

Qeverisja e Sektorit të Sigurisë, Reformat në Sektorin e Sigurisë dhe Gjinia

Henri Myrttinen



Rreth DCAF

DCAF - Qendra e Gjenezës për qeverisjen e sektorit të sigurisë është e përkushtuar në përmirësimin e sigurisë të shteteve dhe popullit të tyre në kuadër të qeverisjes demokratike, sundimit të ligjit, respektimit të së drejtave të njeriut dhe barazisë gjinore. Nga themelimi në vitin 2000, DCAF ka kontribuar për një paqe dhe zhvillim më të qëndrueshëm duke u ndihmuar shteteve partnere dhe aktorëve ndërkombëtarë të cilët mbështesin këto shtete, që të përmirësojnë qeverisjen me sektorin e tyre të sigurisë përmes reformave përfshirëse dhe participative. Krijon produkte inovative të njohurisë, promovon norma dhe praktika të mira, jep këshilla juridike dhe politike dhe mbështet ndërtimin e kapaciteteve të palëve të përfshira nga sektori shtetëror dhe joshetëror i sigurisë.

DCAF - Geneva Centre for Security Sector Governance

Maison de la Paix

Chemin Eugène-Rigot 2E

CH-1202 Geneva, Switzerland

Tel: +41 22 730 94 00

info@dcaf.ch

www.dcaf.ch

Twitter @DCAF_Geneva

Rreth Autorit

Henri Myrtilinen është bashkëpunëtor udhëheqës në GAIC, konsulencë me seli në Berlin. Ai ka mbi 15 vjet përvojë pune në çështje gjinore, të paqes dhe sigurisë, veçanërisht në shtetet e prekura nga konflikti. Ai ka punuar në aspekte të ndryshme të gjinisë, duke përfshirë maskulinitetin dhe orientimet e ndryshme seksuale, si kërkues, zbatues i programit, avokues i politikave dhe trajner, dhe ka botuar gjerësisht lidhur me çështjet gjinore. Ai mban titullin e doktoratës nga Universiteti i KwaZulu-Natal, Afrika e Jugut, ku shkroi tezën mbi maskulinitetin dhe dhunën në Timor-Leste.

Redaktor

Megan Bastick, DCAF

Falënderime

DCAF, OSCE/ODIHR, dhe UN Women falënderojnë individët e shumtë të cilët kanë kontribuar në këtë projekt. Këtu përfshihen pjesëmarrësit në punëtorinë shqyrtuese të mbajtur në dhjetor 2018 në Gjenevë, dhe individët që shqyrtuan dhe dhanë kontribute në dokumentet punuese të këtij Moduli: Gabriella Elroy (FBA); Charbel Maydaa (MENA MOSAIKE); Brad Orchard (UN Women) dhe stafi i Misioneve të KB në Madagaskar dhe Somali; Graziella Pavone (OSBE/ODIHR); Jennifer Salahub dhe Ana Glenda Tager; dhe Ann Blomberg, Fairlie Chappuis, Dorte Hvidemose, Anna-Lena Schluchter, Lorraine Serrano dhe Callum Watson (DCAF). Falënderojmë edhe Aiko Holvikivi, Diana López, Sanne Tielemans dhe Kristin Valasek për komentet e tyre të çmueshme.

DCAF i shpreh mirënjohje Konfederatës Zvicerane dhe Dfid nga Mbretëria e Bashkuar për mbështetjen e dhënë në përgatitjen e këtij Moduli. DCAF falënderon "Conciliation Resources" që e lejuan lejuan të riprodhojmë një ilustrim nga *Manuali për Analizën Gjinore dhe Konfliktet*.

Botuar në Zvicër nga Qendra e Gjenezës për Qeverisjen e Sektorit të Sigurisë (DCAF)

Dizajni: Alice Lake Hammond (alichel.co)

Foto e kopertinës: Forumi i lidershipit të grave gjatë Ditës Ndërkombëtare të Grave në N'Djamena, Çad, 2017
© USAFRICOM

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

Inkurajohet përdorimi, përkthimi dhe shpërndarja e këtij botimi. Mirëpo, ju lutemi që ta identifikoni burimin dhe t'i citoni materialet dhe të mos e ndryshoni përmbajtjen.

Citoni si vijon: DCAF, OSCE/ODIHR dhe UN Women (2019), "Qeverisja e Sektorit të Sigurisë, Reformat në Sektorin e Sigurisë dhe Gjinia", nga *Paketa e Moduleve për Gjininë dhe Sigurinë*. Gjenezë: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.

ISBN 978-92-9222-590-2

Ky dokument u botua fillimisht nga Qendra e Gjenezës për Qeverisjen e Sektorit të Sigurisë (DCAF), Zyra e OSBE-së për Institucione Demokratike dhe të Drejtat e Njeriut (ODIHR) dhe UN Women në vitin 2020 në anglisht si Paketa e Moduleve për Gjininë dhe Sigurinë - Moduli 1: Qeverisja e Sektorit të Sigurisë, Reformat në Sektorin e Sigurisë dhe Gjinia. Ky version në gjuhën shqipe është një përkthim jozyrtar, i përgatitur dhe botuar nga DCAF. Përmbajtja e tij nuk pasqyron medoemos politikën dhe qëndrimin e ODIHR. Në rast të ndonjë mospërputhje në tekst, ju lutemi referojuni botimit origjinal në gjuhën angleze si versionin përfundimtar dhe zyrtar.

Kjo Paketë e Moduleve u botua me mbështetjen e Zyrës së OSBE-së për Institucione Demokratike dhe të Drejtat e Njeriut (OSCE/ODIHR). Përmbajtja nuk pasqyron medoemos politikën dhe qëndrimin e OSCE/ODIHR.

Paketa e Moduleve për Gjininë dhe Sigurinë nga DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women

Ky Modul është pjesë e *Paketës së Moduleve për Gjininë dhe Sigurinë* nga DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, e cila përfshinë nëntë Module dhe një sërë Kumtesa të Politikave.

Modulet:

1. Qeverisja e Sektorit të Sigurisë, Reformat në Sektorin e Sigurisë dhe Gjinia
2. Policimi dhe Gjinia
3. Mbrojtja dhe Gjinia
4. Drejtësia dhe Gjinia
5. Vendet e Privimit nga Liria dhe Gjinia
6. Menaxhimi i Kufijve dhe Gjinia
7. Mbikëqyrja Parlamentare e Sektorit të Sigurisë dhe Gjinia
14. Inteligjenca dhe Gjinia
15. Integrimi i Gjinisë në Hartimin dhe Monitorimin e Projekteve për Sektorin e Sigurisë dhe Drejtësisë

Përmbledhje e politikave:

Agjenda 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm, Sektori i Sigurisë dhe Barazia Gjinore

Një qasje e qeverisjes së sektorit të sigurisë ndaj grave, paqes dhe sigurisë

Gjinia, Parandalimi i Ekstremizmit të Dhunshëm dhe Kundërvënja ndaj Terrorizmit

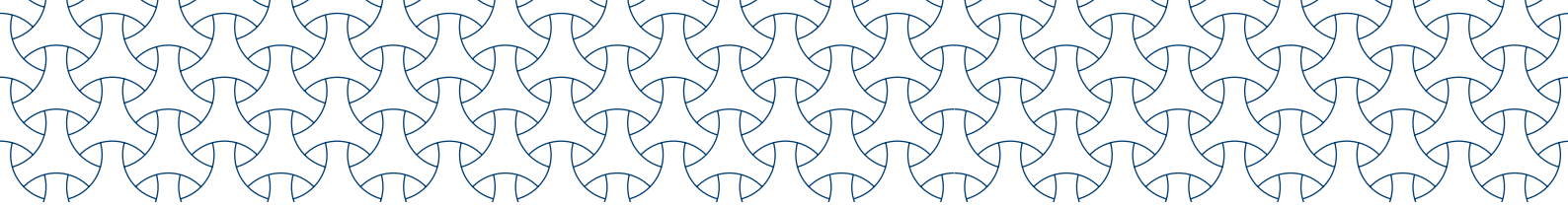
Gjinia dhe rregullorja e sigurimit privat

Përveç këtyre, një Përmbledhje e Ligjeve dhe Instrumenteve Ndërkombëtare dhe Rajonale lidhur me Barazinë Gjinore dhe Sektorin e Sigurisë dhe Drejtësisë është në dispozicion online.

Paketa e Moduleve për Gjininë dhe Sigurinë bazohet në *Paketën e Moduleve për Gjininë dhe Reformat në Sektorin e Sigurisë* nga DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, që u botua për herë të parë në vitin 2008. Modulet e poshtme për Gjininë dhe Reformën e Sektorit të Sigurisë mund të përdoren me këtë Paketë të Moduleve:

8. Politikë-bërja e Sigurisë Kombëtare dhe Gjinia
9. Mbikëqyrja nga Shoqëria Civile e Sektorit të Sigurisë dhe Gjinia
11. Monitorimi dhe Vlerësimi i Reformave në Sektorin e Sigurisë dhe Gjinia
12. Trajnimi gjinor për Personelin e Sektorit të Sigurisë
13. Implementimi i Rezolutave për Gratë, Paqen dhe Sigurinë në Reformat e Sektorit të Sigurisë

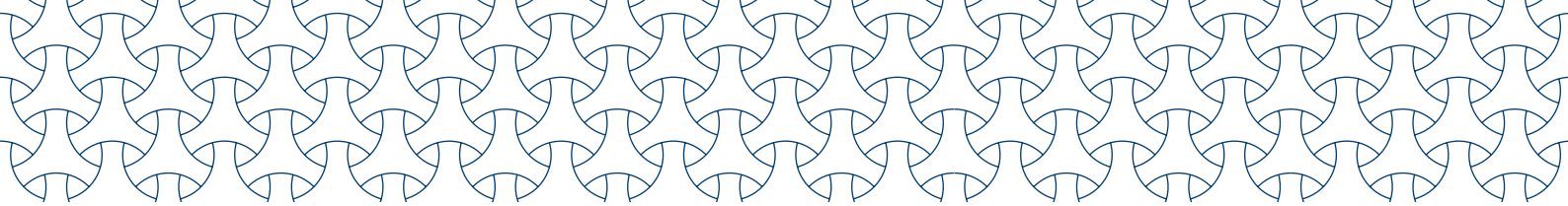




Përmbajtja

1. Overview	1
1.1 Background	1
1.2 Audiences for this Tool	2
1.3 Outline of this Tool.	2
2. Why does gender equality matter in the security and justice sector, to security sector governance and in security sector reform?	5
2.1 Why gender matters in SSG and SSR	5
2.2 Key concepts	6
2.3 National, regional and international legal frameworks for gender equality, SSG and SSR.	17
3. What would security and justice institutions that advance gender equality and integrate a gender perspective look like?	21
3.1 Gender equality is promoted <i>within</i> security and justice institutions	22
3.2 Gender equality in society is promoted <i>by</i> security and justice institutions	23
3.3 Security and justice are understood and addressed with a gender perspective	23
4. How to advance gender equality and integrate a gender perspective in SSG and in SSR processes	27
Pathway 1: Defining security needs in an inclusive, gender-responsive manner	27
Pathway 2: Policy frameworks for integrating gender equality into justice and security governance	30
Pathway 3: Gender training for security and justice providers	31
Pathway 4: Using staff with specialized gender expertise	34
Pathway 5: Challenging masculine institutional cultures to increase women's participation and overall diversity	35
5. Handling resistance to gender equality	41
5.1 Common arguments and possible responses	43
5.2 Broader strategies	43
6. Guiding questions for institutional self-assessment.	45
7. Additional resources	49

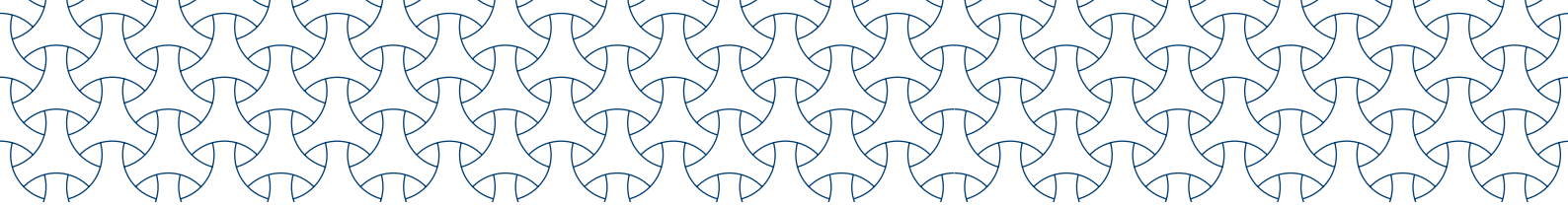




Shkurtesat

CEDAW	Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave
DRC	Republika Demokratike e Kongos
DHBGJ	Dhuna në Bazë Gjinore
LGBTI	Lezbike, Gej, Biseksual, Trans dhe Interseks
PKV	Plani Kombëtar i Veprimit
OJQ	Organizatë joqeveritare
PSNI	Shërbimi policor i Irlandës së Veriut
RUC	Royal Ulster Constabulary
OZHQ	Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm
EAS	Eksplotimi dhe abuzimi seksual
QSS	Qeverisja e sektorit të sigurisë
RSS	Reformat në sektorin e sigurisë
OKB	Organizata e Kombeve të Bashkuara
GPS	Gratë, Paqja dhe Siguria





1. Pasqyrë

1.1 Sfondi

Ka kaluar më shumë se një dekadë nga botimi i dokumentit *Paketë e Moduleve për Gjininë dhe Reformat në Sektorit të Sigurisë* nga DCAF, OSCE/ODIHR dhe UN-INSTRAW. Që atëherë, dhjetëra mijëra personel të sigurisë dhe drejtësisë në mbarë botën janë trajnuar për barazinë gjinore në një farë mase, shumë shtete në tërë botën kanë miratuar planet e veprimit kombëtar (PKV) për Gra, Paqe dhe Siguri, dhe kanë miratuar legjislacionin e ri të rëndësishëm kombëtar dhe standardet ndërkombëtare për t'i trajtuar pabarazitë gjinore dhe diskriminimi. Miratimi dhe zbatimi global i Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm (OZHQ) gjithashtu nxjerrin në pah nevojën për qeverisje të mirë të sektorit të sigurisë (QSS) dhe rolin kryesor që luajnë aktorët e drejtësisë dhe sigurisë në promovimin e barazisë gjinore.

Vetëdija dhe vëmendja ndaj gjinisë dhe grave në sektorin e sigurisë dhe drejtësisë janë rritur shumë gjatë dekadës së fundit. Bilanci gjinor i shumë institucioneve të sektorit të drejtësisë dhe sigurisë në mbarë botën është përmirësuar, veçanërisht në shtetet jo-veriore.¹ Gratë janë graduar dhe janë forcuar mbikëqyrja e jashtme dhe mekanizmat e brendshëm për ta sfiduar diskriminimin, ngacmimin, eksploatimin dhe abuzimin me bazë gjinore. Këto masa kanë ndihmuar këto institucione që të bëhen më gjithëpërfshirëse dhe përfaqësuese, dhe të jetojnë më mirë në detyrat e tyre të mandatuara për avancimin e barazisë gjinore.

Sidoqoftë, siç dëshmojnë një seri studimesh globale,² sfidat kryesore mbeten në arritjen e barazisë gjinore dhe kapërcimin e diskriminimit gjinor si brenda sektorit të sigurisë dhe drejtësisë ashtu edhe në shoqërinë e gjerë. Veprimi për ta rritur qasjen dhe pjesëmarrjen e grave në drejtësi dhe siguri ka mbetur nganjëherë tokenistike, duke mos arritur ndryshime reale. Për më tepër, në shumë pjesë të globit hapësira politike për ta promovuar përfshirjen, barazinë dhe të drejtat e njeriut është nën presion për shkak të rritjes së sigurimit që lidhet me luftën kundër ekstremizmit të dhunshëm dhe rezistencës aktive ndaj ndryshimeve progresive shoqërore për të drejtat e grave dhe barazinë gjinore.

Kjo *Paketë e re e Moduleve për Gjininë dhe Sigurinë*, nga DCAF, OSCE/ODIHR dhe UN Women bën bashkë mësimet kryesore për promovimin e barazisë gjinore në siguri dhe drejtësi. Qëllimi i Paketës së Moduleve është të shkëmbejë praktikatat e reja dhe të sapo dala, duke reflektuar se si janë zhvilluar ato. Paketa e Moduleve është hartuar për të ndihmuar institucionet e sektorit të sigurisë dhe drejtësisë për të integruar perspektivën gjinore: sektori duhet të lëvizë përtej thjesht rritjes së numrit të grave, dhe të bëhet më i vetëdijshëm dhe i përgjigjet nevojave të ndryshme gjinore të të gjithë popullsisë. Në këtë

Imazhi: Ceremonia për Flotën
Detare, Armatën dhe Forcën
Ajrore meksikane, 30 korrik 2015.
© Presidencia de la República
Mexicana/Secretaría de Marina

drejtim, vëmendja ndaj nevojave, shpesh të lëna pas dore, të grave dhe vajzave lidhur me sigurinë dhe drejtësinë duhet të jetë gjithmonë prioritet kyç.

Paketa e Moduleve për Gjininë dhe Sigurinë shpresojmë se të përdoret nga shumë audienca të ndryshme në shumë mënyra. Mund të jetë, për shembull, një resurs i praktikave të mira dhe mësimave të nxjerra për t'i informuar politikat, programet, strategjitë dhe procedurat e reja; një burim idesh për monitorimin dhe mbikëqyrjen; dhe një referencë për argumente dhe prova për ta përkrahur avokimin dhe trajnimin.

1.2 Audiencat për këtë Modul

Ky modul është menduar kryesisht për t'u përdorur nga politikëbërësit dhe praktikuesit që punojnë me institucionet e sektorit të sigurisë dhe drejtësisë për ta rritur barazinë gjinore - qoftë kjo barazi brenda vetë institucioneve, apo e arritur përmes punës së institucioneve brenda shoqërisë. Disa përdorues mund t'iu qasen këtyre çështjeve përmes zbatimit të zotimeve për Gratë, Paqen dhe Sigurinë (WPS) (shih Kutinë 1), ose në lidhje me një proces të reformës së sektorit të sigurisë (RSS). Moduli gjithashtu synon të jetë më i përdorur për ofruesit e drejtësisë dhe sigurisë, njerëzit e përfshirë në mbikëqyrje dhe menaxhim, organizatat e shoqërisë civile, media dhe studiuesit akademik.

Kutia 1: Agjenda Gratë, Paqja dhe Siguria

Në vitin 2000 u bë kthesë rrënjësore me adoptimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurisë të Kombeve të Bashkuara. Rezoluta njohu që gratë dhe burrat kanë përvoja të ndryshme në konflikt, nevoja të ndryshme pas konfliktit, këndvështrime të ndryshme mbi shkaqet dhe rezultatet e konfliktit dhe sjellin kontribute të ndryshme për procesin e ndërtimit të paqes. Më pas, Këshilli i Sigurisë i OKB-së adoptoi, në kohën e shkrimit të këtij Moduli, edhe nëntë rezoluta të tjera që adresojnë gratë dhe konfliktin, që së bashku përbëjnë Agjendën GPS. Caqet e agjendës GPS janë:

- ✦ promovimi i barazisë gjinore dhe forcimi i pjesëmarrjes së grave në vendimmarrje në të gjitha aspektet e parandalimit të konfliktit, proceseve të paqes, operacioneve të paqes dhe ndërtimit të paqes
- ✦ përmirësimi i mbrojtjes së grave në mjediset e prekura nga konflikti dhe dhënia fund dhunës seksuale të lidhur me konfliktin dhe mosndëshkimit për këto krime
- ✦ sigurimi që angazhimi ndërkombëtar në mjediset e prekura nga konflikti adreson nevojat specifike të grave dhe përmirëson mbrojtjen e të drejtave të grave.

Agjenda GPS thekson pjesëmarrjen e grave në RSS dhe qasjen e grave në drejtësi. Shih Kumtesën e Politikave "*Agjenda Gratë, Paqja dhe Siguria nga Prizmi i Qeverisjes së Sektorit të Sigurisë*" për diskutim të mëtejshëm.

1.3 Skica e këtij Moduli

Seksioni 2 prezanton pse gjinia ka rëndësi në proceset QSS dhe RSS dhe i përshkruan përfitimet e integritetit të perspektivës gjinore. Ai shpjegon konceptet kryesore që përdoren në *Paketa e Moduleve*: gjinia, ndërthurja, maskuliniteti, feminiteti, LGBTI, barazia gjinore dhe perspektiva gjinore, dhe gjithashtu QSS dhe RSS. Ai jep një përmbledhje të disa prej detyrimeve ligjore përkatëse ndërkombëtare, rajonale dhe shtetërore në lidhje me proceset gjinore dhe QSS dhe RSS.

Seksioni 3 paraqet një vizion të asaj se çfarë nënkupton integrimi i perspektivës gjinore dhe promovimi i barazisë gjinore për ofruesit e sigurisë dhe drejtësisë, për menaxhimin dhe mbikëqyrjen e sektorit dhe shërbimeve të drejtësisë, dhe për proceset QSS dhe RSS.

Seksioni 4 paraqet disa shtigje të ndryshme për sektorin e sigurisë dhe drejtësisë për ta integruar perspektivën gjinore në proceset QSS dhe RSS dhe për të avancuar barazinë gjinore. Ai përqendrohet në:

- ♦ përkufizimi i nevojave të sigurisë në mënyrë përfshirëse dhe të përgjegjshme ndaj gjinisë
- ♦ kornizat e politikave për integrimin e barazisë gjinore në drejtësinë dhe qeverisjen e sigurisë
- ♦ trajnimi gjinor për ofruesit e sigurisë dhe drejtësisë
- ♦ shfrytëzimi i stafit me ekspertizë të specializuar gjinore
- ♦ ndërrimi i kulturave institucionale mashkullore për të rritur pjesëmarrjen e grave dhe diversitetin e përgjithshëm.

Seksioni 5 jep këshilla se si ta kapërcejmë rezistencën ndaj punës për barazinë gjinore brenda sektorit të sigurisë dhe drejtësisë.

Seksioni 6 sugjeron elemente të një liste institucionale të vetëvlerësimit për integrimin e perspektivës gjinore.

Seksioni 7 liston resurse tjera të dobishme për ta përkrahur punën në barazinë gjinore me sektorin e sigurisë dhe drejtësisë, dhe në lidhje me QSS dhe RSS.

Modulet dhe Kumtesat tjera të politikave në këtë Paketë të Moduleve përqendrohen në çështje specifike të sigurisë dhe drejtësisë dhe të ofruesve, me vëmendje më të përqendruar se si duket barazia gjinore dhe si ta arrijmë atë në sektorë të veçantë (shih faqen i). Qëllimi është që Paketa e Moduleve të përdoret si tërësi, ku lexuesit lëvizin ndërmjet Moduleve dhe Kumtesave të Politikave për të gjetur më shumë detaje mbi aspektet që i interesojnë atyre.

Shënime përfundimtare

1. Për shembull, Projekti Gratë në Shërbimin Publik, Përqindja e grave në pozicionet e shërbimit publik në botë, Treguesi i pozicioneve: numërimi i personelit policor femra në nivel kombëtar, <http://data.50x50movement.org/data/view/591df8e54b89251100145ec3> (e vizituar më 6 shtator 2019).
2. Për shembull, UN Women (2015), "Parandalimi i konfliktit, transformimi i drejtësisë, sigurisë dhe paqes - Studim global në implementimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara", Nju Jork: UN Women; Instituti Georgetown për Gratë, Paqja dhe Siguria dhe Instituti i Kërkimit të Paqes Oslo (2017), "Gratë, Paqja dhe Siguria, Indeksi 2017/18: Ndjekja e paqes së qëndrueshme përmes përfshirjes, drejtësisë dhe sigurisë për gratë", Uashington, DC: GIWPS dhe PRIO; Marta Ghittoni, Léa Lehouck dhe Callum Watson (2018), "Iniciativa Elsie për Gratë në Operacione të Paqes: Studimi bazë", Gjenevë: DCAF; UN Women (2018), *Shndërrimi i Premtimeve në Veprim: Barazia gjinore në Agjendën 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm*. Nju Jork: UN Women; UN Women, IDLO, Banka Botërore dhe Forca në Detyrë për Drejtësi (2019), "Drejtësia për gratë", UN Women, IDLO, Banka Botërore dhe Forca në Detyrë për Drejtësinë.



2. Pse ka rëndësi barazia gjinore në sektorin e sigurisë dhe drejtësisë, për qeverisjen e sektorit të sigurisë dhe për reformën në sektorin e sigurisë?

Ofrimi i sigurisë dhe qasjes së barabartë në drejtësi, përfshirë popullatat historikisht të marginalizuara ose të pafavorizuara, është bërthama e detyrës së sektorit të sigurisë dhe drejtësisë për t'i mbrojtur njerëzit dhe shtetin brenda një kornize të qeverisjes së mirë. Gjinia është një nga faktorët më të rëndësishëm që përcaktojnë pabarazinë në shoqëri. Ajo i vendos njerëzit në pozicione të ndryshme të pushtetit, riskut, sigurisë dhe pasigurisë, me mundësi të ndryshme për të hyrë në shërbimet e ofruesve të sigurimit dhe drejtësisë.

2008 *Paketa e Moduleve për Gjininë dhe Reformat në Sektorin të Sigurisë* vuri në dukje se integrimi i perspektivës gjinore në RSS e rritë pronësinë lokale, e përmirëson shpërndarjen e sigurisë dhe drejtësisë, dhe e shton mbikëqyrjen dhe llogaridhënien e sektorit të sigurisë. Këto tema janë hulumtuar më tej përgjatë këtij Moduli dhe Module tjera në këtë Paketë. Përveç përfitimeve, integrimi i perspektivës gjinore dhe promovimi i barazisë gjinore janë detyrime si pjesë e përmbushjes së zotimeve kombëtare dhe ndërkombëtare për të ofruar shërbime të drejtësisë dhe të sigurisë në mënyrë jo-diskriminuese.

2.1 Pse gjinia ka rëndësi në QSS dhe RSS

QSS e mirë nënkupton ofrimin e sigurisë për të gjithë në mënyrë të barabartë, dhe RSS ka të bëjë me ndihmën e sektorit të drejtësisë dhe sigurisë për të kuptuar nevojat e ndryshme të njerëzve dhe për t'i përmbushur këto si pjesë e sigurimit, menaxhimit dhe mbikëqyrjes së sigurisë. Ofruesit e drejtësisë dhe sigurisë duhet ta kuptojnë rolin që luhet nga gjinia në mënyrë që t'i përmbushin detyrat e tyre në mënyrë jo-diskriminuese. Integrimi i perspektivës gjinore në menaxhimin dhe mbikëqyrjen e sigurisë dhe drejtësisë i bën të dukshme aspektet gjinore të ofrimit të sigurisë. Kjo është e nevojshme për të siguruar që resurset, buxheti, logjistika, resurset njerëzore, kornizat ligjore dhe të politikave, vendimmarrja operationale dhe aspektet tjera të menaxhimit që përkrahin ofrimin e drejtësisë dhe sigurinë të përpiqen në mënyrë aktive për ta promovuar barazinë gjinore. Këto koncepte dhe shprehje - barazia gjinore dhe gjinore, QSS dhe RSS - shpjegohen në nën-seksionet vijuese.

Gjinia është përcaktuesi kryesor i risqeve ndaj sigurisë me të cilat përballen gratë, burrat dhe njerëzit me identitete të ndryshme gjinore, si dhe shkallën në të cilën kanë qasje në shërbimet e sigurisë dhe drejtësisë. Integrimi i perspektivës gjinore në ofrimin e sigurisë dhe drejtësisë do të thotë:

- ♦ të kuptuarit më të mirë se cilat janë nevojat e ndryshme të drejtësisë dhe sigurisë së grupeve të ndryshme;
- ♦ dhënia e përgjigjeve më të mira, më të nuancuara dhe efektive për këto nevoja; dhe
- ♦ pasja e shërbimeve më të larmishme dhe përfaqësuese të drejtësisë dhe sigurisë, të gatshëm dhe të aftë për t'i kuptuar dhe përmbushur këto nevoja.

Imazhi: Një pjesëtar Jordanez i policisë së komunitetit flet me një grua siriane në kampin e refugjatëve në Zaatari, Jordania veriore, pasi vijoi trajnime në teknikat e policimit në komunitet.
© Russell Watkins/DFID

Marrja në konsideratë e kuptimit të nevojave gjinore të sigurisë shërben për të përmirësuar marrëdhëniet në mes të ofruesve të drejtësisë dhe sigurisë dhe komuniteteve që ata shërbejnë. Angazhimi me grupe të neglizhuara më parë, ose ata me të cilët marrëdhënia ka qenë antagoniste, mund ta përmirësojë legjitimitetin dhe pranimin më të gjerë të një institucioni dhe punës së tij. Për më tepër, puna me një gamë organizatash të ndryshme të shoqërisë civile, përfshirë organizatat e grave, si dhe organizatat LGBTI, mundëson që ofruesit e sigurisë dhe drejtësisë ta kenë një kuptim më holistik të çdo situatë të caktuar nga perspektiva e sigurisë, dhe të kuptojnë më mirë nevojat e ndryshme të sigurisë dhe si mund të plotësohen këto.

2.2 Konceptet kryesore

Kur mendohet për gjininë dhe barazinë gjinore në lidhje me sektorin e sigurisë dhe drejtësisë, është e dobishme të keni kuptim të qartë të koncepteve kryesore. Ndërsa organizata dhe institucione të ndryshme adoptojnë formulime të ndryshme gjuhësore, shumica përdorin njëfarë forme të përkufizimeve të mëposhtme, të cilat janë nxjerrë nga politikat dhe dokumentet e OKB-së.

Gjinia - rolet dhe marrëdhëniet

Gjinia i referohet roleve, sjelljeve, aktiviteteve, attributeve dhe normave që shoqëria e caktuar në një kohë të caktuar i konsideron të përshtatshme për burrat dhe gratë. Këto attribute, mundësi dhe marrëdhënie janë *konstrukte shoqërore dhe mësohen* përmes proceseve të shoqërimit. Ato janë specifike për nga konteksti dhe koha dhe ndryshojnë. Gjinia është pjesë e kontekstit më të gjerë socio-kulturor, siç janë kriteret tjera të rëndësishme për analizën socio-kulturore si klasa, raca, aftësia e kufizuar, niveli i varfërisë, grupi etnik, orientimi seksual, mosha etj. - të cilat në disa raste mund të jenë më të rëndësishme se gjinia (shih Kutinë 2 për ndërthurjen).¹ Gjinia, e cila është sociale dhe kulturore, shpesh shpjegohet në krahasim me seksin, i cili i referohet karakteristikave biologjike dhe biokimike si kromozomet, përbërja hormonale, organet riprodhuese dhe ndryshime të tjera biologjike.

Përveç attributeve sociale dhe mundësive që lidhen me të qenit mashkull, femër apo tjetër, gjinia ndikon në marrëdhëniet dhe dinamikën e pushtetit *ndërmjet* njerëzve. Në shumicën e shoqërive ka dallime dhe pabarazi midis grave dhe burrave në përgjegjësitë e caktuara, aktivitetet e ndërmarrja, qasjen ndaj dhe kontrollin mbi resurset dhe mundësitë e vendimmarrjes. Në shoqëritë patriarkale, pushteti politik, ekonomik dhe shoqëror qëndron te burrat dhe atributet që lidhen me burrërinë vlerësohen mbi ato që lidhen me gratë. Gratë dhe vajzat zakonisht janë në pozita me më pak pushtet krahasuar me burrat dhe djemtë, dhe shpesh përballen me forma të shumta të diskriminimit strukturor në aspektin ekonomik, politik, shoqëror dhe në aspektin e të drejtave të tyre ligjore. Ndërsa burrat dhe djemtë mund të jenë gjithashtu viktima, gratë dhe vajzat janë më shpesh të ekspozuara ndaj sjelljes kontrolluese nga burrat, ngacmimeve të seksualizuara në sferat publike, në shtëpi dhe në vendin e punës, dhunës nga partneri intim dhe dhunës në familje dhe formave të ndryshme të dhunës seksuale.* Njëkohësisht, respektimi i rreptë i binarit gjinor të një burri/gruaje dhe përparësia e heteroseksualitetit i vendos ata me orientime të ndryshme seksuale dhe identitete gjinore në situata që janë shoqërisht të paqarta, nganjëherë të paligjshme dhe shpesh të rrezikshme. Kështu, normat gjinore krijojnë pabarazi, të cilat nga ana tjetër formojnë dhe informojnë *marrëdhëniet e pabarabarta të pushtetit* midis njerëzve, më shpesh duke vendosur në rrezik gra dhe vajza me më pak pushtet dhe vlerë të supozuar shoqërore sesa burrat dhe djemtë, dhe personave që identifikohen jashtë binarit gjinor.

Mënyra se si gratë dhe burrat i përjetojnë ose i rezistojnë pritjeve gjinore në jetën e tyre të përditshme ndonjëherë përshkruhet në shprehje feminitete dhe maskulinitete: mënyrat e ndryshme të të qenit dhe të veprimit, rolet, vlerat dhe pritjet që lidhen me atë se si bëhesh

* Për dhunën seksuale dhe në familje ndaj burrave dhe djemve, shih DCAF 2014 *Parandalimi dhe Reagimi ndaj Dhunës seksuale dhe në familje kundër burrave: Një shënim udhëzues për institucionet e sektorit të sigurisë*.

Kutia 2: Ndërthurja

“Ndërthurja” është një shprehje që gjithnjë e më shumë po hyn në politikat gjinore dhe terminologjinë e programimit. Koncepti u shpik nga Kimberlé Crenshaw si “një mënyrë për t’i formuluar ndërveprimet e ndryshme të racës dhe gjinisë në kontekstin e dhunës ndaj grave me ngjyrë”. Që atëherë është përdorur më gjerësisht si një mënyrë për të përkufizuar se si pritjet e lidhura me gjininë ndërveprojnë me shënjesit tjerë të shoqërisë, të tilla si prejardhja etno-fetare, moshë, klasa shoqërore, orientimi seksual, statusi martesor, raca, etnia dhe aftësia e kufizuar, vendosja e njerëzve në pozicione të ndryshme të pushtetit dhe privilegjit, diskriminimit dhe përjashtimit.

Këto diferencime pushteti janë shpesh të një rëndësie qendrore në sigurimin e drejtësisë dhe sigurisë: gratë e varfra urbane dhe ato të varfra rurale përballen me pengesa më të mëdha në qasjen në drejtësi; burrat e rinj, të marginalizuar socio-ekonomikisht dhe pakicat etno-fetare mund të përballen me vëzhgim më të madh të policisë; personat që jetojnë me aftësi të kufizuara shpesh përballen me pengesa shtesë mbi kufizimet e bazuara në gjini, moshë ose klasë. Diferencimet e ndërthurura të fuqisë mund të jenë shqetësuese brenda institucioneve të sektorit të drejtësisë dhe sigurisë nëse, për shembull, pikëpamjet e burrave të moshuar janë privilegjuar sistematikisht mbi ato të grave po aq kompetente, por më të reja, ose nëse personeli i një klase të veçantë, kastës ose etno-fetar janë në disavantazh përveç që përballen me pengesa të bazuara në gjini dhe moshë.

Burimi: Kimberlé Crenshaw (1991), “Hartografia e kufijve: Ndërthurja, politika e identitetit dhe dhuna ndaj grave me ngjyrë”, Stanford Law Review, 43, f. 1241–1299.

burrë apo grua ose të qenit burrë apo grua, përkatësisht, në shoqërinë e caktuar në një kohë të caktuar. Feminitetet dhe maskulinitetet priren të përkufizohen në lidhje, dhe shpesh në kundërshtim, me njëra-tjetrën: ajo që shihet si femërore përkufizohet në lidhje me atë që konsiderohet të jetë mashkullore, dhe anasjelltas. Gratë në shumë kultura priten të jenë të përmbajtura dhe të nënshtruara ndaj kontrollit të burrave, të marrin detyra shtëpiake dhe të kujdesit dhe t’u lënë burrave role publike, politike dhe familjare. Burrat në shumë kultura përjetojnë presion të rëndë social në përmbushjen e roleve gjinore të cilat, ndër të tjera, janë të mbushura me nocione të dominimit, kontrollit emocional, marrjes së riskut, qëndrueshmërisë fizike dhe dëshirës së hapur heteroseksuale, si dhe nocioneve të të qenit mbrojtës, ofrues ekonomik dhe vendimmarrës të vetëm. Përpjekja për t’i përmbushur pritjet e ngurta gjinore mund të shkaktojë vuajtje si për vetë personat ashtu edhe për të tjerët, por shkella e këtyre normave mund të çojë edhe në censurë, qoftë ajo verbale, emocionale apo edhe fizike dhe vdekjeprurëse. Ndërsa feminitetet shpesh shoqërohen me njerëz që janë biologjikisht femra dhe maskulinitetet me meshkuj biologjik, ato nuk përcaktohen biologjikisht por ndërtohen shoqërisht. Për shembull, gratë në hapësirë të mbizotëruar nga meshkujt siç janë forcat e armatosura mund të priten të marrin sjellje të shoqëruara me maskulinitet të militarizuar, dhe burrat që bëjnë punë të konsideruar nga shoqëria si të ashtuquajtura “punë e grave” mund të shihen si feminin.

Supozimet për atë se çfarë gjinie të veçantë “janë - ose duhet të jenë” mund të çojnë në paragjykim gjinor. Kjo i referohet mendimeve dhe/ose veprimeve paragjykuuese të bazuara në supozime të pabarazisë ose *stereotipet gjinore*, duke çuar në favorizimin ose pafavorizimin e individëve ose grupeve bazuar në gjininë e tyre. Paragjykimi gjinor ndërvepron me format tjera të paragjykimit. Për sa i përket ofrimit të sigurisë dhe drejtësisë, kjo mund të nënkuptojë, për shembull, supozimin se gratë në përgjithësi janë të papërshtatshme për shërbimin ushtarak ose që burrat e një klase ose etnie të caktuar kanë prirje për kriminalitet ose ekstremizëm, duke vendosur mbi pretendimet zakonore bazuar në supozimet e amësisë dhe atësisë në vend se të shqyrtohet dinamika në një rast të veçantë, ose fajësimi i viktimave në rastet e dhunës me bazë gjinore (DhBGj).^{*} Paragjykimet gjinore funksionojnë në nivele të ndryshme dhe mund të jenë të vështira për t’u identifikuar, veçanërisht nëse ato janë

* Për qëllimin e kësaj Pakete të Moduleve, shprehja “dhuna në bazë gjinore” (DhBGj) është përdorur për t’iu referuar të gjitha veprimeve të dëmshme që i shkaktohen dikujt për shkak të supozimeve normative për gjininë e tyre. DhBGj është shprehje ombrellë për çdo veprim të dëmshëm që kryhet pa vullnetin e personit dhe bazohet në ndryshimet e caktuara shoqërore (gjinore) midis femrave dhe meshkujve. Natyra dhe shtrirja e llojeve specifike të DhBGj ndryshojnë midis kulturave, vendeve dhe rajoneve. Shembujt përfshijnë dhunën seksuale, përfshirë eksploatimin/abuzimin seksual dhe trafikimi për shfrytëzim seksual; dhuna në familje; martesa e detyruar/e hershme; praktikatat e dëmshme tradicionale siç është gjymtimi i organeve gjenitale femërore; vrasjet e nderit; trashëgimia e të vejave dhe dhuna homofobike dhe transfobike.

Shihni UN Women, *Glosar i barazisë gjinor*, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (i vizituar më 6 shtator 2019); Komisari i lartë për të Drejtat e Njeriut i KB (2011) “Ligjet dhe praktikatat diskriminuese dhe aktet e dhunës kundër individëve në bazë të orientimit seksual dhe identitetit gjinor të tyre”, UN Doc. A/HRC/19/41, 17 nëntor, paragrafi 20.

të nënkuptuara, aq të rrënjosura sa që janë bërë paragjykime të pavetëdijshme dhe/ose të ngulitura në struktura dhe procedura.

Në kohë të konflikteve dhe ndërtimit të paqes, për shkak të roleve gjinore që u atribuohen kryesisht atyre, gratë dhe vajzat shpesh mendohet se janë natyrshëm më paqësore se burrat dhe natyrshëm më të prekshme nga dhuna, veçanërisht dhuna seksuale e lidhur me konfliktin. Për aq sa është thelbësore të njohim rolet e grave si ndërtuese të paqes dhe cënueshmërinë e tyre ndaj dhunës, është gjithashtu thelbësore të njohim spektrin shumë më të gjerë të agjencisë së grave, duke përfshirë si përkrahëse dhe autorë të dhunës. Gratë marrin pjesë direkt dhe indirekt në forcat e sigurimit të shtetit, grupe kryengritëse, milici vetëmbrojtëse dhe të ngjashme. Po kështu, është thelbësore të tejkalohen stereotipet e burrave dhe djemve si autorë të dhunshëm dhe të njihen cënueshmëritë e meshkujve.

Nëse bazohen përgjigjet në stereotipat gjinorë e jo në *analiza gjinore* bazuar në realitet mund të çojë në përgjigje të zhdrejtë që nuk arrijnë të arrijnë objektivat e tyre dhe mund të rrënjosin më tej pabarazitë. Tre shembuj të shkurtër shërbejnë për ta ilustruar këtë. Për shkak të stereotipave që luftëtarët janë meshkuj, programet e riintegritit për ish-luftëtarët kryesisht injoruan ish-luftëtarët femra në të kaluarën. Në situatat e migrimit të detyruar, stereotipet në lidhje me burrat nënkuptojnë që dobësitë e burrave mbi moshën 18 vjeç shpesh janë kryesisht të panjohura dhe të paplota. Në fund, në të kaluarën fokusohet shumë në adresimin e trafikimit me qenie njerëzore tek gratë dhe vajzat e trafikuar për eksploatim seksual pasi që gratë dhe vajzat përbëjnë mbi 90 për qind të viktimave.² Ndërsa ky kënd vazhdon të jetë jashtëzakonisht i rëndësishëm, fokusi vetëm në këtë aspekt e ka errësuar trafikimin e grave dhe vajzave për lloje të ndryshme të eksploatimit, si dhe trafikimin e burrave dhe djemve (p.sh. për punë të detyruar), të cilët në disa rajone pozojnë një popullsi më e madhe shqetësuese.

Pritjet gjinore, orientimi seksual, identiteti gjinor dhe shprehja gjinore

Pritjet në lidhje me sjelljen seksuale, orientimin seksual, identitetin gjinor dhe shprehjen gjinore janë pjesë e mënyrës se si shoqëritë ndërtojnë rolet gjinore dhe gjinore. Për shembull, idetë e shoqërive për burrat dhe gratë përfshijnë pikëpamje se si duhet të duken dhe të vishen, me kë duhet të kenë marrëdhënie seksuale dhe nëse duhet të jenë nëna apo baballarë. Këto ide mund të ndryshojnë shumë në kohë dhe vend, por në shumë kontekste dhuna, ose kërcënimi i dhunës ose përjashtimit, përdoret si mjet për t'i forcuar pritjet dominuese gjinore.

* Shprehja "orientime seksuale dhe identitete dhe shprehje gjinore" (ndonjëherë quhet edhe si "SOGIE diverze") ka të bëjë me personat orientimet seksuale të të cilëve nuk janë (ose nuk janë vetëm) në radhë të parë heteroseksuale dhe identitetet gjinore të të cilëve jo medoemos i nënshtrohen aspektit gjinor binar burrë/grua. *Shprehjet gjinore* u referohen mënyrave të sjelljes, shfaqjes, përfshirjes në aktivitete të veçanta ose disa mënyra të caktuara që shoqërohen me një gjini të veçantë në një kontekst të veçantë kulturor. Sipas Zyrës së Komisarit të Lartë të KB-së për të Drejtat e Njeriut:

Orientimi seksual i referohet tërheqjes fizike, romantike dhe/ose emocionale të një personi ndaj njerëzve të tjerë. Të gjithë kanë një orientim seksual, i cili është pjesë integrale e identitetit të personit. Burrat gej dhe gratë lezbike tërhiqen nga individë të të njëjtit seks si ata. Njerëzit heteroseksualë (ndonjëherë të njohur si "të drejtë") tërhiqen nga individë të seksit të ndryshëm nga ata. Njerëzit biseksualë mund të tërhiqen nga individë të seksit të njëjtë ose të ndryshëm.

Transgjinori (ndonjëherë i shkurtuar në "trans") është shprehje ombrellë që përdoret për ta përshkruar një gamë të gjerë të identiteteve

- përfshirë njerëzit transeksualë, kryq-veshësit (ndonjëherë të referuara si "transvestitë"), njerëzit që identifikohen si gjini e tretë ose shprehje tjera jo-binare dhe të tjerët pamja dhe karakteristikat e të cilëve perceptohen si gjini atipike. Transgratë identifikohen si gra por janë klasifikuar si meshkuj kur janë lindur. Transburrat identifikohen si burra, por janë klasifikuar si femra kur janë lindur. Disa njerëz transgjinorë kërkojnë operacion ose marrin hormone për ta sjellë trupin e tyre në përputhje me identitetin e tyre gjinor; të tjerët nuk e bëjnë.

Një person interseksual lind me anatomi seksuale, organe riprodhuese, modele të hormoneve dhe/ose kromosomeve që nuk përshkruhen me përkufizimin tipik të mashkullit dhe femrës. Kjo mund të bëhet e dukshme që në lindje ose të bëhet më vonë në jetë. Një person interseksual mund të identifikohet si mashkull, femër, të dy, asnjë ose diçka tjetër. Personat interseksual mund ta kenë cilindo orientim seksual dhe identitet gjinor.

Personat lezbike, homoseksual, biseksual, trans dhe interseksual (LGBTI) hyjnë në këtë përshkrim të "orientimeve të ndryshme seksuale dhe identiteteve dhe shprehjeve gjinore". Por e njëjta vlen edhe për orientime tjera të shumta seksuale, identitete dhe shprehje gjinore, si burra që bëjnë seks me burra ose gra që bëjnë seks me gra, por që nuk e konsiderojnë veten homoseksual. Për më tepër, globalisht ekziston një gamë më e gjerë e identiteteve jo binare në nivele lokale, shtetërore dhe rajonale sesa që i kapë shkurtesa LGBTI, të tilla si *baca posh* (vajzat e rritura si djem) në Afganistan dhe Pakistan, *burmesha* (personat e konstatuar si femër në lindje por që jetojnë si burra) në Shqipëri dhe Mal të Zi, *fa'afafine* (personat e konstatuar si mashkull në lindje që mishërojnë në mënyrë të qartë tipare gjinore mashkullore dhe femërore) në Samoa dhe identitete të ngjashme në tërë Polinezinë, *hixhri* (eunukë, persona transeksual dhe kryesisht trans-persona meshkuj-në-femra) në Azinë Jugore, *travesti* (personat e konstatuar si mashkull në lindje që kanë shprehje gjinore (trans) femërore) në Amerikën Latine, njerëz me dy shpirta në mesin e disa kombeve të para kanadeze dhe *yan daudu* (personat e konstatuar si mashkull në lindje që shprehin mënyra, të folur dhe veshje femërore dhe pjesërisht jetojnë në marrëdhënie të të njëjtit seks) në mesin e Hausa në Nigeri.

Burimi: OHCHR i KB, "Barazia LGBTI: Pyetjet e bëra më shpesh", <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/10/FAQs-English.pdf>. (e vizituar më 6 shtator 2019).

Duke menduar se si funksionojnë gjinia, rolet gjinore dhe pabarazia gjinore në shoqëri dhe në institucione, është thelbësore të merret parasysh se si pritjet dominuese gjinore dhe pabarazia gjinore që rezultojnë ndikojnë negativisht në sigurinë e grave në veçanti. Është gjithashtu e nevojshme të përfshihen njerëz në të gjithë spektrin e larmishëm të orientimeve seksuale, identiteteve gjinore dhe shprehjeve gjinore, përfshirë njerëzit që identifikohen përtej ose jashtë binarit të femrave/meshkujve.*

Personat LGBTI dhe të tjerët me orientime seksuale dhe me identitete dhe shprehje gjinore të ndryshme shpesh përballen me forma të veçanta të diskriminimit, shfrytëzimit, abuzimit dhe dhunës. Kjo njihet nga shumë shtete dhe organizata ndërkombëtare që adresojnë diskriminimin në bazë të orientimit seksual ose identitetit gjinor në ligjet dhe deklaratat e tyre.³

Diskriminimi, eksploatimi, abuzimi dhe dhuna ndaj personave LGBTI përfshijnë (por jo vetëm) cytjen dhe bullizmin për mosrespektim të normave gjinore, poshtërimin, zhvatjen dhe shantazhin, ngacmimin dhe shfrytëzimin seksual, si dhe format e ndryshme të dhunës fizike dhe seksuale, që nganjëherë çojnë në vdekje. Siç shpjegoi Komisioneri i Lartë i KB për të Drejtat e Njeriut, "Këto sulme përbëjnë një formë të dhunës me bazë gjinore, e nxitur nga dëshira për të ndëshkuar ata që shihen se i shkelin normat gjinore".⁴ Personat LGBTI shpesh përballen me pengesa dhe sfida të veçanta ligjore për të hyrë në shërbimet e drejtësisë dhe të sigurisë, duke filluar nga qëndrimet diskriminuese në lidhje me marrëdhëniet e tyre intime ose identitetet e tyre deri te marrëdhëniet dhe identitetet e tyre që janë të jashtëligjshme ose nuk njihen.⁵ Ata mund ta vendosin veten në rrezik duke raportuar krime kundër tyre nëse orientimi i tyre seksual ose identiteti gjinor del në dritë. Është e rëndësishme të mos shihen personat LGBTI si një grup homogjen, por përkundrazi, sikurse me identitetet e tjera gjinore, të merren parasysh nevojat, brishtësitë dhe lidhjet përmes një lente të ndërthurjes. Ndërsa personat LGBTI në disa çështje mund të ndajnë nevoja dhe qëllime të ngjashme, pjesë të ndryshme të asaj që ne mund t'i referohemi kolektivisht pasi komuniteti LGBTI ka nevoja, përvoja dhe prioritetet të ndryshme. Në çdo shoqëri, disa persona LGBTI do të jenë më të aftë sesa të tjerët që të marrin pjesë në proceset shoqërore dhe politike dhe t'i shprehin hapur brengat e tyre. Kështu, duhet pasur kujdes që diversiteti në mesin e personave LGBTI të njihet dhe që bëhen përpjekje shtesë për t'i përfshirë ata që kanë qenë historikisht më të marginalizuar, siç janë personat trans dhe interseksual.

Në situata konfliktuale risqet ndaj personave me orientime të ndryshme seksuale dhe identitete dhe shprehje gjinore shpesh përkeqësohen. Disa herë aktorët vendas dhe të huaj mund të supozojnë se nuk ekzistojnë, dhe kështu të mos synojnë të angazhohen me ta. Sidoqoftë, padukshmëria e tyre mund të jetë një mekanizëm kyç i mbijetesës për të shmangur dhunën homofobike, bifobike ose transfobike.*

* Homofobia, bifobia dhe transfobia janë frika ose urrejtja ndaj tyre, shqetësimi me të tjerët ose mosbesimi ndaj njerëzve që janë lezbike, homoseksuale, biseksuale ose trans.

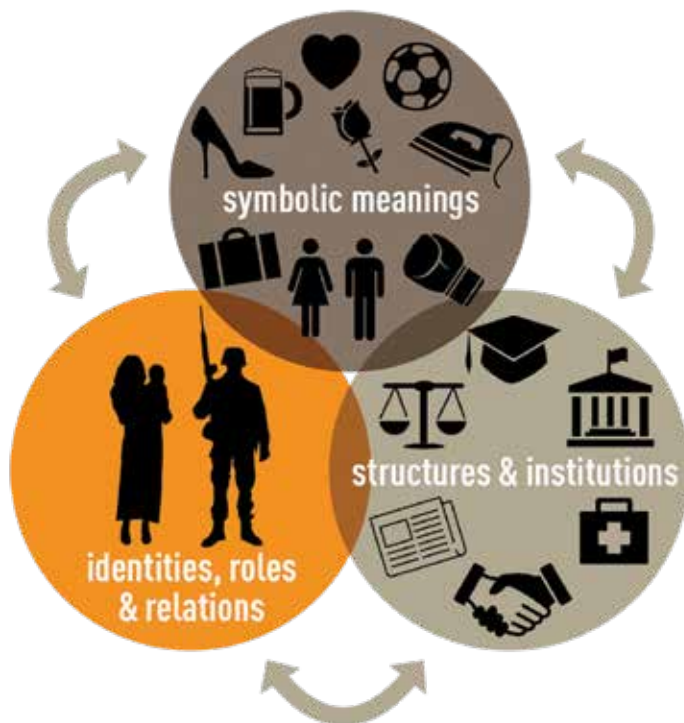
Mund të shfaqet në përjashtim shoqëror, armiqësi, ngacmim, gjuhë urrejtjeje, diskriminim, përjashtim shoqëror ose dhunë. Këto forma të diskriminimit dhe dhunës mund të përdoren gjithashtu kundër ose për të kontrolluar/detyruar persona që nuk identifikohen si trans, biseksual, lezbike ose homoseksual.

Gjinia - kuptime, struktura dhe institucione simbolike

Maskulinitetet dhe feminitetet, dhe kështu gjinia, gjithashtu kanë dimensione më abstrakte dhe simbolike përtej pritjeve dhe sjelljeve të roleve. Disa aktivitete, koncepte dhe institucione mund të shihen si më mashkullore dhe tjerat si më femërore në kontekste të ndryshme. Kjo është ajo që nënkuptohet kur një institucion përshkruhet si “gjinor”.

Figura 1 është një ilustrim se si kuptimet simbolike lidhen me identitetet, rolet dhe marrëdhëniet dhe me strukturat dhe institucionet. Shërbimet e sigurisë ofrojnë shembuj të mirë të kësaj: siguria “e fortë” dhe institucionet e aktiviteteve që lidhen me të (p.sh. ushtria, policia e trazirave) shpesh shihen si maskuline - gjëra që burrat (“e vërtetë”) i bëjnë dhe “mund të bëhen mirë vetëm nga burrat”. Në të kundërtën, siguria “e butë” (p.sh. ndërtimi i paqes, siguri i kujdesit shëndetësor) shoqërohet me feminitetin. Lidhja *simbolike* e kujdesit “të butë” me gratë vendosë pritjet për gratë në ato *identitete, role dhe marrëdhënie* dhe gjithashtu identifikon institucionet që kryejnë punë të kujdesit si feminine. Për shembull, njësitë që merren me DhBGj dhe Pikat Fokale Gjinore dhe postet e Këshilltarit Gjinor shpesh mbahen nga gratë. Meqenëse këto pozicione shihen si “të feminizuara”, burrat mund të shkurajohen nga aplikimi për to dhe të tallen nga stafi tjetër nëse bëjnë, dhe caktimet në këto poste ose njësi mund të shihen si të dëmshme për karrierën.⁶ Këto dinamika shërbejnë për të minuar statusin dhe rëndësinë e kësaj pune brenda organizatës. Përshkrimi i roleve si mashkullore ose femërore mund të ndryshojë midis konteksteve. Për shembull, në shumë shtete policimi i trafikut shihet kryesisht si detyrë e grave - dhe, jo rastësisht, një nga ato që janë me status të ulët në shërbimin policor. Sidoqoftë, në shtetet tjera, policia në trafik shihet si “tepër e rrezikshme” për gratë dhe si një fushë vetëm për burra.[^]

Figura 1: Gjinia si një sistem i pushtetit, që përfshinë unin gjinor, institucionet dhe kuptimet simbolike



Burimi: Resurset e pajtimit (2015), Paketa e Moduleve për Gjininë dhe Analizën e Konflikeve. Londër: Resurse të dobishme

Në sektorin e sigurisë dhe drejtësisë, institucionet kryesore zakonisht plotësohen dhe drejtohen kryesisht nga burra. Nocionet se çka do të thotë të jesh ushtar i mirë, oficer policie dhe kështu me radhë shpesh lidhen me kuptime të veçanta të “çka do të thotë të jesh

[^] Shihni Modulin 2 për më shumë lidhur me gjininë dhe policimin.

burrë”.⁷ Kjo pasqyrohet në kulturat institucionale që mund të jenë shumë “mashkullore”. Ajo që shihet si sjellje “e përshtatshme mashkullore” mund të ndryshojë në pjesë të ndryshme të një institucioni - në disa role, sjellja agresive, e bazuar në emocione mund të vlerësohet, ndërsa në të tjerët llogaritja e racionalitetit mund të shihet si më “burrëror”.

Duke pasur parasysh rritjen e numrit të grave në institucionet e sektorit të drejtësisë dhe të sigurisë gjatë dekadave të fundit, ekzaminimi i feminiteteve dhe maskuliniteteve është i rëndësishëm. Kjo përfshinë përvojat e grave në këto institucione, rolet në të cilat ato janë caktuar ose kanë luftuar për të fituar qasje, dhe impakti i rritjes së pjesëmarrjes së grave në kulturat institucionale të dominuara më parë nga meshkujt. Përvojat e personave LGBTI brenda institucioneve të sigurisë dhe drejtësisë janë gjithashtu të lidhura ngushtë me dinamikën gjinore të institucionit, me kulturat dhe praktikat institucionale, si dhe me rregulloret.

Barazia gjinore

Barazia gjinore është e drejtë themelore e njeriut, dhe synim për të cilin janë zotuar qeveritë dhe organizatat ndërkombëtare. Prandaj, promovimi i barazisë gjinore është pjesë e mandatit të institucioneve të sektorit të sigurisë dhe drejtësisë.⁸ Zotimi për barazinë gjinore është i mishëruar në të drejtën ndërkombëtare dhe në kushtetutat dhe legjislacionin kombëtar në të gjithë botën (shih Kutinë 4 në faqen 17). Barazia gjinore do të thotë që:

... të drejtat, përgjegjësitë dhe mundësitë e individëve nuk do të varen nga fakti nëse kanë lindur mashkull ose femër. Barazia nuk do të thotë “njësoj si” - promovimi i barazisë gjinore nuk do të thotë që gratë dhe burrat do të bëhen të njëjtë. Barazia ndërmjet grave dhe burrave ka edhe aspekt sasior edhe aspekt cilësor. Aspekti sasior i referohet dëshirës për të arritur përfaqësim të drejtë të grave - me rritjen e ekuilibrit dhe paritetit - ndërsa aspekti cilësor i referohet arritjes së ndikimit të drejtë në vendosjen e prioritetëve dhe rezultateve të zhvillimit për gratë dhe burrat. Barazia përfshin sigurimin që perceptimeve, interesave, nevojave dhe prioritetëve të grave dhe burrave (të cilat mund të jenë shumë të ndryshme për shkak të roleve dhe përgjegjësi të ndryshme të grave dhe burrave) do t'i jepet peshë e barabartë në planifikim dhe vendimmarrje...⁹

Barazia gjinore gjithashtu mund të kuptohet si “mungesa e diskriminimit në bazë të seksit të personit sa i përket mundësive, shpërndarjes së resurseve ose përfitimeve, ose qasjes në shërbime”.¹⁰ Arritja e barazisë gjinore përfshin detyrimin pozitiv për t'i transformuar raportet e pabarabarta të pushtetit; për t'i adresuar shkaqet dhe strukturat prapa pabarazisë gjinore, duke përfshirë normat diskriminuese, paragjykimet dhe stereotipat; dhe për t'i transformuar institucionet që e përjetësojnë diskriminimin dhe pabarazinë. Kërkesa për barazi gjinore nuk mohon ndryshimet biologjike ose shoqërore në mes të njerëzve, por përkundrazi këmbëngulë se të gjithë kemi vlerë të barabartë si qenie njerëzore dhe si të tillë kemi të drejtë për të drejta dhe mundësi të barabarta. OZHQ-të, veçanërisht OZHQ 5, e njohin barazinë gjinore si themel të domosdoshëm për një botë paqësore, të prosperuar dhe të qëndrueshme, dhe barazia gjinore është thelbësore për të arritur OZHQ 16, për të ofruar qasje në drejtësi për të gjithë dhe për të ndërtuar institucione efektive, llogaridhënëse dhe gjithëpërfshirëse në të gjitha nivelet.¹¹ (Për më tepër, shih Kumtesën e Politikave “Agjenda 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm, Sektori i Sigurisë dhe Barazia Gjinore“.)

Shfrytëzimi i veprimit afirmativ (i quajtur ndryshe “veprim pozitiv”) si masë e përkohshme speciale është një mjet për ta realizuar barazinë thelbësore gjinore. Kjo nënkupton marrjen e masave proaktive për të promovuar barazinë dhe diversitetin. Shembujt e veprimit afirmativ për rritjen e nivelit të barazisë së grave përfshijnë fushatat e rekrutimit të dedikuara grave; e synojnë pjesëmarrjen e grave; dhe programet seks-specifike për mentorim, trajnim dhe avancim. Disa institucione shkojnë më tej, duke e miratuar kuotat për gratë. Për shembull, Vendimi i OSBE nr. 7/09, “Pjesëmarrja e Grave në jetën politike dhe publike”, u bën thirrje Shteteve pjesëmarrëse që të marrin në konsideratë parashikimin e masave specifike për ta

arritur qëllimin e ekuilibrit gjinor në të gjitha organet legjislativë, gjyqësore dhe ekzekutive, përfshirë shërbimet e policisë, dhe të marrin masa për të krijuar mundësi të barabarta brenda shërbimeve të sigurisë, përfshirë forcat e armatosura kur është e nevojshme, për të mundësuar rekrutimin, mbajtjen dhe gradimin e ekuilibruar të burrave dhe grave.

Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit të KB (2000) afirmon rolin e rëndësishëm të grave në parandalimin dhe zgjidhjen e konflikteve, paqeruajtjen, ndërtimin e paqes, reagimin humanitar dhe rindërtimin pas konfliktit, dhe nxitë shtetet që ta shtojnë pjesëmarrjen e grave në të gjitha përpjekjet e paqes dhe të sigurisë të KB, përfshirë vendimmarrjen lidhur me sigurinë. Ndërsa rezoluta mbështetet në parimet kryesore të barazisë dhe mosdiskriminimit, ajo i përforcon të drejtat e njeriut të rregulluara me instrumente ndërkombëtare, përfshirë posaçërisht Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Ndaj Grave (CEDAW). Sinergjia në mes të Rezolutës 1325 dhe CEDAW theksohet nga Rekomandimi i Përgjithshëm 30 për “Gratë në parandalimin e konfliktit, situatat e konfliktit dhe post-konfliktit”, në të cilin Komiteti CEDAW e lidhë implementimin e rezolutës me mekanizmat e raportimit të CEDAW. Në rajonin e OSBE-së, Vendimi i Këshillit Ministror 14/05 për gratë në parandalimin e konfliktit, menaxhimin e krizave dhe rehabilitimin pas konfliktit bën jehonë dhe përforcon Rezolutën 1325, duke theksuar rëndësinë e pjesëmarrjes së plotë dhe të barabartë të grave në të gjitha fazat e parandalimit të konfliktit, zgjidhjen dhe ndërtimin e paqes.

Arritja e barazisë gjinore kërkon kapërcimin e strukturave hierarkike të fuqisë gjinore, të cilat në pjesën më të madhe privilegjojnë burra të veçantë dhe janë shkak kryesor i pabarazisë gjinore. Të njëjtat struktura hierarkike të pushtetit gjinor janë shkak kryesor i diskriminimit ndaj grave dhe vajzave, por gjithashtu edhe i diskriminimit ndaj individëve LGBTI në bazë të orientimit të tyre seksual, identitetit gjinor ose shprehjes së tyre. Prandaj kjo Paketë e Moduleve e sheh arritjen e barazisë gjinore si kërkesë që njerëzit pavarësisht nga *seksi, orientimi seksual, identiteti gjinor ose shprehja e tyre gjinore* janë në gjendje të gëzojnë të drejta të barabarta, të ndajnë përgjegjësi të barabarta dhe të kenë mundësi të qasjes në mënyrë të barabartë. Kjo është arsyeja pse Paketa e Moduleve thekson mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të njeriut të grave dhe sigurimin e pjesëmarrjes së tyre të barabartë në krijimin dhe shpërndarjen e sigurisë në baza të barabarta për burrat. Ky Modul adreson gjithashtu nevojën që ofruesit e sigurisë të punojnë në bazë të parimeve të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me personat me orientime të ndryshme seksuale, identitete dhe shprehje gjinore të ndryshme, të cilët shpesh viktimizohen dhe përjashtohen. Barazia e vërtetë gjinore nuk mund të arrihet pa masa të tilla.

Arritja e barazisë gjinore kërkon fuqizimin e atyre që kanë qenë në disavantazh për shkak të çekuilibrit të fuqisë dhe pengesave të bazuara në gjini, dhe gjithashtu të punojmë me ata që janë në pozita të fuqisë relative dhe privilegjit për të ndryshuar këto çekuilibra. Kështu që promovimi i fuqizimit të grave kërkon punën me burra për t'i ndryshuar qëndrimet dhe praktikatat e tyre dhe nuk mund të supozohet se janë përgjegjësi vetëm e grave. Përfshirja e burrave dhe shndërrimi i maskuliniteteve janë thelbësore për ta arritur barazinë gjinore. Në mënyrë të ngjashme, promovimi i barazisë për personat LGBTI nuk mund të supozohet të jetë përgjegjësi vetëm e personave LGBTI.

Perspektiva gjinore dhe analiza gjinore

Strategjitë kryesore për të arritur barazinë gjinore në politikat ndërkombëtare, kombëtare dhe institucionale janë integrimi gjinor/integrimi i perspektivës gjinore dhe analiza gjinore.

Integrimi gjinor (ose “integrimi i perspektivës gjinore”) u përkufizua nga KB në 1972 si:

... procesi i vlerësimit të implikimeve për gratë dhe burrat nga çdo veprim i planifikuar, përfshirë legjisllacionin, politikat ose programet, në të gjitha fushat dhe në të gjitha nivelet. Është një strategji me anë të së cilës brengat dhe përvojat e grave, si dhe ato të burrave, bëhen dimension integral për modelimin, implementimin, monitorimin dhe

vlerësimin e politikave dhe programeve në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe shoqërore, në mënyrë që gratë dhe burrat të përfitojnë në mënyrë të barabartë dhe të mos përjetësohet pabarazia. Kështu, qëllimi përfundimtar është që të arrihet barazia gjinore.¹²

Në ditët e sotme, shprehja *perspektiva gjinore* kuptohet më gjerësisht sesa si përqendrim vetëm te burrat dhe gratë. UN Women e shpjegon kështu:

... ‘Perspektiva gjinore është një mënyrë për të vështruar apo analizuar që shqyrton ndikimin që ka gjinia në mundësitë, rolet shoqërore dhe ndërveprimet e njerëzve. Kjo mënyrë e vështrimit është ajo që ia bën të mundur individit të kryejë analiza gjinore dhe më pas të njësijë perspektivën gjinore në çdo program, politikë ose organizatë të propozuar.¹³

Në këtë Paketë të Moduleve, “perspektiva gjinore” i referohet vështrimit dhe analizimit të ndikimit të roleve gjinore, stereotipave gjinorë dhe strukturave gjinore të pushtetit në shoqëri dhe institucione, përfshirë lidhur me orientimin seksual, identitetin gjinor dhe shprehjen gjinore. Për më tepër, Paketa e Moduleve përdor shprehjen “integrimi i perspektivës gjinore” në vend të shprehjes nga viti 1972 “njësimi i perspektivës gjinore” për të theksuar se perspektiva gjinore kërkon më shumë sesa vetëm “vlerësim të implikimeve” - ajo kërkon gjithashtu që të ndërmerren veprime në përputhje me rrethanat.

Në integrimin e këndvështrimit gjinor nuk mund të mbështetemi në stereotipet e zakonshme për atë se si janë “të veçanta” gratë, burrat ose personat me identitete dhe shprehje tjera gjinore. Për shembull, burrat e rinj, të marginalizuar socio-ekonomikisht, në veçanti të pakicave etnike, mund të kenë stereotip si të dhunshëm dhe kriminelë. Nga ana tjetër, stereotipet e grave dhe vajzave të reja si kryesisht viktimat mund të çojnë në atë që të lihen anash, të përfliten nga të tjerët, dhe rolet e tyre aktive në shoqëri të mohohen. Nevojitet një analizë e plotë dhe e bazuar në prova gjinore për të kuptuar nevojat e tyre. Analiza gjinore është një ekzaminim kritik se si ndryshimet në rolet gjinore, aktivitetet, nevojat, mundësitë dhe të drejtat/prerogativat ndikojnë te gratë, burrat, vajzat dhe djemtë dhe personat me identitete tjera gjinore në një fushë, situatë apo kontekst të caktuar të politikave*.

Qeverisje e mirë e sektorit të sigurisë

Siguria në të kaluarën shpesh është përkufizuar ngushtë në drejtim të sigurisë së jashtme dhe të brendshme të shtetit. Koncepti sot kuptohet në një mënyrë më të gjerë, duke përdorur nevojat e sigurisë së njerëzve si pikënisje - një qasje e ngulitur në konceptin e “sigurisë njerëzore” të miratuar nga Rezoluta 66/290 e Asamblesë së Përgjithshme të KB në 2012. Në mënyrë të ngjashme, parashikimi i drejtësisë duhet të bazohet në qasje të bazuar në të drejtat e njeriut. Ndërsa të dyja këto qasje fillojnë me një person individual, duke kuptuar se si gjinia ndikon në drejtësinë e individit dhe nevojat e sigurisë është thelbësore.

Shprehja “*qeverisje e sektorit të sigurisë*” përshkruan ndikimet formale dhe joformale të të gjitha strukturave, institucioneve dhe aktorëve të përfshirë në ofrimin, menaxhimin dhe mbikëqyrjen e sigurisë dhe drejtësisë, në nivelin kombëtar dhe lokal. Figura 2 ilustron gamën e aktorëve të përfshirë në menaxhim dhe mbikëqyrje.

QSS e mirë arrihet kur parimet e mëposhtme të qeverisjes së mirë aplikohen për sektorin e sigurisë dhe drejtësisë së shtetit. Shkurtime, institucionet e përgjegjshme të sektorit të sigurisë dhe drejtësisë (ofruesit) ofrojnë siguri dhe drejtësi si një e mirë publike, përmes politikave dhe praktikave të vendosura transparente, dhe brenda një kornize për qeverisjen demokratike që respekton të drejtat e njeriut dhe sundimin e ligjit.

Sepse sektori i sigurisë dhe drejtësisë duhet të plotësojë nevojat e të gjitha pjesët e popullsisë *pa diskriminim, barazia gjinore* është një element qendror i parimeve të QSS të mirë, siç përcaktohet më poshtë.

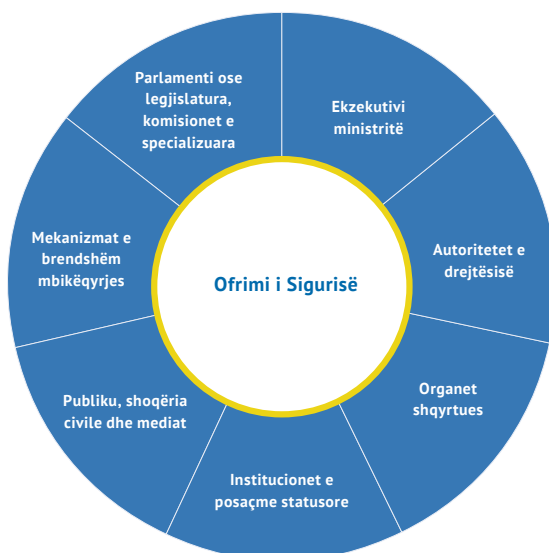
* Moduli 15 në “Dizajni dhe Monitorimi” Paraqet qasjen e analizës gjinore, përfshirë mjetet e analizës gjinore të zhvilluara posaçërisht për përdorim në kontekste të prekura nga konfliktet.

Moduli 14, “Inteligjenca dhe Gjinia”, përshkruan nga perspektiva e proceseve të inteligjencës se si analiza mund të marrë parasysh rolet dhe dinamikat gjinore.

- ♦ *Llogaridhënia*: ekzistojnë pritje e qarta për ofrimin e sigurisë dhe autoritetet e pavarura që mbikëqyrin nëse këto pritje janë përmbushur, dhe vendosin sanksione nëse ato nuk janë përmbushur. Sektori i sigurisë dhe drejtësisë është llogaridhënës për plotësimin e nevojave të ndryshme të të gjitha pjesëve të popullatës.
- ♦ *Transparenca*: Informacioni është i disponueshëm dhe i arritshëm për ata që do të preken nga vendimet dhe implementimi i tyre. Transparenca mundëson një vlerësim të qartë nëse sektori i sigurisë dhe drejtësisë i mbron në mënyrë adekuate interesat e ndryshëm të të gjithë sektorëve të popullsisë.
- ♦ *Sundimi i ligjit*: Të gjithë personat dhe institucionet, përfshirë shtetin, i nënshtrohen ligjeve që njihen publikisht, që zbatohen në mënyrë të paanshme dhe në përputhje me normat dhe standardet ndërkombëtare dhe kombëtare të të drejtave të njeriut. Ai kërkon barazi në qasjen në drejtësi për të gjithë: gra, burra, djem, vajza dhe ata me identitete të ndryshme gjinore.
- ♦ *Pjesëmarrja*: të gjithë personat e të gjitha prejardhjeve kanë mundësinë të marrin pjesë në vendimmarrje dhe sigurimin e shërbimeve mbi një bazë të lirë, të drejtë dhe përfshirëse, qoftë drejtpërdrejt ose përmes institucioneve legjitime përfaqësuese.
- ♦ *Përgjegjshmëria*: institucionet janë të ndjeshme ndaj nevojave të ndryshme të sigurisë për të gjitha pjesët e popullsisë dhe kryejnë misionet e tyre në frymën e një kulture shërbimi dhe pa diskriminim.
- ♦ *Efikasiteti*: Institucionet përmbushin rolet, përgjegjësitë dhe misionet e tyre sipas standardit të lartë profesional, bazuar në nevojat e larmishme të të gjitha pjesëve të popullatës.
- ♦ *Efëienca*: institucionet përdorin sa më mirë resurset publike në përmbushjen e roleve, përgjegjësi dhe misioneve të tyre.

Përmbushja e secilit prej këtyre parimeve është pjesë e detyrimit kryesor të shtetit për ta

Figura 2: Një varg aktorësh janë të përfshirë në mbikëqyrjen dhe menaxhimin e sektorit të sigurisë



arritur barazinë gjinore: të drejtat e barabarta të grave, burrave dhe atyre me identitete të tjera gjinore ndaj mundësive dhe resurseve. Në veçanti, arritja e përgjegjshmërisë, efikasitetit, pjesëmarrjes dhe paanshmëria dhe respektimi i standardeve të të drejtave të njeriut të nënkuptuara nga *sundimi i ligjit* kërkon që sektori i sigurisë dhe drejtësisë të aplikojë në mënyrë aktive perspektivën gjinore dhe të promovojë barazinë gjinore. Për shembull, që ofruesit e sigurisë dhe drejtësisë të ndërmarrin hapa për t'i përmbushur nevojat e ndryshme

të sigurisë së të gjithë individëve dhe për të siguruar që pjesëmarrja në sektorin e sigurisë dhe drejtësisë nuk është e kufizuar për shkak të gjinisë, orientimit seksual ose identitetit gjinor të një personi.

Reforma në sektorin e sigurisë

Kur synim është QSS e mirë, RSS ose transformimi i sektorit të sigurisë, është mënyra për të arritur deri te synimi. Reformat shpesh synojnë pjesë specifike të sektorit të drejtësisë dhe sigurisë, p.sh. reforma policore, reforma në drejtësi ose reforma penale, dhe këto procese hapin dritare mundësish për ta rritur barazinë gjinore në këta sektorë të veçantë - por edhe për të rritur barazinë gjinore më gjerë.

RSS është proces politik dhe teknik për përmirësimin e sigurisë shtetërore dhe njerëzore duke e bërë më efikas dhe më llogaridhënës ofrimin, menaxhimin dhe mbikëqyrjen e sigurisë, brenda kornizës së kontrollit civil demokratik, sundimit të ligjit dhe respektimit të të drejtave të njeriut. Çak i RSS është aplikimi i parimeve të qeverisjes së mirë në sektorin e sigurisë dhe drejtësisë. RSS ka të bëjë me të gjithë aktorët shtetërorë dhe jo-shtetërorë të përfshirë në ofrimin, menaxhimin dhe mbikëqyrjen e sigurisë (shih Figurën 3), dhe thekson lidhjet midis roleve, përgjegjësiave dhe veprimeve të tyre për përmirësimin e përgjegjshmërisë dhe qeverisjes. RSS gjithashtu përfshin aspekte të ofrimit, menaxhimit dhe mbikëqyrjes së sistemit të drejtësisë. Si i tillë, kur mendoni për QSS dhe RSS, duhet të keni parasysh një kuptim të gjerë të “sektorit të sigurisë dhe drejtësisë”.

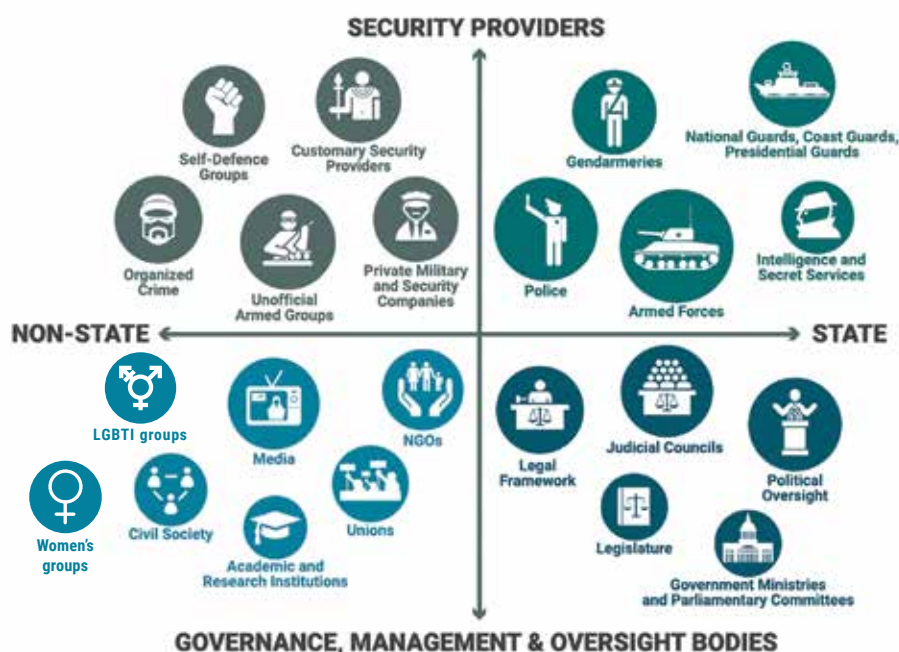
Siç ilustron në Figurën 3, menaxhimi dhe mbikëqyrja e sigurisë dhe drejtësisë kryhen nga organet shtetërore, duke përfshirë:

- ♦ organet administrative civile, si ministritë e mbrojtjes, të punëve të brendshme, të jashtme dhe financat; zyra e ekzekutivit; këshillat këshillues të sigurisë kombëtare
- ♦ agjencitë e mbikëqyrjes shtetërore (p.sh. organet parlamentare, ombuds-personat, komisionet kombëtare të të drejtave të njeriut dhe komitetet anti-torturë, organet e mbikëqyrjes financiare)
- ♦ gjyqësori (në rolin e tyre të mbikëqyrjes së sektorit të sigurisë dhe drejtësisë).

Funksionet e mbikëqyrjes kryhen edhe nga organet jo-shtetërore, të tilla si:

- ♦ organizatat e shoqërisë civile, përfshirë ato që përfaqësojnë grupet, nevojat e tyre të

Figura 3: Sektori i Sigurisë dhe Drejtësisë



sigurisë shpesh janë të nën-prioritizuara, të tilla si gratë, refugjatët, migrantët, njerëzit që jetojnë me aftësi të kufizuara dhe anëtarët e grupeve të pakicave

- ◆ akademia dhe qendrat e mendimit
- ◆ mediat.

Ofrues të ndryshëm jo-shtetëror të sigurisë duhet të merren parasysh dhe ndoshta të përfshihen në RSS. Këtu përfshihet:

- ◆ kompanitë private të sigurimit*
- ◆ mekanizmat zakonor/tradicional të drejtësisë
- ◆ ofruesit jofitimprurës të sigurimit të bazuar në interes të komunitetit.

RSS mund të përfshijë gamë të gjerë të aktiviteteve të ndryshme të reformës që mbulojnë të gjitha aspektet politike dhe teknike të sigurisë, përfshirë iniciativat legislative, politikë-bërjen, fushat për vetëdijesim dhe informim publik, dhe ndërtimin e kapaciteteve menaxhuese dhe administrative. Megjithatë proceset për RSS mund të përfshijnë një sërë aktorësh kombëtarë dhe ndërkombëtarë, ato mbi të gjitha janë procese kombëtare dhe duhet të jenë në pronësi kombëtare në mënyrë që të jenë të suksesshme dhe të qëndrueshme. Kutia 3 diskuton disa nga sfidat e përkrahjes ndërkombëtare për RSS që i përgjigjet gjinisë.

Integrimi i perspektivës gjinore në RSS nuk ka qenë gjithmonë proces i lehtë. Shpesh përqendrimi ka qenë thjesht në rritjen e numrit të grave në forcat e armatosura, policinë ose shërbime tjera të uniformuara. Rritja e pjesëmarrjes së grave është e rëndësishme, [^] por jo në vetvete sa duhet. Të gjitha qasjet për promovimin e barazisë gjinore në sektorin e sigurisë dhe drejtësisë të diskutuara në Seksionin 4 të këtij Instrumenti duhet të merren parasysh në një proces RSS.

Kutia 3: Përkrahja e RSSR me përgjegjësi gjinore si persona të jashtëm - paqeruajtje dhe misione të tjera jashtë vendit

Ruajtja e paqes dhe llojet tjera të misioneve të zbatuara nën ombrellën e organizatave ndërkombëtare, rajonale ose multilaterale, si KB, OSBE, Bashkimi Afrikan dhe Bashkimi Evropian, ndonjëherë ofrojnë përkrahje për proceset e RSS. Kjo përkrahje shpesh koordinohet nga një strukturë e dedikuar, siç është një njësi RSS ose njësi e sundimit të ligjit, dhe/ose me poste specifike, siç janë këshilltarët për RSS. Meqenëse barazia gjinore është një parim i RSS, këto njësi dhe këshilltarët duhet të sigurojnë që perspektiva gjinore është e integruar në të gjithë përkrahjen e RSS që i jepet shtetit nikoqir.

Është me rëndësi puna e ngushtë me partnerët lokalë dhe bashkërendimi me strukturat tjera brenda misionit - njësitë civile, policore dhe ushtarake të gjinisë dhe/ose këshilltarët gjinorë dhe pikat fokale.

Proceset e RSS të përkrahura nga organizata shumëpalëshe, në pjesën më të madhe, kanë synime të qarta gjinore, të cilat shpesh kanë dalë të vështira për t'u arritur. Sfidat dhe pengesat janë të shumta: qarkullimi i lartë i personelit të misionit; mungesa e njohurive kontekstuale dhe kujtesa institucionale; pengesat institucionale, kulturore dhe gjuhësore ndërmjet misionit dhe institucioneve lokale, si dhe brenda misionit; përparësi e ulët e integritetit gjinor dhe mungesa e autoritetit dhënë atyre që janë të ngarkuar me zbatimin e tij; dhe rezistencë aktive dhe/ose pasive ndaj barazisë gjinore.

Për më tepër, misionet paqeruajtëse luftojnë për të arritur objektivat e vendosura për ta rritur përqindjen e paqeruajtësve femra ushtarakë dhe policorë. Shumë nga sfidat me të cilat përballen gratë paqeruajtëse fillojnë në shtëpi, me politika dhe praktika që janë pengesa për përzgjedhjen e tyre (Ghittoni et al., 2018). Një shqyrtim i vitit 2018 i operacioneve paqeruajtëse të KB tregoi se vetëm 10.8 për qind e policisë së KB dhe 4 për qind e personelit ushtarak të KB janë gra (Candela, 2018). Misionet paqeruajtëse/stabilizuese kanë

* Shih Raportin e Politikave për "Gjinia dhe Rregullimi i Sigurimeve Private"

[^] Praktikë e mirë në rritjen e pjesëmarrjes së grave në polici, forcat e armatosura, sektor të drejtësisë, shërbimet e burgjeve, shërbimet kufitare dhe shërbimet e inteligjencës, si dhe në proceset e mbikëqyrjes parlamentare, diskutohen më hollësisht në Modulet përkatëse në këtë Paketë të Moduleve.

qenë gjithashtu burim i rasteve të shumta të eksploatimit dhe abuzimit seksual (EAS) të popullatës lokale. Përkundër politikave të tilla si toleranca zero dhe strukturat si Zyra për Shërbime të Mbikëqyrjes së Brendshme, rastet e EAS ende ndodhin. Kjo minon përkrahjen për këto misione nga shoqëria nikoqire dhe shtetet që i përkrahin misionet, dhe gjithashtu mund të ketë ndikime të rënda të dëmshme në moralin brenda misionit.

Burimet: M. Ghittoni, L. Lehouck dhe C. Watson (2018), "Iniciativa Elsie për Gratë në Operacione të Paqes: Studimi bazë", Gjenevë: DCAF; K. Candela (2018), "Rolet e grave si paqeruajtëse të KB: Një raport i statusit", Pass Blue, 7 gusht.

2.3 Korniza ligjore shtetërore, regjionale dhe ndërkombëtare për barazinë gjinore, QSS dhe RSS

Në shumicën e shteteve, të drejtat e grave për barazi dhe/ose klauzola jo-diskriminuese janë shkruar në kushtetutë.¹⁴ Për më tepër, konventa, angazhime dhe norma të shumta globale adresojnë barazinë dhe mos-diskriminimin (shih Kutinë 4). Folur gjerësisht, këto korniza ligjore detyrojnë ofruesit e drejtësisë dhe sigurisë që:

- ♦ të jenë punëdhënës të barabartë, korrekt dhe jodiskriminues
- ♦ të jenë të barabartë, korrekt dhe jodiskriminues në kryerjen e detyrave
- ♦ të reagojnë ndaj DhBGj dhe diskriminimit të bazuar në gjini
- ♦ të sigurojë implementimin e legjislacionit për barazinë gjinore dhe mosdiskriminimit.

Në shumë shtete, iniciativat për ta rritur barazinë gjinore brenda institucioneve të sigurisë dhe drejtësisë dhe për ta përmirësuar ofrimin e shërbimeve nga perspektiva gjinore janë krijuar dhe monitorohen duke iu referuar një PKV për GPS (diskutuar më tej në Seksionin 4).

Kutia 4: Instrumentet ndërkombëtare dhe rajonale që kanë të bëjnë me barazinë gjinore, QSS dhe RSS

Një varg detyrimesh ligjore kombëtare, rajonale dhe globale janë relevante dhe/ose detyrojnë shtetet të integrojnë perspektivën gjinore në proceset QSS dhe RSS dhe në punën e sektorit të sigurisë. Një përmbledhje e instrumenteve ligjore ndërkombëtare dhe rajonale është botuar në internet si pjesë e kësaj Pakete të Moduleve. Instrumentet kryesore përfshijnë si më poshtë.

- ✦ *Rezolutat e Këshillit të Sigurimit të KB mbi GPS*, duke qenë Rezoluta 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) dhe 2493 (2019), dhe planet përkatëse të veprimit rajonal dhe PKV, të cilat shpesh kanë udhëzime specifike për sektorin e sigurisë dhe drejtësisë.
- ✦ *Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Ndaj Grave* dhe Rekomandimet e përgjithshme nga komiteti CEDAW.
- ✦ *Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim (1995)*, e cila u dakordua nga përfaqësuesit e 189 qeverive dhe bëri zotime gjithëpërfshirëse nën 12 fusha kritike të brengës në lidhje me fuqizimin e grave.
- ✦ OZHQ OKB: OZHQ 5 (arritja e barazisë gjinore) dhe OZHQ 16 (promovimi i shoqërive paqësore dhe gjithëpërfshirëse) kanë rëndësi të veçantë për sektorin e sigurisë dhe drejtësisë, por OZHQ 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11 dhe 13 janë gjithashtu relevante.
- ✦ Traktatet rajonale, si Protokolli Maputo i Unionit Afrikan dhe Konventa e Stambollit e Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftimin e Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje dhe *kornizat institucionale rajonale*.
- ✦ Parimet Yogyakarta dhe Parimet Yogyakarta Plus 10 që kanë të bëjnë me të drejtat e personave me orientime seksuale dhe identitete dhe shprehje gjinore të ndryshme.

* Plani i veprimit i OSBE-së për promovimin e barazisë gjinore (2004), Vendimi i Këshillit Ministror nr. 14/05, "Gratë në Parandalimin e Konfliktëve, Menaxhimin e Krizave dhe Rehabilitimin Pas Konfliktëve", dhe Vendimi i Këshillit Ministror Nr. 7/09 për pjesëmarrjen e grave në jetën politike dhe publike (2009), përcaktojnë zotimet e shteteve pjesëmarrëse të OSBE-së në lidhje me pjesëmarrjen e grave në ofrimin e sigurisë. OSBE gjithashtu i ka tre vendime për dhunën ndaj grave, dy prej të cilave i referohen rolit personelit nga sektori i sigurisë: Vendimi Ministror nr. 15 dhe Vendimi nr. 7/14, të dy për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave, dhe Vendimi Nr. 4/18, "Parandalimi dhe Luftimi i Dhunës ndaj Grave".

Këto korniza japin detyrime dhe udhëzime për sektorin e sigurisë dhe drejtësisë për përfshirjen e masave për ta promovuar barazinë gjinore brenda institucioneve të tyre dhe, më gjerë, në shoqëri. Ato variojnë nga caqet globale dhe të përgjithshme (p.sh. OZHQ-ve) deri në udhëzime të hollësishme për çështje të veçanta, të tilla si parandalimi dhe reagimi ndaj DhBGj.

Me rëndësi të veçantë, Komiteti CEDAW ka lëshuar një numër Rekomandimesh të Përgjithshme për dhunën ndaj grave (nr. 19 dhe nr. 35); gratë punëtore migrante (nr. 26); gratë në parandalimin e konflikteve, konfliktet dhe situatat pas konfliktit (nr. 30) dhe qasjen e grave në drejtësi (nr. 33). Rekomandimi i Përgjithshëm nr. 30 nënvizon rëndësinë e “avancimit të barazisë substanciale gjinore para, gjatë dhe pas konfliktit dhe integrimin e plotë të përvojave të ndryshme të grave në të gjitha proceset e ndërtimit të paqes, bërjes së paqes dhe rindërtimit” (paragrafi 2). E përgjithshme Rekomandimi nr. 30 thotë:

(b) Realizoni reformë të sektorit të sigurisë të ndjeshme dhe të përgjegjshme ndaj gjinisë që rezultojnë në institucione përfaqësuese të sektorit të sigurisë të cilat i adresojnë përvojat dhe përparësitë e ndryshme të grave për sigurinë; dhe të komunikojnë me gratë dhe organizatat e grave

(c) Siguroni se reforma në sektorin e sigurisë është subjekt i mbikëqyrjes përfshirëse dhe mekanizmave të përgjegjësisë me sanksione, duke përfshirë vetingun e ish-luftëtarëve; krijoni protokole dhe njësi të specializuara për të hetuar shkeljet me bazë gjinore; dhe forconi ekspertizën gjinore dhe rolin e grave në mbikëqyrjen e sektorit të sigurisë (paragrafi 69).

Parimet e Yogyakarta 2007, të hartuara nga një grup i dalluar i ekspertëve për të drejtat e njeriut, bazohen në normat e ligjit ndërkombëtar për të drejtat e njeriut nga perspektiva e orientimeve të ndryshme seksuale dhe identiteteve gjinore. Parimet janë të ankoruara në universalitetin e të drejtave të njeriut, dhe posaçërisht në mos-diskriminimin dhe njohjen para ligjit; të drejtat e sigurisë njerëzore dhe personale; të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore; të drejtat për shprehje, mendim dhe shoqërim; liria e lëvizjes dhe azili; të drejtat për pjesëmarrje në jetën kulturore dhe familjare; të drejtat e mbrojtësve të të drejtave të njeriut; dhe të drejtat e dëmshpërblimit dhe llogaridhënies. Yogyakarta Plus 2017, 10 parimet që forcojnë njohjen e ndërthurjes dhe integrojnë më mirë nevojat e personave interseks dhe atyre me shprehje të ndryshme gjinore dhe karakteristika të seksit. Ndërsa Parimet e Yogyakarta nuk përbëjnë ligj detyrues, ato distilohen nga teksti dhe interpretimi ligjor i një numri traktatesh ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, të cilat janë të detyrueshme për shtetet palë.

Promovimi i barazisë gjinore dhe përfshirjes përmes QSS së mirë dhe në proceset e RSS nuk është vetëm “mirë për të pasur” por është detyrim ligjor shtetëror dhe ndërkombëtar, i rrënjësor në të drejtat e njeriut. Përtej përmbushjes së detyrimeve ligjore, avancimi i barazisë gjinore dhe integrimi i perspektivës gjinore në punën e tyre gjithashtu sjell përfitime të prekshme për aktorët e drejtësisë dhe të sigurisë, të tilla si kuptime më të hollësishme dhe gjithëpërfshirëse të nevojave të sigurisë së popullatës, marrëdhënie më të mira me komunitetin, ofrim më efektiv i shërbimeve, grup më i madh dhe më i larmishëm i anëtarëve të stafit dhe një mjedis më i mirë pune brenda institucionit.

Shënime përfundimtare

1. Përshtatur nga UN Women (2019) "Glosarë për barazinë gjinore", <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (e vizituar më 6 shtator 2019).
2. Shih për shembull Institutin Evropian për Barazi Gjinore (2018), "Masat specifike gjinore në veprimet anti-trafiking", Luksemburg: Zyra e Botimeve e Bashkimit Evropian, f. 14. Në Bashkimin Evropian raportohet si forma më e përhapur e trafikimit të qenieve njerëzore dhe 95 për qind e viktimave të regjistruara të trafikimit për eksploatim seksual janë gra ose vajza.
3. Për shembull, rezolutat e Këshillit të KB dhe Asamblesë së Përgjithshme të të Drejtave të Njeriut (të listuara në <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx>, e vizituar më 6 shtator 2019); Këshilli i Bashkimit Evropian (2013), "Udhëzime për ta promovuar dhe mbrojtur gëzimin e të gjitha të drejtave të njeriut nga lezbiket, homoseksualët, persona biseksual, transgjor dhe interseksual (LGBTI)", Luksemburg, Këshilli i Bashkimit Evropian. Në vitin 1995 Asambleja Parlamentare e OSBE-së doli me Deklaratën e Otavas që i bëri thirrje Shteteve pjesëmarrëse "të sigurojnë që të gjithë personat që u përkasin segmenteve të ndryshme të popullsisë së tyre trajtohen me respekt dhe konsideratë të barabartë në kushtetutat, legjislacionin dhe administratën e tyre dhe se nuk ka nënshtrim, eksplicit ose të nënkuptuar, në bazë të ... orientimit seksual", Ottawa: OSBE.
4. Komisioni i lartë për të Drejtat e Njeriut i KB (2011) "Ligjet dhe praktikat diskriminuese dhe aktet e dhunës kundër individëve në bazë të orientimit seksual dhe identitetit gjinor të tyre", UN Doc. A/HRC/19/41, 17 nëntor, paragrafi 20.
5. Henri Myrntinen dhe Megan Daigle (2017), *Kur ekziston thjesht është një risk - Minoritetet Seksuale dhe Gjinore në Konflikt, Ndërtim të Paqes dhe Zhvendosje*. Londër: International Alert.
6. Matthew Hurley (2018), "Gjinori: (Ri)negocimi i burrërive të militarizuara kur 'merremi me gjini' në NATO", *Studime Ushtarake Kritike*, 4 (1), f. 72–91; Henri Myrntinen (2014), "Bëje si themi, e jo si e bëjmë? Gjinia dhe reforma e policisë në Timor-Leste", në F. Heiduk (red.) *Reforma e sektorit të sigurisë në Azinë Juglindore*. Berlin: Springer Verlag, f. 181–200.
7. Hannah Wright (2014), *Maskulinitetet, Konfliktet dhe Ndërtimi i Paqes: Perspektivat mbi burrat përmes lentës gjinore*. Londër: Saferworld.
8. KB, "Barazia gjinore dhe fuqizimi i grave", Zhvillimi i Qëndrueshëm i KB, në dispozicion në <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (e vizituar më 6 shtator 2019); UN OSAGI (2002), "Integrimi i Perspektivës Gjinore: Një përmbledhje", Nju Jork: UN, f. 1.
9. KB OSAGI (2001), *Koncepte të rëndësishme bazë për integrimin gjinor*. Nju Jork: KB.
10. OBSH (2002), "Politikat gjinore të OBSH - Integrimi i perspektivave gjinore në punën e OBSH" Gjenevë: OBSH.
11. KB, shënimi 8 më sipër.
12. Këshilli Ekonomik dhe Shoqëror i OKB-së, Rezoluta 1997/2 e Këshillit Ekonomik dhe Shoqëror të OKB-së: Konkluzionet e Dakorduara, 18 korrik 1997, 1997/2.
13. UN Women, shënimi 1 më lart.
14. Që nga viti 2013, 179 shtete kishin futur dispozitat e barazisë ose mos-diskriminimit në kushtetutat e tyre dhe 83 shtete i kishin të dyja. Bazuar në Koalicionin ERA, "Dispozitat e Barazisë Gjinore në Kushtetuta në tërë botën" (pa datë) në dispozicion në www.eracoalition.org/files/GenderEqualityProvisionsConstitutionWorldwide.pdf (e vizituar më 6 shtator 2019).



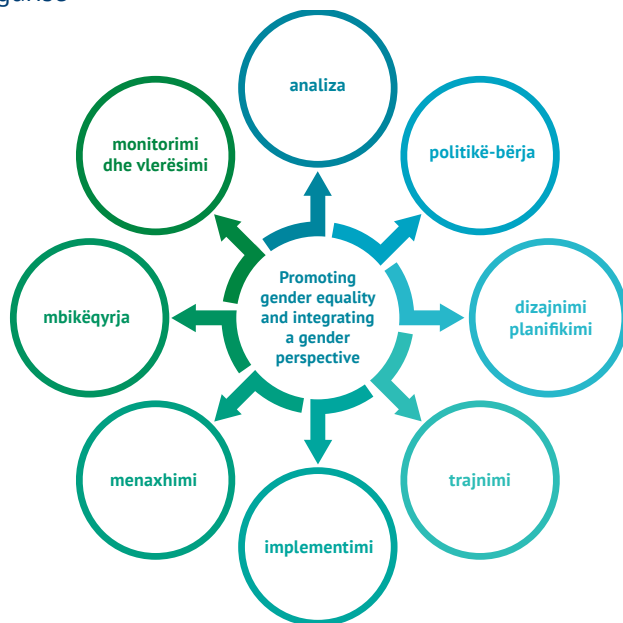
3. Si do të dukeshin institucionet e sigurisë dhe drejtësisë të cilat e avancojnë barazinë gjinore dhe integrojnë perspektivën gjinore?

Gjinia është përcaktuesi kryesor i risqeve ndaj sigurisë me të cilat përballen gratë, burrat dhe njerëzit me identitete të ndryshme gjinore, si dhe shkallën në të cilën kanë qasje në shërbimet e sigurisë dhe drejtësisë. Si i tillë, integrimi i perspektivës gjinore dhe veprimet e qarta për ta promovuar barazinë gjinore janë të nevojshme për sektorin e sigurisë dhe drejtësisë për ta përmbushur detyrën e tij thelbësore të ofrimit të sigurisë për të gjithë. Veprimet dhe iniciativat e tilla forcohen kur QSS konsiderohet në mënyrë holistike, dhe kur ato janë të integruara në RSS. Ky seksion përcakton komponentët kryesor të një vizioni se si duken institucionet e sigurisë dhe drejtësisë që përparojnë në barazinë gjinore. Ai thekson rëndësinë e shikimit të barazisë gjinore të dyve brenda institucioneve dhe ne *si angazhohen dhe shërbejnë komunitetet*. Seksioni 4 jep më shumë hollësi se si mund të arrihet ky vizion.

Duke lexuar këtë seksion, dhe në të vërtetë tërë Modulin, mbani në mend se perspektiva gjinore duhet të integrohet në secilën fazë të ciklit plotë të ofrimit të drejtësisë dhe sigurisë - analiza, politikëbërja, dizajni dhe planifikimi, trajnimi, implementimi, monitorimi dhe vlerësimi, menaxhimi dhe mbikëqyrja - në vend që të konsiderohet si "shtesë" (shih Figurën 4). Qasja gjithëpërfshirëse përfshinë (por nuk kufizohet në) të mëposhtmet:

- ◆ Analiza gjinore e çështjeve të sigurisë dhe drejtësisë që institucioni ka për detyrë të adresojë dhe si ato ndikojnë ndryshe tek gratë, burrat dhe njerëzit me identitete të ndryshme gjinore. Kjo përfshinë një analizë të gjendjes ekzistuese të punëve dhe si kjo mund të përmirësohet për ta rritur përfshirjen, barazinë dhe diversitetin.
- ◆ Vlerësimi se sa mirë reflekton përbërja e institucionit dhe është në gjendje ta avancojë barazinë gjinore për sa i përket personelit të tij (përfshirë personelin e specializuar në gjendje të drejtë dhe përkrah punën gjinore), mënyrat e punës, kulturën institucionale dhe prioritetet.
- ◆ Sigurimi se stafi është i trajnuar, i pajisur, i motivuar dhe i fuqizuar për ta promovuar barazinë gjinore.
- ◆ Kjo duhet të përkrahët nga menaxhmenti dhe mbikëqyrja për të siguruar resurset, kornizat ligjore dhe strategjitë e nevojshme që institucioni ta avancojë barazinë gjinore në mënyrë aktive. Kjo përfshinë strukturat e brendshme të menaxhimit të institucionit të sektorit të drejtësisë ose të sigurisë në fjalë, si dhe strukturat tjera të QSS, si komitetet parlamentare, institucionet kombëtare të të drejtave të njeriut dhe forume për t'u angazhuar me shoqërinë civile.

Figura 4: Integrimi i perspektivës gjinore përgjatë ciklit të plotë të sigurimit të drejtësisë dhe sigurisë



3.1 Barazia gjinore promovohet *brenda* institucioneve të sigurisë dhe të drejtësisë

Integrimi i suksesshëm i perspektivës gjinore dhe ndjekja e qëllimeve të barazisë gjinore do të thotë që gjinia është e integruar brenda sektorit dhe sektorit të drejtësisë *nga brenda* (përsa i përket personelit të vet) dhe *nga jashtë* (sa i përket shërbimeve të tij). Këto dy aspekte janë të lidhura ngushtë, pasi ajo që po ndodh brenda në një institucion ndikon në punën që po bën jashtë, ndërsa ajo që po bëhet nga jashtë ka lidhje me mënyrat e brendshme të punës. Institucionet e sektorit të sigurisë dhe drejtësisë që përqafojnë diversitetin, përfshirjen dhe barazinë gjinore janë më të pajisura për t’iu përgjigjur nevojave të ndryshme shoqërore.

Një sektor i drejtësisë dhe sigurisë i barabartë gjinor, i larmishëm dhe përfshirës, arrin sukses në rekrutimin, mbajtjen dhe pjesëmarrjen domethënëse të grave. Për më tepër, barazia gjinore shkon krah për krah me arritjen më holistike të një kulture institucionale të larmishme dhe përfshirëse. Institucionet e sektorit të sigurisë dhe drejtësisë që janë të larmishme dhe përfshirëse joshin, mbajnë dhe promovojnë *një larmi* të grave, burrave dhe personave me identitete tjera gjinore, duke përfshirë (por pa u kufizuar në) persona LGBTI dhe njerëz nga grupe minoritare ose të pafavorizuara. Kjo ndodh kur kultura institucionale dhe praktikat e punës janë përfshirëse, jodiskriminuese dhe të hapura ndaj diversitetit, dhe mund të përfshijnë për shembull masat e mëposhtme.

- ◆ Bilanci i punës dhe jetës menaxhohet me perspektivë gjinore, duke marrë parasysh mënyrat e ndryshme që burrat, gratë dhe të tjerët mund të luftojnë për ta kombinuar punën me përgjegjësi tjera, si kujdesi për prindërit ose fëmijët.
- ◆ Vlerësimet institucionale dhe auditimet e proceseve të rekrutimit dhe gradimit, niveli i pagave, politikat e resurseve njerëzore dhe qasja në trajnim dhe mentorim kanë identifikuar paragjykitime të nënkuptuara dhe të qarta gjinore dhe të tjera, të cilat janë adresuar përmes politikave, procedurave dhe trajnimeve të reja.
- ◆ Rolet, shkathtësitë dhe njësitë që konsiderohen stereotipisht “femërore” (për shembull, njësitë e mbrojtjes familjare ose pikat fokale gjinore) vlerësohen në mënyrë të barabartë me ato që konsiderohen “mashkullore”.
- ◆ Ndalimi dhe parandalimi i diskriminimit seksual ose të bazuar në gjini, bullizmi, ngacmimi, eksploatimi dhe abuzimi ndaj stafit janë prioritete serioze.

- ◆ Iniciativat për ta promovuar barazinë gjinore dhe për ta përmirësuar kulturën organizative drejtohen në mënyrë efektive dhe shoqërohen nga menaxhimi i brendshëm dhe mekanizmat e mbikëqyrjes së jashtme për të siguruar se ato ndiqen.

Këto lloj iniciativash ndihmojnë në ndryshimin e perceptimit të formave të përshtatshme dhe të pranueshme të maskulinitetit dhe feminitetit brenda sektorit të sigurisë dhe drejtësisë, dhe përmirësojnë atmosferën e punës si dhe imazhin e jashtëm dhe efektivitetin e institucionit.

Barazia gjinore, përfshirja dhe diversiteti arrihen përmes strategjive dhe praktikave të burimeve njerëzore të hartuara me kujdes dhe të resurseve të bazuara në parimet e barazisë dhe mosdiskriminimit ndaj të cilave shtetet janë zotuar në traktatet ndërkombëtare të të drejtave të njeriut. Duke filluar me udhëheqjen e nivelit të lartë, menaxhimi i institucionit në mënyrë që reflekton parimet e barazisë dhe mos-diskriminimit, përfshirë promovimin e diversitetit, dhe sigurimi se këto merren seriozisht përcakton tonin dhe tregon se çka është dhe çka nuk është e lejueshme. Udhëheqja mbi barazinë gjinore jo vetëm që lëviz më poshtë në hierarki, por në mënyrë ideale përfshinë hapjen e menaxhmentit të lartë për kontributet, sugjerimet dhe shqetësimet e stafit më të ri. Llogaridhënia, disiplinimi, ankesat dhe mekanizmat e mbikëqyrjes në lidhje me sektorin e sigurisë dhe drejtësisë gjithashtu luajnë role kritike në përkrahjen e përfshirjes, mos-diskriminimit dhe barazisë gjinore. Strategjitë praktike diskutohen më tej në Seksionin 4, Shtegun 5.

3.2 Promovohet barazia gjinore në shoqëri nga institucionet e sigurisë dhe drejtësisë

Nga ana e jashtme aq sa nga brenda, institucionet e sigurisë dhe drejtësisë që avancojnë në barazinë gjinore ofrojnë shërbimet e tyre për çdo pjesë të komunitetit. Ndërmerren veprime në çdo aspekt të punës së tyre për të identifikuar dhe kapërcyer pengesat ndaj sigurisë dhe drejtësisë që lidhen me rolet dhe paragjykimet gjinore dhe pasiguritë gjinore. Ofruesit e drejtësisë dhe sigurisë janë të trajnuar, të pajisur dhe të motivuar siç duhet për të vepruar në lidhje me çështjet gjinore të sigurisë dhe drejtësisë, qoftë kjo duke iu përgjigjur dhunës në familje, krimit të urrejtjes, diskriminimit ekonomik, çështjeve të kujdestarisë, qasjes së pabarabartë në burime ose çështjeve të tjera. Ata nuk përfshihen në forma seksuale ose gjinore të bazuara në diskriminim, bullizëm, ngacmim, shfrytëzim ose abuzim ndaj atyre të cilëve u është dashur t'u shërbejnë, dhe e sfidojnë kur e shohin. Mekanizmat e fuqishëm të mbikëqyrjes dhe llogaridhënies së brendshme dhe të jashtme ndihmojnë për ta siguruar këtë.

Profesionalizmi, efikasiteti dhe efektiviteti me të cilin institucionet e drejtësisë dhe të sigurisë integrojnë perspektivën gjinore krijojnë reagime pozitive. Për shembull, një shërbim policor që merret me dhunën në familje në mënyrë profesionale dhe të përgjegjshme ndaj gjinisë do të gëzojë respekt dhe bashkëpunim më të madh nga komuniteti dhe nivele më të larta të raportimit. Një ofrues shërbimesh që e merr seriozisht përfshirjen dhe diversitetin si punëdhënës do të jetë në gjendje të punësojë një larmi më të madhe të personelit, dhe kështu të jetë në pozitë më të mirë për të adresuar nevojat e popullatës së saj të larmishme - e cila, nga ana tjetër, e bën atë ofrues më të besueshëm të shërbimit dhe punëdhënës joshës.

3.3 Siguria dhe drejtësia kuptohen dhe adresohen me perspektivë gjinore

Identifikimi dhe kapërcimi i pengesave për sigurinë dhe drejtësinë në lidhje me pabarazitë gjinore kërkojnë integrimin e perspektivës gjinore të drejtësisë dhe nevojave të sigurisë të llojeve të ndryshme të individëve, komuniteteve dhe popullatave, dhe të perceptimeve të komunitetit për sigurinë dhe shërbimet e drejtësisë. Perspektiva gjinore është e rëndësishme

nëse shikohet se si policia i kupton nevojat e sigurisë në komunitete, si forcat e armatosura vlerësojnë pasigurinë në mjedis operacional, si sektori i drejtësisë i kupton pengesat për të pasur qasje në drejtësi, si burgjet i hartëzojnë dobësitë brenda popullatës së burgut etj. Analiza gjinore, e cila e mbështetë perspektivën gjinore, shkon përtej shqyrtimit të burrave dhe grave si grupe homogjene; është ndër-sektorial, gjithashtu përfshinë faktorë si mosha, orientimi seksual, vendndodhja, klasa, etnia dhe aftësia e kufizuar. Perspektiva gjinore ndihmon në vlerësimin e nevojave dhe dobësive të viktimave të mundshme, por edhe motivimin e autorëve të krimit dhe mënyrën se si trajtohen të dyshuarit dhe viktimat në sistemin e sigurisë dhe drejtësisë.

Proceset e analizës gjinore mund të përfshijnë një gamë të gjerë të aktorëve të QSS siç janë ministritë, parlamenti, institucionet kombëtare të të drejtave të njeriut dhe qendrat e mendimit, por gjithashtu mbështeten në akademinë dhe organizatat e shoqërisë civile. Këto të fundit përfshijnë organizata që punojnë për barazinë e grave, për mbrojtjen e të drejtave të personave LGBTI, ose përfaqësimin e grupeve të tjera, nevojat e sigurisë së të cilave priren të nënpriorizohen.*

Kutia 5 është një shembull i anketës së përgjegjshme gjinore se si njerëzit e shohin sigurinë dhe ofrimin e sigurisë. Strategjitë praktike për analizën gjinore diskutohen më tej në Seksionin 4, Shtegun 1.

Kutia 5: Si ndikon gjinia në pikëpamjet e sigurisë dhe ofrimit të sigurisë - shembull nga Libani

International Alert, një OJQ ndërkombëtare, realizoi një anketë shtetërore se si popullata libaneze e sheh sigurinë në përgjithësi, si i vlerësonin ofruesit e ndryshëm të sigurisë dhe ku do të shkonin njerëzit për siguri dhe drejtësi. Përveç shqyrtimit të rolit të gjinisë, studimi shqyrtoi lokacionin, që në rastin libanez shpesh lidhet ngushtë me klasën dhe identitetin fetar të dikujt. Kjo lente e analizës së ndërthurur nxori në dritë disa gjetje të papritura që shkuan kundër trendeve më të përgjithshme. Këto përfshijnë, për shembull:

- ✦ burrat në zonat me tension të lartë të perceptuar politik ndiheshin më pak të sigurt në hapësirat publike sesa gratë për shkak të frikës se mos ishin në shënjestër
- ✦ gratë në viset rurale ishin më të shqetësuara për DhBGJ sesa gratë në viset urbane
- ✦ burrat kishin më pak gjasa sesa gratë për qasje në ndonjë ofrues zyrtar ose joformal të sigurisë kur ishin viktimë e një krimi, ndoshta nga pritjet për të treguar pavarësi dhe forcë
- ✦ kishte përkrahje në mesin e burrave dhe grave për policim më pak “të vështirë”. Gjetjet tjera ishin më shumë në përputhje me pritjet si:
- ✦ një tendencë për ta parë dhunën e partnerit familjar dhe intim si një çështje “private” dhe të mos raportojë këtë polici, pjesërisht për shkak të reagimit të dobët nga ofruesit e shërbimeve
- ✦ shkallë e lartë e mosbesimit ndaj shërbimeve të sigurisë në mesin e personave me orientime seksuale, identitete dhe shprehje gjinore të ndryshme
- ✦ besim më i lartë në mesin e grave dhe burrave tek punonjësit e policisë femra dhe përkrahje për një forcë policore më të barabartë gjinore.

Burimi: L. Khattab dhe H. Myrntinen (2014), Gjinia, Siguria dhe RSS në Liban. Bejrut: International Alert.

Analiza gjinore e ndërthurur, e cila merr në konsideratë faktorë të ndryshëm, duke përfshirë, ndër të tjera, sesi etnia, raca, feja, statusi shoqëror ose ndonjë status tjetër mund të shtojnë diskriminimin me bazë gjinore, ofron një bazë solide mbi të cilën mund të formulohen politika dhe procedura të përgjegjshme ndaj gjinisë. Ajo informon hartimin e masave për të parandaluar krimin, adresuar pasigurinë dhe kapërcyer pengesat në drejtësi. Analizat gjinore janë të integruara në sigurinë dhe sigurimin e drejtësisë nga niveli i politikave strategjike e

* Për udhëzime më të hollësishme për integrimin e gjinisë në mbikëqyrjen parlamentare të sektorit të sigurisë, shih Moduli 7, “Mbikëqyrja Parlamentare e Sektorit të Sigurisë dhe Gjinia”. Përfshirja e shoqërisë civile në mbikëqyrjen dhe qeverisjen e sektorit të sigurisë eksplorohet në Modulin 9 të DCAF 2008, OSBE/ODIHR, UN-INSTRAW Paketa e Moduleve për Gjininë dhe Reformat në Sektorin të Sigurisë, Mbikëqyrja e shoqërisë civile e Sektorit të Sigurisë dhe Gjinia.

poshtë deri në proceset e planifikimit operativ, me mekanizma të integruar për të siguruar përgjegjshmëri, transparencë, monitorim dhe vlerësim.

Perspektiva gjinore identifikon reagimin ndaj dhe parandalimin e të gjitha formave të DhBGj si ndër prioritetet kryesore të sektorit të sigurisë dhe drejtësisë, duke përfshirë krimin e urrejtjes misogjine, homofobike, bifobike dhe transfobike (shih Kutinë 6). Kuptimi dhe reagimi ndaj DhBGj zhvillohen përmes angazhimit dhe bashkëpunimit me ata që janë më të rrezikuar, kur kjo është e mundur.

Kutia 6: Reagimi ndaj ngacmimit seksual, EAS dhe DhBGj brenda dhe jashtë

Ofruesit e sigurisë dhe drejtësisë janë ndër reaguesit më të rëndësishëm të formave të ndryshme të DhBGj, përfshirë dhunën seksuale të lidhur me konfliktin. Ndërsa shumica dërrmuese e viktimave/të mbijetuarit* e ngacmimeve seksuale, DhBGj dhe EAS janë gra dhe vajza, çdokush mund të bëhet shënjestër, pavarësisht nga identiteti gjinor. Ofruesit e drejtësisë dhe sigurisë duhet të parandalojnë dhe të reagojnë ndaj të gjitha formave të DhBGj, si nga brenda ashtu edhe nga jashtë. Kjo kërkon një fokus në sjelljen ngacmuese seksuale, abuzive, eksploative ose të dhunshme në mesin e personelit ose nga personeli kundër të tjerëve.

Nga jashtë duhet të përqendrohet në parandalimin dhe reagimin në lidhje me palët e treta që kryejnë këto veprime kundër të tjerëve, përfshirë personelin e sektorit të drejtësisë dhe sigurisë.

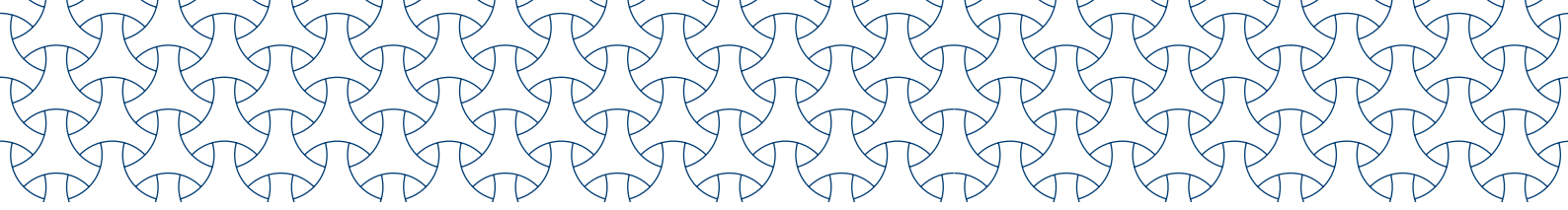
Ndërsa raportimi i DhBGj dhe EAS është jashtëzakonisht i vështirë në të gjitha rastet, normat shoqërore, dinamikat e pushtetit dhe varësitë shoqërore, politike, ekonomike ose emocionale nga kryerësi i veprës shpesh shtojnë pengesa shtesë. Këto vështirësi mund të ndryshojnë varësisht nga gjinia: gratë dhe vajzat mund të përballen me akuza për tradhti bashkëshortore ose sjellje “të lirshme moralisht” gjatë raportimit, burrat mund të akuzohen për homoseksualitet dhe personat me orientime të ndryshme seksuale dhe identitete dhe shprehje gjinore mund të përballen me pasoja ligjore ose dhunë shtesë thjesht për zbulimin e identitetit të tyre jo-heteroseksual ose jo-binar. Ngacmimi seksual, EAS dhe DhBGj priren të jenë të vetmet krime për të cilat fajësohet viktimja, në vend se kryerësi, ose për të cilat viktimja shpesh bëhet fokusi i hetimit.

Kryerja e DhBGj nga personeli i sektorit të sigurisë dhe drejtësisë është shkelje serioze e të drejtave të njeriut, përveç se është e paligjshme dhe në kundërshtim me mandatin e tyre. Sjellja e gabuar nga institucionet e sektorit të sigurisë minon gjithashtu besimin më të gjerë në kapacitetin e sektorit të sigurisë dhe drejtësisë për të ofruar siguri dhe mund të sjellë rivitalizim, përfshirë viktimizimin sekondar. Mos-reagimi ndaj rasteve të brendshme të ngacmimeve seksuale dhe të bazuara në gjini, DhBGj dhe EAS zakonisht shkel rregullat e institucionit, por gjithashtu ndikon në moralin, besnikërinë e stafit dhe efektivitetin e institucionit. Në shtete të caktuara dhe për grupe të caktuara, p.sh. persona me orientime të ndryshme seksuale dhe identitete gjinore dhe shprehje ose persona në prostitucion, oficerët e policisë dhe rojet e kufirit mund të jenë ndër burimet kryesore të pasigurisë, ngacmimit, zhvatjes seksuale, abuzimit seksual, eksploatimit dhe dhunës.

** Ka debat në mesin e viktimave/të mbijetuarve të DhBGj dhe organizatave që punojnë me ta se cila shprehje është më e përshtatshme. Në këtë Modul përdoren që të dy, pasi viktimave/të mbijetuarve duhet dhënë mundësia e shfrytëzimit të statusit të tyre.*

Ndërsa parandalimi dhe reagimi ndaj DhBGj është një mënyrë kyçe në të cilën ofruesit e sigurisë dhe drejtësisë kontribuojnë në rritjen e barazisë gjinore, sektori i sigurisë dhe drejtësisë duhet të pranojë se mandati i tij në drejtim të avancimit të barazisë gjinore është shumë më i gjerë. Ofruesit e drejtësisë dhe sigurisë gjithashtu sigurojnë zbatimin e garancive ligjore për të gjithë qytetarët në lidhje me qasjen e tyre të plotë ligjore dhe gëzimin e të drejtave të barabarta *pa diskriminim*, dhe të marrin parasysh nevojat e ndryshme të grupeve të ndryshme të popullsisë.





4. How to advance gender equality and integrate a gender perspective in SSG and in SSR processes

Over the past decade, a number of good practices have evolved and innovative approaches have been developed to facilitate better incorporation of a gender perspective into SSG, SSR processes and security and justice sector institutions, to ensure that these contribute to broader gender equality goals. In this section, several pathways of how a gender perspective can be integrated into SSG and SSR are presented in more detail. These cover the following areas:

- ♦ defining security needs in an inclusive, gender-sensitive manner
- ♦ policy-led approaches to integrating gender equality into security and justice governance
- ♦ gender training for security and justice providers
- ♦ using staff with specialized gender expertise
- ♦ changing institutional cultures to increase participation of women and overall diversity.

In all these pathways, gender-responsive design and monitoring of programmes and projects using gender analysis are crucial.

These pathways are not a roadmap or an action plan, but rather examples of how a gender perspective can be – and has been – integrated into the security and justice sector and how these processes can be used to promote gender equality. Which pathways are chosen and where change needs to happen depends on the context, the issue and the actors in question. At times the change needs to happen “upstream” in terms of legal frameworks and policies, say, for example, the legal recognition of marital rape or of sexual violence against men and boys, before justice and service providers can act upon these. At other times the entry points will be more “downstream” and operational, such as enhancing gender mentoring programmes or improving gender-responsive monitoring and evaluation systems.

Pathway 1: Defining security needs in an inclusive, gender-responsive manner

An important first step for improving justice and security services to all people – men, women and people of different gender identities – is understanding what their particular needs are, how current responses are working and what the contextual dynamics are. Listening to communities and individuals and inviting them to participate in articulating their own needs can increase the local acceptance of justice and security actors, as well as giving them important insights as to how to improve in fulfilling their tasks. Box 7 contains

Image: Officers of mobile police teams responsible for domestic violence response improve their skills in providing premedical assistance to victims, Dnipro, 26 May 2017.
© OSCE/Andrii Kravchenko

Box 7: Using locally based, community-owned gender and conflict analysis – examples from Colombia and Myanmar

Following the signing of the Colombian Peace Agreement in 2016, a special police unit was established for the areas in which the former FARC guerrillas were reincorporated into civilian life. This Unidad Policial para la Edificación de la Paz (Police Unit for Peacebuilding) entered a process, funded by the government of Norway, and facilitated and organized by DCAF and the Colombian NGO Corporación de Investigación y Acción Social y Económica, to solicit women's perceptions of security and security and justice providers, in particular of the police, in five rural municipalities.

The project deliberately focused on listening to and conveying the voices of those whose views on security are seldom heard, both inside and especially outside of their communities: rural, socio-economically marginalized women of different ages, including indigenous women. This was done mainly through extended focus group discussions which were designed to be welcoming and informal, as well as through individual interviews. The result was a very different kind of security and threat mapping compared to more generic processes, which often tend to focus on macro-level threats (e.g. political violence, narcotics trade, geopolitics). Instead, the women raised many local-level effects of these national- and international-level dynamics, and what these meant at the personal, family and community levels, often with quite unexpected and practical insights. For example, military posts had been in charge of stockpiling snakebite serum in remote areas, but civilians who went to request serum feared being suspected of being insurgents if they did so. While younger men might fall under greater suspicion, women often were reluctant to approach security services in the first place.

The organizations running the project also sought to understand the views and attitudes of the police, and opened up spaces for officers to discuss their own fears of serving in an area which had seen high levels of insurgent activity, the lack of communication channels with the communities, and their own struggles with understanding mandates, decision-making processes and divisions of labour, especially when on-the-ground practice deviated from official regulations. Officers also often did not know the history and dynamics of the region, and did not always understand where particular demands were coming from. Some of these concerns were shared by community members and security providers, such as mutual distrust and struggling with the “legalese” of official orders, regulations and laws.

The women's insights gave the Police Unit new possibilities of better understanding and responding to community security concerns, but also pointed out ways in which *not* to provide security – for example in a heavily militarized and intimidating manner, or carrying out tasks of other service providers. The analysis and discussions also highlighted that the police need not, indeed should not, become the sole or main service provider of various forms of human security, but that it should, in the words of the communities, be the door that allows the communities to access other state service providers.

The process allowed a better understanding of the community's and security actors' needs and roles, and a better delineation between different security providers' roles. The collaboration of local and external actors in this process was crucial: a local NGO, which understood the local context, had the trust of both the community and security and justice sector and could mediate between both; an international think-tank, which brought in technical SSG/SSR experience; an international donor, to add political gravitas; and, importantly, a police service, which was open to seriously engaging with and listening to local – and at times seemingly unorthodox and unexpected – views on security. The process also allowed staff from the Police Unit to express their own security concerns, and the challenges and needs they face in security provision. In addition to being a comprehensive mapping and learning exercise for all parties involved, the consultations acted as a trust-building process between the Police Unit and the community to which it was providing security. In the longer term, the outcomes of the consultations will inform the Unidad Policial para la Edificación de la Paz's future approach to policing.

A second example of an NGO working with local communities to help define their security needs and analyse these from a gender perspective comes from the UK-based NGO Saferworld. Saferworld has developed a toolkit for carrying out a gender analysis of conflict, initially piloted with the Uganda Land Alliance. The approach is highly participatory, and involves focus group discussions, interviews and other consultative processes with affected communities to allow them to define their own security needs from a gendered perspective. It also explicitly seeks to capture the social expectations placed on different men and different women in the community, and the gendered impacts of conflict and fragility.

Saferworld used this approach in southeastern Myanmar as part of a process to bring together conflict-affected Karen communities, state and non-state security actors, women's rights and human rights organizations and informal power brokers. Local NGOs and communities developed community-level security plans and security committees, in which women's leadership was encouraged. Depending on whether the communities are under Myanmar state control or in territories controlled by the Karen National Union, the local committees interact with state and non-state security and justice providers. To help the local committees gain experience and confidence, to iron out practical and organizational issues and to build trust, the committees tend to start engaging first on less contentious issues and then work their way towards more intractable or sensitive security concerns.

Sources: CIASE/DCAF (2018), Transcending the Long Path – Recommendations for the Security of Rural Women in Colombia. Bogota/Geneva: CIASE/DCAF; Saferworld (2016), Gender Analysis of Conflict Toolkit. London: Saferworld.

examples of how community-owned gender and conflict analysis has been used to reframe security needs radically based on actual community concerns in Colombia and Myanmar.

These examples highlight how bringing in a more diverse set of actors and openness to a more inclusive view of security and justice needs can lead to a more comprehensive understanding of the situation at hand, and also work to increase trust and mutual understanding of what is – and what is not – possible in terms of security and justice provision. Dialogue and community engagement are relevant in all contexts, not only those, as in the examples, affected by conflict. For example, dialogue between police and LGBTI organizations in both Serbia and Northern Ireland has helped police to understand issues faced by LGBTI persons, leading to better service provision.¹

Key elements of this approach are listed below.

- ◆ Directly engaging with communities in a participatory manner.
- ◆ Creating processes that allow diverse voices to be heard, rather than only those – usually more powerful men – who tend to dominate discussions.
- ◆ Ensuring that these insights are taken up in a meaningful way, to the extent possible, by the relevant security and justice providers.
- ◆ Ensuring transparency and feedback to the community in question as to the changes that have occurred as a result. It is important that the communities involved are able to track and be informed about what happens with their input and what changes this has/has not resulted in and why. This may often require investing additional effort into clarifying how SSG works in their context and what the roles of different actors are, as well as managing expectations.

Pathway 2: Policy frameworks for integrating gender equality into justice and security governance

Effectively addressing the different gendered justice and security needs of a population requires governance and policy frameworks that, on the one hand, recognize these gendered needs and, on the other hand, create an enabling environment for justice and service providers to act to address them.

Successes can be found in the implementation of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security and its subsequent “sister” resolutions on a national level. The passing of Resolution 1325 in 2000 was enabled by a broad coalition of civil society actors, including prominent women rights’ organizations and academia, and key state actors, who came together and formulated a policy framework based on a range of gendered justice and security needs they had identified. The overall framework of the WPS resolutions has been translated by over 75 countries into more detailed and actionable NAPs, as well as by multinational organizations into regional action plans, spelling out ways in which different justice and security providers are to promote and implement the aims of the resolutions.

There are marked differences between countries and organizations that have developed NAPs in terms of their inclusivity and scope. Some countries’ NAP development processes have been very broadly inclusive, while in others the process has been centralized within one key ministry or ministries. In some countries, a range of ministries, parliament, other oversight bodies, civil society organizations, academia and people within security and justice institutions tasked with NAP implementation have jointly defined the NAP’s objectives, and ways of reaching these and of holding the sector accountable. While some NAPs have focused only on internal actors and activities within their country, others have been outward focused on activities the country may support externally, for example through peacekeeping missions or development assistance. Some, in turn, have been a combination of internal- and external-facing elements.

Over the decades, several important lessons have been learned as to what can make NAPs effective policy instruments in identifying and addressing gendered security and justice needs. These include:

- ◆ clear ownership of and commitment to the NAP with an actor (e.g. ministry) that has convening power and the necessary leverage to ensure the plan is implemented
- ◆ buy-in from the implementing agencies at all levels
- ◆ earmarked budgeting of activities, including co-ordination, monitoring, evaluation and reporting
- ◆ ensuring policy coherence and harmonization of reporting processes so that NAP activities are not separate from other activities and do not become an additional reporting burden
- ◆ clarity on what is expected from different implementers, with clear indicators to monitor progress
- ◆ ensuring that various parties to the process, be they implementing, managing the process or playing an oversight role, have the capacity, necessary information and resources to fulfil their respective roles.

While NAPs/regional action plans have been a key entry point to integrate a gender perspective into SSG, SSR and provision of security and justice, doing so can and should be pursued through more regular SSG mechanisms. Box 8 shares a good example from Uruguay.

Box 8: Using SSG and SSR to promote gender equality and diversity – an example from Uruguay

Uruguay has been successfully implementing policies oriented towards gender equality, inclusivity and diversity in its security and justice sector governance. Changes came through targeted actions aimed at shifting the understanding of security and justice provision away from state security and maintaining order to an approach more oriented to protecting human rights. This has, for example, included concentrating efforts on preventive measures to reduce security risks which have strongly gendered elements – such as suicides and traffic deaths among men, and domestic and intimate partner violence. These shifts were enabled by changing societal attitudes, reflected in policy changes that, in turn, were relayed to the security and justice sector through SSG/SSR processes.

Prevalence of domestic violence against women remains high in Uruguay. New policy frameworks to address it have included the passing of a bill in 2016 “to guarantee women a life free of gender-based violence”, which was developed by the government with support from UN Women, the World Health Organization and the National Women’s Institute.

Uruguay also has some of the most progressive legislation regarding sexual orientations and gender identities and expressions in Latin America. Persons of diverse sexual orientations and gender identities and expressions are allowed to serve openly in the country’s armed forces, which seek to actively recruit and retain more women.

While the appointment of Senator Daisy Tourné, a feminist woman, as Minister of the Interior in 2007–2009 was a catalyst for many of the changes, they have been backed up by supporting measures at various levels. The cross-party Women’s Parliamentary Group has supported integrating a gender perspective into justice and security work, and actively monitors this. The Women’s Parliamentary Group publishes an evaluation of all ministries and policies regarding gender mainstreaming, including the work of the ministries of the Interior and Defence. Resistance to gender mainstreaming among justice and security providers was reduced by Minister Tourné and her allies entering masculinized policy arenas, and trust-building through dialogue. To ensure that gender mainstreaming does not sit only with the Gender Affairs Ministry and is implemented only at the top level, the post of Commissioner for Women in the Ministry of the Interior was created, ensuring implementation of gender mainstreaming also at the “mid-level” of management.

Source: UN Women (2016), Gender Violence Bill, presented in Uruguay, 15 April.

Pathway 3: Gender training for security and justice providers

One of the key ways in which gender mainstreaming efforts are undertaken in the security and justice sector is gender training, with a wide variety in terms of depth, length and content. Methodologies and formats also vary greatly. While some training is carried out internally or in specialized international training centres, there are also numerous non-profit and for-profit providers of gender training from outside the security and justice sector. Training can be online, face to face, or a combination of both. Some training focuses more on legal frameworks and operational procedures (e.g. focusing chiefly on national and international norms or internal rules and regulations), while other courses seek to be more transformative of participating individuals and the institutions they represent, and yet others combine both approaches.*

Core education and training for security and justice sector personnel should include tools for gender analysis, addressing gendered security needs, gender mainstreaming and addressing gender bias. This helps to ensure that “gender” becomes integral to security provision

* Training of security and justice sector personnel to integrate a gender perspective into their work is also addressed in Tools 2, 3, 4, 5, 6, 7 and 14, as well as in Tool 12 of the 2008 DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW Gender and Security Sector Reform Toolkit, “Gender Training for Security Sector Personnel”.

rather than being seen as optional or an add-on. Additional training and other types of learning and capacity-building opportunities then build upon this. Different approaches are often necessary for ground-level personnel versus mid- and upper-level management. While arguments around how to strengthen the institution and its external image can be effective at managerial levels, these often have little currency for lower ranks. Here, taking the personal experiences, fears, frustrations and concerns of training participants seriously can be key – but it is vital that these are addressed in a safe and ethical manner. Box 9 describes a project in the Democratic Republic of the Congo (DRC) that included training of

Box 9: Meeting gendered security needs at multiple levels – an example from the Democratic Republic of the Congo

The Tushiriki Wote (Let's All Participate) project focused on improving the lives of women cross-border traders in the eastern DRC. It was a five-year collaboration between the international NGO International Alert and a consortium of 14 local partners.

Small-scale traders cross the borders between the DRC, Burundi and Rwanda daily. They had faced various forms of harassment, extortion and abusive behaviour during their border crossings and at markets. The often under-resourced and stressed border guards complained of poor working conditions and poor compliance by the traders with regulations. Daily interactions between border guards and traders at the border crossings were marked by acrimony and lack of trust. In addition, women traders struggled with unequal and occasionally violent relationships at home, and lived in a patriarchal and heavily militarized society where women's voices counted for little.

The project was designed around the experiences and needs of the women involved. It sought to tackle their concerns at multiple levels by:

- ✦ improving relations with border officials through training and sensitization efforts, helping both traders and border officials better understand their rights and obligations
- ✦ building trust between traders of different nationalities
- ✦ tackling extortionary behaviour by official and unofficial authorities
- ✦ improving women traders' family relations, which – at the request of the small-scale trader women – explicitly included working with their husbands on transforming masculinities.

The project involved a combination of community dialogue, involving some 1,400 people, and work with small-scale cross-border women traders, border officials, traders' associations/co-operatives, political and administrative institutions, businesses and grassroots associations. For example, support was given to the women market traders' associations to improve their capacity to address the needs of their constituents. Community-level efforts were supported at a macro level by measures to increase women's overall access to positions of social and political decision-making at all levels, from market associations to the national parliament.

The Tushiriki Wote project thus started from a narrow focus on cross-border trade and its frictions, but aimed to address gendered security needs comprehensively. This meant not only improving the women's skills and empowering them, but closely involving customs and immigration officials in the public space and their male partners in the private space to increase dialogue, build mutual understanding and reduce the risks of violent escalation of tensions.

* Integrating a gender perspective in border management is addressed in more detail in Tool 6, "Border Management and Gender".

border guards to help address gendered security needs.*

Gender training, particularly if it is mandatory, often has to contend with audience apathy, passive and active resistance, and subversion (see also Section 5 on dealing with resistance). Designers and implementers of training may choose to focus only on certain “easier” topics and bracket out issues seen as potentially too sensitive, contentious and “difficult”, due to a sense that broaching these issues would close doors. Two issues that are often seen as being too difficult or time-consuming, and therefore left out of training, are questioning dominant forms of masculinity in the security and justice sector, and including discussions of diverse sexual orientations and gender identities and expressions in relation to gender.² However, questions around these issues may well arise spontaneously from the audience, so trainers must always be prepared to facilitate conversations appropriately.

Trainers, women’s rights organizations, advocates for the rights of LGBTI persons and organizations working on transforming masculinities have used various approaches to raise these issues effectively in gender training with the security and justice sector. While by no means exhaustive, the following consolidate some of their lessons learnt, drawing on practical experiences from Latin America, Europe, the Middle East, sub-Saharan Africa and South Asia. These approaches all carry risks and require experienced and confident trainers. Successfully employed, however, they can be transformative in terms of pushing people to think beyond stereotypical, and often very gendered, frameworks.

- ◆ *Start with the “taboos” straight away and then deconstruct them.* For example, allow training participants to express openly their opposition to an aspect of gender policy, such as the inclusion of women and LGBTI persons in uniformed services, and then discuss counter arguments. Acknowledge that while accepting something that is new or unknown can be uncomfortable, justice and security sector minimum standards require that everyone be treated equally.³
- ◆ *Focus on participants’ own gendered experiences of frustrations, needs and vulnerabilities.* For example, in many countries male former military service members face particular difficulties in civilian reintegration. They may “deal with” trauma in ways considered acceptable to “hard masculinity”, such as violence, risk-taking behaviour, substance abuse or suicide. Use experiences to which trainees can closely relate as entry points to discussing gender norms and expectations. Direct the conversation to ensure that it does not reaffirm dominant or harmful gendered behaviour, but rather underscores how restrictive gender roles are problematic for everyone.
- ◆ *To open up discussions and reflect on implicit bias, use the stated mission goals and daily work of security and justice providers to open broader discussions on gender.* For example, use the fact that security providers are mandated to protect all individuals but are often not responsive in addressing forms of GBV that disproportionately affect women, from intimate partner and domestic violence to online harassment and abuse, or in addressing GBV against persons of diverse sexual orientations and gender identities.
- ◆ *Take a technical approach.* Discuss potentially difficult topics in a “technical” way. Focus on skills training, development of best practices, integrating a gender perspective into assessment and analysis frameworks or standard operating procedures in, for example, dealing with hate crimes, preventing male-to-male sexual assault in prisons or responding to GBV within uniformed services.*
- ◆ *Use reality-based scenarios.* Scenario-based problem solving, using complex real-life situations, creates space to bring in complexities where there are no clear answers, open discussion on moral and legal dilemmas, and open possibilities to address attitudes which are discriminatory and/or go against inclusive and gender-equitable

* A gender perspective in prisons and other places of deprivation of liberty is considered in Tool 5, “Places of Deprivation of Liberty and Gender”.

security provision.

- ◆ *Tackle GBV by staff of security and justice providers head-on as an entry point.* For example, use sexual harassment and abuse of women and LGBTI persons as an uncomfortable discussion opener; or, less confrontationally, use the lack of proper response to femicide, domestic and intimate partner violence, and biphobic, homophobic or transphobic violence.

Ideally, training leads to a transformational process that does not end with the end of the course. Participants should go back to their institutions and work with a new sensitivity in recognizing gender inequality around them, or seeing how they are constrained or privileged by their gender roles.

Pathway 4: Using staff with specialized gender expertise

Over the past two decades many justice and security providers have instituted roles for specialized gender-focused staff. These roles vary greatly, and include part-time or full-time Gender Focal Points or Gender Advisers; gender units; observatories on equality; all-female units; units specialized in responding to GBV; roles focused on engaging with women, particular groups of women or men or LGBTI people within communities; and associations for women or LGBTI staff within the institution. This section focuses on Gender Advisers and Gender Focal Points.*

The role of Gender Advisers and Gender Focal Points is to advise different parts of the organization or mission on integrating a gender perspective across all its policies, plans, activities and operations, as well as acting as go-to experts on questions and specialized tasks related to gender. The use of Gender Focal Points and Gender Advisers in UN peacekeeping missions, in missions by regional bodies such as the OSCE, the African Union and the European Union, and by national security providers has over the past decade emerged as a key strategy to build expertise for and co-ordination of gender mainstreaming within missions and organizations. The OSCE, for example, has Gender Focal Points in each field operation and institution, and in all departments of the Secretariat. The UN is mandated by Security Council Resolution 2242 (2015) to deploy gender expertise in strategic assessment teams as well as all stages of a mission, from planning to implementation. At least 28 national armed forces now have Gender Advisers, as do numerous police services and other justice and security providers.⁴

Generally, the task of a Gender Adviser is solely focused on gender, while Gender Focal Points support gender mainstreaming as an additional part-time responsibility. Gender Advisers and Gender Focal Points are sometimes appointed from within the service, sometimes recruited from outside. Each approach has strengths and weaknesses: outsiders may be able to address concerns and raise problems more freely than persons from within institutions, while persons recruited from within the institution will better understand institutional procedures, hierarchies and cultures.

Gender Advisers and Gender Focal Points have been shown to be an effective mechanism for an organization to build its internal expertise and capacity for integrating a gender perspective. They can act as catalysts for wider change, introducing, explaining and championing a gender perspective and the relevance of gender equality to an organization's mandate and goals.

Nonetheless, Gender Advisers and Focal Points have at times struggled with the potential breadth of their task and limited resources. Gender Focal Points especially face this challenge,

* Specialized gender expertise in security and justice institutions is also addressed in Tool 2 on "Policing and Gender", which includes a detailed focus on women's police stations, Tool 3 on "Defence and Gender", Tool 4 on "Justice and Gender" and Tool 5 on "Places of Deprivation of Liberty and Gender".

as their “gender work” usually comes on top of a full complement of other responsibilities. Experience shows that Gender Focal Points or Gender Advisers cannot be expected to achieve integration of a gender perspective when the institution remains dominated by dynamics and working practices that are not gender responsive. Deeper institutional change requires the management of justice and security institutions to engage meaningfully with promoting gender equality, rather than seeing this as a “women’s issue” or merely a task for the Gender Focal Point or Adviser. Crucially, this may mean changing male behaviours and attitudes, and masculine-dominated institutional cultures.

Based on emerging best practice, persons in these positions can best fulfil their tasks when the following conditions are in place.

- ◆ Leadership needs to ensure that promoting gender equality is seen as being central to the institution’s mission and success. There must be public senior-level recognition that responsibility for gender mainstreaming and promotion of gender equality sits at the most senior levels. Accordingly, the work of Gender Focal Points and Advisers must be taken seriously and supported, for example, by involving them in key planning and decision-making processes, and giving them access to senior leadership.
- ◆ Gender Focal Points and Advisers need training on gender issues relevant to their tasks, potentially on the institution or the mission, and in case of international deployments on the sociocultural and political environment in which they will be deployed. They also need skills and expertise for gender analysis and for developing and monitoring gender-related policies and training.
- ◆ Gender Focal Points and Advisers need a clear job description: what their responsibilities are, where they have the authority to intervene and where they do not, and to whom they are accountable. Gender Advisers and especially Gender Focal Points need to be given clarity about what does and does not fall within their remit. Too often they are expected to do their “gender work” in addition to other regular tasks, and/or are tasked simultaneously with attending to other “cross-cutting issues”, such as child protection or disabilities. Gender Focal Points and Advisers risk becoming unofficial go-to points for colleagues on problems that should instead be addressed to human resources or disciplinary mechanisms, such as discrimination, or sexual harassment, abuse or exploitation.
- ◆ In addition to authority and clarity about their roles, Gender Advisers and Focal Points need adequate resources, including time and personnel, to fulfil their tasks. It is not uncommon for gender mainstreaming positions to have extremely limited or no funds at their disposal for implementing activities. They may also need access to, for example, transport, communications resources and interpreters.
- ◆ Mutual networking between Gender Advisers and Focal Points has been shown not only to provide a professional support network, but also to facilitate sharing of key information and best practices.

Pathway 5: Challenging masculine institutional cultures to increase women’s participation and overall diversity

The security and justice sector and its institutional cultures do change along with the rest of society. However, this change often comes slower to uniformed services, given their often considerable investment in tradition, strong gendered senses of what being a member of the institution means, and norms and hierarchies that are more regulated than in most areas of civilian life. As discussed in Section 2, many institutions that provide justice and security are overwhelmingly male in staffing and symbolically associated with and cultivate particular forms of manhood. Changing institutional cultures requires fully integrating women into

the institution, which demands transforming its masculine institutional culture. This is all the more important in cases where masculinities linked with the justice and security sector draw on or reproduce misogyny, racism, transphobia, homophobia, biphobia or other forms of discrimination; and/or include harmful practices such as hazing, bullying or violence against others; and/or are conducive to unacceptable or criminal behaviour such as sexual harassment, exploitation and abuse, and other forms of GBV.

Many security and justice sector institutions have found it most effective to frame integrating women within wider attempts to build diversity and inclusion. It is important not only to have balance between male and female staff, but also to ensure that men and women are *diverse* in terms of ethnicity, religion or belief, sexual orientation and other factors in a manner that reflects broader society.

Achieving change in institutional culture requires both top-down and bottom-up approaches. Strong leadership on gender equality has been demonstrated in many countries over the past decade, including through appointing gender champions in the security sector and taking other measures for political and institutional leaders to endorse gender equality and inclusivity both internally and publicly.

Horizontal, peer-to-peer dynamics within organizations also need to be taken into account. In many security and justice institutions it is the organizational subgroup (e.g. squad-level unit, specialized branch or subsection) that plays a central role in defining how soldiering, policing, treatment of prisoners or other justice- and security-related activities are performed in practice. These internal subcultures, and attached identities, can be actively or passively resistant to change seen as being imposed from above or from the civilian sphere, and can be conducive to abusive or criminal behaviour if oversight fails. However, subgroup and peer-to-peer dynamics can also be drivers of positive change and mutual learning and support among colleagues.*

Both internally and externally, seemingly small things can be important in defining institutional culture and the external image of security and justice providers. These include the types of uniform worn, if any; approved hairstyles; being armed or unarmed; wearing body armour or not; whether or not sunglasses are worn when speaking with civilians; the tone of voice and type of language used; smiling or not smiling; and body posture. Some of these are codified in standard operating procedures, codes of conduct and regulations. These “micro-dynamics” of performing the job of a border guard, prison guard, soldier, police officer, or member of staff of any other security and justice provider determine whether the institution and its representatives are perceived as approachable or intimidating, an institution to be engaged with positively or a potential menace best avoided. They likewise strongly shape internal institutional dynamics: who feels welcome and included, and who feels marginalized.

External societal and political forces may be instrumental in pushing for change within the security and justice sector in terms of gender equality, inclusion and diversity. At times, changes in the gendered and other dynamics within the security and justice sector are linked to major political ruptures, such as the restructuring of the post-apartheid South African security sector and of Northern Ireland’s police (see Box 10), or ongoing changes in the armed forces in Ukraine (see Box 11).

Some key factors for achieving security and justice sector institutions staffed by *diverse* women and men with an inclusive institutional culture are outlined below.

- ◆ Ensuring that the fundamentals are in place for more diverse staff to be recruited,

* For detailed guidance and checklists on integrating gender into oversight for police, armed forces and ombuds institutions and national human rights commissions, see the 2014 DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR “Guidance notes on integrating gender into security sector oversight”.

such as providing separate washing and sanitary facilities for women and men, and having uniforms and equipment that fit both women and men.

- ◆ Recruitment processes and requirements that are non-discriminatory and designed to attract a more diverse pool of applicants.
- ◆ Having proper and functioning reporting and disciplinary mechanisms for internal and external cases of abuse, bullying, harassment or discrimination based on gender, sexual orientation, gender identity or gender expression. These must be designed in ways that protect whistleblowers and complainants from retaliation by those accused of wrongdoing or by senior staff.⁵
- ◆ Taking firm action against sexual, gender-based and other forms of discrimination, harassment, abuse, exploitation and violence within the institution and when perpetrated against persons outside of the institution
- ◆ Having human resources and management policies and processes that actively

Box 10: Increasing diversity and representativeness and community acceptance in Northern Ireland

During the period known as “the Troubles” in Northern Ireland, the police force, the Royal Ulster Constabulary (RUC), was seen by significant parts of the Catholic community as having a pro-Unionist and pro-Protestant bias. It was heavily male dominated, militarized and known to engage in harassment of the LGBTI community (Duggan, 2012). Following the Good Friday Agreement in 1998, a process of restructuring and reforming the RUC into a less militarized, more community-policing-oriented, more diverse and more gender-equal force was initiated. In addition to seeking to recruit a force that is more representative of the community in terms of its members’ religious and ethnic backgrounds, the new Police Service of Northern Ireland (PSNI) has been seeking to improve its gender balance through affirmative recruitment policies, proactive measures to widen the pool of recruits and ensuring the promotion of women police officers into more senior positions (Galligan, 2013). The PSNI has also proactively sought to improve its relationship with the LGBTI community. This has required changes in the institutional culture of the service, away from a militarized, “hard masculinity” identity to a more open, diverse, community-oriented one.

Accountability and governance structures have played an important role in this police reform process, in particular the Northern Ireland Policing Board. Formerly, the RUC was overseen by a body appointed by the Secretary of State for Northern Ireland, a member of the UK government. The new oversight body is composed of members of the main political parties in Northern Ireland and independent citizens. The Policing Board explicitly highlights addressing the gender imbalance in the PSNI as a key goal of its “People Strategy”, sets out human rights targets and highlights protecting the most vulnerable. The work of the Policing Board and PSNI is supported through community engagement strategies and processes, for which the Board solicits contributions from members of the public who have traditionally not been setting the security agenda: “minority ethnic, women, older persons, people with a disability, young people, lesbian, gay, bisexual and trans”.

*Sources: Marian Duggan (2012), *Queering Conflict: Examining Lesbian and Gay Experiences of Homophobia in Northern Ireland*. Farnham: Ashgate; Yvonne Galligan (2013), “Gender and politics in Northern Ireland: The representation gap revisited”, *Irish Political Studies*, 28(3), pp. 413–433; website of the Northern Ireland Policing Board, <https://www.nipolicingboard.org.uk/community-engagement>.*

support gender equality and diversity within the institution, including for issues such as childcare and parental leave, and more broadly implementing family-friendly work policies and encouraging all staff to make full use of them, irrespective of their gender.

Box 11: Tackling gender biases and preventing domestic violence – an example from Ukraine

Changing institutional cultures in the Ukrainian Armed Forces has been a long process closely linked to, and influenced by, broader political, societal and institutional changes. In spite of rhetorical commitments to gender equality, Ukrainian institutions were highly patriarchal, and societal values were defined by a clear gender divide. Labour regulations kept women away from jobs deemed as being potentially “too dangerous for women” in a wide range of professions, including the police and military.

Ukrainian women have frequently found it difficult to join the security and justice sector. Laws formally barring women have recently been changed, and since 2014, women have played front-line combat as well as supporting roles in the Joint Forces Operation, and in peacekeeping and stabilization missions abroad. Nonetheless, many women who participated in conflict have struggled to gain official recognition and access services for veterans. Some of the ex-combatants, male and female, had issues with anger management, violent behaviour trauma and substance abuse. Service providers, however, were at times dismissive of these issues and displayed problematic gender biases. To address some of these challenges, in 2018, ODIHR started working with the Ukrainian General Staff of the Armed Forces to raise awareness of the issue of domestic violence in the families of armed forces personnel and their role in its prevention, and developed and promoted a set of recommendations.

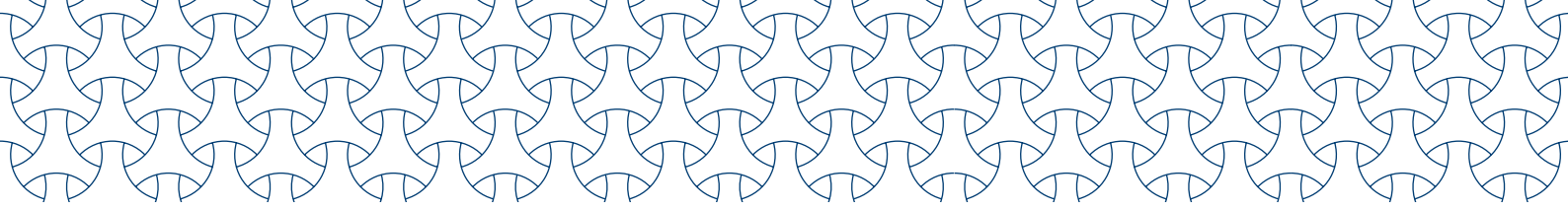
Since commanding officers are in charge of training and maintaining order and discipline among organization/unit personnel and additionally are responsible for reporting disciplinary and criminal infringements, they can play a significant role in the prevention of domestic violence. Each set of recommendations, disaggregated by levels, emphasizes competences needed for military commanders to incorporate preventive measures on domestic violence effectively, and what higher authorities need to consider to support their subordinate officers' efforts. The Ukrainian Armed Forces' recommendations emphasize that prevention of domestic violence starts during mobilization and recruitment phases and continues throughout service. This continuity is needed to address root causes of the problem. With these recommendations, the Ukrainian General Staff hopes to encourage military commanders to be proactive and serve as role models in the armed forces, setting an example for their subordinates and contributing to changing the institutional culture of the army.

Sources: Flavie Bertouille (2019), “What's next for veterans in Ukraine?”, London: International Alert; Jesus Gil Ruiz and Goran Topalovic (2019), “Recommendations for military commanders on the prevention of domestic violence among the families of armed forces personnel”, Warsaw: OSCE/ODIHR.

Endnotes

1. Jelena Radoman, Marija Radoman, Svetlana Đurđević-Lukić and Branka Anđelković (2011), *LGBT People and Security Sector Reform in the Republic of Serbia*. Belgrade: OSCE and Public Policy Research Centre.
2. See, for example, Dean Laplonge (2015), “The absence of masculinity in gender training for UN peacekeepers”, *Peace Review*, 27(1).
3. Examples of training exercises designed to give trainees space to discuss their scepticism about integrating gender are DCAF (2009), “Training Resources on SSR Assessment, Monitoring and Evaluation and Gender”, Exercise 2 and “Training Resources on Justice Reform and Gender”, Exercise 3, Geneva: DCAF.
4. NATO IMS Office of the Gender Advisor (2019), “Summary of the national reports of NATO member and partner nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2017”, Brussels: NATO.
5. For guidance on gender and internal complaints mechanisms, see Megan Bastick (2015), *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions*. Geneva: DCAF.



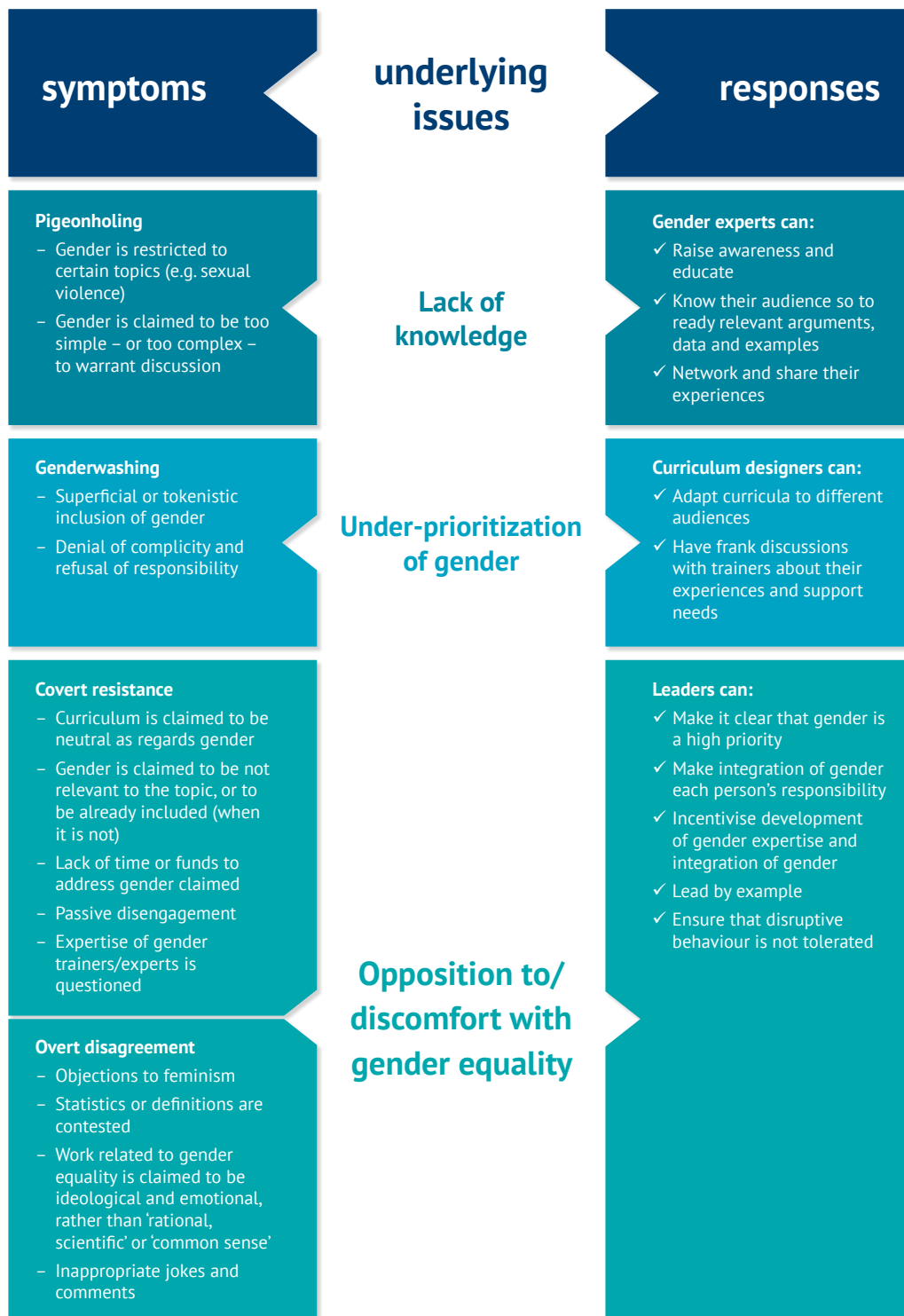


5. Handling resistance to gender equality

Efforts to promote gender perspective and gender equality in the security and justice sector, as elsewhere, have often been met with scepticism, apathy, passive and active resistance and attempts to subvert the process. Addressing issues of gender and gendered power dynamics can challenge some people's beliefs or personal identities, as well as privilege and positions of power – which can be uncomfortable. Resistance occurs during processes of change and can have various drivers, such as unwillingness to change the status quo, distrust of those who are driving the change, political or ideological resistance, lack of interest or personal discomfort with the issue. Although the ways in which resistance is manifested vary, Figure 5 illustrates some commonly observed forms of resistance and some possible constructive responses. These are developed further in the following subsections.

Resistance can also be born out of feelings of being overstretched, under-resourced and overwhelmed, which may not be based in resistance to the aims of the change process per se. For example, a disconnect between the organizational/managerial/HQ and the operational/field levels may lead to resistance to anything “coming from above”.

Figure 5: Expressions of, reasons for and responses to resistance to gender equality



Source: Adapted from Aiko Holvikivi with Kristin Valasek, "How to integrate gender into military curricula", in PfPC SSRWG and EDWG (2016), *Handbook on Teaching Gender in the Military*. Geneva: DCAF and PfPC, p. 92.

5.1 Common arguments and possible responses

Common arguments against activities to promote gender equality and integrate a gender perspective in security and justice sector institutions, and possible counter-arguments, are listed below.

Argument	Counter-argument
Gender is a luxury we do not have time for; gender is irrelevant to our work/the situation in a given country or society.	Gender is a key factor defining our lives, including dynamics that directly affect our security and insecurity. There is no possibility of “opting out” of gender dynamics, as they are inherent to human society.
Gender is too politically correct/a foreign import.	Gender roles, norms and dynamics are neither a new invention nor a foreign import, but rather are intrinsic to all human societies.
Diversity and/or increased gender inclusivity hurt cohesion and undermine <i>esprit de corps</i> .	Studies tend to show the opposite, but in any case the social dynamics of the group will likely change. If wilful discrimination and exclusion are at the heart of <i>esprit de corps</i> and institutional culture, it is in the interests of accountability and democratic control that this is changed.
Affirmative action means unfair advantaging of women or minority groups and undermines meritocracy. (This argument may also be embraced by those who would stand to gain from such measures, as they do not want to be seen as having been accepted based on quotas rather than due to their capabilities.)	Gender, ethnic background, class and other factors have actively ensured that the “playing field” is not equal, but skewed to favour particular groups. Affirmative action is not about giving women or minority groups unfair advantages; it is about lessening unfair disadvantages.

5.2 Broader strategies

Other practical approaches that have proven successful in promoting gender equality in the face of resistance are suggested below.

- ◆ Work with local partners who understand the local context. Do not “preach” from above.
- ◆ Come well prepared with knowledge of the organization, statistics and easy-to-relate-to examples that will resonate with the audience’s background and help explain broader themes or make abstract concepts more tangible.
- ◆ Take seriously concerns, resistance, ignorance and fear about promoting gender equality and diversity. Work through the factors that lead to resistance, rather than dismissing them. Some opposition might be due to people’s fear of their ignorance on gender issues becoming publicly visible, therefore leading them to oppose any discussion of it.
- ◆ Find the right language and right entry points for any particular audience. Make sure you know your audience and adapt your approach accordingly: what is a convincing argument when talking to senior officers may fall on deaf ears with enlisted personnel; what works in discussions with ministerial planning staff may not work with civil society organizations. Make gender issues personal rather than abstract. Start, for example, with the audience’s own gendered experiences, including of vulnerabilities, and personalize the discussion.
- ◆ Use the legal and technical requirements for particular tasks (e.g. interviewing witnesses, collecting evidence) to open up discussions on broader gender-related issues.



6. Guiding questions for institutional self-assessment

These guiding questions for institutional self-assessment are intended as a starting point for assessing how a security and justice sector institution promotes gender equality and integrates a gender perspective, both internally and in its services. They outline what kinds of data would need to be gathered and processed, and what some steps for improvement could be. They are not an exhaustive set of questions, and should be developed and adapted for any context.

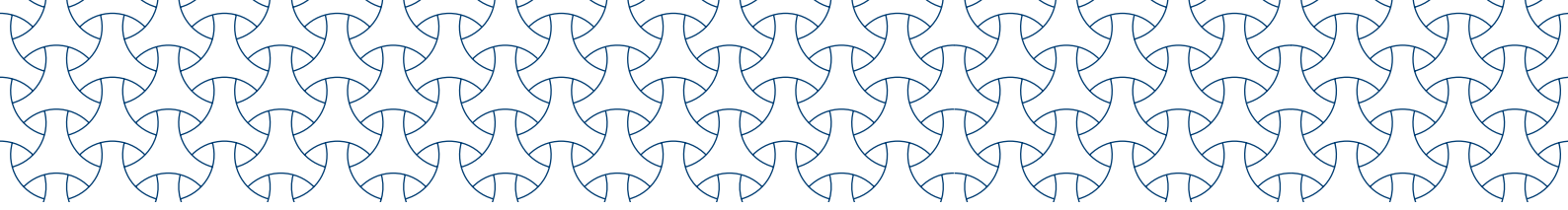
Checklists developed for specific security and justice sector institutions can be found in the respective Tools for police, justice, defence, border management, intelligence services and places of deprivation of liberty. Other resources to support institutional gender assessments are listed in Section 7.

Questions to be addressed	Examples of data to be collected and analysed	Examples of steps for improvement
How is the SSR /SSG process based on inclusive and gender-responsive definitions and analyses of security?	How were security needs defined in the process? Who (disaggregated by age, gender, and other relevant categories) was able to feed into these definitions of needs? Through which processes? Who (disaggregated by age, gender and other relevant categories) was excluded? Which issues that were raised were taken on board as being legitimate security concerns? Which ones were excluded? What was the follow-up on these recommendations?	Inclusive processes to map security needs Outreach efforts to those whose input is usually not heard Design the practicalities of data collection (times, locations, mobility barriers) to allow for maximum inclusion Data are collected by a diverse team and in an ethical manner Questions are posed in a format that is understandable to all

Questions to be addressed	Examples of data to be collected and analysed	Examples of steps for improvement
How does mapping of security needs lead to more inclusive policies?	Which policies were enacted? What were the aims and who would benefit? Are any groups excluded? Do the policies reflect national and international obligations on gender equality?	Outreach and inclusivity measures Evaluation of potential impacts of policies on diverse men, women and persons of other gender identities Measures to ensure national and international obligations on gender equality are met
Does the security and justice sector institution have the capacity and personnel to implement the policies?	What internal architecture does the institution have for gender equality? What training, resources and mandates are there for personnel tasked with promoting gender equality and diversity, internally and externally? How diverse are personnel? What human resources processes are in place to increase diversity and inclusivity? What safeguarding, complaints and response mechanisms are in place regarding discriminatory or abusive behaviour? What leadership is there on promoting gender equality and diversity, and countering gender bias and discriminatory behaviour? How do the control and allocation of resources in the institution promote or hinder gender equality and increased diversity?	Gender specialist functions in strategic locations in the organization All personnel receive necessary training on gender equality and diversity More inclusive recruitment processes, and other human resources policies that support non-discrimination, gender equality and diversity Strengthen safeguarding, complaints and response mechanisms Using gender markers for tracking expenditures Regular gender/diversity audits examining recruitment and promotion patterns, wage gaps, retention rates, human resources policies, etc. Publishing data on the gendered breakdown of the workforce, gender pay gaps, retention rates, etc.
What gender-responsive monitoring and evaluation mechanisms in place?	What gender-responsive indicators are used for tracking the implementation and impact of gender equality policy? How are diverse women, men and persons with other gender identities being consulted about the implementation and impact of gender equality policy?	Drawing on national and international best practice for monitoring and evaluation, including outreach to civil society and academia Feeding the views of diverse men and women and persons with other gender identities into monitoring and evaluation

Questions to be addressed	Examples of data to be collected and analysed	Examples of steps for improvement
How are SSG structures and processes (e.g. ministries, oversight committees, human rights institutions) gender responsive?	How do the SSG structures and policies reflect principles of promoting gender equality, diversity and inclusivity? How do persons in SSG structures represent and embrace diversity and gender equality?	Conducting a gender/inclusivity audit of SSG structures and policies Diversity and gender equality measures in recruitment of SSG structures Training on gender equality, diversity and inclusivity for individuals involved in security sector monitoring and oversight
How can citizens (including human rights organizations, women's rights organizations and organizations representing LGBTI persons) monitor and evaluate the implementation of security and justice policies?	Which individuals (disaggregated by age, gender and other relevant categories) and organizations are able to feed into monitoring and evaluation?	Outreach and support to ensure diversity and inclusivity in monitoring and implementation of policies
What gender-sensitive and inclusive communication strategy is in place for the implementation phase?	What messages will be communicated? How will messages be relayed to different women, men and persons of other gender identities? Is there a risk that someone will be excluded? If so, who will be affected (disaggregated by age, gender and other relevant categories)? Are the language and imagery gender sensitive, inclusive and enhancing equality and diversity?	Assess the impact, understanding and reach of messaging, and ensure these are increasing inclusivity and promoting gender equality.





7. Additional resources

Websites

DCAF, “Gender and security”, <https://www.dcaf.ch/gender-and-security>

DCAF, SSR Backgrounder Series, <http://ssrbackgrounders.org>

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

UN, “Free & equal: United Nations for LGBT equality”, <https://www.unfe.org/>

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

UN Women, “Virtual knowledge centre to end violence against women and girls – security”, www.endvawnow.org

Guides and handbooks

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

Bastick, Megan and Tobie Whitman (2013), *A Women’s Guide to Security Sector Reform*. Washington, DC: Inclusive Security and DCAF.

Conciliation Resources (2015), *Gender and Conflict Analysis Toolkit*. London: Conciliation Resources.

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

DCAF (2009), “Gender and security sector reform training resource package”, Geneva: DCAF.

DCAF, OSCE and OSCE/ODIHR (2014), “Guidance notes on integrating gender into security sector oversight”, Geneva: DCAF, OSCE and OSCE/ODIHR.

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

Inclusive Security and DCAF (2017), *A Women’s Guide to Security Sector Reform: Training Curriculum*. Washington, DC: Inclusive Security and DCAF.

OSCE/ODIHR (2008), *Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel*. Warsaw: OSCE/ODIHR.

Saferworld (2016), *Gender Analysis of Conflict Toolkit*. London: Saferworld.

UN SSR Task Force (2012), “Security sector reform integrated technical guidance notes”, New York: United Nations.

Articles and reports

Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo (2017), “Women, Peace and Security Index 2017/18: Tracking sustainable peace through inclusion, justice, and security for women”, Washington, DC: GIWPS and PRIO.

UN Women (2015), “Preventing conflict, transforming justice, securing the peace – A global study on the implementation of UN Security Council Resolution 1325”, New York: UN Women.

UN Women (2018), “Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development”, New York: UN Women.

