



INSTITUCIJE OMBUDSMANA ZA ORUŽANE SNAGE I RODNA PITANJA

Benjamin S. Buckland



DCAF

a centre for security,
development and
the rule of law

DCAF je međunarodna fondacija čija je misija pomoć međunarodnoj zajednici u dobrom upravljanju i reformi sigurnosnog sektora. DCAF razvija i promovira norme i standarde, vrši specifično prilagođeno istraživanje politika, definira dobre prakse i preporuke u cilju promocije demokratskog upravljanja sigurnosnim sektorom i daje savjetodavnu podršku i pruža praktične programe pomoći u zemljama.

Posjetite nas na www.dcaf.ch.

Objavio DCAF
Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2E
1202 Ženeva
Švicarska
www.dcaf.ch

ISBN: 978-92-9222-323-6

Dizajn: Alice Lake-Hammond, www.alicelakehammond.com
Naslovna fotografija: © www.belindacleeland.com

© DCAF 2014

Stajališta izražena ovdje su isključivo stajališta autora i ne odražavaju nužno stajališta institucija na koje se upućuje ili koje su predstavljene u ovom priručniku.

1. Uvod¹

Ombuds institucije za oružane snage su suštinski elementi svakog dobro organizovanog bezbednosnog sektora. Primanjem i istraživanjem žalbi i objavljivanjem izveštaja i preporuka, one mogu da pomognu da se sprečava, identifikuje i rešava čitava lepeza pitanja koja se odnose na lošu upravu i administraciju i ostvarivanje ljudskih prava, kao i da se poboljšaju delotvornost i efikasnost državnih institucija.

Rodna ravnopravnost je integralni deo promovisanja i zaštite ljudskih prava, što je činjenica koja je posebno podvučena u Rezolucijama Saveta bezbednosti UN 1325 i 1820, koje pozivaju institucije iz sektora bezbednosti da obrate pažnju na rodna pitanja prilikom obavljanja svojih aktivnosti.

Ombuds institucije su dobro postavljene da bi podržale razvoj rodno osetljivih praksi kroz primanje, razmatranje i istraživanje žalbi, objavljivanje izveštaja i preporuka, kao i putem savetovanja i praćenja i nadziranja oružanih snaga u njihovom kretanju u smeru potpunog integrisanja žena u svojim redovima.

Ovaj dokument ima za cilj da pruži uvod u ovu temu, razmatrajući najpre neke od ključnih pitanja i izazova u vezi sa pitanjima rodne ravnopravnosti i oružanim snagama, i drugo, neke od načina na koje ombuds institucije mogu da pomognu da se poboljša ravnopravnost, smanji diskriminacija i rešavaju konkretna pitanja, kao što su nasilje i uznemiravanje. A dokument se završava sa ograničenim brojem preporuka za poboljšanje rodne ravnopravnosti (i uopšte gledano, za borbu protiv diskriminacije) u oružanim snagama.

Ova studija izrađena je na osnovu opšteg istraživanja DCAF-a o ombuds institucijama i radu našeg programa o rodnim pitanjima i bezbednosti, kao i dve specifične događaja koji su korišćeni za istraživanje: radionica za ombuds institucije, održana u Londonu 15. i 16. jula 2013. godine, u saradnji sa šefom Komisije za žalbe Oružanih snaga Velike Britanije, kao i upitnik koji je bio poslat svim institucijama učesnicama ICOAF.

2. Ključne teme i izazovi

Promene su bile prilično spore po pitanju zakonskog okvira koji uređuje poziciju žena u oružanim snagama. Kako su države započele da uvode zakonodavstvo o polnoj diskriminaciji tokom 1970-ih godina, mnoge su izuzele vojsku iz svog polja pokrivanja. Ujedinjeno Kraljevstvo bila je tipična u ovom pogledu. Kada je 1975. godine Zakon o polnoj diskriminaciji stupio na snagu, vojska je i dalje funkcionisala sa zasebnim jedinicama za muškarce i žene, a maksimalni dozvoljeni nivo mogućih činova bio je i dalje na snazi za žene u oružanim snagama.

U nekoliko država, krajem 1980-ih i početkom 1990-ih došlo je do smanjenja broja uloga koje su isključivo dozvoljene za

muškarce. Irska je dozvolila ženama neograničen pristup svim vojnim ulogama 1991. godine (deset godina nakon usvajanja zakonodavstva o jednakim prilikama 1981). Kanada je načinila sličan potez 1989, mada su ograničenja u vezi sa podmornicama ostala na snazi do 2000. godine.

Jedan broj dobro istrošenih argumenata bio je korišćen za suprotstavljanje proširenoj ulozi žena u oružanim snagama, mada su oni evoluirali od čisto jednostavnih debata o fizičkoj snazi (na primer, da žena navodno nije dovoljno snažna da nosi ranjenog vojnika i stoga ona ne može služiti na bojnopolju) do više suptilnih (i stoga težih za opovrgavanje) diskusija o moralnoj koheziji, kulturnoj solidarnosti, kolektivnom identitetu i borbenom drugarstvu (na primer, da prisustvo žena u malim vojnim jedinicama predstavlja smetnju i faktor remećenja koji smanjuje njihovu jedinstvenost i delotvornost).

Uprkos ovom protivljenju, veliki broj država je već, ili je to u toku, odbacio ograničenja u vezi sa ulogama koje žene mogu igrati u oružanim snagama. Ipak, specijalne jedinice i podmorničke posade ostaju donekle kamen spoticanja. Ujedinjeno Kraljevstvo je, na primer, uklonila ograničenja za sve, osim uloge za bliske borbe i podmornice, 2010. godine, odlučivši godinu dana kasnije da ide i dalje, te u fazama ukloni ograničenja u vezi sa podmornicama, između 2013-2015. godine.

Ova ograničenja nastavljaju da imaju ozbiljan negativan uticaj na sposobnost žena da dosegnu liderske pozicije. Borbeno i operativno iskustvo ima veliku važnost pri odlukama o unapređenju, a kako su žene prevashodno zastupljene u ulogama podrške, kao što su sekundarne delatnosti ili medicinske i logističke jedinice, one imaju manju verovatnoću da dospeju na vrh. U Velikoj Britaniji, na primer, žene popunjavaju samo 1% najviših vojnih pozicija, u poređenju sa oko 17% u policijskoj službi, 13% među višim sudijama, 26% u javnoj službi i

7% u kompanijama srednje veličine. Kada su ograničenja bila uklonjena u Irskoj, rezultat je bio da su se žene brzo uzdigle, mada je i tamo činjenica da je služenje u jedinicama raspoređenim van zemlje važan kriterijum za unapređenje, predstavljala dodatni pritisak protiv napredovanja žena. Ovo je zbog činjenice da glavna uloga u brizi za porodicu koju mnoge žene imaju u svom domu znači da je malo njih spremno i voljno da provede dug vremenski period van zemlje. Slično ovome, primer Holandije pokazuje da jednostavno uklanjanje ograničenja nije dovoljan lek. Mada su pozicije u holandskim specijalnim jedinicama bile otvorene još od 1982,² veoma malo žena uspešno je završilo obaveznu obuku, delimično i zbog toga što su, kao manjina, često bile meta nasilja i uznemiravanja.

Okvir br. 1. Žene na borbenim pozicijama (2007)⁵

Ženama je dozvoljeno da popunjavaju borbene pozicije u sledećim zemljama: Austrija, Belorusija, Belgija, Bosna i Hercegovina, Kanada, Hrvatska, Češka Republika, Danska, Estonija, Finska, Gruzija, Nemačka, Irska, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Norveška, Poljska, Ruska Federacija, Srbija, Slovačka, Slovenija, Španija, Švedska, Švajcarska i Turska.

Ženama nije dozvoljeno da popunjavaju borbene pozicije u sledećim zemljama: Azerbejdžan, Francuska, Portugalija, Ukrajina, Ujedinjeno Kraljevstvo i Sjedinjene Američke Države.

Bolji radni uslovi za žene u oružanim snagama imali su slično nestabilan napredak. Od država koje su ispitivane kao deo ovog istraživanja, samo njih pet pruža mogućnosti za fleksibilno radno vreme i/ili skraćeno radno vreme za one koje brinu o deci ili porodici.⁴ Sličan mali broj država ima uredbe o dojenju⁵, a samo tri države među ispitanima izjavile su da daju na raspolaganje prostor za brigu o deci ili da daju doprinos po pitanju troškova za brigu o deci.⁶ Sa malo pozitivnije strane,

ombuds institucije u 18 ispitanih država prijavile su da oružane snage (u slučaju Finske, na primer, ne radi se o oružanim snagama, već uopšte o državi koja ovo obezbeđuje usluge/uslove) pružaju adekvatno plaćeno materinsko odsustvo.⁷

Slično ovome, većina ombuds institucija u ispitivanim državama navela je da su oružane snage u njihovim zemljama imale strategiju za usklađivanje rodni pitanja, ili pak akcioni plan ili politiku. Konkretnije, Kanada je navela da su Rezolucije Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija br. 1820 o seksualnom nasilju u sukobima, i 1325 o uključivanju rodni perspektiva u terenske operacije, pružile određen podsticaj za reforme.⁸Odgovor austrijskog parlamentarnog komesara za oružane snage naveo je, na primer, da su principi Rezolucije 1325 integrisani u planiranje, sprovođenje i procenu operacija na terenu, i da je njihova primena doprinela unapređenju učestvovanja žena u međunarodnim misijama.⁹Drugi međunarodni instrumenti, kao što je Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW) takođe su se pokazali kao pokretači reforme u jednom broju oružanih snaga.¹⁰

Takođe vredi napomenuti da su, čak i među državama bez ovakve strategije, određeni relevantni ciljevi ipak postignuti. U Velikoj Britaniji, na primer, Ministarstvo odbrane je objavilo, u kontekstu svojih strateških ciljeva za ravnopravnost 2012-16, svoj cilj da: „bolje razumeju faktore koji utiču na zastupanje žena, lezbijki, gejeva i bi seksualnog (LGB) osoblja, i osoba iz zajednica etničkih manjina iz Velike Britanije u oružanim snagama, i da rade na poboljšanju njihove zastupljenosti do nivoa koji je u skladu sa onim koji postoji u široj populaciji“, što je činjenica koja jasno pokazuje određeni stepen napretka.¹¹

Jedan deo strategija rodnog usklađivanja u nekim državama bilo je i uvođenje osoba za kontakt za rodna pitanja, kao i

savetnika u okviru oružanih snaga. Zaista, sedam država onih koje su ispitivane u ovom istraživanju prijavilo je postojanje ovakvih savetnika u oružanim snagama.¹² Ovi savetnici mogu naročito biti od pomoći u vojnim kulturama gde možda nedostaje osnovno razumevanje izraza kao što su nulta tolerancija za seksualno uznemiravanje. Mada je obrazovna uloga savetnika i osoba za kontakt od presudne važnosti, ona je međutim ublažena u mnogim situacijama činjenicom da su ove osobe za kontakt i savetnici obično previše nisko pozicionirani u hijerarhiji da bi imali bitniji uticaj.

Oblik pozicije ovih osoba za kontakt i savetnika značajno varira između ispitivanih država. U Kanadi, na primer, Savetodavna organizacija žena u odbrambenim snagama (DWAO) je volonterska grupa osnovana da bi pomagala pri rešavanju sistemskih pitanja koja utiču na žene. Ova savetodavna grupa (zajedno sa onima za manjine, osobe sa invaliditetom i domorodačko stanovništvo) je u stanju da svoje brige direktno iskaže šefu vojnog osoblja, zameniku ministra za kadrovske resurse, ko predsednicima saveta za raznovrsnost u odbrani, kao i višim predstavnicima iz svih komandi okruženja i šefovima grupa. Pored ovoga, svaka od četiri grupe ima odbrambenog EE (Eagle Eye- obuka za anti terorizam) šampiona do kojeg nacionalni ko predsednici imaju direktan pristup.¹³ Jedan mali broj država takođe je prijavio postojanje ženskih i/ili LGBT udruženja zaposlenih.¹⁴ Na primer, u Holandiji, prvoj zemlji na svetu gde je zabrana za homoseksualce i lezbijke u oružanim snagama ukinuta 1974, specijalna organizacija zaposlenih za gej i lezbejske pripadnike oružanih snaga postoji sa ciljem da „stvari situaciju socijalnog prihvatanja, jednakih prava i jednakog učestvovanja radne snage za sve pripadnike LGBT (i civilne i vojne) koji rade za Ministarstvo odbrane“.

Mada je tokom prethodnih nekoliko decenija bilo napretka u poboljšanju politika i zakonskih okvira koji se tiču žena u oružanim snagama, stvarni tretman žena u oružanim snagama

zabrinjavajuće zaostaje u razvoju. Žene u oružanim snagama Ujedinjenog Kraljevstva, na primer, još uvek će imati dva puta veću verovatnoću da budu izložene nasilju i uznemiravane nego njihove muške kolege, a deset puta je više verovatno da će trpeti diskriminaciju.

Ono što je možda još više zabrinjavajuće, žene u oružanim snagama su takođe mnogo manje voljne da podnose žalbe. Zaista, mnoge žene vojnici izgleda da prihvataju seksualno uznemiravanje kao deo svog posla. Dalje, i direktna i indirektna diskriminacija na sistematskom, institucionalnom i ličnom nivou nastavlja da budu problemi koje je izuzetno teško rešavati unutar zatvorenog sveta oružanih snaga, gde skrivena i nepisana pravila nastavlja da vladaju velikim delom ponašanja.

Ova poslednja tačka možda ide donekle u pravcu objašnjenja zašto podaci iz našeg istraživanja koji se odnose na žalbe toliko variraju u ovom pogledu. U Holandiji i Sloveniji, na primer, ombuds institucije prijavljuju da seksualno nasilje čini između jedne četvrtine i jedne trećine svih primljenih žalbi, što ukazuje da je ovo ozbiljan problem. U većini drugih ispitivanih zemalja, međutim, ovo pitanje nije prijavljeno uopšte kao značajno. Nasilje i uznemiravanje pokazali su slično variranje. U nekim državama ova pitanja su prijavljivana kao nešto što čini značajan deo žalbi. Nasilje u Holandiji i Belgiji, na primer, činilo je približno 20 procenata svih žalbi i skoro 65 procenata u Jermeniji. Uznemiravanje u Holandiji bilo je, slično ovome, prijavljivo da čini do 35% svih žalbi, kao i 20% u Sloveniji i 6% u Ujedinjenom Kraljevstvu. U drugim zemljama skoro da uopšte nema žalbi po ovim pitanjima. Iz ovoga možemo izvući jedan možda dva zaključka; ili ovo nisu značajna pitanja u mnogim zemljama, ili nešto sprečava pojedince da podnose žalbe. Ovaj drugi zaključak čini se verovatnijim.

3. Uloga i uključenost ombuds institucija

Ombuds institucije očigledno imaju presudno važnu ulogu u pogledu promovisanja i zaštite jednakih prilika, raznovrsnosti, ne-diskriminacije i ljudskih prava u oružanim snagama. Na najosnovnijem nivou, ova uloga tiče se prijema i istraživanja žalbi. Na prvom mestu, ovo znači obezbediti da svi koji žele da ulože žalbu budu u stanju da to učine. U pogledu rodni pitanja, ombuds institucije su podvukle važnost instrumenata kao što su: rodno specifične fokus grupe, trening za zaposlene u vezi sa rešavanjem specifičnih vrsta žalbi (naročito onih koje se odnose na osetljive teme kao što je seksualno nasilje). Pored ovoga, važno je da se obezbedi da aktivnosti (kao što su obilasci lica mesta) budu sprovedene na takav način da obezbeđuju da muškarci i žene mogu kontaktirati istražitelje bez skretanja pažnje na sebe. Sprovedenje referentnog sistema, anonimne žalbe i objavljivanje zaštitnih mera mogu takođe biti korisni po ovom pitanju.

One ombuds institucije koje su odgovorile na naš upitnik, prijavile su priličnu količinu variranja u vrstama žalbi koje su primile od žena i muškaraca. Dok su u nekim državama veliku većinu žalbi bi podnosile žene vojnici u vezi sa neprikladnim ponašanjem, kao što su nasilje i uznemiravanje, u drugim zemljama većina žalbi o ovakvim stvarima dolazila je od muškaraca. Stoga je potrebno prilaziti oprezno pre nego što se donesu neki opšti zaključci o žrtvama određenih vrsta ponašanja. Zaista, u Kanadi, na primer, tri glavne kategorije žalbi (beneficije, medicinska pitanja i otpust) su identične i za muškarce i za žene (mada po drugačijem redosledu).

Istraživanja i prikupljanje ostalih osnovnih podataka su od presudne važnosti, kako bi se obezbedio da žalbe koje ombuds institucije prima budu u skladu sa stvarnim iskustvima muškaraca i žena u službi, i da ne dođe do toga da se ključna pitanja ne prijavljuju ili nekako prikrivaju (zbog straha od odmazde, na primer). Poljski zaštitnik ljudskih prava napominje,

na primer, da se bori sa nedovoljnim prijavljivanjem slučajeva diskriminacije tako što sprovodi socijalna istraživanja diskriminacije na osnovu pola, seksualne orijentacije i seksualnog identiteta, kako bi se utvrdilo da li žalbe odgovaraju realnosti.

Ukoliko izgleda da postoje ozbiljne razlike između podataka koji su bili prikupljeni i broja žalbi koje su bile primljene, moćna instrument koja stoji na raspolaganju mnogim ombuds institucijama jeste njihova sposobnost da sprovede takozvane istrage po sopstvenom nahođenju. Ovakve istrage su one koje pokreće institucija bez ikakvog uslova da žalba mora da pokrene istragu. Moć da se sprovede ovakve istrage je presudno važna tamo gde se sumnja na nedovoljno prijavljivanje, kao što je često slučaj po pitanju uznemiravanja i nasilja. Ako institucija ne dobija nikakve žalbe o nekom problemu, to ne znači da ovde ne postoji problem koji zavređuje da se na njega baci pogled. Jedan broj ovih institucija koje su istraživane za našu studiju prijavio je da je vršio ovakve istrage.¹⁵ Pored toga, u nekim državama su sprovedena istraživanja zadovoljstva poslom kod pripadnika oružanih snaga, koja su sprovele vojne institucije. Ovakva istraživanja često obuhvataju podatke o pitanjima koja se odnose na polove, na primer, jednake prilike ili uznemiravanje. U Finskoj, na primer, Univerzitet u Tampereu sproveo je istraživanje zadovoljstva na radnom mestu među regrutovanim i dobrovoljnim pripadnicima oružanih snaga 2012. godine. Studija je za rezultat imala mnoštvo informacija o rodnom pitanjima i pokazala je da značajan broj pripadnika oružanih snaga trpi nasilje (20% žena i 8% muškaraca) i seksualno uznemiravanje (17% žena i 5% muškaraca).¹⁶ Ovi i drugi podaci u vezi sa pitanjima polova, prikupljeni od spoljne institucije, mogu da se koriste da se pažljivo proveri moguće nedovoljno prijavljivanje i neprijavlivanje putem zvaničnih mehanizama za žalbe.

Aktivnosti informisanja su ključni deo rada ombuds institucija.

Ovo doseganje do ljudi odigrava se na najosnovnijem nivou preko standardnih instrumenata za izveštavanje, kao što su godišnji ili tematski izveštaji. U ovom pogledu, jedan broj ispitivanih institucija napomenuo je važnost trendova u prijavljivanju, osnovnih informacija o žalbama u vezi sa rodnim pitanjima, kao i preporuka koje se daju u unutrašnjim i u javnim izveštajima. Informisanje takođe može imati oblik obuke koji pružaju ombuds institucije za oružane snage. U ovom pogledu, jedan manji broj ispitivanih institucija naveo je da pruža obuku za rodno zasnovano nasilje,¹⁷ za seksualno uznemiravanje,¹⁸ ne-diskriminaciju,¹⁹ LGBT prava,²⁰ i opšta ljudska prava²¹ za pripadnike oružanih snaga. Ujedinjeno Kraljevstvo je takođe prijavilo da pruža obuku za one koji preuzimaju komandne zadatke radi promovisanja najboljih praksi u vođenju raznovrsne radne snage i u rešavanju žalbi o svim pitanjima, uključujući ovde i jednake mogućnosti, raznovrsnost, ne-diskriminaciju i ljudska prava.

Ispitanici iz istraživanja su takođe podvukli važnost iskusnog i specijalizovanog osoblja u bavljenju rodnim pitanjima. Veliki broj je izjavio da oni obavljaju internu obuku osoblja u vezi sa ravnopravnošću i ne-diskriminacijom,²² ljudskim pravima,²³ rodno zasnovanom nasilju,²⁴ seksualnom uznemiravanju,²⁵ i LGBT pravima.²⁶ Neke od ispitanih institucija takođe su prijavile postojanje specijalizovanih jedinica ili oseka koji se bave jednakošću i ne-diskriminacijom u okviru ombuds institucije kao celine.²⁷ Javni pravobranilac iz Gruzije, na primer, ima odeljenje za ravnopravnost sa dva stalna zaposlena, četiri stažiste i ekspertom UN-a za rodna pitanja.²⁸ Slično ovome, u Crnoj Gori postoji specijalizovana jedinica, „Institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije, manjinska prava i rodnu jednakost“ u okviru kancelarije ombudsmana, i bavi se pitanjima ljudskih prava koja se odnose na ne-diskriminaciju, kao i pravima pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih

zajednica, starijih osoba, verskim pravima, pravima lica sa invaliditetom, rodnom ravnopravnošću, rodnim identitetom i seksualnom orijentacijom i drugim sličnim oblastima.²⁹ U Ukrajini, šef komisije ima predstavnika za ne-diskriminaciju i rodnu ravnopravnost koji saraduje sa volonterskim „Ekspertskim savetom“ koji je sačinjen od specijalista za temu iz civilnog društva, vlade i drugih asocijacija.³⁰

Ova vrsta tematske saradnje je takođe uobičajena između ombuds institucija i sličnih tela, sa specifičnim mandatima da se usredsređuju na jednakost, ne-diskriminaciju i sličnim pitanjima. Primeri ovakvih institucija obuhvataju Estonskog komesara za rodnu ravnopravnost i jednak tretman i finskog ombudsmana za jednakost. Povezano sa ovim, austrijski parlamentarni komesar prijavio je da imaju ovu vrstu saradničkog aranžmana sa rodnim savetnikom iz Ministarstva odbrane,³¹ a komesar za žalbe u službi iz Ujedinjenog Kraljevstva napominje da je radio sa kadrom Nezavisnih istražnih službenika za uznemiravanje u okviru oružanih snaga.³²

Saradnja sa relevantnim akterima iz civilnog društva i drugim zainteresovanim akterima je takođe uobičajena među ispitanim institucijama. Naročito, institucije su prijavljivale saradnju sa NVO koje rade na rodnim pitanjima,³³ sa sindikatima³⁴ i asocijacijama,³⁵ LGBT organizacijama,³⁶ ženskim mrežama,³⁷ poslanicima u parlamentu,³⁸ javnim tužiocima,³⁹ i međunarodnim organizacijama.⁴⁰

Ova saradnja može da sadrži upućivanje žalbi, zajedničke radionice i diskusije za okruglim stolom, kao i radne grupe za pitanja od zajedničkog interesa. Javni pravobranilac iz Gruzije, na primer, deluje kao član radne grupe u Savetu za rodnu jednakost i, u ovoj ulozi, zagovara razmatranje rodnih perspektiva u bezbednosti i implementaciju relevantnih rezolucija Saveta bezbednosti. Saradnja zainteresovanih aktera

može takođe biti važna u slučajevima gde postoji legitimna zabrinutost, ali institucija nema nadležnost za rešavanje konkretne žalbe. Javni pravobranilac iz Gruzije, na primer, prijavio je da može da razmatra prosleđivanje ovakvih slučajeva nevladinim organizacijama koje su u stanju da pruže dalju relevantnu pomoć.⁴¹ Zajednička obuka je takođe plodna oblast saradnje. U ovom pogledu, ombudsman iz Crne Gore, na primer, napominje da šalje predstavnike na obuke NVO-a o temama u vezi sa LGBT i rodnoj ravnopravnosti.⁴² Najzad, institucije mogu sarađivati u prikupljanju podataka i u preradi metodologija istraživanja. Poljski zaštitnik ljudskih prava, na primer, prijavljuje da se konsultuje sa čitavom lepezom organizacija koje se usredsređuju na LGBT i rodna pitanja, sa sopstvenim metodologijama istraživanja, a konsultuje i preporuke koje se objavljuju u godišnjim i tematskim izveštajima.⁴³

4. Zaključci

Može se izvući određen broj zaključaka iz gore navedene diskusije i iz preporuka koje su sačinile same ombuds institucije u kontekstu istraživanja sprovedenog za ovaj izveštaj.

Prvo, presudno je važno da postoji uspostavljeno delotvorno zakonodavstvo. U većini država, muškarci i žene još uvek nisu u stanju da ravnopravno učestvuju u oružanim snagama, što doprinosi nižem statusu žena i stvaranju barijera za unapređenje, i stoga smeta napredovanju žena do onih liderskih pozicija gde bi one bile u stanju da utiču na pozitivne promene. Ono što još više zabrinjava je, možda to da u nekim državama ne postoje relevantni standardi zaštite u nacionalnom zakonodavstvu po pitanjima kao što je seksualno uznemiravanje, što u velikoj meri otežava ombuds institucijama da se delotvorno bave rešavanjem žalbi.⁴⁴ Problem u vezi sa ovim jeste i činjenica da čak i tamo gde su uspostavljeni solidni zakonodavni i

institucionalni okviri na polju rodne ravnopravnosti, žene i dalje trpe nepravedan tretman u praksi.⁴⁵

Drugo, i povezano sa ovom prethodnom tačkom, institucije moraju raditi na tome da obezbede da ozbiljne teme ne budu sakrivene od pogleda. Ovo obuhvata priznanje da su žene u manjini, da se suočavaju sa velikim teškoćama pri pokretanju žalbi.⁴⁶ Kako je gore navedeno, deo rešenja ovog pitanja jeste sprovođenje istraživanja na nivou osnovne linije standarda, kako bi se obezbedilo da nivo žalbi odgovara stvarnim iskustvima žena i muškaraca u službi.

Treće, ombuds institucijama potrebna je specifična stručnost (a u nekim slučajevima i specifični sistemi) za bavljenje mnogim tipovima žalbi, uključujući i one koje se odnose na rodna pitanja. Ovo bi moglo da obuhvata specifične procedure za prijem i istraživanje određenih tipova žalbi, kao i obezbeđivanje da osoblje bude prikladno obučavano.⁴⁷ Ovo bi takođe moglo da obuhvata i razvijanje institucionalnih i ad-hoc aranžmana saradnje sa relevantnim NVO, asocijacijama, nadzornim institucijama i pravosudnim telima.

Četvrto, institucije bi trebalo da izveštavaju konkretno o rodnim pitanjima u svojim godišnjim i tematskim izveštajima. Ovo bi moglo da obuhvata davanje rodno podeljenih podataka, kao i specifične preporuke o, na primer, položaju žena u oružanim snagama. Institucije bi takođe mogle da razmotre direktno davanje preporuka o naročito važnim temama ministrima i šefovima službi.⁴⁸

Peto, iako ombuds institucije uopšte nemaju mandat da istražuju krivičnu materiju, one bi mogle da sarađuju i prate aktivnosti službe, civilne policije i specijalnih tužilaca kako bi se obezbedilo da se ovakvi slučajevi rešavaju efikasno i delotvorno.⁴⁹

Najzad, ombuds institucije bi trebalo da ulažu na edukaciju, obuci i informisanju, kako bi se obezbedilo da oružane snage razumeju rodna pitanja, a naročito, iskustva i percepciju i muškaraca i žena u službi, kao i potencijal i različite uticaje odluka o njima i njihovim ljudskim pravima.

Beleške

1. Autor zahvaljuje učesnicima na radionici na nivou eksperata o ombuds institucijama i rodnim pitanjima održanu u Londonu 15 – 16. jula 2013. DCAF i šef Komisije za žalbe Oružanih snaga Velike Britanije: Susan Atkins, šef komisije za žalbe u službi, Ujedinjeno Kraljevstvo; Megan Bastick, DCAF; Hans Born, DCAF; Darren Beck, Komisija za žalbe u službi, Ujedinjeno Kraljevstvo; Kjell Arne Bratli, član Parlamentarne komisije za oružane snage, Norveška; Ben Buckland, DCAF; René Hoffmann, Kancelarija parlamentarnog komesara za oružane snage, Nemačka; Charlotte Isaksson, NATO; Paulyn Marrinan Quinn, bivši ombudsman za odbrambene snage, Irska; Jan Paul Matze, Kancelarija nacionalnog ombudsmana, Holandija; Zorica Mršević, Institut za istraživanje društvenih nauka, Srbija. Zahvalnost takođe ide onim državama koje su popunile upitnike na kojima je zasnovana većina materijala u ovom dokumentu: Ujedinjeno Kraljevstvo, Belgija, Finska, Tadžikistan, Holandija, Slovenija, Estonija, Kanada, Austrija, Češka Republika, Gruzija, Crna Gora, Poljska, Slovačka, Ukrajina, Albanija, Irska, Jermenija i Mongolija. Pored ovoga, takođe zahvaljujem mojim kolegama: Riina Turtio, Hans Born, Yasmine Saedi, Armelle Vessier, Callum Watson i Veerle Triquet za njihove korisne komentare i savete.
2. Katia Sorin (ed.), O ženama vojnicima na zapadu, koje su pouke za Francusku? (Des femmes militaires en Occident, quels enseignements pour la France?) Pariz: Centar za studije društvenih nauka odbrane (Paris: Centre d'études en sciences sociales de la défense, 2005), str. 94-118, dostupno na: <http://www.c2sd.sga.defense.gouv.fr/IMG/pdf/SORIN_femmes_militaires_occident_premiersemestre2005.pdf>.
3. Hans Born i Ian Leigh, Priručnik o ljudskim pravima osoblja u oružanim snagama, DCAF i OEBS/ODHIR 2008, 120. Podaci dati u tabeli zasnivaju se na istraživanju među svim zemljama učesnicama OEBS. Odgovore su dale vlade tih država (od 2007).
4. Belgija, Finska, Austrija, Češka Republika, Slovačka, Mongolija
5. Belgija, Holandija, Slovenija, UK, Češka Republika, Slovačka
6. Belgija, Finska, UK
7. Belgija, Kanada, Estonija, Finska, Holandija, Slovenija, Tadžikistan, UK, Austrija, Češka Republika, Crna Gora, Poljska, Slovačka, Ukrajina, Albanija, Irska, Jermenija
8. Odgovor Kanade
9. Odgovor Austrije
10. Odgovor Slovačke

11. Videti, Ministarstvo odbrane UK, tim za korporativnu jednakost, Strateški ciljevi za jednakost 2012–16, Raspoloživo na: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/227514/ea10_strategic_equality_objectives.pdf
12. Kanada, Belgija, UK, Austrija, Češka Republika, Poljska, Irska
13. Odgovor Kanade
14. Holandija, UK, Austrija, Jermenija
15. Austrija, Holandija, Poljska, Ukrajina
16. Minna Leinonen, Risto Nikkanen, Katri Otonkorpi-Lehtoranta: Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa - Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, Työraportteja 88/2012.
17. Belgija, Austrija, Slovačka
18. Belgija, Slovačka
19. Belgija, Estonija, Austrija, Slovačka, Mongolija
20. Belgija
21. Belgija, Estonija, Austrija, Češka Republika, Slovačka, Mongolija
22. Belgija, Estonija, Finska, Slovenija, Tadžikistan, UK, Austrija, Gruzija, Crna Gora, Poljska, Slovačka, Albanija, Jermenija
23. Belgija, Finska, Slovenija, Tadžikistan, Austrija, Češka Republika, Gruzija, Crna Gora, Poljska, Slovačka, Ukrajina, Albanija, Jermenija
24. Belgija, Austrija, Gruzija, Slovačka, Ukrajina, Albanija, Jermenija
25. Belgija, Kanada, Finska, Slovenija, Slovačka, Ukrajina, Jermenija
26. Belgija, Finska, Gruzija, Crna Gora, Ukrajina, Albanija, Jermenija
27. Gruzija, Crna Gora, Ukrajina i Jermenija
28. Odgovor Gruzije
29. Odgovor Crne Gore
30. Odgovor Ukrajine
31. Odgovor Austrije
32. Odgovor UK
33. Slovenija, Gruzija, Crna Gora, Poljska, Ukrajina
34. Slovenija
35. Albanija
36. Tadžikistan, UK, Albanija, Crna Gora, Holandija
37. UK
38. UK
39. UK
40. Ukrajina
41. Odgovor Gruzije
42. Odgovor Crne Gore
43. Odgovor Poljske
44. Odgovor Gruzije i Jermenije
45. Odgovor Crne Gore
46. Odgovor UK
47. Odgovor Gruzije
48. Videti odgovor UK
49. Videti odgovor UK

O autoru

Ben Baklend (Buckland) redio je nekoliko godina u nezavisnim nadzornim institucijama, sa posebnim fokusom na ombuds – institucije i nacionalne institucije koje se bave ljudskim pravima. U njegove publikacije spadaju: Ombuds institucije za oružane snage: Priručnik, obelodanjivanje i bezbednosni sektor, Pristup informacijama za nadzorne institucije u bezbednosnom sektoru i veći doprinosi Globalnim principima za nacionalnu bezbednost i Pravo na informisanost. On ima BA diplomu sa prvim počastima sa Univerziteta u Melburnu i MA diplomu sa postdiplomskog Instituta za međunarodne i razvojne studije (Graduate Institute of International and Development Studies).

ISBN 9789292223236



9 789292 223236

90000 >

