

IL NATO COMMITTEE ON GENDER PERSPECTIVES

STEFANIA BONALDI





All'interno della NATO opera un Comitato (*NATO Committee on Gender Perspectives*) con funzioni consultive, che si è concentrato, sin dalla sua origine riconducibile al 1961, sulle tematiche del servizio militare femminile. Dopo quasi quarant'anni di attività quale punto di incontro e scambio delle diverse esperienze in merito alle donne soldato, il Comitato si è rinnovato assumendo una nuova denominazione nella quale una sola parola, GENDER, riassume il nuovo ruolo di cui è investito: promuovere e diffondere il concetto di prospettiva di genere nell'ambito delle attività delle Forze Armate e in particolare delle *Peace Support Operations*.

Dal 24 al 28 maggio 2010 si è svolta a Bruxelles, presso la sede della NATO, l'annuale riunione del *NATO Committee on Gender Perspectives* (NCGP), denominato fino al giugno 2009 *Committee on Women in the NATO Forces* (CWINF). Nel 1961 un gruppo di Ufficiali donna, provenienti da sette Paesi¹, si riunì per la prima volta a Copenhagen, sotto l'emblema dell'Alleanza Atlantica, per discutere l'impiego delle donne nelle Forze Armate. Al termine dell'incontro, venne stabilita l'opportunità di rivedersi e confrontarsi con cadenza annuale. Nel 1965 i delegati dei sette Paesi inizialmente coinvolti ebbero la possibilità di visitare il Quartier Generale della NATO, SHAPE e il *NATO Defence College* rafforzando, così, il legame con l'Alleanza Atlantica sfociato l'anno successivo in una conferenza organizzata dal *NATO Information Service*. Nel corso della riunione del 1973, svoltasi a Bruxelles presso la sede della NATO, i delegati di nove Nazioni approvarono una risoluzione secondo la quale le donne in divisa avrebbero dovuto avere l'opportunità di accedere a tutte le specialità, fatta eccezione per quelle *combat*, per le quali si faceva esclusivo riferimento alla legislazione nazionale. Durante la stessa riunione fu adottata una raccomandazione per la creazione di un Comitato *ad hoc* che avesse la responsabilità di promuovere le iniziative necessarie al raggiungimento

degli obiettivi individuati dalle diverse associazioni di donne in divisa, già esistenti in alcuni dei paesi membri dell'Alleanza Atlantica. Fu così istituito il Comitato delle Donne delle Forze Armate della NATO, presso il quale ciascun Paese nominò un proprio rappresentante. Nel 1976 il Comitato, ampliandosi nel corso degli anni con la partecipazione di un numero crescente di delegazioni nazionali (composte solitamente di un delegato e due osservatori), ottenne formale riconoscimento da parte del Comitato Militare della NATO, con il documento MC 249. In quell'occasione assunse la denominazione di *Committee on Women in the NATO Forces* (CWINF), all'interno del quale fu creato, un Comitato Esecutivo (Presidente, e tre Vice Presidente, di cui uno, *Chair Elect*, destinato ad assumere la presidenza dopo due anni) in carica per un biennio.

Il Comitato Esecutivo è responsabile dell'organizzazione dei *meeting* annuali, ossia della definizione degli argomenti da trattare, dell'individuazione dei relatori da invitare, della stesura del documento conclusivo relativamente ai lavori svolti dal Comitato e del *briefing* riassuntivo a favore del Comitato Militare della NATO, nonché della diffusione all'esterno, attraverso una pubblicazione, dei risultati raggiunti. Il rinnovo del Comitato Esecutivo avviene a seguito di elezioni, che, come detto, si svolgono ogni due anni al termine della riunione plenaria. Ciascun paese membro ha titolo per presentare la candidatura quale *Chair-Elect* o *Deputy-Chair*. Solamente i delegati delle Nazioni partecipanti hanno diritto di voto. Nel corso della votazione vengono eletti la *Chairperson* e i due *Deputy*. Dopo i due anni di vice presidenza la *Chairperson* assume la presidenza del Comitato per i due anni successivi, quando nuove elezioni hanno corso e un nuovo Comitato Esecutivo si insedia. Nel 1988 fu istituito, nell'ambito dell'*International Military Staff*, l'*Office on Women in the NATO Forces*, quale supporto per il Comitato e in particolare per il Comitato Esecutivo, nonché

¹ Danimarca, Paesi Bassi, Norvegia, Regno Unito e Stati Uniti.



In apertura: una riunione NATO - nelle altre foto: momenti di attività operativa all'estero.

quale punto focale per la raccolta e lo scambio di informazioni riguardo i programmi e le politiche nazionali in tema di *gender perspective*. Lo stesso Ufficio rappresenta, dall'anno della sua costituzione, il riferimento permanente per il Comitato Militare sulle tematiche legate ai rapporti di genere e all'integrazione delle diversità nella realizzazione delle operazioni militari. Nell'ambito dei rapporti di cooperazione con i Paesi del *Partnership for Peace* e del Dialogo Mediterraneo, il Comitato invita un rappresentante di ciascuno di questi Paesi a partecipare alla prima giornata dei lavori nel corso della riunione annuale. Nel 1976, i paesi membri del CWINF decisero di confrontarsi e di lavorare congiuntamente su tre tematiche principali: Reclutamento e Impiego, Formazione e Sviluppo Professionale, Qualità della Vita. iCiascuno di questi argomenti è stato affrontato e sviluppato, nel corso delle riunioni annuali, attraverso i lavori di tre Sottocomitati, in cui tutti i rappresentanti delle nazioni partecipanti (sia il delegato che gli eventuali osservatori) venivano direttamente coinvolti. I tre sottocomitati si sono posti, per diversi anni, quali obiettivi lo sviluppo di specifiche politiche di reclutamento per il personale femminile,

l'ampliamento del numero di incarichi accessibili alle donne soldato, la garanzia della progressione di carriera per le donne sulla base di criteri meritocratici, la promozione dell'uguaglianza di genere nell'ambito delle Forze Armate e l'adozione di politiche a sostegno della famiglia. A partire dal 2002, seguendo le indicazioni espresse nella Risoluzione del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite n. 1325 del 2000 su "Donne, Pace e Sicurezza", l'attenzione del CWINF si è focalizzata sull'individuazione e l'adozione di misure che potessero favorire l'impiego del personale militare femminile nell'ambito dello svolgimento delle missioni della NATO, in modo da facilitare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti. Nel maggio 2009 l'approvazione, da parte del Comitato Militare, delle modifiche al documento MC 249 ha esteso le competenze del CWINF e del relativo Ufficio, ridefinendone anche la denominazione rispettivamente in *NATO Committee on Gender Perspectives* e *NATO Office on Gender Perspectives*. Sebbene sia stata conservata la natura puramente consultiva del Comitato, il suo mandato è stato ampliato per supportare l'integrazione della prospettiva di genere nelle operazioni militari della NATO, con

Genere (Gender): il termine genere si riferisce alle differenze e alle relazioni sociali tra uomini e donne. Il genere non fa riferimento agli uomini e alle donne, intesi nelle loro specificità sessuali, ma alla relazione che tra di essi intercorre e al modo in cui questa è socialmente costruita. Il genere di una persona è definito attraverso i processi di socializzazione ed è fortemente influenzato dalla cultura della società di riferimento. Riassumendo, il genere di un individuo:

- è socialmente costruito e quindi va appreso;
- varia da cultura a cultura e nel corso del tempo;
- risulta in differenti ruoli, responsabilità, opportunità, bisogni e vincoli per donne, uomini, ragazze e ragazzi.

fonte: Committee on Women in the NATO Forces (2007), *Guidance on NATO Gender Mainstreaming*.

Uguaglianza di genere (Gender Equality): uguaglianza di genere significa uguali diritti, responsabilità e opportunità per donne, uomini, ragazze e ragazzi. Uguaglianza non significa che le donne e gli uomini debbano divenire la stessa cosa, ma piuttosto che i diritti, le responsabilità e le opportunità per gli uomini e le donne non dipendano dal fatto di essere di sesso maschile o femminile. Inoltre, l'uguaglianza di genere implica che gli interessi, i bisogni e le priorità sia degli uomini che delle donne vengano presi in considerazione.

fonte: Committee on Women in the NATO Forces (2007), *Guidance on NATO Gender Mainstreaming*.

Gender mainstreaming: si riferisce al processo di valutazione delle implicazioni per donne e uomini di una qualunque azione pianificata, comprese le legislazioni, le politiche e in programmi adottati ai diversi livelli. Il *gender mainstreaming* è una strategia per far sì che le esperienze e le esigenze degli uomini e delle donne divengano parte integrante della pianificazione, implementazione, monitoraggio e valutazione delle iniziative adottate in campo politico, sociale ed economico. Lo scopo è quello di raggiungere l'uguaglianza di genere.

fonte: Committee on Women in the NATO Forces (2007), *Guidance on NATO Gender Mainstreaming*.

Prospettiva di Genere (Gender perspective): ci si riferisce alla necessità di esaminare qualunque aspetto delle iniziative che si intende intraprendere dal punto di vista delle donne, degli uomini, delle ragazze e dei ragazzi in esso coinvolti, allo scopo di riconoscerne le differenze nei bisogni e nelle priorità, come pure nei loro contributi nell'ambito dei processi di stabilizzazione, pacificazione e ricostruzione.

fonte: Committee on Women in the NATO Forces (2007), *Guidance on NATO Gender Mainstreaming*.

Analisi di genere (Gender analysis): l'analisi di genere implica l'esame dei diversi ruoli e delle differenti attività che le donne, gli uomini, le ragazze e i ragazzi hanno in una determinata società e il tipo di relazioni secondo le quali essi interagiscono. In altri termini, l'analisi di genere comporta il porsi, costantemente, le seguenti domande: "chi fa cosa?", "chi prende le decisioni?", "chi usa risorse quali la terra o il credito?", "chi controlla queste risorse?", "quali sono i fattori che influenzano le relazioni nella società di riferimento?".

fonte: Committee on Women in the NATO Forces (2007), *Guidance on NATO Gender Mainstreaming*.

Risoluzione ONU n. 1325 del 2000: la Risoluzione n. 1325 del Consiglio di Sicurezza dell'ONU su "Donne, Pace e Sicurezza", approvata il 31 ottobre del 2000, è la prima risoluzione emanata dall'organismo supremo dell'ONU che menziona esplicitamente l'impatto della guerra sulle donne e il contributo delle donne nella risoluzione dei conflitti e per una pace durevole. In questo senso, la Risoluzione promuove e auspica una più ampia partecipazione del personale femminile nei processi di pace e di stabilizzazione. Inoltre, la stessa implica l'opportunità di adottare una prospettiva di genere nel momento in cui si pianifica l'avvio di un processo di pacificazione o ricostruzione post-bellica.

Risoluzione ONU n. 1820 del 2008: la Risoluzione n. 1820 del Consiglio di Sicurezza dell'ONU su "Donne, Pace e Sicurezza", approvata il 19 giugno del 2008, oltre a ribadire il ruolo delle donne nei conflitti non solo come "vittime", ma anche e soprattutto quali "costruttrici di pace", si sofferma sul fatto che "stupro e altre forme di violenza sessuale possono rappresentare un crimine di guerra, un crimine contro l'umanità o uno strumento di genocidio". A tal proposito viene anche evidenziata l'importanza di un adeguato training a favore dei peacekeepers finalizzato a consentire loro di prevenire, riconoscere e gestire casi di violenza sessuale e di qualunque altro tipo di violenza contro la popolazione civile.

particolare riferimento all'implementazione delle Risoluzioni del Consiglio di Sicurezza dell'ONU n. 1325 del 2000 e n. 1820 del 2008. La nuova denominazione rappresenta non solo una sintesi dell'evoluzione che il Comitato ha vissuto nella sua storia pluridecennale, ma anche il punto di partenza per nuovi compiti e nuovi obiettivi. Il Comitato, infatti, da organo consultivo concentrato

nell'affrontare solo problematiche relative al servizio militare femminile è divenuto il centro di riferimento per la promozione e la diffusione del concetto di prospettiva di genere (*Gender Perspective*) nell'ambito delle attività delle Forze Armate e in particolare delle *Peace Support Operations*. In sostanza, all'interno del Comitato non si parla più, esclusivamente, di uomini e donne in



uniforme, della loro integrazione e della opportunità o meno di incrementare il numero del personale femminile. L'approccio corrente alla realtà militare della NATO, frutto dell'evoluzione di cui sopra, è divenuto il pensare e il ragionare in termini di prospettiva di genere, un concetto più ampio di quello che fa riferimento esclusivo alle differenze basate sulle differenze biologiche.

L'adozione di una prospettiva di genere nello svolgimento delle operazioni NATO, con particolare riferimento ad alcune attività specifiche quali ad esempio la cooperazione civile e militare, permette di identificare in modo distinto i bisogni, gli interessi, le vulnerabilità e le capacità di uomini e donne (e anche ragazze e ragazzi così come evidenziato nella Risoluzione ONU n. 1325), piuttosto che considerarli come una popolazione omogenea. Un tale approccio risulta nella definizione di programmi orientati allo specifico target di riferimento (ad esempio donne rimaste vedove a seguito di un conflitto o uomini, ex combattenti, che devono essere reinseriti nella società civile) assicurando agli stessi un più ampio margine di riuscita e una più forte popolarità tra la popolazione locale.

Il successo dei moderni interventi di stabilizzazione e di ricostruzione è, quindi, legato all'integrazione, nelle azioni intraprese, della cosiddetta *gender awareness*, nella convinzione, sempre più diffusa a livello internazionale, che le competenze maschili e femminili siano complementari ed entrambe necessarie nella loro combinazione per la riuscita delle operazioni militari, soprattutto in alcuni settori chiave nell'attuale complesso scenario internazionale, quali la cooperazione civile-militare,



l'intelligence e la pubblica informazione. Aprendo l'ultimo *meeting* del NCGP, il Presidente del Comitato Militare della NATO, Ammiraglio Giampaolo Di Paola, ha evidenziato che nell'adozione del *comprehensive approach* al centro del nuovo concetto strategico della NATO le tematiche di genere rivestono un ruolo vitale. Anche alla luce di questa affermazione, i lavori del Comitato si sono conclusi con la consapevolezza della necessità di proseguire sulla scia di quanto intrapreso per la

Suggerimenti Bibliografici e Sitografici

- Committee on Women in the NATO Forces (2007), *Guidance on NATO Gender Mainstreaming*;
- United Nations Security Council Resolution n. 1325, 31 Ottobre 2000;
- United Nations Security Council Resolution n. 1820, 19 Giugno 2008;
- Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (2008), *Gender makes sense – a way to improve your mission*;
- United Nations (2004), *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*, DPKO – Peacekeeping Best Practice Unit;
- http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html;
- <https://www.lsd.unlb.org/Home.aspx>

diffusione, in ambito NATO, di una condivisa cultura di genere, finalizzata alla costruzione della *gender awareness* a tutti i livelli della gerarchia militare. In merito, i delegati presenti a Bruxelles hanno lavorato con l'obiettivo di fissare principi comuni nella definizione di specifici programmi nazionali di *gender training* per il personale militare, così da avere una base comune per tutti i membri della NATO, facilitando l'interoperabilità nelle missioni internazionali. ■