

Разузнавање и род

Лорен Хатон



За авторката

Лорен Хатон е политички аналитичар која работи на меѓународни интервенции во државите погодени од конфликти, претежно во Африка. Лорен има објавено повеќе дела за родот и безбедноста, како и за демократското управување на секторот за разузнавање. Таа е независен консултант и има работено со тинк-тенкови, донатори, агенции на ООН и хуманитарни актери во развивање и спроведување проекти за безбедност и управување.

Уредник

Меган Бастик, ДЦАФ

Благодарност

ДЦАФ, ОБСЕ/ОДИХР и UN Women (UN Women) изразуваат благодарност до сите оние кои дадоа свој придонес за реализацијата на овој проект. Меѓу нив се и учесниците на работилницата за ревизија којашто се одржа во декември 2018 година во Женева и оние кои ги разгледуваа работните верзии и дадоа свој придонес за оваа алатка: Бен Бакленд, Назли Јилдирим Шиерколк, Сенди Африца и Бред Орчард (UN Women), Грациела Павоне и Омер Фишер (ОБСЕ/ОДИХР) и Лорен Серано и Ханс Борн (ДЦАФ). Особена благодарност до Марта Гитони од ДЦАФ за нејзината координација при изработката на Пакетот алатки.

ДЦАФ се благодарни и на поддршката од Швајцарија, Шведска и ДифИД од Обединетото Кралство во изготвувањето на овој Пакет алатки.

Овој Пакет алатки беше објавен со поддршка на Канцеларијата на ОБСЕ за демократски институции и човекови права (ОБСЕ/ОДИХР). Содржинатане ги одразува политиките и ставот на ОБСЕ/ОДИХР.

Објавено во Швајцарија од Женевскиот центар за управување со безбедносниот сектор (ДЦАФ).

ДЦАФ Женева

Поштенски фах 1360

ЦХ-1211 Женева 1

Дизајн: Алис Лејк Хамонд

Насловна фотографија: Иновациски дијалог на Институтот за истражување на разоружувањето при Обединетите нации од 2019, „Дигитални технологии и меѓународна безбедност“, 2019© ООН фотографија/ Жан-Марк Фере.

© ДЦАФ, ОБСЕ/ОДИХР, UN Women, 2019 год.

Се охрабрува користење, превод и ширење на оваа публикација. Сепак, потребно е да се прифати содржината и да се цитираат материјалите без да се менува содржината.

Да се цитира како: ДЦАФ, ОБСЕ/ОДИХР и UN Women (2019) „Разузнавање и родот“, во *Пакетот алатки за родови и безбедносни прашања* (Женева: ДЦАФ, ОБСЕ/ОДИХР, UN Women).

ИСБН 92-9222-473-5

Овој Пакет алатки беше објавен со поддршка на Канцеларијата на ОБСЕ за демократски институции и човекови права (ОБСЕ/ОДИХР). Неговата содржина не ги одразува политиката и ставот на ОБСЕ/ОДИХР.

Пакет алатки за родови и безбедносни прашања на ДЦАФ, ОБСЕ/ОДИХР, UN Women

Оваа алатка е дел од *Пакетот алатки за родови и безбедносни прашања* на ДЦАФ, ОБСЕ/ОДИХР и UN Women кој содржи девет алатки и серија кратки анализи на политиките.

Алатки

1. Управување со безбедносниот сектор, реформа на безбедносниот сектор и родот;
2. Полициско работење и род;
3. Одбрана и род;
4. Правда и род;
5. Места на лишување од слобода и род;
6. Управување со границите и родот;
7. Парламентарен надзор врз работата на секторот за безбедност и родот;
14. Разузнавање и род;
15. Интегрирање на родот во изготвувањето проекти и следењето (мониторинг) на секторот за безбедност и правда.

Кратки анализи на политиките

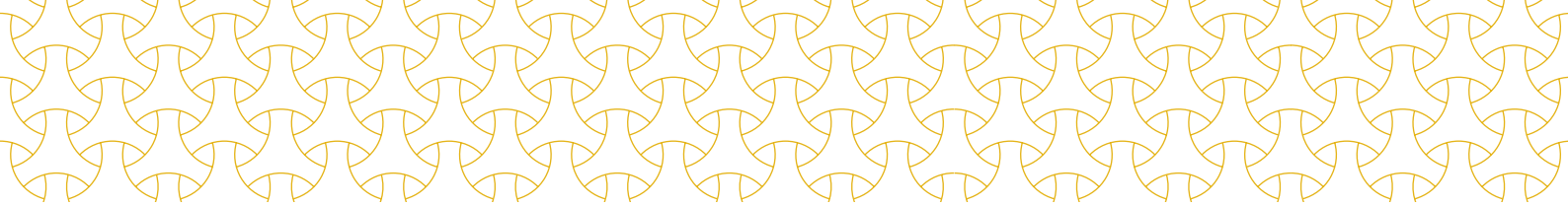
- Агендата за одржлив развој, безбедносен сектор и родова еднаквост за 2030 година;
- Пристапот до жените, мирот и безбедноста при управувањето со секторот за безбедност;
- Родот, спречувањето насилан екстремизам и борба против тероризмот;
- Регулатива за родот и приватно обезбедување.

Дополнително, достапен е интернет-пристап до Компендиумот на меѓународни и регионални закони и инструменти поврзани со родовата еднаквост и секторот за безбедност и правда.

Пакетот алатки за родови и безбедносни прашања се базира на *Пакетот алатки за реформа на родот и безбедносниот сектор* на ДЦАФ, ОБСЕ/ОДИХР, ООН-ИМИОУЖ (Институт за меѓународно истражување и обука за унапредување на жените при Организацијата на обединетите нации) кој за прв пат беше објавен во 2008 година. Следниве алатки за реформи во родот и безбедносниот сектор може да се користат заедно со овој Пакет алатки.

8. Креирање национални безбедносни политики и родот;
9. Надзор на граѓанското општество врз работата на секторот за безбедност и родот;
11. Проценка, следење и евалуација на реформите во безбедносниот сектор и родот;
12. Родова обука за вработените во безбедносниот сектор;
13. Спроведување на резолуциите за жени, мирот и безбедност во реформите во безбедносниот сектор.

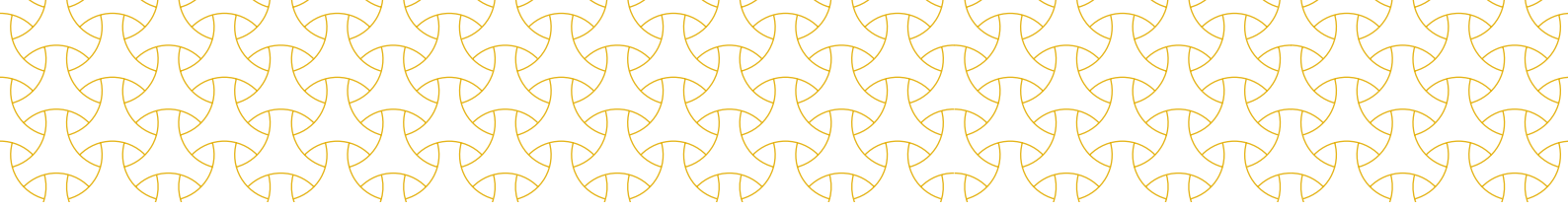




Содржина

1. Преглед	1
1.1 Разузнавањето и глобаниот безбедносен контекст	1
1.2 Аудиториум за оваа алатка	2
1.3 Скица за оваа алатка	2
2. Зошто се важни родовата еднаквост и интегрирањето на родовата перспектива за разузнавачките служби?	5
2.1 Клучни концепти	5
2.2 Родовата перспектива ги засилува разузнавачките производи	9
2.3 Родовата еднаквост им овозможува на разузнавачките организации да имаат полза од разновидната работна сила	11
2.4 Разузнавачките служби мора да спречуваат дискриминација врз основа на сексуална ориентација.	13
2.5 Разузнавачките служби можат да придонесат кон спроведување на Агендата за жени, мир и безбедност.	15
2.6 Разузнавачките служби можат да придонесат кон исполнување на Агендата 2030 за одржлив развој	16
3. Како би изгледале разузнавачките служби кои ја унапредуваат родовата еднаквост и ја интегрираат родовата перспектива?	21
3.1 Работење со јасни правила кои ја унапредуваат родовата еднаквост и пошироките човекови права и ги одразуваат демократските вредности.	21
3.2 Активно вклучување на перспективите на жените и мажите	22
3.3 Организациска посветеност, култура и практики за постигнување родова еднаквост и широка разновидност	24
4. Како можат разузнавачките служби да ја унапредат родовата еднаквост и да интегрираат родова перспектива?	27
4.1 Интегрирање на родовата перспектива во разузнавачкиот циклус	27
4.2 Преземање реформи за зајакнување на надзорот и одговорноста на инклузивен начин.	29
4.3 Зајакнување на родовата перспектива во надзор на разузнавачките служби*	32
4.4 Организациско лидерство и стратегија за родова еднаквост, разновидност и инклузија	34
4.5 Регрутирање жени и други групи кои се помалку застапени во разузнавачките служби.	37
4.6 Механизми за спречување и одговор на родово засновани претставки	39
5. Водечки прашања за институционално самооценување	41
6. Дополнителни ресурси	45





Акроними

БИН	Бадан Интелиџен Нагара (Државната агенција на Индонезија за разузнавање)
КЕДПЖ	Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација против жените
ЦИА	Централната агенција за разузнавање (САД)
СБРК	Службата за безбедносно разузнавање на Канада
ДЦАФ	Женевски центар за управување со безбедносниот сектор
РЗН	родово засновано насилство
ГКВК	Главната канцеларија на Владата за комуникација (ОК)
ББКВ	Биро за безбедност на комуникации на Владата (Нов Зеланд)
МППП	Меѓународен пакт за граѓански и политички права
ЛГБТИ	Лезбејки, геј, бисексуалци, трансродови лица и интерсексуалци
БР5	Одделение 5 за воено разузнавање (MI5) (Безбедносна служба на Обединетото Кралство)
БР6	Одделение 6 за воено разузнавање (MI6) (Тајната разузнавачка служба на ОК)
НИЧП	Национална институција за човекови права
КНО	Канцеларија за национална оценка (Австралија)
ЦОР	Цели за одржлив развој
СТЕМ	Наука, технологија, инженерство и математика
ОК	Обединето Кралство
ООН	Обединети нации
САД	Соединети Американски Држави



1. Преглед

До сега е посветено малку внимание на родот во однос на разузнавачките служби, но интегрирањето на родовата перспектива во собирање и анализи на разузнавачките информации може да ги зајакне овие процеси. Покрај тоа, разузнавачките служби кои функционираат во остварувањето на демократските цели мора да ја завршат својата работа без дискриминација врз основа на пол, род или сексуална ориентација. За да се направи тоа, потребни се мерки со кои ќе се поведе грижа за жените и мажите, вклучително и оние со различна сексуална ориентација, родов идентитет или експресија,* да имаат еднакви можности и да учествуваат во разузнавачкиот сектор. Потребни се мерки со кои ќе се поведе грижа за безбедносните потреби и правата на жените, мажите, на девојчињата и на момчињата, за да се даде еднаков осврт во рамките на функциите на разузнавачкиот сектор. Унапредувањето на родовата еднаквост и интегрирањето на родовата перспектива во разузнавачкиот сектор се дел од одговорноста на Владата да се грижи за своите граѓани на начин што ги штити и ги унапредува правата на сите. Оваа одговорност има национални и меѓународни нормативни димензии.

Овој Пакет алатки на ДЦАФ, ОБСЕ/ОДИХР и UN Women за *родови и безбедносни прашања* ги извлекува клучните поуки од изминатата деценија за унапредување на родовата еднаквост во безбедноста и правосудството. Целта на Пакетот алатки е да споделат нови практики и практики во подем, со осврт на тоа како се тие развиени. Пакетот алатки е дизајниран за да им помогне на институциите во безбедноста и правосудството да ја интегрираат родовата перспектива. Притоа, вниманието на често запоставените безбедносни и правосудни потреби на жените и на девојчињата, секогаш мора да биде клучен приоритет. Оваа алатка за „разузнавање и род“ отвора нови простори во докажувањето дека разузнавачките служби треба и можат да играат улога во унапредувањето на родовата еднаквост.

* Терминологијата околу разновидната сексуална ориентација и родовиот идентитет и експресија, вклучително и ЛГБТИ-заедницата, се разгледува во алатката 1, „Управување со секторот за безбедност, реформа на безбедносниот сектор и родот“.

1.1 Разузнавањето и глобаниот безбедносен контекст

Оваа алатка ги разбира „разузнавачките служби“ како државни органи дефинирани и овластени со закон како одговорни за разузнавачките функции. Разузнавачките служби собираат, анализираат и дистрибуираат информации поврзани со закани по националната безбедност.

Разузнавачките служби во дваесет и првиот век стојат во првите редови на напорите за спротивставување на сложените и повеќеслојните закани против државата. Некои се закани за политичкиот поредок на една држава, како тероризам, граѓански немири и мешање од странство, а некои се закани за економската стабилност на државата, на пример, преку економска шпионажа. Некои, пак, се безбедносни закани, како што се оние кои произлегуваат од организириот криминал и од компјутерскиот криминал.

Работата на разузнавачките служби е особено погодена од ерата на информациската технологија. Ова донесе значително зголемување на количината достапни податоци, како и зголемување на ризиците што ги носи интерконективноста. Разузнавачките служби

Фотографија: учесничка од Казахстан говори на сесијата за улогата на судијата и јавниот обвинител за време на претходната постапка. Дискусијата, во 2012 година, се фокусира на регулација на мерките кои вклучуваат сериозно навлегување во индивидуалните права на личноста и регулација на операциите за собирање разузнавачки информации и како собраните информации се користат© ОБСЕ.

имаат поголем капацитет за прибирање информации, но, истовремено, контролирањето на информациите стана потешко. Од настојчиви граѓански организации кои се залагаат за одговорност, до приватни актери кои можат да ја искористат технологијата, па сè до социјалните медиуми кои поставуваат предизвици на поимите за идентитет и припадност, информациите станаа главна арена на судир во која владите не поседуваат монопол. Меѓутоа, додека владите ја задржуваат можноста да го регулираат пристапот и контролата на информациите, разузнавачките служби остануваат важни локации за судир, со постојани повици за нивна реформа и зголемена транспарентност.

Со оглед на затворената и тајната природа на разузнавачкиот сектор, на широките иницијативи во јавниот и безбедносниот сектор во насока на интегрирање на родовата перспектива, општо земено, им требаше подолго време за да навлезат во доменот на разузнавањето. Работата за реформа на разузнавачкиот сектор, ретко вклучува размислувања за родовите прашања. Напорите да се реши родовиот дисбаланс во разузнавачките служби се релативно нови и зависат од пошироките согледувања на општеството за родовите улоги, напредокот кон родовата еднаквост и нивото на демократизација.

Разузнавачките служби во Соединетите Американски Држави (САД), Обединетото Кралство (ОК) и Израел, основани за време на Војната кои се потпираат на придонесите и од мажите и од жените, имаат релативно долго искуство со родовите прашање. Земјите како Австралија, Канада и Нов Зеланд со одреден успех иницираа систематски институционални напори за решавање на родовата еднаквост и различност во последните пет години.. Од 2016 година, безбедносната служба на Обединетото Кралство, BP5, е ставена во националното истражување објавено како „*Тajмс Top 50* работодавци за жени“, а во 2018 година, тајната разузнавачка служба, BP6, исто така, влезе во списокот.¹ Канадската служба за безбедносно разузнавање (КСБР) беше ставена на списокот на „Топ 100 работодавци“ неколку пати во периодот меѓу 2010 и 2017 година.² Скандинавските и другите европски држави ги уредија родовите прашања во главните текови преку нивните јавни услуги, а нивните разузнавачки служби имаат тенденција да известуваат за родовиот баланс при вработување нови лица, но има малку достапни јавни информации, за да се покаже каков осврт тие дале на родовата еднаквост и интеграцијата на родовата перспектива. Во Јужна Африка, Романија и Сиера Леоне, за време на транзициските периоди беа создадени места за родова разновидност, заедно со напорите за демократизација, но достапни се малку информации за влијанието на родовата перспектива врз разузнавачкиот процес во наредниот период.

1.2 Аудиториум за оваа алатка

Оваа алатка е ресурс на добри практики што треба да се земат предвид при формирање политики и процедури и/или при спроведување реформи во разузнавачкиот сектор за унапредување на родовата еднаквост и интегрирање на родовата перспектива.

Алатката е напишана, првенствено, за разузнавачки служби, експерти за разузнавање и креатори на разузнавачки политики, како и за парламенти, вклучително и специјализирани комитети за надзор над разузнавањето. Ќе биде корисна и за други тела кои го следат и го надгледуваат разузнавачкиот сектор, како што се институциите на народниот правобранител и националните институции за човекови права (НИЧП). Организациите на граѓанското општество, застапниците за родовата еднаквост, научниците и другите кои се залагаат за Агендата на жените, мирот и безбедноста, исто така, може да сметаат дека е корисна, за да се даде осврт на дел од безбедносниот сектор кој до сега не привлекол доволно внимание.

1.3 Скица за оваа алатка

Дел 2 опишува зошто е важен родот за работата на разузнавачките служби и воведува клучни концепти во врска со разузнавањето, контролата и надзорот на разузнавачкиот сектор и родот. Објаснува дека разузнавачката служба што ја прифаќа и промовира родовата еднаквост е во поповолна положба да го изврши својот мандат.

- ◆ Примената на родовата перспектива при прибирање и анализа на информации овозможува да се појават потенцијално предвидените знаци на нестабилност. Родовата анализа е особено корисна за разузнавачките служби да ги разберат социјалните односи и социјалните мрежи и динамиката на насилство и криминалност. Потребна е родова перспектива за да се формулираат опции за одговор што не ги засилуваат дискриминаторските практики.
- ◆ Квалификувани и искусни мажи и жени го формираат јадрото на разузнавачката работна сила. Ефективноста на разузнавачките служби зависи од тоа колку добро можат да ги искористат посебните вештини и способности на сите вработени без дискриминација. Одржувањето на различноста на работната сила е од суштинско значење за ефикасно функционирање на разузнавачките служби, за да се спротивстави на единственоста на идеите и перспективите и да се развојат тенденциите кон „групно размислување“. Како што беше потврдено од употребата на женски шпиони низ историјата, жените можат да дадат посебен придонес во оперативното, како и во аналитичкото разузнавање.

Згора на тоа, низа меѓународни норми и стандарди создаваат императив за разузнавачките служби да ги почитуваат и промовираат човековите права, да интегрираат родова перспектива и да ја унапредат родовата еднаквост. Како дел од јавниот сервис, разузнавачките служби треба да се придржуваат до истите стандарди, како и другите агенции во овој поглед. Тие, исто така, можат да придонесат кон постигнување на целите на Агендата на жените, мирот и безбедноста и Агендата за одржлив развој до 2030 година.

Делот 3 дава преглед на видот на разузнавачките служби кои интегрираат родова перспектива во нивната работа и ја унапредуваат родовата еднаквост. Тие ќе:

- ◆ работат со јасни правила кои ја унапредуваат родовата еднаквост и пошироките човекови права и ги одразуваат демократските вредности;
- ◆ активно ги вклучуваат перспективите и на жените и на мажите;
- ◆ имаат организациска посветеност, култура и практики за постигнување родова еднаквост и широка разновидност.

Делот 4 ги разгледува мерките кои треба да се преземат од владите, надзорните тела и разузнавачките служби, за да поведат грижа разузнавачките служби за интегрирање на родовата перспектива и да промовираат родова еднаквост вклучувајќи и:

- ◆ процеси со кои треба да се интегрира родовата перспектива во циклусот на разузнавање;
- ◆ реформа за зајакнување на надзорот и одговорноста на инклузивен начин;
- ◆ мерки за зајакнување на родовата перспектива во надзорот над разузнавачките служби;
- ◆ организациско лидерство и активни стратегии за постигнување родова еднаквост, разновидност и вклученост;
- ◆ регрутирање жени и други групи кои се помалку застапени во разузнавачките служби;
- ◆ механизми за спречување и одговор на претставките поврзани со родовите прашања.

Дел 5 нуди список за проверка со кој треба да се процени како се интегрираат родовата перспектива и унапредувањето на родовата еднаквост во разузнавачките служби.

Во дел 6 се наведени други корисни ресурси.

Другите алатки и кратки анализи на политики во овој Пакет алатки се фокусираат на различни безбедносни и правни проблеми, даватели на услуги и теми (види на страница i). Пакетот алатки е наменет да се користи како целина, при што читателите ќе се движат помеѓу алатките и кратките анализи на политиките, за да пронајдат повеќе детали за аспектите што ги интересираат.

Референци

1. *The Times* (2019) "Top 50 employers for women 2019", 24 April, London: *The Times/The Sunday Times*.
2. MediaCorp Canada (2019) "Canada's Top 100 Employers", <https://www.canadastop100.com/national/> (пристапено на 13 септември 2019 год.)



2. Зошто се важни родовата еднаквост и интегрирањето на родовата перспектива за разузнавачките служби?

Со унапредување на родовата еднаквост и интегрирање на родовата перспектива, разузнавачките служби стануваат подобро опремени за да ги разберат и да се справат со заканите во нивните домашни и глобални сфери на влијание и да бидат порепрезентативни на населението на кое му служат. Во основа, интеграцијата на родовата перспектива и извршувањето на родовата еднаквост се составен дел на ефективната на разузнавачките служби. Тие помагаат да се поведе грижа дека разузнавачките служби:

- ♦ имаат поширок опфат на кандидати од кои можат да регрутираат и да ги задржат и развиваат вештините на нивниот персонал;
- ♦ да ги заштитат и унапредуваат човековите права;
- ♦ да ја намалат штетата и потенцијалот за неказливост во врска со родово заснованото насилство* (РЗН) и родово заснованата дискриминација.
- ♦ како дел од државата, да ги исполнат своите обврски согласно со меѓународното право за унапредување на родовата еднаквост, како и обврските согласно со Агендата за жени, мир и безбедност и Агендата 2030 за одржлив развој.

Овој дел започнува со објаснување на клучните концепти и терминологија што се користи во оваа алатка, а потоа подетално ги презентира овие аргументи.

2.1 Клучни концепти

Разузнавање

Како што е кажано во дел 1, *разузнавачките служби* се државни тела кои со законски мандат се дефинирани да бидат одговорни за разузнавачките функции. Разузнавачките служби собираат, анализираат и дистрибуираат информации поврзани со закани по националната безбедност. Примарната функција на разузнавачките служби е да им обезбедат на владите веродостојни информации за заканите со кои се соочуваат и да најдат смисла во сложените теми, новонастанатите проблеми и заканите за националните интереси. Главната карактеристика на разузнавачките служби е нивната способност да соберат информации користејќи тајни, прикриени и наметливи средства - како што се прслушување, надзор, пресретнување комуникации и прикриени активности.

Повеќето земји имаат мноштво разузнавачки организации со специфични, но понекогаш и преклопени одговорности. Овие вклучуваат внатрешно и надворешно разузнавање, тактичко и стратешко разузнавање, криминално разузнавање, услуги за собирање (на пример, комуникации, информации со разузнавачка вредност од обични луѓе и слики), цивилни и воени разузнавачки тела и тела за стратешиска проценка.¹ Вкупно земено, овие служби ја сочинуваат „разузнавачката заедница“ на една држава.

* За целите на овој Пакет алатки, изразот „родово засновано насилство“ (РЗН) се користи за сите штетни дејства нанесени на некогo заради нормативните претпоставки за нивниот род. РЗН е рамковен термин кој опфаќа каков било штетен акт кој е сторен против волјата на човекот и се заснова на социјалнопропишани (родови) разлики помеѓу женските и машките индивидуи. Природата и обемот на специфичните видови на РЗН се разликуваат во различните култури, земји и региони. Примерите опфаќаат сексуално насилство, сексуална експлоатација/злоупотреба и трговија со луѓе за сексуална експлоатација, потоа семејно насилство: присилен брак/рано склучување на бракови, штетни традиционални практики како осакатување на гениталиите кај жената, убиства во име на честа, наследена вдовица (кога вдовицата треба да се омажи за братот на починатиот сопруг или за друг машки член на семејството) и хомофобично и трансфобично насилство.

Види UN Women (2019) “Gender equality glossary”, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (пристапено на 6 септември, 2019г.); ОХЦХР (2011 год) “Дискриминаторни закони и практики и насилни акти против поединци брз основа на нивната сексуална ориентација и родов идентитет”, извештај од Високиот комесар на ООН за човекови права, ООН док. А/ХРЦ/19/41, 17 ноември, став 20.

Контрола и надзор на разузнавачкиот сектор

Во едно демократско општество, односот помеѓу луѓето и разузнавачките служби треба да се дефинира според нормите на транспарентност, одговорност, добро управување и владеење на правото. Демократските општества бараат силна мерка на отвореност и транспарентност во работата на јавните тела. Разузнавачките служби се поефективни и со поголем легитимитет како демократски институции кога ја ангажираат јавноста, ја информираат јавноста за природата, приоритетите и задачите на разузнавачкиот сектор и создаваат однос на доверба во кој граѓаните веруваат дека разузнавачките служби работат непартиски, во потрага по најдобри интереси на државата и заштитата на нивните права и слободи.

Ризикот од разузнавачки служби да работат надвор од соодветни системи на контрола и надзор, а во исто време, исто така, можат да користат тајност, претставува закана за демократиите, човековите права и владеењето на правото. Со оваа закана се справува преку контрола и надзор. Во повеќето контексти, контролата врз разузнавачките служби ја прави извршната власт, додека цивилните, законодавните и судските органи вршат надзорни функции. Разликата е објаснета во *Пакетот алатки на ДЦАФ за надзор над работата на разузнавачките служби*:

... надзорот треба да се разликува од контролата затоа што последниот термин (како управување) подразбира моќ да се насочуваат политиките и активностите на една организација. Така, контролата обично се поврзува со извршната власт и особено со повисокото управување со разузнавачките служби. Пример за контрола, за разлика од надзорот, ќе биде издавање извршна наредба со која се бара разузнавачката служба да усвои нов приоритет, како што е борбата против тероризмот.²

Важноста на тајноста во работата на разузнавачките служби може да ги отвори за злоупотреба од страна на партиски политички агенди. Ова значи дека надворешниот независен надзор е клучен за да се обезбеди разузнавачките служби да функционираат како својствени, правни, ефективни и ефикасни делови на јавниот сервис.

За да се спречи злоупотреби на моќта, разузнавачките служби треба да функционираат во јасни законски и регулаторни рамки (види рамка 1). Нивните активности треба да бидат оправдани во согласност со законот, спроведени во согласност со дефиниран национален интерес и да работат според принципите на здраво управување со јавните финансии. Употребата на наметливи методи и прикриените дејства треба да се придржуваат до стандардите за човекови права и треба да се спроведуваат за поддршка на реализација на граѓански и политички права.

Род*

Размислувајќи за родот и родовата еднаквост во однос на разузнавањето, корисно е да се има јасно разбирање на клучните концепти. Додека различни организации и институции прифаќаат различен јазик, повеќето користат некаква форма на следниве дефиниции кои се извлечени од политиките и документите на ООН.

Родот се однесува на улогите, однесувањето, активностите, атрибутите и нормите за кои одредено општество во дадено време ги смета за соодветни за мажи и жени. Овие атрибути, можности и врски се *социјално конструирани и научени* преку процесите на социјализација. Тие се контекстуално и временски специфични и променливи. Родот е дел од поширокиот социокултурен контекст, како што се и други важни критериуми за социокултурна анализа, како што се: класа, раса, попреченост, ниво на сиромаштија, етничка група, сексуална ориентација и возраст.³ Родот одредува што се очекува, односно што е дозволено и вреднувано кај жена или кај маж во кој било даден контекст. Во повеќето општества постојат разлики и нееднаквости меѓу жените и мажите во доделените одговорности, преземените активности, пристапот и контролата врз ресурсите и можностите за донесување одлуки. Во патријархалните општества, политичката, економската и социјалната моќ лежи кај мажите, а атрибутите поврзани со машкоста се вреднуваат над оние што се поврзани со жените. Жените и девојчињата имаат тенденција да бидат на помалку моќни позиции во споредба со мажите и момчињата и честопати се соочуваат со бројни форми на структурна

* Родовите, родовите улоги, родовите стереотипи, машкоста и женскост, родовата еднаквост, интерсекционалноста и разновидната сексуална ориентација, родовиот идентитет и експресија се разгледуваат подлабоко во Алатката 1, „Управување со секторот за безбедност, реформа во безбедносниот сектор и род“.

Спроведувањето на меѓусекторска анализа на родовите прашања се разгледува во алатката 15, „Интегрирање на родот во дизајнирање и мониторинг на проекти за секторот за безбедност и правда“.

Рамка 1: Принципи на национална безбедност и пристап до информации

Во многу земји пристапот до информации е заштитено право: граѓаните имаат општо право на пристап до информациите за тоа како планира владата да ја заштити и прошири националната безбедност. Во исклучителни околности, ова право може да биде ограничено, но за тоа се потребни јасни правни и оперативни параметри.

Познати како „Принципи на Тшване“, Глобалните принципи за национална безбедност и правото на информации беа изработени преку консултации со повеќе од 500 експерти од 70 земји и беа финализирани во Тшване, Јужна Африка, во 2013 година. Принципите одговараат на предизвиците на одржување национална безбедност, истовремено исполнувајќи ги демократските императиви за пристап до информации. Со нив се поставуваат важни точки за застапување и законодавство за правото на информации вклучувајќи го и следново:

- ✦ Добра практика е националната безбедност, кога се користи за ограничување на правото на информации, да се дефинира токму во правната рамка на една земја на начин кој е во согласност со демократско општество.
- ✦ Не може да се наметне ограничување на правото на информации за национална безбедност, освен ако владата не може да докаже дека:
 - ограничувањето е пропишано со закон и е неопходно во едно демократско општество, за да се заштити легитимен интерес за национална безбедност;
 - законот предвидува соодветни заштитни мерки од злоупотреба вклучувајќи брза, целосна, достапна и ефективна контрола на валидноста на ограничувањето од страна на независен надзорен орган и целосен преглед од страна на судовите.
- ✦ Товарот за докажување на легитимноста на какво било ограничување е на јавниот орган што сака да ги задржи информациите.
- ✦ Правото на информации треба да се толкува и применува широко, а сите ограничувања треба да се толкуваат тесно.
- ✦ Ниту еден јавен орган –вклучувајќи ги и разузнавачките служби - не може да биде ослободен од барањата за обелоденување.
- ✦ Информациите не смеат да се задржуваат повикувајќи се на национална безбедност, само врз основа на тоа што се генерирани или споделувани со странска држава, или меѓувладино тело, или одредена јавна власт, или единица во рамките на надлежниот орган.
- ✦ Сите надзорни тела вклучувајќи ја и институцијата правобранител, судовите, трибуналите и апелациските тела, треба да имаат пристап до сите информации, како и до информациите за национална безбедност, без разлика на нивото на класификација, релевантни за нивната способност, за да ги извршуваат своите одговорности.

Принципите на Тшване, исто така, опишуваат видови информации за национална безбедност кои државите треба доброволно и активно да ги обелоденуваат во интерес на правото на информации. За разузнавачкиот сектор, информациите што треба да бидат во јавниот домен ги опфаќаат:

- ✦ структурите и овластувањата на сите разузнавачки служби, како што е дефинирано со закон;
- ✦ информации за проценка и контрола на користењето на јавните средства;
- ✦ постоење и услови на билатералните и мултилатералните договори;
- ✦ целокупната правна рамка за употреба на надзор од секаков вид вклучувајќи ги и законите кои ги регулираат сите форми на надзор и тајни и отворени, дозволените цели на надзорот, прагот на сомневање потребен за започнување или продолжување на надзорот, ограничувања на времетраењето на мерките за надзор, процедури за овластување и преглед на употребата на вакви мерки, видови лични податоци што можат да се соберат и/или обработат за национални безбедносни цели и критериумите што се применуваат за употреба, задржување, бришење и пренесување на овие податоци.

Принципите на Тшване детално објаснуваат како да се регулира пристапот до информации, за да се даде приоритет на отвореноста и транспарентноста, а воедно да се инвестира во националната безбедност. Тие ја нагласуваат потребата од независни тела за надзор за надгледување на субјектите во безбедносниот сектор вклучувајќи и во нивното работење, регулативите, политиките, финансиите и администрацијата.

дискриминација во економска, политичка, социјална и во смисла на нивните законски права.

Начинот на кој жените и мажите ги исполнуваат или се спротивставуваат на родовите очекувања во нивните секојдневни животи понекогаш се опишува во *смисла на женскост и машкост*: различните начини на битие и глума, улоги, вредности и очекувања поврзани со природата на жените, односно мажите, во даденото општество во дадено време.

Важно е да не се сведе разбирањето на „родот“ на „жени“ или само на „жени“ и „мажи“. Покривањето на родот во разузнавачкиот сектор значи покривање на различните потреби, погледи и искуства на мажите, жените, девојчињата, момчињата и лицата со целосна разновидност на родовиот идентитет и експресија. ЛГБТИ (лезбејки, геј, бисексуалци, трансродови и интерсексуалци) лицата и други лица со различна сексуална ориентација и родов идентитет и експресија честопати се соочуваат со посебни форми на дискриминација, експлоатација, злоупотреба и насилство. Ова го препознаваат многу држави и меѓународни организации кои даваат осврт на дискриминацијата врз основа на сексуалната ориентација или родовиот идентитет во нивните закони и декларации. Интегрирајќи ја родовата перспектива, секогаш мора да се запомни дека жените и мажите (луѓе кои се идентификуваат преку или надвор од женското/машкото бинарно) никогаш не се хомогени групи, сите тие не ги споделуваат истите искуства, потреби или вредности, ниту имаат исти можности.

Понатаму, концептот на „интерсекционалност“ се однесува на интеракцијата помеѓу две или повеќе форми на дискриминација или системи на подреденост, како што се расизмот, патријархатот или економската обесправеност. Интерсекционалната анализа честопати покажува дека динамиката на исклучување, нееднаквост и насилство се засилува кога еден или повеќе од овие системи на субординација се пресекуваат: на пример, кога жената е и социјално и економски маргинализирана и е член на етничка малцинска група. Потребно е при секоја активност во насока на родот и разузнавањето, да се размисли како родот се вкрстува со етнорелигиозна припадност, возраст, социјална класа, сексуална ориентација, брачен статус, раса, етничка припадност, попреченост и други демографски идентификатори, на различни места и во различни периоди.

Родова еднаквост

Родовата еднаквост е основно човеково право и цел кон која се обврзаат владите и меѓународните организации. Затоа, промовирањето на родовата еднаквост е дел од мандатот на институциите во секторот за безбедност и правда вклучувајќи го и разузнавачкиот сектор. Посветеноста кон родовата еднаквост е вметната во меѓународното право и во националните уставы и законодавства широм светот (разгледано понатаму во потточка 2.4). Родовата еднаквост значи дека:

... Правата, одговорностите и можностите на поединците нема да зависат од тоа дали се родени како мажи или жени. Еднаквоста не значи „исто како“ и промовирањето на родовата еднаквост не значи дека жените и мажите ќе станат исти. Еднаквоста меѓу жените и мажите има и квантитативен и квалитативен аспект. Квантитативниот аспект се однесува на желбата да се постигне правична застапеност на жените, т.е зголемување на рамнотежата и паритетот додека квалитативниот аспект се однесува на постигнување на правичното влијание врз воспоставувањето развојни приоритети и исходи за жени и мажи. Еднаквоста вклучува водење грижа за перцепциите, интересите, потребите и приоритетите на жените и на мажите (што можат да бидат многу различни поради различните улоги и одговорности на жените и мажите), да добијат еднаква тежина во планирањето и донесувањето одлуки ...⁴

Родовата еднаквост може да се сфати и како „отсуство на дискриминација врз основа на пол во можности кои се нудат на едно лице, во распределување ресурси или придобивки или во пристап до услуги“.⁵ Постигнувањето родова еднаквост вклучува позитивна обврска за трансформација на нееднаквите односи во моќ, решавање на основните причини и структури на родовата нееднаквост вклучувајќи ги и дискриминаторските норми, предрасудите и стереотипите и потоа трансформација на институциите кои имаат постојана практика на дискриминација и нееднаквост.

Во контекст на разузнавачкиот сектор, родовата еднаквост значи дека жените и мажите треба да имаат еднакви можности да учествуваат во разузнавачки служби, да ги имаат своите права подеднакво заштитени и уанпредувани и подеднакво да им се задоволуваат потребите.

Интегрирање на родовата перспектива

Клучни стратегии за постигнување родова еднаквост во меѓународните, националните и институционалните политики се вклучување на родовите аспекти и интегрирање на родовата перспектива и родовата анализа.

Устројување на родот во главните токови (или „устројување на родовата перспектива во главните текови“) е процес на *оценување на импликациите* за жените и мажите од каква било планирана акција, без разлика дали е тоа одреден развој на политиката, законодавна реформа, реструктурирање институции, обука или други програми. Тоа е стратегија со која тоа што ги загрижува и жените и мажите и нивните искуства, се постигнува да биде интегрална димензија на дизајнирање, имплементација, мониторинг и евалуација на политики и програми во сите политички, економски и општествени сфери, така што жените и мажите имаат подеднаква полза, а нееднаквоста не е овековечена. Оттука, крајната цел на устројувањето на родот во главните текови е да се постигне родовата еднаквост.⁶

Во денешно време, изразот *родова перспектива* се разбира пошироко отколку фокус од само на мажи и на жени. UN Women ја објаснува „родовата перспектива“ како:

... начин на гледање или анализа со помош на која може да се види влијанието на родот врз можностите, социјалните улоги и интеракциите на луѓето. Овој начин на гледање е она што овозможува да се спроведе родова анализа и последователно да се вклучи родовата перспектива во која било предложена програма, политика или организација.⁷

Во овој пакет алатки, „родова перспектива“ се однесува на гледање и анализирање на влијанието на родовите улоги, родовите стереотипи и родовите структури во општеството и институциите вклучувајќи и во однос на сексуалната ориентација, родовиот идентитет и родовата експрезија. Интегрирањето на родовата перспектива вклучува свесно ангажирање и прашување како влијае родот врз можностите, социјалните улоги и интеракциите на луѓето. Згора на тоа, пакетот алатки го користи терминот „интегрирање на родовата перспектива“, а не терминот „устројување на родовата перспектива во главните текови“ од 1972 година за да потенцира дека родовата перспектива бара повеќе отколку само „проценка на импликациите“, исто така, потребно е соодветно преземање дејствија.

2.2 Родовата перспектива ги засилува разузнавачките производи

Примената на разбирањето на родовите улоги, родовите стереотипи и родовите структури на моќта во општеството и институциите, може да го подобри собирањето и анализата на разузнавачките информации. Идентитетот, а особено родовиот идентитет, игра важна улога во релациската динамика и во динамиката на нееднаквоста и се внесува во начинот на кој гледаме и се разбираме еден со друг и на индивидуално и на државно ниво.⁸ Интегрирањето на родовите размислувања во аналитички рамки, значи да се погледне одблизу во односите меѓу мажите и жените и нивните улоги во одреден контекст. Родовата анализа им помага на разузнавачките служби подобро да ги разберат соодветните модели на учество што ги имаат жените, мажите и другите родови идентитети во едно општество. Како таква, родовата анализа е особено корисна за разузнавачките служби да ги разберат социјалните односи и социјалните мрежи и на кој начин се споделуваат, или не се споделуваат ресурсите, одговорноста и моќта во заедницата. Рамката 2 во која се разгледува родовата перспектива за насилниот екстремизам, го прикажува ова.* Примената на родовите „наочари“ за собирање и анализа на информациите овозможува да избијат во преден план потенцијално запоставените знаци на нестабилност.

Спротивно на тоа, ако родовите предрасуди, како и другите предрасуди, се користат во анализата на разузнавачките и безбедносните одговори реализирани како резултат на

*Погледни, исто така, Кратка анализа за политики од овој Пакет алатки за „Родот, спречување насилен екстремизам и борба против тероризмот“.

таквата анализа, може да доведе до опции за одговор кои постојано ги одржуваат во живот дискриминаторските практики против жените и другите групи вклучувајќи ја и ЛГБТИ-заедницата. Интегрирањето на родовата перспектива во разузнавачките производи, исто така, може да ги уништи систематските предубедувања кон милитаризирани и безбедносните одговори на предизвиците на националната безбедност и надворешната политика и да обезбеди поголемо разбирање за општествените ризици и слабости со кои се соочуваме.

Рамка 2: Интегрирање на родовата перспектива во разузнавачките производи: случај на насилан екстремизам

Една област, каде што е постигнат напредок во интегрирањето на родовата перспектива во разузнавачката анализа, е разбирањето и спречувањето насилан екстремизам и радикализација што доведува до тероризам. Откриено е дека родот е клучна психолошка движечка сила зад насилното екстремистичко однесување и делата од омраза. Напорите за решавање и спречување на ваквото однесување бараат родово фокусирани интервентни методи (Вејлнбок, 2014).

Глобалната студија на ООН за спроведувањето на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ООН откри дека „меѓу религиите и регионите, заедничка нишка што ја споделуваат екстремистичките групи е дека во секој момент, нивниот напредок е проследен со напади врз правата на жените и на девојчињата - право на образование, на јавен живот и донесување одлуки во врска со нивните тела“ (UN Women, 2015: 16). Глобалната студија укажува на примери од еврејскиот, христијанскиот, будистичкиот и хиндустичкиот екстремизам за да укаже дека родовиот показател се провлекува низ религиозните групи и мора да претставува клучен столб во нашето разбирање на екстремизмот. Една студија за спречување насилан екстремизам во Индонезија се залагаше за употреба на родовата анализа при навременото предупредување, бидејќи знаците за предупредување, специфични за родовите, беа забележани во секојдневниот живот и беа критични рани показатели за фундаментализам и екстремистичко однесување и насилство. Истражувањето идентификуваше четири знаци на предупредување: менување во употребата на хиџабот, ограничувањата на мобилноста на жените и ексклузивноста на џамиите, социјалното именување и „делата од омраза“; и заканите или актите на РЗН (Тру и Едионо, 2017 година).

Секако, преку разбирањето за тоа како влијае родот на насилното екстремистичко однесување, разузнавачките служби стануваат посвесни за трендовите на пораст на насилниот екстремизам и радикализацијата што доведува до тероризам. Тие можат да забележат модели на интеракција помеѓу групите во рамките на мрежите и да подготват стратегии за интервенција кои се нацелени кон посебните родовите потреби на поединците и заедниците. Родовата анализа на насилната радикализација и насилниот екстремизам покажува дека мажите и жените се привлечени и влегуваат во интеракција со насилна радикализација на различни начини. Младите мажи се привлечени кон насилни екстремистички групи, за да ги исполнат своите вообичаени потреби и идентитети како мажи. Особено младите мажи се обидуваат да играат социјално определени улоги, како тие што вадат леб, како сопрузи, татковци и старатели. Во многу земји недостатокот на економска можност, пречките за венчавање и недостаток на можности за постигнување социјален статус, даваат плодна основа за привлекување разочарани мажи со слики од братство, цел/исполнетост, семејство, заедница и почит. Родовата анализа им дава на разузнавачките служби преглед на социјалните мотивации кои ги принудуваат поединците кон насилни екстремистички групи и може да даде клучен увид во пресметките на ризикот на поединците во специфични околности. Ваквите информации се корисни за да се идентификуваат лица со висок ризик, да се дизајнираат и имплементираат интервенции за борба против насилниот екстремизам и да им се помогне на разузнавачките служби да врбуваат извори. Спроведувањето родово анализа на насилан екстремизам може да помогне во идентификувањето на просторите во кои се создаваат и зајакнуваат машкост и ги изнесува во преден план критичните патеки до насилна радикализација.

Специфични услови што се поволни за насилна радикализација на жените може да вклучуваат родово заснована нееднаквост и дискриминација, насилство врз жени, недостаток на едукативни и економски можности и недостаток на можности за жените да ги остварат своите граѓански и политички права и да се вклучат во политичкиот процес користејќи законски и ненасилни средства (Секретаријат на ОБСЕ, 2013). Примената на родовите стереотипи од разузнавачките служби доведе до неуспех во препознавањето на заканите од жените и како такви, разузнавачките служби не успеаја да го спречат

врбувањето и финансирањето на мрежите кои ги водат жени. Всушност, самата слика за мирна жена се користи од терористички групи за да се врбуваат жени и да се претстави невин и ненасилен карактер со истакнување на вклученоста на жените во нивните организации.

Подобро разбирање на радикализацијата на тероризмот, исто така, ќе има корист од засилена интеракција меѓу разузнавачките агенции и јавните власти на други полиња, како што се службите за образование, здравствените и социјалните услуги на национално и локално ниво, преку, на пример, меѓагенциски форуми за вкрстено да се црпи од експертизата, за зајакнување на размената на информации и подигање на свеста и знаењето за родот и безбедноста меѓу сите засегнати страни. Покрај тоа, разузнавачките служби можат да ја унапредат интеграцијата на родовата перспектива преку градење врски со женските организации. Разузнавачките служби треба да ги идентификуваат клучните бранители на правата на жените и организациите на жените и нивните можности и потреби, со цел да се диверзифицираат партнерствата и да се даде приоритет на ангажманот со основните организации и лидери (Секретаријат на ОБСЕ, 2013 г.).

Доколку разузнавачките служби интегрираат родова перспектива, тие ќе имаат подобро разбирање на улогата на жените во терористичките и насилните екстремистички групи и ќе можат да развијат поефективни интервенции за решавање на различните улоги на жените во такви групи. На пример, првичниот одговор на владите во Европа на терористичките борци кои се враќаа од Сирија и Ирак беше да се гонат само мажите: се сметаше дека жените заземале помалку активни улоги во конфликтите и, генерално, не биле гонети (Хајнке и др., 2018). Сепак, по нападот во Еврејскиот музеј во Брисел во 2014 година и нападот во Париз во 2015 година, гонењето на повратниците стана посистематско и ги вклучи и жените повратници во потврдата на нивниот активен придонес во тероризмот.

Извори: H. Weirnböck (2014) "Rehabilitating perpetrators of violent extremism and hate crime: The importance of gender-based approaches and the limits of online interventions", Лондон: Отворена демократија; UN Women (2015), "Спечување конфликт, преобразување на правдата, обезбедување на мир - Глобална студија за справедување на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на Обединетите Нации", Њујорк: UN Women; J. True and S. Eddyono (2017), "Preventing violent extremism: Gender perspectives and women's roles", Мелбурн, Вук: Универзитет Монаш; Секретаријатот на ОБСЕ (2013), "Women and terrorist radicalization: Final report", ОБСЕ/ОДИХП Експертска кружна маса, Виена: ОБСЕ; D. H. Heinke, D. Malet, S. Minks, J. Raudszus, B. van Ginkel, T. Renard and R. Coolsaet (2018), "Returnees: Who are they, why are they (not) coming back and how should we deal with them? Assessing policies on returning foreign terrorist fighters in Belgium, Germany and the Netherlands", Брусел: Институтот Егмонт.

2.3 Родовата еднаквост им овозможува на разузнавачките организации да имаат полза од разновидната работна сила

Во многу разузнавачки служби, жените имаат тенденција да бидат ограничени на улоги во администрација, човечки ресурси и како секретарки; во оперативните, раководните и одлучувачките улоги доминираат мажите. Во некои случаи, институционалните регулативи спречија жените да се распоредуваат, особено во странство и додека се во брак. Покрај тоа, разузнавачките служби имаат тенденција да се борат со стилови на организациска култура на „крупски момчиња“, при што жените и расните или етничките малцинства, искусуваат висок степен на вербална дискриминација, несакани коментари и вербално и сексуално вознемирување и покрај фактот дека за време на конфликт, жените честопати биле активно вклучени во разузнавачките операции. За време на Втората светска војна, Обединетото Кралство користело женски шпиони за да се инфилтрираат во Европа контролирана од нацистите, бидејќи жените биле во можност да ги преминат границите. Во справањето со Северна Ирска и Палестина, Обединетото Кралство и Израел користат машки и женски тимови за надзор и други тајни операции сметајќи дека овие двојки се помалку видливи. Во некои земји, жените во разузнавањето успеаја да се борат за зголемена правичност во вработувањето, да пробиваат стаклени плафони и да ги надминуваат преземените социјални и родови улоги. На пример, во САД, Обединетото Кралство и Израел, жените имаат високи лидерски улоги во разузнавачките служби. Покрај тоа, во многу контексти, жените се вклучени во надзор над разузнавачките служби, особено преку парламентарните комитети.

За припадниците на ЛГБТИ- заедницата, предизвиците за стекнување еднаквост при вработување и за надминување на хомофобијата и/или трансфобијата во разузнавачкиот сектор остануваат значајни. Во многу општества хомофобичните ставови значат дека хомосексуалноста може да се користи за цели за изнудување и може да загрози индивидуа. Според тоа, разузнавачките служби, генерално, биле пристрасни против ангажирање и распоредување припадници на ЛГБТИ-заедницата согледувајќи ги ризиците како високи. На пример, во САД во 1953 година, претседателот Ајзенхауер потпишал извршна наредба за прегледување на безбедносните сертификати кои вклучуваат опсег за третман на хомосексуалци како вработени во јавни услуги со висок ризик. Ова довело околу 10.000 мажи и жени да ја изгубат работа.⁹ Сè до 1994 година сексуалната ориентација се користи како причина за да се негира безбедносниот сертификат на поединецот во САД. Во 73 земји сè уште има закони кои ја криминализираат хомосексуалноста¹⁰ и активно ги ограничуваат правата на припадниците на ЛГБТИ -заедницата да учествуваат во јавниот сектор вклучувајќи и во разузнавачките служби.

Рамка 3: Препознавање на потребата за разновидна работна сила во разузнавачката заедница во Нов Зеланд

Разузнавачката заедница на Нов Зеланд признава дека треба „талентирани и разновидни индивидуи со широк спектар на вештини за борба против заканите со кои се соочуваме ... ако разговараме само со еден дел од заедницата, ќе биде предизвик да ги достигнеме нашите цели за раст и да ја зголемиме различноста. Ова, за возврат ја ограничува нашата оперативна агилност и безбедносните и разузнавачките способности. Стратегијата за инклузија и разновидност на Бирото за безбедност на комуникациите и на службата за безбедносно разузнавање (2017-2020) ја смета различноста како прва линија на одбраната. Таа го дава својот аргумент за унапредување на родовата и етничката различност врз основа на:

- ✦ перформанси – зголемување на можностите за учинок;
- ✦ вработување и задржување - достапен е поширок опсег на кандидати и се задржува добар персонал;
- ✦ иновации - новите перспективи даваат нови идеи;
- ✦ увид - разновидноста го зголемува разбирањето на другите култури;
- ✦ доверба - разузнавачката заедница треба да го отсликува општеството во Нов Зеланд за да ја зголеми довербата.

Мерките за да се постигне разновидноста и инклузијата да бидат силни вредности во рамките на организацијата вклучуваат насочени програми за обука, обука за несвесна пристрасност за сите менаџери и флексибилни работни политики.

Извор: Биро на Владата за безбедност во комуникациите и Служба на Нов Зеланд за безбедносно разузнавање, Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020.

Квалификувани и искусни мажи и жени го формираат јадрото на работната сила на секоја разузнавачка служба. Ефективноста на разузнавачката служба зависи од тоа колку е во состојба да ги искористи посебните вештини и способности на сите вработени, без дискриминација. Поточно, одржувањето на *разновидноста* на работната сила е од суштинско значење за ефикасно функционирање на разузнавачките служби (на пример, за разузнавачките служби што го согледале ова, видете во рамките 3, 4 и 12). Мерките за унапредување на родовата еднаквост во рамките на една институција се неопходен дел за постигнување разновидност.

За да црпат од оперативните и организациските јаки страни на разновидноста и родовата еднаквост, разузнавачките служби мора да бараат разновидност во регрутацијата, да создадат работно окружување кое ќе поддржува и негува разновидност и да ги надминат негативните родови стереотипи што поттикнуваат стаклени плафони. Како и да е, не треба да се претпостави дека вработувањето на повеќе жени нужно ќе резултира во повеќе *родово одговорни политики и практики*. Потребни се дополнителни мерки за кои се дискутира во делот 4, за да се поведе грижа дека разузнавачките служби се артикулираат околу заштитата на човековите права вклучувајќи ја и родовата еднаквост.

Рамка 4: Организациска посветеност кон инклузија во Канцеларијата на Австралија за национална оценка

Канцеларијата на Австралија за национална оценка (КНА) „Посветеност кон разновидност“ ги вклучува следниве заложби:

- ✦ КНА мора да изгради работна сила која ја отсликува различноста на нашето општество. Сите високи менаџери мора да бидат поборници за различност.
- ✦ КНА ќе се отвори кон разновидност во сите фази на циклусот на вработување. Нашата стратегија ќе промовира разновидност во вработувањето и промоцијата, обуката и развојот на кариерата, управувањето со перформансите и пристапот до флексибилни аранжмани за работа.
- ✦ Ние ќе поттикнеме инклузивна култура на работното место што ја зајакнува соработката помеѓу нашите аналитичари, истражувачи, административен персонал и менаџментот.
- ✦ Разновидноста ќе ги зајакне сите аспекти на нашата организација: од нашите круцијални улоги на истражување и координација до аналитичката строгост врз која се темелат нашите судови и мислења.

Извор: КНА (2015) „ONA Diversity Action Plan 2015–2018.“, Канбера: Владата на Австралија..

2.4 Разузнавачките служби мора да спречуваат дискриминација врз основа на сексуална ориентација

Разузнавачките служби се дел од јавниот сектор и, како такви, треба да се придржуваат до истите стандарди, како и другите делови на власта вклучувајќи и за родовата еднаквост. Ова значи дека разузнавачките служби треба да бидат обврзани со националните закони кои се однесуваат на дискриминација врз основа на пол, сексуална ориентација или родов идентитет и, во крајна линија, со меѓународните правни рамки кои забрануваат дискриминација и наметнуваат мерки за нејзино надминување.

Следниве подделови даваат некои од клучните правни инструменти на меѓународно и регионално ниво.*

Меѓународна рамка за човекови права

Еден од првите клучни меѓународни договори со кои се признава родова, етничка и расна еднаквост беше Меѓународниот пакт за граѓански и политички права (МПГПП), усвоен од Генералното собрание на ООН во декември 1966 година. МПГПП содржи обврски за неколку важни права што разузнавачките служби можат да ги нарушат вклучувајќи го правото на приватност, правото на живот и слобода од тортура, слободата од произволно апсење и притвор, правото на фер судење и еднаквост пред законот и забрана за пропаганда за војна (членови 6-27).

МПГПП ги збогатува правата на сите луѓе во поглед на недискриминацијата и еднаквоста пред законот. Разузнавачките служби треба да бидат одговорни за државните обврски кон граѓанските и политичките права. Постојат два члена кои се особено важни во однос на обврските на разузнавачкиот сектор, за да не вршат дискриминација врз основа на пол, род или сексуална ориентација.

- ✦ Член 2 (1) го утврдува принципот на недискриминација „Секоја држава потписничка на овој пакт се обврзува да ги почитува и да им обезбеди на сите поединци на нејзината територија и под нејзина јурисдикција, права признати во овој пакт, без разлика од каков било вид, како што е раса, боја, пол, јазик, религија, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, имот, раѓање или друг статус.“
- ✦ Членот 26 го утврдува принципот на еднаквост „Сите лица се еднакви пред законот и имаат право без никаква дискриминација на еднаква заштита на законот. Во овој поглед, законот забранува каква било дискриминација и гарантира на сите лица еднаква и ефективна заштита од дискриминација по која било основа, како што се раса, боја, пол, јазик, религија, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, имот, раѓање или друг статус.“

* Подетално резиме на меѓународните и регионалните закони и инструменти поврзани со родовата еднаквост може да се најде во Алатката 4, „Правда и родот“. Компендиум од меѓународни и регионални правни инструменти се објавува на интернет како дел од овој пакет алатки.

Понатаму, членовите 2-5 ги обврзуваат страните да ги внесат на сила правата признати во МПГПП во националното законодавство, да обезбедат ефективни правни лекови за какво било нарушување на тие права и да ги признаат правата „без разлика од кој било вид, како што е раса, боја, пол, јазик, религија, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, имот, раѓање или друг статус“. Иако МПГПП не се однесува конкретно на сексуалната ориентација, телата на ООН пронајдоа обврски според МПГПП да вклучуваат обврска за спречување на дискриминацијата врз основа на сексуална ориентација.¹¹ Овие одредби создаваат императив за разузнавачките служби да обезбедат родова еднаквост во политиките и процедурите за човечки ресурси, како и во нивните процеси и активности, за да обезбедат закониспоред кои се обврзани да се применуваат еднакво и сите луѓе да можат да пристапат до правна заштита за да се спречи злоупотребата од страна на разузнавачките служби.

Во 1979 година, Генералното собрание на ООН ја усвои Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (КЕДПЖ) за промовирање на родовата еднаквост експлицитно и обезбедување на правата на жените во закон. КЕДПЖ создава обврски за обезбедување целосно учество на жените во социјалните, политичките, културните и економските сфери. Член 2 содржи обврска да се гарантира родовата еднаквост во домашното законодавство, да се укинат сите законски одредби за дискриминација и да се донесат нови одредби за заштита од дискриминација врз жените. Државите што ја ратификуваат КЕДПЖ, исто така, мора да формираат трибунали и јавни институции за да им гарантираат на жените ефективна заштита од дискриминација и да преземат чекори за елиминирање на сите форми на дискриминација што се практикуваат врз жените од страна на поединци, организации и претпријатија. Член 5 бара државните партии да ги отстранат предрасудите засновани врз идејата за инфериорност/супериорност на еден пол или на стереотипни улоги за мажи и жени. Член 10 ги обврзува страните да обезбедат еднаквост на можностите за образование и пристап до стипендии, со посебно внимание на стапката на жени кои напуштаат студии. Во согласност со овие обврски, разузнавачките служби треба да обезбедат регулаторна и внатрешна политика и експлицитно да се спротивставуваат на дискриминацијата врз основа на род и да се воспостават ефективни механизми и процеси за надминување на институционалните родови предубедувања вклучувајќи и какви било бариери за пристап до обука и унапредување.

Регионални рамки за човекови права

Голем број регионални закони и инструменти ги обврзуваат државите да промовираат недискриминација и родова еднаквост. Како и со глобалните заложби за човекови права, овие се однесуваат на сите јавни власти и сервиси вклучувајќи го и разузнавачкиот сектор. Клучни регионални инструменти се следниве:

- ♦ Протокол кон Африканската повелба за човекови права и права на народот за правата на жените во Африка (2003). Познат како Протокол на Мапуто, има за цел да се бори против сите форми на дискриминација врз жените преку обезбедување на африканските држави *inter alia*:
 - да донесе и ефикасно да спроведе регулаторни мерки за забрана и спречување на сите форми на дискриминација;
 - да се интегрира родовата перспектива во одлуките за политиките, програмите и активностите;
 - да преземе корективни и позитивни активности во оние области каде дискриминацијата врз жените во закон и во стварноста продолжува да постои;
 - да даде осврт на негативните родови стереотипи и да ги надмине родовите предубедувања кои негативно влијаат на напредокот на жената и постигнувањето родова еднаквост.

Исто така, во Африка се релевантни и Декларацијата на заедницата за развој на Јужна Африка за род и развој (1997) и Протокол за род и развој (2008).

- ♦ Арапската женска организација на Лигата на арапските држави „Арапска стратегија за борба против насилството врз жените 2011-2020 година“.
- ♦ Европската конвенција за човекови права (1950) и Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилство врз жените и семејно насилство (2011)

(позната и како Истанбулска конвенција). Истанбулската конвенција има за цел да спречи насилство врз жените, да ги заштити жртвите и да го надмине неказнувањето на сторителите. За разузнавачките агенции, тоа создава императив да се осигура дека обврските за доверливост наметнати на нивниот персонал не го попречуваат нивното известување за насилство врз жени до надлежните органи.

- ♦ Директива 2012/29/EУ на Европскиот парламент и Советот на Европската Унија (2012) за утврдување минимални стандарди за правата, поддршката и заштитата на жртвите од криминал (Директива за правата на жртвите).
- ♦ Организација на американски држави, Меѓуамериканската конвенција за спречување, казнување и искоренување на насилството врз жените (1994).
- ♦ Акцискиот план на ОБСЕ за унапредување на родовата еднаквост ја обезбедува главната рамка на организацијата за активности на родова еднаквост и доделува одговорности и задачи на Секретаријатот на Организацијата, институциите и теренските операции, како и на државите учеснички. Овие вклучуваат:
 - осигурување дека сите политики, програми и активности на ОБСЕ се внесени во главните родови токови;
 - обезбедување алатки и обука на членовите на персоналот за вклучување на родовите аспекти во главните политики;
 - развој на професионална, родово сензитивна култура за управување и работна средина;
 - зголемување на застапеноста на жените раководители на повисоки позиции;
 - поддршка на напорите на државите учеснички за постигнување родова еднаквост;
 - поставување специфични приоритети за унапредување на правата на жените;
 - истакнување и промовирање на улогата на жените во процесите на превенција на конфликти и реконструкција на мирот;
 - следење и проценка на напредокот во спроведувањето на Акцискиот план за унапредување на родовата еднаквост - Генералниот секретар на ОБСЕ доставува извештај за напредокот на годишно ниво до постојаниот совет.

Земјите учеснички во ОБСЕ усвоија и три одлуки на Министерскиот совет за спречување и борба против насилството врз жените, од кои две упатуваат на улогите на персоналот на безбедносниот сектор.¹²

2.5 Разузнавачките служби можат да придонесат кон спроведување на Агендата за жени, мир и безбедност

Во 2000 година беше усвоена резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ООН која отвори нови простори. Со неа се препозна и прифати дека жените и мажите имаат различни искуства во конфликт, различни потреби по конфликт, различни перспективи за причините и исходите од конфликтот и различни придонеси за да се доведе до процес за градење на мирот. Последователно, Советот за безбедност на ООН усвои, во време на пишувањето, дополнителни девет резолуции кои се однесуваат на жените и конфликтите, заедно со Агендата за жени, мир и безбедност. Целите на Агендата за жени, мир и безбедност се:

- ♦ промовирање на родовата еднаквост и зајакнување на учеството на жените во одлучувањето во сите аспекти на превенција на конфликти, мировни процеси, мировни операции и градење на мирот;
- ♦ подобрување на заштитата на жените во средините погодени од конфликти и ставање крај на сексуалното насилство поврзано со конфликтот и неказнивоста за овие злосторства;
- ♦ поведување грижа дека меѓународното ангажирање во средините погодени од конфликти одговара на специфичните потреби на жените и ја подобрува заштитата на правата на жените.

Агендата за жени, мир и безбедност потенцира дека родовата еднаквост е клучна за спречување на конфликтите и во напорите за одржување меѓународен мир и безбедност. Згора на тоа, се потенцира важноста на целосното и рамноправно учество на жените во безбедносниот сектор и во донесувањето одлуки за прашањата за мир и безбедност.*

Со оглед на тоа што разузнавачкиот сектор игра суштински улоги во националната безбедност, тој мора да биде дел од напорите за спроведување на обврските преземени во рамките на Агендата на жени, мир и безбедност. Владите треба да го вклучат разузнавачкиот сектор како дел од националните акциски планови за жени, мир и безбедност и нивните поврзани процеси за набљудување и известување. Агендата за жени, мир и безбедност е релевантна за разузнавачките служби на најмалку два клучни начина: прво, мандатот за вклучување на жените во безбедносните служби и второ, таа наложува употреба на родова анализа за разбирање на двигателите на конфликти, влијанија, решенија и опции за обновување. Поточно, Резолуцијата 2242 на Советот за безбедност на ООН ја нагласува потребата за интеграција на родот во борбата против тероризмот и напорите за борба против насилниот екстремизам, особено преку интегрирање на родовата перспектива во проценките и извештаите. Како такво, тоа е особено важно за разузнавањето. Земјите членки се повикуваат „да спроведат и соберат родово сензитивни истражувања и собирање податоци за двигателите на радикализацијата на жените и влијанието на стратегиите за борба против тероризмот врз женските права на жените и организациите на жените, со цел да развијат програмски одговори кои ќе бидат со насочена политика заснована врз докази“.¹³

Без активен ангажман на жените во разузнавачкиот сектор и можноста на разузнавачките служби да спроведат родова анализа и да интегрираат родова перспектива, малку е веројатно дека целите на Агендата за жени, мир и безбедност можат да бидат целосно остварени. Разузнавачките служби и нивните надзорни тела треба да се фокусираат на родовата еднаквост, како средство за надминување на дискриминацијата и како средство за придонес кон други исходи со мирот и безбедноста.

2.6 Разузнавачките служби можат да придонесат кон исполнување на Агендата 2030 за одржлив развој

Агендата за 2030 година за одржлив развој е повик за трансформативно дејствување од страна на сите држави за постигнување мир и просперитет за сите луѓе и заштита на планетата. Усвоена од сите земји членки на ООН во септември 2015 година, идентификува 17 меѓусебно поврзаните цели на одржлив развој (ЦОР) со 169 цели и 232 индикатори. ЦОР се осврнаа на глобалните предизвици поврзани со сиромаштијата, родовата нееднаквост, климата, деградацијата на животната средина, неправдата и насилството. ЦОР, особено ЦОР 5, ја признаваат родовата еднаквост како неопходна основа за мирен, просперитетен и одржлив свет, а згора на тоа, родовата еднаквост е клучна за постигнување на ЦОР 16, да обезбедат пристап до правда за сите и да градат ефективни, одговорни и инклузивни институции.[^]

Разузнавачките служби треба да бидат одговорни за нивниот придонес во реализацијата на ЦОР, како и другите владини агенции. Делови од Агендата за одржлив развој можат да ги користат креаторите на политиките, законодавците и застапниците на граѓанското општество за да ја зголемат транспарентноста, одговорноста и легитимноста на разузнавачките служби. Агендата за одржлив развој, исто така, може да ги насочи напорите за интегрирање на родовата перспектива во разузнавањето. Показателите поврзани со ЦОР треба да се применат во разузнавачките служби за да се следи нивниот напредок во промовирањето на родовата еднаквост и интегрирањето на родовата перспектива. Ова би мерело дали разузнавачките служби имаат, на пример:

- ◆ есплицитни заложби во политика и регулативи кои го врзуваат разузнавачкиот сектор со обврските за човекови права вклучувајќи ја и родовата еднаквост и овозможуваат ефикасен независен надзор врз работата на разузнавачките служби;

* Погледнете го, исто така, Краткиот извештај за политики во овој пакет алатки за „Пристап на секторот за безбедност кон управување со прашања поврзани со жените, мирот и безбедноста“.

Одлуката бр. 14/05 на ОБСЕ за „Жените во превенција на конфликти, управување со кризи и постконфликтна рехабилитација“ (2005) обезбедува рамка за земјите членки на ОБСЕ и ОБСЕ во спроведувањето на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ООН (фуснота 12 на страна 15).

[^] За повеќе детали, види ја придружната Кратка анализа на политики на тема „Агендата за 2030 година за одржлив развој, безбедносен сектор и родовата еднаквост“.

- ♦ правни рамки кои промовираат, спроведуваат и следат еднаквост и недискриминација врз основа на пол во разузнавачкиот сектор;
- ♦ еднаква застапеност на жените, вклучително и на раководни позиции, во разузнавачките агенции и телата за надзор над разузнавањето, вклучително и во парламентот;*
- ♦ обврски и процеси за пристап до информации што претставуваат различни начини на кои мажите и жените пристапуваат до информации;
- ♦ механизми за набљудување и постапување по обвиненија против разузнавачки служби за злоупотреби на човекови права кои ги идентификуваат практиките на РЗН и дискриминација врз ЛГБТИ -лица.

* За подетални информации како да се постигне поголема застапеност на жените во парламентот и во процесите на парламентарниот надзор, види Алатка 7, „Парламентарен надзор врз работата на безбедносниот сектор и родот“

Референци

1. OECD DAC (2007) *Handbook on Security Sector Reform: Supporting Security and Justice*, Париз: ОЕЦД, стр. 140.
2. H. Born and A. Wills (eds) (2012) *Overseeing Intelligence Services: A Toolkit*, Женева: ДЦАФ, стр. 6
3. Прилагодено од UN Women (2019) "Gender equality glossary", <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (пристапено на 6 септември, 2019 год).
4. UN OSAGI (2001) *Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming*, Њујорк: ООН.
5. WHO (2002) "WHO gender policy – Integrating gender perspectives in the work of WHO", Женева: СЗО.
6. UN Economic and Social Council, *UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed Conclusions*, 18 јуни 1997, 1997/2.
7. UN Women, белешка 5 погоре.
8. M. Conway (2017) "The 'F' word", *United Nations Association UK Magazine*, Issue 2, Лондон: УНА ОК
9. S. Harris (2015) "How the CIA came out of the closet", *The Daily Beast*, 31 август.
10. OHCHR (2013) "Statement by Ivan Simonovic, UN Assistant Secretary-General for Human Rights", презентирano на Конференција за човекови права, сексуална ориентација и родов идентитет, Осло, 15–16 април, 2013.
11. На пример, резолуцијата на Советот за човекови права и Генералното Собрание на ООН, наведена во на <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx> (пристапено на 6 септември, 2019). Види исто Совет на Европската Унија (2013) „Насоки за промовирање и заштита на уживање на сите човекови права од лезбејки, хомосексуалци, бисексуалци, трансродови лица и интерсексуалци (ЛГБТИ)“, Луксембург, Совет на Европската Унија. Декларацијата на парламентарното собрание на ОБСЕ во Отава во 1995 година ги повика државите учеснички „да обезбедат на сите лица кои припаѓаат на различни сегменти на нивното население да им се даде еднакво почитување и разгледување во нивните уставни, законодавство и администрација и дека нема да има потчинетост, експлицитно или имплицитно на основа на... сексуална ориентација“, Отава: ОБСЕ.
12. Одлуки на Министерскиот совет на ОБСЕ број 15/05, бр. 7/14 и бр. 4/18. Покрај тоа, Одлуката бр. 14/05 на ОБСЕ за „Жените во превенција на конфликти, управување со кризи и постконфликтна рехабилитација“ (2005) ја дава рамката на ОБСЕ и нејзините земји-учеснички за спроведување на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ООН. Одлуката се фокусира за застапеност на жените во процесите на спречување конфликти и постконфликтна рехабилитација, обука и едукација за правата на жените и девојчињата и споделување на најдобри практики во врска со учеството на жените во мировни иницијативи и проценка на напорите за вклучување на родовите аспекти во главните политики. Врз основа на горенаведената Одлука, Одлуката на ОБСЕ бр. 7/09 за „Учеството на жените во политичкиот и јавниот живот“ ја зајакна рамката на ОБСЕ со повикување на државите учеснички да:
 - земат предвид преземање мерки за создавање еднакви можности во рамките на безбедносните служби, вклучително и вооружените сили, кога е соодветно, да овозможат балансирано вработување, задржување и унапредување на мажите и жените;
 - земат предвид обезбедување специфични мерки за постигнување на целта на родовиот баланс во сите законодавни, судски и извршни органи, вклучително и безбедносни служби, како што се полициските служби;
 - ги земат предвид можните законодавни мерки што ќе овозможат поизбалансирано учество на жените и мажите во политичкиот и јавниот живот, особено во донесувањето одлуки;
 - овозможат рамноправен придонес на жените и мажите во иницијативи за градење на мир;
 - охрабрат заедничка работа и родителски одговорности меѓу жените и мажите за да ги олеснат еднаквите можности на жените за ефективно учество во политичкиот и јавниот живот.
13. Резолуција на Советот за безбедност на ОН 2242, усвоена на 13 октомври 2015, став 12.



3. Како би изгледале разузнавачките служби кои ја унапредуваат родовата еднаквост и ја интегрираат родовата перспектива?

Овој дел ја утврдува визијата за тоа како би изгледале разузнавачките служби што интегрираат родова перспектива и ја унапредуваат родовата еднаквост. Постојат нормативни, идејни, процедурални и организациски димензии на оваа визија.

Делот 4 дава подетални информации за постигнување на оваа визија.

3.1 Работење со јасни правила кои ја унапредуваат родовата еднаквост и пошироките човекови права и ги одразуваат демократските вредности

Разузнавачки процес кој интегрира родова перспектива и ја унапредува родовата еднаквост вклучува родови размислувања во текот на целиот циклус на собирање информации, анализи и дисеминација. Појдовна точка е дека структурата, функциите и овластувањата на разузнавачките служби треба да бидат јасно дефинирани со закон. Оваа правна рамка е изведена од пристапот на една нација кон националната безбедност кој, пак, треба да биде дефиниран со термини што вклучуваат решавање на нееднаквоста.* Овој мандат потоа треба да се спроведе преку регулаторни рамки и организациски политики и процеси за унапредување на родовата еднаквост и вклучување на родовата перспектива во разузнавачките служби.

Телата за надзор над разузнавањето - како парламентарните комисии за надзор, институциите на народниот правобранител и НИЧП - треба да бидат заинтересирани за тоа како разузнавачките служби ги постигнуваат целите за родова еднаквост; дека нивниот пристап кон националната безбедност ги отсликува безбедносните потреби на мажите и жените, вклучително и на оние кои се идентификуваат како ЛГБТИ; и дека тие работат кон Агендата за жени, мир и безбедност. Надзорните тела, исто така, треба да бидат заинтересирани за тоа како се земаат предвид интересите и на мажите и на жените вклучувајќи ги и оние кои се идентификуваат како ЛГБТИ, кога се развиваат проценките за национална безбедност. Разузнавачките служби треба да можат да ги објаснат родовите импликации на нивните предложени опции за политика. Користењето механизми за надзор за ангажирање со разузнавачки служби за родова еднаквост создава простор за дијалог за родови прашања за кои вработените можеби не се чувствуваат удобно за да ги загатнат кај нивните директно надредени и да обезбедат механизам за отчетност.^

Меѓународните актери кои поддржуваат интервенции за демократизација на разузнавачките служби треба да ги охрабрат заложбите за родова еднаквост, како дел од пошироките обврски кон човековите права и зголемената отвореност, одговорност и легитимност. Ваквите иницијативи за родова еднаквост не само што ги унапредуваат целите на доброто управување, туку можат да дадат суштина и на локалната сопственост на реформските процеси, преку овластување за вклучување на засегнатите страни од целата заедница вклучувајќи и жени и ЛГБТИ- лица.

* За насоки по оваа точка погледнете "Алатка 8, 'Донесување национални безбедносни политики и род National Security Policy-making and Gender'", во Пакетот алатки за род и реформи во безбедносниот сектор, Ур. Меган БАстин и Кристин Валасек, Женева: ДЦАФ, ОБСЕ/ОДИХР, ООН-МИИОУЖ (Меѓународен институт за истражување и обука за унапредување на жените), 2008.

^ За пошироки насоки за интегрирање на родовата перспектива во вкупниот надворешен надзорна безбедносен сектор видете ДЦАФ/ОБСЕ/ОБСЕ/ОДИХР (2014) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions and National Human Rights Institutions*.

Фотографија: надзор над заедницата, 2008© Национална полиција на Колумбија.

3.2 Активно вклучување на перспективите на жените и мажите

Разузнавачките служби играат улога во советувањето на носителите на одлуки за тековните и идните безбедносни закани. Разузнавачките служби треба да земат предвид широк спектар структурни фактори за да разберат како динамиката на несигурност и конфликт се развива и манифестира. Бидејќи социјалното исклучување е структурна причина за насилство, неопходно е разузнавачките служби да посветат внимание каде и како се јавуваат дискриминација, исклучувањето и маргинализацијата и како тие придонесуваат за потенцијалот за несигурност. Во најмала рака, сите собрани разузнавачки информации треба да се дисагрегираат според полот (како што треба сите статистики да се собрани внатрешно во рамките на службите). Покрај тоа, треба да се земат предвид улогите на машкост и женскост и интерсекционалната динамика на несигурност. За да се разберат овие фактори, ставовите и перспективите на различните групи мажи и жени вклучувајќи ги и тие на ЛГБТИ-лицата, треба да бидат интегрирани во собирање и анализа на разузнавачките информации. Ова може да овозможи да излезат на површина превидените знаци на нестабилност и да се овозможи формулирање опции за одговор кои постојано не ги одржуваат во живот дискриминаторските практики.

Работата во оваа област се фокусираше на навремено предупредување за конфликт, со тоа што се изнесуваат на виделина обрасци на структурна дискриминација, а интегрирањето на родовата перспектива може да ја подобри ефикасноста на системите за навремено предупредување со собирање поконкретни информации и овозможување подетална и прецизна анализа (види табела 1). Ова може да обезбеди подобра подготвеност и поточни и мерливи одговори за решавање на основните причини за конфликт. Сепак, овие принципи се применуваат за секој разузнавачки процес.

Интегрирањето на родовата перспектива во процесите на собирање и анализа на информации, исто така, има концептуална димензија: отворање на аналитички леќи кон перспективите и гласовите на поширок спектар актери, рефлектирајќи на когнитивните пристрасности. Ова започнува со предизвикот како да се дефинираат проблемите и како заканите и непријателите се определуваат и конструираат и се одразуваат на имплицитната пристрасност во овие процеси.

Ваквиот пристап, исто така, ги демистифицира тензиите меѓу националната безбедност и човековите права. Политичките и граѓанските права треба да бидат лоцирани во срцевината на националната безбедност. Интегрирањето на родовата перспектива ќе му овозможи на разузнавачкиот сектор да гледа на проблемите не само како на „тешки“ безбедносни теми, туку и како такви кои се однесуваат на правата и слободите. Разузнавачките производи треба да ги одразуваат безбедносните потреби и приоритетите на луѓето - жени и мажи, вклучително и ЛГБТИ-лица во различни заедници, а не само да ги одразуваат потребите на извршната власт. Онаму каде процените за разузнавање се вршат преку затворени процеси, тие можат полесно да се врзуваат за партиски и политички интереси. Производите за разузнавање кои интегрираат родовата перспектива се во можност да поставуваат прашања во врска со претпоставките за политиката на моќ. Интегрирањето на родовата перспектива во однос на националната безбедност овозможува фокус на човековото влијание на надворешната и на домашната политика и активно го потиснува плиткото размислување.¹

Табела 1: Пример на родово сензитивни показатели за навремено предупредување

За да се интегрира родот во системите за навремено предупредување и мажите и жените, вклучително и ЛГБТИ-лицата, мора да имаат можност да ја артикулираат нивната безбедносна состојба. Различните закани и грижи што влијаат врз нив мора да бидат соодветно анализирани. Основните причини за конфликтот мора да се земат предвид во смисла на улогата што ја играат во зајакнувањето на нееднаквостите. Начинот на кој се зголемуваат нееднаквостите при конфликтот мора да се земе предвид при анализирање информации и прибирање податоци за формулирање одговори.

UN Women составија примери на родово одговорни показатели за навремено предупредување, од кои некои се дадени подолу. Тие се групирани според вообичаени категории на анализа на конфликти, разликуваат показатели кои се најрелевантни за вршење првични проценки или собирање основни податоци и показатели за тековно следење на трендовите.

Показатели за оценување	Периодичен/тековен мониторинг
<i>Човекови права и безбедност(вклучувајќи насилство врз жените)</i>	
Преваленца на сексуално насилство (вклучително и силување) Преваленција на семејно насилство. Неказниост за сторителите на насилство врз жени (на пр. пријавени случаи, истражени, за кои се води прогон и кои завршиле со пресуди). Преваленца на осакатување на гениталиите кај жените. Процентот на жени кои чувствуваат насилство врз нив се намали за време на одреден временски период (на пр. во последните пет години). Политики/програми кои принудуваат контрола на раѓање. Постоење и квалитет на законодавството за РЗН. Постоење кризни центри и жешки линии дизајнирани за поддршка на жените	Смртни случаи поврзани со конфликти (мажи/ жени). Извештаи за физички напад или сознание за физички напади врз член на семејство (расчленето според полот). Инциденца на разни форми на насилство врз жени (силување, семејно насилство, убиства од чест, киднапирање невеста, осакатување на гениталиите на жените и др.). Сексуална злоупотреба од безбедносните сили. Сексуална злоупотреба од агенциите за спроведување на законот. Убиство, киднапирање и исчезнување жени. Случаи на трговија со жени / деца. Дискриминаторски практики и напади против домородното население.
<i>Политички и институционални фактори</i>	
Еднаквост и заштита на мажите и жените според законот. Право на глас нажените, Жените како гласачи, кандидати и набљудувачи на изборите. Процент на жени во парламентот. Политичко раководство на жени (или сооднос на мажи со жени во позиција на моќ) Родова свест за безбедносниот сектор и одговор на насилството врз жените Влијание на родовата обука кај војската Отпор кон учеството на жените во мировните процеси и преговори.	Закани за политички активни / видливи жени или нивни деца. Закани и ограничувања од страна на нелегални вооружени групи врз жени или женски организации. Присилно вработување и врбување. Користење на жените за добивање информации и инфилтрација во заедницата од страна на нелегални вооружени групи.

Извор: UN Woman (2012) *Gender-Responsive Early Warning: Overview and How-to Guide*, Њу Јорк: UN Woman, с.6–7.
 Виду исто ОБСЕ/ОДИХП(2009) *Gender and Early Warning Systems*, Варшава: ОБСЕ/ОДИХП.

3.3 Организациска посветеност, култура и практики за постигнување родова еднаквост и поширока разновидност

Разузнавачките служби што ги користат вештините и талентите на мажите и на жените, без разлика на нивната сексуална ориентација и родовиот идентитет или експресија, имаат силна организациска посветеност кон еднаквоста и активно практикуваат стратегии за поттикнување вклучености разновидност во луѓето и перспективите.

Разузнавачките служби кои ја унапредуваат родовата еднаквост свесно се вклучуваат со различностите како сила на работното место преземајќи чекори за разбирање на бариерите за родова еднаквост во рамките на институцијата и за привлекување, регрутирање и задржување лица од недоволно застапени групи (рамка 5 споделува примери за такви напори од Обединетото Кралство). Тие имаат организациска култура која се спротивставува на пристрасноста кон одредени идеали за машкост како примарен модел за успех; наместо тоа, тие се обидуваат да ги разградат предубедувањата на општеството и очекувањата за тоа како изгледаат мажите и жените во разузнавањето, како се однесуваат и што прават. Имплицитните перцепции за групите „инсајдери“ и „аутсајдери“ - независно од тоа дали се засноваат на етничка, економска, родова или друга пристрасност - се оспорени преку фокусот на еднаквоста. Постојат напори за надминување на ставовите и институционалните бариери кои ги ограничуваат и обесхрабруваат жените и другите недоволно застапени групи.

Поконкретно, разузнавачките служби што ги користат предностите на разновидната работна сила имаат политики и процедури за спречување и решавање на сексуалната експлоатација, вознемирување и злоупотреба, дискриминација врз основа на род и какви било други родови злоупотреби во или од работната сила. Политиките за човечки ресурси се однесуваат на специфичните потреби на жените и родителите, со добра одредба за родителско отсуство, поддршка во случаи на сопружничка работа во странство, флексибилност, итн.

Овие мерки се следат и водат од надзорните тела кои се активно вклучени во поттикнувањето на разузнавачките служби да напредуваат кон постигнување родова еднаквост. Сето ова бара јасно и принципиелно лидерство во разузнавачкиот сектор и инвестирање на време и ресурси.

Рамка 5: Комисија за разузнавачки и безбедносни служби на Парламентот на Обединетото Кралство ги испитува родовата еднаквост и одговорите на разузнавачките служби

Законодавството може да биде ефективно во повикување на разузнавачките служби на одговорност за нивните работни односи и обврски за устројување на родовите аспекти во главните политики. Во 2015 година, Комисијата за разузнавачки и безбедносни служби на Парламентот на Обединетото Кралство спроведе истрага за бариерите за постигнување родова еднаквост во разузнавачките служби и дејствијата што се преземаат за подобрување на родовиот паритет. Комисијата се состана со раководителите на службите и го интервјуираше персоналот за родовите предизвици со кои се соочуваат, а потоа изготви низа препораки. Од разузнавачките служби се бараше да се пријават пред Комитетот по една година покажувајќи напредок во следните области.

1. Таргетирање конкретни групи жени за регрутирање.
2. Подобрување на управувањето со кариерата за жените да го зголемат нивниот потенцијал за напредување.
3. Користење мрежи за неформална поддршка.
4. Отстранување на ограничувања на учеството на жените во одредени работни места.
5. Зголемување на меѓународните врски.
6. Справување со културните и бихевиоралните бариери за различностите и вклученоста.

Во март 2016 година, разузнавачките и дадоа на Комисијата информации за последните збиднувања и известија дека, меѓу другото, сите служби имаат цели за разновидност со посветени лидерски одговорности за нивно постигнување. Воведена е обука за несвесни предубедувања и пристрасност за поттикнување на промена на бариерите во однесувањето. Владиниот штаб за комуникации (ВШК) и ВР6 (М16) вклучија обврски за разновидност и инклузија во критериумите за проценка на однесувањето на вработените на повисоките места и во програмите за развој на лидерството. Извршниот одбор на ВР5 (М15) спроведе обука за „инклузивно лидерство“ и секој член на одборот имаше специфични цели за постигнување разновидност за што секој член ќе одговара лично. Сите служби имаа воведено квартални состаноци за разновидност, за да го дискутираат напредокот и да ги споделат искуствата.

Беа преземени низа насочени мерки за да се регрутираат повеќе жени фокусирајќи се на програмите за обука за да се регрутираат повеќе жени во сајбер-ресорите и да се охрабрат повеќе девојки да учат природни науки, технологија, инженеринг и математика (СТЕМ- предмети). Во јануари 2016 година, ВШК беше домаќин на настанот „Жените во сајбер“ на Универзитетот Бирмингем во кој учествуваа и ВР5 и ВР6. За време на овој настан кој беше специјално насочен кон жените, женските говорници обезбедија увид во организациите и можностите за кариера. Ова помогна на ВШК да го подобри својот пристап и беше одговорен за 13 проценти од понудите направени за сајбер- летната школа на ВШК за жени, што претставува зголемување од 8 проценти во 2015 година. ВШК, исто така, го засили својот пристап до училиштата за да охрабри повеќе девојки да учат СТЕМ- предмети.

Првичните влијанија на овие напори за вработување повеќе жени беа силни: во текот на 2015/2016 година 46% од новите вработени во ВТ5 (М15) беа жени што претставува зголемување од 5% во претходниот период и резултираше со 41,6% женска работна сила; 40% од апликантите во ВШК биле жени; и 41% од новите регрути во ВР6 (М15) биле жени. Во 2019 година, ВШК планираше да биде домаќин на првиот женски курс за сајбер- бранители обезбедувајќи 600 бесплатни места за жени за програми за обука во и вон институцијата.

Извори: Парламентарна Комисија за разузнавање и безбедност (2015 г), „Жените во разузнавачката заедница во Обединетото Кралство“, Лондон: Парламент; Влада на Обединетото Кралство (2016 г) „Одговор на владата на извештајот на парламентарната комисија разузнавање и безбедност за жени во разузнавачката заедница во Обединетото Кралство“, Лондон, Влада на ОК; М. Оопенхајм (2019) „Британската шпионска мрежа ШВК води чисто женски класи за да регрутира жени хакери“, The Independent, 17 јануари.

Референци

1. М. Conway (2017) "The 'F' word", *United Nations Association UK Magazine*, Issue 2, Лондон: УНА Обединетото Кралство.



4. Како можат разузнавачките служби да ја унапредат родовата еднаквост и да интегрираат родова перспектива?

Овој дел ги прикажува начините со кои може да се унапреди родовата еднаквост и да се промовира безбедност преку интеграција на родовата перспектива во разузнавачкиот сектор. Препорачува:

- ♦ интегрирање на родовата перспектива во циклусот на разузнавање;
- ♦ преземање реформи за зајакнување на надзорот и одговорноста на инклузивен начин;
- ♦ зајакнување на родовата перспектива во надзорот на разузнавачките служби;
- ♦ лидерство и стратегија за постигнување родова еднаквост;
- ♦ процеси на вработување за промовирање на родовата еднаквост и различност;
- ♦ силни механизми за спречување и одговор на претставки поврзани со родовите односи од персоналот.

Насоки за помагање во размислувањето за овие чекори за промена се вклучени во списокот за самопроценка во делот 5.

Бидејќи релативно малку разузнавачки служби отворено се справија со родот, постои само скроман опсег на документирање на добра практика од самите разузнавачки агенции. Напорите за решавање на родовата дискриминација во разузнавачките служби најчесто се водат од активности на персоналот за решавање предубедувања, како и со притисок од надворешни тела за надзор и/или пошироки иницијативи за родова еднаквост во јавниот сектор. Црпејќи од овие процеси како извор на информации, во комбинација со воспоставените добри практики од други делови на безбедносниот сектор, овој дел претставува рамка на активности што можат понатаму да се развиваат и прилагодуваат на разузнавачките служби.

4.1 Интегрирање на родовата перспектива во разузнавачкиот циклус

Интегрирањето на родовата перспектива е важна за сите аспекти на собирање на разузнавачките информации - од човечко разузнавање интелигенција до сигнално разузнавање. Како што е дискутирано во делот 2.2, постојат родови размислувања за сите разузнавачки активности. Разузнавачките служби треба да го интегрираат родот во целиот циклус на разузнавање: од задача, преку собирање и анализи, до дисеминација и повратна информација. Ова зависи од развојот на вештини и капацитети меѓу професионалците за разузнавање, така што родовите димензии се вклучени како дел од нивната редовна практика.

Фотографија: службеници од Тајланд, Брунеи и Индонезија комуницираат со нивните сили за време на поморска вежба, како дел од неделната морска вежба дизајнирана за потенцирање на вредноста на размената на информации и мултинационалната координација, 2010© Морнарица на САД/Џејсон Трос.

Добри практики

- ♦ И оперативниот персонал и разузнавачките аналитичари се обучени да спроведат родова анализа, да интегрираат родова перспектива и да постават предизвици пред имплицитни предубедувања. Разузнавачките служби развиваат и обезбедуваат почетна и постојана обука за интегрирање на родовата перспектива во анализата и употребата на родовите индикатори. Кога е можно, родовите индикатори се користат за водење и собирање податоци.* Издавањето упатства за интеграција на родовата перспектива може да биде корисно (види рамка 6).
- ♦ Задачата на разузнавачки операции вклучува родови размислувања.
- ♦ Дизајн на тактики за собирање разузнавачки информации вклучува родова анализа на потенцијалното влијание на наметливите и отворените средства за собирање различни групи мажи, жени, момчиња и девојчиња.
- ♦ Оперативните планови вклучуваат стратегии за намалување на ризикот во врска со потенцијалните влијанија врз половите.
- ♦ Активностите за собирање се одвиваат во согласност со принципите на човековите права и се без родово засновано вознемирување, насилство или злоупотреба.
- ♦ Податоците и информациите собрани од разузнавачките служби се расчленети според полот и возраста, како и сите статистички податоци што се создаваат внатрешно во рамки на службите.
- ♦ Анализите се вршат со родова перспектива, вклучително и прегледување на податоците и информациите расчленети според пол, возраст и други релевантни карактеристики и постои родова анализа на опциите за одговор.
- ♦ Не постои родова дискриминација во вработувањето во кој било аспект на собирање, анализа или ширење на разузнавачките информации.

Рамка 6: Интегрирање на родовата перспектива во воените компоненти на мировните операции на ООН

Во 2010 година, Одделот за мировни операции на ООН изготви насоки за интегрирање на родовата перспектива во воените компоненти на мировните мисии. Тие насоки имат за цел да го поддржат воениот персонал кој работи на стратешко, оперативно и тактичко ниво за да се поведе грижа за тоа дека безбедносните приоритети и загриженоста на сите сектори на локалното население - жени, мажи, момчиња и девојчиња - ќе ги информираат процесите на планирање и оперативните активности на војската во своите области на работа.

Следниве клучни упатства можат да ги информираат разузнавачките служби како да се интегрира родовата перспектива:

- ♦ планирање на операциите и врските со други актери во безбедносниот сектор вклучуваат проценка на разликите во безбедносните приоритети на локалните жени и мажи и нивниот потенцијал да придонесат за извршување на мандатот;
- ♦ воено планирање за подобрување на условите за пристап во службата и задоволување на специфичните потреби на машкиот и женскиот воен персонал што треба да се распореди;
- ♦ планирање и активности за создавање воена сила вклучуваат стратегии за прогресивно подобрување на рамнотежата во бројот на машки и жени воени мировници;
- ♦ активности за набљудување и известување на воените компоненти во мировните мисии го оценуваат напредокот на воените напори да се имплементираат на мандатите за жените, мирот и безбедноста.

Насоките, исто така, обезбедуваат серија списоци за проверка на интегрирањето на родовата перспектива. На пример:

- ♦ сите документи за стратешко планирање, вклучително и концепти на работење и барања за воена сила, вклучуваат одредби за зајакнување на учеството на локалните жени во мировните активности и зајакнување на заштитата на жените и девојчињата;
- ♦ показателите кои се специфични за родот се вклучени во воените документи за стратешко планирање за да се подобри мониторингот на напредокот во спроведувањето на мандатот за жените, мирот и безбедноста;

* Обуката за род е дискутирана подетално во Алатка 1, „Управување со безбедносниот сектор, реформа на безбедносниот сектор и родот“.

Родовите индикатори се објаснети во Алатка 15, „Интегрирање на родот во изготвувањето проекти и следењето (мониторинг) на секторот за безбедност и правда“.

- ✦ безбедносните ризици со кои се соочуваат жените и ЛГБТИ-лицата се дефинирани и интегрирани во проценките на ризикот во областа на работењето;
- ✦ непартиски локални женски организации се вклучени во мрежата на контакти од граѓанското општество кои се посочени да влијаат на активностите на военото планирање за време на мисиите за техничка проценка и во сите фази на планирање на мисијата.

Извор: ООХДРКО/DFS (2010) "ДРКО/DFS насоки: Интегрирање на родовата перспектива во работата на Војската во мировните операции на ООН", Њујорк: ООНСМО.

4.2 Преземање реформи за зајакнување на надзорот и одговорноста на инклузивен начин

Разузнавачките служби се дел од безбедносниот сектор, врзани за нормите и практиките на добро управување со безбедносниот сектор. Принципите и карактеристиките на добро управување во безбедносниот сектор вклучуваат надзор, отчетност и сообразеност со владеење на правото. Разузнавачките служби што се придржуваат кон овие принципи активно се прашуваат како ги промовираат и ги штитат човековите права и основните слободи, вклучително и родовата еднаквост. Заложбата во визијата на разузнавачките служби да ги заштити правата и слободите на сите членови на општеството, треба да најде израз во својата правна рамка, внатрешните политики и изјавите за мисијата, како и во нивните кодекси на однесување и прописи за личното однесување. Ова вклучува пристап до нулта толеранција за злоупотреба на човековите права од страна на разузнавачки службеници и јасни политики за забрана на сексуална и родова дискриминација, експлоатација, вознемирување или насилство.

Реформата во безбедносниот сектор може да обезбеди можности за унапредување на родовата еднаквост во разузнавачките служби заради можноста јавно да се расправа и да се консултира за тоа што се разузнавачките служби, што прават и како тие го прават тоа. Реформите во разузнавањето обично се резултат на неуспеси во разузнавањето, разузнавачки скандали и/или демократски или постконфликтни политички транзиции. Процеси на реформи во разузнавањето кои се фокусираат на подобрување на управувањето со безбедносниот сектор, надзорот и одговорноста ја унапредуваат родовата еднаквост кога создаваат можности за промовирање еднакво учество на мажите и жените вклучувајќи ги и ЛГБТИ-лицата. Процесите за реформа на разузнавањето, исто така, можат да обезбедат простор за дискутирање на влијанието на законодавните, политичките и програмските реформи од родова перспектива (види рамка 7).*

Рамка 7: Род и реформи во разузнавањето во Јужна Африка

Преобразувањето на безбедносниот сектор вклучувајќи ја и реформата во разузнавањето во Јужна Африка по апартхејдот се фокусираше на зголемување на легитимноста и кредибилитетот на безбедносните служби во рамките на репрезентативната демократија. Процесот на трансформација се засноваше на преговори и јавни консултации за природата на безбедносните служби, поставени во параметрите на либералниот уставен поредок за спречување дискриминација врз основа на раса и род. Ова значеше дека процесот на трансформација се фокусира на демографската застапеност, унапредувањето на расните и родовите нерамнотежи од минатото, воведување механизми за надзор над повеќе партии и создавање независни механизми за претставки.

Целите за трансформација во јавниот сектор опфаќаат цели на одделенијата за расна и родова застапеност на ниво на управување. Низ јавниот сектор (кој по дефиниција ги вклучува разузнавачките служби) беа воспоставени родови точки за контакт, а беа изготвени стратегии за вработување и задржување, спроведување, надгледување и известување преку Министерството за јавна служба, независното тело за надзор (Комисијата за јавни услуги) и парламентарните комисии. За време на демократската транзиција беше формирана работна група Жените во безбедноста, каде родовите точки за контакт со полицијата, војската и разузнавачкиот сектор се состанаа да разговараат за родовата еднаквост и заеднички да се залагаат за институционалните промени за надминување на бариерите за рамноправно учество на жените во безбедносните

* Родовите димензии на доброто управување во безбедносниот сектор и реформите во безбедносниот сектор се дискутираат понатаму во алатката 1, „Управување со безбедносниот сектор, реформа на безбедносниот сектор и род“.

служби. Регулативите за разузнавачките служби во 2003 година вклучија услов со кој разузнавачките служби треба да спроведат мерки и да поведат грижа човечките ресурси да бидат ослободени од дискриминација и невидливи бариери и неправедност што, пак, може да спречи еднакви можности за вработување.

Посветеноста кон демократијата, доброто управување и човековите права, исто така, најдоа свој израз во законодавството и документите за политика. Во „Белата книга за интелигенција“ во 1994 година, разузнавачките служби беа задолжени да работат во рамките на целите на безбедносната политика што оди „подалеку од постигнување отсуство на војна, за да се опфати извршување на демократијата, одржливиот економски развој и социјалната правда“.

Според тоа, целите на националната безбедност ги опфаќаат основните принципи и основните вредности поврзани со подобар квалитет на живот, слобода, социјална правда, просперитет и развој, засновани врз заложбата за демократија која вклучува зајакнување на сите Јужноафриканци да учествуваат во процесот на управување и во работи што влијаат врз нив. Доктрината за националната безбедност се залага за поглед на безбедноста кој може да се постигне само кога ќе се задоволат социјалните, политичките, економските и културните потреби на сите граѓани.

*Извори: Ј. Африка (2011) "The transformation of the South African security sector: Lessons and challenges", Женева: ДЦАФ; Владата на Република Јужна Африка (1994) "White paper on intelligence", <https://www.gov.za/documents/intelligence-white-paper>; Владата на Република Јужна Африка, *Intelligence Services Act: Intelligence Services Regulations 2003*.*

Важен дел од разузнавачката реформа вклучува активно поставување прашања за тоа како треба да се дефинираат разузнавачките служби во едно демократско општество. Ова може да се направи преку значајно учество на граѓанското општество, академската заедница и медиумските платформи, со ангажирање и учество на разузнавачките служби и телата за надзор. Постојат многу начини на кои учеството станува целисходно во демократските општества. Еден важен пристап може да биде консултација на разузнавачките служби, законодавците или интересните групи од граѓанското општество со јавноста (види рамка 8 за пример од Индонезија).

При организирање јавни консултации, основната идеја е да се создаде јавен форум каде што ќе се соберат групи луѓе на едно место, како на пример, во центарот на заедницата, црква, конференциски центар или универзитет. Говорниците се поканети да ѝ се обраќаат на публиката во одредено време. Говорниците можат да бидат избрани од разузнавачките служби - сегашен и/или поранешен персонал и лидерство - како и од академската заедница, граѓанското општество и медиумите. Организаторите треба да имаат за цел да обезбедат колку што е можно повеќе рамнотежа помеѓу мажите и жените говорници и да обезбедат глас на маргинализираните групи.*

Заради широко учество, настаните за јавни консултации треба да се рекламираат нашироко и да се размисли за тоа како најдобро да се промовираат. Треба да се внимава на можните бариери за учество (на пр. јазик, време, локација, недоверба) и како да се надминат. Покрај тоа, овие бариери треба да се земат предвид со родовата перспектива: на пример, дали има бариери за учеството на одредени групи мажи или жени?

Олеснувањето во работата на состаноците треба да поведе грижа дека самата средба е инклузивен простор за сите: мажи и жени, вклучително и лица со различна сексуална ориентација и родови идентитети и експресија. Олеснувачот треба да преземе чекори за да обезбеди еднаков простор, време и можност за учество на мажите и жените. Во многу култури, жените, веројатно, нема да разговараат отворено пред мажите на јавни состаноци. Во вакви случаи, учеството на жените во дискусиите може да се олесни со поделба на поголема група во помали групи, можеби дури и со употреба на родова сегрегација.

Парламентарните комисии, народните правобранители и НИЧП, исто така, можат да бидат домаќини на форуми за пристап до јавноста и дискусии. Парламентарните комисии можат да одржуваат редовни отворени седници на кои членовите на јавноста и медиумите можат

* Рамка 7 во алатката 4, „Правда и род“, дава совети за спроведување на разновидни и инклузивни консултации. Во дел 6 од оваа алатка се наведени некои дополнителни ресурси со кои се даваат насоки за целисходни консултации со жени.

да бидат информирани за функционирањето и приоритетите на разузнавачките служби. Ова може да се направи како дел од годишната дискусија за национална безбедност или како одговор на одредени теми, прашања или контроверзи. За да се одржи јавно достапен состанок во парламентот, претседателот на специјалната комисија надлежна за надзор над работата на разузнавачките служби треба да се консултира со деловникот на парламентот за одржување на јавни состаноци. При разгледување на прашањата кога и каде да се одржи состанокот, парламентарната служба треба да ги има предвид евентуалните и потенцијалните пречки за учеството на мажите и на жените, вклучително и на припадниците од ЛГБТИ- заедницата. Местото и датумот треба да се потврдат со разузнавачките служби пред да бидат објавени. Персоналот на парламентарната комисија треба да подготви и да објави соопштение за медиумите од настанот, а за да се охрабри учеството, тие можат да пуштат оглас како покана директно до клучните граѓански организации, академици и заинтересирани медиумски организации. При спроведувањето на јавната седница, од претседавачот на конкретната комисија се бара да ја детализира целта на состанокот и да ја насочи целокупната структура и исходот. Претседавачот треба да се погрижи и мажите и жените да учествуваат на состанокот и нема да им се даде предност на машките над женските говорници. Парламентарните комисии и нивниот персонал треба да добијат обука за родово сензибилизирање, за да се олеснат ваквите форуми.*

Медиумските платформи - вклучувајќи, но не ограничувајќи се на телевизија, радио, весници и социјални медиуми - можат да се користат за јавна промоција на јавни настани, за организирање дискусии и за обезбедување возвратни согледувања и информации за граѓаните. Родово поволната употреба и пристап до медиумите треба да се земат предвид пред да се избере единствена платформа, а родовата анализа мора да се преземе пред да се спроведе кој било вид на активности на терен. Оваа родова анализа треба експлицитно да ја наведе целта на состанокот, дефинирана со вклучување на родовата перспектива, потоа идентификација на какви било родови бариери за учество и дефиниција на мерки за ублажување, како и резултати од состанокот дефинирани во родово дисагрегирани исходи.

Треба да се вложат активни напори за да се поведе грижа дека се вклучени мажите и жените, вклучително и припадниците на ЛГБТИ-заедницата. Од суштинско значење за напредок кон обезбедувањето дека разузнавачкиот сектор е инклузивен на разновидни мажи и жени и им служи на потребите и интересите на целата заедница е да се отворат простори за дискутирање за тоа што се разузнавачките служби и што прават тие.

Добри практики

- ♦ Заканите за националната безбедност за кои разузнавачките служби имаат задача да ги решат се дефинираат преку инклузивни процеси. Тие ги земаат предвид безбедносните потреби на различни мажи и жени, вклучително и припадниците на ЛГБТИ- заедницата.
- ♦ Разузнавачките служби ја извршуваат својата работа на начин што придонесува за унапредување и заштита на човековите права и основните слободи на сите поединци кои се под јурисдикција на државата. Разузнавачките служби не прават дискриминација на поединци или групи врз основа на пол, раса, боја, јазик, религија, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло или друг статус.
- ♦ На разузнавачките служби им е забрането експлицитно да преземат какви било активности што се во спротивност со националниот устав или меѓународното право за човекови права. Овие забрани не се однесуваат само на поведението на разузнавачките служби на нивната национална територија, туку и на нивните активности во странство. Тие вклучуваат експлицитни забрани за родово дискриминација и РЗН.

* Види алатка 7, „Парламентарен надзор над безбедносниот сектор и родот“, за понатамошни насоки за тоа како парламентите можат да овозможат надзор над безбедносниот сектор кој интегрира родово перспектива и промовира родово еднаквост.

Рамка 8: Јавни напори за да се повлијае врз реформата на разузнавањето во Индонезија

Од транзицијата во демократија на Индонезија во 1998 година, вложени се неколку напори за реформа на разузнавачките служби. Со подемот на глобалниот тероризам по бомбашките напади на 9 септември, бомбашкиот напад во Бали во 2002 година, индонезиските разузнавачки служби се најдоа во првите редови на владините напори да се спротивстават на развојот и проширувањето на насилните радикални екстремистички мрежи. Во отсуство на кохерентна стратегија и специфични закони кои ги дефинираат мандатите и овластувањата на разузнавачките служби, различни гранки на разузнавачката заедница се натпреваруваа за политичко влијание, ресурси и овластувања за водење на борбата против домашниот тероризам.

Во 2002 година, државната разузнавачка агенција (Бадан интелигенс негара или БИН) подготви Предлог-закон за разузнавање со кој се даде овластување за апсење и притвор откажувајќи се од барањата за судско овластување за употреба на интрузивни мерки на истрага и ограничување на надзорот. Во контекстот по 11.09, БИН го искористи Предлог-законот за да лобира за зголемени овластувања и финансиски ресурси. Предлог-законот се соочи со непосредно спротивставување од активисти на граѓанското општество кои се плашеа од враќање на новоосвоените граѓански слободи и го обвинија БИН дека се обидува да ги поврати овластувањата изгубени во демократската транзиција. По бомбардирањата во Бали, дебатата за законодавството за разузнавање беше заменета со фокус на стабилни закони за борба против тероризмот кои беа користени за да се дефинираат улогите и овластувањата доделени на војската, полицијата и цивилните разузнавачки служби. Од 2003 до 2005 година се одвиваа серија јавни расправи за разузнавачката реформа во многу градови во Индонезија, во кои интелектуалци, академици, правници и активисти за човекови права ги критикуваа ставовите на Владата за реформите во разузнавањето и понудија алтернативни ставови и решенија. Во 2004 година, Предлог-законот за БИН беше повторно даден на разгледување и повторно се соочи со отпор од групите на граѓанското општество. Во 2005 година, група од десет академици, главно, од Универзитетот во Индонезија, понудија алтернативна верзија на Законот кој стана познат како Нацрт-Пацивис, по еден од вклучените истражувачки центри. Нацртот на Пацивис ја потврди потребата за нов закон за разузнавање, но истакна дека треба да се води според демократските вредности.

Се продолжи со долг и интензивен законодавен процес, сè додека не се донесе Законот за државно разузнавање во 2011 г. Иако имаше распространета критика на Законот од 2011 г., придонесот на граѓанското општество и сеопфатниот ангажман преку законодавниот процес дадоа резултат: БИН нема овластувања за апсење и притвор (овие овластувања остануваат во полицијата); следење на комуникациите бара судско одобрување; а Законот содржи експлицитни заложби за заштита на човековите права што беа отсутни во нацртот од 2006 година. Законот од 2011 година, исто така, предвидува ограничен парламентарен надзор преку специјализирана комисија.

Извори: P. Sulistiyanto (2007) "The politics of intelligence reform in post-Suharto Indonesia", *APIO Journal*, 15(2), c. 29–46; Хјуман Рајтс Уоч (Human Rights Watch) (2011) "Indonesia: Repeal new intelligence law", Весту од Хјуман Рајтс Уоч (Human Rights Watch News), Њујорк: Хјуман Рајтс Уоч (Human Rights Watch); Меѓународна кризна група (2011) "Indonesia: Debate over a new intelligence bill", Брифинг за Азија 124, Џакарта и Брисел: Меѓународна кризна група.

4.3 Зајакнување на родовата перспектива во надзор на разузнавачките служби*

Широк спектар на актери преземаат надзор над разузнавачките служби вклучувајќи, но не ограничувајќи се на специјални законодавни комисии, парламентарни комисии за надзор, НИЧП, институции на народниот правобранител и генерални инспектори, како што е објаснето во делот 2.1. Надзорните тела треба да имаат мандати и овластувања што ќе им овозможат да одржуваат отворени и затворени расправи за активностите на разузнавачките служби. Треба да бидат во можност да го распрашуваат извршното раководство за целокупната положба, фокусот и структурата на разузнавачките служби.

* Повеќе за родово одговорниот надзор врз безбедносниот сектор, вклучително и мандати и обука за актери за надзор, види ДЦАФ, ОБСЕ, ОБСЕ/ОДИХР (2014 г.) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions*, Женева.

Заради ефикасно спроведување на надзорот, надзорните тела треба да интегрираат родова перспектива. Тие треба да поведат сметка и за тоа како се интегрира родовата перспектива во активности на разузнавачките служби и како се промовира родовата еднаквост во разузнавачките служби.

Родово одговорен надзор врз разузнавачките органи бара надзорните тела да имаат соодветни мандати и овластувања за родово одговорен надзор на институциите во безбедносниот сектор за да им овозможат вршење системско испитување на родовите прашања и на персоналот на разузнавачките служби и на нивните активности. Тие треба да преземат чекори за да градат свој внатрешен институционален капацитет за решавање на родовите прашања, вклучително и преку обука и развој на механизми за пристап до стручните совети. Надзорните тела треба да посветат особено внимание при идентификување на родовите предубедувања и дискриминација и преку преглед на претставките и независните истраги (рамка 5 на страница 22 дава пример од парламентарната Комисија на Обединетото Кралство за надзор на разузнавачките служби што ги испитува родовите предубедувања). Ако имаат овластувања да примаат претставки, тие треба да поведат грижа -примањето, постапувањето по претставката и испитувањето на претставките за лицата во рамките на службите и за секој граѓанин кој сака да поднесе претставка против разузнавачката служба, да се родово одговорни и достапни (разгледано понатаму во делот 4.6).

При разгледување на родовите прашања во рамките на разузнавањето, надзорните тела можат да го следат напредокот преку спојување претставки и /или спроведување родова проценка или родова ревизија на одредена служба за безбедност.* Што и да се следи, родот мора да се земе предвид во сите фази, вклучително и при планирање на собирањето на податоците и да се поведе грижа дека и жените и мажите даваат придонес и во анализата и во одговорот на податоците. На пример, при собирање податоци и евидентирање при јавни консултации, надзорните тела треба да забележат дали информациите потекнуваат од жена, маж, девојче или момче, како и нивната возрасна група (податоци за дисегрегација на податоци по пол и возраст), така што може да се анализираат разликите помеѓу перспективите на различните групи. Во зависност од контекстот, може да е важно да се евидентираат и други карактеристики, како што се институционалниот ранг и припадноста, религијата, јазичната група или етничката припадност.

Разузнавачките служби треба да одржуваат добри работни односи со телата за надзор. Тие треба да бидат подготвени да се вклучат позитивно во надзор кој внимателно ќе ги следи импликациите врз родовата еднаквост од разузнавачките активности и родовата еднаквост во разузнавачките служби. На пример, разузнавачките служби треба да ги стават на располагање на телата за мониторинг податоците за процентот на мажи и жени во нивната работна сила на различни нивоа; потоа деталите за претставки направени во врска со сексуалната дискриминација и вознемирување, постапување и исходи; и нивните напори да ја зголемат застапеноста на жените.

Добри практики

- ◆ Надзорните институции имаат експлицитна задача да го надгледуваат спроведувањето на меѓународните обврски за родово еднаквост и интеграцијата на родовата перспектива.
- ◆ Секое лице кое верува дека претрпело штета заради родово предубедување, родова дискриминација или РЗН од разузнавачка служба, може да поднесе тужба до надзорна институција или суд кој може да обезбеди ефикасен лек, вклучително и целосно обесштетување за претрпената штета.
- ◆ Надзорните тела се разновидни и репрезентативни, со цели за постигнување родова рамнотежа во нивниот персонал и прибирањето информации.
- ◆ Службениците и персоналот на надзорните тела имаат завршено родова обука и имаат пристап до специјализирана родова експертиза.
- ◆ Надзорните тела активно и доследно собираат информации за димензиите на родовата еднаквост на разузнавачките организации и нивната работа, ги следат разузнавачките служби за овие димензии и во нивните извештаи се фокусираат на родово еднаквост.

* Прирачникот на ДЦАФ за родово самооценување за полицијата, вооружените сили и секторот правда може да се користи од надзорното тело за помош при развојот и водењето на ревизорскиот процес. Алатката 15 „Интегрирање на родовите во дизајнирањето на проекти и следењето/ мониторингот на секторот за безбедност и правда“, исто така, дава совети за родово оценка и ревизија на институциите во безбедносниот сектор, дисагрегирани по пол и возраст.

4.4 Организациско лидерство и стратегија за родова еднаквост, разновидност и инклузија

Организациската култура, генерално, се менува, иако бавно. Општествените предубедувања можат да постават предизвик пред напредокот кон создавање родово рамноправно работни средини во разузнавачкиот сектор. Да се има институционална култура која промовира родова еднаквост, разновидност и вклученост не бара само активен надзор, туку и одржлива посветеност на лидерите и повисоките менаџери во разузнавачките служби. Ова раководство треба да се рефлектира како организациски приоритет, поддржано со стратегија, ресурси и напор.

Добри практики

- ♦ Изградба на лидерски капацитет за родова еднаквост.
- ♦ Да се обезбеди лидерство за родовата еднаквост на сите нивоа.
- ♦ Да се развие силна организациска посветеност кон еднаквост и различност вклучувајќи јасна стратегија за внатрешна и надворешна комуникација.
- ♦ Да се назначи персонал посветен на поддршката на мерките за родова еднаквост.
- ♦ Да се користат консултации со персоналот и други форми на истражување за да се идентификуват бариерите за родова еднаквост на работното место (види рамка 9).
- ♦ Да се создаде јасен план за осврт на овие бариери, со рокови за известување и одговорност на повисоко ниво (табела 2 на стр. 33 е пример за план за разновидност и инклузија од австралиската разузнавачка служба).
- ♦ Да се воспостави и одржува нулта толеранција за злоупотреби на човекови права, вклучително и РЗН.
- ♦ Да се поведе грижа за тоа дека политиките за човечки ресурси се однесуваат на специфичните потреби на жените и ЛГБТИ-лицата, како што се политики кои се занимаваат со породилно и родителско отсуство, работни бенефиции за сопругниците, промена на родовите маркери итн.
- ♦ Да се обезбеди обука на сите вработени за организацискиот пристап кон еднаквоста и различностите.
- ♦ Да се обезбеди внатрешно и надворешно набљудување и надзор на напредокот кон унапредување на родовата еднаквост на работното место.
- ♦ Да се размисли за наредување совети за интегрирање на родовата перспектива од поширокиот владин сектор, вклучително и специјализирани комисии или министерства одговорни за еднаквост при вработување и род. Да се размисли за пристап до експертиза во граѓанското општество, академската заедница и во други институции за безбедност сектор, како и преку меѓународни партнерства (види рамка 10).

Рамка 9: Интеграција на родовата перспектива во реформите на разузнавањето во Северна Македонија

Напорите за реформа на разузнавањето во Северна Македонија се насочени кон зголемување на транспарентноста и ефективност на цивилната разузнавачка служба и службата за безбедност и контраразузнавање на Северна Македонија. Исто така, се преземаат чекори за пионерски пристапи кон родовата еднаквост и интеграција на родовата перспектива.

Родовите предизвици со кои се соочуваат разузнавачките служби се вградени во општествените норми и социјалистичката историја на балканскиот регион. Поради децении на еднакви можности за вработување на жени во јавниот сектор, во разузнавачката служба има повеќе жени од мажи во персоналот: жените сочинуваат 63% од работната сила, но има малку жени во оперативни и високи улоги во управувањето. Жените, најверојатно, се наоѓаат во одделите за анализа и администрација: на пример, во единицата за анализи има 40 жени експерти за разузнавање и само седум мажи. Единицата има потешкотии да привлече машки регрути кои сметаат дека анализата е премногу врзана за работа во канцеларија и е помалку возбудлива од оперативните улоги. Жените се помалку наклонети да се приклучат кон оперативните единици заради

воочените потешкотии во одржувањето на рамнотежата меѓу работата и приватниот живот, тешкиот обем на работа и долгото работно време и влијанието на културата што го фаворизира машкото раководство. На ниво на повисокото раководство, жените заземаат само 20% од лидерските улоги. Наследството од претходниот југословенски систем обезбеди силна движечка сила за рамноправност на работното место, но традиционалните социјални шаблони продолжуваат да ги фаворизираат стереотипите за машко раководство.

Ваквите предубедувања значат дека машките менаџери можат да ги перцепираат мажите како посигурни лидери и да ги фаворизираат машките кандидати за унапредување.

Чекорите за реформа на разузнавачкиот апарат опфаќа напори за раздвојување на цивилната разузнавачка служба од полицијата. Ова создава можност да се даде осврт на организациската култура и родовата пристрасност. Постојат внатрешни дискусии за родовите прашања кои се фокусираат не само на тоа како да се решат бариерите за напредокот на жените, туку и на решавање на бариерите за вработување на мажите. Внатрешните лидери сфаќаат дека имањето повеќе мажи во секторите за анализа е неопходно за да се обезбедат разузнавачки производи со највисок квалитет. Соодветно на тоа, новоформираниот Совет на жени ги охрабрува вработените жени да одат по оперативните и менаџерските патеки.

Некои од клучните прашања со кои ќе се соочат разузнавачките служби во Северна Македонија, како што ќе се унапредува родова еднаквост и ќе се интегрира родовата перспектива, вклучуваат:

- ✦ подобро нацелување (таргетирање) и вработување мажи во секторите за анализа преку предизвикување на родовите стереотипи за канцелариската работа;
- ✦ создавање можности за персоналот да се движи помеѓу оперативните и аналитичките одделенија;
- ✦ менторство на жените да тежнеат кон повисоки раководни улоги;
- ✦ зголемување на дијалогот за бариерите и предизвиците на родовата еднаквост;
- ✦ охрабрување на високиот менаџмент да ја поддржува и промовира родовата еднаквост и интеграцијата на родовата перспектива како клучна за оперативната ефективност на службите;
- ✦ зголемување на транспарентноста и надзорот врз разузнавачките служби.

Врз основа на интервју со г-ѓа Даниела Јаковлевски-Ѓоршоска, помошник -директор за анализа и истражување, Агенција за разузнавање во Северна Македонија, април 2019 година.

Табела 2: Планот на Австралиската канцеларија за национални проценки за градење силна култура на различност и вклученост

Цел	Иницијатива	Клучни показатели на учиниот
Вклученоста, благосостојбата и различностите се основни вредности на лидерите на КНП.	Вишото раководство проактивно да промовира разновидност на работното место.	Да се соберат податоци за одговор преку ставот на лидерството во надворешни и внатрешни анкети. Задолжителна компонента на договорите на повисоките извршни лица за учиниот во работењето е вградена во процеси за возвратни согледувања од 360 °.
	Заложба на повисоките лидери да се појават само на разновидни панели за говори.	Пред да прифатите, добијте потврда за тоа како ќе се постигне родовиот баланс на панел и напрате нивното учество да биде условено од целисходно учество на жените.
	Целите кон тоа да се постигне 50/50 родова застапеност на сите внатрешни одбори, комитети и панели.	Редовна анализа на составот на сите внатрешни одбори, комисии и панели за да се обезбеди целта за застапеност.

Табела 2: Планот на Австралиската канцеларија за национални проценки за градење силна култура на различност и вклученост

Култура која ја вреднува, инклузивноста, благосостојбата и различностите.	Свесност кај менаџерите и вработените за врската помеѓу несвесните предубедувања и управувањето и кадровските прашања.	Првично присуство на обука за препознавање знаење и предубедувања и последователни возвратни согледувања.
	Зголемена конкурентност обезбедувајќи одговорност при вработување и задржување на персоналот на КНП.	Да се разбере влијанието на стиловите на проценка врз аналитичката и неаналитичката експертиза.
Зголемена свесност за негативните ефекти кои предубедувањата може да ги имаат за работното место.	Воведување обука за препознавање знаење и предубедувања во КНП.	Отвореност кон менување на стиловите на управување.
		Обуката за препознавање знаење и предубедување воведена на почетно ниво и на ниво на освежување знаења.
		Број на вработени кои ја посетуваат обуката.
	Доверба дека отворениот разговор за прашања за различностите е охрабрен и им се дава соодветно внимание и почитување на сите.	Зголемена свесност и дискусија за влијанието на предубедувањата при одлучувањето кои се присутни на работното место.
		Идентификација на промена од реторика во вредности/ однесување, измерено со одговори на интерни анкети.
		Доверба на персоналот дека практиката на управување со персоналот и вработување ги потврдува и ги ублажува ефектите од несвесните предубедувања, мерено преку внатрешни и надворешни алатки за анкета.

Извор: КНП (2015) "ONA Diversity Action Plan 2015–2018", Канбера: Владата на Австралија.

Рамка 10: Искуства од меѓународни партнерства за споделување на учењето за родот и различностите

Работата во партнерство заради споделување искуства со унапредување на родовата еднаквост и интегрирање на родовата перспектива може да им помогне на разузнавачките служби да учат едни од други и да развијат основа за добри практики. Од Втората светска војна, Австралија, Канада, Нов Зеланд, Обединетото Кралство и САД соработуваат во меѓународна алијанса за разузнавање, попозната како Пет очи. Според разузнавачката заедница во Обединетото Кралство, партнерите од Петте очи формирале работна група за род и разновидност за да разменат перспективи и искуства, да ги олеснат дискусиите за планираните иницијативи и да обезбедат можности за да побараат ставови на колегите за клучните работи и прашања. Програми за билатерална размена се организирале меѓу САД и Обединетото Кралство и Обединетото Кралство и Австралија. Стратегијата на разузнавачката заедница во Нов Зеланд за разновидност и вклучување, признава дека нејзините партнери од Петте очи, исто така, се соочуваат со предизвикот да се справат со родовата разновидност и ги цитира јавните коментари од лидерите на разузнавањето во Обединетото Кралство за важноста на родовата разновидност. Ваквото споделување може да создаде неформални норми меѓу разузнавачките служби и да им овозможи да воведат добри практики како начин за одржување на нивниот статус со сојузниците.

Извори: Влада на Обединето Кралство (2016) "Government response to the Intelligence and Security Committee of Parliament report on Women in the UK Intelligence Community", Лондон: Кабинет на Владата; Влада на Нов Зеланд (2017) "Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020", Веллингтон, Владата на Нов Зеланд.

4.5 Регрутирање жени и други групи кои се помалку застапени во разузнавачките служби

Секоја стратегија за родова еднаквост и различност треба да ги опфати културните и структурните пречки кои спречуваат регрутирање, задржување и унапредување на жените и други недоволно застапени групи. Појдовната точка треба да биде проценка на тоа како се бираат потенцијалните регрути и формирање нови стратегии за вработување со кои ќе се повикаат жените и другите недоволно застапени групи. Во рамките 5 и 11 се дадени примери за пристапи за зголемување на регрутирањето на жените фокусирајќи се на жени кои учат СТЕМ- предмети. Во рамката 12 се дискутира за активно регрутирање на ЛГБТИ -лица, како дел од пошироката стратегија за разновидност.

Добри практики

- ✦ Да се спроведе проценка користејќи дисагрегирани податоци по пол и возраст и вградувајќи ја родовата перспектива, за да се разберат бариерите за вработување на недоволно застапените групи, вклучително и на жените и припадниците на ЛГБТИ-заедницата.
- ✦ Да се користи проценката за изготвување стратегии за привлекување повеќе регрути од избраните целни групи.
- ✦ Поставување јасни цели за застапеноста во кампањи за вработување.
- ✦ Тестирање и имплементирање стратегии за привлекување поразновидни регрути вклучувајќи ја и употребата на различни форми на медиуми, регрутери и материјали за вработување.
- ✦ Следење и преглед на ефективност на новите стратегии за вработување.

Рамка 11: Стратегии на Бирото за безбедност на комуникациите на Владата на Нов Зеланд за регрутирање поголем број жени

Во Нов Зеланд, Владино биро за безбедност на комуникациите (ВББК) призна дека неспособноста да ги исполни своите цели за родова еднаквост е поврзана со големиот број мажи кои бркаат кариера во СТЕМ- предметите, во споредба со жените. Заклучно со јуни 2017 година, додека жените сочинуваа 44% од персоналот на Службата за безбедносно разузнавање, само 36% од персоналот на ВББК и 20% од вработените со СТЕМ- предмети беа жени.

За да се зголеми бројот на жени-дипломирани студенти во годишните дополнувања, ВББК разви план да:

- ✦ водат подобро насочен маркетинг;
- ✦ продолжат со програмата за терциерни стипендии на ВББК, насочени кон жените во СТЕМ- предметите;
- ✦ развиваат структурирана комуникациска кампања за програмата за постдипломски студии преку веб и социјални медиуми и да ја промовираат постдипломската програма на млади жени врз основа на стипендиската програма;
- ✦ обезбедат ресурси и поддршка преку спонзорство за настани на СТЕМ на училиштата и универзитетите.

Извори: Биро за безбедни комуникации на Владата на Нов Зеланди Служба за безбедносно разузнавање на Нов Зеланд (2017) "Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020", Веллингтон: Владата на Нов Зеланд; Биро за безбедни комуникации на Владата на Нов Зеланд (2018) "Let's talk about why we need more women in STEM", 1 јуни, <https://www.gcsb.govt.nz/news/lets-talk-about-why-we-need-more-women-in-stem/>.

Рамка 12: Иницијативи за родови прашања и за разновидност на Централната агенција за разузнавање (CIA)

Во 2012 година, тогашниот директор на ЦИА, Дејвид Х. Петреус, беше загрижен поради невообичаено нискиот процент на жени унапредени на повисоко ниво. Тој најми една советодавна група да испита зошто повеќе жени не се во позиција со поголема одговорност. Директорот Петреус побара од Медлин Олбрајт, поранешната државна секретарка и членка на Надворешниот советодавен одбор на ЦИА, да ги испита систематските пречки за напредокот на жените и да даде препораки за иницијативи за зголемување на женската промоција на високи лидерски позиции формирајќи ја Советодавната група за жени во лидерство.

Истражувањето на Советодавната група опфаќаше истражување на ЦИА, како и повеќе од 30 фокусни групи и интервјуа. Нивната проценка беше дека „не постои единствена причина зошто жените во ЦИА не постигнуваат унапредувања и не се на позиции со поголема одговорност и дека организациските и општествените предизвици се фактор во прашањата што ги засегаат жените“ (ЦИА, 2013: 1). Советодавната група предложи збир на препораки на кои ЦИА може да се насочи за зголемување на застапеноста на жените на ниво на лидерски позиции на следниве теми.

1. Да се утврдат јасни критериуми за унапредување.
2. Да се прошири групата на потенцијални кандидати за унапредување.
3. Да се обезбедат релевантни демографски податоци до одборите за унапредување.
4. Да се утврди репрезентативната улога за обезбедување правичност во одборите.
5. Да се намалат и устројат алатките за развој на кариерата.
6. Да се обезбедат активни и навремени повратни информации за сите вработени.
7. Да се развиваат идните лидери.
8. Да се отклучи талентот преку флексибилност на работното место.
9. Да се промовира спонзорство.

Во својата најнова Стратегија за разновидност и инклузија, разновидноста и инклузијата се дел од Програмата за обука што се користи во целата Агенција, за да се внесе посакуваниот менталитет и култура кај сите службеници. Покрај тоа, различноста и инклузијата се идентификуваат како очекувања за учење и цели за менаџментот на средно и на високо ниво.

Персоналот со разновидни сексуални ориентации и родови идентитети и експресија сега активно се регрутира и поддржува во ЦИА. ЦИА формираше тела за застапување и поддршка на персоналот во форма на референтни групи на Агенцијата кои се групи на вработени со заеднички атрибути и/или цели. Овие се официјално признати од страна на лидерите во ЦИА, како гласот на група службеници со таков идентитет и имаат задача да ја зајакнат соработката, водството, поддршката и разбирањето меѓу персоналот. Во 1996 година беше основана Агенцијата за геј и лезбејски работници и се одржа првата Парада на гордоста (Геј прајд), настан на ЦИА. Во 2012 година мрежата ги предводеше напорите на ЦИА за пристап до пошироката геј-заедница и го одржа својот прв јавен ЛГБТ-самит за привлекување кон службата на луѓе од каква било сексуална ориентација. ЦИА изработи видео на Јутјуб во кое е прикажана промената во културата во Агенцијата од потпишувањето на Извршната наредба 12968 со која на ЛГБТ-службениците им се дава правото да добијат безбедносен сертификат и отворено да служат во Федералната влада.

Извори: CIA (2013) "Director's Advisory Group on Women in Leadership unclassified report", Вашингтон ДЦ: ЦИА; CIA (2016) "CIA Diversity and Inclusion Strategy (2016–2019)", Вашингтон, ДЦ: ЦИА; CIA (2016) "Angle of ascent", YouTube channel, 6 декември.

4.6 Механизми за спречување и одговор на родово засновани претставки

Разузнавачките служби мора да имаат политики и структури за забрана, спречување и ефикасно реагирање на сексуалното вознемирување, експлоатација и злоупотреба, родова дискриминација и каква било друга злоупотреба на човековите права во врска со родот. Вработените во разузнавачките служби не треба да бидат обврзани со барањата на тајност што ги спречуваат да се борат против дискриминацијата или злоупотребата, кога таа се појавува. Кога ќе се случи такво лошо однесување, персоналот мора да има право да побара решение без страв од понатамошна одмазда и мора да има доверливи механизми за претставки со кои тоа ќе го направи. Тие треба да бидат поддржани преку процесот на претставки. На пример, Австралиската организација за безбедност и разузнавање има внатрешна мрежа на советници за вознемирување и дискриминација.

Механизмите за поднесување претставки можат да бидат внатрешни, но секогаш треба да има и надворешни независни патеки преку кои ќе може да се поднесе претставката кои може да вклучуваат синдикати во јавниот сектор и независни комисии за надзор, како и правно дејство.*

Добри практики

- ◆ Да се обезбеди лидерство во поддршката на системот на претставки.
- ◆ Да се поведе грижа, законите, директивите, политиките и кодексот на однесување, експлицитно да спречуваат родова дискриминација, вознемирување, малтретирање и злоупотреба.
- ◆ Да се спроведе едукација и обука за процесите на претставки.
- ◆ Да се охрабри пријавување и одговор на претставките поврзани со родот.
- ◆ Да се обезбедат различни начини за поднесување претставка.
- ◆ Да се обезбеди поддршка за жртвите.
- ◆ Да се обезбеди ефикасна и фер истрага за претставките поврзани со родовите односи.
- ◆ Да се имаат предвид посебни механизми за истрага на кривични дела, сексуално вознемирување и злоупотреба.
- ◆ Да се следи постапувањето по претставки поврзани со родовите односи.
- ◆ Да се извлечат поуки од претставките.

Рамка 13: Одговор на жалби за дискриминација, вознемирување и силеџиство во Канада

Канадската разузнавачка служба за безбедност (КРСБ) се соочи со распит од законодавната власт и отпочна судски случај, откако петмина вработени тврдеа дека раководителите покажале системска дискриминација, вознемирување и малтретирање врз персоналот. Случајот се реши на суд со повеќе од 30 милиони американски долари платени како отштета.

Овие обвиненија ја поттикнаа КРСБ да спроведе независна истрага за културата на работното место и однесувањето на персоналот. Резултатите беа објавени и разгледани со одговорниот министер за јавна безбедност. Независната истрага пронајде раширено незадоволство на вработените и страв од одмазда во една канцеларија, со неприфатливо однесување кое вклучува и силеџиство, несоодветни коментари и однесување. Со објавувањето на извештајот, министерот за јавна безбедност ги задолжи раководителите на разузнавачките служби да подготват резиме на активности за да се поведе грижа дека нивните работни места се ослободени од секако вознемирување и за да ги истакнат идните планови, како и предизвиците со кои се соочуваат при напредокот.

Извор: J. Bronskill (2017) "CSIS director calls behaviour 'unacceptable' after report uncovers bullying, reprisals", *The Globe & Mail*, 25 октомври.

* А за натамошни насоки за механизмите за претставки во безбедносниот сектор види ДЦАФ, *Handbook on Gender and Complaints Mechanisms*, Женева: ДЦАФ, 2015.



5. Водечки прашања за институционално самооценување

Следниве водечки прашања за институционално самооценување се наменети како почетна точка за разузнавачката служба да процени како може подобро да интегрира родова перспектива и да придонесе за родовата еднаквост. Во табелата се прикажани видовите податоци кои треба да се соберат и обработат и некои можни чекори за подобрување.

Ова не е исцрпна група на прашања и треба да се развива и прилагоди за секој контекст. Корисниците се охрабруваат да додадат дополнителни прашања соодветни за тоа како се гледа родот во моментот и како се покрива во рамките на нивната институција.

Прашања	Извори на информации кои треба да се соберат и анализираат	Примери како да се надминат слабостите
Дали разузнавачката служба има јасно дефинирана мисија, мандат и задача што вклучува почитување на човековите права и основните слободи?	- Закони и регулативи што ја регулираат разузнавачката служба. - Годишни извештаи на разузнавачки служби и тела за надзор над разузнавањето. - Документи за политика кои ја признаваат родовата еднаквост, вклучително и изјави за мисијата и етичките кодекси.	- Изработка на нацрт верзии/ ревидирање на законодавството за разузнавање. - Иницирање ревизија на политиките. - Обезбедување обука и споделување информации и проценки со комисиите за надзор, граѓанското општество, новинарите и разузнавачката заедница за националната безбедност и родовата еднаквост.
Дали разузнавачкиот сектор има тела овластени да го повикуваат на одговорност за своите заложби за родовата еднаквост?	- Мандати на механизми за внатрешен и надворешен надзор, на пр. комисии за надзор над разузнавањето, институциите на народниот правобранител и НИЧП - Извештаи и истраги на надзорните тела во детали за прашања и препораки за родовата еднаквост. - Активности од страна на службите како одговор на препораките за да се обезбеди унапредување на родовата еднаквост.	- Да се охрабрат националните законодавни власти и независните надзорни тела да го повикуваат разузнавачкиот сектор на одговорност за своите обврски за унапредување на родовата еднаквост. - Да се утврди стратегија за родовата еднаквост за разузнавачките служби што предвидува посебен мониторинг од надзорните тела во текот на нејзиното спроведување.
Дали разузнавачката служба го интегрира родот во сите аспекти на разузнавачкиот циклус?	- Евиденција за задачи за разузнавање кои покажуваат земање предвид на родови прашања. - Оперативни планови со стратегии за намалување на ризикот кои вклучуваат родови влијанија. - Собирање сурови податоци кои интегрираат родовата перспектива. - Родово чувствителни анализи и разузнавачки производи. - Планови за дисеминација на информации кои вклучуваат родови размислувања; споделување родово сензитивни информации - Возвратни согледувања за разузнавачки производи што вклучуваат род.	- Да се развијат внатрешни алатки за задачи што вклучуваат род. - Да се развијат методологии за оперативно планирање и обука што вклучуваат разгледување на влијанијата на родовите прашања врз разузнавачките операции. - Поведете грижа суровите податоци да ги вклучуваат перспективите на мажите и на жените. - Разработете и спроведете обука за интегрирање на родовата перспектива во анализа и употреба на родови индикатори. - Обучете ги креаторите на политиките и директорите за родовите прашања и разузнавањето и за важноста од интегрирање на родовата перспектива.

Фотографија: службеничка за разузнавање од Камерун го рафинира изменетиот комбиниран преклоп на препреки на нејзината група - визуелно прикажување на теренот и клучните карактеристики - како дел од подготовка на разузнавањето на оперативната околина за време на регионалниот курс за основно разузнавање за жени, Тунис, 2019© УСАФРИКОМ.

Прашања	Извори на информации кои треба да се соберат и анализираат	Примери како да се надминат слабостите
Дали разузнавачкиот сектор користи родови индикатори во своите проценки и анализи, вклучително и во планирањето и извршувањето на операциите?	✦ Јавно достапни проценки вклучувајќи и дисагрегирани податоци и показатели за род. ✦ Алатки за родова анализа. ✦ Внатрешна обука за алатки за родови анализи. ✦ Примери за тоа како се користи родовата анализа за насочување на оперативното планирање.	✦ Да се разработи и спроведе обука за интегрирање на родовата перспектива во анализа и употреба на родови индикатори. ✦ Да се промовира свеста за придобивките од интегрирањето на родовата перспектива во проценките.
Дали разузнавачкиот сектор активно дава приоритет на родовата еднаквост?	✦ Разработени студии и стратегија за разновидност и инклузија. ✦ Истраги и извештаи од надзорни тела кои вклучуваат предизвици и активности во врска со родовите и различноста.	✦ Да се спроведе проценка или ревизија на родот и различностите. ✦ Да се формулираат цели за родова разновидност и акциски план. ✦ Да се следи и известува за напредокот кон постигнување на целите за родова разновидност.
Дали разузнавачката служба активно го промовира вработувањето жени во сите области на работење?	✦ Материјали за вработување. ✦ Програми за пристап до јавноста. ✦ Застапеност на жените во одборите за вработување. ✦ Обука за род и разновидност спроведена за одборите за вработување. ✦ Обезбедени грантови за поддршка на образованието и за високото образование.	✦ Преглед на политиките за вработување, на процесите и материјалите, за да се обезбедат најдобри практики при привлекување и ангажирање женски персонал и персонал од различни сексуални ориентации и родови идентитети и експресија. ✦ Да се промовираат позитивни примери на жените во разузнавањето и проактивно да се постави предизвик на родовите стереотипи. ✦ Да се обезбедат и машки и женски регрутери на сите точки во процесот на вработување. ✦ Да се поведе грижа одборите за вработување да имаат обука за родова разновидност и знаење за целите на родовата еднаквост. ✦ Да се промовира свеста за важноста на родовата разновидност на работната сила.
Дали разузнавачката служба активно прави напори да ја спречи и надмине системската дискриминација врз основа на родови?	✦ Развиени студии и стратегии за разновидност и инклузија, за да се опфатат целите и активностите за унапредување на високи работни места. ✦ Достапни податоци за вработување дисагрегирани по род. ✦ Истрагите и извештаите на телата за надзор вклучуваат активности за постигнување родова еднаквост и видови напори направени од службата.	✦ Да се постават цели за родова еднаквост на сите нивоа на лидерство и деловни области. ✦ Формирање работни групи и/или советодавни одбори за справување со родова дискриминација.
Дали политиките за човечки ресурси ги вклучуваат специфичните потреби на жените?	✦ Политики за човечки ресурси кои вклучуваат породилно и родителско отсуство, придобивки за сопругници (без оглед на полот), овозможување флексибилна работа и сл.	✦ Да се направи родова проценка на политиките за човечки ресурси. ✦ Да се започнат процеси за консултација со персоналот за потребите на човечките ресурси за персоналот вклучувајќи и мажи, жени и припадници на ЛГБТИ-заедницата.
Дали персоналот што работи во разузнавачкиот сектор има доволно знаење и вештини за унапредување на родовата еднаквост и интегрирање на родовата перспектива?	✦ Процент на персоналот кој има завршено обука за родови и разновидност. ✦ Цели за разновидност и род вклучени во описите на работните места во високиот менаџмент и оценувањето на работењето. ✦ Даден е осврт на внатрешни расправи / претставки за родова дискриминација.	✦ Задолжителна обука за род, разновидност и предубедувања за сите вработени. ✦ Користете ги целите за свесност за род и разновидност за менаџментот. ✦ Поведете грижа целиот персонал да има вештини за справување со вознемирување и дискриминација на работното место преку обука и знаење за постапките.



6. Дополнителни ресурси

Веб-страници

CIA Library, Document collection, “From typist to trailblazer: The evolving view of women in the CIA’s workforce”, <https://www.cia.gov/library/readingroom/collection/typist-trailblazer>

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

ДЦАФ, SSR Backgrounder Series, <http://ssrbackrounders.org>

Европски Институт за Родова Еднаквост, “Gender stakeholder consultation”

ОБСЕ/ОДИХР, “Human rights, gender and the security sector”, <https://www.ОБСЕ.org/ОДИХР/human-rights-gender-and-the-security-sector>

Privacy International, “Gender”, <https://privacyinternational.org/topics/gender>

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

Водичи и прирачници

Bastick, Megan (2014) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions*, Женева: ДЦАФ, ОБСЕ, ОБСЕ/ОДИХР.

Bastick, Megan (2015) *Handbook on Gender and Complaints Mechanisms*, Женева: ДЦАФ.

Born, Hans and Aidan Wills (eds) (2012) *Overseeing Intelligence Services: A Toolkit*, Женева: ДЦАФ.

ДЦАФ (2017) “Intelligence services” и “Intelligence oversight”, SSR Backgrounder Series, Женева: ДЦАФ.

Иницијатива за Правосудството на Отвореното општество Фондација Отворено Општество (2013) *The Global Principles on National Security and the Right to Information (Tshwane Principles)*, Њујорк: Иницијатива за правосудството на Отвореното општество, Фондација Отворено општество.

ОБСЕ (2019) *Understanding Referral Mechanisms in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism, Navigating Challenges and Protecting Human Rights, A Guidebook for South-Eastern Europe*, Виена: ОБСЕ.

ОБСЕ (2019) *Understanding the Role of Gender in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism: Good Practices for Law Enforcement*, Виена: ОБСЕ.

Фотографија: учесници од авганистанското Министерство за внатрешни работи, Одделот за полициско разузнавање, Одделот за криминалистички истраги на градската полиција во Кабул и полициските области во Кабул учествуваат на обука на ЕУПОЛ за поддршка на развојот на полициското работење водено од разузнавање, 2013 година © Европска служба за надворешно дејствување.

Schmeidl, Susanne (2002) *Gender and Conflict Early Warning: A Framework for Action*, Лондон/Берн: International Alert and Swiss Peace.

UN Women (2012) *Gender-Responsive Early Warning: Overview and How-to Guide*, Њујорк: UN Women.

Women for Women International (2019) *Beyond Consultations: A Tool for Meaningfully Engaging with Women in Fragile and Conflict-Affected States*, Лондон: Women for Women International.

Статии, извештаи и подкасти

Davies, Sara E., Sarah Teitt and Zim Nwokora (2014) "Bridging the gap: Early warning, gender and the responsibility to protect", *Cooperation and Conflict*, 50(2), стр.228–249.

MacIntosh, Elizabeth P. (1989) "The role of women in intelligence", McLean, VA: Здружение на поранешни службеници во разузнавањето.

ОБСЕ/ОБСЕ/ОДИХР (2013) "Women and terrorist radicalization: Final report", Виена: ОБСЕ.

ОБСЕ/ОДИХР (2009) "Gender and early warning systems", Варшава: ОБСЕ/ОДИХР.

ОБСЕ/ОДИХР (2018) "Guidelines for addressing the threats and challenges of 'foreign terrorist fighters' within a human rights framework", Варшава: ОБСЕ/ОДИХР.

Privacy International (2018) "From oppression to liberation: Reclaiming the right to privacy", Лондон: Privacy International.

Евидентирана иднина (2017) "Women in intelligence: Navigating a male-dominated field", подкаст, 14 август, <https://www.recordedfuture.com/podcast-episode-19/> (пристапено на 22 ноември 2019).

Ziegler, Maseena (2012) "Why the best spies in Mossad and the CIA are women", *Forbes*, 30 септември.

