

უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი

ჰენრი მარტინენი



ავტორის შესახებ

ჰენრი მარტინენი ბერლინში არსებული გენდერის საერთაშორისო საკონსულტაციო ასოციაციის (GAIC) წამყვანი თანამშრომელია. მას 15 წელზე მეტი გამოცდილება აქვს ისეთ საკითხებზე მუშაობაში, როგორცაა გენდერი, მშვიდობა და უსაფრთხოება, განსაკუთრებით კი კონფლიქტით დაზარალებულ ქვეყნებთან მიმართებაში; წამყვანი აქვს გენდერის სხვადასხვა საკითხებზე მასკულინიზმისა და სხვადასხვა სექსუალური ორიენტაციის ჩათვლით. აღნიშნულ საკითხებზე იგი მუშაობს როგორც მკვლევარი, პროგრამის იმპლემენტაციაზე პასუხისმგებელი პირი, პოლიტიკის მხარდაჭერი და ტრენერი და ხშირად აქვეყნებს პუბლიკაციებს გენდერის თემაზე; მინიჭებული აქვს დოქტორის ხარისხი სამხრეთ აფრიკის კვაზულუ-ნატალის უნივერსიტეტში, სადაც მან ტიმორ-ლესტეში მასკულინიზმისა და ძალადობის შესახებ თეზისი დანერგა.

რედაქტორი

მეგან ბესტიკი, შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF)

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 ყველა იმ პირს, ვინც წვლილი შეიტანა ამ პროექტის განხორციელებაში. მათში შედიან 2018 წელს ჟენევაში ჩატარებული სამუშაო შეხვედრის მონაწილეები და ის პირები, რომლებმაც წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების სამუშაო ვერსია განიხილეს და გარკვეული წვლილი შეიტანეს მასში, ესენი გახლავთ: გაბრიელა ელროუ (FBA); ჩარბელ მეიდაა (MOSAIC MENA); ბრედ ორჩარდი (UN Women) და მადაგასკარსა და სომალიში გაეროს მისიის თანამშრომლები; გრაზიელა პავონი (OSCE/ODIHR); ჯენიფერ სალაჰუბი და ანა გლენდა ტაგერი; ასევე - ანნა ბლუმბერგი, ფეიერი ჩაპუნის, დორტე ჰვიდემოსი, ანა-ლენა შლუტერი, ლორან სერანო და კალუმ უოტსონი (DCAF). განსაკუთრებული მადლობა გვინდა, მოვახსენოთ აიკო ჰოლვიკის, დიანა ლოპესს, სან ტილემანს და კრსტინა ვალასეკის მათ მიერ გაკეთებული კომენტარების გამო.

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

ასევე, შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი გამოხატავს მადლიერებას, შერიგების რესურსების მიმართ გენდერისა და კონფლიქტის ანალიზის სახელმძღვანელოდან ილუსტრაციების გამოყენებაზე თანხმობისათვის.

გამოქვეყნებულია შვეიცარიაში შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF) მიერ.

DCAF ჟენევა
PO Box 1360
CH-1211 ჟენევა 1
შვეიცარია

დიზაინი: ელის ლეიქ ჰამონდი (alichel.co)

ფოტოსურათი გარეკანზე: ქალთა ლიდერობის ფორუმი ქალთა საერთაშორისო დღეს ქალაქ ნჯამენაში, ჩადი, 2017 წელი. © USAFRICOM

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

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 2020 წელს ინგლისურ ენაზე შემდეგი სახელწოდებით: გენდერი და უსაფრთხოება - პრაქტიკული მითითებების კრებული (უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი). 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.

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

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

გენდერი და უსაფრთხოება - პრაქტიკული მითითებების კრებული

წინამდებარე კრებული წარმოადგენს შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF), ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის (OSCE/ODIHR) და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women) გენდერი და უსაფრთხოება - პრაქტიკული მითითებების კრებულის ერთ-ერთ ნაწილს, რომელიც სულ ცხრა პრაქტიკული მითითებისა და პოლიტიკის მოკლე აღწერილობების სერიებისგან შედგება.

პრაქტიკული მითითებები:

1. უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი
2. პოლიციის სამსახურები და გენდერი
3. თავდაცვა და გენდერი
4. მართლმსაჯულება და გენდერი
5. თავისუფლების აღკვეთის ადგილები და გენდერი
6. საზღვრების მართვა და გენდერი
7. უსაფრთხოების სექტორსა და გენდერის საკითხებზე საპარლამენტო ზედამხედველობა
14. დაზვერვის სამსახურები და გენდერი
15. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის შემუშავებისა და მონიტორინგის დროს

პოლიტიკის მოკლე აღწერილობები:

2030 წლის დღის წესრიგი მდგრადი განვითარებისათვის, უსაფრთხოების სექტორისა და გენდერული თანასწორობისათვის

უსაფრთხოების სექტორის მმართველობითი მიდგომის გამოყენება ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებში

გენდერი, ძალადობრივი ექსტრემიზმის პრევენცია და ტერორიზმთან ბრძოლა

გენდერი და უსაფრთხოების დაცვის კერძო სექტორის რეგულირება

ამასთან, გენდერულ თანასწორობასთან, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორთან დაკავშირებული საერთაშორისო და რეგიონული კანონმდებლობა და ინსტრუმენტები ხელმისაწვდომია ინტერნეტში.

გენდერის და უსაფრთხოების შესახებ პრაქტიკული მითითებების კრებული ეფუძნება შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF), ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის (OSCE/ODIHR), გაეროს ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების სფეროში კვლევისა და ტრენინგის საერთაშორისო ინსტიტუტის (UN-INSTRAW) დოკუმენტს გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა - პრაქტიკული მითითებების კრებული, რომელიც პირველად 2008 წელს გამოქვეყნდა.

წინამდებარე კრებულთან ერთად შესაძლოა გამოიყენოთ გენდერის და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შემდეგი კრებულები:

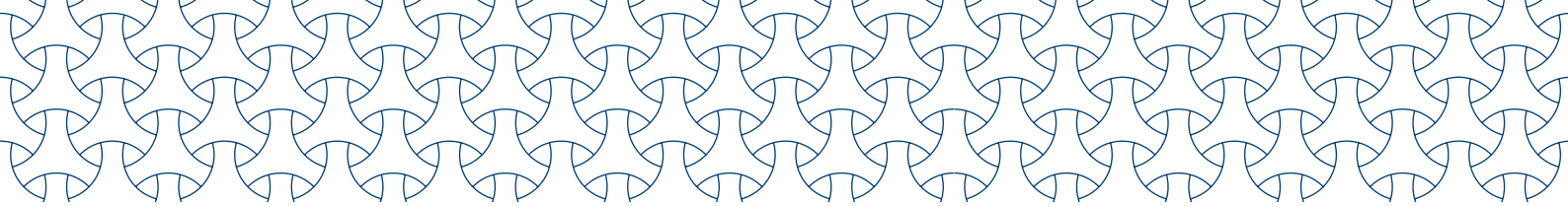
8. ეროვნული უსაფრთხოების პოლიტიკის შემუშავება და გენდერი
9. უსაფრთხოების სექტორსა და გენდერზე სამოქალაქო საზოგადოების ზედამხედველობა
11. უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის განსაზღვრა, მონიტორინგი, შეფასება და გენდერი
12. უსაფრთხოების სექტორში დასაქმებულთათვის გენდერის საკითხებზე ტრენინგი
13. უსაფრთხოების სექტორის რეფორმაში ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე რეზოლუციების განხორციელება



შინაარსი

1. მიმოხილვა.....	1
1.1 ზოგადი მდგომარეობის მიმოხილვა	1
1.2 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების სამიზნე აუდიტორია	3
1.3 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების სტრუქტურა	3
2. რატომ არის გენდერული თანასწორობა მნიშვნელოვანი უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვის, უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და მისი რეფორმის დროს	7
2.1 რატომ არის გენდერული თანასწორობა მნიშვნელოვანი უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და რეფორმის დროს.....	7
2.2 ძირითადი ტერმინოლოგია.....	8
2.3 ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო სამართლებრივი ბაზა გენდერული თანასწორობის, უსაფრთხოების სექტორის მმართველობის და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შესახებ.....	24
3. როგორ გამოიყურებიან უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტები, რომლებიც ხელს უწყობენ გენდერულ თანასწორობას და გენდერულ პერსპექტივას ითვალისწინებენ?	29
3.1 გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტებში	30
3.2 გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტების მიერ	32
3.3 მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების აღქმა გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით ხდება	32
4. როგორ გაუმჯობესდეს გენდერული თანასწორობა და როგორ უნდა მოხდეს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და მისი რეფორმის პროცესში	37
მიმართულება 1: უსაფრთხოების საჭიროებების განსაზღვრა ინკლუზიური, გენდერული საკითხების გათვალისწინებით	38
მიმართულება 2: პოლიტიკური საფუძვლები მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების მმართველობაში გენდერული თანასწორობის პრინციპების ინტეგრაციისთვის	41
მიმართულება 3: ტრენინგი გენდერის შესახებ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სერვისის მიმწოდებლებისათვის.....	43
მიმართულება 4: სპეციალიზებული გენდერული გამოცდილების მქონე პერსონალის გამოყენება	46
მიმართულება 5: მასკულიზური ინსტიტუციური კულტურის წინააღმდეგ ბრძოლა ქალთა მონაწილეობისა და საერთო მრავალფეროვნების გაზრდისათვის	48
5. გენდერული თანასწორობის მიმართ წინააღმდეგობის დაძლევა	55
5.1 ზოგადი არგუმენტები და შესაძლო პასუხები	57
5.2 ფართოდ გავრცელებული სტრატეგიები	58
6. საორიენტაციო კითხვარი ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის	61
7. დამატებითი რესურსები	67





აბრევიატურები

CEDAW	ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია
DRC	კონგოს დემოკრატიული რესპუბლიკა
GBV	გენდერული ძალადობა
LGBTI	ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი და ინტერსექსი (ლგბტი) ადამიანები
NAP	ეროვნული სამოქმედო გეგმა
NGO	არასამთავრობო ორგანიზაცია
PSNI	ჩრდილოეთ ირლანდიის პოლიცია
RUC	ოლსტერის სამეფო პოლიცია
SDGs	მდგრადი განვითარების მიზნები
SEA	სექსუალური ექსპლუატაცია და შეურაცხყოფა
SSG	უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა
SSR	უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა
UN	გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია (გაერო)
WPS	ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება



1. მიმოხილვა

1.1 ზოგადი მდგომარეობის მიმოხილვა

ათი წელი გავიდა მას შემდეგ, რაც შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის უენევის ცენტრის (DCAF), ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის (OSCE/ODIHR) და გაეროს ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების სფეროში კვლევისა და ტრენინგის საერთაშორისო ინსტიტუტის (UN-INSTRAW) მიერ შემუშავებული დოკუმენტი - *გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა* - პრაქტიკული მითითებების კრებული გამოქვეყნდა. ამ ხნის განმავლობაში მსოფლიო მასშტაბით უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ათი-ათასობით პერსონალმა გაირა ტრენინგი გენდერული თანასწორობის შესახებ, მრავალმა ქვეყანამ ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების განხორციელების ეროვნული სამოქმედო გეგმა მიიღო და გენდერული უთანასწორობისა და დისკრიმინაციის პრობლემების მოსაგვარებლად მნიშვნელოვანი ახალი ეროვნული კანონმდებლობა და საერთაშორისო სტანდარტები დაამტკიცა. მდგრადი განვითარების მიზნების გლობალური მხარდაჭერა და იმპლემენტაცია, ასევე, ცხადყოფს უსაფრთხოების სექტორის კარგი მმართველობის საჭიროებას და გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერაში მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების აქტორების მნიშვნელობას.

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერისა და ქალების შესახებ ცნობიერება მნიშვნელოვნად ამაღლდა. მსოფლიო მასშტაბით ბევრად გაუმჯობესდა მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებში გენდერული ბალანსის დაცვა (აქ არ იგულისხმება ჩრდილოეთ ევროპის ქვეყნები)¹. გაუმჯობესდა ქალების კარიერული წინსვლა და გაძლიერდა გარე ზედამხედველობა და შიდა მექანიზმები გენდერთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის, შევიწროების, ექსპლუატაციისა და ძალადობის პრობლემების მოსაგვარებლად. ზემოთ მოყვანილი ინსტიტუტები აღნიშნული ზომების გატარებით უფრო ინკლუზიური და წარმომადგენლობითი გახდა და უკეთესად ართმევენ თავს გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესებისათვის დაკისრებულ ამოცანებს.

მიუხედავად ამისა, როგორც საერთაშორისო კვლევებიდან ვლინდება², ძირითად გამოწვევებად უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორსა და, ზოგადად, საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობისა და გენდერული დისკრიმინაციის მოგვარება რჩება. მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის თვალსაზრისით ქალების ხელმისაწვდომობისა და მონაწილეობის გაზრდის მიზნით გამოყენებული ქმედებები ხანდახან ფორმალურია და მათ რეალური ცვლილებები არ მოსდევს. უფრო მეტიც, მსოფლიოში ბევრ ადგილას წნეხის ქვეშაა მოქცეული ინკლუზიურობის, თანასწორობისა და ადამიანის უფლებების

ფოტო: მექსიკის საზღვაო, საჰაერო და სამხედრო ძალებისათვის გამართული ცერემონია, 2015 წლის 30 ივლისი, © Presidencia de la República Mexicana/ Secretaría de Marina (მექსიკის რესპუბლიკის პრეზიდენტის ოფისი/ საზღვაო ძალების სამდივნო)

მხარდამჭერი პოლიტიკური სივრცე, რაც გამოწვეულია ისეთი საკითხების ზედმეტად პოლიტიზირებით, როგორიცაა ძალადობრივ ექსტრემიზმთან ბრძოლა და ქალების უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის მისაღწევად სოციალური პროგრესისადმი რეზისტენტულობა.

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის, ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ახალი პრაქტიკული მითითებების კრებული - გენდერი და უსაფრთხოება, თავს უყრის ბოლო ათწლეულის მნიშვნელოვან გამოცდილებებს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის შესახებ. სახელმძღვანელოს მიზანია ახალი და განვითარების პროცესში არსებული კარგი პრაქტიკების გაზიარება და მათი განვითარების გაანალიზება. სახელმძღვანელო შედგენილია უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების ხელშეწყობისათვის: სექტორი უნდა გასცდეს მხოლოდ ქალთა რაოდენობის გაზრდას და უფრო მეტი პასუხისმგებლობითა და გულისხმიერებით მოეკიდოს მოსახლეობის სხვადასხვა გენდერულ საჭიროებას. ამით ყურადღების მიღმა დარჩენილი ქალებისა და გოგონების საჭიროებები უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების კუთხით პრიორიტეტულობას შეიძენს და შეინარჩუნებს.

1-ელი ჩანართი: ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების დღის წესრიგი

2000 წელს გაეროს უშიშროების საბჭოს სენსაციური რეზოლუცია №1325 მიიღეს. იგი აღიარებს, რომ ქალებსა და კაცებს კონფლიქტის განსხვავებული გამოცდილება აქვთ, განსხვავებული საჭიროებები გააჩნიათ კონფლიქტის შემდგომ პერიოდში, ასევე განსხვავებული პერსპექტივები აქვთ კონფლიქტის გამომწვევ მიზეზებსა და შედეგებზე და შეუძლიათ, სხვადასხვა სახის წვლილი შეიტანონ მშვიდობის მშენებლობის პროცესებში. ამის შემდგომ, გაეროს უშიშროების საბჭომ დამატებით 9 რეზოლუცია მიიღო ქალებისა და კონფლიქტის შესახებ, რაც ერთობლიობაში ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგს წარმოადგენს. ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების დღის წესრიგს წარმოადგენს:

- ◆ მხარი დაუჭიროს გენდერულ თანასწორობას და გააძლიეროს ქალების მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში კონფლიქტის პრევენციის, სამშვიდობო პროცესების, სამშვიდობო ოპერაციებისა და მშვიდობის მშენებლობის ყველა ასპექტთან დაკავშირებით.
- ◆ გააუმჯობესოს ქალების დაცვა კონფლიქტით დაზარალებულ გარემოში, კონფლიქტის დროს ჩადენილი სექსუალური ძალადობა და მასთან დაკავშირებული დანაშაულებების დაუსჯელობა აღკვეთოს.
- ◆ კონფლიქტით დაზარალებულ გარემოში საერთაშორისო აქტორების მონაწილეობის დროს უზრუნველყოს ქალების განსაკუთრებული საჭიროებების გათვალისწინება და ქალთა უფლებების დაცვის გაუმჯობესება..

ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების დღის წესრიგი ხაზს უსვამს უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესში ქალების მონაწილეობის საჭიროებას და მართლმსაჯულებაზე ქალების ხელმისაწვდომობის აუცილებლობას. დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ პოლიტიკის მოკლე უსაფრთხოების სექტორის მმართველობითი მიდგომის გამოყენება მიდგომა ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების საკითხებში.

ვფიქრობთ, გენდერისა და უსაფრთხოების შესახებ პრაქტიკული მითითებების კრებულს სხვადასხვა აუდიტორია სხვადასხვა კონტექსტში გამოიყენებს. მისი გამოყენება შეიძლება, მაგალითად, კარგი პრაქტიკებისა და მიღებული გამოცდილების შესახებ ახალი პოლიტიკების, პროგრამების, სტრატეგიებისა და პროცედურების განსაზღვრის დროს, როგორც დამატებითი წყარო; მონიტორინგისა და ზედამხედველობის განხორციელებისთვის ახალი იდეების მისაღებად; და ადვოკატირებისა და ტრენინგის ხელშესაწყობად არგუმენტებისა და მტკიცებულებების მითითების მიზნით.

1.2 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების სამიზნე აუდიტორია

წინამდებარე პრაქტიკული მითითებები, ძირითადად, განსაზღვრულია პოლიტიკოსებისთვის და პრაქტიკოსებისთვისაც, რომლებიც უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტებში მუშაობენ გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესებაზე - ეს იქნება გენდერული თანასწორობის მიღწევა თვით ინსტიტუტებში თუ საზოგადოებაში - ზემოთ მოყვანილი ინსტიტუტების მუშაობის შედეგად. ზოგიერთი მკითხველი შესაძლოა აღნიშნულ საკითხებს ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების ვალდებულებების (იხ. ჩანართი 1) განხორციელების ან უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის (პრიზმიდან მიუდგეს. თუმცა, პრაქტიკული მითითება, ასევე, განსაზღვრულია მართლმსაჯულებასა და ფართო უსაფრთხოების სექტორის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი უწყებებისთვის, ზედამხედველობასა და მენეჯმენტში ჩართული პირებისთვის, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისთვის, მედიისა და აკადემიური მკვლევარებისთვის.

1.3 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების სტრუქტურა

მე-2 ნაწილში განიხილება, თუ რატომ არის გენდერთან დაკავშირებული საკითხები მნიშვნელოვანი უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმების პროცესებისთვის; ასევე, მოცემულია გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების დადებითი მხარეები; ახსნილია სახელმძღვანელოში გამოყენებული ძირითადი ტერმინოლოგია: გენდერი, ინტერსექციურობა, მასკულიზაცია, ფემინიზაცია, ლგბტი ადამიანები, გენდერული თანასწორობა და გენდერული პერსპექტივა და, ასევე, უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმები. მოცემულია ზოგიერთი საერთაშორისო, რეგიონული და ეროვნული სამართლებრივი ვალდებულებების ზოგადი მიმოხილვა გენდერთან და უსაფრთხოების სექტორის მმართველობასა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმების შესახებ.

მე-3 ნაწილში მოცემულია ხედვა, თუ რა მნიშვნელობა აქვს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას უსაფრთხოებაზე და მართლმსაჯულებაზე პასუხისმგებელი უწყებებისთვის, სექტორისა და მართლმსაჯულების სამსახურების მენეჯმენტისთვის და ზედამხედველობისთვის, ასევე, უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და მისი რეფორმირების პროცესებისთვის.

მე-4 ნაწილში მოცემულია სხვადასხვა მიმართულებები უსაფრთხოების სექტორის მმართველობის და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესების დროს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისა და გენდერული თანასწორობის გასაუმჯობესებლად. ყურადღება გამახვილებულია შემდეგ საკითხებზე:

- ◆ უსაფრთხოების საჭიროებების განსაზღვრა ინკლუზიური და გენდერულად მგრძნობიარე საკითხების გათვალისწინებით;

- ◆ მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების მმართველობაში გენდერული თანასწორობის ინტეგრირების მიზნით ნორმატიული ბაზის შექმნა;
- ◆ გენდერის შესახებ ტრენინგის ჩატარება უსაფრთხოებაზე და მართლმსაჯულებაზე პასუხისმგებელი უწყებებისთვის;
- ◆ გენდერის საკითხებში ექსპერტული ცოდნის მქონე თანამშრომლების გამოყენება;
- ◆ მასკულინური ინსტიტუციური კულტურის შეცვლა ქალთა მონაწილეობის და, ზოგადად, მრავალფეროვნების გაზრდის მიზნით.

მე-5 ნაწილში მოცემულია რჩევა, თუ როგორ უნდა მოხდეს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერულ თანასწორობაზე მუშაობის მიმართ არსებული წინააღმდეგობის გამკლავება.

მე-6 ნაწილში მოცემულია გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების შესახებ ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის განსაზღვრული შეკითხვები.

მე-7 ნაწილში ჩამოთვლილია დამატებითი წყაროები, რომლებიც სასარგებლო იქნება უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერულ თანასწორობაზე მუშაობისას და, ასევე, უსაფრთხოების სექტორის მმართველობასა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმასთან დაკავშირებით.

წინამდებარე კრებულის სხვა პრაქტიკულ მითითებებში და პოლიტიკის მოკლე აღწერილობებში ყურადღება გამახვილებულია უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების კონკრეტულ საკითხებზე და პასუხისმგებელ უწყებებზე. უფრო მეტი ფოკუსირება ხდება იმაზე, თუ როგორი უნდა იყოს გენდერული თანასწორობა და როგორ უნდა მოხდეს ამის მიღწევა კონკრეტულ სექტორში (იხ. გვ. i). სასურველია აღნიშნული მითითებების კრებულის გამოყენება კომპლექსურად მოხდეს. პრაქტიკული მითითებები და პოლიტიკის მოკლე აღწერილობები მკითხველებმა უფრო მეტი დეტალის მისაღებად მათი ინტერესების შესაბამისად უნდა გამოიყენონ.

1 მაგალითად, პროექტი ქალები სახელმწიფო სამსახურში, სახელმწიფო სამსახურში დასაქმებული ქალების პროცენტული მაჩვენებელი მსოფლიო მასშტაბით, პოზიციების ინდიკატორი : ეროვნულ დონეზე ქალი პოლიციელი პერსონალის რაოდენობა <http://data.50x50movement.org/data/view/591df8e54b89251100145ec3>.

2 მაგალითად, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (2015), „კონფლიქტის პრევენცია, მართლმსაჯულების ტრანსფორმაცია, მშვიდობის დაცვა - გლობალური კვლევა გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1325 განხორციელების შესახებ“, ნიუ-იორკი: გაეროს ქალთა ორგანიზაცია; ჯორჯთაუნის ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების ინსტიტუტი და ოსლოს მშვიდობის კვლევის ინსტიტუტი (2017), ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების ინდექსი 2017/18: ქალების ჩართულობის, სამართლიანობის და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა მდგრადი მშვიდობის მიღწევის მიზნით“, ვაშინგტონი: GIWPS და PRIO; მარტა გპიტონი, ლეა ლაჩოუკი და ქალუმ უოტსონი (2018) „Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline study“, ვენევა: DCAF; გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (2018), დანაპირების შესრულება: გენდერული თანასწორობა 2030 წლის დღის წესრიგში მდგრადი განვითარებისათვის.

ნიუ-იორკი, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია IDLO, მსოფლიო ბანკი და სამუშაო ჯგუფი მართლმსაჯულების შესახებ (2019), „მართლმსაჯულება ქალებისთვის“, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია IDLO, მსოფლიო ბანკი და სამუშაო ჯგუფი.



2. რატომ არის გენდერული თანასწორობა მნიშვნელოვანი უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვის, უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და მისი რეფორმის დროს

კარგი მმართველობის ფარგლებში უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ვალდებულება ხალხის დაცვაა, რასაც საფუძვლად უდევს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა ყველასთვის თანაბრად, ისტორიულად მარგინალიზებული და დაჩაგრული მოსახლეობის ჩათვლით. გენდერი ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია, რომელიც საზოგადოებაში უთანასწორობას განაპირობებს. გენდერული კუთვნილება საზოგადოებას ძალაუფლების, რისკის, უსაფრთხოებისა და საშიშროების მხრივ სხვადასხვა პოზიციაზე განალაგებს, რაც უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობაზე სხვადასხვა შესაძლებლობები განაპირობებს.

2008 წლის გენდერისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის სახელმძღვანელომ ცხადყო, რომ უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაცია ზრდის ადგილობრივი საკუთრების უფლების პრინციპს, აუმჯობესებს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების უზრუნველყოფას და აძლიერებს უსაფრთხოების სექტორის ანგარიშვალდებულებასა და ზედამხედველობას. აღნიშნული თემები განხილულია წინამდებარე პრაქტიკულ მითითებაში და, ასევე, კრებულის სხვა პრაქტიკულ მითითებებში. დადებითი შედეგების გარდა, გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაცია და გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერა წარმოადგენს ეროვნული და საერთაშორისო ვალდებულებების ნაწილს, მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების არადისკრიმინაციულ უზრუნველყოფას.

2.1 რატომ არის გენდერული თანასწორობა მნიშვნელოვანი უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და რეფორმის დროს

კარგი უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა ნიშნავს უსაფრთხოების უზრუნველყოფას თანაბრად ყველასათვის, ხოლო უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა ეხმარება უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორს ხალხის სხვადასხვა საჭიროებების გააზრებაში და მათ დაკმაყოფილებაში უსაფრთხოების უზრუნველყოფის, მართვის და ზედამხედველობის მეშვეობით. მართლმსაჯულებასა და უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელმა უწყებებმა უნდა გაიაზრონ, თუ რა მნიშვნელობა აკისრია გენდერს იმისათვის, რომ მათ თავიანთი მოვალეობა არადისკრიმინაციულად შეასრულონ. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების მენეჯმენტისა და ზედამხედველობის დროს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება გენდერული ნიშნით დიფერენცირებული უსაფრთხოების უზრუნველყოფის და-

ფოტო: იორდანის სათემო პოლიციის წარმომადგენელი ესაუბრება სირიელ ქალს ზაარათის ლტოლვილთა ბანაკში, (ჩრდილოეთ იორდანია) სათემო პოლიციური საქმიანობის ტექნიკის საკითხზე ჩატარებული ტრენინგის შემდეგ, © Russel Watkins (რასელ უოტკინსი)/DFID

ნახვას განაპირობებს. ეს აუცილებელია იმისათვის, რომ პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტება, ბიუჯეტის შედგენა, ლოჯისტიკა, ადამიანური რესურსები, სამართლებრივი და ნორმატიული ბაზები, გადაწყვეტილების მიღება და მართვის სხვა ასპექტები, რომლებიც მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის საყრდენს წარმოადგენს, აქტიურად ცდილობდნენ გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერას. აღნიშნული კონცეფციები და ტერმინები - გენდერი და გენდერული თანასწორობა, უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა მომდევნო ქვეთავებშია განმარტებული.

გენდერი ქალების, კაცებისა და სხვადასხვა იდენტობის მქონე პირების წინაშე არსებული უსაფრთხოების რისკების მთავარი განმსაზღვრელი ფაქტორია. ასევე, გენდერი განსაზღვრავს, თუ რამდენად ხელმისაწვდომია მათთვის უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სამსახურები. უსაფრთხოებასა და მართლმსაჯულებაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება ნიშნავს:

- ◆ გაუმჯობესებულ აღქმას, თუ რა არის განსხვავებული ჯგუფების სხვადასხვა საჭიროებები მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების კუთხით;
- ◆ უფრო გაუმჯობესებულ, დეტალურ და ეფექტიან რეაგირებას აღნიშნულ საჭიროებებზე;
- ◆ უფრო მეტად მრავალფეროვან და წარმომადგენლობით მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სამსახურებს, რომლებსაც აქვთ სურვილი და შესაძლებლობები, გაიგონ და გაითვალისწინონ აღნიშნული საჭიროებები.

გენდერული ნიშნით დიფერენცირებულ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საჭიროებების გათვალისწინება, ასევე, გაუმჯობესებს ურთიერთობებს მართლმსაჯულებასა და უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელ უწყებებსა და იმ პირებს შორის, რომლებსაც ისინი ემსახურებიან. იმ უკულებელყოფილ ჯგუფებთან ან პირებთან ურთიერთობას, ვის მიმართაც წინათ მტრული დამოკიდებულება იყო, შეუძლია ინსტიტუციისა და მისი მუშაობის მართლზომიერებისა და მიმდებლობის გაუმჯობესება. გარდა ამისა, სხვადასხვა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა, ქალთა და ლგბტი ორგანიზაციების ჩათვლით, საშუალებას აძლევს უსაფრთხოებაზე და მართლმსაჯულებაზე პასუხისმგებელ სამსახურებს, უფრო ფართო აღქმა ჩამოეყალიბდეთ უსაფრთხოების პერსპექტივიდან გამომდინარე ნებისმიერ მოცემულობაზე და უკეთესად გაიგონ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული მრავალფეროვანი საჭიროებები და მათი დაკმაყოფილების საშუალებები.

2.2 ძირითადი ტერმინოლოგია

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების კონტექსტში გენდერისა და გენდერული თანასწორობის გააზრებისას მნიშვნელოვანია ძირითადი ტერმინოლოგიის ცოდნა. სხვადასხვა ორგანიზაციები და ინსტიტუციები ერთმანეთისგან განსხვავებულ ტერმინებს იყენებენ, თუმცა უმეტესობა გაეროს პოლიტიკისა და დოკუმენტებში გამოყენებულ განმარტებებს ეყრდნობა.

გენდერი - როლები და ურთიერთდამოკიდებულება

ტერმინი *გენდერი* კონკრეტული საზოგადოების მიერ კონკრეტულ დროს კაცებისა და ქალებისთვის სათანადო როლების, ქცევების, საქმიანობების, თვისებებისა და ნორმების დაწესებას გულისხმობს. აღნიშნული მახასიათებლები, შესაძლებლობები და ურთიერთდამოკიდებულება სოციალურადაა შედგენილი და სოციალიზაციის პროცესშია შექმნილი და ნასწავლი. იგი კონკრეტულ კონტექსტსა და დროშია განპირობებული და შესაბამისად ცვალებადიც არის. გენდერი უფრო ფართო სოციო-კულტურული კონტექსტის ნაწილია ისევე, როგორც სოციო-კულტურული

ანალიზის სხვა მნიშვნელოვანი კრიტერიუმები, როგორცაა, მაგალითად: კლასი, რასა, შეზღუდული შესაძლებლობები, სიღარიბის დონე, ეთნიკური ჯგუფი, სექსუალური ორიენტაცია, ასაკი და ა.შ. ზოგიერთ შემთხვევაში მოცემული კრიტერიუმები შესაძლებელია, უფრო მნიშვნელოვანიც იყოს, ვიდრე გენდერი (იხ. ჩანართი 2 ინტერსექციურობის შესახებ).¹ გენდერი სოციალურ-კულტურული ხასიათისაა და ხშირად ამ ტერმინს სქესს ადარებენ, რომელიც ბიოლოგიური ხასიათისაა და მას ისეთი ბიოქიმიური თავისებურებები განაპირობებს, როგორცაა ქრომოსომები, ჰორმონალური სისტემა, რეპროდუქციული ორგანოები და სხვა ბიოლოგიური განსხვავებები.

სოციალური მახასიათებლებისა და შესაძლებლობების გარდა, რაც კაცად, ქალად თუ სხვა ვინმედ ყოფნასთან ასოცირდება, გენდერი გავლენას ახდენს ადამიანებს შორის ურთიერთობაზე და ძალთა არათანაბარ გადანაწილებას იწვევს. უმეტესწილად საზოგადოებებში განსხვავებები და უთანასწორობაა ქალებსა და კაცებს შორის პასუხისმგებლობის დაკისრების, საქმიანობების გადანაწილების, რესურსების ხელმისაწვდომობისა და კონტროლის, ასევე, გადანაცვების მიღების შესაძლებლობების დროს. პატრიარქალურ საზოგადოებაში პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური ძალაუფლება კაცების ხელშია და კაცობასთან ასოცირებული მახასიათებლები ბევრად უფრო ფასობს, ვიდრე ქალებთან დავაშირებული მახასიათებლები. ქალებსა და გოგონებს, ჩვეულებრივ, კაცებზე და ბიჭებზე უფრო ნაკლებად მნიშვნელოვანი თანამდებობები უკავიათ და ხშირად უწევთ სტრუქტურული დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმასთან გამკლავება ეკონომიკურად, პოლიტიკურად, სოციალურად და იურიდიული უფლებების დაცვის თვალსაზრისით. შესაძლოა, კაცები და ბიჭები წარმოადგენდნენ მსხვერპლს, თუმცა ქალები და გოგონები უფრო ხშირად არიან დაუცველები საზოგადოებრივ ადგილებში, სახლში და სამუშაო ადგილებში სექსუალური შევიწროებისგან, კაცების მხრიდან დომინანტური ქცევისგან, ინტიმური პარტნიორის, ოჯახში და სექსუალური ძალადობის სხვადასხვა ფორმისგან.* ამის პარალელურად ქალის/კაცის ბინარული გენდერული იდენტობის არსებობის აღიარება და ჰეტეროსექსუალობის უპირატესობის ხაზგასმა განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის მქონე პირებს სოციალურად ბუნდოვან, ზოგჯერ არაღელვარულ და ხშირად საშიშ გარემოს უქმნის. აქედან გამომდინარე, გენდერული ნორმები უთანასწორობას წარმოშობს, რაც, თავის მხრივ, არათანაბარ ურთიერთობებს აყალიბებს ადამიანებს შორის. ამის გამო, ხშირ შემთხვევაში, კაცებისა და ბიჭებისგან განსხვავებით, ქალებსა და გოგონებს და იმ პირებს, რომლებიც საკუთარ თავს დადგენილი ბინარული გენდერული იდენტობის მიღმა თვლიან, საფრთხე ექმნებათ არათანაბარი პოზიციებისა და ღირებულებების მინიჭების გამო.

* კაცების და ბიჭების მიმართ სექსუალური და ოჯახში ძალადობის შესახებ იხილეთ DCAF-ის 2014 წლის პუბლიკაცია კაცების მიმართ სექსუალური და ოჯახში ძალადობის პრევენცია და რეაგირება: უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების სახელმძღვანელო მითითებები.

ჩანართი 2: ინტერსექციურობა

„ინტერსექციურობა არის ტერმინი, რომელიც გენდერთან დაკავშირებულ პოლიტიკებში და ტერმინოლოგიაში სულ უფრო ფართოდ იკიდებს ფეხს. ეს ცნება პირველად კიმბერლი ქრენშოუმ გამოიყენა, როგორც „რასის და გენდერის სხვადასხვა სახის ურთიერთქმედების საშუალება ფერადკანიანი ქალების წინააღმდეგ ძალადობის გამოყენების კონტექსტში“. მას შემდეგ აღნიშნული ტერმინი უფრო ფართო გაგებით გამოიყენება იმის დასადგენად, თუ როგორ ურთიერთმოქმედებს გენდერთან დაკავშირებული მოლოდინი ისეთ სოციალურ მარკერებთან, როგორიცაა ეთნო-რელიგიური ფონი, ასაკი, სოციალური კლასი, სექსუალური ორიენტაცია, ქორწინებაში ყოფნა, რასა, ეთნიკურობა და შეზღუდული შესაძლებლობა, რის მიხედვითაც ადამიანები ძალაუფლებისა და პრივილეგიის, დისკრიმინაციისა და გარიყვის სხვადასხვა პოზიციებზე ხვდებიან.

აღნიშნული არათანაბარი პოზიციები ხშირად უმნიშვნელოვანესია მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის დროს: ქალაქსა და სოფელში მცხოვრებ ღარიბ ქალებს ხელი არ მიუწვდებათ მართლმსაჯულებაზე; ახალგაზრდა, სოციალურ-ეკონომიკურად მარგინალიზებული და ეთნო-რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი კაცები, შესაძლოა, პოლიციის მხრიდან უფრო დეტალური შემოწმების ობიექტები იყვნენ; შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს ხშირად უწევთ გენდერთან, ასაკთან ან კლასობრივ შეზღუდვებთან ერთად დამატებითი ბარიერების გადალახვა. მართლმსაჯულების და უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებში ინტერსექციურობასთან დაკავშირებულმა არათანაბარმა პოზიციებმა, შესაძლოა, პრობლემები შექმნას თუკი, მაგალითად, ასაკოვანი კაცების მოსაზრებები უფრო მეტადაა პრივილეგირებული, ვიდრე ანალოგიურად კომპეტენტური, მაგრამ ახალგაზრდა ქალებისა; ასევე, თუკი თანამშრომლებს გენდერთან და ასაკთან არსებულ დაბრკოლებასთან ერთად გარკვეული კლასის, კასტის ან ეთნო-რელიგიური წარმოშობის გამო არასახარბიელო სიტუაციაში უწევთ მუშაობა.

წყარო: კიმბერლი ქრენშოუ (1991), „მარგინალური ჯგუფების ასახვა: ინტერსექციურობა, იდენტობის პოლიტიკა, და ძალადობა ფერადკანიანი ქალების წინააღმდეგ“, სტენდფორდის სამართლის მიმოხილვა, 43, გვ. 1241-1299.

რამდენად შეესაბამებიან თუ ეწინააღმდეგებიან ქალები და კაცები გენდერთან დაკავშირებულ მოლოდინებს, ყოველდღიურ ცხოვრებაში ფემინურობისა და მასკულინობის თვალსაზრისით განისაზღვრება, რაც კონკრეტულ საზოგადოებაში და კონკრეტულ დროს ქალად და კაცად ყოფნასთან ასოცირებული სხვადასხვა საქმიანობებიდან, მინიჭებული როლებიდან, ღირებულებებიდან და მოლოდინებიდან გამომდინარეობს. ფემინურობა და მასკულინობა ხშირად ერთმანეთთან კავშირში ან საპირისპიროდ გამოიყენება: ფემინურობა განისაზღვრება მასკულინობის ტერმინის ახსნით და პირიქით. ბევრ კულტურაში ქალებისგან კაცების მიმართ მორჩილებასა და მოკრძალებას ელიან; თვლიან, რომ ქალებმა საოჯახო საქმიანობები და ვალდებულებები უნდა შეასრულონ, ხოლო საზოგადოებრივი, პოლიტიკური და მარჩენალის როლები კაცებმა უნდა დაიკავონ. კაცები ბევრ კულტურაში სოციალური წნეხის ქვეშ არიან, ვინაიდან მათ დაკისრებული გენდერული როლის შესრულება უწევთ, რაც დომინირებას, ემოციურ კონტროლს, რისკის განცვას, ფიზიკურ სიძლიერესა და ჰეტეროსექსუალობის ღიად გამოხატვას მოიცავს, ასევე - შეხედულებებს იმის შესახებ, რომ კაცები უნდა იყვნენ დამცველები, მარჩენალები და გადანაცვლებების მიღებაზე პასუხისმგებელნი. გენდერთან დაკავშირებული მკაცრად გაწერილი მოლოდინის შესრულების მცდელობამ, შესაძლოა, თავად კაცებს და ასევე, სხვებს ტკივილი მიაყენოს, თუმცა ამ ნორმების დარღვევამ შეიძლება სიტყვიერი, ემოციური გაკიცხვა ან ფიზიკური თუ ლეტალური ანგარიშსწორებაც გამოიწვიოს. მიუხედავად იმისა, რომ ფემინურობა

ხშირად იმ პირებთან ასოცირდება, რომლებიც ბიოლოგიურად მდედრობითი სქესის არიან, ხოლო მასკულინობა - ბიოლოგიურად მამრობითობასთან, ფემინურობა და მასკულინობა არა ბიოლოგიურად, არამედ სოციალურადაა შედგენილი. მაგალითად, იმ ქალებისგან, რომლებიც მუშაობენ კაცების მიერ დომინირებულ ადგილებში, როგორიცაა შეიარაღებული ძალები, შესაძლოა, მილიტარიზებული და მასკულინური ქცევების გამოვლენას ელოდნენ, ხოლო კაცები, რომლებიც სოციალურად ეგრეთწოდებულ „ქალების საქმეს“ აკეთებენ - ქალური თვისებების მქონე პირებად აღიქვან.

გენდერის შესახებ გარკვეულ ვარაუდებს - „რა არის, ან როგორი უნდა იყოს“ - გენდერული მიკერძოებულობის საკითხამდე მივყავართ, რაც იმას ნიშნავს, რომ არაობიექტურმა მოსაზრებებმა და/ან ქმედებებმა, რომლებიც არათანაბარ და გენდერულად დიფერენცირებულ სტერეოტიპებს ეყრდნობა, შეიძლება ხელი შეუწყოს ან წამგებიან მდგომარეობაში ჩააყენოს ინდივიდუალური პირები და ჯგუფები. გენდერული მიკერძოებულობა სხვადასხვა ხასიათის ტენდენციურობას უკავშირდება. ეს გულისხმობს, რომ რადგან ქალები, ზოგადად, არ შეეფერებიან სამხედრო სამსახურს; ან გარკვეული კლასისა თუ ეთნიკური წარმომავლობის კაცებს კრიმინალის და ექსტრემიზმისადმი მიდრეკილება აქვთ, ბავშვზე მეურვეობის მოთხოვნის დაკმაყოფილებისას გადაწყვეტილება შესაძლოა კონკრეტული საქმის დინამიკიდან გამომდინარე კი არა, დედობის ან მამობის გამო მიიღონ, ან მსხვერპლი დაადანაშაულონ გენდერულ ძალადობის შემთხვევაში.* გენდერული მიკერძოებულობა სხვადასხვა დონეზე ხორციელდება და მათი იდენტიფიცირება რთულია, თუკი ამჟამად არ არის გამოხატული, ანდა სტრუქტურებსა და პროცედურებში მიკერძოებულ ტენდენციებადაა დამკვიდრებული.

კონფლიქტისა და მშვიდობის მშენებლობის დროს ქალებსა და გოგონებს მინიჭებული გენდერული როლების გამო ბუნებით უწყინარ არსებებად მიიჩნევენ, ვიდრე კაცებს და ძალადობის შემთხვევაში უფრო მონაცვალად თვლიან, განსაკუთრებით კონფლიქტის დროს სექსუალური ძალადობის შემთხვევაში. მნიშვნელოვანია ქალის როლის, როგორც მშვიდობის მშენებლის და ძალადობისადმი მათი დაუცველობის აღიარება. ანალოგიურად მნიშვნელოვანია ქალის, როგორც ძალადობის მხარდამჭერისა და ჩამდენის აღიარებაც. ქალები პირდაპირ თუ ირიბად მონაწილეობენ სახელმწიფო უსაფრთხოების ძალებში, ამბოხებულთა დაჯგუფებებში, სახალხო თავდაცვით რაზმებში და ა.შ. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია კაცებისა და ბიჭების, როგორც სასტიკი დანაშაულების ჩამდენი პირების, შესახებ არსებული სტერეოტიპების დაძლევა და კაცების მონაცვალადობის აღიარებაც.

გენდერულ სტერეოტიპებზე და არა გენდერულ ანალიზზე დაყრდნობით გაკეთებულმა რეაქციამ, შესაძლოა, მიკერძოებული დამოკიდებულება გამოიწვიოს და უფრო მეტად გააღრმავოს უთანასწორობა. ამის დემონსტრირების მიზნით სამი მაგალითია მოყვანილი. წარსულში სტერეოტიპული მიდგომის გამო, რომ მეზობლები მხოლოდ კაცები არიან, ყოფილი მეზობლების რეინტეგრაციის პროგრამები ქალ მეზობლებზე საერთოდ არ იყო გათვლილი. იძულებითი მიგრაციის შემთხვევებში სტერეოტიპული მიდგომა კაცების მიმართ ნიშნავს, რომ 18 წელს გადაცილებული კაცების დაუცველობა იგნორირებულია. და ბოლოს, წინა ათწლეულის განმავლობაში ადამიანებით ვაჭრობის კონტექსტში აქცენტი კეთდებოდა სექსუალური ექსპლუატაციის მიზნით გატაცებულ ქალებზე და გოგონებზე, ვინაიდან მსხვერპლის 90 პროცენტს ქალები და გოგონები წარმოადგენდნენ.² მიუხედავად იმისა, რომ ამ კუთხით პრობლემის აღქმა მნიშვნელოვან საკითხად რჩება, მხოლოდ ამ საკითხზე ყურადღების გამახვილებამ გადაჭარა სხვა სახის ექსპლუატაციის მიზნით ქალებისა და გოგონების ტრეფიკინგის საკითხი ისევე, როგორც კაცებისა და ბიჭების ტრეფიკინგი (მაგ. იძულებითი შრომა), რომლებიც ზოგიერთი რეგიონისთვის უფრო დიდ პრობლემას წარმოადგენს.

* წინამდებარე კრებულში ტერმინი „გენდერული ძალადობა“ გამოიყენება ყველა სახის ძალადობის ფორმასთან მიმართებაში, რომელიც ხორციელდება ერთი სქესის წარმომადგენლის მიერ მეორე სქესის წარმომადგენლის მიმართ. გენდერული ძალადობა წარმოადგენს ქოლგა ტერმინს ნებისმიერი სახის ძალადობის შესახებ, რომელიც ხორციელდება ადამიანის ნების წინააღმდეგ და ეფუძნება სოციალურად მინიჭებულ გენდერთან დაკავშირებულ დადგენილ ნორმებს ქალებსა და კაცებს შორის. გენდერული ძალადობის კონკრეტული ფორმები და ხასიათი განსხვავდება სხვადასხვა კულტურებს, ქვეყნებსა და რეგიონებს შორის. გენდერული ძალადობა მოიცავს: სექსუალურ ექსპლუატაციას/ჩაგვრას და ტრეფიკინგს სექსუალური ექსპლუატაციის მიზნით, ოჯახში ძალადობას, იძულებით/ადრეული ქორწინებას, ისეთ საშინაო ტრადიციებს, როგორიცაა ქალთა გენიტალიების დასახიჩრება, ღირსების მკვლელობები, ლევირატი და ჰომოფობიური და ტრანსფობიური ძალადობა.

იხილეთ, გავროს ქალთა ორგანიზაციის, გენდერული თანასწორობის ლექსიკონი, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>; გავროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისარი (2011), „დისკრიმინაციული კანონები და პრაქტიკა და განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის და იდენტობის მქონე პირების მიმართ“, UN Doc.A/HRC/19/41, 17 ნოემბერი, მუხლი 20.

გენდერთან დაკავშირებული მოლოდინები, სექსუალური ორიენტაცია, გენდერული იდენტობა და გენდერული თვითგამოხატვა

სექსუალურ ქცევასთან, სექსუალურ ორიენტაციასთან, გენდერულ იდენტობასთან და გენდერულ თვითგამოხატვასთან დაკავშირებით შექმნილი მოლოდინები საზოგადოების მიერ გენდერისა და გენდერული როლების განსაზღვრის ნაწილის წარმოადგენს. მაგალითად, საზოგადოების მოსაზრებები ქალისა და კაცის შესახებ მოიცავს, თუ როგორ უნდა იმოსებოდნენ და გამოიყურებოდნენ ისინი, ვისთან უნდა ჰქონდეთ სექსუალური ურთიერთობა, უნდა გახდეს თუ არა დედა ან მამა. ეს მოსაზრებები ძალიან განსხვავდება დროისა და ადგილის მიხედვით, მაგრამ ბევრ კონტექსტში ძალადობა, ან ძალადობითა თუ გარიყვით დამუქრება დომინანტურ გენდერთან დაკავშირებული მოლოდინის გასამყარებლად გამოიყენება. იმაზე დასაფიქრებლად, თუ როგორ ხდება გენდერის, გენდერული როლებისა და გენდერული უთანასწორობის ურთიერთქმედება საზოგადოებასა და ინსტიტუტებში, მნიშვნელოვანია გენდერთან დაკავშირებული მოლოდინისა და გენდერული უთანასწორობის უარყოფითი გავლენის გათვალისწინება, განსაკუთრებით ქალების მიმართ. ასევე, აუცილებელია სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გენდერული თვითგამოხატვის ფართო სპექტრის გათვალისწინება იმ ადამიანების ჩათვლით, რომლებიც ქალის/კაცის გენდერული იდენტობის ბინალური აღქმის მიღმა ან ჩათვლით.*

* ტერმინი „განსხვავებული სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა და თვითგამოხატვა“ (ასევე უწოდებენ „diverse SOGIE“) გამოიყენება იმ პირების მიმართ, რომლებიც სექსუალური ორიენტაციის თვალსაზრისით არ არიან (ან არამართო) ჰეტეროსექსუალები და რომელთაგანდერული იდენტობაც არ ჯდება ქალის/კაცის გენდერული იდენტობის ბინალურ აღქმაში. გენდერული თვითგამოხატვა კონკრეტულ კულტურულ კონტექსტში გენდერულ იდენტობასთან ასოცირებული სხვადასხვა ქცევით, ჩაცმულობით, ვარცხნილობით აქტებებში მონაწილეობით ან დამახასიათებელი მანერულობით გამოიხატება. ადამიანის უფლებების გაეროს უმაღლესი კომისრის თანახმად:

სექსუალური ორიენტაცია ნიშნავს ადამიანის ფიზიკურ, რომანტიკულ და/ან ემოციურ გატაცებას სხვა ადამიანის მიმართ. ყველას აქვს სექსუალური ორიენტაცია, რაც ადამიანის იდენტობის განუყოფელი ნაწილია. გვიკავს და ლესბოსელი ქალები თავისივე სქესის წარმომადგენლებისადმი განიცდიან სექსუალურ ლტოლვას. ჰეტეროსექსუალები (ხანდახან უწოდებენ „straight“-ს, რაც ტრადიციული სქესობრივი ორიენტაციის მქონე პირს ნიშნავს) საპირისპირო სქესის მიმართ განიცდიან ლტოლვას. ბისექსუალებს შესაძლოა ჰქონდეთ მსგავსი თუ საპირისპირო სქესის მიმართ ლტოლვა. ტრანსგენდერი (ხანდახან შემოკლებით გამოიყენებენ „ტრანსს“) არის ქოლგა ტერმინი, რომელიც გამოიყენება იდენტობის ფართო სპექტრის გამოსახატავად - ტრანსსექსუალები, ქროს-დრესერები (ხანდახან იყენებენ ტერმინს „ტრანსვესიტებს“), ადამიანები, რომლებიც თავს მიაკუთვნებენ მესამე ან სხვა არაბინალურგენდერს, რომელთა გარეგნობა და ქცევა მიჩნეულია მათი ბიოლოგიური სქესისგან განსხვავებულ ატიპურ გენდერულ ქცევად. ტრანსგენდერი ქალი საკუთარი თავის იდენტიფიკაციას ახდენს ქალად, თუმცა დაბადების დროს მამრობითი სქესის მიაკუთვნეს. ტრანსგენდერი კაცი საკუთარი თავის იდენტიფიკაციას ახდენს კაცად, თუმცა დაბადების დროს მდედრობითი სქესის მიაკუთვნეს. ზოგიერთი ტრანსგენდერი ადამიანი, ჰორმონების მიღების ან ქირურგიული ჩარევის საშუალებით, საკუთარი გენდერული იდენტობისა და სხეულის შესაბამისობაში მოყვანას ცდილობს. ინტერსექსი არის ადამიანი, რომელიც სქესობრივი ანატომიით, რეპროდუქციული ორგანოებით, ჰორმონალური და/ან ქრომოსომების მიხედვით არ შეესაბამება მამრობითი ან მდედრობითი სქესის ტიპურ დეფინიციას. ეს შესაძლოა, დაბადებისთანავე იყოს თვალსაჩინო ან მოგვიანებით გახდეს შესაძენი. ინტერსექსი ადამიანი შესაძლოა საკუთარი თავის იდენტიფიკირებას ახდენდეს როგორც კაცი, ქალი, ორივე, არცერთ ან სრულიად სხვა. ინტერსექს ადამიანს შესაძლოა ნებისმიერი სახის სექსუალური ორიენტაცია ან გენდერული იდენტობა ჰქონდეს.

„განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის და თვითგამოხატვის“ პირების განმარტება ლესბოსელ, გვი, ბისექსუალ, ტრანს და ინტერსექს პირებს (ლგბტი) ნიშნავს. თუმცა აღნიშნული ტერმინი, ასევე, მოიცავს სხვა სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის მქონე პირებსაც, როგორებიც არიან კაცები, რომლებსაც აქვთ სექსი კაცებთან და ქალები, რომლებსაც ქალებთან აქვთ სექსი, მაგრამ თავს ჰომოსექსუალებად არ მიიჩნევენ. უფრო მეტიც, მსოფლიოში არაბინალური იდენტობის უფრო ფართო სპექტრია ადგილობრივ, ეროვნულ და რეგიონულ დონეებზე, რასაც არ მოიცავს ლგბტის აკრონიმი. ამის მაგალითია ბაჩა პოში (გოგოები, რომლებსაც ბიჭებივით მრდიან) ავღანეთსა და პაკისტანში, ბურნეშა (დაბადებით ქალები, რომლებიც კაცებივით ცხოვრობენ) ალბანეთსა და მონტენიგროში, ფა'უფაფინი (ის პირები, რომლებსაც მამრობითი სქესის მიაკუთვნებენ დაბადების დროს, თუმცა ორივე სქესისთვის დამახასიათებელი თვისებები აქვთ) სამოასა და პოლინეზიაში, ჰიჯრა (საჭურისი ინტერსექსი და, ძირითადად, ტრანსგენდერი ქალები) სამხრეთ აზიაში, ტრავესტი (დაბადების დროს მიაკუთვნებენ მამრობითი სქესს, რომლებსაც აქვთ ფემინური გენდერის თვითგამოხატვა) ლათინურ ამერიკაში, არატრადიციული სექსუალური ორიენტაციის მქონე პირები, რომლებიც კანადის ტერიტორიის ზოგიერთი მკვიდრი აბორიგენების წარმომადგენლები არიან, და yan daudu (მამრობითი სქესის მიაკუთვნებენ დაბადების დროს, მაგრამ ქალური ქცევა, საუბარი და ჩაცმულობა ახასიათებთ) ჰაუსაში, ნიგერიაში.

წყარო: გაეროს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისი „ლგბტი თანასწორობა: ხშირად დასმული კითხვები“, <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/10/FAQs-English.pdf>. (accessed 6 სექტემბერი 2019).

ლგბტი და სხვა განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის მქონე ადამიანები ხშირად გარკვეული ფორმის დისკრიმინაციის, ექსპლუატაციის, ჩაგვრის და ძალადობის სამიზნეები ხდებიან. მრავალი ქვეყანა და საერთაშორისო ორგანიზაცია აღიარებს ამას და სექსუალური ორიენტაციაზე და გენდერულ იდენტობასთან დაკავშირებულ დისკრიმინაციასთან არსებულ პრობლემებს კანონებისა და დეკლარაციების საშუალებით აგვარებს.³

ლგბტი ადამიანების დისკრიმინაცია, ექსპლუატაცია, ჩაგვრა და ძალადობა მოიცავს (და არ შემოიფარგლება) გენდერულ ნორმებთან შეუსაბამობის გამო დაცინვას და ჩაგვრას, დამცირებას, ფულის გამოძალვას, შანტაჟს, სექსუალურ შევიწროებას და ექსპლუატაციას, ასევე ფიზიკური და სექსუალური ხასიათის სხვადასხვა ფორმის ძალადობას, რაც ხანდახან სიკვდილის მიზეზი ხდება. ადამიანის უფლებების გაეროს უმაღლესი კომისარი განმარტავს: „აღნიშნული თავდასხმები წარმოადგენს გენდერული ძალადობის ფორმას, რომელიც გენდერული ნორმების უგულვებელყოფითაა მოტივირებული.“⁴ ლგბტი ადამიანებს ხშირად უწევთ გარკვეული სამართლებრივი დაბრკოლებებისა და გამონწვევების გადალახვა მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სამსახურების ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით. ეს გამონწვევები სხვადასხვა მიზეზით, კერძოდ, როგორცაა დისკრიმინაციული დამოკიდებულება მათი ინტიმური ურთიერთობების ან იდენტობის მიმართ, ასევე, მათი ურთიერთობებისა და იდენტობის უკანონოდ გამოცხადება და არ აღიარება.⁵ აღნიშნულმა პირებმა, შესაძლოა, რისკის ქვეშ დააყენონ საკუთარი უსაფრთხოება პოლიციაში დანაშაულის გაცხადების გამო, თუკი მათი სექსუალური ორიენტაცია ან გენდერული იდენტობა გამოაშკარავდება. მნიშვნელოვანია, რომ ლგბტი ადამიანები არ მოვიპოვებთ, როგორც ერთგვაროვანი ჯგუფი, არამედ განსხვავებული გენდერული იდენტობის მქონე პირები, რათა გათვალისწინებული იქნას საჭიროებები და მათი დაუცველობის ფაქტორი ინტერსექციურობის ფარგლებში. მიუხედავად იმისა, რომ ლგბტი ადამიანებს ზოგიერთ საკითხთან დაკავშირებით მსგავსი საჭიროებები და მიზნები აქვთ, შეიძლება მათ სხვადასხვა წარმომადგენელს, განსხვავებული საჭიროებები, გამოცდილება და პრიორიტეტები ჰქონდეთ. ნებისმიერ კონკრეტულ საზოგადოებაში ზოგიერთი ლგბტი თემის წარმომადგენელი მეტად იქნება ჩართული სოციალურ თუ პოლიტიკურ პროცესებში და უკეთესად შეძლებს ღიად გამოხატოს საკუთარი წუხილი. აქედან გამომდინარე მნიშვნელოვანია ლგბტი ადამიანებს შორის არსებული მრავალფეროვნების აღიარება და ისტორიულად მარგინალიზებული პირების, როგორებიც არიან ტრანსი და ინტერსექსი ადამიანების მონაწილეობის უზრუნველყოფა.

კონფლიქტურ სიტუაციებში განსხვავებული სექსუალური და გენდერული იდენტობის და თვითგამოხატვის მქონე პირებთან დაკავშირებული რისკები უფრო იზრდება. ადგილობრივმა და საერთაშორისო აქტორებმა შესაძლოა ჩათვალონ, რომ განსხვავებული სექსუალური და გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის მქონე პირები არ არსებობენ, თუმცა უხილაობა, შესაძლოა, გადარჩენის ერთადერთი მექანიზმი იყოს ჰომოფობიური, ბიფობიური და ტრანსფობიური ძალადობისგან თავის დასაცავად.*

გენდერი - სიმბოლური დატვირთვა, სტრუქტურა და ინსტიტუტები

მასკულიზობას და ფემინურობას, ანუ გენდერს ასევე უფრო აბსტრაქტული და სიმბოლური დატვირთვა აქვს გენდერულ როლთან დაკავშირებული მოლოდინებისა და ქცევის მიღმა. გარკვეული საქმიანობები, კონცეფციები და ინსტიტუტები სხვადასხვა კონტექსტში უფრო მასკულიზურად ან უფრო ფემინურად არის აღქმული. სწორედ ამიტოა განპირობებული გარკვეული ინსტიტუტების „გენდერულად დიფერენცირება“.

გრაფიკი 1 აჩვენებს თუ რა ურთიერთკავშირია სიმბოლურ დატვირთვას, იდენტობებს, როლებსა და ურთიერთობებს შორის, ასევე სტრუქტურებსა და ინსტიტუტებს შორის.

* ჰომოფობია, ბიფობია და ტრანსფობია ნიშნავს ლესბოსელი, გვი, ბისექსუალი და ტრანსგენდერი პირის მიმს ან მიმს, მათ უნდობლობას და მათდამი დისკოფორიის შეგრძნებას. ეს შესაძლოა გამოხატული იყოს გარიყვით, მტრული დამოკიდებულებით, შევიწროებით, სიძულვილის ენით, დისკრიმინაციით, მარგინალიზაციით ან ძალადობით. დისკრიმინაციისა და ძალადობის ზემოთ მოყვანილი ფორმები შესაძლოა ასევე გამოყენებული იყოს იმ ადამიანების გაკონტროლების მიზნით, რომლებიც არ ახდენენ საკუთარი თავის იდენტიფიცირებას როგორც ტრანსი, ბისექსუალი, ლესბოსელი ან გვი.

რის. უსაფრთხოების სამსახურები ამის თვალსაჩინო მაგალითია: ინსტიტუტები და საქმიანობები, რომლებიც „რთული“ სახის უსაფრთხოების უზრუნველყოფას უკავშირდება (მაგ. სამხედრო, პოლიცია), ხშირად მასკულიზირადაა აღქმული, ანუ ისეთ საქმიანობად, რაც მხოლოდ („ნამდვილი“) კაცების საქმეა და „მხოლოდ კაცებს შეუძლიათ კარგად შესრულება“. ამის საპირისპიროდ „ადვილად“ წოდებული უსაფრთხოების უზრუნველყოფა (მაგ. სამშვიდობო ოპერაციები, სამედიცინო დახმარება) ფემინიზრობასთანაა ასოცირებული. ხშირად გენდერული ძალადობისა და გენდერულად დიფერენცირებული საკოორდინაციო ცენტრები და გენდერულ საკითხებში მრჩეველის თანამდებობები ქალებითაა დაკომპლექტებული, ვინაიდან აღნიშნული თანამდებობები მიჩნეულია „ქალთა პროფესიად“. თანამშრომლებმა შესაძლოა, გადააფიქრებინონ ან დასცინონ კაც კოლეგებს მსგავს პოზიციაზე განაცხადის შეტანის გამო, ხოლო ამ თანამდებობებზე დანიშვნა შეიძლება დამღუპველიც კი აღმოჩნდეს მათი კარიერისთვის.⁶ აღნიშნული დინამიკა ზიანს აყენებს ამ საქმიანობის სტატუსს და მნიშვნელობას ორგანიზაციის შიგნით. მასკულიზირი და ფემინური როლების მინიჭება სხვადასხვა კონტექსტიდან გამომდინარეობს. მაგალითად, ბევრ ქვეყანაში საგზაო პოლიცია, ძირითადად, ქალების საქმიანობადაა მიჩნეული. არ არის გასაკვირი, რომ პოლიციის სისტემაში საგზაო პოლიცია დაბალი სტატუსით სარგებლობს. ზოგიერთ ქვეყანაში კი აღნიშნული საქმიანობა ქალისთვის „მედმეტად სახიფათოდაა“ მიჩნეული და მხოლოდ კაცებისთვის არის დაშვებული.*

გრაფიკი 1: გენდერი, როგორც ძალაუფლების სისტემა, რომელიც მოიცავს გენდერულად დიფერენცირებულ პიროვნებებს, ინსტიტუტებსა და სიმბოლურ დატვირთვებს.



წყარო: შერიგების რესურსები (2015) გენდერისა და კონფლიქტის ანალიზის სახელმძღვანელო:
ლონდონი: შერიგების რესურსები

* იხილეთ პრაქტიკული მითითება N 2 გენდერთან და პოლიციასთან დაკავშირებით

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში მნიშვნელოვანი ინსტიტუტები ძირითადად კაცებით არის დაკომპლექტებული. ცნება, თუ რას ნიშნავს იყო კარგი ჯარისკაცი, პოლიციის ოფიცერი და ა.შ. ხშირად დაკავშირებულია „კაცურობის“ აღქმასთან.⁷ ეს ასახულია ინსტიტუციურ კულტურებში, რომელიც შესაძლოა ძალიან „მასკულინური“ იყოს. თუმცა, „შესაბამისად მასკულინური“ ქცევა განსხვავდება ინსტიტუციის სხვადასხვა ნაწილში - ზოგიერთ შემთხვევაში აგრესიული, ემოციური ქცევა ფასობს, სხვა შემთხვევებში კი რაციონალურობის გამოვლენა ითვლება უფრო „კაცურად“.

ბოლო ათწლეულების განმავლობაში მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების ინსტიტუტებში ქალთა რაოდენობის გაზრდის გამო მნიშვნელოვანია ფემინურობისა და მასკულინობის საკითხის განხილვა. ამაში შედის ქალების აღნიშნულ ინსტიტუტებში მუშაობის გამოცდილების, მათთვის მინიჭებული ან მოპოვებული როლების და წარსულში კაცებით დომინირებულ ინსტიტუტებში ქალთა გაზრდილი მონაწილეობის გავლენის გაანალიზება. ლგბტი ადამიანების გამოცდილება უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტებში მჭიდროდ უკავშირდება კონკრეტული ინსტიტუტის რეგულაციებს, გენდერულ დინამიკას და ინსტიტუციურ კულტურასა და პრაქტიკებს.

გენდერული თანასწორობა

გენდერული თანასწორობა ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებასა და მიზანს წარმოადგენს, რომლის განხორციელებაც მთავრობებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების ვალდებულებაა. ამიტომ გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტების უფლებამოსილებაში შედის.⁸ გენდერული თანასწორობის ვალდებულებას საერთაშორისო სამართალი და ეროვნული კონსტიტუციები და კანონმდებლობები ადგენს (იხ. ჩანართი N4, გვ. 36). გენდერული თანასწორობა გულისხმობს:

...ქალის და კაცის თანაბარ უფლებებს, პასუხისმგებლობებს და შესაძლებლობებს... თანასწორობა არ ნიშნავს „იგივეობას“ - გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერა არ ნიშნავს იმას, რომ ქალები და კაცები ერთნაირები გახდებიან. ქალებსა და კაცებს შორის თანასწორობას აქვს რაოდენობრივი და თვისობრივი ასპექტები. რაოდენობრივი ასპექტი ქალების თანაბარუფლებიანი მონაწილეობის სურვილს ნიშნავს - ბალანსისა და თანასწორობის გაზრდის თვალსაზრისით მაშინ, როდესაც თვისობრივი ასპექტი მოიცავს თანასწორუფლებიანობას ქალებისათვის და კაცებისათვის განვითარების პრიორიტეტების და მათი შედეგების განსაზღვრისას. თანასწორობა ამ მხრივ მოიცავს დაგეგმვისა და გადამწყვეტილების მიღების პროცესში ქალების და კაცების შეხედულებების, ინტერესების, საჭიროებებისა და პრიორიტეტების (რომლებიც, შესაძლოა, ძალიან განსხვავდებოდეს ერთმანეთისგან ქალებისა და კაცების განსხვავებული როლებისა და ვალდებულებების გამო) თანაბრად გათვალისწინებას და უზრუნველყოფას...⁹

გენდერული თანასწორობა, ასევე, ნიშნავს „დისკრიმინაციის არ არსებობას ქალებისთვის და კაცებისთვის შესაძლებლობების, რესურსების ან პრივილეგიების გამოყოფის ან სხვადასხვა სამსახურის განვითარების მხრივ“.¹⁰ გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ვალდებულება მოიცავს არათანაბარ ძალთა ურთიერთქმედების ტრანსფორმაციას, გენდერული უთანასწორობის გამომწვევი მიზეზებისა და სტრუქტურების მოგვარებას (დისკრიმინაციული ნორმების, ცრურწმენისა და სტერეოტიპების ჩათვლით); დისკრიმინაციისა და უთანასწორობის ხელშემწყობი ინსტიტუტების ტრანსფორმაციას. გენდერული თანასწორობის მოთხოვნა არ უარყოფს ადამიანებს შორის არსებულ ბიოლოგიურ და სოციალურ განსხვავებებს, არამედ ხაზს უსვამს, რომ ჩვენ ყველას თანაბარი ღირებულება გვაქვს, როგორც ადამიანებს და აქედან გამომდინარე, თანაბრად უნდა მიგვიწვდებოდეს ხელი უფლებებზე და შესაძლებლობებზე. გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნები, განსაკუთრებით მე-5

მიზანი, გენდერულ თანასწორობას აღიარებს როგორც „მშვიდობიანი, წარმატებული და მდგრადი მსოფლიოს აუცილებელ წინაპირობას“. გენდერული თანასწორობა გაეროს მდგრადი განვითარების მე-16 მიზნის მიღწევის მთავარი პირობაა იმისათვის, რომ „მართლმსაჯულება ყველასთვის თანაბრად ხელმისაწვდომი იყოს და ყველა დონეზე განვითარდეს ეფექტიანი, ანგარიშვალდებული და ინკლუზიური ინსტიტუტები“¹¹. (ამასთან დაკავშირებით უფრო მეტი ინფორმაციის მისაღებად იხილეთ პოლიტიკის მოკლე აღწერილობა „2030 წლის დღის წესრიგი მდგრადი განვითარების, უსაფრთხოების სექტორის და გენდერული თანასწორობის შესახებ“).

პოზიტიური დისკრიმინაციის (ასევე ცნობილია როგორც „პოზიტიური ქმედება“) გამოყენება გენდერული თანასწორობის რეალიზაციის დროებით საშუალებას წარმოადგენს. ეს ნიშნავს პრაქტიკული ზომების მიღებას თანასწორობისა და მრავალფეროვნების მხარდასაჭერად. მაგალითად, ის მიზნად ისახავს ქალთა წარმომადგენლების რიცხვის გაზრდას. ამაში შედის ქალების სამსახურში აყვანისთვის წარმოებული კომპანიები, ქალთა მონაწილეობის გაზრდაზე ორიენტირება, სხვადასხვა სქესისთვის გათვალისწინებული სპეციფიური პროგრამების გამოყენება ზედამხედველობის, ტრენინგისა და წინსვლის უზრუნველსაყოფად. ზოგიერთი ინსტიტუცია უფრო შორსაც მიდის ქალებისთვის კვოტების დაწესებით. მაგალითად, ეუთოს გადაწყვეტილება N 7/09, „ქალების მონაწილეობა პოლიტიკურ და საზოგადო ცხოვრებაში“, მონაწილე სახელმწიფოებს ყველა საკანონმდებლო, სასამართლო და აღმასრულებელ ორგანოში, პოლიციის სამსახურების ჩათვლით, გენდერული ბალანსის მიზნის მისაღწევად სპეციალური ზომების უზრუნველყოფისკენ მოუწოდებს; ასევე, მოუწოდებს მათ უსაფრთხოების სამსახურებში თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას, შეიარაღებული ძალების ჩათვლით, კაცებისა და ქალების დაბალანსებული რეკრუტირების, მენარჩუნებისა და დანინაურების მიზნით.

გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1325 (2000) მტკიცედ ადასტურებს ქალების როლის მნიშვნელობას კონფლიქტის პრევენციასა და მოგვარებაში, სამშვიდობო პროცესებში, ჰუმანიტარული დახმარების გაწევაში და პოსტ-კონფლიქტურ რეკონსტრუქციაში. რეზოლუცია 1325 მოუწოდებს ქვეყნებს გაეროს სამშვიდობო და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის დროს ქალების მონაწილეობის გაზრდისაკენ, უსაფრთხოების საკითხთან გადაწყვეტილების მიღების ჩათვლით. ვინაიდან რეზოლუციას საფუძვლად უდევს თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპები, იგი განამტკიცებს საერთაშორისო სტანდარტებს ადამიანის უფლებების დაცვის კუთხით, განსაკუთრებით კი - საერთაშორისო კონვენციას ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW). შეთანხმებული მოქმედება გაეროს რეზოლუცია 1325-სა და CEDAW-ს შორის ხაზგასმულია ზოგადი სახის რეკომენდაცია 30-ში „ქალები კონფლიქტის პრევენციაში, კონფლიქტისა და პოსტ-კონფლიქტურ სიტუაციებში“, სადაც CEDAW კომიტეტი აქცენტს აკეთებს რეზოლუციის იმპლემენტაციასა და CEDAW ანგარიშვალდებულების მექანიზმს შორის. ეუთოს რეგიონში მინისტრთა საბჭოს დადგენილება 14/05 „ქალები კონფლიქტის პრევენციაში, კრიზისის მართვასა და პოსტ-კონფლიქტურ რეაბილიტაციაში“ იმეორებს და ამტკიცებს რეზოლუცია 1325 კონფლიქტის პრევენციის, მოგვარებისა და სამშვიდობო პროცესების სხვადასხვა ფაზაში ქალების სრულ და თანასწორ მონაწილეობას.

გენდერული თანასწორობის მისაღწევად საჭიროა იერარქიული გენდერული ძალაუფლების მქონე სტრუქტურების დაძლევა, რომლებიც ხშირ შემთხვევაში პრივილეგიას კაცებს ანიჭებენ და გენდერული უთანასწორობის მიზეზს წარმოადგენენ. ზოგადად, იგივე იერარქიული გენდერული ძალაუფლების მქონე სტრუქტურები წარმოადგენენ ქალებისა და გოგოების, ასევე, ლგბტი ადამიანების მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის ძირითად მიზეზს. დისკრიმინაცია შესაძლოა მოხდეს სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობის ან

გამოხატვის გამო. აქედან გამომდინარე, წინამდებარე პრაქტიკული მითითების თანახმად გენდერული თანასწორობის მისაღწევად საჭიროა ადამიანებისთვის უფლებების თანაბრად გამოყენების საშუალების მიცემა, პასუხისმგებლობების თანაბარი გადანაწილება და შესაძლებლობებზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა *მიუხედავად მათი სქესისა, სექსუალური ორიენტაციისა, გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვისა*. ამიტომაც, მოცემული პრაქტიკული მითითება ხაზს უსვამს ქალთა უფლებების დაცვასა და მხარდაჭერას და უსაფრთხოების საკითხებზე მუშაობის პროცესში, კაცებთან ერთად, ქალების თანაბარ პირობებში მონაწილეობას უზრუნველყოფს. წინამდებარე პრაქტიკული მითითება, ასევე, განიხილავს უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელი უწყებების საჭიროებებს თანასწორობისა და არადისკრიმინაციული პრინციპების გამოყენების კუთხით, განსხვავებული ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის პირებთან მუშაობისას, რომლებიც ხშირად გარიყვისა და დევნის მსხვერპლი არიან. ჭეშმარიტი გენდერული თანასწორობის მიღწევა მსგავსი ზომების მიღების გარეშე შეუძლებელია.

გენდერული თანასწორობის მიღწევა ნიშნავს იმ პირების გაძლიერებას, რომლებიც გენდერთან დაკავშირებული განსხვავებებისა და წინააღმდეგობების გამო დაზარალდნენ და ასევე იმ პირებთან ერთად მუშაობით, რომლებსაც აქვთ პრივილეგია და შესაბამისი ძალაუფლება აღნიშნული უთანასწორობის შესაცვლელად. აქედან გამომდინარე, ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობა კაცებთან ერთად მუშაობას გულისხმობს, რათა მათ თავიანთი დამოკიდებულება და პრაქტიკა შეცვალონ და ქალთა გაძლიერება მხოლოდ ქალების პასუხისმგებლობად არ იყოს გაგებული. გენდერული თანასწორობის მისაღწევად აუცილებელია კაცების ჩართვა და მასკულიზმის ტრანსფორმაცია. ანალოგიურად, ლგბტი პირების თანასწორობის მხარდაჭერაც არ შეიძლება მხოლოდ ლგბტი ადამიანების პასუხისმგებლობად იქნას აღქმული.

გენდერული პერსპექტივა და გენდერული ანალიზი

საერთაშორისო, ეროვნულ და ინსტიტუციურ პოლიტიკებში გენდერული თანასწორობის მთავარ სტრატეგიებად მიჩნეულია გენდერული მეინსტრიმინგი/გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება და გენდერული ანალიზი.

გენდერული მეინსტრიმინგი (ან გენდერული პერსპექტივის მეინსტრიმინგი) გაეროს მიერ 1972 წელს განისაზღვრა, როგორც:

...ქალებზე და კაცებზე დაგეგმილი ნებისმიერი საქმიანობის, მათ შორის, კანონმდებლობის, პოლიტიკის ან ნებისმიერი სხვა სფეროს და ყველა დონის პროგრამების ზეგავლენის შეფასების პროცესი. ეს არის სტრატეგია, რომელიც უზრუნველყოფს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოციალურ სფეროში პოლიტიკისა და პროგრამების შედგენის, იმპლემენტაციის, მონიტორინგის და შეფასების პროცესებში ქალებისა და კაცების ინტერესებისა და გამოცდილების ასახვას. ამის შედეგად, ქალები და კაცები თანაბრად იღებენ სარგებელს. გენდერული მეინსტრიმინგის საბოლოო მიზანს გენდერული თანასწორობის მიღწევა წარმოადგენს.¹²

დღესდღეობით, ტერმინი *გენდერული პერსპექტივა* უფრო მეტს მოიცავს, ვიდრე ქალებსა და კაცებზე ფოკუსს. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია ტერმინს შემდეგნაირად განმარტავს:

...გენდერული პერსპექტივა წარმოადგენს გენდერის ზეგავლენის გაანალიზების საშუალებას ადამიანების შესაძლებლობების, სოციალური როლების გადანაწილებისა და ურთიერთ ზეგავლენის თვალსაზრისით. სწორედ ამის გათვალისწინება უზრუნველყოფს გენდერის ანალიზის ჩატარებას და შედეგად

გენდერული პერსპექტივის მენისტრმინგს წარმოდგენილ პროგრამებსა, პოლიტიკებსა ან ორგანიზაციებში.¹³

წინამდებარე პრაქტიკულ მითითებაში „გენდერული პერსპექტივა“ გენდერული როლების, გენდერული სტერეოტიპებისა და გენდერულად დიფერენცირებული სტრუქტურების, მათ შორის სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გენდერული თვითგამოხატვის ზეგავლენის გათვალისწინებას და გაანალიზებას გულისხმობს. უფრო მეტიც, ამ პრაქტიკულ მითითებაში გამოყენებულია ტერმინი „გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება“ 1972 წლის ტერმინ „გენდერული პერსპექტივის მენისტრმინგისგან“ განსხვავებით, რაც ხაზს უსვამს გენდერული პერსპექტივის საჭიროებებს უფრო მეტად, ვიდრე „ზეგავლენის შეფასებას“. „გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება“ შესაბამისი ზომების მიღებასაც გულისხმობს.

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისას შეუძლებელია დაეყრდნო საზოგადოდ გავრცელებულ სტერეოტიპებს, თუ „როგორი უნდა იყოს“ ქალი, კაცი თუ სხვა გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის მქონე პირი. მაგალითად, ახალგაზრდა სოციო-ეკონომიკურად მარგინალიზებული კაცი, განსაკუთრებით ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, შესაძლოა აღქმული იყოს, როგორც კრიმინალი და სახიფათო ადამიანი. მეორე მხრივ, ახალგაზრდა ქალებისა და გოგონების შესახებ არსებული სტერეოტიპებიდან გამომდინარე, რომ ისინი, ძირითადად, მსხვერპლი არიან, შესაძლოა მათი ჩამოშორება გამოიწვიოს და მათ ნაცვლად სხვებმა ისაუბრონ. ამის შედეგად კი ქალები და გოგონები საზოგადოებაში აქტიური როლის შესრულების შესაძლებლობას დაკარგავენ. გენდერული ანალიზი წარმოდგენს ქალებზე, კაცებზე, გოგონებზე, ბიჭებზე და სხვა გენდერული იდენტობისა და განსხვავებული წარმომავლობის ადამიანებზე გენდერული როლების, აქტივობების, საჭიროებების, შესაძლებლობებისა და უფლებების/უფლებამოსილების ზეგავლენის საგულდაგულო შესწავლას მოცემულ ორგანიზაციაში, სიტუაციაში ან კონტექსტში.*

უსაფრთხოების სექტორის კარგი მმართველობა

უსაფრთხოება წარსულში განისაზღვრებოდა ქვეყნის შიდა და გარე უსაფრთხოების უზრუნველყოფით. დღესდღეობით უსაფრთხოების კონცეფციას უფრო მეტი დატვირთვა აქვს, რადგან ამოსავალ წერტილს ადამიანის უსაფრთხოების საჭიროებები წარმოადგენს. აღნიშნული მიდგომა გამყარებულია „ადამიანის უსაფრთხოების“ კონცეფციით, რაც 2012 წელს გაერომ გენერალური ასამბლეის რეზოლუციით 66/290 დაამტკიცა. ასევე, მართლმსაჯულების უზრუნველყოფა უნდა ეფუძნებოდეს ადამიანის უფლებებზე ორიენტირებულ მიდგომას. ვინაიდან ორივე მიდგომა ინდივიდებზეა ორიენტირებული, აუცილებელია იმის გააზრება, თუ რა ზეგავლენას ახდენს გენდერი ინდივიდის საჭიროებებზე მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების თვალსაზრისით.

ტერმინი უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა აღწერს ყველა იმ სტრუქტურის, ინსტიტუციისა და აქტორის ოფიციალურ და არაოფიციალურ ზეგავლენას, რომლებიც ეროვნულ და ადგილობრივ დონეზე უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სერვისებს აწოდებენ, ასევე, მართვასა და ზედამხედველობას უზრუნველყოფენ. მე-2 გრაფიკში მართვისა და ზედამხედველობის პროცესებში ჩართული სხვადასხვა აქტორებია ნაჩვენები.

უსაფრთხოების სექტორის კარგი მმართველობა ნიშნავს კარგი მმართველობის პრინციპების გამოყენებას ქვეყანაში უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების უზრუნველყოფის მიზნით. მოკლედ რომ ითქვას, ანგარიშვალდებულების მქონე უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტები უზრუნველყოფენ მართლმსაჯულებასა და უსაფრთხოებას, როგორც საზოგადოების კეთილდღეობის

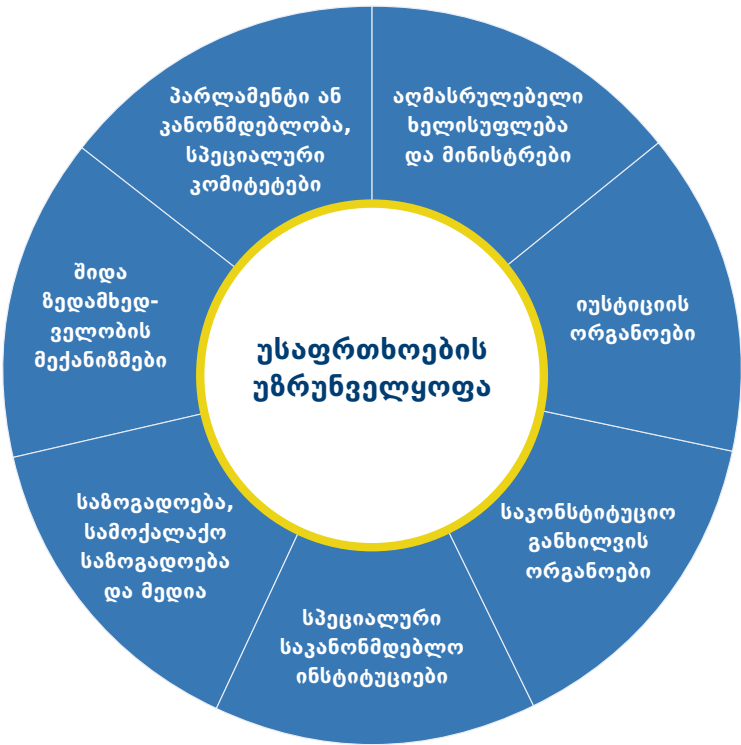
* პრაქტიკული მითითება N15 „უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის შემუშავებისა და მონიტორინგის დროს“ შესახებ წარმოადგენს გენდერული ანალიზის სხვადასხვა მიდგომებს, მათ შორის, გენდერული ანალიზის ინსტრუმენტებს, რომლებიც სპეციალურადაა შედგენილი კონფლიქტით დაზარალებულ კონტექსტში გამოყენების მიზნით. პრაქტიკული მითითება N14 „დაზვერვის სამსახურები და გენდერი“ დაზვერვის პროცესების პერსპექტივიდან გამომდინარე აღწერს, თუ როგორ შეუძლია ანალიზს გენდერული როლებისა და დინამიკის გათვალისწინება.

წინაპირობას დემოკრატიული მმართველობის ფარგლებში (ადამიანის უფლებებსა და კანონის უზენაესობის დაცვით) დადგენილი გამჭვირვალე პოლიტიკისა და პრაქტიკის საშუალებით.

ვინაიდან უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორ-მა მოსახლეობის ყველა სეგ-მენტის საჭიროებები უნდა დააკმაყოფილოს თანაბრად, დისკრიმინაციის გარეშე, ამიტომ გენდერული თანასწორობა უსაფრთხოების სექტორის კარგი მმართველობის პრინციპების ცენტრალურ ელემენტს შეადგენს, როგორც ქვევით არის მოცემული.

- ◆ **ანგარიშვალდებულება:** არსებობს მკაფიო მოლოდინი უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად, რასაც დამოუკიდებელი ორგანოები ზედამხედველობენ, და თუკი ეს მოლოდინი არ მართლდება, გარკვეულ სანქციებს აწესებენ. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორი ანგარიშვალდებულები არიან, რომ გაითვალისწინონ მოსახლეობის ყველა ნაწილის განსხვავებული საჭიროებები.
- ◆ **გამჭვირვალობა:** ინფორმაცია დაუბრკოლებლად ხელმისაწვდომია მათთვის, ვისზეც გავლენას მოახდენს მიღებული გადაწყვეტილებები და მათი შემდგომი განხორციელება. გამჭვირვალობა მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სექტორების შეფასების საშუალებას იძლევა, თუ რამდენად ხდება მოსახლეობის ყველა სეგმენტის განსხვავებული ინტერესების დაცვა.
- ◆ **კანონის უზენაესობა:** თითოეული ადამიანი და ინსტიტუტი, სახელმწიფოს ჩათვლით, ვალდებულია, დაემორჩილოს კანონებს, რომლებიც: ხელმისაწვდომი და საჯაროა საზოგადოებისთვის; რომელთა აღსრულება ხდება მიუკერძოებლად და შეესაბამება ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო და ეროვნულ ნორმებსა და სტანდარტებს. კანონის უზენაესობა მოითხოვს მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობას ყველასთვის - ქალების, კაცების, ბიჭების, გოგონებისა და სხვადასხვა გენდერული იდენტობის წარმომადგენლისთვის.
- ◆ **მონაწილეობა:** ნებისმიერი წარმომადგენლობის ადამიანს აქვს შესაძლებლობა, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების და სერვისების მიღების პროცესში, უშუალოდ თუ წარმომადგენლობითი ინსტიტუტების საშუალებით, მონაწილეობდეს და სერვისები მიიღოს უფასო, სამართლიან და ინკლუზიურ საფუძველზე.
- ◆ **ადეკვატური რეაგირება:** უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტები რეაგირებას ახდენენ მოსახლეობის სხვადასხვა წარმომადგენლის უსაფრთხოების საჭიროებებზე სერვისის მიწოდების მაღალი კულტურის შესაბამისად და დისკრიმინაციის გარეშე.
- ◆ **ეფექტიანობა:** უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტები ასრულებენ მათზე დაკისრებულ ფუნქციებს, პასუხისმგებლობებსა და ამოცანებს მაღალ პროფესიულ დონეზე, მოსახლეობის სხვადასხვა წარმომადგენლის განსხვავებული საჭიროებების გათვალისწინებით.
- ◆ **ეფექტიანობა:** უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტები უზრუნველყოფენ არსებული საჯარო რესურსების საუკეთესო გზით გამოყენებას მათი დანიშნულების, პასუხისმგებლობებისა და ამოცანებიდან გამომდინარე.

გრაფიკი 2: მართვისა და ზედამხედველობის პროცესებში ჩართული სხვადასხვა აქტორები



თითოეული ზემოაღნიშნული პრინციპის დაკმაყოფილება წარმოადგენს სა-ხელმწიფო ვალდებულებას გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად: შესაძლებლობები და რესურსები თანაბრად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ქალებისთვის, კაცებისთვის და განსხვავებული გენდერული იდენტობის პირებისთვის. განსაკუთრებით ადეკვატური რეაგირების, ეფექტიანობის, მონაწილეობის პრინციპების დაცვა და კანონის უზენაესობით გათვალისწინებული მიუკერძოებლობისა და ადამიანის უფლებათა სტანდარტებთან თავსებადობა წარმოადგენს აუცილებელ ფაქტორებს იმისათვის, რომ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორმა გაითვალისწინოს გენდერული პერსპექტივა გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერის მიზნით. მაგალითად, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი უწყებები ყველა ინდივიდის უსაფრთხოების განსხვავებული საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად საჭირო ზომებს უნდა იღებდნენ. ასევე, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში დასაქმება არ უნდა ხდებოდეს კონკრეტული პირის გენდერის, სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობიდან გამომდინარე.

უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა

იქ, სადაც უსაფრთხოების სექტორის კარგი მმართველობა არის მიზნად დასახული, მისი მიღწევის საუკეთესო საშუალება უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა, ან უსაფრთხოების სექტორის ტრანსფორმაციაა. ხშირ შემთხვევაში რეფორმების სამიზნეებს მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სექტორის კონკრეტული ნაწილები წარმოადგენს, მაგ., პოლიციის რეფორმა, სასამართლო რეფორმა ან პენიტენციური სისტემის რეფორმა. აღნიშნული პროცესები გენდერული თანასწორობის გაზრდის საშუალებას იძლევა არამარტო უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში, არამედ უფრო ზოგადადაც უწყობს ხელს გენდერული თანასწორობის გაზრდას.

უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა სახელმწიფოსა და ადამიანის უსაფრთხოების გაუმჯობესების პოლიტიკურ და ტექნიკურ პროცესს წარმოადგენს. უსაფრთხოების უზრუნველყოფა, მართვა და ზედამხედველობა სამოქალაქო დემოკრატიული კონტროლის, კანონის უზენაესობის და ადამიანის უფლებების დაცვის ფარგლებში, მის ეფექტიანობასა და ანგარიშვალდებულებას ზრდის. უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის მიზანი უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში კარგი მმართველობის პრინციპების გამოყენებაა. უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა ვრცელდება ყველა სახელმწიფოებრივ თუ არასახელმწიფოებრივ აქტორზე, რომლებიც ჩართული არიან უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში, მართვასა და ზედამხედველობის განხორციელებაში (იხ. გრაფიკი 3). იმისათვის, რომ ანგარიშვალდებულება და მმართველობა გაუმჯობესდეს, განსაკუთრებული მნიშვნელობა მათ ფუნქციებს, ვალდებულებებსა და ქმედებებს შორის არსებულ კავშირებს ენიჭება. უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა, ასევე, მოიცავს მართლმსაჯულების სისტემის უზრუნველყოფის, მართვისა და ზედამხედველობის ასპექტებს. ამიტომ, როცა საუბარია უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შესახებ, „უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორი“ უფრო ფართოდ უნდა იქნას გაგებული.

გრაფიკი 3: მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სექტორი



როგორც მე-3 გრაფიკიდან ჩანს, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ზედამხედველობასა და მართვას სახელმწიფო უწყებები ახორციელებენ, მათ შორისა:

- ◆ სამოქალაქო ადმინისტრაციული უწყებები, როგორცაა თავდაცვის, შინაგან საქმეთა, საგარეო საქმეთა და ფინანსთა სამინისტროები; აღმასრულებელი ორგანო, ეროვნული უშიშროების საბჭოები;
- ◆ სახელმწიფო ზედამხედველობის ორგანოები (მაგ., საპარლამენტო უწყებები, ომბუდსმენი, ადამიანის უფლებათა ეროვნული კომისიები და წამების წინააღმდეგ არსებული კომიტეტები, ფინანსური ზედამხედველობის ორგანოები);
- ◆ სასამართლო (უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ზედამხედველობის მხრივ).

ზედამხედველობის ფუნქციებს, ასევე, განახორციელებენ არასახელმწიფო ორგანოები, როგორცაა:

- ◆ სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები, მათ შორის ჯგუფები, რომლებიც ნაკლებად პრიორიტეტული უსაფრთხოების საჭიროებების მქონე პირებს წარმოადგენენ, მაგ., ქალებს, დევნილებს, მიგრანტებს, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს და უმცირესობათა ჯგუფების წარმომადგენლებს;
- ◆ სამეცნიერო საზოგადოება და სამეცნიერო კვლევითი ცენტრები;
- ◆ მედია.

გათვალისწინებული უნდა იყოს უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელი ზოგიერთი არასახელმწიფო უწყება - სასურველია მათი უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესში ჩართვა. მათ შორის არიან:

- ◆ კერძო უსაფრთხოების კომპანიები*;
- ◆ ჩვეულებაზე დაფუძნებული/ტრადიციული მართლმსაჯულების მექანიზმები;
- ◆ არაკომერციული საზოგადოება ან ინტერესით მოტივირებული უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელი უწყებები.

უსაფრთხოების სექტორის რეფორმამ შესაძლოა მოიცვას რეფორმასთან დაკავშირებული სხვადასხვა აქტივობები, რაც უსაფრთხოების ყველა პოლიტიკურ და ტექნიკურ ასპექტზე უნდა ვრცელდებოდეს, მათ შორის: საკანონმდებლო ინიციატივებზე; პოლიტიკის შემუშავებაზე; ცნობიერების ამაღლებაზე და საჯარო ინფორმაციის კომპანიებზე; ასევე, მართვისა და ადმინისტრაციული შესაძლებლობების განვითარებაზე. მიუხედავად იმისა, რომ უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესებში შესაძლოა სხვადასხვა ეროვნული თუ საერთაშორისო აქტორები მონაწილეობდნენ, აღნიშნული პროცესები, უპირველეს ყოვლისა, ეროვნულ პროცესებს წარმოადგენს, რაც მათ წარმატებასა და მდგრადობას განაპირობებს. ჩანართი 3 აჩვენებს საერთაშორისო მხარდაჭერით გამოწვეულ გარკვეულ გამოწვევებს გენდერულად მგრძნობიარე უსაფრთხოების სექტორის რეფორმასთან დაკავშირებით.

უსაფრთხოების სექტორის რეფორმაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება მარტივი პროცესი არ არის. შეიარაღებულ ძალებში, პოლიციასა და სხვა ძალოვან სამსახურებში ხშირად აქცენტი უბრალოდ ქალთა რაოდენობის გაზრდაზე კეთდება. ქალების რაოდენობის გაზრდა მნიშვნელოვანია,[^] თუმცა არა საკმარისი. უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის დროს გათვალისწინებული უნდა იყოს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფისთვის საჭირო ყველა მიდგომა, რომლებიც წინამდებარე მითითებების მე-4 ნაწილშია განხილული.

* იხილეთ პოლიტიკის მოკლე აღწერილობა „გენდერი და უსაფრთხოების დაცვის კერძო სექტორის რეგულირება“

[^] პოლიციაში, შეიარაღებულ ძალებში, მართლმსაჯულების სექტორში, პენიტენციურ სამსახურებში, საზღვრის დაცვისა და დაზვერვის სამსახურებში, ასევე, საპარლამენტო ზედამხედველობის პროცესებში ქალების მონაწილეობის გაზრდის კარგი პრაქტიკები განხილულია დეტალურად პრაქტიკული მითითების კრებულის შესაბამის ნაწილებში.

ჩანართი 3: საერთაშორისო ორგანიზაციების მხრიდან გენდერულად მგრძნობიარე უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის მხარდაჭერა - უცხოეთში განხორციელებულ სამშვიდობო და სხვა მისიებში

სამშვიდობო და სხვა სახის მისიები, რომლებიც საერთაშორისო, რეგიონული ან მრავალმხრივი ორგანიზაციების ეგიდით ხორციელდება, როგორცაა გაერო, ეუთო, აფრიკის კავშირი და ევროკავშირი, ხანდახან უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესებთან დაკავშირებით დახმარების გაწევას ცდილობენ. აღნიშნული სახის დახმარება ხშირად კოორდინირებულია შესაბამისი სტრუქტურის მიერ, როგორცაა უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის განყოფილება ან კანონის უზენაესობის განყოფილება და/ან სპეციალური თანამდებობის მეშვეობით, მაგ., უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის მრჩეველი. ვინაიდან გენდერული თანასწორობა წარმოადგენს უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პრინციპს, ამიტომ აღნიშნულმა განყოფილებებმა და მრჩეველებმა უნდა უზრუნველყონ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება მასპინძელი ქვეყნის უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესში. ძალიან მნიშვნელოვანია მჭიდრო თანამშრომლობა ადგილობრივ პარტნიორებთან და კოორდინაცია მისიის სხვა სტრუქტურებთან - სამოქალაქო პირებთან, პოლიციისა და სამხედრო გენდერულ ქვედანაყოფებთან და/ან მრჩეველებთან გენდერულ საკითხებში.

უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესში, რომელსაც მრავალმხრივი ორგანიზაციები უჭერენ მხარს, გენდერული ამოცანები მკაფიოდაა განსაზღვრული, თუმცა ხშირ შემთხვევაში გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ მათი მიღწევა რთულია. გამოწვევები და ბარიერები მრავალგვარია: მისიის პერსონალის დინების მაღალი მაჩვენებელი; კონტექსტუალური ცოდნისა და ინსტიტუციური მახსოვრობის ნაკლებობა; ინსტიტუციური, კულტურული და ენობრივი ბარიერი მისიის შიგნით და ასევე, მისიასა და ადგილობრივ ინსტიტუციებს შორის; გენდერული მეინსტრიმინგის ნაკლებად პრიორიტეტულობა და არასაკმარისი უფლებამოსილების მიცემა მათთვის, ვისაც გენდერული მეინსტრიმინგის იმპლემენტაცია ევალება; და ბოლოს, აქტიური და/ან პასიური წინააღმდეგობა გენდერული თანასწორობის მიმართ.

გარდა ამისა, სამშვიდობო მისიებში ჭირს დასახული ამოცანების განხორციელება ქალი სამხედრო და პოლიციელი მშვიდობისმყოფელის რაოდენობის გაზრდის თვალსაზრისით. ქალი მშვიდობისმყოფელებთან დაკავშირებული გამოწვევები, უმეტესწილად, სახლიდან იწყება იმ პოლიტიკებისა და პრაქტიკების გამო, რაც ბარიერებს ქმნის ქალების შერჩევის პროცესში (გიტონი და სხვა., 2018). გაეროს 2018 წლის მიმოხილვაში სამშვიდობო ოპერაციების შესახებ საუბარია, რომ მხოლოდ გაეროს პოლიციელების 10.8 პროცენტი და გაეროს სამხედრო პერსონალის 4 პროცენტი შეადგენს ქალებს. სამშვიდობო/სტაბილიზაციის მისიების დროს ხშირად მომხდარა მოსახლეობის სექსუალური ექსპლუატაცია და ძალადობა (SEA). მიუხედავად ისეთი პოლიტიკებისა, როგორცაა ნულოვანი ტოლერანტობა და სტრუქტურების არსებობა, როგორცაა შიდა ზედამხედველობის სამსახურების ოფისი, კვლავაც ხდება სექსუალური ექსპლუატაციისა და ძალადობის შემთხვევები. ეს ზიანს აყენებს მასპინძელი ქვეყნის მიმართ მისიების მიერ გაწეულ დახმარებას და იმ ქვეყნებს, რომლებიც მისიებს ეხმარებიან; ასევე, უარყოფითად აისახება მისიის შიგნით არსებულ მორალზე.

წყაროები: მ. გკიტონი, ლ. ლეჩოუკი და ს. უტსონი (2018), „Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline study“, ვენევა: DCAF; კ. კანდელა (2018), „ქალების როლი, როგორც გაეროს მშვიდობისმყოფელები: ანგარიში არსებული მდგომარეობის შესახებ“, Pass Blue, 7 აგვისტო.

2.3 ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო სამართლებრივი ბაზა გენდერული თანასწორობის, უსაფრთხოების სექტორის მმართველობის და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შესახებ

ბევრი ქვეყნის კონსტიტუციაში შეტანილია პუნქტები ქალთა უფლებების შესახებ თანასწორობის უზრუნველყოფის და/ან უთანასწორობის აღმოფხვრის მიზნით. უფრო მეტიც, ძალიან ბევრ საერთაშორისო კონვენციაში, ვალდებულებაში და სტანდარტში განხილულია თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის საკითხები (იხ. ჩანართი 4). აღნიშნული სამართლებრივი ბაზები უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელ უწყებებს ავალდებულებს:

- ◆ თანამშრომლებისთვის თანაბარი, სამართლიანი და არადისკრიმინაციული პირობების უზრუნველყოფას;
- ◆ თანასწორი, სამართლიანი და არადისკრიმინაციული პირობების უზრუნველყოფას მოვალეობის შესრულების დროს;
- ◆ გენდერულ ძალადობაზე და გენდერულად დიფერენცირებულ დისკრიმინაციაზე რეაგირებას;
- ◆ გენდერულ თანასწორობაზე და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ არსებული კანონმდებლობების განხორციელების უზრუნველყოფას.

ბევრ ქვეყანაში მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების ინსტიტუტებში გენდერული თანასწორობის გაზრდისა და გენდერული პერსპექტივის თვალსაზრისით მომსახურების გაუმჯობესების შესახებ ინიციატივებია ჩამოყალიბებული და მათი მონიტორინგი ხდება ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ ეროვნულ სამოქმედო გეგმებთან მიმართებაში (განხილულია მე-4 ნაწილში).

ჩანართი 4: გენდერული თანასწორობის, უსაფრთხოების სექტორის მმართველობის და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შესაბამისი საერთაშორისო და რეგიონული სამართლებრივი აქტები

მთელი რიგი ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო სამართლებრივი ვალდებულებები არსებობს, რომლებიც ქვეყნებს გენდერული პერსპექტივის უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესებში, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების მუშაობაში ინტეგრირებას ავალდებულებს. საერთაშორისო და რეგიონული სამართლებრივი დოკუმენტების ჩამონათვალი გამოქვეყნებულია ონლაინ, როგორც წინამდებარე პრაქტიკული მითითების ნაწილი. მთავარი სამართლებრივი აქტები მოიცავს შემდეგს:

- ◆ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციები ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების შესახებ, რეზოლუციები 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) და 2493 (2019), და შესაბამისი რეგიონული სამოქმედო გეგმები და ეროვნული სამოქმედო გეგმები, რომლებიც ხშირად მოიცავს სპეციალურ მიმართულებებს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორისათვის.
- ◆ ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია და CEDAW-ის კომიტეტის ზოგადი რეკომენდაციები.
- ◆ პეკინის დეკლარაცია და მისი სამოქმედო პლატფორმა (1995), რომელიც 189 მთავრობის წარმომადგენლის მიერ შეთანხმდა და რომელთაც ქალთა გაძლიერებასთან დაკავშირებით 12 კრიტიკულ საკითხზე კომპლექსური ვალდებულებები აიღეს.
- ◆ გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნები. მიზანი 5 (გენდერული თანასწორობის მიღწევა) და მიზანი 16 (მშვიდობიანი და ინკლუზიური საზო-

გადოების მხარდაჭერა), რომლებიც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორისათვის, მაგრამ ასევე რელევანტურია შემდეგი მიზნები: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11 და 13.

- ◆ რეგიონული ხელშეკრულებები, მათ შორის აფრიკის კავშირის მაპუტუს პროტოკოლი და ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენცია (სტამბულის კონვენცია) და რეგიონული ინსტიტუციური კონცეპტუალური დოკუმენტები.*
- ◆ ჯოკიაკარტა პრინციპები და ჯოკიაკარტა + 10 პრინციპი, განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობებისა და თვითგამოხატვის პირების უფლებებს ეხება.

აღნიშნული კონცეპტუალური დოკუმენტები უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორთან არსებულ ინსტიტუციებში და, ზოგადად, საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობის მხარდამჭერი ზომების გატარებისთვის საჭირო ვალდებულებებსა და მიმართულებებს უზრუნველყოფენ. აღნიშნული ზომები მოიცავს გლობალურ და ზოგად მიზნებს (მაგ., მდგრადი განვითარების მიზნები) და ასევე, გარკვეული საკითხების შესახებ დეტალურ სახელმძღვანელო პრინციპებს, მაგ., გენდერული ძალადობის პრევენცია და მასზე რეაგირება.

მნიშვნელოვანია, რომ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის კომიტეტმა მთელი რიგი ზოგადი რეკომენდაციები გამოსცა შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით: ქალთა მიმართ ძალადობა (N19 და N30); მიგრანტი მუშახელი ქალები (N26); ქალები კონფლიქტის პრევენციის, კონფლიქტისა და კონფლიქტის შემდგომ პერიოდში (N30) და ქალებისთვის მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობა (N33). ზოგადი რეკომენდაცია N30 ხაზს უსვამს კონფლიქტისა და კონფლიქტის შემდგომ პერიოდში და სამშვიდობო მისიებისა და რეკონსტრუქციის პროცესებში „არსებითი გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესების“ საჭიროებას (პარაგრაფი 2).

ზოგადი რეკომენდაცია N 30 ქვეყნებს ურჩევს:

- ბ) გენდერულად მგრძნობიარე და გენდერული პასუხისმგებლობის მქონე უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის განხორციელებას, რის შედეგადაც წარმომადგენლობითი უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტები ჩამოყალიბდება, რომლებიც ქალების უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა გამოცდილებებსა და პრიორიტეტებს გაითვალისწინებენ; ასევე ითანამშრომლებენ ქალებთან და ქალთა ორგანიზაციებთან.
- გ) უსაფრთხოების სექტორის რეფორმაზე ზედამხედველობისა და ანგარიშვალდებულების მექანიზმების უზრუნველყოფას, რაც სანქციების დაწესებასაც მოიცავს, მათ შორის, ყოფილი მებრძოლების შემოწმება; გენდერული ძალადობის შემსწავლელი სამსახურების შექმნა და სპეციალური პროტოკოლების შედგენა; და უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობის განხორციელების პროცესში ქალების როლისა და ექსპერტული გენდერული ცოდნის გაძლიერება (მუხლი 69).

2007 წელს ადამიანის უფლებათა ექსპერტებისგან შემდგარმა ჯგუფმა მოამზადა ჯოკიაკარტას პრინციპები. აღნიშნული პრინციპები ეფუძნება ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალსა და სტანდარტებს განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის პერსპექტივიდან გამომდინარე. პრინციპებში ასახულია ადამიანის უფლებების დაცვის საყოველთაო მექანიზმები, განსაკუთრებით კანონის წინაშე თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა; ადამიანისა და პირადი უსაფრთხოების უფლებები; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებები; გამოხატვის, აზრისა და ასოციაციის უფლებები; გადაადგილებისა და თავშესაფრის მოთხოვნის უფლებები; კულტურული და ოჯახის ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლებები; ადამიანის უფლებათა დამცველების უფლებები; და ანგარიშვალდებულებისა და ანაზღაურების უფლებები. 2017 ჯოკიაკარტას პლიუს 10 პრინციპი ამყარებს ინტერსექციურობის აღიარებას და

* ეუთოს სამოქმედო გეგმა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობაზე (2014), ეუთოს მინისტრთა საბჭოს გადაწყვეტილება N 14/05, „ქალები კონფლიქტის პრევენციის, კრიზისების მართვის და კონფლიქტის შემდგომ რეაბილიტაციის დროს და მინისტრთა საბჭოს გადაწყვეტილება N 7/09. „პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალთა მონაწილეობა“ - წარმოადგინა ვალდებულებები ეუთოში მონაწილე ქვეყნებისთვის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის დროს ქალების მონაწილეობის შესახებ. ეუთოს ასევე აქვს სამი გადაწყვეტილება ქალთა წინააღმდეგ ძალადობის თაობაზე, აქედან ორი ხაზს უსვამს უსაფრთხოების სექტორის პერსონალის როლს: მინისტრთა საბჭოს გადაწყვეტილება N15 და გადაწყვეტილება 7/14, ორივე ეხება „ქალთა მიმართ ძალადობის პრევენციისა და აღმოფხვრას“.

ხელს უწყობს ინტერსექსი პირებისა და სხვა გენდერული თვითგამოხატვის მქონე პირების საჭიროებების ინტეგრირებას. ჯოკიაკარტას პრინციპები არ წარმოადგენს სავალდებულო კანონმდებლობას, თუმცა პრინციპები შედგენილია ადამიანის უფლებათა მთელი რიგი საერთაშორისო ხელშეკრულებების ტექსტებისა და ინტერპრეტაციების შესაბამისად, რომელთა შესრულებაც ქვეყნების ვალდებულებას წარმოადგენს.

აქედან გამომდინარე, გენდერული თანასწორობისა და ინკლუზიურობის ხელშეწყობა უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმების პროცესების საშუალებით წარმოადგენს არა „სასურველს“, არამედ ეროვნულ და საერთაშორისო სამართლებრივ ვალდებულებას. გარდა სამართლებრივი ვალდებულებების შესრულებისა, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება მუშაობის პროცესში სარგებელს მოუტანს მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების აქტორებს. სარგებელში შედის მოსახლეობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საჭიროებების უკეთესად გაგება, სხვადასხვა თემებს შორის უკეთესი ურთიერთობა, უფრო ეფექტიანი სამსახურის უზრუნველყოფა, უკეთესი და ეფექტიანი სამსახურის გაწევა, უფრო მრავალფეროვანი პერსონალი და ინსტიტუტებში უკეთესი სამუშაო გარემოს შექმნა.

- 1 ადაპტირებულია გაეროს ქალთა ორგანიზაციიდან, გენდერული თანასწორობის ლექსიკონი, (ხელმისაწვდომია 6 სექტემბრიდან, 2019).
- 2 იხილეთ, მაგალითად, ევროპის ინსტიტუტი გენდერული თანასწორობისთვის (2018), “გენდერულად სპეციფიური ზომები ტრეფიკინგის საწინააღმდეგო მოქმედებებში”, ლუქსემბურგი: ევროკავშირის პუბლიკაციების ოფისი, გვ. 14. ევროკავშირში ადამიანი ტრეფიკინგის ყველაზე გავრცელებულ ფორმად არის გამოცხადებული და სექსუალური ექსპლუატაციისთვის ტრეფიკინგის მსხვერპლი ქალების და გოგონების 95 პროცენტი შეადგენს.
- 3 მაგალითად, გაეროს ადამიანის უფლებათა საბჭოს და გენერალური ასამბლეის რეზოლუციები (ჩამოთვლილია შემდეგ ვებგვერდზე <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx>, ხელმისაწვდომი 6 სექტემბერი, 2019); ევროკავშირის საბჭო (2013), “Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) persons” ლუქსემბურგი: ევროკავშირის პუბლიკაციების ოფისი. ეუთოს საპარლამენტო ასამბლეა 1995 წლის ოთხას დეკლარაციამ მონაწილე ქვეყნებს მოუწოდა “ყველა ადამიანს, რომლებიც მოსახლეობის სხვადასხვა სეგმენტს განეკუთვნებიან, მიენიჭოს თანაბარი პატივი და ადგილი კონსტიტუციებში, კანონმდებლობებში და ადმინისტრაციებში და გამორიცხონ სუბორდინაცია, იქნება ეს ღია თუ დაფარული, სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე.....”, ოთხე: ეუთო.
- 4 გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისარი (2011), „დისკრიმინაციული კანონები და პრაქტიკები და ძალადობრივი ქმედებები განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის და იდენტობის მქონე პირების მიმართ“, ანგარიში, UN Doc. A/HRC/19/41, 17 ნოემბერი, მუხლი 20.
- 5 ჰენრი მარტინენი (2017), როცა უბრალოდ არსებობა კი რისკია - სექსუალური და გენდერული უმცირესობა კონფლიქტის, მშვიდობის მშენებლობის და იძულებით გადაადგილების დროს. ლონდონი: საერთაშორისო განგაში.
- 6 მეთუ ჰერლი (2018), “The genderman: (Re)negotiating militarized masculinities when ‘doing gender’ at NATO”, კრიტიკული სამხედრო სწავლებანი, 4(1), გვ. 72–91; ჰენრი მარტინენი (2014), „გააკეთე ის, რასაც გეუბნებით, და არა ის, რასაც ვაკეთებ? გენდერისა და პოლიციის რეფორმა თიმორ-ლესტეში“, in F. Heiduk (ed.) უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა სამხრეთ აღმოსავლეთ აზიაში. ბერლინი: Springer Verlag, გვ. 181–200.
- 7 ჰანა რაითი (2014),), მასკულინობა, კონფლიქტი და მშვიდობის მშენებლობა: პერსპექტივები კაცებიზე გენდერის კონტექსტში ლონდონი: Saferworld.
- 8 გაეროს, „გენდერული თანასწორობა და ქალთა გაძლიერება“, გაეროს მდგრადი განვითარება, ხელმისაწვდომია <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (ხელმისაწვდომი 6 სექტემბრიდან, 2019); გაერო OSAGI (2002), „გენდერული მენისტრინგი: მიმოხილვა“, ნიუ იორკი: გაერო, გვ. 1
- 9 გაერო OSAGI (2001), გენდერული მენისტრინგის მნიშვნელოვანი კონცეფციები. ნიუ იორკი: გაერო.
- 10 WHO (2002), “WHO გენდერული პოლიტიკა – გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება WHO საქმიანობაში” უენევა: WHO.
- 11 გაერო, იხ. ზემოთ მოყვანილი შენიშვნა 8.
- 12 გაეროს ეკონომიკური და სოციალური საბჭო, UN ეკონომიკური და სოციალური საბჭოს რეზოლუცია 1997/2: შეთანხმებული დასკვნები, 18 ივლისი 1997, 1997/2.
- 13 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, იხ. ზემოთ მოყვანილი შენიშვნა 1.
- 14 2013 წლისთვის 179 ქვეყანას ჰქონდა ან თანასწორობის ან არა-დისკრიმინაციული პირობის შესახებ დამატებები თავიანთ კონსტიტუციებში, ხოლო 83 ქვეყანას ორივე ჰქონდა. ERA Coalition, “Gender Equality Provisions in Constitutions Worldwide” (undated) <http://www.eracoalition.org/files/GenderEqualityProvisionsConstitutionsWorldwide.pdf>.



3. როგორ გამოიყურებიან უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტები, რომლებიც ხელს უწყობენ გენდერულ თანასწორობას და გენდერულ პერსპექტივას ითვალისწინებენ?

გენდერი წარმოადგენს უსაფრთხოების რისკების განმსაზღვრელ საკვანძო ფაქტორს, რომელსაც ქალები, კაცები და სხვადასხვა გენდერული იდენტობის მქონე პირები აწყდებიან და ასევე - მათ მიერ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სამსახურებთან წვდომის ხარისხს. ამგვარად, გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაცია და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისაკენ მიმართული გამოკვეთილი ქმედებები აუცილებელია უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორისათვის მასზე დაკისრებული უმთავრესი ამოცანის შესასრულებლად - განურჩევლად ყველასათვის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად. მსგავსი ღონისძიებები და ინიციატივები ძლიერდება, როდესაც უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა ერთიან კონტექსტში განიხილება და როდესაც ისინი უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის ფარგლებშია ინტეგრირებული. წინამდებარე ნაწილში მოცემულია ხედვის ძირითადი კომპონენტები იმის შესახებ, თუ რას წარმოადგენს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტები, რომლებიც გენდერული თანასწორობის წინსვლას უწყობენ ხელს. იგი ხაზს უსვამს გენდერული თანასწორობის საკითხის მნიშვნელობას, როგორც ამ ინსტიტუტების შიგნით, ისე მათ მიერ გაწეული საქმიანობის თვალსაზრისით. მე-4 ნაწილი აღნიშნული ხედვის მიღწევის საშუალებებს უფრო დეტალურად განიხილავს.

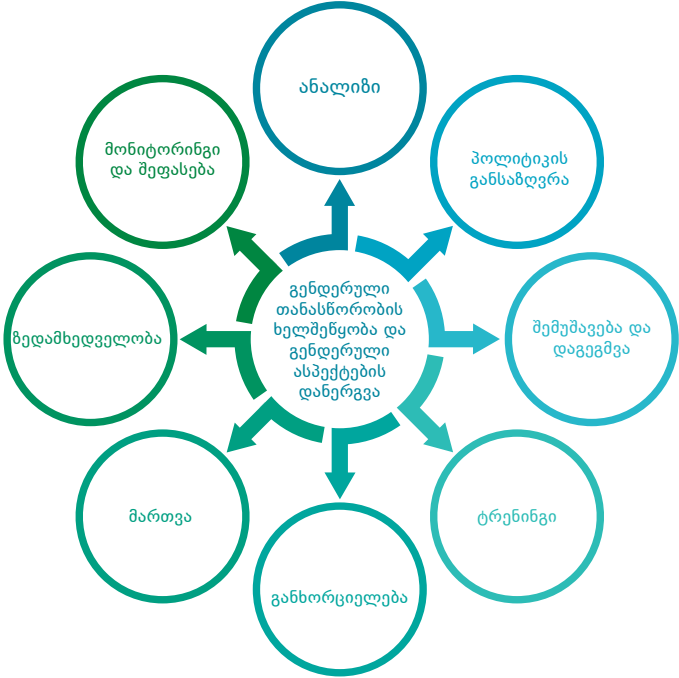
წინამდებარე ნაწილისა და, ზოგადად, მთელი კრებულის შესწავლისას, მხედველობაში იქონიეთ, რომ გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება უმჯობესია მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის სრული ციკლის თითოეულ ეტაპზე - იქნება ეს ანალიზი, პოლიტიკის განსაზღვრა, შემუშავება და დაგეგმვა, ტრენინგი, განხორციელება, მონიტორინგი, შეფასება, მართვა თუ ზედამხედველობა - ვიდრე მისი განხილვა, როგორც მხოლოდ დოკუმენტის „დამატება“ (იხ. გრაფიკი 4). კომპლექსურ მიდგომაში იგულისხმება (მაგრამ არ შემოიფარგლება) შემდეგი:

- ◆ ინსტიტუტის კომპეტენციის სფეროში მოქცეული უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების საკითხების გენდერული ანალიზი და ის, თუ როგორ განსხვავებულად ზემოქმედებენ ისინი ქალების, კაცების და სხვადასხვა გენდერული იდენტობის მქონე ადამიანებზე. ეს მოიცავს არსებული მდგომარეობის ანალიზს და იმას, თუ როგორ შეიძლება გაუმჯობესდეს იგი ინკლუზიურობის, თანასწორობისა და მრავალფეროვნების გაზრდის მიზნით.
- ◆ ინსტიტუტის სტრუქტურის შეფასება, თუ რამდენად კარგად ასახავს და შეუძლია გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა პერსონალის თვალსაზრისით (მათ შორის, სპეციალისტთა ჩათვლით, რომლებსაც შეუძლიათ გენდერული მუშაობის წარმართვა და მხარდაჭერა), მუშაობის გზების, ინსტიტუციური კულტურისა და პრიორიტეტების გათვალისწინებით.

ფოტო: კოლუმბიის
ეროვნული სამხედრო და
პოლიციის მარში, 2019 .
© Policía Nacional de los
Colombianos (კოლუმბიის
ეროვნული პოლიცია)

- ◆ გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისათვის პერსონალის სათანადო ტრენინგის, აღჭურვის, მოტივირებისა და უფლებამოსილების მინიჭების უზრუნველყოფა.
- ◆ ხელმძღვანელობისა და ზედამხედველობის მხრიდან შესაბამისი მხარდაჭერა, ორგანიზაციის სათანადო რესურსებით, სამართლებრივი ჩარჩოებითა და სტრატეგიით უზრუნველსაყოფად, რათა ამ უკანასკნელმა აქტიურად შეუწყოს ხელი გენდერული თანასწორობის კუთხით წარმოებულ საქმიანობას. ეს მოიცავს მართლმსაჯულების ან უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტის შიდა მენეჯმენტის სტრუქტურებს, ასევე უსაფრთხოების სექტორის მმართველობის სხვა სტრუქტურებს, როგორიცაა საპარლამენტო კომიტეტები, ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტები და სხვადასხვა გაერთიანებები სამოქალაქო საზოგადოებასთან ურთიერთობისთვის.

გრაფიკი 4: გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის სრული ციკლის განმავლობაში



3.1 გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტებში

გენდერული პერსპექტივის წარმატებით ინტეგრირება და გენდერული თანასწორობის მიზნების მიღწევა გულისხმობს, რომ გენდერი სრულად იყოს გათვალისწინებული სექტორში და მართლმსაჯულების სფეროს როგორც შიგნით (მის პერსონალთან მიმართებაში), ასევე მის ფარგლებს გარეთ (მის მიერ უზრუნველყოფილ მომსახურებასთან მიმართებაში). ეს ორი ასპექტი ერთმანეთთან მჭიდროდაა დაკავშირებული იმდენად, რამდენადაც უწყების შიგნით მიმდინარე პროცესები გავლენას ახდენს უწყების გარეთ წარმოებულ საქმიანობაზე მაშინ, როდესაც გარე საქმიანობა მუშაობის შიდა საშუალებებზე აისახება. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტები, რომლებიც მოიცავენ მრავალფეროვნებას, ინკლუზიურობასა და გენდერულ თანასწორობას, უკეთ არიან აღჭურვილი მრავალფეროვანი საზოგადოებრივი საჭიროებების სათანადოდ დასაკმაყოფილებლად.

მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების გენდერულად თანასწორი, მრავალფეროვანი და ინკლუზიური სექტორი ქალთა დასაქმების, შენარჩუნებისა და მათი მნიშვნელოვანი მონაწილეობის კუთხით წარმატებებს აღწევს. აღსანიშნავია ისიც,

რომ გენდერული თანასწორობა მჭიდრო ურთიერთკავშირშია მრავალფეროვან და ყოვლისმომცველ ინსტიტუციურ კულტურასთან. მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტები, რომლებიც მრავალფეროვნებითა და ინკლუზიურობით გამოირჩევიან, უზრუნველყოფენ ქალთა, კაცთა და სხვა გენდერული იდენტობის მქონე პირთა, მათ შორის ლგბტი ადამიანებისა და უმცირესობის ან დაუცველი ჯგუფების წარმომადგენელთა სტრუქტურაში მოზიდვას, მენარჩუნებასა და ხელშეწყობას. მსგავს მიდგომას ადგილი აქვს იქ, სადაც ინსტიტუციური კულტურა და სამუშაო პრაქტიკა ინკლუზიური, არადისკრიმინაციული და ღიაა მრავალფეროვნების მიმართ და მაგალითისათვის, შესაძლოა, მოიცავდეს შემდეგ ზომებს:

- ◆ პირად ცხოვრებასა და სამსახურს შორის ბალანსი გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით რეგულირდება; მხედველობაში მიიღება სხვადასხვა საშუალებები, რომელთა მეშვეობითაც კაცები, ქალები და სხვა პირები ცდილობენ სამსახურის შეთავსებას სხვა მოვალეობებთან, როგორცაა, მაგალითად, მშობლების ან შვილების მოვლა.
- ◆ რეკრუტირებისა და დანინაურების პროცესების, სახელფასო ანაზღაურების, ადამიანური რესურსების პოლიტიკის, ტრენინგებისა და მენტორობაზე წვდომის ინსტიტუციურმა შეფასებებმა და აუდიტმა გამოავლინა აშკარა და დაფარული ნაკლოვანებები, რომელთა გამოსწორებაც ახალი პოლიტიკის, პროცედურებისა და ტრენინგების დანერგვის გზით განხორციელდა. სტერეოტიპულად „ქალურად“ მიჩნეული ფუნქციები, უნარები და ქვედანაყოფები (მაგ. ოჯახების მხარდაჭერის სტრუქტურული ერთეულები, ან გენდერული კოორდინატორები) „მასკულიზირად“ განიხილება მიჩნეული ფუნქციების, უნარებისა და ქვედანაყოფების მსგავსად.
- ◆ სექსუალური ან გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, თანამშრომლების მიმართ ბულინგის, შევიწროების, ექსპლუატაციისა და ძალადობის ფაქტების შეჩერება და პრევენცია მნიშვნელოვანი პრიორიტეტია.
- ◆ ეფექტიანად ხორციელდება გენდერული თანასწორობისა და ორგანიზაციული კულტურის გაუმჯობესების ინიციატივები, რასაც თან ახლავს შიდა მენეჯმენტისა და გარე ზედამხედველობის მექანიზმები, მათი სათანადოდ შესრულების უზრუნველსაყოფად.

მსგავსი ინიციატივები ხელს უწყობს მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სექტორში მასკულიზირებისა და ფემინიზირების შესახებ მისაღები ფორმების აღქმის შეცვლას და როგორც სამუშაო ატმოსფეროს, ისე ორგანიზაციის გარე იმიჯისა და ეფექტიანობის გაუმჯობესებას.

გენდერული თანასწორობა, ინკლუზიურობა და მრავალფეროვნება სიფრთხილით შერჩეული და სათანადო რესურსებით აღჭურვილი ადამიანური რესურსების სტრატეგიისა და პრაქტიკის მეშვეობით მიიღწევა, რომელიც საერთაშორისო ხელშეკრულებებით აღიარებულ თანასწორობისა და არადისკრიმინაციულ პრინციპებს ეფუძნება. ინსტიტუტის მართვა ისე, რომ ასახავდეს თანასწორობისა და არადისკრიმინაციული პრინციპების დაცვას, მრავალფეროვნების ხელშეწყობის ჩათვლით და იმის უზრუნველყოფა, რომ ამ საკითხებს სერიოზულად ეკიდებიან, განსაზღვრავს ერთგვარ ტონს და მიანიშნებს, თუ რა არის დაშვებული და რა - დაუშვებელი. ლიდერობა გენდერულ თანასწორობაზე არამხოლოდ მოძრაობს იერარქიული თვალსაზრისით დაბლა, არამედ, იდეალურ ვარიანტში, მაღალ საფეხურზე მყოფი თანამშრომლები მიმდებლობას ავლენენ შედარებით დაბალ იერარქიულ საფეხურზე მყოფი თანამშრომლების წინადადებებისა და საზრუნავის მიმართ. მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სექტორთან დაკავშირებული ანგარიშვალდებულების, დისციპლინარული, გასაჩივრებისა და ზედამხედველობის მექანიზმები, ასევე, მნიშვნელოვან როლს ასრულებს გენდერული თანასწორობის, არადისკრიმინაციულობისა და ინკლუზიურობის მხარდაჭერის თვალსაზრისით. პრაქტიკული სტრატეგიები განხილულია მეოთხე ნაწილში, მიმართულება 5.

3.2 გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტების მიერ

როგორც უწყების გარეთ, ისე მის შიგნით, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტები, რომლებიც ხელს უწყობენ გენდერულ თანასწორობას, საზოგადოების ყველა ნაწილს უწევს მომსახურებას. სათანადო ღონისძიებები მათი საქმიანობის ყველა ასპექტში ხორციელდება, რათა გენდერული როლების, მიკერძოებებისა და გენდერულ დაუცველობასთან დაკავშირებული უსაფრთხოებისა და სამართლიანობის ბარიერების დადგენა და გადალახვა მოხდეს. მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების ორგანოთა თანამშრომლები სათანადოდ მომზადებულები, აღჭურვილები და მოტივირებულები არიან გენდერულ პრობლემების მართვასთან დაკავშირებული უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების გამოწვევებთან გასამკლავებლად, იქნება ეს ოჯახში ძალადობის, სიძულვილის ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაულის, ეკონომიკური დისკრიმინაციის, მეურვეობის, რესურსებზე არათანაბარი ხელმისაწვდომობის ან სხვა საკითხებზე რეაგირება. ისინი არ მონაწილეობენ სექსუალური ან გენდერული ნიშნით ჩადენილი დისკრიმინაციის ფორმებში, ბულინგში, შევიწროებაში, ექსპლუატაციასა და ძალადობაში მათ წინააღმდეგ, ვის დაცვასაც უნდა ემსახურებოდნენ და ასეთ ფაქტებს გამოვლენისთანავე უპირისპირდებიან. ძლიერი შიდა და გარე ზედამხედველობისა და ანგარიშვალდებულების მექანიზმები ხელს უწყობს ამის უზრუნველყოფას.

პროფესიონალიზმში, ქმედითობა და ეფექტიანობა, რომლის მეშვეობითაც მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების ინსტიტუტები გენდერული ასპექტების ინტეგრირებას ახდენენ, დადებითი უკუკავშირის ჩარჩოს აყალიბებს. მაგალითად, პოლიციის სამსახური, რომელიც ოჯახში ძალადობას პროფესიონალური და გენდერულ ჭრილში აღქმული პასუხისმგებლობით ეკიდება, საზოგადოების მხრიდან მეტ პატივისცემას, თანამშრომლობასა და გაზრდილ მიმართვიანობას მიიღებს. მომსახურების უზრუნველყოფი ორგანიზაცია, რომელიც სერიოზულად ეკიდება ინკლუზიასა და მრავალფეროვნებას, როგორც დამსაქმებელი, შეძლებს მრავალფეროვნებით გამორჩეული პერსონალის დაქირავებას და, ამრიგად, უკეთეს მდგომარეობაში აღმოჩნდება, რადგან მარტივად დააკმაყოფილებს მრავალფეროვანი მოსახლეობის საჭიროებებს, რაც, თავის მხრივ, მას უფრო საიმედო მომსახურების მქონე ორგანიზაციად და მიმზიდველ დამსაქმებელად აქცევს.

3.3 მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების აღქმა გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით ხდება

გენდერულ უთანასწორობასთან დაკავშირებული დაბრკოლებების გამოვლენა და გადალახვა ინდივიდების, თემებისა და მოსახლეობის სხვადასხვა ჯგუფების მხრიდან მოითხოვს მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სექტორში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების საჭიროებას; ხოლო საზოგადოების მხრიდან - უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების საქმიანობის სათანადოდ აღქმას. გენდერული პერსპექტივა აქტუალურია თუ განვიხილავთ, როგორ აღიქვამს პოლიცია მოსახლეობის ჯგუფებში უსაფრთხოების საჭიროებას, როგორ აფასებს შეიარაღებული ძალები უსაფრთხოების არარსებობას ოპერატიულ გარემოში, როგორ აღიქვამს მართლმსაჯულების სექტორი სამართლიანობაზე წვდომის დაბრკოლებებს, როგორ ასახავენ პენიტენციური დაწესებულებები მსჯავრდებულთა შორის მოწყვლადობას და ა.შ. გენდერული ანალიზი, რომელიც საფუძვლად უდევს გენდერულ პერსპექტივას, სცილდება კაცებისა და ქალების, როგორც ჰომოგენური ჯგუფების განხილვას. იგი ინტერსექციურია და მოიცავს ისეთ ფაქტორებს, როგორიცაა ასაკი, სექსუალური ორიენტაცია, ადგილმდებარეობა, სოციალური, ეთნიკური კუთვნილება და შეზღუდული შესაძლებლობები. გენდერული პერსპექტივა დახმარებას წევს პოტენციურ მსხვერპლთა საჭიროებების და დაუცველობის განსაზღვრის კუთხით, ასევე დანაშაულის მოტივის, მსხვერპლთან და ეჭვმიტანილთან მოპყრობის შეფასების თვალსაზრისით მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სექტორში.

გენდერული ანალიზის პროცესები შესაძლოა მოიცავდეს უსაფრთხოების სექტორის მართვაში ჩართული აქტორების ფართო სპექტრს, როგორცაა სამინისტროები, პარლამენტი, ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტები და კვლევითი ცენტრები, მაგრამ ამავედროულად, შეიძლება სამეცნიერო და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მოზიდვაც. იგულისხმება ქალთა თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციები, ლგბტი ადამიანის უფლებათა დამცველები ან სხვა ჯგუფების წარმომადგენლები, რომელთა უსაფრთხოების საჭიროებებსაც ხშირად არასათანადო პრიორიტეტი ენიჭება.*

მე-5 ჩანართში წარმოდგენილია გენდერული პრობლემატიკის შესახებ გამოკითხვა, თუ როგორ აღიქვამს მოსახლეობა უსაფრთხოებასა და მის უზრუნველყოფას. გენდერული ანალიზის პრაქტიკული სტრატეგია კი განხილულია შემდგომში მე-4 ნაწილის 1-ელ მიმართულებაში.

ჩანართი 5: როგორ მოქმედებს გენდერი უსაფრთხოებისა და მისი უზრუნველყოფის შეხედულებებზე - მაგალითი ლიბანიდან

საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციამ International Alert-მა ჩაატარა კვლევა, თუ როგორ აღიქვამს ლიბანის მოსახლეობა უსაფრთხოებას მთლიანობაში, როგორ აფასებენ ისინი უსაფრთხოების უზრუნველყოფის სხვადასხვა ინსტიტუტების საქმიანობას და ვის მიმართავენ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სერვისების მისაღებად. გენდერის როლის შესამოწმებლად, კვლევამ დამატებით შეისწავლა ადგილმდებარეობა, რომელიც ლიბანის შემთხვევაში ხშირად ერთ სოციალურ კლასსა და რელიგიურ იდენტობას უკავშირდება. ამ ურთიერთ გადამკვეთი ანალიზის მეშვეობით გამოიკვეთა რამდენიმე მოულოდნელი აღმოჩენა, რომელიც ზოგად ტენდენციებთან წინააღმდეგობაში მოდის, კერძოდ:

- ✦ მაღალი პოლიტიკური დაძაბულობის არეალებში კაცები ნაკლებად უსაფრთხოდ გრძნობდნენ თავს საზოგადოებრივ ადგილებში, ვიდრე ქალები, რაც გამოწვეული იყო სამიზნედ ყოფნის შიშით;
- ✦ სოფლად მცხოვრები ქალები უფრო განიცდიდნენ გენდერული ნიშნით ძალადობას, ვიდრე ქალაქად მცხოვრები ქალები;
- ✦ კაცებს ქალებთან შედარებით ნაკლებად ჰქონდათ წვდომა უსაფრთხოების ოფიციალურ ან არაოფიციალურ წყაროებზე, როდესაც ისინი დანაშაულის მსხვერპლი იყვნენ, რაც შესაძლოა მათ მიერ დამოუკიდებლობისა და სიმტკიცის გამოვლენის მოლოდინით იყო განპირობებული.
- ✦ როგორც ქალები, ასევე კაცები მხარდაჭერას უცხადებდნენ ნაკლებად „მკაცრ“ პოლიციურ წესრიგს.

სხვა დასკვნები უფრო მეტად მოლოდინებს შეესაბამებოდა, მაგალითად:

- ✦ ოჯახური ან პარტნიორის მიერ ჩადენილი ძალადობის როგორც „პირადი“ შემთხვევის განხილვის ტენდენცია და პოლიციისათვის შეუტყობინებლობა, გარკვეულწილად, სამართალდამცავების მხრიდან არასათანადო რეაგირებით იყო განპირობებული;
- ✦ სხვადასხვა სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის მქონე პირთა მხრიდან უსაფრთხოების სექტორის მიმართ უნდობლობის მაღალი ხარისხი;
- ✦ ქალთა და კაცთა შორის ქალი პოლიციელების მიმართ ნდობის მაღალი ხარისხი და გენდერულად მეტად თანასწორი პოლიციის ძალების მიმართ მხარდაჭერა.

წყარო: ლ. ჰათთაბი და ჰ. მარტინენი. (2014), გენდერი, უსაფრთხოება და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა ლიბანში, ბეირუთი, International Alert.

* უსაფრთხოების სექტორის საპარლამენტო ზედამხედველობაში გენდერული ასპექტების ინტეგრირების შესახებ უფრო დეტალური მითითებებისათვის იხ. პრაქტიკული მითითება 7 „უსაფრთხოების სექტორსა და გენდერის საკითხებზე საპარლამენტო ზედამხედველობა“. სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობის საკითხი უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობასა და მართვაში შესწავლილია DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW-ს გენდერისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის 2008 წ. მითითებების კრებულის „უსაფრთხოების სექტორისა და გენდერის ზედამხედველობა სამოქალაქო საზოგადოების მიერ“ პრაქტიკულ მითითება 9-ში.

ინტერსექციური გენდერული ანალიზი, რომელიც ითვალისწინებს სხვადასხვა ფაქტორებს, მათ შორის ეთნიკური, რასობრივი, რელიგიური, სოციალური კუთვნილება ან სხვა სტატუსი თუ როგორ შეიძლება დაემატოს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციას, გენდერული პოლიტიკისა და პროცედურების ფორმულირებისათვის მყარ საფუძველს უზრუნველყოფს. იგი აყალიბებს დანაშაულის პრევენციის, დაუცველობის აღმოფხვრისა და სამართლიანობისათვის ხელისშემშლელი დაბრკოლებების დაძლევის ზომებს. გენდერული ანალიზები ინტეგრირებულია უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების საქმიანობაში, სტრატეგიული პოლიტიკის დონიდან ოპერატიული დაგეგმვის პროცესებამდე, იმ მექანიზმების საშუალებით, რომლებიც გამოიყენება ანგარიშვალდებულების, გამჭვირვალების, მონიტორინგისა და შეფასების უზრუნველსაყოფად.

გენდერული პერსპექტივა ყველა სახის გენდერულ ძალადობაზე რეაგირებასა და მის თავიდან აცილებას განსაზღვრავს როგორც უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის მთავარ პრიორიტეტს, მიზოგინურ, ჰომოფობიურ, ბიფობიურ და ტრანსფობიურ ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაულის ჩათვლით (იხ. ჩანართი 6). გენდერული ძალადობის აღქმა და მასზე რეაგირება რისკის ქვეშ მყოფი პირების შეძლებისდაგვარად ჩართულობითა და მათთან თანამშრომლობით განისაზღვრება.

მიუხედავად იმისა, რომ გენდერული ნიშნით ძალადობის პრევენცია და მასზე რეაგირება მთავარი გზაა, რომლითაც უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ორგანოები ხელს უწყობენ გენდერული თანასწორობის გაზრდას, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორმა უნდა აღიაროს, რომ მისი უფლებამოსილება გენდერული თანასწორობის განვითარების თვალსაზრისით გაცილებით უფრო ფართოა. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ორგანოები ხელს უწყობენ ნებისმიერი მოქალაქის თანაბარი სამართლებრივი გარანტიებით უზრუნველყოფასაც დისკრიმინაციის გარეშე და ამასთანავე, მოსახლეობის ყველა ფენის განსხვავებული მოთხოვნების გათვალისწინებას.

ჩანართი 6: სექსუალურ შევიწროებაზე, სექსუალურ ექსპლუატაციასა და შეურაცხყოფაზე, გენდერულ ძალადობაზე რეაგირება გარე და შიდა თვალსაზრისით

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ორგანოები გენდერული ნიშნით ძალადობის სხვადასხვა ფორმებზე, მათ შორის, კონფლიქტთან დაკავშირებულ სექსუალურ ძალადობაზე რეაგირების ყველაზე მნიშვნელოვან ორგანოებს წარმოადგენენ. მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შევიწროების, გენდერული ნიშნით ძალადობის და სექსუალური ექსპლუატაციისა და შეურაცხყოფის მსხვერპლთა/გადარჩენილთა* უმეტესობა ქალი და გოგოა, მსგავსი დანაშაულის სამიზნე შესაძლოა გახდეს ნებისმიერი პირი, განურჩევლად გენდერული იდენტობისა. მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების ორგანოებმა უნდა მოახდინონ გენდერული ნიშნით ძალადობის ნებისმიერი ფორმის როგორც შიდა, ისე გარე თვალსაზრისით პრევენცია და სათანადო რეაგირება მათზე. ეს მოითხოვს ფოკუსირებას პერსონალს შორის ან მათ მიერ სხვათა მიმართ სექსუალური შევიწროების, შეურაცხყოფის, ექსპლუატაციური ან ძალადობრივი ქცევის შემთხვევებზე. გარე თვალსაზრისით, აქცენტი უნდა გაკეთდეს მესამე პირების მიერ სხვის მიმართ, მათ შორის მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სექტორის პერსონალის წინააღმდეგ მსგავსი ქცევების პრევენციასა და მათზე სათანადო რეაგირებაზე.

მიუხედავად იმისა, რომ გენდერული ძალადობის, სექსუალური ექსპლუატაციისა და შეურაცხყოფის შესახებ ინფორმაციის გაცხადება უკიდურესად რთულია, სოციალური ნორმები, ძალაუფლების დინამიკა და დამნაშავეების მიმართ სოციალური, პოლიტიკური, ეკონომიკური ან ემოციური დამოკიდებულებები ხშირად დამატებით ბარიერებს ქმნის. ეს სირთულეები გენდერული თვალსაზრისით განსხვავდება: ქალები და გოგოები შესაძლოა ცოლ-ქმრულ დალატსა და მორალურად შეუფერებელ საქციელში დაადანაშაულონ, კაცებს ჰომოსექსუალიზმში დასდონ ბრალი. განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატულების მქონე პირები შეიძლება არასასურველ სამართლებრივ შედეგებს ან დამატებით ძალადობას წააწყდნენ მათი არა-ჰეტეროსექსუალიზმის ან არა ბინარული იდენტობის გამჟღავნების გამო. სექსუალური შევიწროება, გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობა და სექსუალური ექსპლუატაცია, ძალადობა შეიძლება ერთდერთი დანაშაული იყოს, რომელშიც დაზარალებულს სდებენ ბრალს და არა დამნაშავეს და რისთვისაც მსხვერპლი ხშირად ექცევა გამოძიების ყურადღების ქვეშ.

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის პერსონალის მიერ გენდერული ნიშნით ძალადობის ჩადენა ადამიანის უფლებების სერიოზული დარღვევაა გარდა იმისა, რომ ეს არის უკანონო ქმედება და მათ უფლებამოსილებას ეწინააღმდეგება. უსაფრთხოების სექტორის მიერ არამართლზომიერი ქცევა ძირს უთხრის უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის მიმართ ნდობას უსაფრთხოების უზრუნველყოფის საქმეში და შესაძლოა გამოიწვიოს რევიქტიმიზაცია, მეორადი ვიქტიმიზაციის ჩათვლით. სექსუალური და გენდერული ნიშნით შევიწროების შიდა შემთხვევებზე რეაგირების არქონა, გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია, სექსუალური ექსპლუატაცია და შეურაცხყოფა, როგორც წესი, არღვევს დანესებულების შინაგანანდერს და გავლენას ახდენს პერსონალის ეთიკაზე, ერთგულებასა და მთლიანობაში ინსტიტუტის ეფექტიანობაზე. გარკვეულ ქვეყნებში და გარკვეული ჯგუფების მიერ, მაგ. განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის მქონე ან პროსტიტუციაში ჩართული პირები, პოლიციელები და მესაზღვრეები შეიძლება დაუცველობის, შევიწროების, სექსუალური გამოძალვის, სექსუალური ძალადობის, ექსპლუატაციისა და ძალადობის მთავარ წყაროებად განიხილებოდნენ.

* მიმდინარეობს კამათი გენდერული ნიშნით ძალადობის მსხვერპლთა/გადარჩენილთა და მათთან მომუშავე ორგანიზაციათა შორის, თუ რომელია უფრო შესაფერისი ტერმინი. წინამდებარე სახელმძღვანელოში ორივე გამოიყენება, რადგან მსხვერპლს/გადარჩენილებს საკუთარი სტატუსის თავად განსაზღვრის შესაძლებლობა მიეცეთ.



4. როგორ გაუმჯობესდეს გენდერული თანასწორობა და როგორ უნდა მოხდეს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და მისი რეფორმის პროცესში

გასული ათწლეულის განმავლობაში წარმოიქმნა რიგი კარგი პრაქტიკა და შემუშავდა ინოვაციური მიდგომები, რათა გენდერული პერსპექტივა უკეთ იყოს გათვალისწინებული უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესებში უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტების მიერ, რაც, საბოლოო ჯამში, გენდერული თანასწორობის უფრო ფართო მიზნების მიღწევას ემსახურება. დოკუმენტის ამ ნაწილში დეტალურად არის აღწერილი რამდენიმე გზა, თუ როგორ შეიძლება გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება უსაფრთხოების სექტორის მართვასა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესში. ეს არის:

- ◆ უსაფრთხოების საჭიროებების განსაზღვრა ინკლუზიური, გენდერულად მგრძნობიარე ფაქტორების გათვალისწინებით;
- ◆ პოლიტიკაზე ორიენტირებული მიდგომები უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების მართვაში გენდერული თანასწორობის პრინციპების ინტეგრაციის მიზნით;
- ◆ გენდერის შესახებ ტრენინგები უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების წარმომადგენლებისათვის;
- ◆ გენდერის საკითხებში სპეციალიზებული პერსონალის გამოყენება;
- ◆ ინსტიტუციური კულტურის ცვლილება ქალთა მონაწილეობისა და საერთო მრავალფეროვნების გაზრდის მიზნით.

გემოჩამოთვლილ ყველა საკითხში სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია გენდერული პროგრამებისა და პროექტების მონიტორინგში გენდერული ანალიზის გამოყენება. მოცემული საკითხები არ წარმოადგენს გზამკვლევს ან სამოქმედო გეგმას, არამედ შეიცავს მაგალითებს, თუ როგორ შეიძლება გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში და ამ პროცესების გამოყენება გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით. ჩამოთვლილთაგან გარკვეული საკითხებისა და განსახორციელებელი ცვლილებების შერჩევა კონტექსტზე, პრობლემასა და მონაწილე სუბიექტებზეა დამოკიდებული. დროდადრო უნდა მოხდეს „დინების სანინააღმდეგო“ ცვლილება საკანონმდებლო ბაზისა და პოლიტიკის თვალსაზრისით, მაგალითად, კაცებისა და ბიჭების მიმართ ოჯახში გაუპატიურების ან სექსუალური ძალადობის კანონიერი აღიარება მანამდე, სანამ მართლმსაჯულებასა და სამართალდამცავ ორგანოებს ამ მიმართულებით მოქმედება შეეძლებათ. სხვა შემთხვევებში, ამოსავალი წერტილი განისაზღვრება უფრო „დინების მიმართულებით“ და მეტად მოქმედად, როგორიცაა მაგალითად, გენდერული სწავლების პროგრამების გაძლიერება ან გენდერული მონიტორინგისა და შეფასების სისტემების გაუმჯობესება.

ფოტო: მობილური პოლიციური დანაყოფის ოფიცრები, რომლებიც ოჯახში ძალადობაზე პასუხისმგებელი, ამუშავებენ პირველადი სამედიცინო დახმარების განვების უნარჩვევებს, დნიპრო, 2017 წლის 26 მაისი, © OSCE/Andrii Kravchenko (ვეთო/ანდრი კრავჩენკო)

მიმართულება 1: უსაფრთხოების საჭიროებების განსაზღვრა ინკლუზიური, გენდერული საკითხების გათვალისწინებით

სამართლიანობისა და უსაფრთხოების მომსახურების გაუმჯობესების თვალსაზრისით პირველი მნიშვნელოვანი ნაბიჯი ყველა ადამიანისთვის - კაცების, ქალებისა და განსხვავებული გენდერული იდენტობის მქონე პირებისათვის - არის იმის გაგება, თუ რაში მდგომარეობს მათი განსაკუთრებული საჭიროებები, თუ როგორ მუშაობს არსებული რეაგირების სისტემა და რა არის კონტექსტური დინამიკა. საზოგადოებრივი ჯგუფებისა და ინდივიდების მოსმენამ და ჩართვამ საჭიროებების ჩამოყალიბების პროცესში, შესაძლოა, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სუბიექტების მიმართ მიმდებლობა გაზარდოს და მნიშვნელოვანი ინფორმაციით უზრუნველყოს ისინი, თუ როგორ გააუმჯობესონ მათზე დაკისრებული ამოცანების შესრულება.

ჩანართი 7: ადგილობრივი, საზოგადოების ჯგუფის გამოცდილებაზე დაფუძნებული გენდერული და კონფლიქტის ანალიზის გამოყენება - კოლუმბიისა და მიანმარის მაგალითი

2016 წელს, კოლუმბიის სამშვიდობო ხელშეკრულების ხელმოწერის შემდეგ, შეიქმნა პოლიციის სპეციალური განყოფილება იმ ტერიტორიებისთვის, სადაც განხორციელდა კოლუმბიის რევოლუციური შეიარაღებული ძალების (FARC) ყოფილი პარტიზანების რეინტეგრაცია სამოქალაქო საზოგადოებაში. მშვიდობის აღმშენებლობის პოლიციის განყოფილება (Unidad Policial para la Edificación de la Paz) ჩაერთო ნორვეგიის მთავრობის მიერ დაფინანსებულ და DCAF-ისა და კოლუმბიის არასამთავრობო ორგანიზაციის „სოციალური საკითხებისა და ეკონომიკის კვლევის კორპორაციის“ ხელშეწყობითა და ორგანიზებით დაგეგმილ პროცესში. ხუთ მუნიციპალიტეტში მათ გამოკითხეს სოფლად მცხოვრები ქალები, რათა გაერკვიათ მათი დამოკიდებულება, ზოგადად, უსაფრთხოების და უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების წარმომადგენელთა, განსაკუთრებით კი პოლიციის მიმართ.

ყურადღება მიზანმიმართულად იყო გამახვილებული იმ ადამიანების მოსმენაზე და მათი აზრის გადმოცემაზე, ვისი შეხედულებებიც უსაფრთხოების შესახებ იშვიათად ისმის როგორც მათი საზოგადოების შიგნით, ასევე მის გარეთაც, კერძოდ: სოფლად მცხოვრები, სოციალურ-ეკონომიკურად მარგინალიზებული სხვადასხვა ასაკის ქალები, მათ შორის მკვიდრი ქალი მოსახლეობის ჩათვლით. გამოკითხვა, ძირითადად, კეთილგანწყობილ და არაფორმალურ გარემოში განხორციელდა მიმდინარე ფოკუს ჯგუფის გაფართოებული დისკუსიების გზით და ინდივიდუალური ინტერვიუების საშუალებით. გამოკითხვის შედეგები ძალიან განსხვავებულად ასახავდა უსაფრთხოებასა და საფრთხეს ზოგად პროცესებთან შედარებით, სადაც ფოკუსირება ხშირად მაკრო დონის საფრთხეებზე (პოლიტიკური ძალადობა, ნარკოტიკებით ვაჭრობა, გეოპოლიტიკა) ხდება. ამის ნაცვლად, ქალებმა ეროვნული და საერთაშორისო დონის დინამიკის მრავალ ადგილობრივ ეფექტზე მოახდინეს გავლენა, ხოლო ის, რაც ნაგულისხმევია პირად, ოჯახურ და საზოგადოების დონეზე ხშირად საკმაოდ მოულოდნელ და პრაქტიკულ შეხედულებებთან ასოცირდება. მაგალითად, სამხედრო პუნქტებს ევალებოდათ გველის ნაკბენის საწინააღმდეგო შრატის შენახვა გარკვეულ რაიონებში, მაგრამ სამოქალაქო პირები, რომლებსაც ამ შრატის თხოვნა უწევდათ, შიშობდნენ, რომ მიჩნეულები იქნებოდნენ ამბოხებულებად. ქალები უხალისოდ მიმართავდნენ უსაფრთხოების სამსახურებს მიუხედავად იმისა, რომ ეჭვს ახალგაზრდა კაცები უფრო იწვევდნენ.

პროექტზე მომუშავე ორგანიზაციებს სურდათ, ასევე, პოლიციის შეხედულებებისა და დამოკიდებულებების გაგება და პოლიციელებისათვის შექმნეს სივრცე, სადაც მათ შეეძლოთ განეხილათ იმ მხარეში სამსახურთან დაკავშირებული შიშები, სადაც მაღალია შეამბოხების აქტივობა და არ არსებობს საზოგადოებებთან

კომუნიკაციის არხები. მათ შეეძლოთ, განეხილათ ასევე, საკუთარი უფლებამოსილებების გააზრების, გადაწყვეტილების მიღების პროცესისა და შრომის განაწილების შესახებ საკითხები, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ადგილობრივი პრაქტიკა შორსა დგას ოფიციალურ რეგულაციებთან მიმართებაში. ოფიცრებმა არ იცოდნენ რეგიონის ისტორია, დინამიკა და ხშირ შემთხვევაში ვერ იგებდნენ, საიდან მოდიოდა ესა თუ ის კონკრეტული მოთხოვნა. საზოგადოების წევრები და უსაფრთხოების სექტორის წარმომადგენლები ამ პრობლემებიდან ზოგიერთ მათგანს იზიარებდნენ, მაგალითად, ერთმანეთის მიმართ უნდობლობას და ბრძოლას „კანონიერი“ ოფიციალური ბრძანებების, რეგულაციებისა და წესების წინააღმდეგ.

ქალთა მიერ დაფიქსირებულმა შეხედულებებმა პოლიციის განყოფილებას საზოგადოებაში უსაფრთხოების პრობლემების უკეთ გაგებისა და მათზე რეაგირებისათვის ახალი შესაძლებლობები დაანახა და მიუთითა გზები, თუ როგორ არ უნდა მოახდინონ უსაფრთხოების უზრუნველყოფა (მაგალითად: მძიმედ მილიტარიზებული და დაშინების ფორმით, ან სხვა სუბიექტების დავალებების შესრულებისას). ანალიზმა და დისკუსიებმა ისიც აჩვენა, რომ პოლიციას არ სჭირდება და რეალურად არც უნდა გახდეს ადამიანური უსაფრთხოების სხვადასხვა ფორმის ერთადერთი და მთავარი უზრუნველმყოფელი, თუმცა საზოგადოების ჯგუფების აზრით ის უნდა იყოს ერთგვარი კარი, რომელიც საშუალებას აძლევს საზოგადოებრივ ჯგუფებს ჰქონდეთ წვდომა სხვა სახელმწიფო სუბიექტებთან.

პროცესმა საზოგადოებისა და უსაფრთხოების სექტორის სუბიექტების საჭიროებებისა და ფუნქციების უკეთ გაგება და უსაფრთხოების სუბიექტების უკეთ გამიჯვნა უზრუნველყო. შიდა და გარე მონაწილეების თანამშრომლობა ამ პროცესში გადამწყვეტი იყო: ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაცია, რომელსაც კარგად ესმის ადგილობრივი კონტექსტი, გააჩნია როგორც საზოგადოების, ისე უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ნდობა და საჭიროების შემთხვევაში შუამავლობაც შეუძლია მათ შორის; საერთაშორისო ანალიტიკური ცენტრი, რომელმაც დაწერა უსაფრთხოების სექტორის მართვისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის ტექნიკური გამოცდილება; საერთაშორისო დონორები პოლიტიკური ავტორიტეტის გასამყარებლად და რაც მთავარია, პოლიციის სამსახური, რომელიც ღია იყო მთელი სერიოზულობით ჩართვისა და ადგილობრივების მოსასმენად ზოგჯერ არაორდინალური და მოულოდნელი შეხედულებებისაც კი უსაფრთხოების შესახებ. პროცესმა საშუალება მისცა პოლიციის განყოფილების პერსონალს, გამოეხატა უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხები, გამოწვევები და საჭიროებები, რომლებიც უსაფრთხოების უზრუნველყოფისას გამოვლინდა. კონსულტაციები, გარდა იმისა, რომ ყველა მონაწილე მხარისთვის დაგეგმვისა და ყოვლისმომცველი სწავლების საშუალებას იძლეოდა, ნდობის აღდგენის პროცესად იქცა პოლიციასა და საზოგადოებას შორის, რომლის უსაფრთხოებასაც იგი უზრუნველყოფდა. კონსულტაციის შედეგები გრძელვადიან პერსპექტივაში საფუძვლად დაედება პოლიციის მშვიდობის აღმშენებლობის განყოფილების საქმიანობის სამომავლო მიდგომებს.

არასამთავრობო ორგანიზაციის ადგილობრივ საზოგადოებრივ ჯგუფთან თანამშრომლობის მეორე მაგალითი, რომელიც გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით, უსაფრთხოების საჭიროებების გამოვლენასა და მის ანალიზს ისახავდა მიზნად, მოიცავს ბრიტანული არასამთავრობო ორგანიზაციის Saferworld-ის მონაცემებს. ამ ორგანიზაციამ სახელმძღვანელო შეიმუშავა კონფლიქტების გენდერული ანალიზის განხორციელების შესახებ, რომლის პილოტირებაც თავდაპირველად უგანდის მინათმოქმედთა ალიანსში მოხდა. მიდგომა ძალზე მონაწილეობითი ხასიათისაა და ფოკუს ჯგუფების დისკუსიებს, ინტერვიუებსა და დაზარალებულ თემებთან დაკავშირებულ სხვა საკონსულტაციო პროცესებს მოიცავს, რაც მათ უსაფრთხოების საკუთარი საჭიროებების განსაზღვრის საშუალებას

აძლევს გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით. პროცესი, ასევე, აშკარად ცდილობს საზოგადოებაში ქალებსა და კაცებთან დაკავშირებული მოლოდინებისა და კონფლიქტების გენდერული ზეგავლენების განსაზღვრას.

Saferworld-მა ეს მიდგომა სამხრეთ-აღმოსავლეთ მიანმარში გამოიყენა როგორც კონფლიქტის შედეგად დაზარალებული კარენის თემების, უსაფრთხოების სახელმწიფო და არასახელმწიფო სუბიექტების, ქალთა უფლებებისა და ადამიანის უფლებების დაცვის ორგანიზაციებისა და არაფორმალური შუამავლების გაერთიანების პროცესის ნაწილი. ადგილობრივმა არასამთავრობო ორგანიზაციებმა და საზოგადოებრივმა ჯგუფებმა საზოგადოებრივ დონეზე ჩამოაყალიბეს უსაფრთხოების გეგმები და უსაფრთხოების კომიტეტები, სადაც ქალთა ლიდერობა იყო წახალისებული. იქიდან გამომდინარე, თემები მიანმარის სახელმწიფო კონტროლის ქვეშ იმყოფებიან თუ კარენის ეროვნული კავშირის მიერ კონტროლირებად ტერიტორიებზე, ადგილობრივი კომიტეტები სახელმწიფო და არასახელმწიფოებრივი უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების უზრუნველყოფის ორგანოებთან ურთიერთქმედებენ. ადგილობრივი კომიტეტების გამოცდილებისა და თავდაჯერების გასაღრმავებლად, პრაქტიკული და ორგანიზაციული საკითხების გადწყვეტისა და ნდობის დასამყარებლად, კომიტეტები თავდაპირველად ცდილობენ, ნაკლებად სადავო საკითხებში ჩაერთონ და უსაფრთხოების შედარებით მოუგვარებელ და სენსიტიურ პრობლემებზე შემდეგ იწყებენ მუშაობას.

წყარო: CIASE/DCAF (2018), გრძელი გზის დაძლევა - რეკომენდაციები კოლუმბიის სოფლად მცხოვრები ქალების უსაფრთხოებისათვის. ბოგოტა/ვენევა: CIASE/DCAF; Saferworld (2016), კონფლიქტების გენდერული ანალიზის სახელმძღვანელო. ლონდონი: Saferworld.

წარმოდგენილი მაგალითები ხაზს უსვამს იმას, თუ როგორ შეიძლება მონაწილეთა უფრო მრავალფეროვანმა სპექტრმა და უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების საჭიროებების მიმართ მეტად ინკლუზიური შეხედულებებისადმი დიალობა სიტუაციის უფრო სრულყოფილად აღქმა გამოიწვიოს და აგრეთვე, იმუშაოს ნდობისა და ურთიერთგაგების ასამაღლებლად - თუ რა არის შესაძლებელი და რა შეუძლებელი უსაფრთხოებისა და სამართლიანობის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით. დიალოგი და საზოგადოებრივი ჩართულობა რელევანტურია ყველა კონტექსტში და არა მარტო იმ შემთხვევებში, რომელიც მაგალითებშია აღწერილი. მაგ. სერბეთსა და ჩრდილოეთ ირლანდიაში პოლიციასა და ლგბტი ორგანიზაციებს შორის დიალოგი და საზოგადოებრივი ჩართულობა, პოლიციას დაეხმარა უკეთ აღექვა ლგბტი ადამიანების პრობლემები, რამაც, საბოლოო ჯამში, უკეთესი მომსახურების უზრუნველყოფა განაპირობა.

ქვემოთ ჩამოთვლილია ამ მიდგომის საკვანძო ელემენტები:

- ◆ უშუალო ჩართულობა თემებთან თანამონაწილეობის გზით;
- ◆ პროცესების ჩამოყალიბება, რომელიც ხელს უწყობს სხვადასხვა პირების მოსმენას და არა მხოლოდ - ჩვეულებრივ, ძალაუფლების მქონე კაცების - რომლებიც, როგორც წესი, დომინირებენ დისკუსიებში;
- ◆ ამ შეხედულებების, შეძლებისდაგვარად გააზრებულად მიღების უზრუნველყოფა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების განმახორციელებელი შესაბამისი ორგანოების მიერ;
- ◆ გამჭვირვალებისა და უკუკავშირის უზრუნველყოფა მოცემულ საზოგადოებასთან მიმართებაში სათანადო საქმიანობის შედეგად დამდგარი ცვლილებების შესახებ. მნიშვნელოვანია, რომ პროცესში ჩართულ საზოგადოებრივ ჯგუფებს შეეძლოთ, თვალყური ადევნონ და მიიღონ ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რა ხდება მათ მიერ შეტანილი წვლილის შედეგად; რა ცვლილებები გამოიწვია ან არ გამოიწვია და რატომ. ამან შესაძლოა, ხშირად მოითხოვოს დამატებითი ძალისხმევა იმის გასარკვევად, თუ როგორ მიმდინარეობს უსაფრთხოების სექტორის მართვა და რა ფუნქცია აკისრიათ სხვადასხვა სუბიექტებს; ასევე - მოლოდინების მართვა.

მიმართულება 2: პოლიტიკური საფუძვლები მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების მმართველობაში გენდერული თანასწორობის პრინციპების ინტეგრაციისთვის

მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების საკითხში მოსახლეობის სხვადასხვა გენდერული საჭიროებების ეფექტიანად დაკმაყოფილება მმართველობის სათანადო სტრუქტურებისა და პოლიტიკური საფუძვლების არსებობას მოითხოვს, რათა, ერთი მხრივ, მოხდეს გენდერული საჭიროებების აღიარება და მეორე მხრივ, ჩამოყალიბდეს სასურველი გარემო მართლმსაჯულებისა და მომსახურების უზრუნველყოფის ორგანოებისთვის ამ საჭიროებების დაკმაყოფილების მიზნით.

წარმატების მაგალითები შევიძლიათ იხილოთ გაეროს უშიშროების საბჭოს 1325-ე რეზოლუციის ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება განხორციელებაში და მის მომდევნო „მონათესავე“ რეზოლუციებში ეროვნულ დონეზე. 2000 წელს 1325-ე რეზოლუციის მიღება შესაძლებელი გახდა სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენელთა ფართო კოალიციის, მათ შორის. ქალთა უფლებების დამცველი ორგანიზაციების, სამეცნიერო წრეებისა და მთავარი სახელმწიფო სუბიექტების მონაწილეობით, რომლებიც შეიკრიბნენ და ჩამოაყალიბეს პოლიტიკის ჩარჩო, რომელიც მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სექტორში მათ მიერ გამოვლენილ მთელ რიგ გენდერულ საჭიროებებს ემყარება. ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება რეზოლუციის ჩარჩო დოკუმენტი 75-ზე მეტმა ქვეყანამ ჩამოაყალიბა უფრო დეტალური და ქმედითი ეროვნული სამოქმედო გეგმის სახით, ხოლო მრავალეროვნულმა ორგანიზაციებმა - რეგიონული სამოქმედო გეგმის სახით, რომლებშიც მოცემულია საშუალებები, რომლითაც მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის სხვადასხვა ორგანოები ხელს უნდა უწყობდნენ და ახორციელებდნენ რეზოლუციის მიზნებს.

იმ ქვეყნებსა და ორგანიზაციებს შორის, რომელთაც ეროვნული სამოქმედო გეგმები შეიმუშავეს, არსებობს მნიშვნელოვანი განსხვავებები მათი ინკლუზიურობისა და მასშტაბის თვალსაზრისით. ზოგიერთი ქვეყნის მიერ ეროვნული სამოქმედო გეგმის შემუშავების პროცესი ფართოდ ინკლუზიურად წარიმართა მაშინ, როცა სხვებთან პროცესი ერთ ძირითად სამინისტროსთან ან სამინისტროებთან იყო ცენტრალიზებული. ზოგიერთ ქვეყანაში რიგი სამინისტროები, პარლამენტები, ზედამხედველობის სხვა ორგანოები, სამოქალაქო საზოგადოებრივი ორგანიზაციები, სამეცნიერო წრეები და უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების უზრუნველყოფის ორგანოები, რომელთაც ეროვნული სამოქმედო გეგმის იმპლემენტაცია ევალებოდათ, ერთობლივად ადგენდნენ სამოქმედო გეგმის მიზნებს, მათი მიღწევის საშუალებებსა და კონკრეტული სექტორის ანგარიშვალდებულების გზებს. მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთი ეროვნული გეგმა მხოლოდ ქვეყნის შიდა სუბიექტებსა და საქმიანობაზე იყო ორიენტირებული, ზოგის ყურადღება ქვეყნის გარე საქმიანობაზე გამახვილდა (რომელსაც ის უჭერს მხარს), მაგალითად, სამშვიდობო მისიებზე ან დახმარების გზით განვითარებაზე. თავის მხრივ, ზოგიერთი ქვეყნის სამოქმედო გეგმა შიდა და გარე ელემენტების ერთობლიობას წარმოადგენდა.

ბოლო ათწლეულების მანძილზე არაერთი მნიშვნელოვანი გამოცდილება დაგროვდა იმის შესახებ, თუ როგორ შეუძლია ეროვნული სამოქმედო გეგმების ეფექტიანი პოლიტიკის ინსტრუმენტებს გენდერული უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების საჭიროებების დადგენა, კერძოდ:

- ◆ ეროვნული სამოქმედო გეგმით აღებულ ვალდებულებებზე პასუხისმგებლობის გათავისება იმ სუბიექტების (მაგალითად, სამინისტრო) მიერ, რომელთაც სათანადო ძალაუფლება და გეგმის განხორციელების აუცილებელი ბერკეტი აქვთ;
- ◆ მის განხორციელებაზე პასუხისმგებელი სუბიექტების მხრიდან დაინტერესება ყველა დონეზე;

- ◆ საქმიანობის მიზნობრივი ბიუჯეტირება, მათ შორის კოორდინაცია, მონიტორინგი, შეფასება და ანგარიშგება;
- ◆ პოლიტიკის თანამიმდევრულობის უზრუნველყოფა და ანგარიშგების პროცესების ჰარმონიზაცია, რათა ეროვნული სამოქმედო გეგმის საქმიანობა არ იყოს გამიჯნული სხვა საქმიანობისგან და არ გახდეს დამატებითი ანგარიშგების საფუძველი;
- ◆ სხვადასხვა შემსრულებლისგან მოსალოდნელი შედეგების სიცხადე, პროგრესის მონიტორინგის მკაფიო ინდიკატორების ჩათვლით;
- ◆ იმის უზრუნველყოფა, რომ პროცესის მონაწილეებს, იქნება ეს მისი დანერგვის, მართვისა თუ ზედამხედველობის საკითხი, უნდა გააჩნდეთ სათანადო პოტენციალი, აუცილებელი ინფორმაცია და რესურსები მათზე დაკისრებული ფუნქციების ჯეროვნად შესრულებისთვის.

მიუხედავად იმისა, რომ ეროვნული და რეგიონული სამოქმედო გეგმები საკვანძო ასპექტია გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისთვის უსაფრთხოების სექტორის მართვაში, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირებაში და უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების უზრუნველყოფაში, მათი განხორციელება შესაძლებელია და უნდა მოხდეს უსაფრთხოების სექტორის მართვის უფრო რეგულარული მექანიზმების საშუალებით. ჩანართი 8 ურუგვას მაგალითს წარმოგვიდგენს.

ჩანართი 8: უსაფრთხოების სექტორის მართვისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის გამოყენება გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების ხელშეწყობის მიზნით - ურუგვას მაგალითი

ურუგვაი წარმატებით ახორციელებს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის მართვაში გენდერულ თანასწორობაზე, ინკლუზიურობასა და მრავალფეროვნებაზე ორიენტირებულ პოლიტიკას. ცვლილებები განხორციელდა მიზანმიმართული ქმედებებით, რაც მიზნად ისახავდა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ზოგადი აღქმის გადანაცვლებას სახელმწიფო უსაფრთხოებისა და წესრიგის დაცვიდან უფრო მეტად ადამიანის უფლებების დაცვაზე ორიენტირებულ მიდგომაზე. შედეგად, კონკრეტული ნაბიჯები გადაიდგა უსაფრთხოების რისკების შესამცირებლად, რომელთაც მკვეთრად გამოკვეთილი გენდერული ელემენტები გააჩნდათ - მაგალითად, კაცებში თვითმკვლელობების და ავტოსაგზაო შემთხვევების რაოდენობა და ქალებში ოჯახში და ინტიმური პარტნიორის მიერ ჩადენილი ძალადობის შემთხვევები. ამ ცვლილებების შედეგად შესაძლებელი გახდა საზოგადოებრივი დამოკიდებულებების შეცვლა, რაც პოლიტიკის კუთხით განხორციელებულ ცვლილებებში აისახა და უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორს გადაეცა უსაფრთხოების სექტორის მმართველობის/უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესების მეშვეობით.

ქალთა მიმართ ძალადობის ან ოჯახში ძალადობის გავრცელების მაჩვენებელი ურუგვაიში კვლავაც მაღალია. ამ ძალადობის შესამცირებლად მიმართული ახალი პოლიტიკის ჩარჩოები მოიცავს 2016 წ. კანონპროექტს ქალთა გენდერული ძალადობისგან დაცვის შესახებ, რომელიც ურუგვას მთავრობამ გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, ჯანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაციისა და ქალთა ეროვნული ინსტიტუტის მხარდაჭერით შეიმუშავა.

ურუგვას, ასევე, გააჩნია სექსუალურ ორიენტაციასთან, იდენტობასა და თვითგამოხატვასთან დაკავშირებული ყველაზე მეტად პროგრესული კანონმდებლობა ლათინური ამერიკის ქვეყნებს შორის. განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის მქონე პირებს თავისუფლად შეუძლიათ ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში მსახურება, რომელიც, ამავდროულად, ცდილობს ქალების უფრო აქტიურ რეკრუტირებასა და შენარჩუნებას.

მიუხედავად იმისა, რომ სენატორ დეიზ ტურნეს, ფემინისტი ქალის დანიშვნა შინაგან საქმეთა მინისტრად, 2007-2009 წლებში კატალიზატორი აღმოჩნდა

მრავალი ცვლილებისათვის, ეს გადაწყვეტილება განმტკიცებული იყო სათანადო მხარდაჭერის მიღებით სხვადასხვა დონეზე. ქალთა საპარლამენტო ჯგუფმა მხარი დაუჭირა გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სფეროში და აქტიურ მონიტორინგს უწევს მას. ქალთა საპარლამენტო ჯგუფი აქვეყნებს ყველა სამინისტროსა და, ზოგადად, პოლიტიკის შეფასებას, გენდერული თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებით, მათ შორის შინაგან საქმეთა და თავდაცვის სამინისტროების საქმიანობის შეფასებას ამ კუთხით. გენდერული მენისტრიმინგისადმი წინააღმდეგობის გაწევა მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ორგანოებს შორის შემცირდა, მას შემდეგ რაც მინისტრი ტურნე და მისი მოკავშირეები მასკულიზურ პოლიტიკურ არენაზე გამოჩნდნენ და დიალოგის მეშვეობით ნდობის აღდგენა დაიწყეს. იმის უზრუნველსაყოფად, რომ გენდერული მენისტრიმინგი გათვალისწინებული იყოს არამარტო გენდერულ საქმეთა სამინისტროში და ხორციელდებოდეს არამარტო მაღალი რანგის დონეზე, შინაგან საქმეთა სამინისტროში შეიქმნა ქალთა კომისიის თანამდებობა, რომელიც უზრუნველყოფს გენდერული მენისტრიმინგის განხორციელებას მენეჯმენტის „საშუალო რგოლის დონეზე“.

წყარო: UN ქალთა ორგანიზაცია (2016), კანონი გენდერული ძალადობის შესახებ, ურუგვაი, 15 აპრილი.

მიმართულება 3: ტრენინგი გენდერის შესახებ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სერვისის მიმწოდებლებისათვის

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სფეროში გენდერული მენისტრიმინგის ძალისხმევის ერთ-ერთი მთავარი გზა სიღრმის, ხანგრძლივობისა და შინაარსის თვალსაზრისით მრავალფეროვანი გენდერული ტრენინგია. მეთოდოლოგია და ფორმატებიც ძალიან განსხვავდება ერთმანეთისგან. მიუხედავად იმისა, რომ გარკვეული ტრენინგები უწყების შიგნით ან სპეციალიზებულ საერთაშორისო სასწავლო ცენტრებში ტარდება, არსებობს გენდერული ტრენინგის უამრავი კომერციული და არაკომერციული პროვაიდერი უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის გარეთაც. ტრენინგები შეიძლება იყოს დისტანციურიც, დასწრებული და ჰიბრიდული. ზოგიერთი ტრენინგი უფრო მეტად სამართლებრივ ჩარჩოებზე და დღის წესრიგზე ფოკუსირებს (მაგ., როდესაც ყურადღება ძირითადად ეროვნულ და საერთაშორისო ნორმებზე ან შიდა წესებსა და რეგულაციებზეა გამახვილებული); სხვა კურსები უფრო ტრანსფორმაციულია და არის ასევე კურსები, რომლებიც ორივე მიდგომას აერთიანებს.*

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის პერსონალის ძირითადი განათლება და ტრენინგი უნდა მოიცავდეს გენდერულ ანალიზს უსაფრთხოების გენდერული საჭიროებების, გენდერული მენისტრიმინგისა და გენდერულად მიკერძოებული დამოკიდებულებების გათვალისწინებით. ეს ხელს უწყობს „გენდერის“ უსაფრთხოების უზრუნველყოფის განუყოფელ ნაწილად გადაქცევას და არ განიხილება როგორც მისი დამატება. ამის საფუძველზე შემუშავდება დამატებითი ტრენინგების, სწავლების სხვა ტიპებისა და ინსტიტუციური განვითარების შესაძლებლობებიც. ხშირად საჭირო ხდება განსხვავებული მიდგომების შემუშავება ქვედა რგოლის პერსონალისთვის, ვიდრე საშუალო და ზედა რგოლის მენეჯერებისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ არგუმენტები, თუ როგორ უნდა გაძლიერდეს ინსტიტუტი და მისი იმიჯი, ეფექტიანია მენეჯერულ დონეზე, ქვედა რგოლისათვის ხშირ შემთხვევაში ნაკლებად შედეგიანი შეიძლება იყოს. ამ შემთხვევაში სერიოზული მნიშვნელობა ენიჭება ტრენინგის მონაწილეთა პირადი გამოცდილების, შიშების, იმედგაცრუებისა და პრობლემების გათვალისწინებას, თუმცა ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ ეს ფრთხილი და ეთიკური გზით მოხდეს. ჩანართი 9 აღწერს კონგოს დემოკრატიული რესპუბლიკაში პროექტს, რომელიც საზღვრის დაცვის პერსონალის ტრენინგს მოიცავს გენდერული უსაფრთხოების საჭიროებების გათვალისწინებით.†

* უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის პერსონალის ტრენინგი საკუთარ საქმიანობაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისათვის, განხილულია პრაქტიკულ მითითებებში 2, 3, 4, 5, 6, 7 და 14, და ასევე პრაქტიკულ მითითებაში 12, DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW 2008წ. სახელმძღვანელო გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა, „გენდერული ტრენინგი უსაფრთხოების სექტორის პერსონალისთვის“.

† გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება საზღვრის მართვაში უფრო დეტალურადაა მოცემული პრაქტიკულ მითითებაში 6, „საზღვრების მართვა და გენდერი“.

ჩანართი 9: უსაფრთხოების გენდერული საჭიროებების დაკმაყოფილება სხვადასხვა დონეზე - მაგალითი კონგოს დემოკრატიული რესპუბლიკიდან

პროექტი „ვმონაწილეობ ყველა“ (Tushiriki Wote) ფოკუსირებული იყო აღმოსავლეთ კონგოს საზღვრისპირა მოვატრე ქალთა ცხოვრების პირობების გაუმჯობესებაზე. ეს იყო ხუთწლიანი თანამშრომლობა საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაცია - International Alert-სადა ადგილობრივ, 14 პარტნიორი ორგანიზაციისაგან შემდგარ კონსორციუმს შორის.

წვრილი მოვატრეები ყოველდღიურად კვეთდნენ კონგოს დემოკრატიულ რესპუბლიკას, ბურუნდისა და რუანდას შორის არსებულ საზღვარს. ისინი ბაზრებში და საზღვრის გადაკვეთისას აწყდებოდნენ შევიწროების, გამოძალვისა და შეურაცხყოფელი ქცევის სხვადასხვა ფორმას. არასაკმარისი რესურსების მქონე და სტრესულ სიტუაციაში მყოფი მესაზღვრეები ხშირად ჩიოდნენ ცუდი სამუშაო პირობებისა და მოვატრეების მიერ რეგულაციების დარღვევის გამო. საზღვრის დამცველებსა და მოვატრეებს შორის ყოველდღიური ურთიერთობა გამაღიზიანებელი და არასანდო იყო. გარდა ამისა, ქალი მოვატრეები საკუთარ ოჯახებშიც განიცდიდნენ უთანასწორო და ზოგჯერ ძალადობრივ დამოკიდებულებას და ცხოვრობდნენ პატრიარქალურ, მძიმედ მილიტარიზებულ საზოგადოებაში, სადაც ქალის ხმა არაფერს ნიშნავდა.

პროექტი მასში ჩართული ქალების გამოცდილებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით შეიქმნა და მიზნად დაისახა პრობლემების სხვადასხვა დონეზე გადაჭრა შემდეგი ღონისძიებების მეშვეობით:

- ✦ საზღვრის დამცველებთან ურთიერთობების გაუმჯობესება სათანადო სწავლებებისა და მათი ინფორმირების გზით, რაც დაეხმარება როგორც მოვატრეებს, ასევე საზღვრის დამცველებს საკუთარი უფლებებისა და მოვალეობების უკეთ გაგებაში.
- ✦ სხვადასხვა ეროვნების მოვატრეებს შორის ნდობის ხელშეწყობა.
- ✦ ხელისუფლების მხრიდან გამოძალვის წინააღმდეგ ბრძოლა.
- ✦ ქალ მოვატრეთა ოჯახური ურთიერთობების მოგვარება, რაც წვრილი მოვატრე ქალების თხოვნით, პირდაპირ მოიცავდა მეუღლეებთან მუშაობას მათი მასკულიზაციის ტრანსფორმაციის მიზნით.

პროექტი ითვალისწინებდა სათემო დიალოგს, რომელშიც 1,400 ადამიანი მონაწილეობდა და ასევე, მუშაობას საზღვრისპირა ქალ მოვატრეებთან, საზღვრის დამცველებთან, სავაჭრო ასოციაციებთან/კოოპერატივებთან, პოლიტიკურ და ადმინისტრაციულ ინსტიტუტებთან, ბიზნესისა და ქალთა ასოციაციებთან. მაგ. მხარდაჭერა გამოეცხადა ბაზრის მოვატრე ქალთა ასოციაციებს მათი წევრების მოთხოვნილებების გასაუმჯობესებლად. საზოგადოების დონის ძალისხმევა მაკრო დონეზე მხარდაჭერილი იყო სოციალურ-პოლიტიკური გადაწყვეტილებების მიმღებ თანამდებობებზე ქალთა საერთო ხელმისაწვდომობის გაზრდით - საბაზრო ასოციაციებიდან დაწყებული და ეროვნული პარლამენტით დამთავრებული.

ამრიგად, პროექტი „ვმონაწილეობ ყველა“ ვიწრო ფოკუსირებით დაიწყო საზღვრისპირა ვაჭრობასა და მასთან დაკავშირებული დაბრკოლებებზე, მაგრამ მიზნად უსაფრთხოების გენდერიზებული საჭიროებების სრულყოფილად მოგვარება დაისახა. ეს გულისხმობდა არა მხოლოდ ქალთა უნარების გაუმჯობესებასა და მათი შესაძლებლობების გაძლიერებას, არამედ საჯარო სივრცეში საბაჟო და იმიგრაციის მოხელეების, ასევე კერძო სექტორში კაცი პარტნიორების აქტიურ ჩართულობას დიალოგის გაძლიერების, ურთიერთგაგების გაზრდისა და დაძაბულობის ძალადობრივი ესკალაციის რისკების შესამცირებლად.

გენდერის ტრენინგი, განსაკუთრებით თუკი ის სავალდებულო ხასიათს ატარებს, ხშირად იძულებულია, გაუმკლავდეს აუდიტორიის აპათიას, პასიურ და აქტიურ წინააღმდეგობას. (იხ. აგრ. ნაწილი 5 წინააღმდეგობის შესახებ). ტრენინგის დამგეგმავი და განმახორციელებელი პირები შესაძლოა მხოლოდ გარკვეულ „შედარებით მარტივ“ თემებზე ფოკუსირდნენ და ის საკითხები გამოყონ, რომლებიც პოტენციურად მგრძნობიარე, საკამათო და „რთულია“ იმის გათვალისწინებით, რომ ამ საკითხების განხილვა გარკვეულწილად „კარის დახურვას“ გამოიწვევს. ორი საკითხი, რომლებიც ხშირად განიხილება, როგორც ძალზე რთული ან შრომატევადი, და ამდენად, გაუთვალისწინებელი რჩება, ესაა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში მასკულიზაციის დომინანტური ფორმების განხილვა და გენდერის კუთხით განსხვავებულ სექსუალურ ორიენტაციებზე, გენდერულ იდენტობებსა და გამოხატულებებზე მსჯელობა.² ამასთან, ამ თემებზე კითხვები შეიძლება სპონტანურად წარმოიშვას აუდიტორიისგან, ამიტომ ტრენინგები ყოველთვის მზად უნდა იყვნენ სათანადო საუბრების წარმართვისათვის.

ტრენინგები, ქალთა უფლებების დაცვის ორგანიზაციები, ლგბტი ადამიანთა უფლებადამცველები და მასკულიზაციის ტრანსფორმაციაზე მომუშავე ორგანიზაციები სხვადასხვა მიდგომებს იყენებენ ამ საკითხების ეფექტიანად წამოწევისათვის უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორთან მიმდინარე ტრენინგებში. მიუხედავად იმისა, რომ ამომწურავი არ არის, ქვემოთ ჩამოთვლილია რამდენიმე გამოცდილება, სადაც ნაჩვენებია პრაქტიკული მაგალითები ლათინური ამერიკის, ევროპის, ახლო აღმოსავლეთის, სუბსაჰარული აფრიკის და სამხრეთ აზიის ქვეყნებში. ყველა ამ მიდგომათაგანი შეიცავს რისკებს და მოითხოვს გამოცდილ და კვალიფიციურ ტრენინგებს. თუმცა, მათი წარმატებით გამოყენებისას, შესაძლოა ისინი გარდაიქმნენ კიდევ იმ თვალსაზრისით, რომ „აიძულონ“ ხალხი, სტერეოტიპული აზროვნებისა და ხშირად გენდერულად ძალზედ გამოკვეთილი ჩარჩოების მიღმა იფიქრონ.

- ◆ დაიწყეთ „ტაბუს“ განხილვით და შემდეგ მოახდინეთ მათი დეკონსტრუქცია. კერძოდ, ტრენინგის მონაწილეებს საშუალება მიეცით ღიად გამოხატონ თავიანთი წინააღმდეგობა გენდერული პოლიტიკის ასპექტის მიმართ, მაგალითად, ქალთა და ლგბტი ადამიანთა სამსახური შეიარაღებულ ძალებში, შემდეგ კი კონტრ-არგუმენტები განიხილონ. ახალი ან უცნობი ინფორმაციის მიღება შეიძლება არასასიამოვნო იყოს, თუმცა იმის გაცნობიერება უნდა მოხდეს, რომ მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სექტორის მინიმალური სტანდარტები ყველასთან თანაბრად მოპყრობას მოითხოვს.³
- ◆ ფოკუსირება გენდერულ ჭრილში მონაწილეთა იმედგაცრუებების, საჭიროებებისა და მოწყვლადობის გამოცდილებებზე. მაგ. ბევრ ქვეყანაში ყოფილი სამხედრო მოსამსახურე კაცები გარკვეულ სირთულეებს აწყდებიან სამოქალაქო საზოგადოებაში რეინტეგრაციის დროს. ისინი შესაძლოა ისეთი ტრავმების პირისპირ აღმოჩნდნენ, რომელიც მისაღებია „მძაფრი მასკულიზაციისათვის“, როგორიცაა მაგ. ძალადობა, სარისკო ქცევა, ნარკო/ალკოჰოლ დამოკიდებულება ან სუიციდი. გამოიყენეთ გამოცდილება, რომლითაც მსმენელებს შეუძლიათ მჭიდროდ დაუკავშირდნენ გენდერული ნორმებისა და მოლოდინების განხილვას. საუბარი იმგვარად წარმართეთ, რომ იგი დომინანტური ან საშიში გენდერული ქცევის განმტკიცებას არ იწვევდეს, არამედ იმას უსვამდეს ხაზს, თუ რამდენად პრობლემატურია ყველასათვის ამკრძალავი გენდერული როლები.
- ◆ დისკუსიის გახსნისა და შეფარული მიკერძოებულობის განხილვისათვის გამოიყენეთ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სერვისის მიმწოდებელ ორგანიზაციათა მიერ განსაზღვრული ამოცანები და მათი ყოველდღიური საქმიანობა, რათა გენდერის საკითხებთან დაკავშირებით უფრო ფართო მასშტაბის დისკუსიებზე გადასვლა შეძლოთ. მაგალითად, გამოიყენეთ ფაქტი, რომ უსაფრთხოების სექტორის წარმომადგენლები ვალდებული არიან, დაიცვან ყველა ინდივიდი, თუმცა ხშირად არ რეაგირებენ გენდერულ

რულ ძალადობაზე, რომელიც არაპროპორციულად აზარალებს ქალებს, პარტნიორის მხრიდან/ოჯახში ძალადობრივ დანაშაულებს და ონლაინ ძალადობით/შევიწროებით დამთავრებული; ან არ რეაგირებენ განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის მქონე პირებთან დაკავშირებული გენდერული ძალადობის ფაქტებზე.

- ◆ **გამოიყენეთ ტექნიკური მიდგომა.** პოტენციურად რთული თემები „ტექნიკური“ თვალსაზრისით განიხილეთ. ყურადღება გაამახვილეთ უნარების ტრენინგზე, საუკეთესო პრაქტიკის განვითარებაზე, გენდერული პერსპექტივის შეფასებისა და ანალიზის ან სტანდარტულ ოპერატიულ პროცედურებში ინტეგრირებაზე. მაგ. სიძულვილის ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლა, საპრობილეებში კაცებს შორის სექსუალური თავდასხმების აღკვეთა ან შეიარაღებულ ძალებში გენდერულ ძალადობაზე სათანადოდ რეაგირება.*
- ◆ **რეალობაზე დაფუძნებული სცენარების გამოყენება.** პრობლემების გადაჭრა სცენარებზე დაყრდნობით, რთული ცხოვრებისეული სიტუაციების გამოყენება ქმნის სივრცეს სირთულეებისთვის, სადაც არ არსებობს მკაფიო პასუხები, მორალური და სამართლებრივი დილემების ღია განხილვისათვის და ღია შესაძლებლობები იმ პრობლემების გადასაწყვეტად, რომლებიც დისკრიმინაციულ ხასიათს ატარებენ ან ეწინააღმდეგებიან უსაფრთხოების უზრუნველყოფის დროს ინკლუზიურობასა და გენდერულ თანასწორობას.
- ◆ **უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სერვისის მიმწოდებელი ორგანიზაციის მიერ გენდერული ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლა, როგორც შესავალი ნაწილი.** მაგალითად, ქალთა და ლგბტი ადამიანების მიმართ სექსუალური შევიწროება და ძალადობა გამოიყენეთ როგორც რთული დისკუსიის გამხსნელი ნაწილი; ან ნაკლები კონფორტაციულობისათვის გამოიყენეთ ფემინიციდთან, ოჯახში ან პარტნიორის მხრიდან ძალადობაზე და ბიფობიურ, ჰომოფობიურ ან ტრანსფობიურ ძალადობაზე სათანადო რეაგირების არარსებობის თემები.

იდეალურ ვარიანტში ტრენინგი იწვევს ტრანსფორმაციულ პროცესს, რომელიც კურსის დასრულებით არ მთავრდება. მონაწილეები უნდა დაუბრუნდნენ თავიანთ უწყებებს და ახალი შემართებით იმუშაონ, რათა აღიარონ გენდერული უთანასწორობა მათ გარშემო, ან უკეთ აღიქვან, თუ როგორ იზღუდებიან ან პრივილეგირებულ მდგომარეობაში არიან თავიანთი გენდერული როლების გამო.

მიმართულება 4: სპეციალიზებული გენდერული გამოცდილების მქონე პერსონალის გამოყენება

ბოლო ორი ათწლეულის მანძილზე მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ბევრმა ორგანომ ჩამოაყალიბა ფუნქციონალური მოვალეობები სპეციალიზებული, გენდერზე ორიენტირებული პერსონალისთვის. ეს ფუნქციები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ერთმანეთისაგან და მოიცავს ნახევარ განაკვეთზე ან სრულ განაკვეთზე მომუშავე გენდერულ კოორდინატორებს ან გენდერულ მრჩეველებს; გენდერულ სტრუქტურულ ერთეულებს; თანასწორობის დამკვირვებლებს, სტრუქტურულ ერთეულებს მხოლოდ ქალთა შემადგენლობით; გენდერულ ძალადობაზე რეაგირების სპეციალიზებულ განყოფილებებს; ფუნქციონალურ მოვალეობებს, რომლებიც მიმართულია ქალებთან, ქალთა ან კაცთა კონკრეტულ ჯგუფებთან, ან ლგბტი ადამიანებთან თანამშრომლობისთვის; და უწყების შიგნით არსებულ ასოციაციებს ქალი ან ლგბტი თანამშრომლებისთვის. წინამდებარე ნაწილი ყურადღებას ამახვილებს გენდერულ მრჩეველებსა და გენდერზე საკონტაქტო პირებზე.**

გენდერული მრჩეველებისა და გენდერზე საკონტაქტო პირების ფუნქცია ორგანიზაციისა და უწყებების სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულების გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებასთან დაკავშირებული რჩევებით უზრუნველყოფაა მათ პოლიტიკურ საქმიანობაში, გეგმებში, ღონისძიებებსა და ოპერაციებში.

* გენდერული პერსპექტივა ციხეებსა და თავისუფლების აღკვეთის სხვა ადგილებში განხილულია პრაქტიკულ მითითებაში N5 „თავისუფლების აღკვეთის ადგილები და გენდერი“.

** გენდერის კვალიფიკური სპეციალისტების საკითხი უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში მოცემულია აგრეთვე პრაქტიკულ მითითებაში 2 - „პოლიციის სამსახურები და გენდერი“, რომელიც დეტალურ ყურადღებას უთმობს ქალთა პოლიციის განყოფილებებს, პრაქტიკულ მითითებაში - 3 „თავდაცვა და გენდერი“, პრაქტიკულ მითითებაში - 4 „მართლმსაჯულება და გენდერი“ და პრაქტიკულ მითითებაში - 5 „თავისუფლების აღკვეთის ადგილები და გენდერი“.

ამავდროულად, ისინი მოიაზრებიან როგორც გენდერთან დაკავშირებული საკითხებისა და ამოცანების კვალიფიციური ექსპერტები. აფრიკის კავშირისა და ევროკავშირის მიერ და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ადგილობრივი ორგანოების მიერ მათი გამოყენება გაეროს მშვიდობის უზრუნველყოფის მისიებში, რეგიონული ორგანიზაციების მისიებში, როგორცაა მაგ. ეუთოს მისია, გასული ათწლეულის ძირითადი სტრატეგიაა მისიებსა და ორგანიზაციებში გენდერული მეინსტრიმინგის კუთხით გამოცდილების გაღრმავებისა და კოორდინაციისათვის. ეუთოს მაგალითად, გააჩნია გენდერის კოორდინატორთა პოზიციები თითოეული ოპერაციისა და ინსტიტუციისთვის და ასევე, სამდივნოს თითოეულ დეპარტამენტში. გაეროს უშიშროების საბჭოს 2242-ე (2015) რეზოლუციის თანახმად, დავალებული აქვს გენდერის სპეციალისტების ჩართვა სტრატეგიული შეფასების ჯგუფებში ისევე, როგორც მისიის ყველა ეტაპზე, დაწყებული დაგეგმვიდან და დამთავრებული იმპლემენტაციით. ამჟამად, სულ მცირე, 28 ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებს ჰყავთ გენდერული მრჩეველები პოლიციისა და უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების უზრუნველყოფის სხვა უწყებების მსგავსად.⁴

გენდერული მრჩეველის ამოცანა, ძირითადად, მხოლოდ გენდერზე ორიენტირებაა მაშინ, როდესაც გენდერზე საკონტაქტო პირისმხრიდან გენდერული მეინსტრიმინგის ხელშეწყობა მის ყოველდღიურ საქმიანობაზე დამატებით პასუხისმგებლობას წარმოადგენს. გენდერული მრჩეველები და გენდერზე საკონტაქტო პირები ზოგჯერ უწყების შიგნით ინიშნებიან, ზოგჯერ კი მათი რეკრუტირება გარედან ხდება. თითოეულ მიდგომას თავისი ძლიერი და სუსტი მხარეები აქვს, კერძოდ: გარედან აყვანილ პერსონალს, უწყების შიგნით მომუშავე თანამშრომლებთან შედარებით, არსებულ პრობლემებზე უფრო ღიად შეუძლია საუბარი, თუმცა უწყების შიგნით რეკრუტირებულ თანამშრომელს უკეთ ესმის ინსტიტუციური პროცედურები, არსებული იერარქია და ორგანიზაციული კულტურა.

გენდერული მრჩეველები და გენდერზე საკონტაქტო პირები ორგანიზაციის ეფექტიან მუშაობას წარმოადგენენ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისათვის საკუთარი შიდა გამოცდილებისა და შესაძლებლობების ჩამოსაყალიბებლად. მათ შეუძლიათ კატალიზატორის როლი შეასრულონ ფართომასშტაბიანი ცვლილებებისათვის, იქნება ეს გენდერული პერსპექტივის გაცნობა, ახსნა და დამკვიდრება, თუ გენდერული თანასწორობის შესაბამისობის დადგენა ორგანიზაციის უფლებამოსილებებსა და მიზნებთან.

მიუხედავად ამისა, გენდერული მრჩეველები და გენდერზე საკონტაქტო პირები დავალებების ფართო სპექტრსა და შეზღუდულ რესურსებთან მიმართებაში ზოგჯერ სირთულეებს აწყდებიან. ამ პრობლემის წინაშე განსაკუთრებით გენდერზე საკონტაქტო პირების დგანან, რადგან მათი „გენდერული მუშაობა“, ჩვეულებრივ, დამატებით სხვა პასუხისმგებლობების თავში ექცევა. გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ გენდერული მრჩეველებისა და გენდერზე საკონტაქტო პირები მიერ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაცია არ მიიღწევა, როდესაც ინსტიტუტში გენდერზე არაორიენტირებული დინამიკა და სამუშაო პრაქტიკა დომინირებს. ღრმა ინსტიტუციური ცვლილებები მოითხოვს, რომ მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების ინსტიტუტების ხელმძღვანელობა გონივრულად ჩაერთოს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის საკითხში, ვიდრე ეს „ქალების პრობლემად“, ან უბრალოდ, გენდერული მრჩეველების ან გენდერზე საკონტაქტო პირები საქმიანობად მიიჩნიოს. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ეს შესაძლოა ნიშნავდეს კაცური ქცევისა და დამოკიდებულებების და მასკულინურ - დომინანტური ინსტიტუციური კულტურის შეცვლას.

საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად, ამ თანამდებობებზე მყოფ პირებს შეუძლიათ ზედმინევნით კარგად შეასრულონ თავიანთი ამოცანები, როდესაც არსებობს შემდეგი პირობები:

- ◆ ხელმძღვანელობამ უნდა უზრუნველყოს, რომ გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა განიხილებოდეს, როგორც ინსტიტუციის უმთავრესი მისია და წარმატების საწინდარი. გენდერულ მენისტრიმინგზე პასუხისმგებლობისა და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის აღიარება უნდა მოხდეს საჯაროდ, მაღალ დონეზე; შესაბამისად, გენდერზე საკონტაქტო პირების და მრჩევლების საქმიანობა უნდა აღიქმებოდეს მნიშვნელოვნად და მხარდაჭერილი იყოს, მაგ. მათი მონაწილეობის უზრუნველყოფით დაგეგმვისა და გადანაცვლებების მიღების პროცესში და საჭიროებისამებრ ჰქონდეთ წვდომა ხელმძღვანელობასთან.
- ◆ გენდერზე საკონტაქტო პირებს და მრჩევლებს ესაჭიროებათ ტრენინგი მათი ამოცანების შესაბამის გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით, ხოლო საერთაშორისო მისიის შემთხვევაში იმ სოციო-კულტურული და პოლიტიკური გარემოს გათვალისწინებით, სადაც მათ მოუწევთ საქმიანობა. მათ, ასევე, სჭირდებათ გარკვეული უნარ-ჩვევები და გამოცდილება გენდერული ანალიზის განსახორციელებლად და გენდერული პოლიტიკისა და ტრენინგების განვითარებისა და მონიტორინგისთვის.
- ◆ გენდერულ კოორდინატორებსა და მრჩევლებს უნდა ჰქონდეთ მკაფიოდ განსაზღვრული სამუშაო აღწერები: რა პასუხისმგებლობები გააჩნიათ, რა შემთხვევაში შეუძლიათ ჩარევა და რა შემთხვევაში არა და ვის წინაშე არიან ანგარიშვალდებული. გენდერულ მრჩევლებსა და განსაკუთრებით, გენდერზე საკონტაქტო პირებს ესაჭიროებათ მკაფიო განსაზღვრების მიცემა, თუ რა შედის და რა არ შედის მათ კომპეტენციაში. ძალიან ხშირად მათგან ელიან, რომ ისინი თავიანთ „გენდერულ საქმიანობას“ განახორციელებენ სხვა მუდმივ დავალებებთან ერთად ან/და ერთდროულად დაკავდებიან სხვა „მნიშვნელოვანი საკითხებით“, როგორცაა, მაგალითად, ბავშვთა დაცვა ან შეზღუდული შესაძლებლობები. გენდერზე საკონტაქტო პირები და მრჩევლები ხშირად რისკავენ, რომ კოლეგებისათვის არაოფიციალური კონსულტაციის გამცემ პირებად იქცნენ იმ პრობლემებთან დაკავშირებით (მაგ. დისკრიმინაცია, სექსუალური შევიწროება, ძალადობა ან ექსპლუატაცია), რომელთა თაობაზეც, წესით, ადამიანურ რესურსებს ან დისციპლინარულ მექანიზმებს უნდა მიმართონ.
- ◆ გენდერულ მრჩევლებსა და გენდერზე საკონტაქტო პირებს მათზე დაკისრებული ამოცანების შესრულებისათვის საკუთარი ფუნქციების მკაფიო განსაზღვრებისა და უფლებამოსილებების გარდა უნდა გააჩნდეთ სათანადო რესურსები დროისა და პერსონალის ჩათვლით. იშვიათი არ არის, რომ გენდერული მენისტრიმინგის პოზიციებს უკიდურესად შეზღუდულ სახსრები აქვთ ან საერთოდ არ გააჩნიათ იგი შესაბამისი საქმიანობის განხორციელებისთვის. მათ შეიძლება, ასევე, დასჭირდეთ წვდომა ტრანსპორტზე, საკომუნიკაციო რესურსებსა და თარჯიმნებზე.
- ◆ გენდერულ მრჩევლებსა და გენდერზე საკონტაქტო პირებს შორის ორმხრივი ჩართულობა ნაჩვენებია არამართო პროფესიული მხარდაჭერის ქსელის უზრუნველსაყოფად, არამედ ძირითადი ინფორმაციისა და საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარებისთვის.

მიმართულება 5: მასკულინური ინსტიტუციური კულტურის წინააღმდეგ ბრძოლა ქალთა მონაწილეობისა და საერთო მრავალფეროვნების გაზრდისათვის

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორი და მისი ინსტიტუციური კულტურა დანარჩენ საზოგადოებასთან ერთად იცვლება. თუმცა, ეს ცვლილებები შედარებით ნელა მიმდინარეობს შეიარაღებულ ძალებში, ტრადიციისადმი მათი ერთგულების, ძლიერი გენდერული გრძნობების, იმ ნორმებისა და იერარქიების გათვალისწინებით, რომელიც სამოქალაქო სექტორის უმრავლეს სფეროებთან შედარებით მეტად რეგულირებულია. როგორც ეს განხილულია დოკუმენტის მე-2 ნაწილში, ინსტიტუტების უმრავლესობა, რომლებიც უზრუნ-

ველყოფენ მართლმსაჯულებასა და უსაფრთხოებას, უმეტესწილად კაცებითაა დაკომპლექტებული და სიმბოლურად უკავშირდება დაავითარებს მასკულიზმის გარკვეულ ფორმებს. ინსტიტუციური კულტურის ცვლილება საჭიროებს ქალთა სრულად ინტეგრირებას ამ უწყებებში, რაც, თავის მხრივ, ორგანიზაციის მასკულიზმური კულტურის ტრანსფორმაციას მოითხოვს. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მაშინ, როდესაც მართლმსაჯულებისა და უსაფრთხოების სექტორთან დაკავშირებული მასკულიზმობა ემყარება ან წარმოშობს მიზოგინიას, რასიზმს, ტრანსფობიას, ჰომოფობიას, ბიფობიას ან დისკრიმინაციის სხვა ფორმებს; და/ან მოიცავს ისეთ მავნე პრაქტიკებს, როგორიცაა დამცირება, ბულინგი ან ძალადობა სხვების მიმართ; და/ან ხელს უწყობს მიუღებელ ან დანაშაულებრივ ქცევას, როგორიცაა სექსუალური შევიწროება, ექსპლუატაცია, ძალადობა და გენდერული ძალადობის სხვა ფორმები.

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ბევრმა უწყებამ ყველაზე ეფექტიანად ქალთა გაერთიანება მიიჩნია მრავალფეროვნებისა და ინტეგრაციის შექმნის უფრო მასშტაბური მცდელობების ფარგლებში. მნიშვნელოვანია არამართო ბალანსის დაცვა ქალ და კაც პერსონალს შორის, არამედ იმის უზრუნველყოფაც, რომ ქალები და კაცები განსხვავდებოდნენ ეთნიკური, რელიგიური, სექსუალური ორიენტაციისა და სხვა ფაქტორების მიხედვით იმგვარად, რომ მთლიანობაში ფართო საზოგადოებას ასახავდნენ.

ინსტიტუციურ კულტურაში ცვლილების მიღწევა მოითხოვს როგორც ზემოდან-ქვემოთ, ასევე ქვემოდან-ზემოთ მიდგომების განხორციელებას. ბოლო ათწლეულის მანძილზე გენდერული თანასწორობის კუთხით ძლიერი ხელმძღვანელობა მრავალ ქვეყანაშია დაფიქსირებული, მათ შორის, უსაფრთხოების სექტორში გენდერის ჩემპიონების დანიშვნის გზით და პოლიტიკურ-ინსტიტუციური ხელმძღვანელებისათვის სხვა აუცილებელი ზომების მიღებით, გენდერული თანასწორობისა და ინკლუზიურობის შენარჩუნებისათვის როგორც ორგანიზაციის შიგნით, ისე საჯაროდ.

ორგანიზაციის შიგნით, ასევე, გასათვალისწინებელია ჰორიზონტალური, ე.წ. „თანასწორი თანასწორთან“ დინამიკა. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ბევრ უწყებაში ორგანიზაციული ქვეჯგუფი (მაგ. ათეულის დონის განყოფილება, სპეციალიზებული სამსახური ან ქვეგანყოფილება) მნიშვნელოვან როლს ასრულებს იმის განსაზღვრაში, თუ როგორ ხორციელდება პრაქტიკაში სამხედრო და პოლიციური საქმიანობა, მსჯავრდებულებთან მოპყრობა ან სამართალდაცვისა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული სხვა ქმედებები. ეს შიდა სუბკულტურები და მათთან დაკავშირებული იდენტობები, შესაძლოა, აქტიურად ან პასიურად ეწინააღმდეგებოდნენ ცვლილებებს, რასაც ხშირად აღიქვამენ როგორც თავსმოხვეულს ზემოდან ან სამოქალაქო სფეროს მიერ; არასათანადო ზედამხედველობის შემთხვევაში კი, შესაძლოა, ბოროტად გამოყენების ან დანაშაულებრივი ქმედების საწინდარიც გახდეს. თუმცა, ქვეჯგუფი და ე.წ. „თანასწორი თანასწორთან“ დინამიკა შეიძლება მამოძრავებელი ძალა იყოს პოზიტიური ცვლილებებისა და კოლეგებს შორის ურთიერთდახმარების, სწავლისა და მხარდაჭერისათვის.

როგორც შიგნიდან, ისე გარედან, ერთი შეხედვით, უმნიშვნელო რამ შესაძლოა მნიშვნელოვანი გახდეს ინსტიტუციური კულტურის და უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების უზრუნველყოფის ორგანოების გარეგნული იმიჯის განსაზღვრაში. მათ რიცხვს მიეკუთვნება უნიფორმის ტიპი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), თმის ვარცხნილობის დამტკიცებული ფორმა, შეიარაღებული თუ შეუიარაღებელი ყოფნა, ჯავშანწილეთის ტარება, სათვალეების ტარება სამოქალაქო პირებთან საუბრისას, ხმის ტემბრი და საუბრის მანერა, იღიმება თუ არ იღიმება საუბრისას ადამიანი და ასევე მისი დგომის მანერა. ზოგიერთი მათგანი კოდიფიცირებულია სტანდარტულ ოპერატიულ პროცედურებში, ქცევის კოდექსებსა და რეგულაციებში. საზღვრის დამცველის, ციხის მცველის, ჯარისკაცის, პოლიციის ოფიცრის ან

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სხვა ორგანოს წარმომადგენელთა მიერ სამუშაოს შესრულების ეს „მიკროდინამიკა“ განსაზღვრავს, თუ როგორ აღიქმება შესაბამისი ინსტიტუცია - ხელმისაწვდომად თუ საშიშად, პოზიტიურია მათთან საქმის დაჭერა თუ პოტენციური საფრთხის შემცველი, რისთვისაც თავის არიდება სჭობს. ისინი, ასევე, მკვეთრად აყალიბებენ შიდა ინსტიტუციურ დინამიკას: ვინ ითვლება მიღებულად და მონაწილეობს და ვინ გრძნობს თავს მარგინალიზებულად.

გარე საზოგადოებრივი და პოლიტიკური ძალები შესაძლოა მნიშვნელოვან ინსტრუმენტად იქცეს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერული თანასწორობის, ინკლუზიურობისა და მრავალფეროვნების თვალსაზრისით განხორციელებული ცვლილებებისათვის. ზოგჯერ, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში განხორციელებული გენდერული და სხვა დინამიკის ცვლილებები უკავშირდება მთავარ პოლიტიკურ მოვლენებს, მაგალითად, სამხრეთ-აფრიკის პოსტ აპარტეიდის უსაფრთხოების სექტორისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის პოლიციის რესტრუქტურიზაცია (იხ. ჩანართი 10), ან უკრაინის შეიარაღებულ ძალებში მიმდინარე ცვლილებები (იხ. ჩანართი 11).

ქვემოთ მოყვანილია რამდენიმე საკვანძო ფაქტორი უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტების ჩამოყალიბებისთვის, რომელიც ინკლუზიური ინსტიტუციური კულტურის მქონე განსხვავებული ქალებითა და კაცებით კომპლექტდება:

- ◆ სათანადო საფუძვლების უზრუნველყოფა უფრო მრავალფეროვანი პერსონალის რეკრუტირებისთვის, მაგალითად, ქალებისა და კაცებისთვის ცალკე სანიტარული წერტილების არსებობა; აგრეთვე, კაცებისა და ქალებისათვის შესაფერისი უნიფორმისა და აღჭურვილობის გადაცემა.
- ◆ რეკრუტირების პროცესი და მოთხოვნები არადისკრიმინაციულია და პროცედურები შედგენილია უფრო მეტად მრავალფეროვანი კონტინგენტის მობიდვის ხელშესაწყობად.
- ◆ მოხსენებათა მოქმედი სისტემისა და სადისციპლინო მექანიზმების არსებობა ძალადობის, ბულინგის, შევიწროების ან გენდერული დისკრიმინაციის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გენდერული გამოხატულების შიდა და გარე შემთხვევებზე სათანადოდ რეაგირებისთვის. ეს ისე უნდა იყოს შემუშავებული, რომ მამხილებლები და მომჩივანები იმ პირთა შურისძიებისგან დაიცვას, ვინც ბრალდებულნი არიან არამართლზომიერ ქმედებაში; ასევე, საჭიროების შემთხვევაში, უზრუნველყონ მათი დაცვა ზემდგომი პერსონალისგან.⁵
- ◆ მკაცრი ზომების მიღება სექსუალური, გენდერული ან დისკრიმინაციის სხვა ფორმების, შევიწროების, ძალადობის, ექსპლუატაციის წინააღმდეგ ინსტიტუტის შიგნით და უწყების გარეთ მყოფი პირების მიმართ.
- ◆ უწყების შიგნით გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების მხარდაჭერი ადამიანური რესურსებისა და მენეჯმენტის პოლიტიკის და პროცედურების უზრუნველყოფა, მათ შორის ისეთი საკითხების, როგორიცაა ბავშვებზე ზრუნვა, დევრეტული შვებულება, ოჯახზე ორიენტირებული სამუშაო პოლიტიკის უფრო ფართო მასშტაბით დანერგვა და პერსონალის წახალისება, მათი გენდერული კუთვნილების მიუხედავად, ამ უფლებების სრულად გამოყენებისთვის.

ჩანართი 10: მრავალფეროვნების, წარმომადგენლობითობისა და საზოგადოების მხრიდან მიმდებლობის გაზრდა ჩრდილოეთ ირლანდიაში

ჩრდილოეთ ირლანდიაში „არეულობების“ სახელით ცნობილი პერიოდის დროს, კათოლიკური თემის მნიშვნელოვანი ნაწილი მიიჩნევდა, რომ პოლიციის ძალებსა და ოლსტერის სამეფო პოლიციაში (RUC) მეტად გავრცელებულია პრო-უნიონისტური და პროტესტანტატული განწყობა. ასევე, უწყება მილიტარიზებული იყო და მასში დიდწილად კაცები დომინირებდნენ, და როგორც ცნობილია, ლგბტი თემის შევიწროებაში მონაწილეობდნენ (დუგანი, 2012). 1998 წლის „ნითელი პარასკევის შეთანხმების“ შემდეგ, ოლსტერის სამეფო პოლიციური ძალების რესტრუქტურიზაციისა და რეფორმირების პროცესი დაიწყო მისი ნაკლებად მილიტარიზებულ, უფრო საზოგადოებრივ-პოლიციურ მომსახურებაზე ორიენტირებულ, უფრო მრავალფეროვან და გენდერულად თანასწორ უწყებად გარდაქმნისათვის. საზოგადოების წარმომადგენლობითი რეკრუტირების (რელიგიური და ეთნიკური კუთვნილების თვალსაზრისით) გარდა, ჩრდილოეთ ირლანდიის პოლიციის ახალი სამსახური (PSNI) გენდერული ბალანსის გაუმჯობესებას რეკრუტირების ხელსაყრელი პოლიტიკის საშუალებითა და პროაქტიული ღონისძიებებით ცდილობდა, მათ შორის, ქალების დასაქმების რაოდენობის გაზრდისა და ქალი პოლიციელების უფრო მაღალ თანამდებობებზე დანიშნულების უზრუნველსაყოფის გზით (გალიგანი, 2013). ჩრდილოეთ ირლანდიის პოლიციის ახალი სამსახური, ასევე, აქტიურად ზრუნავდა ლგბტი თემთან ურთიერთობის გამოსწორებაზე, რაც გარკვეულ ცვლილებებს მოითხოვდა სამსახურის ინსტიტუციურ კულტურაში; საჭირო იყო მილიტარიზებული, „მძიმედ მასკულიზური“ მდგომარეობიდან უფრო ღია, მრავალფეროვან და საზოგადოებაზე ორიენტირებულ სამსახურად გარდაქმნა. ანგარიშვალდებულება და მმართველობის სტრუქტურა მნიშვნელოვან როლს ასრულებდა პოლიციის რეფორმირების პროცესში, კერძოდ, ჩრდილოეთ ირლანდიის საპოლიციო საბჭოს სახით. წინათ ოლსტერის სამეფო პოლიციას აკონტროლებდა ჩრდილოეთ ირლანდიის სახელმწიფო მდივნის მიერ დანიშნული, დიდი ბრიტანეთის მთავრობის წევრი. ზედამხედველობის ახალი ორგანო კი დღეს ჩრდილოეთ ირლანდიის მთავარი პოლიტიკური პარტიების წევრებისაგან და დამოუკიდებელი მოქალაქეებისაგან შედგება. საპოლიციო საბჭო მკაფიოდ უსვამს ხაზს ჩრდილოეთ ირლანდიის პოლიციის სამსახურში გენდერულ დისბალანსს დაძლევა, როგორც მისი „საკადრო სტრატეგიის“ მთავარ მიზანს; ასევე, ადამიანის უფლებათა და ყველაზე მოწყვლადი ჯგუფების დაცვას. საპოლიციო საბჭოსა და ჩრდილოეთ ირლანდიის პოლიციის სამსახურის მუშაობა საზოგადოების ჩართულობით მიღებული სტრატეგიებითა და პროცესებით არის მხარდაჭერილი, რისთვისაც საბჭო საზოგადოების იმ წევრების მონაწილეობას ითხოვს, რომლებიც ტრადიციულად არ მონაწილეობენ უსაფრთხოების დღის წესრიგის შედგენაში, ესენი არიან: „ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი ქალები, ხანდაზმული პირები, შშმ პირები, ახალგაზრდები, ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი და ტრანსსექსუალი პირები“.

წყაროები: მარიან დუგანი (2012), ქვიარ კონფლიქტი: ჰომოფობიის ლესბოსური და გეი გამოცდილების შესწავლა ჩრდილოეთ ირლანდიაში. ფარნჰემი: ემგეითი; ივონ გილიგანი (2013), „გენდერი და პოლიტიკა ჩრდილოეთ ირლანდიაში: წარმომადგენლობის ხარვეზის გადახედვა“, ირლანდიის პოლიტიკური კვლევები, 28(3), გვ. 413-433; ჩრდ. ირლანდიის საპოლიციო საბჭოს ვებგვერდი, <https://www.nipolicingboard.org.uk/community-engagement>

ჩანართი 11: გენდერული მიკერძოების წინააღმდეგ ბრძოლა და ოჯახში ძალადობის პრევენცია - მაგალითი უკრაინიდან

ინსტიტუციური კულტურის შეცვლა უკრაინის შეიარაღებულ ძალებში საკმაოდ გრძელი პროცესი აღმოჩნდა, რომელიც მჭიდროდ უკავშირდებოდა ფართო პოლიტიკურ, საზოგადოებრივ და ინსტიტუციურ ცვლილებებს და, ამავდროულად, მათ ზეგავლენასაც განიცდიდა. გენდერული თანასწორობის მიმართ რიტორიკული ვალდებულებების მიუხედავად, უკრაინული ინსტიტუტები უაღრესად პატრიარქალური იყო, ხოლო სოციალურ ფასეულობებს მკაფიო გენდერული დაყოფა განსაზღვრავდა. შრომის რეგულაციები ქალებს მუშაობის საშუალებას არ აძლევდა, მიიჩნევდა რა პროფესიათა ფართო ჩამონათვალს „ქალებისთვის ძალიან საშიშად“, მათ შორის - პოლიციასა და სამხედრო სამსახურს.

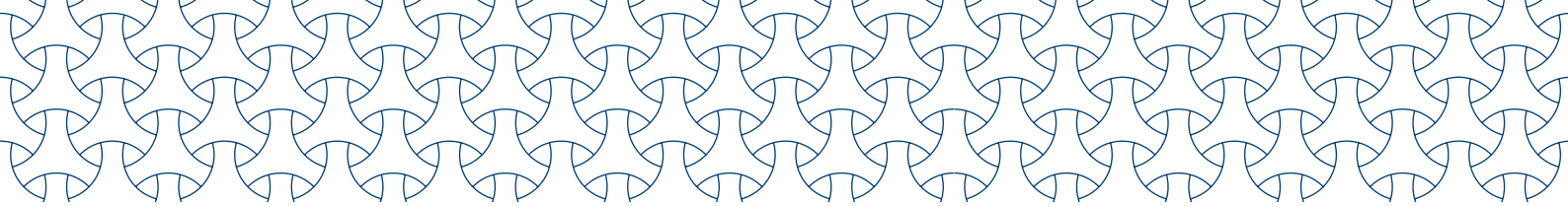
უკრაინელ ქალებს ხშირად უჭირდათ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში დასაქმება. ბოლო ხანს შეიცვალა კანონები, რომლებიც ოფიციალურად ზღუდავდა ქალთა უფლებებს, 2014 წლიდან კი ქალები საბრძოლო მოქმედებებშიც მონაწილეობენ ფრონტის ხაზზე და გაერთიანებული ძალების ოპერაციებში მხარდამჭერ ფუნქციებსაც ასრულებდნენ, ასევე, მონაწილეობდნენ სამშვიდობო და სტაბილიზაციის მისიებში საზღვარგარეთ. მიუხედავად ამისა, ბევრ ქალს, რომელიც კონფლიქტში მონაწილეობდა, ბრძოლა უწევდა ოფიციალური აღიარებისა და ვეტერანებისთვის განკუთვნილ მომსახურებებზე წვდომის მოსაპოვებლად. ზოგიერთ ყოფილ მეზრდოლ ქალსა და კაცს პრობლემები ჰქონდა ბრავის მართვასთან, ძალადობრივი ქცევის ტრავმასა და ნარკოდამოკიდებულებასთან დაკავშირებით. თუმცა მომსახურების მიმწოდებელი უწყებები დროდადრო უარყოფდნენ ამ საკითხს და პრობლემატურ გენდერულ მიკერძოებულობას ავლენდნენ ამ მიმართულებით. ამგვარი გამოწვევების გადასაჭრელად, 2018 წელს, ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისმა (ODIHR) მუშაობა დაიწყო უკრაინის შეიარაღებული ძალების გენერალურ შტაბთან, შეიარაღებული ძალების პერსონალს შორის ოჯახური ძალადობის შესახებ ცნობიერების ასამაღლებლად; მან, ასევე, შეიმუშავა და ხელი შეუწყო რიგი რეკომენდაციების განვითარებას ოჯახში ძალადობის პრევენციის მიმართულებით.

იმდენად, რამდენადაც მეთაურები პასუხისმგებელნი არიან შესაბამისი ტრენინგების უზრუნველყოფაზე, წესრიგისა და დისციპლინის დაცვაზე ორგანიზაციის /სტრუქტურული ერთეულის პერსონალს შორის და ასევე პასუხის აგებენ დისციპლინური და სისხლის სამართლის დარღვევების შესახებ დროულ შეტყობინებაზე, მათ მნიშვნელოვანი როლის შესრულება შეუძლიათ ოჯახში ძალადობის პრევენციის საკითხშიც. რეკომენდაციის თითოეული ნაკრები, რომელიც დაყოფილია დონეებად, ხაზს უსვამს სამხედრო მეთაურებისთვის საჭირო უნარ-ჩვევებს, რათა მათ ეფექტიანად ჩართონ პრევენციული ზომები ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ და იმას, რაც უნდა გაითვალისწინოს ხელმძღვანელობამ დაქვემდებარებული ოფიცრების ძალისხმევის მხარდასაჭერად. უკრაინის შეიარაღებული ძალების რეკომენდაციებში ხაზგასმულია ისიც რომ ოჯახში ძალადობის პრევენცია მობილიზაციისა და რეკრუტირების ფაზიდან იწყება და მთელი სამხედრო სამსახურის განმავლობაში გრძელდება. ამ რეკომენდაციების მეშვეობით უკრაინის გენერალური შტაბი იმედოვნებს, რომ ხელს შეუწყობს სამხედრო მეთაურების პროაქტიულობას, გახდნენ როლური მოდელები მათი ქვემეგრდომებისათვის, მაგალითი მისცენ მათ და მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანონ ჯარის ინსტიტუციური კულტურის შეცვლაში.

წყარო: ფლავიე ბერტელე (2019), „რა არის შემდეგი უკრაინის ვეტერანებისათვის?“, ლონდონი: International Alert; ხესუს გილ რუისი და გორან ტოპალოვიჩი (2019), „რეკომენდაციები სამხედრო მეთაურებისათვის ოჯახური ძალადობის პრევენციისათვის შეიარაღებული ძალების პერსონალის ოჯახებისთვის“, ვარშავა: OSCE/ODIHR.

- 1 ელენა რადომანი, მარია რადომანი, სვეტლანა დურდევიჩ-ლუკიჩ და ბრანკა ანდელკოვიჩი (2011), ლგბტ თემი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირება სერბეთის რესპუბლიკაში. ბელგრადი: OSCE და საზოგადოებრივი პოლიტიკის კვლევის ცენტრი.
- 2 იხ. მაგ. დინ ლაპლონი (2015), „მასკულიზმის არქონა გენდერის ტრენინგში გაეროს მშვიდობის დამცველთათვის“, *მშვიდობის მიმოხილვა*, 27(1).
ტრენინგის სავარჯიშოების მაგალითები შექმნილი ტრენინგებისათვის სივრცის მისაცემად, გენდერის ინტეგრირებასთან დაკავშირებული სკეპტიციზმის განსახილველად, DCAF (2009), „უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შეფასების, მონიტორინგის და გენდერის რესურსები“, სავარჯიშო 2 და „ტრენინგ რესურსები - მართლმსაჯულების რეფორმა და გენდერი“ სავარჯიშო 3, ჟენევა: DCAF.
- 3 NATO-ს საერთაშორისო სამსახურის გენდერული საკითხების მრჩეველი (2019), „NATO-ს წევრი და პარტნიორი ქვეყნების ეროვნული ანგარიშების შეჯამება გენდერული პერსპექტივების შესახებ ნატოს კომიტეტის წინაშე 2017“, ბრიუსელი: NATO.
- 4 გენდერული და შიდა საჩივრების მექანიზმების შესახებ მითითებებისათვის იხ. მეგან ბასტიკი (2015), *გენდერი და გასაჩივრების მექანიზმები: სახელმძღვანელო შეიარაღებული ძალებისა და ომბუდსმენის ინსტიტუტებისათვის*. ჟენევა: DCAF.





5. გენდერული თანასწორობის მიმართ წინააღმდეგობის დაძლევა

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერული პერსპექტივისა და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის ძალისხმევას, ისევე როგორც სხვაგან, ხშირად ხვდებიან სტერეოტიპებით, აპათიით, პასიური და აქტიური წინააღმდეგობით და პროცესის ჩაშლის მცდელობებით. გენდერული საკითხებისა და გენდერულად დიფერენცირებული ძალაუფლების დინამიკის საკითხების მოგვარებამ შეიძლება ზოგიერთი ადამიანის რწმენის ან პიროვნული იდენტობის შერყევა გამოიწვიოს ისევე, როგორც გარკვეული პრივილეგიებისა და პოზიციების, რაც შეიძლება თავისთავად არასასიამოვნო იყოს. წინააღმდეგობა წარმოიშობა ცვლილების პროცესების დროს და შეიძლება გააჩნდეს სხვადასხვა მამოძრავებელი ძალა, მაგალითად, სტატუს-კვოს შეცვლის სურვილის არქონა; უნდობლობა მათ მიმართ, ვინც ამ ცვლილებას ახორციელებს; პოლიტიკური ან იდეოლოგიური თვალსაზრისით წინააღმდეგობა, ინტერესის ნაკლებობა ან პირადი დისკომფორტი. მიუხედავად იმისა, რომ წინააღმდეგობის გამოხატვის განსხვავებული გზები არსებობს, ცხრილი 5 ასახავს წინააღმდეგობის გაწევის ზოგიერთ ფორმას და შესაძლო კონსტრუქციულ პასუხებს, რაც მოცემულია მომდევნო ქვეპუნქტებში.

ცხრილი 5: გენდერული თანასწორობისადმი წინააღმდეგობის გაწევის გამოხატვა, მიზეზები და რეაგირება



წყარო: ადაპტირებულია აიკო პოლვიკივის და კრისტინ ვალასკის მიხედვით, „როგორ მოვახდინოთ გენდერის ინტეგრირება სამხედრო სასწავლო გეგმებში“, პარტნიორობა მშვიდობის კონსორციუმისათვის (PfPC), უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის სამუშაო ჯგუფი SSRWG და განათლების განვითარების სამუშაო ჯგუფი (EDWG) (2016), სახელმძღვანელო შეიარაღებულ ძალებში გენდერის სწავლების შესახებ. შენევა: DCAF და PfPC, გვ. 92.

წინააღმდეგობა შესაძლოა, აგრეთვე, გამოწვეული იყოს ზედმეტი დატვირთვის, არასაკმარისი რესურსებისა და გადაღლის შეგრძნების გამო, რაც შეიძლება, თავისთავად, მიმართული არ იყოს ცვლილების პროცესის მიზნების საწინააღმდეგოდ. მაგალითად, ორგანიზაციულ / მენეჯერულ / შტაბის და ოპერატიულ / სავლელ დონეს შორის კავშირის განწყვეტამ შეიძლება გამოიწვიოს წინააღმდეგობის გაწევა ყველაფერი იმის მიმართ, რაც „ზემოდან მოდის“.

5.1 ზოგადი არგუმენტები და შესაძლო პასუხები

ქვემოთ მოყვანილია უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტებში გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ხელშეწყობის საქმიანობის საინიციატივო ზოგადი არგუმენტები და კონტრარგუმენტები.

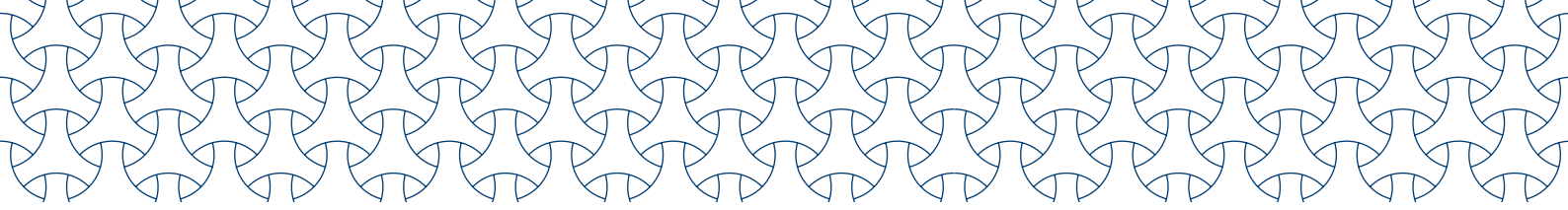
არგუმენტი	კონტრარგუმენტი
გენდერი ეს არის ფუფუნება, რისთვისაც ჩვენ დრო არ გვაქვს; გენდერი არაა რელევანტური ჩვენი სამსახურისთვის/ ჩვენს ქვეყანაში ან საზოგადოებაში არსებული მდგომარეობისთვის.	გენდერი არის ძირითადი ფაქტორი, რაც განსაზღვრავს ჩვენს ცხოვრებას იმ დინამიკის ჩათვლით, რომელიც პირდაპირ გავლენას ახდენს ჩვენს დაუცველობასა თუ უსაფრთხოებაზე. შეუძლებელია გენდერული დინამიკის შეწყვეტა, ვინაიდან იგი საზოგადოებრივი ცხოვრების თანამდევია ნაწილია.
გენდერი პოლიტიკურად კორექტულია/ უცხოეთიდან შემოტანილია	გენდერული როლები, ნორმები და დინამიკა არც ახალი გამოგონებაა და არც უცხოეთიდან შემოტანილი, არამედ დამახასიათებელია ყველა საზოგადოებისთვის.
გაზრდილი გენდერული მრავალფეროვნება და/ან ინკლუზიურობა ზიანს აყენებს ერთიანობას და ძირს უთხრის საზოგადოების სულს.	კვლევებმა პირიქით აჩვენებს, მაგრამ ნებისმიერ შემთხვევაში ჯგუფის სოციალური დინამიკა, სავარაუდოდ, შეიცვლება. თუ მიზანმიმართული დისკრიმინაცია და გარიყვა მიმდინარეობს საზოგადოებისა და ინსტიტუციური კულტურის ცენტრში, ანგარიშვალდებულებისა და დემოკრატიული კონტროლის ინტერესებში უნდა შედიოდეს მისი შეცვლა.
პოზიტიური დისკრიმინაცია გულისხმობს ქალთა ან უმცირესობათა ჯგუფების უსამართლო უპირატესობის მოპოვებას და მნიშვნელოვნად აფერხებს მერიტოკრატიას. (ეს არგუმენტი, ასევე, შესაძლოა მხარდაჭერილი იყოს მათ მიერ, ვინც სარგებლის მიღებას ელოდება ამგვარი ზომებით, რადგან მათ სურთ, აღიქვან ისინი საკუთარი შესაძლებლობების და არა კვოტის საფუძველზე მიღებულად).	გენდერი, ეთნიკური წარმომავლობა, კლასი და სხვა ფაქტორები უზრუნველყოფენ, რომ „სათამაშო მოედანი“ არ იყოს თანაბარი, და ემსახურებოდეს კონკრეტულ ჯგუფებს. პოზიტიური დისკრიმინაცია არ გულისხმობს ქალების ან უმცირესობათა ჯგუფებისათვის უსამართლო უპირატესობების მინიჭებას. აქ საუბარია არასამართლიანი უარყოფითი მხარეების შემცირებაზე.

5.2 ფართოდ გავრცელებული სტრატეგიები

ქვემოთ მოყვანილია სხვა პრაქტიკული მიდგომები, რომლებმაც წარმატებით დაამტკიცეს გენდერული თანასწორობის განვითარება წინააღმდეგობის გაწევის პირობებში.

- ◆ მუშაობა ადგილობრივ პარტნიორებთან, რომლებსაც ესმით ადგილობრივი კონტექსტი. ნუ „ქადაგებთ“ ზემოდან.
- ◆ ღრმა ცოდნა სტრუქტურის, სტატისტიკისა და ადვილად გამოსაყენებელი მაგალითების შესახებ, რომლებსაც სათანადო გამოხმაურება ექნება აუდიტორიის მხრიდან, დაგვეხმარება უფრო ფართო თემების ახსნაში, ან მეტად ხელშესახება და გასაგებს გახდის აბსტრაქტულ ცნებებს.
- ◆ სერიოზულად მოეპყართ გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების განვითარებასთან დაკავშირებულ პრობლემებს, წინააღმდეგობას, უარყოფასა და შიშებს. იმუშავეთ იმ ფაქტორებზე, რამაც წინააღმდეგობა გამოიწვია, ნაცვლად იმისა, რომ უგულებელყოთ ისინი. ზოგიერთ შემთხვევაში წინააღმდეგობა შეიძლება გამოწვეული იყოს იმის გამო, რომ ხალხის ნაწილს ეშინია გენდერული საკითხებისადმი მათი უცოდინარობის საჭაროდ გამომჟღავნება, ამიტომ ისინი ყველა ამ მსჯელობას ეწინააღმდეგებიან.
- ◆ იპოვეთ შესაფერისი სასაუბრო ენა და შესავალი ნაწილი ნებისმიერი კონკრეტული აუდიტორიისთვის. დარწმუნდით, რომ იცნობთ თქვენს აუდიტორიას და შესაბამისი მიდგომა შეიმუშავეთ: რადგან უფროს ოფიცრებთან საუბრისას დამატებული არგუმენტი, შესაძლოა, სრულიად უსარგებლო გამოდგეს სერჟანტ-კაპრალთა შემადგენლობასთან. იმან, რაც სამინისტროების პოლიტიკის დაგეგმვის პერსონალთან დისკუსიებში მუშაობს, შეიძლება არ იმუშაოს სამოქალაქო საზოგადოებრივ ორგანიზაციებთან შეხვედრისას. გენდერული საკითხები გახადეთ მეტად პირადი, ვიდრე აბსტრაქტული. მაგალითად, დაიწყეთ აუდიტორიის გენდერული გამოცდილებით და დისკუსიას პერსონალური ხასიათი მიეცით. გენდერულ საკითხებზე ფართო დისკუსიების წამოსაწყებად კონკრეტული ხასიათის იურიდიული და ტექნიკური მოთხოვნები (მაგ. მონმეების ინტერვიუ, მტკიცებულებების შეგროვება) გამოიყენეთ.





6. საორიენტაციო კითხვარი ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის

წინამდებარე საორიენტაციო კითხვარი ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის განკუთვნილია საწყის წერტილად უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაციის ხელშეწყობის შესაფასებლად როგორც უწყების შიგნით, ასევე მის საქმიანობაში. იგი ხაზს უსვამს, თუ რომელი მონაცემი მოითხოვს შეგროვებას, დამუშავებას და გარკვეულ ნაბიჯებსაც მოიცავს მათ გასაუმჯობესებლად. ეს კითხვები არ არის ამომწურავი და არსებული კონტექსტის შესაბამისად უნდა განვითარდეს და ადაპტირდეს.

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის კონკრეტული ინსტიტუტებისთვის შემუშავებული ჩამონათვალი შეგიძლიათ ნახოთ პოლიციის, მართლმსაჯულების, თავდაცვის, საზღვრის მართვის, სადაზვერვო სამსახურებისა და თავისუფლების აღკვეთის ადგილებისათვის შემუშავებულ შესაბამის მითითებებში. ინსტიტუციური გენდერული შეფასებების მხარდამჭერი სხვა რესურსები მოცემულია ნაწილში 7.

განსახილველი საკითხები	შესაგროვებელი და გასაანალიზებელი მონაცემების მაგალითები	გაუმჯობესებისთვის საჭირო მაგალითები
როგორ უმყარება უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის/ უსაფრთხოების სექტორის მართვის პროცესი უსაფრთხოების ინკლუზიურ და გენდერულ განმარტებებსა და ანალიზს?	როგორ განისაზღვრა უსაფრთხოების საჭიროებები პროცესში ? ვინ შეძლო (ასაკის, სქესის და სხვა შესაბამისი კატეგორიების მიხედვით) ამ საჭიროებების განმარტების გათვალისწინება? რა პროცესების მეშვეობით? ვინ (ასაკის, სქესის და სხვა შესაბამისი კატეგორიების მიხედვით) გამოირიცხა? რომელი საკითხების გათვალისწინება ხდება, როგორც უსაფრთხოების სამართლებრივი პრობლემებისა? რომელი მათგანი გამოირიცხა? რა მოჰყვა შედეგად რეკომენდაციებს?	ინკლუზიური პროცესები უსაფრთხოების საჭიროებების დასაფიქსირებლად; გასვლითი სამუშაოები მათთან, ვისი აზრიც ხშირ შემთხვევაში, გაუთვალისწინებელი რჩება; შეიმუშავეთ მონაცემთა შეგროვების პრაქტიკული ასპექტები (დრო, ადგილმდებარეობა, მობილურობის ბარიერები), მაქსიმალური ჩართულობის უზრუნველსაყოფად; მონაცემები გროვდება მრავალფეროვანი გუნდის მიერ და ეთიკური ფორმით; შეკითხვების დაისმის ყველასათვის გასაგებ ფორმატში;
როგორ მივყავართ უსაფრთხოების საჭიროებების იდენტიფიცირებას უფრო მეტად ინკლუზიურ პოლიტიკასთან?	რომელი პოლიტიკაა მიღებული? რა მიზნებს ისახავდა და ვინ მიიღებდა სარგებელს? რომელიმე ჯგუფი ხომ არ გამოირიცხა? ასახავს თუ არა პოლიტიკა ეროვნულ და საერთაშორისო ვალდებულებებს გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით?	ინტერაქტიული და ინკლუზიურობის ზომები; კაცებზე, ქალებსა და სხვა გენდერული იდენტობის მქონე პირებზე პოლიტიკის პოტენციური ზეგავლენის შეფასება; გენდერული თანასწორობის კუთხით ნაკისრი ეროვნული და საერთაშორისო ვალდებულებების დაკმაყოფილების უზრუნველყოფის ზომები;

განსახილველი საკითხები	შესაგროვებელი და გასაანალიზებელი მონაცემების მაგალითები	გაუმჯობესებისთვის საჭირო მაგალითები
გააჩნია თუ არა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორს შესაბამისი უნარი და პერსონალი პოლიტიკის განხორციელებისთვის?	რა შიდა არქიტექტურა გააჩნია უწყებას გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად? რა სახის ტრენინგები, რესურსები და უფლებამოსილებები გათვალისწინებული იმ პერსონალისთვის, რომელთა ამოცანასაც წარმოადგენს გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების ხელშეწყობა როგორც უწყების შიგნით, ასევე მის გარეთ? რამდენად მრავალფეროვანია პერსონალი? აღამიანური რესურსების რა პროცენტები არსებობს მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის გასაზრდელად? დისკრიმინაციულ ან ძალადობრივ ქცევასთან დაკავშირებით დაცვის, საჩივრებისა და მათზე რეაგირების რა მექანიზმები არსებობს? რა ორგანიზაციული უნარები არსებობს გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების განვითარების, გენდერული მიკერძოებისა და დისკრიმინაციული ქცევის წინააღმდეგ გამოსაყენებლად? რესურსების კონტროლი და განაწილება როგორ უწყობს ხელს ან აფერხებს უწყებაში გენდერულ თანასწორობასა და მრავალფეროვნების გაზრდას?	გენდერის სპეციალისტები მუშაობენ ორგანიზაციის სტრატეგიული მნიშვნელობის მქონე ადგილებზე; ყველა პერსონალი უზრუნველყოფილია გენდერისა და მრავალფეროვნების საკითხებთან დაკავშირებული აუცილებელი ტრენინგებით; უფრო ინკლუზიური რეკრუტირების პროცესები და აღამიანური რესურსების სხვა პოლიტიკა, რომლებიც ხელს უწყობს არადისკრიმინაციული, გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების საკითხებს; დაცვის, საჩივრებისა და რეაგირების მექანიზმების გაძლიერებას; ხარჯებზე ზედამხედველობისათვის გენდერული მარკერების გამოყენება; რეგულარული გენდერული / მრავალფეროვნების აუდიტები, რომლებიც იკვლევენ რეკრუტირებისა და დანიშნულების ნიშნებს, ხელფასების ხარვეზებს, შენარჩუნების მაჩვენებლებს, აღამიანური რესურსების პოლიტიკას და ა.შ. შრომის განაწილების, ანაზღაურებებს შორის გენდერული უთანასწორობა, სამსახურში შენარჩუნების მაჩვენებლების შესახებ და ა.შ. მონაცემების გამოქვეყნება;
გენდერზე ორიენტირებული მონიტორინგის და შეფასების რა მექანიზმები არსებობს?	გენდერთან დაკავშირებული რა ინდიკატორები გამოიყენება გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის ზეგავლენასა და დანერგვაზე დაკვირვებისათვის? რა სახის კონსულტაციას გადიან ქალები, კაცები და სხვა გენდერული იდენტობის მქონე პირები, გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელებისა და მისი გავლენის შესახებ?	ერთიანი და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის გათვალისწინება მონიტორინგისა და შეფასებისთვის, მათ შორის, სამოქალაქო საზოგადოებასა და სამეცნიერო წრეებთან მიმართებაში; კაცების, ქალებისა და სხვა გენდერული იდენტობის მქონე პირთა მრავალფეროვანი შეხედულებების ჩართვა მონიტორინგსა და შეფასებაში;

განსახილველი საკითხები	შესაგროვებელი და გასაანალიზებელი მონაცემების მაგალითები	გაუმჯობესებისთვის საჭირო მაგალითები
უსაფრთხოების სექტორის მართვის სტრუქტურები და პროცესები (მაგ. სამინისტროები, ზედამხედველობის კომიტეტები, ადამიანური რესურსების ინსტიტუტები) როგორ ითვალისწინებენ გენდერულ საკითხებს?	როგორ ასახავს უსაფრთხოების სექტორის მართვის სტრუქტურები და პოლიტიკა გენდერული თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის ხელშეწყობის პრინციპებს? როგორ აღიქვამენ და ინარჩუნებენ უსაფრთხოების სექტორის მართვის სტრუქტურებში დასაქმებული პირები მრავალფეროვნებასა და გენდერულ თანასწორობას?	უსაფრთხოების სექტორის მართვის სტრუქტურებისა და პოლიტიკის გენდერული/ინკლუზიური ანალიზის ჩატარება; მრავალფეროვნებისა და გენდერული თანასწორობის ზომების გამოყენება უსაფრთხოების სექტორის მართვის სტრუქტურებში რეკრუტირებისას; უსაფრთხოების სექტორის მართვის სტრუქტურების მონიტორინგსა და ზედამხედველობაში ჩართული პირებისათვის გენდერული თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის ტრენინგები;
როგორ შეუძლიათ მოქალაქეებს (ადამიანის უფლებათა დაცვის ორგანიზაციები, ქალთა უფლებების დამცველი ორგანიზაციები და ლგბტი უფლებადამცველები) განახორციელონ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების პოლიტიკის განხორციელების მონიტორინგი და შეფასება?	რა გზავნილები იქნება გაუღერებელი? როგორ მიეწოდება გზავნილები ქალებს, კაცებსა და სხვა გენდერული იდენტობის მქონე პირებს? არსებობს თუ არა რისკი იმისა, რომ ვინმე გამოირიცხოს? თუკი ასეა, ვისზე მოახდენს ეს ზემოქმედებას (ასაკის, გენდერის და სხვა შესაბამისი კატეგორიის მიხედვით)? არის თუ არა ენა და ვიზუალური მასალა გენდერულად მგრძნობიარე, ინკლუზიური და აძლიერებს თუ არა თანასწორობასა და მრავალფეროვნებას?	შეაფასეთ გზავნილების გავლენა, აღქმა, ყოვლისმომცველობა და დარწმუნდით, რომ ეს გაზრდის ინკლუზიურობას და ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობას.



7. დამატებითი რესურსები

ვებგვერდები

DCAF, “Gender and security”, <https://www.dcaf.ch/gender-and-security>

DCAF, SSR Backgrounder Series, <http://ssrbackgrounders.org>

OSCE/ODIHR, “Human rights, gender and the security sector”, <https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector>

UN, “Free & equal: United Nations for LGBT equality”, <https://www.unfe.org/>

UN Women, “Peace and security”, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-andsecurity>

UN Women, “Virtual knowledge centre to end violence against women and girls – security”, www.endvawnow.org

სახელმძღვანელოები

Bastick, Megan (2011), Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector. Geneva: DCAF.

Bastick, Megan and Tobie Whitman (2013), A Women’s Guide to Security Sector Reform. Washington, DC: Inclusive Security and DCAF.

Conciliation Resources (2015), Gender and Conflict Analysis Toolkit. London: Conciliation Resources.

Cromptvoets, Samantha (2019), Gender-responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces. Geneva: DCAF.

DCAF (2009), “Gender and security sector reform training resource package”, Geneva: DCAF.

ფოტო:
სამართალდამცველთა
აღიარების დღე, 2014. ©
Gendarmerie royale du
Canada/Royal Canadian
Mounted Police (კანადის
სამეფო ჟანდარმერია/
კანადის სამეფო ცხენოსანი
პოლიცია)

DCAF, OSCE and OSCE/ODIHR (2014), “Guidance notes on integrating gender into security sector oversight”, Geneva: DCAF, OSCE and OSCE/ODIHR.

Elroy, Gabriella (2016), A Gender Perspective in CSDP: Training Manual. Sandö: Folke Bernadotte Academy.

Inclusive Security and DCAF (2017), A Women’s Guide to Security Sector Reform: Training Curriculum. Washington, DC: Inclusive Security and DCAF.

OSCE/ODIHR (2008), Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel. Warsaw: OSCE/ODIHR.

Saferworld (2016), Gender Analysis of Conflict Toolkit. London: Saferworld.

UN SSR Task Force (2012), “Security sector reform integrated technical guidance notes”, New York: United Nations.

სტატიები და ანგარიშები

Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo (2017), “Women, Peace and Security Index 2017/18: Tracking sustainable peace through inclusion, justice, and security for women”, Washington, DC: GIWPS and PRIO.

UN Women (2015), “Preventing conflict, transforming justice, securing the peace – A global study on the implementation of UN Security Council Resolution 1325”, New York: UN Women.

UN Women (2018), “Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development”, New York: UN Women.

