

დაზვერვის სამსახურები და გენდერი

ლორენ ჰუტონი



ავტორის შესახებ

ლორენ ჰეტონი არის პოლიტიკის ანალიტიკოსი, რომელიც მუშაობს საერთაშორისო ინტერვენციის საკითხებზე კონფლიქტებით დაზარალებულ ქვეყნებში, კერძოდ აფრიკაში. ლორენს რამდენიმე წიგნი აქვს გამოცემული გენდერისა და უსაფრთხოების საკითხებისა და ასევე დაზვერვის სექტორის დემოკრატიული მმართველობის შესახებ. ლორენი დამოუკიდებელი კონსულტანტია და არაერთ ანალიტიკურ ინსტიტუტთან, დონორთან, გაეროს სააგენტოსთან, ჰუმანიტარულ ორგანიზაციასა და სამთავრობო პროექტთან თანამშრომლობს.

რედაქტორი

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

მადლობა

დოკუმენტის ავტორს, შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრს (DCAF), უთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისს (OSCE/ODIHR) და გაეროს ქალთა ორგანიზაციას სურთ მადლობა გადაუხადონ იმ ადამიანებს, რომლებმაც წვლილი შეიტანეს ამ პროექტის განხორციელებაში. მათ შორის, იმ ადამიანებს ვინც მონაწილეობა მიიღეს 2018 წლის დეკემბერში ჟენევაში გამართულ სამუშაო შეხვედრაში და ასევე მათ, ვინც წინამდებარე დოკუმენტის სამუშაო ვერსია განიხილეს და თავისი მოსაზრებები მოგვანოდეს: ბენ ბაკლანდი (APT), ნაზლი ილდირიმ შერკოლკი, სენდი აფრიკა და ბრედ ორჩარდი (UN Women), გრაციელა პავონე და ომერ ფიშერი (OSCE/ODIHR) და ლორეინ სერანო ბორნი (DCAF). განსაკუთრებული მადლობა შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის წარმომადგენელს მარტა გიტონის (DCAF) პრაქტიკული მითითებების კრებულის მომზადების პროცესის კოორდინაციისთვის.

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF) მადლიერებით აღნიშნავს შვეიცარიის, შვედეთისა და გაერთიანებული სამეფოს საერთაშორისო განვითარების დეპარტამენტის მხარდაჭერას წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების კრებულის შემუშავებაში. წინამდებარე დოკუმენტი თავდაპირველად გამოქვეყნდა შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF), უთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის (OSCE/ODIHR) და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ინგლისურ ენაზე შემდეგი სახელწოდებით: გენდერი და უსაფრთხოება - პრაქტიკული მითითებების კრებული, დაზვერვის სამსახურები და გენდერი. ამ გამოცემის ქართულენოვანი ვერსია წარმოდგენს 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 შეუსაბამობის არსებობის შემთხვევაში, უპირატესობა ენიჭება ინგლისურენოვან დოკუმენტს, რომელიც ზუსტ და ოფიციალურ ვერსიას წარმოდგენს. გამოიცა შვეიცარიაში შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის DCAF მიერ.

DCAF ჟენევა
PO Box 1360
CH-1211 ჟენევა 1
შვეიცარია

დომინი: ალის ლეიკ ჰამონდი (alichel.co)

ფოტო გარეკანზე: გაერთიანებული ერების განიარაღების კვლევის ინსტიტუტის მიერ 2019 წელს ორგანიზებული ინოვაციების დიალოგი, „ციფრული ტექნოლოგიები და საერთაშორისო უსაფრთხოება“, 2019 © ფოტო გაერო /ჟან მარკ ფერე.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

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

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

ISBN 92-9222-505-7

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის, ეუთოს/დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისისა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის გენდერისა და უსაფრთხოების შესახებ პრაქტიკული მითითებების კრებული

წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების 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 სერიისგან შედგება.

პრაქტიკული მითითებების კრებულები:

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 პრაქტიკული მითითებების 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 დაზვერვის სამსახურები და გლობალური უსაფრთხოების კონტექსტი	2
1.2 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების კრებულის სამიზნე აუდიტორია.....	2
1.3 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების კრებულის სტრუქტურა	2
2. რატომ არის გენდერული თანასწორობა და გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება მნიშვნელოვანი დაზვერვის სამსახურებისთვის?	7
2.1 ძირითადი კონცეფციები	7
2.2 გენდერული პერსპექტივა აძლიერებს დაზვერვის საქმიანობას.....	13
2.3 გენდერული თანასწორობა დაზვერვის სამსახურებს შესაძლებლობას აძლევს ისარგებლოს მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის უპირატესობებით	17
2.4 დაზვერვის სამსახურებმა უნდა აღკვეთონ სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია	19
2.5 დაზვერვის სამსახურებს შეუძლიათ თავისი წვლილი შეიტანონ ქალთა, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგის მიზნების მიღწევის საქმეში	22
2.6 დაზვერვის სამსახურებს შეუძლიათ თავისი წვლილი შეიტანონ 2030 წლის მდგრადი განვითარების დღის წესრიგში	24
3 როგორია დაზვერვის სამსახური, რომელიც ხელს უწყობს გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას?	27
3.1 მუშაობა მკაფიო წესების ფარგლებში, რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას, ადამიანის უფლებების უფრო ფართო დაცვასა და ასახავს დემოკრატიულ ღირებულებებს	27
3.2 ღონისძიებები, რომლებიც ქალებისა და კაცების პერსპექტივას ითვალისწინებს	28
3.3 გენდერული თანასწორობისა და ფართო მრავალფეროვნების მისაღწევად აუცილებელი ორგანიზაციული ვალდებულება, კულტურა და პრაქტიკა.....	31
4. როგორ შეუძლიათ დაზვერვის სამსახურებს გენდერული თანასწორობის განვითარება და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება?.....	35
4.1 გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დაზვერვის სამუშაო პროცესში.....	35
4.2 რეფორმის განხორციელება ინკლუზიური ფორმით, ზედამხედველობისა და ანგარიშვალდებულების გასაძლიერებლად	38
4.3 გენდერული პერსპექტივის გაძლიერება დაზვერვის სამსახურების საზედამხედველო ორგანოებში	43
4.4 ორგანიზაციული ლიდერობა და გენდერული თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის სტრატეგია.....	44
4.5 ქალების და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილ ჯგუფთა წევრების დასაქმება დაზვერვის სამსახურებში	49
4.6 გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული გასაჩივრების პრევენციისა და მათზე რეაგირების მექანიზმები ..	51
5. შეკითხვები ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის	55
6. დამატებითი რესურსები	61



აბრევიატურები

BIN	Badan Intelijen Negara ინდონეზიის სახელმწიფო დაზვერვის სააგენტო
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია
CIA	Central Intelligence Agency (USA) ცენტრალური დაზვერვის სააგენტო (აშშ)
CSIS	Canadian Security Intelligence Service კანადის უსაფრთხოების დაზვერვის სამსახური
DCAF	Geneva Centre for Security Sector Governance შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი
GBV	gender-based violence გენდერული ნიშნით ძალადობა
GCHQ	Government Communications Headquarters (UK) სამთავრობო კომუნიკაციის შტაბი (გაერთიანებული სამეფო)
GCSB	Government Communications Security Bureau (New Zealand) სამთავრობო კომუნიკაციის უსაფრთხოების ბიურო (ახალი ზელანდია)
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ
LGBTI	lesbian, gay, bisexual, trans and intersex ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი და ინტერსექსი (ლგბტი)
MI5	Military Intelligence Section 5 (UK security service) სამხედრო დაზვერვის მეხუთე განყოფილება (გაერთიანებული სამეფოს უსაფრთხოების სამსახური)
MI6	Military Intelligence Section 6 (UK Secret Intelligence Service) სამხედრო დაზვერვის მეექვსე განყოფილება (გაერთიანებული სამეფოს უსაფრთხოების სამსახური)
NHRI	National Human Rights Institution ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტი
ONA	Office of National Assessments (Australia) ეროვნული შეფასების სამსახური (ავსტრალია)
SDG	Sustainable Development Goal მდგრადი განვითარების მიზანი
STEM	Science, technology, engineering and mathematics მეცნიერება, ტექნოლოგია, ინჟინერია და მათემატიკა
UK	United Kingdom გაერთიანებული სამეფო
UN	United Nations გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია
USA	United States of America ამერიკის შეერთებული შტატები



1. მიმოხილვა

გენდერის საკითხებს, დაზვერვის სამსახურებთან დაკავშირებით, ჯერ კიდევ არასაკმარისი ყურადღება ეთმობა. ამ პროცესის გაძლიერება, დაზვერვის მონაცემების შეგროვებისას, გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებასა და ანალიზს შეუძლია. უფრო მეტიც, დაზვერვის სამსახურები, რომელთა მთავარი მიზანიც დემოკრატიული მიზნების მიღწევას წარმოადგენს*, თავის სამუშაოს სქესის, გენდერული თუ სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე უნდა ასრულებდნენ. ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელია საჭირო ზომების გატარება, რათა ქალებიცა და კაცებიც, მათ შორის სხვადასხვა სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის მქონე ადამიანები, დაზვერვის სექტორში თავისი წვლილის შეტანის მიზნით თანაბარი შესაძლებლობებით სარგებლობდნენ. დაზვერვის სექტორის საქმიანობასა და ფუნქციებში უნდა გატარდეს გარკვეული ზომები, რომელიც ქალების, კაცების, გოგონებისა და ბიჭების წინაშე არსებული უსაფრთხოების განსხვავებული საჭიროებების საპასუხოდ თანაბრად იქნება გათვალისწინებული. გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესება და გენდერული პერსპექტივის დაზვერვის სექტორში გათვალისწინება ნებისმიერი მთავრობის პასუხისმგებლობაა, რათა მოხდეს თითოეული მოქალაქის უფლებების დაცვა და წახალისება. ამ პასუხისმგებლობას ეროვნული და საერთაშორისო განზომილება გააჩნია.

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF), ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის (OSCE/ODIHR) და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women) გენდერისა და უსაფრთხოების პრაქტიკული მითითებების კრებულში თავმოყრილია გასული ათი წლის განმავლობაში უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სფეროში მიღებული ძირეული გაკვეთილები. ამ კრებულის მიზანია მკითხველს გაუზიაროს ახალი და განვითარებული საუკეთესო პრაქტიკა, რომელიც ასახავს მათ შემუშავებას. პრაქტიკული მითითებების კრებული შექმნილია, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორებში არსებული უწყებების მხარდასაჭერად, საქმიანობაში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების მიზნით. ამ მიზნის მისაღწევად, უმთავრეს პრიორიტეტად გვესახება, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ხშირად უგულვებელყოფილი საჭიროებებისთვის სათანადო ყურადღების დათმობა და პრიორიტეტიზაცია. ეს პრაქტიკული მითითებების კრებული, რომლის სახელწოდებაც არის „დაზვერვის სამსახურები და გენდერი“ ქმნის ახალ საფუძველს, რომელითაც უფრო თვალსაჩინო ხდება, რომ დაზვერვის სამსახურებს გააჩნია გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის ვალდებულება და ამ მიზნის მისაღწევად საჭირო კომპეტენცია.

* ტერმინოლოგია მრავალფეროვანი სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის, მათ შორის, ლგბტი ადამიანების შესახებ განხილულია პირველ პრაქტიკულ მითითებაში - უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი.

ფოტო: მონაწილე ყაზახეთიდან სესიაზე საუბრობს მოსამართლისა და პროკურორის როლზე წინასასამართლო წარმოებისას. 2012 წელს დისკუსია ეხებოდა პირად უფლებებში სერიოზული ჩარევის ღონისძიებებისა და (სადაზვერვო) ინფორმაციის შეგროვების ოპერაციებისა და მიღებული მონაცემების გამოყენების რეგულირებას © OSCE.

1.1 დაზვერვის სამსახურები და გლობალური უსაფრთხოების კონტექსტი

ამ პრაქტიკული მითითებების კრებულში „დაზვერვის სამსახურებად“ მიიჩნევა კანონით განსაზღვრული სახელმწიფო ორგანოები, რომელიც დაზვერვის ფუნქციის შესრულებაზე არიან პასუხისმგებელნი. დაზვერვის სამსახურები აგროვებენ, აანალიზებენ და ავრცელებენ ინფორმაციას ეროვნული უსაფრთხოების წინაშე არსებული საფრთხეების შესახებ.

ოცდამეერთე საუკუნეში დაზვერვის სამსახურები სახელმწიფოს წინააღმდეგ მიმართული კომპლექსური და მრავალგვარი საფრთხის წინააღმდეგ ბრძოლაში წინა ხაზზე დგანან. ზოგიერთი საფრთხე სახელმწიფოს პოლიტიკურ წესრიგს უქმნის საფრთხეს. მაგალითად, ტერორიზმი ან სამოქალაქო მღელვარება და საგარეო ძალების ჩარევა. ზოგჯერ საფრთხე შესაძლოა სახელმწიფოს ეკონომიკურ სტაბილურობას დაემუქროს; მაგალითად, ეკონომიკური აგენტურის მეშვეობით; ან უსაფრთხოებას - მაგალითად, ორგანიზებული და კიბერ დანაშაულის სახით.

დაზვერვის სამსახურების მუშაობა განსაკუთრებული ზეგავლენის ქვეშ ექცევა საინფორმაციო ეპოქაში. ამ ცვლილებამ მნიშვნელოვანად გაზარდა ხელმისაწვდომი მონაცემების მოცულობა და ასევე ის რისკებიც, რომელიც შესაძლოა ამ ურთიერთკავშირმა გამოიწვიოს. თანამედროვე სამყაროში დაზვერვის სამსახურებს მონაცემთა შეგროვების უფრო დიდი საშუალება აქვთ, თუმცა, ამავე დროს, ამ ინფორმაციაზე კონტროლი გაცილებით დიდ გამოწვევას წარმოადგენს. ანგარიშვალდებულებისთვის მებრძოლი, მტკიცე პოზიციის მქონე სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენელი ორგანიზაციების, ტექნოლოგიებით მდიდარი კერძო დაწესებულებებისა და სოციალური მედიის ფონზე, რომლებიც იდენტობისა და მიკუთვნებულობის, ჩვენში აქამდე გავრცელებულ, ცნებებს ძირეულად ცვლიან, ინფორმაცია გადაიქცა დაპირისპირების უმთავრეს ასპარეზად, სადაც მთავრობებს მონოპოლიის მოპოვება აღარ ხელეწიფებათ. თუმცა, რადგან მთავრობები ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობისა და მისი კონტროლის უნარს ჯერ კიდევ ინარჩუნებენ, დაზვერვის სამსახურები დავის უმნიშვნელოვანეს საგნად გვევლინება და სწორედ ამიტომ ისმის გამუდმებით მოწოდება მათი რეფორმირებისა და გაზრდილი გამჭვირვალობის მოთხოვნით.

დაზვერვის სექტორის დახურული და გასაიდუმლოებული ბუნებიდან გამომდინარე, საჯარო და უსაფრთხოების სექტორებში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების მიმართულებით დანერგილ ინიციატივებს, დაზვერვის სექტორში შესაძლევად, ზოგადად, ჩვეულებრივზე მეტი დრო დასჭირდა. დაზვერვის სექტორის რეფორმირების კუთხით გაწეული სამუშაოები იშვიათად თუ მოიაზრებს გენდერულ საკითხებს. ქმედითი ნაბიჯები, რომლებიც დაზვერვის სამსახურებში არსებული გენდერული დისბალანსის საკითხის წინ წამოწევენ ემსახურება, დიდი სიახლეა, რადგან ამ სექტორში ბევრი რამ საზოგადოებაში გენდერული როლების მიმართ ფართოდ გავრცელებული აღქმებით, გენდერული თანასწორობის მიმართულებით გაღებული ძალისხმევითა და დემოკრატიზაციის დონით არის განპირობებული.

ამერიკის შეერთებული შტატების, გაერთიანებული სამეფოსა და ისრაელის დაზვერვის სამსახურებს, რომლებიც ომის დროს დაფუძნდნენ და კაცებისა და ქალების მიერ საქმეში შეტანილ წვლილს თანაბრად ეყრდნობიან, გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების შედარებით ხანგრძლივი გამოცდილება გააჩნიათ. ავსტრალიამ, კანადამ და ახალმა ზელანდიამ ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში სისტემური ინსტიტუციური ძალისხმევა გამოიჩინეს გენდერული თანასწორობისა და გენდერული მრავალფეროვნების მიმართულებით და, გარკვეულწილად, წარმატებასაც მიაღწიეს. 2016 წლიდან გაერთიანებული სამეფოს უსაფრთხოების სამსახური - MI5, ჟურნალ The Times-ის “ქალთა 50 მოწინავე დამსაქმებლის”

ნუსხაში მოხვდა, 2018 წელს კი ამავე ნუსხაში საიდუმლო დაზვერვის სამსახური -MI6-ც შევიდა¹. 2010-დან 2017 წლამდე კანადის უსაფრთხოების დაზვერვის სამსახური (CSIS) არაერთხელ მოხვდა “100 საუკეთესო დამსაქმებლის” ნუსხაში². სკანდინავიურმა და სხვა ევროპულმა სახელმწიფოებმა საჯარო და უსაფრთხოების სამსახურების ყველა სფეროში შეძლეს გენდერული თანასწორობის პერსპექტივის ინტეგრაცია და პერსონალში გენდერული ბალანსის შესახებ ანგარიშის მომზადებასაც აპირებენ, მაგრამ გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების კუთხით არსებული საჯაროდ ხელმისაწვდომი ინფორმაცია ძალიან მწირია. სამხრეთ აფრიკაში, რუმინეთსა და სიერა ლეონეში, გარდამავალ პერიოდში, დემოკრატიზაციის მიმართულებით გადადგმული ნაბიჯების პარალელურად, გენდერული მრავალფეროვნების მიმართულებითაც დაიწყო მუშაობა, მაგრამ აქაც, ამ შემთხვევაშიც ხელმისაწვდომი ინფორმაცია, დაზვერვის პროცესში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების დადებითი ზეგავლენის შესახებ, ძალიან მწირია.

1.2 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების კრებულის სამიზნე აუდიტორია

ეს პრაქტიკული მითითებების კრებული დაზვერვის სექტორში პოლიტიკისა და პროცედურების შემუშავების და/ან რეფორმების განხორციელების დროს გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებისთვის საინტერესო და კარგი პრაქტიკების რესურსია.

ეს მითითება განკუთვნილია, უპირველეს ყოვლისა, დაზვერვის სამსახურებისთვის, დაზვერვის სექტორში მომუშავე პრაქტიკოსებისთვის და პოლიტიკის შემქმნელებისთვის და ასევე პარლამენტებისთვის, მათ შორის, სპეციალიზებული დაზვერვის საზედამხებელო კომიტეტებისთვის. ის სასარგებლო იქნება სხვა ორგანოებისთვისაც, რომლებიც დაზვერვის სექტორის მონიტორინგსა და ზედამხედველობას ახორციელებენ, მაგალითად, ისეთი, როგორიც არის სახალხო დამცველისა და ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტები (NHRI). ეს პრაქტიკული მითითებების კრებული საინტერესო იქნება ასევე, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისთვის, გენდერული თანასწორობის დამცველების, აკადემიური სფეროს წარმომადგენლებისა და სხვა ინსტიტუციებისთვის, რომლებიც ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე დღის წესრიგის საკითხებს უჭერენ მხარს, უსაფრთხოების სექტორის იმ ნაწილის პრობლემის მოსაგვარებლად, რომელიც აქამდე ყურადღების მიღმა რჩებოდა.

1.3 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების კრებულის სტრუქტურა

მეორე ნაწილი განმარტავს, თუ რატომ არის გენდერი მნიშვნელოვანი დაზვერვის სამსახურების მუშაობაში და წარმოადგენს დაზვერვის სექტორის, მის კონტროლსა და ზედამხედველობასთან დაკავშირებულ ძირითად კონცეფციებს. ის ასევე განმარტავს, თუ როგორ შეუძლია დაზვერვის სამსახურს, რომელიც ითვისების წინააღმდეგაა და ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას, საკუთარი მანდატის უკეთ შესრულება.

- ◆ გენდერული პერსპექტივის გამოყენება ინფორმაციის შეგროვებისა და ანალიზის დროს შესაძლებელს ხდის იმ არასტაბილურობის ნიშნების იდენტიფიცირებას, რომლებიც, როგორც წესი, შეუმჩნეველი რჩება ხოლმე. გენდერული ანალიზი განსაკუთრებით სასარგებლოა დაზვერვის სამსახურებისთვის, რადგან მისი მეშვეობით შესაძლებელი ხდება სოციალურ ურთიერთობებსა და სოციალურ ქსელებში, ასევე ძალადობისა და დანაშაულის დინამიკაში გარკვევა. გენდერული პერსპექტივა საჭიროა საპასუხო ნაბიჯების ფორმულირებისას, რათა არ მოხდეს დისკრიმინაციული პრაქტიკების დამკვიდრება.

- ✦ კვალიფიკური და გამოცდილი კაცები და ქალები დაზვერვის სამსახურების ძირითადი სამუშაო ძალიდან. დაზვერვის სამსახურების ეფექტიანობა დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ შეძლებენ ისინი ყველა თანამშრომლის სპეციალური უნარებისა და კომპეტენციების გამოყენებას დისკრიმინაციის გარეშე. სამუშაო ძალის მრავალფეროვნების შენარჩუნება არსებითად მნიშვნელოვანია დაზვერვის სამსახურის ეფექტიანი ფუნქციონირებისთვის, რათა წინააღმდეგობა გაუწიოს ცალკეული იდეებისა და პერსპექტივების წარმოშობას და მიმართოს ტენდენციები „ჯგუფური აზროვნებისკენ“. როგორც ისტორიული მტკიცებულებები ცხადყოფს, ქალ ჯაშუშებს როგორც ოპერატიულ ისე ანალიტიკურ დაზვერვის სამუშაოს შესრულებაში მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანა შეუძლიათ.

გარდა ამისა, ბევრი საერთაშორისო ნორმა და სტანდარტი დაზვერვის სამსახურებს კატეგორიულ მოთხოვნებს უწესებს ადამიანის უფლებათა პატივისცემისა და წახალისების, გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებისა და გენდერული თანასწორობის გაზრდის კუთხით. დაზვერვის სამსახური საჯარო სამსახურის შემადგენელი სექტორია და ამიტომ მასზე იგივე სტანდარტები უნდა გავრცელდეს, რაც საჯარო სამსახურის სხვა სააგენტოებზე ვრცელდება. ეს სტანდარტები დაგვეხმარება ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე და 2030 წლის მდგრადი განვითარების დღის წესრიგების მიზნების მიღწევაში.

მესამე ნაწილში წარმოდგენილია სტანდარტი იმისა თუ როგორ გამოიყურება დაზვერვის სამსახური, რომელიც თავის საქმიანობაში გენდერულ პერსპექტივას ითვალისწინებს და გენდერულ თანასწორობას უწყობს ხელს. ასეთი სამსახურები:

- ✦ ხელმძღვანელობენ მკაფიო წესებით, რაც გენდერულ თანასწორობას უწყობს ხელს, ასევე, უფრო ფართოდ მოიცავს ადამიანის უფლებებსა და დემოკრატიულ ღირებულებებს;
- ✦ აქტიურად ითვალისწინებენ ქალისა და კაცის განსხვავებულ საჭიროებებს;
- ✦ ხელმძღვანელობენ ორგანიზაციული ვალდებულებით, კულტურითა და პრაქტიკებით, გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების უფრო ფართო მასშტაბით დასანერგად.

მეოთხე ნაწილში განხილულია, თუ რა ზომები უნდა მიიღონ მთავრობებმა, საზემდამხედველო ორგანოებმა და თავად დაზვერვის სამსახურებმა, რათა თავის საქმიანობაში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება და გენდერული თანასწორობის წახალისება შეძლონ, მათ შორის არის:

- ✦ პროცესები, რომელიც დაზვერვის სამსახურში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებას შეუწყობს ხელს;
- ✦ ინკლუზიური გზით, რეფორმების გატარება ზედამხედველობისა და ანგარიშვალდებულების გაძლიერებისთვის;
- ✦ დაზვერვის სამსახურების ზედამხედველობისას გენდერული პერსპექტივის გაძლიერებისთვის გატარებული ზომები;
- ✦ ორგანიზაციული ლიდერობა და გენდერული თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის აქტიური სტრატეგიები;
- ✦ ქალებისა და დაზვერვის სამსახურებში ნაკლებად წარმოდგენილი სხვადასხვა ჯგუფების წარმომადგენელთა დასაქმება;
- ✦ გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების პრევენციისა და მათზე რეაგირების მექანიზმები.

მეხუთე ნაწილში წარმოდგენილია საორიენტაციო კითხვარი, რომლის დახმარებითაც მოხდება შეფასება, წარმატებით ითვალისწინებს თუ არა დაზვერვის სამსახური გენდერულ პერსპექტივას და აძლიერებს თუ არა გენდერულ თანასწორობას უწყების შიგნით.

მეექვსე ნაწილში მოცემულია სხვა სასარგებლო რესურსები.

წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების კრებულის სხვა პრაქტიკულ მითითებებში და პოლიტიკის მოკლე აღწერილობებში ყურადღება გამახვილებულია უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების კონკრეტულ საკითხებზე და პასუხისმგებელ უწყებებზე. (იხ. გვ. i). სასურველია, აღნიშნული პრაქტიკული მითითებების კრებულის გამოყენება კომპლექსურად მოხდეს და მკითხველი დეტალურ ინფორმაციას გაეცნოს, როგორც ცალკეულ პრაქტიკული მითითებებში, ისე პოლიტიკის მოკლე აღწერილობებში.

-
1. თაიმს (2019) „50 საუკეთესო ქალი თანამშრომელი“ 24 აპრილი, ლონდონი The Times (2019) “Top 50 employers for women 2019”, 24 April, London: The Times/The Sunday Times.
 2. კანადის მედია კორპორაცია „კანადის 100 საუკეთესო თანამშრომელი“ (2019) MediaCorp Canada (2019) “Canada’s Top 100 Employers”, <https://www.canadastop100.com/national/> (ნანახია: 13 სექტემბერი 2019).



2. რატომ არის გენდერული თანასწორობა და გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება მნიშვნელოვანი დაზვერვის სამსახურებისთვის?

გენდერული თანასწორობის გაძლიერებითა და გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით დაზვერვის სამსახურები უკეთესად აღიჭურვებიან საშინაო და გლობალურ სფეროებში არსებული გავლენის საფრთხეების გასაცნობიერებლად და სამართავად. ამასთანავე, უკეთ შეძლებენ წარმოადგინონ ის მოსახლეობა, რომელსაც ემსახურებიან. გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება და გენდერული თანასწორობისკენ სწრაფვა დაზვერვის სამსახურების ეფექტიანი მუშაობის განუყოფელი ნაწილია. მათი მეშვეობით დაზვერვის სამსახურები შეძლებენ:

- ✦ გააფართოონ დაზვერვის სამსახურებში მუშაობის დაწყების მსურველთა წრე, შეინარჩუნონ და განავითარონ შტატში მყოფ თანამშრომელთა კომპეტენციები;
- ✦ დაიცვან და წახალისონ ადამიანის უფლებები;
- ✦ შეამცირონ გენდერული ნიშნით ძალადობასთან დაკავშირებული დაუსჯელობით უკვე გამოწვეული და შესაძლო ზიანი* და გენდერული დისკრიმინაცია;
- ✦ როგორც სახელმწიფოს ნაწილმა, შეასრულონ საერთაშორისო კანონმდებლობით, ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე დღის წესრიგითა და 2030 წლის მდგრადი განვითარების დღის წესრიგით ნაკისრი ვალდებულებები გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესების კუთხით.

ეს ნაწილი იწყება წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების კრებულში გამოყენებული ძირეული კონცეფციებისა და ტერმინების განმარტებით, შემდეგ კი დაწვრილებით არის წარმოდგენილი არგუმენტები.

2.1 ძირითადი კონცეფციები

დაზვერვა

როგორც პირველ ნაწილში აღვნიშნეთ, დაზვერვის სამსახურები წარმოადგენენ სახელმწიფო უწყებებს, რომელებიც დაზვერვის ფუნქციას კანონით განსაზღვრული მანდატით ასრულებენ. დაზვერვის სამსახურები აგროვებენ, აანალიზებენ და ავრცელებენ ეროვნული უსაფრთხოების წინაშე არსებულ საფრთხეების შესახებ ინფორმაციას. დაზვერვის სამსახურების უმთავრესი ფუნქციაა: მთავრობებს სარწმუნო ინფორმაცია მიაწოდონ მათ წინაშე არსებული საფრთხეების შესახებ და ფართო სურათი წარუდგინონ კომპლექსური და მოსალოდნელი პრობლემების შესახებ, მათ შორის ეროვნული ინტერესების წინაშე არსებულ საფრთხეებზე. დაზვერვის სამსახურის უმთავრესი მახასიათებელია ინფორმაციის გასაიდუმლოებული, შენიღბული და აგრესიული მეთოდებით მოპოვება. მაგალითად ისეთი, როგორიც არის: სატელეფონო მიყურადება, თვალთვალი, შეტყობინებების ხელში ჩაგდება და საიდუმლო ოპერაციები.

* წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების კრებულში ტერმინი „გენდერული ნიშნით ძალადობა“ (gender-based violence) გამოიყენება ყველა სახის ძალადობის ფორმასთან მიმართებაში, რომელიც ხორციელდება ერთი სქესის წარმომადგენლის მიერ მეორე სქესის წარმომადგენლის მიმართ. გენდერული ნიშნით 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 ნიშნით ძალადობის კონკრეტული ფორმები და ხასიათი განსხვავდება სხვადასხვა კულტურებს, ქვეყნებსა და რეგიონებს შორის. გენდერული ნიშნით ძალადობა მოიცავს: სექსუალურ ექსპლუატაციას/ჩაგვრას და ტრეფიკინგს სექსუალური ექსპლუატაციის მიზნით; ოჯახში ძალადობას; იძულებით/ადრეულ ქორწინებას; ისეთ საზიანო ტრადიციებს, როგორიცაა ქალთა გენიტალიების დასახიჩრება; ღირსების მკვლელობები; ლევირატი და პომოფობიური და ტრანსფობიური ძალადობა.

ფოტო: უესტ მიდლანდის პოლიციამ (გაერთიანებული სამეფო) მიაშავრა მუდმივი პოლიციური გუნდი - ორი დეტექტივი და ორი დაზვერვის სპეციალისტი - B კატეგორიის ციხეს და დაავალა ციხეში კონტრაბანდის შემცირებაზე მუშაობა, 2012 © West Midlands Police (უესტ მიდლანდის პოლიცია).

ქვეყნების უმეტესობას არაერთი დაზვერვის სამსახური აქვს. თითოეულ მათგანს სპეციფიკური ფუნქცია-მოვალეობა აკისრია, თუმცა ძალიან ხშირად მათი პასუხისმგებლობების სფეროების გადაფარვა ხდება. ეს სფეროები მოიცავს ქვეყნის შიდა და გარე დაზვერვას, ტაქტიკურ და სტრატეგიულ დაზვერვას, კრიმინალური დაზვერვის სამსახურს, მონაცემთა შეგროვების სამსახურს (მაგალითად: კომუნიკაციები, აგენტურა და ვიზუალური/სატელიტური მასალა), სამოქალაქო და სამხედრო დაზვერვა, შეფასების სტრატეგიული ორგანოები.¹ ერთად აღებული ყველა ეს სამსახური სახელმწიფოს “დაზვერვის საზოგადოებას” ქმნის.

დაზვერვის სექტორის კონტროლი და ზედამხედველობა

დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხალხსა და დაზვერვის სამსახურებს შორის არსებული ურთიერთკავშირი გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულების, კარგი მმართველობისა და კანონის უზენაესობის ნორმებით უნდა განისაზღვროს. დემოკრატიული საზოგადოებები საჯარო ორგანოებში ღიაობისა და გამჭვირვალობის ზომების გაძლიერებას მოითხოვენ. დაზვერვის სამსახურები უფრო ეფექტიანი და ლეგიტიმურია, როდესაც ისინი მჭიდროდ თანამშრომლობენ საზოგადოებასთან და მათ აწვდიან ინფორმაციას დაზვერვის სექტორის ბუნების, პრიორიტეტებისა და ამოცანების შესახებ, აძლიერებენ ნდობაზე დაფუძნებულ ურთიერთობას, რომლის მეშვეობითაც მოქალაქეებს სჯერათ, რომ დაზვერვის სამსახურები არა პარტიული, არამედ სახელმწიფოს საუკეთესო ინტერესებით მოქმედებენ და იცავენ მოქალაქეების უფლებებსა და თავისუფლებებს.

რისკი, რომელიც უკავშირდება დაზვერვის სამსახურების კონტროლსა და ზედამხედველობას, ადევნატური სისტემების მიღმა მუშაობას, საფრთხის ქვეშ აყენებს დემოკრატიას, ადამიანის უფლებებსა და კანონის უზენაესობას. ამ საფრთხის დაძლევა კონტროლითა და ზედამხედველობით არის შესაძლებელი. უმეტეს შემთხვევებში, დაზვერვის სამსახურების კონტროლს ხელსუფლების აღმასრულებელი შტო ახორციელებს, მაშინ როცა სამოქალაქო, საკანონმდებლო და სასამართლო ხელისუფლება *ზედამხედველობით* ფუნქციას ითავსებს. ეს განსხვავება ახსნილია DCAF-ის პრაქტიკული მითითებების კრებულში „დაზვერვის სამსახურების ზედამხედველობა“:

... ზედამხედველობა კონტროლისგან განსაკუთრებით უნდა იდგას, რადგან ეს უკანასკნელი, (მართვის მსგავსად) ორგანიზაციის პოლიტიკისა და საქმიანობის განსაზღვრის ძალაუფლებასაც გულისხმობს. შესაბამისად, კონტროლი, ჩვეულებისამებრ, ასოცირდება ხელისუფლების აღმასრულებელ შტოსთან და განსაკუთრებით დაზვერვის სამსახურების ზედა რგოლის მენეჯმენტთან. კონტროლის მექანიზმი, ზედამხედველობისგან განსხვავებით, აღმასრულებელი ბრძანებულების გამოცემა იქნებოდა, რომელიც დაზვერვის სამსახურების ახალი პრიორიტეტების ათვისებას გულისხმობს, როგორც არის მაგალითად, ანტიტერორისტული საქმიანობა.

დაზვერვის სამსახურების საქმიანობის გასაიდუმლოებული ბუნების გამო ისინი შესაძლოა პოლიტიკური პარტიების მხრიდან არამართებული გამოყენების საფრთხის ქვეშ აღმოჩნდნენ, რაც იმას ნიშნავს, რომ გარე, დამოუკიდებელი ზედამხედველობა კრიტიკულად მნიშვნელოვანია მათი, როგორც საჯარო სამსახურის კერძო დაზვერვის, სამართლებრივი, ეფექტური და ქმედითი სამსახურების გამართული ფუნქციონირებისთვის.

ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან ასაცილებლად, დაზვერვის სამსახურებმა უნდა იმუშაონ ნათელი სამართლებრივი და რეგულაციური ჩარჩოების ფარგლებში (იხ. ჩანართი 1). მათი მოქმედებები უნდა იყოს კანონთან შესაბამისი, უნდა ხორციელდებოდეს კონკრეტული ეროვნული ინტერესის დასაცავად და ჯანსაღი საჯარო ფინანსური მართვის პრინციპების ფარგლებში.

აგრესიული მეთოდების გამოყენება და შენიღბული ოპერაციები უნდა იცავდეს ადამიანის უფლებათა სტანდარტებს და უნდა ხორციელდებოდეს სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების უზრუნველყოფის მხარდასაჭერად.

გენდერი*

დაზვერვის სამსახურებთან დაკავშირებით გენდერსა და გენდერულ თანასწორობაზე ფიქრისას, აუცილებელია ნათლად გვესმოდეს, თუ რას წარმოადგენს ძირეული კონცეფციები. მაშინ, როცა სხვადასხვა ორგანიზაციები და უწყებები სხვადასხვაგვარ ენას მიმართავენ, მათი უმეტესობა გაერთიანებული ერების პოლიტიკებისა და დოკუმენტების მიხედვით შედგენილ, ქვემოთ მოცემული დეფინიციების მიხედვით ვარიანტებს იყენებენ.

გენდერი კონკრეტული საზოგადოების მიერ კონკრეტულ დროში 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. ის კონკრეტულ კონტექსტსა და დროშია განპირობებული და შესაბამისად, ცვალებადიც არის. გენდერი უფრო ფართო სოციო-კულტურული კონტექსტის ნაწილია ისევე, როგორც სოციო-კულტურული ანალიზის სხვა მნიშვნელოვანი კრიტერიუმები, როგორიცაა, მაგალითად: კლასი, რასა, შეზღუდული შესაძლებლობები, სიღარიბის დონე, ეთნიკური ჯგუფი, სექსუალური ორიენტაცია და ასაკი. გენდერი განსაზღვრავს, თუ რას მოელიან ქალისგან ან კაცისგან, რა არის მათთვის ნებადართული და რა ღირებული - კონკრეტულ კონტექსტში. საზოგადოებათა უმეტესობაში ქალსა და კაცს შორის არსებობს უთანასწორობა მათთვის გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის სფეროების და მათ მიერ შესასრულებელი აქტივობების თვალსაზრისით. უთანასწორობაა ასევე, კონტროლის მექანიზმებზე წვდომის, გადწყვეტილებისა და კონტროლის პროცესში მათი ჩართვის მიმართულებით. პატრიარქალურ საზოგადოებებში პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური ძალაუფლება კაცების ხელშია და თვისებები, რომლებიც მამაკაცურობასთან არის დაკავშირებული გაცილებით ღირებულად მიიჩნევა, ვიდრე ის თვისებები, რომლებიც, ჩვეულებისამებრ, ქალებს მიეწერებათ. ქალები და გოგონები კაცებთან და ბიჭებთან შედარებით ნაკლებ ძალაუფლებას ფლობენ და ძალიან ხშირად სტრუქტურულ დისკრიმინაციას განიცდიან ეკონომიკური, პოლიტიკური, სოციალური თუ სამართლებრივი უფლებების თვალსაზრისით.

ჩანართი 1: ეროვნული უსაფრთხოების პრინციპები და ინფორმაციაზე წვდომა

ბევრ ქვეყანაში ინფორმაციაზე წვდომა უზრუნველყოფილი უფლებაა: მოქალაქეებს აქვთ უფლება ხელი მიუწვდებოდეთ ინფორმაციაზე, თუ როგორ აპირებს მთავრობა ეროვნული უსაფრთხოების დაცვასა და გაფართოებას. გამონაკლის შემთხვევებში, შესაძლოა, ეს უფლება შეიზღუდოს, მაგრამ ამისათვის საჭიროა ნათლად გაწერილი სამართლებრივი და სამოქმედო პარამეტრები.

ეროვნული უსაფრთხოებისა და ინფორმაციის მიღების უფლების გლობალური პრინციპები, რომლებიც „ტშვანეს პრინციპების“ სახელით არის ცნობილი, 70 ქვეყნის 500-ზე მეტ ექსპერტთან გამართული კონსულტაციების შემდეგ შემუშავდა და 2013 წელს ტშვანეში, სამხრეთ აფრიკაში, დასრულდა. ეს პრინციპები ეროვნული უსაფრთხოების გამონწვევებს პასუხობს და ამასთანავე, ინფორმაციაზე წვდომის კატეგორიულ დემოკრატიულ მითითებასაც ასრულებს. ისინი გამოყოფენ ინფორმაციის მიღების უფლების ადვოკატირებისა და სამართლებრივი ასპექტის მნიშვნელოვან საკითხებს, ისეთებს, როგორიც არის:

* გენდერი, გენდერული როლები, გენდერული სტერეოტიპები, მასკულიზობა და ფემინიზობა, გენდერული თანასწორობა, ინტერსექციურობა, და მრავალფეროვანი გენდერული ორიენტაცია, იდენტობა და თვითგამოხატვა უფრო დაწვრილებით განხილულია პრაქტიკული მითითებების პირველ კრებულში, „უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“.

- ✦ ეროვნული უსაფრთხოებისთვის კარგ პრაქტიკად მიჩნეული მიდგომა, როდესაც გამოიყენება სამართლებრივი ინფორმაციის მიღების შეზღუდვის უფლება, რომელიც აუცილებლად უნდა იყოს მკაცრად განსაზღვრული სახელმწიფოს სამართლებრივ ჩარჩოებში, დემოკრატიული საზოგადოების ნორმების შესაბამისად.
- ✦ არ შეიძლება ინფორმაციის მიღების უფლების შეზღუდვა ეროვნული უსაფრთხოებით იყოს განპირობებული, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა მთავრობა ასაბუთებს, რომ:
 - ეს შეზღუდვა კანონით არის განწერილი და აუცილებელია დემოკრატიული საზოგადოებისთვის, რათა მან უზრუნველყოს ეროვნული უსაფრთხოების ინტერესების დაცვა; და
 - კანონით გათვალისწინებულია ინფორმაციის ბოროტად გამოყენებისგან დაცვის ეფექტური მექანიზმები, მათ შორის, შეზღუდვის კანონიერი საფუძვლის მყისიერი, სრული, ხელმისაწვდომი და ეფექტური შესწავლა დამოუკიდებელი საზედამხედველო უწყებისა და სასამართლოს მიერ.
- ✦ ნებისმიერი შეზღუდვის ლეგიტიმურობის დასაბუთების ტვირთი აწევს იმ საჯარო უწყებას, რომელიც ინფორმაციაზე წვდომის შეზღუდვის დაწესებას მოითხოვს.
- ✦ ინფორმაციის მიღების უფლება უნდა იყოს ფართოდ განმარტებული და გამოყენებული, ნებისმიერი შეზღუდვა კი, დაწვრილებით და ყურადღებით უნდა იყოს განმარტებული
- ✦ არც ერთი საჯარო უწყება - მათ შორის დაზვერვის სამსახურები - არ შეიძლება გათავისუფლდეს ინფორმაციის გაცემის მოთხოვნისგან.
- ✦ არ შეიძლება ინფორმაციის მიღების უფლების შეზღუდვა ეროვნული უსაფრთხოების საფუძველზე ისეთი მარტივი არგუმენტით იყოს გამართლებული, როგორიც არის მაგალითად, ის რომ ინფორმაცია შექმნა უცხო ქვეყნის სახელმწიფომ, ან მისი გაზიარება მოხდა უცხო ქვეყნის მთავრობის ან სამთავრობოთშორისი ორგანოსთვის, ან კონკრეტულ უწყებისთვის, ან უწყების შიგნით რომელიმე ერთეულისთვის.
- ✦ ყველა საზედამხედველო ორგანოს, მათ შორის, სახალხო დამცველის ინსტიტუტებს, სასამართლოებს, ტრიბუნალებსა და სააპელაციო ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ წვდომა ინფორმაციაზე, მათ შორის, სახელმწიფო უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ ინფორმაციაზე, მისი გრიფით საიდუმლოების დონის მიუხედავად, ინფორმაციაზე, რომელიც მნიშვნელოვანია მათთვის, მათზე დაკისრებული მოვალეობების შესასრულებლად.

„ტშვანეს პრინციპები“ ასევე გამოჰყოფს ეროვნულ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ინფორმაციის ტიპებს, რომლებსაც სახელმწიფოები უპრობლემოდ და აქტიურად უნდა ასაჯაროებდნენ ინფორმაციის მიღების უფლების უზრუნველსაყოფად. დაზვერვის სექტორისთვის, ინფორმაცია, რომლის გასაჯაროებაც შესაძლებელია, მოიცავს:

- ✦ ყველა დაზვერვის სამსახურის სტრუქტურასა და კანონით განსაზღვრული მოქმედების სფეროს.
- ✦ ინფორმაციას საჯარო ფინანსების შეფასებისა და გაკონტროლების შესახებ.
- ✦ ორმხრივ და მრავალმხრივ შეთანხმებებს და მათ პირობებს.
- ✦ ზოგად სამართლებრივ ჩარჩოს ნებისმიერი ტიპის თვალთვალის ოპერაციის ჩასატარებლად, მათ შორის, ყველა ფორმის სათვალთვალო, შენიღბული თუ შეუნიღბავი, ოპერაციის განმსაზღვრელ კანონმდებლობას; თვალთვალისთვის დასაშვებ მიზნებს; თვალთვალის დასაწყებად ან გასაგრძელებლად აუცილებელი ეჭვის ზღვარს; სათვალთვალო მოქმედებების ხანგრძლივობაზე დაწესებულ შეზღუდვებს; მსგავსი ზომების გადახედვისა

და ავტორიზაციის პროცედურებს; პერსონალური ინფორმაციის ტიპებს, რომელთა შეგროვებაც ნებადართულია ეროვნული უსაფრთხოების მიზნებისთვის; და კრიტერიუმებს, რომლებიც განსაზღვრავს მსგავსი მონაცემების გამოყენების, შენახვის, წაშლისა და გადაცემის მოთხოვნებს.

„ტშვანეს პრინციპები“ დეტალურად აღწერს, თუ როგორ უნდა მოხდეს ინფორმაციაზე წვდომის რეგულირება, რათა პრიორიტეტი მიენიჭოს ღიაობისა და გამჭვირვალობის პრინციპების დაცვას და, ამავე დროს, ეროვნული უსაფრთხოების უზრუნველყოფას. გარდა ამისა, „ტშვანეს პრინციპები“ ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ დამოუკიდებელმა საზედამხედველო ორგანოებმა უნდა აწარმოონ უსაფრთხოების სექტორში შემავალ ერთეულთა კონტროლი, მათ შორის, მათი ოპერაციების, რეგულაციების, პოლიტიკის, ფინანსებისა და ადმინისტრაციის ჩათვლით.

ის, თუ როგორ ამართლებენ, ან ეწინააღმდეგებიან ქალები და კაცები მათ მიმართ ყოველდღიურ ცხოვრებაში არსებულ გენდერულ მოლოდინებს, ზოგჯერ ხასიათდება, როგორც ფემინური და მასკულინური: ეს არის ცხოვრებისა და მოქმედების სხვადასხვაგვარი გზები, როლები, ღირებულებები და მოლოდინები, რომლებიც კონკრეტულ საზოგადოებაში, კონკრეტულ დროს, ქალად ან კაცად ყოფნასთან ასოცირდება.

მნიშვნელოვანია, რომ არ მოხდეს „გენდერისა“ და „ქალის“ ცნებების მნიშვნელობების დაკნინება. როდესაც დაზვერვის სექტორში გენდერის საკითხებზე ვზრუნავთ, ეს იმას ნიშნავს, რომ ყურადღება ექცევა კაცების, ქალების, გოგონების, ბიჭების და, ზოგადად, ადამიანის განსხვავებულ საჭიროებებს, ხედვებსა და გამოცდილებებს. ლგბტი ადამიანები და სხვა განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის, ასევე განსხვავებული გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის ადამიანები ხშირად ხდებიან დისკრიმინაციის, ექსპლუატაციის, შევიწროებისა და ძალადობის კონკრეტული ფორმების სამიზნე. ეს ფაქტი ბევრმა სახელმწიფომ და ისეთმა საერთაშორისო ორგანიზაციამ აღიარა, რომლებიც თავიანთ კანონმდებლობასა და დეკლარაციებში სექსუალური ორიენტაციითა და გენდერული იდენტობით განპირობებული დისკრიმინაციის საკითხები შეიტანეს. გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებისას, ყოველთვის უნდა გვახსოვდეს, რომ ქალები და კაცები (ადამიანები, რომლებიც საკუთარ თავებს მდედრობითი/მამრობითი სქესის ბინარული გადანაწილების მიღმა ხედავენ) ჰომოგენურ ჯგუფებს წარმოადგენენ; აუცილებელი არ არის, რომ ყველა მათგანს ერთმანეთის მსგავსი გამოცდილება, საჭიროებები და ღირებულებები ან შესაძლებლობები ჰქონდეს.

უფრო მეტიც, „ინტერსექციურობის“ კონცეფცია გულისხმობს დისკრიმინაციის ან სუბორდინაციის სისტემების, როგორიც არის: რასიზმი, პატრიარქალური წყობა და არასახარბიელო ეკონომიკური მდგომარეობა, ორ ან მეტ ფორმას. ინტერსექციური ანალიზი ხშირად გვიჩვენებს, რომ გარიყვის, უთანასწორობისა და ძალადობის დინამიკა უფრო ძლიერდება, როდესაც სუბორდინაციის ერთი ან რამდენიმე სისტემა ერთმანეთს გადაკვეთს; მაგალითად, როდესაც ქალი მარგინალიზებულია სოციალურად და ეკონომიკურადაც და ამასთან ეთნიკური უმცირესობის ჯგუფის წევრიც არის. გენდერსა და დაზვერვის სექტორში განხორციელებული ნებისმიერი სამუშაო უნდა ითვალისწინებდეს იმას, თუ როგორ ხდება გენდერის გადაკვეთა ეთნიკურ-რელიგიურ წარმომავლობასთან/მიკუთვნებულობასთან, ასაკთან, სოციალურ კლასთან, სექსუალურ ორიენტაციასთან, ოჯახურ სტატუსთან, რასასთან, ეთნიკურ წარმომავლობასთან, შეზღუდულ შესაძლებლობებთან და სხვა დემოგრაფიულ მახასიათებლებთან, სხვადასხვა ადგილას და სხვადასხვა დროს.

გენდერული თანასწორობა

გენდერული თანასწორობა ადამიანის ფუნდამენტური უფლება და იმ მიზანს წარმოადგენს, რომლის მიღწევის და დაცვის ვალდებულებაც მთავრობებმა და ორგანიზაციებმა საკუთარ თავზე აიღეს. შესაბამისად, გენდერული თანასწორობის წახალისება უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების და ასევე დაზვერვის სექტორში მომუშავე უწყებათა მანდატიც არის. გენდერული თანასწორობის წახალისების ვალდებულება მთელს მსოფლიოში საერთაშორისო კანონმდებლობასა და ეროვნულ კონსტიტუციებშია გარანტირებული (დანვრილებით განხილულია 2.4 ქვეთავში). გენდერული თანასწორობა ნიშნავს:

... ადამიანების უფლებები, პასუხისმგებლობები და შესაძლებლობები არ არის დამოკიდებული იმაზე, ეს ადამიანები ქალად დაიბადნენ თუ კაცად. თანასწორობა არ ნიშნავს „ერთნაირობას“. გენდერული თანასწორობის წახალისება არ ნიშნავს იმას, რომ ქალები და კაცები ერთნაირები გახდებიან. თანასწორობა ქალებსა და კაცებს შორის მოიცავს რაოდენობრივ და თვისებრივ ასპექტებს. რაოდენობრივ ასპექტში იგულისხმება ქალთა წარმომადგენლობის სასურველი რაოდენობის მიღწევა - ბალანსისა და თანასწორობის გაზრდა, თვისებრივი ასპექტი კი ქალებისა და კაცების განვითარების თანაბარი შესაძლებლობებისა და შედეგების დამკვიდრებაზე სამართლიანი ზეგავლენის მოხდენას გულისხმობს. თანასწორობა ასევე, გულისხმობს იმასაც, რომ ქალებისა და კაცების აღქმები, ინტერესები, საჭიროებები და პრიორიტეტები (რომლებიც შესაძლოა ძალიან განსხვავდებოდეს ერთმანეთისგან, რადგან ქალებსა და კაცებს განსხვავებული როლები და პასუხისმგებლობები აქვთ) თანაბრად დაფასებული და აღიარებული იქნება დაგეგმვისა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში ...⁴

გენდერული თანასწორობა შესაძლოა ასევე გავიგოთ, როგორც „ადამიანის სქესით განპირობებული დისკრიმინაცია შესაძლებლობებით, რესურსებით ან სხვადასხვა სიკეთებით სარგებლობის ან სხვადასხვა მომსახურებაზე წვდომის დროს“.⁵ გენდერული თანასწორობის მიღწევა გულისხმობს არათანაბარ ძალაუფლებებს შორის ურთიერთობათა შეცვლის დადებით ვალდებულებას; გენდერული უთანასწორობის გამომწვევ მიზეზებზე და სტრუქტურებზე, მათ შორის, დისკრიმინაციულ ნორმებზე, წინასწარ შეგონებებსა და სტერეოტიპებზე ზემოქმედებას; დისკრიმინაციისა და უთანასწორობის წამახალისებელი უწყებების ტრანსფორმაციას.

დაზვერვის სექტორში გენდერული თანასწორობა გულისხმობს ქალებისა და კაცებისთვის შექმნილ თანაბარ შესაძლებლობებს, მათი უფლებების თანაბრად დაცვასა და წახალისებას, მათი განსხვავებული საჭიროებების თანაბრად გათვალისწინებას.

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება

საერთაშორისო, ეროვნულ და ინსტიტუციურ პოლიტიკებში გენდერული თანასწორობის მიღწევის ძირითადი სტრატეგიები ყველა სფეროში გენდერული თანასწორობის პერსპექტივის გათვალისწინებასა და გენდერულ ანალიზს მოიცავს.

ყველა სფეროში გენდერული მენისტრიმინგი (ან გენდერული პერსპექტივის მენისტრიმინგი) ნებისმიერი დაგეგმილი ღონისძიების შედეგად, იქნება ეს პოლიტიკის შემუშავება, საკანონმდებლო რეფორმა, უწყებათა რესტრუქტურეზაცია, ტრენინგები თუ სხვა პროგრამები, ქალებსა და კაცებზე მოხდენილი ზეგავლენების შეფასების პროცესია. ეს არის სტრატეგია, რომელიც ხელს უწყობს ქალებისა და კაცების წინაშე მდგარი პრობლემების გადაჭრას, და გამოცდილებების გაზიარებას პოლიტიკისა და პროგრამების შედგენის, დანერგვის, მონიტორინგისა და

შეფასების კუთხით, რათა ყველა პოლიტიკურ, ეკონომიკურ თუ საზოგადოებრივ სფეროში მონაწილეობისას ქალებმა და კაცებმა თანაბარი სარგებელი მიიღონ და არ გააღრმავონ უთანასწორობა. შესაბამისად, ყველა სფეროში გენდერული თანასწორობის პერსპექტივის ინტეგრირების უმთავრესი მიზანი გენდერული თანასწორობის მიღწევაა.⁶

დღეს ტერმინი „გენდერული პერსპექტივა“ უფრო ფართოდ არის გაგებული, ვიდრე მხოლოდ ქალებისა და კაცების საკითხი. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია განმარტავს, რომ „გენდერული პერსპექტივა“ არის:

...დანახვისა და გაანალიზების გზა, რომელიც აკვირდება, თუ რა ზეგავლენას ახდენს გენდერი ადამიანების შესაძლებლობებზე, მათ სოციალურ როლებზე და ურთიერთობებზე. ეს გზა შესაძლებლობას აძლევს ადამიანს, გენდერული ანალიზი და, შესაბამისად, ყველა სფეროში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება განახორციელოს ნებისმიერ განსაზღვრულ პროგრამაში, პოლიტიკასა და ორგანიზაციაში.⁷

წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების კრებულში „გენდერული პერსპექტივა“ გულისხმობს საზოგადოებასა და ინსტიტუციებში გენდერული როლების, გენდერული სტერეოტიპებისა და გენდერული ძალაუფლების სტრუქტურების ზეგავლენის დანახვასა და გაანალიზებას სექსუალურ ორიენტაციასთან, გენდერულ იდენტობასთან და გენდერულ თვითგამოხატვასთან დაკავშირებით. გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება მოიცავს გაცნობიერებულ მონაწილეობას და დაინტერესებას, თუ როგორ ზეგავლენას ახდენს გენდერი ადამიანების შესაძლებლობებზე, სოციალურ როლებსა და ურთიერთობებზე. უფრო მეტიც, ეს პრაქტიკული მითითებების კრებული უპირატესობას ანიჭებს ტერმინს „გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება“ და უარს ამბობს 1972 წელს შემოღებულ ტერმინზე „გენდერული პერსპექტივის მენისტრინიზმი“, რათა ხაზგასმით აღნიშნოს, რომ გენდერული პერსპექტივა მოითხოვს უფრო მეტს, ვიდრე მხოლოდ „შედეგების შეფასება“ და ასევე, შესაბამის რეაგირებას.

2.2 გენდერული პერსპექტივა აძლიერებს დაზვერვის საქმიანობას

საზოგადოებასა და ინსტიტუციებში გენდერული როლების, გენდერული სტერეოტიპებისა და ძალაუფლებათა სტრუქტურების გააზრებული გამოყენება დაზვერვის მონაცემთა შეგროვებასა და ანალიზს აუმჯობესებს. იდენტობა, განსაკუთრებით კი გენდერული იდენტობა, მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ურთიერთობისა და უთანასწორობის დინამიკაში, ზეგავლენას ახდენს იმაზე, თუ როგორ აღვიქვამთ და გვესმის ერთმანეთის ინდივიდუალურ და სახელმწიფო დონეზე.⁸ გენდერული მოსაზრებების გათვალისწინება ანალიტიკურ ჩარჩოებში ნიშნავს, რომ ჩვენ შევძლებთ უფრო ახლოდან დავაკვირდეთ ქალებსა და კაცებსა შორის არსებულ ურთიერთობებს და შესაბამის როლებს კონკრეტულ კონტექსტში. გენდერული ანალიზი ეხმარება დაზვერვის სამსახურებს უკეთ გაერკვნენ მათ შესაბამის ქცევის მოდელებში, რომლებსაც ქალები, კაცები და სხვა გენდერული ჯგუფები საზოგადოებაში იყენებენ. როგორც ასეთი, გენდერული ანალიზი განსაკუთრებით სასარგებლოა დაზვერვის სამსახურებისთვის სოციალურ ურთიერთობებსა და სოციალურ ქსელებში გასარკვევად და ასევე იმის გასაგებად, - ამა თუ იმ თემში როგორ ხდება რესურსებზე, პასუხისმგებლობებზე და ძალაუფლებაზე წვდომა, მათი გაზიარება თუ არ გაზიარება. მე-2 ჩანართში, რომელშიც ძალადობრივ ექსტრემიზმზე გენდერული პერსპექტივის კუთხით არის მსჯელობა, ეს თვალნათლივ არის წარმოდგენილი.* გენდერული ხედვის გამოყენება ინფორმაციის შეგროვებისა და გაანალიზების პროცესში, თვალსაჩინოს ხდის იმ ნიშნებს, რომლებიც, ჩვეულებისამებრ, შეუმჩნეველი რჩება ხოლმე.

* იხ. აგრეთვე ამ პრაქტიკული მითითებების კრებულის პოლიტიკის მოკლე მიმოხილვა „გენდერი, ძალადობრივი ექსტრემიზმის პრევენცია და ანტიტერორისტული საქმიანობა“.

ამის საპირისპიროდ, თუ გენდერული ნიშნით მიკერძოება - როგორც სხვა სახის მიკერძოება - მსგავსი ანალიზის შედეგად განხორციელებული დაზვერვის და უსაფრთხოების საპასუხო მოქმედებების გაანალიზების დროს თავს იჩენს, შესაძლოა მათ შორის ისეთი ქმედებაც აღმოჩნდეს, რომელიც ქალებისა და სხვა ჯგუფების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციული პრაქტიკების გამყარებას შეუწყობს ხელს. დაზვერვის პროდუქტებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებამ შესაძლოა ასევე სისტემური მიკერძოებებიც შეასუსტოს სამხედრო და უსაფრთხოების საპასუხო მოქმედებებში, რომლებიც ეროვნული უსაფრთხოებისა და საგარეო პოლიტიკის წინაშე არსებულ გამოწვევებზე საპასუხოდ ხორციელდება. ასეთმა მიდგომამ შესაძლოა საზოგადოებაში არსებული რისკებისა და მოწყვლადი წერტილების უკეთესად გაცნობიერებას შეუწყოს ხელი.

ჩანართი 2: გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება დაზვერვის საქმიანობაში: ძალადობრივი ექსტრემიზმის შემთხვევა

დაზვერვის სექტორში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება თვალსაჩინო წარმატებით ინერგება ძალადობრივი ექსტრემიზმისა და რადიკალიზაციის პრევენციის სფეროში. როგორც აღმოჩნდა, გენდერი ძალადობრივი ექსტრემისტული ქცევისა და სიძულვილით განპირობებული დანაშაულების ძირითად ფსიქოლოგიურ მამოძრავებელ ძალად ჩამოყალიბდა. მსგავსი ქცევის მართვისა და პრევენციის მიზნით გაღებული ძალისხმევა გენდერზე ორიენტირებული ინტერვენციის მეთოდებს საჭიროებს (Weilnböck, 2014).

გაეროს გლობალურმა კვლევამ გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს რეზოლუციის #1325 შესახებ დაადგინა, რომ „სხვადასხვა რელიგიებსა და რეგიონებში ფეხმოკიდებულ თითქმის ყველა ექსტრემისტულ ჯგუფს ერთი რამ აერთიანებს და ეს არის ქალებისა და გოგონების უფლებებზე (როგორც არის: განათლების, საჯარო ცხოვრებისა და საკუთარი სხეულების განკარგვის უფლებები) განხორციელებული შეტევები, რომლებიც პირდაპირ არის დაკავშირებული ამ ჯგუფების განვითარებასთან (გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2015: 16). ამ გლობალურ კვლევაში ხაზგასმით არის აღნიშნული ებრაული, ქრისტიანული, ბუდისტური და ჰინდუისტური ექსტრემიზმის მაგალითები, რათა ყველასთვის თვალსაჩინო გახდეს, რომ გენდერული ნიშანი ყველა ასეთი რელიგიური ჯგუფისთვის საერთოა და სწორედ ამიტომ ის უნდა იქცეს მთავარ საყრდენად, რომელიც ექსტრემიზმის არსში გასარკვევად დაგვეხმარება. ინდონეზიაში ძალადობრივი ექსტრემიზმის პრევენციის შესახებ ჩატარებული კვლევა აღნიშნავდა, რომ გენდერულ ანალიზს კრიტიკული მნიშვნელობა ჰქონდა, რადგან გენდერთან დაკავშირებული სპეციფიკური ნიშნები ყოველდღიურ ცხოვრებაშიც შესამჩნევი იყო და ამიტომ ფუნდამენტალიზმის, ექსტრემისტული ქცევისა და ძალადობის გამოსავლენად ის კრიტიკულად მნიშვნელოვან პირველად ინდიკატორად უნდა მიჩნეულიყო. კვლევამ ოთხი ძირითადი გამაფრთხილებელი ნიშანი გამოყო: ჰიჯაბის ტარებასთან დაკავშირებული ცვლილებები; ქალთა მობილობასთან დაკავშირებული სირთულეები და მეჩეთების ექსკლუზიურობა; სოციალური სახელდება და „სიძულვილით განპირობებული დანაშაულებები“; ასევე მუქარები და გენდერული ნიშნით ძალადობის ფაქტები (True and Eddyono, 2017).

დაზვერვის სამსახურები უკეთ გააცნობიერებენ ძალადობრივი ექსტრემიზმისა და რადიკალიზაციის (რომელსაც ტერორიზმამდე მივყავართ) ზრდის თავისებურებს, თუკი ძალადობრივ ექსტრემისტულ ქცევაზე გენდერის გემოქმედების ეფექტს დააკვირდებიან. მათ შეუძლიათ დააკვირდნენ ქსელებს შორის არსებულ ჯგუფებში მიმდინარე ინტერაქციის მოდელებს და ამ ცოდნაზე დაყრდნობით მოამზადონ ინტერვენციის შესაბამისი სტრატეგიები, რომლებიც ცალკეული პირებისა და თემების, გენდერის კუთხით არსებულ კონკრეტულ საჭიროებებზე იქნება მიმართული. ძალადობრივი რადიკალიზაციისა და

ექსტრემიზმის გენდერული ანალიზი გვიჩვენებს, რომ კაცებსა და ქალებს ძალადობრივ რადიკალიზაციაში სხვადასხვა რამ იზიდავთ და მსგავს ქმედებას და ურთიერთობებსაც სხვადასხვანაირად იწყებენ. ახალგაზრდა კაცები ძალადობრივ ექსტრემისტულ ჯგუფებს მათ ცნობიერებაში დაღეწილი კაცური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად და კაცური იდენტობის საპოვნელად უერთდებიან. ახალგაზრდა კაცები, განსაკუთრებით აქტიურად იღვნიან მათთვის საზოგადოების მიერ დაკისრებული ოჯახის მარჩენლის, ქმრების, მამებისა და ოჯახზე მზრუნველის როლების შესასრულებლად. ბევრ ქვეყანაში ეკონომიკური კეთილდღეობის ნაკლებობა, დაოჯახების პერსპექტივისა და სოციალური სტატუსის მოსაპოვებლად აუცილებელი შესაძლებლობების არქონა, ნაყოფიერ ნიადაგს ქმნის ძმობის, ცხოვრებისეული დანიშნულების, ოჯახის, თემისა და პატივისცემის ხატების ტყვეობაში მყოფი, იმედგაცრუებული კაცების მოსაზიდად. გენდერული ანალიზის მეშვეობით დაზვერვის სამსახურები სიღრმისეულ წარმოდგენას შეიქმნიან იმ სოციალური ასპექტების შესახებ, რომლებიც ასეთ პირებს მოტივაციას უღვივებს შეუერთდნენ ძალადობრივ ექსტრემისტულ ჯგუფებს. გენდერული ანალიზი დაზვერვის სამსახურებს მსგავს სპეციფიკურ მდგომარეობაში აღმოჩენილი ცალკეული პირების რისკების გამოანგარიშების ძირითად მახასიათებლებშიც გაარკვევს. ასეთი ინფორმაცია არსებითად მნიშვნელოვანია მაღალი რისკის ქვეშ მყოფი ადამიანების გამოსავლენად, რათა მოხდეს ძალადობრივი ექსტრემიზმის წინააღმდეგ მიმართული ინტერვენციების შესაფერისი გეგმის შემუშავება და დანერგვა, ასევე დაეხმარება იგი დაზვერვის სამსახურებს წყაროების მოძიებაში. ძალადობრივი ექსტრემიზმის გენდერული ანალიზის ჩატარება დაგვეხმარება იმ ადგილების გამოვლენაშიც, სადაც მასკულიზმის წახალისება და გაძლიერება ხდება, რაც წინ წამოსწევს ძალადობრივი ექსტრემიზმის წახალისებისთვის საჭირო კრიტიკულ გზებს.

სპეციფიკური პირობები, რომლებიც ხელს უწყობს ქალთა ძალადობრივ რადიკალიზაციას, შესაძლოა მოიცავდეს გენდერულ უთანასწორობას და დისკრიმინაციას, ქალთა მიმართ ძალადობას, ქალთა შორის განათლებისა და ეკონომიკური შესაძლებლობების სიმწირეს, ასევე შესაძლოა მოიცავდეს პოლიტიკურ პროცესში კანონიერი და არაძალადობრივი საშუალებებით ჩართვისა და სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებებით სარგებლობის მხრივ არსებულ შეზღუდვებს (ეუთოს სამდივნო, 2013). დაზვერვის სამსახურების მიერ გენდერული სტერეოტიპების გამოყენება შესაძლოა იყოს მათი წარუმატებლობის მიზეზი, როდესაც მათ ვერ შეძლეს ქალთა მხრიდან მომავალი საფრთხეების ამოცნობა. ასეთმა სამსახურებმა ვერ შეძლეს ხელი შეემაღლათ ქალების მიერ მართულ ქსელში ახალი წევრების გაერთიანებისთვის. ასეთ ქსელებს არც დაფინანსების წყაროების მოძიება უჭირთ. ფაქტობრივად, შეიძლება ითქვას, რომ ტერორისტულმა დაჯგუფებებმა წარმატებით გამოიყენეს მშვიდობიანი ქალის ხატი სხვა ქალების გადასაბირებლად, რადგან ასეთი ორგანიზაციები საკუთარ რიგებში ქალი წევრების არსებობით ცდილობენ უწყინარი და არაძალადობრივი ორგანიზაციის იმიჯი შეიქმნან.

ტერორისტული რადიკალიზაციის არსში უკეთ გასარკვევად, სარგებლის მომტანი იქნებოდა ასევე დაზვერვის სააგენტოების სხვა სფეროებში, ეროვნულ და ადგილობრივ დონეზე მომუშავე საჯარო უწყებებთან, მაგალითად, განათლების, ჯანდაცვისა და სოციალური სერვისების მიმწოდებელ უწყებებთან ურთიერთობის განმტკიცება, სხვადასხვა სფეროებში დაგროვილი გამოცდილების ურთიერთ გასაცვლელად, ასევე ინფორმაციის გაცვლის გაძლიერება, ყველა დაინტერესებულ მხარეს შორის, გენდერისა და უსაფრთხოების საკითხების გარშემო ცნობიერებისა და ცოდნის ამაღლების მიზნით გამართული უწყებათაშორისი ფორუმის ფორმატში. გარდა ამისა, დაზვერვის სამსახურებს შეუძლიათ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება განახორციელონ სხვადასხვა ქალთა ორგანიზაციასთან თანამშრომლობით.

დაზვერვის სამსახურებმა უნდა გამოავლინონ ქალთა უფლებების დამცველი და ქალთა საკითხებზე მომუშავე ძირითადი ორგანიზაციები და შეისწავლონ მათი შესაძლებლობები და საჭიროებები, რათა მოხდეს პარტნიორული ურთიერთობების დივერსიფიკაცია და პრიორიტეტი მიენიჭოს ე.წ. გრასრუთ ორგანიზაციებსა და ლიდერებს (ეუთოს სამდივნო, 2013).

თუ დაზვერვის სამსახურები საქმიანობაში მოახდენენ გენდერულ პერსპექტივის ინტეგრირებას, შეძლებენ უკეთ გაერკვნენ იმ როლების არსში, რომლებსაც ქალები ტერორისტულ და ძალადობრივ ექსტრემისტულ დაჯგუფებებში ასრულებენ. მაგალითად: ევროპული ქვეყნების მთავრობების პირველადი საპასუხო რეაქცია სირიიდან და ერაყიდან დაბრუნებული ტერორისტ მებრძოლებთან დაკავშირებით თავიდანვე მცდარი იყო, რადგან მათ დაიწყეს მხოლოდ კაცი მებრძოლების დევნა - მათი მოსაზრებით ქალები კონფლიქტებში ნაკლებად აქტიურ როლს ასრულებდნენ და სწორედ ამიტომ ისინი არ იქცნენ დევნის ობიექტებად დაზვერვის სამსახურების მხრიდან.. (Heinke et al., 2018). თუმცა, 2014 წელს ბრუსელში ებრაულ მუზეუმზე განხორციელებული ტერორისტული აქტისა და 2015 წელს პარიზის ტერორისტული აქტების შემდეგ, დაბრუნებულ მებრძოლთა დევნა უფრო სისტემური გახდა და მათ შორის, მოიცავდა ქალ მებრძოლთა დევნასაც, რადგან მოხდა ტერორისტულ საქმიანობაში მათ მიერ შეტანილი წვლილის აღიარება.

წყარო: H. Weilnböck (2014) *“Rehabilitating perpetrators of violent extremism and hate crime: The importance of gender-based approaches and the limits of online interventions”*, London: Open Democracy; UN Women (2015) *“Preventing conflict, transforming justice, securing the peace – A global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325”*, New York: UN Women; J. True and S. Eddyono (2017) *“Preventing violent extremism: Gender perspectives and women’s roles”*, Melbourne, Vic.: Monash University; OSCE Secretariat (2013) *“Women and terrorist radicalization: Final report”*, OSCE/ODIHR Expert Roundtables, Vienna: OSCE; D. H. Heinke, D. Malet, S. Minks, J. Raudszus, B. van Ginkel, T. Renard and R. Coolsaet (2018) *“Returnees: Who are they, why are they (not) coming back and how should we deal with them? Assessing policies on returning foreign terrorist fighters in Belgium, Germany and the Netherlands”*, Brussels: Egmont Institute.

წყარო: H. Weilnböck (2014) „ძალადობრივი ექსტრემიზმისა და სიძულვილის დანაშაულის ჩამდენთა რეაბილიტაცია: გენდერული საკითხების მნიშვნელობა და ონლაინ ინტერვენციის საზღვრები“, ლონდონი: ღია დემოკრატია; გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (2015) „კონფლიქტის თავიდან აცილება, სამართლის ტრანსფორმირება, მშვიდობის უზრუნველყოფა - გლობალური კვლევა გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს 1325 რეზოლუციის განხორციელების შესახებ“, ნიუ - იორკი: გაეროს ქალთა ორგანიზაცია; J. True and S. Eddyono (2017) „ძალადობრივი ექსტრემიზმის პრევენცია: გენდერული პერსპექტივები და ქალთა როლები“, მელბურნი, ვიკ .: Monash University; ეუთოს სამდივნო (2013) „ქალები და ტერორისტული რადიკალიზაცია: დასკვნითი ანგარიში“, ეუთო / ODIHR ექსპერტთა მრგვალი მაგიდა, ვენა: ეუთო; DH Heinke, D. Malet, S. Minks, J. Raudszus, B. van Ginkel, T. Renard and R. Coolsaet (2018) „დაბრუნებულები: ვინ არიან ისინი, რატომ ბრუნდებიან ისინი უკან და როგორ უნდა მოვიქცეთ ჩვენ მათთან დაკავშირებით? უცხოელი ტერორისტი მებრძოლების დაბრუნების პოლიტიკის შეფასება ბელგიაში, გერმანიაში და ნიდერლანდებში“, ბრიუსელი: ეგმონტის ინსტიტუტი.

2.3 გენდერული თანასწორობა დაზვერვის სამსახურებს შესაძლებლობას აძლევს ისარგებლოს მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის უპირატესობებით

ბევრ დაზვერვის სამსახურში ქალების მონაწილეობა შეზღუდულია და შემოიფარგლება მხოლოდ ადმინისტრაციული, ადამიანური რესურსების მართვისა და მდივნის ფუნქციის შესრულებით. ოპერატიული, მენეჯერული და გადანაცვლებების მიმღები ფუნქციები კაცებით არის დომინირებული. ზოგიერთ შემთხვევაში, ინსტიტუციური რეგულაციებით არის შეზღუდული ქალთა დისლოცირება სხვა ქვეყნებში, განსაკუთრებით კი ოკეანეს მიღმა, და ასევე ისეთ შემთხვევებში, როდესაც ქალი დაოჯახებულია. დაზვერვის სამსახურები ეგრეთ წოდებული „ბიჭების კლუბებისთვის“ დამახასიათებელი სტილის ორგანიზაციული კულტურით არის გამორჩეული, სადაც ქალები და რასობრივი თუ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები არაერთხელ გამხდარან საკმაოდ მაღალი დონის დისკრიმინაციის, გარყვნილი ხუმრობების, სიტყვიერი და სექსუალური შევიწროების ობიექტები. ასეთი შემთხვევები ხდება, მიუხედავად იმისა, რომ კონფლიქტურ სიტუაციებში მუშაობისას ქალები აქტიურად არიან ჩართული დაზვერვის ოპერაციებში. მეორე მსოფლიო ომის დროს გაერთიანებულ სამეფოში ქალ ჯაშუშებს იყენებდნენ ნაცისტების მიერ მართულ ევროპულ ქვეყნებში ინფილტრაციისთვის, რადგან ქალები შედარებით ადვილად ახერხებდნენ საზღვრების გადაკვეთას. ჩრდილოეთ ირლანდიისა და პალესტინის ოკუპაციისას, გაერთიანებული სამეფო და ისრაელი ქალებისა და კაცებისგან შემდგარ ჯგუფებს იყენებდა სათვალთვალო და შენიღბული ოპერაციების ჩასატარებლად, რადგან ასეთი წყვილები ნაკლებ ეჭვს აღძრავდნენ. ზოგიერთი ქვეყანის დაზვერვის სამსახურში ქალების ბრძოლა სამუშაო ადგილზე თანასწორობისთვის წარმატებით დასრულდა. მათ შეძლეს ე.წ. მინის ჭერის დამსხვრევა და მათთვის განკუთვნილი სოციალურ და გენდერულ როლებზე უარის თქმა. აშშ-ში, გაერთიანებულ სამეფოსა და ისრაელში, ქალები დიდი ხანია იკავებენ წამყვან თანამდებობებს დაზვერვის სამსახურებში. უფრო მეტიც, ძალიან ბევრ შემთხვევაში, ქალები მონაწილეობენ დაზვერვის სამსახურების საზედამხედველო საქმიანობაში, მათ შორის, საპარლამენტო კომიტეტებიდან.

დაზვერვის სექტორში დასაქმებული ლგბტი ადამიანებისთვის სამუშაო ადგილზე თანასწორობის მოპოვება და ჰომოფობიის და/ან ტრანსფობიის დაძლევა ჯერაც მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება. ბევრ საზოგადოებაში ჰომოფობიური დამოკიდებულებები გულისხმობს, რომ ჰომოსექსუალობა შესაძლოა გამოყენებული იყოს გამოძალვის ინსტრუმენტად და, შესაბამისად, საფრთხე შეუქმნას ცალკეული პირის უსაფრთხოებას. სწორედ ამიტომ, დაზვერვის სამსახურებში, ჩვეულებისამებრ, მიკერძოებულ მიდგომას ავლენენ ლგბტი ადამიანების სამსახურში აყვანის ან დისლოცირების საკითხებში, რასაც ამ ადამიანებთან დაკავშირებული მეტისმეტად მაღალი რისკფაქტორების არსებობით ხსნიან. მაგალითად, აშშ-ში, 1953 წელს პრეზიდენტმა ეიზენჰაუერმა აღმასრულებელ ბრძანებულებას მოაწერა ხელი, რომლის თანახმადაც უსაფრთხოების შემოწმების პროცედურების გადახედვა მოითხოვა, რაც ჰომოსექსუალების საჯარო სამსახურში მომუშავე მაღალი რისკის ადამიანებად გამოცხადებას გულისხმობდა. შედეგად დაახლოებით ათი ათასი ქალი და კაცი უსამსახუროდ დარჩა. ამერიკის შეერთებულ შტატებში უსაფრთხოების შემოწმების გავლაზე უარის საფუძვლად 1994 წლამდე ასახელებდნენ ადამიანის სექსუალურ ორიენტაციას. 73 ქვეყანაში კვლავ მოქმედებს კანონები, რომლებიც ჰომოსექსუალობას დანაშაულად მიიჩნევს და აქტიურად ზღუდავს ლგბტი ადამიანების უფლებებს, განსაკუთრებით, საჯარო სამსახურში, მათ შორის დაზვერვის სექტორში დასაქმების კუთხით.

კვალიფიციური და გამოცდილი ქალები და კაცები ნებისმიერი დაზვერვის სამსახურის სამუშაო ძალის ბირთვია. დაზვერვის სამსახურის ეფექტურობა დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად კარგად გამოიყენებს ის თითოეული თანამ-

შრომლის განსაკუთრებულ უნარ-ჩვევებს დისკრიმინაციის გარეშე. უფრო კონკრეტულად თუ ვიტყვით - სამუშაო ძალის მრავალფეროვნების შენარჩუნება დაზვერვის სამსახურის გამართული მუშაობისთვის არსებითად მნიშვნელოვანია (მაგალითისთვის, იხ. მე-3, მე-4 და მე-12 ჩანართები, სადაც მოცემულია ის დაზვერვის სამსახურები, რომლებმაც ამ საკითხის მნიშვნელობა აღიარეს). ნებისმიერ დანესებულებაში გენდერული თანასწორობის წახალისების ზომების გატარება მრავალფეროვნების მიღწევის განუყოფელი და ძალზე აუცილებელი ელემენტებია.

ჩანართი 3: ახალი ზელანდიის დაზვერვის საზოგადოების მაგალითზე, მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის საჭიროების აღიარება

ახალი ზელანდიის დაზვერვის საზოგადოება აღიარებს და ამბობს: „ჩვენ გვჭირდება ნიჭიერი და მრავალფეროვანი უნარ-ჩვევების მქონე ადამიანები, რათა შევძლოთ ჩვენ წინაშე არსებულ საფრთხეებთან გამკლავება... თუ ჩვენ საზოგადოების მხოლოდ ერთ ნაწილთან ვისაუბრებთ, ძალიან გაგვიჭირდება განვითარების სამიზნეების მიღწევა და მრავალფეროვნების გაზრდა. ეს კი ზღუდავს ჩვენს ოპერატიულ სისხარტეს, უსაფრთხოებისა და დაზვერვის შესაძლებლობებს“. კომუნიკაციების უსაფრთხოების ბიურო და უსაფრთხოების დაზვერვის სამსახურის მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის სტრატეგია (2017-2020) სამუშაო ძალის მრავალფეროვნებას თავდაცვითი მექანიზმების უმთავრეს ინსტრუმენტად მიიჩნევს. ის კარგი მაგალითია ჩვენთვის გენდერისა და ეთნიკური მრავალფეროვნების წახალისების კუთხით, რაც მათ შემთხვევაში განპირობებული იყო შემდეგით:

- ✦ სამუშაოს შესრულება - სამუშაოს შესრულების ხარისხი გაუმჯობესდება;
- ✦ დაქირავება და შენარჩუნება - ხელმისაწვდომია კანდიდატთა უფრო ფართო ჯგუფი და შენარჩუნებულია კარგი პერსონალი;
- ✦ ინოვაცია - ახალი პერსპექტივები ახალი იდეების გაჩენას უწყობს ხელს;
- ✦ გაცნობიერება - მრავალფეროვნების გაზრდა ხელს შეუწყობს სხვა კულტურების შეცნობას;
- ✦ ნდობა - მოქალაქეთა ნდობის მოპოვების მიზნით, დაზვერვის საზოგადოება ისეთივე მრავალფეროვანი უნდა გახდეს, როგორიც თვით ახალი ზელანდიის საზოგადოებაა.

ორგანიზაციაში მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის ძლიერ ღირებულებებად გადაქცევის ზომები მოიცავს მოქნილ სამუშაო პოლიტიკას, გაუცნობიერებელი მიკერძოების აღმოსაფხვრელად მიზნობრივი ტრენინგების პროგრამებს, ტრენინგებს მენეჯერებისთვის.

წყარო: სამთავრობო კომუნიკაციების უსაფრთხოების ბიურო და ახალი ზელანდიის უსაფრთხოების დაზვერვის სამსახური, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის სტრატეგია 2017-2020.

მრავალფეროვნებისა და გენდერული თანასწორობის ორგანიზაციული და ოპერატიული სიძლიერის გამოსაკვეთად, მრავალფეროვნების მისაღწევად დაზვერვის სამსახურები უნდა ესწრაფვოდნენ ახალი თანამშრომლების სამსახურში აყვანას და უნდა შექმნან ისეთი სამუშაო გარემო, რომელიც ხელს შეუწყობს და წახალისებს მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის ჩამოყალიბებას; გარდა ამისა, დაზვერვის სამსახურებმა უნდა დაძლიონ ის ნეგატიური გენდერული სტერეოტიპები, რომლებიც ე.წ. შუშის ჭერს ქმნიან. თუმცა, სამსახურში უფრო მეტი ქალი თანამშრომლის დასაქმება ნამდვილად არ არის იმის გარანტია, რომ ასე გენდერის მიმართ უფრო მგრძნობიარე პოლიტიკასა და პრაქტიკებს დავნერგავთ. დამატებითი ზომები, რომლებსაც მეოთხე ნაწილში განვიხილავთ, საჭიროა, რათა დავრწმუნდეთ, რომ დაზვერვის სამსახურები ადამიანის უფლებების, მათ შორის გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზრუნავენ.

ჩანართი 4: ავსტრალიის ეროვნული შეფასების სამსახურის ინკლუზიის ორგანიზაციული ვალდებულება

ავსტრალიის ეროვნული შეფასების სამსახურის „მრავალფეროვნების ვალდებულება“ მოიცავს შემდეგ ვალდებულებებს:

- ◆ ისეთი სამუშაო ძალის შექმნა, რომელიც ასახავს საზოგადოების მრავალფეროვან შემადგენლობას. ზედა რგოლის ყველა მენეჯერი უნდა იყოს მრავალფეროვნების დამცველი;
- ◆ მრავალფეროვნების წახალისება უნდა მოხდეს დასაქმების ციკლის ყველა ეტაპზე. ჩვენი სტრატეგია წახალისებს მრავალფეროვნებას სამსახურში დაქირავებისა და დანინაურების პროცედურების ასევე, ტრენინგებისა და კარიერული ზრდის, სამუშაოს შესრულებისა და მოქნილი სამუშაო პირობების შექმნის პროცესებში;
- ◆ ინკლუზიური კორპორატიული კულტურა, რომელიც აძლიერებს თანამშრომლობას ანალიტიკოსებთან, მკვლევარებთან, ადმინისტრაციულ და მენეჯერულ რგოლებს შორის.
- ◆ მრავალფეროვნება გააძლიერებს ჩვენი ორგანიზაციის ყველა ასპექტს: ჩვენი კრიტიკული კვლევისა და კოორდინაციის როლებიდან დაწყებული იმ ანალიტიკურ სიმკაცრემდე, რომელზედაც დაფუძნებულია ჩვენი გადაწყვეტილებები.წყარო: ავსტრალიის ეროვნული შეფასების სამსახური (2015) „ავსტრალიის ეროვნული შეფასების სამსახურის მრავალფეროვნების სამოქმედო გეგმა, 2015–2018 წლები“ კანბერა, ავსტრალიის მთავრობა

2.4 დაზვერვის სამსახურებმა უნდა აღკვეთონ სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია

დაზვერვის სამსახურებისაჯარო სექტორის ნაწილია, ეს სახელმწიფო სტრუქტურული ერთეულები უნდა იცავდნენ მართვის ერთიან სტანდარტს, მათ შორის გენდერულ თანასწორობასთან მიმართებაში. ეს ნიშნავს, რომ დაზვერვის სამსახურების საქმიანობა სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის მარეგულირებელი ეროვნული ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობითა და საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩოს ფარგლებში უნდა რეგულირდებოდეს, რაც კრძალავს დისკრიმინაციას და დაზვერვის სამსახურებს მის დასაძლევად, ზომების მიღებას ავალდებულებს.

მომდევნო ქვეთავები გამოკვეთს საერთაშორისო და რეგიონულ დონეზე არსებულ რამდენიმე ძირითად სამართლებრივ ინსტრუმენტს.*

ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ჩარჩო

ერთ-ერთი პირველი და უმთავრესი საერთაშორისო ხელშეკრულება, რომელიც გენდერს, ეთნიკურ და რასობრივ თანასწორობას აღიარებს, არის სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი (ICCPR), გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ დამტკიცდა 1966 წელს. ეს პაქტი მოიცავს რამდენიმე მნიშვნელოვანი უფლების წინაშე აღებულ ისეთ ვალდებულებებს, რაც შესაძლოა, დაზვერვის სამსახურებმა დაარღვიონ, მათ შორის არის: პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის, სიცოცხლისა და წამებისგან თავისუფალი სიცოცხლის, თვითნებური დაკავებისა და თავისუფლების აღკვეთისგან დაცვის, სამართლიანი სასამართლოს, კანონის წინაშე თანასწორობისა და ომის პროპაგანდის აკრძალვის უფლებები (მუხლები 6-27).

სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი (ICCPR) მოიცავს ყველა ადამიანის უფლებას, იყოს დაცული დისკრიმინაციისაგან და სარგებლობდეს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გენდერული თანასწორობით. დაზვერვის

* გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საერთაშორისო და რეგიონული კანონებისა და ინსტრუმენტების დეტალური შეჯამება მოცემულია პრაქტიკული მითითებების მე-4 კრებულში - „მართლმსაჯულება და გენდერი“. საერთაშორისო და რეგიონალური სამართლებრივი ინსტრუმენტების ნაკრები გამოქვეყნდა ინტერნეტში, როგორც ამ პრაქტიკული მითითებების კრებულის ნაწილი.

სამსახურები ვალდებულნი არიან გაითვალისწინონ სახელმწიფოს მიერ მათთვის წაყენებული მოთხოვნა - დაიცვან თანამშრომელთა სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებები. ამ კუთხით მეტად საყურადღებოა ორი მუხლი, რომელიც დაზვერვის სამსახურებს ვალდებულებას აკისრებს დაიცვან თავისი თანამშრომლები სქესის, გენდერისა თუ სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციისგან.

- ✦ მუხლი 2(1) განსაზღვრავს დისკრიმინაციისაგან დაცვის პრინციპებს - „ამ პაქტის ხელმომწერი თითოეული სახელმწიფო იღებს ვალდებულებას, რომ პატივს სცემს და დაიცავს მის ტერიტორიაზე მყოფი და მის იურისდიქციას დაქვემდებარებული თითოეული ადამიანის, ამ პაქტით განსაზღვრულ უფლებებს, მისი რასის, კანის ფერის, სქესის, მშობლიური ენის, აღმსარებლობის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული ან სოციალური წარმომავლობის, საკუთრების უფლების, დაბადებისა და სხვა სტატუსის მიუხედავად“.
- ✦ მუხლი 26 განსაზღვრავს თანასწორობის პრინციპს - „ყველა ადამიანი თანასწორია კანონის წინაშე. ყველა ადამიანი თანაბრად უნდა იყოს კანონმდებლობით დაცული დისკრიმინაციისაგან. ზემოთ თქმულის გათვალისწინებით, კანონი კრძალავს ნებისმიერი ფორმით დისკრიმინაციას და ვალდებულია უზრუნველყოს ნებისმიერი ადამიანის თანაბარი და ეფექტური დაცვა დისკრიმინაციისგან, განურჩევლად მისი რასისა, კანის ფერისა, სქესისა, მშობლიური ენისა, აღმსარებლობისა, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული ან სოციალური წარმომავლობისა, საკუთრების უფლებისა, დაბადებისა და სხვა სტატუსისა“.

უფრო მეტიც, მუხლები 2-5, ყველა ხელმომწერს ავალდებულებს პაქტით განსაზღვრული უფლებების დაცვა თავის ეროვნულ კანონმდებლობაშიც ასახოს, რათა მოქალაქეებს, ამ უფლებათა ნებისმიერი დარღვევის შემთხვევაში, ჰქონდეთ სამართლებრივი დაცვის ეფექტური საშუალებები, ამ უფლებებით ყველა ადამიანმა თანაბრად უნდა ისარგებლოს „განურჩევლად მისი რასისა, კანის ფერისა, სქესისა, მშობლიური ენისა, აღმსარებლობისა, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული ან სოციალური წარმომავლობისა, საკუთრების უფლებისა, დაბადებისა და სხვა სტატუსისა“. მიუხედავად იმისა, რომ პაქტი განცალკევებით არ აღნიშნავს სექსუალური ორიენტაციის საკითხს, გაეროს ორგანოების დახმარებით პაქტით გათვალისწინებულ უფლებებს ადამიანების სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციისგან დაცვის უფლებაც დაემატა.¹¹ ეს დებულებები დაზვერვის სამსახურებს კატეგორიულ მითითებას აძლევს, ადამიანური რესურსების პოლიტიკისა და პროცედურების და ასევე, სამუშაო პროცესებისა და ოპერაციების დაგეგმვისას, გენდერული თანასწორობის პრინციპით იხელმძღვანელონ, რათა ამ გზით უზრუნველყონ, მათი მარეგულირებელი კანონმდებლობის უკლებლივ ყველა ადამიანზე თანაბრად გავრცელება და რომ ყველას ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა გამოიყენოს კანონით გათვალისწინებული დაცვის საშუალებები, რათა არ გახდნენ დაზვერვის სამსახურების მხრიდან არაკეთილსინდისიერი მოპყრობის მსხვერპლი.

1979 წელს გაეროს გენერალურმა ასამბლეამ მიიღო ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (CEDAW), რომელიც გენდერული თანასწორობის მკაფიოდ დაცვასა და კანონმდებლობაში ქალთა უფლებების უზრუნველყოფას გულისხმობს. ეს კონვენცია ადგენს ვალდებულებებს, რომლებითაც გარანტირებულად უნდა იყოს დაცული ქალთა მონაწილეობა სოციალურ, პოლიტიკურ, კულტურულ და ეკონომიკურ სფეროებში. კონვენციის მე-2 მუხლი მოიცავს ვალდებულებას, რომელიც ამბობს, რომ გენდერული თანასწორობის დაცვის ვალდებულება ეროვნულ კანონმდებლობაშიც უნდა იყოს ასახული, უნდა გაუქმდეს ნებისმიერი დისკრიმინაციული დებულება და უნდა ამოქმედდეს ახალი დებულებები, რომლებიც ქალებს ყველა ფორმის დისკრიმინაციისგან დაიცავს. ამ კონვენციის ხელმომწერი ქვეყნები, რომლებმაც

მისი რატიფიცირება მოახდინეს, ვალდებულნი არიან ასევე დააფუძნონ ტრიბუნალები და საჯარო ინსტიტუციები, რათა ქალები ეფექტური დაცვის საშუალებებით დაიცვან დისკრიმინაციისგან და ნაბიჯები გადადგან ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად, რომლებსაც კერძო პირები, ორგანიზაციები და კომპანიები ქალთა მიმართ ახორციელებენ. კონვენციის მე-5 მუხლი ხელმომწერი სახელმწიფოებისგან მოითხოვს აღმოფხვრან კაცებისა და ქალების შესახებ არსებული ცრურწმენები, რომლებიც საფუძვლად უდევს ერთ-ერთი სქესის არასრულფასოვნების ან უპირატესობისა და, შესაბამისად, კაცისა და ქალის სტერეოტიპული როლების შესახებ დამკვიდრებულ წარმოდგენებს. მე-10 მუხლში, მონაწილე სახელმწიფოები იღებენ ყველა საჭირო ზომას, რათა განათლების მიღების შესაძლებლობები და სასწავლო სტიპენდიები ქალებსა და კაცებს თანასწორობის საფუძველზე მიეცეთ და განსაკუთრებული ყურადღებით მოეკიდონ სკოლადაუმთავრებელ ქალთა რიცხვის შემცირებას. ამ ვალდებულებების პარალელურად, დაზვერვის სამსახურებმა უნდა იზრუნონ, რომ შემუშავებული მარეგულირებელი და შიდა პოლიტიკა მკვეთრად ეწინააღმდეგებოდეს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციას, ასევე, დაამკვიდრონ ეფექტური მექანიზმები და პროცესები ინსტიტუციებში ფესვგადგმული გენდერული მიკერძოებულობის წინააღმდეგ, მათ შორის, გადამზადებისა და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებზე წვდომის კუთხით.

ადამიანის უფლებათა რეგიონული ჩარჩო

რეგიონული კანონებისა და ინსტრუმენტების ერთი ნაწილი სახელმწიფოებს ავალდებულებს აღმოფხვრან დისკრიმინაცია და წაახალისოს გენდერული თანასწორობა. ადამიანის უფლებათა გლობალური ვალდებულებების მსგავსად, ეს ვალდებულებაც ყველა საჯარო უწყებამ და სამსახურმა, მათ შორის დაზვერვის სექტორმაც, უნდა გაითვალისწინოს. ქვემოთ მოცემულია რამდენიმე ძირითადი რეგიონული ინსტრუმენტი:

- ✦ აფრიკის ქარტიის ოქმი ადამიანის და ადამიანთა უფლებების შესახებ აფრიკაში მცხოვრები ქალების უფლებების თაობაზე (2003). ამ ოქმს „მაპუტუს ოქმის“ სახელით იცნობენ და მისი მიზანია ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრა, რაც უზრუნველყოფილი იქნება აფრიკული სახელმწიფოების მიერ, კერძოდ:
 - * მარეგულირებელი ზომების ამოქმედებითა და ეფექტური დანერგვით, ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრა;
 - * პოლიტიკურ გადანყვეტილებებში, პროგრამებსა და გატარებულ ღონისძიებებში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება;
 - * კორექტული და პოზიტიური ნაბიჯების გადადგმა იმ სფეროებში, სადაც ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია კანონმდებლობით დაშვებულია და ფაქტობრივად ისევ არსებობს;
 - * გენდერული სტერეოტიპების დამკვიდრების წინააღმდეგ მოქმედებით და გენდერული მიკერძოებულობის დაძლევათ, რომელიც ნეგატიურ ზეგავლენას ახდენს ქალთა განვითარებაზე და გენდერული თანასწორობის მიღწევაზე.

ამას გარდა, აფრიკაში ასევე რელევანტურია სამხრეთ აფრიკის განვითარების საზოგადოების დეკლარაცია გენდერისა და განვითარების შესახებ (1997) და გენდერისა და განვითარების ოქმი (2008).

- ✦ არაბულ სახელმწიფოთა ლიგის არაბ ქალთა ორგანიზაცია „2011-2020 წლების არაბული სტრატეგია ქალთა მიმართ ძალადობის დასამარცხებლად“.
- ✦ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია (1950) და ევროპის საბჭოს კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციის შესახებ (2011) (ასევე ცნობილი, როგორც „სტამბოლის კონვენცია“).

სტამბოლის კონვენციის მიზანია ხელი შეუშალოს ქალთა მიმართ ძალადობას, დაიცვას ძალადობის მსხვერპლები და დაძლიოს დამნაშავეთა დაუსჯელობა. დაზვერვის სამსახურებს კონფიდენციალურობის ვალდებულებები ხელს არ უშლის შეატყობინონ ქალთა მიმართ ძალადობის შემთხვევების შესახებ კომპეტენტურ ორგანოებს.

- ◆ ევროპის პარლამენტისა და ევროპის საბჭოს დირექტივა 2012/29/EU (2012) აწესებს მინიმალურ სტანდარტებს მსხვერპლთა/გადარჩენილთა უფლებების დაცვის, მათი მხარდაჭერისა და უსაფრთხოების შესახებ (მსხვერპლთა უფლებების დირექტივა). ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო ორგანიზაცია ქალთა მიმართ ძალადობის პრევენციის, დასჯის და აღმოფხვრის ინტერ-ამერიკული კონვენციის შესახებ (1994).
- ◆ ეუთოს სამოქმედო გეგმა გენდერული თანასწორობის განვითარებისთვის ამ ორგანიზაციას უზრუნველყოფს გენდერული თანასწორობის წახალისების მთავარი სამოქმედო ჩარჩოთი და უწესებს პასუხისმგებლობათა და შესასრულებელ ამოცანათა განაწილების წესს ორგანიზაციის სამდივნოსთვის, ინსტიტუტებისა და საველე ოპერაციებისთვის:
 - * ეუთოს ყველა პოლიტიკის დოკუმენტში, პროგრამასა და ღონისძიებაში უნდა მოხდეს გენდერული თანასწორობის პერსპექტივის გათვალისწინება;
 - * ორგანიზაციის თანამშრომლებმა უნდა გაიარონ ტრენინგი ორგანიზაციის საქმიანობის ყველა სფეროში გენდერული თანასწორობის პერსპექტივის ინტეგრირების შესახებ;
 - * პროფესიული, გენდერულად მგრძნობიარე მენეჯერული კულტურისა და სამუშაო გარემოს ჩამოყალიბება;
 - * მაღალ პოზიციებზე ქალ მენეჯერთა წარმომადგენლობის გაზრდა;
 - * მონაწილე სახელმწიფოების მხარდაჭერა, რათა მათაც შეძლონ გენდერული თანასწორობის მიღწევა;
 - * სპეციფიკური პრიორიტეტების გაწერა ქალთა უფლებებისთვის;
 - * ქალთა როლის ხაზგასმა და წახალისება კონფლიქტების მოგვარებისა და მშვიდობის დამყარების პროცესებში;
 - * გენდერული თანასწორობის წახალისების სამოქმედო გეგმის დანერგვის მიმდინარეობის მონიტორინგი და შეფასება - ეუთოს გენერალური სამდივნო ყოველწლიურად წარუდგენს პროგრესის ანგარიშს მუდმივ საბჭოს.

ეუთოს წევრმა სახელმწიფოებმა ასევე გაიზიარეს მინისტრთა საბჭოს სამი გადაწყვეტილება ქალთა მიმართ ძალადობის პრევენციისა და დაძლევისათვის, რომელთაგანაც ორი კონკრეტულად შეეხება უსაფრთხოების სამსახურების თანამშრომლებს.¹²

2.5 დაზვერვის სამსახურებს შეუძლიათ თავისი წვლილი შეიტანონ ქალთა, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგის მიზნების მიღწევის საქმეში

2000 წელს გაეროს უსაფრთხოების საბჭომ ინიციატივა მიიღო, რომელიც აღიარებს, რომ ქალები და კაცები კონფლიქტებს სხვადასხვაგვარად განიცდიან, კონფლიქტების დასრულების შემდეგ განსხვავებული საჭიროებები აქვთ, სხვადასხვა პერსპექტივებით განიხილავენ კონფლიქტების გამომწვევ მიზეზებსა და შედეგებს, შესაბამისად, მათ შეუძლიათ განსხვავებული წვლილი შეიტანონ მშვიდობის შენების პროცესში. ამიტომ გაეროს უსაფრთხოების საბჭომ, ამ რეზოლუციის წერის პროცესში, კიდევ ცხრა რეზოლუცია შეიმუშავა, რომლებიც სწორედ ქალებისა და კონფლიქტების თემებს ეხება. ყველა ეს რეზოლუცია მთლიანობაში წარმოადგენს ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგს, რაც მდგომარეობს შემდეგში:

- ✦ გენდერული თანასწორობის წახალისება და ქალთა მონაწილეობის გაძლიერება გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში კონფლიქტების პრევენციის ყველა ასპექტში, სამშვიდობო პროცესებში, სამშვიდობო ოპერაციებსა და მშვიდობის შენების საქმეში.
- ✦ ქალთა დაცვა კონფლიქტებით დაზარალებულ გარემოში და ასევე კონფლიქტებთან დაკავშირებული სექსუალური ძალადობისა და მსგავსი დანაშაულისთვის დაუსჯელობისაგან მათი დაცვა.
- ✦ საერთაშორისო მონაწილეობა კონფლიქტებით დაზარალებულ ადგილებში ორიენტირებული უნდა იყოს ქალთა სპეციფიკურ საჭიროებებზე რეაგირებასა და ქალთა უფლებების დაცვის კუთხით არსებული მდგომარეობის გაუმჯობესებაზე.

ქალთა, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ გენდერული თანასწორობა კრიტიკულად მნიშვნელოვანია კონფლიქტების პრევენციისა და საერთაშორისო მშვიდობისა და უსაფრთხოების შენარჩუნების საქმეში. უფრო მეტიც, ის ასევე აღნიშნავს, რომ უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება ქალთა სრულ და თანასწორ მონაწილეობას უსაფრთხოების სექტორის საქმიანობაში, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.*

ვითვალისწინებთ რა, რომ დაზვერვის სექტორი უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს ეროვნული უსაფრთხოების სფეროში, აუცილებელია რომ ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე დღის წესრიგით აღებული ვალდებულებების დანერგვა მათი ძალისხმევის ნაწილიც გახდეს. მთავრობებმა დაზვერვის სექტორი აუცილებლად უნდა ჩართონ ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე ეროვნულ სამოქმედო გეგმებში და მათთან ასოცირებული მონიტორინგისა და ანგარიშგების პროცესში. ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე დღის წესრიგი მნიშვნელოვანია დაზვერვის სამსახურებისთვის (სულ მცირე) ორი ძირითადი მიზეზით: მას გააჩნია მანდატი, რომელიც უზრუნველყოფს: ა) ქალთა მონაწილეობას უსაფრთხოების სამსახურებში; ბ) კონფლიქტების წარმოშობის მიზეზების, მათი ზეგავლენის, გადაწყვეტისა და შემდგომი აღდგენის პროცესების შესწავლისას მოხდეს გენდერული ანალიზის გამოყენება. უფრო კონკრეტულად კი, გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს 2242 რეზოლუციაზე ხაზგასმით აღნიშნავს, ანტიტერორისტულ და ძალადობრივი ექსტრემიზმის წინააღმდეგ ბრძოლის სამუშაოში გენდერის საკითხების გათვალისწინების საჭიროებას, განსაკუთრებით კი გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას შეფასებებისა და მონიტორინგის პროექტში. ეს საკითხი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია დაზვერვის სექტორისთვის. წევრ სახელმწიფოებს მოუწოდებენ „ჩაატარონ გენდერულად მგრძნობიარე კვლევა და უზრუნველყონ მონაცემთა შეგროვება ქალების რადიკალიზაციის გამომწვევი მიზეზების, ქალთა უფლებებისა და ქალთა ორგანიზაციებზე ანტიტერორისტული სტრატეგიების ზეგავლენის შესახებ, რათა მოხდეს მიზნობრივი და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკური დოკუმენტებისა და პროგრამული საპასუხო რეაგირების ზომებს შემუშავება“.

დაზვერვის სექტორში ქალთა მნიშვნელოვანი და ეფექტიანი მონაწილეობის, გენდერული ანალიზის ჩატარებისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების გარეშე ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე დღის წესრიგით გათვალისწინებული ვალდებულებების სრულად შესრულების ალბათობა ძალიან დაბალია. დაზვერვის სამსახურებმა და მათმა სახელმწიფოებო ორგანოებმა ყურადღება უნდა გაამახვილონ გენდერული თანასწორობის წახალისებაზე, როგორც დისკრიმინაციის დაძლევის საშუალებასა და მშვიდობისა და უსაფრთხოების ძალისხმევაში საკუთარი წვლილის შეტანის შესაძლებლობაზე.

* იხ. აგრეთვე პოლიტიკის მოკლე აღწერილობა „უსაფრთხოების სექტორის მმართველობის მიდგომა ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებისადმი“. ეუთოს No. 14 / 05 გადაწყვეტილება „ქალები კონფლიქტების პრევენციის, კრიზისების მართვის და კონფლიქტის შემდგომი რეაბილიტაციის პროცესში“ (2005 წ.). ითვალისწინებს ეუთოსა და ეუთოს წევრი სახელმწიფოების მონაწილეობას გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს 1325 რეზოლუციის განხორციელებაში

2.6 დაზვერვის სამსახურებს შეუძლიათ თავისი წვლილი შეიტანონ 2030 წლის მდგრადი განვითარების დღის წესრიგში

2030 წლის მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი არის მოწოდება ტრანსფორმაციისკენ, რათა ყველა ქვეყანამ გადადგას ქმედითი ნაბიჯები მშვიდობის დამყარებისთვის, ადამიანთა კეთილდღეობის მისაღწევად და პლანეტის დასაცავად. გაეროს ყველა წევრი სახელმწიფოს მიერ 2015 წელს მიღებული ეს დღის წესრიგი გამოჰყოფს 17 ურთიერთდაკავშირებულ მდგრადი განვითარების გეგმას (SDGs), რომელიც 169 მიზნისა და 232 ინდიკატორისაგან შედგება. მდგრადი განვითარების მიზნები უკავშირდება სიღატაკისა და გენდერული უთანასწორობის დაძლევის, კლიმატისა და გარემო პირობების გაუარესებასთან, უსამართლობისა და ძალადობის აღმოფხვრასთან დაკავშირებულ გლობალურ გამოწვევებს. მდგრადი განვითარების მიზნები, უფრო კონკრეტულად კი, მიზანი 5, აღიარებს, რომ გენდერული თანასწორობა წარმოადგენს მსოფლიოს მშვიდობიანი, მდიდარი და სტაბილური განვითარების ფუნდამენტს. უფრო მეტიც, გენდერული თანასწორობა არის ცენტრალური მნიშვნელობის მატარებელი მდგრადი განვითარების გეგმის მე-16 მიზნის მისაღწევად, რომლის მთავარი არსიც ნებისმიერი ადამიანისთვის მართლმსაჯულებაზე, ეფექტურ, ანგარიშვალდებულ და ინკლუზიურ ინსტიტუციებზე წვდომაში მდგომარეობს.*

დაზვერვის სამსახურებს აქვთ ვალდებულება ხელი შეუწყონ მდგრადი განვითარების მიზნების შესრულებას ისევე, როგორც სხვა სამთავრობო უწყებები აკეთებენ ამას. მდგრადი განვითარების მიზნების ნაწილი შესაძლებელია გამოყენებული იყოს პოლიტიკის შემქმნელების, კანონმდებლებისა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მხარდაჭერების მიერ გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულებისა და დაზვერვის სამსახურების ლეგიტიმაციისთვის. მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი შესაძლოა ასევე გამოყენებული იყოს დაზვერვის სექტორში გენდერული პერსპექტივის გასათვალისწინებლად (იხ. შენიშვნა 14, გვ.32). მდგრადი განვითარების მიზნებთან დაკავშირებული ინდიკატორები უნდა გამოიყენოს დაზვერვის სამსახურებმა საკუთარ პროგრესზე თვალის სადევნებლად გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების კუთხით. ამ გზით მოხდება დაზვერვის სამსახურების მიღწევების გაზომვა, მაგალითად:

- ✦ მკაფიო ვალდებულებები პოლიტიკისა და რეგულაციების სფეროში, რომლებიც დაზვერვის სექტორს ადამიანის უფლებების დაცვის კუთხით აღებული ვალდებულებებთან დააკავშირებს, მათ შორის, გენდერული თანასწორობისა და დაზვერვის სამსახურების ეფექტური, დამოუკიდებელი ზედამხედველობის უზრუნველსაყოფად
- ✦ სამართლებრივი ჩარჩო დაზვერვის სექტორში თანასწორობის ნახალისების, აღსრულებისა და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლისთვის
- ✦ ქალთა თანაბარი წარმომადგენლობა, მათ შორის დაზვერვის სექტორისა და საზედამხედველო ორგანოების მენეჯერულ პოზიციებზე, მათ შორის პარლამენტში**
- ✦ ინფორმაციაზე წვდომის უზრუნველსაყოფად აღებული ვალდებულებები და ამ მიზნის ხელშეწყობი პროცესები, რითიც აიხსნება ის განსხვავებები, რომლებიც ქალებისა და კაცების მიერ ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობის კუთხით არსებობს

მონიტორინგისა და დაზვერვის სამსახურის წინააღმდეგ ადამიანის უფლებების დარღვევების შესახებ გაკეთებული დაუსაბუთებელი განცხადებების დამუშავების მექანიზმები, რომლებიც გენდერული ნიშნით ძალადობის პრაქტიკებსა და ლგბტი ადამიანების წინააღმდეგ დისკრიმინაციას გამოაშკარავებს.

* დამატებითი ინფორმაციისთვის იხ. თანდართული პოლიტიკის მოკლე აღწერილობა „2030 წლის დღის წესრიგი მდგრადი განვითარებისათვის, უსაფრთხოების სექტორისა და გენდერული თანასწორობისათვის“.

** დამატებითი ინფორმაციისთვის, როგორ მივაღწიოთ ქალთა გაზრდილ წარმომადგენლობას პარლამენტის საზედამხედველო პროცესში, იხ. პრაქტიკული მითითებების კრებული 7: „უსაფრთხოების სექტორის საპარლამენტო ზედამხედველობა და გენდერი“.

1. OECD DAC (2007) სახელმძღვანელო უსაფრთხოების სექტორის რეფორმების შესახებ: უსაფრთხოებისა და სამართლიანობის მხარდაჭერა, პარიზი, OECD, p. 140.
2. H. Born and A. Wills (eds) (2012) დაზვერვის სამსახურების ზედამხედველობა: კრებული, ჟენევა: DCAF, გვ. 6.
3. ადაპტირებულია გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ (2019 წ.) გენდერული თანასწორობის ტერმინები, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (წვდომა: 2019 წლის 6 სექტემბერი).
4. გაეროს OSAGI (2001) გენდერული მენისტრინგის მნიშვნელოვანი ცნებები, ნიუ-იორკი, გაერო.
5. ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაცია (ჯანმო) (2002) „ჯანმოს გენდერული პოლიტიკა - გენდერული პერსპექტივების ინტეგრირება ჯანმოს საქმიანობაში“, ჟენევა, WHO.
6. გაეროს ეკონომიკური და სოციალური საბჭო, გაეროს ეკონომიკური და სოციალური საბჭოს რეზოლუცია 1997/2: მეთაურობის დასკვნა, 1997 წლის 18 ივლისი, 1997/2.
7. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გენდერული მენისტრინგის 5.
8. მ. კონვეი (2017) "The word F" სიტყვა, გაერთიანებული სამეფოს გაეროს ასოციაციის ჟურნალი, გამოცემა 2, ლონდონი: UNA UK.
9. ს. პარის (2015) „როგორ გამოვიდა CIA ჩრდილიდან“, The Daily Beast, 31 აგვისტო.
10. OHCHR (2013) „ადამიანის უფლებების კუთხით გაეროს გენერალური მდივნის თანამშრომლის, ივან სიმონოვიჩის განცხადება“, წარმოდგენილი, ადამიანის უფლებათა, სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის კონფერენციაზე, ოსლო, 2013 წლის 15-16 აპრილი.
11. მაგალითად წარმოდგენთ, გაეროს ადამიანის უფლებათა საბჭოსა და გენერალური ასამბლეის რეზოლუციებს, რომლებიც აქ არის ჩამოთვლილი:
<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Disrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx> (წვდომა: 2019 წლის 6 სექტემბერი). იხ. აგრეთვე ევროკავშირის საბჭო (2013) სახელმძღვანელო მითითებები ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი და ინტერსექსი (ლგბტი) ადამიანების უფლებების სრულყოფისა და დაცვის მიზნით, ლუქსემბურგი: ევროკავშირის საბჭო. ეუთოს საპარლამენტო ასამბლეის ოსტავის 1995 წლის დეკლარაციამ მოუწოდა მონაწილე სახელმწიფოებს უზრუნველყონ თავიანთი მოსახლეობის სხვადასხვა სეგმენტის თანაბარი მონაწილეობა კონსტიტუციების, კანონმდებლობების და ზოგადი ადმინისტრაციული კანონების განხილვაში, რომ არ არსებობდეს სექსუალური ორიენტაციის გამო დისკრიმინაციის საფუძველი, ოტავა: ეუთო.
12. ეუთოს მინისტრთა საბჭოს გადაწყვეტილებები No.15 / 05, 77/14 და 44/18. და ეუთოს 1414/05 გადაწყვეტილება „ქალები კონფლიქტის პრევენციის, კრიზისების მართვის და კონფლიქტის შემდგომი რეაბილიტაციის პირობებში“ (2005 წ.) ითვალისწინებს ეუთოს და მის წევრი სახელმწიფოების მონაწილეობას გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს 1325 რეზოლუციის განხორციელებაში. მოუწოდებს კონფლიქტების პრევენციისა და კონფლიქტის შემდგომი რეაბილიტაციის პროცესში ქალთა წარმომადგენლობის, ქალთა და გოგოთა უფლებების შესახებ ტრენინგისა და განათლების, მშვიდობის ინიციატივაში ქალების მონაწილეობასთან დაკავშირებული საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარებას, გენდერული მენისტრინგის შეფასებასთან ერთობლივად. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილების საფუძველზე, ეუთოს No.7 / 09 გადაწყვეტილებამ „ქალთა მონაწილეობა პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში“ გაამყარა ეუთოს ჩარჩო, რომელიც მოუწოდებს მონაწილე სახელმწიფოებს:
 - განიხილონ და მიიღონ ზომები უსაფრთხოების სამსახურების შიგნით, შეიარაღებული ძალების ჩათვლით, თანაბარი შესაძლებლობების შესაქმნელად, საჭიროების შემთხვევაში, ქალებისა და კაცების დაბალანსებული განვითარების, შენარჩუნებისა და წახალისების მიზნით.
 - განიხილონ კონკრეტული ზომები, რათა მიაღწიონ გენდერულ ბალანსს ყველა საკანონმდებლო, სასამართლო და ადმინისტრაციულ ორგანოში, მათ შორის უსაფრთხოების სამსახურებში, როგორცაა მაგალითად, პოლიციის სამსახურები.
 - განიხილონ შესაძლო საკანონმდებლო ზომები, რათა ხელი შეუწყონ ქალებისა და კაცების უფრო დაბალანსებულ მონაწილეობას პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, განსაკუთრებით, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში
 - ხელი შეუწყონ ქალებისა და კაცების მშვიდობის მშენებლობაში თანაბარი წვლილის შეტანაში;
 - ხელი შეუწყონ ქალსა და კაცს შორის გაზიარებულ მუშაობასა და მშობელთა პასუხისმგებლობებს, ხელი შეუწყონ ქალთა შესაძლებლობების თანაბარ და ეფექტიან გამოყენებას პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.
13. გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს რეზოლუცია 2242, მიღებული 2015 წლის 13 ოქტომბერს, მე -12 პუნქტი.



3. როგორია დაზვერვის სამსახური, რომელიც ხელს უწყობს გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას?

ამ ნაწილში წარმოდგენილია, თუ როგორი იქნება ის დაზვერვის სამსახური, რომელიც გენდერულ პერსპექტივას ითვალისწინებს და წაახალისებს გენდერულ თანასწორობას. აქ ასევე წარმოდგენილია ამ ხედვის ნორმატიული, კონცეპტუალური და ორგანიზაციული განზომილებები.

ნაწილი 4 დანვრილებით აღწერს გზებს, რომელთა საშუალებითაც შესაძლებელი იქნება ამ მიზნის მიღწევა.

3.1 მუშაობა მკაფიო წესების ფარგლებში, რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას, ადამიანის უფლებების უფრო ფართო დაცვასა და ასახავს დემოკრატიულ ღირებულებებს

დაზვერვის პროცესი, რომელიც ითვალისწინებს გენდერულ პერსპექტივას და წაახალისებს გენდერულ თანასწორობას, მოიცავს გენდერთან დაკავშირებულ მოსაზრებებს; ინფორმაციის შეგროვების, გაანალიზებისა და გავრცელების მთელი ციკლის განმავლობაში. ათვლის წერტილი არის დაზვერვის სამსახურების სტრუქტურა, ფუნქციები და ძალაუფლებები, რომლებიც მკვეთრად უნდა იყოს გაწერილი კანონმდებლობაში. სამართლებრივი ჩარჩო არის შედეგი იმ მიდგომისა, რომელიც ერს აქვს ეროვნული უსაფრთხოების მიმართ, რაც თავის მხრივ, ისე უნდა იყოს განსაზღვრული, რომ უთანასწორობას განიხილავდეს.* ამ მანდატის აღსრულება უნდა მოხდეს მარეგულირებელი ჩარჩოსა და ორგანიზაციული პოლიტიკებისა და პროცესების მეშვეობით, რომლებიც დაზვერვის სამსახურებში ხელს შეუწყობენ გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას.

დაზვერვის საზედამხებდველო ორგანოები - როგორიც არის - საპარლამენტო საზედამხებდველო კომიტეტები, სახალხო დამცველის ინსტიტუტები და ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტები (NHRI) - უნდა ინტერესდებოდნენ იმით, თუ როგორ ასრულებენ დაზვერვის სამსახურები გენდერული თანასწორობის მიზნებს; რომ ეროვნული უსაფრთხოება ასახავდეს კაცებისა და ქალების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების უსაფრთხოების განსხვავებულ საჭიროებებს და ითვალისწინებდნენ ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე დღის წესრიგით ნაკისრ ვალდებულებებს. საზედამხებდველო ორგანოები ასევე უნდა ინტერესდებოდნენ იმით, თუ როგორ ხდება კაცებისა და ქალების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების განსხვავებული საჭიროებების ასახვა ეროვნული უსაფრთხოების შეფასების შემუშავებისას. დაზვერვის სამსახურებს უნდა შეეძლოთ მათივე შემოთავაზებული პოლიტიკის ვარიანტების გენდერის ნაწილის განმარტება.

* დამატებითი ინფორმაციისთვის, აგრეთვე იხ. პრაქტიკული მითითებების კრებული 8 - „ეროვნული უსაფრთხოებისა და პოლიტიკის შემუშავება და გენდერი“, კრებულში „გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა“, Eds. Megan Bastick and Kristin Valasek. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

ფოტო: მართლწესრიგის ოფიცერი, 2008 © Policía Nacional de los colombianos, კოლუმბიის ეროვნული პოლიცია

დაზვერვის სამსახურებთან გენდერული თანასწორობის საკითხებზე საზედამხებ-დევლო მექანიზმების გამოყენებით ურთიერთობა შესაძლებლობას გვაძლევს ორგანიზაციის შიგნით გენდერთან დაკავშირებულ ისეთ საკითხებზე დაიწყო დიალოგი, რომელთა განხილვაც თანამშრომლებს შესაძლოა ეუხერხულებათ თავიანთ უშუალო ხელმძღვანელებთან, ამგვარი ურთიერთობა ასევე შექმნის მექანიზმს ანგარიშვალდებულებისთვის.*

საერთაშორისო ინსტიტუტები, რომლებიც მხარს უჭერენ დაზვერვის სამსახურებში დემოკრატიზაციის ინტერვენციულ ზომებს, ადამიანის უფლებების დაცვის, ღიაობის გაფართოების, ანგარიშვალდებულების გაზრდისა და ლეგიტიმურობის მიმართულების უზრუნველყოფის ჩარჩოში ნაკისრ გენდერული თანასწორობის ვალდებულებასაც უნდა ასრულებდნენ. გენდერული თანასწორობის გასაძლიერებლად დაგეგმილი ასეთი ინიციატივები მხოლოდ კარგი მმართველობის მიზნების მიღწევას კი არ აადვილებს, არამედ ადგილობრივ ხელისუფლებას რეფორმების პროცესის სადავებს აძლევს ხელში, ყველა დაინტერესებული მხარის პროცესში ჩართვით, მათ შორის, ქალებისა და ლგბტი ადამიანების გათვალისწინებით.

3.2 ღონისძიებები, რომლებიც ქალებისა და კაცების პერსპექტივას ითვალისწინებს

დაზვერვის სამსახურები მრჩეველის როლს ასრულებენ და გადანაცვტილების მიმღებ პირებს/ინსტიტუტებს უსაფრთხოების მიმდინარე და სამომავლო საშიშროების შესახებ რჩევებს აძლევენ. დაზვერვის სამსახურებმა უამრავი სტრუქტურული ფაქტორი უნდა გაითვალისწინონ, რათა უკეთ გაიგონ, როგორ ვითარდება და როგორ იქნეს თავს დაუცველობის დინამიკა, რადგან სოციალური წრებიდან გარიყვა სტრუქტურული ძალადობის გამომწვევი ფაქტორია. არსებითად მნიშვნელოვანია, რომ დაზვერვის სამსახურები ყურადღებით დააკვირდნენ, თუ სად და როგორ იქნეს თავს დისკრიმინაცია, სოციალური წრებიდან გარიყვა, მარგინალიზება და რა პოტენციურ საშიშროებას უქმნის უსაფრთხოებას ასეთი ქცევა. სულ მცირე, შეკრებილი დაზვერვის მონაცემები უნდა დაიყოს სქესის ნიშნის მიხედვით (ასევე უნდა მოხდეს ყველა სხვა ტიპის სტატისტიკური მონაცემების შეგროვება სამსახურის შიგნით). უფრო მეტიც, გათვალისწინებული უნდა იყოს დაუცველობის, მასკულიზაციისა და ფემინურობის დინამიკა. ამ ფაქტორების გასაგებად აუცილებელია კაცებისა და ქალების, მათ შორის, ლგბტი ადამიანების სხვადასხვა ჯგუფის ხედვებისა და პერსპექტივების გათვალისწინება დაზვერვის მონაცემების შეგროვებისა და გაანალიზებისას. ამ მეთოდით შესაძლებელი გახდება დაუცველობის იმ ნიშნების გამოვლენა, რომელიც ჩვეულებისამებრ შეუმჩნეველი რჩება ხოლმე. ასევე, საპასუხო რეაგირების სხვადასხვა ვარიანტის ფორმულირება, რომელიც ხელს არ შეუწყობს დისკრიმინაციის გაღრმავებას.

ამ ეტაპზე გაწეული სამუშაო ორიენტირებული იყო კონფლიქტის ადრეულ გამაფრთხილებელ ნიშანზე: სტრუქტურული დისკრიმინაციისა და გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების ტიპური მაგალითების გამოვლენა შესაძლებელს გახდის ადრეულ ეტაპზე გამოაშკარავდეს გამაფრთხილებელი ნიშნები, უფრო მეტი სპეციფიკური ინფორმაციის შეგროვებითა და უფრო დეტალური და ზუსტი ანალიზის ჩატარებით. (იხ. ცხრილი 1). ამ მიდგომით უზრუნველყოფილი იქნება უფრო ზუსტი და გაზომვადი საპასუხო მოქმედებების მომზადება კონფლიქტის გამომწვევი მიზეზების სიღრმისეულად შესწავლისათვის. ეს პრინციპები ეხება ნებისმიერ დაზვერვის პროცესს.

გენდერული პერსპექტივის მონაცემთა შეგროვებისა და გაანალიზების პროცესებს კონცეპტუალური განზომილებაც გააჩნიათ: პერსპექტივებისა და სხვადასხვა ინსტიტუტების მოსაზრებების გაანალიზება, კოგნიტურ მიკერძოებაზე ფიქრი. ეს იწყება იმის გარკვევით, თუ როგორ ხდება პრობლემების განსაზღვრა და საფრთხეებისა

* დამატებითი ინფორმაციისთვის გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების საკითხებზე, აგრეთვე იხ. DCAF/OSCE/OSCE/ODIHR (2014) Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions and National Human Rights Institutions. გენდერის ინტეგრირება ომბუდსმენის ოფისისა და ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტების მიერ უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობის პროცესში.

და მტრების გამოვლენა, გააზრება ამ პროცესებში არსებული გაუცნობიერებელი მიკერძოებისა.

ასეთი მიდგომა ასევე აქრობს ეროვნულ უსაფრთხოებასა და ადამიანის უფლებებს შორის არსებულ დაძაბულობასაც. პოლიტიკური და სამოქალაქო უფლებები ეროვნული უსაფრთხოების ცენტრში უნდა იყოს მოთავსებული. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დაზვერვის სამსახურებს შესაძლებლობას მისცემს, განიხილოს პრობლემები არა მხოლოდ, როგორც „მძიმე“ უსაფრთხოების საკითხების ჭრილში, არამედ ადამიანის უფლებებსა და თავისუფლებასთან კავშირში. დაზვერვის პროდუქტები უნდა ასახავდეს უსაფრთხოების დარგში არსებულ განსხვავებულ საჭიროებებს, კაცებისა და ქალების, ლგბტი ადამიანების პრიორიტეტებს, და არა მხოლოდ აღმასრულებელთა საჭიროებებს. იქ, სადაც დაზვერვის შეფასებები დახურულ კარს მიღმა კეთდება, უფრო ადვილი ხდება მათი პარტიული და პოლიტიკური ინტერესებისთვის გამოყენება. დაზვერვის პროდუქტები, რომლებიც გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით იქმნება, უფრო აქტიურად აყენებენ ეჭვქვეშ ძალაუფლების პოლიტიკასთან დაკავშირებულ ვარაუდებს. გენდერული პერსპექტივის ეროვნული უსაფრთხოების ასპექტში ინტეგრირება უფლებას გვაძლევს ჩვენი ფოკუსი გავაძლიეროთ საგარეო და საშინაო პოლიტიკაზე ადამიანის ზეგავლენის ფაქტორზე და აქტიურად გავემიჯნოთ ვიწრო აზროვნებას.¹

ინდიკატორების მაგალითები

გენდერის ადრეული გაფრთხილების მექანიზმის გათვალისწინება, როგორც კაცების, ისევე ქალებისა და ლგბტი ადამიანებისთვის უნდა ქმნიდეს შესაძლებლობას მკვეთრად განვსაზღვროთ უსაფრთხოების კუთხით არსებული მდგომარეობა. სხვადასხვა საფრთხეები და საშიშროებანი, რომლებიც მათზე ზეგავლენას ახდენს, დროულად და სათანადოდ უნდა გაანალიზდეს. კონფლიქტის გამომწვევი მიზეზების გათვალისწინება უნდა მოხდეს იმ როლის გათვალისწინებით, რომელსაც ისინი უთანასწორობის გაძლიერების მიმართულებით ასრულებენ. ეს მიდგომა, რომლის წყალობითაც კონფლიქტის დროს უთანასწორობის გამწვავება ხდება, საპასუხო მოქმედებების ფორმულირების მიზნით გათვალისწინებული უნდა იყოს ინფორმაციის გაანალიზებისა და მონაცემთა შეგროვების დროს.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციამ თავი მოუყარა გენდერთან დაკავშირებული ფაქტორების ადრეული გაფრთხილების მექანიზმის რამდენიმე მაგალითს, რომლებსაც ქვემოთ წარმოგიდგენთ. ისინი დაჯგუფებულია კონფლიქტების გაანალიზების საერთო კატეგორიებში, რომელთა შორისაც განსხვავდება ინდიკატორები. ეს ყველაზე მეტად მნიშვნელოვანია პირველადი შეფასებებისა და საბაზისო მონაცემების შეგროვებისთვის ასევე, ტენდენციების მიმდინარე მონიტორინგისთვის.

შეფასების ინდიკატორები	პერიოდული/მიმდინარე მონიტორინგი
ადამიანის უფლებები და უსაფრთხოება (მათ შორის ქალთა მიმართ ძალადობა)	
სექსუალური ძალადობის (მათ შორის გაუპატიურების), ოჯახში ძალადობის ფართო გავრცელება ქალთა მიმართ ძალადობის ჩამდენ დამნაშავეთა დაუსჯელობა (მაგ. განცხადების საფუძველზე აღძრული, გამოძიებული, პროკურატურისთვის გადაცემული და გამამტყუნებელი განაჩენით დასრულებული საქმეების რაოდენობა) ქალის გენიტალიების დასახიჩრების ფაქტების ფართო გავრცელება იმ ქალთა პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებსაც მიაჩნიათ, რომ მათ მიმართ ძალადობამ იკლო დროის კონკრეტულ მონაკვეთში (მაგ: ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში) პოლიტიკის დოკუმენტები/პროგრამები, რომლებიც იძულების წესით მოითხოვენ შობადობის კონტროლს გენდერული ნიშნით ძალადობის შესახებ არადისკრიმინაციული კანონმდებლობის არსებობა ქალების დასახმარებლად შექმნილი კრიზისული ცენტრებისა და ცხელი ხაზების არსებობა	კონფლიქტთან დაკავშირებული გარდაცვალება (კაცი/ქალი) შეტყობინება ოჯახის წევრის წინააღმდეგ მიმართული ფიზიკური შეურაცხყოფის ან ფიზიკური ძალადობის შესახებ (სქესის მიხედვით) ქალთა მიმართ სხვადასხვაგვარი ძალადობის შემთხვევები (გაუპატიურება, ოჯახში ძალადობა, მკვლელობა ღირსების სახელით, პატარძლების მოტაცება, ქალის გენიტალიების დასახიჩრება და ა.შ.) დავდაცვის ძალების მიერ ჩადენილი სექსუალური ძალადობის ფაქტები; სამართალდამცავი ორგანოების მიერ ჩადენილი სექსუალური ძალადობის ფაქტები; მკვლელობა, გატაცება და ქალთა გაუჩინარება, ქალთა და ბავშვთა ტრეფიკინგის შემთხვევები; დისკრიმინაციული პრაქტიკა და თავდასხმები მკვიდრ მოსახლეობაზე
პოლიტიკური და ინსტიტუციური ფაქტორები	
თანასწორობა, კაცებისა და ქალების დაცვა კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად ხმის მიცემის უფლება ქალებისთვის, ქალი ამომრჩევლები, კანდიდატები და საარჩევნო დამკვირვებლები ქალების პროცენტული მაჩვენებელი პარლამენტში ქალი პოლიტიკური ლიდერები (ან ძალაუფლების მქონე კაცებისა და ქალების პროცენტული თანაფარდობა) ცნობიერების ამაღლება გენდერული თანასწორობის შესახებ უსაფრთხოების სექტორში და ქალთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ მიმართული საპასუხო ქმედებები გენდერის საკითხებზე ჩატარებული ტრენინგის ზეგავლენა სამხედრო მოსამსახურეებზე სამშვიდობო პროცესებსა და მოლაპარაკებებში ქალების მონაწილეობისთვის ხელის შეშლა	მუქარები პოლიტიკურად აქტიური/საზოგადოებისთვის ცნობილი ქალის ან მისი შვილების მიმართ ქალებისა და ქალთა ორგანიზაციებისთვის უკანონო შეიარაღებული დაჯგუფებების მიერ დაწესებული შეზღუდვები და მუქარები ძალადობრივი განწვევა შეიარაღებულ დაჯგუფებებში უკანონო შეიარაღებული დაჯგუფებების მიერ ქალების გამოყენება ინფორმაციის მოპოვებისა და სხვა თემში შეღწევის მიზნით

წყარო: გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (2012) გენდერულად მგრძნობიარე ადრეული გამაფრთხილებელი ნიშნები: მიმოხილვა და სახელმძღვანელო, ნიუ-იორკი, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გვ: 6-7, იხ. აგრეთვე OSCE/ODIHR. (2009) გენდერი და ადრეული გაფრთხილების სისტემები, ვარშავა, OSCE/ODIHR.

3.3 გენდერული თანასწორობისა და ფართო მრავალფეროვნების მისაღწევად აუცილებელი ორგანიზაციული ვალდებულება, კულტურა და პრაქტიკა

დაზვერვის სამსახურები, რომლებიც წარმატებით იყენებენ კაცებისა და ქალების ინტელექტუალურ შესაძლებლობებს განურჩევლად მათი სექსუალური ორიენტაციისა, გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვისა, გამოირჩევიან უფრო ძლიერი ორგანიზაციული ვალდებულების შეგრძნებით თანასწორობის მიმართ და აქტიურად მუშაობენ ადამიანებითა და პერსპექტივებით მდიდარი, ინკლუზიური და მრავალფეროვანი გარემოს წასახალისებლად.

დაზვერვის სამსახურები, რომლებიც წარმატებით ითვისებენ გენდერული თანასწორობის პრინციპებს, გაცნობიერებულად დგამენ ნაბიჯებს სამუშაო ადგილზე მრავალფეროვნების წასახალისებლად და დაწესებულების შიგნით გენდერული თანასწორობის ხელშეშლელი ბარიერების არსის უკეთ გასაგებად და ასევე იმ ფიზიკური პირების მოსაზიდად, სამსახურში დასაქირავებლად და შესანარჩუნებლად, რომლებიც ნაკლებად წარმოდგენილ ჯგუფებს განეკუთვნებიან (ჩანართი 5. მაგალითები გაერთიანებული სამეფოდან). მათ გააჩნიათ ორგანიზაციული კულტურა, რომელიც კარგად უძლებს მასკულიზმის ზოგიერთი იდეალის, როგორც წარმატების მიღწევის უმთავრესი ფაქტორის, მიმართ არსებულ მიკერძოებულობას და ისწრაფვის საზოგადოებაში დამკვიდრებული, დაზვერვის სექტორში დასაქმებული კაცებისა და ქალების მიმართ არსებული მიკერძოებულობებისა და მოლოდინების (როგორ უნდა გამოიყურებოდნენ, როგორ უნდა იქცეოდნენ და რას უნდა აკეთებდნენ) აღმოსაფხვრელად. „ინსაიდერებისა“ და „აუტსაიდერების“ ჯგუფების შესახებ გავრცელებული მკაფიო აღქმები - ეთნიკური, ეკონომიკური, გენდერული თუ სხვა ნიშნით განპირობებული - თანასწორობის ჭრილში სადავო ხდება. შესაძლებელია გარკვეული ნაბიჯების გადადგმა იმ ქცევითი და ინსტიტუციური ბარიერების დასაძლევად, რომლებიც შეზღუდვებს უწესებს და ხელს უშლის ქალებისა და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების წევრებს.

უფრო კონკრეტულად კი, დაზვერვის სამსახურები, რომლებიც წარმატებით იყენებენ მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის სიძლიერეს, მუშაობენ ისეთი პოლიტიკური დღის წესრიგითა და პროცედურებით, რომლებიც სამუშაო ადგილზე ან სამუშაო ადგილით განპირობებულია სექსუალური ექსპლუატაციის, შევიწროვებისა და ძალადობის, გენდერული დისკრიმინაციისა და ნებისმიერი სხვა სახის გენდერის ნიშნით ძალადობის პრევენციისთვის. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა პასუხობს ქალებისა და მშობელების საჭიროებებს და სთავაზობს მათ დეკრეტული შვებულების, ოკეანის მიღმა დისლოცირების დროს მეუღლეთა მხარდაჭერისა და მოქნილობის მკაფიოდ განერილ დებულებებს.

ეს ზომები საზედამხედველო ორგანოების მონიტორინგისა და პირადი ხელმძღვანელობის ქვეშ ტარდება. ისინი აქტიურად თანამშრომლობენ დაზვერვის სამსახურებთან, რათა ხელი შეუწყონ დაზვერვის სექტორში გენდერული თანასწორობის ინტეგრირებას. ეს კი მოითხოვს დაზვერვის სექტორის მკაფიო პრინციპებით მართულ ხელმძღვანელობას და ასევე დროისა და რესურსების ინვესტირებას.

ჩანართი 5: გაერთიანებული სამეფოს პარლამენტის დაზვერვისა და უსაფრთხოების კომიტეტის მიერ დაზვერვის სამსახურის შემოწმება გენდერული თანასწორობის ინტეგრირების საპასუხოდ გადადგმული ნაბიჯების კუთხით

საკანონმდებლო ორგანოებს შეუძლიათ ეფექტურად გამოიყენონ დაზვერვის სამსახურები, რათა თვალი მიადევნონ, თუ რამდენად წარმატებით ხორციელდება მათ თანამშრომელთა შორის გენდერული თანასწორობის წახალისებისა და გენდერული პერსპექტივის ყველა სფეროში ინტეგრირების ვალდებულების შესრულება. 2015 წელს გაერთიანებული სამეფოს დაზვერვისა და უსაფრთხოების კომიტეტმა დაიწყო გამოძიება, რათა დაედგინა თუ რა ბარიერებს აწყდება დაზვერვის სამსახური გენდერული თანასწორობის მიღწევის გზაზე და რა ნაბიჯები გადაიდგა ამ პრობლემის დასაძლევად. კომიტეტმა შეხვედრები გამართა სამსახურების უფროსებთან და გამოჰკითხა თანამშრომლები, რათა პირადად მათგან მოესმინა, თუ რა სახის გამოწვევებს აწყდებიან ისინი გენდერული თანასწორობის კუთხით. შედეგად კომიტეტმა შეიმუშავა რეკომენდაციათა კრებული. დაზვერვის სამსახურს საანგარიშოდ მიეცა ერთი წელი, რომ კომიტეტს მოახსენოს ქვემოთ ჩამოთვლილ მიმართულებებში მიღწეული პროგრესის შესახებ.

1. გამიზნული მუშაობა სპეციფიკური ჯგუფების წარმომადგენელი ქალების სამსახურში დაქირავების მიზნით;
2. ქალებისთვის კარიერის მენეჯმენტის გაუმჯობესება მათი წინსვლის პოტენციალის გაზრდის მიზნით;
3. არაფორმალური მხარდაჭერის ქსელების გამოყენება;
4. გარკვეულ სამუშაოებში ქალების მონაწილეობაზე შეზღუდვების მოხსნა;
5. საერთაშორისო კავშირების გაზრდა;
6. მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის მისაღწევად კულტურული და ქცევითი ბარიერების დაძლევა.

2016 წელს დაზვერვის სამსახურებმა კომიტეტს ჩააბარეს ანგარიში, რომელშიც ეწერა, რომ სექტორში შემავალ ყველა სამსახურს შემუშავებული ჰქონდა მრავალფეროვნების მიღწევის კონკრეტული მიზნები, ხელმძღვანელობისთვის მკაფიოდ განერილი პასუხისმგებლობის სფეროებით. შეიმუშავეს ტრენინგი გაუცნობიერებული მიკერძოების დაძლევის თემაზე, რომლის მიზანიც არსებული ქცევითი ბარიერების შეცვლა იყო. სამთავრობო კომუნიკაციების შტაბმა (GCHQ) და MI6-მა, ხელმძღვანელი პირების ქცევის შეფასებისა და ლიდერობის განვითარების პროგრამების კრიტერიუმებში, ასევე დაამატეს მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის მიღწევის მიზნით აღებული ვალდებულებები. MI5-ის აღმასრულებელმა საბჭომ „ინკლუზიური ლიდერობის“ ტრენინგი შეიმუშავა. საბჭოში შემავალ თითოეულ პირს ჰქონდა კონკრეტულად განერილი მრავალფეროვნების მიღწევის მიზნები, რომლებზედაც პირადად აგებდა პასუხს. ყველა დაწესებულებამ შემოიღო ყოველკვარტალური შეხვედრები მრავალფეროვნების საკითხზე ამ მიმართულებით მიღწეული წარმატებისა და გამოცდილების გაზიარების მიზნით.

გატარდა მთელი რიგი მიზნობრივი ღონისძიებებისა სამსახურში უფრო მეტი ქალი თანამშრომლის ასაყვანად. ყურადღება გამახვილდა რეკრუტირების სპეციალურ პროგრამებზე, კიბერ-პორტფელების ქალი თანამშრომლებით შესავსებად და ახალგაზრდა გოგოების წასახალისებლად, რათა მათ პროფესიად მეცნიერება, ტექნოლოგიები, ინჟინერია და მათემატიკა აირჩიონ (STEM საგნები). 2016 წლის იანვარში, შტაბმა უმასპინძლა ღონისძიებას „ქალი კიბერუსაფრთხოებაში“, რომელიც ბირმინგემის უნივერსიტეტში ჩატარდა. ამ ღონისძიებაში ასევე მონაწილეობდნენ MI5 და MI6. ქალებისადმი მიძღვნილ ამ ღონისძიებაზე, ქალმა სპიკერებმა წარმოადგინეს თავიანთი ორგანიზაციები და დამსწრე საზოგადოებას ამ ორგანიზაციებში არსებული/

ხელმისაწვდომი კარიერული განვითარების გზები გააცნეს. ეს ღონისძიება დაეხმარა შტაბს უფრო მეტი ქალი მოეზიდა. სწორედ მისი წყალობით შტაბის კიბერუსაფრთხოების საზაფხულო სკოლისთვის გაგზავნილი შეთავაზებების 13 პროცენტი სწორედ ქალებმა შეავსეს, რაც 8 პროცენტისაა ზრდაა 2015 წელთან შედარებით. შტაბმა კიდევ ერთი წარმატებული ნაბიჯი გადადგა, როდესაც მსგავსი ღონისძიებები საშუალო სკოლებშიც ჩაატარა და მოსწავლე გოგონებს STEM -პროფესიების დაუფლებისკენ მოუწოდა.

ამ გაღებული ძალისხმევის შედეგად სამსახურში მიღებული ქალების რაოდენობა გაიზარდა: 2015/2016 წლებში MI5-ის თანამშრომელთა 46%-ზე მეტი ქალი იყო. პირველი დადებითი შედეგი საკმაოდ ძლიერი გამოდგა. ეს კი 5 პროცენტისაა ზრდაა წინა პერიოდთან შედარებით, რაც მთლიანობაში სამუშაო ძალის 41.6 პროცენტს შეადგენდა; შტაბში მუშაობის დანყების მსურველთა 40% ქალი იყო და ასევე ქალი იყო MI6-ის ახალი თანამშრომლების 41 პროცენტიც. 2019 წელს შტაბმა განიზრახა ისტორიაში პირველად მხოლოდ ქალებისთვის ჩაეტარებინა კიბერუსაფრთხოების დამცველთათვის განკუთვნილი კურსი, რომელიც დაინტერესებულ ქალებს 600 უფასო ადგილს შესთავაზებდა სარეზიდენტო და არასარეზიდენტო პროგრამებში. წყაროები: პარლამენტის დაზვერვისა და უსაფრთხოების კომიტეტი (2015) „ქალები დიდი ბრიტანეთის დაზვერვის სამსახურებში“, ლონდონი: დიდი ბრიტანეთის პარლამენტი; გაერთიანებული სამეფოს მთავრობა (2016 წ.) „მთავრობის პასუხი პარლამენტის დაზვერვისა და უსაფრთხოების კომიტეტის მოხსენებაზე - ბრიტანეთის დაზვერვის სამსახურებში ქალების მონაწილეობის შესახებ“, ლონდონი: დიდი ბრიტანეთის მთავრობა; M. Oppenheim (2019) „ბრიტანული ჯაშუშური ქსელი GCHQ აწარმოებს ქალთა მომზადებას ქალ-ჰაკერთა დასაკომპლექტებლად“, *The Independent*, 17 იანვარი.

1. მ. კონვეი (2017) "The word F" სიტყვა, გაერთიანებული სამეფოს გაეროს ასოციაციის ჟურნალი, გამოცემა 2, ლონდონი: UNA UK.



4. როგორ შეუძლიათ დაზვერვის სამსახურებს გენდერული თანასწორობის განვითარება და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება?

პრაქტიკული მითითებების კრებულის ეს ნაწილი ეხება დაზვერვის სამსახურებში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით, გენდერული თანასწორობის მიღწევისა და უსაფრთხოების გაძლიერების გზებს. უნდა განვახორციელოთ შემდეგი:

- ✦ გავითვალისწინოთ გენდერული პერსპექტივა დაზვერვის ციკლში;
- ✦ ინკლუზიურად განვახორციელოთ რეფორმა ზედამხედველობისა და ანგარიშვალდებულების გასაძლიერებლად;
- ✦ გენდერული პერსპექტივის გაძლიერება დაზვერვის სამსახურების საზედამხედველო მიმართულებაში;
- ✦ ლიდერობა და გენდერული თანასწორობის მიღწევის სტრატეგია;
- ✦ დასაქმების პროცესი გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების წასახალისებლად;
- ✦ გენდერული ნიშნით ძალადობისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ გასაჩივრების ძლიერი ინსტიტუციური მექანიზმების დანერგვა.

მინიშნებები, რომლებიც დაგეხმარებათ იფიქროთ ცვლილებების ამ ნაბიჯებზე, შედის მე-5 ნაწილის თვითშეფასების საკონტროლო სიაში.

იმის გამო, რომ მხოლოდ რამდენიმე დაზვერვის სამსახურმა შეძლო გენდერთან დაკავშირებულ გამოწვევებთან ბრძოლა, ამ ეტაპზე დაზვერვის სამსახურების მიერ დანერგილი კარგი პრაქტიკების შესახებ მხოლოდ მწირი მასალა მოგვეპოვება. გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის დაძლევის მიმართულებით გადადგმული ნაბიჯები უმეტესწილად დასაქმებულთა მოქმედებებით და ასევე გარე საზედამხედველო ორგანოების და/ან გაფართოებული საჯარო სექტორის გენდერული თანასწორობის ინიციატივებით არის ნაკარნახევი. მსგავსი პროცესების ინფორმაციის წყაროდ გამოყენებითა და დაზვერვის სექტორის სხვა ნაწილებში უკვე აპრობირებული კარგი პრაქტიკების გაცნობით, ამ ნაწილში წარმოგიდგენთ იმ ღონისძიებათა ჩარჩოს, რომელთა შემუშავება და დაზვერვის სამსახურებზე მორგებაც შესაძლებელია.

4.1 გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დაზვერვის სამუშაო პროცესში

გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება მნიშვნელოვანია დაზვერვის მონაცემების შეგროვების ნებისმიერ ეტაპზე - შპიონაჟიდან რადიოელექტრონულ დაზვერვამდე. როგორც 2.2. ნაწილში აღვნიშნეთ, ნებისმიერ დაზვერვის ღონისძიებაში გათვალისწინებული უნდა იყოს გენდერის ფაქტორი. დაზვერვის სამსახურებში უნდა მოხდეს გენდერის საკითხების ინტეგრირება მთელ სამუშაო

ფოტო: ოფიცრები
ტაილანდიდან, ბრუნეიდან
და ინდონეზიიდან
დისტანციურად ესაუბრებიან
თავიანთ ძალებს გეშვ
ასვლის წვრთნების
დროს, როგორც
ზღვაზე ერთკვირიანი
წვრთნების ნაწილი,
რომელიც შექმნილია
ინფორმაციის გაზიარებისა
და მრავალეროვნული
კოორდინაციის
ღირებულების
ხაზგასასმელად, 2010
© აშშ საზღვაო ძალების
ფოტო / ჯეისონ ტროსი.

პროცესში: დავალებების გაცემის, ინფორმაციის შეგროვებისა და ანალიზის ეტაპიდან დაწყებული, გავრცელებითა და უკუკავშირით დამთავრებული. ეს დამოკიდებულია დაზვერვის სექტორში დასაქმებული პროფესიონალების უნარ-ჩვევებისა და შესაძლებლობების განვითარებაზე, რათა გენდერული ასპექტები მათ ყოველდღიურ საქმიანობაში აისახოს.

კარგი პრაქტიკა

- ◆ ოპერატიული და დაზვერვის საქმის ანალიტიკოსებმა ტრენინგები გაიარეს და კარგად იციან, თუ როგორ უნდა ჩაატარონ გენდერული ანალიზი, გაითვალისწინონ გენდერული პერსპექტივა და ეჭვქვეშ დააყენონ სადავო მიკერძოებები. დაზვერვის სამსახურები შეიმუშავებენ და ნერგავენ საბაზისო და განმავითარებელ ტრენინგებს გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებისა და გენდერული ინდიკატორების გამოყენების ანალიზის შესახებ. მონაცემთა შეგროვების პროცესში, სადაც კი შესაძლებელია უნდა მოხდეს გენდერული ინდიკატორების გამოყენება.* გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებისთვის შესაძლოა სასარგებლო გამოდგეს სახელმძღვანელო მითითებების გამოცემა (იხ. ჩანართი 6).
- ◆ დაზვერვის ოპერაციები მოიცავს გენდერულ ასპექტებსაც.
- ◆ დაზვერვის მონაცემების შეგროვების ტაქტიკა, რომელიც ასევე მოიცავს კაცების, ქალების, გოგონებისა და ბიჭების სხვადასხვა ჯგუფების შესახებ აგრესიული და შენიღბული მეთოდებით შეგროვებული მონაცემების პოტენციური ზეგავლენის გენდერულ ანალიზსაც.
- ◆ ოპერატიული გეგმები მოიცავს პოტენციურ გენდერულ ზეგავლენებთან დაკავშირებული რისკების შემსუბუქების სტრატეგიებს.
- ◆ შეგროვების ღონისძიებები ტარდება ადამიანის უფლებების დაცვის პრინციპების შესაბამისად და არ მოიცავს გენდერული ნიშნით შევიწროვებას, ძალადობასა და იძულებას.
- ◆ დაზვერვის სამსახურების მიერ შეკრებილი მონაცემები და ინფორმაცია სეგრეგირებულია სქესისა და ასაკის მიხედვით, ისევე, როგორც უწყების შიგნით შეგროვებული ნებისმიერი სხვა სტატისტიკური მონაცემები.
- ◆ ანალიზი ტარდება გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით - სქესის, ასაკისა და სხვა მნიშვნელოვანი მახასიათებლების მიხედვით შეგროვებული მონაცემების შესაბამისად. ასევე, ტარდება საპასუხო რეაგირების გენდერული ანალიზიც.
- ◆ დაზვერვის მონაცემების შეგროვების, გაანალიზებისა და გავრცელების არცერთ ასპექტში არ იკვეთება გენდერული დისკრიმინაცია.

* გენდერის ტრენინგი დაწვრილებით აღწერილია 1-ელ პრაქტიკული მითითებების კრებულში - „უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“. გენდერული ინდიკატორები განმარტებულია მე-15 პრაქტიკული მითითებების კრებულში - „გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტების შემუშავებისა და მონიტორინგისას უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორებისთვის“.

ჩანართი 6: გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება გაეროს სამშვიდობო ოპერაციების სამხედრო კომპონენტებში

2010 წელს გაეროს სამშვიდობო ოპერაციათა დეპარტამენტმა შეიმუშავა სახელმძღვანელო სამშვიდობო მისიების სამხედრო კომპონენტებში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების შესახებ. ეს სახელმძღვანელო განკუთვნილია შეიარაღებული ძალების იმ პერსონალის მხარდასაჭერად, ვინც სტრატეგიულ, ოპერატიულ და ტაქტიკურ დონეებზე მუშაობს, რათა უზრუნველყოს უსაფრთხოების პრიორიტეტებისა და პრობლემატიკის შესახებ ადგილობრივი მოსახლეობის ყველა სექტორის - ქალების, კაცების, გოგონებისა და ბიჭების - ინფორმირება შეიარაღებული ძალების შემადგენლობის მოქმედების ზონაში განხორციელებული დაგეგმვის პროცესებისა და ოპერაციული მოქმედებების შესახებ.

აქ მოცემული ძირითადი სახელმძღვანელო მითითებები დაეხმარება დაზვერვის სამსახურებს უფრო აქტიურად ჩაერთოს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების საქმეში:

- ✦ ოპერაციების დაგეგმვა და უსაფრთხოების სექტორის სხვა ინსტიტუტებთან შეთანხმება მოიცავს ადგილობრივი ქალებისა და კაცების უსაფრთხოების სფეროს პრიორიტეტებს შორის არსებული განსხვავებებისა და მათი მანდატის განხორციელებისთვის აუცილებელი პოტენციალის შეფასებას.
- ✦ სამუშაო პირობების გასაუმჯობესებლად წარმოებული შეიარაღებული ძალების დაგეგმვა და იმ შეიარაღებული ძალების შემადგენლობის, იმ კაცებისა და ქალების ზოგიერთი სპეციფიკური საჭიროების დაკმაყოფილება, რომლებიც დისლოცირებისთვის ემზადებიან.
- ✦ ძალთა წარმოქმნის დაგეგმვა და ღონისძიებები მოიცავს სამხედრო სამშვიდობო ძალების კაც და ქალ სამხედრო მშვიდობისმყოფელთა შორის ბალანსის თანმიმდევრული გაუმჯობესების სტრატეგიებს.
- ✦ სამშვიდობო მისიების სამხედრო კომპონენტების მონიტორინგისა და ანგარიშგების ღონისძიებები აფასებენ ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე დღის წესრიგით განერილი მანდატის აღსრულებისთვის გაღებული სამხედრო ძალისხმევის პროგრესს.

ამ სახელმძღვანელო მითითებებს თან ახლავს რამდენიმე საკონტროლო ნუსხა გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მეთოდების შესახებ. მაგალითად:

- ✦ სტრატეგიული დაგეგმვის ყველა დოკუმენტი, მათ შორის, ოპერაციათა კონცეფციები და ძალთა საჭიროებები, მოიცავს სამშვიდობო მისიებში ადგილობრივ ქალთა მონაწილეობისა და ქალთა და გოგოთა დაცვის გაძლიერებას.
- ✦ გენდერთან დაკავშირებული ინდიკატორები დამატებულია სამხედრო-სტრატეგიული დაგეგმვის დოკუმენტებში, რაც ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე დღის წესრიგით განერილი მანდატის მონიტორინგის პროგრესის გაუმჯობესებას ემსახურება.
- ✦ ქალებისა და ლგბტი ადამიანების წინაშე არსებული უსაფრთხოების რისკები განსაზღვრული და შეტანილია მოქმედების ადგილის რისკების შეფასების დოკუმენტში.
- ✦ ადგილობრივ ქალთა არაპარტიული ორგანიზაციები ჩართულები არიან სამოქალაქო საზოგადოების საკონტაქტო პირების ქსელებში, რომელთა იდენტიფიცირებაც მოხდა სამხედრო დაგეგმვის ღონისძიებებზე ზეგავლენის მოსახდენად, ტექნიკური შეფასების მისიებისა და მისიის დაგეგმვის ყველა ეტაპზე.

წყარო: გაერო DPKO/DFS (2010) “DPKO/DFS სახელმძღვანელო მითითებები: გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება გაერთიანებული ერების შეიარაღებულ ძალთა სამშვიდობო ოპერაციებში”, ნიუ-იორკი, გაერო DPKO.

4.2 რეფორმის განხორციელება ინკლუზიური ფორმით, ზედამხედველობისა და ანგარიშვალდებულების გასაძლიერებლად

დაზვერვის სამსახურები უსაფრთხოების სექტორის შემადგენელი ნაწილია და რეგულირდება უსაფრთხოების სექტორის კარგი მმართველობის ნორმებითა და პრაქტიკით. უსაფრთხოების სექტორის კარგი მმართველობის პრინციპები და თავისებურებები მოიცავს ზედამხედველობას, ანგარიშვალდებულებას და კანონის უზენაესობასთან შესაბამისობას. დაზვერვის სამსახურები, რომლებიც ამ პრინციპებს იცავენ, აქტიურად მუშაობენ ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლების, მათ შორის, გენდერული თანასწორობის წახალისებისა და დაცვისთვის. დაზვერვის სამსახურების ვალდებულება, დაიცვას საზოგადოების თითოეული წევრის უფლებები და თავისუფლებები, ასახული უნდა იყოს სამართლებრივ ჩარჩოში, ორგანიზაციის შიდა პოლიტიკასა და მისიაში, ისევე როგორც მის ქცევის კოდექსსა და შინაგანაწესში. ეს კი გულისხმობს ნულოვან ტოლერანტობას დაზვერვის სამსახურის თანამშრომლების მხრიდან ადამიანის უფლებების დარღვევის ნებისმიერი ფაქტზე და ასევე მკაფიო პოლიტიკურ დღის წესრიგს, რომლიც კრძალავს სექსუალური და გენდერული ნიშნით განპირობებულ დისკრიმინაციას, ექსპლუატაციას, შევიწროებასა და ძალადობას.

უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა დაზვერვის სამსახურებში შესაძლოა გამოყენებული იყოს, როგორც გენდერული თანასწორობის წახალისების შესაძლებლობა, რადგან რეფორმა შექმნის პლატფორმას საჯარო დებატებისა და კონსულტაციების გასამართად იმის თაობაზე, თუ რას წარმოადგენს დაზვერვის სამსახური, რას და როგორ აკეთებენ ამ დაწესებულებები. რეფორმები დაზვერვის სექტორში, ჩვეულებისამებრ, დაზვერვის სისტემების გაუმართაობის, სკანდალების და/ან დემოკრატიული ან კონფლიქტის შემდგომი გარდამავალი პერიოდების შედეგად იწყება. დაზვერვის სექტორის რეფორმა, რომელიც უსაფრთხოების სექტორის მმართველობის, საზედამხედველო ფუნქციისა და ანგარიშვალდებულების გაუმჯობესებას ისახავს მიზნად, გენდერულ თანასწორობასაც წარმატებით აღწევს, იმ შემთხვევაში თუ ის ხელს უწყობს კაცებისა და ქალების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების თანაბარ და მნიშვნელოვან მონაწილეობას. დაზვერვის სექტორის რეფორმის პროცესები წარმოშობს სივრცეს საკანონმდებლო, პოლიტიკისა და პროგრამირების რეფორმების გენდერული პერსპექტივიდან განსახილველად (ჩანართი 7).*

ჩანართი 7: გენდერი და დაზვერვის სექტორის რეფორმა სამხრეთ აფრიკაში

უსაფრთხოების სექტორის ტრანსფორმირება, მათ შორის დაზვერვის სექტორის რეფორმა, აპართეიდის შემდგომი პერიოდის სამხრეთ აფრიკაში უსაფრთხოების სამსახურების კანონიერების შესახებ აღქმასა და ავტორიტეტის ამაღლებას ემსახურებოდა, წარმომადგენლობითი დემოკრატიის პირობებში. რაც ნიშნავდა, რომ ტრანსფორმირების პროცესი კონცენტრირებული იყო დემოგრაფიულ წარმომადგენლობაზე, რასობრივი და გენდერული უთანასწორობების აღმოფხვრასა და წარსულის გენდერულ უთანასწორობებზე, მრავალპარტიული ზედამხედველობის მექანიზმების შემოღებასა და დამოუკიდებელი საჩივრების მექანიზმის შექმნაზე.

საჯარო სექტორის ტრანსფორმირების სამიზნეები მოიცავდა დეპარტამენტის მაჩვენებლებს მენეჯერულ დონეზე რასობრივი და გენდერული წარმომადგენლობის უზრუნველყოფის შესახებ მთელ საჯარო სექტორში (რომელშიც განსაზღვრების მიხედვით დაზვერვის სამსახურებიც შედის) განისაზღვრა გენდერის საკითხთა კოორდინატორები და საჯარო სამსახურის სამინისტროს, დამოუკიდებელი საზედამხედველო ორგანოს (საჯარო სამსახურის კომისია) და საპარლამენტო კომიტეტების მეშვეობით დაინერგა, მონიტორინგი გაეწია

* გენდერის განზომილებები კარგი უსაფრთხოების სექტორის მმართველობისა და უსაფრთხოების რეფორმისთვის დანვრისგან განხილულია 1-ელ პრაქტიკული მითითებების კრებულში - „უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“.

და ანგარიშებში აისახა სამსახურში დაქირავებისა და თანამშრომელთა შენარჩუნების სტრატეგიები. დემოკრატიისკენ გარდამავალ პერიოდში შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი, „ქალი უსაფრთხოების სექტორში“, რომელშიც გაერთიანდნენ პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და დაზვერვის სექტორის გენდერის საკითხთა კოორდინატორები, რათა ემსჯელათ გენდერულ თანასწორობაზე და ერთიანი ძალით დაეჭირათ მხარი ინსტიტუციური ცვლილებებისთვის უსაფრთხოების სამსახურებში ქალთა თანაბარი წარმომადგენლობის ხელის შემშლელი ბარიერების აღმოსაფხვრელად. 2003 წელს დაზვერვის სამსახურების რეგულაციები მოიცავდნენ დაზვერვის სამსახურებისთვის დაწესებულ მოთხოვნას, უზრუნველყოთ ისეთი ზომების გატარება, რომლებიც ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკებს დისკრიმინაციისგან გაათავისუფლებდა და აღმოფხვრიდა იმ უჩინარ ბარიერებსა და უსამართლობებს, რომლებიც საფრთხეს უქმნის დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას.

დემოკრატიის, კარგი მმართველობისა და ადამიანის უფლებათა ვალდებულებები ასევე აისახა კანონმდებლობასა და პოლიტიკის დოკუმენტებში. 1994 წელს გამოცემული „თეთრი ფურცელი დაზვერვის შესახებ“ დაზვერვის სამსახურებს განკარგულებას აძლევს, იმოქმედოს უსაფრთხოების პოლიტიკის მიზნებიდან გამომდინარე, რომლებიც „სცდება მხოლოდ ომისთვის თავის არიდების მიზანს და მოიცავს დემოკრატიის, მდგრადი ეკონომიკისა და სოციალური სამართლიანობისკენ სწრაფვის მიზნებს“. შესაბამისად, ეროვნული უსაფრთხოების მიზნები მოიცავს ცხოვრების უკეთეს პირობებთან, თავისუფლებასთან, სოციალურ სამართლიანობასთან, კეთილდღეობასთან და განვითარებასთან დაკავშირებულ ძირითად პრინციპებსა და ფასეულობებს, რომლებიც ეფუძნება დემოკრატიის წინაშე აღებული ვალდებულებებს, რაც თავის თავში გულისხმობს სამხრეთ აფრიკის ყველა მოქალაქის ჩართულობას მმართველობისა და მათთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანი საკითხების გადაწყვეტის პროცესში. ეროვნული უსაფრთხოების დოქტრინა ემსახურებოდა უსაფრთხოების ახლებური ხედვის გაძლიერებას, ამ მიზნის მიღწევა კი შესაძლებელია მხოლოდ თითოეული მოქალაქის სოციალური, პოლიტიკური, ეკონომიკური და კულტურული საჭიროებების უზრუნველყოფის გზით.

წყარო: სამხრეთ აფრიკა (2011) „სამხრეთ აფრიკული უსაფრთხოების სექტორის ტრანსფორმაცია: გავლენილები და გამონკვევები“, ჟენევა DCAF; სამხრეთ აფრიკის რესპუბლიკის მთავრობა (1994) „თეთრი ფურცელი დაზვერვის შესახებ“, <https://www.gov.za/documents/intelligence-white-paper>; სამხრეთ აფრიკის რესპუბლიკის მთავრობა, დაზვერვის სამსახურების აქტი: დაზვერვის სამსახურების რეგულაციები 2003.

დაზვერვის სექტორის რეფორმის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ნაწილი გულისხმობს მუდმივად დაფიქრდეთ იმაზე, თუ რა ადგილს იკავებს დაზვერვის სამსახურები დემოკრატიულ საზოგადოებაში. ამ პროცესში დაზვერვის სამსახურებისა და მათი საზედამოებლო ორგანოების პარალელურად აქტიურად უნდა მონაწილეობდეს სამოქალაქო საზოგადოება, აკადემიური წრეები და მედია პლატფორმები. ამგვარი ჩართულობა უფრო ნაყოფიერი რომ გამოდგეს, დემოკრატიულ საზოგადოებებში უკვე შეიმუშავეს რამდენიმე ეფექტური გზა. მათ შორის ერთ-ერთი არის საჯარო კონსულტაციების გამართვა დაზვერვის სამსახურების, კანონმდებლებისა და საზოგადოებრივი ორგანიზაციების მიერ (იხ. ჩანართი 8, ინდონეზიის მაგალითი).

საჯარო კონსულტაციების ორგანიზებისას, უმთავრესი მნიშვნელობა ენიჭება საჯარო ფორუმის შექმნას, სადაც ადამიანთა ჯგუფები ერთ ადგილას, მაგალითად, სათემო და რელიგიურ ცენტრებში, საკონფერენციო დარბაზებში ან უნივერსიტეტებში, მოიყრიან თავს. სპიკერებმა მათთვის გამოყოფილ კონკრეტულ დროს უნდა

მიმართონ აუდიტორიას. ისინი შეიძლება შეირჩნენ დაზვერვის სამსახურებიდან - ამჟამინდელი და/ან ყოფილი თანამშრომლები და ხელმძღვანელ პირები - ასევე შესაძლებელია აკადემიური წრეების, სამოქალაქო საზოგადოებისა და მედია საშუალების წარმომადგენლები. ორგანიზატორები უნდა შეეცადონ მაქსიმალურად დაიცვან თანაბარი გადანაწილება ქალ და კაც სპიკერებს შორის, რათა მათი სახით ყველა მარგინალიზებული ჯგუფების სათქმელი ითქვას.*

ფართო დასწრებისთვის აუცილებელია საჯარო კონსულტაციების ორგანიზება, მასშტაბური რეკლამირება და იმაზე დაფიქრება, თუ რეკლამის რომელი ფორმა იქნება ყველაზე ეფექტური. ყურადღება უნდა დაეთმოს დასწრებისთვის ხელშემშლელი ბარიერების გამოვლენასა და აღმოფხვრას (მაგ: ენა, დრო, ადგილი, უნდობლობა). უფრო მეტიც, აუცილებელია ამ ბარიერების გენდერული პერსპექტივიდან განხილვა: მაგ. რომელიმე ბარიერი ქალების ან კაცები რომელიმე კონკრეტული ჯგუფის დასწრებას ხომ არ შეუშლის ხელს?

შეხვედრები უნდა ჩატარდეს ინკლუზიურ გარემოში, სადაც ყველა თავისუფლად იგრძნობს თავს: კაცები და ქალები, მათ შორის სხვადასხვა სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის თუ თვითგამოხატვის ადამიანები. შეხვედრის ფასილიტატორმა უნდა იზრუნოს, რომ კაცებსა და ქალებს თანაბარი დრო და სივრცე გამოუყოს და დაიცვას ბალანსი. ძალიან ბევრ კულტურაში ქალები თავს არიდებენ საჯარო შეხვედრებზე, კაცების წინაშე ღიად საუბარს. ასეთ შემთხვევებში შეხვედრების ფასილიტატორმა შესაძლოა დიდი ჯგუფი პატარა ჯგუფებად დაყოს, ან აუცილებლობის შემთხვევაში გენდერულ სეგრეგაციასაც მიმართოს.

მსგავსი სადისკუსიო და საინფორმაციო შეხვედრების ორგანიზება საპარლამენტო კომიტეტებს, სახალხო დამცველის ინსტიტუტებსა და ადამიანის უფლებათა ეროვნულ ინსტიტუტებსაც შეუძლიათ. საპარლამენტო კომიტეტებს შეუძლიათ რეგულარულად უმასპინძლონ ღია სესიებს, სადაც საზოგადოების წარმომადგენლები და მედია საშუალებები მიიღებენ ინფორმაციას დაზვერვის სამსახურების საქმიანობისა და ფუნქციების შესახებ. ამის გაკეთება შესაძლებელია ეროვნული უსაფრთხოების ყოველწლიურ განხილვაზე ან რომელიმე სპეციფიკური საკითხის ან სადავო თემის საპასუხოდ. პარლამენტში ფართო საზოგადოებისთვის ღია საჯარო ღონისძიების ორგანიზებისას, კომიტეტის თავმჯდომარემ, რომელიც დაზვერვის სამსახურების საზედამხედველო ორგანოს წარმომადგენს, აუცილებლად უნდა გაითვალისწინოს საჯარო შეხვედრების ორგანიზებასთან დაკავშირებული საპარლამენტო წესები და რეგულაციები. შეხვედრის დროისა და ადგილის შერჩევისას, საპარლამენტო კომიტეტის წევრებმა უნდა გაითვალისწინონ ყველაზე უმნიშვნელო ბარიერიც კი, რომელმაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს კაცებისა და ქალების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების დასწრებას. შეხვედრის ადგილი და დრო მათ გასაჯაროებამდე უნდა შეთანხმდეს დაზვერვის სამსახურებთან. საპარლამენტო კომიტეტის თანამშრომლებმა უნდა შეადგინონ და გამოსცენ პრეს-რელიზი. მაქსიმალურად დიდი აუდიტორიის მოსაზიდად, პრეს-რელიზი შესაძლოა მოსაწვევის სახით გაეგზავნოთ სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენელ ორგანიზაციებს, აკადემიური წრეების წარმომადგენლებსა და დაინტერესებულ მედია-საშუალებებს. საჯარო შეხვედრის გამართვისას, კონკრეტული კომიტეტის თავმჯდომარეს მოეთხოვება შეხვედრის მიზნის, სტრუქტურისა და სასურველი შედეგის დაწვრილებით აღწერა. თავმჯდომარემ აუცილებლად უნდა იზრუნოს, რომ შეხვედრაში მონაწილეობა მიიღონ, როგორც კაცებმა, ასევე ქალებმა და არავითარ შემთხვევაში არ მოხდეს კაცი სპიკერებისთვის უპირატესობის მინიჭება. საპარლამენტო კომიტეტების თანამშრომლებმა უნდა გაიარონ ტრენინგი გენდერულად მგრძნობიარე საკითხებზე, რათა ამგვარი ფორუმების ორგანიზება და გაძღოლა შეძლონ.

შესაძლებელია მედია პლატფორმების -კერძოდ, ტელევიზიის, რადიოს, ბეჭდური პრესის და სოციალური მედიის გამოყენება მსგავსი ღონისძიებების გასაშუქებლად, დისკუსიების გასამართად და მოქალაქეებისთვის ინფორმაციისა და საპასუხო გამოხ-

* პრაქტიკული მითითებების კრებული 4-ის - მართლმსაჯულება და გენდერის ჩანართი 7, დამატებით რჩევებს გვანჯდის მრავალფეროვანი და ინკლუზიური კონსულტაციების ჩატარების თაობაზე. ამ კრებულის მე-6 ნაწილში მოცემულია დამატებითი რესურსების ნუსხა, თუ როგორ გავუძღვეთ ქალებთან, არსებითად მნიშვნელოვან კონსულტაციებს.

მაურების მისაწოდებლად. ნებისმიერი პლატფორმის შერჩევამდე უნდა მოხდეს გენდერული პრობლემატიკის გათვალისწინება. ნებისმიერი ტიპის საინფორმაციო ღონისძიების დაგეგმვამდე უნდა ჩატარდეს გენდერული ანალიზი, რომელშიც მკაფიოდ იქნება აღნიშნული, თუ რა მიზანს ემსახურება ეს შეხვედრა გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით; გარდა ამისა, ამ ანალიზმა უნდა გამოავლინოს ის ბარიერები, რომლებმაც შესაძლოა ზოგიერთ მსურველს დასწრებაში შეუშალოს ხელი და ასევე, თუ რა ზომები ტარდება ამ ბარიერების შესამსუბუქებლად; შეხვედრის შედეგები კი აღწერილი უნდა იყოს გენდერული ნიშნით წარმოდგენილ მონაცემებში. კაცებისა და ქალების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების ჩართულობის უზრუნველსაყოფად, აუცილებელია აქტიური ძალისხმევის გაღება. ღია სივრცეები, სადაც მიმდინარეობს დისკუსია დაზვერვის სამსახურების დანიშნულებისა და საქმიანობის შესახებ, არსებითად მნიშვნელოვანია ამ სამსახურებში კაცებისა და ქალების ინკლუზიური მრავალფეროვნების შესანარჩუნებლად და საზოგადოების დასარწმუნებლად, რომ დაზვერვის სამსახურები მთელი საზოგადოების ინტერესების დაცვას ემსახურება.

კარგი პრაქტიკა

- ✦ ინკლუზიური პროცესები ხელს უწყობს ეროვნული უსაფრთხოების წინაშე არსებული გამოწვევების გამოვლენას, რომელთა წინააღმდეგ ბრძოლის ფუნქციაც დაზვერვის სამსახურებს აკისრიათ. ასეთი პროცესები თანაბრად ითვალისწინებს კაცებისა და ქალების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების განსხვავებულ საჭიროებებს.
- ✦ დაზვერვის სამსახურები თავის ფუნქციას ადამიანის უფლებების წახალისებითა და სახელმწიფოს იურისდიქციის ქვეშ მყოფი უკლებლივ ყველა ადამიანის ფუნდამენტური თავისუფლებების უზრუნველყოფით ასრულებენ. დაზვერვის სამსახურები არ წახალისებენ ცალკეული ადამიანებისა თუ ჯგუფების მიმართ სქესის, რასის, კანის ფერის, აღმსარებლობის, პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრების, ეროვნული ან სოციალური წარმომავლობის, ან სხვა სტატუსის ნიშნით დისკრიმინაციას.
- ✦ დაზვერვის სამსახურებს მკაფიოდ ეკრძალებათ ნებისმიერი ქმედების განხორციელება, რომელიც არღვევს ქვეყნის კონსტიტუციას ან ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო კანონმდებლობას. ეს აკრძალვები ასევე ვრცელდება არა მხოლოდ ქვეყნის ტერიტორიაზე ჩატარებულ დაზვერვის ღონისძიებებზე, არამედ მათ მიერ უცხო ქვეყნის ტერიტორიაზე განხორციელებულ ღონისძიებებზეც. ეს აკრძალვები ეხება გენდერული ნიშნით ძალადობასა და დისკრიმინაციას.

ჩანართი 8: ინდონეზიაში დაზვერვის სექტორის რეფორმაზე ზეგავლენის მოხდენის საზოგადოებრივი ძალისხმევა

მას შემდეგ, რაც ინდონეზია 1998 წელს დემოკრატიის გზას დაადგა, სახელმწიფომ რამდენჯერმე სცადა დაზვერვის სამსახურებში რეფორმა გაეტარებინა. აშშ-ს 11 სექტემბრისა და 2002 წლის ბალის დაბომბვების შემდეგ მსოფლიო ტერორიზმი აღზევების გზას დაადგა, ინდონეზიის დაზვერვის სამსახურები სახელმწიფოს მთავრობის მიერ ძალადობრივი რადიკალური ექსტრემისტული ქსელების განვითარებისა და გაფართოების წინააღმდეგ გაჩაღებული ბრძოლის წინა საზღვე აღმოჩნდა. თანმიმდევრული სტრატეგიისა და დაზვერვის სამსახურის მანდატისა და ძალაუფლების განმსაზღვრელი სპეციალური კანონმდებლობის არქონის პირობებში, დაზვერვის სამსახურების სხვადასხვა განშტოებები ერთმანეთს პოლიტიკური გავლენების, რესურსებისა და ძალაუფლების მოპოვებისთვის ბრძოლაში დაუპირისპირდნენ, რათა ქვეყანაში გაძლიერებულ ტერორისტულ დაჯგუფებებთან ბრძოლას ჩადგომოდნენ სათავეში.

2020 წელს სახელმწიფო დაზვერვის სააგენტომ (Badan Intelijen Negara, იგივე BIN) დაზვერვის საქმიანობის მარეგულირებელი კანონპროექტი შეიმუშავა, რომლის თანახმადაც დაზვერვის სამსახურებს დაკავების, თავისუფლების აღკვეთის, გამოძიების აგრესიული და შენიღბული მეთოდების გამოყენებით წარმოების შესახებ სასამართლო უფლებამოსილების განხორციელების მოთხოვნაზე უარის თქმისა და შემზღუდავი მეთვალყურეობის უფლებამოსილება მიენიჭათ. 11 სექტემბრის ტერაქტების შემდეგ, ინდონეზიის დაზვერვის სააგენტომ ეს კანონპროექტი თავისი გაზრდილი ძალაუფლებისა და ფინანსური რესურსების ლობირების მიზნით გამოიყენა. კანონპროექტს მყისიერი წინააღმდეგობა გაუწია სამოქალაქო საზოგადოებამ, რომელსაც მანამდე ცოტა ხნით ადრე მოპოვებული სამოქალაქო თავისუფლებების დაკარგვის ეშინოდა და სააგენტოს ბრალი დასდო დემოკრატიისკენ გარდამავალ პერიოდში დაკარგული ძალაუფლების ხელში ჩაგდების მცდელობაში. ბალის დაბომბვების შემდეგ, დაზვერვის სექტორის კანონმდებლობის შესახებ წამოწყებული დებატები, ხისტმა ანტიტერორისტულმა კანონებმა ჩაანაცვლა, რომელსაც ასევე იყენებდნენ შეიარაღებული ძალების, პოლიციისა და სამოქალაქო დაზვერვის სამსახურებისთვის დაკისრებული ძალაუფლებების განსახმელრად.

2003-2005 წლებში ინდონეზიის ბევრ ქალაქში დაზვერვის სამსახურების რეფორმირების საჭიროების საკითხზე საჯარო დებატების არაერთი ღონისძიება გაიმართა, სადაც ინტელექტუალები, აკადემიური წრეების წარმომადგენლები, იურისტები და ადამიანის უფლებათა აქტივისტები მკაცრად აკრიტიკებდნენ მთავრობის ხედვას დაზვერვის სექტორში გასატარებელი რეფორმის შესახებ და ამის სანაცვლოდ მას ალტერნატიულ ხედვასა და გადაჭრის გზებს სთავაზობდნენ. 2004 წელს ინდონეზიის დაზვერვის სააგენტოს კანონპროექტი კიდევ ერთხელ გაიტანეს დასამტკიცებლად, მაგრამ მის დამტკიცებას ამჯერადაც სამოქალაქო საზოგადოების მედგარმა წინააღმდეგობამ შეუშალა ხელი. 2005 წელს ათი აკადემიკოსის, უმეტესად ინდონეზიის უნივერსიტეტის წარმომადგენელთა მიერ შემდგარმა ჯგუფმა კანონის ალტერნატიული ვერსია შეიმუშავა, რომელიც სამუშაო ჯგუფში შემავალი ერთ-ერთი კვლევითი ცენტრის პატივსაცემად, მოგვიანებით „პასივის კანონპროექტის“ სახელით გახდა ცნობილი. „პასივის კანონპროექტი“ ხაზგასმით აღნიშნავდა, რომ ქვეყანას ჰქონოდა სჭირდებოდა ახალი კანონმდებლობა დაზვერვის სექტორში და იქვე ყურადღებას ამახვილებდა იმაზეც, რომ ახალი კანონმდებლობა დემოკრატიულ ფასეულობებზე უნდა ყოფილიყო დაფუძნებული.

ხანგრძლივი და ინტენსიური საკანონმდებლო პროცესი იქამდე გაგრძელდა, სანამ ახალი კანონი სახელმწიფო დაზვერვის შესახებ 2011 წელს ძალაში არ შევიდა. 2011 წელს მიღებულ კანონს მკაცრად აკრიტიკებდნენ, თუმცა სამოქალაქო საზოგადოების აქტიურმა ჩართულობამ და წვლილმა შედეგი მაინც გამოიღო: დაზვერვის სააგენტოს არ გააჩნია დაკავებისა და თავისუფლების აღკვეთის უფლებამოსილება (ეს ძალაუფლება კვლავაც პოლიციის ხელში რჩება); მიყურადება სასამართლო უფლებამოსილებას საჭიროებს და კანონი ვალდებულებას იღებს დაიცვას ადამიანის უფლებები, რაც 2006 წლის პროექტით გათვალისწინებული არ იყო. 2011 წელს მიღებული კანონი ასევე ითვალისწინებს შეზღუდულ, სპეციალიზებული კომიტეტის მეშვეობით განხორციელებულ საპარლამენტო ზედამხედველობას.

წყარო: P. Sulistiyanto (2007) „დაზვერვის რეფორმის პოლიტიკა სუპარტოს შემდგომ ინდონეზიაში“, ჟურნალი „აპიო“, 15(2), გვ. 29-46; Human Rights Watch (2011) „ინდონეზია აუქმებს ახალ კანონს დაზვერვის სამსახურების შესახებ“, Human Rights Watch-ის სიახლეები, ნიუ-იორკი, Human Rights Watch; საერთაშორისო კრიზისული ჯგუფი (2011) „ინდონეზია განიხილავს ახალ კანონს დაზვერვის სამსახურის შესახებ“, Asia Briefing 124, ჯაკარტა და ბრუსელი: საერთაშორისო კრიზისული ჯგუფი

4.3 გენდერული პერსპექტივის გაძლიერება დაზვერვის სამსახურების საზედამხედველო ორგანოებში*

დაზვერვის სამსახურების საზედამხედველო ფუნქციას არაერთი ინსტიტუტი ასრულებს, მათ შორის არის: სპეციალური საკანონმდებლო კომიტეტები, საპარლამენტო ზედამხედველობის კომიტეტები, ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტები, სახალხო დამცველის ინსტიტუტები და გენერალური ინსპექცია, როგორც ეს ახსნილია ამ პრაქტიკული მითითებების კრებულის 2.1 ნაწილში. საზედამხედველო ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ მანდატი და ძალაუფლება, რათა შეძლონ დაზვერვის სამსახურების საქმიანობასთან დაკავშირებული დახურული და ასევე ღია მოსმენების წარმართვა. მათ უნდა ჰქონდეთ უფლებამოსილება აღმასრულებელ ხელმძღვანელობას კითხვები დაუსვან დაზვერვის სამსახურების ზოგადი მდგომარეობის, საქმიანობის ფოკუსისა და სტრუქტურის შესახებ.

საზედამხედველო საქმიანობის ეფექტურად წარმართვისთვის აუცილებელია, რომ საზედამხედველო ორგანოები გენდერულ პერსპექტივასაც ითვალისწინებდნენ. ისინი უნდა დაინტერესდნენ, თუ როგორ ასრულებს დაზვერვის სამსახურები გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების მიზანს და მიმდინარეობს თუ არა ხელშეწყობა გენდერული თანასწორობის წახალისებაზე.

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებით წარმართული დაზვერვის საქმიანობის ზედამხედველობა საჭიროებს შესაბამის მანდატსა და ძალაუფლებას უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების გენდერული თვალსაზრისით შემოწმების საწარმოებლად, რათა დაზვერვის სამსახურების პერსონალის და ასევე მისი საქმიანობის სისტემატური შემოწმება გენდერული თვალსაზრისით შესაძლებელი გახდეს. მათ უნდა გადადგან შესაბამისი ნაბიჯები, რათა შეძლონ საკუთარი შიდა ინსტიტუციური კომპეტენციის გაძლიერება გენდერის საკითხებზე სამუშაოდ, რაც ტრენინგებისა და ექსპერტული კონსულტაციების მისაღებად აუცილებელი მექანიზმების შემუშავებასაც გულისხმობს. საზედამხედველო ორგანოებმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაუთმონ გენდერული მიკერძოებებისა და დისკრიმინაციის ფაქტების გამოვლენას ამ საკითხებზე შემოსული საჩივრების სკურპულოზური შესწავლითა და გამოძიების ჩატარებით. (ჩანართი 5 39-ე გვერდზე წარმოაჩენდა გაერთიანებული სამეფოს მაგალითს, სადაც დაზვერვის სამსახურების საზედამხედველო საპარლამენტო კომიტეტი გენდერული მიკერძოების გამოსავლენად აქტიურ შემოწმებას ატარებდა). თუ მათ გააჩნიათ საჩივრების მიღების ძალაუფლება, მაშინ მათი ვალდებულებაა უზრუნველყონ საჩივრების განხილვა და გამოძიება - სამსახურებში დასაქმებული ადამიანებისა და ნებისმიერი მოქალაქისთვის, ვისაც დაზვერვის სამსახურის წინააღმდეგ საჩივრის მომზადება დასჭირდება. ეს განხილვა და გამოძიება უნდა იყოს გენდერულ საკითხებზე ორიენტირებული და ხელმისაწვდომი (დანვრილებით განხილულია ამ პრაქტიკული მითითებების კრებულის 4.6 ნაწილში).

დაზვერვის სამსახურში გენდერული საკითხების შესწავლისას, საზედამხედველო ორგანოებს შეუძლიათ საჩივრების მონიტორინგი მათი ერთად დაჯგუფებისა და/ან გენდერული შეფასების ან უსაფრთხოების კონკრეტულ სამსახურში გენდერული აუდიტის ჩატარებით აწარმოონ.** რაც უნდა იყოს მონიტორინგის საგანი, გენდერი ყოველთვის, ყველა ეტაპზე, გათვალისწინებული უნდა იყოს, მათ შორის მონაცემთა შეგროვების, მონაცემთა გაანალიზებისა და საპასუხო მოქმედებების დაგეგმვის ეტაპზეც და უნდა იზრუნონ, რომ ამ პროცესში კაცებმა და ქალებმა წვლილი თანაბრად შეიტანონ. მაგალითად, მონაცემთა შეგროვებისა და საჯარო კონსულტაციების ჩანერისას, საზედამხედველო ორგანოებმა უნდა ჩაინიშნონ, კონკრეტული ინფორმაცია ქალისგან მიიღეს, კაცისგან, გოგოსგან თუ ბიჭისგან, ასევე ინფორმაციის მიმწოდებლის ასაკობრივი ჯგუფი (სქესისა და ასაკის მიხედვით სეგრეგირებული მონაცემები), რათა შესაძლებელი გახდეს სხვადასხვა ჯგუფებს შორის არსებული განსხვავებების გაანალიზება. კონტექსტიდან გამომდინარე, შესაძლოა ასევე მნიშვნელოვანი აღმოჩნდეს სხვა მახასიათებლების ჩანიშვნაც, მაგ.

* დამატებითი ინფორმაციისთვის უსაფრთხოების სექტორის გენდერულ ჭრილში ზედამხედველობის, მათ შორის მანდატებისა და საზედამხედველო ორგანოების ტრენინგების შესახებ, იხ. DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) გენდერის გათვალისწინება უსაფრთხოების სექტორში სახალხო დამცველისა და ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტების მიერ, ჟენევა.

** DCAF-ის გენდერის თვითშეფასების მეგზური პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვის შეუძლია გამოიყენოს საზედამხედველო ორგანო აუდიტის პროცესის შემუშავებისა და წარმართვისთვის. პრაქტიკული მითითებების კრებული 15 - „გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტების შემუშავებისა და მონიტორინგისას უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორებისთვის“ იძლევა რჩევებს უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებში გენდერული შეფასებისა და აუდიტის შესახებ, სქესისა და ასაკის მიხედვით დაყოფილი მონაცემებით.

რანგი და აფილიაცია, რელიგიური აღმსარებლობა, ენობრივი ჯგუფი და ეთნიკური წარმომავლობა და სხვა.

დაზვერვის სამსახურებმა უნდა შეინარჩუნონ კარგი სამუშაო ურთიერთობა საზედამხედველო ორგანოებთან. დაზვერვის სამსახურში გენდერული თანასწორობით მიღწეული შედეგების მონიტორინგის მიზნით გატარებულ საზედამხედველო საქმიანობაში თავისი დადებითი წვლილის შეტანა ამ სამსახურების ინტერესებში უნდა შედიოდეს. მაგ. დაზვერვის სამსახურებმა ხელმისაწვდომი უნდა გახადონ სხვადასხვა დონეზე კაცებისა და ქალების თანაფარდობის შესახებ მონიტორინგის განმახორციელებელი ორგანოების მიერ შეგროვებული მონაცემები; დისკრიმინაციისა და სექსუალური შევიწროების შესახებ გაკეთებული საჩივრების, მათი განხილვისა და შედეგების დეტალები; მათი ძალისხმევა ქალთა წარმომადგენლობის გასაზრდელად.

კარგი პრაქტიკა

- ✦ საზედამხედველო ინსტიტუციებს გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულების მკაფიოდ განსაზღვრული ფუნქცია აკისრიათ.
- ✦ ნებისმიერ ადამიანს, ვისაც სჯერა, რომ ის რომელიმე დაზვერვის სამსახურის მხრიდან გენდერული მიკერძოების, დისკრიმინაციის ან გენდერული ნიშნით ძალადობის მსხვერპლი/გადარჩენილი გახდა, შეუძლია საზედამხედველო ორგანოებს ან სასამართლოს საჩივრით მიმართოს, რაც მას დაცვის ეფექტური საშუალებებით, მათ შორის მიყენებული ზიანის სრული ანაზღაურებით, უზრუნველყოფს.
- ✦ საზედამხედველო ორგანოები მრავალფეროვანი და წარმომადგენლობითია. მათი მიზანია თანამშრომელთა შორის ინფორმაციის შეგროვებისას გენდერული ბალანსის უზრუნველყოფა.
- ✦ საზედამხედველო ორგანოების თანამდებობის პირებმა და თანამშრომლებმა გაიარეს ტრენინგი გენდერის საკითხებზე და ხელი მიუწვდებათ სპეციალიზებულ გენდერულ ექსპერტიზაზე.
- ✦ საზედამხედველო ორგანოები აქტიურად და თანმიმდევრულად აგროვებენ ინფორმაციას დაზვერვის სამსახურების გენდერული თანასწორობის განზომილებებისა და მათ მიერ განეული სამუშაოს შესახებ, ითხოვენ დაწვრილებით ინფორმაციას ამ განზომილებების შესახებ და გენდერული თანასწორობის საკითხს თავისი ანგარიშების ერთ-ერთ მთავარ ასპექტად წარმოაჩენენ.

4.4 ორგანიზაციული ლიდერობა და გენდერული თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის სტრატეგია

ორგანიზაციული კულტურა ძირითად იცვლება, მაგრამ ძალიან ნელა. საზოგადოებრივმა მიკერძოებულობამ შესაძლოა დაზვერვის სამსახურში გენდერულად თანასწორი სამუშაო გარემოს შექმნის პროგრესი ეჭვქვეშ დააყენოს. ინსტიტუციური კულტურა, რომელიც გენდერულ თანასწორობას, მრავალფეროვნებასა და ინკლუზიას წაახალისებს, აქტიური ზედამხედველობის გარდა დაზვერვის სამსახურების ხელმძღვანელი პირებისა და მენეჯმენტის მხრიდან მიზნებისადმი თავდადებასაც საჭიროებს. ლიდერობა ორგანიზაციულ პრიორიტეტად უნდა იქცეს და სტრატეგიით, რესურსებითა და გაღებული ძალისხმევით უნდა გამყარდეს.

კარგი პრაქტიკა

- ✦ უფროსი ხელმძღვანელი პირების კომპეტენციის გაძლიერება გენდერული თანასწორობის საკითხებში.
- ✦ ლიდერობის უზრუნველყოფა ყველა დონეზე გენდერული თანასწორობის საკითხებში.

- ✦ ორგანიზაციული ვალდებულების გაძლიერება თანასწორობისა და მრავალფეროვნების საკითხებისადმი, მათ შორის მკაფიო შიდა და გარე საკომუნიკაციო სტრატეგიები.
- ✦ თანამდებობების შევსება პირებით, რომლებიც მხარს უჭერენ გენდერული თანასწორობის მისაღწევად აუცილებელი ზომების გატარებას.
- ✦ თანამშრომლებთან კონსულტაციებისა და კვლევის სხვა ფორმების გამოყენება სამუშაო გარემოში გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებული ბარიერების აღმოსაფხვრელად (იხ. ჩანართი 9)
- ✦ მკაფიო გეგმის შემუშავება ამ ბარიერებთან გასამკლავებლად. გეგმით განერილი უნდა იყოს ანგარიშგების ვადები და ზედა დონის პასუხისმგებლობა (ცხრილი 2, გვ: 55 არის მაგალითი ავსტრალიის დაზვერვის სამსახური მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის გეგმის შესახებ)
- ✦ ნულოვანი ტოლერანტობის შემოღება და შენარჩუნება ადამიანის უფლებათა დარღვევების, მათ შორის გენდერული ნიშნით ძალადობის წინააღმდეგ.
- ✦ ადამიანური რესურსების პოლიტიკის მთავარი ფოკუსი უნდა იყოს ქალებისა და ლგბტი ადამიანების განსხვავებული საჭიროებები, როგორც არის: დედებისა და მამების დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებული პოლიტიკა, სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის წონასწორობის დაცვა, მეუღლეებისთვის სამუშაო ადგილზე გამოყოფილი შეღავათები, ცვალებადი გენდერული მარკერები და ა.შ.
- ✦ ტრენინგები ყველა თანამშრომლისთვის გენდერულ თანასწორობასა და მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული ორგანიზაციული მიდგომების შესახებ.
- ✦ შიდა და გარე მონიტორინგისა და ზედამხედველობის უზრუნველყოფა სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით მიღწეულ პროგრესზე დასაკვირვებლად.
- ✦ გაფართოებული სამთავრობო სექტორიდან გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებასთან დაკავშირებული რჩევების მიღება, მათ შორის, სპეციალიზებული კომისიებიდან და იმ სამინისტროებიდან, რომლებიც დასაქმების სფეროში თანასწორობასა და გენდერის საკითხებზე არიან პასუხისმგებელი. გარდა ამისა, სამოქალაქო საზოგადოების, აკადემიური წრეებისა და სხვა სექტორების ინსტიტუციების გამოცდილებისა და საერთაშორისო პარტნიორების რეკომენდაციების გათვალისწინება. (იხ. ჩანართი 10).

ჩანართი 9: გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება ჩრდილოეთ მაკედონიის დაზვერვის სექტორის რეფორმაში

ჩრდილოეთ მაკედონიის დაზვერვის სექტორის რეფორმის უმთავრესი ფოკუსი ამ ქვეყნის უსაფრთხოებისა და კონტრდაზვერვის სამოქალაქო დაზვერვის სამსახურის გამჭვირვალობისა და ეფექტურობის გაზრდისკენ არის მიმართული. გარდა მისა, მიმდინარეობს მუშაობა გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების კუთხითაც.

დაზვერვის სამსახურების წინაშე არსებული გენდერთან დაკავშირებული გამოწვევები ძირითადად დაკავშირებულია საზოგადოებრივ ნორმებთან და ბალკანეთის რეგიონის სოციალისტურ წარსულთან. იქიდან გამომდინარე, რომ რამდენიმე დეკადის განმავლობაში საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალები თანაბარი შესაძლებლობებით სარგებლობდნენ, ამჟამად დაზვერვის სამსახურების შემადგენლობაში უფრო მეტი ქალი მსახურობს, ვიდრე კაცი: სამუშაო ძალის 63%-ს ქალები შეადგენენ, თუმცა ოპერატიულ და ზედა რგოლის მენეჯერულ პოზიციებზე ძალიან ცოტა ქალია დასაქმებული. ქალები მეტწილად ანალიტიკურ და ადმინისტრაციის სამმართველოებში მუშაობენ. მაგალითად, ანალიტიკურ დეპარტამენტში 40 დაზვერვის საქმის სპეციალისტი ქალი და 7 კაცი მუშაობს. ამ ერთეულს არაერთხელ შექმნია კაცი თანამშრომლების მიზიდვასთან დაკავშირებული სირთულეები, რადგან კაცები ანალიტიკურ სამუშაოს საოფისე სამუშაოს უკავშირებენ და, მათი

მოსაზრებით, ის ოპერატიულ სამუშაოსთან შედარებით მოსაბეზრებელია. თავის მხრივ, ქალებიც ნაკლებად ინტერესდებოდნენ ოპერატიულ ერთეულებში მუშაობით, რაც ძირითადად გამოწვეული იყო ოპერატიულ საქმიანობასთან დაკავშირებით არსებულ წარმოდგენებთან: სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის წონასწორობის შენარჩუნების სირთულე, დიდი სამუშაო დატვირთვა, არანორმირებული სამუშაო გრაფიკი და კულტურული შეგონებების ზეგავლენა, რომლის თანახმადაც ხელმძღვანელ პოზიციებზე მხოლოდ კაცები უნდა მუშაობდნენ. ზედა რგოლის მენეჯერულ პოზიციებზე ქალებს ხელმძღვანელი თანამდებობების მხოლოდ 20% უჭირავთ. ძველი იუგოსლავიური სისტემის მემკვიდრეობა ძლიერი მამოძრავებელი ძალა აღმოჩნდა სამუშაო ადგილზე თანასწორობის წასახალისებლად, მაგრამ საზოგადოებაში გავრცელებული ტრადიციული ნორმები მაინც კაც ლიდერებზე სტერეოტიპულ წარმოდგენებს ეფუძნება. მსგავსი მიკერძოებები კი იმას ნიშნავს, რომ მამრობითი სქესის მენეჯერები კაც ლიდერებს უფრო სანდო თანამშრომლებად მიიჩნევენ და, შესაბამისად, დანიშნულებისას ისევ მამრობითი სქესის კანდიდატებს უჭერენ მხარს.

დაზვერვის აპარატის რეფორმირებისკენ გადადგმულ ნაბიჯებში მოიაზრება სამოქალაქო დაზვერვის სამსახურების პოლიციისგან გამიჯვნა. მსგავსი გაყოფა ორგანიზაციული კულტურისა და გენდერული მიკერძოების საკითხებზე მუშაობის შესაძლებლობას ქმნის. გაიმართა შიდა დისკუსიები გენდერთან დაკავშირებულ საკითხებზე, რომლებიც არა მხოლოდ ქალთა დანიშნულების მხრივ არსებულ ბარიერებს, არამედ კაცთა დასაქმების კუთხით არსებულ გამოწვევებსაც შეეხებოდა. ინსტიტუციის ლიდერები აღიარებენ, რომ ანალიტიკურ დეპარტამენტში არსებითად მნიშვნელოვანია კაცი თანამშრომლების დამატება, რათა ამ ერთეულის მიერ წარმოებული დაზვერვის მონაცემები უფრო მაღალი ხარისხის იყოს. შესაბამისად, ახლად შექმნილი „ქალთა საბჭო“ ქალ თანამშრომლებს წახალისებს და მოუწოდებს, კარიერული განვითარების გზაზე ოპერატიული და მენეჯერული პოზიციების დაკავებაზეც იფიქრონ.

გენდერული თანასწორობის განვითარებისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების გზაზე ჩრდილოეთ მაკედონიის დაზვერვის სამსახურები რამდენიმე ძირეული გამოწვევას შეეჭიდებიან, მათ შორის:

- ✦ მიზნობრივი აუდიტორიის შერჩევისა და ანალიტიკურ დეპარტამენტში კაცების სამსახურში დაქირავების გაუმჯობესება, საზოგადოებაში საოფისე სამსახურთან დაკავშირებული გენდერული სტერეოტიპების აღმოსაფხვრელად.
- ✦ შესაძლებლობების შექმნა თანამშრომლებისთვის, რათა მათ თავისუფლად შეძლონ ოპერატიულ და ანალიტიკის დეპარტამენტებს შორის თანამდებობიდან თანამდებობაზე გადასვლა.
- ✦ კონსულტაციები ქალი დასაქმებულებისთვის, რათა მათ მენეჯერული თანამდებობის დაკავებაზეც იფიქრონ.
- ✦ დიალოგის გაღრმავება გენდერული თანასწორობისა და ამ მიმართულებით არსებული ბარიერების შესახებ.
- ✦ ზედა რგოლის მენეჯერების წახალისება, რომ მათ მხარი დაუჭირონ გენდერულ თანასწორობას და თავის საქმიანობაში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება სამსახურის ოპერატიული ეფექტურობის მიღწევის ძირითად ფაქტორად მიიჩნიონ.
- ✦ დაზვერვის სამსახურების გამჭვირვალობისა და ზედამხედველობის გაზრდა.

დაფუძნებულია ქალბატონ დანიელა იაკოვლევსკი-გიორმოვსკასთან გამართულ ინტერვიუზე, ჩრდილოეთ მაკედონიის დაზვერვის სააგენტოს ანალიზისა და კვლევის განყოფილების უფროსი, 2019 წლის აპრილი.

ცხრილი 2. ავსტრალიის ეროვნულ შეფასებათა სამსახურის გეგმა მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის გასაძლიერებლად

მიზანი	ინიციატივა	შეფასების მთავარი ინდიკატორი
ინკლუზიურობა, კეთილდღეობა და მრავალფეროვნება სამსახურის ლიდერთა მთავარი ღირებულებებია	ზედა რგოლის მენეჯმენტი პროაქტიულად მოქმედებს სამუშაო ადგილზე მრავალფეროვნების მიზნის მისაღწევად	მონაცემთა შეგროვება - ინსტიტუციის შიდა და გარე კითხვარების საშუალებით, ლიდერების შესახებ კითხვებზე გაცემულ პასუხებზე დაყრდნობით უფროსი ხელძღვანელის საქმიანობის შედეგების შეთანხმების სავალდებულო კომპონენტი, ჩართული უნდა იყოს 360°-იანი შეფასების სისტემის უკუკავშირის პროცესში
	ზედა რგოლის მენეჯერთა ვალდებულება, გამოჩენდნენ მხოლოდ სხვადასხვა სადისკუსიო პანელ-შეხვედრებზე	თანხმობამდე მიიღე ინფორმაცია, როგორ იქნება მიღწეული გენდერული ბალანსი და უზრუნველყავი მოცემულ პროცესში ქალების აქტიური მონაწილეობის ხელშეწყობა
	50/50 გენდერული წარმომადგენლობის მიზნის მიღწევა ყველა შიდა საბჭოში, კომიტეტსა და პანელზე	შიდა საბჭოების, კომიტეტებისა და პანელების წევრთა შემადგენლობის რეგულარული ანალიზი, რათა უზრუნველყოფილი იყოს წარმომადგენლობის მიზანი
კულტურა, რომელიც აფასებს ინკლუზიურობას, კეთილდღეობას და მრავალფეროვნებას	მენეჯერთა და თანამშრომელთა ცოდნა გაუცნობიერებელი მიკერძოების, მენეჯმენტისა და პირადი საკითხების შესახებ	თავდაპირველად, არაღიარებული ცოდნისა და მიკერძოების შესახებ ტრენინგზე დასწრება და შესაბამისი საპასუხო შეფასების მიწოდება
	გაზრდილი კონკურენტუნარიანობა, რომელიც უზრუნველყოფს ანგარიშვალდებულებას ახალი თანამშრომლების დაქირავებისა და ძველი თანამშრომლების შენარჩუნების პროცესში	გააცნობიეროს განსჯის სტილის გავლენა ანალიტიკურ და არაანალიტიკურ ცოდნაზე. ღიაობა მენეჯმენტში განსახორციელებელი ცვლილებების მიმართ
სამუშაო ადგილზე მიკერძოების შედეგად გამოწვეული ნეგატიური ზეგავლენის შესახებ გაზრდილი ცნობიერება	ტრენინგის დანერგვა არაღიარებული ცოდნისა და მიკერძოების შესახებ - შესავალი	ტრენინგის დანერგვა - არაღიარებული ცოდნისა და მიკერძოების შესავალი და ჩაღრმავებული ტრენინგი
		ტრენინგზე დამსწრე თანამშრომელთა რაოდენობა
		გაზრდილი ცნობიერება და განხილვა სამუშაო ადგილზე მსჯელობის/შეფასების დროს გამოვლენილი მიკერძოებულობის შესახებ
	ნდობა იმისა, რომ მრავალფეროვნების საკითხზე ღია დიალოგი წახალისებულია და ყველა იღებს შესაბამის ყურადღებასა და პატივისცემას	შიდა კვლევებით დადასტურებული, რიტორიკიდან ღირებულებებამდე/ქცევამდე ცვლილებების იდენტიფიცირება

ცხრილი 2. ავსტრალიის ეროვნულ შეფასებათა სამსახურის გეგმა მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის გასაძლიერებლად

		პერსონალი დარწმუნებულია, რომ მენეჯმენტი და რეკრუტირების პრაქტიკა აღიარებს და ამსუბუქებს არაცნობიერი მიკერძოების ეფექტებს, რომელიც იზომება შიდა და გარე გამოკითხვის ინსტრუმენტებით.
--	--	--

წყარო: ავსტრალიის ეროვნული დაზვერვის სამსახური (2015) „ავსტრალიის ეროვნული დაზვერვის სამსახურის 2015-2018 წლების მრავალფეროვნების სამოქმედო გეგმა“, კანბერა, ავსტრალიის მთავრობა

ჩანართი 10: გენდერისა და მრავალფეროვნების შესახებ ცოდნის გაზიარების მიზნით საერთაშორისო პარტნიორების მოზიდვა

პარტნიორობაზე მუშაობა გამოცდილების გაზიარებისა და გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების განვითარების მიზნით დაზვერვის სამსახურებს დაეხმარება ისწავლონ ერთმანეთისგან და კარგი პრაქტიკისთვის მყარი საფუძველი შექმნან. მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, ავსტრალია, კანადა, ახალი ზელანდია, გაერთიანებული სამეფო და ამერიკის შეერთებული შტატები საერთაშორისო დაზვერვის ალიანსში გაერთიანდნენ, რომელსაც „ხუთი თვალი“ (“Five Eyes”) შეარქვეს გაერთიანებული სამეფოს დაზვერვის საზოგადოების მიხედვით, „ხუთი თვალის“ პარტნიორებმა სამუშაო ჯგუფი ჩამოაყალიბეს გენდერისა და მრავალფეროვნების საკითხების შესახებ თავისი პერსპექტივებისა და გამოცდილების გასაზიარებლად, დაგეგმილი ღონისძიებების შესახებ დისკუსიების ხელშესაწყობად და ძირეულ საკითხებსა და კითხვებზე თავისი თანამებრძოლების ხედვების მოსასმენად. ორმხრივი გაცვლითი პროგრამები განხორციელდა აშშ-სა და გაერთიანებულ სამეფოს, გაერთიანებულ სამეფოსა და ავსტრალიას შორის. ახალი ზელანდიის დაზვერვის საზოგადოების მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის სტრატეგია აღიარებს, რომ „ხუთი თვალის“ პარტნიორი სახელმწიფოების წინაშე იდგა გენდერული მრავალფეროვნების გამოწვევა, მათ ციტატები მოჰყავთ გაერთიანებული სამეფოს დაზვერვის სამსახურის ხელმძღვანელი პირების გამონათქვამებიდან, რომლებშიც ისინი გენდერული მრავალფეროვნების მნიშვნელობას უსვამდნენ ხაზს. მსგავსი ღონისძიებები ხელს უწყობს სხვადასხვა ქვეყნის დაზვერვის სამსახურებს შორის არაფორმალური სასარგებლო ურთიერთობების ჩამოყალიბებას, კარგი პრაქტიკის დანერგვას და წარმოადგენს საკუთარი სტატუსის შენარჩუნების ერთ-ერთ გზას მოკავშირეებისთვის.

წყარო: გაერთიანებული სამეფოს მთავრობა (2016) „მთავრობის პასუხი პარლამენტის დაზვერვის და უსაფრთხოების კომიტეტის ანგარიშზე „ქალები გაერთიანებული სამეფოს დაზვერვის საზოგადოებაში“, ლონდონი: პრემიერ-მინისტრისა და მინისტრთა კაბინეტის აპარატი; სამთავრობო კომუნიკაციათა უსაფრთხოების ბიურო და ახალი ზელანდიის უსაფრთხოების დაზვერვის სამსახური (2017), „2017-2020 წლების მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის სტრატეგია“, ველინგტონი: ახალი ზელანდიის მთავრობა

4.5 ქალების და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილ ჯგუფთა წევრების დასაქმება დაზვერვის სამსახურებში

გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების ნებისმიერი სტრატეგია უნდა ეხებოდეს კულტურულ და სტრუქტურულ დაბრკოლებებს, რომლებიც ხელს უშლის ქალებისა და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილ ჯგუფების წევრთა დასაქმებას, სამსახურში შენარჩუნებასა და დაწინაურებას. ათვლის წერტილი უნდა იყოს იმის შეფასება, თუ რამდენად კარგად მოხდა სამიზნე ჯგუფებზე - პოტენციურ ახალ თანამშრომლებზე - მუშაობა და ასევე, დასაქმების სტრატეგიების მორგება ქალებისა და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილ ჯგუფებზე. მე-5 და მე-11 ჩანართებში წარმოდგენილია ის მიდგომები, რომლებიც ქალების, უპირველეს ყოვლისა STEM-საგნების შემსწავლელ ქალთა დასაქმებას ზრდის. მე-12 ჩანართში კი განხილულია ლგბტი ადამიანების დასაქმება, როგორც მრავალფეროვნების გაფართოებული სტრატეგიის შემადგენელი ნაწილი.

კარგი პრაქტიკა

- ◆ შეფასება სქესისა და ასაკის მიხედვით წარმოდგენილი მონაცემებით და გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით, ნაკლებად წარმოდგენილ ჯგუფების, მათ შორის ქალებისა და ლგბტი ადამიანების დასაქმების ხელისშემშლელი ბარიერების უკეთ გააზრებით.
- ◆ შეფასებების გამოყენება სტრატეგიების შემუშავების პროცესში სამიზნე ჯგუფებიდან უფრო მეტი დაინტერესებული პირის მოსაზიდად.
- ◆ მკაფიო წარმომადგენლობითი სამიზნეების განერა დასაქმების კამპანიებისთვის.
- ◆ სტრატეგიების გატესტვა და დანერგვა, რათა მოხდეს უფრო მრავალფეროვანი ახალწვეულების, მათ შორის, მედიის სხვადასხვა სფეროდან სპეციალისტების მოზიდვა.
- ◆ დასაქმების ახალი სტრატეგიების მონიტორინგი და მიმოხილვა.

ჩანართი 11: ახალი ზელანდიის სამთავრობო კომუნიკაციების უსაფრთხოების ბიუროს სტრატეგია უფრო მეტი ქალის დასაქმებისთვის

ახალ ზელანდიაში სამთავრობო კომუნიკაციების უსაფრთხოების ბიურომ (GCSB) აღიარა, რომ იგი არ აკმაყოფილებდა გენდერული თანასწორობის მოთხოვნებს, რადგან STEM-პროფესიებს ქალებთან შეფარდებით უფრო მეტი კაცი ეუფლებოდა. 2017 წლის ივნისის მონაცემებით, უსაფრთხოების დაზვერვის სამსახურის თანამშრომელთა 44% ქალი იყო, მაშინ როცა სამთავრობო კომუნიკაციების უსაფრთხოების ბიუროში (GCSB) დასაქმებულთა მხოლოდ 36% და STEM-პროფესიის მქონე თანამშრომელთა მხოლოდ 20%-იყო ქალი.

ახალ თანამშრომელთა შორის ქალი კურსდამთავრებულების რაოდენობის გასაზრდელად, ბიურომ შემდეგი გეგმა შეიმუშავა:

- ◆ უფრო ზუსტ სამიზნეებზე გათვლილი მარკეტინგული კამპანიის წარმოება.
- ◆ ბიუროსთვის საინტერესო ქალებისთვის გამიზნული STEM-პროფესიების უმაღლესი განათლების სასწავლო პროგრამების სტიპენდიებით დაფინანსების გაგრძელება.
- ◆ კარგად გაწერილი საკომუნიკაციო კამპანიის შემუშავება საუნივერსიტეტო პროგრამებისთვის ინტერნეტისა და სოციალური მედიის დახმარებით და მათი რეკლამირება პროგრამის მიღმა დარჩენილ ქალებს შორის.
- ◆ STEM დონისძიებების სპონსორობა სკოლებსა და უნივერსიტეტებში რესურსებისა და მხარდაჭერის უზრუნველყოფით.

წყარო: სამთავრობო კომუნიკაციების ბიურო და ახალი ზელანდიის უსაფრთხოების დამცვერვის სამსახური (2017), „2017-2020 წლების მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის სტრატეგია“, ველინგტონი: ახალი ზელანდია; ახალი ზელანდიის სამთავრობო კომუნიკაციების უსაფრთხოების ბიურო (2018), „მოდის ვილაპარაკოთ იმაზე, თუ რატომ გვჭირდება უფრო მეტი ქალი STEM-პროფესიებში“, 1 ივნისი, <https://www.gcsb.govt.nz/news/lets-talk-about-why-we-need-more-women-in-stem/>.

ჩანართი 12: ცენტრალური დამცვერვის სააგენტოს (CIA) გენდერისა და მრავალფეროვნების ინიციატივები

2012 წელს ცენტრალური დამცვერვის სააგენტოს დირექტორი დეივიდ პიტრეი-ესი ძალიან შეაშფოთა ზედა რგოლის მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებული ქალების დაბალმა პროცენტულმა მაჩვენებელმა. ამ საკითხის არსში უკეთ ჩასანვდომად, მან მრჩეველთა ჯგუფი დაიქირავა. დირექტორმა პიტრეისმა მადლენ ოლბრაიტს, აშშ-ს იმჟამინდელ სახელმწიფო მდივანსა და CIA-ს გარე საზედამხებელო საბჭოს წევრს მიმართა და ქალების დანინაურებისთვის ხელისშემშლელი ფაქტორების გამოძიება და ქალთა ზედა რგოლის მენეჯერულ თანამდებობებზე დანინაურების გაზრდის ინიციატივისთვის რეკომენდაციების პაკეტის მომზადება სთხოვა, რის შედეგადაც დაფუძნდა „დირექტორის მრჩეველთა ჯგუფი ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ქალთა დასაქმების ხელშეწყობისთვის“.

მრჩეველთა ჯგუფმა მოკვლევა ჩაატარა, რომელიც ცენტრალური დამცვერვის სააგენტოს ფართომასშტაბიან კვლევასა და 30-ზე მეტ ფოკუს ჯგუფს მოიცავდა. მათი შეფასებით - „ერთი მიზეზიც კი არ გამოიკვეთა, რომელიც განმარტავდა, თუ რატომ ვერ აღწევდნენ CIA-ში დასაქმებული ქალები დანინაურებას ან რატომ ვერ იკავებდნენ ხელმძღვანელ პოზიციებს და რომ ქალებზე ზეგავლენას ორგანიზაციული და საზოგადოებრივი გამოწვევები ახდენდნენ“ (CIA, 2013: 1). მრჩეველთა ჯგუფმა რეკომენდაციების პაკეტი მოამზადა, რომლის მთავარი პუნქტიც ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდა გახლდათ. ზრდა კი შემდეგნაირად უნდა მომხდარიყო:

- (1) დანინაურების მკაფიო კრიტერიუმების შემუშავება.
- (2) დანინაურების კანდიდატთა წრის გაფართოება.
- (3) მნიშვნელოვანი დემოგრაფიული მონაცემების მიწოდება დანინაურების პანელებისთვის.
- (4) პანელებში თანასწორობის უზრუნველყოფის წარმომადგენლობითი ფუნქციის ჩამოყალიბება.
- (5) კარიერული განვითარების ინსტრუმენტების შემცირება და გადახალისება.
- (6) ქმედითი და დროული საპასუხო რეაქცია თანამშრომლებს.
- (7) მომავლის ლიდერების განვითარება.
- (8) ტალანტების გამოვლენა მოქნილი სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფით.
- (9) სპონსორობის წახალისება.

ცენტრალური დამცვერვის სააგენტოს უახლესი მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის სტრატეგია ტრენინგების პროგრამის ნაწილია და მთელ სააგენტოში გამოიყენება ოფისებში აზროვნების სასურველი სტილისა და კულტურის დასანერგად. უფრო მეტიც, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის საკითხებში ცნობიერების ამაღლება შუა და ზედა რგოლის მენეჯერებისთვის პროფესიული განვითარების მიზნების ნაწილია.

ამჟამად განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის თანამშრომლებს აღარ უჭირთ სააგენტოში დასაქმება, რადგან სააგენტო მათ მხარს უჭერს. CIA-მ დააფუძნა თანამშრომელთა მხარდაჭერის წარმომადგენლობითი ორგანოები, რომლებიც საერთო ნიშან-თვისებებისა და/ან მიზნების მქონე თანამშრომელებით არის დაკომპლექტებული. ამ ჯგუფებს ფორმალურ ორგანიზებას სააგენტოს ხელმძღვანელობა უწევს, რითიც ოფიცერთა კონკრეტულ ჯგუფებს საშუალება ეძლევათ თავისი სათქმელი ხმამაღლა თქვან. მათ ფუნქციებში შედის: კოლეგებს შორის თანამშრომლობის გაძლიერება, სარეკომენდაციო და მხარდაჭერი ღონისძიებების გატარება და თანამშრომელთა შორის ურთიერთგაგების წახალისება. 1996 წელს გეი და ლესბოსელ თანამშრომელთა სააგენტოს შიდა ქსელმა ცენტრალური დაზვერვის სააგენტოს პირველი „პრაიდ ღონისძიება ჩაატარა. 2012 წელს ეს ქსელი სათავეში ჩაუდგა CIA-ს ინიციატივას, რომელიც სააგენტოში გეი თანამშრომლების რაოდენობის გაზრდას ემსახურებოდა. ჩატარდა პირველი საჯარო სამიტი ლგბტი ადამიანებისთვის, რომლის მეშვეობითაც სააგენტო შეეცადა ნებისმიერი სექსუალური ორიენტაციის ადამიანისთვის ეთქვა, რომ მისი კარი ყველასთვის ღია იყო. CIA-მ მოამზადა და YouTube-ზე განათავსა დოკუმენტური ფილმი, რომელიც ორგანიზაციაში 12968-ე აღმასრულებელი აქტის გამოცემის შემდეგ მომხდარ კულტურულ ძვრებს ასახავდა, რამაც შემდგომში ლგბტი ადამიანებს შესაძლებლობა მისცა უსაფრთხოების შემონ-მება წარმატებით გაეწვლით და ფედერალურ მთავრობაში ღიადა, საკუთარი სექსუალური ორიენტაციის დაუფარავად, ემსახურათ.

წყაროები: CIA (2013) „დირექტორის მრჩეველთა ჯგუფი ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ქალთა დასაქმების ხელშეწყობისთვის“. ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი: CIA; CIA (2016) “CIA 2016-2019 წლების მრავალ-ფეროვნებისა და ინკლუზიის სტრატეგია“, ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი DC: CIA; CIA (2016) Angle of ascent, YouTube არხი, 6 დეკემბერი.

4.6 გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული გასაჩივრების პრევენციისა და მათზე რეაგირების მექანიზმები

დაზვერვის სამსახურებს სჭირდებათ პოლიტიკის დოკუმენტები და სტრუქტურები, რომელთა მეშვეობითაც უზრუნველყოფენ სექსუალური შევიწროების, ექსპლუატაციისა და ძალადობის, ასევე გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციისა და ადამიანის ნებისმიერი სხვა უფლების დარღვევასთან დაკავშირებული ფაქტების პრევენციასა და მათზე ეფექტურ რეაგირებას. დაზვერვის სამსახურების თანამშრომლებს არ უნდა ჰქონდეთ ისეთი საიდუმლოს დაცვის ვალდებულება, რომელიც მათ ხელს შეუშლის დისკრიმინაციასთან ან ძალადობასთან ბრძოლაში. როცა არსებობს ასეთი გადაცდომები, თანამშრომლებს უნდა ჰქონდეთ უფლება გამოსავალი ისე იპოვონ, რომ არ შეეზინდეთ, რომ მომავალში მათზე შურს იძიებენ. სწორედ ამიტომ არის საჭირო გასაჩივრების სანდო მექანიზმი. თანამშრომელები უნდა გრძნობდნენ მხარდაჭერას გასაჩივრების პროცესში. მაგალითად, ავსტრალიის უსაფრთხოებისა და დაზვერვის სამსახურს შევიწროებისა და დისკრიმინაციის ფაქტებზე მომუშავე მრჩეველთა ორგანიზაციის შიდა ქსელი აქვს.

გასაჩივრების მექანიზმი შეიძლება იყოს ორგანიზაციის შიგნით, მაგრამ ყოველთვის აუცილებელია გარე დამოუკიდებელი არხებიც არსებობდეს, რომელთა მეშვეობითაც მოხდება საჩივრების გამოგზავნა. გარე არხებში შესაძლოა საჯარო სექტორის პროფესიული კავშირები ან დამოუკიდებელი საზემადმხედველო კომიტეტები იგულისხმებოდეს, მათ შორის, შესაძლოა იყოს სასამართლოსთვის მიმართვაც.*

* დამატებითი მითითებებისთვის უსაფრთხოების სექტორში საჩივრების მექანიზმების შესახებ იხ. DCAF-ის სახელმძღვანელო გენდერისა და საჩივრების მექანიზმის შესახებ, ჟენევა: DCAF, 2015.

კარგი პრაქტიკა

- ◆ ხელმძღვანელობის მხარდაჭერა გასაჩივრების მექანიზმების დანერგვის პროცესში.
- ◆ კანონები, დირექტივები, პოლიტიკა და ქცევის კოდექსები მკაფიოდ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, ჩაგვრისა და ძალადობის ფაქტებს.
- ◆ სწავლება და ტრენინგები გასაჩივრების პროცესის შესახებ.
- ◆ წაახალისეთ გენდერთან დაკავშირებული საჩივრების წარდგენა და მასზე რეაგირება.
- ◆ მიუთითეთ საჩივრის მომზადებისა და შეტანის სხვადასხვა მექანიზმის შესახებ.
- ◆ მოუსმინეთ და ენდეთ მსხვერპლს/გადარჩენილს.
- ◆ გენდერთან დაკავშირებული საჩივრების ეფექტური და სამართლიანი გამოძიება.
- ◆ სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის სხვადასხვა ფორმის დანაშაულებრივ ქმედებათა გამოძიების სპეციალური მექანიზმის არსებობა.
- ◆ გენდერთან დაკავშირებული საჩივრების განხილვის მონიტორინგი.
- ◆ გაიზიარეთ საჩივრებიდან მიღებული გამოცდილება.

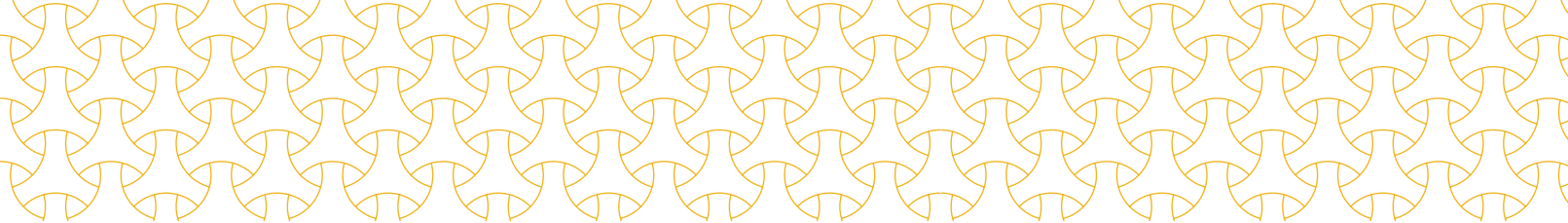
ჩანართი 13: რეაგირება დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ჩაგვრის (ბულინგის) ფაქტებზე კანადაში

კანადის უსაფრთხოების დაზვერვის სამსახურს (CSIS) სასამართლოში მოუხდა თავის დაცვა მას შემდეგ, რაც მისმა ხუთმა თანამშრომელმა სამსახურის ხელმძღვანელ პირებს სისტემურ დისკრიმინაციაში, შევიწროებასა და ჩაგვრაში დასდო ბრალი. საქმე სასამართლოს გარეთ, მხარეებს შორის მორიგებით დასრულდა. დაზვერვის სამსახურმა დაზარალებულებს 30 მილიონზე მეტი ამერიკული დოლარი გადაუხადა.

ამ ბრალდებებმა უსაფრთხოების დაზვერვის სამსახურს (CSIS) უბიძგა სამსახურში არსებული კორპორაციული კულტურისა და თანამშრომელთა ქცევის დამოუკიდებელი გამოძიება ჩაეტარებინა; შედეგები გასაჯაროვდა. საზოგადოების კითხვებზე პასუხის გაცემა საზოგადოებრივი უსაფრთხოების მინისტრს მოუხდა. დამოუკიდებელმა გამოძიებამ თანამშრომელთა დიდი უკმაყოფილება გამოიწვია. ბევრს შიში გაუჩნდა, რომ კოლეგები გაუსწორდებოდნენ, რასაც ოფისში მდგომარეობის დაძაბვა და ბევრი თანამშრომელის მხრიდან მიუღებელი ქცევა, მათ შორის ჩაგვრა და არაეთიკური კომენტარები, მოჰყვა. ანგარიშის გამოქვეყნებასთან ერთად, საზოგადოებრივი უსაფრთხოების მინისტრმა დაზვერვის სამსახურის უფროსებს დაავალა მოემზადებინათ მოქმედებათა პაკეტი, რომელიც უზრუნველყოფდა სამუშაო ადგილის შევიწროების ფაქტებისგან გათავისუფლებას, ასევე, მოემზადებინათ სამოქმედო გეგმა ამ კუთხით მიღწეული წარმატების გზაზე გაჩენილ გამოწვევებთან გასამკლავებლად.

წყარო: ჯ. ბრონსკილი (2017) "CSIS-ის დირექტორი ასეთ ქცევას მიუღებელს უწოდებს მას შემდეგ, რაც ანგარიშმა ჩაგვრისა და შურისძიების ფაქტები გამოაშკარავა, *The Globe & Mail*, 25 ოქტომბერი.





5. შეკითხვები ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის

აქ მოცემული კითხვები ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის არის განკუთვნილი. მათი მეშვეობით დაზვერვის სამსახურები შეძლებენ შეაფასონ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მიმდინარე პროცესისა და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის გაუმჯობესების დინამიკა. ამ ცხრილის მეშვეობით შესაძლებელია მონაცემების შეგროვება და დამუშავება. ასევე, რამდენიმე ნაბიჯის განსაზღვრა გაუმჯობესებისკენ მიმავალ გზაზე.

ეს კითხვები არ არის ყოვლისმომცველი. კითხვარი უნდა გადაკეთდეს და მოერგოს ნებისმიერ ახალ კონტექსტს. მომხმარებლებს მოვუწოდებთ დაამატონ კითხვები, რომლებიც დაეხმარებათ მათ კარგად გადმოსცენ საკუთარ დაწესებულებებში, გენდერთან დაკავშირებულ საკითხებზე არსებული მუშაობის პრაქტიკა.

კითხვები	შესაგროვებელი და გასაანალიზებელი ინფორმაციის წყაროები	კრიტიკული წერტილების გამოსწორების მაგალითები
დაზვერვის სამსახურს აქვს მკაფიოდ განვლილი მისია, მანდატი და მიზნები, რომლებიც ადამიანის უფლებათა და ფუნდამენტურ თავისუფლებათა პატივისცემას წაახალისებს?	- დაზვერვის სამსახურების მარეგულირებელი კანონები და რეგულაციები - დაზვერვის სამსახურების ყოველწლიური ანგარიშები, დაზვერვის სამსახურების საზედამხებდველო ორგანოები - პოლიტიკის დოკუმენტები, რომლებიც აღიარებენ გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობას, მათ შორის განცხადებები მისიისა და ეთიკის კოდექსების შესახებ	- დაზვერვის კანონმდებლობის პროექტის შემუშავება/ გადახედვა - პოლიტიკის განხილვის ინიცირება - ტრენინგების ჩატარება და ინფორმაციის გაზიარება საზედამხებდველო კომიტეტებისთვის, სამოქალაქო საზოგადოებისთვის, ჟურნალისტებისთვის და დაზვერვის საზოგადოებისთვის ეროვნული უსაფრთხოების და გენდერის შესახებ

ფოტო: კამერუნელი დაზვერვის ოფიცერი აუმჯობესებს თავისი გუნდის შეცვლილ კომპიუტერ დაბრკოლებებს - რელიეფისა და ძირითადი მახასიათებლების ვიზუალურ წარმოდგენაზე; აღნიშნული სამუშაო წარმოადგენს ქალთა რეგიონალური დაზვერვის სასწავლო კურსის ნაწილს და გულისხმობს საოპერაციო გარემოს სადაზვერვო ინფორმაციის მომზადებას; ტუნისი 2019, © USAFRICOM.

კითხვები	შესაგროვებელი და გასაანალიზებელი ინფორმაციის წყაროები	კრიტიკული წერტილების გამოსწორების მაგალითები
მოიცავს თუ არა დაზვერვის სექტორი უფლება-მოცილ ორგანოს, რომელიც ანგარიშვალ-დებულია შეასრულოს გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ვალდებულება?	◆ შიდა და გარე საზედამხედველო ორგანოების უფლებამოსილება, მაგ. დაზვერვის სამსახურების საზედამხედველო კომიტეტები, სახალხო დამცველის ინსტიტუტები და ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტები ◆ საზედამხედველო ორგანოების ანგარიშები და მოკვლევები დეტალური კითხვებითა და რეკომენდაციებით გენდერული თანასწორობის შესახებ ◆ რეკომენდაციების საპასუხოდ სამსახურების მიერ გენდერული თანასწორობის წახალისების მიზნით გატარებული ღონისძიებები	◆ ეროვნული კანონმდებლობისა და დამოუკიდებელი საზედამხედველო ორგანოების გაძლიერება, რათა დაზვერვის სექტორს მოეთხოვოს გენდერული თანასწორობის განვითარების კუთხით აღებული ვალდებულების შესრულება ◆ დაზვერვის სამსახურებისთვის გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის შემუშავება, რომელსაც შესრულებასაც დანერგვის პროცესის განმავლობაში მონიტორინგს გაუწევენ საზედამხედველო ორგანოები.
ითვალისწინებს თუ არა დაზვერვის სამსახური გენდერულ პერსპექტივას დაზვერვის საქმიანობის ყველა ასპექტში?	◆ დაზვერვის დავალების ჩანაწერები, რომლებშიც გათვალისწინებულია გენდერული პერსპექტივა ◆ ოპერატიული გეგმები რისკების შემსუბუქების სტრატეგიებით, რომლებიც მოიცავს გენდერის ზეგავლენის ასპექტებსაც ◆ გენდერული პერსპექტივის ამსახველი უახლესი მონაცემების შეგროვება ◆ გენდერულად მგრძნობიარე ანალიზი და დაზვერვის პროდუქტები ◆ ინფორმაციის გავრცელების გეგმები, რომლებიც გენდერულ საკითხებსაც ითვალისწინებს, გენდერულად მგრძნობიარე ინფორმაციის გაზიარება ◆ უკუკავშირი დაზვერვის პროდუქტების შესახებ, მათ შორის, გენდერთან დაკავშირებული საკითხების გათვალისწინებით	◆ გენდერთან დაკავშირებული საკითხების მომცველ დავალებათა შიდა ინსტრუმენტის განვითარება ◆ ოპერატიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიების შემუშავება და ტრენინგი, რომელიც მოიცავს გენდერის დაზვერვის ოპერაციებზე ზეგავლენასთან დაკავშირებულ საკითხებსაც ◆ უახლეს მონაცემებში გათვალისწინებული უნდა იყოს როგორც კაცების, ისე ქალების პერსპექტივა ◆ გენდერული ინდიკატორების გამოყენებასა და ანალიზში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების შესახებ ტრენინგის შემუშავება და მინოდება ◆ პოლიტიკის შემქმნელთა და აღმასრულებელთა გადამზადება (ტრენინგი) გენდერის, დაზვერვისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების თაობაზე

კითხვები	შესაგროვებელი და გასაანალიზებელი ინფორმაციის წყაროები	კრიტიკული წერტილების გამოსწორების მაგალითები
იყენებს თუ არა დაზვერვის სექტორი გენდერულ ინდიკატორებს თავის შეფასებებსა და ანალიზში, მათ შორის დაგეგმვისა და ოპერაციების წარმოებისას?	◆ საჯაროდ ხელმისაწვდომი შეფასებები, მათ შორის სქესის ნიშნით სეგრეგირებული მონაცემები და გენდერული ინდიკატორები ◆ გენდერული ანალიზის ინსტრუმენტები ◆ შიდა ტრენინგი გენდერული ანალიზის ინსტრუმენტებზე ◆ მაგალითები იმისა, თუ როგორ ხდება გენდერული ანალიზის გამოყენება ოპერატიული დაგეგმვის პროცესში	◆ გენდერული ინდიკატორების გამოყენებისა და ანალიზში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების შესახებ ტრენინგის შემუშავება და მიწოდება ◆ ცნობიერების ამაღლება გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების სასარგებლო მხარეების შესახებ შეფასებებში
დაზვერვის სექტორი აქტიურად წარმოაჩენს, რომ მისთვის გენდერული თანასწორობა პრიორიტეტული საკითხია?	◆ მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის კვლევები და სტრატეგიები შემუშავდა ◆ საზედამხედველო ორგანოების მიერ მომზადდა ანგარიშები, რომლებიც მოიცავს გენდერისა და მრავალფეროვნების გამოწვევებსა და საპასუხო ქმედით ნაბიჯებს	◆ გენდერისა და მრავალფეროვნების შეფასება და აუდიტი ◆ გენდერული მრავალფეროვნების მიზნებისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავება ◆ გენდერული მრავალფეროვნების მიზნების მიღწევის პროცესის მონიტორინგი და პროგრესის ამსახველი ანგარიში

კითხვები	შესაგროვებელი და გასაანალიზებელი ინფორმაციის წყაროები	კრიტიკული წერტილების გამოსწორების მაგალითები
დაზვერვის სამსახური აქტიურად წაახალისებს ოპერაციების ყველა სფეროში ქალთა დასაქმებას?	- დასაქმებისთვის საჭირო (რეკრუტირების) მასალა - საჯარო-სარეკლამო და საინფორმაციო პროგრამები - ქალთა წარმომადგენლობა დასაქმების ფორუმებზე - გენდერისა და მრავალფეროვნების ტრენინგი დასაქმების პანელების წევრებისთვის - განათლების მხარდაჭერა და უმაღლესი განათლების გრანტებით დაფინანსება	- დასაქმების პოლიტიკის, პროცესებისა და მასალის გადახედვა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ქალი თანამშრომლების, სხვადასხვა სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის ადამიანების დასაქმების საუკეთესო მეთოდების გამოყენებით მოზიდვა და დასაქმება - დაზვერვის სექტორიდან ქალთა დადებითი მისაბაძი მაგალითების წარმოჩენა და პრაქტიკული ბრძოლა გენდერული სტერეოტიპების წინააღმდეგ - დასაქმების პროცესის ყველა ეტაპზე მდებარეობითი და მამრობითი სქესის დასაქმების სპეციალისტების მონაწილეობის უზრუნველყოფა - დასაქმების პანელების წევრებისთვის გენდერული მრავალფეროვნებისა და გენდერული თანასწორობის შესახებ ცოდნის ამაღლების ტრენინგების ჩატარება - ცნობიერების ამაღლება სამუშაო ძალის გენდერული მრავალფეროვნების მნიშვნელობაზე
დაზვერვის სამსახურები აქტიურად მუშაობენ სისტემური გენდერული დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის-თვის?	- მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის კვლევები და სტრატეგიები, რომლებიც შემუშავდა და მოიცავს დაწინაურების ზედა სამიზნეებსა და ქმედით ნაბიჯებს - სქესის ნიშნით სეგრეგირებული მონაცემები დასაქმების შესახებ ხელმისაწვდომია - საგამოძიებო ორგანოების მოკვლევები და ანგარიშები მოიცავს გენდერული თანასწორობის მისაღწევად აუცილებელ ქმედით ნაბიჯებსა და სამსახურის მიერ გადებული ძალისხმევის ტიპებს	- გენდერული თანასწორობის სამიზნეების დადგენა ხელმძღვანელობის ყველა დონეზე და ასევე ბიზნეს სფეროებში - სამუშაო ჯგუფების და / ან საკონსულტაციო პანელების ჩამოყალიბება გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით

კითხვები	შესაგროვებელი და გასაანალიზებელი ინფორმაციის წყაროები	კრიტიკული წერტილების გამოსწორების მაგალითები
ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა მოიცავს ქალების განსხვავებულ საჭიროებებს?	ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა, რომელიც მოიცავს დედებისა და მამების დევრეტულ შვებულებას, მეუღლეებისთვის სამუშაო ადგილზე გამოყოფილ შეღავათებს (სქესის მიუხედავად), მოქნილ სამუშაო დებულებებს და ა.შ.	- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის გენდერული შეფასების ჩატარება - თანამშრომლებთან კონსულტირების პროცესის დაწყება ადამიანური რესურსების სფეროში თანამშრომლების, მათ შორის ქალებისა და ლგბტი ადამიანების განსხვავებული საჭიროებების შესახებ
დაზვერვის სექტორის თანამშრომლებს აქვთ საკმარისი ცოდნა და უნარ-ჩვევები, რათა ხელი შეუწყონ გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების განვითარებას?	- იმ თანამშრომელთა პროცენტული თანაფარდობა, რომელიც დაესწრო გენდერისა და მრავალფეროვნების ტრენინგს - ზედა რგოლის მენეჯერული პოზიციების სამუშაოს აღწერილობებსა და სამუშაოს შესრულების შეფასების შედეგებში გათვალისწინებული მრავალფეროვნებისა და გენდერის სამიზნეები - საპასუხო რეაგირება გენდერული დისკრიმინაციის ფაქტების შესახებ - შიდა მოსმენები/საჩივრები	- გენდერის, მრავალფეროვნების და მიკერძოებულობის შესახებ ტრენინგზე დასწრება სავალდებულოა ყველა თანამშრომლისთვის - მრავალფეროვნებისა და გენდერის შესახებ ცნობიერების ამაღლების სამიზნეები ხელმძღვანელი პირებისთვის - ყველა თანამშრომელს აქვს უნარი გაუმკლავდეს სამუშაო ადგილზე გამოვლენილ შევიწროებისა და დისკრიმინაციის ფაქტებს, ტრენინგებზე მიღებული ინფორმაციისა და პროცედურების შესახებ ცოდნის დახმარებით



6. დამატებითი რესურსები

ვებ-გვერდები

CIA Library, Document collection, “From typist to trailblazer: The evolving view of women in

the CIA’s workforce”, <https://www.cia.gov/library/readingroom/collection/typist-trailblazer>

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

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

European Institute for Gender Equality, “Gender stakeholder consultation” <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation>

OSCE/ODIHR, “Human rights, gender and the security sector”,

<https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector>

Privacy International, “Gender”, <https://privacyinternational.org/topics/gender>

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

მეგზურები და პრაქტიკული სახელმძღვანელოები

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

Bastick, Megan (2015) Handbook on Gender and Complaints Mechanisms, Geneva: DCAF.

Born, Hans and Aidan Wills (eds) (2012) Overseeing Intelligence Services: A Toolkit, Geneva: DCAF.

DCAF (2017) “Intelligence services” and “Intelligence oversight”, SSR Backgrounder Series, Geneva: DCAF.

Open Society Justice Initiative and Open Society Foundations (2013) The Global Principles on National Security and the Right to Information (Tshwane Principles), New York: Open Society Justice Initiative and Open Society Foundations.

ფოტო: დაბვერვის
მონაცემების პრაქტიკაში
გამოყენების შესახებ
პოლიციის საქმიანობის
მხარდაჭერ ტრენინგში
მონაწილეობენ ავღანეთის
შსს-ს პოლიციის დაბვერვის
დეპარტამენტისა და
ქაბულის ქალაქის
პოლიციის კრიმინალური
გამოძიების სამმართველოს
ოფიცრები. 2013 წ.
© EUPOL ევროკავშირის
საპოლიციო მისია
ავღანეთში

OSCE (2019) Understanding Referral Mechanisms in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism, Navigating Challenges and Protecting Human Rights, A Guidebook for South-Eastern Europe, Vienna: OSCE.

OSCE (2019) Understanding the Role of Gender in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism: Good Practices for Law Enforcement, Vienna: OSCE.

Schmeidl, Susanne (2002) Gender and Conflict Early Warning: A Framework for Action, London/Bern: International Alert and Swiss Peace.

UN Women (2012) Gender-Responsive Early Warning: Overview and How-to Guide, New York: UN Women.

Women for Women International (2019) Beyond Consultations: A Tool for Meaningfully Engaging with Women in Fragile and Conflict-Affected States, London: Women for Women International.

სტატიები, ანგარიშები და პოდკასტები

Davies, Sara E., Sarah Teitt and Zim Nwokora (2014) *"Bridging the gap: Early warning, gender and the responsibility to protect"*, Cooperation and Conflict, 50(2), pp. 228-249.

MacIntosh, Elizabeth P. (1989) *"The role of women in intelligence"*, McLean, VA: Association of Former Intelligence Officers.

OSCE/OSCE/ODIHR (2013) *"Women and terrorist radicalization: Final report"*, Vienna: OSCE.

OSCE/ODIHR (2009) *"Gender and early warning systems"*, Warsaw: OSCE/ODIHR.

OSCE/ODIHR (2018) *"Guidelines for addressing the threats and challenges of 'foreign terrorist fighters' within a human rights framework"*, Warsaw: OSCE/ODIHR.

Privacy International (2018) *"From oppression to liberation: Reclaiming the right to privacy"*, London: Privacy International.

Recorded Future (2017) *"Women in intelligence: Navigating a male-dominated field"*, podcast, 14 August, <https://www.recordedfuture.com/podcast-episode-19/> (accessed 22 November 2019).

Ziegler, Maseena (2012) *"Why the best spies in Mossad and the CIA are women"*, Forbes, 30 September.

