

Алатка 3

Збирка алатки за родот и безбедноста

Одбраната и родот

Калам Вотсон



За авторот

Калум Вотсон работи во Одделот за род и безбедност на DCAF, кој работи во партнерство со национални и регионални институции за одбрана и правосудство на широк спектар истражувачки и образовни активности поврзани со родовата рамноправност и безбедноста. Неговите тематски специјалности опфаќаат трансформативно образование за родова рамноправност, семејно насилство, сексуално и родово вознемирување, родова пристрасност, учество на униформирани жени во мировни операции и мажи и машкост. Калум има звање магистер по меѓународни односи стекнато на Постдипломскиот институт за меѓународни и развојни студии во Женева, а додипломските студии за меѓународни односи ги завршил на Лондонската школа за економија и политички науки.

Уредник

Меган Бастик, DCAF

Изрази на благодарност

Организациите DCAF, OSCE/ODIHR и UN Women би сакале да ја изразат нивната благодарност до големиот број лица кои дадоа придонес за овој проект. Меѓу нив се и учесниците на работилницата за разгледување на нацрт-верзијата на Збирката алатки одржана во декември 2018 година во Женева, како и лицата кои ги прегледуваа и обезбедуваа свој придонес кон нацрт-верзиите на оваа алатка: Шајма Алсарајре (Јордански вооружени сили); Виск Андертон; Фитри Бинтанг Тимур; Жан-Мари Кламан, Теми Еванс, Оријана Федели и Лорен Серано (DCAF); Радмила Гаконовиќ (Министерство за одбрана на Црна Гора); Аико Холвикиви; Пол Хук (Канадски вооружени сили), Пранај Кала (Индиски вооружени сили), Крис Килмартин; Хуцафало Дороти Линкс (Национални одбранбени сили на Јужна Африка); Јаус Милер (СХК, Холандски вооружени сили); Бред Орчард и колегите од OH Women; Грациела Павоне, Џенифер Крофт, Јона Науманен (OSCE/ODIHR) и Дејзи Турне. Посебна благодарност до Марта Гитони од DCAF за координирањето на изработката на Збирката алатки.

Центарот за управување со безбедносниот сектор (DCAF) се заблагодарува за поддршката од Швајцарија, Шведска и Министерството за меѓународна соработка на Обединетото Кралство при изработката на оваа Збирка алатки.

Збирката алатки е објавена со поддршка на Канцеларијата за демократски институции и човекови права на OSCE (ODIHR). Содржините не секогаш ги одразуваат политиките и ставовите на OSCE/ODIHR.

Објавено во Швајцарија од страна на Центарот за управување со безбедносниот сектор од Женева.

DCAF Geneva
PO # 1360
CH-1211 Geneva 1
Switzerland

Дизајн: Алис Лејк Хамонд (alichel.co)

Насловна фотографија: Церемонија за пречекување на припадници на јорданските вооружени сили во Аман, 2019 г. © Chairman of the Joint Chiefs of Staff/Dominique A. Pineiro

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

Употреба, превод и дистрибуција на оваа публикација се дозволени. Сепак, бараме да се наведе изворот, да се цитираат материјалите и да не се менува содржината.

Да се цитира на следниов начин: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019), „Одбраната и родот во Збирка алатки за родот и безбедноста, Женева: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.

ISBN 92-9222-475-1

Предупредување:

Овој документ беше првично објавен од страна на Центарот за управување со безбедносниот сектор (DCAF) од Женева, Канцеларијата за демократски институции и човекови права на OSCE (ODIHR) и UN Women во 2020 година на англиски јазик како „Gender and Security Toolkit – Tool 3: Defense and Gender“. Оваа верзија „Одбраната и родот“ е неофицијален превод, обезбеден и објавен од страна на UNDP SEESAC со финансиска поддршка од Министерството за надворешни работи на Кралството Норвешка и Министерството за ЕУ интеграции и надворешни работи на Република Словачка низ проектот „Зажакнување на регионалната соработка во вклучувањето на родовата перспектива во реформата на секторот безбедност во Западниот Балкан“. Неговата содржина не секогаш ги одразува политиката и ставовите на ODIHR. Таму каде постојат разлики во текстот, Ве молиме да ја сметате оригиналната публикација на англиски јазик како дефинитивна и официјална верзија.

Збирка алатки за родот и безбедноста

Оваа алатка е дел од *Збирката алатки за родот и безбедноста* на DCAF, OSCE/ODIHR и UN Women, кој се состои од девет алатки и четири политики.

Алатки:

1. Управување со безбедносниот сектор, реформа на безбедносниот сектор и родот.
2. Полициското работење и родот.
3. Одбраната и родот.
4. Правдата и родот.
5. Местата за лишување од слобода и родот.
6. Управувањето со границите и родот.
7. Парламентарниот надзор над безбедносниот сектор и родот.
14. Разузнавањето и родот.
15. Интегрирање на родот во дизајнирањето и следењето на проекти за безбедносниот и правосудниот сектор.

Политики:

Агендата 2030 за одржлив развој, безбедносниот сектор и родовата рамноправност.

Пристап на управување со безбедносниот сектор кој ги зема предвид жените, мирот и безбедноста.

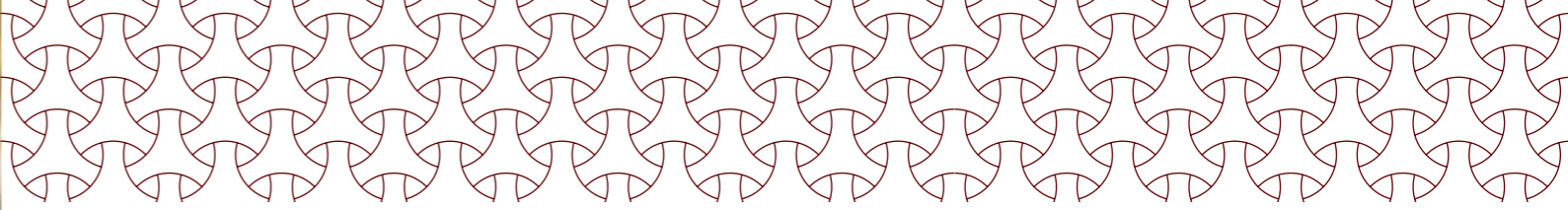
Родот, спречувањето на насилниот екстремизам и борбата против тероризмот.

Родот и приватното обезбедување.

Исто така, на интернет може да се најде и документот под наслов Збирка од меѓународни и регионални закони и инструменти кои се однесуваат на родовата рамноправност и безбедносно-правосудниот сектор.

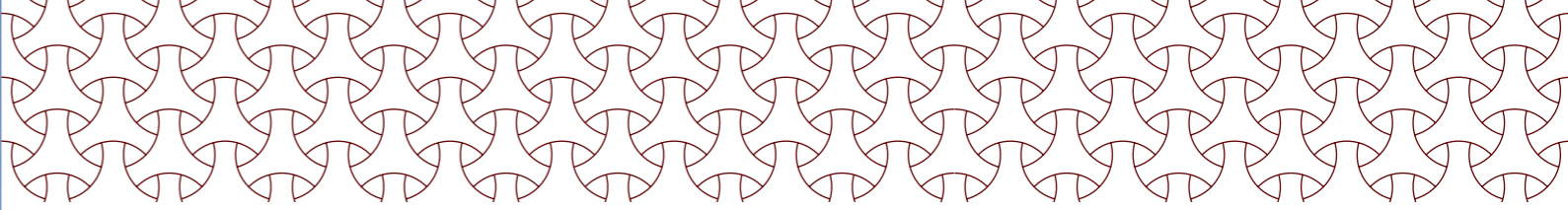
Збирката алатки за родот и безбедноста претставува надградба на документот на DCAF, OSCE/ODIHR и UN-INSTRAW насловен *Збирка алатки за родот и реформата на безбедносниот сектор*, објавен во 2008 година. Заедно со првоспомнатата збирка може да се користат следниве алатки од второспомнатата збирка.

8. Изготвувањето политики за националната безбедност и родот.
9. Надзорот од граѓанското општество врз безбедносниот сектор и родот.
11. Оценувањето, мониторингот и евалуацијата на реформата на безбедносниот сектор и родот.
12. Обука за вработените од безбедносниот сектор на темата род.
13. Примена на резолуциите за жените, мирот и безбедноста во реформата на безбедносниот сектор.



Содржина

1. Преглед	1
1.1 Факти	1
1.2 Целни групи за оваа алатка	2
1.3 Структура на алатката	2
2. Зошто се важни родовата рамноправност и интеграцијата на родовата перспектива во одбранбениот сектор?	5
2.1 Конфликтот и безбедноста имаат родови аспекти	5
2.2 Одбранбените институции имаат потреба од различни вештини, вклучително и вештините и на жените и на мажите	9
2.3 Жените се потребни, но се премалку застапени во вооружените сили	11
2.4 Националните, регионалните и меѓународните правни рамки бараат одбранбените институции да ја почитуваат и да ја унапредуваат родовата рамноправност	13
2.5 Вооружените сили имаат можност да бидат пионери на родовата рамноправност и инклузијата во поширокото општество	16
3. Како би изгледал одбранбен сектор што ја унапредува родовата рамноправност и ја интегрира родовата перспектива?	23
3.1 Безбедносни субјекти	23
3.2 Управување со одбраната	25
3.3 Надзор врз одбраната	27
4. Како може одбранбениот сектор да ја унапреди родовата рамноправност и да интегрира родова перспектива?	31
4.1 Поттикнување на ангажманот и капацитетите на лидерите	31
4.2 Создавање правна и политичка рамка за постигнување родова рамноправност	33
4.3 Поттикнување родова рамноправност и поширока разновидност во вооружените сили	38
4.4 Интегрирање родова перспектива во воените операции	46
4.5 Интегрирање на родовата перспектива во механизмите за надзор на одбраната	58
5. Водечки прашања за институционално самооценување	65
6. Дополнителни ресурси	69



Кратенки

ЦЕДАВ	Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација на жените
ЦВС	Цивилно-воена соработка
ГО	Граѓанска организација
ТРЖ	Тим за работа со жени
РБН	Родово базирано насилство
ЈВС	Јордански вооружени сили
ЛГБТИ	Лезбејки, хомосексуалци, бисексуалци, трансродови и интерсексуални личности
НАП	Национален акционен план
НАТО	Организација на Северноатлантскиот договор
НИЧП	Национална институција за човекови права
СЕЗ	Сексуална експлоатација и злоупотреба
ОК	Обединето Кралство
ОН	Обединети нации
САД	Соединети Американски Држави
ЖМБ	Жените, мирот и безбедноста



1. Преглед

1.1 Факти

Помина повеќе од една деценија од објавувањето на *Збирката алатки за родот и реформите во безбедносниот сектор* на DCAF, OSCE/ODIHR и UN-INSTRAW, вклучително и алатката за „Одбранбените реформи и родот“. Оттогаш се усвоени цела серија резолуции на Советот за безбедност на ОН за жените, мирот и безбедноста (ЖМБ). Тие отсликуваат сè понијансирано разбирање на врските помеѓу учеството на жените, родовата рамноправност, безбедноста и развојот. Паралелно со тоа, родот се разбира сè пошироко и го надминува фокусот само на жените и ги зема предвид мажите и машкостите и односите помеѓу родовата дискриминација и дискриминацијата заснована на сексуална ориентација или родов идентитет. Родовата нерамноправност и негативните последици од конфликтите врз жените, мажите, девојчињата и момчињата не се гледаат како *неизбежни*, туку како последица на несоодветните закони, политики и практики.

За вооружените сили и другите одбранбени институции,¹ размислувањето за родот до неодамна значеше интегрирање на жените. Иако ова е сè уште важен приоритет, многу одбранбени институции сега се фокусираат и на прашањето што значи да се интегрира родот во воените операции и како родовата динамика влијае врз заштитата на цивилите во конфликт. Во текот на изминатата деценија се забележува зголемена употреба на родови специјалисти во вооружените сили и во другите одбранбени институции, како што се родови советници, родови претставници, советници за заштита на жените и тимови за работа со жени (ТРЖ). Во одредени вооружени сили, како и во други делови на одбранбениот сектор¹¹ и во голем број клучни безбедносни организации, жените достигнуваат водечки позиции.

Заложбите за родово рамноправност во вооружените сили и во другите одбранбени институции бараат промена во институционалната култура и во начинот, на кој одбраната придонесува кон унапредување на родовата рамноправност пошироко во општеството. Потребно е повторно обмислување на небезбедноста и на тоа дали одбранбениот сектор е спремен да одговори на родовите закани за државата и поединецот. Исто така, потребно е да се преиспита какви луѓе, вештини и вредности им се потребни современите одбранбени сили. Иако ова може да изгледа амбициозно, многу одбранбени институции веќе преземаат иновативни и потенцијално трансформативни активности за унапредување на родовата рамноправност и за интегрирање на родовата перспектива - што беше незамисливо пред десет или дваесет години.

i Во оваа алатка терминот „вооружени сили“ се однесува на сите гранки на вооружените сили, вклучително и на цивилните лица (в. во документот за реформата на безбедносниот сектор на DCAF, *Вооружените сили*); а „одбранбени институции“ се однесуваат на вооружените сили, одбранбените факултети и академии, министерствата за одбрана и одбранбените органи на национално ниво.

ii Во оваа алатка терминот „одбранбен сектор“ се однесува на вооружените сили, нивното политичко раководство (врховен командант, министер за одбрана), извршните контролни органи (претседател, премиер) и другите државни органи што се трајно или повремено вклучени во одбранбените прашања (в. документ за РБС на DCAF, *Одбранбена реформа*). Оваа алатка не се однесува на комерцијалните даватели на услуги во одбранбената индустрија; за ова, в. во Политиката за „Регулатива за родот и приватните безбедносни организации“.

Оваа нова *Збирка алатки за родот и безбедноста* на DCAF, OSCE/ODIHR и UN Women ги собира на едно место клучните лекции за унапредување на родовата рамноправност во безбедноста и правосудството од изминатата деценија, а оваа алатка се фокусира на одбранбениот сектор. Целта на збирката е да сподели нови добри практики, осврнувајќи се и на нивниот развој. Таа треба да им помогне на институциите за безбедност и правда, вклучително и на вооружените сили и на другите одбранбени институции, да ја интегрираат родовата перспектива. Одбранбениот сектор треба да го надмине едноставното зголемување на бројот на жени и да стане посвесен и поодговорен за различните родови потреби на целото население. Притоа, клучен приоритет мора да биде да се обрне внимание на често запоставените безбедносни потреби на жените и девојчињата.

Се надеваме дека многу различни групи на различен начин ќе ја користат *Збирката алатки за родот и безбедноста*. На пример, таа може да послужи како извор на добри практики и научени лекции за формулирање нови политики, програми, стратегии или процедури за правосудниот сектор; како извор на идеи за активности за следење и надзор; и како извор на аргументи и докази за поддршка на лобирањето и обуката.ⁱ

1.2 Целни групи за оваа алатка

Оваа алатка е наменета за практичари што работат на теми поврзани со родот, мирот и безбедноста, со фокус на одбранбениот сектор. Ова го опфаќа персоналот во вооружени сили, министерства за одбрана, регионални институции за безбедност, меѓународни организации и мултилатерални теренски мисии, кој сака да научи повеќе за примената на родовата перспектива во својата работа. Исто така, таа е наменета за лица што работат на теми поврзани со родот и различноста или на спроведување на резолуциите на Советот за безбедност на ОН за ЖМБ, вклучително и на изготвување и спроведување национални акциски планови (НАП) за ЖМБ.

Покрај тоа, Алатката нуди достапен вовед во релевантноста на родовата перспектива и на родовата рамноправност за одбранбените институции за цивилните лица што вршат надзор врз одбраната. Тука спаѓаат парламентите, омбудсманите, националните институции за човекови права (НИЧП), академската заедница и граѓанските организации (ГО).

1.3 Структура на алатката

Во Делот 2 се разгледува зошто е важно вооружените сили и другите одбранбени институции да интегрираат родовата перспектива и да ја унапредуваат родовата рамноправност. Во него се објаснува дека, за да се разбере конфликтот и безбедноста, мора да се анализираат родовите конфликти. Се истакнува потребата вооружените сили да применат родовата перспектива, и во рамките на институцијата и кон надвор, за да ја зголемат оперативната ефективност. Исто така, се истакнува дел од клучната правна и политичка рамка, која бараат од вооружените сили да забранат дискриминација, да спречат родово базирано насилство (РБН) и да промовираат еднакво учество на жените. Делот завршува со истражување на потенцијалот на вооружените сили и на другите одбранбени институции да ги зајакнат жените, мажите и ЛГБТИ во своите земји.ⁱⁱ

Во Делот 3 се опишува визија за тоа како изгледа одбранбен сектор што ја унапредува родовата рамноправност и ја интегрира родовата перспектива. Најпрво се опишува како ќе се оптимизира капацитетот на вооружените сили и на другите одбранбени институции да гарантираат безбедност преку добра родовата анализа и преку обезбедување најдобра

можна работна средина за најталентираните луѓе. Потоа се наведува како функционираат практиките за управување во одбраната за елиминирање на дискриминацијата и за унапредување на родовата рамноправност. Трето, се објаснува детално како механизмите за следење и надзор обезбедуваат вооружените сили и другите одбранбени институции да продолжат да се подобруваат и да се развиваат врз основа на промената на потребите.

Во Делот 4 се даваат практични насоки за тоа како можат вооружените сили и другите одбранбени институции, поддржани со ефективен надворешен надзор, да постигнат родовата рамноправност и делотворна интеграција на родовата перспектива. Тој се фокусира на клучните поттикнувачки и трансверзални приоритети: лидерство и правни и политички рамки. Потоа делот се осврнува на персоналот: поттикнување родовата рамноправност и поширока разновидност преку вработување и кариерен развој, со истовремено искоренување на дискриминацијата, вознемирувањето и злоупотребата. Тука се опишува како може персоналот во различните родови на вооружените сили, од J1 до J9, да ја интегрира родовата перспектива во контекст на воените операции. Потоа делот се осврнува на механизмите за надворешен надзор и на тоа како може парламентот, народниот правобранител и НИЧП, како и граѓанското општество, да ги следат и насочуваат вооружените сили и другите одбранбени институции во однос на родовата рамноправност и родовата перспектива.

Во Делот 5 се дадени прашања за институционално самооценување заради утврдување приоритети и следни чекори за интегрирање на родовата перспектива и за унапредување на родовата рамноправност.

Во Делот 6 се наведени други корисни ресурси за поддршка на работата за родовата рамноправност и родовата перспектива во вооружените сили и во поширокиот одбранбен сектор.

ⁱ Останатите алатки и политики во оваа збирка се фокусираат на конкретни прашања и субјекти во безбедносниот сектор и правосудството (в. стр. i). Намерата е да се користи збирката како целина, при што читателите ќе ги користат алатките и политиките за да најдат повеќе детали за прашањата од интерес.

ⁱⁱ За целите на оваа Збирка, изразот „родово базирано насилство“ (РБН) се користи за сите штетни дејства врз некое лице заради нормативни претпоставки за неговиот род. РБН е збиен термин за секоја штетна постапка што е сторена против волјата на човекот и што се заснова на општествено припишани (родови) разлики меѓу жените и мажите. Природата и обемот на конкретните видови РБН варираат во различните култури, земји и региони. Примери се сексуално насилство, вклучително и сексуална експлоатација/злоупотреба и трговија со луѓе за сексуална експлоатација; семејно насилство; принудни/рани бракови; штетни традиционални практики како што е гениталното осакатување на жените; убиства за заштита на честа; наследство на вдовиците; и хомофобично и трансфобично насилство.

В. UN Women (2019) “Поимник за родовата рамноправност”, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>; Висок комесар на ОН за човекови права (2011) „Дискриминаторски закони и практики и насилство врз лица врз основа на сексуалната ориентација и родовиот идентитет“, UN Doc. A/HRC/19/41, 17 ноември, параграф 20.

Скратеницата ЛГБТИ, што значи лезбејки, хомосексуалци, бисексуалци, трансродови и интерсексуални личности, се разгледува детално во Алатката 1, „Управување со безбедносниот сектор, реформа во безбедносниот сектор и родот“.



2. Зошто се важни родовата рамноправност и интеграцијата на родовата перспектива во одбранбениот сектор?

Во овој дел се објаснува зошто е важно вработените во одбранбениот сектор да применат родова перспектива во својата работа од оперативен, правен и морален аспект. Прво, се тврди дека тоа е *исправно*. Меѓународните, регионалните и националните правни акти уредуваат дека треба да им се даде еднакво право на жените и на мажите да служат во вооружените сили и дека мора да се заштитат и да се унапредат човековите права на жените и мажите и на ЛГБТИ. Вооружените сили и другите одбранбени институции можат да дадат позитивен придонес кон родовата рамноправност во општествата на кои им служат со оспорување на половите стереотипи и на дискриминацијата. Второ, се тврди дека е важно *работите да се направат исправно*. Одржувањето на највисоко нивоа на оперативна ефективност подразбира искористување на целокупниот потенцијал на работната сила, на жените и на мажите, со различни перспективи и вештини. Покрај тоа, одбранбениот сектор треба да биде способен да примени родова перспектива за да ги разбере целосно и за да одговори на заканите за безбедноста на државата и на човекот.

Многу држави и меѓународни организации се обврзаа да го зголемат учеството на жените во вооружените сили и во меѓународните мисии и да го интегрираат родот во воените операции, вклучително и преку НАП за ЖМБ.ⁱ

2.1 Конфликтот и безбедноста имаат родови аспекти

За време на Студената војна, кога ќе помислеа луѓето на меѓународната безбедност повеќето помислуваа на војни меѓу држави, оружје и физичко насилство. Меѓутоа, многу од главните глобални безбедносни закани што го означиле крајот на дваесеттиот и почетокот на дваесет и првиот век не се вклопија во овој модел. Обично конфликтите вклучуваа голем број вооружени недржавни субјекти. Тероризмот и екстремистичкото насилство, здравствените кризи, природните непогоди, компјутерскиот криминал и климатските промени се појавиле како значајни безбедносни теми.

Незадоволството од традиционалните дефиниции за безбедноста фокусирани на државите доведе до појава на комплементарниот концепт на „човекова безбедност“. Ова помогна да се разјаснат врските помеѓу различните видови несигурност. На пример, климатските промени (еколошка безбедносна закана) може да предизвикаат суши што резултираат во глад (здравствена безбедност) и губење егзистенција за земјоделците (економска безбедност). Како што луѓето мигрираат поради климатските промени, тоа може да создаде тензии со новите заедници домаќини (безбедност на заедницата) и да ги изложи луѓето на поголем ризик од насилен криминал (лична безбедност).

ⁱ Научените лекции во однос на НАП за жените, мирот и безбедноста се разгледуваат во Алатката 1, „Управување со безбедносниот сектор, реформа во безбедносниот сектор и родот“.

Овие различни видови небезбедност можат поединечно или заедно да ја загрозат националната безбедност.

Анализата на развојот, безбедноста и конфликтот од гледиште на човековата безбедност открива дека жените и мажите се засегнати од различно ниво на небезбедност и на глобално ниво и во секоја една заедница.¹ На пример, според Меѓународната организација на трудот мажите се платени просечно 19% повеќе од жените;² обично мажите имаат поголема економска сигурност. Од друга страна, обично мажите имаат поопасни работни места, поради што може да бидат помалку безбедни од жените од аспект на здравјето и личната безбедност.

Жени и мажи

Состојбите на вооружен конфликт и фрагилна држава различно влијаат врз жените, мажите, момчињата и девојчињата. Затоа, со родовата анализа на конфликтот треба да се утврдат различните ризици кај жените и мажите и да се разбере како се разликуваат овие ризици кај различните групи жени и мажи во однос на класа, раса, попреченост, сиромаштија, етничка припадност, верска припадност, сексуална ориентација, возраст и други показатели на разлика (наречена „интерсекционална“ анализа).¹

Општо земено, мажите имаат поголема веројатност да бидат предмет на принудно регрутирање, затворање и на други директни краткорочни последици за време на конфликт. Кај жените постои поголема веројатност да бидат погодени од среднорочните и долгорочните влијанија предизвикани од комбинација на недостаток на храна, недостиг на здравствена заштита и сексуално насилство. Ова е потврдено со податоците со кои се споредува како влијае конфликтот врз животниот век на жените и мажите. Поради комбинација на социолошки и биолошки фактори, жените живеат во просек 4,4 години подолго од мажите.³ Истражувањата покажуваат дека овој „родов јаз“ може првично да се прошири за време на вооружен конфликт, бидејќи повеќе мажи отколку жени умираат на бојното поле или на друг начин како *директна* последица од конфликтот. Но, ако се измерат смртните случаи поврзани со конфликти *индиректно* на подолг рок, конфликтот го намалува животниот век на жените повеќе отколку на мажите. Конфликтот ги засилува ефектите од родовата нерамноправност: ги намалува приходите и ги зголемува цените, особено за основните потреби, како храна, чиста вода и здравствена заштита, а жените имаат уште помалку пристап до храна во време на недостиг. Конфликтот ја зголемува смртноста на мајките поради немање пристап до контрацепција, безбедни абортуси и акушерска нега, а зачестеноста на сексуалното насилство се зголемува. Состојбата може да се влоши ако населението е раселено во кампови и се соочува со недостаток на основните услуги и со повисоки стапки на заболувања, како и со зголемен ризик од насилство.⁴

Покрај тоа, за време на вооружен конфликт се нарушува традиционалниот општествен поредок, вклучително и родовите улоги¹. Конфликтот може, сам по себе, да им понуди различни можности на жените, кои би можеле да преземат нови улоги на пазарот на трудот или да станат општествено и политички поактивни. Иако спречувањето на конфликтот е секогаш подобро, постконфликтните спогодби можат да понудат шанса за зачувување на овие достигнувања во зајакнувањето на жените, со што ќе се зголемат изгледите за мир и развој. Спротивно на тоа, ваквите достигнувања може да не се одржат, ако не се заштитат активно во мировните договори постигнати по конфликтот.⁵ (Види ја Рамката 1 за пример за таква динамика во Ел Салвадор.)

Покрај тоа, за да се разберат причините во основата на конфликтот, треба да се посвети внимание на родовите норми. На пример, постојат извештаи дека млади мажи во

i „Интерсекционалноста“ се разгледува подетално во Алатката 1, „Управување со безбедносниот сектор, реформа во безбедносниот сектор и родот“.

Алатката 15 „Интегрирање на родот во дизајнирањето и следењето на проекти за безбедносниот и правосудниот сектор“ објаснува како да се спроведе интерсекционална родовата анализа.

ii „Родот“ и „родовите улоги“ се разгледуваат подетално во Алатката 1, „Управување со безбедносниот сектор, реформа во безбедносниот сектор и родот“.

камповите за внатрешно раселени лица во северна Уганда, кои имаат малку можности за вработување, а со тоа и низок општествен статус, им се приклучуваат на вооружените групи, за да добијат пристап до жени или да заработат пари за мираз.⁶ Во неколку конфликти, како во Непал и во Колумбија, жените известуваат дека им се приклучиле на вооружените групи со револуционерни идеологии за да избегаат од рестриktivните родови норми во домот и од придружното РБН.⁷

Рамка 1: Родова анализа на граѓанската војна во Ел Салвадор

За време на граѓанската војна во Ел Салвадор меѓу 1979 и 1992 година, многу мажи ги напуштија своите домови за да се борат или да избегаат од опасноста од вонсудско убиство. Ова ги издигна многу жени во улога на глава на домаќинството. Како резултат на тоа, жените повеќе се вклучуваа во граѓански движења, барајќи од владата да ги реши економските проблеми, прекршувањата на човековите права и законите што ги дискриминираат жените. Некои жени зазедоа вооружени позиции во бунтовнички движења.

Несомнено е дека војната делуваше како катализатор за зајакнување на жените, но наметна огромен дополнителен товар врз физичката и економската благосостојба на жените. И покрај присуството на жени команданти на преговарачката маса, не се направи обид со Мировниот договор од Чапултепек да се заштити напредокот во родовата рамноправност, ниту пак да се надминат дискриминаторските ставови кон жените. Жените во Ел Салвадор денес се соочуваат со повисоко ниво на убиства и на сексуално и семејно насилство отколку за време на конфликтот, главно затоа што сторителите - вклучително и членови на семејството - можат некажнето да вршат РБН. Овие научени насилни однесувања се наследство од конфликтот.

Извори: К. Вебстер, К. Чен и К. Бирдсли (2019) „Конфликт, мир и еволуција на женското зајакнување“, Меѓународна организација 73 (2), стр. 255–289 и стр. 276–277; Иницијатива за тивка дипломатија (2010) „РСБ 1325 и учеството на жените: Оперативни насоки за решавање конфликти и за мировни процеси“, Колчестер: Иницијатива за тивка дипломатија, стр. 30; К. Мусало (2019) „Ел Салвадор - Мир полош од војната: Насилство, род и неуспешен правен одговор“, Журнал на Јејл за право и феминизам 30 (1), стр. 3–97, и стр. 37–46.

ЛГБТИ

Вооружениот конфликт може да го зголеми и ризикот од насилство врз ЛГБТИ луѓето и заедниците. Пример е насилство извршено од таканаречената Исламска држава на Ирак и Левант. Кога Сирија почна да ја спроведува задолжителната воена служба построго за време на конфликтот, сириските хомосексуалци и трансродови мажи се соочија со тежок избор да служат во средина со висок ризик од вознемирување, да се кријат или да избегаат од земјата. Во некои случаи, нивните семејства ги прекинаа врските со нив или беа изложени на ризик од одмазда на владата.⁸ ЛГБТИ луѓето се особено изложени на ризик кога се раселени од своите домови и од мрежите за поддршка и може да бидат принудени да избегаат во земји каде што се соочуваат инкриминација.⁹ Во 2015 година Советот за безбедност на ООН ја одржа својата прва средба за правата на луѓето со различна сексуална ориентација и родов идентитет.¹⁰

Агендата за жените, мирот и безбедноста и за одржување на мирот

Родовите анализи на конфликтите и на нивното влијание имаат долга историја. Финалниот документ од Четвртата светска конференција за жени во 1995 година, *Пекиншката платформата за акција*, опфаќа поглавје за жените и вооружените конфликти. Во платформата се бара признание за фактот дека конфликтите влијаат различно врз

жените и врз мажите и дека при управувањето со вооружените конфликти и со обновата по конфликтот мора да се земе предвид заштитата на правата и на телата на жените, спречувањето на родовото и сексуалното насилство и учеството на жени во градењето на мирот. Усвојувањето на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ООН во 2000 година, при што ГО имаа суштинска улога, беше пресвртница со која се воспостави врска помеѓу родот и безбедноста и се афирмираше улогата на жените во целиот циклус на конфликтот. Со Резолуцијата 1820 на Советот за безбедност, усвоена во 2008 година, конкретно се осуди сексуалното насилство како воена тактика. Овие резолуции беа основа на агендата за ЖМБ (види Рамка 2).¹¹

Рамка 2: Агендата за жените, мирот и безбедноста

Во 2000 година беше усвоена пресвртната Резолуција 1325 на Советот за безбедност на ООН. Со неа се потврдува дека жените и мажите имаат различни искуства во конфликтите, различни потреби по конфликтите, различни гледишта за причините и за исходите од конфликтите и различни придонеси во процесот за градење мир. Во следниот период Советот за безбедност на ООН усвои дополнителни девет резолуции (до моментот на пишувањето) што се однесуваат на жените и конфликтите, кои заедно ја сочинуваат Агендата за ЖМБ. Целите на агендата за ЖМБ се:

- ✦ унапредување на родовата рамноправност и зајакнување на учеството на жените во сите области од спречувањето конфликти, мировните процеси, мировните операции и градењето на мирот;
- ✦ подобрување на заштитата на жените во средини погодени од конфликти и ставање крај на сексуалното насилство поврзано со конфликти и на неказниоста за овие злосторства;
- ✦ да се обезбеди меѓународниот ангажман во средини погодени од конфликти да одговори на специфичните потреби на жените и да ја подобри заштитата на правата на жените.

В. Политика за „Пристап на управување со безбедносниот сектор кој ги зема предвид жените, мирот и безбедноста“ за понатамошна дискусија.

Иако Агендата на ЖМБ се фокусира главно на жените и девојчињата, таа ја прифаќа потребата да се вклучат мажите и момчињата во борбата против насилството врз жените и забележува дека и мажите и момчињата се жртви на сексуално насилство за време на конфликти (на пример, како што е документирано во Демократска Република Конго, Босна и Херцеговина, Сирија и Либија).¹² Покрај тоа, во родовите анализи на конфликтот се истражува како можат завојуваните страни да манипулираат со општественото сфаќање за машкоста, за да ги поттикнат мажите да се борат или да ги осудат оние што одбиваат да се борат.

Во 2018 г. Генералниот секретар на ООН Антонио Гутереш ги повтори врските помеѓу безбедноста, развојот и човековите права - и конкретно помеѓу родовата рамноправност и отпорноста на конфликти и нивното спречување - во Агендата за одржување на мирот.¹ Целосното учество на жените во општеството и на сите нивоа на одлучувањето во безбедноста, развојот и човековите права има суштинско значење во обезбедувањето мир и напредок. Прво, не може да се постигне безбедност, економско зајакнување и заштита на жените од прекршувања на човековите права без да се слушне гласот на жените и без да се вклучат жените во градењето на мирот. Второ, неискористувањето на политичката и економската енергија на сите сектори на општеството ја загрозува одржливоста на кои било заложби за создавање мирни општества. Сите активности поврзани со градењето и

ⁱ В. Обединети нации (2018) „Создавање и одржување на мирот“, извештај на Генералниот секретар на ООН, Документ на ООН. А/72/707-S/2018/43, 28 јануари.

одржувањето на мирот, унапредувањето на човековите права и одржливиот развој треба да бидат поткрепени со издржана родова анализа (разгледано во оддел 4.4). Во ова потврдување на врските помеѓу родовата рамноправност, безбедноста и мирот, Агендата за одржување на мирот ја надградува и ја зајакнува Агендата за одржлив развој до 2030 годинаⁱ и Агендата на ЖМБ.

2.2 Одбранбените институции имаат потреба од различни вештини, вклучително и вештините и на жените и на мажите

Одбранбените институции имаат нови улоги, вклучително и заштитата на цивилите

Заканите на кои мораат да одговорат вооружени сили денес се сложени и честопати вбројуваат голем број некоординирани недржавни субјекти, вклучително и терористички групи. Традиционалните боишта стануваат се поретки, а вооружените сили се распоредуваат и се ангажираат на сложени терени и во сложени оперативни контексти со многу различни субјекти, вклучително и цивили. Ширењето дезинформации, на пример за да се влијае на изборите, и ризикот од компјутерски напади врз основната инфраструктура претставуваат закани, така што одбранбените сектори се насочени сè повеќе кон психолошко и сајбер-војување.ⁱⁱ

Покрај тоа, многу вооружени сили имаат улога во цивилната безбедност, во соработка со други државни институции. Оваа улога во земјата може да опфаќа помагање во спроведувањето на законот, одговор на национални кризи и природни непогоди, заштита на виталната инфраструктура и образование, истражување и развој. Во некои земји во Латинска Америка, Југоисточна Азија и Африка оваа помошна улога има долга историја. Во повеќето европски и северноамерикански држави распоредувањето на вооружените сили во земјата станува повообичаено, но сепак се смета за исклучок, а не за правило.¹³

Трета улога, која е многу значајна за земјите што ставаат на располагање многу војници, како Бангладеш и Етиопија, е распоредувањето вооружени сили во хуманитарни, мировни и мисии за стабилизација. Ова опфаќа мировни мисии предводени од ООН или од регионални организации, како што се Европската Унија и Африканската унија, и мисии за спречување незаконски активности на море, како што се поморските сили на Европската Унија во Сомалија (во борбата против пиратството) и во Средоземното Море (во борбата против криумчарењето мигранти) Исто така, многу земји поддржуваат развој на капацитети и на одбранбени институции во земјите партнери, билатерално или преку организации како што е НАТО.

Заштитата на цивилите е вклучена во повеќето мандати на ООН за мировни активности од 1999 година.¹⁴ Понатаму, усвојувањето на Одговорноста за заштита од страна на Генералното собрание на ООН во 2005 година беше експлицитна потврда на фактот дека државноста подразбира одговорност за спречување масовни злосторства и дека меѓународната заедница има одговорност да постапува колективно, ако суверена држава не го прави тоа,¹⁵ Овие два тренда упатуваат и придонесуваат за промена на улогата на вооружените сили и на другите одбранбени институции на повеќе од заштитата на суверенитетот и кон заштитата на луѓето и на нивните права.

ⁱ В. Политика за „Агендата 2030 за одржлив развој, безбедносниот сектор и родовата рамноправност“.

ⁱⁱ За општа дискусија за променливите улоги на вооружените сили, в. DCAF (2015) *Вооружените сили*, Серија документи за реформа на безбедносниот сектор, Женева: DCAF.

На одбранбените институции им се потребни нови и разновидни вештини

Зголемената сложеност на воените операции бара персонал со специјализирани вештини во широк спектар на области, како што се јазиците, психологијата, информатичката технологија и инженерството. Регрутирањето персонал со овие разновидни вештини бара кандидати што можеби не размислувале за воена кариера во минатото, на пазар на труд, на кој одбранбениот сектор мора да се натпреварува со другите владини органи и со приватниот сектор. Дури и во потрадиционалните борбени улоги, технолошкиот напредок значи дека е потребна помалку пешадија, а силината на горниот дел од телото има помалку влијание врз борбената ефективност.¹⁶ Важни се тимската работа, комуникациските вештини и можноста да се работи во различни културни средини.

Овие нови стратешки и оперативни побарувања, како и промените во поширокото општество, доведоа до тоа многу вооружени сили да ги ревидираат сеопфатно своите критериуми за регрутирање и селекција. Како дел од оваа транзиција, многу вооружени сили мораат да си признаат дека не регрутирале доволно жени и дека во минатото регрутирале лица од релативно мал дел од општеството.

Исто така, ЛГБТИ се исклучени од служба во многу вооружени сили.¹ Вооружените сили на најмалку 50 земји имаат експлицитна политика со која се потврдува дека лезбејките, хомосексуалците и бисексуалците можат да служат. Осумнаесет земји (вклучувајќи и единаесет членки на НАТО) им овозможуваат на трансродовите личности да служат во вооружените сили, имено Австралија, Австрија, Белгија, Боливија, Канада, Чешка, Данска, Естонија, Финска, Франција, Германија, Израел, Холандија, Нов Зеланд, Норвешка, Шпанија, Шведска и Обединето Кралство. Сепак, остануваат вооружени сили, во кои *сите* позиции се затворени за ЛГБТИ.¹⁷ Во земјите каде што хомосексуалноста е нелегална или каде што на персоналот на вооружените сили не му е дозволено да стапува во истополови врски, припадниците на вооружените сили се повремено предмет на многу наметливи истраги во нивниот личен живот, се ставаат под притисок да признаат со закани дека ќе се објават резултатите од истрагите или се гонат.¹⁸

Аргументите засновани на стравувањата дека жените или ЛГБТИ луѓето во вооружените сили можат да ја поткопаат кохезијата на воените единици се нашироко дискредитирани. Наместо тоа, се повеќе се признава дека, онаму каде што различни лица со различни вештини и гледишта споделуваат посветеност за постигнување заедничка цел и имаат вештини да работат заедно кон оваа цел, следува кохезија.¹⁹ Впрочем, истражувањата покажуваат дека разновидните и родово урамнотежени тимови даваат подобри резултати, особено онаму каде што се важни иновативноста и решавањето проблеми.²⁰ Освен тоа, кохезијата на единиците и воената подготвеност се зајакнуваат ако се решаваат и се елиминираат насилните ритуали за иницијација и другите дискриминаторски и навредливи практики.²¹ На пример, студиите покажуваат дека работните средини погодни за ЛГБТИ се попогодни за *сите* вработени и дека во нив подобро се унапредуваат еднаквите можности на жените и на етничките малцинства.²²

Освен поразновидното регрутирање, вооружените сили и другите одбранбени институции ја препознаваат потребата од нови капацитети - вклучително и доктрини, образование и обука - за да се исполнат барањата на денешните и на идните операции. Способноста да се спроведат родови анализи на оперативната околина и да се интегрира родовата перспектива во сите аспекти на работењето е вештина што сега се препознава како неопходна во одбранбените институции.

ⁱ Упатство за политики за поддршка на вклучувањето и за еднакви можности за ЛГБТИ персоналот може да се најде во Ј. Полчар, Т. Свејс, П. Мартен и Ј. Галдига (2014) *Воен персонал од ЛГБТИ заедницата: стратешка визија за вклучување*, Хаг: Хашки центар за стратешки студии.

2.3 Жените се потребни, но се премалку застапени во вооружените сили

Потребна е целосна интеграција на жените и на мажите, за да ги искористат вооружените сили сите расположливи вештини и таленти на персоналот и на земјата. Исто така, жените можат да понудат посебни оперативни предности во воените операции. Искуството покажа дека тимовите составени од жени и мажи можат да ја зголемат безбедноста на силите. На пример, ангажманот на женскиот персонал во Авганистан со локалните жени им овозможи на вооружените сили да пристапат до информации што инаку не би биле достапни. Исто така ангажирањето на женскиот персонал да бара локални жени и да работи со нив го намали непријателското расположение кон мисијата.²³

Табела 1: Процент на жени војници, воени набљудувачи и штабни офицери во контингентите на 12 земји што испраќаат најмногу војници во мисиите на ООН, ноември 2019 г.

		% жени војници	% жени воени набљудувачи и штабни офицери
1.	Етиопија	8,6	23,9
2.	Индија	0,8	12,7
3.	Бангладеш	1,5	16,9
4.	Руанда	4,1	9,2
5.	Непал	3,4	12,1
6.	Пакистан	0,7	15,9
7.	Индонезија	2,8	9,9
8.	Кина	3,0	7,3
9.	Гана	12,6	27,7
10.	Обединета Република Танзанија	7,3	18,9
11.	Египет	0,0	12,4
12.	Мароко	1,6	24,0

Извор: Мировни мисии на ООН (2019), 30 ноември, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/operational_effect_and_women_peacekeepers_november_2019.pdf.

Покрај тоа, едно важно начело е дека вооружените сили треба да бидат репрезентативни на општеството на кое му служат. Правото на служба во вооружените сили е еден аспект од правото на една личност на целосно учество како граѓанин, како и од други човекови права. Разновиден одбранбен сектор што го отсликува демографскиот состав на земјата што ја претставува ужива поголема легитимност во јавноста.

Сепак, жените традиционално биле и остануваат недоволно застапени во вооружените сили. Во повеќето вооружени сили има релативно малку жени на високи позиции, а жените честопати се концентрирани во поддршката за борбените сили, логистиката, администрацијата и на медицински позиции.²⁴ (В. Табели 1 и 2 и Слика 1 на стр. 13).

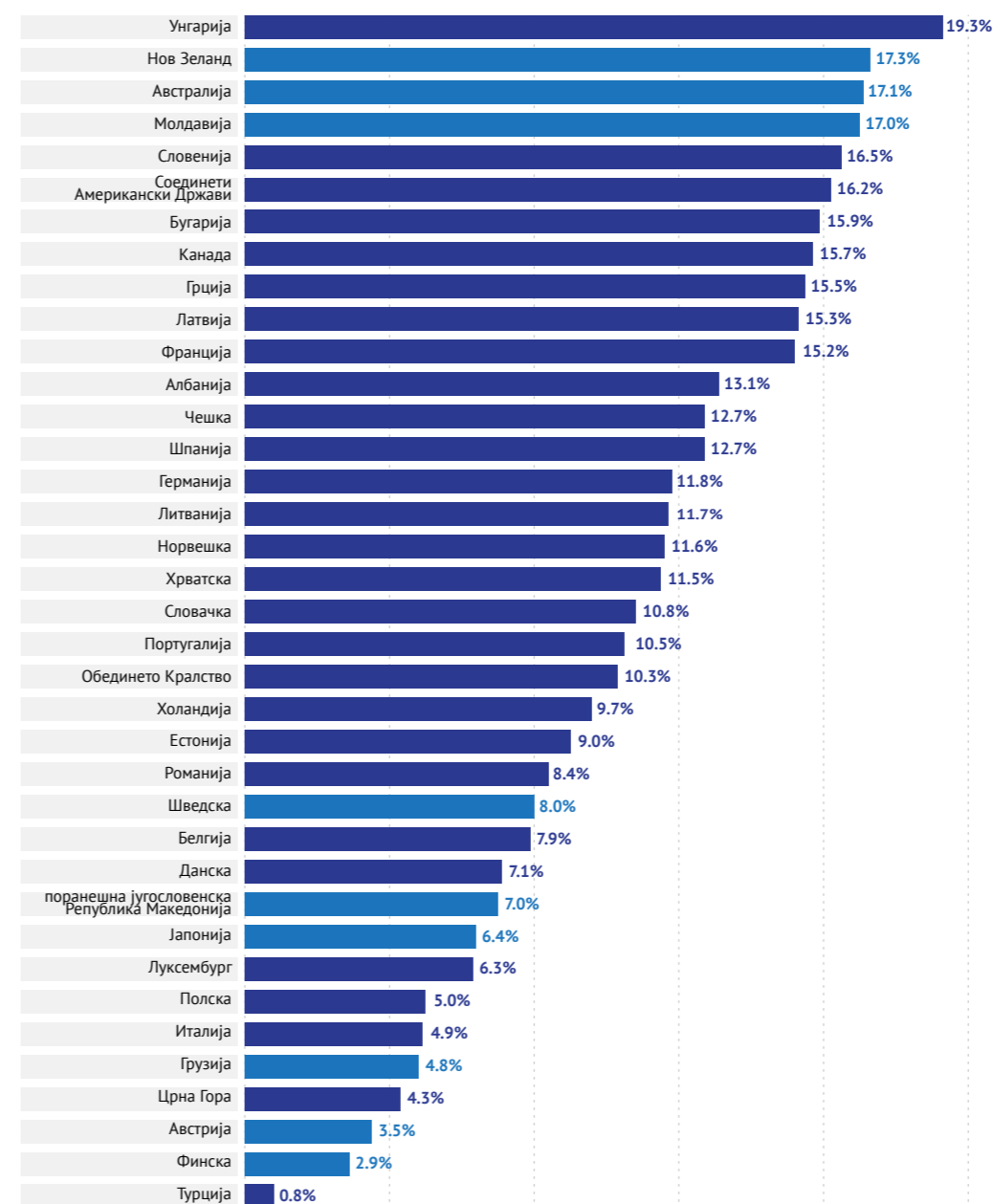
Табела 2: Процент на женски персонал на активна служба во избрани земји членки на OSCE

Држава	% женски персонал на служба
Албанија	14
Ерменија	13
Азербејџан	3
Белгија	8
Босна и Херцеговина	6
Канада	15
Данска	7
Естонија	10
Финска	2
Грузија	10
Германија	12
Грција	15
Латвија	17
Литванија	10
Холандија	9
Норвешка	11
Полска	6
Португалија	11
Србија	7
Шпанија	13
поранешна југословенска Република Македонија	9
Обединето Кралство	10

Извор: С. Аткинс (2018) „Извештај од Студијата за референтната состојба: Жените во вооружените сили во регионот на OSCE“, Варшава: OSCE/ODIHR, стр. 19-20.

Остануваат пречки за целосно, активно и значајно учество на жените во вооружените сили во другите одбранбени институции. Некои од овие пречки се идентификуваат лесно: сексуално вознемирување, сексуална злоупотреба, одбивање да се распоредат жени во одредени единици, несоодветна инфраструктура или друга логистика за време на обука или операции, итн. Други пречки се посуптилни - на пример, услови за работа што оневозможуваат лице што е примарен родител или лице за нега да напредува професионално, немање соодветни ментори за жени, пристрасни постапки за унапредување, родови слепи постапки за распоредување, неефикасни системи за претставки и за пријавување вознемирување, вклучително и сексуално вознемирување и малтретирање, итн. Во многу случаи, бариерите за напредувањето на жените во војската се исто така и бариери за постигнување поширока разновидност во вооружените сили.

Слика 1: Процент на жени меѓу воениот персонал на активна должност во земјите членки и партнери на НАТО во 2017 .



Извор: Комитет на НАТО за родови перспективи (2017) „Резиме на националните извештаи на членките на НАТО и на партнерските држави до Комитетот на НАТО за родови перспективи“, Брисел: НАТО, стр. 18.

2.4 Националните, регионалните и меѓународните правни рамки бараат одбранбените институции да ја почитуваат и да ја унапредуваат родовата рамноправност

Во повеќето земји, правата на жените на рамноправност и/или на недискриминација се уредени во уставот. Покрај тоа, бројни глобални и регионални конвенции, обврски и норми се однесуваат на рамноправноста и недискриминацијата (види Рамка 3). Член 21 став (2) од Универзалната декларација за човекови права им гарантира на сите право на рамноправен пристап до јавните услуги во својата земја - што вклучува и служење во вооружените сили. (На пример, во 2006 година Аргентина ги укина законите кои датираа од воената диктатура, а со кои се забрануваше мажените жени и мајки да служат во

војската, откако Министерството за одбрана утврди дека законите ги нарушуваат нормите за родова рамноправност својствени на уставната демократија).²⁵⁾

Може да се применат одредени ограничувања на целосното уживање на човековите права и основните слободи од страна на персоналот на вооружените сили, но тие мора да бидат сведени на минимум и да се засноваат на докажана потреба, а не на историско наследство. Ограничувањата мора да бидат предвидени со закон, да бидат конзистентни со меѓународните обврски, да претставуваат исклучок и да се применуваат доследно и на недискриминаторски начин.¹

Меѓународната правна рамка ги обврзува вооружените сили и другите одбранбени институции:

- ◆ да бидат работодавци кои не дискриминираат и нудат рамноправност;
- ◆ да ги вршат своите задачи со гарантирање рамноправност, правично и без дискриминација;
- ◆ да преземат соодветни мерки за спречување и одговор на сексуалната експлоатација и злоупотреба (СЕЗ), РБН и родово базираната дискриминација, вознемирување и злоупотреба во рамките на институцијата.

Рамка 3: Меѓународни инструменти релевантни за темата родот и вооружените сили и другите одбранбени институции

Голем број национални, регионални и глобални правни акти се релевантни и/или ги обврзуваат државите да ја интегрираат родовата перспектива во одбранбените институции. Поцелосен преглед е даден во Алатката 1 и во Алатката 4, а на интернет е објавен компендиум на меѓународни и регионални правни инструменти како дел од оваа Збирка

Подолу е наведен избор на клучни одредби што се однесуваат на родот и одбранбените институции.

Меѓународни правни акти за човекови права

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жените (ЦЕДАВ) од 1979 г. ги обврзува државите потписнички да ги преземат неопходно сите соодветни средства за искоренување на дискриминацијата врз жените (член 2). Во Генералната препорака бр. 28 на Комитетот на ЦЕДАВ се истакнува дека државите мораат при спроведувањето на ЦЕДАВ да ги утврдат во закон и другите форми на дискриминација што се поврзани со дискриминацијата врз основа на пол и род, „како што се раса, етничка припадност, вера или убедување, здравје, статус, возраст, класа, каста и сексуална ориентација и родов идентитет“ (параграф 18). ЦЕДАВ содржи повеќе обврски што се директно применливи за вооружените сили, како што се:

- ◆ забрана за дискриминација при вработување (член 11);
- ◆ преземање мерки за елиминирање на предрасудите и практиките засновани на супериорност или инфериорност на половите или на стереотипни улоги за жени и мажи (член 5);
- ◆ преземање мерки за сузбивање на сите форми на трговија со жени и експлоатација или проституирање на жените (член 6).

Повторувајќи дека важна цел на ЦЕДАВ е да се обезбеди заштита на правата на жените пред, за време и по конфликти, Комитетот на ЦЕДАВ даде низа препораки што се посепцифични за одбраната (види Општи препораки 30, 33 и 37).

- ◆ Обезбедување еднаква застапеност на жените во одлучувањето во националните институции и механизми, вклучително и во вооружените сили.

ⁱ Види Х. Борн и И Лај (издавачи) (2008) *Прирачник за човековите права и основните слободи на персоналот на вооружените сили*, Женева: OSCE/ODIHR и DCAF.

- ◆ Спроведување родово сензитивна обука и донесување кодекси за однесување во војската, како дел од превентивен пристап со нулта толеранција за РБН и трговија со луѓе, вклучително и кога тие се извршени од државни субјекти и мировници.
- ◆ Да се обезбеди жените борци и жените и девојчињата поврзани со вооружени групи да бидат опфатени како корисници во програми за разоружување, демобилизација и реинтеграција и овие програми да ги задоволуваат нивните родово специфични потреби.
- ◆ Преземање чекори за да се обезбеди воените судови да ги почитуваат меѓународните стандарди и одредбите од меѓународните правни акти за човекови права и жените да имаат рамноправна можност да пристапат до овие судови и да учествуваат во судски постапки и да вршат надзор врз нив.
- ◆ Обезбедување родово рамнотежа кај воениот персонал одговорен за прием на мигранти и негово обучување за родово специфичните повреди со кои се соочуваат жените мигранти.

Примена на меѓународните правни акти за човекови права во однос на сексуалната ориентација и родовиот идентитет

- ◆ Начелата од Јогјакарта од 2007 година, изготвени од група истакнати експерти за човекови права, се засноваат на норми на меѓународните правни акти за човекови права од гледиште на различните сексуални ориентации и родови идентитети. Со нив се потврдува дека:
 - ◆ секој има право на сите човекови права и на еднаква заштита пред законот, без оглед на својата сексуална ориентација или родовиот идентитет (Начело 2);
 - ◆ секој има право на живот и на заштита од државата од насилство или од телесна повреда, без оглед на својата сексуална ориентација или родовиот идентитет (Начело 5).

Начелата се засноваат на универзалноста на човековите права, а особено на недискриминацијата и признавањето пред законот; правата на човечка и лична безбедност; економските, социјалните и културните права; правата на изразување, мислење и здружување; правата на слобода на движење и азил; правата на учество во културен и семеен живот; правата на бранителите на човековите права; и правата на надомест и одговорност. Начелата од Јогјакарта Плус 10 од 2017 г. ја зајакнуваат интерсекционалноста и ги интегрираат подобро потребите на интерсексуалните лица и на луѓето со различни родови експреси и полови карактеристики. Иако Начелата од Јогјакарта не претставуваат обврзувачко право, тие се изведени од текстот и од правните толкувања на голем број меѓународни договори за човекови права, кои се обврзувачки за државите потписнички.

Меѓународно трудово право

Конвенциите на Меѓународната организација на трудот се директно применливи за одбранбените институции како работодавачи во јавниот сектор. Меѓународните трудови стандарди за родова рамноправност ги опфаќаат стандардите за еднаква плата за еднаква работа, недискриминација, работници со семејни обврски и заштита за мајките.

Меѓународно хуманитарно право

Првиот дополнителен протокол кон Женевските конвенции од 1977 г. ги обврзува државите да ги заштитат жените од силување, присилна проституција и од кој било друг вид на непристоен напад за време на конфликт (член 76).

Резолуции на Советот за безбедност на ООН

Резолуциите на Советот за безбедност на ООН за ЖМБ, Резолуцијата 2272 за мировните операции на ООН и Резолуцијата 2331 за одржување на меѓународниот мир и безбедност ги вклучуваат следниве повици.

- ✦ За земјите што испраќаат војници во мировните мисии на ООН, да распоредат поголем процент на жени, како и советници за заштита на жените и родови советници; да обезбедат целиот персонал да добие сеопфатна родова обука; и да ја вклучат подготвеноста за одговор на сексуално насилство и на РБН во стандардите за успешност и за оперативна подготвеност.
- ✦ За сите страни во вооружени конфликти, да преземат конкретни обврски за борба против сексуалното насилство со јасни рокови, вклучително и преку кодекси на однесување и воени теренски прирачници, а цивилните и воените лидери да покажат посветеност и да ги повикаат сторителите на одговорност.
- ✦ За процесите на реформи во безбедносниот сектор, да се охрабри учеството на повеќе жени во безбедносниот сектор и да се спроведат ефикасни проверки за да се исклучат лица одговорни за сексуално насилство.
- ✦ За сите држави, да преземат активности за спречување и борба против неказливоста за СЕЗ од страна на припадници на мировните сили на ООН или од лица што не се припадници на силите на ООН, а кои имаат овластување од Советот за безбедност; и да се испитаат и евентуално да се вратат единиците, во кои има наводи за широко распространета или систематска СЕЗ.

Регионални организации

Многу регионални организации ги инкорпорираат овие стандарди. На пример, со Одлуката на OSCE бр.7 / 09 за „Учество на жените во политичкиот и во јавниот живот“ се повикуваат земјите членки:

- ✦ да размислат да предвидување конкретни мерки за да се постигне целта за родова рамнотежа во сите законодавни, судски и извршни органи, вклучително и во безбедносните служби, како што се полициските служби;
- ✦ да разгледаат можни законодавни мерки што ќе овозможат поурамнотежено учество на жените и мажите во политичкиот и во јавниот живот, а особено во одлучувањето;
- ✦ да размислат за преземање мерки за создавање еднакви можности во безбедносните служби, вклучително и во вооружените сили, ако тоа е применливо, за да се овозможи урамнотежено вработување, задржување и унапредување на мажите и жените;
- ✦ да овозможат еднаков придонес на жените и мажите во миротворни иницијативи;
- ✦ да поттикнат споделување на работните и родителските обврски меѓу жените и мажите, за да им се дадат еднакви можности на жените за ефективно учество во политичкиот и во јавниот живот.

За повеќе информации за правната рамка за воени операции од родова перспектива, в. С. Лонгворт, Н. Митева и А. Томиќ (2016) „Родова обука и војската: правна и политичка рамка“, во DCAF и PфPC, Настава за родот во војската: прирачник, Женева: DCAF и PфPC.

2.5 Вооружените сили имаат можност да бидат пионери на родовата рамноправност и инклузијата во поширокото општество

Вооружените сили играле улога во градењето нации во минатото. Во земји како што се Швајцарија и Сингапур, воената обврска спојува мажи со различно општествено и јазично потекло и помага да се изгради колективниот идентитет на државата. Кога вооружените сили имаат разновидност што ги претставуваат сите заедници во државата, тие уживаат повеќе доверба во земјата и поголем кредибилитет во промовирањето на демократијата и на човековите права во странство.²⁶

Иако честопати се сметаат за конзервативни, вооружените сили се во добра позиција да ја унапредат родовата рамноправност и прифаќањето на ЛГБТИ луѓето во поширокото општество. Начинот на работа на вооружените сили создава услови што, според истражувањата во широк спектар на институции, можат да ги намалат предрасудите меѓу припадниците на различни групи. Тоа е така бидејќи припадниците на вооружените сили:

- ✦ имаат лична интеракција (во заеднички работни или станбени простории);
- ✦ имаат еднаков статус (ако имаат ист чин);
- ✦ споделуваат заеднички цели, кои можат да се постигнат само со придонес од две или повеќе лица или групи (како во тимови, во кои поединци вршат различни специјализирани функции);
- ✦ имаат поддршка од органи, закони и обичаи што ги почитуваат (преку воените структури).²⁷

Со почитување на еднаквото право на сите граѓани да служат, вооружените сили можат да покажат како да се искористи целиот потенцијал на комбинирани тимови што вклучуваат мажи, жени, ЛГБТИ луѓе и други луѓе со различно потекло. Водачите во вооружените сили можат да послужат како пример за инклузивност и да влијаат позитивно и на војската и на цивилното општество.

Вооружените сили можат да им обезбедат на жените средина, во која тие ќе бидат помалку ограничени од општествените ограничувања на цивилниот живот (како што е притисокот да раѓаат деца), во која ќе добијат поддршка за искористување на сите свои потенцијали и во која ќе бидат наградени праведно врз основа на заслугите. Жените што ќе останат во вооружените сили целата своја кариера можат да продолжат да ги оспоруваат општествените стереотипи дека жените се неспособни да исполнат одредени задачи. Оние што ќе изберат да ги искористат вештините што ги научиле во вооружените сили и да се интегрираат повторно во цивилниот живот можат да помогнат во обликувањето на ставовите во приватниот сектор и во кругот на семејството и на пријателите и да послужат како ментори за идните генерации.

Мажите од малцинствата долго ги користат можностите и структурата што ги нудат вооружените сили. Вооружените сили им овозможуваат да стекнат почит, да научат вештини, да заработат и да ги исполнат очекувањата на општеството од нив како мажи. Во некои земји, етничките и другите малцинства се прекумерно застапени во вооружените сили: На пример, во американските вооружени сили има поголем процент на Афроамериканци отколку во општата популација и три пати повеќе домородни Американци (иако малкумина достигнуваат повисоки чинови), а веројатноста трансродовите луѓе да се пријават да служат е двојно поголема отколку кај остатокот од населението.²⁸ Наспроти тоа, мнозинската група доминира во вооружените сили во некои други земји, а во некои случаи вооружените сили се познати по дискриминаторски и неинклузивни ставови, поради што се непривлечни за другите сегменти на општеството.

Унапредувањето на родовата рамноправност во вооружените сили бара справување со дискриминацијата врз жените и истовремено оспорување на доминантните норми за машкоста. (В. во Рамката 4 за пример за програма за обука за машкост во американската војска.) На пример, искоренувањето на малтретирањето, спречувањето на сексуално вознемирување, спротивставувањето на оние што ги исмеваат мажите за „женственост“ и воведувањето родителство отсуство за татковците се неопходни за унапредување на родовата рамноправност, но имаат позитивни ефекти и за мажите. Ако мажите во војската ги прифатат успешно нормите на инклузивноста, како што се храброст да се спротивстават на сексизмот и на дискриминацијата, тоа може да има позитивен ефект врз целокупното општество.

Рамка 4: Нарекување на машкоста со вистинското име во американската војска

Одговарајќи на лобирање од страна на ветерани, граѓани и од Конгресот, американската војска посветува големо внимание на сексуалните напади во своите редови, а во 2005 г. беше основана Канцеларијата за спречување и одговор на сексуални напади. Трите главни столба на кампањата за превенција на Министерството за одбрана се поттикнување на сведоците да интервенираат, обука за лидерство и институционални промени во професионалното опкружување.

Во 2013 г. Воздухопловната академија на САД виде можност да пилотира иновативен пристап за интервенции од сведоците, нудејќи им на питомците курс за мажи и машкост. На курсот се потврдува фактот дека на мажите им е предизвик да посочат сексистички и други форми на понижувачко однесување, како што се малтретирањето или силеџството, не затоа што тие лично го поддржуваат, туку поради притисокот да се усогласат со кодовите за машкост што го поддржуваат таквото однесување. Според зборовите на инструкторот д-р Кристофер Килмартин, „многу е тешко да одолеете на притисок што не можете да го именувате“.

Првиот чекор за надминување на овој притисок е тој да се препознае како „машкост“. Килмартин укажува на тоа дека некои форми на машкост им наметнуваат на мажите навидум противречни барања. На пример, војникот мора да биде агресивен на бојното поле, но да се грижи за ранет соборец. Во сржта на оваа противречност е митот дека мажите и жените се спротивни; со други зборови, да се биде мажествен значи да се биде спротивност на женственоста. Формите на машкост што не го стигматизираат „женското“ однесување им овозможуваат на мажите да се изразат послободно, да ги надминат противречните притисоци и да се спротивстават на сексизмот полесно.

Вториот чекор од обуката е да се истражи како се градат кодовите за машкоста. И покрај тоа што повеќето мажи имаат потенцијал да бидат сојузници на родовата рамноправност, постојат две чести бариери што ги спречуваат мажите да интервенираат како сведоци и да се спротивстават на сексистичко однесување. Првата е „ефектот на лажен консензус“, кога *мал дел од мажите* веруваат дека остатокот од групата ги споделува нивните сексистички ставови бидејќи никој не им се спротивставува. Втората е „ефектот на незнаење на мнозинството“, кога *повеќето мажи* лично ги отфрлаат сексистичките ставови, но погрешно претпоставуваат дека се во малцинство. Откривањето на ефектите на лажен консензус и на незнаење на мнозинството може да ги поттикне мажите да се спротивстават кога ќе засведочат дискриминаторско однесување. Ова не само што им носи корист на жртвите на сексистичко однесување, туку помага да се негува попозитивно работно опкружување за самиот сведок и за неговиот тим во целост. Инструкторите го користат овој ефект на „просветлен личен интерес“ за надминување на традиционалниот отпор кон разговорот за родот - а особено за машкоста - во воен контекст и за поттикнување повеќе интервенции од сведоците.

Извор: К. Килмартин (2017 г.) „Мажите како сојузници“, во Џ. Шварц (издавач) Советување на жените низ целиот животен век: зајакнување, застапување и интервенција, Њујорк: Спрингер, стр. 225–242 и стр. 232.

Во некои од државите каде што можат да служат отворено, процентот на лезбејки и трансродови лица во вооружените сили го надминува нивното учество во населението. Иако причината на секоја личност за пристапување е различна, една тема што се повторува е тоа дека вооружените сили нудат поддршка и можности што не ги нуди цивилниот живот.²⁹ Исто така, со оглед на тоа што луѓето обично и пристапуваат на војската уште во млада возраст (а некои се и регрутирани), многу од луѓето што се ЛГБТИ ја дознаваат и ја прифатат својата сексуална ориентација или родов идентитет дури откако се веќе во вооружените сили.

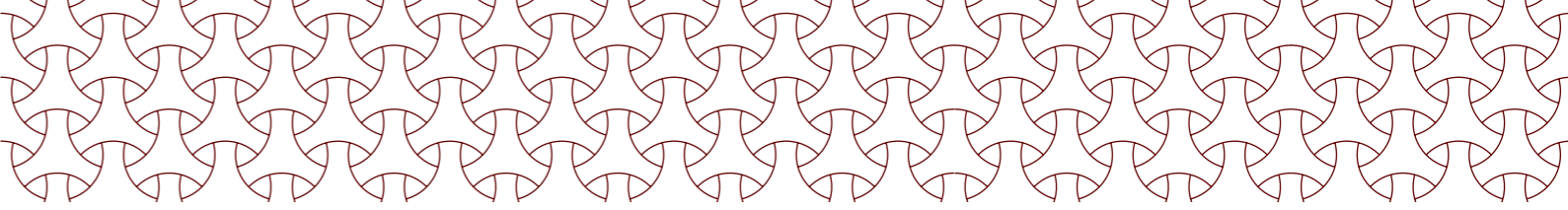
Затоа, вооружените сили се во клучна позиција. Ако не ги поддржуваат или ги дискриминираат ЛГБТИ лицата, можат да ги изложат тие лица на голем ризик. На пример во САД, веројатноста трансродовите ветерани да извршат обид за самоубиство е *седум пати поголема* отколку меѓу другите ветерани.³⁰ Спротивно на тоа, вооружените сили можат да ги поддржат ЛГБТИ луѓето и да им помогнат да водат здрав живот и да имаат успешна кариера. Покрај тоа, со славење на достигнувањата на ЛГБТИ персоналот (види Рамка 10 на стр. 44), вооружените сили можат да го искористат својот престиж во земјата за да промовираат поширока општествена прифатеност на ЛГБТИ луѓето.

Референци

- Програма за развој на ООН (1994 г.) *Извештај за човековиот развој за 1994 г.*, Њујорк: Оксфорд јуниверсити прес, стр. 96–97.
- Меѓународна организација на трудот (2018 г.) „Глобален извештај за плати за 2018/19: колкав е родовиот јаз во платите во вашата земја?“, Женева: МОТ (пристапено на 17 јануари 2020 година).
- Светска здравствена организација (2018 г.) „Податоци од Глобалната здравствена опсерваторија: Животен век: состојба“, 21 мај, www.who.int/gho/mortality_burden_disease/life_tables/situation_trends_text/en (пристапено на 25 ноември 2019 г.).
- Т. Плимпер и Е. Нојмајер (2006 г.) „Нееднакво оптоварување од војната: ефектот на вооружените конфликти врз родовиот јаз во животниот век“, *Меѓународна организација*, 60 (3), стр. 729–735.
- Т. Пафенхолц, Н. Рос, С. Диксон, А.Л. Шлуктер и Џ. Тру (2016 г.) „Жените да се бројат - не само да се бројат жени: Проценка на вклученоста и влијанието на жените во мировните преговори“, Женева: Иницијатива за инклузивен мир и транзиција; Ј. Краузе, В. Краузе и П. Бренфорс (2018 г.) „Учеството на жените во мировните преговори и трајноста на мирот“, *Меѓународни интеракции*, 44 (6), стр. 985–1016.
- Џ. Бирчал (2019 г.) „Родот како причинско-последичен фактор во конфликтите“, Извештај 549 на службата за поддршка на К4Д, Брајтон: Институт за развојни студии, стр. 9.
- Ibid., стр. 10–11.
- На пр., в. А. М. Бисада (2016 г.) „Животот на еден трансродов бегалец во Турција“, *Радио Франс Интернешенел*, 21 јуни, <http://en.rfi.fr/europe/20160610-life-transgender-refugee-turkey-1> (пристапено на 25 ноември 2019 г.); ИОМ и UN Migration Turkey (2018 г.) „Сириски бегалец најде утеша и безбедност во преноќувалиште за ЛГБТИ во Истанбул“, *Медиум*, 13 јуни, <https://medium.com/@UNmigration/syrian-refugee-finds-solace-and-safety-at-istanbul-lgbti-guesthouse-7060e425a97a> (пристапено на 25 ноември 2019 г.).
- М. Беарак (2019 г.) „Овие ЛГБТ бегалци дојдоа во Кенија во потрага по слобода. Сега се затвораат и се злоупотребуваат“, *Вашингтон пост*, 19 март, www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refdaily?pass=52fc6fbd5&id=5c91db7c3 (пристапено на 25.11.2019 г.); Граѓанско собрание на Хелсинки, Програма за застапување и поддршка за бегалци во Турција и ОРАМ (2011 г.) „Небезбедно засолниште: безбедносните предизвици со кои се соочуваат лезбејките, геј, бисексуалните и трансродовите баратели на азил и бегалци во Турција“, стр. 7, 16; Центар за следење на внатрешното раселување (2019 г.) „Полот е важен: родова перспектива на внатрешното раселување“, стр. 5-6.
- Ал Џезира* (2015 г.) „Советот за безбедност на ООН го одржа првиот состанок за правата на ЛГБТ“, *Ал Џезира*, 25 август www.aljazeera.com/news/2015/08/security-council-holds-meeting-lgbt-rights-150824201712751.html (пристапено на 25 ноември 2019 г.). В. и Х. Миртинен и М. Дајгл (2017 г.) „Кога самото постоење е ризик: сексуалните и родовите малцинства во конфликтите, раселувањето и градењето на мирот“, Лондон: Интернешенал алерт.
- За резиме на нормативниот развој на Агендата за ЖМБ, в. Н. Џорџ, К. Ли-Ку и Л. Шепард (2019 г.) „Родот и Агендата на ООН за жените, мирот и безбедноста“, во *Прирачник за родот и безбедноста*, Лондон: Рутлиц.
- В. особено преамбулата на Резолуцијата 2106 на Советот за безбедност (2013) и Резолуцијата 2467 на Советот за безбедност (2019) параграф 32. Сексуалното насилство врз мажи и момчиња се разгледува, на пример, во В. Стор (2011 г.) „Силувањето мажи: најмрачната тајна на војнат“, *Обзервер*, 17 јули, www.theguardian.com/society/2011/jul/17/the-gape-of-men (пристапено на 25 ноември 2019 г.); Л. Стемпл (2009 г.) „Силувањето мажи и човековите права“ *Журнал за право Хејстингс*, 60, стр. 605–646; С. Чиновет (2017 г.) *Сексуалното насилство врз мажи и момчиња во кризата во Сирија*, Женева: UNHCR; С. Алегра (2017 г.) „Откриено: силувањето мажи се користи систематски во Либија како воен инструмент“, *Гардијан*, 3 ноември www.theguardian.com/world/2017/nov/03/revealed-male-used-systematically-in-libya-as-instrument-of-war (пристапено на 25 ноември 2019 г.).
- Т. Едмундс (2006) „За што служат вооружените сили? променетата улога на војската во Европа“, *Интернешенал аферс*, 81 (6), стр. 1059-1075 и стр. 1065.
- Х. Вилмот и С. Ширан (2013 г.) „Заштита на цивилите во мировните операции на ООН: усогласување на концептите и практиките за заштита“, *Меѓународен преглед на Црвениот крст*, 95 (891/892), стр. 517–538 и стр. 519–520.
- Глобален центар за одговорност за заштита (2012) „За одговорноста за заштита“, 30 ноември www.globalr2p.org/about_r2p (пристапено на 11 ноември 2019 г.).
- Л. Обрадовиќ (2014 г.) *Родова интеграција во воените сили на НАТО*, Фарнам: Ашгејт паблишинг, стр. 76.
- Ј. Полчар, Т. Свејс, П. Мартен и Ј. Хендрик (2014 г.) „Воен индекс за ЛГБТ“, Хашки центар за стратешки студии, <http://projects.hcss.nl/monitor/88>.
- Генерално собрание на ООН (2018 г.) „Извештај на независниот експерт за заштита од насилство и дискриминација врз основа на сексуална ориентација и родов идентитет“, Документ на ООН. А/38/43, 11 мај, параграф 29.
- М. Блондин (2016 г.) „Жените во вооружените сили: унапредување на рамноправноста, ставање крај на родово базираното насилство“, извештај до Комитетот за рамноправност и недискриминација, Совет на Европа, док. 14073, стр. 8,13; Н. Франк (2010 г.) *Хомосексуалните мажи во странските војски во 2010 г.: Глобал пражмер*, Санта Барбара, Калифорнија: Центар Палм, Универзитет во Калифорнија, стр. 8; Р. Џ. Меккун, Е. Кир и А. Белкин (2006 г.) „Дали општествената кохезија ја одредува мотивираноста во борба? Старо прашање со стар одговор“, *Вооружени сили и општество*, 32 (4), стр. 646–654.
- Универзитет Реј Хуан Карлос, Австралиска комисија за човекови права и Австралиски одбранбени сили

(2015 г.) „Резолуцијата 1325 на СБ на ООН“, Универзитет Реј Хуан Карлос, Австралиска комисија за човекови права и Австралиски одбранбени сили, стр. 33.

- Насилните ритуали за иницијација се еден начин на кој доминантните групи во минатото ја наметнуваа својата моќ во вооружените сили. Овие ритуали ги поткопуваат институционалните напори за унапредување на инклузијата и честопати резултираат со сериозни физички и психички повреди. Истражувањата покажуваат дека тие не се поделотворни за унапредување на групната кохезија отколку тешките задачи во основната обука. Неодамна се откри дека овие ритуали често вклучуваат сексуални напади врз мажи, обично од страна на други хетеросексуални мажи, но малкумина воопшто размислуваат да го пријават тоа. Многу вооружени сили сега преземаат активни чекори за забрана на овие ритуали поради нивното штетно влијание врз кохезијата на единиците и врз воената готовност. На пример, в. А. Р. Морал, К. Л. Гор и Т. Л. Шел (издавачи) (2015 г.) *Сексуален напад и сексуално вознемирување во војската на САД: том 2. Проценки за персоналот на Министерството за одбрана од Студијата РАНД за работните места во војската од 2014 г.*, Санта Моника, Калифорнија: Корпорација РАНД; К.М. Келер, М. Метјус, К. Кари Хол, В. Марселино, Ј. А. Мауро и Н. Лим (2015 г.) *Ритуали за иницијација во вооружените сили на САД*, Санта Моника, Калифорнија: Корпорација РАНД.
- С. Б. Голдберг (2011 г.) „Отворени служби и нашите сојузници: извештај за инклузијата на жени и мажи што отворено се изјаснуваат за хомосексуалци во вооружените сили на сојузниците на САД“, *Журнал Вилијам и Мари за раса, род и општествена правда*, 17 (3), стр. 546-590 и стр. 560.
- Р. Егнел, П. Хојем и Х. Бертс (2012 г.) *Примена на родова перспектива во воените организации и операции: моделот на шведските вооружени сили*, Упсала: Универзитет на Упсала, стр. 88; Нордиски центар за родови во воени операции и Вооружени сили на Шведска (2015) „Чија безбедност? Практични примери за родови перспективи во воените операции“, Кунгсенген: NCGM.
- На пример, Анита Шјолсет (2013 г.) „Податоци за учеството на жените во силите и операциите на НАТО“, *Меѓународни интеракции: емпириско и теоретско истражување во меѓународни односи*, 39 (4), стр. 577; А. Р. Фебаро и Риту М. Гил (2010 г.) „Родова и воена психологија“, во Џоун С. Крајслер и Доналд М. Мекрери (издавачи) *Прирачник за родовите истражувања во психологијата, том 2: Родови истражувања во социјалната и применета психологија*, Њујорк: Спрингер, стр. 671–696.
- С. Фредерик (2015 г.) „Интеграција на жените во аргентинските вооружени сили и редефинирање на воената служба. Што значи демократизација на војската?“, *Динамик интернационал*, 11, стр. 4-5.
- Е. Гордон, А. Клиланд Велх и Е. Рос (2015 г.) „Реформа во безбедносниот сектор и парадоксалната тензија меѓу локалната сопственост и родовата рамноправност“, *Стабилност: Меѓународно списание за безбедност и развој*, 4 (1), стр. 1–23 и стр. 15.
- Релативната значајност на секој од овие фактори во рамките на „хипотезата на контакт“ е предмет на постојана академска дебата: Е. Л. Палук, С. А. Грин и Д. П. Грин (2018 г.) „Преоценување на хипотезата на контакт“, *Јавна бихевиорална политика*, стр. 1–30; К. Килмартин (2017 г.) „Мажите како сојузници“, во Џ. Шварц (издавач) *Советување на жените низ целиот животен век: зајакнување, застапување и интервенција*, Њујорк: Спрингер, стр. 225–242 и стр. 232.
- Д. Е. Рохал, М. Г. Ендер и М. Д. Метјуз (2017 г.) „Разновидност во војската“, во Д. Рохал, М. Г. Ендер и М. Д. Метјуз (издавачи) *Инклузија во американската војска: сила за разновидност*, Ланхам, М. Д.: Лексингтон букс, стр. 7–8; Национален центар за трансродова рамноправност „Знајте ги своите права: воени евиденции“, <https://transequality.org/know-your-rights/military-records> (пристапено на 25 ноември 2019 г.).
- На пример, в. САД (лезбејки и трансродови луѓе) и Холандија (лезбејки). Полчар и др., забелешка 17 погоре, стр. 70; Ј. Харисон-Квинтана и Ј. Л. Херман (2013 г.) „Сè уште служат во тишина: трансродовите војници и ветерани во националното истражување за трансродова дискриминација“, *Журнал за ЛГБТИ политики*, 3, стр. 1–13; Г. Д. Синклер (2009 г.) „Хомосексуалноста во војската: преглед на литературата“, *Журнал на хомосексуалноста*, 56 (6), стр. 701–718.
- Национален центар за транс рамноправност (2015 г.) „Трансродовите лица во воена служба: податоци од трансродовото истражување во САД од 2015 г.“, <https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-VeteransDayReport.pdf> (пристапено на 13 јануари 2020 г.).



3. Како би изгледал одбранбен сектор што ја унапредува родовата рамноправност и ја интегрира родовата перспектива?

Во овој дел се опишува визија за тоа како би изгледал одбранбен сектор што ја унапредува родовата рамноправност и ја интегрира родовата перспектива.

Во сржта на оваа визија се начелата на добро управување во безбедносниот сектор, имено репрезентативноста, одговорноста, транспарентноста, владеењето на правото, учеството, одговорноста, ефективностa и ефикасноста, а сите тие бараат родова рамноправност како централен елемент.ⁱ Вооружените сили не можат сами да ги одржуваат овие начела. Напротив, доброто управување во безбедносниот сектор се заснова на соодветни односи помеѓу *безбедносните субјекти* (како што се вооружените сили), оние што *управуваат* со вооружените сили (како што се министерствата за одбрана) и оние што вршат надворешен *надзор* над вооружените сили и другите одбранбени институции (како што се парламентите, НИЧП и граѓанското општество.) Овој дел ги разгледува сите овие три групи фактори.

3.1 Безбедносни субјекти

Овој дел дава визија за вооружените сили и другите одбранбени институции како безбедносни субјекти.

Оптимизирање на оперативната ефективност

Вооружените сили и другите одбранбени институции обезбедуваат оптимално опкружување, во кое најдобрите и најпаметните жени и мажи во земјата можат да соработуваат. Нивната успешност ги направи вооружените сили и другите одбранбени институции пример за другите сектори и земји за тоа како можат да го максимизираат потенцијалот на мешаните тимови. Владата и населението имаат доверба дека одбранбените институции ги исполнуваат своите задачи ефикасно и ефективно.

Разузнавањето и оперативното планирање вклучуваат сеопфатна родова анализа

Тимови составени од жени и мажи собираат оперативни разузнавачки информации од широк спектар на извори, врз основа на своите различни мрежи, пристап и знаење. Информациите се разложуваат по род и се евалуираат од тимови обучени за родова анализа.ⁱⁱ Потоа, надлежните за оперативно планирање применуваат родова перспектива и разгледуваат како може да влијае воената интервенција врз различни групи жени,

ⁱ В. Алатка 1, "Управување со безбедносниот сектор, реформа во безбедносниот сектор и родот", за дискусија за начелата на доброто управување со безбедносниот сектор и за тоа зошто родовата рамноправност е суштински елемент.

ⁱⁱ Интегрирањето на родот во разузнавачките процеси и институции е предмет на Алатката 14, "Разузнавањето и родот".

Фото: Жени што служат во Авганистанската гранична полиција и припадници на Мисијата на НАТО Одлучна поддршка спроведоа шур (консултативен совет или собрание) на Меѓународниот аеродром во Кандахар, за да разговараат за прашањата поврзани со безбедноста на аеродромот и со родовата интеграција во авганистанските безбедносни сили, 2015 г. © Resolute Support Media.

мажи, девојчиња и момчиња на различни начини, со што се максимизира оперативната ефективност и се ублажуваат сите негативни последици до најголем можен степен.

Сите воени единици имаат капацитет да ја интегрираат родовата перспектива во својата работа

Сите наставни програми за образование и обука се изготвуваат со придонес од квалификувани родови советници¹ и од експерти за родови теми. Онаму каде што е тоа потребно, тие вклучуваат упатства за тоа како да се примени родовата перспектива на темата како цел на учењето и како критериум за оценување. Како резултат на тоа, сите вработени во одбраната можат да применат родовата перспектива во својата стручна работа. Воените вежби се спроведуваат на начин што ги истакнува придобивките од работењето во мешани тимови и што бара од тимовите да применат родовата перспектива за да бидат успешни. Мрежа на родови претставници поддржува постојана интеграција на родовата перспектива од страна на тимовите, истовремено информирајќи ги родовите советници и високите лидери за празнините во знаењето и за научените лекции.

Воените единици комуницираат позитивно со различно цивилно население при операциите

Војските распоредуваат родово мешани тимови во подрачјето каде што се изведува мисијата, кои имаат културна свест и практични вештини за позитивно комуницирање со различни групи на луѓе, вклучително и со жени и мажи. Има доволно квалификувани жени и мажи кои работат во сите улоги и функции што можат да вклучуваат контакт со локалното население во земјата и во странство. (В. во Рамката 5 за пример од Јордан, во кој се наведува зошто женскиот персонал се смета за составен дел од воената ефективност.) Не се јавува СЕЗ, а сите наводи се решаваат брзо, транспарентно и праведно.

Рамка 5: Зголемување на учеството на жените во Јорданските вооружени сили

До 1990-тите години, жените во Јорданските вооружени сили (ЈВС) беа ограничени на медицински и административни работни места. По лобирањето на принцезите Ајша Бинт ал-Хусеин и Басма Бинт Али Бин Наиф кај кралот, во 1995 г. беше основана Дирекцијата за прашања на жените во војската. Потоа, принцезата Ајша Бинт ал-Хусеин стана генерал-мајор и беше првата арапска жена од Блискиот Исток што ја посетувала Кралската воена академија во Сандхерст во Велика Британија. Таа служи како пример за жените во ЈВС - заедно со поранешниот воен стоматолог, генерал-мајор Фалак Јамани, која служеше 27 години пред да биде првата жена избрана во парламентот надвор од системот на квоти.¹

ЈВС се обидуваат да ги отстранат бариерите за жените што служат, на пример, преку воведување породилно отсуство, мерки за отстранување на дискриминација во платите и унапредувањето и можност за носење хиџаб со униформа. Аргументите за зголемување на бројот на жени во ЈВС главно се повикуваат на оперативната ефективност. Вмешаноста на жени во самоубиствен бомбашки напад во Аман во 2005 г. доведе до барања да се ангажираат повеќе жени во борбата против радикализацијата и тероризмот и во разузнавањето. Подоцна, тимовите за работа со жени (ТРЖ) беа клучен дел од учеството на Јордан во Меѓународните сили за безбедносна помош во Авганистан. Во последниот период ЈВС се ангажираа во справувањето со сириските бегалци во Јордан.

Напредокот во зголемувањето на бројот на жени (во немедицински улоги) од 0,7% во 2006 г. до целни 3 проценти беше скромно на почетокот (НАТО, 2014 г.). Меѓутоа, работите започнаа да се менуваат во 2017 г., кога Јордан стана една од првите земји на Блискиот Исток што усвои НАП за ЖМБ. НАП беше резултат на консултативен

¹ Улогите на родовите советници и на родови претставници се објаснети во делот 4.4. Лекциите научени преку користењето вакви експертски функции за родови прашања се разгледуваат и во Алатката 1, "Управување со безбедносниот сектор, реформа во безбедносниот сектор и родот".

процес во кој учествуваа претставници на граѓанското општество и на владини органи, вклучително и безбедносни субјекти како ЈВС. Во планот се истакнува потребата од унапредување на учеството на жените во вооружените сили и од подобрување на родовата одговорност на ЈВС, особено во однос на специфичните безбедносни потреби на жените.

Користејќи поддршка од НАТО, ЈВС го дадоа својот придонес во спроведувањето на НАП со изготвување и спроведување тригодишен акционен план. Планот на ЈВС е насочен главно кон подобрување на образованието и обуката за родовата свест и кон зајакнување на инфраструктурата на Воениот центар за обука на жени. Покрај тоа, во 2018 година, жени од канадските сили го тренираа ТРЖ на Силите за брз одговор на ЈВС, првиот вод на ЈВС составен само од жени. Со тоа ЈВС преземаат сеопфатен пристап во зголемувањето на бројот на жени: промени во политиката, промовирање позитивни примери, алоцирање средства, подобрување на обуката и инфраструктурата и создавање партнерства во земјата и на меѓународно ниво.

Извори: J. Кавар (2017) „Еволуцијата на улогата на јорданските жени во вооружените сили“, блог Жените во меѓународната безбедност, 28 ноември, www.wiisglobal.org/jordanian-womens-evolving-role-in-the-armed-forces; И. Алхарахшен (2015) „Јорданскиот придонес во Авганистан“, списание „УНИПАТ“, специјално издание, <http://unipath-magazine.com/jordanian-contributions-to-afghanistan>; М. Кабрера-Балезанд, А. Фал Дутра Сантос (2016) „Работилница за трошоци и буџетирање за НАП во Јордан: Приближување на НАП на еден чекор поблизу до ефективно спроведување“, Мировни жени; Национална коалиција за 1325 и Јорданската национална комисија за жени (2017) „Јорданскиот национален акционен план за спроведување на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ООН за жените, мирот и безбедноста, 2018–2021 г.“, 3 декември, стр. 15, <http://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/jordanian-national-action-plan>; НАТО (2014) „Зголемената улога на жените во јорданските вооружени сили“, iKnowPolitics, 12 август, <http://iknowpolitics.org/en/learn/textledge-resource/multimedia/growing-role-jordanian-servicewomen>; Фонд Партнерство за мир на НАТО (2017) „Јордан III“, септември, https://salw.hq.nato.int/Content/factsheets/Factsheet%20Jordan%20III_en%20Sep%202017.pdf; А. Коноли (2018) „Неколку добри жени: Канадски жени војници ќе го обучуваат првиот вод во јорданската армија составен само од жени“, Глобал њуз Канада, 4 јули, <https://globalnews.ca/news/4310223/canada-female-engagement-team-jordan-armed-forces>.

Родовата рамноправност е централен елемент на сите мисии за обука и поддршка

Разменувањето добри практики за унапредување на родовата рамноправност и/или дискусијата за интегрирање на родовата перспектива е дел од секој заеднички воен ангажман со партнерски одбранбени институции. Жените и мажите учествуваат во сите активности за соработка, како што се заеднички воени вежби, образовна размена, советодавна поддршка и програми за практична помош. Онаму каде што е потребно, се обезбедува техничка помош за да се обезбеди дека се применува родовата перспектива во текот на сите активности поврзани со реформа на безбедносниот сектор и со разоружување, демобилизација и реинтеграција. На крајот на секоја соработка, партнерските институции знаат зошто и како да применат родовата перспектива во својата работа.

3.2 Управување со одбраната

Во овој дел се дава визија за институциите што управуваат со работата на вооружените сили - тоа е министерството за одбрана во повеќето земји, иако дел од долунаведените управувачки функции се вршат исто така (или исклучиво) во рамките на самите вооружени сили.

Работното место нема бариери поврзани со род, сексуална ориентација и родов идентитет

Никому не му е оневозможено да служи на која било позиција во вооружените сили поради својот род, сексуална ориентација или родов идентитет. Персоналот им се спротивставува на стереотипите со тоа што значителен број лица служат на места и функции што не се стереотипно поврзани со нивниот род. Раководителите ги препознале и отстраниле неформалните бариери што им оневозможуваат на различни групи жени и мажи, вклучително и на ЛГБТИ лицата, да работат на одредени позиции или со одреден чин. Жените и мажите во персоналот имаат еднаков пристап до обука и менторство.

Институционалната култура им овозможува на сите жени, мажи и ЛГБТИ луѓе да се истакнат

Групи жени и мажи, вклучително и ЛГБТИ лица, што во минатото не биле доволно застапени, се регрутираат активно во вооружените сили. Со работни политики погодни за семејствата, позитивни примери, ментори и со развивање различни кариерни патишта се обезбедува жени и мажи со различни особини да останат во институцијата и да достигнат високи позиции. Способноста да се создаде работна средина во која успеваат мешани тимови е критериум за унапредување во високи чинови и на раководни места.

Силното лидерство обезбедува работна средина без сексуална и родова дискриминација

Сите лица на лидерски позиции, од најмалите единици до највисоките чинови, испраќаат доследна порака до персоналот дека вооружените сили и другите одбранбени институции не толерираат сексуална и родова дискриминација, малтретирање, вознемирување и злоупотреба. Водачите се проактивни во спречувањето и во одговорот на секое такво однесување. Сите вработени сметаат дека можат да се изразат слободно, без оглед на нивниот род, сексуална ориентација или родовиот идентитет и дека можат да им се придружат на здруженијата на персоналот што ги претставуваат.

Вработените имаат доверба и знаат како да пристапат до формални и неформални, внатрешни и надворешни механизми за претставки и за поддршка ако имаат какви било проблеми. Подносителите на претставки не се соочуваат со негативни последици во вид на одмазда или пречки во кариерата ако користат механизми за претставки со добра волја.

Институционалните родови структури ја унапредуваат родовата рамноправност и ја поддржуваат примената на родовата перспектива

Родот се смета за специјализирана компетентност што е од суштинско значење за војската и се алоцираат наменски финансиски средства за поддршка на тој пристап. Се назначуваат квалификувани родови советници во секоја командна структура, кои соработуваат со мрежи на обучени родови претставници. И родовите советници и родовите претставници имаат посебен дел од работно време за да се посветат на таа функција. Исто така, постојат родови структури во одделите за човечки ресурси, кои промовираат родовата рамноправност и разновидност при вработувањето и еднакви можности за жените и мажите, вклучително и за ЛГБТИ лицата. Лидерството и кадровските оддели имаат позитивни односи со здруженијата на персоналот што претставуваат жени и мажи, ЛГБТИ лица и други различни групи.

3.3 Надзор врз одбранатаⁱ

Во овој дел се дава визија за улогата што ја имаат поединците, институциите и организациите што вршат надзор на вооружените сили и другите одбранбени институции, за да обезбедат спроведување на активностите на ефективен и одговорен начин. Надзорот врз одбранбените институции мора да функционира и надворешно (однадвор) и внатрешно (однатре). Субјекти за надворешен надзор се цивилните власти, кои вршат демократска контрола врз вооружените сили. Формални тела за надзор се парламентарните комисии за одбрана, НИЧП и народниот правобранител, кои вршат мониторинг на воените касарни и на условите за персоналот на служба. Неформални тела за надзор се ГО, групи на жени, академската заедница и медиумите. Субјекти за внатрешен надзор се командантите и/или цивилните службеници задолжени да обезбедат постигнување на целите на мисијата; почитување на стандардите за образование, обука и дисциплина; и правилно распоредување на човечките и финансиските ресурси. Дел од нив работат во рамките на специјализирани тела за внатрешен надзор, како што се ревизорски тела, дисциплински трибунали или тематски работни групи или единици. Потребни се стабилни надзорни процеси за да можат вооружените сили и другите одбранбени институции да ги почитуваат стандардите за однесување и да обезбедат дека нивните вредности се усогласени со оние на поширокото општество.

Одбранбените институции редовно вршат родово самооценување и интерни контроли

Постапките, доктрините, директивите и практиките се оценуваат систематски од родовата перспектива и се ревидираат за да се обезбеди вооружените сили и другите одбранбени институции да ги поддржуваат потребите на мажите и жените во персоналот и да се примени родовата перспектива во сите операции. Процесите на евалуација вклучуваат редовни истражувања на институционалното опкружување и родови ревизии и/или проценки. Министерствата за одбрана, министерствата за еднакви можности и парламентарните комисии се вклучени во овие контроли и го следат спроведувањето на препораките. Надворешни експерти и граѓански организации за родови прашања, на пример оние што се вклучени во НАП за ЖМБ, даваат свое мислење периодично.

Одбранбените институции редовно ги следат внатрешните практики од родовата перспектива

Редовно се собираат статистички податоци разложени по пол, за да се измери напредувањето на жените и мажите во секоја фаза од кариерата. Се мерат трендовите со текот на времето и тие се користат за поставување родови цели за вработување и за ревидирање на критериумите за избор, распоредување и унапредување, нивото на задржување, семејните политики и мерките за рамнотежа помеѓу работата и личниот животот, како и за утврдување на областите каде што има дискриминација.

Механизмите за претставки се родово одговорни и се следат од родовата перспективаⁱⁱ

На персоналот му се достапни голем број внатрешни и надворешни механизми за претставки, вклучително и опции што не бараат од лицето да се жали преку командната хиерархија. Механизмите за претставки се насочени кон жртвите, при што се посветува особено внимание на достапноста за жртвите на родовата дискриминација и вознемирување и за малцинските групи во војската. Со подносителите се постапува со почит и се упатуваат на соодветни здравствени и услуги за поддршка, а претставките се решаваат брзо и транспарентно. Персоналот што работи во рамките на воената правда и во дисциплинските механизми добива обука за справување со родовата пристрасност и со кривични дела засновани на род. Анонимизирани статистички податоци за зачестеноста,

ⁱ Комплементарен извор за интегрирање на родот во внатрешниот надзор на вооружените сили е упатството на DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) *Интегрирање родовата перспектива во внатрешниот надзор во вооружените сили*, Женева: DCAF.

Во Алатката 7 се разгледува подетално како можат парламентите да интегрираат родовата перспектива и да ја унапредат родовата рамноправност преку надзор на безбедносниот сектор, вклучително и надзор на вооружените сили.

ⁱⁱ Подетални упатства за механизмите за претставки за вооружените сили може да се најдат во DCAF (2015) *Родот и механизмите за претставки: прирачник за вооружени сили и за омбудсмани за спречување и одговор на родово заснована дискриминација, вознемирување, малтретирање и злоупотреба*, Женева: DCAF.

природата и резултатите од различните видови претставки им се достапни на надворешните субјекти за надзор и се користат за утврдување приоритетни активности за превенција, образование и подигнување на свеста.

Граѓаните можат да ги повикаат вооружените сили на одговорност преку надворешни механизми за претставки

Вооружените сили објавуваат информации за тоа какво однесување на нивниот персонал би претставувало прекршување на законот или на внатрешни политики и за тоа како можат да поднесат претставки луѓе од пошироката јавност. Постојат повеќе начини за поднесување претставки од јавноста, кои се развиени во консултација со граѓанското општество, за да се обезбеди механизмите за оплаки да бидат широко достапни, вклучително и за жени и за ЛГБТИ. Им се нуди физичка заштита на подносителите, ако е тоа потребно. Се постапува брзо и транспарентно по оплаките и се информира јавноста за резултатот и за следните чекори.

Одбранбените институции се отворени за активен и ефективен надворешен надзор¹

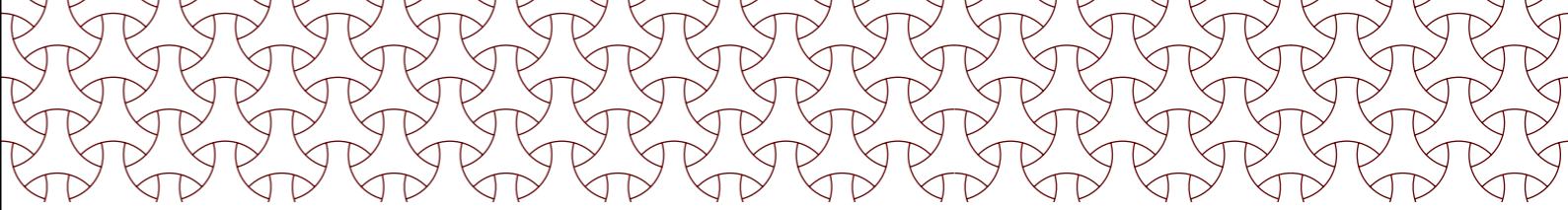
Вооружените сили и другите одбранбени институции соработуваат позитивно со надворешните субјекти за надзор. Комисии и совети за национална безбедност и парламентарни комисии за одбрана вршат редовна контрола на способноста на војската да примени родова перспектива во своите операции и да ја унапреди родовата рамноправност и диверзитетот во институцијата. Соодветно финансирани омбудсмани и НИЧП имаат законско право да ги следат активностите на одбранбениот сектор, како и да примаат претставки од персоналот и од јавноста, да започнат истраги и да даваат препораки. Одбранбените институции имаат култура на отвореност за дискусија, дебати и учење и соработуваат со академската заедница и со ГО на родови теми.

¹ Повеќе информации за тоа како можат омбудсманите и НИЧП да интегрираат родова перспектива во својот надзор на вооружените сили и другите институции за безбедност можат да се најдат во DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) *Интегрирање на родот во надзорот на безбедносниот сектор од страна на омбудсмани и национални институции за човекови права*, упатство, Женева: DCAF.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Референции

1. Мрежа на ООН за известување за жените (2007 г.) „Јордан - пратеничката Фалк Јамани ја слави изборната победа надвор од квотата“, 26 ноември, <https://wunrn.com/2007/11/jordan-parliament-member-falak-jamaani-celebrates-election-victory-beyond-quota>.



4. Како може одбранбениот сектор да ја унапреди родовата рамноправност и да интегрира родова перспектива?

Во претходниот дел беше дадена визија за одбранбен сектор што ја унапредува родовата рамноправност и интегрира родова перспектива. Во овој дел се нудат практики засновани на докази за постигнување на таа цел. Тој е сочинет од пет подделови, во кои се разгледуваат темите: развивање поддршка и капацитет на лидерите, правна и политичка рамка, стратегии за поттикнување родово рамноправност и поширока разновидност во вооружените сили, родова перспектива во воените операции и надворешен надзор.

Способноста да се процени моменталната состојба, да се препознаат проблемите и да се развијат нови решенија е клучна за да можат одбранбените институции да постигнат напредок во родовите прашања. Повеќе сеопфатни алатки за проценка за воените сили се прикажани во Рамката 6. Покрај тоа, делот 5 дава упатство за самооценка што може да помогне да се идентификуваат почетните точки за унапредување на родовата рамноправност во секоја од овие области.

4.1 Поттикнување на ангажманот и капацитетите на лидеритеⁱ

Водачите на сите нивоа играат клучна улога, не само со издавање наредби, туку како примери што ја обликуваат институционалната култура на вооружените сили. Тие утврдуваат какво однесување ќе биде наградено, што ќе се толерира и што ќе се казни. Тие го одредуваат тонот на културата на една институција преку својата комуникација со останатиот персонал. На пример, ако командантите на единиците или подофицерите ги нарекуваат мажите „девојчиња“ или „геј“ кога нема да исполнат некоја задача или ќе покажат слабост, тоа подразбира дека постои „внатрешна група“ (одредени „мажествени“ мажи) и „надворешна група“ (жени, ЛГБТИ). Ако женскиот персонал е изземен од тешки или непријатни задачи или ако му се припишуваат одредени особини (на пр. убавина, мајчински инстинкти) што бараат дополнителна заштита, тоа ја потврдува претставата дека жените се помалку способни од мажите и дека претставуваат непотребен товар за остатокот од групата.¹

ⁱ Создавањето лидерство за родово рамноправност е обработено и во DCAF (2015), *Родот и механизмите за претставки: прирачник за вооружени сили и за омбудсмани за спречување и одговор на родово заснована дискриминација, вознемирување, малтретирање и злоупотреба*, Женева: DCAF.

Рамка 6: Алатки за проценка за вооружените сили

Во текот на последната деценија се развиени бројни методологии за проценка за вооружените сили, со посебен фокус на препознавање на пречките за родова рамноправност и на интегрирање на родовата перспектива.

Родово самооценување

Спроведувањето родово самооценување е одличен прв чекор за вооружените сили, за да утврдат какви закони, доктрини, директиви и практики постојат, а какви се потребни.

Водичот за родово самооценување за полицијата, вооружените сили и правосудниот сектор на DCAF нуди осумстепен процес за спроведување проценка на вооружените сили, изготвување акционен план за унапредување на организацијата и следење и оценување на спроведувањето на планот. Со проценката се собираат информации за 16 „димензии на родово одговорност“, групирани во следниве теми:

- ✦ делотворност во работењето;
- ✦ закони, политики и планирање;
- ✦ односи со заедницата;
- ✦ одговорност и надзор;
- ✦ персонал; и
- ✦ институционална култура.

Водичот е достапен на седум јазици.

В. DCAF (2011), *Упатство за родово самооценување за полицијата, вооружените сили и правосудниот сектор*, Женева: DCAF, <https://www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector>.

Проценка на организациското опкружување

Проценката на организациското опкружување, која, во идеален случај, би се вршела периодично, ја зајакнува способноста на војската преку достапно, навремено и сигурно стратешко истражување на луѓето. Процесот честопати опфаќа комбинација на анкета, фокус-групи, интервјуа и канцелариско истражување.

Прирачникот на DCAF *Родово одговорна проценка на организациското опкружување во вооружените сили* нуди совети за планирање, спроведување, известување и надградување на истражувањето за опкружувањето. Во секој од чекорите се објаснува како да се осигури дека проценката на опкружувањето ќе опфати родово перспектива, да се посвети внимание на различните искуства на мажите и жените во персоналот и да се соберат внимателно податоци за сексуалната дискриминација и вознемирување.

В. DCAF (2019), *Родово одговорна проценка на организациското опкружување во вооружените сили*, Женева: DCAF, <https://www.dcaf.ch/gender-responsive-organizational-climate-assessment-armed-forces>.

Проценка на бариерите

Ова е истражување што ги разгледува институционалните бариери (како што се ограничувања за тоа кој може да служи на позиции што се испраќаат на мисии), бариерите за испраќање на мисии (како што се критериумите за избор) и бариерите по испраќањето на мисии (како што се ефектите од мисијата врз кариерата на лицето). Покрај овие формални бариери, се разгледуваат и неформалните бариери поврзани со институционалната култура.

Анализата опфаќа преглед на постојните закони, политики и протоколи, како и анкети и интервјуа со одговорните за донесување одлуки и со лица што биле и што не биле испратени на мисии. Потоа, проценката дава препораки за надминување на утврдените бариери.

В. DCAF(2020 г.) *Можности за мерење на ефектите врз жените во мировни операции: методологија за проценка на бариерите*, Женева: DCAF.

За да им се посвети соодветно внимание и ресурси на мерките за родова рамноправност и за вклучување на родовите аспекти во политиките е потребна активна посветеност од повисоките лидери, како и поддршка од лидерите и влијателните личности на пониско ниво. Се користат повеќе иновативни иницијативи за да се поттикнат лидерите во одбранбените институции да ја прифатат родовата рамноправност. Министерството за одбрана на Обединетото Кралство назначува еден од своите највисоки претставници како Предводник за ЖМБ во вооружените сили, за да ги направат своите заложби повидливи. Заменикот на Генералниот секретар одговорен за Одделот за мировни операции на ООН повеќепати изрази заложби за унапредување на родовата рамноправност во својство на член на Меѓународната мрежа на предводници за родови прашања. Заложбите на лидерите за родова рамноправност и инклузија можат да се покажат со учество на одбранбените институции во јавни кампањи поврзани, на пример, со Меѓународниот ден на жената, паради на гордоста (види Рамка 11 на стр. 48) и верски и културни прослави на малцинствата, како и со воени комеморации и прослави на кои ќе се истакне придонесот на жените и на недоволно застапените групи.

Покрај прифаќањето, командантите на сите нивоа треба да имаат способност да применат родово перспектива во својата област на работа, без оглед дали во стратегијата, операциите, управувањето со персоналот или во друга област. Тоа бара примена на релативно високо ниво на стручност за родови прашања во различни специјализирани области, а вооружените сили наоѓаат креативни начини да ја задоволат оваа потреба (види Рамка 13 на стр. 55 за резиме на програмата за родови ментори во Шведска).

Дел од стратегиите за создавање волја и капацитет на високите воени лидери за унапредување на родовата рамноправност и примена на родовата перспектива во работата се:

- ✦ семинари за клучни лидери, родово менторство и други интервенции во мали групи или лице в лице;
- ✦ вклучување на лидерите во настани поврзани со НАП за ЖМБ, вклучително и состаноци со ГО заинтересирани за спроведувањето на обврските од НАП во одбраната;
- ✦ поттикнување на водачите да се среќаваат редовно со здруженијата на персоналот што претставуваат жени и ЛГБТИ; и
- ✦ опфаќање на способноста за управување со мешани тимови и за интегрирање на родовата перспектива во критериумите за оценување на работата и за унапредување.

4.2 Создавање правна и политичка рамка за постигнување родова рамноправност

Законите што ги уредуваат вооружените сили и другите одбранбени институции и политиките во нив треба да имаат за цел да бидат *трансформативни* кога станува збор за родовата рамноправност, да создадат услови во кои овие институции ќе им дадат повеќе поддршка на жените и мажите во текот на целата кариера и ќе можат подобро да ги задоволат различните безбедносни потреби во сите операции, во земјата и во странство. Тоа значи да се гарантира дека не постои формална дискриминација врз основа на род, сексуална ориентација или родов идентитет. Исто така, тоа значи да се обезбеди законите и политиките да ги отстранат неформалните бариери за родовата рамноправност, на пример со забрана на сексуално вознемирување и на друго дискриминаторско однесување и со овозможување жените и мажите да служат подеднакво, земајќи ги предвид нивните семејни обврски.

Одбранбениот персонал, здруженијата на персоналот, парламентарците, граѓанските организации, академската заедница и други експерти можат да играат своја улога во изработката на закони и политики за одбраната. При развивањето стратегии за унапредување на родовата рамноправност и за интегрирање на родовата перспектива, одбранбените институции треба да се консултираат со ГО што работат на родова рамноправност, како и со здруженијата на персоналот. Треба да ги имаат предвид постојните закони, владини политики, НАП и други национални иницијативи поврзани со родовата рамноправност и да бараат синергии со иницијативи за родовата рамноправност во други делови од јавниот сектор.

Реформирање на законите и политиките што дискриминираат врз основа на пол, род, сексуална ориентација или родов идентитет

Во минатото не им беше дозволено на жените да служат во широк спектар функции во вооружените сили, а особено на борбени позиции. Сепак, жените имаат долга историја на вклученост во борбите (што често не се признава, како во примерот од Украина во Рамка 7). Со текот на времето се изнесени многу причини за исклучување на жените од борбени и од одредени други улоги, почнувајќи од аргументите дека жените не се доволно физички силни и дека се ризикува мешаните тимови да ја поткопаат кохезијата на единиците, до стравувањето дека е можно мажите да постапуваат нерационално за да ги заштитат своите соборки. Меѓутоа, позитивните искуства на земјите што им дозволуваат на жените да служат во сите улоги ја оспоруваат валидноста на овие аргументи, па сè повеќе земји ги отстрануваат сите формални бариери за жените што служат.²

Како што е нагласено во дел 2, на лезбејките, хомосексуалците и бисексуалците им е сè уште забрането да служат во многу земји, како и на трансродовите луѓе (иако тие служат отворено во Холандија уште од 1974 г. - видете во Рамката 11 на страница 48).

Дел од правните реформи што се потребни за создавање формална рамноправност во вооружените сили и во другите одбранбени институции се во надлежност на парламентот - на пример, да предвиди уставна или законска забрана на дискриминацијата врз основа на пол, род, сексуална ориентација и/или родов идентитет и да обезбеди тие да бидат применливи во вооружените сили. Вооружените сили и другите одбранбени институции можат да преземат различни чекори за да се осигурат дека внатрешните регулативи и политики промовираат родова рамноправност.

- ◆ Преглед на регулативите и политиките, за да се пронајдат евентуалните формални или неформални ограничувања за жените (или за одредени групи, вклучително и ЛГБТИ) што служат во силите или во конкретни улоги и функции.
- ◆ Документирање на образложението за тие ограничувања и преиспитување на доказите на кои се засноваат. При тоа се потребни консултации со експерти за конкретната област и со правници и разгледување на искуствата на другите вооружени сили во интегрирањето на овие групи.
- ◆ Заложба за редовно оценување на сите регулативи и политики од родова перспектива.

Рамка 7: „Невидливиот баталјон“ во Украина - оспорување на перцепциите за улогата на жените во конфликтите

Прашањето дали треба да им се дозволи на жените да се вклучат во конфликтот во Донбас во источна Украина стана предмет на политичка дебата. Сепак, илјадници жени веќе беа вклучени во борбени операции во самофинансирани волонтерски

баталјони, честопати купувајќи ја сами опремата и покрај тоа што не добиваа плата или бенефиции. Медиумите ги прикажуваа жените главно како жртви или како дотерани и нашминкани „бункерски дами“, кои им даваат морална поддршка на сопрузите, со што ги потврдуваа сексистичките и неточни стереотипи. Како последица на тоа, жените во волонтерските баталјони се соочија со мноштво пречки наметнати од страната, за која се бореа, особено откако повеќето волонтерски баталјони беа интегрирани во Украинската национална гарда.

Законски пречки засновани на застарени закони за безбедност и здравје им забрануваа на жените да работат со експлозивни или на места што вклучуваат носење товар потешок од седум килограми.

Како резултат, жените беа честопати непријавени, или лажени дека служат на место што е отворено за жени, а всушност служеле во целосно борбена улога. Во еден пример, жена пријавена како сметководителка, всушност служела како оператор на ракетен фрлач. Немањето формален статус значеше дека многу жени не добиваа униформи или услуги, како што е гинеколошка здравствена заштита. Покрај тоа, овие жени мораа да се соочуваат постојано со сексистичките и стереотипните ставови на многу од мажите што служеа со нив.

Како одговор на тоа, група активисти од граѓанското општество и жени борци го основаа проектот Невидливиот баталјон, за да ја запознаат јавноста со улогата на жените во конфликтот и да побараат од Министерството за одбрана да ги измени законите и политиките за да се унапреди родовата рамноправност. Во придружната медиумска кампања беше прикажан филм, во кој се документираат личните приказни на шест жени (вклучително и две снајперистки и медицинска сестра на бојното поле) за време на конфликтот и по него, а кампањата се совпадна со донесувањето на НАП на Украина за ЖМБ во 2016 г.

На крајот, кампањата резултираше во донесување закон за родовата рамноправност во вооружените сили, со кој се зголеми бројот на позиции и чинови отворени за жени и се призна нивното право на служба под еднакви услови за вработување. Промените во јавната перцепција беа засилени со поточно известување од владата, која им даде боречки статус на 7.000 жени што служеле во Донбас (Интерфакс-Украина, 2018 г.). По кампањата, напливот на регрутирање жени резултираше со вработување 24.000 жени, меѓу кои и 3.000 офицери, во украинските вооружени сили.

Извори: Г. Гриценко (2018 г.) „Невидливиот баталјон“: како го обезбедија украинските жени правото да се борат рамо до рамо со мажите“, openDemocracy, 20 февруари, <https://www.opendemocracy.net/od-russia/ganna-grytsenko/invisible-battalion-ukraine>; Г. Гриценко, А. Квит и Т. Марцењук (2016 г.) „Невидливиот баталјон“, Киев: Украински фонд за жени; UN Women (2016 г.) „Жените го менуваат лицето на вооружените сили во Украина“, 1 ноември, <http://eca.unwomen.org/en/news/stories/2016/10/women-are-changing-the-face-of-armed-forces-in-ukraine>; Интерфакс-Украина (2018 г.) „Околу 7.000 украински жени имаат статус на учесници во борбите“, Киев Пост, 7 март, <https://www.kyivpost.com/ukraine-politics/7000-ukrainian-women-status-participants-hostilities.html>.

В. Алатка 1, Рамка 11, за уште еден пример од Украина за активности против родовата пристрасност и семејното насилство во вооружените сили.



Фото: Припадници на украинските вооружени сили, 2010 г. © Ministry of Defence of Ukraine/Назар Волошин.

Користење кодекси на однесување за унапредување на родовата рамноправност

Кодексите на однесување (некои сили користат изјави за вредности и стандарди) ги наведуваат и ги обликуваат вредностите на вооружената сила. Важно е во нив да се потенцира посветеноста на институцијата кон родовата рамноправност, како и кон недискриминацијата воопшто. Во Кодексот на однесување на Националните одбранбени сили на Јужна Африка се вели: „Ќе постапувам праведно со сите луѓе и ќе ги почитувам нивните права и достоинство во секое време, без оглед на расата, етничката припадност, родот, културата, јазикот или сексуалната ориентација.“³ За да биде ефективен, кодексот на однесување треба да биде нашироко промовиран и добро познат на сите членови на персоналот, а при дисциплински постапки треба да се упатува на него, ако одреден вработен не го почитувал.

За да гарантираат дека кодексите на однесување ја промовираат родовата рамноправност, вооружените сили и другите одбранбени институции можат:

- ◆ да наведат заложби за рамноправност, почитување, диверзитет и/или инклузија во кодексите на однесување;
- ◆ да се консултираат со комисии за различности, здруженија на вработени и ГО, за да се осигурат дека користените формулации се инклузивни, разбирливи и приспособени на националниот контекст;
- ◆ да обезбедат дека во образованието и обуката се обработува значењето на родовата рамноправност во вредностите на институцијата.

Осигурете се дека политиките за човечки ресурси ја поддржуваат родовата рамноправност

Политиката за човечки ресурси, а особено семејната политика, има клучно значење за родовата рамноправност во вооружените сили поради неколку причини. Прво, лошата рамнотежа помеѓу работата и личниот живот и недоволната поддршка за бремените жени и за родителите со мали деца спаѓаат меѓу најчестите причини поради кои луѓето ги напуштаат вооружените сили. Значи, нерешавањето на овие проблеми ги поткопува капацитетите. Второ, во некои вооружени сили се исклучуваат жените од распоредување и од унапредување само затоа што се во репродуктивна возраст; што, повторно, може да ги поткопа капацитетите. Родовата рамноправност значи мажите да ги имаат истите права како и жените да се грижат за своите деца и товарот од неплатената грижа да биде поделен рамноправно меѓу жените и мажите.⁴ Иако сите вооружени сили треба да изработат политики погодни за семејствата и други политики за човечки ресурси, одредбите во овие политики ќе се разликуваат значително зависно од културните норми и од природата на работата на војската. На пример, вооружените сили што имаат долги мисии во странство можат да им дозволат на припадниците да ги понесат семејствата, како што направија САД во своите бази во Јапонија, или да дозволат две лица да поделат еден ангажман на мисија, како во норвешките сили.⁵ Грижата за децата може да биде важна во одредени средини; во други, можеби родителите претпочитаат да ги остават своите деца кај поширокото семејство.

Вооружените сили и другите одбранбени институции можат да преземат различни чекори за да се осигурат дека семејните и другите политики за човечки ресурси промовираат родова рамноправност.

- ◆ Спроведување истражувања за тоа како моменталните семејни политики ја унапредуваат или ја поткопуваат родовата рамноправност во консултација со жени и мажи (вклучително и со родители во различни семејни структури). В. Рамка 6 за методите за проценка.

- ◆ Испробување, доработка, следење и постојано ревидирање на иновативни решенија за задоволување на потребите на персоналот.
- ◆ Разгледување опции за флексибилна работа и за жени и за мажи, за да можат да воспостават рамнотежа меѓу работата и родителските обврски.
- ◆ Усвојување семејни политики што ги поддржуваат и мајките и татковците ако сакаат да заминат на долга мисија (преку поддршка на нераспоредениот родител или со отворање можности да се поведе и семејството), но да не се бара никогаш двајцата родители да бидат распоредени истовремено на места, каде што не е дозволен престој на семејства.
- ◆ Донесување политики за унапредување на рамнотежата помеѓу работата и личниот живот и за жените и за мажите.

Бидете дел од процесот за НАП за ЖМБⁱ

На национално ниво, НАП за ЖМБ се клучни алатки за преточување на резолуциите на Советот за безбедност на ООН за ЖМБ во конкретни активности. Процесите за изготвување НАП ги координираат обично министерствата за надворешни работи или министерствата за жени или родови прашања, но треба да бидат вклучени и министерствата за одбрана. Повеќе министерства за одбрана изработија посебни акциони планови или стратегии за ЖМБ за себе и за вооружените сили. Учеството во процесот за изработка на НАП им помогна на вооружените сили и на другите одбранбени институции во многу држави да изградат односи со граѓанското општество. Исто така, коалициите вклучени во изготвувањето на НАП можат да играат корисна советодавна и надзорна улога за поддршка на одбранбените институции во спроведувањето на препораките.

На регионално и меѓународно ниво, Агендата за ЖМБ создаде заеднички јазик и заеднички цели на одбранбените институции, државните органи за развој и за надворешни работи и ГО. Ова создаде нови механизми за соработка и за споделување добри практики. (В. Рамка 8 за пример за споделување информации на Западниот Балкан.)

За да се оствари потенцијалот на агендата за ЖМБ да ја унапреди родовата рамноправност и интеграцијата на родовата перспектива, вооружените сили и другите одбранбени институции можат да преземат неколку позитивни активности.

- ◆ Да се обезбеди жените да бидат застапени на високо ниво во владините структури што ги изработуваат и што го следат спроведувањето на НАП за ЖМБ.
- ◆ Да се предвидат конкретни обврски за вооружените сили и за другите одбранбени институции во НАП за ЖМБ, а најдобро и во акционите планови за ЖМБ на Министерството за одбрана и на вооружените сили.
- ◆ Да се распределат доволно ресурси за спроведување на обврските од НАП за ЖМБ, вклучително и за воспоставување структури за следење и оценување.
- ◆ Да се води редовен дијалог и да се споделуваат информации со мрежи на граѓанското општество за ЖМБ, со други министерства и со други вооружени сили.

ⁱ За понатамошна дискусија за тоа како можат НАП за ЖМБ и националните процеси за нивно спроведување да ја поддржат родовата рамноправност и интеграцијата на родовата перспектива во безбедносниот сектор, видете во политиката за „Пристап за управување со безбедносниот секторот што ги зема предвид жените, мирот и безбедноста“.

Рамка 8: Регионална соработка за вклучување на родовите аспекти во безбедносниот сектор во Западниот Балкан

Министерствата за одбрана на Босна и Херцеговина, Северна Македонија (како што е именуван сега), Црна Гора и Србија се согласија во 2012 година да соработуваат во подобрувањето на родовата рамноправност во своите војски. Соработката се фокусираше првично на три области: зголемување на родовата свест меѓу персоналот на вооружените сили, зајакнување на механизмите за родово рамноправност и изготвување политики за човечки ресурси што се родово одговорни. Вклучените држави го видоа ова, не само како можност да ги спроведат своите обврски од Агендата за ЖМБ, туку и да ги демократизираат дополнително своите вооружени сили, да ги модернизираат и да го развијат нивниот целосен потенцијал, со цел да се унапредат евроатлантските интеграции.

Главните активности во рамките на соработката беа следните.

- ✦ Создавање регионална мрежа од 33 меѓународно акредитирани обучувачи за родови прашања, кои потоа обучија над 4.000 воени и цивилни лица во министерствата за одбрана и во вооружените сили.
- ✦ Редовни состаноци, работилници и студиски посети за да се дознаат и да се разменат добри практики за практичните аспекти на вклучувањето на родовите аспекти во војската.
- ✦ Споредбена студија за положбата на жените во вооружените сили во Западниот Балкан, изготвување препораки врз основа на студијата и нивно спроведување од министерствата за одбрана. Препораките вклучуваа:
 - родово сензитивно следење на кариерниот развој на персоналот;
 - мерки за подобрување на рамнотежата помеѓу работата и личниот живот;
 - воведување и промовирање на употребата на родово сензитивен јазик; и
 - поттикнување и обука на повеќе жени за мултинационални мисии.

Како резултат на регионалната програма за соработка, четирите министерства за одбрана остануваат вклучени во размена на искуства и во активности поврзани со родовите прашања со партнери од Европа и Северна Америка. Во 2017 година, регионалните обучувачи ги споделија своите вештини и подалеку, преку спроведување родово „обука на обучувачи“ за офицери од Гана, Нигерија, Уганда и Руанда, во соработка со Нордискиот центар за родот во воени операции.

Извори: Овој пример се заснова на информации доставени од Радимила Гаконовиќ, родов координатор, Министерството за одбрана на Црна Гора и од персоналот на Клириншката куќа за мало и лесно оружје во Југоисточна Европа на UNDP (UNDP-SEESAC). Други извори се Б. Балон (издавач) (2014 г.) „Положбата на жените во вооружените сили во Западниот Балкан“, Белград: UNDP-SEESAC; UNDP-SEESAC (2016 г.) „Преглед на резултатите од проектот: Зајакнување на регионалната соработка за вклучување на родовите аспекти во реформите во безбедносниот сектор во Западниот Балкан - родово рамноправност во војската во Западниот Балкан“, 13 јуни, Белград: UNDP-SEESAC; Ј. Густафсон (2017 г.) „NCGM поддржува родово обука за африкански офицери во Србија“, 12 јануари, <https://www.forsvarsmakten.se/en/news/2017/01/ncgm-supports-gender-training-of-african-officers-in-serbia>.

4.3 Поттикнување родово рамноправност и поширока разновидност во вооружените сили

За да се постигне визија за современи, разновидни вооружени сили, кои можат да регрутираат и да задржат талентирани лица од целото општество, се потребни нови иницијативи и културна трансформација во сите области. Приоритет мора да биде отстранувањето на бариерите за регрутирање, задржување и унапредување жени и други групи што се традиционално недоволно застапени во вооружените сили и борбата против родовото вознемирување, дискриминација и злоупотреба.

Лидерството за родово рамноправност, како што е наведено во делот 4.1, е императив. Делот 4.2 се однесува на формалните бариери, а овој дел се фокусира на неформалните бариери.

Регрутирање разновидни таленти

Надминувањето на формалните бариери со менување на законите или политиките што го ограничуваат регрутирањето одредени групи се разгледува во делот 4.2. Преку контроли треба да се исклучи секое лице што сторило сериозно РБН или кривично дело од омраза.

Неформалните бариери за диверзитет во регрутирањето вклучуваат критериуми за избор што несразмерно ги исклучуваат жените или одредени групи. Важно е да се ревидираат критериумите редовно, за да се утврди дали тие одговараат на вистинските барања на местото. На пример, тестовите засновани на физичка сила може да бидат потребни за пешадијата, но не и за позиции во разузнавањето, логистиката или за места фокусирани на технологијата. Приспособувањето на стандардите за физичка сила за да се овозможи поголем диверзитет не ги „намалува“ стандардите; наместо тоа, се применуваат стандарди што се посоодветни на потребите на војската. Впрочем, стандардите за физичка сила се приспособуваат за повозрасниот воен персонал, а унапредувањето се заснова на искуство, лидерски вештини, образование и компетентност.⁶ Покрај физичката сила, критериумите за избор на која било позиција треба да вклучуваат интеркултурни комуникациски вештини, можност за работа во мешани тимови и посветеност на основните вредности на вооружените сили, вклучително и во однос на почитувањето.⁷

Исто така, неформалните бариери произлегуваат од стереотипите, особено од претставите за тоа што можат да направат мажите односно жените и во што се тие добри. За да се постигне родово рамноправност и поширока разновидност во вооружените сили е неопходно да се срушат неформалните бариери за работа на мажи на места, на кои традиционално доминираат жените, како и за работа на жени на места, на кои традиционално доминираат мажите. Националните одбранбени сили на Јужна Африка презедоа активности за зголемување на бројот на мажи меѓу воените медицински сестри.⁸ Индиското воздухопловство изработи видео-запис за регрутирање, во кое се рушат стереотипите дека жените не можат да бидат воени пилоти (в. Рамка 9). Повеќе воени сили ги обучија одговорните за регрутирање и избор за надминување на имплицитната родово пристрасност: ова е тврдењето дека секој човек има потсвесни позитивни и негативни претпоставки засновани на род (како и на други фактори).

На позиции што бараат специјалистички вештини бројот на квалификувани жени или мажи може да биде мал, а во рамките на овој број жените (или мажите, на некои места) може да бидат недоволно застапени како резултат на силното влијание на родовите стереотипи и пристрасност. На пример, веројатно ќе се пријават помалку жени за инженерските места во вооружените сили, бидејќи тие се помалку застапени на студиите по природни науки, технологија, инженерство и математика на универзитетите. Активната комуникација со девојчиња, која би ги поттикнала да студираат во тие области, а потоа и со студентките, може да помогнат во надминување на недоволната застапеност на жените во овие области во одбраната.¹

Посебни привремен мерки, вклучително и родови квоти и други видови позитивна дискриминација, се користат за зголемување на бројот на жени во вооружените сили, на пример во Либан, Непал и Јужна Африка.⁹ Целта на овие иницијативи не е намалување на стандардите или посебен третман. Наместо тоа, со нив се признава дека недоволно застапените групи морале да работат повеќе од другите за да дојдат воопшто до

¹ В. Алатка 14, „Разузнавањето и родот“, за пример од работата на британските разузнавачки служби со студентки по природни науки, технологија, инженерство и математика, со цел да ги поттикнат да размислат за кариера во разузнавањето.

фазата на пријавување и дека диверзитетот во вработувањето е предуслов за поголема успешност на организацијата. Квотите можат да ги поттикнат институциите да направат брзи промени, бидејќи се префрла обврската на воените водачи да постигнат целни вредности поставени од министерството за одбрана, владата или од парламентот. На пример, во Непал, покрај измените на законите, беше основана дирекција за прашањата на жените и беа донесени две уредби, едната за нулта толеранција за РБН, а друга за зајакнување на кариерните можности за жените.¹⁰ Либан им дозволи пристап на жените до дополнителни области, за да ја исполни квотата.¹¹ Во исто време, самите жени во персоналот се спротивставуваат честопати на квотите, стравувајќи дека тоа ќе значи дека вработувањето на жените не се заснова на заслуги. Одредени жени во војската на Австралија сметале дека биле присилно ставени на места, на кои во минатото имало малку жени, каде што се чувствувале непожелни, а работата не одговарала на нивните интереси и вештини.¹² Затоа, квотите не се соодветни во сите контексти. Тие треба да се користат претпазливо, привремено и рамките на пошироки програми насочени кон подобрување на работните услови и создавање можности за жените и за другите различни групи преку менување на политиките, инфраструктурата и ставовите во одбранбените институции.

Вооружените сили и другите одбранбени институции можат да ги преземат следниве активности за поттикнување на разновидноста во вработувањето.

- ◆ Собирање и анализа на детални статистички податоци за тоа кои лица се пријавуваат за кои работни места и кои се примаат. Податоците треба да се разложат според пол и, ако е можно, според други показатели за различност во националниот контекст, како што се јазик, раса, религија и географско потекло (в. Рамка 6).
- ◆ Анализа на разликите помеѓу населението во државата и успешните кандидати, за да се разберат бариерите за одредени групи во секоја фаза. Треба да се разгледа родовата рамнотежа во сите категории. Да се испита како влијаат следните фактори врз недоволното вработување припадници на одредени групи:
 - евентуални формални бариери;
 - критериуми за избор; и
 - родови стереотипи и родова пристрасност, така што жените или одредени групи не се сметаат себеси за потенцијални кандидати или одговорните за вработување ги исфрлаат.
- ◆ Ревидирање на критериумите за квалификуваност и за избор, за да се обезбеди дека ги исполнуваат моменталните потреби и да се избегне родова пристрасност.
- ◆ Фокус на недоволно застапените групи во кампањи за регрутирање и теренски активности, кои треба да се изработуваат во консултација со здруженија на вработените и со граѓански организации.
- ◆ Обука за разновидност и родова пристрасност за сите лица вклучени во вработувањето и во изборот на кандидати, за да ја разберат потреба на организацијата од разновидност и сопствената пристрасност.
- ◆ Да се размисли за временски ограничени квоти, цели за регрутирање и други мерки за позитивна дискриминација како дел од пошироки програми и активности за менување на институционалната култура.

Рамка 9: Рушење на родовите стереотипи при регрутирање во Индиското воздухопловство

Тринаесет проценти од офицерите во Индиското воздухопловство се жени - многу повеќе од 4% жени офицери во армијата и 6% во морнарицата. Првите три жени воени пилоти во Индија (кои потекнуваат од три држави: Бихар, Маджа Прадеш и Раџастан) беа прикажани во видео на „Јутјуб“ како дел од рекламна кампања на воздухопловството.



Фото: Суман Шарма, првата Индијка што управувала борбен авион F-22, 2009 г. © Annechira Shiva.

Видео-записот ги руши стереотипите дека жените се плашат од гласни звуци и од височини и дека не можат да преземат вакви важни улоги. Кампањата е придружена со низа соопштенија за печатот, во кои се истакнува напредокот на жените во Индиското воздухопловство. На пример, во 2019 г. Индиското воздухопловство објави дека за прв пат екипаж составен само од жени управувал хеликоптер Ми-17 В5 како дел од борбена обука.

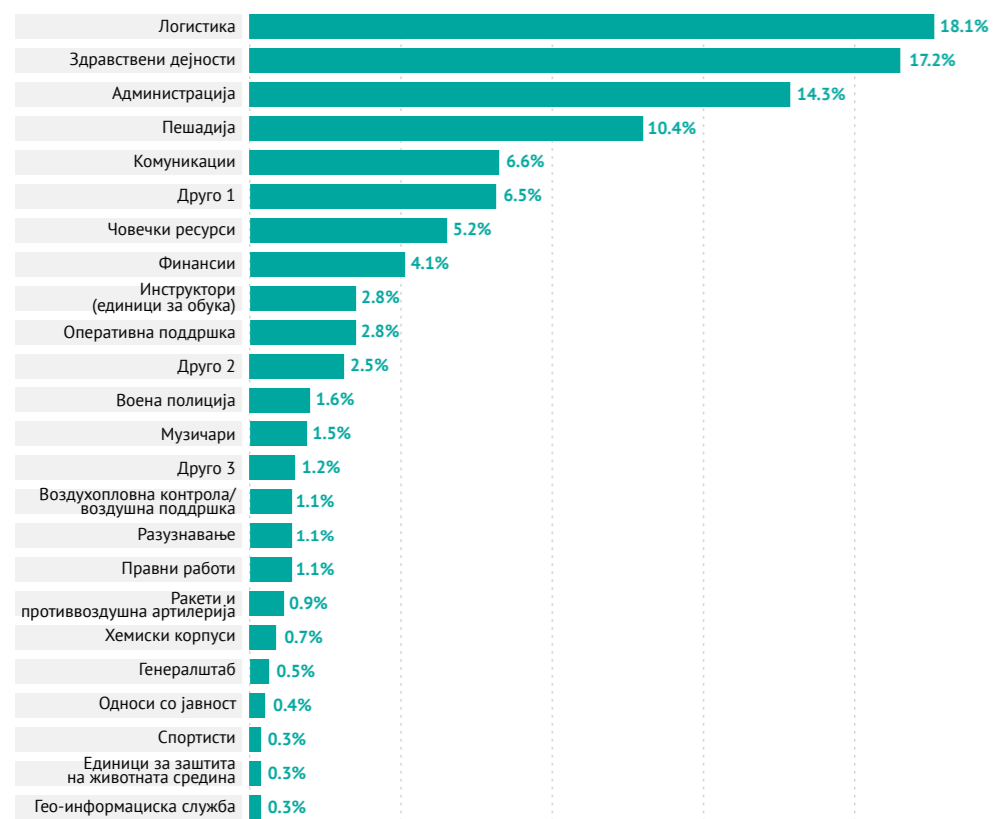
Извори: YouTube (2017 г.) „Индиското воздухопловство се издигнува во небото“; <https://www.youtube.com/watch?v=JSbOiExdxOU>; Press Trust of India (2018 г.) „Воените сили имаат 13 проценти жени офицери, најмногу меѓу 3 вооружени сили“; НДТВ, 13 декември; У. Судир (2016 г.) „Запознајте ги првите три жени воени пилоти во Индија“; НДТВ, 9 март; Press Trust of India (2019 г.) „За прв пат екипаж составен само од жени управуваше хеликоптер Ми-17 при борбена обука“; НДТВ, 27 мај.

Обезбедување правичен кариерен развој, унапредување и распоредување

Работното опкружување, платата и додатоците и можностите за развој влијаат врз тоа дали персоналот ќе остане во вооружените сили. Вооружените сили и другите одбранбени институции треба постојано да се приспособуваат на развојот на потребите и очекувањата на секоја нова генерација регрути. На пример, денес е поверојатно мажите да очекуваат родителско отсуство и флексибилно работно време, а персоналот во истополови врски очекува исти придобивки како оние за хетеросексуалните парови.

Покрај одржувањето на задоволството и моралот на персоналот, оперативната потреба од разновидност и законската обврска за спречување дискриминација бараат да се посвети внимание на тоа дали жените, ЛГБТИ и другите групи што се во малцинство во вооружените сили имаат еднакви можности за кариерен развој. Вообичаено е вооружените сили улогите да бидат релативно сегрегирани според родот, при што жените се повеќе застапени на работни места поврзани со медицината и администрацијата, во кои има помалку пристап до највисоките чинови (в., на пример, податоците на НАТО на Слика 2). Особено е важно да се испита дали постои директна или индиректна дискриминација во клучните моменти кога поединците имаат право на образование, обука, унапредување или распоредување на мисии. На пример, единиците во кои жените се обично силно застапени, како медицинските единици, се ослободени од некои елементи на основна обука, како што е ракување со огнено оружје. Овие вештини може да бидат предуслови за распоредување во странство, трансфери или унапредување, што резултира со де факто исклучување на жените на служба.

Слика 2: Главни области на ангажман на жените што служеле во вооружените сили на земјите членки на НАТО во 2017 г.



Извор: Комитет на НАТО за родови перспективи (2017 г.) „Резиме на националните извештаи на членките на НАТО и на партнерските држави до Комитетот на НАТО за родови перспективи“, Брисел: НАТО, стр. 37.

Како и при вработувањето, важно е да се собираат и анализираат информации за да се открие пристрасност и неформална дискриминација, за да може да се решаваат тие проблеми. Исто така, многу вооружени сили се консултираат и/или анкетаат одредени групи во персоналот, за да ги идентификуваат прашањата што се специфични за нив. На пример, во Јорданските вооружени сили се утврди со проценка дека одредени жени не сакаат да служат на места, каде што прописите за униформата не им дозволуваат да носат хиџаб. Комуникацијата со здруженија на вработени може да биде корисна (разгледано подолу). „Проценките на организациската клима“ и другите форми на студии за задоволството на работното место можат да бидат корисни за идентификување „брзи победи“ и долгорочни цели за одделите за човечки ресурси (види Рамка 6).

Агендата за ЖМБ создаде притисок за распоредување повеќе жени во мировните операции на ООН, а тоа се прошири и на други мултилатерални мисии, како што се оние на Европската Унија и на НАТО. Откако Индија ја распореди првата полициска единица составена исклучиво од жени во мировна мисија на ООН во 2007 година, тоа го направија и Филипини, Нигерија и Бангладеш. Исто така, Гана и Руанда го зголемија бројот на жени меѓу испратените војници (в. Рамка 11 на страница 48).¹³ Еден начин да се утврди зошто одредени групи жени и мажи немаат еднакви можности за распоредување е да се спроведе „проценка на бариерите“ (види Рамка 6).

Менторството - доброволното пренесување на знаење, сознанија и мудрост од поискусен на помалку искусен човек - е уште една област што бара внимание. Иако е обично неформално и доброволно, тоа може сепак да игра клучна улога во напредокот. Менторството обично се одвива меѓу истомисленици со споделени вредности, па затоа

може да им биде тешко на жените и мажите од традиционално недоволно застапените групи во вооружените сили да најдат ментори. Ефективното менторство може да помогне да се задржат недоволно застапените групи, да се изедначат можностите за унапредување и да се обезбеди поголем диверзитет на повисоките нивоа во институциите.¹⁴

Вооружените сили и другите одбранбени институции можат да преземат различни активности за унапредување на еднаквите можности за кариерен развој, вклучително и за распоредување на мисии.

- ◆ Анализа на бариерите за еднакви можности (в. Рамка 6).
- ◆ Оценување дали жените и мажите имаат еднаков пристап до образование и обука во практиката. Можно е видот на сместувањето или непостоењето на објекти за поддршка на семејства да спречува несразмерно многу жени да посетуваат обуки.
- ◆ Ревидирање на критериумите за унапредување, за да се обезбеди дека ги отсликуваат вредностите и стандардите на организацијата и да се избегне родова пристрасност. Вклучување на компетенции за работа во мешани тимови и раководење со нив, како што е спречување и соодветно постапување по претставки поврзани со родот, како критериуми за унапредување.
- ◆ Да се обезбеди панелите што одлучуваат за пристап до обука, образование, унапредување, распоредување и други клучни кариерни можности да бидат разновидни. Панелите треба да вклучуваат жени и мажи. Одговорните за донесување одлуки треба да бидат обучени за разновидност и родова пристрасност, за да ја разберат потреба на организацијата од разновидност и сопствената пристрасност.
- ◆ Да се размисли за временски ограничени квоти, цели за унапредување и распоредување и други мерки за позитивна дискриминација.
- ◆ Создавање посебни менторски мрежи со жени на високи позиции (ако е можно) од различни средини и проактивно поттикнување на високиот персонал да менторира помлади лица со различно потекло од нивното.
- ◆ Преземање активни чекори за да се обезбеди инклузивна работна култура, на пример со нагласување дека сексистички или дискриминаторски јазик или слики се неприфатливи.

Поддршка за здруженијата на персоналотⁱ

Здруженијата и мрежите на персоналот во вооружените сили и во другите одбранбени институции можат да играат важна улога во унапредувањето на благосостојбата и на задржувањето на жените, етничките малцинства и ЛГБТИ. Тие нудат информации за услуги, морална поддршка, социјални можности и можности за менторство и професионално вмрежување (в. Рамка 10 за здружение на вработени од ЛГБТИ заедницата што беше дел од иницијатива за инклузија).

Исто така, здруженијата на персоналот можат да дадат мислења за институционалните политики и практики, за да се осигури дека тие одговараат на потребите на персоналот. Тие треба да бидат консултрани особено при изработката на стратегии и акциони планови за родова рамноправност и диверзитет. Меѓународните партнерства на здруженија на персоналот им овозможуваат на здруженијата да искористат искуства од други земји што би биле корисни за нивните институции.

Вооружените сили и другите одбранбени институции можат да ги преземат следните активности за искористување на поддршката на здруженијата на персоналот во унапредувањето на родовата рамноправност и диверзитетот.

- ◆ Поддршка на здруженијата на персоналот преку нивно формално признавање и помагање и преку поттикнување на персоналот да учествува во нив.

ⁱ В. и DCAF (2011 г.) „Здруженија на жени во безбедниот сектор: двигатели на промени?“, Женева: DCAF.

- ◆ Искористување истражувања, консултации и совети од здруженијата на персоналот при изработка на институционални политики.
- ◆ Вклучување на здруженијата во образованието и обуката за диверзитет и рамноправност.

Рамка 10: ЛГБТИ во Холандските вооружени сили

Во 1974 година Холандија стана првата земја што им дозволи експлицитно на хомосексуалците, бисексуалците и трансродовите лица да служат отворено во вооружените сили. Меѓутоа, во 1987 година земјата ја потресе скандал кога се откри дека, по барање на Министерството за одбрана на САД, холандската жандармерија отворила истрага, а потоа уапсила и депортирала американски наредник поради истополова врска со холандски војник. По враќањето во САД, Американецот беше приведен, подложен на понижувачко постапување, изведен пред воен суд и отпуштен од војската. Истрагата што следуваше доведе до разрешување на висок претставник на жандармеријата и необмислена анкета на воените лидери, во која се бараше од нив да пријават колку хомосексуалци има во нивните единици и дали тоа довело до какви било тензии. Командантите пријавиле 58 геј мажи, ниту една лезбејка и 12 случаи на насилство или малтретирање во персонал од 85.000 лица - јасен показател дека хомосексуалците не се чувствуваат удобно на работното место и дека лидерите не можеле или не сакале да се справат со хомофобичното малтретирање и вознемирување. Истата година, Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (Фондацијата за хомосексуалноста и вооружените сили, SHK) стана првото здружение на ЛГБТИ во вооружените сили во светот.

Работите започнаа да се менуваат кога Релус тер Бек стана министер за одбрана во 1989 г. Социјалниот совет за вооружените сили истакна дека силите нема да можат да ги регрутираат најдобрите таленти ако не се подобри прифатеноста на хомосексуалците и дека лицата што не служат отворено би биле подложни на уцени и други психолошки последици. Тер Бек си презеде задача да покаже дека вооружените сили можат да преземат активни чекори за регрутирање и унапредување хомосексуалци и лезбејки на клучни позиции, за да се предизвика институционална промена. Тој го зголеми финансирањето на SHK, објави брошура за хомосексуалноста во вооружените сили и нарача понатамошни редовни студии. Планот успеа и до 1998 г. 60% од хомосексуалните лица изјавуваа дека нема работодавач што им нуди поголема поддршка на хомосексуалците од вооружените сили.

Денес има луѓе што отворено се изјаснуваат како хомосексуалци со чин генерал и адмирал. Вооружените сили парадират во униформа на сопствен брод во рамките на Парадата на гордоста на Амстердамскиот канал од 2011 година со одобрување на највисокото раководство, вклучително и на оние што не се изјаснуваат како ЛГБТИ. Иако сè уште има неколку родови во вооружените сили, во кои многу малку или ниту едно лице не се изјаснува отворено за хомосексуалец, многу регрути сега го прават тоа од првиот ден. Како резултат на тоа, лидерите на сите нивоа ги разбираат нивните потреби подобро. На пример, откако се сретнал со трансродов припадник на силите, еден офицер за обука направил игра со улоги како дел од курсот за лидерство, во која офицер му кажува на својот командант дека го започнува процесот на преминување во својот вистински род.

Холандското искуство е пример за важноста на видливоста и на поддршката од лидерите за да се предизвикаат промени во институционалната култура што се потребни за да можат ЛГБТИ да се истакнат на лично ниво во корист на вооружените сили.

Извори: Ј. Полчар, Т. Свејс, П. Мартен и Ј. Галдига (2014 г.) ЛГБТ воен персонал: стратешка визија за вклучување, Хаг: Хашки центар за стратешки студии.

Спречување и одговор на претставки поврзани со родотⁱ

Повеќето вооружени сили се соочуваат со проблеми со сексуална дискриминација, сексуално вознемирување, сексуална злоупотреба и дискриминација или вознемирување врз основа на сексуална ориентација или родов идентитет. Исто така, малтретирањето и мобингот често имаат родови аспекти, на пример, кога се девалвира вистинскиот или замислениот машки идентитет на жртвата. Меѓутоа, повеќето вооружени сили сметаат дека реалната бројка на проблеми поврзани со родот е многу повисока од пријавената. Жените што служат во традиционално машки улоги може да не сакаат да се жалат од страв дека ќе ги потврдат сексистичките ставови дека нивното присуство ја поткопува кохезијата. Мажите не пријавуваат сексуална злоупотреба од страв дека ќе бидат етикетираны како хомосексуалци. ЛГБТИ може да стравуваат дека ќе бидат етикетираны како слаби. Мажите кои трпат сексуална злоупотреба во контекст на ритуали за иницијација можеби дури и не сфаќаат дека имаат основа да се жалат. Дел од проблемот е вообичаено недоверба во механизмите на вооружените сили за правично и доверливо постапување по претставки поврзани со родот. Покрај тоа што ја нарушува ефективностата и моралот на тимот, културата на толерирање родово вознемирување, дискриминација или злоупотреба ги поткопува суштински заложбите за родова рамноправност и диверзитет.

Вооружените сили треба да обезбедат повеќе различни начини за поднесување претставки поврзани со родот. Опциите треба да вклучуваат формални и неформални патеки: преку Интернет, преку телефонска линија или лично; до непосредниот претпоставен или надвор од командната хиерархија, на пример преку верско лице, здравствен работник, офицер за рамноправност и диверзитет или надворешна организација. Политиката треба да го отсликува фактот дека родовата дискриминација и вознемирување често ги врши претпоставен врз подредено лице. Важно е вооружените сили активно да промовираат и да градат доверба во механизмите за претставки, вклучително и преку мерки за заштита на подносителите од одмазда.

Ограничени и неформални опции за претставки треба да му овозможат на подносителот пристап до услуги за поддршка, без да мора да поднесе целосна, отворена претставка. Овие услуги се особено важни кога станува збор за сексуална злоупотреба. На пример, во САД жртва на сексуален напад може да поднесе доверлива („ограничена“) пријава, при што не се евидентира ниту неговото ниту името на сторителот. Ова му овозможува пристап до здравствени, психолошки и правни услуги. Ако сака, лицето може подоцна да избере да поднесе отворена пријава, со што се отвора официјална истрага. Во 2014 година 20% од ограничените претставки подоцна биле претворени во отворени претставки, со што се овозможила официјална истрага.¹⁵ Поради специфичната природа на сексуалната дискриминација, злоупотреба и вознемирување, земји како Австралија, Франција и САД создадоа посебни институции за примање вакви претставки.

Министерствата за одбрана треба да го следат бројот и видот на поднесени претставки, разложени по род и по други показатели за различност. Недостаток на претставки треба да се смета за неуспех на механизмите за пријавување, а не за недостаток на проблеми. Покрај тоа, независниот надзор од парламентите, омбудсмани и/или НИЧП е клучен за заштитата на подносителите (дискутирано понатаму во потточката 4.5).

За да се обезбеди соодветно постапување по претставките поврзани со родот, вооружените сили и другите одбранбени институции можат да понудат различни видови поддршка.

ⁱ За подетално упатство за ова прашање, в. DCAF (2015 г.) *Родот и механизмите за претставки: прирачник за вооружени сили и за омбудсмани за спречување и одговор на родово заснована дискриминација, вознемирување, малтретирање и злоупотреба*, Женева: DCAF.

- ◆ Користење проценка на организациската клима, анонимни анкети и/или истражувања од трети лица за собирање родово разложени податоци за природата и зачестеноста на родовата дискриминација, вознемирување и злоупотреба (в. Рамка 6). Во ваквите истражувања може да се утврди и дали жртвата пријавила и како и подготвеноста на персоналот да пријави. Со овие информации да се спроведат понатамошни истражувања за проценување на бариерите што ги спречуваат жените и мажите (или конкретни групи) да ги користат механизмите за претставки на вооружените сили и/или искуствата на поединците што ги искористиле.
- ◆ Обезбедување повеќе формални и неформални начини за поднесување претставка, во рамките на командната хиерархија и надвор од неа, вклучително и механизми за заштита и поддршка на подносителот.
- ◆ Да се демонстрира дека лидерите го поддржуваат поднесувањето претставки. Командантите можат активно да ја пренесат пораката дека дискриминацијата, вознемирувањето и злоупотребата се факторите што ги загрозуваат капацитетите на силите, а не поднесувањето претставка од жртвата.
- ◆ Да се обезбеди постапките по претставки да бидат предмет на внатрешен и надворешен надзор. Механизмите за надворешен надзор вклучуваат, на пример, НИЧП или независен омбудсман.

4.4 Интегрирање родово перспектива во воените операцииⁱ

Заложбите за интеграција на жените имаат долга историја во многу вооружени сили. Интегрирањето родово перспектива во воените операции е понов фокус, но сите воени операции имаат родови димензии. За да може една копнена операција да ја следи својата безбедност, патролите треба да бидат во можност да собираат информации на начини што не го антагонизираат локалното население.¹⁶ При утврдувањето цели за воздушна кампања е потребна родово перспектива за да се пресмета веројатното секундарно влијание на нападот - на пример, можноста оштетувањата на инфраструктурата да имаат различно влијае врз жените и мажите. На море, бродовите треба сè почесто да обезбедат итна помош на семејствата, вклучително и на мали деца и на жртви на сексуално и родово базирано насилство. Воениот персонал треба да интегрира родово перспектива на стратешко, оперативно и тактичко ниво. Ова бара холистички и сеопфатен пристап.

Задасе овозможи ова, многу вооружени сили развиваат персонал со специјализирана родово стручност (дискутирано подолу). Но, специјалистите за родови прашања не треба да ја намалат одговорноста на секоја организациска единица во војската и на секој член на вооружените сили да интегрира родово перспектива. За да се илустрира ова, остатокот од овој дел е структуриран врз основа на системот на организација на генералштабот што го користат многу земји и што е нашироко разбирлив за другите (в. Табела 3).ⁱⁱ

ⁱ Дополнителни упатства можат да се најдат во прирачникот за OSCE (2018 г.) *Родот во воени операции: упатство за воен персонал на тактичко ниво во операции за поддршка на мирот*, Виена: OSCE; и DCAF и PfPC (2016 г.) „Зошто и како е родот од суштинско значење за воените операции“, во Настава за родот во војската: прирачник, Женева: DCAF.

ⁱⁱ Терминологијата и класификацијата на организациските единици е различна во различните земји. Овој дел се однесува на заедничките (I) организациски единици во генералштабот, но се релевантни и за еквивалентните единици во воздухопловството (A), армијата (F), морнарицата (H), воените единици (C) и за Обединетите нации (U).

Табела 3: Легенда за системот на генералштабот

	Надлежност:
J1	персонал
J2	оперативно разузнавање
J3	тековни операции
J4	логистика
J5	планирање
J6	комуникациски и информациски системи
J7	обука и вежби
J8	финансии и набавки
J9	цивилно-воена соработка

Персонал со специјализирана родово стручностⁱ

Многу држави, мултинационални сили и мировни мисии имаат назначено родови советници (понекогаш наречени „ГЕНАД“) за поддршка на командата во спроведувањето на одредбите од Агендата за ЖМБ на стратешко, оперативно, а понекогаш и на тактичко ниво. Во идеален случај, родовиот советник е позиција со полно работно време што ја извршува лице со стручност за родови прашања, кое има дополнително образование и обука за оваа тема. Родовите советници обично и даваат насоки на мрежата на родови претставници што служат во различните организациски единици. Родовите претставници имаат „две шапки“ и алоцираат дел од своето работно време за поддршка на интегрирањето на родовата перспектива во секојдневните активности на својата единица, а истовремено вршат други воени должности со единицата.¹⁷

ТРЖ се модел во кој жени војници се распоредуваат и се обучуваат да работат со локалното население. Развиени првенствено во операциите во Авганистан, намената на ТРЖ е да ја зголемат локалната поддршка за мисијата и да разберат подобро како може мисијата да одговори на безбедносните потреби на локалното население. Не треба да се користат ТРЖ за собирање разузнавачки информации од жените, иако нивниот придонес може да помогне да се разбере подобро опкружувањето во кое дејствува мисијата. Во меѓувреме повеќе се користат мешани оперативни тимови, а неколку мировни мисии ја усвоија оваа практика (види Рамка 11).¹⁸

За да бидат ефективни овие родови структури, важно е да имаат поддршка од водачите: одговорноста за обезбедување интеграција на родовата перспектива на крајот мора да остане кај командантите. Исто така е важно колегите да ја разбираат нивната улога. За да се обезбеди ова, и за да се обезбеди родовите специјалисти да имаат неопходен пристап до информации и до процеси на планирање и одлучување, нивната улога треба да биде формално институционализирана, на пример преку стандардна оперативна процедура. Персоналот треба да добие обука за постапување во улога на родови специјалисти и да биде поддржан од мрежа на колеги за родови прашања. При мисиите, тие треба да имаат жени толкувачи кога работат со локалните жени и ресурси за теренска работа со локалното население.¹⁹

ⁱ Лекциите научени преку користењето вакви експертски функции за родови прашања се разгледуваат и во Алатката 1, „Управување со безбедносниот сектор, реформа во безбедносниот сектор и родот“.

Рамка 11: Рушење на родовите стереотипи во мировните операции на ООН

Бројот на жени распоредени во мировни мисии во ООН се зголемува, иако бавно. Жените сочинуваа приближно 4,9% од воените контингенти во 2019 година, наспроти околу 1,6% во 2005 година (Обединети нации, 2011, 2019 г.). Многу од распоредените жени служат во стереотипни женски неборбени улоги, како што се медицински сестри и административни асистенти. Во одредени случаи причината е тоа што на национално ниво е забранета борбена обука на



Фото: Мировници на MONUSCO на одбележувањето на Меѓународниот ден на жената во Гома, ДРК, 2019 г. © MONUSCO/Michael Ali.

жените; во други, жените обучени за борба не се распоредуваат или се поставуваат на административни места додека се на мисија, бидејќи воените команданти и одлучувачи сметаат дека опкружувањето на мисијата е премногу опасно. Иако можеби целта е да се заштитат жените, овој вид „добронамерен сексизам“ го поткопува значајното учество на жените. Исто така, тоа ја поткопува оперативната способност: патроли составени само од мажи се помалку способни да комуницираат со жените цивили и ја немаат разновидноста на гледишта што се добива во родово мешани тимови.

Меѓутоа, мировните мисии на ООН нудат можности за рушење на родовите стереотипи на земјите што испраќаат војници. Мандатот на мисиите содржи аспектите од Агендата за ЖМБ, што може да им претстави нови концепти на вооружените сили што учествуваат, а земјите што распоредуваат женски персонал обучен за борба ги покажуваат своите можности на другите држави.

На пример, Јужна Африка спаѓа меѓу земјите што распоредуваат најголем процент жени воени лица во мировни операции (13 проценти, според податоците на ООН од јуни 2019 г.), а дел од нив служат во пешадиски контингенти. За време на мисија на ООН во Демократска Република Конго, еден јужноафрикански офицер го убеди командантот на силите да дозволи медицински сестри од други нации да и се приклучат на патрола што требаше да работи со локалните жени. Иако ова беше голем предизвик за вклучените жени, искуството ја зголеми нивната самодоверба и чувството за цел. Исто така, експериментот им покажа на високите лидери дека жените можат да се вклучат во патроли и ја потенцираше важната улога на родово мешаните тимови за постигнување на целите на мисијата, особено во средини со високи нивоа на сексуално насилство и други нарушувања на човековите права на жените поврзани со конфликтот.

Извори: Обединети нации (2011 г.) „Статистички извештај на ДРКО/ОМА за жените во воениот и полицискиот персонал во мировните операции на ООН, изработен за 10-годишнината од РСБ 1325“, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gender_sces1325_chart.pdf; Обединети нации (2019 г.) „Резиме на испратените војници во мировните операции на ООН по мисија, позиција и род“, 30 јуни, <https://peacekeeping.un.org/en/gender>; С. Карим и К. Бидсли (2017 г.) Миротворство со еднакви можности, Оксфорд: Универзитетскиот печат Оксфорд, стр. 34–36.

Управување со персонал (J1)

Вработените за персонал и човечки ресурси се одговорни за спроведување на многу од мерките за зајакнување на различностите во вооружените сили, кои се споменати во точките 4.2 и 4.3.

Следниот неисцрпен список дава примери за тоа како можат вработените за управување со персоналот да посветат повеќе внимание на интегрирањето на родовата перспектива во работењето.

- ◆ Да се обезбеди да бидат вклучени и жени и мажи во сите единици што имаат директен контакт со цивилното население и да се исполнат поконкретните оперативни кадровски потреби од женски персонал, на пример во оперативни тимови, контролни пунктови и операции за претрес, толкување, лишување од слобода, итна медицинска помош и односи со локални организации.
- ◆ Да се обезбеди стручните места за родови прашања (родови советници, родови претставници, ТРЖ) да бидат пополнети со квалификуван персонал, и жени и мажи.
- ◆ Да се обезбеди во мисиите да има жени и мажи што се обучени да работат со мажи, жени и ЛГБТИ што преживеале сексуално насилство поврзано со конфликтот.
- ◆ Да се обезбеди персоналот да биде запознаен со стандардите за однесување со локалното население, вклучително и со политиката на нулта толеранција за плаќање за секс.
- ◆ Спроведување политика на нулта толеранција за сексуално вознемирување и насилство меѓу персоналот.
- ◆ Следење на дисциплинските мерки за прекршоци на политиките на нулта толеранција, за да се осигура дека тие се спроведуваат соодветно и сразмерно.

Оперативно разузнавање (J2)ⁱ

Вклучувањето жени и мажи во тимовите што собираат и анализираат разузнавачки информации и обучувањето на сите релевантни вработени за примена на родовата перспектива ќе ја зголеми способноста за препознавање безбедносни закани за жените и мажите и за утврдување како жените и мажите придонесуваат за несигурност. Мешани тимови за собирање разузнавачки информации ќе имаат поголемо колективно знаење кога станува збор за утврдување каде и како да соберат информации и што значат тие информации. На пример, муслиман веројатно ќе знае подобро како и зошто локалните жени и мажи го менуваат својот дневен распоред во текот на месецот Рамазан. При мисии, мажите и жените може да имаат различен пристап до мажи и жени во локалното население.²⁰ Поточно, промените во родовите норми можат да бидат ран показател за насилна екстремизам или за конфликт.²¹

Точно е дека демографската разновидност (дефинирана од аспект на родот, расата, возраста, итн.) придонесува во разузнавањето, но вооружените сили треба да се стремат и кон когнитивна разновидност: различни личности и стилови на размислување. Когнитивната разновидност може да го надмине „групното размислување“, каде што цврсто поврзана група развива заедничко, но неточно гледиште за реалноста, а членовите почнуваат да му веруваат на групниот консензус дотолку што ги потиснуваат личните сомнежи. Групното размислување е виновно за неколку воени неуспеси, како што е неуспешната американска инвазија на Заливот на свињите во 1961 г. и неуспехот на Морнарицата на САД да ги послуша предупредувањата на разузнавачите дека Јапонија планира да го нападне Перл Харбор во 1941 г.²²

ⁱ За подетални информации за интегрирање на родовата перспектива во разузнавачките процеси, в. во Алатката 14, „Разузнавањето и родот“.

Иако демографската разновидност не води автоматски до когнитивна разновидност, малку е веројатно дека може да се постигне когнитивна разновидност без демографска разновидност. Ако групата не е разновидна, тоа е делумно така бидејќи лидерите регрутираат членови слични на себе во однос на демографските и когнитивните особини.²³

Следниот неисцрпен список дава примери за активности што можат да ги преземат вработените во единиците за оперативно разузнавање за да се интегрира родовата перспектива.

- ◆ Да се обезбеди примена на родова анализа на податоците за да се интегрира родовата перспектива во разузнавачките информации што им се даваат на командантите, вклучително и на оние кои работат на терен.
- ◆ Да се обезбеди вклученост на разновидни жени и мажи во собирањето и анализата на разузнавачки информации, залагајќи се свесно за демографска и когнитивна разновидност.
- ◆ Собирање разузнавачки информации од различни жени и мажи, а податоците да бидат разделени според род и возраст.
- ◆ Воспоставување профили на активности за различни групи жени, мажи, девојчиња и момчиња во областа на мисијата. Со други зборови, кој презема какви активности, кога, каде и кои патишта и превозни средства ги користи за да стигне таму? Овие активности можат да се разликуваат зависно од денот (на пр. пазарни денови), датумот (на пр. празници) или сезоната (на пр. жетви).
- ◆ Изготвување профили на ресурси, за да се утврди кој ги контролира клучните ресурси (земја, храна, вода, гориво, финансии, итн.) и кој има пристап до овие ресурси и под кои услови (на пр. дали одењето по вода ги изложува жените на ризик од сексуален напад?).
- ◆ Примена на родова анализаⁱ на оценките на ризикот и безбедноста, на пример преку следење на промените во родовите улоги, родово поврзаните движења и РБН.

Треба да се напомене дека целта на интегрирањето на родовата перспектива во активности на J2 е да им се олесни работата на организациските единици J5 (планирање) и J3 (операции) при примена на родова перспектива во нивната работа (види Рамка 12).

ⁱ Алатката 15 „Интегрирање на родот во дизајнирањето и следењето на проекти за безбедносниот и правосудниот сектор“ објаснува подетално како да се спроведе родова анализа. Исто така, алатки за родова анализа во војската се вклучени во прирачникот на OSCE (2018 г.) *Родот во воените операции: упатство за воен персонал на тактичко ниво во операции за поддршка на мирот*, Виена: OSCE.

Во Дел 6 се наведени повеќе други алатки за анализа на родовите аспекти во конфликти, кои можат да се адаптираат за воени операции.

Рамка 12: Обезбедување интегриран пристап во примената на родовата перспектива



При разгледување на улогите на организациските единици е важно да се обезбеди интегриран пристап за примена на родовата перспектива во анализата, планирањето, извршувањето и проценката на работењето. Родот како тема треба да се провлекува низ сите овие активности. J2 (операции и оперативно разузнавање) треба да вклучи родова перспектива во разбирањето на оперативната средина и човечкиот терен, вклучително и инкорпорирање на податоци разделени по родови во разузнавачките анализи, продукти и проценки. Исто така, J2 треба да се осврне на родовата перспектива на собирањето, анализата и генерирањето разузнавачки информации, водејќи сметка да опфати разновидни извори на податоци и перспективи. J5 (планирање) треба да го вклучи родот во активностите и продуктите за планирање и дизајн на операциите; разузнавачките производи со вклучени родови аспекти, кои ги генерира J2, ќе претставуваат основа за овие активности и ќе бидат проткајани во плановите, наредбите и другите документи на J5. J3 (операции) ќе вклучи родова перспектива во изработката и спроведувањето на плановите, наредбите и активностите, вклучително и во сите патроли, операции за претрес, за собирање информации и психолошки операции, и кинетички и некинетички. Важно е да се примени родовата перспектива во изборот на цели и нивното напаѓање. Родовиот советник ќе обезбеди стручност, совети и помош при тие активности, но не треба да биде единствениот одговорен за нив.

Извор: Лична преписка со потполковник Бредли Орчард, UN Women.

Тековни операции (J3)

Следниот неисцрпен список дава примери за активности што можат да ги преземат вработените во единиците за операции за да се интегрира родовата перспектива.

- ◆ Да им биде наредено на единиците да вршат мешани патроли што е можно почесто и да има жени војници во кордони, операции за претрес и на контролни пунктови.
- ◆ Да се обезбеди следење на мисиите што имаат родово мешани единици за контакт со населението (ТРЖ, тимови за културна поддршка, тимови за обука на жени, мешани патроли) во заедничкиот оперативен центар.
- ◆ Изработка на обрасци за известување што вклучуваат поглавја за информации за родовата динамика во подрачјето, различните закани за цивилите врз основа на возраст, род, сексуална ориентација и родов идентитет и извештаи за сексуално насилство или други прекршувања на човековите права поврзани со конфликтот. Давање оценки за овие теми во извештаите од патрола.

- ◆ Следните аспекти се важни за операции за информирање.
 - Дали се разгледува родовата перспектива при планирањето и извршувањето на сите патроли, вклучително и размислување за тоа како може да биде перципирана patrolата од различни групи жени, мажи и ЛГБТИ и како треба да комуницира со нив?
 - Дали се инклузивни продуктите за комуникација со локалното население?
 - Дали се размислило дали пренесените пораки ги потврдуваат културолошките верувања на општеството што ги поткопуваат човековите права на жените, мажите, девојчињата и момчињата, вклучително и ЛГБТИ?
 - Употреба на родово мешани тимови во операциите за претрес и вршење на претресите со почит, на пример, предупредување на станарите пред влегување во домови (да за им овозможи да се облечат соодветно), вршење на телесни претреси од страна на лице од ист род и вклучување локални сведоци (како што се верски или локални водачи). Дали комуникацијата со клучните лидери вклучува дијалог со жени и со маргинализирани мажи?
- ◆ При комуникација со локалното население, да се обезбеди комуникацијата со клучните лидери да вклучува дијалог и со жени и со мажи.
- ◆ Размислете за времето, локацијата и безбедноста на средбите, за да можат да присуствуваат различни групи жени и мажи, вклучително и ЛГБТИ и лица што се примарни негуватели на деца. Користење ТРЖ по потреба, како и толкувачи мажи и жени во патролни тимови.

Како што е прикажано детално во Рамка 12, персоналот на J3 треба да може да се потпре на родовата перспектива во планските документи изработени од J5, кои пак се засноваат на родовите анализи на J2.

Логистика (J4)

Логистиката влијае врз можноста жени, мажи и ЛГБТИ да служат подеднакво во вооружените сили преку она што се обезбедува. Мали превиди можат да имаат сериозни последици. ООН не обезбеди женски производи за хигиена за мировниците што служеа во мисијата на ООН и Африканската унија во Дарфур, така што тие мораа да патуваат долго во непознати подрачја за да ги купат во слободното време, честопати зависејќи од колеги мажи да ги придружуваат поради локалните ограничувања на слободата на движење на жените.²⁴

Следниот неисцрпен список дава неколку илустративни примери за тоа како можат логистичките единици да интегрираат родовата перспектива.

- ◆ Консултации со различни групи од персоналот и/или со здруженија на персоналот, за да се задоволат потребите на целиот персонал, вклучително и на жените, мажите и ЛГБТИ. Тоа треба да опфати сместувачки капацитети, облека, постела и бањи, униформи, опрема и здравствени услуги. Треба да се посвети посебно внимание на сексуалното и репродуктивното здравје, за да се овозможи да можат сите вработени да пристапат до сите услуги безбедно и без страв од стигматизација.
- ◆ Да се обезбеди здравствените тимови да вклучуваат специјалисти за акушерство и гинекологија, како и за сексуално и репродуктивно здравје.
- ◆ Да се обезбеди здравствените тимови да имаат опрема и вештини за одговор на сексуално насилство врз жени, мажи и ЛГБТИ, како комплекти за профилакса по изложеност (ПЕП).
- ◆ Заедно со J1 и со воената полиција да се обезбеди заштита на ангажираните цивили од сексуална експлоатација, трговија со луѓе и проституција.

- ◆ Доделување договори на претпријатија со докажана и транспарентна историја на заштита на човековите права на жените, мажите, девојчињата и момчињата, вклучително и ЛГБТИ, и на претпријатија што ги водат жени или што ги поддржуваат жените во локалното општество.

Планирање (J5)

Примената на родовата перспектива во планирањето опфаќа користење на темелна родова анализа¹ на подрачјето на мисијата, која во идеален случај би ја вршела единицата J2 (види Рамка 12). Тоа обично бара поддршка од родови советници и од други експерти за темата. На пример, при оперативното планирање за Мисијата на ООН во Демократска Република Конго се користеа совети на специјалисти за родови прашања и заштита, имајќи го предвид високото ниво на сексуално насилство поврзано со конфликтот. Операцијата Софија (поморските сили на Европската Унија во Медитеранот) користеше културолошки советници и експерти за трговија со луѓе.²⁵

Родовата перспектива треба да се интегрира во сите цели и задачи утврдени во оперативните планови. Може да биде соодветно (како во мисиите на НАТО во Авганистан) да се вклучи „родов анекс“ во оперативниот план.

Вклучувањето темелна родова анализа како основа за оперативно планирање може да опфати дел од активностите во следниот список, кој не е исцрпен.²⁶

- ◆ Примена на родовата перспектива во сите оперативни планови. Следуваат неколку примери.
 - Идентификување на различните групи жени и мажи, вклучително и ЛГБТИ, кои се присутни во подрачјето на мисијата и на карактеристиките од кои зависи опасноста за нив или нивната ранливост, на пример, возраст, вероисповед, етничка припадност, социјална класа, попреченост, брачен статус, родителски статус и сексуална ориентација.
 - Утврдување на различните улоги што ги имаат жените и мажите во конфликтот како борци, доставувачи на оружје, храна и други форми на поддршка, политички субјекти, активисти, бранители на човековите права и општествено влијателни личности.
 - Воспоставување профили на активности за различни групи жени, мажи, девојчиња и момчиња во подрачјето на мисијата. Со други зборови, кој презема какви активности, кога, каде и кои патишта и превозни средства ги користи за да стигне таму? Овие активности можат да се разликуваат зависно од денот (на пр. пазарни денови), датумот (на пр. празници) или сезоната (на пр. жетви).
 - Изготвување профили на ресурси, за да се утврди кој ги контролира клучните ресурси (земја, храна, вода, гориво, финансии, итн.), кој има пристап до овие ресурси и под кои услови (т.е. дали одењето по вода ги изложува жените на ризик од сексуален напад?).
 - Анализа на локалните родови норми и на влијанието на (можниот, моменталниот или поранешниот) конфликт врз нив. Препознавање на можностите за мир.
- ◆ При изработката на планови од оваа родова анализа и нивното спроведување важно е:
 - да се користи експертизата на родови советници и родови претставници,
 - да се обучат други специјалисти да применат родовата перспектива во својата стручна област,
 - да се утврдат родови индикатори и да се следат активностите и влијанијата врз нив, и

¹ Алатката 15 „Интегрирање на родот во дизајнирањето и следењето на проекти за безбедносниот и правосудниот сектор“ објаснува подетално како да се спроведе родова анализа. Исто така, алатки за родовата анализа во војската се вклучени во прирачникот на OSCE (2018 г.) *Родот во воените операции: упатство за воен персонал на тактичко ниво во операции за поддршка на мирот*, Виена: OSCE.

- да се комуницира редовно со женски групи и со ГО што се залагаат за родова рамноправност, или директно или преку посредници.
- ♦ Анализа на структурата за родови прашања на земјата домаќин, како што се НАП за ЖМБ, преземените обврски и структурите за заштита на човековите права и рамките за РБМ и утврдување на надлежните органи.
- ♦ Да се обезбеди жените и мажите да бидат целосно вклучени во реформите во безбедносниот сектор, програмите за разоружување, демобилизација и реинтеграција и во преговорите по конфликтот. Да се обезбеди во овие заложи да бидат земени предвид потребите на жените, мажите, девојчињата и момчињата, вклучително и ЛГБТИ.

Комуникациски и информациски системи (I6)

Комуникациските системи и сајбер-светот остануваат полиња во кои доминираат мажите и во воениот и во цивилниот контекст. Меѓутоа, како што беше случај и во разузнавањето, за високо ниво на успешност се потребни тимови со голема когнитивна разновидност. Тоа е така делумно затоа што сајбер-напаѓачите се разновидни и поверојатно е дека ќе бидат успешни ако ги заобиколат ортодоксните пристапи кон сајбер-одбраната.²⁷ На секојдневно ниво, родовите норми влијаат врз стилските на комуникација и видовите на технологија што претпочитаат да ги користат луѓето, така што внесувањето различни перспективи во нивниот дизајн и примена би било предност. Во мисиите, I6 треба да ја разбере родовата динамика на комуникациското опкружување.

Исто така, ова е област во која има значителен недостаток на работна сила. Секоја воена сила како работодавач е во конкуренција со глобалните технолошки гиганти за врбување на најдобрите таленти,²⁸ па затоа е неопходно да се привлечат жени и други луѓе што можеби не би биле заинтересирани за кариера во војската (дискутирано во 4.3).

Следува нецелосна листа на активностите што можат да ги преземат единиците I6 за да ја интегрираат родовата перспектива.

- ♦ Примена на родово анализа на комуникациските средства и потреби, при што треба да се разбере дека жените и мажите ја користат технологијата различно и да се одговори на тоа соодветно.
- ♦ Примена на родово перспектива при проценка на ризикот од комуникациската инфраструктура врз цивилите (на пр. не треба да се поставува каде што се собираат мажи или жени цивили).²⁹
- ♦ Комуникација со нови целни групи, за да се привлечат разновидни, квалификувани таленти.¹

Обука и вежби (I7)ⁱⁱ

Интегрирањето на родот во военото образование, обука и вежби е неопходно и за да се обезбеди целиот персонал да може да примени родово перспектива во својата работа и за да се внесе посветеноста кон родовата рамноправност како основна вредност во институционалната култура на вооружените сили.

Обединетите нации бараат од земјите што испраќаат војници да вклучат аспекти на ЖМБ во обуката пред распоредување, а резолуциите на Советот за безбедност за ЖМБ бараат сите страни во вооружените судири да ги обучуваат војниците за категоричната забрана на сексуалното насилство и да ги рушат митовите што поттикнуваат сексуално насилство.³⁰ Исто така, многу вооружени сили се должни да го обучуваат својот персонал за забраната на родово вознемирување, дискриминација и напад во согласност со својот кодекс на однесување или со националното законодавство или политики. Покрај

i Како и во потточка 4.3; во Алатка 14 „Разузнавањето и родот“ се опишува како го сториле тоа британските разузнавачки служби, за да привлечат повеќе жени

ii Добрите практики за родово обука за безбедносниот сектор се разгледуваат и во Алатката 1, „Управување со безбедносниот сектор, реформа во безбедносниот сектор и родот“.

За повеќе детали, видете DCAF и PfPC (2016) *Настава за родот во војската: прирачник*, Женева: DCAF и PfPC.

овие специфични теми, на сите нивоа на воено образование треба да се развиваат вештини за родово анализа, за да може персоналот да применува родово перспектива во разновидните и постојано променливи контексти во кои работи.

Следниот нецелосен список дава примери за иницијативи што може да ги преземе персоналот на I7 за интегрирање на родовата перспектива во обуката и образованието.

- ♦ Да се обезбеди сите вработени да добијат родово образование и обука во секој чекор од кариерата. Релевантните родови содржини треба да бидат вклучени во широк спектар на курсеви, не само во оние за мировни мисии или за стабилизација. Способноста да се интегрира родовата перспектива треба да се третира како стандардна воена компетентност (која се оценува), а не како еднократна „специјална“ тема.
- ♦ Усвојување трансформативни наставни методологии, кои поттикнуваат саморефлексија кај учесниците, што доведува до промени во однесувањето што ги поддржуваат подобро институционалните заложи за родово рамноправност.
- ♦ Обезбедување посебно родово образование за родови советници, родови претставници за другиот персонал што е вклучен во изработката на родови политики, планови или образовни содржини. Тоа треба да опфати нормативни рамки, алатки и пристапи за вклучување на родовите аспекти во сите политики и поврзаноста на родот со различните воени функции што тие ги поддржуваат. На пример, Меѓународниот центар за обука на мировниците Кофи Анан одржа курс за родови концепти и теории за својот наставен кадар пред ревидирањето на наставните програми за магистерски студии.³¹
- ♦ Да се потврди дека наставните програми за воено образование и стандардите за обука ги отсликуваат меѓународните, регионалните, националните и институционалните обврски и стандарди за теми како СЕЗ, сексуално насилство, сексуално вознемирување и човекови права на ЛГБТИ.
- ♦ Да се образува персоналот за улогата на родовите советници и родовите претставници за други начини за пристап до специјализирана родово експертиза.
- ♦ Обезбедување родово обука за конкретни мисии, за да може персоналот да го разбере добро подрачјето на операциите и родовите аспекти во стандардните оперативни процедури, овластувањата на мисија и во оперативните и тактичките планови.
- ♦ Да се обезбедат можности за учење за родови прашања за воените лидери, како што е менторство и семинари за клучни лидери (в. Рамка 13).

Рамка 13: Програма за родови ментори во шведските вооружени сили

Програмата за родови ментори во Шведска првично беше компонента на поголем проект за родови прашања финансиран од Европскиот социјален фонд, со цел да се зголеми знаењето за Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ООН и нејзино спроведување во редовните оперативни структури, мандати и области на работа на институциите. Програмата беше пилотирана во 2007 година, а оттогаш се повторуваше трипати, со измени на методологијата.

Родовите ментори на шведските вооружени сили се избрани и искусни родови експерти на високи позиции во партнерски институции, граѓанското општество, приватниот сектор или во академската заедница. Менторите се избираат и од редовите на високиот воен персонал: фактот дека менторите им се доделуваат само на лица што се кандидати за унапредување на високи позиции ѝ даде престиж на програмата и создаде побарувачка да се добие родов ментор.

Во текот на 12-месечен период, родовите ментори ги поддржуваат кандидатите во изработката и спроведувањето на индивидуални акциони планови за унапредување на родовата рамноправност во својата област на одговорност. Менторството вклучува три до пет групни семинари и месечни индивидуални средби. Учесниците во програмата стекнуваат високо ниво на разбирање и знаење за примена на родовата перспектива во својата работа.

Прегледот на различните фази на програмата за родови ментори ги даде следните препораки за зголемување на ефективност на овој вид менторство.

- ✦ Искористување на средбите на клучните лидери за утврдување заеднички цели на учесниците во програмата, кои се во согласност со институционалните политики и обврски. Тоа треба да обезбеди одржливост и кохерентност на активностите преземени од учесниците.
- ✦ Родовите ментори да размислуваат за тоа како можат да им дадат додадена вредност на постојните родови структури (како што се родовите советници, родовите единици и родовите претставници) во институцијата. На пример, родовиот ментор, како надворешно лице, можеби ќе биде во подобра позиција да покрене чувствителни теми.
- ✦ Развивање стратегии за добивање поддршка од средното раководство во институцијата, бидејќи тие можат да се спротивстават на промените, а имаат клучна улога во поддршката на институционалните политики за родова рамноправност и во примената на родова перспектива.

Програмата за родови ментори во Шведска подоцна беше пресликана во Црна Гора, а би можела да биде приспособена и за други вооружени сили и за високи лидери на мисии, како оние што служат во мировните операции на ООН.

Извори: Н. Левеск и М. Петриашвили (2016 г.) „Менторство и советување“, во PфPC SSRWG и EDWG, Настава за родот во војската: прирачник, Женева: DCAF и PфPC, стр. 189-205; Р. Егнел, П. Хојем и Х. Бергс (2012 г.) Примена на родова перспектива во воените организации и операции: моделот на шведските вооружени сили, Упсала: Универзитет на Упсала, стр. 21–24; Л. Олсон и А. Бјорсон (2017 г.) „Родова обука за лидери: шведската програма за родови ментори“, труд, Институт за жени, мир и безбедност на Џорџтаун; SEESAC (2019 г.) „Програма за родови ментори за унапредување на родовата рамноправност во Министерството за одбрана на Црна Гора“, <http://www.seesac.org>, 11 октомври.

Финансии и набавки (J8)

Каде и да се стационирани, вооружените сили имаат значително влијание врз локалната економија поради потребата од сигурен локален синџир за снабдување со стоки и услуги. Овие влијанија треба да се разгледуваат од родова перспектива. Одлуките за тоа со кои претпријатија ќе се склучат договори и за условите за работа на локалните добавувачи ќе влијаат врз родовата рамноправност во локалната заедница. Исто така, формалните договори можат да бидат придружени со неформални економски активности. На пример, трговијата на мало со локални ракотворби во близина на воените бази може да го поддржи економското зајакнување на жените.

Постојат обвинувања за вмешаност на добавувачи за воените сили во трговија со луѓе за сексуална експлоатација во Босна и Херцеговина и за трговија со луѓе за трудова експлоатација во Ирак и Авганистан.³² Затоа е важно во при воените набавки да се обезбеди приватните изведувачи да немаат историја на вмешаност во кривични дела поврзани со родот, да имаат механизми за спречување и пријавување на овие кривични дела и нивните договори да се раскинуваат ако се утврди дека се вклучени во такви активности. Како важен клиент за широк спектар на услуги, војската може да бара од претпријатијата со кои склучува договори да имаат високи стандарди за гарантирање

на човековите права на своите работници, за своите односи со локалните заедници и за својата етика и кодекси на однесување.³³

Покрај тоа, финансиските оддели во одбранбените институции можат да предвидат посебни буџетски ставки за родово образование, обука, инфраструктура, функции и иницијативи. На пример, ако во основниот буџет не е вклучена обука и обезбедување на родови советници, постои поголема шанса овие позиции да бидат скратени ако има буџетски ограничувања и покрај тоа што се наведени на списоците на персоналот на мисијата.³³ Транспарентното известување (внатрешно и, кога е можно, надворешно) за тоа колку средства се наменети за обврските поврзани со ЖМБ, со родовата рамноправност воопшто и со родово специфичната инфраструктура (на пр. сместувачки капацитети) и опрема (на пр. заштитна опрема) е неопходно за ефективен внатрешен и надворешен надзор на трошоците за одбрана.

Еден пристап за примена на родова перспектива во воените трошоци е родово одговорно буџетирање. Ова опфаќа спроведување родова анализа на буџети на институции, мисии и програми, за да се процени дали се дистрибуираат ресурсите правилно, во согласност со различните потреби на жените и мажите. На пример, тоа може да вклучува проценка дали трошоците на простори за рекреација, здравствена заштита и воена опрема во една мировна мисија им носат полза на мажите и на жените подеднакво. Министерствата за одбрана во Јапонија, Јужна Кореја и Франција се задолжени да предвидат родови анекси на својот буџет, за да покажат како нивните расходи придонесуваат за постигнување на националните цели за родова рамноправност.³⁴

Следниот нецелосен список дава примери за активности што може да ги преземе персоналот за финансии и набавки за интегрирање на родовата перспектива.

- ✦ Поддршка на локалните претпријатија што се во сопственост на жени или што промовираат родова рамноправност.
- ✦ Склучување договори само со претпријатија со транспарентно и позитивно минато во однос на човековите права, вклучително и во однос на сексуалната дискриминација и СЕЗ, и вклучување одредби што се усогласени со соодветните меѓународни трудови стандарди и што овозможуваат раскинување на договорите ако персоналот на претпријатието изврши злоупотреби.
- ✦ Предвидување одделни буџетски ставки за родово образование, обука, инфраструктура, функции и иницијативи во согласност со обврските од НАП за ЖМБ и со плановите за работа на институциите.
- ✦ Транспарентно финансиско известување (колку што е можно) за расходите поврзани со ЖМБ и со родовата рамноправност, за да се овозможи родов надзор на буџетот.
- ✦ Примена на родово одговорни техники за буџетирање и набавки.

Цивилно-воена соработка (ЦВС) (J9)

При соработката со цивилни заедници и организации е важно вооружените сили да не претпоставуваат дека една ГО може да ги претставува сите групи во заедницата или да има монопол на родова (или каква било друга) стручност. Различните групи жени, мажи, девојчиња, момчиња и ЛГБТИ имаат различни потреби и гледишта. Затоа, соработката на воените сили со заедницата треба да опфати разновидни групи од граѓанското општество, вклучително и групи што претставуваат и што работат со различни заедници на жени и ЛГБТИ.³⁵ Поконкретно, треба да се примени родова перспектива во градењето односи со локалните заедници и лидери (работа со клучните лидери), а жените треба да бидат вклучени на списокот на лидерите на заедниците со кои соработуваат вооружените сили.³⁶

³³ В. ја политиката за „Регулатива за родот и приватните безбедносни организации“ за детална дискусија за тоа како договорните држави можат да поттикнуваат и да следат високи стандарди.

Примената на родовата перспектива во ЦВС вклучува многу од аспектите наведени за единиците за операции (I3) и за планирање (I5), како што е потребата од темелна родова анализа пред започнување на кој било проект.

Следува нецелосен список на дополнителни активности за ЦВС што може да се преземат.

- ◆ Да се внимава проектите да не ја поткопаат работата што веќе ја вршат ГО за жени и меѓународни организации за ЖМБ, решавање конфликти и градење на мирот.
- ◆ Изработка на проектите преку тесна соработка меѓу родови експерти (на пр. родови советници) и експерти за ЦВС за културолошка свесност и управување, за да се спроведе детална родова анализа и да се изработат проекти што ги надминуваат родовите стереотипи и активностите што служат „за да се чувствуваме добро“. Родовите советници не треба да бидат единствените одговорни лица за активности за ЦВС што се фокусираат на жените и на родовата рамноправност.
- ◆ При спроведување проект за ЦВС во заедниците да се вршат консултации со различни групи жени и мажи, за да се утврдат нивните потреби и приоритети и да се вклучат различни групи мажи и жени во спроведувањето, следењето и оценувањето на проектот.
- ◆ Да се размислува за влијанието на времето, локацијата и безбедноста на проектните активности на можноста да учествуваат различни групи жени и мажи.
- ◆ Во текот на целиот проект да се следи дали жените и мажите можат да придонесат и да учествуваат подеднакво и да се примени родова перспектива во оценувањето на сите активности за ЦВС.³⁷

4.5 Интегрирање на родовата перспектива во механизмите за надзор на одбраната

Одбранбените институции не можат да бидат ефективни или ефикасни ако не подлежат на демократска цивилна контрола. Тоа бара независен надзор од страна на парламентот, судовите, омбудсмани и НИЧП, како и јавна контрола од страна на субјекти од граѓанското општество, како што се ГО и медиумите, во најголема можна мера. Овие системи за контрола се неопходни за да се обезбеди вооружените сили и другите одбранбени институции да ги почитуваат обврските за промовирање еднакви можности и за спречување дискриминација и за да бидат повикани на одговорност ако нивниот персонал извршил прекршувања. За вооружените сили тие се неопходни и за следење на мерките за интегрирање на родовата перспектива во воените операции.

Дискусијата се фокусира на три клучни групи на субјекти за надзор: парламенти, омбудсмани и НИЧП и граѓанско општество.ⁱ

Парламентарен надзорⁱⁱ

Парламентите им дават демократски легитимитет на вооружените сили и на другите одбранбени институции со тоа што внимаваат тие да дејствуваат во рамките на владеењето на правото и да бидат предмет на демократска контрола.

Парламентите можат да интегрираат родова перспектива во својот надзор над вооружените сили и другите одбранбени институции со помош на низа механизми. Најважно е да се обезбеди законите и прописите поврзани со одбраната да бараат и да им овозможуваат на одбранбените институции да ги исполнат обврските на државата за постигнување родова рамноправност и за избегнување дискриминација, во согласност со националните, регионалните и меѓународните правни рамки (како што е дискутирано во потточка 2.3). Ова бара посветување внимание, на пример, на ограничувањата на улогите

ⁱ Судскиот надзор не е опфатен овде, но во Алатката 4, „Правдата и родот“, се објаснува улогата на судовите во надзорот врз институциите во безбедносниот сектор од аспект на родовата рамноправност.

Алатката 1, „Управување со безбедносниот сектор, реформа во безбедносниот сектор и родот“, го објаснува надзорот на безбедносниот сектор поопширно.

ⁱⁱ „Парламентарниот надзор над безбедносниот сектор и родот“ е предмет на Алатката 7.

на жените во воените сили и на примената на законите за спречување дискриминација. Парламентите треба да обезбедат омбудсманите и НИЧП (дискутирани подолу) да имаат робусни овластувања, утврдени со закон, да вршат надзор над вооружените сили и другите одбранбени институции. Овластувањата треба да предвидуваат изречна надлежност на институцијата да ја следи родовата рамноправност.

Покрај работата на законодавната рамка, парламентарците можат да ги преземат следниве активности за поширока поддршка на интеграцијата на родовата перспектива во вооружените сили и одбранбените институции.

- ◆ Барање мислења од различни ГО, хуманитарни организации и академски институции за тоа како може одбранбениот сектор да ја унапреди родовата рамноправност и да интегрира родова перспектива, вклучително и преку консултации, истраги и проактивна комуникација.
- ◆ Редовно поставување прашања во парламентот и во комисии (вклучително и прашања поставени од ГО и од здруженија на персоналот) за тоа како одбранбените институции ја интегрираат родовата перспектива, ја унапредуваат родова рамноправност и/или ги спроведуваат конкретните обврски од НАП за ЖМБ.
- ◆ Посветување внимание на улогите и надлежностите на вооружените сили и другите одбранбени институции според НАП за ЖМБ.³⁸
- ◆ Иницирање независни истраги за какви било наводи за дискриминација или РБВ во рамките или од страна на вооружените сили или другите одбранбени институции. На пример, парламентарци од целиот свет бараат од одбранбените институции да демонстрираат како се усогласуваат со зголемената прифатеност на ЛГБТИ во јавноста и како одговараат на барањата на движењето „MeToo“.
- ◆ Барање примена на родово одговорнобуџетирање во буџетите за одбрана (дискутирано на страница 54). Тоа може да опфати контрола дали буџетите за одбрана предвидуваат доволно средства за исполнување на обврските од родовите политики, како обврските од НАП за ЖМБ, или за зголемување на учеството на жените.

Надзор од страна на омбудсмани и НИЧПⁱ

НИЧП и омбудсмани за вооружените сили (кои можат да бидат внатрешни или надворешни) имаат важна улога во водењето и поддршката на заложбите за унапредување на родовата рамноправност во силите. Во зависност од овластувањата, тие можат да понудат алтернативни механизми за претставки за персоналот на вооружените сили, да проценат дали внатрешните процеси за поднесување претставки и дисциплински системи се соодветни и да обезбедат независен мониторинг на напредокот на одбранбените институции во унапредувањето на родовата рамноправност и мислења за законодавството и прописите за вооружените сили.

За да бидат ефективни и кредибилни, омбудсманите и НИЧП треба да го имаат потребното знаење за дискриминацијата врз основа на род, пол, сексуална ориентација и други карактеристики на различност, а и самите да имаат мешан персонал и свои механизми за унапредување на родовата рамноправност. Треба да преземат чекори за градење и одржување на својот институционален капацитет за решавање на родовите прашања.

За да интегрираат родова перспектива во надзорот над одбранбениот сектор, омбудсманите и НИЧП можат да искористат дел од стратегиите разгледани погоре во однос на парламентите и да ги преземаат дополнителните активности наведени подолу.

- ◆ Редовно испитување и известување за напредокот кон родовата рамноправност во одбранбените институции и следење на спроведувањето на препораките од страна на одбранбените институции.

ⁱ За подетално упатство, видете DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014 г.) *Интегрирање на родот во надзорот на безбедносниот сектор од страна на омбудсмани и национални институции за човекови права*, Женева: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.

- ◆ Следење и анализа на родот на сите подносителите на претставки и на различните видови претставки што ги поднесуваат мажи, жени и групи како што се ЛГБТИ, земајќи ги предвид и другите фактори што влијаат на нивните искуства, како што се попреченост, етничка припадност, сексуална ориентација и возраст.
- ◆ Да се обезбеди системите за управување со знаењето на омбудсманите и НИЧП да можат да генерираат податоци разделени, на пример, по полот на подносителите на претставки, наводните сторители и жртви и наводните основи за дискриминација или видови на прекршувања.
- ◆ Да се работи на тоа да се обезбеди процесите за поднесување претставки на омбудсманите и НИЧП да бидат достапни за сите жени и мажи, вклучително и за ЛГБТИ и за припадници на малцински групи. Соработка со ГО и со здруженија на вработени за наоѓање решенија за бариерите.
- ◆ Спроведување комуникациски и информативни кампањи, за да се поттикне поднесувањето претставки за сексуално и родово вознемирување, дискриминација и злоупотреба, бидејќи бројот на регистрирани случаи е обично многу помал од реалниот број на случаи во вооружените сили.
- ◆ Да се обезбеди процесите за постапување и испитување на претставките да бидат родово одговорни, вклучително и фокусирани на жртвите.
- ◆ Создавање сопствена институционална структура со посебно финансирање и персонал за родова рамноправност (на пример, одделение или единица).
- ◆ Соработка со владини органи и со ГО што работат на родова рамноправност.

Надзор од страна на граѓанското општествоⁱ

ГО, вклучувајќи ги и организациите на жени и академската заедница, имаат клучна улога во надзорот над вооружените сили и другите одбранбени институции и ги повикуваат на одговорност во исполнувањето на законските и политичките обврски. На пример, организациите на жени се во единствена позиција да посочат како влијаат активностите на вооружените сили врз жените, нивните семејства и заедниците. Организациите што ги претставуваат ЛГБТИ и жените од малцинствата имаат слична улога за припадниците на своите заедници.

Во многу земји, вклучително и во Јужна Кореја, Уганда и Обединетото Кралство, процесите за следење на спроведувањето на НАП за ЖМБ опфаќаат постојани консултации и соработка меѓу феминистичките ГО и министерствата за одбрана.

ГО можат да преземат различни чекори за поддршка на интеграцијата на родовата перспектива во одбранбениот сектор.

- ◆ Истражување и следење на родовите влијанија на вооружените сили врз заедниците - на пример, како вооружените сили ги штитат жените и мажите од насилство или ги изложуваат на насилство; како ја адресираат сексуалната експлоатација; и како комуницираат со момчиња и девојчиња. Тоа може да претставува основа за изработка на препораки и за лобирање пред одбранбените институции, парламентарците и медиумите.
- ◆ Независно следење и известување за спроведувањето на родовите обврски од страна на одбранбените институции, како што се обврските од НАП за ЖМБ, процесите за известување за ЦЕДАВ или стратегиите за РБН.
- ◆ Учество во консултации за одбрана и родова политика меѓу одбранбените институции, омбудсманите, НИЧП и парламентите.

ⁱ Во врска со надзорот од граѓанското општество, в. DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW (2008 г.) „Надзорот од граѓанското општество над безбедносниот сектор и родот“, Алатка 9 во *Збирката алатки за родот и реформите во безбедносниот сектор*, Женева: DCAF; Институт за инклузивна безбедност и DCAF (2013 г.) *Водич за жени за реформата во безбедносниот сектор*, Вашингтон: Институт за инклузивна безбедност.

- ◆ Обезбедување обука на вооружените сили за интегрирање на родовата перспектива и/или обезбедување придонес во вклучувањето на родовите аспекти во воената обука и образование. Организациите од дијаспората можат да придонесат за родови и културолошки обуки пред распоредување, а ГО во подрачјето на мисијата можат да дадат поддршка за обуката за време на мисијата.

Одбранбените институции можат да овозможат конструктивен однос со граѓанското општество на неколку начини.

- ◆ Вложување време за градење меѓусебна доверба и разбирање преку дијалог, признавање на демократскиот легитимитет на вклученоста на граѓанското општество во надзорот и мониторингот.
- ◆ Покана на експерти од граѓанското општество да ги споделат своите знаења и стручност со високи лидери и со креатори на политики и во обуката и образованието.
- ◆ Обезбедување пристап до информации секогаш кога е тоа можно, наместо да се претпоставува дека безбедносните аспекти го оневозможуваат тоа во сите случаи.

Исто така, мултилатералните организации, донаторите за развој и други субјекти можат да го поддржат ангажманот на локалното граѓанско општество во надзорот над одбраната преку обезбедување поддршка и градење на капацитетите на чинителите, како што се организациите на жени, што немале пристап до процесите за надзор над одбраната во минатото.

Референци

1. 1 Е. Г. Бултон (2017 г.) „Градење тимови: вовед во родовите студии, ослободување на човековиот талент и оптимизирање на воената способност за претстојната ера на рамноправност: 2020 до 2050 г.“, Канбера: Истражувачки центар на Австралиската армија, стр. 112. Се потврдува дека постојат заштитни механизми предвидени во Конвенцијата 183 на МОТ, според кои вооружените сили треба да преземат „соодветни мерки за да се осигурат дека бремените жени и доилките нема да бидат должни да вршат работа, за која надлежен орган утврдил дека е штетна за здравјето на мајката или на детето или ако со проценка е утврден значителен ризик по здравјето на мајката или на детето“, и дека здравјето на мажите и жените (вклучително и репродуктивното здравје) треба да се заштити според стандардите на МОТ.
2. 2 Л. Обрадовиќ (2014 г.) *Родова интеграција во воените сили на НАТО*, Фарнам: Ашгејт паблшинг, стр. 143.
3. 3 Извадок од „Кодексот на однесување за униформираниите припадници на САНДФ“ на Националните одбранбени сили на Јужна Африка (САНДФ) (2013 г.) *Волонтери во резервните сили*, Зимско издание.
4. 4 На пример, в. С. Аткинс (2018 г.) „Извештај од студијата за моменталната состојба: жените во вооружените сили во регионот на OSCE“, Канцеларија на OSCE за демократски институции и човекови права, јули, стр. 30, <https://www.osce.org/odihr/women-armed-forces-baseline-study?download=true>; Б. Хајлман, Р. Левтов, Н. ван дер Гаг, А. Хасинк и Г. Баркер (2017 г.) *Состојбата на татковците во светот: време за акција*, Вашингтон: Промундо, Сонке цендер џастис, Спасете ги децата и Алијанса Мен ингеју, https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/PRO17004_REPORT-Post-print-June9-WEB-2.pdf.
5. 5 М. Гитони, Л. Лехук и С. Вотсон (2018 г.) *Иницијатива Елси за жените во мировни операции: Студија за моменталната состојба*, Женева: DCAF, стр. 35.
6. 6 М. Ејблс (2019 г.) „Жените не се проблемот. стандарди се проблемот“, Институт за модерно војување во Вест Поинт, 5 февруари, <https://mwi.usma.edu/women-arent-problem-standards>.
7. 7 Бултон, забелешка 1 погоре, стр. 112.
8. 8 Т. Ракома (2011 г.) „САМХС за прв пат назначува маж за главна сестра“, *Јужноафрикански војник*, 18 (3), стр. 26.
9. 9 Д. Атраки (2019 г.) „Војската во Либан ги интегрира жените сè повеќе, но следниот предизвик е да се зацврстат придобивките“, Центар Карнеги за Блискиот Исток, 19 јуни, <https://carnegie-mec.org/diwan/79306>; М. Раковита (2018 г.) „Жените во државната безбедност во Непал: значајно учество?“, Извештај од истражувањето за мало оружје, март, Женева: Истражување за мало оружје; А. Н. Алчин (2015 г.) „Дали жените прават разлика во мировните операции? Гласовите на јужноафриканските жени мировници“, Универзитет Стеленбош.
10. 10 Раковита, *ibid.*
11. 11 Араки, забелешка 9 погоре.
12. 12 Л. Грахам (2018 г.) „Токсичната машкост и родовата рамноправност во Австралиските одбранбени сили“, *Килет*, 1 август, <https://quillette.com/2018/08/01/toxic-masculinity-and-gender-equity-in-the-australian-defence-force>.
13. 13 Л. Џ. Пруит (2016 г.) *Жените во Сините шлемови: родот полициската работа и првата мировна единица на ООН составена само од жени*, Оукланд, Калифорнија: Универзитет на Калифорнија, стр. 113.
14. 14 Н. Левеск и М. Петриашвили (2016 г.) „Менторство и советување“, во PфPC SSRWG и EDWG, *Настава за родот во војската: прирачник*, Женева: DCAF и PфPC, стр. 189-205 и стр. 202–203.
15. 15 М. Бастик (2015 г.) *Родот и механизмите за претставки: прирачник за вооружени сили и за омбудсмани за спречување и одговор на родово заснована дискриминација, вознемирување, малтретирање и злоупотреба*, Женева: DCAF, стр. 21; С. Вотсон (2014 г.) *Спречување и одговор на сексуално и семејно насилство врз мажи: упатство за институции во безбедносниот сектор*, Женева DCAF, стр. 59.
16. 16 Л. Еквал (2018 г.) *Родот во воени операции: упатство за воен персонал на тактичко ниво во операции за поддршка на мирот*, Виена: OSCE, стр. 21–22, 36–39, 54–55.
17. М. Линдберг и Ј. Фолијант (2016 г.) „Родово образование и обука во војската“, во PфPC SSRWG и EDWG, *Настава за родот во војската: прирачник*, Женева: DCAF и PфPC, стр. 63–80 и стр. 67–68.
18. Б. А. Мекнирни (2015 г.) „Тимови за работа со жени: евалуација на Програмата за тимови за работа со жени во Авганистан“, работен труд за Конференцијата за жените, мирот и безбедноста на Воениот колеџ на Морнарицата на САД во 2015 г., Њупорт, Роуд Ајленд, 16–17 април, стр.81–94; Мировни операции на ООН (2019 г.) „Тимот за работа со жени на ГАНБАТТ го зајакнува имиџот на Гана во операциите на ООН во ДРК“, 22 јануари, <https://peacekeeping.un.org/en/ghanbatt-female-engagement-team-boosts-image-of-ghana-operations-drc>.
19. Р. Егнел, П. Хојем и Х. Бертс (2012 г.) *Примена на родово перспектива во воените организации и операции: моделот на шведските вооружени сили*, Упсала: Универзитет на Упсала, стр. 39–46; М. Бастик и В. Данкансон (2018) „Двигатели на промени? Родови советници во воените сили на НАТО“, *Интернешенал пискипинг* 25 (4), стр. 554-577; С. Азарбајјани-Мохадам (2014 г.) „Барајќи ги своите авганистански сестри: тимови за работа со жени во Авганистан“, работен документ 2014:1 на ЦМИ, Берген: Институт Кристијан Михелсен; Џ. Р. Холидеј (2010 г.) „Тимови за работа со жени: потребата од стандардизирање на обуката и вработувањето“, Воен преглед, март-април, стр. 90–94.
20. М. Кат (2014 г.) „Заматени линии: Тимови за културолошка поддршка во Авганистан“, *Џоинт форс квартални*, 75, стр. 106–113 и стр. 109.
21. Х. Рајт и М. Литикаинен (2014 г.) „Родот и раното предупредување за конфликти“, Брифинг за побезбеден свет, 28 мај, <https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/810-gender-and-conflict-early-warning>.
22. П. Т. Харт (1992 г.) Жртвите на групното размислување на Ирвинг Л. Џенис“, *Политичка психологија*, 12 (2), стр. 247–278.
23. Комисија за разновидност на военото лидерство (2009 г.) „Каква е врската меѓу демографската и когнитивната разновидност?“, Дефиниција за разновидност, труд 4, декември, стр. 1–2, <https://diversity.defense.gov/Portals/51/Documents/Resources/Commission/docs/Issue%20Papers/Paper%2004%20-%20Relationship%20Between%20Demographic%20Diversity%20and%20Cognitive%20Diversity.pdf>; А. Рејнолдс и Д. Луис (2017) „Тимовите ги решаваат проблемите побрзо кога имаат поголема когнитивна разновидност“, *Харвард бизнис ревију*, 30 март, <https://hbr.org/2017/03/teams-solve-problems-faster-when-theyre-more-cognitively-diverse>.
24. Џ. Бромли (2015 г.) “Стажирање во ACCORD: Пристап за зачувување на мирот на една НВО од Јужна Африка во 2015 година“, Колекција на независни студиски проекти бр. 2162, стр. 39.
25. EUNAVFOR MED - Операција Софија (2018 г.) „Информативен документ за родот и човековите права“, 13 ноември, стр.1; интервју со поранешен родов советник од операцијата Софија.
26. Преземено од Еквал, забелешка 16 погоре, стр. 14; Центар за градење на мирот КОФ (2012 г.) „Родова анализа на конфликтот“, октомври, стр. 2–3, http://koff.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/koff/Publications/GENDERAnalysis_of_Conflic_Handout.pdf; С. Тилеманс (2015 г.) *Збирка алатки за анализа на родот и конфликтите за мировници*, Лондон: Ресурси за помирување, стр. 51.
27. М. Р. Бауер (2019 г.) „Како вклучувањето повеќе жени во тимовите за компјутерска безбедност може да создаде предности“, *Петти домен*, 17 јануари.
28. А. Филипс (2018 г.) „Жените пионери во компјутерската безбедност“, *Хакернун*, 27 декември.
29. Л. П. Кварвинг и Р. Грајмс (2016 г.) „Зошто и како е родот од суштинско значење за воените операции“, во PфPC SSRWG и EDWG, *Настава за родот во војската: прирачник*, Женева: DCAF и PфPC, стр. 9–26 и стр. 22.
30. На пример, в. Резолуција 1820 на Советот за безбедност на ООН, член 3.
31. Меѓународен центар за обука за мировни операции Кофи Анан (2013 г.) „Годишен извештај за 2013 г.“, стр. 27, <https://www.kaipct.org/wp-content/uploads/2017/01/Annual-Report-2013.pdf>.
32. М. Е. Ванденбург (2002) „Изневверена надеж: трговија со жени и девојчиња во Босна и Херцеговина за присилна проституција“, *Хуман рајтс воч*, 14 (9), стр. 63; В. Л. Старкс (2008 г.) „Неодамнешни иницијативи на владата на САД за спречување на вмешаноста на изведувачите во трговија со луѓе: анализа на федералната регулатива за набавки, поглавје 2.17“, *Журнал за правото за јавни набавки*, 37 (4), стр. 879–905.
33. UN Women (2015 г.) *Спречување конфликти, трансформирање на правдата, обезбедување мир: глобална студија за спроведувањето на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на Обединетите нации*, Њујорк: UN Women, стр. 331.
34. *ibid.*, стр. 142; UN Women, цитирано во М. Кабрера-Балеза и А. Фал Дутра Сантос (2017 г.) „Нема пари, нема НАП: прирачник за утврдување на трошоците и за буџетирање за национални акциони планови за Резолуцијата 1325 на СБ на ООН“, Њујорк: Глобална мрежа на жени мировници, стр. 18; Национална комисија за унапредување на рамноправноста (Малта) (2009 г.) *Родово одговорно буџетирање: студија на иницијативи за РРБ во Шведска, Швајцарија, Италија, Обединетото Кралство и Франција*, Хамрун: NCPE, стр. 31.
35. Еквал, забелешка 16 погоре, стр. 31–35, 40–48.
36. М. Линдберг и Ј. Фолијант, белешка 17 погоре, стр. 63–80 и стр. 74.
37. Г. Хугенсен Гјорв и Т. Т. Клепе (2016 г.) „Граѓанско-воена интеракција, ЦВС и интеракција со родот“, во Г. Луисиус и С. Ритјенс (издавачи) *Делотворна цивилно-воена интеракција во мировните операции: теорија и практика*, Базел: Спрингер интернешенал паблшинг, стр. 260; Центар за извонредност за цивилно-воена соработка (2018 г.) „Жените, мирот и безбедноста: Извештај со факти на ССОЕ“, декември, https://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2018/12/CCOE-Fact-Sheet_Women-Peace-and-Security.pdf, стр. 5; Еквал, забелешка 16 погоре, стр. 83; Нордски центар за родот во воените операции и Вооружени сили на Шведска (2015) “Чија безбедност? Практични примери за родови перспективи во воените операции“, Кунгсенген: NCGM.
38. На пример, в. С. Фербах и А. Ривс (2018 г.) „Улогата на парламентите во земјите членки на НАТО во унапредувањето на агендата за жените, мирот и безбедноста: истражување на Парламентарното собрание на НАТО“, Женева, DCAF.



5. Водечки прашања за институционално самооценување

Овие водечки прашања за институционално самооценување можат да се искористат како почетна точка за да се процени како можат вооружените сили и другите одбранбени институции подобро да ја интегрираат родовата перспектива и да придонесат за родова рамноправност. Во нив се наведуваат податоците што треба да се соберат и обработат и неколку можни чекори за подобрување.

Ова не е исцрпна листа на прашања и треба да се развива и приспособи на контекстот. Се охрабруваат корисниците да додадат дополнителни прашања соодветни за начинот на постапување со родовите прашања во нивната институција. Не мора да се користи упатството по дадениот редослед: корисниците можат да ги изберат оние области, во кои веруваат дека влијанието или прифатеноста ќе биде најголема.

Посеопфатни алатки за проценка на вооружените сили и другите одбранбени институции се прикажани во Рамката 6 на страница 32.

Прашања	Примери за податоци што треба да се соберат и анализираат	Примери за методи за подобрување на слабостите
Колку е инклузивна институцијата за жени?	<ul style="list-style-type: none"> + Процент на жени и мажи во одбранбените институции, разложени по чин, единица, функција и други релевантни фактори + Процент на жени и мажи распоредени во операции + Поднесени претставки од жени и мажи + Перцепции на различни групи жени и мажи за еднаквоста во вработувањето + 	<ul style="list-style-type: none"> + Отстранување правни бариери + Ажурирање на кодексот на однесување и вклучување експлицитна забрана за сексуална дискриминација или вознемирување + Примена на родова перспектива во кампањите за регрутирање + Спроведување проценка на институционалната клима + Ревидирање на критериумите за распоредување/унапредување, за да се елиминира родовата дискриминација или пристрасност + Различност и вклученоста да бидат дел од образованието и обуката + Соработка со здруженија на вработени

Фото: Припадници на индонезиските национални вооружени сили, морнари од морнарицата на САД и ученици и вработени во училиштето го прославуваат завршувањето на градежен проект во основното училиште „СДН Дудук Сампејан“ во округот Гресик, Индонезија, 2019 г. © U.S. Navy/Candace Lightsey.

Прашања	Примери за податоци што треба да се соберат и анализираат	Примери за методи за подобрување на слабостите
Дали постојат различни барања или критериуми за жени и мажи за одредени позиции?	<ul style="list-style-type: none"> + барања и услови за позициите + Процент на жени и мажи на позиции со различни услови за жени и мажи 	<ul style="list-style-type: none"> + Отстранување на правните и политичките бариери + Спроведување проценка на институционалната клима + Спроведување проценка на бариерите
Колку е инклузивна институцијата за ЛГБТИ персоналот?	<ul style="list-style-type: none"> + Преглед на законите и политиките за ЛГБТИ персоналот + Процент на персонал кој е спремен да ја открие сексуалната ориентација и родовиот идентитет во споредба со националната статистика + Поднесени претставки од ЛГБТИ персоналот + Перцепции на ЛГБТИ персоналот за еднаквоста при вработување 	<ul style="list-style-type: none"> + Отстранување на правните бариери + Ажурирање на кодексот на однесување, за да се забрани експлицитно дискриминација или вознемирување на ЛГБТИ + Спроведување проценка на институционалната клима + Различноста и вклученоста да бидат дел од образованието и обуката + Соработка со ГО и со здруженија на вработени што претставуваат ЛГБТИ
Кои погодности им ги нудат одбранбените институции на вработените со семејства и со одговорност за грижа за други лица?	<ul style="list-style-type: none"> + Преглед на политиките за флексибилно работно време и за згрижување деца (секојдневно и за персонал на мисија) + Процент од персоналот што користи родителско отсуство, флексибилно работно време или можности за згрижување деца (разложени по род, чин, единица итн.) + Преглед на политиките за признавање сопругници и партнери (на пр. Дали се признаваат истополови партнери? Дали можат вработените да определат партнер со кого не се во брак?) 	<ul style="list-style-type: none"> + Ревидирање и приспособување на политиките со придонес од здруженија на вработени, експерти и ГО + Промовирање на достапните можности и поддршка од раководството
Дали има ефективни постапки за спречување, пријавување и за одговор на сексуална и родова дискриминација, вознемирување и злоупотреба?	<ul style="list-style-type: none"> + Кодекси на однесување и политики за однесувањето + Материјали за образование и обука + Политики и постапки за претставки + Консолидирани податоци за поднесените претставки и за постапувањето по нив (разложени по род, чин, единица, вид на претставка, исход итн.) 	<ul style="list-style-type: none"> + Ажурирање на кодексите за однесување, политиките и постапките + Зајакнување на обуката и образованието за почитување, сексуално вознемирување, дискриминација итн. + Поддршка од раководството за ефективен систем за поднесување претставки (со образование, ако е потребно)
Дали постојат ефективни постапки за спречување, пријавување и одговор на СЕЗ во земјата и на мисиите?	<ul style="list-style-type: none"> + Кодекси на однесување, наредби, политики итн. за СЕЗ + Материјали за образование и обука + Политики и постапки за претставки + Консолидирани податоци за поднесените претставки и за постапувањето по нив (разложени по род, чин, единица, вид на претставка, исход итн.) + Перцепции на заедниците во подрачјата на мисиите + Перцепции на локални и меѓународни ГО и хуманитарни организации 	<ul style="list-style-type: none"> + Ажурирање на кодексите за однесување, политиките и постапките + Зајакнување на обуката и образованието за СЕЗ + Прифаќање од страна на раководството (со образование, ако е потребно) + Поддршка од раководството за силна акција против СЕЗ

Прашања	Примери за податоци што треба да се соберат и анализираат	Примери за методи за подобрување на слабостите
Дали можат сите вработени да применат родова перспектива во својата област на работа?	<ul style="list-style-type: none"> + Програми за обука и образование + Описи на работни места, вештини и критериуми за унапредување за секоја функција + Родови содржини во оперативни планови и извештаи + Работни задачи на персоналот со специјализирана родова стручност и извештаи за нивната работа 	<ul style="list-style-type: none"> + Зајакнување на обуката и образованието за родовата перспектива + Ажурирање на описите на работните места, вештините и критериумите за унапредување, за да се вклучи интегрирањето на родовата перспектива + Ажурирање на обрасците за планирање и известување со вклучување на родот + Назначување родови советници и родови претставници, нивна обука и обезбедување нивен пристап до лицата што треба да ги поддржат.
Дали високото раководство покажува лидерство во однос на родовата рамноправност и значајноста на примената на родовата перспектива?	<ul style="list-style-type: none"> + Изјави и одлуки на раководството, вклучително и за ресурси + Ангажирање на раководството при родови настани и активности (на пр. Меѓународен ден на жената и обука за спречување сексуални напади) + Активности за развој на капацитетите поврзани со родот што се наменети за високите раководители (на пр. семинари за клучни лидери, менторски програми) 	<ul style="list-style-type: none"> + Насочено градење на капацитетите на лидерите за родови прашања + Утврдување на улогите на лидерите во политики, планови и стратегии за унапредување на родовата рамноправност и примена на родовата перспектива + Родови цели за успешност на лидерите, вклучително и спречување на сексуално и родово вознемирување и СЕЗ од страна на лицата под нивна команда
Дали постои ефективен внатрешен и надворешен надзор на напредокот во спроведувањето на родовата перспектива и родовата рамноправност?	<ul style="list-style-type: none"> + Парламентарни прашања и истраги + Извештаи до тела за мониторинг (на пр. омбудсмани, НИЧП, тела за следење на НАП за ЖМБ) + Препораки дадени од тела за мониторинг и процент на спроведени препораки + Документација за соработка со граѓански организации и со академската заедница 	<ul style="list-style-type: none"> + Зајакнување на редовното известување до парламентот и другите тела за мониторинг + Воспоставување структури за преглед и одговор на препораките од телата за мониторинг + Создавање форуми за размена на практики за родово рамноправност и вклучување на родовите аспекти во сите политики (или зачленување во постојни) со граѓански организации и академската заедница.



6. Дополнителни ресурси

Веб-локации

DCAF, „Родот и безбедноста“, www.dcaf.ch/gender-and-security

НАТО, „Родови перспективи во вооружените сили на НАТО“, https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm

OSCE, „Родова рамноправност“ <https://www.osce.org/gender-equality>

OSCE/ODIHR, „Човековите права, родот и безбедносниот сектор“, <https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector>

Институт за обука за мировни операции, „Курсеви за родова свест“, <https://www.peaceopstraining.org/courses/#gender-awareness>

RESDAL, „Жените, мирот и безбедноста“, https://www.resdal.org/wps_sp

UN Women, „Мир и безбедност“, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>

Родово упатство на вооружените сили

Канадски вооружени сили (2019 г.) „Интегрирање на родовите перспективи во операциите: родов потсетник за Канадските вооружени сили“, Заеднички стратешки генералштаб, Канадски вооружени сили.

Одбранбени сили на Нов Зеланд (2016 г.) „Водич за жените, мирот и безбедноста за команданти“, Велингтон: Началник на Одбранбените сили.

Министерство за одбрана на Обединетото Кралство (2019 г.) „Издание на заедничките служби 1325: Човековата безбедност во воените операции“, Лондон: Министерството за одбрана.

Воен колеџ на Армијата на САД (2019 г.) „Водич за жените, мирот и безбедноста за команданти и за персоналот“ (нацрт), Карлајл, Пенсилванија: Институт за мировни и операции за стабилност.

Фото: Припадници на Народните одбранбени сили на Јужен Судан разговараат за начини за зголемување на учеството на жените во мировните сили во Јужен Судан, 2019 г. © UN/Isaac Billy.

Други упатства и прирачници

Бастик, М. (2011 г.) *Упатство за родово самооценување за полицијата, вооружените сили и правосудниот сектор*, Женева: DCAF.

Бастик, М. (2014 г.) *Интегрирање на родовата перспектива во внатрешниот надзор во вооружените сили*, Женева: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.

Бастик, М. (2015 г.) *Родот и механизмите за претставки: прирачник за вооружени сили и за омбудсмани за спречување и одговор на родово заснована дискриминација, вознемирување, малтретирање и злоупотреба*, Женева: DCAF.

Борн Х. и Лај И. (издавачи) (2008 г.) *Прирачник за човековите права и основните слободи на персоналот на вооружените сили*, Женева: OSCE/ODIHR и DCAF.

Комитет за жени во силите на НАТО (2008 г.) *Подобрување на родовата рамнотежа: избрана листа на најдобри практики*, Брисел: НАТО.

Кромветс, С. (2019 г.) *Родово одговорна проценка на организациското опкружување во вооружените сили*, Женева: DCAF.

Елрој, Г. (2016 г.) *Упатство за обука: Родова перспектива во Заедничката безбедносна и одбранбена политика*, Сандо: Академија Фолке Бернадот.

Гротеде, С. (2013 г.) *Родот има смисла: начин да ја подобрите вашата мисија*, Еншеде: Центар за извонредност во цивилно-воената соработка.

Хашки центар за стратешки студии (2014 г.) *ЛГБТ во воениот персонал: стратешка визија за вклучување*, Хаг: Хашки центар за стратешки студии.

Карим, С. (2020 г.) *Можности за мерење на ефектите врз жените во мировни операции: методологија за проценка на бариерите*, Женева: DCAF.

Команда на НАТО (2015 г.) *Упатство за родово функционално планирање*, Монс: NATO SHAPE.

OSCE (2018 г.) *Родот во воените операции: упатство за воен персонал на тактичко ниво во операции за поддршка на мирот*, Виена: OSCE.

OSCE/ODIHR (2012 г.) *Прирачник за правата на жените и родовата рамноправност за национални институции за човекови права*, Варшава: OSCE/ODIHR

PfPC SSRWG и EDWG (2016 г.) *Настава за родот во војската: прирачник*, Женева: DCAF и PfPC.

UN DPKO (2004 г.) *Пакет ресурси за родот за мировни операции*, Њујорк: UN DPKO.

UN DPKO/DFS (2010 г.) *Интегрирање родовата перспектива во работата на воените сили на ООН во мировни операции*, Њујорк: Обединети нации.

UN DPKO/DFS (2015 г.) *„Заштита на цивилите: упатство за воените компоненти на мировни мисии на Обединетите нации“*, Њујорк: Обединети нации.

UNIFEM, UN DPKO, Акција на ООН против сексуално насилство во конфликти (2010 г.) *„Решавање на сексуалното насилство поврзано со конфликт: аналитички преглед на практиките на мировните сили“*, Њујорк: UN Women.

Работна група на ООН за реформи во безбедносниот сектор (2012 г.) *Интегрирано техничко упатство за реформи во безбедносниот сектор*, Њујорк: Обединети нации.

Жените во меѓународната безбедност (2016 г.) *Прирачник за интеграција на борбени позиции: упатство за успех за водачите*, Вашингтон: Жените во меѓународната безбедност.

Статии и извештаи

Аткинс, С. (2018 г.) „Извештај од студија за моменталната состојба: жените во вооружените сили во регионот на OSCE“, Варшава: OSCE/ODIHR.

Блондин, М. (2016 г.) „Жените во вооружените сили: унапредување на рамноправноста, ставање крај на родово базираното насилство“, извештај до Комитетот за рамноправност и недискриминација, Совет на Европа, 1 јуни.

Донадио, М. (2019 г.) „Жените, безбедносните сили и мировните мисии во регионот на Блискиот Исток и Северна Африка“, Буенос Аирес: RESDAL.

Европска служба за надворешни работи (2016 г.) „Извештај од студијата за моменталната состојба со интегрирањето на човековите права и родот во Заедничката безбедносна и одбранбена политика Европската Унија“, Брисел: Европска служба за надворешни работи.

Лакенбауер, Х. и Р. Лангле (издавачи) (2013 г.) „Преглед на практичните импликации на Резолуцијата 1325 на СБ на ООН за операциите и мисиите предводени од НАТО“, Стокхолм: Шведска агенција за одбранбени истражувања.

Комитет на НАТО за родови перспективи (2017 г.) „Резиме на националните извештаи на членките на НАТО и на партнерските држави до Комитетот на НАТО за родови перспективи“, Брисел: НАТО.

Нордски центар за родот во воените операции и Вооружени сили на Шведска (2015 г.) „Чија безбедност? Практични примери за родови перспективи во воените операции“, Кунгсенген: NCGM.

Универзитет Пеј Хуан Карлос, Австралиска комисија за човекови права и Австралиски одбранбени сили (2015 г.) „Резолуцијата 1325 на СБ на ООН“, Универзитет Пеј Хуан Карлос, Австралиска комисија за човекови права и Австралиски одбранбени сили.

Шјолсет, А. (2010 г.) „Затворање на родовиот јаз во вооружените сили: различната успешност на стратегиите за регрутирање и задржување во НАТО“, Политика 4 на Институтот за мировни истражувања во Осло (PRIO), Осло: PRIO.

Црвен крст на Шведска (2015 г.) „МХП и родот: шведски искуства“, Стокхолм: Црвен крст на Шведска и Министерство за надворешни работи на Шведска.

