

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების
სექტორში გენდერის საკითხების
გათვალისწინება პროექტის
შემუშავებისა და მონიტორინგის დროს

ლორეინ ანდაია სერანო



ავტორის შესახებ

ლორენი ანდაია სერანო DCAF-ის გენდერისა და უსაფრთხოების განყოფილების პროგრამის მენეჯერია. იგი 2006 წლიდან გენდერის, უსაფრთხოების სექტორის მმართველობის, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმისა და მშვიდობის დამყარების საკითხებზე მუშაობს მთელ რიგ საერთაშორისო ორგანიზაციებთან. მისი პროგრამის პარტნიორები იყვნენ პოლიციისა და ჟანდარმერიის ორგანიზაციები, მშვიდობისმყოფელთა ტრენინგის ცენტრები და ქალთა ორგანიზაციები სამხრეთ აფრიკაში. ლორენი, ასევე, გახლდათ სექსუალური ძალადობისგან დაზარალებულთა მხარდაჭერის ჯგუფის თანამშრომელი კანადაში.

რედაქტორი

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

მადლობა

ავტორი გულწრფელ მადლობას უხდის ექსპერტებსა და პრაქტიკოსებს, რომელთაც თავიანთი ცოდნა გაგიზიარეს ინტერვიუებისა და ფოკუს ჯგუფებში მუშაობის დროს. განსაკუთრებული მადლობა ფიტრი ბინტენგ ტიმურს, ლიზა დენის, დაიანა გარსიას, შორენა ლორთქიფანიძეს, ერიკა პოტს, იოვანა კაპარიკს და მიჰელა რაკოვიტას (Small Arms Survey), არიანა კალზა ბინის და ვანესა სამპაიოს (GMAP), და DCAF-დან კოლეგებს ბერნარდ ბელონდრადეს, ალექსანდრე ბურიანს, ჟან-მარი კლემენტს, თემი ივენსს, კურტ აირის, თეოდორა ფუიორს, მარტა გიტონის, პატრიკ ჰაგენს, ლეა ლეჰუკს, უილიამ მაკდერმოტს და ანა-ლენა შლუხტერს. ავტორი მადლიერია ჟან-ჟაკეს კანეტოსა კვლევის პროცესში დახმარებისთვის და მეგან ბასტიკისა და დენიელ დე ტორესისა - რჩევისა და მხარდაჭერისთვის.

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF), ეუთოს/დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისი (OSCE ODIHR) და გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) მადლობას უხდის იმ პირს, ვინც წვლილი შეიტანა ამ პროექტის განხორციელებაში. მათში შედიან 2018 წელს ჟენევაში ჩატარებული სამუშაო შეხვედრის მონაწილეები და ის პირები, რომლებმაც წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების სამუშაო ვერსია განიხილეს და გარკვეული წვლილი შეიტანეს მასში, კერძოდ: ბრედ ორჩარდი (UN Women), გრაციელა პავონე (OSCE/ODIHR), კარენ ბარნესი, ბუნაფშა გულაკოვა და ანტონია დასი. განსაკუთრებული მადლობა DCAF-ის თანამშრომელს მარტა გიტონის წინამდებარე დოკუმენტის შემუშავებასთან დაკავშირებული საკითხების კოორდინირებისთვის.

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი მადლიერებით აღნიშნავს შვეიცარიის, შვედეთის და გაერთიანებული სამეფოს საერთაშორისო განვითარების დეპარტამენტის მხარდაჭერას წინამდებარე კრებულის შემუშავებაში. გამოქვეყნებულია შვეიცარიის შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF) მიერ.

DCAF ჟენევა
PO Box 1360
CH-1211 ჟენევა 1
შვეიცარია

დომინი: ელის ლეიქ შამონდი (alichel.co)

ფოტოსურათი გარეკანზე: AusAID-ის კანონისა და სამართლის გუნდის წევრები უსაფრთხოების ზომებზე ესაუბრებიან ხალხს პაპუა-ახალი გვინეაში. AusAID-მა დახმარება გაუწია ადგილობრივ ბიზნესსა და ეროვნულ საოლქო კომისიას ძალადობით დაზარალებული ქალებისთვის უსაფრთხო თავშესაფრის უზრუნველყოფის საქმეში © AusAID.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

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

ციტირებისას მიუთითეთ: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019) „უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის შემუშავებისა და მონიტორინგის დროს“, გენდერის და უსაფრთხოების შესახებ პრაქტიკული მითითებების კრებული, ჟენევა: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.

ISBN 92-9222-506-5

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

გენდერი და უსაფრთხოება - პრაქტიკული მითითებების კრებული

წინამდებარე კრებული წარმოადგენს შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის უენევის 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 მითითებები:

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

პოლიტიკის მოკლე აღწერილობები:

[2030 წლის დღის წესრიგი მდგრადი განვითარებისათვის, უსაფრთხოების სექტორისა და გენდერული თანასწორობისათვის](#)

[უსაფრთხოების სექტორის მმართველობითი მიდგომის გამოყენება ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებში](#)

[გენდერი, ძალადობრივი ექსტრემიზმის პრევენცია და ტერორიზმთან ბრძოლა](#)

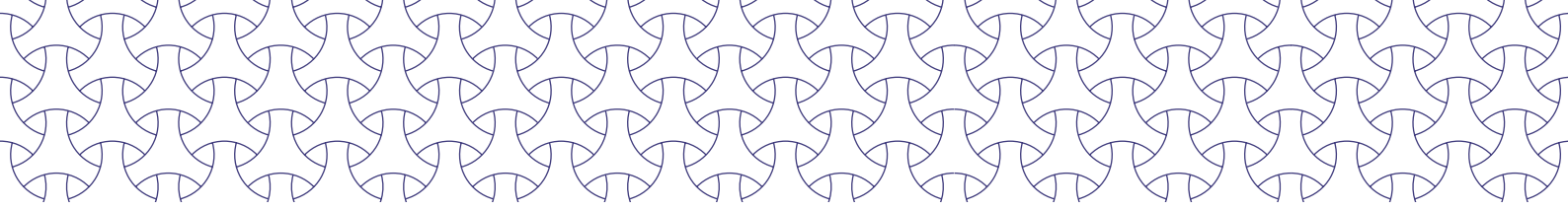
[გენდერი და უსაფრთხოების დაცვის კერძო სექტორის რეგულირება](#)

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

გენდერის და უსაფრთხოების შესახებ პრაქტიკული მითითებების კრებული ეფუძნება შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის უენევის ცენტრის (DCAF), ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის (OSCE/ODIHR), გაეროს ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების სფეროში კვლევისა და ტრენინგის საერთაშორისო ინსტიტუტის (UN-INSTRAW) დოკუმენტს *გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა - პრაქტიკული მითითებების კრებული*, რომელიც პირველად 2008 წელს გამოქვეყნდა. წინამდებარე კრებულთან ერთად შესაძლოა გამოიყენოთ გენდერის და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შემდეგი კრებულები:

8. [ერთვნი 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 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების სამიზნე აუდიტორია2
 - 1.2 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების სტრუქტურა3

- 2. რატომ არის მნიშვნელოვანი უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში პროექტის სტრუქტურის შემუშავებასა და მონიტორინგში გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების ხელშეწყობა?7
 - 2.1 ეფექტიანი, ლეგიტიმური უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სერვისების შექმნა, რომელიც საერთაშორისო და ეროვნულ სტანდარტებს დააკმაყოფილებს7
 - 2.2 გენდერული როლებისა და საჭიროებების კომპლექსური მოცვა არა მხოლოდ ქალთა მონაწილეობის გზით.....8
 - 2.3 არ დააზიანო პრინციპი.....9

- 3. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში პროექტების შემუშავება: როგორ ინტეგრირდეს გენდერი? ..11
 - 3.1 გენდერული ანალიზი, როგორც პროექტის შემუშავების საფუძველი12
 - 3.2 უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერული ანალიზის ინსტრუმენტების მაგალითები...15
 - 3.3 ცვლილების თეორიაზე დაფუძნებული პროექტის შემუშავება.....23
 - 3.4 პროექტის ბიუჯეტის განხილვა გენდერული პერსპექტივის გამოყენებით26
 - 3.5 გენდერული თანასწორობის მარკერების გამოყენება.....26

- 4. პროექტის მონიტორინგი უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვის: როგორ ინტეგრირდეს გენდერი?31
 - 4.1 პროექტის მონიტორინგის საფუძვლების შემუშავება31
 - 4.2 მონაცემების სეგრეგირება.....34
 - 4.3 ინდიკატორების შემუშავება36
 - 4.4 პროექტის მონაცემების შეგროვების მეთოდების შერჩევა45

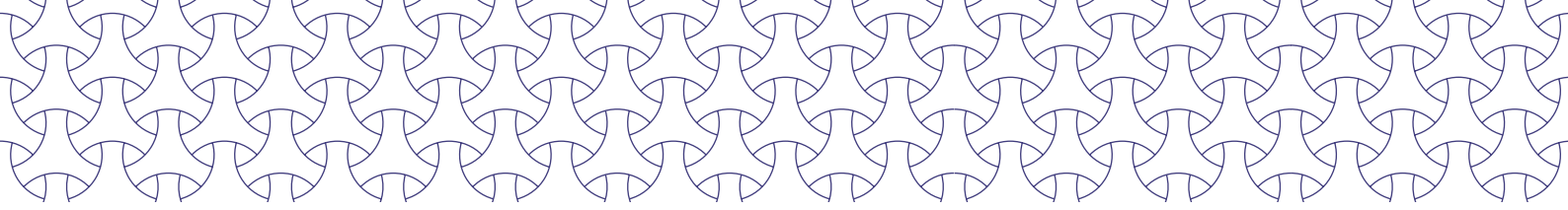
- 5. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის პროგრამების შეფასება და ინფორმაციის მიღება: როგორ ინტეგრირდეს გენდერი?51
 - 5.1 შეფასების კრიტერიუმები და შეკითხვები53
 - 5.2 პროექტის შეფასების და ინფორმაციის მიღების მეთოდების შერჩევა54

- 6. საორიენტაციო კითხვარი ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის59

- 7. დამატებითი წყაროები63
 - გენდერული ანალიზი და პოლიტიკურ-ეკონომიკური ანალიზი53
 - მონიტორინგი და შეფასება.....64
 - სტატისტიკის წყაროები და ინდიკატორები გენდერთან დაკავშირებით.....64
 - ზოგადი სტატისტიკის წყაროები65

- დანართი 1: გენდერთან დაკავშირებული ინდიკატორების მაგალითები უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვის67

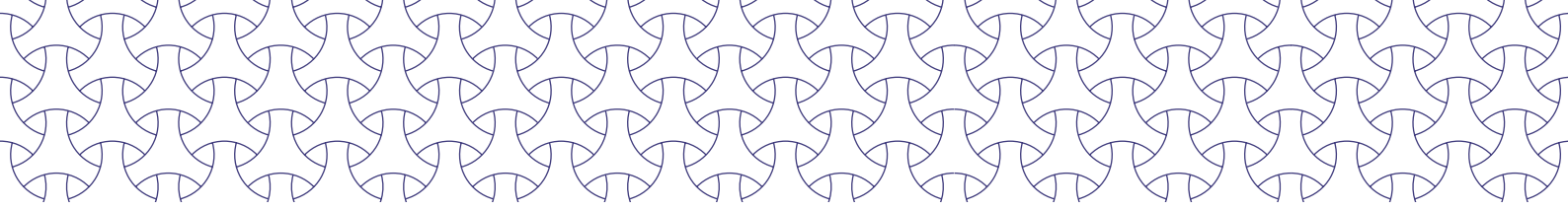




აბრევიატურები

- CEDAW** Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია
- CREAM** clear, relevant, economic, adequate, measurable
ცხადი, შესაბამისი, ეკონომიკური, ადეკვატური და გაზომვადი
- DAC** Development Assistance Committee
განვითარების დახმარების კომიტეტი
- GBV** gender-based violence გენდერული ძალადობა
- ILO** International Labour Organization
შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
- ISIS** Islamic State of Iraq and Syria
ერაყისა და სირიის ისლამური სახელმწიფო
- LGBTI** lesbian, gay, bisexual, trans and intersex
ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი და ინტერსექსი (ლგბტი) ადამიანები
- NAP** national action plan
ეროვნული სამოქმედო გეგმა
- NAPRI** needs, access, participation, resources, impact
საჭიროებები, წვდომა, მონაწილეობა, რესურსები და ზეგავლენა
- OECD** Organisation for Economic Co-operation and Development
ერკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია
- PEA** political economy analysis
პოლიტიკურ-ეკონომიკური ანალიზი
- SDGs** Sustainable Development Goals
მდგრადი განვითარების მიზნები
- SMART** specific, measurable, achievable, realistic, time-bound
კონკრეტული, გაზომვადი, მიღწევადი, რეალისტური და დროში გაწერილი
- SSR** security sector reform
უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა
- UN** United Nations
გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია (გაერო)
- USAID** United States Agency for International Development
შერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტო





1. მიმოხილვა

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ფართოდ გავრცელდა მოსაზრება, რომ გენდერული თანასწორობა - პრინციპი, რომელსაც ადამიანის უფლებებში ცენტრალური ადგილი უჭირავს - უსაფრთხოების სექტორის კარგი მმართველობის ყველა პრინციპის განუყოფელი ნაწილია. კანონის უზენაესობა თითოეული ადამიანის თანასწორობასა და თანაბრად დაცულობას გულისხმობს კანონის წინაშე. კაცებს, ქალებს, გოგოებსა და ბიჭებს უსაფრთხოების განსხვავებული საჭიროებები აქვთ, რაც მეტი ეფექტიანობისათვის უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სერვისების მიწოდების დროს უნდა იყოს გათვალისწინებული შესაბამისი უწყებების მიერ. 2030 წლის მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი ხაზს უსვამს გენდერული თანასწორობის და ყველა ქალისა და გოგოს გაძლიერებას ყველა სექტორში, მათ შორის, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში.

მიუხედავად იმისა, რომ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (CEDAW) 1979 წელს მიიღეს, მხოლოდ ქალთა სამოქალაქო საზოგადოების აქტიური ადვოკატირების შედეგად მოხდა კონფლიქტის დროს ქალების განსხვავებული გამოცდილების და მშვიდობის დამყარებაში მათი მნიშვნელოვანი წვლილის აღიარება, რაც 2000 წელს ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციის მიღებით გამოიხატა. ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე მიღებულმა მომდევნო რეზოლუციებმა და, ზოგადად, უსაფრთხოების საკითხის უფრო ფართო აღქმამ ის განაპირობა, რომ საერთაშორისო საზოგადოებამ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის მნიშვნელობა გაიაზრა ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე დღის წესრიგისა და ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის მიერ გათვალისწინებული ხედვის განხორციელების გზით. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორი გადამწყვეტ როლს თამაშობს ქალთა და ყველა ადამიანის ძალადობისგან დაცვაში, რასაც მართლმსაჯულებაზე მათი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფითა და, ასევე, ქალებისა და ყველა ადამიანისთვის მშვიდობის დამყარებასა და მათთან დაკავშირებული უსაფრთხოების შესახებ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მათი სრულფასოვანი მონაწილეობის ხელშეწყობით ახორციელებს.

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის, ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ახალი პრაქტიკული მითითებების კრებული - გენდერი და უსაფრთხოება თავს უყრის ბოლო ათწლეულის მნიშვნელოვან გამოცდილებებს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის შესახებ. სახელმძღვანელოს მიზანია ახალი და განვითარების პროცესში არსებული კარგი პრაქტიკების გაზიარება და მათი

ფოტო: ეუთოს
მონიტორინგის გუნდი
საველე მისიის დროს
ტებოვოს რეგიონის
საზღვარზე 2010 წლის 15
მარტი, © OSCE/Eberhard
Laue (ეუთო/ებერჰარდ ლო)

განვითარების გაანალიზება. სახელმძღვანელო შედგენილია უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების ხელშეწყობისათვის: სექტორი უნდა გასცდეს მხოლოდ ქალთა რაოდენობის გაზრდას და უფრო მეტი პასუხისმგებლობითა და გულისხმიერებით მოეკიდოს მოსახლეობის სხვადასხვა გენდერულ საჭიროებას.

მართალია, გენდერული თანასწორობისა და ქალთების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით პოლიტიკა ინტენსიურად მუშავდება, მაგრამ უფრო პრობლემატური შემუშავებული პოლიტიკის უკეთეს პროგრამებად და ინტერვენციებად გარდაქმნა აღმოჩნდა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში. ჩნდება კითხვა თუ როგორ შევძლოთ გენდერული პერსპექტივის კომპლექსურად ინტეგრირება? რა უნდა მივიჩნიოთ წარმატებად? - პროგრამებისა და პროექტების გენდერული შეფასების შესახებ არაერთი კარგი თეორიული მასალა და მეთოდოლოგია არსებობს, მაგრამ გენდერული შეფასება გენდერულ პერსპექტივას ეყრდნობა, რომელიც ნებისმიერი პროგრამის ან პროექტის მონიტორინგის ნაწილია. ყველაზე უფრო მნიშვნელოვანი კი ის არის, რომ გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება პროგრამებისა და პროექტების *სტრუქტურის* ნაწილი გახდეს. წინამდებარე ინსტრუმენტი სწორედ პროგრამისა და პროექტის სტრუქტურაში გენდერის ინტეგრირებისა და მონიტორინგის შესახებ მითითებებს გათვალისწინებს და განსაკუთრებულ ყურადღებას უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორთან თანამშრომლობის შედეგად მიღებულ გამოცდილებასა და სექტორში არსებულ სათანადო პრაქტიკაზე ამახვილებს.

1.1 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების სამიზნე აუდიტორია

წინამდებარე პრაქტიკული მითითება განკუთვნილია ყველასთვის, ვინც უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორთან დაკავშირებული პროგრამებისა და პროექტების შემუშავებაში, განხორციელებაში, მონიტორინგში ან შეფასებაში მონაწილეობს საერთაშორისო, რეგიონულ თუ ეროვნულ დონეზე. როგორც მრავალიმონაწილე აღნიშნავს, პროგრამებისა და პროექტების შემუშავებაში გენდერული პერსპექტივის თავიდანვე ინტეგრაცია სერიოზული გამოწვევაა.

ამ პრაქტიკული მითითების საფუძველი პროექტის ძირითადი ციკლია. იგი არ მოიცავს პროექტის მართვის სათანადო პრაქტიკის ყველა ასპექტს, არც უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში პროგრამების შემუშავების სხვადასხვა სტრატეგიებს განიხილავს; მაგრამ ამის ნაცვლად დოკუმენტი გვთავაზობს გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებულ სახელმძღვანელო მითითებებს რომელიც ნებისმიერ იმ მიდგომას მიესადაგება, აღნიშნულ სექტორთან მუშაობაში რომ გამოგადგებათ. მასში, ასევე, ხაზგასმულია პროექტის ციკლის ის ასპექტები, რომელთაც არსებითი მნიშვნელობა აქვთ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისთვის პროექტის ყველა ეტაპზე.

წინამდებარე პრაქტიკული მითითება შეიარაღებულ ძალებზე დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის, ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის *გენდერისა და უსაფრთხოების შესახებ პრაქტიკული მითითებების კრებულის* ნაწილია. მასში გამოყენებული გენდერული ცნებების უკეთესად აღქმაში 1-ელი პრაქტიკული მითითება - „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“ დაგეხმარებათ.

სხვა პრაქტიკულ მითითებებსა და პოლიტიკის მოკლე აღწერილობებში კი ყურადღება უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის სპეციფიკურ საკითხებზე და ამ მომსახურებების მიმწოდებლებზეა გამახვილებული. მათში აქცენტს

იმაზეა გადატანილი, თუ რას ნიშნავს გენდერული თანასწორობა და როგორ უნდა მივაღწიოთ მას ცალკეულ სექტორებში (იხ. გვერდი i). ამ დოკუმენტის გამოყენება კონკრეტული სექტორებისათვის განკუთვნილ ნებისმიერ პრაქტიკულ მითითებასთან ერთად შეიძლება.

მათ შორის, შეიძლება, გამოიყენოთ 2008 წელს DCAF-ის, OSCE/ODIHR-ის, UN-INSTRAW-ის მიერ გამოცემულ მე-11 პრაქტიკულ მითითებასთან ერთად - „უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შეფასება, მონიტორინგი, საბოლოო შეფასება და გენდერი“, რომელიც უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შეფასების, მონიტორინგისა და საბოლოო შეფასების პროცესებსა და სექტორის დონის რეფორმებზე ორიენტირებული. იგი უფრო ზოგადია და *ნებისმიერ* პროექტში ამახვილებს გენდერზე ყურადღებას (იქნება ეს უსაფრთხოებისა თუ მართლმსაჯულების სექტორში); ასევე - *ნებისმიერ* ინტერვენციაზე, რომელიც ხელს უწყობს უსაფრთხოების სექტორის კარგ მმართველობას მშვიდობიან პერიოდსა თუ პოსტ-კონფლიქტურ გარემოში.

პროექტი და პროგრამა

წინამდებარე პრაქტიკულ მითითებაში „პროექტი“ (ანუ ინტერვენცია) განისაზღვრება როგორც ღონისძიებათა სერია, რომლის მიზანია ცხადად განსაზღვრული კონკრეტული ამოცანების შესრულება განსაზღვრულ ვადაში და განსაზღვრული ბიუჯეტის ფარგლებში.

„პროგრამა“ შედგება მრავალი პროექტისგან, რომელთაც უფრო ხანგრძლივი მიზანი აქვთ და უფრო დიდი ხნის განმავლობაში გრძელდება. მართალია, პროექტის მართვისა და დაგეგმვის საუკეთესო პრაქტიკა განსხვავდება პროგრამებისა და პროექტების შემთხვევაში, მაგრამ ორივე მათგანი ცვლილებას ისახავს მიზნად. ცვლილების ტიპი და მასშტაბი პროექტის ან პროგრამის მოცულობისა და მოქმედების სფეროს მიხედვით განსხვავდება, თუმცა იგივე პრინციპები გამოიყენება გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისას. ამიტომ, წინამდებარე ინსტრუმენტის მიზნებისათვის ტერმინები „პროგრამა“ და „პროექტი“ სინონიმური მნიშვნელობით გამოიყენება.

1.2 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების სტრუქტურა

მე-2 ნაწილში განხილულია, თუ რატომ არის გენდერის საკითხის გათვალისწინება მნიშვნელოვანი პროექტის სტრუქტურასა და პროექტის მონიტორინგში, მიმოხილულია, ასევე, გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების ბენეფიტები.

მე-3 ნაწილი პროექტის სტრუქტურის შემუშავებას ეძღვნება და გენდერული ანალიზის ჩატარების შესახებ სახელმძღვანელო მითითებებსა, და გენდერული ანალიზის ხერხებს გვთავაზობს, რომელთა გამოყენებაც უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორშია რეკომენდებული. მასში განმარტებულია, თუ როგორ შეიძლება პროექტის სტრუქტურის განმტკიცება ცვლილების თეორიის მიდგომის გამოყენებით, რომელიც, თავის მხრივ, გენდერულ ანალიზს ეყრდნობა. პროექტის სტრუქტურის შემუშავების შემდეგ კი ეს ინსტრუმენტი სახელმძღვანელო მითითებებს პროექტების გენდერული თანასწორობის მარკერების მიხედვით შეფასების მხრივაც გვთავაზობს, რისთვისაც OECD-ს განვითარების დახმარების კომიტეტის, ევროპის უშიშროებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციის (ეუთო), გაეროს ან სხვა ორგანიზაციების მიერ შემუშავებული სისტემების გამოყენება შეიძლება.

მე-4 ნაწილში ყურადღება პროექტის მონიტორინგზეა გამახვილებული. მასში-მონიტორინგის სტრუქტურის მთავარი კომპონენტებია განხილული და ის, თუ, სქესის ნიშნით სეგრეგირების გარდა, როგორ უნდა განხორციელდეს მონაცემების

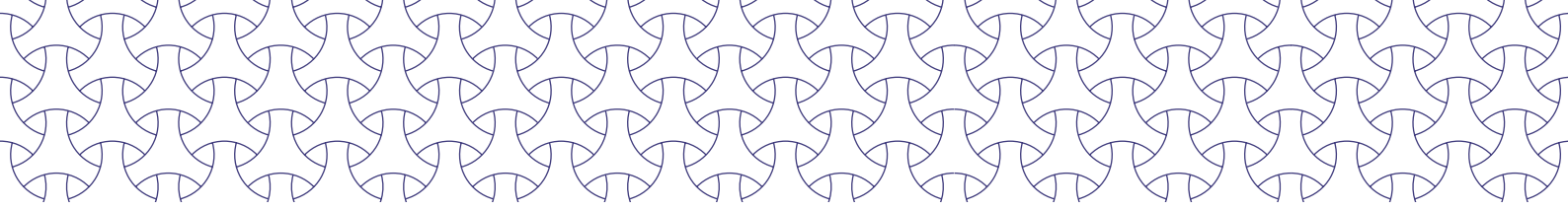
სხვა მახასიათებლების მიხედვით ჩაშლაც, გენდერის მიმართ ინტერსექციური მიდგომის უზრუნველყოფისათვის. ამ ნაწილში დეტალური ინფორმაციაა მოცემული ინდიკატორებისა და მონიტორინგის მონაცემთა შეგროვების სხვადასხვა გზების შემუშავების შესახებ. დანართში 1 აღწერილია ნიმუშის ინდიკატორები, რომლებიც გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებასა და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას შეეხება უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში.

მე-5 ნაწილი პროექტის შეფასებისა და შეფასების შედეგად მიღებული ინფორმაციის [გამოცდილების] ძირითადი ასპექტებს მიმოიხილავს. მასში წარმოდგენილი კრიტერიუმებისა და მეთოდების მაგალითები უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში პროგრამების შესაფასებლად გამოგადგებათ; აქვე ხაზგასმულია ფინანსურ და შრომით რესურსებთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი საკითხებიც.

მე-6 ნაწილში თვითშეფასების საკონტროლო სიის კომპონენტებია შემოთავაზებული, რომლებიც უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის პროგრამებისა და პროექტების მონიტორინგში დაეხმარება უწყებებს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების საკუთარი შესაძლებლობების შეფასებისთვის.

მე-7 ნაწილში მოცემული სხვა სასარგებლო რესურსების ჩამონათვალი კი გენდერზე ორიენტირებული პროექტის სტრუქტურის შემუშავებასა და მონიტორინგის განხორციელებას შეუწყობს ხელს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში.





2. რატომ არის მნიშვნელოვანი უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში პროექტის სტრუქტურის შემუშავებასა და მონიტორინგში გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების ხელშეწყობა?

2.1 ეფექტიანი, ლეგიტიმური უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სერვისების შექმნა, რომელიც საერთაშორისო და ეროვნულ სტანდარტებს დააკმაყოფილებს

გენდერული თანასწორობა ადამიანის ფუნდამენტური უფლება და მიზანია, რომლის დაცვის ვალდებულება მთავრობებმა და საერთაშორისო ორგანიზაციებმა აიღეს. ამიტომ, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტების უფლებამოსილების ნაწილია. თუმცა, დღეს, უსაფრთხოების დაცვას უფრო ფართო, მომცველობითი მნიშვნელობა აქვს, და ხშირად მას „ადამიანის უსაფრთხოებას“ უწოდებენ. ეს აღქმა ადამიანებზე ორიენტირებული (გენდერის გათვალისწინებით), ყოვლისმომცველი და კონტექსტურად სპეციფიკურია და ყველა ადამიანის თავისუფალი და ღირსეული ცხოვრების უფლებას აღიარებს. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორი მთლიანობაში იქითკენ უნდა მიისწრაფოდეს, რომ ყველა ადამიანის წვდომა უზრუნველყოს უსაფრთხოებასა და მართლმსაჯულებაზე, ადამიანის უსაფრთხოების ზემოაღნიშნული ცნების შესაბამისად.

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება გამოვლენის, ან გაანალიზების ერთ-ერთი გზაა, რომლის მეშვეობითაც ადამიანთა შესაძლებლობებზე, სოციალურ როლებსა და ურთიერთობებზე გენდერის ზეგავლენა შეისწავლება.¹ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისკენ სწრაფვა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორს იმ ადამიანებთან აახლოებს (მათი განსხვავებული საჭიროებების აღიარებისა და გათვალისწინების გზით), რომელთაც ისინი ემსახურებიან. გენდერული პერსპექტივის ნაწილია იმის გააზრებაც, რომ ძალადობის, დანაშაულისა და დაუცველობის ძირეული მიზეზები და ზეგავლენა ადამიანთა სხვადასხვა ჯგუფის შემთხვევაში განსხვავებულია. ისიც უნდა ვაღიაროთ, რომ გენდერული როლები და მოლოდინები უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში მომუშავე პირებზეც მოქმედებს და ეს მათ მუშაობაზეც აისახება. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებით უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტები უფრო ეფექტიანი გახდება და მოსახლეობაში მეტ ლეგიტიმურობას შეიძენს, რადგან მათთვის მინიჭებულ ფუნქციებსა და უფლებამოსილებებს - ადამიანის უფლებებისა და სხვა საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად - ისინი უკეთესად შეასრულებენ.*

ეს მტკიცე ურთიერთმიმართება, გენდერზე ყურადღების გაამხვილებასა და, მეორე მხრივ, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის უფრო ფართო მანდატსა და ეფექტიანობას შორის, გრაფიკში N1-ია ნაჩვენები. აღნიშნული ფუნდამენტური

* იხილეთ მე-4 პრაქტიკული მითითება, „მართლმსაჯულება და გენდერი“ მართლმსაჯულების სექტორში გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საერთაშორისო და რეგიონული ინსტრუმენტებისა და სტანდარტების მოკლე რეზიუმესათვის, ასევე გენდერულ თანასწორობასთან და უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორთან დაკავშირებით პრაქტიკული მითითებების საერთაშორისო და რეგიონული კანონებისა და ინსტრუმენტების ონლაინ კრებულში.

ფოტო: კაცი ტუნისის საარჩევნო უბანზე ხმის მიცემისას. ტუნისის დროებითმა მთავრობამ ევროკავშირს 23 ოქტომბრისთვის ჩანიშნული დამფუძნებელი კრების არჩევნებზე მონიტორინგის მიზნით სადამკვირვებლო მისიის შექმნის თხოვნით მიმართა © EU/Ezequiel Scagnetti (ევროკავშირის/ეზეკილ სკანეტი)

კონცეფციები კი უფრო დეტალურად განხილულია 1-ელი პრაქტიკული მითითების კრებულში „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“.

2.2 გენდერული როლებისა და საჭიროებების კომპლექსური მოცვა არა მხოლოდ ქალთა მონაწილეობის გზით

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მუშაობისას აქცენტი კეთდებოდა ქალების მონაწილეობაზე და არა მათი გავლენის ზრდაზე, რაც ცვლილების მოხდენის შესაძლებლობას მისცემდა მათ. სხვადასხვა პროგრამების კონტექსტში უკვე არსებობს კონსენსუსი, რომ გენდერული თანასწორობის მისაღწევად დამატებით საჭიროა, კაცების და ბიჭების ჩართვაც; უფრო მეტიც, აუცილებელია, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინდივიდუალური გამოცდილებების გათვალისწინებაც არ მხოლოდ იდენტიფიცირებული სქესის და გენდერის, არამედ სხვა იდენტობების გადმოსახედიდანაც, როგორც არისასაკი, რასა, ეთნიკური კუთვნილება, რელიგია, სექსუალური ორიენტაცია, შეზღუდული შესაძლებლობები და ლეგალური სტატუსი, ასევე გეოგრაფიული კუთვნილება (მაგ: სოფელი და ქალაქი, ჩრდილოეთი და სამხრეთი). ქალების მონაწილეობა აუცილებელია ინტერვენციებში (როგორც 1-ელ ჩანართშია ნაჩვენები), თუმცა ეს საკმარისი არ არის. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებაში მონაწილე პირებმა (ან მათ, ვინც აღნიშნულის განსახორციელებლად მხარს უჭერს ეროვნულ ინიციატივებს) მთელი ძალისხმევა გენდერული პერსპექტივის კომპლექსურად ინტეგრირებისკენ უნდა წარმართონ და ეს მათი სამუშაოს ყველა ასპექტში და ყველა ეტაპზე უნდა ხდებოდეს.

გრაფიკი 1: გენდერული თანასწორობა და პერსპექტივა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორს უფლებამოსილებების განხორციელებაში ეხმარება.



2.3 არ დააზიანო პრინციპი

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სფეროში მომუშავე პრაქტიკოსთა შორის მრავალ კონტექსტში ჯერ კიდევ არსებობს მოსაზრება, რომ გენდერულ თანასწორობაზე ყურადღების გამახვილება და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება გადაუდებელ პრიორიტეტად არ მიიჩნევა, განსაკუთრებით კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ ადგილებში. გენდერის უგულებელყოფის გამო კი იქმნება რისკი, რომ თავად უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში პროგრამების შემუშავება ახდენს არსებული გენდერული უთანასწორობის გახანგრძლივებას აღნიშნულ სექტორსა და საზოგადოებაში. მაგალითად, თუ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სფეროში მომუშავე პრაქტიკოსები კონსულტაციას თემში მცხოვრებ ქალებთან არ გაივლიან და მათ იდეებს არ მოისმენენ უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შესახებ, გენდერულად მიკერძოებული მოსაზრებები, რომ კაცები ქალების მაგივრად საუბრობენ, კიდევ უფრო განმტკიცდება.

პროგრამების სტრატეგიული და შემოქმედებითი შემუშავებით შესაძლებელია, რომ გენდერული პერსპექტივის პროექტის სტრუქტურაში ინტეგრირებით პროექტის სხვა პრიორიტეტებიც განმტკიცდეს. უფრო მეტიც, აუცილებელია, რომ შესაბამისი სტრატეგიებისა და მიდგომების მეშვეობით გავზარდოთ გადაწყვეტილების მიმღები პირებისა და მონიშნულ მდებარეობის მგრძობელობა (მათი აღქმისა და სოციალური და კულტურული კონტექსტის გათვალისწინებით) გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობის მიმართ.

1-ლი ჩანართი: რა შეიძლება მოხდეს, როცა გენდერული ანალიზი და კონსულტაციები არ ტარდება?

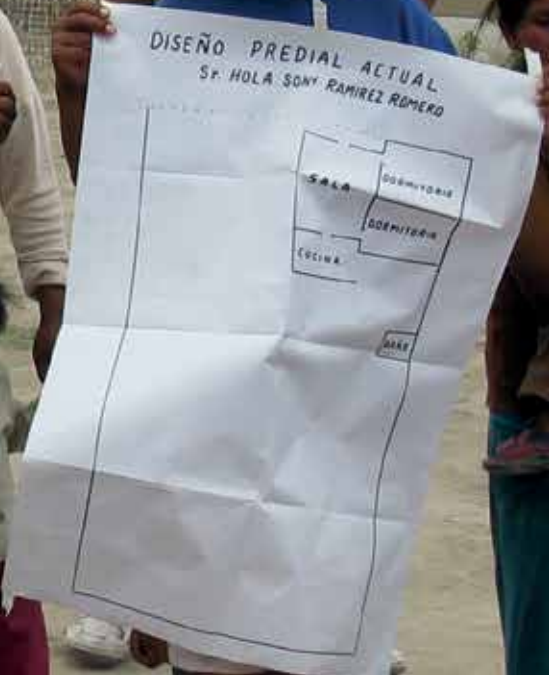
კოლუმბიაში უსაფრთხოების სფეროს წარმომადგენლებმა სოფლად მცხოვრებ ქალებს, მათი დაცვის მიზნით, სატელიტური ტელეფონები გადასცეს, თუმცა ქალებმა ასე უფრო დაუცველად იგრძნეს თავი და ჩათვალეს, რომ ტელეფონების გამო *მეტი რისკის ქვეშ დადგნენ, რატომ?*

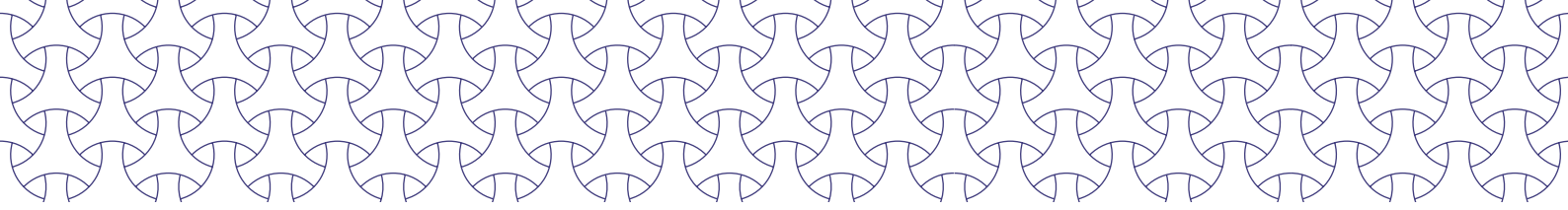
სოფლად მცხოვრებ ქალებს ელექტრონერგია არ ჰქონდათ, სატელიტური ტელეფონების დატენვა კი მხოლოდ ქალაქში იყო შესაძლებელი. ქალები ფიქრობდნენ, რომ თუ ტელეფონების დასატენად ქალაქში ივლიდნენ, ისინი უფრო მეტი რისკის წინაშე აღმოჩნდებოდნენ, ვიდრე მანამდე იყვნენ, სანამ ტელეფონებს დაურიგებდნენ.

როდესაც ქალებისათვის სატელიტური ტელეფონების გადაცემის შესახებ მიიღეს გადაწყვეტილება, მათთვის არ უკითხავთ, თუ როგორ გამოიყენებდნენ ისინი ამ ტელეფონებს და როგორ იმოქმედებდა ეს მათ ცხოვრებაზე, დაიცავდა თუ არა იგი სინამდვილეში მათ უსაფრთხოებას. უსაფრთხოების სფეროს წარმომადგენლებს უკეთესად რომ სცოდნოდათ ქალთა უსაფრთხოების საჭიროებები და მათი მოსაზრებები პროექტში გათვალისწინებინათ, შესაძლოა ტელეფონებთან ერთად მზის ბატარეაზე მომუშავე დამტენებიც გადაეცათ მათთვის, ან პრობლემის გადასაჭრელად რაიმე სხვა გზა შეეთავაზებინათ.

წყარო: ინტერვიუ დიანა გარსიასთან, მრჩეველი ფემინისტური პერსპექტივისა და ცოდნის მართვის საკითხებში, Corporación de Investigación y Acción Social y Económica, 14 სექტემბერი, 2018 წ.

1 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (2019) „გენდერული თანასწორობის ლექსიკონი“, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (accessed 7 November 2019).





3. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში პროექტების შემუშავება: როგორ ინტეგრირდეს გენდერი?

პროექტის სტრუქტურა შეიცავს ინფორმაციას, თუ როგორ განხორციელდება პროექტი და როგორ მოხდება მისი მონიტორინგი და საექმიანობის შედეგების შეფასება. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორი პოლიტიკური გარემოა და იმის გადაწყვეტაც, თუ რა „უნდა შეფასდეს“, ასევე პოლიტიკურია, რადგან „ის, რაც ფასდება, ხორციელდება“. თუ პროექტის სტრუქტურაში გენდერული პერსპექტივა ინტეგრირებული არ არის, დიდია ალბათობა, რომ გენდერის ასპექტი არც შეფასდეს და პროექტი გენდერული თანასწორობის მიღწევას ვეღარ შეუწყობს ხელს (რაც უსაფრთხოების სექტორის კარგი მმართველობის შემადგენელი ნაწილია). უფრო მეტიც, პოლიტიკური გარემო უაღრესად გენდერული სივრცეა, სადაც გენდერული ნორმები და დამოკიდებულებები მუდმივად ვითარდება - და იგივე ითქმის უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორზეც. ამდენად, არსებითად მნიშვნელოვანია, რომ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში ნებისმიერი პროექტის სტრუქტურა კონტექსტისა და პოლიტიკური გარემოს სრულყოფილ აღქმას ეფუძნებოდეს. პოლიტიკური გარემოს სრულად აღსაქმელად კი გენდერული პერსპექტივა ანალიზის შემადგენელი ნაწილი უნდა გახდეს.

პროექტის სტრუქტურის ძირითადი კომპონენტები, რომლებშიც გენდერული პერსპექტივა ინტეგრირებული, არის გენდერული ანალიზი, ცვლილების თეორია და მონიტორინგის სტრუქტურა. თუმცა ეს კომპონენტები ერთმანეთისგან განსხვავდება. პროექტის მონიტორინგი და პროექტის განხორციელება ურთიერთდაკავშირებულია, როგორც ეს მე-2 გრაფიკზეა ნაჩვენები. მაგალითად, განვიხილოთ პროექტი, რომლის მიზანი შეიარაღებულ ძალებში წვევამდელთა რაოდენობის გაზრდაა, სადაც განსაკუთრებული ყურადღება ქალთა რაოდენობის გაზრდას ეთმობა შეიარაღებულ ძალებში.

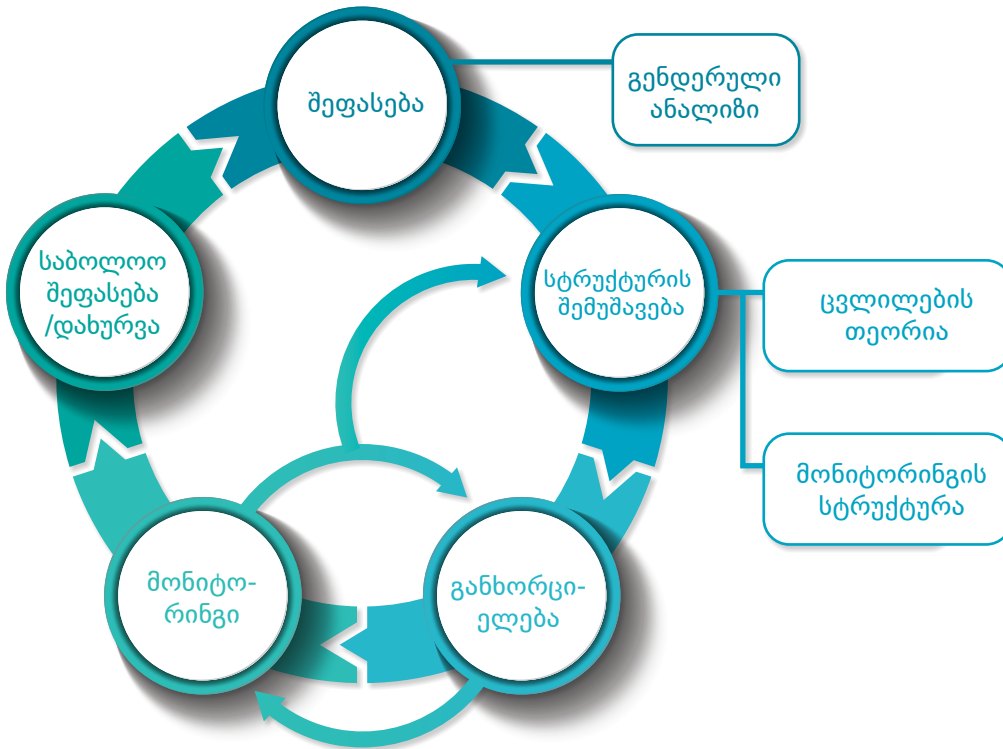
ამისათვის გარკვეული პერიოდის განმავლობაში სქესის ნიშნით სეგრეგირებული მონაცემების შეგროვება დაგვიჩვენებს. გენდერული ანალიზი პროექტის სტრუქტურაში ისე უნდა იყოს ინტეგრირებული, რომ პროექტის მეშვეობით ამ სფეროში ქალთა დასაქმების წინაშე არსებული ბარიერები აღმოიფხვრას და მონიტორინგის ფარგლებში გენდერთან დაკავშირებული მონაცემებიც შეგროვდეს. თუ დროთა განმავლობაში, მონიტორინგის მონაცემებით ცხადი გახდება, რომ აღნიშნულ სფეროში ქალთა დაქირავება არ გაიზრდა, შესაძლოა ეს პროექტის მტკიცებულებათა არასრული ბაზით (გენდერული ანალიზი) იყოს გამოწვეული, ან ხარვეზიანი (ცვლილების თეორიის) ლოგიკით, ამიტომ შემუშავებული საექმიანობები და მათი განხორციელება საკითხის გამოსასწორებლად უნდა კორექტირდეს.

წინამდებარე ნაწილში განმარტებულია, თუ როგორ ჩატარდეს გენდერული ანალიზი უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების პროექტებისთვის, და შემოთავაზებუ-

ფოტო: მინისძვრით დაზარალებული ქალები ემილიო დე სოლარის თემში (პერუ) მათი უბნის გაუმჯობესების საკითხებზე მსჯელობენ პროექტის მონიტორინგის ვიზიტის დროს, 2011, © USAID

ლია, ასევე, გენდერული ანალიზის შესაბამისი ინსტრუმენტების მრავალი მაგალითი. შემდეგ განხილულია, თუ როგორ შევიმუშავოთ ისეთი ცვლილებების თეორია, რომელშიც ინტეგრირებულია გენდერი. მონიტორინგის სტრუქტურის შემუშავებასა და ინტეგრირებას კი მომდევნო ნაწილში განვიხილავთ.

გრაფიკი 2. პროექტის შემუშავებას, განხორციელებასა და მონიტორინგს შორის ურთიერთმიმართებები



3.1 გენდერული ანალიზი, როგორც პროექტის შემუშავების საფუძველი

გენდერული ანალიზი „კრიტიკული შემოწმებაა იმის შესახებ, თუ რა ზეგავლენას ახდენს გენდერული როლები, საქმიანობა, საჭიროებები, შესაძლებლობები და უფლებები/სარგებელი ქალზე, კაცზე, გოგოებსა და ბიჭებზე და სხვა გენდერული იდენტობის მქონე პირებზე პოლიტიკის მოცემულ სფეროში, სიტუაციაში, თუ კონტექსტში“.¹ მაგალითად, გენდერული ანალიზის დროს განიხილება ქალსა და კაცს შორის არსებული ურთიერთობები, რესურსებზე მათი წვდომა და კონტროლი და ის, თუ რა განსხვავებული შეზღუდვების წინაშე დგანან ისინი. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორთან დაკავშირებით გენდერული ანალიზი შესაძლოა ყურადღებას ამახვილებდეს ქალების, კაცების, გოგოების, ბიჭებისა და სხვა გენდერული იდენტობის მქონე პირების სხვადასხვა სახის დაუცველობაზე; და იმ დაბრკოლებებზე, რომელიც მათ წინაშე სამართალზე ხელმისაწვდომობის, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში მათი წარმომადგენლობისა და მონაწილეობის ხარისხის თვალსაზრისით.

ისეთ რთულ და პოლიტიკურ გარემოში, როგორც უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორია, უადრესად მნიშვნელოვანია, რომ პროექტის სტრუქტურაში გენდერული ანალიზის გათვალისწინებას დაეთმოს დრო. გენდერული ანალიზის დანიშნულება შეიძლება ორ დონეზე აღვიქვათ: პირველ დონეზე გენდერული ანალიზი იმ ძალაუფლებრივი პოზიციებისა და დინამიკის შესახებ გვთავაზობს უფრო

ნიუანსურ გაგებას, რომელიც უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის მონაწილეებზე მოქმედებს, კერძოდ, ეს არის ინსტიტუტები და ორგანოები, რომელთაც ისინი წარმოადგენენ და ის მოსახლეობა, რომელთაც მათ მიერ შეთავაზებულ მომსახურებებზე მიუწვდებიან ხელი. ეგრეთ წოდებული „წვრთნისა და აღჭურვის“ პროექტებშიც კი (ეს გახლავთ ინტერვენციები, რომელიც მხოლოდ გადამზადებასა და აღჭურვილობის უზრუნველყოფაზეა ორიენტირებული), საჭიროა გენდერული ანალიზის განხორციელება - მაგალითად, იმის გამოკვლევა, სჭირდება თუ არა ტრენინგი პარტნიორი ორგანიზაციის გენდერული შესაძლებლობების ჩამოყალიბებას, ან მიწოდებული აღჭურვილობა შესაფერისია თუ არა როგორც ქალი, ასევე კაცი პერსონალისთვის. მეორე დონეზე კი გენდერული ანალიზის ჩატარება აუცილებელია იმიტომ, რომ შემოთავაზებულმა პროექტმა გენდერული ნიშნით ისედაც არსებული უსამართლობა და უთანასწორობა კიდევ უფრო არ გააუარესოს და, როდესაც ეს შესაძლებელია, პროექტმა უფრო მეტად შეუწყოს ხელი თანასწორობას. ჩატარებული გენდერული ანალიზის შედეგები შეიძლება, პროექტის მონიტორინგის საწყის მონაცემებად გამოვიყენოთ.

პროექტის საერთაშორისო მონაწილეებს ხშირად შეზღუდული ვადები აქვთ პროექტების შესამუშავებლად და შეიძლება ჩათვალოს, რომ სათანადო გენდერული ანალიზის ჩასატარებლად დრო ან სახსრები არ ეყოფათ. თუმცა, გენდერული ანალიზი შესაძლოა, ისეთი მომცველობითი და სიღრმისეული აღმოჩნდეს, რის განხორციელებასაც დრო, დაფინანსება და საექსპერტო გამოცდილება სჭირდება. მარტივი გენდერული ანალიზის ჩატარება შედარებით ადვილია ადაპტირებული ინსტრუმენტების, სამაგიდო კვლევებისა და სატელეფონო ინტერვიუების მეშვეობით. ესეც კი საშუალებას მოგვცემს პროექტზე სხვადასხვა საჭიროებებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით ვიფიქროთ, რათა ხელი შევუწყოთ ქალების, კაცების, ბიჭებისა და გოგოების, ასევე განსხვავებული გენდერული იდენტობებისა და გამოხატულების მქონე პირებისა და განსხვავებული ჯგუფების მონაწილეობას პროექტში. ამგვარად, შედარებით მცირე დროის დათმობამ შესაძლოა პროექტისთვის ძალიან დადებითი შედეგებიც კი გამოიღოს. უფრო მეტიც, მრავალი საერთაშორისო ორგანიზაცია და დონორი მოითხოვს გენდერული ანალიზის ჩატარებას ნებისმიერი იმ პროექტისთვის, რომესაც ისინი უჭერენ მხარს.

გენდერული ანალიზის ჩატარების ძირითადი პრინციპები

გენდერული ანალიზის ჩატარებისას შემდეგი მნიშვნელოვანი პრინციპები უნდა გამოვიყენოთ.

- ◆ მონაწილეობითი მეთოდების გამოყენება ინფორმაციის ანალიზისა და შეგროვებისათვის

შეეცადეთ, უზრუნველყოთ, რომ პროექტის მიზნობრივმა ჯგუფებმა, ქალებმა და კაცებმა, მონაწილეობა მიიღონ ანალიზის მომზადებაში, მონაცემთა შეგროვებასა და მონაცემების ანალიზში. ეს ხელს შეუწყობს ბუსტ მონაცემებზე წვდომასა და მრავალფეროვანი შეხედულებების მიიღებას პროცესის განმავლობაში; ასევე წაახალისებს პროცესისადმი კუთვნილების შეგრძნებას მონაწილეებში და პროექტის საჭიროებაში დაარწმუნებს მათ. განხორციელებული ანალიზის შედეგების დასადასტურებლად კონსულტაცია მიზნობრივ ჯგუფებთან გაიარეთ.

- ◆ შეკითხვების „არსის“ გაგება და „გენდერული ჟარგონის“ გამოყენებისგან თავის შეკავება

გენდერთან ან გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ ცნებებსა და ტერმინოლოგიას ყველა ადამიანი არ იცნობს, როგორცაა, მაგალითად, „გენდერზე ორიენტირებული“ ან „გენდერული მეინსტრიმინგი“. მონაცემების შეგროვებისას გასაგებად დასვით კითხვები, რათა მათი სრული მნიშვნელობა იყოს ცხადი.

რჩევა პროექტის შემუშავებისთვის

როდესაც პროექტის შემუშავებისას დეტალური გენდერული ანალიზის ჩატარება შესაძლებელია, პროექტში გამოყავით „საწყისი ფაზა“, რომელშიც სიღრმისეული გენდერული ანალიზის ჩატარებთ, შემდგომ კი პროექტის სტრუქტურას ანალიზის შედეგად გამოვლენილი ფაქტების საფუძველზე გადასინჯავთ და შესაბამისად შეცვლით.

მაგალითად, იმის ნაცვლად, რომ იკითხოთ - „როგორ ხდება სამუშაო ფორმებთან დაკავშირებით გენდერული მენისტრიმინგი შიდა პროცედურებში?“, ეს შეკითხვა რამდენიმე კითხვად დაანაწევრეთ ისე, რომ მისი სრული მნიშვნელობა გამოიკვეთოს. თუნდაც, ასე: „რა განსხვავებაა კაცებისა და ქალების სამუშაო ფორმების შესახებ წესებში? და შემდეგ - „გათვალისწინებულია ორსულობისა და ქალის ორგანიზმის ცვლილებები სამუშაო ფორმებში?“²

◆ ინტერსექციური მიდგომის გამოყენება გენდერის მიმართ

მონაცემთა შეგროვებისას არ უნდა დაუშვათ, რომ ქალები, კაცები, ბიჭები, გოგონები, განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობებისა და გამოხატულების მქონე პირები და სხვა სამიზნე ჯგუფები ერთგვაროვანი, ჰომოგენური ჯგუფია. ინდივიდებს განსხვავებული საჭიროებები და წვდომა აქვთ რესურსებთან მათი გენდერიდან გამომდინარე, რასაც თან ერთვის მათი კლასი, რასა, მებღედული შესაძლებლობა, სიღარიბის დონე, ეთნიკური კუთვნილება, ასაკი, სექსუალური ორიენტაცია, გენდერულ იდენტობა და ა.შ.. ზოგიერთი ჯგუფისთვის დაუცველობა და სამართალზე წვდომა იდენტობის ან სხვა ფაქტორების გამო შესაძლოა, რთული იყოს. („ინტერსექციურობს“ საკითხი დამატებით განხილულია 1-ელ მითითების კრებულში; იხილეთ მე-2 ჩანართი).

შეკითხვები ისე არ უნდა ჩამოყალიბდეს, რომ ერთეული შედარებები შექმნას, მაგალითად, კაცები და ქალები, მოხუცები და ახალგაზრდები, ან თეთრკანიანი და ფერადკანიანი ადამიანები. გენდერული ანალიზი გადამკვეთ ფაქტორებს უნდა ასახავდეს, რომელიცინდივიდებზე ზემოქმედებს. მაგალითად, ამ შეკითხვის შემდეგ „რა დაბრკოლებების წინაშე დგანან ქალები კარიერული წინსვლის პროცესში (კაცებთან შედარებით)?“, ინტერსექციური მიდგომის გამოყენებისას შემდეგი შეკითხვა უნდა დაისვას: „როგორ განსხვავდება ეს დაბრკოლებები ქალთა სხვადასხვა ჯგუფებს შორის?“ ეს ანალიზის დროს ქალთა იდენტობის სხვა ისეთი ფაქტორების გათვალისწინების საშუალებას იძლევა, როგორცაა რელიგია, სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა და გამოხატვა, - რამაც, შეიძლება, გარკვეული როლი ითამაშოს მათ კარიერულ წინსვლაში.³

მე-2 ჩანართი: გენდერული ანალიზი გვატემალაში

გვატემალაში ჩატარებული გენდერული ანალიზის შედეგად გენდერული ძალადობის გავრცელების მაღალი დონე გამოვლინდა. ამ ქვეყანას ლათინური ამერიკისა და კარიბის ზღვის აუზის ქვეყნებში 22-ე ადგილი უჭირავს ქვეყანაში ფემიციდის დონით. ლგბტი ადამიანები უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების საკითხებთან დაკავშირებით განსაკუთრებით დაუცველნი არიან, რადგან არ არსებობს საკანონმდებლო საფუძვლები, რომელიც სექსუალური ორიენტაციის, ან გენდერული იდენტობის გამო დისკრიმინაციას ან ძალადობას შეეხება. უფრო მეტიც, არც სახელმწიფო, და არც რომელიმე კერძო დაწესებულება არ აღრიცხავს ლგბტი ადამიანების მიმართ სიძულვილის საფუძველზე ჩადენილ დანაშაულებს ან ძალადობას და, შესაბამისად, შეუძლებელია სექსუალური ორიენტაციის, ან გენდერული იდენტობის, ან გამოხატულების ნიშნით ჩადენილი ძალადობის შემთხვევების ზუსტი რაოდენობის დადგენაც. რაც შეეხება მიგრაციას, ლგბტიპირები ადამიანით უკანონო ვაჭრობისა და სექსუალური ექსპლუატაციის განსაკუთრებული რისკის წინაშე დგანან.

აღნიშნული გენდერული ანალიზი და შეფასება USAID / გვატემალას ქვეყნის განვითარების სტრატეგიაშია გათვალისწინებული. ლგბტი პირთა საჭი-

როებებისა და გამოცდილების შესახებ ამ კონკრეტული ანალიზის გარეშე სტრატეგია ვერ გაითვალისწინებდა გენდერული ნიშნით ძალადობის სპეციფიკურ ასპექტებს, ან ლგბტი პირების დაცვას.

წყარო: A. L. Ugarte, E. Salazar, M. Quintana and M. R. Herrera (2018) "USAID/Guatemala gender analysis report", prepared by Banyan Global, Washington, DC: USAID/Guatemala, pp. 12-19.

- ◆ გენდერულად ინკლუზიური ტერმინოლოგიის გამოყენება და „გენდერულად ნეიტრალური“ ენის თავიდან აცილება

გენდერული თანასწორობის შესაბამისად, გენდერულად ინკლუზიური ენით ისაუბრეთ. მაგალითად, თქვით მეხანძრე (და არა მეხანძრე კაცი), მეუღლე (და არა ქმარი/ცოლი), მშობლობის (და არა დედობის/მამობის) გამო შეღავათები, პოლიციელი (და არა პოლიციელი კაცი), სამხედრო პირების დისლოკაციის ადგილზე (და არა [ჯარის]კაცები დისლოკაციის ადგილზე).

შესაძლოა გადაჭარბებულად მოგეჩვენოთ ის, რომ ანალიზის ყველა ნაწილში ცალკე აღნიშნოთ „ქალები“, „გოგონები“, „კაცები“, „ბიჭები“, „ტრანს-ქალები“, „ტრანს-კაცები“, და ა.შ. მაგრამ გახსოვდეთ, რომ გენდერული ანალიზის მიზანია „ხილული“ გახადოს ამ სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფის განსხვავებული სიტუაცია და საჭიროებები. მაგალითად, შეიძლება, ვიკითხოთ: „რა ალბათობაა იმისა, რომ ადამიანები სექსუალური თავდასხმის შესახებ პოლიციას შეატყობინებენ?“ მაგრამ თუ შეკითხვაში ქალებისგან ცალკე არ გამოვიკვლევთ კაცების მიერ სექსუალური თავდასხმის შესახებ შეტყობინების ალბათობას, მაშინ ანალიზი ვერ შეძლებს გამოავლინოს, თუ რა განსხვავებაა ქალებისა და კაცების მიერ ამგვარი შემთხვევების შეტყობინების ალბათობის მხრივ.

3.2 უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერული ანალიზის ინსტრუმენტების მაგალითები

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის NAPRI-ის ინსტრუმენტი

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრმა გენდერული ანალიზის მარტივი ინსტრუმენტი შეიმუშავა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის მონაწილეებისთვის ან მათთვის, ვინც ამ სექტორთან თანამშრომლობს. ინსტრუმენტი NAPRI (ინგლისური სიტყვების - *საჭიროებები, წვდომა, მონაწილეობა, რესურსები და გეგავლება* - აკრონიმი) მის მომხმარებელს უბიძგებს, მოცემული კონტექსტის სხვადასხვა განზომილებების შესახებ კონკრეტული შეკითხვები დასვას (იხ. გრაფიკი 3). NAPRI-ის ინსტრუმენტს შეუძლია ანალიზის ჩამტარებელს დაეხმაროს კონტექსტის, პროექტის იდეის, პოლიტიკის, კანონმდებლობის ან ნებისმიერი სხვა მოქმედების/ინტერვენციის გაანალიზებაში ისე, რომ მხოლოდ სამაგიდო კვლევა, ან რეფლექცია გამოიყენოს; თუმცა, მეორე მხრივ, ამ ინსტრუმენტის გამოყენება უფრო ფართო მონაწილეობითი გენდერული ანალიზის ჩასატარებლად შეიძლება, მონაცემთა შეგროვების სხვადასხვა მეთოდით სარგებლობის შემთხვევაში.

NAPRI ინსტრუმენტის გამოყენებისას ადვილად შეიძლება სუსტი მტკიცებულების მქონე დაშვებების უგულებელყოფა რამაც მოგვიანებით, შესაძლოა, გამოწვევები შექმნას. ამიტომ შეკითხვებზე გაცემული პასუხები დოკუმენტურად დააფიქსირეთ და მათ შორის ის პასუხები მიუთითეთ, რომელიც დაშვებებია და დასადასტურებლად დამატებითი მონაცემების შეგროვებას მოითხოვს.

გენდერული ანალიზის ყველა ინსტრუმენტის მსგავსად, NAPRI ინსტრუმენტის გამოყენებით გაკეთებული დასკვნები მუდმივად უნდა გადაისინჯოს და პროექტის მთელი ციკლის განმავლობაში განახლდეს.

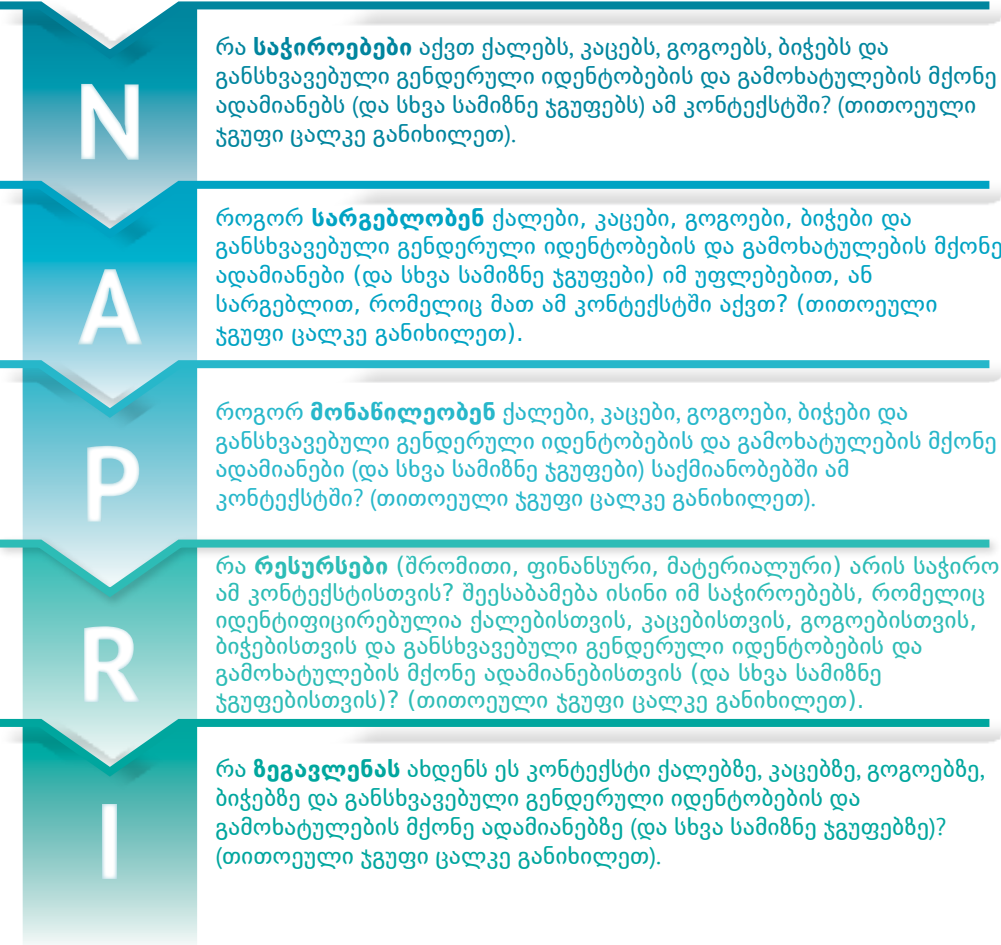
ეუთო-ს მითითებები გენდერული ანალიზის ჩასატარებლად სამხედრო ოპერაციებისას*

ეუთომ შეიმუშავა სახელმძღვანელო დოკუმენტი - „გენდერი სამხედრო ოპერაციებში: სახელმძღვანელო მითითებები სამშვიდობო დახმარების ოპერაციებში ტაქტიკურ დონეზე მომუშავე სამხედრო პერსონალისთვის“. სახელმძღვანელო მითითებები განმარტებულია, თუ რა მნიშვნელობა აქვს სამხედროებისთვის ვაცებისა და ქალების სხვადასხვა კატეგორიების მდგომარეობის შეფასებას ინტერსექციური მახასიათებლების - როგორცაა რელიგია, ეთნიკურობა და სოციალური კლასი, - გათვალისწინებით. მასში შემოთავაზებულია გენდერული ანალიზის სქემის მაგალითი (იხ. ცხრილი 1), რომელიც ყურადღებას ოთხ კომპონენტზე ამახვილებს: აქტივობის პროფილი, რესურსების პროფილი, ზეგავლენის მომხდენი ფაქტორები და შედეგები.

* ეუთო (2018) სახელმძღვანელო დოკუმენტი, „გენდერი სამხედრო ოპერაციებში: სახელმძღვანელო მითითებები სამშვიდობო დახმარების ოპერაციებში ტაქტიკურ დონეზე მომუშავე სამხედრო პერსონალისთვის“, ვენა, OSCE, გენერალური მდივნის ოფისი/გენდერული საკითხების სამმართველო.

გენდერისა და სამხედროების შესახებ დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ მე-3 მითითების კრებული - „თავდაცვა და გენდერი“.

გრაფიკი 3: DCAF-ის მიერ შემუშავებული გენდერული ანალიზის ინსტრუმენტი



ცხრილი 1: ეუთო-ს გენდერული ანალიზის სქემა სამხედრო ოპერაციების კონტექსტში

	ქალები	კაცები	გოგოები	ბიჭები
აქტივობის პროფილი				
<ul style="list-style-type: none"> ვინ რა სამუშაოს ასრულებს, სად და როდის? 	<ul style="list-style-type: none"> სოფელში რჩებიან და ოჯახს უვლიან; წყალი და შეშა მოაქვთ ტყიდან დილაობით. 	<ul style="list-style-type: none"> ქალაქში ქარხანაში მუშაობენ დღის განმავლობაში სადამოებს ქალაქში ატარებენ მეგობრებთან ერთად. 	<ul style="list-style-type: none"> პასუხის- მგებელნი არიან საქონლის მოვლაზე (რამდენიმე ცხოველი); ახლოს რჩებიან სოფელთან. 	<ul style="list-style-type: none"> დადიან სკოლაში დილაობით; პასუხისმგებელნი არიან უფრო მრავალრიცხოვანი საქონლის მოვლაზე; შუადღით სოფლიდან უფრო შორს მიდიან.
რესურსების პროფილი				
<ul style="list-style-type: none"> ვის აქვს წვდომა, ვინ აკონტროლებს და ვინ სარგებლობს არსებული/ფასეული რესურსებით? 				
წყალი	აქვთ წვდომა /სარგებელი	კონტროლი/ სარგებელი	წვდომა	წვდომა
შეშა	აქვთ წვდომა /სარგებელი	კონტროლი/ სარგებელი	წვდომა	წვდომა
საქონელი	აქვთ წვდომა	კონტროლი/ სარგებელი	წვდომა	წვდომა
შინამეურნეობის გარეთ მიღებული შემოსავალი	-	კონტროლი/ სარგებელი	-	-
განათლება	-	კონტროლი/ სარგებელი	-	წვდომა/სარგებელი
ინფორმაცია და სხვ.	-	კონტროლი/ სარგებელი	-	-
ზეგავლენის ფაქტორები				
<ul style="list-style-type: none"> რა მიზეზებით აიხსნება აქტივობის და რესურსების ეს პროფილები? <ul style="list-style-type: none"> თემის ნორმები და სოციალური იერარქიები; დემოგრაფიული ფაქტორები; ინსტიტუციური სტრუქტურები; პოლიტიკური ფაქტორები; სამართლებრივი პარამეტრები; განათლების დონე; ინფორმაცია; ძალადობის გავრცელების დონე. 	<ul style="list-style-type: none"> შრომის ტრადიციული დანაწილება; კონფლიქტმა და ახალი საზღვრის გავლებამ შეამცირა ხელმისაწვდომი მიწა და რესურსები; განათლების არ ქონა; მინის ან საკუთრების ქონის უფლების არ ქონა; მემკვიდრეობა არ მიიღო მეუღლისგან. 	<ul style="list-style-type: none"> შრომის ტრადიციული დანაწილება; გარკვეული განათლება; მონაწილეობს თემის პოლიტიკურ ცხოვრებაში. 	<ul style="list-style-type: none"> შრომის ტრადიციული დანაწილება; უკეთესად მიუწვდება ხელი მიწაზე, რადგან ის სახლთან უფრო ახლოს მდებარეობს. 	<ul style="list-style-type: none"> შრომის ტრადიციული დანაწილება; კონფლიქტმა და ახალი საზღვრის გავლებამ შეამცირა ხელმისაწვდომი მიწა.

შედეგები	ქალები	კაცები	გოგონები	ბიჭები
<ul style="list-style-type: none"> რა არის აქტივობის და რესურსების პროფილის შედეგები? 	<ul style="list-style-type: none"> ვერ იღებენ გადანყვეტილებას საკუთარი გადაადგილების შესახებ; არ შეუძლიათ ქალაქში გამგზავრება ან ძირითადი საჭიროებების დაკმაყოფილება; მთლიანად დამოკიდებულია კაცი ნათესავების მიერ მიღებულ გადანყვეტილებებზე. 	<ul style="list-style-type: none"> პასუხისმგებელი არიან ოჯახის რჩენაზე; მონყვლადობა/ დაუცველობა, თუ ვერ შეძლებენ ოჯახის მარჩენალის როლის შესრულებას. 	<ul style="list-style-type: none"> ნაკლებად უწევთ საზღვართან ახლოს ყოფნა; ნაკლებია დაკავების რისკი (იმის გამო, რომ ნაკლებად მიდიან საზღვართან ახლოს, ასევე, იმიტომ, რომ მათ უფრო ნაკლებ საფრთხედ აღიქვამენ); გადაადგილების თავისუფლება შეზღუდულია კულტურული ტრადიციების გამო. 	<ul style="list-style-type: none"> იძულებულია საზღვართან ახლოს მივიდეს, რადგან მრავალრიცხოვანი საქონლისთვის უფრო დიდი ტერიტორიაა საჭირო; დაკავების რისკი უფრო დიდია (იმის გამო, რომ უფრო შორს არიან სახლიდან, ასევე უფრო მეტი საფრთხის შემცველად აღიქმებიან); გადაადგილების თავისუფლება შეზღუდულია პოლიტიკური მიზეზების გამო.

წყარო: OSCE (2018) "Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations", Vienna: OSCE, Office of the Secretary General /Gender Section, p. 14.

DCAF-ის გენდერული თვითშეფასების მეგზური პოლიციისთვის, შეიარაღებული ძალებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვის*

DCAF-ის გენდერული თვითშეფასების მეგზურის გამოყენება საკუთარი დაწესებულების, ან სხვა დაწესებულების გენდერული ანალიზის ჩასატარებლად შეიძლება. მასში წარმოდგენილია რვა-ეტაპიანი პროცესი, შეფასების უფლებამოსილების მოპოვებიდან იმის შეფასებამდე, თუ რა მასშტაბით უნცობს ხელს მოცემული დაწესებულება გენდერულ თანასწორობას შიდაუნეებრივ დონეზე, თავის საქმიანობებში ან მომსახურების განწევსას. როგორც ეს ცხრილში N2-ია ნაჩვენები, ყურადღება გამახვილებულია გენდერის ინტეგრაციის 16 განზომილებაზე, რომელიც ექვსი თემის ირგვლივაა დაჯგუფებული.

სხვა ასპექტებთან ერთად ეს ორი ფაქტორი წარმატებული ინსტიტუციური თვითშეფასების გასაღებია:

- ამ (ან სხვა) თვითშეფასების შეკითხვების მორგება შესაფასებელი დაწესებულებისთვის და მისი კონტექსტისთვის.
- შეფასების სამუშაო ჯგუფისთვის ტრენინგის ჩატარება გენდერთან დაკავშირებული ცნებებისა და მეთოდოლოგიის შესახებ, რათა დარწმუნდეთ, რომ ყველა მონაწილეს საფუძვლიანად ესმის ეს კონცეფციები და ის ფუნქციები და პასუხისმგებლობები, რომელიც მათ ექნებათ შეფასების პროცესში.

ზოგადად, გარე პარტნიორს, ან კონსულტანტს უფრო მეტი დრო სჭირდება უსაფრთხოების ან მართლმსაჯულების ინსტიტუტისთვის საკუთარი თვითშეფასების განხორციელებაში მხარდასაჭერად, ვიდრე იმ შემთხვევაში, როდესაც ისინი მათთვის/მათ შესახებ თავად ახორციელებენ შეფასებას (იხ. მე-3 ჩანართი). თუმცა, დაწესებულებისთვის შესწავლის ეს პროცესი ღირებულია, რადგან „შეფასების პრაქტიკული განხორციელებით იგი სწავლობს“, თუ რა ზეგავლენას ახდენს გენდერი დაწესებულების ყველა ასპექტზე.

* DCAF-ის გენდერული თვითშეფასების მეგზური პოლიციისთვის, შეიარაღებული ძალებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვის, შენევა; ასევე, იხილეთ კონკრეტულად შეიარაღებული ძალებისთვის შემუშავებული, მაგრამ ნებისმიერი ორგანიზაციისთვის გამოსადეგი ს. კრომპვეტის (2019) ნაშრომი გენდერზე ორიენტირებული ორგანიზაციული კლიმატის შეფასება შეიარაღებულ ძალებში, შენევა, DCAF.

თვითშეფასების პროცესის შედეგად შეგროვილი მონაცემები ინფორმაციას იმ ღონისძიებათა შესაფასებლად გვანჯდის, რომელიც გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას პოლიტიკის ყველა დოკუმენტში, სტრუქტურასა და ოპერაციებში უზრუნველყოფს. შეფასების შედეგად გამოვლენილი ფაქტები კი შეიძლება მომავალში საწყის მონაცემებად გამოვიყენოთ მიღწეული პროგრესის განსასაზღვრად.

ცხრილი 2: გენდერული თვითშეფასების 16 განზომილება

თემა I: საქმიანობის შედეგები

1. ინსტიტუციური შესაძლებლობები და ტრენინგი
2. მომსახურებებზე წვდომა
3. გენდერთან დაკავშირებული დანაშაულის შესახებ მონაცემები

თემა II: კანონები, პოლიტიკა და დაგეგმვა

4. ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო კანონები და სტანდარტები
5. ინსტიტუციური პოლიტიკა, პროცედურები და კოორდინირება

თემა III: თემთან ურთიერთობები

6. საზოგადოების აღქმები
7. თანამშრომლობა და კონსულტაციები საზოგადოებასთან

თემა IV: ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა

8. საჩივრები უსაფრთხოების სექტორში
- 9.

თემა V: პერსონალი

10. კადრების მიზიდვა და შერჩევა
11. თანამშრომელთა შენარჩუნება
12. სამსახურებრივი დავალებები, დისლოკაცია, დანინაურება და შრომის ანაზღაურება
13. მენიტორინგი და მხარდაჭერა
14. ინფრასტრუქტურა და აღჭურვა

თემა VI: ინსტიტუციური კულტურა

15. გენდერული საკითხებისა და ურთიერთობების აღქმა კაც და ქალ პერსონალს შორის
16. ლიდერობა და საჯარო პრეზენტაცია

წყარო: M. Bastick (2011) *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector*, Geneva: DCAF, p. 17.

მე-3 ჩანართი: იორდანის შეიარაღებული ძალების გენდერული შეფასება

იორდანის შეიარაღებულმა ძალებმა DCAF-ის მხარდაჭერით შეიარაღებულ ძალებში მომსახურე ქალების საჭიროებები შეაფასა, რათა შეიარაღებულ ძალებში ქალთა ინტეგრაციისა და მათი მონაწილეობის მიღწევები გამოეყვლინა; ასევე ის ასპექტები, რომელიც გაუმჯობესებას მოითხოვს. შეფასებისას ყურადღება გამახვილდა შეიარაღებულ ძალებში მომსახურე ქალთა სწავლებაზე, დაქირავებასა და დისლოკაციაზე, ინფრასტრუქტურასა და არსებულ პოლიტიკაზე. შეფასების მეთოდოლოგია ინდივიდუალურ ინტერვიუებს, ინტენსიურ კამერალურ კვლევას, არსებული პოლიტიკის დოკუმენტების შესწავლასა და ფოკუსჯგუფებში დისკუსიების ჩატარებას მოიცავდა. ზოგიერთი ფოკუსჯგუფი მხოლოდ ქალებისთვის იყო განკუთვნილი, რათა მათ თავისუფლად ესაუბრათ თავიანთი გამოცდილების შესახებ გარკვეული ანონიმურობის პირობებში.

იორდანის შეიარაღებული ძალების ხელმძღვანელობამ შეფასების შედეგად გამოვლენილი ფაქტები გამოიყენა და სამწლიანი გეგმა შეიმუშავა შეიარაღებულ ძალებში ქალ სამხედრო მოსამსახურეთა ინტეგრაციის მიზნით. მათი შეფასების პროცესმა იორდანიაში სხვა, საერთო ეროვნულ დონეზე მონაწილე მხარეებსაც შთააგონა, რომ შეფასებები ქვეყნაში არსებული უსაფრთხოების სხვა ძალებშიც განეხორციელებინათ.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაწილეობითი გენდერული აუდიტი*

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (ILO) გენდერული თვითშეფასების ანალიზური მეთოდოლოგია - მონაწილეობითი გენდერული აუდიტი - შეიმუშავა, რომელიც ორგანიზაციებს ეხმარება:

- ◆ განახორციელონ მონიტორინგი და გენდერული მეინსტრიმინგის მხრივ მიღწეული პროგრესი შეაფასონ;
- ◆ განსაზღვრონ, გენდერული მეინსტრიმინგის სხვადასხვა შიდა პრაქტიკა ეფექტურია და განამტკიცებს თუ არა ერთმანეთს;
- ◆ ბაზისის განსაზღვრონ;
- ◆ გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის სათანადო პრაქტიკის დოკუმენტირებაში;
- ◆ მნიშვნელოვანი ნაკლოვანებებისა და გამოწვევების გამოვლენაში, მათი გადაჭრის გზებისა და ახალი და უფრო ეფექტური სტრატეგიების შეთავაზების გზით.

ILO-ს მეთოდოლოგიის ადაპტირება სხვა მრავალი ორგანიზაციისთვისაც შეიძლება, მათ შორის, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში არსებული ორგანიზაციებისთვის. აღნიშნული მეთოდოლოგია ხუთ ძირითად ასპექტს მოიცავს:

1. გენდერული საკითხები ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის კონტექსტში და არსებული გენდერული ექსპერტიზა, კომპეტენცია და ინსტიტუციური შესაძლებლობების ჩამოყალიბება;
2. გენდერი ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ამოცანებში, პროგრამებსა და განხორციელების ციკლებში, და პარტნიორი ორგანიზაციების შერჩევაში;
3. ინფორმაცია და ცოდნის მართვა ორგანიზაციაში/სტრუქტურულ ერთეულში და გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა, როგორც ეს [ორგანიზაციის] პროექტებსა და საჯარო რეპუტაციაშია ასახული;
4. გადაწყვეტილების მიღების პროცესი, კადრებით დაკომპლექტება და შრომითი რესურსები და ორგანიზაციული კულტურა;
5. ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის მიერ გენდერული თანასწორობის მიღწევის აღქმა.

* შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (2012) პრაქტიკული სახელმძღვანელო აუდიტის ფასილიტატორებისთვის: შსო-ის მონაწილეობითი გენდერული აუდიტის მეთოდოლოგია, მე-2 გამოცემა, ვენევა: ILO.

კონფლიქტის გენდერული ანალიზი

გარედან მხარდაჭერილი პროექტები, რომელიც უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორს უკავშირდება, ხშირად მშვიდობის ჩამოყალიბების, კონფლიქტურ, ან კონფლიქტის შემდგომ გარემოში ხორციელდება. კონფლიქტების ანალიზის ინსტრუმენტები მონაწილე მხარეებს კონფლიქტის დინამიკის გაცნობიერებაში ეხმარება, კერძოდ: მისი ისტორიული კონტექსტის, გამომწვევი მიზეზების, წარმმართველი ფაქტორებისა და იმ ძირითადი აქტორების გაგებაში, რომელთაც კონფლიქტის დინამიკაზე ზეგავლენის მოხდენა შეუძლიათ. სულ უფრო ხშირად აღიარებენ, რომ კონფლიქტების ანალიზის ინსტრუმენტების უმეტესობა ძლიერ გენდერულ განზომილებას არ შეიცავს, ხოლო გენდერული ანალიზის ინსტრუმენტები ადეკვატური კონფლიქტური ასპექტების ინტეგრირებას ვერ უზრუნველყოფს. ამიტომ არაერთმა ორგანიზაციამ, მათ შორის „Cordaid“, „Saferworld“ და „Conciliation Resources“, შეიმუშავა რესურსები, რომელიც ორივე სახის ანალიტიკურ საშუალებებს აერთიანებს (მათი ჩამონათვალი იხილეთ მე-7 ნაწილში).

მაგალითად, კონფლიქტის გენდერული ანალიზის პრაქტიკული მითითებების კრებული, რომელიც ორგანიზაცია „Saferworld“-მა შექმნა, კონტექსტისა და კონფლიქტის უფრო სიღრმისეული აღქმის შესაძლებლობას იძლევა შემდეგი საკითხების გამოვლენის შედეგად:

- ◆ არსებული გენდერული ნორმები, მათი შედარება ადამიანთა ქცევასთან და მათი ურთიერთმიმართება კონფლიქტის დინამიკასთან;
- ◆ რა გავლენას ახდენს კონფლიქტი გენდერულ ქცევასა და ნორმებზე, და როგორ შეიძლება, გენდერულმა ქცევამ და ნორმებმა კონფლიქტი შეარბილოს;
- ◆ რა ფუნქციებს ასრულებენ სხვადასხვა გენდერის მქონე ადამიანები კონფლიქტში და რა ზეგავლენას ახდენს კონფლიქტი სხვადასხვა გენდერის მქონე ადამიანებზე;
- ◆ როგორ შეიძლება მშვიდობამ გამომწვევის წინაშე დააყენოს, ან განამტკიცოს გენდერული ქცევა და ნორმები.*

მე-4 ჩანართში ნაჩვენებია, თუ როგორ გამოიყენეს წინამდებარე კრებული ერაყში.

* იხ. Saferworld (2016) კონფლიქტის გენდერული ანალიზის პრაქტიკული მითითებების კრებული, ლონდონი: Saferworld, გვ. 10.

მე-4 ჩანართი: გენდერული ანალიზი ISIS-ის მიერ დაზარალებულ თემებში

Oxfam Iraq-მა და განვითარების სხვა პარტნიორებმა Saferworld-ის მიერ შემუშავებული კონფლიქტის გენდერული ანალიზის პრაქტიკული მითითებების კრებული ერაყის იმ თემებში გამოიყენეს, სადაც ISIS-მა (ერაყისა და სირიის ისლამური სახელმწიფო) გავლენა იქონია იქ არსებული კონტექსტის აღქმის გაუმჯობესებაზე და რეკომენდაციების შემუშავებაზე ჰუმანიტარული და განვითარების პროგრამებისთვის.

ჩატარებული ანალიზით გამოვლინდა, რომ ISIS-მა ოკუპირებულ თემებს თავს მოახვია რადიკალური გენდერული ნორმები, მაგრამ როგორც კი ოკუპაცია დასრულდა, თემები შეეცადნენ, თავიანთი შეხედულებებსა და დამოკიდებულებებს დაბრუნებოდნენ, რომელიც ISIS-ის ოკუპაციამდე ჰქონდათ.

Oxfam-მა ანალიზის შედეგად დაადგინა, რომ ISIS-ის ოკუპაციის დროს ქალები უფრო დიდ როლს თამაშობდნენ თავიანთ ოჯახებში; იცავდნენ ოჯახების უსაფრთხოებას, ასევე - შვილებს ISIS-ში განწევრიანებისგან და ყურადღებას განათლებაზე ამახვილებდნენ მაშინ, როდესაც ოფიციალური სასკოლო სისტემა მოშლილი იყო. მაგრამ საზოგადოებრივ ადგილებში ქალთა ყოფნის აკრძალვამ ის განაპირობა, რომ ოჯახების ერთადერთი მარჩენალი კაცები გახდნენ. ISIS-ის ოკუპაციის დროს უფრო გაძლიერდა ზენოლა იმ კაცებზე, რომელთაც ISIS-ის წევრობაზე თქვეს უარი.

ამ გენდერული ანალიზის საფუძველზე, Oxfam-მა ორმხრივი მიდგომა შესთავაზა მათ ჰუმანიტარული და აღდგენითი პროგრამებისთვის: ეს მიდგომა იმ გენდერული ფაქტორების მოგვარებაზე მუშაობას ითვალისწინებს, რომელიც თემში არსებულ დაძაბულობას აღვივებს და ხელს უწყობს იმ გენდერული ფაქტორების გაძლიერებას, რომელიც ნდობის ჩამოყალიბებას ეხმარება. კონფლიქტის გენდერულმა ანალიზმა პროგრამის შემუშავებლებს ისეთი ინტერვენციების შემუშავების შესაძლებლობა მისცა, რომელიც უფრო შეესაბამებოდა და ითვალისწინებდა კაცებისა და ქალების გამოცდილებას.

წყარო: L. Dietrich and S. E. Carter (2017) "Gender and conflict analysis in ISIS affected communities in Iraq", Oxford: Oxfam International, pp. 5-6.

გენდერზე ორიენტირებული პოლიტიკურ-ეკონომიკური ანალიზი

პოლიტიკურ-ეკონომიკური ანალიზი (PEA) გვეხმარება, უფრო სიღრმისეულად გავიაზროთ, თუ როგორ იკიდებს ფეხს ცვლილება და როგორ ყალიბდება იგი იმ პოლიტიკური და ეკონომიკური ურთიერთობების ფონზე, რომლებიც ერთმანეთზე ურთიერთქმედებენ და განსხვავდებიან კონკრეტულ კონტექსტში. „პოლიტიკურ-ეკონომიკური“ დინამიკის ანალიზი უფრო სიღრმისეულ აღქმას გვთავაზობს, თუ როგორ მოქმედებს ძალაუფლების, რესურსებისა და ინტერესების განაწილება ცვლილებაზე მოცემულ საზოგადოებაში. პოლიტიკურ-ეკონომიკური ანალიზი შესაძლებელია პროექტის ადგილობრივ პრობლემებზე დაფუძნებაში გვეხმარება, საბოლოო მიზნებისა და გადაწყვეტის გზების შესახებ წინასწარგანსაზღვრულ დაშვებებზე დაყრდნობის ნაცვლად. პოლიტიკურ-ეკონომიკური ანალიზის გამოყენება განსაკუთრებით საჭირო უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორთან მუშაობისას არის, რადგან ამ სფეროებში ცვლილებას უაღრესად პოლიტიკური ხასიათი აქვს.⁴

თუმცა, „პოლიტიკურ-ეკონომიკური ანალიზი (PEA) ხშირად უგულებელყოფდა ძალაუფლების ერთ-ერთ ყველაზე უნივერსალურ სისტემას საზოგადოებების უმეტესობაში, ანუ გენდერს და ქალებსა და კაცებს შორის არათანაბარ ძალაუფლებივ ურთიერთობებს.“⁵ PEA მიზანმიმართულად უნდა აანალიზებდეს გენდერულ როლებსა და ურთიერთობებს სხვადასხვა ჯგუფებს შორის. შემდგომ პარაგრაფებში მოცემულია გენდერზე ორიენტირებული პოლიტიკურ-ეკონომიკური ანალიზის მარტივი მაგალითი საზღვარგარეთის განვითარების ინსტიტუტის მიერ შემუშავებული პოლიტიკური ანალიზის ერთ-ერთი ადაპტირებული ინსტრუმენტი*.

◆ **სტრუქტურა.** ამ ინსტრუმენტის მომხმარებლები აღწერენ სოციალურ სტრუქტურებს, რომელიც სოციალურ, პოლიტიკურ და ეკონომიკურ შედეგებს აყალიბებს ქალებისთვის, კაცებისა და სხვა განსაზღვრული ჯგუფებისათვის (რასის, რელიგიის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატულების მიხედვით, და ა.შ.) სოციალური სტრუქტურები მოიცავს:

- მრავალწლიან ისტორიულ მემკვიდრეობას (როგორცაა, ეთნიკური შემადგენლობა, ან კლასობრივი უთანასწორობა)
- ოფიციალურ ინსტიტუციებს (მაგალითად, კანონები და პოლიტიკა)
- არაფორმალურ ინსტიტუციებს (მაგალითად, პატრიარქატი, ან რელიგიური რწმენა-წარმოდგენები).

◆ **ცვლილების მოხდენის შესაძლებლობა.** ამ ინსტრუმენტის მომხმარებლები აღწერენ ქალების, კაცებისა და სხვა განსაზღვრული ჯგუფების არჩევანის გაკეთების შესაძლებლობას (რასის, რელიგიის, შეზღუდული შესაძლებლობის,

* იხ. ლ. დენის და პ. დომინგოს (2017) „პოლიტიკური-ეკონომიკის ანალიზი: სახელმძღვანელო მითითებები სამართლებრივი ტექნიკური დახმარებისათვის“, ლონდონი, გაერთიანებული სამეფოს კანონის უზენაესობის ექსპერტიზის პროგრამა.

სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატულების მიხედვით, და ა.შ.). ეს მოიცავს:

- არსებულ სტრუქტურულ პირობებს, რომელიც მეტ, ან ნაკლებ ძალაუფლებას, რესურსებსა და გამოხატვის საშუალებას აძლევს საზოგადოების გარკვეულ ჯგუფებს სხვა ჯგუფებთან შედარებით;
- სხვადასხვა მონაწილე მხარეებს, რომლებიც მხარს უჭერენ, ან ეწინააღმდეგებიან არსებულ სტრუქტურულ პირობებსა და ქმედებებს, რასაც ისინი მობილიზებისა და ცვლილების მისაღწევად ახორციელებენ;
- სხვადასხვა ჯგუფების ქცევას, რაზეც ზეგავლენას ახდენს ინტერესები (რისიც ადამიანებს სჭერათ, რომ სარგებელს მოუტანთ), სტიმულები (რაც ხალხის მოტივაციას განაპირობებს) და იდეები (რისიც ხალხს სჭერა).

მე-7 ნაწილში ჩამოთვლილია PEA-ის სხვადასხვა ინსტრუმენტები.

3.3 ცვლილების თეორიაზე დაფუძნებული პროექტის შემუშავება

ცვლილების თეორია არის „მეთოდი, რომელიც განმარტავს, თუ, სავარაუდოდ, განვითარების რა კონკრეტულ ცვლილებამდე მიგვიყვანს მოცემული ინტერვენცია ან ინტერვენციების ერთობლიობა ხელმისაწვდომი მტკიცებულების მიზეზ-შედეგობრივი ანალიზის საფუძველზე“.⁶ როგორც 3.1 ნაწილში განვმარტეთ, ნებისმიერი ინტერვენციის პროექტის სტრუქტურა გენდერული ანალიზის შედეგად გამოვლენილ ფაქტებს უნდა დაეფუძნოს. ამიტომ, შედეგად შემუშავებული ცვლილების თეორია გენდერულ პერსპექტივასაც უნდა შეიცავდეს. ცვლილების თეორია გენდერული ანალიზის შედეგად გამოვლენილი ფაქტების განვითარების ცვლილებაზე ზემოქმედების, ასევე, პროექტში წარმოდგენილი მიზეზობრივი კავშირების შეფასების საშუალებას იძლევა. რადგან ცვლილების თეორია არსებულ მტკიცებულებას უნდა ეფუძნებოდეს, გენდერული ანალიზით დადგენილი ფაქტები ცვლილების თეორიის სიზუსტესა და რეალისტურობას უზრუნველყოფს.

გენდერზე ორიენტირებული თეორია, ჩვეულებისამებრ, ქვემოთ აღწერილ, ასევე ვიზუალურად წარმოდგენილ კომპონენტებს შეიცავს, კერძოდ:

- ◆ ძირითადი პრობლემა (პრობლემები) ის პრობლემაა, რომლის გადაჭრასაც ემსახურება პროექტი და ხაზს უსვამს, თუ კაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგოების სხვადასხვა ჯგუფები როგორ განსხვავებულად განიცდიან ამა თუ იმ პრობლემას კონკრეტულ კონტექსტში და სხვადასხვა გზით შეაქვთ წვლილი მის გადაჭრაში.
- ◆ კაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგოების სხვადასხვა ჯგუფებისთვის თითოეული პრობლემის განმარტება და მათი ძირეული მიზეზები.
- ◆ გენდერზე ორიენტირებული ანალიზის საფუძველზე ის ცვლილებები, რომელიც პროექტის მეშვეობით მიიღწევა კაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგოების სხვადასხვა ჯგუფებისთვის.
- ◆ პროექტის ძირითადი რისკები და შერბილების სტრატეგიები, ასევე პროექტის ბენეფიციარების წინაშე არსებული ძირითადი რისკები.
- ◆ იმავე პრობლემაზე მომუშავე სხვა მონაწილეების/პროექტების, ან კაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგოების კონკრეტული ჯგუფების საქმიანობის შევსება მოცემულ კონტექსტში.
- ◆ ძირითადი პარტნიორები და დაინტერესებული მხარეები, მათ შორის კაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგოების განსხვავებული ჯგუფები და ქალთა ორგანიზაციები და პროფესიული კავშირები.
- ◆ თეორიები, რომელიც გენდერზე ორიენტირებულ მიდგომას ამყარებს.
- ◆ მთავარი ინდიკატორები (ინდიკატორების შემუშავების შესახებ იხილეთ 4.3 ნაწილი).

- ◆ არ დააზიანო მიდგომა, რომელიც პროექტით პირდაპირ და ირიბად მოცული კაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონების ყველა ჯგუფს შეეხება.

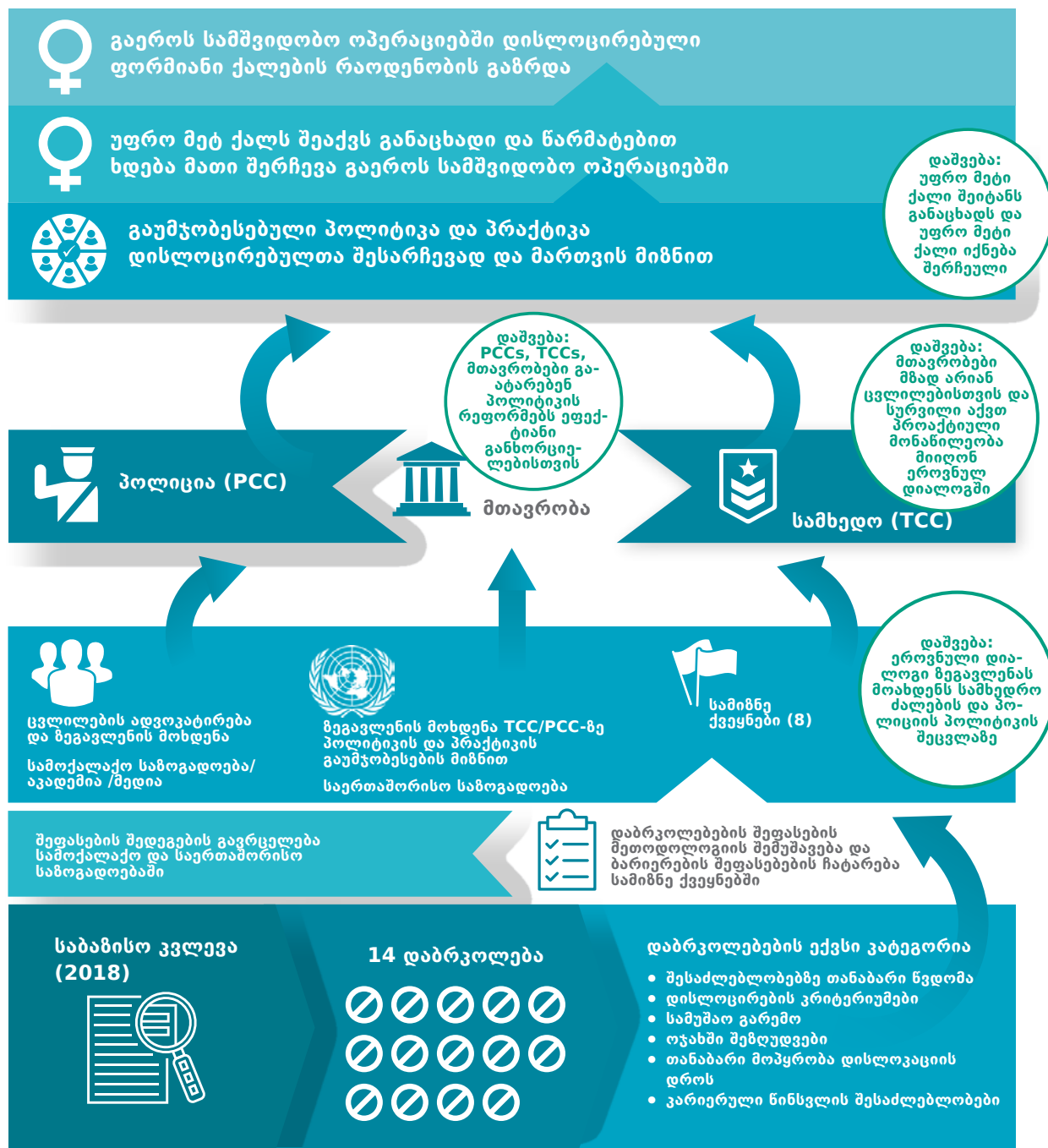
ლოგიკურ ჩარჩოსთანშედარებით (სქემის ფორმატში) ცვლილების თეორია ვიზუალურად უფრო მოქნილია და უკეთესად ასახავს კონტექსტის ან/და პროექტის სირთულეს. მაგრამ ცვლილების თეორიის ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპონენტი მისი თხრობითი აღწერაა, სადაც განმარტებულია, თუ როგორ და რატომ მიიღწევა კონკრეტული ცვლილება მოცემული პროექტის განხორციელების შედეგად; ასევე - ინფორმაციას გვანვდის კონტექსტის შესახებ იმ დაშვებების ფორმულირებით, თუ როგორ მიაღწევს პროექტი დასახულ შედეგებს და მტკიცებულებასთან მიმართებით ამ დაშვებების შეფასების საშუალებას იძლევა.⁷

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში ცვლილების ნებისმიერი თეორია გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების გზით გენდერულ თანასწორობას უნდა უწყობდეს ხელს, თუნდაც გენდერული თანასწორობა პროექტის მთავარი მიზანი არ იყოს. არც ერთ შემთხვევაში, ცვლილების არც ერთი თეორია უნებლიედაც კი არ უნდა ინვესტდეს გენდერული უთანასწორობის ან სხვა სახის უთანასწორობის გახანგრძლივებას. ამიტომ, არსებითი მნიშვნელობა აქვს იმას, რომ ნებისმიერი მიდგომა, რომელსაც ცვლილების თეორიის შესამუშავებლად გამოვიყენებთ, გენდერულ ანალიზს ეფუძნებოდეს.

მე-4 სურათზე წარმოდგენილია DCAF-ის გენდერისა და უსაფრთხოების ერთ-ერთი პროგრამის ცვლილების თეორიის ვიზუალიზაცია.

ცვლილების თეორიის შემუშავების პროცესი პარტნიორული ურთიერთობების განმტკიცების საშუალებად შეიძლება იქცეს და უზრუნველყოს, რომ ყველა დაინტერესებულმა მხარემ წვლილი შეიტანოს და პროექტის სტრუქტურის ნაწილი გახდეს. ცვლილების თეორიის შემუშავებაში ჩართეთ დაინტერესებული კაცებისა და ქალების მრავალფეროვანი ჯგუფი - მათ შორის ექსპერტები და ისინიც, ვინც, შესაძლოა, ეწინააღმდეგებოდეს პროექტს. ცვლილების თეორიის შემუშავებაში მრავალი მოსაზრების გათვალისწინების შედეგად, შეიძლება, უკეთესადაც გამოვლინდეს რეალური დაშვებები, პროგრამის შემუშავების პოტენციური მიდგომები და უფრო ინოვაციური პროექტის სტრუქტურის შემუშავების შესაძლებლობა მოგვცეს. შემდეგ კი პროექტის სტრუქტურა დაინტერესებულ მხარეებთან უნდა გადაამოწმდეს.

გრაფიკი 4: ცვლილების თეორია სამშვიდობო ოპერაციებში ქალთა მონაწილეობის გაზრდისათვის



3.4 პროექტის ბიუჯეტის განხილვა გენდერული პერსპექტივის გამოყენებით

ყველა ორგანიზაცია განსხვავებულად მუშაობს, განსაკუთრებით პროექტებისა და მასთან დაკავშირებული ბიუჯეტების შემუშავებისას. ჩნდება კითხვები: ორივე მათგანზე ერთი და იგივე პირები მუშაობენ? ეს პარალელური პროცესებია? და ეს ორი პროცესი გარკვეულ ეტაპზე იკვეთება, რათა ბიუჯეტი განვითარების ცვლილებასა და პროექტში ინტეგრირებულ გენდერულ პერსპექტივას ასახავდეს?

პროექტის ბიუჯეტის ცალკე განხილვა მნიშვნელოვანია გენდერული პერსპექტივის გამოყენებით. ეს განსაკუთრებით საჭიროა მაშინ, როდესაც პროექტის ბიუჯეტი პროექტის ცვლილების თეორიის და/ან პროექტის შემუშავების პარალელურადაა შემუშავებული. ძირითადი შეკითხვები, რომელიც პროექტის ბიუჯეტთან დაკავშირებით უნდა დაისვას, შემდეგია:

- ◆ თუ უწყობს ხელს ბიუჯეტი, ფინანსური და მატერიალური რესურსების გამოყოფის გზით, პროექტის ფარგლებში, ქალების, გოგონების, კაცებისა და ბიჭების სხვადასხვა ჯგუფების გენდერულ თანასწორობას?
- ◆ განსაზღვრულია თუ არა დაფინანსების მისაღწევი მაჩვენებელი გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერებისთვის?
- ◆ შეუძლია ბიუჯეტს, გაახანგრძლივოს უთანასწორობის რაიმე ფორმა?
- ◆ შემუშავებულია თუ არა ბიუჯეტი ისე, რომ ქალების, კაცების, ბიჭებისა და გოგონების ჯგუფებმა წვლილი შეიტანონ პროექტში და თავადაც მიიღონ სარგებელი მისგან?

მაგალითად, ავიღოთ საქმიანობა/დონისძიება, რომლის ფარგლებშიც სამი დღის განმავლობაში თემების თავმოყრაა დაგეგმილი და ამისათვის შეხვედრის ადგილის დასაქირავებლად გამოყოფილია ბიუჯეტი. მაგრამ რა მოხდება, თუკი სოფლად მცხოვრებ მოსახლეობას შეხვედრაზე მისასვლელად ტრანსპორტი არ ექნება? ბიუჯეტი ითვალისწინებს ტრანსპორტირების ხარჯებს? ან, თუ მშობლებს შეხვედრაზე მცირეწლოვანი შვილების, ან სხვა მცირეწლოვანი ბავშვის წამოყვანა მოუწევთ, იქნება ვინმე, ვინც ამ ბავშვებს მიხედავს შეხვედრის დროს? ასეთი შემთხვევისთვის ბიუჯეტი საკმარისია? ან კიდევ: კაცებს და ქალებს სამი დღით თავიანთი სახლების დატოვების თანაბარი შესაძლებლობა აქვთ, თუ თანასწორობის უზრუნველსაყოფად სამდღიანი შეხვედრის ნაცვლად სამი ერთდღიანი სესიის ჩატარება სჯობს? ყველა ეს საკითხი, რომელიც პროექტის ფარგლებში თანასწორობის უზრუნველსაყოფად არის საჭირო, ბიუჯეტზე აისახება.

3.5 გენდერული თანასწორობის მარკერების გამოყენება

რამდენიმე საერთაშორისო ორგანიზაციამ გენდერული თანასწორობის მარკერები შეიმუშავა, რომლებიც კრიტერიუმებია იმის განსასაზღვრად, უწყობს თუ არა პროექტი ხელს გენდერული თანასწორობას, ან ქალთა გაძლიერებას. გენდერული თანასწორობის მარკერების შესახებ მონაცემები უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის პროგრამებში გენდერის საკითხებისთვის გამოყოფილ რესურსებზე მნიშვნელოვან ინფორმაციას გვანვდის. თუმცა ამ მარკერებს განსხვავებული სტრუქტურა აქვთ, როგორც ეს ქვემოთ არის მოცემული, კერძოდ, ისინი განასხვავებენ:

- პროექტებს, რომელთა ძირითადი, ანუ მთავარი დანიშნულება გენდერული თანასწორობის, ან ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობაა;
- პროექტებს, რომელთაც ძირითადი, ანუ მთავარი დანიშნულება სხვა აქვთ, მაგრამ მათში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება მთელი პროცესის მანძილზეა მოსალოდნელი (გენდერული მეინსტრიმინგი).

მრავალ დონორ ორგანიზაციას მოეთხოვება, რომ თავიანთ მთავრობებს და საერთაშორისო ორგანიზაციებს გენდერული თანასწორობის საკითხზე მუშაო-

ბისთვის გამოყოფილი დაფინანსების შესახებ ანგარიში წარუდგინონ. ამიტომ გენდერული თანასწორობის შეფასების კრიტერიუმები პროგრამებში ხშირად არის გათვალისწინებული დონორის დაფინანსების მოთხოვნებში, მათ შორის უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის მიმართაც.

გენდერული თანასწორობის მარკერები მხოლოდ პროექტების კატეგორიების განსასაზღვრად გამოიყენება, ისინი მონიტორინგის ან შეფასების ინსტრუმენტები არ არის.

ქვემოთ მოცემულია გენდერული თანასწორობის სამი მარკერის მაგალითი სამი ორგანიზაციიდან: OECD-DAC-დან, OSCE-დან და UN-დან. ამ მაგალითებიდან მე-3 ცხრილში კარგად ჩანს, თუ როგორ განსხვავებულად შეიძლება შეფასდეს პროექტები გენდერული თანასწორობის ამ განსხვავებული მარკერების გამოყენებით.

ცხრილი 3: პროექტის ქულებით შეფასების მაგალითები გენდერული მარკერების გამოყენებით

OECD	არ წარმოადგენს მიზანს, ქულა 0	არასრულწლოვანი დამნაშავეებისთვის დაკავების ცენტრის მშენებლობის პროექტი. ჩატარდა გენდერული ანალიზი, თუმცა გენდერული თანასწორობა პროექტის კონკრეტული მიზანი არ არის. ამიტომ იგი არ შეიცავს კონკრეტულ ღონისძიებებს გენდერული ნიშნით უთანასწორობის შესამცირებლად იმ არასრულწლოვანებისთვის, რომლებიც თავიანთი თავის იდენტიფიცირებას გვიან ტრანსგენდერ პირებად ახდენენ.
OSCE	ქულა 0	
UN	შეზღუდული	
OECD	არ წარმოადგენს მიზანს, ქულა 0	წვრთნის და საგანმანათლებლო პროექტი შეიარაღებული ძალების მხარდასაჭერად, რათა მათ უკეთესად მოამზადონ ჯარი (ქალები და ვაცები) სამშვიდობო მისიისთვის, მაგრამ არ ითვალისწინებს კონკრეტულ ამოცანებს ან ღონისძიებებს გენდერთან დაკავშირებული დაბრკოლებების გადასალახად, დისლოცირებისას. მიუხედავად იმისა, რომ გენდერის თემა შესაძლებელია ტრენინგის კურსებში შევა, OECD-ის მარკერების მიხედვით პროექტი მაინც 0 ქულას მიიღებს.
OSCE	ქულა 1	
UN	შეზღუდული	
OECD	მნიშვნელოვანი, ქულა 1	პროექტის მიზანია პარლამენტის, კერძოდ, თავდაცვის კომიტეტის შეიარაღებულ ძალებზე გარე ზედამხედველობის გაძლიერება და ითვალისწინებს ქალი პარლამენტარებისთვის სპეციფიკურ ამოცანას და მიზნობრივ ღონისძიებებს ამ კომიტეტში ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდის მიზნით.
OSCE	ქულა 2	
UN	მნიშვნელოვანი	
OECD	მნიშვნელოვანი, ქულა 1	ინფრასტრუქტურული პროექტი, რომლის მიზანია პოლიციის განყოფილებებში ოჯახში ძალადობის სამმართველოების ჩამოყალიბება კონკრეტული ამოცანითა და მიზნობრივი ღონისძიებების გათვალისწინებით, რათა პოლიციის განყოფილებები უსაფრთხო და ხელმისაწვდომი ადგილი იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, განსაკუთრებით კი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალებისა და გოგონებისთვის.
OSCE	ქულა 2	
UN	მნიშვნელოვანი	
OECD	მთავარი, ქულა 2	პროექტი ფოკუსირებულია კონკრეტულად გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენციასა და მასზე რეაგირებაზე სასამართლოების მეშვეობით, მოსამართლეებისთვის მიზნობრივი ღონისძიებების განხორციელებით
OSCE	ქულა 3	
UN	მთავარი/ ძირითადი	

OECD-DAC-ის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის მარკერი*

OECD-DAC გენდერულ მარკერს სტატისტიკური დანიშნულებით იყენებს, რათა დახმარების იმ საქმიანობების მონიტორინგი და აღრიცხვა განახორციელოს, რომელიც გენდერული თანასწორობის მიღწევას - როგორც პოლიტიკის ამოცანას - ისახავს მიზნად. დახმარების კატეგორიები, რომელიც უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორზე ვრცელდება, შემდეგია: მთავრობა და სამოქალაქო საზოგადოება; კონფლიქტები, მშვიდობა და უსაფრთხოება; კომუნიკაციები (უსაფრთხოებასთან და მართლმსაჯულებასთან დაკავშირებული საკითხები); ბიზნესი და სხვა მომსახურება (უსაფრთხოების მომსახურების გამწვავი კერძო სუბიექტებისთვის); მინერალური რესურსები და სამთო მრეწველობა (მოპოვებითი ინდუსტრიის უსაფრთხოებისთვის); და სავაჭრო პოლიტიკა და რეგულირება (უსაფრთხოების კერძო სექტორის რეგულირებისთვის).

OECD-DAC-ის წევრ ქვეყნებს გენდერული ანალიზების ჩატარება და არ მიაყენო ზიანის მიდგომის, როგორც მინიმალური კრიტერიუმის, გამოყენება მოეთხოვებათ ყველა დახმარების შემთხვევაში, რათა პროექტებმა არ გაახანგრძლივონ, ან არ გააუარესონ გენდერული უთანასწორობა. ქულების შეფასების სისტემისა და კრიტერიუმების მიხედვით პროექტები სამ კატეგორიად იყოფა:

* იხილეთ OECD-DAC-ის ქსელი გენდერული თანასწორობის შესახებ (2016) OECD-DAC-ის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის მარკერის ცნობარი (GenderNet) (2016) პარიზი: OECD.

არ წარმოადგენს მიზანს, ქულა 0	<p>პროექტი მიზნად არ ისახავს გენდერულ თანასწორობას. <i>გენდერული ანალიზის შედეგად გამოვლენილი ფაქტების მიხედვით პროექტი არანაირ ზიანს არ აყენებს და არ აძლიერებს გენდერულ უთანასწორობას.</i></p>
მნიშვნელოვანი, ქულა 1	<p>გენდერული თანასწორობა პროექტის ამოცანაა, მაგრამ არა მისი განხორციელების მთავარი მიზეზი. <i>ჩატარდა გენდერული ანალიზი, რომელიც პროექტის შემუშავებისას იყო გათვალისწინებული. შეიცავს გენდერული თანასწორობის მინიმუმ ერთ ცხად ამოცანას, რომლისთვისაც განსაზღვრულია, სულ მცირე, ერთი გენდერული ინდიკატორი. მონაცემები და ინდიკატორები სქესის ნიშნით არის სეგრეგირებული. საბოლოო შეფასება გენდერული თანასწორობის შედეგებს მოიცავს.</i></p>
მთავარი, ქულა 2	<p>გენდერული თანასწორობა პროექტის მთავარამოცანას წარმოადგენს. <i>მთავარი განზრახვაა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა და/ან ქალებისა და გოგონების გაძლიერება, გენდერული დისკრიმინაციის, ან უთანასწორობის შემცირება, ან კონკრეტული გენდერული საჭიროებების დაკმაყოფილება.</i></p>

OSCE-ს გენდერული მარკერი

ანალოგიურად, OSCE გენდერულ მარკერებს სტატისტიკური მიზნით იყენებს პროექტების კლასიფიცირებისთვის, სახელდობრ, OSCE-ის პოლიტიკის დოკუმენტებში, პროგრამებში, პროექტებსა და საქმიანობებში გენდერული მეინსტრიმინგის პროგრესის ანგარიშგებისთვის. გენდერული მარკერი მარკირების სამ დონიან სისტემას მოიცავს.⁸

- ქულა 0 პროექტები, რომლებიც გენდერულ თანასწორობაზე მიუთითებენ.
- ქულა 1 გენდერის მეინსტრიმინგი მცირე მასშტაბით ხორციელდება (მაგალითად, მონაწილეობა).
- ქულა 2 გენდერის მეინსტრიმინგი მნიშვნელოვანი მასშტაბით ხორციელდება, ანუ პროექტის ყველა ეტაპზეა გათვალისწინებული.
- ქულა 3 გენდერული თანასწორობა პროექტის მთავარი ამოცანაა.

გაეროს მდგრადი განვითარების ჯგუფის გენდერული თანასწორობის მარკერი*

გაეროს მდგრადი განვითარების ჯგუფი გენდერულ მარკერებს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით გამოყოფილი სახსრების პროპორციულობის აღრიცხვისთვის იყენებს. მარკერი, ასევე, შეიცავს საერთო პრინციპებს, სტანდარტებსა და განმარტებებს, რომელთა მიხედვით მთლიანად გაეროს სისტემის ფარგლებშია შესაძლებელი გენდერულ თანასწორობასთან, ქალებისა და გოგონების გაძლიერებასთან დაკავშირებით გამოყოფილი თანხებისა და დანახარჯების აღრიცხვა და ანგარიშგება შემდეგნაირად:

* იხილეთ გაეროს განვითარების ჯგუფები (2013) „გენდერული თანასწორობის მარკერი: მეთოდური რეკომენდაცია“, ნიუ იორკი: გაეროს განვითარების ოპერაციების საკოორდინაციო ოფისი.

შეზღუდული	პროექტს შეზღუდული წვლილი (ან) შეაქვს, პროექტს საერთოდ არ შეაქვს წვლილი გენდერულ თანასწორობაში და/ან ქალებისა და გოგონების გაძლიერებაში.
მნიშვნელოვანი	პროექტს მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს გენდერულ თანასწორობაში და/ან ქალებისა და გოგონების გაძლიერებაში.
მთავარი, ან ძირითადი	გენდერული თანასწორობა და/ან ქალებისა და გოგონების გაძლიერება პროექტის მთავარი, ან ძირითადი ამოცანაა.

1 ადაპტირებულია გენდერული თანასწორობის ინსტიტუტის დოკუმენტიდან (2019) „Gender equality glossary and thesaurus: Gender analysis“, <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1143> (accessed 7 November 2019).

2 ადაპტირებულია შვედეთის საერთაშორისო განვითარების თანამშრომლობის სააგენტოს დოკუმენტიდან (2015) „გენდერული ანალიზი - პრინციპები და კომპონენტები“, სტოკჰოლმი: Sida, გვ. 2.

3 ადაპტირებულია ა. ქრისტოფერსენის ნაშრომიდან (2017) „ინტერსექციური მიდგომები თანასწორობის კვლევისა და მონაცემების შესახებ“, ნიუ იორკი: თანასწორობის გამონვევის ჯგუფი, გვ. 4. „ინტერსექციური მიდგომები თანასწორობის კვლევისა და მონაცემების მიმართ“, ნიუ იორკი: თანასწორობის გამონვევის ჯგუფი, გვ. 4.

4 იხილეთ ლ. დენი და პ. დომინგო (2017) „პოლიტიკური-ეკონომიკის ანალიზი: სამართლებრივი ტექნიკური დახმარების მეგზური“, ლონდონი: გაერთიანებული სამეფოს კანონის უზენაესობის ექსპერტიზის პროგრამა; ლ. დენი (2016) „პოლიტიკური-ეკონომიკის ანალიზის გამოყენება კონფლიქტის უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების პროგრამებში“, ლონდონი: ODI.

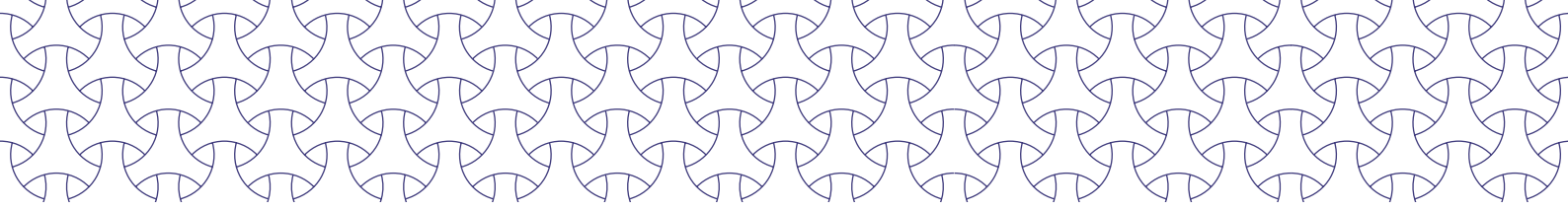
5 რ. ჰენესი და ტ. ონეილი (2018) „გენდერის გთვალისწინება პოლიტიკურ-ეკონომიკურ ანალიზში: რატომ არის ეს მნიშვნელოვანი და როგორ განვახორციელოთ ეს“, პრაქტიკოსების მეთოდური რეკომენდაცია, ლონდონი: გენდერი და განვითარების ქსელი, გვ. 3.

6 გაეროს განვითარების ჯგუფი (2017) „ცვლილების თეორია: UNDAF-ის მეგზური“, ნიუ იორკი: განვითარების ოპერაციების საკოორდინაციო ოფისი, გვ. 4.

7 გაეროს განვითარების ჯგუფი, იგივე; ლ. პოლდავი და რ. სიმსონი (2018) *ძალადობრივი ექსტრემიზმის პრევენციის პროგრამების მუშაობის გაუმჯობესება: პრაქტიკული მითითებების კრებული პროგრამის შემუშავების, მონიტორინგის და შეფასებისთვის*, ოსლო, UNDP, გვ. 47.

8 OSCE (2017) „2016 წლის წლიური ანგარიში OSCE-ს 2004 წლის გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის სამოქმედო გეგმის განხორციელების მიმდინარეობის შესახებ“, ვენა: OSCE, გვ. 13.





4. პროექტის მონიტორინგი უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვის: როგორ ინტეგრირდეს გენდერი?

მონიტორინგი პერიოდული ინტერვალებით მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის პროცესია (მონიტორინგის საფუძვლებით განსაზღვრული) იმის დასადგენად, თუ რამდენად მიაღწია პროექტმა გათვალისწინებულ შედეგებს. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერული თანასწორობის მხრივ პროგრესი ხშირად ნელა მიიღწევა; ეს გულისხმობს დამოკიდებულებების და ქცევის, ასევე ინსტიტუციონალური კულტურის შეცვლას, რასაც დრო სჭირდება. პროექტის ციკლის განმავლობაში მონაცემების მონიტორინგისა და შეგროვების შედეგად, პროექტის ჯგუფს, შეუძლია, პროგრამის თანადათანობითი პროგრესის შესახებ დადებითი, თუ უარყოფითი მტკიცებულება მიიღოს.

უფრო მეტიც, მონიტორინგის მონაცემების ანალიზს პროექტის გენდერული ანალიზისა და ცვლილების თეორიის პერიოდული მიმოხილვა უნდა დაეყრდნოს პროექტის ციკლის განმავლობაში (წარმოდგენილია გრაფიკზე N2). ეს უზრუნველყოფს, რომ პროექტის სტრუქტურის ძირითადი კომპონენტები „ცოცხალ დოკუმენტებს“ ეფუძნებოდეს, რადგან ისინი ყველაზე ზუსტად ასახავდნენ პროექტს და მთელი მისი განხორციელების პერიოდში დადგენილ ფაქტებს ეყრდნობოდნენ. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ეს არის პროგრამის შემუშავების ადაპტაციური მიდგომა. პროგრამების განხორციელებისას, როდესაც ცვლილება ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში ხდება, ადაპტაციური პროგრამის შემუშავებას დიდი მნიშვნელობა აქვს. მის გარეშე პროექტის სტრუქტურა სტაგნაციური იქნება და ანალიზისა და თეორიის გაუმჯობესების შესაძლებლობებს დროთა განმავლობაში არ გამოიყენებენ.

პროექტის ეფექტური მონიტორინგი, მონაცემებს ნებისმიერი სახის შეფასების-თვისაც გვანჯდის, რომლის ჩატარებაც პროექტის განხორციელების შუა პერიოდში, პროექტის დასრულებისას, ან მისი დასრულებიდან რამდენიმე წლის შემდეგაა შესაძლებელი.*

ამ ნაწილში განხილულია პროექტის მონიტორინგის საფუძვლების შემუშავება და ის, თუ როგორ შეიძლება გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება მონაცემების სეგრეგირებისა და ინდიკატორების მეშვეობით; ასევე, წარმოდგენილია რამდენიმე მნიშვნელოვანი მოსაზრება მონიტორინგის მონაცემთა შეგროვების მეთოდების შერჩევის თაობაზე.

4.1 პროექტის მონიტორინგის საფუძვლების შემუშავება

პროექტის სტრუქტურის შემუშავების მთავარი კომპონენტი მისი მონიტორინგის საფუძვლების შემუშავებაა. მონიტორინგის საფუძვლები ყურადღებას უნდა მიაქციოს შედეგებზე მოკლევადიან, საშუალოვადიან და გრძელვადიან პერიოდებზე ამას-

* განხილულია მე-5 ნაწილში, რომელიც შეეხება შეფასებასა და შეფასების შედეგად ინფორმაციის მიღებას.

ფოტო: კონფლიქტის და პოსტ-კონფლიქტურ ზონებში მომუშავე გაეროს მოხალისეები სწავლების და სტრატეგიის საკითხებზე სემინარში მონაწილეობენ, ცოდნას უზიარებენ და შესაძლებლობებს ივითარებენ გენდერულად მგრძობიარე მშვიდობის მშენებლობის პროცესის უზრუნველყოფისათვის, 2016 © UN Women/Ryan Brown (გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, რაიან ბრაუნი)

ვილებს. მონიტორინგის საფუძვლებით თითოეული იდენტიფიცირებული პროექტის საბოლოო შედეგების ინდიკატორები განისაზღვრება და ის, თუ როგორ, როდის და ვინ უნდა შეაგროვოს ინფორმაცია თითოეული ინდიკატორის შესახებ. ამრიგად, მონიტორინგის საფუძვლები შეიცავს მონახაზს, თუ როგორ შეგროვდება პროექტის ფარგლებში ინფორმაცია მისი შედეგების შესახებ უწყვეტი ცნობების მისაღებად, ხოლო დასასრულს - პროექტის ზეგავლენის საბოლოო შესაფასებისთვის.

მონიტორინგის ძირითადი საფუძვლები (ან მონიტორინგის გეგმა) შემდეგ კომპონენტებს შეიცავს. მე-4 ცხრილში ილუსტრირებულია, თუ როგორ შეიძლება მათი ტაბულაცია.

- 1. შედეგები (მოკლევადიანი, საშუალოვადიანი, გრძელვადიანი).** შედეგებს ხშირად მოიხსენიებენ როგორც უშუალო (მოკლევადიანი), საბოლოო (საშუალოვადიანი) და ზემოქმედების (გრძელვადიანი) მქონე შედეგებს. სხვადასხვა ორგანიზაციები შედეგების სხვადასხვა დონეების აღსანიშნად საკუთარ ტერმინოლოგიასა და განსაზღვრებებს იყენებენ. . რა ტერმინოლოგიაც არ უნდა ვიხმაროთ, ცვლილების თეორია და პროექტის ზომა და მოქმედების სფერო იმ დონეს განსაზღვრავს, როდესაც კონკრეტული შედეგების მიღწევაა მოსალოდნელი. არცერთმა შედეგმა არ უნდა გამოიწვიოს, ან გაახანგრძლივოს გენდერული უთანასწორობა.
- 2. ინდიკატორები.** ინდიკატორი არის ინფორმაციის კონკრეტული, ცხადად გაზომვადი ერთეული, რომელიც მტკიცებულებას გვანჭდის პროექტისთვის საინტერესო ამა თუ ფაქტორში არსებული მდგომარეობის ან [მიღწეული შედეგის] დონეზე. უნდა ჩამოითვალოს ყველა ის ინდიკატორი, რომელიც შედეგის თითოეულ დონეზე იქნება გამოყენებული პროექტში. ყველა ინდიკატორი დანაწევრებული უნდა იყოს სქესის და სხვა შესაბამისი ინტერსექციური ფაქტორების მიხედვით, როგორცაა ასაკი, რასა, რელიგია, სექსუალური ორიენტაცია, გენდერული იდენტობა ან გამოხატულება და ა.შ.*
- 3. გამოშვება.** ეს არის ცხადად აღწერა იმისა, თუ რა უნდა შეფასდეს მოცემული ინდიკატორთან დაკავშირებით და როგორ უნდა მოხდეს მისი გაანგარიშება. მასში მითითებულია მონაცემები ხარისხობრივია, თუ რაოდენობრივი და ასევე - შესაგროვებელი ინფორმაცია.
- 4. საბაზისო მონაცემები.** მონაცემების შეგროვების დასაწყისში (იდეალურ შემთხვევაში, პროექტის დაწყებამდე) არსებული სიტუაციაა (მონაცემები) მოცემული ინდიკატორისთვის. პროექტის განხორციელების მიმდინარეობის შედეგები შემდგომ და წარმატება ამ საბაზისო მონაცემებთან შედარებით ფასდება. საბაზისო მონაცემების უმეტესობა ჩატარებული გენდერული ანალიზის შედეგად უკვე ხელმისაწვდომი უნდა იყოს. იმ შემთხვევაში, თუ გენდერული ანალიზის დროს საბაზისო სიტუაციის შესახებ ადეკვატური მონაცემები არ შეგროვდა, ეს მდგომარეობა გამოასწორეთ, რამდენადაც შესაძლებელია, მალე.**
- 5. მიზანი.** ინდიკატორის დონე, რომელსაც პროექტის დასრულებამდე უნდა მივაღწიოთ. დასახული მიზნის მიღწევა რეალურად უნდა იყოს შესაძლებელი და პროექტის მასშტაბსა და მოქმედების სფეროს შეესაბამებოდეს. მისაღწევი მიზანი პროექტის მიმდინარეობის შედეგების გაგებაში გვეხმარება - თუ რამდენად ახლოს არის პროექტი მისაღწევი მიზნის შესრულებასთან.

* განხილულია მონაცემების სერგრეირების შესახებ 4.2 ნაწილში და ინდიკატორების შესახებ 4.3 ნაწილში.

** იხილეთ 3.1 ნაწილი გენდერული ანალიზის ჩატარების შესახებ.

6. **მონაცემთა წყარო.** ეს იმ მონაცემებზე მიუთითებს, რომელიც განსაზღვრული ინდიკატორისთვის უნდა შეგროვდეს.
7. **სიხშირე.** პროექტის განხორციელების დროს მონაცემების შეგროვების სიხშირის შესახებ განაცხადია. სიხშირის განსაზღვრისას უნდა გაითვალისწინოთ, ინდიკატორის მონაცემები როდის იქნება ყველაზე რელევანტური - განსაკუთრებით ანგარიშგებისა და გადაწყვეტილების მიღების ძირითად ეტაპებზე.
8. **პასუხისმგებლობა.** მიუთითებს, თუ ვინ არის პასუხისმგებელი მონაცემების შეგროვებაზე პროექტის ჯგუფიდან და პარტნიორებიდან.

ცხრილი 4: მონიტორინგის სტრუქტურის ნიმუში

მონიტორინგის სტრუქტურა							
	ინდიკატორი	გამომვა (აღწერა)	ბაზისი	მიზანი	მონაცემთა წყარო/ მეთოდი	პერიოდულობა	პასუხისმგებელი
გრძელვადიანი შედეგი (ზეგავლენის მომხდენი შედეგი)	(ინდიკატორი 1)						
	(ინდიკატორი 2)						
1-ლი შუალედური შედეგი (საბოლოო შედეგი 1)	(ინდიკატორი 3)						
მე-2 შუალედური შედეგი (საბოლოო შედეგი 2)	(ინდიკატორი 4)						
1-ლი მოკლევადიანი შედეგი (უშუალო შედეგი 1)	(ინდიკატორი 5)						
	(ინდიკატორი 6)						
მე-2 მოკლევადიანი შედეგი (უშუალო შედეგი 2)	(ინდიკატორი 7)						
	(ინდიკატორი 8)						

მონიტორინგის სტრუქტურა, როგორც პროექტით განზრახული ზეგავლენის მიღწევის მონიტორინგის ინსტრუმენტი, მკაფიოდ უნდა დაინეროს და ყველა იმ ინფორმაციასა და მტკიცებულებას შეიცავდეს, რომელიც პროექტის განხორციელების გაუმჯობესებისათვის არის საჭირო და გადაწყვეტილების მიღების პროცესს დაედება საფუძვლად. ყველა დაინტერესებულ მხარეს, რომელიც დარწმუნდნენ, რომ თითოეული ინდიკატორისთვის მონაცემების შეგროვება თანმიმდევრულად მოხდება.

მონიტორინგის სტრუქტურის შემუშავებაში პროექტის პარტნიორებთან და პროექტის ბენეფიციარებთან - როგორც ქალებთან, ასევე კაცებთან - ერთად მონაწილეობითი მიდგომა იმის უზრუნველყოფაში დაგეხმარებათ, რომ იდენტიფიცირებული ინდიკატორები რეალისტური და ზუსტი იყოს. საერთო ხედვა იმის შესახებ, თუ როგორ შეფასდეს პროექტის წარმატება, ისევე მნიშვნელოვანია, როგორც პრობლემის განსაზღვრა და ინტერვენციის შემუშავება.

 რჩევა პროექტის შემუშავებისთვის

უამრავ კონტექსტში, როდესაც უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში პროგრამების შემუშავება გარედანაა მხარდაჭერილი, მონაცემთა შეგროვების არსებული მეთოდები მცირე ან უხარისხო მონაცემებს იძლევა. სქესისა და სხვა გადამკვეთი ფაქტორების მიხედვით სერვეტირებული მონაცემების შეგროვება ხშირად მწირია. ნებისმიერი პროექტის აქტივობაში გაითვალისწინეთ პარტნიორების შესაძლებლობების ჩამოყალიბება, რათა მათ საიმედო მონაცემების შეგროვება რეგულარულად შეძლონ.

4.2 მონაცემების სეგრეგირება

მონაცემების სეგრეგირება სპეციფიკური მახასიათებლების მიხედვით მონაცემების ქვეჯგუფებად გამოცალკევების და დანაწევრების პროცესია. ეს მახასიათებლები, ჩვეულებისამებრ, თუმცა არა ყოველთვის, დემოგრაფიული ხასიათისაა. გენდერული თანასწორობის მონიტორინგის დროს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში მონაცემების სეგრეგირებას სქესისა და ასაკის მიხედვით არსებითი მნიშვნელობა აქვს. მონაცემთა სეგრეგირების გარეშე შეუძლებელია განხორციელდეს მონიტორინგი, თუ რა განსხვავებულ ზეგავლენას ახდენს პროექტი კაცებზე, ქალებზე, ბიჭებზე, გოგონებზე და განსხვავებული გენდერული იდენტობების, ან გამოხატულებების მქონე პირებზე.

მონაცემების დანაწევრებისას ინტერსექციური მიდგომა გამოიყენეთ იმის გაცნობიერებით, რომ გენდერის, ან სქესის გარდა, ადამიანებზე, შესაძლოა, რამდენიმე ინტერსექციურმა ფაქტორმა იმოქმედოს, მაგალითად, რასამ, ეთნიკურმა კუთვნილებამ, რელიგიამ, შეზღუდულმა შესაძლებლობებმა და ა.შ. იმ შემთხვევაში, თუ მარგინალიზებული ჯგუფი პროექტის ინდიკატორებში გათვალისწინებული არ არის, მონაცემების გაანალიზებაში იგი არ გამოჩნდება.¹ (ინტერსექციური ფაქტორების შესახებ დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ 1-ლი პრაქტიკული მითითება „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“. მაგალითები მე-5 ჩანართშია წარმოდგენილი.)

მონაცემთა დანაწევრების ზოგიერთი კატეგორია, მაგალითად, ეთნიკურობა, რასა, რელიგია და ენა, თვითიდენტიფიცირებას მოითხოვს. ასეთ შემთხვევებში მონაცემთა შეგროვების მეთოდები შესაბამისად მოქნილი უნდა იყოს, მაგალითად, კვლევის კითხვარის შედგენისას თავი აარიდეთ თვითიდენტიფიცირების წინასწარ განსაზღვრული კატეგორიების გამოყენებას გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც მონაწილეებს შეუძლიათ თავისუფალი პასუხის გაცემა თუკი არც ერთ შეთავაზებულ ჯგუფთან საკუთარი თავის იდენტიფიცირებას არ ახდენენ. იმ პირებს, რომელთაც მიაჩნიათ, რომ შერეული ეთნიკურობა ან წარმოშობა აქვთ, მრავალი მაიდენტიფიცირებელი ნიშნის არჩევის შესაძლებლობა მიეცით.

უფრო მეტიც, უსაფრთხოების სექტორში მრავალ უწყებას ჰყავს როგორც ფორმიანი, ასევე სამოქალაქო პერსონალი. ასეთ დროს შესაძლოა, მნიშვნელოვანი იყოს მონაცემების სეგრეგირება ისეთი კატეგორიების მიხედვით, როგორცაა წოდებები/ჩინები, დეპარტამენტები, გეოგრაფიული მდებარეობა, პასუხისმგებლობის რეგიონი, რეგულარული კადრი/რეზერვისტი და ა.შ.

დანაწევრების კატეგორიების განსაზღვრისას მნიშვნელოვანია სისტემური და თანმიმდევრული მიდგომის გამოყენება. კატეგორიების შერჩევისას გადანჯვრეტილება პროექტის დასაწყისში პროექტით მისაღწევი საბოლოო შედეგების გათვალისწინებით მიიღეთ და მონიტორინგის მთელი პროცესის განმავლობაში თანმიმდევრულად გამოიყენეთ. ინდიკატორებში კონკრეტულად მიუთითეთ დანაწევრებული მონაცემების ტიპი და დონე, მაგალითად, „სამხედრო პერსონალი, რომელიც მათი საცხოვრებელი ადგილის ფარგლებს მიღმა, სხვა რეგიონშია დისლოცირებული (სეგრეგირებული რეგიონის, რანგის, სქესის, ეთნიკურობისა და რელიგიის მიხედვით)“.

მე-5 ჩანართი: დანაწევრებული მონაცემების ორი მაგალითი ლათინური ამერიკიდან და კანადადან

ლათინურ ამერიკაში, ეროვნული სტატისტიკის რეგიონის ოფისებთან თანამშრომლობით ლათინური ამერიკისა და კარიბის ზღვის ქვეყნების ეკონომიკურმა კომისიამ მოსახლეობისა და ავტოქტონი ხალხების სოციო-დემოგრაფიული ინდიკატორული სისტემა (*Sistema de Indicadores Sociodemográficos de Poblaciones y pueblos Indígenas*) შეიმუშავა. სისტემა მკვიდრი/ავტოქტონი ხალხებისა და აფრიკული წარმომავლობის მქონე თემების შესახებ სეგრეგირებული მონაცემების მისაღებად შეიქმნა, რეგიონის იმ 15 ქვეყნიდან, რომელთაც ადგილობრივ საყოველთაო აღწერებში „მკვიდრი/ავტოქტონი მოსახლეობის იდენტიფიკატორი“ ჰქონდათ შეტანილი. ეს ინფორმაცია ამ ჯგუფებსა და მოსახლეობის სხვა ჯგუფებს შორის არსებული მნიშვნელოვანი სოციალურ-ეკონომიკური განსხვავებულობის გამოსავლენად და შემდეგ ამ საკითხის გადასაჭრელად გამოიყენება. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში ამ სახის სეგრეგირებული მონაცემები განსაკუთრებით გამოსადეგია ისეთი პროგრამების შემუშავებისთვის, რომელიც ხელს შეუწყობს უსაფრთხოებას და მართლმსაჯულების სფეროში იურიდიული სერვისების ხელმისაწვდომობას, მკვიდრი/ავტოქტონი მოსახლეობისა და აფრიკული წარმომავლობის მქონე დასახლებულ თემებში.

კანადაში მთავრობა პერიოდულად გამოსცემს სტატისტიკურ ანგარიშს „ოჯახში ძალადობა კანადაში“ ტენდენციების გასაანალიზებლად. ამ ანგარიშისთვის სისხლის სამართლის დანაშაულების შესახებ ერთიან კვლევას და მკვლევლობათა შესახებ კვლევას იყენებენ, რომელშიც მკვლევლობის მსხვერპლთა მონაცემები დემოგრაფიული ნიშნითაა დანაწევრებული, ასევე, დეტალურ ინფორმაციას შეიცავს მკვლევლობის მიზების, გამოყენებული იარაღის/საგნისა და ცეცხლსასროლი იარაღის შესახებ. ოჯახში ძალადობის შესახებ ანგარიშში ტენდენციები სამი კატეგორიის მიხედვითაა აღწერილი: ბავშვთა და ახალგაზრდების წინააღმდეგ ძალადობა, ინტიმური პარტნიორის წინააღმდეგ ძალადობა და უფროსი ასაკის ადამიანების წინააღმდეგ ძალადობა. დანაწევრებული მონაცემების გარეშე მთავრობა კანადის მოსახლეობის ამ კონკრეტული ჯგუფების ტენდენციებისთვის თვალყურის მიდევნებას ვერ შეძლებდა.

წყაროები: B. Feiring, F. Thornberry and A. Hassler (2007) "Human rights and data: Tools and resources for sustainable development", Copenhagen: Danish Institute for Human Rights, p. 21; Statistics Canada (2017) "Family violence in Canada: A statistical profile, 2017", Ottawa, ON: Canadian Centre for Justice Statistics; Statistics Canada (2019) "Homicide survey", Ottawa, ON: Canadian Centre for Justice Statistics.

მონაცემების სეგრეგირება სექსუალური ორიენტაციის, ან გენდერული იდენტობის და გამოხატულების მიხედვით

სექსუალური ორიენტაციის, ან გენდერული იდენტობისა და გამოხატულების მიხედვით მონაცემების სეგრეგირებისას აუცილებელია უსაფრთხოებისა და ეთიკური გამონწვევების გათვალისწინება და შესაბამისი ნაბიჯების გადადგმა.

- ◆ **თვითიდენტიფიცირება.** ყველა ადამიანი, ვინც ლგბტი ჯგუფის წარმომადგენელია, საკუთარი თავის ლგბტი პირად იდენტიფიცირებას არ მოახდენს, განსაკუთრებით იმ კონტექსტებში, სადაც ეს სტიგმატიზებული ან კრიმინალიზებულია. ამიტომ საჭიროა შესაბამისი დამცავი ზომების მიღება იმისათვის, რომ ის მონაწილეები, ვინც თავის იდენტიფიცირებას ლგბტი პირად მოახდენენ, რაიმე რისკის წინაშე არ აღმოჩნდნენ.

მონაცემების გაანალიზებისას გაცნობიერეთ და გაითვალისწინეთ ის, რომ არსებობს მრავალი სხვადასხვა მიზეზი, რის გამოც ლგბტი ადამიანებმა შესაძლოა, საკუთარი თავის ამგვარ პირებად იდენტიფიცირება არ მოახდინონ. სავარაუდოდ, მინიმალური იქნება იმ ლგბტი პირების რიცხვი, ვინც მოსახლეობის ამ ნიმუშში თვითიდენტიფიცირებას შეძლებს.

სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გენდერის გამოხატულებისთვის ადამიანები მრავალ სხვადასხვა ტერმინს იყენებენ. მონაწილეებს თვითიდენტიფიცირების მოქნილი შესაძლებლობა მიეცით. სათანადოდ შეისწავლეთ ის ტერმინები და კრიტერიუმები, რომელთაც ეს თემები იყენებენ.²

იმ შემთხვევაში, თუ ინდივიდის მეუღლის შესახებ მონაცემები საჭიროა პროექტისთვის, მიეცით მათ მოქნილი შესაძლებლობა, რომ არსებული მდგომარეობა მეუღლესთან, ან პარტნიორთან გამოხატოს, რადგან მათი პარტნიორობა შესაძლოა, დაკანონებული არც იყოს.

- ✦ **სტიგმატიზაცია და მარგინალიზაცია.** სექსუალური ორიენტაციის, ან გენდერული იდენტობისა და გამოხატულების საფუძველზე, მონაცემების სეგრეგირების შედეგად, რომელიმე ჯგუფთან დაკავშირებით, არ უნდა შეიქმნას ან განმტკიცდეს არსებული დისკრიმინაცია, არაობიექტურობა ან სტერეოტიპები. საშუალება მიეცით ლგბტი პირებს თავად მიიღონ მონაწილეობა მონაცემების მონიტორინგსა და შეგროვებაში და, რაც მთავარია, იმ კატეგორიების განსაზღვრაში, რომელთაც მონაცემთა სეგრეგირებისთვის გამოიყენებთ.
- ✦ **კრიმინალიზაცია და დევნის რისკი.** ლგბტი პირების შესახებ შეგროვილი მონაცემები შესაძლოა, მათი გარიყვის, შევიწროების ან დევნის მიზნით გამოიყენონ, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც მათი იდენტიფიცირება მოხდება. მონაწილეებს შეიძლება, შეეშინდეთ გარკვეულ ჯგუფებთან ასოცირების ან კონკრეტული ჯგუფის თვითიდენტიფიცირება მოახდინონ. ამიტომ განსაკუთრებული სიფრთხილე გამოიჩინეთ ამ ჯგუფებისთვის ინდიკატორების შემუშავებისას, ასევე მონაცემთა შეგროვების მეთოდებისა და მონაცემთა მართვის სისტემების შერჩევისას და იხელმძღვანელებთ არ დააზიანო პრინციპით.³

4.3 ინდიკატორების შემუშავება

როგორც ზემოთ უკვე ითქვა, ინდიკატორი ინფორმაციის კონკრეტული, ცხადად გაზომვადი ერთეულია, რომელიც მტკიცებულებას გვანჯდის პროექტისთვის საინტერესო ფაქტორის მხრივ არსებული მდგომარეობის ან [მიღწეული] დონის შესახებ. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ეს არის ცვლილების დემონსტრირების საშუალება მოსალოდნელ, ანუ დაგეგმილ შედეგთან დაკავშირებით. ინდიკატორების მიხედვით შეგროვებული მონაცემები გაანალიზდება, რათა განისაზღვროს, თუ რა ზეგავლენა აქვს პროექტს ამჟამად და უახლოვდება თუ რა იგი პროექტის დოკუმენტში, ან ცვლილების თეორიაში მითითებულ ზეგავლენას.*

იმ შემთხვევაში, თუ ცვლილების თეორიის საფუძველზე შემუშავებული ინდიკატორები გენდერთან დაკავშირებულ ინდიკატორებს „ბუნებრივად“ არ გვთავაზობს, უნდა დაისვას კითხვა, სათანადოდ აისახა თუ არა ცვლილების თეორიაში გენდერული ანალიზის შედეგები, და ჩატარდა თუ არა შესაბამისი გენდერული ანალიზი.

ეს რამდენიმე აკრონომიპროექტის მყარ ინდიკატორებს აღწერს, კერძოდ:

- ✦ SMART: კონკრეტული, გაზომვადი, მიღწევადი, რეალისტური და დროში განწერილი⁴
- ✦ CREAM: ცხადი, შესაბამისი, ეკონომიკური (ეკონომიკურად მიზანშეწონილი), ადეკვატური და გაზომვადი (რაოდენობრივად და ხარისხობრივად)⁵.

* განხილულია 3.3 ნაწილში.

რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ინდიკატორების ერთობლივად გამოყენება სათანადო პრაქტიკას წარმოადგენს. თუმცა რაოდენობრივი ინდიკატორების გამოყენება უფრო ადვილია და ცალსახა შედეგებსაც იძლევა, ხარისხობრივი ინდიკატორები კი უფრო სიღრმისეულ, კონტექსტუალურ ახსნა-განმარტებას გვთავაზობს. ამ ორი სახის ინდიკატორების შეწყვილება ინტერვენციების ზეგავლენის უფრო სრულ სურათს ქმნის. მიუხედავად იმისა, ინდიკატორი (ან ინდიკატორების ჯგუფი) რაოდენობრივია თუ ხარისხობრივი, იგი ყოველთვის უნდა შეესაბამებოდეს განსასაზღვრე შედეგის დონეს (მოკლევადიანი, საშუალოვადიანი, ან გრძელვადიანი).*

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის პროგრამებისთვის ყველა ინდიკატორი სეგრევირებული უნდა იყოს სქესის, ასაკისა და ნებისმიერი სხვა შესაბამისი იდენტიფიკატორის მიხედვით (როგორც ეს 4.2 ნაწილში განვიხილეთ). უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის პროგრამებით მოცული საკითხები (როგორცაა, გამჭვირვალობა, კარგი მმართველობა ან გენდერული თანასწორობა) ხშირად შეუძლებელია, უშუალოდ ერთი ინდიკატორით შეფასდეს და, ამდენად, „არაპირდაპირი“ ან „მონაცვლე“ ინდიკატორები ხშირად გამოიყენება. დასახული მიზნის მიღწევის პროგრესის დემონსტრირებისთვის ინდიკატორების ჯგუფის განსაზღვრისას სიღრმისეულად იფიქრეთ თითოეული ინდიკატორის (იქნება ეს რაოდენობრივი, თუ ხარისხობრივი) მნიშვნელობაზე და იმაზე, თუ რამდენად ზუსტად ასახავს ინდიკატორთა ჯგუფი წინასწარ განსაზღვრულ მისაღწევ შედეგს. რაოდენობრივ ინდიკატორებზე დაყრდნობა ადვილია, მაგრამ რეგულაციური, ან რეალისტური ისინი? უსაფრთხოების სექტორის პროგრამებში, მაგალითად, შეიარაღებულ ძალებში, ქალების გაზრდილი მონაწილეობის დემონსტრირების მიზნით გავრცელებული ინდიკატორია შეიარაღებულ ძალებში ქალთა თანაფარდობის გამოყენება. ეს ინდიკატორი აღნიშნავს ქალთა ფიზიკურ მონაწილეობას, მაგრამ არა მათი მონაწილეობის ხარისხს (მაგალითად, მათი ლიდერობის ფარდობით გავლენას). სხვადასხვა რანგთან და ფუნქციებთან მიმართებით ქალთა თანაფარდობასთან დაკავშირებული სხვა რაოდენობრივი ინდიკატორების გამოყენება ხარისხობრივ ინდიკატორებთან ერთად (რომელიც შეეხება ქალთა ყოველდღიური მოვალეობებისა და გამოცდილების შესახებ მონაცემების შეგროვებას), შესაძლოა უფრო მრავალსმეტყველი აღმოჩნდეს მათი „მონაწილეობის“ გასაგებად.

რამდენადაც ეს შესაძლებელია, ინდიკატორები პროექტის დაინტერესებულ მხარეებთან, როგორც ქალებთან, ასევე კაცებთან ერთად შეიმუშავეთ. თუ ამის განხორციელება პროექტის შემუშავების ეტაპზე შეუძლებელია, პროექტის მონაწილე მხარეებმა ინდიკატორები პროექტის განხორციელების პირველივე ეტაპზე უნდა განიხილონ. ეს თავიდან აგაცილებთ პროექტის განხორციელებისას გავრცელებულ პრობლემებს, მაგალითად: შესაძლოა, საჭირო მონაცემები ხელმისაწვდომი არ იყოს, ან პროგრესის გასაზომად პროექტის დაინტერესებულ მხარეებს განსხვავებული მონაცემების შეგროვება სურდეთ. ინდიკატორების შესახებ პროექტის დაინტერესებულ მხარეებთან ადრეული განხილვების შედეგად შეიძლება, კიდევ უფრო ცხადი გახდეს ცვლილების თეორია და, ზოგადად, მისი განხორციელება.

დანართში N1 გენდერთან დაკავშირებული მთელი რიგი ინდიკატორებია მოცემული უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორისათვის. მაგრამ გავრცელებული შეცდომაა სხვა პროექტებიდან, ან ნიმუშისთვის მოცემული ინდიკატორების სიიდან მათი პირდაპირ გადმოტანა. ეს ინდიკატორები შესაძლოა იყოს SMART ან CREAM თავდაპირველ პროექტთან მიმართებაში, მაგრამ თუ ისინი საკმარისად ვერ უზრუნველყოფენ იმ მტკიცებულებათა შეფასებას, რომელიც განსახილველი პროექტით განსაზღვრული მიზნების შესრულების მიმდინარეობისა და შედეგების დემონსტრირებისთვის არის საჭირო, მათი გამოყენება აზრსაა მოკლებული. ნიმუშის სახით მოცემული ინდიკატორები აუცილებლად

* ხარისხობრივი და რაოდენობრივი მონაცემები და შერეული მეთოდები, მიდგომები უფრო დეტალურად განხილულია DCAF-ის ცნობარში: ს. კრომპვოეტის (2019) ნაშრომი გენდერზე ორიენტირებული ორგანიზაციული კლიმატის შეფასება შეიარაღებულ ძალებში, ვენევა, DCAF.

გაითვალისწინეთ, მაგრამ განსაზღვრეთ, რამდენად ადეკვატურია ისინი თქვენი პროექტით გათვალისწინებული ცვლილებების გასაზომად, და მათი მოდიფიცირება და ადაპტაცია ამის შესაბამისად განახორციელეთ.

ეროვნული და რეგიონული დონის პროგრამებში შესაძლოა უპირანი იყოს ამოცანებისა და ინდიკატორების ინტეგრირება ისეთი საერთაშორისო ნორმატიული საფუძვლებიდან, როგორცაა CEDAW, გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციები ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე, და მდგრადი განვითარების მე-5 მიზანი გენდერული თანასწორობის შესახებ. ამას მომდევნო ნაწილებში განვიხილავთ მას შემდეგ, რაც უფრო, ზოგადად, მიმოვიხილავთ გენდერთან დაკავშირებულ ინდიკატორებსა და გენდერულძალადობასთან (GBV) დაკავშირებულ ინდიკატორებს.

გენდერთან დაკავშირებული ინდიკატორები

ინდიკატორებს, რომლებიც სქესის, ან გენდერის მიხედვითაა დანაწევრებული და ყურადღებას გენდერულ ცვლილებაზე ამახვილებს გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, ხშირად „გენდერთან დაკავშირებულ ინდიკატორებს“ უწოდებენ. ყველა ინდიკატორის მსგავსად, ამ შემთხვევაშიც მონაცემები შესაძლოა, რაოდენობრივი, ან ხარისხობრივი მეთოდების გამოყენებით შეგროვდეს. ცხრილში N5 ამ ინდიკატორის ზოგიერთი მაგალითია მოცემული.

ცხრილი 5: გენდერთან დაკავშირებული ინდიკატორები

ინდიკატორის ტიპი და მეთოდი	ინდიკატორის მაგალითი	მონაცემების მაგალითი	
სქესის ნიშნით სეგრეგირებული ინდიკატორი	რაოდენობრივი	საპყრობილეების გუშაგების რაოდენობა და თანაფარდობა, სქესის ნიშნით სეგრეგირებული	267 გუშაგი (89 ქალი, 178 კაცი) 33% ქალი, 67% კაცი
	ხარისხობრივი	სამხედრო პერსონალის აღქმა სექსუალური შევიწროების შესახებ, სქესის ნიშნით სეგრეგირებული	კაცი სამხედრო პერსონალის ზოგადი აღქმა, რომ სექსუალური შევიწროება არ არის გავრცელებული, ან სერიოზულ პრობლემას არ წარმოადგენს; ხოლო ქალ სამხედრო პერსონალს მიაჩნია, რომ სექსუალური შევიწროება სერიოზული პრობლემაა და ფართოდაა გავრცელებული
გენდერულად-სპეციფიკური ინდიკატორი	რაოდენობრივი	ქალ პოლიციელთა ასოციაციის წევრთა რაოდენობა	356 წევრი
	ხარისხობრივი	კაცების აღქმა პოლიციის განყოფილებებში მომუშავე ლგბტი ადამიანების შესახებ	კაცები ამბობენ, რომ მათ პრობლემატურად მიაჩნიათ იმ კოლეგებთან ერთად მუშაობა, რომლებიც, როგორც მათთვის ცნობილია, ან ეჭვი აქვთ, ლგბტი პირები არიან

გენდერულ ძალადობასთან დაკავშირებული ინდიკატორები*

უშიშროებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტებისთვის სავალდებულოა მონაცემების სისტემატურად შეგროვება გენდერული ძალადობის ინციდენტებსა და მათი გავრცელების შესახებ, რათა მათზე რეაგირება და პრევენცია გაუმჯობესდეს. თუმცა არსებობს მრავალი მიზეზი, რის გამოც ამ მონაცემების შეგროვება შეიძლება, გართულდეს, მათ შორისაა: შეუსაბამო შიდა კანონმდებლობა; დაზარალებული ქალების შიში, რომ ამგვარი ინციდენტები კაც პოლიციელს შეატყობინონ; დაზარალებული ლგბტი პირების, ან დაზარალებული კაცების შიში, რომ ინციდენტების შესახებ შეატყობინონ პოლიციას; სტატისტიკის წარმოების არასათანადო სისტემები პოლიციაში, ან სასამართლოებში შესაბამისი სტატისტიკის საწარმოებლად; გენდერული ძალადობის საქმეების არამართებული კატეგორიზაცია; გენდერული ძალადობის საქმეებისთვის შემდგომში თვალყურის არ მიღვენება და სხვა.

ბევრ ქვეყანაში საერთო ეროვნული, მრავალსექტორული და მრავალი დაინტერესებული მხარის მონაწილეობით ხორციელდება ინიციატივები გენდერული ნიშნით ძალადობის შემთხვევების პრევენციის, მოგვარებისა და მათზე რეაგირების მიზნით. ასეთ სიტუაციებში უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორისა და აღნიშნული სხვა მხარეების მიერ მონაცემები კოორდინირებულად უნდა შეგროვდეს.

გენდერული ძალადობის ცალკეული ფორმებთან დაკავშირებით მრავალი ინდიკატორი არსებობს. გაეროს მიერ შემუშავებული ქალთა მიმართ ძალადობის ინდიკატორები 1-ელ დანართშია მოცემული (გენდერთან დაკავშირებული ინდიკატორების მაგალითები უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვის). ევროპაში ექსპერტთა ჯგუფმა ქალთა მიმართ ძალადობის ინდიკატორები შეიმუშავა, რომლებიც დაკავშირებულია ინტეგრირებულ პოლიტიკასთან და მონაცემთა შეგროვებასთან, პრევენციასთან, დაცვასთან და მხარდაჭერასთან, მატერიალურ სამართალთან, გამოძიებასთან, სისხლის სამართლებრივ დევნასთან და საპროცესო კანონმდებლობასთან და დაცვის მექანიზმებთან, მიგრაციასთან და თავშესაფართან.**

ინდიკატორებში, რომლებიც გენდერული ძალადობის დონეების დასადგენადაა განკუთვნილი, ცხადად უნდა მიეთითოს და აღინეროს ძალადობის სხვადასხვა ფორმები. მნიშვნელოვანია იმ ფაქტის გათვალისწინება, რომ გენდერული ნიშნით ჩადენილი დანაშაულების სამართლებრივი განსაზღვრებები და პოლიციისა და სასამართლოების მიერ მათი აღქმა სხვადასხვა ქვეყანაში მნიშვნელოვნად განსხვავდება. თუმცა ზოგიერთ შემთხვევაში შესაძლოა მიზანშეწონილიც კი იყოს ადამიანის უფლებების რეგიონული ან საერთაშორისო სტანდარტებით დადგენილი განსაზღვრებების გამოყენება. პროექტის დონეზე ინდიკატორების შემუშავებისას, ზოგადად, იმ ქვეყანაში არსებული განსაზღვრებები უნდა გამოიყენოთ, რომლის უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვისაც არის ეს ინდიკატორები განკუთვნილი.

* წინამდებარე პრაქტიკულ მითითებაში „გენდერული ძალადობა“ (gender-based violence) გამოიყენება ყველა სახის ძალადობის ფორმასთან მიმართებაში, რომელიც ხორციელდება ერთი სქესის წარმომადგენლის მიერ მეორე სქესის წარმომადგენლის მიმართ. გენდერული ძალადობა წარმოადგენს ქოლგა ტერმინს ნებისმიერი სახის ძალადობის შესახებ, რომელიც ხორციელდება ადამიანის ნების წინააღმდეგ და ეფუძნება სოციალურად მინიჭებულ გენდერთან დაკავშირებულ დადგენილ ნორმებს ქალებსა და კაცებს შორის. გენდერული ძალადობის კონკრეტული ფორმები და ხასიათი განსხვავდება სხვადასხვა კულტურებს, ქვეყნებსა და რეგიონებს შორის. მაგალითები მოიცავს: სექსუალურ ექსპლუატაციას/ძალადობას და ტრეფიკინგს სექსუალური ექსპლუატაციის მიზნით; ოჯახში ძალადობას; იძულებით/ადრეულ ქორწინებას; ისეთ საზიანო ტრადიციებს, როგორცაა ქალთა გენიტალიების დასახიჩრება; ღირსების მკვლელობებს; ლევირატს და ჰომოფობიურ და ტრანსფობიურ ძალადობას. წყაროები: იხ. UN Women (2019), „გენდერული თანასწორობის სიტყვარი“, www.trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36 (accessed 6 September 2019); გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისარი (2011), „დისკრიმინაციული კანონები და პრაქტიკა და ძალადობის აქტები პირთა წინააღმდეგ მათი სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის გამო“, UN Doc. A/HRC/19/41, 17 ნოემბერი, მუხლი 20.

** ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე რეაგირების ექსპერტთა ჯგუფი (2016) „კითხვარი საკანონმდებლო და სხვა ზომების შესახებ, რომლებიც გავლენას ახდენს ევროპის საბჭოს ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის შესახებ კონვენციის დებულებებზე, სტრასბურგ-სედექსი: ევროპის საბჭო.

ადამიანის უფლებების სტანდარტებზე დაფუძნებული ინდიკატორები

ადამიანის უფლებების საერთაშორისო ხელშეკრულებების მონაწილე სახელმწიფოებს რეგიონულ და საერთაშორისო დონეზე მათ მიერ აღებული ვალდებულებების შესრულების მიხედვით აფასებენ.* რადგან გენდერულ თანასწორობას ადამიანის უფლებებში ცენტრალური ადგილი უჭირავს, ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებით შემუშავებული სტანდარტები და კრიტერიუმები, შესაძლოა, სასარგებლო ინდიკატორები აღმოჩნდეს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერის ინტეგრირების პროგრესის მონიტორინგისთვის.

გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ოფისი ადამიანის უფლებების ინდიკატორებს შემდეგ კატეგორიებად ჰყოფს: *სტრუქტურული, პროცესთან დაკავშირებული და შედეგების* ინდიკატორები. თითოეულ ამ კატეგორიას უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის სხვადასხვა ასპექტის გაზომვა შეუძლია და, იდეალურ შემთხვევაში, ერთობლივად უნდა გამოვიყენოთ.⁶

a. **სტრუქტურული ინდიკატორები.** ქვეყნის მთავრობის (ან უსაფრთხოების სექტორის დანესებულების) მიერ უფლებების აღიარებას, მათი შესრულების განზრახულობას და იმ ღონისძიებების გატარების ვალდებულებას ასახავს, რომელიც საერთაშორისო ინსტრუმენტებს, ასევე რეგიონულ და/ან ეროვნულ სამართლებრივ ჩარჩოებს შეესაბამება. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების დანესებულებებისთვის იგი, ასევე, მოიცავს კონკრეტული დანესებულების პოლიტიკის დოკუმენტების შესასრულებლად განხორციელებულ ღონისძიებებსაც.

მაგალითები:

- ◆ გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული რელევანტური საერთაშორისო და რეგიონული ინსტრუმენტები, როგორცაა CEDAW და ევროპის საბჭოს *სტამბულის კონვენცია*, რომელიც რატიფიცირებულია ქვეყნის მთავრობის მიერ x თარიღით.
- ◆ ქვეყნის ეროვნული სამოქმედო გეგმა ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1325-ის განხორციელების შესახებ, რომელიც შემუშავებულია x თარიღით.**
- ◆ ეროვნული კანონი, რომლითაც საჯარო დანესებულებას (მაგალითად, პოლიციას ან შეიარაღებულ ძალებს) თანამშრომელთა შორის ქალთა კონკრეტული პროცენტული მაჩვენებლის მიღწევა მოეთხოვებათ x თარიღისთვის.
- ◆ უსაფრთხოების სექტორის დანესებულების მიერ სექსუალური და გენდერული ნიშნით შევიწროების წინააღმდეგ შემუშავებული პოლიტიკის დოკუმენტის ძალაში შესვლის თარიღი, მოქმედების სფერო და შინაარსი.

b. **პროცესთან დაკავშირებული ინდიკატორები.** პოლიტიკით გათვალისწინებული ღონისძიებებისა და პროგრამების განხორციელების მეშვეობით გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისკენ ქვეყნის (ან კონკრეტული უსაფრთხოების ან მართლმსაჯულების ინსტიტუტის) მიერ მიმართული ძალისხმევა ფასდება.

მაგალითები:

- ◆ ქვეყნის სისხლის სამართლის სისტემაში სექსუალური ძალადობის შესახებ ადრული და გამოძიებული საქმეების და მსჯავრდების მაჩვენებელი.
- ◆ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის სპეციალურ პროგრამებში კონკრეტული სამიზნე ჯგუფების ჩართულობის ხარისხი.
- ◆ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის (ან უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტის) მიერ გენდერული თანასწორობის შესახებ ინფორმირებულობის გაზრდის ღონისძიებების განხორციელება.

* უფრო დეტალური ინფორმაციისთვის გენდერულ თანასწორობასთან, უსაფრთხოებასთან და მართლმსაჯულების სექტორთან დაკავშირებით ადამიანის უფლებების საერთაშორისო და რეგიონული საფუძვლების შესახებ იხილეთ მე-4 მითითების კრებული, „მართლმსაჯულება და გენდერი“, 2.7 ნაწილი, ასევე საერთაშორისო და რეგიონული სამართლებრივი ინსტრუმენტების კრებული, რომელიც ინტერნეტში მოთავსებული, როგორც წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების კრებულის ნაწილი.

** 1-ელ პრაქტიკულ მითითებაში, „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“, დეტალურად არის განხილული ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების შესახებ ეროვნული სამოქმედო გეგმები.

ც. შედეგების ინდიკატორები. ქვეყნის მთავრობის (ან უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტის) მიერ მიღწეული შედეგების შეფასება გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობაში, ან გენდერული პერსპექტივის უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში ინტეგრირების თვალსაზრისით.

მაგალითები:

- ◆ სექსუალური ნიშნით და/ან გენდერული ნიშნით შევიწროების შემთხვევების შეტყობინება და დაზარალებულთა თანაფარდობა, რომელთა საქმეც გონივრულ ვადაში გადაწყდა.
- ◆ ოპერატიულ პოზიციებზე ქალთა (და სხვა სამიზნე ჯგუფების) თანაფარდობა უსაფრთხოების სექტორის დაწესებულებებში.
- ◆ ქალთა (და სხვა სამიზნე ჯგუფების) დანიშნულება მაღალ თანამდებობებზე უსაფრთხოების სექტორის დაწესებულებაში.

ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგზე დაფუძნებული ინდიკატორები*

ამჟამად 80-ზე მეტმა ქვეყანამ შეიმუშავა ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე ეროვნული სამოქმედო გეგმა, არსებობს 11 რეგიონული სამოქმედო გეგმა⁷ და სხვადასხვა ორგანიზაციული სამოქმედო გეგმა. ეროვნული სამოქმედო გეგმები და რეგიონული სამოქმედო გეგმები შესაძლოა, შეიცავდეს ინდიკატორებს, რომლებიც ეროვნულ და ინსტიტუციურ დონეებზე შემუშავებულ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის პროგრამებში გამოგვადგება. ეროვნული სამოქმედო გეგმების მიხედვით არსებული ანგარიშგება ასევე, შეიძლება, ანალიზისა და მონაცემების წყარო გახდეს პროგრამის შემუშავებისთვის.

ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოებისთვის მთელი რიგი მრავალეროვნული ინდიკატორები შეიქმნა. ზოგიერთი მათგანი რელევანტურია გენდერული თანასწორობის მონიტორინგისთვის უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში, და მათი ინტეგრირება პროექტის მონიტორინგის საფუძვლებშიც შეიძლება.

გაეროს დონეზე, 2010 წელს უშიშროების საბჭოს თხოვნით ტექნიკურმა სამუშაო ჯგუფმა, რომელიც 26 ინდიკატორის შემუშავებაზე მუშაობდა, თითოეული მათგანი ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1325-სა (2000) და 1820-ში (2008) განხილულ კონკრეტულ პრობლემებთან დააკავშირა (იხილეთ ცხრილი N6).

* დამატებითი დისკუსიებისათვის ნაიკითხეთ პოლიტიკის მოკლე აღწერილობა „უსაფრთხოების სექტორის მმართველობითი მიდგომის გამოყენება ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებში“.

ცხრილი 6: გლობალური ინდიკატორები ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1325-ისთვის

1	სექსუალური ძალადობის სიხშირე კონფლიქტით დაზარალებულ ქვეყნებში
2	გაეროს სამშვიდობო და სპეციალური პოლიტიკური მისიების პერიოდული მოხსენებები რა მასშტაბით შეიცავს ქალებისა და გოგოების უფლებების დარღვევის შესახებ ინფორმაციას.
3(ა)	ქალებისა და გოგოების უფლებების დარღვევათა რაოდენობა, რომელთა შესახებაც შეატყობინეს, გადაამისამართეს და ადამიანის უფლებათა დაცვის ორგანოებმა გამოიძიეს.
3(ბ)	ქალთა სამოქალაქო ორგანიზაციების წარმომადგენლების ჩართვა ადამიანის უფლებათა დაცვის ორგანოების მმართველობასა და ლიდერობაში.
4	სავარაუდოდ, ფორმირებული და სამოქალაქო მშვიდობისმყოფელების და ჰუმანიტარული მუშაკების მიერ ჩადენილი სექსუალური ექსპლუატაციისა და ძალადობის შემთხვევების პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც გადაამისამართეს, გამოიძიეს და შესაბამისი რეაგირება განახორციელეს.
5(ა)	სამხედრო კომპონენტების მეთაურთა მიერ და სტანდარტული საოპერაციო პროცედურების ფარგლებში გამოცემული მშვიდობისმყოფელებისთვის განკუთვნილი დირექტივების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც ქალებისა და გოგოების ადამიანის უფლებათა დაცვის ღონისძიებებს შეეხება.
5(ბ)	სამხედრო პრაქტიკული სახელმძღვანელოების, ეროვნული უსაფრთხოების პოლიტიკის დოკუმენტების, ქვეყნის კოდექსისა და ეროვნული უსაფრთხოების ძალების სტანდარტული საოპერაციო პროცედურების/პროტოკოლების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც ქალებისა და გოგოების ადამიანის უფლებათა დაცვის ღონისძიებებს შეიცავს.
6	გაეროს უშიშროების საბჭოს მიერ 1325-ე (2000) რეზოლუციასთან დაკავშირებით განხორციელებული ქმედებების რაოდენობა და ტიპი; მათ შორის ისინი, რომელიც კონფლიქტით დაზარალებულ სიტუაციებში ქალებისა და გოგოების მიმართ ძალადობის ჩადენის პრევენციასა და რეაგირებას შეეხება.
7	გადანწყვეტილების მიღების პროცესში ქალთა რაოდენობა და პროპორცია შესაბამის რეგიონულ ორგანიზაციებში, რომლებიც კონფლიქტის გადაჭრაში მონაწილეობენ.
8	სამშვიდობო შეთანხმებების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც კონკრეტულ დებულებებს შეიცავს ქალებისა და გოგოების უსაფრთხოებისა და, ზოგადად, მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად.
9	ქალთა რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი გაეროს გადანწყვეტილების მიმღებთა მაღალ თანამდებობებზე კონფლიქტით დაზარალებულ ქვეყნებში.
10	გაეროს გადანწყვეტილების მიმღებთა შორის გენდერული გამოცდილების დონე კონფლიქტით დაზარალებულ ქვეყნებში.
1(ა)	ქალთა მონაწილეობის დონე ოფიციალურ სამშვიდობო მოლაპარაკებებში.
11(ბ)	ქალთა მონაწილეობა ოფიციალური დამკვირვებლის, ან კონსულტაციური სტატუსით სამშვიდობო მოლაპარაკებების დასაწყისში და მის დასასრულს.
12	ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის დონე კონფლიქტით დაზარალებულ ქვეყნებში.
13	უშიშროების საბჭოს იმ მისიების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც განიხილავს ისეთ კონკრეტულ საკითხებს, რომლებიც ქალებსა და გოგოებზე მოქმედებს მათი უფლებამოსილებების თვალსაზრისით, და მისიის ანგარიშები.
14	ქალებისა და გოგოების ფიზიკური უსაფრთხოების ინდექსი.
15	რა მასშტაბით იცავს ქვეყნის შიდა კანონმდებლობა ქალებისა და გოგოების ადამიანის უფლებებს საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად.
16	ქალთა მონაწილეობის დონე უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში კონფლიქტით დაზარალებულ ქვეყნებში.
17	მცირე და მსუბუქი შეიარაღების კონტროლის მიზნით ეროვნული მექანიზმების არსებობა.

18	ადრეულ ეტაპზე ეკონომიკური აღდგენის პროგრამებში დასაქმებულ ზრდასრულთა შორის ქალთა პროცენტული მაჩვენებელი.
19	ქალთა მიმართ სექსუალური ძალადობის შემთხვევების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც გადაამისამართეს, გამოიძიეს და დამნაშავეებს სასჯელი შეუფარდეს.
20	სასამართლოების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც აღჭურვილია ქალებისა და გოგონების მიმართ ძალადობის საქმეების გამოსაძიებლად ისე, რომ სათანადო ყურადღება დაზარალებულის უსაფრთხოებას მიექცეს.
21(a)	დედათა სიკვდილიანობა.
21(b)	პირველადი და საშუალო განათლების საფეხურებზე ჩარიცხულთა მაჩვენებლების სქესის ნიშნით სეგრეგირება.
22	რა მასშტაბით ითვალისწინებს სტრატეგიული დაგეგმვის საფუძვლები კონფლიქტით დაზარალებულ ქვეყნებში გენდერულ ანალიზს, მიზნებს, ინდიკატორებსა და ბიუჯეტებს.
23	სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისთვის, მათ შორის ქალთა ჯგუფებისთვის, გამოყოფილი და გადარიცხული თანხების თანაფარდობა, რომელიც გენდერულ საკითხებზე იხარჯება კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ ქვეყნებში.
24	ფაქტობრივად გამოყოფილი და გადარიცხული თანხები იმ პროგრამების მხარდასაჭერად, რომელიც კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ ქვეყნებში გენდერულად ორიენტირებული შეღავათების, ეკონომიკური აღდგენის, მშვიდობისა და უსაფრთხოების პროგრამებს ითვალისწინებს.
25(a)	სამშვიდობო პროცესებისათვის საჭირო გარდამავალი მართლმსაჯულების მექანიზმების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც ქალებისა და გოგონების უფლებებისა და მონაწილეობის შესახებ დებულებებს შეიცავს.
25(b)	ქალებისა და გოგონების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებიც შეღავათებს იღებენ რეპარაციული პროგრამებიდან, და მიღებული შეღავათების ტიპები.
26	ყოფილი ქალი მებრძოლების, შეიარაღებულ ძალებთან ან ჯგუფებთან დაკავშირებული ქალებისა და გოგონების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებიც განიარაღების, დემობილიზაციისა და რეინტეგრაციის პროგრამებიდან სარგებელს იღებენ.

თითოეული ინდიკატორის შესახებ განმარტებისთვის იხილეთ გაეროს გენერალური მდივნის (2010) დოკუმენტი „ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება“, UN Doc. S/2010/173, ნიუ იორკი: გაეროს უშიშროების საბჭო.

2017 წელს ჯორჯთაუნის ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების ინსტიტუტმა და ოსლოს მშვიდობის კვლევის ინსტიტუტმა გამოაქვეყნა ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების ინდექსი, რომელიც 153 ქვეყანას მოიცავს.*

ეს ინდექსი ქალთა კეთილდღეობის შესაფასებლად სამ განზომილებას იყენებს - ინკლუზიურობას, მართლმსაჯულებასა და უსაფრთხოებას. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის შესაბამისი ინდექსის ინდიკატორებია:

- ✦ **პარლამენტში წარმომადგენლობა (ინკლუზიურობის განზომილება)**
ეროვნული პარლამენტის ქვედა და ზედა პალატებში ქალების მიერ დაკავებული ადგილების პროცენტული მაჩვენებელი.
- ✦ **სამართლებრივი დისკრიმინაცია (მართლმსაჯულების განზომილება)**
იმ კანონებისა და მარეგულირებელი წესების აგრეგირებული ქულა, რომელიც ზღუდავს ქალთა მონაწილეობის შესაძლებლობას საზოგადოებაში ან ეკონომიკაში, ან რომელიც განასხვავებს ქალებსა და კაცებს.

* ჯორჯთაუნის ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების ინსტიტუტი და ოსლოს მშვიდობის კვლევის ინსტიტუტი (2019) „ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების ინდექსი 2019/20“, „Women, Peace and Security Index 2019/20“, ვაშინგტონი, ვ.ო.: GIWPS და PRIO, გვ. 12. Washington, DC: GIWPS and PRIO, p. 12.

- ◆ **ინტიმური პარტნიორის მიერ ძალადობა (უსაფრთხოების განზომილება)**
იმ ქალთა პროცენტული რაოდენობა, რომელთა მიმართ ბოლო 12 თვის განმავლობაში ფიზიკური ან სექსუალური ძალადობა განხორციელდა მათი ინტიმური პარტნიორის მიერ.
- ◆ **თემში უსაფრთხოების აღქმა (უსაფრთხოების განზომილება)**
15 წელზე უფროსი ასაკის ქალების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებიც ამბობენ, რომ „ღამით ფეხით სიარულისას ქალაქში, ან იმ უბანში, სადაც ცხოვრობენ, უსაფრთხოდ გრძნობენ თავს“.
- ◆ **ორგანიზებული ძალადობა (უსაფრთხოების განზომილება)**
სახელმწიფო, არასახელმწიფო და ცალმხრივი კონფლიქტებისას ბრძოლის დროს დაღუპული პირების საშუალო წლიური რაოდენობა ყოველ 100,000 ადამიანზე 2016 წლიდან 2018 წლამდე.

მესამე მაგალითისთვის, ორგანიზაციამ „ქალები საერთაშორისო უსაფრთხოებაში“, და „ბელგრადის უსაფრთხოების პოლიტიკის ცენტრმა“ 2015 წელს გამოაქვეყნა „რეზოლუცია 1325-ის შეფასების ბარათი“, რომელშიც მოცემულია ინდიკატორები და შეფასების სტრუქტურა იმის შესაფასებლად, თუ რამდენად კარგად ახორციელებენ ნატო-ს წევრი სახელმწიფოები ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგის პრინციპებს თავიანთ შეიარაღებულ ძალებში.*

იმ პროექტებისთვის, რომელიც მოიცავს სამხედრო ძალებს, ინსტიტუციებსა და ოპერაციებს, ეს ინდიკატორები შესაძლოა განსაკუთრებით სასარგებლო იყოს.

მდგრადი განვითარების მიზნებზე დაფუძნებული ინდიკატორები

2015 წელს საერთაშორისო საზოგადოება ყველა ადამიანისა და პლანეტისათვის მშვიდობისა და ეკონომიკური უსაფრთხოების ერთიანი ხედვის გარშემო გაერთიანდა და 2030 წლის მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი მიიღო. 2030 წლის დღის წესრიგით განსაზღვრულია მდგრადი განვითარების ურთიერთდაკავშირებული 17 მიზანი.

პრაქტიკული მითითებების წინამდებარე კრებულის პოლიტიკის მოკლე აღწერილობაში „2030 წლის დღის წესრიგი მდგრადი განვითარებისათვის, უსაფრთხოების სექტორისა და გენდერული თანასწორობისათვის“ განხილულია ის ფუნქცია, რასაც უსაფრთხოება და მართლმსაჯულების სექტორი 2030 წლის დღის წესრიგში ასრულებს, განსაკუთრებით მდგრადი განვითარების მე-5 და მე-16 მიზანთან მიმართებაში. მე-16 მიზნის მიზანია: „მშვიდობიანი და ინკლუზიური საზოგადოების ჩამოყალიბების ხელშეწყობა მდგრადი განვითარებისათვის, მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობა ყველასათვის, ეფექტური, ანგარიშვალდებული და ინკლუზიური ინსტიტუციების მშენებლობა ყველა დონეზე.“ მე-5 მიზნის მიზანია: „გენდერული თანასწორობის მიღწევა და ყველა ქალისა და გოგოს შესაძლებლობების გაუმჯობესება.“

მდგრადი განვითარების მიზნები 169 ამოცანად და 232 ინდიკატორად გარდაიქმნა. აღნიშნული ამოცანები და ინდიკატორები, განსაკუთრებით მდგრადი განვითარების მიზანი 16 და 5, პროექტის მასშტაბსა და მოქმედების სფეროზე დაყრდნობით, შეიძლება უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების პროგრამებში ინტეგრირდეს. მაშინაც კი, როცა ეს შეუძლებელია, ისინი მაინც წარმოადგენენ მთავონების წყაროს სხვა ამოცანებისა და ინდიკატორებისთვის.**

თუმცა მე-16 მიზნისთვის განკუთვნილი ინდიკატორები მონაცემების სეგრეგირებას მხოლოდ სქესის და ასაკის მიხედვით ითვალისწინებს; როდესაც ეს შესაძლებელია და მართებული, მონაცემების სეგრეგირება სხვა ფაქტორების მიხედვითაც უნდა განხორციელდეს, როგორც ეს 4.2 ნაწილშია განხილული.

* ქალები საერთაშორისო უსაფრთხოებაში (2015) „1325-ე რეზოლუციის შეფასების ბარათი“, www.wiisglobal.org/programs/uns-cr-1325-nato/.

** მრავალი რესურსი ეთმობა მდგრადი განვითარების მიზნების (SDG) მონიტორინგს, რომელთაგან რამდენიმე მე-7 ნაწილშია მოცემული. SDG-ის ინდიკატორები მოცემულია გაეროს სტატისტიკის განყოფილებაში (2019) „გლობალური ინდიკატორების ჩარჩო მდგრადი განვითარების მიზნებისათვის და 2030 წლის დღის წესრიგის მდგრადი განვითარების ამოცანებისათვის“, გაეროს დოკუმენტები A/RES/71/313, E/CN.3/2018/2, E/CN.3/2019/2.

4.4 პროექტის მონაცემების შეგროვების მეთოდების შერჩევა

პროექტის მასშტაბისა და მოქმედების სფეროს გათვალისწინებით, მონიტორინგის მონაცემების შეგროვების მიზნით მრავალი მეთოდის გამოყენება შეიძლება. როგორც წესი, პროექტები დოკუმენტის განხილვას ეყრდნობიან: ანგარიშების, ოქმების, მოვლენათა შესახებ ჩანაწერების განხილვას, და ა.შ. მე-7 ცხრილში წარმოდგენილია სხვადასხვა ვარიანტები მაგალითებთან ერთად.

მონაცემთა შეგროვებას, შესაძლოა, დიდი დრო დასჭირდეს და დიდ ხარჯებსაც უკავშირდებოდეს. მათი შეგროვების მეთოდები რეალისტური უნდა იყოს და პროექტის დაგეგმვის განუყოფელი ნაწილი, რათა შესაბამისი რესურსების (შრომითი, ფინანსური და მატერიალური) ხელმისაწვდომობა და განაწილება უზრუნველყოს (განხილულია „ფინანსური და ადამიანური რესურსების“ ნაწილში). მრავალსახელმწიფო და არასახელმწიფო უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების ინსტიტუტების იერარქიული და პოლიტიკური ხასიათის გამო, შესაძლოა, აუცილებელი იყოს მონიტორინგისთვის საჭირო ინფორმაციაზე წვდომის ხელშეწყობი ღონისძიებები, როგორცაა ოფიციალური თხოვნით მიმართვა და ხელმძღვანელობასთან შეხვედრები.

მონაცემთა შეგროვების დაგეგმვისას, ჯგუფისა და ინდივიდუალური პირების იდენტობების გადამკვეთი ასპექტები გაითვალისწინეთ. მაგალითად, ავიღოთ ინდიკატორი, რომელიც გამიზნულია კორუფციის მიმართ კაცი პოლიციელების დამოკიდებულების შესახებ მონაცემთა შესაგროვებლად. კაცი პოლიციელებისაგან შემდგარ ერთ ფოკუს ჯგუფს შეიძლება, განსხვავებული დისკუსია ჰქონდეს, ვიდრე ორ გამოცალკევებულ ჯგუფს - ერთი ჯგუფი, რომელიც შედგება უფროსი თანამდებობის მქონე კაცი პოლიციელებისგან და მეორე ჯგუფი, რომელიც დაბალი რანგის კაცი პოლიციელებისგან შედგება. ანალოგიურად, იმ შემთხვევაში, თუ მიზანი ქალი პატიმრების გამოცდილების შესახებ მონაცემების შეგროვებაა, შემთხვევითი წესით შერჩეული ქალების გამოკითხვებმა შესაძლოა, განსხვავებული შედეგები მოგვცეს, ვიდრე იმ გამოკითხვებმა, რომელთა რესპონდენტები ეთნიკური უმცირესობის ქალთა ჯგუფების წარმომადგენლები არიან; უფრო მეტიც, ამ მონაცემების შემგროვებელი პირების სქესმაც კი შესაძლოა შეასრულოს გარკვეული როლი პროცესში.

ცხრილი 7: მონაცემთა შეგროვების ძირითადი მეთოდების მაგალითები

მეთოდი	ამოცანა	სარგებელი	სირთულეები	ხერხები	მაგალითი
გამოკითხვა (რაოდენობ-რივი)	სიხშირის და მასშტაბის გასაგებად მთელი მოსახლეობის მიმართ განზოგადების მიზნით	ეფექტურობა და ეკონომიურობა ავტონომიურობა და კონფიდენცი-ალობა	მონაწილეობითი ხარვეზი (ისინი, ვინც პასუხს სცემენ გამოკითხვისას შეკითხვებს, მნიშვნელოვნად განსხვავდებიან მათგან, ვინც პასუხი არ გასცეს დასმულ შეკითხვებს	კითხვარის ფოსტით გაგზავნა ონლაინ კითხვარი სატელეფონო გამოკითხვა პირადი გამოკითხვა	<i>ბოლო დროს დაქირავებული პირების მიერ შევსებულმა კითხვარმა, რომელიც მათ გამოცდილებას შეეხება საბაზისო წვრთნებთან დაკავშირებით, შესაძლოა სამართლიანობა და ინკლუზიურობა აჩვენოს.</i>
ინტერვიუ (ხარისხობ-რივი)	საკითხის უფრო სიღრმისეულად გასაგებად, თუ როგორ და/ან რატომ ხდება	მდიდარი, სიღრმისეული მონაცემების მოპოვება	დროისა და რესურსების არაეფექტური გამოყენება ინტერვიუერის ეფექტი განზოგადების შესაძლებლობა	პირადად ტელეფონით	<i>მაგალითი: ინტერვიუები პირებთან, რომლებმაც ოჯახის წევრი მოინახულეს დაკავების ცენტრში, კონკრეტულ დეტალებს აღნიშნავენ მათი გამოცდილების შესახებ.</i>
ფოკუს ჯგუფი (ხარისხობრივი)	სხვადასხვა სპექტრის პასუხების შეგროვება	თემის შესახებ განსხვავებული მოსაზრებები	ინფორმაციის ხარისხი თემის სენსიტიურობა დადასტურება [ვალიდურობა] და განზოგადების შესაძლებლობა	ფასილიტატორის მონაწილეობით ჯგუფური ინტერვიუს ჩატარება პირებთან, რომელთაც რაღაც აქვთ საერთო; ინფორმაციის შეგროვება ერთიანი შეხედულებებისა და მოსაზრებების შესახებ; პასუხები ხშირად კატეგორიულად არის დახარისხებული და თემატურად გაანალიზებული.	<i>ფოკუსჯგუფების ჩატარება სასამღვრო თემებში მცხოვრებ კაცებთან და ქალებთან ინფორმაციას მოგვანვლის საზღვარზე იმიგრაციის ოფიცრების ქცევის შესახებ ქალებისა და კაცების მიმართ.</i>

ადაპტირებულია ს. კრომპვოეტის (2019) ნაშრომიდან „გენდერზე ორიენტირებული ორგანიზაციული კლიმატის შეფასება შეიარაღებულ ძალებში“, ჟენევა, DCAF, pp. 31-32.

ეროვნულ დონეზე განსახორციელებელი პროექტებისთვის, შესაძლოა, უპრიანი იყოს მოცემული ქვეყნის ეროვნული სტატისტიკის სამსახურთან დაკავშირება, რადგან იქ შესაძლოა უკვე ჰქონდეთ კიდევ პროექტისათვის გამოსადეგი მონაცემები.

ეთიკა*

რა მეთოდის არ უნდა გამოიყენოთ მონაცემების შეგროვებისას, პროექტის მონიტორინგის მიზნით, არ დააზიანოთ მიდგომის გათვალისწინება აუცილებელია. იგი მოიცავს იმას, რაც ხშირად არის აღწერილი კვლევის ეთიკაში და შემდეგ ძირითად პრინციპებს ემყარება:⁸

- ◆ **ინფორმირებული თანხმობა.** პირებს, რომლებმაც პერსონალური დემოგრაფიული ინფორმაცია უნდა მოგაწოდონ, საკმარისი ინფორმაცია უნდა ჰქონდეთ მონაცემთა შეგროვების პროცესთან დაკავშირებული მიზნების, რისკებისა და სარგებლის შესახებ, რათა მონაწილეობის შესახებ ინფორმირებული გადაწყვეტილება მიიღონ.
- ◆ **კონფიდენციალურობა.** ადამიანის უფლებები მოითხოვს, რომ ნებისმიერი პროექტის ფარგლებში ზომები გატარდეს სენსიტიური მონაცემების სათანადო მართვისა და არადანიშნულებისამებრ გამოყენებისაგან დასაცავად. მონაცემთა შეგროვებაში მონაწილე ყველა პირის პირადი ცხოვრება და კონფიდენციალურობა უნდა იყოს დაცული.
- ◆ **ანონიმურობა.** იმ შემთხვევაში, თუ მონაცემთა შეგროვების პროცესი ანონიმურობის ვალდებულებას შეიცავს, დარწმუნდით, რომ განხორციელდეს რისკის ანალიზი იმის განსასაზღვრად, რეალურად შესაძლებელია თუ არა მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის ანონიმურობა. ანონიმურად კლასიფიცირებული მონაცემები შეიძლება, ხშირად, სხვა ინფორმაციასთან ერთად გამოიყენონ იმ პირების ხელახალი იდენტიფიცირებისთვის, რომელთა მონაცემებიც ერთხელ უკვე გაანალიზდა.

* ეთიკა, მათ შორის მონაწილის თანხმობა, კონფიდენციალურობა და რისკის შეფასება ადამიანებიდან ინფორმაციის შეგროვებისას, უფრო დეტალურად განხილულია DCAF-ის ცნობარში: ს. კრომპვოეტის (2019) ნაშრომი „გენდერზე ორიენტირებული ორგანიზაციული კლიმატის შეფასება შეიარაღებულ ძალებში“, ჟენევა, DCAF.

ეს საკითხები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სტიგმატიზებული თემების წარმომადგენელთა შესახებ მონაცემების შეგროვებისას, მაგალითად, პირები, რომლებიც ეთნიკურ ან რელიგიურ უმცირესობებს ეკუთვნიან, ლგბტი ადამიანები, ან სექსუალური ძალადობის მსხვერპლნი.

მონაცემთა შემგროვებლებს კვლევის ეთიკის, კონფიდენციალურობის, მონაცემთა შენახვისა და დაცვის შესახებ ტრენინგი უნდა ჩაუტარდეთ. შესაძლოა, საჭირო გახდეს ზომების მიღება მონაცემების შემგროვებლებისა და იმ პირთა უსაფრთხოების დასაცავად, რომლებიც ინფორმაციას გვანვდიან. განსაკუთრებული სიფრთხილე იმასთან დაკავშირებით უნდა გამოიჩინოთ, თუ მონიტორინგის რა მონაცემებს გაუზიარებთ გარეშე დაინტერესებულ მხარეებს.

ფინანსური და ადამიანური რესურსები პროექტის მონიტორინგისთვის

რესურსების გამოყოფას არსებითი მნიშვნელობა აქვს მონიტორინგის მხარდასაჭერად, თუმცა ეს ხშირად უგულებელყოფილია. განზოგადებადი, დადასტურებადი და საიმედო მონაცემები, როგორცაა, მაგალითად, საზოგადოების მიერ უსაფრთხოების აღქმის შესახებ კვლევის სათანადო მონაცემების შეგროვება, შესაძლოა ძვირი იყოს, მაგრამ უადრესად რელევანტური გრძელვადიანი შედეგებისათვის თვალყურის მისაღვევებლად. ცვლილების მონიტორინგი მონაცემთა განმეორებით შეგროვებას მოითხოვს, რაც შესაძლოა, მნიშვნელოვან ხარჯებს უკავშირდებოდეს. გარდა ხარჯებისა, მონაცემების შეგროვება, მონაცემების გაანალიზებისთვის მნიშვნელოვანი დროის დათმობასაც გულისხმობს, თუკი დაგეგმილია მათი ინტერპრეტაცია პროექტის მიმართულების განსაზღვრისა და შემუშავებისთვის.

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში ისეთი ინსტიტუციებისთვის, როგორცაა შეიარაღებული ძალები ან პოლიცია, განკუთვნილი პროექტები გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას ითვალისწინებს და ამიტომ პროექტის პერსონალის არსებულ პასუხისმგებლობებს ხშირად მონიტორინგის დონისძიებებიც ემატება. ამიტომ პროექტის დაგეგმვისას უნდა გავითვალისწინოთ:

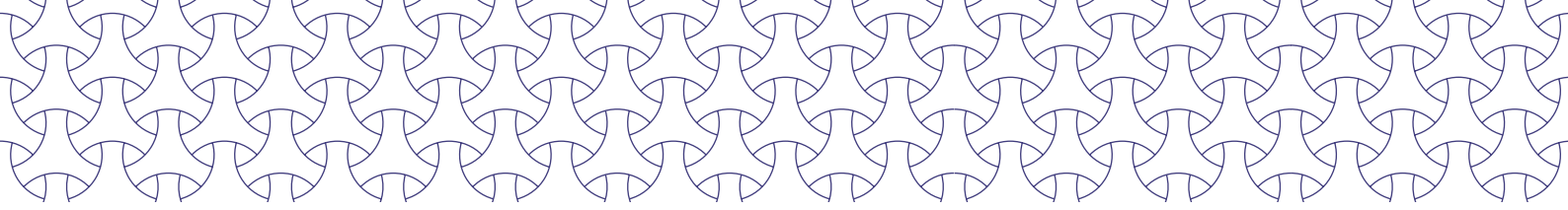
- ◆ დონისძიებები, რომელიც უზრუნველყოფს, რომ პროექტის პერსონალს ყოველდღიური საქმიანობის ფარგლებში ჰქონდეს საჭირო დრო მონაცემების შესაგროვებლად, მათ შორის დედაქალაქებისა და სათავო ოფისების მიღმა;
- ◆ დანესებულებაში არსებული მონაცემების შეგროვების რომელმაც პროცესებმა შეიძლება შეუწყოს ხელი პროექტის მონიტორინგს;
- ◆ ხელმძღვანელი პირების თანხმობა იმისათვის, რომ მონაცემების შესაგროვებლად დირექტივები სამეთაურო დაქვემდებარებით გადაეცეს.

მონაცემთა შემგროვებლებს ძალიან კარგად უნდა ესმოდეთ გენდერთან დაკავშირებული ის ცნებები, რომლებიც მათ მიერ შესაგროვებელ მონაცემებს უკავშირდება. მათმა გენდერულმა მიკერძოებულობამ და გენდერულმა სტერეოტიპებმა შესაძლოა მონაცემების შეგროვებაზე მოახდინოს გავლენა. მაგალითად, პოლიციაში სექსუალურ შევიწროებაზე ორიენტირებულ პროექტში პოლიციელს შეიძლება დაევალოს წარდგენილი საჩივრების რაოდენობის შესახებ მონაცემების შეგროვება. თუ ამ პოლიციელმა სექსუალური შევიწროების განმარტება არ იცის, შესაძლოა განხილული საჩივრები არასწორად დაახარისხოს. ამიტომ პროექტის შემუშავებისას დროისა და რესურსების გათვალისწინება მონაცემების შეგროვებაზე პასუხისმგებელი პირების გადასამზადებლადაც შეიძლება გახდეს საჭირო. ალტერნატიულად, სტრატეგიულ ეტაპებზე, მონიტორინგის პროცესში შესაძლოა გარე ექსპერტების მოწვევაც.

პროექტის განმავლობაში, ასევე, შესაძლოა საჭირო გახდეს დამატებითი ფინანსური, პრომითი და მატერიალური რესურსები მონაცემების უსაფრთხოდ და ეფექტურად მართვის უზრუნველსაყოფად. ამის შესაძლებლობამ კი შესაძლოა ზეგავლენა მოახდინოს მონიტორინგის საქმიანობების მოქმედების სფეროსა და მასშტაბზე. ნებისმიერი მონაცემი, რომელიც შეგროვდება, პროექტის დასრულებისას სათანადოდ უნდა განთავსდეს, რისთვისაც კვლავ გარკვეული რესურსებია საჭირო.

- 1 ი.ტ. უინკლერი და მ.ლ. სატერთვაიტი (2017) „არავინ დარჩეს ყურადღების მიღმა? განგრძობითი უთანასწორობა მდგრადი განვითარების მიზნებში“, ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ჟურნალი, 21(8), გვ. 1073–1097 გვ. 1076.
- 2 ეს ასევე მნიშვნელოვანი საკითხია შეზღუდულ შესაძლებლობასთან მიმართებით. *შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების (შპმპ) შესახებ სტატისტიკის ვაშინგტონის ჯგუფი*, რომელიც ჩამოყალიბდა გავროს სტატისტიკის კომისიისთან, გვთავაზობს მონაცემების შეგროვების ინსტრუმენტებს, რათა შპმპ შესახებ მონაცემები შესადარისი იყოს მთელს მსოფლიოში: *შპმ პირების შესახებ სტატისტიკის ვაშინგტონის ჯგუფი* (2019) „ხშირად დასმული შეკითხვები“, www.washingtongroup-disability.com/frequently-asked-questions (accessed 7 November 2019).
- 3 უინკლერი და სატერთვაიტი, იხ. 1-ლი შენიშვნა ზემოთ. გვ. 1086–1088.
- 4 UNDP (2009) *დაგეგმვის, მონიტორინგის და შეფასების ცნობარი განვითარების შედეგებისთვის*, ნიუ იორკი: UNDP, გვ. 58.
- 5 ევროპის კომისიის *საერთაშორისო თანამშრომლობის და განვითარების გენერალური დირექტორატი* (2017) „კონსუტუტალური დოკუმენტი, #5: სოციალური დაცვის შედეგების შეფასების ინდიკატორები - ზეგავლენა ევროკომისიის პროგრამებისათვის“, ლუქსემბურგი: ევროკავშირის გამოცემლობა, გვ. 22.
- 6 ადაპტირებულია UN OHCHR-ის (2012) გამოცემიდან *ადამიანის უფლებების ინდიკატორები: გამოშვებისა და განხორციელების მეგზური*, ნიუ იორკი და ჟენევა: UN; ბ. ფიორინი, ფ. თორნბერი და ა. ჰასლერი (2017) „ადამიანის უფლებები და მონაცემები: ინსტრუმენტები და რესურსები მდგრადი განვითარებისათვის“, კოპენჰაგენი: ადამიანის უფლებების დანიური ინსტიტუტი.
- 7 WILPF (2019) „წვერი სახელმწიფოები“, ორგანიზაცია „PeaceWomen“, www.peacewomen.org/member-states (accessed 7 November 2019).
- 8 უინკლერი და სატერთვაიტი, იხ. 1-ლი შენიშვნა ზემოთ. გვ. 1086–1088.





5. უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის პროგრამების შეფასება და ინფორმაციის მიღება: როგორ ინტეგრირდეს გენდერი?

პროექტის შეფასების სტრატეგიული მიზნებია შეფასების შედეგად მიღებული ინფორმაციის [გამოცდილების] დემონსტრირება და შედეგების დადასტურება, ასევე გადანყვეტილების მისაღებად დამატებითი და საიმედო მტკიცებულების შეთავაზება. როგორც წესი, შეფასება პროექტის ბოლოს (შემაჯამებელი შეფასება) ხორციელდება, მაგრამ ის შეიძლება მთელი პროექტის განმავლობაში (ფორმატიული შეფასება) მიმდინარეობდეს. ასეთ დროს ყურადღება მახვილდება იმაზე, თუ როგორ მიაღწია პროექტმა განსაზღვრულ შუალედურ შედეგებს ან ზეგავლენას; ან იმის დადგენას შეეცადოს, თუ რამდენად წარმატებით დაიცვა პროექტმა მის ლოგიკურ მოდელში ჩამოყალიბებული სტრატეგია (პროცესის შეფასება).

მონიტორინგს და შეფასებას ხშირად ერთად განიხილავენ, მაგრამ, ფაქტობრივად, ისინი განსხვავებული პროცესებია, როგორც ეს მე-8 ცხრილშია განმარტებული. თუმცა, მრავალ ორგანიზაციას ესმის პროექტის სტრუქტურას, მონიტორინგსა და შეფასებას შორის არსებული ფუნდამენტური კავშირი და ის, რომ ყველა ეს კომპონენტი პასუხისმგებლობისა და ინფორმაციის მიღების ფორმებია (იხ. ჩანართი 6).

პროგრამების შემუშავების უმნიშვნელოვანესი ასპექტია გამოცდილების [ინფორმაციის] მიღება გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისათვის უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში, რადგან გრძელვადიანი ცვლილების გაზომვა რთულია. პროექტის შეფასების საფუძველზე ძირითადი დანიშნულებაა ინფორმაციის მიღება პროექტის იმ საქმიანობებთან და აღქმასთან დაკავშირებით, რომელიც წარმატებით დასრულდა, ან რომელიც წარუმატებელი იყო. თუ პროექტი გარკვეულწილად წარუმატებელი იქნება, შეფასების შედეგად მიღებული ინფორმაცია ორგანიზაციას შესაძლებლობას მისცემს სიღრმისეულად გამოიკვლიოს ეს ხარვეზები და უკეთესად გაიაზროს, თუ რა უნდა შეცვალოს მომავალში. ამისათვის საჭიროა, ორგანიზაციებმა აღიარონ წარუმატებლობა გამოცდილების მიღების მიზნით, რათა მოახდინონ მიმდინარე პროგრამების ადაპტირება და სამომავლოდ შეცვალონ მიდგომები. თუმცა გემოლანიშნული შეიძლება მრავალი ორგანიზაციის განზრახვა იყოს. ძალიან ხშირად, პროექტის დასაწყისში, ხდება ხოლმე ზენოლა „შედეგების საჩვენებლად“, რაც იმას ნიშნავს, რომ ადაპტაცია მცირე მასშტაბით ხორციელდება, ხოლო როდესაც შეფასება დასრულდება, „მიღებული გამოცდილება“ ფიქსირდება, მაგრამ მიდგომების ადაპტაცია აღარ ხდება.

მნიშვნელოვანია, რომ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში იმ პროექტების შეფასებისას, რომელთა მიზანი გენდერული თანასწორობის მიღწევაა,

ფოტო: ოლგა სკრიპოვსკაია, რომელიც უძღვებოდა უკრაინაში ეუთო-ს სპეციალური მონიტორინგის მისიის დიდ გუნდს, მიწვეულია მნიშვნელოვან ფიგურად, ვინაიდან, უსაფრთხოების საკითხებზე გამართულ შეხვედრებში, სადაც კაცები დომინირებდნენ მრავალფეროვნების შეტანა შეძლო, 2017 © OSCE/ Cliff Volpe (ეუთო/კლიფ ვოლპე)

ცხრილი 8: მონიტორინგსა და შეფასებას შორის განსხვავება

	მონიტორინგი	შეფასება
განსაზღვრება	პროექტის ზეგავლენისათვის თვალყურის სისტემატურად მიდევნება და დაგეგმილ მიზნებსა და ინდიკატორებთან შედარება	მოსალოდნელი და მიღწეული შედეგების სისტემური და ობიექტური შეფასება, რომლის მიზანია ინტერვენციების შესაბამისობის, ზეგავლენის, ეფექტურობის, ეფექტიანობისა და მდგრადობის განსაზღვრა
დანიშნულება	ინფორმაციის [გამოცდილების] მისაღებად, გადაწყვეტილების მიღების პროცესისათვის და ანგარიშვალდებულებისათვის	ინფორმაციის [გამოცდილების] მისაღებად, გადაწყვეტილების მიღების პროცესისათვის და ანგარიშვალდებულებისათვის
ვინ ატარებს	პროექტის გუნდი და განხორციელების პარტნიორი (პარტნიორები)	დამოუკიდებელი, ან გარე კონსულტანტი, ან სტრუქტურული ერთეული იმ ორგანიზაციიდან, რომელიც პროექტის ჯგუფისათვის გარე სუბიექტს წარმოადგენს
ჩატარების დრო	პროექტის ციკლის განმავლობაში მიმდინარე	კონკრეტული ეტაპები პროექტის ციკლის განმავლობაში: საბაზისო, შუალედური, პროექტის დასასრულს, ან პროექტის დასრულებიდან წლების შემდეგ
ინფორმაციის ტიპი და წყარო	რაოდენობრივი, ან ხარისხობრივი; პირველადი მონაცემები პროექტიდან, ასევე მეორადი მონაცემები	რაოდენობრივი და/ან ხარისხობრივი პირველადი და მეორადი მონაცემები
ანალიზის ტიპები	მოკლევადიანი შედეგებისა და ცვლილებების ზეგავლენისათვის თვალყურის მიდევნება, და რამდენადაც ეს შესაძლებელია - ზეგავლენის დონეების განსაზღვრა, თვალყურის მიდევნება საქმიანობების დროული და ეფექტიანი განხორციელებისათვის და საჭირო რესურსების ხელმისაწვდომობისათვის	ტრიანგულაცია, რათა შუალედური მიზნების და ზეგავლენის მიღწევამდე პროგრესი გაიზომოს; ანალიზის სხვადასხვა საფუძვლები; საბოლოოდ გამოაქვს დასკვნა შედეგიანობის შესახებ.
გამოყენება	შესაძლოა განაპირობოს ცვლილებები პროექტის დაგეგმვასა და ბიუჯეტში	შესაძლოა განაპირობოს ცვლილებები პროექტის სტრატეგიულ მიმართულებაში, პროექტის დაგეგმვასა და მის ბიუჯეტში, ასევე შესაძლოა განაპირობოს ორგანიზაციული ცვლილება, ცვლილება რესურსების განაწილებასა და ინოვაციაში

ადაპტირებულია: გაეროს ქალთა დამოუკიდებელი ოფისი (2015) როგორ განხორციელდეს გენდერზე ორიენტირებული შეფასების მართვა, ნიუ იორკი: გაეროს ქალთა ორგანიზაცია

შეფასების შედეგად გამოცდილების [ინფორმაციის] მიღება პრიორიტეტად მიიჩნეოდა. გენდერზე ორიენტირებული შეფასების შესახებ მრავალი რესურსი არსებობს (ჩამონათვალი იხილეთ მე -7 ნაწილში). წინამდებარე ინსტრუმენტი შედარებით მოკლედ მიმოიხილავს ამ შინაარსს: ყურადღება გამახვილებულია შეფასების ძირითად კრიტერიუმებზე, და წარმოდგენილია შეფასების სხვადასხვა მეთოდოლოგია; ასევე განხილულია პროექტის დაგეგმვასთან, შეფასების და ინფორმაციის მიღებასთან დაკავშირებით გასათვალისწინებელი საკითხები.

მე-6 ჩანართი: ორგანიზაცია Oxfam International-ის ფემინისტური მონიტორინგი, შეფასება, ანგარიშვალდებულება და ინფორმაციის [გამოცდილების] მიღების მიდგომა

ორგანიზაცია Oxfam International-ს კარგად ჩამოყალიბებული პროცესი აქვს იმისათვის, რომ უკეთ გაიგოს, თუ როგორ გამოიყენოს ფემინისტური პრინციპები მონიტორინგის, შეფასების, ანგარიშვალდებულებისა და გამოცდილების მიღების მიდგომებში. შიდა განხილვები მან 2013 წელს დაიწყო, როდესაც ორგანიზაციამ ჩამოაყალიბა ფემინისტური პრინციპები პროგრამების საფუძველზე ინფორმაციის [გამოცდილების] მისაღებად. ამის მიზანია დისკრიმინაციის განმაპირობებელი არათანაბარი გენდერული და ძალაუფლებრივი ურთიერთობების ტრანსფორმაცია. Oxfam-ი აღიარებს, რომ ტრანსფორმაციული მიდგომა ყველას მონაწილეობას, განსაკუთრებით ქალთა ეფექტიან მონაწილეობას მოითხოვს.

წყარო: S. Wakefield and D. Koerppen (2017) "Applying feminist principles to program monitoring, evaluation, accountability and learning", New York: Oxfam, p. 3.

5.1 შეფასების კრიტერიუმები და შეკითხვები

შეფასების განხორციელებისას, ან პროგრამის შეფასების დაკვეთისას, საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ შემუშავებული შეფასების მთელი რიგი კრიტერიუმების გამოყენება ან მათი ადაპტირება შეიძლება.

OECD-DAC-ს შეფასების კრიტერიუმებია:*

- ◆ **შესაბამისობა** (კვლავ რამდენად რელევანტურია პროგრამის ამოცანები უსაფრთხოების სექტორის მოცემული სუბიექტისთვის?)
- ◆ **ეფექტურობა** (რამდენად მიაღწია პროგრამამ ამოცანებს?)
- ◆ **ეფექტიანობა** (განხორციელებული საქმიანობები თუ იყო ხარჯთ-ეფექტური?)
- ◆ **ზეგავლენა** (რა მოხდა პროგრამის განხორციელების შედეგად?)
- ◆ **მდგრადობა** (რამდენად გაგრძელდა პროგრამის ფარგლებში მიღწეული შედეგები [სარგებელი] დონორის დაფინანსების შეწყვეტის შემდეგ?).

OSCE-მ ორი კრიტერიუმი დაუმატა OECD-DAC-ს კრიტერიუმებს, კერძოდ:

- ◆ **თანმიმდევრულობა** (პროექტი OSCE-ის სხვა ინტერვენციების შემავსებელია?)
- ◆ **დამატებითი ღირებულება** (რა შეიცვალა OSCE-ს მიერ პროექტის განხორციელების შედეგად?).¹

ანალოგიურად, გაეროს შეფასების ჯგუფი OECD-DAC-ს კრიტერიუმებსა და „შეფასების ნორმებსა და სტანდარტებს“ იყენებს. ერთ-ერთი ასეთი ნორმაა „ადამიანის უფლებები და გენდერული თანასწორობა“:

ადამიანის უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის საყოველთაოდ აღიარებული ღირებულებები და პრინციპები შეფასების ყველა ეტაპზე უნდა იყოს ინტე-

* OECD-DAC-ს განვითარების შეფასების ქსელი (2019) „DAC-ის კრიტერიუმები განვითარების დახმარების შეფასებისათვის“, „DAC criteria for evaluating development assistance“, www.oecd.org/dac/evaluation/daccriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm (accessed 7 November 2019).

გრირებული. შემფასებლებისა და შეფასების მენეჯერები პასუხისმგებელი არიან, უზრუნველყონ ამ ფასეულობების დაცვა, განხილვა და ხელშეწყობა; ასევე, განამტკიცონ პრინციპის - „არავინ დარჩეს ყურადღების მიღმა“ - განხორციელებასთან დაკავშირებით აღებული ვალდებულება.*

ისეთი შეფასების ჩატარების საუკეთესო გზა, რომლის შედეგადაც შესაძლო მაქსიმალურ ინფორმაციას მივიღებთ, იმის უზრუნველყოფაა, რომ შეფასების შეკითხვები კარგად და კონკრეტულად იყოს ჩამოყალიბებული, რადგან ისინი ორიენტირებული იქნება შეფასების სტრუქტურის ფორმულირებისას და მისი მოქმედების სფეროს განსაზღვრისას. ჩვეულებისამებრ, შეფასების შეკითხვების რაოდენობა ხუთზე მეტი არ უნდა იყოს, რათა შემფასებელს (შემფასებლებს) თითოეული შეკითხვის სიღრმისეულად შესწავლის საშუალება ჰქონდეს და შეფასების შედეგად მნიშვნელოვანი შედეგები შემოგვთავაზოს. თუ პროექტის ერთ-ერთი მთავარი შედეგი გენდერული თანასწორობის ან ქალთა შესაძლებლობების ხელშეწყობას უკავშირდება, გონივრული იქნება, რომ შეფასების ხუთი შეკითხვიდან მინიმუმ ერთი შეკითხვა ამ საკითხს შეეხოს. შემფასებელთა მიერ დასასმელი შეკითხვების რაოდენობის შეზღუდვის მიზნით პროექტის ჯგუფმა და მთავარმა დაინტერესებულმა მხარეებმა, როგორც ქალებმა, ასევე კაცებმა, ერთად უნდა იმუშაონ და გადაწყვიტონ, თუ რომელი საკითხებია ყველაზე მნიშვნელოვანი, რომელთა განხილვაც მათ შეფასებისას სურთ, ასევე ის მოცემულობაც აღიარონ, რომ ყველა შეკითხვაზე პასუხის გაცემა შეუძლებელი იქნება.

* გაეროს შეფასების ჯგუფი (2016) „ნორმები და შეფასების სტანდარტები, ნიუ იორკი: UNEG, გვ. 12.

5.2 პროექტის შეფასების და ინფორმაციის მიღების მეთოდების შერჩევა

შეფასების შეკითხვების განსაზღვრის შემდეგ ინფორმაციის შეგროვების კვლევის მეთოდების შერჩევაც შეიძლება. პროექტის მონიტორინგის მიზნებისთვის მონაცემების შესაგროვებლად გამოყენებული მეთოდები, რომელიც 4.4 ნაწილშია აღწერილი, შეგიძლიათ ასევე გამოიყენოთ შეფასებისთვის. შეფასების მასშტაბისა და მოქმედების სფეროს გათვალისწინებით, სხვა ხარისხობრივი კვლევის მეთოდებიც გამოგადგებათ, როგორცაა, მაგალითად, მე-9 ცხრილში მოცემული მეთოდები.

ცხრილი 9: შეფასების კვლევის მეთოდების მაგალითები

		დამატებითი ინფორმაცია ხელმისაწვდომია
შედეგების შეგროვება	ეს მეთოდი იწყებს არა წინასწარ განსაზღვრულ შედეგებთან შედარებით მიღწეული პროგრესის შეფასებას, არამედ მტკიცებულებას აგროვებს მიღწეულის შესახებ და შემდეგ ადგენს, თუ რა წვლილი შეიტანა პროექტმა ამ ცვლილებაში.	ორგანიზაცია „Saferworld“ (2016) „განსხვავებულად გავკეთება: მონიტორინგის და შეფასების ხელახალი გააზრება ცვლილების აღსაქმელად“, ლონდონი: Saferworld.
დაფასებითი გამოკითხვა (Appreciative Inquiry)	პროცესი, რომელიც იყენებს ორგანიზაციის „ძირითადად პოზიტიურ“ ძლიერ მხარეებს იმის ნაცვლად, რომ გადალახოს, ან მინიმუმამდე დაიყვანოს მისი სუსტი მხარეები „4D ციკლის“ (აღმოჩენა, ოცნება, შემუშავება და მინოდება) და „მთლიანი სისტემის“ მიდგომის გამოყენებით.	დ. კუპერაიდერი და სხვები. „რას ნიშნავს დაფასებითი გამოკითხვა?“, www.davidcooperrider.com/ai-process/

<p>ყველაზე მნიშვნელოვანი ცვლილება (Most Significant Change)</p>	<p>მონაწილეობითი პროცესი, რომელიც გულისხმობს ადგილზე მნიშვნელოვანი ცვლილებების შესახებ ისტორიების შეგროვებას და ამ ისტორიებიდან ყველაზე მნიშვნელოვანი ამბის სისტემატიურ შერჩევას დაინტერესებული მხარეების სპეციალურად გამოყოფილი კომისიის მიერ, რომელთა ამოცანა პროექტის გავლენის „ძიებაა“. მნიშვნელოვანი ცვლილების ისტორიების შეგროვების შემდეგ, ხალხი იკრიბება, ხმამაღლა კითხულობს ისტორიებს და რეგულარულად და სიღრმისეულად განიხილავენ, თუ რაოდენ ფასეულია მოცემული ცვლილება.</p>	<p>რ. დევიზისი და ჯ. დარტი (2005) „ყველაზე მნიშვნელოვანი ცვლილების ხერხი: როგორ გამოვიყენოთ იგი?“</p>
<p>ბენეფიციარის მიერ შეფასება</p>	<p>ამოცანა საქმიანობის ღირებულების შეფასება იმის მიხედვით, თუ როგორ აღიქვამენ მას პროექტის ბენეფიციარები და შედეგად დადგენილი ფაქტების ინტეგრირება პროექტის საქმიანობაში. სპეციალურად, სისტემატურად უსმენენ ბენეფიციარებს და მათი პრიორიტეტები და პრობლემატური საკითხები პროექტში აისახება.</p>	<p>ლ. ფ. სალმენი (1995) „ბენეფიციარის მიერ შეფასება: მიდგომის აღწერა“ წყარო: Environment Department Working Papers No. 23, Washington, DC: World Bank.</p>
<p>ინსტიტუციური ისტორიები</p>	<p>თხრობა, თუ როგორ განვითარდა დროთა განმავლობაში ინსტიტუციური მოწყობის - მუშაობის ახალი გზების - ძირითადი ასპექტები და როგორ შეუწყო ხელი მან უფრო ეფექტური საშუალებების შექმნას პროექტის მიზნების მისაღწევად.</p>	<p>ვებ-გვერდი Better Evaluation, www.betterevaluation.org</p>
<p>შემთხვევითი შერჩევის წესით ჩატარებული კონტროლირებული კვლევა (Randomized Controlled Trial)</p>	<p>ზეგავლენის შეფასების ერთ-ერთი სახე, რომელიც პროგრამაზე შემთხვევითი შერჩევის წესით დაშვებას იყენებს, რათა შეიზღუდოს მიკერძოება და ჩამოყალიბდეს ზეგავლენის შინაგანად ვალიდური შეფასება. შედეგები ორი ჯგუფის მიხედვით ფასდება - ერთი, რომელიც სარგებელს ღებულობს პროექტიდან და მეორე, რომელიც არ ღებულობს სარგებელს პროექტიდან.</p>	<p>ვებ-გვერდი Better Evaluation, www.betterevaluation.org</p>

ფინანსური და შრომითი რესურსები პროექტის შეფასებისა და ინფორმაციის მისაღებად

როგორც მონიტორინგის შემთხვევაში, შეფასების განსახორციელებლად საკმარისი შრომითი რესურსები, ფინანსური რესურსები და დროა საჭირო, რათა მიღებული ინფორმაცია გაზიარებული და გათვალისწინებული იყოს პროგრამის მომავალი ეტაპების, ან ახალი პროგრამების შემუშავებისას. მაგრამ თუ ამ ყველაფრისთვის (შეფასებისთვის და შეფასების შედეგად ინფორმაციის მიღებისთვის) ბიუჯეტი გათვალისწინებული არ იქნება, შესაძლოა, ეს ვერც მოხერხდეს.

შეფასებები შეიძლება განხორციელდეს გარე შემფასებლების ან შიდა შემფასებლების მიერ, რომლებიც პროექტთან/ ორგანიზაციასთან არიან დაკავშირებული. თითოეულ მიდგომას თავისი დადებითი და უარყოფითი მხარეები აქვს. გარე შემფასებლების მიერ შეფასებების განხორციელება უფრო მეტ დამოუკი-

დებლობასთან ასოცირდება და ამიტომ ხშირად უფრო საიმედოდ მიიჩნევა, მაგრამ, სავარაუდოდ, უფრო ძვირადღირებულია. შიდა შემფასებლებს კი ის უპირატესობა აქვთ, რომ შეფასებას ხელმძღვანელობენ ადამიანები, რომელთაც პროექტის შესახებ ყველა ნიუანსი იციან, და ამიტომ უფრო ქმედითი შედეგების შემოთავაზებაც შეუძლიათ.

უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების პროგრამების შეფასების საერთო სისუსტე შემფასებლის შესარჩევ კრიტერიუმებში გენდერული ექსპერტიზის გაუთვალისწინებლობაა. შემფასებლებს ხშირად აქვთ ექსპერტული გამოცდილება უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების საკითხებში, მაგრამ არა გენდერული თანასწორობის პროგრამების შემუშავებაში. ასეთ შემთხვევებში შეფასების ჯგუფს გენდერულ და შეფასების საკითხებში ექსპერტი უნდა დაემატოს.

დასასრულს, სტრატეგია უნდა შემუშავდეს, თუ როგორ გაუზიარებთ შეფასების შედეგებს პროექტის პარტნიორებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს; როგორ გაუზიარებთ მათ ქალებს, კაცებს და სხვა სპეციფიკურ ჯგუფებს. მნიშვნელოვანია, რომ პროექტის ყველა მონაწილეს, მათ შორის მონიტორინგისა და შეფასების პროცესებში მონაწილეებს, განუმარტოთ, როგორ გამოიყენეთ შეგროვილი ინფორმაცია. მნიშვნელოვანია, ასევე, უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სფეროს შესახებ და გენდერული თანასწორობის ინტერვენციებზე შეფასების შედეგად მიღებული ინფორმაცია ადგილობრივ, ეროვნულ და გლობალურ საზოგადოებას გაუზიაროთ, რომელიც შემდეგ თავის ძალისხმევას ინდივიდუალური პირებისთვის უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების გაუმჯობესებისკენ წარმართავს. რაც უფრო მეტ ინფორმაციას მივიღებთ პროგრამების შემუშავების შედეგად და უფრო ფართო გამოცდილებას გავუზიარებთ მათ (იქნება ეს დადებითი, თუ უარყოფითი), მით უფრო მეტად შევუწყობთ ხელს გენდერულ ინტეგრაციას და გენდერულ თანასწორობას მივაღწევთ უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში.

1 ს. ლასტი (2010) *პროექტის მართვა OSCE-ში: პრაქტიკული სახელმძღვანელო პროგრამისა და პროექტის მენეჯერებისათვის*, ვენა: OSCE, გვ. 97.

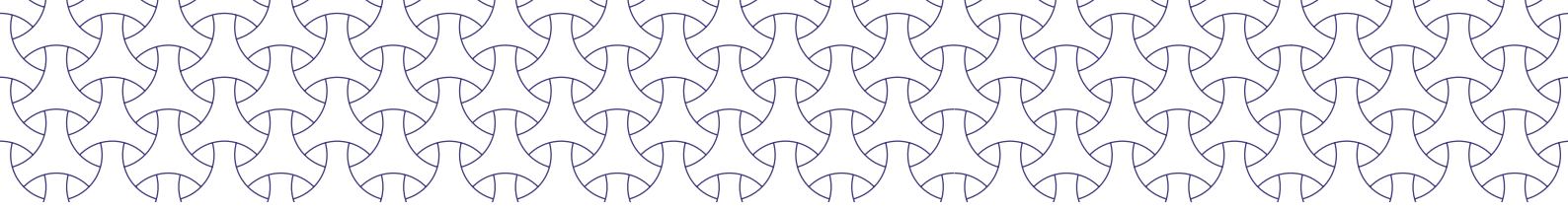


strong
hands
stop
violence
against
women
and girls

UNITE

strong
hands
stop
violence
against
women
and girls

UNITE



6. საორიენტაციო კითხვარი ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის

წინამდებარე სახელმძღვანელო შეკითხვების მიზანია დაწესებულებას გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების პროცესების შეფასებაში დაეხმაროს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის პროგრამებისა და პროექტების შემუშავებისა და მონიტორინგისას. ეს არ არის შეკითხვების ამომწურავი სია. მათი შემუშავება და ადაპტირება თითოეული ინსტიტუციური კონტექსტისათვის ცალკე უნდა განხორციელდეს.

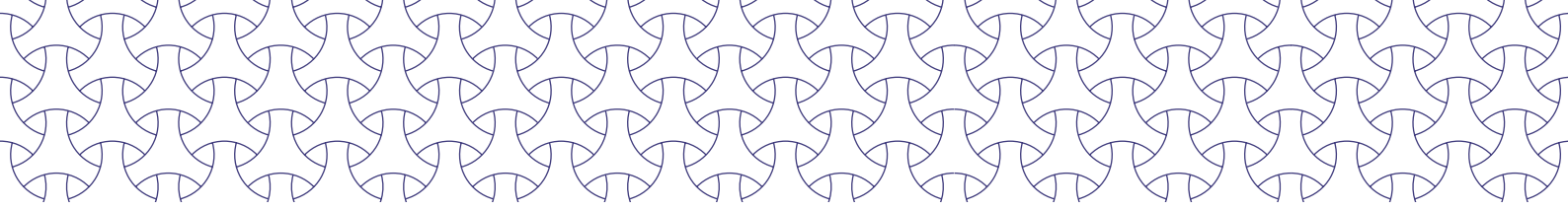
ინსტიტუციური თვითშეფასების ხელშემწყობი სხვა რესურსები მე-7 ნაწილშია მითითებული.

შეკითხვები	გასაანალიზებელი მონაცემების/პროცესების მაგალითები
თქვენი დაწესებულება ატარებს გენდერულ ანალიზს (ან გენდერული ანალიზის ინტეგრირებას ახდენს გამოყენებული ანალიზის ინსტრუმენტში) იმისათვის, რომ უზრუნველყოს ინფორმაცია პროგრამის ან პროექტის შემუშავებისთვის?	პროგრამის ან პროექტის მართვის საფუძვლები
თქვენი დაწესებულება ცვლილების თეორიას ყოველი პროექტისთვის შეიმუშავებს?	პროგრამის ან პროექტის მართვის საფუძვლები
პროექტების ბიუჯეტში თქვენი დაწესებულება ითვალისწინებს კონკრეტულ საბიუჯეტო მუხლებს მონიტორინგის ღონისძიებებისთვის?	პროექტების ბიუჯეტები
თქვენი დაწესებულება უზრუნველყოფს, რომ მონიტორინგისა და შეფასებისთვის შეგროვებული ყველა მონაცემი სქესის ნიშნით იყოს სეგრეგირებული?	პროექტის მართვის საფუძვლები
თქვენი დაწესებულება უზრუნველყოფს, რომ მონიტორინგისა და შეფასებისთვის შეგროვებული ყველა მონაცემი სხვა კატეგორიების მიხედვით დანაწევრდეს?	პროექტის მართვის საფუძვლები
თქვენი დაწესებულება პროექტების ბიუჯეტებში ითვალისწინებს შეფასებების განხორციელებას?	პროექტის მონიტორინგის საფუძვლები

ფოტო: ტაილანდის პოლიციის კადეტები პოლიციის კადეტთა აკადემიის ქალებისა და გოგონების მიმართ ძალადობის აღმოფხვრის საკითხების შესახებ გამართულ პირველ ტრენინგში მონაწილეობენ, 2012 © UN Women/Panya Janjira (გაეროს ქალთა ორგანიზაცია/პანია ჯანჯირა)

<p>თქვენი დაწესებულება ყველა პროგრამისა და პროექტისათვის ატარებს შეფასებებს?</p>	<p>პროგრამის ან პროექტის მართვის საფუძვლები</p>
<p>თქვენი დაწესებულება უზრუნველყოფს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას პროექტების შეფასებებში?</p>	<p>პროგრამის ან პროექტის მართვის საფუძვლები</p>
<p>თქვენი დაწესებულება უზრუნველყოფს, რომ პროექტის მართვის სისტემები გენდერული თანასწორობისა და თანაბარი შესაძლებლობების პრინციპს იცავდეს?</p>	<p>პროგრამის ან პროექტის მართვის საფუძვლები</p>
<p>თქვენს დაწესებულებას შემუშავებული აქვს მექანიზმი, რომელიც შეფასებების განხორციელების შედეგად მიღებული ინფორმაციის ინტეგრირებას უზრუნველყოფს ახალი პროექტების შემუშავებაში?</p>	<p>პროგრამის ან პროექტის მართვის საფუძვლები</p>
<p>თქვენი დაწესებულება სთავაზობს პერსონალს შიდაუწყებრივ ტრენინგებს გენდერული ანალიზის შესახებ?</p>	<p>პერსონალისათვის ჩატარებული შიდაუწყებრივი ტრენინგის დოკუმენტირება</p>
<p>თქვენს დაწესებულებაში არსებობს შეფასების შედეგად მიღებული ინფორმაციის [გამოცდილების] გათვალისწინების კულტურა?</p>	<p>იმ პროცესების დოკუმენტირება, რომელიც ანალიზის, ცვლილების თეორიების და მონიტორინგის საფუძვლების გადასინჯვისთვის გამოიყენება;</p> <p>პროგრამის ან პროექტის შეფასებები</p>





7. დამატებითი წყაროები

გენდერული ანალიზი და პოლიტიკურ-ეკონომიკური ანალიზი

Barnes Robinson, K. and Cordaid (2016) Handbook on Integrating Gender in Peacebuilding and Statebuilding, The Hague: Cordaid.

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

Bell, M. (2017) "Data collection in relation to LGBTI people", Luxemburg: European Union.

CARE (2019) "Rapid gender analysis", <https://insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis>.

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

Crompvoets, S. (2019) Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces, Geneva: DCAF.

Denney, L. (2016) "Using political economy analysis in conflict, security and justice programmes", London: ODI.

Denney, L. and P. Domingo (2017) "Political economy analysis: Guidance for legal technical assistance", London: Role UK Rule of Law Expertise.

Global Partnership for the Prevention of Armed Conflict (2015) "Conflict analysis framework: Field guidelines and procedures", The Hague: Global Partnership for the Prevention of Armed Conflict.

Haines, R. and T. O'Neil (2018) "Putting gender in political economy analysis: Why it matters and how to do it", London: Gender and Development Network.

International Labour Organization (2012) A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology, 2nd edn, Geneva: ILO.

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

OSCE/ODIHR (2017) Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation, Warsaw: OSCE.

Saferworld (2016) Gender Analysis of Conflict Toolkit, London: Saferworld.
UNDP (2016) How to Conduct a Gender Analysis: A Guidance Note for UNDP Staff, New York: UNDP.

ფოტო: ირლანდა პოპი (ლანკინის მერი, ალტა ვერაპასის დეპარტამენტი, გვატემალას) 2018 წელს ერთადერთი აბორიგენი მერი და ქვეყნის 10 ქალ მერთაგან ერთერთი იყო. იგი მონაწილეობდა IV იბერო-ამერიკულ სამიტში ადგილობრივი გენდერული დღის წესრიგის საკითხებზე, სადაც სხვადასხვა აბორიგენი თემის ქალ-ლიდერებთან ერთად დისკუსიას უძღვებოდა ქალების პოლიტიკურ ცხოვრებაში მონაწილეობისა და პოლიტიკაში ჩართული ქალების მიმართ ძალადობის აღკვეთის შესახებ, © UN Women/ Ryan Brown (გაეროს ქალთა ორგანიზაცია/რაიან ბრაუნი)

UN Office on Drugs and Crime (2006) Criminal Justice Assessment Toolkit, Vienna: UNODC.

Vera Institute of Justice (2003) Measure Progress Toward Safety and Justice: A Global Guide to the Design of Performance Indicators Across the Justice Sector, New York: Vera Institute of Justice.

მონიტორინგი და შეფასება

Badgett, M. V. L. and R. Sell (2018) “A set of proposed indicators for the LGBTI inclusion index”, New York: UNDP.

Evaluation Office/ILO (2019) “Guidance Note 4: Integrating Gender Equality in Monitoring and Evaluation of Projects”, Geneva: ILO.

Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO) (2016) “Questionnaire on legislative and other measures giving effect to the provisions of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention)”, Strasbourg Cedex: Council of Europe.

Saferworld (2016) “Doing things differently: Rethinking monitoring and evaluation to understand change”, London: Saferworld.

Stephens, A., E. D. Lewis and S. Reddy (2018) Inclusive Systemic Evaluation (ISE4GEMs): A New Approach for the SDG Era, New York: UN Women.

UN Evaluation Group (2014) Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluations, New York: UNEG.

UN Women (2015) How to Manage Gender-Responsive Evaluation, New York: UN Women.

Washington Group on Disability Statistics, www.washingtongroup-disability.com

სტატისტიკის წყაროები და ინდიკატორები გენდერთან დაკავშირებით

Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo, “Women, Peace, and Security Index”, <https://giwps.georgetown.edu/the-index/>

Harvard Kennedy School Women and Public Policy Program, “Gender action portal”, http://gap.hks.harvard.edu/?mc_cid=92cb093509&mc_eid=f566387e2b

Inter-Parliamentary Union, “Women in national parliaments”, <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif-arc.htm>

OECD, “Gender data portal”, www.oecd.org/gender/data/

OECD, “Gender, institutions and development database”, <https://stats.oecd.org/index.aspx?datasetcode=GIDDB2014>

OECD, “Social institutions & gender index”, www.genderindex.org/

Ritchie, H., M. Roser, J. Mispy and E. Ortiz-Ospina (2018) “Measuring progress

towards the Sustainable Development Goals”, <https://sdg-tracker.org/>

UNDP, “Gender inequality index (GII)”, <http://hdr.undp.org/en/data>

UN Statistics Division, “Minimum set of gender indicators”, <https://genderstats.un.org/#/home>

UN Women, “Global database on violence against women”, <http://evaw-global-database.unwomen.org/en>

US Agency for International Development DHS Program, “Demographic and health surveys – Gender”, <https://dhsprogram.com/topics/gender/index.cfm>

WikiGender, “Statistics”, www.wikigender.org/statistics/

WomanStats Project, “WomanStats database”, www.womanstats.org/

World Bank, “Gender data portal”, <http://datatopics.worldbank.org/gender/>

World Economic Forum (2018) “Global gender gap report 2018”, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

ზოგადი სტატისტიკის წყაროები

Sustainable Development Goals Helpdesk, “Data portals”, <https://sdghelpdesk.unescap.org/>

UN Department of Economic and Social Affairs, “Global SDG indicators database”, <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/database/>

UN Department of Economic and Social Affairs, “UN system SDGs action database”, <https://sustainabledevelopment.un.org/content/unsurvey/index.html>

UN Economic Commission for Africa, “Datasets and publications”, <https://ecastats.uneca.org/data/Default.aspx>

UN Economic Commission for Europe, “Statistical database”, <https://w3.unece.org/PXWeb/en>

UN Economic Commission for Latin America and the Caribbean, “Data and statistics”, www.cepal.org/en/datos-y-estadisticas

UN Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, “Statistics division”, http://data.unescap.org/escap_stat/

UN Economic and Social Commission for Western Asia, “Statistics information portal”, www.unescwa.org/sub-site/statistics-information-portal

UNHCR, “Population statistics”, <http://popstats.unhcr.org/en/overview>

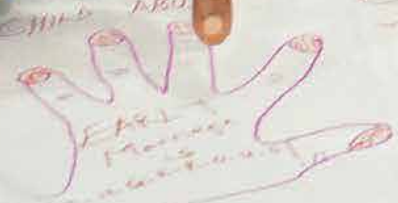
UN Statistics Division, “National statistics systems”, by country, <https://unstats.un.org/unsd/dnss/cp/searchcp.aspx>

US Agency for International Development, “DHS program”, <https://dhsprogram.com/>

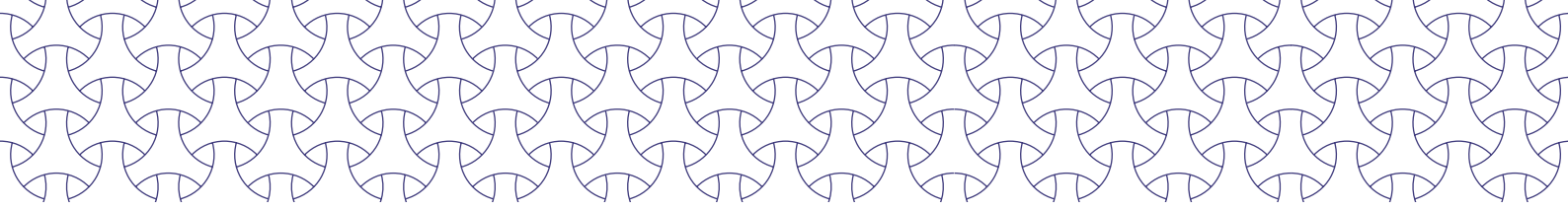
World Bank, “World Bank open data”, <https://data.worldbank.org/>



CHILD MARRIAGE



EARLY MARRIAGE



დანართი 1: გენდერთან დაკავშირებული ინდიკატორების მაგალითები უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვის

ამ დანართში წარმოდგენილია უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერული თანასწორობის ან გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებასთან დაკავშირებული პროექტებისთვის განკუთვნილი ინდიკატორების მაგალითები. ზოგიერთი ინდიკატორი რაოდენობრივია, ზოგიც - ხარისხობრივი. როგორც წინამდებარე დოკუმენტშია განმარტებული, საუკეთესო ინდიკატორები შემუშავდება მაშინ, როდესაც ისინი უშუალოდ ეყრდნობა პროექტის ცვლილების თეორიასა და პროექტის გენდერულ ანალიზს. მაგალითების წინამდებარე ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის და არც მათი პირდაპირ, უცვლელად გადატანა შეიძლება რომელიმე მონიტორინგის სტრუქტურაში. ქვემოთ მოცემულ სიაში, სხვა საკითხებთან ერთად, მითითებული არ არის, თუ რომელ დონეზე უნდა გამოიყენოთ ეს მაჩვენებელი - მოკლევადიან, საშუალოვადიან თუ გრძელვადიან პერიოდში.

1. გენდერული თანასწორობისათვის მხარდაჭერის ჩამოყალიბება ორგანიზაციაში

უფროსი თანამდებობის მქონე პირთა პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებიც ინფორმირებულობის ამაღლების ღონისძიებას დაესწრნენ (სქესის, წოდების, განყოფილების და სხვა შესაბამისი ფაქტორის მიხედვით segregirebuli).

უფროსი თანამდებობის მქონე პირთა პროცენტული მაჩვენებელი, რომელთაც გენდერული თანასწორობის შესახებ ინფორმირებულობის დონე (როგორც მათ თვითონ განაცხადეს, ან ტესტირება ჩაუტარდათ) აიმაღლეს (საწყის მდგომარეობასთან შედარება: პროექტის დასაწყისში მათი აღქმის დონე).

2. ხელმძღვანელობა

ხელმძღვანელობის მიერ ინსტიტუციური კულტურის გასაუმჯობესებლად (გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად) ინიცირებული ქმედებების რაოდენობა და მათი ტიპები.

ხელმძღვანელობის საჯარო გამოსვლების რაოდენობა და ტიპები, რომელშიც გენდერულ თანასწორობაზე და გენდერული პერსპექტივაზე გამახვილდა ყურადღება, ან აღინიშნა ეს საკითხები.

ხელმძღვანელობის მიერ ინიცირებული ქმედებების რაოდენობა და ტიპები ქალების, ლგბტი პირების, ან ორგანიზაციაში მომუშავე სხვა პერსონალის ასოციაციების მხარდასაჭერად.

3. ქალთა წარმომადგელობა (ან გენდერული ბალანსი)

ქალთა თანაფარდობა კაცებთან და (მაგალითად) დასაქმებული ქალებისა და სხვა საჯარო უწყებებში მომუშავე ქალების თანაფარდობა ეროვნულ მონაცემებთან შედარებით.

ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მომუშავე ქალების (და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების) თანაფარდობა კაცებთან (ან სხვა დომინანტ ჯგუფებთან).

ფოტო: „ხმები ძალადობის წინააღმდეგ“ ტრენინგის მონაწილეები სწავლობენ ადვოკატირების კამპანიის განვითარების გზებს და თემზე ორიენტირებული პროექტების შემუშავებას პრიორიტეტულად მიჩნეული კონკრეტული ძალადობის ფორმის აღმოსაფხვრელად © UN Women/Urjasi Rudra (გაეროს ქალთა ორგანიზაცია/ურჯასი რუდრა)

ქალების (და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების) სამსახურიდან დენადობა კაცებთან (ან სხვა დომინანტურ ჯგუფებთან) შედარებით.

დისკრიმინაციული პრაქტიკა და სხვა ოფიციალური და არაოფიციალური ბარიერები ქალებისათვის (და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფებისთვის).

ფიზიკური მომზადების ადაპტირებული მოთხოვნები ქალებისთვის.

მიზნობრივი ინსტიტუციური მექანიზმები ქალთა უნარ-ჩვევების გაძლიერებისა და შესაძლებლობების გაზრდის მიზნით (და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფებისთვის).

4. ლგბტი ადამიანების წარმომადგენლობა

იმ პერსონალის პროცენტული რაოდენობა, რომელიც თვით იდენტიფიცირებას ახდენს როგორც ლგბტი ჯგუფის წარმომადგენელი (სამუშაო ასაკის მოსახლეობაში ლგბტი ადამიანების ეროვნულ ან საუკეთესო ხელმისაწვდომ მაჩვენებლებთან შედარებით).

ჰომოფობიური, ან ტრანსფობიური დისკრიმინაციის, ან შევიწროების შესახებ მიღებული საჩივრების რაოდენობა.

5. ადამიანური რესურსების პოლიტიკა და პროცედურები

გენდერთან დაკავშირებული შევიწროების, დისკრიმინაციის, დაშინებისა და ძალადობის პრევენციისა და მათზე რეაგირების პოლიტიკისა და პროცედურების არსებობა და მათი ხარისხი.

სამუშაო აღწერილობების ადაპტირების მიზნით განხორციელებული ქმედებების რაოდენობა და ტიპები, რათა ეს თანამდებობები ხელმისაწვდომი იყოს ყველა ადამიანისთვის, მათ შორის ქალებისა და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფებისთვის.

ტრენინგისა და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების ადაპტირების მიზნით განხორციელებული ქმედებების რაოდენობა და ტიპები, რათა ისინი ყველა პერსონალისთვის იყოს ხელმისაწვდომი, მათ შორის ქალებისა და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფებისთვის.

საქმიანობის შედეგების შეფასებები, რამდენადაც ისინი გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებასთან დაკავშირებულ ამოცანებსა და კრიტერიუმებს მოიცავს.

რამდენად მოითხოვება გენდერულ საკითხებში ტრენინგის გავლა სამსახურში დასაქმრავებლად და/ან პროფესიული განვითარებისთვის.

6. გენდერული პოლიტიკა (ან გენდერული სტრატეგიები, სამოქმედო გეგმები და სხვ.)

რამდენად იყენებს პოლიცია ინკლუზიურ ენას ქალების, გოგონების, კაცების, ბიჭებისა და ლგბტი ადამიანების მიმართ.

წარმომადგენლობითი ორგანიზაციების რაოდენობა და ტიპები, რომელთაგანაც კონსულტაციები გაიარეთ პოლიტიკის შესამუშავებლად.

შემუშავებული პოლიტიკის განხორციელების გეგმა, რომელშიც მკაფიოდ არის განსაზღვრული საქმიანობები, ვადები, განაწილებულია პასუხისმგებლობები, ბიუჯეტი და გადასინჯვის მექანიზმი, და სხვ.

7. გენდერულ საკითხებში ტრენინგი

ტრენინგის მონაწილეთა პროცენტული მაჩვენებელი, რომელთაც გაიუმჯობესეს ცოდნის დონე (როგორც თავად განაცხადეს, ან ტესტირება ჩაუტარდათ), თუ როგორ მოახდინონ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება თავიანთი ყოველდღიური სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებაში (სქესის, წოდების, განყოფილების, რეგიონის და სხვა შესაბამისი ფაქტორების მიხედვით).

რამდენად შეუძლიათ მონაწილეებს, თავიანთი მუშაობის განსხვავებული ზეგავლენა განმარტონ ქალებზე, გოგონებზე, კაცებსა და ბიჭებზე და ამ ჯგუფების ფარგლებში ნებისმიერ სხვა სამიზნე ჯგუფზე.

8. გენდერზე საკონტაქტო პირები და გენდერული მრჩეველები

გენდერზე საკონტაქტო პირისათვის/გენდერული მრჩეველისთვის ტექნიკური დავალების/სტანდარტული საოპერაციო პროცედურის ბიუჯეტის არსებობა.

საქმიანობების ის ტიპი (და სიხშირე), რომელიც გენდერულ საკითხებში განახორციელა საკონტაქტო პირმა/გენდერულმა მრჩეველმა.

გენდერზე საკონტაქტო პირთან/გენდერულ მრჩეველთან შესული განაცხადების რაოდენობა და ტიპი მხარდაჭერის/რჩევების/ტრენინგის შესახებ.

9. უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესი

რამდენად გადიან არსებითად მნიშვნელოვან კონსულტაციებს უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესის ფარგლებში მოსახლეობის სხვადასხვა ჯგუფებთან, მათ შორის ქალთა სამოქალაქო ორგანიზაციებთან, ქალთა და ადამიანის უფლებების დამცველებთან და დაზარალებულთა ორგანიზაციებთან.

რამდენად არსებითად მოიცავს უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესი ქალთა საკითხების სამინისტროსა (ან ანალოგიურ სამინისტროს) და პარლამენტში ქალთა ფორუმს.

ეროვნული უსაფრთხოების პოლიტიკა და ეროვნული უსაფრთხოების სტრატეგია/სამოქმედო გეგმა რამდენად მოიცავს გენდერულ თანასწორობასა და გენდერული ნიშნით უსაფრთხოების საჭიროებებს.

რამდენად მოიცავს უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესი გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონს (მაგ. რეფორმის სტრუქტურულსაფუძვლებში, ტექნიკურ დავალებებში, პოლიტიკის დოკუმენტებში, კომუნიკაციაში და ა.შ.).

10. ქალთა მიმართ ძალადობა*

ქალთა მთლიანი პროცენტული მაჩვენებელი და ასაკის მიხედვით პროცენტული მაჩვენებელი, რომელთა მიმართ განხორციელდა ფიზიკური ძალადობა ბოლო 12 თვის განმავლობაში, ძალადობის სიმძიმის, დამნაშავესთან კავშირისა და ძალადობის ჩადენის სიხშირის მიხედვით.

ქალთა მთლიანი პროცენტული მაჩვენებელი და ასაკის მიხედვით პროცენტული მაჩვენებელი, რომელთა მიმართ ფიზიკური ძალადობა განხორციელდა მთელი ცხოვრების განმავლობაში, ძალადობის სიმძიმის, დამნაშავესთან კავშირისა და ძალადობის ჩადენის სიხშირის მიხედვით.

ქალთა მთლიანი პროცენტული მაჩვენებელი და ასაკის მიხედვით პროცენტული მაჩვენებელი, რომელთა მიმართ განხორციელდა სექსუალური ძალადობა ბოლო 12 თვის განმავლობაში, ძალადობის სიმძიმის, დამნაშავესთან კავშირისა და ძალადობის ჩადენის სიხშირის მიხედვით.

იმ ქალთა მთლიანი პროცენტული მაჩვენებელი და ასაკის მიხედვით პროცენტული მაჩვენებელი, რომელთაც ოდესმე ჰყოლიათ პარტნიორი და განიცადეს სექსუალური და/ან ფიზიკური ძალადობა ამჟამინდელი, ან ყოფილი ინტიმური პარტნიორის მხრიდან ბოლო 12 თვის განმავლობაში, ძალადობის სიხშირის მითითებით.

იმ ქალთა მთლიანი პროცენტული მაჩვენებელი და ასაკის მიხედვით პროცენტული მაჩვენებელი, რომელთაც ოდესმე ჰყოლიათ პარტნიორი და განიცადეს სექსუალური და/ან ფიზიკური ძალადობა ამჟამინდელი, ან ყოფილი ინტიმური პარტნიორის მხრიდან მთელი სიცოცხლის განმავლობაში, ძალადობის სიხშირის მითითებით.

ქალთა მთლიანი პროცენტული მაჩვენებელი და ასაკის მიხედვით პროცენტული მაჩვენებელი, რომელთა მიმართ განხორციელდა ფსიქოლოგიური ძალადობა ინტიმური პარტნიორის მიერ ბოლო 12 თვის განმავლობაში.

ქალთა მთლიანი პროცენტული მაჩვენებელი და ასაკის მიხედვით პროცენტული მაჩვენებელი, რომელთა მიმართ განხორციელდა ეკონომიკური ძალადობა ინტიმური პარტნიორის მიერ ბოლო 12 თვის განმავლობაში.

ქალთა მთლიანი პროცენტული მაჩვენებელი და ასაკის მიხედვით პროცენტული მაჩვენებელი, რომელთა მიმართაც განხორციელდა გენიტალიების დასახიჩრება.

* გაეროს ეკონომიკური და სოციალური საბჭო (2010) „გაეროს სტატისტიკის კომისიის თავმჯდომარის მეგობართა ანგარიში ქალთა მიმართ ძალადობის შესახებ“, ქ. აგუაკალენტესი, ESA/STAT/AC.193/L.3, გვ. 3-4.

11. უსაფრთხოების სამსახურები

რამდენად გავრცელებულია შერეული გენდერული ჯგუფების (რომელიც მოიცავს როგორც ქალებს, ასევე კაცებს) გამოყენება ოპერაციებში.

რამდენად ითვალისწინებენ ოპერაციების დაგეგმვის პროცესებში წერილობით გენდერულ ანალიზს.

უსაფრთხოების სამსახურებით კმაყოფილების გამოხატვა (მაგ. პოლიციის, სასაზღვრო სამსახური), სქესისა და ასაკის (და სხვა შესაბამისი მახასიათებლების) მიხედვით სეგრეგირებული მონაცემები.

უსაფრთხოების სფეროს მონაწილეთა როლის აღქმა სხვადასხვა თემებში (სქესის, ასაკის, თემის წევრობისა და სხვა შესაბამისი ფაქტორების მიხედვით სეგრეგირებული მონაცემები).

12. მართლმსაჯულების სისტემა*

რამდენად სეგრეგირებულია საქმეების მართვის სტატისტიკა და ანგარიშგება სქესისა და ასაკის (და სხვა შესაბამისი მახასიათებლების) მიხედვით.

რამდენად ხდება საქმის მართვის სტატისტიკისა და ანგარიშგების მეშვეობით გენდერული ნიშნით ძალადობის სხვადასხვა ფორმის იდენტიფიცირება.

რამდენად ხდება გარადამავალი და აღდგენითი მართლმსაჯულების პროცესებში გენდერული ნიშნით ძალადობის აქტიურად აღიარება და რეაგირება.

რამდენად მონაწილეთა ქალები და რამდენად არიან წარმოდგენილები გარადამავალი და აღდგენითი მართლმსაჯულების პროცესებში.

13. სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობა

ოფიციალური და არაოფიციალური კონსულტაციების ტიპები და სიხშირე და დიალოგი სათემო ორგანიზაციებთან და უსაფრთხოების სფეროს მონაწილეთა.

ბოლო ერთი წლის განმავლობაში განხორციელებული თემის მომცველი ღონისძიებების რაოდენობა და ტიპები.

14. უსაფრთხოების სექტორზე საპარლამენტო ზედამხედველობა

რამდენად ხშირად განიხილება ახალი კანონის ან ბიუჯეტის გენდერული ანალიზი პარლამენტში (მათ შორის კომიტეტების დონეზე).

15. ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტების მიერ

ქალებიდან და კაცებიდან, ან სხვა სამიზნე ჯგუფებიდან მიღებული საჩივრების ტიპები (სქესის, წოდების, განყოფილების და სხვა შესაბამისი ფაქტორის მიხედვით სეგრეგირებული).

ქალებთან, ლგბტი ადამიანებთან, ან პერსონალის სხვა იდენტიფიცირებულ ჯგუფებთან დაკავშირებით უსაფრთხოების სექტორის ორგანიზაციებისთვის დასმული შეკითხვები, ან მიწოდებული რეკომენდაციები.

რა სიხშირით ეწყობა კონსულტაციები პირადი შეხვედრების სახით ქალ თანამშრომელთა ასოციაციებთან და ქალთა სამოქალაქო ორგანიზაციებთან.

* მართლმსაჯულების რეფორმის ინდიკატორების დამატებითი მაგალითები მოცემულია DCAF-ის, OSCE/ODIHR-ის, UN-INSTRAW-ის (2008) დოკუმენტში „გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შესახებ მეთოდური მასალების ნაკრები“, ჟენევა: DCAF, მე-11 ინსტრუმენტი, „უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შეფასება, მონიტორინგი, საბოლოო შეფასება და გენდერი“.

