

Obuka o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti – dobre prakse i naučene lekcije

Toiko Tonison Klepe

Obuka o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti – dobre prakse i naučene lekcije

Toiko Tonison Klepe



Napomena o autorima

Toiko Tonison Klepe je stručni saradnik na Programu za rodna pitanja, mir i bezbjednost UN–INSTRAW-a. Trenutno koordiniše rad na projektu koji se bavi primjenom UNSCR 1325 u Somaliji, pri čemu se projekat sprovodi iz Italije. Prije nego što je počela da radi sa UN INSTRAW-om, Toiko je radila za Ambasadu Norveške u Rimu i aktivno učestvovala u nacionalnoj politici Švedske. Toiko je magistrirala na Odsjeku za nasilje, sukob i razvoj Fakulteta za orijentalne i afričke studije (SOAS), Univerziteta u Londonu, a osnovne studije je završila na Odsjeku za međunarodne odnose i ljudska prava Univerziteta u Padovi, Italija.

Urednice:

Megan Bastik i Kristin Valasek, DCAF

Zahvalnica

Ovim putem se zahvaljujemo sljedećim osobama na njihovim komentarima na nacrt ovog Priručnika, koji su bili od neprocjenjive važnosti za nas: Hilari Enderson, Megan Bastik, Martinu Bohnštedtu, Čarliju Karpenteru, Šoba Gautamu, Šarloti Ajsakson, Mini Luitikajnen, Anđeli Mekej, Janu Nkubeu, Nikoli Popoviću, Nadin Puečguirbal, Debri Rubin, Aneti Sika, Gri Tina Tindi i Kristini Valasek. Zahvaljujemo se i Bendžaminu Baklendu, Antoniju Dramondu i Mugiho Takešiti na pomoći pri uređivanju, kao i Anji Ebnoter na uputstvima kako da se uradi ovaj projekat.

Set priručnika o rodnom pitanjima i RSB-u

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

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

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

DCAF

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

OEBS/ODIHR

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

UN-INSTRAW

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

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

Slika na naslovnoj strani © UN Photo, Arpan Munier, 2005.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

Sva prava su zaštićena.

ISBN 978-92-9222-148-5

Citirani kao: Toiko Tōnison Klepe. „Obuka o rodnom pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti – dobre prakse i naučene lekcije.“ *Set priručnika o rodnom pitanjima i reformi sektora bezbjednosti*. Ur. Megan Bastick i Kristin Valasek. Ženeva: DCAF, OEBS/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

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

SADRŽAJ

Akronimi	iii
1. Uvod	1
2. Šta se podrazumijeva pod obukom o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti?	1
3. Zbog čega je obuka o rodnim pitanjima bitna za zaposlene u sektoru bezbjednosti?	2
3.1 Djelotvorno pružanje bezbjednosnih i pravosudnih usluga	2
3.2 Nediskriminatorska i produktivna radna sredina	3
3.3 Spriječiti kršenje ljudskih prava	3
4. Na koji način treba zaposlene u sektoru bezbjednosti obučiti o rodnim pitanjima?	3
4.1 Planiranje i priprema obuke o rodnim pitanjima	4
<i>Na koji se način može dobiti podrška viših rukovodećih struktura za sprovođenje obuke o rodnim pitanjima?</i>	4
<i>Na koji način treba sprovesti procjenu obuke o rodnim pitanjima prije njenog početka?</i>	5
<i>Na koji se način obuka o rodnim pitanjima može prilagoditi različitim kontekstima i učesnicima?</i>	5
<i>Ko treba da bude instruktor o rodnim pitanjima?</i>	6
<i>Na koji način treba sprovesti obuku budućih instruktora o rodnim pitanjima?</i>	7
4.2 Sprovođenje obuke o rodnim pitanjima	8
<i>Kakvi bi trebali da budu nastavni plan i program i struktura obuke o rodnim pitanjima?</i>	8
<i>Integracija rodnih pitanja u obuku za zaposlene u sektoru bezbjednosti</i>	10
<i>U kom vremenskom okviru treba da se odvija obuka o rodnim pitanjima?</i>	11
<i>Koje se pedagoške metode primjenjuju u obuci o rodnim pitanjima?</i>	13
<i>Koji nastavni materijali se koriste u obuci o rodnim pitanjima?</i>	15
4.3 Vrednovanje obuke o rodnim pitanjima	15
<i>Spoljni ili interni ocjenjivač?</i>	16
<i>Vrednovanje obuke o rodnim pitanjima Kirkpatrikovom metodologijom vrednovanja</i>	16
<i>Pokazatelji</i>	17
<i>Izazovi pred vrednovanjem obuke o rodnim pitanjima</i>	17
4.4 Prateće aktivnosti nakon obuke o rodnim pitanjima	18
5. Ključne preporuke	19
6. Dodatni izvori informacija	20

AKRONIMI

DCAF	Ženevski centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga
DFAIT	Odjeljenje vanjskih poslova i međunarodne trgovine (Kanada)
DFID	Odjeljenje za međunarodni razvoj (Velika Britanija)
LGBT	Lezbijski, homoseksualni, biseksualni i transseksualni
MKCK	Međunarodni komitet Crvenog krsta (Švajcarska)
MINUSTAH	Misija UN-a za stabilizaciju Haitija
MO	Mirovne operacije
NPRA	Novo partnerstvo za razvoj Afrike
NVO	Nevladina organizacija
OBI	Obuka budućih instruktora
OCD	Organizacija civilnog društva
OEBS/ODIHR	Organizacija za evropsku bezbjednost i saradnju/ Kancelarija za demokratske institucije i ljudska prava
RDR	Razoružavanje, demobilizacija i reintegracija
RN	Rodno nasilje
RSB	Reforma sektora bezbjednosti
SAD	Sjedinjene Američke Države
SIZ	Seksualno iskorišćavanje i zlostavljanje
UN DPKO	Odjeljenje UN-a za mirovne operacije
UN INSTRAW	Međunarodni istraživački i obrazovni institut UN-a za unapređenje položaja žena
UNSCR 1325	Rezolucija 1325 Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija o ženama, miru i bezbjednosti (2000.)

Obuka o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti

-dobre prakse i naučene lekcije

1 Uvod

„Tamo gdje ljudi imaju dobro odgovarajuće iskustvo u integraciji rodnih perspektiva u svoj rad, te zbog čega i na koji način je ta integracija bitna, oni postaju šampioni i snažni pokretači promjena“.

Sanam Anderlini¹

Svrha ovog Priručnika je da posluži kao praktični vodič za pripremu, sprovođenje i vrednovanje obuke o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti. U njemu je ukratko opisan značaj obuke o rodnim pitanjima i naglasak je stavljen na davanje praktičnih sugestija i primjera dobre prakse koji mogu da posluže kao vodič za sprovođenje buduće obuke. Ovaj Priručnik je namijenjen osoblju institucija sektora bezbjednosti, međunarodnim i regionalnim organizacijama i organizacijama civilnog društva koje su uključene u planiranje, sprovođenje ili vrednovanje obuke o rodnim pitanjima koja se pruža zaposlenima u sektoru bezbjednosti.

Obuka o rodnim pitanjima je suštinski dio reforme sektora bezbjednosti (RSB): ovim procesom se stvara odgovoran i participativan sektor bezbjednosti koji zadovoljava kriterijume demokratske uprave i djelotvornog pružanja bezbjednosnih i pravosudnih usluga. Integracija rodnih pitanja u standardni plan i program obrazovanja i obuke zaposlenih u sektoru bezbjednosti, kao i obezbjeđivanje posebne obuke o rodnim pitanjima, poput tehnika kojima se uzimaju izjave od žrtava trgovine ljudima ili o institucionalnoj politici koja se tiče sprječavanja seksualnog uznemiravanja, mogu da unaprijede pružanje usluga, da omoguće postojanje radne sredine u kojoj nema diskriminacije i da spriječe kršenje ljudskih prava.

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

Ovaj Priručnik se zasniva na pregledu postojećih nastavnih materijala, kurseva za obuku i publikacija; na ličnim intervjuima i na materijalu i informacijama prikupljenim tokom virtualne diskusije o dobrim i lošim praksama u pružanju obuke o rodnim pitanjima zaposlenima u sektoru bezbjednosti, koju su

UN-INSTRAW, DCAF i OEBS/ODIHR organizovali u aprilu 2007. godine.² Citati su izvučeni iz virtualne diskusije i ankete o iskustvu učesnika sa obukom o rodnim pitanjima.

2 Šta se podrazumijeva pod obukom o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti?

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

Integracija rodnih pitanja je proces procjene potencijalnih posljedica po žene i muškarce bilo koje planirane aktivnosti, uključujući zakonodavne odredbe, politiku i programe u svim oblastima i na svim nivoima.³

Vidi Priručnik o RSB-u i rodnim pitanjima

Obuka o rodnim pitanjima je „aktivnost izgradnje kapaciteta, koja za cilj ima da poveća svijest, znanje i praktične vještine o rodnim pitanjima, tako što će se razmjenjivati informacije, iskustva i tehnike i promovisati debate i razmišljanja na ovu temu. Cilj obuke o rodnim pitanjima je da učesnici shvate različite uloge i potrebe žena i muškaraca u društvu, da se pozabave rješavanjem rodno pristrasnog i diskriminatornog ponašanja, strukturama i društveno uzrokovanim nejednakostima i da ovo novo saznanje primijene u svom svakodnevnom radu“.⁴

Zaposleni u sektoru bezbjednosti podrazumijevaju službenike institucija sektora bezbjednosti: oružanih snaga (uključujući mirovnjake), policije, obavještajnih službi, pravosudnog i kaznenog sistema, službi za upravljanje granicama i privatnih zaštitarskih i vojnih

kompanija. U skladu sa sveobuhvatnom definicijom sektora bezbjednosti, u njih takođe spadaju nadzorni i upravljački organi poput državnih ministarstava, parlamenta i kancelarije ombudsmana. Obuka o rodnim pitanjima se, takođe, tiče međunarodnih i regionalnih organizacija, zemalja donatora i nevladinih organizacija koje podržavaju inicijative na reformi sektora bezbjednosti.

U kontekstu reforme sektora bezbjednosti, obuka o rodnim pitanjima se zasniva na razmjeni iskustava o načinu na koji zaposleni u sektoru bezbjednosti i institucije tog sektora mogu da na bolji način odgovore na bezbjednosne i pravosudne potrebe muškaraca i žena i na koji način može da se stvori sveobuhvatniji sektor bezbjednosti koji će u većoj mjeri poštovati ljudska prava. Rodna obuka:

- se ne tiče isključivo žena, već se usredsređuje na rod – kojim se obuhvataju muškarci kao i pojam muškosti;
- je namijenjena i muškarcima i ženama pripadnicima sektora bezbjednosti, na svim pozicijama i u svim činovima;
- je neophodna i namijenjena zaposlenima u sektoru bezbjednosti u svim državama, uključujući tu države u postkonfliktnom periodu, zemlje u tranziciji, u razvoju i razvijene zemlje.

Obuka o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti se može zasnivati na različitim metodologijama i nastavnim planovima i programima, i kretati se od radionica koje mogu da traju nekoliko dana pa do jednočasovne obuke. Rodna pitanja se mogu, takođe, integrisati u standardne module obuke, umjesto da budu posebno predavana. U zavisnosti od date države i ciljne publike kojoj je obuka namijenjena, rodnom obukom se može pokriti veliki broj različitih tema. U njih, npr. mogu da spadaju:

- Razumijevanje različitih bezbjednosnih potreba muškaraca, žena, mladića, djevojaka, dječaka i djevojčica.
- Zakoni, podzakonski akti i politika o pravima žena i rodnim pitanjima.
- Rodna analiza budžeta.
- Politika o zabrani seksualnog iskorišćavanja i zlostavljanja.
- Protokoli vezani za odgovor na potrebe muškaraca i žena žrtava seksualnog nasilja.
- Identifikacija žrtava trgovine ljudima.
- Sprječavanje diskriminacije nad pripadnicima lezbijske, homoseksualne, biseksualne i transseksualne (LGBT) orijentacije.
- Sprječavanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.

3 Zbog čega je obuka o rodnim pitanjima bitna za zaposlene u sektoru bezbjednosti?

Zajedno sa ostalim inicijativama za integraciju rodnih pitanja, poput napredovanja u službi, većeg zapošljavanja, zadržavanja u službi i profesionalnog napretka ženskog osoblja, rodnom obukom se unaprjeđuje djelotvorno pružanje bezbjednosnih i pravosudnih usluga, stvara se zdrava radna sredina za zaposlene muškarce i žene i sprječava se kršenje ljudskih prava od strane pripadnika sektora bezbjednosti.

Poštovanje obaveza predviđenih međunarodnim zakonima i podzakonskim aktima

Neophodno je sprovesti obuku o rodnim pitanjima kako bi se ispoštovala obaveze po međunarodnim i regionalnim zakonima, podzakonskim aktima i normama koje se tiču bezbjednosti i rodnih pitanja. Ključna dokumenta iz ove oblasti obuhvataju:

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

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

3.1 Efektivno pružanje bezbjednosnih i pravosudnih usluga

Sektor bezbjednosti mora imati kapaciteta da odgovori na različite bezbjednosne potrebe muškaraca, žena, mladića, djevojaka, dječaka i djevojčica, od kojih su mnoge određene različitim rodnim ulogama, normama i ponašanjem. Na primjer, rodno nasilje (RN), uključujući trgovinu ljudima, nasilje počinjeno od strane intimnog partnera, seksualno napastvovanje i nasilje nad homoseksualcima, je jedna od najčešćih prijetnji bezbjednosti ljudi širom svijeta. Na svjetskom nivou, jedna od tri žene je žrtva RN-a.⁵ Kako bi se na djelotvoran način spriječilo, odgovorilo na i kaznilo RN, zaposlenima u sektoru bezbjednosti je potrebno pružiti opštu i tehničku obuku o rodnim pitanjima, na primjer o načinu na koji se uzimaju izjave od žrtava trgovine ljudima ili načinu na koji se sprovodi krivično gonjenje u slučajevima nasilja koje je počinio intimni partner.

Ciljana, odgovarajuća i održiva obuka o povećanju svijesti o rodnim pitanjima, kojom se dovode u pitanje stereotipna shvatanja o položaju muškaraca i žena, takođe pomaže zaposlenima u sektoru bezbjednosti da se na odgovarajući način i sa poštovanjem odnose prema civilima – muškarcima, ženama, mladićima, djevojkama, djevojčicama i dječacima. Ovim se može

povećati povjerenje civila u sektor bezbjednosti, što dovodi do pojačane operativne djelotvornosti.

3.2 Nediskriminatorska i produktivna radna sredina

Obukom o rodnim pitanjima se promoviše nediskriminatorska radna sredina, u kojoj nema seksualnog uznemiravanja i diskriminacije. Institucionalni troškovi vezani za seksualno uznemiravanje dovode do gubitka produktivnosti, opadanja morala, odsustvovanja sa posla i sve veće promjene zaposlenih. Seksualno uznemiravanje, takođe, sprječava integraciju žena u bezbjednosne institucije. Istraživanje koje je sproveo Odjeljenja za odbranu SAD-a pokazuje da je stopa u kojoj su aktivni članovi u vojnoj službi prijavili seksualno uznemiravanje u periodu od 1995. do 2002. godine opala sa 46% na 24% za žene, i sa 8% na 3% za muškarce.⁶ Oko 75% zaposlenih je prošlo obuku o sprječavanju seksualnog uznemiravanja, a više od 80% žena i muškaraca su izjavili da im je ova obuka bila korisna u rješavanju slučajeva seksualnog uznemiravanja.⁷

“Osoblje UN-a obično ne biva kažnjeno ukoliko nema osjećaja za potrebe žena ili čak ukoliko ima predrasude u vezi sa ženama. Čini se da postojeća kultura, u kojoj postoji strah od potencijalnog onemogućavanja napretka u karijeri, sprječava mnoge ljude da se bore za rodnu ravnopravnost jer postoji rizik od odmazde ukoliko neko pokrene pitanje rodne diskriminacije.”

Gri Tina Tinde, UNHCR specijalni savjetnik visokog komesara za rodna pitanja⁸

Kada su zaposleni rodno osjetljivi, radna sredina postaje produktivnija, efikasnija, i u njoj vlada ravnopravnost. Sve ovo olakšava zapošljavanje žena, kao i muškaraca pripadnika manjinskih grupa, čime se stvara sektor bezbjednosti koji bolje odražava sastav stanovništva kojemu služi. Raznovrstan i nediskriminatorski sektor bezbjednosti uživa veće povjerenje civila i ostvaruje bolju saradnju sa njima.

3.3 Sprječiti kršenje ljudskih prava

Nažalost, poznato je da pripadnici institucija sektora bezbjednosti krše ljudska prava, u koje spada i RN počinjeno nad ženama, djevojkama, djevojčicama, muškarcima, mladićima i dječacima. Osnovna strategija za sprječavanje kršenja ljudskih prava počinjenog od strane zaposlenih u sektoru bezbjednosti je da im se omogući sveobuhvatna obuka kojom će biti naglašene njihove nadležnosti i odgovornosti na zaštiti i promovisanju ljudskih prava, uključujući tu pitanja vezana za RN i prava žena. Ova obuka je često osmišljena tako da zaposlene uči pravilima ponašanja, uključujući i to šta je neprihvatljivo ponašanje, kakav sistem za podnošenje prijava postoji i koje su to disciplinske

mjere koje se mogu preduzeti. Na primjer, učesnici u mirovnim misijama obično prolaze obuku o zabrani seksualnog iskorišćavanja i zlostavljanja, kako bi se spriječilo ovakvo kršenje ljudskih prava. Ovim se unaprijeđuju njihovi odnosi sa lokalnim zajednicama, čime se istovremeno poboljšava bezbjednost osoblja i povećavaju pozitivni rezultati njihovog rada.

4 Na koji način treba zaposlene u sektoru bezbjednosti obučiti o rodnim pitanjima?

Obuka o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti treba da bude osmišljena u skladu sa identifikovanim potrebama, ulozi i iskustvu zaposlenih u sektoru bezbjednosti, kao i u skladu sa kulturnim kontekstom u kom žive. Ovo poglavlje je vodič za planiranje i primjenu rodne obuke, tako što će se ispitati dobre i loše strane različitih mogućnosti za obuku i predstaviti dobre prakse. Ono se tiče standardnog ciklusa obuke koji se sastoji od četiri faze: planiranja i pripreme, sprovođenja, vrednovanja i pratećih aktivnosti. Obuka o rodnim pitanjima bi stoga trebala da bude kontinuiran ciklus u kome se rezultati dobijeni iz postojećih inicijativa uključuju u nove inicijative za obuku, čime se jača i konsoliduje postignuti napredak.



Sama obuka o rodnim pitanjima nije dovoljna kako bi se stvorile rodno odgovorne institucije sektora bezbjednosti. Obuka je sredstvo od suštinskog značaja za integraciju rodnih pitanja, ali mora da bude dio strateškog plana kojim se uvode i ostale institucionalne promjene:

- **Na političkom nivou** – poput donošenja i primjene pravila ponašanja i politike o sprječavanju seksualnog uznemiravanja ili reformisanja postojećih protokola kako bi oni postali rodno odgovorni.
- **Na strukturnom nivou** – poput određivanja kontakt osoba za rodna pitanja ili jedinica za rješavanje slučajeva rodnog nasilja.

Odjeljak 1

Integracija rodnih pitanja u kazneni sistem

„Obuku o rodnim pitanjima treba postaviti u širi kontekst inicijativa za integraciju rodnih pitanja.“

Olivije Robertson, Kvejker kancelarija Ujedinjenih nacija.⁹

Kada su u pitanju kazneno popravne institucije, gore navedeno znači da, između ostalog, zatvori treba da budu posebno prilagođeni ženama, a ne prosto prilagođeni režimu zatvorskih kazni za muškarce. Zatvorske prostorije treba da budu izgrađene bliže zajednici iz koje zatvorenici potiču, a kontakt sa članovima porodice ne smije da bude ograničen. Veću rodnu ravnopravnost treba postići prilikom zapošljavanja osoblja sektora bezbjednosti, a institucionalnu politiku treba tako prilagoditi da ona bude privlačna i prihvatljiva za pripadnike oba pola.

- **Na programskom nivou** – poput usvajanja institucije policije u zajednici, otvaranja interne linije za pomoć putem koje se može prijaviti seksualno uznemiravanje ili upućivanjem žrtava trgovine ljudima na organizacije žena.
- **Na kadrovskom nivou** – poput inicijativa za zapošljavanje, zadržavanje u službi i profesionalni napredak većeg broja žena članica osoblja i pripadnika ostalih nedovoljno zastupljenih grupa.

Ovakve institucionalne promjene se dešavaju uporedo sa obukom o rodnim pitanjima. Promjena politike može da stupi na snagu samo ukoliko je osoblje prošlo adekvatnu obuku; obuka o rodnim pitanjima neće imati nekog velikog uticaja ukoliko iza nje ne stoje rodno odgovorna politika i rodno odgovorne strukture.

Prije nego što se upustimo u raspravu o dobroj praksi obuke o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti, neophodno je učiti iz prethodnih grešaka. U **loše prakse** koje treba izbjegavati prilikom planiranja, sprovođenja i vrednovanja obuke o rodnim pitanjima spada sljedeće:

- Obuka o rodnim pitanjima nije prilagođena potrebama, kulturnoj i radnoj sredini, iskustvu i prethodnom znanju polaznika obuke i ne odvija se na njihovom jeziku.
- Akademske, isuviše teorijske prezentacije i predavanja, kao i monolozi kojima se učesnicima predstavljaju samo definicije, teorija i činjenice bez diskusije koja proizilazi iz toga ili aktivnosti kojima bi se učesnicima omogućilo da se u potpunosti uključe u raspravu o datoj temi i da je primijene.
- Predavači koji prilikom predavanja o rodnim pitanjima koriste isuviše žargona vezanog za rodna pitanja, koji nijesu upoznati sa datom radnom sredinom iz koje polaznici dolaze ili koji ismijavaju svoje polaznike ili čine da se oni osjećaju neprijatno (ili drugima dozvoljavaju da to isto rade).
- Nerealna očekivanja u vezi sa stepenom stručnosti i znanja o rodnim pitanjima do kojih se može doći putem veoma kratke obuke. Za promovisanje rodno odgovornog ponašanja, neophodno je da postoji dugotrajna obuka, prateće aktivnosti, kao i stalna

podrška neke mreže ili savjetnika.

- Nedovoljno vremena i sredstava za osnovnu obuku o rodnim pitanjima i inicijative koje iz nje proizilaze.
- Usredsređivanje samo na statistiku (npr., broj zaposlenih koji su prošli obuku ili koliko je sati obuka trajala), umjesto davanja prioriteta kvalitetu i suštini rodne obuke i investiranja u nju.

4.1 Planiranje i priprema obuke o rodnim pitanjima

Prvi korak u ciklusu obuke – planiranje i priprema – je osnova svake uspješne obuke o rodnim pitanjima. U njega spada dobijanje podrške od strane viših rukovodećih struktura za sprovođenje same obuke, sprovođenje revizije prije početka obuke, prilagođavanje obuke specifičnim potrebama polaznika u datom kontekstu i uzimanje u obzir najčešćih prepreka uspješnoj obuci o rodnim pitanjima. U ovoj prvoj fazi planiranja angažuju se instruktori i, ukoliko je to neophodno, oni prolaze kroz obuku o rodnim pitanjima za buduće instruktore.

Na koji se način može dobiti podrška viših rukovodećih struktura za sprovođenje obuke o rodnim pitanjima?

„Nedostatak pažnje posvećene rodnim pitanjima u samom vrhu organizacije se prenosi na cijelu organizaciju i sprječava izgradnju kapaciteta, raspodjelu sredstava i stvaranje opšte svijesti o rodnim pitanjima. Stalno zagovaranje potrebe za neophodnošću pokretanja diskusija o osjetljivosti na rodna pitanja za zaposlene na svim nivoima često prođe nezapaženo, ali uvijek ima pojedinačnih primjera korisnih rasprava. Međutim, one su samo puki dekor ukoliko se nešto ne uradi po pitanju primjene postignutih dogovora ili ukoliko nijesu finansijski podržane.“

Gri Tina Tinde, UNHCR specijalni savjetnik visokog komesara za rodna pitanja¹⁰

Kako bi obuka o rodnim pitanjima bila uspješna i održiva, neophodno je da je podržavaju i odobravaju pripadnici viših rukovodećih struktura. Među njima obuka o rodnim pitanjima često ne predstavlja prioritet, te se stoga može desiti da oni opstruiraju inicijative za sprovođenje rodne obuke, da se neprijateljski odnose prema njima ukoliko ne vide koja je to vrijednost same obuke. Pristup „odozgo na dolje“ obuci o rodnim pitanjima može da dovede do toga da se rodna odgovornost proširi sa vrha na cijelu instituciju.

Sugestije za povećavanje podrške koju rukovodeće strukture pružaju obuci o rodnim pitanjima:

- Pružite ubjedljive primjere o načinu na koji obuka o rodnim pitanjima povećava operativnu djelotvornost.
- Omogućite da više rukovodeće strukture prođu obuku o rodnim pitanjima.

- Ustanovite programe za individualnu obuku o rodnim pitanjima. Ovo može da bude dobro rješenje za rješavanje problema nedostatka vremena kod viših zvaničnika da učestvuju u detaljnoj obuci o rodnim pitanjima (vidi Odjeljak 2 za primjer Programa individualne obuke o rodnim pitanjima koji se primjenjuje u Oružanim snagama Švedske).
- Zajedno sa višim rukovodećim strukturama, kreirajte politiku o rodnim pitanjima ili akcione planove, koji će biti dio procesa izgradnje rodnih kapaciteta ili obuke o rodnim pitanjima.
- Uključite više rukovodeće strukture u obuku o rodnim pitanjima kako bi njihovi pripadnici pokazali svoju posvećenost ovom procesu, na primjer, tako što će doći da otvore ili zatvore obuku o rodnim pitanjima. Ovim se učesnicima stavlja do znanja da je rukovodstvu važna obuka o rodnim pitanjima.

„Kada se obraćate rukovodiocima bilo koje bezbjednosne agencije, uspješna polazna tačka jeste da napravite zajedničku pisanu politiku. Sami čin raspravljanja o nekom pitanju i kreiranja nacrtu njemu odgovarajuće politike, zvaničnicima iz te oblasti daje osjećaj vlasništva nad datim pitanjem.

Ova politika može da se nakon toga iskoristi kao sredstvo za obuku... Naše iskustvo ukazuje da je bilo lako da u operativnu politiku smjestimo diskusije o rodnim pitanjima i rodnom nasilju koristeći reference slične onima koje su koristili zvaničnici. Uslijed ovoga, umjesto da se diskusija na samom početku dijeli na muško-žensku, ona postaje operativna stvar“.

Anet Sika¹²

Na koji način treba sprovesti procjenu obuke o rodnim pitanjima prije njenog početka?

Procjena obuke o rodnim pitanjima, sprovedena prije njenog početka, omogućava da se odrede ciljevi obuke o rodnim pitanjima tako što će se predstaviti potrebe za obukom. Ovom procjenom se usmjerava izrada sadržaja i metodike po kojima će se obuka odvijati, a ona, takođe, služi i kao osnova za kasnije vrednovanje same obuke. Još jedna od dobrih strana sprovođenja procjene obuke o rodnim pitanjima jeste da učesnici time dobijaju osjećaj da je kompletan proces u njihovom vlasništvu, čime se može povećati njihovo učešće u obuci, što će, opet, za rezultat imati bolje rezultate obuke. Procjenu može da sprovede predavač za rodna pitanja, osoblje iz kadrovske službe ili neko drugo kvalifikovano osoblje.



Pitanja koja treba postaviti obuhvataju:

- Koji je postojeći nivo svijesti i kapacitet o rodnim pitanjima? Da li su učesnici ranije prošli obuku o rodnim pitanjima?
- Koja vrsta obuke je neophodna kako bi se poboljšalo pružanje bezbjednosnih i/ili pravosudnih usluga muškarcima, ženama, mladićima, djevojkama, djevojčicama i dječacima?
- Koji tip obuke je neophodan kako bi se spriječili diskriminacija, uznemiravanje i kršenje ljudskih prava?
- Koja institucionalna politika o rodnim pitanjima postoji i da li su učesnici sa njom upoznati?
- Koje su to konkretne vještine koje se tiču rodnih pitanja učesnici prepoznali kao nešto o čemu bi željeli da dobiju dodatnu obuku?
- Iz kojih specifičnih kulturnih konteksta dolaze učesnici, a koje bi mogle da utiču na njihovu reakciju na obuku o rodnim pitanjima?

Detaljna procjena rodnih pitanja, koja se šire usredsređuje na rodnu odgovornost u institucijama sektora bezbjednosti na političkom, strukturalnom, programskom i kadrovskom nivou, može takođe da posluži kao dobra polazna tačka za prepoznavanje nedostataka u izgradnji svijesti i kapaciteta o rodnim pitanjima, koji se mogu riješiti putem obuke o rodnim pitanjima.

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

Na koji se način obuka o rodnim pitanjima može prilagoditi različitim kontekstima i učesnicima?

Kako bi bila djelotvorna, obuku o rodnim pitanjima treba prilagoditi:

- ulogama i nadležnostima učesnika - sudije, tužioc, učesnici mirovnih misija i zaposleni u ministarstvu odbrane će, npr., imati različite potrebe za obukom;
- nacionalnom kontekstu i datoj zajednici u kojima rade učesnici;
- nivou obrazovanja i kulturnom porijeklu učesnika;

Odjeljak 2

Individualna obuka o rodnim pitanjima u Švedskoj ¹¹

Organizacija „Dženderfors“ iz Švedske je pokrenula „Individualne obuke o rodnim pitanjima“ kojim su povezali 12 viših menadžera iz mirovnih i bezbjednosnih institucija sa 12 instruktora koji posjeduju veliko znanje o pitanjima rodne ravnopravnosti. Među učesnicima programa se nalaze i načelnik Generalštaba švedske vojske i direktor Uprave za obuku i javne nabavke u oružanim snagama. Povratne informacije vezane za program su bile pozitivne, pri čemu su učesnici kazali da su promijenili svoj način djelovanja i komunikacije.

Najviši zvaničnici imaju i moć i mogućnosti da utiču na strukturu i ponašanje unutar date organizacije, te su zbog toga upravo oni izabrani za ovaj program. Zbog toga je jako važno da oni unaprijede svoje shvatanje rodne ravnopravnosti. Međutim, žene i muškarci na ovom nivou često nemaju dovoljno vremena da učestvuju u detaljnim programima obuke, zbog čega ovakva individualna obuka predstavlja uspješan način da se dođe do željenog rezultata.

- odgovarajućem pravnom okviru na nacionalnom nivou koji se, npr. tiče rodne ravnopravnosti i prava homoseksualaca i lezbijki.

Sugestije za prilagođavanje obuke o rodnim pitanjima različitim kontekstima i učesnicima:

- Uzeti u obzir istraživanje koje je sprovedeno o rodnim i bezbjednosnim pitanjima u datoj geografskoj sredini, uključujući tu rezultate procjene obuke o rodnim pitanjima prije nego ona započne i pregled postojeće literature.
- Upoznati se sa kulturološkim kontekstom iz kog dolaze i ukom rade učesnici i primijeniti kulturološki relevantne primjere i studije slučaja. Na primjer, od učesnika treba dobiti povratne informacije o tome na koji način planirana obuka o rodnim pitanjima odgovara njihovom kulturnom porijeklu ili/i obuku treba sprovedi u saradnji sa lokalnim organizacijama žena ili instruktorima za rodna pitanja. Na primjer, za obuku o rodnim pitanjima za pripadnike mirovnih misija prije njihovog stacioniranja može da bude korisno angažovanje žena iz odgovarajućih zajednica iz dijaspore, kako bi one dale informacije o lokalnoj kulturi i običajima koji vladaju u zemlji u koju misija ide. Članovi iste institucije koji su već ranije učestvovali u misijama mogu, takođe, da budu izuzetno vrijedan izvor informacija i treba ih uključiti u obuku, pošto na taj način oni svojim kolegama mogu da prenesu sopstvena iskustva.
- Uzeti u obzir starost i pol učesnika; njihov nivo obrazovanja; profesionalni položaj i čin; njihovo prethodno iskustvo i znanje i iz svakodnevnog života i iz sredine u kojoj rade. Obuku o rodnim pitanjima treba da prođu zaposleni muškarci i žene. Ne smije se uzimati zdravo za gotovo da žene bolje od muškaraca znaju kako da rješavaju problem nesigurnosti vezanih za rodna pitanja ili kako da postignu veće zapošljavanje žena u sektoru bezbjednosti.

„Tokom obuke o rodnim pitanjima koju je vodila UNHCR-ova osoba za kontakt za pitanja seksualnog zlostavljanja i iskorišćavanja u Liberiji, neki od učesnika su izašli iz učionice ili postali izuzetno stidljivi u trenutku kada se otvoreno raspravljalo o problemu genitalnog sakaćenja žena.“

Aleksina Magvebi-Ruser, UNHCR-ova osoba za kontakt za pitanja SIZ-a u Liberiji¹³

- Jezičke barijere se mogu smanjiti korišćenjem pragmatičnog, institucionalno prihvatljivog jezika koji odgovara datoj kulturnoj sredini i izbjegavanjem rodnog žargona.
- Mnogi od nastavnih materijala i vodiča za obuku o rodnim pitanjima postoje samo na engleskom jeziku, čime je pristup njima za trenere i učesnike prilično ograničen. U mnogim jezicima postoje specifična rodna terminologija i izrazi koji su prepuni kulturnih predrasuda i kulturno određenih vrijednosti. Mnoge od termina i jezik koji se tiče koncepta roda je teško prevesti ili čak uopšte i ne postoje u lokalnom jeziku. Treba pažljivo odabrati prevodioca i sa njima raspraviti rodnu terminologiju prije nego što počne obuka. Kada koristite usluge prevodioca, treba imati

na umu da ona/on možda u adekvatnom stepenu ne razumije rodne termine kojima se u datoj sredini pridaje posebna važnost.

- Kao dobra praksa se pokazalo uključivanje dijela obuke koji se tiče „rodnih koncepata“, kako bi se pojasnili rodni termini i kako bi ih bilo lakše razumjeti. Određene riječi, kao „feminizam“ mogu da imaju negativnu konotaciju i stoga bi bilo bolje koristiti termine koji su neutralne konotacije poput „promovisanja rodne ravnopravnosti“. Iskustvo vezano za obuku o rodnim pitanjima u Nepalju pokazuje da su učesnici za najkorisniji dio obuke smatrali onaj u kome su predavači objasnili rodni žargon i pozabavili se značenjem termina „rod“ i „žena“.¹⁴

„Tokom sprovođenja probnog projekta „Rod i održavanje mira“ za UN DPKO, na kome smo radili sa jordanskim kontingentom u Eritreji, imali smo bilingvalne časove sa malim grupama polaznika na kojima se radilo na engleskom i arapskom jeziku. Na njima je došlo do izuzetno korisnih rasprava sa ženama i muškarcima iz lokalne zajednice koji su se u potpunosti uživjeli u ovaj događaj. Mislim da je ovo bio najvažniji element koji nam je pomogao da odradimo svoj posao stranih instruktora koji rade u kulturi različitoj od svoje. Njime je mirovnjacima pokazano da „rod“ ne samo da treba uvrstiti u sve naše aktivnosti, već je on isto tako važan za lokalno stanovništvo. Ovo bi za vojsku moglo da bude sredstvo za povezivanje sa lokalnim stanovništvom, ukoliko je dovoljno mudra da ga primijeni.“

Anđela Mekej, samostalni konsultant¹⁵

Ko treba da bude instruktor za rodna pitanja?

Uspjeh obuke o rodnim pitanjima u velikoj mjeri zavisi od iskustva i sposobnosti instruktora. Kada se angažuje instruktor za rodna pitanja, važno je da to bude neko ko posjeduje stručno znanje o rodnim pitanjima i ko ima iskustva u radu sa sektorom bezbjednosti. Važne su vještine fasilitacije jer instruktori za rodna pitanja imaju ulogu katalizatora u diskusijama tokom kojih polaznici obuke istražuju i razmjenjuju iskustva i vještine koje već posjeduju.

Mješoviti muško-ženski timovi za obuku o rodnim pitanjima

Prevelika zastupljenost muškaraca u mnogim institucijama sektora bezbjednosti može da obuku i predavanja učini još nedostupnijim ženama instruktorima za rodna pitanja. Žene koje sprovode obuku o rodnim pitanjima, čak i kada dolaze iz iste institucije sektora bezbjednosti, često nemaju iste mogućnosti kao njihove muške kolege da se izbore sa skeptičnošću muškaraca koji dominiraju predavanjima usljed postojanja rodnih predrasuda i pogrešne predstave o tome da se rod odnosi samo na žene.

Dobra praksa je da muškarci i žene rade zajedno kao instruktori za obuku o rodnim pitanjima. Na ovaj način oni jedni drugima pružaju podršku i lakše izlaze na kraj sa skeptičnošću polaznika obuke. Linda Johanson, menadžer projekta programa obuke o rodnim pitanjima

Odjeljak 3	Prednosti i mane spoljnih/internih instruktora	
	Instruktor iz organizacija civilnog društva, nezavisni konsultant, itd.	Instruktor iz određene institucije sektora bezbjednosti
Za	<ul style="list-style-type: none"> ■ Može da pomogne saradnju između OCD i institucija sektora bezbjednosti. ■ Često ima veliko iskustvo i stručno znanje o rodnim pitanjima. ■ Umije da prenese znanje koje odgovara datoj sredini. ■ Može da unese širu perspektivu i pruži različite primjere i izvan date oblasti koju obuhvata institucija sektora bezbjednosti. ■ Može djelovati nepristrasno. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ima više legitimiteta i uživa veće poštovanje učesnika, te ga stoga ozbiljnije doživljavaju. ■ Poznaje institucionalnu kulturu, specifična pitanja i zaposlene u datoj instituciji sektora bezbjednosti. ■ Upoznat je sa posebnim radnim zadacima i terminologijom koja se koristi u datoj bezbjednosnoj agenciji.
Protiv	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mogu ga posmatrati kao autsajdera koji ne razumije rad ili nadležnosti polaznika obuke i institucija sektora bezbjednosti. ■ Više košta institucionalni budžet. ■ Može doprinijeti tome da se rodna pitanja posmatraju kao dodatno ili spoljašnje pitanje. ■ Može da ometa izgradnju unutrašnjih institucionalnih kapaciteta za obuku o rodnim pitanjima. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Možda ne poznaje rodna pitanja na onom nivou na kome se to od njega očekuje ili nema stručnog znanja u vezi sa djelotvornom metodom koju treba primijeniti u obuci o rodnim pitanjima. ■ Možda ne poznaje lokalnu kulturu i tradiciju.

za švedske Oružane snage je potvrdila da ona i njene muške kolege, „uvijek zajednički drže predavanja kako bi se bolje izborili sa argumentima koji su upereni protiv njih i kako bi polaznicima pokazali da je ovo pitanje od jednake važnosti za muškarce i za žene“.¹⁶ Gri Tina Tinde, specijalni savjetnik za rodna pitanja visokog komesara UNHCR-a, je pozvala jednog muškog člana svog osoblja da joj se pridruži u sprovođenju obuke o rodnim pitanjima za kancelariju UNHCR-a u Ženevi. Došla je do zaključka da su se ovim putem muški polaznici obuke više uključivali u diskusiju i dali joj mogućnost da se povuče i da se šali sa stereotipima vezanim za žene instruktore za rodna pitanja.¹⁷ Zbog ovoga je neophodan djelotvorniji pristup kako bi se muškarci zainteresovali da postanu instruktori za rodna pitanja. Muškarcima je obično lakše da govore o rodnim pitanjima kada se od njih i zvanično očekuje da to urade i kada za to imaju podršku ostalih muškaraca.

Spoljni instruktori

Obuku o rodnim pitanjima u institucijama sektora bezbjednosti mogu da sprovode i spoljni instruktori, npr. iz organizacija civilnog društva (OCD), međunarodnih i regionalnih organizacija, institucija za obuku, ili stručnjaci za obuku iz institucija sektora bezbjednosti iz ostalih gradova ili država.

Uključivanje lokalnih OCD i stručnjaka za obuku može da pomogne da se čuje mišljenje lokalnog stanovništva i da se ono uvrsti u obuku o rodnim pitanjima. Agencija žena za razvoj „Leitana Nehan“ je, na primjer, sprovela obuku o rodnim pitanjima za sudsko osoblje u **Papua Novoj Gvineji**.¹⁸ OCD „Južna Afrika bez oružja“ je sprovela obuku o rodnim pitanjima za Komisiju za istinu i pomirenje iz **Južne Afrike**.¹⁹

Interni instruktori

Kako bi zaposlenima u sektoru bezbjednosti mogao da prenese značaj teme koja se obrađuje, neophodno je da instruktor posjeduje odgovarajući status. U hijerarhijskim institucijama i onim koje su usredsrijeđene na sebe same, poput vojske, u prednosti ste ukoliko angažujete instruktora koji je otprilike srednjeg čina u datoj instituciji. Još jedna od pozitivnih strana angažovanja instruktora iz same institucije jeste da su oni bolje upoznati sa kulturom date institucije i stoga će ih polaznici češće bolje prihvatati. U Odjeljku 3 su date neke od prednosti i mana angažovanja spoljnih i internih instruktora. Jedna od strategija jeste da se naprave timovi za obuku o rodnim pitanjima koji će se sastojati od jednog internog instruktora i jednog spoljašnjeg stručnjaka za rodna pitanja, koji će zajedno raditi na razvoju programa obuke. Spoljni konsultant, umjesto da ima operativnu ulogu, može da ima i savjetodavnu ulogu. Postoje mnogi primjeri ovakve vrste zajedničke obuke o rodnim pitanjima, kao što je onaj u kome su učestvovala policija **Haitija** i lokalna nevladina organizacija (NVO) „Réseau National de Défense des Droits Humains“.²⁰

Na koji način treba sprovesti obuku budućih instruktora za rodna pitanja?

Kako bi instruktori za rodna pitanja posjedovali vještine neophodne za sprovođenje uspješne obuke, često je neophodno da se sprovede obuka budućih instruktora (OBI). OBI za rodna pitanja se može koristiti za stvaranje liste potencijalnih instruktora koji posjeduju tražene vještine vezane za rodna pitanja i koji poznaju interni žargon koji se upotrebljava u datoj instituciji, te su sposobni da obuče svoje kolege o načinu na koji rodna pitanja mogu da uvrste u svakodnevni rad. Isto tako, OBI za rodna pitanja pomaže da se izvuče maksimum iz ograničenih sredstava koja se

Odjeljak 4 Dobre prakse u kreiranju nastavnog plana i programa obuke o rodnim pitanjima

„Za nas su polazne tačke za rješavanje rodnih pitanja prvenstveno UNSCR 1325 i činjenica da se naše vojno osoblje ugleda na UN, jer ih smatra velikim autoritetom. Oko 95% polaznika obuke kod nas su muškarci i zbog ove činjenice rodna pitanja veoma lako provociraju studente, pošto se osjećaju krivima samo zato što su muškarci. Stoga pokušavamo odmah na početku obuke da ih upoznamo sa činjenicom da su i muškarci i žene podjednako odgovorni sa neravnopravnost koja postoji u društvu.

Osim ovoga, koristimo i kulturni pristup rodnim pitanjima u praktičnim vježbama gdje im pokazujemo dvije fotografije od kojih je na jednoj gospođa iz Norveške u bikiniju koju postavimo pored druge fotografije

na kojoj je prikazana žena sa burkom. Potom grupu podijelimo na jedan dio koji predstavlja zamišljenu grupu „Muslimanki feministkinja u Švedskoj“, a druga grupa predstavlja fiktivnu korporaciju pod nazivom „Gospođa Šveđanka“. Tada jedna i druga grupa treba da predstave svoje argumente zbog čega svaka od fotografija predstavlja dobro viđenje žena. Diskusije često postanu veoma živopisne, čak i zabavne pa prouzrokuju smijeh. Ova vježba služi kako bi se naglasila činjenica da se rodna pitanja razlikuju od kulture do kulture i da poimanje roda nije fiksna kategorija.“

Linda Johnason, švedske Oružane snage²³

opredjeljuju za obuku o rodnim pitanjima, jer se njome jača interni institucionalni kapacitet i smanjuje se zavisnost o spoljnim instruktorima za obuku o rodnim pitanjima.

„Polaznici više poštuju ljude koje poznaju. Premda je bilo dobro što smo mi u UNHCR-u organizovali i sproveli obuku o rodnim pitanjima, smatram da bi ispravan pristup bio da smo identifikovali ključne fasilitatore u svakoj od organizacija i za njih organizovali radionicu za obuku budućih instruktora. Stoga smo mogli da svakom od instruktora prepustimo da u sopstvenoj organizaciji sprovede obuku o rodnim pitanjima. Ovim se svakoj od ovih osoba pojedinačno dodeljuje određena odgovornost, ljudi smatraju da su nagrađeni novim znanjem koje će željeti što prije da prenesu pripadnicima svoje organizacije. Osim što ovo predstavlja motivacionu tehniku, pomaže da se informacije brže prenesu i istovremeno pomaže izgradnji kapaciteta pojedinaca i organizacija.“

Aleksina Magvebi-Ruser, UNHCR-ova osoba za kontakt za pitanja SIZ-a u Liberiji²¹

Osoba koja je zadužena za obuku budućih instruktora za rodna pitanja treba da bude stručnjak za rodna pitanja sa izuzetno dobrim poznavanjem pedagogije podučavanja, kao i iskustvom u radu sa zaposlenima u sektoru bezbjednosti u vezi sa rodnim pitanjima.

„Na Haitiju je programe za obuku budućih instruktora za policiju sprovela Misija UN-a za stabilizaciju Haitija, kako bi se dobio određeni broj službenika dobro obučanih o različitim pitanjima. Najteže je bilo sprovesti obuku o rodnim pitanjima, posebno o rodnom nasilju koje predstavlja ozbiljan problem na Haitiju jer se nasilje nad ženama ponekad toleriše na kulturnoj osnovi, a policajci su ozloglašeni po tome što zlostavljaju žene.“

Nadin Puečguirbal, Misija UN-a za stabilizaciju Haitija²²

4.2 Sprovođenje obuke o rodnim pitanjima

Drugi korak ciklusa obuke – sprovođenje – se zasniva

na odlukama i pripremama tokom faze planiranja. Ovaj korak se usredsređuje na to na koji način i šta predavati, na značenje nastavnog plana i programa obuke i na metodologiju.

Kakvi bi trebali da budu nastavni plan i program i struktura obuke o rodnim pitanjima?

U ovom Poglavlju se predstavljaju najčešće teme koje se obrađuju u okviru obuke o rodnim pitanjima za sektor bezbjednosti i daju se različiti prijedlozi o načinu na koji se one mogu obraditi.

Instruktori za rodna pitanja često moraju da prevaziđu otpor polaznika obuke i svojih kolega prema određenoj temi. Suštinska stvar jeste da se polaznicima pokaže na koji način će ih svijest o rodnim pitanjima učiniti uspješnijima u svakodnevnom radu. Postavljanje jasnih ciljeva kada je u pitanju obuka o rodnim pitanjima je važan faktor u uspješnoj borbi protiv skeptičnog razmišljanja i u postizanju očekivanih rezultata. Ciljevi obuke ne smiju da budu suviše opšte postavljeni, već je neophodno da se predstave nove praktične vještine koje će polaznici steći tokom obuke o rodnim pitanjima.

Rodne uloge: muškarci i žene u različitim kulturama

U diskusije o rodnim ulogama i stereotipnim shvatanjima vezanim za muškarce i žene, moraju da se uvrste načini na koje se rodne uloge razlikuju od jedne do druge kulture. Raspravljanje o značenju pola, roda, rodnih uloga, odnosa moći i RN-a, zaposlenima u sektoru bezbjednosti pruža razumijevanje koncepta ovih termina. Dobro je da se ovakva diskusija poveže sa samim ličnim iskustvom polaznika sa rodnim ulogama kako bi oni bolje razumjeli značaj i uticaj datih rodnih uloga. Diskusije mogu da obuhvataju bilo koju temu, počevši od kulturnih razlika i seksualnog nasilja, pa do žena u pritvoru i uloge žene kao glave kuće.²⁴ Od suštinskog je značaja da se naglasi uticaj koji rodne uloge imaju na različito iskustvo i shvatanje koje muškarci i žene imaju o bezbjednosti i pravdi.

Tokom obuke o rodnim pitanjima treba obraditi i pitanja muškosti, tradicionalnih muških uloga i bezbjednosnih

potreba muškaraca, mladića i dječaka.

Ovo je od posebnog značaja u obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti jer su ogromna većina zaposlenih u ovom sektoru muškarci. Uključivanje i obrada uloga muškaraca, muškosti i sopstvenog doživljaja muškaraca o sebi u obuku o rodnim pitanjima u sektoru bezbjednosti može da:

- pomogne muškim polaznicima da bolje razumiju na koji način i zbog čega rodno odgovorno ponašanje može da poboljša njihov učinak i djelotvornost na poslu i na koji način se ono direktno njih tiče, kao muškaraca i kao zaposlenih u sektoru bezbjednosti;
- umanjí potencijalni osjećaj otuđenja i podložnosti kritikama koji mogu da imaju muški polaznici;
- podigne svijest i unaprijedi sopstvenu introspekciju u vezi sa „kulturom nasilne muškosti“ koja često dominira u oružanim snagama i policiji;
- skrene pažnju sa roda kao „pitanja koje se odnosi isključivo na žene“ i da uloge, osjetljivost i odgovornosti muškaraca izbací u prvi plan.

Vidi Priručnik o RSB-u i rodnim pitanjima

Rodna odgovornost kojom se postiže uspješan rad u bezbjednosnoj službi

Rodnu odgovornost treba predstaviti kao strategiju za povećanje profesionalne djelotvornosti i učinkovitosti. Iskustva iz **Nepala** pokazuju da je „sve moralo da se svede na praktičan nivo i primjere iz stvarnog života kao i na vježbe, koje su im pomogle da shvate značaj rodne analize i informacija o rodnim pitanjima, pri čemu je uvijek korišten pristup „djelotvornosti“.²⁵ Na ovom stadijumu može biti korisno da se daju primjeri o tome koliko bi u stvari koštalo ignorisanje rodni pitanja.²⁶ Takođe je važno da se daju informacije o institucionalnoj rodnoj politici i nadležnosti datih institucija koji utiču na osoblje sektora bezbjednosti koje je u pitanju, pri čemu u ovu politiku i nadležnosti spadaju i pravila ponašanja.

Međunarodna, regionalna i nacionalna ovlaštenja o rodnim pitanjima i bezbjednosti

Kako bi se pokazalo da su država i njene institucije sektora bezbjednosti posvećene pridržavanju određenih normi vezanih za ljudska prava i standarda ponašanja, neophodno je da se uvedu međunarodno, regionalno i nacionalno zakonodavstvo i politika vezani za rodna i bezbjednosna pitanja. Ona obuka koja je usredsrijeđena na normativni okvir treba da bude što je više moguće praktična i interaktivne prirode.

Vidi Aneks o međunarodnim i regionalnim zakonima i podzakonskim aktima

Seksualno iskorišćavanje i zlostavljanje

„Razumijevanje rodni pitanja je dobra polazna osnova za rješavanje pitanja seksualnog

iskorišćavanja i zlostavljanja (SIZ). Polaznici ne mogu da razumiju SIZ ukoliko im se ne prikažu u potpunosti rodne uloge i rodna nejednakost koja vlada u zemljama u kojima boravi misija.“

Nadin Puečguirbal, Misija UN-a za stabilizaciju Haitija²⁷

Pitanja vezana za seksualno iskorišćavanje i zlostavljanje (SIZ) treba uvrstiti u obuku o rodnim pitanjima za one grupe koje će biti stacionirane u zemljama u razvoju i zemljama u postkonfliktnom periodu, kao što je to slučaj sa osobljem mirovni misija. SIZ se posebno tiče osoblja mirovni misija usljed nejednakih odnosa moći koji postoje između osoblja mirovni misija i lokalnog stanovništva.

Pitanja odnosa jednog roda prema drugom i SIZ-a se mogu obrađivati pojedinačno ili zajednički tokom obuke o rodnim pitanjima. Jedan od dobrih razloga za kombinovanje obuke za sprječavanje SIZ-a sa opštom obukom o rodnim pitanjima jeste da se polaznicima omogućí da prepoznaju vezu između rodni pitanja i SIZ-a. Neophodno je da instruktor koji sprovodi obuku o rodnim pitanjima naglasi da se SIZ zasniva na istoj rodnoj neravnopravnosti, kao i ostali oblici seksualnog nasilja.

Razlog za odvajanje obuke o rodnim pitanjima od obuke o SIZ-u jeste da se efektivnost rada instruktora, koji istovremeno može da bude i savjetnik o rodnim pitanjima, ne dovede u pitanje tako što će ga polaznici smatrati osobom koja ima disciplinsku ulogu kažnjavanja SIZ-a. Može postojati potreba da instruktor ili savjetnik bude neko kome će se osoblje obraćati za savjet o rodnim pitanjima na svakodnevnoj osnovi. Ovakva savjetodavna uloga i pružanje podrške treba da u potpunosti bude odvojena od disciplinske uloge vezane za kažnjavanje SIZ-a.

Obuka za izradu rodno odgovornog budžeta

Obuka o rodnoj analizi budžeta može da se primijeni na nadzorne organe u sektoru bezbjednosti, poput parlamentarnih odbora za budžet i odbranu, i na rukovodeće strukture u samim institucijama sektora bezbjednosti. Onima koji donose budžet treba na raspolaganje staviti analitički okvir kojim se obuhvataju rodna pitanja, kako bi u okviru njega organizovali potrošnju na sektor bezbjednosti. Trebalo bi napraviti analizu načina na koji su opredijeljena sredstva pomogla da se zadovolje bezbjednosne i pravosudne potrebe muškaraca, žena, mladića, djevojaka, djevojčica i dječaka, i kada je u pitanju potrošnja na sektor bezbjednosti, a i na ostale oblasti društva koje utiču na bezbjednost ljudi. U kontekstu sektora bezbjednosti se mogu uzeti u obzir dvije vrste potrošnje u okviru rodno odgovornog budžeta:²⁸

1. Potrošnja kojom se eksplicitno obuhvataju rodna pitanja, poput inicijativa za povećano zapošljavanje ženskog osoblja, obuke o rodnim pitanjima ili programa usmjerenih na počinioc RN-a.
2. Potrošnja kojom se na indirektni način promoviše rodna ravnopravnost tako što se rješavaju nesigurnosti koje posebno utiču na muškarce,

žene, mladiće, djevojke, djevojčice ili dječake.

Ovo je specijalizovana obuka koju treba da predaje instruktor za rodna pitanja koji posjeduje odgovarajuće stručno znanje o rodnim pitanjima.

Oblasti obuke o rodnim pitanjima u sektoru bezbjednosti koje se međusobno preklapaju

Pitanja koja se tiču HIV/AIDS-a, prava LGBT populacije i reproduktivnog seksualnog zdravlja su u direktnoj vezi sa rodnim i bezbjednosnim pitanjima, premda često bivaju izostavljena iz obuke o rodnim pitanjima. Dobra praksa je da se ova pitanja uvrste u obuku o rodnim pitanjima ili da se razmotri održavanje posebne obuke o ovim temama, koja će biti povezana sa obukom o rodnim pitanjima. Ostala pitanja koja se provlače kroz više oblasti, a koja su, u zavisnosti od države, važna za rješavanje i koja treba uključiti u obuku o rodnim pitanjima obuhvataju: trgovinu ljudima i seksualno ropstvo; zloupotrebu dječaka i djevojčica kao vojnika; uticaj mina i malokalibarskog naoružanja, kao i ličnog naoružanja na bezbjednost muškaraca, žena, mladića, djevojaka, djevojčica i dječaka; izborni procesi, kao i različito pravo na imovinu za žene i muškarce.

- **HIV/AIDS:** postoji mnogo inicijativa za obuku i materijala koji su napravljeni o rodnim aspektima pandemije HIV/AIDS-a. „Program za HIV/AIDS/SPB namijenjen uniformisanim snagama“ koji provodi Međunarodna organizacija za zdravlje porodice je usmjeren na vojsku, policiju i ostale bezbjednosne snage, kako bi ih informisao o rizicima od HIV-a i ostalih seksualno prenosivih infekcija, imajući u vidu činjenicu da je vojska jedna od grupa sa koje se u najvećoj mjeri ove infekcije prenose na civile. Međunarodna organizacija za zdravlje porodice je u ovu svrhu napravila posebne priručnike za obuku.²⁹
- **Prava LGBT populacije:** pripadnici LGBT populacije se suočavaju sa specifičnim bezbjednosnim prijetnjama koje variraju od uznemiravanja do teških oblika nasilja, pa čak i smrti. Policija, pravosudni organi i kazneni sistem su odgovorni za zaštitu pripadnika LGBT populacije od diskriminacije i nasilja nad homoseksualcima. Međutim, u okviru samih institucija sektora bezbjednosti, često postoji visoka stopa uznemiravanja i ostalih oblika kršenja ljudskih prava koji su zasnovani na seksualnom opredjeljenju ili rodnom identitetu. Integracija pitanja vezanih za LGBT populaciju u obuku o rodnim pitanjima predstavlja djelotvoran način da se unaprijedi pružanje bezbjednosnih i pravosudnih usluga i da se smanje diskriminacija i uznemiravanje na radnom mjestu. Pojedine OCD pružaju obuku i izgrađuju kapacitete državnih institucija i NVO-a na promovisanju ravnopravnosti za pripadnike LGBT populacije. U okviru projekta pod nazivom „Prevazilaženje prepreka“ koji se sprovodi u Velikoj Britaniji, na primjer, nudi se obuka o pitanjima rodnog identiteta i pitanjima vezanim za LGBT populaciju, u koje spada i i homofobija.³⁰
- **Reproduktivno i seksualno zdravlje:** pružanje obuke zaposlenima u sektoru bezbjednosti,

i muškarcima i ženama, o reproduktivnom i seksualnom zdravlju može da unaprijedi njihovo zdravstveno stanje i produktivnost; da unaprijedi njihovo poštovanje ljudskih prava, u koje spada sprječavanje RN-a, i da poveća mogućnost donošenja bezbjednih odluka koje se zasnivaju na prethodnoj informisanosti i pristanku, a tiču se seksualnosti i reprodukcije. Fond za stanovništvo UN-a je podržao integraciju reproduktivnog i seksualnog zdravlja i rodnih pitanja u vojske različitih država širom svijeta i pomogao je da vojno osoblje prođe obuku o reproduktivnom zdravlju.³¹ U okviru projekta pod nazivom „Reagovanje na reproduktivno zdravlje u sredinama koje su pogođene konfliktom“ je napravljen materijal u ove svrhe, kojim se obuhvataju rodna pitanja, pitanja RN-a, kao i preporučeni standardi za sprječavanje i odgovor na RN unutar stanovništva koje živi u oblastima pogođenim oružanim sukobom.³²

Primjer nastavnog plana i programa za obuku o rodnim pitanjima

Premda obuku o rodnim pitanjima treba prilagoditi određenim institucijama, sredini u kojoj se one nalaze i polaznicima, u daljem tekstu je dat model za sprovođenje obuke o rodnim pitanjima među zaposlenima u sektoru bezbjednosti (vidi Odjeljak 5).

Međutim, različiti sektori bezbjednosti se, kao što se može vidjeti iz Odjeljka 6, usredsređuju na različita pitanja.

Integracija rodnih pitanja u obuku za zaposlene u sektoru bezbjednosti

Iskustvo iz sprovođenja obuke o rodnim pitanjima u različitim oblastima sektora bezbjednosti pokazuje koje su to prednosti od integracije rodnih pitanja u standardnu, obaveznu obuku za sektor bezbjednosti uz ili umjesto posebne obuke o rodnim pitanjima. Prednosti od uključivanja obuke o rodnim pitanjima u standardnu obuku su sljedeće:

- Njome se rodna pitanja predstavljaju kao sastavni dio obaveza zaposlenih u sektoru bezbjednosti, čime se povećava legitimitet rodnih pitanja umjesto da se ona posmatraju kao odvojena pitanja.
- Njome se pokazuje na koji način rodna pitanja funkcionišu kada se praktično integrišu u različite oblasti rada.
- To što stalni instruktori prezentiraju rodna pitanja, umjesto da to radi spoljni saradnik, povećava prihvatanje teme od strane polaznika.
- Time ova obuka postaje jedan od načina kojima se može riješiti problem nedostatka vremena da se sprovede posebna obuka o rodnim pitanjima.

Potencijalne mane ovog pristupa obuhvataju sljedeće:

- Možda nema dovoljno vremena da se postigne sveobuhvatno razumijevanje rodnih pitanja.
- Instruktor možda ne posjeduje dovoljno stručnog znanja ili nije dovoljno ubjedljiv kako bi na adekvatan način predstavio rodna pitanja, te stoga može doći do toga da se preko ovih pitanja samo pretrči, da

Odjeljak 5	Osnovni sadržaj i struktura obuke o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti
Rod	<ul style="list-style-type: none"> ■ Razmotrite značenje roda u odnosu na pol, muževnosti/feminizma, rodne ravnopravnosti, integracije rodnih pitanja i jednakog učešća. ■ Razmotrite na koji način se razlikuju ili su slične bezbjednosne potrebe i stavovi muškaraca, žena, mladića, djevojaka, djevojčica i dječaka. ■ Razmotrite uticaj koji ima diskriminacija na rodnoj osnovi na pojedince i društvo u cjelini, kao i uticaj ovakve diskriminacije na bilo kakav rad u okviru sektora bezbjednosti. ■ Analizirajte uticaj RN-a počinjenog nad muškarcima, mladićima, ženama, djevojkama, djevojčicama i dječacima. ■ Dajte primjere seksualnog uznemiravanja i diskriminacije. ■ Predstavite praktične studije slučaja i analizu rodnih pitanja/stereotipa/uloga.
Pravni i politički okvir	<ul style="list-style-type: none"> ■ Odgovarajuće međunarodne, regionalne i nacionalne nadležnosti vezane za rodna pitanja. ■ Institucionalna politika o rodnim pitanjima, koja obuhvata pravila ponašanja.
Razmjena praktičnih iskustava	<ul style="list-style-type: none"> ■ Praktične studije slučaja i vježbe koje se tiču značaja rodnih pitanja za posebno radno okruženje polaznika obuke. ■ Primjeri neosjetljivosti na rodna pitanja sa terena i njihove posljedice..
Testiranje	<ul style="list-style-type: none"> ■ Test ili neka druga aktivnost kojom se vrednuje stečeno znanje.
Vrednovanje	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vrednovanje obuke o rodnim pitanjima: reakcija, učenje, ponašanje (vidi Poglavlje 4.3).

njihov značaj bude umanjen ili da budu pogrešno predstavljena, čime se pruža loš primjer onim polaznicima koji i onako ili veoma malo ili uopšte ništa ne znaju o rodnim pitanjima.

Sugestije za integraciju rodnih pitanja obuhvataju:

- Analizirajte redovan nastavnog plana i programa i materijala – da li su rodna pitanja integrisana u sve module i teme? Da li zaposleni u sektoru bezbjednosti prolaze i kroz teorijsku i kroz praktičnu obuku o načinima na koje treba odgovoriti na RN, koje obuhvata i seksualno uznemiravanje?
- Razmotrite koji jezik tokom obuke koriste instruktori i kojim jezikom je pisan materijal za obuku – da li je on od pomoći pri obračunavanju sa rodnim stereotipima ili ih još više učvršćuje? Ovo se posebno odnosi na jezike u kojima se u velikoj mjeri upotrebljava muški rod, poput francuskog ili španskog. Razmotrite koje se slike i fotografije upotrebljavaju – da li su na njima zastupljena oba pola i, ako jesu, u kojim ulogama?
- Potrudite se da rodna pitanja postanu sastavni dio redovne obuke u institucijama sektora bezbjednosti – da li se političkim dokumentima ili akcionim planovima određuje integracija rodnih pitanja?
- Potrudite se da instruktori budu u prilici da pružaju djelotvornu obuku o rodnim pitanjima i, ukoliko je neophodno, omogućite im prethodnu obuku za buduće instruktore kako bi posjedovali neophodno znanje i pedagoške vještine.
- Obezbjedite neophodnu tijesnu saradnju između

savjetnika/instruktora za rodna pitanja i instruktora koji predaju na drugim sesijama.

U kom vremenskom okviru treba da se odvija obuka o rodnim pitanjima?

Vrijeme za sprovođenje obuke o rodnim pitanjima zavisi od različitih faktora, poput:

- Svrhe obuke.
- Prethodnog znanja i iskustva polaznika obuke o rodnim pitanjima.
- Sredstava koja stoje na raspolaganju za sprovođenje obuke o rodnim pitanjima: ukoliko je budžet mali, na koji način se može uvećati? Analizirajte šta se može uraditi sa raspoloživim sredstvima, čemu u okviru obuke treba dati prioritet i koliko vremena je neophodno da bi se sprovela obuka.

Jedan od najvećih izazova i za instruktore i za polaznike je često kratko vrijeme koje zaposleni u sektoru bezbjednosti imaju na raspolaganju kako bi prošli obuku o rodnim pitanjima. Institucije moraju da izbjegavaju da za obuku o rodnim pitanjima opredjeljuju premalo vremena; ona ne smije da se odvija sa zakašnjenjem, niti u nju smije da bude uključen isuviše mali broj zaposlenih. Ovo sprovođenje obuke čini gotovo nemogućom misijom za instruktore i na kraju se čak može pokazati kao kontraproduktivno.

Vrijeme opredijeljeno za obuku o rodnim pitanjima u velikoj mjeri varira. OBI i detaljna obuka o rodnim pitanjima se često organizuju u vidu jednodnevnih ili višednevnih radionica. Na kursevima u vojnim i

Odjeljak 6		
Primjeri obuke za pojedinačne sektore u kojima rade pripadnici sektora bezbjednosti		
Sektor – Vrsta obuke	Obuka	Nastavni plan i program
Vojska: Seksualno napastvovanje	Vojska SAD-a, „Vojna obuka za sprječavanje seksualnog napastvovanja i odgovor na njega“, 2005. http://www.sexualassault.army.mil/	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definisanje vojne politike o seksualnom napastvovanju, onako kako se ona odnosi na vojne vrijednosti, ratnu etiku i uvjerenja vojnika . ■ Određivanje oblika seksualnog napastvovanja, njegovih posljedica i reakcije žrtava. ■ Prepoznavanje seksualnog napastvovanja u stvarnim, svakodnevnim situacijama. ■ Primjenjivanje u praksi dužnosti vojnika u okviru vojnog programa za sprječavanje seksualnog napastvovanja i odgovor na njega. ■ Prepoznavanje mogućnosti za prijavu, procedura i posljedica koje prijavljivanje ili neprijavlivanje seksualnog napastvovanja ima na žrtve i na počinioca. ■ Identifikovanje tehnika koje se koriste za sprječavanje seksualnog napastvovanja. ■ Identifikovanje prava žrtava i onih sredstava koja stoje na raspolaganju za pomoć žrtvama.
Mirovne misije: Rodna pitanja	DFID/DFAIT, „Kursevi za obuku o rodnom pitanjima i učešće u mirovnim misijama“, 2002. http://www.genderandpeacekeeping.org/menu-e.asp	<ul style="list-style-type: none"> ■ Uvod: struktura i metodologija. ■ Rod i kultura: razumijevanja roda u različitim kulturnim kontekstima. ■ Zbog čega su bitna rodna pitanja: rodna pitanja i oružani sukob. ■ Rodna pitanja u kontekstu mirovnih operacija: integracija rodne perspektive u pružanju humanitarne pomoći; rodna ravnopravnost i uspostavljanje mira; nadležnosti i odgovornost mirovnog osoblja. ■ Rodna pitanja, ljudska prava i međunarodno humanitarno pravo: uključivanje pravila ponašanja za borbe. ■ Rodna pitanja i konfliktna faza: studije slučaja. ■ Rodna pitanja i postkonflikta faza: studije slučaja. ■ Kako dalje: prilike i mogućnosti za primjenu vašeg shvatanja rodnih pitanja.
UN osobe za kontakt: Seksualno iskorišćavanje i zlostavljanje	UNICEF/OCHA, „Interagencijska obuka za osobe za kontakt o sprovođenju programa za zaštitu od seksualnog iskorišćavanja i zlostavljanja počinjenog od strane osoblja UN i partnerskih organizacija – Priručnik za fasilitatore“, 2007. (Može se nabaviti od osobe za kontakt za sprječavanje seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u sjedištima UNICEF, OCHA i UNHCR-a).	<ul style="list-style-type: none"> ■ Uvodna riječ: struktura i ciljevi. ■ Problemi i posljedice seksualnog iskorišćavanja i zlostavljanja koje počinji osoblje UN-a, osoblje ostalih i partnerskih organizacija. ■ Nadležnosti osobe za kontakt i mreže. ■ Brošura generalnog sekretara – definicije i standardi ponašanja. ■ Sistemi za izvještavanja, istragu i disciplinske postupke. ■ Prijem i zavođenje prijave: izazovi i dobra praksa. ■ Komunikacija i prenošenje informacija: kampanja za podizanje svijesti javnosti. ■ Primjena strategija za pomoć žrtvama. ■ Kurir: uloga osobe za kontakt. ■ Pravljenje akcionog plana. ■ Zatvaranje projekta i procjena.
NVO: Ljudska prava	Amnesti Internešenel, Kampanja za zaustavljanje nasilja nad ženama, Da prava postanu stvarnost - radionica o ljudskim pravima za NVO, 2005. http://www.amnesty.org/resources/pdf/SVAW/ngo.pdf	<ul style="list-style-type: none"> ■ Uvod i očekivanja: koraci koji treba preduzet - kako, zašto i šta? ■ Stavljanje prava u određene kontekste i način na koji ona utiču na našu svakodnevni praksu: razmjena mišljenja o tome šta podrazumijevamo pod ljudskim pravima i pravima žena; iskustva polaznika. ■ Kontekst: tumačenje, analiza i diskusija o kontekstu. ■ Stavljanje prava žena u odgovarajući kontekst i analiza osnovnih uzroka i posljedica koje sa sobom nosi nasilje nad ženama. ■ Prava žena i ljudska prava. ■ Odgovornost države da zaštiti prava žena: koncept pravovremene reakcije . ■ Primjena pravovremene reakcije na slučajeve nasilja nad ženama. ■ Socijalna, psihološka i ekonomska ciljana nasilja nad ženama. ■ Povratak na praksu: promjena prakse. ■ Zaključna plenarna sesija: predstavljanje kampanje Amnesti Internešenela za zaustavljanje nasilja nad ženama; vrednovanje.

<p>Policija, granična služba i socijalni radnici: Trgovina ljudima</p>	<p>ECPAT, „Obuka za policiju i socijalne radnike o pravima djeteta i zaštiti djece, vezanih za trgovinu djecom zarad njihove zloupotrebe u seksualne svrhe”, 2006. http://polis.osce.org/library/f/2926/1159/NGO-NLD-TRN-2926-EN-A%20Training%20Guide.pdf</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Provjera osnovnog znanja. ■ Prapatne informacije o trgovini djecom zarad njihove zloupotrebe u seksualne svrhe. ■ Ko je dijete? Odnos prema djeci. ■ Djeca koja se nalaze u situaciji rizika od trgovine i posljedice takve trgovine. ■ Pravni kontekst koji se tiče trgovine djecom: koji zakoni kod nas postoje i na koji način funkcionišu. ■ Odredbe o zaštiti djece: briga i pomoć djeci žrtvama trgovine - vježba o ponovnom vraćanju u zemlju. ■ Istraživanje krivičnih djela vezanih za trgovinu djece. ■ Ispitivanje djece i dobijanje dokaza od djeteta koje je žrtva trgovine: studija slučaja. ■ Učesnici i njihove uloge: nacionalni mehanizmi za pomoć žrtvama i njihovo upućivanje na druge službe i studija slučaja. ■ Procjena: osnovno znanje i upitnik za vrednovanje kursa.
<p>Mediji: HIV/AIDS</p>	<p>Međunarodno udruženje IPS Inter Press Service „Rodna pitanja, HIV/AIDS i prava – Priručnik za obuku za medije“, 2003. http://ipsnews.net/aids_2002/ips_gender2003.pdf</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Okvir u kojem se odvija analiza rodnih pitanja za medije: uloga medija; uređivačka nezavisnost; novinari i službenici za odnose sa javnošću. ■ Predstavljanje rodnih pitanja u medijima: rodni stereotipi; „udarne” vijesti i „blage” vijesti. ■ Rodna pitanja, HIV/AIDS i prava: priča koja nedostaje; složenost HIV/AIDS-a; „rizici nasuprot šteti” vezani za izvještavanje o HIV/AIDS-u; osjetljivost žena i muškaraca na pitanja vezana za HIV/AIDS; integrisanje rodnih pitanja i HIV/AIDS u vijestima. ■ Unaprijeđeno znanje i vještine: dobro izvještavanje; jezik i terminologija: izbjegavanje stigme i diskriminacije, vještine intervjuisanja, provjeravanje činjenica, izbjegavanje kršenja bezbjednosti i/ili odavanja povjerljivih informacija. ■ Završetak obuke i vrednovanje.

policijskim akademijama se obično za obuku o rodnim pitanjima određuje tačno određeni broj sati u okviru redovnog nastavnog plana i programa. Na primjer, opšta obuka o rodnim pitanjima i obuka o rodnim pitanjima za buduće instruktore je postala sastavni dio osnovne obuke za Nacionalne policijske snage Haitija na njihovoj Policijskoj akademiji.³⁵ Obuka o rodnim pitanjima za mirovnjake traje od 45 minuta (poput časova u Centru za obuku za zajedničko učešće snaga u mirovnim misijama u Čileu) pa do 10 dana.³⁶

Osnovna obuka o rodnim pitanjima obično ne traje duže od nekoliko sati i uvrštena je u opštu obuku koja traje od jedne do tri nedjelje. Stoga, vezano za ukupnu obuku za zaposlene u sektoru bezbjednosti, rodna pitanja se samo letimično napominju. Za svakog instruktora za rodna pitanja je naporno da predaje tako složenu temu kao što su rodna pitanja i da za tako kratko vrijeme polaznicima ispredaje složena pitanja poput bezbjednosti muškaraca i žena.

Kako bi se ograničeni period koji stoji na raspolaganju za sprovođenje obuke o rodnim pitanjima iskoristio na najefektivniji način, neophodno je da:

- program obuke bude detaljno isplaniran;
- instruktori budu dobro pripremljeni, u vezi sa rodnim pitanjima i u vezi sa radom sa polaznicima;
- se polaznici zainteresuju za temu. Ovo je često mnogo važnije od same dužine trajanja obuke. Kada se osoblje sektora bezbjednosti zainteresuje za datu temu, onda se ono često i poslije same obuke trudi da sazna više o rodnim pitanjima;³⁷
- budu napravljeni programi različite dužine, koji će

poslužiti u različite svrhe i biti namijenjeni različitoj publici;

- rodna pitanja budu integrisana u ostale module za obuku, kako bi imala veći uticaj i značaj;
- se uključe rukovodeće strukture kako bi se omogućilo da u dokumentima u kojima se određuje politika i u institucionalnom budžetu bude odvojeno dovoljno vremena i sredstava za sprovođenja obuke o rodnim pitanjima.

Koje se pedagoške metode primjenjuju u obuci o rodnim pitanjima?

Za razliku od velikog broja obuka za zaposlene u sektoru bezbjednosti, koje su uglavnom tehničke prirode, obukom o rodnim pitanjima se dovodi u pitanje duboko ukorijenjeno shvatanje kulturnih normi i identiteta svakog pojedinca. Zbog toga je veoma bitno da se izabere adekvatna metoda predavanja ili pedagoški pristup, kako bi se poruke prenijele polaznicima.

U obzir se mogu uzeti različite pedagoške metode poput učenja putem rješavanja postavljenih problema.³⁸ Ovim se koristi prethodno znanje i iskustvo polaznika kako bi se unaprijedio proces učenja. Jedno od najbitnijih pedagoških pitanja jeste da se stvori diskusija u koju će svi biti uključeni i koja će biti onoliko interaktivna koliko je to objektivno moguće.

„Rodna pitanja se ne odnose samo na rad zaposlenih u sektoru bezbjednosti, već i na način na koji ljudi razmišljaju i rade u različitim sferama svog života. Najjednostavnija vježba jeste da se polaznici

navedu da daju svoje mišljenje uz pomoć nekoliko potencijalnih odgovora od kojih biraju jedan. Ti odgovori se kreću od SLAŽEM SE sa jedne strane pa do DJELIMIČNO SE SLAŽEM, NEOPREDIJELJEN SAM, DJELIMIČNO SE NE SLAŽEM ili NESLAŽEM SE sa druge strane. Instruktor pročita stereotipno prihvaćen stav, a potom polaznici pokažu na onaj odgovor koji predstavlja njihovo viđenje o ovom stavu. Fasilitator potom pita neke od polaznika koji su kazali ili da se slažu ili da se ne slažu zbog čega su se opredijelili za tu opciju. Ovom vježbom se ljudima omogućava da na način koji za njih nije zastrašujući diskutuju o svojim stavovima, ali se njime istovremeno potežu pitanja društveno nametnutih i u praksi primijenjenih rodnih uloga.“

Ingrid Džons, direktor Partnerë për Fëmijët, Albanija³⁹

Neophodno je da obuka o rodnim pitanjima bude participativna i onoliko djelotvorna koliko je to moguće, jer se time polaznici podstiču da postave relevantna pitanja. Polaznicima treba omogućiti da međusobno razmijene svoje radno i životno iskustvo, kao što je to bio slučaj tokom obuke o rodnim pitanjima koju je sproveo Afrički demokratski forum.⁴⁰ Oni polaznici koji su svjesniji rodnih pitanja često objašnjavaju svojim kolegama zbog čega su ona važna i daju najubjedljivije argumente.

Osim ovoga, treba usvojiti onaj pedagoški pristup kojim se obuhvataju sve društvene kategorije rodnih pitanja, klasne pripadnosti, rasne pripadnosti i seksualnog opredjeljenja tokom diskusija i kojim se prepoznaju, prihvataju i na ravnopravnoj osnovi uključuju iskustva polaznika vezana za klasnu pripadnost i njihova viđenja sa njom povezanih problema.⁴¹

U pristupu obuci o rodnim pitanjima, koji se zasniva na jednakim pravima, podrazumijeva se da osoblje sektora bezbjednosti ima obavezu da štiti i promovira ljudska prava muškaraca, žena, mladića, djevojaka, djevojčica i dječaka tokom svojih svakodnevnih aktivnosti. Primjer načina na koji se može primijeniti ova metoda je dat u britansko-kanadskom onlajn kursu za obuku budućih instruktora pod nazivom Kurs za obuku o rodnim pitanjima i mirovnim misijama.⁴² Sa stanovišta jednakih prava, u obuci o rodnim pitanjima treba da budu naglašena ista prava žena i muškaraca i treba da se istaknu rizici i posljedice rodne diskriminacije. Na primjer, obukom o rodnim pitanjima

treba naglasiti da seksualno nasilje i RN predstavljaju ozbiljno kršenje ljudskih prava. Obukom o rodnim pitanjima se, npr. policijskim službenicima može uliti dodatno samopouzdanje da odreaguju u slučajevima kada posumnjaju da se desilo nasilje u porodici, a ne da ih prosto ignorišu kao nešto što je „privatna“ stvar.

U daljem tekstu je data dobra praksa kojom se promovira interaktivna obuka o rodnim pitanjima:

- **Konkretna studija slučaja** zasnovane na iskustvu iz svakodnevnog života i operativna obuka koja odgovara datoj sredini, uz analizu dobre i loše prakse primijenjene u stvarnim situacijama. Iskustvo izvedeno iz policijske obuke na **Kosovu** pokazuje da „ukoliko ste u mogućnosti da date konkretne primjere o načinu na koji će policija svojim radom omogućiti bolju bezbjednost, to čini osnovu za pokretanje diskusije. Obuka će se svakako dotaći pitanja muževnosti i shvatanja žena, djevojaka i djevojčica, ali ako se počne poznatim temama, biće lakše da se potom pređe na ova teška pitanja“.⁴³
- **Igre po ulogama** kojim se polaznici aktivno uključuju i kod njih se stvara veća osjetljivost prema rodnim pitanjima. Ovo je posebno djelotvorno ukoliko muškarac instruktor i sam učestvuje u ovoj vježbi i podstiče muškarce polaznike da odigraju ulogu civila ili ostalih ljudi sa kojima se susreću u svom radu, kao npr. ulogu žene žrtve seksualnog nasilja koja dolazi u policiju da bi prijavila seksualno napastovanje.
- **Pozorišni komadi** koji predstavljaju dobar način da se podigne svijest o rodnim pitanjima. MKCK je, između ostalih, ovaj pristup koristio u Kivuu, u **Demokratskoj Republici Kongo**, kako bi podigao svijest među stanovništvom o RN-u i o potrebi da se žrtvama RN-a pruži medicinska i psihološka pomoć.⁴⁵
- **Diskusija na licu mjesta** gdje instruktor za rodna pitanja odlazi na radno mjesto polaznika kako bi tamo sproveo obuku o rodnim pitanjima. Ovo je dobar način da se postigne međusobna interakcija i da se pokaže poštovanje i interesovanje za rad i mišljenje polaznika. Ovim instruktor ima priliku da sazna nešto više o onim pitanjima koja posebno zanimaju polaznike. Ova pitanja se mogu iskoristiti kao polazne pretpostavke za diskusiju o rodnim pitanjima.

Odjeljak 7 Integracija rodnih pitanja u obuku

„Sjećam se da je jedna grupa pripadnika mirovne misije jedne određene nacionalnosti odbila da pohađa uvodni kurs o rodnim pitanjima, premda je on bio obavezan: nису razumjeli zbog čega svoje dragocjeno vrijeme treba da troše na takvu vrstu obuke... Ipak, uspjeli smo da uvedemo rodna pitanja putem obuke o kulturi. Ovim se, takođe, u praksi pokazuje da su rodna pitanja od jednake važnosti kao i ostali predmeti kojim se predaju zaposlenima u sektoru bezbjednosti.“

Nadin Puečguirbal, Misija UN-a za stabilizaciju Haitija³³

„Ponekad se čini da je gotovo nemoguće odvojiti više od jednog sata za obuku o rodnim pitanjima – stoga je još važnije da se rodna perspektiva uvrsti u ostale djelove odluke. O rodnim pitanjima sam govorila tokom različitih obuka i primijetila da kada se održava obuka o izbjeglicama, djeci i infrastrukturi, rodna dimenzija u potpunosti nedostaje, jer se navodno obuka o rodnim pitanjima tiče isključivo žena. Smatram da je neophodno da nađemo dobru strategiju kojom bismo rodna pitanja uvrstili u sveukupnu obuku ukoliko želimo da uspijemo!“

Eva Zilen, Kvinna till Kvinna³⁴

Odjeljak 8

Vježbe vezane za ugrožavanje ljudskog dostojanstva

„Sprovedena je vježba u kojoj smo policijske službenike zamolili da se prisjete perioda svog života prije nego što su napunili dvanaest godina, a kada im je bilo ugroženo lično dostojanstvo, i da to iskustvo (samo ukoliko žele) podijele sa ostalim policijskim službenicim. Ovo je postavilo osnovu za dvije sljedeće vježbe: u jednoj smo ih pitali da identifikuju u kom su to periodu i sami ugrozili nečije dostojanstvo tokom svog policijskog rada, a u drugoj smo od njih tražili da razmotre

na koji način bi se postojeća politika i praksa vezane za sprječavanje ugrožavanja nečijeg dostojanstva mogle dovesti u pitanje. U svakom slučaju, pojedinačna obuka koja se tiče ličnog identiteta se pokazala kao manje djelotvorna od obuke u kojoj se pitanje identiteta uključuje u širi okvir poput ljudskih prava ili ljudskog dostojanstva.“

En Dženet Rozga, Kolorado Univerzitet⁴⁴

„[Diskusije na licu mjesta omogućavaju] različitim sektorima da se osjete poštovanima time što vi dolazite kod njih umjesto da oni moraju da se stalno okupljaju u učionici. Razgovorom o onome što je njihova struka, vi prenosite poruku da su partneri, a ne stranci, da su nadležni, a ne uvijek samo počiniooci, te da oni stvarno nešto znaju i da nijesu prosto tabula rasa.“

Aleksina Magvebi Ruser, službenik za saradnju sa zajednicama, UNHCR Tajland⁴⁶

- **Sastanci u lokalnim zajednicama** na kojima se zaposleni u sektoru bezbjednosti i lokalni aktivisti okupljaju kako bi raspravljali o rodnim pitanjima što može da posluži u svrhu podizanja svijesti ljudi u zajednici o rodnim pitanjima. Ovaj način izgradnje partnerstva i pokretanja komunikacije između pripadnika sektora bezbjednosti i civila na dugoročniji način unaprjeđuje bezbjednost muškaraca i žena.
- **Humor** je od suštinskog značaja za obuku o rodnim pitanjima. Jedan od razloga zbog čega se humor koristi jeste da se „oslobodimo „optužujućeg osjećanja krivice“ koje često okružuje muškarce kada se govori o rodnim pitanjima. Potom, nakon što pokažemo koje su to neke od „smiješnih“ posljedica koje neravnopravno društvo ima, na primjer, na obrazovanje djece, pokažemo razorne posljedice koje to isto neravnopravno društvo ima na žene.“⁴⁷ Međutim, upotreba humora može da bude mač sa dvije oštrice. Mora se povesti računa o tome da se, pri njegovoj upotrebi, ne podstiču stereotipna razmišljanja i stavovi o rodu, posebno imajući na umu da se kultura i tradicija često koriste kao opravdanje za nasilje nad ženama.

Koji nastavni materijali se koriste u obuci o rodnim pitanjima?

Materijal koji se koristi za obuku o rodnim pitanjima se u velikoj mjeri razlikuje, počevši od Power Point prezentacija, pa do vodiča i praktičnih spiskova zadataka o rodnim pitanjima, u zavisnosti od vrste obuke i pedagoške metode koja se na njoj primjenjuje. Od suštinskog je značaja da se sav materijal i literatura koji se koriste u obuci revidiraju kako bi u rodnju perspektivu bili uvrštene studije slučaja i primjeri. Materijal treba da bude dat razumljivim jezikom i, ukoliko je to moguće, na jeziku kojim polaznici govore.

- **Interaktivni video materijal** koji se odnosi na

profesionalni rad polaznika i filmovi o različitim ulogama žena u oružanim sukobima predstavljaju dobro sredstvo za pokretanje grupne diskusije i povećanje osjetljivosti polaznika na rodna pitanja. Ovakav materijal, takođe, pomaže da polaznici shvate da pojednostavljeno viđenje po kome je „žena=žrtva“ u oružanom sukobu ne odražava u potpunosti svu složenost realnosti ratovanja. Tokom obuke za osoblje mirovne misije u Švedskoj, prije njihovog slanja u misiju, NVO poput „Kvina til Kvina“ je prikazivala film „Lilja zauvijek“, na inicijativu švedskih Oružanih snaga. Film, koji govori o trgovini ljudima i seksualnom ropstvu, je pokrenuo intenzivnu diskusiju koju u protivnom polaznici ne bi shvatili ovako ozbiljno: kako biste doprli do polaznika morate malo da ih prodrmate.⁴⁸ Stripovi i odgovarajući crteži takođe pokreću konverzaciju i mogu da posluže kao korisno sredstvo kojim se na početku obuke o rodnim pitanjima razbija led.

- **Nastavni materijal i oprema** koje polaznici ponesu sa sobom sa obuke im služe kao dobri podsjetnici na obuku o rodnim pitanjima. Na **Kosovu** su pripadnici policije dobili bilježnicu da u njih zapisuju detalje istrage, a u kojima su se već nalazili izvodi iz politike o rodnim pitanjima i odgovarajući telefonski brojevi.⁴⁹ U Demokratskoj Republici Kongo, liste sa rodnim pitanjima su podijeljeni vojnim posmatračima u mirovnim misijama i policiji kako bi se unaprijedili njihovi kapaciteti za patroliranje i njihova komunikacija sa lokalnim stanovništvom, ali i u svrhu prikupljanja bezbjednosnih informacija.⁵⁰

4.3 Vrednovanje obuke o rodnim pitanjima

Kada se isplanira i sprovede program obuke o rodnim pitanjima, sljedeći korak u ciklusu jeste vrednovanje obuke. Ovo je jedan od najtežih, a ujedno i najvažnijih zadataka u okviru ciklusa obuke, koji za cilj ima da se identifikuje dobra praksa i osmisli odgovarajuća prateća obuka. Vrednovanjem se, takođe, dobijaju povratne informacije koje su neophodne kako bi se obuka dalje prilagodila stvarnim potrebama. Samo vrednovanje je bezvrijedno ukoliko nakon njega ne dođe revizija obuke sprovedena u skladu sa dobijenim povratnim informacijama od polaznika obuke. Vrednovanjem se mogu, na primjer, identifikovati nedostaci u obuci o rodnim pitanjima, koji se primijete onda kada se polaznici vrate na posao. Vrednovanje, takođe, predstavlja priliku da se otkriju

institucionalni nedostaci koji u raznim situacijama na poslu predstavljaju prepreke u radu članovima osoblja. Vrednovanje obuke o rodnim pitanjima i njenih rezultata bi u idealnoj situaciji trebalo da bude sastavni dio sveukupnog procesa rodno odgovornog procesa nadgledanja i vrednovanja institucija sektora bezbjednosti.

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

Spoljni ili interni ocjenjivač?

Vrednovanje obuke o rodnim pitanjima se sastoji od određivanja da li polaznici smatraju da je završena obuka bila uspješna i od mjerenja njenog uticaja na stavove i ponašanje polaznika obuke.

Vrednovanje može da sprovede spoljni ocjenjivač ili član osoblja date institucije. Za interno vrednovanje je od značaja prethodno poznavanje datog konteksta iz kog dolazi osoblje koje vrši vrednovanje. Ovakvo vrednovanje je isplativije, ali je prethodno neophodno da osoblje prođe obuku o tome kako da vrši procjenu i vrednovanje. Zbog ovog razloga, dugoročno gledano, dobro je da se investira u izgradnju kapaciteta osoblja date institucije za sprovođenje vrednovanja.⁵¹

Spoljnim vrednovanjem se obično dobija nezavisnije vrednovanje, nego li što je to slučaj kod internog vrednovanja. Međutim, u poređenju sa internim vrednovanjem, troškovi mogu biti veći. Osim ovoga, spoljni konsultant obično ne poznaje toliko dobro obuku ili radnu sredinu u kojoj se nalaze pripadnici sektora bezbjednosti. Lokalne OCD mogu da budu dobri partneri u vršenju vrednovanja.

Vrednovanje obuke o rodnim pitanjima Kirkpatrikovom metodologijom vrednovanja

Najčešća metodologija koja se primjenjuje kod vrednovanja obuke jeste četvoroslojni pristup koji je ustanovio Donald Kirkpatrik.⁵² Ovi se nivoi nadovezuju jedan na drugi, te se rezultati sa jednog nivoa koriste u sljedećoj fazi vrednovanja. U ovom Poglavlju se obrađuje način na koji se Kirkpatrikova metoda može prilagoditi kako bi se procijenila obuka o rodnim pitanjima za pripadnike sektora bezbjednosti u samo prva tri koraka.

Prvi korak vrednovanja – Reakcija

U prvi korak vrednovanja obuke o rodnim pitanjima spada prikupljanje informacija o mišljenju polaznika o samoj obuci. Vrednovanje ovih reakcija se obično odvija odmah nakon završetka obuke. Ono se može odvijati u formi upitnika ili obrasca za vrednovanje koji polaznici popunjavaju (vidi Odjeljak 9). Može se, takođe, sprovesti i putem otvorene diskusije sa polaznicima obuke, pri čemu će se obraditi ona pitanja za koja smatraju da su bila najkorisnija i ona za koja smatraju da na obuci nijesu bila od velike koristi. Takođe je bitno da se polaznicima postavi pitanje, kao sastavni dio upitnika ili u otvorenoj diskusiji, da li bi bili zainteresovani da učestvuju na pratećoj obuci,

bez obzira da li se radi o kursu za obnovu znanja ili dodatnom detaljnom kursu o određenim rodnim pitanjima.

- Kako bi se unaprijedili svi aspekti budućih inicijativa za obuku o rodnim pitanjima, od koristi je da se od polaznika dobiju povratne informacije o ova tri pitanja:
 - Pripremu (cilj i svrha obuke, dokumentacija).
 - Sprovedbu (metodologija, participativne aktivnosti, materijali, radna sredina).
 - Administraciju (prostor za obuku, smještaj učesnika, hrana, prevoz, audio-vizuelni materijal).
- Sesiju za dobijanje povratnih informacija treba organizovati u malim grupama polaznika i pitati ih:
- Koji je po Vama bio najznačajniji dio učenja? Navedite najviše tri.
 - Koje promjene biste preporučili da se unesu u obuku? Navedite najviše tri.
 - Po Vašem mišljenju, na koji način će ova obuka uticati na Vaš budući rad?
 - Dajte polaznicima priliku da daju svoje detaljne i dodatne komentare.

Drugi korak vrednovanja – Učenje

Sljedeći korak u vrednovanju jeste mjerenje u smislu koliko su informacija polaznici bili u prilici da procesuiraju i da usvoje. Ovo mjerenje se sprovodi tako što se u stvari mjeri promjena stavova polaznika.

Jedan od načina na koji se može izmjeriti promjena stavova jeste da se daju testovi znanja, na primjer:

- Grupna procjena (obično usmenim putem)
- Formulari za samoprocjenu
- Klasični ispiti (usmeni ili pismeni)
- Usmene ili pismene šeme vrednovanja

Afrički centar za konstruktivno rješavanje sporova u Južnoj Africi je koristio pisanu šemu vrednovanja kako bi izmjerio kratkoročni uticaj obuke o rodnim pitanjima na stavove polaznika i na njihovu svijest o rodnim pitanjima.⁵⁴ Polaznici popunjavaju sopstvene dnevničke učenja na kraju svakog dana radionice i na kraju svakog modula obuke.⁵⁵ Na ovaj način polaznici rekapituliraju ono što su naučili tokom obuke, a instruktori spoznaju koji su to djelovi obuke bili najuspješniji. U idealnim slučajevima, polaznici se procjenjuju i prije i nakon obuke, kako bi se odredilo koliko su naučili i razumjeli.

Treći korak vrednovanja – Ponašanje

Trećim korakom vrednovanja se mjeri u kom stepenu su polaznici bili u mogućnosti da primijene znanje i vještine koji su usvojili tokom obuke o rodnim pitanjima. Ovim se unaprjeđuje sposobnost polaznika da promjenu u svojim stavovima, do koje je došlo tokom obuke o rodnim pitanjima i zahvaljujući njoj, primijene u praksi tako što će promijeniti svoje praktično ponašanje.

Odjeljak 9

Procjena reakcije na obuku o rodnim pitanjima⁵³

Molimo Vas ocijenite poenima od 1-5 (1 = loše, 5 = odlično)

1. Značaj teme u odnosu na moj posao __
2. Korist od sadržaja kursa __
3. Korištene metode prezentacije __
4. Sposobnost predavača da prenese znanje __
5. Sredina koja podstiče polaznike na rad __
6. Moje mišljenje je uzeto u obzir __
7. Vrijednost spiska činjenica __
8. Relevantnost radnih listova __

Molimo Vas da odgovorite na sljedeća pitanja:

9. Imate li predloga vezanih za dodatak ovom kursu?
10. Da li postoji nešto za što smatrate da bi trebalo da bude izostavljeno sa kursa?
11. U čemu ste uživali na ovom kursu?
12. Šta vam se najmanje sviđelo na ovom kursu?
13. Koji aspekt kursa vam se učinio najkorisnijim?
14. Koji dio kursa smatrate najmanje korisnim?
15. Da li je kurs bio (molimo Vas da zaokružite jedan od ponuđenih odgovora)
 - a) predug b) prekratak c) adekvatnog trajanja
16. Da li imate nekih komentara na administrativnu organizaciju kursa (npr. prostorije, hrana)?
17. Da li imate nekih dodatnih komentara?

Hvala!

Ovakvo vrednovanje ponašanja polaznika bi trebalo vršiti u dužem vremenskom periodu, po mogućnosti tokom nekoliko mjeseci. Ovo se može postići integrisanjem rodnih pitanja u procese institucionalnog i kadrovske vrednovanja. Odbor žena u NATO snagama je ovo promovisao kroz izradu NATO smjernica za integraciju rodnih pitanja u proces vrednovanja koji NATO primjenjuje pored procesa za integraciju rodnih pitanja u aktivnosti za obrazovanje, instrukcije i obuku.⁵⁶ Za mjerenje prenošenja stavova vezanih za svijest o rodnim pitanjima u rodno odgovorne aktivnosti i ponašanje, mogu se upotrijebiti sljedeće metode:

- Sprovođenje anketa ili istraživanja sa korisnicima usluga, poput žrtava RN koje dolaze u policiju da bi podnijele prijavu. Jedan od primjera jeste anketa za korisnike koja je sprovedena u Sariju (Velika Britanija) vezano za dostupnost usluga žrtvama nasilja u porodici, u koju su bili uvršteni i podaci dobijeni od lokalne policije, iz opštine, oblasnih i pokrajinskih vlasti i od žrtava nasilja u porodici.⁵⁷
- Anonimne ankete sprovedene sa pripadnicima i pripadnicama sektora bezbjednosti vezane za uznemiravanje kojem su oni izloženi uslijed pola ili

seksualnog opredjeljenja.

- Ankete koje se sprovode kada osobe napuštaju službu mogu, takođe, da posluže u ovu svrhu jer se prikupljaju podaci o razlozima zbog kojih ljudi odlučuju da napuste službu u datoj instituciji sektora bezbjednosti, a među pitanja spadaju pitanja o obuci na poslu, mobilnosti, radnoj sredini (uključujući seksualno uznemiravanje), itd.
- Od polaznika obuke o rodnim pitanjima treba tražiti da popune liste za vrednovanje obuke nekoliko mjeseci nakon što se obuka završi, a liste pri tome treba da sadrže pitanja o stavovima ovih, sad već bivših, polaznika obuke o rodnim pitanjima, njihovim shvatanjima i ponašanju.
- Treba intervjuisati njihove pretpostavljene starješine/menadžere kako bi dobili njihovo mišljenje o promjenama koje su zapazili u ponašanju svojih službenika.

Međunarodni centar za obuku pripadnika mirovnih misija „Kofi Anan“ u Gani pokušava da primijeni slično vrednovanje dugoročnog uticaja obuke o rodnim pitanjima tako što kontaktira polaznike nekoliko mjeseci nakon završene obuke.⁵⁸

Pokazatelji

Pokazatelji koji se koriste za dugoročno vrednovanje obuke o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti treba da budu pažljivo odabrani. Kako bi se rad sektora bezbjednosti i njegovih institucija olakšao, podaci koji se tiču njega moraju da budu razvrstani po polu. U pokazatelje kojima se može izmjeriti uticaj obuke o rodnim pitanjima spadaju:

Kvalitativni podaci poput onih koji su dati u gore navedenom primjeru.

Kvantitativni podaci i statistika u koje spadaju:

- Procenat osoblja koje je seksualno uznemiravano ili je bilo/ili trenutno jeste podvrgnuto nekom od oblika RN-a.
- Broj zahtjeva za pomoć koji su podnešeni kontakt osobama za rodna pitanja.
- Broj slučajeva RN-a prijavljenih policiji i broj hapšenja i presuda u slučajevima nakon ovih prijava.
- Broj žena u odnosu na broj muškaraca policijskih službenika koji koriste besplatnu javnu telefonsku liniju za pomoć kako bi se oslobodili stresa vezanog za upotrebu oružja (primjer sa policijske obuke u Meksiku).⁵⁹

Izazovi pred vrednovanjem obuke o rodnim pitanjima

Na mnogim kursevima za obuku o rodnim pitanjima ne postoji sistem vrednovanja kursa i veoma je malo primjera mjera kojima se vrednuje dugoročni uticaj obuke o rodnim pitanjima. U neke od načina kojima se omogućava vrednovanje obuke o rodnim pitanjima spadaju:

- Uključivanje vrednovanja obuke o rodnim pitanjima

u akcione planove za rodna pitanja u institucijama sektora bezbjednosti.

- Opredjeljivanje dovoljnih sredstava u okviru budžeta za dati projekat kojim će se primijeniti sveobuhvatno vrednovanje.
- Pružanje obuke o metodama vrednovanja za instruktore za rodna pitanja i savjetnike/kontakt osobe za rodna pitanja koji dolaze iz institucija sektora bezbjednosti.

da ostanu u kontaktu sa instruktorima o rodnim pitanjima, u slučaju da imaju komentara i pitanja kada se vrate na posao, ili u svom svakodnevnom radu naiđu na prepreke koje se tiču rodnih pitanja. Ovo zavisi od toga koliko je instruktor na raspolaganju i da li je ova aktivnost uvrštena u fazu planiranja obuke i da li za nju postoji budžet.

4.4 Prateće aktivnosti nakon obuke o rodnim pitanjima

Završni korak u ciklusu obuke je integracija rezultata vrednovanja u planiranje pratećih aktivnosti za polaznike, kao i u modifikovanje buduće obuke o rodnim pitanjima. Ova aktivnost se, nažalost, često zapostavlja. Ukoliko se vrednovanje vrši na dobar način i ukoliko se sprovodi u dužem vremenskom periodu, moguće je prepoznati nedostatke u obuci, kao i njene dobre strane. Na ovaj način se u budućoj obuci može iskoristiti ono što dobro funkcioniše, ono što je dovelo do promjene i način na koji polaznici koriste ono što su naučili tokom obuke, a slabosti se mogu ispraviti. Stoga, rezultat vrednovanja predstavlja osnovno sredstvo kojim se shvataju potrebe budućih inicijativa za obukom o rodnim pitanjima.

Cilj nijedne obuke o rodnim pitanjima ne treba da bude da polaznike pretvori u „stručnjake za rodna pitanja“ tokom samo jedne sesije obuke od svega nekoliko sati. Kako bi se razvile primjenjive i djelotvorne vještine, neophodno je da se tokom dugoročne obuke konsoliduje rodna odgovornost, pri čemu treba da postoji podrška stručnjaka za rodna pitanja ili mreže polaznika obuke o rodnim pitanjima. Prateće aktivnosti obuke o rodnim pitanjima podrazumijevaju da se onim polaznicima koji su već učestvovali na jednoj od obuka omogući dodatna obuka o rodnim pitanjima, bilo da je to u svrhu obnavljanja osnovnog znanja koje posjeduju ili da je u pitanju kurs koji im omogućava detaljnije razumijevanje određenog rodnog pitanja. Česti izazovi za primjenu ovakve obuke su ograničeno vrijeme i sredstva.

Osim dodatne obuke, raspoloživost priručnika i izvora informacija o rodnim pitanjima, kao i podrška kontakt osoba za rodna pitanja mogu da polaznicima pomognu da primijene vještine koje su razvili tokom obuke o rodnim pitanjima. Na **Haitiju** žene pripadnice Nacionalne policije kojima je MINUSTA pružio obuku o rodnim pitanjima, su imenovale kontakt osobe za rodna pitanja širom države koje informacije koje su naučile tokom obuke o rodnim pitanjima prenose zaposlenima u policijskim stanicama. Kursevi o rodnim pitanjima se često ponavljaju za novozaposlene u jednoj instituciji. Dobar primjer kopiranja obuke u drugoj instituciji je model koji je Međunarodni krivični sud za Ruandu primijenio na Međunarodni krivični sud za bivšu Jugoslaviju, što je za rezultat imalo povećanje broja optužnica za silovanje u ovom drugom sudu.

Dobra praksa je da se polaznicima pruži mogućnost

5 Ključne preporuke

Za planiranje i pripremu obuke o rodnim pitanjima:

- 1. Treba unaprijediti podršku koju rukovodstvene strukture daju integraciji rodnih pitanja**, u koju spadaju opšta obuka o rodnim pitanjima, program individualne obuke o rodnim pitanjima, obuka o rodnim pitanjima za osoblje na višim položajima, izrada rodnog akcionog plana ili kreiranje politike i ostale inicijative.
- 2. Sprovođenje obuke o rodnim pitanjima kao dio šire strategije za integraciju rodnih pitanja**, kako bi se ojačao uticaj obuke o rodnim pitanjima i stvorile rodno odgovorne institucije sektora bezbjednosti putem uvođenja političkih, strukturalnih, programskih i kadrovskih promjena.
- 3. Sprovođenje procjene i analize prije početka obuke**, kojima će se uzeti u obzir:
 - a. Pol, starost, kulturološki kontekst i zemlja iz koje polaznici dolaze.
 - b. Vrsta institucije sektora bezbjednosti, profesionalni položaj i čin polaznika.
 - c. Trenutni nivo svijesti o rodnim pitanjima i kapacitet, kao i potrebe za obukom o rodnim pitanjima.
- 4. Treba odabarati/formirati mješovite muško–ženske timove za obuku o rodnim pitanjima** kako bi se unaprijedila djelotvornost obuke o rodnim pitanjima u institucijama sektora bezbjednosti u kojima je muško osoblje prezastupljeno.
- 5. Kao prioritet treba postaviti obuku budućih instruktora** za postojeće instruktore koji rade u institucijama sektora bezbjednosti, kako bi se izgradili unutrašnji kapaciteti date institucije da pruža djelotvornu i održivu obuku o rodnim pitanjima.

Za sprovođenje obuke o rodnim pitanjima:

- 6. Treba primijeniti participativnu obuku o rodnim pitanjima** korišćenjem vježbi u kojima polaznici simuliraju određene uloge, otvorenih diskusija i rada po grupama.
- 7. Treba se usredsrijediti na praktični aspekt** integrisanja rodnih pitanja u svakodnevni rad zaposlenih u sektoru bezbjednosti, tako što će se koristiti praktični primjeri dobre i loše prakse i studije slučaja.

- 8. Treba raspravljati o rodnim konceptima i definicijama** jednostavnim, jasnim jezikom koji odgovara datoj kulturnoj sredini, uz davanje praktičnih primjera.
- 9. Uloge muškaraca i pojam muškosti treba razmotriti** kao dio obuke o rodnim pitanjima kako bi se naglasila činjenica da se rodna pitanja tiču i bezbjednosnih potreba muškaraca i njihove ranjivosti.
- 10. Rodna pitanja treba integrisati u obaveznu obuku** za zaposlene u sektoru bezbjednosti, kako bi se pokazalo na koji način se rodna pitanja mogu integrisati u različite sfere rada u sektoru bezbjednosti, umjesto da se rodna pitanja posmatraju kao poseban problem.

Za vrednovanje obuke o rodnim pitanjima:

- 11. Treba primijeniti tri faze vrednovanja**, usredsređivanje na reakciju, učenje i ponašanje.
- 12. Treba opredijeliti adekvatna sredstva** u polaznom budžetu za obuku o rodnim pitanjima kako bi se moglo sprovesti sveobuhvatno vrednovanje.

Za prateće aktivnosti obuke o rodnim pitanjima:

- 13. Rezultate vrednovanja treba iskoristiti** za unaprjeđenje pratećih aktivnosti obuke o rodnim pitanjima za same polaznike i u svrhu pokretanja inicijativa za buduću obuku o rodnim pitanjima.

6 Dodatni izvori informacija

Obuka o rodnim pitanjima za buduće instruktore

UNICEF, *Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Exploitation and Abuse - Introduction and Background to the Training (Obuka budućih instruktora o sprječavanju rodnog nasilja: usredsređivanje na seksualno iskorišćavanje i zlostavljanje - Uvod i priložne informacije o obuci)*, 2003.
<http://www.reliefweb.int/library/documents/2003/unicef-tot-25sep.pdf>

Chege, R. i Patel, A., *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming' (Nastavni plan i program za obuku budućih instruktora o integraciji rodnih pitanja)*, 2000.
<http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/Gender-RG/Source%20%20documents%5CTraining%20materials/TRGEN1%20Femnet%20Gender%20Mainstreaming%20TOT.pdf>

Action for Development, *Training of Trainers (ToT) in Gender Budgeting (Obuka budućih instruktora (OBI) o rodnom budžetiranju)*, 10.-14. maj 2004.
<http://www.gender-budgets.org/content/view/172/155/>

Oružane snage

US Army, *Sexual Assault Prevention and Response Program (Program za sprječavanje seksualnog napastvovanja i odgovor na njega)*, 2005.
http://www.sexualassault.army.mil/content/training_packages.cfm

Osoblje mirovnih misija

UN Peacekeeping Operations Best Practices Unit, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations (Set dokumenata o rodnim pitanjima za upotrebu u mirovnim operacijama)*, juli 2004.
http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/bbpu/library.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7

UNITAR, Bohnstedt, M., *The Special Needs of Women and Children in and after Conflict - A Training Programme for Civilian Personnel in UN Peacekeeping Operations (Specifične potrebe žena i djece tokom i nakon sukoba - program za obuku za civilno stanovništvo u mirovnim operacijama UN-a)*, 2000.-2006. <http://www.unitar.org/wcc/>

UNITAR POCI, Jimenez, X., *Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations*

(*Rodne perspektive u mirovnim operacijama UN-a*), 2007.

<http://www.unitarpoci.org/courses.php#52>

DFID/DFAIT, *Gender & Peacekeeping Training Course (Kurs za obuku o rodnim pitanjima i očuvanju mira)*, 2002.

<http://www.genderandpeacekeeping.org/menu-e.asp>

Razoružavanje, demobilizacija i reintegracija

UNDDR, *Gender, Women and DDR: Gender-Responsive Monitoring and Evaluation Indicators (Rodna pitanja, žene i RDR: Pokazatelji za rodno odgovorno nadgledanje i vrednovanje)*.

http://www.unddr.org/tool_docs/Gender-Responsive%20Monitoring%20and%20Evaluation%20Indicators.pdf

UNIFEM, *Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilization and Reintegration (Pravilno shvatiti, dobro sprovesti: Rodna pitanja i razoružavanje, demobilizacija i reintegracija)*, 2004.

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

Policija

Center for Domestic Violence Prevention, *Responding to Domestic Violence: A Handbook for the Uganda Police Force (Reagovanje na nasilje u porodici: priručnik za policijske snage Ugande)*, 2007.

<http://www.preventgbv africa.org/Downloads/PoliceHandbook.CEDOVIP.pdf>

Centre for Children and Families in the Justice System. *Handbook for Police Responding to Domestic Violence: Promoting Safer Communities by Integrating Research and Practice (Priručnik za policiju kada reaguje na nasilje u porodici: promocija bezbjednijih zajednica putem integrisanja istraživanja i prakse)*, 2004.

http://www.lfcc.on.ca/Handbook_for_Police.pdf

Pravosudni sistem

Global Justice Center, *Gender Justice and Training for the Iraqi High Tribunal, (Rodna pravda i obuka za Visoki sud za Irak)*, Women's Alliance for a Democratic Iraq, 2006.

<http://www.globaljusticecenter.net/projects/iraq/icgji.html>

Stewart, A., *Judicial Attitudes to Gender Justice in India: The Contribution of Judicial Training, (Odnos sudova prema rodnoj pravdi u Indiji: doprinos obuke za sudije)*, Law, Social Justice & Global Development Journal (LGD) 1 (2001.) Odjeljci 7-90.
http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/elj/lgd/2001_1/stewart

Kazneni sistem

Layman, E.P. i McCampbell, S., *Preventing and Addressing Staff Sexual Misconduct In Community Corrections: A Training Program for Agency Administrators, National Institute of Corrections (Sprječavanje i rješavanje nepropisnog seksualnog ponašanja zaposlenih u kazneno-popravnim ustanovama u zajednici: program obuke za upravu, Nacionalni instituta za izvršenje krivičnih sankcija)*, The Center for Innovative Public Policies, 2004. <http://www.nicic.org/Library/Default.aspx?Library=020275>

Coyle, A., International Centre for Prison Studies, *A Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for Prison Staff (Odnos prema upravljanju zatvorima sa stanovišta ljudskih prava: priručnik za zatvorsko osoblje)*, 2002. http://www.umds.ac.uk/depsta/rel/icps/human_rights_prison_management.pdf

Kreatori bezbjednosne politike

UNIFEM, the Commonwealth Secretariat, Canada's International Development Research Centre, *Gender Responsive Budgeting Initiative (Inicijativa za rodno odgovorno budžetiranje)*, veb stranica sadrži priručnike i smjernice za obuku <http://www.gender-budgets.org/>

UNDP, *In focus: Parliaments and Gender Mainstreaming (U žiži: parlamenti i integracija rodni pitanja)*, 2004.
http://www.undp.org.vn/projects/vie02007/in_focus/gender.htm

Organizacije civilnog društva i mediji

International Council of Voluntary Agencies, *Building Safer Organisations Handbook - Training materials on Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers (Priručnik o tome kako uspostaviti bezbjednije organizacije - materijal za obuku o uzimanju izjava o zlostavljanju i iskorišćavanju koje su počinili pripadnici humanitarnih organizacija i vršenje*

istrage po tim navodima), 2006.
<http://www.icva.ch/doc00001412.html>

IPS, *Gender, HIV/AIDS, and Rights – Training Manual for the Media (Rodna pitanja, HIV/AIDS i prava - Priručnik za obuku za medije)*, 2003.
http://ipsnews.net/aids_2002/ipsgender2003.pdf

Amnesty International Stop Violence Against Women Campaign, *Making Rights a Reality: Human Rights Education Workshop for Journalists (Ostvarivanje ljudskih prava: radionica za novinare za obuku o ljudskim pravima)*, 2005.
<http://web.amnesty.org/actforwomen/svaw-toolkit-eng>

Journalistinnenbund, *Gender Training for Media Professionals: Quality through Diversity (Obuka o rodnim pitanjima za profesionalce iz medija: postizanje kvaliteta putem raznolikosti)*, 2006.
<http://www.journalistinnen.de/english/gender.html>

Vann, B., RHRC Consortium/JSI Research & Training Institute, *Training Manual Facilitator's Guide, Interagency & Multisectoral Prevention and Response to Gender-based Violence in Populations Affected by Armed Conflict (Vodič za fasilitatore, međuagencijsko i višesektoralno sprječavanje i odgovor na rodno nasilje među stanovništvom koje je pogođeno oružanim sukobom)*, Global GBV Technical Support Project, 2004.
http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.html

FUSNOTE

- ¹ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ² Kratak pregled virtualne diskusije se može naći na adresi: <http://www.un-instraw.org/en/downloads/gender-peace-and-security/gender-training-for-security-personnel/view.html>
- ³ Ekonomski i socijalni savjet UN-a. Izvještaj generalnog sekretara. *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system (Koordinacija politika i aktivnosti specijalizovanih agencija i drugih odbora sistema Ujedinjenih nacija: integracija rodne perspektive u sve politike i programe sistema Ujedinjenih nacija)*. 12. juni 1997.
- ⁴ Kleppe, T.T., 'Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices' („Obuka i izgradnja kapaciteta o rodnim pitanjima za sektor bezbjednosti: diskusija o dobrim praksama“), Gender, Peace and Security Working Paper #2, UN-INSTRAW, izlazi 2008.
- ⁵ Razvoj fond UN-a za žene, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women (Ni minut duže: obustavljanje nasilja nad ženama)*, (UNIFEM: Njujork), 2003, str.8.
- ⁶ Defense Manpower Data Center US Armed Forces, '2002 Sexual Harassment Survey' („Istraživanje o slučajevima seksualnog uznemiravanja za 2002. godinu“), (Arlington, VA: Department of Defense) 2003, p. iv. <http://handle.dtic.mil/100.2/ADA419817>
- ⁷ Defense Manpower Data Center US Armed Forces, vi.
- ⁸ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ⁹ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ¹⁰ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ¹¹ Genderforce Sweden, 'From Words to Action' („Od riječi do djela“), str. 20-21, http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf
- ¹² UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ¹³ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ¹⁴ Anderlini, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ¹⁵ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ¹⁶ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ¹⁷ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ¹⁸ Hakena, H., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ¹⁹ Rowland, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ²⁰ Mobekk, E., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ²¹ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ²² UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ²³ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ²⁴ Lux, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ²⁵ Anderlini, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ²⁶ Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ²⁷ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ²⁸ Budlender, D., 'Budgeting to Fulfill International Gender and Human Rights Commitments' („Budžetiranje kako bi se ispunile međunarodne obaveze o rodu i ljudskim pravima“), (UNIFEM: Harare), 2004, str.9.
- ²⁹ Family Health International, 'Basic and In-Service Training Module: HIV/AIDS and Behaviour Change in the Uniformed Services, Uniformed Services Task Force' („Osnovni modul za obuku i modul za obuku tokom službe: HIV/AIDS i promjene u ponašanju uniformisanih službi, Radna grupa za uniformisane službe“), [treba da izađe].
- ³⁰ 'Beyond Barriers' („Prevazilaženje prepreka“) je dio Stonewall UK. <http://www.stonewall.org.uk/>.
- ³¹ UNFPA, *Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: Lessons Learned from Nine Countries (Registracija oružanih snaga zarad zaštite reproduktivnog zdravlja i prava: naučene lekcije iz devet zemalja)*, (UNFPA: Njujork), 2003.
- ³² Reproductive Health Response in Conflict (RHRC) Consortium, 'Facilitator's Guide - Training Manual for Multisectoral and Interagency Prevention and Response to Gender-based Violence' („Vodič za fasilitatora – Priručnik za obuku za multisektoralno i međuagencijsko sprječavanje i odgovor na rodno nasilje“). http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.html
- ³³ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ³⁴ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ³⁵ Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ³⁶ Jimenez, X. i Diabaté, K. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ³⁷ Diabaté, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ³⁸ Conley, M., Livingstone, A. i Meharg, S., 'Collaborative Problem-based Learning in a Peacekeeping Environment: The Role of the Pearson Peacekeeping Centre in International Peacekeeping Training' („Kolaborativno učenje na osnovu specifičnog problema u mirovnoj misiji: Uloga Pirson centra za očuvanje mira u obuci za međunarodne mirovne misije“), 6. Međunarodna konferencija o znanju, kulturi i promjeni u organizacijama, Prato, 10.-14. juli 2006.
- ³⁹ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for

- Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ⁴⁰ Kamunga, F., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ⁴¹ Schacht, S.P., 'Using A Feminist Pedagogy As A Male Teacher: The Possibilities Of A Partial And Situated Perspective' („Korišćenje feminističke pedagogije od strane nastavnika: Mogućnosti za djelomičnu i usmjerenu perspektivu“), *Radical Pedagogy*, 2000. http://radicalpedagogy.icaap.org/content/issue2_2/schacht.html
- ⁴² DFID/DFAIT, 'Section 4: Gender, Human Rights, and International Humanitarian Law Methodology' („Odjeljak 4: Metodologija o rodu, ljudskim pravima i međunarodnom humanitarnom pravu“), *Kurs za obuku o rodnim pitanjima i očuvanju mira*, DFID/DFAIT, 2002. http://www.hommes-femmesetlesoperationsdelapaix.net/resources/HR_methodology.pdf
- ⁴³ Sikka, A., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ⁴⁴ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ⁴⁵ Lux, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ⁴⁶ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ⁴⁷ Johansson, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ⁴⁸ Zillén, E., lični intervju, sept. 2007.
- ⁴⁹ Sikka, A., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ⁵⁰ Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ⁵¹ Conley-Tyler, M., 'A Fundamental Choice: Internal or External Evaluation?' („Osnovni izbor: interno ili spojno vrednovanje?“), *Evaluation Journal of Australasia* 4.1-2, (mart/april 2005) str. 3-11.
- ⁵² Chapman, A., 'Donald L Kirkpatrick's training evaluation model - the four levels of learning evaluation' („Donald L Kirkpatrickov model za vrednovanje obuke – četiri nivoa vrednovanja naučenog“). <http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm#HRD%20performance%20evaluation%20survey%20questionnaire%20sample%20questions>
- ⁵³ ECPAT, 'Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in Relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes' („Obuka za policiju i socijalne radnike o dječijim pravima i zaštiti djece od trgovine djecom u seksualne svrhe“), Amsterdam, Bangkok, 2006, str.132-133.
- ⁵⁴ 'Ogunsanya, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ⁵⁵ Abdela, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ⁵⁶ Herrington, D., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), upitnik, april 2007.
- ⁵⁷ Savjet okruga Sari, 'Domestic Abuse User Survey' („Istraživanje za korisnike pomoći u slučajevima nasilja u porodici“), Sari, Velika Britanija, 2. mart 2007. <http://www.surreycc.gov.uk/scwwebsite/scwspages.nsf/f0c6d16d6f3b90e58025729600555d88/88772d636c57c157802572ae00384d6e?OpenDocument>
- ⁵⁸ Denham, T., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.
- ⁵⁹ Guerrero, G.H., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel (Virtuelna diskusija o obuci o rodnim pitanjima za zaposlene u sektoru bezbjednosti), april 2007.