

გენდერული ასპექტების  
ინტეგრირება პოლიციაზე შიდა  
ზედამხედველობის განხორციელებაში



**ავტორი:** მეგან ბასტიკი

მადლობა: DCAF, OSCE/ODIHR და OSCE გენდერული განყოფილება მადლობას უხდის სათათბირო საბჭოს წევრებს აღნიშნული სახელმძღვანელო მითითებების შემუშავების პროცესში გაწეული დახმარებისათვის. კერძოდ პიერ ეპლის, ლენა ანდერსონს, ზოანა ბალონს, პაულო კოსტას, სესელ გრიფითს, ჰედერ ჰუთანენს, მარკო კუბნის, ნიკოლას ლონგს, რუთ მონტგომერის, ტიმოთი პრენზლერს, იასმინ რემანსა და ივან ზვერჟანოვსკის. ასევე მადლობას უხდის 2013 წლის ნოემბერს გენდერული თანასწორობისა და ზედამხედველობის საკითხზე გამართულ ექსპერტთა სამუშაო შეხვედრის დანარჩენ მონაწილეებს.

ავტორი მადლობას უხდის ანდრეა ვესას OSCE/OIDHR - დან და ჰანა სენდუს OSCE გენდერული განყოფილებიდან იმ კომენტარებისთვის, რომლებიც მათ გააკეთეს წინამდებარე სახელმძღვანელოს სამუშაო ვარიანტებთან დაკავშირებით და იმისთვის, რომ ისინი იყვნენ საუკეთესო პარტნიორები მთელი პროექტის მამილზე. ავტორი ასევე მადლობას უხდის ვირლე თრიქეთს და კაროლინა ფრედიერს მათ მიერ ჩატარებული კვლევისათვის, ასევე კოლეგებს DCAF გენდერისა და უსაფრთხოების გუნდიდან – ქერინ გრიმს, ქეთრინ ქვესადას და ქრისტინ ვალასეკს თანამშრომლობისთვის.

DCAF, OSCE/ODIHR და OSCE გენდერული განყოფილება მადლიერებას გამოხატავენ განვითარებისა და თანამშრომლობის საკითხებში შვეიცარიის სააგენტოს (SDC) მიმართ მათ მიერ გაწეული დახმარებისათვის წინამდებარე სახელმძღვანელოს შემუშავების პროცესში. OSCE/ODIHR ასევე მადლობას უხდის აშშ-ს მთავრობას აღნიშნული სახელმძღვანელოს დამატებით დაბეჭდვისთვის აღმოჩენილი დახმარების გამო.



**DCAF:** შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF) წარმოადგენს მსოფლიოს ერთერთ წამყვან ორგანიზაციას უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირებისა და უსაფრთხოების სექტორის მართვის საკითხებში. DCAF - ი ქვეყნებს უწევს საინფორმაციო-საკონსულტაციო დახმარებას და უზრუნველყოფს მათ პრაქტიკული დამხმარე პროგრამებით. იგი ავითარებს და ხელს უწყობს შესაბამისი დემოკრატიული ნორმების დანერგვას როგორც საერთაშორისო ასევე სახელმწიფო დონეზე, მხარს უჭერს კარგ პრაქტიკას და ახორციელებს სპეციალურ კვლევებს რომლებიც უზრუნველყოფს უსაფრთხოების სექტორის ეფექტურ დემოკრატიულ მმართველობას.



**OSCE:** ევროპაში უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაცია (OSCE) წარმოადგენს მთავრობათაშორისი უსაფრთხოების ორგანოს, რომლის წევრი 57 სახელმწიფო განლაგებულია ვანკუვერიდან ვლადივოსტოკამდე გადაჭიმულ გეოგრაფიულ სივრცეზე. ეუთო, რომელიც გაერო-ს წესდების VIII თავში აღიარებულია როგორც ევროპის რეგიონალური შეთანხმება, წარმოადგენს მთავარ ინსტრუმენტს ევროპაში კონფლიქტების აღრეულ ეტაპზე აღმოჩენის, მათი თავიდან აცილების, კრიზისის მართვისა და

კონფლიქტის შემდგომი რეაბილიტაციისთვის. ეუთოს მიდგომა უსაფრთხოებისადმი უნიკალურია იმ მხრივ რომ იგი ყოვლისმომცველი და თანამშრომლობაზე ორიენტირებულია.



**OSCE/ODIHR:** ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისი (ODIHR) წარმოადგენს მთავარ ორგანიზაციას რომელიც ხელს უწყობს ეუთოს მუშაობას ადამიანის უფლებების მიმართულებით უსაფრთხოების სფეროში. ODIHR ეხმარება წევრ სახელმწიფოებს იმის უზრუნველყოფაში, რომ მათ ქვეყნებში დაცული იყოს ადამიანის უფლებები და თავისუფლების ფუნდამენტური პრინციპები, რომ არსებობდეს კანონის უზენაესობა, მოხდეს დემოკრატიული პრინციპების დანერგვა და დემოკრატიული ინსტიტუტების შენება, გაძლიერება და დაცვა; ასევე საზოგადოებაში ტოლერანტობის ხელშეწყობა.

© DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014. წინამდებარე სახელმძღვანელოს გამოყენება, ადაპტირება და ასლის გადაღება არ იკრძალება. მიუხედავად ამისა, გთხოვთ აღნიშნოთ და მიუთითოთ გამოყენებული მასალა.

გთხოვთ დაგვიკავშირდეთ თუ გსურთ წინამდებარე სახელმძღვანელოს თარგმნა.

ფოტოსურათი გარეკანზე: პოლიციის ოფიცრები უზბეკეთიდან (ფოტო ეკუთვნის: UNDP - ს ევროპასა და ცენტრალურ აზიაში, 2012).

გრაფიკული დიზაინი შესრულებულია ალისა ლეიქ-ჰემონდის მიერ ([www.alicelakehammond.com](http://www.alicelakehammond.com))

ISBN: 978-92-9222-309-0

მიუთითეთ შემდეგნაირად: Bastick, Megan, Integrating Gender into Internal Police Oversight (Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014)

# სარჩევი

შესავალი.....	1
რას ნიშნავს პოლიციაზე ზედამხედველობა? .....	5
გენდერული ასპექტების მნიშვნელობა პოლიციაზე შიდა ზედამხედველობის განხორციელებისთვის.....	10
პოლიციაზე შიდა ზედამხედველობის განხორციელებაში გენდერული ასპექტების ინტეგრირების მეთოდები .....	16
4.1 პოლიციაში შიდა ზედამხედველობის სამსახურების თანამშრომელთა კომპეტენციისა და წარმომადგენლობითობის განვითარება .....	19
4.2 მონიტორინგი პოლიციის სამსახურებში გენდერზე ორიენტირებული პოლიტიკის განხორციელებაზე .....	21
4.3 ზედამხედველობა პოლიციის სამსახურებზე ქალებთან, მამაკაცებთან, გოგოებთან და ბიჭებთან მიმართებაში.....	26
4.5 პოლიციის რიგებში სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და გადაჭრის გზები .....	38
4.6 საზოგადოების წევრების მიმართ პოლიციის მიერ ჩადენილი გადაცდომის პრევენცია და აღკვეთა.....	42
დასკვნა .....	50
თვითშეფასების ცხრილი.....	52
დამატებითი რესურსები.....	57



სერბი პოლიციელები გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს  
1325 რეზოლუციის: ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება  
ეროვნული სამოქმედო გეგმის პროექტის პრეზენტაციაზე.  
ბელგრადი, სერბეთი  
ფოტო: OSCE მილან ობრადოვიჩი, 2010

# 1

## შესავალი

პოლიცია ასრულებს უმნიშვნელოვანეს როლს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში და ახორციელებს მრავალმხრივ საქმიანობას მისი კეთილდღეობისთვის. იგი პასუხისმგებელია წესრიგის შენარჩუნებაზე, დანაშაულის პრევენციასა და მის გამოძიებაზე, ასევე პიროვნებებისა და საზოგადოების დაცვაზე. განსაკუთრებული ძალაუფლება, მოვალეობები და პასუხისმგებლობა რომელიც მინიჭებული აქვს პოლიციას, აკისრებს მას ვალდებულებას იმოქმედოს უაღრესად კეთილსინდისიერად და ეფექტიანი ზედამხედველობის ჩარჩოებში.

იმისათვის, რომ პოლიციამ ეფექტიანად შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები, მან უნდა გააცნობიეროს და შეეცადოს დააკმაყოფილოს ის განსხვავებული მოთხოვნები, რომლებიც გააჩნიათ ადგილობრივი მოსახლეობის ქალებს, მამაკაცებს, გოგოებსა და ბიჭებს. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ პოლიციელის პროფესია თანაბრად ხელმისაწვდომი იყოს ქალებისა და მამაკაცებისათვის, და რომ ქალი და მამაკაცი პოლიციის ოფიცრების მიმართ განხორციელდეს სამართლიანი და მიუკერძოებელი მოპყრობა. ამგვარი დამოკიდებულება ცნობილია როგორც გენდერზე-ორიენტირებული პოლიტიკა (იხ. ჩანართი 1). საერთაშორისო და შიდასახელმწიფოებრივი სამართალი და პოლიტიკა, მათ შორის გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია: ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება, მოითხოვენ გენდერზე ორიენტირებული პოლიტიკის გატარებას.<sup>1</sup> გარდა ამისა, გენდერზე ორიენტირებული პოლიტიკა უფრო ფართო დღის წესრიგის ნაწილია, რომელიც მოიცავს სამართლიანი პოლიციის გაძლიერებას საზოგადოების მრავალფეროვნების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით.

პოლიციის ბევრ სამსახურში უკვე გადაიდგა ნაბიჯები გენდერზე ორიენტირებული პოლიტიკის განსახორციელებლად. ამის მაგალითები შეგიძლიათ იხილოთ DCAF, OSCE/ODIHR, და UN-INSTRAW -ის მიერ ერთობლივ გამოცემაში „პოლიციის რეფორმა და გენდერი“ [Police Reform and Gender Tool], ასევე სხვა გამოცემებში, რომელთა ჩამონათვალიც მოცემულია წინამდებარე სახელმძღვანელოს ბოლოში. შიდა მონიტორინგისა და კონტროლის სისტემები წარმოადგენენ გენდერზე ორიენტირებული პოლიტიკის ძირითად კომპონენტს, რადგან ისინი უზრუნველყოფენ პოლიციის სამსახურების ეფექტურ მუშაობას და ადამიანური რესურსების სამართლიან პროცესებს, იმავედროულად ახდენენ რა პოლიციის მიერ სამსახურებრივი გადაცდომის პრევენციასა და აღკვეთას. შიდა ზედამხედველობის სწორედ ზემოთაღნიშნულ სისტემებზე არის გაკეთებული აქცენტი წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებებში.

### ჩანართი 1. პოლიციის მუშაობაში გენდერული საკითხების რამოდენიმე მაგალითი

- რა განსხვავებულ ზეგავლენას ახდენს დანაშაული ქალებსა და მამაკაცებზე
- რამდენად განსხვავებული დამნაშავეები არიან ქალები და მამაკაცები
- თანაბარი შესაძლებლობები პოლიციის სამსახურში ქალებისთვის და მამაკაცებისთვის
- სექსუალური შევიწროება და პოლიციის მიერ ჩადენილი სხვა სახის სექსუალური გადაცდომა.

წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებები შემუშავებულ იქნა ევროპაში უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციასა (OSCE) და ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისთან (ODIHR) თანამშრომლობით. მისი შემუშავების პროცესი მოიცავდა დოკუმენტური მასალების შესწავლას, ექსპერტების მიერ თავიანთი ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარებას. 2013 წლის ნოემბერში კი ექსპერტებისა და პრაქტიკოსების მიერ გამართულ შეხვედრაზე მოხდა დოკუმენტის გადასინჯვა და დეტალური განხილვა.

წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებები შექმნილია მათ დასახმარებლად, ვინც მუშაობს სტრატეგიულ ან მმართველ დონეზე პოლიციის სამსახურებში და იმ ორგანოებში, რომლებიც ახორციელებს პოლიციის მართვას და მასზე ზედამხედველობას, ასევე მათთვის ვინც დახმარებას უწევს პოლიციის რეფორმირებას და/ან გენდერული თანასწორობის სტრატეგიას, მათ შორის ეუთოს თანამშრომლებისთვის. აღნიშნული სახელმძღვანელო განკუთვნილია როგორც კარგი საპოლიციო პრაქტიკის საცნობარო მასალა. მასში წარმოდგენილია სტრატეგიები, რომლებიც ადაპტირებადია სხვადასხვა კონტექსტის, მოთხოვნებისა და არსებული რესურსების შესაბამისად.

წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებები მოიცავს შემდეგს:

- » პოლიციაზე ზედამხედველობის ზოგადი მიმოხილვა;
- » დისკუსია იმის შესახებ, თუ რატომ არის გენდერული ასპექტები მნიშვნელოვანი პოლიციაზე ზედამხედველობის განხორციელებაში;
- » სახელმძღვანელო პრინციპები იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ არის შესაძლებელი გენდერული ასპექტების ინტეგრირება პოლიციაზე ზედამხედველობაში მთელ რიგ საკვანძო სფეროებში;
- » თვითშეფასების ინსტრუმენტი პოლიციის სამსახურებისთვის;
- » დამატებითი რესურსების სია.

წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებები იმ გამოცემების შემადგენელი ნაწილია, რომლებიც სიღრმისეულად განიხილავს ზედამხედველობასთან დაკავშირებულ საკითხებს გენდერისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირების ფარგლებში. აღნიშნული საკითხები წარმოდგენილია DCAF, OSCE/ODIHR, და UN-INSTRAW -ის ერთობლივ გამოცემაში „მეთოდური სახელმძღვანელო გენდერისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირებაში“ [Gender and Security Sector Reform Toolki]. ზემოაღნიშნული გამოცემების ნაწილს მიეკუთვნება ასევე სახელმძღვანელო მითითებები „გენდერული

ასპექტების ინტეგრირება შეიარაღებული ძალების ზედამხედველობაში“ [Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces] და „გენდერის ინტეგრირება უშიშროების სექტორზე ზედამხედველობის განხორციელებაში ომბუდსმენის ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების დაცვის ეროვნული ინსტიტუტების მიერ“

[ Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions].



პოლიციის ოფიცერი ბულგარეთიდან  
ფოტო: UNDP ევროპასა და ცენტრალურ აზიაში, 2008





პოლიციის წვრთნა, კომინიოვი, მოლდოვეთი.  
ფოტო: Em and Ernie, 2009.

# 2

## რას ნიშნავს პოლიციაზე ზედამხედველობა?

წინამდებარე სახელმძღვანელოში საერთო ტერმინი „პოლიცია“ გამოყენებულია სახელმწიფოს მიერ უფლებამოსილი და/ან კონტროლირებადი ყველა იმ სამსახურის აღსანიშნავად, რომლებსაც სახელმწიფოს მიერ მინიჭებული აქვთ კანონისა და საზოგადოებრივი წესრიგის დაცვის ვალდებულება და ამ მიზნით უფლებამოსილი არიან გამოიყენონ ძალა ან განსაკუთრებული ძალაუფლება. ქვემოთ მოცემულია პოლიციის სამსახურების ფუნქციების არასრული ჩამონათვალი:

- კანონისა და საზოგადოებრივი წესრიგის დაცვა;
- ადამიანის ფუნდამენტური უფლებებისა და თავისუფლების დაცვა და შესრულება;
- დანაშაულის პრევენცია, გამოძიება და დანაშაულთან ბრძოლა;
- საზოგადოებისთვის დახმარებისა და სხვა სახის სამსახურის გაწევა.

ზოგ სახელმწიფოს ჰყავს სპეციალიზირებული პოლიციის სამსახურები, მაგალითად - სასაზღვრო პოლიცია. წინამდებარე სახელმძღვანელოში წარმოდგენილი ბევრი რეკომენდაცია გამოყენებადია ჟანდარმერიასთან მიმართებაში (ჟანდარმერია - სამხედრო ან გასამხედროებული ძალები პოლიციის ფუნქციებით სამოქალაქო საზოგადოებასთან მიმართებაში, ზოგ ქვეყანაში მათ ეწოდებათ „სამოქალაქო გვარდია“, „კარაბინიერები“, და.ა.შ).

პოლიციას თავისი ფუნქციების შესასრულებლად მინიჭებული აქვს განსაკუთრებული ძალაუფლება, მაგალითად დაპატიმრებისა და დაკავების უფლება, ან ძალის გამოყენების უფლება. ეს პოლიციას რთულ მდგომარეობაში აყენებს, რადგან მან უნდა დაიცვას ბალანსი, ერთის მხრივ, კანონისა და წესრიგის დაცვის ვალდებულებასა, და მეორეს მხრივ, ადამიანის უფლებებს შორის, როგორცაა - ადამიანის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობისა და თავისუფლების უფლება და უდანაშაულობის პრეზუმცია (დანაშაულის დამტკიცებამდე). პოლიციის ხელმძღვანელობა სარგებლობს მნიშვნელოვანი ოპერატიული თავისუფლებით, ხოლო პოლიციის ოფიცრებს მინიჭებული აქვთ დისკრეციული ძალაუფლება (მაგალითად, მსუბუქი დანაშაულის შემთხვევაში უნდა მოხდეს პირის დაპატიმრება თუ მისი გაფრთხილება).<sup>2</sup> ეს თავისუფლება და დისკრეციული ძალაუფლება უნდა იყოს დაბალანსებული კონტროლისა და ზედამხედველობის მექანიზმებით იმის უზრუნველსაყოფად, რომ პოლიცია ბოროტად არ გამოიყენებს მისთვის მინიჭებულ უფლებებს და სამოქალაქო თავისუფლება დაცული იქნება პოლიციის ძალადობისგან. თუმცა, პოლიციაზე ზედამხედველობა და კონტროლი არ გულისხმობს მხოლოდ პოლიციის ძალაუფლების გამოყენების შეზღუდვას; პოლიცია ასევე პასუხისმგებელი უნდა იყოს იმაზეც, თუ

რამდენად ეფექტიანად იყენებს იგის თავის უფლებებსა და რესურსებს დანაშაულის შემცირების, საზოგადოებრივი უსაფრთხოების გაზრდისა და საზოგადოებისთვის სამსახურის გაწევის მიზნით.

პოლიციის ანგარიშვალდებულების უზრუნველსაყოფად საჭიროა ზედამხედველობისა და კონტროლის სტრუქტურებისა და სისტემების მუშაობა როგორც პოლიციის შიგნით (შიდა ზედამხედველობა), ასევე პოლიციის გარეთ (გარე ზედამხედველობა). ზედამხედველობისა და კონტროლის აღნიშნული სტრუქტურები და სისტემები სხვადასხვა ქვეყანაში მნიშვნელოვნად განსხვავდებიან ერთმანეთისგან, თუმცა თითოეული ქვემოთ ჩამოთვლილი მექანიზმი მნიშვნელოვანია მათი ეფექტური მუშაობისთვის.

## გარე ზედამხედველობა

პოლიციაზე ზედამხედველობა უნდა განახორციელოს სამოქალაქო ხელისუფლებამ<sup>3</sup>, მათ შორის (როგორც მინიმუმ) შინაგან საქმეთა მინისტრმა და/ან მერებმა (რომლებიც ხშირად პასუხისმგებელი არიან მინუციპალური და საოლქო პოლიციის დეპარტამენტების მუშაობაზე), სასამართლო ხელისუფლებამ (რომლის მიერ გამოტანილი განაჩენი და ბრძანებები უნდა აღასრულოს პოლიციამ) და პარლამენტმა (რომელიც ადგენს კანონპროექტებს და, როგორც წესი, ამტკიცებს პოლიციის ბიუჯეტს). პოლიციაზე ფინანსური კონტროლი შესაძლებელია განახორციელოს გენერალურმა ინსპექციამ. ხშირად არანაკლებ მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ მთავრობისგან დამოუკიდებელი ზედამხედველობის ორგანოები, როგორცაა ადამიანის უფლებების დაცვის ეროვნული ინსტიტუტი, ომბუდსმენის ინსტიტუტი და/ან პოლიციის საქმიანობასთან დაკავშირებული საჩივრების განმხილველი კომისია/ორგანო (იხ. სახელმძღვანელო „გენდერის ინტეგრირება უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობის განხორციელებაში ომბუდსმენის ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების დაცვის ეროვნული ინსტიტუტების მიერ“). ამას გარდა, ზოგიერთ ქვეყანაში პოლიცია ვალდებულია ანგარიში წარადგინოს და ითანამშრომლოს საზოგადოებასთან ერთად წესრიგის დაცვის ფორუმებთან, ადგილობრივი უსაფრთხოების კომიტეტებთან ან სამოქალაქო ზედამხედველობის ორგანოებთან. არაფორმალური სამოქალაქო ზედამხედველობა შესაძლებელია განხორციელდეს უფლებადამცველი ორგანიზაციების მიერ, ქალთა ჯგუფების მიერ, კვლევითი ორგანიზაციებისა და მედიის მიერ, რადგან მათ შესწევთ უნარი გამოავლინონ ნაკლოვანებები და ბიძგი მისცენ ცვლილებებს. საერთაშორისო დონეზე ზედამხედველობა შესაძლებელია განახორციელოს „გაერთიანებული ერების ორგანიზაციამ“ (ადამიანის უფლებათა დაცვის სახელშეკრულებო ორგანოების, სპეციალური მექანიზმებისა და „უნივერსალური პერიოდული მიმოხილვის“ საშუალებით) და ასევე რეგიონალური ადამიანის უფლებათა დაცვის სახელშეკრულებო ორგანოებმა.<sup>4</sup>

## შიდა ზედამხედველობა

მიუხედავად იმისა, რომ გარე ზედამხედველობა ძალზედ მნიშვნელოვანია, მთავარი პასუხისმგებლობა ადგილზე პოლიციის ეფექტურად მუშაობასა და პოლიციის მიერ უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების შემთხვევაში აქტიური ზომების მიღებაზე ეკისრება პოლიციის ხელმძღვანელობას. სწორედ მათ უწევთ ყოველდღიურად წესრიგის დაცვასთან დაკავშირებულ გამოწვევებთან გამკლავება და ისინი ახდენენ უდიდეს გავლენას თავიანთი ქვეშევრდომების მუშაობის შედეგებსა და მათ ქცევაზე.<sup>5</sup> პოლიციის თანამშრომლების ანგარიშვალდებულება ხორციელდება პოლიციის სამსახურის შიგნით არსებული სუბორდინაციის სისტემის მეშვეობით. ამას გარდა, მუდმივად მიმდინარეობს თანამშრომლების მეთვალყურეობა და პროაქტიური მონიტორინგი, მათი ტრენინგი და პროფესიული განვითარება, ასევე ოპერატიული პროცესებისა და მუშაობის მეთოდების კონტროლი.

შიდა სტრუქტურებისა და სისტემების მხრივ, რომლებიც გამოიყენება პოლიციის სამსახურების კონტროლის, შეფასების, ზედამხედველობისა და მონიტორინგისათვის, დიდი მრავალფეროვნებაა. სტრუქტურები შესაძლოა მოიცავდეს ინსპექციებს და შიდა აუდიტის განყოფილებებს, ხოლო რაც შეეხება სისტემებს - ისინი ხშირად მოიცავს მუშაობის ეფექტურობის მაჩვენებლებს, ხარისხის მართვის სისტემებს და ადრეული შეტყობინების სისტემებს. ზედამხედველობისა და მონიტორინგის განხორციელებისთვის, როგორც მინიმუმ, საჭიროა მონაცემების შეგროვება და ანალიზი, ასევე მაკორექტირებელი მექანიზმების არსებობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილ იქნა პრობლემები. ინდივიდუალურ დონეზე ზედამხედველობა გამოიხატება საკადრო პროცესებში - ბიოგრაფიული მონაცემების შემოწმება, კადრების შენარჩუნება ან სამსახურიდან დათხოვნა, დაწინაურება, მუშაობის შედეგების მიმოხილვა და შეფასება.

ზედამხედველობის მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს საჩივრების მიღების, მათი გამოძიებისა და დისციპლინური სასჯელის გამოყენების პროცესი. პოლიციის ბევრი სამსახური ქმნის დამოუკიდებელ განყოფილებებს, რომლებიც იძიებს პოლიციის თანამშრომლების მიერ ჩადენილ სამსახურებრივ გადაცდომებს. აღნიშნული განყოფილებები დაკომპლექტებულია სპეციალურად მომზადებული პოლიციის კადრებით (მაგ. „შიდა საქმეების განყოფილება“ ან „პროფესიული სტანდარტების განყოფილება“).<sup>6</sup> პოლიციის ზოგი სამსახური კი იწვევს გამომძიებლებს სხვა განყოფილებიდან ან რეგიონიდან რათა მაქსიმალურად უზრუნველყოფილი იყოს მიუკერძოებლობა გამოძიების პროცესში.

სწორედ შიდა ზედამხედველობის ზემოთ აღნიშნული მექანიზმები და გენდერული კუთხით მათი გამოყენების მეთოდები წარმოადგენს წინამდებარე სახელმძღვანელოს თემას.

შიდა ზედამხედველობის მექანიზმების ეფექტურობა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული პოლიციის ხელმძღვანელობის მონდომებასა და მზადყოფნაზე ებრძოლოს თანამშრომლების მიერ ჩადენილ უკანონო ქმედებებს და პასუხისმგებლობით მოეკიდოს სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებას. ზოგჯერ პოლიციას არ სურს, რომ მათი ინსტიტუტები კრიტიკის ობიექტი გახდეს. შიდა ზედამხედველობის მექანიზმებს შესაძლოა აკლდეს დამაჯერებლობა საზოგადოების თვალში, რადგან ხალხი

თვლის რომ პოლიციის ხელმძღვანელობა ცდილობს დაიხსნას საკუთარი თანამშრომლები პასუხისმგებლობისგან. ამასთანავე აღსანიშნავია ისიც, რომ შიდა მექანიზმების გამოყენების მასშტაბები ხშირად შეზღუდულია და ისინი ძირითადად კონცენტრირებულია მხოლოდ საპასუხო (სადამსჯელო) ზომების მიღებაზე და არა პროაქტიულ (პრევენციულ) ქმედებებზე.<sup>7</sup> ზემოთ აღნიშნული მიზეზების გამო, მნიშვნელოვანია შიდა ზედამხედველობის მექანიზმების შევსება გარე ზედამხედველობის მექანიზმებით. უფრო მეტიც, გარე ზედამხედველობის ორგანოების მიერ განხორციელებული მონიტორინგი და მეთვალყურეობა გააძლიერებს და ხელს შეუწყობს პოლიციის ხელმძღვანელობის ძალისხმევას უფრო აქტუალურად ასახოს გენდერული საკითხები პოლიციის სამსახურების მუშაობაში.



ბელგიის პოლიცია.  
ფოტო: Antonio Ponte, 2013

# 3

## გენდერული ასპექტების მნიშვნელობა პოლიციაზე შიდა ზედამხედველობის განხორციელებისთვის

ისეთ ფაქტორებთან ერთად როგორცაა ასაკი, უნარშეზღუდულობა, სქესი, ეთნიკური წარმომავლობა და სოციალური მდგომარეობა, გენდერულ როლებს ცენტრალური ადგილი უკავია ჩვენს მიერ დანაშაულისა და ძალადობის აღქმაში. გენდერი არ გულისხმობს მხოლოდ „ქალთან დაკავშირებულ საკითხებს“ - მასში მოიაზრება ის განსხვავებული როლები, თვისებები და ქცევის თავისებურებები, რომლებსაც საზოგადოება მიაწერს ან მოელის მამაკაცებისგან და ქალებისგან. რაც შეეხება პოლიციის სამსახურებს, გენდერი ასრულებს უმნიშვნელოვანეს როლს იმის განსაზღვრაში თუ ძირითადად რა სახის დანაშაულს სჩადიან ქალები, გოგოები, მამაკაცები და ბიჭები, ან რა სახის დანაშაულის მსხვერპლნი ხდებიან ისინი. სწორედ ამიტომ, საზოგადოებაში და პოლიციის სამსახურებში არსებული გენდერული საკითხების გათვალისწინება გადამწყვეტია პოლიციის ეფექტურად მუშაობისთვის. მე-2 ცხრილში მოცემულია რამოდენიმე გენდერული ტერმინი, რომელიც გამოყენებულია წინამდებარე სახელმძღვანელოში.

სტრუქტურების, სისტემების, პოლიტიკის, პროცესებისა თუ მუშაობის მეთოდების მონიტორინგის დროს, შიდა ზედამხედველობის პროცესი უნდა ითვალისწინებდეს თუ რა სახის ზემოქმედებას ახდენს თითოეული მათგანი ქალებსა და მამაკაცებზე, იქნებიან ისინი პოლიციის თანამშრომლები, ისინი- ვისთანაც პოლიცია თანამშრომლობს ან ვინც სარგებლობს პოლიციის მომსახურებით. ქვემოთ მოცემულია ამგვარი გენდერული მიდგომის რამოდენიმე ძირითადი უპირატესობა.

### ეფექტური მომსახურების მიწოდება

ბევრ ქვეყანაში ქალები და მამაკაცები, რომლებიც ხდებიან საშინაო ძალადობის (ასევე ცნობილია, როგორც უჯახური ძალადობა ან ძალადობა ინტიმური პარტნიორის მხრიდან), სექსუალური ძალადობის და ადამიანის ტრეფიკინგის მსხვერპლნი, აწყდებიან პოლიციის მხრიდან ზერელე დამოკიდებულებას მათ წინააღმდეგ ჩადენილი დანაშაულების ადეკვატურად გამოძიებისა და დამნაშავეების დასჯის მხრივ. როგორც 57 ქვეყნიდან მიღებული მონაცემები გვიჩვენებს, საშუალოდ მხოლოდ 11 პროცენტი ქალებისა, რომლებიც არიან სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი, მიმართავენ პოლიციას.<sup>8</sup> ეს ნიშნავს იმას, რომ მსოფლიოში ოჯახური და სექსუალური ძალადობის მრავალი მსხვერპლია, რომელთაც პოლიცია ვერ უწყევს სათანადო მომსახურებას. ზედამხედველობის პროცესები ხელს უწყობს პოლიციის სამსახურების მუშაობის

გაუმჯობესებას ზემოთ აღნიშნულ დანაშაულებზე აქცენტირების გზით. მათი საშუალებით ასევე ხდება ყურადღების გამახვილება იმ განსხვავებულ გამოცდილებაზე, რასაც განიცდიან ქალები, მამაკაცები, გოგონები და ბიჭები როგორც დანაშაულის მსხვერპლნი.

## წარმომადგენლობითი პოლიციის სამსახურის შექმნა

პოლიციური ძალების შემადგენლობაში ქალებისა და მამაკაცების დაბალანსებული წარმომადგენლობა მნიშვნელოვანი წინაპირობაა პოლიციის სამსახურების მიერ ქალებისა და მამაკაცების წინააღმდეგ ჩადენილი დანაშაულების პრევენციის, გამოვლენისა და გამოძიების ეფექტურად წარმართვისათვის. უფრო მეტიც, კვლევები აჩვენებს, რომ ხშირ შემთხვევაში ქალები ზრდიან პოლიციის მუშაობის ეფექტურობას თავიანთი სასარგებლო უნარ-ჩვევებისა და თვისებების წყალობით.<sup>9</sup> მიუხედავად ამისა, ზოგ ქვეყანაში კადრების შერჩევის პროცესი დისკრიმინაციულია ქალებთან მიმართებაში. თანამშრომელი ქალები კი ხშირად, არაპროპორციულად ზედმეტად არიან წარმოდგენილნი დაბალ თანამდებობებზე. ხშირ შემთხვევაში ისინი იძულებულნი ხდებიან მიატოვონ სამსახური, რადგან მათ არ ეძლევათ თავიანთი უნარ-ჩვევების სრულად რეალიზების საშუალება, ისინი აწყდებიან მათ მიმართ დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებასა და შიდა პოლიტიკას, განიცდიან სექსუალურ შევიწროებას და სირთულეებს, რომლებიც გამოწვეულია სამსახურებრივი და ოჯახური ვალდებულებების ერთმანეთთან შეთავსებით.<sup>10</sup> საკადრო პროცესების მონიტორინგი, სადაც განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებულობას, დაეხმარება პოლიციის სამსახურებს აღნიშნული პრობლემების გადაჭრაში, ქალებთან მიმართებაში კადრების შერჩევის პროცესის უფრო ეფექტურად წარმართვასა და ნიჭიერი ქალი- თანამშრომლების შენარჩუნებასა და დაწინაურებაში.





## პოლიციაში სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის პრევენცია და მოგვარება

სექსუალური დისკრიმინაცია და სექსუალური შევიწროება პოლიციის რიგებში არა მხოლოდ არღვევს დაზარალებულთა უფლებებს, არამედ იწვევს დიდ ხარჯებს პოლიციის ორგანიზაციების მხრიდან. აღნიშნული ხარჯები დაკავშირებულია კადრების გადინებასთან, პროდუქტიულობის შემცირებასთან, ჯანმრთელობის გაუარესებასა და, ზოგ ქვეყანაში, სასამართლო ხარჯებთანაც კი. მაგალითად, ავსტრალიაში ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ქალი- ოფიცრების 63 პროცენტი და მამაკაცი- ოფიცრების 14 პროცენტი გამხდარა სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი.<sup>11</sup> შიდა ზედამხედველობის მექანიზმები ასრულებს მთავარ როლს ურთიერთპატივისცემაზე დამყარებული სამუშაო კულტურის ჩამოყალიბებაში, სადაც დისკრიმინაცია და შევიწროება იშვიათობაა და სადაც ეფექტურად ხდება ნებისმიერი მსგავსი შემთხვევის მოგვარება.

## მოსახლეობასთან მიმართებაში პოლიციის მიერ ჩადენილი გადაცდომის პრევენცია და მოგვარება

აუცილებელია პრევენციული ზომების მიღება და მყისიერად რეაგირება პოლიციის თანამშრომლების მიერ დაკავებულების, დანაშაულის მსვერპლთა და საზოგადოების სხვა წევრთა მიმართ ჩადენილი გენდერული ძალადობისა ან დისკრიმინაციის შემთხვევაში. მსგავსი სამართალდარღვევა შესაძლებელია მიმართული იყოს როგორც მამაკაცებისა და ბიჭების, ასევე ქალებისა და გოგონების წინააღმდეგ. რამოდენიმე ქვეყანაში პოლიციის თანამშრომლები თანამონაწილეობდნენ სექს-ინდუსტრიასთან დაკავშირებულ ორგანიზებულ დანაშაულში, როგორცაა პროსტიტუცია და ადამიანის ტრეფიკინგი. ოჯახური ძალადობის შემთხვევები, რომელსაც ადგილი აქვს პოლიციელთა ოჯახებში, გაცილებით უფრო ხშირია სხვა ოჯახებთან შედარებით.<sup>12</sup> გენდერული ძალადობის მსხვერპლნი აწყდებიან უფრო დიდ წინააღმდეგობას და პოლიციის მხრიდან არასათანადო რეაგირებას, როდესაც დამნაშავე პოლიციის თანამშრომელია. თუმცა პოლიციის სამსახურებს შეუძლიათ დანერგონ ეფექტური ზომები მსგავსი სამართალდარღვევის თავიდან ასაცილებლად და უზრუნველყონ დანაშაულისადმი იმგვარი მიდგომა, რომელიც გააღრმავებს მოსახლეობის ნდობას პოლიციისადმი.



ლონდონის მეტროპოლიტენის პოლიციის დეპარტამენტის ოფიცერი. მეტროპოლიტენის პოლიცია მონაწილეობს პროექტში, რომელიც მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს საზოგადოებრივ ტრანსპორტში სექსუალური თავდასხმებისა და არსასურველი სექსუალური მოპყრობის შემთხვევების შემცირებას. ფოტო:

Angel Xavier Viera, 2013

## ჩანართი 2 – გენდერული ტერმინოლოგია

როგორც წესი, პოლიცია თავის დოკუმენტებში იყენებს ეროვნულ კანონმდებლობაში არსებულ განსაზღვრებებს, რომლებიც საერთაშორისოდ არის აღიარებული. ქვემოთ მოცემულია რამდენიმე მაგალითი

**გენდერი** “აღნიშნავს სოციალურ მახასიათებლებსა და შესაძლებლობებს, რომლებიც მიეწერებათ ქალებსა და მამაკაცებს სქესობრივი ნიშნის მიხედვით და ასევე აღნიშნავს ურთიერთობებს ქალებს, მამაკაცებს, გოგონებსა და ბიჭებს შორის. ეს მახასიათებლები, შესაძლებლობები და ურთიერთობები დადგენილია საზოგადოების მიერ და მათი ათვისება ხდება სოციალიზაციის პროცესის მეშვეობით. ისინი კონკრეტული კონტექსტის / დროის შესაბამისია და აქედან გამომდინარე - ცვალებადი. გენდერი განსაზღვრავს თუ კონკრეტულ კონტექსტში რა ითვლება ქალის ან მამაკაცის მისაღებ ქცევად, რისი უფლებები აქვთ მათ და, ყველაზე მეტად, რა თვისებები ფასობს მათში. ქვეყნების უმრავლესობაში ქალები და მამაკაცები იმყოფებიან განსხვავებულ და უთანასწორო მდგომარეობაში მათზე დაკისრებული ვალდებულებებისა და საქმიანობის თვალსაზრისით, ასევე სხვადასხვა რესურსებთან წვდომისა და კონტროლის და გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობების კუთხით. სოციალურ-კულტურული ანალიზის სხვა მნიშვნელოვან კრიტერიუმებს წარმოადგენს „კლასობრივი და რასობრივი კუთვნილება, სიღარიბის დონე, ეთნიკური წარმომავლობა და ასაკი“. (გენდერულ პრობლემებსა და ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების საკითხებში გაეროს სპეციალური მრჩევლის ოფისი, „გენდერული მენსტრიმინგი: გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის სტრატეგია“) [UN Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women, Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality rev. August 2001. ]

**გენდერული მენსტრიმინგი** არის „ პროცესი, რომელიც ახდენს ნებისმიერი დაგეგმილი ქმედების შედეგების შეფასებას გენდერული თვალსაზრისიდან გამომდინარე. ეს შეეხება ასევე კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და პროგრამების შემუშავებას ყველა სფეროში და ყველა დონეზე. აღნიშნული სტრატეგია მიმართულია იმისკენ, რომ პოლიტიკური, ეკონომიკური და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში პოლიტიკისა და პროგრამების შემუშავების, მათი განხორციელებისა და მონიტორინგის პროცესში მოხდეს ქალებისა და მამაკაცების წინაშე არსებული პრობლემებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინება, რათა მამაკაცებმა და ქალებმა თანაბრად ისარგებლონ მიღებული შედეგით და შესაძლებელი გახდეს აღმოიფხვრას უთანასწორობა. საბოლოო მიზანი გენდერული თანასწორობის მიღწევაა.“ (გენერალური ასამბლეის ოფიციალური მოხსენებები A/52/3/Rev.1, თავი IV, პარაგრაფი 4, 18 სექტემბერი 1997.) [Official Records of the General Assembly A/52/3/Rev.1, chapter IV, paragraph 4, 18 September 1997. ]

**დისკრიმინაცია სქესობრივი ნიშნით (გენდერული დისკრიმინაცია)** არის უსამართლო მოპყრობა ან სუბიექტური განსხვავება ადამიანის მიმართ მისი სქესის, გენდერის, სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის მიხედვით. (ადაპტირებულია : ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების

კომენტარი No. 20, მუხლი 2, პარაგრაფი 2, E/C.12/GC/20, 2 ივლისი 2009.) [Adapted from Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 20, Article 2, paragraph 2, E/C.12/GC/20, 2 July 2009. ]

**სექსუალური შევიწროება** “არის ნებისმიერი არასასურველი სექსუალური ზეწოლა, სექსუალური ურთიერთობის მოპოვების მცდელობა, ვერბალური თუ ფიზიკური კონტაქტი ან სექსუალური ხასიათის ჟესტი, ან სხვა რაიმე ქვეცა სექსუალური ხასიათის, რომელიც შეურაცხმყოფელი და დამამცირებელია მეორე ადამიანისათვის, როდესაც მსგავსი ქვეცა ხორციელდება სამსახურში და გამოიყენება დასაქმების პირობად ან ქმნის შიშისმომგვრელ, მტრულ და შეურაცხმყოფელ სამუშაო გარემოს”. (გაერთიანებული ერების გენერალური მდივნის ბიულეტენი დისკრიმინაციის, ძალადობის, მათ შორის სექსუალური შევიწროების და ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვის შესახებ, ST/SGB/2008/5, 11 თებერვალი 2008) [United Nations Secretary-General’s Bulletin on Prohibition of Discrimination, Harassment, Including Sexual Harassment, and Abuse of Authority, ST/SGB/2008/5, 11 February 2008.]

**სექსუალური გადაცდომა** მოიცავს სექსუალური ძალადობის სისხლის სამართლის დანაშაულს (დევნა, გაუპატიურება და სხვა სახის სექსუალური თავდასხმა) და ასევე არამართლზომიერ სექსუალურ ქვეცას, რომელიც არის მიუღებელი და არაპროფესიონალური ან რომელიც ზიანს აყენებს პოლიციისადმი საზოგადოების ნდობას, მაგალითად:

- სექსუალური ურთიერთობის დაძალება პიროვნების დაჯარიმების ან დაპატიმრების სანაცვლოდ;
- შეუფერებელი ფიზიკური კონტაქტი ეჭვმიტანილებთან;
- სექსუალური სახის ქვეცა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას (მაგ, პორნოგრაფიის ყურება, სექსუალური ურთიერთობის დამყარება, პროსტიტუტების მომსახურება);
- არასაჭირო ქმედებები, რომლებიც განპირობებულია პირადი და/ან სექსუალურად მოტივირებული მიზეზით (მაგ, ქალი მძღოლების არასაჭირო გაჩერება). (ადაპტირებულია: პოლიციის უფროსების საერთაშორისო ასოციაცია, „ადმინისტრაციული ორგანოების მიერ ჩადენილი სექსუალური დანაშაულისა და გადაცდომის პრევენციისა და გადაჭრის გზები“ , ალექსანდრია, VA: 2011. გვ 3-4) [Adapted from International Association of Chiefs of Police, Addressing Sexual Offenses and Misconduct by Law Enforcement (Alexandria, VA: 2011) pp. 3–4].



ლატვიის სახელმწიფო პოლიცია.  
ფოტო: Valstspolici, 2013., 2009.

# 4

## პოლიციაზე შიდა ზედამხედველობის განხორციელებაში გენდერული ასპექტების ინტეგრირების მეთოდები

ქვემოთ წარმოდგენილია პრაქტიკული სტრატეგიები პოლიციის ზედამხედველობის სტრუქტურებში, პროცესებსა და მეთოდებში გენდერული საკითხების ინტეგრირებისთვის. ნებისმიერი ამ სტრატეგიის განხორციელებისას საჭიროა გვახსოვდეს ორი რამ: პირველი, გენდერული რეფორმის ნებისმიერი პროცესი უნდა მოიცავდეს ორგანიზაციის კულტურასა და ღირებულებებს. კერძოდ, იმ პირთა ქცევას ვინც ზედამხედველობას ახორციელებს პოლიციაზე დიდი გავლენა აქვს ორგანიზაციულ კულტურაზე, და შესაბამისად, პოლიციის თანამშრომელთა ქცევაზე. მეორე, საჭიროა ძლიერი ხელმძღვანელობა, რომელიც გააძლიერებს გენდერული თანასწორობის იდეას და მუდმივად მოახდენს იმის დემონსტრირებას, რომ გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა სამსახურში სიკეთის მომტანია როგორც ქალებისთვის, ასევე მამაკაცებისთვის, თავად პოლიციის ორგანოებისთვის და მოსახლეობისთვის, რომელსაც პოლიცია ემსახურება. ბუნებრივია, ქვემოთ მოყვანილი კარგი პრაქტიკის მაგალითები უნდა იქნას ადაპტირებული კონკრეტული პოლიციის სამსახურის მოთხოვნებისა და რესურსების შესაბამისად. მე-3 ჩანართიდან ჩანს, რომ ამგვარი ინიციატივა არ არის აუცილებელი იყოს ძვირადღირებული.

### ჩანართი 3 – რვა არამძირადღირებული ნაბიჯი გენდერზე ორიენტირებული პოლიციის შესაქმნელად

ქვემოთ წარმოდგენილი ეტაპები და წინამდებარე სახელმძღვანელოში შეტანილი კარგი პრაქტიკის ბევრი სხვა მაგალითი გვიჩვენებს, რომ გენდერული საკითხების მოგვარება ხშირ შემთხვევაში მოითხოვს არა იმდენად მნიშვნელოვან ფინანსურ რესურსს, რამდენადაც ახლებურად აზროვნებას (საკითხისადმი ახლებურ მიდგომას).

- სტატისტიკური მონაცემების საფუძველზე შეადარეთ ქალი-აპლიკანტების პროცენტული მაჩვენებელი, პოლიციის რიგებში დასაქმებული ქალების პროცენტულ მაჩვენებელს. საწყისი მონაცემების ანალიზის თხოვნით შეგიძლიათ მიმართოთ აკადემიურ პერსონალს და ასპირანტებს.
- ჩაატარეთ ფოკუს ჯგუფები და ონლაინ გამოკითხვები მდებარეობითი და მამრობითი სქესის პერსონალთან.
- მოახდინეთ გენდერული ამოცანების ინტეგრირება არსებულ სტრატეგიულ დაგეგმარების პროცესებში.

- შეცვალეთ სამუშაო აღწერილობები და დაწინაურების კრიტერიუმები, მათში გენდერულ პრობლემატიკასთან დაკავშირებული ცოდნისა და უნარების შეტანის გზით.
- შეცვალეთ შიდა პოლიტიკა, რომელიც არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს თანამშრომლებს დეკრეტული შვებულების აღების შემთხვევაში. მათ შორის - მოთხოვნა, რომელიც სტაჟის უწყვეტობას აუცილებელ წინაპირობად აყენებს დაწინაურებისთვის.
- ჩაატარეთ ტრენინგები გენდერულ საკითხებზე, ასევე პირადი შემადგენლობის მრავალფეროვნების საკითხებზე და სექსუალური შევიწროების პრობლემატიკასთან დაკავშირებით.
- ითანამშრომლეთ ქალთა ორგანიზაციებთან და სამინისტროებთან.
- მედიასთან თანამშრომლობის გზით უზრუნველყავით მუდმივი კონტაქტი საზოგადოების ყველა ჯგუფთან და გააძლიერეთ მათი ნდობა თქვენდამი.

წინამდებარე სახელმძღვანელოში განხილულია ის სფეროები, რომლებიც საჭიროებს განსაკუთრებულ ყურადღებას - შიდაუწყებრივი პოლიტიკა, პროცედურები, ტრენინგი, მონაცემთა შეგროვება, მონიტორინგი და ანგარიშის წარდგენა. ძალზე მნიშვნელოვანია კომპლექსური მიდგომის გამოყენება, რომელიც მოიცავს ყველა ზემოთ ჩამოთვლილ სფეროს. მაგალითად, თუ პოლიციის სამსახურს გააჩნია სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული შიდაუწყებრივი პოლიტიკა, მაგრამ იგი არ ახორციელებს თანამშრომლების ინფორმირებას აღნიშნული პოლიტიკის შესახებ ტრენინგების გზით, ან არ არსებობს შესაბამისი სტრუქტურები სადაც განხორციელდება საჩივრების მიღება და გამოძიება, მსგავსი შიდაუწყებრივი პოლიტიკა სრულიად არაეფექტურია. ამიტომ, ეფექტური შიდა ზედამხედველობა მოითხოვს არა მარტო შესაბამისი პოლიტიკის არსებობას, არამედ სპეციალურ რესურსებს აღნიშნული პოლიტიკის ოპერატიული და პრაქტიკული განხორციელებისთვის და შესაბამის სტრუქტურულ მექანიზმებს. სქემა 1-ში წარმოდგენილია აღნიშნული ელემენტების ურთიერთმოქმედება შიდა ზედამხედველობაში გენდერული ასპექტების ინტეგრირების პროცესში. წინამდებარე სახელმძღვანელოს კითხვისას შეგიძლიათ დროდადრო მიმართოთ ქვემოთ მოცემულ სქემას.

სქემა 1 – სტრუქტურების, შიდა პოლიტიკისა და პრაქტიკის ურთიერთმოქმედება პოლიციაზე შიდა ზედამხედველობის განხორციელებაში გენდერის ინტეგრირების პროცესში



## 4.1 პოლიციაში შიდა ზედამხედველობის სამსახურების თანამშრომელთა კომპეტენციისა და წარმომადგენლობითობის განვითარება

პოლიციის ბევრი სამსახურისთვის გენდერის თემა სიახლეს წარმოადგენს, აქედან გამომდინარე ხშირია არასწორი წარმოდგენა იმის შესახებ, რომ გენდერი შეეხება მხოლოდ ქალებს. გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული ტრენინგი მნიშვნელოვანია ყველა დონეზე, თუმცა ყველაზე რელევანტურია მათთვის, ვინც პასუხისმგებელია პოლიციის სამსახურების მართვასა და მათ ზედამხედველობაზე. გამომდინარე იქიდან, რომ პოლიციაში არსებულ ზედამხედველობის სტრუქტურებში ხშირად არ არიან წარმოდგენილი ქალები, მათი ჩართვა აღნიშნულ სტრუქტურებში ეფექტურად შეუწყობს ხელს პოლიციის სამსახურების კონპეტენციის განვითარებას გენდერულ საკითხებთან მიმართებაში.

### ტრენინგი

ყველა თანამშრომელსა და ყველა ორგანოს, რომლებიც გარკვეული სახით მონაწილეობენ პოლიციის მუშაობის ზედამხედველობისა და მონიტორინგის პროცესებში, საჭიროა ჩაუტარდეს შესაბამისი ტრენინგი გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით. ამგვარი ტრენინგი უნდა მოიცავდეს შემდეგ საკითხებს:

- პოლიციის სამსახურებთან მიმართებაში არსებული ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობა გენდერულ და თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებით;
- შიდაუწყებრივი პოლიტიკა და დირექტივები გენდერულ და თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებით, ასევე აღნიშნული პოლიტიკის იმპლემენტაციის გზები გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის (გენდერული მენისტრიმინგის) გამოყენებით;
- დანაშაულისა და დაუცველობის განსხვავებული ზეგავლენა საზოგადოების სხვადასხვა ფენის ქალებზე, კაცებზე, გოგოებსა და ბიჭებზე;
- გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილი კონკრეტული დანაშაულების გამოძიების მეთოდები. ისეთი დანაშაულების, როგორცაა ოჯახური ძალადობა, სექსუალური ძალადობა და ადამიანების ტრეფიკინგი;
- გენდერული საკითხები სამსახურში, როგორცაა ოჯახზე ორიენტირებული პოლიტიკა და სექსუალური შევიწროება;
- სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემების და სხვა გენდერული მონაცემების შეგროვება და ანალიზი (იხილეთ ჩანართი 4);
- ზედამხედველობის პროცესებში ადგილობრივი მოსახლეობის ქალებისა და მამაკაცების ჩართვა.

სასწავლო კურსის შედგენა ან მისი ხელშეწყობა შეიძლება განახორციელოს პოლიციის სამსახურში არსებულმა დეპარტამენტმა, რომელიც პასუხისმგებელია თანასწორობის საკითხებზე; სპეციალურად დანიშნულმა გენდერული საკითხების კოორდინატორმა ან სპეციალისტმა; ასევე ქალთა საზოგადოებრივი ჯგუფებიდან მოწვეულმა ექსპერტებმა.



## გენდერული ბალანსი

იმისათვის, რომ ზედამხედველობის სტრუქტურებმა შეძლონ ეფექტურად გამოავლინონ და სამართლიანად გადაჭრან პრობლემები, რომლებიც აწუხებთ როგორც მდებარეობითი ასევე მამრობითი სქესის თანამშრომლებს და ადგილობრივი მოსახლეობის ქალებს, მამაკაცებს, გოგოებსა და ბიჭებს, აუცილებელია მათ შემადგენლობაში ორივე სქესის თანაბრად წარმოდგენა. ამგვარი მიდგომა ასევე გააძლიერებს მოსახლეობის რწმენას, რომ ზედამხედველობის სტრუქტურებს შესწევთ უნარი მოაგვარონ მათი პრობლემები. ქალების წარმომადგენლობის და მათი მონაწილეობის გაზრდის მიზნით კარგი იქნება, თუ ზედამხედველობის სტრუქტურების შემადგენლობაში ვიხილავთ ქვემოთ წარმოდგენილ ერთ ან რამოდენიმე პირს:

- ქალი ოფიცრების/თანამშრომლების ასოციაციის წარმომადგენელი (ამგვარი ასოციაციის არარსებობის შემთხვევაში შესაძლებელია ქალთა წარმომადგენლის დანიშვნა ან არჩევა);
- პირი, ვინც პასუხისმგებელია ქალებთან დაკავშირებულ საკითხებზე პოლიციის თანამშრომელთა პროფესიულ კავშირში;
- ქალთა წარმომადგენლები ადგილობრივი მოსახლეობიდან. მაგალითად, იმ ქალთა ქსელებისა და ორგანიზაციების წარმომადგენლები, რომლებიც სხვადასხვა სახის სამსახურს უწევენ დანაშაულის მსხვერპლ ქალებს.

### ჩანართი 4 – სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემები

რას გულისხმობს იგი? სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემები არის მონაცემები, რომლის შეგროვება და წარმოდგენა ხორციელდება ცალკე-ცალკე ქალებთან და მამაკაცებთან მიმართებაში.

როგორ ხდება ამგვარი მონაცემების შეგროვება?

- ყველა ბლანკსა და კომპიუტერულ ანკეტაში უნდა იყოს სქესის მითითების მოთხოვნა.
- მონაცემების შეგროვება უნდა განხორციელდეს მამაკაცებისა და ქალებისაგან თანაბრად, ან კონკრეტულ სამსახურსა თუ ჯგუფში მომუშავე ქალებისა და მამაკაცების წარმომადგენლობის პროპორციულად.
- კონკრეტული ღონისძიებების გატარებით უზრუნველყავით ქალებისა და მამაკაცების მონაწილეობა მონაცემების შეგროვების პროცესში. მაგალითად, გააკეთეთ ცალკე-ცალკე ფოკუს ჯგუფები ქალებისა და მამაკაცებისათვის ან თანამშრომელთა ადგილობრივ ორგანიზაციებთან.
- ყოველთვის შეადარეთ ქალებისა და მამაკაცების მონაცემები ერთმანეთს და გააანალიზეთ განსხვავებები.

## 4.2 მონიტორინგი პოლიციის სამსახურებში გენდერზე ორიენტირებული პოლიტიკის განხორციელებაზე

სწორი შიდაუწყებრივი პოლიტიკა წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს კომპონენტს გენდერზე ორიენტირებული პოლიციის ჩამოსაყალიბებლად. ყველა შიდა განაწესი უნდა ითვალისწინებდეს ქალების, მამაკაცების, გოგოებისა და ბიჭების განსახვავებულ საჭიროებებს, განურჩევლად იმისა დანაშაულის მსხვერპლნი არიან ისინი, დამნაშავეები, დაკავებულები თუ პოლიციის თანამშრომლები. გარდა ამისა, უნდა არსებობდეს სპეციალური პოლიტიკა კონკრეტულ გენდერულ საკითხებთან მიმართებაში. შიდა ზედამხედველობის სისტემებს ეკისრება პოლიტიკის განხორციელებაზე მონიტორინგის პასუხისმგებლობა, მათ შორის იმაზე, თუ რა გავლენას ახდენს იგი ადგილობრივი მოსახლეობის სხვადასხვა ჯგუფზე. სპეციალიზირებულ ორგანოებს შეუძლიათ დახმარება გასწიონ იმის უზრუნველსაყოფად, რომ გენდერულ საკითხებს სათანადო ყურადღება მიექცეს.

### გენდერული თვითშეფასება და გენდერული აუდიტი

პირველ ეტაპზე გენდერული თვითშეფასების ან გენდერული აუდიტის ჩატარება ძალიან კარგი საშუალებაა იმის დასადგენად, არსებობს თუ არა შიდაუწყებრივი პოლიტიკა გენდერულ საკითხებთან მიმართებაში, როგორია იგი და რა ზომების მიღებაა საჭირო ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელად. გენდერული აუდიტი არის შეფასების პროცესი, რომელსაც ორგანიზაცია იყენებს იმის დასადგენად, თუ რამდენად აისახება გენდერული პრობლემატიკა მის შიდა ორგანიზაციულ პროცესებსა და საქმიანობაში. გენდერული აუდიტის დროს ხდება ინფორმაციის შეგროვება სხვადასხვა წყაროდან, შესაძლოა განხორციელდეს ერთი კონკრეტული გენდერული პრობლემის შესწავლა ან ორგანიზაციის საქმიანობის ყველა ასპექტის ანალიზი. მთელი რიგი პოლიციის ორგანიზაციებისა და დეპარტამენტების აფასებს გენდერული აუდიტების ჩატარების პრაქტიკას.<sup>13</sup>

წინამდებარე სახელმძღვანელოს 56-ე გვერდზე მოცემულია თვითშეფასების ცხრილი. DCAF -ის მიერ შემუშავებულია უფრო დეტალური „გენდერული თვითშეფასების სახელმძღვანელო პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და იუსტიციის სექტორისთვის“ [Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector], რომელიც ასევე შეგიძლიათ გამოიყენოთ აუდიტის პროცესის დაგეგმვისა და ჩატარების მიზნით. (იხილეთ დამატებითი რესურსები გვ. 60 ). DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW -ს მიერ გამოცემული დამხმარე სახელმძღვანელო „გენდერი და უშიშროების სექტორის რეფორმის შეფასება, მონიტორინგი და ანალიზი“ [Security Sector Reform Assessment, Monitoring & Evaluation and Gender] ასევე შეიცავს რეკომენდაციებსა და რჩევებს უშიშროების სექტორის ინსტიტუტებში გენდერული აუდიტების ჩასატარებლად.

### შიდაუწყებრივი პოლიტიკის ანალიზი

ზედამხედველობის სტრუქტურებისა და სისტემების მიერ გენდერული პრობლემატიკის ეფექტურად მონიტორინგის მიზნით, საჭიროა არსებობდეს შესაბამისი პოლიტიკა, რომელიც ადგენს სტანდარტებს პოლიციის საქმიანობასთან მიმართებაში. პოლიტიკის ანალიზი შესაძლებელია განხორციელდეს შემდეგი საფეხურების გავლით.

- გააანალიზეთ ყველა სტანდარტული ოპერატიული პროცედურა, შიდა პოლიტიკა, პროტოკოლები, პროცესები და პრაქტიკული მეთოდები რათა დარწმუნდეთ, რომ ისინი არ არის დისკრიმინაციული; რომ მათი ფორმულირება ეხება როგორც ქალებს, ასევე მამაკაცებს; და რომ მათში გათვალისწინებულია ქალების და კაცების, გოგონებისა და ბიჭების განსხვავებული საჭიროებები.
- დარწმუნდით, რომ არსებობს შესაბამისი ოპერატიული პროცედურები, პროტოკოლები, პოლიტიკა, პროცესები და პრაქტიკული მეთოდები გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილ დანაშაულებებთან მიმართებაში, როგორცაა ოჯახური ძალადობა და სექსუალური ძალადობა.
- დარწმუნდით, რომ არსებული პროცედურები და პროტოკოლები ცალსახად ასახავს იმ გაგებას, რომ პოლიცია ვალდებულია ემსახუროს საზოგადოებას და დაიცვას მთელი მოსახლეობა, მათ შორის ქალები და ჯგუფები, რომლებიც უმცირესობას წარმოადგენენ.
- იმსჯელეთ პროტოკოლებსა და პროცედურებზე საზოგადოებრივ ჯგუფებთან ერთად, როგორცაა მაგალითად ქალთა ორგანიზაციები, დანაშაულის მსხვერპლთა ჯგუფები და ჯანდაცვის, განათლებისა და იურიდიული სამსახურები.

გენდერული პრობლემატიკის მონიტორინგის გასაადვილებლად თითოეული სამოქმედო დოკუმენტი უნდა შეიცავდეს ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ რა სახის სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემები უნდა შეგროვდეს და როგორ უნდა მოხდეს მათი ასახვა საანგარიშო მოხსენებაში. მასში ასევე განსაზღვრული უნდა იყოს შესაბამისი ინდიკატორები.<sup>14</sup> შიდა ზედამხედველობის ორგანოები შემდგომში გამოიყენებენ ამ მონაცემებს იმის ანალიზისთვის, ახდენს თუ არა შიდა პოლიტიკა გავლენას ქალებზე, კაცებზე, გოგონებსა და ბიჭებზე და რამდენად განსხვავდება იგი თითოეული მათგანის შემთხვევაში. აღნიშნული მონაცემების საფუძველზე ასევე შესაძლებელია კონკრეტული გენდერული მიზნის განსახორციელებლად მიღწეული პროგრესის შეფასება. გენდერზე ორიენტირებული მონიტორინგი განხილულია 4.3 თავში პოლიციის სამსახურებზე ზედამხედველობა ქალებთან, კაცებთან, გოგონებთან და ბიჭებთან მიმართებაში (გვერდი 31) და 4.4 თავში პოლიციის საკადრო მუშაობაზე ზედამხედველობა (გვერდი 34).

### გენდერული პოლიტიკა

კონკრეტული გენდერული პოლიტიკის, სტრატეგიის და/ან სამოქმედო გეგმის შემუშავება და განხორციელება დადებითად აისახა პოლიციის ბევრი სამსახურის საქმიანობაზე. გენდერული პოლიტიკა განსაზღვრავს პოლიციის მიზნებსა და ვალდებულებებს და უზრუნველყოფს გენდერული საკითხების ჩართვას პოლიციის პოლიტიკისა და პრაქტიკის ყველა ასპექტში; გენდერული სამოქმედო გეგმით კი განისაზღვრება მოქმედებები, ვადები და ვალდებულებები, რომლებიც აუცილებელია აღნიშნულის მისაღწევად.

როგორც წესი, პოლიციის ვალდებულებები გენდერთან მიმართებაში განისაზღვრება არა მარტო შიდაუწყებრივი გენდერული პოლიტიკით, არამედ ქვეყნის ეროვნული გენდერული პოლიტიკითაც, რომელიც ზოგ შემთხვევაში ქვეყნის საერთაშორისო ვალდებულებებს უკავშირდება. ამგვარი პოლიტიკა შესაძლოა არსებობდეს გაეროს უშიშროების საბჭოს 1325 რეზოლუციის შესასრულებლად ეროვნული სამოქმედო გეგმის

სახით, ან ეროვნული პოლიტიკის სახით, რომელიც ითვალისწინებს ქალთა წინააღმდეგ მიმართული ძალადობის აღმოფხვრასა და გენდერული თანასწორობის მიღწევას. პოლიციის სამსახურებმა უნდა აწარმოონ მონიტორინგი და საანგარიშო მოხსენება ეროვნულ პოლიტიკასთან მიმართებაში თავიანთი ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებით (იხილეთ მაგალითი 1).

### მაგალითი1– მონტენეგროს პოლიციის დირექტორატის გენდერული თანასწორობის საკითხების კოორდინატორი

გენდერული თანასწორობის საკითხების კოორდინატორი მონტენეგროს პოლიციის დირექტორატში დაინიშნა მას შემდეგ, რაც 2007 წელს მიღებულ იქნა კანონი გენდერულ თანასწორობაზე. კოორდინატორი პასუხისმგებელია უხელმძღვანელოს გენდერულ თანასწორობასთან მიმართებაში მონტენეგროს ეროვნული სამოქმედო გეგმით დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას და რეგულარულად აწარმოოს საანგარიშო მოხსენება აღნიშნულთან დაკავშირებით. მას ასევე ევალება ანგარიშის გაკეთება ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრასთან მიმართებაში გაეროს კონვენციით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულების შესახებ. ყოველ წელს პოლიციის დირექტორატი აქტიურად მონაწილეობს გლობალურ კამპანიაში „16 დღე გენდერული ძალადობის წინააღმდეგ“. 2011 წელს კოორდინატორის დახმარებით შემუშავებულ იქნა სტანდარტული სამოქმედო პროცედურები გენდერული ძალადობის შემთხვევებთან მიმართებაში. აღნიშნული პროცედურები განსაზღვრავს თუ რა რეაგირება უნდა მოახდინონ შესაბამისმა ინსტიტუტებმა გენდერული ძალადობის შემთხვევებზე და როგორ უნდა წარიმართოს მათ შორის თანამშრომლობა.

წყაროები: პოლიციის ოფიცერ ქალთა ქსელი სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპაში, სახელმძღვანელო პრინციპები გენდერულ საკითხებზე ორიენტირებული პოლიციის შესაქმნელად: პოლიციის სამსახურებში ქალების რეკრუტირება, შერჩევა და პროფესიული განვითარება (ბელგრადი: UNDP/SEESAC, 2012) გვ. 27; პირადი საუბარი ბოჟანა ბალონთან UNDP/SEESAC, 28 ივნისი 2013.

[Women Police Officers Network in South East Europe, Guidelines for Gender Sensitive Policing: With an Emphasis on Recruitment, Selection and Professional Development of Women in Police Services (Belgrade: UNDP/SEESAC, 2012), p. 27; private communication with Bojana Balon, UNDP/SEESAC, 28 June 2013].

### სპეცილიზირებული ფუნქციები და ორგანოები

გენდერული ინიციატივის განხორციელების პროცესში პოლიციის სამსახურების წინაშე დგება საკითხი ჩამოაყალიბონ სპეციალიზირებული ორგანოები (როგორცაა „გენდერული საკითხების განყოფილება“, რომელიც აღწერილია მე-2 მაგალითში), თუ გააფართოვონ უკვე არსებული ორგანოების ფუნქციები და დააკისრონ მათ გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებლობა. 1-ელ ცხრილში მოცემულია ორივე ზემოთ აღნიშნული მიდგომის დადებითი და უარყოფითი მხარეები. რა თქმა უნდა სპეციალიზირებული

ორგანოების არსებობა არ ათავისუფლებს დანარჩენ ორგანოებს მუშაობის პროცესში გენდერული საკითხების გათვალისწინების ვალდებულებისგან.

პოლიციის ზოგიერთ სამსახურში არიან სპეციალური თანამშრომლები (მაგ. „გენდერული საკითხების კოორდინატორი“), რომელთა უშუალო მოვალეობაა პოლიციის შიდა პოლიტიკასა და მუშაობაში გენდერული პრობლემატიკის ინტეგრირების მხარდაჭერა.

**ცხრილი 1 – პოლიციის სამსახურში გენდერული ვალდებულებების შესრულებისა და მონიტორინგის მიზნით სპეციალიზირებული ორგანოების გამოყენების დადებითი და უარყოფითი მხარეები**

დადებითი მხარე	უარყოფითი მხარე
იქმნება გენდერულ საკითხებში ექსპერტებისა და ინსტრუქტორების ჯგუფი.	შესაძლოა აკლდეს ავტორიტეტი და სანდოობა.
ხელს უწყობს გენდერული საკითხების სტრატეგიაში ჩართვას და უზრუნველყოფს წინსვლას ამ მიმართულებით.	ორგანიზაციის სხვა განყოფილებებში შესაძლოა გამოიწვიოს დამოკიდებულება, რომ გენდერულ მენისტრიმინგზე „სხვა“ არის პასუხისმგებელი.
ხელს უწყობს სხვადასხვა განყოფილებებს შორის კოორდინაციას და თანამშრომლობას.	მანდატი შესაძლოა აღმოჩნდეს ბუნდოვანი სხვა ორგანოებთან მიმართებაში ან მოხდეს ფუნქციების დუბლირება.
შესაძლებელია სპეციალური დაფინანსების მოზიდვა გენდერის ინტეგრირებისთვის.	სხვა განყოფილებებთან შედარებით ნაკლებად უზრუნველყოფილია რესურსებით.
გააღრმავებს თანამშრომლობას გენდერულ /ზედამხედველობის ორგანოებთან.	



პოლკოვნიკი ლოლა ოტაბოვეა (პოლიციის ფორმაში) –უფროსი მრჩეველი საერთაშორისო თანამშრომლობის საკითხებში და გენდერული კოორდინატორი ტაჯიკეთის შინაგან საქმეთა სამინისტროში. მისი მხარდაჭერითა და ხელშეწყობით ჩამოყალიბდა პოლიციის სპეციალიზირებული განყოფილება ოჯახური ძალადობის საკითხებზე. ტაჯიკეთის შეიარაღებულ ძალებში დასაქმებულია 1.5 მილიონი ქალი, მათ შორის 9 პოლკოვნიკი და 71 ვიცე-პოლკოვნიკი. ფოტო: OSCE ოფისი ტაჯიკეთში. თარიღის გარეშე

იმ შემთხვევაში, თუ გენდერული საკითხების ზედამხედველობა დავალებული აქვს სპეციალიზირებულ ორგანოს ან განყოფილებას, რეკომენდებულია ქვემოთ ჩამოთვლილი პირობების გათვალისწინება:

- იგი უნდა სარგებლობდეს ზემდგომი ხელმძღვანელობის მხარდაჭერით და შიდაუწყებრივ იერარქიაში უნდა ეკავოს საკმაოდ მაღალი პოზიცია, რათა შეძლოს ცვლილებების დამტკიცება და განხორციელება;
- იგი ინტეგრირებული უნდა იყოს პოლიციის სტრუქტურაში, უნდა ჰქონდეს წვდომა ყველა საჭირო მონაცემთან და ასევე იმ პირებთან, ვინც სტრატეგიულ დონეზე იღებს გადაწყვეტილებებს;
- მას უნდა გააჩნდეს კვლევების ჩატარების და პოლიტიკის ანალიზის კომპეტენცია;
- მისი მუშაობა უნდა იყოს დაკავშირებული და კოორდინირებული არსებულ ზედამხედველობის სტრუქტურებთან;
- მისი თანამშრომლები რეგულარულად უნდა გადიოდნენ ტრენინგს გენდერულ საკითხებში;
- მასში უნდა იყოს დაცული ბალანსი მდებრობითი და მამრობითი სქესის თანამშრომლებს შორის.

## მაგალითი 2 – ლიბერიის ეროვნული პოლიციის გენდერული საკითხების განყოფილება

ლიბერიის ეროვნულმა პოლიციამ გენდერული პოლიტიკა დაამტკიცა 2005 წელს, ხოლო 2008 წელს ჩამოაყალიბა გენდერული საკითხების განყოფილება, რომლის მიზანია გენდერული პოლიტიკის იმპლემენტაციის პროცესის მხარდაჭერა, მონიტორინგი, რეკომენდაციების გაწევა და საანგარიშო მოხსენების წარმოება. 7 თანამშრომლისგან შემდგარი გენდერული საკითხების განყოფილება ხელს უწყობს ქალების დასაქმებას პოლიციის სამსახურში, მხარს უჭერს ქალი თანამშრომლების პოტენციალის განვითარებას და გენდერული სწავლების კურსის ჩართვას პოლიციის აკადემიის სასწავლო პროგრამაში. აღნიშნული განყოფილება ამდღებს ცნობიერებას გენდერულ პოლიტიკასა და ქალებისა და ბავშვების მიმართ ძალადობასთან დაკავშირებით როგორც პოლიციის რიგებში, ასევე ფართო საზოგადოებაში. იგი ასევე ახორციელებს ფართომასშტაბიან მონიტორინგს ეროვნული პოლიციის პოლიტიკაში, სახელმძღვანელოებსა და პროგრამებში გენდერული ასპექტების ინტეგრირების კუთხით. გენდერული საკითხების განყოფილება ასევე განიხილავს საჩივრებს პოლიციის თანამშრომელთა წინააღმდეგ, რომლებიც შეეხება სექსუალურ შევიწროებას, ოჯახურ ძალადობას და ბავშვებისთვის ალიმენტის გადაუხდელობას.

წყარო: მირანდა გაანდერსე და კრისტინ ვალასეკ, უშიშროების სექტორი და გენდერი დასავლეთ აფრიკაში: პოლიტიკის, თავდაცვის, სასამართლო სისტემის და პენიტენციალური სისტემის კვლევა ECOWAS სახელმწიფოებში (ქენევა: DCAF, 2011), გვ. 146. [Miranda Gaanderse and Kristin Valasek (eds.), The Security Sector and Gender in West Africa: A Survey of Police, Defence, Justice and Penal Services in ECOWAS States

### პოლიციის ქალ-თანამშრომელთა გაერთიანებები

პოლიციის ბევრ სამსახურში არსებობს კომიტეტები ან ქსელები, სადაც წარმოდგენილი არიან როგორც ნაფიცი მსაჯული, ისე სამოქალაქო ქალი-თანამშრომლები. ზოგიერთი კომიტეტი ასევე აერთიანებს ლესბოსელ, გეი, ბისექსუალ და ტრანსგენდერ (ლგბტ) თანამშრომლებს. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნულ კომიტეტებს ოფიციალურად არ ევალებათ პოლიტიკის განხორციელება, ისინი ხშირად იკვლევენ პრობლემებს, რომლებიც აწუხებთ ქალ-თანამშრომლებს ან ლგბტ თანამშრომლებს, ატყობინებენ ამ პრობლემების შესახებ ხელმძღვანელობას და ამასთანავე აძლევენ რეკომენდაციებს აღნიშნული პრობლემების გადაჭრის გზებთან დაკავშირებით. მსგავსი კომიტეტები ან ქსელები, შესაძლოა სასარგებლო მექანიზმი აღმოჩნდეს გენდერულ საკითხებთან მიმართებაში შიდა ზედამხედველობის განხორციელების პროცესში.<sup>15</sup>

### 4.3 ზედამხედველობა პოლიციის სამსახურებზე ქალებთან, მამაკაცებთან, გოგოებთან და ბიჭებთან მიმართებაში

პოლიციისთვის მნიშვნელოვანია მისი მუშაობის შედეგების შესახებ ობიექტური ინფორმაციის მიღება, რაც მას საშუალებას მისცემს შეაფასოს, თუ რამდენად ეფექტიანად ასრულებენ პოლიციის თანამშრომლები თავიანთ ფუნქცია-მოვალეობებს და, ასევე, შეიმუშაოს სწრაფი რეაგირების გზები საზოგადოებაში არსებულ საჭიროებებთან მიმართებაში, რომლებიც გააჩნიათ ქალებს, მამაკაცებს, გოგოებსა და ბიჭებს. პოლიციის მიერ შერულებულ სამუშაოზე ზედამხედველობა უნდა მოიცავდეს პოლიციის სამსახურის ყველა სფეროდან გენდერული მონაცემების შეგროვებას და ანალიზს, განსაკუთრებული ყურადღება კი უნდა გამახვილდეს პოლიციის ქმედებებზე ოჯახური და სექსუალური ძალადობის შემთხვევებთან დაკავშირებით.

### გენდერული მონაცემების შეგროვება და ანალიზი

პოლიციის მონაცემები უნდა მოიცავდეს შემდეგ სტატისტიკურ გამოთვლებს:

- ინფორმაცია დანაშაულის შესახებ, რომელშიც მითითებულია მსხვერპლის და ეჭვმიტანილის სქესი და ასაკობრივი ჯგუფი. ჩანაწერი დანაშაულის შესახებ უნდა ასახავდეს ყველა ხელთ არსებულ გენდერულ მახასიათებელს (მაგალითად, ოჯახში თავდასხმის შემთხვევა უნდა ჩაიწეროს როგორც ოჯახური ძალადობა და არა როგორც თავდასხმა);
- ვიქტიმიზაციის ტენდენციები;
- გახსნილი საქმეები ან საქმეებთან დაკავშირებით გამოტანილი გადაწყვეტილებები;
- საზოგადოების კმაყოფილება პოლიციის ჩართულობით;
- საზოგადოების ნდობა პოლიციისადმი;
- უსაფრთხოების შეგრძნება საზოგადოებაში.<sup>16</sup>

გახსნილი საქმეების ან საქმეებთან დაკავშირებით გამოტანილი გადაწყვეტილებების შესახებ მონაცემები მიუთითებს იმაზე, თუ როგორ ხდება პოლიციის მიერ მიღებული განაცხადის საფუძველზე საქმეების წარმოება და დახურვა (აქ იგულისხმება როგორც ის შემთხვევები, როცა საქმე უკვე აღძრულია და მიმდინარეობს გამოძიება, ასევე ის შემთხვევები, როცა საქმე ამოღებულია მიმდინარე გამოძიებების ნუსხიდან). აღნიშნული მონაცემები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმის მონიტორინგისთვის, თუ როგორ რეაგირებს პოლიცია საზოგადოების მიერ დახმარების თხოვნაზე, და ძირითადად რა სახის დანაშაულების გამოძიება არ ხდება სათანადოდ. მაგალითად, თუ აღმოჩნდა რომ ოჯახურ ძალადობასთან დაკავშირებული გამოძახებების დიდი პროცენტი გამოუძიებელია (მაგ, ამგვარი გამოძახებები აღრიცხულია უბრალოდ როგორც „შემოსული ინფორმაცია“ და არა როგორც შეტყობინება დანაშაულის შესახებ, ან თუ მიჩნეულ იქნა რომ იგი არ შეიცავს დანაშაულის ელემენტებს, ან რომ იგი ყალბია), ეს გვაძლევს საფუძველს ვივარაუდოთ, რომ საზოგადოების წევრებსა და პოლიციას განსხვავებული წარმოდგენა აქვთ იმის შესახებ, თუ რა არის ოჯახური ძალადობა და შესაბამისად, პოლიციის რეაგირება აღნიშნულ ფაქტებზე არაადექვატურია.<sup>17</sup>

ის დანაშაულები რომელთა შესახებაც ხშირ შემთხვევაში არ ხდება პოლიციის ინფორმირება, მაგ, ოჯახური და სექსუალური შევიწროება, შესაბამისად, არ აისახება პოლიციის კრიმინალურ სტატისტიკაში. აქედან გამომდინარე, კრიმინალურ ანალიზში პოლიციამ პროაქტიურად უნდა შეიტანოს სხვა უწყებების მიერ შეგროვებული მონაცემები (როგორცაა დანაშაულის მსხვერპლთა გამოკითხვის შედეგები და დანაშაულის მსხვერპლთან მომუშავე ორგანიზაციების მიერ შეგროვებული ინფორმაცია). დანაშაულის კვლევა გაერთიანებულ სამეფოში (British Crime Survey) მოიცავს პირისპირ ინტერვიუებს და ცალკე მოდულს ოჯახურ შევიწროებასთან, სექსუალურ ძალადობასა და დევნასთან დაკავშირებით, რომელსაც დაზარალებულები თავად ავსებენ. ამ გზით მიღებული მონაცემები საშუალებას აძლევს ბრიტანულ პოლიციას შეავსოს კრიმინალური სტატისტიკა და მიიღოს ქვეყანაში არსებული დანაშაულის დონის საერთო სურათი.<sup>18</sup> პოლიციის უწყებებმა უნდა გამონახონ გზები რომლის საშუალებითაც ქალთა ორგანიზაციები და სხვა დაინტერესებული მხარეები ჩაერთვებიან პოლიციის მუშაობის მონიტორინგისა და შედეგების შეჯამების პროცესში. მაგალითად, შესაძლებელია ქალთა კრიზისების ცენტრის მოწვევა ოჯახური ძალადობისა და გაუპატიურების მსხვერპლთა მიმართებაში პოლიციის მუშაობის ეფექტიანობის შესაფასებლად.

პოლიციის სამსახურებმა ყოველწლიურად უნდა შეადგინონ და გამოსცენ ოპერატიული სტატისტიკა და გაასაჯაროონ იგი, რათა საზოგადოებას მიეცეს მისი განხილვისა და კომენტარების საშუალება. ხარისხის კონტროლის მეთოდების გამოყენების შემთხვევაში, შესაძლებელია სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემების შეგროვება და იმ პროგრესის შეფასება, რომელიც მიღწეულ იქნა გენდერული თვალსაზრისით როგორც შიდაუწყებრივ, ისე ეროვნულ ან საერთაშორისო მიზნებთან მიმართებაში.

პოლიციის მუშაობის მონიტორინგი და შეფასება ოჯახური და სექსუალური ძალადობის შემთხვევებთან მიმართებაში პოლიციის ბევრ სამსახურში შემუშავებულია მექანიზმები, რომლებიც გამოიყენება პოლიციის მუშაობის ეფექტიანობის შესაფასებლად ოჯახური და სექსუალური ძალადობის შემთხვევებთან მიმართებაში (რომლებიც, რა თქმა უნდა, გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაულის მხოლოდ ორი მაგალითია). სქემა 2 -ში



წარმოდგენილია პოლიციის მუშაობის ეფექტიანობის შეფასების საშუალებები ოჯახურ ძალადობასთან მიმართებაში.

## სქემა 2 – ოჯახურ ძალადობასთან მიმართებაში პოლიციის მუშაობის შეფასების კრიტერიუმი



წყარო: კია როლინგს და ნატალი ტეილორ „პოლიციის მუშაობის ეფექტიანობის შეფასება საშინაო და ოჯახურ ძალადობასთან მიმართებაში“, [Kiah Rollings and Natalie Taylor, “Measuring police performance in domestic and family violence”, Trends & Issues in Crime and Criminal Justice, No. 367, Australian Institute of Criminology, 2008, p. 3.]

შეფასების სისტემები უნდა მოიცავდეს შემდეგ ორ ასპექტს:

- შედეგების შეფასება – მაგალითად, მომხდარი შემთხვევების რაოდენობა, გამოძახებების რაოდენობა ერთი და იმავე მსხვერპლის მიმართ განმეორებით ჩადენილ ძალადობასთან დაკავშირებით, და დამნაშავეთა რაოდენობა ვინც განმეორებით სჩადის ძალადობას;
- პროცესის შეფასება – მაგალითად, იმ პროცედურების / პროტოკოლების ზედმიწევნით დაცვა, რომლებიც შეეხება შემთხვევების დოკუმენტირებას, გამოძიებას, სამხილების მოპოვებას და საქმის წარმოებას; შესაბამის სამსახურებში გადამისამართებულ

დაზარალებულთა პროცენტული რაოდენობა, დაკავებულთა პროცენტული რაოდენობა რომლებიც დამნაშავედ ცნეს; რეფერალური მექანიზმები და სხვა უწყებებთან კოორდინაცია; ასევე, დაზარალებულთა კმაყოფილების დონე პოლიციის რეაგირების მიმართ.<sup>19</sup>

- ორგანიზაციებს რომლებიც ახორციელებენ დანაშაულის მსხვერპლთა მხარდაჭერას, ასევე სამედიცინო სამსახურებს, პროკურატურას და ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოებს შეუძლიათ დახმარება გაუწიონ პოლიციის სამსახურებს მათი საქმიანობის მონიტორინგისა და მუშაობის პრაქტიკის გაუმჯობესების საქმეში.

მონაცემების შეგროვება შეიძლება განხორციელდეს ქვემოთ მოცემული მეთოდების გამოყენებით:

- პოლიციის გამომახებებისა და შედგენილი პროტოკოლების ანალიზი;
- გახსნილი საქმეების ან საქმეებთან დაკავშირებით გამოტანილი გადაწყვეტილებების დოკუმენტაციის ანალიზი;
- პოლიციის საგამომიებო ფაილების შემოწმება;
- პოლიციის იმ უბნებისა და/ან სპეციალური განყოფილებების ინსპექტირება, რომელთა ფუნქცია-მოვალეობებშიც შედის ოჯახური და სექსუალური ძალადობა;
- დაზარალებულთა კმაყოფილების დონის შეფასება პოლიციასთან მიმართებაში. თუმცა, დაზარალებულის გამოკითხვისას საჭიროა განსაკუთრებული სიფრთხილის გამოჩენა. სწორედ ამიტომ, ზოგ ქვეყანაში მსგავს გამოკითხვებს სპეციალურად მომზადებული სპეციალისტები ატარებენ.

იმ შემთხვევაში თუ მონიტორინგის შედეგად გამოვლინდა ნაკლოვანებები პოლიციის მუშაობაში, უნდა მოხდეს ოპერატიული პროცედურებისა და ტრენინგების გადახედვა (ანალიზი) და გატარდეს ახალი ზომები. აუცილებელია მონიტორინგისა და შეფასების პერიოდულად განხორციელება, რათა შესწავლილი იქნას ახალი ზომების ეფექტურობა. მონაცემები ოჯახური ძალადობისა და სექსუალური დანაშაულების შესახებ ნათლად უნდა იყოს ასახული პოლიციის ოპერატიულ სტატისტიკაში, თუმცა ამავდროულად დაცული უნდა იყოს ინფორმაცია დაზარალებულთა ვინაობის შესახებ.

#### 4.4 პოლიციის საკადრო მუშაობაზე ზედამხედველობა

საკადრო პროცესები გადამწყვეტ როლს ასრულებს ისეთი პოლიციის ჩამოყალიბებაში, რომელშიც წარმოდგენილია მოსახლეობის ყველა ფენა და დაცულია ბალანსი მდებრობითი და მამრობითი სქესის თანამშრომელთა შორის. აუცილებელია პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტებისა და სამსახურში დაწინაურების პროცედურების მკაცრი ზედამხედველობა, ასევე - პროაქტიური მონიტორინგის წარმოება კადრების შენარჩუნების, კარიერული წინსვლისა და სამართლიანი ანაზღაურების მიმართულებით, რათა უზრუნველყოფილ იქნას თანაბარი შესაძლებლობები ქალი და მამაკაცი თანამშრომლებისთვის. „ნაციონალური ცენტრი ქალები და პოლიცია“ -ს [National Center

for Women and Policing] მიერ გამოცემულ სახელმძღვანელოში: “სამსახურებში ქალთა რეკრუტირება და შენარჩუნება: თვითშეფასების სახელმძღვანელო სამართალდამცავი ორგანოებისთვის“ [Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement] უფრო დეტალურადაა განხილული ზემოთ აღნიშნული საკითხები. კანდიდატების ზედმიწევნით შემოწმება მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს პოლიციის თანამშრომელთა მხრიდან არამართლზომიერი ქმედებების თავიდან აცილებას (იხილეთ ქვემოთ 4.5 და 4.6 თავებში).

### კადრების შემოწმება გენდერული პრობლემატიკის გათვალისწინებით

კანდიდატების ბიოგრაფიის შემოწმება წარმოადგენს შერჩევის პროცესის განუყოფელ ნაწილს პოლიციის ნებისმიერ სამსახურში. კანდიდატის ბიოგრაფიის შემოწმებისას უნდა მოხდეს შემდეგი ინფორმაციის გამოვლენა:

- აღნიშნული პირის მიერ ჩადენილი ოჯახური თუ სექსუალური ძალადობის შემთხვევები, ბავშვებზე ძალადობის, სექსუალური შევიწროების ფაქტები ან ძალადობრივი თუ დისკრიმინაციული ქვეცა. (იხ. მაგალითი 5 , გვ 51);
- უარყოფითი დამოკიდებულების ფაქტები არა მარტო სამართალდამცავი ქალი-თანამშრომლების მიმართ, არამედ ოჯახური ძალადობის, სექსუალური თავდასხმისა და სხვა სახის დანაშაულის მსხვერპლი ქალების მიმართ.

### გენდერული პრობლემატიკის გათვალისწინებით კადრების შემოწმების პროცესი უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

- კანდიდატთან დეტალურ გასაუბრებას, ზემოთ აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებული შეკითხვების ჩათვლით;
- გასაუბრებას იმ პირებთან, ვინც იცნობს კანდიდატს, მათ შორის მის მეუღლესთან ან პარტნიორთან;
- ფსიქოლოგიურ ტესტს;
- სოციალურ ქსელში კანდიდატის აქტივობის შემოწმებას და საზოგადოებრივ თუ პოლიტიკურ ორგანიზაციებში მისი საქმიანობის მიმოხილვას;
- აპლიკანტის მისამართის შემოწმებას, რომ დადგინდეს აღნიშნულ მისამართზე შესაძლო გამოძახებების არსებობა ოჯახურ ძალადობასთან ან სხვა ძალადობრივ ინციდენტთან დაკავშირებით;
- იმ შემთხვევაში, თუ აპლიკანტი პოლიციის ერთი სამსახურიდან გადადის მეორეში ან სხვა საჯარო სექტორიდან (მაგ. შეიარაღებული ძალებიდან) -პოლიციაში, წინა სამსახურში მისი ქცევის შესახებ ინფორმაციის შემოწმებას.<sup>20</sup>

ზედმიწევნით სკრუპულოზული შემოწმება უნდა ჩატარდეს იმ აპლიკანტებთან მიმართებაში, ვისაც სურთ ისეთ სენსიტიურ თანამდებობებზე მუშაობა, რომლებიც უკავშირდება ბავშვების და უფროსების დაცვას, ოჯახურ ძალადობას, დაკარგული ადამიანების ძებნას, პროსტიტუციასა და სექსუალურ დამნაშავეებთან ურთიერთობას.<sup>21</sup>

## კადრების შერჩევისა და პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტების მონიტორინგი

პოლიციის თითოეულმა სამსახურმა უნდა ჩამოაყალიბოს და განახორციელოს კადრების შერჩევის იმგვარი სტრატეგია, რომელიც მიმართულია პოლიციის შემადგენლობაში ქალების, ეთნიკური თუ რელიგიური უმცირესობებისა და სხვა ჯგუფების წარმომადგენლობის გაზრდისკენ. DCAF, OSCE/ODIHR, და UN-INSTRAW -ის ერთობლივი გამოცემა „პოლიციის რეფორმა და გენდერი“ [Police Reform and Gender Tool] შეიცავს სახელმძღვანელო მითითებებს აღნიშნულთან დაკავშირებით, მათ შორის იმ პუნქტების ჩამონათვალს, რომლებიც აუცილებლად უნდა შევიდეს სამუშაო აღწერილობებში და ასევე რეკომენდაციებს ოჯახზე-ორიენტირებული პოლიტიკის განსახორციელებლად. ზოგადად, კადრების შერჩევისა და პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტების კარგი პრაქტიკა მოიცავს შემდეგს:

- პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტებაზე პასუხისმგებელი პირების ტრენინგს, რომლის მიზანია ცნობიერების ამაღლება შერჩევის პროცესში დისკრიმინაციის შესახებ (გამოწვეული აპლიკანტის ოჯახური მდგომარეობით, შვილების არსებობით ან აპლიკანტის ფეხმძიმობით) და ასევე, კონკრეტული ჯგუფების მიმართ შეგნებული თუ უნებლიე მიკერძოებული დამოკიდებულების შესახებ.
- შესარჩევ კომისიაში ქალებისა და კაცების დაბალანსებულად წარმოდგენას და მის შემადგენლობაში სხვადასხვა თვალთახედვის ადამიანების არსებობის უზრუნველყოფას. მაგალითად სერბეთში, შესარჩევი კომისიის ოთხი წევრიდან მინიმუმ ერთი აუცილებლად ქალია.<sup>22</sup> ასევე მიზანშეწონილია კომისიაში საკადრო სპეციალისტის გარედან მოწვევა.
- უნდა არსებობდეს ზედამხედველობის სისტემები, რომლებიც განახორციელებენ კადრების შერჩევის პროცესის მონიტორინგსა და შეფასებას, დაადგენენ ეფექტურ სამუშაო მეთოდებს და გამოავლენენ გასატარებელ ღონისძიებებს. მონიტორინგი უნდა მოიცავდეს შემდეგს:
- პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტების მასალებში გამოყენებული გამოსახულებების მონიტორინგი და დაკომპლექტების პროცესებში ქალების თანაბარი ჩართულობის უზრუნველყოფა.
- მუშაობის ეფექტიანობის შესაფასებლად ქალების წარმომადგენლობის გეგმური მაჩვენებლების გამოყენება. უმცირესობის წარმომადგენელ ქალებთან მიმართებაში გამოყენებულ უნდა იქნას ცალკე მაჩვენებელი. მაჩვენებლების დადგენა უნდა განხორციელდეს ან დემოგრაფიული სიტუაციის გათვალისწინებით, რომელიც მოიცავს ზრდასრული მოსახლეობის საერთო რაოდენობაში ქალების წილს (მაგ. 49 პროცენტი) და შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობას (მაგ 40 პროცენტი), ან ეროვნულ გენდერულ პოლიტიკაში წარმოდგენილ მაჩვენებლებთან მიმართებაში.
- მონაცემების შეგროვება კანდიდატების სქესისა და ეთნიკური წარმომავლობის შესახებ, პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტების პროცესის ყველა ეტაპზე. ასევე, იმ ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებლების შედარება, ვინც შემდგომ ეტაპზე გადავიდა. თუ შესაძლებელია, გადახედეთ ბოლო რამოდენიმე წლის

სტატისტიკას. იმ შემთხვევაში თუ შეფასების შედეგად გამოვლინდა ქალების უფრო დიდი რაოდენობით გაცხრილვის ტენდენცია, ეცადეთ პასუხი გასცეთ შემდეგ კითხვებს:

- შეესაბამება თუ არა მოთხოვნილი უნარ-ჩვევები კონკრეტულ თანამდებობას და რამდენად საჭიროა აღნიშნული უნარები ამ თანამდებობისთვის?
- რამდენად მინიმუმამდეა დაყვნილი შერჩევის კრიტერიუმის არასასურველი გავლენა ქალ-კანდიდატებზე?
- შერჩევის კრიტერიუმების დაზუსტება და თითოეული კრიტერიუმის მიხედვით კანდიდატების წერილობითი შეფასების მოთხოვნა. წარმოდგენილი შეფასებები საშუალებას მოგცემთ დაადგინოთ თუ რომელ კრიტერიუმს აქვს განსაკუთრებულად უარყოფითი გავლენა ქალ-კანდიდატებზე.
- შემოწმება - ავლენს თუ არა გენდერული კუთხით მიკერძოების ნიშნებს კადრების სამსახურის რომელიმე თანამშრომელი. თუ აღმოჩნდა, რომ ინტერვიუერი ან კანდიდატების ბიოგრაფიის შემმოწმებელი ქალებს მუდმივად უფრო დაბალ შეფასებას აძლევს ვიდრე კაცებს, საჭიროა მისი შესარჩევი კომისიიდან ჩამოშორება.
- რეგულარულად (ყოველ ექვს თვეში) დაკომპლექტების პროგრამის გააანალიზება გეგმიურ მაჩვენებლებთან მიმართებაში და იმ მიზეზების გამოკვლევა, თუ რატომ ვერ მოხდა ამა თუ იმ მაჩვენებლის შესრულება.

### მონიტორინგი კადრების შენარჩუნების, სამსახურებრივი დაწინაურებისა და სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის უზრუნველყოფის კუთხით

ზედამხედველობის სისტემების მეშვეობით ასევე უნდა განხორციელდეს კადრების შენარჩუნებისა და დაწინაურების პროცესების მონიტორინგი და შეფასება, მათ შორის, თუ როგორ ხორციელდება კონკრეტულ თანამდებობებზე დანიშვნა. პოლიციის ორგანოებმა რეგულარულად უნდა აწარმოონ ორივე სქესის თანამშრომელთა საბაზისო სტატისტიკის შეგროვება და ანალიზი, მათი სამსახურებრივი კარიერის ყველა ეტაპზე. აღნიშნული სტატისტიკა უნდა მოიცავდეს:

- თითოეული წოდების მქონე ქალებისა და მამაკაცების პროცენტულ მაჩვენებელს;
- განყოფილებებს, სადაც მსახურობენ ქალები და მამაკაცი, სპეციალისტთა თანამდებობებზე მომუშავე ქალების პროცენტული მაჩვენებლის მითითებით;
- სპეციალურ სწავლებებში ქალებისა და მამაკაცების მონაწილეობას;
- ოჯახური ვალდებულებების გამო ქალებისა და მამაკაცების მიერ კუთვნილი შეღავათების გამოყენებას, მაგალითად - დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა;
- მენტორინგის პროგრამით სარგებლობის შესაძლებლობას;
- კადრების შენარჩუნების მაჩვენებლებს ორივე სქესთან მიმართებაში;
- ქალებისა და მამაკაცების მიერ სწავლების მიტოვების ან სამსახურიდან წასვლის მიზეზებს;

- სექსუალური დისკრიმინაციისა და შევიწროების შემთხვევებს (აღნიშნული საკითხი უფრო დეტალურადაა განხილული 4.6 თავში გვ. 45).

ალბანეთის სახელმწიფო პოლიცია, მაგალითად, ახორციელებს ქალებისა და მამაკაცების მიერ სამსახურის მიტოვების მიზეზებზე სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემების შეგროვებასა და ანალიზს. აღმოჩნდა, რომ ქალების მიერ პოლიციის აკადემიის მიტოვების ძირითადი მიზეზებია გარემო, რომელშიც მამაკაცები დომინირებენ და უფრო მაღალანაზღაურებადი სამსახურის შოვნის სურვილი. ათი წლის მუშაობის შემდეგ ქალების მიერ პოლიციის სამსახურის მიტოვების მთავარი მიზეზი არის დისბალანსი სამსახურსა და ოჯახურ ვალდებულებებს შორის, მამაკაცებისთვის კი - უფრო მაღალანაზღაურებადი სამსახურის შოვნის სურვილი.<sup>23</sup>

**მაგალითი 3 – მადაისონის პოლიციის დეპარტამენტი, ვისკონსინის შტატი, აშშ**

მადაისონის პოლიციის დეპარტამენტის უფროსმა საჯაროდ აიღო ვალდებულება ჩამოეყალიბებინა ისეთი სამსახური, რომელიც ასახავდა ადგილობრივ მოსახლეობის მოთხოვნებს. მისი სურვილითა და მზადყოფნით, რომ მოესმინა თანამშრომლებისთვის და გაეთვალისწინებინა მათი მოსაზრებები პოლიციის შიდა პოლიტიკისა და პრაქტიკის ჩამოყალიბებისა და დანერგვის პროცესში, აიხსნება ქალი-თანამშრომლების მაღალი ხვედრითი წილი პოლიციის დეპარტამენტის თანამშრომელთა შორის (34 პროცენტი).

დეპარტამენტი რეგულარულად ატარებს თანამშრომელთა გამოკითხვას ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორცაა ხელმძღვანელობა და ნდობის გამყარება და აანალიზებს ორივე სქესისგან მიღებულ პასუხებს. იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლინდა განსხვავებები გენდერული კუთხით, დეპარტამენტი ატარებს დამატებით გამოკითხვას რათა დადგინდეს განსხვავებების მიზეზები. ამის შემდეგ დეპარტამენტის უფროსი პირისპირ ხვდება თანამშრომლებს, რათა მათგან მოისმინოს მათ წინაშე არსებული პრობლემის გადაჭრის გზები. ზემოთ აღნიშნული განხილვების შედეგების საფუძველზე ხდება ცვლილებების შეტანა შიდა პოლიტიკასა და სამუშაო პრაქტიკაში. დეპარტამენტი ასევე რეგულარულად მიმოიხილავს შიდა პოლიტიკას იმის დასადგენად, აქვს თუ არა მას ნეგატიური შედეგები და უარყოფითი ზეგავლენა ორგანიზაციაში მომუშავე ორივე სქესის წარმომადგენლებზე. თუ გავლენა ნეგატიურია, ისევ იმართება დისკუსიები თანამშრომლებთან აღნიშნული პრობლემის გადაჭრის გზების მოსაძიებლად.

წყარო: რუთ მონტგომერი, „გენდერული აუდიტები სამართალდამცავ ორგანოებში“ (ქ. ოტავა: ქალთა სტატუსი კანადა, 2012 გვ 23)

მონაცემთა მონიტორინგს უნდა ერთვოდეს ორივე სქესის თანამშრომლების რეგულარული გამოკითხვები (ან ფოკუს ჯგუფები) სამსახურებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და ზოგადად სამსახურით კმაყოფილების შესახებ (იხილეთ მაგალითი 3). მნიშვნელოვანია იმ თანამშრომლების აზრის გაგება, ვინც სარგებლობს შეღავათებით ოჯახური ვალდებულებებიდან გამომდინარე და ასევე მათი - ვინც არ სარგებლობს. სახელმძღვანელოში „გენდერი და პოლიციის რეფორმირება“ მოცემულია ტიპური ანკეტა „სამუშაო გარემოს შეფასება“. შეგროვებული მონაცემების რეგულარი ანალიზი საშუალებას იძლევა გამოვლინდეს ის დაბრკოლებები (მათ შორის სექსუალური შევიწროება და დისკრიმინაცია), რომლებსაც ქალები და მამაკაცები აწყდებიან თავიანთი კარიერის მანძილზე და ამის საფუძველზე შემუშავდეს საპასუხო ზომები, მოხდეს მათი აპრობირება და შესაბამისი ცვლილებების შეტანა პოლიციის მუშაობასა და მის შიდა პოლიტიკაში.

ასევე სასარგებლო იქნება სპეციალური კომიტეტის ან მუშა ჯგუფის შექმნა, რომელსაც დაევალება ქალების სამუშაო პირობების სტრატეგიული ზედამხედველობა.

### შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მონიტორინგი

მდებრობითი და მამრობითი სქესის თანამშრომლებმა უნდა მიიღონ ერთნაირი ანაზღაურება ერთნაირი სამუშაოს ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოს შესრულებისთვის. გაერთიანებული სამეფოს 2005 წლის სტატისტიკის თანახმად, გარდა იმისა, რომ პოლიციის თანამშრომელი ქალები იმყოფებიან შრომითი ანაზღაურების სტრუქტურის ქვედა დონეზე, ისინი გამოიმუშავებენ საშუალოდ 8 პროცენტით ნაკლებს მამრობითი სქესის კოლეგებთან შედარებით.<sup>24</sup> პოლიციის დეპარტამენტებს შეუძლიათ ჩაატარონ თავიანთი შრომითი ანაზღაურების სტრუქტურის მიმოხილვა (რაც ზოგჯერ „შრომის თანაბარი ანაზღაურების აუდიტი“-ს სახელითაა ცნობილი). აღნიშნული წარმოადგენს ორგანიზაციის მიერ გადახდის სტრუქტურის ანალიზს, რომლის მიზანია გამოვლინდეს და აღმოიფხვრას შრომით ანაზღაურებაში არსებული განსხვავებები, რომლებიც გამოწვეულია სქესის ნიშნით. ინგლისისა და უელსის პოლიციის თანამშრომელთა საბჭოს მიერ გამოცემული სახელმძღვანელო „პოლიციის სამსახურში შრომის თანაბარი ანაზღაურების ანალიზი“ [The England and Wales' Police Staff Council's Guidance for Carrying Out Equal Pay Reviews in the Police Service] შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით.<sup>25</sup>

### თანამშრომლების ატესტაცია

პოლიციის სამსახურში თანამშრომელთა ატესტაციისთვის (საქმიანობის შესაფასებლად) სამართლიანი და მიუკერძოებელი სისტემის არსებობა უმნიშვნელოვანესია, რადგან სწორედ ამგვარი შეფასების შედეგები უდევს საფუძვლად კონკრეტულ თანამდებობებზე დანიშვნისა და დაწინაურების შესახებ მიღებულ გადაწყვეტილებებს. მე-5 ჩანართში მოცემულია პუნქტების ჩამონათვალი იმის შესამოწმებლად, არის თუ არა შეფასების სქემა დისკრიმინაციული. ასევე აუცილებელია, ატესტაციის შედეგად ქალებისა და მამაკაცებისათვის მინიჭებულ ქულებს შორის განსხვავებების გაანალიზება.

### ჩანართი 5 – საკონტროლო საკითხების ნუსხა თანამშრომელთა ატესტაციისთვის

- ატესტაციის შედეგები განსახილველად უნდა გადაეცეს იურისტებსა და საკადრო ექსპერტებს, რათა თავიდან იქნას აცილებული შესაძლო მიკერძოება და დისკრიმინაცია.
- შესაბამისი ტრენინგის შედეგად შემფასებლებმა უნდა იცოდნენ თუ როგორ აიცილონ თავიდან
- მიკერძოება და დისკრიმინაცია კანდიდატის მიმართ მისი ატესტაციის პროცესში.
- მუშაობის ხარისხის მაჩვენებლები და მათი შეფასების მეთოდები განსაზღვრული უნდა იყოს ატესტაციის პერიოდის დასაწყისში.
- შეფასების შედეგები უნდა ეყრდნობოდეს თანამშრომლის ქცევაზე დაკვირვებას.
- თითოეული თანამშრომელი უნდა შეფასდეს დისკრიმინაციასა და შევიწროებასთან დაკავშირებით დადგენილ წესებთან მიმართებაში.
- ზედმიწევნით უნდა შემოწმდეს იმ თანამშრომელთა ატესტაციის შედეგები, ვისაც საჩივარი ჰქონდა შეტანილი მათ მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ან შევიწროების ფაქტების გამო, რათა გამოირიცხოს შურისძიების ნიშნების არსებობა.
- პერიოდულად უნდა განხორციელდეს როგორც ატესტაციის სისტემის, ისე შემფასებლების კანდიდატურების ანალიზი, რათა დროულად მოხდეს ნებისმიერი მიკერძოების გამოვლენა და აღმოფხვრა.
- წყარო: ეროვნული ცენტრი სამართალდამცავ ორგანოებში მომსახურე ქალების საკითხებთან დაკავშირებით, „ქალების რეკრუტირება და შენარჩუნება: შეფასების სახელმძღვანელო სამართალდამცავი ორგანოებისთვის“ [National Center for Women and Policing, Recruiting and Retaining Women: A Assessment Guide for Law Enforcement (Los Angeles, CA: NCWP, 2001).]

ატესტაცია ასევე უმნიშვნელოვანეს როლს თამაშობს გენდერზე ორიენტირებული პოლიციის სამსახურის ფორმირების პროცესში, რადგან მისი მეშვეობით შესაძლებელია გენდერულ ასპექტებთან მიმართებაში თითოეული თანამშრომლის საქმიანობის შეფასება, მაგალითად:

- მათ მიერ ადგილობრივი მოსახლეობის ქალებისთვის, კაცებისთვის, გოგოებისა და ბიჭებისთვის გაწეული სამსახური;
- მათი რეაგირება ოჯახური და სექსუალური ძალადობის შემთხვევებზე;
- მათ მიერ დისკრიმინაციასა და შევიწროებასთან დაკავშირებით დადგენილი წესების დაცვა;



- მათ მიერ პროექტების შემუშავებაში შეტანილი წვლილი და მოსახლეობასთან თანამშრომლობის სფეროში ან პროექტებში მათი მონაწილეობა.

ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მომუშავე პირების ატესტაცია, ასევე უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

- როგორ მართავენ ისინი თავიანთ გუნდში ქალებსა და მამაკაცებს;
- მათი წვლილი თანასწორი და არადისკრიმინაციული შიდა კულტურის ჩამოყალიბების ან მხარდაჭერის პროცესში;
- როგორ ახორციელებენ ისინი ქვეშევრდომთა მხრიდან სექსუალური ან სხვა სახის გადაცდომის მონიტორინგს.

მე-4 მაგალითში აღწერილია თუ როგორ იყენებენ ამგვარ მიდგომას ინგლისსა და უელსში.

#### მაგალითი 4 – ინგლისისა და უელსის პოლიციის სამსახურებში თანასწორობისა და მრავალფეროვნების პრინციპების დაცვის შეფასება

ინგლისსა და უელსში პოლიციის თანამშრომლები გადიან ტრენინგს ეროვნული პროფესიული სტანდარტების შესაბამისად, რაც მოიცავს თანასწორობის ხელშეწყობასა და მრავალფეროვნების პატივისცემას. ტრენინგის დასასრულს მათი შეფასება ხორციელდება ქვემოთ მოცემული კრიტერიუმების მიხედვით.

- მოქმედებს შესაბამისი კანონის, დასაქმების წესებისა და პოლიტიკის შესაბამისად, ასევე იცავს ქვეყნის კოდექსს თანასწორობისა და მრავალფეროვნების პრინციპებთან მიმართებაში.
- თავისი ქცევით აჩვენებს, რომ:
  - აღიარებს და ცნობს პიროვნებების განსხვავებულ კულტურასა და რწმენას;
  - პატივს სცემს მრავალფეროვნებას;
  - აფასებს ადამიანს როგორც პიროვნებას;
  - არ ახდენს ადამიანთა დისკრიმინაციას.
- ითვალისწინებს თუ რა გავლენა შეიძლება იქონიოს მისმა საქციელმა ადამიანებზე და რა შთაბეჭდილება შეექმნებათ მათ პოლიციის სამსახურის შიდაუწყებრივ კულტურასა და პოლიტიკაზე.
- ამხელს ადამიანებს როცა ისინი არღვევენ თანასწორობისა და მრავალფეროვნების პრინციპებს.
- აქტიურად ეხმარება სხვებს თანასწორობისა და მრავალფეროვნების პრინციპების ხელშეწყობაში.

დახმარებისთვის მიმართავს შესაბამის წყაროებს როცა არ იცის როგორ უნდა განხორციელდეს თანასწორობისა და მრავალფეროვნების პრინციპების ხელშეწყობა.

ხელმძღვანელი პირების შეფასება ხორციელდება ცალკე კრიტერიუმებით, რომლებიც შეეხება მათ უნარს ორგანიზაციაში შექმნან ისეთი კულტურა და სისტემები, რომლებიც ხელს შეუწყობს თანასწორი და მრავალფეროვანი გარემოს შექმნას. აღნიშნული კრიტერიუმები შეიცავს თანასწორობისა და მრავალფეროვნების ხელშეწყობის მიზნით და ასევე უსამართლო და დისკრიმინაციული პრაქტიკის აღმოფხვრის მიზნით ორგანიზაციის სისტემების, პოლიტიკის, პროცესების, პროცედურებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების ანალიზსა და შეფასებას.

წყარო: უნარები სამართლიანობისთვის, „ზოგადი სტანდარტები AA1 და AA2“ (გვ. 2-4)

[Skills for Justice, Common Standards AA1 and AA2 (Sheffield: Skills for Justice, 2006), pp. 2–4.]

## 4.5 პოლიციის რიგებში სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და გადაჭრის გზები

სამწუხაროდ, პოლიციის ზოგ სამსახურში მთავარი პრობლემა რაც იწვევს ქალი-თანამშრომლების სამსახურიდან წასვლას, არის სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციული მოპყრობის შემთხვევები ან ზოგადად ისეთი სამუშაო გარემოს არსებობა, რომელიც ხელს უწყობს მსგავს ქმედებებს. აღნიშნული პრობლემის აღმოსაფხვრელად ძალზედ მნიშვნელოვანია მკაცრი შიდა ზედამხედველობის განხორციელება არსებულ პრევენციულ მექანიზმებზე, საჩივრების განხილვის პროცესებსა და დისციპლინარულ ზომებზე.

### შიდა პოლიტიკა და პრევენცია

გამომდინარე იქიდან, რომ სექსუალურ შევიწროებას მკაფიოდ გამოხატული მახასიათებლები აქვს და იგი საკმაოდ ხშირი მოვლენაა, პოლიციის თითოეული სამსახური ვალდებულია შესაბამისი შიდა პოლიტიკის შემუშავებასთან ერთად შექმნას აღნიშნული პოლიტიკის შესრულებაზე კონტროლის მექანიზმები და მუდმივად აწარმოოს თანამშრომელთა მომზადება ამ პრობლემასთან მიმართებაში. პოლიტიკის განხორციელება უნდა მოიცავდეს ზედამხედველებისა და ხელმძღვანელი პირების ტრენინგს იმ ვალდებულებებისა და პასუხისმგებლობების მიმართულებით, რაც მათ აკისრიათ დისკრიმინაციისა და ძალადობისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნაში; ასევე იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორი რეაგირება უნდა მოახდინონ მსგავსი შემთხვევების დროს და როგორ აღკვეთონ მომჩივანის წინააღმდეგ შესაძლო მტრული ქმედებები. ზემოთ აღნიშნული ვალდებულებები გათვალისწინებული უნდა იყოს მათი ატესტაციისას.

უფრო დეტალური ინფორმაცია ზემოთ აღნიშნულთან დაკავშირებით შეგიძლიათ იხილოთ სახელმძღვანელოში „გენდერი და პოლიციის რეფორმირება“ (Police Reform and Gender Tool). მასში მოცემულია საკონტროლო შეკითხვების ჩამონათვალი სექსუალურ შევიწროებასთან მიმართებაში არსებული შიდა პოლიტიკის შესაფასებლად და აღწერილია აღნიშნული პოლიტიკის განხორციელების ძირითადი ეტაპები. სამართალდამცავ ორგანოებში მომსახურე ქალთა საკითხების ეროვნული ცენტრის მიერ მომზადებულ სახელმძღვანელოს „ქალების რეკრუტირება და შენარჩუნება: შეფასების სახელმძღვანელო სამართალდამცავი ორგანოებისთვის“, [ National Center for Women and Policing’s Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement] მე-12 თავში მოცემულია დეტალური მითითებები სექსუალური შევიწროების პრევენციასა და გამოძიებასთან დაკავშირებით.

### საჩივრები

სისტემაში, რომელიც საშუალებას აძლევს პოლიციის თანამშრომელს უჩივლოს თავის კოლეგას ამ უკანასკნელის მხრიდან მის მიმართ ჩადენილი სექსუალური შევიწროებისა ან დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო, გათვალისწინებული უნდა იყოს საჩივრის შეტანის რამდენიმე გზა და იმის შესაძლებლობა, რომ მომჩივანმა შეძლოს სუბორდინაციის გვერდის ავლა და/ან დამოუკიდებელი ზედამხედველობის ორგანოსადმი მიმართვა.

შესაბამის პოლიტიკაში ნათლად უნდა იყოს ჩამოყალიბებული შემდეგი:

- საჩივრის შეტანის მეთოდები (მაგალითად, წერილობითი ფორმით) და რა სახის ინფორმაციას უნდა შეიცავდეს საჩივარი;
- საჩივრის მიღების დადასტურების მეთოდი;
- ბრალდებული პირის (პირების) უფლებები;
- გამოძიების პროცესი, ვადების მითითებით;
- პროცესის მიმდინარეობის რა ეტაპზე და რა სახით მიიღებენ გამოძიების შესახებ ინფორმაციას მომჩივანი და ბრალდებული.

### გამოძიება

პოლიციის თანამშრომლის მიერ მისი კოლეგის წინააღმდეგ შეტანილი საჩივრის გამოძიება უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ მოთხოვნებს:

- გამოძიების პროცესი უნდა იყოს სამართლიანი, გამჭვირვალე, დეტალური და არ უნდა იყოს დროში გაწელილი;
- გამოძიება უნდა წარიმართოს იმ გამომძიებლების მიერ, ვისაც გავლილი აქვთ სპეციალური ტრენინგი დისკრიმინაციისა და ძალადობის შესახებ არსებულ კანონმდებლობაში და ზოგადად სექსუალური ძალადობის საკითხებში. შესაბამისად, იციან იმ მიზეზების შესახებ რის გამოც ქალებისა და მამაკაცების მხრიდან ხშირად არ ხდება მსგავსი შემთხვევების შეტყობინება და აქვთ შესაბამისი ცოდნა, თუ როგორ აწარმოონ გასაუბრება დაზარალებულთან და აღკვეთონ მტრული ქმედებები დაზარალებულის წინააღმდეგ;
- გამოძიება უნდა წარიმართოს საგამოძიებო ჯგუფის მიერ, რომელშიც შეძლებისდაგვარად, დაცული იქნება ბალანსი ორივე სქესის წარმომადგენლებს შორის;
- გამოძიების პროცესი შესაბამისობაში უნდა იყოს ერთიან სტანდარტებთან, რომლებიც შეეხება ძალადობრივი და დისკრიმინაციული ხასიათის ყველა საჩივრის დოკუმენტირებას და გამოძიებას. აღნიშნული სტანდარტები უნდა მოიცავდეს მომჩივანის კონფიდენციალურობის დაცვას, გამოძიების ვადებს, დაზარალებულის წინააღმდეგ მტრული ქმედებების აღკვეთის გზებს და დაზარალებულთან რეგულარული კომუნიკაციის მექანიზმებს.

პოლიციის ზოგ სამსახურში არსებობს სპეციალური განყოფილება, რომელიც იძიებს საჩივრებს ძალადობრივ და დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან დაკავშირებით (რომლის მიზეზი შეიძლება იყოს სქესობრივი ან რასობრივი კუთვნილება, ეროვნება, ასაკი, სექსუალური ორიენტაცია, უნარშეზღუდულობა ან კანონით დაცული სხვა სახის მდგომარეობა). აღნიშნული განყოფილება შეიძლება შედიოდეს კადრების განყოფილებაში ან იყოს იმ განყოფილების შემადგენლობაში, რომელიც ახორციელებს თანამშრომლების მიერ ჩადენილი სხვა სახის არამართლზომიერი ქმედებების გამოძიებას. მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შევიწროება და დისკრიმინაციული მოპყრობა ძირითადად განიხილება როგორც „ადმინისტრაციული“ დარღვევა, ზოგიერთი შემთხვევა იმდენად მძიმეა, რომ თავისუფლად შეიძლება კვალიფიცირდეს როგორც სისხლის სამართლის დანაშაული. ჩადენილი სამართალდარღვევის სიმძიმიდან გამომდინარე, გამოყენებულ

უნდა იქნას განცხვავებული სახის საგამომიებო პროცედურები, მტკიცებულების სტანდარტები და სანქციები. ამიტომ, გამომძიებლებმა უნდა იცოდნენ სექსუალური გადაცდომის, შევიწროების, დისკრიმინაციისა და ძალადობის რა შემთხვევები წარმოადგენენ დანაშაულს.

არადანაშაულებრივი ქმედებების გამო დისციპლინური სასჯელი შეიძლება მოიცავდეს სავალდებულო ტრენინგს ან ფსიქოლოგიურ კონსულტაციებს, დაქვეითებას, სხვა თანამდებობაზე გადაყვანას, ჯარიმის დაკისრებას, უფლებამოსილებების დროებით შეჩერებას ან სამსახურიდან დათხოვნას. ანგარიშვალდებულების მექანიზმები უნდა ითვალისწინებდეს არა მარტო დამნაშავეების დასჯას, არამედ ხელმძღვანელი პირების პასუხისმგებლობას არაძალადობრივი და არადისკრიმინაციული გარემოს უზრუნველყოფაზე. აღნიშნული შეიძლება მოიცავდეს დისციპლინური სასჯელის შეფარდებას იმ ხელმძღვანელი პირისადმი, ვინც შესაბამის ზომებს არ იღებს ძალადობის გამოვლენისა და აღკვეთის მიზნით.

ზოგიერთ ორგანიზაციას ასევე შემუშავებული აქვს პროცედურა, რომელიც ითვალისწინებს თანამშრომლის საჯაროდ „გამართლებას“ იმ შემთხვევაში თუ მას არ დაუმტკიცდა ბრალეულობა ძალადობრივ ან დისკრიმინაციულ ქმედებებში.

### საჩივრების განხილვის მონიტორინგი

პოლიციაში სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის შემთხვევების გასაჩივრების და საჩივრების განხილვის პროცესი უნდა ექვემდებარებოდეს აქტიურ მონიტორინგსა და შეფასებას. პოლიციის სამსახურებმა უნდა განახორციელონ შემდეგი ღონისძიებები:

- მონაცემთა შედარებითობის უზრუნველსაყოფად მოახდინონ განმარტებების სტანდარტიზაცია, რომლებიც შეეხება როგორც სხვადასხვა სახის არამართლზომიერ ქმედებას (მაგ: „სექსუალური შევიწროება“, „სექსუალური ძალადობა“), ისე სხვადასხვა საქმეებთან დაკავშირებით გამოტანილ გადაწყვეტილებებს (მაგ: „დასაბუთებული“ ან „დაუსაბუთებელი“).
- აღრიცხონ ყველა საჩივარი, რომელიც შეეხება სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის შემთხვევებს. ასევე, მოახდინონ გამოძიების პროცესის, მისი შედეგებისა და მიღებული გადაწყვეტილებების დოკუმენტირება. ამასთანავე, აუცილებელია იმ პირთა სახელების კონფიდენციალობის მაქსიმალურად დაცვა, ვინც მომჩივანია და ვისი დანაშაულიც არ (ან ჯერ არ) დამტკიცებულა.
- მიიღონ ზომები მომჩივანის წინააღმდეგ ნებისმიერი სახის მტრული ქმედების აღსაკვეთად.
- შესაძლო ტენდენციის გამოსავლენად და ასევე იმის შესაფასებლად, თუ რამდენად თანმიმდევრული, გამჭვირვალე და სამართლიანია არსებული პროცედურები და სანქციები, განახორციელონ სექსუალურ შევიწროებასა და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით საჩივრების ჩანაწერების რეგულარული ანალიზი. თუ ანალიზის შედეგად გამოვლინდა არაპროპორციულად დიდი რაოდენობა მომჩივნებისა, ვისაც უკან აქვს გატანილი საჩივარი ან ბევრ შემთხვევაში არ ჩატარებულა გამოძიება ან არ დაკმაყოფილებულა საჩივარი, აუცილებელია მიზეზების გამოძიება. უნდა დადგინდეს მსგავსი არამართლზომიერი ქმედებების გამომწვევი მიზეზები, მათ

შორის სათანადო ზედამხედველობის არარსებობა, ხელმძღვანელობის შეცდომები ან თანამშრომელთა არასაკმარისი ტრენინგი.

- დანერგონ მკაფიო სტრატეგია, რომელიც გულისხმობს სექსუალურ შევიწროებასა და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საჩივრების რეგულარულ ანალიზს და ანალიზის შედეგად მიღებული ცოდნის გამოყენებას შიდა პოლიტიკისა და თანამშრომელთა ტრენინგის მიმართულებით ცვლილებების განსახორციელებლად.<sup>26</sup>
- გამოაქვეყნონ სტატისტიკა იმის შესახებ, თუ სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციული ხასიათის რა რაოდენობის საჩივარია შესული, რა სახის საჩივრებია და როგორია მათი შედეგები. ამასთან, დაუშვებელია ისეთი დეტალების გასაჯაროება, რომელიც შესაძლებელს გახდის მსხვერპლთა იდენტიფიკაციას გამომძიებლის პროცესის რომელიმე ეტაპზე.
- თუ შესაძლებელია, საჩივრების მონაცემებთან ერთად გაანალიზონ თანამშრომელთა გამოკითხვების, ფოკუს ჯგუფებისა და ეგზიტ ინტერვიუების/გამოკითხვების შედეგად მიღებული მონაცემები (დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ ქვეთავი „მონიტორინგი კადრების შენარჩუნების, სამსახურებრივი დაწინაურებისა და სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის უზრუნველყოფის კუთხით გვ 36).
- პერიოდულად მოახსენონ თუ რა გაკეთდა სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის შემცირების და აღმოფხვრის მიმართულებით გარე ზედამხედველობის და/ან ხელმძღვანელ ორგანოებს



პოლიციის ადგილობრივ მოსახლეობასთან მუშაობის განყოფილების თანამშრომლები.  
უესტ მიდლენდის პოლიცია, ინგლისი.  
ფოტო: West Midlands Police, 2012.

## 4.6 საზოგადოების წევრების მიმართ პოლიციის მიერ ჩადენილი გადაცდომის პრევენცია და აღკვეთა.

ბევრ ქვეყანაში არსებობს გარე ზედამხედველობის მექანიზმები, რომლებიც განიხილავენ საჩივრებს პოლიციის მიერ ჩადენილი ქმედებების წინააღმდეგ. მაგალითად, სამხრეთ აფრიკაში, ინგლისსა და უელსში მათ ევალუბათ საჩივრების გამოძიება განსაკუთრებით სერიოზულ დარღვევებთან დაკავშირებით, როგორცაა მაგალითად, პოლიციის თანამშრომლის მიერ განხორციელებული სექსუალური თავდასხმა.<sup>27</sup> გარე ზედამხედველობის მექანიზმებში გენდერული ასპექტების გათვალისწინების საკითხი განხილულია სახელმძღვანელოში „გენდერის ინტეგრირება უშიშროების სექტორზე ზედამხედველობის განხორციელებაში ომბუდსმენის ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების დაცვის ეროვნული ინსტიტუტების მიერ“. [Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions]

თუმცა ბევრ ქვეყანაში, პოლიციის თანამშრომლის მიერ ჩადენილი გადაცდომის შემთხვევაში, მოქალაქე პირველ რიგში ვალდებულია საჩივარი შეიტანოს უშუალოდ პოლიციის სამსახურში. გამომდინარე აქედან, პოლიციის სამსახურის მზაობა მიიღოს საზოგადოებიდან შემოსული საჩივრები და მოახდინოს მათზე რეაგირება უწყებაში არსებული ქმედითი და ეფექტიანი პროცედურების მეშვეობით, უმნიშვნელოვანესია მისი თანამშრომლების პროფესიონალიზმისა და პატიოსნების უზრუნველსაყოფად. პოლიციის წინააღმდეგ შესული საჩივრების განხილვის პროცესი უნდა დაექვემდებაროს ყოველმხრივ შემოწმებას, რათა უზრუნველყოფილი იყოს გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილი გადაცდომის ობიექტურად გამოძიება და საჩივრის შეტანის მექანიზმის თანაბრად ხელმისაწვდომობა ქალებისთვის, კაცებისთვის, გოგოებისა და ბიჭებისთვის.

### ქცევის კოდექსი, შიდა პოლიტიკა და დარღვევების პრევენცია

პოლიციის თითოეულ სამსახურს უნდა ჰქონდეს მკაფიო შიდა პოლიტიკა (ან შიდა ინსტრუქციები, დირექტივები, სტანდარტები ან ქცევის კოდექსი), რომელიც კრძალავს პოლიციის თანამშრომელთა მხრიდან ნებისმიერი სახის სექსუალურ დისკრიმინაციას, გადაცდომას, ძალადობას ან ჰომოფობიურ ზეწოლას და დისკრიმინაციას. მაგალითად, ესექსის (გაერთიანებული სამეფო) პოლიციის ქცევის კოდექსში ნათქვამია, რომ: „თანამშრომლებმა უნდა გაამყარონ თანასწორობის პრინციპი და არ დაუშვან უკანონო დისკრიმინაცია პიროვნებების მიმართ; მოეპყრან ადამიანებს პატივისცემით მიუხედავად მათი რასისა, ასაკისა, სარწმუნოებისა, სქესისა, სექსუალური ორიენტაციისა და უნარშეზღუდულობისა“. აუცილებელია დეტალური შიდა პოლიტიკის შემუშავება იმ პროცედურებთან დაკავშირებით, რომლებიც შეეხება საჩივრის შეტანას, გამოძიებასა და შესაბამისი ანგარიშის წარდგენას.

აუცილებელია შესაბამისი ტრენინგის ჩატარება პოლიციის თანამშრომელთათვის, რათა მათ შეძლონ სრულად გაიაზრონ შიდა პოლიტიკის მოთხოვნები და იმოქმედონ შესაბამისად, ხოლო ზედამხედველები და ხელმძღვანელი პირები ვალდებული არიან გააკონტროლონ თანამშრომლების მიერ შიდა პოლიტიკის მოთხოვნების შესრულება.

### პოლიციის თანამშრომელთა ქმედებების აქტიური მონიტორინგი

პოლიციის თანამშრომელთა მხრიდან არამართლზომიერი ქმედების პრევენციისა და აღკვეთის მიზნით, ბიოგრაფიული მონაცემების შემოწმებასთან ერთად (რომელიც განხილულია 34-ე გვერდზე) მნიშვნელოვანია ადგილზე კონტროლის უზრუნველყოფა და ოპერატიული ინფორმაციის გამოყენება. იმისათვის, რომ შესაძლებელი გახდეს ადრეულ ეტაპზე გენდერული მიკერძოებისა და სექსუალური გადაცდომის ნიშნების გამოვლენა, უნდა განხორციელდეს კონკრეტული პოლიციის თანამშრომელთა პერიოდული და არაგეგმიური შემოწმება, რაც მოიცავს შემდეგს:

- მათ მიერ პერსონალური კომპიუტერისა და მობილური ტელეფონის გამოყენებას;
- მათ მიერ წარმოებული საქმეებისა და გამოძიებული შემთხვევების მონაცემების შემოწმებას;
- მათ მიერ განხორციელებული დაკავებებისა და შემოწმებების მონაცემთა შემოწმებას (რათა დადგინდეს ხომ არ აქვს ადგილი არაპროპორციულად ბევრი ქალის, სექს-მუშაკის ან სხვა ჯგუფების წარმომადგენლების დაკავებას<sup>28</sup>)
- სოციალურ ქსელში მათი საქმიანობის შემოწმებას.

პოლიციის ზოგიერთი სამსახური იყენებს „ადრეული გაფრთხილების სისტემას“, რომელიც ითვალისწინებს კონკრეტული თანამშრომლის საქმიანობის შესახებ მონაცემების სისტემატურად შეგროვებას, განხილვასა და ანალიზს. იმისათვის, რომ აღნიშნული სისტემა გენდერზე ორიენტირებული იყოს, საჭიროა მონაცემების სქესის მიხედვით დაჯგუფება და ანალიზი.

გაერთიანებული სამეფოს დამოუკიდებელმა კომისიამ, რომელიც განიხილავს საჩივრებს პოლიციის წინააღმდეგ, შეიმუშავა რეკომენდაციებისა და საკონტროლო კითხვების სია პოლიციის სამსახურებისთვის. აღნიშნული სიის მიზანია პოლიციის თანამშრომელთა მიერ სექსუალური ძალადობის ჩადენის მიზნით, ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენცია ან დროულად გამოვლენა. მე-6 ჩანართში მოცემულია კომისიის შეკითხვები ზედამხედველობასთან დაკავშირებით. საკონტროლო შეკითხვების სიას თან ერთვის ფორმის ნიმუშები, რომლებიც გამოიყენება საქმეების განხილვისა და ხელმძღვანელობის საქმიანობის ანალიზის დროს (მაგ., ბიოგრაფიული მონაცემების შემოწმება, ოპერატიული ინფორმაციი ანალიზი, მეთვალყურეობა, მუშაობის მანერა და.ა.შ), რომელიც ასევე მოიცავს ანალიზის შემდგომ განსახორციელებელი სამოქმედო გეგმის ტიპურ ნიმუშს.



**ჩანართი 6- საკონტროლო კითხვები პოლიციის თანამშრომელთა მხრიდან სექსუალური ძალადობის პრევენციასა და პროფნოზირებასთან დაკავშირებით**

- არსებობს თუ არა თქვენს სამსახურში გადაბარების თანმიმდევრული პროცესი ხელმძღვანელი პირის ცვლილების შემთხვევაში?
- მოიცავს თუ არა ხელმძღვანელი პირების ტრენინგი მათ მომზადებას შესაბამის სტანდარტებთან და ღირებულებებთან მიმართებაში?
- ფიქრობთ თუ არა, რომ ხელმძღვანელებმა იციან რას საქმიანობენ მათი





დაქვემდებარებული პირები? ხორციელდება თუ არა მათ მიერ შესაბამისი მონიტორინგი თანამშრომლების სამსახურში გამოუცხადებლობის, ავადმყოფობის, და.ა.შ, შემთხვევაში?

- შეუძლიათ თუ არა ხელმძღვანელ პირებს იმის დადგენა, (მათი პასუხისმგებლობიდან გამომდინარე) უთმობენ თუ არა მათი თანამშრომლები ზედმეტად დიდ დროს ქალებს ან მოწყვლად ჯგუფებს (მათ შორის სექს-მუშაკებს) ან იჩენენ თუ არა განსაკუთრებულ ინტერესს მათ მიმართ?
- არსებობს თუ არ მექანიზმები ხელმძღვანელი პირების დასახმარებლად იმ შემთხვევაში, თუ რომელიმე თანამშრომლის მიმართ გაჩნდა ეჭვი მის მიერ მოწყვლადი ჯგუფებისადმი განსაკუთრებული ინტერესის არსებობის შესახებ? მაგალითად, თანამშრომლის მიერ აღნიშნული ჯგუფების მიმართ განხორციელებული დაპატიმრებების, დაკავებების და გამოწერილი ჯარიმების მონიტორინგი; ან კონკრეტული გამოძახებების დროს (როგორცაა ოჯახური ძალადობა, ან გამოძახებები მზრუნველობამოკლებული პირების ან უგზო-უკვლოდ დაკარგული პირების გამო) მისი ქცევის მონიტორინგი.

## საჩივრები

ბევრ ქვეყანაში, დაზარალებულს შეუძლია საჩივარი შეიტანოს პირდაპირ პოლიციაში, პოლიციის უბნის უფროსის ან ოლქის ხელმძღვანელის სახელზე. თუმცა, პარალელურად, უნდა არსებობდეს საჩივრის შეტანის შესაძლებლობა დამოუკიდებელ ორგანოშიც, როგორცაა ომბუდსმენის ინსტიტუტი, საჩივრების განმხილველი კომისია ან პროკურატურა.

იმისათვის, რომ საჩივრის შეტანის პროცედურაში აისახოს გენდერული ასპექტები, მნიშვნელოვანია შემდეგი პირობების უზრუნველყოფა:

- უნდა არსებობდეს საჩივრის შეტანის სხვადასხვა საშუალება, როგორც პოლიციის სამსახურში, ისე პოლიციის სამსახურის გარეთ შესაბამის ორგანოში; სპეციალურ ნომერზე უფასო ზარის განხორციელების გზით ან უფასო საფოსტო მისამართის გამოყენებით; ან ელექტრონულ მისამართზე შეტყობინების გაგზავნის საშუალებით;
- საუკეთესო შემთხვევაში, პოლიციის ყველა უბანზე დასაქმებული უნდა იყოს ქალი-თანამშრომელი, ვინც მიიღებს საჩივრებს ქალებისა და გოგონებისგან.
- უნდა არსებობდეს მკაცრი მოთხოვნები, რომლის თანახმად პოლიციის თანამშრომელს ეკრძალება საჩივრის მიღებაზე უარის თქმა ან მომჩივანის დარწმუნება იმაში, რომ მან უარი თქვას საჩივრის შეტანაზე;

- უნდა არსებობდეს რეგისტრაციისა და აღრიცხვის სისტემი, რომელიც შესაძლებელს გახდის იმის დადგენას, არსებობს თუ არა რაიმე კავშირი მომჩივანსა და პოლიციის თანამშრომელს შორის (მაგალითად, ოჯახური ძალადობის გამოსავლენად);
- უნდა არსებობდეს საჩივრის შეტანის შესაძლებლობა მშობლიურ ენაზე და/ან ზეპირი ფორმით;
- უნდა არსებობდეს მომჩივანის მიერ საჩივრის ანონიმურად შეტანის შესაძლებლობა;<sup>29</sup>
- უნდა არსებობდეს იმის შესაძლებლობა, რომ საჩივარი შეიტანოს დაზარალებულის პარტნიორმა, ოჯახის წევრმა, მეგობარმა ან სხვა წარმომადგენლმა;
- უნდა არსებობდეს სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს ყველა საჩივრის შესახებ კონფიდენციალური მონაცემების შენახვას და მიკვლევადობას.

საჩივრის შეტანის პროცედურის შესახებ ინფორმაცია თვალსაჩინო ადგილას უნდა იყოს გამოკრული პოლიციის უბნებში და საზოგადოებრივი თავშეყრის სხვა ადგილებში. იგი ასევე უნდა მიეწოდოს ქალთა იურიდიული დახმარებისა და საქველმოქმედო ორგანიზაციებს. აღნიშნული ინფორმაცია ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველა ენაზე, რომელზეც საუბრობს ადგილობრივი მოსახლეობა და უნდა იყოს წარმოდგენილი გასაგები ფორმით მათთვის, ვინც ვერ კითხულობს.

### საჩივრების გამოძიება

მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ პოლიციის თანამშრომლები იმ შემთხვევაში სჩადიან დანაშაულს, თუ ისინი ფიქრობენ, რომ დაუსჯელები დარჩებიან. საჩივრები პოლიციელების წინააღმდეგ სასვებით შესაძლებელია მოდიოდეს საზოგადოების იმ წევრებისგან, ვის მიმართაც საზოგადოებას ნაკლები ნდობა გააჩნია. მაგალითად, ისინი ვინც გარკვეულწილად კრიმინალურ საქციელში არიან შემჩნეულები, უსახლკაროები, ნარკოტიკების/ალკოჰოლის მომხმარებლები, ფსიქიკურად დაავადებული ან კოგნიტური დარღვევის მქონე პირები. ყველა საჩივარი, განურჩევლად იმისა თუ ვის მიერ არის იგი შეტანილი, გამოძიებულ უნდა იქნას ერთნაირი პროფესიონალიზმითა და სკრუპულოზულობით.

შიდა საჩივრების გამოძიების მსგავსად (რომელიც განხილულია ზემოთ, გვ 43), საზოგადოებიდან შესული საჩივრები პოლიციის თანამშრომელთა მხრიდან დისკრიმინაციის შემთხვევების ან მათ მიერ ჩადენილი სექსუალური გადაცდომის შესახებ, უნდა გამოიძიონ სპეციალურად მომზადებულმა გამოძიებლებმა. დაზარალებულებს კი უფლება უნდა ჰქონდეთ აირჩიონ თუ რომელი სქესის ადამიანი წარმართავს მათთან გასაუბრებას.

პოლიციის სამსახურებს შემუშავებული უნდა ჰქონდეთ შესაბამისი ინსტრუქციები (პროტოკოლები), რომლის მიხედვითაც უნდა წარიმართოს სექსუალურ ძალადობასთან დაკავშირებით საჩივრების გამოძიება. აღნიშნული უნდა მოიცავდეს ინსტრუქციებს შემდეგ საკითხებთან მიმართებაში: გასაუბრება დაზარალებულებთან, მათი გადამისამართება სოციალური დახმარების სამსახურებში და დანაშაულის სამხილის შეგროვება. თუ სავარაუდო დამნაშავე პოლიციის თანამშრომელია, აუცილებელია იმის გათვალისწინება, საჭიროებს თუ არა დაზარალებული ან მოწმე ფიზიკურად დაცვას (იხ. მაგალითი 5).

## მაგალითი 5 - პოლიციის ხელმძღვანელების საერთაშორისო ასოციაციის მიერ შემუშავებული პოლიტიკის ტიპური მოდელი პოლიციის თანამშრომელთა მიერ ჩადენილ ოჯახურ ძალადობასთან მიმართებაში

პოლიციის ხელმძღვანელების საერთაშორისო ასოციაციის მიერ შემუშავებულ პოლიტიკის ტიპურ მოდელში პოლიციის თანამშრომელთა მიერ ჩადენილ ოჯახურ ძალადობასთან მიმართებაში, ხაზგასმულია „ნულოვანი ტოლერანტობის“ პოზიცია პოლიციის დეპარტამენტის მხრიდან და პროაქტიური მიდგომის აუცილებლობა დაზარალებულთა უსაფრთხოების დასაცავად.

### 1) ძირითადი კომპონენტებია:

პრევენცია კადრების შერჩევისა და თანამშრომელთა ტრენინგის საშუალებით

- შეამოწმეთ კანდიდატების ბიოგრაფიები და მათი ფსიქოლოგიური მდგომარეობა; გაცხრილეთ ის კანდიდატები, ვისაც წარსულში ჩადენილი აქვს ოჯახური ძალადობის აქტები.
- რეგულარულად ჩაატარეთ ტრენინგი ოჯახური ძალადობის პრობლემატიკაზე, სასურველია, ოჯახური ძალადობის მსხვერპლთა უფლებადამცველ ადგილობრივ ორგანიზაციებთან ერთად.
- პოლიციის თანამშრომლების პარტნიორებს / ოჯახის წევრებს პერიოდულად გააცანით ინფორმაცია ოჯახურ ძალადობასთან მიმართებაში უწყებრივი პოლიტიკის შესახებ. ასევე, მიაწოდეთ მათ იმ პირებისა და ორგანიზაციების საკონტაქტო მონაცემები, ვისაც შეუძლიათ დაუკავშირდნენ საჭიროების შემთხვევაში.

### 2) მითითებები ხელმძღვანელებს იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლინდა ოჯახური ძალადობის ნიშნები

- შეიმუშავეთ სისტემა, რომელიც საშუალებას მოგცემთ გამოავლონთ თანამშრომლის მიერ ოჯახში ძალადობა ან სხვა სახის ზეწოლა (მაგ; აგრესიულობა, პარტნიორის გადამეტებული კონტროლი ან მის მიმართ დამამცირებელი მოპყრობა).
- ჩაუტარეთ ტრენინგი ხელმძღვანელ პირებს იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ იმოქმედონ აღნიშნულ სიტუაციაში.

### 3) თანამშრომლების მიერ ჩადენილი ოჯახური ძალადობის შემთხვევებზე კონსტრუქციულად რეაგირება

- ურჩიეთ თანამშრომლებს საქმის კურსში ჩააყენონ თავიანთი ხელმძღვანელები იმ შემთხვევაში, თუ მათ წინააღმდეგ მიმდინარეობს გამოძიება ან გაცემულია სასამართლოს დამცავი ორდერი.
- მოახდინეთ ყველა ქმედების დოკუმენტირება და ხელმძღვანელობისათვის მათი მიწოდება არსებული სუბორდინაციის დაცვით.
- პოლიციის სამსახურებმა პერიოდულად უნდა შეამოწმონ არის თუ არა მათი თანამშრომლების სახელები იმ პირთა მონაცემთა ბაზაში, ვის მიმართაც

სასამართლოს დამცავი ორდერი აქვს გაცემული.

#### 4) დაზარალებულთა უსაფრთხოებისა და დაცვის უზრუნველყოფა

- გაესაუბრეთ დაზარალებულებს, მოწმეებს და ოჯახის წევრებს; ასევე, გამოიყენეთ საფრთხეების შეფასების მეთოდები იმის დასადგენად, არსებობს თუ არა შემდგომი ძალადობის ალბათობა.
- ჩამართვით ცეცხლსასროლი იარაღი კონკრეტულ თანამშრომლებს და გამოიყენეთ ადმინისტრაციული დამცავი ორდერები მათ წინააღმდეგ.
- დაზარალებულთან მთავარ საკონტაქტო პირად დანიშნეთ სამეთაურო რგოლის ერთ-ერთი წევრი.
- დაეხმარეთ დაზარალებულს საფრთხის შეფასებაში და თავდაცვის გეგმის შემუშავებაში.

#### 5) გამოძიება და მისი შედეგები

- უნდა ჩატარდეს როგორც სისხლის სამართლის, ისე ადმინისტრაციული გამოძიება.
- თუ ჩატარებული გამოძიებების (ადმინისტრაციული და სისხლის სამართლის) შედეგად დადასტურდა თანამშრომლის დანაშაული, იგი დათხოვნილ უნდა იქნას სამსახურიდან.

წყარო: პოლიციის ხელმძღვანელების საერთაშორისო ასოციაცია, „პოლიციის თანამშრომელთა მიერ ჩადენილი ოჯახური ძალადობა და სადისკუსიო დოკუმენტი IACP -ის პოლიტიკა პოლიციის თანამშრომელთა მიერ ჩადენილ ოჯახურ ძალადობასთან მიმართებაში“ (ელექსანდრია, VA: IACP, 2003); ქიმ ლონსუეი და ფენი ჰარინგტონი, „რეაგირება პოლიციის თანამშრომელთა მიერ ჩადენილ ოჯახურ ძალადობაზე: IACP -ის პოლიტიკის ტიპური მოდელი“ [http://www.abuseofpower.info/Lonsway\\_IACP\\_Policy.pdf](http://www.abuseofpower.info/Lonsway_IACP_Policy.pdf). [International Association of Chiefs of Police, Domestic Violence by Police Officers and

Discussion Paper on IACP’s Policy on Domestic Violence by Police Officers (Alexandria, VA: IACP, 2003); Kim Lonsway and Penny Harrington, Responding to Police Officer Domestic Violence: The IACP Model Policy, undated, [http://www.abuseofpower.info/Lonsway\\_IACP\\_Policy.pdf](http://www.abuseofpower.info/Lonsway_IACP_Policy.pdf).]

ზემოთ აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით (საჩივრის შეტანის პროცედურები, საჩივრების გამოძიება და შემდგომი ნაბიჯები) კარგი პრაქტიკის შესახებ დამატებითი ინფორმაცია შეგიძლიათ იხილოთ ნარკოტიკებისა და დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის გაეროს ოფისის გამოცემაში „სახელმძღვანელო პოლიციის პასუხისმგებლობისა და პატიოსნების უზრუნველყოფის და მასზე ზედამხედველობის განხორციელებისთვის“

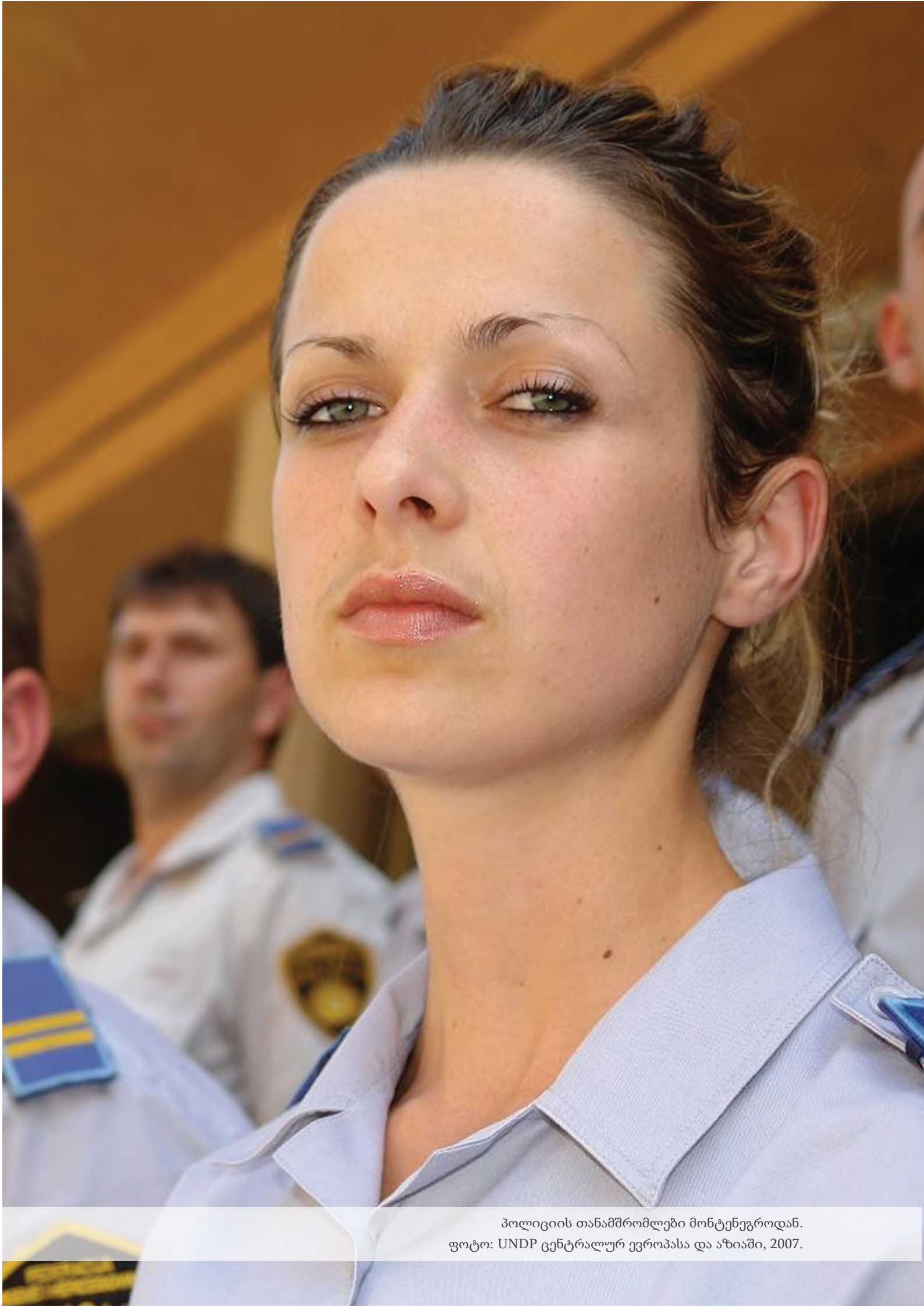
[Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity] და სამართალდამცავ ორგანოებში მომსახურე ქალების საკითხებთან დაკავშირებით ეროვნული ცენტრის გამოცემაში „ქალების რეკრუტირება და შენარჩუნება: შეფასების სახელმძღვანელო სამართალდამცავი ორგანოებისთვის“ [Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement].

### საჩივრების მონიტორინგი

საზოგადოების წევრების მიმართ პოლიციის თანამშრომელთა მიერ ჩადენილი არამართლზომიერი ქმედების პრევენციისა და აღკვეთის სისტემების მონიტორინგი უნდა მოიცავდეს იმავე ეტაპებს, რასაც მონიტორინგის სისტემა პოლიციაში სექსუალურ შევიწროებასა და დისკრიმინაციასთან მიმართებაში (იხ. ზემოთ გვ. 46). აღნიშნული პრობლემატიკის შესახებ ანგარიში უნდა მოიცავდეს გარემოებების ანალიზს, ხელშემწყობ ფაქტორებს, გამოძიების შედეგებს და განხორციელებულ მაკორექტირებელ ზომებს. სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემები უნდა მიეწოდოს გარე ზედამხედველობის ორგანოებს.

საჩივრების არარსებობამ, ან საჩივრების არარსებობამ ქალების მხრიდან, არ უნდა შექმნას მცდარი წარმოდგენა იმის შესახებ, რომ მოსახლეობა სასვებით კმაყოფილია პოლიციის მუშაობით. პირიქით, ეს ფაქტი შესაძლოა იმის მაჩვენებელი იყოს, რომ მოსახლეობა უნდობლობით ეკიდება პოლიციის მიერ საჩივრების გამოძიებას. შესაძლებლობის ფარგლებში, პოლიციის მუშაობის ხარისხის შეფასებისას, საჩივრების შესახებ მონაცემებს თან უნდა დაერთოს როგორც პოლიციის თანამშრომლებისგან, ისე მოსახლეობისგან შეგროვებული მონაცემები.





პოლიციის თანამშრომლები მონტენეგროდან.  
ფოტო: UNDP ცენტრალურ ევროპასა და აზიაში, 2007.

# 5

---

## დასკვნა

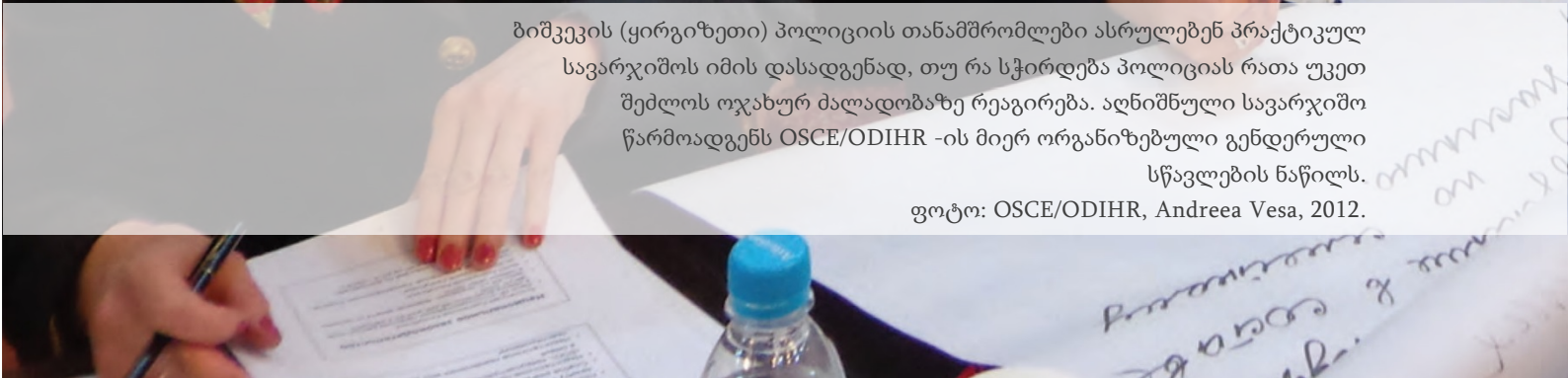
ბევრ ყვეყანაში პოლიციის სამსახურების მიერ აღიარებულია ის ფაქტი, რომ დანაშაული და ძალადობა სხვადასხვაგვარ ზეგავლენას ახდენს ქალებზე, მამაკაცებზე, გოგოებსა და ბიჭებზე. აქედან გამომდინარე, ისინი მუდმივად ცდილობენ გააუმჯობესონ მომსახურება თითოეული ჯგუფის ინტერესების დასაცავად. ანალოგიურად, პოლიციის რიგებში ქალთა სრული ინტეგრირება ითვლება საზოგადოების ყველა სექტორის მოთხოვნების დაკმაყოფილებისა და მათთან თანამშრომლობის წინაპირობად. თუმცა, ამ მიზნის მიღწევა არ გახლავთ ადვილი. ამისათვის საჭიროა, რომ გენდერული მიდგომა ღრმად ჩაინერგოს არა მარტო პოლიციის სამსახურების სტრუქტურებსა და პროცესებში, არამედ პოლიციის თანამშრომელთა ქმედებებსა და პირად დამოკიდებულებაში.

პოლიციის სამსახურებზე შიდა ზედამხედველობას განსაკუთრებული როლი აკისრია იმის მონიტორინგისთვის, შეესაბამება თუ არა დადგენილ სტანდარტებს პოლიციის საკადრო მუშაობა, მიწოდებული მომსახურების ხარისხი და თანამშრომელთა პროფესიონალიზმი. გარდა ამისა, შიდა ზედამხედველობის განხორციელება მნიშვნელოვანია არა მარტო უწყებაში არსებული პრობლემების გამოსავლენად, არამედ მიღწეული წარმატებების შესაფასებლად. წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებები რეკომენდაციას უწევს პოლიციის სამსახურებს მოახდინონ გენდერული ასპექტების ინტეგრირება შიდა ზედამხედველობისა და მონიტორინგის მექანიზმებში და ამასთანავე სთავაზობს შესაბამის საშუალებებს აღნიშნულის განსახორციელებლად.



ბიშკეკის (ყირგიზეთი) პოლიციის თანამშრომლები ასრულებენ პრაქტიკულ სავარჯიშოს იმის დასადგენად, თუ რა სჭირდება პოლიციას რათა უკეთ შეძლოს ოჯახურ ძალადობაზე რეაგირება. აღნიშნული სავარჯიშო წარმოადგენს OSCE/ODIHR -ის მიერ ორგანიზებული გენდერული სწავლების ნაწილს.

ფოტო: OSCE/ODIHR, Andreea Vesa, 2012.





# 6

## თვითშეფასების ცხრილი

რას ფიქრობთ აღნიშნულ სახელმძღვანელო მითითებებზე მისი წაკითხვის შემდეგ? მიიღეთ თუ არა ახალი ინფორმაცია, რომელიც დაგეხმარებათ თქვენი ქვეყნის პოლიციის სამსახურის გაუმჯობესებაში, ან რომელსაც გაუზიარებთ პოლიციის სხვა სამსახურებს ვისთანაც თანამშრომლობთ?

ქვემოთ, ცხრილის სახით, მოცემულია ძირითადი შეკითხვები თვითშეფასების განსახორციელებლად. იგი დაგეხმარებათ შეაფასოთ თქვენს სამსახურში შესაბამისი სისტემების არსებობა და მათი მუშაობის ეფექტიანობა, ასევე გაამახვილოთ ყურადღება იმ ძირითად სფეროებზე რომლებიც საჭიროებს განსაკუთრებულ ყურადღებას და შემდგომ რეაგირებას. მოცემული ცხრილი გენდერული კუთხით პოლიციის სამსახურების შეფასების მორიგი ინსტრუმენტია იმ საშუალებების მიღმა, რომლებიც ქვემოთაა ჩამოთვლილი.

შეკითხვები	სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემების შეგროვება და ანალიზი	ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელი ღონისძიებები	ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელი ღონისძიებების განხორციელების გზები
აქვთ თუ არა გენდერული საკითხების შესაბამისი ცოდნა პოლიციის იმ თანამშრომლებსა და ორგანოებს, ვისაც ევალება ზედამხედველობა და მონიტორინგი?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• იმ თანამშრომლების პროცენტული მაჩვენებელი, ვინც გაიარა სწავლება გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით ( ან სხვა გზით მიიღო ცოდნა ამ სფეროში )</li> <li>• ზედამხედველობის სისტემაში ქალებისა და მამაკაცების მიერ დაკავებული თანამდებობების პროცენტული მაჩვენებელი.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ჩატარდეს სწავლება გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით</li> <li>• განახლდეს ინსტრუქციები მონიტორინგის ორგანოებისთვის</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ჩართეთ ქალთა ჯგუფები საზოგადოებიდან</li> <li>• დახმარება სთხოვეთ გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელ სამინისტროს და/ან საერთაშორისო ორგანიზაციებს</li> </ul>
ითვალისწინებს თუ არა მონიტორინგისა და ზედამხედველობის პროცესები მონაცემების შეგროვებასა და ანალიზს, პოლიციის სამსახურებში ქალებისა და კაცების განსხვავებული გამოცდილებისა და მოთხოვნების მიხედვით ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• პოლიციისადმი ქალებისა და მამაკაცების ნდობა</li> <li>• უსაფრთხოებისა და დაცულობის შეგრძნება ქალებში, მამაკაცებში, გოგოებსა და ბიჭებში</li> <li>• გარკვეული დროის მანძილზე, დანაშაულის თითოეულ კატეგორიაში მდედრობითი და მამრობითი სქესის დაზარალებულთა და ექვმიტანილ დამნაშავეთა პროცენტული მაჩვენებელი.</li> <li>• დანაშაულის თითოეული</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• გაეწიოს სისტემატური მონიტორინგი თუ რა ზეგავლენას ახდენს ქალებსა და მამაკაცებზე პოლიციის სამსახურის პოლიტიკა, პროცესები და მუშაობის პრაქტიკა</li> <li>• შემუშავდეს შიდაუწყებრივი გენდერული პოლიტიკა</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ჩამოყალიბეთ სამუშაო ჯგუფი და/ან სპეციალური განყოფილება</li> <li>• ჩართეთ წარმომადგენლები დაზარალებულთა ჯგუფებიდან და ადგილობრივი სოციალური სამსახურებიდან</li> </ul>

	<p>იმ კატეგორიის პროცენტული მაჩვენებელი, რომელზეც აღიძრა საქმე.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• დაპატიმრებულების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებიც დასრულდა პირისათვის საბრალდებო განაჩენის გამოტანით</li> <li>• პოლიციასთან კონტაქტის შედეგად გამოწვეული კმაყოფილების მაჩვენებელი ქალებისა და მამაკაცებში</li> </ul>		
<p><b>არსებობს თუ არა სპეციალური ზედამხედველობის სისტემა, რომელიც აკონტროლებს თუ როგორ მუშაობს პოლიცია გენდერული დანაშაულის შემთხვევებთან მიმართებაში (მაგ: ძალადობა ოჯახში, სექსუალური თავდახმა, დევნა, ადამიანების ტრეფიკინგი, და.ა.შ )?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• შემთხვევათა რაოდენობა</li> <li>• განმეორებით მსხვერპლთა შემთხვევაში გამოძახებულების პროცენტული მაჩვენებელი</li> <li>• იმ პირების პროცენტული მაჩვენებელი, ვინც განმეორებით ჩაიდინა სამართალდარღვევა</li> <li>• შემთხვევების რეგისტრაციისას, გამოძიების მიდმინარეობის დროს, სამხილის შეგროვებისა და საქმის წარმოების პროცესში პროცედურების/ წესების დაცვის პროცენტული მაჩვენებელი</li> <li>• იმ დაზარალებულების პროცენტული მაჩვენებელი, ვინც გადაგზავნილ იქნა რეფერალური დახმარების სამსახურებში</li> <li>• იმ საქმეების პროცენტული მაჩვენებელი, სადაც პოლიციის საქმიანობა კოორდინირებული ან ინტეგრირებულია სხვა უწყებებთან ან რეფერალურ მექანიზმებთან</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• შემუშავდეს კონკრეტული შიდა პოლიტიკა და ზედამხედველობის პროცესები</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ჩამოაყალიბეთ სამუშაო ჯგუფი და/ან სპეციალური განყოფილება</li> <li>• ჩართეთ წარმომადგენლები დაზარალებულთა ჯგუფებიდან და ადგილობრივი სოციალური სამსახურებიდან</li> </ul>
<p><b>იდგმება თუ არა პოზიტიური ნაბიჯები იმისათვის, რომ შეიქმნას პირდაპირი თუ ირიბი დისკრიმინაციისგან თავისუფალი, მრავალფეროვანი სამუშაო გარემო?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• დასაქმების იმ კამპანიების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებიც გამოიზონალია ქალებისა და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების წარმომადგენლების შესარჩევად</li> <li>• ქალი და მამაკაცი აპლიკანტების პროცენტული მაჩვენებელი, ვინც გაიარა გასაუბრება და აყვანილ იქნა სამსახურში</li> <li>• იმ ქალების და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი, რომელთა განაცხადი სამსახურში დაწინაურებაზე დაკმაყოფილებულ იქნა</li> <li>• შესარჩევ კომისიაში და დაწინაურებაზე პასუხისმგებელი საბჭოს შემადგენლობაში ქალების და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი</li> <li>• ქალების და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი, ვინც შერჩეულ ან</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• დადგინდეს გეგმიური მაჩვენებლები ქალებისა და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების წევრების რეკრუტირებასა და დაწინაურებასთან მიმართებაში</li> <li>• ჩატარდეს ტრენინგები</li> <li>• მოხდეს ინფორმაციის შეგროვება და ანალიზი ქალებისა და მამაკაცების შესახებ რეკრუტირების (კადრების შერჩევის) პროცესის ყველა ეტაპზე</li> <li>• მოხდეს ინფორმაციის შეგროვება და ანალიზი ქალებისა და მამაკაცების შესახებ მათი პოლიციური კარიერის ყველა ეტაპზე</li> <li>• შემუშავდეს შიდაუწყებრივი პოლიტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს საკადრო შემადგენლობის თანაბარ შესაძლებლობებსა და მრავალფეროვნებას, მათ შორის ზედამხედველობის</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• დანიშნეთ ექსპერტი ან სამუშაო ჯგუფი</li> <li>• განაახლეთ ფორმები და კომპიუტერული სისტემები რათა უზრუნველყოთ საჭირო მონაცემების შეგროვება</li> <li>• რეგულარულად ჩაატარეთ გამოკითხვები და დიკუსიები ფოკუს ჯგუფებში</li> <li>• კონსულტაციისთვის მიმართეთ თანამშრომელთა ასოციაციებს</li> </ul>

	<p>დაწინაურებულ იქნა კადრების ცალკეული თანამშრომლების მალისხმევით</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ქალების და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელითიოეული წოდების, განყოფილების და სპეციალიზაციის მიხედვით</li> <li>• ქალების და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი, ვინც გაიარა სპეციალური სწავლების კურსი</li> <li>• ქალების და მამაკაცების მიერ გამომუშავებული ხელფასი იმავე ან მსგავს თანამდებობებზე</li> <li>• ქალებისა და მამაკაცების მიერ გამოყენებული შეღავათები ოჯახურ ვალდებულებებთან დაკავშირებით (მაგ, შვებულება ბავშვის მოვლის მიზნით)</li> <li>• ქალი-თანამშრომლებისა და მამაკაცი_თანამშრომლების სამუშაოთი კმაყოფილების დონე</li> <li>• ქალებისა და მამაკაცების მიერ ნამსახურევი წლების რაოდენობა</li> <li>• ქალებისა და მამაკაცების მიერ სწავლების კურსის მიტოვების ან სამსახურიდან წასვლის მიზეზები</li> </ul>	<p>პროცესებში, და მოხდეს არსებული პოლიტიკის შესაბამისი ცვლილება</p>	
<p><b>პოლიციის თანამშრომელთა მიერ სექსუალური შევიწროების, დისკრიმინაციისა და სხვა სახის გადაცდომასთან მიმართებაში არსებობს თუ არა პრევენციის მექანიზმები, საჩივრების განხილვისა და დისციპლინარული რეაგირების პროცესები და ხორციელდება თუ არა აღნიშნული პროცესების მუდმივი მონიტორინგი?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• იმ თანამშრომლების პროცენტული მაჩვენებელი, ვინც გაიარა სწავლება /ტერნინგი სექსუალური შევიწროების, დისკრიმინაციისა და სექსუალური გადაცდომის საკითხებთან დაკავშირებით</li> <li>• ქალებისა და მამაკაცების მიერ შეტანილი ყველა სახის საჩივრის რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებიც იქნა მიღებული, გამოძიებული ან უარყოფილი</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• შემუშავდეს კონკრეტული შიდა პოლიტიკა</li> <li>• გაუმჯობესდეს (დაიხვეწოს) ზედამხედველობის პროცესები</li> <li>• ჩატარდეს სწავლება (ტრენინგი)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ჩამოაყალიბეთ სამუშაო ჯგუფი და/ან სპეციალური განყოფილება რომელიც პასუხისმგებელი იქნება შიდა პოლიტიკისა და მუშაობის პრაქტიკის შემუშავებაზე, მონიტორინგზე, შეფასებასა და კორექტირებაზე</li> <li>• მუდმივად ჩაატარეთ გამოკითხვები და დიკუსიები ფოკუს ჯგუფებში</li> <li>• კონსულტაციისთვის მიმართეთ თანამშრომელთა ასოციაციებს</li> </ul>

ქვემოთ ჩამოთვლილია შეფასების ოთხი სახელმძღვანელო, რომლებიც დაგეხმარებათ ჩაატაროთ გენდერული საკითხების უფრო დეტალური და ზედმიწევნითი შეფასება პოლიციის სამსახურში.

- DCAF -ის მიერ შემუშავებული „გენდერული თვითშეფასების სახელმძღვანელო პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და იუსტიციის სექტორისთვის“ [DCAF’s Gender

Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector]. აღნიშნულ სახელმძღვანელოში წარმოდგენილია კითხვები პოლიციის სამსახურებისთვის იმის შესამოწმებლად, თუ რამდენად გენდერზე ორიენტირებულია მათი სამსახური, და გათვალისწინებულია თუ არა გენდერული საკითხები შიდა ზედამხედველობისა და საჩივრების განხილვის პროცესებში. მასში აღწერილია შეფასების განხორციელების პროცესი, სამოქმედო გეგმის შემუშავების პროცესი და გეგმის შესრულების შეფასებისა და მონიტორინგის პროცესი. იგი გამოქვეყნებულია ალბანურ, არაბულ, ინგლისურ და ფრანგულ ენებზე.

- პოლიციის ოფიცერ ქალთა ქსელი სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპაში, „სახელმძღვანელო პრინციპები გენდერულ საკითხებზე ორიენტირებული პოლიციის შესაქმნელად: პოლიციის სამსახურებში ქალების რეკრუტირება, შერჩევა და პროფესიული განვითარება“ [The Women Police Officers Network in South East Europe’s “Self-evaluation questionnaire on gender sensitive police service”, part of its Guidelines for Gender Sensitive Policing: With an Emphasis on Recruitment, Selection and Professional Development of Women in Police Services]. აღნიშნულ კითხვარში მთავარი ყურადღება გამახვილებულია საკადრო საკითხებზე. იგი ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე და სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპის ბევრ ენაზე.
- ეროვნული ცენტრი სამართალდამცავ ორგანოებში მომსახურე ქალების საკითხებთან დაკავშირებით, „ქალების რეკრუტირება და შენარჩუნება: შეფასების სახელმძღვანელო სამართალდამცავი ორგანოებისთვის“ [The National Center for Women and Policing’s Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement]. აღნიშნულ სახელმძღვანელოში მოცემულია დეტალური ინსტრუქციები საკადრო საკითხებთან დაკავშირებით და ასევე პოლიციაში სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის პრობლემატიკასთან დაკავშირებით. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული სახელმძღვანელო შექმნილია შეერთებული შტატების პოლიციის სააგენტოებისთვის, მასში მოცემული ინფორმაციის დიდი ნაწილი შეიძლება გამოყენებულ იქნას სხვა ყვეყნების მიერ. ხელმისაწვდომია მხოლოდ ინგლისურ ენაზე.
- ნარკოტიკებისა და დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის გაეროს ოფისის გამოცემა „სახელმძღვანელო სისხლის სამართლის მართლმსაჯულების სისტემის შეფასებისთვის“ [The UN Office on Drugs and Crime’s Criminal Justice Assessment Toolkit]. აღნიშნული სახელმძღვანელოს ერთერთ ნაწილში, რომელიც ეძღვნება გენდერულ პრობლემატიკას, მოცემულია კითხვების ჩამონათვალი იმის შესაფასებლად, თუ რამდენად არის გათვალისწინებული გენდერული ფაქტორი პოლიციის მუშაობაში და სასამართლო-სამედიცინო ექსპერტიზაში. მასში ასევე მოცემულია ქვეთავები პოლიციის პატიოსნებისა და ანგარიშვალდებულების, ასევე საკადრო საკითხების შესახებ. ხელმისაწვდომია მხოლოდ ინგლისურად.



ეუთოს მისია სკოპიეში ეხმარება პოლიციას სასწავლო პროგრამის შემუშავებასა და თანამშრომელთა მომზადებაში, და ხელს უწყობს გენდერული ბალანსის უზრუნველყოფას კადრების შერჩევის პროცესში.  
ფოტო: ეუთო, 2003.

# 7

## დამატებითი რესურსები

### დაკავშირებული სახელმძღვანელო მითითებები

ბასტიკ მეგანი, „გენდერული ასპექტების ინტეგრირება შეიარაღებული ძალების ზედამხედველობაში“ [ Bastick, Megan, *Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces*] (ქენევა: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014).

ბასტიკ მეგანი „გენდერის ინტეგრირება უშიშროების სექტორზე ზედამხედველობის განხორციელებაში ომბუდსმენის ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების დაცვის ეროვნული ინსტიტუტების მიერ“ [ Bastick, Megan, *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions*] (ქენევა: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014).

### გენდერზე ორიენტირებული პოლიტიკა

ბასტიკ მეგანი, „გენდერული თვითშეფასების სახელმძღვანელო პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და იუსტიციის სექტორისთვის“ [ Bastick, Megan, *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector*] (ქენევა: DCAF, 2011).

ბასტიკ მეგანი და ვალასეკ ქრისთინი (რედაქტორები), „გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირება - სასწავლო რესურსების კრებული“ Bastick, Megan and Valasek, Kristin (eds.), [ *Gender and Security Sector Reform Training Resource Package*] (ქენევა: DCAF, 2009), [www.gsrtraining.ch](http://www.gsrtraining.ch).

ბრიტანეთის პოლიციაში მომსახურე ქალთა ასოციაცია, „გენდერული დღის წესრიგი 2 - პოლიციის მუშაობაში ქალების მიერ შეტანილი წვლილი“ [British Association for Women in Policing, *Gender Agenda 2 – Women Making Their Full Contribution to Policing*] (BAWP, 2006).

DCAF, „დანართი დოკუმენტზე - საერთაშორისო და შიდასახელმწიფოებრივი სამართალი და იურული დოკუმენტი გენდერული კუთხით უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირებასთან დაკავშირებით“ [ DCAF, *Annex on International and Regional Laws and Instruments Related to SSR and Gender*] (ქენევა: DCAF და UN-INSTRAW, 2011).

დენემ თარა, „პოლიციის რეფორმა და გენდერი“, სერიიდან - ბასტიკ მეგანი და ვალასეკ ქრისთინი (რედაქტორები), „გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირების სახელმძღვანელო“ [Denham, Tara, “Police reform and gender”, in Bastick, Megan and Valasek, Kristin (eds.) *Gender and Security Sector Reform Toolkit* ] (ქენევა: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008).

პოლიციის უფროსების საერთაშორისო ასოციაცია, „ადმინისტრაციული ორგანოების მიერ ჩადენილი სექსუალური დანაშაულისა და გადაცდომის გადაჭრის გზები“ [ International Association of Chiefs of Police, *Addressing Sexual Offenses and Misconduct by Law Enforcement*] (ალექსანდრია, VA: IACP, 2011).

პოლიციის წინააღმდეგ საჩივრების განმხილველი დამოუკიდებელი კომისია, „პოლიციის უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება სექსუალური ძალადობის მიზნით“ [Independent Police Complaints Commission, *The Abuse of Police Powers to Perpetrate Sexual Violence*] (ლონდონი: IPCC, 2012).

რუთ მონტგომერი, „გენდერული აუდიტები სამართალდამცავ ორგანოებში“ [Montgomery, Ruth, *Gender Audits in Policing Organizations*] (ოტავა: ქალთა სტატუსი კანადა, 2012)

ეროვნული ცენტრი სამართალდამცავ ორგანოებში მომსახურე ქალების საკითხებთან დაკავშირებით, „ქალების რეკრუტირება და შენარჩუნება: შეფასების სახელმძღვანელო სამართალდამცავი ორგანოებისთვის“ [ National Center for Women and Policing, Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement ] (ლოს ანჯელესი, CA: NCWP, 2001).

ონტარიოს პროვინციის პოლიციის სტრატეგიული ინიციატივების ოფისი, „მრავალფეროვნების მიღწევა: ონტარიოს პროვინციის პოლიციის გზა მრავალფეროვნებისკენ“ [Ontario Provincial Police Strategic Initiatives Office, Destination Diversity: The Ontario Provincial Police Diversity Journey ] (ონტარიო: ონტარიოს პროვინციის პოლიცია, 2011).

პოპოვიჩ ნიკოლა, „გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირების ანალიზი, მონიტორინგი და შეფასება“ სერიიდან - ბასტიკ მეგანი და ვალასეკ ქრისტინი (რედაქტორები), „გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირების სახელმძღვანელო“ [ Popovic, Nicola, “Security sector reform assessment, monitoring and evaluation and gender”, in Bastick, Megan and Valasek, Kristin (eds.), Gender and Security Sector Reform Toolkit ] (ქენევა: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008).

UNIFEM, „აღმოსავლეთ ტიმორსა და რუანდაში გენდერული კუთხით პოლიციის რეფორმირების პრაქტიკული მაგალითების ანალიზი“ [UNIFEM, Case Studies of Gender-Sensitive Police Reform in Rwanda and Timor-Leste] (ნიუ იორკი: UNIFEM, 2009).

UNIFEM და UNDP, „ზოგადი პოლიტიკის საინსტრუქციო დოკუმენტი: გენდერული კუთხით პოლიციის რეფორმირება პოსტ-კონფლიქტურ საზოგადოებებში“ [ UNIFEM and UNDP, Policy Brief ing Paper: Gender Sensitive Police Reform in Post Conflict Societies ] (ნიუ იორკი: გაერო, 2007).

UNODC, სისხლის სამართლის სისტემაში გენდერული ასპექტების შეფასების მეთოდები [UNODC, Gender in the Criminal Justice System Assessment Tool ] (ნიუ იორკი: გაერო, 2010).

პოლიციის ოფიცერ ქალთა ქსელი სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპაში, „სახელმძღვანელო პრინციპები გენდერულ საკითხებზე ორიენტირებული პოლიციის შესაქმნელად: პოლიციის სამსახურებში ქალების რეკრუტირება, შერჩევა და პროფესიული განვითარება“

[Women Police Officers Network in South East Europe, Guidelines for Gender Sensitive Policing: With an Emphasis on Recruitment, Selection and Professional Development of Women in Police Services ] (ბელგრადი: UNDP/SEESAC, 2012)

## პოლიციაზე შიდა ზედამხედველობა

DCAF, „სახელმძღვანელო პოლიციის სამსახურში კეთილსინდისიერების უზრუნველსაყოფად“ [ DCAF, Toolkit on Police Integrity ] (ქენევა: DCAF, 2012).

ლესლი, სარა და ჰასტინგს, სიუ, „პოლიციის სამსახურში შრომის თანაბარი ანაზღაურების ანალიზი“ [ Leslie, Sara and Hastings, Sue, “Guidance for carrying out equal pay reviews in the Police Service” ] (ლონდონი: პოლიციის თანამშრომელთა საბჭო, უთარილო) [http://www.local.gov.uk/c/document\\_library/get\\_file?uuid=141c75c5-e174-4b6e-9a40-2be3e2820309&groupId=10180](http://www.local.gov.uk/c/document_library/get_file?uuid=141c75c5-e174-4b6e-9a40-2be3e2820309&groupId=10180).

ეუთოს გენერალური მდივნის უფროსი მრჩეველი სამართლებრივ საკითხებში, „სახელმძღვანელო პოლიციის მუშაობის დემოკრატიზაციისთვის“, მე-2 გამოცემა [Senior Police Adviser to OSCE Secretary General, Guidebook on Democratic Policing, 2nd edn] (ვენა: ეუთო, 2008).

UNODC, „სახელმძღვანელო პოლიციის პასუხისმგებლობისა და პატიოსნების უზრუნველყოფის და მასზე ზედამხედველობის განხორციელებისთვის“ [UNODC, Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity ] (ნიუ იორკი: გაერო, 2011)

## შეფასება

DCAF, OSCE/ODIHR და OSCE დიდად დააფასებს თქვენს მიერ აღნიშნული პუბლიკაციის შესახებ აზრის გამოხატვას - როგორ გამოიყენეთ იგი, იყო თუ რა სასარგებლო თქვენთვის და რის შეცვლას ისურვებდით.

ჩვენთვის საინტერესო იქნება თქვენი პასუხები ქვემოთ მოცემულ ზოგიერთ ან ყველა კითხვაზე.

1. რომელ აუდიტორიასთან ან რომელ სტრუქტურასთან სამუშაოდ გამოიყენეთ აღნიშნული პუბლიკაცია?

- შეიარაღებული ძალები
- პოლიცია
- სასამართლო
- საპატიმროები
- სამოქალაქო საზოგადოების ჯგუფები / არასამთავრობოები
- პარლამენტარები
- სხვა (გთხოვთ დააკონკრეტეთ)

2. როგორ გამოიყენეთ იგი ? მაგალითად:

- ა. მოთხოვნილებათა შფასებისთვის
- ბ. კვლევისთვის
- გ. ახალი შიდა პოლიტიკის შემუშავებისთვის
- დ. ვერქშოვის ან სემინარის ორანიზებისთვის
- ე. ტრენინგის მიზნით
- ვ. მონიტორინგისა და შეფასების მიზნით

3. იყო თუ არა პუბლიკაციის რომელიმე ნაწილი გაუგებარი ?

4. არის თუ არა თქვენთვის მნიშვნელოვანი რომელიმე საკითხი, რომელიც არ იყო განხილული აღნიშნულ პუბლიკაციაში?

5. არის თუ არა რომელიმე საკითხი, რომელიც თქვენი აზრით, არ უნდა შესულიყო აღნიშნულ პუბლიკაციაში?

6. აღნიშნული პუბლიკაციის გამოყენებამ როგორი გავლენა მოახდინა თქვენს სამუშაოზე /ორგანიზაციაზე ?

7. რა სახის შესწორებებს შეიტანდით აღნიშნულ პუბლიკაციაში?

8. აღნიშნულ თემასთან დაკავშირებით რა სახის დამატებითი რესურსების გამოყენებას შემოგვთავაზებდით?



გთხოვთ გამოაგზავნოთ თქვენი კომენტარები ელექტრონულ მისამართზე [gender@dcaf.ch](mailto:gender@dcaf.ch)  
ან ფოსტით შემდეგ მისამართზე:

Gender and Security Programme

Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) PO Box 1360

CH-1211 Geneva

Switzerland

## შენიშვნები

<sup>1</sup> იხ. DCAF, „დანართი დოკუმენტზე - საერთაშორისო და შიდასახელმწიფოებრივი სამართალი და იურუდიული აქტები გენდერული კუთხით უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირებასთან დაკავშირებით „ [DCAF, Annex on International and Regional Laws and Instruments Related to SSR and Gender ](ყენევა: DCAF/UN-INSTRAW, 2011); მეგან ბასტიკი და დანიელ დე ტორესი, „გაეროს რეზოლუციების - ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება- იმპლემენტაცია უსაფრთხოების სექტორში,“ სერიიდან მეგან მასტიკი და ქრისტიან ვალასეკი (რედაქტორები) „გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირება“ [Megan Bastick and Daniel de Torres, “Implementing the women, peace and security resolutions in security sector reform”, in Megan Bastick and Kristin Valasek (eds), Gender and Security Sector Reform Toolkit] (ყენევა: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2010). გაეროს უსაფრთხოების სამსახურის რეზოლუციები -ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება , არის რეზოლუციების სერია, რომელთაგან პირველი იყო 2000 წელს მიღებული რეზოლუცია 1325. აღნიშნული რეზოლუციები , სხვასთან ერთად, შეეხება შეიარაღებულ კონფლიქტში ქალების მდგომარეობას და ისეთ საკითხებს, როგორცაა ქალებისა და გოგონების უფლებების დაცვა და პატივისცემა, სექსუალური ძალადობის მსხვერპლთა დახმარება, იმ პირთა სამართლებრივი დევნა ვინც ჩაიდინა ძალადობა ქალებისა და გოგონების წინააღმდეგ, კადრების შემოწმება და ქალთა წარმომადგენლობა უსაფრთხოების სექტორის გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში.

<sup>2</sup> UNODC, „სახელმძღვანელო პოლიციის პასუხისმგებლობისა და პატიოსნების უზრუნველყოფის და მასზე ზედამხედველობის განხორციელებისთვის“ [UNODC, Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity ] (ნიუ იორკი: გაერო, 2011), გვ. 5-7

<sup>3</sup> მიუხედავად იმისა, რომ პოლიციაზე პასუხისმგებელი სამინისტროს სახელწოდება განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით (მაგალითად, შინაგან საქმეთა სამინისტრო, უსაფრთხოების სამინისტრო და პოლიციის საქმეთა სამინისტრო), მათი ფუნქციები პოლიციასთან მიმართებაში ერთმანეთის მსგავსია. ჟანდარმერია, როგორც წესი, ანგარიშვალდებულია თავდაცვის სამინისტროს წინაშე.

<sup>4</sup> ადამიანის უფლებათა დაცვის ხელშეკრულების მონაწილე საერთაშორისო ორგანოები მოიცავს გაეროს ადამიანის უფლებათა დაცვის კომიტეტს , კომიტეტს წამების წინააღმდეგ და კომიტეტს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის

წინააღმდეგ. რეგიონალური სახელშეკრულებო ორგანოები მოიცავს ადამიანის და ხალხთა უფლებების აფრიკულ კომისიას და სასამართლოს, წამების და სხვა არაადამიანური ან ღირსების შემლახველი მოპყრობის პრვენციის ევროპულ კომისიას, ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს, ადამიანის უფლებათა ამერიკათშორის კომისიასა და სასამართლოს და ევროსაბჭოს საპარლამენტო ასამბლეას. პოლიციის მუშაობასთან მიმართებაში საერთაშორისო მექანიზმების მიმოხილვა მოცემულია UNODC -ს დანართში, იხ. შენიშვნა 2 ზემოთ.

<sup>5</sup> თემბა მასუკუ, „ სამხრეთ აფრიკაში დემოკრატიული პოლიციის გაძლიერება: სამხრეთ აფრიკის პოლიციის სამსახურის შიდა და გარე ანგარიშვალდებულების სისტემების გაუმჯობესება და კოორდინირება „ [ Themba Masuku, Strengthening Democratic Policing in South Africa: Enhancing and Coordinating the Internal and External Accountability Systems of the South African Police Service] (იოჰანესბურგი: ძალადობისა და შერიგების სწავლების ცენტრი [Centre for Study of Violence and Reconciliation], 2005), გვ. 7.

<sup>6</sup> შიდა საქმეების განყოფილების ჩამოყალიბების მოწინავე პრაქტიკა განხილულია DCAF -ის სახელმძღვანელოში „ პოლიციის კეთილსინდისიერება „ [ DCAF, Toolkit on Police Integrity] (ყენევა: DCAF, 2012), გვ. 176.

<sup>7</sup> UNODC, შენიშვნა 2 ზემოთ, გვ. 14.

<sup>8</sup> მსოფლიოს მასშტაბით 57 ქვეყნიდან „გაეროს ქალების“ მიერ შეგროვილი მონაცემების მიხედვით, საშუალოდ ქალების 10 პროცენტი აცხადებს, რომ ისინი სექსუალური თავდასხმის მსხვერპლი გამხდარან, თუმცა მათგან მხოლოდ 11 პროცენტმა მიმართა პოლიციას. აღნიშნული მონაცემები შეგვიძლია შევადაროთ მარცვის შემთხვევაში პოლიციაში მიმართვიანობის მაჩვენებელს: საშუალოდ, ქალების 8 პროცენტი აცხადებს, რომ ისინი მარცვის ობიექტი გამხდარან, და აქედან 38 პროცენტმა მიმართა პოლიციას. გაეროს ქალები, სამართლიანობისკენ სწრაფვაში: მსოფლიოს ქალთა პროგრესი 2011-2012. [UN Women, InPursuit of Justice: Progress of the World's Women 2011-2012], (ნიუ იორკი: გაეროს ქალები, 2011), გვ. 51. თანდათან მატულობს მონაცემები იმ დაბრკოლებების შესახებ, რომლებსაც აწყდებიან ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი კაცები. (იხილეთ ინფორმაცია ავსტრალიური კამპანიის შესახებ „ერთი სამში“, [www.oneinthree.com.au/](http://www.oneinthree.com.au/)).

<sup>9</sup> ეროვნული ცენტრი სამართალდამცავ ორგანოებში მომსახურე ქალების საკითხებთან დაკავშირებით, „ქალების რეკრუტირება და შენარჩუნება: შეფასების სახელმძღვანელო სამართალდამცავი ორგანოებისთვის“ [National

Center for Women and Policing, Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement ] (ლოს ანჯელესი, CA: NCWP, 2001), გვ. 22–25. ასევე იხილეთ ქრისტიან ბეზუიდენჰაუტი „ქალი-ოფიცრების შრომითი მიღწევები მამაკაცების მიერ დომინირებულ გარემოში: რეალობა მითის ნაცვლად“ [ Christiaan Bezuidenhout, “Performance of female police officers in a male dominated environment: Replacing myth with reality”, Acta Criminologica, გამოცემა. 15, No. 2, 2001, გვ. 110–118]; ქიმ ლონსუეი, მარგარეტ მუურ, ფენი ჰარინგტონ, ელენორ სმილ და ქეთრინ სვილარ, „უფრო მეტი ქალის სამსახურში აყვანა და შენარჩუნება: უპირატესობა სამართალდამცავი ორგანოებისთვის“ [ Kim Lonsway, Margaret Moore, Penny Harrington, Eleanor Smeal and Katherine Spillar, Hiring and Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies] (ლოს ანჯელესი, CA: ეროვნული ცენტრი სამართალდამცავ ორგანოებში მომსახურე ქალების საკითხებთან დაკავშირებით, 2003).

<sup>10</sup> ეროვნული ცენტრი სამართალდამცავ ორგანოებში მომსახურე ქალების საკითხებთან დაკავშირებით, იქვე, გვ. 133; სემუელ უოლკერი და დონ ირლბეკი, „მანქანის მართვა როცა ქალი ხარ: პოლიციის გადაცდომის ეროვნული პრობლემა“ [ Samuel Walker and Dawn Irlbeck, “Driving while female’: A national problem in police misconduct”], პოლიციის პროფესიონალიზმის ინიციატივა [Police Professionalism Initiative], ნებრასკას უნივერსიტეტი, ომაჰა, 2012; ჯენიფერ ბრაუნი „ქალების ინტეგრირება პოლიციის რიგებში: შედარებითი ევროპული პერსპექტივა“ სერიიდან პოლიციის მუშაობა ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში: მიღებული ცოდნის შედარება დასავლურ გამოცდილებასთან [ Jennifer Brown, “Integrating women into policing: A comparative European perspective”, in Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West] (ლოუბლიანა: პოლიციისა და უშიშროების კოლეჯი, 1996).

<sup>11</sup> თიმ ფრენზლერი, “ თანაბარი დასაქმების შესაძლებლობები და ქალი-პოლიციელები“, ავსტრალიის და ახალი ზელანდიის კრიმინოლოგიის ჟურნალი, გამოცემა 28, No 3, 1995, გვ. 258–277 [Tim Prenzler, “Equal employment opportunity and policewomen in Australia”]. ანალოგიურად, აშშ-ში ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ქალი-ოფიცრების 63-68 პროცენტი გამხდარა სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი; იხილეთ ეროვნული ცენტრი სამართალდამცავ ორგანოებში მომსახურე ქალთა საკითხებთან დაკავშირებით, შენიშვნა 9 ზემოთ, გვ. 27. სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპაში ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ქალი-ოფიცრების 22 პროცენტი და ქალი -ხელმძღვანელების 38

პროცენტი თვლის, რომ სექსუალური შევიწროება ხდება ზოგჯერ, ხოლო 3 პროცენტი თვლის, რომ იგი ხდება ხშირად. იხილეთ პოლიციის უფროსების საერთაშორისო ასოციაცია, „ სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპის ქალი-ოფიცრთა ქსელის შექმნა - კვლევის შედეგები“ [ South East Europe Police Chiefs Association, Establishing the Southeast Europe Women Police Officers Network – Research Findings] (სოფია: SEPCA, 2010), გვ. 56. მიუხედავად ამისა, სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპის 9 ქვეყნიდან არ დაფიქსირებულა არცერთი სექსუალური შევიწროების შემთხვევა პოლიციის სამსახურებში. იხილეთ პოლიციის ოფიცერ ქალთა ქსელი სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპაში, „ სახელმძღვანელო პრინციპები გენდერულ საკითხებზე ორიენტირებული პოლიციის შესაქმნელად: პოლიციის სამსახურებში ქალების რეკრუტირება, შერჩევა და პროფესიული განვითარება“ [ Women Police Officers Network in South East Europe, Guidelines for Gender Sensitive Policing: With an Emphasis on Recruitment, Selection and Professional Development of Women in Police Services ] (ბელგრადი: UNDP/SEESAC, 2012).

<sup>12</sup> კვლევებმა აშშ-ში აჩვენა, რომ ოჯახური ძალადობის შემთხვევები 2-4 ჯერ უფრო ხშირია პოლიციელთა ოჯახებში, ვიდრე ზოგადად ამერიკელთა ოჯახებში. იხილეთ ეროვნული ცენტრი სამართალდამცავ ორგანოებში მომსახურე ქალთა საკითხებთან დაკავშირებით, „ ძალადობა პოლიციელთა ოჯახებში, ფაქტობრივი მონაცემები“ [ National Center for Women and Policing, “Police family violence fact sheet”]. სამხრეთ აფრიკაში უსაფრთხოების სექტორში (მათ შორის პოლიციაში) დასაქმებული მამაკაცები სხვა კაცებთან შედარებით ოთხჯერ უფრო ხშირად კლავენ თავიანთ პარტნიორებს. იხილეთ, ლიზა ვეტენი ნაშრომში „განაიარადეთ მკვლელი პოლიციელები“ [Lisa Vetten, cited in “Disarm killer cops”, timeslive.co.za, 30 ივნისი, 2010]. იხილეთ ასევე, „ფემიციდი: პრაქტიკული ანალიზი სამხრეთ აფრიკის პოლიციის სამსახურის თანამშრომელთა მაგალითზე“ [“Femicide: A Case Study on Members of the South African Police Service”], საჩივრების განმხილველი დამოუკიდებელი დირექტორატი, 2009.

<sup>13</sup> რუთ მონტგომერი, „გენდერული აუდიტები სამართალდამცავი ორგანიზაციებისთვის“ [Ruth Montgomery, Gender Audits in Policing Organizations] (ოტავა: ქალთა მდგომარეობა, კანადა, 2012).

<sup>14</sup> „მაჩვენებლები“ (ინდიკატორები) არის რაოდენობრივი ან თვისობრივი მაჩვენებლები, რომლებიც გამოიყენება მონიტორინგისა და შეფასების დროს იმისათვის, რომ: • შეფასდეს პროგრესი კონკრეტული მიზნის მიღწევის პროცესში.

\* მოხდეს ცვლილებების, მიღწევებისა და ზეგავლენის გამოსახვა ციფრებში მათი გაზომვისა და შედარების მიზნით.

<sup>15</sup> რუთ მონტგომერი, „უსაფრთხოების სექტორში მომსახურე ქალ-თანამშრომელთა გაერთიანებები: ცვლილებების წყარო?“ [Ruth Montgomery, *Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?*] (ყენევა: DCAF, 2011).

<sup>16</sup> UNODC, შენიშვნა 2 ზემოთ, გვ. 87. ოჯახური და სექსუალური ძალადობის შესახებ ანგარიშის მაგალითი შეგიძლიათ იხილოთ: მეტროპოლიტენის პოლიციის სამმართველო „მეტროპოლიტენის პოლიციის სამმართველოს ოჯახური და სექსუალური ძალადობის საკითხების საბჭოს საბოლოო ანგარიში 2006 - 2011“ [Metropolitan Police Authority, “Metropolitan Police Authority Domestic and Sexual Violence Board final report 2006–2011”, Metropolitan Police Authority, 2011].

<sup>17</sup> 1990 წელს აშშ-ს პოლიციის ერთერთი დეპარტამენტი მწვავე კრიტიკის ობიექტი გახდა იმის გამო, რომ მის მიერ მუდმივად ხდებოდა სექსუალური თავდასხმის საქმეების დახურვა შესაბამისი გამოძიების ჩატარების გარეშე. შიდა აუდიტმა გამოავლინა, რომ 18 თვის მანძილზე სექსუალური თავდასხმის შესახებ შესული 203 განცხადებიდან, ნახევარზე მეტი არასწორად იყო დახურული. იხილეთ, „დაუსაბუთებელი გაუპატიურების შემთხვევები, განმეორებითი განხილვა ოუკლენდის პოლიციის სამმართველოს მხრიდან“ [“Unfounded rape cases to get a second look from Oakland PD”, *Law Enforcement News*, Vol. 16, No. 322, 1990].

<sup>18</sup> ბრიტანეთის შინაგან საქმეთა სამინისტრო, „დანაშაული ინგლისსა და უელსში, 2010/2011: ბრიტანეთში დანაშაულთან დაკავშირებით ჩატარებული კვლევისა და პოლიციის მიერ დარეგისტრირებული დანაშაულების კვლევის შედეგები“ [Home Office, *Crime in England and Wales, 2010/11: Findings from the British Crime Survey and Police Recorded Crime*, 2nd edn, UK Home Office, გვ. 61].

<sup>19</sup> აშშ იუსტიციის დეპარტამენტი, „პრობლემაზე ორიენტირებული სახელმძღვანელო პოლიციისთვის: ოჯახური ძალადობა“ [US Department of Justice, *Problem-Oriented Guides for Police: Domestic Violence*, Office of Community Oriented Policing Services, 2007, გვ.21–22].

<sup>20</sup> პოლიციის უფროსების საერთაშორისო ასოციაცია, „პოლიციის თანამშრომელთა მიერ ჩადენილი ოჯახური ძალადობა „[International Association of Chiefs of Police, *Domestic Violence by Police Officers* (Alexandria, VA: IACP, 2003)]; საჩივრების განმხილველი დამოუკიდებელი

კომისია, პოლიციის უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება სექსუალური ძალადობის მიზნით“ [Independent Police Complaints Commission, *The Abuse of Police Powers to Perpetrate Sexual Violence* (ლონდონი: IPCC, 2012), გვ. 8].

<sup>21</sup> კითხვების ჩამონათვალი საკადრო შემოწმებისთვის იხილეთ საჩივრების განმხილველი დამოუკიდებელი კომისიის დოკუმენტის დანართში „დანართი საკონტროლო კითხვები პოლიციის სამსახურისთვის“, [“Appendix: Checklist of questions to the police service”, in *Independent Police Complaints Commission*], იქვე.

<sup>22</sup> პოლიციის ოფიცერ ქალთა ქსელი სამხრეთ-აღმოსავლეთ ვეროპაში, შენიშვნა 11 ზემოთ, გვ 21.

<sup>23</sup> იქვე, გვ. 24.

<sup>24</sup> UNISON, „პოლიციის ოფიცრებისა და თანამშრომლების ანაზღაურებისა და სამუშაო პირობების დამოუკიდებელი შეფასების შედეგების მოხსენება“ [“UNISON Submission to the independent review of police officers’ and staff remuneration and conditions”]. უელსში (გაერთიანებული სამეფო) ექვსმა პოლიციელმა ქალმა, რომელთაც ეკავათ უფროსი ოფიცრის თანამდებობები, მოიგო სასამართლო სარჩელი და მიიღო კომპენსაცია იმ წლებისთვის, რომლის განმავლობაშიც არ ხდებოდა მათთვის წოდების მინიჭება, თანამდებობრივი დაწინაურება და იმავე ანაზღაურების მიღება, რასაც მსგავსი კვალიფიკაციისა და წოდების მამაკაცი ოფიცრები იღებდნენ. იხილეთ ადგილობრივი ხელისუფლების ქრონიკები, 8 მარტი, 2005. [Local Government Chronicle, 8 March 2005, [www.lgcplus.com/policewomen-awarded-compensation-in-equal-pay-claim/555637.article](http://www.lgcplus.com/policewomen-awarded-compensation-in-equal-pay-claim/555637.article).]

<sup>25</sup> იხილეთ ასევე, ავსტრალიის მთავრობის სამართლიანობის ომბუდსმენი, „მოწინავე პრაქტიკის სახელმძღვანელო: „ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი ანაზღაურება“, ავსტრალიის თანამეგობრობა, 2013. [Australian Government Fair Work Ombudsman, “Best practice guide: Gender pay equity”, Commonwealth of Australia, 2013.]

<sup>26</sup> მაგალითისთვის იხილეთ, ლუი ე. პორტერი, თიმ პრენზლერი და ჯენი ფლემინგი, „საჩივრების შემცირება ტაზმანიის პოლიციაში“, პოლიცია და საზოგადოება, გამოცემა 22, No. 4, 2011. [Louise E. Porter, Tim Prenzler and Jenny Fleming, “Complaint reduction in the Tasmania Police”, *Policing and Society*, Vol. 22, No. 4, 2011.]

<sup>27</sup> სამხრეთ აფრიკაში სერიოზულ პრობლემად ითვლება პოლიციის თანამშრომლების დაუსჯელობა მათ მიერ ჩადენილი

გაუპატიურებისათვის. მიუხედავად იმისა, რომ პოლიციის სამსახური ცდილობდა ანალიზის, მონიტორინგის, შეფასებებისა და სანქციების გზით გაეუმჯობესებინა შიდა ანგარიშვალდებულება და კონტროლი, აღნიშნული ძალისხმევა სასურველ შედეგს ვერ იღებდა იმის გამო, რომ ცალკეული პირებისა და უწყებების მიერ ხდებოდა ფაქტების დაფარვა, გამოძიების შეფერხება და წინააღმდეგობის გაწევა. ამჟამად, პოლიცია ვალდებულია მოახსენოს პოლიციის დამოუკიდებელ საგამოძიებო დირექტორატს ისეთი ფაქტების შესახებ, როგორცაა პოლიციის ოფიცრის წინააღმდეგ არსებული ბრალდება მის მიერ ჩადენილი გაუპატიურების გამო (არ აქვს მნიშვნელობა პოლიციელი ამ დროს იმყოფებოდა სამუშაოზე თუ არა) ან გაუპატიურება რომელიც განხორციელდა დაკავებული პირის მიმართ (მიუხედავად იმისა, მონაწილეობდა თუ არა ამ დანაშაულში პოლიციელი). აღნიშნული დირექტორატი ასევე უფლებამოსილია მიიღოს საჩივრები უშუალოდ მოსახლეობიდან და არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან. იხილეთ, საჩივრების განმხილველი დამოუკიდებელი დირექტორატი და აფრიკული პოლიციის სამოქალაქო ზედამხედველობის ფორუმი, „საჩივრების განმხილველი დამოუკიდებელი დირექტორატის ახალი საკანონმდებლო ბაზა და მანდატი: პოლიციის თანამშრომლის მიერ ჩადენილი გაუპატიურება და დაკავებაში მყოფი პირის გაუპატიურება მიუხედავად იმისა მონაწილეობდა თუ არა მასში პოლიციელი“; [Independent Complaints Directorate and African Policing Civilian Oversight Forum, “The new legislative framework and mandate of the Independent Complaints Directorate: Rape by a police officer and rape while in police custody irrespective of whether a police officer is involved”,] (პრეტორია: ICD and AP-COF, 2010). მსგავსი მექანიზმი მოქმედებს ინგლისსა და უელსში (გაერთიანებული სამეფო): საჩივრები, რომლებიც შეეხება პოლიციაში მომსახურე პირის მიერ ჩადენილ სექსუალურ თავდასხმას ან „დისკრიმინაციული ქმედებით დამძიმებულ“ გადაცდომას, უნდა გადაეგზავნოს პოლიციის წინააღმდეგ საჩივრების განმხილველ დამოუკიდებელ კომისიას [Independent Police Complaints Commission].

<sup>28</sup> შეერთებული შტატების ერთერთ ქალაქში პოლიციის თანამშრომელმა მიიღო დისციპლინარული სასჯელი, რომელიც ითვალისწინებდა სპეციალური ტრენინგის გავლას, მას შემდეგ რაც გამოვლინდა, რომ გზებზე მის მიერ გაჩერებული მანქანების 89 პროცენტს ქალი-მძღოლები მართავდნენ. იხილეთ, უოლკერი და ირლბეკი [Walker and Irlbeck], შენიშვნა 10 ზემოთ.

<sup>29</sup> მნიშვნელოვანია ანონიმურობის დაცვის შესაძლებლობის არსებობა საჩივრის შეტანისას. განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც მიმდინარეობს პოლიციის რეფორმირება, რადგან მოსახლეობას ჯერ არა აქვს საკმარისი ნდობა პოლიციისადმი, რომ მსგავსი განცხადებები საჯაროდ გააკეთოს. აშშ-ში ანონიმურობის დაცვლობის მხრივ ყველაზე მეტი საჩივარი მოდის პოლიციის თანამშრომელთა მიერ ჩადენილი სექსუალური ხასიათის გადაცდომის შესახებ. თუმცა, ამასთანავე უნდა არსებობდეს სპეციალური პროცედურები ანონიმური საჩივრების განხილვასთან დაკავშირებით, რომლებიც უზრუნველყოფს ბრალდებულის უფლებების შესაბამის დაცვას. გარდა ამისა, უნდა მოხდეს იმის გაცნობიერება, რომ ანონიმური საჩივრები შესაძლებელია ბოროტად იქნას გამოყენებული უსაფრთხოების სამსახურის წევრის კომპრომეტაციის მიზნით; ყოფილა შემთხვევები, როდესაც მამაკაცი-კოლეგების მიერ შეტანილი ყალბი ანონიმური საჩივრები გამხდარა მიზეზი ქალი-თანამშრომლების ვიქტიმიზაციისა. საწყის ეტაპზე გამოძიება უნდა მიმდინარეობდეს იმგვარად, რომ ეჭვიმტანილმა არაფერი იცოდეს ამის შესახებ. ასევე, არ არის აუცილებელი კონკრეტული თანამშრომლის პირად საქმეში იმ ანონიმური საჩივრების შეტანა, რომლებიც დაუსაბუთებელია.