

Reforma sistema odbrane i rodna pitanja

Šeril Hendriks i Lorin Haton

Reforma sistema odbrane i rodna pitanja

Šeril Hendriks i Lorin Haton



Geneva Centre for the
Democratic Control of
Armed Forces (DCAF)

Napomena o autorima

Šeril Hendriks i Lorin Haton rade na Institutu za bezbjednosne studije.

Kao vodeća istraživačka institucija koja se bavi pitanjima bezbjednosti ljudi u Africi, Institut za bezbjednosne studije (IBS) primjenjuje sveobuhvatan pristup pitanjima bezbjednosti, koji odražava promjenljivost i porijeklo prijetnji ljudskom razvoju. U proteklih nekoliko godina, IBS je u značajnoj mjeri proširio svoje aktivnosti sarađujući sa i radeći preko podregionalnih organizacija. IBS nastavlja da unaprijeđuje svoju saradnju sa drugim grupama civilnog društva (uglavnom NVO-ima) i mrežama, najvećim dijelom u okviru svoga rada na upravljanju naoružanjem, angažovanju sektora odbrane, antikorupcijskim inicijativama i regionalnim projektima. Aktivnosti IBS-a su sada usmjerene ka izgradnji kapaciteta na višem upravljačkom nivou. Institut, takođe, učestvuje kao saradnik u aktivnostima državnih institucija Afrike na nacionalnom nivou, regionalnom nivou i nivou Afrike kao kontinenta.

Urednici

Megan Bastik i Kristin Valasek, DCAF

Zahvalnica

Ovim putem se zahvaljujemo sljedećim osobama na njihovom doprinosu pri pisanju ovog Priručnika: Elison Bejlis, Heleni Kareiras, Gvinaji Džinesa, Polu Higejtu, Darku Stančiću, UN-INSTRAW-u, Joani Valenius, Ugu de Vriesu, Marku Vajtu i Doni Vinslou. Zahvaljujemo se i Bendžaminu Baklendu, Entoniju Dramondu i Mugihu Takešiti na pomoći pri uređivanju, kao i Anji Ebnoter na uputstvima kako da se uradi ovaj projekat.

Set priručnika o rodnim pitanjima i RSB-u

Ovaj Priručnik o reformi sektora bezbjednosti i rodnim pitanjima je dio Seta priručnika o rodnim pitanjima i RSB-u. Osmišljen je tako da na praktičan način predstavi rodna pitanja za sve one koji rade na reformi sektora bezbjednosti i kreatore politika u tom sektoru, i sastoji se od sljedećih 13 priručnika i njima odgovarajućih praktikumata:

1. Reforma sektora bezbjednosti i rodna pitanja
 2. Reforma policije i rodna pitanja
 3. Reforma sistema odbrane i rodna pitanja
 4. Reforma pravosuđa i rodna pitanja
 5. Reforma kaznenog sistema i rodna pitanja
 6. Upravljanje granicama i rodna pitanja
 7. Parlamentarni nadzor nad sektorom bezbjednosti i rodna pitanja
 8. Donošenje politike nacionalne bezbjednosti i rodna pitanja
 9. Nadzor civilnog društva nad sektorom bezbjednosti i rodna pitanja
 10. Privatne vojne i zaštitarske kompanije i rodna pitanja
 11. Procjena, nadgledanje i vrednovanje RSB-a i rodna pitanja
 12. Obuka o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti
 13. Primjena rezolucija o ženama, miru i bezbjednosti u reformi sektora bezbjednosti
- Aneks o međunarodnim i regionalnim zakonima i podzakonskim aktima

DCAF, OEBS/ODIHR i UN-INSTRAW duguju izričitu zahvalnost Ministarstvu vanjskih poslova Norveške koje je omogućilo da ovaj Set priručnika ugleda svjetlost dana.

DCAF

Ženevski centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga (DCAF) promovise dobru upravu i reformu sektora bezbjednosti. Centar vrši istraživanja o dobrim praksama, podstiče razvoj odgovarajućih standarda na državnom i međunarodnom nivou, daje preporuke za razvoj odgovarajuće politike, vrši savjetodavnu ulogu i pruža državam programe podrške. Partnerne DCAF-a čine vlade, parlamentari, institucije civilnog društva, međunarodne organizacije i niz aktera u sektoru bezbjednosti, kao što su policija, sudstvo, obavještajne agencije, granične službe i vojska.

OEBS/ODIHR

Kancelarija za demokratske institucije i ljudska prava (ODIHR) je glavna institucija koja je u okviru OEBS-a zadužena za ljudsku dimenziju pitanja bezbjednosti, tj. široki koncept koji obuhvata zaštitu ljudskih prava, razvoj demokratskih društava sa naglaskom na izbore, izgradnju institucionalnih kapaciteta i upravu, jačanje vladavine prava i promovisanje istinskog poštovanja i međusobnog razumijevanja među pojedincima, kao i među narodima. ODIHR je dao svoj doprinos stvaranju ovog Seta priručnika.

UN-INSTRAW

Međunarodni istraživački i obrazovni institut Ujedinjenih nacija za unapređenje položaja žena (UN-INSTRAW) je jedina organizacija UN-a ove vrste, sa zadatkom razvijanja programa istraživanja koji doprinose jačanju položaja žena i postizanja rodne ravnopravnosti širom svijeta. Putem stvaranja saveza sa zemljama članicama UN-a, međunarodnim organizacijama, akademskim krugovima, civilnim društvom i ostalim akterima, UN-INSTRAW:

- sprovodi istraživanja koja su usmjerena na konkretno preduzimanje aktivnosti po pitanjima roda i njegovog konkretnog uticaja na politiku, programe i projekte;
- stvara veze neophodne za upravljanje znanjem i razmjenu informacija;
- jača kapacitete ključnih učesnika u procesu, kako bi se pitanja roda integrisala u politiku, programe i projekte.

Slika na naslovnoj strani © Jewel Samad/AFP/Getty Images, 2007.

© DCAF, OEBS/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

Sva prava su zaštićena.
ISBN 978-92-9222-148-5

Citirati kao: Kristin Valasek. „Reforma sektora bezbjednosti i rodna pitanja”. *Set priručnika o rodnim pitanjima i reformi sektora bezbjednosti*. Ur. Megan Bastick i Kristin Valasek. Ženeva: DCAF, OEBS/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

Prevela Dragana Čurović. Lektura i korektura Biljana Ristović.
Štampa: UNAGRAF d.o.o.

SADRŽAJ

Akronimi	iii
1. Uvod	1
2. Šta se podrazumijeva pod reformom sistema odbrane?	1
3. Zbog čega su rodna pitanja bitna za reformu sistema odbrane?	3
3.1 Odgovor na različite bezbjednosne potrebe unutar društva	3
3.2 Odgovor na promjenljive potrebe sektora odbrane	3
3.3 Unaprijediti operativnu djelotvornost	4
3.4 Stvoriti reprezentativne odbrambene snage i bezbjednosne organizacije	5
3.5 Ojačati demokratski, civilni nadzor nad oružanim snagama	5
4. Na koji način se rodna pitanja mogu integrisati u proces reforme sistema odbrane?	7
4.1 Integracija rodnih pitanja na političkom nivou reforme sistema odbrane	7
<i>Revizija odbrane</i>	8
<i>Procesi demokratizacije sistema odbrane</i>	9
<i>Nadzor civilnog društva nad sektorom odbrane</i>	9
<i>Parlamentarni nadzor nad sektorom odbrane</i>	10
4.2 Integracija rodnih pitanja na ekonomskom nivou sistema odbrane	11
<i>Rodno budžetiranje</i>	11
4.3 Integracija rodnih pitanja na institucionalnom nivou	12
<i>Zapošljavanje, zadržavanje na poslu i profesionalno napredovanje žena</i>	13
<i>Politika i mehanizmi za institucionalnu reformu</i>	15
<i>Pravilnik ponašanja</i>	15
<i>Obuka</i>	16
4.4 Integracija rodnih pitanja na društvenom nivou reforme sistema odbrane	17
5. Integracija rodnih pitanja u reformu sistema odbrane u specifičnim kontekstima	18
5.1 Zemlje u postkonfliktnom periodu	18
5.2 Zemlje u tranziciji	19
5.3 Razvijene zemlje	20
6. Ključne preporuke	21
7. Dodatni izvori informacija	22

AKRONIMI

EU	Bruto društveni proizvod
DRK	Demokratska Republika Kongo
MO	Ministarstvo odbrane
MONUC	Misija Ujedinjenih nacija u Demokratskoj Republici Kongu
NATO	Sjevernoatlanski savez
NOSJA	Nacionalne odbrambene snage Južne Afrike
OEBS	Organizacija za evropsku bezbjednost i saradnju
OECD DAC	Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj Odbor za pomoć u razvoju
OzO	Odjeljenje za odbranu
RDR	Razoružavanje, demobilizacija i reintegracija
RSB	Reforma sektora bezbjednosti
UN	Ujedinjene nacije
UNDP	Program Ujedinjenih nacija za razvoj
UNIFEM	Fond UN-a za razvoj žena
UNIFIL	Privremene snage UN-a u Libanu
UNMIL	Misija UN-a u Liberiji
UNMIS	Misija UN-a u Sudanu
UNOCI	Operacija UN-a na Obali Slonovače
ZDRJA	Zajednica država za razvoj Južne Afrike

Reforma sistema odbrane i rodna pitanja

1 Uvod

Reforma sektora bezbjednosti (RSB) je važna komponenta izgradnje mira, demokratizacije i razvoja. S obzirom na to da predstavlja osnovni bezbjednosni aparat svake države, sektor odbrane je ključna oblast za proces RSB-a. Rodna ravnopravnost i raznolikost u okviru sektora odbrane dovode do stvaranja reprezentativnijih i nediskriminatorских odbrambenih snaga i povećavaju operativnu efikasnost sektora bezbjednosti uopšte.

Za više informacija vidi Priručnik o RSB-u i rodним pitanjima

Ovaj priručnik ima za cilj da doprinese razumijevanju odnosa između rodних pitanja i odbrambenih struktura i da istakne neke praktične korake koji se mogu preduzeti na transformaciji sektora odbrane u demokratski i reprezentativan sektor koji pruža bezbjednost. Ovaj priručnik bi trebalo koristiti imajući na umu dvije stvari: prvo - da ne postoji jedan proces pod nazivom „reforma sistema odbrane“, jer će priroda takve reforme u svakoj pojedinačnoj državi zavisiti od pokretačkih snaga karakterističnih za tu državu, domaćeg i vanjskog političkog okruženja i strateških ciljeva države. I drugo - da, u bilo kom kontekstu, reformu sistema odbrane oblikuju odnosi između oružanih snaga, društva i države.

Priručnik je namijenjen svima onima koji rade na sprovođenju RSB-a, te kreatorima politike u ovoj oblasti. Kako reforma sistema odbrane mora biti politički vođena, priručnik ima za cilj da aktere koji se bave politikom i sprovođenjem reforme upozna sa potrebom da se reformske aktivnosti sagledaju iz rodne perspektive. Zato on obuhvata istovremeno i tehničke aspekte reforme sistema odbrane, poput sprovođenja revizije odbrambenog sistema i politike zapošljavanja, i aktivnosti na više političkom nivou, poput civilnog nadzora nad sektorom odbrane. Lokalno vlasništvo nad procesima RSB-a je široko prihvaćeno i zastupano u raspravama na međunarodnom nivou. Akteri sa nacionalnog nivoa, koji se nalaze u ministarstvima odbrane, odbrambenim službama, istraživačkim institucijama i civilnom društvu, stoga predstavljaju ciljnu publiku ovog priručnika. Priručnik daje uvid u procese reforme sistema odbrane i način na koji žene mogu biti uključene u oružane snage i odbrambene strukture. On, takođe, naglašava u kojim oblastima

je neophodno lobiranje i mobilizacija civilnog društva kako bi se uspostavile demokratski kontrolisane oružane snage.

Ovaj priručnik obuhvata sljedeće:

- Uvod u reformu sistema odbrane
- Obrazloženje zbog čega integracija rodних pitanja jača procese reforme sistema odbrane.
- Praktične aktivnosti na integraciji rodних pitanja u inicijative za reformu sistema odbrane.
- Pregled specifičnih pitanja vezanih za rod i reformu sistema u kontekstu zemalja u postkonfliktnom periodu, zemalja u tranziciji, zemalja u razvoju i razvijениh zemalja.
- Ključne preporuke
- Dodatne izvore informacija

2 Šta se podrazumijeva pod reformom sistema odbrane?

Uz sve veći međunarodni konsenzus da se usvoji proširena definicija nacionalne bezbjednosti i napretka nove bezbjednosne paradigme, sektor odbrane se klasifikuje kao dio „šire bezbjednosne porodice“.¹ Kada se, međutim, govori o reformi sistema odbrane, sektor odbrane se sastoji od oružanih snaga (kopnene vojske, mornarice, vazduhoplovstva; paravojnih jedinica i jedinica rezervnog sastava); vojno-obavještajnih službi; nadležnog ministarstva odbrane i kancelarija u tijelima izvršne vlasti zaduženim za upravljanje bezbjednosnim snagama i nadgledanje njihovog rada (poput savjeta za nacionalnu bezbjednost i glavnog državnog revizora); zakonodavnih institucija; mehanizama vojnog pravosuđa i civilnih mehanizama kontrole, poput vojnog ombudsmana i glavnog inspektora; kao i civilnog društva. Vaninstitucionalne snage su takođe veoma važne u postkonfliktnim društvima u kojima može postojati potreba za demobilizacijom i/ili integracijom nedržavnih oružanih grupa.

Reforma sistema odbrane podrazumijeva transformaciju sektora odbrane date države čije institucije su stavljene pod civilnu kontrolu; poštuju principe odgovornosti i dobre uprave; održavaju primjerenu veličinu snaga; njihov sastav odražava raznolikost u smislu roda, etničke pripadnosti i drugih faktora; one su obučene i opremljene u skladu sa strateškim okruženjem (koje može uključivati učešće

u mirovnim operacijama i regionalnim organizacijama za bezbjednost); i poštuju odredbe međunarodnog prava, doprinoseći time nacionalnim i međunarodnim ciljevima koji se tiču mira i bezbjednosti. Stoga, reforma sistema odbrane zahtijeva višeslojan pristup kojim se teži da se postignu optimalan sastav snaga i poboljšana efikasnost, uz istovremeni razvoj i održavanje profesionalnih, uravnoteženih i modernih snaga državne odbrane koje će predstavljati sve grupacije stanovništva u zemlji. Štaviše, reforma sistema odbrane mora provesti politike državne odbrane i principe civilno-vojnih odnosa. Čineći navedeno, oružane snage bi trebale steći nacionalno i međunarodno poštovanje kao profesionalne i pouzdane institucije.²

Odbor za pomoć u razvoju Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD-DAC) smatra da su ključna pitanja u okviru reforme sistema odbrane sljedeća:³

- *Razvoj demokratske kontrole nad politikom odbrane i oružanim snagama, koja obuhvata ustavni i pravni okvir, kao i civilni nadzor i upravu.*
- *Jačanje procesa za razmatranje bezbjednosnih prijetnji i razvoj kapaciteta da se na njih odgovori.*
- *Određivanje jasnih uloga i nadležnosti u odnosu na one koje ima policija zarad postizanja unutrašnje bezbjednosti.*
- *Uvođenje integrisanog pristupa razvoju politike, vojnoj potrošnji, planiranju kadrovske politike i upravljanju vojnim sredstvima.*
- *Podsticanje debate sa civilnim društvom i podizanje svijesti građana o reformi sistema odbrane i njihovo uključivanje u probleme pitanja reforme sistema odbrane.*
- *Promovisanje reforme u smislu obuke i napretka u karijeri vojnog osoblja, kao i promjene zanimanja i planova za prelazak iz vojne službe za one koji napuštaju oružane snage.*
- *Promovisanje etničke i društvene ravnoteže i politike jednakih mogućnosti u sektoru odbrane.*
- *Unaprijeđivanje regionalnih sporazuma o vojnoj saradnji, izgradnja povjerenja, kontrola naoružanja i razoružavanje.*

Reforma sistema odbrane u mirnim, stabilnim državama, je obično periodičan proces revizije i restrukturiranja odbrambenih snaga kao odgovor na izmijenjeni rizik i prijetnje bezbjednosti ili na političku težnju za promjenama. Stepenu u kome će se reforme sprovoditi u velikoj mjeri zavisi od veličine promjena neophodnih za unaprijeđenje primjerenosti, odgovornosti, isplativosti i usklađenost snaga i strateškog okruženja. U nekim državama ovo se može postići putem neznatnih promjena, poput promjena u strukturi i formacijskom stanju.

Međutim, za mnoge države koje se nalaze u postkonfliktnom periodu, reforma sistema odbrane podrazumijeva preoblikovanje kompletnog sistema bezbjednosti, stvaranje mehanizama civilne kontrole, izgradnju legitimnih državnih institucija i osnovnih struktura oružanih snaga. U ovim državama, u odbrambenim snagama često dominira određena etnička grupa ili su one pridružene određenoj grupi.

Tokom građanskih ratova se, takođe, često stvaraju određene oružane frakcije i vaninstitucionalne oružane snage. Stoga je uobičajeno da se reforma sistema odbrane, u zemljama u postkonfliktnom periodu, vodi potrebama za razvojem integrisanih, reprezentativnih i nepristrasnih snaga, kao dijelom šireg napora na izgradnji nacije i mira. Izazovi ovako sveobuhvatne reforme najčešće se tiču kapaciteta, kadrovskih i finansijskih ograničenja i pokušaja da se čisto vojne snage uravnoteže sa civilnom kontrolom u okruženju sa slabim javnim institucijama kojim često nedostaje legitimiteta.

Reforma sistema odbrane se ne tiče samo promjena u upravljanju ili organizacionoj strukturi. Ona se u osnovi tiče promjene odnosa moći i do nje često dolazi u visoko ispolitizovanoj sredini sa jakim političkim nabojem. Ona često podrazumijeva ograničavanje moći osoblja u sektoru bezbjednosti i uspostavljanje ravnoteže između moći i efikasnosti vojske sa demokratskim zahtjevima civilne kontrole i nadzora. Kako bi se obezbijedila institucionalizacija demokratske reforme sistema odbrane, održivost reforme leži u promjeni shvatanja, načina razmišljanja i aktivnosti aktera iz sektora bezbjednosti, na primjer putem programa za obrazovanje građana, jačanja osjetljivosti i izgradnje kapaciteta za pitanja raznolikosti i rodne ravnopravnosti, te putem izgradnje efikasnih mehanizama nadzora. Najveći izazov pred uspješnom reformom sistema odbrane ne leži u razvoju snaga primjerene veličine i sastava, već u postizanju nacionalnog konsenzusa o bezbjednosnim pitanjima i promjeni ponašanja pripadnika oružanih snaga prema bezbjednosnom okruženju u državi i narodu.

Reformom sistema odbrane dolazi se do veće efikasnosti i djelotvornosti oružanih snaga. Odrambene snage i odbrambene strukture se redefinišu tako da odgovaraju potrebama geopolitičke i strateške sredine u kojoj određena država bitiče. Nepotrebna potrošnja na odbranu, stoga, predstavlja kamen spoticanja. Stoga je glavna briga stvaranje profesionalnih odbrambenih snaga koje djeluju u skladu sa zakonom, što se provjerava putem demokratskih struktura. Najznačajniji rezultat reforme sistema odbrane je pružanje bezbjednosnih usluga od strane nacionalnih odbrambenih struktura, koje su u obavezi da se pridržavaju istih normi i principa kao i ostale demokratske javne službe, i to na način koji je isplativ i primjeren zadovoljavanju bezbjednosnih potreba države i njenih građana.

Kako reforma sistema odbrane, uopšteno uzevši, podrazumijeva promjene u organizacionoj kulturi, politici, strukturi, ponašanju, upravljanju, nadležnim organima i kontroli, neophodno je da oni koji je vode budu posvećeni tom poslu, da postoje politička volja, komunikacija i konsultacije. Reformski procesi stoga predstavljaju mogućnost za demokratsku transformaciju odbrambenih snaga, čineći ih reprezentativnijima i odgovornijim u odnosu na kulturu na nacionalnom nivou i karakter društva.

3 Zbog čega su rodna pitanja bitna za reformu sistema odbrane?

„Zbog čega se rodna pitanja moraju integrirati u bezbjednosni okvir? Prije svega, zbog toga što su integracija rodni pitanja i ravnopravnost kriterijumi koji se postavljaju na globalnom nivou... Drugo, jer je važno da se humani principi koriste u potpunosti, a ne samo polovično: bolji rezultati se postižu kada se i muškarci i žene uključe u proces donošenja odluka. I na kraju, sa čisto praktičnog stanovišta, integracija rodni pitanja i rodne perspektive je strateški operativni preduslov ukoliko želimo da postignemo efikasnost i djelotvornost.“

Diji Đija, „Značaj rodni pitanja u ESDP-u“⁴

Rod se odnosi na određene uloge i odnose, osobine ličnosti, stavove, ponašanje i vrijednosti koje društvo pripisuje muškarcima i ženama. „Rod“ se stoga odnosi na naučene razlike između muškaraca i žena dok „pol“ označava biološke razlike između muškaraca i žena. Rodne uloge se u velikoj mjeri razlikuju u okviru jedne ili više kultura i vremenom se mogu mijenjati. Rod se ne odnosi samo na žene i muškarce već i na njihove međusobne odnose.

Integracija rodni pitanja je proces procjene potencijalnih posljedica po žene i muškarce bilo koje planirane aktivnosti, uključujući zakonodavne odredbe, politiku i programe u svim oblastima i na svim nivoima.⁵

Za više informacija vidi Priručnik o RSB-u i rodni pitanjima

Kao što je pomenuto, procesi reforme sistema odbrane se bave kreiranjem novog koncepta bezbjednosti i pregrupisanja odbrambenih snaga i struktura, kako bi one odgovarale bezbjednosnim potrebama države i njenih građana. Ovo bi trebalo ostvariti u skladu sa demokratskim principima zastupljenosti, odgovornosti i transparentnosti. Demokratske snage u demokratskoj državi bi trebale da odražavaju potrebe društva koje štite, uključujući tu zaštitu njegovih osnovnih vrijednosti poput prava na državljanstvo i jednakosti. Što je uravnoteženija rodna struktura, to su kohezija i djelotvornost veće u sve više multidimenzionalnim mirovnim operacijama.

Bitno je, međutim, napomenuti da, premda je prisustvo žena od suštinske važnosti za postizanje rodne ravnoteže, ono samo ne predstavlja dovoljnu garanciju da će reforma sistema odbrane ili, pak, oružanih snaga biti rodno odgovorna. Rodna perspektiva u okviru reforme sistema odbrane treba da bude više od pukih brojki. Neophodno je da se postavi sljedeće pitanje: bezbjednost za koga i na koji način? U publikaciji „Integracija rodni pitanja u praksi:

Priručnik“, Program UN-a za razvoj (UNDP) navodi da bi suština integracije rodni pitanja, kada govorimo o vojnim i odbrambenim institucijama, trebalo da bude:

- Eliminisanje diskriminacije u vojnim i institucijama sistema odbrane koja je napravljena isključivo na osnovu rodne pripadnosti.
- Integracija rodne perspektive u istraživanja, određivanje politike i prakse koje se primjenjuju u vojnim i institucijama sistema odbrane.⁶

Integracija rodni pitanja u sektor odbrane podrazumijeva unošenje iskustva, saznanja i interesovanja žena i muškaraca u operacije, i predstavlja sredstvo za kreiranje novog koncepta politike i procesa sprovođenja i vrednovanja.⁷

U daljem tekstu je dato nekoliko načina na koje se odgovorom na rodna pitanja podržavaju ciljevi i prioritete reforme sistema odbrane, a neki od njih su:

- Odgovor na različite bezbjednosne potrebe unutar društva
- Odgovor na promjenjivu prirodu i potrebe unutar sektora odbrane
- Poboljšanje operativne efikasnosti
- Stvaranje reprezentativnih odbrambenih snaga
- Jačanje demokratskog, civilnog nadzora oružanih snaga

3.1 Odgovor na različite bezbjednosne potrebe unutar društva

Reformom sistema odbrane treba na efikasan način odgovoriti na potrebe svih članova društva. Bezbjednosne potrebe svakog pojedinca razlikuju se u zavisnosti od njegovog pola, starosti, sposobnosti, seksualnog opredjeljenja, ekonomskog statusa, državljanstva, etničkog porijekla i vjerske pripadnosti. Rodno nasilje (RN) ostaje ozbiljna prijetnja bezbjednosti ljudi u svim djelovima svijeta. Majntjes, Pilej i Turšen tvrde da nema pomoći ženama od nasilja po okončanju sukoba, jer se RN često nastavlja i nakon što su borbe prestale.⁸ Pružanje zaštite ženama, tokom konflikta i u postkonfliktnim situacijama, bi, stoga, trebalo da bude prioritet na dnevnom redu reforme sistema odbrane u koji su uvrštena i rodna pitanja. I muškarci su, takođe, žrtve nesigurnosti koja potiče od rodni razlika, u smislu masakra nad pripadnicima samo jednog pola, prisilnog regrutovanja u oružane snage, silovanja od strane drugih muškaraca i nasilja uličnih bandi. Odbrambene snage u zonama konflikta, u svim aspektima svojih operacija, treba da u potpunosti uzmu u obzir sve ove faktore.

3.2 Odgovor na promjenjive potrebe sektora odbrane

Patovanja se u velikoj mjeri promijenila os Drugog Svjetskog rata: spekte svojih operacija, u potpunosti uzmu u obzir sve ntacijiroda ratovanja se u velikoj mjeri promijenila od Drugog Svjetskog rata: sve manje zavisi od brutalne sile koju muškarci primjenjuju na

bojnom polju, a sve više od tehnologije i stručnosti koja se može naći kod oba pola. Osim toga, 95% trenutnih konflikata u svijetu se odvijaju na međudržavnom nivou ili su, pak, u pitanju građanski ratovi. Ovo je označilo promjenu svrhe, stanja formacija i strukture nacionalnih oružanih snaga, koje sada sve manje vremena i sredstava koriste na zaštitu sopstvenih državnih granica, a više za međunarodne mirovne misije.

Mirovne misije su takođe postale mnogo komplikovanije, tako da danas imamo misije koje traju mnogo duže, a članovi mirovnih misija obavljaju veliki broj zadataka koji u velikom mjeri prevazilaze tradicionalno omogućavanje bezbjednosti i izgradnju mira. Mirovnjake, na primjer, pozivaju da pruže usluge lokalnim zajednicama, da ponovo izgrade institucije i da obezbijede slobodne izbore. Različitosti u sastavu snaga i integracija rodnih pitanja tokom mirovnih operacija omogućavaju sektoru odbrane da na bolji način obavi ovakve zadatke.

Brigadni general Karl Engelbrekton, zapovjednik Nordijskog bataljona, učešće žena u mirovnim operacijama opisuje kao „ključ uspjeha“ za prevazilaženje određenih operativnih ograničenja sa kojima se suočavaju homogene snage pri zadacima kao što su pretres i ispitavanje žena.¹⁰ Istraživanja su pokazala da žene mirovnjaci mogu da uvećaju djelotvornost mirovne misije jer:

- Lokalno stanovništvo, muškarci i žene, smatra da su žene mirovnjaci mnogo pristupačnije i da djeluju manje zastrašujuće od muškaraca mirovnjaka.
- Prisustvo ženskog vojnog osoblja je neophodno na barikadama, aerodromima, itd. kako bi one vršile pretres žena.
- Njihova sposobnost da saraduju sa lokalnim organizacijama žena i da prikupljaju informacije od žena iz lokalnog stanovništva omogućava prikupljanje detaljnijih i tačnijih podataka za donošenje odluka, a time i korisnijih.¹¹
- Žene mirovnjaci mogu da se, kada nijesu na dužnosti, druže sa ženama iz lokalnog stanovništva i da sa njima razgovaraju o svakodnevnom životu. Ovo je još jedan od načina na koji misija dobija dodatne korisne informacije o tome šta se dešava u zemlji domaćinu.
- Žensko vojno osoblje služi kao kontrolor nedoličnog ponašanja muškaraca vojnika.¹²
- Žene mirovnjaci predstavljaju pozitivan uzor ženama iz lokalnog stanovništva da se priključe oružanim i bezbjednosnim snagama.
- I muškarci i žene koji su žrtve seksualnog zlostavljanja će to radije prijaviti ženama mirovnjacima.

Eni Pilej u komparativnoj studiji o mirovnim misijama je objasnila koje su to prednosti prisustva žena u mirovnim operacijama. Analizirajući misiju UN-a u Južnoj Africi citirala je ženu, članicu misije, koja je primijetila: „misija je snagu crpila iz onoga što su nazivali ženskim crtama, uključujući tu brigu za potrebe šire zajednice, stavljajući u drugi plan simbole statusa i moći; povezivanje; razmjenu informacija; donošenje intuitivnih odluka i korištenje direktnog praktičnog pristupa.“ Osim ovoga, tvrdi da „nije bilo

prijavljenih slučajeva iskorištavanja žena iz lokalnog stanovništva, niti je bilo nedoličnog ponašanja, koje bi ukaljalo ugled mirovnih misija u drugim zemljama.“¹³ Samo prisustvo žena ne predstavlja garanciju da neće doći do pojave seksualnog iskorištavanja, ali prisustvo žena u velikom broju, čini se, smanjuje broj ovakvih incidenata. Npr., zvaničnici UN-a i Liberije se nadaju da će mirovna jedinica iz Indije sastavljena isključivo od 103 žene, koja trenutno obavlja policijske dužnosti u Monroviji, pomoći da se inspirišu žene u Liberiji da se priključe policijskim snagama i da će ograničiti seksualno iskorištavanje i zlostavljanje počinjeno od strane mirovnjaka. Nacionalna policija Liberije je primila tri puta više prijava žena od uobičajenog broja u periodu od samo mjesec dana nakon što je ova jedinica stacionirana.¹⁴ Zadaci ove jedinice obuhvataju čuvanje ministarstva vanjskih poslova, patroliranje ulicama, kontrolu okupljenih grupa i odgovaranje na pozive nacionalne policije za oružanom podrškom.¹⁵

Međutim, žene još uvijek nijesu dovoljno zastupljene u vojnoj komponenti mirovnih misija (vidi Tabelu 1). Ovo se u velikoj mjeri dešava zbog toga što nijesu dovoljno zastupljene u nacionalnim vojskama koje daju svoje trupe i vojne posmatrače za mirovne misije UN-a i regionalne mirovne operacije. Stoga je neophodno da nacionalne odbrambene snage počnu sa većom aktivnom regrutacijom žena. (vidi Odjeljak 4).

Tabela 1 Procenat učešća žena u vojnoj komponenti mirovnih misija UN, u aprilu 2007.¹⁶

Misija	Muškarci	Žene	Ukupno	Procenat prisustva žena
MONUC	17,017	301	17,318	1.73
UNMIL	13,766	294	14,060	2.09
UNIFIL	12,854	397	13,251	3
UNMIS	9,276	122	9,398	1.3
UNOCI	7,980	74	8,054	0.92

3.3 Unaprijediti operativnu djelotvornost

Reforme sistema odbrane su direktno povezane sa unapređenjem profesionalnosti, vještina i primjerenosti sektora odbrane. Osim toga što omogućavaju bolje sprovođenje zadataka na očuvanju mira na opštem operativnom nivou, veća zastupljenost žena ima potencijala da poveća djelotvornost oružanih snaga zato što:

- stvara veći broj kadrova od kojih se mogu izabrati vojnici. Stoga, vojska može bolje da izabere koga će da zaposli, čime ujedno poboljšava sopstvene kapacitete;
- povećava se potencijalna baza vještina, polazeći od intelektualnih, praktičnih/tehničkih i društvenih

vještina za koje je više vjerovatno da ih posjeduju žene.

Uključivanje žena i ostalih marginalizovanih grupa unutar društva omogućava odbrambenim snagama da bolje rješavaju kompleksne postojeće konflikte, posebno u situacijama gdje je RN postao sredstvo ratovanja i gdje su kršenje ljudskih prava i humanitarna kriza postale konstanta u konfliktu sa kojim se treba nositi. Uvrštavanje demokratskih vrijednosti i prakse u odbrambene snage suštinski pojačava borbenu spremnost i djelotvornost vojske. HIV/AIDS, koji predstavljaju ogroman izazov za oružane snage u mnogim državama, takođe zahtijevaju rodno osjetljiv odgovor kojim se može riješiti i promijeniti seksualno ponašanje muškaraca i žena.

Osim ovoga, osoblje sektora odbrane je lično često krivo za seksualno uznemiravanje i RN počinjeno nad svojim kolegama i civilima. Npr:

- 2006. godine, nezavisna studija pod pokroviteljstvom Ministarstva odbrane Velike Britanije je pokazala da su više od 2/3 žena u aktivnoj službi direktno iskusile seksualno uznemiravanje.¹⁷
- 2006. godine, u istraživanju koje su uradili studenti Vojnog instituta iz SAD-a, Citadele, 20% žena kadeta je izjavilo da su bile seksualno zlostavljane.¹⁸
- Istraživanje iz 2000. godine, koje je sproveo Ministarstvo odbrane SAD-a, je pokazalo da je 80% ispitanika koji su u aktivnoj službi bilo izloženo uvredljivom govoru, nazvano pogrdnim imenima ili čulo neprimjerene viceve o homoseksualcima i lezbijkama, a 37% je prisustvovalo ili lično iskusilo uznemiravanje osoba homoseksualne orijentacije.¹⁹

U miru, zakon o ljudskim pravima državama nameće obavezu da eliminišu kršenje ljudskih prava počinjeno od strane odbrambenih snaga. Tokom oružanog sukoba, veliki broj sličnih obaveza mogu biti nametnute međunarodnim humanitarnim pravom. Čak i kada se takve obaveze ostave po strani, jasno je da eliminisanje kršenja ljudskih prava pomaže stvaranju djelotvornijih oružanih snaga u koje postoji veće povjerenje. Seksualno uznemiravanje, npr., podriva instituciju putem gubitka produktivnosti, opadanja morala, odsustvovanja sa posla, češće promjene osoblja, i time sprječava integraciju žena. Istraživanje koje je sproveo vojska SAD-a je pokazalo da postoji izrazita veza između velikog broja slučajeva seksualnog uznemiravanja, niže borbene spremnosti i sredine u kojoj je vođstvo ovakvih snaga loše.²⁰

„Ja nijesam žrtva seksualnog uznemiravanja. Kada dođe do seksualnog uznemiravanja u vazduhoplovnim snagama SAD-a, vazduhoplovne snage i građani SAD-a, kojima mi služimo, su žrtve. Ovo se dešava iz razloga što se seksualno uznemiravanje kosi sa našom vojnom misijom. Ono se kosi sa poslom za koji smo i ja i ostali profesionalci dobro obučeni da ga obavljamo. Upravo iz ovog razloga seksualno uznemiravanje mora prestati.“

narodnik Zinaida Martinez²¹

3.4 Stvoriti reprezentativne odbrambene snage i bezbjednosne organizacije

Odbrambene snage jedne države bi trebalo da odražavaju sve grupe koje čine dato društvo. Ovim se unaprijeđuju reprezentativnost, nacionalno vlasništvo i samim tim povećava se legitimitet odbrambenih snaga. Legitimitet potom pojačava djelotvornost odbrambenih snaga. Osim toga, upravljačke vojne i odbrambene organizacije, kao i ostale bezbjednosne agencije, su mjesta za rad koja građanima pružaju mogućnost da se obrazuju i da steknu međunarodno iskustvo, kao i da budu izloženi uticajima sa međunarodnog nivoa. Kada se u praksi određeni djelovi društva isključe iz ovih institucija, uskraćuje im se pristup poslu i mogućnostima za obrazovanje i profesionalni napredak. U sektoru odbrane, na međunarodnom nivou, i u velikoj mjeri zbog njegovog istorijskog razvoja, nije postignut isti nivo rodne ravnopravnosti kao što je to, npr., slučaj u političkim sektorima. Žene, kao što je pokazano u Tabeli 2, su u velikoj mjeri nedovoljno zastupljene u vojsci. U mnogim državama zakoni koji se tiču vojske eksplicitno diskriminišu žene, npr., tako što ih isključuju iz direktnih borbenih operacija. Žene su takođe, nedovoljno zastupljene i u ministarstvima odbrane i u nadzornim tijelima. Čak i ako ne postoje formalne barijere, u praksi se često postavljaju ograničenja profesionalnom napretku žena, i često postoje široko rasprostranjeno seksualno uznemiravanje i ostali oblici diskriminacije.

3.5 Ojačati demokratski, civilni nadzor nad oružanim snagama

„Legitimitet postojećih vladajućih struktura i procesa se mora dovesti u pitanje kada se interes i mišljenje gotovo polovine stanovništva ne poštuje tokom donošenja odluka. Kriza legitimiteta je očigledna u rodno pristrasnoj prirodi sukoba; žene rijetko imaju priliku da iočemu odlučuju ili da budu uključene u ratne sukobe, ali uvijek su one te koje trpe posljedice ovakvih sukoba.“

Džordžina Ešvort, „Rodna uprava: Plan za uvođenje promjena“²³

Ključni aspekt reforme sistema odbrane čini pojačani civilni nadzor. Rodno osviješćeni muškarci i žene treba da budu uključeni u stalne parlamentarne odbore za odbranu i u institucije civilnog društva kako bi obezbijedili da politika i programi koje usvaja sektor odbrane odgovaraju na različite bezbjednosne potrebe muškaraca i žena, mladića i djevojaka, dječaka i djevojčica. Organizacije žena i istraživačke institucije koje se bave rodnom dimenzijom bezbjednosti treba da budu uključene u proces civilnog nadzora kako bi se omogućilo da svi razumiju šta je to bezbjednost.

Integracija rodni pitanja u procese reforme sistema odbrane otvara mogućnosti za veći dio društva da postane aktivni učesnik u omogućavanju bezbjednosti i u strukturama koje donose odluke unutar sistema

Tabela 2		Procenat žena vojnika u oružanim snagama zemalja članica NATO-a ²²				
Država	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Belgija	7.6	7.9	8.2	8.26	8.3	8.3
Bugarska	-	-	-	4.2	6	6
Kanada	11.4	11.8	12.4	12.3	12.6	12.8
Češka Repubika	3.7	10	10	12.3	12.2	12.2
Danska	5.0	-	5	5	5	5.3
Francuska	8.5	10.8	11.2	12.8	12.8	13.3
Njemačka	2.8	3.7	4.4	5.2	6	6
Grčka	3.8	3.8	3.8	4.3	4.3	5.4
Mađarska	9.6	16	16	10	16	17.6
Italija	0.1	0.1	0.1	0.5	1	1.6
Letonija	-	-	-	13.5	20	-
Litvanija	-	-	-	6	9	12.5
Luksemburg	-	-	-	-	-	5.7
Holandija	8	8.4	8.5	8.6	9	9
Norveška	3.2	3.3	5.7	6.3	6.3	7
Poljska	0.1	0.3	0.3	0.47	0.47	0.52
Portugal	6.6	6.6	8.4	8.4	8.4	12
Rumunija	-	-	-	3.9	5	5
Slovačka	-	-	-	6.1	7	7.7
Slovenija	-	-	-	19.2	15.38	-
Španija	5.8	9	10	10.5	10.7	13.5
Turska	0.1	0.1	0.1	3.9	3.9	3.1
UK	8.1	8.3	8.6	8.8	9	9.1
SAD	14	14	15	15	15.5	10.5

bezbjednosti. Ovo je posebno važno kada se razmatra nacionalno vlasništvo nad bezbjednosnim institucijama, jer žene čine 50% društva.

Ovo, isto tako, može da dovede do promjene pojma bezbjednosti i do produbljanja fundamentalnog prijelaza sa državne na bezbjednost cijelog čovječanstva. Bezbjednost čovječanstva podrazumijeva bezbjednost pojedinaca i zajednica i njime se proširuje pojam prijetnji bezbjednosti (kako bi obuhvatile bezbjednost hrane, bezbjednost životne sredine, RN, itd.) i broj aktera koji su uključeni u omogućavanje bezbjednosti (time što se obuhvataju organizacije civilnog društva). Predstavnici žena (uključujući grupe žena za ljudska prava i istraživačke

i političke institute, kao i organizacije iz lokalne zajednice) ovu novu perspektivu imaju u vidu kada se procjenjuju prijetnje bezbjednosti i kada se izgrađuju kapaciteti kako bi se na njih odgovorilo.

Raznovrsnije odbrambene snage, kao i veće učešće u nadzoru dovodi do promjene percepcije cijelog društva o tome ko su „zaštitnici“, a ko su „zaštićeni“ i stoga bezbjednost postaje pitanje o kome se brinu svi u okviru društva. Slično tome, integracija rodnih pitanja može da dovede do promjene imidža vojske kao institucije koje se prvobitno bavi ratovanjem i nasiljem u instituciju koje se više bavi demokratizacijom i očuvanjem mira.

Rješavanje rodni pitanja u okviru reforme sistema odbrane je od suštinskog značaja, u okviru onog modela koji odgovara lokalnoj sredini. Ne postoji jedan jedini pristup integraciji rodni pitanja u reformu sistema odbrane. Usvojeni pristup će u velikoj mjeri zavisiti od uloga koje žene i muškarci žele da u datom društvu preuzmu u institucijama bezbjednosti i odbrane. Integracija rodni pitanja u reformu sistema odbrane je, kao što je ranije napomenuto, mnogo ozbiljnije pitanje nego što je to puko prisustvo žena u odbrambenim snagama, a žene mogu da daju svoj doprinos na veliki broj različitih načina i u različitim oblicima.

Poštovanje obaveza predviđenih međunarodnim zakonima i podzakonskim aktima

Integracija rodni pitanja u reformu sistema odbrane nije samo stvar operativne efektivnosti; već je neophodna kako bi se ispoštovale obaveze po međunarodnim i regionalnim zakonima, podzakonskim aktima i normama koje se tiču bezbjednosti i roda. Ključna dokumenta iz ove oblasti obuhvataju:

- *Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena* (1979. godina)
- *Pekinšku deklaraciju i Platformu za akciju* (1995. godina)
- *Rezoluciju 1325 Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija o ženama, miru i bezbjednosti* (2000. godina)

Za više informacija pogledajte Aneks Setu priručnika o međunarodnim i regionalnim zakonima i podzakonskim aktima.

4 Na koji način se rodna pitanja mogu integrisati u proces reforme sistema odbrane?

U ovom odjeljku su dati primjeri o tome kako se na praktičan način rodna pitanja mogu integrisati u reformu sistema odbrane. Postoje četiri osnovna nivoa reforme sistema odbrane: politički, institucionalni, ekonomski i društveni. U Tabeli 3 je dat pregled toga na koji način bi rodna pitanja trebalo da budu integrisana na svakom od ovih različitih nivoa.

4.1 Integracija rodni pitanja na političkom nivou reforme sistema odbrane

Reforma sistema odbrane, a samim tim i integracija rodni pitanja, moraju biti „usmjereni jasnom nadležnošću izvedenom sa najvišeg političkog nivoa i da odražavaju viziju i politiku koju zagovaraju lideri države“.²⁴ Kako bi bila uspješna, neophodno je da se u nju uključe viši zvaničnici koji često predvode ovaj proces i osoblje koje treba da ima jasne smjernice i strategije o načinu na koji će se sprovesti ova reforma. Neophodno je, takođe, da se unaprijedi demokratski civilni nadzor. Procesi kojim će se postići ovi rezultati: revizija odbrane, proces demokratizacije, nadzor civilnog društva i parlamentarni nadzor, su ključne polazne tačke za rješavanje rodni pitanja.

Odjeljak 1

Uključenost žena iz civilnog društva u reformu odbrane na Fidžiju²⁷

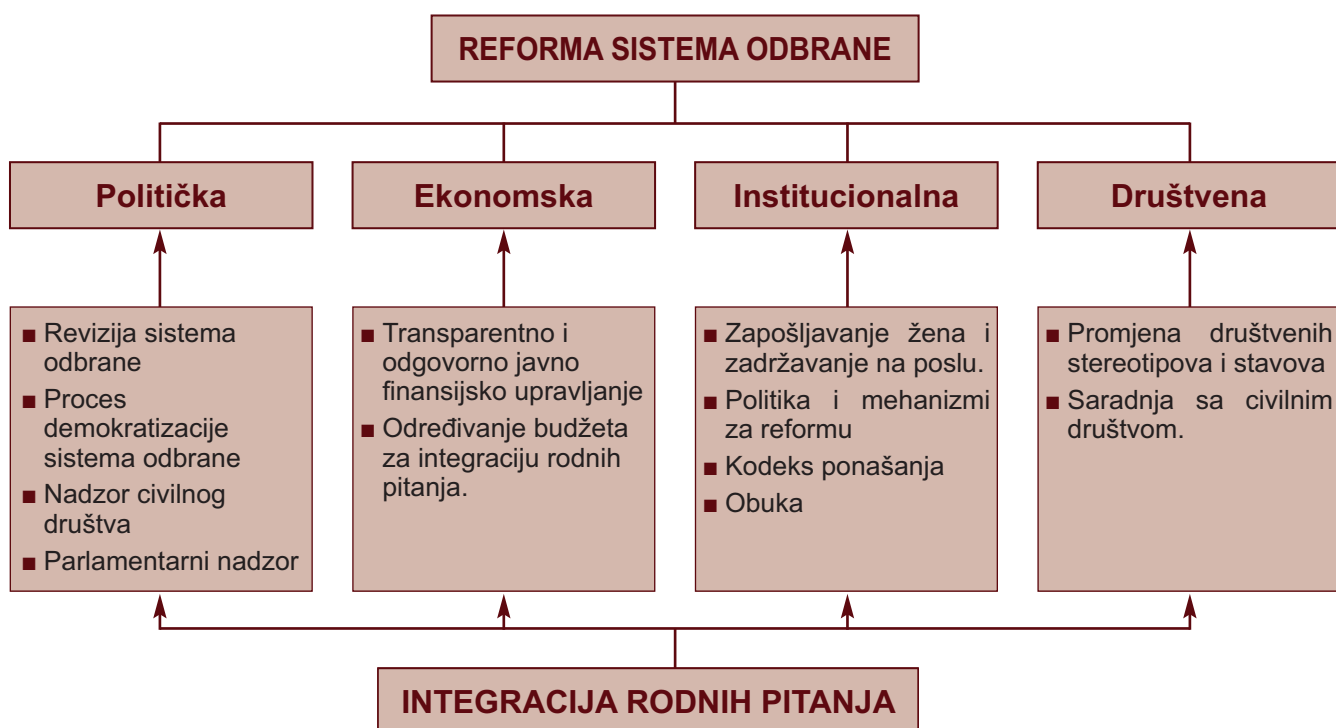
U regionu Pacifika, žene su u velikoj mjeri isključene iz struktura koje donose formalne odluke usljed postojanja uglavnom dominantno patrijarhalnih upravljačkih struktura. Ipak, uprkos ovakvim preprekama, žene su imale ključnu ulogu u postizanju mira tokom vrhunca krize u Bogenvilu, na Solomonovim ostrvima i na Fidžiju, a i dalje imaju ključnu ulogu u izgradnji i održavanju mira u svojim zajednicama.

Usljed stalnog obnavljanja uloge vojske u rješavanju nestabilnosti na Fidžiju, žene su naučile da pregovaraju i komuniciraju sa bezbjednosnim snagama. Nakon pregovora u Pis Vidžilu, koje su, u maju 2000. godine, predvodile žene tokom krize sa taocima, Nacionalni savjet žena Fidžija je uspostavio kontakt sa vojskom. Kao rezultat toga, komandir Nacionalnih vojnih snaga Republike Fidžija je okupio članove vojnog savjeta i ostale visoke oficire na sastanku sa predstavnicima Pis Vidžila. Delegacija Pis Vidžila je podnijela nešto što je postalo poznato pod nazivom „Žensko pismo“. U njemu su navedene potreba da se Fidži vrati parlamentarnoj demokratiji, a da se vojska pridržava Ustava iz 1997. godine kao vrhovnog zakona u državi, te se apelovalo na vojsku da poštuje ljudska prava. Premda je pismo primljeno sa punim poštovanjem i naklonošću, žene su iz ovoga naučile jednu bitnu lekciju – da koriste jezik vojske i sektora bezbjednosti u budućim razgovorima i mirovnim inicijativama.

2003. godine, Nacionalni savjet žena i vojni savjet su razgovarali na nacionalnom nivou, što je za rezultat imalo to da su Koordinacioni odbor žena Fidžija za mir i bezbjednost i Nacionalni savjet žena napravili zvaničan podnesak za reviziju odbrane i nacionalne bezbjednosti. Ovim je ponovo naglašen važan doprinos koji mreže ženskih organizacija mogu da daju, počevši od sela do lokalnih zajednica i nacionalnog nivoa, kod intervencija pri ranom upozoravanju, identifikujući pri tome ključna polazišta za žene pri procesu donošenja odluka na lokalnom i nacionalnom nivou. Podnesak se sastojao od sljedećih preporuka:

- Ministar za prava žena treba da bude član Savjeta za nacionalnu bezbjednost.
- Stalni sekretar Ministarstva za prava žena bi trebao da bude stalni član Savjetodavnog odbora za nacionalnu bezbjednost.
- Žene bi trebalo da na djelotvoran i ravnopravan način budu zastupljene u Odborima za bezbjednost na lokalnom i oblasnom nivou.
- Žene bi trebalo da budu uključene u Jedinicu za procjenu nacionalne bezbjednosti.
- Trebalo bi obezbijediti da postoji rodna ravnoteža na nivou sa koga se donose odluke u okviru bezbjednosnih snaga, i u naporima da se žene regrutuju u oružane snage Republike Fidžija.

Tabela 3 Integracija rodnih pitanja na četiri nivoa reforme sistema odbrane



Revizija odbrane

„Vlade nemaju monopol nad mudrošću te je stoga često korisno konsultovati vanjske stručnjake. Iskustvo razmatranja i zastupanja svojih prijedloga pred ljudima izvana je korisno, a obično se postižu i bolji rezultati. Lobističke grupe i grupe koje tvrde da zagovaraju npr., rodna ili etnička pitanja i interese, daju svoja viđenja i mudro ih je poslušati. Ukoliko je njihova revizija odbrane kontraverzna, što se dešava kada dođe do promjene režima, šire konsultacije mogu biti veoma važne za postizanje uspjeha.“

Globalna mreža za podršku reformi sektora bezbjednosti, Kompilacija primjera dobre prakse o reformi sektora bezbjednosti, 2005.

Jedan od uobičajenih poslova ministarstva odbrane je da stalno prilagođava odbrambene prioritete, politiku i programe promjenljivoj strateškoj stvarnosti na globalnom nivou. U SAD-u, npr., Pentagon izrađuje kvartalne revizije odbrane u kojima viši zvaničnici ministarstva odbrane „pojašnjavaju poziciju na kojoj se ministarstvo trenutno nalazi i u kom smjeru smatramo da je neophodno da se razvija kako bismo ispunili svoje obaveze prema američkom narodu“.²⁵ Međutim, ponekad je neophodno da se sprovede rigoroznija i sveobuhvatnija revizija.

U suštini, postoje tri okolnosti pod kojima bi trebalo sprovesti reviziju odbrane, a to su:

- Kod suštinske promjene strateške situacije koja, samim tim, zahtijeva suštinski odgovor (npr. kraj Hladnog rata)
- Tamo gdje se situacija možda i nije značajno

promijenila, ali vlada smatra da je neophodan bitno drugačiji pristup (npr. reforme sistema odbrane u SAD-u odmah nakon Klintonovog perioda, koje su se prvenstveno fokusirale na oporavak snaga nakon smanjivanja budžeta 90tih godina)

- Tamo gdje je došlo do velikih promjena na domaćoj političkoj sceni koje su uticale na vojsku, poput promjene režima ili razrješenja konflikta (npr. reforme u Ugandi pod Musevenijem)

Prvi prioritet procesa revizije odbrane je da se napravi jasna i precizna analiza strateške situacije u državi i van nje, čime se stvara osnova za povezivanje vojnih sredstava i geopolitičkih ciljeva. Revizijom odbrane unapređuje se razvoj vizije demokratske bezbjednosti koja odražava bezbjednosne potrebe države i njenih građana, čime se postavljaju strateški ciljevi i određuje smjer odvijanja reforme sistema bezbjednosti.²⁶

Mnoge zemlje u razvoju i zemlje u tranziciji nijesu sprovele procese revizije odbrane u koji bi svi bili uključeni. Ovo bi moglo da znači da odbrambena politika i planiranje nijesu zasnovane na realnoj procjeni strateške sredine i da je procjena uloga različitih institucija sistema bezbjednosti ograničena. Ovo ima važnog uticaja na proces planiranja budžetskih sredstava u veoma ograničenim okvirima. Lobističke i grupe koje zagovaraju proces reforme sistema odbrane bi svoj rad mogle da počnu tako što bi natjerale oružane snage da požure sa sprovođenjem revizije odbrane, jer on predstavlja osnovu za tačnu procjenu rizika i preciznu raspodjelu sredstava. U postkonfliktnim zemljama bitno je da se definišu prioritete nacionalne bezbjednosti, kako bi se uloga oružanih snaga preobrazila iz uloge učesnice u konfliktu i izgradile obnovljene odbrambene institucije

zasnovane na strateškim i političkim potrebama postkonfliktne sredine.

Iz perspektive bezbjednosti ljudi, a usvajanjem sveobuhvatne demokratije u kojoj svi imaju pravo učešća, rodnu perspektivu treba integrisati u proces sprovođenja revizije odbrane i stvaranja vizije nacionalne bezbjednosti. Trebalo bi uključiti i muškarce i žene iz svih djelova društva. Ovim se obezbjeđuje da polazišta u smislu svrhe i strukture odbrambenih prioriteta, politike i programa, u potpunosti odražavaju bezbjednosne potrebe svih ljudi u datoj državi. Štaviše, obimne konsultacije tokom kreiranja bezbjednosne politike stvaraju osjećaj nacionalnog vlasništva nad snagama bezbjednosti i doprinose nacionalnom jedinstvu i koheziji putem postizanja nacionalnog konsenzusa o svrsi, strukturi i funkcionisanju državnog bezbjednosnog aparata.

Na koji način se rodna pitanja integrišu u proces revizije odbrane:

- Obezbjediti da žene, pojedinci koji su stručni za rodna pitanja i predstavnici vladinih ministarstava nadležnih za prava žena, rodna pitanja i omladinu budu članovi formalnih tijela koja vrše reviziju odbrane.
- Izgraditi kapacitete formalnih tijela koja vrše reviziju odbrane u smislu rodniha pitanja, putem obuke o rodniha pitanjima, davanjem pregleda stanja rodniha i bezbjednosniha pitanja, mentorstva i ostalih inicijativa.
- Konsultovati žene i ostale nedovoljno zastupljene grupe u okviru odbrambenih snaga o preprekama koje sprječavaju njihovu punu integraciju i ravnopravno napredovanje u službi.
- Konsultovati parlamentarce, uključujući tu koalicije/ klubove žena u parlamentu.
- Podstaći debatu na državnom nivou o nacionalnoj viziji bezbjednosti putem:
 - konsultacija sa reprezentativnim segmentom civilnog društva, uključujući tu organizacije žena iz gradske i seoske sredine;
 - sastanaka na opštinskom nivou uz direktnu interakciju između onih koji predvode reviziju odbrane i javnosti;
 - parlamentarnih rasprava i otvorenih debata;
 - pozivanja civilnog društva da svoje podneske podnesu odboru za reviziju odbrane;
 - korištenja medija za pokretanje javne debate o pitanjima bezbjednosti i odbrane putem objavljivanja članaka u novinama i putem radio emisija.
- U sklopu revizije direktno obraditi rodna pitanja i koristiti pri tom rodno senzitivni jezik.

Vidi Priručnik o donošenju politike nacionalne bezbjednosti i rodniha pitanjima

Može se desiti da se učesnici u sistemu odbrane usprotive konsultacijama uslijed očiglednog nedostatka kapaciteta parlamentaraca i civilnog

društva da se uključe u rješavanje bezbjednosniha pitanja. Grupe civilnog društva mogu iskoristiti mreže, poput Globalne mreže za podršku RB-u i Afričke mreže za podršku RSB-u, kako bi došle do dodatniha saznanja i razmijenile iskustva sa ostalim akterima koji su već prošli kroz procese reforme sistema odbrane, izgrađujući time sopstvene kapacitete za djelotvornije rješavanje odbrambeniha pitanja.

Procesi demokratizacije sistema odbrane

Iskustva reformi sistema odbrane u postkomunističkim zemljama Istočne Evrope su pokazala da se putem demokratizacije i civilne kontrole oružaniha snaga stvorio veći prostor za integraciju rodniha pitanja. Po tradicionalno realističnoj paradigmi bezbjednosti tokom Hladnog rata, oružane snage su se odlikovale izuzetno militarističkom kulturom. U njima nije bilo mjesta ni za civile ni za žene na polju odbrane i bezbjednosti. Tokom perioda nakon Hladnog rata, oružane snage su se transformisale u sisteme bezbjednosti koji su bolje odražavali društvo kojemu su služili, čak i u smislu kadrovske prakse. Dokaz ove tranzicije je sve veći udio ženskog osoblja u NATO snagama, kao što je prikazano Tabelom 2. Sve bolji odnosi između civila i vojske, i sve veća demokratska kontrola oružaniha snaga, je u nekim zemljama otvorila prostor za učešće žena u upravljanju sistemom odbrane i u vladajućim strukturama (vidi Odjeljke 2 i 3).

Dok jačanje demokratske kontrole oružaniha snaga može da otvori prostor za integraciju žena, posebno na civilnim pozicijama, reorganizacija raspodjele moći između civilniha i vojniha vlasti često predstavlja izazovan zadatak za države koje su tek izašle iz vojnog ili autokratskog sistema vladavine.

Na koji način se rodna pitanja mogu integrisati u demokratsko upravljanje sistemom odbrane

- Sprovesti reviziju broja zaposlenih kako bi se odredile pozicije na kojima nije neophodno da budu zaposlena vojna lica (u svakom slučaju, jeftinije je zaposliti civile nego vojno osoblje).
- Koristiti zapošljavanje putem pozitivne akcije u civilnim odbrambenim strukturama, i podstaći zapošljavanje žena u sekretarijatu za odbranu.

Nadzor civilnog društva nad sektorom odbrane

Prava demokratska uprava oružanim snagama se oslanja na doprinos civilnog društva u procesima kreiranja politike i njihovog nadgledanja odbrambeniha snaga. Kako bi civilno društvo moglo da odigra ove uloge u upravljanju sistemom bezbjednosti, prvo, neophodno je da civilno društvo ima kapacitet da nadgleda sektor bezbjednosti i da pruži konstruktivan doprinos političkoj debati o bezbjednosniha prioritetima; drugo, politička sredina mora da dozvoli civilnom društvu da odigra aktivnu ulogu.

Organizacije žena i ostale organizacije koje se bave rodniha pitanjima posjeduju specifičnu stručnost i imaju pristup informacijama, što ih čini korisniha partnerima u nadzoru nad sistemom odbrane. Mogu da posluže kao spona između stvarniha nesigurnosti sa kojima

se na nivou lokalnih zajednica suočavaju muškarci i žene, kao i ljudi koji upravljaju sistemom odbrane na nacionalnom nivou. Informacije o bezbjednosti na nivou lokalne zajednice, koje ove organizacije mogu da obezbijede, mogu biti od suštinske važnosti za definisanje prijetnji bezbjednosti i nadgledanje djelovanja pripadnika oružanih snaga.

U nacionalnim političkim procesima, mogu da se pojave određene prepreke učešću žena. Na primjer, marta 2003. godine, Ministarstvo za pitanja žena i UNIFEM su organizovali program o Svijesti o Ustavu kako bi omogućili da potrebe žena budu uvrštene u novi Ustav Avganistana. Premda su pozvani potencijalni učesnici iz različitih provincija Avganistana, mnogi od njih nijesu mogli da se odazovu iz sljedećih razloga:

- nedostatka bezbjednosti i kontrole od strane lokalnih komandira oružanih snaga u provincijama
- nedovoljnog znanja: žene nijesu znale kako da izraze svoje potrebe ili, prosto, nijesu imale hrabrosti da o njima razgovaraju
- nejednakosti: žene nijesu dobile odobrenje od svojih muževa ili porodice da učestvuju
- siromaštva
- nedostatka prevoza²⁹

Ovim se naglašava značaj razumijevanja i prilagođavanja procesa nadzora nad sistemom odbrane, kako bi on odgovarao potrebama zajednica čije se mišljenje traži i uslovima života u njima. Za prevazilaženje mnogih od ovih prepreka, moguće je prikupiti pomoć od donatora i civilnog društva, ali je za to neophodna koordinisana vizija.

Veća prepreka integraciji rodnih pitanja u politiku odbrane i procese njenog nadzora može biti nedostatak kapaciteta civilnog društva, u smislu kadrova, vremena i finansijskih ograničenja, da lobira za uspostavljanje rodno osjetljive politike i prakse. Sektoru NVO-a i grupama civilnog društva bi mogla zatrebati pomoć

stručnjaka za pitanja odbrane, kako bi se na smislen način uključili u debate o sistemu odbrane.

Na koji način se rodna pitanja mogu integrisati u civilni nadzor nad sektorom odbrane?

- Omogućavanjem interakcije između grupa žena i onih koji pružaju bezbjednost na lokalnom nivou, npr. putem uključivanja žena u lokalne odbore za bezbjednost.
- Izgradnjom kapaciteta organizacija žena po pitanjima bezbjednosne politike, uključujući tu lobiranje i nadzor.
- Organizacije civilnog društva mogu da odigraju ulogu u povećavanju osjetljivosti parlametaraca i ostalih učesnika koji vode nadzor nad sektorom bezbjednosti, kako bi se uvećali njihovi kapaciteti da se u aktivnosti nadzora uključe i rodne perspektive.

Vidi Priručnik o nadzoru civilnog društva nad sektorom bezbjednosti i rodnim pitanjima

Parlamentarni nadzor nad sektorom odbrane

Premda se veliki dio parlamentarnog nadzora svodi na *ex post facto* reviziju aktivnosti sektora odbrane, parlamentarni odbori mogu da budu ključni pokretači promjena i svoju funkciju nadgledanja i kontrole mogu da iskoriste kako bi pažnju izvršnih organa skrenuli na rodna pitanja. Parlamentarni odbori mogu da postanu korisno sredstvo za sprovođenje rodno osjetljivih reformi u oružanim snagama i u dobroj su poziciji da snage pozovu na odgovornost na primjer za slučajeve pojave RN-a i diskriminacije.

Vidi Priručnik o parlamentarnom nadzoru nad sektorom bezbjednosti i rodnim pitanjima

Odjeljak 2

Proces većeg uključanja civila u sistem odbrane u Estoniji

Nakon ponovnog sticanja nezavisnosti 1991. godine, političke vlasti u Estoniji su odlučile da Ministarstvo odbrane Estonije zasnuju na principima „većeg učešća civila“, kao dijela šire kampanje za desovjetizaciju državnih struktura. U svim ministarstvima zaposleno je novo osoblje, kako bi se ministarstva oslobodila mreže sovjetskih odnosa i sovjetske inertnosti.

Reorganizacija kadrova dovela je do povećanja broja civila zaposlenih u Ministarstvu odbrane. Razmišljanje karaktersitično za vrijeme Sovjetskog Saveza, da je planiranje odbrane vojna stvar, je zamjenjeno novim razumijevanjem da je odbrana u nadležnosti demokratski izabrane vlade, koju podržavaju muškarci i žene zaposleni u Ministarstvu odbrane. Trenutno, u Ministarstvu odbrane žene čine 52% zaposlenih, od kojih njih 60% je između 21 i 30 godina starosti; 25% između 31 i 40 godina, a samo tri žene, od ukupno 122, su starije od 61 godinu.

Merl Megre, NATO-ov oficir za vezu u Ukrajini

Treba napomenuti, naravno, da ovo podrazumijeva postojanje relativno jakih civilno-vojnih odnosa, koji se, uopšteno govoreći, susreću jedino u uspostavljenim demokratijama. U postkonfliktnim zemljama, zemljama u razvoju i zemljama u tranziciji, naglasak bi trebalo staviti na izgradnju kapaciteta parlamentaraca za sprovođenje nadzora nad sektorom odbrane.

Bez obzira na kontekst, parlament može da nadgleda sljedeća pitanja, koja mogu da ukažu na koje načine parlament može postići veću integraciju rodnih pitanja u sektor odbrane.

- **Provjera godišnjih izvještaja** – potražiti broj zaposlenih, i obratiti pažnju na to da li je osoblje podijeljeno po polu i činu. Ovi podaci se, takođe, mogu iskoristiti kako bi se zatražilo poboljšanje praksi zapošljavanja, zadržavanja na poslu i profesionalnog napredovanja kojima bi se promovisala uključenost žena i ostalih nedovoljno zastupljenih grupa. Treba obratiti pažnju i na bilo kakvo povećanje ili smanjenje odnosa u broju muškaraca i žena i ispitati razloge za ovo.

Odjeljak 3

Ministarke odbrane narušavaju mačo imidž Južne Amerike²⁸

Vojni udari i ubilački diktatorski režimi su ranije mučili Južnu Ameriku, uslijed čega ovaj region i dalje njeguje tradiciju mačo, harizmatičnih, snažnih muškaraca. Ali, žene sve više izdaju naređenja po pitanjima odbrane.

U posljednjih pet godina, u pet zemalja Južne Amerike: Čileu, Kolumbiji, Urugvaju, Argentini i Ekvadoru, po prvi put su žene postavljene na čelo ministarstava odbrane.

Ova imenovanja naglašavaju napredak žena u regionu ostvaren u proteklom periodu, a istovremeno odražavaju sve veću političku kontrolu nad oružanim snagama i izmijenjenu ulogu vojske.

„Ovim jasno pokazuje drugačiju viziju oružanih snaga (...) sa unaprijeđenim civilno-vojnim odnosima i većom civilnom kontrolom“, rekao je Piter Dešazo, direktor američkog programa Centra za strateške i međunarodne studije u Vašingtonu. „Imenovanje ministarki simbolično predstavlja taj proces“, dodao je.

Čile je, 2002. godine, postao prva zemlja Južne Amerike koja je imenovala ženskog ministra odbrane, trenutnu predsjednicu države Mišel Bašelet.

U Argentini i Urugvaju, gdje su vojni vladari tokom 70tih i 80tih godina poubijali ljevičarski orijentisane disidente, bivši pravnici za ljudska prava sada predvode ministarstva odbrane. Igrom slučaja, obje su žene.

U ove tri države, kao i u većem dijelu Južne Amerike, vlasti su ljevičarske, zalažu se za ljudska prava i za rodnu ravnopravnost...

Predsjednik Rafael Korea, ljevičar po opredjeljenju, je bivšu profesoricu Gvadalupe Lariva imenovao za prvu ministarku odbrane ove države sa Anda. Ona je poginula prošle nedjelje u sudaru helikoptera, samo devet dana nakon stupanja na poziciju.

„Za ministarstvo je bitno da ga predvodi žena. Gvadalupino materinsko srce je moglo da učini više nego li čvrsta ruka generala,“ rekao je Korea u utorak, prije nego što je imenovao drugu ženu, univerzitetku profesoricu Lorenu Eskudero, na tu poziciju.

Rojters, 31. januar 2007.

- Iskoristiti **posjete objektima i bazama** kako bi se ispitali fizički uslovi i infrastruktura i da li su, npr., omogućene odvojene kasarne i sanitarni čvorovi za muškarce i za žene. Takođe bi bilo neophodno da se utvrdi da li objekti i infrastruktura predstavljaju prepreku za puno i ravnopravno učešće žena, kao npr, da li su ženske spavaone nepotrebno udaljene od poligona za obuku.
- Parlamentarni odbori bi mogli da razmotre **koliko su zdravstvena zaštita i odgovarajuća pitanja poput trudničkog i porodijskog odsustva obezbijedeni ženama**, kao dio šireg procesa nadzora uslova zapošljavanja i raspodjele naknada.
- Pri izdavanju dozvola za **stacioniranje trupa**, parlament može da zatraži od oružanih snaga da identifikuju na koji način su rodna pitanja uvrštena u planiranje operacije. Ova pitanja bi mogla da obuhvataju logističku podršku i zalihe, korištenje usluga savjetnika za rodna pitanja i, posebno u mirovnim operacijama, planiranje za interakciju između snaga sa jedne strane i žena i muškaraca iz domaćeg stanovništva, sa druge strane.
- Na osnovu budžeta i godišnjeg izvještaja parlamentarci, takođe, mogu da kontrolišu izvođenje **obuka o ljudskim pravima i rodnoj ravnopravnosti**.
- **Parlamentarni klub ili koalicija žena**, ili grupa za žene, mir i bezbjednost (Rezolucija UNSC-a 1325) mogu da preuzmu vođstvo po pitanju integracija rodniha pitanja u nadzor nad sistemom bezbjednosti.

4.2 Integracija rodniha pitanja na ekonomskom nivou sistema odbrane

Osnovni cilj reforme sistema odbrane je poboljšanje efikasnosti oružanih snaga i obezbjeđivanje da se

javna potrošnja na odbranu dešava unutar okvira transparentne i odgovorne uprave. U mnogim slučajevima, posebno u državama u postkofliktnom periodu ili u državama koje su izašle iz nedemokratskih režima, finansijski sistemi i njihova kontrola se primjenjuju na izvršnom nivou, ukoliko do njih uopšte i dolazi. Uopšteno gledajući, ekonomska dimenzija reforme sistema odbrane se tiče pitanja uspostavljanja platnog sistema, poboljšanja procesa javnih nabavki i uvođenja dobre prakse javnog finansijskog menadžmenta.

Dobra praksa određivanja budžeta za sektor odbrane pomaže da se poveća odgovornost ovog budžeta i da se on usaglasi sa prioritetima oružanih snaga, kao što je određeno revizijom odbrane ili procesom određivanja politike odbrane. Premda od očiglednog značaja, mnoge oružane snage nemaju dovoljno finansijske kontrole, a ionako nedovoljna sredstva se često zloupotrebljavaju za nabavku sredstava koja nijesu od velike koristi bezbjednosti. Izazov je, stoga, da se uspostavi sistem javnog finansijskog upravljanja u oružanim snagama koji će biti u saglasnosti sa finansijskim upravljačkim strukturama, sistemima i procedurama na nivou države.

Rodno budžetiranje

Oružane snage često dobiju veliki dio nacionalnog budžeta. Na primjer, Ministarstvo odbrane Južne Afrike dobija treći po veličini dio državnog budžeta (23,8 milijardi randa), što je duplo više nego li izdvajanje iz državnog budžeta za zdravstvo, samo nešto manje od duplo nego li izdvajanje za prosvjetu i gotovo četiri puta veće od izdvajanja za stambena pitanja.³⁰ Budžet predstavlja najbitniju političku stavku koju donosi vlada. Ukoliko se teži da se postigne napredak ka bezbjednosti ljudi uopšte, a pri tome se posebno ima u vidu rodna ravnopravnost, sve ovo podrazumijeva

Odjeljak 4

Od rodnog budžetiranja do vojne potrošnje: da li je ovo teško premostiti?

Na Konferenciji o obavezama vlade, 1996. godine, vlada Južne Afrike se obavezala da će smanjiti vojnu potrošnju i sredstva preusmjeriti na jačanje uloge žena, prihvatajući time činjenicu da žene čine većinu među siromašnim stanovništvom. Na ovoj konferenciji, predsjedavajući je zatražio sljedeće: „Moramo tražiti od ministarstava da novac ulože tamo gdje je najpotrebniji, da se on više ne troši u sistemu odbrane za kupovinu korveta, od kojih svaka košta 434 miliona R, na podmornice od kojih svaka košta 1,1 milijardu R, i na generale koji nas koštaju 464.638 R godišnje“.

Tokom debate o budžetu za odbranu i obavještajnu službu, 1995. godine, Džo Nlanla, Ministar za obavještajne poslove je citiran: „Najveća prijetnja u budućnosti narodu Južne Afrike su siromaštvo, nezaposlenost, beskućništvo i neodgovarajuće zdravstvene službe. Što se tiče Južne Afrike, nema na vidiku spoljašnje vojne prijetnje. Realna analiza rizika, stoga, demokratskoj državi mora omogućiti da preraspodijeli sredstva sa bezbjednosnih struktura na socio-ekonomski razvoj“. ANC politikom, koja je data u Bijeloj knjizi odbrane i Reviziji odbrane, je naglašeno gore pomenuto shvatanje.

Zajednička stalna komisija o unapređenju kvaliteta života i statusu Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena, u svom izvještaju iz 1998. godine, kaže: „U vezi sa budžetom, jedna od ključnih obaveza vlade po Pekinškoj platformi za akciju iz 1996. godine je bila da smanji i preraspodijeli vojnu potrošnju na podršku ekonomskom napretku žena. Danas, Južna Afrika treba da finalizira ugovor o potrošnji 30 milijardi R na odbranu, kada se u Bijeloj knjizi odbrane kaže da su osnovne prijetnje koje narušavaju novonastalu demokratiju naše nacije siromaštvo i kriminal, a ne spoljna prijetnja Republici. Ovo predstavlja samo jedan od primjera neophodne preraspodjele prioriteta do koje mora doći i unutar ministarstava u vladi i među njima“. Da je ova obaveza stupila na snagu, sredstva opredijeljena za rješavanje problema siromaštva, HIV/AIDS-a i nasilja bi mogla da imaju uticaja na spašavanje mnogih života.

Prilagođena verzija govora koji je održao Uvaženi Pregovodnik (ANC MP), na CGE Samitu, 6. avgusta 2001.³³

povezivanje političkih obaveza sa odgovarajućim finansiranjem iz budžeta.

Rodna analiza državnog budžeta obuhvata provjeru inputa, aktivnosti, rezultata i učinka koje imaju vladine intervencije, i omogućava sveobuhvatne povratne informacije o efikasnosti i djelotvornosti javne potrošnje.³¹ Rodnom analizom budžeta odbrane se teži otkrivanju u kolikoj mjeri muškarci i žene imaju jednake koristi od potrošnje na odbranu.

? Pitanja koja treba postaviti kao dio rodne analize budžeta za odbranu:

- U kom obimu opšte raspodjele ravnomjerno omogućavaju bezbjednost ženama, muškarcima, mladićima, dječacima, djevojkama i djevojčicama?
- U kom obimu su u budžetu određena sredstva za žene, muškarce, djevojke, djevojčice, mladiće i dječake? (Na primjer, putem određivanja sredstava za veće zapošljavanje žena; za porodijsko i roditeljsko odsustvo; za zdravstvene zaštite muškaraca i žena.) Da li je raspodjela sredstava bila odgovarajuća kako bi se postigla uspješna implementacija?
- U kom obimu su u budžetu naglašene aktivnosti vezane za rodna pitanja, inputi i troškovi? (npr., za obuku o rodnom pitanjima). Da li raspodjela sredstava omogućava efikasno sprovođenje?
- U kom stepenu su stručnjaci/savjetnici za rodna pitanja učestvovali u budžetskom ciklusu?³²

Od posebne važnosti je da se rodno budžetiranje razmotri u smislu rodno ravnopravnih rezultata reforme sistema odbrane. Na primjer, ukoliko je rezultat reforme sistema odbrane demobilizacija ili vraćanje osoblja sa bojišta, mora se razmotriti potencijalni uticaj koji će ovo imati na muškarce i na žene pojedinačno, kao i paketi otpremnina koji će biti neophodni kako bi se prevazišla bilo kakva nejednakost.

Izazov koji se postavlja pred integracijom rodnih

pitanja u budžet za odbranu je potreba da se izgrade demokratske strukture upravljanja i da se izgrade kapaciteti zakonodavnih tijela kako bi ona bila u mogućnosti da pruže više osim pukog „udaranja pečata“ na potrošnju za sistem odbrane.

! Praktični savjeti za uspješnu integraciju rodnih pitanja u planiranje budžeta za odbranu:

- Debatu o rodnom budžetu treba smjestiti u okviru šire debate o civilno vojnim odnosima, koja će se fokusirati na poboljšanje transparentnosti, odgovornosti i javnog finansijskog upravljanja sektorom odbrane. Ovo obuhvata obuku parlamentaraca o ulozi i funkciji parlamenta u nadzoru potrošnje na odbranu i ovlašćuje parlamentarce da rodna pitanja uključe u debate o budžetu.
- Omogućiti da rodno budžetiranje bude podržano pouzdanim i jasnim podacima istraživanja.
- Ovlastiti civilno društvo da sprovodi analizu budžeta za odbranu i da rezultate te analize uvrsti u svoje lobističke kampanje.

4.3 Integracija rodnih pitanja na institucionalnom nivou

Institucionalna dimenzija reforme sistema odbrane se odnosi na strukturalnu i tehničku transformaciju odbrambenih snaga, kako bi one zadovoljile usvojene nacionalne i međunarodne standarde. Anderlini i Konavej su naglasili sljedeće korake koje treba preduzeti pri transformaciji institucija sektora bezbjednosti:³⁴

- Transformisanje strukture vojske (npr. smanjivanje broja vojnika ili integracija).
- Uvođenje nove politike regrutovanja i obuke kako bi se postigli profesionalizacija i modernizacija.
- Zagovaranje kulturne transformacije kako bi se

prethodno isključeni djelovi društva (npr., etničke ili vjerske grupe, žene, itd.) uključili u bezbjednosne snage i kako bi institucije ovog sektora bile osjetljive na njihove potrebe.

Dosta toga je urađeno na političkom nivou kako bi žene u jednakoj mjeri mogle učestvovati u odbrambenim snagama. Međutim, uključivanje žena, i ostalih isključenih grupa, u oružane snage i ostale institucije sistema odbrane, mora biti praćeno transformacijom unutar samog sektora bezbjednosti. Integracija rodni pitanja ne može da ostane samo na matematičkoj vježbi gdje se različiti ljudi jednostavno uključe u već postojeće strukture, a u velikoj mjeri se zadržava status quo. Premda je učešće žena u porastu, neophodno je da se sprovedu institucionalne reforme kako bi se obezbijedilo da institucionalna sredina postane rodno osjetljiva.

Zapošljavanje, zadržavanje na poslu i profesionalno napredovanje žena

U istraživanju koje je 2000. godine sprovedeno o NATO-u, Helena Kareras je zaključila da 70% žena ostaje da radi u službama podrške. Svega 7% zauzima pozicije u operativnim oblastima. Na učešće žena u operativnim redovima je posebno uticala vojna organizaciona struktura, naročito „odnos novoprimitljenih regruta“. Istraživanje je pokazalo da što su se više snage oslanjale na volontere, to je rastao procenat žena u njima.³⁵

Oružane snage moraju da poboljšaju svoju sposobnost da regrutuju i u svojim redovima zadrže žene, ljude različitog etničkog porijekla i osobe svih seksualnih opredjeljenja. Ovo bi trebalo da dovede do identifikacije nekih od prepreka kod regrutovanja i zadržavanja u službi nedovoljno zastupljenih grupa, kao i do određivanja politike i procedura reintegracije.

Postavljanje ciljeva

Kadrovski politike državnih oružanih snaga bi trebale da postave određene ciljeve i vremenske okvire koji se mogu nadgledati, kako bi se time stvorile raznovrsnije oružane snage. Ovi ciljevi bi trebali da budu u skladu sa međunarodnim, regionalnim i državnim ciljevima rodne zastupljenosti. Na primjer, cilj zastupljenosti žena koji je postavila Zajednica država za razvoj južnoafričkih zemalja (ZRDJA) iznosi 30%. U procesima strateškog planiranja odjeljenja za odbranu, mora se odrediti na koji način i kojim mehanizmima će ovi ciljevi biti ostvareni. Odjeljenje, odbori za rodna pitanja i parlamentarni odbori za nadzor ove planove moraju konstantno da revidiraju kako bi se na vrijeme razmotrile prepreke i promjene koje je neophodno preduzeti kako bi se ostvarili ovi ciljevi.

Do danas, južnoafričke zemlje nijesu postigle postavljeni cilj od 30%, što naglašava činjenicu da je neophodan strožiji nadzor po ovom pitanju. Odbor žena u NATO snagama redovno objavljuje uporednu statistiku o zastupljenosti žena u oružanim snagama, kao i podatke o kriterijumima za upis na vojne akademije, podatke o odredbama u vezi porodijskog i roditeljskog odsustva, o mogućnosti za žene da dostignu čin generala i o broju žena generala,

mogućnosti za žene da služe u podmornicama i na borbenim pozicijama, kao i o procentu ženskog osoblja koje je poslato u misije u inostranstvu.³⁶ I ostali regioni bi trebalo da slijede ovaj primjer prikupljanja i razmjene podataka, jer se ovim može izvršiti pritisak na države da učine konkretne napore na uspostavljanju jednake zastupljenosti muškaraca i žena.

Regrutacija i zapošljavanje

Kako bi se ostvarili ciljevi vezani za zapošljavanje i regrutovanje žena, neophodno je da postoje inicijative za zapošljavanje i regrutovanje posebno usmjerene na žene. Ove kampanje, sprovedene, npr. u školama i putem medija, treba da identifikuju zbog čega su cijenjene usluge koje žene pružaju, te mogućnosti koje bi im se pružile. Britanske kampanje za regrutaciju, 1990. godine, su u spotu predstavljale ženu vojnika koja dolazi u pomoć ženi žrtvi silovanja u ratnom okruženju. Sudeći po Braunu: „U periodu nakon hladnog rata, žene u vojsci bi mogle da dobiju posebne, nove uloge, one koje su za njih karakteristične, a to je da se brinu o ženama i da ih štite“.³⁷ Premda su tako osmišljene da privuku interesovanje žena, kampanje za zapošljavanje moraju oslikati žene u velikom broju različitih uloga – kao pilote, komandante mornarice, oficire – pokazujući da žene mogu profesionalno da napreduju i dalje od tradicionalnih funkcija u službama podrške.

Odabir kandidata

Kriterijumi za odabir kandidata moraju biti podvrgnuti procjeni kako bi se obezbijedilo da ne budu diskriminatorski. Odabir se obično vrši na osnovu obrazovnih kvalifikacija, iskustva i osnovnih testova fizičke spremnosti. Obezbeđivanje da kriterijumi za odabir kandidata zadovoljavaju stvarne potrebe pozicije za aktivnim angažmanom, te da postoje različiti testovi fizičke sposobnosti za muškarce i žene, sa onim standardima koje bi žene, realno, trebalo da budu u mogućnosti da dostignu, je ključna stvar koja omogućava regrutovanje žena. Svaki od rodova oružanih snaga SAD-a, npr. ima donekle različite zahtjeve na testovima fizičke spremnosti za muškarce i za žene (vidi Tabelu 4).

Međutim najbolja praksa u odabiru kandidata bi trebalo da se usredsrijedi na standarde koji su postignuti nakon obuke umjesto na početne kriterijume. Ovim se postižu ravnomjerniji uslovi za sve.

Profesionalno napredovanje

U mnogim vojskama se još uvijek postavljaju ograničenja u vezi uloga koje žene mogu da imaju i postoje gornje granice u njihovom profesionalnom napredovanju u vojnim redovima odgovornim za donošenje odluka. Trebalo bi revidirati i izmijeniti politiku kojom se ograničava učešće žena u borbi i dostizanje najviših činova u vojsci.

Žene moraju da dobiju odgovarajuće mogućnosti za unapređenje svog obrazovanja i obuku kojima bi zadobile odgovarajuće kvalifikacije za profesionalni napredak. Neophodno je, takođe, da postoje i institucionalni mehanizmi podrške koji bi omogućili njihov napredak. Što je još važnije, žene koje posjeduju neophodne kvalifikacije i iskustvo moraju dobiti priliku

Tabela 4		Kriterijumi fizičke spremnosti za oružane snage Sjedinjenih Američkih Država ³⁸
Služba	Kriterijumi za najveći broj bodova – 300 po polu i aktivnosti	
	Muškarci	Žene
Mornarica	20 zgibova 100 trbušnjaka pretrčati 4,8 km za 18 minuta	70 sekundi držanja na vratilu 100 trbušnjaka pretrčati 4,8 km za 21 minuta
Vojska	75 sklekova 80 trbušnjaka pretrčati 3,2 km za 13 minuta	46 sklekova 80 trbušnjaka pretrčati 3,2 km za 15:35 minuta
Vazduhoplovstvo	67 sklekova 100 trbušnjaka pretrčati 2,4 km za 8:10 minuta	67 sklekova 100 trbušnjaka pretrčati 2,4 km za 8:10 minuta

da ih iskoriste. Politika pozitivne akcije za unapređenje žena u strukture na kojima se donose odluke bi trebalo da stupi na snagu. Osim ovoga, moraju postojati jasne, transparentne i u velikoj mjeri raspoložive informacije o procjeni učinka i kriterijumima za unapređivanje. Kriterijumima za unapređivanje bi trebalo da se uzmu u obzir posebne vještine koje žene unose u oružane snage.

Stvaranje sredine u kojoj se jednaka prava pružaju svima

Neophodno je napraviti specifične strategije kojima bi se ne samo regrutovale već i zadržavale žene u redovima oružanih snaga. Kao norma moraju se postaviti jednaka plata za isti rad i pristup istim povoljnostima (penzijama, dodacima, itd.). Mora se povesti računa o tome da postoje odgovarajuće prostorije za žene u kasarnama i da uniforme i oprema mogu da se prilagode njihovoj fizičkoj konstituciji.

Žene i dalje u velikoj mjeri preuzimaju najveći dio porodičnih obaveza. Politika naklonjenosti ženama i usklađenosti profesionalnog i porodičnog života već duže vrijeme privlači žene da se zaposle u oružanim strukturama i u njima ostanu, npr.: obezbjeđivanje jaslica i dnevnog boravka za djecu, omogućavanje roditeljima da rade fleksibilno radno vrijeme i

omogućavanje porodičnog i roditeljskog odsustva. Porodične obaveze mogu takođe da ženama otežaju boravak van mjesta u kojem žive, a da ne pominjemo odlazak u misije u inostranstvo, a i jedno i drugo utiče na njihove šanse da budu unaprijeđene i često predstavlja jedan od faktora zbog kojih napuštaju vojsku. Stoga je neophodno da se uvedu novi kreativni načini kojima će se boriti protiv ovoga, npr., tako što će se omogućiti da im porodice budu adekvatno zbrinute u njihovom odsustvu, a da roditelji koji su poslani u misiju u inostranstvu mogu da dobiju odsustvo iz misije i odu kući da posjete porodicu.

Kako bi zadržale žene, oružane snage moraju da obezbijede pozitivnu radnu sredinu. U najmanju ruku, moraju da obezbijede da:

- postojeća klima u snagama ne podstiče seksualno uznemiravanje i stereotipno svrstavanje žena u određene kategorije;
- žene budu podstaknute da na sebe preuzmu vodeću ulogu i veliki broj zadataka, uključujući tu operativne funkcije;
- postoji forum na kojem žensko osoblje može da postavi bilo koju ličnu pritužbu, kao i pritužbu koja se tiče posla.

Odjeljak 5 Povećano regrutovanje i zadržavanje žena na službi u Oružanim snagama Mađarske³⁹

Mađarska je uspješno povećala učešće žena u svojim oružanim snagama sa 4,3% u 2005. godini na 17,56% u 2006. Od kada su pozicije u vojsci postale otvorene za žene, 1996. godine, žene mogu da zauzimaju bilo koju od pozicija u Oružanim snagama Mađarske.

Strategije Mađarske da povećaju regrutovanje, zadržavanje u službi i stacioniranje žena obuhvataju:

- Zakon o vojnoj službi koji garantuje jednaka prava muškarcima i ženama i nediskriminatorno napredovanje u službi zasnovano na profesionalnoj vještini, iskustvu, učinku i vremenu provedenom u službi.
- Tim za jednake mogućnosti i Plan za jednake mogućnosti koji su uspostavljeni u okviru kadrovskih odjeljenja.
- Odbor za ženska pitanja u okviru Odbrambenih snaga Mađarske, ustanovljen 2003. godine, kako bi se muškarcima i ženama pružile jednake mogućnosti. Odbor sprovodi istraživanja i održava sastanke sa ženama koje aktivno služe u vojnoj službi, kako bi stekao uvid u stanje stvari i pripremio analizu stanja rodne ravnopravnosti, te dao preporuke za promjenu.
- Mrežu ženskih kontakt osoba, uspostavljenu na nivou jedinica.
- Korake koje treba preuzeti kako bi se poboljšali smještajni i higijenski uslovi u jedinicima.

Odjeljak 6

Britanska komisija za jednake mogućnosti i pojava seksualnog uznemiravanja u oružanim snagama⁶⁰

Britanska komisija za jednake mogućnosti (koja je sada dio Komisije za jednakost i ljudska prava) je bila nezavisni, javni organ sa mandatom da radi na eliminisanju diskriminacije i na promovisanju jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Tokom 2004. godine, nakon nekoliko ozbiljnih slučajeva seksualnog uznemiravanja i velikog broja tužbi, Komisija se upustila u formalnu istragu navoda o seksualnom uznemiravanju žena na službi u oružanim snagama. Istraga je obustavljena kada su oružane snage ispunile svoje obaveze predviđene Sporazumom i Akcionim planom za sprječavanje i efektivno djelovanje u slučajevima seksualnog uznemiravanja u oružanim snagama. Akcioni plan se sastoji iz tri faze aktivnosti koje se sprovode tokom tri godine:

- Analize situacije i prikupljanja podataka.
- Perioda u kome Ministarstvo odbrane razmotra prikupljene informacije i predlaže Komisiji na razmatranje program daljeg rada, uključujući očekivane rezultate i ciljeve koje treba dostići.
- Faze sprovođenja i nadgledanja onoga što je urađeno.

Akcionim planom je posebno obuhvaćeno sprovođenje istraživanja o seksualnom uznemiravanju, okupljanje ciljnih grupa, određivanje standarda za bilježenje prijave o seksualnom nasilju, imenovanje vanjskog revizora da procijeni na koji način su procesuirane prijave i povećanje broja žena instruktora. U junu 2008. godine Komisija je sprovela završnu reviziju rada Ministarstva odbrane i oružanih snaga kako bi odredila da li su uspješno sproveli reforme kao što ovaj Sporazum nalaže, uključujući tu i postizanje dogovorenih ciljeva.

Politike i mehanizmi za institucionalnu reformu

Sve politike oružanih snaga moraju biti revidirane kako bi se obezbijedilo da su rodno osjetljive. Revizija rodni pitanja može da bude koristan proces koji bi se uvrstio u procese pregleda postojećih politika.

Vidi Priručnik o procjeni, nadgledanju i vrednovanju RSB-a i rodni pitanjima

Trebalo bi da se uspostave određene politike u vezi sa pitanjima seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja, seksualnog uznemiravanja i jednakih mogućnosti. Ovakve politike moraju biti popularizovane kako bi zaposleni bili svjesni svojih prava i dužnosti. Odbrambene snage bi trebale da usvoje politiku nulte tolerancije prema seksualnom uznemiravanju, seksualnom iskorištavanju i zlostavljanju i da se potrude da počinitelji ovih krivičnih djela budu kažnjeni. Ove politike bi trebalo da omogućе zaštitu onih koji objelodane postojanje ovakvih krivičnih djela i da usvoji jasne i nezavisne procedure prijavljivanja ovih krivičnih djela, istrage i disciplinske procedure. Preporučuje se osnivanje linije za pomoć za prijavljivanje seksualnog uznemiravanja i seksualnog zlostavljanja. (vidi Odjeljak 6).

Kako bi se rodna pitanja integrisala u instituciju, neophodno je imenovati kontakt osobe za rodna pitanja i osnovati direktorate za jednake mogućnosti, sa jasno određenim nadležnostima. Ovim odjeljenjima treba dati dovoljno ovlaštenja, finansijskih mogućnosti i kapaciteta kako bi ispunili svoj mandat. Oružane snage mogu, takođe, razmotriti mogućnost održavanja godišnjih okruglih stolova o učešću žena u mirnodopskom periodu, kao što je to učinjeno u Južnoj Africi kada su se žene iz vojnih struktura i civilnog društva sastale kako bi razmotrile i napravile zajedničke planove za djelovanje u mirnodopskom periodu.

Pravilnik ponašanja

„Sve ću ljude tretirati na jednak način i uvijek poštovati njihova prava i dostojanstvo bez obzira na njihovu rasnu, etničku pripadnost, rod, kulturu, jezik i seksualnu opredjeljenost.“

Pravilnik ponašanja za uniformisane pripadnike oružanih snaga Južne Afrike.⁴¹

Izrada i popularizacija pravila ponašanja može da bude važan mehanizam za uvođenje nove kulture u oružanim snagama, za revitalizaciju i obnavljanje posvećenosti ovih snaga principima određenim politikom odbrane i zakonodavstvom. Pravilnik ponašanja odbrambenih snaga je prilika:

- da se uspostave pravila i standardi ponašanja u vezi sa seksualnom diskriminacijom, seksualnim uznemiravanjem, seksualnim iskorištavanjem i zlostavljanjem;
- da se naglasi težina ovih djela i da se stoga pomogne da se promijeni stav prema njima među pripadnicima oružanih snaga;
- da se naglase kako individualna krivična odgovornost tako i komandna odgovornost za ovakva djela i da se naglasi da niko neće biti izuzet od ovakve krivične odgovornosti;
- da se javnosti pokaže da su oružane snage posvećene zaštiti žena i djece i promovisanju učešća žena, čime se izgrađuje povjerenje.

Kada se ovakve stavke uvrste u pravilnik ponašanja, one bi trebalo da budu prepoznate u odredbama kojima se reguliše djelovanje oružanih snaga, gdje bi se detaljno dale kaznene mjere za različita krivična djela.

Pravilnik ponašanja po pitanjima političko-vojnih aspekata bezbjednosti Organizacije za evropsku bezbjednost i saradnju (OEBS), premda se direktno ne tiče pitanja RN-a i diskriminacije po osnovu pola, obavezuje zemlje članice da sprovedu praksu zapošljavanja koja je u skladu sa obavezama i

Odjeljak 7

Pravilnik ponašanja u oružanim i bezbjednosnim snagama Gane⁴⁵

Gana redovno upućuje svoje vojnike u misije UN-a i sebi je za prioritet postavila uključivanje u nacionalni pravilnik ponašanja UN-ovih pravila i odredaba kojima se diktiraju standardi ponašanja za oružane snage u mirovnim operacijama. U tekstu slijedi izvod iz Pravilnika ponašanja u oružanim snagama i bezbjednosnim snagama Gane:

Seksualno iskorištavanje i zlostavljanje

Mora se izbjegavati sljedeće:

Bilo kakva razmjena novca, zaposlenja, roba i usluga za seksualne usluge.

Bilo kakva vrsta seksualnog opštenja sa djecom (osobama mlađim od 18 godina).

Bilo koji oblik ponašanja kojima se druga osoba ponižava, degradira ili eksploatiše.

Bilo koja seksualna usluga pružena u zamjenu za pomoć.

Bilo koja vrsta seksualno neprikladnog ponašanja koje šteti ugledu, kredibilitetu, nepristrasnosti ili integritetu snaga u čijim ste redovima stacionirani.

Disciplina

Demonstrirati najviše disciplinske standarde. Svako djelovanje kojim se krši disciplina će se smatrati uvredom za jedinstvo snaga i svi počinioci će biti najstrožije kažnjeni.

Muško-ženski odnosi

Podstiče se zdrav i profesionalan odnos između muškaraca i žena. Nemoralne veze u okviru trupa se ne smiju podsticati.

Propisi Pravilnika ponašanja

Nemojte učestvovati u nemoralnom činu seksualnog, fizičkog ili psihološkog zlostavljanja ili eksploatisanja.

Poštujte i branite ljudska prava svih.

zadacima u smislu poštovanja ljudskih prava i osnovnih sloboda.⁴² Kada se ovo uporedi sa međunarodnim pravnim standardima, ovim Pravilnikom ponašanja zemlje članice OEBS-a se obavezuju da uklone bilo koje postojeće prepreke pred unapređenjem i učešćem žena u sistemu odbrane. Članom 30. ovog Pravilnika zemlje članice OEBS-a se obavezuju da pripadnike oružanih snaga upoznaju sa međunarodnim pravom, pravilima, konvencijama i obavezama, čime se omogućava da osoblje postane svjesno činjenice da je svako od njih individualno odgovoran za svoje postupke.

Pravilnik ponašanja se može iskoristiti kao sredstvo za naglašavanje neophodnosti postojanja vojne obuke o RN-u i implementaciji Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti UN-a.

Nekoliko UN-ovih tijela i nacionalnih oružanih snaga su prilagodile svoje pravilnike ponašanja kako bi uvrstili principe određene brošurama generalnog sekretara UN-a o posebnim mjerama za zaštitu od seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja (vidi Odjeljak 7).

„Namjera generalnog sekretara pri promovisanju brošure o zaštiti od seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja je bila da sve kategorije osoblja koje služe pod zastavom UN-a budu u potpunosti svjesne standarda ponašanja koji se od njih očekuju i da ih se pridržavaju u smislu zaštite od seksualnog iskorištavanja i seksualnog zlostavljanja. Osim ovoga, generalni sekretar poziva zemlje članice da ključne principe sadržane u ovoj brošuri uvrste u standarde i pravilnike ponašanja propisane za svoje nacionalne oružane snage i policiju.“⁴³

Odjeljenje UN-a za mirovne operacije je u novembru

2005. godine osnovalo jedinice za praćenje ponašanja i discipline, kako bi pojačala odgovornost i održao standard ponašanja u misijama UN-a. Ove jedinice djeluju kao dodatni nadzorni mehanizam za pripadnike UN-a van struktura država koje doprinose slanjem svojih trupa u misije UN-a. Putem ovih jedinica za praćenje ponašanja i discipline, predavanja o seksualnom iskorištavanju i zlostavljanju su postala obavezna za sve pripadnike mirovnih misija, standardizuju se procedure za istraživanje neprimjerenog ponašanja, a baza podataka, na globalnom nivou, o prijavljenim slučajevima neprimjerenog ponašanja će biti u funkciji do kraja 2007.⁴⁴

Obuka

Kursevi za obuku u sektoru odbrane moraju obuhvatati obuku o rodnoj odgovornosti, rezultatima konfikata u smislu rodne ravnopravnosti i integracije rodnih pitanja na svim nivoima za sve pripadnike. Svi treba da budu upoznati sa tim šta je rod i zbog čega je on bitan, kao i sa načinom na koji se rodnom ravnopravnošću poboljšava djelovanje oružanih snaga.

Vidi Priručnik o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti

Sudeći po zaključcima sa sastanka zvaničnika iz 22 zemlje koje imaju svoje vojne i policijske trupe u misijama, plan za obuku prije slanja trupa u mirovne misije bi trebalo da:

- Obuhvati obuku o prevazilaženju jezičkih barijera, osjetljivosti prema drugim kulturama, građanskoj odgovornosti, ljudskim pravima i svijesti o rodnim pitanjima.
- Uključi stručnjake za rodna pitanja sa nacionalnog

Odjeljak 8

Predavanja o seksualnom i reproduktivnom zdravlju za pripadnike oružanih snaga⁴⁸

Već više od deset godina, Fond UN-a za stanovništvo podržava projekte koji za cilj imaju promoviranje seksualnog i reproduktivnog zdravlja među pripadnicima oružanih snaga. Ove projekte sprovode nacionalne oružane snage u državama od Benina, Ekvadora, Madagaskara, Monogilije i Paragvaja pa sve do Ukrajine. Projekte čine značajne komponente predavanja i podizanja svijesti o mnogobrojnim pitanjima, poput HIV/AIDS-a, prevencije, zdravlja trudnica i RN-a.

Ekvador: *Seksualno i reproduktivno zdravlje u oružanim snagama i nacionalnoj policiji (1999.-2001. godine)*

Ovo je bila druga faza projekta, koja je započeta fokusiranjem na jačanje zdravlja trudnica. Ciljnu grupu su činile studentkinje u vojnim školama, regruti i oficiri, za koje su sprovedene različite inicijative:

- uključivanje pitanja rodne jednakosti u nastavni plan i program vojnih škola
- obuka instruktora o načinu na koji da predaju ovu materiju, uključujući tu metode nastave koje dozvoljavaju puno uključivanje polaznika
- program obrazovanja za roditelje, uključujući rasprave o samopoštovanju, fiziološkim i biološkim promjenama tokom adolescencije i rješavanju sukoba
- integrisanje pitanja vezanih za reproduktivno zdravlje, rodnu ravnopravnost, seksualnost i ljubav, u nastavni plan i program vojne obuke za regrute i oficire. Takođe, uvođenje metoda nastave koje podrazumijevaju puno uključivanje polaznika.
- pružanje velikog broja usluga vezanih za reproduktivno zdravlje, uključujući tu i vazektomiju.

Kao rezultat se pojavila sve veća potražnja za vazektomijom, što je rijetkost u državi u kojoj i sama rasprava o ovoj temi često predstavlja tabu. Prijavljeno je da se pojavio i pad plodnosti među onima koji su bili direktni korisnici ovog projekta.

Naučene lekcije obuhvataju sljedeće:

- Više podrške i zagovaranja ovog projekta među pripadnicima sa najvišim vojnim činovima i od strane komandanata vojnih baza bi ojačalo ovaj projekat.
- U vojnom kontestu u kome se osoblje često i u velikoj mjeri mijenja, ovakva obuka mora biti stalna kako bi imala uspjeha.
- Predavački kapaciteti treba da budu institucionalizovani kako bi se izbjeglo oslanjanje na konsultante spoljne saradnike.
- Metode nastave koje podrazumijevaju puno uključivanje svih polaznika, kao što su dramski prikazi, igre, audiovizuelne vježbe i pisane vježbe, stimulišu prisustvovanje časovima i diskusiju na času.
- Korištenje postojećih nastavnih materijala i razmjena naučenih lekcija sa ostalim projektima koji se isto tako bave seksualnošću, poput onog koje sprovodi ministarstvo prosvjete, pomaže da se smanje troškovi i nepotrebno preklapanje.
- Proširivanjem broja zdravstvenih usluga koje se nude, vezanih za reproduktivno zdravlje, mimo planiranja porodice, može se proširiti baza klijenata i pomoći da se podrže muškarci da traže da im se pruže zdravstvene usluge.
- Razmotriti koje su to specifične potrebe regiona (u ovom slučaju, velika, nezadovoljena, potreba za kontraceptivima i visok stepen obolijevanja od raka kod žena), kako bi se identifikovale uspješne polazne tačke sa kojih se može začeti u oblast reproduktivnog i seksualnog zdravlja.
- Postojanje stalne zalihe robe neophodne za ostvarivanje reproduktivnog zdravlja, uključujući kondome, kao ključnog aspekta ovog projekta. Slanje mladih regruta i oficira da u komercijalnim apotekama kupuju kondome nije baš najpametnija strategija.
- Koncept rodne ravnopravnosti se može naučiti, čak i u instituciji kojom, tradicionalno, dominiraju muškarci, poput oružanih snaga. Međutim, rodna ravnopravnost će ostati apstraktan pojam ukoliko je odvojen od pitanja reproduktivnog i seksualnog zdravlja i prava.
- Održiva strategija kojom se ovakav projekat može institucionalizovati je da se predavanja o reproduktivnom zdravlju uvrste u nastavu na akademijama za oficire, podoficire i regrute umjesto da se ograniči samo na studente vojnih škola.
- Nadgledanje i vrednovanje su od ključne važnosti za planiranje projekta, jer su za njih neophodna budžetska sredstva i za kadrove i za finansijska sredstva, određivanje odgovornosti za praćenje projekta i indikatora za vršenje vrednovanja.

nivoa u rad ministarstava nadležnih za pitanja žena/rodna pitanja ili u ženske NVO, kako bi podržali obuku prije stacioniranja trupa.

- Integriše svijest o rodnim pitanjima u nastavne planove i programe kojima se određuje dugoročno obrazovanje vojnog osoblja, kako bi se obezbijedio trajan efekat.
- Razvije kod žena vojnih oficira osnovne vještine, kako bi se poboljšao odabir žena za mirovne misije.
- Uključi redovne preglede rezultata obuke o rodnim pitanjima kako bi se identifikovali i ispravili nedostaci i identifikovale ostale potrebe za podrškom.⁴⁶

Osoblju koje radi na programima razoružanja, demobilizacije i reintegracije boraca (RDR) posebno treba obuka o rodnim pitanjima kako bi moglo da prepozna i zadovolji bezbjednosne potrebe žena bivših

vojnika i žena povezanih sa oružanim grupama, kao i potrebe dječaka i djevojčica vojnika. Treba, takođe, uzeti u obzir i pojam muževnosti kako bi se muškarci podstakli da od tipično ratničkog identiteta pređu na prikladniju ulogu i da se uključe u proces prevencije RN-a (vidi Odjeljak 8).⁴⁷

4.4 Integracija rodni pitanja na društvenom nivou reforme sistema odbrane

Promjene na društvenom nivou u reformi sistema odbrane bi trebalo da obuhvate promjene u načinu na koji društvo shvata oružane snage i sve veću saradnju

između obrambenih snaga i civilnog društva.

Učešće žena u oružanim snagama je uslovljeno shvatanjem koje društvo, kao cjelina, ima o sektoru odbrane: kao prostora za izgradnju muževnosti i neodgovarajućem mjestu za žene. Društvena promjena je, stoga, preduslov za uspješno regrutovanje i zadržavanje žena u vojsci. Međutim, ovo nije postupan proces, gdje prvo dolazi do promjena u društvu, pa tek kasnije do promjena u vojsci. Promjene u vojnoj kulturi i sve veća zastupljenost žena u vojsci su ti koji mijenjaju način na koji društvo vidi sistem odbrane.

Oružane snage Južne Afrike izdaju magazin pod nazivom „Vojnik“ u kome se redovno predstavljaju različite uloge koje žene imaju u oružanim snagama. Već duže vrijeme ovim se pokušavaju promijeniti stereotipna shvatanja uloge žena u vojsci. Ukoliko se žele promijeniti društvena shvatanja redovno se mora putem medija ukazivati na prisustvo žena u oružanim snagama. Dodatne vrijednosti koje žene unose u reformu sistema odbrane se moraju, kao sasvim normalna i uobičajena stvar, vidjeti u oružanim snagama.

Oružane snage treba da se povežu sa organizacijama civilnog društva koje se bave pitanjima mira i bezbjednosti kako bi se vidjelo na koji način se kapacitet za borbu protiv prijetnji bezbjednosti može ojačati učešćem zajednice. Nove bezbjednosne snage u zemljama u postkonfliktnom periodu, bi trebalo da se nadovežu na stručni rad grupa žena koje su često tokom konflikta radile na omogućavanju bezbjednosti za žene i djecu i na uspostavljanju mira. One mogu dati uvid u stanje u zajednicama, pogotovu u vezi sa ženama i djecom, a istovremeno djelovati i kao nadzorni mehanizam koji će obezbijediti da se sprovedu dogovorene strategije. Ovim njihovim uključivanjem obezbjeđuje se legitimitet oružanim snagama i promoviše demokratska praksa u sektoru odbrane.

Vidi Priručnik o nadzoru civilnog društva nad sektorom bezbjednosti i rodnom pitanjima

5 Integracija rodni pitanja u reformu sistema odbrane u specifičnim kontekstima

5.1 Zemlje u postkonfliktnom periodu

Reforma sistema odbrane predstavlja važan aspekt stabilizacije u postkonfliktnom periodu, pri čemu je

RDR bivših boraca najvažniji prioritet. U zemljama u postkonfliktnom periodu, reforma sistema odbrane mora da obuhvati četiri komponente: da odgovara kontekstu, da je odgovorna, isplativa i adekvatna. Ovo podrazumijeva značajne političke, ekonomske, institucionalne i socijalne reforme. Pošto žene učestvuju u konfliktu i bivaju njegove žrtve, bitno je da se uzmu u obzir njihove specifične potrebe i uloge i da se obezbijedi njihovo puno učešće od samog početka mirovnog procesa preko RDR-a i RSB-a.

Uključivanje žena u proces RDR-a u Demokratskoj Republici Kongo

Demokratska Republika Kongo (DRK) se još uvijek nalazi u procesu sprovođenja RDR-a i razvoja političkog okvira za nove institucije sistema odbrane.

DRK je u konflikt uvučena još otkako je postala nezavisna 1960. godine. Oružane snage režima Mobutu Sese Sekoa su bile patrijarhalne, partizanske, neodgovorne i uvučene u mnoga kršenja ljudskih prava. U sukobu nakon svrgavanja sa vlasti Mobutua, smatra se da je ubijeno preko 3,8 miliona ljudi, 49 a nasilje u DRK je nastavljeno i dalje.

Gdje su tada bile žene?

Brojne su prijave o nasilju nad ženama i krivičnim djelima u kojima su žene bile žrtve tokom sukoba u DRK. Procjenjuje se da su vojnici silovali preko 40.000 žena i djevojaka (uključujući među te vojnike i neke od pripadnika mirovnih misija) i da su žene i djevojke kidnapovane kako bi radile kao seksualne robinje, portiri, kuvarice i čistačice. 50 Žene i djeca su, takođe, bili i borci, dobrovoljno, ali i pod prisilom, u raznim oružanim frakcijama. Osim toga, žene su formirale veliki broj grupa koje su zagovarale prestanak sukoba.

Međutim, kada je započet mirovni proces, žene su nekako opet postale nevidljive. Zahtijevale su da budu uključene u Dijalog unutar Konga, ali su i u njemu činile svega 10% delegata. Nakon ovakvog isključenja uslijedilo je nizak nivo zastupljenosti žena u strukturama u kojima se se donosile odluke tokom tranzicionog perioda i nakon izbora 2006. godine.

Žene i RDR

Tokom procesa RDR-a, na hiljade žena i djevojaka za koje je rečeno da su „pratile muškarce borbe“, su bile marginalizovane, a njihove potrebe zanemarene. Šreder je 2005. godine primijetio da su pojedinci koji su se kvalifikovali kao „ciljne grupe“ za povoljnosti koje sa sobom nosi proces RDR-a, uglavnom bili naoružani muškarci, malo je pažnje poklonjeno velikom broju ostalih učesnika koji se nijesu odlikovali istim karakteristikama, slabostima ili imali iste potrebe. 51 Kriterijum po kome osoba mora da nosi oružje da bi se kvalifikovala za proces razoružavanja je negirao neoružanu ulogu koju su žene odigrale u oružanom sukobu. Stereotipno shvatanje uloge žena u oružanom sukobu živi i dalje i sprječava žene da svojevlasno dođu i prijave se za razoružavanje, dok one koji su uključeni u proces RDR-a sprječava da žene i djevojke prepoznaju kao grupe koje je neophodno uključiti.

Isključivanje žena iz procesa RDR-a im je ograničilo mogućnosti da iz oružanih frakcija pređu u nacionalnu

vojsku. Do dana današnjeg, svega je 1.271 žena integrirano u nacionalnu vojsku Konga, a samo 2.584 žena je demobilisano i reintegrirano u svojim lokalnim zajednicama.

Period postkonfliktne obnove predstavlja jedinstvenu priliku da se promijene rodne uloge i da se integrišu rodna pitanja. U procesu RDR-a u DRK, ova prilika je propuštena.

! Sugestije i naučene lekcije

- Bitno je da žene budu zastupljene u forumima na kojima se donose odluke još na samom početku mirovnog procesa, kako bi njihove potrebe bile definisane i obrađene.
- Stručnjaci za rodna pitanja i njihova stručnost bi trebalo da budu uključeni u planiranje, kreiranje, sprovođenje i procjenu procesa RDR. Moraju se prikupiti podaci podijeljeni po polu, te isti iskoristiti kako bi se napravili jasni profili svih bivših boraca, izdržanih članova njihovih porodica i ostalih ljudi povezanih sa oružanim grupama. Tokom procesa RDR, moraju se uzeti u obzir različite potrebe ovih grupa. *Integrirani standardi za demobilizaciju i reintegraciju* UNRDR-a i lista postupaka UNIFEM-a o *Rodno osjetljivom razoružavanju, demobilizaciji i reintegraciji* predstavljaju važne reference koje se mogu iskoristiti prilikom planiranja programa RDR-a na rodno osjetljiv način.
- Svo osoblje koje se bavi RDR-om treba da prođe obuku o rodnim pitanjima, kako bi moglo da planira, sprovodi i procjenjuje programe na rodno osjetljiv način.
- Napori uloženi na informisanju javnosti, obuci i podizanju svijesti javnosti treba da budu prošireni na žene lidere, organizacije i lobističke grupe koji se bave tehničkim i proceduralnim aspektima RDR-a kako bi se omogućilo da žene učestvuju u donošenju odluka i da razumiju svoje nadležnosti i obaveze.⁵²
- Kako bi pružile informacije o počiniocima krivičnih djela RN-a, treba ustanoviti određene procese za grupe žena i žene bivše vojnike. Ove informacije bi trebalo iskoristiti prilikom bezbjednosnih provjera svih prijavljenih u nacionalnu vojsku, kao i pri krivičnom gonjenju počinioca RN-a.
- Nakon konflikta, prioritet je da se žrtvama seksualnog nasilja obezbijedi pravda, a ona obuhvata krivično gonjenje počinitelja i njihovih direktno nadređenih starješina, pomoć žrtvama i plaćanje odštete žrtvama.

5.2 Zemlje u tranziciji

„Zemlje u tranziciji“ su one zemlje koje su nedavno izašle iz represivnih režima i čije su demokratske institucije i dalje krhke. RSB bi mogla biti potrebna kako bi se konsolidovala demokratija i izgradila kultura zasnovana na pravima. Reforma sistema odbrane, u ovom kontekstu, se, takođe, tiče povećanja zastupljenosti žena i jačanja mehanizama nadzora.

Reforma sistema odbrane u Južnoj Africi nakon aparthejda

Južna Afrika je, 1994. godine, prešla iz aparthejda u demokratsku državu. Žene su bile sastavni dio procesa odlučivanja o novom Ustavu, koji je zasnovan na principima nediskriminacije, neseksizma, ljudskih prava i demokratske odgovornosti. Kako bi se održali na snazi ovi principi, Južna Afrika je otpočela seriju normativnih i institucionalnih procesa restrukturiranja, koji su obuhvatali pozitivnu akciju i integraciju rodničkih pitanja. Reformisanje Nacionalnih odbrambenih snaga Južne Afrike (NOSJA) je za cilj imalo: uspostavljanje civilne kontrole nad odbrambenim snagama; usklađivanje ciljeva odbrambenih snaga sa ciljevima nove vlade; stvaranje nepartizanskih, neseksističkih i integriranih snaga i racionalizaciju odbrambenih snaga bez umanjivanja njihove odbrambene sposobnosti.

Politika odbrane, usvojena 1996. godine:

- Počinje premisom da pojam nacionalne bezbjednosti mora „biti proširen kako bi obuhvatila politička, ekonomska, društvena i pitanja zaštite životne sredine“.⁵³ Usvajanjem perspektive bezbjednosti ljudi, ona prepoznaje da su joj najveće prijetnje siromaštvo, nedovoljan razvoj i visok stepen kriminala.
- Uspostavlja osnovni okvir za demokratsku kontrolu oružanih snaga: po kojoj, ministar odbrane je odgovoran pred parlamentom, parlament odobrava godišnji budžet za odbranu i osniva Združeni stalni odbor za odbranu koji će vršiti nadzor.
- Ustanovljava da NOSJA mora da u velikoj mjeri odražava sastav stanovništva Južne Afrike i da „priznaje pravo žena da služe u svim činovima i na svim pozicijama, uključujući i borbene uloge“.⁵⁴ Kako bi se postigao ovakav nivo zastupljenosti, ministru je dat zadatak da primijeni pozitivnu akciju i program za jednake mogućnosti kao i da u okviru Odjeljenja za odbranu (OZO) osnuje poddirekciju za rodna pitanja.

Mogućnosti i izazovi

Tranzicija u Južnoj Africi je omogućila da mogućnosti za rodnu jednakost budu uvrštena u primarne ciljeve cijele države, a posebno novoosnovanih oružanih snaga. Premda je NOSJA prešla dug put u procesu sopstvene transformacije, uz uključivanje žena u svoje redove, još uvijek nisu dostigle 30% zastupljenosti žena (cilj koji je postavljen u Deklaraciji ZRDJA o rodnim pitanjima i razvoju), te se žene i dalje suočavaju sa mnogim preprekama na svom putu traženja jednakosti.

Revizija integracije rodničkih pitanja u NOSJA sprovedena 2006. godine. Dolje data tabela pokazuje očigledan nedostatak žena u vrhovnim upravljačkim strukturama NOSJA. Nema žena u činu generalpukovnika, a samo jedna ima čin generalmajora (ona je, takođe, i izvršni direktor službe za transformaciju NOSJA). U junu 2007. godine imenovano je osam žena, novih brigadnih generala, čime se broj žena pripadnica NOSJA povećao na 25.55. Žene su uspjele da dođu do tehničkih pozicija i onih na kojima se traže visoke kvalifikacije, ali je proces transformacije spor i u smislu brojki i u smislu promjene kulture.

Nivo	Muškarci	Žene	Ukupno	Ukupan %žena
Menadžment-najviši nivo (Top menadžment)	15	2	17	11.6
Menadžment -viši nivo	269	31	300	10.3
Menadžment –srednji nivo	6.595	1729	8.324	20.8
Profesionalci/kvalifikovani	17.484	7.270	24.654	29.5
Sav kadar	59.668	17.301	76.969	22.5

Premda je u OzO na snazi okvir za integraciju rodni pitanja, postoje kontakt osoba za rodna pitanja, Forum za rodna pitanja, Savjetodavni odbor za rodna pitanja i Odbor za jednake mogućnosti i pozitivnu akciju, i dalje postoje problemi sa institucionalnim kapacitetima i sprovođenjem politike. Na primjer, u izvještaju o reviziji stoji sljedeće:

*„uopšteno uzevši, nema dovoljno kapaciteta kojima bi se podržala efikasna integracija rodni pitanja u OzO. Ovo se odnosi na kapacitete u smislu vještina, znanja (kriterijume za pridržavanje pravnih ili političkih i teorijskih okvira) i iznos ljudskih, finansijskih i logističkih sredstava za koordinaciju izrade programa za rodna pitanja i nadgledanja njihovog poštovanja u okviru OzO“.*⁵⁶

Premda se žene šalju u mirovne misije, njihova zastupljenost na funkciji vojnih atašea je zanemarujuće mala. Ovo iznenađuje jer je posebno naglašeno da bi na ovoj funkciji žene mogle dati važan doprinos očuvanju mira.

Veliki udio u postizanju rodne ravnopravnosti ima promjena organizacione kulture. Međutim, žene u NOSJA i dalje tvrde da postoji seksizam i seksualno uznemiravanje, nedostatak mogućnosti za jednako napredovanje u službi i da mačo kultura i dalje preovladava. Uključivanjem žena se ovakvo izraženi patrijarhat ne može automatski promijeniti, i upravo na ovakve aspekte integracije rodni pitanja NOSJA mora i u budućnosti da obrati posebnu pažnju.

Sugestije i naučene lekcije

- Zastupljenost žena u mirovnim procesima je ključni pokazatelj njihove uloge u stvaranju novog društva.
- Kreiranje politike i uspostavljanje institucionalnih mehanizama za integraciju rodni pitanja je neophodan, ali ne i dovoljan uslov kako bi rodna ravnopravnost stupila na snagu u odbrambenim snagama. Ovakva politika mora da bude popularizovana, a njeno sprovođenje nadgledano. Institucije osnovane da uspostave rodnu ravnopravnost moraju biti adekvatno finansirane i kadrovski popunjene.
- U zemljama u tranziciji, promjena institucionalne kulture je najbitniji aspekt integracije rodni pitanja.

Za ovo je, međutim, potrebno vremena i opredijeljenih sredstava.

5.3 Razvijene zemlje

Reforma sistema odbrane u razvijenim zemljama se u velikoj mjeri tiče stvaranja oružanih snaga koje mogu da odgovore na savremene izazove na međunarodnom nivou, poput potrebe postizanja mira i izgradnje mira.

Reforma sistema odbrane u Švedskoj

Tekuća reforma sistema odbrane u Švedskoj je započeta 1999. godine sveobuhvatnom promjenom sastava snaga nekada neutralne države. Šveđani su željeli transformaciju iz „odbrambenih snaga koje bi ih branile od invazije, u mobilne, fleksibilne, operative snage koje mogu da odbrane Švedsku i da učestvuju u međunarodnim operacijama“. Do ovog proširenog dvojnog zadatka odbrambenih struktura Švedske je došlo uz fiskalna ograničenja, jer je potrošnja na vojsku u Švedskoj konstantno opadala sa 2% BDP 1999. na 1,4% BDP 2006. godine.⁵⁷

Osoblje

Premda se vojna obaveza odnosi samo na muškarce, i žene se u vojnu službu u Švedskoj primaju od 1980. godine, uključujući tu i obuku za oficire. Ovo je karakteristično za promjenljivu stratešku sredinu u kojoj se Švedska našla: ne samo da su se promijenile prijetnje bezbjednosti, već su se promijenile i tehnologija i potrebne vještine.

Reforma sektora bezbjednosti u Švedskoj se velikim dijelom fokusirala na efikasno upravljanje kadrovima uz smanjivanje njihovog broja. Procijenjeno je da Švedska treba da broj zaposlenih u odbrambenim snagama smanji za 25%, tj. za oko 5.000 stalno zaposlenih, od kojih bi polovina bili profesionalni oficiri.⁵⁸ Jedan od razloga za ovakvo restrukturiranje osoblja je i potreba da se regrutuju i obuče oficiri za novi sistem odbrane koji će imati interventnu ulogu. Ovo podrazumijeva oficire koji su voljni da služe u inostranstvu, što je uglavnom karakteristika mlađih oficira.⁵⁹

Ovo restrukturiranje je stvorilo prostor da veći broj žena postanu oficiri. U decembru 2006. godine, 19% zaposlenih u Oružanim snagama Švedske su bile žene, a 81% muškarci.⁶⁰ Međutim, svega 4,5% profesionalnih oficira su žene.⁶¹ Premda ovo pokazuje da još ostaje dosta toga da se uradi, na početku procesa reformi 1999. godine, žene su činile svega 2,5% pripadnika oružanih snaga. Već se razmatra plan za regrutaciju većeg broja žena kada se ponovo počne sa regrutacijom oficira.⁶²

Jednake mogućnosti i integracija rodni pitanja

Šest komandanata sa visokim činovima je 2006. godine izabrano da učestvuju u programu „Rodna obuka“, obuka o jednakim mogućnostima.⁶³ Ovaj program ima za cilj da oficire visokog čina učini „osjetljivim“ kako bi svoje znanje prenijeli na svoja odjeljenja, a aspekt pružanja jednakih mogućnosti time bi mogao biti uzet u obzir pri donošenju svih vrsta odluka, raspodjele sredstava i operacija.⁶⁴ Štaviše,

Odjeljak 9

Primjeri uspješnih operacija iz Švedske

EUFOR RD KONGO

2006. godine švedske Oružane snage su učestvovala u vojnoj operaciji EU u DRK (EUFOR RD Kongo), pri čemu je sa snagama komandantu operacija poslat i savjetnik za rodna pitanja. Ovo je za osnovni cilj imalo da se operativno sprovede Rezolucija 1325. U početku se rad savjetnika za rodna pitanja odnosio na obuku snaga da rodno osjetljivi pristup uključe u svoje svakodnevne aktivnosti, ali se kasnije prešlo na rad sa nevladinim organizacijama i grupama žena kako bi one bile obaviještene o ciljevima EUFOR-a i njegovim aktivnostima. Putem integriranja rodni pitanja, EUFOR je zaključio da je rad sa grupama žena sa lokalnog nivoa postao neočekivano vrijedan izvor informacija i obavještajnih podataka. Procjena EU je da je rad savjetnika za rodna pitanja doveo do povećanja operativne efikasnosti i stoga odlučila da ovakav način rada uvrsti i u svoje naredne mirovne misije.⁶⁸

*Avganistan*⁶⁹

24. aprila 2006., gotovo 50 žena iz Avganistana je sjedilo za istim stolom. One su bile profesorice i studentkinje sa Balkh univerziteta u Mazar-i-Šarifu koje su došle na sastanak sa Vojnim posmatračkim timom (VPT) Grupe za saradnju švedskih oružanih snaga. Švedska grupa za saradnju je bila specifična iz dva razloga. Prvo, grupu su činile samo žene, a drugo, nije imala samo jedan određeni region, u geografskom smislu riječi, za koji je bila zadužena, za razliku od ostalih VPT grupa. Umjesto za određeni region, bile su zadužene za žene.

U Avganistanu, prirodno je da se žene drže dalje od muškaraca u javnosti. Za vojnu jedinicu koju čine isključivo muškarci, bilo bi neizvodljivo da razgovaraju sa ženom. Premda je ovo ženama strankinjama lakše da učine, ni njima nije bilo pretjerano lako. Uloga VPT tima je bila da dalje dostavljaju informacije koje je dobijao od žena iz Avganistana kako bi avganistanske političke institucije i međunarodne humanitarne organizacije mogle da u korisne svrhe upotrijebe ove informacije.

obučeno je 240 savjetnika za pitanja seksualnog uznemiravanja, a svi novi regruti prolaze obuku u okviru programa o nultoj toleranciji švedskih Oružanih snaga prema seksualnom uznemiravanju.⁶⁵ Broj prijavljenih slučajeva seksualnog uznemiravanja je opao sa 16 u 2005. na 10 u 2006. godini.⁶⁶

Oružane snage Švedske su u svoje aktivnosti uvrstile Rezoluciju 1325 Savjeta bezbjednosti UN-a. Svaki vojnik koji ide u vojnu operaciju ili misiju mora da dobije makar tri sata obuke o Rezoluciji 1325 i rodni pitanjima, a od 2005. godine predavanja o rodni pitanjima su uvrštena u nastavni plan i program svih vojnih škola i na svim obrazovnim nivoima.⁶⁷

Pristup odlučivanju

Žene u Švedskoj su napravile zavidne korake ka jačanju svoje uloge kao osoba koje donose odluke na polju bezbjednosti tako što su iskoristile svoje mjesto u debatama o odbrani i bezbjednosti. U 2003. godini, sva tri ministra: ministar odbrane, ministar vanjskih poslova i šef Tijela za upravljanje kriznim situacijama su bile žene.

Sugestije i naučene lekcije

- Integracija rodni pitanja u oružane snage podrazumijeva mnogo više od pukog dozvoljavanja ženama da im se priključe. Ovakvi poduhvati treba da budu praćeni obukom o rodni pitanjima i promjenama u institucionalnoj strukturi.
- Rodna ravnopravnost mora da bude integrisana u sve aspekte obuke i u svim operacijama.
- Bitno je da žene dobiju moć odlučivanja na izvršnom nivou jer se time može obezbijediti neophodna politička volja da se povede integracija rodni pitanja.

6 Ključne preporuke

1. **Obezbijediti da se reformom sistema odbrane promoviše rodna ravnopravnost:** Obezbijediti da reforma sistema odbrane odražava demokratski karakter društva i obuhvata mjere kojima se promovira rodna ravnopravnost, npr. regrutacija više žena i dovođenje do najvećeg mogućeg stepena njihovih potencijala i doprinosa koji daju oružanim snagama.
2. **Inkluzivna revizija odbrane:** Iskoristiti proces revizije sistema odbrane kako bi se formulisala demokratska vizija bezbjednosni snaga. Uključiti veliki broj zainteresovanih strana, poput grupa žena i ostalih koji se bave rodni pitanjima.
3. **Integrirati žene u odbrambene snage i bezbjednosne institucije:** Aktivno regrutovati žene u strukture sistema odbrane i postarati se da one budu zastupljene u tijelima koji u sistemu odbrane donose ključne odluke. Postaviti ciljeve, pratiti integraciju žena i ukloniti prepreke njihovom zadržavanju u redovima oružanih snaga i bezbjednosni institucija i profesionalnom napredovanju.
4. **Integrirati rodna pitanja u odbrambene snage:** Obuku sprovedi na svim nivoima i za sve pripadnike odbrambeni snaga. Prepoznati jednaka prava i različite potrebe muškaraca, žena, lezbijske i gej populacije u vojsci i zajednicama kojima služe.
5. **Spriječiti i sankcionirati rodno nasilje počinjeno od strane pripadnika odbrambeni snaga:** Ustanoviti pravilnik ponašanja kojim

se strogo zabranjuju seksualna diskriminacija, seksualnouznemiravanje i seksualno iskorištavanje i zlostavljanje. Potruditi se da ovakvo ponašanje ne prođe nekažnjeno.

6. **Ojačati parlamentarni nadzor nad rodnim pitanjima u reformi sistema odbrane:** Parlamenti bi trebalo da kontrolišu godišnje izvještaje ministarstava odbrane, slanje trupa u mirovne misije i da obezbijede da su na snazi politika i mehanizmi kojima se omogućava rodna ravnopravnost. Rodno osviještene žene i muškarce treba uključiti u stalne parlamentarne odbore za odbranu.
7. **Ojačati nadzor civilnog društva nad rodnim pitanjima u reformi sistema odbrane:** Unaprijediti kapacitete organizacija civilnog društva, uključujući tu grupe žena i ostale koji se bave rodnim pitanjima, da se na smislen način uključe u rasprave o sistemu odbrane. Omogućiti da one budu uključene u proces reforme sistema odbrane.
8. **Napraviti rodnu analizu budžeta za odbranu:** Unaprijediti kapacitete parlamenta i civilnog društva da preispitaju budžet za odbranu i da traže adekvatno opredjeljenje sredstava za rodna pitanja.

South African Women (Pregovori o tranziciji ka demokratiji i transformaciji sektora bezbjednosti: ključni doprinos žena iz Južne Afrike) (Women Waging Peace: Vašington), 2004.

http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf

Committee on Women in the NATO Forces, **CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming** (Odbor o ženama u NATO snagama, **CWINF vodič za integraciju rodnih pitanja u NATO-u**), 2007.

http://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf

UNIFEM, **Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilization and Reintegration (Razumjeti na pravi način, uraditi na pravi način: Rodna pitanja i razoružavanje, demobilizacija i reintegracija)**, 2004.

<http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/gettingitright.pdf>

UN-INSTRAW, Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN SCR 1325), (Obezbijediti ravnopravnost i uvrstiti rodna pitanja u mirovni proces: vodič za određivanje politike i planiranje po pitanjima žena, mira i bezbjednosti – Rezolucija 1325 Savjeta bezbjednosti UN-a), 2006.

<http://www.un-instraw.org/en/index.php?option=content&task=view&id=1050>

UN Peacekeeping Operations Best Practices Unit, **Gender Resource Package for Peacekeeping Operations** (Jedinica za najbolje praktične primjere iz Mirovnih operacija UN-a, **Set informacija o rodnim pitanjima za upotrebu u mirovnim operacijama**), juli 2004.

http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/library.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7

7 Dodatni izvori informacija

Korisne internet adrese

Centre for Democracy and Development – <http://www.cddwestafrica.org>

DCAF – <http://www.dcaf.ch>

Bonn International Centre for Conversion – <http://www.bicc.de>

Institute for Security Studies (Institut za bezbjednosne studije) – <http://www.issafrica.org>

Siyanda – Mainstreaming Gender Equality – <http://www.siyanda.org/about.htm>

UN-INSTRAW *Gender and Security Sector Reform (UN-INSTRAW Rodna pitanja i reforma sektora bezbjednosti)* – <http://www.un-instraw.org/en/gps/general/gender-and-security-sector-reform-3.html>

Članci i izvještaji koji se mogu naći na internetu

Anderlini, S.N. i Conaway, C.P., **Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of**

FUSNOTE

- 1 Ball, N., 'Transforming Security Sectors: The World Bank and IMF Approaches', (Transformisanje sektora bezbjednosti: pristup Svjetske banke i MMF-a), *Journal of Conflict, Security and Development*, tom 1, izdanje 1, str. 45-66.
- 2 de Vries, R., 'Defence Transformation in South Africa: Sharing the Experience with the Forces Armées de la République Démocratique du Congo', (Transformacija odbrane u Južnoj Africi: razmjena iskustava sa snagama Armije Demokratske Republike Kongo), *African Security Review*, tom 15, br. 4, str. 79-97.
- 3 OECD-DAC Handbook on Security Sector Reform: Supporting Security and Justice, (Priručnik OECD DAC-a o reformi sistema bezbjednosti: Podrška bezbjednosti i pravdi), 2007, str. 124.
- 4 European Security Review, br. 34, (jul 2007.).
- 5 Ekonomski i socijalni savjet Ujedinjenih nacija. Izvještaj generalnog sekretara. *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system.* (Koordinacija politika i aktivnosti specijalizovanih agencija i drugih tijela sistema Ujedinjenih nacija: integrisanje rodni perspektiva u sve politike i programe u sistemu Ujedinjenih nacija.) 12. juni 1997.
- 6 UNDP, 2005, str. 170. http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
- 7 Gya, G., *The importance of gender in ESDP*, (Značaj rodni pitanja u ESDP-u), *European Security Review*, br. 34, (juli 2007.), str. 1-8.
- 8 Meintjies, S., Pillay, A. i Turshen, M. (ur.), *The Aftermath: Women in Post-Conflict Transformation*, (Konačnica: žene u postkonfliktnoj transformaciji), (Zed: London), 2001.
- 9 Institut Liu, *Izvještaj o ljudskim pravima*, 2005, str. 23; <http://www.humansecurityreport.info/content/view/28/63/>
- 10 Engelbrektson, K. (brigadni general), zapovjednik Nordijskog bataljona, citiran u *From Words to Actions* (Od riječi do djela), Genderforce Švedska. <http://www.genderforce.se>
- 11 GenderForce Sweden, *From Words into Action*, (GenderForce Švedska, *Od riječi do djela*). <http://www.genderforce.se>
- 12 Valenius, J., 'Gender Mainstreaming in ESDP Missions' (Integrisanje rodni pitanja u ESDP misijama), Chailot Paper br. 101, (maj 2007.), str. 28.
- 13 Pillay, A., 'Gender, Peace and Peace-keeping: lessons from Southern Africa', (Rod, mir i očuvanje mira; lekcije iz Južne Afrike), ISS Occasional Paper 128, (oktobar 2006).
- 14 Gehenova izjava pred Savjetom bezbjednosti, Debata o ženama, miru i bezbjednosti. 23 okt. 2007, str.5: S/PV.5766 *Provizorni izvještaj*
- 15 McConnell, T., 'All-Female Unit Keeps Peace in Liberia', (Ženska jedinica čuva mir u Liberiji), *The Christian Science Monitor*, 21. mart 2007.
- 16 UN DPKO Gender Statistics. <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/gend.html> (pristupljeno 30. jula 2007.).
- 17 Maley, J., 'Sexual Harassment Rife in Armed Forces', (Glasine o seksualnom uznemiravanju u oružanim snagama) *The Guardian*, 26. maj 2006.
- 18 Nacionalna organizacija za žene. *From The Citadel to Military Recruiting – Sexual Harassment in Military More Pervasive than Ever*, (Od Citadele do vojne regrutacije – seksualno uznemiravanje u vojsci rasprostranjenije nego ikada), 1. sept. 2006.
- 19 Human Rights Watch, *Uniform Discrimination: The 'Don't Ask, Don't Tell' Policy of the U.S. Military*, (Diskriminacija uniformi: „Ne pitaj, ne govori“ politika vojske SAD-a), HRW, jan. 2003.
- 20 Zeigler, S.L. i Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*, (Prevazići G.I. Jane: žene i vojska SAD-a) (University Press of America: SAD), 2005, str.125.
- 21 Zeigler, S.L. i Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*, (Prevazići G.I. Jane: žene i vojska SAD-a) (University Press of America: SAD), 2005, str.125.
- 22 Odjeljenje za žene u NATO snagama. <http://nato.int/issues/womennto/perc/femsoldiers.jpg>
- 23 Citirano u UNDP 2005, str.170.: http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
- 24 Juma, M., 'The Role of the Human Resources Department in promoting Gender Equity in the SANDF', (Uloga Kadrovskog odjeljenja u promociji rodne jednakosti u NOSJA), Obračanje funkcionerima koji se bave kadrovskim pitanjima u Nacionalnim odbrambenim snagama Južne Afrike, Pretorija, 30. nov. 2006.
- 25 Hill, J., 'US Quadrennial Defense Review sparks anger in China', (Američka četvorogodišnja revizija sistema odbrane podstakla bijes u Kini), *Jane's Defence News*, 7. mart 2006. http://www.janes.com/defence/news/jir/jir060307_2_n.shtml
- 26 Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform*, (Bez vlasništva, bez obaveze: Vodič za uspostavljanje lokalnog vlasništva nad reformom sektora bezbjednosti), Univerzitet u Birminghamu, 2007, str.16; Fitz-Gerald, A.M., 'Security Sector Reform in Sierra Leone', (Reforma sektora bezbjednosti u Sijera Leoneu), Global Facilitation Network for Security Sector reform (GFN-SSR: Šrivenham), 2004.
- 27 Rolls, S.B, 23. okt. 2006., www.womenpeacesecurity.org/media/doc-waysforward.doc
- 28 Burke, H., *Women Defence Ministers Chip at Latin America's Macho Image*, Reuters, 31. (Ministrice odbrane narušavaju mačo imidž Južne Amerike). jan. 2007., na adresi: <http://www.alertnet.org/thenews/newsdesk/N31389288.htm>
- 29 Basiri, S., *Gender and Security Issues: Women in Afghanistan*, (Rodna i bezbjednosna pitanja: žene u Avganistanu), dokument za diskusiju predstavljen na BICC elektronsko konferenciji pod nazivom „Avganistan: Procjenjivanje napretka u reformi sektora bezbjednosti godinu dan aposlije Ženevske konferencije, 4-11. juna 2003.
- 30 Procjena državne potrošnje u 2007. godini. www.treasury.gov.za
- 31 Budlender, D. et. al., *Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets*, (Rodni budžeti donose novac: razumijevanje rodno odgovornih budžeta), Odjeljenje za rodna pitanja, Sekretarijat Komonvelta, jan. 2002, str. 55.
- 32 Preuzeto iz Gender, Women and DDR: Gender-responsive Monitoring and Evaluation Indicators (Rod, žene i RDR: indikatori rodno-odgovornog nadgledanja i vrednovanja), http://www.unddr.org/tool_docs/Gender-ResponsivePercent20MonitoringPercent20andPercent20EvaluationPercent20Indicators.pdf
- 33 Raspoloživo na: <http://web.uct.ac.za/org/agi/pubs/newsletters/vol9/budget.htm>
- 34 Anderlini, S.N. i Conaway, C.P., 'Security Sector Reform', *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, (Reforma sektora bezbjednosti", *Sveobuhvatna bezbjednost, održiv mir: Priručnik za zalaganje za ova pitanja i akciju*), International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004. http://www.international-alert.org/women/gpb_toolkit.htm
- 35 Carreiras, H., 'Gender Integration in the Armed Forces: A Cross National Comparison of Policies and Practices in NATO Countries', (Integrisanje rodni pitanja u oružane snage: poređenje politika i praksi u NATO zemljama), dokument predstavljen na 26. Godišnjem sastanku Žena u uniformi u NATO-u, maj 2002. <http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf-02.htm>
- 36 Na http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html
- 37 Brown, M.T., 'Be the best: Military Recruiting and the Cultural Construction of Soldiering in Great Britain', (Budi najbolji: vojna regrutacija i kulturološka konstrukcija vojne službe u Velikoj Britaniji), Social Science Research Council. http://programs.ssrc.org/gsc/gsc_quarterly/newsletter5/content/brown/ (pristupljeno 23. oktobra 2007.).
- 38 „Iako pravo poređenje nije moguće jer se situacije mijenjaju, evo šta dvadesetogodišnji muškarac i žena moraju učiniti da bi postigli maksimum (dobili savršen rezultat od 300 bodova) na fizičkom fitnes testu u svakoj od službi“, stožerni vodnik Borlik, A.K., 'Physical Training Differences Explored', (Istraživanje o razlikama fizičkog treninga), *DefenseLink News*, (American Forces Press Service. Odjeljenje za odbranu SAD a), 13. maj 1998. <http://www.defenselink.mil/news/newsarticle.aspx?id=41344>
- 39 Committee on Women in the NATO Forces and The Women's Research & Education Institute, 'Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces', (Odbor o pitanjima žena u NATO snagama i Institut za istraživanje i obrazovanje žena, „Procenat žena vojnika u oružanim snagama zemalja NATO-s“). http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf; Committee on Women in the NATO Forces, 'Percentages of Military Service Women in 2006'. http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers-2006.jpg

- 'Hungarian National Report for 2006', Committee on Women in the NATO Forces, http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf
- ⁴⁰ „Sporazum između Ministarstva odbrane i Komisije za jednaka prava o Akcionom planu za sprječavanje i efikasno rješavanje slučajeva seksualnog uznemiravanja u oružanim snagama“ http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf
- ⁴¹ <http://www.navy.mil.za/aboutus/values/conduct.htm>
- ⁴² Organization for Security and Co-operation in Europe, *Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security*, (Organizacija za evropsku bezbjednost i saradnju, *Pravila ponašanja po pitanjima političko-vojnih aspekata bezbjednosti*), Članak 27, (3.dec. 1994.).
- ⁴³ Izvještaj generalnog sekretara, *Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse*, (Specijalne mjere za zaštitu od seksualnog iskorištavanja i seksualnog zlostavljanja), A/58/777, (23. april 2004), pasus 14.
- ⁴⁴ O ponašanju Jedinica za sprovođenje disciplinskih mjera, UNDPKO informacije se mogu naći na: <http://un.org/dpko/>
- ⁴⁵ Prezentacija Klutsey, E.A. (pukovnik) I, o Pravilniku ponašanja u Gani predstavljenom na pripremnom sastanku za izradu nacrtu Pravilnika ponašanja za oružane i bezbjednosne snage zapadne Afrike, 24-26. okt. 2005. http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf
- ⁴⁶ UN Department of Peacekeeping Operations (DPKO), 'Implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Contexts: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Troop and Police Contributing Countries', (Odjeljenje za mirovne operacije UN-a (DPKO), „Sprovedba Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti (iz 2000.god.) o ženama, miru i bezbjednosti u kontekstu očuvanja mira: radionica za izradu strategije uz učešće žena iz vojnih i policijskih trupa iz zemalja učesnica“), 7-9 feb. 2007, Zaključci, sporazumi i preporuke, str. 6. <http://pbpu.unlb.org/pbps/Library/Recommendations%20and%20Conclusions.pdf>
- ⁴⁷ Kleppe, T.T., 'Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices', („Obuka i izgradnja kapaciteta o rodnim pitanjima za sektor bezbjednosti: diskusija o primjerima dobre prakse“), Gender, Peace and Security Working Paper 3 (UN-INSTRAW: Santo Domingo), 2007.
- ⁴⁸ Prilagođeno iz: UNFPA, *Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: lessons learned from nine countries*, (Stupanje u oružane snage kako bi se zaštitilo reproduktivno zdravlje i prava: lekcije iz devet zemalja“), Tehnički izvještaj. (UNFPA: Njujork) 2003, str. 32-34.
- ⁴⁹ Médecins Sans Frontières, *Democratic Republic of Congo: Forgotten War*, (Ljekari bez granica, *Demokratska Republika Kongo: zaboravljeni rat*), 18. dec. 2006. http://www.msf.org/msfinternational/invoke.cfm?objectId=95575C53-5056-AA77-6CB1F082D6DDD28B&component=toolkit.article&method=full_html
- ⁵⁰ Tripp, A.M., 'Empowering Women in the Great Lakes Region: Violence, Peace and Women's Leadership', („Jačanje položaja žena u regionu Velikih jezera: Nasilje, mir i žensko vodstvo“), SHS Papers in Women's Studies/Gender Research No. 3, (juli 2005), str.21. Vidi i Bastick, Grimm & Kunz (2007) *Sexual Violence in Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (Seksualno nasilje u toku konflikta: globalni pregled i implikacije po sektor bezbjednosti), (DCAF: Ženeva), str. 41-42.
- ⁵¹ Schroeder, E., 'A Window of Opportunity in the Democratic Republic of the Congo: Incorporating a Gender Perspective in the Disarmament, Demobilization and Reintegration Process', („Prozor mogućnosti u Demokratskoj Republici Kongo: Uključivanje rodne perspektive u proces razoružavanja, demobilizacije i reintegracije“), *Peace, Conflict & Development*, tom 6, broj 6, (jan. 2005.), str. 4. <http://www.peacestudiesjournal.org.uk/docs/awindowofopportunity.pdf>
- ⁵² UNIFEM, 'Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilisation and Reintegration', („Razumjeti na pravi način, uraditi na pravi način: Rodna pitanja i razoružavanje, demobilizacija i reintegracija“), okt. 2004, str.5.
- ⁵³ SANDF, 'White Paper on National Defence for the Republic of South Africa', (NOSJA, „Bijela knjiga o nacionalnoj odbrani za Južnoafričku Republiku“), maj 1996.
- ⁵⁴ SANDF, 'White Paper on National Defence for the Republic of South Africa', (NOSJA, „Bijela knjiga o nacionalnoj odbrani za Južnoafričku Republiku“), maj 1996.
- ⁵⁵ Cape Argus, 26. jun 2007.
- ⁵⁶ DOD Audit Report (Izvještaj o reviziji OzO-a) op cit, str. 81.
- ⁵⁷ Podatak iz Međunarodnog instituta za istraživanje mira u Štokholmu (SIPRI), *The SIPRI Military Expenditure Database*, (SIPRI baza podataka o vojnoj potrošnji). Dostupno na internetu: http://first.sipri.org/non_first/milex.php
- ⁵⁸ Zakon Švedske 2004/05:5, *Our Future Defence: The focus of Swedish Defence Policy 2005-2007*, (Naša odbrana u budućnosti: Fokus politike odbrane Švedske 2005-2007.), str.17.
- ⁵⁹ Švedske oružane snage, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, (Inicijative za održavanje mira i bezbjednost u 2006. godini), str. 35.
- ⁶⁰ Švedske oružane snage, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, (Inicijative za održavanje mira i bezbjednost u 2006. godini), str. 37.
- ⁶¹ Švedske oružane snage, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, (Inicijative za održavanje mira i bezbjednost u 2006. godini), str. 38.
- ⁶² Švedske oružane snage, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, (Inicijative za održavanje mira i bezbjednost u 2006. godini), str. 17.
- ⁶³ Švedske oružane snage, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, (Inicijative za održavanje mira i bezbjednost u 2006. godini), str. 38.
- ⁶⁴ Švedske oružane snage, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, (Inicijative za održavanje mira i bezbjednost u 2006. godini), str. 38.
- ⁶⁵ Švedske oružane snage, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, (Inicijative za održavanje mira i bezbjednost u 2006. godini), str. 39.
- ⁶⁶ Švedske oružane snage, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, (Inicijative za održavanje mira i bezbjednost u 2006. godini), str. 39.
- ⁶⁷ Claes-Goran, F. (generalpukovnik), Švedske oružane snage, *Gender Equality and Gender Mainstreaming in Swedish Armed Forces* (Rodna ravnopravnost i integracija u Švedskim oružanim snagama), Grac, 10. maj 2007.
- ⁶⁸ Švedske oružane snage, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, (Inicijative za održavanje mira i bezbjednost u 2006. godini), str. 39.
- ⁶⁹ Švedske oružane snage, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, (Inicijative za održavanje mira i bezbjednost u 2006. godini), str. 16.