



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

# SWISS PEACE SUPPORTER

## Die Kunst der permanenten Rekrutierung

L'art du recrutement permanent  
L'arte del reclutamento permanente  
The art of permanent recruitment





# Journal der Schweizer Beiträge zur internationalen Friedensförderung in Kooperation mit dem VBS, EDA, EFD

Journal des contributions suisses à l'engagement international visant à la promotion de la paix en coopération avec le DDPS, DFAE, DFF  
 Giornale dei contributi svizzeri volti a promuovere la pace a livello internazionale in cooperazione con il DDPS, DFAE, DFF  
 Review of the Swiss contributions to international peace operations in cooperation with the DDPS, FDFA, FDF

## FOCUS | 4



### Die Kunst der permanenten Rekrutierung

Das Personalmarketing Team ist schweizweit unterwegs, um die vielseitigen Einsatzmöglichkeiten in der militärischen Friedensförderung für Frauen und Männer aufzuzeigen.

### L'art du recrutement permanent

L'équipe du marketing du personnel sillonne la Suisse pour illustrer la foule des possibilités qui s'offrent aux femmes et aux hommes dans la promotion militaire de la paix.

## FOCUS | 10



### Rekrutierung von Polizeipersonal

Um Polizeiexpertinnen und -experten zur Unterstützung multilateraler Friedensmissionen zu rekrutieren, musste ein Weg gefunden werden, der ihre anschliessende Reintegration ins Polizeicorps ermöglicht.

### Recrutement du personnel de police

Afin de recruter des expertes et des experts de police pour appuyer des missions multilatérales de paix, il fallait trouver une modalité qui permette leur réintégration ultérieure dans le corps de police.

## SPECIAL | 16



### Interview mit Bundesrätin Viola Amherd

«Ich will das Engagement in der militärischen Friedensförderung verstärken.»

### Interview avec la conseillère fédérale Viola Amherd

«J'entends renforcer l'engagement en faveur de la promotion militaire de la paix.»

## Focus

- 8 Zweimal im Jahr wird ein mittelgrosses KMU rekrutiert  
 Deux fois par année, nous recrutons l'équivalent d'une PME moyenne

## Ein Tag im Leben von

- 24 Clara Lefrançois, in Mexiko unterwegs für die Menschenrechte  
 Clara Lefrançois, au Mexique en route pour les droits de l'homme

## 30 Newsmix

## 31 Overview

## Mission

- 14 Umstrittene Region zwischen Indien und Pakistan kommt nicht zur Ruhe  
 Aucune accalmie dans la région que se disputent l'Inde et le Pakistan
- 20 Einbezug von Frauen in Friedensprozesse – von der Theorie zur Praxis  
 Inclusion of women in peace processes – putting theory into practice

## Debriefing

- 26 «Die desolate Infrastruktur ist eine grosse Herausforderung für die operative Tätigkeit»  
 "The dismal state of the infrastructure is a major operational challenge"

## Denkzettel

- 28 Claudio Caluori

## SWISSCOY

- 22 Neue Strukturen in der Kosovo Force  
 Nouvelle structure pour la Kosovo Force

## SWISSINT

- 29 Nachruf Oberst i Gst Franz Gander  
 Kommandant SWISSINT  
 Obituary Colonel GS Franz Gander  
 Commander SWISSINT

## Titelbild/photo de couverture

Die grosse Herausforderung im Bereich Personalmarketing besteht darin, laufend die geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten in genügender Anzahl auf dem zivilen Arbeitsmarkt anzuwerben.

Le plus grand défi qui se pose au secteur du marketing du personnel est de recruter en permanence des candidates et des candidats en nombre suffisant sur le marché civil du travail.

© Zentrum Elektronische Medien der Armee





Gerhard Ryser

## Geschätzte Peace Supporter Liebe Leserinnen und Leser

Die anstehenden Feiertage bieten hoffentlich den meisten unter uns die Gelegenheit, etwas Zeit zur Besinnung und Reflexion zu finden. Die Verantwortlichen und Mitarbeitenden unseres Personalmarketing Teams versuchen über das gesamte Jahr hinweg, potentielle Freiwillige bezüglich eines möglichen Friedensförderungseinsatzes zum Nachdenken zu motivieren und auf diese Weise den Willen, einen begrenzten Teil des Arbeitslebens in den Dienst der Gemeinschaft zu stellen, in die Köpfe zu pflanzen. Den Rekrutierungsverantwortlichen des Kompetenzzentrums SWISSINT bietet sich danach die herausfordernde Aufgabe, für die geeigneten interessierten Personen die passende Funktion zu finden.

Diesen beiden Aufgabenbereichen ist der Fokus dieser Ausgabe gewidmet. Personalmarketing und Rekrutierung sind Aufgaben, die täglich bereichernde Kontakte zu interessierten Mitmenschen bieten. Im Wettbewerb mit unzähligen anderen Messeständen interessierte Besucher zu einer Bewerbung zu motivieren gelingt aber nur, wenn Frau und Mann überzeugend und mit viel Herzblut auftreten, kompetent und fundiert Auskunft erteilen können. Gleiches gilt für die Fachspezialisten, die sich der eigentlichen Rekrutierung widmen. Hier gilt es, mit viel Fach- und Sozialkompetenz, zielgerichtet und trotzdem die Empathie nicht auf der Seite liegen lassend, die Freiwilligen für die individuell geeigneten Funktionen zu rekrutieren, oder aber, nicht minder herausfordernd, einen einsatzwilligen Freiwilligen auf die beidseitig bestehende Freiwilligkeit hinzuweisen und seine Kandidatur abzulehnen.

Bei beiden Aufgaben steht der Mensch im Zentrum. Als aktueller Kommandant a i des Komp Zen SWISSINT spreche ich ab und zu im Zusammenhang mit der Freiwilligen-Gewinnung vom «centre of gravity», dem eigentlichen Schwerpunktzentrum der militärischen Friedensförderung. Auf den einfachsten Nenner gebracht, lässt sich feststellen, dass «ohne Freiwillige – keine Friedensförderung» stattfindet. Diese Feststellung allein zeigt die Wichtigkeit und den Stellenwert der Arbeit von Personalmarketing und Rekrutierung in aller Deutlichkeit auf.

Den Menschen ins Zentrum stellte auch der Ende Oktober verstorbene Kommandant des Komp Zen SWISSINT, Oberst im Generalstab Franz Gander. Trotz seiner unbeugsamen Kämpfernatur erlag er seiner schweren Erkrankung. Wir werden seinen menschlichen und humorvollen Führungsstil nicht vergessen und widmen ihm ein ehrendes Andenken in der vorliegenden Ausgabe.



Gerhard Ryser  
Kommandant a i Komp Zen SWISSINT

## Chers Peace Supporters, Chères lectrices, chers lecteurs

La période des Fêtes qui approche à grands pas offrira à la plupart d'entre nous, je l'espère, la possibilité de trouver un peu de temps pour réfléchir et nous poser quelques questions essentielles. Les responsables et les collaborateurs de l'équipe du marketing du personnel essaient toute l'année de motiver des volontaires potentiels à envisager la possibilité d'une mission pour la promotion de la paix et de semer la bonne graine de la volonté de consacrer une période limitée de la vie active au service de la communauté. Les responsables du recrutement du Centre de compétences SWISSINT ont ensuite la tâche de haut niveau de trouver la fonction qui convient à chacune et chacun des candidates et candidats.

Nous avons consacré l'essentiel de la présente édition à ces deux secteurs d'activité. Le marketing du personnel et le recrutement sont des tâches qui nous offrent quotidiennement des contacts avec des personnes intéressantes. Motiver les visiteurs intéressés par les innombrables stands d'une foire à faire acte de candidature ne réussit qu'à condition d'y mettre du cœur et beaucoup de conviction et de pouvoir répondre aux questions de manière compétente et fondée. Les mêmes critères s'appliquent aux spécialistes à proprement parler. Ici, il s'agit d'une part de faire preuve de beaucoup de compétence professionnelle et sociale pour recruter les volontaires pour les différentes fonctions adaptées individuellement, de manière ciblée et sans pour autant négliger l'empathie, et d'autre part, ce qui n'est pas moins délicat, de savoir rejeter une candidature en soulignant le fait que le principe du volontariat s'applique aux deux parties.

L'individu est l'élément central dans les deux tâches. En ma qualité actuelle de commandant ad intérim du Centre de compétences SWISSINT, je qualifie parfois le recrutement des volontaires de «centre de gravité» à proprement parler de la promotion militaire de la paix. On est bien obligé de constater que, pour le dire en quelques mots, «sans volontaires – pas de promotion de la paix». À elle seule, cette constatation souligne très clairement l'importance et la valeur du travail du marketing du personnel et du recrutement.

L'ancien commandant du Cen comp SWISSINT, le colonel EMG Franz Gander, décédé à la fin octobre, plaçait lui aussi la personne au centre de ses préoccupations. Sa nature de combattant indomptable ne l'a pas empêché de succomber à sa grave maladie. Nous nous souviendrons de son style de conduite empreint d'humanité et d'humour et lui rendons hommage dans le présent numéro.



Gerhard Ryser  
Commandant ad intérim du Cen comp SWISSINT



Der Multitouch-Tisch erlaubt es Interessierten, Informationen über die verschiedenen friedensfördernden Missionen einzuholen: Sei es mit Factsheets, Fotos oder Videos.

La table interactive multitouch permet aux personnes intéressées d'obtenir des informations sur les diverses missions de promotion de la paix: que ce soit par des fiches d'informations, des photos ou des vidéos.

Il tavolo multitouch permette di ottenere informazioni interessanti sulle diverse missioni di promovimento della pace: ad es. con schede informative, foto o video.

The interactive table allows interested parties to obtain information about the different peace-promoting missions: be it via factsheets, photos or videos.

## Die Kunst der permanenten Rekrutierung

L'art du recrutement permanent

L'arte del reclutamento permanente

The art of permanent recruitment

**Text** Peter Küng, Personalmarketing  
SWISSINT

**Fotos** SWISSINT

**Damit sich die Schweizer Armee in friedensfördernden Missionen engagieren kann, ist sie laufend auf freiwillige, qualifizierte Frauen und Männer angewiesen. Das Personalmarketing Team SWISSINT ist schweizweit unterwegs, um über diesen Armeeauftrag zu informieren und das Interesse an solchen Einsätzen zu wecken.**

Fragt man sich als ehemaliger Peacekeeper selbst: «Was hat den Ausschlag dazu gegeben, mich für einen Einsatz in der militärischen Friedensförderung zu bewerben?» fällt es einem schwer, diese Frage eindeutig zu beantworten. War es dieses Inserat, die spannenden Schilderungen eines Bekannten oder doch eher dieser Zeitungsartikel

**Texte** Peter Küng, Marketing du personnel  
SWISSINT

**Photos** SWISSINT

**Afin de pouvoir s'engager dans des missions de promotion de la paix, l'Armée suisse dépend d'un apport permanent de femmes et d'hommes volontaires et qualifiés. L'équipe de marketing du personnel SWISSINT sillonne la Suisse afin de renseigner la population sur ce mandat de l'armée et de faire naître l'intérêt pour de telles missions.**

Si l'on interroge les anciens Peacekeepers que nous sommes sur ce qui nous a décidés à nous annoncer partants pour une mission de promotion militaire de la paix, il est difficile de donner une réponse précise. Était-ce telle annonce ou les récits passionnants d'un voisin ou bien plutôt tel article de journal ou

**Testo** di Peter Küng, Marketing del personale  
SWISSINT

**Foto** SWISSINT

**Per le missioni di promovimento della pace, l'Esercito svizzero fa costante affidamento su donne e uomini volontari e qualificati. Il team di Marketing del personale SWISSINT gira tutta la Svizzera allo scopo di informare su questo compito dell'esercito e suscitare l'interesse per simili impieghi.**

Rispondere con precisione alla domanda: «Qual è stata la motivazione decisiva che mi ha spinto a candidarmi per il promovimento militare della pace?» risulta spesso difficile anche agli ex peacekeeper. È stata un'inserzione, il racconto coinvolgente di un conoscente oppure piuttosto un articolo di giornale o una trasmissione televisiva che hanno suscitato il mio interesse e mi hanno spinto infine a compiere

**Text** Peter Küng, Personnel Marketing  
SWISSINT

**Photos** SWISSINT

**The ability of the Swiss Armed Forces to engage in peace-keeping missions depends on the ongoing commitment of qualified female and male volunteers. The SWISSINT personnel marketing team travels all over Switzerland to inform about this mission of the Swiss Armed Forces and arouse interest in these military operations.**

"What made me choose military peacekeeping?" This is a question which former peacekeepers can find difficult to answer: was it an advertisement, the exciting account of a friend, or rather this newspaper article or that television programme that sparked their interest and eventually led them to



oder jene Fernsehsendung, die mein Interesse weckte und mich schliesslich zu diesem Schritt bewog? Und dann sprach ich doch einmal mit dieser Frau, die einen Einsatz geleistet hatte, an einem Messestand irgendwo in der Schweiz ...

In Wirklichkeit geht es den meisten wohl so, dass nicht ein Eindruck oder ein einzelner Kontakt mit der militärischen Friedensförderung den Ausschlag zu einer Bewerbung gibt. Auch ist es in der Regel kein spontaner Entscheid, sich für sechs Monate oder ein Jahr in ein bis anhin unbekanntes Umfeld zu begeben und sich auf eine neue Aufgabe einzulassen. Es ist vielmehr eine Sammlung von Informationen kombiniert mit Abwägungen und Gesprächen im Freundes- und Familienkreis, welche schliesslich diesen Entscheid reifen lässt.

Genau da liegt der Ansatz des Personalmarketings, dessen Aufgabe es ist, als Teil des Kommunikationsbereichs des Kompetenzzentrums SWISSINT die Personalgewinnung zugunsten der Friedensförderung sicherzustellen. Um die jeweiligen Zielgruppen zu erreichen, werden möglichst unterschiedliche Kanäle, zum Beispiel die eigene Homepage, Inserate in Online- und Printmedien sowie – mit wachsender Bedeutung – Social Media genutzt.

Ergänzt werden diese medialen Kanäle durch eine physische Präsenz, sei es mit einem Messestand oder dem Infomobil von SWISSINT, der sogenannten Roadshow, auf unterschiedlichsten Plattformen. Ansprechpartner an diesen Anlässen sind die Angehörigen des SWISSINT Marketing Teams (SMART): Frauen und Männer, die einen Einsatz in der militärischen

telle émission de télé qui ont éveillé mon intérêt et m'ont incité à franchir le pas? Et puis il y a aussi eu les quelques propos échangés avec une femme, ancienne Peacekeeper, à un stand de foire quelque part en Suisse ...

En réalité, pour la plupart d'entre nous, la décision de se porter volontaire n'a pas été prise sur la base d'une seule impression ou d'un seul contact avec la promotion militaire de la paix. Il est rare aussi de décider spontanément de partir pour six ou douze mois dans un pays jusqu'ici inconnu pour y assumer une tâche tout aussi «terra incognita». Il s'agit plutôt de tout un faisceau d'informations associées à différentes considérations et conversations dans le cercle familial ou amical qui font finalement pencher la balance.

Telle est précisément l'approche choisie par le marketing du personnel, dont la tâche consiste, dans le cadre du secteur Communication du Centre de compétences SWISSINT, à assurer le recrutement du personnel pour la promotion de la paix. Afin de toucher les différents groupes cibles, le marketing se sert des canaux les plus divers possibles, par exemple notre propre site web, des annonces dans les médias en ligne et imprimés ainsi que les médias sociaux – auxquels revient une importance croissante.

Ces canaux médiatiques sont encore complétés par notre présence physique, soit avec un stand de foire ou avec l'Infomobile de SWISSINT, aussi appelé «Roadshow», sur les plates-formes les plus diverses. Lors de ces manifestations, les interlocuteurs sont les membres du SWISSINT Marketing Team (SMART): des femmes et des hommes qui ont

questo passo? Inoltre avevo parlato con una donna, incontrata presso uno stand da qualche parte in Svizzera, che aveva partecipato a una missione ...

In realtà nella maggior parte dei casi non si tratta di una impressione o di un singolo contatto con il promovimento militare della pace a dare la spinta decisiva a candidarsi. La decisione di avventurarsi in un contesto fino a quel momento sconosciuto e acconsentire a un nuovo compito per sei mesi e un anno non è quasi mai il frutto di una scelta impulsiva. È piuttosto una raccolta di informazioni abbinata a ponderazioni e discussioni nella cerchia di amici e familiari a far maturare infine questa decisione.

Questo è esattamente l'approccio del Marketing del personale, il cui compito, quale team del settore comunicazione del Centro di competenza SWISSINT, è assicurare il reclutamento di personale per il promovimento della pace. Al fine di raggiungere i vari gruppi target, utilizziamo il più possibile canali diversi, ad esempio il nostro sito web, inserzioni online e sulla stampa nonché, con crescente importanza, i social media.

Questi canali mediatici sono integrati dalla presenza fisica su diverse piattaforme, sia essa con uno stand presso un evento o con l'Infomobile di SWISSINT, il cosiddetto roadshow. A questi eventi gli interlocutori sono i membri del team Marketing di SWISSINT (SMART): donne e uomini che hanno svolto un impiego nel promovimento militare della pace. Gli eventi spaziano dalle fiere pubbliche alle giornate delle porte aperte durante le scuole reclute, dalle giornate informative

take this step? Or was it that chat with the woman who had served as a peacekeeper at a fair somewhere in Switzerland?

For most people it is not a single impression or contact with military peacekeeping that makes the difference. The decision to spend six months or a year in a hitherto unknown environment and to get involved in such a new task is rarely taken spontaneously, but tends to mature more slowly as the result of a longer process of information gathering and discussions with friends and family.

This is where personnel marketing comes in. As the part of the communications work of SWISSINT which deals with the recruitment of personnel for peacekeeping missions, the personnel marketing team uses as many different channels as possible to reach particular target groups: its own homepage, advertisements in online and print media, and – with growing importance – social media.

These media channels are supplemented by a physical presence with a trade fair stand or the Infomobil, the so called SWISSINT road show, on a wide variety of platforms. Here the representatives are members of the SWISSINT Marketing Team (SMART): women and men who have made a commitment to military peacekeeping. The events range from public fairs to open days at recruiting schools, from information days at universities to sporting events, military management schools, and trade fairs. They offer interested parties the opportunity to get first-hand information from personal conversations and to deal with the ques-



Auch für Frauen ohne Rekrutenschule ist ein Einsatz in bestimmten Funktionen zum Beispiel in der SWISSCOY oder EUFOR möglich.

Les femmes qui n'ont pas effectué une école de recrues ont également la possibilité d'occuper certaines fonctions, par exemple dans la SWISSCOY ou l'EUFOR.

Un impiego in determinate funzioni, ad esempio in SWISSCOY o EUFOR, è possibile anche per le donne senza la scuola reclute.

Even for women without military service, employment in certain roles within SWISSCOY or EUFOR is possible.

Friedenförderung geleistet haben. Die Anlässe reichen von der Publikumsmesse bis zu Besuchstagen an Rekrutenschulen, von Informationstagen an Universitäten über Sportveranstaltungen bis zu militärischen Kaderschulen und Fachmessen. Sie bieten Interessierten die Möglichkeit, im persönlichen Gespräch Informationen aus erster Hand zu erhalten und Antworten auf Fragen zu finden, welche im Vorfeld einer Bewerbung entstehen.

Solche Infoveranstaltungen sind aber auch oft der erste Kontakt überhaupt mit der militärischen Friedenförderung und eine Person findet im Verlauf eines Gesprächs heraus, dass sie oder er die Voraussetzungen für eine Bewerbung erfüllt. Vor allem bei Frauen ist dies häufig der Fall, da sie – anders als die Männer aufgrund der Dienstpflicht – nicht automatisch einen Berührungspunkt mit der Armee haben. So kommt es nicht selten vor, dass beispielsweise an einer Messe ein Paar einen SWISSINT-Stand besucht, da die Präsenz der Armee – in Erinnerung an geleistete Dienstage – sein Interesse geweckt hat. Im Verlauf des Gesprächs mit einer oder einem Angehörigen des SMART stellt sich heraus, dass seine Partnerin hervorragende Voraussetzungen für eine bestimmte Einsatzfunktion mitbringt, zum Beispiel ist sie Fachfrau Gesundheit oder hat internationale Beziehungen studiert. Somit kann sich diese Frau für eine Funktion in einem Medic-Team oder als Angehörige eines Verbindungs- und Beobachtungsteams bewerben. Dies sind zwei Bereiche, in welchen gewisse Funktionen auch für Frauen ohne militärische Vorbildung zugänglich sind.

effectué une mission dans le cadre de la promotion militaire de la paix. Ces manifestations comprennent aussi bien les foires grand public que les journées de visite dans les écoles de recrues, les journées d'information dans les universités et des manifestations sportives, sans oublier les écoles de cadres militaires et les foires spécialisées. Les personnes intéressées y trouvent la possibilité de glaner des informations de première main et d'obtenir des réponses aux questions en tout genre qui se posent préalablement à une candidature.

Souvent, de telles manifestations d'information constituent aussi le premier contact avec la promotion militaire de la paix, et il arrive qu'une personne se rende compte au cours d'un tel entretien qu'elle remplit les conditions pour poser sa candidature. Ceci est souvent le cas des femmes, dans la mesure où – n'étant pas astreintes au service militaire – elles n'ont pas automatiquement un point de contact avec l'armée. Il n'est donc pas rare qu'un couple visite un stand SWISSINT, son intérêt ayant été éveillé par les souvenirs de journées de service passées. Au cours de l'entretien avec le membre du SMART, il apparaît que la partenaire du couple visiteur réunit toutes les conditions pour une fonction bien spécifique, dès lors qu'elle est spécialiste santé ou a fait des études de relations internationales. Cette femme peut donc parfaitement faire acte de candidature pour une fonction au sein d'un «Medic-Team» ou comme membre d'une équipe de liaison et d'observation. Ce sont là deux secteurs dont certaines fonctions sont aussi accessibles à des femmes sans formation militaire préalable.

presso le università alle manifestazioni sportive, dalle presentazioni presso le scuole dei quadri militari alle fiere specialistiche. Tutte occasioni in cui gli interessati possono ricevere informazioni di prima mano durante colloqui personali e ottenere risposte alle domande che sorgono nella fase preliminare di una candidatura.

Simili eventi informativi costituiscono spesso il primo contatto in assoluto con il promovimento militare della pace e la persona scopre, nel corso della conversazione, di possedere i requisiti per una candidatura. Ciò accade in particolare nel caso delle donne che non entrano automaticamente in contatto con l'esercito, in quanto a differenza degli uomini non hanno l'obbligo di prestare servizio militare. Accade ad esempio con una certa frequenza che a una fiera una coppia si avvicini allo stand di SWISSINT, perché la presenza dell'esercito ha suscitato la curiosità dell'uomo, in ricordo dei giorni di servizio prestati. Durante la conversazione con una o un membro dello SMART, si scopre che la compagna possiede ottimi requisiti per una determinata funzione d'impiego, ad esempio è un'operatrice sociosanitaria oppure ha seguito un percorso di studio nel campo delle relazioni internazionali. Questa donna ha quindi la possibilità di candidarsi a una funzione nel medic team oppure quale membro del team di collegamento e d'osservazione. Si tratta di due ambiti in cui determinate funzioni sono accessibili anche alle donne senza formazione militare preliminare.

Accade anche che una persona desideri svolgere un impiego nel promovimento militare della pace, è o è stata incorporata nell'esercito,

tions that may arise in relation to an application.

Such events are frequently the first point of contact with military peacekeeping, and it is often only in the course of a conversation that people find out that they meet the requirements for an application. This is especially true for women who, unlike men, are unlikely to have done military service and have not necessarily had previous contact with the army. It is often the case at a fair that someone who has been in the military sees the SWISSINT stand, is reminded of their time in the service and goes to chat with the SMART personnel together with his partner, who then turns out to have excellent qualifications for a certain peacekeeping functions which are open to women without a military background: she may be a health professional or have studied international relations, and could therefore apply for a position in a medical team or in a Liaison and Observation Team.

It may also happen that someone is already committed to peacekeeping, but has had a military function to which there is no direct equivalent in the peacekeeping field. In this case too, a personal conversation can establish whether the person has particular civilian qualifications or other skills that are sought in peacekeeping: skilled manual workers, lawyers, linguists, and communications experts are always in demand. Of course, there are also operational functions which can be taken 1:1 from the military, such as drivers or military police. The same applies to cadre functions at various levels. The aspiring officers and officers whom SWISSINT person-



Um die Aufgaben der Peacekeeper erlebbar zu machen, werden verschiedene Mittel in der Personalgewinnung eingesetzt: Etwa ein begehrter Beobachtungsturm oder eine virtuelle Patrouillenfahrt, an der man via Virtual Reality-Brille teilnimmt.

Divers moyens sont utilisés pour permettre au public de se représenter de façon très vivante les activités des Peacekeepers: par exemple une tour d'observation accessible ou une patrouille virtuelle, rendue possible par le port d'une paire de lunettes de réalité virtuelle.

Allo scopo di poter toccare con mano i compiti dei peacekeeper, vengono utilizzati diversi strumenti per il reclutamento del personale: ad esempio una torre d'osservazione oppure partecipare a un pattugliamento mediante gli occhiali di realtà virtuale.

In order to envisage the peacekeeping role, various recruitment techniques such as virtual reality patrols or a replica observation tower are used.





Die Roadshow bildet das Herzstück des Personalmarketing Teams.

La Roadshow constitue la pièce maîtresse de l'équipe de marketing du personnel.

Il roadshow costituisce il cuore del team di Marketing del personale.

The roadshow is the heart of the personnel marketing team.

Es kann auch vorkommen, dass eine Person einen Einsatz in der militärischen Friedensförderung leisten will, militärisch eingeteilt ist oder war, jedoch seine oder ihre Milizfunktion als solche im Bereich der Friedensförderung nicht existiert. Auch in diesem Fall versucht man im persönlichen Gespräch herauszufinden, ob die betreffende Person nebst der militärischen Ausbildung zivile Qualifikationen oder andere Kompetenzen mitbringt, welche in der Friedensförderung gesucht sind. So sind unter anderem stets Handwerker aus unterschiedlichen Bereichen, Juristen sowie Frauen und Männer mit Fremdsprachenkenntnissen und kommunikativen Fähigkeiten gefragt. Natürlich gibt es auch Einsatzfunktionen, welche 1:1 aus den Miliz- und Berufskomponenten der Armee übernommen werden können, wie beispielsweise Motorfahrer oder Militärpolizisten. Dasselbe gilt für Kaderfunktionen auf unterschiedlichsten Stufen. Eine sehr wichtige Gruppe bilden dabei Offiziersaspiranten und Offiziere, die das Personalmarketing SWISSINT über die gesamte Dauer ihrer militärischen Karriere zu begleiten versucht.

Obwohl oft mehrere Schritte und Berührungspunkte zu einer Bewerbung führen, hat meistens ein persönliches Gespräch das definitive Interesse an einem Einsatz als Peacekeeper geweckt. Die Tätigkeit als Peacekeeper verlangt nebst Objektivität und Professionalität auch ein gewisses «feu sacré» für die militärische Friedensförderung. Dieses Interesse bei anderen zu wecken und dieses «feu sacré» weiterzugeben ist eine spannende und bereichernde Aufgabe.

Il arrive aussi qu'une personne souhaite effectuer une mission de promotion militaire de la paix, qu'elle est ou a été incorporée dans l'armée, mais que sa fonction de milice n'existe pas en tant que telle dans le cadre de la promotion militaire de la paix. Dans de telles circonstances, on cherche au fil de l'entretien à découvrir si la personne concernée dispose, en plus de la formation militaire requise, des qualifications civiles ou d'autres compétences que l'armée recherche. C'est ainsi qu'il y a toujours besoin d'artisans des domaines les plus divers, de juristes, mais aussi de femmes et d'hommes parlant des langues étrangères et communiquant bien. Il existe aussi des fonctions qui peuvent être transposées telles quelles à partir des composantes de milice ou professionnelles de l'armée, par exemple les chauffeurs ou les membres de la police militaire. Le même principe s'applique aux fonctions de cadres à tous les niveaux. Un groupe très important est constitué par les aspirants officiers et les officiers, que le marketing du personnel SWISSINT cherche à accompagner tout au long de leur carrière militaire.

Même si une candidature est le fruit de plusieurs étapes et points de contact, c'est le plus souvent un entretien personnel qui a donné le déclic en faveur d'une future mission de Peacekeeper. Cette activité exige aussi, en plus de l'objectivité et du professionnalisme, un certain feu sacré pour la promotion militaire de la paix. Éveiller cet intérêt chez les autres et transmettre ce feu sacré est une tâche passionnante et enrichissante.

tuttavia la sua funzione di milizia non esiste come tale nel settore del promovimento della pace. Anche in questo caso, nell'ambito di un colloquio personale, si cerca di capire se la persona interessata oltre alla formazione militare possiede qualifiche civili o altre competenze utili nel promovimento della pace. Ad esempio tra le altre figure professionali sono sempre ricercati artigiani di vari settori, giuristi nonché donne e uomini con conoscenze linguistiche e capacità di comunicazione. Naturalmente esistono anche funzioni d'impiego che possono essere riprese pari pari dalle componenti di milizia e professionistiche dell'esercito, come ad esempio i motociclisti o gli agenti della polizia militare. Lo stesso vale per le funzioni di quadro a diversi livelli. Al riguardo un gruppo molto importante è costituito dagli aspiranti ufficiali e ufficiali che il Marketing del personale SWISSINT cerca di accompagnare per tutta la durata della loro carriera militare.

Spesso sono varie fasi e contatti a portare a una candidatura, tuttavia nella maggior parte dei casi è il colloquio personale a suscitare l'interesse definitivo per un impiego come peacekeeper. Oltre a oggettività e professionalità, l'attività di peacekeeper richiede anche un certo entusiasmo per il promovimento militare della pace. Risvegliare negli altri tale interesse e trasmettere l'entusiasmo è un compito coinvolgente e arricchente.

nel marketing seeks to accompany throughout their military careers are also a very important group.

Although an application is usually made on the basis of many steps and kinds of contact, an interest in peacekeeping is often sparked by a personal conversation. As well as a sense of objectivity and professionalism, working as a peacekeeper requires a certain passion. Awakening this in others and passing it on is an exciting and enriching task.



Die verschiedenen Fachexperten des Rekrutierungsteams diskutieren anschliessend an die Rekrutierung, welche Person sich für welche Funktion am besten eignet. Dabei spielen Fachwissen, soziale Kompetenzen, militärische Eignung, das soziale Umfeld sowie zeitliche Verfügbarkeit eine Rolle.

Les différents experts de l'équipe de recrutement discutent, après le recrutement, pour déterminer quelle personne convient le mieux à quelle fonction. Les connaissances professionnelles spécialisées, les compétences sociales, l'aptitude militaire, le milieu social ainsi que la disponibilité temporelle jouent un rôle important dans cette appréciation.

## Zweimal im Jahr wird ein mittelgrosses KMU rekrutiert

Deux fois par année, nous recrutons l'équivalent d'une PME moyenne

### Deutsch

**Text** Sandra Stewart-Brutschin, Kommunikation SWISSINT  
**Fotos** SWISSINT

**Während das Personalmarketing Team oft die erste Anlaufstelle für Frauen und Männer bildet, die an einem friedensfördernden Einsatz der Schweizer Armee interessiert sind, ist der Personalbereich des Kompetenzzentrums SWISSINT für die Rekrutierung und die nachfolgende HR-Betreuung der rekrutierten Freiwilligen verantwortlich.**

Die Schweizer Armee engagiert sich aktuell mit rund 250 Soldatinnen und Soldaten an friedensfördernden Einsätzen weltweit. Da in die personell grösste Mission, die SWISSCOY im Kosovo, alle sechs Monate ein neues Kontingent geschickt wird, bedeutet dies für den Personalbereich zweimal im Jahr ein mittelgrosses KMU zu rekrutieren. Damit die vielfältigen Funktionen in den 14 Missionen immer wieder von neuem mit den geeigneten Frauen und Männern besetzt werden können, ist ein gut eingespieltes Rekrutierungsteam mit Fachkräften aus unterschiedlichen Bereichen Voraussetzung.

Durchschnittlich treffen beim Personalbereich jährlich 1300 Bewerbungen ein, die gesichtet und beurteilt werden. Wer die Anforderungen erfüllt, wird für den ersten Rekrutierungstag in ein Rekrutierungszentrum der Armee aufgeboden. Das sind rund 700 Frauen und Männer. Rekrutierungsärzte und ausgebildete Psychologen überprüfen, ob die Interessierten körperlich und mental fit für einen friedensfördernden Einsatz sind. Etwa rund die Hälfte, zwischen 350 und 400 Frauen und Männer, erhält die Einladung für den zweiten Rekrutierungstag in Stans-Oberdorf.

Nun ist das Rekrutierungsteam des Kompetenzzentrums SWISSINT unter Leitung des Personalbereichs gefordert, in persönlichen Gesprächen mit den Interessierten abzuklären, ob und wenn ja für welche Funktion sich die entsprechende Person eignet. Das Rekrutierungsteam setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlicher Fachbereiche des SWISSINT und aus externen Fachdiensten zusammen und kann somit sicherstellen, dass Eignung und Einsatzfähigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten von verschiedenen Seiten beleuchtet werden.

### Français

**Texte** Sandra Stewart-Brutschin, Communication SWISSINT  
**Photos** SWISSINT

**Tandis que l'équipe de marketing du personnel représente souvent le premier contact pour les femmes et les hommes attirés par une mission de promotion de la paix dans l'Armée suisse, le secteur du Personnel du Centre de compétences SWISSINT est responsable du recrutement et du suivi RH subséquent des volontaires recrutés.**

L'Armée suisse est actuellement engagée avec quelque 250 soldates et soldats dans des missions de promotion de la paix dans le monde entier. Dans la mesure où la mission la plus lourde en effectif, la SWISSCOY au Kosovo, accueille tous les six mois un nouveau contingent, cela représente pour le secteur du personnel de devoir recruter un processus de recrutement deux fois par année l'équivalent d'une PME moyenne. Pour assurer que les fonctions multiples et variées représentées dans les 14 missions puissent être toujours à nouveau confiées à des femmes et des hommes appropriés, il faut disposer d'une équipe de recrutement bien rodée composée de spécialistes des domaines les plus divers.

En moyenne annuelle, le secteur du personnel reçoit 1300 candidatures qu'il faut trier puis analyser. Les candidats entrant en ligne de compte sont convoqués pour la première journée de recrutement dans un des centres de recrutement de l'armée. Ils s'agit d'environ 700 personnes. Des médecins de recrutement et des psychologues spécialisés contrôlent si les candidats sont aptes, sur le plan physique et mental, à accomplir une mission de promotion de la paix. Environ la moitié, entre 350 et 400 femmes et hommes, se voit inviter à la deuxième journée de recrutement à Stans-Oberdorf.

Le témoin passe maintenant à l'équipe de recrutement du Centre de compétences SWISSINT, dépendant du secteur du personnel. Il lui incombe de déterminer, au cours d'entretiens individuels avec chacune des personnes intéressées, si la candidate ou le candidat convient pour occuper un poste donné. L'équipe de recrutement est composée de représen-



So überprüfen SWISSINT-Angestellte aus den Bereichen Personal und Logistik zusammen mit den externen Fachdiensten die zivilen Komponenten wie die Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz. SWISSINT-Mitarbeitende aus dem Bereich Operationen und des Ausbildungszentrums klären die militärische Komponente ab. Das heisst, ob sich die Person einerseits aus operationeller Sicht für die vorgeschlagene Funktion und andererseits für die erforderliche Ausbildung dazu eignet.

Im Anschluss an die Gespräche sitzt das gesamte Rekrutierungsteam zusammen und diskutiert, welche Person sich für welche Funktion am besten eignet. Wichtige Faktoren, ob eine Zusage oder Absage erteilt wird, sind Angebot und Nachfrage sowie die Verfügbarkeit der Bewerberinnen und Bewerber. Da die Ausbildungen kostenintensiv sind, können diese nicht «auf Vorrat» absolviert werden. Wenn das Rekrutierungsteam den Eindruck gewonnen hat, dass es die Kandidatin respektive der Kandidat mit der Bewerbung ernst meint und den Einsatz in einer absehbaren Zeit für sich geplant hat, spricht dies ebenfalls für sie/ihn. Die Unterstützung des privaten Umfelds ist ebenfalls von hoher Bedeutung und für einen Einsatz unabdingbar. Aus diesem Grund versucht das Rekrutierungsteam während den Gesprächen auch die sozialen Verhältnisse und das Verständnis des Umfeldes für einen friedensfördernden Einsatz im Ausland in Erfahrung zu bringen.

Wenn die Mehrheit des Rekrutierungsteams von einer Person überzeugt ist, wird sie gesetzt. Falls keine Einigung erzielt werden kann, fällt die Chefin des Personalbereichs den Stichentscheid. Dabei lässt sie sich vom Rekrutierungsteam beraten und bestimmt dann den Mittelwert. Dieser Beschluss wird anschliessend dem Kommandanten des Kompetenzzentrums SWISSINT dargelegt, der entscheidet, ob er am Stichentscheid festhält oder diesen übersteuert.

Mit der erfolgreichen Rekrutierung von interessierten Frauen und Männern ist die Arbeit für den Personalbereich jedoch nicht abgeschlossen. Nun gilt es Ausbildungsverträge zu erstellen, die nach bestandem Ausbildungskurs von einem Einsatzvertrag abgelöst werden. Insgesamt stellen die Mitarbeitenden des Personalbereichs jährlich rund 900 Ausbildungs- und Einsatzverträge aus. Ausserdem sind sie für alle HR-relevanten Aspekte vor, während und nach dem Einsatz verantwortlich.

Der Auftrag, zweimal jährlich ein mittelgrosses KMU zu rekrutieren, ist eine Herausforderung und nur kompetent umzusetzen, wenn die operationelle und personelle Machbarkeit aufeinander abgestimmt werden. Auch der Zeitfaktor spielt eine wichtige Rolle, vor allem, wenn kurzfristig spezifische Funktionen besetzt werden sollten. Denn von der Bewerbung bis zum Ausstellen eines Ausbildungsvertrags braucht es realistisch eine Vorlaufzeit von mehreren Monaten.

tants des domaines de SWISSINT les plus divers et de services spécialisés externes, ce qui lui permet d'assurer que l'aptitude et les qualités spécifiques des candidats sont examinées sous différents angles.

C'est ainsi que des collaborateurs du secteur Personnel et Logistique, avec le concours des services spécialisés externes, examinent les composantes civiles telles que la compétence professionnelle, la compétence de conduite et la compétence sociale. Des collaborateurs SWISSINT du secteur Opérations et du Centre d'instruction examinent la composante militaire. Cela consiste à établir quelle personne convient d'une part à la fonction proposée sur le plan opérationnel et apporte d'autre part le bagage de formation nécessaire.

Les entretiens une fois achevés, toute l'équipe de recrutement se réunit et détermine quelle personne convient le mieux à quelle fonction. Le feu vert ou rouge dépend de facteurs importants tels que l'offre et la demande ainsi que de la disponibilité des candidates et candidats. Les formations étant onéreuses, il est exclu d'en faire suivre «en réserve». Si l'équipe de recrutement est convaincue du sérieux de la candidate ou du candidat et est arrivée à la conclusion qu'il ou elle a intégré la mission dans ses plans de vie à court ou moyen terme, cela représente un élément favorable supplémentaire. Le soutien offert par l'entourage personnel est également déterminant pour le succès de la mission. C'est la raison pour laquelle l'équipe de recrutement essaie, pendant les entretiens, d'évaluer les conditions sociales ainsi que la compréhension de l'entourage pour la mission de promotion de la paix à l'étranger.

Lorsque la majorité de l'équipe de recrutement est convaincue par une personne, cette dernière est sélectionnée. En cas de doute, la cheffe du secteur du personnel tranche. Elle invite encore l'équipe de recrutement à s'exprimer et détermine ensuite la valeur moyenne. Ce choix est ensuite soumis au commandant du Centre de compétences, qui prend la décision finale.

Lorsque le recrutement est terminé pour les candidats, il reste encore du travail pour les collaborateurs du secteur du personnel. Ils doivent établir les contrats de formation, qui seront remplacés par un contrat de mission lorsque la formation aura été achevée avec succès. Au total, les collaborateurs du secteur du personnel élaborent ainsi bon an mal an quelque 900 contrats de formation et de mission. Ils sont par ailleurs responsables de tous les aspects des RH avant, pendant et après la mission.

Le mandat consistant à recruter deux fois par année le personnel d'une PME moyenne est un défi qui ne peut être relevé avec compétence que si la faisabilité sur le plan des opérations et du personnel sont coordonnées. Le facteur temps joue aussi un rôle important lorsqu'il s'agit de pourvoir à court terme des fonctions spécifiques, car le fait est que le laps de temps s'écoulant entre la candidature et l'établissement du contrat de formation s'étend sur plusieurs mois.



Die Einzelgespräche finden immer mit minimal zwei Personen des Rekrutierungsteams statt, wovon in der Regel mindestens eine davon über Einsatzerfahrung verfügt und somit Fragen der Kandidatinnen und Kandidaten kompetent beantworten kann.

Les entretiens individuels se déroulent toujours en présence de deux personnes au minimum appartenant à l'équipe de recrutement, dont l'une au moins, en règle générale, a acquis de l'expérience sur le terrain, ce qui la rend à même de répondre avec compétence aux questions des candidates et des candidats.



Am 30. September 2019 in Bamako (von links nach rechts): Assoumana Toudou Chekaraou und Antoine Rodríguez Haba, Ausbildungsverantwortliche der UNO-Mission in Mali (MINUSMA), Abteilungskommissar Christophe Sellie, stellvertretender Chef der Waadtländer Kriminalpolizei, Oberst Otto Diallo, Kommandant der Nationalen Gendarmerieschule von Mali, Daniel Fasnacht, Chef Expertenpool SEF, Stefan Indermühle, Fachspezialist SEF, Oberst Alain Gorka, Chef der Bereitschaftspolizei des Kantons Waadt, und Leutnant Cédric Chablaix, Schweizer Polizeixperte in der MINUSMA.

Le 30 septembre 2019 à Bamako, visite sur le terrain avec, de gauche à droite, Assoumana Toudou Chekaraou et Antoine Rodríguez Haba, formateurs de la Mission de l'ONU au Mali (MINUSMA), le commissaire divisionnaire Christophe Sellie, l'adjoint au chef de la police de sûreté du canton de Vaud, le colonel Otto Diallo, le commandant de l'École Nationale de Gendarmerie du Mali, Daniel Fasnacht, chef du Pool d'experts suisse PEP, Stefan Indermühle, spécialiste PEP, le colonel Alain Gorka, chef de la Gendarmerie du canton de Vaud et le lieutenant Cédric Chablaix, expert policier auprès de la MINUSMA.

## Rekrutierung von Polizeipersonal für die zivile Friedensförderung

Recrutement de policiers pour la promotion civile de la paix

### Deutsch

**Text** Raphaël Mularoni, Koordinator für internationale Polizeieinsätze beim Schweizerischen Expertenpool für zivile Friedensförderung (SEF)

**Fotos:** Stefan Indermühle, EDA

**Zivile Friedensförderungsmissionen benötigen Fachleute, wie sie in kantonalen oder städtischen Polizeikörpern tätig sind. Der Expertenpool arbeitet daher eng mit diesen Polizeikörpern zusammen, um Personen für einen temporären Einsatz in einer internationalen Mission zu gewinnen.**

Ein Tessiner Polizist hat seinen Posten verlassen, um die Bereitschaftseinheiten der UNO-Mission in Liberia zu organisieren, eine Waadtländerin lässt die Broye zurück um als Kabinettschefin des Polizeikommissars in Mali zu wirken, ein Neuenburger Polizeiinspektor engagiert sich für die OSZE im Kampf gegen den Menschenhandel, ein St. Galler Kriminalpolizist hilft beim Aufbau eines Forensiklabors in der Elfenbeinküste, und ein Zürcher Ermittler leistet einen Einsatz in der Friedensmission in der Demokratischen Republik Kongo (DRK): Diese Beispiele aus den letzten fünf Jahren illustrieren die verschiedenen Facetten polizeilicher Friedensmissionen.

Die Schweiz entsendet seit 1994 Polizistinnen und Polizisten in Friedensmissionen. Ziel war es ursprünglich, einen – wenn auch bescheidenen – Beitrag zu den Anstrengungen der internationalen Gemeinschaft zu leisten. Solange die Einsätze zahlenmässig und zeitlich beschränkt waren, war es relativ einfach, Freiwillige zu finden, deren Arbeitgeber, d. h. die kantonalen und städtischen Polizeikörper, zu überzeugen und diese schliesslich dazu zu bringen, die Einsätze zu bewilligen. Mit der Mission

### Français

**Texte** Raphaël Mularoni, coordinateur du recrutement et des déploiements policiers du Pool d'experts suisse pour la promotion civile de la paix (PEP)

**Photos:** Stefan Indermühle, DFAE

**Pour permettre la participation d'experts policiers à des missions de promotion civile de la paix, il faut recruter des spécialistes au sein des effectifs des corps de police cantonaux et municipaux. Le Pool d'experts travaille en étroite collaboration avec ces corps de police pour recruter des personnes qui seront temporairement déployées dans le cadre d'une mission internationale.**

Un policier tessinois quitte son poste pour gérer les troupes anti-émeute des Nations Unies au Libéria, une gendarme vaudoise délaisse la Broye pour occuper un poste de cheffe de cabinet du commissaire au Mali, un inspecteur neuchâtelois s'engage dans la lutte contre le trafic d'êtres humains au service de l'OSCE, un membre de la police scientifique de St-Gall aide à la mise en place d'un laboratoire forensique en Côte d'Ivoire et un enquêteur zurichois participe à la mission de maintien de la paix en République démocratique du Congo (RDC). Ces exemples sont tirés de ces cinq dernières années et illustrent les différentes facettes que peut revêtir une mission de paix dans le domaine de la police.

Notre pays déploie depuis 1994 des policières et des policiers au sein de missions de maintien de la paix. À l'origine, il s'agissait de participer, même modestement, aux efforts de la communauté internationale. Tant que les engagements étaient limités en nombre et en durée, il était relativement facile de trouver des volontaires, de convaincre leurs employeurs, à savoir les polices cantonales et municipales, et d'autoriser leur



### Beispiel MINUSMA

Die Bilder auf den Seiten 10 bis 13 illustrieren die erfolgreiche Rekrutierung von Polizeifachleuten sowie die enge Zusammenarbeit mit dem EDA. Zwei Führungskräfte der Kantonspolizei Waadt besuchten die Schweizer Polizeiexperten, um sich über die Einsatzbedingungen und die Arbeitsweise in der UNO-Stabilisierungsmission in Mali (MINUSMA) zu informieren. Solche Informationsreisen werden bei besonderem Bedarf organisiert.

Um neue Polizistinnen und Polizisten für friedensfördernde Auslandseinsätze zu gewinnen, gehört es zu den Standardmassnahmen des Expertenpools Informationsanlässe für städtische und kantonale Polizeicorps in der Schweiz zu organisieren. Lassen sich Einsatzwillige finden und liegt die Zustimmung ihrer Vorgesetzten vor, wird eine Vereinbarung über die Freistellung des Personals unterzeichnet, welche auch die Rückkehr der Corpsmitglieder in die Schweiz sicherstellt.

An der MINUSMA übernehmen die Schweizer Polizei-Expertinnen und -Experten meist Beobachtungs- oder Managementaufgaben. Oft stehen sie in einer Führungsfunktion, tragen zum Kapazitätsaufbau bei oder unterstützen die Reformen des Sicherheitssektors in Mali. Der oftmals langwierige Selektionsprozess bei der UNO sollte kein Hindernis sein für motivierte Leute, die sich für den Frieden einsetzen möchten, sich eine interkulturelle Erfahrung wünschen und bereit sind, die Strapazen einer UNO-Mission in einer Konfliktregion zu ertragen.

Die Nachfolge für den Ende Jahr aus Mali zurückkehrenden Cédric Chablaix ist gesichert: Anfang Oktober 2019 absolvierte mit Jennifer Bystritzsky erneut ein Corpsmitglied der Waadtländer Kantonspolizei den obligatorischen Einführungskurs für zivile UNO-Polizeieinsätze in Brühl (Deutschland). Die UNO hat ihre Kandidatur bei der MINUSMA akzeptiert und sie bereits zur Verantwortlichen des Büros für Interne Untersuchungen ernannt.

der Vereinten Nationen zur Übergangsverwaltung des Kosovo (UNMIK) im Jahr 1999 stieg der Bedarf an Polizeipersonal bei der UNO jedoch drastisch an. Es brauchte Polizistinnen und Polizisten, die in den Strassen von Prizren patrouillierten und in Mitrovica ermittelten, während gleichzeitig am anderen Ende der Welt eine ähnliche UNO-Mission in Osttimor lanciert wurde. Vor diesem Hintergrund erhöhte die Schweiz ihre Beteiligung.

Angesichts der Bedeutung der Grenzkontrollen wurde die Hälfte des Schweizer Kontingents in Kosovo vom Grenzwachtkorps gestellt. Die übrigen Polizei-Expertinnen und -Experten wurden aus den kantonalen und städtischen Polizeikorps rekrutiert, wobei sie teilweise kündigten oder kündigen mussten. Die Polizistinnen und Polizisten gingen also mit einem befristeten Vertrag mit dem Bund ins Ausland, was für die Rückkehr in das Korps ein Problem darstellte und deshalb eine wenig befriedigende Lösung war. Es galt daher einen Weg zu finden, um das notwendige Personal zu rekrutieren, ohne dafür ein spezielles Fachkorps aufbauen zu müssen.

Im Dezember 2011 unterzeichneten der Bund und die Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren (KKJPD) ein Abkommen, um die Beteiligung der Schweiz an den Missionen zu stärken und langfristig sicherzustellen. Diese Zusammenarbeit regelt die Schwierigkeiten der Freiwilligen, die bereit sind, ihre Karriere und ihr Privatleben für die Dauer eines Einsatzes auf Eis zu legen. Gleichzeitig können wir den Bedürfnissen der Polizeikorps, die ihre täglichen Aufgaben bewäl-

mise à disposition. Mais avec le déploiement de la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (UNMIK) en 1999, les besoins de l'ONU en personnel de police ont augmenté drastiquement, car il fallait trouver des policiers pour patrouiller dans les rues de Prizren et enquêter à Mitrovica, tandis que de l'autre côté du globe, les Nations Unies déployaient une autre mission du même type au Timor Oriental. C'est dans ce contexte que la Suisse a renforcé sa participation.

Au Kosovo, la moitié du contingent suisse a été mise à disposition par le Corps des gardes-frontière. Compte tenu de l'importance du contrôle des frontières pour ce territoire, les autres experts de police ont été recrutés dans les polices cantonales et municipales au prix, parfois, d'une démission – volontaire ou forcée – de la part des personnes concernées. Ces policiers partaient donc avec un contrat de durée limitée conclu avec la Confédération, une solution peu satisfaisante compte tenu de la difficulté de réintégrer ensuite leur corps d'origine. D'où la nécessité de trouver un moyen de mobiliser le personnel nécessaire sans avoir recours à un corps spécialisé.

En décembre 2011, un accord entre la Confédération et la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police (CCDJP) a été signé pour renforcer et pérenniser la participation de la Suisse aux missions. Cette collaboration nous permet de remédier aux difficultés rencontrées par les volontaires qui mettent leur carrière et leur vie personnelle entre parenthèses pour la durée de la mission et de répondre



Der Polizeiexperte Cédric Chablaix, Chef Interne Untersuchungen in der Multidimensionalen Integrierten Stabilisierungsmission der UNO in Mali (MINUSMA), wird den Schlüssel zu seinem Büro in Bamako demnächst an seine Nachfolgerin weitergeben, ebenfalls ein Mitglied der Kantonspolizei Waadt. Gestützt auf eine Vereinbarung zwischen der Kantonspolizei und dem EDA kann er nach seinem 14-monatigen Einsatz in Mali Anfang 2020 wieder ins Corps der Kantonspolizei Waadt zurückkehren.

L'expert policier Cédric Chablaix, chef des enquêtes internes de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA), remettra prochainement les clés de son bureau à Bamako à son successeur, également membre de la police cantonale vaudoise. Sur la base d'un accord entre la police cantonale et le DFAE, il pourra réintégrer le corps de la police cantonale vaudoise début 2020, après une mission au Mali de 14 mois.



Als Patrouillenchef erläutert der Schweizer Polizeispezialist Oliver Rod (2. v.r.) den Besuchern aus der Schweiz die Arbeit der Polizeikomponente der MINUSMA in der Region von Mopti, wo unter dem Einfluss islamistischer Kreise, des Klimawandels und der lokalen Migrationsbewegungen ein Konflikt zwischen Bauern und Viehzüchtern schwelt und wo in den letzten Monaten die Gewalt wiederholt eskaliert ist.

En tant que chef de patrouille, Olivier Rod, expert suisse en matière de police (2<sup>e</sup> depuis la droite), explique aux visiteurs suisses le travail de la composante police de la MINUSMA dans la région de Mopti, où, sous l'influence des milieux islamistes, du changement climatique et des mouvements migratoires locaux, un conflit entre agriculteurs et éleveurs se développe et où les violences se sont multipliées ces derniers mois.

tigen müssen, sowie den Zielen des EDA bei der Suche nach den richtigen Fachkräften Rechnung tragen. Die internationalen Einsätze erlauben es den entsandten Personen, ihre beruflichen und interkulturellen Kompetenzen sowie ihre Entscheidungsfähigkeit unter Beweis zu stellen und zu erweitern.

Seit dem Abschluss des Abkommens hat sich der Fokus unserer Einsätze verschoben. Nachdem sich die Lage auf dem Balkan glücklicherweise normalisiert hat, so dass die internationale Präsenz reduziert werden konnte, steht heute Afrika im Zentrum des Interesses, vor allem Mali, die DRK und Somalia. Auch die Mandate haben sich gewandelt. Anstatt operative Aufgaben führen die UNO-Polizeimissionen heute ehrgeizige Programme zur Reform des Sicherheitssektors durch. Dazu gehören sowohl tiefgreifende Veränderungen in den Befehlsstrukturen als auch die Weiterbildung der lokalen Polizeikräfte. Solche Projekte erfordern Expertinnen und Experten, die über eine solide Berufserfahrung bei der Polizei, aber auch über persönliche Eigenschaften verfügen, die es ihnen erlauben, sich in ein Team aus Personen unterschiedlichster Herkunft einzufügen und sich rasch mit neuen Arbeitsmethoden und Zielen vertraut zu machen.

Gesucht sind also Polizistinnen und Polizisten, die über einen vom Schweizerischen Polizei-Institut anerkannten Fachausweis und sechs Jahre Berufserfahrung in einem Polizeikorps verfügen. Gute Englisch- und Französischkenntnisse sind ebenfalls erforderlich. Derzeit finden die meisten Einsätze in französischsprachigen Ländern statt. Für die Ausbildung oder die Kommunikation mit anderssprachigen Kolleginnen und Kollegen wird allerdings oft Englisch verwendet. Die häufigsten Themen, die im Rahmen der Missionen angegangen werden, sind bürgernahes Polizeiwesen, kriminalpolizeiliche Ermittlungen oder Personalführung. Kenntnisse in diesen Bereichen sind von Vorteil für die internationalen Organisationen, die letztlich entscheiden, wer eingestellt wird.

Auch wenn sich die Profile entwickelt haben und immer spezialisierter geworden sind, bleibt die Motivation dieser «Gesetzhüter» dieselbe: Sie wollen Menschen in schwierigen Situationen helfen, sich in einem internationalen Team für Gerechtigkeit einsetzen und einen – wenn auch nur bescheidenen – Beitrag zur Wiederherstellung des Friedens leisten. Kurz,

aux besoins des corps de police, qui doivent pouvoir assurer leurs tâches quotidiennes, ainsi qu'aux objectifs du DFAE dans la recherche de bons profils. En termes de développement personnel, ces affectations internationales offrent, pour les intéressés, de nouvelles occasions de mettre à l'épreuve et d'enrichir leurs compétences professionnelles, interculturelles et décisionnelles.

Depuis la conclusion de cet accord, il est important de noter que le point focal de nos engagements s'est déplacé : il a quitté les Balkans, une région qui a heureusement pris le chemin de la normalisation et où les engagements internationaux se sont réduits, pour se concentrer sur l'Afrique, en particulier le Mali, la RDC et la Somalie. Les mandats ont eux aussi évolué, en passant de tâches opérationnelles à d'ambitieux programmes de réformes du secteur de la sécurité. Cette évolution implique à la fois des changements profonds des structures de commandement et une remise à niveau des connaissances pour le personnel local de police. Ces projets nécessitent donc des expertes et des experts possédant une solide expérience professionnelle policière, mais aussi des qualités personnelles leur permettant de s'intégrer rapidement dans des équipes à la fois diverses quant à l'origine des participants, aux méthodes de travail appliquées et aux objectifs poursuivis.

Le profil recherché est donc celui de policières et de policiers au bénéfice du brevet professionnel reconnu par l'Institut Suisse de Police, avec une expérience de six ans dans un corps de police. La maîtrise de l'anglais et du français est nécessaire également. La majorité des engagements actuels se déroulent dans des pays francophones, mais il est relativement courant de devoir utiliser la langue anglaise pour la formation ou la communication avec des collègues allophones. Les questions ayant trait à la police de proximité, aux enquêtes judiciaires ou à la gestion du personnel sont les thématiques les plus fréquemment abordées dans le cadre des missions. La connaissance de ces domaines est un avantage pour les organisations internationales, à qui revient la décision finale en matière de recrutement.

Si les profils ont évolué pour devenir plus pointus, la motivation reste la même pour ces «coopérants de la loi» : il s'agit de l'envie d'apporter son aide à des populations faisant face à des situations difficiles, de rejoindre





Treffen während der Aufklärungspatrouille im Bauerndorf Fiko, 40 km östlich von Mopti: Oliver Rod erkundigt sich beim Dorfältesten dieser Dogon-Gemeinschaft nach der Versorgungslage und der Sicherheit in der Gegend. Über den lokalen Übersetzer erfährt er von der Präsenz bewaffneter Selbstverteidigungsgruppen (sogenannten «Chasseurs») und von der Schliessung der Schule seit den Sommerferien.

Rencontre lors d'une patrouille de reconnaissance dans le village agricole de Fiko, à 40 km à l'est de Mopti: Olivier Rod s'informe auprès de l'ancien du village de cette communauté dogon sur la situation relative à la sécurité et à l'approvisionnement dans la région. Le traducteur local lui signale la présence de groupes d'autodéfense armés (appelés « chasseurs ») et lui apprend que l'école est fermée depuis les vacances d'été.

es sind die gleichen Beweggründe, die sie damals dazu bewogen, zur Polizei zu gehen. Es erwarten sie in solchen Missionen zwar etwas andere Aufgaben als in ihrem angestammten beruflichen Umfeld, doch letztlich braucht es in den internationalen Missionen erfahrene Polizistinnen und Polizisten, die unsere Sicherheit im Alltag gewährleisten.

dre eine équipe internationale qui œuvre pour la justice et de contribuer, même modestement, au rétablissement de la paix. Somme toute, ces motivations rejoignent celles qui les ont poussés des années auparavant à rejoindre la police. Enfin, si ces missions ne sont pas identiques à leurs tâches habituelles, elles ne peuvent être effectuées que par des policières et policiers qui assurent notre sécurité de tous les jours.

### Schweizer Kandidaturen für zivile Friedensmissionen

Als ein Instrument der Schweizerischen Aussenpolitik stellt der Schweizerische Expertenpool für zivile Friedensförderung (SEF) internationalen Organisationen und bilateralen Programmen Expertise in Form von Personeneinsätzen zur Verfügung. Die Expertinnen und Experten arbeiten in den Zentralen internationaler Organisationen, direkt in Friedensmissionen in Krisengebieten oder auf Schweizer Vertretungen.

Wichtigste Partnerorganisationen des SEF sind die UNO, die OSZE und die EU. Die Schweiz beteiligt sich beispielsweise mit rund zehn Personen an der OSZE-Sonderbeobachtungsmission in der Ukraine. Schweizer Polizisten sind in Mali, Somalia und in der Demokratischen Republik Kongo für die UNO im Einsatz sowie als Wahlbeobachterinnen und Wahlbeobachter für die OSZE, die Organisation Amerikanischer Staaten oder die EU. Die Schweiz beteiligt sich auch an Nachwuchsprogrammen der UNO, wie dem Junior Professional Officer Programm oder den Freiwilligeneinsätzen als UN Youth Volunteer.

Eine Herausforderung bei der Eingabe von Kandidaturen ist, dass jede internationale Friedensmission eine eigene Organisationskultur und eigene Selektionsinstrumente für ihre Mitarbeitenden kennt. Zu einer optimalen Vorbereitung des Rekrutierungsprozesses gehört, dass sich sowohl das EDA wie auch jede Kandidatin und jeder Kandidat über die organisationsspezifischen Selektionsinstrumente und ihre Anwendung informieren.

Zielführend ist es, die Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsbrief, Lebenslauf, etc.) adressatengerecht an die Organisationskultur der zivilen Friedensmission anzupassen. Auch in den Interviews gilt es diesen Besonderheiten gerecht zu werden. So kann sichergestellt werden, dass die Bewerbungen in den Partnerorganisationen richtig verstanden und teilweise mit Bewerbungen aus anderen Ländern verglichen werden können.

Bei politischen Stellenbesetzungen werden die Schweizer Vertretungen vorgängig konsultiert und bei der Einreichung der Kandidaturen durch den SEF einbezogen, um alle Kandidaturen in das Engagement der Schweiz in diesem Bereich gut einzubetten.

Links

[www.eda.admin.ch/expertenpool](http://www.eda.admin.ch/expertenpool)

[www.eda.admin.ch/civpol](http://www.eda.admin.ch/civpol)

An einem Einsatz Interessierte erhalten weiterführende Informationen in den Stelleninseraten auf der Homepage des Expertenpools.

[www.cinfo.ch](http://www.cinfo.ch)

cinfo, das Schweizer Kompetenzzentrum für Arbeit in internationalen Organisationen, bietet Bewerbungsunterstützung an.



Ein herzliches Treffen unter Frauen im von Pakistan verwalteten Kaschmir.

Rencontre chaleureuse entre femmes dans le Cachemire administré par le Pakistan.

## Umstrittene Region zwischen Indien und Pakistan kommt nicht zur Ruhe

Aucune accalmie dans la région que se disputent l'Inde et le Pakistan

### Deutsch

**Text und Fotos** Hauptmann Joelle Vrolijk, Militärbeobachterin in der Mission United Nations Military Observer Group India and Pakistan (UNMOGIP)

**In den vergangenen Monaten hat sich die Lage im Einsatzgebiet der UNMOGIP erneut verschärft. Hauptmann Joelle Vrolijk leistet in dieser Mission als Militärbeobachterin einen Friedensfördernden Einsatz und schildert, wie sie die veränderte Situation wahrgenommen hat.**

Für meinen zweiten Einsatz als Militärbeobachterin habe ich das Privileg, in der United Nations Military Observer Group India and Pakistan (UNMOGIP) mitzuwirken. Schweizer Offiziere sind seit 2014 in dieser Mission tätig, und meine Erwartungen als erste Schweizer Frau in dieser Mission waren hoch. Nach über acht Monaten Dienst in der von Pakistan verwalteten Region Kaschmir bin ich nicht enttäuscht: Die lokale Bevölkerung ist unglaublich freundlich, die Landschaften sind wunderschön! Die Gastfreundschaft ist der grösste Reichtum dieser Menschen, und obwohl sie mittellos sind, laden sie uns immer zu einem «chai» (dem lokalen Tee) ein.

Die UNMOGIP zählt 44 Beobachter aus zehn verschiedenen Nationen, darunter je nach Zeitraum fünf bis acht Frauen. Unsere Aufgabe ist es, die Ereignisse rund um die Line of Control (LOC) zu beobachten und den UNO-Sicherheitsrat in New York darüber zu informieren. Die LOC von ca. 740 km Länge wurde 1949 gezogen, und die verschiedenen UNMOGIP-Feldstationen sind auf ca. 200 000 km<sup>2</sup> im indischen Kaschmir und im pakistanischen Kaschmir verteilt. Wir arbeiten in verschiedenen Gebieten, von der Ebene bis zum Hochgebirge: zwischen 400 m und 4800 m über Meer bei Temperaturen von -25 bis +48 Grad Celsius. Wir wechseln regelmässig die Feldstationen und die Teams. Jede Feldstation hat ihre eigenen Besonderheiten und unterschiedlichen Aufgaben, und manchmal besteht das Team nur aus einem Beobachter und lokalen Mitarbeitern.

Als ich im Januar 2019 bei der UNMOGIP ankam, war die Situation trotz täglicher Verletzungen des Waffenstillstands entlang der LOC relativ

### Français

**Texte et photos** Capitaine Joelle Vrolijk, observateur militaire dans la mission United Nations Military Observer Group India and Pakistan (UNMOGIP)

**Au cours des derniers mois, la situation dans la zone d'engagement de l'UNMOGIP s'est à nouveau détériorée. Le capitaine Joelle Vrolijk accomplit un engagement de promotion de la paix en tant qu'observateur militaire au sein de cette mission et elle relate ses impressions quant aux modifications de la situation.**

Pour mon deuxième engagement en tant qu'observateur militaire pour l'ONU, j'ai le privilège de servir au sein de la mission «United Nations Military Observer Group India and Pakistan» (UNMOGIP). Des officiers de l'Armée suisse participent à cette mission depuis 2014 et, en tant que premier officier féminin suisse dans cette mission, j'avais de grandes attentes. Après plus de huit mois de service dans la région du Cachemire administrée par le Pakistan, je ne suis pas déçue: la population locale est d'une gentillesse incroyable et les paysages sont magnifiques! L'hospitalité des gens est leur plus grande richesse, et même s'ils sont démunis, ils nous invitent toujours à partager un «chaï» (thé local).

L'UNMOGIP compte 44 observateurs de dix nations différentes, dont cinq à huit femmes selon les périodes. Notre travail consiste à observer les événements autour de la Line of Control (LOC) et à en informer le Conseil de Sécurité de l'ONU à New York. La LOC, d'une longueur de 740 km environ, a été établie en 1949, et les différents postes de l'UNMOGIP sur le terrain sont répartis sur environ 200 000 km<sup>2</sup> tant dans le Cachemire administré par l'Inde que dans le Cachemire administré par le Pakistan. Nous évoluons dans différents terrains, depuis les plaines jusqu'aux hautes montagnes: entre 400 m et 4800 m d'altitude, avec des températures pouvant atteindre de -25 à +48 degrés Celsius. Nous changeons régulièrement de poste et d'équipe. Chaque poste a ses particularités et ses différentes tâches; parfois l'équipe est constituée uniquement d'un observateur et du personnel local.



ruhig. Nach dem Anschlag in Pulwama, dem Abschuss eines indischen Kampfflugzeugs im von Pakistan verwalteten Kaschmir und der Geiselnahme des indischen Piloten, eskalierte die Situation Ende Februar. In diesen Tagen befand ich mich mit einem Kollegen auf einer Feldstation im von Pakistan verwalteten Kaschmir, und wir mussten wegen des hohen Risikos von Luftangriffen durch die indischen Luftstreitkräfte nachts evakuieren. Wir übernachteten an einem sichereren Ort und schliefen auf dem Boden bei Temperaturen von 5° Celsius. Die nächsten beiden Nächte waren besser vorbereitet, da wir Zeit gehabt hatten, uns vor der Evakuierung der Feldstation zu organisieren. Glücklicherweise ist uns nichts passiert. Als der indische Pilot drei Tage nach der Geiselnahme gesund entlassen wurde, liess die Spannung nach, und wir nahmen unseren normalen Arbeitsalltag in der Feldstation wieder auf.

Anfang August 2019 entzog die indische Regierung der Region Jammu und Kaschmir (von Indien verwaltetes Kaschmir) ihren Sonderstatus gemäss Artikel 370, was die Spannungen verschärfte. Die mobilen und landgestützten Kommunikationsmittel wurden abgeschaltet, die Versorgung mit Lebensmitteln wurde begrenzt und eine Ausgangssperre wurde verhängt. Die Situation hatte sich geändert und die Unruhen nahmen zu. Vor allem in Indien, aber auch in Pakistan. Auch die UNMOGIP auf indischer Seite blieb von diesen Einschränkungen nicht verschont, aber es wurden Lösungen gefunden, um das reibungslose Funktionieren der Mission und ihrer Versorgung zu gewährleisten.

Die Interaktion mit der lokalen Bevölkerung ist der andere sehr interessante und wichtige Aspekt dieser Mission. Da die Bevölkerung von Pakistan und des von Pakistan verwalteten Kaschmirs zu 95% muslimisch ist, ist es für männliche Kollegen kaum möglich, in Kontakt mit einheimischen Frauen zu treten. Meinerseits erlebte ich sehr herzliche Kontakte mit Frauen dieser schönen Region. Ich verbrachte ein paar Wochen in einem Frauenteam, während denen wir Mädchen und Frauen trafen. Wir konnten Krankenhäuser, Schulen und Universitäten besuchen und hatten einen regen Austausch mit Studentinnen, Professorinnen, Ärztinnen und Krankenschwestern. Die Sprache ist manchmal ein Hindernis, da Urdu eine schwer zu erlernende Sprache ist und unsere pakistanischen Armeefahrer (ausschliesslich Männer) für uns dolmetschen. Obwohl Englisch die zweite Landessprache ist, sprechen nur wenige Menschen Englisch, und selbst wenn wir ein wenig Urdu lernen, bleibt die Kommunikation schwierig, da es etwa zehn verschiedene Dialekte gibt.

Ich schätze mich sehr glücklich, die Schweiz im Ausland vertreten zu können, einer Bevölkerung Hilfe zu leisten, die unter einer seit 70 Jahren bestehenden Situation leidet, äusserst wertvolle Kontakte zu knüpfen, mit Kollegen aus verschiedenen Nationen zusammenzuarbeiten und die einzigartigen Landschaften dieser Region zu bewundern.

Lors de mon arrivée à l'UNMOGIP en janvier 2019, la situation était relativement calme, malgré les violations journalières du cessez-le-feu le long de la LOC. La situation s'est envenimée à fin février suite à l'attentat de Pulwama et suite à l'incident au cours duquel un avion de combat indien a été abattu dans le Cachemire administré par le Pakistan, le pilote indien ayant ensuite été pris en otage. Pendant ces jours je me trouvais dans un poste du Cachemire administré par le Pakistan avec un collègue, et nous avons dû évacuer les lieux d'urgence pendant la nuit en raison d'un risque élevé de bombardement aérien par les Forces aériennes indiennes. Nous avons passé la nuit dans un lieu plus sûr et dormi à même le sol par une température de cinq degrés Celsius. Les deux nuits suivantes étaient mieux préparées, car nous avions eu le temps de nous organiser avant d'évacuer notre poste. Heureusement rien de grave ne nous est arrivé; quand le pilote indien a été libéré en bonne santé trois jours après sa prise en otage, la tension a baissé, et nous avons repris un rythme de travail normal dans notre poste.

Au début août 2019, le gouvernement indien a retiré le statut spécial selon l'article 370 à la région Jammu-et-Cachemire (Cachemire administré par l'Inde), ce qui a ravivé les tensions. Les moyens de communication mobile et terrestre ont été coupés, l'approvisionnement en vivres a été limité et un couvre-feu imposé. La situation a changé et les troubles ont augmenté surtout en Inde, mais également au Pakistan. L'UNMOGIP du côté indien n'a pas non plus été épargnée par ces restrictions, mais des solutions ont été trouvées pour assurer malgré tout le bon fonctionnement de la mission ainsi que son ravitaillement.

L'interaction avec la population locale est l'autre aspect fort intéressant et très important de cette mission. Étant donné que la population du Pakistan et du Cachemire administré par le Pakistan est à 95% musulmane, nos collègues masculins rencontrent de la difficulté à établir le contact avec les femmes locales. Pour ma part, j'ai eu des contacts très chaleureux avec les femmes de cette magnifique région. J'ai passé quelques semaines dans une équipe exclusivement féminine et là aussi, des rencontres avec des jeunes filles et des femmes ont été possibles. Nous avons pu visiter des hôpitaux, des écoles ainsi que des universités et échanger de façon positive avec les étudiantes, professeurs ainsi que les doctresses et infirmières. La langue est parfois un obstacle, car l'Ourdou est une langue difficile à apprendre et ce sont nos chauffeurs de l'armée pakistanaise (exclusivement des hommes), qui se font nos interprètes. Alors que l'anglais est la deuxième langue nationale, peu de gens parlent en fait l'anglais, et même si nous apprenons un peu d'Ourdou, la communication demeure difficile, car il existe une dizaine de dialectes différents.

J'estime avoir beaucoup de chance de pouvoir représenter la Suisse à l'étranger, d'apporter de l'aide à une population souffrant d'une situation qui dure depuis 70 ans, d'établir des contacts humains d'une valeur inestimable, de travailler avec des collègues de différentes nations et de pouvoir admirer les paysages uniques de cette région.



Hauptmann Joelle Vrolijk und ihre schwedische Kollegin während einer Beobachtungsmission.  
Le capitaine Joelle Vrolijk et sa collègue suédoise lors d'une mission d'observation.



In Bosnien-Herzegowina besuchte Bundesrätin Viola Amherd auch Mostar und schritt über die berühmte Brücke «Stari Most», welche seit dem Krieg die Stadt symbolisch in einen bosnisch-kroatischen und einen bosniakischen Teil trennt.

Lors de son séjour en Bosnie-Herzégovine, la conseillère fédérale Viola Amherd a notamment visité la ville de Mostar et foulé le fameux pont «Stari Most», qui, depuis la guerre scinde la ville en une partie croate et une autre musulmane.

## «Ich will das Engagement in der militärischen Friedensförderung verstärken»

«J'entends renforcer l'engagement en faveur de la promotion militaire de la paix»

### Deutsch

**Text** Kommunikation SWISSINT sprach mit Bundesrätin Viola Amherd, Vorsteherin des Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

**Fotos** SWISSINT

#### Die Friedensförderung ist einer der drei Armeeaufträge. Wie wichtig ist Ihnen die militärische Friedensförderung?

Militärische Friedensförderung ist mir sehr wichtig. Ich erachte sie als vollwertigen Auftrag, nicht als «Neben- oder Alibi-Auftrag» der Armee. Mein Ziel ist klar, das Engagement in diesem Bereich zu verstärken. Deshalb habe ich auch einen Bericht in Auftrag gegeben, der aufzeigen soll, wo und wie wir die militärische Friedensförderung künftig ausbauen können. Dieser Bericht soll bis im Sommer 2020 vorliegen.

#### Setzen Sie sich bereits vor Ihrem Amtsantritt als Bundesrätin mit der militärischen Friedensförderung auseinander?

Die Armee war nicht mein Schwerpunkt als Parlamentarierin. Ich war auch nicht in den Kommissionen, die sich mit den Themen des VBS beschäftigen. Aber natürlich habe ich als Parlamentarierin zum Beispiel den Mandaten der SWISSCOY zugestimmt, und dazu gehörte auch für mich eine solide Vorbereitung.

#### Im Mai besuchten Sie mit einer Delegation die SWISSCOY im Kosovo und die EUFOR in Bosnien-Herzegowina. Welchen Eindruck hatten Sie vom Schweizer Engagement?

Das Engagement der Personen und die Qualität der Arbeit vor Ort haben mich sehr beeindruckt. Nicht, dass mich das überrascht hätte. Aber es war für mich hochinteressant, mich mit den Menschen auszutauschen, die dort tagtäglich im Einsatz sind, und alles hautnah mitzuerleben.

#### Gab es ein Erlebnis, das Sie besonders beeindruckt hat?

Ich denke immer wieder an die Austerlitz-Brücke in Mitrovica. Eine etwa 100 Meter lange Brücke trennt zwei Welten: Auf der einen Seite leben Kosovo-

### Français

**Texte** Le département Communication SWISSINT s'est entretenu avec la conseillère fédérale Viola Amherd, cheffe du Département de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS)

**Photos** SWISSINT

#### La promotion militaire de la paix est l'un des trois mandats de l'armée. Quelle importance accordez-vous à la promotion militaire de la paix?

Une importance considérable. J'estime que la promotion militaire de la paix est un mandat de plein droit et non un mandat accessoire ou alibi de l'armée. Mon objectif déclaré est de renforcer l'engagement dans ce domaine. C'est aussi la raison pour laquelle j'ai demandé la rédaction d'un rapport qui doit montrer où et comment nous pourrions intensifier la promotion militaire de la paix à l'avenir. Ce rapport doit m'être présenté d'ici à l'été 2020.

#### Vous intéressiez-vous déjà à la promotion militaire de la paix avant votre élection au Conseil fédéral?

L'armée ne figurait pas en tête de ma liste des préoccupations parlementaires. Je ne faisais pas non plus partie des commissions qui s'intéressent aux affaires du DDPS. Il est toutefois évident qu'en tant que parlementaire, j'ai voté en faveur des mandats de la SWISSCOY par exemple, après m'y être préparée soigneusement.

#### Au mois de mai, vous avez fait partie d'une délégation qui a rendu visite à la SWISSCOY au Kosovo et à l'EUFOR en Bosnie-Herzégovine. Quelles impressions avez-vous rapportées de l'engagement suisse?

J'ai été vivement impressionnée par l'engagement des personnes et par la qualité du travail fourni sur place. Cela ne m'a pas étonnée pour autant. J'ai trouvé fort intéressant de dialoguer avec des gens qui vivent leur mission quotidiennement et d'y participer en direct.



Albanerinnen und Kosovo-Albaner, auf der anderen Seite die serbische Minderheit. Auf der einen Seite wird vorwiegend albanisch gesprochen, auf der anderen serbisch. Ein ähnliches Bild habe ich in Bosnien-Herzegowina bei meinem Besuch der Mission ALTHEA der European Union Force in Mostar gesehen. Auch hier wurde eine Brücke mit der Absicht gebaut, die Menschen zu vereinen – doch heute steht sie leider symbolisch für deren Trennung. Diese Bilder haben mir gezeigt, dass die Lage vor Ort noch immer unsicher ist und es die internationale Zusammenarbeit braucht. In der militärischen Friedensförderung gibt es noch viel zu tun.

#### **Haben Sie vor, weitere Einsatzgebiete zu besuchen?**

Ja, denn es ist wichtig, selber einen Augenschein vor Ort zu nehmen und ein klares Bild der Verhältnisse zu erhalten. Nur so kann ich mich für die Friedensförderung einsetzen und diese in der Politik glaubwürdig und überzeugend vertreten. Ich werde gerne auch einmal unsere Schweizer Armeeangehörigen auf der koreanischen Halbinsel besuchen. Diese befinden sich an einem für die internationale Sicherheit und Stabilität hoch relevanten, exponierten Ort. Die Präsenz und Arbeit unserer Leute dort ist deshalb zweifellos sehr wichtig.

#### **In welchen Bereichen der internationalen Friedensförderung kann sich die Schweizer Armee auch in Zukunft gewinnbringend für alle Seiten engagieren?**

Wir sollten weiterhin vor allem auf qualitativ hochwertige und stark gefragte Leistungen zum Beispiel in den Bereichen Aufklärung, Logistik, Genie oder Ausbildungsunterstützung setzen. Hier liegen unsere Stärken. Wir sind heute mit unseren Beiträgen auf der richtigen Linie, können diese aber noch verstärken. Dank unserem Milizsystem haben wir sehr gut ausgebildete, auch sprachgewandte Personen, die sich in einem militärisch-zivilen Umfeld ausgezeichnet bewegen können und sich überall zurechtfinden. Wie ich im Kosovo oder in Bosnien-Herzegowina gesehen habe, ist das heute besonders gefragt. Die Liaison and Monitoring Teams respektive die Liaison and Observation Teams bewegen sich mit der Bevölkerung, pflegen den Dialog mit ihr und erfahren so mehr über die Sorgen und alltäglichen Probleme der Menschen vor Ort.

#### **Wo möchten Sie Schwerpunkte setzen?**

Den Anteil Frauen weiter zu erhöhen, ist sicherlich ein wichtiges Ziel für mich. Er ist in der Friedensförderung ja erfreulicherweise schon deutlich höher als in anderen Bereichen der Armee. So verzeichnen wir bei den Auslandseinsätzen der SWISSCOY einen Frauenanteil von bis zu 20 Prozent. Betrachtet man die Zahlen für die gesamte Schweizer Armee, so sind es gerade mal rund 0,8 Prozent Frauen. Dieser Unterschied hat wahrscheinlich auch damit zu tun, dass die Einsätze zugunsten der Friedensförderung als besonders sinnvoll wahrgenommen werden. Ich möchte aber noch mehr Frauen für die Friedensförderung motivieren. Ich bin überzeugt, dass sie

#### **Avez-vous fait une expérience qui vous a particulièrement touchée?**

Je pense toujours à nouveau au pont d'Austerlitz à Mitrovica. Ce pont d'une longueur de cent mètres environ sépare deux mondes. Les Albanaises et les Albanais du Kosovo vivent d'un côté, la minorité serbe de l'autre côté. D'un côté, la majorité parle l'albanais, de l'autre côté le serbe. J'ai rencontré une situation similaire en Bosnie-Herzégovine lors de ma visite de la mission ALTHEA de l'European Union Force à Mostar. Ici aussi, un pont avait été construit dans le but de réunir les habitants – mais il représente actuellement hélas le symbole de la séparation. Ces images m'ont montré que la situation sur le terrain est toujours peu sûre et que la coopération internationale est indispensable. Il reste beaucoup à faire dans la promotion militaire de la paix.

#### **Avez-vous l'intention de rendre visite à d'autres missions?**

Oui, car il est important de prendre le pouls de la situation sur place et d'avoir une image claire des données de la situation. C'est à cette seule condition que je pourrai m'engager en faveur de la promotion militaire de la paix et me faire la défenderesse d'une politique crédible et convaincante. Je voudrais aussi rendre visite aux membres de l'Armée suisse en poste dans la presqu'île coréenne. Ils y sont stationnés dans une position exposée, au cœur d'une zone particulièrement importante pour la sécurité et la stabilité internationales. La présence et le travail de nos gens sur place sont indubitablement d'une grande portée.

#### **Quels sont les domaines de la promotion militaire de la paix internationale dans lesquels l'Armée suisse pourra s'engager à l'avenir de manière à continuer de servir toutes les parties?**

Nous devons avant tout continuer de miser sur des prestations de qualité supérieure et pour lesquelles la demande est forte, par exemple dans le domaine de la reconnaissance, de la logistique, du génie ou de l'assistance à la formation. C'est là que résident nos points forts. Nous sommes sur la bonne lancée aujourd'hui avec ce que nous fournissons déjà, mais nous pouvons encore renforcer notre engagement. Notre système de milice met à notre disposition des personnes très bien formées, également sur le plan linguistique, qui se meuvent avec assurance dans un contexte militaire-civil et qui sont à l'aise partout. Ce genre de prestations est aujourd'hui fort demandé, ma visite au Kosovo et en Bosnie-Herzégovine m'en a convaincue. Les Liaison and Monitoring Teams de même que les Liaison and Observation Teams se meuvent au sein de la population, pratiquent le dialogue avec elle et sont ainsi mieux au courant des soucis et des problèmes de la vie quotidienne des gens sur place.

#### **Où entendez-vous mettre des accents particuliers?**

Un de mes objectifs importants est assurément d'augmenter la proportion des femmes. J'ai constaté avec plaisir que cette proportion était déjà nettement supérieure dans la promotion militaire de la paix que dans d'autres



Auf der Austerlitz-Brücke in Mitrovica (Nord-Kosovo) wurde Bundesrätin Viola Amherd dargelegt, weshalb es hier immer wieder zu Eskalationen kommt.

Lors d'un arrêt sur le pont d'Austerlitz à Mitrovica (Kosovo Nord), la conseillère fédérale Viola Amherd s'est fait expliquer les raisons de la résurgence permanente des troubles dans la région.



Ein wichtiges Anliegen der VBS-Vorsteherin ist es auch, die Frauenquote in der Armee zu erhöhen.

La cheffe du DDPS est décidée à augmenter la proportion des femmes dans l'armée.

wertvolle Arbeit und Impulse einbringen können, auch das hat mir der Besuch auf dem Balkan bestätigt.

#### **Welchen Mehrwert für die Schweizer Armee sehen Sie in der militärischen Friedensförderung?**

Es ist auf jeden Fall eine Möglichkeit, Einsatzerfahrung zu sammeln. Es geht einerseits um Erfahrungen für den einzelnen Armeeangehörigen, andererseits für das System als Ganzes. Zudem können wir mit Friedensförderung auch die Zusammenarbeit mit anderen Staaten und Streitkräften üben und leben. Auch das halte ich für zentral. Wir wollen eine Armee, die fähig ist, mit den Armeen unserer Partnerländer zu kooperieren. Gerade dafür sind solche Einsätze – neben gemeinsamen Übungen – natürlich besonders wertvoll. Und schliesslich ist es auch eine Möglichkeit für die Armee, sich in einem internationalen Umfeld zu zeigen, ihre Leistungsfähigkeit und Qualität unter Beweis zu stellen. Hier kann auch der direkte Vergleich mit anderen nützlich sein. Das gibt wichtige Impulse für die eigenen Überlegungen und Planungen. Die Schweiz kann mit der Friedensförderung einen Beitrag an die internationale Gemeinschaft leisten.

#### **Zurzeit wird diskutiert, ob Frauen ohne Rekrutenschule, aber mit einem friedensfördernden Einsatz im Lebenslauf in die Milizarmee integriert werden können. Befürworten Sie diese Diskussion?**

Es ist mein erklärtes Ziel, den Frauenanteil in der Armee substanziell zu erhöhen. Dabei geht es mir hier um Grundsätzliches. Ich halte einen höheren Anteil Frauen für die Frauen selber, aber auch für die Armee für wichtig. Die Armee sollte nicht nur aus der einen Hälfte der Gesellschaft bestehen, sondern deren Abbild sein. Ich bin überzeugt, dass Frauen wichtige Beiträge für das Funktionieren, das Wesen und das Betriebsklima der Armee leisten und dies positiv, ja sehr positiv für alle ist. Auch in der Wirtschaft ist inzwischen allen klar, dass gemischte Teams effizienter und innovativer arbeiten. Ich bin hier deshalb offen für Ideen. Diese dürfen – sie sollen sogar – kreativ und unkonventionell sein. Auch hier habe ich Arbeiten in Auftrag gegeben, um Möglichkeiten und Lösungen aufzuzeigen, wie wir den Anteil Frauen erhöhen können.

secteurs de l'armée. Dans les missions à l'étranger de la SWISSCOY, la proportion des femmes atteint jusqu'à 20 pour cent. Pour l'ensemble de l'Armée suisse, cette proportion est tout juste de 0,8 pour cent. Cette différence est probablement due au fait que les missions de promotion militaire de la paix sont perçues comme particulièrement utiles. Je veux toutefois motiver encore plus de femmes pour la promotion militaire de la paix. Je suis convaincue qu'elles peuvent fournir du travail de qualité et apporter des impulsions précieuses. C'est là aussi une des confirmations que j'ai rapportées de ma visite dans les Balkans.

#### **Quelle est à votre avis la valeur ajoutée de la promotion militaire de la paix pour l'Armée suisse?**

C'est en tout cas une possibilité d'acquérir de l'expérience du terrain. Il y a d'une part les expériences faites par les différents membres de l'armée et d'autre part celles du système dans son ensemble. La promotion militaire de la paix nous permet par ailleurs d'exercer et de vivre la coopération avec d'autres armées et pays. J'estime que nous avons là encore un élément central. Nous voulons une armée capable de coopérer avec les armées de nos pays partenaires. Compte tenu de cet objectif, de telles missions – en plus d'exercices conjoints – sont bien entendu particulièrement précieuses. Et finalement, c'est aussi la possibilité pour notre armée de se mettre en évidence dans un environnement international, de mettre à l'épreuve ses capacités et sa qualité. Dans ce contexte, la comparaison directe avec d'autres peut être utile. Cela enrichit aussi de façon importante nos propres réflexions et planifications. Avec la promotion militaire de la paix, la Suisse peut aussi contribuer à la vie de la communauté internationale.

#### **Le débat public se pose la question de savoir si les femmes qui n'ont pas fait l'école de recrues mais qui ont participé à une mission de promotion militaire de la paix peuvent être intégrées à l'armée de milice. Qu'en pensez-vous?**

C'est mon objectif déclaré d'augmenter de manière substantielle la proportion des femmes dans l'armée. Il s'agit ici d'une considération fondamentale. J'estime en effet qu'une proportion supérieure de femmes est importante non seulement pour les femmes elles-mêmes, mais aussi pour l'armée. L'armée ne devrait pas être composée que d'une seule moitié de la société, mais elle doit en être le reflet. Je suis convaincue que les femmes apportent des contributions importantes au fonctionnement, à la nature et au climat d'entreprise de l'armée, et cela de manière positive – même très positive. Le monde économique dans son ensemble est, lui aussi, arrivé à la conclusion que des équipes mixtes sont plus efficaces et plus innovantes. C'est pourquoi je suis ouverte à des idées neuves. Je les souhaite et je demande même à ce qu'elles soient créatives et non conventionnelles. Dans ce domaine également, j'ai demandé la rédaction de rapports afin de mettre en évidence les possibilités et les solutions permettant d'augmenter la proportion des femmes.





Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für Verteidigung,  
Bevölkerungsschutz und Sport VBS

**Schweizer Armee**  
Kommando Operationen - Kompetenzzentrum SWISSINT

## UN MILITARY EXPERT ON MISSION

STANS-OBERDORF / AUSLAND



### Frieden fördern – unser Auftrag

Das Kompetenzzentrum SWISSINT rekrutiert laufend Offiziere für UNO-Einsätze als Militärbeobachter. Interessierte Frauen und Männer können sich beim Kompetenzzentrum SWISSINT für einen Auslandeinsatz im Armeeauftrag Friedensförderung der Schweizer Armee bewerben.

#### Die Aufgaben

- Überwachung der Durchsetzung der vom UNO-Sicherheitsrat verabschiedeten Resolutionen
- Beobachten und Rapportieren von Verstössen gegen die Resolutionen der UNO
- Patrouillieren sowie Führen von Gesprächen mit der lokalen Bevölkerung und Behörden
- Kontrolle der Truppenbeschränkungen sowie von Waffen und Munition im Einsatzgebiet auf Grundlage des Missions-Mandates
- Kontrolle der Einhaltung der Grundlagen zum Schutz der Zivilbevölkerung und des UNO-Personals durch Verhandlungen und Gespräche

#### Die Anforderungen

- Abgeschlossene Berufslehre oder Studium, praktische Veranlagung und einwandfreier Leumund
- Alter zwischen 25 und 50 Jahre
- Militärischer Grad der Schweizer Armee als Oberleutnant, Hauptmann, Major oder Oberstleutnant
- Sehr gute Englischkenntnisse, Französischkenntnisse sind von Vorteil
- Fahrausweis der Kategorie B
- Psychische und physische Belastbarkeit
- Fähigkeit persönliche Interessen in den Hintergrund zu stellen
- Hohe Bereitschaft sich im internationalen Umfeld für mehrere Monate als unparteiischer Militärbeobachter für die UNO einzusetzen

Das Kompetenzzentrum SWISSINT ist das nationale Einsatzführungskommando für die militärische Friedensförderung der Schweizer Armee. SWISSINT ist verantwortlich für die Planung, Bereitstellung und die nationale Führung aller schweizerischen militärischen Kontingente und Einzelpersonen im Armeeauftrag Friedensförderung.

Die Bundesverwaltung gestaltet den Prozess der Personalgewinnung mit höchsten Qualitätsansprüchen und ist bestrebt, Diskriminierungen zu vermeiden.

Onlinebewerbungen unter: [www.peace-support.ch](http://www.peace-support.ch)

Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an das Kompetenzzentrum SWISSINT, Tel. 058 467 58 58.

Weitere interessante Stellenangebote der Bundesverwaltung finden Sie unter [www.stelle.admin.ch](http://www.stelle.admin.ch)



Einführung zu einem Mediationskurs der OSZE, Frauenkirchen (Österreich), 7. Oktober 2019.

Introduction to the OSCE Mediation Course, Frauenkirchen (Austria), 7 October 2019.

## Einbezug von Frauen in Friedensprozesse – von der Theorie zur Praxis

Inclusion of women in peace processes – putting theory into practice

### Deutsch

**Text und Fotos** Talia Wohl, Mediationsberaterin im Konfliktverhütungszentrum der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) in Wien

**Das Mediationsteam der OSZE bietet OSZE-Vertreterinnen und -Vertretern, die an einem Mediations- oder Dialogprozess beteiligt sind, massgeschneiderte Unterstützung und Beratung. Talia Wohl, die dem Team seit 2016 angehört, berichtet über ihre Erfahrungen bei der Entwicklung des Toolkits für die Inklusion von Frauen und wirksame Friedensprozesse in Zusammenarbeit mit der Genderabteilung der OSZE.**

In einem kleinen Sitzungszimmer im OSZE-Sekretariat in Wien sitze ich einem Sonderbeauftragten des Amtierenden Vorsitzenden gegenüber. Ich habe ihn gerade gefragt, ob er die Verhandlungsparteien motivieren könnte, für eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter in ihren Delegationen zu sorgen.

Während mehr als einer Stunde hatten wir über die Herausforderungen für Frauen bei der Mitwirkung in offiziellen Verhandlungen, über das beinahe vollständige Fehlen von Frauen in Gesprächen über Politik und Sicherheit sowie über die Berücksichtigung einer Genderperspektive in Friedensprozessen gesprochen. Wir waren uns einig, dass es keine einfachen Lösungen gibt, um dem offensichtlichen Mangel an Frauen in offiziellen Verhandlungen entgegenzuwirken. Wir suchten daher nach Instrumenten, mit denen der Frauenanteil in Mediations- und Dialogprozessen, welche die OSZE unterstützt, deutlich erhöht werden könnte.

Da lehnt sich mein Gegenüber nachdenklich zurück und sagt frei heraus: «Es ist etwas seltsam, wenn ich die Konfliktparteien auffordere, Frauen in ihre Delegationen aufzunehmen, wenn ich selber nur Männer in meinem Team habe.»

Dieses war eines von vielen Gesprächen, die wir bei der Vorbereitung des Toolkits für die Inklusion von Frauen und wirksame Friedensprozesse geführt haben. Die Idee eines solchen Toolkits entstand im Frühjahr 2017 nach einem Workshop, den wir zu diesem Thema mit den Missionschefinnen und Missionschefs der OSZE und den für Konflikte im OSZE-Raum zuständigen Sonderbeauftragten durchgeführt hatten. Die Teilnehmenden waren sich der Bedeutung einer umfassenden Beteiligung von Frauen

### English

**Text and photos** Talia Wohl, Mediation Support Officer in the Conflict Prevention Centre of the Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE) in Vienna

**The OSCE's Mediation Support Team (MST) offers tailor-made mediation support and advice to OSCE representatives involved in mediation and dialogue facilitation processes. Talia Wohl, a member of the MST since 2016, shares her experience in developing, together with the OSCE Gender Section, the Toolkit on Inclusion of Women and Effective Peace Processes.**

In a small meeting room in the Secretariat in Vienna, a special representative appointed by the OSCE Chairperson-in-Office to deal with a conflict sits opposite me. I've just asked him if he could encourage the negotiating parties to ensure a better gender balance in their delegations.

We had already spent a good hour discussing the challenges women face in entering official negotiations, the almost complete absence of women in political and hard security talks, and the difficulties in integrating a gender perspective into peace processes. We were well aware that there are no simple solutions to address the obvious lack of women in official negotiations, but we had been looking for tools to increase their meaningful presence in OSCE-supported mediation and dialogue processes.

Leaning back in his chair in thought, he answers candidly, "Well, it is a little awkward for me to talk with conflict parties about including women in their delegations, when I have only men in my team."

This interview was one of many we conducted when developing the OSCE Toolkit on Inclusion of Women and Effective Peace Processes. The idea for the toolkit was born in spring 2017, after a retreat on the topic that we organized for OSCE heads of mission and special representatives dealing with conflicts in the OSCE area. All participants were aware of the importance of women's full participation in conflict resolution and peace processes, as set out in UN Security Council resolution 1325 and OSCE Ministerial Council Decisions 14/05 and 3/11. Complementing this normative framework, many studies have underlined the need to increase women's inclusion, because peace agreements are more likely to hold when women are meaningfully included in the peace process – that is, when they are in a position to exercise influence on the negotiations.



in Konfliktlösungs- und Friedensprozessen im Sinne der Resolution 1325 des UNO-Sicherheitsrats und der Beschlüsse 14/05 und 3/11 des OSZE-Ministerrats bewusst. Zusätzlich zu diesem normativen Rahmen betonen mehrere Studien, wie wichtig es ist, Frauen vermehrt einzubeziehen. Denn die Wahrscheinlichkeit, dass Friedensabkommen eingehalten werden, ist grösser, wenn Frauen sinnvoll in den Friedensprozess integriert sind, das heisst, wenn sie Einfluss auf die Verhandlungen nehmen können.

Die Inklusion von Frauen allein erhöht die Wirksamkeit des Friedensprozesses noch nicht. Weil jedoch Frauen in der Gesellschaft anders verwurzelt sind und andere Ansichten und Bedürfnisse haben, trägt ihre Mitwirkung dazu bei, dass die Anliegen der Gesellschaft umfassender in die Abkommen einfließen. Friedensabkommen, die unterschiedliche Standpunkte berücksichtigen, sind nachhaltiger. Dennoch stellen Frauen in offiziellen Verhandlungsprozessen im Rahmen der Konfliktlösung im OSZE-Raum nur eine kleine Minderheit. Frauen bringen sich dabei tendenziell in friedensfördernde Aktivitäten auf der lokalen Ebene ein, die wenig oder gar nichts mit den offiziellen Verhandlungen zu tun hat.

Seit Mitte der 1990er-Jahre war unter den 52 OSZE-Mediatoren – inkl. Sonder- und persönlichen Beauftragten, Co-Vorsitzenden und Koordinatoren der verschiedenen Verhandlungsformate – eine einzige Frau: Botschafterin Heidi Tagliavini aus der Schweiz, die als Sonderbeauftragte in der Ukraine und in der Trilateralen Kontaktgruppe tätig war. Die Untervertretung der Frauen in Friedensprozessen ist auch auf globaler Ebene eine Tatsache. Studien zu den wichtigsten Friedensprozessen zwischen 1992 und 2017 zeigen, dass bei den Mediationen nur drei Prozent Frauen und bei den Verhandlungen nur neun Prozent Frauen beteiligt waren.

Vor diesem Hintergrund fragte ich mich, wie man den internationalen normativen Rahmen zu Frauen, Frieden und Sicherheit besser durchsetzen könnte. Gibt es praktische Massnahmen, um den Einbezug von Frauen in die Friedensprozesse im OSZE-Raum zu verstärken?

Zwei Jahre, eine Studie und zahlreiche Gespräche später haben wir das Toolkit lanciert. Es bietet praktische Instrumente in drei Bereichen: substantielle Teilnahme von Frauen am Verhandlungstisch, Einbindung von informellen Friedensinitiativen und Berücksichtigung einer Genderperspektive in Verhandlungsprozessen. Die Bereitstellung anwendbarer Praxistools ist die eine Sache. Eine viel grössere Herausforderung ist es, den politischen Willen zu erzeugen, grundlegende Systemfragen zu klären, die für den Mangel an Frauen in der Prävention, Bewältigung und Lösung von Konflikten verantwortlich sind.

Die substantielle Beteiligung von Frauen in Friedensprozessen muss ein gemeinsames Unterfangen des OSZE-Vorsitzes, der Teilnehmerstaaten sowie der Mediatorinnen und Mediatoren sein. Mit dem Toolkit bieten wir praktische Massnahmen um hierfür den Einstieg zu ermöglichen.

The inclusion of women alone will not make a peace process more effective. However, because women are differently embedded in society and have different perspectives and needs, their contributions help ensure that the broader concerns of society are reflected in comprehensive agreements. Peace agreements that take diverse views into consideration will be more sustainable. And yet, when it comes to conflict resolution efforts in the OSCE area, women are largely underrepresented in official negotiation processes. Instead, women tend to be actively engaged in peace-building activities on the community level, which have little to no links to official negotiations.

Since the mid-nineties, out of 52 OSCE mediators – including special and personal representatives, co-chairs, and co-ordinators of different negotiation formats – only one has been a woman: Swiss Ambassador Heidi Tagliavini, who served as Special Representative in Ukraine and in the Trilateral Contact Group. The lack of women's meaningful participation in peace processes can also be observed at the global level: Studies on major peace processes between 1992 and 2017 show that women make up only three per cent of mediators and nine per cent of negotiators.

The questions I therefore asked myself were: How could the international normative framework related to women, peace and security be better implemented? Were there practical steps that could be taken to increase the inclusion of women in peace processes in the OSCE area?

Two years, one research paper and many interviews later, we are launching the toolkit. It identifies practicable tools in three areas: meaningful participation of women at the negotiation table, linking official negotiations with informal peace initiatives and integrating a gender perspective into the negotiation process. However, providing practical and implementable tools is only one part. The bigger challenge is to rouse sufficient political will to address the underlying systemic issues that result in an absence of women in conflict prevention, management and resolution.

Meaningfully including women in peace processes must be a joint endeavour by OSCE chairmanships, participating States and mediators alike. With the toolkit, we are providing some practical advice on where to start.



### Toolkit der OSZE für die Inklusion von Frauen und wirksame Friedensprozesse

Die verstärkte Beteiligung von Frauen am Verhandlungstisch, die Einbindung von friedensfördernden Aktivitäten von Frauen in den offiziellen Friedensprozess sowie die Integration einer Genderperspektive in Verhandlungen ermöglichen es, dass bei der Konfliktbeilegung mehr gesellschaftliche Interessen berücksichtigt werden, was eine nachhaltigere Lösung gewährleistet. Das Toolkit umfasst OSZE-spezifische Praxistools für Mediatorinnen und Mediatoren und ihre Teams sowie für den OSZE-Vorsitz und die Teilnehmerstaaten.

### OSCE Toolkit on Inclusion of Women and Effective Peace Processes

Increasing women's meaningful participation at the negotiation table, establishing links between women's peacebuilding activities and official processes, and gender-mainstreaming negotiations allows for more perspectives to be brought to the resolution of conflicts, thereby increasing their sustainability. This toolkit aims to provide mediators and their teams as well as OSCE chairmanships and participating States with practical OSCE-specific tools.

Link:  
<https://www.osce.org/secretariat/107488>



Mit dem Kontingentswechsel am 10. Oktober 2019 wurde die SWISSCOY von 190 auf 165 Armeeingehörige reduziert.

Après la relève du contingent du 10 octobre 2019, la SWISSCOY a été réduite de 190 à 165 militaires.

## Neue Strukturen in der Kosovo Force

### Nouvelle structure pour la Kosovo Force

#### Deutsch

**Text** Sandra Stewart-Brutschin, Kommunikation SWISSINT  
**Fotos** SWISSINT

**Seit über 20 Jahren erfüllt die Kosovo Force ihren Auftrag, für ein sicheres Umfeld im Kosovo zu sorgen. Per 15. August 2019 reorganisierte die multinationale Friedenstruppe ihre Strukturen, um diesen Auftrag auch zukünftig wirksam umzusetzen. Neu gibt es ein Regional Command East und ein Regional Command West, die sowohl die kinetischen wie auch die non-kinetischen Kräfte vereinen.**

Basierend auf einem Mandat des UNO-Sicherheitsrats nahm am 12. Juni 1999 die Kosovo Force (KFOR) unter Führung der NATO ihre Mission im Kosovo auf. Seither hat sie ihre Strukturen immer wieder der veränderten Sicherheitslage und den aktuellen Bedürfnissen angepasst. Zum letzten Mal am 15. August 2019, als die bis dahin bestehenden Multinational Battlegroup East (MNBG-E) und Multinational Battlegroup West (MNBG-W) sowie die drei Joint Regional Detachments (JRD) South-East, North und West in zwei Regional Commands überführt wurden.

Während die zwei MNBG für den Einsatz der kinetischen Kräfte verantwortlich waren, hatten die drei JRD das Kommando über die non-kinetischen Kräfte, die sogenannten Liaison and Monitoring Teams (LMT). Diese Aufteilung war für den zielgerichteten Informationsfluss, die Einsatzplanung und Einsatzführung sowie die Koordination von gemeinsamen Einsätzen nicht mehr optimal. Eine Zusammenführung der kinetischen wie auch der non-kinetischen Kräfte in den Regional Commands (RC) soll die Kommandostruktur vereinfachen sowie die Führung vereinfachen und aus einer Hand garantieren.

Die Raumverantwortung wurde deshalb neu auf zwei RC aufgeteilt: Die MNBG-E sowie die zwei JRD North und South-East wurden im RC East unter amerikanischer Führung vereint, während die MNBG-W sowie das JRD West im RC West unter italienischem Kommando zusammengeführt wurden (siehe Karte). Die neue Struktur ermöglicht den beiden Komman-

#### Français

**Texte** Sandra Stewart-Brutschin, Communication SWISSINT  
**Photos** SWISSINT

**Depuis plus de 20 ans, la Kosovo Force assure une mission de maintien de la sécurité au Kosovo. Afin de poursuivre cet engagement, la troupe multinationale pour la promotion de la paix a adopté une nouvelle structure depuis le 15 août 2019. Ainsi, elle compte désormais de nouveaux commandements régionaux, respectivement est et ouest, réunissant des forces cinétiques et non cinétiques.**

Créée suite à un mandat de l'ONU et sous commandement de l'OTAN, la Kosovo Force (KFOR) est engagée aux Balkans depuis 1999. Depuis lors, elle n'a cessé d'adapter son organisation aux conditions de sécurité changeantes et aux besoins en découlant. La dernière transformation date du 15 août 2019, où les troupes multinationales est (Multinational Battlegroup East, MNBG-E) et ouest (Multinational Battlegroup West, MNBG-W) ainsi que les trois détachements régionaux mixtes (Joint Regional Detachments, JRD), respectivement sud-est, nord et ouest, ont été fusionnés en deux commandements régionaux (Regional Commands, RC).

Tandis que les deux MNBG étaient responsables des formations mobiles, les trois JRD assuraient le commandement des forces non cinétiques, c'est-à-dire des équipes de liaison et de surveillance (Liaison and Monitoring Teams, LMT). Or, cette répartition n'était plus optimale pour garantir le flux ciblé d'informations, la planification de l'engagement et sa conduite ainsi que la coordination des engagements communs. Les forces cinétiques et non cinétiques étant désormais subordonnées conjointement aux RC, la structure de commandement s'en trouve simplifiée et la conduite unifiée.

Ainsi, la responsabilité sectorielle a été partagée entre ces deux nouveaux RC: le MNBG-E ainsi que les deux JRD Nord et Sud-Est ont été fusionnés vers le RC Est, sous commandement des États-Unis, tandis que le MNBG-W et le JRD Ouest ont été réunis sous le RC Ouest, dirigé par les forces



danten die aus den LMT zurückfliessenden Informationen umgehend in die Einsatzplanung und Koordination der kinetischen Kräfte in ihrem jeweiligen Einsatzgebiet einfließen zu lassen. Denn die Informationen, welche die LMT in ihren Gesprächen mit der Bevölkerung sowie Vertretern von Behörden und nichtstaatlichen Organisationen sammeln, werden von nun an direkt in das entsprechende RC weitergeleitet, so dass noch zielgerichteter entschieden werden kann, ob und wie Truppen zur Aufrechterhaltung der Sicherheit eingesetzt werden müssen.

Im RC East setzen sich die kinetischen Kräfte aus amerikanischen, polnischen und türkischen Soldaten zusammen, während die non-kinetischen Kräfte in Form der LMT aus der Schweiz, aus Slowenien, Italien, Finnland, Griechenland und Ungarn stammen. Im RC West stellen Soldaten aus Italien, Österreich, Slowenien und Moldawien die kinetischen Kräfte, während die LMT-Angehörigen aus Polen sowie der Schweiz und Türkei stammen.

Trotz veränderter Struktur bleibt der Auftrag der KFOR unverändert bestehen: für ein sicheres und stabiles Umfeld (Safe and Secure Environment) und Bewegungsfreiheit (Freedom of Movement) für alle Bürgerinnen und Bürger des Kosovo zu sorgen. Weiter hat sie die humanitäre Hilfe und den Aufbau eines stabilen, demokratischen, multiethnischen und friedlichen Kosovo zu unterstützen. Dazu verfügt die KFOR aktuell über rund 3500 Soldaten aus 28 Ländern.

Die SWISSCOY trägt mit maximal 165 Frauen und Männern zur Erfüllung dieser Aufträge bei. Sie erbringt weiterhin wichtige Leistungen zugunsten der KFOR mit dem EOD-Team, dem Lufttransport-Detachment, den Militärpolizisten und dem Medic-Team. Weiter sind im RC East Schweizer Armeeangehörige mit den zwei LMT in Mitrovica und Zubin Potok sowie mit Stabsoffizieren vertreten. Im RC West befinden sich mit den zwei LMT in Prizren und Malishevo sowie Stabsoffizieren ebenfalls Schweizer Soldatinnen und Soldaten.

Zum ersten Mal stellt die Schweizer Armee den stellvertretenden Kommandanten der KFOR für die Rotationsdauer Oktober 2019 bis Oktober 2020. Die Übernahme dieser Funktion unterstreicht das langjährige Engagement der Schweiz bei der Stabilisierung des Westbalkans und die Bereitschaft, vor Ort Verantwortung zu übernehmen. Die Funktion ist nicht an die Schweiz gebunden und wird nach einem Jahr wieder abgegeben. In der kommenden Frühlings- respektive Sommersession wird das Parlament über eine Verlängerung des SWISSCOY-Mandats für die Jahre 2021 bis 2023 entscheiden.

italienischen (voir carte). Cette nouvelle structure permet aux deux commandants d'introduire immédiatement les informations provenant des LMT dans la planification de l'engagement et la coordination des forces cinétiques dans leur secteur d'engagement respectif. En effet, les informations recueillies par les LMT par leurs échanges avec la population locale, les représentants des autorités et les organisations non gouvernementales sont désormais transmises directement au RC correspondant. De cette manière, les commandements pourront en toute connaissance de cause décider d'un engagement éventuel des troupes pour le maintien de la sécurité et définir ses modalités.

Dans le RC Est, les forces cinétiques sont formées de militaires américains, polonais et turcs, tandis que les forces non cinétiques sont représentées par la Suisse, la Slovénie, l'Italie, la Finlande, la Grèce et la Hongrie. Le RC Ouest, quant à lui, est composé de militaires italiens, autrichiens, slovénes et moldaves, pour ce qui est des forces cinétiques, et polonais, suisses et turcs, en ce qui concerne les LMT.

Malgré son changement de structure, l'objectif de la KFOR reste le même : le maintien d'un environnement sûr et stable (safe and secure environment) et de la liberté de mouvement (freedom of movement) pour toutes les citoyennes et tous les citoyens du Kosovo. Elle a également pour devoir de soutenir l'aide humanitaire et la création d'un État stable, démocratique, multiethnique et pacifique. Pour ce faire, la KFOR dispose actuellement d'environ 3500 soldats issus de 28 nations différentes.

Avec son contingent maximal de 165 militaires, femmes et hommes, la SWISSCOY contribue à cet effort. Elle fournit d'importantes prestations en faveur de la KFOR, grâce à son équipe d'élimination des munitions non explosées (Explosive Ordnance Disposal, EOD), son détachement de transport aérien, ses policiers militaires et son équipe sanitaire. Par ailleurs, on retrouve des soldats et officiers d'état-major suisses au sein de quatre LMT, respectivement stationnées à Mitrovica et à Zubin Potok (RC Est) ainsi qu'à Prizren et à Malishevo (RC Ouest).

Depuis ce mois d'octobre 2019 et pour la première fois, c'est un officier de l'Armée suisse qui assume la fonction de remplaçant du commandant de la KFOR, et ce pour une période limitée d'un an. Cette nomination vient honorer l'engagement de longue date pour la stabilisation de l'ouest des Balkans mené par la Suisse ainsi que sa volonté de s'investir sur place. Lors de ses prochaines sessions de printemps et d'été, le parlement fédéral décidera de la prolongation du mandat de la SWISSCOY de 2021 à 2023.



Italien hat das Kommando über das Regional Command West und führt aus dem Camp Villaggio Italia. Die USA haben die Verantwortung über das Regional Command East und erfüllen ihren Auftrag vom Camp Bondsteel aus. In Prishtina befindet sich das Hauptquartier der KFOR, wo auch ein Teil der SWISSCOY-Angehörigen stationiert ist. Weitere Schweizer Soldatinnen und Soldaten sind in Novo Selo, Mitrovica, Malisheva und Prizren.

L'Italie a le commandement du Regional Command West et opère depuis le Camp Villaggio Italia. Les Etats-Unis sont responsables du Regional Command East et exécutent leur mission à partir du Camp Bondsteel. Le quartier général de la KFOR se trouve à Prishtina, où une partie des effectifs de la SWISSCOY est stationnée. D'autres soldats suisses sont stationnés à Novo Selo, Mitrovica, Malisheva et Prizren.



Das OHCHR beobachtete am 10. Mai 2018 den in mehreren Städten Mexikos durchgeführten 7. Marsch für nationale Würde unter dem Motto «Mütter von Vermissten auf der Suche nach ihren Söhnen und Töchtern sowie nach Wahrheit und Gerechtigkeit».

À Mexico, le 10 mai 2018, le Bureau du HCDH observait la 7e Marche pour la dignité nationale, qui s'est déroulée dans plusieurs villes sous la devise: «Mères des disparus à la recherche de leurs fils, de leurs filles, de la vérité et de la justice».



## Clara Lefrançois

### In Mexiko unterwegs für die Menschenrechte

#### Deutsch

**Text** Clara Lefrançois, UNO-Freiwillige im Hochkommissariat für Menschenrechte (OHCHR) in Mexiko, das sich mit Menschenrechtsverletzungen befasst

Hier in Mexiko ist jeder Tag anders. Zu meinen vielen Aufgaben gehört die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden. Ich arbeite hauptsächlich im OHCHR-Büro in Mexiko-Stadt. Je nach Beschwerdefall reise ich aber auch an andere Orte im Land.

Kürzlich nahm ich an einer Mission teil, die mutmassliche Fälle von Folter, rechtswidriger Haft und Verfahrensmängeln dokumentierte. Das Opfer heisst Roberto\* und war zum Zeitpunkt des Vorfalls gerade volljährig geworden. Nach Rücksprache mit meinen Kolleginnen und Kollegen beschlossen wir, die Beschwerdeführer zu unterstützen, den Fall zu dokumentieren und die Familie des Opfers zu besuchen.

Die Beschwerde war von Robertos Vater Javier\* eingelegt worden. Bei meinem ersten Kontakt waren es fünf Jahre her, seit die Polizei Roberto ohne Haftbefehl und ohne eindeutige Identifizierung verhaftet hatte. Javier hatte alle anderen Rechtsmittel zur Unterstützung seines Sohnes ausgeschöpft, als er sich an uns wandte. In seiner Beschwerde machte er geltend, sein Sohn sei widerrechtlich zu Hause festgehalten und geschlagen worden. Ausserdem sei er erniedrigt und psychisch unter Druck gesetzt worden. Die Polizisten hatten keinen Haftbefehl, und Roberto wurde zunächst über 30 Stunden in einen Raum der Staatsanwaltschaft eingesperrt, ohne dass er mit einem Anwalt sprechen konnte.

Während der Haft sei er mehrmals auf den Kopf geschlagen, mit Stromschlägen, Messerstichen und Wasser traktiert sowie psychisch gefoltert worden. Zudem habe er ein Dokument unterzeichnen müssen, das ihm Verbrechen vorwarf, die er nicht begangen habe. Damals lautete die Anschuldigung auf Stichwaffenbesitz, später auf Entführung. Vor Gericht trat das angebliche Entführungsopfer jedoch nie auf.

In der Folge besuchten wir Roberto in der Haftanstalt. Das Gespräch fand unter schwierigen Bedingungen statt. Es war sehr heiss und feucht, und es gab viele Moskitos. Ständig liefen Gefängnisangestellte und Polizisten

### Au Mexique en route pour les droits de l'homme

#### Français

**Texte** Clara Lefrançois, Jeune volontaire ONU pour le suivi de cas de violations des droits humains auprès du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH), basé à Mexico.

ICI au Mexique, aucune journée ne se ressemble. L'une de mes nombreuses tâches est la réception de plaintes et le suivi de ces dernières. Je travaille principalement au bureau du HCDH, ici à Mexico, mais je dois parfois me déplacer dans le pays en fonction des plaintes reçues.

J'ai récemment pris part à une mission de documentation de cas impliquant des allégations de torture, de détention illégale et de vices de procédures. La victime s'appelle Roberto\* et venait juste d'atteindre la majorité au moment des faits. Après consultation de mes collègues, nous avons pris la décision de soutenir les plaignants dans leurs démarches, de nous occuper de la documentation du cas et de rendre visite à la famille de la victime.

Le père de Roberto, Javier\*, est à l'origine de la plainte reçue au Bureau du HCDH de Mexico. Le jour de son premier contact avec moi, cela faisait cinq ans que la police était venue arrêter Roberto sans mandat d'arrêt ni identification claire. Javier avait épuisé tous les autres moyens pour aider son fils, avant de se tourner vers nous afin de recevoir un appui dans sa démarche. Sa plainte portait sur le fait que son fils avait été détenu illégalement à son domicile et que, durant cette détention il avait reçu des coups graves. De plus, il avait été victime d'humiliation et de pression psychologique. Les policiers ayant procédé à son arrestation n'avaient pas de mandat d'arrêt, et Roberto a d'abord été emmené dans un local utilisé par le bureau du Ministère public, où il est resté enfermé plus de trente heures sans recevoir la visite d'un avocat.

Durant sa détention, il aurait reçu plusieurs coups sur le crâne, des chocs électriques sur diverses parties du corps, des entailles au couteau, des jets d'eau, et il a été victime de torture psychologique et aurait été obligé de signer un document l'inculpant de crimes qu'il n'aurait pas commis. À l'époque, Roberto a été accusé de posséder une arme blanche, et par la suite, les motifs d'inculpation ont été transformés en enlèvement. Or la supposée victime d'enlèvement n'a jamais comparu lors des procès.





Links: Workshop mit Gemeinschaften und Familien von Vermissten, u.a. zum Thema Fürsprache und Umgang mit den Behörden (Mexiko, September 2019).

Rechts: Besuch einer Delegation des OHCHR-Büro im April 2019 in einer Gemeinde, in der sechs Menschenrechtsverteidiger jahrelang inhaftiert waren, bevor sie dank der aktiven Mitwirkung des Büros im Gerichtsprozess endlich freigelassen wurden.

À gauche: atelier avec des communautés et des familles de personnes disparues, notamment sur des thèmes relatifs au contact avec les autorités et au plaidoyer auprès de ces dernières (Mexico, septembre 2019).

À droite: visite d'une délégation du Bureau du HCDH, en avril 2019, dans une communauté parmi laquelle six défenseurs des droits humains avaient été emprisonnés durant de longues années, et au procès desquels le Bureau a activement participé, ce qui a finalement permis leur libération.



hin und her, so dass wir uns nicht ungestört unterhalten konnten. Javiers Beschwerde an unser Büro erschien immer glaubwürdiger. Wir haben Folterspuren, aber auch widerrechtliche Inhaftierung und Verfahrensmängel festgestellt, die wir später aufgrund der Analyse des Urteils und anderer Unterlagen, die uns zur Verfügung standen, erhärten konnten. Eine nationale Menschenrechtsorganisation hatte bereits 16 eindeutige Foltermale identifiziert. Trotzdem wurde Roberto gezwungen, ein Schuldgeständnis zu unterzeichnen. Ein (erwiesenermaßen) unter Folter erlangtes Geständnis verstösst gegen die internationalen Normen gegen Folter.

Nach den ersten Nachforschungen trafen wir uns erneut mit Robertos Familie, um deren Aussagen aufzunehmen. Im Rahmen unserer Aufklärungsarbeit über die internationalen Standards informierten wir auch den Richter und die Anwälte, die an diesem Fall beteiligt waren. Dann bekräftigten wir unsere Unterstützung für den Richter, der für die Übermittlung der Dokumente an die zweite Instanz zuständig war. Seit Kurzem ist der Fall beim zweitinstanzlichen Gericht hängig. Roberto hatte gegen das erste Urteil, das eine 50-jährige Freiheitsstrafe vorsah, Berufung eingelegt.

Unterdessen setzen wir unsere Dokumentationsarbeit fort, arbeiten weiterhin mit der Justiz zusammen und unterstützen Roberto und seine Familie in ihren Bemühungen für einen zweitinstanzlichen Prozess ohne Verfahrensmängel.

Angesichts der von uns festgestellten schweren Verfahrensfehler hoffen wir sehr, dass Roberto freigelassen wird. Wenn wir dieses Ziel erreichen, führen wir unsere Arbeit weiter und verlangen Wiedergutmachung für die wirtschaftlichen und psychosozialen Schäden, eine Garantie der Nichtwiederholung sowie eine öffentliche Wiedergutmachung.

Bei meiner Arbeit gleicht kein Tag dem anderen. Mein Ziel und dasjenige des OHCHR in Mexiko besteht darin, die Menschenrechte zu fördern, zu verteidigen und zu schützen, was unter anderem Unterstützung bei der Einhaltung und Durchsetzung der Menschenrechte erfordert. Als junge Frau, die etwa gleich alt ist wie Roberto, hat mich dieser Fall sehr berührt. Er motiviert mich jeden Tag aufs Neue, mich für die Menschenrechte einzusetzen.

\*Die Vornamen wurden zum Schutz der Betroffenen anonymisiert.

Ensuite, nous sommes allés rencontrer Roberto au centre de détention. Cet entretien s'est déroulé dans des conditions difficiles : il faisait très chaud et humide, il y avait beaucoup de moustiques, et les autorités de la prison ainsi que des policiers faisaient sans cesse des allers-retours, ne nous permettant pas de nous entretenir dans un endroit adéquat et en toute confidentialité. La plainte déposée par Javier à notre bureau apparaissait de plus en plus justifiée. Nous avons constaté les marques de tortures, mais également la détention illégale et les vices de procédures. Nous avons pu, par la suite, corroborer ces derniers grâce à l'analyse de la condamnation ainsi que d'autres documents en notre possession. Une organisation nationale de lutte pour les droits humains avait déjà relevé seize marques distinctes de torture. Néanmoins, Roberto avait été forcé de signer un aveu de culpabilité. Des aveux obtenus (manifestement) sous la torture violent les normes internationales contre la torture.

Suite à ces premières investigations, nous avons de nouveau rencontré les membres de la famille de Roberto afin de recueillir leurs témoignages. Nous avons fait un travail de diffusion des standards internationaux relatifs aux violations des droits humains auprès du juge et des avocats impliqués dans cette affaire. Puis nous avons réitéré notre soutien au juge en charge de transférer les documents aux autorités de seconde instance. Le cas a depuis peu été reçu par le tribunal de deuxième instance, car Roberto a fait appel contre le jugement de première instance, qui le condamnait à une peine de cinquante ans de réclusion.

Actuellement, nous poursuivons le travail de documentation, tout en continuant à collaborer avec la justice et à appuyer Roberto et sa famille dans leurs démarches, afin qu'ils puissent obtenir un procès sans vices de procédures en deuxième instance.

Nous espérons vivement obtenir la libération de Roberto, compte tenu de l'importance des vices de procédures relevés. Si nous arrivons à atteindre cet objectif, nous poursuivons notre travail en tentant d'obtenir une justice de réparation : réparation économique, psycho-sociale, garantie de non-répétition et réparation publique. Mes journées de travail ne se ressemblent jamais. Cependant, mon objectif ainsi que celui du Bureau du HCDH à Mexico est de pouvoir promouvoir, défendre et protéger les droits humains, ce qui demande entre autre un travail d'appui et de soutien au processus d'implantation et de respect des droits humains. En tant que jeune femme à peu près du même âge que la victime présumée, ce harcèlement m'a beaucoup touchée et cela me motive chaque jour davantage à défendre les droits humains.

\* Afin de garantir l'anonymat et la protection des personnes, les prénoms figurant dans ce texte sont des prénoms d'emprunt.



Major Roman Gagua bei der UNO-Medaillenzeremonie zusammen mit seinen Teamkollegen aus Tansania, aus China, aus der Mongolei und aus Rwanda (v.l.n.r.).

Major Roman Gagua at the UN medal ceremony with his colleagues from Tanzania, China, Mongolia and Rwanda.

## «Die desolate Infrastruktur ist eine grosse Herausforderung für die operative Tätigkeit»

"The dismal state of the infrastructure is a major operational challenge"

### Deutsch

**Text** Sandra Stewart-Brutschin, Kommunikation SWISSINT, sprach mit Major Roman Gagua, Stabsoffizier, United Nations Mission South Sudan (UNMISS)  
**Fotos** Major Roman Gagua

#### Sie waren als Stabsoffizier in Juba (Südsudan) stationiert. Für welche Aufgaben waren Sie in Ihrer Funktion zuständig?

Als Information Analyst hatte ich dafür zu sorgen, das Situationsbewusstsein der Truppe aufrecht zu erhalten. Deshalb bestand meine Aufgabe darin, die Geschehnisse im ganzen Land fortlaufend zu überwachen und zu analysieren, um dann die gewonnenen Erkenntnisse und Beurteilungen der militärischen Führung zu unterbreiten. Das Hauptziel war, potenzielle Konfliktausbrüche frühzeitig zu erkennen und diese mit dem rechtzeitigen Einsatz von UNO-Friedenstruppen vor Ort zu verhindern und somit unser Mandat, den Schutz der Zivilbevölkerung, zu erfüllen. Des Weiteren pflegte ich enge Kontakte zu den Analysten in den Feldbüros, welche sich verstreut im ganzen Land befanden, um so nah wie möglich am Puls des Geschehens zu sein.

#### Worin lagen die Herausforderungen?

Die erste Herausforderung war, sich mit der Geschichte und Politik und den daraus entstandenen komplexen Konflikten des Landes und der Nachbarstaaten vertraut zu machen. Anspruchsvoll war auch, die zahlreichen Ortschaften und Regionen mit ihren 64 Stämmen und ethnischen Gruppen auswendig zu lernen sowie deren vielschichtige Zusammenhänge zu verstehen. Die grösste Herausforderung im operativen Geschäft war der desolate Zustand jeglicher Infrastruktur. Das Nichtvorhandensein von befestigten Strassen machte es in der Regenzeit beinahe unmöglich, Siedlungen ausserhalb der Städte per Fahrzeug zu erreichen. Viele der blutigsten Konflikte fanden zwischen verfeindeten Stammesgruppen statt, fernab von Strassen und grösseren Siedlungen. Aus diesem Grund mussten wir vermehrt auf Helikopter-Patrouillen zurückgreifen, was jedoch unsere Handlungsfreiheit und die militärische Präsenz am Boden stark einschränkte. Zudem ist das Land nicht vollständig kartographiert: Viele Ortschaften existieren nicht auf der Karte oder sie haben mehrere verschiedene Namen, was unsere Arbeit deutlich erschwerte.

### English

**Texte** Sandra Stewart-Brutschin, Communications SWISSINT, spoke to Major Roman Gagua, Staff Officer, United Nations Mission South Sudan (UNMISS)  
**Photos** Major Roman Gagua

#### You were a staff officer stationed in Juba (South Sudan). What were your responsibilities?

As an information analyst, I was responsible for maintaining the unit's awareness of the situation by continuously monitoring and analyzing what was happening throughout the country in order to present the findings and assessments to the military leadership. The main objective was to identify potential conflicts at an early stage and to avoid them with the timely deployment of UN peacekeepers on the ground, thus fulfilling our mandate of protecting the civilian population. I also maintained close contact with the analysts in the field offices scattered throughout the country, so as to keep my finger on the pulse as much as possible.

#### What were the challenges?

The first challenge was to get acquainted with the history and politics of the region and the resulting, increasingly complex conflicts, which have emerged in the country and its neighbouring states. It was also challenging to memorize the numerous localities and regions with their 64 tribes and ethnic groups and to understand their complex relationships. In operational terms, the biggest challenge was posed by the dismal state of the infrastructure. Many of the bloodiest conflicts were between tribal groups living far from roads and larger settlements, and the absence of paved roads made it almost impossible to drive to settlements outside the cities in the rainy season. This made us increasingly reliant on helicopter patrols, which greatly curtailed our ability to act and restricted the military presence on the ground. In addition, the country is not fully mapped: many towns do not exist on the map or have several different names, making our work much more difficult.

#### What were your first impressions when you arrived in the mission area?

Before travelling to South Sudan, I had to go through a registration process in Uganda. The stay there, right at the beginning of the dry season



### Was war Ihr erster Eindruck als Sie im Missionsgebiet eintrafen?

Bevor ich den Südsudan reiste, musste ich die Registration in Uganda durchlaufen. Der Aufenthalt dort, gleich zu Beginn der Trockenzeit und direkt am Viktoriasee, war sehr angenehm. In Juba, der Hauptstadt von Südsudan, präsentierte sich ein komplett anderes Bild: Es war heiss und staubig, der Verkehr war stark überlastet und chaotisch und mit einer starken militärischen und polizeilichen Präsenz. Mit der Zeit gewöhnte ich mich daran und ich begann mich auf die positiven Dinge zu konzentrieren. Trotz der schlechten Lebensumstände und der angespannten Atmosphäre sind die Menschen freundlich und lebensfroh, was man vor allem auf den zahlreichen Obst- und Gemüsemärkten beobachten kann.

### Worin sehen Sie die grössten Unterschiede zur Schweiz?

Abgesehen vom Wetter, es gibt eine Regen- und eine Trockenzeit, ist der grösste Unterschied der niedrigere Lebensstandard. Armut und Elend sind an jeder Ecke sichtbar, was vor allem Kinder und Jugendliche in den Städten in die Bandenkriminalität treibt. Nebst der mangelhaften Infrastruktur (Strassen, Wasser und Stromversorgung) besteht eine begrenzte Auswahl an diversen Nahrungsmitteln. Für mich war hauptsächlich der Mangel an gutem Käse und anderen Milchprodukten gewöhnungsbedürftig.

### Ist Ihnen ein Erlebnis besonders in Erinnerung geblieben?

Im Südsudan leben momentan mehr als zwei Millionen Vertriebene und mehr als fünf Millionen Menschen sind von Ernährungsunsicherheit betroffen und wissen nicht, ob sie morgen etwas zu essen haben werden. Viele Waisenkinder oder ehemalige Kindersoldaten, die ihre Eltern im Krieg verloren haben, leben grösstenteils auf der Strasse oder in bescheidenen Einrichtungen mit wenig Perspektiven. Die Besuche in Waisenhäusern und Flüchtlingslagern, in denen es an allem Essentiellen mangelt und prekäre Verhältnisse vorherrschen, waren einschneidende Erlebnisse. Trotz den schlechten Umständen in den Lagern blicken viele Kinder und Jugendliche optimistisch der Zukunft entgegen, was für mich eine prägende Erfahrung war.

### Welche Erfahrungen oder Lehren nehmen Sie aus Ihrem Einsatz im Südsudan mit nach Hause?

Die beste Erfahrung war, täglich mit Menschen aus mehr als 80 verschiedenen Ländern zu interagieren und auf engem Raum gemeinsam an einem Strang zu ziehen. Durch diese Erlebnisse konnte ich meine interkulturelle Kompetenz erweitern und enge Freundschaften mit Menschen aus allen Teilen der Welt schliessen. Trotz der sprachlichen Barrieren und den kulturellen Unterschieden schafften wir es, gemeinsam die bestmöglichen Lösungen für die Mission zu erarbeiten.

### Was haben Sie als Nächstes vor?

Da mir die Arbeit im internationalen Umfeld sehr gut gefallen hat, werde ich mich weiterhin als Offizier in friedensfördernden Auslandseinsätzen der Schweizer Armee engagieren.

and on the shores of Lake Victoria, was very pleasant. Juba, the capital of South Sudan, presented a completely different picture: it was hot and dusty, the traffic was heavy and chaotic, and there was a strong military and police presence. With time, I got used to it and started to focus on the positive things. Despite the poor living conditions and the tense atmosphere, people are friendly and cheerful, which is particularly evident at the many fruit and vegetable markets.

### What are the biggest differences to Switzerland?

Apart from the climate, with its rainy season and dry season, the biggest difference is the lower standard of living. The poverty and misery which drive the cities' children and young people into gangs are visible at every turn. Aside from the inadequate infrastructure (roads, water and electricity), the choice of food is very limited. For me, the lack of good cheese and other dairy products took some time getting used to.

### Did you have any particularly memorable experiences?

There are currently more than two million displaced people in South Sudan, and more than five million people who are affected by food insecurity to the point that they do not know if they will have something to eat tomorrow. Many orphans or former child soldiers who have lost their parents in the war live mostly on the street or in modest facilities with few prospects. The visits to orphanages and refugee camps, where all essentials are lacking and the conditions are precarious, were imprinting experiences. Despite the poor conditions in the camps, the fact that many children and adolescents are optimistic about the future made a great impression on me.

### What lessons have you brought home from your mission in South Sudan?

A great experience was the daily interaction with people from more than 80 different countries and our need to work together in a small space. Through these experiences I was able to expand my intercultural competence and make close friends with people from all over the world. Despite our language barriers and cultural differences, we were able to work together to come up with the best possible solutions for the mission.

### What are you going to do next?

Because I thoroughly enjoyed working in an international environment, I will continue to be involved in peacekeeping operations abroad as an officer of the Swiss Army.



Eine der Aufgaben von Major Roman Gagua war es, Neuankömmlinge in der UNO-Mission über die aktuelle Lage im Einsatzgebiet aufzuklären.

One of Major Roman Gagua's tasks was to inform newly arrived UNO missionaries about the current situation on the ground.



## Warum kalt duschen?

Soeben bin ich vom weitentlegten Ort namens Mechukha, 30 km von der tibetischen Grenze entfernt, in die Hauptstadt von Arunachal, Itanagar zurückgekehrt, von wo aus ich morgen die Reise zum nächsten Projekt in Kathmandu antrete. In zwei Tagen geht's weiter nach Myanmar für den nächsten Aufbau. Eine warme Dusche habe ich seit Antritt meiner Reise nicht gefunden.

Unsere Organisation heisst #pumpforpeace und hat das Ziel, Pumptracks (spezielle Bikestrecken) in ärmere Orte auf der ganzen Welt zu bringen. Pumptracks sind von der Schweiz aus zum weltweit beliebten Spiel- und Trainingsplatz für Kinder, Familien und Sportler geworden und wir glauben daran, dass ein Pumptrack in jedem Dorf der Welt das Leben nachhaltig positiv zu einem friedlichen Miteinander verändern wird.

Dies hier ist aber ein «Denktzettel» und keine Vorstellung von #pumpforpeace. Was könnte mehr zum Denken anregen, als ein paar Fragen zum Thema «was bedeutet Frieden für mich, wo kann ich mich einbringen»? Die Fragen sind an Sie genauso wie an mich selber gerichtet.

Diene ich der Welt denn wirklich mit meinem Handeln? Indem ich mitwirke, die Menschheit durch Technologie, Wissenschaft, Wirtschaft und mich selbst voranzutreiben? Durch kleine Dinge in meinem täglichen Leben oder indem ich mein ganzes Leben diesem Ziel widme? Oder suche ich mir nur eine Rechtfertigung für mein Tun?

Was, wenn alles, was ich zurzeit unternehme, der gleiche Unsinn ist, wie viele andere vor mir auch schon angestellt haben? Sind all die Entdecker nicht auch mit dem Glauben durch die Welt gereist, Gutes zu tun?

Vertraue ich darauf, dass mein Handeln die Menschheit glücklich macht? Dem Frieden dient? Der Umwelt dient? Würde ich der Welt durch Verzicht und Bescheidenheit mehr dienen, als durch meine vielen Reisen in verschiedenste Länder, wo ich das, was ich für richtig und gut halte, zu den Menschen bringe? Klar scheint einzig, dass Verzicht und Bescheidenheit individuell wahrgenommen werden. Und wie sieht es mit Geld aus?

Was, wenn Geld keine Rolle spielt? Wenn Geld nicht die Motivation für mein Handeln ist? Brauche ich es nicht trotzdem, um Träume verwirklichen zu können? Um der Welt in grösstmöglichem Masse dienen zu können? Ist Verzicht im Geschäft überhaupt umsetzbar? Wie weit gehe ich, um das Geld aufzutreiben, welches ich brauche, um der Welt so zu dienen, wie ich es für richtig halte? Wie kann ich privat verzichten und geschäftlich durchstarten?

Ich geh jetzt mal kalt duschen.

**Claudio Caluori**

<https://pumpforpeace.com/>





## † Oberst i Gst Franz Gander Kommandant SWISSINT

Nachruf

### **Geschätzter Kommandant, lieber Frasche**

Du hast dich so sehr auf die Übernahme des Kommando Kompetenzzentrum SWISSINT gefreut. Du hast dich mit hoher Bereitschaft in die Vielfältigkeit der Aufgaben eingearbeitet, hast den persönlichen Kontakt zu den eingesetzten Freiwilligen in den Krisenregionen gesucht und umgesetzt und konntest erste Konturen deiner Kommandotätigkeiten zeichnen.

Getreu deinem Leitsatz «wahr – machbar – vollständig» wolltest du mit all deinen Mitarbeitenden das Kompetenzzentrum und die militärische Friedensförderung in die nächste Geländekammer führen. Deine Arbeit wurde durch eine heimtückische Krankheit jäh unterbrochen. Trotz deines unbeugsamen Willens, «sturer Nidwaldner-Grind» waren deine Worte, musstest du letztendlich loslassen.

Lieber Frasche, wir werden dich in unseren Herzen bewahren. Wir werden deine Fröhlichkeit schmerzlich vermissen und in deinem Sinn «wahr – machbar – vollständig» weiterarbeiten.

Deine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kompetenzzentrum SWISSINT  
Oberdorf, den 28. Oktober 2019, Gerhard Ryser

Obituary

### **Our esteemed Commander, dear Frasche,**

You were so much looking forward to taking over the command of SWISSINT, and had already done a great deal to get to grips with its many tasks, to establish personal contacts with the volunteers deployed in the crisis regions, and to sketch out the parameters of your work.

Faithful to your motto, "true – feasible – complete", you were keen to work with your staff to take SWISSINT and the work of military peace-keeping to the next level. This work was suddenly interrupted by a vicious illness and, in spite of your enormous determination – "a stubborn Nidwaldner mind", as you called it – you finally had to let go.

Your cheerful spirit will be greatly missed, dear Frasche, as we will keep you in our hearts and will continue to follow your motto of "true – feasible – complete" in our daily work.

Your colleagues at SWISSINT  
Oberdorf, 28th of October 2019, Gerhard Ryser



Das Ausbildungszentrum SWISSINT verfügt über das erforderliche Know-how, um internationale Kurse für friedensfördernde Einsätze durchzuführen.

J'ai  
trente  
ans!



### Stärkere Ausbildungszusammenarbeit mit der UNO

Der Bundesrat hat im November 2019 ein Abkommen zwischen der Schweiz und der UNO über die Ausbildungszusammenarbeit in der internationalen Friedensförderung genehmigt.

Die UNO ist seit 2015 bestrebt, mit gezielten Massnahmen das Personal von truppenstellenden Staaten besser auf die Aufgaben in friedensfördernden Missionen vorzubereiten. Um dies umzusetzen, will die UNO die entsprechenden Ausbildungskurse gemeinsam mit Staaten durchführen, welche die UNO unterstützen und die erforderliche Infrastruktur zur Verfügung stellen. Mit dem Kompetenzzentrum SWISSINT in Stans-Oberdorf verfügt die Schweizer Armee über ein zertifiziertes Trainingszentrum, das vollumfänglich den Anforderungen der UNO entspricht und deshalb als Standort für die Ausbildung zur Verfügung gestellt werden kann. Ein erster Pilotkurs für Stabsoffiziere in friedensfördernden Missionen wurde im Februar 2019 im Ausbildungszentrum SWISSINT mit Teilnehmern aus verschiedenen Staaten durchgeführt.

Dank dieser Unterstützung und Zusammenarbeit erhält die Schweizer Armee im Gegenzug direkten Zugang zum Know-how der UNO und zu den aktuellsten Ausbildungsinhalten. Damit kann sie ihre eigenen Kurse ebenfalls aktuell halten und von den Erfahrungen der UNO-Experten profitieren.

### Autumn event of the former military observers (ASMO)

At the traditional ASMO autumn event on October 12th 2019, Dr Enrique Steiger, plastic surgeon and war surgeon, talked about the problems of humanitarian aid today. Dr Steiger's Swisscross Foundation has had and still has a presence at many of the world's hotspots of humanitarian catastrophe and war, some of which the present military observers know from their peacekeeping missions, but to most of which no one would wish to go. His compelling pictures and words showed the challenges on the ground from a medical perspective. Security is clearly vital to the provision of emergency medical aid, and Dr Steiger

therefore sees a future role for Switzerland in the establishment of a humanitarian protection force.

The Association of Swiss Military Observers (ASMO) brings together more than 100 former and active military observers/United Nations Military Experts on Mission. It fosters camaraderie and the exchange of information among alumni, the spread of peacekeeping ideas, and connections between colleagues from the same military observer course or the same mission and pioneers from the early days of Swiss peacekeeping work. Annual events include the association's general meeting, the autumn event, and monthly meetings in Bern.

[www.asmo.ch](http://www.asmo.ch)

### La Convention relative aux droits de l'enfant fête ses 30 ans

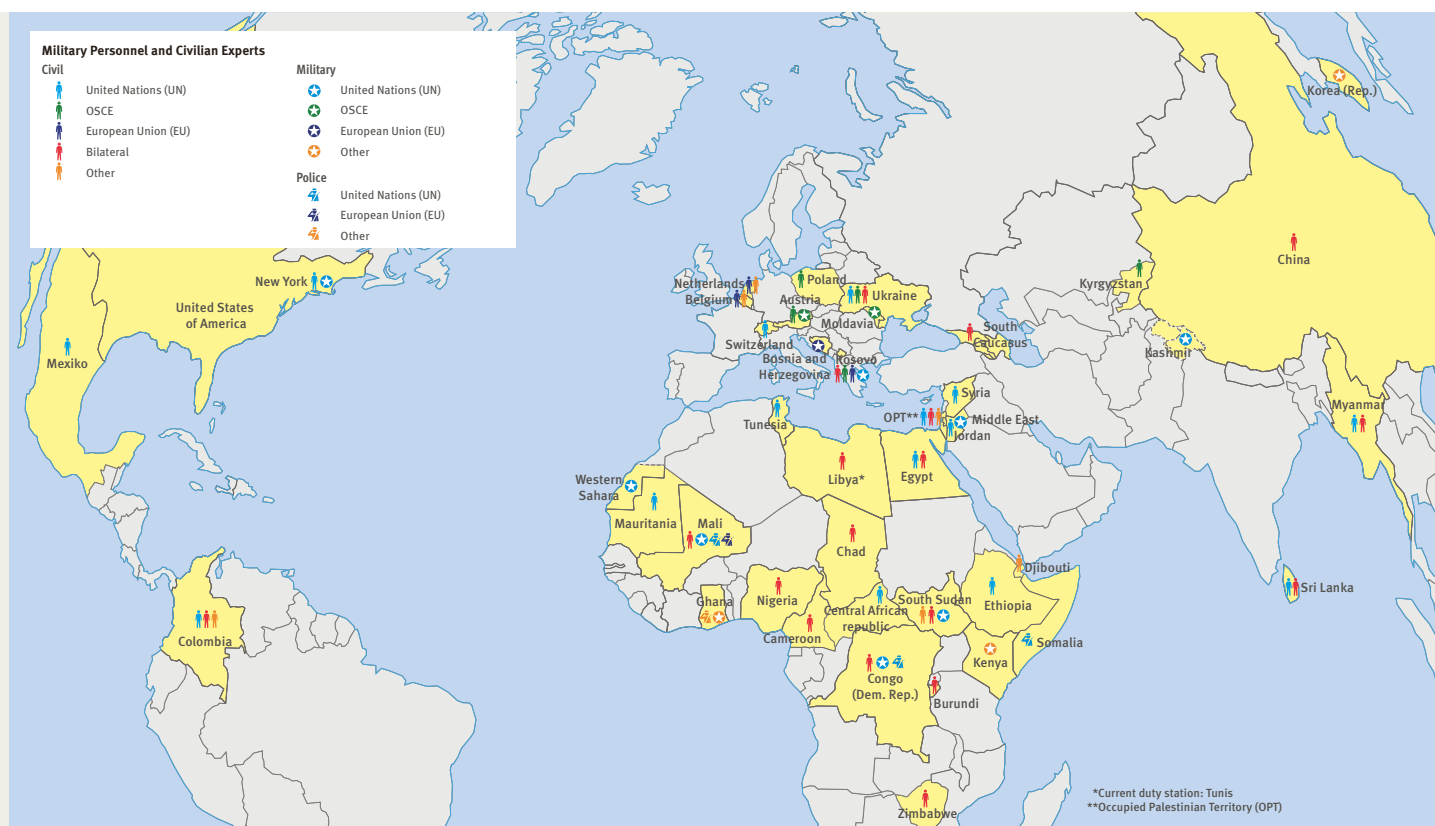
Une conférence internationale pour célébrer le 30<sup>e</sup> anniversaire de la Convention relative aux droits de l'enfant, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies à New York en 1989, s'est tenue au Palais des Nations à Genève du 18 au 20 novembre 2019. Cette Convention a changé notre regard sur les enfants: pour la première fois, un texte de droit confère aux mineurs le statut de détenteurs de droits. C'est pourquoi, aujourd'hui encore, elle est au cœur de la protection et de la sauvegarde des droits de l'enfant. À l'occasion de ce 30<sup>e</sup> anniversaire, plus de 600 experts et délégués d'États et d'organisations internationales ont fait le point et identifié de nouveaux défis: outre l'accès à l'éducation, à l'alimentation et à la santé pour des millions d'enfants vivant dans des contextes de conflit armé, de fragilité et de pauvreté, les participants se sont penchés sur des problématiques telles que l'utilisation sûre d'Internet et des médias sociaux. Des enfants et des jeunes de toutes les régions du monde ont également pu exprimer leurs préoccupations lors de cet événement et appeler la communauté internationale à prendre des mesures concrètes.

**Célébration des 30 ans de la Convention des droits de l'enfant à Genève**  
<https://childrightshub.org/en/conference-en/>



# Deployment of Swiss Military Personnel and Civilian Experts

Status: 1<sup>st</sup> December 2019



Country/Region	Total	Function
Austria, Vienna	7	UNODC: JPO (1); OSCE: Experts (3), Chief Operation Room (1), Support Officer (1), Senior Advisor to the Director CPC (1)
Belgium, Brussels	3	EU EEAS: Expert (1); NATO: Expert (2)
Bosnia and Herzegovina	26	EUFOR Althea: LOT & MTT (max. 26)
Burundi	1	Bilateral: HSA
Cameroon	1	Bilateral: Expert
Central African Republic	1	UNDP: Expert
Chad	1	Bilateral: HSA
China	1	Bilateral: HSA
Colombia	4	UN OHCHR: UNYV (1); Bilateral: HSA (1); OAS/MAPP: Expert (2)
Congo (Dem. Rep.)	10	MONUSCO: Staff officers (2), UNMAS (5), UNPOL (2); Bilateral: HSA (1)
Djibouti, Djibouti	1	IGAD: Expert
Egypt	2	IOM: UNYV (1); Bilateral: HSA (1)
Ethiopia	2	UN OHCHR: JPO (1); UNDP: Expert (1)
Ghana	4	KAIPCT: Course director (1), Head of TED (1), Digital Communications/Website Management Officer (1), Police-Course Director (1)
Jordan	1	IOM: UNYV (1)
Kashmir	3	UNMOGIP: Military observers (3)
Kenya	2	IPSTC: Head of Training Evaluation & Simulation (1), UN TPP (1)
Korea (Rep.)	5	NNSC: Officers
Kosovo	167	KFOR/SWISSCOY (max. 165); EULEX: Expert (1); Bilateral HSA (1)
Kyrgyzstan	1	OSCE: HoM
Libya	1	Bilateral: HSA*
Mali, Sahel	14	MINUSMA: Staff officers (4), HTA (2), UNMAS (1), UNPOL (3); EMP Bamako Course Director (1); EUCAP Sahel: CIVPOL (2); Bilateral: HSA (1)

Country/Region	Total	Function
Mauritania	1	UN OHCHR: UNYV
Mexico	1	UN OHCHR: UNYV
Middle East (Israel, Syria, Lebanon, Egypt, Jordan)	13	UNTSO: Military observers
Moldavia	1	OSCE: PSSM
Myanmar	2	UNDP: UNYV (1); Bilateral: HSA (1)
Netherlands, The Hague	1	EULEX: Expert
Nigeria	1	Bilateral: Expert
Occupied Palestinian Territory **	2	UNODC: UNYV (1); Bilateral: HSA (1)
Poland, Warsaw	1	ODIHR: Expert
Somalia	1	UNSOM: UNPOL
South Caucasus (Georgia, Armenia, Azerbaijan)	1	Bilateral: HSA
South Sudan	5	UNMISS: Staff officer (1), UNMAS (2); Bilateral: HSA (1); RJMEC: Expert (1)
Sri Lanka	2	UN OHCHR: UNYV (1); Bilateral: HSA (1)
Switzerland, Geneva	5	UN OHCHR: JPO (4); Bilateral: Expert (1)
Syria	2	UNDP: Expert (1); Bilateral: HSA (1)
Tunisia	1	UNDP: UNYV
Ukraine	10	UN OHCHR: UNYV (1); OSCE-TCG: Expert (1); OSCE-SMM: Experts (7); Bilateral: HSA (1)
United States of America, New York	9	UN DPO: (1); UN DPPA: JPO (2); UNODA: JPO (1); UN OCHA: JPO (1); UNOCT (1); UNOPS (1); UN OSRSG-CAAC: JPO (1); UN OHCHR: JPO (1)
Western Sahara	4	MINURSO: Military observer (2); UNMAS (2)
Zimbabwe	1	Bilateral: HSA
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>27 Experts at Headquarters (Brussels, Djibouti, Geneva, New York, The Hague, Vienna, Warsaw); 292 Experts in Field Missions</b>

\* Current duty station: Tunis \*\* Occupied Palestinian Territory (OPT)

## Functions

**Bilateral** = Experts deployed for bilateral projects; **CIVPOL** = Civilian Police Expert; **HoM** = Head of Mission; **HSA** = Human Security Adviser; **HTA** = Human Terrain Analyst; **JPO** = Junior Professional Officer; **LOT** = Liaison Observation Teams; **MTT** = Mobile Training Team; **PSSM** = Physical Security and Stockpile Management; **UN TPP** = UN Triangular Partnership Project; **UNPOL** = UN Police Expert; **UNYV** = UN Youth Volunteer.

## Missions

**CPC** = Conflict Prevention Centre; **EMP Bamako** = Ecole de Maintien de la Paix de Bamako; **EUCAP** = European Union Capacity Building Sahel Mali; **EULEX** = EU Rule of Law Mission in Kosovo; **EU EEAS** = EU European External Action Service; **EUFOR ALTHEA** = European Union Force ALTHEA; **IGAD** = Intergovernmental Authority on Development (IGAD); **IOM** = International Organization for Migration; **KAIPCT** = Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre; **KFOR** = Kosovo Force; **IPSTC** = International Peace Support Training Centre; **MINURSO** = UN Mission for the Referendum in Western Sahara; **MINUSMA** = UN Multidimensional Integrated Stabilization Mission in Mali; **MONUSCO** = UN Stabilization Mission in the Democratic Republic of Congo; **NATO** = North Atlantic Treaty Organisation; **NNSC** = Neutral Nations Supervisory Commission in Korea; **OAS/MAPP** = Mission to Support the Peace Process in Colombia of the Organization of American States; **ODIHR** = Office for Democratic Institution and Human Rights; **OSCE** = Organisation for Security and Cooperation in Europe; **SMM** = Special Monitoring Mission to Ukraine; **TCG** = Trilateral Contact Group; **RJMEC** = Reconstituted Joint Monitoring and Evaluation Commission; **UN** = United Nations; **UN DPO** = United Nations Department of Peace Operations; **UN DPPA** = UN Department of Political and Peacebuilding Affairs; **UN OCHA** = UN Office for the Coordination of Humanitarian Affairs; **UN OHCHR** = UN Office of the High Commissioner for Human Rights; **UN OSRSG-CAAC** = UN Office of the Special Representative for Children and Armed Conflict; **UN TPP** = UN Triangular Partnership Project; **UNDP** = UN Development Programme; **UNMAS** = UN Mine Action Service; **UNMISS** = United Nations Mission in South Sudan; **UNMOGIP** = UN Military Observer Group in India and Pakistan; **UNODA** = UN Office for Disarmament Affairs; **UNOCT** = UN Office of Counter-Terrorism; **UNODC** = UN Office on Drugs and Crime; **UNOPS** = UN Office for Project Services; **UNSOM** = UN Assistance Mission in Somalia; **UNTSO** = United Nations Truce Supervision Organization in the Middle East.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Department  
für auswärtige Angelegenheiten EDA  
**Politische Direktion PD**  
Abteilung Menschliche Sicherheit



## Schweizer Polizeifachleute im Dienste der UNO

Die Schweiz stellt internationalen Friedensoperationen Expertinnen und Experten zur Verfügung, unter anderem im Polizeibereich (Civilian Police Experts, CIVPOL). Diese Spezialistinnen und Spezialisten haben die Aufgabe, das lokale Polizei- und Grenzschutzpersonal in Aufbauphasen nach Konflikten zu begleiten, auszubilden und bei Reformen des Sicherheitssektors zu unterstützen.

Aktuell arbeiten Schweizer Polizeiexpertinnen und -experten in den UNO Stabilisierungsmissionen in Mali (MINUSMA) und im Kongo (MONUSCO), in der Friedensunterstützungsmission in Somalia (UNSOM) sowie in der zivilen Ausbildungsmission der EU in Mali (EU Capacity Building Mission, EUCAP Sahel Mali). Die CIVPOL-Einsätze erfolgen in der Hauptstadt oder in einem Regionalbüro.

Der Schweizerische Expertenpool für zivile Friedensförderung (SEF) im EDA ist für Sekundierungen an multilaterale Missionen zuständig und arbeitet dazu im Polizeibereich eng mit den kantonalen und städtischen Polizeikörpern zusammen, um eine Freistellung während des Einsatzes und die anschliessende Reintegration ins Polizeikorps sicherzustellen.

Kontaktieren Sie uns unter: +41 58 46 21 725 – weitere Information finden Sie hier:  
[www.eda.admin.ch/expertenpool](http://www.eda.admin.ch/expertenpool) oder [www.eda.admin.ch/civpol](http://www.eda.admin.ch/civpol)

**P.P.**  
**CH-3003 Bern**

### Bestellcoupon/Adressänderung

Bulletin de commande/changement d'adresse

Tagliando d'ordinazione/cambiamento dell'indirizzo

- ☐ Ich abonniere den **SWISS PEACE SUPPORTER** (kostenlos)
- ☐ Je m'abonne au **SWISS PEACE SUPPORTER** (gratuit)
- ☐ Ordino la rivista **SWISS PEACE SUPPORTER** (gratuita)

- ☐ Ich bestelle
- ☐ Je commande
- ☐ Ordino

Ex. Broschüre «Kompetenzzentrum **SWISSINT** – Armeeauftrag Friedensförderung»

Ex. Flyer «Ihr Einsatz in der Friedensförderung»

Ex. Broschüre «Botschaft zur internationalen Zusammenarbeit der Schweiz 2017–2020:  
Das Wichtigste in Kürze»

- ☐ Abbestellung/Décommander/Disdetta abbonamento
- ☐ Adressänderung/Changement d'adresse/Cambiamento dell'indirizzo

#### Angaben alt/Anciennes coordonnées/Vecchi dati

Name, Vorname/Nom, prénom/Cogname, nome

Strasse/Rue/Via

PLZ, Wohnort/NPA, localité/NPA, Località

E-Mail

Telefon/Téléphone/Telefono

#### Angaben neu/Nouvelles coordonnées/Nuovi dati

Name, Vorname/Nom, prénom/Cogname, nome

Strasse/Rue/Via

PLZ, Wohnort/NPA, localité/NPA, Località

E-Mail

Telefon/Téléphone/Telefono

**Einsenden an/Envoyer à/Inviare a:**

**BBL, Warengruppe Publikationen, Fellerstrasse 21, CH-3003 Bern**  
**[stammdaten@bbl.admin.ch](mailto:stammdaten@bbl.admin.ch)**