

MOTERŲ PADĖTIS IR KARJEROS GALIMYBĖS LIETUVOS KRAŠTO APSAUGOS SISTEMOJE



Dr. Aušra MASLAUSKAITĖ
Generolo Jono Žemaičio
Lietuvos karo akademija

Įvadas

Lietuvos krašto apsaugos sistemoje dirba civilės ir karės moterys. Jos sudaro apie 16 proc. visų KAS darbuotojų, daugiausia jų tarp civilių sistemos tarnautojų, tačiau nemaža dalis ir tarp karinio personalo: beveik penktadalis tarp seržantų, 17 proc. tarp karininkų ir 10 proc. tarp eilinių karių ir grandinių. Tarp civilio personalo moterys sudaro 52 proc. visų darbuotojų¹. Tačiau kariuomenė, kaip žinoma, yra specifinė organizacija, išsiskirianti iš kitų savo struktūra, funkcijomis ir organizacijos kultūra, todėl moterų padėtis kariuomenėje nėra tolygi moterų padėčiai kitose profesinėse organizacijose.

Kariuomenėje lytis įgauna ypatingą reikšmę ir išskirtiniu būdu formuoja asmens profesines galimybes. Priešingai nei kitos profesinės organizacijos, kariuomenė turi ilgą istorinę praeitį, kurioje kariuomenė ir moterys sudarė vieną tvirčiausių ir aiškiausių opozicijų, įkūnijančių simbolinę socialinę lyčių tvarką. Moterų eliminavimas iš kariuomenės nebuvo šalutinis, nereikšmingas organizacijos tapatumo atžvilgiu, o greičiau sudarė vieną svarbiausių karinės organizacijos savęs apibrėžimo, jos misijos pagrindų. Kariuomenė egzistuoja tam, kad užtikrintų saugumą savo bendruomenės silpniesiems, kuriems, pagal apibrėžimą, pirmiausia priklausė moterys. XX a. ši tvarka pradėta ardyti ir kiekvienoje NATO šalyje procesas paženklintas įtampa, kurią lėmė visuomeniniai, kultūriniai, politiniai ir kariniai veiksniai.

¹ Moterys kariuomenėje, www.kam.lt/intex.php?Item=9473.

Šio straipsnio tikslas – sociologijos mokslo metodais ir būdais išnagrinėti Lietuvos krašto apsaugos sistemoje (KAS) veikiančius kultūrinius veiksnius, turinčius įtakos moterų padėčiai. Nagrinėjamas subjektyvus moterų santykis su organizacija, savęs pozicionavimo organizacijoje modeliai, moterų nuomonės, nuostatos apie jų padėtį ir karjeros galimybes, diskriminacinė patirtis ir sąmoningumas diskriminacinių atvejų atžvilgiu. Darbe siekiama atsakyti į klausimą, kiek moterį iš kariuomenės eliminuojančios nuostatos gajos tarp KAS moterų, taip pat nustatyti sėkmingos moterų integracijos į karinę organizaciją veiksnius. Kadangi moterų padėtis Lietuvos kariuomenėje iki šio nebuvo tyrinėta, straipsnis pradedamas pristatant teorinį moterų integracijos į kariuomenę modelį, atskleidžiantį veiksnių, modeliuojančių moterų karjeros galimybes kariuomenėje, visumą. Skaitytojai supažindinami su moterų integracijos į NATO šalių kariuomenės raida.

Straipsnis parengtas remiantis sociologijos mokslo tiriamojo darbo „Psichologinis smurtas ir seksualinis priekabiavimas krašto apsaugos sistemoje“, atlikto Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Strateginių tyrimų centre, rezultatais. Tiriamajame darbe buvo atlikti kokybinis ir kiekybinis sociologiniai tyrimai. Kiekybinio tyrimo, kurio rezultatai sudaro šio straipsnio pagrindą, lauko darbai atlikti 2005 m. gegužės mėn. apklausiant 263 moteris dešimtyje KAS vienetų. Tyrimo imties charakteristikos pateiktos 1 ir 2 prieduose.

Teorinis moterų integracijos į kariuomenę modelis

Žvelgiant į istorinę praeitį, moterys niekada nebuvo visiškai izoliuotos nuo kariuomenės, tačiau šiuolaikinė moterų integracija į kariuomenę turi istoriškai specifinį pobūdį. Daugelio šalių istorijoje buvo periodų, kai moterys ne tik dirbo pagalbiniais kariuomenės darbais (ruošė maistą, rūpinosi apranga, dirbo medicinos seserimis ar pan.), bet ir kariavo. Ir vis dėlto toks moterų įsitraukimas į kariuomenę neprieštaravo ir išsaugodavo tradicinę karinės organizacijos struktūrą ir kultūrinius pagrindus. Be moterų dalyvavimo kariuomenėje, ši buvo tapatinama su vyriška veiklos sritimi, su tradicinėmis vyriškomis vertybėmis, paprastai siejamomis su neva tik vyrams įgimtomis fizinėmis ir psichologinėmis savybėmis, kurios kariniuose veiksmuose suteikia vyrams pranašumo prieš moteris. Kariuomenė rėmėsi tikėjimu, kad agresyvumas, fizinė jėga ir ištvermė, racionalumas yra prigimtinių vyro savybės, todėl tik vyras gali būti tikras karys ir deramai atlikti jam

pavestas pagrindines užduotis – apginti savo šalį, o pirmiausia moteris ir vaikus, kuriems reikalinga globa ir rūpestis. Tad pagalbiniai darbai, kuriuos kariuomenėje atlikdavo moterys, ar net pasitaikantis moterų dalyvavimas karo veiksmuose visiškai nedrumstė šios nusistovėjusios simbolinės tvarkos, išlaikančios tradicinę lyčių hierarchiją karinėje organizacijoje.

Šiuolaikinė moterų integracija į kariuomenę, prasidėjusi nuo XX a. 10-to dešimtmečio pr. ir nuvilnijusi per daugumą NATO šalių, turi kitą pobūdį². Ji vyksta ne išlaikant tradicinius karinei organizacijai būdingus kultūrinius principus, bet juos revizuojant. Integracija remiasi moterų, kaip lygiateisių piliečių, siekiu lygiais pagrindais dalyvauti kariuomenėje: priiimti tokias pat užduotis ir atsakomybę kaip vyrai. Dėl šios priežasties moterų integracija į kariuomenę tampa iššūkiu karinei organizacijai, kuri, kariuomenėje atsiradus karėms, privalo naujai apibrėžti savo kultūrinius pagrindus, iš naujo atsakyti į klausimus, kas yra pajėgus būti kariu, ką turi ginti kariuomenė, o, įtvirtinusi šiuos pagrindus, reformuoti ir karinę struktūrą. Taigi moterų integracija į kariuomenę griaua „vyro – kario paradigma“, kuria kariuomenė ir rėmėsi³.

Suprantama, jog kariuomenės transformacija, susijusi su moterų integracija, kelia daug diskusijų. Yra nuomonių, jog kariuomenė, kurioje yra moterų, silpsta⁴, ji praranda kovinę dvasią, discipliną, netenka savybių, kurios paverčia karinę organizaciją efektyvia pavojaus akivaizdoje. Transformuota kariuomenė tampa panaši į bet kurią profesinę organizaciją. Šios pozicijos šalininkai remiasi esencialistine lyties samprata, teigiančia, kad lytis iš esmės lemia individo psichologines bei fizines savybes, taigi ir socialinę raišką. Oponuojantys šiai pozicijai teigia, kad moterų integracija į kariuomenę yra moterų pilietinių ir socialinių teisių realizacija. Moterys ir vyrai lygiai taip pat sėkmingai gali atlikti karines užduotis, nes „vyriškos“ ir „moteriškos“ fizinės bei psichologinės savybės nėra prigimtines, jos socialiai konstruojamos visuomenėje ir individualiai įgyjamos per socialinę sąveiką.

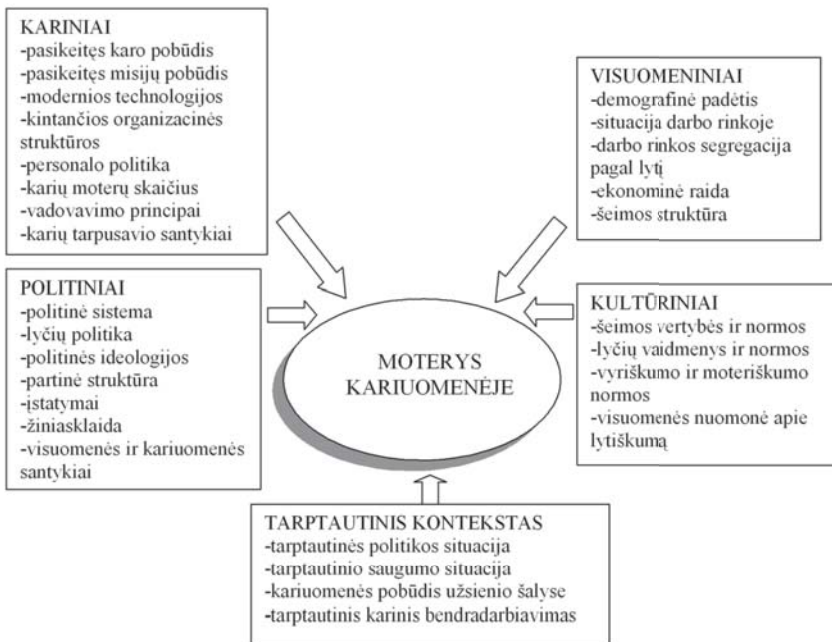
Nepaisant diskusijų dėl moters ir kariuomenės santykio, moterų integracija į karines organizacijas vyksta, o šių diskusijų pobūdis yra viena iš moterų integracijos sėkmės prielaidų. Konstruktyvios diskusijos skatina kariuomenės transformaciją, atskleidžia realią moterų padėtį kariuomenėje bei įgalina keisti nusistovėjusią tvarką. Būtina pabrėžti, kad šiuolaikinis

² Higate P. *Military Masculinities. Identity and the State*. Westport, 2003. P. 203.

³ Dunivin K. O. *Military Culture: Change and Continuity // Armed Forces & Society*. Thousand Oaks, 1994. Vol. 20 (4). P. 542.

⁴ Mitchel B. *Women in the Military Flirting with Disaster*. Washington, 1998. P. 57.

moterų įsijungimas į kariuomenę nėra tik pačių moterų valios ar moterų sąjūdžių veiklos pasekmė. Moterų integraciją lemia daugybė *makrolygmens* socialinių, politinių, ekonominių ir visuomeninių, kultūrinių veiksnių, kurie atsispindi ir diskusijose dėl moterų integracijos į kariuomenę. Šių veiksnių kompleksas susijęs su pasikeitusiais saugumo iššūkiais, kariuomenės ir visuomenės santykiais, visuomenės kaita. Teoriniu lygmeniu galime skirti penkis veiksnius, turinčių įtakos moterų integracijai, grupes (žr. 1 pav.).



1 pav. Moterų integracijai į kariuomenę įtaką turintys veiksniai

Pagal Segal M⁵., Kümmel G⁶.

⁵ Segal M. W. Women's Military Roles Cross-Nationally. Past, Present, and Future // Gender and Society. London, 1995. Vol. 9 (6). P. 765.

⁶ Kümmel G. Frauen im Militär // In: Leonhard N., Werkner Ines-Jaqueline (Hrsg.) Militärsoziologie – Eine Einführung. Wiesbaden, 2005. P.127

Akivaizdu, kad moterų integracijai į kariuomenę įtakos turi tokie visuomeninės kilmės veiksniai kaip demografinė visuomenės situacija, darbo rinkos struktūra pagal lytį, moterų padėtis darbo rinkoje bei kt. Tai pirmoji veiksmų grupė. Dėl gimstamumo mažėjimo siaurėja potencialių karių vyrų rinka, todėl kariuomenė priversta atsiverti moterims. Jei visuomenėje yra gilių moterų dalyvavimo darbo rinkoje tradicijos, jų integracija į kariuomenę gali būti lengvesnė, nes moterų įsijungimas į kariuomenę traktuojamas kaip jų įsiliejimas į dar vieną profesinį sektorių. Aukšti nedarbo rodikliai, socialinis ekonominis nesaugumas gali paskatinti moteris rinktis kariuomenę, kaip santykiškai saugią ir užtikrintą darbo aplinką.

Moterų integracijos pobūdį ypač sąlygoja kultūrinės kilmės veiksniai, nes jie veikia ne tik kaip atskiras veiksmų kompleksas, bet lemia ir daugelį kitų veiksmų. Kultūrinės kilmės veiksniai tyrėjų dažnai išskiriami kaip reikšmingiausiai lemiantys moterų integraciją į kariuomenę⁷. Visuomenėje gajos nuomonės, tikėjimai apie „moteriškumą“ ir „vyrishkumą“, leistinas lyčių socialinio aktyvumo ribas, lyčių vaidmenis šeimoje ir darbe gali paskatinti sėkmingą moterų integraciją arba būti barjeru jų profesinei raiškai kariuomenėje. Visuomenė, kurioje pozityviai vertinamas moterų darbas ir vyrauja simetrinis šeimos vaidmenų modelis, sėkmingos moterų integracijos į karinę organizaciją galimybės didesnės. Ir priešingai, tradicinis požiūris į moters ir vyro vaidmenis visuomenėje sunkins moterų integraciją.

Kiekvienoje visuomenėje moterų integracijos į kariuomenę klausimas yra glaudžiai susijęs su politiniais institutais, politine situacija ir politine kultūra. Šalyje vykdoma lyčių politika, ją reglamentuojantys teisės aktai ir įgyvendinimo mechanizmai, vykdomas lyčių politikos priėmimas visuomenėje yra vienas iš svarbių moterų integracijos dėmenų. Kairiojo flango ar liberaliųjų partijų dominavimas politinėje arenoje taip pat prisideda prie šių procesų. Svarbus yra ir žiniasklaidoje konstruojamas moters – karės įvaizdis.

Kariuomenės transformacija yra dar vienas veiksnys, turintis įtakos moterų padėčiai kariuomenėje. Kariuomenės struktūros ir kultūros pokyčiai, kariuomenės misijos visuomenėje sampratos kaita, slinktis link šiuolaikinės postmodernios kariuomenės skatina moterų integraciją į karinę organizaciją. Kaip rodo kitų šalių patirtis, moterų įsiliejimas į karines pajėgas vyksta kartu su kariuomenės transformacija: perėjimu nuo didelių ir iš šauktnių formuojamų karinių pajėgų prie technologiškai pažangių ir mažesnių

⁷ *Nuciari M.* Women in the Military// In: Caforio G.(Ed.) Handbook of the Sociology of the Military. Amsterdam, 2000. P. 283 (toliau – *Nuciari M.* Women...).

profesionalų pajėgų⁸. Įtakos moterų integracijai turi ir tai, kiek moterų jau dalyvauja kariuomenėje, koks yra jų pasiskirstymas karinėje organizacijoje, kokiuose organizacijos sektoriuose jos užimtos. Kaip pastebi moterų padėtį JAV kariuomenėje tyrinėjusi K. Dunivin, moterų karių skaičius ir moterų atliekamas darbas yra du reikšmingi *mezzo* lygmens matmenys, modeliuojantys moterų integracijos į kariuomenę sėkmę⁹. Kai moterų mažai ir jos atlieka tradicinius darbus (raštvėdyba, slauga, darbas sandėliuose ir pan.), moterų karjeros galimybės sunkinamos, jos išlieka stigmatizuota grupe, neturi galios. Panaši situacija, kai moterų skaičius išauga, tačiau nevyksta jų mobilumas į moterims netradicinius karinės veiklos sektorius. Situacija iš esmės pasikeičia moterims įsiliejant į netradicinius karinės veiklos sektorius (oro pajėgos, darbas su šauktniais ir pan.) ir, nepaisant to, jog jų skaičius gali būti nedidelis, moters – karės stigmatizacija silpsta, lytis menkai sąlygoja moterų padėtį ir karjeros galimybes. Kariuomenės kultūra, kuri betarpiškai susijusi su apskritai visuomenėje gajomis lyties socialinę raišką reglamentuojančiomis socialinėmis normomis, suprantama, yra svarbus veiksnys, lemiantis moterų integracijos į kariuomenę pobūdį.

Moterų integracijai į kariuomenę poveikio turi ir tarptautinio lygmens veiksniai. Tarptautinė situacija, tarptautinio saugumo padėtis daro įtaką moterų galimybėms integruotis į atskiros šalies kariuomenę. Svarbus veiksnys yra ir moterų padėtis kitų šalių kariuomenėse bei tarptautinis karinių organizacijų bendradarbiavimas, kai per sąveikas su kitomis organizacijomis gali keistis ir atskiros šalies kariuomenės struktūra bei kultūra.

Remiantis aptartu teoriniu moterų integracijos į kariuomenę modeliu, apibendrintai vertinant Lietuvos situaciją, galima teigti, kad rimčiausias barjeras moterų integracijai yra kultūrinės kilmės veiksniai, kai kitos veiksnių grupės yra iš esmės arba iš dalies palankios moterų sėkmingai veiklai kariuomenėje. Kaip rodo tyrimai, Lietuvos visuomenėje vyrauja tradicinis požiūris į lytis ir lyčių vaidmenis, tapatinantis moterį su privačiąja sfera ir jai priskiriamomis vertybėmis bei veiklos sritimis, o vyrą – su viešąja sfera ir tradicinėmis vyriškomis vertybėmis¹⁰ (Mitrikas 2001, Maslauskaitė 2004,

⁸ Nuciani M. Women...P. 296.

⁹ Dunivin K.O. Gender and Perceptions of the Job Environment in the U.S. Air Force // Armed Forces & Society. Thousand Oaks, 1988. Vol. 15 (1). P. 87.

¹⁰ Mitrikas A. Šeima // In: Matulionis A.(ats.red.) Europa ir mes, Vilnius, 2001. P. 174-179. Taip pat Maslauskaitė A. Lytis, globa ir kultūriniai gerovės kapitalizmo barjerai Lietuvoje // Sociologija. Mintis ir veiksmai. Vilnius, 2004. Nr. 4. P. 40. Taip pat Tereškinas A. Vyrų, vyriškumo formos ir maskulinizmo politika šiuolaikinėje Lietuvoje, Vilnius, 2004. P. 35.

Tereškinas 2004). Labai apibendrintai vertinant kitų grupių veiksmus, galima teigti, kad jie moterų integraciją į kariuomenę daugiau skatina nei stabdo. Pavyzdžiui, moterų dalyvavimas darbo rinkoje Lietuvoje yra gana senas reiškinys, aukšti darbingo amžiaus moterų užimtumo rodikliai¹¹. Lietuvoje sukurta palanki teisinė bazė lyčių lygių galimybių politikai, nors šios politikos įgyvendinimas dažnai stabdomas kultūrinės kilmės veiksnių, darančių įtaką tiek politiką įgyvendinantiems subjektams, tiek ir šios politikos adresatams¹². Žvelgiant į karinės kilmės veiksmus, pasakytina, kad Lietuvoje galiojančios kariuomenės teisinės normos iš esmės nesukuria barjerų moterims integruotis į karines struktūras: lyties apribojimų priimant į kariuomenę nėra¹³. Tačiau, kaip aptarsime vėliau, egzistuoja tam tikros teisinės normos, įtvirtinančios nelygias moterų ir vyrų karjeros galimybes kariuomenėje. Palyginus su kitomis NATO šalimis, Lietuvoje moterų karių nėra daug (žr. 3 priedą), moteris karė nėra norma, o greičiau išimtis ir tai, suprantama, sunkina jų integraciją į kariuomenę. Tarptautinis kontekstas, kuriame yra Lietuva, palankus moterų integracijai. Lietuvos įsijungimas į tarptautines struktūras sukūrė palankias sąlygas lyčių lygių galimybių politikos plėtrai bent jau teisiniu lygmeniu. Aktyvus Lietuvos kariuomenės dalyvavimas tarptautinėse operacijose skatina sąveiką su kitų šalių kariuomenėmis, kuriose moterų integracija yra labiau pažengusi.

Moterų integracija į kariuomenę NATO šalyse

Veiksniai, turintys įtakos moterų įsijungimui ir tolesnei jų integracijai į karinę organizaciją, skirtingose šalyse reiškesi nevienodu laiku, formavo skirtingas tarpusavio jungtis ir modeliavo didesnę ar mažesnę kariuomenių atvirumą moterims. Pirmiausiai moterys pradėtos priimti į Bulgarijos, Prancūzijos, Graikijos, Nyderlandų, JAV kariuomenes (žr. 3 priedas). Tai pirmoji šiandieninių NATO šalių grupė, kur moterys į kariuomenę integruotos dar 5-me XX a. dešimtmetyje ar anksčiau. Antrajai grupei priklausytų šalys, kurių kariuomenės moterims buvo atvertos aštuntame XX a. dešimtmetyje, tai

¹¹ Lietuvoje 15-64 m. moterų užimtumo lygis siekia 57,8 proc. (www.std.lt), pagal dirbančių moterų, turinčių vaikų iki 12 metų skaičių, Lietuva yra trečia tarp visų ES šalių (Eurostat News Release. Brussels, 2005. Nr. 49.)

¹² *Reingardienė J.* Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Kaunas, 2004. P. 21-24.

¹³ *LR krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas* // Valstybės žinios. Vilnius, 1998. Nr. 49-1325. (toliau – *LR krašto apsaugos...*)

Vokietija, Norvegija, Rumunija. Tačiau tiek pirmoji, tiek ir antroji moterų integracijos į kariuomenę banga susijusi su ribota moterų integracija, kai moterims buvo leidžiama dirbti tik tam tikruose karinės organizacijos sektoriuose. Nuo dešimtojo XX a. dešimtmečio moterų integracija į kariuomenę visose NATO šalyse vyko ir vyksta su didžiausiu pagreičiu.

Moterų dalis NATO šalių kariuomenėse įvairuoja nuo mažiau nei 1 proc. iki 19 proc. Daugiausia karių moterų yra Slovėnijos (19,2 proc.), Latvijos (17,8 proc.), JAV (15,4 proc.), Kanados (12,3 proc.), Prancūzijos (12,8 proc.) kariuomenėse. Lietuvos kariuomenėje moterų yra 4,8 proc. ir pagal šį rodiklį patenkame į tokių šalių kaip Danija, Vokietija, Liuksemburgas, Norvegija, Slovakija, Rumunija, Bulgarija grupę. Mažiausia moterų dalis yra Lenkijos ir Italijos kariuomenėse, kur moterys sudaro tik apie 0,5 proc. NATO šalyse įvairuoja ir moterų integracijos į kariuomenę laipsnis: kai kuriose šalyse moterys gali tarnauti visose kariuomenės struktūrinuose padaliniuose. JAV, Didžiojoje Britanijoje, Graikijoje, Turkijoje moterims draudžiama tarnauti daliniuose, kurie dalyvauja tiesioginiuose kovos veiksmuose.

Moterų integracija į kariuomenę nėra lengva užduotis nei kariuomenei, nei pačiai visuomenei. Palanki visuomenės nuomonė palengvina moterų įsijungimą į kariuomenę, tačiau net ir tokiu atveju integracija nevyksta savaime, jai nepakanka tik moterų valios tarnauti kariuomenėje. Karinė organizacija turi būti determinuota imtis ilgalaikių priemonių, kurios atsižvelgtų į specifinę moters padėtį ir istoriškai ilgą moters marginalizacijos kariuomenėje periodą, kuris gimdo nuomones ir nuostatas, apsunkinančias moters karinę tarnybą. Kita vertus, svarbu suvokti moterų integracijos į kariuomenę socialinį kultūrinį kontekstą: moterų integracija dėl plataus spektro demografinių, socialinių, politinių, karinių ir tarptautinių veiksnių yra neišvengiama, o kita vertus – ji negali vykti savaime, jos įgyvendinimui būtina kompleksiška vidinė karinės organizacijos politika.

Moterų profesinis tapatumas: „karė“ ar „darbuotoja“?

Sociologiniu požiūriu vienas iš svarbių požymių, sąlygojančių moterų padėtį karinėje organizacijoje, yra moterų profesinis tapatumas. Tai – kultūrinės kilmės veiksnys, nes jis jungia organizacijoje neformaliai egzistuojančias kultūrinės normas, kurios apibrėžia moters vietą kariuomenėje, moters karės aktyvumo ir galios ribas, vaidmenis bei juos legitimuoja. Organizacijoje egzistuojančius profesinio tapatumo modelius bendrai dalijasi visi grupės nariai, o

kiekvienas organizacijos narys adaptuojasi prie jau egzistuojančių modelių ir jį internalizuoja. Įgytas profesinis tapatumas kasdienėje profesinėje veikloje tampa įrankiu moterims apibrėžiant save organizacijoje, nustatant santykius su kitais ir atliekant formalius profesinius vaidmenis. Taigi moterų profesinio tapatumo modeliai atskleidžia egzistuojančias moterų prisitaikymo karinėje organizacijoje galimybes, moterų savęs suvokimo organizacijoje modelius.

Tyrime moterų profesinio tapatumo modeliai buvo suformuoti nagrinėjant įvairių profesinės veiklos motyvų vertinimus (žr. 4 priedas). Atlikus statistinę klasterizavimo procedūrą karės buvo suskirstytos į kokybiškai skirtingas grupes pagal profesinės veiklos motyvų vertinimo panašumą keletu klausimų. *Pirmoji* grupė pabrėžia karinės organizacijos prestižą ir išskirtinumą, tarnybos įdomumą lyginant su civiliu darbu, aiškias karjeros galimybes, savirealizaciją, šią grupę vienija motyvas įrodyti, kad moteris gali būti gera karė, taip pat pabrėžiama materialinių ir socialinio saugumo motyvų svarba. Akivaizdu, kad ši grupė yra internalizavusi karinės kultūros, įkūnijančios kariuomenės išskirtinumą, aspektus, bet drauge produktyviai inkorporuoja į šią kultūrą ir moterį. Todėl ją galima apibūdinti kaip „karės“ profesinį tapatumą demonstruojančią grupę. „Karės“ tapatumas būdingas 58 proc. Lietuvos kariuomenėje tarnaujančių moterų.

Antrajai grupei būdingas pozityvesnis profesinių motyvų, susijusių su kariuomenės teikiamu materialiniu ir socialiniu saugumu, bei materialinio atlygio formų vertinimas, tačiau mažesnis tapatinimasis su organizacijos išskirtinumu, prestižu, savirealizacijos motyvų nureikšminimas, ribotas siekis įtvirtinti moterų pozicijas kariuomenėje. Šiai grupei priklauso 42 proc. Lietuvos kariuomenėje tarnaujančių moterų. Tikėtina, kad karinę tarnybą šios moterys priima kaip darbą bet kurioje kitoje profesinėje organizacijoje, tad šią grupę galime pavadinti „darbuotojų“ profesinio tapatumo grupe. Taigi „karių“ moterų yra šiek tiek daugiau nei „darbuotojų“, vadinasi, pagal profesinį tapatumą Lietuvos kariuomenėje tarnaujančios moterys kiek dažniau pripažįsta organizacijos kultūrą, sieja save su organizacija, jaučiasi organizacijos dalimi.

Tapatinimasis su „karė“ nepriklauso nuo tarnaujančių moterų amžiaus, išsilavinimo, tačiau yra susijęs su jų kariniu laipsniu. Kuo aukštesnis moterų karinis laipsnis, tuo labiau jos demonstruoja „karės“ profesinį tapatumą. Tarp žemesnį nei viršilos laipsnį turinčių moterų „karės“ profesinį tapatumą demonstruoja 55 proc. moterų, o tarp aukštesnį puskarininkių, jaunesniųjų karininkių ir karininkių laipsnį turinčių moterų „karių“ yra 70 proc. Taigi moterų padėtis organizacijoje yra susijusi su subjektyviu savęs vertinimu organizacijoje.

je: turinčios aukštesnę statusą moterys dažniau pozityviau suvokia save organizacijoje, palaiko šiuolaikinės karinės organizacijos vertybes. Šie faktai iš dalies siejami su jau aptartomis K. Dunivin teorinėmis prielaidomis: kuo labiau ne-tradicinėse moterims pozicijose karės moterys užimtos, tuo mažiau, tikėtina, lytis joms tampa barjeru adaptuojantis tradiciškai vyriškoje organizacijoje.

Moterų profesinio tapatumo pobūdis turi įtakos jų profesinių galimybių vertinimams. „Karės“ turi pozityvesnes nuostatas organizacijos atžvilgiu, jos dažniau mano, kad kariuomenėje turėjo sąlygas pasiekti visus savo profesinius tikslus, įgyvendinti profesinius lūkesčius. 42 proc. „karių“ teigia, kad tarnaudamos kariuomenėje pasiekė viską, ką norėjo, kai tuo tarpu tarp „darbuotojų“ taip manančių yra tik 20 proc. Taigi profesinės motyvacijos modelis stipriai veikia, kaip moterys vertina organizaciją, mato ją kaip palankią savo karjerai ar, priešingai, kaip nepalankią.

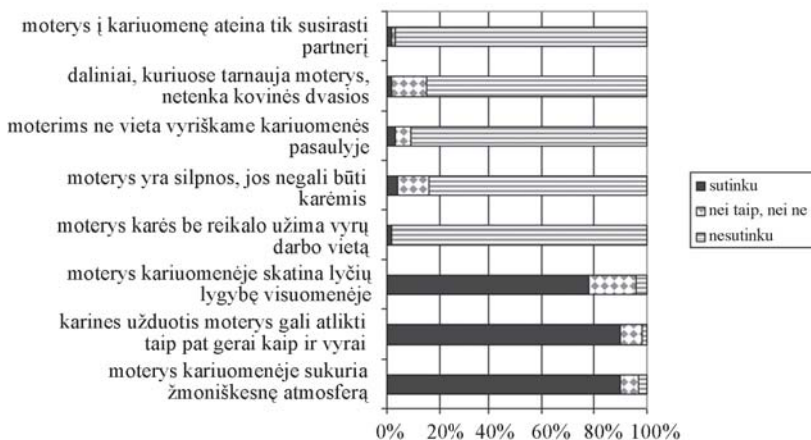
Karinė kultūra: moteris eliminuojanti ar integruojanti?

Kariuomenė yra organizacija, kuri turi išskirtinę organizacijos kultūrą. Tradicinių visuomenių karinės organizacijos rėmėsi vertybėmis, kurios tapatino kariuomenę su vyriškos veiklos sfera, šiuolaikinės kariuomenės kultūra išbraukia daugelį anksčiau puoselėtų vertybių, kurios eliminavo moterį iš kariuomenės arba leisdavo tik ribotą moters integraciją į karines organizacijas¹⁴ (Moskos, Segal 2000). Šiuos du karinės kultūros tipus galima įvardinti kaip atitinkamai moteris integruojančią ir eliminuojančią karinę kultūrą. Tad suprantama, jog nagrinėjant moterų padėtį Lietuvos krašto apsaugos sistemoje svarbu atskleisti, kokia karinė kultūra artimesnė moterims, kaip jos suvokia organizaciją: galbūt jos palaiko tradicines nuostatas, kurios marginalizuoja moteris ir kasdienėje profesinėje veikloje gali atsigręžti prieš jas.

Absoliuti dauguma kariuomenėje tarnaujančių karių moterų nesutinka su vertybinėmis nuostatomis, kurios eliminuoja moterį iš karinės organizacijos (žr. 2 pav.). Devynios iš dešimties moterų nemano, kad daliniai, kuriuose tarnauja moterys, praranda kovinę dvasią, kad moterys per silpnos ir negali būti karėmis, kad be reikalo užima vyrų darbo vietą, kad į kariuomenę ateina tik norėdamos susirasti partnerį. Priešingai, absoliuti dauguma karių moterų įsitikinusios, kad kariuomenei ir visuomenei naudinga situacija, kai kariuomenėje tarnauja moterys, jog tai yra kariuomenės ir visuomenės demokratė-

¹⁴ *Moskos Ch., Williams J., Segal D. The Postmodern Military. New York, 2000. P. 15.*

jimo ženklas. Devynios iš dešimties karių sutinka su nuomone, kad moterys kariuomenėje į gerą pusę keičia karių tarpusavio santykių atmosferą. Tiek pat moterų neturi abejonių dėl to, jog karines užduotis moterys gali atlikti taip pat gerai, kaip ir vyrai. Be to, karės įsitikinusios, kad jų tarnyba tradiciškai vyriškoje laikyta organizacijoje padės Lietuvos visuomenėje įsitvirtinti lyčių lygybės nuostatoms. Tad akivaizdu, jog karės moterys demonstruoja šiuolaikinės karinės kultūros vertybes, kurios pripažįsta ir skatina moterų integraciją į kariuomenę. Tarnaujančias moteris vienija vertybės, kurios palaiko pozityvų moterų karių įvaizdį, o ši situacija atrodytų pozityvi prielaida sėkmingai jų integracijai į kariuomenę.



2 pav. Moterų karių palaikomos karinės kultūros nuostatos

Tačiau jei moteris kares kaip grupę vienijančios vertybės ir atstovauja integracinei karinei kultūrai, būtina kelti kitą klausimą – kokias vertybes, požiūrius, moterų nuomone, jų atžvilgiu puoselėja organizacija. Aplinkos nuostatų moterų karių atžvilgiu moterys nelinkusios vertinti taip vienareikšmiškai ir pozityviai. 39 proc. mano, jog kariuomenėje egzistuoja moterų profesinei raiškai priešiška aplinka („moterims kariuomenėje sunku, nes vyrai nelaiko jų lygiavertėmis kolegėmis“), beveik trečdalis moterų nėra apsisprendusios (32 proc.) ir dar vienas trečdalis nesutinka su šia nuomo-

ne (29 proc.). 21 proc. moterų įsitikinusios, kad „požiūris į moteris kares kariuomenėje yra neigiamas“ (atitinkamai neapsisprendusių – 30 proc., o nesutinkančių – 38 proc.). 32 proc. karių vertindamos moterų ir vyrų karjeros galimybes linkusios organizaciją vertinti teigiamai, jos įsitikinusios, kad turi „lygias su vyrais galimybes siekti karjeros Lietuvos kariuomenėje“. Taigi nors vertindamos save organizacijoje karės moterys yra vieningos pasisakydamos už moteris į kariuomenę integruojančias vertybes, tačiau vertindamos organizacijos požiūrį į jas karės nėra tokios vieningos. Tikėtina, kad tai, kaip moterys vertina organizacijos požiūrį į jas, yra itin susiję su moterų profesine ir socialine patirtimi kariuomenėje.

Šį spėjimą patvirtino ir atlikta koreliacinė analizė, kuri buvo pritaikyta karinės kultūros faktoriams ir atskiriems kintamiesiems. Statistinė faktorinė analizė įgalina atskleisti išsakytų nuomonių tarpusavio ryšius, jų tarpusavio sąsajas. Atlikus faktorinę analizę buvo išskirti trys faktoriai: moteris eliminuojančio karinės kultūros, lyčių nelygių galimybių, moterų naudos kariuomenei (žr. 5 priedas). Pirmasis faktorius jungė nuomones apie tradicinę moters vietą kariuomenėje, antrasis ir trečiasis – nuomones dėl moterų integracijos į kariuomenę, tačiau antrasis pabrėžia problemas, su kuriomis susiduria moterys, o trečiasis – kariuomenės gaunamą naudą dėl moterų integracijos.

Požiūris į moteris eliminuojančią kultūrą, nelygias galimybes ar moterų kariuomenei teikiamą naudą nėra statistiškai reikšmingai susijęs su karių amžiumi, išsilavinimu ar kariniu laipsniu. Statistiškai reikšmingą poveikį karinės kultūros vertinimams turi moterų profesinės patirties pobūdis (sėkminga/nesėkminga), karjeros galimybių vertinimas, profesinio tapatumo modelis (žr. 6 priedas). Koreliacinė analizė atskleidė, kad moteris iš kariuomenės eliminuojančiai kultūrai nepritariama tuo labiau, kuo sėkmingiau vertinama asmeninė tarnyba, kuo didesnis lojalumas organizacijai (negalvoja apie pasitraukimą iš kariuomenės) ir kuo labiau demonstruojama „karės“ profesinė motyvacija. Kuo sėkmingiau vertinama asmeninė tarnyba, tuo labiau nepritariama, kad kariuomenėje moterys ir vyrai neturi lygių karjeros galimybių. Manantys, kad karjera KAS nepriklauso nuo lyties, nepitaria nuomonei, kad kariai moterys ir vyrai neturi lygių galimybių. Kuo labiau pritariama „darbuotojos“ profesinei motyvacijai, tuo labiau nepritariama nuomonėms, jog moterys kariuomenei yra naudingos.

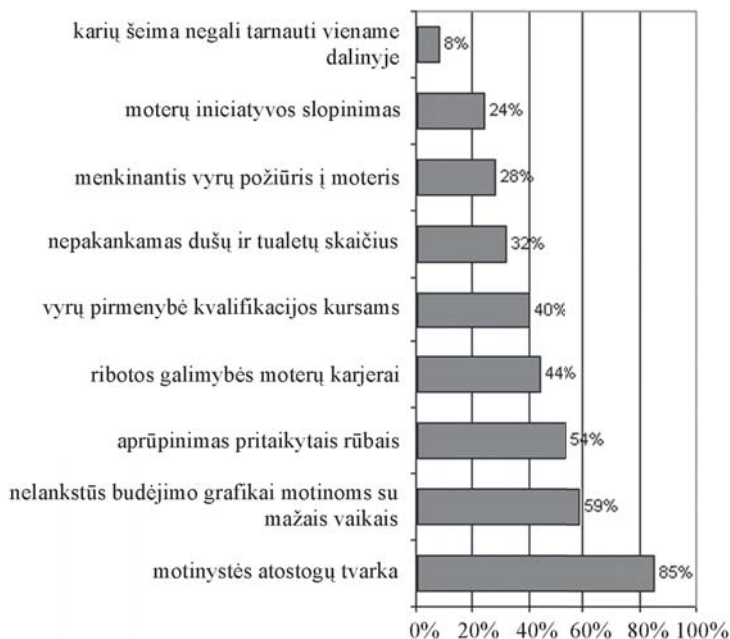
Moterų padėtis: suvoktos problemos

Moterų karjera karinėje organizacijoje priklauso ne tik nuo neformalių organizacijoje veikiančių kultūrinių normų ir nuostatų, moterų požiūrio į save, organizaciją ir save organizacijoje, bet ir nuo struktūrinių veiksmų. Pastarieji sujungia organizacijoje veikiančias teises normas, formalias taisykles, reglamentuojančias moterų kasdienę profesinę veiklą ir karjeros galimybes. Atsižvelgiant į tai, kad kariuomenė istoriškai ilgą laiką buvo vyriškos veiklos sritis, suprantama, jog būtent vyras ir jo socialinė situacija pagal nutylėjimą tampa teisiųjų normų ir formaliųjų taisyklių subjektu. „Vyriška“ socialinė situacija kuriant teisinę tvarką paverčiama išėjties tašku, ji tampa normatyvinė organizacijoje. Kai į karinę organizaciją įsilieja moterys, gali būti, kad organizacija nerezvuoja savo teisinės ir formalios tvarkos, neatsižvelgia į moterų socialinės situacijos ypatumus ir taiko moterims teises normas bei formalias taisykles, kurios sukurtos „vyriškai“ socialinei biografijai. Kitaip tariant, moterys integruojamos į organizaciją pagal „vyrišką“ socialinės tvarkos scenarijų, o karjeros nuostoliai, kuriuos dėl šios tvarkos patiria moterys, priskiriami moterų nesugebėjimui integruotis į kariuomenę.

Akivaizdžiausias toks „vyrų“ rašytųjų teisiųjų normų ir formaliųjų taisyklių tvarkos bei moters socialinės situacijos susikirtimas išskyla moterims karėms tapus motinomis. Kai karinės organizacijos formalios teisinės tvarkos subjektai yra vyrai, jie motinystės negina. Todėl motinystės ir profesinės karjeros derinimas tampa tik asmeniniu moters karės reikalu, organizacija neatsižvelgia į moters reprodukcinę funkciją ir jos socialines pasekmes. Suprantama, jog esant tokiai teisei situacijai moters ir vyro pozicijos karjeros galimybių atžvilgiu tampa nevienodos. Susilaukusi vaikų moteris turi arba nutraukti profesinę karjerą, arba labai stipriai ją apriboti, arba, esant stipriam išoriniam socialiniam palaikymui (seneliai, sutuoktinis), kuomet būtų galimybė prisiimti su vaikų auginimu ir priežiūra susijusius rūpesčius, tęsti profesinę karjerą. Žinoma, daugelis NATO šalių kariuomenių atsižvelgia į su motinyste susijusios situacijos ypatumus ir perrašo karių tarnybą reglamentuojančias teises normas, ne derindami moteris prie „vyriškos“ situacijos, bet moteris prilygindami karinę tarnybą reglamentuojančios teisės subjektams. Kai kuriose šalyse, pvz., Vokietijoje, motinystės atostogų tvarka karėms suvienodinta su moterų civilių, kitose – kariuomenė suteikia privilegijų motinoms (pvz., žindymo pertraukos) ir tėvams. Lietuva šiuo požiūriu, matyt, atstovautų trečiai šalių grupei, kurioje teisinė organizacijos tvarka nėra jautri specifiniams

moterų poreikiams, ir tai galima pastebėti tyrimo rezultatuose.

Absoliuti dauguma karių moterų opiausia problema įvardijo egzistuojančią motinystės atostogų tvarką. 85 proc. karių moterų teigė, kad svarbiausia problema yra tai, jog motinos negali išeiti motinystės atostogų iki vaikai sueis vieneri metai ir neprarasti turėtos tarnybos vietos. Taigi faktas yra tai, jog karės negali pasinaudoti motinystės atostogų garantijomis, kurias numato LR įstatymai.



3 pav. Karių moterų problemos (proc.)

„Lietuvos Respublikos darbo kodekso“¹⁵ 179 ir 180 straipsniai apibrėžia nėštumo ir gimdymo atostogų bei atostogų vaikui prižiūrėti suteikimo tvarką, kuri numato, kad vaiko priežiūros atostogų (iki vaikai sueis 3 metai) išėjęs asmuo nepraranda turėtos darbo vietos (pareigų). Tuo tarpu „LR Krašto

¹⁵ LR Darbo kodeksas // Valstybės Žinios. Vilnius, 2002. Nr. 64-2596.

apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo¹⁶ 59 straipsnio 9 punktą numato, kad „atostogos vaikui prižiūrėti kariui suteikiamos ne ilgiau, kaip iki vaikui sueis vieni metai. Suteikus šias atostogas, karys atleidžiamas iš pareigų ir perkeliamas į laikinąjį profesinės karo tarnybos personalo rezervą“. Iš esmės tai reiškia, jog vaiko auginimo atostogų išėjusi karė ar karys praranda iki atostogų turėtas pareigas kariniame vienete, kuriame tarnavo. Kadangi vaiko auginimo ir priežiūros atostogų paprastai išeina moterys, tokia teisinė tvarka paverčia motinystę kliūtimi moterų karinei karjera ir ypač sunkina karių motinų padėtį. Tad visiškai suprantamas ir tyrimo metu moterų išreikštas nepasitenkinimas egzistuojančiomis teisinėmis normomis.

Kita opi moterų karių problema taip pat susijusi su tarnybos ir šeimos derinimu. 59 proc. karių paminėjo, jog būtina įdiegti lankstesnius budėjimo grafikus moterims, auginančioms ikimokyklinio amžiaus vaikus. Nesant formalizuotų taisyklių, apibrėžiančių tėvų su mažais vaikais budėjimų kariuose vienetuose tvarką, ši moterų (ir vyrų) grupė lieka neapsaugota, o jų situacija konkrečiu atveju priklauso nuo budėjimų tvarką kariniame vienete nustatančio asmens valios. Tad šiuo požiūriu Lietuvos kariuomenėje trūksta motinystės – tarnybos derinimo priemonių, kurios padėtų kariams tėvams (moterims ir vyrams) harmonizuoti profesinius ir šeiminius vaidmenis.

Dar viena struktūrinė problema, su kuria susiduria karės moterys, – materialinis aprūpinimas. Organizacijos taisyklės, kurios reglamentuoja materialinį kariuomenės aprūpinimą gali taip pat būti orientuotos į subjektą „vyrą“. 54 proc. moterų pripažino, kad opi problema yra „aprūpinimas moterims pritaikytais rūbais ir avalyne“, 32 proc. moterų teigė, jog stinga dušų ir tualetų moterims.

Kaip jau minėjome šio skyriaus pradžioje, moterų situaciją vyrų dominuojamoje karinėje organizacijoje apibrėžia ne tik struktūriniai, bet ir kultūriniai veiksniai, t. y. neformalios normos ir taisyklės, kuriomis taip pat vadovaujama priimant įvairaus pobūdžio sprendimus, turinčius įtakos moterims. Tai, jog šios taisyklės ir normos ne visuomet palankios karėms moterims, atsiskleidė nagrinėjant problemas, su kuriomis moterys susiduria kasdienės tarnybos metu. 44 proc. karių moterų teigia, kad jos susiduria su ribotomis galimybėmis siekti karjeros, 40 proc. moterų kaip tarnybos problemą įvardijo nelygias moterų ir vyrų galimybes įgyti žinių ir kelti kvalifikaciją. Išsamiau šias problemas aptarsime kitame šio straipsnio skyriuje.

¹⁶ LR Krašto apsaugos....

Karės moterys prie suvoktų tarnybos problemų pirmiausia priskyrė struktūrinio pobūdžio veiksnius, susijusius su tarnybos ir šeimos derinimo klausimais, o civilės KAS tarnaujančios moterys dažniau nurodė problemas, susijusias su kultūrinio pobūdžio veiksniais. 54 proc. moterų civilių teigė, kad sprendžiant darbo klausimus moterų iniciatyva KAS slopinama, taigi moterys negali lygiai dalyvauti sprendimų priėmimo procese, jos negali visiškai išnaudoti galios, kurią turėtų suteikti užimama padėtis. Beveik kas trečia civilė KAS moteris kaip problemą nurodė tai, jog už tą patį darbą moterys gauna mažesnius atlyginimus ir priedus nei vyrai. Tai, jog pastaroji problema atsidarė antroje vietoje, matyt, rodo apie civilinėse struktūrose veikiančią priedų sistemą, kuri atveria galimybes piktnaudžiauti šia atlygio forma. Svarbu, kad kitų problemų civilės moterys taip stipriai neakcentavo, o tai gali būti požymis, kad šios moterų grupės padėtis KAS, palyginus su karėmis, yra geresnė.

Moterų karjeros barjerai: galimybės įgyti žinių ir padėti

Šiuolaikinėse organizacijose kompetencijos atnaujinimas yra būtina prielaida darbuotojo mobilumui organizacijos statusų hierarchijoje. Dabarties kariuomenė, kuri išsiskiria savo technologine pažanga, taip pat reikalauja nuolatinio žinių ir įgūdžių atnaujinimo. Tad organizacijos suteikiamos galimybės dalyvauti kvalifikacijos kėlimo kursuose vertintinos kaip priemonės, kuriomis darbuotojai gali pagerinti savo padėtį organizacijoje, drauge įgyti didesnę galią ir gauti didesnę atlygį. Dėl to nagrinėjant moterų padėtį kariuomenėje būtina tirti ir organizacijos joms teikiamas galimybes įgyti aukštesnei padėčiai būtina kompetenciją, nustatyti, ar lytis lemia darbuotojo mobilumą.

73 proc. karių ir 54 proc. civilių KAS darbuotojų moterų nurodė bent kartą dalyvavusios kvalifikacijos kėlimo kursuose (žr. 1 lentelė). Suprantama, kad karės moterys gana dažnai dalyvauja pirmos pakopos puskarininkių mokyklos kursuose, kurie suteikia galimybę į karinę organizaciją atėjusiai moteriai įgyti seržantės lygio laipsnį. Karės moterys dažniau nei civilės dalyvauja užsienio kalbos kursuose Lietuvoje, tačiau gerokai rečiau kalbos ar specializuotuose kursuose užsienyje, kurie, matyt, tiek simboliškai, tiek ir formaliai yra kur kas reikšmingesni mobilumui padėčių hierarchijoje. Kita

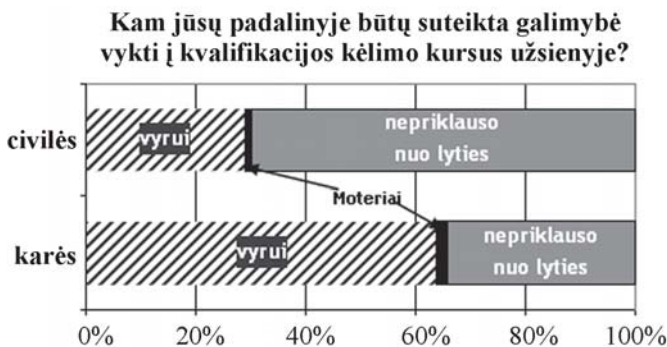
vertus, galime manyti, kad tokia skirtinga civilių ir karių moterų padėtis yra sąlygota abiejų moterų grupių išsilavinimo lygio (žr. 2 priedą): į tyrimo imtį patekusios civilės moterys buvo aukštesnio išsilavinimo, o jis gali būti svarbi sąlyga dalyvauti aukštesnio lygmens kvalifikacijos kursuose.

1 lentelė. Kvalifikacijos kėlimo kursuose dalyvavusių civilių ir karių pasiskirstymas pagal kursų tipą

	karės, %	civilės, %
Pirmos pakopos puskarininkių mokyklos kursai	57	-
Antros pakopos puskarininkių mokyklos kursai	24	-
Trečios pakopos puskarininkių mokyklos kursai	5	-
Užsienio kalbos kursai Lietuvoje	31	22
Užsienio kalbos kursai užsienyje	1	17
Specializuoti kvalifikacijos kėlimo kursai Lietuvoje	54	81
Specializuoti kvalifikacijos kėlimo kursai užsienyje	4	27

Kitas svarbus su moterų padėtimi kariuomenėje susijęs klausimas – kaip organizacijoje galiojančios neformalios kultūrinės normos lemia moterų galimybes įgyti sėkmingai karjerai būtiną kompetenciją. Tyrime buvo sumodeliuota situacija, kurioje moterys turėjo pasirinkti ir atsakyti, kam, jų nuomone, būtų suteikta pirmenybė siunčiant kandidatą į užsienyje vykstančius kvalifikacijos kėlimo kursus, kurie, kaip žinoma, yra prestižiškesni ir svaresni darbuotojo profesinei biografijai. Nors gali pasirodyti, kad hipotetinė situacija suponuoja ir hipotetinį jos vertinimą, tačiau taip nėra. Įprasta, jog socialines situacijas žmonės vertina atsižvelgdami į jau turėtą socialinę patirtį. Todėl hipotetinė situacija gali gana taikliai atskleisti tikrą padėtį, o šiuo konkrečiu atveju – organizacijoje galiojančias nuostatas moterų karjeros atžvilgiu. 64 proc. karių moterų ir kiek daugiau nei du kartus mažiau civilių KAS darbuotojų įsitikinusios, kad pirmenybė vykti į kvalifikacijos kėlimo kursus užsienyje būtų suteikta vyrui (žr. 4 pav.). Dauguma – 70 proc. civilių moterų mano, kad susidarius tokiai situacijai kandidatas būtų pasirinktas neatsižvelgiant į lytį, tuo tarpu tarp karių taip galvojančių tebuvo 34 proc. moterų. Vadinasi, civilės ir karės savo karjeros galimybės – šiuo atveju žinių ir įgūdžių įgijimo – vertina ypač skirtingai. Tai atskleidžia, jog civilės KAS

dirbančios moterys mato gerokai mažiau barjerų savo profesiniam tobulėjimui ir karjerai nei tai yra moterų, tarnaujančių kariuomenėje, atveju. Taigi karės suvokia karinę organizaciją kaip nepalankią jų profesinėms galimybėms, „nepralaidžią“ moterims, apribojančią moterų karjerą ir sukuriančią bei palaikančią karjerą stabdančius barjerus.



4 pav. Galimybių įgyti kompetenciją vertinimas

Jei jau du trečdaliai karių moterų pripažįsta, kad vyrui būtų teikiama pirmenybė siunčiant į kvalifikacijos kėlimo kursus, kurie gali turėti įtakos profesinei karjerai, tai kaip apskritai karės moterys vertina savo karjeros šansus karinėje organizacijoje? Kaip jos supranta, ar lytis yra svarbus veiksnys, nubrėžiantis karjeros galimybių horizontą karinėje organizacijoje? *77 proc. karių moterų yra įsitikinusios, kad karjeros perspektyvos visada arba dažniausiai yra nulemtos lyties* (žr. 2 lentelė). Taigi dauguma karių moterų suvokia, kad lytis determinuoja karjeros šansus karinėje organizacijoje. Tuo tarpu civilės KAS dirbančios moterys rečiau mano, jog lytis, bet ne kitos darbuotojo charakteristikos yra svarbu skiriant į aukštesnes pareigas. Vadinas, šiuo požiūriu karės moterys, palyginus su civilėmis, taip pat atsiduria prastesnėje padėtyje.

2 lentelė. Lyties veiksnio profesinėje karjeroje vertinimas tarp karių ir civilių

Ar skiriant į aukštesnes pareigas (civilius) kariuomenėje (kas) atsižvelgiama į tai, ar karys (darbuotojas) yra vyras ar moteris?		
	Karės (%)	Civilės (%)
visada atsižvelgiama	19	7
dažniausiai atsižvelgiama	58	43
atsižvelgiama kartais	19	41
niekada neatsižvelgiama	4	8

Diskriminacinės nuostatos, kurios moterų atžvilgiu galioja organizacijoje, virsta ir praktikomis, o tai atsispindi moterų vertinimuose apie asmeninę karjerą. 18 proc. karių teigia buvusios nepaskirtos į aukštesnes pareigas dėl to, kad yra moterys, 57 proc. tvirtina nepatekusios į panašią situaciją, dar ketvirtadalis moterų mano, jog buvo nepaskirtos dėl kitų, su lytimi nesusijusių priežasčių. Tarp civilių moterų šie rodikliai reikšmingai mažesni: atitinkamai 5 proc. asmeniškai nukentėjusių dėl to, kad yra moterys, 67 proc. neatsidūrusių panašioje situacijoje ir 28 proc. savo nepaskyrimo priežasčių nesieja su lytimi. Taigi asmeninė patirtis kas penktai karei moteriai sukuria pakankamas prielaidas vertinti kariuomenę kaip organizaciją, kurioje ji buvo diskriminuota dėl lyties skiriant į aukštesnes pareigas. Dar ketvirtadalis karių moterų šiuo atveju nepatyrė diskriminacijos dėl lyties.

Karės moterys įsitikinusios, kad lytis yra svarbi ne tik skiriant į aukštesnes pareigas, bet ir įgyjant karinius laipsnius. Kitaip tariant, moterys suvokia karinių laipsnių hierarchiją kaip turinčią skirtingą pralaidumą moterims ir vyrams. 73 proc. karių moterų įsitikinusios, kad vyrui lengviau įgyti vis aukštesnį karininko laipsnį, ir tik kiek mažiau nei trečdalis moterų (27 proc.) mano, kad kopimas karinės hierarchijos laiptais nepriklauso nuo lyties. Lyties įtaka mobilumui kiek sumažėja karėms vertinant moterų ir vyrų galimybes įgyti žemesnius – seržanto, viršilos, puskarininkio – lygmens laipsnius. 63 proc. moterų įsitikinusios, kad vyrui lengviau įgyti šiuos laipsnius, o 37 proc. mano, kad jų įgijimui lytis reikšmingos įtakos neturi. Taigi lyties įtaka silpnėja žemėjant padėčiai. Lytis vaidina menkesnį vaidmenį įgyjant padėtį, kurie suteikia mažiau simbolinės ir realios galios organizacijoje, siūlo mažesnę materialinę atlygį ir saugumą dėl ateities. Kuo aukštesnė padėtis, tuo labiau skiriasi sąlygos, keliamos kiekvienai dėl jo besivaržančiai lyčiai, tuo sunkiau moterims jį įgyti.

Nors, kaip aptarėme, dauguma moterų suvokia kariuomenę kaip organizaciją, kurioje lytis determinuoja jų šansus, sukuria papildomus barjerus karjerai, vis dėlto maždaug trečdalis moterų (27 proc. vertinant karininko karjerą ir 37 proc. – žemesnių karinių laipsnių atveju) tvirtina, kad aukštesnės karinės padėties įgijimas nepriklauso nuo lyties. Sėkminga karinės tarnybos patirtis, kaip ir galima numanyti, skatina pozityvų požiūrį į moterų galimybes. Tarp teigiančių, kad karjera nepriklauso nuo lyties, yra 72 proc. sėkmingai vertinančių savo karinę tarnybą. Tuo tarpu 52 proc. moterų teigia, kad karininko laipsnius lengviau įgyti vyrams, o savo asmeninę karjerą vertina kaip nesėkmingą.

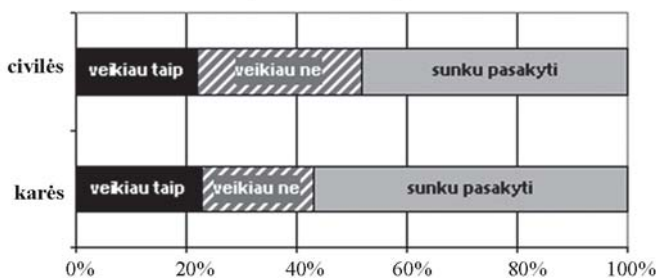
Karjeros galimybių vertinimas susijęs ir su tuo, kaip moterys suvokia save organizacijoje, koks yra jų santykis su kariuomene, kitaip tariant, koks jų profesinio tapatumo modelis. 68 proc. moterų, turinčių „karių“ tapatumą, teigia, kad karininko laipsnių įgijimo būdas nepriklauso nuo lyties, tuo tarpu taip mano perpus mažiau – 32 proc. „darbuotojų“.

Vadinasi, asmeninė moterų patirtis išliejant ir sėkmingai integruojantis į organizaciją yra labai svarbi, ji transformuoja organizacijos suvokimą. Pozityvią patirtį turinčioms karėms kariuomenė yra organizacija, kurioje kario karjera nepriklauso nuo lyties, o vyrai ir moterys turi lygias profesines galimybes.

3.3. Diskriminacija: informuotumas ir patirtis

Aptarėme, jog nemaža dalis karių moterų pripažįsta, kad kariuomenėje moterų ir vyrų karjeros galimybės nėra lygios siekiant kompetencijos, įgyjant aukštesnę padėtį. Ir nors dauguma karių supranta karinę organizaciją kaip priešišką moterų karjerai, santykiškai maža dalis jų pripažįsta, kad kariuomenėje moterys yra diskriminuojamos. Tik 23 proc. karių sutiko su nuomone, kad moterys Lietuvos kariuomenėje yra diskriminuojamos, nors, kaip jau minėta, 77 proc. pripažino, kad vyrui lengviau kilti karjeros laiptais, beveik tiek pat mano, kad vyrui būtų teikiama pirmenybė dalyvauti kvalifikacijos kėlimo kursuose. 20 proc. karių įsitikinusios, kad moterys kariuomenėje nėra diskriminuojamos, o 57 proc. neturėjo nuomonės šiuo klausimu (žr. 5 pav.). Nors civilės diskriminacijos egzistavimą KAS vertina daugmaž panašiai kaip ir karės, tačiau tarp jų 10 procentinių punktų daugiau neigiančių diskriminacijos faktą (30 proc.), taip pat mažiau neapsisprendusių. Vadinasi, civilės, palyginus su karėmis, aiškiau vertina situaciją, mažiau jų yra neapsisprendusių ar vengiančių vertinti situaciją ir, atitinkamai, daugiau neigiančių diskriminacijos faktą.

Ar moterys Lietuvos kariuomenėje (KAS)
yra diskriminuojamos?



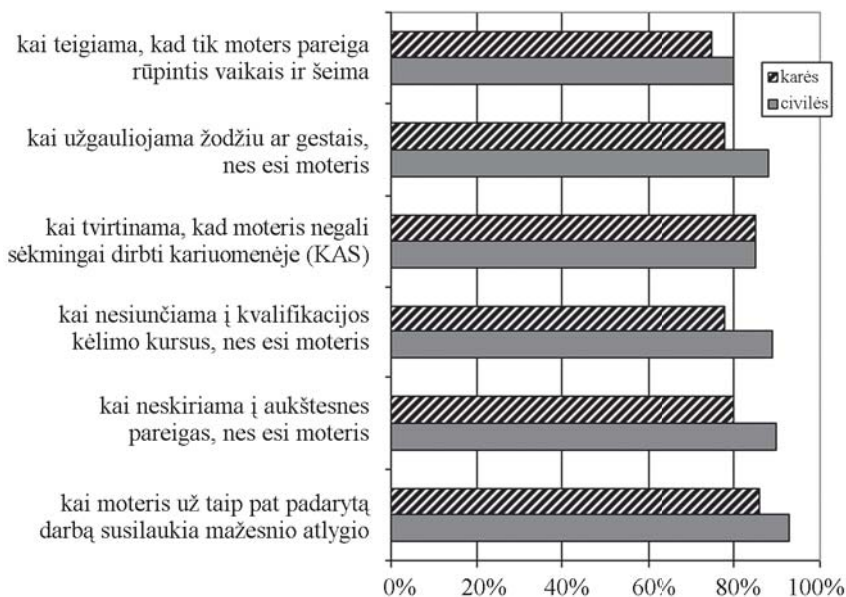
5 pav. Diskriminacijos vertinimas tarp civilių ir karių moterų

Taigi pripažindamos atskiras diskriminacijos dėl lyties apraiškas organizacijoje (siuntimas į kursus, galimybės gauti aukštesnes pareigas ar laipsnį), ypač karių atveju, moterys vis dėlto vengia šiuos reiškinius įvardyti kaip diskriminaciją. Galima manyti, kad ši paradoksali situacija kyla dėl keleto priežasčių: arba dėl menko moterų informuotumo apie diskriminaciją, arba dėl vengimo pripažinti patirtą diskriminaciją. Vengimas pripažinti diskriminaciją rodytų, jog organizacijoje vyrauja stipri patriarchalinė kultūra, kuri palanki diskriminacinėms praktikoms ir kontroliuoja organizacijos narių elgesį, o pasipriešinimas nusistovėjusiai simbolinei organizacijos tvarkai yra sankcionuojamas. Esant tokiai situacijai, nenorėdamos išsiskirti, susilaukti socialinės izoliacijos darbe, moterys sąmoningai ar nesąmoningai prisiderina prie jas diskriminuojančių kultūrinių nuostatų ir nepastebi diskriminacijos ar vengia ją pripažinti. Ir vis dėlto nagrinėjant diskriminaciją dėl lyties pirmiausia svarbu nustatyti, ar moterys pakankamai informuotos apie tai, kas yra diskriminacija.

KAS moterų informuotumas apie pagrindines – manifestines – diskriminacijos formas yra pakankamas, jos bendriausia prasme žino, kas yra diskriminacija (žr. 6 pav.). Dauguma civilių ir karių sutinka, kad diskriminacija yra skirtingas atlygis už tą patį darbą (ar tai būtų materialus, ar nematerialus paskatinimas), skirtingos karjeros galimybės (skiriant į pareigas ar suteikiant galimybę įgyti kvalifikaciją – sic!), įvairios užgauliojimo dėl lyties formos. Nors manifestinių diskriminacijos formų atpažinimas tarp visų KAS moterų yra gana aukštas, tačiau ir čia akivaizdūs skirtumai tarp civilių ir karių: civilės moterys yra informuotesnės.

Jei moterys žino, kokie veiksmai vertintini kaip diskriminacija, kiek jų pripažįsta susidūrusios su diskriminaciniais veiksmais savo atžvilgiu? 32

proc. karių moterų ir tiek pat civilių moterų pripažino, kad tarnybos ar darbo KAS metu buvo patyrusios diskriminaciją dėl lyties. Taigi kas trečia karė moteris ar civilė KAS darbuotoja pripažino, kad asmeniškai patyrė vieną ar kitą diskriminacijos dėl lyties formą. Įdomu, kad šie rodikliai yra aukštesni palyginus su bendrais diskriminacijos paplitimo KAS vertinimais. Jei 32 proc. asmeniškai patiria diskriminaciją savo atžvilgiu, tai kodėl tik 22 proc. teigia, kad moterys KAS diskriminuojamos? Vadinasi, apskritai vertindamos situaciją moterys linkusios nesieti jos su asmenine patirtimi, o tai rodo, kad jos vengia pripažinti diskriminacijos egzistavimą organizacijoje. Kitaip tariant, *diskriminacijos patirtį linkusios vertinti kaip asmeninę, bet ne sisteminę organizacijos problemą*. Tokia situacija nedėkinga nei asmeniškai moteriai, nei organizacijai. Viena vertus, ji palaiko organizacijos kultūrą, kuri sunkina moters integraciją į kariuomenę, ir tai atsigrėžia prieš pačią moterį. Kita vertus, sisteminės problemos suasmeninimas *viktimizuoja* moterį. Suvokdama diskriminaciją kaip asmeninę problemą, moteris linkusi kaltę už ją prisiimti sau, o tai sukelia nepasitenkinimo ir nepasitikėjimo savimi, beviltiškumo jausmus, kurie betarpiškai daro įtaką moterų profesinei veiklai.



6 pav. Diskriminacijos formų atpažinimas tarp karių ir civilių

Diskriminacija dėl lyties gali reikštis ne tik labai akivaizdžiomis, bet ir latentinėmis formomis. Tai – diskriminavimas sprendimų priėmimo procese, kai moterims nesuteikiama simbolinė galia, priklausanti pagal užimamą statusą. Taip pat nematerialaus atlygio už darbą netolygus paskirstymas, kai moterys už taip pat atliktą darbą rečiau susilaukia įvertinimo. Tyrime moterų buvo paprašyta įvertinti, ar joms teko atsidurti įvairiose situacijose, kuriose patyrė subtilesnę, latentinę, diskriminaciją. Klasterinės analizės būdu sujungus nuomones keturiais klausimais buvo išskirtos dvi moterų grupės:

- pirmai grupei priklauso moterys, kurios teigia, jog „norėdamos įrodyti, kad jų nuomonė teisinga, turi daugiau nei vyrai už ją pasigrumti“, „kartais jaučiasi beviltiškai, nes į jų nuomonę tarnybos klausimais neatsižvelgiama“, „už vienodai atliktą darbą rečiau nei vyrai sulaukia įvertinimo“. Tai – latentinei diskriminacijai jautri moterų grupė. Toliau ją vadinsime *paslėpta diskriminaciją atpažįstančios ir pripažįstančios*;

- antrai grupei priklauso moterys, kurios teigia neatsidūrusios nė vienoje iš aptartų trijų situacijų. Ši grupė vadintina su *paslėpta diskriminacija nesusidūrusios moterys*. Ir vis dėlto nereikėtų manyti, kad šiai grupei priklauso moterys, kurios dirba moterų atžvilgiu pozityviai nusiteikusiose aplinkose. Tikėtina, kad ši grupė nėra tokia vienalytė. Dalis jai priklausančių moterų galėjo realiai nesusidurti su paslėptos diskriminacijos problemomis, kitos galbūt susidūrė, tačiau vengė pripažinti.

43 proc. karių moterų atpažino ir pripažino latentines diskriminacijos formas, 57 proc. priklauso su paslėpta diskriminacija nesusidūrusių moterų grupei. Tarp civilių KAS moterų pirmajai priklauso 45 proc., antrajai – 55 proc. moterų. Tad labai apibendrintai galime teigti, jog maždaug pusė moterų susiduria su latentine diskriminacija, t. y. jos kasdienėje profesinėje veikloje patiria nelygų simbolių galios išteklių paskirstymą, sąlygotą lyties. Kitaip tariant, jos jaučia, kad profesinė aplinka linkusi menkinti jų nuomonę, skirti mažesnę simbolinę (nematerialų) atlygį už atliktą darbą.

Kas būdinga šioms dviem moterų grupėms? *Pirma*, karės, atpažįstančios paslėptą diskriminaciją, rečiau savo tarnybą vertina kaip sėkmingą. Atitinkamai tarp atpažįstančiųjų latentinę diskriminaciją yra 44 proc. savo tarnybą vertinančių sėkmingai, o tarp nesusidūrusių su diskriminacija savo tarnybą kaip sėkmingą įvertino 70 proc. *Antra*, atpažįstančios latentinę diskriminaciją karės linkusios labiau pripažinti ir lyčių nelygybių karjeros atžvilgiu egzistavimą. 87 proc. atpažįstančiųjų mano, kad vyrui lengviau gauti vis aukštesnį karininko laipsnį, 77 proc. – kad seržanto, viršilos, puskarininkio, kai tuo tarpu

taip mano atitinkamai pirmu atveju 63 proc., o antru 52 proc. nesusidūrusių su paslėpta diskriminacija. *Trečia*, 69 proc. atpažįstančių latentinę diskriminaciją civilių mano, kad skiriant į pareigas KAS visada arba dažniausiai atsižvelgiama į kandidato lytį, kai tuo tarpu tarp nesusidūrusių su paslėpta diskriminacija taip galvoja tik 35 proc. *Ketvirta*, atpažįstančios paslėptą diskriminaciją karės beveik du kartus dažniau mano, kad vyrams būtų suteikta pirmenybė vykti į kvalifikacijos kėlimo kursus užsienyje (atitinkamai 82 proc. ir 48 proc.). Tarp civilių taip manančių atitinkamai yra 44 proc. ir 16 proc. *Penkta*, kuo labiau atpažįstama latentinė diskriminacija, tuo labiau pripažįstama, kad moterys kariuomenėje yra diskriminuojamos (atitinkamai karių atveju tarp atpažįstančių 35 proc. ir tarp neatpažįstančių 15 proc., civilių – 35 proc. ir 15 proc.). *Šešta*, kuo labiau atpažįstamos paslėptos diskriminacijos formos, tuo labiau pripažįstama diskriminacija savęs pačios atžvilgiu. 58 proc. atpažįstančių paslėptą diskriminaciją karių teigė, kad asmeniškai kariuomenėje buvo diskriminuojamos, kai tarp nesusidūrusiųjų tokių buvo 15 proc. Tarp civilių šie rodikliai atitinkamai yra 45 proc. ir 25 proc. Trečdalis atpažįstančių paslėptą diskriminaciją karių moterų teigė, kad nebuvo paskirtos į aukštesnes pareigas, nes yra moterys, kai tarp nesusidūrusiųjų su paslėpta diskriminacija tokių buvo 6 proc.

Taigi apibendrinant galima teigti, kad moterys pakankamai informuotos dėl manifestinių diskriminacijos formų: dauguma moterų jas atpažįsta. Kiek daugiau nei trečdalis KAS karių ir civilių moterų pripažįsta patyrusios diskriminaciją dėl lyties, nors tik 22 proc. moterų pripažįsta diskriminacijos egzistavimą organizacijoje. Tai rodo, jog diskriminaciją moterys linkusios suvokti ne kaip sisteminę, bet kaip asmeninę problemą, taip pat dalis moterų nepaisant asmeninės diskriminacinės patirties vengia ją pripažinti. Vadinasi, jos nejaučia, kad organizacija būtų nepakanti diskriminacijai. Tikrą moterų situaciją atskleidžia latentinės diskriminacijos apraiškos. Apie pusės karių ir civilių moterų profesinė veikla vyksta aplinkoje, kuri pačių moterų netiesiogiai įvardijama kaip priešiška joms paskirstant galią ir nematerialų atlygį. Dėl organizacijoje galiojančių neformalių kultūrinių normų maždaug pusė moterų negali lygiai su vyrais naudotis padėties teikiamais galios ištekliais, taip pat susiduria su jų profesinės veiklos nuvertinimu. Latentinės diskriminacijos patirtis susijusi su neigiamu asmeninės karjeros, moterų karjeros galimybių organizacijoje vertinimu. Svarbu tai, jog patyrusios ir atpažįstančios latentines diskriminacijos formas moterys yra sąmoningesnės diskriminacinės praktikos atžvilgiu: jos geriau informuotos ir labiau atpažįsta diskriminaciją savo ir aplinkos atžvilgiu. Todėl kuriant diskriminacijai netolerantišką aplinką būtina ugdyti moterų

sąmoningumą įvairių diskriminacijos formų atžvilgiu.

Lygių galimybių politika KAS: moterų siūlymai

Nepriklausomai nuo to, kaip moterys vertino diskriminacijos paplitimą, dauguma KAS dirbančių karių ir civilių moterų įsitikinusios, kad karinės organizacijos vadovybė turi imtis priemonių, kurios pagerintų moterų karjeros galimybes. Tokios nuomonės laikosi 64 proc. civilių ir 72 proc. karių moterų. Dar maždaug apie trečdalis kiekvienos grupės moterų (atitinkamai 28 proc. civilių ir 26 proc. karių) nėra apsisprendusios, ar tokių priemonių reikėtų, ir tik nereikšminga mažuma – atitinkamai 7 proc. civilių ir 2 proc. karių – mano, kad moterų karjeros galimybes gerinančių priemonių nereikėtų imtis. Svarbu, kad absoliuti dauguma karių ir civilių įsitikinusios, jog lyčių lygių galimybių politika gali būti sėkmingai įgyvendinama Krašto apsaugos sistemoje. 90 proc. karių ir 88 proc. civilių mano, kad moterų karjeros galimybes KAS pagerinti įmanoma. Tokia situacija yra dėkinga, nes ji atskleidžia, kad moterys daugiau ar mažiau suvokia problemas, o tai sukuria palankią terpę ydingos padėties kaitai. Kita vertus, moterų įsitikinimas, kad karjeros galimybes galima pagerinti, rodo, jog moterys neturi beviltiškumo jausmo, netraktuoja su jų situacija susijusių problemų kaip neišsprendžiamų.

3 lentelė. Lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo priemonės

	%
Garantuoti, kad moteris galėtų auginti vaiką iki 1 m. ir neprarastų tarnybos vietos	70
Jei abu tėvai kariai, garantuoti, kad tėvas galėtų auginti vaiką iki 1 m. ir neprarastų tarnybos vietos	53
Rengti seminarus moterims apie jų teises ir galimybes	42
Sukurti karių moterų organizaciją, kuri atstovautų jų interesams	38
Rengti seminarus vyrams apie lygias lyčių galimybes	31
Griežčiau atrinkti moteris kariuomenei, kad pakliūtų tik tikrai tinkamos	30
Skleisti žiniasklaidoje informaciją apie sėkmingai tarnaujančias kares	22
Sukurti KAS tarnybą, sprendžiančią diskriminacijos problemas	20
Įvesti kvotas moterims pareigybių konkursuose	19
Įsteigti pakankamai savaitinių darželių netoli tarnybos vietų	16
Griežtinti bausmes už diskriminacinį elgesį	13

Kokios priemonės, moterų nuomone, būtų efektyviausios diegiant lyčių lygių galimybių politiką? Atsižvelgiant į skirtingą karių ir civilių moterų padėtį organizacijoje, joms iškilančias problemas, abiem šioms grupėms buvo pasiūlyti skirtingi lyčių lygių galimybių politikos priemonių sąrašai, iš kurių jos turėjo pasirinkti, jų nuomone, efektyviausias (žr. 3 lentelė). Daugiausia moterų karių dėmesio vertinant efektyviausius lyčių lygių galimybių būdus susilaukė *šeimos – tarnybos derinimo priemonės*. Septynios iš dešimties moterų mano, kad jų karjeros galimybės kariuomenėje pagerėtų, jei jos neprarastų tarnybos vietos per vaiko auginimo atostogas iki vaikui sueis vieneri metai. Beveik kas antra moteris mano, kad moterų ir vyrų karjeros galimybių suvienodinimui įtakos turėtų ir tai, jog karių šeimų vyrai taip pat turėtų teisę išeiti vaiko auginimo atostogų ir neprarastų turėtos tarnybos vietos (**Mokslinio redaktoriaus pastaba:** Atsižvelgus į šio tyrimo rekomendacijas, Krašto apsaugos ministerija pateikė siūlymą, o Lietuvos Respublikos Seimas 2005 m. rugsėjo 29 d. priėmė Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 59 straipsnio pakeitimo ir papildymo įstatymą, kuris numatė, kad „Atostogos vaikui prižiūrėti profesinės karo tarnybos kariams darbo įstatymų nustatyta tvarka suteikiamos iki tol, kol vaikui sueis treji metai...“).

Antrai grupei priklauso būdai, dėl kurių sutarė nuo 30 iki 40 proc. moterų. Šios grupės lyčių lygių galimybių politikos įrankiai – *švietimas, atstovavimas interesams, griežtesnė moterų atranka kariuomenei*, kad į karinę organizaciją pakliūtų profesiskai motyvuotos moterys, tinkančios tarnybai. Svarbu, kad efektyvia šią priemonę įvardijo beveik kas trečia moteris, o tai rodo, kad dalis karių adekvačiai vertina situaciją ir suvokia netinkamos atrankos sistemos pasekmes moteriai ir karinei organizacijai. Šiai priemonių grupei taip pat priklauso siūlymas sukurti moterų karių organizaciją, kuri gintų ir atstovautų moterų interesams. Maždaug keturios iš dešimties moterų sutarė dėl šio būdo efektyvumo, o tai rodo gana didelės dalies moterų suvokimą, jog tik ta grupė, kurią sukurtų pačios karės, gali geriausiai atstovauti jų interesams.

Trečiai grupei priemonių, dėl kurių efektyvumo sutarė mažiau nei 10 proc. karių moterų, priklauso *pozityvios diskriminacijos (kvotų sistema), institucinės kontrolės ir įvaizdžio kūrimo priemonės*. Gana keista, kad šioje mažiausią populiarumą turinčioje priemonių grupėje atsidūrė ir dar viena svarbi šeimos – tarnybos derinimo priemonė, t. y. savaitinių vaikų darželių netoli tarnybos vietos sukūrimas. Tokios ikimokyklinio ugdymo įstaigos tikrai sukurtų palankias sąlygas moterims tarnauti, nes šių įstaigų darbo

pobūdis tenkina tėvų poreikius, kuriuos sukuria karinės tarnybos specifika. Galbūt šio būdo nepopuliarumą lėmė tai, jog dauguma karinių dalinių įsikūrę miestuose, kur pakanka darželių, įtakos galėjo turėti ir iš sovietmečio paveldėtas neigiamas tokių vaikų priežiūros įstaigų įvaizdis. Svarbu pastebėti, kad lyčių lygių galimybių politikos priemonių hierarchija išsidėstė taip, jog bausminės, institucinės kontrolės ar pozityvios diskriminacijos priemonės atsidūrė nepopuliariausių priemonių sąrašė, o jas aplenkė *švietimo, atrankos ir šeimos – tarnybos* derinimo priemonės.

4 lentelė. Civilių moterų siūlyti efektyviausi lyčių lygių galimybių įgyvendinimo būdai

	%
Aktyvesnis sėkmingai dirbančių moterų skatinimas (siunčiant į kursus, apdovanojant ir pan.)	54
Informacijos apie sėkmingai dirbančias moteris viešinimas, kad jos taptų pavydžiu kitiems	28
Seminarų moterims apie jų teises ir galimybes rengimas	25
Griežtesnių bausmių pareigūnams, diskriminuojantiems moteris, įvedimas	20
Seminarai vyrams apie bausmes už diskriminavimą	16
Kvotų įvedimas moterims pareigybių konkursuose	15
Veiksmingos diskriminacijos problemas sprendžiančios tarnybos sukūrimas	12
Moterų diskriminacijos KAS atvejų viešinimas žiniasklaidoje	11

Civilių moterų pasiūlytos efektyviausios priemonės, kurios pagerintų jų karjeros galimybes, kreipia lygių galimybių politiką organizacijoje kiek kita linkme ir atskleidžia skirtingą moterų karių ir civilių padėtį (žr. 4 lentelė). Apskritai civilės daug vangiau nei karės nurodė efektyvias priemones, o tai gali reikšti, kad jos rečiau susiduria su nelygių karjeros galimybių problema. Civilių moterų siūlytos priemonės labiau susijusios su moterų „matomumu“ organizacijos viduje ir išorėje, jų reprezentacija. Tai įvairūs formalūs ir neformalūs moterų skatinimo būdai, kurie leidžia pripažinti dažnai nepastebimą, neišskiriamą ar net nuvertinamą moterų darbą, tolygus moterų ir vyrų įtraukimas į premijavimo, nematerialaus atlygio programas. Taip pat moterų skatinimas suteikiant joms galimybes įgyti žinių ir įgūdžių. Civilės moterys

taip pat išskyrė „gerų pavyzdžių“ praktiką, kai sėkmingai organizacijoje dirbančios moterys tampa matomos organizacijos nariams ir aplinkai. Tokios priemonės gali ne tik paskatinti kitas moteris, tačiau keisti ir organizacijos kultūrą bei aplinkos, t. y. visuomenės turimą organizacijos įvaizdį. Kiek mažiau civilių moterų dėmesio susilaukė moterų švietimas ir mokymas, o bausmių, institucinės kontrolės ir pozityvios diskriminacijos priemonės, kaip ir karių atveju, nesulaukė platesnio pritarimo.

Toks faktas, jog absoliuti dauguma KAS moterų laukia iš organizacijos vadovybės lygių galimybių politikos, netiesiogiai rodo, jog dauguma moterų suvokia savo padėtį kaip reikalingą pagerinimo. Akivaizdu, kad moterų poreikiai lygių galimybių politikai yra diferencijuoti ir priklauso nuo moterų padėties organizacijoje: karių ir civilių laukiamos priemonės iš esmės nurodo skirtingas lygių galimybių politikos kryptis. Poreikių diferenciacija atskleidžia iš esmės skirtingą šių dviejų grupių padėtį organizacijoje. Karėms aktualiausios šeimos – tarnybos ir švietimo – atstovavimo priemonės, o civilėms – didesnio „matomumo“ priemonės. Šių dviejų moterų grupių diferenciacijos principas turėtų būtų taikomas ateityje formuojant lygių galimybių politiką KAS.

Išvados

Moterų integracija į kariuomenę vertintina kaip moterų socialinio aktyvumo sferos išplėtimas, horizontalios lyčių segregacijos profesinėje sferoje nykimas. Atsižvelgiant į šiuolaikinėms visuomenėms būdingą lyčių lygių galimybių diskursą, moterų integracija į kariuomenę NATO šalyse vyksta ne tik formaliai įsileidžiant moteris į kariuomenę ar priskiriant joms tik specifines funkcijas, bet ir atveriant visas karinės veiklos sritis, o tuo labiau revizuojant tradicinę „vyro – kario“ paradigmą. Taigi šiuolaikinė moterų integracija į kariuomenę apima ne tik formalią, išorinę, bet ir vidinę kariuomenės idėjinių pagrindų transformaciją. Suprantama, jog toks moterų integraciją lydinčio proceso dvilypumas yra sudėtingas uždavinys ne tik pačiai karinei organizacijai, bet ir visuomenei. Sudėtingiausia šiame procese keisti ne teisines, bet socialines normas, kuriose užkoduotos su lytimi ir lytiškumu siejamos reikšmės. Moterų integracija į kariuomenę patikrina karinės organizacijos ir visuomenės brandą: moteris – karė tampa iššūkiu ilgą laiką „savai suprantama“, „natūralia“ laikyti simbolinei lyčių tvarkai.

Tyrimas atskleidė, kad išsakydamos vertinimus moterys karės palaiko integracines nuomones ir nuostatas. Dauguma kariuomenės moterų yra įsitikinusios, kad moterys gali ir yra pajėgios dalyvauti karinėje organizacijoje. Tačiau egzistuoja tam tikra priešprieša tarp karių savęs suvokimo organizacijoje ir to, kaip, moterų nuomone, organizacija vertina jas. Nors gana daug moterų pozityviai suvokia moterų vietą organizacijoje, tačiau daug mažiau mano, kad organizacija yra palankiai nusiteikusi moterų atžvilgiu.

Net jei dauguma moterų įsitikinusios, kad moterys pajėgios dalyvauti kariuomenėje, tačiau mažiau jų demonstruoja profesinį „karės“ tapatumą. 58 proc. karių moterų, internalizavusių karinės organizacijos kultūrą, tapatina save su jos siekiais, tikslais. Likusios dalyvauja karinėje organizacijoje kaip „darbuotojos“, nesidalija organizacijai būdingų idėjų, vertybių, nesureikšmina organizacijos išskirtinumo. Svarbu pažymėti, kad moterų karjeros karinėje organizacijoje trajektorija yra susijusi su jų profesinio tapatumo modeliu: sėkmingas karjeros vertinimas tiesiogiai susijęs su „karės“ profesiniu tapatumu, taigi lojalumu organizacijai, jos misijai, vertybėms. Jei ryšys tarp profesinio tapatumo ir sėkmingos patirties organizacijoje egzistuoja, galima spėti, kad tarp „darbuotojų“ gali būti dalis moterų, kurios tokią poziciją organizacijoje priėmė dėl nesėkmingos profesinės patirties.

Aplinka, kurioje dirba karės ir civilės moterys, yra veikiau ribojanti nei

skatinanti moterų karjeros galimybes. Barjerai dažniausiai yra susiję su neformaliomis organizacijos narių palaikomomis normomis ir labiau paveikia karių, o ne civilių moterų situaciją. Dauguma karių moterų įsitikinusios, kad palyginus su vyrais moterys karės turi mažiau galimybių įgyti karjerai reikšmingą kompetenciją. Panašiai dauguma karių moterų įsitikinusios, kad sąlygos judėti karinių laipsnių ir pareigų hierarchijoje palankesnės vyrams. Barjerai moterims auga proporcingai su padėtimi hierarchijoje: kuo aukštesnė padėtis, tuo aukštesnis barjeras.

Nors dauguma moterų pripažino nelygių karjeros galimybių apraiškas, mažuma patvirtino, kad kariuomenėje egzistuoja diskriminacija dėl lyties. O tai atskleidžia, kad moterims stinga sąmoningumo, diskriminacinę praktiką jos vengia įvardyti. Kita vertus, tai gali liudyti ir organizacijos priešiskumą diskriminacijos viešinimui bei moterų vengimą patirti neformalias sankcijas iš organizacijos pusės. Svarbu pastebėti ir tai, kad moterys linkusios suasmeninti diskriminacijos problemą ir suvokti ją ne kaip sisteminę: daugiau moterų pripažino asmeniškai patyrusios diskriminaciją nei sutiko su nuomone, kad moterys kariuomenėje diskriminuojamos.

Be kultūrinių moterų padėti ir karjeros galimybes sąlygojančių barjerų, kariuomenėje egzistuoja ir struktūriniai. Karių moterų karjeros galimybės yra ribojamos ydingos vaiko auginimo ir priežiūros atostogų teikimo tvarkos. Motinystė daugumai karių reiškia riziką prarasti turėtą padėtį organizacijoje.

Moterų civilių ir karių padėtis KAS yra skirtinga, tad jos turi būti skirtingai vertinamos ir įgyvendinamos lyčių politikos atžvilgiu. Tiesa, dauguma civilių ir karių įsitikinusios, kad lyčių lygių galimybių politika KAS gali būti sėkminga ir pagerinti moterų padėtį. Karių siūlomos priemonės yra susijusios su šeimos – tarnybos derinimu, o civilių – su didesne moterų reprezentacija organizacijoje.

Literatūra

1. *Committee on Women in NATO Forces*. www.nto.int/ims/2004.
2. *Dunivin K. O. Military Culture: Change and Continuity // Armed Forces & Society*, Thousand Oaks, 1994. Vol. 20 (4), p. 531–547.
3. *Eurostat News Release*. Brussels, 2005. Nr. 49.
4. *Higate P. Military Masculinities. Identity and the State*. Westport, 2003.
5. *Kümmel G. Frauen im Militär // In: Werkner J. I., Leonhard N. Militärsoziologie*. Wiesbaden, 2005.
6. *LR Darbo kodeksas // Valstybės žinios*. Vilnius, 2002. Nr. 64–2569.
7. *LR krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas // Valstybės žinios*. Vilnius, 1998. Nr. 49–1325.
8. *LR Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios*. Vilnius, 2000. Nr. 111–3574.
9. *Maslauskaitė A. Lytis, globa ir kultūriniai gerovės kapitalizmo barjerai Lietuvoje // Sociologija: mintis ir veiksmai*. Vilnius, 2004. Nr. 2, p. 38–42.
10. *Mitrikas A. Šeima // In: Matulionis A. (ats.red.) Europa ir mes*. Vilnius, 2001.
11. *Mitchel B. Women in the Military: Flirting with Disaster*. Washington, 1998.
12. *Moskos Ch., Williams J, Segal D. The Postmodern Military*. New York, 2000.
13. *Moterys kariuomenėje*. www.kam.lt/intex.php?Item=9473
14. *Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios*. Vilnius, 1998. Nr. 112–3100.
15. *Nuciari M. Women in the Military // In: Caforio G. (eds.) Handbook of the Sociology of the Military*. Amsterdam, 2000.
16. *Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje*. Kaunas, 2004.
17. *Segal M. Women's Military Roles Cross-Nationally. Past, Present and Future // Gender and Society*. London, 1995. Vol. 9 (6). p. 757–775.
18. *Tereškinas A. Vyrų, vyriškumo formos ir maskulinizmo politika šiuolaikinėje Lietuvoje*. Vilnius, 2004.
19. *Weinstein L., White Ch. Wives and Warriors. Women and the Military in the United States and Canada*. Westport, 1997.

Résumé

La situation des femmes et leurs possibilités de la carrière dans le système de la défense du pays de la Lituanie

Dr. Aušra Maslauskaitė
Académie militaire de Lituanie de Général Jonas Žemaitis

Le but de cet article – analyser les facteurs cultureux qui influencent la situation des femmes dans le système de la défense du pays de la Lituanie par les moyens de sociologie. L'objet de l'analyse est une relation subjective des femmes avec une organisation, les modèles de son positionnement dans une organisation, l'expérience de la discrimination et la conscience à l'égard des expériences de la discrimination. L'article présente une modèle théorique de l'intégration des femmes dans une armée, aussi que l'évolution de l'intégration des femmes dans une armée de NATO. Cet article est basé sur les résultats du travail des recherches sociologiques „La violence psychologique et le harcèlement sexuel dans le système de la défense du pays“, qui a été effectué dans le Centre des recherches stratégiques de l'Académie militaire de Lituanie de Général Jonas Žemaitis.

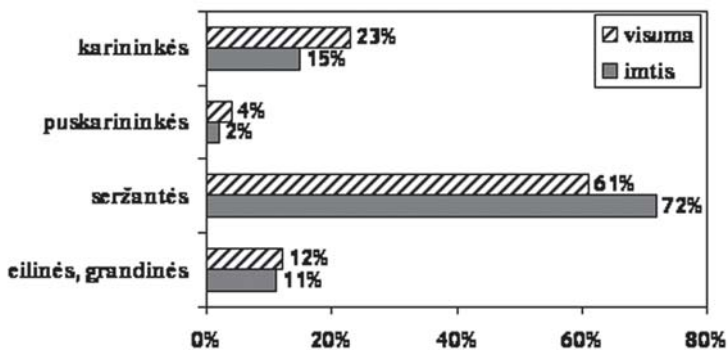
La recherche a montré que les soldats femmes, en exprimant les évaluations générales, soutiennent l'idée positive concernant l'intégration des femmes dans l'armée, mais il n'y a pas beaucoup de femmes qui déclarent l'identité professionnelle de « soldat ». Les 58 pourcents des soldats femmes ont internalisé la culture d'une organisation militaire et elles se confondent avec ses buts et ses aspirations. Le reste participe dans une organisation comme « employées », elles ne partagent pas d'idées, de valeurs d'une organisation et elles n'attribuent pas beaucoup d'importance à la particularité de cette organisation. L'entourage, où les soldats femmes et les femmes civiles travaillent, plutôt limite qu'encourage les possibilités de la carrière des femmes. Le plus souvent, les barrières sont liées aux normes non formelles qui sont soutenues par les membres de l'organisation et elles influencent plutôt la situation des soldats femmes que des femmes civiles. La plupart des soldats femmes sont convaincues qu'en comparant avec les hommes, les femmes ont moins de possibilités d'acquérir les compétences nécessaires à leur carrière. Les femmes trouvent aussi que les conditions de faire la carrière militaire et monter la hiérarchie sont plus favorables aux hommes.

Les barrières augmentent en proportion avec la position du statut dans la hiérarchie: si le statut est plus haut, la barrière est plus haute aussi.

Quoique le plupart des femmes admettent que les possibilités inégales de la carrière existent, seulement la minorité a reconnu que la discrimination sexuelle existe dans une armée. Cela prouve que les femmes manquent de conscience, elles évitent de nommer la discrimination. D'autre part, cela témoigne que l'organisation évite de déclarer publiquement la discrimination et que les femmes ne veulent pas subir les sanctions non formelles. Il faut aussi remarquer que les femmes plutôt personnalisent le problème de la discrimination et ne comprennent que ce problème est du système: beaucoup de femmes ont reconnues d'avoir subit une discrimination personnellement, mais il n'y a pas beaucoup qui admettent que la discrimination existe dans l'armée. Sans les barrières culturelles qui influencent la position des femmes et les possibilités de leur carrière dans l'armée, il existe aussi des barrières structurelles. Les possibilités de la carrière des soldats femmes sont limitées par l'ordre imparfait des congés de la maternité. La maternité signifie le risque de perdre le statut dans l'organisation pour la plupart des soldats femmes.

Priedai

1 priedas. Moterų karių pasiskirstymas pagal karinį laipsnį Lietuvos kariuomenėje ir tyrimo imtyje



2 priedas. Moterų karių ir civilių pasiskirstymas pagal amžių ir išsilavinimą tyrimo imtyje, procentais

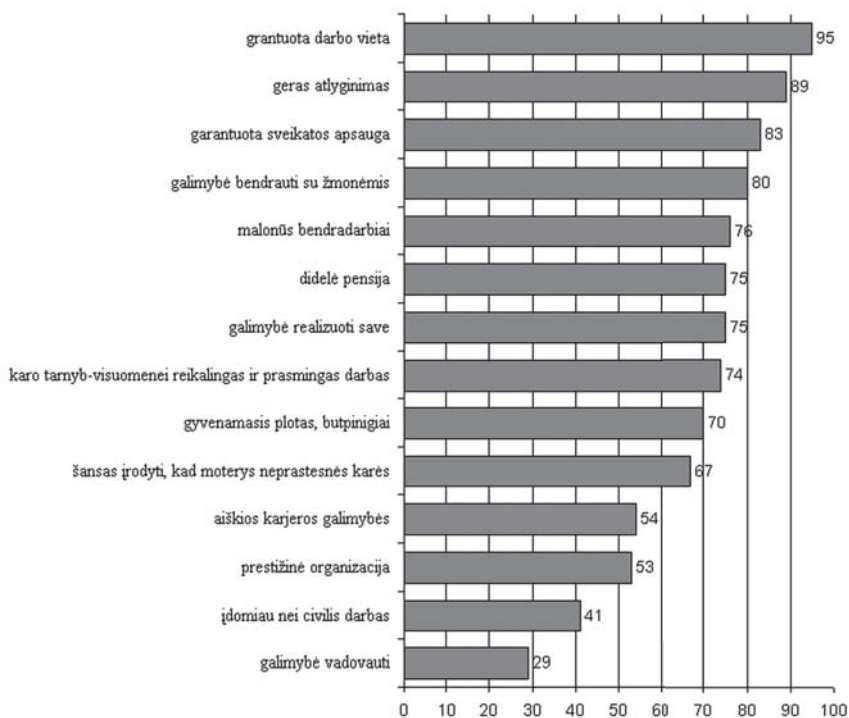
	N	Amžius			išsilavinimas		
		<34	35-44	>45	Vid. vid.-profesinis	Spec. vidurinis	Aukštasis
Karės	135	40	38	22	28	36	36
Civilės	128	45	25	30	10	18	72

3 priedas. Moterys NATO šalių kariuomenėje 2003/2004 m.

	Moteryų dalis	Priėmimo pradžia	INTEGRACIJOS LAIPSNIS
Belgija	8,3	1975 m.	be apribojimų nuo 1981 m.
Bulgarija	4,2	1912 m.	apribojimai
Danija	5	1998 m.	be apribojimų
Vokietija	5,2	1975 m.	be apribojimų nuo 2001 m.
Prancūzija	12,8	1940 m.	apribojimai (spec. pajėgos, povandeninis laivynas)
Graikija	4,2	1946 m.	apribojimai (koviniai daliniai)
Didžioji Britanija	8,8		apribojimai (koviniai daliniai)
Estija	n. d.	n. d.	n. d.
Islandija	n. d.	n. d.	n. d.
Italija	0,5	1999 m.	be apribojimų
Kanada	12,3	1885 m.	be apribojimų
Latvija	17,8	1997 m.	be apribojimų
Lietuva	4,8	1991 m.	be apribojimų
Liuksemburgas	6	1987 m.	be apribojimų
Olandija	8,7	1944 m.	be apribojimų
Norvegija	6,3	1977 m.	be apribojimų
Lenkija	0,5	1988 m.	be apribojimų (nuo 2001 m.)
Portugalija	8,4	1992 m.	apribojimai (kai kurie laivyno daliniai)
Rumunija	4	1973 m.	be apribojimų
Slovakija	6,1	2003 m.	be apribojimų
Slovėnija	19,2	2001 m.	be apribojimų
Ispanija	10,5	1988 m.	be apribojimų
Čekija	12,3	n. d.	be apribojimų (nuo 2002 m.)
Turkija	4	n. d.	apribojimai (koviniai daliniai)
Vengrija	10	n. d.	be apribojimų
JAV	15,4	1948 m.	apribojimai (koviniai daliniai)

Pagal: Committee on Women in NATO Forces; Kümmel 2005.

4 priedas. Karių moterų tarnybos motyvų vertinimai (proc.)



5 priedas. Karinės kultūros vertybių faktoriai ir jų svoriai

	Faktorius I	Faktorius II	Faktorius III
Moterys karės tik be reikalo užima vyrų darbo vietą	0,84		
Moterys į kariuomenę ateina tik tam, kad susirastų partnerį	0,73		
Daliniai, kuriose tarnauja moterys, netenka kovinės dvasios	0,63		
Moterims ne vieta vyriškame kariuomenės pasaulyje	0,59		
Moterys yra silpnos, todėl jos negali būti karėmis	0,55		
Moterims kariuomenėje sunku, nes vyrai nelaiko jų lygiavertėmis kolegėmis		0,76	
Požiūris į moteris kares kariuomenėje yra neigiamas		0,73	
Lietuvos kariuomenėje moterys ir vyrai turi lygias galimybes siekti karjeros		-0,69	
Moterys kariuomenėje skatina lyčių lygybės plėtrą visuomenėje			0,77
Moterys kariuomenėje sukuria žmogiškesnę atmosferą			0,64
Karinės užduoties moterys gali atlikti taip pat gerai, kaip ir vyrai			0,43

6 priedas. Koreliacinė karinės kultūros faktorių analizė

	Eliminavi- mas (fakto- rius I)	Nelygios galimybės (faktorius II)	Nauda (faktorius III)
Tarnybos sėkmingumo vertinimas	-,356**	-,263**	-
Karininko laipsnio gavimas priklauso/ nepriklauso nuo lyties	-	,375**	-
Seržanto, viršilos, puskarininkio laips- nio gavimas priklauso/nepriklauso nuo lyties	-	,318**	-
Bandymas nutraukti tarnybą	,211*	-	-
Profesinė motyvacija	-,207*	-	,224*

„-“ – žymi, kad koreliacijos koeficientai nerodo statistiškai reikšmingo ryšio

„*“ – rodo koreliacinį ryšį esant 0,01 patikimumo lygmeniui

„**“ – rodo koreliacinį ryšį esant 0,05 patikimumo lygmeniui

Iteikta 2005-12-02