ԳՈՐԾԻՔ 1

Գենդերի և անվտանգության գործիքների ժողովածու

Անվտանգության ոլորտի կառավարումը, անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը և գենդերը

Հենրի Միրթինեն

DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance

Office for Democratic Institutions and Human Rights OSCE ODIHR

UN WOMEN

DCAF-ի մասին
DCAF Անվտանգության ոլորտի կառավարման Ժնևյան կենտրոնը հավատարիմ է պետությունների և ժողովուրդների անվտանգության բարելավմանը ժողովրդավարական կառավարման, օրենքի գերակայության, մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքի և գենդերային հավասարության շրջանակներում: 2000 թվականին իր հիմնադրումից ի վեր DCAF-ը նպաստել է խաղաղության և զարգացման կայունությանը՝ օժանդակելով գործընկեր պետություններին և նրանց աջակցող միջազգային կազմակերպություններին անվտանգության ոլորտի կառավարումը ներառական և մասնակցային բարեփոխումների միջոցով բարելավելու նպատակով: DCAF-ը ստեղծում է նորարարական կրթական նյութեր, խթանում է նորմերը և դրական փորձը, տրամադրում է իրավական և քաղաքականության վերաբերյալ խորհրդատվություն և աջակցում է անվտանգության ոլորտում ներգրավված պետական և ոչ պետական շահագրգիռ կողմերի կարողությունների բարձրացմանը:

Հեղինակի մասին
Հենրի Միրթինենը Բեռլինում գտնվող GAIC խորհրդատվական ընկերության առաջատար անդամներից է: Նա ունի ավելի քան 15 տարվա փորձ գենդերի, խաղաղության և անվտանգության ոլորտներում, հատկապես հակամարտություններից տուժած երկրներում: Նա՝ որպես հետազոտող, ծրագրերի իրականացնող, քաղաքականություն մշակող և վերապատրաստում իրականացնող, աշխատել է գենդերին առնչվող տարբեր թեմաներով՝ ներառյալ առնականությունն ու տարբեր սեռական կողմնորոշումները, և մի շարք հրապարակումներ ունի գենդերային հարցերի վերաբերյալ: Նա դոկտորի (PhD) աստիճան է ստացել Հարավային Աֆրիկայի Քվա-Զուլու-Նաթալ համալսարանում, որտեղ գիտական թեզ է պաշտպանել Թիմոր-Լեսթեում առնականության և բռնության թեմայով:

Խմբագիր
Մեգան Բասթիք, DCAF

Շնորհակալական խոսք
DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ և ՄԱԿ-Կանայք կառույցն իրենց շնորհակալությունն են հայտնում այն բազմաթիվ անձանց, որոնք իրենց ներդրումն են ունեցել այս նախագծի իրականացմանը: Այդ անձանց ցանկը ներառում է 2018 թվականի դեկտեմբերին Ժնևում տեղի ունեցած սեմինարի մասնակիցներին, ինչպես նաև այն անձանց, որոնք վերանայել և իրենց ներդրումն են ունեցել այս գործիքի նախագծերի կազմման ընթացքում. Գաբրիելա Էլրոյ (FBA), Չարբել Մայդաա (MOSAIC MENA), Բրադ Օրչարդ (ՄԱԿ-Կանայք կառույց) և Մադագասկարի և Սոմալիի ՄԱԿ-ի առաքելություններ, Գրացիելա Փավոնե (ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ), Ջենիֆեր Սալահուբ և Աննա Գլենդա Թագեր, Անն Բլոմբերգ, Ֆեյրլի Շափուի, Դորթե Հվիդեմոս, Աննա-Լենա Շլուքթեր, Լորեյն Սերանո և Քալում Վաթսոն (DCAF): Շնորհակալություն ենք հայտնում նաև Այկո Հոլվիկիվիին, Դիանա Լոպեզին, Սաննե Թիլմանսին և Քրիսթին Վալասեկին արժեքավոր դիտարկումների համար:
DCAF-ը շնորհակալություն է հայտնում նաև Շվեյցարիայի կոնֆեդերացիային և ՄԹ Միջազգային զարգացման դեպարտամենտին սույն գործիքի մշակման ընթացքում ցուցաբերած աջակցության համար: DCAF-ն իր շնորհակալությունն է հայտնում Հաշտեցման միջոցներ կազմակերպությանը՝ այդ կազմակերպության կողմից մշակված Գենդերը և հակամարտությունների վերլուծությունը գործիքների ժողովածուի մեջ ներառված նկարը վերարտադրելու թույլտվության համար:

Տպագրվել է Շվեյցարիայում, Անվտանգության ոլորտի կառավարման Ժնևյան կենտրոնի (DCAF) կողմից:

DCAF Անվտանգության ոլորտի կառավարման Ժնևյան կենտրոն
Մեզոն դե լա Պե
Յուժեն-Ռիգո փողոց 2E
CH-1202 Ժնև, Շվեյցարիա
Հեռախոս: +41 22 730 94 00
info@dcaf.ch
www.dcaf.ch
Twitter @DCAF_Geneva
Ձևավորում՝ Ալիս Լեյք Համոնդ (alicelh.co)
Շապիկին՝ Կանանց առաջնորդության ֆորումը կանանց միջազգային օրվա ընթացքում, Նջամենա, Չադ 2017
© USAFRICOM

© DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, ՄԱԿ-Կանայք կառույց, 2019
Այս գործիքի կիրառումը, թարգմանությունը և տարածումը խրախուսվում է: Սակայն մենք խնդրում ենք Ձեզ ճանաչել և մեջբերել նյութերը և չփոփոխել բովանդակությունը:
Այս փաստաթուղթն ի սկզբանե հրապարակվել է 2020 թվականին DCAF Անվտանգության ոլորտի կառավարման Ժնևյան կենտրոնի, ԵԱՀԿ Ժողովրդավարական հաստատությունների և մարդու իրավունքների գրասենյակի և ՄԱԿ-Կանայք կառույցի կողմից անգլերեն լեզվով՝ որպես Գենդերի և անվտանգության գործիքների ժողովածու՝ Գործիք 1. Անվտանգության ոլորտի կառավարում, անվտանգության ոլորտի բարեփոխում և գենդեր: Սույն հայերեն տարբերակը հանդիսանում է ոչ պաշտոնական թարգմանություն, որը պատրաստվել և հրատարակվել է DCAF կողմից: Պարտադիր չէ, որ դրա բովանդակությունն արտացոլի ԺՀՄԻԳ քաղաքականությունը և դիրքորոշումը: Տեքստում տարբերությունների դեպքում խնդրում ենք դիտարկել օրիգինալ անգլերեն տարբերակը՝ որպես վերջնական և պաշտոնական տարբերակ:
Մեջբերել որպես DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ և ՄԱԿ-Կանայք կառույց (2019), «Անվտանգության ոլորտի կառավարումը, անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը և գենդերը», Գենդերի և անվտանգության գործիքների ժողովածու (Ժնև, DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, ՄԱԿ-Կանայք կառույց):

ISBN 978-92-9222-596-4

Սույն գործիքը տպագրվել է ԵԱՀԿ Ժողովրդավարական հաստատությունների և մարդու իրավունքների գրասենյակի (ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ) աջակցությամբ: Դրա բովանդակությունը պարտադիր չէ, որ արտացոլի ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ քաղաքականությունը և դիրքորոշումը:

DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, ՄԱԿ-Կանայք կառույցի Գենդերի և անվտանգության գործիքների ժողովածու

Սույն գործիքը հանդիսանում է DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ և ՄԱԿ-Կանայք կառույցի Գենդերի և անվտանգության գործիքների ժողովածուի մաս, որն իր մեջ ներառում է 9 գործիքներ և մի շարք քաղաքականության ամփոփագրեր:

Գործիքներ

1. Անվտանգության ոլորտի կառավարումը, անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը և գենդերը
2. Ոստիկանությունը և գենդերը
3. Պաշտպանությունը և գենդերը
4. Արդարադատությունը և գենդերը
5. Ազատազրկման վայրերը և գենդերը
6. Սահմանների կառավարումը և գենդերը
7. Անվտանգության ոլորտի խորհրդարանական վերահսկողությունը և գենդերը
14. Հետախուզությունը և գենդերը
15. Գենդերի ինտեգրումը անվտանգության և արդարադատության ոլորտում նախագծերի մշակման և մոնիթորինգի գործընթացում

Քաղաքականության ամփոփագրեր

Կայուն զարգացման, անվտանգության ոլորտի և գենդերային հավասարության օրակարգ 2030
Անվտանգության ոլորտի կառավարման մոտեցումը կանանց, խաղաղությանը և անվտանգությանը
Գենդերը, բռնի ծայրահեղականության կանխարգելումը և ահաբեկչության դեմ պայքարը
Գենդերը և անձնական անվտանգության կարգավորումը

Բացի դրանից, առցանց հասանելի է նաև գենդերային հավասարության և անվտանգության և արդարադատության ոլորտներին առնչվող միջազգային և տարածաշրջանային գործիքների և օրենքների ժողովածուն:

Գենդերի և անվտանգության գործիքների ժողովածուն զարգացնում է DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, UN-INSTRAW «Գենդերը և անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը» գործիքների ժողովածուն, որն առաջին անգամ հրատարակվել է 2008 թվականին: Գենդերի և անվտանգության ոլորտի բարեփոխմանն առնչվող հետևյալ գործիքները կարող են օգտագործվել սույն գործիքի հետ միասին.

8. Ազգային անվտանգության քաղաքականության մշակումը և գենդերը
9. Անվտանգության ոլորտի վերահսկողությունը քաղաքացիական հասարակության կողմից և գենդերը
11. Անվտանգության ոլորտի բարեփոխման վերլուծությունը, մոնիթորինգը և գնահատումը և գենդերը
12. Գենդերը և անվտանգության անձնակազմի ուսուցումը
13. Կանանց, խաղաղությանը և անվտանգությանն առնչվող բանաձևերի իրականացումը անվտանգության ոլորտի բարեփոխման գործընթացում

Բովանդակություն

Հապավումներ v

1. Համառոտ բովանդակությունը 1
1.1 Ամփոփ տեղեկություններ 1
1.2 Այս գործիքի թիրախային լսարանը 2
1.3 Այս գործիքի համառոտ բովանդակությունը 2

2. Ինչո՞ւ է գենդերային հավասարությունը կարևոր անվտանգության և արդարադատության ոլորտներում, անվտանգության ոլորտի կառավարման և անվտանգության ոլորտի բարեփոխման համար 7
2.1 Ինչո՞ւ է գենդերը կարևոր ԱՈԿ և ԱՈԲ տեսանկյունից 7
2.2 Հիմնական հասկացություններ 8
2.3 Գենդերային հավասարության, ԱՈԿ և ԱՈԲ ազգային, տարածաշրջանային և միջազգային իրավական շրջանակները 25

3. Ինչպիսի՞ն պետք է լինեն գենդերային հավասարությունը խթանող և գենդերային տեսանկյունը ներառող անվտանգության և արդարադատության կառույցները 31
3.1 Գենդերային հավասարությունը խթանվում է անվտանգության և արդարադատության կառույցների ներսում 32
3.2 Հասարակության մեջ գենդերային հավասարությունը խթանվում է անվտանգության և արդարադատության հաստատությունների կողմից 34
3.3 Անվտանգությունը և արդարադատությունն ընկալվում են և ստանում են համապատասխան արձագանք գենդերային տեսանկյունից 35

4. Ինչպե՞ս պետք է իրականացվի գենդերային հավասարության առաջխաղացումը և գենդերային տեսանկյան ներառումը ԱՈԿ և ԱՈԲ գործընթացներում 41
Ուղի 1. Անվտանգության կարիքների սահմանումը ներառական և գենդերային խնդիրներին արձագանքող եղանակով 42
Ուղի 2. Արդարադատության և անվտանգության ոլորտի կառավարման գործընթացում գենդերի ներառման քաղաքականության շրջանակներ 45
Ուղի 3. Անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող կառույցների գենդերային վերապատրաստում 48
Ուղի 4. Գենդերային հարցերում հատուկ կարողություններ ունեցող անձնակազմի օգտագործումը 52
Ուղի 5. Մարտահրավեր նետել տղամարդկային ինստիտուցիոնալ մշակույթներին կանանց մասնակցությունը և ընդհանուր բազմազանությունը բարելավելու համար 54

5. Արձագանք գենդերային հավասարության դեմ դիմադրությանը 63
5.1 Տարածված փաստարկները և հնարավոր պատասխանները 63
5.2 Ավելի լայն ռազմավարություններ 65

6. Ինստիտուցիոնալ ինքնագնահատման համար ուղղորդիչ հարցեր 69

7. Լրացուցիչ աղբյուրներ 75

Նկարում՝ Մոնղոլ խաղաղապահներին շնորհվել է ՄԱԿ-ի շքանշան ՄԱԿ-ին և Հարավային Սուդանի ժողովրդին նվիրվածության և ծառայության համար, 2017. © UNMISS/Ամանդա Վոյսարդ

HARI PERDAMAIAN

Հապավումներ

CEDAW	Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա
ԿԴՀ	Կոնգոյի Դեմոկրատական Հանրապետություն
ՍՊԲ	Սեռով պայմանավորված բռնություն
ԼԳԲՏԻ	Լեսբուհի, գեյ, բիսեքսուալ, տրանսգենդեր, ինտերսեքսուալ
ԳԱՊ	Գործողությունների ազգային պլան
ՀԿ	Հասարակական կազմակերպություն
ՀԻՈԾ	Հյուսիսային Իռլանդիայի ոստիկանության ծառայություն
ԹԿՈ	Թագավորական կոնստաբուլյար/ոստիկանություն
ԿԶՆ	Կայուն զարգացման նպատակներ
ՍՇՉ	Սեռական շահագործում և չարաշահում
ԱՈԿ	Անվտանգության ոլորտի կառավարում
ԱՈԲ	Անվտանգության ոլորտի բարեփոխում
ՄԱԿ	Միավորված ազգերի կազմակերպություն
ԿԽԱ	Կանայք, խաղաղություն, անվտանգություն

Նկարում՝ Կանայք մասնակցում են ՄԱԿ-Կանայք կառույցի կողմից կազմակերպված «Ուժեղ կանայք, խաղաղ համայնքներ» ծրագրին, Ինդոնեզիա © ՄԱԿ-Կանայք/ Իվան Կուրնիվան

1. Համառոտ բովանդակությունը

1.1 Ամփոփ տեղեկություններ

DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ և ՄԱԿ-ի Կանանց առաջխաղացման հետազոտությունների և վերապատրաստումների միջազգային ինստիտուտի (UN-INSTRAW) «Գենդերը և անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը» գործիքների ժողովածուի հրատարակումից անցել է ավելի քան տաս տարի: Այդ ժամանակից ի վեր ամբողջ աշխարհում անվտանգության և արդարադատության ոլորտի տասնյակ հազարավոր աշխատակիցներ անցել են վերապատրաստումներ գենդերային հավասարության թեմայով, աշխարհի բազմաթիվ երկրներ ընդունել են Կանանց, խաղաղության և անվտանգության գործողությունների ազգային պլաններ (ԳԱՊ), ինչպես նաև ընդունվել են կարևոր նոր օրենսդրություն և միջազգային չափանիշներ գենդերային անհավասարության և խտրականության դեմ պայքարելու համար: Կայուն զարգացման նպատակների (ԿԶՆ) համաշխարհային ընդունումն ու իրականացումը նույնպես շեշտում է անվտանգության ոլորտի պատշաճ կառավարման անհրաժեշտությունը և արդարադատության և անվտանգության ոլորտների դերակատարների կողմից գենդերային հավասարության առաջխաղացման հարցում ունեցած կարևոր դերը:

Անվտանգության և արդարադատության ոլորտներում գենդերային հարցերի և կանանց նկատմամբ ուշադրությունը և տեղեկացվածությունը զգալիորեն աճել են վերջին տասնամյակի ընթացքում: Ամբողջ աշխարհում, հատկանշական է, որ նաև ոչ հյուսիսային երկրներում, անվտանգության և արդարադատության ոլորտների շատ կառույցներում գենդերային հավասարակշռությունը բարելավվել է[1]: Կանայք գրանցել են առաջխաղացում, ուժեղացվել են գենդերային խտրականության, ոտնձգությունների, շահագործման և չարաշահումների դեմ պայքարելուն ուղղված արտաքին վերահսկողությունը և ներքին մեխանիզմները: Այս միջոցներն օգնել են այս կառույցներին դառնալ ավելի ներառական և ներկայացուցչական և ավելի լավ իրականացնել իրենց առջև դրված առաջադրանքները գենդերային հավասարության առաջխաղացման առումով:

Այդուհանդերձ, ինչպես ցույց են տալիս ամբողջ աշխարհում իրականացված մի շարք ուսումնասիրություններ[2], գենդերային հավասարությանը հասնելու և գենդերային խտրականությունը հաղթահարելու ճանապարհին դեռևս շարունակում են գոյություն ունենալ մեծ մարտահրավերներ թե՛ անվտանգության և արդարադատության ոլորտներում, թե՛ հասարակություններում: Արդարադատության և անվտանգության ապահովման գործընթացներին կանանց հասանելիության բարելավմանն ուղղված գործողությունները երբեմն մնացել են խորհրդանշական՝ առանց իրական

Նկարում՝ Մեքսիկայի նավատորմի, բանակի և օդային ուժերի տոնախմբություն, 30 հուլիսի, 2015թ.:
© Presidencia de la República Mexicana/ Secretaría de Marina

փոփոխությունների հանգեցնելու: Ավելին, աշխարհի շատ երկրներում ներառականության, հավասարության և մարդու իրավունքների առաջխաղացման քաղաքական շրջանակները ենթարկվում են ճնշումների, որոնք գալիս են բռնի ծայրահեղականության դեմ պայքարի հետ կապված անվտանգության ավելի խիստ պահանջներից, ինչպես նաև կանանց իրավունքների և գենդերային հավասարության ոլորտում առաջադիմական սոցիալական փոփոխությունների նկատմամբ ակտիվ դիմադրությունից:

DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, ՄԱԿ-Կանայք կառույցի Գենդերի և անվտանգության գործիքների այս նոր ժողովածուն միավորում է վերջին տասնամյակում անվտանգության և արդարադատության ոլորտներում գենդերային հավասարության խթանմանն ուղղված հիմնական դասերը: Գործիքների ժողովածուի նպատակն է կիսվել նոր և նոր ձևավորվող դրական փորձով՝ ուսումնասիրելով, թե ինչպես է այդ փորձը զարգացել: Գործիքների ժողովածուն մշակվել է անվտանգության և արդարադատության ոլորտների կառույցներին օգնելու նպատակով, որպեսզի նրանք կարողանան գենդերային հարցերը ներառել իրենց գործունեության մեջ. այս ոլորտները պետք է առաջ անցնեն պարզապես կանանց թիվն ավելացնելու ջանքերից և դառնան ավելի իրազեկ և ավելի լավ կարողանան արձագանքել ամբողջ բնակչության՝ գենդերով պայմանավորված կարիքներին: Այս գործընթացի ընթացքում կանանց և աղջիկների՝ հաճախ արհամարհված անվտանգության և արդարադատության կարիքները միշտ պետք է ունենան առաջնային կարևորություն:

Հուսով ենք, որ Գենդերի և անվտանգության գործիքների ժողովածուն կօգտագործվի տարբեր թիրախային խմբերի կողմից: Օրինակ՝ այն կարող է օգտագործվել որպես դրական փորձի և քաղված դասերի հավաքածու նոր քաղաքականության, ծրագրերի, ռազմավարությունների և ընթացակարգերի մշակման ժամանակ: Այն կարող է ծառայել որպես մոնիթորինգի և վերահսկողության վերաբերյալ նոր գաղափարների աղբյուր: Այն կարող է օգտագործվել նաև որպես շահերի պաշտպանության և վերապատրաստումների համար նախատեսված փաստարկների և ապացույցների աղբյուր:

1.2 Այս գործիքի թիրախային լսարանը

Այս գործիքը նախատեսված է անվտանգության և արդարադատության ոլորտներում գենդերային հավասարության բարձրացմանն ուղղված քաղաքականության մշակողների և իրականացնողների համար՝ թե՛ այդ ոլորտների կառույցների ներսում, թե՛ այդ կառույցների աշխատանքի հետևանքով ամբողջ հասարակության մակարդակով: Գործիքի օգտատերերից որոշները այս հարցերին կարող են մոտենալ Կանանց, խաղաղության և անվտանգության (ԿԽԱ) հանձնառությունների իրականացման միջոցով (տես՝ Ներդիր 1) կամ անվտանգության ոլորտի բարեփոխումների (ԱՈԲ) իրականացման միջոցով: Գործիքը նաև նախատեսված է անվտանգության և արդարադատության ապահովման գործառույթներն իրականացնող անձանց, այդ ոլորտների կառավարում և վերահսկողություն իրականացնող անձանց, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների, լրատվամիջոցների և ակադեմիական հետազոտություններ իրականացնողների համար:

1.3 Այս գործիքի համառոտ բովանդակությունը

Բաժին 2-ում ներկայացվում է, թե ինչու են գենդերային հարցերը կարևոր ԱՈԿ և ԱՈԲ ոլորտներում, ինչպես նաև ներկայացվում են գենդերային տեսակետի ներառման առավելությունները: Այն բացատրում է գործիքում օգտագործվող հիմնական հասկացությունները. գենդեր, փոխկապակցվածություն, առնա-

Ներդիր 1. Կանանց, խաղաղության և անվտանգության օրակարգը

2000 թվականին ընդունվեց ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի բեկումնային նշանակություն ունեցող 1325 բանաձևը: Այն ընդունեց, որ կանայք և տղամարդիկ հակամարտությունների ժամանակ ունենում են միմյանցից տարբերվող փորձառություններ, հակամարտություններից հետո ունենում են տարբերվող կարիքներ, տարբերվող տեսանկյուններ հակամարտության պատճառների և արդյունքների վերաբերյալ, ինչպես նաև տարբեր ներդրում խաղաղության կերտման գործընթացին: Հետևաբար, ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհուրդը, տվյալ գործիքի մշակման պահի դրությամբ, ընդունել է ևս ինը բանաձևեր, որոնք անդրադառնում են կանանց և հակամարտություններին, որոնք միասին վերցված կազմում են ԿԽԱ օրակարգը: ԿԽԱ օրակարգի նպատակներն են.

- խթանել գենդերային հավասարությունը և ուժեղացնել կանանց մասնակցությունը հակամարտությունների կանխարգելման, խաղաղության գործողությունների և խաղաղության կերտմանն ուղղված գործողությունների վերաբերյալ որոշումների կայացման գործընթացներում,
- բարելավել կանանց պաշտպանությունը հակամարտություններից տուժած միջավայրերում և վերացնել հակամարտությունների հետ կապված սեռական բռնությունը և այդ հանցագործությունների անպատժելիությունը,
- ապահովել, որ հակամարտություններից տուժած միջավայրերում միջազգային աջակցության գործողություններն անդրադառնան կանանց՝ հակամարտությունների հետ կապված հատուկ կարիքներին և բարելավեն կանանց իրավունքների պաշտպանությունը:

ԿԽԱ օրակարգը շեշտում է ԱՈԲ գործընթացում կանանց մասնակցության և կանանց համար արդարադատության հասանելիության կարևորությունը: Լրացուցիչ քննարկման համար տես՝ *Կանանց, խաղաղության և անվտանգության հարցերին անվտանգության ոլորտի կառավարման մոտեցումը քաղաքականության ամփոփագիրը:*

կանություններ, կանացիություններ, ԼԳԲՏԻ, գենդերային հավասարություն և գենդերային տեսանկյուն, ինչպես նաև ԱՈԿ և ԱՈԲ: Բաժին 2-ը պարունակում է ԱՈԿ և ԱՈԲ ոլորտներում գենդերային հարցերին վերաբերող միջազգային, տարածաշրջանային և ազգային իրավական պարտավորությունների համառոտ նկարագիր:

Բաժին 3-ում ներկայացվում է, թե ինչ է նշանակում գենդերային տեսանկյան ներառումը և գենդերային հավասարության խթանումը անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող կառույցների, այդ ոլորտների կառավարման և վերահսկողության, ինչպես նաև ԱՈԿ և ԱՈԲ գործընթացների համար:

Բաժին 4-ը ներկայացնում է տարբեր ուղիներ ԱՈԿ և ԱՈԲ գործընթացների մեջ գենդերային տեսանկյան ներառման և գենդերային հավասարության խթանման համար: Այն կենտրոնանում է հետևյալ հարցերի վրա.

- անվտանգության կարիքների սահմանում ներառական, գենդերային խնդիրներին արձագանքող եղանակով,
- անվտանգության և արդարադատության ոլորտների կառավարման մեջ գենդերային հավասարության ներառման համար անհրաժեշտ քաղաքականության շրջանակների ընդունում,

- գենդերային վերապատրաստում անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող կառույցների համար,
- գենդերային փորձագիտական կարողություններ ունեցող անձնակազմի օգտագործում,
- Տղամարդկային ինստիտուցիոնալ մշակույթի փոփոխություն կանանց մասնակցությունը և բազմազանությունը խթանելու նպատակով:

Բաժին 5-ում ներկայացվում են խորհուրդներ, թե ինչպես կարելի է հաղթահարել անվտանգության և արդարադատության ոլորտներում գենդերային հավասարությանն ուղղված ջանքերի դեմ դիմադրությունը:

Բաժին 6-ը պարունակում է գենդերային տեսանկյան ներառման ինստիտուցիոնալ ինքնագնահատման ստուգաթերթի տարրեր:

Բաժին 7-ը ներառում է այլ օգտակար աղբյուրներ, որոնք կարող են օգնել անվտանգության և արդարադատության ոլորտներում գենդերային հավասարությանը և ԱՈԲ և ԱՈԿ գործընթացներին ուղղված աշխատանքներին:

Սույն գործիքների ժողովածուի մեջ ընդգրկված մյուս գործիքներն ու քաղաքականության ամփոփագրերը կենտրոնանում են անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող կառույցների և հատուկ հարցերի վրա՝ ավելի մանրամասն ուսումնասիրելով, թե ինչպիսին է գենդերային հավասարությունը և ինչպես է հնարավոր դրան հասնել որոշակի ոլորտներում (տես՝ էջ i): Ցանկալի է, որ գործիքների ժողովածուն կիրառվի ամբողջությամբ, և ընթերցողները կարդան գործիքները և քաղաքականության ամփոփագրերը իրենց համար հետաքրքիր հարցերի շուրջ ավելի մանրամասն տեղեկություններ գտնելու համար:

Ծանոթագրություններ

1. Օրինակ՝ Կանայք հանրային ծառայության ոլորտում ծրագիր, հանրային ծառայության ոլորտի պաշտոններում ներգրավված կանանց տոկոսը ամբողջ աշխարհում, պաշտոնների ցուցիչ՝ ազգային մակարդակով ոստիկանության անձնակազմում ներգրավված կանանց թիվը http://data.50x50movement.org/data/ view/591df8e54b89251100145ec3 (ընթերցվել է 6 սեպտեմբերի, 2019թ.):
2. Օրինակ՝ ՄԱԿ-Կանայք կառույց (2015), «Կանխարգելելով հակամարտությունը, ձևափոխելով արդարադատությունը, անվտանգությունը և խաղաղությունը. ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի 1325 բանաձևի իրականացման համաշխարհային ուսումնասիրություն», Նյու Յորք, ՄԱԿ-Կանայք կառույց, Կանանց, խաղաղության և անվտանգության Ջորջթաունի համալսարան և Օսլոյի Խաղաղության հետազոտությունների ինստիտուտ (2017), «Կանանց, խաղաղության և անվտանգության ինդեքս 2017/18. Կայուն խաղաղության ուսումնասիրումը կանանց համար ներառականության, արդարադատության և անվտանգության միջոցով», Վաշինգտոն, GIWPS և PRIO, Մարթա Գիթթոնի, Լեա Լեհուկ և Քալում Վաթսոն (2018), «Խաղաղապահ գործողություններում ընդգրկված կանանց էլսի նախաձեռնությունը. ելակետային ուսումնասիրություն», Ժնև, DCAF, ՄԱԿ-Կանայք կառույց (2018), Խոստումները վերածելով գործողությունների. Գենդերային հավասարությունը կայուն զարգացման 2030 օրակարգում, Նյու Յորք, ՄԱԿ-Կանայք կառույց, ՄԱԿ-Կանայք կառույց, Միջազգային զարգացման իրավունքի կազմակերպություն, Համաշխարհային բանկ, Արդարադատության նախաձեռնություն (2019), «Արդարադատություն կանանց համար», ՄԱԿ-Կանայք կառույց, ՄԶԻԿ, Համաշխարհային բանկ և Արդարադատության նախաձեռնություն:

2. Ինչո՞ւ է գենդերային հավասարությունը կարևոր անվտանգության և արդարադատության ոլորտներում, անվտանգության ոլորտի կառավարման և անվտանգության ոլորտի բարեփոխման համար

Անվտանգության և արդարադատության հավասար հասանելիության ապահովումը, ներառյալ բնակչության՝ պատմականորեն մարգինալացված կամ անապահով խմբերի համար, ընկած է անվտանգության և արդարադատության ոլորտների՝ մարդկանց և պետությունը պատշաճ կառավարման շրջանակներում պաշտպանելու պարտականության հիմքում: Գենդերը հանդիսանում է այն կարևորագույն գործոններից մեկը, որոնք սահմանում են անհավասարությունը հասարակություններում մեջ: Այն մարդկանց դնում է իշխանության, ռիսկի, անվտանգության և անապահովության տարբեր դիրքերի մեջ՝ անվտանգությունը և արդարադատությունն ապահովող կառույցների ծառայություններին հասանելիության տարբեր հնարավորություններով:

2008 թվականին հրատարակված *Գենդերը* և անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը *գործիքների ժողովածուն* ցույց տվեց, որ գենդերային տեսանկյան ներառումը ԱՈԲ գործընթացներում բարձրացնում է տեղական մակարդակով սեփականության զգացումը, բարելավում է անվտանգության և արդարադատության ապահովումը և ուժեղացնում է անվտանգության ոլորտում վերահսկողությունը և հաշվետվողականությունը: Այս հարցերն ավելի մանրամասնորեն դիտարկվում են սույն գործիքի մեջ և գործիքների ժողովածուի մեջ ընդգրկված մյուս գործիքներում: Այս առավելություններից բացի, գենդերային տեսանկյան ներառումը և գենդերային հավասարության խթանումը հանդիսանում են պարտավորություններ՝ արդարադատության և անվտանգության ծառայությունների ոչ խտրական եղանակով տրամադրմանն ուղղված ազգային և միջազգային հանձնառությունների իրականացման առումով:

2.1 Ինչո՞ւ է գենդերը կարևոր ԱՈԿ և ԱՈԲ տեսանկյունից

Անվտանգության ոլորտի պատշաճ կառավարումը նշանակում է անվտանգության ապահովում բոլորի համար հավասարապես: Իսկ անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը վերաբերում է անվտանգության և արդարադատության ոլորտների բարեփոխմանը՝ հասկանալու համար մարդկանց բազմազան կարիքները և այդ կարիքների բավարարումը՝ որպես անվտանգության ապահովման, կառավարման և վերահսկողության գործընթացների մաս: Անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող կառույցները պետք է հասկանան գենդերի դերը, որպեսզի կարողանան իրենց պարտականություններն իրականացնել ոչ խտրական եղանակով: Անվտանգության և արդարադատության ոլորտների կառավարման և

Նկարում՝ Հորդանանի համայնքային ոստիկանության անդամներից մեկը զրուցում է սիրիացի կնոջ հետ հյուսիսային Հորդանանի Զաաթարի փախստականների ճամբարում, համայնքային ոստիկանության վերաբերյալ վերապատրաստումից հետո:
© Ռասել Ուոթկինս/ՄԹ ՄԶԴ

վերահսկողության գործընթացներում գենդերային տեսանկյան ներառումը տեսանելի է դարձնում անվտանգության ապահովման գենդերային խնդիրները: Սա անհրաժեշտ է՝ ապահովելու համար, որ միջոցների տրամադրումը, բյուջետավորումը, լոգիստիկայի կազմակերպումը, մարդկային ռեսուրսները, իրավական և քաղաքականության շրջանակները, որոշումների կայացման գործընթացները և կառավարման այլ տարրերը, որոնք առկա են անվտանգության և արդարադատության ապահովման գործընթացներում, ակտիվորեն աշխատեն գենդերային հավասարության խթանման ուղղությամբ: Այս հասկացությունները և տերմինները՝ գենդեր և գենդերային հավասարություն, ԱՈԿ և ԱՈԲ, բացատրվում են ստորև ներկայացված ենթաբաժիններում:

Գենդերը հանդիսանում է որոշիչ գործոն այն անվտանգության ռիսկերի առումով, որոնց հետ առնչվում են կանայք, տղամարդիկ և տարբեր գենդերային ինքնություններ ունեցող անձինք: Այն որոշիչ գործոն է նաև այն տեսանկյունից, թե ինչ հասանելիություն ունեն այդ անձինք անվտանգության և արդարադատության ծառայություններին: Անվտանգության և արդարադատության ապահովման գործընթացում գենդերային տեսանկյան ներառումը նշանակում է.

- ավելի լավ հասկանալ, թե որոնք են բազմազան խմբերի արդարադատության և անվտանգության կարիքները,
- այս կարիքներին արձագանքել ավելի լավ, ավելի տարբերակված և արդյունավետ եղանակով,
- ունենալ ավելի բազմազան և ներկայացուցչական արդարադատության և անվտանգության ոլորտներ, որոնք կարող են և ուզում են հասկանալ և բավարարել այդ կարիքները:

Գենդերային հարցերով պայմանավորված անվտանգության կարիքները հաշվի առնելը նպաստում է նաև հարաբերությունների բարելավմանը արդարադատություն և անվտանգություն ապահովող կառույցների և այն համայնքների միջև, որոնց այդ կառույցները ծառայում են: Նախկինում արհամարհված կամ հակասական հարաբերություններ ունեցած խմբերի հետ համագործակցելը կարող է բարելավել տվյալ կառույցի և նրա գործունեության լեգիտիմությունը և հասարակության կողմից ավելի լայն ընդունումը: Ավելին, քաղաքացիական հասարակության տարբեր կազմակերպությունների հետ աշխատանքը, ներառյալ կանանց կազմակերպությունները, ինչպես նաև ԼԳԲՏԻ կազմակերպությունները, թույլ է տալիս անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող կառույցներին ունենալ ցանկացած իրավիճակի ավելի ամբողջական պատկեր անվտանգության տեսանկյունից, և ավելի լավ հասկանալ անվտանգության բազմազան կարիքները և այդ կարիքները բավարարելու եղանակները:

2.2 Հիմնական հասկացություններ

Անվտանգության և արդարադատության համատեքստում գենդերի և գենդերային հավասարության մասին մտածելիս օգտակար է հստակ հասկանալ հիմնական հասկացությունները: Թեև տարբեր կազմակերպություններ և հաստատություններ կիրառում են տարբեր բառապաշար, նրանց մեծ մասն օգտագործում է ստորև ներկայացվող սահմանումների այս կամ այն տարբերակը, որոնք վերցված են ՄԱԿ-ի փաստաթղթերից:

Ներդիր 2. Փոխկապակցվածություն

«Փոխկապակցվածությունը» տերմին է, որը գնալով ավելի հաճախ է կիրառվում գենդերային քաղաքականության և ծրագրերի մշակման գործընթացներում: Այդ հասկացությունը սահմանվել է Քիմբերլե Քրենշոյի կողմից որպես «ռասայի և գենդերի միջև տարբեր հարաբերությունների սահմանման եղանակ՝ տարբեր ռասայական պատկանելիություն ունեցող կանանց նկատմամբ բռնության համատեքստում»: Տերմինն ավելի լայնորեն կիրառվում է՝ սահմանելու համար, թե ինչպես են գենդերի հետ կապված ակնկալիքները հարաբերվում այլ սոցիալական ցուցիչների հետ, ինչպիսիք են էթնիկ և կրոնական պատկանելիությունը, տարիքը, սոցիալական դասակարգը, սեռական կողմնորոշումը, ամուսնական կարգավիճակը, ռասայական և էթնիկ պատկանելիությունը, հաշմանդամությունը, որոնք մարդկանց դնում են իշխանության և արտոնությունների, խտրականության և բացառման տարբեր դիրքերում:

Իշխանության այս տարբերակումները կարևորագույն դեր են խաղում արդարադատության և անվտանգության ապահովման համատեքստում. քաղաքներում ապրող աղքատ կանայք և գյուղերում ապրող աղքատ կանայք ավելի մեծ խոչընդոտների են բախվում արդարադատության հասանելիության տեսանկյունից, երիտասարդ, սոցիալ-տնտեսական առումով մարգինալացված և էթնիկ-կրոնական փոքրամասնության պատկանող տղամարդիկ կարող են ավելի մանրազննին ուշադրության ենթարկվել ոստիկանության կողմից, հաշմանդամություն ունեցող անձինք, սովորաբար գենդերից, տարիքից և դասակարգից բխող սահմանափակումներից բացի, առնչվում են նաև այլ խոչընդոտների հետ: Իշխանության այսպիսի փոխկապակցված տարբերակումները կարող են նաև մտահոգիչ լինել անվտանգության և արդարադատության ոլորտների հաստատություններում, եթե, օրինակ, տարիքով ավելի մեծ տղամարդկանց տեսակետները պարբերաբար գերադասվում են հավասար կարողություններ ունեցող ավելի երիտասարդ կանանց տեսակետներին, կամ եթե որոշակի դասակարգին, կաստային կամ էթնիկ-կրոնական խմբին պատկանող աշխատակիցները բախվում են անբարենպաստ պայմանների՝ ի հավելումն գենդերով և տարիքով պայմանավորված խոչընդոտներին:

Աղբյուրը՝ Քիմբերլե Քրենշո (1991), Գծելով սահմանները. փոխկապակցվածությունը, ինքնության քաղաքականությունը և տարբեր ռասայական պատկանելիություն ունեցող կանանց նկատմամբ բռնությունը, Stanford Law Review, 43, էջ 1241–1299:

Գենդեր – դերերը և հարաբերությունները

Գենդերը նշանակում է այն դերերը, վարքը, գործողությունները և հատկանիշները, որոնք տվյալ հասարակության մեջ տվյալ ժամանակահատվածում համարվում են պատշաճ կանանց և տղամարդկանց համար: Այս հատկանիշները, հնարավորությունները և հարաբերությունները սոցիալապես կառուցված են և յուրացվում են սոցիալիզացիայի գործընթացի արդյունքում: Դրանք կախված են իրավիճակից և տվյալ ժամանակից և կարող են փոփոխվել: Գենդերը հանդիսանում է ավելի լայն սոցիալ-մշակութային համատեքստի մաս մի շարք այլ կարևոր գործոնների հետ միասին, ինչպիսիք են դասակարգը, ռասայական պատկանելությունը, հաշմանդամությունը, աղքատության մակարդակը, էթնիկ պատկանելությունը, սեռական կողմնորոշումը, տարիքը և այլն, որոնք որոշ դեպքերում կարող են լինել ավելի կարևոր, քան գենդերը (տես՝ Ներդիր 2 փոխկապակցվածության վերաբերյալ)[1]:

Գենդերը, որը հանդիսանում է սոցիալական և մշակութային գործոն, հաճախ բացատրվում է հակադրվելով սեռին, որը վերաբերում է կենսաբանական և կենսաքիմիական առանձնահատկություններին, ինչպիսիք են քրոմոսոմները, հորմոնային կազմությունը, վերարտադրողական օրգանները և դրանց կենսաբանական տարբերությունները:

Ի հավելումն տղամարդ, կին կամ այլ ինքնություն ունենալու հետ կապված առանձնահատկություններին և հնարավորություններին, գենդերը ազդում է նաև մարդկանց միջև հարաբերությունների և իշխանության դինամիկայի վրա: Հասարակությունների մեծ մասում կանանց և տղամարդկանց միջև կան տարբերություններ և անհավասարություններ՝ նրանց տրվող պատասխանատվության, նրանց կողմից իրականացվող գործողությունների, միջոցների հասանելիության և վերահսկողության, ինչպես նաև որոշումների կայացման հնարավորությունների տեսանկյունից: Պատրիարքալ հասարակություններում քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական իշխանությունը պատկանում է տղամարդկանց, և տղամարդկության հետ կապված հատկանիշներն ավելի բարձր են գնահատվում, քան կանացիության հետ կապված հատկանիշները:

Կանայք և աղջիկները սովորաբար լինում են ավելի թույլ դիրքերում, քան տղամարդիկ և տղաները, և հաճախ տնտեսական, քաղաքական, սոցիալական առումներով, ինչպես նաև իրավունքների տեսանկյունից ենթարկվում են կառուցվածքային խտրականության տարբեր ձևերի: Թեև տղամարդիկ և տղաները նույնպես կարող են տուժող կողմ հանդիսանալ, կանայք և աղջիկները ավելի հաճախ են առնչվում տղամարդկանց կողմից վերահսկող վարքի, հանրային ոլորտներում, տանը և աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների, բռնության, ընտանեկան բռնության և սեռական բռնության տարբեր ձևերի*: Միաժամանակ, տղամարդ/կին գենդերային դերերի երկակի բաժանմանը խստորեն հետևելը և հետերոսեքսուալության գերակայությունը տարբեր սեռական կողմնորոշում և գենդերային ինքնություն ունեցող անձանց դնում է այնպիսի իրավիճակների մեջ, որոնք սոցիալական դիրքի տեսանկյունից անորոշ են, երբեմն ապօրինի և հաճախ վտանգավոր: Այդպիսով, գենդերային նորմերը ստեղծում են անհավասարություններ, որոնք իրենց հերթին ձևավորում և հիմք են հանդիսանում մարդկանց միջև իշխանության անհավասար հարաբերությունների համար՝ հաճախ ավելի քիչ իշխանություն և ենթադրյալ սոցիալական արժեք ունեցող կանանց և աղջիկներին, ինչպես նաև գենդերային երկակի դերերից դուրս գտնվող ինքնություն ունեցող անձանց ենթարկելով ավելի մեծ ռիսկերի, քան տղամարդկանց և տղաներին:

Առօրյա կյանքում գենդերային ակնկալիքներին բավարարելու կամ դրանց դիմադրելու եղանակները կանանց և տղամարդկանց համար երբեմն նկարագրվում են կանացիության և առնականության տեսանկյունից՝ լինելու և գործելու տարբեր եղանակներ, դերեր, արժեքներ և ակնկալիքներ, որոնք կապվում են կին և տղամարդ լինելու և դառնալու հետ տվյալ հասարակության մեջ տվյալ ժամանակահատվածում: Կանացիությունը և առնականությունը սահմանվում են իրար նկատմամբ հարաբերությամբ, իսկ հաճախ նաև հակադրությամբ: Այն, ինչ դիտվում է որպես կանացի, սահմանվում է որպես տղամարդկային դիտվողի համեմատությամբ, և հակառակը: Շատ մշակույթներում ակնկալվում է, որ կանայք պետք է լինեն տղամարդկանց կողմից վերահսկողության համատեքստում համեստ և հնազանդ, պետք է կատարեն տան և ընտանիքի մասին հոգ տանող պարտականություններ և հանրային, քաղաքական կամ գումար վաստակելու դերերը թողնեն տղամարդկանց:

Շատ մշակույթներում տղամարդիկ ենթարկվում են մեծ սոցիալական ճնշումների՝ գենդերային դերերին բավարարելու տեսանկյունից, որոնք, ի

* Տղամարդկանց նկատմամբ սեռական և ընտանեկան բռնության վերաբերյալ տես՝ DCAF կողմից 2014 թվականին հրապարակված *Տղամարդկանց նկատմամբ սեռական և ընտանեկան բռնության կանխարգելումը և դրան արձագանքը. ուղեցույց անվտանգության ոլորտի հաստատությունների համար:*

թիվս այլ գործոնների, պարուրված են գերակայության, զգացմունքների նկատմամբ վերահսկողության, ռիսկերի գնալու, ֆիզիկական ամրության և բացահայտ հետերոսեքսուալ ցանկության հասկացություններով, ինչպես նաև պաշտպանը, տնտեսապես ապահովողը և միակ որոշումներ կայացնողը լինելու գաղափարներով: Քարացած գենդերային ակնկալիքներին բավարարելու փորձերը կարող են հանգեցնել տառապանքների թե՛ այդ անձանց համար, թե՛ այլոց համար: Սակայն այս նորմերին չհամապատասխանելը կարող է հանգեցնել դատապարտման՝ խոսքային, էմոցիոնալ, ֆիզիկական կամ նույնիսկ մահացու ելքով: Թեև կանացիությունը հիմնականում կապվում է այն անձանց հետ, որոնք կենսաբանորեն կին են, իսկ առնականությունը՝ այն անձանց հետ, որոնք կենսաբանորեն տղամարդ են, դրանք պայմանավորված չեն կենսաբանական գործոններով, այլ հանդիսանում են սոցիալապես կառուցված: Օրինակ՝ տղամարդկանց գերակայություն ունեցող միջավայրերում, ինչպիսիք են զինված ուժերը, կարող է ակնկալվել, որ կանայք դրսևորեն ռազմականացված առնականության հետ առնչվող վարվելակերպ, իսկ հասարակության կողմից «կանացի աշխատանք» համարվող աշխատանք կատարող տղամարդիկ կարող են դիտվել որպես կանացի:

Ենթադրություններն այն մասին, թե այս կամ այն գենդերը «ինչ է կամ ինչ պետք է լինի», կարող են հանգեցնել գենդերային նախապաշարմունքների: Սա նշանակում է կանխակալ մտքեր և/կամ գործողություններ, որոնք հիմնված են անհավասարության կամ գենդերային կարծրատիպերի վրա, ինչը հանգեցնում է անձանց կամ նրանց խմբերի համար բարենպաստ կամ անբարենպաստ պայմաններ ստեղծելուն՝ հիմնվելով նրանց գենդերի վրա: Գենդերային նախապաշարմունքը փոխկապակցված է կանխակալ վերաբերմունքի այլ ձևերի հետ: Անվտանգության և արդարադատության ապահովման տեսանկյունից սա կարող է նշանակել, օրինակ, ենթադրություն, որ կանայք ընդհանրապես չեն կարող ծառայել զինված ուժերում, կամ որ որոշակի դասակարգի կամ էթնիկ պատկանելություն ունեցող տղամարդիկ հակված են հանցագործությունների կամ ծայրահեղականության, խնամակալության հետ կապված դեպքերի վերաբերյալ որոշումների կայացմանը՝ հիմնվելով մայրության կամ հայրության վրա, տվյալ դեպքի դինամիկան ուսումնասիրելու փոխարեն, կամ ՍՊԲ դեպքերում տուժած կողմից մեղադրելու դեպքերին*: Գենդերային նախապաշարմունքներն աշխատում են տարբեր մակարդակներում, և դրանց հայտնաբերումը կարող է շատ դժվար լինել, հատկապես այն դեպքերում, երբ դրանք այնքան խորքային և թաքնված են, որ դարձել են անգիտակցական նախապաշարմունքներ և/ կամ ամրագրվել են կառույցների և ընթացակարգերի մեջ:

Հակամարտության և խաղաղության կերտման գործընթացների ընթացքում իրենց վերագրված գենդերային դերերի պատճառով կանայք և աղջիկները հաճախ դիտվում են որպես բնածին ավելի խաղաղ, քան տղամարդիկ, և ավելի խոցելի բռնության նկատմամբ, հատկապես հակամարտությունների հետ կապված սեռական բռնության առումով:

Ինչքան էլ որ անհրաժեշտ է ճանաչել կանանց դերը խաղաղության կերտման գործընթացներում և նրանց խոցելիությունը բռնության նկատմամբ, կարևոր է ընդունել նաև կանանց գործունեության շատ ավելի լայն ոլորտ, ներառյալ կանանց՝ բռնության աջակիցներ և իրականացնողներ լինելու դերը:

Կանայք ուղղակիորեն և անուղղակիորեն մասնակցում են անվտանգության ուժերում, ապստամբ խմբերում, ինքնապաշտպանական զորքերում և նմանատիպ այլ կառույցներում: Նմանապես կարևոր է դուրս գալ այն կարծրատիպից, թե տղամարդիկ և տղաները բռնություն իրականացնող են, և ճանաչել տղամարդկային խոցելիությունները:

* Սույն գործիքի նպատակներից ելնելով՝ «սեռով պայմանավորված բռնություն» (ՍՊԲ) արտահայտությունը օգտագործվում է՝ նկատի ունենալով որևէ անձի նկատմամբ վնասակար գործողությունների իրականացումը տվյալ անձի սեռի վերաբերյալ նորմատիվ ենթադրությունների հիման վրա: Սեռով պայմանավորված բռնությունը ընդհանրական տերմին է, որը վերաբերում է ցանկացած վնասակար գործողության, որն իրականացվում է տվյալ անձի կամքին հակառակ և հիմնված է կանանց և տղամարդկանց միջև հասարակության կողմից վերագրվող տարբերությունների վրա: ՍՊԲ հատուկ տեսակների բնույթը և աստիճանը տարբեր է տարբեր մշակույթներում, երկրներում և տարածաշրջաններում: Օրինակները ներառում են սեռական բռնությունը, սեռական շահագործումը/ չարաշահումները, սեռական շահագործման նպատակով թրաֆիքինգը, ընտանեկան բռնությունը, պարտադրված/ վաղ ամուսնությունը, վնասակար ավանդույթները, ինչպես օրինակ՝ կանանց սեռական օրգանների խեղումը, պատվի համար իրականացվող սպանությունները, այրիի ժառանգությունը, հոմոֆոբիական և տրանսֆոբիական բռնությունը: Տես՝ ՄԱԿ-Կանայք կառույց (2019), «Գենդերային հավասարության բառարան», https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36 (դիտվել է 6 սեպտեմբերի, 2019թ.) Մարդու իրավունքների հարցերով բարձրագույն հանձնակատարի գրասենյակ (2011) «Խտրական օրենքները և գործողությունները և անհատների նկատմամբ սեռական կողմնորոշմամբ և գենդերային ինքնությամբ պայմանավորված բռնությունը», ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների հարցերով բարձրագույն հանձնակատարի զեկույց, ՄԱԿ A/ HRC/19/41, 17 նոյեմբերի, պարբերություն 20:

Արձագանքները իրականության վրա հիմնված գենդերային վերլուծության փոխարեն գենդերային կարծրատիպերի վրա հիմնելը կարող է հանգեցնել այդ արձագանքների խեղաթյուրված լինելուն, ինչը կձախողի նպատակներին հասնելու գործընթացը և կարող է էլ ավելի խորացնել անհավասարությունները: Ստորև ներկայացվող երեք կարճ օրինակները պատկերացում են տալիս այս խնդրի շուրջ: Այն կարծրատիպի պատճառով, որ մարտիկները տղամարդիկ են, նախկին մարտիկների համար վերաինտեգրման ծրագրերը հիմնականում չէին անդրադառնում նախկին մարտիկ կանանց: Պարտադրված միգրացիայի իրավիճակներում, տղամարդկանց վերաբերող կարծրատիպերը նշանակում են, որ 18 տարեկանից բարձր տարիքային խմբին պատկանող տղամարդկանց խոցելիությունները հիմնականում չեն դիտարկվել և չեն բավարարվել: Եվ վերջապես, մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ ուղղված ջանքերի մեծ մասն ուղղված է եղել կանանց և աղջիկներին, որոնք թրաֆիքինգի են ենթարկվում սեռական շահագործման նպատակներով, քանի որ կանայք և աղջիկները կազմում են թրաֆիքինգի զոհերի ավելի քան 90 տոկոսը[2]: Թեև այս մոտեցումը շարունակում է մնալ հույժ կարևոր, միայն այս մոտեցման վրա կենտրոնացումը հետին պլան է մղել կանանց և աղջիկների թրաֆիքինգը այլ տեսակի շահագործման նպատակներով, ինչպես նաև տղամարդկանց և տղաների թրաֆիքինգը (օրինակ՝ պարտադրված աշխատանքներում ներգրավվելու նպատակով), որոնք որոշ տարածաշրջաններում կազմում են ավելի խնդրահարույց խումբ:

Գենդերային ակնկալիքները, սեռական կողմնորոշումը, գենդերային ինքնությունը և գենդերային արտահայտումը

Սեռական վարքի, սեռական կողմնորոշման, գենդերային ինքնության և գենդերային արտահայտումների վերաբերյալ ակնկալիքները մաս են կազմում հասարակությունների կողմից գենդերի և գենդերային դերերի կառուցման գործընթացի: Օրինակ՝ հասարակության տեսակետները տղամարդկանց և կանանց մասին ներառում են ակնկալիքներ, թե ինչպիսի տեսք պետք է ունենան կանայք և տղամարդիկ, ինչպես պետք է հագնվեն, ում հետ պետք է ունենան սեռական հարաբերություններ և արդյոք նրանք պետք է լինեն մայրեր և հայրեր: Այս գաղափարները կարող են մեծապես տարբեր լինել տարբեր վայրերում և տարբեր ժամանակահատվածներում, սակայն շատ դեպքերում բռնությունը կամ բռնության սպառնալիքը և մեկուսացումը կիրառվում են որպես գերակա գենդերային ակնկալիքների ամրապնդման եղանակներ: Որևէ հասարակության մեջ գենդերի, գենդերային դերերի և գենդերային անհավասարության մասին մտածելիս կարևոր է դիտարկել, թե ինչպես են գերակայություն ունեցող գենդերային ակնկալիքները և դրանց արդյունքում ձևավորվող գենդերային անհավասարությունը բացասական ազդեցություն ունենում հատկապես կանանց անվտանգության վրա: Անհրաժեշտ է նաև ներառել սեռական կողմնորոշումների, գենդերային ինքնությունների և գենդերային արտահայտումների ամբողջ բազմազանության խմբերից եկող անձանց, ներառյալ այն անձանց, որոնց ինքնությունը դուրս է կին/տղամարդ երկակի տարանջատումից[*]:

* «Տարբեր սեռական կողմնորոշումներ, գենդերային ինքնություններ և արտահայտումներ» տերմինը (երբեմն կիրառվում է որպես տարբեր SOGIE) հղում է այն անձանց, որ սեռական կողմնորոշումը հետերոսեքսուալ չէ, կամ ոչ միայն հետերոսեքսուալ է, և որի գենդերային ինքնությունը պարտադիր չէ, որ համընկնի տղամարդ/կին երկակի տարանջատմանը: Գենդերային արտահայտումը նշանակում է վարքի, տեսքի և որոշակի գործողությունների մեջ ներգրավվելու եղանակները, որոնք տվյալ համատեքստում կապվում են որոշակի գենդերի հետ: Ըստ ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների գերագույն հանձնակատարի գրասենյակի.
Սեռական կողմնորոշումը մարդու ֆիզիկական, ռոմանտիկ և/կամ էմոցիոնալ ձգողությունն է այլ մարդկանց նկատմամբ: Բոլորն ունեն սեռական կողմնորոշում, որը մարդու ինքնության անբաժանելի մաս է կազմում: Գեյ տղամարդիկ և լեսբուհի կանայք ձգողականություն ունեն իրենց հետ նույն սեռի մարդկանց նկատմամբ: Հետերոսեքսուալ մարդիկ ձգողականություն ունեն իրենցից հակառակ սեռի անձանց նկատմամբ: Բիսեքսուալ մարդիկ ձգողականություն

* Գենդերի և ծրագրերի մշակման վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկությունների համար տես՝ Գործիք 2

ԼԳԲՏԻ անձինք և այլ բազմազան սեռական կողմնորոշումներ, գենդերային ինքնություններ և արտահայտումներ ունեցող անձինք հաճախ բախվում են խտրականության, շահագործման, չարաշահումների և բռնության առանձնահատուկ տեսակների: Սա ընդունվել է բազմաթիվ երկրների և միջազգային կազմակերպությունների կողմից, որոնք իրենց օրենքների և հայտարարությունների մեջ արձագանքում են սեռական կողմնորոշման կամ գենդերային ինքնության հիմքով խտրականության խնդիրներին[3]:

ԼԳԲՏԻ անձանց նկատմամբ խտրականությունը, շահագործումը, չարաշահումը և բռնությունը ներառում են (սակայն չեն սահմանափակվում) գենդերային նորմերին չհամապատասխանելու համար ծաղրը և հալածանքները, նվաստացումը, շորթումը և շանտաժը, սեռական ոտնձգությունները և շահագործումը, ինչպես նաև ֆիզիկական և սեռական բռնության տարբեր ձևերը, որոնք որոշ դեպքերում կարող են հանգեցնել մահվան: Ինչպես նշում է ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների գերագույն հանձնակատարը, «այսպիսի հարձակումները հանդիսանում են գենդերով պայմանավորված բռնություն, որն ուղղորդվում է գենդերային նորմերին չհամապատասխանող անձանց պատժելու ցանկությամբ»[4]: ԼԳԲՏԻ անձինք հաճախ բախվում են հստակ իրավական խոչընդոտների և մարտահրավերների՝ կապված արդարադատության և անվտանգության ծառայությունների հասանելիության հետ, որոնք ներառում են իրենց անձնական հարաբերությունների կամ ինքնությունների նկատմամբ խտրական վերաբերմունքը, այդ հարաբերությունների և ինքնությունների չճանաչումը կամ ապօրինականացումը[5]:

ունեն թե՛ իրենց, թե՛ հակառակ սեռի մարդկանց նկատմամբ: Տրանսգենդեր (երբեմն կրճատ օգտագործվում է տրանս) տերմինը ընդհանրական տերմին է, որը օգտագործվում է նկարագրելու համար մի շարք ինքնություններ, ներառյալ տրանսսեքսուալ անձանց, հակառակ սեռի զգեստներ հագնող անձանց (երբեմն նկարագրվում են որպես տրանսվեստիտներ), այն անձանց, որոնք իրենց ինքնությունը սահմանում են երրորդ գենդերով կամ այլ ոչ երկակի գենդերով, և այլոք, որոնց արտաքին տեսքը և առանձնահատկությունները դիտարկվում են որպես ոչ տիպիկ տվյալ գենդերի համար: Տրանսկանայք իրենք իրենց նույնականացնում են որպես կին, սակայն ծնվելու պահին նրանք համարվել են տղամարդ: Տրանստղամարդիկ իրենք իրենց նույնականացնում են որպես տղամարդ, սակայն ծնվելու պահին եղել են կին: Որոշ տրանսգենդեր անձինք դիմում են վիրահատական միջոցների կամ ընդունում են հորմոնալ միջոցներ իրենց մարմինը գենդերային ինքնության հետ համապատասխանեցնելու համար, որոշները նման քայլերի չեն դիմում:
Ինտերսեքսուալ անձը ծնվում է այնպիսի անատոմիական հատկություններով, վերարտադրողական օրգաններով, հորմոնային և/կամ քրոմոսոմային առանձնահատկություններով, որոնք չեն համապատասխանում տիպիկ տղամարդ կամ կին սահմանմանը: Սա կարող է ակնհայտ լինել ծնվելու պահին կամ ի հայտ գալ հետագա կյանքի ընթացքում: Ինտերսեքսուալ անձը կարող է նույնականացվել որպես տղամարդ, կին, և՛ տղամարդ, և՛ կին, ո՛չ տղամարդ, ո՛չ կին կամ որևէ այլ տարբերակով: Ինտերսեքսուալ անձինք կարող են ունենալ ցանկացած սեռական կողմնորոշում և գենդերային ինքնություն:
Լեսբուհի, գեյ, բիսեքսուալ, տրանս և ինտերսեքսուալ (ԼԳԲՏԻ) անձինք համապատասխանում են «տարբեր սեռական կողմնորոշումներ, գենդերային ինքնություններ և արտահայտումներ» նկարագրությանը: Սակայն այս նկարագրությանը համապատասխանում են նաև շատ այլ սեռական կողմնորոշումներ, գենդերային ինքնություններ և արտահայտումներ ունեցող անձինք, ինչպիսիք են, օրինակ, տղամարդկանց հետ սեռական հարաբերություններ ունեցող տղամարդիկ, կամ կանանց հետ սեռական հարաբերություններ ունեցող կանայք, որոնք, սակայն, իրենք իրենց չեն համարում հոմոսեքսուալ:
Ավելին, տեղական, ազգային և տարածաշրջանային մակարդակներում գոյություն ունեն մի շարք ոչ երկակի ինքնություններ, որոնք չեն տեղավորվում ԼԳԲՏԻ սահմանման շրջանակների մեջ, ինչպիսիք են, օրինակ, *բաչա փոշները* (որպես տղա դաստիարակված աղջիկները) Աֆղանստանում և Պակիստանում, *բուռնեշաները* (որպես կին ծնված, սակայն որպես տղամարդ ապրող անձինք)՝ Ալբանիայում և Մոնտենեգրոյում, *ֆաաֆաֆինները* (որպես տղամարդ ծնված անձինք, որոնք ունեն հստակ արտահայտված տղամարդկային և կանացի առանձնահատկություններ)՝ Սամոայում, և նմանատիպ այլ ինքնություններ Պոլինեզիայում, *հիջրաները* (ներքինիներ, ինտերսեքսուալ և հիմնականում տղամարդուց կին դարձած տրանս անձինք)՝ Հարավային Ասիայում, տրավեստիները (որպես տղամարդ ծնված տրանս-կանացի գենդերային արտահայտում ունեցող անձինք)՝ Լատինական Ամերիկայում, Կանադայի բնիկ ցեղախմբերից որոշներում ապրող երկ-հոգի անձինք, և յան դաուդուները (որպես տղամարդ ծնված, սակայն կանացի վարք և խոսք ունեցող անձինք, որոնք հագնվում են կանանց պես և հիմնականում ունենում են սեռական հարաբերություններ նույն սեռի մարդկանց հետ)՝ Նիգերիայի հաուսա ժողովուրդների մեջ:

Աղբյուրը՝ ՄԱԿ ՄԻԳՀԳ, ԼԳԲՏԻ հավասարությունը. հաճախ տրվող հարցեր https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/10/ FAQs-English.pdf. (ընթերցվել է 6 սեպտեմբերի, 2019թ.):

Իրենց նկատմամբ իրականացված հանցագործությունների մասին տեղեկություններ հայտնելիս նրանք կարող են ռիսկի ենթարկվել, եթե բացահայտվի իրենց սեռական կողմնորոշումը կամ գենդերային ինքնությունը: Կարևոր է ԼԳԲՏԻ անձանց չդիտարկել որպես համասեռ խումբ, այլ ինչպես և մյուս գենդերային ինքնությունների դեպքում, դիտարկել նրանց կարիքները, խոցելիությունները և դերերը համապարփակ մոտեցմամբ: Թեև ԼԳԲՏԻ անձինք որոշ հարցերի առումով կարող են ունենալ նմանատիպ կարիքներ և նպատակներ, ԼԳԲՏԻ համայնք համարվող տարբեր խմբերի ներկայացուցիչներն ունեն տարբեր կարիքներ, փորձառություններ և առաջնահերթություններ: Ցանկացած հասարակության մեջ ԼԳԲՏԻ անձինք մյուսներից ավելի լավ կարող են մասնակցել իրենց մտահոգություններն արտահայտող սոցիալական և քաղաքական գործընթացներին: Հետևաբար պետք է ապահովել, որ ԼԳԲՏԻ անձանց բազմազանությունը ճանաչվի, և գործադրվեն լրացուցիչ ջանքեր՝ պատմականորեն մարգինալացված խմբերին, ինչպիսիք են, օրինակ, տրանս և ինտերսեքսուալ անձինք, տարբեր գործընթացներում ներառելու ուղղությամբ:

Հակամարտությունների իրավիճակում բազմազան սեռական կողմնորոշումներ, գենդերային ինքնություններ և արտահայտումներ ունեցող անձանց ռիսկերը հաճախ սրվում են: Երբեմն տեղացի և արտասահմանյան դերակատարները կարող են ենթադրել, որ նրանք գոյություն չունեն և, հետևաբար, ջանքեր չգործադրել նրանց ներգրավելու ուղղությամբ: Սակայն նրանց անտեսանելիությունը կարող է լինել գոյատևման կարևորագույն մեխանիզմ, որն ուղղված է խուսափելու հոմոֆոբիկ, բիֆոբիկ կամ տրանսֆոբիկ բռնությունից*:

Գենդեր. Խորհրդանշական իմաստներ, կառուցվածքներ և հաստատություններ

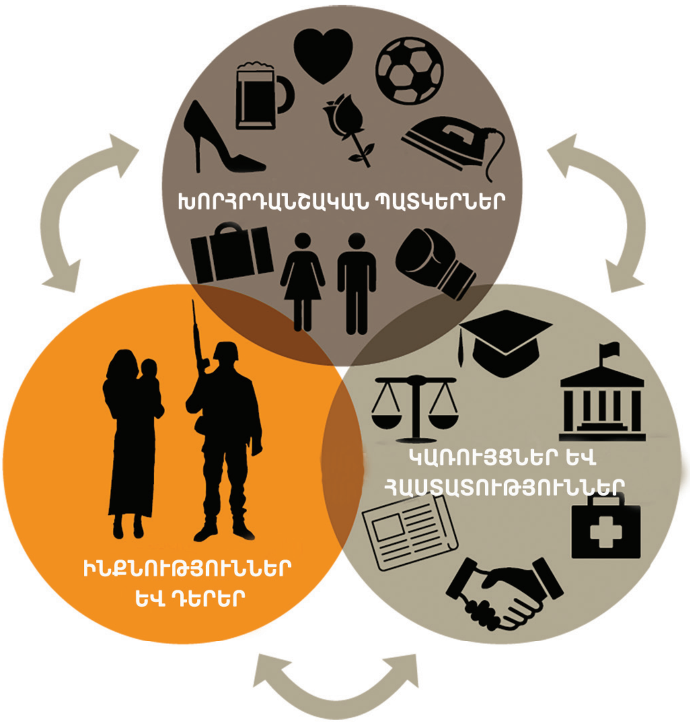
Առնականությունը և կանացիությունը, հետևաբար նաև գենդերը, ունեն նաև ավելի վերացական և խորհրդանշական չափումներ, որոնք գնում են ակնկալիքներից և վարքից անդին: Տարբեր համատեքստերում որոշ գործողություններ, հասկացություններ և հաստատություններ կարող են դիտվել որպես ավելի տղամարդկային, իսկ մյուսները՝ որպես ավելի կանացի: Սա հենց այն է, ինչ նկատի ունենք, երբ ասում ենք, որ որևէ հաստատություն «գենդերացված» է: Պատկեր 1-ում ներկայացվում է, թե ինչպես են խորհրդանշական իմաստները կապվում ինքնությունների, դերերի և հարաբերությունների, կառույցների և հաստատությունների հետ: Անվտանգության ծառայությունները սրա լավ օրինակն են. «կոշտ» անվտանգությունը և դրա հետ կապված կառույցներն ու գործողությունները (այն է՝ բանակը, ոստիկանությունը) հաճախ դիտվում են որպես տղամարդկային, այնպիսի բաներ, որոնք անում են («իսկական») տղամարդիկ և կարող են լավ արվել «միայն տղամարդկանց կողմից»:

Խտրականության և բռնության այս ձևերը կարող են օգտագործվել նաև վերահսկելու համար այն անձանց, որոնք իրենք իրենց չեն նույնականացնում որպես տրանս, բիսեքսուալ, լեսբուհի կամ գեյ:

Ի տարբերություն սրա՝ «փափուկ» անվտանգությունը (օրինակ՝ խաղաղության կերտմանն ուղղված գործընթացները, առողջապահությունը) կապվում է կանացիության հետ: «Փափուկ» հոգատարության խորհրդանշական կապը կանանց հետ կանանց վրա դնում է ակնկալիքներ իրենց *ինքնությունների, դերերի և հարաբերությունների տեսանկյունից, ինչպես նաև սահմանում է այն հաստատությունները,* որոնք իրականացնում են կանացի հոգատարության աշխատանքներ: Օրինակ՝ ՍՊԲ խնդիրներով զբաղվող ստորաբաժանումների, գենդերային հարցերի պատասխանատուների և գենդերային հարցերով խորհրդատուների պաշտոնները սովորաբար զբաղեցնում են կանայք: Քանի

* Հոմոֆոբիան, բիֆոբիան կամ տրանսֆոբիան սահմանվում են որպես վախ, ատելություն, անհանդուրժողականություն կամ վստահության պակաս լեսբուհի, գեյ, բիսեքսուալ կամ տրանսսեքսուալ անձանց նկատմամբ: Դա կարող է արտահայտվել սոցիալական բացառման, թշնամության, ոտնձգությունների, ատելության խոսքի, խտրականության, սոցիալական մեկուսացման կամ բռնության ձևերով: Խտրականության և բռնության այս ձևերը կարող են օգտագործվել նաև վերահսկելու համար այն անձանց, որոնք իրենք իրենց չեն նույնականացնում որպես տրանս, բիսեքսուալ, լեսբուհի կամ գեյ:

Պատկեր 1. Գենդերը, որպես իշխանության համակարգ, որը ներառում է գենդերացված ինքնությունը, հաստատությունները և խորհրդանշական իմաստները



Աղբյուր՝ Հաշտեցման միջոցներ (2015), Գենդերի և հակամարտությունների վերլուծության գործիքների ժողովածու, Լոնդոն, Հաշտեցման միջոցներ

որ այս պաշտոնները դիտարկվում են որպես «կանացիացված», տղամարդիկ կարող են չցանկանալ դիմել այդ պաշտոնների համար, կամ դիմելու դեպքում կարող են ծաղրի ենթարկվել այլ աշխատակիցների կողմից, և այս պաշտոններին նշանակումը կարող է դիտվել որպես բացասական գործոն նրանց մասնագիտական առաջխաղացման տեսանկյունից[6]:

Այս դինամիկան խարխլում է այդ աշխատանքի կարգավիճակը և կարևորությունը տվյալ կազմակերպության ներսում: Դերերի դիտարկումը՝ որպես կանացի կամ տղամարդկային, կարող է տարբեր լինել տարբեր համատեքստերում: Օրինակ՝ շատ երկրներում ճանապարհային ոստիկանությունը դիտվում է որպես հիմնականում կանացի աշխատանք, և պատահական չէ, որ ոստիկանական համակարգում այն դիտվում է որպես ցածր կարգավիճակ ունեցող աշխատանք: Սակայն այլ երկրներում ճանապարհային ոստիկանությունը դիտվում է որպես կանանց համար «չափազանց վտանգավոր» և համարվում է բացառապես տղամարդկանց աշխատանք*:

Անվտանգության և արդարադատության ոլորտներում հիմնական հաստատություններում աշխատում են հիմնականում տղամարդիկ: Լավ զինվոր, լավ ոստիկան և այլն լինելու հասկացությունները հաճախ կապվում են այն ընկալման հետ, թե ինչ է նշանակում «լինել տղամարդ»[7]: Սա արտացոլվում է ինստիտուցիոնալ մշակույթի մեջ, որը կարող է լինել շատ «տղամարդկային»: Սակայն այն, ինչ դիտվում է որպես «պատշաճ կերպով տղամարդկային» վարք, կարող է տարբեր լինել տվյալ հաստատության տարբեր կառույցներում. որոշ դերերի դեպքում կարող է արժևորվել ագրեսիվ, զգացմունքների վրա հիմնված վարքը, իսկ այլ դեպքերում հաշվարկային բանականությունը կարող է դիտվել որպես ավելի «տղամարդկային»:

• Տես՝ Գենդերը և մասնավոր անվտանգության կարգավորումը քաղաքականության ամփոփագիրը:

Վերջին մի քանի տասնամյակների ընթացքում անվտանգության և արդարադատության ոլորտների հաստատություններում կանանց թվի աճից ելնելով՝ կարևոր է ուսումնասիրել թե՛ առնականությունը, թե՛ կանացիությունը: Սա ներառում է կանանց՝ այդ հաստատություններում ունեցած փորձառությունները, նրանց վերագրված դերերը, կամ այն դերերը, որոնց հասնելու համար նրանք պայքարել են, ինչպես նաև նախկինում տղամարդկանց կողմից գերակշռություն ունեցող ինստիտուցիոնալ մշակույթներում կանանց աճող մասնակցությունը: Անվտանգության և արդարադատության ոլորտի հաստատություններում ԼԳԲՏԻ անձանց փորձառությունները սերտորեն կապված են տվյալ հաստատության գենդերային դինամիկայի և ինստիտուցիոնալ մշակույթի և սովորույթների, ինչպես նաև կանոնակարգերին:

Գենդերային հավասարություն

Գենդերային հավասարությունը մարդու հիմնարար իրավունք է և հանդիսանում է նպատակ, որին հասնելուն ձգտում են կառավարությունները և միջազգային կազմակերպությունները: Ուստի գենդերային հավասարության խթանումը հանդիսանում է անվտանգության և արդարադատության ոլորտների հաստատությունների մանդատի մի մասը[8]: Գենդերային հավասարության վերաբերյալ հանձնառությունները սահմանված են միջազգային իրավունքով, ինչպես նաև աշխարհի տարբեր երկրների սահմանադրությունների և օրենսդրությունների մեջ (տես՝ Ներդիր 4): Գենդերային հավասարությունը նշանակում է, որ.

> *… անձանց իրավունքները, պարտականությունները և հնարավորությունները կախված չեն լինի այն հանգամանքից, թե արդյոք նրանք ծնվել են որպես կին, թե որպես տղամարդ: Հավասարությունը չի նշանակում «լինել նույնը» - գենդերային հավասարության խթանումը չի նշանակում, որ կանայք և տղամարդիկ պետք է լինեն նույնը: Կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարությունն ունի քանակական և որակական հատկանիշներ: Քանակական հատկանիշները նշանակում են կանանց հավասար ներկայացվածություն՝ հավասարակշռության և հավասարության բարելավում, իսկ որակական հատկանիշները ներառում են կանանց և տղամարդկանց համար հավասար ազդեցություն զարգացման առաջնահերթությունների և արդյունքների որոշման հարցում: Հավասարությունը նշանակում է ապահովել, որ կանանց և տղամարդկանց ընկալումները, շահերը, կարիքները և առաջնահերթությունները (որոնք կարող են տարբերվել կանանց և տղամարդկանց տարբեր դերերից և պատասխանատվություններից ելնելով) կունենան հավասար կշիռ պլանավորման և որոշումների կայացման գործընթացներում…*[9]

Գենդերային հավասարությունը կարող է նշանակել նաև «հնարավորությունների, միջոցների կամ արտոնությունների բաշխման կամ ծառայությունների հասանելիության հարցերում անձի սեռով պայմանավորված խտրականության բացակայություն»[10]: Գենդերային հավասարությանը հասնելը ներառում է դրական պարտականություն՝ ձևափոխելու իշխանության անհավասար հարաբերությունները, արծագանքելու գենդերային անհավասարության հիմքում ընկած պատճառներին և կառույցներին, ներառյալ խտրական նորմերը, նախապաշարմունքները և կարծրատիպերը, և փոխակերպելու այն հաստատությունները, որոնք շարունակում են խտրականությունը և անհավասարությունը:

Գենդերային հավասարության պահանջը չի բացառում մարդկանց միջև կենսաբանական կամ սոցիալական տարբերությունները, այլ շեշտում է, որ մենք բոլորս ունենք հավասար արժեք որպես մարդկային էակներ, և որպես այդպիսին՝ ունենք հավասար իրավունքներ և հնարավորություններ: ՄԱԿ-ի ԿԶՆ-ները, հատկապես ԿԶՆ 5-ը, ճանաչում են գենդերային հավասարությունը որպես «անհրաժեշտ հիմք խաղաղ, բարգավաճ և կայուն աշխարհի համար»: Գենդերային հավասարությունը կարևոր է ԿԶՆ 16-ին հասնելու տեսանկյունից՝ «ապահովել արդարադատության հասանելիություն բոլորի համար և կառուցել գործուն, հաշվետու և ներառական հաստատություններ բոլոր մակարդակներում»[11]: (Այս հարցի վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկությունների համար տես «Կայուն զարգացման, անվտանգության ոլորտի և գենդերային հավասարության 2030 օրակարգը» քաղաքականության ամփոփագիրը):

Դրական գործողությունների օգտագործումը՝ որպես ժամանակավոր հատուկ միջոց, գենդերային անհավասարության գիտակցման եղանակներից մեկն է: Այն նշանակում է նախաձեռնողական միջոցներ՝ հավասարությունը և բազմազանությունը խթանելու համար: Կանանց հավասար ներկայացվածությունը մեծացնելուն ուղղված դրական գործողության օրինակներ են կանանց ուղղված քարոզարշավները, կանանց մասնակցության նվազագույն քանակների պահանջը, հատուկ կանանց համար նախատեսված մենթորության, վերապատրաստումների և առաջխաղացման ծրագրերը: Որոշ հաստատություններ ավելի հեռուն են գնում և ընդունում են կանանց մասնակցության քվոտաներ: Օրինակ՝ ԵԱՀԿ No. 7/09 որոշումը «Կանանց մասնակցությունը քաղաքական կյանքում» թեմայով կոչ է անում մասնակից պետություններին ձեռնարկել հատուկ միջոցներ բոլոր օրենսդիր, դատական և գործադիր մարմիններում գենդերային հավասարակշռության հասնելու համար, ներառյալ ոստիկանական ծառայությունները, և ձեռնարկել միջոցառումներ անվտանգության ծառայություններում հավասար հնարավորությունների ստեղծման համար, ներառյալ զինված ուժերը, որտեղ որ դա հնարավոր է՝ թույլ տալու համար կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված հավաքագրում, կադրերի պահպանում և առաջխաղացում:

ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի 1325 (2000) բանաձևը հաստատում է կանանց դերի կարևորությունը հակամարտությունների կանխարգելման և լուծման, խաղաղապահության, խաղաղության կերտման, հումանիտար արձագանքների և հակամարտություններից հետո վերակառուցման հարցում և հորդորում է պետություններին մեծացնել կանանց մասնակցությունը ՄԱԿ-ի բոլոր խաղաղապահ և անվտանգության նախաձեռնություններում, ներառյալ անվտանգության ոլորտի հետ կապված որոշումների ընդունումը: Հիմնվելով հավասարության և խտրականության բացակայության հիմնարար սկզբունքների վրա՝ այն վերահաստատում է միջազգային գործիքներում ընդգրկված մարդու իրավունքների չափանիշները, ներառյալ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան (CEDAW):

1325 բանաձևի և CEDAW կոնվենցիայի միջև փոխկապակցվածությունը շեշտվում է թիվ 30 Ընդհանուր հանձնարարականով «Կանայք հակամարտությունների կանխարգելման, հակամարտությունների և հակամարտություններից հետո իրավիճակներում», որում CEDAW հանձնաժողովը բանաձևի իրականացումը կապում է CEDAW հաշվետվությունների մեխանիզմի հետ: ԵԱՀԿ տարածաշրջանում Նախարարների խորհրդի 14/05 որոշումը հակամարտությունների կանխարգելման, ճգնաժամերի կառավարման և հակամարտություններից հետո վերակառուցման գործընթացներում կանանց դերի մասին վերահաստատում է 1325 բանաձևը՝ շեշտելով կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցության կարևորությունը հակամարտությունների կանխարգելման, լուծման և խաղաղության կերտման բոլոր գործընթացներում:

Գենդերային հավասարության հասնելու համար անհրաժեշտ է հաղթահարել գենդերային իշխանության հիերարխիկ կառուցվածքները, որոնք հիմնականում արտոնություններ են տալիս որոշակի տղամարդկանց և հանդիսանում են գենդերային անհավասարության հիմնական պատճառը: Այդ նույն գենդերային իշխանության հիերարխիկ կառույցները հանդիսանում են կանանց և աղջիկների նկատմամբ ավելի լայն իմաստով խտրականության բուն պատճառը, ինչպես նաև ԼԳԲՏԻ անձանց նկատմամբ սեռական կողմնորոշման, գենդերային ինքնության կամ արտահայտման հիմքով խտրականության պատճառը:

Հետևաբար, սույն գործիքը գենդերային հավասարության նվաճումը դիտարկում է որպես պահանջ բոլոր մարդկանց համար՝ անկախ նրանց սեռից, սեռական կողմնորոշումից, գենդերային ինքնությունից կամ գենդերային արտահայտումից՝ ունենալու հավասար իրավունքներ, հավասար պարտականություններ և հասանելիություն հավասար հնարավորությունների: Ահա թե ինչու է Գործիքների ժողովածուն շեշտում կանանց իրավունքների պաշտպանությունը և խթանումը, և նրանց մասնակցությունը անվտանգության մշակման և ապահովման գործընթացներում տղամարդկանց հետ հավասար: Սույն գործիքն անդրադառնում է նաև անվտանգություն ապահովող կառույցների համար հավասարության և ոչ խտրականության սկզբունքների վրա հիմնվելով աշխատելու անհրաժեշտությանը՝ տարբեր սեռական կողմնորոշումներ, գենդերային ինքնություններ և արտահայտումներ ունեցող անձանց նկատմամբ, որոնք հաճախ լինում են զոհի դերում և մեկուսացվում են: Իրական գենդերային հավասարությունն անհնար է առանց նման միջոցառումների:

Գենդերային հավասարությանը հասնելու համար անհրաժեշտ է հզորացնել այն խմբերին, որոնք անբարենպաստ դիրքերում են եղել գենդերից բխող իշխանության անհավասարակշռության և խոչընդոտների պատճառով, ինչպես նաև աշխատել համեմատական իշխանության և արտոնությունների դիրքերում գտնվող խմբերի հետ այս անհավասարակշռությունը փոխելու համար: Ուստի կանանց հզորացումը խթանելու համար անհրաժեշտ է աշխատել տղամարդկանց հետ՝ նրանց վերաբերմունքը և գործողությունները փոխելու համար: Կանանց հզորացումը չի կարող լինել միայն կանանց պատասխանատվությունը: Տղամարդկանց ներգրավումը և առնականությունների փոխակերպումը կարևոր են գենդերային հավասարության հասնելու տեսանկյունից: Նմանապես, ԼԳԲՏԻ անձանց հավասարության խթանումը չի կարող լինել միայն ԼԳԲՏԻ անձանց պատասխանատվությունը:

Գենդերային տեսանկյուն և գենդերային վերլուծություն

Միջազգային, ազգային և ինստիտուցիոնալ քաղաքականությունների մեջ գենդերային հավասարության հասնելու կարևոր ռազմավարություններից են գենդերային մեյնսթրիմինգը/գենդերային տեսանկյան ներառումը և գենդերային վերլուծությունը:

Գենդերային մեյնսթրիմինգը (կամ գենդերային տեսանկյան մեյնսթրիմինգը) սահմանվել է ՄԱԿ-ի կողմից 1972 թվականին որպես.

> *... կանանց և տղամարդկանց համար ցանկացած պլանավորված գործողության հետևանքների գնահատում, ներառյալ օրենսդրությունը, քաղաքականությունները և ծրագրերը, բոլոր ոլորտներում և բոլոր մակարդակներով: Դա ռազմավարություն է, որ ուղղված է կանանց և տղամարդկանց մտահոգությունները և փորձառությունները դարձնել*

քաղաքականությունների և ծրագրերի մշակման, իրականացման, մոնիթորինգի և գնահատման անբաժան մաս բոլոր քաղաքական, տնտեսական և հասարակական ոլորտներում, որպեսզի կանայք և տղամարդիկ հավասարապես օգուտներ քաղեն դրանցից, և անհավասարությունը չշարունակվի: Վերջնական նպատակը գենդերային հավասարության հասնելն է[12]:

Մեր օրերում գենդերային տեսանկյուն տերմինն ընկալվում է ավելի լայն, քան բացառապես կանանց և տղամարդկանց վրա կենտրոնացումը: ՄԱԿ-Կանայք կառույցը դա այսպես է բացատրում.

… գենդերային տեսանկյունը նայելու և վերլուծելու եղանակ է, որը դիտարկում է գենդերի ազդեցությունը մարդկանց հնարավորությունների, սոցիալական դերերի և հարաբերությունների վրա: Այսպիսի դիտարկումը հնարավորություն է տալիս իրականացնել գենդերային վերլուծություն և, հետևաբար, ներառել գենդերային տեսանկյունը ցանկացած առաջարկվող ծրագրի, քաղաքականության կամ կազմակերպության մեջ[13]:

Սույն Գործիքների ժողովածուի մեջ «գենդերային տեսանկյունը» նշանակում է տեսնել և վերլուծել գենդերային դերերի, գենդերային կարծրատիպերի և իշխանության գենդերացված կառույցների ազդեցությունը հասարակության մեջ և տարբեր հաստատություններում, ներառյալ սեռական կողմնորոշման, գենդերային ինքնության և գենդերային արտահայտման տեսանկյունից: Ավելին, Գործիքների ժողովածուի մեջ կիրառվում է «գենդերային տեսանկյան ներառումը» տերմինը 1972 թվականին ընդունված «գենդերային տեսանկյան մեյնսթրիմինգ» տերմինի փոխարեն՝ շեշտելու համար, որ գենդերային տեսանկյունը պահանջում է ավելին, քան պարզապես «հետևանքների գնահատումը», այն պահանջում է համապատասխան գործողությունների իրականացում:

Գենդերային տեսանկյան ներառման գործընթացում հնարավոր չէ հիմնվել ընդունված կարծրատիպերի վրա այն մասին, թե ինչի նման են կանանց, տղամարդկանց կամ այլ գենդերային ինքնություններ ունեցող անձանց ինքնությունները: Օրինակ՝ երիտասարդ, սոցիալ-տնտեսական առումով մարգինալացված տղամարդիկ, հատկապես էթնիկ փոքրամասնություններին պատկանող տղամարդիկ, կարող են կարծրատիպերից ելնելով դիտվել որպես հանցագործ և բռնություն իրականացնող: Մյուս կողմից, երիտասարդ կանանց և աղջիկների կարծրատիպային ընկալումը հիմնականում զոհի ընկալում է, որը կարող է հանգեցնել նրանց մեկուսացմանը, նրանց փոխարեն որոշումների ընդունմանը և հասարակության մեջ նրանց համար ակտիվ դերի մերժմանը: Նրանց կարիքները հասկանալու համար անհրաժեշտ է մանրազնին և ապացույցների վրա հիմնված գենդերային վերլուծություն: Գենդերային վերլուծությունը հանդիսանում է քննադատական ուսումնասիրություն, թե ինչպես են գենդերային դերերի, գործողությունների, կարիքների, հնարավորությունների և իրավունքների/արտոնությունների տարբերությունները ազդում տարբեր խմբերի կանանց, տղամարդկանց, աղջիկների, տղաների և այլ գենդերային ինքնություն ունեցող անձանց վրա քաղաքականության մշակման տվյալ ոլորտում, իրավիճակում կամ համատեքստում*:

* Գործիք 15-ը՝ Մշակում և մոնիթորինգ, ներկայացնում է գենդերային վերլուծության մոտեցումներ, ներառյալ գենդերային վերլուծության գործիքներ, որոնք հատուկ մշակվել են հակամարտություններից տուժած միջավայրերում օգտագործելու համար:

Գործիք 14՝ Հետախուզությունը և գենդերը, հետախուզության գործընթացների տեսանկյունից ներկայացնում է, թե ինչպես վերլուծությունը կարող է հաշվի առնել գենդերային դերերը և դինամիկան:

Անվտանգության ոլորտի պատշաճ կառավարում

Անցյալում անվտանգությունը հաճախ սահմանվել է նեղ կերպով՝ սահմանափակվելով արտաքին և ներքին պետական անվտանգությամբ: Մեր ժամանակներում անվտանգության հասկացությունն ընկալվում է ավելի լայն ձևով՝ որպես ելակետ օգտագործելով մարդկանց անվտանգության կարիքները, մի մոտեցում, որը սահմանվել է 2012 թվականին ընդունված ՄԱԿ-ի Գլխավոր վեհաժողովի 66/290 բանաձևում ընդգրկված «մարդկային անվտանգության» հասկացությամբ: Նմանապես, արդարադատության ապահովումը պետք է լինի մարդու իրավունքների վրա հիմնված մոտեցմամբ: Քանի որ այս երկու մոտեցումներն էլ ելնում են առանձին վերցված անհատից, կարևոր է հասկանալ, թե ինչպես է գենդերը ազդում անհատի՝ արդարադատության և անվտանգության կարիքների վրա:

Անվտանգության ոլորտի կառավարում տերմինը նկարագրում է ազգային և տեղական մակարդակներում անվտանգության և արդարադատության ապահովման, կառավարման և վերահսկողության բոլոր կառույցների, հաստատությունների և դերակատարների ունեցած պաշտոնական և ոչ պաշտոնական ազդեցությունը: Պատկեր 2-ը ցույց է տալիս կառավարման և վերահսկողության մեջ ներգրավված դերակատարների շրջանակը:

Անվտանգության ոլորտի պատշաճ կառավարումը նշանակում է պատշաճ կառավարման սկզբունքների կիրառում պետության անվտանգության և արդարադատության ոլորտներում: Համառոտ կերպով դա նշանակում է, որ անվտանգության և արդարադատության ոլորտի հաշվետու կառույցները (անվտանգություն ապահովողները) ապահովում են անվտանգություն և արդարադատություն՝ որպես հանրային բարիք, ձևավորված թափանցիկ քաղաքականության և գործողությունների միջոցով և ժողովրդավարական կառավարման շրջանակներում, որը հարգում է մարդու իրավունքները և օրենքի գերակայությունը:

Քանի որ անվտանգության և արդարադատության ոլորտները պետք է բավարարեն բնակչության բոլոր խմբերի կարիքները առանց խտրականության, գենդերային հավասարությունը հանդիսանում է անվտանգության ոլորտի պատշաճ կառավարման կենտրոնական բաղադրիչ, ինչպես նշվում է ստորև.

- *Հաշվետվողականություն.* առկա են անվտանգության ապահովման հստակ ակնկալիքներ և անկախ մարմիններ, որոնք վերահսկում են, թե արդյոք այդ ակնկալիքներն իրականանում են, և կիրառում են պատժամիջոցներ, եթե դա տեղի չի ունենում: Անվտանգության և արդարադատության ոլորտը պետք է հաշվետու լինի բնակչության բոլոր խմբերի բազմազան կարիքները բավարարելու համար:
- *Թափանցիկություն.* տեղեկատվությունն ազատ կերպով հասանելի է բոլոր այն անձանց, որոնց վրա ազդելու են ընդունված որոշումները և դրանց իրականացումը: Թափանցիկությունը հնարավորություն է տալիս հստակ գնահատել, թե արդյոք անվտանգության և արդարադատության ոլորտը բավարար կերպով պաշտպանում է բնակչության բոլոր խմբերի բազմազան շահերը:
- *Օրենքի գերակայություն.* բոլոր անհատները և հաստատությունները, ներառյալ պետությունը, պետք է ենթարկվեն օրենքներին, որոնք հասանելի են հանրային եղանակով, իրականացվում են անկողմնակալ կերպով և համապատասխանում են մարդու իրավունքների միջազգային և ազգային նորմերին և չափանիշներին: Այն պահանջում է հավասարություն արդարադատության հասանելիության առումով բոլոր կանանց, տղամարդկանց, տղաների և աղջիկների, ինչպես նաև այլ գենդերային ինքնություններ ունեցող անձանց համար:

Պատկեր 2. Անվտանգության ոլորտի վերահսկողության և կառավարման գործընթացներում ներառված դերակատարները

- *Մասնակցություն.* Բոլոր խմբերին պատկանող բոլոր անհատները ունեն հնարավորություն մասնակցելու որոշումների կայացման և ծառայությունների մատուցման գործընթացներին ազատ, արդար և ներառական եղանակով, ուղղակիորեն կամ լեգիտիմ ներկայացուցչական հաստատությունների միջոցով:
- *Արձագանքելու կարողություն.* Հաստատությունները զգայուն են բնակչության բոլոր խմբերի անվտանգության տարբեր կարիքների նկատմամբ և իրենց առաքելությունն իրականացնում են ծառայության մշակույթի ոգով՝ առանց խտրականության:
- *Գործունեություն.* Հաստատությունները իրենց համապատասխան դերերը, պարտականությունները և առաքելությունները կատարում եմ բարձր մասնագիտական չափանիշներին համապատասխան՝ բնակչության բոլոր խմբերի բազմազան կարիքներից ելնելով:
- *Արդյունավետություն.* Հաստատությունները իրենց համապատասխան դերերը, պարտականությունները և առաքելություններն իրականացնում են՝ լավագույնս օգտագործելով հանրային միջոցները:

Այս սկզբունքներից յուրաքանչյուրին բավարարելը հանդիսանում է պետության՝ գենդերային հավասարության հասնելու համընդհանուր պարտավորության բաղադրիչ. հավասար իրավունքներ կանանց, տղամարդկանց և այլ գենդերային ինքնություններ ունեցող անձանց համար հնարավորությունների և միջոցների հասանելիության տեսանկյունից: Մասնավորապես, արձագանքելու կարողությանը, գործունեությանը և մասնակցությանը, ինչպես նաև օրենքի գերակայությունից բխող անկողմնակալությանը և մարդու իրավունքների չափանիշներին համապատասխանությանը հասնելու համար անհրաժեշտ է, որ անվտանգության և արդարադատության ոլորտը ակտիվորեն կիրառի գենդերային տեսանկյուն գենդերային հավասարությունը խթանելու համար: Օրինակ՝ անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող

մարմինները քայլեր են ձեռնարկում բոլոր անհատների անվտանգության կարիքները բավարարելու ուղղությամբ, ինչպես նաև ապահովելու համար, որ անվտանգության և արդարադատության ոլորտներում մասնակցությունը չի սահմանափակվում տվյալ անձի գենդերի, սեռական կողմնորոշման կամ գենդերային ինքնության պատճառով:

Անվտանգության ոլորտի բարեփոխում

Այն դեպքում, երբ նպատակ է դրվում հասնել անվտանգության ոլորտի պատշաճ կառավարմանը, անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը (ԱՈԲ) կամ անվտանգության ոլորտի փոխակերպումը հանդիսանում է այդ նպատակին հասնելու միջոցներից մեկը: Բարեփոխումները հաճախ ուղղված են անվտանգության և արդարադատության ոլորտի որոշակի բաղադրիչներին, օրինակ՝ ոստիկանության բարեփոխում, արդարադատության համակարգի բարեփոխում կամ քրեակատարողական համակարգի բարեփոխում: Այս գործընթացները հնարավորություններ են բացում այդ ոլորտներում գենդերային հավասարությունը բարձրացնելու համար, ինչը հնարավորություն է տալիս ավելի լայն մասշտաբով բարելավել գենդերային հավասարությունը:

ԱՈԲ-ը քաղաքական և տեխնիկական այն գործընթացն է, որը բարելավում է պետության և մարդկային անվտանգությունը՝ անվտանգության ապահովումը, կառավարումը և վերահսկողությունը ավելի գործուն և հաշվետու դարձնելու միջոցով՝ ժողովրդավարական քաղաքացիական վերահսկողության, օրենքի գերակայության և մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքի շրջանակներում: ԱՈԲ նպատակն է կիրառել պատշաճ կառավարման սկզբունքները անվտանգության և արդարադատության ոլորտի նկատմամբ: ԱՈԲ-ը վերաբերում է բոլոր պետական և ոչ պետական դերակատարներին, որոնք ներգրավված են անվտանգության ապահովման, կառավարման և վերահսկողության գործընթացներում (տես՝ Պատկեր 3), և շեշտում է դրանց դերերի, պատասխանատվությունների և գործողությունների միջև կապերը հաշվետվողականության և կառավարման բարելավման առումով: ԱՈԲ-ը ներառում է նաև արդարադատության համակարգի ապահովման, կառավարման և վերահսկողության բաղադրիչներ: ԱՈԿ և ԱՈԲ մասին մտածելիս պետք է որպես հիմք ընդունել «անվտանգության և արդարադատության ոլորտի» լայն հասկացությունը:

Ինչպես ցույց է տրված Պատկեր 3-ում, անվտանգության և արդարադատության ոլորտի կառավարումը և վերահսկողությունը իրականացվում են պետական մարմինների կողմից, ներառյալ.

- քաղաքացիական վարչական մարմինները, ինչպիսիք են պաշտպանության, ներքին գործերի, արտաքին գործերի, ֆինանսների նախարարությունները, գործադիրի գրասենյակը, ազգային անվտանգության խորհրդակցական խորհուրդները,
- պետական վերահսկողության մարմինները (օրինակ՝ խորհրդարանական մարմինները, մարդու իրավունքների պաշտպանները, մարդու իրավունքների ազգային հանձնաժողովները, խոշտանգումների դեմ հանձնաժողովները, ֆինանսական վերահսկողության մարմինները),
- դատական համակարգը (անվտանգության և արդարադատության ոլորտի վերահսկողության դերում):

Վերահսկողության գործառույթներն իրականացվում են ոչ պետական մարմինների կողմից, ինչպիսիք են.

Պատկեր 3. Անվտանգության և արդարադատության ոլորտը

- քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները, ներառյալ այն կազմակերպությունները, որոնք ներկայացնում են այն խմբերին, որոնց անվտանգության կարիքները թերներկայացված են, օրինակ՝ կանանց, փախստականներին, միգրանտներին, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և փոքրամասնություն կազմող խմբերին,
- ակադեմիական հաստատություններ և կենտրոններ,
- լրատվամիջոցներ:

Անվտանգություն ապահովող տարբեր ոչ պետական մարմինները պետք է դիտարկվեն և հնարավոր է նաև ներգրավվեն ԱՈԲ գործընթացներում: Դրանք ներառում են.

- անվտանգության մասնավոր ընկերությունները,*
- արդարադատության ավանդական մեխանիզմները,
- շահույթ չհետապնդող համայնքային և շահերի խմբերի վրա հիմնված անվտանգություն ապահովող կառույցները:

ԱՈԲ կարող է ներառել տարբեր բարեփոխումներ, որոնք անդրադառնում են անվտանգության բոլոր քաղաքական և տեխնիկական բաղադրիչներին, ներառյալ օրենսդրական նախաձեռնությունները, քաղաքականության մշակումը, իրազեկվածության բարձրացումը և հանրային իրազեկման արշավները, կառավարչական և վարչարարական կարողությունների բարձրացումը: Թեև ԱՈԲ գործընթացները կարող են ներգրավել մի շարք դերակատարների ազգային և միջազգային մակարդակներում, դրանք նախ և առաջ ազգային գործընթացներ են և պետք է տնօրինվեն ազգային մակարդակով հաջողված և հարատև լինելու համար: Ներդիր 3-ում քննարկվում են գենդերային խնդիրներին արձագանքող

• Տես՝ Գենդերը և մասնավոր անվտանգության կարգավորումը քաղաքականության ամփոփագիրը:

Ներդիր 3. Արտաքին աջակցություն գենդերային հարցերին արձագանքող ԱՈԲ-ին՝ խաղաղապահություն և այլ արտասահմանյան առաքելություններ

Միջազգային, տարածաշրջանային կամ բազմակողմ կազմակերպությունների, ինչպիսիք են ՄԱԿ-ը, ԵԱՀԿ, Աֆրիկյան միությունը և Եվրոպական միությունը, հովանու ներքո իրականացվող խաղաղապահ և այլ առաքելությունները երբեմն առաջարկում են աջակցություն ԱՈԲ գործընթացներին: Այս աջակցությունը հաճախ համակարգվում է հատուկ կառույցի կողմից, օրինակ՝ ԱՈԲ ստորաբաժանումը կամ իրավապահ ստորաբաժանումը և/կամ հատուկ անձանց կողմից, օրինակ՝ ԱՈԲ խորհրդականները: Քանի որ գենդերային հավասարությունը հանդիսանում է ԱՈԲ սկզբունքներից մեկը, այս ստորաբաժանումները և խորհրդականները պետք է ապահովեն, որ գենդերային տեսանկյունը ներառվի ԱՈԲ նպատակով տվյալ երկրին տրամադրվող աջակցության բոլոր գործընթացներում: Տեղացի գործընկերների հետ սերտ համագործակցությունը և առաքելության ներքո գործող այլ կառույցների (քաղաքացիական, ոստիկանական, ռազմական, գենդերային ստորաբաժանումներ և/կամ գենդերային հարցերով խորհրդականներ կամ պատասխանատուներ) հետ համակարգումը կարևոր են:

Բազմակողմ կազմակերպությունների աջակցությամբ իրականացվող ԱՈԲ գործընթացները սովորաբար ունենում են հստակ սահմանված գենդերային նպատակներ, որոնց երբեմն դժվար է հասնել: Առկա են բազմաթիվ մարտահրավերներ և խոչընդոտներ. առաքելության անձնակազմի բարձր շրջանառություն, համատեքստային գիտելիքների և ինստիտուցիոնալ հիշողության բացակայություն, ինստիտուցիոնալ, մշակութային և լեզվական խոչընդոտներ առաքելության և տեղական հաստատությունների միջև, ինչպես նաև հենց առաքելության ներսում, գենդերային մեյնսթրիմինգին տրվող ցածր առաջնահերթություն և հեղինակության բացակայություն այն անձանց մոտ, որոնք պետք է այն իրականացնեն, և ակտիվ և/կամ պասիվ դիմադրություն գենդերային հավասարությանը:

Բացի դրանից՝ խաղաղապահ առաքելությունները դժվարություններ են ունենում ռազմական և ոստիկանական խաղաղապահ ուժերում կանանց քանակի նպատակային ցուցիչներին հասնելու առումով: Այն մարտահրավերները, որոնց բախվում են կին խաղաղապահները, սկսվում են տնից, երբ առկա են ընթացակարգեր և գործողություններ, որոնք խոչընդոտում են նրանց ընտրությանը (Գիթթոնի և այլք, 2018): 2018 թվականին իրականացված ՄԱԿ-ի խաղաղապահ առաքելությունների ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ կանայք կազմել են ՄԱԿ-ի ոստիկանության միայն 10.8 տոկոսը, և ՄԱԿ-ի ռազմական անձնակազմի միայն 4 տոկոսը (Կանդելա, 2018): Խաղաղապահ/կայունացման առաքելությունները եղել են տեղի բնակչության նկատմամբ սեռական շահագործման և չարաշահումների աղբյուր: Անկախ նման երևույթների նկատմամբ զրոյական հանդուրժողականության քաղաքականությունից և Ներքին վերահսկողության ծառայության գրասենյակի նման կառույցների առկայությունից, սեռական շահագործման և չարաշահումների դեպքերը դեռևս շարունակում են տեղի ունենալ: Դրանք խաթարում են այդ առաքելությունների նկատմամբ աջակցությունը ընդունող հասարակության և այդ առաքելություններին աջակցող պետությունների կողմից և կարող են ունենալ խիստ բացասական ազդեցություն առաքելության ներսում բարոյական մթնոլորտի վրա:

Աղբյուրներ՝ Մ. Գիթթոնի, Լ. Լեհուկ և Ք. Վաթսոն (2018), «Խաղաղապահ գործողություններում ընդգրկված կանանց Էլսի նախաձեռնությունը. ելակետային ուսումնասիրություն», Ժնև, DCAF, Կ. Կանդելա (2018), «Կանանց դերը որպես ՄԱԿ-ի խաղաղապահներ. կարգավիճակի հաշվետվություն», Փաս Բլու, 7 օգոստոսի:

ԱՈԲ գործընթացներին միջազգային աջակցության հետ կապված մարտահրավերները:

ԱՈԲ գործընթացներում գենդերային տեսանկյան ներառումը միշտ չէ, որ հեշտ գործընթաց է եղել: Հաճախ շեշտը դրվել է պարզապես զինված ուժերում, ոստիկանության համակարգում կամ այլ ծառայություններում կանանց թվի աճի վրա: Կանանց մասնակցության բարձրացումը կարևոր է*, սակայն այն բավարար չէ: Անվտանգության և արդարադատության ոլորտում գենդերային հավասարության խթանմանն ուղղված բոլոր մոտեցումները, որ քննարկվում են Բաժին 4-ում, պետք է դիտարկվեն ԱՈԲ գործընթացների ժամանակ:

2.3 Գենդերային հավասարության, ԱՈԿ և ԱՈԲ ազգային, տարածաշրջանային և միջազգային իրավական շրջանակները

Երկրների մեծ մասում կանանց հավասարության իրավունքը և/կամ խտրականությունը բացառող պահանջները ամրագրված են սահմանադրության մեջ[14]: Ավելին, բազմաթիվ կոնվենցիաներ, հանձնառություններ և նորմեր անդրադառնում են հավասարությանը և խտրականության բացառմանը (տես՝ Ներդիր 4): Լայն իմաստով, այս իրավական շրջանակները անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող մարմիններին պարտավորեցնում են.

- լինել հավասար, արդար և խտրականություն չցուցաբերող գործատուներ,
- լինել հավասար, արդար և չցուցաբերել խտրականություն իրենց պարտականությունների իրականացման ընթացքում,
- արձագանքել ՍՊԲ-ին և գենդերի վրա հիմնված խտրականությանը,
- ապահովել, որ գենդերային հավասարության և խտրականության բացառմանն ուղղված օրենսդրությունը իրագործվի:

Շատ երկրներում ստեղծվել են անվտանգության և արդարադատության ոլորտի հաստատություններում գենդերային հավասարության բարձրացմանը և գենդերային տեսանկյունից ծառայությունների մատուցման բարելավմանն ուղղված նախաձեռնություններ, որոնք մոնիթորինգի են ենթարկվում Կանանց, խաղաղության և անվտանգության հարցերով գործողությունների ազգային պլանների շրջանակներում (ավելի մանրամասն քննարկվում է Բաժին 4-ում):

Հատկապես կարևոր նշանակություն ունեն CEDAW հանձնաժողովի կողմից թողարկված մի շարք ընդհանուր հանձնարարականները, որոնք վերաբերում են կանանց նկատմամբ բռնությանը (No. 19 և No. 35), կին միգրանտ աշխատողներին (No. 26), կանանց հակամարտությունների կանխարգելման, հակամարտությունների և հակամարտություններից հետո տեղի ունեցող իրավիճակներում (No. 30) և կանանց համար արդարադատության հասանելիությանը (No. 33), (No. 30) ընդհանուր հանձնարարականը ընդգծում է «հակամարտությունների ընթացքում և դրանցից հետո գենդերային հավասարության առաջխաղացման և խաղաղության կերտման, խաղաղապահության և վերակառուցման գործընթացների մեջ կանանց կողմից ունեցած տարբեր փորձառությունների ներառման կարևորությունը» (պարբերություն 2): (No. 30) Ընդհանուր հանձնարարականը առաջարկում է, որ պետությունները.

(b) իրականացնեն անվտանգության ոլորտի բարեփոխում, որը զգայուն է գենդերային հարցերի նկատմամբ և արձագանքում է գենդերային հարցերին,

* Ոստիկանության, զինված ուժերի, արդարադատության, բանտային, սահմանապահ և հետախուզության ծառայությունների համակարգերում, ինչպես նաև խորհրդարանական վերահսկողության գործընթացներում կանանց մասնակցության բարձրացման դրական փորձը ավելի մանրամասն քննարկվում է Գործիքների ժողովածուի համապատասխան գործիքներում:

Ներդիր 4. Գենդերային հավասարության, ԱՈԿ և ԱՈԲ ոլորտների համար կարևոր միջազգային և տարածաշրջանային գործիքները

Մի շարք ազգային, տարածաշրջանային և համաշխարհային իրավական պարտավորություններ կարևոր են ԱՈԿ և ԱՈԲ գործընթացներում և անվտանգության և արդարադատության ոլորտի աշխատանքներում գենդերային տեսանկյան ներառման պարտավորությունների տեսանկյունից: Միջազգային և տարածաշրջանային իրավական գործիքների ցանկը հասանելի է առցանց տարբերակով՝ որպես սույն Գործիքների ժողովածուի մաս: Հիմնական գործիքները ներառում են.

- ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի բանաձևերը Կանանց, խաղաղության և անվտանգության վերաբերյալ 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) և 2493 (2019), ինչպես նաև համապատասխան գործողությունների տարածաշրջանային պլանները և ԳԱՊ-երը, որոնք հաճախ պարունակում են հստակ ուղեցույցներ անվտանգության և արդարադատության ոլորտների համար:
- Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան (CEDAW) և CEDAW հանձնաժողովի ընդհանուր հանձնարարականները:
- Պեկինյան հայտարարությունը և գործողությունների հարթակը (1995), որին իրենց համաձայնությունն են տվել 189 կառավարությունների ներկայացուցիչները՝ համապարփակ հանձնառություններ ընդունելով կանանց հզորացման համար 12 կարևորագույն ոլորտներում:
- ՄԱԿ-ի ԿԶՆ-ներ. ԿԶՆ 5 (հասնել գենդերային հավասարության) և ԿԶՆ 16 (խաղաղ և ներառական հասարակությունների խթանում) ունեն հատուկ կարևորություն անվտանգության և արդարադատության ոլորտի համար, սակայն ԿԶՆ 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11 և 13 նույնպես կարևոր են:
- Տարածաշրջանային պայմանագրերը, ինչպիսիք են Աֆրիկյան միության Մապուտոյի արձանագրությունը և Եվրոպայի խորհրդի Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի ստամբուլյան կոնվենցիան, ինչպես նաև տարածաշրջանային ինստիտուցիոնալ կառույցները;
- Յոգյակարտայի սկզբունքները և Յոգյակարտայի +10 սկզբունքները, որոնք վերաբերում են տարբեր սեռական կողմնորոշում, գենդերային ինքնություն և արտահայտումներ ունեցող անձանց իրավունքներին:

Այս շրջանակները անվտանգության և արդարադատության ոլորտի համար տրամադրում են թե՛ պարտավորություններ, թե՛ ուղեցույցներ՝ իրենց կառույցների ներսում և ավելի լայն հասարակության մակարդակով գենդերային հավասարության խթանման համար: Դրանք ներառում են համաշխարհային և ընդհանուր նպատակներ (օրինակ՝ ԿԶՆ-ները) և մանրամասն ուղեցույցներ հստակ խնդիրների վերաբերյալ, ինչպիսիք են, օրինակ, ՍՊԲ-ների կանխարգելումը և դրանց արձագանքը:

* ԵԱՀԿ Գենդերային հավասարության խթանման գործողությունների պլանը (2004), Նախարարների խորհրդի No. 14/05 որոշումը «Կանայք հակամարտությունների կանխարգելման, ճգնաժամերի կառավարման և հակամարտություններից հետո վերակառուցման գործընթացներում» և Նախարարների խորհրդի No. 7/09 որոշումը «Կանանց մասնակցությունը քաղաքական և հանրային կյանքին» սահմանում են ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների հանձնառությունները անվտանգության ապահովման գործընթացին կանանց մասնակցության առումով: ԵԱՀԿ ունի նաև երեք որոշումներ կանանց նկատմամբ բռնության վերաբերյալ, որոնցից երկուսը հղում են կատարում անվտանգության ոլորտի անձնակազմի դերին. Նախարարների խորհրդի No. 15 և No. 7/14 որոշումները երկուսն էլ վերաբերում են կանանց նկատմամբ բռնության կանխարգելմանը և դրա դեմ պայքարին, և 4/18 որոշումը վերաբերում է «Կանանց նկատմամբ բռնության կանխարգելմանը և դրա դեմ պայքարին»:

ինչը կհանգեցնի անվտանգության ոլորտի ներկայացուցչական կառույցների ձևավորմանը, որոնք արձագանքում են անվտանգության ոլորտում կանանց ակնկալիքներին և առաջնահերթություններին, և կապ պահում կանանց և կանանց կազմակերպությունների հետ,

(c) ապահովեն, որ անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը ենթակա լինի ներառական վերահսկողության, ինչպես նաև առկա լինեն պատժամիջոցներ սահմանող հաշվետվողականության մեխանիզմներ, ներառյալ նախկին զինյալների անվտանգության ստուգումները, ձևավորեն հատուկ ընթացակարգեր և ստորաբաժանումներ գենդերի վրա հիմնված խախտում) ները հետաքննելու համար և ուժեղացնեն գենդերային հարցերին վերաբերող փորձագիտական կարողությունները և կանանց դերը անվտանգության ոլորտի վերահսկողության գործընթացում (պարբերություն 69):

2007 թվականին ընդունված Յոգյակարտայի սկզբունքները, որոնք մշակվել են մարդու իրավունքների մի շարք ականավոր փորձագետների կողմից, հիմնված են մարդու իրավունքների միջազգային օրենքների վրա՝ ելնելով բազմազան սեռական կողմնորոշումներից և գենդերային ինքնություններից: Սկզբունքները հիմնված են մարդու իրավունքների համընդհանուր լինելու վրա, մասնավորապես օրենքի առաջ խտրականության բացակայության և հավասար ճանաչման սկզբունքների վրա, մարդկային և անձնական անվտանգության իրավունքի վրա, տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների վրա, արտահայտման, տեսակետ ունենալու և հավաքներ իրականացնելու իրավունքի վրա, տեղաշարժի և ապաստարանի ազատության իրավունքի վրա, մշակութային և ընտանեկան կյանքին մասնակցության իրավունքի վրա, մարդու իրավունքի պաշտպաններ ունենալու իրավունքի վրա, փոխհատուցման և հաշվետվողականության իրավունքի վրա: 2017 թվականին ընդունված Յոգյակարտա +10 սկզբունքները ուժեղացնում են փոխկապակցվածության ընկալումը և ավելի լավ են ներառում ինտերսեքսուալ անձանց և այլ բազմազան գենդերային արտահայտումներ և սեռական բնութագրեր ունեցող անձանց կարիքները: Թեև Յոգյակարտայի սկզբունքները չեն հանդիսանում կատարման համար պարտադիր օրենք, դրանք հիմնված են մարդու իրավունքների մի շարք միջազգային պայմանագրերի տեքստերի և մեկնաբանությունների վրա, որոնք օրինական ուժ ունեն պետությունների համար:

Գենդերային հավասարության և ներառականության խթանումը անվտանգության ոլորտի պատշաճ կառավարման և ԱՈԲ գործընթացների միջոցով այդպիսով ոչ թե «ցանկալի» գործընթաց է, այլ ազգային և միջազգային իրավական պարտավորություն, որը հիմնված է մարդու իրավունքների վրա: Բացի իրավական պարտավորությունները կատարելուց, գենդերային հավասարության խթանումը և գենդերային տեսանկյան ներառումը ԱՈԿ և ԱՈԲ ոլորտների աշխատանքների մեջ անվտանգության և արդարադատության ոլորտին բերում է շոշափելի առավելություններ, ինչպիսիք են, օրինակ, բնակչության անվտանգության կարիքների ավելի բազմազան և համապարփակ ընկալում, ավելի լավ հարաբերություններ համայնքի հետ, ծառայությունների ավելի արդյունավետ մատուցում, աշխատակիցների ավելի բազմազան և ավելի լայն շրջանակ և հաստատության ներսում ավելի լավ աշխատանքային մթնոլորտ:

Ծանոթագրություններ

1. Վերցված է ՄԱԿ - Կանայք կառույցի Գենդերային հավասարության բառարանից https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view. php?id=36 (ընթերցվել է 6 սեպտեմբերի, 2019թ.):
2. Տե՛ս օրինակ՝ Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտ (2018), «Գենդերով պայմանավորված միջոցառումները թրաֆիքինգի դեմ պայքարին ուղղված գործողություններում», Լյուքսեմբուրգ. Եվրոպական միության հրապարակումների գրասենյակ, էջ 14: Եվրոպական միությունում այն հանդիսանում է որպես մարդկանց թրաֆիքինգի ամենատարածված տեսակ, և գրանցված տուժողների 95 տոկոսը սեռական շահագործման համար թրաֆիքինգի ենթարկված կանայք և աղջիկներն են:
3. Օրինակ՝ ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների խորհրդի և Գլխավոր վեհաժողովի բանաձևերը (հասանելի են https://www.ohchr. org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx, ընթերցվել է 6 սեպտեմբերի, 2019թ.); Եվրոպական միության խորհուրդ(2013), «Լեսբուհի, գեյ, բիսեքսուալ, տրանսգենդեր և ինտերսեքսուալ անձանց համար մարդու բոլոր իրավունքների պաշտպանության խթանման ուղեցույց», Լյուքսեմբուրգ, Եվրոպական միության խորհուրդ: ԵԱՀԿ Խորհրդարանական վեհաժողովի կողմից 1995 թվականին ընդունված Օտտավայի հայտարարությունը կոչ է արել մասնակից պետություններին «ապահովել, որ պետությունների սահմանադրությունների, օրենսդրության և վարչարարության մեջ բնակչության տարբեր խմբերի պատկանող բոլոր անձանց նկատմամբ ցուցաբերվի հավասար հարգանք, և որ չլինի որևէ ստորադասում, բացահայտ կամ ենթադրյալ, հիմնվելով… սեռական կողմնորոշման…. վրա», Օտտավա, ԵԱՀԿ:
4. ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների բարձրագույն հանձնակատար (2011), «Խտրական օրենքները և գործողությունները և անձանց նկատմամբ բռնության դեպքերը, որոնք հիմնված են նրանց սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության վրա», հաշվետվություն, ՄԱԿ փաստաթուղթ A/HRC/19/41, 17 նոյեմբերի, պարբերություն 20:
5. Հենրի Միրթինեն և Մեգան Դեյզլ (2017), Երբ գոյությունն արդեն իսկ ռիսկ է. սեռական և գենդերային փոքրամասնությունները հակամարտությունների, խաղաղության կերտման և տեղահանման իրավիճակներում, Լոնդոն: International Alert:
6. Մեթյու Հարլի (2018), «Գենդերմենը. ռազմականացված առնականությունների (վերա)սահմանումը ՆԱՏO-ում գենդերային հարցերով զբաղվելիս», Քննադատական ռազմական ուսումնասիրություններ, 4(1), էջ 72–91, Հենրի Միրթինեն (2014), «Արա այնպես, ինչպես մենք ասում ենք, ոչ թե անում. գենդերը և ոստիկանության բարեփոխումը Թիմոր-Լեսթեում», Ֆ. Հեյդուկ (խմբ.) Անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը Հարավարևելյան Ասիայում, Բեռլին. Springer Verlag, էջ 181–200:
7. Հաննա Ռայթ (2014), Առնականությունները, հակամարտությունը և խաղաղության կերտումը. Տեսակետ տղամարդկանց վերաբերյալ գենդերի դիտանկյունից, Լոնդոն: «Սեյֆվորլդ»:
8. ՄԱԿ «Գենդերային հավասարությունը և կանանց հզորացումը», ՄԱԿ Կայուն զարգացում, հասանելի է https://www. un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/ (ընթերցվել է 6 սեպտեմբերի, 2019թ.), ՄԱԿ OSAGI (2002), «Գենդերային մեյնսթրիմինգ. ներածություն», Նյու Յորք. ՄԱԿ, էջ 1:
9. ՄԱԿ OSAGI (2001), Գենդերային մեյնսթրիմինգի հիմքում ընկած կարևոր հասկացություններ, Նյու Յորք, ՄԱԿ:
10. ԱՀԿ (2002), ԱՀԿ Գենդերային քաղաքականությունը. Գենդերային տեսանկյան ներառումը ԱՀԿ աշխատանքներում, Ժնև, ԱՀԿ:
11. ՄԱԿ, վերը նշված ծնթ. 8:
12. ՄԱԿ-ի Տնտեսական և սոցիալական խորհուրդ, ՄԱԿ-ի Տնտեսական և սոցիալական խորհրդի բանաձև 1997/2: Համաձայնեցված եզրակացություններ, 18 հուլիսի, 1997թ., 1997/2:
13. ՄԱԿ-Կանայք կառույց, վերը ներկայացված ծնթ. 1:
14. 2013 թվականի դրությամբ 179 երկրներ ունեին կա՛մ հավասարության, կա՛մ խտրականության բացառմանն ուղղված սահմանումներ իրենց սահմանադրությունների մեջ, իսկ 83 երկրներ ունեին թե՛ հավասարությանը, թե՛ խտրականության բացառմանն ուղղված սահմանումներ: ERA Կոալիցիայի տվյալների հիման վրա «Գենդերային հավասարությանն ուղղված սահմանումները ամբողջ աշխարհի երկրների սահմանադրությունների մեջ» (ամսաթիվը հասանելի չէ), հասանելի է www.eracoalition.org/files/GenderEqualityProvisionsConstitutionsWorldwide.pdf (ընթերցվել է 6 սեպտեմբերի, 2019թ.):

POLICIA NACIONAL
TECNICO
SI. LAURA CADENA

3. Ինչպիսի՞ն պետք է լինեն գենդերային հավասարությունը խթանող և գենդերային տեսանկյունը ներառող անվտանգության և արդարադատության կառույցները

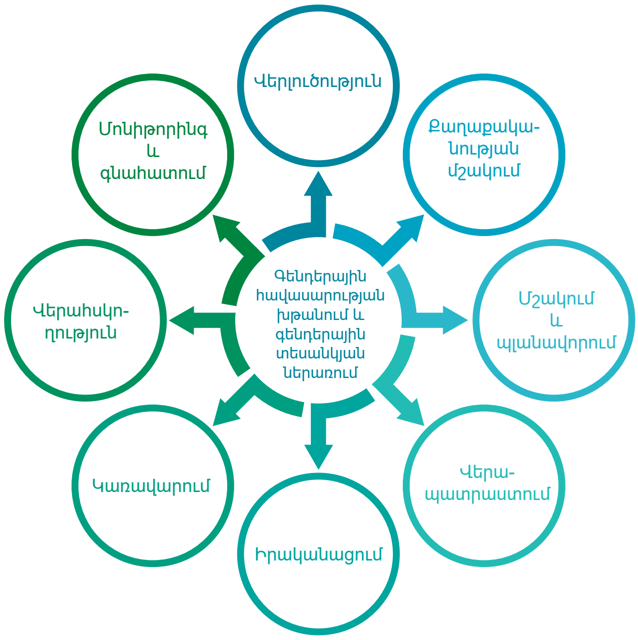
Գենդերը որոշիչ գործոն է անվտանգության այն ռիսկերի առումով, որոնց առնչվում են կանայք, տղամարդիկ և տարբեր գենդերային ինքնություններ ունեցող անձինք, ինչպես նաև այն առումով, թե ինչքանով են նրանց համար հասանելի անվտանգության և արդարադատության ծառայությունները: Գենդերային տեսանկյան ներառումը և գենդերային հավասարության խթանմանն ուղղված հստակ գործողությունների իրականացումը անհրաժեշտ են, որպեսզի անվտանգության և արդարադատության ծառայությունները կարողանան իրականացնել բոլորի համար անվտանգություն ապահովելու իրենց գործառույթը: Այսպիսի գործողությունները և նախաձեռնությունները ուժեղացվում են, երբ ԱՈԿ-ն դիտարկվում է որպես ամբողջություն, և այդ նախաձեռնությունները ներառվում են ԱՈԲ գործընթացների մեջ: Այս բաժնում ներկայացվում են գենդերային հավասարությունը խթանող անվտանգության և արդարադատության կառույցների տեսլականի հիմնական բաղադրիչները: Ընդգծվում է գենդերային հավասարությունը այդ կառույցների ներսում դիտարկելու կարևորությունը, ինչպես նաև ուսումնասիրելու, թե ինչպես են այդ կառույցները հարաբերվում և ծառայում համայնքներին: Բաժին 4-ում ներկայացվում են մանրամասներ, թե ինչպես կարելի է հասնել այդ տեսլականին:

Այս բաժինը, ինչպես նաև ամբողջ գործիքը ընթերցելիս, հիշեք, որ գենդերային տեսանկյունը պետք է ներառվի անվտանգության և արդարադատության ապահովման ամբողջ գործընթացի յուրաքանչյուր փուլում՝ վերլուծություն, քաղաքականության մշակում, մշակում և պլանավորում, վերապատրաստումներ, իրականացում, մոնիթորինգ և գնահատում, կառավարում և վերահսկողություն, այլ ոչ թե դիտվի որպես «հավելում» (տես՝ Պատկեր 4): Համապարփակ մոտեցումը ներառում է (սակայն չի սահմանափակվում այսքանով).

- Այն խնդիրների գենդերային վերլուծությունը, որոնցով պետք է զբաղվի տվյալ կառույցը, և ինչպես են այդ խնդիրները տարբեր կերպով ազդում կանանց, տղամարդկանց և տարբեր գենդերային ինքնություններ ունեցող անձանց վրա: Սա ներառում է իրավիճակի ընթացիկ վերլուծություն, ինչպես նաև անդրադարձ այն հարցին, թե ինչպես կարելի է բարելավել իրավիճակը ներառականությունը, հավասարությունը և բազմազանությունը բարձրացնելու համար:
- Գնահատում, թե ինչքանով է տվյալ հաստատության կառուցվածքը կարող խթանել գենդերային հավասարությունը՝ այդ հաստատության

Նկարում՝ Կոլումբիայի ոստիկանության և ռազմական ազգային շքերթը, 2019. © Policía Nacional de los Colombianos

Պատկեր 4. Արդարադատության և անվտանգության ապահովման ամբողջ գործընթացի բոլոր փուլերում գենդերային տեսանկյան ներառումը



անձնակազմի (ներառյալ մասնագիտացված անձնակազմը, որը կարող է առաջնորդել և աջակցել գենդերային խնդիրների հետ կապված աշխատանքներին), աշխատաոճի, ինստիտուցիոնալ մշակույթի և առաջնահերթությունների գնահատում:

- Անձնակազմի՝ գենդերային հավասարության համար անհրաժեշտ վերապատրաստման, անհրաժեշտ գործիքներով հագեցման, մոտիվացման և հզորացման ապահովում:
- Կառավարման և վերահսկողության աջակցության տրամադրում ապահովելու համար, որ առկա են բոլոր անհրաժեշտ միջոցները, իրավական շրջանակները, ռազմավարությունները, որպեսզի տվյալ կառույցը կարողանա ակտիվորեն խթանել գենդերային հավասարությունը: Սա ներառում է անվտանգության և արդարադատության տվյալ կառույցի կառավարման ներքին կառուցվածքը, ինչպես նաև ԱՈԿ այլ կառույցները, ինչպիսիք են խորհրդարանական հանձնաժողովները, մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային հաստատությունները և քաղաքացիական հասարակության ներգրավման հարթակները:

3.1 Գենդերային հավասարությունը խթանվում է անվտանգության և արդարադատության կառույցների ներսում

Գենդերային տեսանկյան ներառումը և գենդերային հավասարության խթանումը նշանակում է, որ գենդերային հարցերը ներառվում են անվտանգության և արդարադատության ոլորտներում թե՛ հենց տվյալ ոլորտների ներսում (այդ ոլորտներում ներգրավված անձնակազմի առումով), թե՛ արտաքին առումով (այդ ոլորտների կողմից մատուցված ծառայությունները): Այս երկու բաղադրիչները սերտորեն փոխկապակցված են, քանի որ այն, ինչ տեղի է ունենում այդ կառույցների ներսում, ազդում է այն բանի վրա, թե ինչ աշխատանք է իրականացնում տվյալ կառույցը արտաքինից, ինչպես նաև արտաքինից իրականացվող աշխատանքները ազդում են տվյալ կառույցի ներքին

աշխատածի վրա: Բազմազանությունը, ներառականությունը և գենդերային հավասարությունը խթանող արդարադատության և անվտանգության ոլորտի հաստատությունները ավելի լավ կարող են արձագանքել հասարակության բազմազան կարիքներին:

Գենդերային տեսանկյունից հավասար, բազմազան և ներառական անվտանգության և արդարադատության ոլորտը հաջողությունների է հասնում կանանց հավաքագրման, կին աշխատակիցների պահպանման և նրանց իմաստալի մասնակցության աշխատանքներում: Բացի դրանից՝ գենդերային հավասարությունը սերտորեն փոխկապակցված է բազմազան և ներառական ինստիտուցիոնալ մշակույթ ունենալու հետ: Անվտանգության և արդարադատության այն հաստատությունները, որոնք բազմազան և ներառական են, ընդունում, պահպանում և առաջխաղացման հնարավորություններ են տալիս բազմազան կանանց, տղամարդկանց և այլ գենդերային ինքնություններ ունեցող անձանց, ներառյալ (սակայն առանց սահմանափակման) ԼԳԲՏԻ անձանց և փոքրամասնությունների կամ անբարենպաստ խմբերի ներկայացուցիչներին: Սա տեղի է ունենում այն դեպքերում, երբ ինստիտուցիոնալ մշակույթը և գործելաոճը ներառական է, ոչ խտրական և բաց բազմազանության համար, և կարող է ներառել, օրինակ, ստորև ներկայացվող միջոցները.

- Աշխատանքի և կյանքի միջև հավասարակշռությունը կառավարվում է գենդերային տեսանկյունը հաշվի առնելով՝ հաշվի առնելով այն տարբեր դժվարությունները, որ կանայք, տղամարդիկ և այլոք կարող են ունենալ աշխատանքը իրենց այլ պարտավորությունների հետ համատեղելիս, ինչպիսիք են, օրինակ, ծնողների կամ երեխաների մասին հոգ տանելու պարտականությունները:
- Անձնակազմի հավաքագրման և առաջխաղացումների գործընթացների, վճարման սանդղակների, մարդկային ռեսուրսների քաղաքականության, վերապատրաստումների և մենթորության հնարավորությունների հասանելիության ինստիտուցիոնալ գնահատումը ի հայտ է բերել բացահայտ և ենթադրյալ գենդերային և այլ նախապաշարմունքներ, որոնց անդրադարձ է կատարվում նոր քաղաքականությունների, ընթացակարգերի և վերապատրաստումների միջոցով:
- Կարծրատիպային մտածողության տեսանկյունից «կանացի» համարվող դերերը, կարողությունները և բաժինները (օրինակ՝ ընտանիքի պաշտպանության հարցերով զբաղվող ստորաբաժանումները կամ գենդերային հարցերով պատասխանատուի պաշտոնը) արժևորվում են հավասարապես, ինչպես և «տղամարդկային» համարվող դերերը և աշխատանքները:
- Անձնակազմի նկատմամբ սեռական և գենդերով պայմանավորված խտրականության, բուլիինգի, ոտնձգությունների, շահագործման և չարաշահումների կանխարգելումը հանդիսանում են լուրջ առաջնահերթություններ:
- Գենդերային հավասարության խթանմանը և կազմակերպության մշակույթի բարելավմանն ուղղված նախաձեռնություններն իրականացվում են արդյունավետ կերպով և զուգակցվում են ներքին կառավարման ու արտաքին վերահսկողության մեխանիզմներով՝ ապահովելու համար, որ դրանք պատշաճ կատարվեն:

Այսպիսի նախաձեռնություններն օգնում են փոփոխել անվտանգության և արդարադատության ոլորտում առնականության և կանացիության

պատշաճ և ընդունելի ընկալումները և բարելավում են աշխատանքային մթնոլորտը, ինչպես նաև տվյալ հաստատության արտաքին ընկալումը և արդյունավետությունը:

Գենդերային հավասարությանը, ներառականությանը և բազմազանությանը կարելի է հասնել մանրամասնորեն մշակված և համապատասխան միջոցներ ունեցող մարդկային ռեսուրսների կառավարման ռազմավարությունների և գործողությունների միջոցով՝ հիմնված հավասարության և խտրականության բացակայության սկզբունքների վրա, որոնց վերաբերյալ պետություններն ունեն պարտավորություններ մարդու իրավունքների միջազգային պայմանագրերի միջոցով: Սկսելով առաջնորդների ամենաբարձր մակարդակից՝ կառույցի կառավարումը հավասարության և խտրականության սկզբունքների հիման վրա, ներառյալ բազմազանության խթանումը և այդ սկզբունքների նկատմամբ լուրջ վերաբերմունքը, սահմանում է, թե ինչն է թույլատրելի տվյալ միջավայրում, իսկ ինչը՝ ոչ: Գենդերային հավասարության վերաբերյալ առաջնորդությունը ոչ միայն տարածվում է տվյալ կազմակերպության հիերարխիայի բոլոր մակարդակներով, այլ նաև ներառում է բաց վերաբերմունք բարձրաստիճան ղեկավարության կողմից՝ ընդունելու ավելի կրտսեր աշխատակիցների առաջարկները և մտահոգությունները: Անվտանգության և արդարադատության ոլորտներում հաշվետվողականության, կարգապահական, բողոքների և վերահսկողության մեխանիզմները նույնպես կարևոր դեր են խաղում ներառականությանը, խտրականության բացառմանը և գենդերային հավասարությանը նպաստելու գործում: Այս հարցում գործնական ռազմավարությունները քննարկվում են Բաժին 4-ի 5-րդ ենթաբաժնում:

3.2 Հասարակության մեջ գենդերային հավասարությունը խթանվում է անվտանգության և արդարադատության հաստատությունների կողմից

Թե՛ ներքին, թե՛ արտաքին առումներով արդարադատության և անվտանգության այն կառույցները, որոնք խթանում են գենդերային հավասարություն, իրենց ծառայությունները մատուցում են համայնքի բոլոր խմբերին: Նրանք քայլեր են ձեռնարկում իրենց աշխատանքների բոլոր ոլորտներում, որպեսզի հայտնաբերեն և հաղթահարեն անվտանգության և արդարադատության՝ գենդերային դերերի, նախապաշարմունքների և գենդերով պայմանավորված անապահովության զգացման հետ կապված բոլոր խոչընդոտները: Արդարադատություն և անվտանգություն ապահովող կառույցներն անցնում են պատշաճ վերապատրաստում, ունեն անհրաժեշտ գործիքները և մոտիվացիան՝ արձագանքելու համար գենդերի հետ կապված անվտանգության և արդարադատության մարտահրավերներին՝ լինի դա արձագանք ընտանեկան բռնությանը, ատելությամբ պայմանավորված հանցագործություններին, տնտեսական խտրականությանը, խնամակալության խնդիրներին, միջոցների անհավասար հասանելիությանը, թե ցանկացած այլ խնդիր:

Նրանք չեն ներգրավվում սեռական կամ գենդերով պայմանավորված խտրականության, բուլիինգի, ոտնձգությունների, շահագործման կամ չարաշահումների որևէ տեսակ պարունակող որևէ գործողությունների մեջ այն անձանց նկատմամբ, որոնց իրենք պետք է ծառայեն, և արձագանքում են նման գործողություններին, եթե ականատես են դառնում դրանց: Ներքին և արտաքին վերահսկողության և հաշվետվողականության ուժեղ մեխանիզմներն օգնում են այս հարցում:

Արհեստավարժությունը, գործունեությունը և արդյունավետությունը, որոնցով արդարադատության և անվտանգության կառույցները իրենց

օրակարգերում ներառում են գենդերային տեսանկյունը, հանգեցնում է դրական զարգացումների: Օրինակ՝ ընտանեկան բռնության դեպքերի հետ արհեստավարժ և գենդերային խնդիրներին արձագանքող եղանակով աշխատող ոստիկանական ծառայությունը համայնքի կողմից կվայելի ավելի մեծ հարգանք և համագործակցություն, ինչպես նաև կստանա նման դեպքերի վերաբերյալ ավելի շատ հաղորդումներ: Ծառայության մատուցողը, որը, որպես գործատու, լրջորեն է վերաբերվում ներառականությանը և բազմազանությանը, կկարողանա աշխատանքի ընդունել ավելի բազմազան աշխատակազմ և այդպիսով ի վիճակի կլինի արձագանքել բնակչության ավելի բազմազան խմբերի կարիքներին, ինչն էլ իր հերթին նրան կդարձնի ավելի վստահելի՝ որպես ծառայության մատուցող, և ավելի ցանկալի՝ որպես գործատու:

3.3 Անվտանգությունը և արդարադատությունն ընկալվում են և ստանում են համապատասխան արձագանք գենդերային տեսանկյունից

Անվտանգության և արդարադատության՝ գենդերային անհավասարությունների հետ կապված խոչընդոտների ի հայտ բերումը և հաղթահարումը պահանջում են գենդերային տեսանկյունից նայել տարբեր անձանց, համայնքների և հասարակությունների անվտանգության և արդարադատության հետ կապված կարիքներին, ինչպես նաև դիտարկել տվյալ համայնքի կողմից անվտանգության և արդարադատության ծառայությունների ընկալումները: Գենդերային տեսանկյունը կարևոր է, երբ դիտարկում ենք, թե ինչպես է ոստիկանությունը հասկանում համայնքներում անվտանգության կարիքները, ինչպես են զինված ուժերը գնահատում վտանգավոր իրավիճակները գործողություններ իրականացնելիս, ինչպես է արդարադատության ոլորտը հասկանում արդարադատության հասանելիության հետ կապված խոչընդոտները, ինչպես են բանտերում դիտարկվում այնտեղ գտնվող անձանց խոցելիությունները և այլն:

Գենդերային վերլուծությունը, որն ընկած է գենդերային տեսանկյան հիմքում, ավելին է, քան տղամարդկանց և կանանց ուսումնասիրությունը որպես համասեռ խմբերի: Այն փոխկապակցված է և ներառում է այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են տարիքը, սեռական կողմնորոշումը, գտնվելու վայրը, դասակարգային և էթնիկ պատկանելությունը և հաշմանդամությունը: Գենդերային տեսանկյունն օգնում է գնահատել հնարավոր զոհերի կարիքները և խոցելիությունները, ինչպես նաև հանցագործություն իրականացնողների դրդապատճառները և կասկածյալների և տուժողների նկատմամբ վերաբերմունքը արդարադատության և անվտանգության համակարգի ներսում:

Գենդերային վերլուծության գործընթացները կարող են ներառել մի շարք դերակատարների ԱՈԿ ոլորտից, ինչպիսիք են նախարարությունները, խորհրդարանը, մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային հաստատությունները, վերլուծական կենտրոնները, ինչպես նաև ակադեմիական հաստատությունները և քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները: Վերջիններս ներառում են կանանց հավասարության խնդիրներով զբաղվող կազմակերպություններին, ԼԳԲՏԻ անձանց իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող կազմակերպություններին, կամ այն կազմակերպություններին, որոնք ներկայացնում են այնպիսի խմբերի, ում անվտանգության հետ կապված կարիքներին բավարար կերպով առաջնահերթություն չի տրվում*:

* Խորհրդարանական վերահսկողության գործընթացում գենդերային խնդիրների ներառման վերաբերյալ լրացուցիչ ուղեցույցների համար տես՝ Գործիք 7 «Անվտանգության ոլորտի խորհրդարանական վերահսկողությունը և գենդերը»: Անվտանգության ոլորտի վերահսկողության և կառավարման գործընթացներում քաղաքացիական հասարակության ներգրավվածությունը քննարկվում է 2008 թվականին հրատարակված Գործիք 9-ում, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, ՄԱԿ Կանանց առաջխաղացման ուսումնասիրությունների և վերապատրաստումների միջազգային ինստիտուտի Գենդերը և անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը «Անվտանգության ոլորտի վերահսկողությունը քաղաքացիական հասարակության կողմից և գենդերը»:

Ներդիր 5. Ինչպես է գենդերը ազդում անվտանգության և անվտանգության ապահովման ընկալման վրա. մեկ օրինակ Լիբանանից

International Alert միջազգային հասարակական կազմակերպությունը պատվիրել էր մի հետազոտություն՝ պարզելու համար, թե ինչպես է Լիբանանի բնակչությունն ընկալում անվտանգությունը, ինչպես են նրանք գնահատում անվտանգությունն ապահովող տարբեր կառույցների աշխատանքը և որ կառույցին են դիմում անվտանգության և արդարադատության ապահովման համար: Ի հավելումն գենդերի դերի ուսումնասիրությանը, հետազոտությունն ուսումնասիրում էր նաև տվյալ անձի գտնվելու վայրը, ինչը Լիբանանի դեպքում շատ հաճախ կապված է տվյալ անձի դասակարգային պատկանելությանը և կրոնական ինքնությանը: Վերլուծության այսպիսի փոխկապակցված մոտեցումն ի հայտ բերեց որոշ անսպասելի բացահայտումներ, որոնք դեմ էին գնում որոշ ավելի ընդհանուր միտումների: Դրանք ներառում էին.

- Որպես քաղաքականապես լարված ընկալվող վայրերում տղամարդիկ իրենց ավելի քիչ ապահով էին զգում, քան կանայք, քանի որ վախենում էին, որ կարող են հարձակման թիրախ դառնալ:
- Գյուղական վայրերում բնակվող կանայք ավելի մտահոգված էին ՍՊԲ-ի մասին, քան քաղաքային վայրերում ապրող կանայք:
- Տղամարդիկ ավելի քիչ հավանականությամբ էին դիմում անվտանգություն ապահովող պաշտոնական կամ ոչ պաշտոնական կառույցներին, երբ նրանք հանցագործության զոհ էին դառնում, թերևս անկախություն և ուժ ցուցադրելու ակնկալիքներից ելնելով:
- Թե՛ կանայք, թե՛ տղամարդիկ աջակցում էին ավելի «թեթև» ոստիկանական միջոցներին:
- Ուսումնասիրության մյուս բացահայտումներն ավելի մոտ էին ակնկալիքներին, օրինակ.
- հակվածություն ընտանեկան բռնությունը և զուգընկերոջ կողմից իրականացվող բռնությունը դիտարկել որպես «անձնական» խնդիր և չդիմել ոստիկանություն, ինչը մասնակիորեն պայմանավորված էր ծառայությունն ապահովողների կողմից վատ արձագանքով,
- տարբեր սեռական կողմնորոշումներ և տարբեր գենդերային ինքնություններ և արտահայտություններ ունեցող անձանց կողմից անվտանգության ծառայությունների նկատմամբ անվստահության բարձր մակարդակ,
- թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց կողմից բարձր վստահություն կին ոստիկանների նկատմամբ, և աջակցություն ոստիկանության ուժերում գենդերային հավասարությանը:

Աղբյուրը՝ Լ. Խաթթաբ և Հ. Միրթինեն, (2014), Գենդերը, անվտանգությունը և ԱՈԲ Լիբանանում, Բեյրութ, International Alert կազմակերպություն:

Ներդիր 5-ում ներկայացված է գենդերային կարիքներին արձագանքող մի հարցում, որն ուղղված է հասկանալու, թե ինչպես են մարդիկ տեսնում անվտանգությունը և անվտանգության ապահովումը: Գենդերային վերլուծության համար գործնական ռազմավարությունները քննարկվում են Բաժին 4-ի առաջին ենթաբաժնում:

Փոխկապակցված գենդերային վերլուծությունը, որը հաշվի է առնում տարբեր գործոններ, ներառյալ, ի թիվս այլոց, այն, թե ինչպես է էթնիկ, ռասայական, կրոնական պատկանելությունը, սոցիալական կամ այլ

Ներդիր 6. Ներքին և արտաքին արձագանք սեռական ոտնձգություններին, սեռական շահագործմանը և չարաշահումներին (ՍՇՉ) և ՍՊԲ-ին

Անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող կառույցները ՍՊԲ-ի տարբեր ձևերին (ներառյալ հակամարտությունների հետ կապված սեռական բռնությունը) արձագանքող ամենակարևոր կառույցներից են: Թեև սեռական ոտնձգությունների, ՍՇՉ և ՍՊԲ զոհերի և տուժողների մեծ մասը կանայք և աղջիկներն են*, այդ հանցագործությունների թիրախ կարող է դառնալ ցանկացած անձ՝ անկախ գենդերային ինքնությունից: Արդարադատություն և անվտանգություն ապահովող կառույցները պետք է կանխարգելեն և արձագանքեն ՍՊԲ բոլոր տեսակներին՝ թե՛ իրենց կառույցների ներսում, թե՛ այդ կառույցներից դուրս: Սա պահանջում է կենտրոնացում այդ կառույցների անձնակազմի կողմից հենց անձնակազմի կամ այլ անձանց նկատմամբ սեռական ոտնձգությունների, շահագործող կամ չարաշահող վարքի դրսևորումների վրա: Կառույցներից դուրս պետք է լինի կենտրոնացում կանխարգելման և պատշաճ արձագանքի վրա այն անձանց նկատմամբ, որոնք կատարում են նման գործողություններ, ներառյալ արդարադատության և անվտանգության համակարգի անձնակազմը:

ՍՊԲ և ՍՇՉ մասին հաղորդելը բոլոր դեպքերում ծայրահեղ դժվար է, իսկ սոցիակալան նորմերը, իշխանության գործոնները, ինչպես նաև հանցագործությունն իրականացնող անձից/անձանցից սոցիալական, քաղաքական, տնտեսական և էմոցիոնալ կախվածությունները հաճախ ավելացնում են լրացուցիչ խոչընդոտներ: Այս դժվարությունները կարող են տարբեր լինել՝ կախված գենդերից. Նման հանցագործությունների մասին հաղորդելիս կանայք և աղջիկները կարող են առերեսվել դավաճանության կամ «ոչ բարոյական» վարքի մեղադրանքների, իսկ տղամարդիկ կարող են մեղադրվել հոմոսեքսուալության մեջ, տարբեր սեռական կողմնորոշումներ և գենդերային ինքնություններ ունեցող անձինք կարող են բախվել իրավական հետևանքների կամ լրացուցիչ բռնության՝ պարզապես իրենց ոչ հետերոսեքսուալությունը կամ ոչ երկակի ինքնությունը բացահայտելու համար: Սեռական ոտնձգությունները, ՍՇՉ և ՍՊԲ թերևս միակ հանցագործություններն են, որոնց դեպքում մեղադրվում է զոհը, այլ ոչ թե հանցագործությունն իրականացնողը, կամ որոնց դեպքում հանցագործությունից տուժած անձը հաճախ դառնում է հետաքննության կենտրոնական թիրախը:

ՍՊԲ հանցագործությունների իրականացումը անվտանգության և արդարադատության ոլորտի անձնակազմի կողմից, բացի ապօրինի գործողություն լինելուց, հանդիսանում է նաև մարդու իրավունքների և տվյալ կառույցի մանդատի լուրջ խախտում: Անվտանգության ոլորտի կառույցների կողմից չարաշահումները նաև խարխլում են հասարակության կողմից վստահությունը անվտանգության և արդարադատության կառույցների կողմից անվտանգություն ապահովելու կարողության նկատմամբ և կարող են հանգեցնել հանցագործությունից տուժած կողմից համար կրկնակի վիկտիմիզացիայի, ներառյալ երկրորդային վիկտիմիզացիան: Այդ կառույցների ներսում սեռական և գենդերով պայմանավորված ոտնձգություններին, ՍՊԲ և ՍՇՉ դեպքերին պատշաճ կերպով չարձագանքելը սովորաբար հանդիսանում է տվյալ կառույցի կանոնակարգերի խախտում, ինչպես նաև ազդում է անձնակազմի բարոյահոգեբանական մթնոլորտի, հավատարմության և տվյալ կառույցի արդյունավետության վրա: Որոշ երկրներում և որոշ խմբերի համար (օրինակ՝ տարբեր սեռական կողմնորոշումներ, գենդերային ինքնություններ և արտահայտումներ ունեցող անձինք, կամ մարմնավաճառությամբ զբաղվող անձինք) ոստիկանությունը և սահմանապահները կարող են լինել անապահովության զգացման, ոտնձգությունների, սեռական չարաշահումների, շահագործման և բռնության հիմնական աղբյուրը:

** ՍՊԲ տուժածների և զոհերի և նրանց հետ աշխատող կազմակերպությունների միջև գնում են քննարկումներ՝ որոշելու համար, թե որն է ամենահարմար տերմինը: Սույն գործիքում կիրառվում են երկու տերմիններն էլ, քանի որ տուժողները/զոհերը պետք է հնարավորություն ունենան ինքնուրույն որոշելու իրենց կարգավիճակը:*

կարգավիճակը նպաստում գենդերով պայմանավորված խտրականությանը, հանդիսանում է ամուր հիմք, որի վրա կարելի է ձևակերպել գենդերային խնդիրներին արձագանքող քաղաքականություններ և ընթացակարգեր: Այն հիմք է հանդիսանում այնպիսի միջոցառումների մշակման համար, որոնք կանխարգելում են հանցագործությունները, արձագանքում են անվտանգության կարիքներին և հաղթահարում են արդարադատության դեմ առաջացած խոչընդոտները: Գենդերային վերլուծությունները ներառված են անվտանգության և արդարադատության ապահովման գործընթացներում՝ ռազմավարական քաղաքականության մակարդակից մինչև գործառնական պլանավորման ընթացակարգերը՝ ներառելով մեխանիզմներ, որոնց ստեղծված են ապահովելու համար հաշվետվողականություն, թափանցիկություն, մոնիթորինգ և գնահատում:

Գենդերային տեսանկյունը դիտարկում է ՍՊԲ-ի բոլոր տեսակներին արձագանքը և դրանց կանխարգելումը որպես կարևորագույն առաջնահերթություններ անվտանգության և արդարադատության ոլորտի համար, ներառյալ կանանց նկատմամբ կանխակալ վերաբերմունքից բխող, հոմոֆոբիկ, բիֆոբիկ և տրանսֆոբիկ ատելությամբ պայմանավորված հանցագործությունները (տես՝ Ներդիր 6): ՍՊԲ-ի ընկալումը և արձագանքը հնարավորության դեպքում մշակվում են ամենառիսկային խմբերի հետ հաղորդակցման և համագործակցության միջոցով:

Թեև ՍՊԲ կանխարգելելը և դրան արձագանքելը այն կարևորագույն եղանակներից մեկն է, որոնցով անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող կառույցները նպաստում են գենդերային հավասարության բարձրացմանը, անվտանգության և արդարադատության ոլորտը պետք է գիտակցի, որ գենդերային հավասարության առաջխաղացման հարցում իր մանդատը շատ ավելի լայն է: Արդարադատություն և անվտանգություն ապահովող կառույցները բոլոր քաղաքացիների համար ապահովում են նաև իրավական երաշխիքներ՝ հավասար իրավունքների լիակատար, օրինական, առանց խտրականության հասանելիության ապահովման առումով, ինչպես նաև բնակչության բոլոր խմբերի բազմազան կարիքները հաշվի առնելու առումով:

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ НАСИЛЬСТВА В СІМ'Ї
ВИДИ НАСИЛЬСТВА В СІМ'Ї

4. Ինչպե՞ս պետք է իրականացվի գենդերային հավասարության առաջխաղացումը և գենդերային տեսանկյան ներառումը ԱՈԿ և ԱՈԲ գործընթացներում

Վերջին տասնամյակի ընթացքում ձևավորվել են մի շարք դրական և նորարարական մոտեցումներ անվտանգության ոլորտի կառավարման գործընթացներում, անվտանգության և արդարադատության ոլորտի կառույցներում գենդերային տեսանկյան ներառման համար, որպեսզի դրանք նպաստեն գենդերային հավասարության հետ կապված ավելի լայն նպատակների նվաճմանը: Այս բաժնում ավելի մանրամասնորեն ներկայացվում է, թե ինչպես կարող է գենդերային տեսանկյունը ներառվել ԱՈԿ և ԱՈԲ ոլորտներում: Ներառման ուղիներն անդրադառնում են մի քանի ոլորտների.

- ✦ անվտանգության կարիքների սահմանում ներառական և գենդերային խնդիրներին արձագանքող եղանակով,
- ✦ քաղաքականությամբ առաջնորդվող մոտեցումներ անվտանգության և արդարադատության ոլորտի կառավարման գործընթացներում գենդերային հավասարության ներառման համար,
- ✦ գենդերային վերապատրաստումներ անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող կառույցների համար,
- ✦ գենդերային հարցերում հատուկ մասնագիտական կարողություններ ունեցող անձնակազմի օգտագործում,
- ✦ ինստիտուցիոնալ մշակույթների փոխում կանանց մասնակցությունը և ընդհանուր բազմազանությունը բարձրացնելու նպատակով:

Այս բոլոր ուղիների դեպքում կարևոր է կիրառել ծրարգերի մշակման և մոնիթորինգի՝ գենդերային հարցերին արձագանքող մոտեցումներ, որոնք հիմնված են գենդերային վերլուծության վրա:

Այս ուղիները չեն հանդիսանում ճանապարհային քարտեզ կամ գործողությունների պլան: Դրանք օրինակներ են, թե ինչպես կարող է գենդերային տեսանկյունը ներառվել անվտանգության և արդարադատության ոլորտում, և ինչպես այդ գործընթացները կարող են օգտագործվել գենդերային հավասարությունը խթանելու նպատակով: Ուղիների և փոփոխության ենթակա ոլորտների ընտրությունը կախված է տվյալ համատեքստից, խնդիրներից և ներգրավված դերակատարներից: Որոշ դեպքերում փոփոխությունը պետք է տեղի ունենա «վերևից»՝ օրենսդրական շրջանակների և քաղաքականության մակարդակում, ինչպես օրինակ՝ ամուսնական բռնաբարության կամ տղամարդկանց և տղաների դեմ սեռական բռնության իրավական ընդունումը, որից հետո արդարադատություն և անվտանգություն ապահովող կառույցները կարող են արձագանքել այդ խնդիրներին: Այլ դեպքերում փոփոխությունները

Նկարում՝ Ընտանեկան բռնության դեպքերին արձագանքելու համար պատասխանատու շրջիկ թիմերի սպաները բարելավում են իրենց՝ հանցագործություններից տուժածներին նախաբժշկական օգնություն ցուցաբերելու կարողությունները, Դնիպրո, 26 մայիսի, 2017թ.: © ԵԱՀԿ/Անդրիյ Կրավչենկո

կարող են սկսվել «ներքևից»՝ ավելի գործառնական մակարդակներում, ինչպես օրինակ՝ գենդերային հարցերով մենթորական ծրագրերի իրականացումը, կամ գենդերային խնդիրներին արձագանքող մոնիթորինգի և գնահատման ծրագրերի իրականացումը:

Ուղի 1. Անվտանգության կարիքների սահմանումը ներառական և գենդերային խնդիրներին արձագանքող եղանակով

Բոլոր մարդկանց՝ տղամարդկանց, կանանց և տարբեր գենդերային ինքնություններ ունեցող անձանց համար արդարադատության և անվտանգության ծառայությունների բարելավման ուղղությամբ առաջին քայլը պետք է լինի հասկանալ նրանց կարիքները, հասկանալ, թե ինչպես են աշխատում արձագանքման տարբեր միջոցները և ինչպիսի համատեքստային զարգացումներ գոյություն ունեն: Անհատներին և համայնքներին լսելը և նրանց ներգրավելը իրենց իսկ կարիքներն արտահայտելու գործընթացում կարող են բարձրացնել այդ անձանց կողմից արդարադատության և անվտանգության դերակատարներին ընդունումը, ինչպես նաև կարևոր տեղեկություններ տալ այդ դերակատարներին՝ իրենց առաջադրանքների իրականացումը բարելավելու համար:

Ներդիր 7-ում ներկայացված են մի քանի օրինակներ Կոլումբիայից և Մյանմարից, թե ինչպես է համայնքի կողմից իրականացված գենդերային և հակամարտության վերլուծությունը օգտագործվել՝ վերաձևակերպելու համար անվտանգության կարիքները, որոնք ամբողջությամբ հիմնված են եղել տվյալ համայնքի խնդիրների վրա:

Այս օրինակները ցույց են տալիս, թե ինչպես ավելի բազմազան դերակատարներ ներգրավելով և անվտանգության և արդարադատության ընկալման ներառականության նկատմամբ ավելի բաց մոտեցում ցուցաբերելով՝ կարելի է հասնել իրավիճակի ավելի համապարփակ ընկալման, և աշխատել վստահությունը և անվտանգության և արդարադատության ապահովման գործընթացներում հնարավոր և անհնար իրավիճակների փոխադարձ ըմբռնումը բարձրացնելու ուղղությամբ: Երկխոսությունը և համայնքի հետ աշխատանքը կարևոր են բոլոր համատեքստերում, ոչ միայն այն համայնքներում, որոնք տուժել են հակամարտության հետևանքով, ինչպես ներկայացված օրինակներում: Օրինակ՝ Սերբիայում և Հյուսիսային Իռլանդիայում ԼԳԲՏԻ կազմակերպությունների և ոստիկանության միջև երկխոսությունը օգնել է ոստիկանությանը ավելի լավ հասկանալու ԼԳԲՏԻ անձանց խնդիրները, ինչի արդյունքում ոստիկանությունը կարողացել է ավելի լավ ծառայություններ մատուցել նրանց[1]:

Այս մոտեցման հիմնական բաղադրիչները ներկայացված են ստորև.

- Մասնակցային եղանակով ուղղակի կապ համայնքների հետ:
- Այնպիսի գործընթացների մշակում, որոնք թույլ են տալի լսելի դարձնել տարբեր խմբերի ձայնը, այլ ոչ միայն նրանց ձայնը, ովքեր հիմնականում գերակշռում են քննարկումների ժամանակ (հիմնականում իշխանություն ունեցող տղամարդիկ):
- Ստացված տեղեկատվության պատշաճ օգտագործում հնարավորության սահմաններում՝ անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող կառույցների կողմից:

- Տվյալ համայնքի հետ հաղորդակցության մեջ թափանցիկության և քննարկումների արդյունքում իրականացվող փոփոխությունների մասին հետադարձ կապի ապահովում: Կարևոր է, որ ներգրավված համայնքները կարողանան հետևել և տեղեկացված լինել այն մասին, թե ինչ է կատարվում իրենց կողմից տրամադրված տեղեկությունների հետ, և ինչ փոփոխություններ են դրանք հանգեցնում և ինչու: Այս նպատակին հասնելու համար հնարավոր է, որ անհրաժեշտ լինեն լրացուցիչ ջանքեր՝ պարզաբանելու համար, թե ինչպես է աշխատում ԱՈԿ տվյալ համայնքի համատեքստում, որոնք են տարբեր դերակատարների գործառույթները, ինչպես նաև կառավարելու համար տվյալ համայնքի ակնկալիքները:

Ներդիր 7. Տեղական մակարդակով արվող և համայնքին պատկանող գենդերային և հակամարտության վերլուծության կիրառումը. օրինակներ Կոլումբիայից և Մյանմարից

2016 թվականին Կոլումբիայի խաղաղության համաձայնագիրը ստորագրելուց հետո ձևավորվեց հատուկ ոստիկանական ստորաբաժանում այն տարածքների համար, որտեղ Կոլումբիայի հեղափոխական զինված ուժերի (FARC) նախկին պարտիզանները վերաինտեգրվում էին քաղաքացիական կյանքում: Խաղաղության կերտման ոստիկանական ստորաբաժանումը (Unidad Policial para la Edificación de la Paz) սկսեց մի գործընթաց, որը ֆինանսավորվում է Նորվեգիայի կառավարության կողմից, և որին աջակցում էին DCAF-ը և կոլումբական Corporación de Investigacón y Acción Social y Económica հասարակական կազմակերպությունը՝ նպատակ ունենալով ստանալ տեղեկություններ կանանց կողմից անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող կազմակերպությունների, մասնավորապես ոստիկանության մասին, ընկալումների մասին հինգ գյուղական համայնքներում:

Նախագիծը հատուկ կենտրոնանում էր այն խմբերի վրա, որոնց պատկերացումները անվտանգության վերաբերյալ հազվադեպ էին հաշվի առնվում թե՛ այդ համայնքների ներսում, թե՛ դրանցից դուրս՝ գյուղական վայրերում բնակվող, սոցիալ-տնտեսական առումներով մարգինալացված տարբեր տարիքի կանայք, ներառյալ բնիկ էթնիկ խմբերի ներկայացուցիչները: Սա արվում էր հիմնականում ֆոկուս խմբերի ձևաչափով քննարկումների միջոցով, որոնք կազմակերպվում էին ոչ պաշտոնական միջավայրում, ինչպես նաև անհատական հարցազրույցների միջոցով:

Արդյունքում ստացվեց բավականին տարբերվող պատկեր անվտանգության և սպառնալիքների վերաբերյալ, ի տարբերություն այն ընդհանուր գործընթացների, որոնք հիմնականում կենտրոնանում են մակրո մակարդակի սպառնալիքների վրա (օրինակ՝ քաղաքական բռնություններ, թմրամիջոցների վաճառք, աշխարհաքաղաքական սպառնալիքներ): Փոխարենը կանայք առաջ քաշեցին այդ ազգային և միջազգային մակարդակներում տեղի ունեցող գործընթացների հետևանքով տեղական մակարդակի վրա ազդեցություն ունեցող բազմաթիվ գործոններ՝ ցույց տալով, թե ինչպես են դրանք ազդում իրենց անձնական, ընտանեկան և համայնքային կյանքի վրա: Դրանք հաճախ բավականին անսպասելի և գործնական տեղեկություններ էին: Օրինակ՝ հեռավոր բնակավայրերում գտնվող ռազմական դիրքերում պահվում էին օծի խայթոցի դեպքում կիրառվող շիճուկի պաշարներ, սակայն քաղաքական անձինք վախենում էին, որ եթե իրենք գնան այնտեղ այդ շիճուկից խնդրելու, նրանց կարող են կասկածել խռովարար լինելու մեջ: Երիտասարդ տղամարդիկ կարող էին ավելի շատ կասկածներ հարուցել, բայց կանայք նույնպես հաճախ չէին ուզում դիմել անվտանգության ծառայություններին:

Ծրագիրն իրականացնող կազմակերպությունները նաև ուզում էին հասկանալ ոստիկանության տեսակետը և վերաբերմունքը և հնարավորություն տվեցին ոստիկանության սպաներին՝ քննարկելու իրենց սեփական վախերը՝ կապված խռովարարության բարձր մակարդակ ունեցող այդ վայրերում ծառայության, համայնքների հետ հաղորդակցության բացակայության, իրենց գործունեության մանդատը հասկանալու, որոշումների կայացման և աշխատանքի բաժանման գործընթացները հասկանալու հետ հատկապես այն դեպքերում, երբ գործնական մոտեցումները շեղվում էին պաշտոնական կարգավորումներից: Ոստիկանության սպաները հաճախ նաև չգիտեին տվյալ տարածաշրջանի պատմությունը, ծանոթ չէին այնտեղ գործող զարգացումներին, և միշտ չէ, որ հասկանում էին, թե ինչ պատճառներ ունեին որոշ պահանջները: Համայնքի անդամները և անվտանգություն ապահովողները կիսում էին այս մտահոգությունների մի մասը, ինչպես օրինակ՝ փոխադարձ վստահության բացակայությունը և պաշտոնական հրամանների, կարգավորումների և օրենքների իրավաչափության վերաբերյալ մտահոգությունները:

Կանանց միջոցով ստացված տեղեկությունները ոստիկանական ստորաբաժանմանը հնարավորություն տվեցին ավելի լավ հասկանալու և արձագանքելու համայնքի՝ անվտանգության հետ կապված մտահոգություններին, ինչպես նաև մատնանշեցին այն եղանակները, որոնցով պետք չէր ապահովել անվտանգություն, օրինակ՝ զինված կամ վախի մթնոլորտ ստեղծող եղանակները, կամ այլ ծառայություններ մատուցողների աշխատանքը իրականացնելը: Վերլուծությունները և քննարկումները ցույց տվեցին նաև, որ ոստիկանությունը չպետք է դառնա մարդկային անվտանգության ապահովման ծառայության միակ մատուցողը, սակայն, ըստ համայնքի տեսակետի, այն պետք է լինի այն դուռը, որի միջոցով համայնքը կարող է հասանելիություն ստանալ պետական ծառայություն մատուցող այլ կառույցներին: Այս գործընթացը հնարավորություն տվեց ավելի լավ հասկանալ համայնքի և անվտանգություն ապահովող կառույցների կարիքները և դերերը, և հասնել անվտանգություն ապահովող կառույցների միջև լիազորությունների ավելի լավ բաշխման:

Այս գործընթացում տեղական և արտաքին դերակատարների միջև համագործակցությունը շատ կարևոր էր. աշխատում էր մի տեղական հասարակական կազմակերպություն, որը հասկանում էր տեղական համատեքստը, վայելում էր համայնքի և անվտանգության և արդարադատության ոլորտի կառույցների վստահությունը և կարող էր միջնորդի դեր կատարել նրանց միջև, աշխատում էր միջազգային վերլուծական կենտրոն, որն ուներ ԱՌԿ/ԱՌԲ ոլորտներում տեխնիկական փորձ, աշխատում էր մեկ միջազգային դոնոր կազմակերպություն, որը քաղաքական կշիռ էր հաղորդում գործընթացին, և աշխատում էր ոստիկանության ծառայությունը, որը բաց էր՝ լսելու և համագործակցելու տեղի համայնքի երբեմն անսպասելի և անսովոր անվտանգության ընկալումների հետ: Գործընթացը նաև թույլ տվեց ոստիկանական ստորաբաժանման աշխատակիցներին նույնպես արտահայտել անվտանգության հետ կապված իրենց մտահոգությունները, ինչպես նաև խոսել անվտանգության ապահովման գործընթացում իրենց առջև ծառացած մարտահրավերների և իրենց կարիքների մասին: Բացի տեղեկատվության հավաքագրման և սովորելու համապարփակ գործընթաց լինելուց, այդ խորհրդակցական գործընթացը նպաստեց նաև ոստիկանության ստորաբաժանման և համայնքի միջև վստահության ձևավորմանը: Երկարաժամկետ առումով այդ խորհրդակցությունների արդյունքները հիմք կհանդիսանան ոստիկանության՝ Unidad Policial para la Edificación de la Paz-ի համար ոստիկանության ապագա մոտեցումների ձևավորման համար:

Տեղական համայնքների հետ աշխատող հասարակական կազմակերպության մեկ այլ օրինակ է ՄԹ-ում գտնվող «Սեյֆվորլդ» հասարակական կազմակերպությունը, որը աշխատում է համայնքների հետ՝ օգնելով նրանց սահմանել

իրենց անվտանգության կարիքները և վերլուծել դրանք գենդերային տեսանկյունից: «Սեյֆվորլդ» կազմակերպությունը մշակել է Գործիքների ժողովածու, որը նախատեսված է հակամարտությունների գենդերային վերլուծության համար: Այն առաջին անգամ փորձարկվել է Ուգանդայի հողային միության կողմից: Մոտեցումը շատ մասնակցային է և ներառում է ֆոկուս խմբերի քննարկումներ, հարցազրույցներ և այլ խորհրդակցական գործընթացներ շահառու համայնքների հետ՝ օգնելու համար, որպեսզի նրանք ինքնուրույն սահմանեն իրենց անվտանգության կարիքները գենդերային տեսանկյունից: Այն նաև ձգտում է ի հայտ բերել համայնքի տարբեր կանանց և տղամարդկանց վրա դրվող սոցիալական ակնկալիքները, ինչպես նաև ուսումնասիրել հակամարտության և խոցելիության ազդեցությունները գենդերային տեսանկյունից:

«Սեյֆվորլդ» կազմակերպությունը օգտագործել է այս մոտեցումը հարավարևելյան Մյանմարում՝ որպես հակամարտությունից տուժած Քարեն համայնքներին, անվտանգության ոլորտի պետական և ոչ պետական դերակատարբերին, կանանց իրավունքների և մարդու իրավունքների կազմակերպություններին և իշխանություն ունեցող ոչ պաշտոնական խմբերին միավորելու գործընթացի մի մաս: Տեղական հասարակական կազմակերպությունները և համայնքները մշակեցին համայնքի կողմից տնօրինվող անվտանգության պլաններ և ձևավորեցին անվտանգության հանձնաժողովներ, որոնցում խթանվում է կանանց մասնակցությունը: Կախված այն հանգամանքից, թե արդյոք տվյալ համայնքը գտնվում է Մյանմարի պետության վերահսկողության տակ գտնվող տարածքում, թե Քարեն ազգային միավորման վերահսկողության տակ գտնվող տարածքում, տեղական հանձնաժողովները աշխատում են անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող պետական կամ ոչ պետական կառույցների հետ: Տեղական հանձնաժողովներին փորձ և ինքնավստահություն ձեռք բերելու, գործնական և կազմակերպչական խնդիրները լուծելու, վստահություն ձևավորելու հարցում օգնելու նպատակով հանձնաժողովները սկսում են աշխատել ավելի քիչ վիճելի խնդիրների շուրջ և հետո աստիճանաբար անդրադառնում են անվտանգության հետ կապված ավելի բարդ և զգայուն խնդիրների լուծմանը:

Աղբյուրներ՝ CIASE/DCAF (2018), Անցնելով երկար ճանապարհ. Կոլումբիայի գյուղական վայրերում կանանց անվտանգությանն ուղղված հանձնարարականներ, Բոգոտա/Ժնև: CIASE/DCAF, «Սեյֆվորլդ» (2016), Հակամարտության գենդերային վերլուծության գործիքների ժողովածու, Լոնդոն, «Սեյֆվորլդ»:

Ուղի 2. Արդարադատության և անվտանգության ոլորտի կառավարման գործընթացում գենդերի ներառման քաղաքականության շրջանակներ

Բնակչության՝ գենդերով պայմանավորված արդարադատության և անվտանգության կարիքներին արդյունավետ արձագանքելու համար անհրաժեշտ է ունենալ կառավարման և քաղաքականության շրջանակներ, որոնք մի կողմից կճանաչեն գենդերով պայմանավորված այդ կարիքները, իսկ մյուս կողմից կստեղծեն բարենպաստ միջավայր, որպեսզի ծառայություն մատուցողները կարողանան գործել այդ կարիքներին արձագանքելու համար:

Հաջողության կարելի է հասնել ազգային մակարդակով իրականացնելով ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի 1325 բանաձևը, որ վերաբերում է Կանանց, խաղաղության և անվտանգության հարցերին, ինչպես նաև դրան հետևած «քույր բանաձևերը»: 2000 թվականին 1325 բանաձևի ընդունումը հնարավոր դարձավ քաղաքացիական հասարակության դերակատարների լայն շրջանակի միջև համագործակցության շնորհիվ, որը ներառում էր կանանց իրավունքներով զբաղվող ականավոր կազմակերպությունների և

ակադեմիական հաստատությունների, կարևորագույն պետական դերակատարների, որոնք միավորվեցին և ձևակերպեցին քաղաքականության շրջանակ, որը հիմնված էր իրենց կողմից ի հայտ բերված գենդերով պայմանավորված արդարադատության և անվտանգության մի շարք կարիքների վրա: Կանանց, խաղաղությանը և անվտանգությանը վերաբերող բանաձևերը ավելի քան 75 երկրներում վերածվել են ավելի մանրամասն և գործնական գործողությունների ազգային պլանների, ինչպես նաև տարածաշրջանային գործողությունների պլանների, որոնք մշակվել են միջազգային կազմակերպությունների կողմից՝ ներկայացնելով մի շարք ուղիներ, որոնցով արդարադատություն և անվտանգություն ապահովող կառույցները կարող են խթանել և իրականացնել բանաձևերի նպատակները:

ԳԱՊ մշակած երկրների և կազմակերպությունների միջև կան զգալի տարբերություններ այդ պլանների ներառականության և ընդգրկման տեսանկյունից: Որոշ երկրներում ԳԱՊ մշակման գործընթացները եղել են լայնորեն ներառական, իսկ այլ երկրներում այդ գործընթացը հիմնականում կենտրոնացած է եղել մեկ կամ մի քանի հիմնական նախարարություններում: Որոշ երկրներում մի քանի նախարարությունները, խորհրդարանը և վերահսկողություն իրականացնող այլ մարմինները, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները, ակադեմիական հաստատությունները և արդարադատության և անվտանգության կառույցների ներկայացուցիչները աշխատել են միասին ԳԱՊ նպատակները սահմանելու համար, ինչպես նաև մշակել են ուղիներ, թե ինչպես պետք է հասնել այդ նպատակներին, և ինչպիսի հաշվետվողականության մեխանիզմներ պետք է կիրառվեն այդ գործընթացների ընթացքում: Որոշ ԳԱՊ-եր կենտրոնացել են հիմնականում ներքին դերակատարների և իրենց երկրում իրականացվող գործողությունների վրա, իսկ որոշ երկրներում էլ ԳԱՊ-երը կենտրոնացել են արտաքին գործողությունների վրա, որոնց տվյալ երկիրը կարող է աջակցել, օրինակ՝ խաղաղապահ առաքելությունների կամ զարգացման աջակցության ձևով: Որոշ երկրներում էլ կիրառվել է ներքին և արտաքին ուղղվածության պլանների համադրությունը:

Տասնամյակների ընթացքում քաղվել են մի շարք կարևոր դասեր այն մասին, թե ինչը կարող է ԳԱՊ-երին դարձնել քաղաքականության գործուն մեխանիզմ անվտանգության և արդարադատության՝ գենդերով պայմանավորված կարիքների հայտնաբերման գործում: Դրանք ներառում են.

- ԳԱՊ-ի տնօրինում և հանձնառություն որևէ դերակատարի կողմից (օրինակ՝ որևէ նախարարության), որն ունի անհրաժեշտ իրավասություններ և լծակներ պլանի իրականացումն ապահովելու համար,
- Համաձայնություն բոլոր մակարդակներում ծրագրի իրականացման մեջ ներգրավված կառույցների կողմից,
- Հատուկ ֆինանսավորում գործողությունների համար, ներառյալ համակարգումը, մոնիթորինգը և գնահատումը և հաշվետվությունների ներկայացումը,
- Հաշվետվությունների ներկայացման գործընթացի և քաղաքականությունների համապատասխանության ապահովում, որպեսզի ԳԱՊ-ի շրջանակներում իրականացվող գործողությունները չառանձնանան այլ գործողություններից և լրացուցիչ ծանրաբեռնվածություն չստեղծեն հաշվետվությունների տեսանկյունից,
- Հստակ ակնկալիքներ գործողությունների իրականացման համար պատասխանատու մարմիններից, ինչպես նաև հստակ ցուցանիշներ, որոնցով մոնիթորինգի կենթարկվի առաջընթացը,

Ներդիր 8. ԱՈԿ և ԱՈԲ օգտագործումը գենդերային հավասարության և բազմազանության խթանման նպատակով. Ուրուգվայի օրինակը

Ուրուգվայը հաջողությամբ իրականացրել է անվտանգության և արդարադատության ոլորտի կառավարման մեջ գենդերային հավասարությանը, ներառականությանը և բազմազանությանն ուղղված քաղաքականություններ: Փոփոխություններին հասնելը հնարավոր է դարձել թիրախային գործողությունների իրականացման շնորհիվ, որոնք ուղղված էին անվտանգության և արդարադատության ապահովման ընկալումը պետական անվտանգության և հասարական կարգի պահպանման ընկալումից փոխակերպելուն դեպի մարդու իրավունքների պաշտպանության վրա կենտրոնացած մոտեցում: Դա օրինակ ներառել է գործողություններ, որոնք ուղղված էին ուժեղ գենդերային բաղադրիչներ ունեցող ռիսկերի կանխարգելմանը, ինչպիսիք են, օրինակ, տղամարդկանց շրջանում ինքնասպանությունները և ճանապարհային պատահարներից մահերը, ինչպես նաև ընտանեկան և զուգընկերոջ կողմից իրականացվող բռնությունը: Այսպիսի փոփոխությունները հնարավոր դարձան հասարակության վերաբերմունքի փոփոխությունների արդյունքում, արտացոլվեցին քաղաքականության փոփոխության մեջ, որոնք էլ իրենց հերթին փոխանցվեցին անվտանգության և արդարադատության ոլորտ ԱՈԿ/ԱՈԲ գործընթացների միջոցով:

Ուրուգվայում շարունակում է գերակշռել ընտանեկան բռնությունը կանանց նկատմամբ: Դրան արձագանքելու քաղաքականությունը ներառել է 2016 թվականին ընդունված օրենքը, որն ուղղված է «կանանց համար գենդերով պայմանավորված բռնությունից ազատ կյանք ապահովելուն», որը մշակվել է կառավարության կողմից ՄԱԿ-Կանայք կառույցի, Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության և Կանանց ազգային ինստիտուտի աջակցությամբ:

Ուրուգվայն ընդունել է նաև սեռական կողմնորոշումների և գենդերային ինքնությունների և արտահայտումների վերաբերյալ ամենաառաջադեմ օրենսդրություններից մեկը Լատինական Ամերիկայում: Տարբեր սեռական կողմնորոշումներ, գենդերային ինքնություններ և արտահայտումներ ունեցող անձինք կարող են բաց կերպով ծառայել երկրի զինված ուժերում, որոնք ձգտում են ակտիվորեն ներգրավել ավելի մեծ թվով կանանց:

Ֆեմինիստ կին, Սենատոր Դեյզի Թուրնեի նշանակումը որպես ներքին գործերի նախարար խթանիչ գործոն հանդիսացավ 2007-2009թթ. բազմաթիվ փոփոխությունների համար, և այդ փոփոխություններին աջակցում էին տարբեր մակարդակներում իրականացվող գործընթացները: Տարբեր կուսակցություններից բաղկացած Կանանց խորհրդարանական խումբն աջակցում էր անվտանգության և արդարադատության ոլորտում գենդերային տեսանկյան ներառման աշխատանքներին և ակտիվորեն մոնիթորինգի էր ենթարկում դրանք: Կանանց խորհրդարանական խումբը հրապարակում է բոլոր նախապարություններ և քաղաքականությունների գնահատում գենդերային մեյնսթրիմինգի տեսանկյունից, ներառյալ ներքին գործերի և պաշտպանության նախարարությունների գնահատումը:

Արդարադատություն և անվտանգություն ապահովող կառույցների կողմից գենդերային մեյնսթրիմինգի նկատմամբ դիմադրությունը նվազեցվեց նախարար Թուրնեի և նրա կողմնակիցների կողմից, որոնք մուտք գործեցին առնականացված քաղաքականության ոլորտ և երկխոսության միջոցով կարողացան վստահություն կառուցել: Ապահովելու համար, որ գենդերային մեյնսթրիմինգը չի մնում միայն գենդերային հարցերի նախարարության ներսում և չի իրականացվում միայն կառավարման ամենաբարձր մակարդակներում, ներքին գործերի նախարարությունում ստեղծվեց Կանանց հարցերով հանձնակատարի պաշտոնը, որն ապահովում էր գենդերային մեյնսթրիմինգի իրականացումը նաև կառավարման միջին մակարդակներում:

Աղբյուր՝ ՄԱԿ-Կանայք (2016), Գենդերով պայմանավորված բռնության մասին օրենք, ներկայացվել է Ուրուգվայում, 15 ապրիլի:

- Գործընթացում ներգրավված տարբեր դերակատարների (իրականացնողներ, գործընթացը կառավարողներ կամ վերահսկողության գործառույթ իրականացնողներ) կարողությունների, անհրաժեշտ տեղեկատվության և միջոցների ապահովում, որպեսզի նրանք կարողանան իրականացնել համապատասխան գործառույթները:

Թեև ԳԱՊ-երը և գործողությունների տարածաշրջանային պլանները կարևոր սկզբնակետ են հանդիսանում ԱՈԿ, ԱՈԲ և արդարադատության և անվտանգության ապահովման ոլորտներում գենդերային տեսանկյան ներառման համար, գենդերային տեսանկյան ներառումը կարելի է և պետք է իրականացնել ավելի կանոնավոր ԱՈԿ մեխանիզմների միջոցով: Ներդիր 8-ում ներկայացվում է մի լավ օրինակ Ուրուգվայից:

Ուղի 3. Անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող կառույցների գենդերային վերապատրաստում

Անվտանգության և արդարադատության ոլորտում գենդերային մեյնսթրիմինգին ուղղված հիմնական մոտեցումներից մեկը գենդերային վերապատրաստումն է, որը կարող է լինել տարբեր տևողության, խորության և բովանդակության: Վերապատրաստման մեթոդաբանությունը և ձևաչափերը նույնպես կարող են շատ տարբեր լինել: Որոշ վերապատրաստումներ իրականացվում են տվյալ կառույցների ներսում կամ մասնագիտացված միջազգային վերապատրաստումների կենտրոններում: Գոյություն ունեն նաև բազմաթիվ շահույթ չհետապնդող և շահույթ հետապնդող վերապատրաստումներ իրականացնող կազմակերպություններ, որոնք գենդերային վերապատրաստումներ են իրականացնում անվտանգության և արդարադատության ոլորտի կառույցների համար:

Վերապատրաստումները կարող են իրականացվել առցանց կամ առկա ձևաչափերով, կամ երկու ձևաչափերի համադրությամբ: Որոշ վերապատրաստումներ կենտրոնանում են իրավական շրջանակների և գործառնական ընթացակարգերի վրա (օրինակ՝ կենտրոնանալով հիմնականում ազգային և միջազգային նորմերի կամ ներքին կանոնների և կարգավորումների վրա): Որոշ այլ վերապատրաստման ծրագրեր ավելի ուղղված են մասնակիցների և նրանց կողմից ներկայացվող հաստատությունների փոխակերպմանը: Կարող են նաև լինել վերապատրաստման ծրագրեր, որոնք համատեղում են այս երկու մոտեցումները*:

Անվտանգության և արդարադատության ոլորտի անձնակազմի համար հիմնական կրթական և վերապատրաստումների ծրագրերը պետք է ներառել գործիքներ գենդերային վերլուծության, գենդերային կարիքներին արձագանքելու, գենդերային մեյնսթրիմինգի և գենդերային նախապաշարմունքներին արձագանքելու համար: Սա օգնում է ապահովել, որ «գենդերը» դառնա անվտանգության ապահովման գործընթացի բաղկացուցիչ մաս, այլ ոչ թե ոչ պարտադիր հավելում: Լրացուցիչ վերապատրաստումները, ուսումնական ծրագրերը և կարողությունների բարձրացման հնարավորությունները հետագայում զարգանում են այս հիմքի վրա: Հաճախ անհրաժեշտ է լինում կիրառել տարբեր մոտեցումներ ստորին, միջին և բարձր մակարդակների անձնակազմի վերապատրաստման համար: Մինչ փաստարկներն այն մասին, թե ինչպես կարելի է ուժեղացնել տվյալ կառույցը և դրա արտաքին ընկալումները, կարող են արդյունավետ լինել կառավարչական մակարդակում, այդ փաստարկները հաճախ այնքան էլ կարևոր չեն ավելի ցածր մակարդակում գտնվող աշխատակիցների դեպքում: Այս մակարդակում ավելի կարևոր է դիտարկել վերապատրաստման մասնակիցների անձնական փորձառությունները, վախերը, հիասթափությունները և մտահոգությունները, սակայն շատ կարևոր է, որ

* Անվտանգության և արդարադատության ոլորտի անձնակազմի համար իրենց աշխատանքի մեջ գենդերային տեսանկյունը ներառելու վերաբերյալ վերապատրաստումը քննարկվում է նաև Գործիք 2, 3, 4, 5, 6, 7 և 14-ում, ինչպես նաև DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ և ՄԱԿ -ի կողմից 2008 թվականին հրապարակված Գործիք 12 -ում, Գենդերը և անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը գործիքների ժողովածու, Անվտանգության ոլորտի անձնակազմի համար գենդերային վերապատրաստումներ:

դրանց արձագանքը տեղի ունենա ապահով և էթիկական եղանակով: Ներդիր 9-ում ներկայացվում է Կոնգոյի Դեմոկրատական Հանրապետությունում սահմանապահների համար իրականացված վերապատրաստման ծրագիրը գենդերով պայմանավորված անվտանգության կարիքներին արձագանքելու թեմայով*:

Գենդերային հարցերով վերապատրաստումը, հատկապես եթե այն պարտադիր է, հաճախ հանդիպում է լսարանի կողմից անտարբեր վերաբերմունքի, պասիվ կամ ակտիվ դիմադրության և խոչընդոտների (տես՝ Բաժին 5 դիմադրությանը դիմակայելու վերաբերյալ տեղեկությունների համար): Վերապատրաստման ծրագրեր մշակողները և իրականացնողները երբեմն կարող են կենտրոնանալ միայն որոշակի «ավելի հեշտ» թեմաների վրա և բաց թողնել վիճելի և «բարդ» թեմաները՝ կարծելով, որ այդ թեմաների մասին խոսելը կարող է դռներ փակել իրենց առջև: Երկու թեմաներ, որոնք սովորաբար դիտվում են որպես չափազանց դժվար և ժամանակատար և այդ իսկ պատճառով դուրս են թողնվում վերապատրաստումների ծրագրերից, հետևյալն են՝ անվտանգության և արդարադատության ոլորտում առնականության գերակշռող ձևերի ուսումնասիրությունը և տարբեր սեռական կողմնորոշումների և գենդերային ինքնությունների և արտահայտումների քննարկումը գենդերի համատեքստում[2]: Սակայն այս թեմաների վերաբերյալ հարցերը լսարանի մոտ կարող են առաջանալ նաև ինքնաբուխ կերպով, ուստի վերապատրաստում իրականացնողները պետք է միշտ պատրաստ լինեն պատշաճ կերպով համակարգելու քննարկումը:

Վերապատրաստում իրականացնողները, կանանց իրավունքներով զբաղվող կազմակերպությունները, ԼԳԲՏԻ անձանց իրավունքների առաջխաղացմամբ զբաղվող մարդիկ և առնականությունների ընկալումների ձևափոխմամբ զբաղվող կազմակերպությունները օգտագործել են տարբեր մոտեցումներ անվտանգության և արդարադատության ոլորտի համար գենդերային վերապատրաստումների ընթացքում այս հարցերին արդյունավետ կերպով անդրադառնալու համար: Թեև այս ցանկն ամբողջական չէ, ստորև ներկայացվող մոտեցումները ներառում են քաղված դասեր, որոնք հիմնված են Լատինական Ամերիկայի, Եվրոպայի, Միջին Արևելքի, Աֆրիկայի և Հարավային Ասիայի երկրների գործնական փորձի վրա: Այս մոտեցումներն ունեն որոշակի ռիսկեր և պահանջում են փորձառու և ինքնավստահ վերապատրաստում իրականացնողների ներգրավում: Հաջողությամբ կիրառելու դեպքում, սակայն, դրանք կարող են վերափոխել մարդկանց մտածողությունը՝ ստիպելով նրանց մտածել կարծրատիպային և հաճախ գենդերով պայմանավորված շրջանակներից դուրս:

- *Անմիջապես սկսեք «արգելված» թեմաներից և աստիճանաբար վերլուծեք դրանք:* Օրինակ՝ թույլ տվեք դասընթացի մասնակիցներին բաց կերպով արտահայտել իրենց դիմադրությունը գենդերային քաղաքականության որևէ տարրի նկատմամբ, օրինակ՝ համազգեստավոր ծառայություններում կանանց և ԼԳԲՏԻ անձանց ներգրավման նկատմամբ, այնուհետև քննարկեք հակափաստարկները: Գիտակցեք, որ թեև որևէ նոր կամ անհայտ բան ընդունելը երբեմն կարող է անհարմարության զգացում առաջացնել, սակայն արդարադատության և անվտանգության ոլորտի նվազագույն չափանիշները պահանջում են, որ բոլոր անձանց նկատմամբ լինի հավասար վերաբերմունք[3]:
- *Կենտրոնացեք մասնակիցների սեփական, գենդերով պայմանավորված հիասթափությունների, կարիքների և խոցելիությունների վրա*: Օրինակ՝ շատ երկրներում զինված ուժերում նախկինում ծառայած տղամարդիկ քաղաքացիական կյանքում վերաինտեգրվելիս ունենում են

* Սահմանների կառավարման ոլորտում գենդերային տեսանկյան ներառումն ավելի մանրամասն քննարկվում է Գործիք 6-ում՝ Սահմանների կառավարումը և գենդերը:

որոշակի դժվարություններ: Նրանք կարող են տրավմաներին «դիմագրավել» այնպիսի եղանակներով, որոնք ընդունելի են «կոշտ առնականության» տեսանկյունից, ինչպես օրինակ՝ բռնությունը, ռիսկային վարվեցողությունը, տարբեր նյութերի չարաշահումը կամ ինքնասպանությունը: Որպես գենդերային նորմերի և ակնկալիքների մասին քննարկման սկիզբ՝ օգտագործեք այնպիսի փորձառությունների օրինակներ, որոնք հասկանալի են մասնակիցների համար: Քննարկումն ուղղորդեք այնպես, որ այն չվերահաստատի գերիշխող կամ վնասակար գենդերի վրա հիմնված վարքը, այլ ցուցադրի, թե ինչու են սահմանափակող գենդերային դերերը խնդրահարույց բոլորի համար:

- Քննարկումը բացելու և թաքնված նախապաշարմունքներին անդրադառնալու համար օգտագործեք անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող կառույցների առաքելության և ամենօրյա աշխատանքի համար ձևակերպված նպատակները՝ քննարկումը տարածելով գենդերի հետ կապված ավելի լայն թեմաների վրա: Օրինակ՝ օգտագործեք այն փաստը, որ անվտանգություն ապահովող կառույցներն ունեն մանդատ պաշտպանելու բոլոր մարդկանց, սակայն հաճախ չեն արձագանքում ՍՊԲ այնպիսի տեսակներին, որոնք անհամամասնորեն շատ ազդում են կանանց վրա՝ սկսած զուգընկերոջ կողմից բռնության կամ ընտանեկան բռնության դեպքերից մինչև առցանց ոտնձգությունները և չարաշահումները, կամ տարբեր սեռական կողմնորոշումներ և գենդերային ինքնություններ ունեցող անձանց նկատմամբ ՍՊԴ դեպքերը:
- *Կիրառեք տեխնիկական մոտեցում:* Հնարավոր բարդ թեմաները քննարկեք «տեխնիկական» ձևով: Օրինակ՝ ատելության վրա հիմնված հանցագործությունների, բանտերում տղամարդ-տղամարդ սեռական հանցագործությունների կամ համազգեստային ծառայություններում ՍՊԲ մասին խոսելիս կենտրոնացեք կարողությունների հզորացման, դրական փորձի զարգացման, գնահատման և վերլուծության համակարգերում կամ կանոնակարգերում և ընթացակարգերում գենդերային տեսանկյան ներառման վրա*:
- *Օգտագործեք իրական սցենարներ:* Սցենարների վրա հիմնված խնդիրների լուծումը և իրական կյանքում հանդիպող բարդ իրավիճակների օգտագործումը հնարավորություն է ստեղծում վերհանել բարդությունները այն դեպքերում, երբ չկան հստակ պատասխաններ, սկսել քննարկումներ բարոյական և իրավական խնդիրների շուրջ և հնարավորություններ ստեղծել՝ քննարկելու խտրական և/կամ ներառական և գենդերային հավասարության սկզբունքներով անվտանգության ապահովմանը հակասող վերաբերմունքը:
- *Անմիջապես արձագանքեք արդարադատություն և անվտանգություն ապահովող կառույցների անձնակազմի կողմից ՍՊԲ դեպքերին:* Օրինակ՝ քննարկումը սկսեք կանանց և ԼԳԲՏԻ անձանց նկատմամբ սեռական ոտնձգությունների և չարաշահումների անհարմար թեմայից, կամ առճակատումից խուսափելու համար օգտագործեք կանանց սպանությունների, ընտանեկան կամ զուգընկերոջ կողմից բռնության դեպքերի, բիֆոբիկ, հոմոֆոբիկ կամ տրանսֆոբիկ բռնության դեպքերի վերաբերյալ պատշաճ արձագանքի բացակայության թեման:

Իդեալական իրավիճակում դասընթացը պետք է հանգեցնի փոխակերպման գործընթացի, որը չի ավարտվում դասընթացի ավարտով: Մասնակիցները պետք է վերադառնան իրենց կառույցներ և աշխատեն՝ ավելի զգայուն կերպով գիտակցելով իրենց շուրջը տեղի ունեցող գենդերային անհավասարությունը,

* Բանտերում և ազատազրկման այլ վայրերում գենդերային տեսանկյունը քննարկվում է Գործիք 5-ում՝ Ազատազրկման վայրերը և գենդերը:

Ներդիր 9. Գենդերով պայմանավորված անվտանգության կարիքների բավարա-րումը տարբեր մակարդակներում. Կոնգոյի Դեմոկրատական Հանրապետության օրինակը

Tushiriki Wote (Եկեք մասնակցենք) ծրագիրն ուղղված էր Կոնգոյի Դեմոկրատական Հանրապետության (ԿԴՀ) արևելյան մասում միջազգային առևտրով զբաղվող կին առևտրականների կյանքի բարելավմանը: Ծրագիրն իրենից ներկայացնում էր International Alert միջազգային հասարակական կազմակերպության և 14 տեղա-կան կազմակերպություններից բաղկացած կոնսորցիումի միջև հնգամյա համա-գործակցության ծրագիր: Փոքր առևտրականները ամեն օր անցնում են ԿԴՀ, Բուրունդիի և Ռուանդայի միջև սահմանը: Սահմանն անցնելիս, ինչպես նաև շուկաներում նրանք ենթարկվում էին տարատեսակ ոտնձգությունների, շորթումների և չարաշահումների: Սահմանապահները, որոնք հաճախ չունեին բավարար ռեսուրսներ և ենթարկվում էին սթրեսների, բողոքում էին վատ աշխատանքային պայմաններից և առևտրականների կողմից կանոններին չհետևելուց: Սահմանային կետերում սահմանապահների և առևտրականների միջև ամենօրյա շփումները ուղեկցվում էին բացասական վերաբերմունքով և վստահության բացակայությամբ: Բացի դրանից, կին առևտրականները իրենց ընտանիքներում ունեին անհավասար, իսկ երբեմն նաև բռնությամբ ուղեկցվող հարաբերություններ և ապրում էին պատրիարքալ և խիստ ռազմականացված հասարակությունում, որտեղ կանանց ձայները քիչ էին հաշվի առնվում:

Ծրագիրը մշակվել էր հաշվի առնելով կանանց փորձառությունները և կարիքները: Այն ձգտում էր արձագանքել կանանց խնդիրներին մի քանի մակարդակներով.

- Սահմանապահների հետ հարաբերությունների բարելավում վերապատ-րաստումների և իրազեկվածության բարձրացման միջոցով՝ օգնելով թե՛ առևտրականներին, թե՛ սահմանապահներին ավելի լավ հասկանալ իրենց իրավունքներն ու պարտականությունները:
- Տարբեր ազգության առևտրականների միջև վստահության ձևավորվում:
- Պաշտոնական և ոչ պաշտոնական մարմինների ներկայացուցիչների կողմից արտասովոր վարքին արձագանք:
- Կին առևտրականների ընտանեկան հարաբերությունների բարելավում, ինչը ներգրավված կանանց խնդրանքով հստակորեն ներառում էր աշխատանք իրենց ամուսինների հետ առնականության ընկալումները ձևափոխելու ուղղությամբ:

Ծրագիրը ներառում էր մոտ 1400 մարդկանց միջև համայնքային երկխոսության և փոքր առևտրով զբաղվող կին առևտրականների, սահմանային իշխանությունների, առևտրականների ասոցիացիաների/կոոպերատիվների, քաղաքական և վարչական հաստատությունների, բիզնեսների և համայնքային ասոցիացիաների հետ համատեղ աշխատանքի համադրություն: Օրինակ՝ կին առևտրականների ասոցիացիաներին տրամադրվեց օժանդակություն՝ բարելավելու համար նրանց կարողությունները իրենց շահառուների կարիքները ավելի լավ բավարարելու նպատակով: Համայնքային մակարդակով իրականացվող միջոցառումներին օժանդակում էին մակրո մակարդակով իրականացվող միջոցառումները, որոնք ուղղված էին խթանելու կանանց մասնակցությանը սոցիալական և քաղաքական որոշումների կայացման գործընթացներում բոլոր մակարդակներով՝ սկսած շուկայական ասոցիացիաներից մինչև ազգային խորհրդարան:

Tushiriki Wote ծրագիրը այդպիսով սկսվեց միջպետական առևտրից և դրա հետ կապված խնդիրներից, սակայն նպատակ ուներ համապարփակ կերպով արձա-գանքելու գենդերով պայմանավորված անվտանգության կարիքներին: Սա նշա-նակում էր ոչ միայն բարելավել կանանց կարողությունները և հզորացնել նրանց, այլև սերտորեն համագործակցել մաքսային և իմիգրացիոն ծառայությունների պաշ-տոնյաների հետ հանրային ոլորտում, ինչպես նաև մասնավոր հատվածում նրանց տղամարդ գործընկերների հետ՝ երկխոսությունը բարելավելու, փոխադարձ ըմբռնում կառուցելու և լարվածությունների բռնի զարգացումների ռիսկը նվազեցնելու համար:

կամ տեսնելով, թե ինչպես են գենդերային դերերը սահմանափակում կամ արտոնություններ տալիս իրենց:

Ուղի 4. Գենդերային հարցերում հատուկ կարողություններ ունեցող անձնակազմի օգտագործումը

Վերջին երկու տասնամյակների ընթացքում անվտանգություն և արդարադատություն ապահովող բազմաթիվ կառույցներ ստեղծել են գենդերային հարցերով զբաղվող աշխատակիցների հաստիքներ: Նրանց դերերը տարբեր են և կարող են ներառել ամբողջ կամ կես դրույքով աշխատող գենդերային հարցերի համար պատասխանատուների կամ գենդերային հարցերով խորհրդատուների, գենդերային ստորաբաժանումների, հավասարության մոնիթորինգի բաժինների, ամբողջովին կանանցից բաղկացած բաժինների, ՍՊԲ արծագանքելով զբաղվող բաժիններին, կանանց, կանանց կամ տղամարդկանց հատուկ խմբերի կամ ԼԳԲՏԻ անձանց համայնքներում ներգրավվելու համար պատասխանատու ստորաբաժանումների, կանանց ասոցիացիաների կամ ԼԳԲՏԻ աշխատակիցների: Այս բաժինն անդրադառնում է գենդերային հարցերով խորհրդատուների և գենդերային հարցերի համար պատասխանատուների աշխատանքին*:

Գենդերային հարցերով խորհրդատուների և գենդերային հարցերի համար պատասխանատուների դերը կայանում է որևէ կազմակերպության կամ առաքելության տարբեր կառույցներին խորհուրդներ տրամադրելու մեջ, թե ինչպես պետք է գենդերային տեսանկյունը ներառել բոլոր քաղաքականությունների, ծրագրերի, գործողությունների և գործառնությունների մեջ: Նրանք նաև հանդիսանում են գլխավոր փորձագետները, որոնք մասնագիտացված են գենդերի հետ կապված հատուկ առաջադրանքներում: ՄԱԿ-ի խաղաղապահ առաքելություններում, ինչպես նաև այնպիսի տարածաշրջանային անվտանգություն ապահովող կառույցներում, ինչպիսիք են ԵԱՀԿ-ն, Աֆրիկյան միությունը և Եվրոպական միությունը, և անվտանգություն ապահովող ազգային կառույցներում գենդերային հարցերի խորհրդատուների և գենդերային հարցերի համար պատասխանատուների օգտագործումը վերջին տասնամյակի ընթացքում դարձել է կարևոր ռազմավարություն՝ առաքելություններում և կազմակերպություններում գենդերային մեյնսթրիմինգի հարցում փորձագիտական կարողությունների հզորացման և համակարգման համար: Օրինակ՝ ԵԱՀԿ-ն իր յուրաքանչյուր գրասենյակում և կառույցում, ինչպես նաև Քարտուղարության բոլոր դեպարտամենտներում ունի գենդերային հարցերի պատասխանատուներ: ՄԱԿ-ը Անվտանգության խորհրդի 2242 (2015) բանաձևով պարտավոր է ռազմավարական գնահատումներ իրականացնող թիմերում, ինչպես նաև առաքելությունների բոլոր փուլերում՝ պլանավորումից մինչև իրականացում, ներգրավել գենդերային հարցերի փորձագետների: Առնվազն 28 երկրների զինված ուժեր, ինչպես նաև բազմաթիվ ոստիկանական և արդարադատություն և անվտանգություն ապահովող այլ կառույցներ ներկայումս ունեն գենդերային հարցերով խորհրդատուներ[4]:

Ընդհանուր առմամբ, գենդերային հարցերով խորհրդատուի գործառույթները կենտրոնանում են բացառապես գենդերային հարցերի վրա, իսկ գենդերային հարցերով պատասխանատուն աջակցում է գենդերային մեյնսթրիմինգի իրականացմանը՝ որպես լրացուցիչ պարտականություն: Գենդերային հարցերով խորհրդատուները և գենդերային հարցերի պատասխանատուները երբեմն նշանակվում են ծառայության ներսից, իսկ երբեմն ներգրավվում են ծառայությունից դուրս: Տարբերակներից յուրաքանչյուրն ունի իր առավելությունները և թերությունները: Դրսից ներգրավված

* Անվտանգության և արդարադատության կառույցների գենդերային հարցերով հատուկ փորձագիտական կարողությունները հարցը ուսումնասիրվում է նաև Գործիք 2-ում՝ Ոստիկանությունը և գենդերը, որը ներառում է մանրամասն անդրադարձ կանանց ոստիկանական ստորաբաժանումներին, Գործիք 3-ում՝ Պաշտպանությունը և գենդերը, Գործիք 4-ում՝ Արդարադատությունը և գենդերը, և Գործիք 5-ում՝ Ազատազրկման վայրերը և գենդերը

խորհրդատուները կարող են ավելի ազատ կերպով արծագանքել մտահոգությունների և վերհանել խնդիրեր, քան կազմակերպության ներսում գտնվող աշխատակիցները: Սակայն կազմակերպության ներսից նշանակված խորհրդատուներն էլ ավելի լավ են հասկանում կազմակերպության ընթացակարգերը, հիերարխիան և մշակույթը:

Փորձը ցույց է տվել, որ գենդերային հարցերով խորհրդատուները և գենդերային հարցերի պատասխանատուները հանդիսանում են արդյունավետ մեխանիզմ որևէ կազմակերպության համար իր ներքին փորձագիտական կարողությունները և գենդերային տեսանկյան ներառման կարողությունները զարգացնելու համար: Նրանք կարող են դառնալ ավելի լայն փոփոխությունների խթան՝ ներկայացնելով, բացատրելով և խթանելով գենդերային տեսանկյունը և գենդերային հավասարության կարևորությունը տվյալ կազմակերպության մանդատի և նպատակներին հասնելու համար:

Այդուհանդերծ, գենդերային հարցերի խորհրդատուները և գենդերային հարցերի համար պատասխանատուները երբեմն դժվարություններ են ունենում իրենց գործառույթների լայնության և միջոցների սահմանափակության պատճառով: Հատկապես գենդերային հարցերի համար պատասխանատուները ունենում են այս մարտահրավերը, քանի որ նրանց կողմից իրականացվող «գենդերային աշխատանքը» սովորաբար լինում է ի հավելումն իրենց սովորական աշխատանքային պարտականությունների կատարման: Փորձը ցույց է տալիս, որ գենդերային հարցերի համար պատասխանատուները և գենդերային հարցերի խորհրդատուները չեն կարողանում հասնել գենդերային տեսանկյան ներառմանը այն դեպքերում, երբ իրենց կազմակերպությունները շարունակում են մնալ գենդերային խնդիրների չարծագանքող մոտեցումների և զարգացումների ազդեցության տակ: Ավելի խորքային ինստիտուցիոնալ փոփոխությունները պահանջում են, որ արդարադատության և անվտանգության ոլորտի կառույցների ղեկավարները ավելի սերտորեն ներգրավվեն գենդերային հավասարության առաջխաղացման գործում, այլ ոչ թե այն տեսնեն որպես «կանանց խնդիր» կամ պարզապես գենդերային հարցերով խորհրդատուի կամ գենդերային հարցերի համար պատասխանատուի աշխատանք: Կարևոր է, որ դա կարող է նշանակել տղամարդկանց վարվեցողության և վերաբերմունքի, ինչպես նաև առնականության գերիշխանության ինստիտուցիոնալ մշակույթի փոփոխություն:

Դրական փորձից ելնելով՝ այդպիսի դիրքերում գտնվող անձինք լավագույնս կարող են իրականացնել իրենց առջև դրված առաջադրանքները, եթե բավարարվեն հետևյալ պայմանները.

- Կազմակերպության առաջնորդները պետք է ապահովեն, որ գենդերային հավասարության առաջխաղացումը դիտվի որպես կազմակերպության առաքելությանը և հաջողությանը հասնելու համար կարևորագույն գործոն: Պետք է լինի բարձրագույն մակարդակով հանրային ճանաչում, որ գենդերային մեյնսթրիմինգի և գենդերային հավասարության խթանման համար պատասխանատվությունը ընկնում է ամենաբարձրաստիճան մակարդակի վրա: Համապատասխանաբար, գենդերային հարցերով խորհրդատուների և պատասխանատուների աշխատանքին պետք է վերաբերվել լրջությամբ և աջակցել նրանց, օրինակ՝ նրանց ներգրավելով պլանավորման և որոշումների կայացման կարևոր գործընթացների մեջ, և տրամադրելով նրանց հասանելիություն բարձրաստիճան պաշտոնյաների հետ համագործակցելու առումով:
- Գենդերային հարցերով խորհրդատուները և պատասխանատուները պետք է անցնեն գենդերային խնդիրների վերաբերյալ վերապատրաստումներ,

որոնք առնչվում են իրենց աշխատանքին, իրենց կազմակերպությանը կամ առաքելությանը, և միջազգային առաքելությունների դեպքում նաև տվյալ երկրի սոցիալ-մշակութային և քաղաքական միջավայրին: Նրանք պետք է ունենան նաև համապատասխան գիտելիքներ և կարողություններ գենդերային վերլուծություն և վերապատրաստումներ իրականացնելու և գենդերային հարցերի հետ կապված քաղաքականություն մշակելու և այն մոնիթորինգի ենթարկելու համար:

- Գենդերային հարցերով խորհրդատուները և պատասխանատուները պետք է ունենան աշխատանքի հստակ նկարագիր. որոնք են իրենց պարտականությունները, որ դեպքերում իրենք ունեն իրավասություն միջամտելու և որ դեպքում չունեն նման իրավասություն, և ում են հաշվետու: Գենդերային հարցերով խորհրդատուները և հատկապես պատասխանատուները պետք է հստակ իմանան, թե ինչն է ընկնում իրենց իրավասության շրջանակների մեջ, և ինչն է դուրս այդ իրավասության շրջանակներից: Շատ հաճախ ակնկալվում է, որ նրանք պետք է իրականացնեն իրենց «գենդերային աշխատանքը» ի հավելումն իրենց սովորական աշխատանքային պարտականությունների և/կամ միաժամանակ կատարեն մի շարք այլ «փոխկապակցված աշխատանքներ», ինչպիսիք են երեխաների պաշտպանության կամ հաշմանդամության հետ կապված տարբեր աշխատանքները: Գենդերային հարցերով խորհրդատուները և պատասխանատուները նման դեպքերում կարող են իրենց գործընկերների համար դառնալ այնպիսի խնդիրների լուծողներ, որոնք իրականում պետք է հասցեագրվեին մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժիններին կամ կարգապահական մեխանիզմներին, օրինակ՝ խտրականության, սեռական ոտնձգությունների, շահագործման կամ չարաշահումների դեպքում:
- Ի հավելումն հստակ լիազորությունների և իրենց պարտականությունների հստակ ձևակերպման, գենդերային հարցերով խորհրդատուները և պատասխանատուները պետք է ունենան բավարար միջոցներ, ներառյալ ժամանակը և անձնակազմը, իրենց առջև դրված առաջադրանքներն իրականացնելու համար: Հաճախ է լինում, որ գենդերային մեյնսթրիմինգի համար պատասխանատու պաշտոնյաներն ունենում են խիստ սահմանափակ ֆինանսավորում իրենց աշխատանքներն իրականացնելու համար: Նրանք կարող է անհրաժեշտություն ունենան նաև օգտվելու, օրինակ, տրանսպորտային կամ հեռահաղորդակցության միջոցներից կամ թարգմանիչների ծառայություններից:
- Փորձը ցույց է տվել, որ գենդերային հարցերով խորհրդատուների և պատասխանատուների միջև համագործակցությունը ոչ միայն ապահովում է մասնագիտական աջակցության ցանց, այլ նաև օժանդակում է կարևորագույն տեղեկատվության և փորձի փոխանակման գործընթացներին:

Ուղի 5. Մարտահրավեր նետել տղամարդկային ինստիտուցիոնալ մշակույթներին կանանց մասնակցությունը և ընդհանուր բազմազանությունը բարելավելու համար

Անվտանգության և արդարադատության ոլորտը և դրա ինստիտուցիոնալ մշակույթները փոփոխվում են հասարակության մեջ տեղի ունեցող փոփոխությունների հետ միասին: Սակայն այդ փոփոխությունները ավելի դանդաղ են տեղի ունենում համազգեստավոր ծառայությունների շրջանակներում, քանի որ այդ ծառայություններում առկա են խոր ավանդույթներ, գենդերով

պայմանավորված ընկալումներ տվյալ կառույցի անդամ լինելու մասին, ինչպես նաև նորմեր և հիերարխիաներ, որոնք ավելի խստորեն են սահմանված, քան քաղաքացիական կյանքի այլ ոլորտներում: Ինչպես քննարկվում է Բաժին 2-ում, արդարադատություն և անվտանգություն ապահովող շատ կառույցների անձնակազմերը հիմնականում տղամարդիկ են և հիմնականում ասոցացվում են տղամարդկության որոշակի կերպարների հետ և զարգացնում են այդ ընկալումները: Ինստիտուցիոնալ մշակույթների փոփոխությունը պահանջում է, որ կանայք լիովին ինտեգրվեն տվյալ կառույցի մեջ, ինչն էլ իր հերթին պահանջում է՝ տղամարդկային ինստիտուցիոնալ մշակույթը ձևափոխվի: Սա շատ ավելի կարևոր է դառնում այն դեպքերում, երբ արդարադատության և անվտանգության ոլորտի հետ կապված առնականության ընկալումները վերարտադրում են կանանց նկատմամբ բացասական վերաբերմունքը, ռասիզմը, տրանսֆոբիան, հոմոֆոբիան, բիֆոբիան կամ խտրականության այլ տեսակները, և/կամ ներառում են այնպիսի վնասական մոտեցումներ, ինչպիսիք են բուլիինգը կամ բռնությունը, և/կամ այնպիսի մոտեցումներ, որոնք հանգեցնում են անընդունելի կամ հանցավոր վարքի, ինչպես օրինակ՝ սեռական ոտնձգությունները, շահագործումը և չարաշահումները և ԱՊԲ այլ տեսակներ:

Անվտանգության և արդարադատության ոլորտի շատ կառույցներ, որպես արդյունավետ մոտեցում, կանանց ներգրավումը այդ կառույցներում դիտարկում են ավելի լայն բազմազանության և ներառականության հաստատմանն ուղղված ջանքերի շրջանակներում: Կարևոր է ոչ միայն հավասարակշռություն ապահովել կին և տղամարդ աշխատակիցների միջև, այլև ապահովել նաև, որ տղամարդիկ և կանայք տարբեր են էթնիկ և կրոնական պատկանելության, սեռական կողմնորոշումների և այլ գործոնների առումով՝ այնպես, որ այդ տարբերություններն արտացոլեն ավելի լայն հասարակությունը:

Ինստիտուցիոնալ մշակույթի փոփոխության հասնելու համար պահանջվում են թե՛ վերևից ներքև, թե՛ ներքևից վերև մոտեցումներ: Շատ երկրներում վերջին տասնամյակի ընթացքում դիտվել է գենդերային հավասարություն խրախուսող ուժեղ առաջնորդություն, ներառյալ անվտանգության ոլորտում գենդերային հարցերով պատասխանատուների նշանակումը և քաղաքական և ինստիտուցիոնալ առաջնորդների մակարդակով այլ միջոցների ձեռնարկումը՝ թե՛ այդ կառույցների ներսում, թե՛ հանրային մակարդակով գենդերային հավասարության և ներառականության հաստատման համար:

Կազմակերպության ներսում հորիզոնական՝ նույն մակարդակի վրա գտնվող աշխատակիցների միջև հարաբերությունները նույնպես պետք է հաշվի առնվեն: Անվտանգության և արդարադատության ոլորտի կառույցներից շատերում կազմակերպության ենթախմբերը (օրինակ՝ ջոկատները, հատուկ մասնաճյուղերը կամ ստորաբաժանումները) կարևոր դեր են խաղում՝ սահմանելու համար, թե գործնականում ինչպես են իրականացվում զինվորական, ոստիկանական, բանտարկյալների հետ աշխատանքի կամ արդարադատության և անվտանգության ապահովման հետ կապված այլ գործառույթները: Այս ներքին ենթամշակույթները և դրանց հետ կապված ինքնությունները կարող են ակտիվորեն կամ պասիվորեն խանգարել փոփոխություններին՝ դրանք դիտարկելով որպես վերևից կամ քաղաքացիական ոլորտից եկող փոփոխություններ, և կարող են հանգեցնել չարաշահումների կամ հանցավոր վարվեցողության, եթե չլինի պատշաճ վերահսկողություն: Սակայն այսպիսի ենթախմբերի և աշխատակիցների միջև հարաբերությունների հետ կապված զարգացումները կարող են լինել նաև դրական փոփոխության, աշխատակիցների միջև փոխադարձ կրթման և աջակցության խթաններ*:

* Ոստիկանության, զինված ուժերի, օմբուդս հաստատությունների և մարդու իրավունքների ազգային հանձնակատարների վերահսկողության գործընթացներում գենդերի ներառման վերաբերյալ մանրամասն ուղեցույցների և ստուգաթերթերի համար տես՝ 2014 թվականին հրատարակված DCAF, ԵԱՀԿ, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ «Անվտանգության ոլորտի վերահսկողության գործընթացում գենդերի ներառման ուղեցույց»:

Թե՛ այդ կառույցների ներսում, թե՛ դրանցից դուրս ինստիտուցիոնալ մշակույթի և արդարադատության և անվտանգության ոլորտի արտաքին ընկալման սահմանման համար կարևոր կարող են լինել թվացյալ փոքր գործոնները: Այսպիսի գործոնները ներառում են օգտագործվող համազգեստների տեսակները, ընդունված սանրվածքները, զենք կրելու կամ չկրելու հանգամանքը, զրահաբաճկոններ կրելու կամ չկրելու հանգամանքը, քաղաքացիների հետ խոսելու ընթացքում արևային ակնոցներ կրելու հանգամանքը, ձայնի տոնը և կիրառվող լեզուն, ժպտալու կամ չժպտալու հանգամանքը, մարմնի դիրքը: Այս գործոններից որոշները սահմանվում են գործառնական ընթացակարգերում, վարվեցողության կարգերում և կանոնակարգերում: Թիկնապահի, բանտի անվտանգության աշխատակցի, զինվորականի, ոստիկանության սպայի կամ անվտանգության և արդարադատության ոլորտի այլ կառույցի աշխատակցի աշխատանքի հետ կապված այս «միկրո-զարգացումները» որոշում են, թե արդյո՞ք տվյալ կառույցը և իր ներկայացուցիչները ընկալվում են որպես հասանելի, թե՞ վախեցնող, որպես կառույց, որի հետ կարելի է առնչվել դրական եղանակով, թե՞ որպես պոտենցիալ սպառնալիք, որից պետք է խուսափել: Այդ գործոնները նաև ձևավորում են կառույցի ներքին ինստիտուցիոնալ զարգացումները՝ ովքեր են իրենց լավ և ներառված զգում տվյալ կառույցում, և ովքեր են մեկուսացված կամ մարգինալացված:

Արտաքին հասարակական և քաղաքական ուժերը կարող են օգտակար լինել անվտանգության և արդարադատության ոլորտում գենդերային հավասարության, ներառականության և բազմազանության հետ կապված փոփոխությունների առաջխաղացման համար: Երբեմն անվտանգության և արդարադատության ոլորտում գենդերի հետ կապված և այլ զարգացումները կապված են լինում ավելի լայն քաղաքական զարգացումների հետ, ինչպիսիք էին, օրինակ, Հարավային Աֆրիկայում անվտանգության ոլորտի վերակառուցումը ապարտեիդից հետո, կամ Հյուսիսային Իռլանդիայի ոստիկանության բարեփոխումը (տես՝ Ներդիր 10), կամ Ուկրաինայի զինված ուժերում տեղի ունեցող փոփոխությունները (տես՝ Ներդիր 11):

Ստորև ներկայացված են մի քանի կարևոր գործոններ անվտանգության և արդարադատության ոլորտի կառույցները տարբեր կին և տղամարդ աշխատակիցներով հագեցնելուն հասնելու և ներառական ինստիտուցիոնալ մշակույթ ձևավորելու համար:

- Անհրաժեշտ է ապահովել, որպեսզի բազմազան աշխատակիցների ընդունման համար հասանելի լինեն հիմնական ենթակառուցվածքները, ինչպես օրինակ՝ կին և տղամարդ աշխատակիցների համար առանձին լոգասենյակներ և զուգարաններ, ինչպես նաև այնպիսի համազգեստ և հանդերձանք, որոնք հարմար լինեն թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց համար:

- Պետք է սահմանվեն աշխատակիցների աշխատանքի ընդունման այնպիսի ընթացակարգեր և պահանջներ, որոնք չլինեն խտրական և մշակված լինեն դիմորդների ավելի լայն շրջանակների ներգրավման համար:

- Պետք է լինեն պատշաճ և գործող հաղորդման և կարգապահական մեխանիզմներ գենդերով, սեռական կողմնորոշմամբ, գենդերային ինքնությամբ կամ գենդերային արտահայտմամբ պայմանավորված չարաշահումների, բուլիինգի, ոտնձգությունների կամ խտրականության ներքին և արտաքին դեպքերին արձագանքելու համար: Այդ մեխանիզմները պետք է ձևավորվեն այնպես, որ նման դեպքերի մասին հաղորդում տվող և բողոք ներկայացնող անձինք պաշտպանված լինեն նման գործողությունների մեջ մեղադրվող անձանց կամ բարձրաստիճան պաշտոնյաների կողմից պատասխան գործողություններից[5]:

Ներդիր 10. Բազմազանության, ներկայացուցչականության և համայնքի կողմից ընդունման բարձրացումը Հյուսիսային Իռլանդիայում

Հյուսիսային Իռլանդիայում, որպես «Դժվարություններ շրջան» հայտնի ժամանակներում, Թագավորական կոնստաբուլյար ոստիկանությունը (ԹԿՈ/RUC) կաթոլիկ համայնքի մեծ մասի կողմից ընկալվում էր որպես Միութենական և բողոքական հակվածություն ունեցող կառույց: Այնտեղ գերակշռում էին տղամարդիկ, կառույցը զինված էր, և հայտնի էին դեպքեր, երբ այն ոտնձգություններ էր իրականացրել ԼԳԲՏԻ համայնքի նկատմամբ (Դուգան, 2012): 1998 թվականին Ավագ ուրբաթի պայմանագրի ստորագրումից հետո սկսվեց ԹԿՈ վերափոխման և բարեփոխման գործընթաց, որը ձգտում էր կառույցը դարձնել ավելի քիչ ռազմականացված, ավելի ուղղված դեպի համայնքային ոստիկանությունը, ավելի բազմազան և գենդերային տեսանկյունից ավելի հավասարակշռված: Բացի համայնքի կրոնական և էթնիկ պատկանելիությունն ավելի լավ արտացոլող աշխատակիցների ընդունման գործընթացից, Հյուսիսային Իռլանդիայի ոստիկանական ծառայությունը (ՀԻՈԾ) ձգտում էր նաև բարելավել իր շարքերում գենդերային հավասարակշռությունը՝ աշխատակիցների ընդունման գործընթացում դրական գործողությունների և նախաձեռնողական միջոցառումների միջոցով, որոնք ուղղված էին դիմողների շրջանակների ընդլայնմանը և կին ոստիկանների առաջխաղացմանը ավելի բարձրաստիճան պաշտոններում (Գալիգան, 2013): ՀԻՈԾ նաև նախաձեռնողական կերպով ձգտել էր բարելավել իր հարաբերությունները ԼԳԲՏԻ համայնքի հետ: Սրա համար պահանջվել են ծառայության ինստիտուցիոնալ մշակույթի փոփոխություններ և անցում ռազմականացված, «կոշտ-տղամարդկային» ինքնությունից դեպի ավելի բաց, բազմազան, համայնքակենտրոն ինքնություն:

Ոստիկանության բարեփոխման այս գործընթացում կարևոր դեր են խաղացել հաշվետվողականությունը և կառավարման կառույցները, հատկապես Հյուսիսային Իռլանդիայի Ոստիկանության խորհուրդը: Նախկինում ԹԿՈ-ն վերահսկվում էր Հյուսիսային Իռլանդիայի պետքարտուղարի կողմից (որը ՄԹ կառավարության անդամ էր) նշանակվող մարմնի կողմից: Վերահսկողության նոր մարմինը բաղկացած է Հյուսիսային Իռլանդիայի հիմնական քաղաքական կուսակցությունների անդամներից և անկախ քաղաքացիներից: Ոստիկանության խորհուրդը բացահայտ կերպով ընդգծում է ՀԻՈԾ-ում գենդերային անհավասարակշռությանն արձագանքելը որպես իր «մարդկային ռեսուրսների քաղաքականության» կարևոր նպատակ, սահմանում է մարդու իրավունքների հետ կապված նպատակները և շեշտադրում է ամենախոցելի խմբերի պաշտպանության կարևորությունը:

Ոստիկանության խորհրդի և ՀԻՈԾ աշխատանքին աջակցում են համայնքի ներգրավման ռազմավարությունները և գործընթացները, որոնց համար Խորհուրդը ներգրավում է հանրության այն խմբերին, որոնք ավանդաբար դուրս են մնացել անվտանգության օրակարգի սահմանման գործընթացներից՝ «էթնիկ փոքրամասնություններ, կանայք, բարձր տարիքի մարդիկ, հաշմանդամություն ունեցող անձինք, երիտասարդություն, լեսբուհի, գեյ, բիսեքսուալ և տրանս անձինք»:

Աղբյուրներ՝ Մարիան Դուգան (2012), Հոմոֆոբիայի՝ լեսբուհիների և գեյ անձանց փորձառությունները Հյուսիսային Իռլանդիայում, Ֆարնհամ: Աշգեյթ; Իվոն Գալիգան (2013), «Գենդերը և ոստիկանությունը Հյուսիսային Իռլանդիայում. արձագանքելով ներկայացուցչականության բացերին», Իռլանդական քաղաքագիտական ուսումնասիրություններ, 28(3), էջ 413–433, Հյուսիսային Իռլանդիայի Ոստիկանության խորհրդի կայքը https://www.nipolicingboard.org.uk/community-engagement.

Ներդիր 11. Գենդերային նախապաշարմունքների հաղթահարումը և ընտանեկան բռնության կանխարգելումը. Ուկրաինայի օրինակը

Ուկրաինայի զինված ուժերում ինստիտուցիոնալ մշակույթների փոփոխությունը եղել է երկարատև գործընթաց, որը սերտորեն կապված էր ավելի լայն քաղաքական, հասարակական և ինստիտուցիոնալ փոփոխությունների հետ: Թեև առկա էին գենդերային հավասարության ձգտման հռետորական հաստատումներ, Ուկրաինայի հաստատությունները խիստ պատրիարքալ էին, և հասարակական արժեքները սահմանվում էին հստակ գենդերային բաժանմամբ: Աշխատանքային օրենսդրությունը կանանց հեռու էր պահում այնպիսի աշխատանքներից, որոնք դիտվում էին որպես «կանանց համար չափազանց վտանգավոր», ներառյալ ոստիկանության և զինված ուժերի համակարգերում մի շարք մասնագիտություններ: Ուկրաինացի կանայք հաճախ դժվարություններ էին ունենում անվտանգության և արդարադատության ոլորտների կառույցներին միանալու հարցում: Կանանց համար այդ ոլորտներ մուտք գործելը պաշտոնապես արգելող օրենքները վերջերս փոփոխվել են, և 2014 թվականից սկսած կանայք մասնակցել են մարտական գործողությունների առաջնագծում, ինչպես նաև կատարել են տարբեր օժանդակ գործառույթներ Համատեղ ուժերի գործողությունների, ինչպես նաև արտասահմանում իրականացված խաղաղապահ և կայունացման առաքելությունների ընթացքում: Այդուհանդերձ, հակամարտություններին մասնակցած կանայք դժվարությունների են բախվել պաշտոնական ճանաչում ստանալու և վետերանների ծառայությունների հասանելիություն ստանալու գործում: Ռազմական գործողությունների նախկին մասնակիցներից ոմանք՝ թե՛ կանայք, թե՛ տղամարդիկ, խնդիրներ ունեին ջղայնության կառավարման, տրավմաների և դրանցից բխող բռնի վարքի, ինչպես նաև տարբեր նյութերի չարաշահման հետ: Ծառայություն մատուցողները, սակայն, երբեմն արհամարհում էին այս խնդիրները և ցուցաբերում էին խնդրահարույց գենդերային նախապաշարմունքներ: Այս մարտահրավերներից որոշներին արձագանքելու համար 2018 թվականին ԺՀՄԻԳ-ը սկսեց աշխատել Ուկրաինայի զինված ուժերի աշխատակազմի հետ՝ բարձրացնելու համար նրանց իրազեկվածությունը զինված ուժերի անձնակազմի ընտանիքներում ընտանեկան բռնության խնդիրների, դրանց կանխարգելման գործում աշխատակազմի դերի վերաբերյալ: ԺՀՄԻԳ-ը մշակեց և ներկայացրեց մի շարք հանձնարարականներ:

Քանի որ մարտական գործողությունների մասնակիցները պատասխանատու են կառույցի/ ստորաբաժանման անձնակազմի համար վերապատրաստումների և կարգի և կարգապահության պահպանման համար, ինչպես նաև պատասխանատու են կարգապահական և քրեական իրավախախտումների մասին զեկուցելու համար, նրանք կարող են կարևոր դեր խաղալ ընտանեկան բռնության կանխարգելման գործում: Հանձնարարականների փաթեթներից յուրաքանչյուրը բաժանվում է մակարդակների և շեշտում է այն կարողությունները, որ պետք է ունենան զինված ուժերի հրամանատարները ընտանեկան բռնության դեպքերի կանխման համար նախատեսված միջոցառումների արդյունավետ իրականացման համար: Հանձնարարականները առաջարկում են նաև, թե ինչ գործոններ պետք է դիտարկվեն բարձրաստիճան ղեկավարության կողմից իրենց ստորադասների ջանքերին աջակցելու համար: Ուկրաինայի զինված ուժերին արված հանձնարարականները շեշտում են, որ ընտանեկան բռնության կանխարգելումը սկսվում է մոբիլիզացիայի և հավաքագրման փուլից և շարունակվում է ծառայության ամբողջ ընթացքում: Այս շարունակականությունն անհրաժեշտ է խնդրի արմատական պատճառները վերացնելու համար: Այս հանձնարարականներով Ուկրաինայի ԶՈՒ աշխատակազմը հույս ունի խրախուսել հրամանատարական կազմին լինել նախաձեռնող և ցուցաբերել զինված ուժերում օրինակելի վարք՝ օրինակ ծառայելով իրենց ենթակաների համար և նպաստելով բանակի ինստիտուցիոնալ մշակույթի փոփոխությանը:

Աղբյուրներ՝ Ֆլավի Բերթոլ (2019), «Ի՞նչ է սպասվում Ուկրաինայի վետերաններին», Լոնդոն: International Alert; Խեսուս Զիլ Ռուիզ և Գորան Թոփալովիչ (2019), «Հանձնարարականներ ռազմական հրամանատարությանը զինված ուժերի անձնակազմի ընտանիքներում ընտանեկան բռնության կանխարգելման համար», Վարշավա: ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ:

- Տվյալ կառույցի ներսում կամ կառույցից դուրս անձանց նկատմամբ սեռով, գենդերով պայմանավորված կամ այլ տեսակի խտրականության, ոտնձգությունների, շահագործման, չարաշահումների և բռնության դեպքերի նկատմամբ պետք է լինի ուժեղ արձագանք:
- Պետք է լինեն մարդկային ռեսուրսների կառավարման քաղաքականություններ և ընթացակարգեր, որոնք ակտիվորեն աջակցում են գենդերային հավասարությանը տվյալ կառույցի ներսում, ներառյալ այնպիսի հարցերը, ինչպիսիք են երեխաների խնամքը և ծնողներին տրվող արձակուրդները, ինչպես նաև ավելի լայն առումով ընտանիքների համար բարենպաստ ընթացակարգեր, ինչպես նաև աշխատակիցների խթանում՝ օգտվելու նման ընթացակարգերից՝ անկախ իրենց գենդերային պատկանելությունից:

Ծանոթագրություններ

1. Ելենա Ռադոման, Մարիա Ռադոման, Սվետլանա Դուրդևիչ-Լուկիչ և Բրանկա Անդելկովիչ (2011), ԼԳԲՏԻ անձինք և Սերբիայի Հանրապետության անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը, Բելգրադ, ԵԱՀԿ և Հանրային քաղաքականության հետազոտությունների կենտրոն:
2. Օրինակ՝ Դին Լափլոնգ (2015), «Առնականության բացակայությունը ՄԱԿ-ի խաղաղապահների համար իրականացվող գենդերային վերապատրաստումներում», Խաղաղության ուսումնասիրություններ (Peace Review), 27(1):
3. Վերապատրաստումներին մասնակցող անձանց՝ գենդերի ներառման վերաբերյալ իրենց թերահավատությունն արտահայտելու հնարավորություն տալու օրինակների համար տես՝ DCAF (2009), «ԱՈԲ գնահատման, մոնիթորինգի և գնահատման և գենդերի վերաբերյալ վերապատրաստման նյութեր», Վարժություն 2 և «Արդարադատության բարեփոխումների և գենդերի վերաբերյալ վերապատրաստման նյութեր», Վարժություն 3, Ժնև. DCAF:
4. ՆԱՏՕ-ի Միջազգային ռազմական անձնակազմի գենդերային հարցերով խորհրդատու (2019), «ՆԱՏՕ անդամ և գործընկեր պետությունների՝ ՆԱՏՕ-ի գենդերային տեսանկյան հանձնաժողովին 2017 թվականին ներկայացված զեկույցների ամփոփում», Բրյուսել, ՆԱՏՕ:
5. Գենդերի և բողոքների ներքին մեխանիզմների վերաբերյալ ուղեցույցների համար տես՝ Մեգան Բասթիք (2015), Գենդերը և բողոքների մեխանիզմները. ձեռնարկ զինված ուժերի և օմբուդս հաստատությունների համար: Ժնև. DCAF:

POLICE

5. Արձագանք գենդերային հավասարության դեմ դիմադրությանը

Անվտանգության և արդարադատության ոլորտում գենդերային տեսանկյան և գենդերային հավասարության խթանմանն ուղղված ջանքերը, ինչպես այլ ոլորտներում, հաճախ հանդիպել են թերահավատության, անտարբերության, պասիվ կամ ակտիվ դիմադրության և գործընթացին խանգարելու փորձերի: Գենդերի և գենդերով պայմանավորված իշխանության դինամիկայի խնդիրներին անդրադառնալը կարող է մարտահրավեր նետել որոշ մարդկանց համոզմունքներին և անձնական ինքնությանը, ինչպես նաև արտոնություններին և իշխանության դիրքերին, ինչը կարող է անհարմարություններ ստեղծել նրանց համար: Փոփոխության գործընթացների ընթացքում առաջանում է դիմադրություն, որը կարող է ունենալ տարբեր պատճառներ, ինչպիսիք են, օրինակ, ստատուս քվոն փոխելու ցանկության բացակայությունը, փոփոխություններն իրականացնողների նկատմամբ վստահության բացակայությունը, քաղաքական կամ գաղափարախոսական դիմադրությունը, հետաքրքրվածության բացակայությունը կամ այդ հարցի նկատմամբ անձնական վերաբերմունքը: Թեև այդ դիմադրության արտահայտման ձևերը կարող են տարբեր լինեն, Պատկեր 5-ում ներկայացված են նման դիմադրության ամենահաճախ հանդիպող ձևերը, ինչպես նաև դրանց արձագանքելու կառուցողական եղանակները: Դրանք ավելի մանրամասնորեն ներկայացված են հաջորդ ենթաբաժիններում:

Դիմադրությունը կարող է առաջանալ նաև չափազանց մեծ ծանրաբեռնվածություն, անբավարար միջոցներ և չափից շատ աշխատանք ունենալու զգացողությունից, որը կարող է հիմնված չլինել փոփոխությունների գործընթացի վերջնական նպատակի հետ: Օրինակ՝ տվյալ կազմակերպության կենտրոնական գրասենյակի (ղեկավարության և ստորին) գործառնական մակարդակների միջև կապի բացակայությունը կարող է հանգեցնել դիմադրության «վերևից եկող» ցանկացած նախաձեռնության դեմ:

5.1 Տարածված փաստարկները և հնարավոր պատասխանները

Ստորև ներկայացված են անվտանգության և արդարադատության ոլորտի կառույցներում գենդերային հավասարության առաջխաղացման և գենդերային տեսանկյան ներառման դեմ տարածված փաստարկները և հնարավոր հակափաստարկները:

Նկարում՝ Ոստիկանության համայնքային աջակցության սպաներն օգնում են երեխաներին ապահով պահել իրենց իրերը դպրոցից վերադառնալու ճանապարհին:
© Ուեսթ Միդլանդի ոստիկանություն

Պատկեր 5. Գենդերային հավասարությանը դիմադրության արտահայտումները, պատճառները և դրանց արձագանքելու եղանակները

Արտահայտում	Հիմքում ընկած պատճառը	Արձագանքներ

Հիմքում ընկած պատճառը՝ Գիտելիքի բացակայություն

Արտահայտում. Կարծրատիպային մտածողություն
- Գենդերը սահմանափակվում է որոշակի թեմաներով (օրինակ՝ սեռական բռնությունը)
- Գենդերը դիտվում է որպես չափազանց պարզ կամ չափազանց բարդ հասկացություն, որը հնարավոր չէ քննարկել

Արձագանքներ. Գենդերային հարցերի փորձագետը կարող է.
- ✓ Բարձրացնել իրազեկվածությունը և կրթել
- ✓ Ծանոթ լինել լսարանին և պատրաստել համապատասխան փաստարկներ, տվյալներ և օրինակներ
- ✓ Ծանոթանալ մասնակիցների հետ և կիսվել սեփական փորձով

Հիմքում ընկած պատճառը՝ Գենդերի ոչ առաջնահերթային ընկալում

Արտահայտում. Գենդերի պարզունակացում
- Գենդերի թերահավատ կամ պարզապես խորհրդանշական ներառում
- Մասնակցության կամ պատասխանատվության մերժում

Արձագանքներ. Դասընթացը մշակողները կարող են.
- ✓ Փոփոխել դասընթացի նյութերը՝ ըստ լսարանի
- ✓ Դասընթացն իրականացնողների հետ ունենալ ազնիվ քննարկում նրանց փորձի և աջակցության կարիքների մասին

Հիմքում ընկած պատճառը՝ Գենդերային հավասարության նկատմամբ դիմադրություն / ընդունման բացակայություն

Արտահայտում. Քողարկված դիմադրություն
- Դասընթացների նյութերը ներկայացվում են որպես գենդերի տեսանկյունից չեզոք
- Գենդերը ներկայացվում է որպես տվյալ թեմայի տեսանկյունից ոչ կարևոր, կամ արդեն ներառված (այն դեպքում, երբ այն իրականում ներառված չէ)
- Նշվում է, որ գենդերային հարցերին անդրադառնալու համար չկա ժամանակ կամ ֆինանսավորում

Արտահայտում. Ներգրավվածության պասիվ մերժում
- Հարցականի տակ են դրվում գենդերային վերապատրաստում իրականացնող մասնագետի / փորձագետի կարողությունները
- Բացահայտ անհամաձայնություն
- Առարկություն ֆեմինիզմի դեմ
- Հարցականի տակ են դրվում ներկայացվող ստատիստիկ տվյալները կամ սահմանումները
- Գենդերային հավասարության հետ կապված աշխատանքները դիտվում են որպես գաղափարախոսական և էմոցիոնալ, այլ ոչ բանական, գիտական կամ ողջամիտ
- Արվում են ոչ պատշաճ կատակներ և դիտարկումներ

Արձագանքներ. Առաջնորդները կարող են.
- ✓ Հստակ սահմանել, որ գենդերը բարձր առաջնահերթություն է տվյալ կառույցի համար
- ✓ Գենդերի ներառումը դարձնել յուրաքանչյուր աշխատակցի պատասխանատվությունը
- ✓ Գենդերային փորձագիտական կարողությունների զարգացման և գենդերի ներառման համար սահմանել խրախուսական միջոցառումներ
- ✓ Առաջնորդել սեփական օրինակով
- ✓ Երաշխավորել, որպեսզի խանգարող վարվեցողությունը լինի անընդունելի

Աղբյուրը՝ վերցված է Այկո Հոլվիկիվի և Քրիստին Վալասեկի «Ինչպես ներառել գենդերը ոստիկանության դասընթացների նյութերում» գրքից, PfPC SSRWG և EDWG (2016), Ոստիկանության համակարգում գենդերի դասավանդման ձեռնարկ, Ժնև. DCAF և PfPC, էջ 92:

Փաստարկ	Հակափաստարկ
Գենդերը շքեղություն է, որի համար մենք ժամանակ չունենք, գենդերը կապ չունի մեր երկրում/ հասարակության մեջ մեր աշխատանքի/ իրավիճակի հետ:	Գենդերը մեր կյանքը սահմանող կարևոր գործոն է, որն ուղղակիորեն ազդում է նաև մեր անվտանգության, ինչպես նաև ապահովության զգացողության բացակայության վրա: Հնարավոր չէ դուրս գալ գենդերային զարգացումների շրջանակներից, քանի որ դրանք մարդկային հասարակության բաղկացուցիչ մաս են կազմում:
Գենդերը չափից դուրս քաղաքականապես ճիշտ հասկացություն է / դրսից բերված հասկացություն է:	Գենդերային դերերը, նորմերը և զարգացումները նոր չեն, ոչ էլ բերված են դրսից: Դրանք հատուկ են մարդկային բոլոր հասարակությունների համար:
Բազմազանությունը և/կամ գենդերային ներառականության բարձրացումը խանգարում է միասնականությանը և կարող է բացասաբար ազդել բարոյահոգեբանական մթնոլորտի վրա:	Ուսումնասիրությունները հակառակն են ցույց տալիս: Սակայն ամեն դեպքում խմբի սոցիալական դինամիկան փոփոխվելու է: Եթե բարոյահոգեբանական մթնոլորտի և ինստիտուցիոնալ մշակույթի հիմքում ընկած են հատուկ խտրականությունը և բացառումը, հաշվետվողականության և ժողովրդավարական վերահսկողության շահերից բխում է, որ այդ իրավիճակը փոխվի:
Դրական գործողությունները նշանակում են, որ կանանց կամ փոքրամասնության խմբերին տրվում են արտոնություններ, ինչը բացասաբար է անդրադառնում արժանիքների վրա հիմնված որոշումների կայացման վրա: (Այս փաստարկը կարող է առաջ քաշվել նաև այն անձանց կողմից, որոնք հնարավոր է, որ շահեն նման միջոցառումներից, քանի որ նրանք չեն ուզում դիտվել որպես աշխատակից, որը առաջխաղացում է ստացել քվոտաների, այլ ոչ թե սեփական կարողությունների շնորհիվ):	Գենդերը, էթնիկ և դասական պատկանելությունը և այլ գործոններ ակտիվորեն նպաստել են նրան, որ «խաղի կանոնները» հավասար չեն եղել բոլորի համար: Դրական գործողությունները չեն նշանակում, որ կանանց կամ փոքրամասնության խմբերին պետք է տրվեն ոչ արդարացի արտոնություններ: Դրանք նշանակում են, որ պետք է նվազեցնել ոչ արդարացի անբարենպաստ հանգամանքները կանանց և այդ խմբերի համար:

5.2 Ավելի լայն ռազմավարություններ

Ստորև ներկայացվում են մի քանի գործնական մոտեցումներ, որոնք հաջողությամբ աշխատում են գենդերային հավասարության առաջխաղացման դեմ դիմադրության դեպքում:

- Աշխատեք տեղական գործընկերների հետ, որոնք հասկանում են իրավիճակը տեղում: Մի «քարոզեք» վերևից:
- Լավ պատրաստվեք՝ ունենալով գիտելիքներ տվյալ կազմակերպության մասին, վիճակագրական տվյալներ և հեշտ ընկալելի օրինակներ, որոնք կընդունվեն ձեր լսարանի կողմից և կօգնեն բացատրել ավելի

լայն թեմաները, կամ վերացական հասկացությունները դարձնել ավելի շոշափելի:

- Լուրջ վերաբերվեք գենդերային հավասարության և բազմազանության խթանման վերաբերյալ մտահոգություններին, դիմադրությանը, գիտելիքների բացակայությանը և վախին: Աշխատեք այն գործոնների հետ, որոնք հանգեցնում են նման դիմադրության, այլ ոչ թե անտեսեք դրանք: Դիմադրությունը կարող է առաջանալ մարդկանց վախի կամ գենդերային հարցերի վերաբերյալ գիտելիքների բացակայության հանրայնացման պատճառով, ինչը կարող է հանգեցնել մարդկանց կողմից այդ հարցերը քննարկելու դիմադրության:
- Գտեք ճիշտ բառեր և քննարկումը սկսելու ճիշտ թեմաներ, որոնք համապատասխանում են ձեր լսարանին: Համոզվեք, որ լավ եք ճանաչում ձեր լսարանին և համապատասխանեցրեք ձեր մոտեցումը լսարանի կարիքներին: Բարձրաստիճան պաշտոնյաների հետ քննարկման ընթացքում համոզիչ փաստարկը կարող է ընկալելի չլինել անձնակազմի համար: Այն թեմաները, որոնք կիրառելի են նախարարության պլանավորման համար պատասխանատու աշխատակիցների հետ քննարկումների ժամանակ, կարող են չաշխատել քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների հետ քննարկումների դեպքում: Գենդերային հարցերը դարձրեք անձնական, այլ ոչ թե վերացական: Օրինակ՝ սկսեք լսարանի՝ գենդերային հարցերի հետ կապված սեփական փորձից, ներառյալ խոցելիությունները, և անձնականացրեք քննարկումը:
- Օգտագործեք տվյալ առաջադրանքի համար կիրառելի իրավական և տեխնիկական պահանջները (օրինակ՝ վկաների հարցաքննություն, ապացույցների հավաքագրում)՝ ավելի լայն գենդերային հարցերի քննարկումը սկսելու համար:

TCHAD

6. Ինստիտուցիոնալ ինքնագնահատման համար ուղղորդիչ հարցեր

Ինստիտուցիոնալ ինքնագնահատման համար նախատեսված այս ուղղորդիչ հարցերը նախատեսված են որպես սկզբնակետ՝ գնահատելու համար, թե ինչպես է անվտանգության և արդարադատության ոլորտի տվյալ կառույցը խթանում գենդերային հավասարությունը և ներառում գենդերային տեսանկյունը թե՛ կազմակերպության ներսում, թե՛ իր ծառայությունների մեջ: Հարցերը նշում են, թե ինչ տվյալներ է անհրաժեշտ հավաքագրել և մշակել, ինչպիսի քայլեր կարելի է ձեռնարկել գործընթացը բարելավելու համար: Սա հարցերի ամբողջական ցուցակ չէ: Այն պետք է զարգացվի և մշակվի՝ ելնելով տվյալ կառույցի համատեքստից:

Անվտանգության և արդարադատության ոլորտի կառույցների համար մշակված հարցաթերթիկները կարող եք գտնել համապատասխանաբար ոստիկանության, արդարադատության, պաշտպանության, սահմանների կառավարման, հետախուզական ծառայությունների և ազատազրկման վայրերի համար նախատեսված գործիքներում: Բաժին 7-ում ներկայացված են նաև ինստիտուցիոնալ գենդերային գնահատման գործընթացին աջակցելու համար կիրառելի լրացուցիչ աղբյուրները:

Բարձրացվող հարցեր	Հավաքագրվող և վերլուծվող տվյալների օրինակներ	Բարելավմանն ուղղված քայլերի օրինակներ
Ինչքանո՞վ է ԱՌԿ/ ԱՌԲ գործընթացը հիմնված անվտանգության՝ ներառական և գենդերային խնդիրներին արձագանքող սահմանումների և վերլուծության վրա:	Ինչպե՞ս են սահմանվում անվտանգության կարիքները: Ո՞վ (տվյալները հավաքվում են ըստ տարիքի, սեռի և այլ չափանիշների) հնարավորություն ունի մասնակցություն ունենալ կարիքների սահմանման գործընթացում: Ինչպիսի՞ գործընթացներով է դա իրականացվում: Ո՞վ (տվյալները հավաքվում են ըստ տարիքի, սեռի և այլ չափանիշների) է դուրս մնացել այդ գործընթացներից: Բարձրացված խնդիրներից որո՞նք են ընդունվել որպես անվտանգության լեգիտիմ խնդիրներ: Խնդիրներից որո՞նք են դուրս թողնվել: Ի՞նչ հետագա քայլեր են կատարվել այդ հանձնառությունների ուղղությամբ:	Անվտանգության կարիքների վերհանման ներառական գործընթաց Համագործակցություն այն խմբերի հետ, որոնց ձայնը սովորաբար հաշվի չեն առնում Տվյալների հավաքագրման գործնական մոտեցումների մշակում (ժամանակ, վայրեր, տեղաշարժի հետ կապված խնդիրներ)՝ ապահովելու համար առավելագույն ներառում Տվյալների հավաքագրում բազմազան թիմի կողմից էթիկապես ընդունելի եղանակով Հարցերը տրվում են բոլորին հասկանալի ձևով

Նկարում՝ Կանանց առաջնորդության փորումի մասնակիցը Կանանց միջազգային օրվան նվիրված միջոցառման ժամանակ: Նդջամենա, Չադ © USAFRICOM

Բարձրացվող հարցեր	Հավաքագրվող և վերլուծվող տվյալների օրինակներ	Բարելավմանն ուղղված քայլերի օրինակներ
Ինչպե՞ս է անվտանգության կարիքների վերհանումը հանգեցնում ավելի ներառական քաղաքականության	Ո՞ր քաղաքականությունն է իրականացվել: Որո՞նք էին դրա նպատակները, և ովքե՞ր են շահել դրա իրականացումից: Արդյո՞ք որևէ խումբ դուրս է մնացել այդ գործընթացից: Արդյո՞ք այդ քաղաքականություններն արտացոլում են գենդերային հավասարության վերաբերյալ ազգային և միջազգային պարտավորությունները:	Հանրային կապերի և ներառականության միջոցառումներ Տղամարդկանց, կանանց և այլ գենդերային ինքնություններ ունեցող անձանց վրա քաղաքականությունների հնարավոր ազդեցության գնահատում Գենդերային հավասարությանն ուղղված ազգային և միջազգային պարտավորությունների իրականացմանն ուղղված միջոցառումներ
Արդյո՞ք անվտանգության և արդարադատության ոլորտի տվյալ կառույցն ունի անհրաժեշտ կարողությունները և անձնակազմ այդ քաղաքականության իրականացման համար:	Ինչպիսի՞ ներքին կառուցվածք ունի տվյալ հաստատությունը գենդերային հավասարության խթանման համար: Ինչպիսի՞ վերապատրաստման ծրագրեր, միջոցներ և մանդատներ կան տվյալ կառույցի՝ գենդերային հավասարության և բազմազանության խթանման համար պատասխանատու անձնակազմի համար կազմակերպության ներսում և դրսում: Արդյո՞ք տվյալ կառույցի անձնակազմը բազմազան է: Մարդկային ռեսուրսների կառավարման ինչպիսի՞ գործընթացներ են առկա, որոնք խթանում են բազմազանությունը և ներառականությունը: Ինչպիսի՞ վերահսկող, բողոքների և արձագանքների մեխանիզմներ են առկա խտրական կամ չարաշահող վարվեցողության արձագանքելու համար: Ինչպիսի՞ առաջնորդություն է առկա գենդերային հավասարության և բազմազանության առաջխաղացման և գենդերային նախապաշարմունքների և խտրական վերաբերմունքի դեմ պայքարելու համար:	Կազմակերպության ռազմավարական նշանակություն ունեցող ստորաբաժանումներում գենդերային հարցերի մասնագետի առկայություն Բոլոր աշխատակիցների համար գենդերային հավասարության և բազմազանության վերաբերյալ վերապատրաստումների անցկացում Անձնակազմի հավաքագրման ավելի ներառական գործընթացներ, մարդկային ռեսուրսների կառավարման քաղաքականություն, որը նպաստում է խտրականության բացակայությանը, գենդերային հավասարությանը և բազմազանությանը Ուժեղացված վերահսկողության, բողոքների և արձագանքների մեխանիզմներ Ծախսերի հաշվառման գենդերային ցուցիչների կիրառում: Գենդերային / բազմազանության հարցերով պարբերական աուդիտների իրականացում, աշխատակիցների ներգրավման և առաջխաղացման գործընթացների, աշխատավարձերի միջև տարբերությունների, կազմակերպությունում մնալու տևողության, մարդկային ռեսուրսների կառավարման ընթացակարգերի ստուգում

Բարձրացվող հարցեր	Հավաքագրվող և վերլուծվող տվյալների օրինակներ	Բարելավմանն ուղղված քայլերի օրինակներ
	Ինչպե՞ս է տվյալ կազմակերպության ներսում միջոցների տրամադրումը և վերահսկումը նպաստում կամ խոչընդոտում գենդերային հավասարությանը և բազմազանության բարձրացմանը:	Աշխատակիցների վերաբերյալ ըստ գենդերի բաշխված տվյալների, գենդերով պայմանավորված աշխատավարձերի տարբերությունների, կազմակերպությունում մնալու տևողության մասին տվյալների հրապարակում
Ինչպիսի՞ գենդերային կարիքներին արձագանքող մոնիթորինգի և գնահատման մեխանիզմներ են առկա:	Գենդերային խնդիրներին արձագանքող ինչպիսի՞ ցուցիչներ են օգտագործվում գենդերային հավասարության քաղաքականության իրականացման մոնիթորինգի համար: Ինչպիսի՞ խորհրդակցություններ են տեղի ունենում բազմազան կանանց, տղամարդկանց և գենդերային այլ ինքնություններ ունեցող անձանց հետ գենդերային հավասարության քաղաքականության իրականացման և դրա ունեցած ազդեցության վերաբերյալ:	Մոնիթորինգի և գնահատման ոլորտում ազգային և միջազգային մակարդակներում առկա դրական փորձի կիրառում, ներառյալ կապերը քաղաքացիական հասարակության և ակադեմիական հաստատությունների հետ Բազմազան կանանց, տղամարդկանց և այլ գենդերային ինքնություններ ունեցող անձանց տեսակետների ներառում մոնիթորինգի և գնահատման գործընթացներում
Արդյո՞ք ԱՈԿ կառուցվածքը և գործընթացները (օրինակ՝ նախարարությունները, վերահսկողության կազմակերպությունները և մարդու իրավունքների պաշտպանության հարցերով զբաղվող հաստատությունները) արձագանքում են գենդերային խնդիրներին:	Ինչպե՞ս են ԱՈԿ կառուցվածքը և քաղաքականությունը արտացոլում գենդերային հավասարության, բազմազանության և ներառականության խթանման սկզբունքները: Ինչպե՞ս են ԱՈԿ կառույցներում ներգրավված անձինք ներկայացնում և ընդունում բազմազանություն և գենդերային հավասարությունը	ԱՈԿ կառույցների և քաղաքականության գենդերային և ներառականության աուդիտի անցկացում ԱՈԿ կառույցներում անձնակազմի ընդունման գործընթացներում բազմազանության և գենդերային հավասարության ապահովում Անվտանգության ոլորտի մոնիթորինգի և վերահսկողության գործընթացներում ներգրավված անձանց համար գենդերային հավասարության, բազմազանության և ներառականության թեմաներով վերապատրաստումների իրականացում

Բարձրացվող հարցեր	Հավաքագրվող և վերլուծվող տվյալների օրինակներ	Բարելավմանն ուղղված քայլերի օրինակներ
Ինչպե՞ս կարող են քաղաքացիները (ներառյալ մարդու իրավունքների կազմակերպությունները, կանանց իրավունքներով զբաղվող կազմակերպությունները և ԼԳԲՏԻ անձանց ներկայացնող կազմակերպությունները) մոնիթորինգի և գնահատման ենթարկեն անվտանգության և արդարադատության ոլորտում քաղաքականությունների իրականացումը:	Ովքե՞ր և ո՞ր կազմակերպությունները հնարավորություն ունեն (տվյալները հավաքագրվում են ըստ տարիքի, գենդերի և այլ չափանիշների) մասնակցելու մոնիթորինգի և գնահատման գործընթացներին:	Կապերի հաստատում և աջակցություն՝ ապահովելու համար քաղաքականության իրականացման և մոնիթորինգի գործընթացներում բազմազանությունը և ներառականությունը
Գենդերային հարցերի նկատմամբ զգայուն և ներառական հաղորդակցության ինչպիսի՞ ռազմավարություն է առկա իրականացման փուլի համար:	Ինչպիսի՞ թեմաներ են հաղորդվելու: Ինչպե՞ս են այդ նյութերը հասնելու տարբեր կանանց, տղամարդկանց և գենդերային այլ ինքնություններ ունեցող անձանց: Արդյո՞ք ռիսկ կա, որ որևէ մեկը դուրս կմնա այդ գործընթացից: Եթե այո, ո՞ւմ վրա է այն ազդելու (տվյալները հավաքագրվում են ըստ տարիքի, գենդերի և այլ չափանիշների): Արդյո՞ք օգտագործվող բառերը և պատկերները զգայուն են գենդերային հարցերի նկատմամբ, ներառական են և խթանում են գենդերային հավասարությունը և բազմազանությունը:	Գնահատել ազդեցությունը, հասկանալ թեմաների ընկալման ծավալը և ապահովել, որ դրանք նպաստեն ներառականությանը և գենդերային հավասարության խթանմանը

7. Լրացուցիչ աղբյուրներ

Websites

DCAF, «Գենդերը և անվտանգությունը», https://www.dcaf.ch/gender-and-security

DCAF, ԱՈԲ Ամփոփաթերթերի շարք, http://ssrbackgrounders.org

ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, «Մարդու իրավունքները, գենդերը և անվտանգության ոլորտը», https://www.osce.org/odihr/ human-rights-gender-and-the-security-sector

ՄԱԿ, «Ազատ և հավասար. ՄԱԿ-ը հանուն ԼԳԲՏԻ հավասարության», https://www.unfe.org/

ՄԱԿ-Կանայք կառույց, «Խաղաղություն և անվտանգություն», https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and- security

ՄԱԿ-Կանայք կառույց, «Կանանց և աղջիկների նկատմամբ բռնության վերացմանն ուղղված վիրտուալ գիտելիքների կենտրոն», www.endvawnow.org

Ուղեցույցներ և ձեռնարկներ

Բասթիք Մեգան (2011), Գենդերային ինքնագնահատման ուղեցույց ոստիկանության, զինված ուժերի և արդարադատության ոլորտի համար: Ժնև. DCAF:

Բասթիք Մեգան և Թոբի Ուիթման (2013), Անվտանգության ոլորտի բարեփոխման ուղեցույց կանանց համար: Վաշինգտոն. Ներառական անվտանգություն կազմակերպություն և DCAF:

«Հաշտեցման միջոցներ» կազմակերպություն, (2015), Գենդերի և հակամարտությունների վերլուծության գործիքների ժողովածու, Լոնդոն. «Հաշտեցման միջոցներ» կազմակերպություն:

Քրոմպվոեց Սամանթա (2019), Զինված ուժերում կազմակերպական միջավայրի՝ գենդերային խնդիրներին արձագանքող գնահատումը: Ժնև. DCAF:

DCAF (2009), «Գենդերը և անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը վերապատրաստման նյութերի ժողովածու», Ժնև. DCAF:

DCAF, ԵԱՀԿ և ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ (2014), «Անվտանգության ոլորտի վերահսկողության գործընթացում գենդերի ներառման ուղեցույց», Ժնև. DCAF, ԵԱՀԿ և ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ:

Էլրոյ Գաբրիելա (2016), Ընդհանուր անվտանգության և պաշտպանության քաղաքականության գենդերային տեսանկյուն. վերապատրաստման ձեռնարկ: Սանդր. Ֆոլկե Բեռնադոտտե ակադեմիա:

Ներառական անվտանգության կազմակերպություն և DCAF (2017), Անվտանգության ոլորտի բարեփոխման ուղեցույց կանանց համար.

Նկարում՝ Իրավապահների օր, 2014 © Կանադայի թագավորական հեծյալ ոստիկանություն

վերապատրաստման ծրագիր: Վաշինգտոն. Ներառական անվտանգության կազմակերպություն և DCAF:

ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ (2008), Զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների ձեռնարկ: Վարշավա. ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ:

«Սեյֆվորլդ» (2016), Հակամարտության գենդերային վերլուծության գործիքների ժողովածու, Լոնդոն. «Սեյֆվորլդ»:

ՄԱԿ ԱՈԲ հարցերով Աշխատանքային խումբ (2012), «Անվտանգության ոլորտի բարեփոխման տեխնիկական ուղեցույց», Նյու Յորք. Միավորված ազգերի կազմակերպություն:

Հոդվածներ և զեկույցներ

Կանանց ինստիտուտ, Ջորջթաուն, Խաղաղության, անվտանգության և խաղաղության հետազոտությունների ինստիտուտ, Օսլո (2017), «Կանանց, խաղաղության և անվտանգության ինդեքս 2017/18. կայուն խաղաղության մոնիթորինգը կանանց համար ներառականության, արդարադատության և անվտանգության միջոցով», Վաշինգտոն. GIWPS և PRIO:

ՄԱԿ-Կանայք կառույց (2015), «Հակամարտության կանխարգելում, արդարադատության վերափոխում, անվտանգության ապահովում. ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի 1325 բանաձևի իրականացման համաշխարհային ուսումնասիրություն», Նյու Յորք, ՄԱԿ-Կանայք կառույց:

ՄԱԿ-Կանայք կառույց (2018), «Խոստումները վերածելով գործողությունների. գենդերային հավասարությունը Կայուն զարգացման 2030 օրակարգում», Նյու Յորք. ՄԱԿ-Կանայք կառույց:

DCAF Geneva Centre for Sec rity Sector Governance

Office for Democratic Institutions and Human Rights

OSCE ODIHR

UN WOMEN