

# Управувањето со безбедносниот сектор, реформата на безбедносниот сектор и родот

Хенри Миртинен



### За авторот

Хенри Миртинен е водечки стручен соработник во консултантската фирма „GAIC“ од Берлин. Тој има повеќе од 15 години работно искуство со проблематиката на родот, мирот и безбедноста, особено во држави погодени од конфликти. Има работено на различни аспекти од темата род, меѓу кои се машкоста и различната сексуална ориентација, и тоа како истражувач, реализатор на програма, застапувач на политики и обучувач. Има објавено голем број трудови за родовите прашања. Тој е носител на докторат од универзитетот Квазулу-Натал од Јужна Африка, а докторската дисертација му е на тема „машкоста и насилството во Тимор-Лесте“.

### Уредник

Меган Бастик, DCAF

### Изрази на благодарност

Организациите DCAF, OSCE/ODIHR и UN Women би сакале да ја изразат нивната благодарност до големиот број лица кои дадоа придонес за овој проект. Меѓу нив се и учесниците на работилницата за разгледување на нацрт-верзијата на Збирката алатки одржана во декември 2018 година во Женева, како и лицата кои ги прегледуваа и обезбедуваа свој придонес кон нацрт-верзиите: Габриела Елрој (FBA); Шарбел Мајада (MOSAIC MENA); Бред Орчард (UN Women) и вработените во мисиите на Обединетите нации во Мадагаскар и Сомалија; Грациела Павоне (OSCE/ODIHR); Џенифер Салахаб и Ана Гленда Тагер; како и Ен Бломберг, Феарли Шапуи, Дорте Хвидемосе, Ана-Лена Шлухтер, Лорен Серано и Калум Вотсон (DCAF). Благодарност изразуваме и до Аико Холвикиви, Дијана Лопез, Сане Тилеманс и Кристин Валасек за нивните драгоцените коментари.

Центарот за управување со безбедносниот сектор (DCAF) се заблагодарува за поддршката од Швајцарија, Шведска и Министерството за меѓународна соработка на Обединетото Кралство при изработката на овој документ. DCAF им се заблагодарува и на меѓународната организација Ресурси за помирување што ни дозволија да ја искористиме илустрацијата од нивната *Збирка алатки за анализа на родот и конфликтите*.

Објавено во Швајцарија од страна на Центарот за управување со безбедносниот сектор од Женева.

DCAF Geneva  
PO Box 1360  
CH-1211 Geneva 1  
Switzerland  
Дизајн: Алис Лејк Хамонд

Насловна фотографија: Форум за женско лидерство за време на Меѓународниот ден на жената во Инџамина, Чад, 2017 г. © USAFRICOM

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

Употреба, превод и дистрибуција на оваа публикација се дозволени. Сепак, бараме да се наведе изворот, да се цитираат материјалите и да не се менува содржината.

Да се цитира на следниов начин: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019), „Security Sector Governance, Security Sector Reform and Gender“, in *Gender and Security Toolkit*. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women

ISBN 92-9222-471-9

### Предупредување:

Овој документ беше првично објавен од страна на Центарот за управување со безбедносниот сектор (DCAF) од Женева, Канцеларијата за демократски институции и човекови права на ОБСЕ (ODIHR) и UN Women во 2020 година на англиски јазик како „Gender and Security Toolkit – Tool 1: SSG, SSR and Gender“. Оваа верзија „Управувањето со безбедносниот сектор, реформата на безбедносниот сектор и родот“ е неофицијален превод, обезбеден и објавен од страна на UNDP SEESAC со финансиска поддршка од Министерството за надворешни работи на Кралството Норвешка и Министерството за ЕУ интеграции и надворешни работи на Република Словачка низ проектот „Зажакнување на регионалната соработка во вклучувањето на родовата перспектива во реформата на секторот безбедност во Западниот Балкан“. Неговата содржина не секогаш ги одразува политиката и ставовите на ODIHR. Таму каде постојат разлики во текстот, Ве молиме да ја сметате оригиналната публикација на англиски јазик како дефинитивна и официјална верзија.

Збирката алатки е објавена со поддршка на Канцеларијата за демократски институции и човекови права на OSCE (ODIHR). Содржините не секогаш ги одразуваат политиките и ставовите на OSCE/ODIHR.

## Збирка алатки за родот и безбедноста на DCAF, OSCE/ODIHR и UN Women

Оваа алатка е дел од „Збирката алатки за родот и безбедноста“ на DCAF, OSCE/ODIHR и UN Women, кој се состои од девет алатки и четири политики.

### Алатки

1. Управување со безбедносниот сектор, реформа на безбедносниот сектор и родот.
2. Полициското работење и родот.
3. Одбраната и родот.
4. Правдата и родот.
5. Местата за лишување од слобода и родот.
6. Управувањето со границите и родот.
7. Парламентарниот надзор над безбедносниот сектор и родот.
14. Разузнавањето и родот.
15. Интегрирање на родот во дизајнирањето и следењето на проекти за безбедносниот и правосудниот сектор.

### Политики

Агендата 2030 за одржлив развој, безбедносниот сектор и родовата рамноправност.

Пристап на управување со безбедносниот сектор кој ги зема предвид жените, мирот и безбедноста.

Родот, спречувањето на насилниот екстремизам и борбата против тероризмот.

Родот и приватното обезбедување.

Исто така, на интернет може да се најде и документот под наслов „Збирка од меѓународни и регионални закони и инструменти кои се однесуваат на родовата рамноправност и безбедносно-правосудниот сектор“.

„Збирката алатки за родот и безбедноста“ претставува надградба на документот на DCAF, OSCE/ODIHR и UN-INSTRAW насловен „Збирка алатки за родот и реформата на безбедносниот сектор“, објавен во 2008 година. Заедно со првospомнатата збирка може да се користат следниве алатки од вторospомнатата збирка.

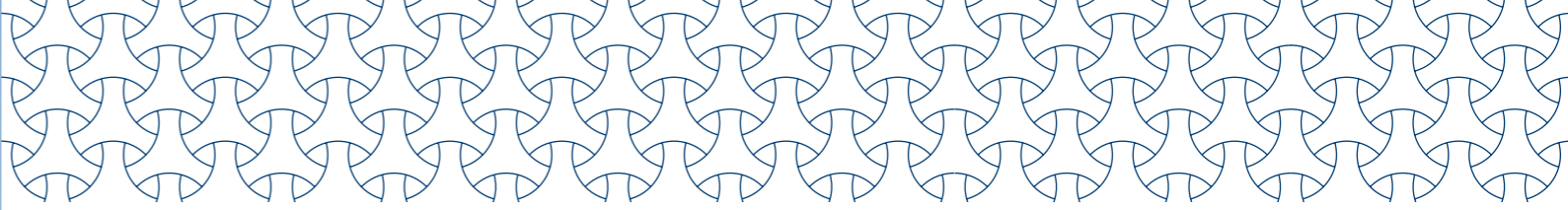
8. Изготвувањето политики за националната безбедност и родот.
9. Надзорот од граѓанското општество врз безбедносниот сектор и родот.
11. Оценувањето, мониторингот и евалуацијата на реформата на безбедносниот сектор и родот.
12. Обука за вработените од безбедносниот сектор на темата род.
13. Примена на резолуциите за жените, мирот и безбедноста во реформата на безбедносниот сектор.



Norwegian Ministry  
of Foreign Affairs



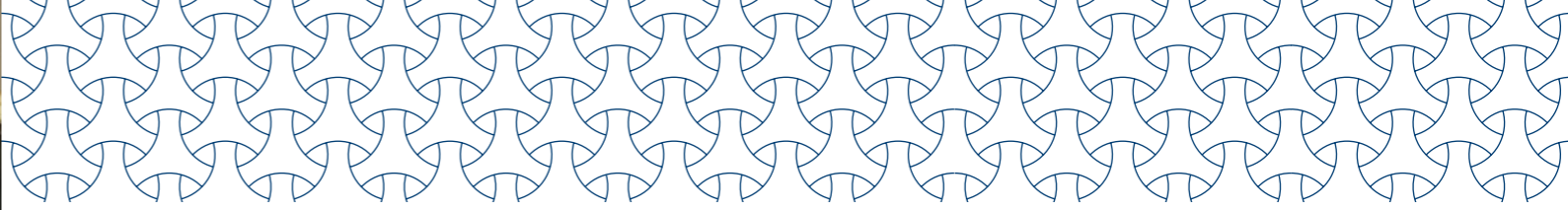




## Содржина

1. Преглед . . . . .	1
1.1 Факти . . . . .	1
1.2 Целни групи за оваа алатка . . . . .	2
1.3 Структурата на овој документ . . . . .	3
2. Зошто е родовата рамноправност важна во безбедносно-правосудниот сектор, за управувањето со безбедносниот сектор и во реформата на безбедносниот сектор? . . . . .	7
2.1 Зошто е важен родот во УБС и РБС . . . . .	7
2.2 Клучни поими . . . . .	8
2.3 Национални, регионални и меѓународни правни рамки за родовата рамноправност, УБС и РБС . . . . .	21
3. Како треба да изгледаат безбедносните и правосудните институции кои ја унапредуваат родовата рамноправност и ја интегрираат родовата перспектива? . . . . .	27
3.1 Промовирање на родовата рамноправност во рамките на безбедносните и правосудните институции . . . . .	28
3.2 Родовата рамноправност во општеството ја промовираат безбедносните и правосудните институции . . . . .	29
3.3 Безбедноста и правдата се разбираат и анализираат низ родовата призма . . . . .	30
4. Како да се унапреди состојбата со родовата рамноправност и да се интегрира родовата перспектива во процесите на УБС и РБС . . . . .	35
Патека 1: Дефинирање на безбедносните потреби на инклузивен и родово одговорен начин . . . . .	36
Патека 2: Политики за интегрирање на родовата рамноправност во управувањето со правдата и безбедноста . . . . .	38
Патека 3: Родова обука за безбедносните и правосудните институции . . . . .	40
Патека 4: Користење кадар со специјализирана стручност за родовата проблематика . . . . .	43
Патека 5: Спротивставување на доминантно машките институционални култури со цел зголемување на учеството на жените и на различностите . . . . .	45
5. Справување со отпорот кон родовата рамноправност. . . . .	51
5.1 Најчести аргументи и можни одговори на истите . . . . .	52
5.2 Пошироки стратегии . . . . .	53
6. Насочувачки прашања за само-оценување на институциите . . . . .	55
7. Дополнителни ресурси . . . . .	59

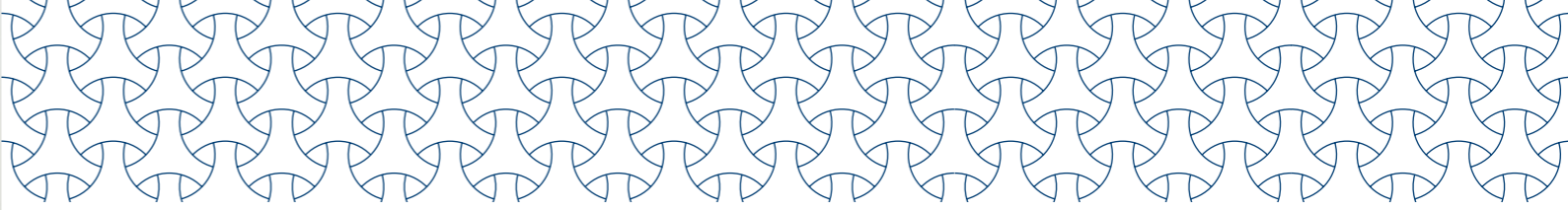




## Кратенки

<b>ЦЕДАВ</b>	Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените
<b>ДРК</b>	Демократска Република Конго
<b>РБН</b>	Родово базирано насилство
<b>ЛГБТИ</b>	Лезбејки, геј мажи, бисексуалци, трансродни лица и интерсексуалци
<b>НАП</b>	Национален акционен план
<b>НВО</b>	Невладина организација
<b>PSNI</b>	Полициска служба на Северна Ирска
<b>RUC</b>	Кралската полиција на Северна Ирска
<b>ЦОР</b>	Цели за одржлив развој
<b>СЕЗ</b>	Сексуална експлоатација и злоупотреба
<b>УБС</b>	Управување со безбедносниот сектор
<b>РБС</b>	Реформа на безбедносниот сектор
<b>ОН</b>	Обединети нации
<b>ЖМБ</b>	Жените, мирот и безбедноста





# 1. Преглед

## 1.1 Факти

Помина повеќе од една деценија од објавувањето на документот на DCAF, OSCE/ODIHR и UN-INSTRAW под наслов „Збирка алатки за родот и реформата на безбедносниот сектор“. Оттогаш, десетици илјади вработени во секторите безбедност и правда ширум светот имаат поминато некаква обука за родова рамноправност; голем број држави донесоа свој Национален акционен план (НАП) за жените, мирот и безбедноста, а донесени се и важни нови домашни закони и меѓународни стандарди за борба против родовата нееднаквост и дискриминацијата. Со прифаќањето на Целите за одржлив развој (ЦОР) од страна на целиот свет и работата на нивно остварување, дојдоа до израз потребата од добро управување со безбедносниот сектор и главната улога на безбедносните и правосудните органи во напорите за унапредување на состојбата со родовата рамноправност.

Свесноста и вниманието за родот и жените многу се зголемија изминатава деценија во секторите безбедност и правда. Родовиот баланс во многу институции од правосудниот и безбедносниот сектор се подобри на светско ниво, а особено во земјите кои не се дел од северните делови на светот.<sup>1</sup> Жените добија повисоки позиции и чинови во хиерархијата, а надворешната контрола и внатрешните механизми за борба против родово базираната дискриминација, вознемирувањето, експлоатацијата и злоупотребата беа зајакнати. Ваквите мерки им помогнаа на овие институции да станат поинклузивни и порепрезентативни и подобро да ја извршуваат задачата што им беше доделена - да ја унапредат родовата рамноправност.

И покрај овие позитивни случувања, сè уште остануваат големи предизвици на патот кон остварување родова рамноправност и надминување на родовата дискриминација како во безбедносниот и правосудниот сектор така и во пошироката заедница, како што тоа го потврдува цела една низа од глобални студии<sup>2</sup>. Делувањето во правец на зголемување на пристапот до и учеството на жените во правосудните и безбедносните институции во повеќе наврати беше само симболично и не доведе до вистински промени. Згора на тоа, во многу делови од светот политичкиот простор за унапредување на инклузивноста, еднаквоста и човековите права е ограничен поради зголемената секуритизација поврзана со борбата против насилниот екстремизам и активниот отпор кон прогресивните општествени промени во корист на женските права и родовата рамноправност.

Фото: Церемонија за мексиканската морнарица, армија и воздухопловство, 30 јули 2015 г.  
© Presidencia de la República Mexicana/Secretaría de Marina

Овој нов документ на DCAF, OSCE/ODIHR и UN Women насловен Збирка алатки за родот и безбедноста ги обединува на едно место клучните лекции научени изминатава деценија на планот на унапредувањето на родовата рамноправност во областите безбедност и правда. Целта на документот е да сподели нови добри практики и да објасни како е дојдено до нив. Тој е осмислен со цел да им помогне на институциите од безбедносниот и правосудниот сектор да ја интегрираат родовата димензија, при што е потребно не само да направат исчекор од простото нумеричко зголемување на бројот на жени во овие институции туку и да станат посвесни и поодговорни кон различните родови потреби на целокупното население. Во рамките на таквите напори, вниманието кон често занемаруваните потреби од безбедност и правда на жените и девојките мора секогаш да биде клучен приоритет.

Се надеваме дека „Збирката алатки за родот и безбедноста“ ќе ја користат голем број различни целни групи на повеќе начини. Таа може да претставува, на пример: извор на добри практики и научени лекции што би им обезбедувал информации на изготвувачите на нови политики, програми, стратегии и процедури; или извор на идеи за следење и надзор; или референтна адреса со аргументи и докази за поддршка на активностите на застапување на каузата и обука.

## 1.2 Целни групи за оваа алатка

Оваа алатка е главно наменета за креаторите на политики и практичарите кои работат во или со институциите од областите безбедност и правда со цел да им помогне во напорите да се подобри состојбата со родовата рамноправност – како рамноправноста во самите институции така и рамноправноста постигната преку работа на институциите во рамките на општеството. Некои корисници би можеле да пристапат кон решавање на овие прашања преку спроведување на обврските од Агендата за жените, мирот и безбедноста (види рамка 1 подолу), или преку процесот за реформа на безбедносниот сектор (РБС). Алатката би можела да им биде од корист и на: други чинители од областите правда и безбедност, лица кои во својата работа вршат надзор и управување, граѓански организации, медиуми и академски истражувачи.

### Рамка 1: Агенда за жените, мирот и безбедноста

Во 2000 година беше усвоена револуционерната Резолуција бр. 1325 на Советот за безбедност на Обединетите нации. Во неа се вели дека жените и мажите имаат различни искуства во конфликтите, различни потреби по конфликтите, различни погледи околу причините за и исходот од конфликтот, како и дека нивните придонеси што можат да ги дадат кон процесот на градење на мирот се различни. Следствено, Советот за безбедност на ООН усвои, во моментот на пишување на Резолуцијата, дополнителни девет резолуции што се однесуваат на жените и конфликтите и кои сите заедно ја сочинуваат Агендата за жените, мирот и безбедноста (Агенда за ЖМБ). Целите на Агендата за ЖМБ се:

- ✦ Поддршка за родово рамноправност и зајакнување на учеството на жените во донесувањето одлуки околу сите аспекти од превенцијата на конфликти, мировните процеси, мировните операции и градењето мир.
- ✦ Подобрување на заштитата на жените во местата каде се случува конфликт, и ставање крај на сексуалното насилство поврзано со конфликтот и на неказниоста за ваквите злосторства.
- ✦ Меѓународниот фактор присутен во конфликтните средини да работи на задоволување на специфичните потреби на жените и на подобрување на заштитата на правата на жените.

Агендата за ЖМБ ја истакнува важноста на учеството на жените во реформата на безбедносниот сектор и на пристапот до правда за жените. Погледнете ја политиката насловена „Пристап на управување со безбедносниот сектор кој ги зема предвид жените, мирот и безбедноста“ за понатамошна дискусија.

## 1.3 Структурата на овој документ

**Делот 2** објаснува зошто е важен родот во процесот на управување со безбедносниот сектор (УБС) и во процесот на реформа на безбедносниот сектор (РБС), и ги наведува придобивките што би се случиле како резултат на интегрирање на родовата перспектива. Тука се објаснети клучните поими што се користат во Збирката алатки: род, интерсекционалност, машкост, женственост, ЛГБТИ, родово рамноправност и родово перспектива, како и УБС и РБС. Даден е преглед на неколку релевантни меѓународни, регионални и национални правни обврски во однос на проблематиката на родот и процесите на УБС и РБС.

**Делот 3** прикажува визија за тоа што би значеле интегрирањето на родовата перспектива и поддршката за родовата рамноправност за субјектите во областите безбедност и правда, за управувањето и надзорот над работењето на безбедносните и правосудните институции и за процесите на УБС и РБС.

**Делот 4** презентира неколку различни патеки по кои може да се движат безбедносниот и правосудниот сектор на патот кон интегрирање на родовата перспектива во процесите на УБС и РБС и унапредување на состојбата со родовата рамноправност. Тој се фокусира на:

- ✦ дефинирање на безбедносните потреби на инклузивен и родово одговорен начин;
- ✦ донесување политики за интегрирање на родовата рамноправност во управувањето со секторот правда и секторот безбедност;
- ✦ родово обука за субјектите во секторите безбедност и правда;







## 2. Зошто е родовата рамноправност важна во безбедносно-правосудниот сектор, за управувањето со безбедносниот сектор и во реформата на безбедносниот сектор?

Создавањето услови за луѓето да живеат безбедно и со подеднаков пристап до правдата, вклучително и за историски маргинализираните или обесправените групи, е составен дел од пошироката должност на безбедносно-правосудниот сектор да ги штити граѓаните и државата преку добро владеење/управување. Родот е еден од најважните фактори кои ја дефинираат нееднаквоста во општествата. Тој ги става луѓето во различни позиции на моќ, ризик, безбедност и небезбедност, односно различни можности за пристап до безбедносните и правосудните институции.

Публикацијата „Збирка алатки за родот и реформата на безбедносниот сектор“ од 2008 година изнесе аргументи во прилог на тезата дека интегрирањето на родовата перспектива во РБС ја зголемува локалната сопственост над процесите, го подобрува обезбедувањето правда и безбедност и ги зајакнува надзорот и отчетноста на безбедносниот сектор. Овие теми се дополнително елаборирани во оваа и во другите алатки од Збирката. Освен што носат придобивки, интегрирањето на родовата перспектива и поддршката за родовата рамноправност се обврски што државите и меѓународната заедница мора да ги исполнат, а според кои услугите од областите правда и безбедност треба да се обезбедуваат на недискриминирачки начин.

### 2.1 Зошто е важен родот во УБС и РБС

Доброто УБС значи осигурување безбедност за сите подеднакво, а РБС има за цел да им помогне на правосудниот и безбедносниот сектор да ги разберат разновидните потреби на луѓето и да ги задоволат истите како дел од напорите за осигурување безбедност, управување со безбедноста и надзор над истата. Институциите од секторите правда и безбедност треба да ја разберат улогата што ја игра родот за да можат да ги извршуваат нивните надлежности на недискриминирачки начин. Интегрирањето на родовата перспектива во управувањето со и надзорот над безбедноста и правдата ги прави видливи родовите аспекти на напорите за осигурување безбедност. Ова интегрирање е неопходно за да се обезбеди ситуација во која обезбедувањето ресурси, буџетирањето, логистиката, човечките ресурси, правните акти и политиките, оперативното одлучување и другите аспекти од управувањето со кои се обезбедува правда и безбедност активно ќе се стремат кон унапредување на родовата рамноправност. Овие концепти и термини – род и родова рамноправност, УБС и РБС – се објаснети во следните подточки.



Родот е клучна детерминанта на ризиците по безбедноста со кои се соочени жените, мажите и луѓето со различен родов идентитет. Исто така, многу е важно во колкав степен овие групи можат да остварат пристап до безбедносните и правосудните институции. Интегрирањето на родовата перспектива во активностите за обезбедување правда и безбедност подразбира:

- ◆ да се има подобро познавање на различните потреби од правда и безбедност на различните групи;
- ◆ да се обезбедат подобри, поизнијансирани и делотворни одговори на овие потреби; и
- ◆ да се има поразновидни и порепрезентативни правосудни и безбедносни институции, кои ќе поседуваат волја и способност да ги разберат и задоволат овие потреби.

Познавањето на родово изнијансираните безбедносни потреби на различните групи овозможува и подобрување на односите меѓу правосудните и безбедносните институции и заедниците на кои тие им служат. Соработката со групи кои во минатото биле занемарувани или со кои одредена институција имала антагонистички однос може да ја подигне легитимноста и прифатеноста на таа институција и на нејзината работа од страна на пошироката јавност. Исто така, работењето со разновидни граѓански организации, како на пример женски организации или организации на ЛГБТИ популацијата, им овозможува на безбедносните и правосудните институции да стекнат едно холистичко разбирање на одредена ситуација од гледна точка на безбедноста, како и подобро да ги разберат разновидните безбедносни потреби и начините на кои тие може да се задоволат.

## 2.2 Клучни поими

Кога се разгледува прашањето на родот и родовата рамноправност во однос на безбедноста и правдата, корисно е да се познаваат клучните поими. И покрај тоа што различни организации и институции оперираат со различни термини, најголем дел од нив користат некаква форма на следниве дефиниции, кои се извлечени од политиките и документите на Обединетите нации.

### Род – улоги и односи

Поимот род се однесува на улогите, однесувањата, активностите, атрибутите и нормите што одредено општество во одредено време ги смета за соодветни за мажите и жените. Овие атрибути, можности и односи 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 другите важни критериуми за социокултурна анализа од типот на класата, расата, инвалидитетот, нивото на сиромаштија, етничката група, сексуалната ориентација, возраста и други, а кои во одредени случаи може да бидат поважни од родот (погледнете ја рамката 2 за интерсекционалност).<sup>1</sup> Поимот род, кој е социјална и културна категорија, е различен од поимот пол, кој се однесува на биолошките и биохемиските карактеристики од типот на хромозоми, хормонален состав, репродуктивни органи и други биолошки разлики.

Освен врз социјалните атрибути и можностите поврзани со состојбата да се биде машко, женско или друго, родот влијае и врз односите и динамиката на моќта помеѓу луѓето. Во повеќето општества постојат разлики и нееднаквости помеѓу жените и мажите во делот на одговорностите што им се доделени, активностите што ги преземаат, пристапот до и контролата над ресурсите и можностите за донесување одлуки. Во патријархалните

општества, политичката, економската и општествената моќ е сконцентрирана кај мажите, а атрибутите поврзани со машкоста се вреднуваат повеќе од оние поврзани со жените. Жените и девојките обично се на помалку моќни позиции од мажите и момчињата, а често се соочени и со бројни форми на структурна дискриминација на економски, политички и социјален план, како и на планот на нивните законски права. Иако има ситуации каде мажите и момчињата се жртви, сепак жените и девојките се почесто изложени на контролирачко однесување од страна на мажите, на сексуално вознемирување во јавноста, дома и на работното место, на насилство од интимниот партнер и семејно насилство и на различни форми на сексуално насилство.<sup>1</sup> Од друга страна, строгото придржување до родовиот бинарен систем маж-жена и доминантната позиција на хетеросексуалноста ги ставаат оние со различна сексуална ориентација и различен родов идентитет во ситуација која може да биде социјално конфузна, понекогаш незаконска а често и опасна. На овој начин родовите норми создаваат нееднаквости, кои од своја страна обликуваат и поткрепуваат нееднакви релации на моќ меѓу луѓето, најчесто ставајќи ги под ризик жените и девојките поради помалата моќ и помалата претпоставена општествена вредност во споредба со мажите и момчињата, како и лицата кои себеси се идентификуваат надвор од родовиот бинарен систем.

### Рамка2: Интерсекционалност

„Интерсекционалност“ е термин што сè повеќе навлегува во родовата политика и во терминологијата за програмирање. Автор на овој збор е Кимберли Креншо која сметаше дека оваа кованица е „начин за ставање во една рамка на различните интеракции на расата и родот во контекстот на насилството против обоените жени“. Оттогаш овој термин се користи пошироко, како начин кој треба да дефинира како очекувањата поврзани со родот содејствуваат со другите општествени маркери како што се етно-религиското потекло, возраста, општествената класа, сексуалната ориентација, брачната состојба, расата, етничката припадност и инвалидитетот, ставајќи ги луѓето во различни позиции на моќ и привилегии, односно дискриминација и исклученост.

Овие разлики во моќта често знаат да бидат исклучително важни во контекстот на обезбедувањето правда и безбедност: имено, урбаните сиромашни и руралните сиромашни жени се соочуваат со поголеми пречки во пристапот до правда; младите мажи кои се социо-економски маргинализирани и припаѓаат на етно-религиско малцинство можно е да се соочат со поголемо „внимание“ (недоверба) од страна на полицијата; лицата кои живеат со инвалидитети често се соочуваат со дополнителни пречки покрај родовите, старосните или класните ограничувања. Интерсекционалните разлики во моќта може да бидат загрижувачки и во рамките на правосудните и безбедносните институции доколку, на пример, мислењата на постарите вработени од машки пол бидат систематски привилегирани во однос на мислењата на подеднакво компетентните но помлади вработени од женски пол, или ако вработените од одредена класна, кастинска или етно-религиска припадност бидат дополнително маргинализирани покрај веќе постоечките родови или старосни пречки.

*Извор: Кимберли Креншо (1991): „Мапирање на маргините: интерсекционалност, идентитетска политика и насилство против обоените жени“, Правен билтен на Стенфорд, 43, стр.1241–1299.*

Начинот на кој жените и мажите ги исполнуваат или се спротивставуваат на родовите очекувања во секојдневниот живот понекогаш се опишува со изразите *женскости* (*женствености*) и *машкост* (*мажествености*). Овие термини ги означуваат различните начини да се биде и да се дејствува како жена односно маж, како и улогите, вредностите и очекувањата поврзани со постанувањето и состојбата да се биде жена и маж во определено општество во определено време. Женскостите и машкостите се дефинирани

<sup>1</sup> За темата сексуално и семејно насилство кон мажите и момчињата погледнете го документот на DCAF од 2014 година насловен „Спречување и одговор на сексуално и семејно насилство против мажите: Упатства за институциите од безбедносниот сектор“.



во корелација, а често и спротивставено, едни на други: она што се смета за женствено се дефинира во корелација со она што се смета за мажествено и обратно. Во многу култури, од жените се очекува да бидат скромни и покорни кон мажите, да ги извршуваат домашните и негователските должности и да им ги остават јавните и политичките улоги и задачата да обезбедат егзистенција за семејството на мажите. Мажите во многу култури подлежат на силен општествен притисок да ги извршуваат родовите улоги кои, меѓу другите работи, подразбираат доминација, контрола на емоциите, преземање ризик, физичка цврстина и отворена хетеросексуална желба, како и ситуација во која мажот е заштитник, оној кој обезбедува економска егзистенција за семејството и единствен кој одлучува. Обидите да се исполнат строгите родови очекувања може да им предизвикаат страдање и на самите лица кои ги прават тие обиди и на другите, но и непочитувањето на овие норми може да доведе до критика или осуда која може да биде вербална, емотивна, па дури и физичка и смртоносна по својата форма. Иако женските се често поврзани со луѓето кои се жени од биолошка гледна точка, а машките со биолошките машки, тие не се биолошки детерминирани туку се општествено конструирани. На пример, постои можност од жените кои работат во еден доминантно машки постор, како што се вооружените сили, да се очекува да се однесуваат на начин обележан со милитаризирана машкост, додека мажите кои работат нешто што општеството го смета за „женска работа“ можно е да ги сметаат за феминизирани.

Претпоставките за тоа каков е соодветен род или каков би требало да биде може да доведат до родово пристрасност. Ова се однесува на прејудиирани мисли и/или дејства базирани на претпоставки за нееднаквост или родови стереотипи, што доведуваат до фаворизирање или обесправување на поединци или групи врз основа на нивниот род. Родовата пристрасност содејствува со другите форми на предрасуди. Од аспект на секторите правда и безбедност, ова би можело да доведе до, на пример, вакви ситуации: да се претпоставува дека жените, општо земено, се несоодветни за воена служба или дека мажите од одредена класна или етничка припадност имаат склоност кон криминал или екстремизам; да се одлучува по барањата за старателство над деца врз основа на претпоставки за мајчинство или татковство наместо да се испита динамиката на конкретниот случај; или да се обвинува жртвата во случаите на родово базирано насилство (РБН).<sup>1</sup> Родовата пристрасност е присутна на различни нивоа па некогаш знае да биде тешко истата да се идентификува особено ако е имплицитна или вкоренета до таа мера што сите несвесно ја прифатиле и/или е веќе вградена како составен дел од структурите и процедурите.

Во времиња на конфликти и на активности за градење на мирот, поради родовите улоги кои им се припишуваат, за жените и девојките често се мисли дека се вродено помирољубиви од мажите и вродено поранливи на насилство, особено на сексуално насилство за време на конфликт. Колку што е важно да се признае улогата на жените како миротворци и нивната ранливост на насилството, исто толку е важно да се има предвид многу поширокиот спектар на улоги на жените, меѓу другите и како поддржувачи и сторители на насилство. Жените учествуваат и директно и индиректно во државни безбедносни сили, бунтовнички групи, милиции за самоодбрана и слични структури. Слично на ова, исклучително важно е да се излезе од стереотипите за мажите и момчињата како сторители на насилство и да се признаат ранливостите кои тие ги имаат.

Засновањето на интервенциите на родови стереотипи наместо на родово анализа втемелена во реалноста може да доведе до несоодветни интервенции кои нема да ги остварат нивните цели, а можат дури и дополнително да ги зацврснат нееднаквостите. Ова ќе го илустрираме со три кратки примери. Поради стереотипот дека борците се

<sup>1</sup> Во контекстот на оваа збирка алатки, синтагмата „родово базирано насилство“ (РБН) ги означува сите штетни дејства сторени некому заради нормативни претпоставки за неговиот род. РБН е израз-чадор за секое штетно дејство извршено спротивно на нечија волја и се базира на општествено одобрени (родови) разлики помеѓу жените и мажите. Карактерот и степенот на посебните видови РБН се разликуваат од култура до култура, од земја до земја, од регион до регион. Примери за РБН се: сексуалното насилство, која ги опфаќа сексуалната експлоатација/ злоупотреба и трговијата со луѓе заради сексуална експлоатација; семејното насилство; принуден/ран брак; штетни традиционални практики како што е осакатувањето на женските гениталии; убиствата од чест; наследство на вдовицата; хомофобично и трансфобично насилство. Погледнете го документот на UN Women „Поимник за родово рамноправност“ на <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (accessed 6 September 2019); Висок комесар за човекови права на Обединетите нации (2011): „Дискриминаторски закони и практики и акти на насилство против поединци заради нивната сексуална ориентација и родов идентитет“, UN Doc. A/HRC/19/41, 17 ноември, точка 20.

мажи, програмите за реинтеграција на поранешни борци во минатото во голема мера ги игнорираа жените кои биле борци. Во контекстот на присилната миграција, стереотипите за мажите доведоа до тоа ранливостите на мажите постари од 18 години често да бидат непознати и игнорирани. И конечно, голем дел од вниманието изминатава деценија во борбата против трговијата со луѓе беше свртено кон жените и девојките кои беа тргувани заради сексуална експлоатација затоа што жените и девојките сочинуваат над 90 % од жртвите.<sup>2</sup> Иако овој аспект (сексуалната експлоатација) и понатаму останува исклучително важен, фокусирањето само на него ги затскрива другите видови на експлоатација заради кои се врши трговија со жени и девојки, а ја става во втор план и трговијата со мажи и момчиња (на пр. заради принудна работа), кои во одредени региони сочинуваат поголема популација која е под ризик од таа на жените и девојките.

## Родови очекувања, сексуална ориентација, родов идентитет и родово изразување

Очекувањата во врска со сексуалното однесување, сексуалната ориентација, родовиот идентитет и родовото изразување се дел од тоа како општествата ги конструираат родот и родовите улоги. На пример, идеите на општествата за мажите и жените содржат ставови за тоа како тие треба да изгледаат и да се облекуваат, со кого треба да имаат сексуални односи и дали треба да бидат мајки или татковци. Овие идеи може во голема мера да варираат од едно време до друго и од едно место до друго, но во многу контексти насилството или заканата со насилство или исклучување се користи како средство за зајакнување на доминантните родови очекувања. Кога размислуваме за тоа како родот, родовите улоги и родовата нееднаквост делуваат во општеството и во институциите, од суштинска важност е да се размисли за тоа како доминантните родови очекувања и резултатната родово нееднаквост негативно влијаат врз безбедноста особено на жените. Исто така, неопходно е да бидат вклучени лицата од сите провиниенции во рамките на спектарот на различни сексуални ориентации, родови идентитети и родови експресији, вклучувајќи ги и луѓето кои себеси се идентификуваат надвор од бинарниот систем жена-маж.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Изразот „различни сексуални ориентации и родови идентитети и експресији“ се однесува на лицата чија сексуална ориентација не е (или не е само) првенствено хетеросексуална и чиј родов идентитет излегува надвор од родовиот бинарен систем маж-жена. Изразот родови експресији се однесува на начинот на однесување, на тоа како некој изгледа, на тоа како некој учествува во определени активности или на одредени особености поврзани со определен род во даден културен контекст. Според Канцеларијата на Високиот комесар за човекови права на Обединетите нации:

Сексуалната ориентација се однесува на физичката, романтичната и/или емоционална привлечност која одредено лице ја чувствува кон други луѓе. Секој има своја сексуална ориентација која е составен дел од идентитетот на тоа лице. Геј мажите и лезбејките ги привлекуваат лица од истиот пол. Хетеросексуалците ги привлекуваат лица од спротивниот пол. Бисексуалците може да ги привлекуваат лица од истиот или од спротивниот пол.

*Трансродни лица* е термин-чадор кој покрива широка лепеза на идентитети – транссексуалци, транвестити, луѓе кои се идентификуваат како трет род или со други термини надвор од бинарниот систем, како и лица чиј изглед и карактеристики се перципираат како родово атипични. Транс-жените се идентификуваат како жени кои инаку биле категоризирани како машки бебиња кога се родиле. Транс-мажите се идентификуваат како мажи, но биле категоризирани како женски бебиња кога се родиле. Некои трансродни лица се подложуваат на хируршка интервенција или земаат хормони за да го доведат своето тело во согласност со нивниот родов идентитет, додека други не го прават тоа.

Интерсексуалците се раѓаат со сексуална анатомија, репродуктивни органи, хормонски и/или хромозомски обрасци кои не соодветствуваат на типичната дефиниција на машко или женско. Оваа појава може да е видлива уште при самото раѓање или да се открие подоцна во животот. Еден интерсексуалец може да се идентификува себеси како машко, женско, и двете, ниедно од двете или нешто петто. Интерсексуалците може да имаат секаква сексуална ориентација и секаков родов идентитет.



Лезбејките, геј мажите, бисексуалците, трансродните лица и интерсексуалците (ЛГБТИ) потпаѓаат под описниот израз „различни сексуални ориентации и родови идентитети и експресији“, но во оваа категорија влегуваат и бројни други сексуални ориентации, родови идентитети и експресији како што се мажите кои имаат секс со мажи или жените кои имаат секс со жени но кои не се сметаат себеси за хомосексуалци. Згора на тоа, низ светот постои еден поширок опсег на небинарни идентитети на локално, национално и регионално ниво кои исто така потпаѓаат под кратенката ЛГБТИ, како на пример: *bacha posh* (девојчиња одгледани како момчиња) во Авганистан и Пакистан, *bugnesha* (лица родени како женски но живеат како мажи) во Албанија и Црна Гора, *fa'afafine* (лица родени како машки кои експлицитно манифестираат и машки и женски родови црти) во Самоа и слични идентитети ширум Полинезија, *hijra* (евнуси, интерсексуалци и воглавно машки претворени во женски трансродни лица) во Јужна Азија, *travesti* (лица родени како машки кои имаат (транс)женствено родово изразување) во Латинска Америка, биспиритуалците помеѓу канадските Индијанци и *yan daudu* (лица родени како машки кои манифестираат женствени особености, говор и облека и живеат во истополови врски) меѓу народот Хауса во Нигерија.

Извор: UN OHCHR, „Рамноправност на ЛГБТИ: Често поставувани прашања“, <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/10/FAQs-English.pdf>. (accessed 6 September 2019).

ЛГБТИ лицата и другите со различни сексуални ориентации и родови идентитети и експресији често се соочени со посебни форми на дискриминација, експлоатација, злоупотреба и насилство. Ова е препознато од страна на многу држави и меѓународни организации кои се осврнуваат на дискриминацијата по основ на сексуална ориентација или родов идентитет во нивните закони и декларации.<sup>3</sup>

Дискриминацијата, експлоатацијата, злоупотребата и насилството против ЛГБТИ популацијата опфаќа, меѓу другото, подбивање и злоставување заради тоа што не се сообразуваат со родовите норми,<sup>4</sup> понижување, изнуда, уценување, сексуално вознемирување и експлоатација, како и различни форми на физичко и сексуално насилство кои во одредени ситуации доведувале и до смрт. Како што објасни Високиот комесар на Обединетите нации за човекови права: „Овие напади претставуваат форма на родово базирано насилство, водени од желбата да се казнат оние за кои сметаат дека им пркосат на родовите норми.“ ЛГБТИ лицата често се соочуваат со правни пречки и предизвици во остварувањето пристап до правдата и до заштита од безбедносните институции, при што предизвиците одат од дискриминаторски ставови кон нивните интимни врски или идентитети па сè до тоа нивните врски и идентитети да се прогласуваат за незаконски или да не се признаваат.<sup>5</sup> ЛГБТИ лицата може да се доведат себеси под ризик при пријавување кривични дела против нив доколку на површина излезе нивната сексуална ориентација или родов идентитет. Важно е на ЛГБТИ лицата да не се гледа како на хомогена група, туку, како и со другите родови идентитети, да се разгледуваат нивните потреби, ранливости и активности низ призмата на интерсекционалноста. Иако не е спорно дека ЛГБТИ лицата споделуваат слични потреби и цели за некои прашања, различните делови од она што колективно го нарекуваме ЛГБТИ заедница имаат различни потреби, искуства и приоритети. Во кое и да е општество, секогаш ќе постои ситуација одредени ЛГБТИ лица да можат повеќе од други такви лица да учествуваат во општествените и политичките процеси и отворено да ги искажуваат нивните грижи. Затоа, треба да се погрижиме различноста меѓу ЛГБТИ лицата да биде препознаена и да бидат направени дополнителни напори за вклучување на оние кои, историски гледано, биле повеќе маргинализирани, како што се трансродните лица и интерсексуалците.

Во ситуации на конфликт, ризиците по лицата со различни сексуални ориентации и родови идентитети и експресији најчесто се зголемени. Понекогаш локалните и странските фактори може да претпостават дека такви ризици не постојат и заради тоа да не преземат ништо во врска со овие лица. Нивната невидливост може да биде клучен механизам за преживување со кој ќе се избегне хомофобично, бифобично или трансфобично насилство.<sup>1</sup>

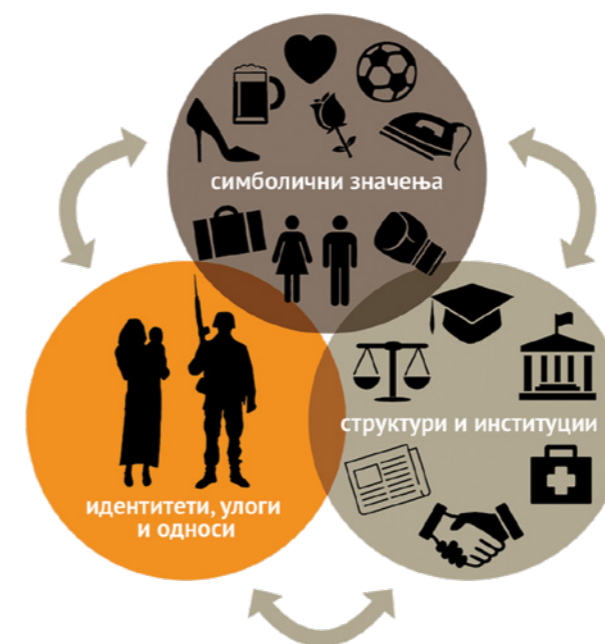
<sup>1</sup> Термините хомофобија, бифобија и трансфобија означуваат страв од, омраза кон, нелагодност во друштво на или недоверба кон луѓето кои се лезбејки, геј, бисексуалци или трансродни. Тоа може да се манифестира со социјална исклученост, непријателство, вознемирување, говор на омраза, дискриминација или насилство. Овие форми на дискриминација и насилство исто така може да се користат против лицата кои не се идентификуваат себеси како трансродни, бисексуалци, лезбејки или геј, односно за остварување контрола или принуда врз нив.

## Род – симболични значења, структури и институции

Машкостите и женкостите, а со тоа и родот, имаат повеќе апстрактни и симболични димензии надвор од очекувањата за улогите на жените и мажите и нивните однесувања. Одредени активности, коцепти и институции може да се перципираат како повеќе машки а други како повеќе женски во различни контексти. Токму на ова се мисли кога одредена институција се опишува како „родово обележана“.

Сликата 1 претставува илустрација на тоа како симболичните значења се поврзуваат со идентитети, улоги и односи, како и со структури и институции. Безбедносните служби се добар пример за ова: „тврдата“ безбедност и институциите и активностите поврзани со неа (на пр. војската, интервентната полиција) често се перципирани како машки, односно како работа која ја работат („вистинските“) мажи и „која може добро да ја работат само мажи“. За разлика од ова, „меката“ безбедност (на пр. градење на мирот, пружање здравствена заштита) е поврзана со женскоста. Симболичната поврзаност на „меката“ грижа со жените ги сместува очекувањата од жените во нивните идентитети, улоги и односи и ги идентификува институциите во кои се пружа нега како женски. На пример, организациските единици кои се занимаваат со родово базирано насилство, одговорните лица за родови прашања и советниците за родови прашања во многу случаи се (пополнети од) жени. Поради тоа што овие работни места се перципираат како „феминизирани“, мажите може да се чувствуваат обесхрабени да се пријавуваат за вакви позиции и да бидат исмејувани од страна на другите вработени ако се пријават, а назначувањето мажи на овие позиции можно е да се смета за штетно по кариерата.<sup>6</sup> Ваквите случувања негативно влијаат врз статусот и важноста на оваа работа (работно место) во рамките на организацијата. Обележувањето на одредени услоги како машки или женски може да се разликува од контекст до контекст. На пример, во многу земји работата во сообраќајната полиција ја перципираат како женска задача и неслучајно се смета за работа со низок статус во полициската служба. Наспроти ова, постојат земји каде работата во сообраќајната полиција се смета за „многу опасна“ за жените, односно како строго машка професија.<sup>1</sup>

Слика 1: Родот како систем на моќ, кој опфаќа родово обоени себства, институции и симболични значења



Извор: Ресурси за помирување (2015), Збирка алатки за родот и анализата на конфликти. Лондон: Ресурси за помирување.

<sup>1</sup> Погледнете ја алатката 2 за повеќе информации за родот и полициското работење.



Во секторите безбедност и правда, клучните институции најчесто се кадровски екипирани со мажи и се раководени од мажи. Концептот „што значи да се биде добар војник, полицаец и слично“ е често поврзан со концептот „што значи да се биде маж“.<sup>7</sup> Ова понатаму се рефлектира во институционалните култури кои можат да станат изразито „мажествени“. Она што се перципира како „соодветно мажествено“ однесување може да се разликува во различни делови од една иста институција, па така во одредени улоги агресивното однесување со емотивен набој може да биде позитивно вреднувано, додека во други калкулантската рационалност може да се смета за „помажествена“.

Со оглед на зголемениот број жени вработени во институциите од правосудниот и безбедносниот сектор изминативе децении, важно е да се анализираат женскостите и машкостите на овој феномен. Потребно е да се анализираат искуствата на жените во овие институции, улогите кои им биле доделени или за кои се избориле, како и ефектите од зголеменото учество на жените врз претходно доминантно машки институционални култури. Искуствата на ЛГБТИ лицата во безбедносните и правосудните институции се исто така тесно поврзани со родовата динамика на институцијата и со институционалните култури и практики, како и со правната регулатива.

### Родова рамноправност

Родовата рамноправност е основно човеково право, како и цел кон чие остварување се имаат обврзано владите и меѓународните организации. Поддршката за родовата рамноправност е дел од надлежностите на институциите од безбедносниот и правосудниот сектор.<sup>8</sup> Заложбата за родовата рамноправност е содржаната во меѓународното право и во националните уставни и законодавства ширум светот (погледнете ја рамката 4 на стр. 22). Родова рамноправност значи дека:

*...правата, одговорностите и можностите на поединците нема да зависат од тоа дали се родиле како машко или женско. Рамноправноста не значи „ист како“, односно поддршката за родовата рамноправност не значи дека жените и мажите ќе станат исти. Рамноправноста меѓу жените и мажите има и квантитативен и квалитативен аспект. Квантитативниот аспект се однесува на желбата за постигнување правична застапеност на жените (родова рамнотежа и паритет), додека квалитативниот аспект се однесува на остварување правично влијание врз утврдувањето развојни приоритети и на исходите за жените и мажите. Рамноправноста подразбира дека перцепциите, интересите, потребите и приоритетите на жените и мажите (кои може да бидат мошне различни заради различните улоги и одговорности на жените и мажите) ќе добијат подеднаква тежина во планирањето и одлучувањето ...<sup>9</sup>*

Родовата рамноправност може да се сфати и како „отсуство на дискриминација по основ на нечија полова припадност во врска со можностите, доделувањето ресурси или бенефиции или пристапот до услуги“.<sup>10</sup> Постигнувањето родовата рамноправност вклучува позитивна обврска: да се трансформираат односите на моќ обележани со нееднаквост; да се работи на решавање на основните причини и на столбовите на родовата нерамноправност, вклучително и на дискриминаторските норми, предрасудите и стереотипите; и да се трансформираат институциите кои ја одржуваат во живот дискриминацијата и нерамноправноста. Барањето родовата рамноправност не ги негира биолошките или социјалните разлики меѓу луѓето, туку инсистира на тоа дека сите ние имаме подеднаква вредност како човечки суштества и како такви имаме право на еднакви можности и права. Целите за одржлив развој на Обединетите нации, особено ЦОР број 5 ја дефинира родовата рамноправност како „неопходна подлога за мирен, просперитетен и одржлив свет“, како и дека таа е од најголемо значење за постигнување на ЦОР број 16 каде се вели: „да се обезбеди пристап до правдата за сите и да се

изградат делотворни, отчетни и инклузивни институции на сите нивоа“.<sup>11</sup> (За повеќе информации на оваа тема, погледнете ја политиката насловена „Агенда 2030 за одржлив развој, безбедносниот сектор и родовата рамноправност“.)

Употребата на мерката афирмативна акција (позната и како „позитивна акција“) како привремена посебна мерка е еден од начините за остварување суштинска родова рамноправност. Ова значи преземање на проактивни мерки за унапредување на рамноправноста и различноста. Примери за афирмативна акција за обезбедување правична застапеност на жените се следниве: кампањи за вработување насочени кон жените; норми или „таргети“ (целни бројки) за учество на жените; полово специфични програми за менторство, обука и напредување, итн. Некои институции одат и чекор подалеку поставувајќи квоти за жените. На пример, Одлуката на ОБСЕ бр.7/09 насловена „Учество на жените во политичкиот и јавниот живот“ ги повикува земјите-учеснички да размислат околу преземањето посебни мерки за остварување на родова рамнотежа во сите законодавни, правосудни и извршни тела вклучително и во полицијата, како и мерки за создавање еднакви можности во рамките на безбедносните служби, вклучувајќи ги и вооружените сили каде е тоа релевантно, со цел да се обезбеди избалансирано вработување, задржување во службата и напредување во службата на мажите и жените.

Резолуцијата на Советот за безбедност на Обединетите нации бр. 1325 од 2000 година ја потврдува важната улога на жените во спречувањето и решавањето конфликти, чување на мирот, градење на мирот, хуманитарен одговор и постконфликтна реконструкција и апелира до државите да го зголемат учеството на жените во сите мировни и безбедносни напори на Обединетите нации, вклучително и во носењето одлуки поврзани со безбедноста. Со оглед дека Резолуцијата почива врз клучните принципи рамноправност и недискриминација, таа дополнително ги зацврстува стандардите за човековите права предвидени во меѓународните правни акти, пред сè во Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (ЦЕДАВ). Синергијата помеѓу Резолуцијата 1325 и ЦЕДАВ е нагласена во Општата препорака бр. 30 за „Жените во ситуација на спречување конфликт, во ситуација на конфликт и во постконфликтна ситуација“, во која Комитетот за ЦЕДАВ го поврзува спроведувањето на Резолуцијата со механизмите за известување за ЦЕДАВ. Во регионот на ОБСЕ, Одлуката на Министерскиот совет на ОБСЕ 14/05 за жените во контекстот на спречување конфликти, управување со кризи и постконфликтна рехабилитација ја потврдува и зајакнува Резолуцијата 1325, нагласувајќи ја важноста на целосното и рамноправно учество на жените во сите фази од спречувањето и решавањето конфликти и градењето мир.

Постигнувањето родовата рамноправност бара да бидат надминати хиерархиските родови структури на моќ, кои во најголем дел фаворизираат одредени мажи и се главната причина за родовата нерамноправност. Истите овие хиерархиски родови структури на моќ се главната причина за дискриминација на жените и девојките гледано во поширок контекст, но и за дискриминација на ЛГБТИ популацијата по основ на нивната сексуална ориентација, родов идентитет или родово изразување. Затоа оваа Збирка смета дека за постигнување родовата рамноправност потребно е луѓето да можат да ги уживаат истите права, да споделуваат еднакви одговорности и да имаат рамноправен пристап до можности без оглед на нивната полова припадност, сексуална ориентација, родов идентитет или родово изразување. Ова е причината зошто Збирката ја истакнува важноста на заштитата и унапредувањето на човековите права на жените и на нивното учество во создавањето и испораката на безбедност на рамноправни основи со мажите. Во Збирката се истакнува и потребата институциите задолжени за безбедноста да работат според начелата на рамноправност и недискриминација во однос на лицата со различни сексуални ориентации, родови идентитети и родови експресији, кои често се



жртви и исклучени. Вистинска родова рамноправност не може да се постигне без такви мерки.

За да се постигне родова рамноправност потребно е да им се дадат овластувања и моќ на оние кои биле обесправени поради дисбаланс на моќта и пречки засновани на родова припадност, но и да се работи со лица на позиции на моќ и привилегии, сè со цел да се оствари промена на овој дисбаланс. За зајакнување на моќта на жените потребно е да се работи со мажите во насока на тоа тие да ги променат нивните ставови и практики, а за оваа задача не може да се претпостави дека одговорни се само жените. Вклучувањето на мажите и трансформирањето на машкостите се од есенцијално значење за постигнување родова рамноправност. По истата аналогија, обезбедувањето рамноправност за ЛГБТИ лицата не може да се претпостави дека е одговорност само на ЛГБТИ заедницата.

### Родова перспектива и родова анализа

Најважните стратегии за постигнување родова рамноправност во меѓународните, националните и институционалните политики се родовиот „мејнстриминг“/интегрирање на родовата перспектива и родовата анализа.

Родовиот „мејнстриминг“ (или „интегрирање на родовата перспектива“) беше дефиниран од страна на Обединетите нации во 1972 година на следниов начин:

*...процесот на оценување на импликациите по жените и мажите од секоја планирана активност, вклучително и во областите законодавство, политики или програми, во сите области и на сите нивоа. Тоа е стратегија преку која грижите и искуствата на жените и мажите ќе станат интегрална димензија од осмислувањето, спроведувањето, следењето и оценувањето на политиките и програмите во сите политички, економски и општествени сфери, со цел жените и мажите да имаат подеднаква корист од нив и нерамноправноста да не опстојува и понатаму. Крајната цел е да се постигне родова рамноправност.<sup>12</sup>*

Во актуелниов момент, изразот родова перспектива означува нешто пошироко отколку само фокусираност на жените и мажите. Организацијата UN Women тоа вака го објаснува:

*... „Родовата перспектива“ е начин на гледање или анализирање на работите кој се осврнува на влијанието на родот врз можностите, социјалните улоги и интеракциите меѓу луѓето. Ваквиот начин на гледање на работите е она што овозможува да се направи родова анализа и, следствено на тоа, да се интегрира родовата перспектива во секоја предложена програма, политика или организација.<sup>13</sup>*

Во оваа Збирка, изразот „родова перспектива“ се однесува на разгледување и анализирање на влијанието од родовите улоги и родовите стереотипи во општеството и институциите, вклучително и во однос на сексуалната ориентација, родовиот идентитет и родовото изразување. Во Збирката се користи изразот „интегрирање на родовата перспектива“ наместо изразот од 1972 година „мејнстриминг на родовата перспектива“, со цел да се истакне дека родовата перспектива бара повеќе отколку само „оценување на импликациите“, односно бара да бидат преземени соодветни мерки и активности.

При интегрирање на родовата перспектива, не можеме да се ослониме на вообичаените стереотипи за тоа како „изгледаат“ одредени жени, мажи или лица со друг родов идентитет или родово изразување. На пример, младите и социоекономски маргинализирани мажи, особено од етничките малцинства, можно е да бидат стереотипизирани како насилни и криминалци. Од друга страна, стереотипите кои младите жени и девојки ги претставуваат пред сè како жртви може да доведат до тоа тие да бидат ставени на страна, други да зборуваат во нивно име и нивните активни улоги во општеството да бидат негирани.

За да се разберат нивните потреби, потребна е темелна родова анализа базирана на докази. Родовата анализа претставува критички осврт на тоа како разликите во родовите улоги, активности, потреби, можности и права влијаат врз жените, мажите, девојките, момчињата и лицата со други родови идентитети и различен „бекграунд“ во одредена област, ситуација или контекст.<sup>i</sup>

### Добро управување со безбедносниот сектор

Безбедноста во минатото често беше дефинирана во тесни рамки - како надворешна и внатрешна државна безбедност. Концептот во денешно време има пошироко значење, користејќи ги како појдовна основа безбедносните потреби на луѓето – пристап отелотворен во концептот „човечка безбедност“ усвоен во Резолуцијата на Генералното собрание на Обединетите нации 66/290 од 2012 година. Слично како и безбедноста, и обезбедувањето правда треба да се заснова на пристап базиран на човековите права. Бидејќи и двата пристапа започнуваат со поединецот, од најголемо значење е да се разбере како родот влијае врз потребите од правда и безбедност на поединецот.

Изразот управување со безбедносниот сектор (УБС) ги опишува формалните и неформалните влијанија од страна на сите структури, институции и чинители кои учествуваат во обезбедувањето, управувањето со и надзорот над безбедноста и правдата на национално и локално ниво. Сликата 2 покажува кои сè чинители учествуваат во управувањето и надзорот.

Доброто УБС значи примена на принципите на добро управување во безбедносниот и правосудниот сектор на државата. Накратко, добро УБС има кога отчетните институции од безбедносниот и правосудниот сектор обезбедуваат безбедност и правда како јавно добро, преку воспоставени и транспарентни политики и практики, а сето тоа во склоп на една рамка за демократско владеење која ги почитува човековите права и владеењето на правото.

Слика 2. Голем број чинители учествуваат во надзорот над и управувањето со безбедносниот сектор



<sup>i</sup> Алатката 15 „Дизајн и мониторинг“ презентира методи на родова анализа, вклучително и алатки за родова анализа наменски изработени за да бидат употребени во контекст на конфликт. Алатката 14 „Разузнавањето и родот“ анализира како, од аспект на разузнавачките процеси, анализата на разузнавачките податоци може да ги земе предвид родовите улоги и динамики.



Со оглед на тоа дека безбедносниот и правосудниот сектор мора да ги задоволат потребите на сите сегменти од населението без дискриминација, родовата рамноправност претставува централен елемент од принципите на добротоУБС.

- ◆ **Отчетност:** безбедносните институции се исправени пред јасни очекувања, а независни органи надгледуваат дали овие очекувања се задоволени и изрекуваат санкции ако не се. Од безбедносниот и правосудниот сектор мора да се бара отчетност во врска со нивната задача да ги задоволуваат разновидните потреби на сите сегменти од населението.
- ◆ **Транспарентност:** информациите се лесно достапни за сите кои се засегнати од одлуките и нивното спроведување. Транспарентноста овозможува да се направи проценка на тоа дали безбедносниот и правосудниот сектор на соодветен начин ги штитат различните интереси на сите сегменти од населението.
- ◆ **Владење на правото:** сите лица и институции, вклучувајќи ја и државата, подлежат на закони кои се јавно познати, кои се спроведуваат непристрасно и кои се во согласност со меѓународните и националните норми и стандарди за човековите права. Владењето на правото бара да постои еднаквост во пристапот до правдата за сите жени, мажи, момчиња, девојчиња и лицата со други родови идентитети.
- ◆ **Учество:** сите лица од секако потекло имаат можност да учествуваат во носењето одлуки и обезбедувањето услуги на слободен, правичен и инклузивен начин, било директно било преку легитимни репрезентативни институции.
- ◆ **Одговорност:** институциите се чувствителни на различните безбедносни потреби на сите делови од населението и ги извршуваат нивните задачи во духот на една култура на услужност и без дискриминација.
- ◆ **Делотворност:** институциите ги остваруваат нивните улоги, надлежности и задачи на високо професионално ниво и според различните потреби на сите делови од населението.
- ◆ **Ефикасност:** институциите ги користат јавните ресурси на најдобар можен начин во остварувањето на нивните улоги, надлежности и задачи.

Исполнувањето на секој од овие принципи е дел од обврската на државата да обезбеди родово рамноправност, односно еднакво право на пристап до можности и ресурси за жените, мажите и лицата со други родови идентитети. За да се постигне одговорност, делотворност, учество, непристрасност и усогласеност со стандардите за човековите права и за владење на правото потребно е безбедносниот и правосудниот сектор активно да ја интегрираат родовата перспектива со цел да ја унапредат состојбата на планот на родовата рамноправност. На пример, безбедносните и правосудните институции треба да преземат мерки за задоволување на различните безбедносни потреби на сите поединци, како и да не дозволат учеството во безбедносниот и правосудниот сектор да биде некому ограничено заради родовата припадност, сексуалната ориентација или родовиот идентитет.

### Реформа на безбедносниот сектор

Таму каде целта е доброто управување со безбедносниот сектор, реформата односно трансформацијата на безбедносниот сектор е еден од начините за остварување на истата. Реформите често се насочени кон одредени делови од правосудниот и безбедносниот сектор, како што се на пример реформа на полицијата, реформа на правосудниот систем или реформа на казнената политика. Овие процеси отвораат можности за подобрување на состојбата со родовата рамноправност во овие конкретни сектори, но и пошироко.

РБС претставува политички и технички процес на подобрување на државната безбедност и на безбедноста на обичниот човек. Тоа се постигнува така што градењето,

управувањето со и надзорот над безбедноста ќе се направат поделотворни и поотчетни и ќе се одвиваат во контекстот на демократската цивилна контрола, владењето на правото и почитувањето на човековите права. Целта на РБС е да се применат принципите на доброто управување во безбедносниот и правосудниот сектор. РБС ги засега сите државни и недржавни чинители кои учествуваат во градењето, управувањето со и надзорот над безбедноста (слика 3), а ги истакнува и врските помеѓу нивните улоги, одговорности и активности во функција на подобрување на отчетноста и управувањето. РБС има допирни точки и со аспекти од управувањето со и надзорот над правосудниот систем и обезбедувањето правда. Затоа, кога се размислува за УБС и РБС, потребно е да се има широко разбирање за изразот „безбедносен и правосуден сектор“.

Слика 3: Безбедносниот и правосудниот сектор



Како што е прикажано на сликата 3, управувањето со и надзорот над безбедноста и правдата ги вршат државни тела, меѓу кои се следниве:

- ◆ цивилни органи на управата, како што се министерствата за одбрана, внатрешни работи, надворешни работи и финансии; Владата; Совет за национална безбедност со советодавна улога;
- ◆ државни агенции за надзор (на пр. парламентарни тела, институцијата Народен правобранител, национални комисии за човекови права и комитети за борба против тортура, тела за финансиски надзор);
- ◆ судството (во неговата улога на надзор над безбедносниот и правосудниот сектор).

Надзорни функции извршуваат и недржавни тела, како на пример:

- ◆ граѓански организации, вклучувајќи ги и оние кои претставуваат групи чии безбедносни потреби се често занемарени, како на пример жените, бегалците, мигрантите, лицата со инвалидитети и припадници на малцински групи;
- ◆ академската заедница и аналитички центри;
- ◆ медиумите.



Како можни учесници во реформата на безбедносниот сектор треба да се земат предвид и евентуално да се вклучат и различните недржавни даватели на услуги на областа на безбедноста, како на пример:

- ✦ приватни компании за обезбедување<sup>i</sup>;
- ✦ механизми на обичајното/традиционалното право;
- ✦ непрофитни даватели на услуги од областа на безбедноста базирани во заедницата или засновани на некаков интерес.

РБС може да содржи широка лепеза од различни реформски активности кои ги покриваат сите политички и технички аспекти на безбедноста, вклучувајќи ги и иницијативите во областа на законодавството, креирањето политики, подигнувањето на свеста и информирањето на јавноста, како и во областа на градењето на капацитетите на раководниот кадар и на вработените во администрацијата. И покрај тоа што во процесите на РБС можно е да учествуваат различни национални и меѓународни чинители, овие процеси се пред сè национални процеси и треба да бидат водени од домашни субјекти за да бидат успешни и одржливи. Рамката 3 подолу раскажува за некои од предизвиците во ситуациите со меѓународна поддршка за определена родово одговорна реформа на безбедносниот сектор.

*Интегрирањето на родовата перспектива во РБС не секогаш е лесен процес. Честопати, акцентот главно е ставен на зголемување на бројот на жени во вооружените сили, полицијата или други униформирани служби. Зголемувањето на процентуалното учество на жените е навистина важно,<sup>ii</sup> но само по себе тоа не е доволно. Во процесот на реформа на безбедносниот сектор треба да бидат земени предвид сите методи за унапредување на родовата рамноправност во безбедносниот и правосудниот сектор, за кои стана збор во делот 4 од овој документ.*

### Рамка 3: Давање поддршка за родово одговорна РБС како надворешни лица во мировни и други мисии во странство

Мировните и други видови мисии што се спроведуваат под чадорот на меѓународни, регионални или мултилатерални организации од типот на Обединетите нации, ОБСЕ, Африканската унија или Европската унија, понекогаш нудат поддршка за процесите на РБС. Оваа поддршка често е координирана од страна на посебна структура како што е на пример одделение за РБС или одделение за владеење на правото, и/или со посебни работни позиции како на пример советници за РБС. Со оглед дека родовата рамноправност е принцип на РБС, овие одделенија и советници треба да обезбедат интегрирање на родовата перспектива во поддршката за РБС што и се дава на земјата-домаќин. Од голема важност е да постои тесна соработка со локалните партнери и координација со другите структури во рамките на мисијата како што се цивилниот, полицискиот и воениот оддел и/или советниците за родовата проблематика и контакт-лицата.

Процесите за РБС поддржани од мултилатерални организации обично имаат експлицитни родови цели („таргети“), кои често знаат да бидат тешки за остварување. Во ова поле има бројни предизвици и пречки: големи промени во делот на вработените во мисијата во смисла постојан одлив на постоечки и прилив на нови кадри; недостиг на контекстуално знаење и институционална меморија; институционални, културни и јазични бариери помеѓу мисијата и локалните институции како и внатре во мисијата; низок приоритет на родовиот „мејнстриминг“ и проблематичниот факт што оние кои добиле задача да го имплементираат не ги добиле и потребните овластувања за тоа; активен и/или пасивен отпор кон родовата рамноправност.

<sup>i</sup> Погледнете ја политиката „Родот и регулацијата на дејноста приватно обезбедување“.

<sup>ii</sup> За добрите практики за зголемување на учеството на жените во полицијата, вооружените сили, правосудниот сектор, затворските служби, граничните служби и разузнавачките служби, како и во процесите на парламентарен надзор, подетално станува збор во соодветните алатки на оваа Збирка.

Згора на сè претходно кажано, мировните мисии едвај успеваат да ги остварат целите во однос на процентуалното учество на жени во воениот и полицискиот состав на мировниците. Многу од предизвиците со кои се соочени жените-мировници почнуваат од дома, и тоа заради политиките и практиките што се пречка за нивна селекција (Гитони и соработниците, 2018). Анализата направена во 2018 година на мировните операции на ОН покажа дека само 10,8 % од полицискиот и 4% од воениот персонал на ОН се жени (Кандела, 2018). Мисиите за одржување на мирот односно стабилизација на одредена држава исто така беа извор на многу случаи на сексуална експлоатација и злоупотреба на локалното население од страна на мировници. И покрај политиките како што е таа за нулта толеранција за вакви појави и структурите како Канцеларијата за внатрешна контрола, случаи на сексуална експлоатација и злоупотреба сè уште има. Ваквите појави ја намалуваат поддршката за ваквите мисии од страна на земјата-домаќин и земјите кои ги поддржуваат мисиите, а можат да остават и тешки негативни последици врз моралот во рамките на мисијата.

*Извори: М. Гитони, Л. Леук и К. Вотсон (2018), „Иницијатива Елси за жените во мировните операции: студија за утврдување на затекнатата состојба“, Женева: DCAF; К. Кандела (2018), „Улогите на жените како мировници на ООН: Извештај за состојбата“, Pass Blue, 7 август.*

## 2.3 Национални, регионални и меѓународни правни рамки за родово рамноправност, УБС и РБС

Во повеќето земји, правото на жената на рамноправност и/или недискриминација се запишани во уставот.<sup>14</sup> Исто така, бројни глобални конвенции, преземени обврски и норми се однесуваат на рамноправноста и недискриминацијата (рамка 4). Гледано пошироко, овие правни инструменти ги обврзуваат правосудните и безбедносните институции на следново:

- ✦ како работодавци, да бидат подеднакво достапни за сите, да бидат правични и да не дискриминираат;
- ✦ да бидат подеднакво достапни за сите, правични и да не дискриминираат при извршувањето на нивните надлежности;
- ✦ да одговорат на појавите на родово базирано насилство и родово базирана дискриминација;
- ✦ да се погрижат законодавството за родово рамноправност и недискриминација да се спроведува во пракса.

Во многу земји, формирани се иницијативи за подобрување на состојбата со родовата рамноправност во безбедносните и правосудните институции и за подобрување на пружањето услуги гледано од родовата перспектива. Овие иницијативи се предмет на мониторинг низ призмата на Националните акциони планови за жените, мирот и безбедноста (за ова станува збор во делот 4).



#### Рамка 4: Меѓународни и регионални инструменти што се релевантни за родовата рамноправност, УБС и РБС

Низа од национални, регионални и глобални правни обврски се релевантни за родовата рамноправност и/или ги обврзуваат државите да ја интегрираат родовата перспектива во процесите на УБС и РБС, како и во работата на безбедносниот и правосудниот сектор. Компендиум од меѓународни и регионални правни инструменти е објавен онлајн како дел од оваа Збирка. Клучните правни инструменти се следниве:

- ✦ Резолуциите на Советот за безбедност на ОН за жените, мирот и безбедноста: Резолуциите 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) и 2493 (2019), како и сродните регионални акциони планови и националните акциони планови кои често содржат конкретни насоки за безбедносниот и правосудниот сектор.
- ✦ Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (ЦЕДАВ) и Општите препораки на Комитетот за ЦЕДАВ.
- ✦ Пекиншката декларација и платформа за акција (1995), која беше договорена од страна на претставниците на 189 влади и која содржи сеопфатни обврски во рамките на 12 критични области важни за оснажувањето на жените.
- ✦ Целите за одржлив развој на Обединетите нации: ЦОР 5 (постигнување родова рамноправност) и ЦОР 16 (поддршка за мирни и инклузивни општества) се од особена важност за безбедносниот и правосудниот сектор, но релевантни се исто така и ЦОР 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11 и 13.
- ✦ Регионалните договори, како што е Мапуто Протоколот на Африканската унија и Истанбулската конвенција за превенција и борба против насилството врз жените и семејното насилство на Советот на Европа, како и регионалните институционални рамки.<sup>i</sup>
- ✦ Принципите од Јогјакарта и принципите Јогјакарта плус 10 кои се однесуваат на правата на лицата со различни сексуални ориентации и различни родови идентитети и експресији.

Овие документи предвидуваат обврски и насоки за безбедносниот и правосудниот сектор кои ќе треба да ги вклучат мерките за поддршка на родовата рамноправност во нивните институции и пошироко во општеството. Тие може да бидат во форма на глобални и општи цели (на пр. ЦОР), но и во форма на детални насоки за определени прашања како што се на пример превенцијата и одговорот на родово базираното насилство.

Од посебно значење се општите препораки што ги има издадено Комитетот за ЦЕДАВ на следниве различни теми: насилство врз жените (бр. 19 и бр. 35); жените мигрантски работнички (бр. 26); жените во ситуација на превенција на конфликт, ситуација на конфликт и постконфликтна ситуација (бр. 30); пристапот на жените до правда (бр. 33). Општата препорака бр. 30 ја истакнува важноста на „постигнувањето суштинска родова рамноправност пред, за време на и по конфликтот и на обезбедувањето услови за целосна интеграција на разновидните искуства на жените во сите процеси на градење и одржување на мирот и реконструкција“ (точка 2). Општата препорака бр. 30 препорачува до државите:

- (б) Да спроведат родово чувствителна и родово одговорна реформа на безбедносниот сектор која ќе донесе репрезентативни институции во безбедносниот сектор кои ќе се занимаваат, меѓу другото, и со различните безбедносни искуства и приоритети на жените и ќе комуницираат со жените и женските организации;
- (в) Да се погрижат реформата на безбедносниот сектор да подлежи на инклузивен надзор и на механизми за отчетност надополнети со санкции, вклучувајќи и проверка на поранешните борци; да воспостават специјализирани протоколи и единици за истражување на евентуални родово базирани повреди на правилата; и да ја

<sup>i</sup> Ациониот план за унапредување на родовата рамноправност на ОБСЕ (2004), Одлуката на министерскиот совет бр. 14/05 „Жените во ситуациите на превенција на конфликти, управување со кризи и постконфликтна рехабилитација“ и Одлуката на министерскиот совет бр. 7/09 „Учеството на жените во политичкиот и јавниот живот“ ги содржат обврските преземени од страна на земјите-членки на ОБСЕ во врска со учеството на жените во напорите за обезбедување безбедност. ОБСЕ исто така има три одлуки во врска со насилството врз жените, од кои две се однесуваат на улогата на вработените во безбедносниот сектор (Министерската одлука бр. 15 и Одлуката бр. 7/14 - и двете за спречување и борба против насилството врз жените), а третата е Одлуката бр. 4/18 „Спречување и борба против насилството врз жените“.

зајакнат стручноста за родовата проблематика и улогата на жените во надзорот над безбедносниот сектор (точка 69).

Принципите од Јогјакарта од 2007 година, изготвени од страна на еминентна група експерти за човековите права, се засновани на нормите на меѓународното право за човековите права од аспект на различните сексуални ориентации и родови идентитети. Принципите се укотвени во универзалноста на човековите права, а особено во: недискриминацијата и еднаквото признавање (еднаквоста) пред законот; правото на човечка и лична безбедност; економски, социјални и културни права; право на изразување, мислење и здружување; право на движење и азил; право на учество во културниот и семејниот живот; правата на бранителите на човековите права; и право на обештетување и отчетност. Принципите од 2017 година именувани „Јогјакарта плус 10“ го зајакнуваат признавањето на интерсекционалноста и подобро ги интегрираат потребите на интерсексуалците и на лицата со различни родови експресији и полови карактеристики. И покрај тоа што Принципите од Јогјакарта не се правно обврзувачки, тие претставуваат еден вид „дестилат“ од текстот и од правното толкување на неколку меѓународни договори за човековите права кои, пак, се обврзувачки за државите што ги ратификувале.

Затоа, промовирањето на родовата рамноправност и инклузивноста преку добро УБС и во рамките на процесите на РБС не е нешто „што е убаво да се има“ туку е национална и меѓународна правна обврска, вкоренета во човековите права. Освен исполнувањето на правните обврски, унапредувањето на состојбата со родовата рамноправност и интегрирањето на родовата перспектива во нивната работа им носи и опипливи придобивки на правосудните и безбедносните институции, како што се поизнијансираното и сеопфатно разбирање на безбедносните потреби на населението, подобри односи со локалните заедници, обезбедување поефектни услуги, поширок и поразновиден состав на вработени и подобра клима за работа во рамките на институцијата.

Референци

1. Адаптирано од „Поимникот за родова рамноправност“ на организацијата UN Women, <https://trainingcentre.ipwwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (последен пат пристапено на 06.09.2019).
2. Погледнете ја, на пример, публикацијата на Европскиот институт за родова рамноправност (2018) „Родово специфични мерки во активностите за борба против трговијата со луѓе“, Луксембург: Канцеларија за публикации на Европската унија, стр. 14. Во Европската унија трговијата со бело робје е најпревалентната форма на трговија со луѓе според пријавените случаи, каде што 95% од регистрираните жртви на трговија со луѓе заради сексуална експлоатација се жени или девојки.
3. На пример, резолуциите на Советот за човекови права и на Генералното собрание на Обединетите нации (наведени на <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx>, последен пат пристапено на 06.09.2019); Совет на Европската унија (2013): Насоки за промовирање и заштита на уживањето на сите човекови права од страна на лезбејките, геј лицата, бисексуалците, трансродните лица и интерсексуалците (ЛГБТИ), Луксембург, Совет на Европската унија. Декларацијата од Отава од 1995 година на Парламентарното собрание на ОБСЕ ги повика државите-членки на ОБСЕ „да се погрижат сите лица кои припаѓаат на различни сегменти од нивното население да добијат подеднаква почит и внимание во нивните уставни, законодавство и администрација и да нема никаква потчинетост, експлицитна или имплицитна, по основ на ... сексуалната ориентација ...“, Отава: ОБСЕ.
4. Висок комесар за човековите права на Обединетите нации (2011): „Дискриминаторски закони и практики и акти на насилство против поединци заради нивната сексуална ориентација и родов идентитет“, извештај, документ на ОН со ознака A/HRC/19/41, 17 ноември, точка 20.
5. Хенри Миртинен и Меган Дејгл (2017): „Кога и самото постоење е ризик – сексуалните и родовите малцинства во услови на конфликт, градење мир и раселеност“. Лондон: Меѓународен алерт.
6. Метју Хјурли (2018): „Родовиот човек: повторно договарање на милитаризираниите машкости во „работата на родовата проблематика“ во НАТО“, *Критични воени студии*, 4(1), стр. 72–91; Хенри Миртинен (2014): „Прави како што говориме, не како што правиме? Родот и реформата на полицијата во Тимор-Лесте“, кај Ф. Хајдук (уредник): *Реформа на безбедносниот сектор во југоисточна Азија*. Берлин: Springer Verlag, стр. 181–200.
7. Хана Рајт (2014): „Машкостите, конфликтот и градењето мир: погледи кон мажите преку родовата диоптрија. Лондон: Saferworld.
8. ОН: „Родовата рамноправност и оснажувањето на жените“, одржлив развој на ОН, достапно на <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>(последен пат пристапено на 06.09.2019); UN OSAGI (2002), „Родов „мејнстриминг“: преглед“, Њујорк: ОН, стр. 1.
9. UN OSAGI (2001): „Важни концепти врз кои почива родовиот „мејнстриминг““. Њујорк: ОН.
10. СЗО (2002), „Родовата политика на СЗО – интегрирање на родовата перспектива во работењето на СЗО“ Женева: СЗО.
11. ОН, фуснота 8 погоре.
12. Економско-социјален совет на ОН: „Резолуција 1997/2 на Економско-социјалниот совет на ОН: договорени заклучоци“ од 18.07.1997, 1997/2.
13. UN Women, фуснота 1 погоре.
14. Состојбата во 2013 година е таква што 179 земји имаат одредби во нивниот устав кои зборуваат за рамноправност или недискриминација, а 83 земји ги имаат и двете. Ова е податок на коалицијата ERA во документот „Одредби за родовата рамноправност во уставни ширум светот“, достапен на [www.eracoalition.org/files/GenderEqualityProvisionsConstitutionsWorldwide.pdf](http://www.eracoalition.org/files/GenderEqualityProvisionsConstitutionsWorldwide.pdf) (последен пат пристапено на 06.09.2019).





### 3. Како треба да изгледаат безбедносните и правосудните институции кои ја унапредуваат родовата рамноправност и ја интегрираат родовата перспектива?

Родот е клучната детерминанта на безбедносните ризици пред кои се исправени жените, мажите и лицата со различни родови идентитети, а го детерминира и степенот до кој сите овие групи можат да пристапат до безбедносните и правосудните служби. Затоа, интегрирањето на родовата перспектива и експлицитните активности за промовирање на родовата рамноправност се неопходни за безбедносниот и правосудниот сектор да можат да ја извршуваат својата главна задача, а тоа е обезбедување безбедност за сите. Ваквите активности и иницијативи се зајакнуваат тогаш кога УБС се разгледува холистички, но и тогаш кога тие се интегрирани во РБС. Точкава 3 ги прикажува клучните компоненти на визијата за тоа како би требало да изгледаат безбедносни и правосудни институции кои ја унапредуваат родовата рамноправност. Таа истакнува колку е важно прашањето на родовата рамноправност да се разгледува во рамките на институциите, но и прашањето на нивната соработка со заедниците и начинот како им служат на истите. Точката 4 навлегува во повеќе детали за начините на кои може да се постигне оваа визија.

При читањето на оваа точка, но и низ целиов документ, имајте предвид дека родовата перспектива треба да биде интегрирана во секоја фаза од целосниот циклус на обезбедувањето правда и безбедност – анализа, креирање политики, дизајнирање и планирање, обука, имплементација, мониторинг и евалуација, управување и надзор – а не да се смета за „додаток“ (види слика 4).

Еден сеопфатен пристап ги содржи следниве активности, меѓу другите:

- ◆ Родова анализа на безбедносните и правосудните прашања со кои институцијата се занимава, како и анализа на тоа како овие прашања различно ги засегнуваат жените, мажите и лицата со различни родови идентитети. Ова опфаќа анализа на актуелната состојба и размислување како истата би можела да се подобри со цел да се зголеми инклузивноста, рамноправноста и различноста.
- ◆ Проценка колку добро кадровскиот состав на институцијата ја одразува родовата рамноправност и колку е институцијата способна да ја унапреди состојбата по ова прашање од аспект на нејзиниот кадар (вклучувајќи го и специјализираниот кадар за раководење со и поддршка на родовите активности), како и оценување на начините на работа и на институционалната култура и приоритети.



- ◆ Обезбедување работна средина во која вработените се обучени, екипирани, мотивирани и овластени да промовираат родова рамноправност.
- ◆ Обезбедување поддршка од раководството и од лицата одговорни за надзор над работата на институцијата со цел да се обезбедат неопходните ресурси, правна регулатива и стратегии за институцијата да може активно да ја унапредува родовата рамноправност. Во оваа група спаѓаат внатрешните раководни структури на соодветната институција од правосудниот или безбедносниот сектор, како и други структури за УБС од типот на парламентарни комисии, национални институции за човекови права и форуми за соработка со граѓанското општество.

Слика 4: Интегрирање на родовата перспектива ширум целиот циклус на активности за обезбедување правда и безбедност



### 3.1 Промовирање на родовата рамноправност во рамките на безбедносните и правосудните институции

Успешното интегрирање на родовата перспектива и работата на остварување на целите на родовата рамноправност значат дека е постигнат „мејнстриминг“ на родот во безбедносниот и правосудниот сектор како *внатрешно* (во однос на сопствените вработени) така и *надворешно* (во однос на услугите што ги обезбедува институцијата). Овие два аспекта се тесно поврзани затоа што она што се случува внатрешно во една институција влијае врз работата што институцијата ја работи надворешно, а и обратно - она што се работи надворешно има влијание врз внатрешните начини на работа. Безбедносните и правосудните институции кои ги имаат усвоено различноста, инклузивноста и родовата рамноправност се подобро екипирани за да одговорат на различните општествени потреби.

Правосуден и безбедносен сектор за кој е оценето дека поседува родова рамноправност, разновидност и инклузивност е сектор кој постигнува успех во однос на вработувањето жени, нивното задржување на работа и нивното целисходно учество. Покрај тоа, родовата рамноправност оди рака под рака со постигнувањето на разновидна и инклузивна институционална култура на холистички начин. Безбедносни и правосудни институции кои се разновидни и инклузивни привлекуваат, задржуваат на работа и промовираат

*диверзитет* од жени, мажи и лица со други родови идентитети, вклучувајќи и ЛГБТИ лица и лица од малцински или обесправени групи, меѓу другите. Ова се случува таму каде што институционалната култура и работните практики се инклузивни, недискриминаторски и отворени кон различностите, како што се на пример следниве практики:

- ◆ Со рамнотежата меѓу професионалниот и приватниот живот се управува низ призмата на родовата перспектива, имајќи ги предвид различните начини на кои мажите, жените и останатите се трудат да ја искомбинираат работата со другите обврски во животот како што е на пример грижата за родителите или децата.
- ◆ Институционалните проценки и ревизии на процесите на вработување и унапредување на вработените, нивниот опсег на плати, политиките за човечки ресурси и пристапот до обука и менторство идентификувале имплицитни и експлицитни родови и други пристрасности, на чие надминување се работело преку донесување нови политики, процедури и обука.
- ◆ Улогите, вештините и единиците што стереотипно се сметаат за „женски“ (како на пример одделенијата за семејна заштита или контакт-лицата за родова рамноправност) се вреднуваат подеднакво како оние што се сметаат за „машки“.
- ◆ Запирањето и спречувањето на сексуалната или родово базираната дискриминација, злоставувањето, вознемирувањето, експлоатацијата и злоупотребата на вработените се сериозни приоритети.
- ◆ Иницијативите за поддршка на родовата рамноправност и за подобрување на организациската култура се ефективно раководени од страна на внатрешното раководство и надворешните механизми за надзор со цел да се осигура дека истите ќе бидат спроведени до крај.

Овие видови иницијативи помагаат да се променат перцепциите за соодветните и прифатливите форми на машкост и женскост во рамките на безбедносниот и правосудниот сектор, како и за подобрување на работната атмосфера и на ефективностата и имиџот на институцијата.

Родовата рамноправност, инклузијата и различноста се постигнуваат преку внимателно осмислени стратегии за човечките ресурси и практики засновани на принципите на рамноправност и недискриминација за кои државите имаат преземено обврски во меѓународните договори за човековите права. Почнувајќи од највисокото раководство, со институцијата треба да се управува на начин што ги рефлектира принципите на рамноправност и недискриминација вклучувајќи и поддршка за различностите, но и да се создаде амбиент во кој овие принципи се сфаќаат сериозно. Ако се работи на овој начин, тоа секому ќе му стави јасно до знаење што е, а што не е дозволено. Лидерската улога во однос на родовата рамноправност не само што може да ја преземе некој кој е подолу во хиерархијата, туку и препорачливо е највисокото раководство да покаже отвореност кон предлози, идеи или забелешки кои доаѓаат од пониско позиционираните кадар. Механизмите за отчетност, дисциплинска одговорност, поднесување жалби и надзор кои се присутни кај безбедносниот и правосудниот сектор исто така играат критична улога во давањето поддршка за инклузивност, недискриминација и родова рамноправност. За практичните стратегии дополнително станува збор во точката 4, патека 5.

### 3.2 Родовата рамноправност во општеството ја промовираат безбедносните и правосудните институции

Во надворешниот контекст, безбедносните и правосудните институции кои ја промовираат родовата рамноправност им обезбедуваат услуги на сите делови од заедницата. Се преземаат активности во секој аспект од нивната работа за лоцирање и надминување на



пречките по безбедноста и правдата кои се поврзани со родови улоги и пристрасности и родово обележани неизвесности. Правосудните и безбедносните институции се соодветно обучени, екипирани и мотивирани да одговорат на родово обележани проблеми во областите безбедност и правда како што се на пример семејното насилство, злосторствата од омраза, економската дискриминација, прашањата на старателство, нееднаквиот пристап до ресурси или други прашања. Ваквите институции не се впуштаат во сексуални или родови форми на дискриминација, злоставување, вознемирување, експлоатација или злоупотреба против оние на кои треба да им служат; напротив, тие се борат против таквите појави секогаш кога ќе ги забележат. Тоа се обезбедува со помош на силни механизми за внатрешна и надворешна контрола и отчетност.

Професионализмот, ефикасноста и ефективноста со кои правосудните и безбедносните институции ја интегрираат родовата перспектива создаваат позитивни придобивки за нив. На пример, полициска служба која работи на проблемот на семејното насилство на професионален и родово одговорен начин ќе ужива поголема почит и соработка од заедницата, а граѓаните ќе пријавуваат повеќе до полицијата. Фирма што обезбедува одредени услуги, која како работодавец сериозно ги има сфатено инклузијата и различноста, ќе биде во можност да вработи поразновиден кадар, а со тоа и во подобра позиција да ги задоволи потребите на една поразновидна популација. Сето тоа – за возврат – ќе ја направи таквата фирма атрактивен работодавец кој ја ужива довербата од јавноста.

### 3.3 Безбедноста и правдата се разбираат и анализираат низ родова призма

За да се лоцираат и надминат пречките пред кои се исправени безбедноста и правдата а кои произлегуваат од родово нееднаквост, потребно е родовата перспектива да се интегрира во разгледувањето на правосудните и безбедносните потреби на различните лица, заедници и популации, како и при разгледување на перцепциите што ги има заедницата за безбедносните и правосудните служби. Родовата перспектива е релевантна, без оглед дали е предмет на разгледување: како полицијата ги разбира безбедносните потреби во заедниците; како вооружените сили ја проценуваат небезбедноста во едно оперативно опкружување; колку правосудниот сектор ги разбира пречките за пристап до правдата; како затворите ги идентификуваат ранливостите кај затворската популација; итн. Родовата анализа, која лежи во основата на родовата перспектива, оди подалеку од она што значи испитување на мажите и жените како хомогени групи. Таа е интерсекциска, односно опфаќа фактори како што се возраста, сексуалната ориентација, локацијата, класата, етничката припадност и состојбата на инвалидитет. Родовата перспектива помага да се проценат потребите и ранливостите на потенцијалните жртви, но и мотивите на сторителите и начинот како се третирали осомничените и жртвите во безбедносниот и правосудниот систем.

Во процесите на родово анализа може да учествуваат голем број чинители вклучени во управувањето со безбедносниот сектор, како што се министерства, парламентот, националните институции за човекови права и аналитички центри, како и академската заедница и граѓанското општество. Во групата граѓанско општество спаѓаат организации кои се залагаат за рамноправност на жените, за одбрана на правата на ЛГБТИ лицата или кои застапуваат други групи на чии безбедносни потреби не се обврнува доволно внимание.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> За повеќе насоки околу интегрирањето на родовата перспектива во парламентарниот надзор над безбедносниот сектор погледнете ја алатката 7 „Парламентарен надзор над безбедносниот сектор и родот“. Учеството на граѓанското општество во надзорот над безбедносниот сектор и управувањето со него е обработено како тема во алатката 9 насловена „Надзор од граѓанското општество врз безбедносниот сектор и родот“, која е дел од „Збирката алатки за родот и реформата на безбедносниот сектор“ – документ на DCAF, OSCE/ODIHR и UN-INSTRAW од 2008 година.

Рамката 5 е пример за родово одговорно истражување кое ги анкетираше граѓаните за тоа како гледаат на безбедноста и обезбедувањето безбедност. За практични стратегии за родово анализа дополнително станува збор во точката 4, патека 1.

#### Рамка 5: Како родот влијае врз ставовите за безбедноста и обезбедувањето безбедност – пример од Либан

Меѓународната невладина организација „Меѓународен аларм“ нарача национално истражување за тоа што мисли населението во Либан за безбедноста генерално, како ги оценува различните субјекти од областа на безбедноста и кому би се обратиле граѓаните за работи од доменот на безбедноста и правдата. Освен што ја испитуваше улогата на родот, истражувањето ја испитуваше и локацијата, која во случајот на Либан честопати е тесно поврзана со класниот и верскиот идентитет на граѓанинот. Оваа интерсекциска диоптрија на анализата изнесе на светлината на денот неколку неочекувани наоди кои беа спротивни на општите трендови. Такви наоди беа, на пример, следниве:

- ✦ мажите во местата со висока (според перцепциите) политичка тензија се чувствувале помалку безбедни на јавно место во споредба со жените заради стравот дека може да бидат нечија мета;
- ✦ жените во руралните средини биле позагрижени за проблемот на родово базираното насилство од жените во урбаните средини;
- ✦ мажите помалку од жените се обраќале до формални или неформални даватели на услуги од областа на безбедноста во ситуации кога биле жртви на кривични дела, можеби поради очекувањата од нив да демонстрираат независност и сила;
- ✦ и мажите и жените изразиле поддршка за помалку „строго“ полициско работење.

Во продолжение следуваат и други наоди кои се во согласност со очекуваното:

- ✦ тенденција семејното насилство и насилството од интимниот партнер да се смета за „лична“ работа и да не се пријавува во полиција, делумно и поради слабите реакции од страна на надлежните органи;
- ✦ висок степен на недоверба во безбедносните служби кај лицата со различни сексуални ориентации и различни родови идентитети и експресији;
- ✦ повисока доверба и кај жените и кај мажите во полициските службенички во однос на полициските службеници и поддршка и од жените и од мажите за што поизбалансирана полиција од аспект на соодносот мажи – жени.

Извор: Л. Хатаб и Х. Миртинен (2014): Родот, безбедноста и РБС во Либан. Бејрут: Меѓународен аларм.

Интерсекциската родово анализа, која разгледува различни фактори и прашања како на пример прашањето како етничката, расната, верската, социјалната или друга припадност може да ја зголеми родово базираната дискриминација, обезбедува солидна основа за изработка на родово одговорни политики и процедури. Таа, со информациите што ги нуди, помага да се осмислат мерки за спречување на криминалот, за решавање на проблемот со небезбедноста и за надминување на пречките на патот до правдата. Родовите анализи се интегрирани во напорите за обезбедување правда и безбедност и тоа од нивото на стратешка политика па надолу, сè до нивото на оперативно планирање, со вградени механизми за обезбедување отчетност, транспарентност, мониторинг и евалуација.

Родовата перспектива ги смета одговорот и спречувањето на сите форми на родово базирано насилство за клучни приоритети на безбедносниот и правосудниот сектор, вклучувајќи ги и мизогинистичките, хомофобичните, бифобичните и трансфобичните

злосторства од омраза (види рамка 6). Разбирањето на РБН и одговорите на истото се осмислуваат преку ангажирање и соработка со оние кои се најмногу под ризик, секаде каде што е тоа можно.

#### Рамка 6: Одговор на сексуално вознемирување, СЕЗ и РБН интерно и екстерно

Безбедносните и правосудните институции се едни од најважните субјекти кои реагираат на различните форми на РБН, вклучително и на сексуалното насилство поврзано со конфликт. И покрај фактот што огромното мнозинство жртви/преживевани\* на сексуално вознемирување, РБН и СЕЗ се жени и девојки, секој може да биде мета без оглед на родовиот идентитет. Правосудните и безбедносните институции треба да спречат и да одговорат на сите форми на РБН, како на внатрешно така и на надворешно ниво. За ова да се случи потребно е тие да се будни и внимателни кон евентуални појави на сексуално вознемирување, злоупотреби, експлоатација или насилно однесување помеѓу вработените или од страна на вработените кон други. На надворешно ниво, мора да постои фокусираност на превенција и одговор за ситуации кога трети лица извршуваат вакви дела против други, вклучително и против вработени во правосудните и безбедносните институции.

И покрај тоа што пријавувањето на РБН и СЕЗ и онака оди исклучително тешко, дополнителни бариери често додаваат и социјалните норми, динамиката на моќта и социјалната, политичката, економската или емоционалната зависност на жртвата од сторителот или сторителите. Овие потешкотии може да се разликуваат зависно од родот, па така жените и девојките може да се соочат со обвинувања за прељуба или „неморално“ однесување кога ќе пријават, мажите може да бидат обвинети за хомосексуалност, а лицата со различни сексуални ориентации и различни родови идентитети и експресиите може да се соочат со правни последици или со дополнително насилство само затоа што обзнаниле дека не се хетеросексуалци или дека се надвор од бинарниот идентитет маж - жена. Се наметнува заклучокот дека сексуалното вознемирување, СЕЗ и РБН се единствените кривични дела каде ја обвинуваат жртвата а не сторителот, односно каде жртвата често е субјектот на кој се фокусира истрагата.

Родово базираното насилство од страна на вработени во безбедносниот или правосудниот сектор е сериозна повреда на човековите права, освен што е незаконско и во судир со нивниот мандат. Несоодветно однесување од страна на безбедносните институции ја поткопува довербата во капацитетите на безбедносниот и правосудниот сектор да испорачаат безбедност, а може да донесе и ревиктимизација, особено секундарна виктимизација. Отсуството на реакција на интерни случаи на сексуално и родово вознемирување, РБН и СЕЗ е во најголем број случаи спротивно на прописите на институцијата, но тоа исто така негативно влијае и врз моралот, лојалноста на вработените и ефективността на институцијата. Во некои земји и за одредени групи, како на пример за лицата со различни сексуални ориентации и родови идентитети и експресиите или лицата кои се занимаваат со проституција, причина или извор на несигурност, вознемирување, сексуална изнуда, сексуална злоупотреба, експлоатација и насилство знаат да бидат одредени полициски службеници и граничари.

*\*Се води дебата меѓу жртвите/преживеваните на РБН и меѓу организациите кои работат со нив за која кој термин е посоодветен (жртва или преживеван(а)). Во овој документ ги користиме и двата термина затоа што на жртвите/преживеваните треба да им се даде можност самите да си го дефинираат статусот.*

Иако спречувањето и соодветното постапување во случаите на РБН е главниот начин на кој безбедносните и правосудните институции придонесуваат кон подобрување на состојбата со родовата рамноправност, безбедносниот и правосудниот сектор треба да бидат свесни дека нивниот мандат во поглед на унапредувањето на родовата рамноправност е далеку поширок. Правосудните и безбедносните институции исто така обезбедуваат услови за сите граѓани да можат да ги уживаат правните гаранции за еднакви права за сите без *дискриминација*, при што се внимава на различните потреби на различните делови од населението.





## 4. Како да се унапреди состојбата со родовата рамноправност и да се интегрира родовата перспектива во процесите на УБС и РБС

Изминатава деценија беа осмислени голем број добри практики и иновативни пристапи за што полесно и подобро вклучување на родовата перспектива во процесите на УБС и РБС и во безбедносните и правните институции, со цел да придонесат кон остварување на пошироките цели на родовата рамноправност. Во оваа точка, претставени се неколку патеки за тоа како родовата перспектива може да се интегрира во процесите на УБС и РБС. Патеките ги покриваат следниве области:

- ♦ дефинирање на безбедносните потреби на инклузивен и родово чувствителен начин;
- ♦ пристапи водени од политики кон интегрирање на родовата рамноправност во управувањето со безбедноста и правдата;
- ♦ родова обука за безбедносните и правосудните институции;
- ♦ користење на вработени со специјализирана стручност за родовата проблематика;
- ♦ менување на институционалната култура заради зголемување на учеството на жените и на севкупната разновидност.

Во сите овие патеки, од круцијално значење е да се направи родово одговорно дизајнирање и мониторинг на програмите и проектите со користење на родова анализа.

Овие патеки не се патна карта ниту акционен план, туку примери за тоа како родовата перспектива може да биде и како веќе била интегрирана во безбедносниот и правосудниот сектор, но и како овие процеси може да се искористат за унапредување на состојбата со родовата рамноправност. Кои патеки ќе се изберат и каде треба да се направат промени ќе зависи од контекстот, од проблемот и од субјектите кои се засегнати. Во некои ситуации промените треба да се случат „возводно“, преку донесување на правни рамки и политики за, на пример, законско уредување на силувањето од страна на брачен партнер или на сексуалното насилство против мажи и момчиња пред правосудните и безбедносните институции да можат да дејствуваат во вакви случаи. Во други ситуации точките на интервенирање ќе бидат повеќе „низводно“ и оперативни, како на пример интервенциите за зајакнување на програмите за родово менторство или за подобрување на родово одговорните системи за мониторинг и евалуација.



## Патека 1: Дефинирање на безбедносните потреби на инклузивен и родово одговорен начин

Важен прв чекор за подобрување на услугите од доменот на правдата и безбедноста за сите луѓе – мажи, жени и лица со различни родови идентитети – е да се разберат нивните посебни потреби, да се согледа колку се успешни досегашните активности на одговор на проблемите и да се познава контекстуалната динамика. Преку слушање на тоа што имаат да го кажат локалните заедници и поединци и поканувајќи ги да земат активно учество во артикулирањето на нивните потреби, институциите од правосудниот и безбедносниот сектор можат да ја зголемат нивната прифатеност на локално ниво и да добијат значајни насоки за тоа како да се поправат во извршувањето на задачите. Рамката 7 содржи примери за тоа како е искористена една анализа за родот и конфликтите, направена со локалната заедница, за радикално да се преформулираат безбедносните потреби врз основа на реалните безбедносни проблеми во Колумбија и Мијанмар.

### Рамка 7: Користење на локална анализа за родот и конфликтите направена во и од заедницата – примери од Колумбија и Мијанмар

По потпишувањето на мировниот договор во Колумбија во 2016 година, беше формирана посебна полициска единица за областите каде поранешните герилци на ФАРК требало да се реинтегрираат во цивилниот живот. Полициската единица за градење на мирот (на шпански: Unidad Policial para la Edificación de la Paz) започнала процес во пет рурални општини, финансиран од владата на Норвешка а организиран и реализиран од DCAF и колумбиската невладин организација „Центар за истражувања и социо-економска акција“, на анкетирање на жените за тоа како гледаат на безбедносните и правосудните институции, особено полицијата.

Проектот се потруди да ги чуе и пренесе гласовите на оние чии мислења за безбедноста ретко се слушаат, и внатре и (особено) надвор од нивните заедници, а тоа се руралните, социо-економски маргинализирани жени од различна возраст, вклучувајќи ги и жените од домородните (автохтони) заедници. Тоа беше направено главно преку дискусии во широки фокус групи кои беа срдечни и неформални во пристапот, како и преку индивидуални разговори. Резултатот од ваквиот приод беше една поразлична листа на закани по безбедноста од она што се добива кога се применуваат погенерички процеси кои најчесто се фокусираат на закани од макро ниво (на пр. политичко насилство, трговија со дрога, геополитика). За разлика од ова, жените посочија голем број последици на локално ниво од случувањата на национално и меѓународно ниво и кажаа како тие се реперкуираат на ниво на поединец, семејство и заедница. Работите што жените ги кажаа во многу случаи беа прилично неочекувани и практични по својата природа. На пример, задолжени за чување залихи на серум против каснување од змии во оддалечените краеве биле пунктовите на војската, но цивилите кои оделе да побараат серум се плашеле дека ќе бидат осомничени дека се бунтовници ако се обратат за таков вид помош. Додека помладите мажи би биле посомнителни во очите на војската, кај жените генерално преовладувала целосна неволност да се обратат за било што до безбедносните служби.

Организациите кои го водеа проектот се потрудија да ја чујат и другата страна, односно мислењата и ставовите на полицијата. Ги анкетираа и полициските службеници во врска со нивниот страв поврзан со фактот што служат во област каде имало многу дејства од страна на бунтовниците, недостигот на канали за комуникација со заедниците, како и за нивните потешкотии да ги разберат овластувањата, процесите на носење одлуки и поделбата на работните задачи, особено во ситуации кога праксата на теренот отстапувала од официјалните прописи. Полициските службеници во многу случаи не ја познавале ниту историјата ниту динамиката на регионот, и не секогаш разбирале

зошто одредени барања се такви какви што се. Некои од изнесените проблеми биле заеднички и за граѓаните и за полицајците, како на пример взаемната недоверба или потешкотијата да се разбере „правничкиот“ јазик во официјалните наредби, подзаконски акти и закони.

Размислувањата на жените и дадоа на полициската единица можност за подобро разбирање и одговор на грижите на заедницата во врска со безбедноста, но посочија и случаи и начини како не треба да дејствува полицијата, како на пример: не за делување на изразито милитаризиран и застрашувачки начин и не за извршување задачи што се во надлежност на други институции. Анализата и дискусиите исто така покажаа дека полицијата не треба да стане единствен или главен давател на различни форми на услуги од областа на безбедноста на луѓето, туку дека треба да биде – според зборовите на локалните жители – вратата која ќе им овозможува на заедниците да остварат пристап до други државни даватели на услуги.

Процесот овозможи подобро разбирање на потребите и улогите на заедницата и на безбедносните институции, како и подобро разграничување на улогите на различните даватели на услуги од областа на безбедноста. Соработката меѓу локалните и надворешните чинители во овој процес беше од круцијално значење, па така имавме: една локална НВО која го познава локалниот контекст, ја има довербата и од заедницата и од безбедносниот и правосудниот сектор и може да посредува меѓу нив; меѓународен аналитички центар кој внесе техничко искуство за УБС/РБС; меѓународен донатор кој додаде политичка сериозност; и, секако важно, полициска служба која беше отворена за сериозна соработка со локалната заедница и која со внимание ги слушаше нивните размислувања околу безбедноста, кои понекогаш знаеја да бидат невообичаени и неочекувани. Процесот исто така им овозможи на вработените во полициската единица да ги искажат сопствените грижи во врска со безбедноста, како и предизвиците и потребите во работата. Освен што проектот беше извонредна можност за сеопфатно идентификување на проблемите и за учење за сите инволвирани страни, консултациите делуваа и како процес за градење доверба меѓу полициската единица и заедницата на која таа и служеше. Гледано на подолг рок, резултатите од консултациите ќе го обликуваат и моделираат идниот пристап кон полициското работење на оваа единица.

Вториот пример на невладин организација која соработува со локалните заедници со цел да помогне да се дефинираат нивните безбедносни потреби и истите да се анализираат од родова перспектива доаѓа од Обединетото Кралство – невладината организација „Побезбеден свет“ (Saferworld). Оваа НВО има изготвено збирка алатки за правење родова анализа на конфликти, која првично беше испробана со конзорциумот од граѓански организации „Сојуз за земјиштето во Уганда“ (Uganda Land Alliance). Методот на работа е изразито партиципативен и опфаќа дискусии во фокус групи, интервјуа и други консултативни процеси со засегнатите заедници, со цел да им се овозможи да ги дефинираат сопствените безбедносни потреби од родова перспектива. Исто така, проектот сакаше да ги идентификува социјалните очекувања од различни мажи и различни жени во заедницата, како и влијанијата на конфликтот и фрагилноста врз родовата проблематика.

НВО „Побезбеден свет“ го искористи овој пристап и во југоисточен Мијанмар како дел од процесот со кој ги седна на заедничка маса Карените (посебна етно-лингвистичка група погодена од конфликтот), државни и недржавни безбедносни субјекти, организации за женски права и човекови права и неформални посредници. Локалните невладини организации и заедници изготвија безбедносни планови на ниво на заедница и формираа безбедносни комисии кај кои беше поттикнувано женско лидерство. Зависно од тоа дали заедниците се наоѓаа под контрола на државата Мијанмар или на територии контролирани од Националната унија на Карените, локалните комисии соработуваа со државни односно со недржавни безбедносни и правосудни субјекти. За да им се помогне на локалните заедници да стекнат искуство



и доверба, за да се надминат одредени практични и организациски проблеми и за да се изгради доверба, комисиите прво се зафаќаа со решавање на помалку спорните прашања за постепено да преминуваат на потешките или почувствителни безбедносни проблеми.

*Извори: CIASE/DCAF(2018), Поминување на долг пат – препораки за безбедноста на руралните жени во Колумбија. Богота/Женева: CIASE/DCAF; Saferworld (2016), Збирка алатки за родова анализа на конфликтите. Лондон: Saferworld.*

Овие примери покажуваат како вклучувањето во игра на една поразновидна група чинители и отвореноста кон едно поинклузивно гледање на потребите од безбедност и правда може да доведе до посеопфатно разбирање на ситуацијата, како и до подигнување на довербата и взаемното разбирање за тоа што е, а што не е можно во врска со обезбедувањето безбедност и правда. Дијалогот и соработката со заедницата се битни во сите контексти, а не само во дадените примери кои беа погодени од конфликти. На пример, дијалогот меѓу полицијата и ЛГБТИ организациите во Србија и Северна Ирска и помогна на полицијата да ги разбере проблемите со кои се соочуваат припадниците на ЛГБТИ заедницата, што води кон обезбедување подобри услуги.<sup>1</sup>

Клучните елементи на овој пристап се наведени подолу.

- ◆ директна соработка со заедниците на партиципативен начин;
- ◆ создавање процеси што овозможуваат да бидат слушнати повеќе различни гласови а не само оние кои вообичаено доминираат со дискусиите (на пр. помоќните мажи);
- ◆ искажаните мислења да се разгледаат сериозно од страна на соодветните безбедносни и правосудни институции;
- ◆ обезбедување транспарентност и информирање на заедницата за промените што се случиле како резултат на ваквиот пристап. Важно е инволвираните заедници да можат да следат и да бидат информирани за тоа што се случува со нивниот придонес и до какви промени тој довел или не довел и зошто. За таа цел можеби ќе треба да се вложат дополнителни напори за да се објасни како функционира УБС во нивниот контекст и кои се улогите на различните чинители, а секако дека е потребно и соодветно да се менаџираат очекувањата.

## Патека 2: Политики за интегрирање на родовата рамноправност во управувањето со правдата и безбедноста

За успешно задоволување на различните родово обележани потреби на населението од областите правда и безбедност потребни се рамка за управување и политики кои, од една страна, ги препознаваат овие родово обележани потреби, а, од друга страна, создаваат поволен амбиент во кој правосудните и безбедносните институции ќе работат на нивно задоволување.

Успеси може да се најдат во спроведувањето на Резолуцијата на Советот за безбедност на Обединетите нации бр. 1325 за жените, мирот и безбедноста и нејзините последователни „сестрински“ резолуции на национално ниво. Донесувањето на Резолуцијата 1325 во 2000 година беше овозможено од страна на една широка коалиција на граѓански организации (меѓу кои и еминентни организации за женските права), академската заедница и клучните државни чинители, кои седнаа на заедничка маса и изготвија политика врз основа на идентификуваните потреби во доменот на правдата и безбедноста.

Суштината на резолуциите за ЖМБ беше преточена во детални национални акциони планови (НАП) на повеќе од 75 држави; покрај тоа, мултинационалните организации ги преточија овие резолуции во регионални акциони планови во кои се опишани начините на кои различните правосудни и безбедносни институции треба да ги промовираат и реализираат целите на резолуциите.

Постојат изразити разлики меѓу земјите и организациите кои имаат донесено НАП од аспект на исклучивноста во изработката на плановите и нивниот опсег. Во некои земји процесот на изготвување на НАП беше мошне широко инклузивен, додека во други процесот беше централизиран во рамките на едно клучно министерство или министерства. Во одредени земји, целите на НАП и начините за нивно остварување заеднички ги дефинираа претставници на повеќе министерства, законодавниот дом, други надзорни тела, граѓански организации, академската заедница и вработени во безбедносните и правосудните институции задолжени за спроведување на НАП. Додека некои НАП се фокусираа само на интерни чинители и на активности во рамките на нивната земја, други се фокусираа кон надвор, т.е. кон активности што земјата може да ги поддржи на надворешно ниво, на пример мировни мисии или развојна помош. Трета група на НАП беа комбинација од интерно и екстерно ориентирани елементи.

Во текот на последниве децении беа научени неколку важни лекции за тоа што може да ги направи НАП делотворни инструменти за идентификување и задоволување на родово обележаните безбедносни и правосудни потреби. Тие се следниве:

- ◆ јасно лоцирање на одговорноста за НАП кај еден чинител (на пр. министерство) кој поседува моќ да ги свика другите чинители и да обезбеди спроведување на планот;
- ◆ прифаќање на планот од страна на сите имплементирачки агенции на сите нивоа;
- ◆ наменско буџетирање на активностите (координација, мониторинг, евалуација и известување);
- ◆ да се обезбеди кохерентност на политиките и усогласување на процесите на известување така што активностите околу НАП да не бидат одделни од другите активности и да не постанат дополнителен известувачки товар;
- ◆ да постои јасна претстава за тоа што се очекува од различните имплементатори, со јасни индикатори за следење на напредокот;
- ◆ да се обезбеди дека различните страни во процесот, без оглед дали имаат имплементаторска, управувачка или надзорна улога, ќе ги имаат потребниот капацитет, информации и ресурси за извршување на задачите.

Националните акциони планови и регионалните акциони планови беа клучна влезна точка за интегрирање на родовата перспектива во УБС, РБС и во активностите за обезбедување безбедност и правда. Ова може и треба да се надопolni и со други механизми за УБС. Рамката 8 споделува еден добар пример од Уругвај.

### Рамка 8: Користење на УБС и РБС за промовирање на родовата рамноправност и различноста – пример од Уругвај

Уругвај успешно спроведува политики ориентирани кон родово рамноправност, инклузивност и различност во безбедносниот и правосудниот сектор. Промените дојдоа преку целесообразни активности насочени кон промена на разбирањето на безбедноста и правдата од она што значи државна безбедност и одржување на јавниот ред кон пристап заснован на заштита на човековите права. Уругвај се фокусираше на превентива за да ги намали ризиците по безбедноста кои имаат во себе силна родово

обоеност – како на пример самоубиствата и смртните случаи во сообраќајот кај мажите, односно семејното насилство и насилството извршено од интимен партнер. Овие промени беа овозможени преку промена на општествените ставови кои се рефлектираа во промени во политиките, кои понатаму се пренесоа во безбедносниот и правосудниот сектор преку процесите на УБС/РБС.

Присуството на семејното насилство врз жените и натаму е високо во Уругвај. Меѓу новите мерки за решавање на овој проблем беше и донесувањето на закон во 2016 година со кој на жените „им се гарантира живот без родово базирано насилство“. Законот беше изготвен од страна на владата, со поддршка од Организацијата за жените на Обединетите нации, Светската здравствена организација и Националниот женски институт на Уругвај.

Законите на Уругвај за сексуалните ориентации и родовите идентитети и експресији се меѓу најпрогресивните во Латинска Америка. Лицата со различни сексуални ориентации и родови идентитети и експресији можат слободно да служат во војската на Уругвај, која активно работи на вработување на што повеќе жени и на нивно задржување во воена служба.

Додека назначувањето на сенаторката и феминистка Дејзи Турне за министерка за внатрешни работи во 2007 година (на оваа функција остана до 2009) делуваше како катализатор за голем дел од промените, паралелно со ова се одвиваа и други мерки на различни нивоа. Меѓупартиската Женска парламентарна група го поддржа интегрирањето на родовата перспектива во работата на секторите правда и безбедност и активно набљудува што се случува во ова поле. Женската парламентарна група објавува оценка за сите министерства и политики за родовиот „мејнстриминг“, вклучително и за работата на министерствата за внатрешни работи и за одбрана. Отпорот кон родовиот „мејнстриминг“ кај правосудните и безбедносните институции беше намален благодарение на министерката Турне и нејзините сојузници кои храбро навлегоа во територија доминирана од маскулинизирани политики, како и благодарение на градењето доверба преку дијалог. За да родовиот „мејнстриминг“ не остане само во Министерството за родови прашања и да се реализира само на највисоко ниво, во Министерството за внатрешни работи беше отворено ново работно место „комесар за жени“ со цел да се обезбеди примена на родовиот „мејнстриминг“ и на средно ниво на управување.

*Извор: UN Women (2016), Закон за родовото насилство, презентираан во Уругвај на 15.04.2016.*

### Патека 3: Родова обука за безбедносните и правосудните институции

Еден од главните начини на кои се работи на родов „мејнстриминг“ во безбедносниот и правосудниот сектор е родовата обука, која може да биде мошне разновидна од аспект на нејзината длабочина, должина и содржина. Методологиите и форматите на обуката исто така многу се разликуваат. Некои обуки се спроведуваат интерно или во специјализирани меѓународни центри за обука, но постојат и бројни непрофитни и профитни реализатори на родова обука надвор од безбедносниот и правосудниот сектор. Обуката може да биде онлајн, лице в лице или комбинација од двете. Некои обуки повеќе се фокусираат на правната регулатива и оперативните постапки (на пр. на националните и меѓународните норми или на интерните правила и прописи), додека други повеќе целат кон тоа да ги трансформираат учесниците и институциите што тие ги претставуваат; трети ги комбинираат двата пристапа.<sup>1</sup>

Едукацијата и обуките за вработените во безбедносниот и правосудниот сектор треба да опфатат алатки за родова анализа и да се осврнат на родово обележаните безбедносни

<sup>i</sup> За обуката на вработените во безбедносниот и правосудниот сектор на тема интегрирање на родовата перспектива во нивната работа станува збор и во алатките 2, 3, 4, 5, 6, 7 и 14, како и во алатката 12 „Родова обука за вработените во безбедносниот сектор“ од документот под наслов „Збирка алатки за родот и реформата на безбедносниот сектор“ на DCAF, OSCE/ODIHR и UN-INSTRAW од 2008 година.

потреби, на родовиот „мејнстриминг“ и на надминување на родовата пристрасност. Тоа ќе помогне за да се обезбеди „родот“ да стане составен дел од обезбедувањето безбедност наместо да биде перципиран како незадолжителен или дополнителен елемент. Потоа, на оваа обука би се надоврзале дополнителни обуки и други видови можности за учење и градење капацитети. За вработените кои работат на терен најчесто се потребни поразлични методи на едукација и обука за разлика од обуката за средното и високото раководство. Така, аргументите околу тоа како да се зајакне институцијата и нејзиниот надворешен имиџ може да им се интересни за слушање на раководните нивоа, но не и на пониско рангираните вработени. Затоа, од клучна важност е сериозно да се земат предвид личните искуства, стравови, фрустрации и грижи на учесниците на обуката, но исто толку важно е приодот кон решавање на проблемите да биде етичен и безбеден. Рамката 9 опишува еден проект во Демократска Република Конго (ДРК), во рамките на кој беше реализирана обука на граничните службеници (полицајци и цариници) за тоа како да се однесуваат кон родово обележаните безбедносни потреби.<sup>i</sup>

#### Рамка 9: Задоволување на родово обележаните безбедносни потреби на повеќе нивоа – пример од Демократска Република Конго

Проектот „Ајде сите да учествуваме“ се фокусираше на подобрување на животите на жените кои се занимаваат со ситна прекугранична трговија во источниот дел на ДРК. Станува збор за петгодишен проект на соработка помеѓу меѓународната невладина организација „Меѓународен аларм“ (International Alert) и конзорциум од 14 локални партнери.

Ситните трговци секојдневно ги поминуваат границите меѓу ДРК, Бурунди и Руанда. Тие во минатото се соочувале со најразлични форми на вознемирување, изнуди и злоупотреби при преминувањето на границите и на пазарите. Граничните полицајци, соочени со недостаток на ресурси и стрес, се жалеа на лошите услови за работа и на непридржувањето до прописите од страна на трговците. Секојдневните контакти меѓу граничната полиција и трговците на граничните премини биле исполнети со непријатности и недостиг на доверба. Покрај овие проблеми, жените трговци се соочувале и со нерамноправни и одвреме-навреме насилни односи во домот, живејќи во патријархално и силно милитаризирано општество каде на гласот и мислењето на жената не му се придава големо значење.

Проектот бил осмислен така што биле земени предвид искуствата и потребите на жените вклучени во него. Целта на проектот беше решавање на нивните проблеми на повеќе нивоа на следниве начини:

- ✦ преку подобрување на односите со овластените службени лица на граничните премини со помош на обуки и активности за сензибилизација, помагајќи им на тој начин и на трговците и на службените лица подобро да ги разберат нивните права и обврски;
- ✦ преку градење доверба меѓу трговците од различни националности;
- ✦ преку фаќање во костец со проблемот на изнуда што службени и неслужбени лица им ја вршеле на трговците;
- ✦ преку подобрување на односите во семејствата на жените трговци, за што беше потребно – на барање на самите жени – да се работи со нивните сопрузи на трансформирање на машкостите.

Проектот претставуваше комбинација од дијалог со заедницата која броеше отприлика 1400 лица, од една страна, и работата со жените кои се занимавале со ситна прекугранична трговија, овластените службени лица на граничните премини, здруженијата/задругите на трговци, политички и административни институции, бизнис

<sup>i</sup> За интегрирањето на родовата перспектива во граничното управување подетално станува збор во алатката 6 која носи наслов „Граничното управување и родот“.



секторот и граѓански организации активни на терен. На пример, поддршка им беше дадена на здруженијата на жени трговци за да ги зајакнат нивните капацитети за пружање помош на нивните членови. Напорите на ниво на локална заедница беа поддржани со мерки на макро ниво за зголемување на пристапот на жените до позиции на кои се носат одлуки во општеството и политиката на сите нивоа, од трговски здруженија па сè до законодавниот дом.

Проектот започна од една тесна фокусираност на прекуграничната трговија и нејзините специфични проблеми, за потоа да се зафати со проблемите на родово обележаните безбедносни потреби на еден сеопфатен начин. За ова беше потребно не само да се оснажат жените и да се подобрат нивните вештини, туку и да се вклучат субјекти како од јавниот (надлежни лица од царината и имиграциската служба) така и од приватниот простор (партнерите на жените), а со цел да се зајакне дијалогот, да се гради взаемно разбирање и да се намалат ризиците од насилна ескалација на тензиите.

Родовата обука, особено ако е задолжителна, често мора да се справи со појави како апатија од страна на учесниците, пасивен и активен отпор и субверзивни активности (погледнете ја и точката 5 за справување со отпорот). Осмислувачите и спроведувачите на обуките некогаш одлучуваат да се фокусираат само на одредени „полесни“ теми и да стојат настрана од проблематики што се сметаат за потенцијално пречувствителни, спорни и „тешки“, заради стравот дека спомнувањето на овие проблеми би можело да им затвори одредени врати. Две проблематики што често се сметаат за претешки или такви кои бараат многу време, па затоа и се изоставуваат од родовите обуки, се: (1) соочувањето со доминантните форми на машкост во безбедносниот и правосудниот сектор и (2) дискусиите за различните сексуални ориентации и родови идентитети и експресији во корелација со родот.<sup>2</sup> Сепак, прашања во врска со овие две теми може да бидат спонтано поставени од публиката, па затоа обучувачите мора секогаш да бидат подготвени за соодветно олеснување на вакви дискусии.

Разни обучувачи, организации за правата на жените, поборници за правата на ЛГБТИ популацијата и организации кои работат на трансформирање на машкостите имаат користено најразлични пристапи за квалитетна разработка на овие проблеми на родовите обуки со припадници на безбедносниот и правосудниот сектор. Иако листата со научени лекции подолу во текстот не е исцрпна, наведените поуки се извлечени од практични искуства стекнати во Латинска Америка, Европа, Блискиот Исток, Субсахарска Африка и јужна Азија. Сите овие пристапи односно методи носат ризици и имаат потреба од искусни обучувачи полни со самодоверба. Ако бидат успешно применети, тие може да бидат трансформативни во смисол да ги натераат луѓето да размислуваат надвор од стереотипните и често родово обележани рамки.

- ◆ *Треба веднаш да започнете со „табуата“ и истите да се срушат.* На пример, дозволете им на учесниците во обуката отворено да изразат несогласување со некој аспект од родовата политика, како на пример инклузијата на жените и на ЛГБТИ лицата во унифицираните служби, по што треба да следува дискусија со контрааргументи. Истакнете дека и покрај фактот што прифаќањето на нештата кои се нови и непознати може да биде нелагодно, минималните стандарди за правосудниот и безбедносниот сектор бараат кон сите да се постапува подеднакво.<sup>3</sup>
- ◆ *Фокусирајте се на родово обележаните искуства на учесниците од типот на фрустрации, потреби и ранливости.* На пример, во многу земји машките поранешни

воени лица се соочуваат со особени потешкотии при нивната реинтеграција во цивилниот живот. Од нив можно е заедницата да очекува да се справуваат со трауми како насилство, ризично однесување, злоупотреба на супстанции или самоубиство на „цврст, машки“ начин. При обуката искористете ги искуствата кои им се разбирливи и блиски на учесниците како појдовна основа за разговор околу родовите норми и очекувања. Разговорот треба да се насочи така што да не се реafirмира доминантното или штетно родово обележано однесување, туку да се нагласи колку рестриктивните родови улоги се проблематични за секого.

- ◆ *За отворање на дискусиите и разгледување на имплицитните пристрасности, употребете ги целите на мисијата на безбедносниот и правосудниот институции и нивната секојдневна работа за да отворите една поширока дискусија за родот.* На пример, искористете го фактот што безбедносниот институции имаат должност да ги заштитат сите луѓе, но често им се случува да не бидат на висината на задачата кога треба да се фатат во костец со форми на родово базирано насилство од кое далеку повеќе страдаат жените отколку мажите – како на пример насилство од интимен партнер и семејно насилство па сè до онлајн вознемирување и злоупотреба - или кога треба да постапуваат во случаи на РБН против лица со различни сексуални ориентации и родови идентитети.
- ◆ *Настапете со технички пристап.* Дискутирајте за потенцијално тешките теми на „технички“ начин. Фокусирајте се на следниве работи: обука за вештини, изработка на најдобри практики, како и интегрирање на родовата перспектива во оценувањата и анализите или во стандардните оперативни постапки за, на пример, случаи на злосторства од омраза, спречување сексуален напад од маж на маж во затворите или одговор на РБН во рамките на унифицираните служби.<sup>1</sup>
- ◆ *Користете вистински сценарија.* Решавањето проблеми засновани на сценарија, користејќи комплексни ситуации од реалниот живот, создава простор за внесување комплексности таму каде нема јасни одговори; исто така, на овој начин може да се отвори дискусија за морални и правни дилеми и се создаваат можности за справување со ставови што се дискриминаторски и/или спротивни на она што значи инклузивно и родово правично работење на безбедносниот институции.
- ◆ *Покренете го прашањето на РБН извршено од вработени во безбедносни и правосудни институции уште од самиот почеток на обуката.* На пример, искористете го сексуалното вознемирување и злоупотребата на жени и ЛГБТИ лица како непријатна тема за отворање на дискусија; или, нешто што би било помек пристап - искористете го отсуството на соодветна реакција на случаите на фемидизм, семејно насилство и насилство од интимен партнер и бифобично, хомофобично или трансфобично насилство.

Во идеален случај, обуката доведува до процес на трансформација кој не завршува со завршувањето на обуката. Учесниците треба да се вратат во нивните матични институции и да работат со една нова чувствителност во препознавањето на родовата нерамноправност околу нив, односно да бидат способни да согледуваат на кој начин тие се онеправдани или привилегирани токму заради нивните родови улоги.

## Патека 4: Користење кадар со специјализирана стручност за родовата проблематика

Изминативе две децении, голем број правосудни и безбедносни институции воведоа посебни работни позиции за вработени кои ќе се занимаваат со родовите прашања. Кај ваквите позиции може да се забележи голема разновидност: некаде се тоа контакт-лица за род или родови советници, со скратено или со полно работно време; некаде се родови одделенија; некаде се опсерватории за еднаквост; некаде се одделенија со сите

<sup>1</sup> Родовата перспектива во затворите и другите места на лишување од слобода е предмет на обработка во алатката 5 „Местата на лишување од слобода и родот“.

вработени од женски пол; некаде се одделенија специјализирани за одговор на РБН; некаде станува збор за улоги фокусирани на соработка со жените генерално, со посебни групи жени или мажи или со ЛГБТИ во рамките на заедниците; а некаде се здруженија за женски или ЛГБТИ кадар во рамките на институцијата. Оваа точка се фокусира на родовите советници и на контакт-лицата за род.<sup>i</sup>

Улогата на родовите советници и на контакт-лицата за родови прашања е да ги советуваат различните делови на организацијата или мисијата околу интегрирањето на родовата перспектива во сите нивни политики, планови, активности и операции, како и да дејствуваат како експерти кај кои заинтересираните ќе се обраќаат во врска со прашања и задачи поврзани со родот. Употребата на контакт-лица за родови прашања и на родовите советници во мировните мисии на Обединетите нации, во мисиите на регионални тела како што се ОБСЕ, Африканската унија и Европската унија, како и од страна на националните безбедносни институции, беше една од клучните стратегии изминатава деценија за градење стручност за родов „мејнстриминг“ и за негово координирање во рамките на мисиите и организациите. ОБСЕ, на пример, има контакт-лица за родови прашања во секоја своја теренска операција и институција, како и во сите оддели на секретаријатот. Врз основа на Резолуцијата на Советот за безбедност 2242 од 2015 година, Обединетите нации имаат обврска да стават стручњаци за родовата проблематика како членови на тимовите за стратешки проценки или како учесници во сите фази на една мисија – од планирање до имплементација. Вооружените сили во најмалку 28 држави во моментот имаат родови советници, како што ги имаат и бројни полициски служби и други институции од областа на правдата и безбедноста.<sup>4</sup>

Генерално, работата на родовиот советник е 100% од времето посветена на родот, додека контакт-лицата за род го поддржуваат родовиот „мејнстриминг“ како дополнителна работна обврска покрај другите редовни работни задачи. Родовите советници и контакт-лицата за род понекогаш се назначени од редовите на вработените, а во други случаи станува збор за лица вработени од надвор. Секој од овие модалитети има свои силни и слаби страни: лицата кои доаѓаат од надвор обично послободно ги нотираат проблемите и загрижувачките состојби отколку лицата од редовите на вработените, додека овие вториве подобро ги разбираат институционалните процедури, хиерархии и култури.

Родовите советници и контакт-лицата за родови прашања се покажаа како делотворен механизам за една организација да може да изгради внатрешна стручност и капацитет за интегрирање на родовата перспектива. Тие можат да дејствуваат како катализатори за пошироки промени преку воведување, објаснување и промовирање на родовата перспектива и на важноста на родовата рамноправност за мандатот и за целите на една организација.

Родовите советници и контакт-лицата за род понекогаш се соочени со премногу работа и недостаток на ресурси. Особено пред ваквиот предизвик се исправени контакт-лицата за род затоа што нивната „родова работа“ обично е дополнително на другите редовни работни обврски. Искуствата покажуваат дека не може да се очекува од контакт-лицата за род или од родовите советници да постигнат интеграција на родовата перспектива во услови кога со институцијата сè уште доминираат динамика и работни практики што не се родово одговорни. За подлабоки институционални промени потребно е раководството на правосудните и безбедносните институции сериозно да се ангажира на унапредување на состојбата со родовата рамноправност наместо на ова да гледа како на „женски проблем“ или како на задача која треба да ја работат само контакт-лицето или советникот за родови прашања. Всушност, овде станува збор за потреба од менување на машките однесувања и ставови и на институционалните култури доминирани од мажите.

<sup>i</sup> Специјализираната стручност за родовата проблематика во безбедносните и правосудните институции е исто така обработена во алатката 2 „Полициското работење и родот“, каде е направен детален осврт на полициските станици екипирани со жени, во алатката 3 „Одбраната и родот“, во алатката 4 „Правдата и родот“ и во алатката 5 „Местата за лишување од слобода и родот“.

Врс основа на досега пројавените најдобри практики, лицата на овие позиции најдобро можат да ја извршат својата задача кога се исполнети следниве услови.

- ◆ Раководството треба да обезбеди услови во кои на поддршката за родовата рамноправност се гледа како на нешто што е од централно значење за мисијата и успехот на институцијата. Раководството мора јавно да истакне дека одговорноста за родовиот „мејнстриминг“ и поддршката за родовата рамноправност е лоцирана кај највисоките раководни структури. Следствено, работата на контакт-лицата и советниците за родови прашања мора да се сфати сериозно и да се поддржува, на пример, преку нивно вклучување во најважните процеси на планирање и носење одлуки и така што ќе им се овозможи директен пристап до највисокото раководство.
- ◆ На контакт-лицата и родовите советници потребна им е обука за родовите прашања што се релевантни за нивните задачи, евентуално и обука за институцијата или мисијата, а во случај ако се постават странци на овие позиции – ним ќе им биде потребна обука за социокултурното и политичкото опкружување во кое дошле да работат. На контакт-лицата и родовите советници исто така им се потребни вештини и стручност за родова анализа и за изготвување и надгледување на политиките и обуките што се однесуваат на родот.
- ◆ Контакт-лицата и советниците за родови прашања треба да имаат јасен опис на работните задачи: кои се нивните должности, каде имаат овластување да интервенираат а каде не и кому му полагаат отчет за сработеното. На овие лица треба јасно да им се стави до знаење што потпаѓа, а што не потпаѓа под нивна надлежност. Премногу често од нив се очекува да ја работат „родовата работа“ покрај нивните редовни задачи и/или им се доделуваат задачи истовремено да се грижат и за други „меѓусекторски прашања“ од типот на детската заштита или инвалидитетот. На овој начин се создава ризик контакт-лицата и советниците за родови прашања да станат неофицијални инстанци на кои колегите ќе им се обраќаат за проблеми што инаку би требало да се адресираат до одделите за човечки ресурси или за дисциплинска одговорност, како што се дискриминацијата или сексуалното вознемирување, злоупотреба или искористување.
- ◆ Освен што им се потребни овластувања и јасно дефинирани улоги, контакт-лицата и советниците за родови прашања имаат потреба и од соодветни ресурси за извршување на работата, вклучувајќи време и персонал. Не е ретка појава во праксата на овие лица да им се додели екстремно мал или никаков буџет за спроведување активности. Од друга страна, нивната работа може да изискува да им се обезбедат превоз, ресурси за комуникација и преведувачи.
- ◆ Вмрежувањето меѓу родовите советници и контакт-лицата се покажа не само како алатка за обезбедување на мрежа за професионална поддршка, туку и овозможи споделување на клучни информации и најдобри практики.

## Патека 5: Спротивставување на доминантно машките институционални култури со цел зголемување на учеството на жените и на различностите

Безбедносниот и правосудниот сектор и нивните институционални култури се менуваат заедно со остатокот од општеството. Сепак, оваа промена често доаѓа поспоро кај униформираниите служби затоа што тие многу држат до традицијата, понатаму заради силното родово обележано чувство за тоа што значи да се биде член на таква институција, како и заради нормите и хиерархиите што се порегулирани отколку во повеќето области од цивилниот живот. Како што веќе беше кажано во точката 2, голем број институции од правосудниот и безбедносниот сектор се доминантно машки од аспект на полот на вработените и негуваат посебни форми на машкост со кои се симболички



поврзани. Промената на институционалните култури бара целосно интегрирање на жените во институцијата, а за тоа е потребно трансформирање на доминантно машката институционална култура. Ова е уште поважно во случаите каде машкостите поврзани со правосудниот и безбедносниот сектор почиваат врз или репродуцираат мизогинија, расизам, трансфобија, хомофобија, бифобија или други форми на дискриминација; и/или содржат штетни практики како исмејување, злоставување или насилство врз други лица; и/или доведуваат до неприфатливо или криминално однесување од типот на сексуално вознемирување, искористување и злоупотреба и други форми на РБН.

Многу институции од безбедносниот и правосудниот сектор имаат увидено дека најделотворно е кога интегрирањето на жените ќе се вклопи во пошироките обиди за создавање различност и инклузија. Важно е да се има рамнотежа не само помеѓу машкиот и женскиот кадар, туку да се обезбеди различност и од аспект на етничката припадност, верата или убедувањето, сексуалната ориентација и други фактори, на начин што го одразува поширокото општество.

Постигнувањето промена во институционалната култура има потреба и од пристапот „од горе надолу“ и од пристапот „од долу нагоре“. Изминатава деценија, во многу земји бевме сведоци на силно лидерство за родова рамноправност, меѓу другото и преку назначување на родови поборници во безбедносниот сектор и преку други мерки со цел политичките и институционалните лидери да ја поддржат родовата рамноправност и инклузивноста како интерно така и јавно.

Хоризонталната динамика во рамките на организациите исто така треба да биде земена предвид. Во многу безбедносни и правосудни институции токму организациската подгрупа (на пр. вод во војската, специјализирана гранка или подгрупа) е таа која игра главна улога во дефинирањето на начинот на кој ќе работат војниците односно полицајците, начинот како ќе се постапува со затворениците или како ќе се вршат други активности поврзани со правдата и безбедноста во праксата. Овие интерни субкултури и со нив поврзаните идентитети може активно или пасивно да се спротивставуваат на промени што ги сметаат за наметнати од горе или од цивилната сфера, што пак може да доведе до злоупотребувачко или криминално однесување доколку нема надзор и контрола. Од друга страна, подгрупите и хоризонталната динамика може да донесат и позитивни промени и взаемно учење и поддршка меѓу колегите.<sup>1</sup>

Гледано и внатрешно и надворешно, навидум малите нешта може да бидат важни во дефинирањето на институционалната култура и на надворешниот имиџ на безбедносните и правосудните институции. Таквите мали нешта се: видовите униформи што се носат, ако воопшто се носат; дозволени фризури; вооружен или невооружен; носење панцир или не; дали наочари за сонце се носат додека се разговара со цивили или не; тонот на гласот и јазикот (вокабуларот) што се користи во комуникацијата; насмеан или ненасмеан; држење на телото. Некои од овие работи се кодифицирани во стандардни оперативни постапки, кодекси на однесување и правилници. Оваа „микродинамика“ на работата на еден граничен полицаец, затворски стражар, војник, полициски службеник или друг профил на вработен во институција од доменот на безбедноста и правдата ќе одреди дали институцијата и нејзините претставници ќе бидат доживевани како пристапни или како застрашувачки, односно дали е тоа институција со која сакаме да соработуваме или потенцијална закана што би требало да се избегнува. Работите спомнати погоре силно ја обликуваат и интерната институционална динамика, односно детерминираат кој ќе се чувствува добредојден и вклучен, а кој маргинализиран.

Надворешните општествени и политички сили може да им бидат од помош на поборниците за промени во безбедносниот и правосудниот сектор во однос на родовата

<sup>1</sup> За детални насоки и контролни листи за интегрирање на родот во надзорот за полицијата, вооружените сили, институцијата Народен правобранител и националните комисии за човековите права, погледнете ја публикацијата на DCAF, OSCE и OSCE/ODIHR од 2014 година под наслов „Насоки за интегрирање на родот во надзорот над безбедносниот сектор“.

рамноправност, инклузијата и различноста. Понекогаш, промените во родовата и другите динамики во безбедносниот и правосудниот сектор се поврзани со големи политички потреси, како на пример реструктурирањето на безбедносниот сектор на Јужна Африка по падот на апартејдот и на полицијата на Северна Ирска (види рамка 10), или тековните промени во вооружените сили на Украина (види рамка 11).

Подолу се дадени некои од клучните фактори што треба да се исполнат за безбедносните и правосудните институции да бидат кадровски екипирани со разновидност од жени и мажи и да имаат инклузивна институционална култура.

- ◆ Да се обезбедат основни услови за задоволување на различните потреби на различните вработени, како на пример обезбедување посебни санитарни јазли и перални за жените и мажите, како и униформи и опрема што ќе им одговараат и на едните и на другите.
- ◆ Процеси и критериуми за вработување што не се дискриминаторски и се осмислени така што да привлечат што поразновидни кандидати.
- ◆ Постоене на соодветни и функционални механизми за известување и покренување дисциплинска одговорност за внатрешни и надворешни случаи на злоупотреба, злоставување, вознемирување или дискриминација по основ на родова припадност, сексуална ориентација, родов идентитет или родово изразување. Тие механизми мора да обезбедуваат заштита на укажувачите и жалителите од одмазда од страна на осомничените за сторените неправилности или од страна на највисокото раководство.<sup>5</sup>
- ◆ Преземање бескомпромисни мерки против сексуална, родова базирана и други форми на дискриминација, вознемирување, злоупотреба, искористување и насилство во рамките на институцијата и во случаите кога жртви се лица од надвор.
- ◆ Постоене на политики за човечките ресурси во кои се поддржуваат родовата рамноправност и различностите во рамките на институцијата, вклучително и за прашања како што се грижата за деца и родителското отсуство; пошироко гледано, спроведување на политики што се поволни за семејството и семејниот живот и поттикнување на сите вработени да ги искористат можностите што ги нудат тие политики без оглед на нивната родова припадност.

#### Рамка 10: Зголемување на различностите и претставноста во полцијата и на нејзиното прифаќање од заедницата во Северна Ирска

За време на периодот познат како „Неволјите“ во Северна Ирска, полициската служба на Северна Ирска позната под името Кралска полиција на Северна Ирска (RUC) беше доживувана од значајни делови на католичката заедница како про-унионистичка и про-протестантска. Во нејзиниот состав огромен процент од вработените беа мажи, за кои владееше мислење дека имаат милитаристички приод кон полициското работење и дека ги вознемируваат припадниците на ЛГБТИ заедницата (Дуган, 2012). По Договорот од Велики петок од 1998 година, започна процес на реструктурирање и реформирање на RUC во структура која ќе биде помалку милитаризирана а повеќе насочена кон полициско работење во заедницата, поразновидна и поизбалансирана од родово гледна точка. Освен што сакаше да вработи нови полицајци со кои би се зголемила претставноста на заедницата од аспект на верската и етничката припадност на вработените, новата Полициска служба на Северна Ирска (PSNI) работеше и на подобрување на родовата избалансираност преку афирмативни политики за вработување, проактивни мерки за проширување на „резервоарот“ на регрути и овозможување на полициските службенички да напредуваат кон повисоки позиции во службата (Галиган, 2013). PSNI исто така проактивно работеше на подобрување на

односите со ЛГБТИ заедницата. За ова беа потребни промени во институционалната култура на службата, која требаше да се оддалечи од својот милитаризиран „мачо“ идентитет кон еден поотворен и разновиден идентитет ориентиран кон заедницата. Управувачките структури одиграа важна улога во овој процес на полициска реформа, а особено треба да се истакне улогата на Одборот за надзор над полицијата на Северна Ирска. Во минатото, RUC била надгледувана од тело назначено од државниот секретар за Северна Ирска, инаку член на Владата на Обединетото Кралство. Новото надзорно тело го сочинуваат членови на главните политички партии во Северна Ирска и независни граѓани. Одборот за надзор над полицијата експлицитно нагласува дека борбата против родовиот дисбаланс во PSNI е клучна цел на нивната „Народна стратегија“, има утврдено цели во однос на човековите права и посебно ја нагласува заштитата на најранливите. Работата на Одборот и на PSNI е поддржана преку стратегии и процеси за соработка со заедницата, за што Одборот бара придонеси од припадници на заедницата кои традиционално не учествувале во утврдувањето на безбедносната агенда: „етнички малцинства, жени, постари лица, лица со инвалидитет, млади, лезбејки, геј лица, бисексуалци и трансродови лица“.

*Извори: Мариан Дуган (2012): Конфликт поради различност: испитување на искуствата со хомофобија на лезбејките и геј лицата во Северна Ирска. Фарнхам: Ешгејт; Ивон Галиган (2013): Родот и политиката во Северна Ирска: повторен осврт на проблемот со недоволна претставеност, Ирски политички студии, 28(3), стр. 413–433; вебсајт на Одборот за надзор над полицијата во Северна Ирска <https://www.nipolicingboard.org.uk/community-engagement>.*

### Рамка 11: Борба против родовите пристрасности и спречување на семејното насилство – пример од Украина

Промената на институционалните култури во вооружените сили на Украина претставуваше долг процес кој беше поврзан со и под влијание на пошироки политички, општествени и институционални промени. И покрај реторичката заложба за родова рамноправност, украинските институции беа во голема мера патријархални, а општествените вредности беа обележани со јасна родова поделеност. Трудовото законодавство ги држеше жените настрана од работни места што се сметаа за потенцијално „преопасни за жени“ за голем број професии, вклучувајќи ги полицијата и војската.

Украинските жени често се соочуваа со потешкотии доколку сакаа да се вработат во безбедносниот и правосудниот сектор. Законите со кои формално им се забрануваше на жените пристап до одредени работни места неодамна претрпеа измени, па така од 2014 година жените учествуваа и како борци на првата линија на фронтот и во улоги за поддршка на здружените сили во борбените дејства на територијата на Украина, но и во мировни мисии и мисии за стабилизација во странство. И покрај тоа, голем број жени кои учествуваа во конфликтот се соочија со големи потешкотии во добивањето официјално признание и пристап до услугите за воени ветерани. Некои од поранешните борци, и мажи и жени, развија проблеми од типот на неможност да се контролира бесот, траума од насилно однесување и злоупотреба на супстанции. Установите кои пружаат помош за вакви состојби во одредени случаи покажале индиферентност кон проблемите и манифестираше проблематична родова пристрасност. Заради надминување на некои од овие предизвици, ODIHR во 2018 година започна соработка со Генералштабот на Армијата на Украина со цел да се подигне свесноста за проблемот со семејното насилство во семејствата на вработените во Армијата и за нивната улога во превенцијата на овој проблем, како резултат на што беше изготвена и јавно промовирана листа со препораки.

Со оглед дека командниот кадар е одговорен за обуката и одржувањето ред и дисциплина меѓу вработените и, згора на тоа, должен да пријавува дисциплински и кривични повреди, токму командантите може да одиграат многу значајна улога за спречување на семејното насилство. Секоја група препораки, раздвоени по нивоа, ги посочуваат компетенциите што им се потребни на армиските команданти за ефективно инкорпорирање на превентивните мерки против семејното насилство, како и работите што повисоките структури треба да ги земат предвид при пружање поддршка на напорите што ги вложуваат ним подредените кадри. Препораките за вооружените сили на Украина истакнуваат дека превенцијата на семејното насилство започнува уште за време на фазите на мобилизација и вработување, а продолжува за време на целиот период на служба. Овој континуитет е потребен заради решавање на коренот на проблемот. Со овие препораки, Генералштабот на Армијата на Украина се надева дека ќе ги охрабри армиските команданти да бидат проактивни и со своето однесување да им служат за пример на нивните подредени, како и да придонесат кон менување на институционалната култура на Армијата.

*Извори: Флави Бертун (2019): „Што е следно за ветераните во Украина?“, Лондон: Меѓународен аларм; Хесус Хил Руиз и Горан Топаловиќ (2019): „Препораки за воените команданти за превенција на семејното насилство во семејствата на армискиот персонал“, Варшава: OSCE/ODIHR.*

### Референции

1. Јелена Радоман, Марија Радоман, Светлана Ѓурѓевиќ-Лукиќ и Бранка Анѓелковиќ (2011): *ЛГБТ лицата и реформата на безбедносниот сектор во Република Србија*. Белград: ОБСЕ и Центарот за истражување на јавните политики.
2. Погледнете, на пример, Дин Лаплонж (2015): „Отсуството на машкоста во родовата обука за мировниците на ОН“, *Ревиија за мирот*, 27(1).
3. Примери за обуки смислени со цел да им дадат на учесниците на обуката простор за дискусија околу нивниот скептицизам во врска со интегрирањето на родот се: DCAF (2009): „Ресурси за обука на тема оценувањето на РБС, мониторингот и евалуацијата и родот“, вежба 2, и „Ресурси за обука на тема реформа на правосудството и родот“, вежба 3, Женева: DCAF.
4. Канцеларија на родовиот советник во секторот за меѓународен воен персонал (IMS) на НАТО (2019): „Резиме на националните извештаи на НАТО членките и партнерските држави доставени до Комитетот на НАТО за родови перспективи 2017“, Брисел: НАТО.
5. За насоки на тема родот и интерните механизми за жалби, погледнете Меган Бастик (2015): „Родот и механизмите за жалби: прирачник за вооружените сили и институцијата Народен правобранител. Женева: DCAF.





## 5. Справување со отпорот кон родовата рамноправност

Напорите за поддршка на родовата перспектива и родовата рамноправност во безбедносниот и правосудниот сектор, како и во други сектори, често се соочени со скепса, апатија, пасивен и активен отпор и обиди за подривање на процесот. Зафаќањето со прашањата на родот и родовата динамика на моќта може да ги оспори убедувањата или личните идентитети на некои луѓе, како и привилегиите и позициите на моќ, што знае да биде непријатно. Отпор се јавува за време на процеси на промени и може да има различни двигатели на отпорот, како што се немањето волја да се променат состојбите т.е. статусот кво, недоверба во оние кои ги водат промените, политички или идеолошки отпор, недостиг на интерес или лична нелагодност со ова прашање. Иако начините на кои се манифестира отпорот може да се различни, сликата 5 прикажува некои од најчесто забележаните форми на отпор и неколку можни конструктивни реакции/одговори на отпорот. Тие се дополнително разработени во следните подточки.



Слика 5: Изрази на отпор, причини за отпор и реакции на отпор кон родова рамноправност



Извор: Адаптирано од Аико Холвикиви со Кристин Валасек: „Како да се интегрира родот во наставната програма на војската“, in PфPC SSRWG и EDWG (2016), Прирачник за предавање на темата род во војската. Женева: DCAF и PфPC, стр. 92.

Отпорот може да се роди и од чувство на преоптовареност - кога немате доволно ресурси а сте затрупани со работа, што не значи дека се противите на целите на процесот на промени per se. На пример, прекината врска меѓу организациско-раководното ниво (главната канцеларија) и оперативно-теренското ниво може да доведе до отпор кон сè она што „доаѓа од горе“.

## 5.1 Најчести аргументи и можни одговори на истите

Најчестите аргументи против активностите за поддршка на родовата рамноправност и интегрирањето на родовата перспектива во безбедносните и правосудните институции, како и можните контра-аргументи се наведени подолу.

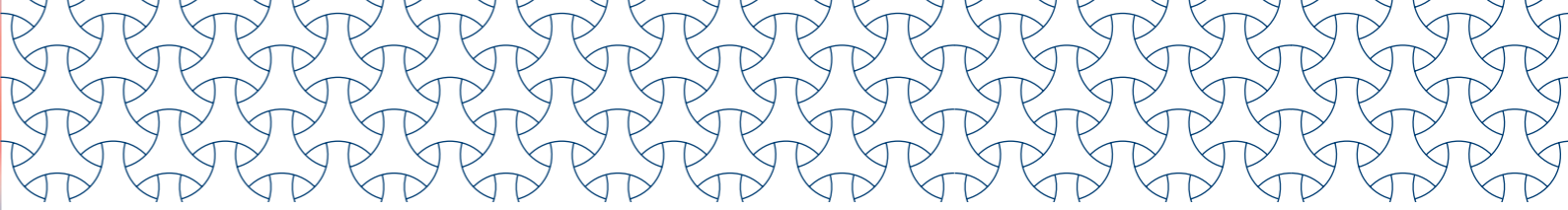
Аргумент	Контра-аргумент
Родот е луксуз за кој немаме време; родот е ирелевантен за нашата работа /ситуацијата во одредена земја или општество.	Родот е клучен фактор кој ги дефинира нашите животи, вклучувајќи ја и динамиката која директно влијае врз нашата безбедност и небезбедност. Не постои можност за „напуштање“ на родовата динамика затоа што истата е неразделна од човечкото општество.
Родот е премногу политички коректна алатка / алатка увезена од странство.	Родовите улоги, норми и динамика не се ниту нов изум ниту увезени од странство, туку се својствени за сите човечки општества.
Различноста и/или зголемената родова инклузивност и штетат на кохезијата и го поткопуваат тимскиот дух.	Направените истражувања го покажуваат токму спротивното, но како и да е социјалната динамика на групата најверојатно ќе се промени. Ако намерната дискриминација и исклучивоста се во срцето на тимскиот дух и институционалната култура, во интерес на отчетноста и демократската контрола е тоа да се промени.
Афирмативна акција значи неправично ставање на жените или малцинските групи во поповолна положба од другите и тоа е нешто што и штети на меритократијата. (Овој аргумент може да го прифатат и оние кои би можеле да имаат корист од таква мерка, но не сакаат на нив да се гледа како на некои кои биле вработени заради квотите а не заради нивните способности)	Родовата, етничката, класната и друга припадност и фактори направиле „условите за натпревар“ да не се еднакви за сите, туку да им одат во прилог на одредени групи. Афирмативната акција нема за цел да им се дадат на жените или на малцинските групи неправични предности, туку да се намалат неправичните неповолни околности со кои тие се соочени.

## 5.2 Пошироки стратегии

Други практични методи што се покажале како успешни за поддршка на родовата рамноправност наспроти отпорот кон истата се дадени во продолжение.

- ✦ Соработувајте со локалните партнери кои го разбираат локалниот контекст. Немојте да „попувате“ од горе.
- ✦ Дојдете добро подготвени со познавања за организацијата, статистиката и впечатливи примери кои ќе имаат добар оддек кај аудиториумот и ќе помогнат во објаснувањето на некои пошироки теми или ќе ги направат одредени апстрактни поими поопипливи.
- ✦ Сфатете ги сериозно грижите, отпорот, незнаењето и стравот во врска со поддршката за родовата рамноправност и различностите. Анализирајте ги факторите кои доведуваат до отпор наместо да ги негирате. Пројавен отпор може да се должи и на стравот на луѓето од тоа дека нивното незнаење за родовата проблематика ќе стане јасно видно, што ги тера да се спротивстават на секаква дискусија за ова прашање.
- ✦ Настапете со вистинскиот јазик и вистинскиот вовед за конкретниот аудиториум. Треба да си го познавате аудиториумот и соодветно да го прилагодите вашиот приод: така, нешто што е уверлив аргумент кога разговарате со високи офицери може да „влезе низ едното а да излезе низ другото уво“ кај подофицерскиот кадар; она што се покажало како успешно во дискусиите со вработените во министерството задолжени за планирање може да не функционира со луѓето од граѓанските организации. Направете ги родовите прашања нешто лично наместо апстрактно. Започнете, на пример, со тоа што аудиториумот ќе ги сподели сопствените искуства во врска со родот, вклучително и ранливостите, и персонализирајте ја дискусијата.
- ✦ Искористете ги законските и техничките услови што треба да се исполнети за да може да се извршат одредени задачи (на пр. обавување разговор со сведоци, собирање докази) за да отворите дискусија за пошироки прашања во врска со родот.





## 6. Насочувачки прашања за само-оценување на институциите

Овие насочувачки прашања за само-оценување на институциите треба да послужат како појдовна основа за оценување како одредена институција од секторите безбедност и правда поддржува родова рамноправност и ја интегрира родовата перспектива, како интерно така и во однос на услугите што ги пружа. Прашањата укажуваат на тоа какви видови податоци ќе треба да се собираат и обработуваат и кои чекори би придонеле за подобрување на состојбата. Листата на прашања не е исцрпна и истата треба да се доразвива и адаптира според контекстот.

Контролни (чек) листи изготвени за конкретни институции од секторите безбедност и правда може да се најдат во соодветните алатки за полицијата, правосудството, одбраната, граничното управување, разузнавачките служби и местата на лишување од слобода. Други ресурси за поддршка на родовите оценувања на институциите се наведени во точката 7.

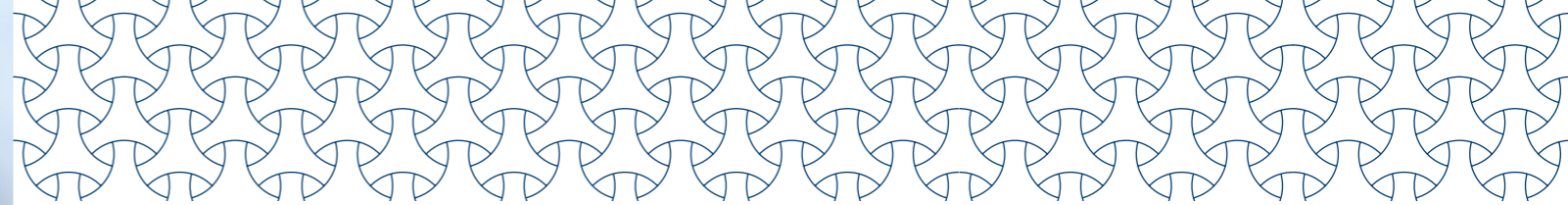
Прашања што треба да се разгледаат	Примери на податоци што треба да се соберат и анализираат	Примери на чекори за подобрување на состојбите
<b>Врз основа на што може да се каже дека процесот на РБС / УБС е заснован на инклузивни и родово одговорни дефиниции и анализи на безбедноста?</b>	<p>Како беа дефинирани безбедносните потреби во процесот?</p> <p>Кој сè (разделено по возраст, род и други релевантни категории) даде придонес во дефинирањето на потребите?</p> <p>Преку какви процеси?</p> <p>Кој (разделено по возраст, род и други релевантни категории) беше исклучен?</p> <p>Кои од спомнатите проблеми беа прифатени како легитимни грижи во врска со безбедноста?</p> <p>Кои од спомнатите проблеми беа исклучени?</p> <p>Што следеше како активност после препораките?</p>	<p>Инклузивни процеси за дефинирање на безбедносните потреби.</p> <p>Да се направат напори за да се допре до оние чие мислење обично не се слуша.</p> <p>Да се осмислат практичните аспекти на собирањето податоци (времиња, локации, пречки за мобилноста) со цел да се овозможи максимална инклузија.</p> <p>Податоците да ги собира тим што го карактеризираат различности и тоа да го прави на етички начин.</p> <p>Прашањата да се поставуваат во формат разбирлив за сите.</p>



Прашања што треба да се разгледаат	Примери на податоци што треба да се соберат и анализираат	Примери на чекори за подобрување на состојбите
<b>На кој начин одредувањето на безбедносните потреби доведува до поинклузивни политики?</b>	<p>Кои политики беа донесени?</p> <p>Кои беа целите и кој би имал корист од нив?</p> <p>Дали се некои групи исклучени?</p> <p>Дали политиките ги одразуваат националните и меѓународните обврски во врска со родовата рамноправност?</p>	<p>Мерки за информирање преку работа на терен и за инклузивност.</p> <p>Оценување на потенцијалните влијанија од политиките врз различните мажи, жени и лица со други родови идентитети.</p> <p>Мерки кои ќе обезбедат исполнување на националните и меѓународните обврски во врска со родовата рамноправност.</p>
<b>Дали институцијата од секторот безбедност и правда го поседува неопходниот капацитет и кадар за спроведување на политиките во пракса?</b>	<p>Каква внатрешна структура за родово рамноправност поседува институцијата?</p> <p>Каква обука, ресурси и овластувања имаат вработените задолжени за поддршка на родовата рамноправност и различностите, и на внатрешно и на надворешно ниво?</p> <p>Со колкава разновидност се одликуваат вработените?</p> <p>Какви процеси поврзани со човечките ресурси постојат за зголемување на различноста и инклузивноста?</p> <p>Какви механизми за заштита, за поднесување жалба и за одговор на жалбата постојат во однос на дискриминаторско или злоупотребувачко однесување?</p> <p>Што презема раководството за поддршка на родовата рамноправност и различностите, односно за борба против родово пристрасност и дискриминаторско однесување?</p> <p>На кој начин контролата и распределбата на ресурсите во институцијата поддржуваат или попречуваат родово рамноправност и поголема различност?</p>	<p>Функции „специјалист за родови прашања“ распоредени на стратешки локации во организацијата.</p> <p>Сите вработени добиваат неопходна обука за родово рамноправност и различности.</p> <p>Поинклузивни процеси на вработување и други политики за човечки ресурси што поддржуваат недискриминација, родово рамноправност и различности.</p> <p>Зајакнување на механизмите за заштита, за поднесување жалба и за одговор.</p> <p>Користење на родови маркери за следење на расходите.</p> <p>Редовни ревизии на практиките поврзани со родот/различноста кои ќе ги проверуваат начините како се вршело вработување и унапредување, разликите во плати, стапките на ретенција т.е. задржување на вработените на работа, политиките за човечки ресурси, итн.</p> <p>Објавување податоци за приказ на работната сила според родовата припадност, за родовите разлики во плата, за стапките на ретенција, итн.</p>

Прашања што треба да се разгледаат	Примери на податоци што треба да се соберат и анализираат	Примери на чекори за подобрување на состојбите
<b>Какви родово одговорни механизми за мониторинг и евалуација постојат?</b>	<p>Какви родово одговорни индикатори се користат за следење на спроведувањето на политиката за родово рамноправност и на ефектите од истата?</p> <p>Како различните жени, мажи и лица со други родови идентитети се консултирани во врска со спроведувањето на политиката за родово рамноправност и ефектите од истата?</p>	<p>Искористување на националните и меѓународните најдобри практики за мониторинг и евалуација, вклучувајќи и соработка со граѓанското општество и академската заедница.</p> <p>Искористување на мислењата на различните мажи и жени и лица со други родови идентитети во мониторингот и евалуацијата.</p>
<b>На кој начин структурите и процесите за УБС (на пр. министерства, надзорни комитети, институции за човекови права) се родово одговорни?</b>	<p>На кој начин структурите и политиките за УБС ги одразуваат принципите за поддршка на родовата рамноправност, различностите и инклузивноста?</p> <p>На кој начин лицата во структурите за УБС ги претставуваат и негуваат различноста и родовата рамноправност?</p>	<p>Спроведување ревизија на структурите и политиките за УБС од аспект на родот/инклузивноста.</p> <p>Мерки за обезбедување различност и родово рамноправност во ангажирањето на структурите за УБС.</p> <p>Обука за родово рамноправност, различност и инклузивност за лицата кои учествуваат во мониторингот и надзорот над безбедносниот сектор.</p>
<b>Како можат граѓаните (вклучувајќи ги организациите за човекови права, организациите за женски права и организациите што ги претставуваат ЛГБТИ лицата) да го надгледуваат и оценуваат спроведувањето на политиките во областите безбедност и правда?</b>	<p>Кои поединци (разделени по возраст, пол и други релевантни категории) и организации можат да придонесат во мониторингот и евалуацијата?</p>	<p>Теренски активности и поддршка за да се обезбеди различност и инклузивност во мониторингот и спроведувањето на политиките.</p>
<b>Каква родово чувствителна и инклузивна стратегија за комуникација постои за фазата на имплементација?</b>	<p>Какви пораки ќе бидат пренесени?</p> <p>Како ќе бидат испратени пораките до различни жени, мажи и лица со други родови идентитети?</p> <p>Постои ли ризик некој да биде исклучен? Ако постои, кој ќе биде засегнат (разделено по возраст, род и други релевантни категории)?</p> <p>Дали јазикот и сликите се родово чувствителни, инклузивни и во корист на родовата рамноправност и различноста?</p>	<p>Оценете ги ефектите од пораките, колку истите се разбрани и до кого сè допреле; погрижете се пораките да ја зголемат инклузивноста и да ја унапредат состојбата со родовата рамноправност.</p>





## 7. Дополнителни ресурси

### Вебсајтови

DCAF: *Родот и безбедноста*, <https://www.dcaf.ch/gender-and-security>

DCAF: *Серија документи за РБС*, <http://ssrbackgrounders.org>

OSCE/ODIHR: *Човековите права, родот и безбедносниот сектор*, <https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector>

Обединети нации: *Слободни и рамноправни: Обединетите нации за рамноправност на ЛГБТ*, <https://www.unfe.org/>

UN Women: *Мирот и безбедноста*, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>

UN Women: *Виртуелен центар на знаења за запирање на насилството врз жените и девојките и нивна безбедност*, [www.endvawnow.org](http://www.endvawnow.org)

### Водичи и прирачници

Бастик, Меган (2011): *Водич за полицијата, вооружените сили и правосудството за самооценување од аспект на родовата перспектива*. Женева: DCAF.

Бастик, Меган и Тоби Витман (2013): *Женски водич за реформа на безбедносниот сектор*. Вашингтон: Инклузивната безбедност и DCAF.

Ресурси за помирување (2015): *Збирка алатки за анализа на родот и конфликтите*. Лондон: Ресурси за помирување.

Кромпвец, Саманта (2019): *Родово одговорна проценка на организациската клима во вооружените сили*. Женева: DCAF.

DCAF (2009): *Пакет со ресурси за обука за родот и реформата на безбедносниот сектор*, Женева: DCAF.

DCAF, OSCE и OSCE/ODIHR (2014): *Насоки за интегрирање на родот во надзорот над безбедносниот сектор*, Женева: DCAF, OSCE и OSCE/ODIHR.









