

Odbrana i rod

Callum Watson



O autoru

Callum Watson radi u Odeljenju za rod i bezbednost Ženevskog centra za demokratsku kontrolu oružanih snaga (DCAF), a u partnerstvu s nacionalnim i regionalnim institucijama u oblasti odbrane i bezbednosti, učestvuje u nizu istraživačkih i obrazovnih aktivnosti na temu rodne ravnopravnosti i bezbednosti. Specijalizovan je za transformativno obrazovanje o rodnoj ravnopravnosti, nasilju u porodici, seksualnom i rodno zasnovanom uznemiravanju, rodnoj pristrasnosti, učešću žena u uniformisanom sastavu mirovnih operacija, kao i o muškarcima i maskulinitetu. Callum je završio master studije međunarodnih odnosa na Institutu za međunarodne i razvojne studije u Ženevi, a diplomirao je međunarodne odnose na Londonskoj školi ekonomije i političkih nauka (London School of Economics and Political Science).

Urednica

Megan Bastick, DCAF

Izrazi zahvalnosti

DCAF, OSCE/ODIHR i UN Women zahvaljuju se mnogobrojnim pojedincima koji su pomogli ovom projektu, učesnicima radionice posvećene pregledu sadržaja koja je održana u Ženevi u decembru 2018, kao i pojedincima koji su pročitali i dali svoje mišljenje na nacrt ovog instrumenta: Shayma Alsarayreh (Oružane snage Jordana); Vix Anderton; Fitri Bintang Timur; Jean-Marie Clament, Thammy Evans, Oriana Fedeli i Lorraine Serrano (DCAF); Radmili Đakonović (Ministarstvo odbrane Crne Gore); Aiko Holvikivi; Paul Hook (Oružane snage Kanade), Pranay Kala (Oružane snage Indije), Chris Kilmartin; Khutsafalo Dorothy Links (Južnoafričke nacionalne odbrambene snage); Jaus Müller (SHK, Oružane snage Holandije); Brad Orchard i kolege iz UN Women; Graziella Pavone, Jennifer Croft, Jonna Naumanen (OSCE/ODIHR) i Daisy Tourné. Posebnu zahvalnost dugujemo Marti Ghittoni iz DCAF-a za koordinaciju tokom izrade Instrumenta.

DCAF se zahvaljuje za podršku Švajcarske, Švedske i Odeljenja za međunarodni razvoj Ujedinjenog Kraljevstva (UK DfID) pri izradi ovog priručnika.

Ovaj priručnik objavljen je uz podršku Kancelarije za demokratske institucije i ljudska prava Organizacije za evropsku bezbednost i saradnju (OEBS/ODIHR). Sadržina Priručnika ne odražava nužno politiku i stavove OEBS/ODHIR-a.

Objavljeno u Švajcarskoj, Ženevski centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga (DCAF).

DCAF Geneva
PO # 1360
CH-1211 Geneva 1
Switzerland

Dizajn: Alice Lake Hammond (alichel.co)

Fotografija na korici: Oružane snage Jordana na počasnoj ceremoniji dočeka u Amanu, 2019. godine © Chairman of the Joint Chiefs of Staff/ Dominique A. Pineiro.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

Ohrabruje se korišćenje, prevođenje i diseminacija ove publikacije. Molimo da se navede izvor, da se materijali citiraju, kao i da se sadržina ne menja.

Uputstvo za citiranje: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019), „Odbrana i rod“, u: *Priručnik Rod i bezbednost*, Ženeva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.

ISBN 92-9222-475-1

Ovaj dokument prvobitno su 2020. godine objavili Ženevski centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga (DCAF), Kancelarija OEBS-a za demokratske institucije i ljudska prava (ODIHR) i UN Women, na engleskom jeziku kao *Gender and Security Toolkit – Tool 3: Defence and Gender* (Priručnik Rod i Bezbednost – Instrument 3: Odbrana i rod). Ova BCMS verzija je nezvanični prevod, koji je pripremio i objavio UNDP SEESAC uz finansijsku podršku Ministarstva spoljnih poslova Kraljevine Norveške i Ministarstva za EU integracije i spoljne poslove Republike Slovačke kroz projekat „Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformu sektora bezbednosti na Zapadnom Balkanu“. Sadržaj publikacije ne odražava nužno politiku i stavove ODIHR. Tamo gde postoje razlike u tekstu, molimo pogledati originalnu publikaciju na engleskom jeziku kao konačnu i zvaničnu verziju.



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



Priručnik Rod i bezbednost

Instrument koji je pred vama, deo je *Priručnika Rod i bezbednost* koji su izradili DCAF, OSCE/ODIHR i UN Women, a koji se sastoji od devet instrumenata i niza sižea politike.

Instrumenti:

1. Upravljanje sektorom bezbednosti, reforma sektora bezbednosti i rod
2. Policija i rod
3. Odbrana i rod
4. Pravda i rod
5. Mesta lišenja slobode i rod
6. Upravljanje granicom i rod
7. Parlamentarni nadzor sektora bezbednosti i rod
14. Obaveštajne službe i rod
15. Integrisanje roda u razvoj i monitoring projekata u oblasti bezbednosti i pravde

Sižei politike:

Agenda 2030 za održivi razvoj, sektor bezbednosti i rodna ravnopravnost

Pristup upravljanja sektorom bezbednosti pitanjima vezanim za žene, mir i bezbednost

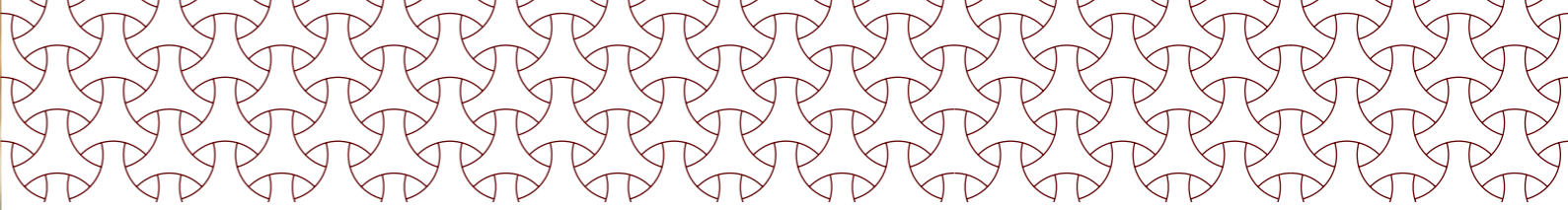
Rod, prevencija nasilnog ekstremizma i kontraterorizam

Rod i regulisanje privatnih aktera u oblasti bezbednosti

Pored toga, Sažetak međunarodnih i regionalnih zakona i instrumenata vezanih za rodnu ravnopravnost i sektor bezbednosti i pravde dostupan je na internetu.

Priručnik Rod i bezbednost zasniva se na *Priručniku Rod i reforma sektora bezbednosti* (Gender and Security Sector Reform Toolkit) koji su DCAF, OSCE/ODIHR i UN-STRAW prvi put objavili 2008. godine. Uz ovaj priručnik mogu se koristiti sledeći instrumenti iz Priručnika za pitanja roda i reformu sektora bezbednosti:

8. Kreiranje bezbednosnih politika na nacionalnom nivou i rod
9. Nadzor civilnog društva nad sektorom bezbednosti i rod
11. Procena, monitoring i evaluacija reforme sektora bezbednosti i rod
12. Obuka o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbednosti
13. Primena Rezolucija o ženama, miru i bezbednosti u reformi sektora bezbednosti



Sadržaj

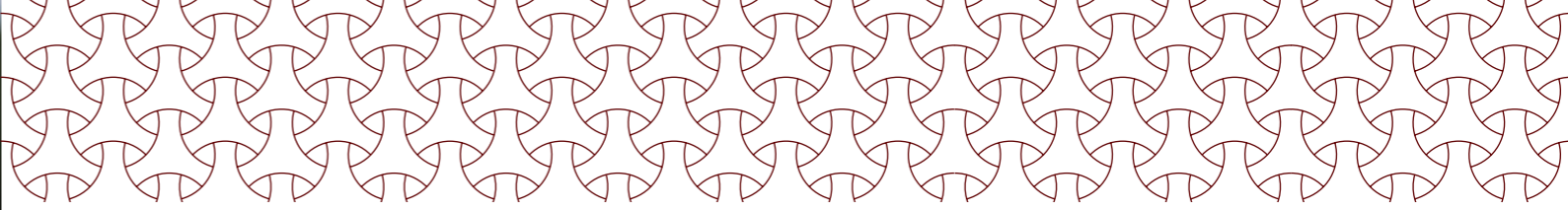
1. Pregled	1
1.1 Osnovne informacije	1
1.2 Kome je namenjen ovaj instrument?	2
1.3 Kratak opis Instrumenta	2
2. Zašto su rodna ravnopravnost i integrisanje rodne perspektive važni za sistem odbrane?	5
2.1 Sukob i bezbednost imaju rodnu dimenziju	5
2.2 Ustanovama odbrane potrebna je različitost veština, što uključuje veštine i žena i muškaraca	8
2.3 Žene u oružanim snagama su potrebne, ali su podzastupljene	10
2.4 Nacionalnim, regionalnim i međunarodnim pravnim okvirima zahteva se da ustanove odbrane poštuju i unapređuju rodnu ravnopravnost	12
2.5 Oružane snage imaju potencijal da budu šampioni rodne ravnopravnosti i inkluzije u društvu.	15
3. Kako bi izgledao sistem odbrane koji unapređuje rodnu ravnopravnost i integriše rodnu perspektivu?	21
3.1 Osiguravanje bezbednosti	21
3.2 Rukovođenje u sistemu odbrane.	22
3.3 Nadzor sistema odbrane	24
4. Kako sistem odbrane može unaprediti rodnu ravnopravnost i integrisati rodnu perspektivu?	29
4.1 Podsticanje leaderske podrške i sposobnosti primene rodne perspektive.	29
4.2 Stvaranje pravnog i strateškog okvira za postizanje rodne ravnopravnosti.	31
4.3 Podsticanje rodne ravnopravnosti i različitosti u širem smislu u oružanim snagama	36
4.4 Integrisanje rodne perspektive u vojne operacije	44
4.5 Integrisanje rodne perspektive u mehanizme nadzora sistema odbrane	54
5. Pitanja za samoprocenu institucije	61
6. Dodatni resursi.	65



Akronimi

CEDAW	Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
OCD	Organizacija civilnog društva
FET	Ženski timovi na terenu (Female Engagement Teams)
JAF	Oružane snage Jordana
LGBTI	Lezbejke, gej, biseksualne, trans i interseks osobe
NAP	Nacionalni akcioni plan
NATO	Severnoatlantski savez (North Atlantic Treaty Organisation)
UK	Ujedinjeno Kraljevstvo
UN	Ujedinjene nacije
SAD	Sjedinjene Američke Države

Svi pojmovi koji su u prevodu ovog dokumenta upotrebljeni u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koja se odnose.



1. Pregled

1.1 Osnovne informacije

Prošlo je više od deset godina od kad su DCAF, OSCE/ODIHR i UN-INSTRAW objavili *Priručnik Rod i reforma sektora bezbednosti* (Gender and Security Sector Reform Toolkit), a u okviru njega Instrument „Reforma sistema odbrane i rod”. Od tada je usvojen niz rezolucija Saveta bezbednosti UN o pitanjima vezanim za žene, mir i bezbednost, što odražava sve suptilnije razumevanje povezanosti participacije žena, rodne ravnopravnosti, bezbednosti i razvoja. Istovremeno, shvatanje roda se proširilo, tako da fokus više nije samo na ženama, već i na muškarcima i maskulinitetima, kao i na odnosu između rodno zasnovane diskriminacije i diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta. Rodna neravnopravnost i negativne posledice oružanog sukoba na žene, muškarce, devojčice i dečake prepoznati su ne kao nešto *neizbežno*, već kao rezultat neadekvatnih zakona, politika i praksi.

U oružanim snagama i ostalim ustanovama odbrane,ⁱ razmatranje roda je donedavno podrazumevalo samo integraciju žena. Iako je to i dalje važan prioritet, danas se mnoge ustanove odbrane koncentrišu i na to šta znači uvođenje ili integrisanje načela rodne ravnopravnosti u vojne operacije, i kako rodna dinamika utiče na zaštitu civila u sukobu. Tokom prethodne decenije, sve više su angažovani stručnjaci za pitanja roda u oružanim snagama i drugim ustanovama odbrane, kao što su savetnici/savetnice za rodnu ravnopravnost, kontakt osobe za rodnu ravnopravnost, savetnici/savetnice za zaštitu žena i ženski timovi na terenu (FET). U nekim oružanim snagama, kao i u drugim delovima sistema odbraneⁱⁱ i pojedinim ključnim bezbednosnim organizacijama, žene se nalaze na rukovodećim položajima.

Težnja rodnoj ravnopravnosti u oružanim snagama i drugim ustanovama odbrane zahteva promenu institucionalne kulture, kao i promenu orijentacije u vezi s pitanjem kako odbrana šire doprinosi promovisanju rodne ravnopravnosti u društvu. Za to je neophodno ponovo razmotriti značenje pojma nebezbednosti i opremljenost sistema odbrane da odgovori na rodno specifične pretnje državi i pojedincima. Neophodno je ponovo razmotriti i pitanje kakvi ljudi, veštine i vrednosti su potrebni modernim oružanim snagama. Iako može izgledati ambiciozno, mnoge ustanove odbrane već preduzimaju inovativne i potencijalno transformativne aktivnosti kako bi unapredile rodnu ravnopravnost i integrisale rodnu perspektivu, što je pre deset ili dvadeset godina bilo nezamislivo.

Novi Priručnik Rod i bezbednost, koji su izradili DCAF, OSCE/ODIHR i UN Women, na jednom mestu predstavlja ključne lekcije iz protekle decenije u oblasti unapređenja rodne ravnopravnosti u sektoru bezbednosti i pravde, dok se ovaj instrument bavi sistemom odbrane. Ovaj instrument ima za cilj da podeli nove dobre prakse i one u nastajanju, kao

i U ovom instrumentu, izraz „oružane snage” odnosi se na sve organizacione celine oružanih snaga, uključujući civile zaposlene u vojsci (videti DCAF SSR Backgrounder, *The Armed Forces*), dok izraz „ustanove odbrane” označava oružane snage, vojne gimnazije i akademije, ministarstva odbrane i nacionalne agencije u sistemu odbrane.

ii U ovom instrumentu, izraz „sistem odbrane” odnosi se na oružane snage, njihovo političko rukovodstvo (vrhovni zapovednik oružanih snaga, ministarstvo odbrane), izvršne organe koji vrše kontrolu (predsednik, premijer) i druge državne službe koje su trajno ili povremeno uključene u pitanja odbrane (videti DCAF SSR Backgrounder, *Defence Reform*). Ovaj instrument ne bavi se komercijalnim pružaocima usluga u industriji odbrane; za tu temu, videti Sažetak politike „Rod i regulisanje privatnih pružalaca bezbednosti”.

Foto: Osoblje nacionalne Ratne avijacije na vojnoj paradi u Dominikanskoj Republici, 2017. godine
© Presidencia de la República Dominicana/Alejandro Santos.

i proces njihovog razvoja. Izrađen je da bi pomogao institucijama u sektoru bezbednosti i pravde, što uključuje i oružane snage i druge institucije odbrane, da integrišu rodnu perspektivu u svoj rad. Potrebno je da se unutar sistema odbrane napravi iskorak u odnosu na prosto povećanje broja žena, kao i da se postigne veći stepen svesti i pruži bolji odgovor na različite rodne potrebe celog stanovništva. U tom naporu, ključni prioritet treba da bude usmeravanje pažnje na često zanemarene bezbednosne potrebe žena i devojčica.

Nadamo se da će Priručnik Rod i bezbednost koristiti najrazličitiji akteri na mnogo načina. Na primer, on može biti resurs dobrih praksi i naučenih lekcija za kreiranje novih politika, programa, strategija i procedura u sektoru pravde, izvor ideja za aktivnosti monitoringa i nadzora, kao i izvor argumenata i dokaza za potrebe javnog zagovaranja i obuke.ⁱ

1.2 Kome je namenjen ovaj instrument?

Ovaj instrument namenjen je praktičarima koji se bave temama vezanim za rod, mir i bezbednost, s fokusom na različitim sektorima, što obuhvata zaposlene u oružanim snagama, ministarstvima odbrane, regionalnim bezbednosnim institucijama, međunarodnim organizacijama i multilateralnim terenskim misijama, koji žele da nauče više o tome kako da primene rodnu perspektivu u svom radu. Takođe, namenjen je pojedincima koji se bave temama roda i različitosti, ili učestvuju u sprovođenju rezolucija Saveta bezbednosti UN za žene, mir i bezbednost, uključujući razvoj nacionalnih akcionih planova (NAP) za žene, mir i bezbednost.

Osim toga, civilnim akterima koji se bave nadzorom u sistemu odbrane Instrument nudi razumljiv uvod u značaj pitanja rodne perspektive i rodne ravnopravnosti za ustanove odbrane. Tu se ubrajaju parlamenti, institucije zaštitnika građana, nacionalne institucije za ljudska prava, univerziteti i organizacije civilnog društva (OCD).

1.3 Kratak opis Instrumenta

U odeljku 2 otvoreno je pitanje zašto je važno da oružane snage i druge ustanove odbrane integrišu rodnu perspektivu i unaprede rodnu ravnopravnost. U njemu je objašnjeno zašto je za razumevanje sukoba i bezbednosti neophodna rodna analiza sukoba. Naglašena je potreba da oružane snage primenjuju rodnu perspektivu, kako u svojim institucijama, tako i van njih, u cilju postizanja maksimuma operativne efektivnosti. Pored toga, prikazani su odabrani ključni pravni i strateški okviri koji obavezuju oružane snage da zabrane diskriminaciju, spreče rodno zasnovano nasilje i unaprede ravnopravno učešće žena. Odeljak je zaključen istraživanjem mogućih uloga koje oružane snage i druge ustanove odbrane mogu imati u osnaživanju žena, muškaraca i LGBTI osoba u svojim zemljama.ⁱⁱ

U odeljku 3 predstavljena je vizija sistema odbrane koji unapređuje rodnu ravnopravnost i integriše rodnu perspektivu. Na početku odeljka opisano je kako se sposobnost oružanih snaga i drugih ustanova odbrane da osiguraju bezbednost optimizuje kroz kvalitetno izrađenu rodnu analizu i obezbeđivanje najboljeg radnog okruženja za najtalentovanije osobe. Drugo, prikazani su načini na koje se u praksi upravljanja odbranom radi na otklanjanju diskriminacije i unapređenju rodne ravnopravnosti. Treće, detaljno je opisano kako mehanizmi za monitoring i nadzor osiguravaju kontinuirano usavršavanje i razvoj oružanih snaga i drugih ustanova odbrane, prilagođavajući se potrebama koje se menjaju.

U odeljku 4 date su praktične smernice o načinima na koje oružane snage i druge ustanove odbrane, uz podršku delotvornog spoljnog nadzora, mogu postići rodnu ravnopravnost i efikasno integrisanje rodne perspektive. Fokus je na ključnim podsticajnim i multidisciplinarnim prioritetima, a to su liderstvo, okvir politika i pravni okvir. Zatim se

fokus stavlja na zaposlene i na podsticanje rodne ravnopravnosti i veće različitosti kroz regrutovanje i karijerni razvoj, uz istovremeno iskorenjivanje diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja. Opisano je kako zaposleni u svim organizacionim celinama oružanih snaga, od J1 do J9, mogu da integrišu rodnu perspektivu u kontekstu vojnih operacija. U odeljku su zatim prikazani mehanizmi za spoljni nadzor i načini na koje parlament, institucija zaštitnika građana i nacionalne institucije za ljudska prava, kao i civilno društvo, mogu da prate i usmeravaju oružane snage i druge ustanove odbrane u pogledu rodne ravnopravnosti i rodne perspektive.

U odeljku 5 data su određena pitanja za institucionalnu samoprocenu, u cilju određivanja prioriteta i narednih koraka u integrisanju rodne perspektive i unapređenju rodne ravnopravnosti.

U odeljku 6 data je lista drugih korisnih resursa koji mogu biti podrška radu na rodnoj ravnopravnosti i rodnoj perspektivi u oružanim snagama i u širem sistemu odbrane.

i Drugi instrumenti i sižeji politika u ovom priručniku bave se posebnim pitanjima i akterima u oblasti bezbednosti i pravde (videti p. i). Priručnik je zamišljen da se koristi kao celina, a da se čitaoci kreću između instrumenata i sižeja politika kako bi našli detaljnije informacije o aspektima koji ih zanimaju.

ii Za potrebe Priručnika, izraz „rodno zasnovano nasilje“ koristi se za označavanje svih štetnih radnji izvršenih prema nekoj osobi zbog normativne pretpostavke o njenom rodu. Rodno zasnovano nasilje je krovni termin za svaku štetnu radnju izvršenu protivno volji druge osobe, a koja je zasnovana na društveno konstruisanim (rodnim) razlikama između muškaraca i žena. Priroda i stepen konkretnih oblika rodno zasnovanog nasilja razlikuje se u različitim kulturama, zemljama i regionima. U njih se ubrajaju, na primer, seksualno nasilje, uključujući seksualnu eksploataciju/zlostavljanje i trgovinu ljudima u cilju seksualne eksploatacije, nasilje u porodici, prinudni/rani brakovi, štetne tradicionalne prakse kao što je genitalno sakaćenje žena, ubistva iz časti, levirat i homofobno i transfobno nasilje.

Videti UN Women (2019) "Gender equality glossary", <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>; UN High Commissioner for Human Rights (2011) "Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity", UN Doc. A/HRC/19/41, 17 November, para. 20.

Akronim LGBTI, u značenju lezbejke, gej, biseksualne, trans i interseks osobe, detaljnije je obrađen u Instrumentu 1 „Upravljanje sektorom bezbednosti, reforma sektora bezbednosti i rod“.



2. Zašto su rodna ravnopravnost i integrisanje rodne perspektive važni za sistem odbrane?

U ovom odeljku razmatra se zašto je za aktere u sistemu odbrane primena rodne perspektive važna s pravnog, operativnog i moralnog stanovišta. Prva tvrdnja jeste da je primena rodne perspektive *ispravna stvar*. Međunarodno, regionalno i nacionalno pravo propisuje da ženama i muškarcima treba da bude dato jednako pravo da služe u oružanim snagama, i da ljudska prava žena, muškaraca i LGBTI osoba moraju da se štite i unapređuju. Oružane snage i ostale ustanove odbrane imaju potencijal da daju pozitivan doprinos rodnoj ravnopravnosti u društvima u kojima deluju i to tako što neće prihvatati rodne stereotipe i diskriminaciju. Drugo, reč je o *pravilnoj primeni* rodne perspektive. Održavanje najvišeg nivoa operativne efikasnosti podrazumeva iskorišćavanje punog potencijala radne snage koju karakteriše različitost – muškaraca i žena, s različitim perspektivama i veštinama. Osim toga, sistem odbrane treba da se odlikuje sposobnošću primene rodne perspektive u cilju potpunog sagledavanja i reagovanja na pretnje državnoj i ljudskoj bezbednosti.

Mnoge nacije i međunarodne organizacije su se obavezale da povećaju učešće žena u oružanim snagama i međunarodnim misijama, kao i da integrišu rodnu perspektivu u vojne operacije, o čemu, između ostalog, svedoče nacionalni akcioni planovi za žene, mir i bezbednost.¹

2.1 Sukob i bezbednost imaju rodnu dimenziju

U vreme Hladnog rata, kada su ljudi razmišljali o međunarodnoj bezbednosti, većina bi pomislila na ratove između različitih država, naoružanje i fizičko nasilje. Međutim, većina ključnih globalnih bezbednosnih pretnji koje su obeležile kraj XX i početak XXI veka ne uklapa se u taj model. Sukobi su često uključivali veliki broj naoružanih nedržavnih aktera. Terorizam i ekstremističko nasilje, zdravstvene krize, prirodne nepogode, visokotehnoški kriminal i klimatske promene pojavili su se kao ključne bezbednosne pretnje.

Nezadovoljstvo tradicionalnim definicijama bezbednosti, u čijem središtu je država, dovelo je do pojave komplementarnog pojma „ljudske bezbednosti“. To je pomoglo da se osvetle veze između različitih oblika nebezbednosti. Na primer, klimatske promene (pretnja po bezbednost životne sredine) mogu izazvati suše, koje dovode do gladi (zdravstvena bezbednost) i gubitka sredstava za život za poljoprivrednike (ekonomska bezbednost). Migracije ljudi usled klimatskih promena mogu stvoriti tenzije u novim zajednicama domaćinima (bezbednost zajednice) i dovesti do većeg rizika od nasilnih zločina (lična bezbednost). Pomenuti oblici nebezbednosti, pojedinačno ili zajedno, mogu predstavljati pretnju po nacionalnu bezbednost.

¹ Naučene lekcije u vezi s nacionalnim akcionim planovima za žene, mir i bezbednost razmotrene su u Instrumentu 1 „Upravljanje sektorom bezbednosti, reforma sektora bezbednosti i rod“.

Foto: Pripadnice odbrambenih snaga Malavija na obuci za razmeštanje koju je organizovala komanda Vojske SAD u Africi, 2013. godine
© Presidencia de la República Dominicana/Alejandro Santos.

Analiza razvoja, bezbednosti i sukoba kroz prizmu ljudske bezbednosti pokazuje da se nivo nebezbednosti muškaraca i žena veoma razlikuje, i globalno i na nivou iste zajednice.¹ Na primer, prema podacima Međunarodne organizacije rada, muškarci su u proseku plaćeni 19% više nego žene;² muškarci su češće ekonomski bezbedniji. S druge strane, muškarci češće rade opasne poslove, što ih čini manje bezbednim u odnosu na žene u pogledu zdravstvene i lične bezbednosti.

Žene i muškarci

Oružani sukobi i slaba država na drugačiji način pogađaju žene, muškarce, dečake i devojčice. Zato putem rodne analize sukoba treba prepoznati diferencijalne rizike za žene i muškarce, te sagledati kako se ovi rizici razlikuju između različitih grupa žena i muškaraca u odnosu na klasu, rasu, invaliditet, nivo siromaštva, etničku pripadnost, versku pripadnost, seksualnu orijentaciju, starosno doba i ostala obeležja različitosti (koji su obuhvaćeni pojmom „intersekcionalna analiza“).¹

Uopšteno govoreći, tokom sukoba postoji veća verovatnoća da će muškarci biti prisilno ili prinudno regrutovani, pritvarani i na drugi način pogođeni neposrednim direktnim kratkoročnim posledicama. Žene češće trpe srednjoročne ili dugoročne posledice izazvane kombinovanim uticajem nestašice hrane, slabe zdravstvene nege i seksualnog nasilja. O tome svedoče podaci o uticaju sukoba na očekivani životni vek žena i muškaraca. Usled kombinacije socioloških i bioloških faktora, žene žive u proseku 4,4 godine duže nego muškarci.³ Studije pokazuju da se taj „rodni jaz“ može inicijalno povećati tokom oružanog sukoba, s obzirom na to da više muškaraca nego žena pogine na ratištu ili na drugi način, kao neposredan rezultat sukoba. Ali dugoročno, ako se mere posredne smrti usled sukoba, sukob više skraćuje očekivani životni vek žena nego muškaraca. Sukob pojačava efekte rodne neravnopravnosti: smanjuju se prihodi i povećavaju cene, posebno u pogledu osnovnih potreba kao što su hrana, čista voda i zdravstvena nega, s tim da žene u vreme nestašica imaju još manji pristup hrani. Sukob često povećava mortalitet majki usled manje dostupnosti kontracepcije, sigurnog abortusa i ginekoloških usluga, dok se rasprostranjenost seksualnog nasilja povećava. Situacija može biti još gora ako je stanovništvo raseljeno po kampovima, gde se suočava s nedostatkom osnovnih usluga i višim stopama bolesti, kao i povećanom riziku od nasilja.⁴

Osim toga, tokom oružanog sukoba, dolazi do poremećaja tradicionalnog društvenog poretka, što uključuje i rodne uloge.ⁱⁱ Kao takav, sukob može ženama doneti različite mogućnosti: one mogu preuzeti nove uloge na tržištu rada ili postati društveno i politički aktivnije. Dok je prevencija sukoba uvek poželjnije rešenje, postkonfliktne nagodbe mogu doneti mogućnost da se napredak u osnaživanju žena sačuva, istovremeno poboljšavajući perspektivu za mir i razvoj. S druge strane, ostvareni napredak se ne može održati bez aktivnih garancija u postkonfliktnim mirovnim sporazumima.⁵ (Videti u boks 1 primer takvog razvoja događaja u El Salvadoru).

Pored toga, za razumevanje uzroka sukoba neophodno je obratiti pažnju i na rodne norme. Na primer, mladići u kampovima za interno raseljena lica u severnoj Ugandi, koji imaju malo prilika za zaposlenje, pa tako i nisku društvenu poziciju, pridruživali su se naoružanim grupama da bi imali pristup ženama ili zaradili novac za stupanje u brak.⁶ U nekoliko sukoba, na primer u Nepal i Kolumbiji, žene su kao razlog za pridruživanje revolucionarnim naoružanim grupama navodile beg od restriktivnih rodni normi i s njima povezanog rodno zasnovanog nasilja kod kuće.⁷

i Pojmu „intersekcionalnosti“ detaljnije je obrađen u Instrumentu 1 „Upravljanje sektorom bezbednosti, reforma sektora bezbednosti i rod“.

U Instrumentu 15 „Integrisanje roda u razvoj i monitoring projekata za sektor bezbednosti i pravde“ objašnjava se kako se izrađuje intersekcionalna rodna analiza.

ii Pojmovi roda i rodni uloga se detaljnije razmatraju u Instrumentu 1 „Upravljanje sektorom bezbednosti, reforma sektora bezbednosti i rod“.

Boks 1: Rodna analiza građanskog rata u El Salvadoru

Tokom građanskog rata u El Salvadoru, koji je trajao od 1979. do 1992. godine, mnogi muškarci su napustili domove da bi se borili ili da bi izbegli pretnju vansudskih pogubljenja. Zbog toga su mnoge žene postale glave porodice. Zatim, žene su se sve više angažovale u pokretima civilnog društva, zahtevajući da se država pozabavi ekonomskim pitanjima, kršenjem ljudskih prava i zakonima koji diskriminišu žene. Neke žene su uzele oružje i zauzele pozicije u pobunjeničkim pokretima.

Rat je bez sumnje bio katalizator za osnaživanje žena, ali po cenu ogromnog dodatnog tereta za njihovu fizičku i ekonomsku dobrobit. Uprkos prisustvu žena komandanata na mirovnim pregovorima, u mirovnom sporazumu koji je na kraju zaključen u Čapultepeku nije bilo ni garancija za ostvareni napredak u rodnoj ravnopravnosti, niti nastojanja da se reši problem diskriminatornih stavova prema ženama. Danas se žene u El Salvadoru suočavaju s mnogo većim brojem ubistava i seksualnog i nasilja u porodici nego tokom sukoba, uglavnom zato što počinio – uključujući članove porodice – mogu nekažnjeno da vrše rodno zasnovano nasilje. Ta naučena nasilna ponašanja predstavljaju nasleđe sukoba.

Izvori: K. Webster, C. Chen and K. Beardsley (2019) "Conflict, peace, and the evolution of women's empowerment", International Organization 73(2), str. 255–289 na str. 276–277; Initiative on Quiet Diplomacy (2010) "SCR 1325 and women's participation: Operational guidelines for conflict resolution and peace processes", Colchester: Initiative on Quiet Diplomacy, str. 30; K. Musalo (2019) "El Salvador – A peace worse than war: Violence, gender and a failed legal response", Yale Journal of Law and Feminism 30(1), str. 3–97, na str. 37–46.

LGBTI osobe

Oružani sukob može, takođe, povećati rizik od nasilja prema LGBTI osobama i zajednicama. Primer za to jeste nasilje koje sprovodi takozvana Islamska Država Iraka i Levanta. Kada je Sirija za vreme sukoba počela strože da sprovodi obavezno služenje vojnog roka, sirijski homoseksualci i transrodne osobe suočili su se s teškim izborom – da li da služe vojsku u okruženju gde postoji visok rizik od uznemiravanja, da se kriju ili da napuste zemlju. U pojedinim slučajevima, porodice su prekinule veze s njima ili su bili u riziku od državnih represalija.⁸ LGBTI osobe su u posebnom riziku kada su raseljeni iz svojih domova i udaljeni od svojih mreža podrške, a može se dogoditi i to da budu primorani da beže u zemlje gde je njihova seksualna orijentacija krivično delo.⁹ Savet bezbednosti UN je 2015. godine održao prvi sastanak na temu prava osoba različite seksualne orijentacije i rodno identiteta.¹⁰

Agenda za žene, mir i bezbednost i Agenda za očuvanje mira

Rodne analize sukoba i njihovog uticaja imaju dugu istoriju. Dokument koji je proizašao iz Četvrtе svetske konferencije žena 1995. godine, Pekinška platforma za akciju, sadrži poglavlje o ženama i oružanom sukobu. Dokumentom je zatraženo da se prepozna da sukob na drugačiji način pogađa muškarce i žene, kao i da se u upravljanju oružanim sukobima i postkonfliktnom obnovom moraju uzeti u obzir zaštita prava i tela žena, prevencija rodno zasnovanog i seksualnog nasilja, i učešće žena u izgradnji mira. Usvajanje Rezolucije 1325 Saveta bezbednost UN 2000. godine, u čemu su OCD imale ključnu ulogu, bilo je prelomna tačka: uspostavljena je veza između roda i bezbednosti i afirmisana je uloga žena kroz čitav ciklus sukoba. U Rezoluciji Saveta bezbednosti br. 1820, usvojenoj 2008, posebno se osuđuje seksualno nasilje kao ratna taktika. Pomenute rezolucije su bile osnov za Agendu za žene, mir i bezbednost (videti boks 2).¹¹

Boks 2: Agenda za žene, mir i bezbednost

Revolucionarna Rezolucija 1325 Saveta bezbednosti UN usvojena je 2000. godine. U Rezoluciji je prepoznato da žene i muškarci imaju različita iskustva u sukobu, različite potrebe nakon sukoba, različite poglede na uzroke i ishode sukoba, kao i da na različit način mogu doprineti procesu izgradnje mira. Shodno tome, Savet bezbednosti UN je usvojio dodatnih devet rezolucija (u vreme pisanja ovog priručnika) na temu žena i sukoba, a koje zajedno čine Agendu za žene, mir i bezbednost. Ciljevi Agende za žene, mir i bezbednost su:

- ✦ Unapređenje rodne ravnopravnosti i jačanje učešća žena u svim aspektima prevencije sukoba, mirovnih procesa, mirovnih operacija i izgradnje mira.
- ✦ Unapređenje zaštite žena u sredinama pogođenim sukobom i prestanak seksualnog nasilja u sukobu, kao i prestanak nekažnjivosti za ta krivična dela.
- ✦ Osiguranje da međunarodni angažman u sredinama pogođenim sukobom apostrofira posebne potrebe žena i unapređuje zaštitu ženskih prava.

Za dodatna objašnjenja videti Siže politike „Pristup upravljanja sektorom bezbednosti pitanjima vezanim za žene, mir i bezbednost“.

Iako je pažnja u Agendi za žene, mir i bezbednost u velikoj meri usmerena na žene i devojčice, u njoj se prepoznaje potreba za uključivanjem muškaraca i dečaka u suzbijanje nasilja prema ženama, kao i da su muškarci i dečaci takođe žrtve seksualnog nasilja tokom sukoba (što je dokumentovano, na primer, u Demokratskoj Republici Kongu, Bosni i Hercegovini, Siriji i Libiji).¹² Osim toga, putem rodne analize sukoba istraživano je kako zaraćene strane mogu manipulirati razumevanjem maskuliniteta u društvu u cilju podsticanja muškaraca da se bore ili isključivanja iz društva onih koji to odbijaju.

Godine 2018, generalni sekretar UN Antonio Gutereš ponovio je da postoji povezanost između bezbednosti, razvoja i ljudskih prava – a posebno između rodne ravnopravnosti, otpornosti na sukob i sprečavanja sukoba – u Agendi za očuvanje mira.¹ Puno učešće žena u društvu i na svim nivoima odlučivanja u oblasti bezbednosti, razvoja i ljudskih prava od suštinskog je značaja za osiguranje mira i napretka. Prvo, bezbednost žena, njihovo ekonomsko osnaživanje i zaštita od kršenja ljudskih prava ne može se postići ako se mišljenje žena ne uzima u obzir i ako žene nisu uključene u izgradnju mira. Drugo, ako se ne iskoristi politička i ekonomska energija svih sektora društva, biće ugrožena održivost svakog napora da se izgradi mirno društvo. Zbog toga, sve aktivnosti povezane s održavanjem mira, izgradnjom mira, promovisanjem ljudskih prava i održivim razvojem moraju biti potkrepljene kvalitetnom rodnom analizom (o čemu će biti reči u pododeljku 4.4). Kroz takvo prepoznavanje povezanosti rodne ravnopravnosti, bezbednosti i mira, Agenda za očuvanje mira nadograđuje i osnažuje Agendu za održivi razvoj 2030ⁱⁱ i Agendu za žene, mir i bezbednost.

2.2 Ustanovama odbrane potrebna je različitost veština, što uključuje veštine i žena i muškaraca

Ustanove odbrane imaju nove uloge, što obuhvata i zaštitu civila

Pretnje na koje vojska današnjice treba da odgovori su kompleksne i često uključuju veliki broj nekoordinisanih nedržavnih aktera, kao i terorističke grupe. Tradicionalna ratišta su sve ređa, a umesto toga, oružane snage se raspoređuju i angažuju na kompleksnim terenima i u složenim operativnim kontekstima s mnogo disparatnih aktera, uključujući one koji nisu vojnici. Pretnju predstavlja širenje dezinformacija, u cilju, na primer, uticaja na izbore, kao

i opasnost od sajber napada na ključnu infrastrukturu, tako da se sistemi odbrane sve više fokusiraju na psihološko i sajber ratovanje.ⁱ

Osim toga, brojne armije, u saradnji s drugim državnim institucijama, učestvuju u osiguravanju civilne bezbednosti. U te domaće uloge spada pomoć organima reda, delovanje u slučajevima vanrednih situacija i prirodnih nepogoda u zemlji, zaštita vitalne infrastrukture, kao i obrazovanje, istraživanje i razvoj. U pojedinim državama Latinske Amerike, Jugoistočne Azije i Afrike, ta pomoćna uloga ima dugu istoriju. U većini država Evrope i Severne Amerike, angažovanje oružanih snaga na domaćem terenu postaje sve uobičajenije, ali se još uvek smatra izuzetkom, a ne pravilom.¹³

Treća i vrlo važna uloga u zemljama koje daju najveći broj vojnika za međunarodne misije, kao što su Bangladeš i Etiopija, jeste angažovanje oružanih snaga u humanitarnim, mirovnim i stabilizacionim misijama. To podrazumeva mirovne misije koje vodi UN, ali i regionalne organizacije kao što su Evropska unija ili Afrička unija, kao i misije za sprečavanje protivzakonitih aktivnosti na moru, poput pomorskih snaga Evropske unije u Somaliji (za borbu protiv pirata) i na Mediteranu (sprečavanje krijumčarenja migranata). Mnoge države takođe podržavaju izgradnju kapaciteta i ustanova odbrane u partnerskim zemljama, bilo bilateralno ili putem organizacija kao što je NATO.

Zaštita civila je deo mandata većine mirovnih misija UN od 1999. godine.¹⁴ Osim toga, Generalna skupština UN je potpisivanjem dokumenta „Odgovornost države za zaštitu“ (R2P) 2005. godine eksplicitno izjavila da državnost podrazumeva odgovornost za sprečavanje masovnih zločina i da međunarodna zajednica ima odgovornost da kolektivno deluje u tom pravcu tamo gde su suverene države nevoljne ili nesposobne da to učine.¹⁵ Oba trenda ukazuju na promenu i doprinose promeni uloge oružanih snaga i drugih ustanova odbrane, od isključive zaštite suvereniteta ka zaštiti ljudi i njihovih prava.

Ustanovama odbrane potrebne su nove i raznovrsne veštine

Sve veća složenost vojnih operacija zahteva osoblje koje poseduje specijalizovane veštine u čitavom nizu oblasti, kao što su strani jezici, psihologija, informacione tehnologije i inženjering. Da bi se regrutovale osobe s takvim raznovrsnim veštinama, neophodni su kandidati koji ranije možda nisu razmišljali o radu u vojsci, na tržištu rada gde sistem odbrane mora da se takmiči s drugim državnim telima i s privatnim sektorom. Čak i kada je reč o tradicionalnijim ulogama vezanim za ratovanje, tehnološki napredak podrazumeva manju potrebu za pešadijom, dok snaga gornjeg dela tela ima manje uticaja na efikasnost u borbi.¹⁶ Važni su timski rad, veštine komunikacije i sposobnost rada u kulturološki različitim okruženjima.

Novi strateški i operativni zahtevi, kao i promene u širem društvu, navode brojne armije da revidiraju kriterijume za regrutovanje i selekciju kandidata. Za mnoge oružane snage, deo te tranzicije je i prepoznavanje činjenice da ne regrutuju dovoljno žena, kao i da je regrutovanje u prošlosti vršeno u relativno uskom segmentu društva.

Pored toga, LGBTI osobe ne mogu da služe u mnogim oružanim snagama.ⁱⁱ U oružanim snagama najmanje 50 država postoje jasne politike prema kojima lezbejke, gej i biseksualne osobe mogu da služe vojsku. Osamnaest država (uključujući jedanaest članica NATO-a) omogućavaju transrodnim osobama da služe u oružanim snagama. To su Australija, Austrija, Belgija, Bolivija, Kanada, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Nemačka, Izrael, Holandija, Novi Zeland, Norveška, Španija, Švedska i Ujedinjeno Kraljevstvo. Ipak, postoje armije gde nijedna pozicija nije dostupna za LGBT osobe.¹⁷ Pripadnici oružanih snaga su, u državama u kojima je homoseksualnost zakonom zabranjena ili je zaposlenima u vojsci zabranjeno da budu u istopolnim vezama, ponekad bili izloženi veoma intruzivnim istragama

i Videti: United Nations (2018) "Peacebuilding and sustaining peace", report of the UN Secretary-General, UN Doc. A/72/707-S/2018/43, 28 January.

ii Videti: Siže politike „Agenda 2030 za održivi razvoj, sektor bezbednosti i rodna ravnopravnost“.

i Za uopšteno razmatranje promenjenih uloga oružanih snaga videti: DCAF (2015) *The Armed Forces, SSR Backgrounder Series*, Geneva: DCAF.

ii Smernice u vezi s politikama podrške inkluziji i jednakim mogućnostima za LGBTI osoblje mogu se naći u: J. Polchar, T. Sweijts, P. Marten and J. Galdiga (2014) *LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion*, The Hague: The Hague Centre for Strategic Studies.

kada je reč o njihovom privatnom životu i prisiljeni na priznanje, pod pretnjom javnog objavljivanja rezultata takvih istraga i krivičnog gonjenja.¹⁸

Argumenti zasnovani na strahu da bi žene ili LGBTI osobe u oružanim snagama mogle da podriju koheziju vojnih jedinica danas su u velikoj meri odbačeni. Naprotiv, sve više se prepoznaje da do kohezije dolazi tamo gde različiti pojedinci s različitim veštinama i stanovištima dele posvećenost postizanju zajedničkog cilja i imaju veštine da zajedno rade na postizanju tog cilja.¹⁹ Studije svakako pokazuju da različitost i rodno balansirani timovi donose bolje rezultate, posebno tamo gde su inovativnost i veštine rešavanja problema važni.²⁰ Osim toga, ono što jača koheziju jedinica i borbenu gotovost jeste suzbijanje i eliminisanje nasilnih rituala inicijacije (hazing) i drugih diskriminatornih i nasilnih praksi.²¹ Studije pokazuju, na primer, da radno okruženje koje je prijateljsko prema LGBTI osobama pruža veću podršku svim zaposlenima i bolje promovise jednake mogućnosti za žene i etničke manjine.²²

Osim uzimanja u obzir različitosti pri regrutovanju, oružane snage i druge ustanove odbrane prepoznaju i potrebu za novim sposobnostima – uključujući doktrinu, obrazovanje i obuku – kako bi se odgovorilo na potrebe savremenih i budućih operacija. Sposobnost da se sprovede rodna analiza operativnog okruženja i da se rodna perspektiva integriše u sve aspekte određene operacije je veština koja se danas u ustanovama odbrane prepoznaje kao nužna.

2.3 Žene u oružanim snagama su potrebne, ali su podzastupljene

Oružanim snagama neophodna je potpuna integracija i žena i muškaraca kako bi se privukle sve raspoložive veštine i talenti, kako osoblja, tako i države. Žene, takođe, mogu doneti posebne operativne prednosti vojnim operacijama. Iskustvo je pokazalo da timovi sastavljeni od žena i muškaraca mogu da povećaju bezbednost vojske. U Avganistanu, na primer, saradnja ženskog osoblja s lokalnim ženama omogućila je oružanim snagama pristup informacijama koje inače ne bi imale. Isto tako, angažovanje žena za pretres i saradnju s lokalnim ženama smanjilo je neprijateljstvo prema misiji.²³

Tabela 1: Procenat žena među vojnicima, vojnim posmatračima i štabnim oficirima u kontingentima 12 država koje daju najveći broj vojnika za misije UN, novembar 2019.

		% žene vojnici	% žene vojni posmatrači i štabni oficiri
1.	Etiopija	8,6	23,9
2.	Indija	0,8	12,7
3.	Bangladeš	1,5	16,9
4.	Ruanda	4,1	9,2
5.	Nepal	3,4	12,1
6.	Pakistan	0,7	15,9
7.	Indonezija	2,8	9,9
8.	Kina	3,0	7,3
9.	Gana	12,6	27,7
10.	Ujedinjena Republika Tanzanija	7,3	18,9
11.	Egipat	0,0	12,4
12.	Maroko	1,6	24,0

Izvor: UN Peacekeeping (2019), 30. novembar, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/operational_effect_and_women_peacekeepers_november_2019.pdf

Osim toga, važan princip jeste da oružane snage treba da budu reprezent društva iz koga dolaze. Pravo na služenje u oružanim snagama predstavlja jedan aspekt prava čoveka na punu participaciju kao građanina, kao i drugih ljudskih prava. Sistem odbrane uživa veći legitimitet u javnosti ako ga karakteriše različitost i ako odražava demografski sastav zemlje koju predstavlja.

Međutim, žene su tradicionalno bile i još uvek jesu podzastupljene u oružanim snagama. U većini oružanih snaga ima relativno malo žena na višim nivoima; one su uglavnom koncentrisane na pozicijama borbene podrške, logistike, administracije i zdravstvene zaštite.²⁴ (Videti tabele 1 i 2, kao sliku 1 na strani 12).

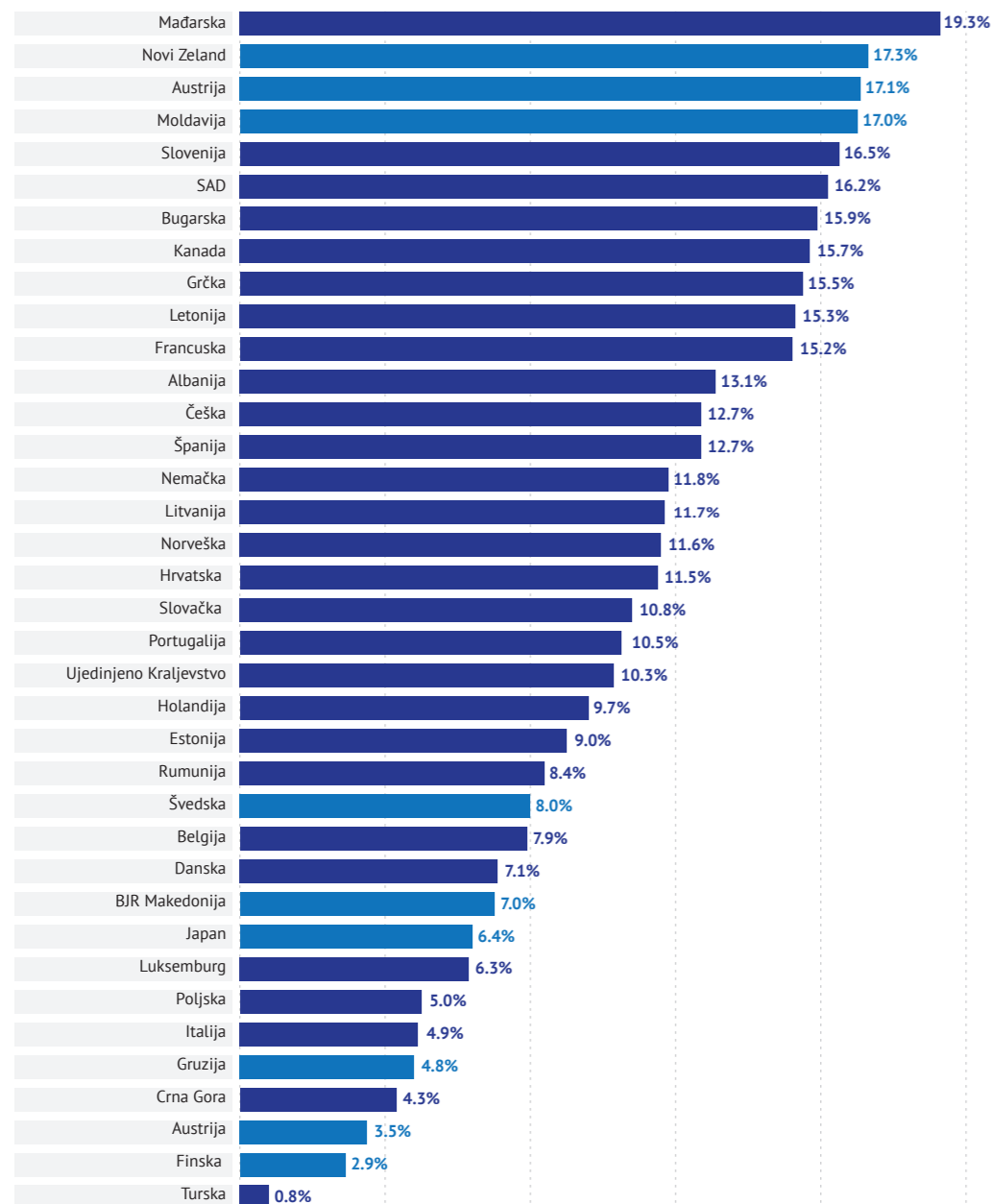
Tabela 2: Procenat žena u aktivnoj vojnoj službi u odabranim državama članicama OEBS

Država	% žena u vojnoj službi
Albanija	14
Jermenija	13
Azerbejdžan	3
Belgija	8
Bosna i Hercegovina	6
Kanada	15
Danska	7
Estonija	10
Finska	2
Gruzija	10
Nemačka	12
Grčka	15
Letonija	17
Litvanija	10
Holandija	9
Norveška	11
Poljska	6
Portugalija	11
Srbija	7
Španija	13
Bivša Jugoslovenska Republika Makedonija	9
Ujedinjeno Kraljevstvo	10

Izvor: S. Atkins (2018) "Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region", Warsaw: OSCE/ODIHR, str. 19–20.

Prepreke za puno, aktivno i suštinsko učešće žena u oružanim snagama i drugim ustanovama odbrane i dalje postoje. Neke od njih se lako prepoznaju: seksualno uznemiravanje, seksualno zlostavljanje, odbijanje da se žene rasporede u određene jedinice, neadekvatna infrastruktura ili druga logistička rešenja tokom obuke ili operacija, itd. Druge prepreke su suptilnije – na primer, uslovi rada koji onemogućavaju da osoba koja je primarni staratelj napreduje u karijeri, nedostatak odgovarajućih mentora za žene, pristrasne procedure za unapređenje, rodno slepe procedure za razmeštanje, neefikasni sistemi žalbi i prijavljivanja uznemiravanja, uključujući seksualno uznemiravanje i druge oblike nasilja, itd. U mnogo slučajeva, prepreke za napredovanje žena u vojsci su istovremeno i prepreke za postizanje veće različitosti u oružanim snagama.

Slika 1 – Procenat žena u aktivnoj vojnoj službi u članicama NATO-a i partnerskim državama, 2017.



Izvor: NATO Committee on Gender Perspectives (2017) "Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives"; Brussels: NATO, str. 18.

2.4 Nacionalnim, regionalnim i međunarodnim pravnim okvirima zahteva se da ustanove odbrane poštuju i unapređuju rodnu ravnopravnost

U većini zemalja, ustavi sadrže klauzule o pravu žena na ravnopravnost i/ili nediskriminaciju. Osim toga, brojne međunarodne i regionalne konvencije, obaveze i norme tiču se ravnopravnosti i nediskriminacije (videti boks 3). Član 21(2) Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima garantuje svima pravo da na ravnopravnim osnovama stupe u javnu službu u svojoj zemlji, što podrazumeva i vojnu službu. (Na primer, Argentina je 2006. godine ukinula zakone iz vremena vojne diktature koji su zabranjivali udatim ženama i majkama da rade u vojsci, nakon što je Ministarstvo odbrane utvrdilo da su u suprotnosti s odredbama o rodnoj ravnopravnosti koje su nerazdvojive od ustavne demokratije.²⁵⁾

Na zaposlene u oružanim snagama mogu se odnositi određena ograničenja i restrikcije u pogledu punog uživanja ljudskih prava i osnovnih sloboda, ali oni moraju biti svedeni na minimum i zasnovani na dokazanoj neophodnosti, a ne na istorijskom nasleđu. Restrikcije ili ograničenja moraju biti propisani zakonom, u skladu s međunarodnim obavezama, moraju biti izuzetni i primenjivani dosledno i nediskriminatorno.ⁱ

U tom smislu, međunarodni pravni okviri obavezuju oružane snage i ostale ustanove odbrane da:

- ✦ budu ravnopravni, pravični i nediskriminatorni poslodavci;
- ✦ budu ravnopravni, pravični i nediskriminatorni u vršenju svojih dužnosti;
- ✦ na odgovarajući način spreče i reaguju na seksualnu eksploataciju i seksualno zlostavljanje, rodno zasnovano nasilje, rodno zasnovanu diskriminaciju, uznemiravanje ili zlostavljanje u okviru svojih institucija.

Boks 3: Međunarodni instrumenti od značaja za rod i oružane snage i druge ustanove odbrane

Postoji čitav niz nacionalnih, regionalnih i međunarodnih pravnih obaveza koje su od značaja i/ili obavezuju države da integrišu rodnu perspektivu u ustanove odbrane. Širi pregledi dati su u Instrumentu 1 i Instrumentu 4, a sažetak međunarodnih i regionalnih pravnih instrumenata objavljen je na internetu kao deo ovog priručnika.

U nastavku su predstavljene odabrane osnovne odredbe o pitanjima roda koje se odnose na ustanove odbrane.

Međunarodno pravo ljudskih prava

Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) iz 1979. godine obavezuje države potpisnice da bez odlaganja preduzmu sve neophodne mere radi eliminisanja diskriminacije žena (član 2). U Opštoj preporuci br. 28 Komiteta za eliminisanje svih oblika diskriminacije žena ističe se da države koje sprovode Konvenciju moraju zakonski priznati druge oblike diskriminacije koje se ukrštaju s diskriminacijom po osnovu pola i roda, „kao što su rasa, etničko poreklo, religija ili vera, zdravstveno stanje, status, starosno doba, klasa, kasta i seksualna orijentacija i rodni identitet“ (stav 18). Konvencija sadrži niz obaveza koje se direktno odnose na oružane snage, kao što su:

- ✦ zabrana diskriminacije u zapošljavanju (član 11);
- ✦ preduzimanje mera radi eliminisanja predrasuda i praksi koje su zasnovane na superiornosti ili inferiornosti polova ili na stereotipima o ulozima žena i muškaraca (član 5);
- ✦ preduzimanje mera za suzbijanje svih oblika trgovine ženama i eksploatacije prostitucije žena (član 6).

Ponovo ponavljajući značaj cilja Konvencije u pogledu osiguravanja zaštite ženskih prava pre, tokom i nakon sukoba, Komitet je dao niz konkretnih preporuka koje su od značaja za odbranu (videti Opšte preporuke br. 30, 33 i 37).

- ✦ Osigurati ravnopravnu zastupljenost žena u odlučivanju u nacionalnim institucijama i mehanizmima, uključujući oružane snage.
- ✦ Sprovesti rodno senzitivne obuke i usvojiti pravilnike ponašanja za vojsku kao deo preventivnog pristupa nulte tolerancije na rodno zasnovano nasilje i trgovinu ljudima, uključujući situacije kada su ih počinili državni akteri i pripadnici mirovnih trupa.
- ✦ Osigurati da žene vojnici i žene i devojčice povezane s naoružanim grupama budu uključene kao korisnice u programe razoružavanja, demobilizacije i reintegracije i da ti programi odgovaraju na njihove rodne potrebe.

ⁱ Videti: H. Born and I. Leigh (eds) (2008) *Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel*, Geneva: OSCE/ODIHR and DCAF.

- ✦ Preduzeti korake kako bi se osiguralo da se vojni sudovi pridržavaju međunarodnih standarda i poštuju odredbe međunarodnog prava ljudskih prava, kao i da žene imaju ravnopravnu mogućnost da pristupe sudu, učestvuju u postupcima i nadgledaju ih.
- ✦ Osigurati rodni balans među vojnim osobljem koje je zaduženo za prihvatanje migranata i obučiti ih o rodno specifičnim problemima s kojima se suočavaju migrantkinje.

Primena međunarodnog prava ljudskih prava u vezi sa seksualnom orijentacijom i rodnom identitetom

Džogdžakarta principi (Yogyakarta Principles) iz 2007. godine, koje je sačinila ugledna grupa stručnjaka za ljudska prava, zasnivaju se na normama međunarodnog prava ljudskih prava iz perspektive različitih seksualnih orijentacija i rodni identiteta. U njima je potvrđeno:

- ✦ Da svako ima pravo na sva ljudska prava i jednaku zaštitu pred zakonom bez obzira na seksualnu orijentaciju ili rodni identitet (Princip 2).
- ✦ Da svako ima pravo na život i zaštitu države od nasilja ili telesnih povreda bez obzira na seksualnu orijentaciju ili rodni identitet (Princip 5).

Principi su utemeljeni na univerzalnosti ljudskih prava, konkretno na pravu na zaštitu od diskriminacije i pravu na priznavanje pravnog subjektiviteta; pravu na ljudsku i ličnu bezbednost; ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima; pravu na slobodu izražavanja, mišljenja i udruživanja; pravu na slobodu kretanja i azil; pravu na učešće u kulturnom i porodičnom životu; pravu branitelja ljudskih prava; i pravu na obeštećenje i odgovornost. U Džogdžakarta principima plus 10 iz 2017. godine ojačano je prepoznavanje interseksionalnosti i bolje su integrisane potrebe interseks osoba i osoba različitog rodnog izražavanja i različitih polnih karakteristika. Iako nisu obavezujući, Džogdžakarta principi sažimaju tekstove i pravna tumačenja velikog broja međunarodnih sporazuma o ljudskim pravima koji su za države potpisnice obavezujući.

Međunarodno radno pravo

Konvencije Međunarodne organizacije rada su od neposrednog značaja za ustanove odbrane kao javne poslodavce. Međunarodni standardi rada o rodnoj ravnopravnosti sadrže standarde o jednakoj naknadi, nediskriminaciji, radnicima s porodičnim obavezama i zaštiti materinstva.

Međunarodno humanitarno pravo

Dopunski protokol I iz 1977. godine uz Ženevske konvencije obavezuje države da zaštite žene od silovanja, prinudne prostitucije i svakog drugog oblika nedoličnog napada tokom sukoba (član 76).

Rezolucije Saveta bezbednosti UN

Rezolucije Saveta bezbednosti UN o ženama, miru i bezbednosti, Rezolucija 2272 o mirovnim operacijama UN i Rezolucija 2331 o održavanju međunarodnog mira i bezbednosti pozivaju na sledeće:

- ✦ Da države koje daju trupe za mirovne misije UN angažuju veći procenat žena, kao i savetnike/savetnice za zaštitu žena i savetnike/savetnice za rodnu ravnopravnost; da osiguraju da celokupno osoblje prođe sveobuhvatnu obuku o rodnim pitanjima; i da u standarde učinka i operativne gotovosti uključe spremnost za reagovanje na seksualno i rodno zasnovano nasilje.
- ✦ Da sve strane u oružanom sukobu sprovedu konkretne vremenski određene obaveze suzbijanja seksualnog nasilja, uključujući u kodeksima ponašanja i vojnim terenskim priručnicima, a da civilno i vojno rukovodstvo pokaže posvećenost i insistira na odgovornosti.
- ✦ Da se u okviru procesa reforme sektora bezbednosti podstakne više žena da pristupe sektoru bezbednosti, kao i da se sprovede efektivna provera kako ne bi bile primljene osobe koje su počinile seksualno nasilje.

- ✦ Da sve države preduzmu mere za sprečavanje i suzbijanje nekažnjivosti pripadnika mirovnih operacija snaga UN, kao i drugih snaga s mandatom Saveta bezbednosti, za seksualnu eksploataciju i seksualno zlostavljanje; i da istraže i potencijalno vrate u zemlju jedinice kada postoje optužbe za rasprostranjenu ili sistematsku seksualnu eksploataciju i seksualno zlostavljanje.

Regionalne organizacije

Mnoge regionalne organizacije su integrisale te standarde. Na primer, Odluka OEBS-a br. 7/09 o „Učešću žena u političkom i javnom životu“ poziva države članice da:

- ✦ Razmotre donošenje posebnih mera radi postizanja rodne ravnoteže u svim zakonodavnim, pravosudnim i izvršnim telima, uključujući službe u sektoru bezbednosti kao što je, na primer, policija;
- ✦ Razmotre moguće zakonske mere koje će omogućiti uravnoteženo učešće žena i muškaraca u političkom i javnom životu, a posebno u odlučivanju;
- ✦ Razmotre preduzimanje mera kojima će stvoriti jednake mogućnosti unutar službi u oblasti bezbednosti, uključujući oružane snage, tamo gde je to od značaja, kako bi se omogućilo uravnoteženo regrutovanje, zadržavanje i unapređenje muškaraca i žena;
- ✦ Omoguće ravnopravno učešće žena i muškaraca u mirovnim inicijativama;
- ✦ Ohrabre podelu rada i roditeljskih obaveza između žena i muškaraca kako bi se omogućile jednake mogućnosti za žene da efektivno učestvuju u političkom i javnom životu.

Za dodatne informacije o pravnim okvirima za mirovne operacije iz rodne perspektive, videti: S. Longworth, N. Miteva and A. Tomić (2016) "Gender training and the military: The legal and policy framework", in DCAF and PfPC, Teaching Gender in the Military: A Handbook, Geneva: DCAF and PfPC.

2.5 Oružane snage imaju potencijal da budu šampioni rodne ravnopravnosti i inkluzije u društvu

Oružane snage su kroz istoriju imale ulogu u procesu izgradnje nacija. U zemljama kao što su Švajcarska i Singapur, regrutacija za služenje vojnog roka okuplja muškarce različitog socijalnog i jezičkog porekla i pomaže jačanju kolektivnog identiteta države. Kada u oružanim snagama postoji različitost kroz koju su predstavljene sve zajednice određene nacije, vojske uživaju više poverenja kod kuće, a imaju i veći kredibilitet za promovisanje ljudskih prava i demokratije u inostranstvu.²⁶

Iako se često smatraju konzervativnim, oružane snage mogu imati dobru poziciju za unapređenje rodne ravnopravnosti, kao i za prihvatanje LGBTI osoba u društvu kao celini. Način na koji oružane snage funkcionišu stvara uslove koji, prema istraživanjima sprovedenim u različitim institucijama, mogu smanjiti predrasude između članova različitih grupa. To je zato što pripadnici oružanih snaga:

- ✦ imaju interakciju na ličnom nivou (u zajedničkom radnom ili stambenom prostoru);
- ✦ statusno su jednaki (kada imaju isti čin);
- ✦ dele zajedničke ciljeve koji se mogu ostvariti samo uz doprinos dvoje ili više ljudi ili grupa (kao u timovima u kojima pojedinci obavljaju različite specijalizovane zadatke);
- ✦ imaju podršku državnih organa, zakona i običaja koje poštuju (kroz vojne strukture).²⁷

Oružane snage mogu, poštujući jednako pravo svih građana na vojnu službu, pokazati kako se najbolje koristi pun potencijal timova koje karakteriše različitost i koji uključuju muškarce, žene, LGBTI osobe i druge osobe koje dolaze iz različitih okruženja i okolnosti. Rukovodioci u oružanim snagama mogu biti uzori kada je reč o inkluziji koja ima pozitivan uticaj i na vojsku in na civile.

Oružane snage imaju potencijal da ženama obezbede okruženje u kojem će manje biti vezane društvenim organičenjima civilnog života (kao što je pritisak rađanja dece), gde imaju podršku da ostvare svoj pun potencijal i gde će biti pravično nagrađene prema zaslugama. One koje tokom cele karijere ostanu u oružanim snagama, mogu biti primer za preispitivanje društvenih stereotipa da žene nisu sposobne za određene zadatke. One koje odluče da veštine stečene u oružanim snagama primene u civilnom životu, mogu pomoći pri oblikovanju stavova u privatnom sektoru i u krugu svoje porodice i prijatelja, a mogu biti i mentorke budućim generacijama.

Muškarci pripadnici manjina već dugo vremena koriste mogućnosti i strukture koje obezbeđuje armija. Oružane snage im pružaju priliku da steknu poštovanje, nauče veštine, ostvare prihod i ispune maskulina društvena očekivanja. U oružanim snagama pojedinih država, etničke i druge manjine su prezastupljene: u oružanim snagama SAD, na primer, veće je učešće Afro-Amerikanaca u odnosu na opštu populaciju, dok je broj američkih starosedelaca tri puta veći (iako mali broj njih stigne do viših činova), a transrodne osobe se prijavljuju u dvostruko većem broju u odnosu na ostatak populacije.²⁸ U drugim zemljama, naprotiv, u oružanim snagama dominiraju većinske grupe, a reputacija im je u nekim slučajevima obeležena diskriminatornim i neinkluzivnim stavovima, zbog čega oružane snage postaju neprivaćne ostalim segmentima društva.

Unapređivanje rodne ravnopravnosti u oružanim snagama podrazumeva rešavanje problema diskriminacije žena, uz istovremeno preispitivanje dominantnih normi maskuliniteta (videti boks 4 za primer programa obuke na temu maskuliniteta u oružanim snagama SAD). Na primer, iskorenjivanje nasilnih rituala inicijacije, prevencija seksualnog uznemiravanja, suprotstavljanje onima koji ismevaju muškarce zato što su „ženstveni“, i institucionalizacija bolovanja radi nege deteta za očeve od suštinskog su značaja za unapređenje rodne ravnopravnosti, ali sve to takođe donosi pozitivne ishode i za muškarce. Kada muškarci u vojsci uspešno usvoje inkluzivne norme, kao što je hrabrost da se ustane protiv seksizma i diskriminacije, to može imati pozitivan uticaj na celo društvo.

Boks 4: Nazivanje maskuliniteta pravim imenom u Vojsci SAD

Odgovaranjem na javno zagovaranje veterana, građana i članova Kongresa, Vojska SAD obraća posebnu pažnju na seksualne napade u svojim redovima, a 2005. godine osnovana je Kancelarija za prevenciju i odgovor na seksualne napade. Tri osnovna stuba preventivne kampanje američkog Ministarstva odbrane podrazumevaju promovisanje intervencije posmatrača, obuke o liderstvu i uvođenje institucionalnih promena u profesionalnom okruženju.

Godine 2013, američka Vazduhoplovna akademija (US Air Force Academy) videla je priliku da pilotira inovativni pristup intervencije posmatrača, tako što je kadetima ponudila kurs na temu muškaraca i maskuliniteta. Kurs je prepoznao činjenicu da je muškarcima teško da skreću pažnju na seksističko ili neko drugo ponižavajuće ponašanje, kao što su nasilni rituali inicijacije ili maltretiranje, ne zato što oni lično podržavaju takvo ponašanje, već zbog pritiska da se prilagode kodeksima maskuliniteta u kojima se to toleriše. Po rečima instruktora na tom kursu, dr Kristofera Kilmartina: „veoma je teško odupreti se pritisku koji ne umete da imenujete“.

Prvi korak u prevazilaženju tog pritiska jeste da se on prepozna kao „maskulinitet“. Kilmartin sugerise da određeni oblici maskuliniteta stavljaju pred muškarce kontradiktorne zahteve. Na primer, vojnik mora da bude agresivan na ratištu, ali brižan s ranjenim drugom. U srži ove kontradikcije je mit da su muškarci i žene suprotnosti; drugim rečima, da biti muževan znači biti anti-ženstven. Oblici maskuliniteta kojima se ne stigmatizuje „ženstveno“ ponašanje omogućavaju muškarcima da se slobodnije izraze, prevaziđu

kontradiktorne pritiske i lakše se suprotstave seksizmu.

Drugi korak u programu obuke je istraživanje načina na koji su maskulini kodeksi izgrađeni. Iako većina muškaraca ima potencijal da budu saveznici rodne ravnopravnosti, postoje dve uobičajene barijere koje muškarce sprečavaju da intervišu kao posmatrači i suprotstave se seksističkom ponašanju. Prva je „efekat lažnog konsenzusa“, kada *mali udeo muškaraca* veruje da ostatak grupe deli njihove seksističke stavove jer im se niko ne suprotstavlja. Druga je „efekat pluralističkog neznanja“, kada *većina muškaraca* privatno odbija seksističke stavove, ali pogrešno pretpostavljaju da su u manjini. Razotkrivanje posledica lažnog konsenzusa i pluralističkog neznanja može da osnaži muškarce da reaguju kada vide diskriminatorno ponašanje. Ovo nije korisno samo za žrtve seksističkog ponašanja, već pomaže i u podsticanju pozitivnijeg radnog okruženja za samog posmatrača i ceo njegov tim. Taj pristup „prosvetljenog ličnog interesa“ instruktori koriste kako bi prevazišli neke od tradicionalnih otpora prema diskusiji o rodu – a posebno o maskulinitetu – u vojnom kontekstu i kako bi se ohrabrilu više intervencija posmatrača.

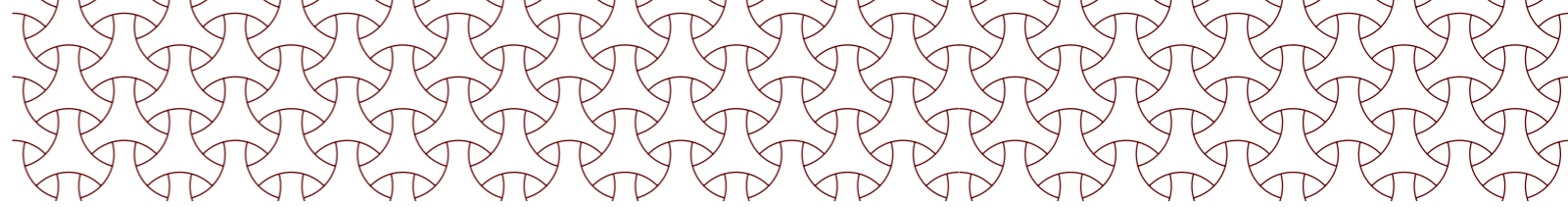
Izvor: C. Kilmartin (2017) "Men as allies", in J. Schwarz (ed.) Counseling Women Across the Life Span: Empowerment, Advocacy and Intervention, New York: Springer, str. 225–242 na str. 232.

U nekom zemljama gde otvoreno mogu da služe vojsku, udeo lezbejki i trans osoba u oružanim snagama prevazilazi njihov udeo u populaciji. Iako se razlog svakog pojedinca za pristupanje vojsci razlikuje, tema koja se ponavlja jeste da oružane snage pružaju podršku i mogućnosti koje ne pruža civilni život.²⁹ Takođe, s obzirom na to da ljudi uglavnom odlaze u vojsku u mlađem uzrastu (a neki su i regrutovani), mnoge LGBTI osobe shvataju i prihvataju svoju seksualnu orijentaciju ili rodni identitet kada su već u oružanim snagama.

Oružane snage stoga imaju ključnu poziciju. Ukoliko ne podržavaju ili diskriminišu zaposlene LGBTI osobe, izlažu ih povećanom riziku. U SAD, na primer, transrodni veterani su u sedam puta većem riziku od samoubistva u poređenju s ostalim veteranima.³⁰ Nasuprot tome, oružane snage mogu da podrže LGBTI osoblje i pomognu im da vode zdrave živote i da imaju prosperitetne karijere. Osim toga, slaveći postignuća LGBTI osoblja (videti boks 10 na str. 41), oružane snage mogu maksimalno da iskoriste prestiž koji imaju među građanima da i van svojih redova podstiču veće društveno prihvatanje LGBTI osoba.

Reference

- UN Development Programme (1994) *Human Development Report 1994*, New York: Oxford University Press, str. 96–97.
- International Labour Organization (2018) "Global wage report 2018/19: How big is the gender pay gap in your country?", Geneva: ILO (pristupljeno 17. januara 2020).
- World Health Organization (2018) "Global Health Observatory data: Life expectancy: Situation", 21 May, www.who.int/gho/mortality_burden_disease/life_tables/situation_trends_text/en (pristupljeno 25. novembra 2019).
- T. Plümper and E. Neumayer (2006) "The unequal burden of war: The effect of armed conflict on the gender gap in life expectancy", *International Organization*, 60(3), str. 729–735.
- T. Paffenholz, N. Ross, S. Dixon, A. L. Schluchter and J. True (2016) "Making women count – Not just counting women: Assessing women's inclusion and influence on peace negotiations", Geneva: Inclusive Peace and Transition Initiative; J. Krause, W. Krause and P. Bränfors (2018) "Women's participation in peace negotiations and the durability of peace", *International Interactions*, 44(6), str. 985–1016.
- J. Birchall (2019) "Gender as a causal factor in conflict", K4D Helpdesk Report 549, Brighton: Institute of Development Studies, str. 9.
- Ibid.*, str. 10–11.
- Videti, na primer: A. M. Bissada (2016) "Life as a transgender refugee in Turkey", *Radio France International*, 21 June, <http://en.rfi.fr/europe/20160610-life-transgender-refugee-turkey-1> (pristupljeno 25. novembra 2019); IOM and UN Migration Turkey (2018) "Syrian refugee finds solace and safety at Istanbul LGBTI guesthouse", *Medium*, 13 June, <https://medium.com/@UNmigration/syrian-refugee-finds-solace-and-safety-at-istanbul-lgbti-guesthouse-7060e425a97a> (pristupljeno 25. novembra 2019).
- M. Bearak (2019) "These LGBT refugees came to Kenya seeking freedom. Now they've been imprisoned and abused", *Washington Post*, 19 March, www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refdaily?pass=52fc6fdb5&id=5c91db7c3 (pristupljeno 25. novembra 2019); Helsinki Citizens' Assembly, Turkey Refugee Advocacy and Support Program and ORAM (2011) "Unsafe haven: The security challenges facing lesbian, gay, bisexual & transgender asylum seekers & refugees in Turkey", str. 7, 16; Internal Displacement Monitoring Centre (2019) "Sex matters: A gender perspective on internal displacement", str. 5–6.
- Al Jazeera* (2015) "UN Security Council holds first meeting on LGBT rights", *Al Jazeera*, 25 August, www.aljazeera.com/news/2015/08/security-council-holds-meeting-lgbt-rights-150824201712751.html (pristupljeno 25. novembra 2019). Videti takođe: H. Myrtilinen and M. Daigle (2017) "When merely existing is a risk: Sexual and gender minorities in conflict, displacement and peacebuilding", London: International Alert.
- Za sažetak normativnog razvoja Agneđe za žene, mir i bezbednost, videti: N. George, K. Lee-Koo and L. J. Shepherd (2019) "Gender and the UN's Women, Peace and Security Agenda", in *Routledge Handbook of Gender and Security*, London: Routledge.
- Videti posebno preambulu Rezolucije 2106 Saveta Bezbednosti (2013) i Rezoluciju 2467 Saveta bezbednosti (2019), stav. 32. O seksualnom nasilju prema mškarcima i dečacima govori se, na primer, u: W. Storr (2011) "The rape of men: The darkest secret of war", *The Observer*, 17 July, www.theguardian.com/society/2011/jul/17/the-rape-of-men (pristupljeno 25. novembra 2019); L. Stemple (2009) "Male rape and human rights", *Hastings Law Journal*, 60, str. 605–646; S. Chynoweth (2017) *Sexual Violence against Men and Boys in the Syria Crisis*, Geneva: UNHCR; C. Allegra (2017) "Revealed: Male rape used systematically in Libya as instrument of war", *The Guardian*, 3 Novembar, www.theguardian.com/world/2017/nov/03/revealed-male-used-systematically-in-libya-as-instrument-of-war (pristupljeno 25. novembra 2019).
- T. Edmunds (2006) "What are armed forces for? The changing nature of military roles in Europe", *International Affairs*, 81(6), str. 1059–1075 na str. 1065.
- H. Willmot and S. Sheeran (2013) "The protection of civilians mandate in UN peacekeeping operations: Reconciling protection concepts and practices", *International Review of the Red Cross*, 95(891/892), str. 517–538 na str. 519–520.
- Global Centre for the Responsibility to Protect (2012) "About R2P", 30 November, www.globalr2p.org/about_r2p (pristupljeno 25. novembra 2019).
- L. Obradović (2014) *Gender Integration in NATO Military Forces*, Farnham: Ashgate Publishing, str. 76.
- J. Polchar, T. Sweijjs, P. Marten and J. Hendrik Galdiga (2014) "LGBT Military Index", The Hague Centre for Strategic Studies, <http://projects.hcss.nl/monitor/88>.
- UN General Assembly (2018) "Report of the independent expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity", UN Doc. A/38/43, 11 May, para. 29.
- M. Blondin (2016) "Women in the armed forces: Promoting equality, putting an end to gender-based violence", Report to the Committee on Equality and Non-Discrimination, Council of Europe, Doc. 14073, str. 8, 13; N. Frank (2010) *Gays in Foreign Militaries 2010: A Global Primer*, Santa Barbara, CA: Palm Center, University of California, str. 8; R. J. MacCoun, E. Kier and A. Belkin (2006) "Does social cohesion determine motivation in combat? An old question with an old answer", *Armed Forces & Society*, 32(4), str. 646–654.
- Rey Juan Carlos University, Australian Human Rights Commission and Australian Defence Force (2015) "UNSCR 1325 reload", Rey Juan Carlos University, Australian Human Rights Commission and Australian Defence Force, str. 33.
- Nasilni rituali inicijacije, koji se često nazivaju *hazing*, su rituali kroz koje su dominantne grupe istorijski izražavale moć u okviru oružanih snaga. Nasilni rituali inicijacije podrivaju institucionalne napore za promovisanje inkluzije i često dovode do ozbiljnih telesnih i psihičkih povreda. Studije pokazuju da takve prakse nisu delotvornije za unapređenje grupne kohezije u pogledu obavljanja teških zadataka u okviru osnovne obuke. Nedavno se pojavilo saznanje da tokom tih rituala muškarci često dožive seksualno nasilje, obično od strane drugih heteroseksualnih muškaraca, ali samo nekolicina razmatra da takve napade prijavi. Mnoge vojske sada preduzimaju mere u cilju zabrane nasilnih rituala inicijacije zbog štetnih posledica koje imaju po koheziju jedinice i borbenu gotovost. Videti, na primer: A. R. Morral, K. L. Gore and T. L. Schell (eds) (2015) *Sexual Assault and Sexual Harassment in the U.S. Military: Volume 2. Estimates for Department of Defense Service Members from the 2014 RAND Military Workplace Study*, Santa Monica, CA: RAND Corporation; K. M. Keller, M. Matthews, K. Curry Hall, W. Marcellino, J.A. Mauro and N. Lim (2015) *Hazing in the U.S. Armed Forces*, Santa Monica, CA: RAND Corporation.
- S. B. Goldberg (2011) "Open service and our allies: A report on the inclusion of openly gay and lesbian servicemembers in US allies' armed forces", *William & Mary Journal of Race, Gender, and Social Justice*, 17(3), str. 546–590 na str. 560.
- R. Egnell, P. Hojem and H. Berts (2012) *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model*, Uppsala: Uppsala Universitet, str. 88; Nordic Centre for Gender in Military Operations and Swedish Armed Forces (2015) "Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations", Kungsängen: NCGM.
- Na primer: Anita Schjølset (2013) "Data on women's participation in NATO forces and operations", *International Interactions: Empirical and Theoretical Research in International Relations*, 39(4), str. 577; A. R. Febraro and Ritu M. Gill (2010) "Gender and military psychology", in Joan C. Christer and Donald M. McCreary (eds) *Handbook of Gender Research in Psychology, Volume 2: Gender Research in Social and Applied Psychology*, New York: Springer, str. 671–696.
- S. Frederic (2015) "Women's integration into the Argentine armed forces and redefinition of military service. What does military democratization mean?", *Dynamiques Internationales*, 11, str. 4–5.
- E. Gordon, A. Cleland Welch and E. Roos (2015) "Security sector reform and the paradoxical tension between local ownership and gender equality", *Stability: International Journal of Security & Development*, 4(1), str. 1–23 na str. 15.
- Relativni značaj svakog od tih faktora u okviru „kontaktne hipoteze” je predmet trajne akademske debate: L. Paluck, S. A. Green and D. P. Green (2018) "The contact hypothesis re-evaluated", *Behavioural Public Policy*, str. 1–30; C. Kilmartin (2017) "Men as allies", in J. Schwarz (ed.) *Counseling Women Across the Life Span: Empowerment, Advocacy and Intervention*, New York: Springer, str. 225–242 na str. 232.
- D. E. Rohall, M. G. Ender and M. D. Matthews (2017) "Diversity in the military", in D. E. Rohall, M. G. Ender and M. D. Matthews (eds) *Inclusion in the American Military: A Force for Diversity*, Lanham, MD: Lexington Books, str. 7–8; National Center for Transgender Equality "Know your rights: military records", <https://transequality.org/know-your-rights/military-records> (stranici pristupljeno 25. novembra 2019).
- Videti, na primer, SAD (lezbejke i transrodne osobe) i Holandiju (lezbejke): Polchar et al., beleška 17 iznad, str. 70; J. Harrison-Quintana and J. L. Herman (2013) "Still serving in silence: Transgender service members and veterans in the national transgender discrimination survey", *LGBTQ Policy Journal*, 3, str. 1–13; G. D. Sinclair (2009) "Homosexuality in the military: A review of the literature", *Journal of Homosexuality*, 56(6), str. 701–718.
- National Center for Trans Equality (2015) "Military service by transgender people: Data from the 2015 U.S. Transgender Survey", <https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-VeteransDayReport.pdf> (pristupljeno 13. januara 2020).



3. Kako bi izgledao sistem odbrane koji unapređuje rodnu ravnopravnost i integriše rodnu perspektivu?

U ovom odeljku predstavljena je vizija kako bi izgledao sistem odbrane koji unapređuje rodnu ravnopravnost i integriše rodnu perspektivu.

U centru te vizije su principi dobrog upravljanja sektorom bezbednosti, odnosno reprezentativnost, odgovornost, transparentnost, vladavina prava, participacija, responzivnost, delotvornost i efikasnost, a za sve je kao centralni element neophodna rodna ravnopravnost.ⁱ Oružane snage ne mogu same održavati te principe, već se dobro upravljanje sektorom bezbednosti oslanja na odgovarajući odnos između aktera u oblasti bezbednosti (kao što su oružane snage), onih koji rukovode oružanim snagama (kao što su ministarstva odbrane) i onih koji vrše spoljni nadzor nad oružanim snagama i ostalim ustanovama odbrane (kao što su parlament, nacionalne institucije za ljudska prava i civilno društvo). U ovom odeljku se redom analizira svaka od te tri grupe aktera.

3.1 Osiguravanje bezbednosti

U ovom odeljku data je vizija oružanih snaga i drugih ustanova odbrane kao aktera u oblasti bezbednosti.

Operativna efektivnost je optimizovana

Oružane snage i druge ustanove odbrane obezbeđuju optimalno okruženje da u njemu zajednički rade i sarađuju najbolje žene i muškarci u zemlji. Zbog njihovih prethodnih uspeha, vojska i druge ustanove odbrane postale su uzori za druge sektore i države u vezi s tim kako najbolje iskoristiti potencijal timova koje karakteriše različitost. Država i građani imaju poverenja da ustanove odbrane svoje nadležnosti ostvaruju delotvorno i efikasno.

Sveobuhvatna rodna analiza sastavni je deo prikupljanja obaveštajnih podataka i operativnog planiranja

Timovi koje karakteriše različitost i u čijem sastavu su žene i muškarci, prikupljaju operativne obaveštajne podatke iz najrazličitijih izvora na osnovu svojih različitih mreža, pristupa i znanja. Informacije su razvrstane prema rodu i ocenjuju ih timovi obučeni za rodnu analizu.ⁱⁱ Operativni planeri zatim integrišu rodnu perspektivu, razmatrajući različit uticaj vojne intervencije na različite grupe žena, muškaraca, devojčica i dečaka, kako bi se postigao maksimum operativne efektivnosti i u najvećoj mogućoj meri ublažile negativne posledice.

ⁱ Za diskusiju o ovim principima dobrog upravljanja sektorom bezbednosti i zašto je rodna ravnopravnost centralni element svakog od njih videti Instrument 1 „Upravljanje sektorom bezbednosti, reforma sektora bezbednosti i rod”.

ⁱⁱ Integrisanje roda u procese i institucije koje se bave obaveštajnim radom tema je Instrumenta 14 „Obaveštajne službe i rod”.

Foto: Pripadnice Granične policije Avganistana i NATO misije Odlučna podrška održale su shura (oblik konsultativnog saveta ili skupštine) na Međunarodnom aerodromu u Kandaharu gde su razgovarale o pitanjima vezanim za aerodromsku bezbednost i integraciju rodne perspektive u bezbednosnim snagama Avganistana, 2015. godine © Resolute Support Media.

Sve vojne jedinice sposobne su da integrišu rodnu perspektivu u svoj rad

Svi programi edukacije i obuke osmišljeni su u saradnji s kvalifikovanim savetnicima/savetnicima za rodnu ravnopravnostⁱ i stručnjacima tu oblast. Tamo gde je to relevantno, kao cilj učenja i kriterijum za ocenjivanje date su i smernice za primenu rodne perspektive na datu oblast. Zahvaljujući tome, svi zaposleni u sistemu odbrane sposobni su da primene rodnu perspektivu u svojim specijalizovanim oblastima rada. Vojne vežbe sprovode se na način koji ističe prednosti rada u raznolikim timovima i zahteva od timova da primene rodnu perspektivu da bi bili uspešni. Mreža kontakt osoba za rodnu ravnopravnost pruža podršku za kontinuirano integrisanje rodne perspektive u njihovim timovima, prenoseći savetnicima/savetnicima za rodnu ravnopravnost i višem rukovodstvu informacije o identifikovanim nedostacima i naučenim lekcijama.

Vojne jedinice tokom operacija imaju pozitivnu interakciju s različitim grupama civilnog stanovništva

Vojske u području misije raspoređuju raznolike rodno mešovite timove koji su kulturološki osvešćeni i praktične veštine da sarađuju s različitim grupama ljudi, što podrazumeva i žene i muškarce. Postoji dovoljno kvalifikovanih žena i muškaraca na svim zadacima i pozicijama koje podrazumevaju komunikaciju s lokalnim stanovništvom, i kod kuće i u inostranstvu. (Videti boks 5 za primer iz Jordana, kojim je pokazano zašto se žensko osoblje smatra integralnim delom vojne efektivnosti). Nema slučajeva seksualne eksploatacije i seksualnog zlostavljanja, a sve optužbe se razmatraju brzo, transparentno i pravično.

Rodna ravnopravnost je centralna komponenta u svim misijama za obuku i podršku

Razmena dobrih praksi za unapređenje rodne ravnopravnosti i/ili razgovori o načinima integrisanja rodne perspektive deo su svih zajedničkih vojnih aktivnosti koje realizuju partnerske ustanove odbrane. Žene i muškarci učestvuju u svim združenim aktivnostima, kao što su zajedničke vojne vežbe, obrazovna razmena, programi savetodavne podrške i praktične pomoći. Tamo gde je neophodno, obezbeđuje se tehnička pomoć kako bi se osigurala primena rodne perspektive u svim aktivnostima vezanim za reformu sektora bezbednosti i razoružanja, demobilizaciju i reintegraciju. Na kraju svake saradnje, partnerska institucija zna zašto i kako da primeni rodnu perspektivu u svom radnom kontekstu.

3.2 Rukovođenje u sistemu odbrane

U ovom odeljku data je vizija za institucije koje rukovode oružanim snagama – u većini zemalja, to je pre svega ministarstvo odbrane, iako određene poslove rukovođenja navedene u nastavku obavljaju, delimično ili u potpunosti, akteri unutar samih oružanih snaga.

Na radnom mestu ne postoje prepreke u vezi s rodom, seksualnom orijentacijom ili rodnim identitetom

Nema sprečavanja bilo koga da služi na bilo kojoj poziciji u oružanim snagama zbog svog roda, seksualne orijentacije ili rodnog identiteta. Zaposleni se suprotstavljaju stereotipima tako što u velikom broju rade na pozicijama i funkcijama koje se uobičajeno ne vezuju za njihov rod. Rukovodioci su prepoznali i otklonili neformalne prepreke koje sprečavaju različite grupe žena i muškaraca, uključujući LGBTI osobe, da rade na određenim pozicijama ili da imaju određene činove. Zaposleni muškog i ženskog pola imaju jednak pristup programima individualne obuke (*coaching*) i mentorstvu.

ⁱ Uloge savetnika/savetnica i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost objašnjene su u pododjeljku 4.4. Naučene lekcije u vezi s angažovanjem te vrste rodnih eksperata istražene su i u Instrumentu 1 „Upravljanje sektorom bezbednosti, reforma sektora bezbednosti i rod”.

Boks 5: Povećanje učešća žena u Oružanim snagama Jordana

Do devedesetih godina XX veka, učešće žena u Oružanim snagama Jordana (JAF) bilo je ograničeno na medicinske i administrativne poslove. Nakon što su princeze Aisha Bint Al-Hussein i Basma Bint Ali Bin Nayef lobirale kod kralja, 1995. godine osnovana je Direkcija za ženske vojne poslove. Princeza Aisha Bint Al-Hussein je nakon toga postala general-majorka i bila je prva Arapkinja s Bliskog Istoka koja je pohađala Kraljevsku vojnu akademiju u Sandhurstu, UK. Ona je uzor ženama u JAF-u, uz bivšu vojnu zubarku, general-majorku Falak Jamaani, koja je služila 27 godina pre nego što je postala prva poslanica u parlamentu izabrana van sistema kvota.¹

Oružane snage Jordana težile su da uklone prepreke za žene u vojsci tako što su uvele, na primer, porodiljsko odsustvo, mere za uklanjanje diskriminacije u pogledu zarada i napredovanja, kao i mogućnost nošenja hidžaba uz uniformu. Argumenti za povećanje broja žena u službi građeni su u velikoj meri oko pitanja operativne efikasnosti. Prisustvo žena među bombašima samoubicama u Amanu 2005. godine dovelo je do apela da više žena radi u oblasti suzbijanja radikalizma, kontraterorizma i obaveštajnog rada. Kasnije, ženski timovi na terenu (FET) smatrani su presudnim za jordanski doprinos Međunarodnim snagama za bezbednosnu pomoć u Avganistanu. U skorije vreme, JAF su angažovane u odgovoru na ulazak sirijskih izbeglica u Jordan.

U početku je napredak u povećanju broja žena (na nemedicinskim poslovima) sa 0,7% u 2006. godini na ciljanih 3% bio skroman (NATO 2014). Međutim, situacija je počela da se menja 2017. godine, kada je Jordan među prvim državama na Bliskom Istoku usvojio NAP za žene, mir i bezbednost. Plan je bio rezultat konsultativnog procesa u kome su učestvovali predstavnici civilnog društva i državnih službi, uključujući bezbednosne aktere kao što su JAF. U NAP-u se ističe potreba da se unapredi učešće žena u oružanim snagama, kao i da se poboljša rodna rezonanznost JAF-a, posebno u pogledu posebnih bezbednosnih potreba žena.

Oslanjajući se na podršku NATO-a, JAF su imale ulogu u procesu nacionalnog akcionog planiranja kroz izradu i sprovođenje trogodišnjeg akcionog plana. Plan JAF-a je prevashodno usmeren na poboljšanje edukacije i obuke o rodnoj svesti, kao i na unapređenje infrastrukture Vojnog centra za obuku žena. Osim toga, 2018. godine, žene iz kanadske vojske su obučavale žensku jedinicu za brze reakcije JAF-a – prvi vod jordanske vojske koji čine isključivo žene. Dakle, JAF primenjuju sveobuhvatni pristup povećanju broja žena: kroz promene u politici, promovisanje uzora, obezbeđivanje sredstava, unapređenje obuke i infrastrukture, te negovanje partnerstva u zemlji i inostranstvu.

Izvor: J. Kwar (2017) "Jordanian women's evolving role in the armed forces", Women in International Security blog, 28 November, www.wiisglobal.org/jordanian-womens-evolving-role-in-the-armed-forces; I. Alharahsheh (2015) "Jordanian contributions to Afghanistan", UNIPATH Magazine, special edition, <http://unipath-magazine.com/jordanian-contributions-to-afghanistan>; M. Cabrera-Balleza and A. Fal Dutra Santos (2016) "NAP costing and budgeting workshop in Jordan: Bringing the NAP one step closer to effective implementation", Peace Women; National Coalition for 1325 and Jordanian National Commission for Women (2017) "Jordanian national action plan for the implementation of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security, 2018–2021", 3 December, str. 15, <http://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/jordanian-national-action-plan>; NATO (2014) "The growing role of Jordanian servicewomen", iKnowPolitics, 12 August, <http://iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/multimedia/growing-role-jordanian-servicewomen>; NATO PFP Trust Fund (2017) "Jordan III", September, https://salw.hq.nato.int/Content/factsheets/Factsheet%20Jordan%20III_en%20Sep%202017.pdf; A. Connolly (2018) "A few good women: Female Canadian soldiers to train first all-female platoon in Jordanian army", Global News Canada, 4 July, <https://globalnews.ca/news/4310223/canada-female-engagement-team-jordan-armed-forces>.

Institucionalna kultura omogućava svim ženama, muškarcima i LGBTI osobama da se istaknu

Istorijski podzastupljene grupe žena i muškaraca, uključujući LGBTI osobe, aktivno se regrutuju u oružane snage. Radne politike koje omogućavaju usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza, uzori, mentori i razvoj raznovrsnih karijernih modela osiguravaju da različite žene i muškarci ostanu u instituciji i napreduju na više pozicije. Kriterijum za unapređenje u više čino ve i na rukovodeće položaje je sposobnost stvaranja radnog okruženja u kome uspešno rade mešoviti timovi koje karakteriše različitost.

Snažno liderstvo osigurava radno okruženje u kome nema polne i rodno zasnovane diskriminacije

Sve osobe na rukovodećim pozicijama, od najmanjih jedinica do najviših činova, šalju doslednu poruku zaposlenima da oružane snage i druge ustanove odbrane ne tolerišu seksualnu i rodno zasnovanu diskriminaciju, maltretiranje, uznemiravanje, nasilne rituale inicijacije i zlostavljanje. Rukovodioci deluju proaktivno u sprečavanju i reagovanju na svako takvo ponašanje. Svi zaposleni smatraju da mogu slobodno da se izraze, bez obzira na pol, seksualnu orijentaciju ili rodni identitet, i mogu da se učlane u udruženja zaposlenih koja ih zastupaju.

Ukoliko imaju bilo kakav problem, zaposleni znaju da koriste i imaju poverenje kako u formalne tako i u neformalne, kao i unutrašnje i spoljne mehanizme za žalbe i podršku. Žalbe ne povlače nikakve negativne posledice u pogledu protivmera ili prepreka za napredovanje u karijeri, ukoliko se mehanizam za žalbe koristi savesno.

Institucionalne rodne strukture promovišu rodnu ravnopravnost i podržavaju uvođenje rodne perspektive

Na rod se gleda kao na specijalizovanu kompetenciju koja je od suštinskog značaja za vojsku, što je podržano izdvajanjem i obezbeđivanjem finansijskih sredstava. Kvalifikovani savetnici/savetnice za rodnu ravnopravnost postavljeni su u svakoj komandi i rade s mrežom obučenih kontakt osoba za rodnu ravnopravnost. I savetnici/savetnice i kontakt osobe za rodnu ravnopravnost imaju na raspolaganju vreme koje mogu da posvete toj funkciji. Takođe, u službama za ljudske resurse i kadrovskim službama postoje rodne strukture koje promovišu rodnu ravnopravnost i različitost pri regrutovanju i jednake mogućnosti za žene i muškarce, kao i za LGBTI osobe. Rukovodstvo i kadrovske službe imaju pozitivan odnos s udruženjima zaposlenih koja predstavljaju žene i muškarce, LGBTI osobe i druge raznolike grupe.

3.3 Nadzor sistema odbraneⁱ

U ovom odeljku data je vizija uloge koju imaju pojedinci, institucije i organizacije koje vrše nadzor nad oružanim snagama i drugim ustanovama odbrane u cilju osiguravanja delotvorne i odgovorne realizacije aktivnosti. Nadzor nad ustanovama odbrane mora se vršiti i eksterno (od spolja) i interno (iznutra). Spoljni nadzor vrše civilni organi zaduženi za demokratsku kontrolu oružanih snaga. Tela koja vrše formalni nadzor su parlamentarni odbori za odbranu, nacionalne institucije za ljudska prava i institucije zaštitnika građana, koje prate stanje u kasarnama i uslove rada. Tela za neformalni nadzor uključuju OCD, ženske grupe, akademske institucije i medije. Akteri unutrašnjeg nadzora su osobe na komandujućim pozicijama i/ili javni službenici čija je dužnost da osiguraju ostvarivanje ciljeva misije, održavanje standarda obrazovanja i obuke, kao i disciplinskih standarda, te pravilnu alokaciju ljudskih i finansijskih resursa. Pojedini akteri mogu raditi i u okviru specijalizovanih tela za interni nadzor, kao što su revizorske kancelarije, disciplinski tribunali ili tematske radne grupe ili

ⁱ Dopunski resurs za integrisanje roda u interni nadzor oružanih snaga je: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) *Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within the Armed Forces*, guidance note, Geneva: DCAF.

U Instrumentu 7 detaljnije je obrađeno pitanje kako parlamenti mogu integrisati rodnu perspektivu i promovisati rodnu ravnopravnost kroz nadzor sektora bezbednosti, uključujući nadzor oružanih snaga.

jedinice. Snažni procesi nadzora oružanih snaga i drugih odbrambenih institucija potrebni su radi poštovanja standarda ponašanja i osiguravanja usklađenosti njihovih vrednosti s vrednostima šireg društva.

Ustanove odbrane redovno sprovode rodnu samoprocenu i interne analize

Procedure, doktrina, direktive i prakse sistematično se evaluiraju iz rodne perspektive i revidiraju kako bi se osigurao odgovor oružanih snaga i drugih ustanova odbrane na potrebe zaposlenih muškaraca i žena, kao i primena rodne perspektive u svim operacijama. Procesi evaluacije podrazumevaju redovna istraživanja institucionalne klime, kao i pregled i/ili procenu iz perspektive roda. Ministarstva odbrane, ministarstva za rodnu ravnopravnost i parlamentarni odbori uključeni su u pomenute analize, i prate sprovođenje preporuka. Mišljenje povremeno daju i spoljni eksperti za rod i OCD, odnosno oni koji učestvuju u realizaciji NAP za žene, mir i bezbednost.

Ustanove odbrane redovno vrše monitoring internih praksi iz rodne perspektive

Statistički podaci razvrstani prema polu se redovno prikupljaju kako bi se pratilo karijerno napredovanje žena i muškaraca u svakoj fazi njihove karijere. Trendovi u podacima se mere tokom vremena i koriste se za postavljanje rodni h ciljeva u oblasti regrutovanja, za analizu kriterijuma za izbor, razmeštanje i unapređenje, nivoa zadržavanja u vojsci, porodičnih politika i mera za ostvarivanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao i za identifikovanje oblasti u kojima može biti prisutna diskriminacija.

Žalbeni mehanizmi su rodno odgovorni i prate se iz rodne perspektiveⁱ

Zaposleni na raspolaganju imaju čitav niz internih i eksternih žalbenih mehanizama, što podrazumeva da osoba ne mora da ulaže žalbu kroz sopstveni lanac komandovanja. Žalbeni mehanizmi u središtu pažnje imaju žrtvu, a posebna pažnja se posvećuje tome da su mehanizmi dostupni žrtvama rodno zasnovane diskriminacije i uznemiravanja, kao i manjinskim grupama u vojsci. Osobe koje podnose žalbu tretiraju se s poštovanjem i upućuju se na odgovarajuće zdravstvene službe i službe podrške, dok se žalbe obrađuju brzo i transparentno. Zaposleni koji rade u vojnim pravosudnim i disciplinskim mehanizmima obučeni su da postupaju u slučajevima rodne pristrasnosti i s rodno zasnovanim krivičnim delima. Anonimizovana statistika o učestalosti, prirodi i ishodima različitih vrsta žalbi dostupna je akterima koji vrše spoljni nadzor, i koristi se za određivanje prioriteta za aktivnosti prevencije, edukacije i podizanja svesti.

Putem spoljnih žalbenih mehanizama civili mogu pozivati oružane snage na odgovornost

Oružane snage objavljuju informacije o ponašanju svojih zaposlenih koji su prekršili zakon ili interne politike, kao i informacije o tome kako građani mogu da ulože žalbu. Postoji više načina na koje građani mogu da ulože žalbu. Razvijeni su u konsultacijama s civilnim društvom, kako bi se osigurala široka dostupnost žalbenih mehanizama svima, uključujući žene i LGBTI osobe. Ukoliko je potrebno, licima koja podnose žalbu nudi se fizička zaštita. Žalbe se obrađuju brzo i transparentno, a javnost se obaveštava o ishodu i daljim koracima.

ⁱ Detaljnije smernice za oružane snage u vezi sa žalbenim mehanizmima mogu se naći u: DCAF (2015) *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse*, Geneva: DCAF.

Ustanove odbrane su otvorene za aktivan i efektivan spoljni nadzorⁱ

Oružane snage i druge ustanove odbrane pozitivno saraduju s akterima spoljnog nadzora. Nacionalne komisije i saveti za bezbednost, kao i skupštinski odbori za bezbednost, redovno razmatraju kapacitet vojske za primenu rodne perspektive u operacijama i za promovisanje rodne ravnopravnosti i razlicitosti u svojim redovima. Institucije zaštitnika građana i nacionalne institucije za ljudska prava koje raspolažu odgovarajućim budžetima, zakonski su ovlašćene da prate aktivnosti sistema odbrane, kao i da primaju pritužbe zaposlenih i javnosti, da pokreću istrage i daju preporuke. Ustanove odbrane neguju kulturu otvorenosti za razgovor, debatu i učenje, i saraduju s akademskim institucijama i OCD u vezi s rodnim temama.

ⁱ Dodatne informacije o tome kako institucije zaštitnika građana i nacionalne institucije za ljudska prava mogu da integrišu rodnu perspektivu u nadzor nad oružanim snagama i drugim institucijama sektora bezbednosti može se naći u: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions*, guidance note, Geneva: DCAF.

Dotted lines for taking notes.

Reference

1. Women's UN Report Network (2007) "Jordan – Parliament Member Falak Jamaanicelebrates election victory beyond quota", 26 November, <https://wunrn.com/2007/11/jordan-parliament-member-falak-jamaani-celebrates-election-victory-beyond-quota>



4. Kako sistem odbrane može unaprediti rodnu ravnopravnost i integrisati rodnu perspektivu?

U prethodnom odeljku data je vizija sistema odbrane koji unapređuje rodnu ravnopravnost i integriše rodnu perspektivu. U ovom odeljku predstavljeni su primeri iz prakse, potkrepljeni dokazima, o načinima na koje se to može postići. Odeljak je podeljen na pet pododjeljaka u kojima se istražuju izgradnja liderskih sposobnosti i podrške, zakonski i politički okvir, strategije za podsticanje rodne ravnopravnosti i veće različitosti u oružanim snagama, rodna perspektiva u vojnim operacijama i spoljni nadzor.

Sposobnost da se ustanovi *status quo*, identifikuju problemi i osmisle nova rešenja ključna je za ustanove odbrane da bi ostvarile napredak u pogledu roda. U boksu 6 predstavljen je sveobuhvatan skup instrumenata za procenu u oružanim snagama. Pored toga, u odeljku 5 dat je vodič za samoprocenu koji može pomoći u identifikovanju prvih koraka za unapređenje rodne ravnopravnosti u svakoj od pomenutih oblasti.

4.1 Podsticanje liderske podrške i sposobnosti primene rodne perspektiveⁱ

Rukovodioci na svim nivoima imaju ključnu ulogu, ne samo tako što izdaju naređenja, već i kao uzori koji oblikuju institucionalnu kulturu oružanih snaga. Oni utvrđuju kakvo ponašanje će biti nagrađeno, šta će se tolerisati, a šta kazniti. Njihov način komunikacije sa zaposlenima daje ton institucionalnoj kulturi. Na primer, ako komandujući jedinica ili podoficiri nazivaju muškarce „devojkicama“ ili „pederima“ kada ne uspeju da izvrše zadatak ili pokažu slabost, to ukazuje na postojanje „insajdera“ (određenih „muževnih“ muškaraca) i „autsajdera“ (žena, LGBTI osoba). Ako su zaposlene žene pošteđene zahtevnih ili neprijatnih poslova ili ako se za njih kaže da imaju posebne kvalitete (npr. lepotu, majčinski instinkt) zbog kojih im se mora obezbediti dodatna zaštita, time se pojačava ideja da su žene manje sposobne od muškaraca i postavlja nepotreban teret na ostatak grupe.¹

ⁱ Izgradnja liderstva u oblasti rodne ravnopravnosti obrađena je i u: DCAF (2015) *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse*, Geneva: DCAF.

Foto: Zaposlena u Ratnom vazduhoplovstvu Kolumbije testira visinsku komoru za posadu, 2010. godine 2010 © Samuel Bendet.

Boks 6: Instrumenti za procenu u oružanim snagama

Tokom prethodne decenije, izrađen je niz metodologija za procenu namenjenih oružanim snagama, s posebnim fokusom na prepoznavanju prepreka za rodnu ravnopravnost i integrisanje rodne perspektive.

Rodna samoprocena

Izrada rodne samoprocene odličan je prvi korak za oružane snage da utvrde koji zakoni, doktrine, direktive i prakse postoje, a koje treba doneti.

U Vodiču za rodnu samoprocenu za policiju, oružane snage i sektor pravde (*Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector*), koji je izradio DCAF, predstavljen je osmostepeni postupak za sprovođenje procene oružanih snaga, izradu plana akcije kako bi organizacija ostvarila napredak, te monitoring i evaluaciju sprovođenja plana. Podaci za procenu prikupljaju se na osnovu 16 „dimenzija rodne responzivnosti“, koje su grupisane u okviru sledećih tema:

- ✦ Delotvornost učinka,
- ✦ Zakoni, politike i planiranje,
- ✦ Odnosi u zajednici,
- ✦ Odgovornost i nadzor,
- ✦ Zaposleni,
- ✦ Institucionalna kultura.

Vodič je dostupan na sedam jezika.

Videti: DCAF (2011) *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector*, Geneva: DCAF, <https://www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector>

Procena organizacione klime

Procena organizacione klime, koja se u idealnoj situaciji sprovodi periodično, povećava vojnu sposobnost kroz obezbeđivanje pristupačnog, blagovremenog i pouzdanog strateškog istraživanja ljudstva. Taj proces će često kombinovati anketu, fokus grupe, intervju i analizu podataka.

U priručniku DCAF-a „Rodno osetljiva procena organizacione klime u oružanim snagama“ (*Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces*) dati su saveti u vezi s koracima koje treba preduzeti pri planiranju, sprovođenju, izveštavanju i nadograđivanju ankete o organizacionoj klimi. Za svaki korak objašnjeno je kako osigurati integrisanje rodne perspektive u procenu klime, uzimajući u obzir različita iskustva osoblja muškog i ženskog pola i senzitivno prikupljajući podatke o polnoj diskriminaciji i uznemiravanju.

Videti: DCAF (2019) *Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces*, Geneva: DCAF, <https://www.dcaf.ch/gender-responsive-organizational-climate-assessment-armed-forces>.

Procena prepreka

Istraživanje se odnosi na institucionalne prepreke (poput ograničenja u vezi s radom na pozicijama koje su odgovorne za razmeštanje), prepreke za razmeštanje (kao što su kriterijumi za selekciju) i prepreke nakon razmeštanja (kao što su posledice razmeštanja na buduću karijeru). Osim formalnih prepreka, istraživanje se bavi i neformalnim preprekama u vezi s institucionalnom kulturom.

Analiza sadrži pregled postojećih zakona, politika i protokola, kao i ankete i intervju s donosiocima odluka i s osobljem koje jeste i koje nije razmešteno, a zatim su date preporuke za prevazilaženje identifikovanih prepreka.

Videti: DCAF (izlazi 2020. godine) *Measuring Opportunities for Women in Peacebuilding: A Barrier Assessment Methodology*, Geneva: DCAF.

Da bi mere za postizanje rodne ravnopravnosti i integrisanje načela rodne ravnopravnosti dobile dužnu pažnju i resurse, neophodna je aktivna posvećenost višeg rukovodstva, kao i podrška rukovodilaca i osoba od uticaja na nižim nivoima. Nekoliko inovativnih inicijativa realizovano je u cilju učvršćivanja podrške rukovodstva za rodnu ravnopravnost u ustanovama odbrane. Da bi učinilo vidljivom svoju posvećenost tom cilju, Ministarstvo odbrane Ujedinjenog Kraljevstva imenuje jednog od svojih pripadnika najvišeg ranga za Šampiona Oružanih snaga za žene, mir i bezbednost. Generalni podsekretar odeljenja za mirovne operacije UN je više puta izrazio privrženost unapređivanju rodne ravnopravnosti s pozicije člana Međunarodne mreže rodnih šampiona. Posvećenost rukovodstva rodnoj ravnopravnosti i inkluziji može se pokazati kroz učešće institucija odbrane u javnim kampanjama u vezi sa, na primer, Međunarodnim danom žena, paradama ponosa (videti boks 11 na str. 45) i manjinskim verskim ili kulturnim praznicima, kao i na vojnim komemoracijama i proslavama gde se ističe doprinos žena i podzastupljenih grupa.

Osim pružanja podrške, komandni kadar na svim nivoima treba da ima sposobnost da primeni rodnu perspektivu u svojoj oblasti rada, bilo da je reč o strateškom ili operativnom nivou, upravljanju kadrovima ili nečem drugom, što podrazumeva primenu relativno visokog nivoa rodne ekspertize u raznim specijalizovanim oblastima. Oružane snage našle su kreativne načine da na tu potrebu odgovore (videti prikaz švedskog programa individualne obuke o pitanjima roda u boks 13 na strani 51).

Strategije izgradnje volje i kapaciteta višeg vojnog rukovodstva za promovisanje rodne ravnopravnosti i primenu rodne perspektive u svom radu uključuju:

- ✦ Seminare za donosiocima odluka, programe individualne obuke o pitanjima roda i druge intervencije, personalizovane ili u malim grupama.
- ✦ Učešće rukovodilaca u događajima vezanim za NAP za žene, mir i bezbednost, uključujući sastanke s OCD koje su zainteresovane za obaveze u NAP koje sprovodi sistem odbrane.
- ✦ Ohrabivanje rukovodilaca da se redovno sastaju s udruženjima zaposlenih koja predstavljaju žene i LGBTI osobe.
- ✦ Uključivanje sposobnosti upravljanja timovima koje karakteriše različitost i integrisanja rodne perspektive u evaluaciju učinka i kriterijume za unapređenje.

4.2 Stvaranje pravnog i strateškog okvira za postizanje rodne ravnopravnosti

Kada je reč o rodnoj ravnopravnosti, u zakonima kojima se uređuju oružane snage i druge ustanove odbrane, kao i u politikama tih ustanova, treba težiti *transformativnosti* kako bi te institucije postale u većoj meri podržavajuće i za žene i za muškarce tokom njihove karijere, te bile u stanju da bolje odgovore na raznovrsne bezbednosne potrebe u svim operacijama, i kod kuće i u inostranstvu. Pod tim se podrazumeva odsustvo formalne diskriminacije po osnovu pola, seksualne orijentacije ili rodnog identiteta. To znači da je potrebno osigurati da se u zakonima i politikama osigura prevazilaženje neformalnih prepreka za rodnu ravnopravnost, na primer, zabranom seksualnog uznemiravanja i ostalih diskriminatornih ponašanja i omogućiti ženama i muškarcima da ravnopravno služe, uz izlaženje u susret obavezama vezanim za staranje o deci ili članovima porodice.

Zaposleni u sistemu odbrane, udruženja zaposlenih, parlamentarci, OCD, akademska zajednica i drugi eksperti za temu roda mogu imati ulogu u izradi zakona i politika za sistem odbrane. Prilikom razvoja strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti i integrisanje rodne perspektive, ustanove odbrane treba da se konsultuju s OCD koje se bave tom temom,

kao i s udruženjima zaposlenih u svojim institucijama. Treba da uzmu u obzir postojeće zakone, državne politike, NAP i druge nacionalne inicijative vezane za rodnu ravnopravnost i da potraže sinergiju s inicijativama za rodnu ravnopravnost u drugim delovima javnog sektora.

Reformisanje zakona i politika koji su diskriminatorni po osnovu pola, roda, seksualne orijentacije ili rodnog identiteta

Istorijski gledano, ženama se onemogućavalo obavljanje niza poslova u oružanim snagama, posebno kada je reč o borbenim pozicijama. Uprkos tome, žene imaju dugu istoriju učešća u borbama (što često nije prepoznato, kako pokazuje studija slučaja iz Ukrajine prikazana u boksu 7). U prošlosti su izneseni brojni razlozi za isključivanje žena iz borbenih i drugih uloga, počev od argumenta da žene nisu dovoljno fizički jake i da mešoviti muško-ženski timovi nose opasnost od podriivanja timske kohezije, do straha da muškarci mogu postupiti iracionalno kako bi zaštitili svoje kolegice na ratištu. Međutim, pozitivna iskustva država koje dozvoljavaju ženama da obavljaju sve poslove dovodi u pitanje validnost tih argumenata, zbog čega sve više zemalja uklanja sve formalne prepreke za žene koje služe u oružanim snagama.²

Kako je istaknuto u drugom odeljku, lezbejkama, gej i biseksualnim ženama i muškarcima, kao i trans osobama je u mnogim zemljama još uvek zabranjeno da služe vojsku (iako u Holandiji otvoreno služe od 1974. godine – videti boks 11 na str. 45).

Za određene zakonske reforme koje mogu biti neophodne u cilju stvaranja formalne ravnopravnosti u oružanim snagama i drugim ustanovama odbrane zadužen je parlament – na primer, za usvajanje ustavne i zakonske zabrane diskriminacije po osnovu pola, roda, seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta, te za njihovu primenjivost na oružane snage. Kako bi se osiguralo promovisanje rodne ravnopravnosti u internim propisima i politikama, oružane snage i druge ustanove odbrane mogu preduzeti različite korake.

- ◆ Analiziranje internih propisa i politika kako bi se utvrdila sva formalna ili neformalna ograničenja u odnosu na žene (ili posebne grupe, uključujući LGBTI osobe) koje služe u oružanim snagama ili u njima obavljaju konkretne poslove i funkcije.
- ◆ Dokumentovanje logike svakog ograničenja i ponovno ocenjivanje dokaza na kojima se zasniva. Konsultacije s ekspertima za oblast i pravnim stručnjacima, te razmatranje iskustava drugih oružanih snaga u vezi s integrisanjem pomenutih grupa.
- ◆ Preuzimanje obaveze redovne evaluacije svih propisa i politika iz rodne perspektive.

Korišćenje kodeksa ponašanja radi unapređenja rodne ravnopravnosti

Kodeksi ponašanja (pojedine vojske koriste izjave o vrednostima i standardima) formulišu i oblikuju vrednosti određene vojske. Važno je da se u njima ističe posvećenost institucije rodnoj ravnopravnosti i nediskriminaciji u širem smislu. U Kodeksu ponašanja Nacionalnih odbrambenih snaga Južne Afrike se navodi: „Postupaću pravično sa svim ljudima i poštovati njihova ljudska prava i dostojanstvo u svakom trenutku, bez obzira na njihovu rasu, etničku pripadnost, rod, kulturu, jezik ili seksualnu orijentaciju.”³ Da bi bio delotvoran, kodeks ponašanja mora biti objavljen, svi zaposleni moraju dobro poznavati njegov sadržaj i snositi disciplinsku odgovornost u slučaju kršenja.

Boks 7: „Nevidljivi bataljon“ u Ukrajini – Preispitivanje percepcije uloge žena u sukobu

Pitanje da li ženama treba ili ne treba dozvoliti da učestvuju u sukobu u Donbasu u istočnoj Ukrajini postalo je predmet političke debate. Ipak, hiljade žena je već učestvovalo u borbenim operacijama u samofinansirajućim dobrovoljačkim bataljonima, često same sebi kupujući opremu, iako nisu imale ni platu ni ostale beneficije. Mediji su obično prikazivali žene ili kao žrtve ili kao sređene izmanikirane „dame iz bunkera“ koje daju moralnu podršku svojim muževima, i na taj način podržavali promociju netačne slike i seksističkih stereotipa. Usled toga, žene u dobrovoljačkim bataljonima su se suočavale s brojnim preprekama sa sopstvene strane, a posebno kada su dobrovoljački bataljoni na kraju integrisani u Nacionalnu gardu Ukrajine.



Foto: Pripadnici Oružanih snaga Ukrajine, 2010.
© Ministry of Defence of Ukraine/Назар Волошин.

Zbog pravnih prepreka zasnovanih na zastarelim zakonima o zdravlju i bezbednosti, ženama je bilo zabranjeno da rade s eksplozivom ili da obavljaju poslove na kojima moraju da podižu više od sedam kilograma tereta. Zbog toga su žene često bile neregistrovane ili su lagale i govorile da rade na nekoj od pozicija koje su otvorene za žene, dok su zapravo obavljale borbene zadatke. U jednom primeru, žena prijavljena kao računovođa je zapravo radila kao operaterka za lansiranje raketa. Nedostatak formalnog statusa podrazumevao je to da mnoge žene nisu dobijale uniforme ili usluge kao što je ginekološka zdravstvena zaštita. Osim toga, te žene su neprekidno morale da se suočavaju sa seksističkim i stereotipnim stavovima mnogih muškaraca koji su služili zajedno s njima. Kao odgovor na to, grupa aktivistkinja civilnog društva i žena boraca osnovale su projekat „Nevidljivi bataljon“, kako bi javnost upoznale o ulozi koju su žene imale u sukobu i zahtevale od Ministarstva odbrane da sprovede zakonske i političke promene radi unapređenja rodne ravnopravnosti. U prapratnoj medijskoj kampanji, snimljen je film koji je dokumentovao lične priče šest žena (uključujući dve snajperistkinje i jednu lekarku na frontu) tokom i nakon učešća u sukobu, što je koincidiralo s pokretanjem ukrajinskog NAP za žene, mir i bezbednost 2016. godine.

Kampanja je naposljetku dovela do usvajanja zakona o rodnoj ravnopravnosti u oružanim snagama, koji je povećao broj vojnih činova i pozicija otvorenih za žene i prepoznao ravnopravno pravo na vojnu službu. Promeni percepcije javnosti doprinelo je tačnije izveštavanje države, koja je dodelila status borca 7000 žena koje su se borile u Donbasu (Interfax-Ukrajina, 2018). Nakon kampanje, povećano regrutovanje žena dovelo je do toga da oružane snage Ukrajine zapošljavaju 24,000 žena, od kojih su 3000 oficirke.

Izvori: G. Grytsenko (2018) “Invisible battalion”: How Ukrainian women secured the right to fight on a par with men”, *OpenDemocracy*, 20 February, <https://www.opendemocracy.net/od-russia/ganna-grytsenko/invisible-battalion-ukraine>; G. Grytsenko, A. Kvit and T. Martsenyuk (2016) “The invisible battalion”, Kiev: Ukrainian Women’s Fund; UN Women (2016) “Women are changing the face of the armed forces in Ukraine”, 1 Novembar, <http://eca.unwomen.org/en/news/stories/2016/10/women-are-changing-the-face-of-armed-forces-in-ukraine>; Interfax-Ukraine (2018) “About 7,000 Ukrainian women have status of participants in hostilities”, *Kyiv Post*, 7 March, <https://www.kyivpost.com/ukraine-politics/7000-ukrainian-women-status-participants-hostilities.html>

Videti Instrument 1, Boks 11 za dodatne primere rada na temu rodne pristrasnosti i nasilja u porodici u oružanim snagama.

Kako bi osigurale da kodeksi ponašanja unapređuju rodnu ravnopravnost, oružane snage i druge ustanove odbrane mogu da:

- ◆ u svoje kodekse ponašanja dodaju posvećenost rodnoj ravnopravnosti, poštovanju, različitosti i/ili inkluziji;
- ◆ se konsultuju s odborima za zaštitu različitosti, udruženjima zaposlenih i OCD kako bi bili sigurni da se u kodeksu koristi inkluzivan jezik, koji je razumljiv i prilagođen nacionalnom kontekstu;
- ◆ osiguraju da se tokom školovanja i obuke ističe mesto rodne ravnopravnosti među vrednostima date ustanove.

Osiguravanje podrške rodnoj ravnopravnosti u politikama ljudskih resursa

Politika ljudskih resursa, a posebno porodična politika, od suštinskog je značaja za rodnu ravnopravnost u oružanim snagama, i to iz nekoliko razloga. Prvo, loša usklađenost poslovnog i privatnog života i nepostojanje podrške za trudnice i roditelje male dece predstavljaju najčešće razloge zbog kojih ljudi napuštaju vojsku. Stoga, ako se niko ne pozabavi tim pitanjem, podrija se vojna sposobnost. Drugo, u nekim vojskama, žene se ne uzimaju u obzir prilikom razmeštanja i unapređenja isključivo zato što su u godinama za rađanje, što takođe podrija vojnu sposobnost. Rodna ravnopravnost podrazumeva i to da muškarci imaju jednaka prava da se staraju o svojoj deci kao i žene, te da je teret neplaćenog kućnog rada ravnopravno podeljen između žena i muškaraca.⁴

Sve oružane snage treba da razviju politike kojima se uzima u obzir usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza, kao i druge politike ljudskih resursa, mada će konkretne odredbe znatno varirati u zavisnosti od kulturnih normi i prirode rada koji vojska obavlja. Na primer, oružane snage koje učestvuju u dugim misijama u inostranstvu mogu razmotriti osnivanje naselja za vojnike i njihove porodice, što su SAD uradile u svojim bazama u Japanu, ili davanje dozvole da dve osobe dele jedan angažman u misiji, što je slučaj u vojsci Norveške.⁵ U nekim situacijama, briga o deci može biti važna, dok će u drugim roditelji odlučiti da decu ostave na čuvanje članovima šire porodice.

Kako bi se porodičnim i drugim politikama upravljanja ljudskim resursima osiguralo promovisanje rodne ravnopravnosti, oružane snage i druge ustanove odbrane mogu preduzeti brojne korake i to:

- ◆ Sprovođenje istraživanja o tome kako se postojećim porodičnim politikama unapređuje ili podrija rodna ravnopravnost, uz konsultovanje sa ženama i muškarcima (uključujući roditelje iz niza različitih porodičnih struktura). Za metode procene videti boks 6.
- ◆ Testiranje, razvoj, praćenje i kontinuirana analiza inovativnih političkih rešenja kako bi se izašlo u susret potrebama zaposlenih.
- ◆ Razmatranje opcija koje i muškarcima i ženama omogućavaju da rade fleksibilno kako bi mogli da usklade posao s brigom o bližnjima.
- ◆ Usvajanje porodičnih politika kojima se i majkama i očevima pruža podrška da budu razmešteni u duže misije ukoliko to žele (kroz podršku roditelju koji nije u misiji ili izgradnjom naselja za vojnike i njihove porodice), ali se nikada ne zahteva istovremeni odlazak oba roditelja u misiju ako nije reč o naselju za vojnike i njihove porodice.
- ◆ Usvajanje politika koje unapređuju usklađenost poslovnog i privatnog života i za žene i za muškarce.

Učešće u procesima nacionalnog akcionog planiranja za žene, mir i bezbednostⁱ

Na nacionalnom nivou, NAP je ključno sredstvo za prevođenje rezolucija Saveta bezbednosti UN vezanih za žene, mir i bezbednost u konkretne mere. Procene izrade NAP obično koordiniraju ministarstva spoljnih poslova ili ministarstva za žene ili rodnu ravnopravnost, ali treba da budu uključena i ministarstva odbrane. Brojna ministarstva odbrane sačinila su akcione planove ili strategije za žene, mir i bezbednost posebno za svoju instituciju i oružane snage. Učešće u procesu nacionalnog akcionog planiranja u mnogim zemljama pomoglo je oružanim snagama i drugim ustanovama odbrane da izgrade odnos s civilnim društvom. Koalicije koje su učestvovala u izradi NAP takođe mogu imati korisne savetodavne uloge i učestvovati u nadzoru kako bi pružile podršku ustanovama odbrane u sprovođenju preporuka.

Na regionalnom i međunarodnom nivou, Agenda za žene, mir i bezbednost doprinela je oblikovanju zajedničkih jezika i ciljeva za ustanove odbrane, službe za razvoj i spoljne poslove i OCD, što je doprinelo nastanku novih mehanizama za saradnju i razmenu dobrih praksi. (Primer razmene informacija na Zapadnom Balkanu dat je u boks 8).

Da bi se shvatio potencijal koji Agenda za žene, mir i bezbednost ima za unapređenje rodne ravnopravnosti i integrisanje rodne perspektive, oružane snage i druge ustanove odbrane mogu da preduzmu više pozitivnih mera i to:

- ◆ Osiguravanje učešća visoko pozicioniranog kadra unutar državnih struktura u izradi i praćenju sprovođenja NAP za žene, mir i bezbednost.
- ◆ Detaljno formulisanje konkretnih obaveza oružanih snaga i drugih ustanova odbrane u NAP za žene, mir i bezbednost, a u idealnom slučaju, i u akcionim planovima za žene, mir i bezbednost sačinjenog za ministarstvo odbrane i oružane snage.
- ◆ Izdvajanje dovoljno sredstava za sprovođenje obaveza iz NAP za žene, mir i bezbednost, što podrazumeva i uspostavljanje struktura za monitoring i evaluaciju.
- ◆ Učešće u redovnom dijalogu i razmeni informacija s mrežama civilnog društva koje se bave pitanjima vezanim za žene, mir i bezbednost, kao i s drugim ministarstvima i oružanim snagama.

Boks 8: Regionalna saradnja u pogledu integrisanja načela rodne ravnopravnosti u sektoru bezbednosti na Zapadnom Balkanu

Ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine, Severne Makedonije (kako se sad naziva), Crne Gore i Srbije su se 2012. godine saglasila da sarađuju na unapređenju rodne ravnopravnosti u svojim vojskama. Saradnja je u početku bila usmerena na tri oblasti: podizanje svesti o pitanjima roda među zaposlenima u oružanim snagama, jačanje mehanizama za rodnu ravnopravnost i izradu odgovornijih politika ljudskih resursa u pogledu rodne ravnopravnosti. Države su to videle kao priliku ne samo da realizuju svoje obaveze iz Agende za žene, mir i bezbednost, već i da dodatno demokratizuju, modernizuju i razviju pun potencijal svojih oružanih snaga radi unapređenja evro-atlantskih integracija. Glavne aktivnosti u okviru pomenute saradnje uključivale su sledeće:

- ◆ Stvaranje regionalne mreže sastavljene od 33 međunarodno akreditovanih trenera za pitanja roda, koji su zatim obučili preko 4000 osoba među vojnim i civilnim osobljem iz ministarstava odbrane i oružanih snaga.
- ◆ Redovne sastanke, radionice i studijske posete na kojima su učili i razmenjivali dobre prakse o praktičnim aspektima integrisanja rodne perspektive u vojsci.

ⁱ Za dalje razmatranje pitanja kako se rodna ravnopravnost i integrisanje rodne perspektive u sektoru bezbednosti mogu podržati kroz NAP za žene, mir i bezbednost i njihovo sprovođenje na nacionalnom nivou, videti: Siže politike „Pristup upravljanja sektorom bezbednosti pitanjima vezanim za žene, mir i bezbednost“.

✦ Komparativnu studiju o položaju žena u oružanim snagama na Zapadnom Balkanu, te učešće svih ministarstava odbrane u formulisanju i sprovođenju preporuka studije navedenih u nastavku teksta.

- Rodno osetljivo praćenje karijernog razvoja zaposlenih;
- Mere za poboljšanje usklađenosti poslovnog i privatnog života;
- Uvođenje i promovisanje korišćenja rodno osetljivog jezika;
- Ohrabrivanje i obuka većeg broja žena za učešće u multinacionalnim misijama.

Kao rezultat programa regionalne saradnje, četiri ministarstva odbrane ostala su uključena u aktivnosti i razmene o pitanjima roda s partnerima iz cele Evrope i Severne Amerike. Pored toga, regionalni treneri su 2017. godine podelili svoja znanja i veštine i održali „trening za trenere“ o rodnim pitanjima oficirima iz Gane, Nigerije, Ugande i Ruande, u saradnji s Nordijskim centrom za rod u vojnim operacijama.

Izvori: Navedena studija slučaja zasnovana je na podacima dobijenim od Radmile Dakonović, koordinatorke za rodnu ravnopravnost u Ministarstvu odbrane Crne Gore i zaposlenih u Centru za kontrolu lakog i malokalibarskog naoružanja u Jugoistočnoj Evropi pri Programu Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP SEESAC). Ostali izvori: B. Balon (ed.) (2014) "The position of women in armed forces in the Western Balkans", Belgrade: UNDP-SEESAC; UNDP-SEESAC (2016) "Overview of project results: Strengthening of regional cooperation on gender mainstreaming in security sector reform in the Western Balkans – Gender equality in the military in the Western Balkans project", 13 June, Belgrade: UNDP-SEESAC; J. Gustafsson (2017) "NCGM supports gender training of African officers in Serbia", 12 January, <https://www.forsvarsmakten.se/en/news/2017/01/ncgm-supports-gender-training-of-african-officers-in-serbia>.

4.3 Podsticanje rodne ravnopravnosti i različitosti u širem smislu u oružanim snagama

Da bi se ostvarila vizija modernih oružanih snaga koje poštuju različitost i koje su sposobne da regrutuju i zadrže talentovano osoblje iz svih delova društva, neophodne su nove inicijative i određeni nivo kulturne transformacije u svim oblastima. Prioriteti moraju obuhvatiti rešavanje prepreka za regrutovanje, zadržavanje i napredovanje žena i drugih grupa koje su tradicionalno podzastupljene u oružanim snagama, kao i suočavanje s problemom rodno zasnovanog uznemiravanja, diskriminacije i zlostavljanja.

Rukovodstvo zaduženo za rodnu ravnopravnost je od vitalnog značaja, kako je opisano u pododeljku 4.1. U pododeljku 4.2 obrađene su formalne prepreke, dok je ovaj pododeljak usmeren na neformalne.

Regrutovanje osoba s različitim sposobnostima

O prevazilaženju formalnih prepreka kroz izmene zakona ili politika koje ograničavaju regrutovanje određenih grupa bilo je reči u pododeljku 4.2. Postupak provere trebalo bi da isključi svaku osobu koja je izvršila ozbiljno krivično delo rodno zasnovanog nasilja ili zločina iz mržnje.

Neformalne prepreke za regrutovanje i zapošljavanje kojim se u obzir uzima različitost odnose se na kriterijume za selekciju koji nesrazmerno isključuju žene ili određene grupe. Kriterijume je važno redovno analizirati kako bi se osiguralo da odgovaraju trenutnim zahtevima posla. Na primer, testovi fizičke spremnosti i snage mogu biti potrebni za pešadiju, ali ne i za pozicije u oblasti obaveštajnog rada, logistike ili poslove više usmerene na tehnologiju. Prilagođavanje standarda fizičke spremnosti u cilju olakšavanja učešća kadra koji karakteriše različitost ne dovodi do njihovog „snižavanja“, već naprotiv, do primene standarda na način koji bolje odgovara potrebama vojske. Štaviše, standardi fizičke spremnosti se već prilagođavaju kako zaposleni postaju stariji, a unapređenja se umesto toga određuju na osnovu iskustva, veština rukovođenja, obrazovanja i kompetencija.⁶

Osim fizičke spremnosti, kriterijumi selekcije za svaku poziciju treba da sadrže veštine interkulturalne komunikacije, sposobnost rada u timovima koje karakteriše različitost i posvećenost suštinskim vrednostima oružanih snaga, što podrazumeva i poštovanje.⁷

Neformalne prepreke takođe proizilaze iz stereotipa, posebno iz ideja o tome šta mogu da rade muškarci, a šta žene, i u čemu je ko dobar. Da bi se postigla rodna ravnopravnost i veća različitost u oružanim snagama, neophodno je preispitivanje neformalnih prepreka za rad muškaraca na poslovima na kojima tradicionalno preovladavaju žene, kao i za rad žena na poslovima na kojima tradicionalno dominiraju muškarci. Nacionalne odbrambene snage Južne Afrike preduzele su mere radi povećanja broja muškaraca u vojnim bolničarskim službama.⁸ Vazduhoplovstvo Indije izradilo je video spot za regrutaciju u kome se preispituje stereotip da žene ne mogu biti borbeni piloti (videti boks 9). Brojne vojske su obučile osobe koje učestvuju u regrutovanju i selekciji da prevaziđu implicitnu rodnu pristrasnost, zbog toga što podsvesno svi imaju pozitivne i negativne pretpostavke po osnovu roda (kao i drugih faktora).

Za pozicije koje zahtevaju specijalizovane veštine, baza kvalifikovanih žena ili muškaraca može biti mala i u okviru nje, žene (ili muškarci za neke pozicije) mogu biti podzastupljene usled sveobuhvatnog uticaja rodnih stereotipa i rodne pristrasnosti. Na primer, manje žena će se prijaviti za inženjerske poslove u oružanim snagama jer su obično podzastupljene na fakultetima prirodnih nauka, tehnologije, inženjerstva i matematike. Aktivno obraćanje i direktan rad s devojkama i njihovo ohrabrivanje da studiraju navedene nauke, a zatim i rad sa studentkinjama, može doprineti prevazilaženju podzastupljenosti žena u tim oblastima u sistemu odbrane.¹

Primeru radi, u Libanu, Nepal i Južnoj Africi koriste se posebne privremene mere, uključujući rodne kvote i druge oblike afirmativne akcije, u cilju povećanja broja žena u oružanim snagama.⁹ Kod takvih inicijativa nije reč o snižavanju standarda ili davanju posebnog tretmana, već je prepoznato to da podzastupljene grupe moraju da rade napornije od drugih da bi se samo prijavile za službu, te da je regrutovanje i zapošljavanje raznolikog kadra preduslov za bolji organizacioni učinak. Kvote mogu motivisati institucije da sprovedu brze promene jer se teret postizanja ciljeva koje su postavili ministarstvo odbrane, vlada i parlament prebacuje na vojne rukovodioce. U Nepal, na primer, uz zakonske promene, osnovana je direkcija za žene i usvojene su dve direktive, jedna o nultoj toleranciji na rodno zasnovano nasilje, a druga za poboljšanje karijerne perspektive za žene.¹⁰ Da bi se ispunila kvota, Liban je otvorio dodatne pozicije za žene.¹¹ Istovremeno, same zaposlene se često protive rodnim kvotama, plašeci se da će to značiti da pozicije koje zauzimaju žene nisu stečene prema zaslugama. Pojedine žene zaposlene u vojsci u Australiji osećale su pritisak da se opredele za pozicije na kojima su kroz istoriju žene bile malobrojne, gde se nisu osećale dobrodošlo i gde posao nije odgovarao njihovim interesovanjima i veštinama.¹² Kvote stoga nisu pogodne u svim kontekstima. Treba ih primenjivati oprezno, kao privremenu meru i u okviru širih programa za poboljšanje uslova rada i stvaranje prilika za žene i druge različite grupe, uz promenu politika, infrastrukture i stavova unutar ustanova odbrane.

Da bi se promovisala različitost u regrutovanju i zapošljavanju, oružane snage i druge ustanove bezbednosti mogu preduzeti sledeće mere:

- ✦ Prikupljati i analizirati detaljne statističke podatke o tome ko se prijavljuje za koje poslove i ko je primljen. Podaci treba da budu razvrstani prema polu i, u meri u kojoj je to moguće, prema drugim indikatorima različitosti u nacionalnom kontekstu države, kao što su jezik, rasa, veroispovest i geografsko poreklo (videti boks 6).

¹ Videti Instrument 14 „Obaveštajne službe i rod“ za primer aktivnosti koje su britanske obaveštajne službe sprovele da bi privukle žene koje studiraju prirodne nauke, tehnologiju, inženjering i matematiku, i ohrabrile ih da razmotre karijeru u obaveštajnoj službi.

- ◆ Analizirati disparitete između nacionalnog stanovništva i uspešnih regruta i zaposlenih, kako bi se sagledale prepreke za određene grupe u svakoj fazi. Rodni balans treba ispitati u svim kategorijama. Proučiti kako na podregrutovanje određenih grupa utiču:
 - formalne prepreke,
 - kriterijumi selekcije,
 - rodni stereotipi i rodna pristrasnost, koji uslovljavaju to da žene ili određene grupe sebe ne smatraju mogućim kandidatima ili to da ih oni koji vrše regrutovanje i zapošljavanje isključuju iz selekcije.
- ◆ Analizirati kriterijume klasifikacije i selekcije kako bi se osiguralo to da ispunjavaju savremene potrebe i izbegavaju rodnu pristrasnost.
- ◆ Ciljati na podzastupljene grupe putem kampanja za regrutovanje koje se upravo njima obraćaju, a koje je najbolje razviti u konsultacijama s udruženjima zaposlenih ili OCD.
- ◆ Sve koji učestvuju u procesu regrutovanja i selekcije obučiti na temu različitosti i rodne pristrasnosti, kako bi razumeli potrebu organizacije za različitošću, kao i sopstvenu pristrasnost koja verovatno postoji.
- ◆ Razmotriti vremenski ograničene kvote, ciljne vrednosti regrutovanja i ostale mere afirmativne akcije kao deo širih programa i aktivnosti posvećenih institucionalnoj kulturi.

Boks 9: Suprotstavljanje rodnim stereotipima u regrutaciji za Ratno vazduhoplovstvo Indije

Žene čine 13% oficira Ratnog vazduhoplovstva Indije, što je mnogo više u odnosu na 4% žena oficira u Kopненоj vojsci i 6% u Mornarici. Prve tri žene na poziciji borbenih pilota u Indiji (koje dolaze iz tri različite države: Bihar, Madja Pradeš i Radžastan) pojavile su se u video spotu na YouTube kanalu kao deo velike medijske kampanje za Ratno vazduhoplovstvo. U video spotu preispituje se stereotip da se žene plaše buke i visine i da ne mogu da zauzimaju eksponirane pozicije. Tu kampanju prati niz saopštenja za javnost koja promovišu napredak koji su žene ostvarile u Ratnom vazduhoplovstvu Indije. Na primer, 2019. godine, Ratno vazduhoplovstvo Indije objavilo je da je posada sastavljena isključivo od žena po prvi put letela helikopterom Mi-17 V5 u okviru borbenih vojnih vežbi.



Foto: Suman Sharma, prva Indijka koja je pilotirala borbenim avionom F-22, 2009. godine © Annechira Shiva.

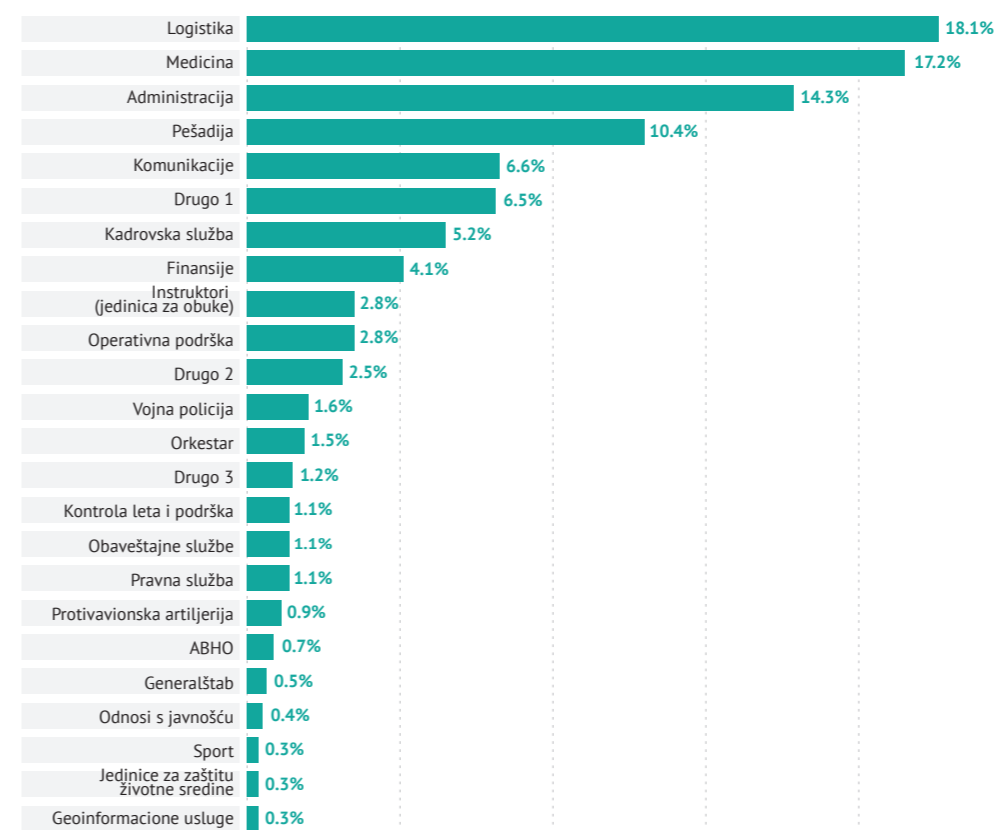
Izvor: YouTube (2017) "Indian Air Force – A cut above", <https://www.youtube.com/watch?v=JSbOiExdx0U>; Press Trust of India (2018) "Air Force has 13 per cent women officers, highest among 3 armed forces", NDTV, 13 December; U. Sudhir (2016) "Meet the trio who will be India's first women fighter pilots", NDTV, 9 March; Press Trust of India (2019) "First all-women IAF crew fly Mi-17 helicopter in battle training mission", NDTV, 27 May.

Osiguravanje ravnopravnog karijernog razvoja, unapređenja i razmeštanja

Radno okruženje, plata, beneficije i perspektiva za budućnost utiču na to da li će zaposleni ostati u oružanim snagama. Oružane snage i druge ustanove odbrane treba kontinuirano da se prilagođavaju potrebama i očekivanjima svake nove generacije regruta. Na primer, danas je verovatnije da će muškarci češće očekivati roditeljsko odsustvo i fleksibilno radno vreme, dok zaposleni koji žive u istopolnim zajednicama očekuju iste pogodnosti koje imaju heteroseksualni parovi.

Pored održavanja nivoa zadovoljstva i morala među zaposlenima, operativna potreba za različitošću i zakonska obaveza sprečavanja diskriminacije nalažu posvećivanje posebne pažnje u pogledu postojanja ili nepostojanja jednakih mogućnosti za karijerni razvoj žena, LGBTI osoba i drugih grupa koje predstavljaju manjinu u oružanim snagama. Rodna segregacija u pogledu poslova relativno je uobičajena u oružanim snagama – žene su prezastupljene na poslovima vezanim za medicinu i administraciju, koji omogućavaju manji pristup najvišim činovima (na primer, videti podatke NATO-a na slici 2). Posebno je važno ispitati da li postoji direktna ili indirektna diskriminacija na ključnim tačkama kada su pojedinci kvalifikovani za obrazovanje, obuku ili unapređenje, kao i ispitati odluke u vezi s razmeštanjem. Na primer, jedinice u kojima je velika zastupljenost žena, kao što su medicinski korpusi, u određenim kontekstima oslobođene su osnovne obuke, za rukovanje oružjem, na primer. Te veštine mogu biti preduslov za razmeštanje u inostranstvu, transfer ili unapređenje, što dovodi do de facto isključivanja žena u vojnoj službi.

Grafikon 2: Glavne oblasti zapošljavanja u oružanim snagama država članica NATO u kojima su služile žene 2017. godine



Izvor: NATO Committee on Gender Perspectives (2017) "Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives", Brussels: NATO, str. 37.

Kao i kod regrutovanja, za rešavanje pomenutih problema važno je prikupiti i analizirati podatke kojima se otkriva pristrasnost i neformalna diskriminacija. Takođe, mnoge oružane snage konsultuju se i/ili anketiraju posebne grupe zaposlenih da bi identifikovale pitanja koja se posebno odnose na njih. U Oružanim snagama Jordana, na primer, na osnovu sprovedene procene, prepoznato je da pojedine žene oklevaju da služe na pozicijama gde im propisi o uniformi ne daju mogućnost da nose hidžab. Od pomoći može biti rad s udruženjima zaposlenih (detaljnije u nastavku). „Procena organizacione klime“ i drugi oblici analize zadovoljstva na radnom mestu mogu biti korisni službama za ljudske resurse i kadrovskim službama u prepoznavanju prilika za „brze pobede“, kao i dugoročnih ciljeva (videti boks 6).

Agenda za žene, mir i bezbednost stvorila je pritisak za veće angažovanje žena u mirovnim operacijama UN, a to se proširilo i na druge multilateralne misije, primera radi, Evropske unije i NATO-a. Nakon što je Indija poslala prvu policijsku jedinicu sastavljenu samo od žena u mirovnu misiju UN 2007. godine, to su učinili i Filipini, Nigerija i Bangladeš. Gana i Ruanda su u svom doprinosu trupa takođe povećale broj žena (videti boks 11 na str. 45).¹³ Jedan od načina da se prepozna zašto određene grupe žena i muškaraca ne dobijaju jednake mogućnosti za razmeštanje jeste putem izrade „procene prepreka“ (videti boks 6).

Mentorstvo – dobrovoljno prenošenje znanja, uvida i pouka sa iskusnijih na manje iskusne – predstavlja još jednu oblast koja zahteva pažnju. Iako je obično neformalno i dobrovoljno, ipak može imati presudnu ulogu u napredovanju. Mentorski odnos obično nastaje između osoba koje slično razmišljaju i dele slične vrednosti, te stoga žene, kao i muškarci iz tradicionalno podzastupljenih grupa u oružanim snagama, mogu imati poteškoće u nalaženju mentora. Delotvorno mentorstvo može da pomogne u zadržavanju podzastupljenih grupa u vojsci, ujednačavanju uslova u pogledu unapređenja i osiguravanju veće različitosti na višim nivoima rukovodstva u institucijama.¹⁴

Oružane snage i druge ustanove odbrane mogu preduzeti različite aktivnosti podrške u cilju promovisanja jednakih mogućnosti za razvoj karijere, što podrazumeva i angažovanje u misijama, i to:

- ◆ Analiziranje prepreka za jednake mogućnosti (videti boks 6).
- ◆ Procenjivanje da li žene i muškarci u praksi imaju ravnopravan pristup obuci i mogućnostima obrazovanja. Može se dogoditi da priroda smeštaja ili nepostojanje objekata za podršku porodici sprečavaju nesrazmeran broj žena da pohađaju edukativne aktivnosti.
- ◆ Revidiranje kriterijuma za unapređenje kako bi se osiguralo to da odražavaju vrednosti i standarde organizacije, kao i da nisu rodno pristrasni. Kao kriterijum za unapređenje uključiti kompetencije za rad i rukovođenje timovima koje karakteriše različitost, kao što su prevencija i pravilno postupanje sa svim žalbama vezanim za rodna pitanja.
- ◆ Osiguravanje različitosti u komisijama koje odlučuju o pristupu obuci, obrazovanju, unapređenju, razmeštanju i drugim ključnim karijernim prilikama. Članovi komisija treba da budu i žene i muškarci. Donosioci odluka treba da budu obučeni za teme vezane za različitost i rodnu pristrasnost kako bi razumeli organizacionu potrebu za različitošću i eventualne sopstvene rodne predrasude.
- ◆ Razmatranje usvajanja vremenski ograničenih kvota, ciljnih vrednosti za napredovanje i razmeštanje, kao i druge mere afirmativne akcije.
- ◆ Uspostavljanje mreže posvećenih mentorki koju čine žene na višim položajima (gde je to moguće) različitog porekla, kao i proaktivno ohrabrivanje zaposlenih na višim položajima da budu mentori osobama koje su na nižim pozicijama i čije se poreklo i/ili pripadnost razlikuje od njihovog.

- ◆ Preduzimanje aktivnih koraka u cilju osiguravanja inkluzivnosti radne kulture tako što će se, na primer, naglasiti da su seksistički ili diskriminatorni jezik ili slike neprihvatljivi.

Podrška udruženjima zaposlenihⁱ

Udruženja i mreže zaposlenih unutar oružanih snaga i drugih ustanova odbrane mogu imati važnu ulogu u unapređenju blagostanja i zadržavanja žena, etničkih manjina i LGBTI osoba. Ona pružaju informacije o uslugama, moralnu podršku, društvene prilike, te mogućnosti za mentorstvo i profesionalno povezivanje (za primer uključivanja udruženja zaposlenih LGBTI osoba u korake usmerene ka inkluziji videti boks 10).

Udruženja zaposlenih mogu, takođe, davati mišljenja o institucionalnim politikama i praksama kako bi pomogla da se u njima osigura odgovor na različite potrebe osoblja. Posebno ih treba konsultovati prilikom oblikovanja strategija i akcionih planova za rodnu ravnopravnost i različitost. Međunarodna partnerstva između udruženja zaposlenih omogućavaju oslanjanje na iskustava iz drugih zemalja, što može koristiti njihovim institucijama.

Da bi se u najvećoj mogućoj meri iskoristila podrška udruženja zaposlenih za unapređenje rodne ravnopravnosti i različitosti, oružane snage i druge ustanove odbrane mogu učiniti sledeće:

- ◆ Podržati udruženja zaposlenih tako što će ih formalno priznati i omogućiti im resurse za rad, te ohrabriti zaposlene da im se priključe;
- ◆ Koristiti istraživanja, konsultacije i savete udruženja zaposlenih pri izradi institucionalnih politika;
- ◆ Uključiti udruženja zaposlenih u obrazovanje i obuku na temu različitosti i ravnopravnosti.

Boks 10: LGBTI osobe u Oružanim snagama Holandije

Holandija je 1974. godine postala prva država koja je eksplicitno dozvolila homoseksualnim, biseksualnim i transrodnim osobama da otvoreno služe u oružanim snagama. Međutim, 1987. godine državu je potresao skandal kada se ispostavilo da je, na zahtev Ministarstva odbrane SAD, holandska žandarmerija (Marechaussee) sprovedla istragu, a zatim i uhapsila i deportovala američkog narednika zbog istopolnog partnerstva s holandskim vojnikom. Kada je stigao u SAD, narednik je pritvoren, izložen ponižavajućem ponašanju, izveden pred vojni sud i kažalovan. Naknadna istraga je dovela do otpuštanja visoko rangiranog pripadnika žandarmerije i loše osmišljene ankete među vojnim rukovodiocima, od kojih je traženo da kažu koliko homoseksualaca ima u njihovim jedinicama i da li to stvara bilo kakve tenzije. Komandanti su zabeležili 58 gej muškaraca, nijednu lezbejku i 12 incidenata nasilja ili maltretiranja u kolektivu koji zapošljava 85.000 osoba, što je jasan znak da se homoseksualci nisu osećali prijatno na radnom mestu, a da rukovodioci nisu bili sposobni ili voljni da se pozabave problemom homofobnog maltretiranja ili uznemiravanja. Iste godine, SHK, Fondacija za homoseksualnost i oružane snage (Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht) postala je prvo udruženje zaposlenih LGBTI osoba u vojsci na svetu.

Stvari su počele da se menjaju kad je Relus ter Beek postao ministar odbrane 1989. godine. Socijalni savet Oružanih snaga naglasio je da vojska neće moći da regrutuje najbolje kandidate ako se ne poboljša prihvatanje homoseksualaca, te da će na individualnom nivou oni koji u službi nisu otvoreni po pitanju svoje seksualne orijentacije biti podložni ucenama i drugim psihološkim posledicama. Ter Beek se postarao da pokaže da oružane snage mogu preduzeti aktivne korake za regrutovanje i unapređenje gej muškaraca i lezbejki na ključne pozicije u cilju postizanja institucionalne promene. Povećao je finansiranje za SHK, objavio brošuru o homoseksualnosti u oružanim snagama i naručio

ⁱ Videti takođe: DCAF (2011) "Female staff associations in the security sector: Agents of change?", Geneva: DCAF.

izradu dodatnih redovnih studija. Njegov plan je doneo rezultate, a do 1998. godine, 60% homoseksualnog osoblja izjavilo je da ne postoji poslodavac koji više od vojske pruža podršku zaposlenim gej muškarcima i lezbejkama.

Danas, deklarirani homoseksualci imaju činove generala i admirala. Uniformisani sastav Oružanih snaga od 2011. godine učestvuje na Paradi ponosa u Amsterdamu na svom brodu, uz odobrenje najvišeg rukovodstva u kojem se ne deklariraju svi kao LGBTI. Iako i dalje postoje pojedine organizacione celine gde ima nekolicina ili nijedna deklarirana LGBTI osoba, brojni regruti se danas deklariraju od prvog dana službe. Zahvaljujući tome, rukovodioci na svim nivoima bolje razumeju njihove potrebe. Na primer, nakon susreta s transrodnim zaposlenima, trener je u okviru kursa za liderstvo izveo vežbu igranja uloga (role play), gde oficir svom nadređenom saopštava da započinje postupak tranzicije u svoj pravi rod.

Holandsko iskustvo ilustruje značaj kako vidljivosti, tako i podrške rukovodstva, za nastanak promene u institucionalnoj kulturi koja je neophodna da bi LGBTI osobe mogle da se razvijaju na ličnom planu, a na korist oružanih snaga.

Izvor: J. Polchar, T. Sweijs, P. Marten and J. Galdiga (2014) LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion, The Hague: Hague Centre for Strategic Studies.

Sprečavanje i odgovaranje na žalbe u vezi s rodnom pitanjimaⁱ

Većina oružanih snaga bori se s problemima polne diskriminacije, seksualnog uznemiravanja, seksualnog zlostavljanja i diskriminacije ili uznemiravanja na osnovu seksualne orijentacije i rodno identiteta. Nasilni rituali inicijacije, maltretiranje i mobing često imaju i rodni aspekt, na primer, kada se obezvređuje stvarni ili zamišljeni maskulini identitet žrtve. Međutim, prema nalazima većine oružanih snaga, problemi vezani za rod nedovoljno se prijavljuju. Žene koje rade na pozicijama na kojima tradicionalno dominiraju muškarci mogu oklevati da se požale iz straha da će prijavljivanje podstaći seksistički stav da njihovo prisustvo podriva koheziju. Muškarci mogu da ne prijave seksualno zlostavljanje iz straha da će biti obeleženi kao homoseksualci. LGBTI osobe mogu strahovati da će biti etiketirane kao slabe. Muškarci koji doživljavaju seksualno zlostavljanje kao deo rituala inicijacije nekada čak ne shvataju da imaju osnov za žalbu. Obično deo problema leži u nepoverenju u mehanizme oružanih snaga da pravično i poverljivo postupaju sa žalbama u vezi s rodnom pitanjima. Pored narušavanja uspešnosti i morala u timu, kultura tolerancije rodno zasnovanog uznemiravanja, diskriminacije ili zlostavljanja kritično podriva rad usmeren ka rodnoj ravnopravnosti i različitosti.

Oružane snage treba da obezbede više načina za podnošenje pritužbi u vezi s rodnom pitanjima, što podrazumeva žalbe putem formalnih i neformalnih kanala, interneta, telefonom ili lično, komandujućem ili van lanca komandovanja, na primer preko vojnog sveštenika, zdravstvenog radnika, oficira zaduženog za ravnopravnost i različitost, ili preko spoljne organizacije kojoj je poverena ta dužnost. U politikama treba prepoznati to da rodno zasnovanu diskriminaciju i uznemiravanje često vrši nadređeni prema podređenom. Važno je da oružane snage aktivno unapređuju poverenje u žalbene mehanizme, što podrazumeva i mere da se podnosilac žalbe zaštiti od odmazde.

Poverljive (restriktivne) i neformalne žalbene opcije treba da podnosiocu žalbe omogućе pristup uslugama podrške, bez obaveze ulaganja detaljne, javne žalbe. Pomenute usluge su posebno važne kada je reč o seksualnom zlostavljanju. Primera radi, u SAD, osoba koja je preživela seksualno zlostavljanje može podneti poverljivu („restriktivnu“) prijavu u kojoj se ne navode ni njeno ime, ni ime izvršioca. Takva prijava omogućava joj pristup zdravstvenoj, psihološkoj i pravnoj pomoći i zastupanju. Ukoliko to želi, ona kasnije može uložiti nerestriktivnu žalbu, kojom se pokreće zvanična istraga. Godine 2014, 20% restriktivnih

ⁱ Za detaljnije smernice o ovoj temi videti: DCAF (2015) *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse*, Geneva: DCAF.

žalbi naknadno je konvertovano u nerestriktivne, što je omogućilo zvaničnu istragu.¹⁵ Zbog specifične prirode seksualnog zlostavljanja i uznemiravanja i diskriminacije po osnovu pola, zemlje poput Australije, Francuske i SAD stvorile su institucije posvećene rešavanju te vrste žalbi.

Ministarstva odbrane treba da prate broj i vrstu uloženi žalbi, razvrstavajući ih prema rodu i drugim indikatorima različitosti. Nepostojanje žalbi treba posmatrati kao propust u mehanizmu prijavljivanja, a ne kao nepostojanje problema. Osim toga, nezavisan nadzor od strane parlamenta, institucije zaštitnika građana i/ili nacionalnih institucija za ljudska prava od presudnog je značaja za zaštitu vojnih lica koja podnose žalbe (o čemu je bilo reči u pododeljku 4.5).

Kako bi se osiguralo dobro postupanje sa žalbama vezanim za rodna pitanja, oružane snage i druge ustanove odbrane mogu obezbediti različite oblike podrške.

- ◆ Korišćenje procene organizacione klime, anonimnih anketa i/ili istraživanja koja sprovode treća lica da bi se prikupili podaci, razvrstani prema rodu, u vezi s prirodom i učestalošću rodne diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja (boks 6). U takvim studijama može se, takođe, istražiti da li i kako je žrtva prijavila slučaj, kao i spremnost zaposlenih da takve slučajeve prijavljuju. Na osnovu tih informacija, treba sprovesti dalja istraživanja kako bi se procenile prepreke za žene i muškarce (ili specifične grupe) u pogledu korišćenja žalbenih mehanizama u oružanim snagama i/ili kvalitet iskustva pojedinaca koji su iskoristili pomenute mehanizme.
- ◆ Obezbeđivanje niza formalnih i neformalnih načina za podnošenje žalbe, u okviru i van lanca komandovanja, što podrazumeva mehanizme zaštite i pružanje podrške osobi koja je žalbu podnela.
- ◆ Pokazivanje podrške rukovodstva za ulaganje žalbi. Komandni kadar može aktivno slati poruku da vojnu sposobnost umanjuju diskriminacija, uznemiravanje i zlostavljanje, a ne činjenica da je žrtva uložila žalbu.
- ◆ Osiguravanje podločnosti žalbenih procesa kako unutrašnjem, tako i spoljnom nadzoru. Mehanizmi spoljnog nadzora uključuju, na primer, nacionalnu instituciju za ljudska prava ili nezavisnu instituciju zaštitnika građana.

4.4 Integrisanje rodne perspektive u vojne operacijeⁱ

Za mnoge oružane snage, naponi u cilju integrisanja žena imaju dugu istoriju. Integrisanje rodne perspektive u vojne operacije je noviji fokus, ali sve vojne operacije imaju rodnu dimenziju. Za monitoring bezbednosti svojih snaga u kopnenim operacijama, patrole moraju biti u stanju da prikupe podatke na način kojim se ne antagonizuje lokalno stanovništvo.¹⁶ Za određivanje ciljeva vazdušnih napada, rodna perspektiva je potrebna da bi se izračunao očekivani sekundarni uticaj napada – na primer, mogućnost oštećenja infrastrukture koje na drugačiji način pogađa žene i muškarce. Na moru, brodovi sve češće treba da obezbede hitnu pomoć porodicama, uključujući malu decu, i žrtvama seksualnog i rodno zasnovanog nasilja. Vojno osoblje treba da integriše rodnu perspektivu na strateškom, operativnom i taktičkom nivou. To zahteva holistički i sveobuhvatan pristup.

Da bi se to olakšalo, mnoge vojske su osposobile specijalizovano osoblje s rodnom ekspertizom (detaljnije u nastavku). Ipak, ne treba dozvoliti da specijalizovane rodne pozicije umanje odgovornost organizacione celine i svakog pripadnika oružanih snaga za integrisanje rodne perspektive. Da bismo to ilustrovali, u nastavku ovog pododeljka biće reči o sistemu generalštaba koji postoji u mnogim državama, a razumeju ga i države u kojima ne postoji (videti tabelu 3).ⁱⁱ

ⁱ Dodatne smernice mogu se naći u: OSCE handbook (2018) *Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations*, Vienna: OSCE; i DCAF and PfPC (2016) "Why and how gender is vital to military operations", in *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Geneva: DCAF.

ⁱⁱ Terminologija i klasifikacija varira od države do države. U ovom pododeljku reč je o (I) organizacionim celinama generalštaba, ali je relevantno i za ekvivalentne organizacione celine u vojnom vazduhoplovstvu (A), kopненоj vojsci (G), mornarici (N), štabnim celinama (S) i Ujedinjenim nacijama (U), na primer.

Tabela 3: Ključne odgovornosti u sistemu generalštaba

	Odgovorni za:
J1	Ljudski resursi
J2	Operativni podaci
J3	Tekuće operacije
J4	Logistika
J5	Dugoročno planiranje
J6	Komunikacioni i informacioni sistemi
J7	Obrazovanje i obuka
J8	Finansije i nabavke
J9	Civilno-vojna saradnja

Specijalizovani zaposleni s rodnom ekspertizomⁱ

Mnoge države, multinacionalne snage i mirovne misije imenovala su savetnike/savetnice za rodnu ravnopravnost kao podršku komandi u sprovođenju odredbi Agende za žene, mir i bezbednost na strateškom, operativnom, a ponekad i na taktičkom nivou. U idealnoj situaciji, pozicija savetnika/savetnice za rodnu ravnopravnost podrazumeva puno radno vreme, a na njoj radi osoba s rodnom ekspertizom, dodatno edukovana i obučena za rad na toj poziciji. Savetnici/savetnice za rodnu ravnopravnost obično daju smernice mreži kontakt osoba za rodna pitanja koje su angažovane u različitim organizacionim celinama. Kontakt osobe za rodnu ravnopravnost imaju dvostruku ulogu, jer deo svog radnog vremena posvećuju podršci uključivanju rodne perspektive u svakodnevne aktivnosti svoje organizacione celine, dok istovremeno obavljaju druge vojne dužnosti u svojoj jedinici.¹⁷

Ženski timovi na terenu (FET) predstavljaju model u kojem obučene žene vojnici imaju zadatak da sarađuju s lokalnim stanovništvom. Svrha ženskih timova na terenu, prvobitno razvijenih u operacijama u Avganistanu, jeste povećanje lokalne podrške misiji i bolje sagledavanje načina na koji se može odgovoriti na bezbednosne potrebe lokalnog stanovništva. Ženske timove na terenu ne treba angažovati za prikupljanje obaveštajnih podataka od žena, bez obzira na to što njihov doprinos može poboljšati ukupno sagledavanje okruženja misije. Kasnije je angažovanje mešovitenih timova za saradnju postalo učestalije i nekoliko mirovnih misija usvojilo je takvu praksu (videti boks 11).¹⁸

Važno je da pomenute rodne strukture imaju podršku rukovodstva kako bi bile delotvorne, jer odgovornost za osiguranje integriteta rodne perspektive mora, konačno, počivati na komandnom kadru. Važno je, takođe, da kolege razumeju njihovu ulogu. Kako bi se to osiguralo i kako bi stručnjaci za rodna pitanja imali neophodan pristup informacijama i procesima planiranja i odlučivanja, njihova uloga treba da bude zvanično institucionalizovana, na primer, u standardnim operativnim procedurama. Zaposleni treba da pohađaju obuku kako bi mogli da preuzmu rodno specifične uloge, te da imaju podršku mreže kolega koji se bave pitanjima roda. Kada u misijama sarađuju sa ženama na lokalnu, potrebno je da imaju pristup ženama prevodiocima, kao i resurse za proaktivnu saradnju (*outreach*).¹⁹

ⁱ Naučene lekcije u vezi s korišćenjem te vrste rodnih eksperata istražene su u Instrumentu 1 „Upravljanje sektorom bezbednosti, reforma sektora bezbednosti i rod“.

Boks 11: Preispitivanje rodnih stereotipa u mirovnim operacijama UN

Broj žena angažovanih u mirovnim trupama UN se povećava, iako sporo. Žene su 2019. godine činile približno 4,9% vojnih kontingenata, u poređenju s 1,6 % 2005. (Ujedinjene nacije, 2011, 2019). Mnoge od angažovanih žena služe na stereotipno ženskim neborbenim pozicijama, na primer kao bolničarke ili administrativne asistentkinje.



Foto: Pripadnice mirovne misije MONUSCO na proslavi Međunarodnog dana žena u Gomi, DR Kongo, 2019. godine 2019 © MONUSCO/Michael Ali.

U pojedinim slučajevima to je zato što je ženama zabranjeno da pohađaju borbene obuke na nacionalnom nivou, dok

se u drugim, žene koje imaju borbenu obuku ne razmeštaju u misije ili se postavljaju na administrativne pozicije, jer komandni kadar i donosioci odluka smatraju okruženje misije previše opasnim. Iako razlog pomenute prakse može biti nastojanje da se žene zaštite, takvim „benevolentnim seksizmom“ podriva se suštinska participacija žena. Njime se podriva i operativna sposobnost: patrole u kojima su samo muškarci manje su sposobne da sarađuju sa ženama civilima i nedostaje im različitost perspektive koju imaju mešoviti timovi.

Mirovne misije UN, međutim, pružaju mogućnost preispitivanja rodnih stereotipa u državama koje upućuju trupe. Mandati misija odražavaju aspekte Agende za žene, mir i bezbednost koji potencijalno nude nove koncepte oružanim snagama koje u njima učestvuju. Na taj način, države koje razmeštaju žensko osoblje obučeno za borbu demonstriraju njihove sposobnosti državama koje to ne čine.

Južna Afrika, na primer, angažuje jedan od najvećih udela ženskog vojnog osoblja u mirovnim operacijama (13% prema UN podacima za jun 2019), pri čemu pojedine žene služe u pešadiji. Tokom služenja u misiji UN u Demokratskoj Republici Kongu, južnoafrički oficir je ubedio komandanta da dozvoli medicinskim oficirkama iz drugih zemalja da se pridruže patroli koja je želela da sarađuje sa ženama iz lokalnog konteksta. Iako je to iskustvo za učesnice podrazumevalo veoma intenzivno učenje, ono je ojačalo njihovo samopouzdanje i osećaj svrhe. Eksperiment je takođe pokazao višim rukovodiocima da žene mogu biti deo patrole i istakao važnu ulogu rodno mešovitenih timova u postizanju ciljeva misije, posebno u kontekstu rasprostranjenog seksualnog nasilja u sukobu i drugih kršenja ženskih ljudskih prava.

Izvor: United Nations (2011) "DPKO/OMA statistical report on female military and police personnel in UN peacekeeping operations, prepared for the 10th anniversary of the SCR 1325", https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gender_scrs1325_chart.pdf; United Nations (2019) "Summary of troop contributions to UN peacekeeping operations by mission, post and gender", 30 June, <https://peacekeeping.un.org/en/gender>; S. Karim and K. Beardsley (2017) *Equal Opportunity Peacekeeping*, Oxford: Oxford University Press, str. 34–36.

Ljudski resursi (J1)

Osoblje zaduženo za kadrove i ljudske resurse odgovorno je za realizaciju mnogih mera koje su pomenute u poddeljcima 4.2 i 4.3, usmerenih na podsticanje različitosti u oružanim snagama.

U listi u nastavku, koja nije iscrpna, dati su primeri kako zaposleni koji rade u organizacionim celinama zaduženim za kadrovska pitanja mogu više da se usredsrede na integrisanje rodne perspektive u operacije.

- ◆ Osigurati da su i žene i muškarci uključeni u sve jedinice koje će imati direktan kontakt s civilnim stanovništvom i ispuniti specifičnije operativne potrebe za ljudstvom koje zahtevaju angažovanje ženskog osoblja, na primer, u timovima za saradnju, za operacije kontrole i pretresa, prevođenje, lišavanje slobode, pružanje hitne medicinske pomoći i povezivanje s lokalnim organizacijama.
- ◆ Osigurati da se na stručne rodne pozicije (savetnici/savetnice i kontakt osobe za rodnu ravnopravnost, ženski timovi na terenu) postavljaju kvalifikovane osobe, i žene i muškarci.
- ◆ Osigurati da se u misije upućuju vojna lica, muškog i ženskog pola, obučena za postupanje s muškarcima, ženama i LGBTI osobama koje su preživele seksualno nasilje u kontekstu sukoba.
- ◆ Osigurati da je osoblje upoznato sa standardima ponašanja prema lokalnom stanovništvu, što podrazumeva i politiku nulte tolerancije prema kupovini seksualnih usluga.
- ◆ Sprovesti politiku nulte tolerancije prema seksualnom uznemiravanju i nasilju između osoba u službi.
- ◆ Pratiti korišćenje disciplinskih mera u slučajevima kršenja politika nulte tolerancije, kako bi se osiguralo da se one sprovedu na odgovarajući način i srazmerno.

Obaveštajni poslovi (J2)ⁱ

Uključivanje žena i muškaraca u timove koji prikupljaju i analiziraju obaveštajne podatke, uz obuku svih relevantnih članova osoblja za primenu rodne perspektive, povećava sposobnost prepoznavanja bezbednosnih pretnji za žene i muškarce, kao i načina na koje žene i muškarci doprinose nebezbednosti. Timovi različitog porekla i pripadnosti koji rade na prikupljanju obaveštajnih podataka imaju veće kolektivno znanje kada je reč o identifikovanju mesta i načina prikupljanja informacija i njihovog značenja. Na primer, verovatnije je da će vojno lice koje je musliman znati kako i zašto lokalne žene i muškarci menjaju svoj dnevni raspored tokom meseca Ramazana. U misiji, muškarci i žene mogu imati diferencijalni pristup muškarcima i ženama u lokalnom stanovništvu.²⁰ Konkretnije, promene u rodnim normama mogu biti indikator ranog upozorenja na nasilni ekstremizam ili klizanje u sukob.²¹

Dok je demografska različitost (definisana s obzirom na rod, rasu, starosno doba itd.) korisna za prikupljanje obaveštajnih podataka, oružane snage treba da teže i kognitivnoj različitosti, odnosno različitosti ličnosti i stilova razmišljanja. Kognitivna različitost može da prevaziđe problem „grupnog razmišljanja“ gde tesno povezana grupa razvija zajednički, a netačan pogled na stvarnost, dok članovi počinju da veruju u konsenzus grupe u meri koja dovodi do suzbijanja svih ličnih sumnji. Grupno razmišljanje bilo je krivac za nekoliko vojnih fujaska, kao što je propala invazija SAD u Zalivu Svinja 1961. godine i propust Ratne mornarice SAD da uvaži obaveštajna upozorenja da Japan planira napad na Perl Harbur 1941. godine.²²

Iako demografska različitost neće automatski dovesti do kognitivne, malo je verovatno da se kognitivna različitost može postići bez demografske. Ako grupu ne karakteriše različitost, to je delimično zato što rukovodioci regrutuju članove „po sopstvenom obličju“, kako u pogledu demografskih karakteristika, tako i kognitivnih.²³

U listi u nastavku, koja nije iscrpna, dati su primeri mera za integrisanje rodne perspektive koje mogu da preduzmu zaposleni koji se bave informacionim i operativnim obaveštajnim radom:

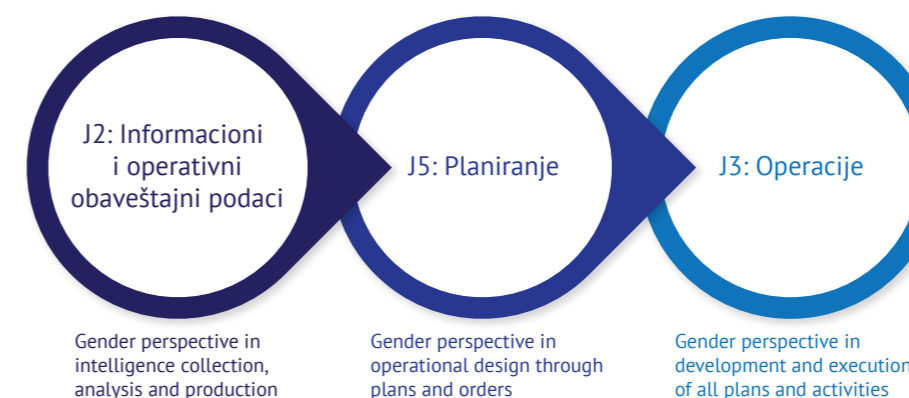
- ◆ Osigurati da se podaci podvrgnu rodnoj analizi kako bi se rodna perspektiva integrisala u obaveštajne podatke dostavljene komandnom kadru, uključujući one koji rade na terenu.

ⁱ Za detaljnije razmatranje integrisanja rodne perspektive u procese prikupljanja i obrade obaveštajnih podataka, videti Instrument 14 „Obaveštajne službe i rod“.

- ◆ Osigurati da žene i muškarce koji učestvuju u prikupljanju i analizi obaveštajnih podataka, karakteriše različitost, svesno težeći i demografskoj i kognitivnoj različitosti.
- ◆ Prikupljati obaveštajne podatke od različitih žena i muškaraca, uz osiguravanje razvrstanosti podataka prema rodu i starosnom dobu.
- ◆ Ustanoviti profile aktivnosti različitih grupa žena, muškaraca, devojčica i dečaka u oblasti delovanja misije. Drugim rečima, ko obično obavlja koju vrstu aktivnosti, kada, gde i koje puteve i prevozna sredstva koristi da tamo stigne? Aktivnosti se mogu razlikovati po danima (npr. pijačni dani), datumima (npr. praznici) ili godišnjim dobima (npr. žetva).
- ◆ Kreirati profile resursa kako bi se utvrdilo ko kontroliše ključne resurse (zemljište, hranu, vodu, gorivo, finansije itd.), ko im može pristupiti i pod kojim uslovima (npr. da li odlazak po vodu izlaže žene riziku od seksualnog napada?).
- ◆ Primeniti rodnu analizuⁱ na procenu rizika i bezbednosti, na primer, praćenje promena u rodnim ulogama, rodno određenih obrazaca kretanja i rodno zasnovanog nasilja.

Treba primetiti da integrisanje rodne perspektive u aktivnosti J2 ima za cilj da omogući primenu rodne perspektive u radu J5 (planiranje) i J3 (operacije) (videti boks 12).

Boks 12: Osiguravanje integrisanog pristupa uvođenju rodne perspektive



U razmatranju uloga različitih organizacionih celina, važno je osigurati integrisani pristup uvođenju rodne perspektive u analizu, planiranje, izvršenje i procenu operacija. Rod kao tema treba da prožima sve pomenute aktivnosti. Kada je reč o J2 (informativni i operativni obaveštajni rad), rodnu perspektivu treba uključiti u postizanje razumevanja operativnog okruženja i društvenih i kulturnih aspekata terena, što podrazumeva i to da obaveštajne analize, proizvodi i procene u sebi sadrže i podatke razvrstane prema rodu. Pored toga, J2 treba da se bavi pitanjem rodne perspektive prikupljanja, analize i proizvodnje obaveštajnih podataka, vodeći računa o tome da postoji različitost izvora podataka i perspektiva. J5 (planiranje) treba da uključi razmatranje rodnih pitanja u aktivnosti i proizvode operativnog razvoja i planiranja; urođjeni obaveštajni proizvodi koje proizvede J2 će uticati na te aktivnosti i pretočiti ih u planove, naloge i druge J5 dokumente. J3 (operacije) će uključiti rodnu perspektivu u razvoj i izvršenje planova, naloga i aktivnosti, uključujući sve vrste patrola, operacija pretresa, operacija prikupljanja podataka i psiholoških operacija, kako kinetičkih, tako i nekinetičkih. Važno je da se rodna perspektiva primeni u aktivnostima određivanja ciljane grupe i saradnje. Savetnik za rodnu ravnopravnost će u tim aktivnostima pružiti tematsku ekspertizu, savete i pomoć, ali ne treba da bude jedini odgovoran za njih.

Izvor: Lična prepiska s potpukovnikom Bredlijem Orčardom, UN Women.

ⁱ Instrument 15 „Integrisanje roda u razvoj i monitoring projekata za sektor bezbednosti i pravde“ detaljnije razmatra kako sprovesti rodnu analizu.

Instrumenti za rodnu analizu u vojsci se nalaze i u: OSCE handbook (2018) *Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations*, Vienna: OSCE.

U odeljku 6 izlistana je nekolicina drugih instrumenata za rodnu analizu konflikta koji se takođe mogu prilagoditi vojnim operacijama.

Tekuće operacije (J3)

U listi u nastavku, koja nije iscrpna, dati su primeri vrsta mera koje zaposleni u operativnim organizacionim celinama mogu preduzeti radi integrisanja rodne perspektive:

- ◆ Osigurati da jedinice imaju nalog da što češće realizuju mešovite patrole i da postoje žene vojnici koje rade u operacijama blokade i pretresa terena, kao i na kontrolnim punktovima.
- ◆ Osigurati da se misije koje koriste rodne kontaktne jedinice (ženske timove na terenu, timove za kulturnu podršku, ženske timove za obuku, mešovite patrole) prate u zajedničkom operativnom centru.
- ◆ Izraditi formulare za izveštavanje koji sadrže poglavlja s podacima o rodnoj dinamici u datom području, različitim opasnostima za civile po osnovu starosne dobi, roda, seksualne orijentacije i rodnog identiteta, kao i o seksualnom nasilju ili drugim kršenjima ljudskih prava u kontekstu sukoba. Dati ocenu pomenutih tema u izveštajima koji se podnose nakon patroliranja.
- ◆ Za informacione operacije, od značaja su sledeće tačke:
 - Da li je rodna perspektiva razmotrena u planiranju i realizaciji svih patrola, što uključuje i razmatranje kako različite grupe žena, muškaraca i LGBTI osoba mogu percipirati patrolu i s njom saradivati?
 - Da li su proizvodi za komunikaciju s lokalnim stanovništvom inkluzivni?
 - Da li je vojska razmotrila uticaj svojih poruka na eventualno ojačavanje kulturnih običaja u društvu kojima se podrivaju ljudska prava žena, muškaraca, devojčica i dečaka, uključujući LGBTI osobe?
 - Osigurati korišćenje rodno mešovitim timova u operacijama pretresa terena i pretres vršiti sa što više poštovanja, tako što će se, na primer, stanovništvo unapred upozoriti (kako bi mogli da se prikladno obuku), osigurati da pretres lica vrši osoba istog pola i uključiti lokalne svedoke (kao što su verske vođe ili lideri zajednice). Da li saradnja ključnih lidera uključuje dijalog sa ženama i marginalizovanim muškarcima?
- ◆ Prilikom saradnje s lokalnim stanovništvom, osigurati da kontakt s ključnim liderima uključuje dijalog i s ženama i s muškarcima.
- ◆ Razmotriti vreme, mesto i bezbednost sastanka kako bi se omogućilo prisustvo različitih grupa žena i muškaraca, uključujući LGBT osobe i one koji primarno brinu o deci. Koristiti ženske timove na terenu tamo gde je neophodno, kao i muškarce i žene prevodioce u patrolnim timovima.

Kako je pokazano u boks 12, zaposleni u J3 treba da budu u stanju da se oslone na rodnu perspektivu primenjenu na planska dokumenta koja izrađuje J5, koji sa svoje strane treba da se oslanjaju na rodnu analizu koju je izvršio J2.

Logistika (J4)

Logistika utiče na to da li će žene, muškarci i LGBTI osobe moći ravnopravno da služe u oružanim snagama kada je reč o raspoloživim zalihama. Mali propusti mogu imati ozbiljne posledice. UN nisu obezbeđivale ženske higijenske proizvode za pripadnice mirovnih snaga u Misiji UN i Afričke unije u Darfuru, tako da su žene morale da u slobodno vreme dugo putuju po oblastima koje ne poznaju da bi ih kupile, često zaviseći od pratnje muških kolega zbog lokalnih ograničenja u vezi sa slobodom kretanja žena.²⁴

Na sledećem spisku, koji nije iscrpan, dati su ilustrativni primeri načina na koje logističke organizacione celine mogu da integrišu rodnu perspektivu.

- ◆ Konsultovanje različitih grupa zaposlenih i/ili udruženja zaposlenih kako bi se izašlo u susret potrebama svih zaposlenih, što podrazumeva i žene, muškarce i LGBTI osobe. Potrebno je uzeti u obzir smeštaj, kupatila, mogućnosti za pranje veša, uniforme, opremu i zdravstvene usluge. Posebnu pažnju treba obratiti na seksualno i reproduktivno zdravlje, kako bi se osiguralo da svi zaposleni mogu da pristupe svim uslugama bezbedno i bez straha od stigmatizacije.
- ◆ Osigurati da su u medicinske timove uključeni akušeri i ginekolozi, kao i stručnjaci za seksualno i reproduktivno zdravlje.
- ◆ Osigurati da medicinski timovi poseduju opremu i veštine potrebne za odgovor na seksualno nasilje prema ženama, muškarcima i LGBTI osobama, kao što je oprema za postekspozicionu profilaksu (PEP).
- ◆ S osobljem J1 i vojnom policijom, osigurati da su civili zaposleni u bazi zaštićeni od seksualne eksploatacije, trgovine ljudima i prostitucije.
- ◆ Poslove ugovarati s kompanijama koje imaju snažnu i transparentnu istoriju poštovanja ljudskih prava u vezi s postupanjem sa ženama, muškarcima, devojčicama i dečacima, uključujući LGBTI osobe, kao i s firmama koje vode žene ili koje podržavaju žene u lokalnom društvu.

Dugoročno planiranje (J5)

Primena rodne perspektive u planiranju podrazumeva sprovođenje rodne analizeⁱ u području misije, idealno od strane organizacione celine J2 (videti boks 12). To obično zahteva podršku savetnika/savetnica za rodnu ravnopravnost, a možda i drugih tematskih eksperata. Na primer, Misija UN u DR Kongu se pri operativnom planiranju oslanjala na savete stručnjaka za pitanja roda i bezbednosti, a posebna pažnja posvećena je širokoj rasprostranjenosti seksualnog nasilja u kontekstu sukoba. Operacija „Sofija“ (Pomorske snage Evropske unije za Sredozemlje) angažovala je kulturne savetnike i stručnjake za problem trgovine ljudima.²⁵

Rodna perspektiva treba da se integriše kroz sve ciljeve i zadatke postavljene u operativnim planovima. Ponekad je prikladno (na primer, u NATO misijama u Avganistanu) u operativni plan uključiti „rodni aneks“.

Sprovođenje detaljne rodne analize kao osnove za operativno planiranje može podrazumevati neke od aktivnosti s liste date u nastavku, koja nije iscrpna.²⁶

- ◆ Primeniti rodnu perspektivu kroz celokupne operativne planove. Primeri za to su:
 - Identifikovati različite grupe žena i muškaraca, uključujući LGBTI osobe, koje su prisutne u području misije, kao i karakteristike koje utiču na njihovu ugroženost ili ranjivost, kao što su starosno doba, verska i etnička pripadnost, socijalna klasa, invaliditet, bračno stanje, roditeljstvo i seksualna orijentacija.
 - Identifikovati različite uloge koje žene i muškarci imaju u sukobu, kao borci, dobavljači oružja, hrane i drugih vidova podrške, politički akteri, aktivisti, branitelji ljudskih prava i osobe od društvenog uticaja.
 - Ustanoviti profile aktivnosti za svaku grupu žena, muškaraca, devojčica i dečaka u području misije. Drugim rečima, ko obično obavlja koju vrstu aktivnosti, kada, gde i koje puteve i prevozna sredstva koristi? Aktivnosti stanovništva se mogu razlikovati po danima (npr. pijačni dani), datumima (npr. praznici) ili godišnjim dobima (npr. žetva).
 - Kreirati profile resursa kako bi se utvrdilo ko kontroliše ključne resurse (zemljište, hranu, vodu, gorivo, finansije itd.), te ko ima pristup tim resursima i pod kojim uslovima (npr. da li odlazak po vodu žene izlaže riziku od seksualnog napada?).
 - Analizirati lokalne rodne norme i kako (potencijalni, tekući ili prethodni) sukob na njih utiče. Identifikovati prilike za mir.

ⁱ U Instrumentu 15 „Integriranje roda u razvoj i monitoring projekata za sektor bezbednosti i pravde“ detaljnije je prikazan način izrade rodne analize.

Instrumenti za rodnu analizu u vojsci dati su i u: OSCE handbook (2018) *Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level In Peace Support Operations*, Vienna:OSCE.

- ◆ Kada se na osnovu pomenute rodne analize izrađuju i sprovode planovi, važno je:
 - Osloniti se na ekspertizu savetnika/savetnica i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost;
 - Obučiti druge stručnjake da primene rodnu perspektivu na svoje stručne oblasti;
 - Identifikovati rodne indikatore i u odnosu na njih pratiti aktivnosti i uticaj;
 - Održavati redovnu komunikaciju sa ženskim grupama i OCD koje rade na pitanjima rodne ravnopravnosti, direktno ili preko posrednika.
- ◆ Analizirati rodnu arhitekturu nacije domaćina, poput NAP za žene, mir i bezbednost, struktura i obaveza u vezi sa zaštitom ljudskih prava, kao i okvire u vezi s rodno zasnovanim nasiljem, te identifikovati državne organe nadležne za pomenute oblasti.
- ◆ Osigurati potpunu uključenost žena i muškaraca u aktivnosti reforme sektora bezbednosti, programe razoružavanja, demobilizacije i reintegracije, kao i u postkonfliktne pregovore. Osigurati da se u pomenutim naporima uzimaju u obzir potrebe žena, muškaraca, devojčica i dečaka, uključujući LGBTI osobe.

Komunikacioni i informacioni sistemi (J6)

Komunikacioni sistemi i sajber svet i dalje su oblasti u kojima dominiraju muškarci, i u vojnom i u civilnom okruženju. Međutim, kao i kod obaveštajnog rada, za dobar učinak neophodni su saradnički timovi s visokim nivoom kognitivne različitosti, delimično zbog toga što su sajber napadači različiti, a šanse za uspeh veće ako se izbegnu ortodoksni pristupi sajber odbrani.²⁷ Na svakodnevnom nivou, rodne norme utiču na izbor stilova komunikacije i vrstu tehnologije koju pojedinci koriste, tako da će osiguravanje uključivanja različitih perspektiva u njihov razvoj i primenu predstavljati prednost. U misijama, osoblje J6 treba da razume rodnu dinamiku komunikacionog okruženja.

U pomenutoj oblasti postoji i značajan nedostatak radne snage. Svaki vojni poslodavac se takmiči s globalnim tehnološkim divovima kako bi angažovao najbolje kandidate.²⁸ Zato je neophodno privući žene i druge koji se tradicionalno možda ne bi opredelili za vojnu karijeru (o čemu je bilo reči u pododeljku 4.3).

U listi u nastavku, koja nije iscrpna, date su vrste mera koje organizacione celine J6 mogu preduzeti u cilju integrisanja rodne perspektive.

- ◆ Primeniti rodnu analizu na sredstva i potrebe komunikacije, uz razumevanje različitih načina na koje žene i muškarci mogu koristiti tehnologiju, i izvršiti odgovarajuća prilagođavanja.
- ◆ Primeniti rodnu perspektivu kod procenjivanja rizika za civile u vezi s postavljanjem komunikacione infrastrukture (npr. ne treba je postavljati tamo gde se okupljaju civili, i muškarci i žene).²⁹
- ◆ Aktivno komunicirati s novim publikama kako bi se privukli različiti, kvalifikovani kadrovi.ⁱ

Obrazovanje i obuka (J7)ⁱⁱ

Integrisanje roda u vojno obrazovanje, obuku i vežbe od suštinskog je značaja, kako za osiguravanje toga da svi zaposleni mogu da primene rodnu perspektivu u svom radu, tako i za isticanje posvećenosti rodnoj ravnopravnosti kao osnovnoj vrednosti u institucionalnoj kulturi oružanih snaga.

Ujedinjene nacije nalažu državama da obukom koja prethodi upućivanju trupa u misije obuhvate pitanja vezana za žene, mir i bezbednost, a u rezolucijama Saveta bezbednosti o ženama, miru i bezbednosti zahteva se da sve strane u oružanom sukobu obuče svoje trupe o kategoričnoj zabrani seksualnog nasilja, kao i da razobličie mitove koji podstiču

i Osim što je o tome bilo reči u pododeljku 4.3, i u Instrumentu 14 „Obaveštajne službe i rod“ se opisuje šta su britanske obaveštajne službe učinile da bi privukle više kandidatkinja.

ii Dobre prakse u vezi s obukom o rodnim pitanjima za sektor bezbednosti navedene su i u Instrumentu 1 „Upravljanje sektorom bezbednosti, reforma sektora bezbednosti i rod“.

Za više detalja, videti: DCAF and PfPC (2016) *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Geneva: DCAF and PfPC.

seksualno nasilje.³⁰ Mnoge oružane snage su, takođe, u obavezi da obuče svoje zaposlene na temu zabrane rodnog uznemiravanja, diskriminacije i napada u skladu sa svojim kodeksima ponašanja ili nacionalnim zakonima i politikama. Van pomenutih konkretnih tema, treba razvijati veštine rodne analize na svakom nivou vojnog obrazovanja, tako da zaposleni mogu da primene rodnu perspektivu u raznovrsnim i promenljivim kontekstima u kojima rade.

U listi u nastavku, koja nije iscrpna, dati su primeri inicijativa koje zaposleni u J7 mogu da preduzmu da bi integrisali rodnu perspektivu u obuku i obrazovanje.

- ◆ Osigurati da svi zaposleni pohađaju programe rodnog obrazovanja i obuke u svim fazama karijere. Relevantan rodni sadržaj treba uvesti u niz kurseva, a ne samo u obuke vezane za mirovne operacije i stabilizaciju. Sposobnost integrisanja rodne perspektive treba tretirati kao standardnu vojnu kompetenciju (koja se ocenjuje), a ne kao jednokratnu „posebnu“ temu.
- ◆ Usvojiti transformativne nastavne metodologije koje kod učesnika podstiču samorefleksiju i dovode do promena u ponašanju, što podrazumeva bolju podršku institucionalnim obavezama u pogledu rodne ravnopravnosti.
- ◆ Obezbediti samostalnu edukaciju na temu roda za savetnike/savetnice i kontakt osobe za rodnu ravnopravnost i sve ostale zaposlene koji učestvuju u izradi rodnih politika, planova i obrazovnih sadržaja. Time treba obuhvatiti normativne okvire, instrumente i pristupe za integrisanje načela rodne ravnopravnosti i načine povezanosti rodnih pitanja s nizom vojnih funkcija koje podržavaju svojim radom. Na fakultetu Međunarodnog centra za obuku mirovnih trupa „Kofi Annan“, na primer, kurs o rodnim pojmovima i teorijama održan je pre revizije programa master studija.³¹
- ◆ Proveriti da li programi vojnog obrazovanja i standardi obuke odražavaju međunarodne, regionalne, nacionalne i institucionalne obaveze i standarde u vezi s temama kao što su seksualna eksploatacija i seksualno zlostavljanje, seksualno nasilje, seksualno uznemiravanje i ljudska prava LGBTI osoba.
- ◆ Edukovati osoblje o ulozi savetnika/savetnica i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost, kao i o drugim načinima na koje se mogu obratiti stručnjacima specijalizovanim za rodna pitanja.
- ◆ Obezbediti obuku o rodnim pitanjima koja je prilagođena konkretnoj misiji kako bi osoblje pravilno razumelo svoje područje delovanja i rodne aspekte u standardnim operativnim procedurama, mandatu misije i operativnim i taktičkim planovima.
- ◆ Obezbediti vojnim liderima mogućnosti za učenje o rodnim pitanjima, kao što su programi individualne obuke i seminari za ključne lidere (videti boks 13).

Boks 13: Program individualne obuke (coaching) o rodnim pitanjima u oružanim snagama Švedske

Švedski program individualne obuke o rodnim pitanjima prvobitno je bio deo većeg projekta „Genderforce“, koji je finansirao Evropski socijalni fond s ciljem proširivanja znanja o Rezoluciji 1325 Saveta bezbednosti UN i njenog sprovođenja u okviru redovnih operativnih struktura, mandata i oblasti rada institucija. Program je pilotiran 2007. godine a od tada je, uz prilagođavanje metodologije, tri puta ponovljen.

Pažljivo odabrani instruktori za rodna pitanja švedskih oružanih snaga su iskusni eksperti za rodna pitanja na višim pozicijama u partnerskim institucijama, civilnom društvu, privatnom sektoru i akademskoj zajednici. Korisnici programa su takođe posebno birani među vojnim osobljem s višim činovima: zbog činjenice da su instruktori dodeljivani samo pojedincima koji su razmatrani za unapređenja visokog nivoa, program je postao prestižan i stvorila se potražnja za programima individualne obuke o rodnim pitanjima.

Tokom perioda od 12 meseci, rodni instruktori pomagali su učesnicima da razviju i sprovedu individualne akcione planove za unapređenje rodne ravnopravnosti u njihovim oblastima odgovornosti. Program individualne obuke podrazumeva tri do pet grupnih seminara i individualne mesečne sastanke. Pojedinačni učesnici programa stižu visok nivo razumevanja i znanja za primenu rodne perspektive u svojoj liniji rada.

Preporuke koje slede, proizašle su iz analize programa individualne obuke o rodnom pitanjima u svim njegovim iteracijama u cilju postizanja najviše moguće delotvornosti te vrste obuke ili mentorstva.

- ✦ Podstaći sastanke ključnih lidera kako bi se među učesnicima programa identifikovali ciljevi koji su u skladu s institucionalnim politikama i obavezama, što treba da osigura održivost i koherentnost različitih mera koje učesnici preduzimaju.
- ✦ Osigurati da instruktori za rodna pitanja razmotre kako mogu doneti dodatnu vrednost postojećim rodnom strukturama u okviru institucije (kao što su savetnici/savetnice za rodnu ravnopravnost, rodne jedinice i kontakt osobe za rodna pitanja). Rodni instruktor, kao neko ko dolazi sa strane, na primer, može biti u boljoj poziciji da pokrene osetljiva pitanja.
- ✦ Razviti strategije za dobijanje podrške srednjeg nivoa rukovodstva u instituciji, zato što kod njih postoji potencijal za opiranje promenama, a opet taj nivo ima ključnu ulogu u podršci institucionalnim politikama o rodnoj ravnopravnosti i primeni rodne perspektive.

Švedski program individualne obuke o rodnom pitanjima je nakon toga ponovljen u Crnoj Gori, a moguće ga je prilagoditi i za druge oružane snage i više rukovodioce u misijama, kao što je osoblje koje služi u mirovnim operacijama UN.

Izvor: N. Levesque and M. Petriashvili (2016) "Mentoring and coaching", u: PfPC SSRWG i EDWG, Teaching Gender in the Military: A Handbook, Geneva: DCAF and PfPC, str. 189–205; R. Egnell, P. Hojem and H. Berts (2012) Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model, Uppsala: Uppsala Universitet, str. 21–24; L. Olsson and A. Björsson (2017) "Gender training for leaders: The Swedish gender coach program", occasional paper, Georgetown Institute for Women, Peace and Security; SEESAC (2019) "Gender coach programme for advancing gender equality in the Ministry of Defence of Montenegro", <http://www.seesac.org>, 11 October.

Finansije i nabavke (J8)

Gde god da su stacionirane, oružane snage imaju znatan uticaj na lokalnu privredu, imajući u vidu potrebu za pouzdanim lokalnim lancem snabdevanja robama i uslugama. Uticaje treba razmatrati iz rodne perspektive. Odluke o izboru kompanija koje će biti angažovane, kao i uslovi rada lokalnih podugovarača, uticaće na rodnu ravnopravnost u lokalnoj zajednici. Formalne ugovore mogu pratiti i neformalne privredne aktivnosti. Trgovina na malo lokalnim zanatskim proizvodima u blizini vojnih baza, na primer, može pomoći ekonomsko osnaživanje žena.

Vojni podugovarači su bili optuživani za trgovinu ženama u cilju seksualne eksploatacije u Bosni i Hercegovini i trgovinu ljudima u cilju radne eksploatacije u Iraku i Avganistanu.³² Stoga je u vojnim nabavkama važno osigurati da privatni podugovarači nemaju istoriju učešća u rodno zasnovanim krivičnim delima, da imaju mehanizam za sprečavanje i prijavljivanje takvih krivičnih dela, te da se njihovi ugovori raskinu ukoliko se utvrdi da su u njih umešani. Uopštenije, kao veliki korisnik čitavog niza usluga, vojska može zahtevati od kompanija s kojima ugovara poslove da imaju visoke standarde u pogledu osiguravanja ljudskih prava radnika, odnosa s lokalnom zajednicom, kao i etike i kodeksa ponašanja.¹

Pored toga, finansijska odeljenja u ustanovama odbrane mogu kreirati posebne budžetske linije za rodno obrazovanje, obuku, infrastrukturu, pozicije i inicijative. Ako obuka i izdvajanja za savetnike/savetnice za rodnu ravnopravnost, na primer, nisu uključeni u osnovni budžet,

vrlo je verovatno da će te pozicije biti ukinute ako postoje budžetska ograničenja, iako se nalaze na spiskovima osoblja u misiji (manning list).³³ Transparentno izveštavanje (interno, a gde je to moguće i spoljno) o iznosu izdvojenih sredstava za obaveze vezane za žene, mir i bezbednost, kao i rodnu ravnopravnost u širem smislu, te za rodno specifičnu infrastrukturu (npr. spavaonice) i opremu (npr. zaštitni prsluci), od suštinskog je značaja za unutrašnji i spoljni nadzor potrošnje u sistemu odbrane.

Jedan od pristupa primene rodne perspektive na vojnu potrošnju je rodno budžetiranje. To podrazumeva sprovođenje rodne analize budžeta misije i institucionalnih i programskih budžeta, kako bi se ocenilo da li se resursi distribuiraju pravično, u skladu s različitim potrebama žena i muškaraca. Na primer, može se procenjivati da li potrošnja za rekreativne prostore, zdravstvenu zaštitu i vojnu opremu u mirovnim misijama u jednakoj meri pogoduje muškarcima i ženama. Ministarstvima odbrane u Japanu, Južnoj Koreji i Francuskoj naloženo je da dodaju rodne anekse u svoje budžete da bi izveštavali o tome kako potrošnja unapređuje nacionalne ciljeve vezane za rodnu ravnopravnost.³⁴

U listi u nastavku, koja nije iscrpna, dati su primeri aktivnosti koje zaposleni u finansijama i nabavkama mogu da preduzmu u cilju integrisanja rodne perspektive.

- ✦ Podržati lokalna preduzeća čiji su vlasnici žene ili koja promovišu rodnu ravnopravnost.
- ✦ Poslove ugovarati samo s kompanijama koje imaju transparentnu i dobru istoriju poštovanja ljudskih prava, uključujući u pogledu diskriminacije po osnovu pola, seksualne eksploatacije i seksualnog zlostavljanja, a u ugovore uključiti odredbe saglasne odgovarajućim međunarodnim standardima rada i omogućiti raskid ugovora ukoliko zaposleni u tim kompanijama izvrše zloupotrebe.
- ✦ Kreirati posebnu budžetsku liniju za rodno obrazovanje, obuku, infrastrukturu, pozicije i inicijative u skladu s obavezama iz NAP za žene, mir i bezbednost i institucionalnim planovima rada.
- ✦ Obezbediti transparentno finansijsko izveštavanje (u meri u kojoj je to moguće) o potrošnji vezanoj za žene, mir i bezbednost i rodnu ravnopravnost kako bi se olakšao nadzor rodno budžetiranja.
- ✦ Primeniti tehnike rodno odgovornog budžetiranja i nabavki.

Civilno-vojna saradnja (J9)

Kod saradnje s civilnim zajednicama i organizacijama, važno je da vojska ne polazi od pretpostavke da samo jedna OCD može da predstavlja sve delove zajednice ili da ima monopol na rodna (ili bilo koja druga) pitanja. Različite grupe žena, muškaraca, devojčica, dečaka i LGBTI osoba imaju različite potrebe i stavove. Stoga, vojnu saradnju treba pažljivo razmotriti i uključiti raznolike grupe civilnog društva, što podrazumeva i grupe koje predstavljaju ili sarađuju s različitim ženama i LGBTI zajednicama³⁵ Konkretnije, rodnu perspektivu treba primeniti na izgradnju odnosa s lokalnim zajednicama i liderima (saradnja s ključnim liderima), a na spisku lidera u zajednici s kojima oružane snage nastoje da sarađuju treba da budu i žene.³⁶

Da bi se rodna perspektiva primenila na civilno-vojnu saradnju, potrebno je obratiti pažnju na mnoga pitanja koja su već pomenuta u vezi s operacijama (J3) i planiranjem (J5), kao što je potreba za detaljnom rodnom analizom pre otpočinjanja bilo kog projekta.

U nastavku je data lista, koja nije iscrpna, dodatnih aktivnosti koje se mogu preduzeti u okviru civilno-vojne saradnje.

- ✦ Osigurati da projekti ne podrivaju posao koji su ženske OCD i međunarodne organizacije do sada već uradile u pogledu žena, mira i bezbednosti, rešavanja sukoba i izgradnje mira.

¹ Za detaljnije razmatranje pitanja kako države naručiocu mogu da podstaknu visoke standarde i prate njihovo poštovanje, videti Sažetak politike „Rod i regulisanje privatnih pružalaca bezbednosti“.

- ◆ Osigurati izradu projekata u tesnoj saradnji vojnih eksperata za rod (npr. savetnika/savetnica za rodnu ravnopravnost) i stručnjaka za civilno-vojnu saradnju u oblasti kulturne svesti i upravljanja, sprovođenje dubinske rodne analize i osmišljavanje projekata kojima se prevazilaze rodni stereotipi, kao i aktivnosti za podizanje morala. Savetnici/savetnice za rodnu ravnopravnost ne treba da budu jedini odgovorni za aktivnosti civilno-vojne saradnje koje su usmerene na žene i rodnu ravnopravnost.
- ◆ Kod sprovođenja svakog projekta civilno-vojne saradnje u zajednicama, konsultovati različite grupe žena i muškaraca kako bi se identifikovale njihove potrebe i prioritete, te uključiti različite grupe muškaraca i žena u sprovođenje, monitoring i evaluaciju projekta.
- ◆ Razmotriti kako vreme, mesto i bezbednost projektnih aktivnosti utiču na mogućnost učešća grupa muškaraca i žena.
- ◆ Sve vreme trajanja projekta, pratiti da li žene i muškarci imaju ravnopravnu mogućnost za učešće, te primeniti rodnu perspektivu na evaluaciju svih aktivnosti civilno-vojne saradnje.³⁷

4.5 Integrisanje rodne perspektive u mehanizme nadzora sistema odbrane

Ustanove odbrane ne mogu biti delotvorne ili efikasne ako nisu podvrgnute demokratskoj civilnoj kontroli. Za to je neophodan nezavisan nadzor koji vrši parlament, sudovi, institucije zaštitnika građana i nacionalne institucije za ljudska prava, kao i, u najvećoj mogućoj meri, javni nadzor od strane aktera civilnog društva, kao što su OCD i mediji. Navedeni sistemi kontrole su neophodni kako bi se osiguralo to da oružane snage i druge ustanove odbrane poštuju obaveze unapređenja jednakih mogućnosti i sprečavanja diskriminacije, kao i da se pozivaju na odgovornost u slučaju kršenja koje u tom pogledu učine zaposleni. U slučaju oružanih snaga, dodatno je potrebno pratiti mere za integrisanje rodne perspektive u vojne operacije.

U nastavku će fokus biti stavljen na tri ključna skupa aktera u nadzoru, a to su parlamenti, institucije zaštitnika građana i nacionalne institucije za ljudska prava, kao i civilno društvo.ⁱ

Parlamentarni nadzorⁱⁱ

Parlamenti daju demokratski legitimitet oružanim snagama i drugim ustanovama odbrane tako što osiguravaju da one deluju u okvirima vladavine prava i da su pod demokratskom kontrolom.

Parlamenti mogu integrisati rodnu perspektivu u svoj nadzor oružanih snaga i drugih ustanova odbrane koristeći različite mehanizme. Najvažnije je osigurati da zakoni i propisi u oblasti odbrane nalažu i omogućavaju ustanovama odbrane da ostvaruju obaveze određene nacije u pogledu postizanja rodne ravnopravnosti i izbegavanja diskriminacije, u skladu s nacionalnim, regionalnim i međunarodnim pravnim okvirima (kao što je navedeno u pododeljku 2.3). Za to je potrebno obratiti posebnu pažnju, na primer, na ograničenja vezana za pozicije žena u vojsci i na primenu antidiskriminacionih zakona. Slično tome, parlamenti treba da osiguraju da institucije zaštitnika građana i nacionalne institucije za ljudska prava (o kojima će biti reči u nastavku) imaju jaka ovlašćenja, utemeljena u zakonu, da vrše nadzor oružanih snaga i drugih ustanova odbrane, a posebno nadležnost za monitoring rodne ravnopravnosti.

Pored zakonodavnog okvira, da bi u širem smislu podržali integraciju rodne perspektive u oružanim snagama i ustanovama odbrane, parlamentarci mogu preduzeti mere, kao što sledi:

i O pravosudnom nadzoru videti Instrument „Pravda i rod“, gde je šire objašnjena uloga sudova u nadzoru institucija sektora bezbednosti u pogledu rodne ravnopravnosti.

U Instrumentu 1 „Upravljanje sektorom bezbednosti, reforma sektora bezbednosti i rod“ šire je objašnjen nadzor sektora bezbednosti.

ii „Parlamentarni nadzor sektora bezbednosti i rod“ je tema Instrumenta 7.

- ◆ Zatražiti mišljenje različitih OCD, humanitarnih organizacija i akademskih ustanova o tome kako sistem odbrane može bolje promovisati rodnu ravnopravnost i integrisati rodnu perspektivu, što podrazumeva konsultacije, istrage i proaktivnu komunikaciju.
- ◆ U parlamentu i parlamentarnim odborima redovno postavljati pitanja (uključujući pitanja na koja pažnju skreću OCD i udruženja zaposlenih) o tome kako ustanove odbrane integrišu rodnu perspektivu, unapređuju rodnu ravnopravnost i/ili sprovedu konkretne obaveze iz NAP za žene, mir i bezbednost.
- ◆ Obratiti posebnu pažnju na uloge i odgovornosti oružanih snaga i drugih ustanova odbrane predviđene u NAP za žene, mir i bezbednost.³⁸
- ◆ Pokrenuti nezavisne istrage svih optužbi za diskriminaciju ili rodno zasnovano nasilje u oružanim snagama ili drugim ustanovama odbrane, odnosno od strane pripadnika oružanih snaga ili drugih ustanova odbrane. Parlamentarci širom sveta podstiču ustanove odbrane da pokažu, na primer, kako se usklađuju sa sve većim prihvatanjem LGBTI osoba u javnosti i kako odgovaraju na zahteve pokreta „MeToo“.
- ◆ Zahtevati da se na budžete u sistemu odbrane primeni rodno odgovorno budžetiranje (o čemu je bilo reči na str. 50). To može podrazumevati proveru da li budžeti u sistemu odbrane izdvajaju dovoljno sredstava za izvršenje političkih obaveza u vezi s rodnim pitanjima, kao što su obaveze iz NAP za žene, mir i bezbednost ili povećanje participacije žena.

Nadzor od strane institucija zaštitnika građana i nacionalnih institucija za ljudska pravaⁱ

Nacionalne institucije za ljudska prava i institucije ombudsmana za oružane snage (koje mogu biti interne ili eksterne) imaju važnu ulogu u usmeravanju i podržavanju napora za unapređenje rodne ravnopravnosti u vojsci. U zavisnosti od mandata, one mogu predstavljati alternativni mehanizam žalbi, ocenjivati da li su interni žalbeni procesi i disciplinski sistemi odgovarajući i, šire, vršiti nezavisan monitoring napretka ustanova odbrane u unapređenju rodne ravnopravnosti, te davati komentare na zakone i propise koji se odnose na oružane snage.

Da bi bile delotvorne i kredibilne, institucije zaštitnika građana i nacionalne institucije za ljudska prava treba da poseduju znanja na temu diskriminacije po osnovu roda, pola, seksualne orijentacije i drugih vrsta različitosti, njihove zaposlene takođe treba da karakteriše različitost, a treba da imaju i sopstvene mehanizme za unapređenje rodne ravnopravnosti. One treba da preduzmu korake u cilju izgradnje i održavanja svog institucionalnog kapaciteta u pogledu bavljenja rodnim pitanjima.

Radi integrisanja rodne perspektive u nadzor sistema odbrane, institucije zaštitnika građana i nacionalne institucije za ljudska prava mogu primeniti strategije o kojima je prethodno bilo reči u vezi s parlamentom, a mogu realizovati i dodatne aktivnosti navedene u nastavku.

- ◆ Redovno ispitivati i izveštavati o napretku u ostvarivanju rodne ravnopravnosti u okviru ustanova odbrane i pratiti kako ustanove odbrane sprovedu preporuke u tom pogledu.
- ◆ Pratiti i analizirati rod svih osoba koje su uložile žalbe, kao i razlike u žalbama koje su podneli muškarci, žene i grupe poput LGBTI osoba, uzimajući u obzir i druge faktore koji mogu imati uticaj na njihova iskustva, kao što su invaliditet, etnička pripadnost, seksualna orijentacija ili starosno doba.
- ◆ Osigurati da sistemi upravljanja znanjem u institucijama zaštitnika građana i nacionalnim institucijama za ljudska prava mogu da proizvedu podatke razvrstane prema, na primer, polu podnosioca žalbe, navedenim počiniocima i žrtvama, kao i osnovama diskriminacije ili vrsti povrede.

i Za detaljnije smernice, videti: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions*, Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.

- ◆ Raditi na osiguravanju dostupnosti žalbenih procesa u institucijama zaštitnika građana i nacionalnim institucijama za ljudska prava za sve žene i muškarce, uključujući LGBTI osobe, kao za pripadnike manjinskih grupa. Raditi s OCD i udruženjima zaposlenih kako bi se našla rešenja za prepreke.
- ◆ Sprovesti informativne kampanje kako bi se podstaklo ulaganje žalbi za seksualno ili rodno zasnovano uznemiravanje, diskriminaciju i zlostavljanje, prepoznajući pritom da se pomenuti slučajevi u oružanim snagama prijavljuju u mnogo manjoj meri nego što se stvarno događaju.
- ◆ Osigurati da su procesi postupanja i istrage po žalbama rodno odgovorni i da u svom središtu imaju žrtvu.
- ◆ Stvoriti sopstvenu institucionalnu strukturu, za koju su opredeljena finansijska sredstva i osoblje s fokusom na rodnu ravnopravnost (kao što su odeljenja ili jedinice).
- ◆ Sarađivati s državnim službama i OCD koje se bave rodnom ravnopravnošću.

Nadzor od strane civilnog društvaⁱ

OCD, uključujući ženske organizacije, i akademske institucije imaju presudnu ulogu u nadzoru oružanih snaga i drugih ustanova odbrane, pozivajući ih na odgovornost za ispunjavanje zakonskih i političkih obaveza. Ženske organizacije, na primer, mogu biti u jedinstvenoj poziciji da osvetle kako aktivnost oružanih snaga utiče na žene, njihove porodice i zajednice. Sličnu ulogu za pripadnike svojih zajednica imaju organizacije koje predstavljaju LGBTI osobe i žene pripadnice manjina.

U mnogim zemljama, kao što su Južna Koreja, Uganda i UK, procesi praćenja sprovođenja NAP za žene, mir i bezbednost podrazumevaju stalne konsultacije i saradnju feminističkih OCD i ministarstava odbrane.

Kako bi se podržalo integrisanje rodne perspektive u sistem odbrane, OCD mogu da preduzmu različite korake.

- ◆ Istraživati i pratiti rodne uticaje oružanih snaga na zajednice – na primer, kako oružane snage štite žene i muškarce od nasilja ili ih izlažu nasilju; kako postupaju s problemom seksualne eksploatacije; kako komuniciraju s dečacima i devojčicama. To može biti osnov za formulisanje preporuka i javno zagovaranje kod ustanova odbrane, parlamentaraca i medija.
- ◆ Nezavisno pratiti i izveštavati o tome kako ustanove odbrane sprovode svoje obaveze u vezi s rodnim pitanjima, poput obaveza iz NAP za žene, mir i bezbednost, procesa izveštavanja CEDAW komitetu, ili strategija za suzbijanje rodno zasnovanog nasilja.
- ◆ Učestvovati u konsultacijama koje organizuju ustanove odbrane, institucije zaštitnika građana, nacionalne institucije za ljudska prava i parlamenti na temu odbrane i rodne politike.
- ◆ Obučavati vojske na temu integrisanja rodne perspektive i/ili davati mišljenje o integraciji načela rodne ravnopravnosti u vojnoj obuci i obrazovanju. Organizacije dijaspore mogu pomoći s rodnom i kulturnom obukom pre razmeštanja, dok OCD u području misije mogu da pomognu s obukom u misiji.

ⁱ Za nadzor od strane civilnog društva, videti: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW (2008) "Nadzor civilnog društva nad sektorom bezbednosti i rod", Instrument 9 u *Priručniku za rod i reformu sektora bezbednosti*, Ženeva: DCAF; Institute for Inclusive Security and DCAF (2013) *A Women's Guide to Security Sector Reform*, Washington, DC: Institute for Inclusive Security.

Ustanove odbrane mogu facilitirati konstruktivan odnos s civilnim društvom na nekoliko načina.

- ◆ Uložiti vreme u izgradnju uzajamnog poverenja i razumevanja kroz dijalog, priznajući demokratski legitimitet učešća civilnog društva u nadzoru i monitoringu.
- ◆ Pozvati stručnjake iz civilnog društva da podele svoje znanje i stručnost s višim rukovodstvom i kreatorima politika, kao i u oblasti obuke i obrazovanja.
- ◆ Obezbediti pristup informacijama gde god je to moguće, a ne pretpostavljati da je to u svim slučajevima nemoguće zbog bezbednosti.

Isto tako, multilateralne organizacije, razvojni donatori i drugi, mogu podržati saradnju lokalnog civilnog društva u nadzoru bezbednosti tako što će obezbediti podršku i izgradnju kapaciteta akterima poput ženskih organizacija koje istorijski nisu imale pristup procesima nadzora nad sektorom bezbednosti.

Reference

- E. G. Boulton (2017) "Teaming: An introduction to gender studies, unshackling human talent and optimising military capability for the coming Era of Equality: 2020 to 2050", Canberra, ACT: Australian Army Research Centre, str. 112. Priznaje se zaštita po Konvenciji Međunarodne organizacije rada br. 183, prema kojoj oružane snage treba da usvoje „odgovarajuće mere da osiguraju da trudnice ili majke koje doje nemaju obavezu da obavljaju poslove za koje je nadležni organ utvrdio da su štetni po zdravlje majke ili deteta ili za koje je procenom utvrđeno da postoji značajan rizik po zdravlje majke ili deteta“, i da prema standardima MOR-a mora postojati garancija zdravlja i muškaraca i žena (što uključuje i reproduktivno zdravlje).
- L. Obradović (2014) *Gender Integration in NATO Military Forces*, Farnham: Ashgate Publishing, str. 143.
- Excerpt from South African National Defence Force (2013) "Code of conduct for uniformed members of the SANDF", *The Reserve Force Volunteer*, Winter.
- Videti, na primer: S. Atkins (2018) "Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region", OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, July, str. 30, <https://www.osce.org/odihr/women-armed-forces-baseline-study?download=true>; B. Heilman, R. Levto, N. van der Gaag, A. Hassink and G. Barker (2017) *State of the World's Fathers: Time for Action*, Washington, DC: Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children and MenEngage Alliance, https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/PRO17004_REPORT-Post-print-June9-WEB-2.pdf
- M. Ghittoni, L. Lehoucq and C. Watson (2018) *Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline Study*, Geneva: DCAF, str. 35.
- M. Ables (2019) "Women aren't the problem. Standards are", Modern War Institute at West Point, 5 February, <https://mwi.usma.edu/women-arent-problem-standards>
- Boulton, beleška 1 iznad, str. 112.
- T. Rakoma (2011) "SAMHS appoints its first male Matron", *South African Soldier*, 18(3), str. 26.
- D. Arakji (2019) "Lebanon's military has increasingly integrated women, but the next challenge is anchoring their gains", Carnegie Middle East Center, 19 June, <https://carnegie-mec.org/diwan/79306>; M. Racovita (2018) "Women in state security provision in Nepal: Meaningful participation?", Small Arms Survey Briefing Paper, March, Geneva: Small Arms Survey; A. N. Alchin (2015) "Are women making a difference in peacekeeping operations? Considering the voices of South African women peacekeepers", Stellenbosch University.
- Racovita, *ibid.*
- Arakji, beleška 9 iznad.
- L. Graham (2018) "Toxic masculinity and gender equity in the Australian Defence Force", *Quillette*, 1 August, <https://quillette.com/2018/08/01/toxic-masculinity-and-gender-equity-in-the-australian-defence-force>
- L. J. Pruitt (2016) *The Women in Blue Helmets: Gender, Policing, and the UN's First All-Female Peacekeeping Unit*, Oakland, CA: University of California Press, str. 113.
- N. Levesque and M. Petriashvili (2016) "Mentoring and coaching", in: PfPC SSRWG and EDWG, *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Geneva: DCAF and PfPC, str. 189–205 na str. 202–203.
- M. Bastick (2015) *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse*, Geneva: DCAF, str. 21; C. Watson (2014) *Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions*, Geneva: DCAF, str. 59.
- L. Ekvall (2018) *Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations*, Vienna: OSCE, str. 21–22, 36–39, 54–55.
- M. Lindberg and Y. Foliant (2016) "Gender education and training in the military", in: PfPC SSRWG and EDWG, *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Geneva: DCAF and PfPC, str. 63–80 na str. 67–68.
- B. A. McNierney (2015) "Female Engagement Teams: An evaluation of the Female Engagement Team Program in Afghanistan", working paper for US Naval War College 2015 Conference on Women, Peace and Security, Newport, RI, 16–17 April, str. 81–94; UN Peacekeeping (2019) "GHANBATT Female Engagement Team boosts image of Ghana in UN operations in DRC", 22 January, <https://peacekeeping.un.org/en/ghanbatt-female-engagement-team-boosts-image-of-ghana-un-operations-drc>
- R. Egnell, P. Hojem and H. Berts (2012) *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model*, Uppsala: Uppsala Universitet, str. 39–46; M. Bastick and C. Duncanson (2018) "Agents of change? Gender Advisors in NATO militaries", *International Peacekeeping* 25(4), str. 554–577; S. Azarbaijani-Moghaddam (2014) "Seeking out their Afghan sisters: Female Engagement Teams in Afghanistan", CMI Working Paper 2014:1, Bergen: Chr. Michelsen Institute; J. R. Holliday (2010) "Female Engagement Teams: The need to standardize training and employment", *Military Review*, March - April, str. 90–94.
- M. Katt (2014) "Blurred lines: Cultural support teams in Afghanistan", *Joint Force Quarterly*, 75, str. 106–113 na str. 109.
- H. Wright and M. Lyttikainen (2014) "Gender and conflict early warning", Saferworld Briefing, 28 May, <https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/810-gender-and-conflict-early-warning>
- P. 't Hart (1992) "Irving L. Janis' victims of groupthink", *Political Psychology*, 12(2), str. 247–278.
- Military Leadership Diversity Commission (2009) "What is the relationship between demographic diversity and cognitive diversity?", Definition of Diversity Issue Paper 4, December, str. 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>; A. Reynolds and D. Lewis (2017) "Teams solve problems faster when they're more cognitively diverse", *Harvard Business Review*, 30 March, <https://hbr.org/2017/03/teams-solve-problems-faster-when-theyre-more-cognitively-diverse>
- J. Bromley (2015) "Accord internship: A South African NGO's approach to peacekeeping in 2015", Independent Study Project (ISP) Collection No. 2162, str. 39.
- EUNAVFOR MED – Operation Sophia (2018) "Gender and human rights information paper", 13 November, str. 1; interview with a former Gender Adviser from Operation Sophia.
- Preuzeto iz: Ekvall, beleška 16 iznad, str. 14; KOFF Centre for Peacebuilding (2012) "Gender analysis of conflict", October, str. 2–3, http://koff.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/koff/Publications/GENDERAnalysis_of_Conflic_Handout.pdf; S. Tielemans (2015) *Gender & Conflict Analysis Toolkit for Peacebuilders*, London: Conciliation Resources, str. 51.
- M. R. Bauer (2019) "How more women on cybersecurity teams can create advantages", *Fifth Domain*, 17 January.
- A. Phillips (2018) "Trailblazing women in the cybersecurity field", *Hackernoon*, 27 December.
- L. P. Kvarving and R. Grimes (2016) "Why and how gender is vital to military operations", in: PfPC SSRWG and EDWG, *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Geneva: DCAF and PfPC, str. 9–26 na str. 22.
- Videti, na primer, Rezoluciju 1820 Saveta bezbednosti UN, član 3.
- Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (2013) "Annual report 2013", str. 27, <https://www.kaiptc.org/wp-content/uploads/2017/01/Annual-Report-2013.pdf>
- M. E. Vandenburg (2002) "Hopes betrayed: Trafficking of women and girls to Bosnia and Herzegovina for forced prostitution", *Human Rights Watch*, 14(9), str. 63; V. L. Starks (2008) "The US government's recent initiatives to prevent contractors from engaging in trafficking in persons: Analysis of Federal Acquisition Regulation Subpart 22.17", *Public Contract Law Journal*, 37(4), str. 879–905.
- UN Women (2015) *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325*, New York: UN Women, str. 331.
- Ibid.*, str. 142; UN Women, cited in M. Cabrera-Balleza and A. Fal Dutra Santos (2017) "No money, No NAP: Manual for costing and budgeting national action plans on UNSCR 1325", New York: Global Network of Women Peacebuilders, str. 18; National Commission for the Promotion of Equality (Malta) (2009) *Gender Responsive Budgeting: A Study of GRB initiatives in Sweden, Switzerland, Italy, the United Kingdom and France*, Hamrun: NCPE, str. 31.
- Ekvall, beleška 16 iznad, str. 31–35, 40–48.
- M. Lindberg and Y. Foliant, beleška 17 iznad, str. 63–80 na str. 74.
- G. Hoogensen Gjørnv and T. T. Kleppe (2016) "Civil-Military Interaction, CIMIC and Interacting with Gender", in: G. Lucius and S. Rietjens (eds) *Effective Civil-Military Interaction in Peace Operations: Theory and Practice*, Basel: Springer International Publishing, str. 260; Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (2018) "Women, peace and security: A CCOE fact sheet", December, https://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2018/12/CCOE-Fact-Sheet_Women-Peace-and-Security.pdf, str. 5; Ekvall, beleška 16 iznad, str. 83; Nordic Centre for Gender in Military Operations and Swedish Armed Forces (2015) "Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations", Kungsängen: NCGM.
- Videti, na primer: S. Ferbach and A. Reeves (2018) "The role of parliaments in NATO member countries in advancing the Women, Peace and Security agenda: A survey by the NATO Parliamentary Assembly", Geneva, DCAF.



5. Pitanja za samoprocenu institucije

Osnovna pitanja za samoprocenu institucije zamišljena su kao polazište za procenu načina na koji oružane snage i druge ustanove odbrane mogu bolje integrisati rodnu perspektivu i doprineti rodnoj ravnopravnosti. U njima se navode vrste podataka koje je potrebno prikupljati i obrađivati, kao i mogući koraci za uklanjanje nedostataka.

Lista pitanja nije iscrpna, već je treba razraditi i prilagoditi kontekstu. Korisnici se ohrabruju da dodaju još neka pitanja u skladu s načinom na koji se njihova institucija trenutno bavi rodним pitanjima. Vodič se ne mora koristiti u celini: korisnici mogu konsultovati pojedinačne delove ili izabrati oblasti za koje veruju da će imati najveći uticaj na njihov rad.

Potpuniji instrumenti za procenu u oružanim snagama i drugim ustanovama odbrane istaknuti su u boks 6 na strani 30.

Pitanje	Primeri podataka koje treba prikupiti i analizirati	Primeri koraka za uklanjanje nedostataka
Koliko je institucija inkluzivna za žene?	<ul style="list-style-type: none"> + Procenat žena i muškaraca u ustanovama odbrane, razvrstano prema rangu, jedinici, funkciji i drugim relevantnim faktorima. + Procenat žena i muškaraca angažovanih u operacijama. + Žalbe uložene od strane žena i muškaraca. + Percepcija različitih grupa žena i muškaraca u pogledu ravnopravnosti u zapošljavanju. 	<ul style="list-style-type: none"> + Ukloniti zakonske prepreke. + Ažurirati kodekse ponašanja kako bi se uvela izričita zabrana seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu pola. + Primeniti rodnu perspektivu na kampanje za regrutaciju. + Sprovesti procenu institucionalne klime. + Analizirati kriterijume za razmeštanje/unapređenje kako bi se eliminisala rodna diskriminacija ili pristrasnost. + Osigurati da su različitost i inkluzija uključeni u edukaciju i obuku. + Saradivati s udruženjima zaposlenih.
Da li za pozicije postoje različiti uslovi ili kvalifikacioni kriterijumi za žene i muškarce?	<ul style="list-style-type: none"> + Uslovi za pozicije i kvalifikacioni kriterijumi. + U slučaju da razlike postoje, procenat žena i muškaraca na tim pozicijama. 	<ul style="list-style-type: none"> + Ukloniti zakonske i političke prepreke. + Sprovesti procenu institucionalne klime. + Sprovesti procenu prepreka.

Foto: Pripadnici Nacionalnih oružanih snaga Indonezije i Ratne mornarice SAD, sa studentima i učenicima proslavljaju završetak građevinskog projekta u osnovnoj školi SDN Duduk Sampeyan, oblast Gresik, Indonezija, 2019. godine © U.S. Navy/Candace Lightsey.

Pitanje	Primeri podataka koje treba prikupiti i analizirati	Primeri koraka za ukljanjanje nedostataka
Koliko je institucija inkluzivna kada je reč o LGBTI osobama?	<ul style="list-style-type: none"> + Pregled zakona i politika koje se tiču zaposlenih LGBTI osoba. + Procenat zaposlenih koji su spremni da otkriju svoju seksualnu orijentaciju i rodni identitet u odnosu na nacionalne statistike. + Žalbe koje su uložili LGBTI zaposleni. + Kako zaposlene LGBTI osobe percipiraju ravnopravnost u zapošljavanju? 	<ul style="list-style-type: none"> + Ukloniti zakonske prepreke. + Ažurirati kodekse ponašanja kako bi se izričito zabranila diskriminacija ili uznemiravanje LGBTI osoba. + Sprovesti procenu institucionalne klime. + Osigurati da su teme različitosti i inkluzije uključene u obrazovanje i obuku. + Saradivati s OCD i udruženjima zaposlenih koja predstavljaju LGBTI osobe.
Kakav smeštaj ustanove odbrane obezbeđuju za zaposlene koji imaju porodice i ostale obaveze staranja o drugima?	<ul style="list-style-type: none"> + Analiza politika o fleksibilnom radnom vremenu i odredbi u vezi s brigom o deci (svakodnevno i za zaposlene koji su angažovani u misijama). + Procenat zaposlenih koji uzimaju roditeljsko odsustvo ili koriste fleksibilno radno vreme i odredbe u vezi s brigom o deci (razvrstano prema polu, činu, jedinici itd.) + Analiza politika u vezi s priznavanjem supružnika i partnera (npr. da li su priznata istopolna partnerstva? Da li zaposleni može da imenuje partnera s kojim nije u braku?) 	<ul style="list-style-type: none"> + Izmeniti i prilagoditi politike u skladu s mišljenjima udruženja zaposlenih, eksperata i OCD. + Promovisanje raspoloživih odredbi i podrška rukovodstva.
Da li postoje delotvorne procedure za prevenciju, prijavljivanje i reagovanje na polnu i rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje?	<ul style="list-style-type: none"> + Kodeksi ponašanja i politike u vezi s ponašanjem. + Materijali za obuku i obrazovanje. + Žalbene politike i procedure. + Konsolidovani podaci o žalbama i postupanju (razvrstano prema rodu, činu, jedinici, vrsti žalbe, statusu rešavanja itd.). 	<ul style="list-style-type: none"> + Ažurirati kodekse ponašanja, politike i procedure. + Ojačati obuku i obrazovanje na temu poštovanja, seksualnog uznemiravanja, diskriminacije, itd. + Izgraditi podršku rukovodilaca za delotvoran sistem žalbi (uz obrazovanje ako je potrebno).
Da li postoje delotvorne procedure za prevenciju, prijavljivanje i reagovanje na seksualnu eksploataciju i seksualno zlostavljanje u zemlji i u misiji?	<ul style="list-style-type: none"> + Kodeksi ponašanja, stalni nalozi, politike, itd. u vezi sa seksualnom eksploatacijom i seksualnim zlostavljanjem. + Materijali za obuku i obrazovanje. + Žalbene politike i procedure. + Konsolidovani podaci o žalbama i postupanju (razvrstano prema rodu, činu, jedinici, vrsti žalbe, statusu rešavanja itd.) + Percepcije u zajednici u području operacije. + Percepcije lokalnih i međunarodnih OCD i humanitarnih organizacija. 	<ul style="list-style-type: none"> + Ažurirati kodekse ponašanja, politike i procedure. + Ojačati obuku i edukaciju na temu seksualne eksploatacije i seksualnog zlostavljanja. + Osigurati podršku rukovodstva (uz edukaciju ako je neophodno). + Izgraditi podršku rukovodstva za snažnu akciju protiv seksualne eksploatacije i seksualnog zlostavljanja.

Pitanje	Primeri podataka koje treba prikupiti i analizirati	Primeri koraka za ukljanjanje nedostataka
Da li zaposleni umeju da primene rodnu perspektivu u svojim oblastima rada?	<ul style="list-style-type: none"> + Programi obuke i edukacije. + Opisi poslova, veštine i kriterijumi za unapređenje za svaku funkciju. + Rodni sadržaj u operativnim planovima i izveštajima. + Projektni zadaci za specijalizovane zaposlene sa rodnom ekspertizom i izveštaji o njihovom radu. 	<ul style="list-style-type: none"> + Ojačati obuku i edukaciju na temu rodne perspektive. + Ažurirati opise poslova, veštine i kriterijume za napredovanje kako bi u njih bilo uključeno integrisanje rodne perspektive. + Ažurirati formulare za planiranje i izveštavanje kako bi se u njih uključili rodni elementi. + Osigurati da su savetnici/savetnice i kontakt osobe za rodnu ravnopravnost imenovani, obučeni i da imaju pristup onima kojima treba da pruže podršku.
Da li postoji više rukovodstvo zaduženo za rodnu ravnopravnost i važnost primenivanja rodne perspektive?	<ul style="list-style-type: none"> + Izjave i odluke rukovodstva, uključujući odluke o finansiranju. + Učešće rukovodstva u događajima i aktivnostima vezanim za rodna pitanja (npr. Međunarodni dan žena, obuke za prevenciju seksualnog zlostavljanja). + Aktivnosti izgradnje kapaciteta vezanih za rodna pitanja usmerene na više rukovodioce (npr. seminari za ključne lidere, programi individualne obuke). 	<ul style="list-style-type: none"> + Ciljana izgradnja rodnih kapaciteta za rukovodioce. + Definirati uloge rukovodilaca u političkim dokumentima, planovima i strategijama u vezi s unapređenjem rodne ravnopravnosti i sprovođenjem rodne perspektive. + Osigurati da rukovodioci imaju ciljeve učinka vezane za rodna pitanja, što podrazumeva i prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, kao i seksualne eksploatacije i seksualnog zlostavljanja koje izvrše njihovi podređeni.
Da li postoji delotvoran unutrašnji i spoljni nadzor nad napretkom u sprovođenju rodne perspektive i rodne ravnopravnosti?	<ul style="list-style-type: none"> + Pitanja iz parlamenta i istrage. + Izveštaji telima za monitoring (npr. institucijama zaštitnika građana, nacionalnim institucijama za ljudska prava, telima koja se bave praćenjem NAP za žene, mir i bezbednost). + Preporuke tela za monitoring i procenat sprovedenih preporuka. + Dokumentacija o saradnji s OCD i akademskim institucijama. 	<ul style="list-style-type: none"> + Jačanje redovnog izveštavanja parlamenta i drugih tela za monitoring. + Ustanoviti strukture za analizu i sprovođenje odgovora na preporuke tela za monitoring. + Stvoriti forume (ili se pridružiti postojećim) za razmenu praksi o rodnoj ravnopravnosti i integrisanju načela rodne ravnopravnosti u saradnji s organizacijama civilnog društva i akademskim institucijama.



6. Dodatni resursi

Internet stranice

DCAF, "Gender and security", www.dcaf.ch/gender-and-security

NATO, "Gender perspectives in NATO armed forces", https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm

OSCE, "Gender equality", <https://www.osce.org/gender-equality>

OSCE/ODIHR, "Human rights, gender and the security sector", <https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector>

Peace Operations Training Institute, "Courses on gender awareness", <https://www.peaceopstraining.org/courses/#gender-awareness>

RESDAL, "Women, peace and security", https://www.resdal.org/wps_sp

UN Women, "Peace and security", <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>

Rodne smernice oružanih snaga

Canadian Armed Forces (2019) "Integrating gender perspectives in operations: A gender aide-mémoire for the Canadian Armed Forces", Strategic Joint Staff, Canadian Armed Forces.

New Zealand Defence Force (2016) "Commander's guide to Women, Peace and Security", Wellington: Chief of Defence Force.

UK Ministry of Defence (2019) "Joint service publication 1325: Human security in military operations", London: Ministry of Defence.

US Army War College (2019) "Commander and staff guide to Women, Peace, and Security" (draft), Carlisle, PA: Peacekeeping and Stability Operations Institute.

Ostale smernice i priručnici

Bastick, M. (2011) *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector*, Geneva: DCAF.

Bastick, M. (2014) *Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces*, Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.

Bastick, M. (2015) *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse*, Geneva: DCAF.

Born, H. and I. Leigh (eds) (2008) *Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel*, Geneva: OSCE/ODIHR and DCAF.

Committee on Women in the NATO Forces (2008) *Improving the Gender Balance: A Selected List of Best Practices*, Brussels: NATO.

Crompvoets, S. (2019) *Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces*, Geneva: DCAF.

Elroy, G. (2016) *Training Manual: A Gender Perspective in CSDP*, Sandö: Folke Bernadotte Academy.

Groothedde, S. (2013) *Gender Makes Sense: A Way to Improve your Mission*, Enschede: Civil–Military Co-operation Centre of Excellence.

Hague Centre for Strategic Studies (2014) *LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion*, The Hague: Hague Centre for Strategic Studies.

Karim, S. (forthcoming, 2020) *Measuring Opportunities for Women in Peacebuilding: A Barrier Assessment Methodology*, Geneva: DCAF.

NATO ACO (2015) *Gender Functional Planning Guide*, Mons: NATO SHAPE.

OSCE (2018) *Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations*, Vienna: OSCE.

OSCE/ODIHR (2012) *Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality*, Warsaw: OSCE/ODIHR

PfPC SSRWG and EDWG (2016) *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Geneva: DCAF and PfPC.

UN DPKO (2004) *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*, New York: UN DPKO.

UN DPKO/DFS (2010) *Integrating a Gender Perspective into the Work of the UN Military in Peacekeeping Operations*, New York: United Nations.

UN DPKO/DFS (2015) "Protection of civilians: Implementing guidelines for military components of United Nations peacekeeping missions", New York: United Nations.

UNIFEM, UN DPKO, UN Action against Sexual Violence in Conflict (2010) "Addressing conflict-related sexual violence: An analytical inventory of peacekeeping practice", New York: UN Women.

UN SSR Task Force (2012) *Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes*, New York: United Nations.

Women in International Security (2016) *Combat Integration Handbook: A Leader's Guide to Success*, Washington, DC: Women in International Security.

Članci i izveštaji

Atkins, S. (2018) "Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region", Warsaw: OSCE/ODIHR.

Blondin, M. (2016) "Women in the armed forces: Promoting equality, putting an end to gender-based violence", report to Committee on Equality and Non-Discrimination, Council of Europe, 1 June.

Donadio, M. (2019) "Women, security forces and peacekeeping in the MENA region", Buenos Aires: RESDAL.

European External Action Service (2016) "Report on the baseline study on integrating human rights and gender into the European Union's Common Security and Defence Policy", Brussels: European External Action Service.

Lackenbauer, H. and R. Langlais (eds) (2013) "Review of the practical implications of UNSCR 1325 for the conduct of NATO-led operations and missions", Stockholm: Swedish Defence Research Agency.

NATO Committee on Gender Perspectives (2017) "Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives", Brussels: NATO.

Nordic Centre for Gender in Military Operations and Swedish Armed Forces (2015) "Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations", Kungsängen: NCGM.

Rey Juan Carlos University, Australian Human Rights Commission and Australian Defence Force (2015) "UNSCR 1325 reload", Rey Juan Carlos University, Australian Human Rights Commission, and Australian Defence Force.

Schjølset, A. (2010) "Closing the gender gap in the armed forces: The varying success of recruitment and retention strategies in NATO", PRIO Policy Brief 4, Oslo: PRIO.

Swedish Red Cross (2015) "IHL and gender: Swedish experiences", Stockholm: Swedish Red Cross and Swedish Ministry for Foreign Affairs.

