

## **RISOLUZIONE DEL CONSIGLIO DI SICUREZZA DELLE NAZIONI UNITE N. 1325 (2000) SU “DONNE E PACE E SICUREZZA”**

### **1. LA RISOLUZIONE 1325 (2000)**

La Risoluzione 1325 su “*Donne, Pace e Sicurezza*”, approvata all’unanimità dal Consiglio di Sicurezza dell’ONU il 31 ottobre del 2000, è la prima in assoluto che menziona esplicitamente l’impatto della guerra sulle donne ed il contributo delle stesse nella risoluzione dei conflitti per una pace durevole. Quattro sono gli obiettivi che la UNSCR 1325 fissa:

- riconoscere il ruolo fondamentale delle donne nella prevenzione e risoluzione dei conflitti;
- prevedere una maggiore partecipazione nei processi di mantenimento della pace e della sicurezza nazionale;
- adottare una “prospettiva di genere”;
- formare il personale sui diritti delle donne.

Il provvedimento in esame rafforza, estendendoli a tutte le Parti in conflitto e alle Parti “terze”, importanti impegni derivanti dalla più ampia “*Convention on the elimination of all forms of discrimination against women*” (CEDAW), elaborata dalle Nazioni Unite e ratificata dall’Italia il 10 giugno 1985, quali la piena partecipazione delle donne nei processi decisionali a tutti i livelli, il ripudio della violenza contro le donne, l’esigenza della loro protezione e la valorizzazione delle loro esperienze.

Fondamento di Risoluzioni successive dal contenuto più specifico<sup>1</sup> delinea un vero e proprio sistema di obiettivi a garanzia della **prevenzione**, della **partecipazione** e **protezione** delle donne nei contesti di conflitto (*paradigma delle 3”P”*), rappresentando, ancora oggi, uno degli strumenti più efficaci per il riconoscimento del ruolo femminile attivo nella promozione della pace.

Mentre il quadro normativo si perfeziona, anche nei 16 Paesi che hanno già adottato un Piano d’Azione Nazionale (PAN) per l’implementazione della Risoluzione 1325, lo sviluppo di indicatori e di sistemi di verifica rimane uno dei principali obiettivi delle organizzazioni che sostengono lo sviluppo delle politiche in materia a livello nazionale, regionale e globale.

L’importanza della tematica è stata evidenziata anche in ambito delle più importanti Organizzazioni internazionali. In particolare, le Nazioni Unite hanno istituito, sin dal 1982, un Comitato sull’eliminazione della discriminazione contro le donne (CEDAW). Trattasi di un organismo composto da esperti sulle questioni femminili provenienti da tutto il mondo, avente quale mandato la sorveglianza dei progressi fatti per le donne negli gli Stati parti della citata

---

<sup>1</sup> In particolare, la Risoluzione 1820 del 2008 avente stesso titolo (“*Donne, Pace e Sicurezza*”) sulla violenza sessuale in situazioni di conflitto armato.

Convenzione CEDAW, in quanto la ratifica o l'adesione ad un tale atto comporta poi sempre l'accettazione di un obbligo di legge. In ambito NATO, inoltre, è stato istituito da tempo il *Committee on Women in the NATO Forces* (CWINF), ora ridenominato *NATO Committee on Gender Perspectives* (NCGP), al quale l'Italia partecipa regolarmente anche da prima dell'ingresso del personale femminile nelle Forze Armate

## **2. IL PIANO D'AZIONE NAZIONALE**

Il Comitato interministeriale dei diritti umani (CIDU), costituito presso il Ministero degli Affari Esteri (MAE) ha recentemente redatto e diffuso un Piano d'Azione Nazionale (PAN) nel quale sono state affrontate, con il decisivo contributo della Difesa, tematiche di vasto respiro, quali la valorizzazione della presenza delle donne nelle Forze Armate e nelle Forze di Polizia, l'impiego delle stesse nell'ambito delle missioni di pace e nei relativi organi decisionali, la protezione dei diritti delle donne, dei fanciulli e delle fasce più deboli della popolazione in fuga dai teatri di guerra e/o presenti nelle aree post – conflitto (inclusi campi profughi e rifugiati) e l'incremento della partecipazione femminile ai processi di negoziazione degli accordi di pace.

A tal fine, rappresentanti della Difesa hanno partecipato, quali membri di una più ampia delegazione del Governo italiano, alla 49<sup>a</sup> Sessione del Comitato per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione<sup>2</sup>, delineando le azioni intraprese e, ad oggi, portate a compimento per l'attuazione e l'implementazione del Piano di Azione Nazionale. Nella circostanza, sono stati illustrati provvedimenti quali l'abolizione, a decorrere dall'anno 2006, del sistema delle “aliquote massime percentuali”<sup>3</sup> poste per regolamentare l'ingresso del personale femminile nelle Forze Armate, compresa l'Arma dei Carabinieri e nel Corpo della Guardia di Finanza. A seguito dell'abolizione delle c.d. “quote”, dal 2006 al giugno 2011, la percentuale di donne nelle F.A. è aumentata dall'1% al 4% circa (grafico in allegato).

Per ciò che riguarda la progressione di carriera, è previsto che tale importante momento della vita professionale avvenga, indistintamente dal sesso, nel rispetto del merito, fermo restando il superamento di corsi, l'espletamento di periodi di comando/imbarco e, soprattutto, l'anzianità di servizio.

Ne deriva, dunque, che le Forze Armate, sin dall'avvio del reclutamento femminile, hanno sempre dedicato particolare attenzione ai principi di pari opportunità e di equità di trattamento, quali criteri fondamentali cui ispirare il governo del personale.

---

<sup>2</sup> New York – 14 luglio 2011.

<sup>3</sup> Art. 26 della legge n. 29/2006, disposizione ora trasposta nell'art. 639 del d. lgs. n. 66/2010.

L'eliminazione di qualsivoglia preclusione all'impiego del personale femminile presso organismi internazionali in Italia ed all'estero consente, altresì, alle donne di ricoprire incarichi di rilievo anche nei teatri operativi. Il loro ruolo diviene, in alcuni casi, determinante proprio per il raggiungimento degli scopi della missione. Si pensi, ad esempio, a quelle attività che comportano la necessità di avvicinare il mondo femminile nei territori islamici, realizzabile solo tramite il militare donna, all'impiego di medici militari di sesso femminile in Afghanistan ed in Iraq per la risoluzione delle problematiche sanitarie delle donne locali, nel rispetto della loro cultura e religione ed all'impiego di personale femminile nelle attività di controllo e ricerca negli abitati.

### **3. ATTIVITA' PORTATE A COMPIMENTO DAL MINISTERO DELLA DIFESA:**

- a.** partecipazione, quale membro del Comitato interministeriale per i Diritti Umani (CIDU), alla:
  - implementazione della Risoluzione 1325 e seguenti delle Nazioni Unite, della *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women* (CEDAW) e del discendente Protocollo addizionale;
  - redazione ed attuazione del *National Plan of Action of Italy on "Woman, Peace and Security"* 2010 – 2013 (PAN);
- b.** costituzione del Comitato Consultivo<sup>4</sup> del Capo di Stato Maggiore della Difesa, che opera ininterrottamente dall'anno 2000, al fine di verificare la corretta integrazione del personale femminile presso le Unità militari ed accertare l'assenza di forme di prevaricazione e situazioni di difficoltà;
- c.** abolizione, a decorrere dall'anno 2006, del sistema delle "aliquote massime percentuali" (ai sensi dell'art. 26 della legge n. 29/2006) poste per regolamentare l'ingresso del personale femminile nelle Forze Armate, nell'Arma dei Carabinieri e nel Corpo della Guardia di Finanza, in ragione delle esigenze infrastrutturali. A seguito di tale provvedimento, dal 2006 al giugno 2011, la percentuale del personale femminile è aumentata dall'1% al 4% circa;
- d.** nessuna preclusione alle donne per l'impiego presso organismi internazionali in Italia ed all'estero. La presenza femminile nei teatri operativi (Afghanistan, Libano, Kosovo, *Active Endeavour* e Corno d'Africa) nell'anno in corso ha raggiunto una percentuale coerente con quella riportata al precedente alinea, con incarichi anche di rilievo (es.: Psicologo di Contingente, Specialista Elicotteri, Pilota AMX, *Legad IT SNR*, ITALBATT 1 – Com.te Plotone, etc.);
- e.** provvedimenti normativi adottati:
  - per una maggiore tutela della genitorialità:
    - D.P.R. n. 171/2007 e D.P.R. n. 52/2009. Il Ministero della Difesa considera una assoluta priorità il miglioramento della qualità della vita per tutto il personale. Allo scopo viene garantita assistenza ai militari e relativi familiari, con particolare riguardo a quelli in missione di lunga durata<sup>5</sup>;

---

<sup>4</sup> Comitato Consultivo composto da: 7 membri di cui 4 della Difesa, tra cui il Presidente ed il Segretario, 2 del Dipartimento delle Pari Opportunità, tra cui il vice Presidente ed 1 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

<sup>5</sup> Sono operanti sul territorio nazionale una serie di numeri telefonici ai quali i familiari del personale fuori area e gli stessi militari possono rivolgersi per avere ogni necessaria assistenza generale (logistica, economica, sanitaria, etc.)

- Istituzione, all'interno di strutture delle F.A. e del C.do Gen. CC., di “asili nido”<sup>6</sup>;
- adozione a cura delle F.A. di codici etici, anche con riguardo alla parità di trattamento;
- d.Lgs. 31 gennaio 2000, n.24, disciplina ora riassetata nel D. Lgs 66/2010 (Codice dell'Ordinamento Militare), riguardante il reclutamento, lo stato giuridico, la progressione di carriera e la formazione, in conformità alla parità di trattamento, non discriminazione e pari opportunità. In particolare per la progressione di carriera, le promozioni avvengono, indistintamente dal sesso, nel rispetto della meritocrazia, fermo restando il superamento di corsi, l'espletamento di periodi di comando/imbarco e, soprattutto, l'anzianità di servizio.

**f. formazione:**

- per la formazione e l'addestramento, tutto il personale, senza distinzione di genere ed ai vari livelli, frequenta corsi d'istruzione presso gli istituti militari che attualmente includono, nei piani di studio, moduli di diritto internazionale umanitario ed approfondimenti sulle tematiche connesse alle Risoluzioni in esame, con particolare riguardo alla tematica della protezione delle donne in situazioni di conflitto armato. Per i partecipanti alle missioni militari di pace è prevista una formazione mirata alle problematiche connesse con possibili violenze a carattere sessuale, violazioni dei diritti umani e tratta di esseri umani. Viene attuata, altresì, opera di sensibilizzazione/formazione del personale, al fine di prevenire e reprimere condotte di natura persecutoria e violenze in genere;
- le F.A. monitorano e contrastano l'eventuale verificarsi di tali fenomeni. A tale scopo, sono stati costituiti:
  - la “Sezione Atti Persecutori” in seno al Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri in attuazione della Convenzione tra il suddetto Comando ed il Dipartimento per le Pari Opportunità (21/01/2009), attinente alle problematiche della violenza in genere e dello stalking;
  - l'Osservatorio permanente sul “nonnismo” che tiene sotto costante osservazione eventuali episodi riconducibili al “mobbing” ed alle molestie sessuali (2008);
- dal 2011, l'Arma dei Carabinieri ha previsto varie attività formative, tra le quali:
  - “Prevention and Investigation of Sexual and Gender Related Violence Course”, riservato alla formazione di 20-25 Ufficiali Superiori con grado di Col./Ten. Col./Magg. presso l'attività addestrativa del CoESPU (*Center of Excellence for Stability Police Units*) di Vicenza;
  - “corsi di formazione in materia di atti persecutori”, tenuti presso l'Istituto Superiore di Tecniche Investigative dell'Arma dei Carabinieri, della durata di una settimana, per Comandanti dei Nuclei Investigativi di Comando provinciale/Gruppo, nonché “seminari di formazione” in favore di 5.594 Comandanti di Compagnia, Nuclei Radiomobile, Tenenza e Stazione, svolti on site presso le sedi di Comando Legione;
- inoltre, le F.A. italiane:

---

<sup>6</sup> Presso il 5° reggimento AVES in Casarsa della Delizia (PN), il Comando Brigata di Supporto al NRDC – ITA (HQ) in Solbiate Olona (VA), il Comando Regione Militare Nord di Torino, il 52° Reggimento Artiglieria Terrestre in Vercelli e la Città Militare della Cecchignola;

- prevedono corsi, per Ufficiali partecipanti alle missioni di pace, in cui vengono inseriti nei programmi tematiche sulla “*Gender Perspectiv*” (Corso di Stato Maggiore per gli Ufficiali del ruolo normale);
- autorizzano annualmente la partecipazione di Ufficiali al “*Genderforce course for Gender Field Advisor*”, presso la *Swedish Armed Forces International Training Centre* (Stoccolma);
- hanno stabilito contatti con il mondo accademico sulle tematiche della “*Gender Perspective*” e dell’implementazione della stessa in ambito militare. Al riguardo è stato realizzato, in collaborazione con l’ Università IULM di Milano, un corso intitolato “*Gender Perspective*”, destinato a Ufficiali in servizio presso lo Stato Maggiore dell’Esercito.

#### **4. ATTIVITÀ AVVIATE:**

Allo scopo di consolidare l’attuazione della Risoluzione 1325 e seguenti delle Nazioni Unite, della *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women*” e del discendente Protocollo addizionale, la Difesa ha avviato le seguenti ulteriori iniziative:

- aggiornamento della direttiva sull’Etica Militare diramata a dicembre 2002 da questo Stato Maggiore;
- incremento/previsione di attività formative del proprio personale, militare e civile, ad ogni livello a prescindere dal loro effettivo impiego in contesti internazionali, riguardo la:
  - Risoluzione 1325 e seguenti;
  - CEDAW;
  - “prospettiva di genere”;
- istituzione di corsi formativi per “*gender advisors*”, consulenti con specifica competenza sulla Risoluzione di cui sopra e la prospettiva di genere;
- creazione e diffusione di un *link* permanente nell’ambito del sito della Difesa ove sia possibile consultare tutta la normativa di settore ed il lavoro svolto dal Comitato per l’eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, dal CIDU e dagli altri Enti competenti in ambito Difesa.