

Guvernanța sectorului de securitate, reforma sectorului de securitate și dimensiunea de gen

Henri Myrttinen



Despre autor

Henri Myrtilinen este un asociat principal al firmei de consultanță GAIC, cu sediul în Berlin. Are peste 15 ani de experiență în abordarea problemelor de gen, pace și securitate, concentrându-se în mod special asupra statelor afectate de conflicte armate. A activat în calitate de cercetător, specialist în implementarea programelor, activist și formator, abordând varii aspecte de gen, printre care se numără și formele masculinității și diversele orientări sexuale, publicând în mod extensiv și numeroase materiale la subiectul problemelor de gen. Este deținătorul unei diplome de doctorat de la Universitatea din KwaZulu-Natal, Africa de Sud, unde și-a susținut disertația privind formele de masculinitate și problema violenței în Timorul de Est.

Editor

Megan Bastick, DCAF

Mulțumiri

DCAF, OSCE/ODIHR și UN Women își exprimă recunoștința față de numeroasele persoane care au contribuit la acest proiect. Acestea includ participanții care s-au implicat la atelierul de revizuire din decembrie 2018 la Geneva, precum și persoanele care au revizuit și au contribuit la elaborarea acestui Instrument: Gabriella Elroy (FBA); Charbel Maydaa (MOSAIC MENA); Brad Orchard (UN Women) și personalul misiunii UN din Madagascar și Somalia; Graziella Pavone (OSCE/ODIHR); Jennifer Salahub și Ana Glenda Tager; și Ann Blomberg, Fairlie Chappuis, Dorte Hvidemose, Anna-Lena Schluchter, Lorraine Serrano și Callum Watson (DCAF). Le mulțumim, de asemenea, și lui Aiko Holvikivi, Diana López, Sanne Tielemans și Kristin Valasek pentru comentariile lor valoroase.

DCAF recunoaște sprijinul Elveției, Suediei și Departamentului Marii Britanii pentru Dezvoltare Internațională în crearea acestui Set de instrumente. DCAF mulțumește organizației Conciliation Resources pentru permisiunea de a utiliza o ilustrație din Setul lor de instrumente pentru analiza dimensiunii de gen și a conflictelor.

Publicat în Elveția, de către Centrul de la Geneva pentru Guvernarea Sectorului de Securitate (DCAF).

DCAF Geneva
PO Box 1360
CH-1211 Geneva 1
Elveția

Design: Alice Lake Hammond
Poza de pe copertă: © A ÎNSERA

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

Se încurajează utilizarea, traducerea și distribuirea acestei publicații. Cu toate acestea, vă rugăm să indicați sursa și să citați materialele fără a modifica conținutul.

A se cita ca: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019), „Guvernanța sectorului de securitate, Reforma sectorului de securitate și genul”, în Setul de instrumente privind aspectele de gen și securitatea. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.

ISBN 92-9222-471-9

Acest Set de instrumente a fost publicat cu sprijinul Biroului OSCE pentru Instituții Democratice și Drepturile Omului (OSCE/ODIHR). Conținutul său nu reflectă în mod necesar politica și poziția OSCE/ODIHR.

DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, Un Set de instrumente privind aspectele de gen și securitatea

Acest Instrument face parte din *Setul de instrumente privind aspectele de gen și securitatea* DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, care cuprinde nouă Instrumente și o serie de sinteze de politici.

Instrumente

1. [Guvernanța sectorului de securitate, reforma sectorului de securitate și dimensiunea de gen](#)
2. [Activitatea polițienească și dimensiunea de gen](#)
3. [Sistemul de apărare și dimensiunea de gen](#)
4. [Justiția și dimensiunea de gen](#)
5. [Locurile de privare de libertate și dimensiunea de gen](#)
6. [Gestionarea frontierelor și dimensiunea de gen](#)
7. [Controlul parlamentar asupra sectorului de securitate și dimensiunea de gen](#)
8. [Serviciul de informații și dimensiunea de gen](#)
9. [Integrarea dimensiunii de gen în conceperea și monitorizarea proiectelor pentru sectorul de securitate și justiție](#)

Sinteza de politici

[Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă, sectorul de securitate și egalitatea de gen](#)

[Agenda „Femeile, pacea și securitatea” prin prisma guvernării sectorului de securitate](#)

[Dimensiunea de gen în prevenirea extremismului violent și combaterea terorismului](#)

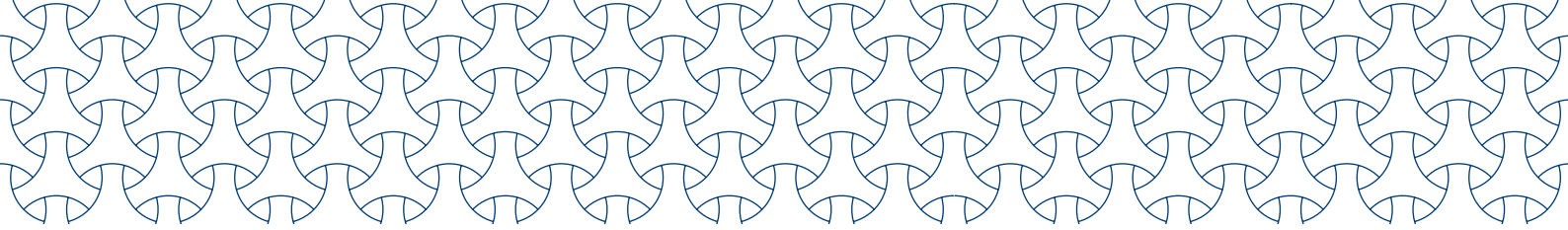
[Dimensiunea de gen în reglementarea sectorului securității private](#)

Mai mult decât atât, un compendiu de legi și instrumente internaționale și regionale legat de egalitatea de gen și sectorul securității și justiției este disponibil online.

Setul de instrumente privind aspectele de gen și securitatea se bazează pe Setul de instrumente cu privire la perspectiva de gen în reforma sectorului de securitate DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, care a fost publicat pentru prima dată în 2008. Următoarele Instrumente cu privire la perspectiva de gen în reforma sectorului de securitate pot fi utilizate în paralel cu acest Set de instrumente.

10. [Rolul genului în elaborarea politicilor de securitate națională](#)
11. [Rolul genului în supravegherea sectorului de securitate de către societatea civilă](#)
12. [Dimensiunea de gen în examinarea, monitorizarea și evaluarea reformei sectorului de securitate](#)
13. [Formarea personalului din sectorul securității în materie de gen](#)

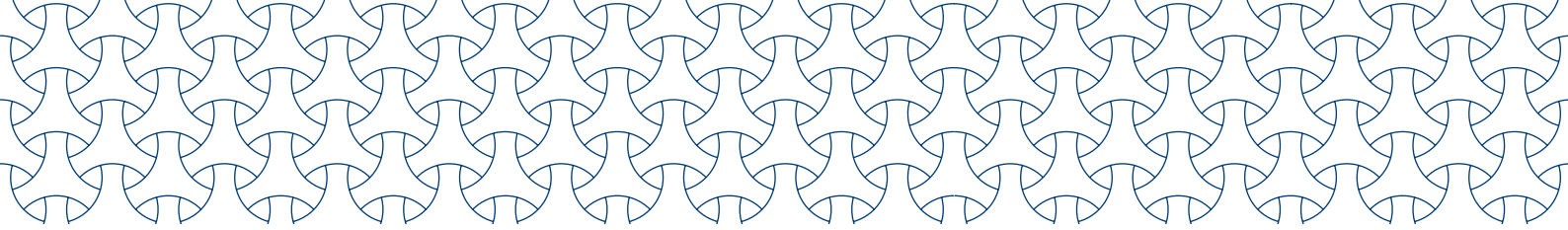




CUPRINS

1. Prezentare generală	1
1.1 Informații generale	1
1.2 Publicul țintă al acestui Instrument	2
1.3 Structura acestui Instrument	2
2. De ce contează egalitatea de gen în sectorul securității și justiției, în guvernanța sectorului de securitate și în reforma sectorului de securitate?	5
2.1 De ce genul contează în cadrul GSS și RSS	5
2.2 Noțiuni-cheie	6
2.3 Cadrul legislativ național, regional și internațional privind egalitatea de gen, GSS și RSS	18
3. Care sunt caracteristicile instituțiilor din sectorul de securitate și justiție ce promovează egalitatea de gen și integrează perspectiva de gen?	23
3.1 Promovarea Egalității de gen în cadrul instituțiilor din sectorul de securitate și justiție	24
3.2 Promovarea Egalității de gen în societate de către instituțiile din sectorul de securitate și justiție	25
3.3 Înțelegerea și abordarea Securității și Justiției din perspectiva de gen	25
4. Cum putem promova egalitatea de gen și integra o perspectivă de gen în procesele GSS și RSS	29
4.1 Definirea necesităților de securitate într-o manieră incluzivă, sensibilă la dimensiunea de gen	29
4.2 Cadrul de politici care ar integra egalitatea de gen în guvernanța sectorului de justiție și securitate	32
4.3 Instruirea în materie de gen pentru furnizorii de securitate și justiție	33
4.4 Angajarea persoanelor specializate în dimensiunea de gen	36
4.5 Contestarea culturilor instituționale masculine pentru a crește participarea femeilor și diversitatea generală	38
5. Gestionarea rezistenței față de egalitatea de gen	43
5.1 Argumente comune și posibile răspunsuri	44
5.2 Strategii generale	45
6. Întrebări orientative pentru autoevaluarea instituțională	47
7. Resurse suplimentare	51



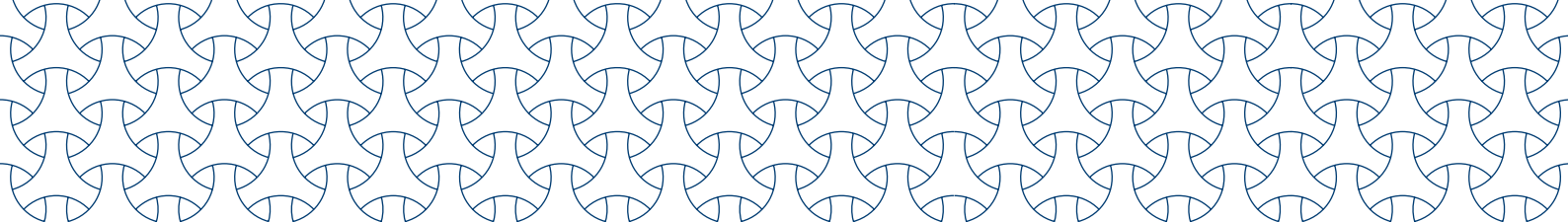


ACRONIME

CEDAW	Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei
RDC	Republica Democratică Congo
VBG	Violență în bazată de gen
LGBTI	Lesbiană, homosexual, bisexual(ă), transgen și intersexual(ă)
PNA	Plan național de acțiuni
ONG	Organizație neguvernamentală
PSNI	Serviciul de poliție din Irlanda de Nord
RUC	Royal Ulster Constabulary (Poliției din Irlanda de Nord)
ODD	Obiective de dezvoltare durabilă
ESA	Exploatare sexuală și abuz
GSS	Guvernanța sectorului de securitate
RSS	Reforma sectorului de securitate
ONU	Organizația Națiunilor Unite
FPS	Femeile, Pacea și Securitatea

Imagine: Femeile care participă
în Programul UN Women "Femei
abilitate, comunități pașnice" în
Indonezia. © UN Women / Iwan
Kurniawan





1. Prezentare generală

1.1 Informații generale

A trecut mai mult de un deceniu de la publicarea *Setului de instrumente cu privire la perspectiva de gen în reforma sectorului de securitate*, DCAF, OSCE/ODIHR și UN-INSTRAW. De atunci, la nivel mondial, au fost formate într-o anumită măsură zeci de mii de cadre specializate în securitate și justiție privind egalitatea de gen. Zeci de țări din întreaga lume au adoptat planuri naționale de acțiune privind femeile, pacea și securitatea (PNA), precum și noi legislații naționale importante și standarde internaționale, cu scopul de a combate inegalitățile de gen și discriminarea. Adoptarea și implementarea globală a obiectivelor de dezvoltare durabilă (ODD) evidențiază, de asemenea, necesitatea unei bune guvernante a sectorului de securitate (GSS) și rolul central al actorilor din domeniul justiției și securității în promovarea egalității de gen.

În ultimul deceniu, s-a produs o creștere semnificativă a nivelului de conștientizare și atenție asupra problemelor de gen și rolului femeilor în sectorul securității și justiției. La nivel mondial, s-a îmbunătățit echilibrul de gen al multor instituții din sectorul justiției și securității în special în țările non-nordice.¹ Femeile au preluat funcții mai înalte, iar mecanismele de supraveghere externă și internă au fost consolidate pentru a combate discriminarea în bază de gen, hărțuirea, exploatarea și abuzul. Datorită acestor măsuri, instituțiile din sectorul securității au devenit mai incluzive și mai reprezentative, precum și mai capabile să își îndeplinească sarcina de promovare a egalității de gen, care le este atribuită.

Cu toate acestea, după cum atestă o serie de studii analitice globale petrecute în întreaga lume, încă mai există provocări majore în obținerea egalității de gen și depășirea discriminării de gen, atât în sectorul securității și justiției, cât și în societatea mai largă. Măsurile de încurajare a accesului și participării implicării femeilor la serviciile de justiție și securitate rămân a fi adesea simbolice, nereușind să producă schimbări reale. Mai mult decât atât, în multe părți ale lumii, are loc reducerea spațiului politic menit să promoveze incluziunea, egalitatea și drepturile omului, din cauza atenției sporite la problemele de securitate, asociate cu necesitatea combaterii extremismului violent, și a rezistenței puternice la schimbările sociale progresive care vizează sprijinirea femeilor, apărarea drepturilor acestora și promovarea egalității de gen.

Acest nou *Set de instrumente privind aspectele de gen și securitatea* al DCAF, OSCE/ODIHR și UN Women sintetizează lecțiile-cheie ale deceniului trecut privind promovarea egalității de gen în domeniul securității și justiției. Scopul acestui Set de instrumente este de a împărtăși noile bune practici, reflectând, în același timp, asupra modului în care acestea au evoluat. Acest Set de instrumente este conceput pentru a ajuta instituțiile din sectorul securității și al justiției să integreze o perspectivă de gen: sectorul trebuie să treacă dincolo de simplul scop de a crește numărul de femei și să devină mai conștient și mai receptiv la diferite nevoi ale întregii populații din perspectiva aspectelor de gen. În acest fel, nevoile adesea neglijate de securitate și justiție ale femeilor și fetelor trebuie să devină o prioritate de bază.

Imagine: Ceremonia pentru
forța marină, armată și aeriană
mexicană, 30 iulie 2015.
© Președenția Republicii
Mexicana / Secretaria de Marina

Sperăm că *Setul de instrumente privind aspectele de gen și securitatea* va fi utilizat de diferite categorii de public în variate moduri. El poate fi, de exemplu, o resursă de practici bune și lecții învățate pentru a fundamenta noile politici, programe, strategii și proceduri; o sursă de idei pentru monitorizare și supraveghere; și o referință pentru argumente și dovezi care să susțină procesul de formare și eforturile de advocacy.

1.2 Publicul țintă al acestui Instrument

Acest Instrument este destinat în special utilizării de către decidenții în materie de politică și specialiștii care lucrează cu sau în cadrul instituțiilor din sectorul securității și justiției, pentru a crește egalitatea de gen - fie că este vorba de egalitate din cadrul instituțiilor în sine, fie de cea realizată prin activitatea instituțiilor din cadrul societății. Unii utilizatori ar putea aborda aceste probleme prin implementarea angajamentelor privind femeile, pacea și securitatea (FPS) (a se vedea caseta 1) sau în raport cu un proces de reformă a sectorului de securitate (RSS). Instrumentul își propune, de asemenea, să fie util pentru furnizorii de justiție și securitate, persoanele implicate în supraveghere și gestionare, organizațiile societății civile, mass-media și cercetătorii din mediul academic.

Caseta 1: Agenda „Femeile, pacea și securitatea”

În anul 2000, a fost adoptată Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate ONU, care s-a dovedit a fi inovatoare. Acest document a recunoscut că femeile și bărbații au experiențe diferite în cadrul unui conflict, nevoi diferite care survin după un conflict, perspective diferite asupra cauzelor și rezultatelor unui conflict, precum și contribuții diferite la procesul de consolidare a păcii. Ulterior, Consiliul de Securitate al ONU a adoptat, la momentul redactării, alte nouă rezoluții privind femeile și conflictele, care formează împreună Agenda FPS. Scopurile Agendei FPS sunt:

- promovarea egalității de gen și consolidarea participării femeilor la luarea deciziilor în toate aspectele legate de prevenirea conflictelor, precum și de procesele și operațiunile de pace și consolidarea păcii
- îmbunătățirea protecției femeilor în medii afectate de conflicte și oprirea violenței sexuale produse de conflicte și a impunității pentru aceste infracțiuni
- asigurarea faptului că angajamentul internațional în mediile afectate de conflicte răspunde la nevoile specifice femeilor și îmbunătățește protecția drepturilor femeilor.

Agenda FPS evidențiază participarea femeilor în RSS și accesul femeilor la justiție. A se vedea Sinteza de politici privind Agenda „Femeile, Pacea și Securitatea” prin prisma guvernării sectorului de securitate pentru discuții ulterioare.

1.3 Structura acestui Instrument

În **secțiunea 2** se descrie importanța dimensiunii de gen în contextul proceselor GSS și RSS, dar și se prezintă beneficiile integrării unei dimensiuni de gen. De asemenea, se explică și conceptele-cheie care sunt utilizate în Setul de instrumente: gen, intersecționalitate, masculinități, feminități, LGBTI, egalitatea de gen și perspectiva de gen, precum și GSS și RSS. Se oferă o imagine de ansamblu asupra unora dintre obligațiile legale relevante la nivel internațional, regional și național în ceea ce privește genul și procesele GSS și RSS.

În secțiunea 3 este prezentată o viziune a ceea ce înseamnă integrarea unei perspective de gen și promovarea egalității de gen pentru furnizorii de securitate și justiție, pentru gestionarea și supravegherea sectorului și a serviciilor de justiție, precum și pentru procesele GSS și RSS.

În secțiunea 4 sunt prezentate mai multe modalități diferite de integrare a perspectivei de gen în procesele GSS și RSS și de promovare a egalității de gen de către sectorul securității și justiției. Se concentrează asupra:

- definirii necesităților de securitate într-o manieră incluzivă, receptivă la problemele de gen
- adoptării cadrelor de politici în vederea integrării egalității de gen în guvernanța sectorului de justiție și securitate
- instruirii în domeniul egalității de gen pentru furnizorii de securitate și justiție
- colaborării cu cadrele specializate în domeniul egalității de gen
- schimbării culturilor instituționale masculine cu scopul de a spori participarea femeilor și diversitatea.

În secțiunea 5 sunt oferite sfaturi cu privire la modul de depășire a rezistenței față de activitățile de promovare a egalității de gen în sectorul securității și justiției.

În secțiunea 6 sunt sugerate elemente ale unei liste de verificare instituțională pe bază de autoevaluare privind integrarea perspectivei de gen.

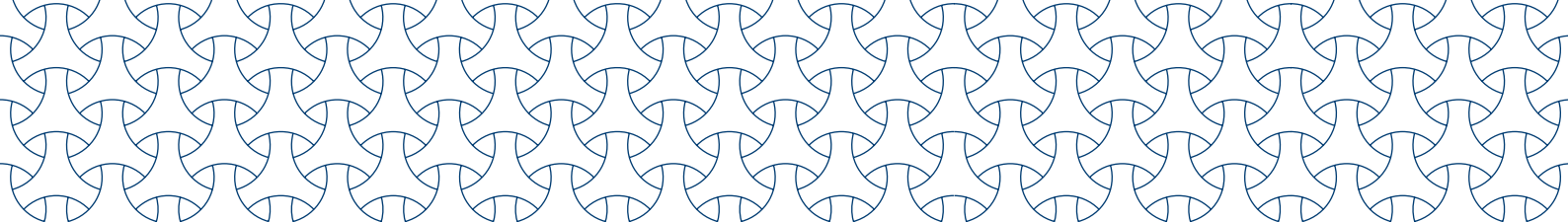
Secțiunea 7 conține o listă cu alte resurse utile pentru sprijinirea activității în domeniul egalității de gen în sectorul securității și justiției, dar și ca parte a procesului de GSS și RSS.

Celelalte instrumente și sinteze de politici din acest Set de instrumente se concentrează asupra problemelor specifice și furnizorilor de securitate și justiție, cu o atenție deosebită asupra conceptului egalității de gen și modului de realizare a acestuia în anumite sectoare (a se vedea pagina i). Se intenționează ca acest Set de instrumente să fie utilizat în ansamblu, astfel încât cititorii să se poată deplasa între Instrumente și Sinteze de politici, pentru a găsi mai multe detalii despre aspectele care îi interesează.

¹ De exemplu, proiectul „Femei în serviciul public”, Procentajul de femei încadrate în funcții de serviciu public la nivel mondial, indicator al pozițiilor: numărul de femei polițiste la nivel național, <http://data.50x50movement.org/data/view/591df8e54b89251100145ec3> (accesat în 6 septembrie 2019).

² De exemplu, UN Women (2015), „Preventing conflict, transforming justice, securing the peace – A global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325” [Prevenirea conflictelor, transformarea justiției, asigurarea păcii - Un studiu global privind implementarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite], New York: UN Women; Institutul pentru Femei, Pace și Securitate din Georgetown, Institutul Național de Cercetare pentru Pace din Oslo (2017), „Women, Peace and Security Index 2017/18: Tracking sustainable peace through inclusion, justice, and security for women” [Femei, pace și securitate, indicele 2017/18: Urmărirea păcii durabile prin incluziune, dreptate și securitate pentru femei], Washington, DC: GIWPS și PRIO; Marta Ghittoni, Léa Lehoucq and Callum Watson (2018), „Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline study” [Inițiativa Elsie pentru femeile în operațiuni de pace: studiu de bază], Geneva: DCAF; UN Women (2018), *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development* [Transformarea promisiunilor în acțiune: egalitatea de gen în Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă]. New York: UN Women; UN Women, IDLO, World Bank și Task Force on Justice (2019), *„Justiție pentru femei”*, UN Women, IDLO, World Bank și Task Force on Justice.





2. De ce contează egalitatea de gen în sectorul securității și justiției, în guvernarea sectorului de securitate și în reforma sectorului de securitate?

Asigurarea securității și accesului egal la justiție, inclusiv grupurilor defavorizate sau marginalizate istoric, se află la baza datoriei sectorului de securitate și justiție de protejare a oamenilor și a statului într-un cadru de bună guvernare. Genul este unul dintre cei mai importanți factori care definesc inegalitatea în societate. Acesta plasează oamenii în diferite poziții de putere, risc, securitate și nesiguranță, cu posibilități diferite de acces la serviciile furnizorilor de securitate și justiție.

Conform setului de Instrumente cu privire la perspectiva de gen în reforma sectorului de securitate din 2008, integrarea unei perspective de gen în RSS crește responsabilitatea la nivel local, îmbunătățește furnizarea securității și justiției, dar și îmbunătățește supravegherea și responsabilitatea sectorului securității. Aceste subiecte sunt explorate în continuare în acest Instrument, precum și în celelalte instrumente din Setul dat. Pe lângă beneficii, integrarea unei perspective de gen și promovarea egalității de gen sunt obligații care fac parte din îndeplinirea angajamentelor naționale și internaționale de a furniza servicii de justiție și securitate într-un mod nediscriminatoriu.

2.1 De ce genul contează în cadrul GSS și RSS

O bună GSS presupune asigurarea securității pentru toți în mod egal, în timp ce RSS are scopul de a ajuta sectorul justiției și securității să înțeleagă diversele nevoi ale oamenilor și să le îndeplinească drept parte a asigurării, gestionării și supravegherii securității. Furnizorii de justiție și securitate trebuie să înțeleagă rolul genului, pentru a-și putea îndeplini atribuțiile într-un mod nediscriminatoriu. Integrarea unei perspective de gen în gestionarea și supravegherea securității și justiției face aspectele de gen ale asigurării securității vizibile. Acest lucru este necesar pentru ca finanțarea, bugetarea, logistica, resursele umane, cadrele juridice și politice, luarea deciziilor operaționale și celelalte aspecte de gestionare, care susțin furnizarea justiției și securității, să se străduie să promoveze egalitatea de gen în mod activ. Noțiunile de gen și egalitate de gen, precum și GSS și RSS, sunt explicate în următoarele subsecțiuni.

Dimensiunea de gen este un factor-cheie determinant al riscurilor de securitate cu care se confruntă femeile, bărbații și persoanele cu diferite identități de gen, precum și măsura în care aceștia pot accesa servicii de securitate și justiție. Integrarea unei perspective de gen în asigurarea securității și justiției înseamnă:

- o înțelegere mai bună a diferitor nevoi de justiție și securitate ale diverselor grupuri;
- oferire a unor răspunsuri mai bune, mai nuanțate și mai eficiente la aceste nevoi; și
- beneficiere de servicii de justiție și securitate mai diverse și mai reprezentative, în cadrul cărora oamenii sunt dispuși și capabili să înțeleagă și să satisfacă aceste nevoi.

Imagine: Un membru al Poliției comunitare din Iordania vorbește cu o femeie din Siria în Tabăra de refugiați Zaatar, Iordania de Nord, după ce a primit pregătire în tehnici de poliție comunitară.
© Russell Watkins / DFID

Conștientizarea nevoilor de securitate în ceea ce privește dimensiunea de gen servește și la îmbunătățirea relațiilor dintre furnizorii de justiție și securitate și comunitățile pe care aceștia le deservește. Interacțiunea cu grupurile neglijate anterior, sau cu cei cu care relația obișnuia să fie ostilă, poate îmbunătăți legitimitatea și acceptarea mai largă a unei instituții și a activității acesteia. Mai mult decât atât, lucrul cu o serie de organizații ale societății civile, inclusiv organizații de femei, precum și organizații LGBTI, permite furnizorilor de securitate și justiție să aibă o înțelegere mai holistică a oricărei situații din perspectiva securității, dar și să înțeleagă mai bine diversele nevoi de securitate și metodele prin care acestea pot fi satisfăcute.

2.2 Noțiuni-cheie

Analizând genul și egalitatea de gen în raport cu securitatea și justiția, este util să înțelegem clar noțiunile-cheie. În timp ce diferite organizații și instituții adoptă un limbaj variat, majoritatea folosesc o formă sau alta a următoarelor definiții, care sunt extrase din politicile și documentele ONU.

Genul - roluri și relații

Genul se referă la rolurile, comportamentele, activitățile, însușirile și normele pe care o anumită societate le consideră adecvate pentru bărbați și femei la un moment dat. Aceste însușiri, oportunități și relații sunt *construite social* și învățate prin intermediul proceselor de socializare. Ele sunt specifice contextului și timpului în care sunt cuprinse și pot fi schimbate. Genul face parte dintr-un context socio-cultural mai larg, la fel ca și alte criterii importante pentru analiza socio-culturală, cum ar fi clasa, rasa, dizabilitatea, nivelul de sărăcie, grupul etnic, orientarea sexuală, vârsta și așa mai departe - care, în unele cazuri, pot avea o importanță mai mare decât genul (a se vedea caseta 2 privind intersecționalitatea). Genul, care este un concept social și cultural, este adesea explicat în contrast cu sexul, care se referă la caracteristici biologice și biochimice, cum ar fi cromozomii, compoziția hormonală, organele de reproducere și alte diferențe biologice.

Pe lângă însușirile și oportunitățile sociale asociate cu felul de a fi al bărbaților, femeilor sau altor identități de gen, genul mai afectează și relațiile și dinamica puterii *dintre* oameni. În majoritatea societăților, există diferențe și inegalități între femei și bărbați în ceea ce privește responsabilitățile atribuite, activitățile întreprinse, accesul și controlul resurselor și oportunitățile de luare a deciziilor. În societățile patriarhale, puterea politică, economică și socială revine bărbaților, iar însușirile asociate cu masculinitatea sunt apreciate mai mult decât cele asociate cu femeile. Femeile și fetele se află, de obicei, în poziții mai puțin puternice în comparație cu bărbații și băieții și se confruntă adesea cu numeroase forme de discriminare structurală din punct de vedere economic, politic, social și în ceea ce privește drepturile lor legale. Chiar dacă bărbații și băieții pot fi și ei victime ale acestor circumstanțe, femeile și fetele sunt expuse mai des controlului comportamental din partea bărbaților, hărțuirii sexuale în sferele publice, acasă și la locul de muncă, violenței în familie și din partea partenerilor intimi, precum și diferitor altor forme de violență sexuală. În același timp, aderența strictă la binarul de gen bărbat/femeie, precum și la primatul heterosexualității, îi plasează pe cei cu diverse orientări sexuale și identități de gen în situații ambigue din punct de vedere social, uneori ilegale, și adesea periculoase. Astfel, normele de gen creează inegalități, care la rândul lor modelează și informează *relațiile de putere inegale* dintre oameni, de cele mai multe ori punând în pericol femeile și fetele cu mai puțină putere și valoare societală asumată decât bărbații și băieții, precum și persoanele care se identifică în afara binarului de gen.

* Pentru mai multe informații privind subiectele violenței sexuale față de bărbați și băieți, a se vedea sursa DCAF din 2014 [Prevenirea și răspunsul la violența sexuală și domestică împotriva bărbaților: o notă de orientare pentru instituțiile din sectorul de securitate](#).

Caseta 2: Intersecționalitate

„Intersecționalitatea” este un termen care intră din ce în ce mai mult în terminologia din domeniul politicilor de gen și programării. Conceptul a fost introdus de Kimberlé Crenshaw, însemnând „un mod de încadrare a diferitor interacțiuni dintre rasă și gen în contextul violenței împotriva femeilor de culoare”. De atunci, termenul a fost folosit mai mult ca un mijloc de definire a modului în care așteptările legate de gen interacționează cu alți indicatori sociali, cum ar fi contextul etno-religios, vârsta, clasa socială, orientarea sexuală, starea civilă, rasa, etnia și dizabilitatea, plasarea oamenilor în diferite poziții de putere și privilegiu, discriminarea și excluderea.

Aceste diferențe de putere sunt adesea de o importanță primordială în asigurarea justiției și securității: femeile sărace din mediul urban și cele sărace din mediul rural se confruntă cu bariere mai mari în accesarea justiției; bărbaii tineri, marginalizați din punct de vedere socio-economic, care mai sunt și minorități etno-religioase, se pot confrunta cu un control mai mare din partea poliției; persoanele cu dizabilități se confruntă adesea cu bariere suplimentare pe lângă constrângerile pe bază de sex, vârstă sau clasă. Diferențele intersecționale de putere pot fi, de asemenea, un subiect de preocupare în cadrul instituțiilor din sectorul justiției și securității dacă, de exemplu, opiniile bărbaiilor în vârstă sunt privilegiate în mod sistematic față de cele ale femeilor la fel de competente, dar mai tinere, sau dacă membrii unei anumite clase, caste sau comunități etno-religioase mai sunt și dezavantajați pe lângă faptul că se confruntă cu obstacole cauzate de gen și vârstă.

Sursa: Kimberlé Crenshaw (1991), “Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color” [Cartografierea marginilor: intersecționalitate, politici identitare și violența împotriva femeilor de culoare], Stanford Law Review, 43, pp. 1241–1299.

Felul în care femeile și bărbaii fac față, poate chiar rezistă, așteptărilor de gen în viața lor de zi cu zi este adesea reprezentat prin termenii de *feminități* și *masculinități*: adică diferitele moduri de a fi și de a acționa, precum și rolurile, valorile și așteptările asociate cu tot ce înseamnă să fii și să devii femeie sau bărbat într-o anumită societate, la un moment dat. Noțiunile de feminități și masculinități tind să fie definite în relație, adesea chiar în opoziție una față de cealaltă: ceea ce este văzut ca fiind feminin este definit în raport cu ceea ce este considerat masculin, și invers. În multe culturi se așteaptă ca femeile să fie umile și supuse controlului bărbaiilor, să își asume sarcinile casnice și de îngrijire, lăsând bărbaiilor rolurile publice, politice și de întreținere. Bărbaii din multe culturi se confruntă cu o presiune socială puternică de a respecta rolurile de gen care sunt, printre altele, impregnate de noțiuni de dominanță, control emoțional, asumare de riscuri, duritate fizică și dorință heterosexuală evidentă, precum și de noțiunile asociate cu rolurile de protectori, întreținători și decidenți unici. Încercarea de a respecta așteptările rigide de gen poate provoca suferință atât persoanelor în sine, cât și celorlalți, iar încălcarea acestor norme poate duce, de asemenea, la cenzură, fie în formă verbală, emoțională sau chiar fizică și letală. În timp ce feminitățile sunt adesea asociate cu persoanele care sunt femei din punct de vedere biologic, iar masculinitățile - cu persoanele care sunt bărbai din punct de vedere biologic, ele nu sunt, de fapt, determinate biologic, ci mai degrabă construite social. De exemplu, ar putea fi de așteptat ca femeile care activează într-un spațiu dominat de bărbai, cum ar fi forțele armate, să adopte un comportament asociat cu masculinitățile militarizate, iar bărbaii care fac o muncă considerată în societate ca fiind o așa-numită „muncă a femeilor” să fie percepuți ca efeminați.

Presupuneri cu privire la modul în care anumite genuri „sunt - sau ar trebui să fie” pot duce la *prejudecăți de gen*. Această noțiune se referă la gânduri și/sau acțiuni prejudiciate, întemeiate pe presupuneri de inegalitate sau stereotipuri de gen, fapt care duce la avantajarea sau dezavantajarea anumitor indivizi sau grupuri de indivizi pe bază de genul lor. Prejudecățile de gen interacționează și cu alte forme de prejudecăți. În ceea ce privește asigurarea securității și justiției, acest lucru poate însemna, de exemplu, dezvoltarea unor convingeri precum că femeile sunt, în general, nepotrivite pentru serviciul militar sau că bărbații dintr-o anumită clasă socială sau grup etnic sunt predispuși la criminalitate sau extremism. Acest lucru mai poate însemna și faptul că hotărârile judecătorești în cazurile de tutela copilului după divorț se bazează pe presupunerile despre rolurile mamei și tatălui, și nu pe analiza dinamicii relațiilor într-o anumită familie; sau că vina se mută asupra victimei atunci când e vorba de cazuri de violență în bază de gen (VBG). *Prejudecățile de gen funcționează la diferite niveluri și sunt adesea dificil de identificat, mai ales dacă sunt implicite, adică atât de profund înrădăcinate, încât au devenit prejudecăți inconștiente și/sau încorporate în structuri și proceduri.

Din cauza rolurilor de gen atribuite acestora, femeile și fetele sunt adesea considerate, în perioade de conflict și de consolidare a păcii, ca fiind în mod înăscut mai pașnice decât bărbații și în mod natural mai vulnerabile la violență, în special la violența sexuală produsă de conflict. Chiar dacă este esențial să recunoaștem vulnerabilitatea femeilor în fața violenței, precum și rolurile lor în calitate de militante pentru pace, este, de asemenea, important să recunoaștem și spectrul mult mai larg al puterii de acțiune feminină, inclusiv în ceea ce privește rolurile de susținătoare și autoare a violenței. Femeile sunt implicate direct și indirect în forțele de securitate ale statului, în grupurile insurgente, în milițiile de autoapărare și în alte contexte similare. În același fel, este esențial să depășim stereotipurile cu privire la bărbați și băieți ca fiind unicii făptași violenți și să recunoaștem vulnerabilitățile masculine.

Fundamentarea răspunsurilor pe stereotipuri de gen, și nu pe o *analiză de gen* realistă, pot duce la alte răspunsuri distorsionate, care nu își ating obiectivele și consolidează în continuare inegalitățile. Următoarele trei exemple scurte ilustrează acest lucru. Din cauza stereotipurilor, conform cărora toți luptătorii sunt bărbați, programele de reintegrare pentru foști combatanți au ignorat în trecut fostele combatante de gen feminin într-o măsură semnificativă. În situațiile de migrație forțată, stereotipurile referitoare la bărbați implică faptul că vulnerabilitățile bărbaților cu vârsta peste 18 ani sunt într-o mare măsură nerecunoscute și nesatisfăcute. În ultimul rând, o mare parte din atenția din ultimul deceniu acordată abordării traficului de persoane s-a concentrat asupra femeilor și fetelor traficate pentru exploatare sexuală, deoarece femeile și fetele reprezintă peste 90% din victime. În timp ce această perspectivă continuă să fie extrem de importantă, accentul pus doar pe ea a pus în umbră traficul de femei și fete pentru diferite alte tipuri de exploatare, precum și traficul de bărbați și băieți (de exemplu, cel pentru muncă forțată), care în unele regiuni prezintă o preocupare mai mare.

Așteptările legate de gen, orientarea sexuală, identitatea de gen și exprimarea de gen

Așteptările legate de comportamentul sexual, orientarea sexuală, identitatea de gen și exprimarea de gen fac parte din modul în care societățile dezvoltă dimensiunea și rolurile de gen. Spre exemplu, ideile societății despre bărbați și femei includ viziuni despre modul în care aceștia/acestea trebuie să arate și să se îmbrace, persoanele cu care trebuie să aibă o relație sexuală și dacă ei/ele trebuie să fie mame sau tați. Aceste idei pot varia mult în funcție de timp și loc, dar în multe contexte violența, amenințarea cu violența sau excluderea este utilizată ca mijloc de consolidare a așteptărilor dominante legate de gen. În reflectarea asupra modului în care genul, rolurile de gen și inegalitatea de gen funcționează în cadrul societății și instituțiilor, este important să luăm în considerare modul în care așteptările dominante legate

* În sensul prezentului Set de instrumente, sintagma „violență bazată pe gen” (VBG) este utilizată cu referire la toate acțiunile nocive produse cuiva din cauza presupunerilor normative despre genul lor. Violența bazată pe gen (VBG) reprezintă un termen generic care descrie orice act violent comis împotriva unei persoane și care se bazează pe diferențele (de gen) atribuite femeilor și bărbaților de către societate. Natura și amploarea tipurilor specifice de VBG variază în funcție de diferite culturi, țări și regiuni. Exemplele includ violența sexuală, inclusiv exploatarea/abuzul sexual și traficul cu scopul exploatarei sexuale; violență în familie; căsătorie forțată/timpurie; practici tradiționale nocive, cum ar fi mutilarea genitală feminină; crime de onoare; moștenirea văduvei; și violența homofobă și transfobică. A se vedea UN Women, [Glosarul privind egalitatea de gen](https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36), <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (accesat în 6 Septembrie 2019); Întălitul comisar al ONU pentru drepturile omului (2011), “Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity” [Legi și practici discriminatorii și acte de violență împotriva indivizilor pe baza orientării lor sexuale și a identității de gen], Doc. ONU. A/HRC/19/41, 17 noiembrie, alin. 20.

de gen și inegalitatea de gen care rezultă din acestea influențează negativ, în special securitatea femeilor. De asemenea, este necesar de a include oameni de diverse orientări sexuale, identități și exprimări de gen, inclusiv persoane care se identifică în cadrul sau în afara categoriilor de gen cu caracter binar.*

* Termenul „orientări sexuale și identități și exprimări de gen diverse” (uneori denumit „diverse SOGIE”) se referă la persoane ale căror orientare sexuală nu este (sau nu este doar) cea principală heterosexuală și a căror identitate de gen nu neapărat face parte dintr-un binar de gen feminin/masculin. Exprimările de gen se referă la modurile de comportament, înfățișare, implicare în activități specifice sau anumite maniere asociate unui gen specific într-un context cultural particular. În conformitate cu Oficiul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului:

Orientarea sexuală se referă la atracția fizică, romantică și/sau emoțională față de alte persoane. Oricine are o orientare sexuală care este parte integrantă a identității unei persoane. Bărbații homosexuali și femeile lesbiene sunt atrași/se de persoane de același sex ca și ei. Persoanele heterosexuale (uneori cunoscute drept „normale”) sunt atrase de persoanele de sex opus. Persoanele bisexuale pot fi atrase de indivizi de sex opus sau diferit.

Transgender (uneori folosit în forma prescurtată „trans”) reprezintă un termen generic utilizat pentru descrierea unei serii de identități – inclusiv persoane transsexuale, travestiți, persoane identificate drept parte a celui de-al treilea gen sau alți termeni pentru non-binar, precum și altele ale căror înfățișare și caracteristici sunt percepute ca fiind atipice pentru un gen. Femeile transsexuale se identifică drept femei, dar la naștere aveau sexul masculin. Bărbații transsexuali se identifică drept bărbați, dar la naștere aveau sexul feminin. Unele persoane transgender recurg la intervenții chirurgicale sau administrează hormoni pentru a-și alinia trăsăturile corpului lor cu identitatea de gen; alții nu fac acest lucru.

O persoană intersex se naște cu o anatomie sexuală, organe reproductive, hormoni și/sau tipuri de cromozomi care nu se potrivesc definițiilor tipice pentru corpurile de sex masculin sau feminin. Acest fapt poate fi evident la naștere sau mai târziu pe parcursul vieții. O persoană intersex se poate identifica drept bărbat, femeie, ambele variante, nici una dintre ele sau altceva. Persoanele intersex pot avea orice orientare sexuală și identitate de gen.

Lesbienele, homosexualii, bisexualii, persoanele transgender și cele intersex (LGBTI) se încadrează în descrierea termenului de „orientări sexuale și identități și exprimări de gen diferite”. De asemenea, acesta este cazul a numeroase alte orientări sexuale, identități și exprimări de gen, cum sunt bărbații care practică sex cu bărbați sau femeile care practică sex cu femei, dar nu se consideră homosexuali. Mai mult decât atât, în toată lumea există un spectru larg de identități non-binare la nivelurile locale, naționale și regionale care sunt cuprinse de acronimul LGBTI, cum ar fi bacha posh (fete crescute ca fiind băieți) în Afghanistan și Pakistan, burmesha (persoane desemnate femei la naștere, dar care trăiesc ca bărbați) în Albania și Muntenegru, fa'afafine (persoane desemnate bărbați la naștere care în mod evident prezintă trăsături atât masculine, cât și feminine) în Samoa și identități similare pe teritoriul Polineziei, hijra (eunuci, persoane intersex și majoritatea bărbaților deveniți femei transgender) din Asia de Sud, travesti (persoanele desemnate bărbați la naștere care au o exprimare de gen (transgender) feminină) din America Latină, oamenii cu personalitate dublă în rândul primelor națiuni canadiene și yan daudu (persoane desemnate drept bărbați la naștere care prezintă maniere, trăsături ce țin de vorbire și vestimentație feminine și care trăiesc în relații cu parteneri de același sex) în rândul populației Hausa în Nigeria.

Sursa: ONU OHCHR, „Egalitatea între LGBTI: Întrebări frecvente”, <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/10/FAQs-English.pdf>. (accesat pe 6 septembrie 2019).

Persoanele LGBTI și altele cu orientare sexuală și identități și exprimări de gen diferite deseori se confruntă cu forme specifice de discriminare, exploatare, abuz și violență. Acest fapt este recunoscut de multe state și organizații internaționale, care abordează discriminarea bazată pe orientarea sexuală sau identitatea de gen.³

Discriminarea, exploatarea, abuzul și violența împotriva persoanelor LGBTI includ (dar nu se limitează la) batjocură și agresiune pentru neîncadrare în normele de gen, umilire, extorcare, șantaj, hărțuire și exploatare sexuală, precum și diferite forme de violență fizică și sexuală, care se soldează uneori cu moartea. După cum a explicat Înaltul Comisar al ONU pentru drepturile omului, „Aceste atacuri reprezintă o formă a violenței bazate pe gen, determinată de o dorință de a pedepsi pe cei care sfidează normele de gen.”⁴ Persoanele LGBTI deseori se confruntă cu obstacole și provocări juridice în accesarea serviciilor de justiție și securitate, începând de la atitudinile discriminatorii cu privire la relațiile sau identitățile lor intime, terminând cu declararea drept ilegale sau nerecunoașterea relațiilor și identităților lor.⁵ Acestea se pot expune riscului prin raportarea infracțiunilor împotriva lor în cazul în care orientarea lor sexuală sau identitatea de gen iese la iveală. Este important ca persoanele LGBTI să nu fie considerate drept un grup omogen, dar mai bine, la fel ca în cazul altor identități de gen, să se țină cont de necesitățile, vulnerabilitățile și puterea de acțiune prin

prisma intersecționalității. Deși persoanele LGBTI pot împărtăși unele necesități și scopuri similare referitoare la anumite aspecte, diferiți reprezentanți ai celor pe care în mod colectiv le atribuim comunității LGBTI au diferite necesități, experiențe și priorități. În orice societate, unele persoane LGBTI vor fi mai capabile decât altele să participe în cadrul proceselor sociale și locale și să-și exprime în mod deschis preocupările. Astfel, trebuie să se ia în considerare recunoașterea diversității în rândul persoanelor LGBTI și eforturile suplimentare realizate pentru a-i implica pe cei care au fost mai mult marginalizați de-a lungul istoriei, cum sunt persoanele transgender și intersex.

Deseori, în situațiile de conflict, riscurile pentru persoanele de diferite orientări, identități și expresii sexuale sunt exacerbate. Uneori, actorii locali și cei străini consideră că acestea nu există și, respectiv, nu depun eforturi să le implice. Totuși, invizibilitatea lor poate fi un mecanism important de supraviețuire pentru a evita violența homofobă, bifobă sau transfobă. *

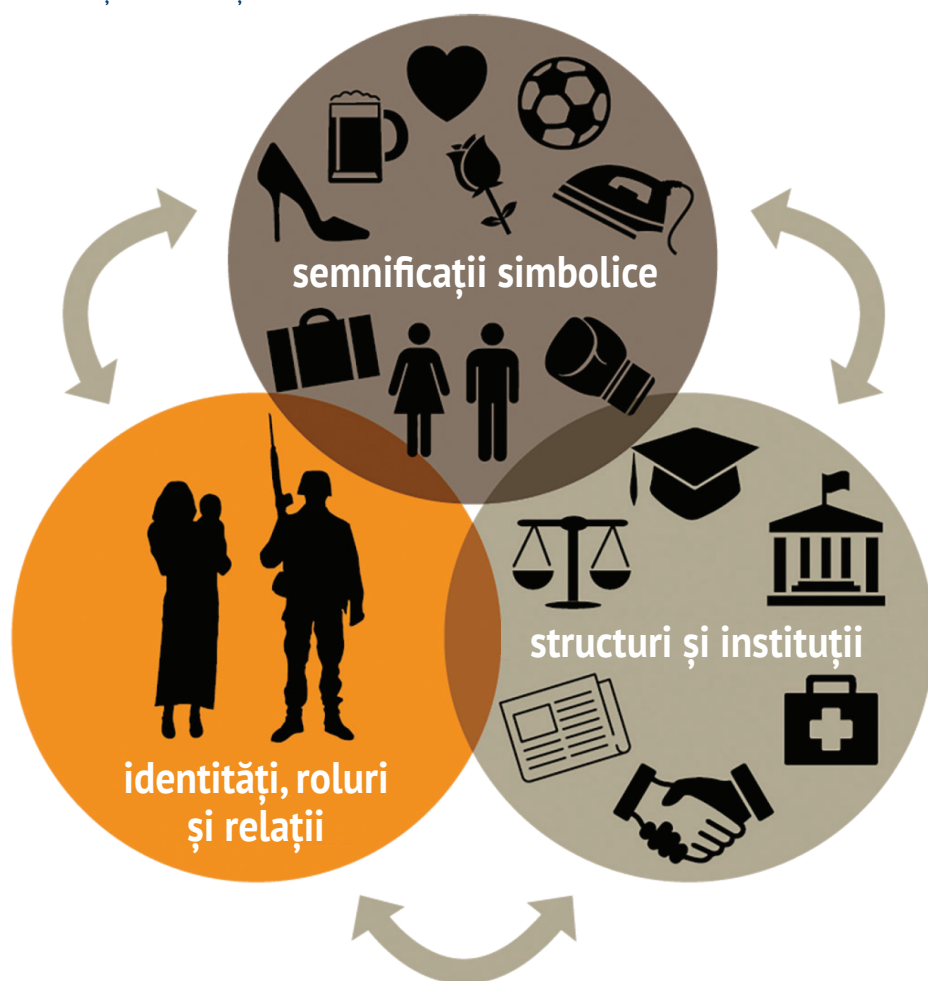
Genul – semnificațiile simbolice, structurile și instituțiile

În plus, trăsăturile masculine și feminine, deci și genul, au dimensiuni simbolice mai abstracte care depășesc așteptările de rol și comportamentele. Unele activități, concepte și instituții pot fi considerate mai masculine, iar altele - mai feminine în contexte diferite. Anume acest fapt se are în vedere atunci când o instituție este descrisă ca fiind „genderizată”.

Figura 1 reprezintă o demonstrație a modului în care semnificațiile simbolice sunt conectate cu identități, roluri și relații, precum și cu structuri și instituții. Serviciile de securitate oferă exemple bune în acest caz: securitatea „militară” și instituțiile și activitățile conexe (de ex.: militarii, forțele de ordine) sunt deseori considerate masculine – lucruri care sunt realizate de bărbați („adevărați”) și „pot fi făcute bine doar de către bărbați”. Dimpotrivă, securitatea „civilă” (de ex.: consolidarea păcii, prestarea serviciilor de sănătate) sunt asociate cu feminitatea. Asocierea simbolică a caracterului delicat al îngrijirii civile cu femeile le atribuie acestora așteptări în contextul identităților, rolurilor și relațiilor, dar și identifică instituții care desfășoară activități de îngrijire implicând doar femeile. Spre exemplu, subdiviziunile care se ocupă de VBG, Centrele responsabile pentru egalitatea de gen și punctele de consiliere în domeniul problemelor de gen deseori includ angajați de gen feminin. Întrucât aceste funcții sunt considerate „feminizate”, bărbații ar putea fi descurajați să se angajeze la astfel de locuri de muncă, și ar putea fi ridiculizați de către alți angajați în cazul în care o fac, iar desemnările în aceste funcții sau subdiviziuni pot fi considerate dăunătoare carierelor.⁶ Aceste dinamici subminează statutul și importanța acestei activități din cadrul organizației. Clasificarea rolurilor drept masculine sau feminine poate varia de la caz la caz. Spre exemplu, în multe țări, poliția rutieră este mai mult considerată o sarcină a femeilor – și nu prin coincidență, una cu statut inferior în cadrul serviciului de poliție. Totuși, în alte țări poliția rutieră este considerată prea „periculoasă” pentru femei și un domeniu strict atribuit bărbaților.

* Homofobia, bifobia și transfobia reprezintă frica sau ura, disconfortul sau neîncrederea față de persoanele lesbiene, homosexuale, bisexuale sau transgender. Acestea se pot manifesta prin excluziune socială, hărțuire, discurs de incitare la ură, discriminare sau violență. De asemenea, aceste forme de violență pot fi utilizate împotriva sau pentru a controla/constrânge persoanele care nu se identifică drept transgender, bisexuale, lesbiene sau homosexuale.

Figura 1: Dimensiunea de gen ca sistem al puterii ce cuprinde persoanele, instituțiile genderizate și semnificațiile simbolice



Sursa: *Conciliation Resources (2015), Setul de instrumente pentru analiza dimensiunii de gen și a conflictelor. Londra: Conciliation Resources.*

În sectorul de securitate și justiție, instituțiile fundamentale dispun și sunt conduse, de obicei, de personal format în mare parte din bărbați. Noțiunile despre ce înseamnă să fii un bun soldat, ofițer de poliție și așa mai departe sunt deseori legate de convingeri specifice referitoare la ceea „ce înseamnă să fii bărbat”.⁷ Acest fapt este reflectat în culturile instituționale care pot fi puternic „masculinizate”. Totuși, ceea ce este considerat drept comportament „adecvat masculin” poate varia în diferite părți ale unei instituții – în cadrul unor roluri, poate fi apreciat comportamentul agresiv, bazat pe emoții, în timp ce în altele raționalitatea calculată poate părea mai „bărbătească”. *

În urma creșterii numărului de femei din cadrul instituțiilor sectorului justiției și securității din ultimele decenii, este important să examinăm trăsăturile atât feminine, cât și masculine. Acestea includ experiențele femeilor trăite în cadrul acestor instituții, rolurile care le-au fost atribuite sau lupta lor pentru a avea acces la acestea, și impactul participării sporite a femeilor asupra culturilor instituționale dominate anterior de bărbați. De asemenea, experiențele persoanelor LGBTI în cadrul instituțiilor de securitate și justiție sunt strâns legate de evoluția dinamică a dimensiunii de gen din instituții, de culturile și practicile instituționale, precum și de regulamente.

* A se vedea Instrumentul 2 pentru mai multe detalii cu privire la activitatea polițienească și dimensiunea de gen.

Egalitatea de gen

Egalitatea de gen este un drept fundamental al omului, și un scop pe care guvernele și organizațiile internaționale s-au angajat să-l realizeze. Promovarea egalității de gen este, prin urmare, parte a mandatului instituțiilor din sectorul de securitate și justiție.⁸ Angajamentul față de egalitatea de gen este consacrată în dreptul internațional și în constituțiile și legislația națională din întreaga lume (a se vedea caseta 4 de la pagina 19. Egalitatea de gen înseamnă că:

...drepturile, responsabilitățile și oportunitățile persoanelor nu vor depinde de faptul dacă acestea s-au născut de gen masculin sau feminin. Egalitatea nu înseamnă „la fel ca” – promovarea egalității de gen nu presupune că femeile și bărbații vor deveni la fel. Egalitatea între femei și bărbați are atât un aspect cantitativ, cât și calitativ. Aspectul cantitativ se referă la dorința de a ajunge la o reprezentare echitabilă a femeilor – creșterea echilibrului și parității – în timp ce aspectul calitativ se referă la obținerea unei influențe echitabile asupra elaborării priorităților de dezvoltare și rezultatelor pentru femei și bărbați. Egalitatea implică asigurarea faptului că percepțiile, interesele, necesitățile și prioritățile femeilor și bărbaților (care pot fi foarte diferite din cauza rolurilor și responsabilităților variate ale femeilor și bărbaților) vor avea aceeași valoare în procesul de planificare și luarea deciziilor...⁹

Egalitatea de gen poate fi înțeleasă și ca „absența discriminării bazate pe sexul unei persoane în raport cu oportunitățile, alocarea resurselor sau indemnizațiilor, sau cu accesul la servicii.”¹⁰ Realizarea egalității de gen implică o obligație pozitivă de a transforma relațiile de putere inegale; a aborda cauzele și structurile ce stau la baza inegalității de gen, inclusiv normele discriminatorii, prejudițiile și stereotipurile; și a schimba instituțiile care perpetuează discriminarea și inegalitatea. Solicitarea egalității de gen nu neagă diferențele biologice sau sociale dintre oameni, ci mai degrabă insistă asupra faptului că noi toți avem aceeași valoare ca ființe umane, și în această postură beneficiem de drepturi și oportunități egale. ODD-urile ONU, în particular ODD-ul 5, recunoaște egalitatea de gen ca fiind „un fundament necesar pentru o lume pașnică, prosperă și durabilă”, și egalitatea de gen este esențială pentru realizarea ODD-ului 16, de a „oferi acces la justiție pentru toți și a dezvolta instituții eficiente, responsabile și incluzive la toate nivelurile.”¹¹ (Pentru mai multe detalii referitoare la acest subiect, a se vedea Sinteză de politici cu privire la „Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă, sectorul de securitate și egalitatea de gen”).

Utilizarea măsurii afirmative (numită și „acțiune pozitivă”) drept măsură specială temporară este una dintre metodele de stabilire a egalității reale de gen. Aceasta presupune întreprinderea măsurilor proactive pentru a promova egalitatea și diversitatea. Exemple de măsuri afirmative pentru majorarea reprezentării echitabile a femeilor includ campanii de recrutare ce vizează femeile; obiective pentru participarea femeilor; și programele de mentorat, instruire și promovare specifice genului. Unele instituții merg mai departe, adoptând cote pentru femei. Spre exemplu, Decizia nr. 7/09 a OSCE, „Participarea femeilor în viața politică și publică”, solicită statelor participante să examineze întreprinderea unor măsuri specifice pentru a realiza obiectivul de echilibru de gen în cadrul tuturor organelor legislative, judiciare și executive, inclusiv serviciile de poliție, și să întreprindă măsuri pentru crearea oportunităților egale în cadrul serviciilor de securitate, inclusiv forțele armate dacă este cazul, pentru a permite angajarea, reținerea și promovarea echilibrată a bărbaților și femeilor.

Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU (2000) afirmă rolul important al femeilor în prevenirea și soluționarea conflictelor, menținerea și consolidarea păcii, intervențiile umanitare și reconstrucția post-conflict, și îndeamnă statele să majoreze participarea femeilor în toate acțiunile de pace și securitate ale ONU, inclusiv procesul de luare a deciziilor referitoare la securitate. Întrucât rezoluția are la bază principiile fundamentale de egalitate și nediscriminare, aceasta consolidează standardele drepturilor omului prevăzute de instrumentele internaționale, incluzând în special Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW). Sinergia dintre

Rezoluția 1325 și CEDAW este subliniată de Recomandarea Generală nr. 30 cu privire la subiectul „Femeile în prevenirea conflictelor, în situațiile de conflict și post-conflict”, în care Comitetul CEDAW conectează implementarea rezoluției cu mecanismele de raportare ale CEDAW. În regiunea OSCE, Decizia Consiliului Ministerial nr. 14/05 cu privire la implicarea femeilor în prevenirea și gestionarea conflictelor și în reabilitarea post-conflict reiterează și consolidează Rezoluția 1325, evidențiind importanța participării integrale și egale a femeilor în toate etapele prevenirii și soluționării conflictelor și consolidării păcii.

Realizarea egalității de gen necesită depășirea structurilor de putere ierarhizate în bază de gen, care privilegiază în cea mai mare măsură bărbații și constituie cauza de bază a inegalității de gen. Aceleași structuri de putere ierarhizate în bază de gen reprezintă cauza principală a discriminării împotriva femeilor și fetelor în general, dar și a discriminării împotriva persoanelor LGBTI bazate pe orientarea lor sexuală, identitatea sau exprimarea de gen. Prin urmare, în acest set de instrumente se menționează că realizarea egalității de gen necesită ca persoanele, *indiferent de sex, orientare sexuală, identitate sau exprimare de gen*, să poată să beneficieze de drepturi egale, să împărtășească responsabilități egale și să aibă acces egal la oportunități. Din aceste considerente, Setul de instrumente accentuează protejarea și promovarea drepturilor femeilor și asigurarea participării lor egale în crearea și asigurarea securității în rând cu bărbații. De asemenea, acest instrument abordează necesitatea funcționării furnizorilor de securitate în baza principiilor de egalitate și nediscriminare în raport cu persoanele de diferite orientări sexuale, identități și exprimări de gen, care sunt deseori victimizate și excluse. Adevărata egalitate de gen nu poate fi realizată fără astfel de măsuri.

Realizarea egalității de gen necesită abilitarea celor care au fost dezavantajați/te din cauza dezechilibrelor de putere și obstacolelor bazate pe gen, precum și lucrul cu cei aflați în funcții cu o putere relativă pentru a-i determina să modifice aceste dezechilibre. Astfel, promovarea abilitării femeilor necesită lucru cu bărbații pentru a schimba atitudinile și practicile lor, și nu poate fi considerată o responsabilitate doar a femeilor. Implicarea bărbaților și transformarea trăsăturilor masculine sunt esențiale pentru realizarea egalității de gen. În mod similar, promovarea egalității de gen pentru persoanele LGBTI nu poate fi considerată drept responsabilitate doar a persoanelor LGBTI.

Perspectiva de gen și analiza de gen

Integrarea unei perspective de gen și a unei analize de gen reprezintă strategii importante pentru realizarea egalității de gen în cadrul politicilor internaționale, naționale și instituționale.

Integrarea dimensiunii de gen (sau „integrarea unei perspective de gen”) a fost definită de ONU în 1972 drept:

...procesul de evaluare a nivelului de implicare al femeilor și bărbaților din cadrul oricărei acțiuni planificate, inclusiv legi, politici sau programe, în toate domeniile și la toate nivelurile. Aceasta constituie o strategie pentru transformarea preocupărilor și experiențelor, atât ale femeilor, cât și ale bărbaților, într-o dimensiune integrală a elaborării, implementării, monitorizării și evaluării politicilor și programelor din toate sferile politice, economice și sociale, astfel încât să fie în mod egal utile femeilor și bărbaților și să fie evitată perpetuarea inegalității. Scopul final este realizarea egalității de gen.¹²

În prezent, termenul de *perspectivă de gen* are o înțelegere mai largă decât un simplu accent asupra bărbaților și femeilor. UN Women îl explică în felul următor:

... „Perspectiva de gen” este un mod de a examina sau de a analiza impactul genului asupra perspectivelor, rolurilor sociale și interacțiunilor oamenilor. Acest mod de percepere a lucrurilor permite realizarea analizei de gen și integrarea ulterioară a dimensiunii de gen în orice program, politică sau organizație propusă.¹³

În cadrul acestui Set de instrumente, „perspectiva de gen” se referă la examinarea și analizarea impactului rolurilor și stereotipurilor de gen, precum și a structurilor de putere genderizate din cadrul societății și instituțiilor, inclusiv în raport cu orientarea sexuală, identitatea de gen și exprimarea de gen. Mai mult decât atât, în Setul de instrumente este utilizat termenul de „integrare a perspectivei de gen” pentru a sublinia faptul că perspectiva de gen necesită mai mult decât simpla „evaluare a implicării” – aceasta presupune, de asemenea, întreprinderea în mod corespunzător a anumitor acțiuni.

În integrarea unei perspective de gen, o persoană nu se poate baza pe stereotipurile larg răspândite despre caracteristicile unor femei, bărbați sau persoane cu alte identități și exprimări de gen. Spre exemplu, bărbații tineri, marginalizați din punct de vedere socio-economic, în special cei din cadrul minorităților etnice, pot fi considerați violenți și criminali din perspectiva stereotipurilor. Pe de altă parte, stereotipurile despre tinere și fete ca fiind, în mare parte, victime poate determina marginalizarea lor, exprimarea opiniei lor de către alte persoane și contestarea rolurilor lor active în societate. Pentru a înțelege nevoile lor este necesară o analiză de gen amănunțită și bazată pe dovezi. *Analiza de gen* reprezintă o examinare critică a modului în care diferențele în cadrul rolurilor de gen, activitățile, necesitățile, oportunitățile și drepturile/permisiunile afectează femeile, bărbații, fetele și băieții și persoanele cu alte identități de gen și contexte diferite, într-o regiune politică, situație sau context. *

Buna guvernare a sectorului de securitate

În trecut, securitatea a fost definită într-un sens mai restrâns, în ceea ce privește securitatea externă și internă a statului. În prezent, conceptul este înțeles în sens mai larg, utilizând necesitățile oamenilor drept punct de pornire – o abordare consacrată în conceptul de „securitate umană” adoptat în Rezoluția 66/290 a Adunării Generale a ONU din 2012. În mod similar, prestarea serviciilor juridice trebuie să fie bazată pe drepturile omului. Întrucât ambele abordări încep de la persoană, este esențial să se înțeleagă modul în care genul afectează necesitățile juridice și de securitate ale acesteia.

Termenul de *guvernare a sectorului de securitate* descrie influența oficială și neoficială a tuturor structurilor, instituțiilor și actorilor implicați în prestarea, gestionarea și supravegherea securității și justiției la nivelurile național și local. Figura 2 prezintă diverși actori implicați în gestionare și supraveghere.

O bună GSS înseamnă aplicarea principiilor de bună guvernare în cadrul sectorului de securitate și justiție al unui stat. Pe scurt, aceasta înseamnă că instituțiile din sectorul de securitate și justiție (furnizorii) oferă servicii de securitate și justiție ca un bun public, prin politici și practici transparente și în cadrul unei guvernante democratice care respectă drepturile omului și statul de drept.

Dat fiind fapt că sectorul de securitate și justiție trebuie să satisfacă necesitățile *tuturor* categoriilor sociale *fără discriminare, egalitatea de gen* reprezintă un element central al principiilor unei bune GSS, după cum urmează.

- **Responsabilitatea:** există așteptări clare pentru furnizarea securității, iar autoritățile independente supraveghează dacă aceste așteptări sunt satisfăcute, iar în caz contrar impun sancțiuni. Sectorul de securitate și justiție trebuie să fie responsabil pentru respectarea nevoilor diferite ale tuturor categoriilor de populație.
- **Transparență:** informația este în mod gratuit disponibilă și accesibilă pentru cei care vor fi afectați de decizii și implementarea acestora. Transparența permite evaluarea clară a faptului dacă sectorul de securitate și justiție protejează în mod corespunzător interesele diverse ale tuturor categoriilor populației.
- **Stat de drept:** toate persoanele și instituțiile, inclusiv statul, sunt supuse legilor publice, aplicate în mod imparțial și coerent, cu normele și standardele internaționale și naționale pentru drepturile

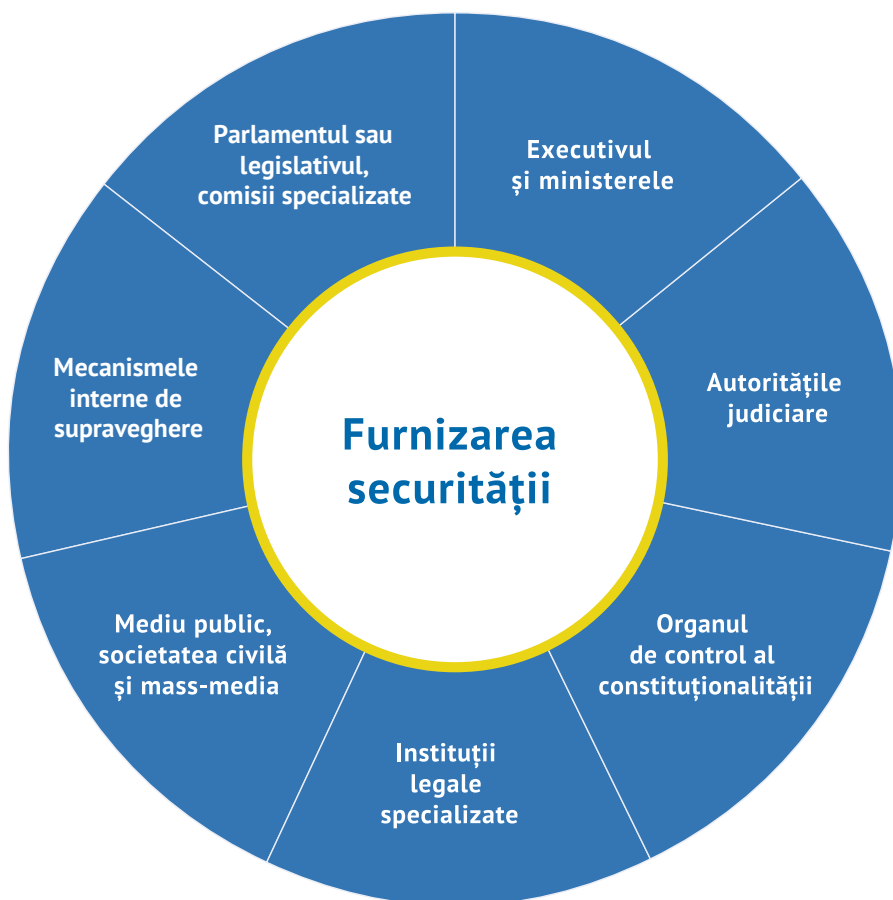
Instrumentul 15 cu privire la „Concept și monitorizare” prezintă metodele analizei de gen, inclusiv instrumentele pentru analiza de gen create în mod special pentru utilizare în contexte afectate de conflicte. Instrumentul 14, „Serviciul de informații și dimensiunea de gen”, evidențiază modul în care analiza poate lua în considerare rolurile și evoluțiile de gen din perspectiva serviciilor de informații.

omului. Acesta necesită egalitate în accesul la justiție pentru toate femeile, bărbații, băieții, fetele și cei/cele cu alte identități de gen.

- *Participarea*: Orice persoană din orice mediu social are oportunitatea de a participa în procesul de luare a deciziilor și prestarea serviciilor în mod gratuit, echitabil și incluziv, fie direct, fie prin intermediul instituțiilor reprezentative legitime.
- *Receptivitatea*: instituțiile sunt receptive la diferite necesități de securitate ale tuturor categoriilor populației și își realizează misiunile în spiritul unei culturi a serviciului și fără discriminare.
- *Eficacitatea*: instituțiile își realizează rolurile, responsabilitățile și misiunile lor respective la un înalt nivel profesional, conform necesităților diverse ale tuturor categoriilor populației.
- *Eficiența*: instituțiile utilizează în cel mai bun mod resursele publice în realizarea rolurilor, responsabilităților și misiunilor lor.

Respectarea fiecărui dintre principiile date este o parte a obligației primordiale a statului de a realiza egalitatea de gen: accesul egal al femeilor, bărbaților și celor de alte identități de gen la oportunități și resurse. În mod special, obținerea *receptivității*, *eficacității*, *participării* și imparțialitatea și conformitatea cu standardele drepturilor omului cuprinse de *statul de drept* necesită ca sectorul de securitate și justiție să aplice în mod activ o perspectivă de gen în vederea promovării egalității de gen. Spre exemplu, furnizorii de securitate și justiție trebuie să întreprindă acțiuni pentru a satisface nevoile diferite de securitate ale tuturor persoanelor fizice și să se asigure că participarea în cadrul sectorului de securitate și justiție nu se limitează din cauza genului, orientării sexuale sau identității de gen a unei persoane.

Figura 2 Actorii variați implicați în supravegherea și gestionarea sectorului de securitate

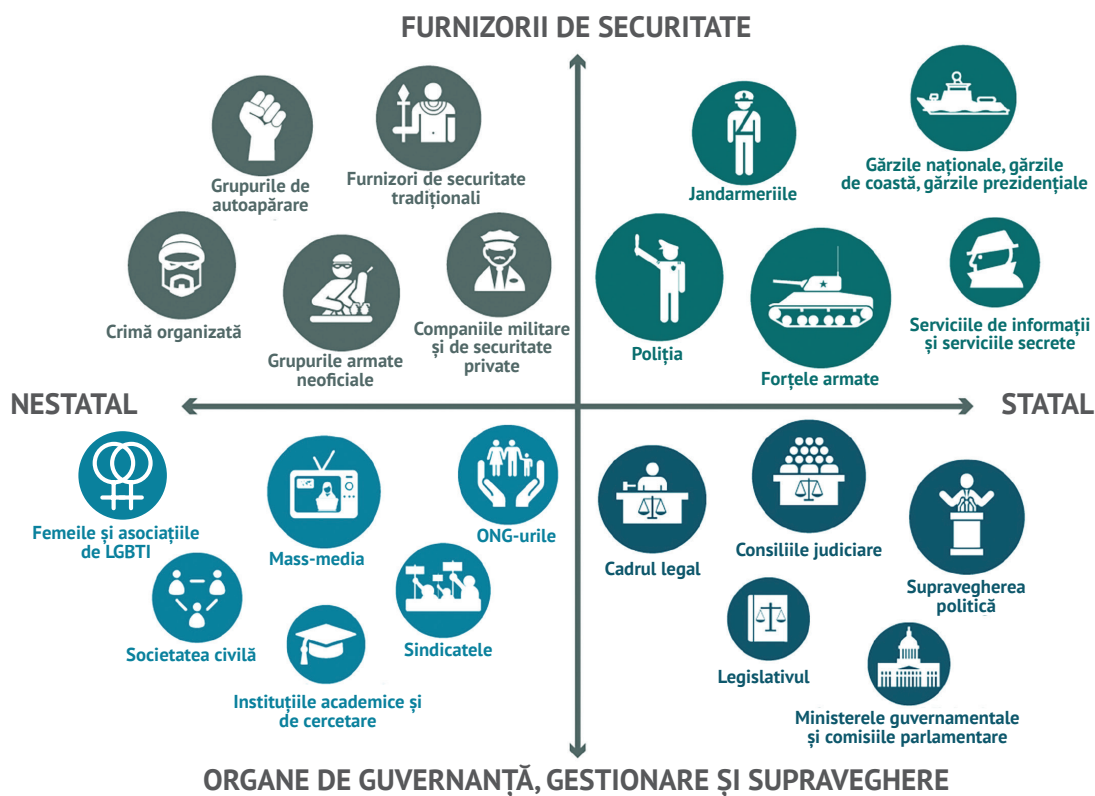


Reforma sectorului de securitate

În situația în care buna GSS reprezintă scopul, RSS sau transformarea sectorului de securitate constituie o modalitate de a-l realiza. Reformele vizează părți anumite ale sectorului de justiție și securitate, de ex.: reforma poliției, reforma judiciară sau cea în materie penală, iar aceste procese deschid noi oportunități de intensificare a egalității de gen în aceste sectoare, precum și de intensificare a egalității de gen în sens larg.

RSS reprezintă procesul politic și tehnic de îmbunătățire a securității statale și umane prin eficientizarea și responsabilizarea furnizării, gestionării și supravegherii securității într-un cadru de control civil democratic, cu respectarea supremației legii și a drepturilor omului. Scopul RSS este de a aplica principiile de bună guvernare în cadrul sectorului de securitate și justiție. RSS vizează toți actorii statali și nestatali implicați în furnizarea, gestionarea și supravegherea securității (a se vedea Figura 3) și subliniază legăturile între rolurile, responsabilitățile și acțiunile în procesul de îmbunătățire a responsabilității și guvernanței. De asemenea, RSS include aspecte ale furnizării, gestionării și supravegherii sistemului justiției. De fapt, atunci când ne gândim la GSS și RSS, trebuie să ținem cont de o interpretare în sens larg a „sectorului de securitate și justiție”.

Figura 3: Sectorul de securitate și justiție



După cum este ilustrat în figura 3, gestionarea și supravegherea securității și justiției sunt realizate de organe de stat, inclusiv:

- autoritățile administrației publice, cum sunt ministerele apărării, de interne, de afaceri externe și finanțe; directorul executiv; consiliile de securitate națională cu rol consultativ.
- agențiile de stat de supraveghere (de ex. organele parlamentare, avocații poporului, comisiile naționale pentru drepturile omului și comitetele anti-tortură, organele de supraveghere din domeniul financiar)

- sistemul judiciar (în rolul lor de supraveghere a sectorului de securitate și justiție).

În plus, funcțiile de supraveghere sunt realizate și de organele nestatale, cum sunt:

- organizațiile societății civile, inclusiv cele care reprezintă grupurile ale căror necesități de securitate sunt deseori ignorate, cum ar fi femeile, refugiații, migranții, persoanele cu dizabilități și membrii grupurilor minoritare
- mediul academic și centrele analitice
- mass-media.

Diferiți furnizori nestatali trebuie luați în considerare și eventual incluși în cadrul RSS. Acestea includ:

- companiile private de securitate*
- mecanismele obișnuite/tradiționale de justiție
- furnizori de securitate axați pe comunitățile non-profit sau pe interese

RSS poate include o gamă largă de activități diferite care cuprind toate aspectele politice și tehnice ale securității, inclusiv inițiativele legislative; elaborarea politicilor, campaniile de sensibilizare și informare publică; și consolidarea capacităților de gestionare și administrative. Deși în procesele RSS sunt implicați mai mulți actori naționali și internaționali, pentru ca acestea să fie reușite și sustenabile, responsabilitatea finală trebuie să fie asumată de actorii de nivel național. În caseta 3 sunt puse în discuție unele dintre provocările în calea suportului internațional pentru RSS sensibilă la dimensiunea de gen.

Integrarea unei perspective de gen în RSS nu a fost întotdeauna un proces ușor. Deseori, accentul a fost pus pur și simplu pe majorarea numărului de femei în cadrul forțelor armate, poliției sau alte servicii în cadrul cărora se poartă uniformă. Sporirea participării femeilor este importantă,** dar în sine insuficientă. Toate metodele de promovare a egalității de gen în sectorul de securitate și justiție discutate în secțiunea 4 a acestui Instrument trebuie să fie luate în considerare în cadrul unui proces RSS.

* A se vedea Sinteza de politici cu privire la „Dimensiunea de gen și reglementarea securității private”.

** Bunele practici în majorarea participării femeilor în serviciile de poliție, forțele armate, sectorul de justiție, serviciile penitenciare, serviciile vamale și cele de informații, precum și în procesele parlamentare de supraveghere, sunt puse în discuție mai detaliat în cadrul Instrumentelor corespunzătoare din acest Set de instrumente.

Caseta 3: Sprijinirea RSS sensibilă la dimensiunea de gen în calitate de persoane din afară – misiuni de menținere a păcii și alte tipuri de misiuni din afara țării

Misiunile de menținere a păcii și alte tipuri de misiuni implementate sub umbrela organizațiilor internaționale, regionale sau multilaterale, precum ONU, OSCE, Uniunea Africană și Uniunea Europeană, oferă uneori sprijin în cadrul proceselor RSS. Acest sprijin este adesea coordonat de o structură dedicată, cum ar fi o unitate RSS sau o unitate a statului de drept și/sau cu funcții specifice, precum consilieri RSS. Deoarece egalitatea de gen este un principiu al RSS, aceste unități și acești consilieri trebuie să se asigure că perspectiva de gen este integrată pe durata sprijinului RSS oferit țării gazdă. Colaborarea strânsă cu partenerii locali și coordonarea cu alte structuri în cadrul misiunii – unități gender civile, ale poliției și militare și/sau consultanți privind egalitatea de gen și punctele focale pe probleme de gen – sunt aspecte importante.

Procesele RSS sprijinite de organizațiile multilaterale au tendința, în mare parte, să se axeze pe obiective de gen explicite, care adesea se dovedesc a fi dificil de realizat. Există multiple provocări și obstacole: fluctuația mare a cadrelor din cadrul misiunii; lipsa cunoștințelor în domeniu și a memoriei instituționale; bariere de ordin instituțional, cultural și lingvistic între misiune și instituțiile locale, precum și în cadrul misiunii; caracterul prioritar scăzut al integrării dimensiunii de gen și lipsa autorității în rândul celor care trebuie să o implementeze; rezistența pasivă și/sau activă la egalitatea de gen.

În plus, misiunile de menținere a păcii întâmpină dificultăți în realizarea obiectivelor stabilite pentru a spori numărul femeilor în armată și a ofițerelor de poliție și de menținere a păcii. Multe dintre provocările cu care se confruntă femeile din cadrul forțelor de menținere a păcii încep încă de acasă, odată cu politicile și practicile ce împiedică selectarea acestora (Ghittoni et al., 2018). Conform unei analize din 2018 a operațiunilor de menținere a păcii ale ONU, doar 10,8% din Poliția ONU și 4% din personalul militar al ONU sunt femei (Candela, 2018). Misiunile de menținere a păcii/de stabilizare au fost la fel cauza numeroaselor cazuri de exploatare și abuz sexual (EAS) împotriva populației băștinașe. Chiar dacă există politici precum zero toleranță și structuri precum Biroul pentru Servicii de Supraveghere Internă, încă mai au loc cazuri de EAS. Acest lucru subminează sprijinul oferit acestor misiuni din partea societății gazdă și a țărilor care sprijină misiunile și poate la fel să aibă un impact negativ major asupra moralului în cadrul misiunii.

Surse: M. Ghittoni, L. Lehouck and C. Watson (2018), „Inițiativa Elsie pentru femeile în operațiunile de menținere a păcii” Studiu de referință, Geneva: DCAF; K. Candela (2018), „Rolul femeilor ca pacificatori ONU: Raport privind starea de lucruri”, Pass Blue, 7 august.

2.3 Cadrul legislativ național, regional și internațional privind egalitatea de gen, GSS și RSS

În majoritatea țărilor, drepturile femeilor la egalitate și/sau clauzele privind nediscriminare sunt consfințite în constituție.¹⁴ Mai mult decât atât, în numeroase convenții globale, angajamente și norme se abordează egalitatea și nediscriminare (a se vedea caseta 4). În linii mari, aceste cadre legislative obligă instituțiile din sectorul de justiție și securitate să:

- fie angajatori corecți, echitabili și lipsiți de discriminare
- fie corecte, echitabile și lipsite de discriminare în exercitarea atribuțiilor lor
- intervină în situațiile de VBG și de discriminare în bază de gen

- asigure punerea în aplicare a legislației privind egalitatea de gen și non-discriminarea.

În multe țări, au fost create inițiative menite să sporească egalitatea de gen în instituțiile din sectorul de securitate și justiție și să îmbunătățească prestarea serviciilor din perspectiva de gen care sunt monitorizate cu referire la PNA privind FPS (discutat în continuare în secțiunea 4).

Caseta 4: Instrumente internaționale și naționale relevante pentru egalitatea de gen, SSG și RSS

O serie de obligații legale naționale, regionale și internaționale sunt relevante și/sau obligă statele să integreze perspectiva de gen în procesele GSS și RSS, dar și în activitatea sectorului de securitate și justiție. La fel, un compendiu al instrumentelor legale internaționale și regionale este publicat online, ca parte a acestui Set de instrumente. Instrumentele-cheie includ următoarele:

- *Rezoluțiile Consiliului de Securitate al ONU* privind FPS, Rezoluțiile 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) și 2493 (2019), și planurile de acțiune regionale și PNA, care deseori conțin îndrumări specifice pentru sectorul de securitate și justiție.
- *Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor* și Recomandările generale ale Comitetului CEDAW.
- *Declarația de la Beijing și Platforma de Acțiune de la Beijing* (1995), care a fost convenită de reprezentanții a 189 de guverne, care și-au asumat angajamente complexe în 12 domenii critice relevante pentru abilitarea femeilor.
- *ODD-urile ONU*: ODD 5 (realizarea egalității de gen) și ODD 16 (promovarea unor societăți pașnice și incluzive) au o importanță deosebită pentru sectorul de securitate și justiție, iar ODD-urile 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11 și 13 la fel sunt relevante.
- *Tratatele regionale*, precum Protocolul de la Maputo al Uniunii Africane și Convenția de la Istanbul a Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței în familie și cadrele *instituționale regionale*.*
- *Principiile de la Yogyakarta și Principiile de la Yogyakarta Plus 10* privind drepturile persoanelor cu orientări sexuale și identități și exprimări de gen diferite.

Aceste cadre prevăd atât obligațiuni, cât și îndrumări pentru sectorul de securitate și justiție privind încorporarea măsurilor de promovare a egalității de gen în cadrul instituțiilor lor, iar la nivel mai general, în societate. Acestea variază de la obiective globale și generale (de ex., ODD-uri) până la îndrumări privind anumite probleme, precum prevenirea și combaterea VBG.

De o importanță deosebită în acest context este faptul că Comitetul CEDAW a emis o serie de Recomandări generale privind violența împotriva femeilor (nr. 19 și nr. 35); privind lucrătoarele migrante (nr. 26); privind femeile în prevenirea conflictelor, în situațiile de conflict și post-conflict (nr. 30) și privind accesul femeilor la justiție (nr. 33). Recomandarea generală nr. 30 subliniază importanța „promovării egalității de gen reale înainte, în timpul conflictelor și după acestea, precum și asigurarea faptului că experiențele diverse ale femeilor sunt integrate în totalitate în procesul de consolidare a păcii, de menținere a păcii și de redresare” (alin. 2).

* Planul de acțiuni al OSCE pentru promovarea egalității de gen (2004), Decizia Consiliului Ministerial nr. 14/05, „Femeile în prevenirea conflictelor, gestionarea crizelor și reabilitarea post-conflict”, și Decizia Consiliului Ministerial nr. 7/09, „Participarea femeilor în viața politică și publică”, au stabilit angajamentele statelor membre ale OSCE în ceea ce privește participarea femeilor în furnizarea securității. OSCE la fel a adoptat trei decizii privind violența împotriva femeilor, două dintre care se referă la rolul personalului din sectorul de securitate: Decizia Consiliului Ministerial nr. 15 și Decizia nr. 7/14, ambele în domeniul prevenirii și combaterii violenței împotriva femeilor și Decizia nr. 4/18, „Prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor”.

Recomandarea generală nr. 30 recomandă statelor să:

(b) Implementeze reforme sensibile și receptive la dimensiunea de gen în sectorul de securitate, care să aibă drept rezultat crearea unor instituții reprezentative în sectorul de securitate, care abordează experiențele și prioritățile de securitate diferite ale femeilor; și care colaborează cu femeile și cu organizațiile de femei

(c) Se asigure că reforma sectorului de securitate este supusă unei supravegheri incluzive și unor mecanisme de responsabilizare cu sancțiuni, inclusiv verificarea foștilor combatanți; să creeze protocoale și unități speciale pentru a investiga încălcările pe criterii de sex; și să consolideze expertiza de gen și rolul femeilor în supravegherea sectorului de securitate (alin. 69).

Principiile Yogyakarta din anul 2007, elaborate de un grup distins de experți în domeniul drepturilor omului, se bazează pe prevederile legislației internaționale cu privire la drepturile omului din perspectiva orientării sexuale și identității de gen diferite. Principiile sunt ancorate în caracterul universal al drepturilor omului și, în mod specific, în non-discriminare și recunoaștere în fața legii; drepturile la securitate umană și personală; drepturile economice, sociale și culturale; drepturile la exprimare, la opinie și la asociere; libertatea de circulație și de a solicita azil; drepturile de a participa la viața culturală și de familie; drepturile apărătorilor drepturilor omului; și dreptul la recurs și responsabilizare. Principiile de la Yogyakarta Plus 10, din anul 2017, consolidează recunoașterea intersecționalității și integrează mai bine necesitățile persoanelor intersex și a celor cu exprimarea de gen și caracteristici sexuale diferite. În timp ce Principiile de la Yogyakarta nu constituie legi cu caracter obligatoriu, acestea se desprind din textul și interpretarea legală a unui număr de tratate internaționale în domeniul drepturilor omului, acestea fiind obligatorii pentru statele părți.

Promovarea egalității de gen și a incluziunii prin intermediul proceselor bune de GSS și RSS nu este un lucru „bine de implementat”, dar o obligație națională și internațională, înrădăcinată în drepturile omului. Dincolo de îndeplinirea obligațiilor legale, promovarea egalității de gen și integrarea perspectivei de gen în activitatea lor la fel aduce beneficii tangibile actorilor din sectorul justiției și securității, precum o înțelegere mai accentuată și complexă a necesităților de securitate ale populației, relații mai bune în comunitate, o prestare a serviciilor mai eficientă, personal mai divers și un mediu de lucru mai bun în cadrul instituției.

¹ Adaptat după UN Women, [Glosarul privind egalitatea de gen](#),

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (accesat în 6 Septembrie 2019).

² A se vedea, de exemplu, Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (2018), [„Acțiunile specifice dimensiunii de gen în combaterea traficului de ființe umane”](#), Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, p. 14. Aceasta este cea mai frecventă formă de trafic de ființe umane în Uniunea Europeană, iar 95 la sută din victimele traficului în scopul exploatații sexuale care au fost înregistrate sunt femeile sau fete.

³ Spre exemplu, rezoluțiile Consiliului ONU privind Drepturile omului și Adunarea Generală (enumerare pe adresa <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx>, accesat pe 6 septembrie 2019); Consiliul Uniunii Europene (2013), [„Orientările pentru promovarea și protejarea respectării tuturor drepturilor omului pentru persoanele lesbiene, gay, bisexuale, transgen și intersexuale \(LGBTI\)”](#), Luxemburg, Consiliul Uniunii Europene. [Declarația de la Ottawa](#) din cadrul Adunării Parlamentare a OSCE din 1995 a solicitat statelor „să asigure ca tuturor persoanelor ce aparțin diferitor segmente ale populațiilor lor să li se acorde în egală măsură respect și considerație în cadrul constituțiilor legislației și administrației lor și să nu existe subordonare explicită sau implicită în baza ... orientării sexuale...”; Ottawa: OSCE.

⁴ Înalțul Comisar al ONU pentru Drepturile omului (2011), „Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity”, [„Legislație și practici discriminatorii și acte de violență împotriva persoanelor în baza orientării lor sexuale și identității de gen”], raport, Documente ONU. A/HRC/19/41, 17 noiembrie, alin. 20.

⁵ Henri Myrtilinen și Megan Daigle (2017), [Atunci când simpla existență constituie un risc – Minoritățile sexuale și de gen în situații de conflict, consolidare a păcii și strămutare Londra](#): International Alert.

⁶ Matthew Hurley (2018), „The genderman: (Re)negotiating militarized masculinities when ‘doing gender’ at NATO”, [„Omul genderizat: (Re)negocierea trăsăturilor masculine militarizate în timpul acivităților axate pe gen în cadrul NATO”] *Critical Military Studies*, 4(1), pp. 72–91; Henri Myrtilinen (2014), „Do as we say, not as we do? Gender and police reform in Timor-Leste” [„Să facem ceea ce spunem, nu ceea ce facem? Reforma din domeniul genului și poliției în Timor-Leste”], în cadrul F. Heiduk (ed.) *Reforma sectorului securității în Asia de Sud-Est*. Berlin: Springer Verlag, pp. 181–200.

⁷ Hannah Wright (2014), [Trăsăturile masculine între conflict și consolidarea păcii: Perspectivele bărbaților prin prisma dimensiunii de gen](#). Londra: Saferworld.

⁸ ONU, „Egalitatea de gen și abilitarea femeilor”, Dezvoltarea durabilă a ONU, disponibil la adresa <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (accesat pe 6 septembrie 2019); OSAGI al ONU (2002), [„Integrarea dimensiunii de gen: Prezentare generală](#), New York: ONU, p.1.

⁹ UN OSAGI (2001), *Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming* [Concepte importante ce stau la baza integrării dimensiunii de gen]. New York: ONU.

¹⁰ OMS (2002), [„Politica de gen a OMS – Integrarea perspectivelor de gen în activitatea OMS”](#) Geneva: OMS.

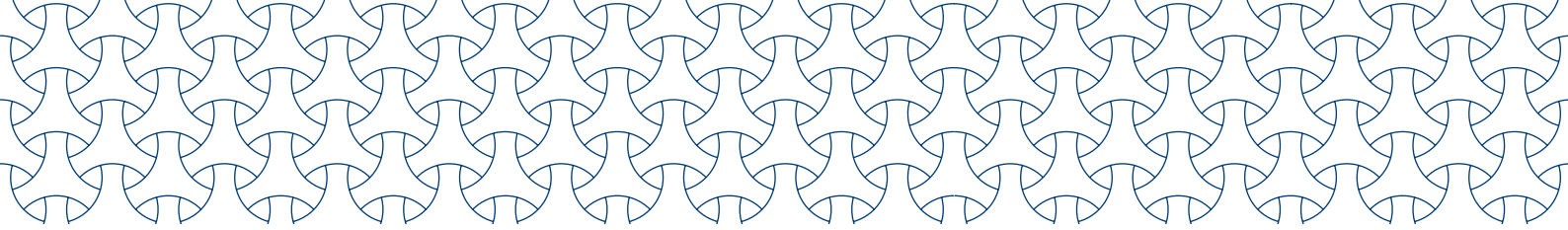
¹¹ ONU, nota 8 de mai sus.

¹² Consiliul Economic și Social al ONU, [Rezoluția Consiliului Economic și Social al ONU nr. 1997/2: Concluzii convenite](#), 18 iulie 1997, 1997/2.

¹³ UN Women, nota 1 de mai sus.

¹⁴ La situația din 2013, constituțiile a 179 de țări conțineau prevederi privind egalitatea sau nediscriminarea, iar în 83 de țări existau ambele tipuri de prevederi. În baza Coaliției SE, „Dispoziții privind egalitatea de gen în constituțiile din întreaga lume” (nedatat) disponibil la www.eracoalition.org/files/GenderEqualityProvisionsConstitutionsWorldwide.pdf (accesat pe 6 septembrie 2019).





3. Care sunt caracteristicile instituțiilor din sectorul de securitate și justiție ce promovează egalitatea de gen și integrează perspectiva de gen?

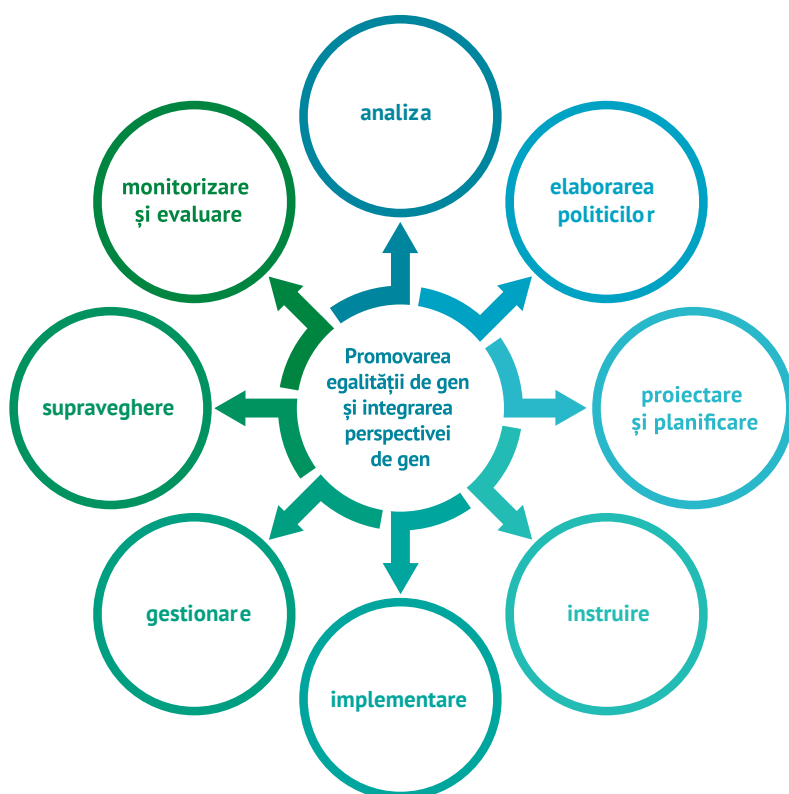
Dimensiunea de gen este un factor-cheie determinant al riscurilor de securitate cu care se confruntă femeile, bărbații și persoanele cu diferite identități de gen, precum și măsura în care aceștia pot accesa servicii de securitate și justiție. Așadar, integrarea unei perspective de gen și întreprinderea acțiunilor explicite de promovare a egalității de gen sunt necesare pentru ca sectorul de securitate și justiție să-și îndeplinească principală sa funcție – de a asigura securitatea tuturor. Astfel de acțiuni și inițiative sunt consolidate atunci când GSS este abordată din perspectivă holistică și atunci când acestea sunt integrate în RSS. În această secțiune sunt incluse principalele componente ale viziunii care demonstrează cum arată instituțiile din sectorul de securitate și justiție ce promovează egalitatea de gen. Aceasta pune accentul pe importanța de a privi la egalitatea de gen atât *din perspectiva instituțiilor, cât și din perspectiva modului în care acestea interacționează și deservește comunitățile*. Modulurile în care această viziune poate fi realizată sunt descrise în detaliu în secțiunea 4.

Atunci când citiți această secțiune și chiar întregul Instrument, nu uitați că perspectiva de gen trebuie să fie integrată la fiecare etapă a *întregului ciclu* de furnizare a justiției și securității – analiză, elaborarea politicilor, proiectare și planificare, instruire, implementare, monitorizare și evaluare, management și supraveghere – decât să fie considerată un „accesoriu” (a se vedea figura 4). O abordare cuprinzătoare include (dar nu se limitează la) următoarele:

- Analiza de gen a problemelor de securitate și justiție pe care instituția trebuie să le soluționeze și modulurile diferite în care acestea afectează femeile, bărbații sau persoanele de diferite identități de gen. Acest lucru presupune o analiză a stării de lucruri curente și a modului în care aceasta ar putea fi îmbunătățită pentru a spori incluziunea, egalitatea și diversitatea.
- Evaluarea modului în care componența instituției reflectă și poate promova egalitatea de gen în ceea ce privește personalul său (inclusiv personalul specializat care poate conduce și sprijini activitățile privind dimensiunea de gen), modulurile de lucru, precum și cultura și prioritățile instituționale.
- Asigurarea instruirii, echipării, motivării și abilitării personalului pentru a promova egalitatea de gen.
- Asigurarea faptului că acest lucru este sprijinit de conducere și este supravegheat, pentru a garanta faptul că instituția dispune de resursele, cadrele legislative și strategiile necesare pentru a promova activ egalitatea de gen. Aici sunt incluse structurile de management intern al instituțiilor din sectorul justiției și securității în cauză, precum și alte structuri GSS, cum ar fi comisiile parlamentare, instituțiile naționale din domeniul drepturilor omului și forumurile pentru colaborarea cu societatea civilă.

Imagine: Marșul național militar și polițist din Columbia, 2019

Figura 4: Integrarea perspectivei de gen în ciclul complet de furnizare a justiției și securității



3.1 Promovarea egalității de gen în cadrul instituțiilor din sectorul de securitate și justiție

Integrarea cu succes a perspectivei de gen și urmărirea obiectivelor privind egalitatea de gen demonstrează că dimensiunea de gen este integrată în sectorul de securitate și justiție atât *la nivel intern* (în rândul propriilor angajați), cât și *la nivel extern* (la nivelul serviciilor). Aceste două aspecte sunt strâns legate, deoarece ceea ce se întâmplă la nivel intern într-o instituție are impact asupra activităților realizate la nivel extern, în timp ce activitățile externe influențează modul de lucru la nivel intern. Instituțiile din sectorul de securitate și justiție care acceptă diversitatea, incluziunea și egalitatea de gen sunt mai bine echipate pentru a răspunde la diferite necesități ale societății.

Un sector al securității și justiției care acceptă egalitatea de gen, diversitatea și incluziunea înregistrează succese în ceea ce privește recrutarea, reținerea și participarea semnificativă a femeilor. În plus, egalitatea de gen merge mână în mână cu o abordare mai holistică privind obținerea unei culturi instituționale diverse și incluzive. Instituțiile din sectorul justiției și securității care sunt diverse și incluzive, atrag, rețin și promovează o *diversitate* de femei, bărbați și persoane de identități diferite de gen, inclusiv (dar nu se limitează la) persoane LGBTI și persoane din grupurile minoritare sau dezavantajate. Acest lucru se întâmplă acolo unde cultura instituțională și practicile de lucru sunt incluzive, non-discriminatorii și deschise diversității și pot, de exemplu, să includă următoarele măsuri:

- Echilibrul dintre viața profesională și cea privată este gestionat din perspectiva de gen, luând în calcul modul diferit în care bărbații, femeile și alte persoane întâmpină dificultăți atunci când combină munca cu alte responsabilități precum îngrijirea părinților sau a copiilor.
- Evaluările instituționale și auditurile proceselor de recrutare și promovare, grila de salarizare, politicile privind resursele umane și accesul la instruire și mentorat au identificat prejudecăți implicite și explicite de gen și de alte tipuri, care au fost abordate prin intermediul politicilor, procedurilor și instruirilor noi.

- Rolurile, competențele și unitățile considerate a fi „feminine” din cauza stereotipurilor (de exemplu, unitățile de protecție a familiei sau punctele focale pentru problemele de gen) sunt evaluate la fel ca și cele considerate a fi „masculine”.
- Stoparea și prevenirea discriminării pe bază de sex sau gen, a agresiunii, hărțuirii, exploatării și abuzului împotriva angajaților sunt priorități extrem de importante.
- Inițiativele de promovare a egalității de gen și de îmbunătățire a culturii organizaționale sunt desfășurate într-un mod eficient și sunt însoțite de mecanisme de supraveghere externă și management intern, pentru a asigura realizarea acestora.

Acest tip de inițiative contribuie la schimbarea percepțiilor față de formele de masculinitate și feminitate corespunzătoare și acceptabile din sectorul de securitate și justiție, dar și la îmbunătățirea atmosferei de lucru, a imaginii externe și a eficienței instituției.

Egalitatea de gen, incluziunea și diversitatea sunt obținute prin intermediul strategiilor și practicilor privind resursele umane atent proiectate și asigurate cu resurse în baza principiilor egalității și non-discriminării, față de care statele și-au luat angajamentul în tratate internaționale privind drepturile omului. Începând cu conducerea superioară, gestionarea instituției într-un mod care reflectă principiile egalității și non-discriminării, inclusiv promovarea diversității și asigurarea faptului că aceste aspecte sunt luate în serios, dă tonul și indică asupra lucrurilor care sunt și care nu sunt permise. Liderismul bazat pe aspecte de egalitate de gen nu doar coboară în ierarhie, dar, la modul ideal, include o atitudine deschisă în rândul conducerii superioare față de contribuțiile, sugestiile și îngrijorările angajaților inferiori. Mecanismele de responsabilizare, disciplinare, de tratare a plângerilor și de supraveghere, legate de sectorul de securitate și justiție, au un rol esențial în sprijinirea incluziunii, non-discriminării și egalității de gen. Strategiile practice sunt discutate în continuare în secțiunea 4, pct.4.5.

3.2 Promovarea egalității de gen în societate de instituțiile din sectorul de securitate și justiție

La nivel extern, precum și la nivel intern, instituțiile din sectorul de securitate și justiție care promovează egalitatea de gen prestează servicii pentru fiecare parte a comunității. Sunt întreprinse acțiuni în legătură cu fiecare aspect al activității lor pentru a identifica și a depăși barierele de securitate și justiție, asociate cu rolurile de gen și cu insecuritățile legate de prejudecăți și de dimensiunea de gen. Furnizorii de justiție și securitate sunt instruiți, echipați și motivați corespunzător pentru a acționa ținând cont de îngrijorările din sectorul securității și justiției legate de dimensiunea de gen, fie că aceasta înseamnă să intervină în cazuri de violență în familie, infracțiuni motivate de ură, discriminare economică, probleme de tutelă, acces inegal la resurse sau în alte cazuri. Ei nu se implică în situații care presupun forme de discriminare sexuală sau în bază de gen, bullying, exploatare sau abuz împotriva celor pe care ar trebui să-i sprijine. Iar dacă astfel de situații sunt identificate, ei le soluționează. Mecanismele de responsabilizare robuste interne și externe contribuie la realizarea acestei sarcini.

Profesionalismul, eficiența și eficacitatea cu care instituțiile din sectorul de securitate și justiție integrează perspectiva de gen, creează circuite pozitive de răspuns. De exemplu, un organ de poliție care abordează situațiile de violență în familie într-un mod profesionist și sensibil la dimensiunea de gen se va bucura de mai mult respect și cooperare din partea comunității și de rate de raportare mai înalte. Un prestator de servicii care ia în serios incluziunea și diversitatea, în calitate de angajator, va putea să angajeze un personal mai divers și astfel va putea mai bine să abordeze necesitățile populației diverse și, drept rezultat, acesta devine un prestator de servicii de încredere și un angajator atractiv.

3.3 Înțelegerea și abordarea securității și justiției din perspectiva de gen

Pentru a identifica și depăși barierele din calea justiției și securității legate de inegalitățile de gen, este necesară integrarea perspectivei de gen în necesitățile de justiție și securitate ale diferitor categorii

de persoane, comunități și populații, dar și a percepțiilor comunitare privind serviciile de securitate și justiție. Perspectiva de gen este relevantă atunci când analizăm modul în care poliția înțelege necesitățile de securitate la nivel de comunități, modul în care forțele armate evaluează insecuritatea într-un mediu operațional, modul în care sectorul de justiție înțelege barierele din calea spre acces la justiție, modul în care penitenciarele identifică vulnerabilitățile deținuților și așa mai departe. Analiza de gen care se află la baza perspectivei de gen nu se limitează doar la examinarea bărbaților și femeilor ca grupuri omogene. Aceasta este intersecțională și încorporează factori precum vârsta, orientarea sexuală, locul de trai, clasa, etnia și dizabilitatea. O perspectivă de gen ne ajută să evaluăm necesitățile și vulnerabilitățile potențialelor victime, precum și ceea ce îi motivează pe agresori și modul în care victimele și suspecții sunt tratați/te în sistemul de securitate și justiție.

Procese de analiză de gen pot implica o gamă largă de actori GSS precum ministere, parlamentul, instituții naționale din domeniul drepturilor omului și grupuri de reflecție, dar se bazează și pe mediul academic și organizațiile societății civile. Ultimele includ organizații din domeniul egalității femeilor, apărarea drepturilor persoanelor LGBTI sau care reprezintă alte grupuri ale căror necesități de securitate tind să nu fie o prioritate.*

Caseta 5 este un exemplu de sondaj sensibil la dimensiunea de gen privind percepția populației în legătură cu securitatea și asigurarea acesteia. Strategiile practice pentru analiza de gen sunt discutate în continuare în secțiunea 4, pct. 4.1.

Caseta 5: Cum afectează genul percepția despre securitate și asigurarea securității – un exemplu din Liban

International Alert, un ONG internațional, a realizat un sondaj național pentru a afla despre percepția populației libaneze privind securitatea în general și pentru a afla ce apreciere au dat diferitor furnizori de securitate și unde s-ar adresa pentru servicii de securitate și justiție. În afară de examinarea rolului genului, în cadrul sondajului a fost examinat locul de trai, ceea ce în cazul libanezilor este deseori în strânsă legătură cu clasa sau identitatea religioasă a persoanei. Prin prisma intersecționalității, în rezultatul analizei au fost elucidate unele constatări neașteptate, opuse mai multor tendințe generale. Iată unele exemple:

- bărbații din zonele cu un nivel înalt de percepție a tensiunii politice s-au simțit mai puțin siguri în spațiile publice decât femeile din cauza fricii de a fi vizați
- femeile din zonele rurale erau mai afectate privind VBG decât femeile din zonele urbane
- bărbații erau mai puțin predispuși decât femeile să acceseze orice furnizori informali sau formali de securitate atunci când au fost victime ale unei infracțiuni, probabil pentru a demonstra că sunt independenți și puternici
- bărbații și femeile s-au sprijinit reciproc și au cerut ca poliția să acționeze mai puțin dur.

Alte constatări au corespuns mai mult așteptărilor, cum ar fi:

- tendința de a considera că violența în familie sau din partea partenerului intim este o chestiune „confidențială” și de a nu raporta astfel de cazuri la poliție, în mare parte din cauza intervențiilor ineficiente din partea prestatorilor de servicii
- un grad înalt de neîncredere față de serviciile de securitate în rândul persoanelor de orientări sexuale și identități și expresii de gen diferite
- un grad înalt de încredere în rândul femeilor și bărbaților în femeile polițiste și sprijin pentru o poliție mai favorabilă egalității de gen.

Sursa: L. Khattab și H. Myrntinen (2014), [Dimensiunea de gen, securitatea și RSS în Liban](#). Beirut: International Alert.

Analiza intersecțională a dimensiunii de gen care ia în calcul diferiți factori, inclusiv modul în care etnia, rasa, religia, statutul social sau alt statut pot spori discriminarea în bază de gen, constituie un fundament solid pentru formularea politicilor și procedurilor sensibile la dimensiunea de gen. Aceasta fundamentează proiectarea măsurilor de prevenire a infracțiunilor, de abordare a insecurității și de depășire a barierelor din calea justiției. Analizele perspectivei de gen sunt integrate în procesul

* Pentru îndrumări privind integrarea dimensiunii de gen în controlul parlamentar asupra sectorului de securitate, consultați Instrumentul 7 privind „Controlul parlamentar asupra sectorului de securitate și dimensiunea de gen”. Implicarea societății civile în supravegherea și guvernarea sectorului este explorată în Instrumentul 9 „[Rolul genului în supravegherea sectorului de securitate de către societatea civilă](#)” în *Setul de instrumente cu privire la perspectiva de gen în reforma sectorului de securitate* din anul 2008 al DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW.

de furnizare a justiției și securității, începând cu nivelul de politici strategice, până la procesele de planificare operațională, cu mecanisme încorporate pentru a asigura responsabilizarea, transparența, monitorizarea și evaluarea.

O perspectivă de gen identifică acțiunile de răspuns și prevenire a tuturor formelor de VBG – o prioritate principală a sectorului de securitate și justiție, inclusiv infracțiunile motivate de misoginism, homofobie, bifobie, transfobie și ură (a se vedea caseta 6). Înțelegerea și acțiunile de combatere a VBG sunt elaborate prin implicarea și cooperarea cu persoanele care sunt supuse unui risc major, acolo unde este posibil.

Caseta 6: Combaterea hărțuirii sexuale, ESA și VBG, la nivel intern și extern

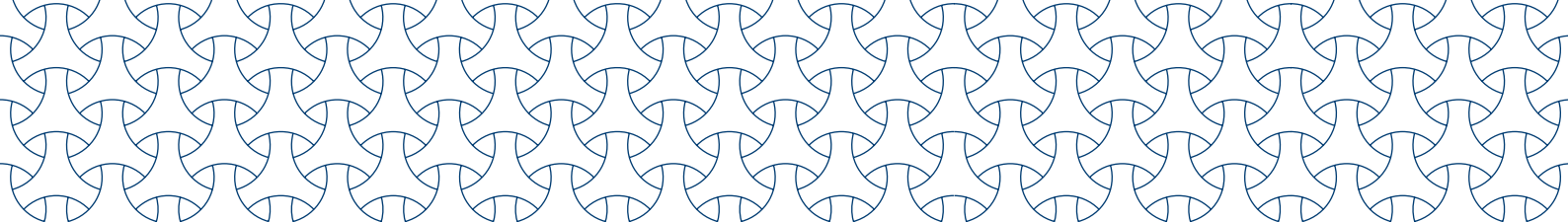
Furnizorii de securitate și justiție sunt printre cele mai importante entități care intervin în cazuri de diverse forme de VBG, inclusiv în cazuri de violență sexuală în situație de conflict. În timp ce marea majoritate a victimelor/ supraviețuitoarelor* hărțuirii sexuale, VBG și EAS sunt femei și fete, oricine poate deveni țintă, indiferent de identitatea de gen. Furnizorii de justiție și securitate trebuie să prevină și să combată toate formele de VBG, atât la nivel intern, cât și extern. În acest scop, accentul trebuie să fie pus pe hărțuirea sexuală, pe comportamentul abuziv, exploatator sau violent între angajați sau manifestat de către angajați împotriva altor persoane. La nivel extern, este necesar să se pună accentul pe acțiuni de prevenire și răspuns în cazurile când părțile terțe comit aceste acțiuni împotriva altora, inclusiv împotriva angajaților din sectorul de justiție și securitate.

În timp ce raportarea VBG și EAS este extrem de dificilă în toate cazurile, normele sociale, dinamica puterii și dependența socială, politică, economică și emoțională față de agresor(i), deseori cauzează apariția barierelor suplimentare. Aceste dificultăți pot varia în funcție de gen: femeile și fetele pot fi acuzate de adulter sau comportament imoral atunci când raportează, bărbații pot fi acuzați de homosexualitate, iar persoanele cu orientări sexuale și identități și expresii de gen diferite se pot confrunta cu consecințe juridice sau cu încă mai multă violență doar pentru că și-au divulgat identitatea non-heterosexuală sau non-binară. Hărțuirea sexuală, EAS și VBG tind să fie singurele infracțiuni pentru care victima, și nu agresorul, este învinuită sau investigată.

Perpetuarea VBG de către personalul din sectorul de securitate și justiție este o încălcare gravă a drepturilor omului și totodată este ilegală și contravine mandatului lor. Abaterile instituțiilor din sectorul de securitate la fel subminează încrederea în capacitatea sectorului de securitate și justiție de a asigura securitatea și poate duce la revictimizare, inclusiv victimizare secundară. Incapacitatea de a interveni în cazurile interne de hărțuire sexuală și bazată pe gen, VBG și EAS, constituie, de obicei, o încălcare a regulamentelor instituției și afectează moralul, loialitatea angajaților și eficacitatea instituției. În unele țări și în cazul unor grupuri, cum ar fi persoanele cu orientări sexuale și identități și expresii de gen diferite sau persoanele care practică prostituția, ofițerii de poliție și polițiștii de frontieră pot fi printre principalele surse ale insecurității, hărțuirii, extorcării sexuale, abuzului sexual, exploatării și violenței.

** Există dezbateri între victimele/supraviețuitoarii/supraviețuitoarele VBG și organizațiile care lucrează cu ei/ele privind cel mai potrivit termen. În acest Instrument, sunt folosiți ambii termeni, deoarece victimele/supraviețuitoarii/supraviețuitoarele trebuie să aibă posibilitatea de a-și defini statutul de sine stătător.*

În timp ce prevenirea și combaterea VBG este un mod esențial în care furnizorii de securitate și justiție contribuie la sporirea egalității de gen, angajații sectorului de securitate și justiție trebuie să recunoască că mandatul lor privind promovarea egalității de gen este mult mai cuprinzător. Furnizorii de securitate și justiție la fel se asigură că garanțiile legale pentru toți cetățenii în ceea ce privește accesul legal complet și beneficierea de drepturi egale fără discriminare sunt implementate și că necesitățile diferite ale tuturor categoriilor de populație sunt luate în calcul.



4. Cum putem promova egalitatea de gen și integra o perspectivă de gen în procesele GSS și RSS

În ultimi 10 ani, o serie de bune practici au evoluat și abordări inovatoare au fost dezvoltate pentru a facilita o mai bună incorporare a perspectivei de gen în procesele GSS și RSS și în instituțiile sectorului de securitate și justiție, pentru a garanta contribuția acestora la realizarea unor obiective mai ample privind egalitatea de gen. În această secțiune, sunt prezentate în detalii câteva căi privind modul în care perspectiva de gen poate fi integrată în GSS și RSS. Acestea acoperă următoarele domenii:

- definirea necesităților de securitate într-o manieră incluzivă, sensibilă la dimensiunea de gen
- abordări bazate pe politici pentru a integra egalitatea de gen în guvernarea sectorului de securitate și justiție
- instruirii în domeniul egalității de gen pentru furnizorii de securitate și justiție
- colaborarea cu specialiști în domeniul egalității de gen
- modificarea culturilor instituționale pentru a crește participarea femeilor și diversitatea generală.

Pentru toate aceste căi, monitorizarea și proiectarea sensibilă la dimensiunea de gen a programelor și proiectelor cu utilizarea analizei perspectivei de gen sunt cruciale.

Aceste căi nu reprezintă o foaie de parcurs sau un plan de acțiuni, dar mai degrabă exemple privind modul în care o perspectivă de gen poate fi și a fost integrată în sectorul de securitate și justiție și modul în care aceste procese pot fi utilizate pentru a promova egalitatea de gen. Ce căi sunt alese și unde sunt necesare schimbări depinde de context, problemă și actorii vizați. Uneori, schimbarea trebuie să fie efectuată mai întâi la niveluri superioare, în cadrul legal și în politici, de exemplu, recunoașterea juridică a violului conjugal sau a violenței sexuale împotriva bărbaților și băieților, ca ulterior furnizorii de justiție și securitate să poată acționa în astfel de cazuri. Alteori, punctele de intrare vor fi mai mult la niveluri operaționale, precum îmbunătățirea programelor de mentorat privind dimensiunea de gen sau îmbunătățirea sistemelor de evaluare și monitorizare sensibile la dimensiunea de gen.

4.1: Definirea necesităților de securitate într-o manieră incluzivă, sensibilă la dimensiunea de gen

Un prim pas important spre îmbunătățirea serviciilor de justiție și securitate pentru toate persoanele – bărbați, femei și persoane cu identități de gen diferite – este înțelegerea necesităților lor speciale și a modului în care funcționează intervențiile curente și care este dinamica contextuală. Ascultarea comunităților și a persoanelor și invitarea lor să participe în procesul de definire a necesităților proprii poate spori nivelul de acceptare a justiției și a actorilor de securitate la nivel local, la fel ca și acțiunea de a le oferi informații importante despre cum să-și îndeplinească sarcinile mai bine. Caseta 7 conține exemple privind modul în care analiza conflictului și a dimensiunii de gen pentru care și-a asumat responsabilitatea comunitatea a fost folosită pentru a reformula radical necesitățile de securitate în baza îngrijorărilor actuale ale comunității în Columbia și Myanmar.

Imagine: Ofițerii/ele echipelor de poliție mobilă responsabile pentru răspunsul la violența domestică își îmbunătățesc abilitățile în furnizarea asistenței primare victimelor, Dnipro, 26 mai 2017. © OSCE / Andrii Kravchenko

Caseta 7: Utilizarea analizei conflictului și a dimensiunii de gen pentru care și-a asumat responsabilitatea comunitatea – exemple din Columbia și Myanmar

După semnarea Acordului de pace din Columbia în anul 2016, o unitate specială de poliție a fost creată pentru zonele în care fostele gherile FARC au fuseseră reincorporate în viața civilă. Unidad Policial para la Edificación de la Paz (Unitatea de poliție pentru menținerea păcii) a inițiat un proces finanțat de Guvernul Norvegiei, facilitat și organizat de DCAF și de ONG-ul Colombian Corporación de Investigación y Acción Social y Económica, pentru a solicita opinia femeilor despre securitate și despre furnizorii de securitate și justiție, în special despre poliție, în cinci municipalități rurale.

Proiectul s-a axat în mod intenționat pe ascultarea și transmiterea mesajelor acelor persoane ale căror opinii privind securitatea sunt rareori auzite, în interiorul comunităților lor și mai ales în afara lor: femeile de diferite vârste, din mediul rural, marginalizate din punct de vedere economic, inclusiv femeile indigene. Aceasta s-a realizat în mare parte prin intermediul discuțiilor în grup, care au fost create astfel încât să fie primitive și informale, dar și prin intermediul interviurilor individuale. Rezultatul a fost un alt mod de identificare a securității și amenințărilor în comparație cu procesele generice care deseori tind să se concentreze pe amenințările la nivel macro (de ex., violența politică, comerțul cu droguri, geopolitica). În schimb, femeile au generat multe efecte de nivel local ale acestei dinamici de nivel internațional și național, precum și semnificația acestora la nivel individual, de familie și comunitate, ceea ce deseori a dus la formarea unor constatări neașteptate și practice. De exemplu, posturile militare erau responsabile de stocarea serului anti-venin în zonele îndepărtate, dar civilii care mergeau să ceară ser se temeau să fie suspectați că ar fi insurgenți dacă o făceau. În timp ce bărbații mai tineri sunt obiectul unor suspiciuni mai mari, femeile sunt mai reticente în a aborda serviciile de securitate din start.

Organizațiile ce conduc proiectul la fel au căutat să înțeleagă viziunile și atitudinile poliției și au început discuțiile cu polițiștii pentru a afla care sunt temerile lor legate de faptul că își fac serviciul într-o zonă în care s-au înregistrat niveluri înalte de activitate insurgentă, lipsa căilor de comunicare cu comunitățile și problemele acestor în ceea ce privește înțelegerea mandatelor, procesele de luare a deciziilor și divizarea muncii, în special atunci când practica din teren a deviat de la regulamentele oficiale. La fel, polițiștii nu cunoșteau nimic despre istoria și dinamica regiunii și nu întotdeauna înțelegeau de unde veneau anumite cerințe. Unele dintre aceste îngrijorări erau împărtășite de membrii comunității și de furnizorii de securitate, precum neîncrederea reciprocă și problemele legate de „limbajul juridic” din ordine oficiale, regulamente și legi.

Informațiile împărtășite de către femei au oferit Unității de poliție noi posibilități pentru a înțelege mai bine și a răspunde la îngrijorările de securitate ale comunității și au accentuat unele moduri de a nu presta servicii de securitate – de exemplu, într-un mod puternic militarizat și intimidant sau îndeplinind sarcinile altor prestatori de servicii. Analiza și discuțiile au evidențiat că poliția nu trebuie să devină singurul sau principalul prestator de servicii legate de diferite forme de securitate umană, dar că aceasta trebuie, așa cum s-au exprimat membrii comunității, să fie ușa care permite comunităților să acceseze alți prestatori de servicii publice.

Procesul a permis înțelegerea mai bună a necesităților și rolurilor comunității și actorilor de securitate și a oferit o delimitare mai clară între diverși furnizori de securitate. Colaborarea actorilor locali și externi în acest proces a fost crucială: un ONG local, care a înțeles contextul local, s-a bucurat de încrederea comunității și a sectorului de securitate și justiție și a avut un rol de mediator între aceste două entități un grup de reflecție internațional care a adus experiența aspectelor tehnice legate de GSS/RSS; un donator internațional, pentru a adăuga

gravitate politică; și, la fel de important, un organ de poliție care a fost deschis să se implice serios și să asculte opiniile localnicilor despre securitate, care uneori sunt aparent neobișnuite și neașteptate. La fel, procesele au permis personalului din Unitatea de poliție să-și exprime propriile îngrijorări legate de securitate, dar și provocările și necesitățile cu care se confruntă în procesul de prestare a serviciilor de securitate. În afară de a fi un exercițiu complex de învățare și de cartografiere pentru toate părțile implicate, consultațiile au constituit un proces de consolidare a încrederii între Unitatea de poliție și comunitatea a cărei securitate o asigură aceasta. Pe termen mai lung, rezultatele consultărilor vor oferi informații pentru viitoarea abordare a activității polițienești în cadrul Unidad Policial para la Edificación de la Paz.

Un al doilea exemplu de ONG care lucrează cu comunitățile locale pentru a defini necesitățile lor de securitate și a analiza acestea din perspectiva de gen este ONG-ul britanic Saferworld. Saferworld a elaborat un Set de instrumente pentru analiza dimensiunii de gen și a conflictelor, pilotat inițial împreună cu Uganda Land Alliance. Abordarea este extrem de participativă și implică discuții de grup, interviuri și alte procese consultative în cadrul comunităților afectate, pentru a le permite să-și definească propriile necesități de securitate dintr-o perspectivă de gen. La fel, aceasta caută să țină cont de așteptările sociale față de diferiți bărbați și femei din comunitate, precum și impactul de gen al conflictului și al fragilității.

Saferworld a folosit această abordare în partea de sud-est a Myanmarului, ca parte a procesului de reunire a comunităților Karen afectate de conflict, actorilor statali și non-statali din domeniul securității, organizațiilor pentru drepturile femeilor și pentru drepturile omului și a posesorilor de putere informali. ONG-urile și comunitățile locale au elaborat planuri de securitate la nivel comunitar și comitete de securitate, în care era încurajat liderismul femeilor. În funcție dacă comunitățile sunt sub controlul de stat al Myanmarului sau dacă se află pe teritoriul controlat de Uniunea Națională Karen, comitetele locale interacționează cu furnizorii statali și non-statali de securitate și justiție. Pentru a ajuta comitetele locale să dobândească experiență și încredere, pentru a soluționa problemele practice și organizaționale și pentru a consolida încrederea, comitetele tind să înceapă cu cele mai puțin controversate și apoi să înainteze spre cele mai dificile și sensibile îngrijorări ce țin de securitate.

Surse: CIASE/DCAF (2018), Transcending the Long Path – Recommendations for the Security of Rural Women in Colombia [Depășirea unei căi lungi – Recomandări pentru securitatea femeilor din zonele rurale din Columbia]. Bogota/Geneva: CIASE/DCAF; Saferworld (2016), Analiza de gen a setului de instrumente pentru conflicte. London: Saferworld.

Aceste exemple evidențiază modul în care implicarea unei game diverse de actori și deschiderea spre o viziune mai incluzivă a necesităților de securitate și justiție poate duce la o înțelegere mai cuprinzătoare a situației în cauză și poate contribui la sporirea încrederii și a înțelegerii reciproce privind lucrurile care sunt și care nu sunt posibile în ceea ce privește prestarea serviciilor de securitate și justiție. Dialogul și implicarea comunitară sunt relevante în toate contextele, nu doar în cele care în exemplele analizate au fost afectate de conflict. De exemplu, dialogul între poliție și organizațiile LGBTI din Serbia și Irlanda de Nord au ajutat poliția să înțeleagă problemele cu care se confruntă persoanele LGBTI, ceea ce duce la o prestare mai bună a serviciilor.¹

Elementele principale ale acestei abordări sunt enumerate mai jos.

- Dialogul direct cu comunitățile într-un mod participativ.
- Crearea proceselor care permit ca diferite voci să fie auzite și nu doar vocile bărbaților mai puternici, care tind să domine discuțiile.
- Garantarea faptului că aceste viziuni sunt luate în calcul într-un mod semnificativ, în măsura posibilă, de către furnizorii relevanți de securitate și justiție.

- Asigurarea transparenței și a feedback-ului pentru comunitatea în cauză în ceea ce privește schimbările care au avut loc. Este important pentru comunitățile implicate să fie în stare să urmărească și să fie informate despre ce se întâmplă cu contribuția lor, ce schimbări s-au/nu s-au produs și de ce. Deseori, acest lucru poate însemna că sunt necesare eforturi suplimentare pentru a clarifica cum funcționează GSS în contextul lor și care sunt rolurile diferitor actori, dar și că așteptările trebuie să fie gestionate.

4.2: Cadre politice cu scopul de a integra egalitatea de gen în guvernarea sectorului de justiție și securitate

Abordarea eficientă a necesităților de securitate și justiție ale populației diferite din punct de vedere a dimensiunii de gen, necesită cadre de guvernare și politici care, pe de o parte, recunosc aceste necesități și, pe de altă parte, creează un mediu favorabil pentru furnizorii de justiție și securitate pentru a le aborda.

Au fost înregistrate succese în implementarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate ONU privind femeile, pacea și securitatea și a rezoluțiilor „surori” la nivel național. Aprobarea Rezoluției 1325 în anul 2000 a fost favorizată de o coaliție vastă a actorilor din societatea civilă, inclusiv organizații proeminente din domeniul drepturilor femeilor și mediul academic, dar și actori statali esențiali care și-au unit eforturile și au formulat un cadru de politici bazat pe o serie de necesități de justiție și securitate specifice genului pe care le-au identificat. Cadrul general al rezoluțiilor privind FPS a fost transpus de peste 75 de țări în PNA-uri mai detaliate și mai realiste, precum și de organizații multinaționale în planuri de acțiuni regionale, conturând moduri în care diferiți furnizori de justiție și securitate vor promova și implementa scopurile rezoluțiilor.

Există diferențe semnificative între țările și organizațiile care au elaborat PNA-uri legate de incluziunea și domeniul de aplicare al acestora. În unele țări, procesele de dezvoltare a PNA-urilor au fost extrem de favorabile incluziunii, în timp ce în alte țări, acestea au fost centralizate într-un minister sau în mai multe ministere principale. În unele țări, o serie de ministere, parlamentul, alte organe de supraveghere, organizațiile societății civile, mediul academic și persoanele din cadrul instituțiilor de securitate și justiție responsabile de implementarea PNA-urilor au definit împreună obiectivele PNA-urilor și metodele de realizare a acestora și de a responsabiliza sectorul. În timp ce unele PNA-uri s-au axat doar pe actorii interni și pe activitățile din interiorul țării lor, altele au fost vizibil axate pe activitățile pe care țara le poate sprijini la nivel extern, cum ar fi prin intermediul misiunilor de menținere a păcii sau asistență pentru dezvoltare. Unele, la rândul lor, au combinat elemente externe și interne.

De-a lungul deceniilor, câteva lecții importante au fost învățate astfel încât PNA-urile să poată fi transformate în instrumente de politici eficiente pentru identificarea și abordarea necesităților de securitate și justiție în funcție de gen. Acestea includ:

- asumarea și angajamentul clar față de PNA cu un actor (de ex., un minister) care are putere de convocare și pârghia necesară pentru a garanta implementarea planului
- implicarea agențiilor implementatoare la toate nivelurile
- alocarea bugetelor pentru activități, inclusiv pentru activitățile de coordonare, monitorizare, evaluare și raportare
- asigurarea coerenței de politici și armonizarea proceselor de raportare, astfel încât activitățile PNA să nu fie separate de alte activități și să nu devină o povară adițională de raportare.
- claritate privind așteptările față de diferiți implementatori, cu indicații clare privind monitorizarea progresului
- garantarea faptului că diferite părți implicate în proces, fie că acestea implementează, gestionează procesul sau au o funcție de control, au capacitatea, informațiile și resursele necesare pentru a-și îndeplini rolurile.

În timp ce planurile naționale/regionale de acțiuni au constituit un punct de plecare esențial în integrarea unei perspective de gen în GSS, RSS și în procesul de furnizare a securității și justiției, aceste acțiuni pot și trebuie să fie urmate prin intermediul unor mecanisme GSS mai regulate. În caseta 8 sunt incluse exemple de bune practici din Uruguay.

Caseta 8: Utilizarea GSS și RSS pentru a promova egalitatea de gen și diversitatea – exemplu din Uruguay

Uruguay a implementat cu succes politici orientate spre egalitatea de gen, incluziune și diversitate în sectorul său de guvernare în securitate și justiție. Schimbările au venit odată cu acțiunile specifice menite să schimbe modul în care este înțeleasă prestarea de servicii de securitate fără a pune accentul pe menținerea ordinii, ci pe o abordare orientată mai mult pe protejarea drepturilor omului. De exemplu, aceasta a inclus concentrarea eforturilor pe măsurile de prevenire în vederea reducerii riscurilor de securitate, cu elemente puternic genderizate – precum suicidurile și decesele care survin în urma accidentelor rutiere în rândul bărbaților, violența în familie și din partea partenerului intim. Aceste schimbări au fost posibile datorită schimbării atitudinilor societale, reflectate în schimbările de politici care la rândul lor au fost transmise sectorului de securitate și justiție, prin intermediul proceselor GSS/RSS.

Prevalența violenței în familie împotriva femeilor rămâne a fi înaltă în Uruguay. Noile cadrele de politici menite să abordeze această problemă au inclus aprobarea unei legi în anul 2016 „pentru a garanta femeilor o viață fără violență în bază de gen” care a fost elaborată de guvern cu sprijinul UN Women, Organizației Mondiale a Sănătății și a Institutului Național al Femeilor.

Uruguay la fel dispune de unele dintre cele mai progresive legi privind orientările sexuale și identitățile și expresiile de gen diferite din America Latină. Persoanele de orientări sexuale și identități de gen și expresii diferite au voie să își facă deschis serviciul în cadrul forțelor armate ale țării, care caută să recruteze activ și să rețină mai multe femei.

În timp ce numirea senatoarei Daisy Tourné, care este și o feministă, în calitate de Ministru Afacerilor Interne în perioada anilor 2007–2009, a fost un catalizator pentru multe schimbări, acestea au fost sprijinite de măsurile de susținere la diferite niveluri. Grupul femeilor parlamentare cu membre din toate partidele, a sprijinit integrarea perspectivei de gen în activitatea sectorului de justiție și securitate și monitorizează activ acest aspect. Grupul parlamentar al femeilor publică o evaluare a tuturor ministerelor și politicilor în ceea ce privește integrarea dimensiunii de gen, inclusiv privind activitatea Ministerului Afacerilor Interne și Ministerului Apărării. Rezistența față de integrarea dimensiunii de gen în rândul furnizorilor de justiție și securitate a fost redusă de Ministra Tourné și aliații săi prin pătrunderea în forurile de politici masculinizate și consolidarea încrederii prin intermediul dialogului. Pentru a ca integrarea dimensiunii de gen să nu fie tratată doar de Ministerul privind chestiunile legate de gen și implementat doar la nivel superior, a fost creată funcția de Comisar pentru drepturile femeilor în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, astfel asigurând implementarea dimensiunii de gen la nivelul managementului „de nivel mijlociu”.

Sursa: UN Women (2016), [Legea privind violența de gen, prezentată în Uruguay, 15 aprilie](#).

4.3: Instruirea în materie de gen pentru furnizorii de securitate și justiție

Una dintre metodele principale prin care eforturile de integrare dimensiunii de gen sunt întreprinse în sectorul de securitate și justiție este instruirea în materie de gen, cu o varietate largă în ceea ce privește

detaliile, durata și conținutul. Metodologiile și formatele la fel variază mult. În timp ce unele instruiți sunt realizate la nivel intern sau în centre de instruire internaționale specializate, există și numeroși prestatori comerciali și necomerciali de instruiți în materie de gen din afara sectorului de justiție și securitate. Instruițiile pot fi realizate online, față în față sau într-o combinație dintre ambele. Unele instruiți se axează mai mult pe cadrele legislative și pe procedurile operaționale (de ex., axarea în principal pe normele naționale și internaționale sau pe regulile și regulamentele interne), în timp ce alte cursuri caută să fie mai transformativă în ceea ce privește participarea persoanelor și a instituțiilor pe care le reprezintă, și chiar și așa, în cazul unor instruiți, ambele abordări sunt combinate.*

Educația și instruirea de bază pentru personalul din sectorul de justiție și securitate trebuie să includă instrumente pentru analiza de gen, abordarea necesităților de securitate în funcție de gen, integrarea dimensiunii de gen și abordare prejudecăților de gen. Acest lucru asigură faptul că „dimensiunea de gen” devine parte a furnizării de securitate și nu este văzută ca ceva opțional sau ca un „accesoriu”. Instruițiile suplimentare și alte tipuri de oportunități de învățare și de consolidare a capacităților sunt mai apoi formate în baza acestora. De obicei sunt necesare diferite abordări pentru personalul inferior față de managementul de nivel intermediar și superior. În timp ce argumentele privind modul de consolidare a instituției și a imaginii sale externe pot fi eficiente la nivelurile manageriale, acestea sunt puțin relevante pentru cei de la nivelurile inferioare. Aici, o atitudine serioasă față de experiențele personale, temerile, frustrările și îngrijorările participanților la instruire are un rol crucial, dar este esențial ca aceste să fie abordate într-un mod sigur și etic. În caseta 9 este descris un proiect din Republica Democrată Congo (RDC) care a inclus instruirea polițiștilor de frontieră, pentru a contribui la abordarea necesităților de securitate în funcție de gen. **

Caseta 9: Satisfacerea necesităților de securitate în funcție de gen la mai multe niveluri – un exemplu din Republica Democrată Congo

Proiectul Tushiriki Wote (Să participăm toți) s-a axat pe îmbunătățirea vieții femeilor care se ocupă cu comerțul transfrontalier din estul RDC. A fost o colaborare de cinci ani între ONG-ul internațional International Alert și un consorțiu format din 14 parteneri locali.

Micii comercianții traversează zilnic granițele dintre RDC, Burundi și Rwanda. Aceste femei se confruntau zilnic cu diferite forme de hărțuire, extorcare și comportament abuziv în timpul trecerii frontierei și în piețe. Polițiștii de frontieră, adesea dotați insuficient și stresați, se plângeau de condițiile de muncă precare și de respectarea nesatisfăcătoare a reglementărilor de către comercianți. Interacțiunile zilnice dintre polițiștii de frontieră și comercianți la punctele de trecere a frontierei erau marcate de sarcasm și lipsă de încredere. În plus, comerciantele se confruntau cu relații de inegalitate, uneori violente, la domiciliu și trăiau într-o societate patriarhală și puternic militarizată, în care vocile femeilor contau puțin.

Proiectul a fost conceput pe baza experiențelor și necesităților femeilor implicate. Acesta a încercat să abordeze preocupările lor la mai multe niveluri, prin:

- îmbunătățirea relațiilor cu personalul de frontieră, prin acțiuni de instruire și sensibilizare, ajutând atât comerciantele, cât și personalul de frontieră să-și cunoască mai bine drepturile și obligațiile
- consolidarea încrederii între comercianții de diferite naționalități
- abordarea comportamentului de extorcare al autorităților oficiale și neoficiale
- îmbunătățirea relațiilor de familie ale femeilor comerciante, la cererea acestora măsura dată în mod explicit activități de transformare a masculinității la soții lor.

* Formarea personalului din sectorul de securitate și justiție pentru a integra perspectiva de gen în activitatea lor este abordată în Instrumentele 2, 3, 4, 5, 6, 7 și 14, precum și în Instrumentul 12 din *Setul de instrumente cu privire la perspectiva de gen în reforma sectorului de securitate*, din anul 2008 al DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, „[Formarea personalului din sectorul de securitate în materie de gen](#)”.

** Integrarea unei perspective de gen în gestionarea frontierei este abordată în detaliu în Instrumentul 6, „Gestionarea frontierelor și dimensiunea de gen”.

Proiectul a implicat o combinație între dialogul comunitar, care a atras aproximativ 1.400 de persoane, și activități cu micii comercianți transfrontalieri, personalul de frontieră, asociațiile/cooperativele de comercianți, instituții politice și administrative, întreprinderi și asociații la nivel local. De exemplu, s-a acordat sprijin asociațiilor de comercianți în piețe, pentru a le îmbunătăți capacitatea de a răspunde nevoilor membrilor lor. Eforturile la nivel comunitar au fost susținute la nivel macro prin măsuri de creștere a accesului general al femeilor la poziții de luare a deciziilor sociale și politice la toate nivelurile, de la asociațiile de piață până la parlamentul național.

Proiectul Tushiriki Wote a pornit deci punând un accent limitat pe comerțul transfrontalier și divergențele sale, dar a avut scopul de a aborda în mod cuprinzător necesitățile de securitate în funcție de gen. Aceasta a însemnat nu numai îmbunătățirea competențelor femeilor și abilitarea lor, ci și implicarea strânsă a organelor vamale și de imigrație în spațiul public și a partenerilor de sex masculin ai femeilor în spațiul privat pentru a intensifica dialogul, a consolida înțelegerea reciprocă și a reduce riscurile escaladării violente a tensiunilor.

Instruirea în materie de gen, mai ales dacă este obligatorie, deseori se confruntă cu indiferența audienței, rezistență pasivă și activă și subversiune (a se vedea și secțiunea 5 despre abordarea rezistenței). Cei care proiectează și implementează instruirea pot alege să se concentreze doar pe anumite subiecte „mai ușoare” și să evite problemele considerate eventual prea sensibile, controversate și „dificile”, din cauza părerii că abordarea acestor probleme le-ar închide ușile. Două probleme care sunt adesea privite ca fiind prea dificile sau de durată și, prin urmare, sunt omise din instruire, sunt contestarea formelor dominante ale masculinității în sectorul securității și justiției și includerea unor discuții despre orientări sexuale și identități și expresii de gen diferite în legătură cu genul. Totuși, întrebări legate de aceste probleme pot apărea spontan din partea publicului, deci formatorii trebuie să fie întotdeauna pregătiți pentru a facilita conversațiile în mod adecvat.

Formatorii, organizațiile pentru drepturile femeilor, susținătorii drepturilor persoanelor LGBTI și organizațiile care acționează pentru transformarea masculinității au folosit diverse metode pentru a aborda aceste probleme în mod eficient, în instruirea în materie de gen pentru sectorul securității și justiției. Nefiind în nici un caz exhaustive, următoarele abordări consolidează unele dintre lecțiile învățate, bazându-se pe experiențe practice din America Latină, Europa, Orientul Mijlociu, Africa subsahariană și Asia de Sud. Toate implică riscuri și necesită formatori cu experiență și siguri de sine. Dar dacă sunt aplicate cu succes, ele pot fi transformative în ceea ce privește stimularea oamenilor să gândească dincolo de cadrele stereotipe și adesea foarte sensibile la dimensiunea de gen.

- *Începeți direct cu „tabuurile”, apoi combateți-le.* De exemplu, permiteți participanților la instruire să își exprime în mod deschis opoziția față de un aspect al politicii de gen, cum ar fi includerea femeilor și a persoanelor LGBTI în rândul personalului în uniformă, apoi discutați argumente contrare. Recunoașteți că, deși acceptarea a ceva nou sau necunoscut poate fi dificilă, standardele minime din sectorul justiției și securității impun ca toți să fie tratați în mod egal.³
- *Concentrați-vă pe experiențele cu componentă de gen ale participanților legate de frustrări, necesități și vulnerabilități.* De exemplu, în multe țări, bărbații care au fost membri ai forțelor armate se confruntă cu dificultăți deosebite în reintegrarea civilă. Ei pot „face față” traumei în moduri considerate acceptabile pentru „masculinitatea dură”, cum ar fi violență, comportament de asumare a riscului, abuz de substanțe sau sinucidere. Folosiți experiențele cu care cursanții se pot asocia strâns ca puncte de plecare în discutarea normelor și așteptărilor de gen. Direcționați conversația, pentru a vă asigura că aceasta nu reafirmă un comportament de gen dominant sau dăunător, ci mai degrabă subliniază modul în care rolurile de gen restrictive sunt problematice pentru toată lumea.

- *Pentru a iniția discuții și a reflecta asupra prejudecății implicite, utilizați obiectivele declarate ale misiunii și activitatea zilnică a organelor de securitate și justiție pentru discuții mai ample despre dimensiunea de gen.* De exemplu, utilizați faptul că organele de securitate sunt obligate să protejeze toate persoanele, dar de multe ori nu reacționează la forme de VBG care afectează în mod disproporționat femeile, de la violența din partea partenerului intim și violența în familie până la hărțuirea și abuzul online, sau la acte VBG împotriva persoanelor cu orientări sexuale și identități de gen diferite.
- *Adoptați o abordare tehnică.* Discutați subiectele potențial dificile într-un mod „tehnic”. Concentrați-vă pe formarea competențelor, dezvoltarea celor mai bune practici, integrarea perspectivei de gen în cadrele de evaluare și analiză sau procedurile standard de operare, de exemplu, în abordarea infracțiunilor motivate de ură, prevenirea agresiunilor sexuale ale bărbaților față de bărbați în penitenciare sau răspunsul la VGB în rândul personalului în uniformă.*
- *Folosiți scenarii bazate pe realitate.* Rezolvarea problemelor bazate pe scenarii, utilizând situații complexe din viața reală, creează ocazia de a prezenta cazuri complexe în care nu există răspunsuri clare, de a iniția discuții despre dilemele morale și juridice și deschide posibilități de abordare a atitudinilor discriminatorii și/sau care se opun unor organe de securitate incluzive și echitabile din punct de vedere al genului.
- *Abordați VBG din partea organelor de securitate și justiție direct ca punct de plecare.* De exemplu, folosiți hărțuirea sexuală și abuzul asupra femeilor și persoanelor LGBTI pentru a deschide o discuție incomodă; sau, în mod mai puțin ostil, folosiți lipsa unui răspuns adecvat la femicid, violență în familie, violență din partea partenerului intim, violență bifobă, homofobă sau transfobă.

În mod ideal, instruirea duce la un proces transformativ care nu se încheie odată cu sfârșitul cursului. Participanții ar trebui să se întoarcă la instituțiile lor și să lucreze cu o nouă sensibilitate pentru recunoașterea inegalității de gen din jurul lor sau pentru a vedea cum sunt constrânși sau privilegiați de rolurile lor de gen.

4.4: Angajarea specialiștilor/specialistelor în dimensiunea de gen

În ultimele două decenii, multe organe de justiție și securitate au instituit roluri pentru personalul specializat în dimensiunea de gen. Aceste roluri variază foarte mult și includ puncte focale de gen sau consilieri/consiliere de gen part-time sau full-time, unități de gen, observatoare privind egalitatea, unități exclusiv feminine, unități specializate în răspunsul la VBG, roluri axate pe implicarea femeilor, anumitor grupuri de femei sau bărbați sau persoanelor LGBTI din comunități și asociații pentru personalul feminin sau persoanele LGBTI din cadrul instituției. Această secțiune se concentrează pe consilierii de gen și punctele focale de gen.**

Rolul consilierilor/consilierelor de gen și al punctelor focale de gen este de a consilia diferite părți ale organizației sau misiunii cu privire la integrarea unei perspective de gen în toate politicile, planurile, activitățile și operațiunile sale, precum și de a acționa ca experți consultanți/experte consultante pentru întrebări și sarcini specializate legate de dimensiunea de gen. Antrenarea punctelor focale de gen și a consilierilor/consilierelor de gen în misiunile ONU de menținere a păcii, în misiunile organismelor regionale precum OSCE, Uniunea Africană și Uniunea Europeană și de către organele de securitate naționale s-a remarcat în ultimul deceniu ca o strategie esențială pentru consolidarea expertizei și coordonarea integrării dimensiunii de gen în cadrul misiunilor și organizațiilor. OSCE, de exemplu, are puncte focale de gen în fiecare operațiune și instituție de teren și în toate departamentele secretariatului. ONU este mandată prin Rezoluția 2242 (2015) a Consiliului de Securitate să implementeze expertiza de gen în echipele de evaluare strategică, precum și în toate etapele unei misiuni, de la planificare până la implementare. Cel puțin 28 de forțe armate naționale au acum consilieri/consiliere de gen, la fel ca numeroase organe de poliție și alte instituții de justiție și securitate.⁴

* O perspectivă de gen în închisori și alte locuri de privatizare a libertății este abordată în instrumentul 5 „Locurile de privatizare de libertate și dimensiunea de gen”.

** Competențele specializate în dimensiunea de gen din instituțiile de securitate și justiție sunt abordate și în instrumentul 2 „Activitatea polițienească și dimensiunea de gen”, care include o descriere detaliată a secțiilor de poliție pentru femei, instrumentul 3 „Sistemul de apărare și dimensiunea de gen”, instrumentul 4 „Justiția și dimensiunea de gen” și instrumentul 5 „Locurile de privatizare de libertate și dimensiunea de gen”.

În general, activitatea unui/unei consilier/e de gen se concentrează exclusiv pe dimensiunea de gen, în timp ce punctele focale de gen susțin integrarea dimensiunii de gen ca responsabilitate suplimentară cu normă incompletă. Consilierii și consilierile de gen și punctele focale de gen uneori sunt numiți/te din cadrul instituției, iar uneori sunt recrutați/te din exterior. Fiecare abordare are puncte forte și puncte slabe: persoanele din afară ar putea să abordeze preocupări și să ridice probleme mai liber decât persoanele din cadrul instituțiilor, în timp ce persoanele recrutate din instituție vor înțelege mai bine procedurile, ierarhiile și culturile instituționale.

Consilierii și consilierile de gen și punctele focale de gen s-au dovedit a fi un mecanism eficient pentru ca o organizație să își consolideze expertiza internă și capacitatea de integrare a perspectivei de gen. Aceștia/acestea pot fi catalizatori pentru schimbări mai ample, introducând, explicând și susținând o perspectivă de gen și relevanța egalității de gen pentru mandatul și obiectivele unei organizații.

Cu toate acestea, consilierii/ele de gen și punctele focale s-au confruntat uneori cu amploarea potențială a sarcinii lor și cu resurse limitate. Punctele focale de gen se confruntă în special cu această provocare, deoarece „activitatea de gen” pe care o desfășoară este de obicei o completare a altor responsabilități. Experiența arată că nu ne putem aștepta ca punctele focale de gen sau consilierii/le de gen să realizeze integrarea unei perspective de gen atunci când instituția rămâne dominată de dinamici și practici de lucru care nu sunt sensibile la dimensiunea de gen. Pentru o schimbare instituțională mai profundă este necesar ca conducerile instituțiilor de justiție și securitate să se implice în mod semnificativ în promovarea egalității de gen, nu să o considere drept o „problemă a femeilor” sau o sarcină doar pentru punctul focal de gen sau consilierul/a de gen. Evident, aceasta poate însemna schimbarea comportamentelor și atitudinilor masculine și a culturilor instituționale dominate de bărbați.

Pe baza celor mai bune practici emergente, persoanele care ocupă aceste funcții își pot îndeplini cel mai bine sarcinile atunci când există următoarele condiții.

- Conducerea trebuie să se asigure că promovarea egalității de gen este considerată ca esențială pentru misiunea și succesul instituției. Trebuie recunoscut public la nivel de conducere faptul că responsabilitatea pentru integrarea dimensiunii de gen și promovarea egalității de gen se află printre principalele priorități. În consecință, activitatea punctelor focale de gen și a consilierilor/consilierelor de gen trebuie luată în serios și susținută, de exemplu, implicându-i/le în procesele principale de planificare și luare a deciziilor și oferindu-le acces la conducerea superioară.
- Punctele focale de gen și consilierii/le de gen au nevoie de instruire privind problemele de gen relevante pentru sarcinile lor, eventual privind instituția sau misiunea, iar în cazul implementării unor proiecte internaționale, privind mediul socio-cultural și politic în care vor fi implementate proiectele. De asemenea, au nevoie de abilități și expertiză pentru analiza de gen și pentru elaborarea și monitorizarea politicilor și instruirii în materie de gen.
- Punctele focale de gen și consilierii/le de gen au nevoie de o fișă clară a postului: care sunt responsabilitățile lor, unde au competența de a interveni și unde nu, și față de cine răspund. Consilierilor/consilierelor de gen și în special punctelor focale de gen trebuie să li se clarifice ceea ce intră și ceea ce nu intră în sfera lor de competență. De prea multe ori se așteaptă ca ei/ele să-și desfășoare „activitatea de gen” pe lângă alte sarcini regulate și/sau sunt însărcinați/te simultan cu abordarea altor „probleme transversale”, cum ar fi protecția copilului sau dizabilitățile. Punctele focale de gen și consilierii/le de gen riscă să devină puncte neoficiale de consiliere a colegilor pe probleme care ar trebui să fie abordate în schimb de resursele umane sau mecanismele disciplinare, cum ar fi discriminarea sau hărțuirea, abuzul și exploatarea sexuală.
- Pe lângă autoritate și claritate cu privire la rolurile lor, consilierii/le de gen și punctele focale de gen au nevoie de resurse adecvate, inclusiv timp și personal, pentru a-și îndeplini sarcinile. Nu este

ceva neobișnuit ca funcțiile de integrare a dimensiunii de gen să aibă la dispoziție fonduri extrem de limitate sau zero pentru implementarea activităților. De asemenea, ar putea avea nevoie de acces la, de exemplu, resurse de transport, comunicații și interpreți.

- Relaționarea dintre consilierii/le de gen și punctele focale de gen a fost prezentată nu numai ca o rețea de asistență profesională, ci și pentru a facilita schimbul de informații și bune practici esențiale.

4.5: Contestarea culturilor instituționale masculine pentru a crește participarea femeilor și diversitatea generală

Sectorul de securitate și justiție și culturile sale instituționale se schimbă împreună cu restul societății. Însă această schimbare este adesea mai lentă în serviciile militarizate, având în vedere legăturile deseori considerabile ale acestora cu tradiția, percepția de gen puternică a ceea ce înseamnă să fii membru al instituției și normele și ierarhiile care sunt mai reglementate decât în majoritatea domeniilor vieții civile. După cum s-a discutat în secțiunea 2, multe instituții din sectorul de justiție și securitate sunt dominate de bărbați, sunt asociate simbolic cu bărbăția și cultivă anumite forme ale acesteia. Schimbarea culturilor instituționale necesită integrarea deplină a femeilor în instituție, ceea ce implică transformarea culturii instituționale masculine. Acest lucru este cu atât mai important acolo unde masculinitățile asociate sectorului justiției și securității se bazează pe, sau reproduc misoginism, rasism, transfobie, homofobie, bifobie sau alte forme de discriminare și/sau implică practici dăunătoare, cum ar fi hărțuirea, agresiunea sau violența împotriva altora și/sau favorizează comportamentele inacceptabile sau infracționale, cum ar fi hărțuirea, exploatarea, abuzul sexual și alte forme de VBG.

Multe instituții din sectorul securității și justiției au considerat că este cel mai eficient să includă integrarea femeilor în încercări mai generale de a consolida diversitatea și incluziunea. Este important nu doar să existe un echilibru între personalul masculin și cel feminin, ci și să se asigure diversitatea bărbaților și femeilor în ceea ce privește etnia, religia sau credința, orientarea sexuală și alți factori, într-un mod care reflectă societatea mai extinsă.

O schimbare a culturii instituționale necesită abordări atât de sus în jos, cât și de jos în sus. În multe țări, în ultimul deceniu s-a observat un liderism puternic privind egalitatea de gen, inclusiv prin numirea unor campioni ai egalității de gen în sectorul securității și luarea altor măsuri pentru ca liderii politici și instituționali să susțină egalitatea de gen și incluziunea atât la nivel intern, cât și public.

De asemenea, în cadrul organizațiilor, trebuie luată în considerare dinamica orizontală, de la egal la egal. În multe instituții de securitate și justiție, subgrupul organizațional (de exemplu, unitatea de nivel detașament, ramura sau subsecțiunea specializată) joacă un rol central în definirea modului în care se desfășoară activitățile militare, activitatea polițienească, tratamentul deținuților sau alte activități de justiție și securitate. Aceste subculturi interne și identitățile atașate lor se pot opune în mod activ sau pasiv unor schimbări considerate ca fiind impuse de sus sau din sfera civilă și pot fi favorabile comportamentului abuziv sau infracțional în cazul în care supravegherea eșuează. Dar subgrupul și dinamica de la egal la egal pot fi, de asemenea, factori de schimbare pozitivă și de învățare și susținere reciprocă în rândul colegilor.*

Atât la nivel intern, cât și cel extern, unele aspecte aparent minore pot fi importante în definirea culturii instituționale și a imaginii externe a organelor de securitate și justiție. Acestea includ tipurile de uniformă purtată, dacă există, coafurile acceptate, portul armei sau nu, purtarea sau nu a protecției corporale, purtarea sau nu a ochelarilor de soare în timpul discuțiilor cu civili, tonul vocii și tipul de limbaj utilizat, atitudinea zămbitoare sau nu și postura corpului. Unele dintre acestea sunt codificate

* Pentru îndrumări detaliate și liste de verificare privind integrarea dimensiunii de gen în supraveghere pentru poliție, forțele armate și instituțiile apărătoare ale drepturilor omului și comisiile pentru drepturile omului, consultați DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) [Note de îndrumare privind integrarea dimensiunii de gen în controlul sectorului de securitate](#).

În proceduri standard de operare, coduri de conduită și regulamente. Această „micro-dinamică” a îndeplinirii funcției de polițist de frontieră, gardian de penitenciar, soldat, agent de poliție sau membru al personalului unui alt organ de securitate și justiție stabilește dacă instituția și reprezentanții săi sunt percepuți ca fiind abordabili sau intimidatori, instituția poate fi abordată în mod pozitiv sau este o potențială amenințare care ar trebui evitată. De asemenea, ele modelează puternic dinamica instituțională internă: cine se simte binevenit și inclus și cine se simte marginalizat.

Forțele sociale și politice externe pot fi esențiale în promovarea schimbării în sectorul securității și justiției în ceea ce privește egalitatea de gen, incluziunea și diversitatea. Uneori, schimbările în dinamica de gen și alte dinamici din sectorul securității și justiției sunt legate de rupturi politice majore, cum ar fi restructurarea post-apartheid a sectorului de securitate din Africa de Sud și a poliției din Irlanda de Nord (a se vedea caseta 10) sau schimbările în curs în forțele armate din Ucraina (a se vedea caseta 11).

Câțiva factori esențiali pentru realizarea schimbării în instituțiile din sectorul securității și justiției cu personal feminin și masculin divers și cu o cultură instituțională incluzivă sunt prezentați mai jos.

- Asigurarea condițiilor de bază pentru recrutarea unui personal mai divers, cum ar fi grupuri sanitare separate pentru femei și bărbați și uniforme și echipamente care sunt destinate atât femeilor, cât și bărbaților.
- Procese și cerințe de recrutare nediscriminatorii și concepute pentru a atrage un grup de solicitanți mai divers.
- Prezența unor mecanisme adecvate și funcționale de raportare și disciplinare pentru cazurile interne și externe de abuz, agresiune, hărțuire sau discriminare pe criterii de gen, orientare sexuală, identitate de gen sau exprimare de gen. Acestea trebuie să fie concepute astfel încât să protejeze denunțătorii și reclamanții împotriva represaliilor din partea celor acuzați de delict sau a personalului superior.⁵
- Luarea de măsuri ferme împotriva discriminării sexuale, bazate pe gen și a altor forme de discriminare, hărțuire, abuz, exploatare și violență comise în instituție și împotriva unor persoane din afara instituției.
- Prezența unor politici și procese de conducere și resurse umane care să sprijine în mod activ egalitatea și diversitatea de gen în cadrul instituției, inclusiv în chestiuni precum îngrijirea copiilor și concediul de îngrijire a copilului, iar la nivel mai general punerea în aplicare a unor politici de lucru prietenoase familiei și încurajarea întregului personal, indiferent de sex, să le utilizeze pe deplin.

Caseta 10: Creșterea diversității și reprezentativității și acceptarea de către comunitate în Irlanda de Nord

În perioada numită „The Troubles” (Perioada tulburărilor), o parte semnificativă a comunității catolice din Irlanda de Nord considera că poliția, adică Royal Ulster Constabulary (RUC), are o atitudine favorabilă unioniștilor și protestanților. RUC era dominat masiv de bărbați, militarizat și se știe că se ocupa de hărțuirea comunității LGBTI (Duggan, 2012). În urma Acordului din Vinerea Mare din anul 1998, a fost inițiat un proces de restructurare și reformare a RUC într-o forță mai puțin militarizată, mai orientată spre poliția comunitară, mai diversă și mai favorabilă egalității de gen. Pe lângă obiectivul de a recruta un personal mai reprezentativ pentru comunitate în ceea ce privește mediile religioase și etnice ale membrilor săi, noul

Serviciu de Poliție din Irlanda de Nord (PSNI) a încercat să-și îmbunătățească echilibrul de gen prin politici de recrutare afirmative, măsuri proactive pentru extinderea fondului de recrutați și asigurarea promovării femeilor polițiste în funcții mai înalte (Galligan, 2013). De asemenea, PSNI a încercat în mod proactiv să-și îmbunătățească relația cu comunitatea LGBTI. Aceasta a necesitat schimbări în cultura instituțională a Serviciului, trecând de la o identitate militarizată, de „masculinitate dură”, la una mai deschisă, mai diversă, orientată către comunitate.

Structurile de responsabilitate și guvernanta au jucat un rol important în acest proces de reformă a poliției, în special Consiliul de poliție al Irlandei de Nord. În trecut, RUC era supravegheat de un organism numit de către Secretarul de Stat pentru Irlanda de Nord, membru al guvernului britanic. Noul organism de supraveghere este compus din membri ai principalelor partide politice din Irlanda de Nord și persoane independente. Consiliul de poliție subliniază în mod explicit că eliminarea dezechilibrului de gen în PSNI este un obiectiv cheie al strategiei de personal, stabilește ținte pentru drepturile omului și evidențiază protejarea celor mai vulnerabile persoane. Activitatea Consiliului de poliție și a PSNI este susținută prin strategii și procese de implicare a comunității, pentru care Consiliul solicită contribuții de la persoane care în mod tradițional nu participă la stabilirea agendei de securitate: „minorități etnice, femei, persoane în vârstă, persoane cu dizabilități, tineri, lesbiene, homosexuali, bisexuali și persoane transgender”.

Surse: Marian Duggan (2012), Conflict interrogatoriu: Examinarea experiențelor de homofobie ale lesbienelelor și homosexualilor din Irlanda de Nord. Farnham: Ashgate; Yvonne Galligan (2013), “Gender and politics in Northern Ireland: The representation gap revisited” [Dimensiunea de gen și politica în Irlanda de Nord – Revizuirea decalajului de reprezentare], Irish Political Studies, 28(3), pp. 413–433; site-ul Consiliului de poliție al Irlandei de Nord, <https://www.nipolicingboard.org.uk/community-engagement>.

Caseta 11: Abordarea prejudecăților de gen și prevenirea violenței în familie – un exemplu din Ucraina

Schimbarea culturilor instituționale în forțele armate ucrainene a fost un proces îndelungat, strâns legat și influențat de schimbările politice, sociale și instituționale mai extinse. În ciuda angajamentelor retorice față de egalitatea de gen, instituțiile ucrainene erau extrem de patriarhale, iar valorile sociale erau definite printr-o divizare clară de gen. Reglementările în domeniul muncii îndepărtau femeile de locurile de muncă considerate ca „prea periculoase pentru femei” într-o gamă largă de profesii, inclusiv poliția și armata.

Femeilor ucrainene le-a fost deseori dificil să se angajeze în sectorul securității și justiției. Legile care îndepărtează formal femeile au fost recent modificate și, din 2014, femeile pot lupta în prima linie și pot avea roluri de sprijin în operațiunile forțelor comune și în misiunile de menținere a păcii și de stabilizare din străinătate. Cu toate acestea, multe femei care au participat la conflicte au avut dificultăți când au dorit să obțină recunoaștere oficială și acces la serviciile pentru veterani. Unii dintre foștii combatanți, bărbați și femei, au avut probleme legate de stăpânirea furiei, traumele cauzate de comportamentul violent și abuzul de substanțe. Însă prestatorii de servicii uneori respingeau aceste probleme și manifestau prejudecăți de gen problematice. Pentru a aborda unele dintre aceste provocări, în anul 2018, BIDDO a început să colaboreze cu Marele Stat Major al Forțelor Armate Ucrainene

pentru creșterea gradului de sensibilizare privind problema violenței domestice în familiile personalului forțelor armate și a rolului său în prevenirea acestei probleme, elaborând și promovând un set de recomandări.

Întrucât ofițerii de comandă sunt responsabili de instruirea și menținerea ordinii și disciplinei în rândul personalului organizației/unității și, în plus, sunt responsabili pentru raportarea încălcărilor disciplinare și penale, aceștia pot juca un rol semnificativ în prevenirea violenței în familie. Fiecare set de recomandări, dezagregat pe niveluri, subliniază competențele necesare comandanților militari pentru a lua în mod eficient măsuri de prevenire a violenței în familie și ceea ce autoritățile superioare trebuie să ia în considerare pentru a sprijini eforturile ofițerilor din subordine. În recomandările Forțelor Armate Ucrainene se subliniază că prevenirea violenței în familie începe în timpul fazelor de mobilizare și recrutare și continuă pe tot parcursul serviciului. Această continuitate este necesară pentru a aborda cauzele profunde ale problemei. Prin aceste recomandări, Marele Stat Major Ucrainean speră să încurajeze comandanții militari să fie proactivi și să servească drept modele de urmat în forțele armate, oferind un exemplu pentru subordonații lor și contribuind la schimbarea culturii instituționale a armatei.

Surse: Flavie Bertouille (2019), "Ce urmează pentru veteranii din Ucraina?", Londra: International Alert; Jesus Gil Ruiz și Goran Topalovic (2019), Recomandări pentru comandanții militari privind prevenirea violenței domestice în familiile personalului forțelor armate, Varșovia: OSCE/BIDDO.

¹ Jelena Radoman, Marija Radoman, Svetlana Đurđević-Lukić și Branka Anđelković (2011), *Persoanele LGBTI și reforma sectorului de securitate în Republica Serbia*, Belgrad: OSCE și Centrul de cercetare a politicilor publice.

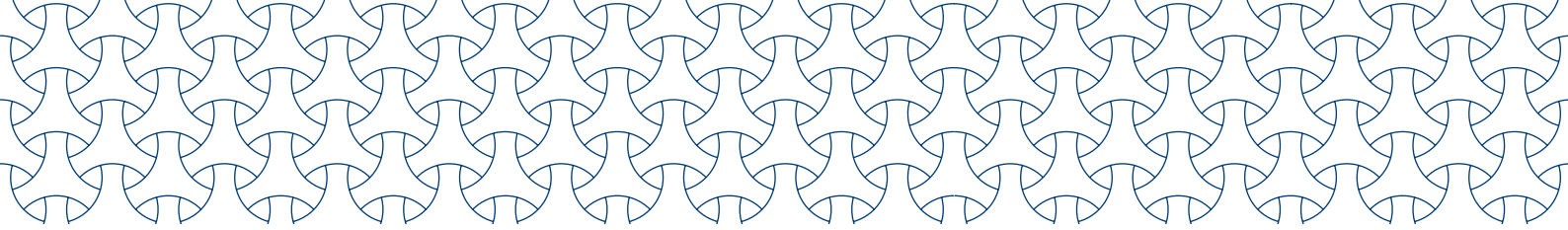
² A se vedea, de exemplu, Dean Laplonge (2015), "The absence of masculinity in gender training for UN peacekeepers" [Absența masculinității în instruirea în materie de gen pentru pacificatorii ONU], *Peace Review*, 27(1).

³ Exemple de exerciții de instruire concepute pentru a oferi cursanților ocazia să discute despre scepticismul lor privind integrarea dimensiunii de gen sunt DCAF (2009), *Resurse de instruire privind monitorizarea și evaluarea RSS și dimensiunea de gen*, Exercițiul 2 și „Resurse de instruire privind reforma justiției și dimensiunea de gen”, Exercițiul 3, Geneva: DCAF.

⁴ Biroul consilierului pe probleme de gen IMS NATO (2019), "Summary of the national reports of NATO member and partner nations" [Rezumatul rapoartelor naționale ale statelor membre și ale statelor partenere NATO către Comitetul NATO pentru perspective de gen, 2017], Bruxelles: NATO.

⁵ Pentru îndrumări privind mecanismele de plângeri interne privind genul, consultați Megan Bastick (2015), *Mecanisme pentru plângeri privind genul: manual pentru forțele armate și instituțiile Ombudsmanului*, Geneva: DCAF.





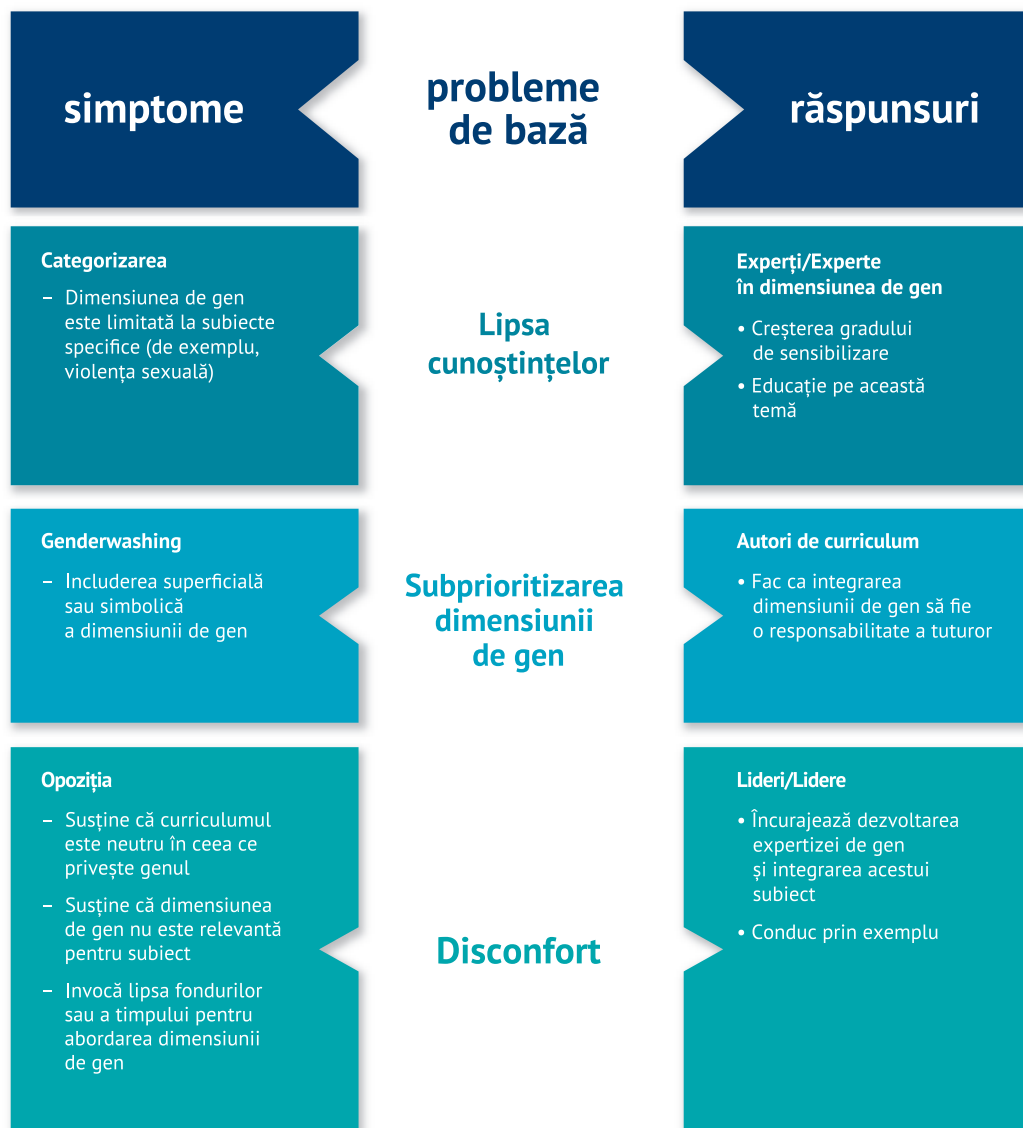
5. Gestionarea rezistenței față de egalitatea de gen

Eforturile de promovare a perspectivei de gen și a egalității de gen în sectorul securității și justiției, ca și în alte sectoare, au fost adesea întâmpinate cu scepticism, indiferență, rezistență pasivă și activă și încercări de a submina procesul. Abordarea problemelor legate de gen și dinamica de gen a puterii poate pune la îndoială convingerile sau identitățile personale, precum și privilegiile și pozițiile de putere – ceea ce poate fi incomod. Rezistența apare în timpul proceselor de schimbare și poate avea diverși factori determinanți, cum ar fi refuzul de a schimba statu-quo-ul, neîncrederea față de cei care conduc schimbarea, opoziția politică sau ideologică, lipsa de interes sau disconfortul personal față de această problemă. Deși modalitățile prin care se manifestă opoziția sunt diferite, în figura 5 se ilustrează câteva forme de opoziție frecvent observate și câteva răspunsuri constructive posibile. Acestea sunt detaliate în subsecțiunile următoare.

Rezistența poate să apară și din senzația de suprasolicitare și insuficiență de resurse, care poate să nu aibă la bază rezistența față de obiectivele procesului de schimbare în sine. De exemplu, o deconectare între nivelul organizațional/managerial/sediu central și nivelul operațional/de teren poate duce la rezistență față de orice „vine de sus”.

Imagine: Ofițerii/ele de poliție care oferă sprijin comunitar ajută la asigurarea faptului că copiii își păstrează bunurile în siguranță când revin la școală.
© Poliția West Midlands

Figura 5: Exprimări, motive și răspunsuri la rezistența față de egalitatea de gen



Sursa: Adaptat din Aiko Holvikivi și Kristin Valasek, "How to integrate gender into military curricula" [Integrarea dimensiunii de gen în planurile de învățământ militar], în PfPC SSRWG și EDWG (2016), *Handbook on Teaching Gender in the Military* [Manualul privind predarea aspectelor de gen în armată]. Geneva; DCAF și PfPC, p. 92

5.1 Argumente comune și posibile răspunsuri

Argumentele comune împotriva activităților de promovare a egalității de gen și de integrare a perspectivei de gen în instituțiile din sectorul securității și justiției, precum și eventualele contraargumente, sunt enumerate mai jos.

Argument	Contra-argument
Genul este un lux pentru care nu avem timp; este irelevant pentru munca noastră/situația dintr-o anumită țară sau societate.	Genul este un factor esențial care ne definește viața, inclusiv dinamica, care ne afectează în mod direct securitatea și insecuritatea. Nu există nici o posibilitate de a „renunța” la dinamica de gen, deoarece aceasta este inerentă societății umane.
Genul este ceva prea politizat/un import străin.	Rolurile, normele și dinamica de gen nu sunt nici o invenție nouă, nici un import străin, ci mai degrabă sunt intrinseci tuturor societăților umane.
Diversitatea și/sau incluziunea crescută a dimensiunii de gen afectează coeziunea și subminează spiritul de grup.	Studiile tind să arate contrariul, dar în orice caz dinamica socială a grupului s-ar putea schimba. Dacă discriminarea și excluderea intenționată sunt esența spiritului de grup și a culturii instituționale, este în interesul responsabilității și al controlului democratic ca ele să se schimbe.
Măsurile afirmative înseamnă avantajarea incorectă a femeilor sau a grupurilor minoritare și subminează meritocrația. (Acest argument poate fi îmbrățișat și de cei care ar avea de câștigat din astfel de măsuri, deoarece nu vor să fie considerați ca fiind acceptați mai degrabă pe baza unor cote, decât datorită capacităților lor.)	Genul, originea etnică, clasa și alți factori au acționat pentru ca „terenul de joc” să nu fie neted, ci înclinat, pentru a favoriza anumite grupuri. Măsurile afirmative nu înseamnă a oferi femeilor sau grupurilor minoritare avantaje incorecte; este vorba de diminuarea dezavantajelor incorecte.

5.2 Strategii generale

Alte abordări practice care s-au dovedit reușite în promovarea egalității de gen în fața rezistenței sunt sugerate mai jos.

- Lucrați cu parteneri locali care înțeleg contextul local. Nu „țineți predici” de sus.
- Veniți bine pregătiți, cu cunoștințe despre organizație, statistici și exemple ușor de raportat, care vor rezona cu fundalul publicului și vă vor ajuta să explicați teme mai generale sau să faceți mai tangibile conceptele abstracte.
- Luați în serios îngrijorările, rezistența, ignoranța și teama față de promovarea egalității de gen și a diversității. Studiați atent factorii care duc la rezistență, în loc să-i respingeți. Uneori rezistența are drept cauză teama oamenilor de ignoranța lor cu privire la problemele de gen care devin vizibile public, ceea ce îi determină să se opună oricărei discuții despre aceasta.
- Găsiți limbajul și punctele de plecare potrivite pentru un anumit public. Asigurați-vă că vă cunoașteți publicul și adaptați-vă abordarea în consecință: ceva ce este un argument convingător atunci când discutați cu ofițerii superiori poate fi ignorat de către personalul înrolat; ceva ce funcționează în discuțiile cu personalul de planificare din minister poate să nu funcționeze cu organizațiile societății civile. Faceți ca problemele de gen să fie mai degrabă personale decât abstracte. Începeți, de exemplu, cu propriile experiențe de gen ale publicului, inclusiv vulnerabilitățile, și personalizați discuția.
- Folosiți cerințele juridice și tehnice pentru anumite sarcini (de exemplu, interviuarea martorilor, colectarea probelor) pentru a deschide discuții pe probleme mai generale referitoare la gen.



6. Întrebări orientative pentru autoevaluarea instituțională

Aceste întrebări orientative pentru autoevaluarea instituțională au menirea, ca punct de pornire, să determine cum promovează sectorul de securitate și justiție egalitatea de gen și cum integrează o perspectivă de gen atât intern, cât și în serviciile sale. Ele scot în evidență tipurile de date care ar trebui colectate și procesate și unii pași potențiali pentru îmbunătățire. Acestea nu sunt un set complet de întrebări și trebuie dezvoltate și adaptate oricărui context.

Listele de verificare elaborate pentru instituții specifice din sectorul securității și justiției pot fi găsite în instrumentele respective pentru poliție, justiție, apărare, managementul frontierelor, serviciile de informații și locurile de privare de libertate. Alte resurse de sprijin pentru evaluarea instituțională a dimensiunii de gen sunt enumerate în secțiunea 7.

Întrebările care urmează să fie puse	Exemple de date care urmează să fie colectate și analizate	Exemple de pași pentru îmbunătățire
Cum se bazează procesul RSS/GSS pe definiții și analize de securitate incluzive și sensibile la dimensiunea de gen?	Cum au fost definite necesitățile de securitate în proces? Cine (dezagregat în funcție de vârstă, sex și alte categorii relevante) a putut să contribuie la aceste definiții ale necesităților? Prin ce procese? Cine (dezagregat în funcție de vârstă, sex și alte categorii relevante) a fost exclus? Care probleme ridicate au fost luate în considerare ca preocupări legitime de securitate? Care au fost excluse? Cum au fost monitorizate aceste recomandări?	Procese incluzive pentru cartografierea necesităților de securitate Eforturi de a-i mobiliza pe cei a căror contribuție nu este de obicei auzită Proiectarea aspectelor practice ale colectării datelor (ore, locuri, obstacole de mobilitate) pentru o incluziune maximă Datele sunt colectate de o echipă diversă și în mod etic Întrebările sunt puse într-un format ușor de înțeles de către toți

Imagine: Participantă la un forum al femeilor în poziții de conducere în cadrul Zilei Internaționale a Femeii în N'Djamena, Ciad, 2017.
© USAFRICOM

Întrebările care urmează să fie puse	Exemple de date care urmează să fie colectate și analizate	Exemple de pași pentru îmbunătățire
Cum se ajunge la politici mai incluzive prin cartografierea necesităților de securitate?	Ce politici au fost adoptate? Care au fost scopurile și cine ar beneficia? Există grupuri excluse? Reflectă politicile obligațiile naționale și internaționale privind egalitatea de gen?	Măsuri de mobilizare și incluziune Evaluarea impactului potențial al politicilor asupra persoanelor de sex masculin și feminin cu alte identități de gen Măsuri pentru a asigura îndeplinirea obligațiilor naționale și internaționale privind egalitatea de gen
Are instituția din sectorul securității și justiției capacitatea și personalul pentru a pune în aplicare politicile?	Ce arhitectură internă are instituția pentru egalitatea de gen? Ce instruire, resurse și mandate există pentru personalul însărcinat cu promovarea egalității de gen și diversității la nivel intern și extern? Cât de divers este personalul? Ce procese de resurse umane există pentru a crește diversitatea și incluziunea? Ce mecanisme de protecție, plângeri și răspuns există pentru comportamentul discriminator sau abuziv? Ce liderism există pentru promovarea egalității de gen și a diversității și combaterea prejudecăților de gen și a comportamentului discriminatoriu? Cum sunt promovate sau împiedicate egalitatea de gen și creșterea diversității de către controlul și alocarea resurselor în instituție?	Funcțiile specialistului/ specialistei de gen în locuri strategice din organizație Tot personalul primește instruirea necesară în ceea ce privește egalitatea de gen și diversitatea Procese de recrutare mai incluzive și alte politici de resurse umane care sprijină nediscriminarea, egalitatea de gen și diversitatea Consolidarea mecanismelor de protecție, plângeri și răspuns Utilizarea identităților de gen pentru urmărirea cheltuielilor Audituri periodice privind genul/diversitatea, care examinează modelele de recrutare și promovare, decalajele salariale, ratele de retenție, politicile de resurse umane etc. Publicarea datelor privind defalcarea pe sexe a forței de muncă, decalajele salariale de gen, ratele de retenție etc.

Întrebările care urmează să fie puse	Exemple de date care urmează să fie colectate și analizate	Exemple de pași pentru îmbunătățire
Ce mecanisme de monitorizare și evaluare sensibile la dimensiunea de gen există?	Ce indicatori sensibili la dimensiunea la gen sunt utilizați pentru urmărirea implementării și impactului politicii de egalitate de gen? Cum sunt consultate persoanele de sex feminin și masculin cu alte identități de gen cu privire la implementarea și impactul politicii de egalitate de gen?	Utilizarea celor mai bune practici naționale și internaționale pentru monitorizare și evaluare, inclusiv informarea societății civile și a mediului academic Includerea în monitorizare și evaluare a opiniilor persoanelor de sex masculin și feminin cu alte identități de gen
Cum sunt sensibile la dimensiunea de gen structurile și procesele GSS (de exemplu, ministere, comitete de supraveghere, instituții pentru drepturile omului)?	Cum reflectă structurile și politicile GSS principiile promovării egalității de gen, diversității și incluziunii? Cum reprezintă și acceptă persoanele din structurile SSG diversitatea și egalitatea de gen?	Efectuarea unui audit de gen/ incluziune al structurilor și politicilor GSS Măsuri pentru diversitate și egalitate de gen în recrutarea structurilor GSS Instruire privind egalitatea de gen, diversitatea și incluziunea pentru persoanele implicate în monitorizarea și supravegherea sectorului de securitate
Cum pot cetățenii (inclusiv organizațiile pentru drepturile omului, organizațiile pentru drepturile femeilor și organizațiile care reprezintă persoane LGBTI) să monitorizeze și să evalueze punerea în aplicare a politicilor de securitate și justiție?	Ce persoane (dezagregat în funcție de vârstă, sex și alte categorii relevante) și organizații pot să contribuie la monitorizare și evaluare?	Informare și susținere pentru a asigura diversitatea și incluziunea în monitorizarea și implementarea politicilor
Ce strategie de comunicare incluzivă și sensibilă la dimensiunea de gen există pentru faza de implementare?	Ce mesaje vor fi transmise? Cum vor fi transmise mesajele către persoane de sex feminin și masculin cu alte identități de gen? Există riscul ca cineva să fie exclus? Dacă da, cine va fi afectat (dezagregat în funcție de vârstă, sex și alte categorii relevante)? Sunt limbajul și imaginile sensibile la dimensiunea de gen, incluzive și favorabile egalității și diversității?	Evaluați impactul, înțelegerea și acoperirea mesajelor și asigurați-vă că acestea cresc incluziunea și promovează egalitatea de gen



7. Resurse suplimentare

Site-uri web

DCAF, „Genul și securitatea”, <https://www.dcaf.ch/gender-and-security>

DCAF, Informații de context privind RSS, <http://ssrbackgrounders.org>

OSCE/BIDDG, „Drepturile omului, dimensiunea de gen și sectorul securității”, <https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector>

ONU, „Liber și egal: Națiunile Unite pentru egalitatea LGBT”, <https://www.unfe.org/>

UN Women, „Pace și securitate”, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>

UN Women, „Centrul virtual de cunoștințe cu privire la stoparea violenței împotriva femeilor și fetelor - securitate”, www.endvawnow.org

Ghiduri și manuale

Megan Bastick, (2011) [*Ghid de autoevaluare din perspectiva de gen pentru poliție, forțele armate și sectorul justiției*](#). Geneva; DCAF.

Bastick, Megan și Tobie Whitman (2013), [*Ghidul femeii cu privire la reforma sectorului de securitate*](#). Washington, DC: Securitatea Incluzivă și DCAF.

Resurse de mediere (2015), [*Setul de Instrumente pentru analiza dimensiunii de gen și a conflictelor*](#). Londra: Resurse de Mediere.

Crompvoets, Samantha (2019), [*Evaluarea climatului organizațional sensibil la dimensiunea de gen în forțele armate*](#). Geneva: DCAF.

DCAF (2009) [*Pachetul de resurse instructive cu privire la dimensiunea de gen și reforma sectorului securității*](#). Geneva; DCAF.

DCAF, OSCE și OSCE/ODIHR (2014) [*Note de îndrumare privind integrarea dimensiunii de gen în controlul sectorului de securitate*](#). Geneva: DCAF, OSCE și OSCE/ODIHR.

Elroy, Gabriella (2016), [*O perspectivă de gen în PSAC: Manual de instruire*](#). Sandö: Academia Folke Bernadotte.

Securitatea Incluzivă și DCAF (2017), [*Ghidul femeii cu privire la reforma sectorului de securitate: curriculum de instruire*](#). Washington, DC: Securitatea Incluzivă și DCAF.

OSCE/ODIHR (2008), [*Manual privind drepturile omului și libertățile fundamentale ale personalului forțelor armate*](#). Varșovia; OSCE/ODIHR.

Imagine: Ziua Recunoașterii
Organelor de Aplicare a Legii,
2014. © Gendarmerie royale
du Canada / Royal Canadian
Mounted Police

O lume mai sigură (2016), [*Analiza de gen a setului de instrumente pentru conflicte*](#). Londra: Saferworld.

Grupul de acțiuni RSS al ONU (2012), [*Note integrate de îndrumare tehnică pentru reforma sectorului de securitate*](#), New York; Organizația Națiunilor Unite.

Articole și rapoarte

Institutul Georgetown pentru femei, pace și securitate și Institutul de cercetare a păcii din Oslo (2017), "Indicele femei, pace și securitate 2017/2018: Spre o pace durabilă prin incluziune, justiție și securitate pentru femei", Washington, DC; GIWPS și PRIO.

UN Women (2015), [*"Prevenirea conflictelor, transformarea justiției, asigurarea păcii – Studiu global privind punerea în aplicare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU"*](#), New York; UN Women.

UN Women (2018), [*"Transformarea promisiunilor în realitate: Egalitatea de gen în Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030"*](#), New York; UN Women.

