

Priručnik za rod i RSS

Integriranje rodne perspektive u unutarnji nadzor nad oružanim snagama



DCAF
a centre for security,
development and
the rule of law



Organization for Security and
Co-operation in Europe

Integriranje rodne perspektive u unutarnji nadzor nad oružanim snagama



DCAF
a centre for security,
development and
the rule of law



Organization for Security and
Co-operation in Europe

Autorica: Megan Bastick

Zahvalnice: DCAF, OSCE/ODIHR i Sekcija za ravnopravnost spolova OSCE-a zahvaljuju se članovima Savjetodavnog vijeća, koji su pomogli izradu ovog priručnika, među kojima su Claudia Bayliff, Magdalena Dvořáková, Charlotte Isaksson, Zoran Nerandžić, Mirela Rrumbullaku, Katarina Štrbac i Peter Tinsley, kao i drugim učesnicima naše stručne radionice na temu roda i nadzora, održane u novembru 2013. godine. Također se zahvaljujemo i Esa Janatuinenu, Brianu O'Keefeu i Fernandu Izquierdu za njihov stručni doprinos.

Autorica se zahvaljuje i Andreei Vesa iz OSCE/OIDHR-a, te Hanni Sands i Claudiji Stadler iz Sekcije za ravnopravnost spolova OSCE-a na komentarima na nacrtu ovog priručnika, kao i na izvanrednoj podršci i partnerstvu koje su pružale tokom cijelog projekta. Autorica se zahvaljuje i Veerle Triquet na neumornoj pomoći u istraživanju i organizaciji, Aiko Holvikivi na njenom doprinosu, te Noemi Helfenstein koja je organizirala prijevod ovog priručnika.

DCAF, OSCE/ODIHR i Sekcija za ravnopravnost spolova OSCE-a zahvaljuju se Švicarskoj agenciji za razvoj i saradnju (SDC) na podršci u izradi ovog priručnika. OSCE/ODIHR također se zahvaljuje vladi Sjedinjenih Američkih Država na pomoći u doštampavanju ovog priručnika.



DCAF: Ženevski centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga (DCAF) jedna je od vodećih institucija u svijetu u oblastima reforme sektora sigurnosti i upravljanja sektorom sigurnosti. DCAF državama pruža savjetodavnu podršku i programe praktične pomoći, razvija i promovira odgovarajuće demokratske norme na međunarodnom i nacionalnom nivou, zagovara dobre prakse i vrši istraživanja o propisima kako bi se osiguralo učinkovito demokratsko upravljanje sektorom sigurnosti.



OSCE: Organizacija za sigurnost i saradnju u Evropi (OSCE) je međuvladino sigurnosno tijelo sa 57 država učesnica iz cijelog svijeta, od Vankuvera do Vladivostoka. Uspostavljen kao regionalni aranžman u skladu sa Poglavljem VIII Povelje Ujedinjenih nacija, OSCE je primarni instrument za rano upozoravanje, sprečavanje sukoba, upravljanje krizama i oporavak nakon sukoba u geografskom području u kojem djeluje. Njegov pristup sigurnosti je jedinstven po svojoj sveobuhvatnosti i kooperativnosti.



OSCE/OIDHR: Ured za demokratske institucije i ljudska prava (ODIHR) pri OSCE-u je najvažnija institucija čiji je zadatak da promovira rad OSCE-a u ljudskoj dimenziji sigurnosti. Kao takav, ODIHR pomaže državama učesnicama da osiguraju potpuno poštivanje ljudskih prava i osnovnih sloboda, da poštuju vladavinu prava, da promoviraju principe demokratije, da grade, jačaju i štite demokratske institucije, te da promoviraju toleranciju u društvu.

© DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014. Ovaj priručnik se može slobodno koristiti, prilagođavati i kopirati. Međutim, molimo vas da navedete izvor i citirate sve korištene materijale.

Molimo kontaktirajte nas ako želite prevesti ovaj priručnik.

Naslovna stranica: Svečanost unapredjenja osoblja u rang oficira, Beograd, Srbija (Fotografija: Delegacija Republike Srbije pri OSCE-u, 2012).

Prijevod iz engleskog: Adisa Okerić-Zaid

Lektura: Jovana Miočinović

Grafički dizajn: Alice Lake-Hammond (www.alikelakehammond.com)

Grafička priprema verzije u prijevodu: Igor Mijić

ISBN: 978-92-9222-315-1

Citirati na sljedeći način: Bastick, Megan, *Integriranje rodne perspektive u unutarnji nadzor nad oružanim snagama* (Ženeva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIR 2014.)

SADRŽAJ

| | |
|--|----|
| 1. Uvod | 1 |
| 2. Šta je vanjski i unutarnji nadzor nad oružanim snagama? | 5 |
| 3. Zašto je važno integrirati rodnu perspektivu u unutarnji nadzor nad oružanim snagama? | 9 |
| 4. Kako se rodne perspektive mogu integrirati u unutarnji nadzor nad oružanim snagama? | 15 |
| 4.1 Izgradnja kapaciteta aktera u unutarnjem nadzoru za integriranje rodne perspektive | 16 |
| 4.2 Praćenje integriranja rodne perspektive u zakone, doktrine i direktive | 18 |
| 4.3 Integriranje rodne perspektive u nadzor nad operacijama | 25 |
| 4.4 Integriranje rodne perspektive u nadzor nad ljudskim resursima | 27 |
| 4.5 Sprečavanje i rješavanje problema spolne diskriminacije, uznemiravanja, nasilja i zlostavljanja u oružanim snagama | 31 |
| 4.6 Sprečavanje i rješavanje problema seksualnog iskorištavanja, seksualnog nasilja i nasilja u porodici od strane pripadnika oružanih snaga nad ostalim građanima | 38 |
| 5. Zaključak | 45 |
| 6. Tabela za samoprocjenu | 47 |
| 7. Dodatni izvori informacija. | 53 |



1

UVOD

“Rod” postaje važan pojam u vojnim krugovima. Mnoge oružane snage uviđaju da je za izgradnju odnosa sa lokalnim zajednicama u područjima u kojima djeluju potrebno da razumiju različite uloge i potrebe žena i muškaraca u navedenim zajednicama. Da bi to postigli, potrebno je da izgrade vlastite sposobnosti u integriranju rodnih pitanja. Mnoge oružane snage su shvatile da sa kombiniranim timovima, sastavljenim od žena i muškaraca, lakše mogu ispuniti ciljeve svoje misije. Kao takve, nastoje regrutirati, zadržati i unaprijediti veći broj žena na liderske pozicije, njegovati snažan moral i preduzimati korake na sprečavanju zlostavljanja unutar oružanih snaga. U kvadratiću 1 su nabrojana neka od ključnih rodnih pitanja sa kojima se oružane snage obično suočavaju.

INTEGRIRANJE RODNE PERSPEKTIVE JE NAČIN DA SE:

- Oružane snage podstaknu da koriste sposobnosti i žena i muškaraca; i
- Poveća sigurnost i učinkovitost misije oružanih snaga.

Nadiya Savchenko se borila za pilotsku karijeru u Oružanim snagama Ukrajine. Donedavno su žene imale ograničene mogućnosti za karijeru u oružanim snagama. Ukrajinski ministar odbrane sada ima savjetnika za rodna pitanja, koji je zadužen za osiguravanje jednakih prava i mogućnosti za žene i muškarce u Ukrajinskoj vojsci. Ministar je 2010. godine izdao dvije naredbe kojima je ukinuo ograničenja koja su se odnosila na žene na rukovodnim pozicijama u Ukrajinskoj vojsci. Fotografija: UNDP, 2009.

Procesi unutarnjeg i vanjskog nadzora igraju ključnu ulogu u razvoju obučenih i učinkovitih snaga koje mogu ispuniti zahtjeve modernih vojnih operacija. Potrebno je uvesti mehanizme kako bi se osiguralo da individualno osoblje i oružane snage kao institucija budu na pravom putu kada se radi o integriranju rodne perspektive. To podrazumijeva uključivanje rodnih pitanja u obuku, planiranje i operacije, i razumijevanje različitih iskustava muškog i ženskog osoblja. Ovo nije samo radni imperativ: nacionalnim zakonima i međunarodnim standardima, uključujući rezolucije Vijeća sigurnosti Ujedinjenih nacija (UN) o ženama, miru i sigurnosti, oružane snage se pozivaju na inkorporiranje rodne perspektive.¹

Ovaj priručnik je izrađen u partnerstvu sa Organizacijom za sigurnost i saradnju u Evropi (OSCE) i Uredom za demokratske institucije i ljudska prava (ODIHR) pri OSCE-u. Rezultat je kroz istraživanja, razgovora i stručnih doprinosa, a opsežno je revidiran i razmatran na sastanku eksperata i praktičara održanom u novembru 2013. godine.

KVADRATIĆ 1 – PRIMJERI RODNIH PITANJA U ORUŽANIM SNAGAMA

- Zapošljavanje, zadržavanje i napredovanje žena;
- Ravnoteža između posla i privatnog života pripadnika oružanih snaga, naročito za očeve i majke;
- Postupanje po prijavama za uznemiravanje na osnovu roda, diskriminaciju, nasilje i zlostavljanje;
- Zaštita civila, između ostalog od seksualnog nasilja i iskorištavanja od strane vojnog osoblja; i
- Provedba institucionalnih ili nacionalnih propisa o rodu, npr., nacionalni akcioni plan za provedbu rezolucija Vijeća sigurnosti UN-a o ženama, miru i sigurnosti.

Ovaj priručnik je namijenjen onima koji:

- rade na strateškom ili višem rukovodnom nivou u oružanim snagama, kako bi ih usmjeravala u praćenju i nadzoru nad integriranjem rodne perspektive;
- imaju svakodnevnu odgovornost da vrše nadzor nad rodnim pitanjima, kao što su uredi za rodnu ravnopravnost, savjetnici i centralni punktovi za rodna pitanja, kao i službenici za obezbjeđivanje jednakih mogućnosti i oni koji su odgovorni za ljudske resurse; i
- pomažu u razvoju dobrog upravljanja i/ili integriranja rodnih pitanja u oružane snage, uključujući osoblje OSCE-a.

Namjena ovog priručnika je da služi kao referentni materijal o dobrim praksama i strategijama koje se mogu prilagoditi različitim kontekstima, potrebama i resursima

oružanih snaga.

Ovaj priručnik sadrži:

- » Uvod u vanjski i unutarnji nadzor nad oružanim snagama;
- » Diskusiju o tome zašto je rod važan za unutarnji nadzor nad oružanim snagama;
- » Smjernice za integriranje rodne perspektive u unutarnji nadzor nad oružanim snagama;
- » Tabelu za samoprocjenu; i
- » Spisak dodatnih materijala.

Ovaj priručnik je dio serije priručnika u kojima se detaljno razmatraju pitanja nadzora, koja su predstavljena u *Setu priručnika o rodnim pitanjima i reformi sektora bezjednosti*, zajedničkoj publikaciji organizacija DCAF, OSCE/ODIHR i UN-INSTRAW. Ostali priručnici u okviru navedene zbirke su *Integriranje rodnih pitanja u nadzor institucija ombudsmana i državnih institucija za ljudska prava nad sektorom sigurnosti* i *Integriranje rodnih pitanja u unutarnji nadzor nad policijskim snagama*.

Ovaj priručnik se može koristiti i uz DCAF-ov *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector* [Vodič za rodnu samoprocjenu u policiji, oružanim snagama i sektoru pravde] i *Gender and Security Sector Reform Training Resource Package* [Paket materijala za obuku na temu roda i reforme sektora sigurnosti](vidjeti poglavlje *Dodatni izvori informacija* na strani 53).



2

ŠTA JE VANJSKI I UNUTARNJI NADZOR NAD ORUŽANIM SNAGAMA?

Predmet ovog priručnika su oružane snage, odnosno vojska, mornarica i/ili zračne snage jedne zemlje. Međutim, veliki dio sadržaja odnosi se i na žandarmeriju (vojne ili paravojne snage koje vrše policijske dužnosti među civilnim stanovništvom, kao što su *civilna garda*, *karabinjeri*, itd.), a naročito na njihovo rješavanje problema nedoličnog ponašanja u vojsci.

Jake i učinkovite nadzorne strukture i sistemi predstavljaju ključne komponente u izgradnji i održavanju djelotvornih i odgovornih oružanih snaga. Nadzor obuhvata sisteme kroz koje se oružanim snagama omogućava da uče iz iskustva, održavaju standarde ponašanja i osiguravaju usklađenost svojih vrijednosti sa vrijednostima šireg društva. Nadzor se mora vršiti i izvana (izvan oružanih snaga) i iznutra (unutar oružanih snaga). Nadzorne strukture bi trebale funkcionirati na način da promoviraju maksimalnu transparentnost i zaštitu ljudskih prava osoblja oružanih snaga, i da dosljedno održavaju vojnu učinkovitost i disciplinu. Nadzorne strukture i sistemi znatno se razlikuju od države do države, ali svaki od mehanizama opisanih u nastavku može igrati značajnu ulogu.

Vanjski nadzor

Oružane snage bi trebalo da izvana nadziru civilni organi vlasti, uključujući u najmanju ruku i ministarstvo odbrane i parlament. Nadzorna tijela koja su neovisna od vojske i vlade, uključujući državne institucije za ljudska prava i/ili institucije ombudsmana za oružane snage također mogu biti učinkoviti akteri (vidjeti priručnik za *Integriranje rodnih pitanja u nadzor institucija ombudsmana i državnih institucija za ljudska prava nad sektorom sigurnosti*). Neformalni civilni nadzor provode organizacije koje se bave zagovaranjem, ženske grupe, istraživačke organizacije i mediji, i svi oni mogu istaknuti nedostatke i pokrenuti promjene.

Na međunarodnom nivou, nadzor vrše Ujedinjene nacije, između ostalog putem tijela za provedbu sporazuma o ljudskim pravima, posebnih mehanizama, Univerzalnog periodičnog pregleda i izvještaja Vijeća sigurnosti. Međunarodni nadzor mogu vršiti i regionalne organizacije, uključujući Afričku komisiju i Sud za ljudska prava i prava čovjeka, Evropski sud za ljudska prava, Međuameričku komisiju i sud za ljudska prava, i Parlamentarnu skupštinu Vijeća Evrope.

Unutarnji nadzor

Iako je vanjski nadzor veoma značajan, najvažnija odgovornost zapovjednika u oružanim snagama je da osiguraju efektivan razvoj kapaciteta, da ispune ciljeve misije, i da se pobrinu za poštivanje discipline. Pojedinci u oružanim snagama pozivaju se na odgovornost kroz zapovjedni lanac. To znači da svaki pojedinac koji ima rukovodne dužnosti, na nivou manjeg tima ili čitavog odjela, pripada sistemu unutarnjeg nadzora oružanih snaga. Pored zapovjednog lanca, postoje i osobe odgovorne za nadgledanje i proaktivno praćenje pitanja kao što su ljudski resursi, obuka, operativno planiranje, potrošnja i organizacijske promjene. Neke oružane snage (npr. u Francuskoj, Holandiji i Sjedinjenim Američkim Državama) imaju generalnog inspektora koji obavlja funkciju internog revizora ili istražitelja, i formalno je odgovoran za unutarnji nadzor.

U regiji OSCE-a postoji veliki broj različitih struktura i sistema koji se primjenjuju u kontroli, procjeni, nadzoru i praćenju učinka oružanih snaga. Na individualnom nivou, oni uključuju procese koji se odnose na ljudske resurse, kao što su ocjena rada i unapređenje. Na organizacijskom nivou, tu spadaju mehanizmi za praćenje i revidiranje obuke i vršenja operacija putem prikupljanja i analize podataka. Interne prijave, istraga i disciplinski postupci po optužbama za nedolično ponašanje, uključujući sistem vojne pravde, predstavljaju značajne elemente nadzora. U ovom priručniku se govori o navedenim mehanizmima unutarnjeg nadzora u oružanim snagama i integriranju rodne perspektive u te mehanizme.

Učinkoviti unutarnji nadzor temelji se na opredijeljenosti zapovjednika kao pojedinaca, te vojne policije i sistema pravde da pripadnike oružanih snaga smatraju u potpunosti odgovornim za nedolično ponašanje. Ponekad se zapovjednici možda nevoljno bave rodnim aspektima nedoličnog ponašanja iz straha da ne poremete učinak jedinice, ili možda ne razumiju značaj rodne perspektive u obuci i operacijama. Doista, vojsci kao cjelini je možda potrebna podrška izvana u izgradnji stručnog znanja o rodnim pitanjima. Iz navedenih razloga, važno je da mehanizmi unutarnjeg nadzora budu dopunjeni vanjskim mehanizmima. Konačno, nadzor i praćenje od strane vanjskih nadzornih tijela može pomoći u jačanju i održavanju nastojanja oružanih snaga u pravcu integriranja rodne perspektive.



3

ZAŠTO JE VAŽNO INTEGRIRATI RODNU PERSPEKTIVU U UNUTARNJI NADZOR NAD ORUŽANIM SNAGAMA?

Tokom oružanog sukoba ili narušavanja sigurnosti, rod, dob, invalidnost, etničko porijeklo, spolni identitet i stalež pojedinca usko su povezani sa načinom na koji on/ona doživljava nasilje, kako ono utiče na nju/njega i načinom na koji on/ona učestvuje u nasilju i sigurnosti. Oružane snage koje su u interakciji sa lokalnim stanovništvom trebaju razumjeti specifični uticaj roda na sigurnosno okruženje, kao i specifične sigurnosne potrebe žena, muškaraca, djevojčica i dječaka. Rod nije samo “žensko pitanje”; on se odnosi i na žene i na muškarce. Pretpostavke o tome šta znači biti muškarac ili žena (rodne uloge) u oružanim snagama utiču na međusobno postupanje muškog i ženskog osoblja i njihovu interakciju sa lokalnim stanovništvom. U kvadratiću 2 su navedeni neki rodni pojmovi koji se koriste u ovom priručniku.

KVADRATIĆ 2 – RODNA TERMINOLOGIJA

Oružane snage obično uzimaju definicije iz nacionalnih zakona ili propisa koji se temelje na međunarodno dogovorenim normama. Evo nekih primjera.

Rod “se odnosi na društvene atribute koji se povezuju sa muškarcima i ženama, a koji su naučeni kroz socijalizaciju, i određuju položaj i vrijednost osobe u datom kontekstu. To podrazumijeva i odnose između žena i muškaraca, i dječaka i djevojčica, kao i odnose među ženama i među muškarcima. Navedeni atributi, prilike i odnosi su društveno izgrađeni i naučeni kroz procese socijalizacije. Rod se ne poistovjećuje sa ženom.” (iz direktive NATO-a *Integriranje Rezolucije 1325 Vijeća sigurnosti UN i rodne perspektive u komandnu strukturu NATO-a.*)

Rodna ravnopravnost “podrazumijeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti za žene i muškarce, dječake i djevojčice. Ravnopravnost ne znači da će žene i muškarci postati isti, nego da prava, odgovornosti i mogućnosti žena i muškaraca neće zavisiti od toga da li su rođeni kao žensko ili muško.” (iz direktive NATO-a *Integriranje Rezolucije 1325 Vijeća sigurnosti UN i rodne perspektive u komandnu strukturu NATO-a.*)

Gender mainstreaming je “postupak procjene implikacija planiranih aktivnosti na žene i muškarce, uključujući zakonodavstvo, propise ili programe, u svim oblastima i na svim nivoima. To je strategija za unošenje bojazni i iskustava žena i muškaraca kao integralne dimenzije u izradu, provedbu, praćenje i evaluaciju propisa i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, kako bi se obezbijedile jednake koristi i ženama i muškarcima i spriječilo održavanje neravnopravnosti. Krajnji cilj je postizanje rodne ravnopravnosti.” (*Zvanični zapisnik Generalne skupštine UN-a*, 52. sjednica, dodatak br. 3 (A/52/3/Rev.1), poglavlje IV, stav 4.)

Integriranje rodne perspektive označava procjenu rodno-zasnovanih razlika između žena i muškaraca, koje se odražavaju na njihove društvene uloge i interakcije, podjelu moći i pristup resursima. Cilj integriranja rodne perspektive je razmatranje specifične situacije i potreba žena i muškaraca, te načina na koje vojne aktivnosti različito utiču na njih. (iz direktive NATO-a *Integriranje Rezolucije 1325 Vijeća sigurnosti UN i rodne perspektive u komandnu strukturu NATO-a.*)

Seksualno nasilje označava “stvarno fizičko nametanje seksualne prirode ili prijetnje takvim nametanjem, silom ili pod nejednakim ili prisilnim uslovima.” (*Bilten Generalnog sekretara Ujedinjenih nacija o zaštiti od seksualnog iskorištavanja i nasilja* (ST/SGB/2003/13.))

Spolna diskriminacija je nepravično postupanje ili primjena proizvoljne razlike na osnovu nečijeg spola, roda, spolne orijentacije ili rodnog identiteta. (preuzeto od Odbora za ekonomska, društvena i kulturna prava, *Opći komentar br. 20*, član 2., stav 2., dokument UN-a E/C.12/GC/20 (2009.))

Seksualno iskorištavanje “označava svaku zloupotrebu ili pokušaj zloupotrebe položaja ugroženosti, razlike u nivou moći ili povjerenja u svrhu seksualne namjene, uključujući, između ostalog, novčanu, društvenu ili političku dobit od seksualnog iskorištavanja druge osobe.” (*Bilten Generalnog sekretara Ujedinjenih nacija o zaštiti od seksualnog iskorištavanja i nasilja* (ST/SGB/2003/13). Pogledati i direktivu NATO-a *Integriranje Rezolucije 1325 Vijeća sigurnosti UN i rodne perspektive u komandnu strukturu NATO-a*, Aneks B.)

Seksualno uznemiravanje je “svaki neželjeni seksualni prijedlog, zahtjev za seksualnom uslugom, verbalno ili fizičko ponašanje ili gest seksualne prirode za koji se može razumno

očekivati ili smatrati da će uvrijediti ili poniziti drugu osobu, kada takvo ponašanje ometa rad, predstavlja uslov za zaposlenje ili stvara zastrašujuće, neprijateljsko ili uvredljivo radno okruženje.” (*Bilten Generalnog sekretara Ujedinjenih nacija o zabrani diskriminacije, uznemiravanja, uključujući seksualno uznemiravanje, i zloupotrebe ovlasti (ST/SGB/2008/5.)*)

U okviru svakog postupka unutarnjeg nadzora, potrebno je razmotriti kako strukture, sistemi, direktive, procesi ili prakse koje se prate različito utiču na žene i muškarce, bilo da se radi o osoblju ili članovima zajednica na koje utiču operacije. Integriranje rodne perspektive u nadzorne mehanizme u oružanim snagama može biti od pomoći na slijedeće načine:

Stvaranje oružanih snaga koje koriste sposobnosti i žena i muškaraca

Potpuno integriranje žena i muškaraca je neophodno kako bi oružane snage iskoristile sve raspoložive vještine i talente zemlje i svojih pripadnika. Osim toga, žene mogu unijeti specifične operativne prednosti, kao što je bolja saradnja sa ženama iz lokalne zajednice. Nažalost, žene su u mnogim oružanim snagama izložene diskriminaciji u pogledu pozicija koje su im dostupne i napredovanja u karijeri. I ženama i muškarcima je često veoma teško uspostaviti ravnotežu između roditeljskih odgovornosti i službe i radnih uslova. Stoga, praćenje procesa koji se odnose na ljudske resurse i posvećivanje posebne pažnje specifičnim iskustvima i potrebama žena i muškaraca pomaže oružanim snagama da povećaju nivo regrutiranja, zadržavanja i unapređenja talentiranog ženskog osoblja, kao i da zadrže članove osoblja i nakon što postanu roditelji.

Povećanje sigurnosti snaga i učinkovitosti misije

Iskustvo pokazuje da postojanje timova sastavljenih od žena i muškaraca može povećati sigurnost snaga. Na primjer, u Afganistanu angažiranost ženskog osoblja u kontaktima sa lokalnim ženama omogućila je oružanim snagama da dođu do informacija koje su inače bile nedostupne. Isto tako, zapošljavanjem ženskog osoblja da traži i uspostavlja kontakte sa lokalnim ženama, smanjio se nivo neprijateljstva prema misiji. Ciljevi misija, naročito mirovnih, često uključuju i zaštitu civila. Razumijevanje različitih sigurnosnih potreba i uloga žena, muškaraca, djevojčica i dječaka u operativnom okruženju od ključnog je značaja za zaštitu civila, kao i za šire ciljeve misije. Mehanizmi obuke, izvještavanja i procjene neophodni su za postizanje navedene rodne perspektive u operacijama.

Sprečavanje i rješavanje pitanja spolne diskriminacije, uznemiravanja, nasilja i zlostavljanja u oružanim snagama

Diskriminacija, uznemiravanje, nasilje i zlostavljanje ne predstavljaju samo kršenja prava žrtava, nego su i pogubni za disciplinu i moral u oružanim snagama, a time i za operativnu učinkovitost. Mehanizmi unutarnjeg nadzora igraju ključnu ulogu u izgradnji pristojne radne kulture, u kojoj su takvi incidenti rijetki i uspješno se rješavaju. Vojni disciplinski i pravni sistemi trebaju uzeti u obzir navedena pitanja i, kada se to od njih traži, moraju razviti neophodno i posebno stručno znanje za njihovo adekvatno rješavanje.

Uznemiravanje homoseksualnog osoblja također predstavlja problem u mnogim oružanim snagama. Iako odgovarajuće reakcije na navedeni problem imaju neke zajedničke karakteristike sa strategijama za rješavanje problema seksualnog uznemiravanja, ne moraju obavezno biti iste. Slično tome, problemi sa kojima se suočavaju homoseksualci, lezbejke i transrodno osoblje često se podudaraju sa problemima ženskog osoblja, iako navedeni problemi nisu isti. Iako se u ovom priručniku priznaje njihov značaj, pitanja ljudskih prava i potreba homoseksualnog i transrodnog osoblja nisu obrađena u ovom dokumentu.

Sprečavanje i rješavanje pitanja seksualnog iskorištavanja i nasilja nad civilima od strane pripadnika oružanih snaga

Postoje dokazi iz brojnih mirovnih i drugih misija o iskorištavanju ili nasilnim vezama pripadnika oružanih snaga sa lokalnim ženama, muškarcima, djevojčicama i dječacima, uključujući i plaćanje seksualnih usluga. Takvim ponašanjem se uništava ugled cjelokupne misije, podriva podrška lokalne zajednice misiji i potencijalno podstiče organizirani kriminal. Poznato je da su neki pripadnici oružanih snaga činili djela seksualnog nasilja nad članovima zajednice u svojim zemljama, a postoje i dokazi o većoj učestalosti ozbiljnog nasilja u vojnim porodicama.² Oružane snage mogu uvesti učinkovite mjere unutarnjeg nadzora, kako bi se spriječilo takvo nasilje od strane njihovih pripadnika tokom misija i kod kuće, i osiguralo da se kršenje pravila rješava na način kojim se jačaju javna sigurnost i povjerenje.



4



KAKO SE RODNE PERSPEKTIVE MOGU INTEGRIRATI U UNUTARNJI NADZOR NAD ORUŽANIM SNAGAMA?

U ovom dijelu se govori o praktičnim strategijama za integriranje rodne perspektive u nadzorne strukture, postupke i prakse. Pri provedbi navedenih strategija, potrebno je imati na umu dvije stvari. Prvo, važno je fokusirati se na institucionalnu kulturu i vrijednosti u implementiranju procesa u cilju izgradnje kapaciteta za integriranje rodne perspektive. Ponašanje zapovjednika ima naročito jak uticaj na institucionalnu kulturu jedinice oružanih snaga. Drugo, potrebno je snažno vođstvo kako bi se neprestano naglašavalo i pokazivalo da integriranje rodne perspektive donosi koristi i ženskom i muškom službenom osoblju, i da pomaže oružanim snagama u ispunjavanju njihove misije.

Kao i uvijek, dobre prakse opisane u nastavku trebaju se prilagoditi potrebama i resursima različitih oružanih snaga. U kvadratiću 3 je pokazano kako navedene radnje ne moraju biti skupe.

KVADRATIĆ 3 : SEDAM JEFTINIH KORAKA KA STVARANJU ORUŽANIH SNAGA KOJE REAGIRAJU NA RODNA PITANJA

Zajedno sa brojnim dobrim praksama koje su navedene u ovom priručniku, slijedeći jeftini koraci pokazuju da je u bavljenju rodним pitanjima često potrebna promjena načina mišljenja, a ne povećanje finansijskih resursa.

- ✓ Prikupiti statističke podatke o procentu prijavljenih kandidatkinja i usporediti ih sa procentom žena koje su dobile posao. Akademici i polaznici postdiplomskih studija se mogu zamoliti da analiziraju neobrađene podatke.
- ✓ Formirati fokus grupe i provoditi online ankete među muškim i ženskim osobljem.
- ✓ Integrirati rodne ciljeve u postojeće procese planiranja i izvještavanja.
- ✓ Promijeniti opise poslova i kriterije za unapređenje, uključivanjem znanja o rodним pitanjima i rodних vještina.
- ✓ Promijeniti propise kojima se osoblje kažnjava zbog uzimanja roditeljskog dopusta, uključujući i kontinuirani period službe kao preduslov za unapređenje.
- ✓ Provesti obuku na temu roda, različitosti i seksualnog uznemiravanja.
- ✓ Izgraditi saveze sa ženskim organizacijama i ministarstvima.

4.1 Izgradnja kapaciteta aktera u unutarnjem nadzoru za integriranje rodne perspektive

Rod je nova tema za mnoge pripadnike oružanih snaga. Zbog toga su mnogi pripadnici na višim nivoima, oficiri i podoficiri možda rijetko imali priliku da prisustvuju diskusijama o rodnoj ravnopravnosti ili koristima od uvođenja rodne perspektive u operacije. Oni čak mogu zauzeti odbrambeni stav i diskusije na ovu temu doživjeti kao kritiku načina postupanja prema ženama u njihovim oružanim snagama. Da bi izgradili razumijevanje i opredijeljenost za integriranje rodne perspektive u vojne strukture i operacije, potrebno je uzeti u obzir niz inicijativa za učenje.

Edukacija i obuka

Oružane snage u mnogim zemljama sada prepoznaju značaj uključivanja rodних pitanja u edukaciju, obuku i operacije. Međunarodne norme nalažu da osoblje treba proći obuku i edukaciju o pitanjima ljudskih prava, roda i različitosti koja odgovara njihovim liderskim odgovornostima, kao i obuku o rodним pitanjima prije angažmana na terenu te na poprištu operacija, specifičnu za njihovo područje djelovanja.³ Stoga, oružane snage trebaju razviti kapacitet za integriranje rodne perspektive u svoje nedzorne mehanizme, putem obuke posvećene rodним pitanjima, kao i uključivanjem navedenih pitanja u ostale obuke i edukaciju. Ključne ciljne oblasti su programi liderstva za podoficire, oficire i više zapovjednike.

Obuka na temu roda je naročito važna za generalne inspektore, vojne sudije i ostale koji vrše ulogu formalnog nadzora. Na obuci o rodnim pitanjima može se govoriti o sljedećim temama:

- Državnim, regionalnim i međunarodnim zakonima o rodnoj ravnopravnosti, koji se primjenjuju na oružane snage.
- Rodnim pitanjima na radnom mjestu, kao što su propisi prilagođeni porodicama i seksualno uznemiravanje.
- Institucionalnim propisima i direktivama o rodnoj ravnopravnosti i rodnim pitanjima.
- Prikupljanju i analizi posebnih podataka o spolovima i ostalim podacima u vezi sa rodnom među osobljem i u vojnim operacijama (vidjeti kvadratić 4).
- Praćenju različitih uticaja oružanih sukoba na žene, muškarce, djevojčice i dječake na određenim lokacijama vojnih operacija.
- Sprečavanju i reagiranju na određene vrste nasilja nad ženama, muškarcima, djevojčicama i dječacima na određenim lokacijama vojnih operacija.
- Rješavanju prijave za seksualno uznemiravanje ili nasilju u oružanim snagama (o ovim pitanjima se detaljnije govori u dijelu 4.5 *Sprečavanje i rješavanje problema spolne diskriminacije, uznemiravanja, nasilja i zlostavljanja u oružanim snagama* na strani 30. ove smjernice).

KVADRATIĆ 4 : PODACI PODIJELJENI PREMA SPOLU

Šta je to? Podaci podijeljeni prema spolu su podaci koji se prikupljaju i prikazuju posebno za žene i muškarce.

Kako ih prikupiti?

- ✓ Pobriniti se da se na svim obrascima i u računarskoj evidenciji zahtijeva unos spola ispitanika.
- ✓ Zahtijevati da se podaci uvijek ravnomjerno prikupljaju među ženama i muškarcima, ili proporcionalno zastupljenosti žena i muškaraca u određenoj službi.
- ✓ Razmotriti posebne mjere kako bi se osiguralo učešće žena i muškaraca u procesu prikupljanja podataka, npr., organizirati posebne fokus grupe za žene i muškarce ili sarađivati sa organizacijama u zajednici.
- ✓ Uvijek usporedite podatke o ženama i muškarcima i analizirajte razlike.

Kao i u svakoj vojnoj edukaciji i obuci, trebaju se utvrditi potrebne kompetencije, te pratiti dostizanje i održavanje potrebnih standarda. Niz materijala za obuku pripadnika vojske o rodnim pitanjima nabrojano je u poglavlju *Dodatni izvori informacija* na strani 53.

Druga vladina tijela bi mogla biti u poziciji da podrže obuku o rodnim pitanjima, kao što su organi odgovorni za rodnu ravnopravnost, ili oni koji su angažirani na pružanju razvojne pomoći nakon sukoba. Isto tako, oružane snage mogu iskoristiti stručno znanje organizacija civilnog društva, državnih institucija za ljudska prava i/ili međunarodnih i regionalnih organizacija.

Instrukcije i mentorstvo

Viši zapovjednici ne samo da imaju ključne odgovornosti u integriranju rodne perspektive i rodnim pitanjima, nego mogu imati i snažaj uticaj na institucionalne i individualne pristupe rodnim pitanjima kroz vlastiti primjer.⁴ Od suštinskog je značaja da vojni zapovjednici teže sticanju vještina u primjeni rodne perspektive na sve aspekte vojne komande. Međutim, oni često teško pronalaze vrijeme za temeljitu obuku kojom bi se produbilo njihovo razumijevanje pitanja rodne ravnopravnosti. Stoga je potrebno razmotriti alternativne prostore izgradnji kapaciteta, kao što su instrukcije (vidjeti primjer 1) i mentorstvo.

PRIMJER 1 – PROGRAM “GENDER COACH” U ŠVEDSKOJ

2007. godine, organizacija “Genderforce” iz Švedske je pokrenula program “Gender Coach”, kojim je povezala šest visoko rangiranih pripadnika oružanih snaga sa šest odabranih instruktora o rodnim pitanjima. Među učesnicima su bili načelnik Generalštaba švedske vojske i direktor Jedinice za obuku i javne nabavke oružanih snaga. Instruktori – odabrani zbog svog znanja i pedagoških vještina u oblasti rodne ravnopravnosti – su se sastajali sa vojnim vođama jednom ili dvaput mjesečno, kako bi razgovarali o pitanjima sa kojima se učesnici sreću u svom radu. Povratne informacije o programu su bile pozitivne, a učesnici su naveli da je došlo do promjena u njihovoj komunikaciji i ponašanju. Švedske oružane snage će ponavljati program “Gender Coach” u periodu od 2013. do 2018. godine, uz intenzivnije fokusiranje na institucionaliziranje stečenog znanja.

*Izvor: Robert Egnell, Petter Hojem i Hannes Berts, *Implementing a Gender Perspective in Military Organizations and Operations: The Swedish Armed Forces Model [Implementiranje rodne perspektive u vojnim organizacijama i operacijama: Model Švedskih oružanih snaga]* (Uppsala: Uppsala Universitet, 2012.), str. 23.–24.*

4.2 Praćenje integriranja rodne perspektive u zakone, doktrine i direktive

Da bi oružane snage integrirale rodnu perspektivu, moraju postojati adekvatni zakoni, doktrine i direktive. Zakonima se treba osigurati nepostojanje direktne diskriminacije žena, zaštita žena i muškaraca od nasilja i diskriminacije u oružanim snagama, kao i uvođenje neovisnih postupaka nadzora. Uputama se moraju utvrditi jasni standardi

učinka, jer je nerazumno očekivati da pripadnici oružanih snaga integriraju rodnu perspektivu bez jasnog usmjeravanja o tome šta navedeno podrazumijeva i kako da ispune standard učinka. Osim toga, rodna pitanja moraju biti adekvatno uključena u sve doktrine i direktive u okviru odbrambenih snaga (“gender mainstreaming” pristup). Također, za određena rodna pitanja se moraju formulirati posebne direktive.

Rodna samoprocjena ili rodna revizija

Rodna samoprocjena ili rodna revizija može biti odličan prvi korak u utvrđivanju koji zakoni, doktrine, direktive i prakse već postoje, a koje su još potrebne. Rodna revizija je postupak procjene koji neka organizacija primjenjuje kako bi utvrdila na koji način se rodna pitanja rješavaju u njenim internim organizacijskim procesima i aktivnostima. Nakon prikupljanja informacija iz različitih izvora, u rodnoj reviziji se može analizirati neko specifično rodno pitanje, ili se mogu razmotriti svi aspekti organizacije. Priručnik *Integriranje rodni pitanja u nadzor institucija ombudsmana i državnih institucija za ljudska prava nad sektorom sigurnosti* sadrži studiju slučaja rodne revizije koju su izvršile Odbrambene snage Novog Zelanda.

Ovaj priručnik sadrži tabelu za samoprocjenu na strani 48-51. DCAF je izradio i detaljniji priručnik za samoprocjenu za policiju, oružane snage i sektor pravosuđa (*Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector*), koji se može koristiti u izradi i usmjeravanju procesa revizije (vidjeti *Dodatne izvore informacija* na strani 53). U priručniku *Procjena, nadgledanje i vrednovanje reforme sektora bezbjednosti i rodna pitanja* koji su izradili DCAF, OSCE/ODIHR i UN-INSTRAW također su dati savjeti za rodne revizije u institucijama sektora sigurnosti.

Razmatranje zakona, doktrina i direktiva iz rodne perspektive

Oružane snage trebaju sistematski razmatrati sve svoje zakone, doktrine, protokole, direktive, postupke i prakse, kako bi se pobrinule da one ne budu diskriminirajuće, da se bave različitim potrebama ženskog i muškog osoblja, te da uzimaju u obzir rodna pitanja u operacijama. Za ovo je potreban strukturiran i sistematski pristup. Korisno je utvrditi prioritete u različitim oblastima, uključujući ljudske resurse, obuku, operativno planiranje i disciplinu (o kojima se govori u nastavku).

Da bi se olakšalo integriranje rodne perspektive u proces praćenja, doktrinom ili uputom je potrebno utvrditi:

- Koji su podaci potrebni (pored posebnih podataka o spolovima, koji spadaju pod osnovni zahtjev);
- Kako se izvještava o prikupljenim informacijama; i
- Pokazatelje ili odrednice u ostvarivanju ciljeva.

Na primjer, direktiva o programima obuke za oficire može nalagati prikupljanje podataka o spolu kandidata u svakoj fazi procesa obuke, kao o i razlozima zbog kojih žene i muškarci ne završavaju obuku. Direktivom bi trebalo zahtijevati izvještavanje odgovornog tijela o navedenim podacima u utvrđenim intervalima. Jedan od ciljeva direktive bi bio osigurati jednaku vjerovatnoću da će i žene i muškarci uspješno završiti obuku. Ako se utvrdi da više žena nego muškaraca napušta obuku, analiziraju se razlozi i uvode korektivne mjere.

Zahvaljujući sistematičnom prikupljanju i izvještavanju o posebnim podacima o spolu, zapovjednici i unutarnja nadzorna tijela imaju sredstvo pomoću kojeg mogu izmjeriti na koje načine je određena doktrina ili uputa različito uticala na žene i muškarce (i djevojčice i dječake, kada je relevantno), kao i napredak u ostvarivanju specifičnih rodni ciljeva. Kada je negativan uticaj na bilo koji spol očigledan, mogu analizirati razloge za navedeno odstupanje, donijeti odluku o korektivnoj mjeri, usaglasiti modalitete i utvrditi koji su resursi potrebni za provedbu datog rješenja.

Rodni propisi , doktrine i direktive

Nekoliko oružanih snaga ostvaruje korist od izrade i provedbe konkretne rodne politike, strategije ili akcionog plana i/ili doktrine ili direktive o rodni pitanjima. Rodni propisom se utvrđuju ciljevi i obaveze u pogledu integriranja rodne perspektive u svaki propis i praksu, dok se akcionim planom utvrđuju aktivnosti, rokovi i odgovornosti

PRIMJER 2 – PROJEKAT “GENDERFORCE” HOLANDSKOG MINISTARSTVA ODBRANE

2004. godine, Holandsko ministarstvo odbrane je pokrenulo šestogodišnji Akcioni plan za rodna pitanja, kako bi povećalo broj ženskog osoblja koje se zapošljava u oružane snage. Naredne godine, ovaj je plan postao dio sveobuhvatnijeg projekta “Genderforce”, koji se bavio i sljedećim pitanjima:

- Rod u operacijama odgovora na krizne situacije;
- Rod u obuci; i
- Gender mainstreaming.

Nekoliko unutarnjih i vanjskih nadzornih postupaka pomoglo je u provedbi projekta “Genderforce”.

Okvir projekta “Genderforce” za interno praćenje

Projekat “Genderforce” je osmišljen na osnovu specifičnih i općih ciljeva i ciljanih brojki, uz akcione i pod-akcione planove. Na primjer, projekat je imao nekoliko ciljeva u pogledu jačanja procesa zapošljavanja, zadržavanja i unapređenja žena, između ostalog kroz povećavanje učešća žena u kursovima i obukama na temu napredovanja u karijeri, kao i zastupljenosti žena u vojsci za 12% do 2010. godine.

Rukovodno tijelo sastavljeno od najviših predstavnika relevantnih direkcija i Ministarstva odbrane, kao i predstavnika Ministarstva za socijalna pitanja i zapošljavanje, zaduženo je da prati napredovanje projekta i po potrebi preduzima neophodne mjere. Pored toga, imenovan je vođa projekta i upravljačka grupa, sa utvrđenim aktivnostima praćenja. Da bi se osiguralo učestće cjelokupnog Ministarstva odbrane i oružanih snaga, dozapovjednici iz sedam najvažnijih segmenata odbrane imenovani su za ambasadore za rodna pitanja. Svaki je bio odgovoran za provedbu pod-akcionih planova, praćenje integriranja rodne perspektive u sve aktivnosti koje su pod njihovom kontrolom, i za izvještavanje državnom sekretaru.

Poštivanje pod-akcionih planova se pratilo putem polugodišnjih izvještaja uprave, i bilo je tema redovnih kritičkih rasprava na najvišim nivoima Ministarstva pravde. Izvještaji o napretku su pripremani zajedno sa različitim segmentima Ministarstva pravde, a o njima je raspravljano sa državnim sekretarom za odbranu.

Vanjsko praćenje projekta "Genderforce"

Formirana je vanjska Ekspertna grupa za rodna pitanja, kako bi se periodično sastajala i "stekla svjež uvid u projekat "Genderforce" iz drugog ugla, izvan krugova odbrane". Grupom je predsjedavalo Ministarstvo za socijalna pitanja i zapošljavanje, a uključivala je i brojne neovisne aktere, kao što su trustovi mozgova (think-tank), sindikati, Žensko vijeće i Amnesty International.

Napravljene su brošure o ciljevima, mehanizmima i rezultatima projekta "Genderforce". U njima su navedena imena i kontakt informacije za svo uključeno osoblje.

Rezultati

- Povećana svijest o rodnim pitanjima u oružanim snagama.
- Skromno povećanje broja ženskog osoblja: procenat ženskog vojnog osoblja porastao je na 9%, a povećan je i broj žena koje su dobile veće činove.
- Intenzivno fokusiranje na zadržavanje žena, jer je projekat pokazao da je to ključni prioritet u postizanju uravnoteženijeg omjera između ženskog i muškog osoblja.
- Integriranje rodne perspektive u tekuće procese planiranja, kontrole i izvještavanja.
- Proširen okvir za podršku integriranju rodne perspektive. Na primjer, 2006. godine, izdata je Uputa načelnika za odbranu o rodnim pitanjima, čime je rod postao stalni dio centralnog operativnog upravljanja. 2007. godine, u Direkciji za operacije je uvedena kontrolna lista za rodna pitanja, kako bi se podržalo integriranje rodne perspektive u planiranje, izvršavanje i ocjenu operacija. Tromjesečni izvještaj Ministarstva odbrane sada uključuje i rodnu komponentu.

Izvori: Ella Van den Heuvel i Meijer Marten, "Gender Force in the Netherlands Armed Forces" ["Gender Force u Oružanim snagama Holandije"], 2008. (rad je predstavljen na simpoziju NATO-ove Radne grupe za istraživanje i tehnologiju „Simpozijum o ljudskim faktorima i medicini“, održanom u Antaliji u Turskoj 13.-15. oktobra 2008. godine). Vidjeti i izvještaj NATO-a RTO-MP-HFM-158; "Genderforce – Women and Men Work Better Together" ["Genderforce – žene i muškarci zajedno bolje rade"], (Den Haag: Holandsko ministarstvo odbrane, 2006.); Emma Jansen, *UNSCR 1325 In-Country Monitoring Report: The Netherlands [Rezolucija Vijeća sigurnosti UN 1325 Izvještaj o monitoringu u zemlji: Holandija]* (Den Haag: WO=MEN, 2006).

u ostvarivanju navedenog. Rodne politike nekih oružanih snaga prvenstveno su fokusirane na jednake mogućnosti za žensko osoblje (npr., Belgija, Češka Republika, Finska, Norveška, Republika Irska, Južna Afrika i Španija). U drugima su rodna pitanja integrirana i u operacije putem obuke i konkretnih inicijativa, kao što je reagiranje na seksualno nasilje tokom sukoba i angažiranost u kontaktima sa ženskom populacijom (npr., Holandija i Sierra Leone). NATO je formulirao direktivu 40-1 *Integriranje Rezolucije 1325 Vijeća sigurnosti UN i rodne perspektive u komandnu strukturu* NATO-a, koja je fokusirana na obuku, kadrove, operativno planiranje i izvještavanje.

Ako rodna politika, strategija i /ili akcioni plan već postoji, određeno tijelo ili tijela treba zadužiti da prate njihovu provedbu i procjenjuju njihov uticaj. Navedena tijela mogu obuhvatati namjenski tim, radnu grupu koju čine članovi iz različitih odjela ili odbor višeg rukovodstva. Dobro je uključiti i vanjske predstavnike u tijelo za praćenje, na primjer iz ministarstva nadležnog za pitanja rodne ravnopravnosti, državne institucije za ljudska prava i/ili eksperte iz civilnog društva za pitanja roda u periodu sukoba. Oružane snage također mogu angažirati eksperte iz civilnog društva da prate i ocjenjuju njihove rodne prakse i propise. Projekat "Genderforce" Holandskih oružanih snaga koji je opisan u primjeru 2 pokazuje niz unutarnjih i vanjskih struktura za praćenje i nadzor koje se mogu koristiti u provedbi rodne politike.

Pripadnici i pripadnice Korpusa vojne administracije Vojske Kraljevine Holandije.
Fotografija: Gerald Stolk, 2014.



Postojećim nacionalnim i institucionalnim rodnim propisima, oružanim snagama se mogu dodijeliti određene odgovornosti, koje su u nekim slučajevima povezane sa međunarodnim obavezama. To bi se moglo ostvariti putem nacionalnog akcionog plana za provedbu Rezolucije Vijeća sigurnosti UN 1325, ili nacionalnih propisa o pitanjima kao što su rodna ravnopravnost ili nasilje nad ženama. Oružane snage trebaju pratiti i, u mnogim slučajevima, izvještavati parlament o vršenju njihovih uloga u okvirima navedenih nacionalnih propisa. Članice NATO-a također podnose godišnje izvještaje Odboru NATO-a za rodne perspektive.

Specijalizirana tijela i uloge

Pitanje koje razmatraju mnoge oružane snage je da li da formiraju specijalizirano tijelo i/ili uvedu specijalne uloge za provedbu i praćenje obaveza koje se odnose na rodna pitanja. Neke oružane snage imaju ured ili desk za rodna pitanja; na primjer, Španski vojni opservatorij za ravnopravnost muškaraca i žena u oružanim snagama (vidjeti primjer 3). Druge imaju jedinice posvećene određenim rodnim pitanjima, kao što je jedinica za jednakost i različitost ili, u Sjedinjenim Državama, Ured za sprečavanje i reagiranje na seksualne napade. Mnoge imaju savjetnike ili centralne punktove za rodna pitanja stacionirane u glavnom štabu. U tabeli 1 su prikazane prednosti i nedostaci korištenja specijaliziranih tijela za rješavanje rodnih pitanja.

TABELA 1 – PREDNOSTI I NEDOSTACI KORIŠTENJA SPECIJALIZIRANIH TIJELA ZA ISPUNJAVANJE I PRAĆENJE OBAVEZA KOJE SE ODNOSU NA ROD UNUTAR ORUŽANIH SNAGA

| Prednosti | Nedostaci |
|---|---|
| Stvara se grupa eksperata za rodna pitanja. | Moglo bi oslabiti osjećaj odgovornosti za gender mainstreaming među onima koji rade u drugim dijelovima oružanih snaga. |
| Jača se strateško fokusiranje i održava se napor u rješavanju rodnih pitanja. | Može se javiti nedostatak starješinstva i kredibiliteta. |
| Promovira se koordinacija i angažiranost različitih odjela. | Može doći do stvaranja paralelne strukture koja nije usklađena sa ostatkom organizacije. |
| Mogu se privući finansijska sredstva namijenjena za integriranje rodne perspektive. | |
| Može pomoći u jačanju saradnje sa vanjskim akterima u rodnim pitanjima/nadzoru. | |

Specijalizirano tijelo ili jedinica zadužena da nadgleda rodna pitanja najdjelotvornija je kada:

- Ima podršku na političkom nivou i sa najvišeg komandnog nivoa;
- Ima ovlašten pristup informacijama u svim odjelima i uticaj na donosiocje odluka na strateškim nivoima;
- Integrirana je u postojeće strukture, a njen rad je povezan ili koordiniran sa postojećim nadzornim strukturama (kao što je sistem vojne pravde);
- Njen rad je dugoročan i pokreću ga zacrtani ciljevi;
- Ima kapacitet za istraživanje i analizu propisa, kao i pristup svim relevantnim podacima;
- Njeno osoblje pohađa obuku o rodnim pitanjima;
- Ima jednak ili približno jednak broj ženskog i muškog osoblja; i
- Ima dugoročnu finansijsku podršku na zadovoljavajućem nivou.

PRIMJER 3 – ŠPANSKI VOJNI OPSERVATORIJ ZA RAVNOPRAVNOST MUŠKARACA I ŽENA U ORUŽANIM SNAGAMA

Vojni opservatorij za ravnopravnost muškaraca i žena u oružanim snagama (u daljem tekstu "Opservatorij") je osnovalo Vijeće ministara 2005. godine kao trajnu strukturu, visoko pozicioniranu u Španskom ministarstvu odbrane. Zamjenik sekretara za odbranu predsjedava Opservatorijem i održava jednodnevne sastanke sa osobljem svakih šest mjeseci.

Uloge

Uloge Opservatorija uključuju sljedeće:

- Analiza različitih uticaja procesa zapošljavanja, obuke i upravljanja na žene i muškarce, kao i procesa integracije i povratka civilnom životu. Svakog mjeseca, Opservatorij analizira i objavljuje statističke podatke o rodnim pitanjima, uključujući roditeljski dopust za očeve, porodijski ili dopust za laktaciju (dojenje ili hranjenje na bočicu). Svake godine, Opservatorij predstavlja detaljan izvještaj o relativnom učešću žena i muškaraca u različitim granama oružanih snaga, podijeljeno prema činu, statusu u redovnim ili rezervnim snagama itd.
- Primanje prijave ili upita od strane pripadnika oružanih snaga o rodnim pitanjima. Opservatorij održava "hotline" liniju, koja je otvorena za sve pripadnike oružanih snaga, kao i civilne uposlenike. Po primitku prijave ili upita, Opservatorij ih razmatra u skladu sa relevantnim propisima i piše savjetodavni izvještaj za podnositelja prijave i odgovarajuće(g) komandnog oficira(e).
- Predlaganje unapređenja zakonskog i institucionalnog okvira za rodnu ravnopravnost u oružanim snagama. Opservatorij podržava izradu propisa kojima se regulira niz pitanja, uključujući testove fizičke spremnosti za žene (predviđeno je i ponovno zakazivanje testova zbog trudnoće ili poroda); vrste zaduženja tokom trudnoće ili dojenja; podršku samohranim roditeljima; produženje roditeljskog dopusta za očeve na četiri sedmice; brigu o djeci; te podršku žrtvama seksualnog uznemiravanja ili seksualnog nasilja.

- Podrška u organiziranju i provedbi obuke o rodним pitanjima prije angažmana na terenu i izradi nastavnih programa na temu rodne ravnopravnosti.
- Vršenje istraživanja u cilju unapređenja kapaciteta oružanih snaga za ispunjavanje potreba svojih pripadnika. Na primjer, Opservatorij je 2012. godine proveo studiju uticaja geografskih promjena uzrokovanih angažmanima u vojnim misijama na lični i porodični život. Studija je obuhvatila i prijedloge za olakšavanje navedene mobilnosti u pogledu smještaja, prijevoza, školovanja djece, zdravstvenih usluga itd.

Kadrovi i obuka

Opservatorij ima stalni tim sastavljen od sedam stalno zaposlenih osoba, i sve su završile ili pohađaju obuku o rodним pitanjima. Nastoji uspostaviti rodnu ravnopravnost unutar tima i zapošljavati osoblje iz različitih službi.

Uticaj

Pored usluga koje pruža vojnom osoblju, Opservatorij igra i ključnu ulogu u izradi politika i zakonskih okvira za rodnu ravnopravnost u vojsci, uključujući i Zakon o vojnoj karijeri iz 2007. godine, kojim je rodna ravnopravnost utvrđena kao jedan od pet osnovnih principa oružanih snaga.

Izvori: Zapovjednik Fernando Izquierdo (šef odjela za međunarodna rodna pitanja, Špansko ministarstvo odbrane) u razgovoru sa autoricom, 04.06.2013.; Fernando Izquierdo, "Spanish Model for Gender Equality" ["Španski model za rodnu ravnopravnost"] PowerPoint prezentacija, autorica posjeduje primjerak (nije datiran).

Udruženja pripadnica i uposlenica oružanih snaga

Oružane snage nekoliko država (npr. Ujedinjenog Kraljevstva, Bugarske, Kanade i Mađarske) je uspostavilo odbore ili mreže koje zastupaju pripadnice i civilne uposlenice oružanih snaga. Iako nisu formalno zadužene za provedbu propisa, ove grupe često prate pitanja koja se tiču pripadnica i uposlenica oružanih snaga, obavještavaju rukovodstvo o problemima ili pitanjima i savjetuju ih u njihovom rješavanju. Kao takve, mogu predstavljati koristan mehanizam unutarnjeg nadzora.

4.3 Integriranje rodne perspektive u nadzor nad operacijama

Većina oružanih snaga su u ranoj fazi razvoja kada se radi o integriranju rodne perspektive u vojne operacije. Fokusrane su na učenje od drugih, sistematiziranje *ad hoc* pristupa i izradu standarda koji će se primjenjivati u mjerenju učinka. Dva značajna prva koraka u izgradnji operativnog kapaciteta za integriranje rodnih pitanja su prilagođavanje procesa planiranja i izvještavanja kako bi se pratio uticaj roda; i razvoj i primjena stručnog znanja o rodним pitanjima.

Procesi operativnog planiranja i izvještavanja

Rodna perspektiva se treba integrirati u sve operacije, procese planiranja, izvršenja, izvještavanja i evaluacije. Kao minimum, u procese planiranja i izvještavanja je potrebno uključiti informacije o položaju žena, muškaraca, djevojčica i dječaka i uticaju operacija na njih, uz posebne statističke podatke o spolu. To će pomoći da se:

- Izgradi situacijska svijest;
- Identificiraju različite potrebe svih populacijskih grupa za zaštitom i pomoći;
- Zaštiti civilnog stanovništva od nasilja, uključujući seksualno nasilje i trgovinu ljudima;
- Podstaknu kontakti sa ženskom populacijom, radi pružanja zaštite i prikupljanja obavještajnih podataka;
- Provedu razoružavanje, demobilizacija i deminiranje; i
- Osiguraju učešće žena u procesima u okviru reforme sektora sigurnosti, uključujući razvoj nacionalne policije i oružanih snaga.

Mogu biti korisne i kontrolne liste za integriranje rodni pitanja, kao što je ona sadržana u kvadratiću 5, koju je osmislio NATO kako bi pomogao u identificiranju i praćenju rodni pitanja u operacijama. Odjel za mirovne operacije UN-a također je izradio seriju kontrolni lista radi fokusiranja na rodna pitanja u vojnim aspektima mirovni operacija.⁵

KVADRATIĆ 5 – PITANJA KOJA JE POTREBNO UZETI U OBZIR U OPERATIVNOM IZVJEŠTAVANJU

- Kako sigurnosna situacija utiče na žene, muškarce, djevojčice i dječake?
- Sa kojim rizicima, sličnim i/ili različitim, se suočavaju muškarci, žene, djevojčice i dječaci?
- Koje su razlike u nivou ugroženosti između navedeni grupa (žene, muškarci, djevojčice i dječaci)?
- Da li su poznati sigurnosni problemi žena i muškaraca, i da li se njihove bojazni razmatraju? Procijenite i sigurnosne probleme različiti žena; na primjer, žena kao političarki, aktivistkinja ili braniteljica ljudskih prava, uključujući braniteljice ljudskih prava žena.
- Kakvu ulogu žene igraju u vojsci, oružanim grupama, policiji i drugim sigurnosnim institucijama, kao što su obavještajne službe, granična [policija], carinska služba, imigracijska služba ili druge službe za provedbu zakona (procenat u snagama/grupama, prema činu i kategoriji)?
- Kakvu ulogu žene igraju u različiti dijelovima društva i društvenim grupama?

- Da li odabir i interakcija između lokalnih vlastodržaca i operacije utiču na sposobnost žena da učestvuju u društvenim sferama – kao što su pravna, politička ili ekonomska?
- Posebni podaci o rodu, npr. o političkom učešću, obrazovanju, izbjeglicama, zatvorenima, zdravstvenim pitanjima, seksualnom i rodno-zasnovanom nasilju, itd.
- Procjena trenutne situacije i planiranih aktivnosti.

Izvor: Direktiva NATO-a 40-1, Integriranje Rezolucije 1325 Vijeća sigurnosti UN i rodne perspektive u komandnu strukturu NATO-a, Aneks D, 2012.

Savjetnici za rodna pitanja

Savjetnici i centralni punktovi za rodna pitanja u vojnim misijama pružaju podršku u procesima planiranja, izvršenja i ocjene u cilju implementiranja rodne perspektive, između ostalog i putem procjene različitih sigurnosnih rizika za žene i muškarce. Općenito, njihova uloga podrazumijeva pružanje stručnog znanja o ženama, rodnim perspektivama i kulturnim pitanjima u specifičnom poprištu operacija, kao i podršku u provedbi međunarodnih normi koje se odnose na rod i sigurnost. Oni često planiraju i provode obuku o rodnim pitanjima i razvijaju odnose sa lokalnim i međunarodnim ženskim organizacijama. Njihovi zadaci mogu uključivati i savjetovanje o propisima, zapošljavanju, kodeksima ponašanja i civilno-vojnoj saradnji. Savjetnici za rodna pitanja mogu biti muškarci ili žene, a kombinacija pripadnika oba spola ima svoje prednosti.

Na primjer, oružane snage Austrije, Italije, Litvanije, Holandije, Norveške, Španije i Švedske razvijaju sposobnosti savjetnika za rodna pitanja, koji su angažirani u brojnim multinacionalnim misijama.

4.4 Integriranje rodne perspektive u nadzor nad ljudskim resursima

Potrebno je intenzivno nadzirati prakse zapošljavanja i unapređenja, i proaktivno pratiti mjere za zadržavanje i uspostavljanje ravnoteže između posla i privatnog života, kako bi se osigurale jednake mogućnosti za žene i muškarce u oružanim snagama.

Praćenje procesa zapošljavanja i odabira

Oružane snage trebaju izraditi i provoditi strategije zapošljavanja, koje su osmišljene na način da unaprijede ravnotežu između žena i muškaraca u oružanim snagama, kao i učešće nedovoljno zastupljenih etničkih ili vjerskih grupa. Priručnik *Reforma sistema odbrane i rodna pitanja* koji su izradili DCAF, OSCE/ODIHR i UN-INSTRAW sadrži smjernice na ovu temu, kao i publikacija Odbora za žene u snagama NATO-a *Improving the Gender Balance:*

A Selected List of Best Practices [Unapređenje rodne ravnoteže: odabrana lista najboljih praksi]. Osim toga, u komisijama za odabir bi, kad kod je to moguće, trebala postojati ravnoteža u broju muškaraca i žena. Uz podržavanje različitosti stavova, ovim se stvara pozitivna percepcija o pravednosti. Oni koji učestvuju u odlukama o prijemu u službu trebaju proći obuku o obavezama u pogledu ravnopravnosti i nesvjesnim predrasudama koje ih mogu navesti da prema pripadnicima određenih grupa nepravedno postupaju.

Potom se moraju uvesti sistemi nadzora, kako bi se pratio i ocjenjivao proces zapošljavanja i utvrdilo koji pristupi funkcioniraju i koje promjene je možda potrebno uvesti. Praćenje treba da:

- Prati slike koje se koriste u materijalima prilikom zapošljavanja, kao i lokacija na kojima se provode aktivnosti zapošljavanja, kako bi se osigurala jednaka zastupljenost žena i prilagođenost procesa njihovim potrebama.
- Utvrdi minimalne ciljeve u pogledu zapošljavanja žena, kao što su uradili u Kanadi i Norveškoj, kao i da utvrdi minimalne ciljeve koji se odnose na pripadnice etničkih manjina.
- Prikupi podatke o spolu kandidata u svakoj fazi procesa zapošljavanja, a potom usporedi procenat muškaraca i žena koji uspiju proći svaku fazu. Ako je moguće, pogledajte evidenciju iz proteklih godina. Ako su žene u većem broju eliminirane nakon određenog testa, razmotrite slijedeća pitanja:
 - Da li je vještina ili sposobnost koja se procjenjuje doista potrebna za poziciju za koju su se kandidati prijavili?
 - Da li je štetan uticaj na žene sveden na najmanju moguću mjeru? Test kojim su uspostavljeni nepotrebno visoki standardi treba zamijeniti testom kojim se mjeri nivo vještina i sposobnosti koji je zaista potreban za uspješno obavljanje posla ili, alternativno, testom kojim se mjere mogućnosti kandidata za obuku.
- Pojasni kriterije za zapošljavanje i traži pismene ocjene kandidata prema svakom kriteriju. Te ocjene se potom mogu razmotriti, kako bi se utvrdilo koji kriteriji možda imaju neproporcionalno negativan uticaj na žene.
- Provjeri ima li eventualnih naznaka spolne diskriminacije među osobama koje učestvuju u procesu zapošljavanja. Ako neki član komisije dosljedno ženama daje niže ocjene nego muškarcima, potrebno ga je zamijeniti.
- Redovno (svakih šest mjeseci) revidira program zapošljavanja u odnosu na zacrtane ciljeve i istraži razloge za eventualno neispunjavanje nekih od njih. Utvrdite i preporučite moguća rješenja.

Praćenje mjera za usvajanje, raspoređivanje i uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života

Oružane snage trebaju rutinski prikupljati i analizirati osnovne statističke podatke o ženskom i muškom osoblju u svim fazama karijere. Navedena analiza treba obuhvatati:

- Procenat žena i muškaraca za svaki čin;
- Jedinice u kojima služe i žene i muškarci, uz posvećivanje posebne pažnje procentu žena koje obavljaju specijalne funkcije;
- Procenat učešća žena i muškaraca u specijalnoj obuci;
- Procenti žena i muškaraca raspoređenih na terenu;
- Plaće žena i muškaraca sa istim činom;⁶
- Broj podnesenih i odobrenih zahtjeva žena i muškaraca koji se tiču porodičnih obaveza (npr. porodijski i roditeljski dopust za očeve, briga o djeci, fleksibilno radno vrijeme, fleksibilna zaduženja tokom trudnoće, odgađanje raspoređivanja na terenu nakon poroda);
- Mjere koje su uvedene u cilju održavanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života (npr., fleksibilno radno vrijeme, četiri radna dana u sedmici, smanjena zaduženja, neplaćeno odsustvo, obzirno raspoređivanje na terenu, rad od kuće i prebacivanje iz aktivnih u rezervne snage i obratno);
- Procenat zadržavanja žena i muškaraca u oružanim snagama; i
- Razlozi koje navode žene i muškarci za odustajanje od obuke ili napuštanje službe.

Navedeni podaci se trebaju dopunjavati redovnim anketama među (ili fokus grupama sa) ženskim i muškim osobljem o problemima na radnom mjestu i općem zadovoljstvu. Važno je analizirati iskustva onih koji koriste fleksibilna pravila zbog porodičnih obaveza, kao i onih koji ih ne koriste. Na primjer, oružane snage Finske, Norveške, Ujedinjenog Kraljevstva i Sjedinjenih Američkih Država provode takve ankete o “ambijentu na radnom mjestu” (vidjeti primjer 4 na strani 38). Ovi podaci se trebaju redovno analizirati, kako bi se procijenile eventualne prepreke u napredovanju žena i muškaraca u karijeri, osmislile i testirale intervencije, te korigovale prakse i propisi. Naročitu pažnju treba posvetiti dostupnosti odgovarajuće infrastrukture, medicinskih usluga i opreme za muško i žensko osoblje. Isto tako, potrebno je pratiti programe mentorstva i liderstva, kako bi se izmjerili njihovi eventualni različiti uticaji na žene i muškarce.

Formiranje odbora ili radne grupe zadužene za strateško nadgledanje radnih uslova za žene također može biti korisno (vidjeti *Specijalizirana tijela* na strani 23).

Ocjena rada i unapređenje

Pravične i nepristrane ocjene rada i procedure za unapređenje od ključnog su značaja u oružanim snagama. U većini oružanih snaga ima relativno malo žena na višim

pozicijama, i one uglavnom rade kao pomoćno osoblje.⁷ To ukazuje na potrebu za strogom kontrolom procedura za unapređenje, kako bi se otkrili eventualni očigledni ili skriveni obrasci diskriminacije žena. Istovremeno, možda je potrebno osigurati da se na žene nepravедno ne primjenjuju niži standardi učinka nego na muškarce.⁸ Kao i kada se radi o komisijama za odabir, komisije koje odlučuju o unapređenjima trebaju imati i ženske i muške članove (ova praksa je u Holandiji obavezna, a u Irskoj se podstiče), i trebaju proći obuku na temu nesvjesnih predrasuda.

Nadzorne strukture trebaju ispitati:

- Formalne prepreke za dodjelu najviših činova ženama, kao što je isključivanje žena iz borbe, određenih pukova ili vrsta službe;
- Neformalne prepreke za dodjelu najviših činova ženama, kao što je obavezni period službe u prekomorskim zemljama ili službe bez prekida, što je za žene koje imaju djecu možda teško ostvariti; i
- Da li se u kriterijima za unapređenje priznaju i cijene određene vještine koje žene mogu unijeti u oružane snage.

Naročito je važno pažljivo pratiti ocjene rada i eventualne pritužbe na žene ili muškarce koji su se žalili na diskriminaciju ili uznemiravanje; ocjene rada i disciplinski postupci mogu se koristiti kao sredstvo osvete prema osobama koje su podnijele prijave.

U ocjenama rada se također treba procjenjivati uspješnost pripadnika oružanih snaga u ispunjavanju standarda za integriranje rodne perspektive i upravljanju rodnim pitanjima. Potrebno je procijeniti uspješnost svih pripadnika oružanih snaga u izvršavanju zadataka rodne procjene i izvještavanja.

Pripadnike sa zapovjednim i liderskim odgovornostima također treba ocjenjivati o slijedećim aspektima:

- ✓ Na koji način osiguravaju integriranje rodne perspektive u edukaciju, obuku i operacije;
- ✓ Kako rukovode ženama i muškarcima u svojim timovima;
- ✓ Kako razvijaju ili podržavaju institucionalnu kulturu ravnopravnosti i nediskriminacije;
- ✓ Na koji način prate eventualne pojave seksualnog uznemiravanja, diskriminacije i nasilja (vidjeti kvadratić 6); i
- ✓ Kako postupaju u slučajevima nedoličnog ponašanja.

4.5 Sprečavanje i rješavanje problema spolne diskriminacije, uznemiravanja, nasilja i zlostavljanja u oružanim snagama

Spolna diskriminacija, uznemiravanje, nasilje i zlostavljanje u oružanim snagama prepoznati su kao rašireni i izuzetno ozbiljni problemi u nekoliko zemalja. I žene i muškarci mogu biti žrtve takvih djela. Na primjer, anketa o radnom okruženju u Finskoj vojsci iz 2012. godine pokazala je da je 14% regruta i 35 % regrutkinja doživjelo seksualno uznemiravanje tokom službe.⁹ Počinioci su obično muškarci, ali ponekad i žene. U nekim slučajevima, takva djela predstavljaju nedolično ponašanje prema pravilima vojne discipline; u drugim su to izuzetno ozbiljna krivična djela. Politička i medijska pažnja koja se posvećuje ovim pitanjima nagnala je mnoge oružane snage da analiziraju svoje procedure za sprečavanje, reagiranje i kažnjavanje takvih djela, između ostalog i putem čvrstog nadzora.

Propisi i sprečavanje

Potrebno je napisati jasne izjave o propisima, upute ili instrukcije, u kojima se izričito navodi slijedeće:

- Svaki pripadnik oružanih snaga ima pravo da bude tretiran s poštovanjem i dostojanstvom, i da svoje dužnosti izvršava bez izloženosti bilo kom obliku diskriminacije, uznemiravanja, nasilja ili zlostavljanja;
- Zapovjednici su dužni da aktivno sprečavaju diskriminaciju, uznemiravanje, nasilje i zlostavljanje u jedinicama pod svojom komandom, te da sve prijave istraže brzo, nepristrano i sa adekvatnom osjeljivošću; i
- Odmazda nad bilo kojim svjedokom ili osobom koja je podnijela prijavu neće se tolerirati.

U nekim oružanim snagama, takve politike se ugrađuju u kodeks ponašanja.¹⁰ Na primjer, Odbrambene snage Irske imaju "Povelju o dostojanstvu", u kojoj je istaknuto nasilje i seksualno uznemiravanje. Svaki takav kodeks ponašanja ili povelja trebaju biti podržani detaljnijim propisima i smjernicama u kojima je jasno objašnjeno:

- Šta se smatra neprihvatljivim ponašanjem kada se radi o diskriminaciji, uznemiravanju, nasilju ili zlostavljanju, kao i razlike između ovih vrsta nedoličnog ponašanja;
- Šta predstavlja kriminalno ponašanje kada se radi o diskriminaciji, uznemiravanju, nasilju ili zlostavljanju;
- Kako pojedinci u oružanim snagama mogu podnijeti prijavu kada vjeruju da su žrtve takvog ponašanja; i
- Koje su usluge i podrška na raspolaganju žrtvama.¹¹

Navedeni propisi moraju pratiti stalna obuka i mjere praćenja. Zapovjednici trebaju proći obuku o:

- Svojim ulogama i odgovornostima u održavanju pozitivnog komandnog ambijenta, uključujući radno okruženje u kojem nema diskriminacije, uznemiravanja, nasilja ili zlostavljanja (vidjeti kvadratić 6);
- Dinamici seksualnog uznemiravanja i nasilja, te zašto žene i muškarci često nevoljko prijavljuju navedeno ponašanje;
- Kako reagirati ako dođe do incidenta; i
- Kako sprečiti odmazdu nad osobom koja je podnijela prijavu.

KVADRATIĆ 6: KONTROLNA LISTA ZAPOVJEDNIKA ZA SPREČAVANJE SEKSUALNOG NAPADA

- Uvedite komandni ambijent sa naglaskom na prevenciji, koja ovisi o uzajamnom poštovanju i povjerenju, prepoznaje i prihvata različitost i cijeni doprinos svih svojih pripadnika.
- Naglasite da seksualni napad predstavlja kršenje osnovne vrijednosti profesionalne službe u oružanim snagama, i na kraju dovodi do uništenja jedinstva jedinice, kao i povjerenja koje je od suštinskog značaja za uspjeh misije.
- Istaknite propise Ministarstva odbrane i vojske o seksualnom napadu, kao i potencijalne pravne posljedice po one koji čine takva krivična djela.
- Držite „prst na pulsu“ ambijenta u organizaciji i reagirajte preduzimanjem adekvatnih mjera na sve negativne trendove koji se pojave.

Izvor: Ministarstvo odbrane SAD-a, Commander's Checklist for Unrestricted Reports of Sexual Assault [Kontrolna lista komandanta za neograničene izvještaje o seksualnom napadu].

Prijave

Sistem za podnošenje prijava treba nuditi višestruke načine za podnošenje prijave pripadniku oružanih snaga koji želi prijaviti spolnu diskriminaciju, uznemiravanje, nasilje ili zlostavljanje od strane kolege. Opcije za podnošenje formalne prijave trebaju uključivati:

- Zaobilaženje zapovjednog lanca.
- Prijavljivanje neutralnoj osobi u oružanim snagama.
- Prijavljivanje direktno civilnoj policiji ako je došlo do krivičnog djela.
- Prijavljivanje neovisnom nadzornom organu. Obično, izuzev ako je počinjeno krivično djelo (a u nekim zemljama čak i tada), pripadnik oružanih snaga prvo mora podnijeti prijavu putem internog sistema za podnošenje prijave u oružanim snagama. Međutim, treba postojati odredba kojom se žrtvi omogućava da navedeno zaobiđe, ako bi zbog toga mogla biti izložena odmazdi.

- Mogućnost podnošenja povjerljive prijave, u cilju pristupanja službama za podršku.

U relevantnoj politici je potrebno jasno utvrditi slijedeće:

- Kako se može podnijeti prijava (na primjer, mora li biti u pismenoj formi) i koje podatke uključiti u nju;
- Na koji način se potvrđuje prijem prijave;
- Prava optužene osobe(a);
- Istražni postupak, uključujući rokove; i
- Kako i u kojim fazama postupka će osoba koja je podnijela prijavu i optuženi dobiti informacije o istrazi.

Istraga o djelima koja nisu krivična, a uključuju spolnu diskriminaciju, uznemiravanje ili nasilje

Prva reakcija zapovjednika po prijemu prijave obično treba biti da je preliminarno pregleda, kako bi odlučio da li prijavu treba rješavati u upravnom postupku, ili se eventualno radi o krivičnom djelu. U zavisnosti od prvobitnog utvrđivanja primjenjuju se različiti postupci. Zapovjednici i istražitelji mogu imati problema da shvate razliku između seksualnog uznemiravanja (obično, iako ne uvijek, nije u pitanju krivično djelo¹²) i seksualnog nasilja, koje predstavlja krivično djelo. Svima koji učestvuju u istrazi prijava o diskriminaciji, uznemiravanju ili nasilju potrebna je specijalna obuka o relevantnim vojnim i civilnim zakonima. U nastavku se govori o istrazi u slučaju kriminalnog uznemiravanja ili zlostavljanja.

Mjere zaštite u istraživanju diskriminacije, uznemiravanja i nasilja trebaju uključivati:

- Jasne standarde kojima se garantira da je istraga pravična, transparentna, temeljita i provedena na najbrži mogući način;
- Jasne standarde koji se odnose na povjerljivost prijave, rokove za istragu, mjere za sprečavanje odmazde nad žrtvom i mehanizme za redovnu komunikaciju sa žrtvom;
- Politiku kojom se podnositelju prijave i navodnom počiniocu dozvoljava da budu u pratnji neovisnog trećeg lica tokom razgovora – to bi moglo biti treće lice od povjerenja, advokat ili odabrani kolega;
- Politiku kojom se podnositelju prijave omogućava da zaobiđe zapovjednika u slučaju kada se prijava odnosi na njega.

Mehanizmima odgovornosti treba se osigurati ne samo da počinioci budu kažnjeni, nego se i nadređeni moraju smatrati odgovornim da osiguraju da diskriminacija, uznemiravanje i nasilje ne budu tolerirani. Navedeno može uključivati i disciplinske mjere protiv zapovjednika koji ne preduzme razumne korake na identificiranju i zaustavljanju uznemiravanja.

Istraga o krivičnim djelima, uključujući seksualno nasilje

Postoje značajne razlike u načinima na koje se oružane snage bave krivičnim djelima. U nekim zemljama, vojni sudovi su nadležni za krivična djela koja počine pripadnici oružanih snaga (npr., u Azerbejdžanu, Bjelorusiji, Luksemburgu, Poljskoj, Švicarskoj, Turskoj i Ukrajini). U drugima su civilni sudovi nadležni za krivična djela koja počine pripadnici oružanih snaga, bar u slučajevima kada ih počine u svojim zemljama (npr., u Češkoj Republici, Danskoj, Finskoj, Njemačkoj, Italiji, Holandiji, Norveškoj, Španiji i Švedskoj). Postoji i treći model sa preklapanjem nadležnosti, u kojem vojni sudovi mogu voditi postupke za neka krivična djela, a civilni sudovi za druga djela, u zavisnosti od njihove prirode, mjesta gdje su počinjena i toga ko je bila žrtva(e) i navodni počinitelj (počinioci) (npr., u Belgiji, Kanadi, Ujedinjenom Kraljevstvu i Sjedinjenim Američkim Državama). U Kanadi i Ujedinjenom Kraljevstvu, iako vojska zadržava nadležnost nad krivičnim slučajevima, ovlasti su u rukama neovisnih vojnih tužilaca, a ne zapovjednika.¹³

Ranije se rasprava o različitim modelima prvenstveno fokusirala na zaštitu prava optuženih. Međutim, kada se vojni sistem pravde bavi seksualnim uznemiravanjem, naročito je važno pobrinuti se i da prava i interesi žrtve također budu poštovani. Prepoznavši ovu potrebu, Zračne snage SAD-a su uvele program Specijalni savjetnik za žrtve, koji čine advokati koji pružaju pravnu podršku žrtvama seksualnog nasilja i zalažu se za njihove interese.¹⁴

Odgovornima za istrage u slučajevima seksualnog uznemiravanja potrebna je specijalna obuka. Kao i u pitanjima nabrojanim u pod-odjeljku Istraga o djelima koja nisu krivična, a uključuju spolnu diskriminaciju, uznemiravanje ili nasilje, istražitelji trebaju biti educirani i obučeni da razumiju vjerovatne reakcije žrtve na seksualno nasilje (uključujući i one kojima se naizgled podriva njihov kredibilitet kao svjedoka), kao i specifične zahtjeve koji se odnose na dokazivanje navoda optužbe. Trebaju postojati smjernice i obuka u kojima se detaljno objašnjava kako se vode razgovori i istrage, te kako se prikupljaju forenzički dokazi.¹⁵ I istražiteljice i istražitelji trebaju biti na raspolaganju. Da bi se izgradilo navedeno stručno znanje, vojna policija i službe tužilaštva u nekim zemljama prolaze istu obuku na temu seksualnog nasilja kao i civilni istražitelji i tužitelji. Američka vojska je nedavno osmislila kurseve za istražitelje seksualnih napada, a neke službe su imenovala osoblje specijalizirano za istraživanje i krivično gonjenje za krivična djela seksualnog nasilja.

Žrtva treba biti u mogućnosti da se žali civilnom sudu na odluku vojnog tužilaštva da ne podiže optužnicu, a treba i dalje primati podršku na tom nivou.

Suđenja za seksualno nasilje

Sudije, bilo civilne ili vojne, igraju ključnu ulogu u suđenjima za seksualno nasilje, a načinom na koji vode takva suđenja mogu podržati ili narušiti postupak krivičnog gonjenja. Sve sudije trebaju proći obuku o prirodi i efektima seksualnog nasilja, kao i o tome kako nastala trauma i “mitovi o silovanju” – zablude o silovanju mogu uticati na svjedočenje žrtve.¹⁶ U kvadratiću 7 su nabrojane mjere zaštite koje je potrebno uvesti tokom suđenja za seksualno nasilje, bilo pred civilnim ili vojnim sudom.

KVADRATIĆ 7 – MJERE ZAŠTITE U SUĐENJIMA ZA SEKSUALNO NASILJE

- ✓ Mjere za osiguravanje povjerljivosti, kako bi se zaštitio identitet žrtve od novinara i javnosti, kao što je neotkrivanje žrtvinog imena u javnoj evidenciji.
- ✓ Pravila dokaznog postupka kojima se zabranjuju seksističke pretpostavke o pristanku žena. Na primjer, u pravilima treba navesti da se ne može pretpostavljati da je žena pristala kada je postojala prisila, ili zbog šutnje ili ne pružanja otpora od strane žrtve. Ne treba zahtijevati potkrepljujuće dokaze ili dokaze o pružanju otpora.
- ✓ Pravila dokaznog postupka kojima se spriječava “ponovna viktimizacija” žrtve, na primjer postavljanjem pitanja o njenom ili njegovom ranijem seksualnom ponašanju ili načinu oblačenja, ili podnošenjem dokaza o žrtvinoj “reputaciji”.
- ✓ Pravila suđenja kojima se sudiji daje ovlaštenje da zaustavi svaku vrstu gnjavljenja ili uznemiravanja žrtve od strane branitelja.
- ✓ Mjere za podršku žrtvama, kako bi im se olakšalo iskustvo svjedočenja, kao npr. dozvoljavanje da osoba koja pruža podršku žrtvi bude prisutna sa njom na sudu.
- ✓ Komunikacija između žrtve i advokata/savjetnika je povjerljiva (“privilegirana”) sve dok se žrtva ne odrekne navedene privilegije.

Izvor: Kim Thuy Seelinger, Helene Silverberg i Robin Mejia, “The investigation and prosecution of sexual violence” [“Izvjestavanje i krivično gonjenje u slučajevima seksualnog nasilja”], *Sexual Violence & Accountability Project Working Paper Series* [serija članaka na temu seksualnog nasilja i odgovornosti za isto](Berkeley, CA: University of California, 2011.), str. 45.–47., 51.

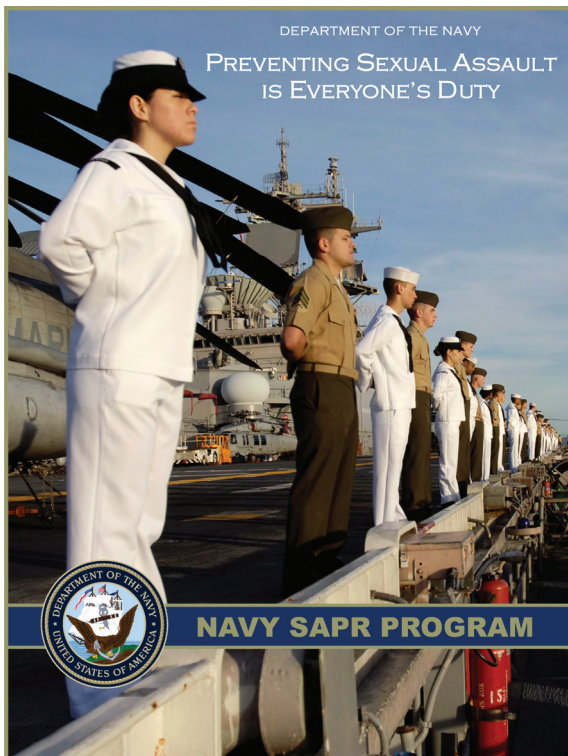
Podrška žrtvama i mehanizmi upućivanja

Žrtvama diskriminacije, uznemiravanja, nasilja ili zlostavljanja potrebni su različiti vidovi podrške. Dobre prakse uključuju:

- ✓ Kontrolnu listu za zapovjednike i/ili službe koje prve reaguju, u kojoj je nabrojano šta trebaju uraditi kako bi osigurali trenutnu zaštitu i podršku žrtvi, uz osiguravanje istrage;¹⁷

- ✓ Pristup hitnim medicinskim, savjetodavnim i advokatskim uslugama, bez obaveznog podnošenja formalne prijave, uključujući pristup specijaliziranim civilnim službama za podršku žrtvama seksualnog nasilja;
- ✓ Proširivanje usluga na supružnike pripadnika oružanih snaga, odrasle osobe koje pripadnici oružanih snaga izdržavaju i civilne ugovarače;
- ✓ Ubrzani program premještaja, kojim se omogućava brz premještaj osoba koje podnesu prijavu za zlostavljanje, zajedno sa supružnikom i osobama koje izdržava, u drugu bazu ili komandu dok je slučaj pod istragom;
- ✓ Zaštita povjerljivosti komunikacije između žrtava i njihovih zastupnika/savjetnika;
- ✓ Korištenje stručnog znanja iz civilnog sektora, na primjer u održavanju linija za pružanje pomoći i pružanju usluga.

Neke oružane snage imaju osoblje izvan zapovjednog lanca koje je obučeno da pruža savjete i podršku žrtvama (a u nekim slučajevima i optuženima) diskriminacije, uznemiravanja, nasilja ili zlostavljanja. U Irskoj postoje imenovane kontakt osobe; u Danskoj, savjetnici; u Njemačkoj, službenici za pitanja jednakih mogućnosti; a u Sjedinjenim Američkim Državama, pored osoblja koje radi na obezbjeđivanju jednakih mogućnosti, postoje i stručni koordinatori za reagiranje u slučajevima seksualnog napada.¹⁸



Plakat koji je koristila Američka mornarica tokom Mjeseca podizanja nacionalne svijesti o seksualnim napadima 2010. godine. Kampanja iz 2010. godine se fokusirala na efekte seksualnih napada na gotovost vojne misije. Fotografija: Američka mornarica, 2010.

Praćenje postupanja u slučajevima spolne diskriminacije, uznemiravanja, nasilja i zlostavljanja

Prijave pripadnika oružanih snaga i način njihovog rješavanja moraju se aktivno pratiti i ocjenjivati. Oružane snage trebaju preduzeti slijedeće korake.

- Standardizirajte definicije različitih vrsta nedoličnog ponašanja (npr., seksualno uznemiravanje, seksualno nasilje) i dostupna rješenja u takvim slučajevima (npr., utemeljeno ili neutemeljeno), kako bi se osigurala usporedivost podataka.
- Vodite evidenciju o svim prijavama za spolnu diskriminaciju, uznemiravanje, nasilje i zlostavljanje, kao i o istragama, nalazima i njihovom rješavanju (koliko je moguće, zadržite povjerljivost imena osoba koje su podnijele prijavu i navodnih počinitelja).
- Redovno pregledajte evidenciju o prijavama za spolnu diskriminaciju, uznemiravanje, nasilje i zlostavljanje, kako biste prepoznali trendove i provjerili dosljednost, transparentnost i jednakost procedura i sankcija. Ako postoji neproporcionalno velik broj slučajeva odustajanja od prijave, nepokretanja istrage, proglašavanja prijave neutemeljenim ili neizricanja adekvatnih disciplinskih mjera počiniocima, istražite razloge za to. Potražite temeljne uzroke navedenih oblika nedoličnog ponašanja, uključujući nepostojanje odgovarajućeg nadzora, nedostatak obuke i /ili nejasne propise ili upute.
- Strogo pratite da li su osobe koje su podnijele prijave izložene nepravednim disciplinskim mjerama u znak odmazde (na primjer, kada se osobi koja se žalila na seksualno nasilje izrekne disciplinska mjera zbog preljube).
- Uvedite eksplicitnu strategiju učenja iz prijava za spolnu diskriminaciju, uznemiravanje, nasilje i zlostavljanje, a nakon razmatranja prijava prilagođavajte obuku, politike i aktivnosti.
- Objavljujte statističke podatke o broju primljenih prijava za spolnu diskriminaciju, uznemiravanje, nasilje i zlostavljanje, kao i o njihovoj prirodi i posljedicama. Ne otkrivajte podatke putem kojih bi se žrtve mogle identificirati u bilo kojoj fazi postupka.
- Periodično izvještavajte vanjska nadzorna tijela, kao što su parlament, institucija ombudsmana ili državna komisija za ljudska prava, o preduzetim mjerama u cilju smanjenja učestalosti i eliminiranja seksualnog uznemiravanja, diskriminacije i seksualnog nasilja.

Pored stroge kontrole prijava, mogu se uložiti proaktivni naponi na praćenju pojava seksualnog uznemiravanja, nasilja i zlostavljanja putem anketa na radnom mjestu, fokus grupa i izlaznih intervjua /anketa (vidjeti primjer 4 i *Praćenje mjera za usvajanje, raspoređivanje i uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života* na strani 29).

PRIMJER 4 – PRAĆENJE POJAVE SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I SEKSUALNOG NAPADA U VOJSCI SJEDINJENIH AMERIČKIH DRŽAVA

U Sjedinjenim Američkim Državama, pojava seksualnih napada u oružanim snagama prati se putem „Ankete o radnom mjestu i rodnim odnosima među aktivnim pripadnicima vojske“. Online anketa koju je Centar za obradu podataka o odbrambenom osoblju (US Defense Manpower Data Center) proveo 1995., 2002., 2006., 2010. i 2012. godine pruža informacije o učestalosti seksualnih napada, seksualnog uznemiravanja, seksističkog ponašanja i spolne diskriminacije tokom prethodnih 12 mjeseci. U anketi se dokumentuje i zadovoljstvo uslugama podrške, kao i percepcije o propisima, praksama i obukama na temu seksualnih napada. 2012. godine, 22 792 aktivnih pripadnika Oružanih snaga Sjedinjenih Američkih Država iz svih rodova odgovorilo je na pitanja u okviru ankete.

Posebni podaci

Svaki izvještaj o anketi sadrži podatke podijeljene prema spolu i službi, koji su uspoređeni sa podacima prikupljenim prethodnih godina, kada je to moguće. Na primjer, prema podacima za 2012. godinu, 6,1 % žena i 1,2 % muškaraca bilo je izloženo seksualnom napadu tokom prethodnih 12 mjeseci; za žene je ovo bilo znatno povećanje u odnosu na 4,4 % u 2010. godini. 67 % ženskih i 81 % muških žrtava seksualnog napada nisu prijavili incident nadležnom vojnom organu.

Organizacijski ambijent

Dio ankete koji se odnosi na organizacijski ambijent sadrži pitanja putem kojih se procjenjuje sklonost pripadnika da interveniraju u situacijama kada misle da će neko počiniti seksualni napad. Osmišljen je tako da individualnim zapovjednicima omogući da procijene koliko pripadnici njihove jedinice razumiju koncepte prevencije, da li se pripadnici jedinice smatraju ovlaštenima da djeluju u datoj situaciji, te da li je potrebna dodatna obuka.

Podaci prikupljeni u navedenim anketama koriste se u godišnjem izvještaju koji Ministarstvo odbrane podnosi Kongresu i služe kao temelj i katalizator za utvrđivanje buduće prevencije seksualnih napada, obuke, brige za žrtve i ciljeva u pogledu odgovornosti.

Izvori: US Defense Manpower Data Center, “2012 Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members: Survey note and briefing” [“Ankete o radnom mjestu i rodnim odnosima među aktivnim pripadnicima vojske za 2012. godinu: napomena i informacije o anketi”], Defense Technical Information Center, 2013.; “Department of Defense annual report on sexual assault in the military: Fiscal year 2012” [“Godišnji izvještaj Ministarstva odbrane o seksualnim napadima u vojsci: fiskalna 2012. godina”], Ministarstvo odbrane SAD-a, 2012., I dio, str. 7.–8.

4.6 Sprečavanje i rješavanje problema seksualnog iskorištavanja, seksualnog nasilja i nasilja u porodici od strane pripadnika oružanih snaga nad ostalim građanima

Kroz istoriju, oružane snage su koristile seksualno nasilje kao oružje protiv civilnog stanovništva. Dok se moderne oružane snage užasavaju takvog ponašanja, traženje

seksualnih usluga od lokalnih žena, djece i/ili muškaraca često se oprašta, a individualni slučajevi seksualnog nasilja nad lokalnim ženama, djevojčicama i dječacima i dalje su uobičajeni. Ujedinjene nacije su ovo ponašanje stavile izvan zakona u svojim misijama i označile ga kao “seksualno iskorištavanje i nasilje”, priznavši da se eksploatacijskim odnosima sa pripadnicima lokalne zajednice, uključujući plaćanje seksualnih usluga, podriva povjerenje te zajednice u oružane snage i nanosi šteta misiji. Kada se takvim ponašanjem stvara potražnja za trgovinom ljudima, to nanosi dodatnu štetu jer se na taj način finansiraju kriminalne organizacije, kao što je priznato u propisima NATO-a protiv trgovine ljudima. Pripadnici oružanih snaga koji se i kod kuće ponašaju na ovaj način isto tako nanose štetu ugledu oružanih snaga. Nadzorne strukture trebaju proaktivno sprečavati i rješavati slučajeve ovakvog nedoličnog ponašanja. Oružane snage također trebaju biti osjetljive na nasilje u porodici u kojem učestvuju njihovi pripadnici i moraju uvesti mjere za sprečavanje i reagiranje na ovu vrstu nasilja.

Propisi i sprečavanje

Oružane snage trebaju imati jasne, provodive standarde, kodekse ponašanja, propise, smjernice i programe za sprečavanje seksualnog iskorištavanja i nasilja nad civilnim stanovništvom, bilo da se pripadnik oružanih snaga nalazi u misiji, živi u kasarni ili u civilnom okruženju. Standardi UN-a za sprečavanje seksualnog iskorištavanja i nasilja trebaju postati obavezujući za osoblje, tako što će se inkorporirati u krivični ili vojni zakon, ili objaviti u formi zapovijedi. Pored toga, oružanim snagama trebaju jasne i praktične smjernice koje se odnose na:

- Vrste zabranjenog ponašanja – kao što je plaćanje za seksualne usluge, direktno ili indirektno; seksualno zlostavljanje odraslih; ili seksualni odnosi sa maloljetnim osobama;
- Vrste zabranjenih mjesta (npr. bordeli i striptiz klubovi), kao i specifičnih mjesta koja su zabranjena u područjima u kojima se provodi operacija;
- Prijava, istraga, disciplinske i procedure izvještavanja;
- Obaveza svakoga ko zna za seksualno iskorištavanje ili nasilje da ga prijavi nadređenom ili istraži (u skladu sa svojom pozicijom); i
- Svaka osoba na komandnoj poziciji, koja ne spriječi ili ne kazni seksualno iskorištavanje ili nasilje u okviru svoje odgovornosti, pozvat će se na odgovornost.¹⁹

Potrebna je obuka kako bi se razvila organizacijska kultura u kojoj svo osoblje razumije i provodi navedene propise, a zapovjednici prate njihovo poštivanje među osobljem i po potrebi zaustavljaju i kažnjavaju nedolično ponašanje (vidjeti primjer 5).

U nekim zemljama, civilna policija nema ovlasti da reagira u slučajevima nasilja u porodici u vojnoj bazi. Osobe koje su izložene nasilju u porodici od strane partnera koji je pripadnik oružanih snaga, kao i sami nasilnici, nevoljko koriste vojne službe za podršku i savjetovanje. Potrebno je pažljivo izraditi propise, imajući u vidu odgovarajuće nadležnosti i domet civilne i vojne policije, pravosuđa i službi za podršku, kako bi se

PRIMJER 5 – KODEKS PONAŠANJA ŠVEDSKIH ORUŽANIH SNAGA ZA PRIPADNIKE U MEĐUNARODNIM MISIJAMA

Kodeks ponašanja Švedskih oružanih snaga, koji je usvojen 2004. godine, zasnovan je na etičkim pravilima i kodeksu ponašanja koje je izradilo nekoliko aktera, uključujući Radnu grupu oružanih snaga za provedbu Rezolucije Vijeća sigurnosti UN-a 1325, Ministarstvo vanjskih poslova, Nacionalni odjel za krivične istrage, Švedsku agenciju za međunarodni razvoj i saradnju, Nacionalna sudska uprava, kao i nekoliko švedskih nevladinih organizacija. U kodeksu ponašanja je jasno navedeno da je tokom rada u inostranstvu zabranjena kupovina seksualnih usluga, uključujući plaćanje računa, stanarine, itd. u zamjenu za seksualne usluge. Zabranjuje se posjećivanje mjesta kao što su striptiz klubovi "kada se time mogu podržati krivična djela poput trgovine seksualnim uslugama i ostale kriminalne aktivnosti". Svi vojnici i oficiri moraju potpisati kodeks ponašanja kako bi potvrdili da su ga razumjeli i obavezali se na njegovo poštivanje.

Obuka

Da bi se razvila svijest o ovoj temi i osobe na zapovijednim pozicijama pripremile za primjenu kodeksa ponašanja, Švedske oružane snage, u saradnji sa ženskom organizacijom civilnog društva Kvinna till Kvinna, provode obuku na temu roda, prostitucije i trgovine ljudima za sve pripadnike koji će biti raspoređeni u inostranstvo.

Provedba

Ozbiljne povrede kodeksa ponašanja rješavaju se u skladu sa krivičnim zakonom, dok manje ozbiljni prekršaji podliježu disciplinskim mjerama koje se provode u okviru zapovijednog lanca. Vojnici koji imaju seksualne odnose sa lokalnim ženama šalju se kući. Bivši brigadir u Zapovjedništvu brigade taktičke podrške na Kosovu, Bjorn Erkišson, opisao je kako je prije navedenog angažmana čuo glasine o trgovini ljudima i prostituciji. Kontaktirao je svog pravnog savjetnika i komesara vojne policije, i naredio im da istraže navedeno. Glasine su se pokazale tačnima; tri vojnika su otpuštena, poslana kući i osuđena zbog posjećivanja prostitutki.

Izvori: OSCE Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security – Annual information exchange on the implementation of the Code of Conduct – Participating state: Sweden ["Kodeks ponašanja OSCE-a o političko-vojnim aspektima sigurnosti – Godišnja razmjena informacija o provedbi Kodeksa ponašanja – država učesnica: Švedska"], Stalna delegacija Švedske pri OSCE-u, 2011.; "Inventory of Swedish measures for implementing Security Council Resolution (UNSCR) 1325" ["Popis mjera Švedske za provedbu Rezolucije Vijeća sigurnosti (UNSCR) 1325"], Stalna misija Švedske pri Ujedinjenim nacijama, 2004.; Charlotte Isaksson, "GenderForce: Why didn't we do this before?" ["GenderForce: Zašto ovo nismo ranije uradili?"], opendemocracy.net, 29.11.2012.; Genderforce, *Good and Bad Examples: Lessons Learned from Working with United Nations Resolution 1325 in International Missions [Dobri i loši primjeri: naučene lekcije u radu sa Rezolucijom Ujedinjenih nacija 1325 u međunarodnim misijama]* (Upsala: Genderforce, 2007.).

osiguralo uvođenje učinkovite zaštite žrtava i službi za podršku, i pozivanje počinitelaca na odgovornost u okviru prevencije. U Sjedinjenim Američkim Državama, na primjer, postoji jasna politika koja nalaže da su “zapovjednici na svim nivoima dužni preduzeti odgovarajuće korake na sprečavanju nasilja u porodici, obezbjeđivanju zaštite za žrtve i pozivanju počinitelaca na odgovornost”.²⁰ Zapovjednici su obavezni prijaviti sumnje u nasilje u porodici i mogu izdavati zaštitne naloge.

Mehanizmi za podnošenje prijava

Kada se prijava odnosi na trupe koje se nalaze u sopstvenoj zemlji, građani bi trebali biti u mogućnosti da je podnesu lokalnom zapovjedniku, policiji ili neovisnom tijelu, kao što je institucija ombudsmana ili tužioca. Treba postojati više načina za podnošenje prijava, uključujući i mjesta u vojnim kasarnama i objektima, u policijskim stanicama, putem besplatne telefonske linije, besplatne poštanske adrese ili putem email-a. U Ruandi, ured za rodna pitanja u vojsci uveo je besplatan hotline za prijavljivanje nasilja u kojem učestvuju pripadnici vojske.²¹

Postupke za podnošenje prijava je teže učiniti dostupnim u područjima u kojima se vrše operacije. Informacije o postupku za podnošenje prijave trebaju biti postavljene na vidnim mjestima u vojnim objektima i drugim područjima u lokalnoj zajednici, a trebaju se poslati i organizacijama za pružanje pravne pomoći ženama i organizacijama socijalne zaštite. Informacije trebaju biti dostupne na jezicima kojima se govori u lokalnoj zajednici, te ilustrirane u formi koju mogu razumjeti i ljudi koje ne znaju čitati. Podnositelji prijave trebaju biti u mogućnosti da prijavu podnesu na svom jeziku, kao i usmeno.

Istrage o seksualnom iskorištavanju, seksualnom nasilju i nasilju u porodici

Istrage po prijavama građana za seksualno iskorištavanje ili seksualno nasilje od strane pripadnika vojske i prijavama za nasilje u vojnim porodicama trebaju se provoditi uz mjere zaštite i podrške žrtvama, o kojima se govori u dijelu 4.5 *Sprečavanje i rješavanje problema spolne diskriminacije, uznemiravanja, nasilja i zlostavljanja u oružanim snagama* na strani 31 ovog priručnika. Naročito trebaju postojati mjere kojima će se olakšati pružanje fizičke zaštite i/ili socijalne podrške žrtvama i svjedocima. Osobe koje podnesu prijavu i svjedoci se možda plaše da istupe sa svojim tvrdnjama iz straha od odmazde. Žrtva seksualnog nasilja može biti izložena i stigmatiziranju, odbacivanju, pa čak i nasilju od strane svoje porodice ili zajednice. Žene i muškarci koji su izloženi nasilju u vojnim porodicama možda ne prijavljuju slučajeve iz straha da ne nanese štetu nasilnikovoj karijeri.

Kada dođe do seksualnog iskorištavanja ili nasilja tokom angažmana u prekomorskim zemljama, često ga treba rješavati sistem vojne pravde oružanih snaga, a ne lokalni pravosudni sistem. Ujedinjene nacije su preporučile organiziranje vojnog suda u zemlji u kojoj je počinjeno navodno djelo. Potrebno je sve pažljivo organizirati, kako bi se osiguralo da misija ima kapacitet da provodi potpune i adekvatne istrage o seksualnom iskorištavanju, seksualnom nasilju i nasilju u porodici.²²

Praćenje i vanjski nadzor

U praćenju sistema za sprečavanje i rješavanje problema seksualnog iskorištavanja i nasilja nad građanima ili nasilja u vojnim porodicama treba se slijediti dobra praksa opisana u dijelu *Praćenje postupanja u slučajevima spolne diskriminacije, uznemiravanja, nasilja i zlostavljanja* na strani 37. Naročito je važno koristiti neovisne podatke, kao što su izvještaji lokalnih i međunarodnih organizacija za ljudska prava i ženskih službi, kako bi se utvrdilo postojanje nasilja.

Oružane snage koje su raspoređene u prekomorskim zemljama trebaju odgovarati lokalnim organima vlasti za sva djela nedoličnog ponašanja koja počine pripadnici snaga nad lokalnim stanovništvom, kao i civilnim organima vlasti u sopstvenoj zemlji, uključujući parlamente, institucije ombudsmana i državne institucije za ljudska prava.



5

ZAKLJUČAK

Da bi oružane snage ispunjavale izazove modernih operacija, ostvarile svoj potencijal u pogledu kadrova i sposobnosti i održale primjeren nivo profesionalnosti, od ključnog je značaja integriranje rodne perspektive u mehanizme nadzora. Žene se trebaju potpuno integrirati u misiju, a svo osoblje i strukture trebaju biti prilagođene za rješavanje rodni pitanja tokom operacija. U nedavnim operacijama su se već pokazale koristi od ovog pristupa.

Mehanizmi unutarnjeg nadzora predstavljaju ključni element u ostvarivanju navedenih ciljeva. Integriranjem rodne perspektive u aktivnosti praćenja, mehanizmi nadzora omogućavaju prepoznavanje postignutog napretka, uz isticanje područja u kojima je potreban dodatni rad. Osim toga, posvećivanjem posebne pažnje spolnoj diskriminaciji i ostalim rodni pitanjima u strukturama ljudskih resursa, ovi mehanizmi pomažu i u osiguravanju podrške radu i ženskog i muškog osoblja u oružanim snagama. Pored toga, primjenom rodne perspektive na slučajeve nedoličnog ponašanja i nasilja, mehanizmi nadzora pomažu u održavanju osnovnih vrijednosti, dostojanstva i profesionalizma u oružanim snagama. Izazov za unutarnje nadzorne strukture je da opredijeljenost za rodnu ravnopravnost pretoče u stvarnost utvrđivanjem mjerljivih ciljeva i mjera za integriranje rodne perspektive, kao i da zapovjednike u oružanim snagama smatraju odgovornim za ostvarivanje navedenih ciljeva.



6

TABELA ZA SAMOPROCJENU

Ovaj priručnik je napisan kako bi pomogao u integriranju rodne perspektive u oružane snage vaše zemlje ili oružane snage u kojima radite, kroz jačanje procesa unutarnjeg nadzora. Izrađen je uz pomoć stručnog znanja – uključujući OSCE/ODIHR – ljudi koji imaju praktično iskustvo u korištenju rodne perspektive za povećanje efikasnosti operacija.

U nastavku je predstavljen instrument za osnovnu samoprocjenu, koji će vam pomoći da procijenite koji sistemi već postoje i na koji način funkcioniraju u vašim oružanim snagama, kako biste tačno odredili ključne oblasti kojima treba posvetiti pažnju i utvrdili korake koji se trebaju preduzeti.

Ovaj instrument dopunjuje DCAF-ov vodič za rodnu samoprocjenu za policiju, oružane snage i sektor pravosuđa (*Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Force and Justice Sector*), koji je dostupan na albanskom, arapskom, engleskom i francuskom jeziku. DCAF-ov vodič za samoprocjenu sadrži usmjeravajuća pitanja za oružane snage, kako bi im pomogao da analiziraju vlastitu spremnost na reagiranje kada se radi o rodnim pitanjima, uključujući pitanja o mehanizmima unutarnjeg nadzora i strukturama i postupcima za podnošenje prijava. Također je opisano i kako provesti procjenu, napisati akcijski plan i pratiti i ocjenjivati njegovu provedbu.

Generalica Khatol Mohammadzai u Nacionalnoj vojsci Afganistana sa drugim pripadnicama vojnih službi Afganistana i Jordana u kampu Regionalne komande (Jugozapad) Leatherneck. Fotografija: Kraljevske zračne snage, fotografirao kaplar Paul Oldfield, 2011.

| Pitanja | Posebni podaci o spolu koji se prikupljaju i analiziraju | Šta učiniti kako bi se umanjile slabosti | Na koji način? |
|---|---|--|---|
| <p>Da li akteri u unutarnjem nadzoru, uključujući vojne sudije, generalne inspektore, oficire i podoficire, imaju kapacitet za integriranje rodne perspektive?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • % žena i muškaraca koji su stekli potrebne kompetencije na obuci o rodnim pitanjima (ili pokazali stručno znanje o rodnim pitanjima na drugi način) • % vojnih sudija, generalnih inspektora, oficira i podoficira koji su stekli potrebne kompetencije na obuci o rodnim pitanjima (ili pokazali stručno znanje o rodnim pitanjima na drugi način) • % žena i muškaraca na ključnim pozicijama u okviru unutarnjeg nadzora | <ul style="list-style-type: none"> • Razmotriti svu obuku i edukaciju, kako bi se osiguralo da su adekvatno obuhvaćena pitanja ljudskih prava, te pitanja roda i različitosti • Osmisliti obuku i edukaciju o rodnim pitanjima • Obezbjediti instrukcije i mentorstvo • Ažurirati opise poslova za tijela za praćenje | <ul style="list-style-type: none"> • Dodatno potvrditi opredijeljenost viših zapovjednika za rad na rodnim pitanjima • Uključiti osoblje koje se bavi pravnim pitanjima, pitanjima jednakih mogućnosti, te osoblje iz ljudskih resursa • Tražiti podršku od vladinog ministarstva zaduženog za pitanja rodne ravnopravnosti i/ili razvojnu pomoć, eksperata iz civilnog društva, državnih institucija za ljudska prava i/ili međunarodnih i regionalnih organizacija |
| <p>Da li je rodna perspektiva integrirana u zakone, doktrine i direktive?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • % zakona, doktrina, protokola i direktiva u koje je integrirana rodna perspektiva • % jedinica koje imaju pristup imenovanom savjetniku ili centralnom punktu za rodna pitanja | <ul style="list-style-type: none"> • Uvesti jedinicu specijaliziranu za rodna pitanja i/ili savjetnike i centralne punktove za rodna pitanja • Izvršiti pregled zakona, doktrina, protokola, direktiva, postupaka i praksi iz rodne perspektive • Izraditi institucionalnu rodnu politiku • Izraditi propise o pitanjima koja se odnose na rod • Razmotriti uloge prema nacionalnim rodnim politikama • Formirati i podržati udruženja pripadnica oružanih snaga | <ul style="list-style-type: none"> • Imenovati radnu grupu sastavljenu od predstavnika različitih odjela • Uključiti osoblje koje se bavi pravnim pitanjima, pitanjima jednakih mogućnosti, te osoblje iz ljudskih resursa, kao i udruženja uposlenika ili sindikate • Tražiti podršku od vladinog ministarstva zaduženog za pitanja rodne ravnopravnosti, eksperata iz civilnog društva i/ili državne institucije za ljudska prava |

| Pitanja | Posebni podaci o spolu koji se prikupljaju i analiziraju | Šta učiniti kako bi se umanjile slabosti | Na koji način? |
|---|---|--|--|
| <p>Da li je rodna perspektiva integrirana u operacije?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • % dokumenata za operativno planiranje u kojima je utvrđena rodna perspektiva • % operativnih izvještaja u kojima je utvrđena rodna perspektiva • Iskustva lokalnih žena i muškaraca u pogledu sigurnosti • Percepcije lokalnih žena i muškaraca o operaciji ili misiji | <ul style="list-style-type: none"> • Revidirati obrasce operativnog planiranja i izvještavanja • Izgraditi kapacitet i sposobnosti savjetnika za rodna pitanja | <ul style="list-style-type: none"> • Imenovati radnu grupu sastavljenu od predstavnika različitih odjela koji posjeduju stručno znanje o rodним pitanjima • Pozvati se na obrasce i modele koje su osmislili UN DPKO, NATO i druge |

| Pitanja | Posebni podaci o spolu koji se prikupljaju i analiziraju | Šta učiniti kako bi se umanjile slabosti | Na koji način? |
|--|--|---|---|
| <p>Postoje li u oružanim snagama jednake mogućnosti za žene i muškarce?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • % kampanja za prijem novog osoblja usmjerenih na žene ili druge nedovoljno zastupljene grupe • primljenih, intervjuiranih i odabranih kandidatkinja i kandidata • % žena i muškaraca koji zatraže i uspiju dobiti unapređenje • % žena i muškaraca u komisijama za prijem novog osoblja i odborima za unapređenja • % žena i muškaraca koje su odabrali ili unaprijedili pojedini članovi komisije za prijem ili odbori za unapređenja • % žena i muškaraca za svaki čin, jedinicu i specijalnost • % žena i muškaraca na obuci za specijalna djelovanja • % žena i muškaraca raspoređenih na terenu • Plaće i doprinosi žena i muškaraca koji vrše iste ili usporedive uloge • Razumijevanje fleksibilnih pravila u slučaju porodičnih potreba, kao što je roditeljski dopust, među ženama i muškarcima • Nivo zadovoljstva pripadnica i pripadnika oružanih snaga • Broj godina službe žena i muškaraca • Razlozi koje žene i muškarci navode za napuštanje obuke ili oružanih snaga | <ul style="list-style-type: none"> • Analizirajte uzroke dispariteta između karijera žena i muškaraca, kao i razlike u iznosu plaća i doprinosa • Utvrdite ciljeve u pogledu regrutiranja i unapređenja žena (i drugih nedovoljno zastupljenih grupa) • Obučiti članove komisija za regrutovanje i odbora za unapređenja • Ažurirati opise poslova, procedure za prijem novog osoblja, sisteme ocjene rada i kriterije za dobijanje unapređenja • Revidirati politike o ljudskim resursima, formalne i neformalne prakse • Revidirati usluge i opremu za pripadnice i pripadnike oružanih snaga • Razviti internu komunikaciju o jednakim mogućnostima | <ul style="list-style-type: none"> • Imenovati odbor ili radnu grupu • Ažurirati obrasce i računarske sisteme, kako bi se osiguralo prikupljanje potrebnih podataka • Provoditi redovne ankete i fokus grupe • Konsultirati udruženja pripadnika oružanih snaga |

| Pitanja | Posebni podaci o spolu koji se prikupljaju i analiziraju | Šta učiniti kako bi se umanjile slabosti | Na koji način? |
|---|--|--|---|
| <p>U pogledu spolne diskriminacije, uznemiravanja, nasilja i zlostavljanja u oružanim snagama, postoje li mehanizmi za sprečavanje i podnošenje prijava i disciplinski postupci, i da li se redovno prate?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • % osoblja koje je prošlo obuku o spolnoj diskriminaciji, uznemiravanju, nasilju i zlostavljanju • % zapovjednika ili vođa koji posjeduju potrebne kompetencije za sprečavanje spolne diskriminacije, uznemiravanja, nasilja i zlostavljanja • Broj i % za svaku vrstu primljenih, istraženih, potvrđenih ili odbačenih prijava koje su podnijeli muškarci i žene | <ul style="list-style-type: none"> • Napisati kodeks ponašanja • Izraditi konkretne propise , uključujući propise o prijavama, istragama i drugim postupcima tokom angažmana na terenu • Obezbijediti edukaciju, obuku i procese interne komunikacije • Uvesti specijalne istražitelje i pomoćno osoblje • Usavršiti nadzorne procese | <ul style="list-style-type: none"> • Formirati radnu grupu i/ili specijaliziranu jedinicu za izradu, praćenje, evaluaciju i prilagođavanje • Organizirati stalne ankete i fokus grupe • Konsultirati udruženja pripadnika oružanih |



For policy, news and events, go to SAPR.mil

READINESS = RESPECT

g Options Service Member's Rights



Live 1-on-1 Help Confidential Worldwide

DoD **Safe Helpline**
Serial Assault Support for the

Help is just a *Click, Call or Text*

For confidential victim support visit www.SafeHelpline.com

ASSAULTED.
S?"



Internet | Protected Mode: On

12:50
/24/20



7

DODATNI IZVORI INFORMACIJA

Dodatni priručnici

Bastick, Megan, *Integriranje rodni pitanja u unutarnji nadzor nad policijskim snagama* (Ženeva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.).

Bastick, Megan, *Integriranje rodni pitanja u nadzor institucija ombudsmana i državnih institucija za ljudska prava nad sektorom sigurnosti* (Ženeva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.).

Rod i reforma odbrane

Bastick, Megan, *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Force and Justice Sector [Vodič za rodnu samoprocjenu za policiju, oružane snage i pravosudni sektor]* (Ženeva: DCAF, 2011.).

Bastick, Megan i Valasek, Kristin (ur.), *Set priručnika o rodnim pitanjima i reformi sektora bezbjednosti* (Ženeva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.).

Bastick, Megan i Valasek, Kristin (ur.), *Gender and Security Sector Reform Training Resource Package [Paket materijala za obuku na temu roda i reforme sektora sigurnosti]* (Ženeva: DCAF, 2009.), www.gssrtraining.ch/index.php/en/.

Stariji podoficir Jason Holden, koordinator za prevenciju i odgovor na seksualne napade u Ekspedicijskoj komandi Američke mornarice, govori mornarima tokom obuke na temu podizanja svijesti o seksualnim napadima. Fotografija : Američka mornarica, 2012.

Odbor za žene u snagama NATO -a, *Improving the Gender Balance: A Selected List of Best Practices [Unapređenje rodne ravnoteže: odabrana lista najboljih praksi]* (Brisel: NATO, 2008.).

Groothedde, Stephanie, *Gender Makes Sense: A Way to Improve your Mission [Rod ima smisla: kako da unaprijedite vašu misiju]* (Enschede: Civil-Military Co-operation Centre of Excellence, 2013.).

Lackenbauer, Helene i Langlais, Richard (ur.), *Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions [Pregled praktičnih implikacija Rezolucije 1325 Vijeća sigurnosti UN na provedbu operacija i misija pod vodstvom NATO-a]* (Stokholm: Švedska agencija za istraživanja u oblasti odbrane, 2013.).

NATO, *Integriranje Rezolucije Vijeća sigurnosti UN-a 1325 i rodne perspektive u zapovjedne strukture NATO-a*, Direktiva (Bi-Strategic Command Directive) 40-1 (Brisel: NATO, 2012.).

UN DPKO/DFS, "Integrating a gender perspective in the work of the UN military in peacekeeping operations" [„Integriranje rodne perspektive u rad vojnih i mirovnih operacija UN“] Smjernice DPKO/DFS (New York: UN DPKO/DFS, 2010.).

Whitman, Tobie i O’Neill, Jacqueline, *Attention to Gender Increases Security in Operations: Examples from the North Atlantic Treaty Organization [Posvećivanjem pažnje rodnim pitanjima povećava se sigurnost operacija: primjeri iz NATO-a]* (Vashington, DC: Institute for Inclusive Security, 2012.).

Obuka na temu roda za pripadnike vojske

NATO, *Template for Pre-deployment Gender Training: Topics and Learning Objectives [Obrazac za obuku prije angažmana na terenu: teme i ciljevi učenja]*, (Brisel: NATO, 2010.).

NATO Partnership for Peace Consortium, Radna grupa za reformu sektora sigurnosti, *Sample Gender Lessons for Teaching Gender to the Military [Primjer lekcija na temu roda za predavanje pripadnicima oružanih snaga]* (Ženeva: DCAF, 2012.), www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf.

NATO Partnership for Peace Consortium, Radna grupa za reformu sektora sigurnosti, *Best Practices in Teaching Gender to the Military [Najbolje prakse u podučavanju pripadnika oružanih snaga o rodnim pitanjima]* (Ženeva: DCAF, 2012.), www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/PfPC_SSRWG_Best_practices_teaching_military_gender.pdf.

Pepper, Analee, *Gender Training for the Security Sector: Lessons Identified and Practical Resources* [Obuka o rodnim pitanjima za sektor sigurnosti: utvrđene lekcije i praktični materijali] (Ženeva: DCAF, 2013.).

UN DPKO, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations* [Paket materijala o rodnim pitanjima za mirovne operacije] (New York: UN DPKO, 2004.).

UN DPKO, *UN Peacekeeping Core Pre-deployment Training Standards* [Ključni standardi obuke prije angažmana u mirovnim operacijama UN] (New York: UN DPKO, 2011.).

UN DPKO, *Protection of Civilians Pre-deployment Training Standards* [Standardi obuke o zaštiti civila prije angažmana u operacijama] (New York: UN DPKO, 2011.).

Nadzor nad oružanim snagama

Born, Hans i Leigh, Ian (ur.), *Priručnik o ljudskim pravima i temeljnim slobodama pripadnika oružanih snaga i uposlenika u oružanim snagama* (Varšava: OSCE/ODIHR, 2008.).

Buckland, Benjamin i McDermott, William, *Priručnik: Institucije Ombudsmana u Oružanim Snagama* (Ženeva: DCAF, 2012.).

Fusnote

1. Vidjeti DCAF, *Aneks: Međunarodni i regionalni zakoni i podzakonski akti koji se tiču reforme sektora bezbjednosti i rodni pitanja* (Ženeva: DCAF/UN-INSTRRAW, 2011.); Megan Bastick i Daniel de Torres, "Primjena rezolucijao ženama, miru i bezbjednosti u reformi sektora bezbjednosti", u Megan Bastick i Kristin Valasek (eds), *Set priručnika o rodni pitanjima i reformi sektora bezbjednosti* (Ženeva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW, 2010.). Rezolucije Vijeća sigurnosti UN o ženama, miru i sigurnosti predstavljaju seriju rezolucija, počevši od Rezolucije 1325 iz 2000. godine, koje se bave, *inter alia*, specifičnim iskustvima žena u oružanom sukobu. Bave se pitanjima kao što je obuka učesnika u vojnim mirovnim operacijama, odgovornost za seksualno iskorištavanje i zlostavljanje, sprječavanje i odgovornost za seksualno nasilje tokom sukoba i angažiranje žena u operacijama.
2. Emma Williamson, "Domestic abuse and military families: The problem of reintegration and control", *British Journal of Social Work*, Vol. 42, 2012., str. 1371.–1387.
3. Vidjeti Rezoluciju Vijeća sigurnosti UN 1325, čl. 6; Rezoluciju Vijeća sigurnosti UN 1820, čl. 7. i 8.; Rezoluciju Vijeća sigurnosti UN 1888, čl. 19. i 21.; *Direktivu NATO-a* (Bi-Strategic Command Directive) o *Integriranju Rezolucije Vijeća sigurnosti UN 1325 i rodne perspektive u zapovjednu strukturu NATO-a*. O potrebi za obukom pripadnika vojnih snaga na temu roda opširno se raspravlja i npr. u radu Cheryl Hendricks i Lauren Hutton, "Reforma sistema odbrane i rodna pitanja", u Megan Bastick i Kristin Valasek (eds), *Set priručnika o rodni pitanjima i reformi sektora bezbjednosti* (Ženeva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW, 2008.).
4. Kao primjer snažne leaderske poruke o problemima seksualnog uznemiravanja, vidjeti poruku Načelnika Australijske vojske, general pukovnika Davida Morrisona upućenu Australijskoj vojsci nakon najave o istragama civilne policije i ministarstva odbrane povodom optužbi za neprihvatljivo ponašanje pripadnika vojske od 13.06.2013. godine: www.youtube.com/watch?v=QaqpoeVgr8U&feature=em-share_video_user.
5. DPKO/DFS, *Guidelines on Integrating a Gender perspective in the work of the UN Military in Peacekeeping Operations* (New York: UN DPKO/DFS, 2010.), str. 15. U Direktivi NATO-a (Bi-Strategic Command Directive) o *Integriranju Rezolucije Vijeća sigurnosti UN 1325 i rodne perspektive u zapovjednu strukturu NATO-a* istaknuto je da izvještaji o misijama "trebaju uključivati informacije o položaju žena, dječaka i djevojčica; uticaju intervencija NATO-a na žene, muškarce, djevojčice i dječake; i statističke podatke podijeljene prema spolu" (str. 13.).
6. Istraživanje u Finskim odbrambenim snagama pokazuje da su plaće muškaraca veće za preko 15% od plaća žena koje nose isti čin. Iako navedeno istraživanje nije otkrilo nikakvu sistemsku diskriminaciju u pogledu plaća ili unapređenja, muškarci su češće bili na pozicijama gdje su imali priliku da dodatno zarade, na primjer kroz učešće u vježbama na terenu, rad vikendom ili noću. Osim toga, muškarci su češće bili na zahtjevnijim, bolje plaćenim pozicijama, za koje je potrebna izuzetna psihička i fizička izdržljivost ili specijalna obuka (npr., piloti i drugi profesionalni pripadnici avijacije). Zasnovano na privatnoj korespondenciji sa Esa Janatuinenom, Zapovjedništvo odbrambenih snaga Finske, Kadrovska služba, 31.10.2013.
7. Na primjer, Anita Schjølset, "Data on women's participation in NATO forces and operations", *International Interactions: Empirical and Theoretical Research in International Relations*, Vol. 39, br. 4, 2013., str. 577.
8. Istraživanje među borbenim vojnicima u Kanadi, koji su raspoređeni u Afganistanu pokazuje da su u nekim slučajevima muški zapovjednici dozvoljavali pripadnicima oružanih snaga da ne izvrše zadatak prema traženom standardu, jer su se "plašili da će ih smatrati seksistima ili neinkluzivnima". Istraživač navodi: "Vojnici i sposobne vojnkinje na ovakvo ponašanje gledaju kao na 'tetošenje' žena, i ono izaziva veliku ogorčenost." Zasnovano na privatnoj korespondenciji sa Victorijom Tait, Univerzitet Carleton, 30.08.2013.
9. Zasnovano na privatnoj korespondenciji sa Esa Janatuinenom, Zapovjedništvo odbrambenih snaga Finske, Kadrovska služba, 06.09.2013.
10. U priručniku *Reforma sistema odbrane i rodna pitanja*, str. 15.–16., detaljnije se govori o kodeksima ponašanja u oružanim snagama.
11. Vidjeti, na primjer, Direktivu UN o seksualnom uznemiravanju u mirovnim i drugim terenskim misijama Ujedinjenih nacija za vojne pripadnike nacionalnih kontingenata, vojne posmatračice i civilne policajce (DPKO/MD/03/00995, DPKO/CPD/DSHCPO/2003/002), koja uključuje *Smjernice za istraživanje prijava za seksualno uznemiravanje*; propis Odrambenih snaga Irske: www.military.ie/fileadmin/user_upload/images/Info_Centre/documents/DF_Info_Handbook_layout_low_res.pdf.
12. U nekim zemljama, neka djela seksualnog uznemiravanja su kriminalizirana (npr., član 264. Krivičnog zakona Kanade, "Uznemiravanje kao kriminalno djelo"). Za potrebe ovog priručnika, pojam seksualno uznemiravanje se odnosi na nekriminalna djela. Krivična djela seksualnog uznemiravanja trebaju se razmatrati na sličan način kao i seksualno zlostavljanje.
13. Različiti pristupi disciplini i vojnoj pravdi, kao i zaštiti ljudskih prava objašnjeni su u radu

- “Discipline and military justice”, u Hans Born i Ian Leigh, *Priručnik o ljudskim pravima i temeljnim slobodama pripadnika oružanih snaga i uposlenika u oružanim snagama* (Varšava: OSCE/ODIHR, 2008.).
14. Larry Abramson, “Air Force trains special lawyers for sexual assault victims”, npr.org, 03.06.2013., www.npr.org/2013/06/03/188002344/air-force-trains-special-lawyers-for-sexual-assault-victims.
 15. Ministarstvo odbrane SAD, *Instruction on Investigation of Adult Sexual Assault* (Washington, DC: US DoD, 2013.) str. 5.–7., sadrži detaljnije informacije o adekvatnoj obuci za istražitelje. Smjernice za prikupljanje dokaza o seksualnom napadu sadržane su u UNODC, *Handbook on Effective Police Responses to Violence Against Women* (New York: UNODC, 2010.), str. 55.–58.; Liz Kelly, “Promising practices addressing sexual violence”, izvještaj za sastanak ekspertne grupe, “Nasilje nad ženama: dobre prakse u borbi i eliminiranju nasilja nad ženama” (Beč: Odjel UN za unapređenje položaja žena, 2005.), str. 5. Preporuke za istraživanje slučajeva seksualnog nasilja date su u: Kim Thuy Seelinger, Helene Silverberg i Robin Mejia, “The investigation and prosecution of sexual violence”, *Sexual Violence & Accountability Project Working Paper Series* (Berkeley, CA: Univerzitet u Kaliforniji, 2011.), str. 21.–25.
 16. Mitovi o silovanju uključuju stvari kao što su: “samo određene vrste žena budu silovane” i “silovanje ostavlja očigledne povrede”. Ilustrativna lista najčešćih mitova o silovanju može se pronaći u publikaciji Svjetske zdravstvene organizacije, *Guidelines for the Medico-Legal Care of Victims of Sexual Violence* (Ženeva: WHO, 2005.), str. 11. Vidjeti i Nacionalni program za edukaciju sudija, *Judges Tell: What I Wish I Had Known Before I Presided in an Adult Victim Sexual Assault Case* (Washington, DC: NJEP, 2011.).
 17. Vidjeti, na primjer, Ministarstvo odbrane SAD, *Commander’s Checklist for Unrestricted Reports of Sexual Assault*, www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf.
 18. Koordinator odgovora na seksualne napade u Američkoj vojsci (SARC) prolaze specijalnu obuku, koja uključuje obuku o tome kako biti žrtvin advokat. Neki od njih su aktivni pripadnici vojske, a mnogi su i civili, rezervisti ili pripadnici Nacionalne garde. SARC pružaju usluge i obuku pripadnicima oružanih snaga, civilnom osoblju Ministarstva odbrane, porodicama i ugovaračima koji rade za vojsku. Oni su “adresa” na koju se pojedinci mogu obratiti u vezi sa pitanjima seksualnog uznemiravanja, uključujući žrtve, zapovjednike, nadređene i ostale pripadnike vojske. SARC također razvijaju saradnju sa ostalim vojnim službama koje prve reaguju na seksualno zlostavljanje, kao i civilnim agencijama.
 19. Primjeri kodeksa ponašanja u vezi sa seksualnim iskorištavanjem i zlostavljanjem uključuju Standarde ponašanja NATO-a iz Direktive NATO-a (Bi-Strategic Command Directive) *Integriranje Rezolucije Vijeća sigurnosti UN 1325 i rodne perspektiv u zapovjednu strukturu NATO-a*, Aneks B; MONUC “Kodeks ponašanja u vezi sa seksualnim iskorištavanjem i zlostavljanjem”; “Kodeks ponašanja Oružanih snaga Norveške”, kojim se zabranjuje kupovina seksualnih usluga i ostali odnosi kojima se može oslabiti povjerenje u nepristranost snaga; i “Kodeks ponašanja Švedskih oružanih snaga za osoblje u međunarodnim misijama”.
 20. “Memorandum on Domestic Violence of the Deputy Secretary of Defense, 2001”, Radna grupa Ministarstva odbrane za nasilje u porodici, *Third Year Report 2003*. (Washington, DC: Ministarstvo odbrane SAD, 2003.), str. 62.– 63.
 21. UNIFEM, *Case Studies of Gender Sensitive Police Reform in Rwanda and Timor Leste* (New York: UNIFEM, 2009.), str. 11.
 22. Detaljna rasprava o pitanjima nadležnosti za krivična i druga djela seksualnog zlostavljanja i iskorištavanja koja počine pripadnici oružanih snaga tokom misija prelazi okvire ove smjernice. Međutim, vidjeti Zeidov izvještaj, “A comprehensive strategy to eliminate future sexual exploitation and abuse in United Nations peacekeeping operations”, Generalna skupština Ujedinjenih nacija, A/59/710, 2005.; Melanie O’Brien, “National and international criminal jurisdiction over United Nations peacekeeping personnel for gender-based crimes against women”, doktorska teza, Univerzitet u Nottinghamu, 2010. *Smjernice UN za preliminarne istrage – istraživanje optužbi za teže oblike nedoličnog ponašanja vojnih pripadnika nacionalnih kontingenata, vojnih posmatrača i civilnih policajaca koji služe u terenskim misijama Ujedinjenih nacija* (DPKO/MD/03/00993) predstavljaju izvor podataka za istražne postupke u vezi sa seksualnim iskorištavanjem i zlostavljanjem u okviru misija, ali ne pružaju detaljne smjernice za osjetljivo postupanje sa žrtvama, niti informacije o zaštiti i pomoći žrtvama. Opća diskusija o nadležnosti sistema vojne pravde, u okviru OSCE-a, sadržana je u dijelu “Discipline and military justice” (“Disciplina i vojna pravda”), u Hans Born i Ian Leigh, *Priručnik o ljudskim pravima i temeljnim slobodama pripadnika oružanih snaga i uposlenika u oružanim snagama* (Varšava: OSCE/ODIHR, 2008.).

Evaluacija

DCAF, OSCE/ODIHR i OSCE bi bili zahvalni ako biste mogli da nam posaljete svoje komentare o ovoj publikaciji – kako ste je upotrijebili i šta ste smatrali korisnim.

Veoma nas zanimaju vaši odgovori na sljedeća pitanja ili neka od njih.

1. Sa kojom vrstom publike ili u kojoj vrsti institucije ste koristili ovu publikaciju?
 - oružane snage
 - policija
 - institucije sektora pravde
 - zatvorima
 - grupe civilnog društva /NVO/ženske grupe
 - parlamentarci
 - institucije ombudsmana ili državne institucije za ljudska prava
 - drugo (molimo navedite)
2. Kako ste je koristili? Na primjer u:
 - a. procjeni potreba
 - b. istraživanju
 - c. izradi novih propisa
 - d. organiziranju radionice ili seminara
 - e. obuci
 - f. praćenju i evaluaciji
3. Da li su vam neki dijelovi publikacije bili nejasni?
4. Ima li pitanja koja smatrate važnim, a koja nisu obuhvaćena ovom publikacijom?
5. Da li je bilo pitanja koja, po vašem mišljenju, ne bi trebala biti obuhvaćena u ovoj publikaciji?
6. Kakav je uticaj imalo korištenje ove publikacije na vaš posao/organizaciju?
7. Kakve promjene biste preporučili da se urade u ovoj publikaciji?
8. Kakve dodatne izvore informacija biste preporučili u vezi sa ovim temama?

Molimo pošaljite svoje komentare putem e-maila na gender@dcaf.ch ili poštom na sljedeću adresu:

Gender and Security Programme
Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF)
PO Box 1360
CH-1211 Ženeva
Switzerland

