

Sapienza Università di Roma – Dipartimento Scienze Politiche
Corso di Alta Formazione “Donne Pace e Mediazione” - VIII Edizione

(a.a. 2024-2025)

Direttrice Prof.ssa V. Zambrano

Elaborato finale

Elena Palloni

LA NATO E L'AGENDA DONNE PACE E SICUREZZA

INDICE

1. QUADRO DI RIFERIMENTO	3
2. EVOLUZIONE RECENTE.....	6
3. BUONE PRASSI E LIMITI.....	8
4. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI.....	10

1. QUADRO DI RIFERIMENTO

La Politica su Donne, Pace e Sicurezza viene approvata dai Capi di Stato e di Governo dei paesi membri dell'Alleanza, a sostegno del progresso verso la parità nelle attività quotidiane, sia in strutture civili che militari, attraverso i principi guida di integrazione, inclusività e integrità. Il Piano d'Azione su DPS è poi volto a trasporre la Politica DPS, dal livello concettuale a quello operativo, al fine di declinare in maniera più dettagliata gli obiettivi e i risultati attesi delle azioni da porre in essere. Nell'ambito delle autorità militari della NATO è stata inoltre elaborata una direttiva strategica (Direttiva Bi-SC 40-1¹) sull'integrazione delle prospettive di genere nella Struttura di Comando della NATO, mirata a rafforzare il quadro istituzionale e la struttura operativa della Alleanza, anche attraverso l'introduzione di una specifica figura appositamente qualificata e formata, denominata “*Gender Advisor*” - GENAD. La Direttiva in parola è stata originariamente emanata dalla NATO nel 2009 come iniziativa congiunta tra i due principali comandi strategici dell'Alleanza: *Allied Command Operations* (ACO) e *Allied Command Transformation* (ACT). Successivamente è stata revisionata più volte per riflettere i cambiamenti nell'Agenda DPS e nei documenti politici della NATO.

La prima Politica della NATO su DPS è stata sviluppata nell'ambito del Consiglio di Partenariato Euro-Atlantico (EAPC) nel 2007. Successivamente, nel 2010 è stato approvato il primo Piano d'Azione a sostegno dell'attuazione di tale Politica al Vertice NATO di Lisbona, in occasione del decimo anniversario della UNSCR 1325. Sia la Politica DPS che il relativo piano d'azione sono stati più volte aggiornati.

L'attuale [Piano d'Azione NATO 2021-2025 su DPS](#)-approvato dai Ministri della Difesa il 21 ottobre 2021- contiene l'impegno degli Alleati a promuovere ulteriormente la parità di genere e a integrare le prospettive di genere in tutte le attività della NATO, adeguandosi progressivamente alle condizioni di contorno, sulla base dei risultati ottenuti dalla istituzione della politica DPS all'interno dell'Alleanza. Riconoscendo l'importanza cruciale della piena, paritaria e significativa partecipazione delle donne a tutti gli aspetti della pace e della stabilità, nonché l'impatto sproporzionato che i conflitti hanno su donne e ragazze, la NATO conferma l'impegno a dare piena attuazione all'agenda "Donne, Pace e Sicurezza" adottata dal Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite. Il Piano d'Azione 2021-2025 dell'Alleanza si configura come Regional Action Plan (RAP), ovvero un quadro di riferimento elaborato da [organizzazioni regionali](#), quali la NATO.

Il RAP 2021-2025 si basa sui progressi compiuti nel tempo sulla collaborazione, le organizzazioni internazionali, la società civile e con i paesi partner, in coerenza con la politica NATO/EAPC su DPS e, in tale contesto, promuove la parità di genere e i principi dell'agenda medesima in tutte le attività dell'Alleanza, attraverso l'integrazione

¹ Denominata “Bi-SC Directive 40-1: Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure, including Measures for Protection during Armed Conflict”.

della prospettiva di genere. Il Piano si articola in otto sezioni - 1. Quadro istituzionale; 2. Prospettiva di genere; 3. Partenariati; 4. Coinvolgimento esterno; 5. Formazione, addestramento ed esercitazioni; 6. Attività di comunicazione; 7. Inclusività; 8. Integrità – e per ognuna di esse identifica gli obiettivi che la NATO si propone di raggiungere; i risultati attesi, che rappresentano elementi specifici che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo e che possono essere conseguiti nei tempi previsti dal Piano d'azione; le azioni che consentono o contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo.

Gli strumenti chiave previsti per l'attuazione del Piano sono:

- una struttura permanente denominata “WPS Task Force” composta da Gender Advisors (GENADs) e Gender Focal Points e sia nell'ambito militare (per es. ACO, ACT e International Military Staff - IMS,) sia civile, che agisce come foro per consultazioni, scambio di informazioni e monitoraggio dell'attuazione del piano;
- un organismo consultivo per il Comitato Militare denominato “NATO Committee on Gender Perspectives”, che ha il compito di promuovere il gender mainstreaming nella progettazione, attuazione, monitoraggio ed eventuale valutazione di politiche, programmi e operazioni;
- l'attività di monitoraggio costante con dati disaggregati, al fine di tracciare e valutare i progressi compiuti tramite dati divisi per genere, garantendo maggiore trasparenza ed efficacia;
- la rete dei Gender Advisors e Gender Focal Points, figure presenti nei diversi settori militari e civili, dotati di strumenti, risorse e mandati per promuovere l'integrazione di genere.

L'elemento più rilevante delle politiche NATO su DPS è certamente l'adozione di un approccio multidimensionale e di gender mainstreaming: infatti il Piano incoraggia l'inclusione di prospettive di genere nelle politiche di sicurezza, nelle esercitazioni, nella raccolta dati e nella formazione, andando oltre l'inserimento simbolico.

La [Direttiva Bi-SC 40-1](#), nella sua più recente edizione -emanata il 20 ottobre 2021- è stata aggiornata per tener conto della evoluzione del RAP NATO su Donne, Pace e Sicurezza e rappresenta uno strumento fondamentale per l'integrazione sistematica delle dimensioni di genere nella Struttura di Comando della Alleanza. La direttiva, infatti, definisce obblighi e responsabilità chiave per i comandi militari e civili, con l'obiettivo di garantire che la prospettiva di genere sia parte integrante della pianificazione, dell'esecuzione e della valutazione delle operazioni e stabilisce che tutti i livelli della Struttura di Comando debbano:

- Integrare la dimensione di genere nelle funzioni decisionali, operative e di supporto.

- Garantire la presenza di Gender Advisors o Gender Focal Points con competenze adeguate.
- Applicare il principio del gender mainstreaming in tutte le attività, inclusa la formazione, la raccolta e analisi dati e il monitoraggio.

I comandanti a tutti i livelli sono responsabili della promozione di una cultura inclusiva e paritaria e a supportare attivamente l'integrazione di genere. In tale attività vengono coadiuvati dai GENADs, presenti nei diversi comandi, che hanno il compito di fornire consulenza esperta, monitorare l'attuazione della direttiva e facilitare la comunicazione tra i diversi livelli della Struttura di Comando e gli altri organismi NATO sul tema di genere.

La direttiva prevede inoltre l'organizzazione di corsi specifici e programmi di formazione per il personale, volti a sviluppare la consapevolezza di genere e le competenze necessarie per integrare efficacemente le prospettive di genere nelle attività operative.

Infine, altro elemento cruciale inserito nella direttiva è un sistema di monitoraggio periodico e di reporting obbligatorio sull'implementazione delle misure di integrazione di genere, con indicatori chiave di performance (KPI).

La direttiva rappresenta un importante passaggio da politiche generiche a impegni concreti e formalizzati, conferendo un obbligo chiaro, per i comandi militari e civili, di integrare la prospettiva di genere: si pone l'obiettivo di rendere il gender mainstreaming una componente trasversale della Struttura di Comando, evitando che sia relegato a iniziative isolate o "a latere"; inoltre la previsione della formazione obbligatoria favorisce la diffusione di una cultura condivisa e il superamento di stereotipi, incrementando la competenza di genere tra il personale.

I primi Gender Advisor della NATO sono stati dispiegati nel 2009 presso i due Comandi Strategici della NATO, ora i Gender Advisor sono ora presenti in tutte le strutture militari della NATO e in tutte le operazioni e missioni. Questi uomini e donne operano a livello strategico e operativo e rappresentano risorse preziose per i Comandanti, responsabili dell'integrazione complessiva delle prospettive di genere nella pianificazione, nell'esecuzione e nella valutazione. Inoltre, presso Stato Maggiore Militare Internazionale (IMS) e lo Stato Maggiore Internazionale (IS) della NATO vengono nominati Gender Focal Point e DPS Focal Point che fungono da snodo cruciale, svolgendo tale ruolo contestualmente al proprio compito istituzionale principale, il che consente loro di integrare le prospettive di genere e DPS nelle diverse aree di competenza e di promuovere la conoscenza dell'agenda DPS con i colleghi.

I GENAD riferiscono direttamente al Comandante della struttura presso cui sono impiegati e forniscono consulenza sull'attuazione della UNSCR 1325 e successive e sull'integrazione delle prospettive di genere, inclusi, a titolo esemplificativo ma non

esaustivo, operazioni/missioni, analisi di crisi/conflitti, concetti, dottrina, procedure, istruzione e formazione. I Gender Focal Point facilitano l'integrazione della prospettiva di genere nel lavoro quotidiano supportando e attivando una rete professionale e funzionale all'interno del Quartier Generale o del Comando, per mantenere il dialogo, il collegamento e il coordinamento sull'integrazione delle prospettive di genere. I consulenti DPS supportano la NATO nella formazione e nella consulenza alle strutture governative nelle missioni.

In sintesi, i punti di forza principali dell'insieme delle azioni NATO su DPS vanno certamente ricercati in:

- una struttura istituzionale robusta e integrata, nella quale la presenza di task force, advisors e comitati garantisce continuità, visibilità e responsabilizzazione;
- un approccio inclusivo, in cui la dimensione di genere viene integrata in ogni fase -pianificazione, implementazione e valutazione- sia nelle strutture militari che civili;
- la valorizzazione dei dati e della trasparenza, in cui l'impiego di dati disaggregati per genere rende possibile monitorare progressi e identificare criticità;
- la responsabilità solidale nell'attuazione dell'Agenda DPS, che comporta l'impegno trasversale di tutto il personale al di là degli specialisti di settore;
- lo stretto coordinamento civile-militare: l'attività comprende tanto il settore militare (incluse le missioni operative) quanto quello civile, con una visione olistica.

Dato che il coinvolgimento della leadership è un fattore chiave nel cambiamento organizzativo, va sottolineato come sia il Piano d'Azione che la Direttiva assegnino ai vertici di tutte le strutture un ruolo attivo nella promozione di una cultura di genere, al fine di conseguire maggiore efficacia nel raggiungimento del risultato.

2. EVOLUZIONE RECENTE

L'attuale [Politica su Donne Pace e Sicurezza](#) è stata approvata dai Capi di Stato e di Governo della Alleanza al Summit di Washington e definisce quattro obiettivi strategici per guidare le azioni della NATO in materia di DPS: 1. leadership e responsabilità attente alle questioni di genere; 2. partecipazione; 3. prevenzione e protezione; 4. integrazione sistematica delle prospettive di genere nelle strutture civili e militari della Alleanza.

La Politica DPS è stata aggiornata nel 2024 per tenere conto dei cambiamenti nel contesto di sicurezza, nonché della continua evoluzione della consapevolezza da parte della Alleanza di come integrare al meglio le prospettive di genere in tutte le proprie azioni. La NATO riconosce l'impatto netto e sproporzionato che l'instabilità, le crisi, i conflitti e le situazioni post-conflittuali hanno su donne e ragazze, in particolare in un contesto in cui si assiste ad un declino della sicurezza e della protezione a livello globale, in cui i diritti delle donne e delle ragazze vengono sempre più erosi. Le donne continuano a incontrare

ostacoli alla partecipazione piena, equa, sicura e significativa alla vita pubblica e politica, nonché ai processi di pace e sicurezza. L'Alleanza richiama fermamente gli impegni e i principi della Carta delle Nazioni Unite nonché il proprio impegno a contribuire al progresso dell'Agenda globale su DPS, come stabilito dalla UNSCR 1325 e da tutte le risoluzioni successive², riconoscendo i quattro pilastri dell'Agenda DPS, ovvero partecipazione, prevenzione, protezione, soccorso e ricostruzione (*relief & recovery*), come fondamentali per sostenere l'attuazione della politica NATO, nonché ponendo l'accento sul "Mainstreaming di genere", cioè l'integrazione trasversale della prospettiva di genere in tutte le politiche e le operazioni di pace e sicurezza.

La NATO inoltre riconosce che, oltre al ruolo cruciale che le donne svolgono nelle attività di pace e sicurezza, esse sono spesso in prima linea negli sforzi per sostenere la resilienza sociale, mediare e rispondere a crisi e conflitti e costruire la pace. La loro partecipazione piena, equa, sicura e significativa al processo decisionale è quindi fondamentale per la pace e la stabilità nell'area euro-atlantica. La previsione come obiettivo strategico di una leadership e di una responsabilità attente alle questioni di genere indica la prima volta che l'Alleanza esplicitamente riconosce come il raggiungimento di progressi significativi in questo ambito richiede cambiamenti fondamentali nel modo in cui i leader a tutti i livelli attuano le iniziative volte a promuovere la parità di genere.

Di conseguenza, la NATO è impegnata a rafforzare la capacità di leadership per quanto riguarda l'attuazione dell'Agenda DPS, la cui responsabilità primaria tuttavia spetta alle nazioni, attraverso i propri piani d'azione nazionali, le strategie di sicurezza e difesa nazionali e gli impegni in ambito internazionale più ampi. In tale contesto, la NATO può svolgere un ruolo cruciale, ovvero creare coerenza tra gli sforzi nazionali e globali³. La parità di genere è infatti un obiettivo rilevante della cooperazione della NATO con altre organizzazioni internazionali, in particolare le Nazioni Unite, l'Unione Europea, l'Organizzazione per la Sicurezza e la Cooperazione in Europa - OSCE e Unione Africana, nonché con la società civile. Il *Civil Society Advisory Panel* (CSAP) della NATO offre una piattaforma per le organizzazioni della società civile che vogliono interagire con l'Alleanza per definire politiche e pratiche condivise.

Va sottolineato inoltre come la politica NATO DPS 2024 adotti un approccio incentrato sulle persone e basato sui diritti umani: pertanto grande attenzione viene dedicata al concetto di **sicurezza umana** (*human security*) per dare rilievo a considerazioni che incorporino la sicurezza e l'incolumità di tutte le persone. Viene richiamato inoltre

² Vengono espressamente richiamate le altre nove risoluzioni su Donne, Pace e Sicurezza: UNSCR 1820 (2008); 1888 (2009); 1889 (2009); 1960 (2010); 2106 (2013); 2122 (2013); 2242 (2015); 2467 (2019); 2493 (2019).

³ In questo contesto vengono richiamate la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW), La Nuova Agenda per la Pace emanata dal Segretario Generale delle Nazioni Unite nel 2023, l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 Paesi delle Nazioni Unite e i connessi 17 *Sustainable Development Goals* - SDGs e l'Agenda Giovani Pace e Sicurezza delle Nazioni Unite (UNSCR 2250).

l'impegno al contrasto alla violenza di genere, declinata nell'ambito dell'Alleanza dalla politica dedicata alla [Violenza Sessuale Correlata ai Conflitti](#) (CRSV). L'uso della CRSV come tattica di guerra deliberata rappresenta una grave minaccia in tutti i conflitti e mina la resilienza sociale e la stabilità regionale in senso più ampio. Per questo la NATO si impegna a garantire un'efficace prevenzione e risposta alla CRSV in tutte le sue missioni, operazioni e attività.

Nonostante la formalizzazione e l'organicità dei documenti ufficiali NATO in ambito DPS - Politica, Piano d'Azione e Direttiva - il risultato effettivo dipende significativamente dalla volontà politica e culturale dei singoli, che può variare notevolmente tra paesi membri e tra comandi: la complessità delle operazioni militari e la rigidità delle gerarchie possono a volte ostacolare un'integrazione rapida e profonda. Inoltre, manca una indicazione chiara delle risorse necessarie (umane, finanziarie, temporali) per il pieno rispetto degli obblighi, rischiando che l'implementazione sia sottodimensionata rispetto agli obiettivi. Infine, sebbene sia previsto un sistema di monitoraggio, non vengono chiarite appieno le conseguenze in caso di mancato adempimento, lasciando margini di incertezza sull'effettiva *accountability*.

3. BUONE PRASSI E LIMITI

Gli strumenti adottati dalla NATO su DPS costituiscono un quadro di riferimento avanzato, strutturato e organico sull'integrazione della prospettiva di genere in tutte le funzioni dell'Alleanza. L'attenzione al coinvolgimento della leadership quale fattore chiave nel cambiamento organizzativo, è testimoniata dalla creazione nel 2012 e della figura del Rappresentante Speciale del Segretario Generale per le Donne, la Pace e la Sicurezza, resa permanente nel 2014. Tale figura, riferendo direttamente al Segretario Generale, funge da punto focale di alto livello per il lavoro della NATO in questo ambito.

L'impianto costituito da Politica DPS 2024, RAP 2021-2025 e Direttiva Bi-SC 40-1, promuove l'inclusione di prospettive di genere nelle politiche di sicurezza, nelle esercitazioni, nella raccolta dati e nella formazione, andando oltre l'inserimento simbolico e la nomina di Gender Advisors nei comandi e la creazione di gruppi dedicati garantiscono un impegno permanente.

Da tale impegno discendono una serie di buone pratiche che è opportuno menzionare. Innanzitutto, l'attenzione alla formazione obbligatoria e continua ha portato alla collaborazione con il [Nordic Centre for Gender in Military Operations](#) (NCGM) in Svezia, che è sostenuto dalla NATO, da ben prima che la Svezia decidesse di entrare nella Alleanza a seguito dell'invasione russa dell'Ucraina. Il centro offre formazione mirata sull'integrazione della prospettiva di genere nelle operazioni militari, con corsi rivolti a personale NATO e partner, migliorandone la consapevolezza e la capacità operativa.

Anche a livello operativo ci sono buone prassi che meritano di essere richiamate, come l'inclusione fin dal 2015 di specifici obiettivi legati alla prospettiva di genere nell'ambito delle esercitazioni della NATO. Altri esempi di integrazione della politica di genere a livello operativo sono rinvenibili durante le operazioni in Afghanistan, ovvero la creazione di *Female Engagement Teams* e *Cultural Support Teams*, quali strumenti per migliorare le relazioni con le comunità locali e incrementare l'efficacia operativa; sempre in Afghanistan, un caso di scuola è rappresentato dalla decisione di un comandante che ha preferito veicoli leggeri (anziché pesanti mezzi corazzati) per evitare di danneggiare le strade usate da donne e bambini per raggiungere la scuola o l'ospedale - aumentando la fiducia e la facilità di accesso. Più recentemente nel contesto della guerra in Ucraina sono state sviluppate uniformi e dispositivi di protezione specificamente pensati per donne in servizio, migliorando comfort, sicurezza e dignità.

A fronte dei notevoli punti di forza, il quadro di riferimento NATO per l'attuazione dell'Agenda DPS presenta ancora limiti strutturali, politici e operativi. Innanzi tutto, trattando di documenti di policy non sono giuridicamente vincolanti: gli Stati membri non sono obbligati né ad attuarne le indicazioni né a riferire formalmente sui progressi compiuti e non esistono sanzioni o meccanismi di *enforcement* per la mancata implementazione delle misure previste in ambito NATO. Infatti, la NATO è un'organizzazione intergovernativa, in cui i singoli Paesi membri sono dotati di ampia discrezionalità: da un lato troviamo il Canada che ha sviluppato un proprio Piano d'Azione Nazionale DPS con risorse dedicate e formazione, dall'altro alcuni Stati membri dell'Europa dell'Est mostrano un impegno limitato, sia nella politica che nell'operatività, impegnandosi solo a livello teorico, senza reali cambiamenti nelle strutture militari o nelle politiche operative. Ciò comporta una mancanza di coerenza tra le operazioni e il messaggio politico, specialmente nelle missioni multinazionali, che potrebbe comportare il rischio di una applicazione della agenda DPS in maniera puramente formalistica, limitandosi ad una serie di un set di adempimenti formali (es. nomina di un GENAD). Senza l'attribuzione di ruoli decisionali reali, che incida sulle vere dinamiche di potere si rischia che la partecipazione femminile rimanga simbolica, senza un reale impatto trasformativo.

Un altro limite è indubbiamente la limitata attenzione alla dimensione civile e sociale dei conflitti, come la ricostruzione postbellica e il coinvolgimento di donne nelle trattative di pace, anche se ciò discende direttamente dall'origine stessa della NATO che si configura come una alleanza politico-militare. A questo è collegata anche la scarsa partecipazione della società civile nei processi decisionali: sebbene esista il citato *Civil Society Advisory Panel* (CSAP), il coinvolgimento di organizzazioni femminili e locali rimane spesso marginale, consultivo, non strutturale e il dialogo è non sistematico, soprattutto nei contesti operativi, rischiando di trascurare in fase di pianificazione elementi fondamentali per interventi più efficaci.

Altro aspetto critico è la mancanza di risorse dedicate sia dal punto di vista finanziario che umano; infatti, da un lato molte delle iniziative DPS ricevono finanziamenti limitati, spesso con fondi ad hoc o temporanei, dall'altro i Gender Advisors lavorano spesso con staff e strumenti limitati rispetto alle responsabilità affidate.

4. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Nonostante sforzi significativi, le donne rimangono sottorappresentate e sottoutilizzate nelle operazioni di pace in tutto il mondo. A tutt'oggi, solo il 10% del personale in uniforme impiegato nelle [missioni a guida Nazioni Unite](#) è costituito da donne. Anche dopo l'appello lanciato nel quadro della UNSCR 2242 (2015) a raddoppiare entro il 2020 il numero di donne nei contingenti militari e di polizia di tali operazioni, i progressi (su larga scala) sono stati trascurabili su scala mondiale. Anche nell'Alleanza Atlantica la percentuale non si discosta di molto: nell'ultima sintesi dei rapporti nazionali dei paesi membri e partner della NATO, elaborata nel 2022 a cura del Comitato NATO sulle prospettive di genere, la percentuale media di donne nelle forze armate degli Stati aderenti all'alleanza è pari al 12,73%, con un aumento dello 0,2% rispetto al 2021.

I motivi principali di tali scarsi progressi sono molteplici, tra cui certamente rilevano: bassi tassi di adesione delle donne alle forze armate, scarsa considerazione delle esigenze specifiche delle donne e barriere istituzionalizzate latenti in alcuni Stati, opportunità insufficienti di accedere alla formazione e di ottenere promozioni a gradi più elevati.

Tutti membri della NATO, in quanto aderenti alle Nazioni Unite hanno l'obbligo di favorire l'avanzamento dell'agenda DPS, anche per quanto concerne l'incremento della rappresentanza delle donne nei processi negoziali. I piani d'azione nazionali (PAN) in materia di donne, pace e sicurezza attestano la volontà degli Stati di trasformare in azioni concrete gli impegni assunti sul piano formale in termini di DPS, ivi inclusa una maggiore partecipazione delle donne a tutti i livelli dei processi decisionali nel contesto delle istituzioni e dei meccanismi nazionali, regionali e internazionali attivi nella prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Esistono opinioni diverse su incida sull'efficacia dei PAN; la ricerca di settore, tuttavia, individua alcune costanti, quali volontà politica e coordinamento, certezza e dimensione dei fondi dedicati, inclusione e coinvolgimento dei diversi portatori di interesse; quadri di monitoraggio e valutazione sistemici. Il PAN è infatti principalmente uno strumento di pianificazione e strategia, non un fine a sé stante. Il valore fondamentale di un PAN risiede nella sua attuazione concreta: l'obiettivo, quindi, deve essere di stimolare la capacità degli Stati, e di conseguenza delle Organizzazioni Internazionali cui aderiscono, di passare dalla retorica all'impegno e dalla pianificazione all'attuazione.

In conclusione, l'efficacia delle misure adottate dalla NATO su Donne Pace e Sicurezza dipenderà dalla capacità di superare barriere culturali e organizzative, garantire risorse adeguate e rafforzare i meccanismi di monitoraggio e *accountability*. In questo senso possibili linee d'azione future potrebbero essere:

- Rendere gli impegni più vincolanti, con chiari meccanismi di monitoraggio e rendicontazione.
- Creare incentivi concreti per gli Stati che attuano buone pratiche.
- Assegnare risorse finanziarie e strumentali specificatamente dedicate all'agenda DPS.
- Integrare in maniera strutturale la società civile nei processi decisionali NATO, favorendo la partecipazione paritaria di donne oltre che nelle operazioni, anche nelle trattative politiche e nella prevenzione dei conflitti.

Solo così si potrà passare da una integrazione formale a un cambiamento reale e sostenibile nella cultura e nelle operazioni dell'Alleanza.