

გენდერი და კერძო უსაფრთხოების სფეროს ზედამხედველობა

წინამდებარე პოლიტიკის მოკლე აღწერა განმარტავს, თუ რატომ არის გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება მნიშვნელოვანი კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების (PMSCs) ზედამხედველობისათვის და აძლევს რჩევებს სახელმწიფოებს, თუ როგორ უზრუნველყონ აღნიშნული ეროვნული კანონმდებლობის, სახელშეკრულებო და შესყიდვების პოლიტიკის ფორმირებისას, ასევე კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებისთვის სერტიფიცირების, ზედამხედველობისა და ანგარიშვალდებულების ჩარჩოების შექმნისას. პოლიტიკის მოკლე აღწერა:

- ✦ განსაზღვრავს რას წარმოადგენს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები და რა როლი აქვს სახელმწიფოს მათ ზედამხედველობაში;
- ✦ განმარტავს რატომ არის საჭირო კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ეფექტური ზედამხედველობისთვის გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება;
- ✦ სახელმწიფოებს წარმოუდგენს პრიორიტეტების ფართო სპექტრს და საწყის წერტილებს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებს მართვაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისათვის.

წინამდებარე პოლიტიკის მოკლე აღწერა გამიზნულია კანონმდებლებისა და პოლიტიკის შემმუშავებელთათვის, რომლებიც ისწრაფვიან კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების სექტორის ეროვნული მარეგულირებელი ჩარჩოს გაძლიერებისაკენ. მისი მიზანია მხარი დაუჭიროს სამინისტროებსა და სხვა საკანონმდებლო ორგანოებს, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების კონტრაქტების გაფორმების, შესყიდვების, ასევე ზედამხედველობისა და ანგარიშვალდებულებების პროცედურებზე. აღნიშნული მოკლე აღწერა ასევე გამოადგებათ სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებს, რომლებიც ახორციელებენ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების საქმიანობის ზეგავლენის მონიტორინგს, მათ შორის ადამიანის უფლებადამცველებს და ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგის მიზნებზე მომუშავე ჯგუფებს. მეტიც, ეს პოლიტიკის მოკლე აღწერა შესაძლოა თავად კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებმა გამოიყენონ, გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული მათი პოლიტიკისა და პროცედურების გადამოწმების და გაუმჯობესების მიზნით.

1990-იანი წლებიდან მნიშვნელოვნად გაიზარდა კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებისთვის სახელმწიფო უსაფრთხოების ფუნქციების დელეგირება, რითაც შეიქმნა წელიწადში 244 მილიარდი აშშ დოლარის ღირებულების სექტორი.¹ აღნიშნულმა მრავალი მიმართულებით გააძლიერა და შეავსო სახელმწიფო უსაფრთხოება. თუმცა, ზოგიერთი კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანია და მისი პერსონალი

დანაშაულებრივ ქმედებაში ჩაერთო და ადამიანის უფლებები დაარღვია. ამგვარი ქმედებები დაფიქსირდა თემებში, სადაც კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები ფუნქციონირებდნენ, მაგალითად სექსუალური ძალადობა ქალებისა და კაცების მიმართ სამთო სამომპოვებლო ობიექტებზე მომუშავე პერსონალის მიერ;² ადამიანის უფლებების დამცველთა დაშინება, შევიწროვება და მკვლელობა;³ და კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების პერსონალის ჩართულობა ტრეფიკინგში.⁴ არასათანადო ქცევა და ძალადობა კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის შიგნით, მათ შორის გამოვლინდა არასათანადო მოპყრობა და სექსუალური შევიწროვება მენეჯერების მხრიდან.⁵ როდესაც ძალადობას აქვს ადგილი, ხშირად არ დგება კომპანიების და მათი პერსონალის პასუხისმგებლობის საკითხი, რაც სექტორში დაუსჯელობის განცდას აძლიერებს.⁶ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების და მათი პერსონალის ამგვარი ქცევის, ასევე მათი საქმიანობის შედეგად ადამიანის უფლებების დარღვევის სათანადოდ გააზრებისა და პრობლემების მოგვარებისთვის გენდერი მნიშვნელოვანი განზომილებაა, რადგან ქალები, კაცები, გოგონები და ბიჭები სხვადასხვაგვარად მოწყვლადი არიან ამგვარი საფრთხეების მიმართ.

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების არაადექვატურ ზედამხედველობას შეუძლია ხელი შეუწყოს ძალადობას, ადამიანის უფლებების საერთაშორისო კანონმდებლობისა და საერთაშორისო ჰუმანიტარული სამართლის დარღვევასა და შესაბამისად ანგარიშვალდებულების არ არსებობას. ეს ნათელი ხდება როდესაც არსებობს სუსტი ან თვითნებური პროცესები კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების პერსონალის შერჩევისა და შემოწმებისთვის; ტრენინგის არაადექვატური მოთხოვნები; ძალის გამოყენების ამბივალენტური წესები; ან კომპანიების სერტიფიცირების, მონიტორინგისა და ანგარიშვალდებულების დარღვევა. კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ზედამხედველობისას თითოეული ელემენტი უნდა განიხილებოდეს გენდერულ ქრილში, რათა რეგულაცია შეეხოს როგორც კაცების, ასევე ქალების გამოცდილებასა და განსხვავებულ საჭიროებებს. გაეროს კომიტეტი, რომელიც ზედამხედველობს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის (CEDAW) განხორციელებას⁷, ხაზს უსვამს სახელმწიფოების მოვალეობას, დაარეგულირონ ექსტრატერიტორიულად მოქმედი არასახელმწიფო აქტორების საქმიანობა და კონკრეტულად უთითებს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების საქმიანობის გავლენაზე ქალებსა და გოგონებზე. მიუხედავად ამისა, სახელმწიფოებს მცირე მითითებები აქვთ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ინდუსტრიის ზედამხედველობისას გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების შესახებ. უფრო მეტიც, სახელმწიფოები მცირე მითითებებს იღებენ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების სექტორის შრომითი პრაქტიკის რეგულირების შესახებ, განსაკუთრებით სქესის, ან სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის ან თვითგამოხატვის საფუძველზე დისკრიმინაციის მიმართულებით.* წინამდებარე პოლიტიკის მოკლე აღწერა წარმოადგენს მიდგომას სახელმწიფოებისთვის, რომლითაც უნდა განახორციელონ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება მათი ვალდებულებებისა და უფლებამოსილების ყველა ასპექტში კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ზედამხედველობისას, ისევე როგორც საკუთარ საქმიანობაზე ანგარიშვალდებულება. რეკომენდაციები, რომლებიც შედის ამ პოლიტიკის მოკლე აღწერაში არ არის დირექტიული ხასიათის და არ წარმოადგენს „ყველას ერთი საზომით გაზომვის“ მიდგომას. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება მხოლოდ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ზედამხედველობაში ვერ უპასუხებს ყველა იმ გამოწვევას, რომელთა წინაშეც დგანან სახელმწიფოები და სექტორში მოქმედი კომპანიები. უფრო მეტიც, წინამდებარე პოლიტიკის მოკლე აღწერა სრულყოფს ინსტრუმენტების მთელ რიგს, რომლებიც შემუშავებულია სახელმწიფოების მხარდასაჭერად კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მარეგულირებელი ჩარჩოს გასაძლიერებლად - ინსტრუმენტები, რომლებიც თავად უნდა იქნას გამოყენებული გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით.

* ჯერ-ჯერობით, მწირი მონაცემებია ხელმისაწვდომი იმის შესახებ, თუ რამდენად ინკლუზიურია PMSC-ები ლგბტი ადამიანებისთვის, ან რამდენად შეიძლება ლგბტი ადამიანებზე ცალსახა გავლენა იქონიოს PMSC-ების საქმიანობამ. თუმცა, უსაფრთხოების განსაკუთრებული საფრთხეები და ბარიერები, რომლებსაც ხშირად აწყდებიან ლგბტი ადამიანები, განხილულია პრაქტიკული მითითებების კრებულში - გენდერი და უსაფრთხოება სხვა ნაწილებში, ყველაზე თვალსაჩინოდ პირველ კრებულში „უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“, მეორე კრებულში „პოლიცია და გენდერი“, მესამე კრებულში „მართლმსაჯულება და გენდერი“, მეხუთე კრებულში „თავისუფლების აღკვეთის ადგილები და გენდერი“ და მეთოთხმეტე კრებულში „დაზვერვის სამსახურები და გენდერი“.

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები და მათი ზედამხედველობა*

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები არის კერძო ბიზნეს ერთეული, რომელიც უზრუნველყოფს სამხედრო და/ან უსაფრთხოების მომსახურებებს, მიუხედავად იმისა თავად როგორ აღწერს საკუთარ თავს. ტერმინი „კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები“ მოიცავს ფუნქციების ფართო სპექტრის მქონე კომპანიებს: დაწყებული ადგილობრივი შეუიარაღებელი უსაფრთხოების დაცვის კომპანიებით, დამთავრებული საერთაშორისო სამხედრო მხარდაჭერის სერვისის კონტრაქტორებით. კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები ფუნქციონირებენ მშვიდობიან პერიოდში, შეიარაღებული ძალადობის დროს, რთულ გარემოში, სადაც სახელმწიფო ზედამხედველობა სუსტია, ასევე შეიარაღებული კონფლიქტის დროს. კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების კლიენტები შესაძლოა იყვნენ კერძო პირები, დიდი (მრავალეროვნული) კორპორაციები, როგორც არის ნავთობისა და გაზის კომპანიები და ჰუმანიტარული ორგანიზაციები.

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მიერ უზრუნველყოფილი სერვისები მოიცავს შეუიარაღებელ და შეიარაღებულ დაცვას პიროვნებებისა და ობიექტების, როგორც არის კრიტიკული ინფრასტრუქტურა, გაზისა და ნავთობის მოპოვებასთან დაკავშირებული საქმიანობა, საწარმოები, ესკორტი და სხვა ინფრასტრუქტურა ან ლოკაცია; გამოძიება და ოპერატიული ინფორმაციის მოპოვება; იარაღის სისტემების მოვლა შენახვა და ოპერირება; პატიმრების დაკავება და ტრანსპორტირება; ადგილობრივი ძალებისა და უსაფრთხოების პერსონალის კონსულტირება და ტრენინგი; და ლოგისტიკური ან რისკთან დაკავშირებული რეგულარული კონსულტაციები შეიარაღებული ძალებისთვის.⁸ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მიერ უზრუნველყოფილი სამხედრო და უსაფრთხოების სერვისები ძალზედ მრავალფეროვანია, მათი კლიენტებისა და საქმიანობის ბუნებიდან გამომდინარე. შესაბამისად, კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების უარყოფითი გავლენები განსხვავებული იქნება, ოპერაციების შინაარსიდან გამომდინარე. მაგალითად: კომპანიას, რომელიც სთავაზობს მაღალტექნოლოგიური ელექტრონული მეთვალყურეობის სისტემას, ნაკლებად ხილული გავლენის მოხდენა შეუძლია ვიდრე თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულების უსაფრთხოების უზრუნველყოფის კომპანიას. ეს ნიშნავს, რომ ამ პრობლემების მოგვარების ბევრი გზა არსებობს.

უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა (SSG) არის მშვიდობისა და უსაფრთხოების მხარდაჭერის მთავარი ფაქტორი, როგორც ეროვნულ ისე რეგიონულ დონეზე. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ უსაფრთხოების პრივატიზაციასა და დელეგირებას მნიშვნელოვანი შედეგები აქვს ეფექტური, დემოკრატიული და ანგარიშვალდებული უსაფრთხოების სექტორისა და რეფორმის შესაძლებლობის თვალსაზრისით. მაშასადამე, უსაფრთხოების კერძო სექტორის კარგი მმართველობა უმნიშვნელოვანესია, რამდენადაც ის ითარგმნება SSG/R-ის ძირითადი პრინციპების გამოყენებაში, რომლებიც მოიცავს ადამიანის უფლებების პატივისცემას, მათ შორის გენდერულ თანასწორობას, კანონის უზენაესობის დაცვას, დემოკრატიულ კონტროლსა და ანგარიშვალდებულებას, წარმომადგენლობასა და ეფექტურობას. თუ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები არ იმართება ამ პრინციპებით და არ არის პასუხისმგებელი მათ წინაშე, სახელმწიფოს ექმნება არა მხოლოდ ოპერატიული საქმიანობის წარუმატებლობის და მის მიმართ ნდობის დაკარგვის საფრთხე, არამედ, ცდება საერთაშორისო კანონმდებლობის ჩარჩოებს.

სახელმწიფოებს განსხვავებული როლები აქვთ როგორც კერძო უსაფრთხოებისა და სამხედრო სექტორის მარეგულირებლებს. სახელმწიფოებს შეუძლიათ იმოქმედონ როგორც ხელშეკრულების მხარე სახელმწიფომ (სახელმწიფო რომელიც ქირაობს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებს ან კონტრაქტს აფორმებს

* PMSC-ების რეგულირების შესახებ დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ ამ პოლიტიკის მოკლე აღწერილობის ბოლოს, დამატებითი რესურსების სახით წარმოდგენილი მითითებები და სახელმძღვანელოები, ასევე ვებ-გვერდი www.businessandsecurity.dcaf.ch.

მასთან), ტერიტორიულმა სახელმწიფომ (სახელმწიფო რომლის ტერიტორიაზე მოქმედებს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები) და სამშობლო სახელმწიფომ (სადაც კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების სათაო ოფისია). ნებისმიერ სახელმწიფოს შეუძლია ნებისმიერ დროს ერთ-ერთი ან ყველა აღნიშნული როლის შესრულება.

გენდერული პერსპექტივის გაანალიზება და კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება ნიშნავს გენდერული როლების, გენდერული სტერეოტიპებისა და ძალაუფლების გენდერული სტრუქტურების დანახვას და ანალიზს საზოგადოებასა და მის ინსტიტუტებში. „გენდერი“ გულისხმობს როლებს, ქცევებს, აქტივობებს და ნორმებს, რომლებსაც მოცემული საზოგადოება მოცემულ დროსა და ადგილას კაცებისა და ქალებისათვის შესაფერისად მიიჩნევს. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება შესაძლებელს ხდის ქალებისა და კაცების განსხვავებული საჭიროებებისა და გამოცდილების სრულად გათვალისწინებას პოლიტიკისა და პროგრამების შემუშავების, განხორციელების, მონიტორინგის და შეფასების პროცესში, ისე რომ ქალებმა და კაცებმა თანაბრად მიიღონ სარგებელი და უთანასწორობა არ დამკვიდრდეს.⁹ ამ სტრატეგიით მიიღწევა გენდერული თანასწორობა, რომელიც გაგებული უნდა იქნას როგორც გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის დაუშვებლობა შესაძლებლობების, რესურსებისა და სარგებლის მიღების ან მომსახურებებზე ხელმისაწვდომობის კონტექსტში.”¹⁰ გენდერული პერსპექტივა ასევე უნდა აღიარებდეს, რომ ის თუ როგორ მოქმედებს პიროვნების გენდერი მის შესაძლებლობებზე განპირობებულია სხვადასხვა ფაქტორებით, როგორიც არის მისი ეთნიკურობა, რელიგია, ასაკი, სოციალური კლასი, სექსუალური ორიენტაცია, გენდერული იდენტობა და თვითგამოხატვა, ოჯახური მდგომარეობა, რასა და შეზღუდული შესაძლებლობა.“ გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ზედამხედველობაში გულისხმობს კაცების, ქალების, ბიჭების და გოგონების სხვადასხვა ჯგუფებზე მათი საქმიანობის პოტენციური და რეალური ზეგავლენის ანალიზს, ასევე, ქალებისა და კაცების განსხვავებული საჭიროებებისა და გამოცდილების კერძო უსაფრთხოების დაგეგმვის, განხორციელების, მონიტორინგისა და შეფასების განუყოფელ განზომილებად ქცევას.

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების საქმიანობა და მისი პერსონალი განსხვავებულად მოქმედებს თემების სხვადასხვა ჯგუფებზე. განსაკუთრებით ქალები და გოგონები აწყდებიან დისკრიმინაციას და ბარიერებს ეფექტური საშუალებების ძიებისას.¹¹ სექსუალური ძალადობა და გენდერული ნიშნით ძალადობის (GBV) სხვა ფორმები არათანაბარ ზეგავლენას ახდენს ქალებსა და გოგონებზე. გაერომ, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციების პროცესში, მნიშვნელოვან გამოწვევად განსაზღვრა სამომავლო კომპანიებში დაცვის თანამშრომლების მიერ ძალადობა.¹² იქ სადაც უსაფრთხოების კერძო სამსახურის წარმომადგენლებს უფლება აქვთ ატარონ მცირეკალიბრიანი ცეცხლსასროლი იარაღი, იზრდება ოჯახში ძალადობისა და ცეცხლსასროლი იარაღით მკვლელობის რისკი. ისრაელში ერთ-ერთმა კვლევამ გამოავლინა, რომ ფემიციდის შემთხვევების ზრდის ერთ-ერთი მიზეზი სწორედ უსაფრთხოების კერძო სამსახურების წარმომადგენელი ინტიმური პარტნიორების მფლობელობაში იარაღის არსებობა იყო.¹³ სამხრეთ აფრიკაში კვლევამ უჩვენა, რომ ცეცხლსასროლ იარაღზე მარტივი წვდომა იყო უსაფრთხოების სექტორში, მათ შორის უსაფრთხოების კერძო კომპანიებში მომსახურე ინტიმური პარტნიორების მხრიდან ფემიციდის რისკ ფაქტორი.¹⁴

ქალებს და კაცებს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებში მუშაობის არათანაბარი შესაძლებლობები აქვთ. მიუხედავად იმისა, რომ გლობალურად კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები ინდუსტრიაში მომუშავე ქალების რაოდენობის შესახებ სანდო მონაცემები მწირია, არსებობს მტკიცებულებები რომ ქალები რეგულარულად განიცდიან დისკრიმინაციას, უმეტესად მარგინალურ როლებში არიან, მათ ვერ ხედავს ან უგულებელყოფს კომპანიის პოლიტიკა და შეზღუდული აქვთ წვდომა მმართველ პოზიციებზე.¹⁵ ევროპის

ბევრ ქვეყანაში ქალები კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების პერსონალის მხოლოდ 20%-ს წარმოადგენენ.¹⁶ როდესაც სამხრეთ აფრიკაში 28 დაცვის თანამშრომელი ქალი გაათავისუფლა დამსაქმებელმა, თითქმის და კლიენტის მოთხოვნით, შრომის სასამართლომ დაადგინა, რომ ქალები გაათავისუფლეს მხოლოდ მათი სქესის გამო.¹⁷ როდესაც ქალებს ასაქმებს საერთაშორისო კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანია, როგორც „მესამე ქვეყნის მოქალაქეებს“ ან „ადგილობრივ მოქალაქეებს“, ქალები ხშირად ასრულებენ მხოლოდ საკანცელარიო სამუშაოს, ალაგებენ ან ამზადებენ საკვებს.¹⁸

მიუხედავად ამისა, ბევრ ქვეყანაში კერძო უსაფრთხოების სექტორი განიხილება, როგორც დასაქმების მნიშვნელოვანი წყარო ახალგაზრდა კურსდამთავრებულებისთვის, მათ შორის ახალგაზრდა ქალებისთვის.¹⁹ რიგ ქვეყნებში გაიზარდა უსაფრთხოების კერძო სექტორში ჩართული ქალების რაოდენობა, მაგალითად ტრინიდად და ტობაგოში უსაფრთხოების კერძო ოფიცრების 70% ქალია; სამედიცინო ცენტრები და სკოლები დაცვის თანამშრომლებად ძირითადად უპირატესობას ქალებს ანიჭებენ.²⁰ სახელმწიფო უსაფრთხოების სექტორის გამოცდილება მოწმობს, რომ მრავალფეროვანი სამუშაო ძალა უფრო ეფექტურია და რომ ქალებს შეუძლიათ განსაკუთრებული უნარ-ჩვევები შესძინონ უსაფრთხოების სფეროს.

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება სასარგებლოა უსაფრთხოების კერძო სექტორისთვის

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მართვაში მომგებიანია როგორც სექტორისთვის, ასევე მთავრობებისთვის. კომპანიებს, რომლებიც ახორციელებენ პოზიტიურ ცვლილებებს პოლიტიკასა და ინსტიტუციურ (ან სამუშაო ადგილის) კულტურაში, უკეთ შეუძლიათ შეინარჩუნონ მრავალფეროვანი და ინკლუზიური სამუშაო ძალა. გრძელვადიან პერსპექტივაში, ეს მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს კომპანიებს მათი პერსონალის ხარჯების და ადამიანური რესურსების მართვის პროცედურებში. პოლიტიკა, რომელიც ითვალისწინებს პერსონალის გენდერულად განსხვავებულ საჭიროებებს, ზრდის თანამშრომლების კმაყოფილებას, ამცირებს გაცდენებს ან თუნდაც კადრების გადინებას. კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების რეპუტაცია მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდება, თუ ის თავს წარმოადგენს როგორც მაღალი კორპორაციული პასუხისმგებლობის კომპანია და არ იქნება ასოცირებული არასათანადო ქცევასთან (ჩანართი 1). ამასთან, მთავრობებს შეუძლიათ აამაღლონ პროფესიონალიზმი სექტორში და შეამცირონ ძალადობა.

ამჟამად, ბევრი კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანია საჭიროებს გენდერულ საკითხებზე უფრო სისტემატურ და ინტეგრირებულ ტრენინგს მენეჯმენტისა და პერსონალისთვის; ასევე გენდერული პასუხისმგებლობის პოლიტიკას, გენდერულად მგრძნობიარე შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რეგულაციებს და სხვა პოლიტიკას, რომელიც მხარს უჭერს ქალებსა და კაცებს სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსის დაცვას.²¹ სახელმწიფოები პასუხისმგებელნი არიან რეგულაციების განხორციელებასა და აღსრულებაზე, მათ შორის შრომის კანონმდებლობის, რათა უზრუნველყონ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ყველა თანამშრომლის, კაცისა და ქალის, დაცვა დისკრიმინაციული პრაქტიკისა და ქცევისგან. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება რეგულაციების შემუშავებაში, განხორციელებასა და მონიტორინგში, ისევე როგორც ზედამხედველობაში, ხელს უწყობს ამ ვალდებულებების შესრულებას.

ჩანართი 1: გენდერული ნიშნით ძალადობის გავლენა ეკონომიკაზე

გარდა ცნობილი უდიდესი ფიზიკური, ფსიქოლოგიური, ემოციური და სოციალური ზემოქმედებისა, გენდერული ნიშნით ძალადობას აქვს უარყოფითი ეკონომიკური გავლენა ფართო საზოგადოებაზე. გენდერული ნიშნით ძალადობის ფინანსური დანახარჯების რაოდენობრივი განსაზღვრის მცდელობა ასახავს თანამშრომლების დაკარგვისა და პროდუქტიულობის შემცირების, დაბალი შემოსავლისა და მსხვერპლთათვის მიწოდებული სერვისების გამო გაწეულ გრძელვადიან დანახარჯებს. ნიკარაგუასა და ჩილეში ინტიმური პარტნიორის მხრიდან ძალადობა, ეკონომიკას სავარაუდოდ დაუჯდა 1.6% და მშპ-ს 2.0%, ანუ 29.5 მილიონი აშშ დოლარი და 1.56 მილიარდი აშშ დოლარი (Morrison & Orlando, 1999). პერუში კომპანიები კარგავენ მშპ-ს 3,7%-ის ექვივალენტს, რაც წელიწადში 6,7 მილიარდ აშშ დოლარზე მეტს შეადგენს, ქალთა მიმართ ძალადობიდან გამომდინარე (Vara-Horna, 2014).

გენდერული ნიშნით ძალადობის დამატებითი გავლენა ეკონომიკაზე გამომდინარეობს კლიენტებისთვის მიყენებული ფინანსური და რეპუტაციული ზიანით. ყოფილმა სპეციალურმა წარმომადგენელმა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების საკითხებში ჯონ რაგიმ ყურადღება გაამახვილა საზოგადოებასა და კომპანიას შორის არსებული გადაუჭრელი კონფლიქტების ფასზე. მან აღწერა ძალადობა უსაფრთხოების უზრუნველყოფთა მხრიდან, როგორც „წაგება-წაგება-წაგების სიტუაციები“ - სადაც არსებობს მნიშვნელოვანი უარყოფითი ზეგავლენა ადამიანის უფლებებზე, ზიანი ადგება კორპორაციულ ღირებულებებს და კომპანიებს სასამართლო პროცესი ემუქრება (Ruggie, 2010). შესაძლოა მნიშვნელოვანი იყოს მონაწილე ქვეყნების ეკონომიკაზე პირდაპირ და არაპირდაპირ გაწეული ხარჯები. მაგალითად, პაპუა-ახალ გვინეაში, ერთმა სამთო სამომპოვებლო კომპანიამ კონტრაქტი გააფორმა კერძო დაცვის თანამშრომლებთან, რომლებსაც სამხედრო და საპოლიციო გამოცდილება ჰქონდათ. 2005-დან 2010 წლამდე პერსონალმა ჩაიდინა ძალადობრივი დანაშაულები, მათ შორის სექსუალური ძალადობა და კაცებისა და ქალების მკვლელობები. კომპანიის წინააღმდეგ შეტანილი იქნა 940-ზე მეტი საჩივარი ადამიანის უფლებების დარღვევის თაობაზე (Human Rights Watch, 2011). ამას გარდა, კანადა, როგორც სამთო სამომპოვებლო კომპანიის მთავარი სახელმწიფო, სექტორის მეთვალყურეებმა მკაცრად გააკრიტიკეს მისი კომპანიის საზღვარგარეთ საქმიანობის რეგულირების სისტემური წარუმატებლობის გამო (Albin-Lackey, 2011).

წყაროები: A. Morrison and M.B. Orlando (1999) "Social and economic costs of domestic violence: Chile and Nicaragua", in A. Morrison and M.L. Biehl (eds) "Too Close to Home. Domestic Violence in the Americas", Washington, DC: Inter-American Development Bank: pp. 51–80; UN Human Rights Council, John Ruggie (2010) "Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises", A/HRC/14/27, 9 April 2010; A.A. Vara-Horna (2014) "Violence against women and its financial consequences for business in Peru", Lima: University of San Martin de Porres; Human Rights Watch (2011) "Gold's costly dividend: Human rights impacts of Papua New Guinea's Porgera gold mine", February 2011; C. Albin-Lackey (2011) "Papua New Guinea : Serious abuses at Barrick gold mine: Systemic failures underscore need for Canadian government regulation", Human Rights Watch, 1 February 2011.

გენდერული თანასწორობის ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩო ვრცელდება კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების სახელმწიფო ზედამხედველობაზე

გენდერული თანასწორობა გვთავაზობს მოსაზრებას რომ ადამიანის უფლებები ვერ იქნება დაცული ქალების სრული და თანაბარი უფლებებით სარგებლობისა და პასუხისმგებლობებისა და შესაძლებლობებზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის გარეშე. უმეტეს ქვეყნებში, კონსტიტუციით არის გარანტირებული ქალთა თანასწორობის უფლებები და/ან დისკრიმინაციის აკრძალვა. ადამიანის უფლებათა მრავალი საერთაშორისო და რეგიონული კონვენცია, ვალდებულება და ნორმა სახელმწიფოებისგან მოითხოვს, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას და გენდერული დისკრიმინაციის აღკვეთას. მათ შორის მთავარია

გაეროს კონვენცია - ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW). როგორც ზემოთ აღინიშნა ამ პოლიტიკის მოკლე აღწერაში, CEDAW კომიტეტმა მოსთხოვა სახელმწიფოებს, დაარეგულირონ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ოპერაციები ქალებსა და გოგონებზე მათ ზემოქმედებასთან დაკავშირებით.²²

ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო კანონმდებლობა არ აკისრებს პირდაპირ სამართლებრივ ვალდებულებებს ისეთ კომპანიებს, როგორიცაა კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები. მაგრამ, როგორც მონტრეს დოკუმენტშია აღნიშნული, სახელმწიფოებმა უნდა შეასრულონ თავიანთი ვალდებულებები ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო კანონმდებლობით კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ზედამხედველობისას, მათ შორის დისკრიმინაციასა და გენდერული ნიშნით ჩადენილ დანაშაულებებთან დაკავშირებით.* უფრო მეტიც, გაეროს 2011 წლის სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ აღიარებს, რომ ბიზნესს სანარმოებს ეკისრებათ პასუხისმგებლობა, პატივი სცენ ადამიანის უფლებებს, არ გამოიწვიონ ან არ შეუწყონ ხელი ადამიანის უფლებებზე მავნე ზემოქმედებას, და თუ ადგილი ექნება ამგვარ ზემოქმედებას, მოახდინონ მასზე რეაგირება.**

სექტორის კარგი პრაქტიკა გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას მოითხოვს

უსაფრთხოების კერძო სექტორში კარგი პრაქტიკის სტანდარტები, როგორიც არის პირადი უსაფრთხოების სერვისების მომწოდებლების ქცევის საერთაშორისო კოდექსი (ICoC), ასახავს მოთხოვნებს ან პრინციპებს ადამიანის უფლებების დასაცავად და გენდერული ნიშნით ძალადობის ყველა ფორმის აღმოსაფხვრელად, მათ შორის სექსუალური შევიწროების, სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის. კერძო დაცვის სამსახურის თანამშრომლის მიერ „სექსუალური ექსპლუატაცია“ გულისხმობს პირის მოწყვლადობის, განსხვავებული შესაძლებლობების ან ნდობის სექსუალური მიზნებისთვის ბოროტად გამოყენებას ან ამგვარ მცდელობას. აღნიშნული მოიცავს პროსტიტუციას ან ადგილობრივ მოსახლეობაში ქალებთან, კაცებთან, ბიჭებთან ან გოგონებთან სექსის სანაცვლოდ ფულის, დასაქმების, საქონლის, მომსახურებების ან რაიმე სხვა ფორმით დახმარების უზრუნველყოფას.²³ პირადი უსაფრთხოების სერვისების მომწოდებლების ქცევის საერთაშორისო კოდექსი უსაფრთხოების კერძო კომპანიებისაგან მოითხოვს:

- 1) აღკვეთონ მათი პერსონალის ჩართულობა სექსუალურ ექსპლუატაციასა და სექსუალურ ძალადობაში (პროსტიტუციის ჩათვლით) ან გენდერული ნიშნით ძალადობა (მათ შორის გაუპატიურება, სექსუალური შევიწროება ან სექსუალური ძალადობის ან ძალადობის ნებისმიერი სხვა ფორმა);
- 2) უზრუნველყონ, რომ პერსონალმა არ მიიღოს სარგებელი სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობიდან, მათ შორის პროსტიტუციის ან გენდერული ნიშნით ძალადობისაგან;
- 3) იყვნენ ფხიზლად სექსუალური ძალადობის ან სექსუალური ექსპლუატაციის ან გენდერული ნიშნით ძალადობის ყველა შემთხვევასთან დაკავშირებით; და
- 4) სექსუალური ძალადობის ან სექსუალური ექსპლუატაციის ან გენდერული ნიშნით ძალადობის ყველა შემთხვევის შესახებ განაცხადონ შესაბამის კომპეტენტურ ორგანოში.

* მონტრეს დოკუმენტი არის მთავრობათაშორისი ინიციატივა, რომელიც აერთიანებს სახელმწიფოთა ვალდებულებებს PMSC-ებთან მიმართებაში, ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლისა და საერთაშორისო ჰუმანიტარული სამართლის მიხედვით. ის ასევე ხელს უწყობს სახელმწიფოთათვის ადამიანის უფლებების (მათ შორის გენდერული თანასწორობის) კარგ პრაქტიკას ეროვნული კანონმდებლობის, რეგულირებისა და ზედამხედველობის და ანგარიშვალდებულების მექანიზმების ჩამოყალიბებაში, შეიარაღებული კონფლიქტის დროს PMSC-ების ოპერაციების დასარეგულირებლად. მონტრეს დოკუმენტში აღწერილია არა ერთი კარგი პრაქტიკა, რომლებიც დაკავშირებულია PMSC-ის პერსონალის შემოწმებასთან წარსულში გადაცდომის გამო, PMSC-ის პერსონალის ტრენინგთან და უზრუნველყოფს PMSC-ების მიერ დასაქმებისას უკანონო დისკრიმინაციის თავიდან აცილებას.

** გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ არის 31 პრინციპის ნაკრები, რომელიც მიმართულია სახელმწიფოებისა და კომპანიების მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობისაკენ, დაიცვან და პატივი სცენ ადამიანის უფლებებს ბიზნეს საქმიანობის კონტექსტში და უზრუნველყონ ეფექტური საშუალებების ხელმისაწვდომობა დაზარალებული ინდივიდისა და ჯგუფებისთვის. სახელმძღვანელო პრინციპები მიჰყვება ჩარჩოს „დაცვა, პატივისცემა, გამოსწორება“. „პატივისცემის ვალდებულება“ ნიშნავს, რომ სახელმწიფოებმა თავი უნდა შეიკავონ ადამიანის უფლებებით სარგებლობაში ჩარევისგან ან შეზღუდვისგან. „დაცვის ვალდებულება“ მოითხოვს სახელმწიფოებისგან დაიცვან ინდივიდები და ჯგუფები ადამიანის უფლებების დარღვევისგან. „შესრულების ვალდებულება“ ნიშნავს, რომ სახელმწიფოებმა უნდა განახორციელონ პოზიტიური ქმედება, რათა ხელი შეუწყონ ადამიანის ძირითადი უფლებებით სარგებლობას.

როგორ შეუძლიათ სახელმწიფოებს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ზედამხედველობაში?

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ეფექტური ზედამხედველობა დიდწილად დამოკიდებულია ეროვნული ხელისუფლების შესაძლებლობებზე. ეროვნული ხელისუფლება და კანონმდებლები განიხილავენ კითხვებს იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა განახორციელოს სახელმწიფომ მონიტორინგი და ზედამხედველობა კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების საქმიანობაზე და როგორ უპასუხოს ადამიანის უფლებების დარღვევებს - მათ შორის სექსუალურ ძალადობას და სექსუალურ ექსპლუატაციას და გენდერული ნიშნით ძალადობას, თუ ასეთი რამ მოხდება. პარლამენტები და ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტები შესაბამისი საზედამხედველო როლებით, განსაკუთრებულ მდგომარეობაში არიან, ისინი უზრუნველყოფენ დემოკრატიული მართვისა და ზედამხედველობის ჩამოყალიბებასა და შენარჩუნებას, რათა მიაღწიონ გამჭვირვალობას და ანგარიშვალდებულებას უსაფრთხოების კერძო სექტორში.*

ეს ნაწილი ადგენს სტრატეგიას კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ზედამხედველობაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისთვის, ორიენტირებულია მარეგულირებელ პროცესზე, მარეგულირებელი ორგანოების გენდერულ შესაძლებლობებზე, ლიცენზირებისა და კონტრაქტის მოთხოვნებზე, ზედამხედველობასა და მონიტორინგზე.



სურათი 1: PMSC-ების მართვაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების სტრატეგია

* უსაფრთხოების სექტორის საპარლამენტო ზედამხედველობაში გენდერული ასპექტების ინტეგრირების შესახებ დამატებითი ინფორმაციისთვის იხ. პრაქტიკული მითითებების კრებული 7 „უსაფრთხოების სექტორისა და გენდერის საპარლამენტო ზედამხედველობა“.

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ზედამხედველობა კონსულტირების გზით

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების და მათი პერსონალის არავითარი ან არასაკმარისი ზედამხედველობა სავარაუდოდ გამოიწვევს ადამიანის უფლებების დარღვევის მაღალ რისკს, მათ შორის სექსუალურ ძალადობის და სექსუალური ექსპლუატაციის და გენდერული ნიშნით ძალადობის.²⁴ ანალოგიურად, არალეგალური ან არალიცენზირებული კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების დიდი რაოდენობა ქმნის გამოწვევებს მთავრობებისთვის სექტორის მონიტორინგის და ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფის მიმართულებით.

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებთან დაკავშირებული კანონების, რეგულაციებისა და პოლიტიკის შემუშავების ეტაპზე, გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება თავიდანვე მნიშვნელოვანია. ამისათვის ეროვნულმა ხელისუფლებამ უნდა გამოიყენოს საკონსულტაციო მიდგომა სექტორის გეგმის შედგენისას და საჭიროებების, რისკისა და ზემოქმედების შეფასების ჩატარებისას, რაც ითვალისწინებს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების სექტორის სერვისებსა და მახასიათებლებს გენდერულ ჭრილში. დაგეგმვის პროცესები აუცილებელია რათა უზრუნველყოფილი იქნას სექტორისთვის სამიზნე მახასიათებლების განსაზღვრა. ასეთი მიდგომა გულისხმობს, რომ შეფასებები პასუხობს, მინიმუმ, ორ კითხვას: 1) როგორ იცავს შემოთავაზებული კანონი (ან რეგულაცია) ადამიანთა სხვადასხვა ჯგუფს, სხვადასხვა კონტექსტში, ძალადობისგან, ექსპლუატაციისა და შევიწროებისგან? 2) როგორ უწყობს ხელს შემოთავაზებული კანონი (ან რეგულაცია) კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების სექტორში არსებული უთანასწორობის აღმოფხვრას და გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებას - ხალხის მონაწილეობის, რესურსების, შეღავათების, ამოცანებისა და პასუხისმგებლობების განაწილებაში?²⁵

იმისათვის რომ კანონმდებლობამ და პოლიტიკამ უპასუხოს სექტორში არსებულ რეალობას, მნიშვნელოვანია სახელმწიფოებმა შეაგროვონ და გაცვალონ ინფორმაცია სექტორის შესახებ და ერთმანეთს კარგი პრაქტიკა გაუზიარონ. სახელმწიფოების წინაშე არსებული ერთ-ერთი კონკრეტული გამოწვევა სწორედ ის არის, რომ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მომსახურებების ისევე, როგორც ამ სექტორის მოცვისა და მახასიათებლების შესახებ თითქმის არაფერი იციან რეგიონებში. მომსახურების ტიპისა და კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ზედამხედველობა ბევრ რეგიონში არ ხდება, რაც პირდაპირ გავლენას ახდენს მარეგულირებელ და მონიტორინგის ჩარჩოებზე. რეგულაციები განსხვავდება ხელშემკვრელი, მთავარი და ტერიტორიული ქვეყნებისთვის კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების შერჩევის, კონტრაქტის დადებისა და ავტორიზაციის, ასევე პერსონალის ტრენინგისა და შემოწმების თვალსაზრისით და უნდა იყოს ადაპტირებული კონკრეტულ ადგილობრივ კონტექსტზე. მაგალითად, ეუთოს რეგიონში მონაწილე სახელმწიფოებს აქვთ ეუთოს ქცევის კოდექსით შეთანხმებული ინფორმაციის ყოველწლიურად გაცვლის ვალდებულება, რომელიც მოიცავს ნებაყოფლობით კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებს. სახელმწიფოებმა შეიძლება შეიტანონ დამატებითი დეტალები სექტორის გენდერული განზომილების შესახებ, მათ შორის კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების სექტორში მომუშავე ქალების რაოდენობაზე.

შესაბამისად აუცილებელია, რომ ქალთა და ქალთა ორგანიზაციების ხმა სერიოზულად იქნას გათვალისწინებული კანონმდებლობის (ან რეგულაციების) შემუშავებისას. დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციები უნდა მოიცავდეს პერსპექტივისა და აუდიტის ფართო სპექტრს, მათ შორის დაინტერესებული მხარეების, როგორიცაა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები, გენდერულ საკითხებში სხვა ექსპერტები, გენდერული ნიშნით ძალადობის პრევენციის ადვოკატები და სხვა მარგინალიზებული ჯგუფების წარმომადგენელი ინტერესთა ჯგუფები. პოლისტიკური პერსპექტივის უზრუნველსაყოფად, ეროვნულმა ხელისუფლებამ ასევე უნდა გაიაროს კონსულტაცია კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების პერსონალთან და პროფკავშირებთან, სექტორში მოქმედ ასოციაციებთან, თავად კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებთან და კლიენტებთან. საჭიროებების, ზემოქმედების ან რისკის შეფასებისას, გენდერული ანალიზი უნდა იქნას გამოყენებული, რათა შეფასდეს, თუ როგორ განსხვავებულ ზეგავლენას მოახდენს ახალი კანონმდებლობა

კაცებზე, ქალებზე, ბიჭებზე და გოგონებზე.* კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებმა ასევე უნდა უზრუნველყონ, რომ ქალების და კაცების განსხვავებული საჭიროებები ნებისმიერი ოპერაციის დაგეგმვისა და კონსულტაციის ფაზის ნაწილი იყოს, ქალთა ორგანიზაციებთან, უფლებადამცველებთან და პროფკავშირებთან კონსულტაციების გზით საჭიროებების/ზემოქმედების/რისკის შეფასებისას.**

ქალები, რომელთაც სურთ მონაწილეობა მიიღონ კონსულტაციებში, შეიძლება აღმოჩნდნენ მრავალი გამოწვევის წინაშე: დასწრებისთვის ოჯახის თანხმობის მოპოვებიდან, მოვლის პასუხისმგებლობებით, საოჯახო მოლოდინებით ან ტრანსპორტისთვის საჭირო ფინანსებით დამთავრებული. მყიფე და კონფლიქტით დაზარალებულ ქვეყნებში ქალები და ქალთა ორგანიზაციები ასეთ კონსულტაციებს ხშირად აღწერენ როგორც სიმბოლურ და დამამცირებელს. ბევრ კონტექსტში, უსაფრთხოების კერძო სექტორი, ქალებს და კაცებს მიჰნავს მათზე პირდაპირი გავლენის მქონე საკითხებზე კონსულტაციების პროცესისაგან. პაპუა-ახალ გვინეაში სამთო სამომპოვებლო კომპანია გააკრიტიკეს იმის გამო, რომ არა ადეკვატურად უწევდა ქალებს კონსულტირებას საჩივრების შესახებ და კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების პერსონალის მიერ ჩადენილი ძალადობის გამოსწორებისთვის.²⁷ კენიის ერთ-ერთ თემში ქალები სრულიად გამორიცხული იყვნენ ბუნებრივი რესურსების მოპოვების ადგილის გარშემო დისკუსიიდან, ტრადიციული მამრობითი საბჭოს სასარგებლოდ.²⁸

გენდერულ საკითხებში გამოცდილების მქონე ეროვნული კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მარეგულირებელი ორგანოს შექმნა***

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების საქმიანობის ზედამხედველობა უნდა დაევალოს სპეციალურ ეროვნულ მარეგულირებელ ორგანოს, რომელსაც გააჩნია საკმარისი რესურსი და გამოცდილება, მათ შორის როგორც გენდერულ, ასევე სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის, გენდერული ნიშნით ძალადობის პრევენციის საკითხებში. ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოების მანდატი ძირითადად უნდა მოიცავდეს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების რეგისტრაციას, ლიცენზირებას, კონტროლს, ზედამხედველობას და ადმინისტრაციულ სანქციებს. ამ მარეგულირებელმა ორგანოებმა უნდა აკონტროლონ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მიერ ადამიანის უფლებათა სფეროში საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულება, თავიანთ თანამშრომლებში გენდერული ნიშნით ძალადობისა და დისკრიმინაციის პრევენცია, ასევე ადგილობრივი თემების სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის, გენდერული ნიშნით ძალადობის და სხვა სახის ძალადობის ფორმების პრევენცია.

სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ამ მარეგულირებელ ორგანოებსა და სააგენტოებს გააჩნდეთ უფლებამოსილების შესაბამისი დონე და დამოუკიდებლობა, ასევე ფინანსური და ადამიანური რესურსი, შეეძლოთ ტრენინგის ჩატარება და გააჩნდეთ შესაბამისი ინფრასტრუქტურა, რომელიც აუცილებელია მათი მანდატის შესასრულებლად.

* პრაქტიკული მითითებების კრებული 15 „უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის შემუშავებისა და მონიტორინგის დროს“ წარმოადგენს გენდერული ანალიზის მიდგომებს, მათ შორის გენდერული ანალიზის ინსტრუმენტებს, რომლებიც სპეციალურად შემუშავებულია კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულთა კონტექსტში გამოსაყენებლად.

**სახელმძღვანელოები, რომელიც მოიცავს ადამიანის უფლებების საკითხებს ICMM, IFC, IPIECA, ICRC (2012) Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guidance Tools; ოქსფამი და FIDH (2011) Community-Based Human Rights Impact Assessment: The Getting it Right Tool; და დანიის ინსტიტუტი ადამიანის უფლებებისთვის (2016) "Human rights impact assessment guidance and toolbox", <https://www.humanrights.dk/business/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox-material>; ჩანართი 6 მე-4 პრაქტიკული მითითებების კრებულში „მართლმსაჯულება და გენდერი“ ასევე იძლევა რჩევებს მრავალფეროვანი და ინკლუზიური კონსულტაციების ჩატარების შესახებ.

*** უსაფრთხოების სექტორის დაწესებულებების გარე კონტროლში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების შესახებ უფრო დეტალური რეკომენდაციები იხილეთ 2014 წლის სახელმძღვანელო მითითებებში, გენდერული საკითხების ინტეგრირება უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობაში ომბუდსმენის ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტების მიერ, ჟენევა: DCAF, OSCE, და OSCE/ODIHR.

გენდერული პერსპექტივის კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებში ინტეგრირების მიზნით, სახელმწიფოებს შეუძლიათ განავითარონ ხელისუფლების ინსტიტუციური შესაძლებლობები შემდეგი გზით:

- ✦ უფლებამოსილ ორგანოებს საჭაროდ დაევალოთ გენდერული საკითხისადმი სათანადო მიდგომის შემუშავება, რაც გულისხმობს მრავალფეროვნებას თანამშრომელთა დაქირავების თვალსაზრისით, და დისკრიმინაციის აკრძალვას მაგალითად, თანასწორობასა და მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული ქცევის კოდექსის დაცვის გზით. მაგალითად, კენიაში, უსაფრთხოების კერძო მარეგულირებელი ორგანო, სამსახურში მიღებისას, ვალდებულია „კაცებისა და ქალებისთვის, ყველა ეთნიკური ჯგუფის წევრისთვის და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის უზრუნველყოს ადეკვატური და თანაბარი შესაძლებლობები ყველა დონეზე, იქნება ეს დანიშვნა თუ დანიშნაურება“;²⁹
- ✦ კვლევისა და ქალთა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან და გენდერულ საკითხებზე მომუშავე ექსპერტებთან კონსულტაციების საფუძველზე, სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესის განხორციელება იმის უზრუნველსაყოფად, რომ კაცისა და ქალის განსხვავებული საჭიროებები და გამოცდილება გათვალისწინებული იყოს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების რეგულირების, მონიტორინგისა და ზედამხედველობის კუთხით, მარეგულირებელი ორგანოს ფუნქციებში;
- ✦ მიზნობრივი დაფინანსებისა და კადრების უზრუნველყოფა. მაგალითად, მარეგულირებელ ორგანოს, კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების სექტორში უნდა ჰყავდეს გენდერზე საკონტაქტო პირები ან გააჩნდეს გენდერული ერთეულები, რომლებსაც ექნებათ მჭიდრო კავშირი სხვა გენდერულ ერთეულებთან და გენდერზე საკონტაქტო პირებთან მთავრობაში.* ასევე, ორგანომ აქტიური მონაწილეობა უნდა მიიღოს და ითანამშრომლოს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობაზე ორიენტირებულ შიდა და გარე ორგანოებთან, როგორიცაა ქალთა საქმეთა სამინისტროები, ქალთა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები, და სხვა;
- ✦ ყველა პერსონალისთვის გენდერულ საკითხებზე სავალდებულო ტრენინგის უზრუნველყოფა საერთაშორისო, რეგიონული და ეროვნული ჩარჩოების შესახებ, რომელიც ეხება ქალთა უფლებებსა და გენდერულ თანასწორობას; გენდერული ნიშნით ძალადობას და სექსუალურ ექსპლუატაციას და სექსუალურ ძალადობას; გენდერულ ანალიზს; სამუშაო ადგილზე ქცევის სტანდარტებსა და სხვა;
- ✦ ეფექტური პროცესების დანერგვა, რომელთა მეშვეობით კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების და მათი პერსონალის მხრიდან ადამიანის უფლებების დარღვევის, მათ შორის სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის, და გენდერული ნიშნით ძალადობის შესახებ ეცნობება პოლიციას და პროკურატურას, ასევე მარეგულირებელ ორგანოს (განხილულია ქვემოთ), და ადამიანის უფლებების სერიოზული დარღვევის, მათ შორის სექსუალური ძალადობისა და გენდერული ნიშნით ძალადობის ქმედებების სამართლებრივი გამოძიების შესაძლებლობის უზრუნველყოფა;
- ✦ ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკის მიღება კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების პერსონალის მიერ საქმიანობის ყველა სფეროში განხორციელებული ძალადობისა და არასათანადო მოპყრობის მიმართ; და
- ✦ ხელისუფლების მიერ სქესის ნიშნით სეგრეგირებული მონაცემების უზრუნველყოფა კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ლიცენზირების, მონიტორინგისა და რეგულირების შესახებ (განხილულია ქვემოთ).

ქვემოთ წარმოდგენილ ნაწილებში, რომლებიც ეხება ლიცენზირებისა და შესყიდვების მოთხოვნებს, წარმოდგენილია რიგი თანამედროვე მეთოდები, რომელსაც იყენებენ ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოები, და რომლებიც კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებისგან მოითხოვენ გენდერული პერსპექტივის თავიანთ მმართველობასა და ოპერაციებში ინტეგრირებას. მაგალითად, კოლუმბიაში, ეროვნულმა მარეგულირებელმა ორგანომ შეიმუშავა სოციალური პასუხისმგებლობის პოლიტიკა, რომელიც მოითხოვს, რომ

* გენდერზე საკონტაქტო პირებისა და გენდერული განყოფილებების შესახებ დამატებითი ინფორმაცია იხილეთ პრაქტიკული მითითებების კრებული 2 - „პოლიცია და გენდერი“.

კერძო უსაფრთხოების კომპანიებმა არ მიიღონ მონაწილეობა, არ წაახალისონ და არ შეეცადონ სარგებელი მიიღონ ეროვნული ან საერთაშორისო დანაშაულებიდან, მათ შორის გენდერული ნიშნით ძალადობიდან, ადამიანებით ან ნარკოტიკებით ვაჭრობიდან.³⁰

გენდერული პერსპექტივის კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების სალიცენზიო მოთხოვნებში ინტეგრირება

კომპანიის პროცედურები პერსონალის ეფექტური შემოწმების შესახებ. კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების პერსონალის პროფილი ძალიან მრავალფეროვანია, რადგან საქმიანობა მნიშვნელოვნად განსხვავდება რეგიონისა და ეროვნული კონტექსტიდან გამომდინარე. უმეტეს შემთხვევაში, კომპანიები სამსახურში იღებენ სამხედრო ან სამართალდამცავ სფეროში გამოცდილების მქონე პერსონალს; სხვა შემთხვევაში, პირადი უსაფრთხოება განიხილება, როგორც საბაზისო განათლების მქონე პირების სანყისი დონის დასაქმებად.³¹ მაღალი სტანდარტების უზრუნველსაყოფად, სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ლიცენზირების პროცესები უნდა მოითხოვდეს პერსონალის დაქირავებისა და შემოწმების მკაფიო კრიტერიუმებს. მაგალითად, კენიაში, 2016 წლის პირადი უსაფრთხოების რეგულაციაში ნათქვამია, რომ პირებს არ შეუძლიათ დარეგისტრირდნენ პირადი უსაფრთხოების მომსახურების გაწევის მიზნით, თუ ისინი ნასამართლევი არიან ძალადობრივი დანაშაულისთვის ან გათავისუფლებულნი არიან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების სამსახურიდან არასათანადო ქცევის საფუძველზე.³²

უსაფრთხოების კერძო კომპანიების ასოციაციის ქცევის საერთაშორისო კოდექსი წევრ კომპანიებს ავალდებულებს განახორციელონ „კომპლექსური შემოწმება პერსონალის შერჩევისას, მათ შორის თავიანთი პერსონალის კონტროლს დაქვემდებარებადი შემოწმება და მათი მიერ შესრულებული სამუშაოს ეფექტურობის მუდმივი ანალიზი“.³³ იგივე ვალდებულება უნდა გავრცელდეს ქვეკონტრაქტორებზე, რომლებიც უზრუნველყოფენ უსაფრთხოების მომსახურებას. ნასამართლეობის შემოწმება უნდა მოიცავდეს ოჯახში ძალადობის ან ადამიანებით ვაჭრობის შემოწმებას. შემოწმების პროცედურები უნდა ეფუძნებოდეს ყველა არსებულ სამუშაო და სამთავრობო დოკუმენტებს, მათ შორის, მინიმუმ, შემდეგის მიმოხილვას:

- ✦ პერსონალის წარსული ჩანაწერები მათ ქცევასთან დაკავშირებით, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს ოჯახში ძალადობის, თავდასხმის ან სხვა სერიოზულ დანაშაულებს;
- ✦ წარსული ჩანაწერები პერსონალისთვის გაწეული სავალდებულო ტრენინგის შესახებ, სადაც განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ადამიანის უფლებებსა და გენდერულ საკითხებს; და
- ✦ აღჭურვილობის, განსაკუთრებით ცეცხლსასროლი იარაღის კანონიერი შეძენისა და გამოყენების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია.³⁴

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების პერსონალის სავალდებულო ტრენინგი. მარეგულირებელმა ორგანოებმა ტრენინგის მინიმალური მოთხოვნები უნდა შეიტანონ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ლიცენზირების დარეგისტრაციის კრიტერიუმებში, რაც მოითხოვს სამუშაო ადგილზე რეგულარულ გადამზადებას. მაგალითად, შვეიცარიაში, კომპანიებმა, რომლებიც ექვემდებარებიან *ფედერალურ კანონს საზღვარგარეთ გაწეული პირადი უსაფრთხოების სერვისების შესახებ*, უნდა წარმოადგინონ მტკიცებულება, რომ მათ თანამშრომლებს გავლილი აქვთ საკმარისი ტრენინგი ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალში და საერთაშორისო ჰუმანიტარულ სამართალში, ტრეფიკინგის, სექსუალური ექსპლუატაციის/ძალადობის და გენდერული ნიშნით ძალადობის ჩათვლით.³⁵ კენიაში, პირადი უსაფრთხოების მარეგულირებელი ორგანო მოითხოვს, რომ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებმა პერსონალი უზრუნველყონ ტრენინგით, რომელიც მოიცავს საერთაშორისო და ეროვნულ სამართალს, კულტურულ თავისებურებებს და გენდერულ საკითხებს.³⁶

ტრენინგის მოთხოვნები უნდა ითვალისწინებდეს გენდერულ თემატიკას და მოიცავდეს ლექციებს შემდეგ საკითხებზე:

- ◆ გენდერულ თანასწორობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო სამართლებრივი და პოლიტიკის ჩარჩოები;
- ◆ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების პერსონალის ქცევის სტანდარტები, როგორცაა ICoCA ან კომპანიის კოდექსები;
- ◆ სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის, გენდერული ნიშნით ძალადობის და ადამიანის უფლებათა სხვა დარღვევის აკრძალვა და პრევენცია;
- ◆ კომპანიის ვალდებულებები, შიდა პოლიტიკა და პროცედურები სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის, გენდერული ნიშნით ძალადობის და ადამიანის უფლებათა სხვა დარღვევის შესახებ შეტყობინებასთან დაკავშირებით;
- ◆ კომპანიებისა და მათი პერსონალის ვალდებულება, დაიცვან ეროვნული ორგანოების მოთხოვნები სისხლის სამართლის დანაშაულის გამოძიების შემთხვევაში; და
- ◆ სამსახურში ქცევის კულტურა, რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობასა და დისკრიმინაციის აკრძალვას, რომელიც ასევე მოიცავს დისკრიმინაციისა და შევიწროების მაგალითებსა და ტიპებს.

მენეჯერებისთვის უნდა ჩატარდეს სპეციალური ტრენინგი, რომელიც ორიენტირებული იქნება იმ კონკრეტულ როლზე, რომელსაც ისინი ასრულებენ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების შემოწმების თვალსაზრისით, რომელიც ეხება ადამიანის უფლებების დარღვევას, ტრეფიკინგს, სექსუალურ ექსპლუატაციასა და სექსუალურ ძალადობას და გენდერული ნიშნით ძალადობას. საზღვარგარეთ მომუშავე პერსონალმა უნდა მიიღოს კონკრეტული ინფორმაცია ოპერაციების ადგილმდებარეობის შესახებ, როგორცაა სამართლებრივი ბაზა, კულტურული კოდეზი, გენდერული როლები ან ადგილობრივი თემების ტრადიციული ფასეულობები.

სახელმწიფოებმა უნდა შეიმუშაონ სასწავლო პროგრამების სასწავლო გეგმები და დაავალონ ეროვნულ ორგანოს, კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მენეჯერებისა და პერსონალისთვის სავალდებულო ტრენინგის შემუშავება და კონტროლი. ტრენინგი უნდა ჩატარდეს დამოუკიდებელმა, მიუკერძოებელმა და აკრედიტებულმა სასწავლო დაწესებულებამ ან ეროვნულმა ორგანომ. თუ ტრენინგი ტარდება კომპანიის შიგნით, ის უნდა შეესაბამებოდეს აკრედიტებულ სასწავლო პროგრამას და მოწმდებოდეს მარეგულირებელი ორგანოს მიერ.

კანადაში, შესყიდვები და კონტრაქტები უპირატესობას ანიჭებს მოვაჭრეებს, რომელიც მოიცავს ადამიანის უფლებების შესახებ ცნობიერების ამაღლებას და ტრენინგს, გენდერული საკითხების ჩათვლით, როგორც მათი კორპორაციული მანდატის და/ან მისიის განუყოფელ ნაწილს. კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების შეფასების მოთხოვნები, რომლებიც მონაწილეობას იღებენ ტენდერში კონტრაქტის მისაღებად, ასევე ხელს შეუწყობს კომპანიის ვალდებულებას დაიცვას ადამიანის უფლებები, როდესაც ადამიანის უფლებების შესახებ ტრენინგს უზრუნველყოფენ „აღიარებული ორგანიზაციები“.³⁷

სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის, გენდერული ნიშნით ძალადობის და დისკრიმინაციის შესახებ საჭირო პოლიტიკა და პროცედურები. მარეგულირებელმა ორგანოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებმა წარადგინონ დოკუმენტაცია, რომელიც ადასტურებს, რომ მათ შეიმუშავეს ეფექტური შიდა პოლიტიკა და პროცედურები სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის, დისკრიმინაციისა და შევიწროების შესახებ. სახელმწიფო ორგანოებმა უნდა გააკონტროლონ და შეამოწმონ, რომ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებმა აქტიურად გამოიყენონ ეს პროცედურები არადისკრიმინაციული ფორმით. პოლიტიკამ და პროცედურებმა უნდა აჩვენოს, რომ კომპანია ყველა ღონეს ხმარობს, რათა თავიდან აიცილოს და გაუმკლავდეს ადამიანების უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებულ რისკებს იმ თემებში, სადაც ისინი მუშაობენ.³⁸

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების შიდა პოლიტიკის ჩარჩო, მინიმუმ, უნდა ითვალისწინებდეს შემდეგს:

- ★ **სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის და გენდერული ნიშნით ძალადობის პრევენციისა და მისი გადამწყვეტის პოლიტიკა და მექანიზმები, სექსუალური შევიწროების ჩათვლით:** კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებმა უნდა წარმოადგინონ ქცევის კოდექსი და/ან ეთიკის კოდექსი, რომელიც კონკრეტულად კრძალავს სექსუალურ ექსპლუატაციასა და სექსუალურ ძალადობას და გენდერული ნიშნით ძალადობას ადგილობრივი თემების წევრებისა და პერსონალის მიმართ. მკაფიოდ უნდა აღინიშნოს, რომ სექსუალური ექსპლუატაცია და სექსუალური ძალადობა და გენდერული ნიშნით ძალადობა წარმოადგენს ადამიანის უფლებების დარღვევას და, როდესაც ის ჩადენილია გარკვეულ გარემოებებში, შეიძლება წარმოადგენდეს დანაშაულს ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად და/ან არღვევდეს საერთაშორისო სისხლის სამართლის კანონმდებლობას. ასეთი კოდექსების მხარდაჭერა უნდა მოხდეს როგორც ტრენინგის, ასევე ხელმძღვანელობის საშუალებით.*
- ★ **კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის პერსონალის არადისკრიმინაციული სამუშაო პირობები:** კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებმა უნდა უზრუნველყონ სამართლიანი და არადისკრიმინაციული სამუშაო გარემო თავიანთი ადამიანური რესურსების სფეროში არსებული პოლიტიკისა და პროცედურების მეშვეობით. ეს უნდა ეხებოდეს მინიმუმ: სამუშაო საათებს და მოქნილობას, სამუშაოსა და მზრუნველობის ვალდებულებებს შორის ბალანსის დაცვას; დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებას; ადაპტირებულ მოვალეობებს ორსული ან მეძუძური ქალებისთვის; და შვებულების უზრუნველყოფას მასზე დამოკიდებული პირის ავადმყოფობის შემთხვევაში. უნიფორმა და ინფრასტრუქტურა ასევე უნდა უზრუნველყოფდეს დისკრიმინაციის აკრძალვას, მათ შორის კულტურის შესაბამის გასახდელი ოთახის და სველი წერტილების არსებობას კაცებისა და ქალებისთვის.**
- ★ **ყველა პერსონალის დაცვა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე, გენდერული ნიშნით ძალადობის რისკების გათვალისწინებით:** კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებმა უნდა მიიღონ პრევენციული და დამცავი ზომები ინფრასტრუქტურის საშუალებით, როგორიცაა განათება, ჩასაკეტი სველი წერტილები და გასახდელი ოთახები; საკომუნიკაციო სისტემები; და მორიგეობის განრიგი. ასევე, მაგალითად, შეიძლება მიზანშეწონილი იყოს იმის მოთხოვნა, რომ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის პერსონალმა არასოდეს იმუშაოს მარტო ღამით; ან რომ ქალებმა ყოველთვის იმუშაონ წყვილში.

კომპანიების შიგნით ან კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მხრიდან დისკრიმინაციასთან, სექსუალურ ექსპლუატაციასა და სექსუალურ ძალადობასთან ან გენდერული ნიშნით ძალადობასთან დაკავშირებული საჩივრების შეტანის და განხილვის პროცედურები მოყვანილია ქვემოთ.

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მომსახურების შესყიდვებში და ხელშეკრულებებში

ხელშეკრულების გაფორმების კომპლექსურ პროცესს, რომელიც აფასებს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მიერ ადამიანის უფლებების მიმართ პატივისცემას, შეუძლია უზრუნველყოს, კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების კარგი ქცევის სტიმულირება.*** მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს თუ რა როლს თამაშობენ სახელმწიფოები, კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების კლიენტებისა და დამკვეთი ორგანიზაციების სახით: მთავრობა ხშირად არის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული მომსახურების უმსხვილესი შემსყიდველი.

* "ICoC ასოციაციის მიერ შემუშავებული სახელმძღვანელოები სექსუალური ექსპლუატაციისა და ძალადობის პრევენციისა და გადამწყვეტის შესახებ" მოიცავს უფრო დეტალურ ინფორმაციას PMSC-ების მიერ SEA-ის და GBV-ის პოლიტიკის და მექანიზმების შემუშავებასთან დაკავშირებით. აღნიშნული ხელმისაწვდომია ICoCA-ის ვებ-გვერდზე: <https://www.icoca.ch>.

** რეკომენდაციები უსაფრთხოების სექტორში არადისკრიმინაციული და ინკლუზიური სამუშაო პირობების შექმნის შესახებ განხილულია გენდერული ასპექტებისა და უსაფრთხოების სახელმძღვანელოში, კერძოდ, იხ. პრაქტიკული მითითებების კრებული 1 „უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, სექტორის რეფორმა და გენდერი“, იხ. პრაქტიკული მითითებების კრებული 2 „პოლიცია და გენდერი“.

*** დამატებითი ინფორმაცია კონტრაქტის დადების შესახებ იხილეთ შვეიცარიის კონფედერაცია და ICRC (2009) *მონტრეს დოკუმენტი* და DCAF's (2017) *კონტრაქტის დადების შესახებ სახელმძღვანელო მითითება კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების სამსახურებისთვის: ანგარიშვალდებულების და ადამიანის უფლებებისა და საერთაშორისო ჰუმანიტარული სამართლის დაცვის ხელშეწყობა, რომელიც წარმოადგენს ამ პროცესების ეროვნული რეგულირების გეგმას*.

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების სახელმწიფო და არასახელმწიფო კლიენტებმა პირველ რიგში უნდა მოახდინონ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება სატენდერო პროცესში და პოტენციური კონტრაქტორების შერჩევაში. როგორც ადამიანის უფლებათა საკითხების სათანადო შესწავლის ნაწილი, ეს ნიშნავს, რომ გენდერული საკითხები უნდა იყოს გათვალისწინებული წინადადებების მოთხოვნის ან სატენდერო პროცედურის შემუშავებისას; პოტენციური კონტრაქტორების შეფასების, სკრინინგისა და შერჩევისას; და ხელშეკრულების გაფორმებისას. პროცესები უნდა მოითხოვდნენ, რომ კომპანიები, ყველაფერთან ერთად, ამონებდნენ თანამშრომლების წარსულს ძალადობასთან, მათ შორის ოჯახში ძალადობასთან დაკავშირებით; ადამიანის უფლებათა და გენდერულ საკითხებზე სათანადო ტრენინგის უზრუნველყოფას; სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის, გენდერული ნიშნით ძალადობისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ შესაბამისი პოლიტიკის ქონას (როგორც აღწერილია წინა ნაწილში), ასევე საჩივრების განხილვის ეფექტური მექანიზმების არსებობას (განხილულია ქვემოთ). მაგალითად, კანადაში, როგორც ეროვნული თავდაცვის დეპარტამენტთან, ასევე კანადის გლობალურ საქმეთა დეპარტამენტთან გაფორმებულ ხელშეკრულებებში აღნიშნულია, რომ ადამიანის უფლებათა დაცვის შესახებ კანონთან, კულტურულ ცნობიერებასთან, გენდერთან და რელიგიურ საკითხებთან დაკავშირებული ტრენინგი სავალდებულოა კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების თანამშრომლებისთვის.³⁹ კონტრაქტის დადების კრიტერიუმები უნდა ეფუძნებოდეს არა მხოლოდ კონკურენტულ ფასებს, არამედ, ასევე, მოიცავდეს თანამედროვე პრაქტიკის სტანდარტებს.

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის შერჩევისას კლიენტმა უნდა მოითხოვოს შემდეგი:

- ✦ კომპანიაში ქცევასთან დაკავშირებით ჩატარებული აუდიტის ჩანაწერები ან დოკუმენტაცია, რომელიც ასახავს კომპანიის, მისი ხელმძღვანელობისა და პერსონალის ქცევას. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს სექსუალურ ექსპლუატაციასა და სექსუალურ ძალადობას, დისკრიმინაციას სამსახურში თანამშრომლის მიღებისას, ადამიანური რესურსის დისკრიმინაციულ პოლიტიკას და პრაქტიკას, და სექსუალური და გენდერული ნიშნით შევიწროებას;
- ✦ დოკუმენტაცია, რომელიც ასახავს ეთიკის პოლიტიკის არსებობას გენდერული საკითხების გათვალისწინებით, რომელიც ითვალისწინებს ამ პოლიტიკის დიფერენცირებულ გავლენას კაცებზე, ქალებზე, გოგონებზე და ბიჭებზე;
- ✦ დოკუმენტაცია, რომელიც ასახავს პერსონალის უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოს, რომელიც მორგებულია კაცებისა და ქალების განსაკუთრებულ საჭიროებებზე; და
- ✦ დოკუმენტაცია, რომელიც ასახავს, თუ როგორ ხდება ცეცხლსასროლი იარაღების სათანადო შეძენა, გამოყენება და შენახვა, მათ შორის, როდესაც კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის პერსონალი არ იმყოფება სამუშაო ადგილზე.

თავად ხელშეკრულების შედგენისას, კლიენტი უნდა დარწმუნდეს, რომ ხელშეკრულებები მოიცავს ან მოითხოვს შემდეგს:

- ✦ ყველა უფლებისა და ვალდებულებების დაცვასთან დაკავშირებული მოთხოვნები, რომელიც ეხება სექსუალურ ექსპლუატაციასა და სექსუალურ ძალადობას, გენდერული ნიშნით ძალადობას, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სამართალს და საერთაშორისო ჰუმანიტარულ სამართალს, ასევე მოქმედ ეროვნულ კანონმდებლობას.
- ✦ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის მკაფიოდ განსაზღვრული როლები, მოვალეობები და პასუხისმგებლობები: იმ გარემოს მკაფიო ფორმულირება, რომელშიც მოქმედებს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანია; და კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის მოვალეობების საზღვრების განსაზღვრა. კერძო უსაფრთხოების პერსონალთან კონტრაქტით განსაზღვრული საქმიანობები არ უნდა ახდენდეს უარყოფით გავლენას საზოგადოებაზე - განიხილება ქალების, გოგონების, კაცების და ბიჭების განსაკუთრებული მონყვლადობის გათვალისწინებით.

- ✦ ანგარიშგაღებულების და სანქციის მკაფიო პროცესები იმ შემთხვევაში, თუ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანია არ ასრულებს ხელშეკრულების პირობებს.
- ✦ ქცევის შიდა კოდექსები და/ან ეთიკის კოდექსი ეროვნული და საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩოების შესაბამისად. ქცევის კოდექსი უნდა აჩვენებდეს, რომ ის ითვალისწინებს არასათანადო ქცევით გამოწვეულ სხვადასხვა ნეგატიურ ზემოქმედებას, რამაც შეიძლება გავლენა იქონიოს ქალებისა და კაცებზე. კოდექსში ასევე მითითებული უნდა იყოს ძალის გამოყენებასთან დაკავშირებული შეზღუდვები და სახელმძღვანელო პრინციპები.
- ✦ მოთხოვნები ადამიანის უფლებების დარღვევის, მათ შორის გენდერული ნიშნით ძალადობის, სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის და ადამიანით ვაჭრობის შესახებ კომპეტენტური ეროვნული ორგანოებისთვის და დაინტერესებული სახელმწიფოებისთვის შეტყობინება, როგორც ეს მოცემულია ქვემოთ.

საჩივრების განხილვის ეფექტური მექანიზმები, აქცენტი სექსუალურ ექსპლუატაციაზე და სექსუალური ძალადობაზე და გენდერული ნიშნით ძალადობაზე*

მარეგულირებელმა ორგანოებმა უნდა შეიმუშაონ საიმედო პროცედურები და მექანიზმები კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მიმართ არსებული საჩივრების განხილვისა და მონიტორინგისთვის, პრობლემების გამოსაძიებლად და პასუხისმგებლობის დაკისრების უზრუნველსაყოფად, ძალადობის ფაქტების დადგენის შემთხვევაში. მარეგულირებელმა ორგანოებმა ასევე უნდა მოითხოვონ, რომ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებს ჰქონდეთ და დანერგონ სანდო და ეფექტური გასაჩივრების მექანიზმები, როგორც პერსონალის, ასევე თემების მხრიდან.

თანამედროვე მეთოდები, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს, რომ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების გასაჩივრების მექანიზმებში გათვალისწინებული იყოს გენდერული საკითხები, მოიცავს შემდეგს:

- ✦ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებს უნდა გააჩნდეთ საჩივრის შეტანის ეფექტური პროცედურა, რომლის მეშვეობითაც პერსონალი შეძლებს სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი სახის არასათანადო საქციელის, მათ შორის სექსუალური ან გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების ან შეურაცხყოფის შესახებ შეტყობინებას. სექსუალური ან გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების ან შეურაცხყოფის შემთხვევაში, უნდა არსებობდეს სპეციალური მექანიზმები, რომელიც ორიენტირებული იქნება დაზარალებულებზე და დაიცავს მომჩივანებს დევნისგან, უზრუნველყოფს მათ კონფიდენციალურობას და სამედიცინო, ფსიქოლოგიურ და იურიდიულ დახმარებას.
- ✦ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებს უნდა გააჩნდეთ საჩივრის შეტანის ეფექტური პროცედურა, რომლის მეშვეობითაც თემის ნებისმიერი წევრი შეძლებს საჩივრის შეტანას კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ან მათი პერსონალის ქცევასთან დაკავშირებით (მაშინაც კი, თუ შეუძლებელია ცალკეული პერსონალის იდენტიფიცირება სახელით). აუცილებელია ზომების მიღება იმისათვის, რომ გასაჩივრების მექანიზმი გასაგები და ხელმისაწვდომი იყოს თემის ყველა კაცისთვის, ქალისთვის, ბიჭისთვის და გოგოსთვის, მათი ენისა და წიგნიერების სათანადო გათვალისწინებით. უნდა არსებობდეს გასაჩივრების სხვადასხვა გზა მაგალითად, ინტერნეტი, უფასო ცხელი ხაზი, რომელიც ადვოკატებს საშუალებას მისცემს მსხვერპლის/ძალადობაგომოვლილის სახელით გააკეთონ განცხადებები და ჰქონდეთ ანონიმური საჩივრების მიღების საშუალება.
- ✦ მიღებული უნდა იქნას სათანადო ზომები მომჩივანთა კონფიდენციალურობის და მათი ოჯახების დევნისგან დასაცავად (იქნება ეს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების, მისი პერსონალის თუ სხვა პირების მხრიდან), მათი საარსებო საშუალებების ჩათვლით.

* დამატებითი რეკომენდაციის მისაღებად გენდერულ ასპექტებთან დაკავშირებული საჩივრების შეტანის მექანიზმების და მათზე გარე კონტროლის შესახებ, იხილეთ: DCAF's (2015) Handbook on Gender and Complaints Mechanisms, Geneva: DCAF.

იხილეთ ასევე, ICoC ასოციაციის და DCAF-ის განმარტებითი სახელმძღვანელო: კომპანიაში საჩივრების განხილვის სამართლიანი და ხელმისაწვდომი მექანიზმების შემუშავება და გამოყენება, რომლებიც გვთავაზობენ ეფექტურ სამართალდამცავ საშუალებებს, ჟენევა: ICoCA.

- ✦ საჩივრების განხილვის პროცედურებში ჩართული ძირითადი პერსონალი უნდა იყოს სათანადოდ მომზადებული, მათ შორის გენდერული ნიშნით ძალადობის ან სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის საკითხებში, სადაც ყურადღება გამახვილებული იქნება მსხვერპლზე/ძალადობაგომოვლილზე.
- ✦ ყველა შემთხვევაში, ნებისმიერი განხორციელებული ქმედება უნდა იყოს კარგად დოკუმენტირებული, როგორც კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის, ასევე სახელმწიფო კლიენტის შიდა დოკუმენტაციაში.
- ✦ მსხვერპლზე/ძალადობაგომოვლილზე ორიენტირებული მიდგომის მიღებისას და მომჩივანთა დევნისგან დაცვის უზრუნველყოფისას, კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ხელმძღვანელობამ უნდა მიიღოს ზომები, რათა უზრუნველყოს, რომ ბრალდებები გენდერული ნიშნით ძალადობის ან სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის ან (სხვა) შესაძლო დანაშაულებრივი ქმედებების შესახებ ეცნობოს ყველა დაინტერესებული სახელმწიფოს(ების) კომპეტენტურ ეროვნულ ორგანოებს – ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს, ტერიტორიული იურისდიქციის მქონე სახელმწიფოებს და მშობლიურ სახელმწიფოებს. ასეთ შემთხვევებში, კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებმა გასაჩივრების შიდა მექანიზმების მიხედვით სრულად უნდა ითანამშრომლონ ეროვნულ სისხლის სამართლის გამოძიებასთან (როგორიცაა პოლიცია, პროკურატურა და სასამართლო) და/ან სხვა მექანიზმებთან, არასათანადო და/ან უკანონო ქცევის შესახებ შეტყობინების მიზნით (როგორიცაა ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტები ან სახალხო დამცველის ინსტიტუტები).
- ✦ სხვა შემთხვევებში, როდესაც სამართლებრივი დაცვის საშუალებებს განსაზღვრავს თავად კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანია, ეროვნულ კონტექსტში, სადაც გენდერული ნიშნით ძალადობა ან სექსუალური ექსპლუატაცია და სექსუალური ძალადობა არ არის სათანადოდ აკრძალული, კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიამ მხარი უნდა დაუჭიროს სანქციებს და/ან დისციპლინურ ზომებს გენდერული ნიშნით ძალადობასთან ან სექსუალურ ექსპლუატაციასა და სექსუალურ ძალადობასთან დაკავშირებით, რომელიც შესაბამისობაში იქნება ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტებთან. მსხვერპლთან/ძალადობაგომოვლილთან, მისი ოჯახის წევრებთან ან თემთან კონსულტაციის შემდეგ განხილულ უნდა იქნას სამართლებრივი დაცვის საშუალებების განსაზღვრის შესაძლებლობა (სადაც საჭიროა და შესაბამისი).

სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ საჩივრების განხილვის სასამართლო და არა სასამართლო მექანიზმების არსებობა, რათა მსხვერპლმა/ძალადობაგომოვლილმა, იქნება ეს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის პერსონალი თუ თემის წარმომადგენელი, შეძლოს არასათანადო და/ან უკანონო ქცევის შემთხვევების შესახებ პირდაპირ შეატყობინოს ეროვნულ ხელისუფლებას. გარდა ამისა, კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ეროვნულმა მარეგულირებელმა სტრუქტურებმა უნდა მიიღონ სერიოზული სანქციები კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის მხრიდან არსებული გენდერული ნიშნით ძალადობასთან, სექსუალურ ექსპლუატაციასა და სექსუალურ ძალადობასთან ან სხვა სერიოზულ არასამართლებრივ ქმედებასთან დაკავშირებით, ასევე, ეროვნულ სისხლის სამართლის ან სხვა ოფიციალურ გამოძიებასთან თანამშრომლობაზე უარის თქმის შემთხვევაში. სისხლის სამართლის ან სამოქალაქო სანქციები, რომლებიც გამოიყენება მართლმსაჯულების სისტემაში, უნდა დაემატოს ადმინისტრაციულ სანქციებს, როგორიცაა ლიცენზიების, რეგისტრაციის ან ხელშეკრულებების შეჩერება.

გარდა ხელშემკვრელი სახელმწიფოების მარეგულირებელი ორგანოებისა, რომლებიც ითხოვენ საჩივრების განხილვის მექანიზმებს, ტერიტორიულმა სახელმწიფოებმა და მშობლიურმა სახელმწიფოებმა უნდა მოითხოვონ გასაჩივრების მექანიზმების არსებობა კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების კლიენტებისგან. მაგალითად, მსხვილი სამთო მრეწველობის კომპანიები, რომლებიც წარმოადგენენ მომპოვებელი მრეწველობის ნაწილს, არიან კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების კლიენტები. ასევე, ტერიტორიულმა სახელმწიფოებმა (ქვეყნები, სადაც მიმდინარეობს სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვება) უნდა მოითხოვონ, რომ კლიენტ-კომპანიას ჰქონდეს საჩივრების განხილვის სწრაფად რეაგირებადი,

მიუკერძოებელი და გამჭვირვალე მექანიზმი.⁴¹ გარდა ამისა, სამშობლო სახელმწიფოებმა (ეროვნული ორგანოები, სადაც განთავსებულია კლიენტი-კომპანიის სათაო ოფისი) კლიენტისგან ასევე უნდა მოითხოვონ გასაჩივრების მექანიზმის არსებობა.⁴² ეს უზრუნველყოფს, რომ სამთავრობო ზედამხედველობის ყველა მიმართულებით, სახელმწიფო მოითხოვს შიდა ანგარიშვალდებულების ეფექტურ მექანიზმებს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებისგან.

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების სახელმწიფო ზედამხედველობასა და მონიტორინგში

ზოგადად, მონიტორინგისა და ანგარიშვალდებულების ეფექტური მექანიზმები, მათ შორის გასაჩივრებასთან დაკავშირებული პრობლემის გადაჭრის ეფექტური მეთოდები, რჩება ერთ-ერთ ყველაზე დიდ გამოწვევად სახელმწიფოების თითქმის ყველა ეროვნულ მარეგულირებელ სტრუქტურაში.⁴³ ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოების და შესყიდვების/საკონტრაქტო ოფისების შესაძლებლობები, ჩაატარონ გენდერული ნიშნით ძალადობის და სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის მონიტორინგი, რომელსაც ჩადიან კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის თანამშრომლები, ხშირად სუსტია ან არ არსებობს. იმ შემთხვევაში, როდესაც მართლა ტარდება მონიტორინგი, ხშირად სრულად არ შეესაბამება ეროვნულ და საერთაშორისო კანონმდებლობას, და სანაცვლოდ, მოიცავს მხოლოდ ლიცენზირების მცირე მოთხოვნებს. ზოგიერთ ქვეყანაში, სადაც აქტიურად მუშაობენ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები, სისხლის სამართლის და სამოქალაქო სამართალწარმოების ეროვნული სისტემები სუსტია ან არ გააჩნიათ გენდერული ნიშნით ძალადობის შემთხვევებზე ეფექტურად რეაგირების რესურსი, რომლებიც ჩადენილია კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის პერსონალის მიერ. სხვა ქვეყნებში, სადაც მმართველობა სუსტია, ხოლო კორუფციის რისკი მაღალია, ზედამხედველობისა და ანგარიშვალდებულების მექანიზმები პრაქტიკულად არ არსებობს. და ბოლოს, ბევრი მსხვილი კომპანიის ტრანსნაციონალური ხასიათი და გამოწვევები, რომლებიც დაკავშირებულია იურისდიქციების გადაფარვასთან სამშობლო, ტერიტორიულ და ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს შორის, ხშირად აღიქმება ანგარიშვალდებულების ვაკუუმად.⁴⁴

ეროვნული მარეგულირებელი ორგანო. სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ მარეგულირებელი ორგანოს მანდატი მოიცავდეს ეფექტური ზედამხედველობის პროცედურებს და მონიტორინგის სისტემებს, რომლებიც ითვალისწინებენ გენდერულ საკითხებს. ეროვნული მარეგულირებელი ორგანო არის პირველი ნაბიჯი კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ლიცენზირების, ავტორიზაციისა და რეგისტრაციის მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად. შესაბამის შემსყიდველ და კონტრაქტორ ორგანიზაციას შეუძლია ასევე გააკონტროლოს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების შესაბამისობა ლიცენზირებისა და კონტრაქტების პირობებთან. მარეგულირებელი სააგენტოების მიერ განხორციელებული მონიტორინგის ყველა პროცედურა და მოთხოვნა უნდა იყოს საჯარო, ხელმისაწვდომი და გამჭვირვალე, რამდენადაც ეს შესაძლებელია.

ზემოთ ჩამოთვლილი ღონისძიებების გარდა, მარეგულირებელი ორგანოების ინსტიტუციური პოტენციალის შესაქმნელად და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მიზნით, ზედამხედველობისა და ანგარიშვალდებულების ეფექტური პროცესები, რომლებიც ითვალისწინებენ გენდერულ საკითხებს, უნდა მოიცავდეს შემდეგ ელემენტებს:

- ✦ მონიტორინგისა და ზედამხედველობის სისტემა, რომელიც შეიქმნა და შემუშავდა მოსახლეობის სხვადასხვა ფენასთან, კაცებთან და ქალებთან კონსულტაციით, რომელიც მოიცავს სამოქალაქო საზოგადოების კონკრეტულ როლს.
- ✦ ყველა წარმოებული მონაცემი, სეგრეგირებული მინიმუმ, სქესის ნიშნით; ასევე ჩაშლილი სხვა შესაბამისი მარკერების/კატეგორიების მიხედვით. მაგალითად, საჩივრების მონიტორინგისას, მონაცემები სეგრე-

- გირებული უნდა იყოს მომჩივანის, სავარაუდო დამნაშავისა და მსხვერპლის/ძალადობაგამოვლილის სქესის ნიშნით, ხოლო საფუძველი დისკრიმინაციისა ან ძალადობის ფორმის მიხედვით.*
- ✦ შიდა გამოძიებასთან დაკავშირებული მონაცემები არის ყველასათვის ხელმისაწვდომი და სათანადოდ არის დაცული მხარეთა კონფიდენციალურობა.⁴⁵ მაგალითად, გენდერული ნიშნით ძალადობის და სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობის შესახებ შეტანილი საჩივრების საერთო რაოდენობა და მათი გადაწყვეტის მეთოდები, მათ შორის სისხლის სამართლის საქმეების კომპეტენტური ეროვნული ორგანოებისთვის გადაცემა.
 - ✦ მონაცემები, რომელიც ეხება კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მიმართ ჩატარებულ სისხლის სამართლის გამოძიებას არის ყველასათვის ხელმისაწვდომი, მათ შორის საქმის სტატუსი, ამ საქმეებში კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის თანამშრომლობის ხასიათი/ხარისხი, ასევე შედეგი/განჩინება.

პარლამენტის კომიტეტები და ომბუდსმენის ინსტიტუტები. სახელმწიფო ზედამხედველობის სისტემის ფარგლებში, კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფის მიზნით, ეროვნულ კანონმდებლობას შეუძლია შექმნას ომბუდსმენის ინსტიტუტები და უზრუნველყოს მათი შესაძლებლობები აკონტროლონ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის საქმიანობა. ომბუდსმენის ინსტიტუტებს შეუძლიათ დამოუკიდებლად აკონტროლონ ეროვნული მარეგულირებელი ორგანო. კანონმდებლობამ ასევე შეიძლება მოსთხოვოს პარლამენტს შექმნას სპეციალური კომიტეტი, ეროვნულ მარეგულირებელ სააგენტოს მუშაობაზე ზედამხედველობის განევის მიზნით. ეს იქნება კიდევ ერთი საშუალება იმისა, რომ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები იმოქმედებენ ადამიანის უფლებათა დაცვის შიდა და საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩოს შესაბამისად. ასეთ შემთხვევაში, მარეგულირებელი სააგენტოები ვალდებულნი იქნებიან რეგულარულად წარუდგინონ ანგარიში საპარლამენტო კომიტეტს, მათ შორის გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით. კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიისთვის გამოყოფილი სპეციალური კომიტეტის გარეშე, სხვა საპარლამენტო კომიტეტებს შეუძლიათ კომპანიის მუშაობის ზედამხედველობა და კომპანიების პასუხისგებაში მიცემა. მაგალითად, სამხრეთ აფრიკის პარლამენტის პორტფოლიოს უმაღლესი განათლებისა და სწავლების კომიტეტმა მოსთხოვა კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებს გამოსულიყვნენ პარლამენტის წინაშე, რათა ანგარიში ჩაებარებინათ თავიანთ ქმედებებზე 2019 წლის 5 თებერვალს დურბანის ტექნოლოგიური უნივერსიტეტის კამპუსში საპროტესტო აქციების დროს გარდაცვლილ სტუდენტთან დაკავშირებით. მონტრეს დოკუმენტი ასევე ხელს უწყობს საპარლამენტო ორგანოების მხრიდან საჯარო ზედამხედველობას. პარლამენტის კომიტეტების წევრებმა (და/ან თანამშრომლებმა) უნდა გაიარონ ტრენინგი ადამიანის უფლებების, გენდერის საკითხებში საერთაშორისო და ეროვნული სამართლებრივი ჩარჩოს შესახებ. კომიტეტი ასევე უნდა ატარებდეს ინკლუზიურ და საკონსულტაციო შეხვედრებს სამოქალაქო საზოგადოებასთან, მათ შორის ქალთა ორგანიზაციებთან, რათა ზედამხედველობა და მონიტორინგი გაუწიოს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის საქმიანობას.**

რეგიონულ დონეზე, ევროპარლამენტის საგარეო საქმეთა კომიტეტი აქტიურად მონაწილეობს ევროკავშირში კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების ზედამხედველობასთან დაკავშირებული ზეგავლენის მონიტორინგში. ცოტა ხნის წინ, კომიტეტმა შეიტანა წინადადება რეზოლუციის მიღებასთან დაკავშირებით, რომელშიც, სხვა საკითხებთან ერთად, ხაზგასმულია „რეგულარული დამოუკიდებელი მონიტორინგის მნიშვნელობა, მათ შორის შემთხვევითი სავლე ვიზიტების მეშვეობით, რომელიც უზრუნველყოფს ზედამხედველობას და ძალადობის დაუყოვნებელ შეწყვეტას“.⁴⁷ ამრიგად, რეგიონულმა ორგანიზაციებმა ასევე მნიშვნელოვანი როლი უნდა შეასრულონ კომპანიის მონიტორინგში.

* პრაქტიკული მითითებების კრებული 15 „უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის შემუშავებისა და მონიტორინგის დროს“ აღწერს, თუ როგორ უნდა მოხდეს მონაცემების სეგრეგირება სქესის და სხვა შესაბამისი ნიშნების მიხედვით.

** დამატებითი რეკომენდაციები უსაფრთხოების სექტორის საპარლამენტო ზედამხედველობაში გენდერული ასპექტების ინტეგრირების შესახებ, იხ. პრაქტიკული მითითებების კრებული 7 „უსაფრთხოების სექტორის საპარლამენტო ზედამხედველობა და გენდერი“.

*სამოქალაქო საზოგადოება და მრავალი დაინტერესებული მხარის ჩართულობის მექანიზმები.** ეროვნულმა მარეგულირებელმა ორგანოებმა, საპარლამენტო ზედამხედველობის პროცესების, მათ შორის, როგორც მონიტორინგის მექანიზმების შემუშავებისა და მონიტორინგის ფუნქციების შესრულების ნაწილის სახით, კონსულტაციები უნდა გაუწიონ სამოქალაქო საზოგადოებას, მათ შორის ქალთა ორგანიზაციებს, უფლებადამცველებს და სხვა სათემო ასოციაციებს.

კონტექსტიდან გამომდინარე, სადაც ეს მიზანშეწონილი და უსაფრთხოა, ერთ-ერთი ვარიანტი შეიძლება იყოს ის, რომ სამოქალაქო საზოგადოებას შეუძლია წვლილი შეიტანოს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების დამოუკიდებელი სარეიტინგო სისტემის შემუშავებაში. ამ სისტემას შეუძლია შექმნას იმ კომპანიების საჯარო სია, რომლებიც მუშაობენ საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად. ასეთი სარეიტინგო სისტემა კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებისგან მოითხოვს, რომ მათი საქმიანობა, საშინაო პოლიტიკა და ქცევა იყოს გამჭვირვალე, მათი ქმედებები შესაბამისობაში იყოს ეროვნულ და საერთაშორისო კანონებთან, ადამიანის უფლებებისა და გენდერული საკითხებისადმი პატივისცემას და პერსონალისთვის ჩატარებული ტრენინგის ხარისხის უზრუნველყოფას.⁴⁸

სუბ-საპარულ აფრიკაში სამოქალაქო საზოგადოების მონიტორინგის ქსელის ერთ-ერთ მაგალითში, პირადი უსაფრთხოების მართვის ობსერვატორია არის პლატფორმა, რომელიც ცდილობს მხარი დაუჭიროს და გააძლიეროს სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციული შესაძლებლობები კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის საქმიანობის ეფექტური ზედამხედველობის მხრივ. ობსერვატორია, რომლის შემადგენლობაში შედის 77-ზე მეტი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაცია, მათ შორის ქალთა უფლებების დამცველი ორგანიზაციები, 18 ქვეყანაში, შექმნა ძლიერი ქსელი, რომელშიც მონაწილეობას იღებენ დაინტერესებული მხარეები, მთავრობები და კომპანიის წარმომადგენლები.⁴⁹ ასეთი ყოვლისმომცველი კონსულტაციებისა და მონიტორინგის მექანიზმი მიზნად ისახავს სამოქალაქო საზოგადოების უფლებებისა და შესაძლებლობების გაძლიერებას კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებზე ზედამხედველობის მხარდაჭერის მიზნით, განსაკუთრებით იმის უზრუნველსაყოფად, რომ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებმა პატივი სცენ ქალების, კაცების, გოგონების და ბიჭების უფლებებს. მიუხედავად იმისა, რომ მნიშვნელოვანია, რომ ეროვნულმა ხელისუფლებამ ჩართოს სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მონიტორინგში, ასევე მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფოებმა აღიარონ, პატივი სცენ და უზრუნველყონ სამოქალაქო საზოგადოების უსაფრთხოება და მონაწილეობა მიიღონ ამ პროცესებში.

მრავალი დაინტერესებული მხარეების მონაწილეობით დამატებითი ზედამხედველობისა და ანგარიშვალდებულების სახით, სახელმწიფოებს შეუძლიათ მოითხოვონ, რომ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიები იყვნენ აღიარებული მრავალმხრივი ასოციაციების წევრები, როგორიცაა ICoCA და ქონდეთ კარგი რეპუტაცია ლიცენზირებისთვის ან ხელშეკრულებების გასაფორმებლად.

* სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობა უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობასა და მმართველობაში იხილეთ 2008 წლის DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, პრაქტიკული მითითებების კრებული 9 სამოქალაქო საზოგადოების ზედამხედველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“ Civil Society Oversight of the Security Sector and Gender”.

ჩანართი 2: საფრთხეები და რისკები, რომლებსაც სამოქალაქო საზოგადოება აწყდება კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის ზედამხედველობისას

ბევრი მომპოვებელი კომპანია ქირაობს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებს ან ახდენს კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიის პერსონალის ინტეგრირებას შიდა უსაფრთხოების სამსახურში. სხვა კომპანიები ქვეშეთანხმებას დებენ საზოგადოებრივი უსაფრთხოების/სამართალ-დამცავი ძალების (მაგ. პოლიციის სამსახურები) ორგანოებთან და ქმნიან ისეთ სიტუაციებს, სადაც საზოგადოებრივი უსაფრთხოება დაკავშირებულია ნავთობის, გაზისა და სამთო მომპოვებელი მსხვილი კომპანიის საქმიანობასთან. თუმცა, ამ უსაფრთხოების კონტრაქტორების სათანადო ზედამხედველობის გარეშე, ადამიანის უფლებების დარღვევის რისკები მნიშვნელოვანია.

არსებობს არაერთი მაგალითი, როდესაც უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები გამშაგებით დასდევდნენ უფლებადამცველებს, რომლებიც გამოდიოდნენ სამთო-მომპოვებითი პროექტების წინააღმდეგ. უფლებადამცველები, განსაკუთრებით ქალები, დგანან ძალადობისა და ადამიანის უფლებების დარღვევის საფრთხის წინაშე, დაწყებული მუქარით და შევიწროებით, დამთავრებული სექსუალური ძალადობით და ძალადობის სხვა სერიოზული ფორმებით. პერუში, ადგილობრივ გარემოსდაცვით ორგანიზაციას უთვალთვალებდა და აშინებდა კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანია, რომელიც დაქირავებული იყო მომპოვებელი კორპორაციის მიერ (Barcia, 2017). ჰონდურასში მოკლეს ადამიანის უფლებათა დამცველი ცნობილი ქალი, რომელიც ხანგრძლივი დროის განმავლობაში იბრძოდა საერთაშორისო წყაროებიდან დაფინანსებული ჰიდროელექტრო კაშხლის მშენებლობის წინააღმდეგ იმ მიწაზე, რომელიც მიჩნეული იყო წმინდა მიწად ადგილობრივი ხალხის მიერ. მისი მკვლელობისთვის გაასამართლეს შვიდი კაცი, მათ შორის ენერგეტიკის კომპანიის შიდა დაცვის თანამშრომლები (Lakhani, 2018).

წყაროები: Inmaculada Barcia (2017) "Women human rights defenders confronting extractive industries: An overview of critical risks and human rights obligations", Association for Women's Rights in Development (AWID) and Women Human Rights Defenders International Coalition (WHRD); Nina Lakhani (2018) "Berta Caceres: seven men convicted of murdering Honduran environmentalist", The Guardian, 30 November, www.theguardian.com/world/2018/nov/29/berta-caceres-seven-men-convicted-conspiracy-murder-honduras?CMP=share_btn_link (accessed 15 October 2019).

დასკვნა

კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებმა უნდა მიიღონ ყველა შესაძლო ზომა იმისათვის, რომ მათმა პერსონალმა არ მიიღოს მონაწილეობა ადამიანის უფლებების დარღვევაში, მათ შორის გენდერული ნიშნით ძალადობასა და სექსუალურ ექსპლუატაციასა და სექსუალურ ძალადობაში, და უზრუნველყონ არადისკრიმინაციული შრომითი პოლიტიკა. ამის მისაღწევად აუცილებელია გენდერული პერსპექტივის შიდა პოლიტიკასა და პროცედურებში, ასევე მათ საქმიანობაში ინტეგრირება.

სახელმწიფოები, იქნება ეს სამშობლო, ტერიტორიული თუ ხელშემკვრელი სახელმწიფოები, ვალდებული არიან დაიცვან ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალი და საერთაშორისო ჰუმანიტარული სამართალი, უზრუნველყონ ადამიანების დაცვა კერძო ბიზნესის ნებისმიერი მავნე ზემოქმედებისგან. მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფოებმა ჩაატარონ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების მიერ მოწოდებული მომსახურების ტიპისა და მოცულობის განსაზღვრა და კვლევა, რათა უზრუნველყონ გენდერზე ორიენტირებული ზომების ეფექტურად დანერგვა. სახელმწიფოებს შეუძლიათ უფრო ეფექტურად გამოიყენონ ეროვნული მარეგულირებელი ჩარჩოები, რათა წაახალისონ კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიების საქმიანობა რეგულაციების, ხელშეკრულებების გაფორმების და შესყიდვების მოთხოვნების მეშვეობით, და ამით უზრუნველყონ კომპანიების გამჭვირვალობა, ანგარიშვალდებულება და ფუნქციონირება საერთაშორისო თანამედროვე პრაქტიკისა და ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად. სახელმწიფოებს ასევე შეუძლიათ გამოიყენონ თავიანთი უფლებამოსილება, რათა გააერთიანონ სახელმწიფო და არასახელმწიფო სუბიექტები, მათ შორის სამოქალაქო საზოგადოება და მრავალმხრივი მექანიზმები, ერთიანი ძალისხმევით დაადგინონ მაღალი სტანდარტები კერძო სამხედრო და უსაფრთხოების კომპანიებისთვის და გამოდევნონ არაკანონიერი, სტანდარტების შეუსაბამო ან სექტორში არსებული უკანონო ელემენტები. თუ სახელმწიფოები აიღებენ ამ პასუხისმგებლობას, საჭირო რესურსებით, პოლიტიკური ნებითა და თანამიმდევრულობით, ეს დადებით გავლენას მოახდენს კაცების, ქალების, ბიჭების და გოგონების უსაფრთხოებაზე და ხელს შეუწყობს უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ეფექტურ მმართველობას.

დამატებითი წყაროები

DCAF (2014) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions and National Human Rights Institutions*, Geneva: DCAF, OSCE, and OSCE/ODIHR.

DCAF (2015) *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions*, Geneva: DCAF.

DCAF (2016) *Legislative Guidance Tool for States to Regulate Private Military and Security Companies*, Geneva: DCAF.

DCAF (2017) *A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services: Promoting Accountability and Respect for Human Rights and International Humanitarian Law*, Geneva: DCAF.

DCAF (2018) "Supporting enhanced dialogue on private military and security companies", Warsaw: DCAF, OSCE/ODIHR.

DCAF and ICRC (2016) *Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit - Third Edition*, Geneva: DCAF and ICRC.

DCAF and UNLIREC (2016) *Armed Private Security in Latin America and the Caribbean: Oversight and Accountability in an Evolving Context*, Geneva: DCAF, United Nations.

ICoCA (2019) "Guidelines for private security providers on preventing and addressing sexual exploitation and abuse", Geneva: ICoCA.

OSCE/ODIHR (2014) "Guidelines on protection of human rights defenders", Warsaw: OSCE/ODIHR.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. R. Abrahamson and M.C. Williams (2009) "The ethical challenges of security privatization", Oslo: PRIO; PRWEB (2013) "Global private security services market worth \$244 billion by 2016 says new research report at ReportsnReports.com", 1 February, www.prweb.com/releases/global-security-services/market-analysis-2016/prweb10387295.htm (accessed 6 November 2019).
2. UN Interagency Framework Team for Preventive Action (2012) *Extractive Industries and Conflict*, New York: UN Interagency Framework Team for Preventive Action; Leigh Day & Co (2011) "Peruvian torture claimants compensated by UK mining company", London: Leigh Day & Co; L. Fox (2015) "Barrick Gold compensates women raped at Papua New Guinea mine site in out-of-court settlement", ABC News, 8 April, www.abc.net.au/news/2015-04-08/barrick-gold-to-compensate-women-raped-at-mine-site-inpng/6377040 (accessed 3 October 2019).
3. Office of the High Commissioner for Human Rights (2018) "Women human rights defenders must be protected, say UN experts", 28 November, www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23943&LangID=E (accessed 3 October 2019); N. Lakhani (2017) "The Canadian company mining hills of silver – and the people dying to stop it", *The Guardian*, 13 July, www.theguardian.com/environment/2017/jul/13/the-canadian-company-mining-hills-of-silver-and-the-people-dying-to-stop-it (accessed 15 October 2019).
4. OSCE (2018) "Gender dynamics of human trafficking explored at OSCE/ODIHR event in Warsaw", 19 September, www.osce.org/odihr/396461 (accessed 15 October 2019); C.A. Rarick (2015) "Fighting war and furthering slavery: The alarming truth about private military firms and the solution to end their involvement in human sex trafficking", *Journal of Global Justice and Public Policy*, 2(1), pp. 65–85.
5. See, for example, "'LaDonna' This American life", 25 May 2018, Episode 647. For another discussion of challenges, see S. Kaenzig, "Why is the private security sector lagging behind on gender equality", Interview with Alice Dale, Head of UNI Property Services, Uni Global Union, 7 March 2013, www.uniglobalunion.org/news/why-private-security-sector-lagging-behind-gender-equality (accessed 3 October 2019).
6. A. Mehra (2010) "Bridging accountability gaps: The proliferation of private military and security companies and ensuring accountability for human rights violations", *Pacific McGeorge Global Business and Development Law Journal*, 22, pp. 323, 324–325; K.A. Huskey (2012) "Accountability for private military and security contractors in the international legal regime", *Criminal Justice Ethics*, 31(3), pp. 193–212.
7. CEDAW (2013) "General Recommendation 30 on Women in Conflict Prevention, Conflict and Post-Conflict Situations", UN Doc. CEDAW/C/GC/3, para 10.
8. DCAF (2016) *Legislative Guidance Tool for States to Regulate Private Military and Security Companies*, Geneva: DCAF.
9. UN Economic and Social Council (1997) "UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed conclusions", 18 July 1997, 1997/2.
10. WHO (2002) "WHO gender policy – Integrating gender perspectives in the work of WHO", Geneva: WHO.
11. This claim has been discussed in numerous reports: Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, "Gender Lens to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", 23 May 2019, A/HRC/41/43; Gotzmann et al. (2018) "Women in business and human rights: A mapping of topics for State attention in the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights implementation processes", Copenhagen: Danish Institute for Human Rights; CORE and Womankind Worldwide (2017) "Land intensive corporate activity: the impact on women's rights", London: CORE and Womankind Worldwide.
12. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, "Gender Lens to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", 23 May 2019, A/HRC/41/43.
13. R. Mazali (2009) "Sexist subtext of private policing in Israel", in V. Farr, H. Myrntinen and A. Schnabel (eds) *Sexed Pistols: The Gendered Impacts of Small Arms and Light Weapons*, Tokyo: United Nations University Press, pp. 270–271.

14. S. Mathews et al. (2008) "Intimate femicide-suicide in South Africa", *WHO Bulletin*, 86(7), pp. 552–558.
15. M. Eichler (2013) "Gender and the privatization of security: Neoliberal transformation of the militarized gender order", *Critical Studies on Security*, 1(3), pp. 311–325.
16. Confederation of European Security Services (COESS) "Private Security Services in Europe: Facts and Figures 2013", <https://www.coess.org/newsroom.php?page=facts-and-figures>
17. *Numsa and Others v. High Goal Investments CC trading as CHUMA Security Services*, Judgement, The Labour Court of South Africa, Cape Town, (C844/15) [2016] ZALCCT 34 (18 October 2016).
18. M. Eichler (2014) "Citizenship and the contracting out of military work: From national conscription to globalized recruitment", *Citizenship Studies*, 18(6–7), pp. 600–614.
19. For example: L. Almouloud (2013) "Sociétés de surveillance et de gardiennage: l'expansion du marché de la sécurité privée", *MaliActu.net*, 21 March, maliactu.net/societes-de-surveillance-et-de-gardiennage-lexpansion-du-marche-de-la-securite-privée (accessed 15 October 2019).
20. In Trinidad and Tobago, for instance, 70 per cent of private security officers are women. Discussions and expert presentations during the multi-stakeholder workshop on enhancing the regulation, oversight, and governance of the private security industry in the Caribbean Region, held on 4–5 February 2019.
21. See, for example, T. Mariwo (2008) "Working conditions and labour relations in the private security industry in Zimbabwe: a research paper", Issue No. 27, Harare: ILO Sub-Regional Office for Southern Africa; Presentation by F. Mutota (Women's Institute for Alternative Development, Trinidad and Tobago) (2019) "Gender considerations for the private security industry", during the multi-stakeholder workshop on enhancing the regulation, oversight and governance of the private security industry in the Caribbean Region, held on 4–5 February 2019.
22. CEDAW (2013) "General Recommendation 30 on women in conflict prevention, conflict and post-conflict situations", UN Doc. CEDAW/C/GC/3, para 10.
23. UN Secretariat (9 October 2003) "Secretary General's Bulletin: Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse", UN Doc. ST/SGB/2003/13; ICoC, Article 38, available at https://www.icoca.ch/en/the_icoc.
24. See, for example, OHCHR "Ghana needs tougher action on mercenaries and private security to safeguard stability, UN group finds", 20 December 2017, www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22555&LangID=E (accessed 15 October 2019); See also DCAF-UNLIREC (2016) "Armed private security in Latin America and the Caribbean: Oversight and accountability in an evolving context", Geneva: DCAF; A. Bryden (ed.) (2016) "The privatisation of security in Africa: Challenges and lessons from Côte d'Ivoire, Mali and Senegal", Geneva: DCAF; F. Klopfer and N. van Amstel (eds) (2016) "Private Security in Practice: Case Studies from Southeast Europe", Geneva: DCAF.
25. OECD-ODIHR (2017) *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*, Warsaw: OECD/ODIHR, p. 31.
26. Women for Women International (2019) *Beyond Consultations: A Tool for Meaningfully Engaging with Women in Fragile and Conflict Affected States*, London: Gender Action for Peace and Security (GAPS), Women for Women International, Amnesty International, Womankind and Saferworld, p. 3.
27. M. Jungk, O. Chichester, and C. Fletcher (2018) "In search of justice: Pathways to remedy at the Porgera gold mine", BSR: San Francisco.
28. Inmaculada Barcia (2017) "Women human rights defenders confronting extractive industries: An overview of critical risks and human rights obligations", Association for Women's Rights in Development (AWID) and Women Human Rights Defenders International Coalition (WHRD), p. 14; See also Institute for Human Rights and Business (IHRB) (2016) "Human rights in Kenya's extractive sector: Exploring the terrain", London: IHRB.
29. Republic of Kenya, Private Security Regulation Act, No. 13 of 2016, Section 68 (1).c, National Council for Law Reporting with the Authority of the Attorney-General.
30. Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, "Política de Responsabilidad Social de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada", 2019.
31. Alan Bryden (ed.) 2016 "The privatization of security in Africa: Challenges and lessons from Côte d'Ivoire, Mali, and Senegal", Geneva: DCAF; Presentation by Stephen Case (Ministry of National Security of Jamaica) (2019) "State of the private security industry in Jamaica, a policy and legislative context", during the multi-stakeholder workshop on enhancing the regulation, oversight and governance of the private security industry in the Caribbean region, held on 4–5 February 2019.
32. Republic of Kenya, Private Security Regulation Act, No. 13 of 2016, Section 68 (1). 19.2.a.
33. ICoC, Art. 45.
34. See DCAF (2016) *Legislative Guidance Tool for States to Regulate Private Military and Security Companies*, Geneva: DCAF, p. 31; ICoC, Art. 64.
35. Swiss Confederation, Federal Department of Foreign Affairs (2017) "Training requirements according to the Federal Act on Private Security Services Provided Abroad", Bern: Swiss Confederation, p. 24.
36. Republic of Kenya, Private Security Regulation Act, No. 13 of 2016, Section 68 (1).c.
37. Recognized training institutions may include inter alia the following: Amnesty International, International Labour Organization, Office of the High Commissioner for Human Rights, the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, International Commission of Jurists and the International Crisis Group.
38. Swiss Confederation and ICRC (2009) *The Montreux Document*, Geneva: ICRC, Good Practices 10, 35 and 63; ICoCA (2019) "Guidelines for private security providers on preventing and addressing sexual exploitation and abuse", Geneva: ICoCA.
39. Global Affairs Canada "Response to DCAF questionnaire on contracting and procurement procedures, Canada Security Services, evaluation procedures and basis of selection" (document on file with author).
40. ICoCA; See also DCAF (2017) *A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services: Promoting Accountability and Respect for Human Rights and International Humanitarian Law*, Geneva: DCAF, p. 7.
41. IPIECA (2015) *Community Grievance Mechanisms in the Oil And Gas Industry: A Manual for Implementing Operational-Level Grievance Mechanisms and Designing Corporate Frameworks*, London: IPIECA.
42. DCAF and ICRC (2016) *Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit*, Third Edition, Geneva: DCAF and ICRC.
43. S. Percy (2012) "Regulating the private security industry: A story of regulating the last war", *International Review of the Red Cross*, 94(887), p. 950.
44. B. Perrin, (2012) "Mind the gap: lacunae in the international legal framework governing private military and security companies", *Criminal Justice Ethics*, 31(3), pp. 213–232; K.A. Huskey (2012) "Accountability for private military and security contractors in the international legal regime", *Criminal Justice Ethics* 31(3), pp. 193–212.
45. S. Kinoshian and J. Bosworth (2018) "Security for sale, challenges and good practices in regulating private military and security companies in Latin America", Washington DC: The Inter-American Dialogue, p. 15.
46. South African Government (2019) "Parliament summons private security companies after DUT student dies", 6 February, www.gov.za/speeches/private-security-companies-be-summoned-parliament-following-death-dut-student-6-feb-2019 (accessed 15 October 2019).
47. European Parliament Committee on Foreign Affairs (17 July 2018) "Draft Report on human rights concerns in private military and security companies' operations affecting third countries", 2018/2154 INI, para. 8.
48. L. Dickinson (2007) "Accountability of private security contractors under international and domestic law", *Insights*, 11(31).
49. Private Security Governance Observatory "About", www.observatoire-securite-privée.org/en (accessed 4 October 2019).

ავტორები: ანა მარი ბურდი და ლორეინ სერანო

რედაქტორი: მეგან ბასტიკი

მადლობა

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF), ეუთოს/დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისი (OSCE ODIHR) და გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) მადლობას უხდის ჯეისონ ჩარლზს (ინოვაციური უსაფრთხოების ტექნოლოგიები), მაია ეიხლერს, მარია მატეუს (ქალთა ქმედება ეკონომიკური განვითარების-კენ), ალის მაკგრატ-კრეგუს, ფოლად მუტოტას (ქალთა ინსტიტუტი ალტერნატიული განვითარებისათვის), სასკია სტაჩოვიჩს. ნელეკე ვან ამსტელს და საერთაშორისო ქცევის კოდექსის ასოციაციას პოლიტიკის მოკლე აღწერის შემუშავებისას გაწეული დახმარებისთვის; გარდა ამისა, ავტორები მადლობას უხდებიან მარტა გიტონს და ლეა ლეჰუსს კვლევის მხარდაჭერისთვის და ალან ბრაიდენს, ჟან-მიშელ რუსოსა და ანა-ლენა შლუხტერს (DCAF); გრაზიელა პავონე და OSCE/ODIHR-ის კოლეგები; და ბრედ ორჩარდს და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენელ კოლეგებს შეტანილი წვლილისათვის.

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი მადლიერებით აღნიშნავს შვეიცარიის, შვედეთის და გაერთიანებული სამეფოს საერთაშორისო განვითარების დეპარტამენტის მხარდაჭერას წინამდებარე პოლიტიკის მოკლე აღწერის შემუშავებაში.

ISBN: 92-9222-509-X

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

მისასალმებელია წინამდებარე პოლიტიკის მოკლე აღწერის გამოყენება, თარგმნა და გავრცელება. თუმცა, გთხოვთ, აღნიშნოთ და მიუთითოთ გამოყენებული მასალა და არ შეცვალოთ მისი შინაარსი.

ციტირებისას მიუთითეთ: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019) „გენდერი და კერძო უსაფრთხოების სფეროს ზედამხედველობა“, გენდერის და უსაფრთხოების შესახებ პრაქტიკული მითითებების კრებული, ჟენევა: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.

წინამდებარე დოკუმენტი თავდაპირველად გამოქვეყნდა შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF), ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის (OSCE/ODIHR) და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ინგლისურ ენაზე შემდეგი სახელწოდებით: გენდერი და უსაფრთხოება - პრაქტიკული მითითებების კრებული, გენდერი და კერძო უსაფრთხოების სფეროს ზედამხედველობა. ამ გამოცემის ქართულენოვანი ვერსია წარმოადგენს არაოფიციალურ თარგმანს, რომელიც მომზადდა და გამოიცა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისის მიერ დიდი ბრიტანეთის კონფლიქტის, სტაბილურობის და უსაფრთხოების ფონდის ფინანსური მხარდაჭერით. მისი შინაარსი შესაძლოა არ ასახავდეს OSCE/ODIHR-ის პოლიტიკას და პოზიციას. ტექსტებს შორის შესაბამისობის არსებობის შემთხვევაში, უპირატესობა ენიჭება ინგლისურენოვან დოკუმენტს, რომელიც ზუსტ და ოფიციალურ ვერსიას წარმოადგენს.

