

პოლიციის სამსახურები და გენდერი

ლიზა დენნი



ავტორის შესახებ

ლიზა დენნი გახლავთ მკვლევარი, რომელიც უსაფრთხოების და მართლმსაჯულების საკითხებზე მუშაობს საერთაშორისო განვითარების მიმართულებით და თავის კვლევებში განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს ქალთა გამოცდილებაზე. იგი მუშაობდა პროგრამებზე მთელ სამხრეთ აფრიკაში, სამხრეთ-აღმოსავლეთ აზიასა და წყნარი ოკეანის ქვეყნებში. ამჟამად ლიზა დენნი მუშაობს ლა ტრობის უნივერსიტეტთან არსებულ ადამიანის უსაფრთხოების და სოციალური ცვლილების ინსტიტუტში უფროს მონვეულ მკვლევარად, ასევე, საზღვარგარეთის განვითარების ინსტიტუტის ასოცირებულ მკვლევარად. მან საერთაშორისო პოლიტიკის საკითხებში დოქტორის სამეცნიერო ხარისხი აბერისტიტის უნივერსიტეტში მოიპოვა.

რედაქტორი

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

მადლობა

ავტორი მადლობას უხდის პოლიციის და გენდერის საკითხებში ექსპერტებსა და პრაქტიკოსებს, რომელთაც გულუხვად დაგვიტანეს დრო და მონაწილეობა მიიღეს ინტერვიუებსა და განხილვებში, რაც შემდგომ საფუძვლად დაედო წინამდებარე დოკუმენტს. განსაკუთრებულ მადლობას უხდის კლაუდია ბარონის, ბაბარ ბამირს, ესტელა ბულკუს, თამას დომბოს, ჯუდი ქრისტიანის, ჰავა თინა მომოპს, ტონი მერნის, ელენორ ნვადინობის, აშიმ პენდის, ნიკოლა პოპოვიჩისა და ედუარდ სნაჯდრს.

დოკუმენტის ავტორს, შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრს (DCAF), ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისს (OSCE/ODIHR) და გაეროს ქალთა ორგანიზაციას სურთ მადლიერება გამოხატონ იმ მრავალი ადამიანის მიმართ, რომელთაც წვლილი შეიტანეს ამ პროექტში; მათ, ვინც განიხილეს და თავისი მოსაზრებები მოგვანოდეს წინამდებარე კრებულის სამუშაო ვერსიების შესახებ. ესენი გახლავთ: ვილ ბენეტი, ხამსავათ ჩანთავისოლუკი (ხსნის საერთაშორისო კომიტეტი), მანგაი ნატარაიანი (სიტი უნივერსიტეტი, ნიუ იორკი), იოჰან რებერტი (აზიის ფონდი), ბრედ ორჩარდი და გაეროს ქალთა ორგანიზაციიდან კოლეგები, გრაზიელა პავონე (OSCE/ODIHR) და ენ ბლომბერგი, ადამ ბიკროფტი, პაულო კოსტა, კურტ ეარი, ლორენ სერანო და კოსივა ტოსუკუ (DCAF).

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

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

DCAF Geneva

PO Box 1360

CH-1211 Geneva 1

Switzerland

დიზაინი: ელის ლეიქ ჰამონდი (alichel.co)

ფოტოსურათი გარეკანზე: პოლიციის პერსონალი ინტერაქტიულ სავარჯიშოში მონაწილეობს, რომლის მიზანაც ძალადობის განსხვავებული ფორმების იდენტიფიცირებაა. აღნიშნული აქტივობა ოჯახში ძალადობის შესახებ მოლდოვის რესპუბლიკაში ეუთოს მისიის მიერ ორგანიზებული ტრენინგ კურსის ნაწილი იყო. 2016 წლის აპრილი. ეუთო/იგორ შიმბატორი.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

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

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

ISBN 92-9222-493-X

წინამდებარე დოკუმენტი თავდაპირველად გამოქვეყნდა შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF), ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის (OSCE/ODIHR) და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ 2020 წელს ინგლისურ ენაზე შემდეგი სახელწოდებით: გენდერი და უსაფრთხოება - პრაქტიკული მითითებების კრებული (პოლიციის სამსახურები და გენდერი). ამ გამოცემის ქართულენოვანი ვერსია წარმოადგენს არაოფიციალურ თარგმანს, რომელიც მომზადდა და გამოიცა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისის მიერ დიდი ბრიტანეთის კონფლიქტის, სტაბილურობის და უსაფრთხოების ფონდის ფინანსური მხარდაჭერით. მისი შინაარსი შესაძლოა არ ასახავდეს OSCE/ODIHR-ის პოლიტიკას და პოზიციას. ტექსტებს შორის შეუსაბამობის არსებობის შემთხვევაში, უპირატესობა ენიჭება ინგლისურენოვან დოკუმენტს, რომელიც ზუსტ და ოფიციალურ ვერსიას წარმოადგენს.

გენდერი და უსაფრთხოება - პრაქტიკული მითითებების კრებული

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

პრაქტიკული მითითებების კრებული:

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

პოლიტიკის მოკლე აღწერილობები:

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

უსაფრთხოების სექტორის მმართველობითი მიდგომის გამოყენება ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებში

გენდერი, ძალადობრივი ექსტრემიზმის პრევენცია და ტერორიზმთან ბრძოლა

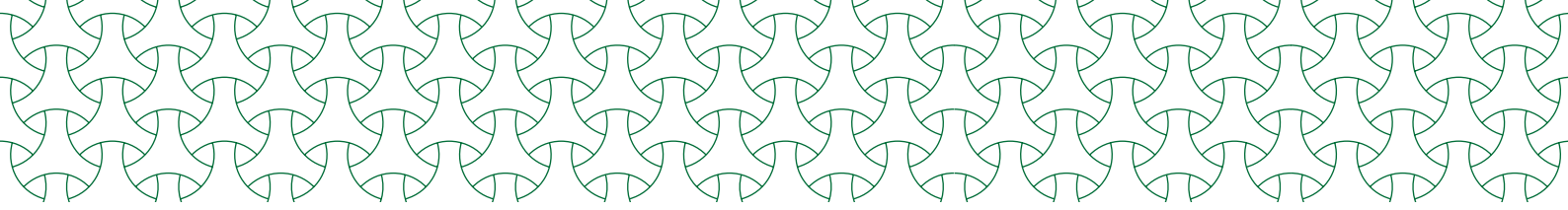
გენდერი და უსაფრთხოების დაცვის კერძო სექტორის რეგულირება

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

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

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

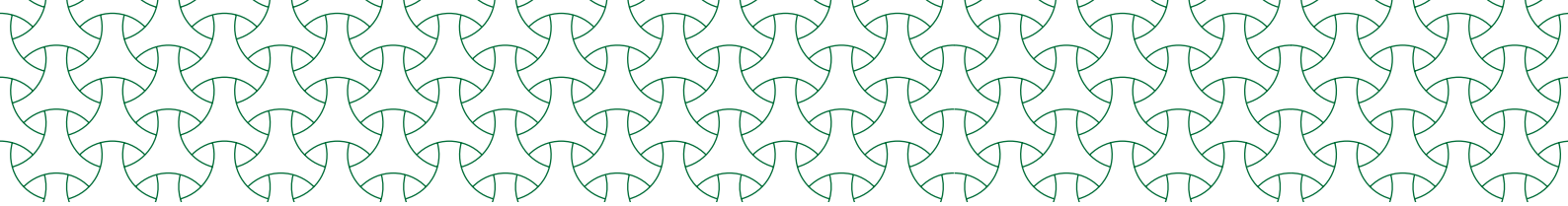




შინაარსი

1. მიმოხილვა	1
1.1 ბოლო ათწლეულის ცვლილებები	2
1.2 აუდიტორია, ვისთვისაც მოცემული პრაქტიკული მითითებების კრებულია განკუთვნილი	5
1.3 წინამდებარე კრებულის სტრუქტურა	5
1.4 როგორ გამოიყურება პოლიციის სამსახური, რომელიც გენდერულ თანასწორობას უწყობს ხელს	5
1.5 როგორ მივაღწიოთ ისეთი პოლიციის სამსახურის არსებობას, რომელიც გენდერულ თანასწორობას უწყობს ხელს	5
2. რატომ არის გენდერული თანასწორობა და გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება მნიშვნელოვანი მართლწესრიგის დაცვაში?	9
2.1 გენდერული თანასწორობის მქონე საზოგადოება უფრო უსაფრთხოა, ვინაიდან იგი პატივს სცემს კანონის უზენაესობას	9
2.2 გენდერული პერსპექტივა მართლწესრიგის დაცვას უფრო ეფექტიანს ხდის	11
2.3 მრავალფეროვანი, წარმომადგენლობითი პოლიციის სამსახური უფრო ხელმისაწვდომი და ეფექტიანია	13
2.4 გენდერული თანასწორობა საერთაშორისო სამართლებრივი ვალდებულებაა და ხელს უწყობს განვითარებას	15
3. როგორ გამოიყურება პოლიციის სამსახური, რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას და გენდერულ პერსპექტივას ითვალისწინებს?	19
3.1 პოლიციის სამსახური მომსახურებაზეა ორიენტირებული და თემის სხვადასხვა წარმომადგენლებთან პარტნიორობით ყურადღებას ამახვილებს დანაშაულის პრევენციაზე	19
3.2 ნებისმიერი ადამიანის წინააღმდეგ ჩადენილი დანაშაულები პოლიციის სერიოზულ, მთავარ სამუშაოდ განიხილება, რომელსაც პოლიცია მთელი ყურადღებით განიხილავს სხვა დამხმარე სამსახურებთან კოორდინირებით	20
3.3 პოლიციის სამსახურები მრავალფეროვანია და მასში ქალები გამორჩეულ ადგილს იკავებენ	21
3.4 პოლიციის ორგანიზაციული კულტურა და ხელმძღვანელობა აფასებს მრავალფეროვნებას, თანასწორობას და ინკლუზიურობას და პოზიტიური მასკულინიზმის მაგალითს იძლევა	21
3.5 მისასალმებელია პოლიციის მიმართ ძლიერი, ეფექტიანი და დამოუკიდებელი ზედამხედველობის განხორციელება	22
4. როგორ შეიძლება პოლიციამ საქმიანობის განხორციელებისას ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას?	25
4.1 წარმატების პირობები	25
4.2 უფრო მრავალფეროვანი და წარმომადგენლობითი სამსახურის არსებობის გზით	28
4.3 გენდერული უსაფრთხოების საჭიროებებზე უკეთესი რეაგირების მოხდენის გზით სათემო პოლიცია	40
4.4 გენდერის მიმართ საზოგადოების მოლოდინების და მიკერძოებულობის შეცვლის გზით დასკვნა	54

5. სიტუაციური ანალიზი	61
1-ლი სიტუაციური ანალიზი: პალესტინის სამოქალაქო პოლიციის გენდერის საკითხებზე მომუშავე განყოფილება და გენდერული სტრატეგია	61
მე-2 სიტუაციური ანალიზი: სამხრეთ აფრიკაში ქალი პოლიციელების დაქირავება და დაწინაურება	62
მე-3 სიტუაციური ანალიზი: ყაზახეთის პოლიციის და სამოქალაქო საზოგადოების პარტნიორობა ოჯახში ძალადობის ტრენინგის პროგრამის შესამუშავებლად.	63
მე- 4 სიტუაციური ანალიზი: უნგრეთში ლგბტიფობიურ დანაშაულებთან ბრძოლის ტრენინგი	65
მე-5 სიტუაციური ანალიზი: ქალთა პოლიციის პუნქტები ბრაზილიასა და ინდოეთში	67
მე-6 სიტუაციური ანალიზი: ეუთოს თემის უსაფრთხოების ინიციატივა ყირგიზეთში	70
მე-7 სიტუაციური ანალიზი: მასკულინიზმის საკითხებში ტრენინგი პაკისტანის პოლიციისათვის	70
6. საორიენტაციო კითხვარი ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის	75
7. დამატებითი რესურსები	83



აბრევიატურები

AWPU	მხოლოდ ქალებით დაკომპლექტებული პოლიციის დანაყოფი
CSI	თემის უსაფრთხოების ინიციატივა
DMs	ბრაზილიის ქალთა პოლიციის სადგურები
FSU	ფლორიდის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
GBV	გენდერული ნიშნით ძალადობა
LGBTI	ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი და ინტერსექსი (ლგბტი) ადამიანები
NGO	არასამთავრობო ორგანიზაცია
PCP	პალესტინის სამოქალაქო პოლიცია
SAPS	სამხრეთ აფრიკის პოლიციის სამსახური
SDGs	მდგრადი განვითარების მიზნები
VAWG	ქალებისა და გოგოების მიმართ ძალადობა



1. მიმოხილვა

ათი წელი გავიდა მას შემდეგ, რაც შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF), ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის (OSCE/ODIHR) და გაეროს ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების სფეროში კვლევისა და ტრენინგის საერთაშორისო ინსტიტუტის (UN-INSTRAW) მიერ შემუშავებული დოკუმენტი – გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა – პრაქტიკული მითითებების კრებული გამოქვეყნდა, მათ შორის პოლიციის რეფორმისა და გენდერის შესახებ კრებული. ამ პერიოდის განმავლობაში ბევრი რამ შეიცვალა, რამაც აღნიშნული კრებულის განახლება მოითხოვა. ის, რასაც დიდი ცვლილება არ განუცდია არის მრავალი ადამიანის გამოცდილება მთელ მსოფლიოში, სადაც პოლიციის სამსახურები კვლავ არასათანადოდ არიან აღჭურვილი იმისათვის, რომ რეაგირება მოახდინონ ადამიანთა განსხვავებულ საჭიროებებზე. ძალიან ხშირად მარგინალიზებული ჯგუფები, მათ შორის, ქალები, ბავშვები, ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი და ინტერსექსი (ლგბტი) ადამიანები და ის ადამიანები, რომლებიც ეთნიკურ ან რელიგიურ უმცირესობებს განეკუთვნებიან, არასათანადო მომსახურებას იღებენ; უყურადღებობას და ძალადობასაც კი განიცდიან პოლიციის სამსახურების მხრიდან, რომელთა მოვალეობაც მათი დაცვაა. ამგვარ პრაქტიკას გენდერული სტერეოტიპები ამძიმებს, რომელიც კაცებისა და ქალების როლების და მათ მიმართ არსებული მოლოდინების შესახებ მკაცრ შეხედულებებს აყალიბებს. ეს სტერეოტიპები განამტკიცებს იმ ტენდენციას, რომ ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი პოლიციაში, ასევე შეხედულებებს იმის შესახებ, რომ პოლიციელის პროფესია მასკულინურია. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ პოლიციის სამსახურები ვერ ახერხებენ ღირებული, საჭირო უნარ-ჩვევების მქონე ადამიანების მოზიდვას თავიანთ რიგებში, რაც პოლიციას გენდერზე ორიენტირებული და უკეთესი ხარისხის მომსახურების მიწოდებაზე, და ზოგადად, უფრო უსაფრთხო საზოგადოების ჩამოყალიბებაში დაეხმარებოდა.

გენდერული თანასწორობის მიღწევა პოლიციის სამსახურებში არ ნიშნავს მხოლოდ ქალთა რაოდენობის გაზრდას. გენდერული თანასწორობის მიღწევა უფლებრივი ურთიერთობების (რაც უთანასწორობას და გენდერული ნიშნით ძალადობას ასაზრდოებს) ტრანსფორმაციას გულისხმობს. გენდერული თანასწორობა ნიშნავს ყველა ადამიანის უფლებების დაცვას და მათთვის შესაძლებლობის მიცემას, რომ სრულყოფილი მონაწილეობა მიიღონ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში. პოლიციის სამსახურებს საერთაშორისო და ქვეყნის შიდა სამართლებრივი ვალდებულებებით მოეთხოვებათ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება თავიანთ საქმიანობაში, მაგრამ მათ ასევე მოეთხოვებათ, მიაღწიონ უფრო მეტ ეფექტიანობას პოლიციის საქმიანობაში, შექმნან უფრო უსაფრთხო საზოგადოებები და უფრო მეტად განამტკიცონ კანონის უზენაესობა.

დარფურში აფრიკული
კავშირის/გაეროს
ჰიბრიდული ოპერაციის”
ფარგლებში განული
პოლიციელი მერი
სებასტიანი სკოლის
მოსწავლეებთან იძულებით
გადაადგილებული
პირებისათვის განკუთნილ
ელ სერეფის ბანაკში,
2014 წ. © გაეროს ქალთა
ორგანიზაცია/სარა
პაკანსონი

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის, ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის გენდერის და უსაფრთხოების შესახებ პრაქტიკული მითითებების კრებული თავს უყრის წინა ათწლეულში უსაფრთხოების და მართლმსაჯულების სფეროებში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის საკითხებში დაგროვილ გამოცდილებას. წინამდებარე კრებულის მიზანია ახალი და ჩამოყალიბების პროცესში მყოფი სათანადო პრაქტიკის გაზიარება და გაანალიზება იმ გზებისა, თუ როგორ მიაღწიეს წარმატებას უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტებმა გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესების თვალსაზრისით. წინამდებარე კრებული შეიცავს ხედვას და სტრატეგიებს იმის შესახებ, თუ უფრო ინტენსიურად როგორ უნდა წარიმართოს ძალისხმევა პოლიციის სამსახურებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების და გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობის მიზნით.

1.1 ბოლო ათწლეულის ცვლილებები

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში მთელ რიგ ცვლილებებს ჰქონდა ადგილი გენდერთან და შესაბამისი პოლიტიკის შემუშავებასთან დაკავშირებით. ბევრი ქვეყნის და დაწესებულების გენდერული პოლიტიკა და სტრატეგია დაიხვეწა და მხოლოდ ქალებზე ყურადღების გამახვილების ნაცვლად, ხაზი გაესვა იმასაც, თუ როგორ განამტკიცებს გენდერულ უთანასწორობას მასკულინიზმის შესახებ არსებული შეხედულებები (სხვადასხვა საზოგადოებაში კაცობის შესახებ ჩამოყალიბებული წარმოდგენები). გენდერული თანასწორობის მრავალმა დამცველმა განიხილა გენდერსა და სექსუალურ ორიენტაციას შორის, გენდერულ იდენტობასა და გენდერულ გამოხატვას შორის ურთიერთმიმართების საკითხები. თავისთავად, დისკრიმინაციას და ძალადობას ლგბტი ადამიანების მიმართ იგივე დინამიკა ახასიათებს, რაც გენდერულ უთანასწორობას. გენდერის შესახებ თანამედროვე დისკუსიებში ასევე მნიშვნელოვანი ადგილი ეთმობა სოციალური კატეგორიების ურთიერთკავშირს – ანუ მოსაზრებას, რომ დისკრიმინაციის მრავალი ფორმა ყალიბდება იმ შემთხვევაში, თუ გენდერთან ერთად საჭმე გვაქვს რასობრივ, ეთნიკურ, კლასობრივ, რელიგიურ და სხვა ფაქტორებთან. ასეთი ურთიერთმიმართება წარმოქმნის უთანასწორობას, რაც ადამიანებს სხვადასხვა შეხედულებებს უყალიბებს.

ინსტიტუციური, მათ შორის პოლიციის, რეფორმის შესახებ დებატებში ადგილი ჰქონდა ცვლილებას იმ თვალსაზრისით, რომ საუკეთესო პრაქტიკასა და იდეალურ ინსტიტუციურ ფორმებზე აქცენტის გაკეთების ნაცვლად აღიარებულ იქნა უფრო მეტი თანდათანობითი, რეალისტური რეფორმების გატარების საჭიროება. ეს გულისხმობდა პრობლემების გადაჭრის გზებზე ორიენტირებული მიდგომების უფრო ნაკლებ გამოყენებას და უფრო მეტ მონაწილეობას ადგილობრივ დონეზე წარმართული ცვლილების პროცესებში, რომელიც ეფუძნება იმას, რაც უკვე გამართულად მუშაობს. პოლიციის რეფორმასთან დაკავშირებით გაიზარდა პრობლემაზე ორიენტირებული მიდგომების გამოყენება პოლიციის ზოგადი, ინსტიტუციური გაძლიერების ნაცვლად.¹ ასეთი მიდგომა, გენდერთან და პოლიტიკის შემუშავებასთან დაკავშირებით იდეალის მისაღწევად ნაკლებ ზრუნვას გულისხმობს და უფრო მეტად იმაზე ამახვილებს ყურადღებას, რისი განხორციელებაც პრაქტიკულად არის შესაძლებელი; ასევე, როგორ და რა სამუშაო უნდა შესრულდეს ამის მისაღწევად.

უფრო მეტიც, იდეალური ინსტიტუციური ფორმებიდან ყურადღების ჩამოშორების კვალდაკვალ უფრო მეტად მოხდა იმის აღიარება, რომ მართლწესრიგის დაცვის მომსახურებების კერძო მიმწოდებლებმა ზოგიერთ კონტექსტში, შესაძლოა გარკვეული როლი შეასრულონ უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში.² თუმცა წინამდებარე კრებული უმთავრესად სახელმწიფო სამართალდამცავ უწყებებზე ამახვილებს ყურადღებას, სადაც შეუძლებელია მართლწესრიგის დაცვის კერძო სუბიექტების იგნორირება.

წინამდებარე კრებულში გამოყენებული „პოლიციის“ და „სამართალდაცვითი მომსახურებების“ ცნებების მნიშვნელობები წარმოდგენილია ქვემოთ მოცემულ 1-ელ ჩანართში.

1.2 აუდიტორია, ვისთვისაც მოცემული პრაქტიკული მითითებების კრებულია განკუთვნილი

წინამდებარე კრებული განკუთვნილია პოლიციის სამსახურების პოლიტიკის შემუშავებისთვის და არა ოპერატიული დონისათვის. კერძოდ, პოლიციის ხელმძღვანელი თანამდებობის პირებისათვის, გენდერულ საკითხებზე მომუშავე განყოფილებებისა და მათთვის, ვინც დაინტერესებულია პოლიციის ეფექტიანი მუშაობის გაუმჯობესებით, მასში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების გზით. მიუხედავად იმისა, რომ პოლიციის სამსახურები წინამდებარე დოკუმენტის მთავარ აუდიტორიას წარმოადგენენ. იგი ასევე განკუთვნილია ფართო აუდიტორიისთვის, მათ შორის, პარლამენტებისათვის, მართლწესრიგის დაცვაზე პასუხისმგებელი სახელმწიფო დეპარტამენტებისათვის, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისათვის, განვითარების პროგრამებზე მომუშავე პარტნიორებისათვის, პოლიციის სამსახურებისთვის და მკვლევარებისთვის, რომლებიც მართლწესრიგის დაცვის გაუმჯობესებასა და გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მუშაობენ. პოლიციის რეფორმა არამხოლოდ პოლიციის სამსახურების, არამედ იმ აქტორთა საზრუნავსაც წარმოადგენს, რომლებიც მხარს უჭერენ და ზეგავლენას ახდენენ პოლიციასა და მათ სამუშაო გარემოზე.

წინამდებარე კრებული მრავალ კონტექსტში მიღებულ გამოცდილებას ეყრდნობა და პოლიციაში და მართლწესრიგის დაცვის დროს გენდერული პერსპექტივის და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისათვის მთელ რიგ ალტერნატიულ გზებს გვთავაზობს. კრებული მიმართულებების ჩვენების მიზნით იგი ისეთ მაგალითებს და სხვადასხვა ჩამონათვალს შეიცავს, რომელიც სხვადასხვა კონტექსტში დამკვიდრებული საუკეთესო პრაქტიკიდან არის გადმოტანილი, ამიტომ შესაძლოა განსხვავდებოდეს დროისა და ადგილის მიხედვით და ადაპტაციას საჭიროებდეს მისი კონკრეტულ კონტექსტთან რელევანტურობის შესაბამისად. ამავე მიზეზით, წინამდებარე კრებული ასევე განსაზღვრავს იმ პირობებს, რომელიც მნიშვნელოვანია პროგრესის მისაღწევად.

წინამდებარე კრებული გლობალური მასშტაბით არის რელევანტური. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება ყველა ქვეყნის პოლიციის სამსახურებთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია მათი განვითარების დონის მიუხედავად. გენდერული თანასწორობა გლობალურ გამოწვევად რჩება, მათ შორის, და ზოგიერთ შემთხვევაში, განსაკუთრებულად პოლიციის სამსახურებისათვის. ამასთან, მართლწესრიგის დაცვა ლეგიტიმურობის კრიზისს განიცდის მრავალ კონტექსტში, მონყვლადი და დაბალი შემოსავლების, საშუალო და მაღალი შემოსავლების მქონე ქვეყნებში. გენდერული თანასწორობისა და მართლწესრიგის ხარისხიანი დაცვის ორმაგი გამოწვევის გათვალისწინებით, წინამდებარე კრებული სხვადასხვა კონტექსტისათვის შესაბამისი გზების მოძიებას ემსახურება გლობალურ დონეზე მართლწესრიგის დაცვისა და განსხვავებულ პრაქტიკაზე დაყრდნობით აღნიშნულის მიღწევის მეშვეობით, რაც გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესების მიზანს ემსახურება.

1-ლი ჩანართი: პოლიცია და მართლწესრიგის დაცვა

„პოლიცია“ გულისხმობს სამართალდამცავ უწყებას, ან უსაფრთხოების მომსახურებების სახელმწიფო მიმწოდებელს, რომლის მთავარი მიზანია ადამიანების და ქონების დაცვა საზოგადოების დახმარებით, კანონის აღსრულების, დანაშაულის კონტროლისა და პრევენციის, საზოგადოებრივი წესრიგის უზრუნველყოფის გზით. უფრო ფართო განმარტებას, რომლის მიზანია პოლიციის საქმიანობის მრავალი ფუნქციის მოცვა, ვხვდებით გოლდშტაინის (1977) ნაშრომში:

1. იმ ქვეყნის პრევენცია და კონტროლი, რომელიც ფართოდ არის აღიარებული, რომ საფრთხეს უქმნის ადამიანის სიცოცხლეს და ქონებას (სერიოზული დანაშაული)
2. ფიზიკური დაზიანების საფრთხის წინაშე მდგომი ადამიანებისათვის დახმარების გაწევა, მაგალითად, კრიმინალური თავდასხმის მსხვერპლისათვის
3. კონსტიტუციური გარანტიების დაცვა, როგორცაა სიტყვის და შეკრების უფლება
4. ადამიანების და სატრანსპორტო საშუალებების დაუბრკოლებელი მოძრაობის ხელშეწყობა
5. იმ პირებისათვის დახმარების გაწევა, რომელთაც თვითონ არ შეუძლიათ საკუთარი თავის მოვლა - ალკოჰოლური თრობის ქვეშ მყოფი ადამიანები, ნარკოტიკული ნივთიერებების თრობის ქვეშ მყოფი ადამიანები, მენტალური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ადამიანები, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები, მოხუცები და არასრულწლოვანები
6. კონფლიქტის გადაჭრა, იქნება ეს ინდივიდებს, ჯგუფებს, თუ ინდივიდებსა და მთავრობას შორის
7. პრობლემების გამოვლენა, რომელიც პოტენციურად შესაძლოა უფრო სერიოზულ პრობლემებად გადაიქცეს მოქალაქისათვის, პოლიციისათვის, ან მთავრობისათვის
8. საზოგადოებაში უსაფრთხოების შეგრძნების შექმნა და შენარჩუნება

წინამდებარე კრებულში „პოლიცია“ არის განზოგადებული მნიშვნელობის სიტყვა და გულისხმობს საჯაროდ უფლებამოსილ და/ან კონტროლირებად სამსახურებს, რომელთა მიზანია კანონის და საზოგადოებრივი წესრიგის დაცვა, და რომელთაც გააჩნიათ სახელმწიფოს მიერ მინიჭებული უფლებამოსილება, გამოიყენონ ძალა და/ან სპეციალური უფლებამოსილებები თავისი მიზნების შესასრულებლად.

წინამდებარე კრებულში მოცემული მრავალი რეკომენდაცია შეიძლება ასევე გამოყენებულ იქნას ჟანდარმერიის, სამხედრო ან საპარლამენტო ძალების შემთხვევაში, რომელთაც ევალებათ პოლიციის მოვალეობების შესრულება სამოქალაქო პირებთან მიმართებით (ზოგიერთ ქვეყანაში ამ ძალებს სამოქალაქო გვარდია ან კარაბინიერები ეწოდება).

„მართლწესრიგის დაცვა“ გულისხმობს მოქმედების უფრო ფართო სფეროს ვიდრე სახელმწიფოს მიერ კანონის აღსრულებაა, რადგან იგი მოიცავს ყველა იმ საქმიანობას, რომელიც განამტკიცებს საზოგადოებაში დამკვიდრებულ სოციალური ურთიერთობების სტრუქტურას და წესებს. ამდენად, მართლწესრიგის დაცვა შესაძლოა მრავალმა სუბიექტმა განახორციელოს: თუმცა ყველაზე ხშირად მის დაცვას ოფიციალური სახელმწიფო სამართალდამცავი დაწესებულებები უზრუნველყოფენ, მართლწესრიგის დაცვა შესაძლოა ასევე განახორციელონ არაოფიციალურმა სუბიექტებმა, ანუ მომსახურების არასახელმწიფო მიმწოდებლებმა, როგორებიცაა ჩვეულებითი სამართალის სუბიექტები, უსაფრთხოების მომსახურების კერძო მიმწოდებლები და სათემო ჯგუფები. ამდენად, მართლწესრიგის დაცვა უფრო მეტად უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ფუნქციას გულისხმობს, ვიდრე იმას, თუ რა ფორმით ხორციელდება ეს.

პოლიტიკის მოკლე აღწერილობაში „გენდერი და უსაფრთხოების დაცვის კერძო კომპანიების რეგულირება“ საუბარია დაცვის კერძო კომპანიების შესახებ.

წყაროები: DCAF (2015) *“The police”, SSR Backgrounder Series, Geneva: DCAF*; H. Goldstein (1977) *Policing a Free Society, Cambridge, MA: Ballinger, p. 23*; T. Bierschenk (2016) *“Police and state”, in B. Bradford, B. Jauregui, I. Loader and J. Steinberg (eds) The Sage Handbook of Global Policing, London: Sage, p. 156.*

1.3 წინამდებარე კრებულის სტრუქტურა

წინამდებარე კრებული ექვს შემდგომ ნაწილად არის დაყოფილი:

- ✦ **მე-2 ნაწილში** განხილულია თუ რატომ არის მნიშვნელოვანი გენდერული პერსპექტივა მართლწესრიგის დაცვაში
- ✦ **მე-3 ნაწილში** აღწერილია მართლწესრიგის დაცვა, რომელიც გენდერულ თანასწორობას და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას ითვალისწინებს
- ✦ **მე-4 ნაწილში** განხილულია თუ როგორ შეიძლება მართლწესრიგის დაცვა ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას
- ✦ **მე-5 ნაწილში** წარმოდგენილია სხვადასხვა სიტუაციური ანალიზი, რომელიც კონკრეტულ კონტექსტებს ეყრდნობა
- ✦ **მე-6 ნაწილი** შეიცავს რეკომენდაციებს პოლიციის სამსახურებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების შესაფასებლად
- ✦ **მე-7 ნაწილში** მითითებულია სხვა სასარგებლო წყაროები

სხვა კრებულები და პოლიტიკის მოკლე აღწერილობები ყურადღებას ამახვილებს უსაფრთხოების და მართლმსაჯულების საკითხებზე, ასევე ამ მომსახურებების მიმწოდებლებსა და სხვა თემეტიკაზე (იხილეთ გვერდი i). ეს კრებული მთლიანობაში უნდა იქნეს აღქმული და გამოყენებული. მკითხველებმა უნდა წაიკითხონ ყველა კრებული და პოლიტიკის მოკლე აღწერილობები, რათა მათთვის საინტერესო ასპექტების შესახებ უფრო დეტალური ინფორმაცია მიიღონ.

1.4 როგორ გამოიყურება პოლიციის სამსახური, რომელიც გენდერულ თანასწორობას უწყობს ხელს

პოლიციის პასუხისმგებლობაა უზრუნველყოს, რომ ყველა ადამიანს პატივისცემით ეპყრობოდნენ და მათ მიმართ განხორციელებული დანაშაულები სერიოზულად იქნეს განხილული, მიუხედავად მათი სქესისა. ამან შესაძლოა მნიშვნელოვანი როლი შეასრულოს პროცედურული სამართლიანობის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით და გარკვეული წვლილი შეიტანოს მართლმსაჯულების სისტემის ლეგიტიმურობაში, მის მიმართ საზოგადოების ნდობის, საიმედოობის და თანამშრომლობის ხარისხის გაზრდაში. გენდერული ნიშნით ძალადობის დანაშაულების მიმართ მგრძნობელობა განსაკუთრებით ხელს უწყობს ისეთი საზოგადოების ჩამოყალიბებას, სადაც დისკრიმინაცია და გენდერული ძალადობა დაუშვებლად არის მიჩნეული და სადაც შესაძლებელია თანასწორობის მიღწევა.*

მართლწესრიგის დაცვა, რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას, მოქალაქეებზეა ორიენტირებული და ყველას საჭიროებებს და ინტერესებს ემსახურება; როგორებიც ყურადღებას უთმობს ისტორიულად მარგინალიზებულ ჯგუფებს, როგორებიც არიან ქალები, გოგონები და ლგბტი ადამიანები. მართლწესრიგის ამგვარ დაცვას ხელს უწყობს წარმომადგენლობითი და ყველასათვის პატივსაცემი პოლიციის სამსახურები, სადაც მრავალფეროვნების, თანასწორობის და ინკლუზიურობის კულტურა არსებობს. პოლიცია ექვემდებარება შიდა კონტროლის ძლიერ მექანიზმებსა და დამოუკიდებელ ზედამხედველობას, რათა უზრუნველყოფილ იქნას პოლიციის სამსახურების პროფესიონალიზმი და მაღალი სტანდარტები.

1.5 როგორ მივაღწიოთ ისეთი პოლიციის სამსახურის არსებობას, რომელიც გენდერულ თანასწორობას უწყობს ხელს

პოლიციის ისეთი სამსახურების ჩამოყალიბება, რომელთაც წვლილი შეაქვს გენდერულ თანასწორობაში, სხვადასხვა კონტექსტში სხვადასხვანაირად წარი-

* წინამდებარე კრებულში ფრაზა „გენდერული ნიშნით ძალადობა“ (GBV) გამოყენებულია ყველა იმ საზიანო ქმედების აღსანიშნავად, რომელიც ადამიანს მიაყენებს მისი გენდერული კუთვნილების მიმართ ნორმატიული დაშვების გამო. „გენდერული ნიშნით ძალადობა“ არის ზოგადი ტერმინი ყველა საზიანო ქმედების აღსანიშნავად, რომელიც ჩადენილია პირის ნების წინააღმდეგ და ეფუძნება ქალებსა და კაცებს შორის (გენდერულ) სხვაობებზე შედგენილ სოციალურ კონსტრუქციებს. გენდერული ნიშნით ძალადობის შინაარსი და კონკრეტული ტიპების მასშტაბი განსხვავდება სხვადასხვა კულტურაში, ქვეყანასა და რეგიონში. მაგალითები მოიცავს სექსუალურ ძალადობას, მათ შორის, სექსუალურ ექსპლუატაციას/ძალადობას და სექსუალური ექსპლუატაციის მიზნით ტრეფიკინგს, ოჯახში ძალადობას, იძულებით/ადრეულ ქორწინებას, სხვადასხვა საზიანო ტრადიციულ პრაქტიკას, როგორიცაა ქალთა გენიტალიების დასახიჩრება, ღირსების მკვლელობებს, ლევირატს, და ჰომოფობიურ და ტრანსფობიურ ძალადობას.

იხ. UN Women (2019), „გენდერული თანასწორობის სიტყვარი“, www.trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36 (accessed 6 September 2019); გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისარი (2011), „დისკრიმინაციული კანონები და პრაქტიკა და ძალადობის აქტები პირთა წინააღმდეგ მათი სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის გამო“, UN Doc. A/HRC/19/41, 17 ნოემბერი, მუხლი 20.

მართება. თუმცა, ქვემოთ წარმოდგენილი სამი მიდგომა მნიშვნელოვან დაგროვილ გამოცდილებას მოიცავს, რომელთა გაცნობაც საკითხის შესწავლაში დაგვეხმარება.

უფრო პატივსაცემ და წარმომადგენლობით სამსახურად გარდაქმნა

უფრო წარმომადგენლობითი პოლიციის სამსახური გაცილებით ეფექტიანად იყენებს მრავალმხრივ უნარ-ჩვევებსა და შესაძლებლობებს, რის შედეგადაც ზოგადად პოლიციის სამსახურის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხი იზრდება. ეს ასევე ხელს უწყობს და აუმჯობესებს კომუნიკაციას, ნდობას და პოლიციის მიერ იმ დანაშაულებზე რეაგირებას, რომელიც მარგინალიზებული გენდერული ჯგუფების წარმომადგენლებს ეხებათ.

წარმომადგენლობითი ასპექტის გაუმჯობესებისათვის საჭიროა პოლიციაში მომუშავე სამუშაო ძალის გენდერული ანალიზის ჩატარება. ასევე იმის გამორკვევა, თუ როგორ ხდება პოლიციელის პროფესიის გაცნობა და რა გამოცდილება აქვთ ამ პროფესიასთან დაკავშირებით სხვადასხვა გენდერის წარმომადგენლებს, რაც განაპირობებს კადრების შერჩევის ტენდენციებს, კადრების შენარჩუნებასა და დანაშაულებას. წარმომადგენლობის გაუმჯობესება შესაძლოა მოიცავდეს ღონისძიებებს - უფრო მეტი ქალის, ლგბტი ადამიანის და/ან უმცირესობათა ჯგუფების კაცი და ქალი წარმომადგენლების პოლიციის სამსახურებში მოზიდვას, შენარჩუნებას და დანაშაულებას. აღნიშნული შესაძლოა განხორციელდეს კვოტების დანერგვით, მიზნობრივი კამპანიების ჩატარებისა და გენდერზე მორგებული ინფრასტრუქტურის განვითარების გზით. პოლიციელთა ასოციაციების ჩართვა უზრუნველყოფს პროფესიული კავშირების, მენტორინგისა და კოლეგების მხარდაჭერის შეთავაზებას პოლიციის სამსახურში მარგინალიზებული გენდერული ჯგუფების წარმომადგენლებისათვის. უფრო ზოგადად, პოლიციის სამსახურის ინსტიტუციონალური კულტურა უფრო ღია უნდა იყოს და მიაღწიოს მრავალფეროვან გენდერულ შემადგენლობას, მათ შორის, ორგანიზაციულ დონეზე გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში ინკლუზიური მონაწილეობის უზრუნველსაყოფად.

უკეთესი რეაგირების მოხდენა გენდერული უსაფრთხოების საჭიროებებზე

მართლწესრიგის დაცვის და გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესება შეიძლება მიღწეულ იქნას კაცების, ქალების, გოგონების და ბიჭების, ასევე ლგბტი ადამიანების უსაფრთხოების განსახვავებულ საჭიროებებზე უკეთესი რეაგირების მოხდენის გზით. ამის შედეგად ჩამოყალიბდება უფრო უსაფრთხო თემი, რაც საზოგადოების ყველა წევრს საშუალებას მისცემს წვლილი შეიტანოს და უთანასწორობის მთავარი ბარიერი გადალახოს. პოლიციის რეაგირებაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მთელი რიგი ალტერნატიული გზები არსებობს, მათ შორის, ისეთი სისტემები და პროცედურები, რომელიც გენდერული ანალიზის გამოყენებას ითვალისწინებს გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის დანაშაულებთან დაკავშირებით განხორციელებულ ოპერაციებში, შესაბამისი პოლიტიკის დოკუმენტებსა და სამუშაო პროცედურებში.

პოლიციაში გენდერულ საკითხებზე მომუშავე დანაყოფებს, ან საკონტაქტო პირებს შეუძლიათ ხელი შეუწყონ გენდერის შესახებ საექსპერტო ცოდნის გამოყენებას პოლიციის საქმიანობაში. ტრენინგს - მაგალითად მასკულინიზმის, გენდერის, ადამიანის უფლებების და გენდერული ნიშნით ძალადობის შესახებ - შეუძლია გააუმჯობესოს პოლიციელთა უნარ-ჩვევები და ცოდნა. სათემო პოლიციას კი შეუძლია პოლიციის სამსახურებს მოქალაქეებსა და დანაშაულის პრევენციაზე უფრო მეტი ყურადღების გამახვილებისკენ უბიძგოს. გენდერული უსაფრთხოების საჭიროებებზე პოლიციის რეაგირების გაუმჯობესების შესახებ სხვადასხვა სტრატეგია არსებობს: სპეციალურად გამოყოფილი პოლიციის სამსახურები, ან

ქალებისთვის განკუთვნილი დანაყოფები და საკონტაქტო პირების ქსელი ლგბტი ადამიანებისათვის. პოლიციის შიდა კონტროლისა და დამოუკიდებელი ზედამხედველობის მექანიზმების არსებობას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს პროფესიული კეთილსინდისიერების მტკიცე სტანდარტების შემუშავებისა და განხორციელების მიზნით, რომელიც ყველა ადამიანის უფლებების დაცვას ითვალისწინებს. დაბოლოს, მართლწესრიგის დაცვის მომსახურებების არასახელმწიფო მიმწოდებლებთან თანამშრომლობას შეუძლია, გენდერულ საკითხებზე რეაგირების გაუმჯობესებას და სახელმწიფო და არასახელმწიფო სუბიექტებს შორის კავშირების დამყარებას შეუწყოს ხელი. თუმცა, ყველა აღნიშნულ ღონისძიებას მნიშვნელოვანი შეზღუდვები ახასიათებს.

გენდერის შესახებ საზოგადოების მოლოდინების და მიკერძოებული დამოკიდებულების შეცვლა

პოლიციის სამსახურები იმ საზოგადოების ანარეკლია, რომლის ნაწილსა წარმოადგენს. ამდენად, პოლიციის მუშაობაში ცვლილების გატარება ნაწილობრივ, საზოგადოებაში მიმდინარე ცვლილებებზეა დამოკიდებული. პოლიციას შეუძლია მხარი დაუჭიროს, ან თვითონ წარუძღვეს საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებისკენ მიმართული კამპანიების ჩატარებას, რომელიც გენდერულ მიკერძოებულობას და სტერეოტიპებს გამოწვევის წინაშე დააყენებს, წარმოაჩენს მისაბამ პირებს და საზოგადოებას დიალოგისკენ უბიძგებს. თუმცა, მიუხედავად იმისა, რომ გენდერულ საკითხებზე მუშაობა ტრადიციულად ყურადღებას მხოლოდ ქალებსა და გოგონებზე ამახვილებს, ასევე მნიშვნელოვანია მუშაობის წარმართვა კაცებთან და ბიჭებთან. პოლიციის სამსახურებს შეუძლიათ მნიშვნელოვანი როლი შეასრულონ და კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენონ ის დამაბრკოლებელი სტერეოტიპები, რომლებიც გენდერული დისკრიმინაციის მთავარი გამომწვევი მიზეზების განმტკიცებას უწყობს ხელს.

1. იხილეთ მ.ს. გრინდლი (2007) „საკმაოდ კარგი მმართველობის გადასინჯვა“, *განვითარების პოლიტიკის მიმოხილვა*, 25(5), გვ.533–574; სტაბილიზაციის ჯგუფი (2014) „კონტექსტის გაკონტროლება: პრინციპები და მითითებები პოლიციის საერთაშორისო დახმარებისათვის“, ლონდონი: საზღვარგარეთის და თანამეგობრობის ოფისი, თავდაცვის სამინისტრო და საერთაშორისო განვითარების დეპარტამენტი; თ. კელსალი „დინების მიმართულებით წასვლა აფრიკის განვითარებაში?“, *განვითარების პოლიტიკის მიმოხილვა*, 29(1), გვ. 223–251; ს. უნსვორთი (2010) „მმართველობა თავდაყირა“. ბრინგტონი: განვითარების შესწავლის ინსტიტუტი; მ. ანდრიუსი, ლ. ფრიტჩეტი და მ. ვულქოქი (2012) „განვითარების წარუმატებლობისაგან თავის დაღწევა პრობლემებზე ორიენტირებული განმეორებით ადაპტაციის გზით“, სამუშაო დოკუმენტი 299, ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი: გლობალური განვითარების ცენტრი.
2. ფ. ოლბრეეტი და ჰ.მ. ქაიდი (eds) (2015) *წესრიგის დამყარების პოლიტიკის დოკუმენტები და პოლიტიკა*, აბინგდონი: რუტლეჯი; პ. ჯექსონი და ს. ბაქრანია (2018) „უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის მომავალი არასწორხაზოვანია?“, ჟურნალი: *Journal of Intervention and Statebuilding*, 12(1), გვ.11–30.



2. რატომ არის გენდერული თანასწორობა და გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება მნიშვნელოვანი მართლწესრიგის დაცვაში?

გენდერული თანასწორობის მიღწევისაკენ სწრაფვა საერთაშორისო სამართლებრივ ვალდებულებასაც წარმოადგენს და ასევე, აუცილებელი პირობაა ეროვნულ დონეზე განვითარების მიზნების მისაღწევად. პოლიციის სამსახურებში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებას ძირეული მნიშვნელობა აქვს სამუშაო ადგილზე უფლებების დაცვის, მართლწესრიგის უფრო ეფექტიანი განხორციელების, საზოგადოების უფრო მეტი უსაფრთხოებისთვის და კანონის უზენაესობის განმტკიცებისათვის. ეს იმიტომ, რომ გენდერული თანასწორობის მიღწევა საბოლოო ჯამში უზრუნველყოფს ძალადობის პრევენციას, ადამიანის უფლებების დაცვას და ყველას აძლევს შესაძლებლობას არსებითი მონაწილეობა მიიღოს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.

2.1 გენდერული თანასწორობის მქონე საზოგადოება უფრო უსაფრთხოა, ვინაიდან იგი პატივს სცემს კანონის უზენაესობას

ადამიანების უსაფრთხოების გამოცდილება მჭიდროდ უკავშირდება გენდერს, როგორც სოციალურ კონსტრუქციას. გენდერსა და უსაფრთხოებას შორის კავშირის ყველაზე ცხადი მაგალითია გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის გავრცელება, მათ შორისაა: სექსუალური ძალადობა, ოჯახში ძალადობა, ადამიანით უკანონო ვაჭრობა, ნაძალადევი/ადრეული ქორწინება და საზიანო ტრადიციები, როგორიცაა ქალის გენიტალიების დასახიჩრება და ღირსების მკვლელობები. მთელ მსოფლიოში ქალების დაახლოებით 35 პროცენტი განიცდის გენდერული ნიშნით ჩადენილ ძალადობას სიცოცხლის განმავლობაში.¹ გენდერული ნიშნით ჩადენილი გარკვეული ფორმის ძალადობას კაცები და ბიჭებიც განიცდიან. უფრო მეტიც, ძალადობის სხვა ფორმებს, რომელსაც კაცები და ბიჭები განიცდიან, სულ უფრო უკავშირებენ სოციალურად განსაზღვრულ გენდერულ განსხვავებებს.* ლგბტი ადამიანების, განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის მქონე პირების მიმართ ძალადობა ასევე გენდერული ნიშნით ძალადობაა, რადგან აღნიშნული ძალადობა მიმართულია იმ პირების წინააღმდეგ, რომლებიც საფრთხეს უქმნიან დომინანტურ ჰეტერონორმატიულ გენდერულ ნორმებს. (იხილეთ მე-2 და მე-3 ჩანართები გენდერის შესახებ ძირითადი ტერმინების განსაზღვრებებისთვის აღნიშნული ცნებების შესახებ უფრო დეტალური დისკუსიისათვის გაეცანით 1-ელ კრებულს უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი).

* აღნიშნულის შესახებ უფრო მეტი დეტალებისთვის, იხილეთ კაცების წინააღმდეგ სექსუალური და ოჯახში ძალადობა: პრაქტიკული შენიშვნა უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებისათვის, შენევა: DCAF (2014).

სამოქალაქო პოლიციის წევრები ხელს აწერენ აღებულ ვალდებულებებს #HearMeToo (მეც მომისმინე) კამპანიის ფარგლებში, ქ. გვატემალა, ნოემბერი, 2018 წ. ეს კამპანია დაიწყო ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრის საერთაშორისო დღეს. კამპანია მოგვინდობს, რომ მოვუსმინოთ და დავუჭვროთ ძალადობით დაზარალებულებს, რათა დავასრულოთ გაჩუმების კულტურა და რეაგირების დროს დაზარალებულებზე მივმართოთ ყურადღება. © გაეროს ქალთა ორგანიზაცია/ჯოანა რეიესი

გენდერული ნიშნით ძალადობას ფესვი აქვს გადგმული ძალაუფლების მხრივ არსებულ უთანასწორობაში, რაც ხშირად იმდენად მიღებულია, რომ შეუმჩნეველიც კი რჩება. ეს უთანასწორობა განაპირობებს სისტემატურ დისკრიმინაციას და ძალადობას ქალებზე, გოგონებზე, კაცებსა და ბიჭებზე - კონტროლის შესანარჩუნებლად. ასევე ლგბტი ადამიანებზე, რომლებიც საფრთხეს უქმნიან გაბატონებულ წარმოდგენებს კაცებისა და ქალების ქცევის შესახებ.

თავის მხრივ, კანონის უზენაესობის ძირითადი კომპონენტია უსაფრთხოებაზე, სამართალზე ყველასთვის თანაბარი წვდომის უზრუნველყოფა. ამიტომ, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა ქვეყნებს კანონის უზენაესობის განმტკიცებაშიც ეხმარება, რაც მშვიდობის და განვითარების მნიშვნელოვანი საფუძველია. პოლიციის სამსახურებმა, როგორც კანონისა და წესრიგის დამცველებმა, ამ პროცესში გადამწყვეტი როლი უნდა შეასრულონ.

ჩანართი 2: გენდერთან დაკავშირებული ტერმინოლოგია

გენდერი მოიცავს როლებს, ქცევებს, აქტივობებს და თვისებებს, რომელიც ბიოლოგიური სქესის გამო მოცემულ საზოგადოებას მოცემულ მომენტში მართებულად მიაჩნია. ის ასევე აღნიშნავს ურთიერთობებს ქალებს, კაცებს, გოგონებსა და ბიჭებს შორის, ასევე ქალებსა და კაცებს შორის ურთიერთობებს. ეს მახასიათებლები, შესაძლებლობები და ურთიერთობები სოციალური კონსტრუქციაა და საზოგადოება მას სოციალიზაციის პროცესში სწავლობს. ყოველივე ეს კონტექსტში და კონკრეტულ დროში არსებობს და ცვლილებას ექვემდებარება. გენდერი განსაზღვრავს თუ რას მოელოან, რის ნებას რთავენ და აფასებენ ქალში ან კაცში მოცემულ კონტექსტში. ბევრ საზოგადოებაში ქალებსა და კაცებს შორის არსებობს განსხვავებები და უთანასწორობა მათთვის მიკუთვნებული პასუხისმგებლობების, განსახორციელებელი საქმიანობის, რესურსებზე წვდომისა და კონტროლის, ასევე გადანაცვლებების მიღების შესაძლებლობების მხრივ.

გენდერული თანასწორობა ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის მიღწევის ვალდებულებაც მთავრობებმა და საერთაშორისო ორგანიზაციებმა აიღეს. გენდერული თანასწორობა ნიშნავს, რომ „პირთა უფლებები, პასუხისმგებლობები და შესაძლებლობები არ არის დამოკიდებული იმაზე, ისინი კაცებად დაიბადნენ თუ ქალებად“ (გაეროს საგანგებო მრჩეველის სამსახური გენდერულ საკითხებსა და ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების სფეროში ((UN OSAGI), 2001)). უსაფრთხოების სექტორის კონტექსტში ეს ნიშნავს, რომ ქალებს და კაცებს თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ, რათა, მონაწილეობა მიიღონ უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში, მართვასა და ზედამხედველობაში, ასევე ქალების, კაცების, გოგონების და ბიჭების უსაფრთხოების საჭიროებები თანაბრად არის დაკმაყოფილებული. პოზიტიური დისკრიმინაცია (ასევე ეწოდება „პოზიტიური ქმედება“) არსებითი გენდერული თანასწორობის მიღწევის ერთ-ერთი გზაა. იგი გულისხმობს პროაქტიული ღონისძიებების გატარებას თანასწორობის და მრავალფეროვნების ხელშესაწყობად. პოზიტიური დისკრიმინაციის მაგალითებია სამსახურებში ქალების მოსაზიდად კამპანიების ჩატარება და ქალთა მენტორინგის, გადამზადებისა და დაწინაურების პროგრამების შემოღება. ზოგიერთი დაწესებულება უფრო წინ წავიდა „დადებითი დისკრიმინაციის“ მხრივ და ქალებისთვის კვოტები დააწესა.

გენდერული პერსპექტივა არის ადამიანების შესაძლებლობებზე, სოციალურ როლებსა და ურთიერთობებზე გენდერის ზეგავლენის აღქმისა და გაანალიზების ერთ-ერთი გზა. ეს საშუალებას იძლევა განხორციელდეს გენდერული ანალიზი და შედეგად გენდერული პერსპექტივა აისახოს შემოთავაზებულ პროგრამაში, პოლიტიკაში, ან ორგანიზაციაში (გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2019).

წყაროები: UN OSAGI (2001) "Important concepts underlying gender mainstreaming", New York: United Nations; UN Women (2019) "Gender equality glossary", www.trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36 (accessed 6 September 2019).

ჩანართი 3: სხვადასხვა სახის სექსუალური ორიენტაცია, გენდერული იდენტობა და თვითგამოხატვა

1-ლი კრებული „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“ უფრო დეტალურად განმარტავს, თუ რას ნიშნავს სხვადასხვა სახის სექსუალური ორიენტაცია, გენდერული იდენტობა და თვითგამოხატვა. ეს ფრაზა გულისხმობს იმ ადამიანებს, რომლებიც საკუთარი თავის იდენტიფიცირებას ახდენენ ღვბი ადამიანად, მაგრამ ასევე იმ ადამიანებს, რომელთა სექსუალური ორიენტაციები არ არის (ან მხოლოდ არ არის) უმთავრესად ჰეტეროსექსუალური და რომელთა გენდერული იდენტობები ყველა შემთხვევაში არ შეესაბამება კაცის/ქალის გენდერულ ბინარობას. ეს მოიცავს არადასავლურ, არაბინარულ გენდერულ იდენტობებს.

თუმცა წინამდებარე კრებულში ხშირად გამოიყენება ტერმინი „კაცი“ და „ქალი“, მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ ზოგიერთი ადამიანი საკუთარი თავის იდენტიფიცირებას არ ახდენს კაცად ან ქალად. სხვადასხვა სახის სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობის, და თვითგამოხატვის მქონე პირების მიმართ დისკრიმინაცია საბოლოოდ დაკავშირებულია გენდერულ როლებთან.

2.2 გენდერული პერსპექტივა მართლწესრიგის დაცვას უფრო ეფექტიანს ხდის

გენდერული პერსპექტივის ეფექტიანი ინტეგრირება მართლწესრიგის დაცვაში ყველა ადამიანისთვის უსაფრთხოებასა და სამართლიანობაზე ხელმისაწვდომობას უზრუნველყოფს. კაცები, ქალები, ბიჭები და გოგონები უსაფრთხოების განსხვავებული გამოწვევების წინაშე დგანან, რადგან მათ მიმართ განსხვავებული დანაშაულები ხორციელდება სხვადასხვა ადგილებში სხვადასხვა დამნაშავეების მიერ. 1-ელ ცხრილში მოცემულია გენდერული ძალადობის ფორმები, თუმცა მათ შორის გარკვეული მსგავსება არსებობს იმ დანაშაულების მხრივ, რომელთაც ადამიანის ყველა კატეგორიის წინააღმდეგ ჩადიან. გენდერი უსაფრთხოების მხრივ დაუცველობის ერთადერთი განმსაზღვრელი ფაქტორი არ არის და სხვა ასპექტებთან მისი ურთიერთკვეთა მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული, იმისათვის, რომ განისაზღვროს თუ როგორ ზეგავლენას ახდენს ადამიანების გამოცდილებაზე სხვა ფაქტორებიც, როგორიცაა სექსუალური ორიენტაცია, გენდერული იდენტობა და თვითგამოხატვა, ეთნიკური კუთვნილება, რელიგია, სოციალური ფენა, ასაკი, ფიზიკური და მენტალური შესაძლებლობა. ამდენად, უმცირესობის წარმომადგენელს, ან უფრო დაბალი სოციალური ფენის წარმომადგენელს, ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს განსხვავებული გამოცდილება ექნება უსაფრთხოების მხრივ ვიდრე იმ პირს, რომელიც იმავე გენდერს მიეკუთვნება, მაგრამ ამ პირის სხვა მახასიათებლებს არ იზიარებს.* გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება თემში არსებული სხვადასხვა ჯგუფების უსაფრთხოების განსხვავებულ საჭიროებებს წარმოაჩენს და უფრო შესაბამისი და ეფექტიანი პოლიტიკის სტრატეგიების შემუშავებას უწყობს ხელს.

* „ურთიერთკვეთის“ შესახებ უფრო ვრცელი განხილვისათვის იხილეთ 1-ლი კრებული, „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“

1-ლი ცხრილი: გენდერული თვალსაზრისით დანაშაულის განსხვავებული გამოცდილებები

	მათ მიმართ ყველაზე ხშირად ჩადენილი დანაშაულები	დანაშაულების ჩადენის ადგილი	დანაშაულის ჩამდენი
კაცები	თავდასხმა ძალადობის გამოყენებით, ყაჩაღობა, მკვლელობა, ჯგუფური ძალადობა, ქუჩაში ჩადენილი ძალადობა, თავისუფლების აღკვეთის ადგილებში გაუპატიურება, კონფლიქტთან დაკავშირებული სექსუალური ძალადობა.	საცხოვრებელი ადგილი, საჯარო სივრცე, თავისუფლების აღკვეთის ადგილები.	დანაშაულის ჩამდენი, როგორც წესი, უცნობია დაზარალებულისთვის და როგორც წესი, კაცი.
ქალები	შევიწროება, „ევას გაღიზიანება“ [საჯარო სივრცეში სექსუალური შევიწროება], თავდასხმა. ოჯახში ძალადობა, ადევნება, სექსუალური ძალადობა (რაც შეიძლება მოიცავდეს გაუპატიურებას იძულებით ორსულობას ან აბორტს, იძულებით სტერილიზაციას, სექსუალურ ექსპლუატაციას, ადამიანით უკანონო ვაჭრობას სექსუალური ექსპლუატაციის მიზნით, და კონფლიქტთან დაკავშირებულ სექსუალურ ძალადობას), საზიანო ტრადიციები(როგორიცაა, მზითევთან დაკავშირებული ძალადობა, ღირსებასთან დაკავშირებული დანაშაულები, ადრეული ან ძალადობრივი ქორწინება და ქალის გენიტალიების დასახიჩრება), პორნოგრაფია მურისძიების მიზნით.	კერძო სახლები, საჯარო სივრცე.	როგორც წესი, უცნობია დაზარალებულისთვის; ხშირად ინტიმური პარტნიორი, როგორც წესი, კაცი.
ლგბტი ადამიანები	ჰომოფობიის, სიძულვილის გამო ჩადენილი დანაშაულები, სიტყვიერი შეურაცხყოფა, თავდასხმა ძალადობის გამოყენებით, ფსიქოლოგიური ძალადობა.	საჯარო სივრცე	დანაშაულის ჩამდენი, როგორც წესი, დაზარალებულისთვის უცნობია და როგორც წესი, კაცი.
გოგოები	„ევას გაღიზიანება“, ოჯახში ძალადობა (ბავშვზე ძალადობა), სექსუალური ძალადობა და გაუპატიურება, გატაცება, ადამიანით უკანონო ვაჭრობა, სექსუალური ექსპლუატაცია, ინცესტი, საზიანო ტრადიციები(როგორიცაა, ქალის გენიტალიების დასახიჩრება, ადრეული ქორწინება, ღირსებასთან დაკავშირებული დანაშაულები და ჩვილის მკვლელობა), ადამიანით უკანონო ვაჭრობა, ბოლოკაბის ქვეშ ნებართვის გარეშე სურათების გადაღება, სექსუალური სიამოვნების მიღების მიზნით ინტერნეტით დამეგობრება, პორნოგრაფია მურისძიების მიზნით.	კერძო სახლები; საჯარო სივრცე.	როგორც წესი, დაზარალებულის ნაცნობი; ხშირად ოჯახის წევრია, ან ოჯახის მეგობარი; როგორც წესი, დანაშაულის ჩამდენი არის კაცი.
ბიჭები	ოჯახში ძალადობა (ბავშვზე ძალადობა), სექსუალური ძალადობა და გაუპატიურება, გატაცება, ჯგუფური ძალადობა, ადამიანით უკანონო ვაჭრობა, სექსუალური სიამოვნების მიღების მიზნით ინტერნეტით დამეგობრება.	კერძო სახლები.	როგორც წესი, დაზარალებულის ნაცნობი; ხშირად ოჯახის წევრია, ან ოჯახის მეგობარი; როგორც წესი, დანაშაულის ჩამდენი არის კაცი.

წყაროები: T. Denham (2008) "Police Reform and Gender", in M. Bastick and K. Valasek (eds) *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW; Australian Bureau of Statistics (2012) "Personal safety survey, Australia, 2012", Canberra, CT: Australian Bureau of Statistics; R. Vaillancourt (2010) "Gender differences in police-reported violent crime in Canada, 2008", Canadian Centre for Justice Statistics Profile Series, Ottawa, ON: Statistics Canada; M. Morash (2006) *Understanding Gender, Crime and Justice*, London: Sage; S. Mallicoat (2018) *Women, Gender and Crime*, Los Angeles, CA: Sage.

ადამიანების უსაფრთხოების კონკრეტული საჭიროებების დაკმაყოფილებას და მათი უსაფრთხოების უფრო მეტად დაცვას შეუძლია გენდერულ თანასწორობას შეუწყოს ხელი. ის ქალები და გოგონები, რომლებიც ძალადობას განიცდიან, ან რომელთაც ემუქრებიან ძალადობით, მეტი ალბათობით, არ დაამთავრებენ სკოლას, შედეგად, ნაკლებად იქნებიან ეკონომიკურად დამოუკიდებელი და მეტად იქნებიან სოციალურად იზოლირებული.² ლგბტი ადამიანების წინააღმდეგ სიძულვილის საფუძველზე ჩადენილი დანაშაულების უარყოფითი შედეგები არა მხოლოდ მსხვერპლში იწვევს ფსიქოლოგიურ ტრავმას, არამედ ასევე შეიძლება განაპირობოს ის, რომ ლგბტი ადამიანების ფართო ჯგუფმა უფრო იზოლირებულად იგრძნოს თავი.³ აღნიშნულისაგან განსხვავებით, როდესაც ადამიანები თავს დაცულად გრძნობენ, მათ შეუძლიათ გამოიყენონ თავიანთი უნარ-ჩვევები და ნიჭი, რათა მონაწილეობა მიიღონ და წვლილი შეიტანონ საზოგადოების განვითარებაში.

2.3 მრავალფეროვანი, წარმომადგენლობითი პოლიციის სამსახური უფრო ხელმისაწვდომი და ეფექტიანია

პოლიციის სამსახური, რომელიც წარმოადგენს იმ მრავალფეროვან (მათ შორის, გენდერული თვალსაზრისით) საზოგადოებას, რომელსაც ის ემსახურება, უფრო ღიაა და მეტად ენდობიან. საზოგადოების მიერ დანაშაულის შეტყობინება და პოლიციასთან თანამშრომლობა სავარაუდოდ, უმჯობესდება მაშინ, როდესაც ქალებიც და კაცებიც თავს კომფორტულად გრძნობენ პოლიციელებთან ურთიერთობისას. მაგალითად, როდესაც სექსუალური ძალადობის მსხვერპლ ქალს შეუძლია ამის შესახებ შეატყობინოს ქალ პოლიციელს. პოლიციის მრავალფეროვანი სამსახური უფრო სიღრმისეულად აღიქვამს თემების საჭიროებებს და ამდენად, შეუძლია უფრო მტკიცე ურთიერთობების დამყარება მათთან. ეს კი ხელს უწყობს მართლწესრიგის ეფექტიან დაცვას.

პოლიციის სამსახურს, რომელიც მრავალფეროვანია მათ შორის, გენდერული თვალსაზრისით, შეუძლია დაეყრდნოს უფრო მრავალფეროვან იდეებს, უნარ-ჩვევებს და გამოცდილებას. არსებული მტკიცებულებები გვიჩვენებს, რომ ქალ პოლიციელებს, როგორც წესი, განსაკუთრებული თვისებები გააჩნიათ. მაგალითად, ზოგიერთ სიტუაციაში ქალი პოლიციელები ასოცირდებიან ნაკლები ძალის გამოყენებასთან და კაც პოლიციელებთან შედარებით, მათ წინააღმდეგ მოქალაქეების საჩივრები ნაკლებია.⁴ სამხრეთ აფრიკის რესპუბლიკასა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში აცხადებენ, რომ ქალი პოლიციელების კომუნიკაციის უნარ-ჩვევები ხშირად უკეთესია და მომჩივნები მიიჩნევენ, რომ ისინი უფრო მეტ თანაგრძნობას გამოხატავენ მათ მიმართ (თუმცა მნიშვნელოვანია, რომ არ მოხდეს ქალებისათვის ერთგვაროვანი თვისებების მიწერა და არ ვივარაუდოთ, რომ ყველა ქალს ერთი და იგივე უნარ-ჩვევები გააჩნია).⁵ აღნიშნულ სისტემაში ქალების უფრო მეტი რაოდენობა ასევე პრაქტიკულ საჭიროებას წარმოადგენს მართლწესრიგის დაცვის მხრივ, რადგან ქალი პოლიციელები უკეთეს პოზიციაში არიან ეჭვმიტანილი ქალების გარეგნული დათვალიერების თვალსაზრისით, შეუძლიათ გამოკითხონ მსხვერპლი ქალები და გაჩხრიკონ ისინი. მიუხედავად ამისა, მთელ მსოფლიოში ქალი პოლიციელების რაოდენობა პროცენტულად მცირეა (იხილეთ მე-2 ცხრილი).

მე-2 ცხრილი: 30 ქვეყანაში პოლიციის სამსახურებში მომუშავე ქალთა პროცენტული მაჩვენებელი

N	ქვეყანა	ქალების %
1	ლატვია	37.40
2	ლიტვია	36.12
3	გაიანა	29.04
4	გაერთიანებული სამეფო	28.61
5	ტრინიდადი და ტობაგო	24.77
6	სერბია	23.22
7	ბელგია	21.75
8	მალტა	19.29
9	საფრანგეთი	19.03
10	სინგაპური	18.08
11	ხორვატია	17.62
12	სლოვაკეთი	16.98
13	ბარბადოსი	16.44
14	ფინეთი	16.29
15	ჩეხეთის რესპუბლიკა	15.73
16	პოლონეთი	15.40
17	ჩილე	15.12
18	დანია	14.43
19	მექსიკა	13.56
20	სლოვენია	13.30
21	ელ სალვადორი	12.78
22	ჰონდურასი	10.34
23	ალბანეთი	9.60
24	მონტენეგრო	9.34
25	პარაგვაი	7.97
26	პორტუგალია	7.47
27	ბოსნია და ჰერცეგოვინა	7.31
28	იტალია	7.13
29	ყაზახეთი	6.86
30	ალჟირი	6.35

წყარო: M. Natarajan and E. Oliveira (2019) "Women and international criminal justice", in M. Natarajan (ed.) *International and Transnational Crime and Justice*, New York: Cambridge University Press.

ანალოგიურად, პოლიციის გაცხადებულ ლგბტი თანამშრომლებს შეუძლიათ პოლიციას დაეხმარონ ლგბტი თემთან დაკავშირებაში და ჰომოფობიურ ძალადობასთან ბრძოლაში.⁶ თუმცა, არ არსებობს ერთიანი მონაცემები, რამდენად არიან ლგბტი ადამიანები პოლიციის სამსახურებში დასაქმებული. (ნაწილობრივ, ალბათ, დისკრიმინაციის შიშის გამო, ვინაიდან, ადამიანები შესაძლოა მალავდნენ თავიანთ სექსუალურ ორიენტაციას ან გენდერულ იდენტობას) მიჩნეულია, რომ მათი რაოდენობა მცირეა.⁷

დროთა განმავლობაში გენდერულად შედარებით მრავალფეროვანი პოლიციის სამსახურები ხელს შეუწყობს პოლიციის ორგანიზაციული კულტურის გარდაქმნას ისე, რომ პოლიციელები უფრო მეტ რეაგირებას მოახდენენ ყველა მოქალაქის უსაფრთხოების საჭიროებებზე. ამან შესაძლოა, მასშტაბური შედეგი გამოიღოს გენდერული თანასწორობის მხრივ: კერძოდ, მეტი ქალის დაქირავებამ შეიძლება ხელი შეუწყოს მათ ეკონომიკურ გაძლიერებას, და ამასთან, მაგალითი მისცეს სხვა ქალებსა და გოგოებს.

2.4 გენდერული თანასწორობა საერთაშორისო სამართლებრივი ვალდებულებათა და ხელს უწყობს განვითარებას

საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და ინსტრუმენტების რატიფიცირება ყველა ქვეყანამ მოახდინა, რითიც მათ გენდერული თანასწორობის მიღწევის ვალდებულება აიღეს, მათ შორის, უსაფრთხოების სექტორში. (იხ. მე-4 ჩანართი რამდენიმე მაგალითისათვის).

ამასთან, სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ ყველა მოქალაქის, მათ შორის, ლგბტი ადამიანების უფლებების დაცვა. გაეროს ადამიანის უფლებათა საბჭომ აღნიშნულ საკითხს ხაზი გაუსვა რეზოლუციებში: „სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის საფუძველზე ძალადობისა და დისკრიმინაციისაგან დაცვა“ და „ადამიანის უფლებები, სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა“. გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება მართლწესრიგის დაცვაში მნიშვნელოვანია ქვეყნებისათვის, რათა მათ შეძლონ მიაღწიონ წარმატებას აღებული ვალდებულებების შესრულების თვალსაზრისით.

ასევე, ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგი, რომელიც გაეროს უშიშროების საბჭოს ცხრა რეზოლუციისგან შედგება, ადასტურებს ქალთა მნიშვნელოვან როლს მშვიდობასა და უსაფრთხოების დაცვაში და ხაზს უსვამს მათი როლის გაფართოებას, რათა უზრუნველყოფილი იყოს თანაბარი მონაწილეობა და ჩართულობა უსაფრთხოებისა და მშვიდობის მშენებლობისკენ მიმართულ ძალისხმევაში.* ანალოგიურად, გაეროს უშიშროების საბჭოს მთელი რიგი რეზოლუციები მშვიდობის დამყარების და საერთაშორისო საპოლიციო ძალების გამოყენების შესახებ გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებას მოითხოვს, უფრო მეტი ქალი პოლიციელის საზღვარგარეთ სამუშაოდ მივლინებას და იმის აღიარებას, რომ აუცილებელია გენდერული უსაფრთხოების საჭიროებების დაკმაყოფილება, კონფლიქტთან დაკავშირებულ სექსუალურ ძალადობაზე განსაკუთრებული ყურადღების გამახვილებით.

* მეტი ინფორმაციისთვის ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგის შესახებ, იხილეთ პოლიტიკის მოკლე აღწერილობა „უსაფრთხოების სექტორის მმართველობის მიდგომა ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებისადმი“.

გენდერული თანასწორობის შესახებ გლობალური ვალდებულებები ასევე წარმოდგენილია და განვრცობილია მდგრადი განვითარების მიზნებში. მდგრადი განვითარების ორი მიზანი განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია გენდერთან მიმართებით და პოლიტიკის შემუშავების მხრივ. ისინი მოცემულია მე-3 ცხრილში. მდგრადი განვითარების მიზნები წარმოადგენს ეროვნული განვითარების საფუძველს, რომლის განხორციელების ხელშესაწყობად ეროვნული გეგმები მტკიცდება. გენდერულ პერსპექტივას შეუძლია დახმარება გაუწიოს პოლიციას, რომ მან თავისი როლი შეასრულოს აღნიშნულ პროცესში.[†]

ჩანართი 4: მართლწესრიგის დაცვის სფეროში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის საერთაშორისო ინსტრუმენტები

- + ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (1948): მიუთითებს, რომ თითოეულ ადამიანს უფლება აქვს მინიჭებული უფლებებით და თავისუფლებებით ისარგებლოს „განურჩევლად რაიმე განსხვავებისა, სახელდობრ, რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულების, ეროვნული თუ სოციალური წარმომავლობის, ქონებრივი, წოდებრივი თუ სხვა მდგომარეობისა.“ (მუხლი 2). მე-7 მუხლი შეიცავს დათქმას, რომ: „ყველა ადამიანი თანასწორია კანონის წინაშე და დისკრიმინაციის გარეშე ყველას აქვს უფლება თანაბრად იყოს დაცული კანონის მიერ.“
- + საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ (1966): „თითოეული ადამიანი თანასწორია კანონის წინაშე და ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე კანონით თანაბარი დაცვის უფლება აქვს. ამ მხრივ უნდა აიკრძალოს ყოველგვარი დისკრიმინაცია და კანონი უნდა უზრუნველყოფდეს ყველა პირის თანასწორ და ეფექტიან დაცვას რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა მრწამსის, ეროვნული და სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა გარემოებების გამო დისკრიმინაციისაგან.“ (მუხლი 26).
- + ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (1979): ყველა ადამიანს, განურჩევლად სქესისა, შეუძლია დისკრიმინაციის გარეშე ისარგებლოს კანონის თანაბარი დაცვით.
- + პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა (1995): არის გენდერული თანასწორობის მნიშვნელოვანი დღის წესრიგი, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს ცვლილების 12 ასპექტზე, მათ შორის ქალებისა და გოგონების მიმართ ძალადობაზე.
- + მართლწესრიგის დამცველ თანამდებობის პირთა ქცევის კოდექსი, გაეროს გენერალური ასამბლეის რეზოლუცია 34/169 (1979) და მართლწესრიგის დამცველ თანამდებობის პირთა ქცევის კოდექსის ეფექტიანი განხორციელების შესახებ გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები: ყველა ადამიანს აქვს თავისუფლების, პირადი უსაფრთხოებისა და გამოხატვის უფლება. სამართალდამცავი უწყებები უნდა წარმოადგენდნენ, ადეკვატურ რეაგირებას ახდენდნენ და პასუხისმგებელნი იყვნენ საზოგადოების წინაშე. სამართალდამცავებმა უნდა დაიცვან ადამიანის საერთაშორისო უფლებების დაცვის სტანდარტები და მათი ქმედებები საზოგადოებრივ კრიტიკას უნდა ექვემდებარებოდეს.
- + მართლმსაჯულების ძირითადი პრინციპების დეკლარაცია დანამაულის და ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების მსხვერპლთა შესახებ (1985): ძალადობის ყველა მსხვერპლს მოეპყარით თანაგრძნობით და პატივისცემით და დაიცავით ისინი შურისძიებისა ან შემდგომი ძალადობისაგან. გამოძიება უნდა ჩატარდეს იმგვარად, რომ დამატებით არ მოხდეს იმ პირთა დამცირება, რომელთა მიმართაც ძალადობა განხორციელდა და სპეციალური მზრუნველობა უნდა იყოს უზრუნველყოფილი ქალებისათვის, მათ შორის, მათ უნდა მიენდოთ შესაბამისი ინფორმაცია მხარდაჭერის არსებული მომსახურებების შესახებ.

გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საერთაშორისო და რეგიონული კანონმდებლობისა და ინსტრუმენტების უფრო დეტალური შეჯამება მოცემულია მე-4 კრებულში, „მართლმსაჯულება და გენდერი“. საერთაშორისო და რეგიონული სამართლებრივი ინსტრუმენტების კრებული ასევე გამოქვეყნებულია ინტერნეტში წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების კრებულში.

[†] გენდერულ თანასწორობას, უსაფრთხოებასა და მდგრადი განვითარების მიზნებს შორის კავშირის შესახებ უფრო სიღრმისეული განხილვისათვის იხილეთ „2030 წლის დღის წესრიგი მდგრადი განვითარებისთვის, უსაფრთხოების სექტორისა და გენდერული თანასწორობისათვის“.

ცხრილი 3: მდგრადი განვითარების მიზნები და ამოცანები პოლიციის სამსახურთან და გენდერთან დაკავშირებით

მიზანი	ამოცანები
მიზანი 5: გენდერული თანასწორობის მიღწევა და ყველა ქალისა და გოგოს შესაძლებლობების გაუმჯობესება	5.1 ყველა ადგილას ყველა ქალისა და გოგოს მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა
	5.2 ყველა ქალისა და გოგოს მიმართ საჯარო და კერძო სფეროებში ძალადობის ყველა ფორმის, მათ შორის, ტრეფიკინგის და სექსუალური და სხვა ტიპის ექსპლუატაციის აღმოფხვრა
	5.5 პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალთა სრული და ეფექტიანი მონაწილეობისა და გადანაცვტილებათა მიღების ყველა დონეზე ლიდერობისათვის თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა
	5.C გამართული პოლიტიკის და პრაქტიკულად განხორციელებადი კანონების შემოღება, რაც გენდერული თანასწორობის და ყველა დონეზე ყველა ქალის და გოგოს შესაძლებლობების გაძლიერებას უწყობს ხელს
მიზანი 16: მშვიდობიანი და ინკლუზიური საზოგადოების ჩამოყალიბების ხელშეწყობა მდგრადი განვითარებისათვის, მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობა ყველასათვის, ეფექტიანი, ანგარიშვალდებული და ინკლუზიური ინსტიტუტების მშენებლობა ყველა დონეზე	16.1 ძალადობის ყველა ფორმის და მასთან დაკავშირებული სიკვდილიანობის შემთხვევათა რაოდენობის მნიშვნელოვნად შემცირება
	16.2 ბავშვთა მიმართ სასტიკი მოპყრობის, ექსპლუატაციის, ტრეფიკინგისა და ძალადობის ყველა ფორმის და წამების აღმოფხვრა
	16.3 ეროვნულ დონეზე კანონის უზენაესობის დამკვიდრების ხელშეწყობა და თითოეული ადამიანისთვის მართლმსაჯულებაზე თანაბარი წვდომის უზრუნველყოფა
	16.6 ეფექტიანი, ანგარიშვალდებული და გამჭვირვალე ინსტიტუტების ჩამოყალიბება ყველა დონეზე
	16.7 სწრაფი რეაგირების უნარის მქონე, ინკლუზიური, მონაწილეობაზე დაფუძნებული და წარმომადგენლობითი გადანაცვტილებების მიღების პროცესის არსებობა ყველა დონეზე.
	16.10 საჯარო ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა ინფორმაციაზე და ფუნდამენტური თავისუფლებების დაცვა ქვეყნის შიდა კანონმდებლობისა და საერთაშორისო შეთანხმებების მიხედვით
	16.B არადისკრიმინაციული კანონების და პოლიტიკის ხელშეწყობა და აღსრულება მდგრადი განვითარებისათვის

- 1 მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაცია, რეპროდუქციული ჯანმრთელობის და კვლევის დეპარტამენტი, ჰიგიენის და ტროპიკული მედიცინის ლონდონის სკოლა და სამხრეთ აფრიკის სამედიცინო კვლევითი საბჭო, „ქალთა მიმართ ძალადობის გლობალური და რეგიონული შეფასება: ინტიმური პარტნიორის ძალადობის პრე-ვალენტობა და ჯანმრთელობაზე ზეგავლენა და არაპარტნიორების სექსუალური ძალადობა“, ჟენევა, მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაცია. (2013), გვ.2.
- 2 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, „ძალადობის ფასი: ქალებისა და გოგონების მიმართ ძალადობის გაცნობიერება აზიასა და წყნარი ოკეანის ქვეყნების გამოცდილების გათვალისწინებით“, ნიუ იორკი, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, (2013).
- 3 ჯ.გ. ბელი და ბ. პერი, „გარედან დაკვირვება: ლესბოსელთა, გეი და ბისექსუალთა წინააღმდეგ სიძულვილით მოტივირებული დანაშაულების გავლენა საზოგადოებაზე“, ჟურნალი „Journal of Homosexuality“, 62(1), (2014), გვ. 98–120.
- 4 ჯ. ბრაუნი და ფ. ჰეიდენსონი (2000) გენდერი და პოლიციის სამსახური: შედარებითი პერსპექტივები, ბასინგსტოკი: მაკმილანი; ა. ვარდი და ტ. პრენზლერი „სიტუაციური ანალიზი პოლიციის სამსახურში ქალების დანაშაულების კარგი პრაქტიკის შესახებ“ 18(4), (2016), გვ. 242.
- 5 ქალების და პოლიციის ეროვნული ცენტრი, ციტირება მ. ნატარაჯანის ნაშრომში, ქალი პოლიციელები ცვალებად საზოგადოებაში: თანასწორობის უკანა კარი, ალდერშოტი: გამომცემლობა „ამგიტი“, (2008), გვ. 16.
- 6 ა. ლუსია, „ფორტ უერთის პოლიცია გეი პოლიციელების სამსახურში აყვანის ახალი ვიდეოთი“, CBS -ის ადგილობრივი მედია. www.dfw.cbslocal.com/2014/07/24/fort-worth-police-recruit-gay-officers-with-new-video ; მ. მაკსკილი (2003) „პოლიცია აპირებს უფრო მეტი გეი პოლიციელების დაქირავებას“, „ტაიმსი“, 28 დეკემბერი, www.thetimes.co.uk/article/police-to-recruit-more-gay-officers-87zp0zhzxtf; გაზეთი „არგუსი“ (2003) „პოლიცია „პრაიდს“ მიმართავს გეი პოლიციელების დასაქირავებლად, გაზეთი „არგუსი“ 6 აგვისტო, www.theargus.co.uk/news/5106899.police-use-pride-to-recruit-gay-officers (ბოლოს ნანახია 14.03.2019).
- 7 რ.ა. კოლვინი (2012) გეი და ლესბოსელი პოლიციელები: მრავალფეროვნება და ეფექტიანი პოლიცია, ბოულდერი, კოლორადო, ლინ რინერი.



3. როგორ გამოიყურება პოლიციის სამსახური, რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას და გენდერულ პერსპექტივას ითვალისწინებს?

ვინაიდან პოლიცია ხშირად პირველია, რომელსაც ადამიანები სისხლის სამართლის, მართლმსაჯულების სისტემასთან შეხებისას ხვდებიან, მათ შესაძლებლობა აქვთ დადებითი გამოცდილება შესთავაზონ ყველა ინდივიდს - კაცებს, ქალებს, გოგოებსა და ბიჭებს - პატივისცემით მოეპყრან და მათ წინააღმდეგ ჩადენილი დანაშაულები სრული სერიოზულობით გამოიძიონ, სწორედ პოლიციას შეუძლია მნიშვნელოვანი როლი შეასრულოს ისეთი საზოგადოების ჩამოყალიბებაში, სადაც გენდერული ნიშნით ძალადობა არ არის შეწყნარებული და სადაც შესაძლებელია თანასწორობის მიღწევა.

პოლიციის სამსახური, რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას, ორიენტირებულია მოქალაქეებზე და ემსახურება სრულიად საზოგადოების საჭიროებებსა და ინტერესებს, ყურადღებას აქცევს ისტორიულად მარგინალიზებულ ჯგუფებს - ქალებს, გოგოებს და ლგბტი ადამიანებს. მართლწესრიგის ამგვარ დაცვას წარმომადგენლობითი და ყველა ადამიანის მიმართ პატივისცემის გამოხატველი პოლიციის სამსახური უზრუნველყოფს, სადაც დამკვიდრებულია მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიურობის კულტურა. პოლიციის ამგვარ სამსახურებს გააჩნიათ კონტროლის ძლიერი, დამოუკიდებელი მექანიზმები და მათ მიმართ ხორციელდება ზედამხედველობა, რათა პოლიციამ შეინარჩუნოს პროფესიონალიზმი, პროფესიული პატიოსნება და ქცევის მაღალი სტანდარტები. წინამდებარე ნაწილში წარმოდგენილია წარმატებული, გენდერზე ორიენტირებული პოლიციის სამსახურის შესახებ ხედვა; მე-4 ნაწილში კი განხილულია, თუ როგორ შეიძლება აღნიშნული ხედვის მიღწევა.

3.1 პოლიციის სამსახური მომსახურებაზე ორიენტირებული და თემის სხვადასხვა წარმომადგენლებთან პარტნიორობით ყურადღებას ამახვილებს დანაშაულის პრევენციაზე

პოლიციის მიერ მართლწესრიგის დაცვა აღიქმება, როგორც ქმედება, რომელიც განკუთვნილია თემისთვის და არა თემის გასაკონტროლებლად. პოლიცია თემებს, მთელი მათი მრავალფეროვნებით, აღიქვამს თავის პარტნიორებად, უსაფრთხოებისა და დაცვის უზრუნველყოფის, მათ შორის, სახელმწიფოს ან მისი წარმომადგენლების მიერ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენებისაგან დაცვის მიზნით. ძალის გამოყენება აბსოლუტური, ბოლო საშუალებაა, რომელიც პროპორციულად და შეძლებისდაგვარად მინიმალურად უნდა იქნეს გამოყენებული. პოლიციელები ხელმისაწვდომნი არიან და საზოგადოების ყველა წევრის მიმართ პატივისცემას გამოხატავენ მათთან ურთიერთობების დროს.

უკრაინის ეროვნული პოლიციის თანამშრომლები ინტერაქტიულ ტრენინგში მონაწილეობენ, რომელიც ოჯახში ძალადობის შემთხვევებზე რეაგირების საკითხებს მიეძღვნა. ოქტომბერი, 2018 წ. © ევკენი მალოლევტა/ევთო

პოლიციის წარმომადგენლები მედიაში, მთავრობასთან კომუნიკაციისას, თანამშრომელთა შერჩევის პროცესსა თუ სხვა შემთხვევებში საუბრობენ მრავალფეროვნების შესახებ და ქალთა და ლგბტი თემის მიერ შეტანილი წვლილის შესახებ. პოლიციის სამსახური დაკავშირებულია არა ჰიპერ-მასკულინურ კულტურასთან, არამედ ასოცირებულია პატივისცემის გამომხატველ და ინკლუზიურ კულტურასთან, რომელიც აფასებს გენდერულ მრავალფეროვნებას, ასევე - მრავალფეროვნებას ასაკის, ეთნიკური კუთვნილების, რასის, რელიგიის, რეგიონის, სოციალური კლასისა და იდენტობის სხვა ნიშნების მიხედვით.

3.2 ნებისმიერი ადამიანის წინააღმდეგ ჩადენილი დანაშაულები პოლიციის სერიოზულ, მთავარ სამუშაოდ განიხილება, რომელსაც პოლიცია მთელი ყურადღებით განიხილავს სხვა დამხმარე სამსახურებთან კოორდინირებით

პოლიციის სამსახურები თანაბრად აფასებენ საზოგადოების ყველა წევრის უფლებებს, უსაფრთხოებას და კეთილდღეობას. ოჯახში ძალადობა და სხვა დანაშაულები, რომელიც კერძო სივრცეში ჩაიდინეს ინტიმურმა პარტნიორებმა, ან ოჯახის წევრებმა, პოლიციის მთავარ საქმიანობად მიიჩნევა (და არა „ოჯახის საქმედ“, ან ისეთ საკითხად, რომელიც მხოლოდ სპეციალიზებული სამსახურებისთვის არის განკუთვნილი). ასეთი მიდგომა ხელს უწყობს უფრო ფართო საზოგადოებრივი კულტურის ჩამოყალიბებას, რომელიც უარყოფს გენდერული ნიშნით ძალადობის ყველა ფორმას. ოჯახში ძალადობას, განსაკუთრებით, ენიჭება ის პრიორიტეტი, რაც მისი ჩადენის სიხშირიდან გამომდინარეობს.

პოლიცია სენსიტიურია კაცების, ქალების, გოგონების, ბიჭების და ლგბტი ადამიანების უსაფრთხოების განსხვავებული საჭიროებების მიმართ. პოლიციას ესმის, თუ როგორ შეიძლება გენდერულ საჭიროებებს დაემატოს სხვა ფაქტორებიც, როგორცაა ეთნიკური კუთვნილება, სოციალური კლასი და ენა. პრევენცია, გამოვლენა, შეტყობინება, გამოძიება და დამხმარე მომსახურებები მორგებულია ამ განსხვავებულ ჯგუფებზე და მათ საჭიროებებზე, ასევე სპეციფიკური ჯგუფების მხარდასაჭერად სპეციალიზებული მომსახურებები არსებობს. პოლიციის მრავალფეროვანი და წარმომადგენლობითი სამსახური ნიშნავს, რომ დაზარალებულს შეუძლია დაუკავშირდეს კაც ან ქალ პოლიციელს, მაგრამ ამასთანავე, ინკლუზიური ინსტიტუციური კულტურა ნიშნავს, რომ ყველა პოლიციელი ნებისმიერ დანაშაულს ფრთხილად და მსხვერპლის მიმართ პატივისცემის გამოხატვით უნდა განიხილავდეს. პოლიცია გენდერული ძალადობის საქმეებს მიკერძოების გარეშე განიხილავს, ითვალისწინებს ხელახალი ვიქტიმიზაციის საფრთხეებს და პატივს სცემს ადამიანის პირად ცხოვრებას. ყველა პოლიციელი გადამზადებულია, რათა შეძლოს მსხვერპლთა საჭიროებების გამოვლენა და შესაბამისი მომსახურებების მისაღებად გადამისამართება. დამხმარე მომსახურებების ფართო სპექტრი, მათ შორის, ჯანდაცვა, ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა, ფიზიკური დაცვა და სამართლებრივი მხარდაჭერა და რჩევა ხელმისაწვდომია (მიმწოდებელი საჯარო სექტორია, კერძო სექტორი, თუ არა-სამთავრობო ორგანიზაციებია), და პოლიცია ხელს უწყობს ამ მომსახურებებზე ხელმისაწვდომობას დაკავალიანებისა და საქმების რეგულარული კოორდინირებული მართვის მეშვეობით.

3.3 პოლიციის სამსახურები მრავალფეროვანია და მასში ქალები გამორჩეულ ადგილს იკავებენ

პოლიციის სამსახური ზოგადად ასახავს იმ თემის მრავალფეროვნებას, რომელსაც ის ემსახურება და ეყრდნობა იმ ღირებულ წვლილს, რომელიც ქალებს და კაცებს შეაქვთ მის საქმიანობაში. ეს იმას ნიშნავს, რომ ქალები და ლგბტი ადამიანები წარმოდგენილნი არიან არა მხოლოდ სხვადასხვა თანამდებობებზე მთელს სამსახურში, არამედ მართლწესრიგის დაცვის ყველა მიმართულებაში და დაცვის წინა ხაზზე არიან. ქალები და ლგბტი ადამიანები არ არიან თავმოყრილნი ქალებისათვის, ბავშვებისათვის და ლგბტი თემებისათვის განკუთვნილ სამსახურებში, ან პოლიციის ადმინისტრაციულ ოფისებში.

ამგვარი მრავალფეროვანი კადრებით დაკომპლექტებას ხელს უწყობს კადრების მოზიდვა, ტრენინგები, კადრების შენარჩუნების და დაწინაურების პოლიტიკა, რომელიც ყურადღებას აქცევს კანდიდატების ღირსებებს და მოთხოვნილი უნარ-ჩვევების დაკმაყოფილებას და არა მოძველებულ იდეებს პოლიციელის პროფესიის შესახებ. შესაძლოა გამოყენებულ იქნას პოზიტიური დისკრიმინაცია - რაც იმას ნიშნავს, რომ იმ ჯგუფებს, რომელთა მიმართ წარსულში დისკრიმინაცია განხორციელდა, განსაკუთრებული ხელშეწყობა სჭირდებათ, რათა დაიწყონ მუშაობა, დარჩნენ სამსახურებში და დაწინაურდნენ. მოქნილი სამუშაო რეჟიმი, დეკრეტული შვებულება და ბავშვის მოვლაში მხარდაჭერა ხელს უწყობს თანასწორობის შესაძლებლობის რეალიზებას. პოლიციელის ფორმები, აღჭურვილობა და ინფრასტრუქტურა (როგორცაა საცხოვრებლები და საპირფარეოები) გენდერულ მრავალფეროვნების გათვალისწინებით არის დაპროექტებული. საკადრო პოლიტიკა ცალსახად მიზნად ისახავს კანდიდატი ქალების და ლგბტი ადამიანების სამსახურში მოზიდვას. ასევე, ინკლუზიურია კადრების შერჩევისა და ხელშეწყობის კომისიების შემადგელობა. პოლიტიკის, პროგრამების და ინფრასტრუქტურის შესახებ ქალებთან და ლგბტი ადამიანებთან იმართება კონსულტაციები ინკლუზიურობის ხელშეწყობის მიზნით.

3.4 პოლიციის ორგანიზაციული კულტურა და ხელმძღვანელობა აფასებს მრავალფეროვნებას, თანასწორობას და ინკლუზიურობას და პოზიტიური მასკულინიზმის მაგალითს იძლევა

შემოდებულია მტკიცე არადისკრიმინაციული პოლიტიკა, რომელიც ყველა პოლიციელს ესმის და პოლიციის ყველა სამსახურში ხორციელდება. არადისკრიმინაციული პოლიტიკის და ქცევის კოდექსის საკითხებში ტრენინგები სამუშაოსაგან მოუწვევლად რეგულარულად ტარდება. ჩამოყალიბებულია ნულოვანი ტოლერანტობის კულტურა პოლიციის სამსახურში სექსუალური და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციასთან, შევიწროებასთან, დაშინებასთან და ძალადუღლების ბოროტად გამოყენებასთან დაკავშირებით და ხდება პოლიციელების წახალისება, რათა დაგმონ ამგვარი საქციელი, როცა კი ამის მომსწრენი გახდებიან. დისკრიმინაციის ან ძალადუღლების ბოროტად გამოყენების შემთხვევებზე შიდაუწყებრივი კონტროლი ხორციელდება და საზედამხედველო ორგანოები ოპერატიულად, გამჭვირვალედ და მომჩივნის კარგად ყოფნისათვის მგრძნობელობის გამოჩენის გათვალისწინებით მოქმედებენ. ქალები და ლგბტი ადამიანები პოლიციას მხარდამჭერ დამსაქმებლად მიიჩნევენ.

პოლიციის ორგანიზაციული კულტურა ყალიბდება და ხასიათდება დადებითი მასკულინიზმით, რაც იმას ნიშნავს, რომ ამგვარი კულტურა კაცების იდეებს არ მიიჩნევს როგორც ბუნებრივად აგრესიულს, ძლიერს, ან დომინანტურს. არამედ, დადებითი მასკულინიზმი ხაზს უსვამს, რომ მზრუნველობა, თანაგრძნობა და პატივისცემის გამოხატვა არ არის მართოდენ ქალური თვისებები; ეს ის ღირებული თვისებებია, რომელიც ყველა ადამიანში უნდა წახალისდეს. ეს თვისებები უკეთეს კომუნიკაციას და ლიდერობას უწყობს ხელს. პოლიციის სამსახური დადებითი მასკულინიზმის მაგალითს იძლევა საზოგადოებაში და ლიდერის როლს ასრულებს გენდერული სტერეოტიპების ტრანსფორმირების მხრივ. პოლიცია მაგალითის მიმცემია კაცებისა და ბიჭებისათვის, რომელთაც თვითდაჯერებულნი არიან, თავს უსაფრთხოდ გრძნობენ და შეუძლიათ დააფასონ მრავალფეროვნება.

მრავალფეროვნებისა და თანასწორობის მხარდაჭერა პოლიციის სამსახურის მაღალი თანამდებობის პირებიდან მომდინარეობს, რაც ინკლუზიური ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბებას უწყობს ხელს. პოლიცია ორგანიზაციულად უჭერს მხარს მრავალფეროვნების, თანასწორობის და ინკლუზიურობის ინიციატივებს. ეს ინიციატივები შესაძლოა მოიცავდეს ასოციაციებს ქალებისათვის, ან ლგბტი ადამიანებისათვის, ან ტრენინგის ჩატარებას კარიერული წინსვლაში მრავალფეროვნების წახალისებისათვის. პოლიციის ზედა რგოლის ხელმძღვანელები ყურადღებით ეკიდებიან მიმდინარე კვლევას, რათა შეამოწმონ იმ სტრატეგიების ეფექტიანობა, რომელთა მიზანია პოლიციის სამსახურში წარმომადგენლობის და რეაგირების გაუმჯობესება; ასევე განსაზღვრონ მათი გაუმჯობესების გზები. პოლიციის სამსახური კრიტიკულად განიხილავს თავის საქმიანობას, განსაკუთრებით, შესაძლებლობების შექმნასთან დაკავშირებით უმცირესობათა ჯგუფებისგან მოსაზრებების მიღებისა და იდეების შეთავაზების კუთხით.

3.5 მისასალმებელია პოლიციის მიმართ ძლიერი, ეფექტიანი და დამოუკიდებელი ზედამხედველობის განხორციელება

შიდა კონტროლის ეფექტიანი ღონისძიებები უზრუნველყოფს პროფესიული სტანდარტების დაცვას პოლიციის სამსახურში და სათანადო ყურადღებას აქცევს თანასწორობას. ამასთან, ზედამხედველობის მტკიცე და დამოუკიდებელი მექანიზმები პოლიციის სისტემის გარეთ არსებობს იმისათვის, რომ უზრუნველყოს პოლიციის ანგარიშვალდებულება. ეს გარე მექანიზმები შესაძლოა მოიცავდეს ქვეყანაში ადამიანის უფლებების დაცვის ორგანიზაციებს, როგორცაა ომბუდსმენის ოფისი, საჩივრების განმხილველი ორგანოები და ანტიკორუფციული კომისიები (თუმცა ორგანიზაციული ფორმები შესაძლოა განსხვავდებოდეს), ასევე პარლამენტები.*

ეს მექანიზმები გენდერულად მრავალფეროვანი და გენდერზე ორიენტირებულია. შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლები იმ მონაცემებზე ხელმისაწვდომობას უზრუნველყოფს, რომელიც საჭიროა საქმეებზე არსებითი მონიტორინგის განსახორციელებლად, გადასასინჯად, გამოსაძიებლად და სამართალწარმოებისთვის. ზედამხედველობის მექანიზმები ღირებულია და მნიშვნელოვან როლს ასრულებს მართლწესრიგის ხარისხიანი დაცვის უზრუნველყოფაში, და განკუთვნილია იმისათვის, რომ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების შემთხვევები პოლიტიკური ჩარევის, ან დაშინების გარეშე იქნეს განხილული.

* უსაფრთხოების სექტორზე საპარლამენტო ზედამხედველობის შესახებ კონკრეტული მითითებებისათვის იხილეთ მე-7 კრებული „უსაფრთხოების სექტორსა და გენდერის საკითხებზე საპარლამენტო ზედამხედველობა“.

ომბუდსმენის სამსახურის და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული კომისიების შესახებ დეტალური მითითებებისათვის იხილეთ „პრაქტიკული მითითებები გენდერის უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობაში ინტეგრირების შესახებ“. DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014).

სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებს (მათ შორის მედიას, ქალთა ორგანიზაციებს, და ლგბტი ჯგუფებს) და პოლიციას დადებითი ურთიერთობები აქვთ, რაც ხელს უწყობს და კონსტრუქციული კრიტიკის შესაძლებლობას იძლევა თემის უსაფრთხოების უზრუნველყოფისათვის, კანონის უზენაესობისა და უფლებების დაცვისათვის. სამოქალაქო საზოგადოების ჯგუფები ასევე აქტიურად მონაწილეობენ პოლიციის მიმართ ფორმალური ზედამხედველობის გაწევაში, მაგალითად, კომიტეტების, ან დამოუკიდებელი საზედამხედველო ინსტიტუტების სამუშაო ჯგუფების სახით.



نفسی
ما اکر هشی ائی بنت

نفسی
ما اکر هشی ائی بنت

4. როგორ შეიძლება პოლიციამ საქმიანობის განხორციელებისას ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას?

მე-3 ნაწილში აღწერილი ხედვის გათვალისწინებით, წინამდებარე ნაწილში წარმოგიდგენთ მთელ რიგ ღონისძიებებს, რომელიც გააუმჯობესებს პოლიციის საქმიანობას და ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობას. ეს ღონისძიებები ცვლილების სამ ძირითად კომპონენტს მოიცავს: უფრო მრავალფეროვანი და წარმომადგენლობითი სამსახური; რეაგირების გაუმჯობესება ქალებისა და ლგბტი ადამიანების მიმართ ჩადენილ დანაშაულებზე და საზოგადოების მოლოდინების და მიკვერძოებულობის შეცვლა გენდერთან დაკავშირებით. ამ ცვლილების ეტაპობრივად განხორციელების შესახებ მოსაზრებები მოცემულია თვითშეფასების მეგზურში, რომელიც მე-6 ნაწილშია წარმოდგენილი.

სანამ ცვლილების ხელშეწყობა ბემოაღნიშნულ ღონისძიებებს დეტალურად განვიხილავთ, მნიშვნელოვანია ხაზი გავუსვათ იმას, რომ ისინი არ უნდა იქნეს მიჩნეული „მზა რეცეპტად“, რომელიც გენდერული თანასწორობის მიღწევის გარანტიას იძლევა. პოლიციის სამსახური, რომელსაც წვლილი შეაქვს გენდერულ თანასწორობაში, არ არის მხოლოდ ის სამსახური, რომელიც უფრო მეტ ქალს ქირაობს თანამშრომლად, ან რომელიც გენდერული ნიშნით ძალადობაზე რეაგირების გაუმჯობესების სამსახურებს ქმნის. ეს არის პოლიციის ისეთი სამსახური, რომელიც გადააწყობს თავის ურთიერთობას საზოგადოებასთან და მომსახურებაზე ორიენტირებული ხდება, წარსულს აბარებს თავის ჰიპერ-მასკულინურ კულტურას და მიესაღწემა მრავალფეროვნებას და ინკლუზიურობას გენდერული, რასობრივი, ეთნიკური და სხვა იდენტობების თვალსაზრისით. პოლიციის სამსახური უნდა გახდეს მრავალფეროვანი თემის უსაფრთხოების დამცველი და დაცვა ყველაზე მოწყვლადი და მარგინალიზებული ადამიანებიდან დაიწყოს. ქვემოთ მოცემულია მთელი რიგი ღონისძიებები, რომელიც შესაძლოა პოლიციამ გამოიყენოს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის ფარგლებში პოლიციის სამსახურში და პოლიციის საქმიანობის განხორციელებისას. მიუხედავად იმისა, რომ ეს ღონისძიებები მნიშვნელოვანია, მათი განხორციელება საბოლოო მიზანს არ წარმოადგენს. ისინი უფრო ამბიციური ხედვის, მიღწევის ეტაპებს წარმოადგენს, რაც ყველასათვის (გენდერის მიუხედავად) უსაფრთხო და თანასწორ საზოგადოებას გულისხმობს.

4.1 წარმატების პირობები

წინამდებარე დოკუმენტში შემოთავაზებული ღონისძიებები არ არის იმის გარანტია, რომ მათი გატარების შემდეგ აღარ იქნება საჭირო ძალისხმევის წარმართვა. ფაქტობრივად, ეს ღონისძიებები გენდერულ თანასწორობაში წვლილის შეტანის თვალსაზრისით მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება წარმატებული,

2012 წლის მაისში, სოციალურ მედიაში გამართული დისკუსიებით მთავონებულმა სხვადასხვა ასაკისა და სოციალური ჯგუფის წარმომადგენელმა ქალებმა და კაცებმა ცოცხალი ჯაჭვი შეკრეს გამ'ეტ ელ დევალის ქუჩაში, კაიროში. მათ ხელში უჭირავთ ქალების შევიწროების წინააღმდეგ მიმართული ბანერები.

© ფატმა ელზაჰრა
იასინი/გაეროს ქალთა
ორგანიზაცია

თუ დაკმაყოფილდება გარკვეული პირობები. შემდეგი ჩამონათვალი ასახავს ზოგიერთ იმ პირობას, რომელთა არსებობაც წინამდებარე დოკუმენტში განხილული ღონისძიებების განხორციელების შედეგად პოლიციის სამსახურებში გენდერული თანასწორობის გასაუმჯობესებლად არის საჭირო.

- ✓ **კონტექსტთან შესაბამისობა.** ძალიან ხშირად ცვლილების მოსახდენად შემოღებული სტრატეგიები ეფუძნება სხვა კონტექსტში მიღწეულ წარმატებას და მცირედი ყურადღებას ეთმობა იმას, თუ რა არის რელევანტური მოცემულ მომენტში და ადგილას.¹ სხვადასხვა კონტექსტიდან გამოცდილების მიღება მნიშვნელოვანია, მაგრამ ეს არ ნიშნავს წარმატებული სტრატეგიების პირდაპირ გადმოტანას ერთი კონტექსტიდან მეორე კონტექსტში. მტკიცებულება სათანადო ინტერპრეტაციას საჭიროებს. ეს იმას ნიშნავს, რომ უნდა გაირკვეს, თუ რატომ იყო წარმატებული მოცემული სტრატეგია ერთ სფეროში და გათვალისწინებულ იქნეს არსებობს თუ არა ახალ კონტექსტში ის პირობები, რომელთაც ამ სტრატეგიის წარმატება განაპირობებს წარსულში. წარმატებული მიდგომის ზოგიერთი კომპონენტი შესაძლოა შეცვლას საჭიროებდეს სხვა კონტექსტში შესაბამისობისა და შესატყვისობის მისაღწევად. შესაბამისი ადამიანების (მათ შორის, ადგილობრივ დონეზე) ჩართვას შეუძლია უზრუნველყოს კონკრეტულ კონტექსტზე მორგებული სტრატეგიის შემუშავება.
- ✓ **ადგილობრივ დონეზე შემუშავებული და წარმართული.** მნიშვნელოვანია, რომ ცვლილებისკენ მიმართული სტრატეგიების შემუშავებას ადგილობრივი პირები წარმართავდნენ, ან ადგილობრივი თემის ის წარმომადგენლები იყვნენ ჩართულნი, რომლებიც მათ მხარს უჭერენ. როდესაც ცვლილებისკენ მიმართული სტრატეგიები გარედან თავსმოხვეულად აღიქმება, მათი ეფექტურობა შეზღუდულია და შეიძლება ადგილობრივი ინტერესების დამცველებს საქმიანობაც დააზარალოს. გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს იმას, რომ ნებისმიერმა საერთაშორისო ორგანიზაციამ, რომელიც ცვლილებისათვის მხარდაჭერის მოპოვებას ცდილობს, დრო დაუთმოს ადგილობრივი მონაწილეების და ჯგუფების გაცნობას და უზრუნველყოს, რომ ცვლილებისკენ მიმართული სტრატეგიები მათთან პარტნიორობით შემუშავდეს, და თუ ეს შესაძლებელია, განხორციელდეს კიდევ. ეს შესაძლოა ცვლილების უფრო თანდათანობით განხორციელებას გულისხმობდეს, ვიდრე სასურველია, რა შემთხვევაშიც შედეგი უფრო მდგრადი იქნება.
- ✓ **პოლიტიკურად მომგებიანი.** სოციალური ცვლილება პოლიტიკური შინაარსისაა იმ თვალსაზრისით, რომ იგი საზოგადოებაში ძალაუფლების და რესურსების განაწილებას ცვლის. ცვლილების პოლიტიკური შინაარსის ლავირებისთვის სტრატეგიები პოლიტიკურად მომგებიანი უნდა იყოს² - ანუ, ცვლილების მხარდამჭერებმა უნდა გაიაზრონ ის ინტერესები და სტიმულები, რომელიც ხალხის ქცევას და იდეებს აყალიბებს და იცოდნენ, ვინ შეიძლება დაუჭიროს მხარი ცვლილებას და ვინ შეიძლება გაუწიოს წინააღმდეგობა. როდესაც ცვლილებისაკენ მიმართული სტრატეგიები საკითხების სათანადო პოლიტიკურ აღქმას შეიცავს, უფრო ადვილია მონაწილედ შედგეთა დაძლევა და მხარდაჭერის მოპოვება. ეს შესაძლოა მოიცავდეს არატრადიციული კოალიციების ჩამოყალიბებას ისეთი ცვლილების მისაღწევად, რომელიც რეალისტურია მოცემულ პოლიტიკურ სივრცეში, ცვლილების სუბიექტების მოსაზრებებისა და დამოკიდებულებების გათვალისწინებას, და იმას, თუ როგორ შეიძლება არსებული მხარდაჭერის მაქსიმალურად გამოყენება ამ სუბიექტებზე ზეგავლენის მოსახდენად. მაგალითად, ქალთა გენიტალიების დასახიჩრების აღმოფხვრისკენ მიმართული ძალისხმევა მოიცავდა მუშაობას აღნიშნული პრაქტიკის განხორციელებაში მონაწილე ტრადიციულ ლიდერებთან მათი ინტერესების გასათვალისწინებლად და ცვლილების მიმართ მათი მხარდაჭერის მოსაპოვებლად, რათა მათ ხელი არ შეეშალათ

ცვლილების განხორციელებისათვის. ანალოგიურად, როდესაც გენდერის საკითხებში ადვოკატირების განმახორციელებლები უფრო მეტად თანამშრომლობენ კაცებთან და ბიჭებთან, შესაძლებელია, რომ ტრადიციული ფემინისტური კავშირების გარდა, სხვა ალიანსებიც ჩამოყალიბდეს.

- ✓ **ხელმძღვანელობის მხარდაჭერა.** ცვლილებისკენ მიმართული სტრატეგიების განხორციელებას ხელს შეუწყობს ზედა რგოლის მენეჯერებს და ლიდერებს შორის მტკიცე მხარდაჭერა, რომელთაც შეუძლიათ ხედვის და რესურსების შემოთავაზება და წინააღმდეგობების თავიდან აცილება. ეს მხარდაჭერა შესაძლოა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი იყოს პოლიციის იერარქიულ სისტემაში, სადაც სუბორდინაციის სისტემას იცავენ. ცვლილების ისეთი პროცესები, რომელთაც ხელმძღვანელების ძლიერი მხარდაჭერა არ აქვს, უფრო ადვილად რჩება ყურადღების მიღმა, რადგან მათ სერიოზულად არ აღიქვამენ. ამიტომ, ზედა რგოლის ხელმძღვანელებს შორის ცვლილებისათვის მხარდაჭერის ჩამოყალიბებას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს. „ლიდერობა“ ასევე ფართოდ უნდა იქნეს აღქმული და არ უნდა გულისხმობდეს მხოლოდ პოლიციის უფროსს ან სხვა ხელმძღვანელ პირებს, არამედ ლიდერებს სხვადასხვა მენეჯერულ დონეზე. მნიშვნელოვანია დავრწმუნდეთ, რომ პოლიციის ხელმძღვანელ პირებს სურვილი აქვთ და შეუძლიათ ცვლილების მხარდასაჭერად საუბარი, რათა მათი ვალდებულება ყველასათვის ცხადი იყოს. მაგალითად, 2015 წელს ავსტრალიაში *ვიქტორიანული პოლიციის ხელმძღვანელის* პირად ვალდებულებას, შეზღუდვებოდა ოჯახში ძალადობის პრობლემას, ცენტრალური მნიშვნელობა ჰქონდა *ოჯახში ძალადობის საკითხების სამეფო კომისიის* ჩამოყალიბებაში და შემდგომი რეფორმების განხორციელებაში³.

სოციალური ცვლილების უფრო ფართო პროცესებში საკითხის ჩართვა. პოლიციის სამსახურები იმ საზოგადოების ანარეკლს წარმოადგენენ, რომლის ნაწილიც თავად არიან. მოსალოდნელია, რომ ისინი ისეთივე მრავალფეროვან მოსაზრებებს და დამოკიდებულებებს გამოხატავდნენ, როგორც საზოგადოების დანარჩენი წევრები - დაწყებული გენდერული თანასწორობის მხარდამჭერებიდან, დამთავრებული მათი მოწინააღმდეგეებით. ამიტომ, არარეალურია პოლიციის სამსახურისაგან იმის მოლოდინი, რომ იგი უფრო სწრაფი ტემპით შეიცვლება, ვიდრე დანარჩენი საზოგადოება. ცვლილების ნებისმიერი პროცესი პოლიციის სამსახურში დაკავშირებული უნდა იყოს საზოგადოების ცვლილების უფრო ფართო პროცესთან. მაგალითად, ქალთა გენიტალიების დასახიჩრების აღკვეთისკენ მიმართული ძალისხმევა, ზოგჯერ პოლიციის მიერ ამ პრაქტიკასთან დაკავშირებით შემოღებული აკრძალვებით იფარგლებოდა. თუმცა, ეს არ ნიშნავს აუცილებლად იმას, რომ იმ ქვეყნებში, სადაც ქალთა გენიტალიების დასახიჩრება ნორმას წარმოადგენს, ანალოგიური პრაქტიკა ბევრი პოლიციელის ქალიშვილის მიმართ არ განხორციელდება. ანალოგიურად, პოლიციელები არ არიან დაცულნი იმისაგან, რომ თვითონ ჩაიდინონ ოჯახში ძალადობა. ერთ-ერთი კვლევის მიხედვით ამერიკის შეერთებულ შტატებში ორჯერ და ოთხჯერ უფრო მეტად არის მოსალოდნელი პოლიციელების მხრიდან ძალადობა თავიანთი პარტნიორების მიმართ.⁴ იმის უზრუნველყოფა, რომ ცვლილებისაკენ მიმართული ძალისხმევა უკავშირდებოდეს მთელ პოლიციას და იმ თემებს, რომელთაც ისინი ემსახურებიან, საუკეთესო შანსს იძლევა იმისათვის, რომ ყველასათვის მიღწეულ იქნება უსაფრთხოება და თანასწორობა.

ზემოაღნიშნული პირობების გათვალისწინებით ამ ნაწილის მოსდევს მთელი რიგი ღონისძიებები, რომელიც შესაძლოა დაგეხმაროთ გენდერული თანასწორობის მიღწევასა და პოლიციის მუშაობაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებაში.

რჩევა: გენდერულ საკითხებზე სხვა კუთხით მუშაობა

ზოგიერთ კონტექსტში გენდერთან დაკავშირებულ საკითხებზე ღიად მუშაობა სენსიტიურია, ან მას პრიორიტეტად არ აღიქვამს პოლიციის ხელმძღვანელობა.

როდესაც რთულია ყურადღების მიპყრობა გენდერული საკითხებისადმი, შესაძლოა სტრატეგიული ნაბიჯი იყოს ისეთ საკითხებზე მუშაობის დაწყება, რომელიც გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის განმაპირობებელი და წარმმართველია, მაგრამ საკუთრივ არ არის „გენდერული“. მაგალითად, ნარკოტიკებზე ან ალკოჰოლზე (როგორცაა ალკოჰოლის უკანონო წარმოება) ყურადღების გამახვილებას გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის განმაპირობებელი და წარმმართველი პრობლემების გადაჭრის გზით შეუძლია გენდერულ უსაფრთხოებასთან მიმართებით დადებითი შედეგები მოიტანოს.

გენდერთან დაკავშირებული საკითხების მიმართ ნაკლები ინტერესიც კი შესაძლოა შესაძლებლობა იყოს, რადგან ნაკლები ინტერესის შედეგად შესაძლოა მცირე დაბრკოლებას, ან ხელისშეშლას ჰქონდეს ადგილი შესაბამისი საქმიანობის განხორციელებისას!

4.2 უფრო მრავალფეროვანი და წარმომადგენლობითი სამსახურის არსებობის გზით

პოლიციის სამსახურებს შეუძლიათ ხელი შეუწყონ გენდერულ თანასწორობას და გააუმჯობესონ ყველა ადამიანის უსაფრთხოება იმით, რომ უფრო ინკლუზიური გახდნენ და საზოგადოებაში არსებულ ყველა ჯგუფს წარმომადგენლდნენ, მათ შორის, ქალებს და ლგბტი ადამიანებს. პოლიციის უფრო მრავალფეროვანი და წარმომადგენლობითი სამსახურების მიღწევა შესაძლებელია მთელი რიგი ქვემოთ მოცემული მიდგომების გამოყენების გზით.

კვლევის, დაგეგმვის, მონიტორინგისა და პოლიტიკის გადასინჯვის განხორციელება გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით*

უფრო წარმომადგენლობითი პოლიციის სამსახურის ჩამოყალიბებისათვის საჭიროა, რომ დაგეგმვა განხორციელდეს არსებული პოლიტიკისა და პროცედურების, ასევე იმ ფაქტორების სიღრმისეული შესწავლით, რომელიც მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის მოძიებას და შენარჩუნებას ზღუდავს.

კვლევის ჩატარება მოქმედი პოლიტიკის დოკუმენტების, პროტოკოლების და პროცედურების შესახებ პირველი შესაბამისი ნაბიჯია პოლიციის სამსახურის საწყისი მდგომარეობის განსაზღვრისთვის. კვლევა მოიცავს მოქმედი პოლიტიკის და პროცედურების განხილვას, რათა შემოწმდეს მათი არადისკრიმინაციულობა და გენდერული ინკლუზიურობა. ასევე განისაზღვროს სტრატეგიულ და საოპერაციო დონეებზე არსებული ხარვეზები, ან ის ასპექტები, რომელიც გაუმჯობესებას საჭიროებს. ეს შესაძლოა განხორციელდეს გენდერული თვითშეფასების, ან გენდერული აუდიტის ფორმით (იხილეთ მე-5 ჩანართი). პერსონალთან (განსაკუთრებით ქალ და ლგბტი პერსონალთან) კონსულტაციების ჩატარება გამოკვეთავს, თუ როგორი გამოცდილება აქვთ მათ არსებულ პოლიტიკასა და პროცედურებთან დაკავშირებით. ალბანეთში, ბულგარეთსა და მოლდოვის რესპუბლიკაში, მაგალითად, პოლიცია აგროვებს სქესის ნიშნით სეგრეგირებულ მონაცემებს თანამშრომელთა მიერ სამსახურის დატოვების ინდივიდუალური მიზეზების შესახებ, რაც შემდეგ საფუძვლად ედება დაგეგმვას და პერსონალის შენარჩუნების პოლიტიკის შემუშავებას. ალბანეთში ანგარიშები წარედგინება პოლიციის უფროსს კანდიდატების მოზიდვის თითოეული კამპანიის ჩატარების შემდეგ, სადაც აღინიშნება ნაკლოვანებები მათი შემდგომში გამოსწორების მიზნით.⁵

თემებთან კონსულტაციების გავლას შეუძლია ასევე ნათელი მოჰფინოს იმ ფაქტორებს, რაც ხელს უშლის ცალკეულ ჯგუფებს, რომლებიც არასაკმარისად არიან წარმოდგენილი პოლიციაში (მაგალითად, ქალებს და ლგბტი ადამიანებს), განაცხადები შეიტანონ ვაკანსიებზე და მუშაობა დაიწყონ პოლიციის სამსახურებში. ასევე შესაძლებელი იქნება თემიდან მოსაზრებების მიღება პოლიციის მრავალფეროვნების და ინკლუზიურობის შესახებ. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამახვილდეს ეთნიკური ან რელიგიური უმცირესობის ჯგუფის წარმომადგენლებთან კონსულტაციებზე, რადგან მოსალოდნელია, რომ ეს ჯგუფებიც არასაკმარისად არიან წარმოდგენილი პოლიციის სამსახურებში.

აღნიშნული საბაზისო კვლევა და მიმდინარე შიდაუწყებრივი კვლევა უნდა განახორციელოს პოლიციამ. მაგალითად, სპეციალურად გენდერულ საკითხებზე მომუშავე ჯგუფმა (იხილეთ 51-ე გვერდი), ადამიანური რესურსების დეპარტამენტმა ან დეპარტამენტებმა, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან სტრატეგიულ დაგეგმვაზე, ან დამოუკიდებელმა უწყებამ, როგორიცაა პოლიციის საქმიანობაზე პასუხისმგებელი სამინისტრო, ან აკადემიური წრეები, ან სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები.

* მონიტორინგის განხორციელება გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით განხილულია მე-15 კრებულში „გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის სტრუქტურასა და უსაფრთხოების და მართლმსაჯულების სექტორის მონიტორინგში“.

ჩანართი 5: გენდერული შეფასებები და აუდიტორული შემოწმებები

გენდერული შეფასებები და აუდიტორული შემოწმებები პოლიციის სამსახურებს დაეხმარება შეაფასონ, თუ რაოდენ თანასწორია გენდერული თვალსაზრისით მათი შიდა ორგანიზაციული სტრუქტურები, პოლიტიკის დოკუმენტები და პროცესები, ასევე/ან ის, თუ რამდენად არის პოლიციის საქმიანობა გენდერულზე ორიენტირებული.

შეფასება/აუდიტორული შემოწმება შესაძლოა მოიცავდეს შემდეგ კომპონენტებს.

- ✦ პერსონალის გამოკითხვა, რათა განისაზღვროს გენდერთან დაკავშირებული აღქმა, დამოკიდებულებები, ქცევა და პრაქტიკა.
- ✦ ფოკუს ჯგუფებში დისკუსიები პერსონალის სხვადასხვა ჯგუფთან (კაცები, ქალები, ლგბტი ჯგუფები, განსხვავებული რანგის, ან განსხვავებულ სამმართველოებში მომუშავეები, და სხვ.). დისკუსიების დროს ყურადღება გამახვილდება იმ ტენდენციების უფრო სიღრმისეულ აღქმაზე, რომელიც გამოკითხვის დროს გამოვლინდება.
- ✦ ორგანიზაციული პოლიტიკის და პროცედურების განხილვა გენდერულ პრიზმაში, შეკითხვების დასმა ქალებისა და კაცებისათვის, მათ შორის ლგბტი ადამიანებისათვის, განსხვავებულად ხომ არ არიან ისინი მიჩნეული და განსხვავებულ ზეგავლენას ხომ არ ახდენს არსებული პოლიტიკა და პროცედურები მათზე.
- ✦ ფინანსური აუდიტი, სქესის ნიშნით სეგრეგირებული ხელფასების შესწავლა იმის დასადგენად ქალები და კაცები თანაბარ ანაზღაურებას იღებენ თუ არა, და სამმართველოების ბიუჯეტების განხილვა, იმის გამოსარკვევად, თუ როგორ არის რესურსები განაწილებული (მაგალითად, ქალთა სამუშაო ჯგუფებისა და გენდერულ საკითხებზე მომუშავე ერთეულებისათვის სხვა სამმართველოებთან შედარებით).

ამ კვლევის საფუძველზე შეფასების/აუდიტის ჯგუფი (რომელიც შესაძლოა იყოს შიდა, ან გარე აუდიტის ჯგუფი) ამზადებს ანგარიშს, სადაც აღწერს გამოვლენილ ფაქტებს და მიუთითებს იმ საკითხებზე, რომელიც გაუმჯობესებას საჭიროებს. ამ ანგარიშმა შესაძლოა საბაზისო ანგარიშის ფუნქცია შეასრულოს მომავალი შეფასებებისა და აუდიტორული შემოწმებებისათვის, რაც პოლიციის სამსახურებს შესაძლებლობას მისცემს, განსაზღვრონ მიაღწიეს თუ არა სათანადო პროგრესს. შეფასება/აუდიტორული შემოწმება შესაძლებლობას იძლევა ადამიანებმა იფიქრონ და ისაუბრონ გენდერის შესახებ, და ამან შეიძლება ხელი შეუწყოს ინსტიტუციური ცვლილების პროცესის დაწყებას. მნიშვნელოვანია პოლიციის ხელმძღვანელების მხარდაჭერის მოპოვება გენდერული შეფასებების/აუდიტორული შემოწმებების მიმართ, რათა გამოვლენილ ფაქტებზე რეაგირების მოხდენა გარანტირებული იყოს.

პოლიციის სამსახურის გენდერული შეფასების, ან აუდიტორული შემოწმების შესახებ დეტალური მითითებებისათვის იხილეთ DCAF-ის (2011) გენდერული თვითშეფასების მეგზური პოლიციისათვის, შეიარაღებული ძალებისა და მართლმსაჯულების სექტორისათვის, ჟენევა: DCAF.

სხვა წყაროები: R. Montgomery (2012) "Gender audits in policing organizations", Ottawa, ON: Public Safety Canada and Status of Women Canada. რ. მონტგომერი(2012)

ჩანართი 6: გენდერული სამოქმედო გეგმის მაგალითი (შეგიძლიათ მოარგოთ კონტექსტს)

დაამტკიცა:

თარიღი:

უნდა გადაისინჯოს:

საქმიანობის არეალი	საქმიანობები	როდის	სად	პასუხისმგებელი მხარე	ვისთან ერთად	რესურსები	მონიტორინგი და ანგარიშგება	შეფასება
პერსონალი	მაგ. კანდიდატების მოზიდვის სტრატეგიების გადარჩევა, რათა შემუშავდეს ამოცანები და ღონისძიებები ქალი კანდიდატების მოსაზიდად							
კანონები, პოლიტიკის დოკუმენტები და დაგეგმვა	მაგ. გენდერული პოლიტიკის განახლება; უწყებთაშორისი გენდერული ჯგუფის ჩამოყალიბება ტექნიკური დახმარებით							
ინსტიტუციური კულტურა	მაგ. კანდიდატების შერჩევის ჯგუფების გადამზადება გენდერულ საკითხებში; მათ შორის გენდერული პოლიტიკის შესახებ პრეზენტაციის შეტანა თანამშრომელთა სანდის ტრენინგებში							
მედამხედველობა და ანგარიშვალდებულება	მაგ. სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრების წარდგენის და გამოძიების პროცედურის შემუშავება							
თემთან ურთიერთობები	მაგ. ურთიერთობების ჩამოყალიბება ლგბტი თემებთან; თემში არსებულ ქალთა ჯგუფების წარმომადგენელის ჩართვა თემთა კავშირების ფორუმებში.							
საქმიანობის შედეგების ეფექტიანობა	მაგ. ოჯახში ძალადობის შესახებ საჩივრებზე 100%-ანი რეაგირება.							

კვლევის შედეგად გამოვლენილი ფაქტები საფუძვლად უნდა დაედოს დაგეგმვას იმის შესახებ, თუ როგორ გახდეს პოლიციის სამსახური უფრო წარმომადგენლობითი და მათ მიხედვით შემუშავდეს გენდერული სამოქმედო გეგმა. დაგეგმვის დროს უნდა განიხილებოდეს, თუ როგორ მოხდება გამოვლენილი ფაქტების ან რეკომენდაციების გათვალისწინება პოლიციის სამსახურში განსახორციელებელი ცვლილებების მეშვეობით და ვინ იქნება პასუხისმგებელი განსაზღვრულ ვადებში ამ ცვლილებების გადატანაზე პრაქტიკაში. ცვლილებები შესაძლოა მოხდეს პოლიტიკის დოკუმენტებთან ან პროცედურებთან დაკავშირებით, ტრენინგების პროგრამებთან, კანდიდატების მოზიდვის ან შენარჩუნების სტრატეგიებთან, პერსონალით დაკომპლექტების პოლიტიკასთან, ან შრომის ანაზღაურებასთან და შეღავათებთან დაკავშირებით. (იხილეთ მე-6 ჩანართი გენდერული სამოქმედო გეგმის ნიმუშისთვის და 1-ლი სიტუაციური ანალიზი 74-ე გვერდზე, რომელშიც დეტალურად არის წარმოდგენილი პალესტინის სამოქალაქო პოლიციის გენდერული სტრატეგიის შემუშავება. იმისათვის, რომ ეს გეგმები არსებითად მნიშვნელოვანი იყოს, მათ მხარს უნდა უჭერდნენ ზედა რგოლის ხელმძღვანელები და მათ განსახორციელებლად ფინანსური სახსრები უნდა გამოიყოს. ეს იმას ნიშნავს, რომ გეგმები უნდა იყოს რეალისტური და უნდა შეესაბამებოდეს არსებულ საბიუჯეტო და

სოციალურ-პოლიტიკურ გარემოს. გენდერული სამოქმედო გეგმა ამბიციურ მიზნების უნდა ისახავდეს, თუმცა ამავდროულად მიღწევადს, რომ სამუშაო ადგილებზე მრავალფეროვნებისა და გენდერულ საკითხებზე რეაგირების თვალსაზრისით მდგომარეობა გაუმჯობესდეს.

მნიშვნელოვანია სამოქმედო გეგმების რეგულარული მონიტორინგის და გადასინჯვის პრაქტიკის შემოღება. ეს შესაძლებლობას მისცემს სამსახურს იცოდეს მის მიერ შემოღებული პოლიტიკა და ღონისძიებები, რომელთაც ის ახორციელებს; ემსახურება თუ არა დასახული მიზნის მიღწევას, ან ხომ არ არის საჭირო მათი ადაპტაცია, ან მთლიანად შეცვლა. მონიტორინგი და გადასინჯვა უნდა მოიცავდეს სტატისტიკური მონაცემების (მაგალითად, ქალების და ლგბტი ადამიანების უფრო დიდი რაოდენობა იწყებს და აგრძელებს მუშაობას პოლიციის სამსახურში? პოლიციაში რა ფუნქციებს ასრულებენ? რა თანამდებობები უკავიათ?) და ხარის-ხოვრივი მონაცემების კომბინაციას გასაუბრებებიდან, გამოკითხვებიდან, ფოკუს ჯგუფებიდან და კონსულტაციებიდან, რათა დადგინდეს, თუ რატომ შეიძლება იზრდებოდეს, მცირდებოდეს, ან იგივე რჩებოდეს ამ თანამშრომელთა რაოდენობა და რისი გაუმჯობესებაა შესაძლებელი.

კანდიდატების მოზიდვა პოლიციის სამსახურის მრავალფეროვნებისთვის

მრავალფეროვანი და წარმომადგენლობითი პოლიციის სამსახურის ჩამოყალიბება, რომელიც უმაღლესი ხარისხის შესაძლო კანდიდატებზე ამახვილებს ყურადღებას, მოითხოვს აქტიური ღონისძიებების გატარებას ქალი და ლგბტი ადამიანების, ასევე სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების, პოლიციის სამსახურებში მოზიდვას. ქალებმა და ლგბტი ადამიანებმა, რომლებიც უმცირესობათა ჯგუფებს, ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ჯგუფებს მიეკუთვნებიან, შეიძლება ორმაგი დისკრიმინაცია განიცადონ და ამიტომ დამატებით მხარდაჭერას საჭიროებენ სამსახურში აყვანისას. კანდიდატების მოზიდვის და დაქირავების პროცესში ცვლილების განსაკუთრებული შესაძლებლობები ჩნდება კონფლიქტის შემდგომ პერიოდში, ან მთავრობის შეცვლის დროს, როდესაც პოლიციაში ფართომასშტაბიანი რეფორმა ტარდება და შესაძლოა თან სდევდეს გენდერული როლების ცვლილება.

ჩანართი 7: პოლიციელის თანამდებობრივ აღწერილობაში ჩამოთვლილი კომპეტენციები

- ✦ მოსახლეობის სხვადასხვა ნაწილთან (კაცები, ქალები, გოგონები, ბიჭები, განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის და თვითგამოხატვის მქონე პირები, განსხვავებული ასაკის, ეთნიკური წარმომავლობის, რელიგიის და სხვ.) ინტერკულტურული კომუნიკაციის ძლიერი უნარ-ჩვევები
- ✦ თანამგრძნობი, მოსმენის კარგი უნარ-ჩვევები
- ✦ სიტუაციის დეესკალაციის და დაპირისპირებაში მედიატორის როლის შესრულების უნარ-ჩვევები
- ✦ განსხვავებული ინტერესების მქონე პირებს შორის კონსენსუსის მიღწევის უნარი
- ✦ მრავალი სამუშაოს ერთდროულად შესრულებისა და კონკურენტული მოთხოვნების პრიორიტეტულობის განსაზღვრის უნარი
- ✦ სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებებთან და სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან კოორდინირებისა და თანამშრომლობის უნარი
- ✦ დანაშაულისა და სოციალური პრობლემების პრევენციული მიდგომების პროაქტიულად შემუშავების უნარი
- ✦ პატივისცემით მოპყრობის უნარის მქონე და თავაზიანი
- ✦ კონსულტაციების გავლის და ურთიერთობების ჩამოყალიბების უნარი
- ✦ გულწრფელი და სათანადო სამართლებრივი პროცესის ერთგული დამცველი

მრავალფეროვანი კანდიდატების მოზიდვის გაუმჯობესების შესაძლო სტრატეგიები:

- + შერჩევის კრიტერიუმები ყურადღებას ამახვილებს თანამედროვე პოლიციაში სამუშაოდ საჭირო უნარ-ჩვევებსა და კომპეტენციებზე და არა იმაზე, რაც უკავშირდება პოლიციის ფუნქციონირების შესახებ არსებულ სტერეოტიპებს (იხილეთ მე-7 ჩანართი ზოგიერთი ძირითადი კომპეტენციის შესახებ).
- + სამუშაო აღწერილობები მოიცავს მთლიანად პოლიციის სამსახურის მიდგომას - მაგალითად, თემის უსაფრთხოებაზე ორიენტირებულ საკითხზე ყურადღების გამახვილებას.
- + კანდიდატების შერჩევის კომისიები რეგულარულად შედგება როგორც კაცი, ასევე ქალი წევრებისგან.
- + ბარიერებისა და არამასტიმულირებელი ფაქტორების შესწავლა უნდა დაეფუძნოს კანდიდატების მოსაზიდად წარმართულ ძალისხმევას. კანდიდატების მოზიდვის მიზნობრივი კამპანიები ამ ფაქტორებს გაითვალისწინებს და მაგალითად, მოახდენს იმის დემონსტრირებას, რომ პოლიციის სამსახური მხარს უჭერს იმ ადამიანებს, ვინც ოჯახის შექმნას გეგმავს, ან უსაფრთხო და კეთილგანწყობილ გარემოს შექმნის ლგბტი ადამიანებისათვის.
- + კანდიდატების მოზიდვის შესახებ რეკლამები ყურადღებას ამახვილებს იმ ადგილებზე, ვებგვერდებსა და გამოცემებზე, რომელიც პოპულარულია სამიზნე ჯგუფებში.
- + კანდიდატების მოზიდვის კამპანიებში გამოყენებული გამოსახულებები გენდერულად მრავალფეროვანი უნდა იყოს და ყურადღება გაამახვილოს იმაზე, თუ როგორ წარმოადგენენ ისინი პოლიციის სახეს. მაგალითად, პოლიციის საქმიანობის იმგვარად წარმოჩენა, რომელიც უსაფრთხოების გასამხედროებულ ფუნქციებზე აკეთებს აქცენტს და არა თემთან ურთიერთობასა და პოლიციის სხვა მოვალეობებზე, შეუძლია გააძლიეროს მასკულიზური სტერეოტიპები და დააბრკოლოს იმ პირთა მოზიდვა, ვინც ამგვარ სტერეოტიპებთან არ ახდენს საკუთარი თავის იდენტიფიცირებას.
- + პოლიციის მიერ მიზნობრივი პრეზენტაციების ჩატარებას გარკვეული ჯგუფებისათვის შეუძლია წაახალისოს მათ მიერ ვაკანსიებზე განაცხადების შემოტანა, ხოლო განაცხადების შემოტანამდე ტრენინგის ჩატარება ქალებს, ლგბტი ადამიანებს და უმცირესობათა წარმომადგენლებს განაცხადის შემოტანის პროცესში დაეხმარება. მაგალითად, გაერთიანებულ სამეფოში *სპრინგბორდის პროგრამები* მხარდაჭერას სთავაზობს ქალებს განაცხადების შევსებაში, რის შედეგადაც ქალი კანდიდატების მიერ შემოტანილი წარმატებული განაცხადების რაოდენობა გაიზარდა.⁶ ანალოგიურად, ალბანეთში მოსამზადებელი კურსები შემოიღეს ქალი კანდიდატებისათვის 2011 წელს, რომელიც მიზნად ისახავდა მათ დახმარებას განაცხადების შევსებაში.⁷
- + პოლიციელის ფორმების და დამცავი აღჭურვილობის გადაკეთება, ისე რომ კომფორტული იყოს ქალი თანამშრომლებისთვის და სათანადო დაცვის უზრუნველყოფა (კაცებისათვის შეკერილი დამცავი ჟილეტები, რომელიც კარგად არ ერგება ქალ პოლიციელებს, მათ დაუცველ პოზიციაში ჩააყენებს).⁸ პოლიციელის ფორმები უნდა შეესაბამებოდეს კულტურულ და სოციალურ მოლოდინს გენდერის შესახებ, მაგრამ ფუნქციურადაც ეფექტიანი უნდა იყოს და ისეთ არჩევანს სთავაზობდეს, რომელიც სტერეოტიპებს არ ამყარებს. მაგალითად, მათ უნდა შეეძლოთ აირჩიონ ქვედაკაბები ჩაიცვან, თუ შარვლები ფორმად, მაგრამ არ უნდა მოეთხოვებოდეთ მაღალქუსლიანი ფეხსაცმლის ტარება, ხოლო თავსაბურავები არჩევანის სახით უნდა იქნეს შეთავაზებული.
- + ტექნიკა და ინფრასტრუქტურა ყველა პოლიციელის მოთხოვნას უნდა აკმაყოფილებდეს.

ფილებდეს, რათა მათ ეფექტიანად შესძლონ თავიანთი სამუშაოს შესრულება - ისეთი მოსასვენებელი ფართის გამოყოფა და სანიტარული ინფრასტრუქტურის შექმნა, რომელიც ქალ და კაც პოლიციელებს შეესაბამება, ასევე ძუძუთი კვებისათვის ოთახების გამოყოფა და ბავშვების დღის მოვლის ცენტრების გახსნა დედებისთვის და მშობლებისთვის.

პოზიტიური დისკრიმინაციის შემთხვევაში კონკრეტულ ჯგუფს, მაგალითად, ქალებს, გამიზნული მხარდაჭერა აქვთ იმისათვის, რომ პოლიციაში დაინაწიონ მუშაობა. ამგვარი შემთხვევები შეიძლება მოიცავდეს სამუშაო ადგილების რეზერვირებას, ანუ კვოტების გამოყოფას ქალებისათვის; ან უფრო შეზღუდული ხასიათის მხარდაჭერას, როგორიცაა გენდერის, როგორც შერჩევის ერთ-ერთი კომპონენტის, გათვალისწინება. კვოტები შესაძლოა დაწესდეს კონსტიტუციით, კანონით ან პოლიტიკის შესახებ დირექტივით. ისეთმა ქვეყნებმა, როგორიცაა ალბანეთი, ინდოეთი და სიერა ლეონე, შემოიღეს კვოტები, რათა ქალთა მონაწილეობა გაეზარდათ პოლიციაში. ხშირად პოზიტიური დისკრიმინაცია შემოიფარგლება გარკვეული პერიოდით - მაგალითად კვოტების შემოღება მოკლე ვადით, რათა გამოსწორდეს დაუბალანსებელი მდგომარეობა. პოზიტიური დისკრიმინაციის ლეგიტიმურობა დებატების საგანია, რადგან იქმნება შთაბეჭდილება, რომ იგი უსამართლო უპირატესობას ანიჭებს და დისკრიმინაციას ახანგრძლივებს. მისი მომხრეები ამტკიცებენ, რომ პოზიტიური დისკრიმინაცია აუცილებელია, რათა ხანგრძლივი, ანუ ისტორიული უსამართლობა გამოსწორდეს და კატალიზატორის როლი შეასრულოს ინსტიტუციონალურ ტრანსფორმაციაში, რომელიც სხვა მხრივ შესაძლოა მიუღებლად ნელი ტემპით წარიმართოს. პოზიტიური დისკრიმინაციის შედეგები ამკარაა პოლიციის სამსახურში ქალი თანამშრომლების რაოდენობის გაზრდის თვალსაზრისით.⁹

პოზიტიური დისკრიმინაციის შემოღებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს რა მიზნების მიღწევაა შესაბამისი და რეალისტური მოცემულ კონტექსტში. პოლიციაში და სხვა ინსტიტუტებში კვოტების უმეტესობა განსაზღვრულია 20-დან 50 პროცენტამდე, ხოლო 33 პროცენტი მიჩნეულია „კრიტიკულ მასად“, როდესაც ჯგუფის წარმომადგენლობა აღარ არის სიმბოლური.¹⁰ პოზიტიური დისკრიმინაციის შესახებ პოლიტიკის კომუნიკაცია სათანადოდ უნდა განხორციელდეს როგორც პოლიციის სამსახურთან, ასევე თემთან, რათა დავრწმუნდეთ, რომ მათ კარგად ესმით ეს პოლიტიკა და თავიდან ავიცილოთ მისი განხორციელებისადმი წინააღმდეგობა. მნიშვნელოვანია იმის ხაზგასმა, რომ პოზიტიური დისკრიმინაციის ღონისძიება არ გულისხმობს, ან არ მოითხოვს პოლიციის სამსახურებში მუშაობის დასაწყებად სტანდარტების გამარტივებას.

რა თქმა უნდა, პოლიციაში ქალების რაოდენობის გაზრდა თავისთავად არ ნიშნავს იმას, რომ აუცილებლად გაუმჯობესდება ქალების მდგომარეობა საზოგადოებაში. იმისათვის, რომ პოლიციის სამსახურში მეტი ქალის მოზიდვამ არსებითი მნიშვნელობა შეიძინოს, აუცილებელია კულტურული, ინსტიტუციური და პოლიტიკური კონტექსტის გათვალისწინება. წინააღმდეგ შემთხვევაში იგი შეიძლება არაეფექტიანი იყოს, საპირისპირო რეაქცია გამოიწვიოს და საფრთხეც კი შეუქმნას ქალებს. ლიბერიაში, მაგალითად, პოლიციაში უფრო მეტი ქალის დაქირავება გააკრიტიკეს იმის გამო, რომ ეს პროცესი ძალიან სწრაფად მიმდინარეობდა, რაც განპირობებული იყო 20 პროცენტიანი მიზნის მიღწევის სურვილით. ზოგიერთმა ახლად დაქირავებულმა პოლიციელმა წერა-კითხვა არ იცოდა. ასეთი ვითარება, ცხადია, პრობლემებს ქმნის პოლიციის მიერ ძირითადი ფუნქციების შესრულების მხრივ, ხოლო ხანგრძლივ პერიოდში აკნინებს ქალთა მდგომარეობას პოლიციაში. ამ შემთხვევაში, ქალი კანდიდატების პოლიციაში დაქირავების პროცესის დროში გაჭიანურება შესაძლოა უფრო ეფექტიანიც კი ყოფილიყო.¹¹

იყო შემთხვევები, როდესაც პოლიციის სამსახურებში ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდისკენ მიმართულმა და დონორების მიერ მხარდაჭერილმა ღონისძიებებმა, საფრთხე შეუქმნა ქალებს. ავღანეთში ქალი პოლიციელები ხშირად არიან კაცების, მათ შორის, მათი კოლეგების და ოჯახის წევრების ძალადობის მსხვერპლნი, რომელთაც ქალების მუშაობა სამარცხვინოდ მიაჩნიათ. ისინი ასევე ძალადობის და სიკვდილის საფრთხის წინაშეც კი აღმოჩნდებიან ხოლმე თალიბანის და სხვა ჯგუფების მხრიდან, რომლებიც თვლიან, რომ ქალები სახლის გარეთ არ უნდა მუშაობდნენ და მხოლოდ ნათესავი კაცების გარემოცვაში უნდა იყვნენ.¹² ავღანეთში 130 ქალი პოლიციელიდან 70 პროცენტმა განაცხადა ინტერვიუს დროს, რომ სექსუალური ძალადობა ან შევიწროება განიცადეს და უმეტესობა მათგანმა ამის შესახებ არ განაცხადა სამაგიეროს გადახდის შიშის გამო.¹³ როდესაც პოლიციელად მუშაობა უკავშირდება სტიგმას და საფრთხეს, ეს ზეგავლენას ახდენს იმაზე, თუ ვინ შემოიტანს განაცხადს პოლიციაში ვაკანსიის დასაკავებლად. ავღანეთში ხშირად პოლიციის თანამშრომლები ღარიბი ქალები, ქვრივები, ან ის ქალები ხდებიან, რომელთაც კაცი დამცველები არ ჰყავთ. ეს სამსახური მათ ოჯახების რჩენის საშუალებას აძლევს.¹⁴

უფრო მეტი ქალი კანდიდატის მოზიდვისაკენ მიმართული ძალისხმევა უნდა ითვალისწინებდეს შესაძლო ზიანის მიყენების, ან ექსკლუზიური პრაქტიკის განმტკიცების საფრთხეს, და იგი უნდა განხორციელდეს კონტექსტისათვის შესაფერისი გზებით. ეს შესაძლოა მოიცავდეს:

- ✦ ნაკლებ, მაგრამ უფრო რეალისტურ მიზნებს ქალთა მონაწილეობისათვის
- ✦ ქალებისათვის ცალკე დასვენების ადგილების მოწყობას
- ✦ დასაქმების მცდელობების კონცენტრირება უფრო ტოლერანტულ ადგილებში იმის ნაცვლად, რომ ქალების დასაქმება ერთბაშად მოხდეს პოლიციის სამსახურებში მთელი ქვეყნის მასშტაბით
- ✦ კანდიდატების გადარჩევისა და შეფასების ჯგუფების ხელმძღვანელმა პირებმა ისეთი ადგილები უნდა შეარჩიონ მათი დასაქმებისთვის, სადაც ყველაზე მეტი მხარდაჭერა იქნება ქალთა პოლიციაში მუშაობის მიმართ და განსაზღვრონ უფრო უსაფრთხო სამუშაო ადგილები ახლად დაქირავებული ქალი თანამშრომლებისთვის.
- ✦ ქალთა თავმოყრა ისეთ სამუშაო ადგილზე, სადაც მათი რაოდენობიდან გამომდინარე მოხდება მათი უსაფრთხოების დაცვა, იმის ნაცვლად რომ მათ მოუწიოთ კაცი თანამშრომლებისგან საკუთარი თავის დაცვა, როგორც ერთეულ ქალ თანამშრომელს (თუმცა ყურადღება უნდა გამახვილდეს, ეს მათ ძალადობის სამიზნედ ხომ არ აქცევს ზოგიერთ კონტექსტში)
- ✦ შესაბამის შემთხვევაში საშუალება მისცენ ქალ პოლიციელებს კაცი ნათესავი ახლდეს მგზავრობის ან ტრენინგების დროს, რათა კულტურული ნორმების გამო არ შეფერხდეს მათი მონაწილეობა.

დასაქმებისადმი ამგვარი მიდგომები შესაძლოა უფრო თანდათანობით პროცესს გულისხმობდეს, თუმცა შედეგად მნიშვნელოვანი პროგრესი შეიძლება იქნეს მიღწეული იმ ტემპით, რომელიც უფრო შეესაბამება კონტექსტს.

პოლიციის სამსახურში ქალების შენარჩუნება და გენდერული მრავალფეროვნების ხელშეწყობა

როდესაც თანამშრომლების დაქირავება უფრო წარმომადგენლობითი გახდება, შემდგომ გამოწვევა იქნება მათი, როგორც სამუშაო ძალის შენარჩუნება, მათ შორის, დანინაურების შესაძლებლობების უზრუნველყოფის გზით. ქალებისათვის, განსაკუთრებით უმცირესობათა ჯგუფების წარმომადგენლებისთვის, შესაძლოა რთული აღმოჩნდეს დანინაურება პოლიციის სამსახურში დისკრიმინაციული დამოკიდებულებების, მაგალითის მიმცემი ადამიანების ნაკლებობის, სამსახურში იზოლაციის, ცვლაში და სრულ განაკვეთზე მუშაობის მოთხოვნის გამო. ასევე იმ მიზეზით, რომ მათ წარსულ გამოცდილებაში შესაძლოა მრავლად იყოს კარიერული პროგრესის ხელისშემშლელი მაგალითები (ვთქვათ, ოჯახში ძალადობა). თუ გავითვალისწინებთ წარმომადგენლობითი პოლიციის სამსახურის მნიშვნელობას, ასევე პოლიციის ახალი თანამშრომლების დაქირავებისა და მომზადების დიდ ხარჯებს, თანამშრომელთა შენარჩუნების მაჩვენებლებს დიდი მნიშვნელობა აქვს ეფექტიანი პოლიციის სამსახურის ჩამოყალიბებისათვის (იხილეთ მე-2 სიტუაციური ანალიზი 79-ე გვერდზე, სადაც აღწერილია, თუ როგორ დაიქირავა და შეინარჩუნა სამუშაო ადგილებზე სამხრეთ აფრიკის პოლიციის სამსახურმა ქალების დიდი რაოდენობა).

პოლიციის სამსახურებში ქალთა შესანარჩუნებლად უნდა მოიხსნას პოლიციაში მუშაობასთან დაკავშირებული დაბრკოლებები და შემუშავდეს კარიერული წინსვლის მხარდაჭერის პროგრამები. პოტენციური ინიციატივებია:

- ✦ მენტორობის პროგრამები, რომლის ფარგლებშიც თანამშრომლები დაწყვილებიან უფროს კოლეგებთან, რომლებიც მათ მხარს დაუჭერენ, მიმართულებას და რჩევას მისცემენ
- ✦ ტრენინგის პროგრამებში, ან საზღვარგარეთ სამუშაოდ მისაღწევად ადგილების გამოყოფა, ანუ კვოტების დანერგვა ქალებისათვის, რაც მათ კარიერულ წინსვლაში დაეხმარება (იხილეთ მე-8 ჩანართი)
- ✦ „წინსვლის“ პროგრამები, რომელიც პოლიციაში მომუშავე ქალებს კარიერულ წინსვლაში, მენეჯერული და ლიდერობის უნარ-ჩვევების განვითარებაში ეხმარება
- ✦ პოლიციის ასოციაციები (როგორიცაა ქალების ან ლგბტი ადამიანების ასოციაციები), განხილულია ქვემოთ
- ✦ უზრუნველყოფა, რომ ქალები სათანადოდ იყვნენ წარმოდგენილი პოლიციის სხვადასხვა განყოფილებებში და არა მხოლოდ სპეციალიზებულ თანამდებობებზე (როგორიცაა ქალების მიმართ ან ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის სტრუქტურული დანაყოფები)
- ✦ გენდერულ საკითხებში აუდიტორული შემოწმებების ან ინსტიტუციური შეფასებების განხორციელება, რათა უზრუნველყოფილ იქნას ხელფასების და სხვა სარგებლის თანასწორობა ყველა გენდერისთვის, როგორც ეს წარმოდგენილია 33-ე გვერდზე

ჩანართი 8: ქალები პოლიციის საერთაშორისო სამსახურებში

ქალთა მონაწილეობის გაზრდა პოლიციის საერთაშორისო საქმიანობაში შესაძლებლობას აძლევს ქალებს გააუმჯობესონ თავიანთი უნარ-ჩვევები და გამოცდილება, მაგრამ მათ შეუძლიათ ასევე მაგალითი მისცენ ადგილობრივ ქალებს მასპინძელ ქვეყნებში. ქალი პოლიციელი აქტიურად მონაწილეობს წესრიგის დაცვასა და მშვიდობის დამყარებაში, შეუძლია კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენოს ის იდეები, თუ რა უნდა გააკეთონ ქალებმა და რა არა. მაგალითად, მხოლოდ ქალი პოლიციელებისგან შემდგარი ინდური პოლიციის დანაყოფის ყოფნამ ლიბერიაში განამტკიცა იდეა, ქვეყანაში ქალთა უსაფრთხოების შენარჩუნებაში მონაწილეობის შესახებ (ბეიკონი, 2015 წ.). გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს რეზოლუცია *ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოების შესახებ*, ასევე სხვა რეზოლუციები მშვიდობის დამყარების შესახებ, მოუწოდებენ ქვეყნებს, უფრო მეტი ქალი პოლიციელი გაგზავნონ საზღვარგარეთ სამუშაოდ.

მართალია, ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი პოლიციის საერთაშორისო საქმიანობაში, 2019 წლის თებერვალში გაეროს მისიებში წარგზავნილი პოლიციელების 15 პროცენტი ქალი იყო; მაშინ როდესაც 2009 წელს ეს მაჩვენებელი მხოლოდ 7 პროცენტს შეადგენდა. ზრდის ტენდენცია შედეგია მთელი რიგი საერთაშორისო და ეროვნული ინიციატივებისა, რომელიც განხორციელდა მშვიდობის დამყარების პროცესში ქალების უფრო მეტი მონაწილეობის მხარდაჭერის მიზნით. ეს მოიცავს გაეროს „გლობალური ძალისხმევის“ ინიციატივას, რომელიც 2009 წელს დაიწყო გაეროს პოლიციის განყოფილების ხელმძღვანელობით და მიზნად ისახავდა ქალთა მონაწილეობის გაზრდას პოლიციის საერთაშორისო საქმიანობაში 20 პროცენტამდე. პოლიციის საერთაშორისო საქმიანობაში ქალთა მონაწილეობის გაუმჯობესების სტრატეგიები მოიცავს:

- ✦ იმ ქვეყნების წახალისება, რომლებიც პოლიციის ძალებს აგზავნიან მისიებში, რათა უფრო მეტი ქალი კანდიდატები დაასახელონ მისიებში წარსაგზავნად
- ✦ საერთაშორისო მისიებში კანდიდატების მოზიდვის, შერჩევის მოთხოვნების და პროცედურების გადახედვა, რათა ქალები არ იყვნენ შეზღუდულნი განაცხადების შეტანაში
- ✦ ქალი პოლიციელებისთვის მოსამზადებელი ტრენინგის ჩატარება მისიის სამსახურში, შერჩევაში, შეფასებასა და დახმარების ჯგუფებში მოხვედრისათვის ტესტების ჩასაბარებლად
- ✦ მოთხოვნა, რომ იმ ქვეყნებმა, რომლებიც პოლიციის ძალებს აგზავნიან მისიებში, ჩამოაყალიბონ ქალი პოლიციელებისაგან შემდგარი ერთი ქვეჯგუფი (ოცეული) ყველა დანაყოფში, მათ შორის, სამეთაურო დონეზე
- ✦ ჩამოაყალიბონ რეგიონული კურსები პოლიციის ქალი ოფიცრების მოსამზადებლად და გაეროს პოლიციელი ქალების სამეთაურო ერთეული ნიჭიერი კადრების მოსაზიდად
- ✦ ქვეცნობიერად არსებული გენდერული მიკერძოებულობის პრევენციის მიზნით ტრენინგების ჩატარება დამქირავებლებისათვის
- ✦ ქალთა მონაწილეობისათვის ხელშემწყობი გარემოს შექმნა შესაბამისი სამუშაო პირობების, ქალების დანაყოფებში თანალოკაციის, სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინების მექანიზმების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების გზით, ასევე მონიტორინგის და მხარდაჭერის მომსახურებების შეთავაზებით ქალი პოლიციელებისათვის
- ✦ კვლევის გაგრძელება იმ ბარიერების გამოსავლენად, რომელიც ქალთა დაქირავების, შენარჩუნების, დავალებების მიცემისა და ქალი პოლიციელების რაოდენობის გაზრდის მხრივ არსებობს



2011 წელს ბანგლადეშის მხოლოდ ქალი პოლიციელებით დაკომპლექტებული პოლიციის დანაყოფი მსახურობდა გაეროს სტაბილიზაციის მისიაში, ჰაიტიზე (MINUSTAH) © გაეროს ფოტო/ლოგო აბასი

სამშვიდობო ოპერაციების დეპარტამენტის ფორმიან ოფიცერთა გენდერული თანასწორობის 2018–2028 წლების სტრატეგიით განისაზღვრა ამოცანა, რომ 2028 წლისთვის სამშვიდობო ოპერაციებში ქალთა რაოდენობა 30 პროცენტს აღემატებოდეს. სამშვიდობო ოპერაციებში ქალების მონაწილეობის ელზის ინიციატივა, რომელიც კანადის მთავრობამ 2017 წელს დაიწყო, ამჟამად სხვადასხვა მიდგომებს სცდის, რათა გაზარდოს ქალთა არსებითი მონაწილეობა სამშვიდობო ოპერაციებში ტექნიკური დახმარების და ტრენინგების ჩატარების პარტნიორობის მეშვეობით განასა და ზამბიაში (კანადის მთავრობა, 2017 წ.). ელზის ინიციატივის ფარგლებში ასევე მუშავდება ბარიერების კომპლექსური შეფასების მეთოდოლოგია, რომლის მეშვეობითაც გამოვლინდება უნივერსალური და კონტექსტისათვის სპეციფიკური ბარიერები, რომელიც გაეროს სამშვიდობო ინიციატივებში ქალთა ეფექტიანი მონაწილეობის წინაშე დგას სხვადასხვა ქვეყნების სამხედრო და პოლიციის სამსახურებში.

პოლიციის საერთაშორისო საქმიანობაში მონაწილე ლგბტი ადამიანების რაოდენობა უცნობია, მაგრამ ლგბტი ადამიანების წარმომადგენლების გაზრდამ შესაძლოა, გამოწვევის წინაშე დააყენოს დისკრიმინაციული მიდგომები და მაგალითი მისცეს მასპინძელ ქვეყნებს. „ზიანის არ მიყენების“ საკითხების გათვალისწინება მნიშვნელოვანია ლგბტი პოლიციელებთან დაკავშირებით პოტენციური გაზრდილი რისკების თვალსაზრისით ისეთ კონტექსტში, სადაც ჰომოფობიური და ტრანსფობიური დამოკიდებულებები ჭარბობს. ეს გაეროს და მშვიდობისმყოფელთა სხვა ორგანიზაციებს, ასევე იმ ქვეყნებს, რომლებიც პოლიციელებს აგზავნიან ამ მისიებში, გამოწვევის წინაშე აყენებს, განსაზღვრონ, თუ როგორ დაიცავენ მათ მიერ წარგზავნილ ოფიცრებს გენდერული ძალადობისგან, მათ შორის, ჰომოფობიური და ტრანსფობიური ძალადობისაგან. გაერო კონსულტაციებს მართავს ლგბტი თანამშრომელის ასოციაციასთან, UN-GLOBE-თან სამართლიანი პროცესის შემუშავების მიზნით, რომელიც ამ რისკების ამოცნობისა და მათზე რეაგირების საშუალებას იძლევა.

გენდერი და მშვიდობის დამყარების საკითხები ასევე განხილულია მე-3 კრებული „თავდაცვა და გენდერი“.

წყაროები: L. Bacon (2015) "Liberia's gender-sensitive police reform: Improving representation and responsiveness in a post-conflict setting", *International Peacekeeping*, 22(4), p. 386; *United Nations Peacekeeping*, www.peacekeeping.un.org (accessed 28 March 2019); Government of Canada, "Elsie Initiative for Women in Peacekeeping Operations", www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng (accessed 14 May 2019).

- ✦ პირადი ცხოვრების ხელშეწყობი პოლიტიკის შემუშავება, რაც უზრუნველყოფს მოქნილი სამუშაო განრიგის შეთავაზებას ოჯახის საჭიროებებიდან გამომდინარე (როგორიცაა დეკრეტული შვებულება, არასრულ განაკვეთზე მუშაობა, ან საქმის განაწილება), და ბავშვთა მოვლის ობიექტების და მათზე ფინანსური ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა
- ✦ დანინაურების კომისიებში როგორც ქალების, ასევე კაცების რეგულარული მონაწილეობა და ისეთი კრიტერიუმების შერჩევა, რომელიც ეფუძნება ღირსებებს და არა გენდერულის მიხედვით განსაზღვრულ უნარებს

პოლიციის ასოციაციები

ქალი პოლიციელების, ან სხვა ჯგუფების, როგორიცაა ეთნიკურ უმცირესობათა ჯგუფი, ან ლგბტი თანამშრომლები, ასოციაციებმა შესაძლოა მხარი დაუჭირონ არასათანადოდ წარმოდგენილ ჯგუფებს უსაფრთხო სივრცეების შექმნის გზით, სადაც განიხილავენ საკუთარ გამოცდილებას, ადვოკატირებას გაუწევენ თავიანთი უფლებების დაცვას და შესთავაზებენ რეკომენდაციებს სამსახურში ინკლუზიური მიდგომის გაუმჯობესების მიზნით. მათ შესაძლოა ოფიციალური ასოციაციების, ან არაოფიციალური კავშირების სახე ჰქონდეს. შესაძლოა ჩამოყალიბდეს მენტორობის პროგრამები, რათა მათ წევრებს მენტორობა გაუწიონ იმ ადამიანებმა, რომელთაც მსგავსი გამოწვევები ჰქონდათ. ასოციაციებს ასევე შეუძლიათ მოაწიონ ფორუმები გადამზადებისთვის და განვითარებისთვის და ხელი შეუწყონ პროფესიული კავშირების განვითარებას.

თანამშრომელთა ასოციაციები ყველაზე ეფექტიანია მაშინ, როდესაც ისინი სტრატეგიულად, პროაქტიულად ამახვილებენ ყურადღებას შემუშავებული დღის წესრიგის განხორციელებაზე და ასევე რეაგირებას ახდენენ პოლიციის სამსახურებში არსებულ შესაძლებლობებსა და ტენდენციებზე.¹⁵ ზოგიერთი კონტექსტში არსებობს საფრთხე, რომ ამგვარი ასოციაციები არასწორად იქნება აღქმული, როგორც პროფესიულ კავშირად გაერთიანების მცდელობა, რაც ხელმძღვანელობის წინააღმდეგობას გამოიწვევს. თუმცა პროფკავშირებში გაწევრიანება შესაძლოა შესაბამისი იყოს ზოგიერთ კონტექსტში, სხვა შემთხვევაში ასოციაციები უნდა ჩამოყალიბდეს მაქსიმალურად ცხადი მიზნით პოლიციის ხელმძღვანელობასთან კონსულტაციის შედეგად, რათა თვალსაჩინო იყოს მათ მიერ ასოციაციის მხარდაჭერა.

ეროვნული ასოციაციები შეიძლება ასევე გახდეს კოლეგების საერთაშორისო გაცვლითი და სწავლების ფორუმი. მაგალითად, ევროპის პოლიციის ლგბტი თანამშრომლების ასოციაციამ 2004 წლიდან თავი მოუყარა ლგბტი პერსონალის ეროვნულ ასოციაციებს ცოდნისა და საუკეთესო პრაქტიკის გასაზიარებლად და დისკრიმინაციასთან ერთობლივად საბრძოლველად. რეგიონულ ასოციაციას ასევე შეუძლია ეროვნული პოლიციის სამსახურებისათვის შეასრულოს რესურს ცენტრის ფუნქცია და დაეხმაროს მათ პოლიტიკის დოკუმენტების და პროცედურების შემუშავებაში, რომელიც დაეყრდნობა საუკეთესო რეგიონულ პრაქტიკას, ლგბტი პერსონალის მხარდასაჭერად. ანალოგიურად, სამხრეთ აღმოსავლეთ ევროპის ქალ პოლიციელთა ქსელის მიზანია საკონსულტაციო ორგანოს როლი შეასრულოს რეგიონში პოლიციის სამსახურებისათვის გენდერის და პოლიტიკის შემუშავებასთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ პოლიტიკის ისეთი დოკუმენტების, მითითებების და სტრუქტურების მხარდაჭერის გზით, რომელიც გენდერულ პერსპექტივას ეყრდნობა.

პოლიციის სამსახურში ამგვარ ასოციაციას ან ქსელს ასევე შეუძლია უფრო ზოგადი როლი შეასრულოს იმის აღსაქმელად, თუ როგორ შეიძლება გაუმჯობესდეს წარმომადგენლობა. აქ მოიაზრება კანდიდატების მოზიდვის და დაქირავების სტრატეგია, გენდერული პოლიტიკა და სამოქმედო გეგმები, ასევე მრავალფეროვნების შესახებ ტრენინგებისა და სხვა ტრენინგის პროგრამების შესახებ კონსულტაციები. ამასთან, ასოციაციებს შეუძლიათ გააუმჯობესონ პოლიციის სამსახურების აღქმა იმის შესახებ, თუ თემის ჩართულობა და დანაშაულზე რეაგირება როგორ შეიძლება უკეთესად შეესაბამებოდეს მრავალფეროვან გენდერულ საჭიროებებს.

ინსტიტუციური კულტურა

ნაკლებად მოსალოდნელია, რომ ქალები და ლგბტი კაცები და ქალები გააგრძელებენ პოლიციის სამსახურში მუშაობას, თუ ზოგადი ინსტიტუციური კულტურა გამორჩეული ან დისკრიმინაციულია. თუმცა პოლიციაში ქალთა უფრო მეტ რაოდენობას შეუძლია პოლიციის სამსახურს დაეხმაროს ინსტიტუციური კულტურის შეცვლაში. როგორც წესი, ეს მაშინ ხდება, როდესაც ქალების რაოდენობა „კრიტიკულ მასას“ აღწევს (ხშირად კრიტიკულ მასად მიიჩნევა 30–33 პროცენტი). როდესაც ქალთა მონაწილეობა დაბალია, ცვლილებისადმი უფრო მეტი წინააღმდეგობა იქმნება. იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ პოლიციის სამსახურების ძალიან მცირე რაოდენობა მოიწონებს თავს იმით, რომ მათთან ქალთა მონაწილეობა 30 პროცენტია ან უფრო მეტი, გამოწვევა მდგომარეობს სხვა გზების მოძიებაში ინსტიტუციური კულტურის შესაცვლელად, რის შედეგადაც პოლიცია უფრო მიმზიდველი სამუშაო ადგილი გახდება ქალებისა და ლგბტი კანდიდატებისათვის.

პოლიციის ინსტიტუციური კულტურის ინკლუზიურობისკენ, მრავალფეროვნებისკენ, ტოლერანტობისა და პატივისცემისკენ შეცვლისკენ გადადგმული პროაქტიული ნაბიჯები შეიძლება მოიცავდეს შემდეგს:

- ✦ შემუშავებულია დისკრიმინაციის, შევიწროების, ბულინგის და ძალადობის შესახებ მტკიცე პოლიტიკა, რომელიც გასაგებია და თანმიმდევრულად ხორციელდება. ისეთ ორგანიზაციებში, სადაც უმცირესობათა ჯგუფები არასაკმარისად არიან წარმოდგენილი, ან სადაც არასათანადოდ არიან წარმოდგენილი ხელმძღვანელობაში ან სხვადასხვა თანამდებობზე, უფრო მოსალოდნელია, რომ ადგილი ექნება დისკრიმინაციას და შევიწროებას. ამ პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავებას შეუძლია ხელი შეუწყოს პროფესიული სამუშაო გარემოს შექმნას, სადაც ყველა პერსონალი დაფასებულია. იხილეთ მე-9 ჩანართი საკონტროლო სიისთვის იმის შესახებ, თუ რას უნდა შეიცავდეს შევიწროების შესახებ პოლიტიკის დოკუმენტები.
- ✦ ყველა თანამშრომელმა უნდა გაიაროს ტრენინგი, რათა სამსახური დარწმუნდეს, რომ მათ ესმით შევიწროების და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ არსებული პოლიტიკის დოკუმენტების შინაარსი. პრაქტიკული მაგალითების და როლური თამაშების მეშვეობით უნდა მოხდეს მათი პრაქტიკული გამოყენების ჩვენება. პოლიტიკის დოკუმენტების ასლების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა პოლიციის ყველა განყოფილებაში, ასევე მათი არსებობის შესახებ საინფორმაციო მასალების გავრცელება.
- ✦ ჭეშმარიტი და ღია ურთიერთობა პოლიციის ასოციაციებთან და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან, რომლებიც წარმოადგენენ ქალებს და ლგბტი ადამიანებს, რათა აისახოს მათი გამოცდილება იმასთან დაკავშირებით, თუ რა მუშაობს და რა არა პოზიტიური სამუშაო გარემოს შექმნის თვალსაზრისით.

- + გენდერული და/ან სხვა მრავალფეროვნების მხარდამჭერი ლიდერები: ესენი არიან ადამიანები მათ შორის, კაცები, პოლიციის სამსახურში, რომელთაც სხვადასხვა თანამდებობა უკავიათ და მაგალითს იძლევიან, და თანამშრომლებისა და კოლეგებისათვის ინფორმაციის წყაროს წარმოადგენენ გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების შესახებ.
- + პოლიციის ხელმძღვანელი თანამდებობის პირების მხრიდან მტკიცე ლიდერობის გამოვლენა და საჯაროდ და თანმიმდევრულად საუბარი მრავალფეროვანი სამუშაო ადგილის შესახებ და დისკრიმინაციის, გარიყვის, ბულინგის და შევიწროების, ან ისეთი დამოკიდებულების შესახებ, რომელიც ზემოაღნიშნულს უწყობს ხელს. ეს ასევე მოითხოვს პოლიციის თანამშრომლებისაგან, რომ მტკიცედ იმოქმედონ ნებისმიერ დისკრიმინაციურ საქმესთან დაკავშირებით, რომელიც შეეხება დისკრიმინაციას, შევიწროებას, ბულინგს, ან ძალადობას. ხუმრობებს, ოინებს, ცილისმწამებლურ ენას, ახალი თანამშრომლის ინიცირების რიტუალებს ან სხვა პრაქტიკას, რომელიც ტრივიალურად და უმნიშვნელოდ არის მიჩნეული, შეუძლია შექმნას ისეთი კულტურა, სადაც დისკრიმინაცია და გარიყვა მიღებულია. პროფესიული პოლიციის სამსახური ისეთი სამსახურია, რომლისთვისაც არ არის მისაღები თავისი პერსონალის არანაირი სახით დაკნინება. იმის უზრუნველყოფა, რომ ქალებმა და ლგბტი ადამიანებმა თავი მიღებულად და დაფასებულად იგრძნონ, ყველაზე გამართლებული გზაა მათი მონაწილეობის შესანარჩუნებლად პოლიციის სამსახურში.

4.3 გენდერული უსაფრთხოების საჭიროებებზე უკეთესი რეაგირების მოხდენის გზით

უფრო წარმომადგენლობითი პოლიციის ჩამოყალიბების გარდა, პოლიციის ფუნქციების შესრულების გაუმჯობესება და გენდერული თანასწორობა შეიძლება მიღწეულ იქნას კაცების, ქალების, გოგონებისა და ბიჭების საჭიროებებსა და გამოცდილებებზე, მათ შორის, განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობების და გამოხატულების მქონე პირთა უსაფრთხოების სხვადასხვა საჭიროებებზე და გამოცდილებებზე უკეთესი რეაგირების განხორციელების გზით. ეს უზრუნველყოფს უფრო უსაფრთხო საზოგადოების ჩამოყალიბებას, რაც საზოგადოების ყველა წევრის მიერ წვლილის შეტანის შესაძლებლობას ქმნის და თანასწორობის მთავარ დაბრკოლებას აღმოფხვრის. შესაძლოა მთელი რიგი ღონისძიებების გათვალისწინება პოლიციის მიერ ქვემოთ აღწერილი გენდერული უსაფრთხოების საჭიროებებზე რეაგირების გაუმჯობესების მიზნით.

გენდერული პერსპექტივის მქონე კანონმდებლობა, პოლიტიკა და პროცედურები

კანონებით, პოლიტიკის დოკუმენტებით და პროცედურებით განისაზღვრება პოლიციის სამსახურების უფლებამოსილებები, ქცევის სტანდარტები, რომელთა დაცვაც პოლიციელებს მოეთხოვებათ. გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მტკიცე ვალდებულება, რომელიც შედგება დისკრიმინაციის დაუშვებლობის, უფლებების დაცვის, თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის უზრუნველყოფის ვალდებულებებისაგან, შემდეგ მაგალითებშია მოცემული:

- + პოლიციის შესახებ კანონი: განსაზღვრავს პოლიციის ღირებულებებს, მათ შორის ადამიანის უფლებებისა და თანასწორობის დაცვის, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის ვალდებულებებს.

ჩანართი 9: სექსუალური ძალადობის პოლიტიკის შესახებ დოკუმენტების საკონტროლო სია

- ✦ განაცხადი იმის შესახებ, რომ ორგანიზაცია მხარს უჭერს თითოეული თანამშრომლის უფლებას არ იყოს შევიწროებული. გენდერზე, სქესზე, რასაზე, სექსუალურ ორიენტაციაზე, სექსუალურ იდენტობაზე, ან თვითგამოხატვაზე, ასაკზე, შეზღუდულ შესაძლებლობებზე ან სხვა „განსხვავებაზე“ დაფუძნებული შევიწროება მიუღებელია.
- ✦ განაცხადი იმის შესახებ, რომ დამრღვევები პასუხს აგებენ შევიწროებისათვის და შესაბამისი დისციპლინური ღონისძიებები გატარდება მათ მიმართ.
- ✦ განაცხადი იმის შესახებ, რომ უშუალო უფროსები და მენეჯერები პასუხისმგებელი არიან შევიწროებისაგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნაზე; შევიწროების შეჩერებასა და მის შესახებ შესაბამის შეტყობინებაზე.
- ✦ განაცხადი იმის შესახებ, რომ იმ პირთა მიმართ შურისძიება, რომლებიც საჩივარს შემოიტანენ სექსუალური შევიწროების შესახებ, მიჩნეული უნდა იქნას დამატებით გადაცდომად, რომელიც გამოძიებული უნდა იყოს და დამრღვევს შესაბამისი დისციპლინური სანქციები დაეკისროს.
- ✦ განმარტება იმის შესახებ, რომ კანონით იკრძალება სექსუალური შევიწროება.
- ✦ შევიწროების განსაზღვრება და მაგალითები, რომელიც ადვილად აღსაქმელია.
- ✦ არაოფიციალური და ოფიციალური პროცედურები შევიწროების შესახებ მიღებული საჩივრების გადასაწყვეტად.
- ✦ პროცესი, რომელიც ხელს უწყობს ადრეულ ინტერვენციას და პრობლემების გადაჭრას სამუშაო გარემოში.
- ✦ რწმუნება იმის შესახებ, რომ საჩივრების კონფიდენციალურობა მაქსიმალურად დაცული იქნება.
- ✦ დისციპლინური სახდელის იმ ზომის აღწერა, რომელიც შეიძლება შევიწროების პოლიტიკის დარღვევისათვის დაეკისროს დამრღვევს.
- ✦ საჩივრების შეტანის პროცესის შემუშავება და შედეგის განსაზღვრა:
 - სხვადასხვა ადგილები, სადაც შეიძლება საჩივრების შეტანა, იმ სტრუქტურულ ერთეულში, ან მის გარეთ, სადაც ინდივიდი მუშაობს, და პოლიციის სამსახურში
 - საჩივრების შეტანის ფორმები (მაგალითად, წერილობითი უნდა იყოს თუ არა)
 - რა დეტალურ ინფორმაციას უნდა შეიცავდეს საჩივარი
 - როგორ გახდება ცნობილი განმცხადებლისთვის, რომ საჩივარი მიღებულია
 - დანაშაულში ეჭვმიტანილი პირის (პირთა) უფლებები
 - საგამოძიებო პროცესი, მათ შორის ვადები
 - როგორ და პროცესის რა ეტაპებზე მიიღებენ განმცხადებელი და დანაშაულში ეჭვმიტანილი ინფორმაციას გამოძიების შესახებ
 - იმ პირთა სახელები და ტელეფონის ნომრები, რომელზეც თანამშრომელს შეუძლია დარეკოს პოლიტიკის შესახებ შეკითხვებით, ან არაოფიციალური რჩევის მისაღებად.

წყარო: Adapted from National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, Los Angeles, CA: National Center for Women and Policing, 2000, pp. 135–136.

- ✦ პოლიციის სამსახურის ქცევის კოდექსი: განსაზღვრავს იმ პრინციპებს, რომელიც პოლიციელებისთვის მეგზურის როლს ასრულებს პოლიციელის საქმიანობის განხორციელებისას, მათ შორის, მრავალფეროვნების, თანასწორობის, უფლებების დაცვის და დისკრიმინაციის დაუშვებლობის ღირებულებების თვალსაზრისით.
- ✦ პოლიციის სამსახურის დისციპლინური კოდექსები: შეიცავს სხვადასხვა მკვეთრ სასჯელს, რომელიც გათვალისწინებულია გენდერული დისკრიმინაციის, ან ძალადობის შემთხვევაში.
- ✦ სტანდარტული საოპერაციო პროცედურები: განერილია კონკრეტული მითითებები პოლიციის ყველა საქმიანობისთვის, მათ შორის, და არა მხოლოდ, სიძულვილზე დაფუძნებული დანაშაულების და გენდერული ნიშნით ძალადობის გამოძიების შემთხვევებისათვის. სტანდარტული საოპერაციო პროცედურებით გათვალისწინებული უნდა იყოს გენდერული პერსპექტივა ყველა სახის გამოძიებაში (მათ შორის, გამოკითხვებისა და დაკითხვების დროს), ჩხრეკის დროს (აღამიანების და ქონების), პატიმრების დაკავებისას და ბადრაგირებისას, საზღვრებთან დაკავებისას, სადაზვერვო და სხვა მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის დროს.* პრაქტიკაში ეს გულისხმობს, რომ მაგალითად, ქალი პოლიციელები გაჩხრეკენ ქალებს; ქალები და კაცები, ზრდასრული ადამიანები და ბავშვები სხვადასხვა საპატიმრო დაწესებულებებში იქნებიან მოთავსებული; ქალების ბადრაგირებას ქალი პოლიციელები მოახდენენ; გამოიყენებენ შესაბამის მაიდენტიფიცირებელ მიმართვას (კაცი/ქალი/ისინი) განსხვავებული გენდერული იდენტობების და თვითგამოხატვის მქონე პირებთან ურთიერთობისას; აღრიცხავენ გენდერის საფუძველზე ჩადენილი დანაშაულის მსხვერპლთ და დამნაშავეებს; დანაშაულის სტატისტიკას სქესის ნიშნით ჩაშლიან.

პოლიციის ზოგად ფუნქციაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მაგალითი მოტანილია მე-10 ჩანართში, რომელიც შეეხება პოლიციის საქმიანობას მშვიდობიანი შეკრებების დროს.

საერთო ეროვნულ და საჯარო სექტორის დონეზე გენდერული თანასწორობის და სექსუალური შევიწროების შესახებ პოლიტიკა და ინიციატივები შესაძლოა ასევე გამოყენებულ იქნას როგორც სანყისი ეტაპი პოლიციაში გენდერული თანასწორობის საკითხების დაძვრასთან დაკავშირებით.

გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების გარდა, პოლიციის საქმიანობის ყველა მიმართულებაში, პოლიციის სამსახურებისთვის უნდა განისაზღვროს კონკრეტული, მკაფიო და კომპლექსური პოლიტიკა და პროცედურები გენდერული ნიშნით ჩადენილ ძალადობაზე რეაგირების მიზნით.

- ✦ გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის შესახებ საჩივრების მიღება (პოლიციის სადგურებში და ტელეფონით) ისე, რომ დაცული იყოს კონფიდენციალურობა და პატივისცემა და დაზარალებულებს ჩამოუყალიბდეთ ნდობა, რათა მათაც განაცხადონ ჩადენილი დანაშაულის შესახებ
- ✦ გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის შესახებ შემოსულ საჩივრებზე რეაგირება ხელახალი ვიქტიმიზაციის თავიდან ასაცილებლად, მათ შორის, გონივრული ეჭვის საფუძველზე დამნაშავეების დაკავება, იმის ნაცვლად, რომ ეს პირები წაახალისონ დაბრუნდნენ მოძალადე პარტნიორებთან
- ✦ გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის შესახებ საჩივრების გამოძიება

* გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის საქმეების განხილვა, მათ შორის, მსხვერპლის და მონშეების დაცვა, მომსახურებები მსხვერპლისთვის, ტრენინგი და სენსიტიზაცია, სპეციალური ინსტიტუტები და კოორდინირება - ასევე განხილულია მე-4 კრებულში, „მართლმსაჯულება და გენდერი“.

საპრობოილეებისა და სასჯელაღსრულების სხვა დაწესებულებების და გენდერის შესახებ საუბარია მე-5 კრებულში, „თავისუფლების აღკვეთის ადგილები და გენდერი“. „საზღვრების მართვა და გენდერი“ განხილულია მე-6 კრებულში. მე-14 კრებულის თემა: „დაზვერვის სამსახურები და გენდერი“. გენდერული ანალიზის ჩატარება განხილულია მე-15 კრებულში, „გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის სტრუქტურასა და უსაფრთხოების და მართლმსაჯულების სექტორის მონიტორინგში“.

ჩანართი 10: გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება მშვიდობიანი შეკრებების დროს პოლიციის საქმიანობაში

მარგინალიზებული ჯგუფები, მათ შორის ქალები და ლგბტი ადამიანები, ხშირად მნიშვნელოვნად არიან წარმოდგენილი მშვიდობიანი შეკრებებში. მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთი მთავრობა მშვიდობიანი შეკრების უფლებას კვევას (და განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის ადამიანების და გენდერული იდენტობების და გარეგანი გამოხატვის მქონე პირთა უფლებები მონაწილეობა მიიღონ მშვიდობიანი შეკრებებში განსაკუთრებით თავდასხმის საგანია), ამგვარი შეკრებები დაცულია საერთაშორისო კანონმდებლობით და გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს მარგინალიზებული ჯგუფებისათვის, რათა განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოითხოვონ თანასწორობა. პოლიციამ მნიშვნელოვანი როლი უნდა შეასრულოს მშვიდობიანი შეკრებების გამართვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფისა და ყველა მონაწილის უსაფრთხოების დაცვის თვალსაზრისით.

მშვიდობიანი შეკრებების დაგეგმვა უნდა მოიცავდეს მომიტინგეების მიმართ გენდერული რისკების და ფართო საზოგადოების წინაშე შესაძლო რისკების გათვალისწინებას და მათ ურთიერთგადაკავშირებულობას, რადგან ქალებმა, ბავშვებმა და ლგბტიადამიანებმა შესაძლოა ძალადობა განიცადონ (მათ შორის სექსუალური ძალადობა) მომიტინგეებიდან, საწინააღმდეგო შეკრების მონაწილეებიდან, ან პოლიციის მხრიდან. გენდერული საკითხების გათვალისწინებით შემუშავებული ტაქტიკა უნდა მოიცავდეს:

- + შეკრებების მართლწესრიგის დასაცავად მრავალფეროვანი პოლიციის წარმომადგენლების გაგზავნას (მათ შორის, კაცი და ქალი პოლიციელები, ასევე სხვადასხვა რასის, ეთნიკურობის, გენდერის და რელიგიის წარმომადგენელი პოლიციელები)
- + პოლიციისათვის ტრეინინგებს ან თემთან კონსულტაციებს, რათა მათთვის ცნობილი გახდეს მარგინალიზებული ჯგუფების საჭიროებები
- + იმის გათვალისწინება, თუ რა ზეგავლენას მოახდენს შეკრება სხვადასხვა გენდერზე-მაგალთად, შეკავების სტრატეგიამ, ადამიანების (მომიტინგეების და არა-მომიტინგეების) „მოწყვლევადი“, შესაძლოა აიძულოს ქალები, ბავშვები და ლგბტი ადამიანები, რომ პოტენციურად სახიფათო სიტუაციებში დარჩნენ ხანგრძლივი პერიოდით; ან თუ როგორ შეიძლება მოახდინოს ზოგიერთმა კანონმა/პოლიტიკამ, რომელიც კრძალავს სახის დაფარვას, ან სხვა ტანსაცმლის ტარებას, დისკრიმინაცია მუსლიმი ქალების მიმართ, ან როგორ შეიძლება აღმოჩნდნენ მარგინალიზებული ჯგუფები შურისძიების წინაშე.

კონკრეტულად გენდერულ საკითხებზე ფოკუსირებული მშვიდობიანი შეკრებების (როგორიცაა „პრაიდის“ პარადები და ქალთა მარშები) შემთხვევაში დამატებით უნდა იქნას გათვალისწინებული, თუ როგორ მოხდება ამ ჯგუფების დაცვა დაშინებისგან ან ძალადობისგან საწინააღმდეგო შეკრების მონაწილეების მხრიდან, რომლებიც შესაძლოა ეწინააღმდეგებოდნენ გენდერული ნორმების გამოწვევის წინაშე დაყენებას. პოლიცია ვალდებულია დაიცვას ყველა ადამიანის მშვიდობიანი შეკრების უფლება მიუხედავად იმისა, თუ როგორ მიაჩნიათ ეს პოლიციელებს, ან სხვებს.

წყარო: UN General Assembly (2014) "Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, Maina Kiai", Human Rights Council, 14 April 2014.

- ✦ სხვა სამსახურებში გადამისამართება (მაგ. სამართლებრივი რჩევა, ჯანდაცვა, კონსულტაციები)
- ✦ შიდა კონტროლის მექანიზმები (მაგ. გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის საქმეების გადასინჯვა)
- ✦ ინფორმაციის მართვა და ანალიზი და სქესის ნიშნით სეგრეგირებული სტატისტიკის წარმოება.

პოლიტიკის დოკუმენტები და პროცედურები უნდა შემუშავდეს ფართო კონსულტაციების საფუძველზე, მათ შორის არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, რომლებიც თემს მომსახურებებს სთავაზობენ, ქვეყანაში არსებულ ადამიანის უფლებების დაცვის ინსტიტუტებთან, ძალადობის გადარჩენილთა ჯგუფებთან და ქალთა და ლგბტი პოლიციის ასოციაციებთან. აღნიშნული დოკუმენტების შემუშავების შემდეგ ისინი ფართოდ უნდა გავრცელდეს პოლიციის სამსახურში და თემებში და მათ განსახორციელებლად პოლიციის თანამშრომლებს უნდა ჩაუტარდეთ ტრენინგები, რათა მათ გაათვითნობიერონ ეს დოკუმენტები და შეიძინონ შესაბამისი უნარ-ჩვევები.

გენდერის საკითხებზე მომუშავე განყოფილებები და გენდერზე საკონტაქტო პირები*

გენდერის საკითხებზე მომუშავე განყოფილებები და/ან გენდერზე საკონტაქტო პირების არსებობამ შეიძლება ხელი შეუწყოს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას პოლიციის სამსახურში და მთლიანად მთავრობის საქმიანობაში. ამან შესაძლოა, ასევე ხელი შეუწყოს გენდერის საკითხების შესახებ უახლესი ცოდნის ასახვას პოლიციის საქმიანობაში და დაეხმაროს მას მონაწილეობა მიიღოს და უფრო ფართოდ ჩაერთოს სამთავრობო გენდერულ ინიციატივებში.

გენდერის საკითხებზე მომუშავე განყოფილებებმა და/ან გენდერის საკითხებში საკონტაქტო პირები, როგორც წესი, პასუხისმგებელნი არიან ზოგიერთ ქვემოთ მოცემული სამუშაოს განხორციელებაზე, ან ყველა მათგანზე:

- ✦ გენდერული კვლევების, შეფასებებისა და აუდიტორული შემოწმებების ჩატარება ან დაკვეთა
- ✦ გენდერთან დაკავშირებული პოლიტიკის, პროცედურების, პროგრამების და მითითებების შემუშავებასა და განხორციელებაში დახმარება
- ✦ გენდერული ინდიკატორების შემუშავება და მონიტორინგის განხორციელება**
- ✦ პროგრესის შესახებ ანგარიშგება
- ✦ გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული ტრენინგები და ინფორმირება

გარდა ამისა, გენდერის საკითხებზე მომუშავე განყოფილებებმა და/ან გენდერზე საკონტაქტო პირებმა შესაძლოა ასევე გამოყენონ შიდა კონტროლის და დისციპლინური მექანიზმები, რათა ხელი შეუწყონ პოლიციაში გენდერული დისკრიმინაციის, ან ძალადობის შესახებ შეტყობინებების განხილვას.

გენდერის საკითხებზე მომუშავე განყოფილებებმა და/ან გენდერის საკითხებში საკონტაქტო პირებმა შესაძლოა ასევე სტრატეგიული როლი შეასრულონ გენდერულ საკითხებზე მომუშავე სამთავრობო უწყებებთან კოორდინირების მხრივ. ეს მოიცავს, მაგალითად, ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე ეროვნული სამოქმედო გეგმების შემუშავების, განხორციელებისა და პოლიტიკის ასპექტების შესახებ ანგარიშების შედგენის მხარდაჭერას.

* გენდერის საკითხებში სპეციალური საექსპერტო გამოცდილების მქონე პერსონალის გამოყენება და ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე ეროვნული სამოქმედო გეგმები განხილულია 1-ელ კრებულში „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“, და პოლიტიკის მოკლე მიმოხილვაში „უსაფრთხოების სექტორის მმართველობის მიდგომა ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებისადმი“.

** გენდერული ინდიკატორები განხილულია და მაგალითები მოცემულია მე-15 კრებულში „გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის სტრუქტურასა და უსაფრთხოების და მართლმსაჯულების სექტორის მონიტორინგში“.

ამ ფართე პასუხისმგებლობების გათვალისწინებით მნიშვნელოვანია, რომ გენდერის საკითხებზე მომუშავე განყოფილებები და/ან გენდერის საკითხებში საკონტაქტო პირები სათანადო რესურსებით იყვნენ აღჭურვილნი და პოლიციაში საკმარისად მაღალი თანამდებობები ეკავოთ, რათა თავიანთი მანდატის განსახორციელებლად მათ შესაბამისი შესაძლებლობა და უფლებამოსილება ჰქონდეთ.

ტრენინგები და პროფესიული განვითარება*

პოლიციის ტრენინგი შესაძლოა იყოს საწყისი, სპეციალიზებული, ან სამსახურისგან მოწყვეტის გარეშე და წარმოადგენდეს კომპეტენციების (ცოდნა, უნარ-ჩვევები და დამოკიდებულებები) ჩამოყალიბების და ქცევის შეცვლის საერთო სტრატეგიის ნაწილს. პოლიციის რეფორმის ფარგლებში ჩატარებული მრავალი ტრენინგის შედეგად დაგროვდა სხვადასხვა გამოცდილება იმის შესახებ, თუ რა მუშაობს სწავლებისა და ქცევის შეცვლის მხრივ.¹⁶ ტრენინგები შესაძლოა მარტივი საწყისი ღონისძიება იყოს, მაგრამ მაქსიმალური ეფექტიანობის მისაღწევად ისინი უბრალოდ უნარ-ჩვევების და ცოდნის გადასაცემად კი არ უნდა იქნას გამოყენებული, არამედ ასევე უნდა შეიცავდეს უფრო ხანგრძლივ პერიოდში პროცესებზე ცვლილების განხორციელების შესაძლებლობას.

გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება შესაძლებელია ყველა სასწავლო პროგრამაში. ეს იმას ნიშნავს, რომ გამოძიების შესახებ ტრენინგი, მაგალითად, უნდა შეიცავდეს ინფორმაციას, თუ როგორ მოხდეს მუშაობის მეთოდების ადაპტირება ქალების, სხვადასხვა სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობების და თვითგამოხატვის მქონე ადამიანების საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად და როგორ მოხდეს გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის საქმეების გამოძიება. ამასთან, გენდერთან დაკავშირებული კონცეფციების და გენდერული ძალადობის შესახებ ცნობიერების ღონის გაზრდის და მათი აღქმის გასაუმჯობესებელი კონკრეტული კურსები შეიძლება მოიცავდეს შემდეგს:

- ✦ გენდერი და მრავალფეროვნება, მათ შორის, მასკულინიზმის შესახებ დისკუსიები
- ✦ ორგანიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტები და ქცევის კოდექსი დისკრიმინაციის, სექსუალური და გენდერთან დაკავშირებული შევიწროების, ბულინგის და ძალადობის, სამართლებრივი და ეთიკური მოთხოვნების, ასევე მათი შეუსრულებლობის შემთხვევაში დისციპლინური შედეგების შესახებ
- ✦ ქალების, ბიჭების, გოგონების და ლგბტი ადამიანების უფლებების პატივისცემა და ხელშეწყობა
- ✦ პროტოკოლი და პრაქტიკა შემდეგი საკითხების შესახებ:
 - ოჯახში ძალადობა
 - გაუპატიურება და სექსუალური ძალადობის სხვა ფორმები
 - ადვენება
 - ადამიანით უკანონო ვაჭრობა და მონობა
 - ღირსების დანაშაულები
 - სიძულვილის საფუძველზე ჩადენილი დანაშაულები, მათ შორის, ჰომოფობიური და ტრანსფობიური ძალადობა და ძალადობა
 - ბავშვთა მიმართ სექსუალური ძალადობა
 - პროსტიტუცია (მათ შორის, არალეგალურია იგი თუ რეგულირდება)

მაღალი თანამდებობის პოლიციელებისათვის გენდერული საკითხების შესახებ ტრენინგი ისეთ ღონეზე უნდა ჩატარდეს, რომ მათ შეძლონ გენდერთან დაკავშირებული

* გენდერული ტრენინგების ჩატარების ეფექტიანი მიდგომები ასევე განხილულია 1-ელ კრებულში „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“.

პოლიტიკის და პროცედურების შემუშავება, განხორციელება და მათი შესრულების მონიტორინგი. იმ სტრუქტურული ერთეულების თანამშრომლებსაც, რომლებიც შიდაუწყებრივ კონტროლს ახორციელებენ, სპეციალიზებული ცოდნა და უნარ-ჩვევები უნდა ჰქონდეთ გენდერული საკითხების შესახებ.

გენდერთან დაკავშირებული ტრენინგების ხარისხი და ეფექტიანობა განსხვავდება. ოჯახში ძალადობაზე რეაგირების და ჰომოფობიური და ტრანსფობიური დანაშაულების შესახებ პოლიციის ეფექტიანი ტრენინგის მაგალითები მოცემულია მე-3 და მე-4 სიტუაციურ ანალიზში შესაბამისად 80-ე და 83-ე გვერდებზე. შემდეგ მიდგომებს გენდერის შესახებ ტრენინგი შეუძლია უფრო მეტად ეფექტიანი გახადოს.¹⁷

✦ ტრენინგის პროგრამის შინაარსი

- გენდერული თემების შესახებ ტრენინგების შემოღება პოლიციის სამსახურების წლიური ტრენინგების განრიგში და პოლიციის აკადემიებში. ეს ხელს შეუწყობს დაუგეგმავი ტრენინგების თავიდან აცილებას და განსხვავებული ტრენინგების ჩატარებას, რომელიც მრავალი განსხვავებული მოდელისა და მიდგომის ხელშეწყობას ითვალისწინებს. ეს ასევე ხელს შეუწყობს ტრენინგების ადგილობრივ შემუშავებას და ჩატარებას.
- ტრენინგის შინაარსისა და მასალების კონტენტთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა. ტრენინგის მორგება შეზღუდულ რესურსებზე, რომლის ფარგლებშიც პოლიციის სამსახურს უნევს ფუნქციონირება და მონაწილეთა როლებზე, პასუხისმგებლობებსა და თანამდებობებზე მორგება.
- ტრენინგის იმ ენებზე ჩატარება, რომელიც ყველა მონაწილეს ესმის და არა მხოლოდ ოფიციალურ ენებზე. ამას შესაძლოა დასჭირდეს დამატებითი დრო ადგილობრივი ტრენინგების ან ფასილიტატორების მოსამზადებლად.

✦ სწავლების მეთოდოლოგიები

- ცოდნის გადაცემის მეთოდები ზრდასრულებისათვის და ტრენინგში მონაწილეთა განათლების დონისათვის შესაბამისი უნდა იყოს, რაც იმას ნიშნავს, რომ ლექციების ტიპის პრეზენტაციები შესაძლოა არ იყოს მართებული.
- გენდერთან დაკავშირებული ტრენინგის მიზანია როგორც ცოდნის გადაცემა, ასევე დამოკიდებულებების და ქცევის შეცვლა. მონაწილეები ემოციურ დონეზე უნდა იყვნენ ჩართულნი ტრენინგში და არა მხოლოდ კოგნიტურ [შემეცნებით] დონეზე. ეს შესაძლოა გულისხმობდეს ტრანსფორმაციული, ექსპერიმენტული და სწავლების სხვა მიდგომების გამოყენებას.
- ტრენინგზე პრაქტიკული მაგალითები და როლური თამაში უნდა შევთავაზოთ მონაწილეებს, რათა კონცეპტუალური დისკუსიები რეალურ პრაქტიკას დაუკავშირდეს.
- ტრენინგებზე დრო უნდა დაეთმოს დისკუსიებს მონაწილეთა ჩართვის, არასწორად აღქმული ინფორმაციის განმარტების მიზნით და ტრენინგის შინაარსს პრაქტიკული გამოყენების ასპექტზე დასაფიქრებლად.

✦ ტრენინგები და ფასილიტატორები

- პოლიციის ხელმძღვანელი თანამდებობის პირების ჩართვას გენდერულ ტრენინგში შეუძლია განამტკიცოს ამ საკითხის მნიშვნელობა და მის მიმართ პოლიციის სამსახურის მტკიცე გადანაცვებულების დემონსტრირება.
- ტრენინგებისა და ფასილიტატორების კომბინაცია, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, უნდა შედგებოდეს კაცებისგან, ქალებისგან, ასევე სხვადასხვა სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობების და თვითგამოხატვის მქონე პირებისგან.
- შესაძლოა სასარგებლო იყოს პოლიციელების და არაპოლიციელების გამოყენება ტრენინგებად და ფასილიტატორებად. არაპოლიციელი პირები, როგორცაა ქალების ან ლგბტი თემის წარმომადგენლები, ან მართლმსა-

ჯულების სექტორის წარმომდგენლები, რომლებიც თავიანთ პერსპექტივებს შესთავაზებენ და შესაძლოა, უნიკალური გამოცდილება გაუზიარონ ტრენინგის საკითხებთან დაკავშირებით მონაწილეებს.

+ დრო და ადგილი

- გაითვალისწინეთ ტრენინგის ხანგრძლივობა, ჩატარების დრო და ადგილი ხომ არ დააბრკოლებს ზოგიერთ ადამიანს მონაწილეობა მიიღოს მასში (მაგალითად, ქალები, რომელთა მიმართ არსებობს მოლოდინი, რომ ჩვეულებრივი სამუშაო საათების შემდეგ ოჯახში თავიანთი მოვალეობები შეასრულონ).

+ შემდგომი ღონისძიებები

- ტრენინგს უნდა მოჰყვეს შემდგომი ღონისძიებები, მაგალითად 6 ან 12 თვის შემდეგ შეფასებების განხორციელება სწავლების შედეგების და შეცვლილი ქცევის შესახებ; მენტორობა, თანამშრომელზე მიმაგრება და სამუშაოს დუბლირება, ან სამუშაოზე მხარდაჭერა შესწავლილი მასალის განსამტკიცებლად; ადგილზე შემოწმებები; შესაძლებლობები მონაწილეებისათვის, რომ ტრენინგის დასრულების შემდეგ დასვან შეკითხვები, ან ხელი მიუწვდებოდეთ დამატებით ინფორმაციაზე.

პოლიციის განყოფილებების, ცენტრების ან საკომუნიკაციო ქსელების გამოყოფა ქალებისათვის, ბავშვებისათვის და ლგბტი ადამიანებისათვის

ქალებისა და ბავშვების მიმართ პოლიციის რეაგირების ხარისხის გაუმჯობესების პოპულარული სტრატეგიაა სპეციალური პოლიციის განყოფილებების (ან ჯგუფების, ან ცენტრების) შექმნა, რომლებიც განიხილავენ მათ წინააღმდეგ ჩადენილ დანაშაულებს. ანალოგიურად, პოლიციის ზოგიერთმა სამსახურმა ჩამოაყალიბა ლგბტი ადამიანებისათვის სამოკავშირეო ქსელები მათთან ურთიერთობის გაუმჯობესების მიზნით. ეს სპეციალურად გამოყოფილი მომსახურებები განსხვავდება გენდერული ჯგუფებისაგან (იხილეთ გვ. 54), რომლებიც გენდერულ პერსპექტივას სთავაზობს პოლიციის სამსახურებს პოლიციის ყველა ფუნქციასთან მიმართებით.

ქალებისათვის, ბავშვებისათვის და ლგბტი ადამიანებისათვის განკუთვნილი სამსახურები უზრუნველყოფს განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე ჯგუფებზე უფრო მეტად მორგებული და რეაგირებადი მომსახურების გაწევას, მაგალითად, როგორცაა სამართლებრივი დახმარება, ჯანდაცვა და კონსულტაციების შეთავაზება (ეს მომსახურებები ზოგჯერ დაჯგუფებულია ერთად, „ერთი ფანჯრის“ პრინციპით, სადაც მსხვერპლს ყველა სახის მომსახურებაზე აქვს წვდომა). სპეციალურად გამოყოფილმა მომსახურებებმა შესაძლოა ასევე ხელი შეუწყოს ზოგიერთი ისეთი ფაქტორის აღმოფხვრას, რომელიც აბრკოლებს ქალების და ლგბტი ადამიანების მიერ მათ მიმართ ჩადენილი დანაშაულის შეტყობინებას, როგორცაა კულტურული ტაბუ და სოციალური ნორმები, რომელიც გმობს საჯაროდ საუბარს ამგვარ დანაშაულებზე, სირცხვილი და სტიგმა, პოლიციისგან უგულისყურო პასუხის მიღება. ამავე დროს, შეცდომა იქნება იმის დაშვება, რომ ქალებს ამ სპეციალურად გამოყოფილ სამსახურებში „ბუნებრივი“ მიდრეკილება ექნებათ ამ სამუშაოს შესასრულებლად. პერსონალს, რომელიც სპეციალურად გამოყოფილ განყოფილებებში, ან ჯგუფებში მუშაობს, საჭიროა ჩაუტარდეს სპეციალიზებული ტრენინგი მათი გენდერის მიუხედავად.¹⁸

სპეციალურად გამოყოფილი ოფისები განსხვავებულად ფუნქციონირებენ განსხვავებულ კონტექსტში (იხილეთ მე-5 სიტუაციური ანალიზი 86-ე გვერდზე). ქალთა პოლიციის პუნქტები ხშირად, მაგრამ არა ყოველთვის, უმთავრესად

დაკომპლექტებულია ქალი პოლიციელებით. ზოგიერთ შემთხვევაში ისინი განთავსებულნი არიან პოლიციის მთავრი განყოფილებიდან განცალკევებით, ზოგჯერ კი - პოლიციის განყოფილებებში. როგორც ამას სიტუაციური ანალიზი გვიჩვენებს სპეციალურად გამოყოფილი ოფისები მოწყობილია ადგილობრივი კონტექსტის შესაბამისად: ერთი უნივერსალური მოდელი არ არსებობს. ქალების სეგრეგირება პოლიციის ცალკე განყოფილებად შესაძლოა აღქმულ იქნას უთანასწორობის გახანგრძლივებად და შესაძლოა მიანიშნებდეს, რომ თითქოს პოლიციის ჩვეულებრივი განყოფილებები არ არიან ვალდებული მომსახურება გაუწიონ ქალებს. თუმცა, სეგრეგირებულმა სამსახურებმა შესაძლოა „თანასწორობის მიღწევის უკანა კარი გააღონ“, რადგან ზოგიერთ კონტექსტში კულტურული და პოლიტიკური თვალსაზრისით შესაძლოა იგი უფრო მისაღები იყოს.¹⁹

სეგრეგირების შესახებ ამ შეხედულების მიუხედავად, პოლიციის სამსახურები ეფექტიანი რომ იყოს, ცალკე იქნება ისინი, თუ სპეციალურად იქნება გამოყოფილი ქალებისათვის, ან ლგბტი ადამიანებისათვის, მათ უნდა გაითვალისწინონ შემდეგი:

- ✦ ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა: სამუშაო სივრცეები/სადგურები ერთმანეთისაგან იმ მანძილით არის დაშორებული და ისეთ ადგილებშია განლაგებული, რომ გეოგრაფიულად ადვილად მისადგომი იყოს (და დაკავშირებადი) მთელი ქვეყნის მასშტაბით, შეეძლოს ფუნქციონირება სხვადასხვა ენაზე, იყოს ფინანსურად ხელმისაწვდომი, გამოიყენოს ისეთი პროცედურები, რომელიც გასაგებია რიგითი ადამიანისათვის, შესთავაზონ მომსახურებები ბავშვებს/ჩვილებს, მაგალითად, სათამაშო სივრცეები.
- ✦ ისეთი ინფრასტრუქტურის არსებობა, რომელიც უზრუნველყოფს კონფიდენციალობის დაცვას, მათ შორის, გამოკითხვისათვის განკუთვნილი ცალკე ოთახები და განსხვავებული შესასვლელები მსხვერპლთათვის და ეჭვმიტანილებისთვის.
- ✦ პროკურორებთან და სასამართლო სისტემასთან პარტნიორული თანამშრომლობა, რათა უზრუნველყოფილ იყოს საქმეების დასაბუთებული წარდგენა სასამართლოში და არ მოხდეს მათთვის შემდგომ მსვლელობაზე არამართებული დაბრკოლებების შექმნა.
- ✦ პასუხისმგებლობების და სამუშაო დატვირთვის განაწილება პოლიციის ჩვეულებრივ და სპეციალურ პუნქტებს/განყოფილებებს შორის. ასევე იმის უზრუნველყოფა, რომ პოლიციის მთელ სამსახურს კვლავ თავის ვალდებულებად მიაჩნდეს ქალების, განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობის და თვითგამოხატვის მქონე ადამიანთა წინააღმდეგ ძალადობის პრევენცია და მასზე რეაგირება და ერთიან მიდგომას იყენებდეს. უნდა მოქმედებდეს მიდგომა - „ყველა კარი მართებულია“, რათა ქალებს შეეძლოთ ქალთა განყოფილებას/პუნქტს ან პოლიციის ჩვეულებრივ განყოფილებას შეატყობინონ მათ მიმართ ჩადენილი ძალადობის შესახებ ისე, რომ ამან ზეგავლენა არ მოახდინოს მათი საქმეების განხილვაზე (იქნება იგი სისხლის სამართლის, თუ სამოქალაქო საქმე).
- ✦ სხვა მომსახურებებზე ხელმისაწვდომობის ხელშეწყობა, მათ შორის, ჯანდაცვაზე, კონსულტაციებზე, სამართლებრივ დახმარებაზე, უსაფრთხო სახლებზე, და სხვ., და საქმის მართვის კოორდინირება აღნიშნული მომსახურებების პირობებში.
- ✦ პერსონალის სპეციალიზებული განგრძობითი ტრენინგები და პერსონალის განაწილება კულტურული პრაქტიკის და სოციალური ნორმების შესაბამისად. ზოგიერთ შემთხვევაში ეს შესაძლოა ნიშნავდეს ქალების განყოფილებების დაკომპლექტებას ქალი პოლიციელებით, ან იმას, რომ ლგბტი ადამიანებისთვის გამოყოფილი სპეციალური ჯგუფები დაკომპლექტდეს ლგბტი პოლიციელებით, მაგრამ ეს შესაძლოა ყოველთვის არ იყოს საჭირო, ან სასურველი.

- ✦ მნიშვნელოვანია ამ განყოფილებების/პუნქტების განსაკუთრებული როლის, როგორც პოლიციის ძირითადი საქმიანობის, წარმოჩენა, რათა ისინი არ იყოს აღქმული როგორც „ნაკლები მნიშვნელობის“ სამუშაო ერთეულები, რომლებიც შედარებით დაბალი პროფესიონალიზმის მქონე პოლიციელებს იზიდავენ, ან აღიქმებიან ისეთ ადგილებად, სადაც დანინაურების ნაკლები პერსპექტივა არსებობს.
- ✦ სტრატეგიების არსებობა, რათა გაუმჯობესდეს საზოგადოების ცნობიერების დონე ამ განყოფილებების/პუნქტების არსებობისა და დანიშნულების შესახებ.
- ✦ მუდმივი დაფინანსების და რესურსების გამოყოფა, რათა სპეციალიზებულმა სამსახურებმა და ჯგუფებმა არ შექმნან ისეთი მოთხოვნა, რომლის დაკმაყოფილებასაც ვერ შეძლებენ.

ქალთა პოლიციის განყოფილებებს აქვთ იმის პოტენციალი, რომ გაზარდონ ქალებისა და გოგოების წინააღმდეგ ძალადობის შესახებ ინფორმირებულობის დონე, რის შედეგადაც გაიზრდება ძალადობასთან დაკავშირებით მიმართვიანობა, მინიმუმ, საწყის ეტაპზე მაინც.²⁰ მაგრამ, პოლიციის ადეკვატური რეაგირების მოხდენა შემოსულ შეტყობინებებზე მოითხოვს დამატებით მხარდაჭერას დაფინანსების, პოლიტიკური და მენეჯერული ვალდებულების თვალსაზრისით; ასევე მხარდამჭერ მართლმსაჯულების სისტემასთან კავშირს. გამომდინარე იქიდან, რომ არ არსებობს მყარი მტკიცებულება იმისა, რომ ამგვარ განყოფილებების/პუნქტების შეუძლიათ ქალებისა და გოგოების წინააღმდეგ ძალადობის ჩადენის გამო მეტი დამნაშავის პასუხისგებაში მიცემა, მოცემული პრაქტიკის გამოყენების მიმართ ფრთხილი დამოკიდებულება უნდა გამოვიჩინოთ, თუ კი მიზანს ამ მაჩვენებლის გაზრდა წარმოადგენს.

პოლიციის შიდა და დამოუკიდებელი ზედამხედველობის მექანიზმები

შიდა და გარე ზედამხედველობის მტკიცე მექანიზმები ხელს უწყობს უფრო ფართო ძალისხმევას, რომელიც მიმართულია გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისკენ პოლიციის მუშაობასა და მისი შედეგების მონიტორინგში, ასევე, პოლიციის სტრუქტურებსა და საქმიანობაში მიკერძოების, დისკრიმინაციისა და ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენციისა და აღმოფხვრისაკენ. შიდა კონტროლის მრავალი მექანიზმი არსებობს, მათ შორის:

- ✦ ადამიანური რესურსების პროცესები, რომელიც მოითხოვს პირის წარსულის და უშუალო კავშირების შემოწმებას მისი დაქირავების პროცესში
- ✦ საქმიანობის შედეგების მიმდინარე შეფასება, რომლის საფუძველზეც შესაძლოა როგორც პირის დაწინაურება, ასევე გათავისუფლება
- ✦ პოლიციის დამოუკიდებელი ჯგუფები, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან საჩივრების განხილვაზე, გამოძიებასა და დისციპლინურ პროცესებზე, რომელიც პოლიციელების მიერ სავარაუდო გადაცდომას მოიცავს (ასევე ეწოდება „შიდა საქმეები“, ან „პროფესიული სტანდარტები“)
- ✦ სულ უფრო მეტად გამოიყენება ისეთი ტექნოლოგიები, როგორიცაა სხეულსა და მანქანაზე დასამაგრებელი კამერები, რომლებიც იცავს პოლიციელებს და ასევე მათი ქცევის მონიტორინგის ანგარიშვალდებულების მექანიზმს წარმოადგენს.

გარე ზედამხედველობის მექანიზმები პოლიციისგან დამოუკიდებელია და ზოგიერთი მათგანი სახელმწიფოსგანაც. აღნიშნული მექანიზმებია:

- ✦ შინაგან საქმეთა სამინისტრო (უზრუნველყოფს სტრატეგიული მიმართულების მიცემას პოლიციისათვის)

- + სასამართლო ხელისუფლება (გადაწყვეტილებების, ან განჩინებების მიღება, რომლითაც პოლიციამ უნდა იხელმძღვანელოს)
- + პარლამენტი (კანონპროექტები, რომელიც პოლიციამ უნდა ადასრულოს და რომელიც ზედამხედველობას უწევს სამინისტროების მუშაობას)
- + ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტები, როგორცაა ადამის უფლებათა კომისიები
- + ომბუდსმენის ინსტიტუტები
- + ანტიკორუფციული კომისიები
- + პოლიციის შესახებ საჩივრების განმხილველი კომისიები.

პოლიციას შეუძლია ასევე ანგარიში წარუდგინოს, ან ითანამშრომლოს სათემო პოლიციის ფორუმებთან, ან სამოქალაქო ზედამხედველობის ორგანოებთან. გარდა ამისა, პოლიციაზე არაოფიციალურ ზედამხედველობას ახორციელებენ სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები, მათ შორის, მედია, ადვოკატირების ჯგუფები და კვლევითი ორგანიზაციები.*

გენდერული პერსპექტივის ეფექტიანი ინტეგრირების მიზნით, შიდა და გარე ზედამხედველობის მექანიზმები უნდა ითვალისწინებდეს, თუ რა განსხვავებულ ზემოქმედებას ახდენენ სტრუქტურები, პოლიტიკა და პრაქტიკა, რომლის მონიტორინგიც ხორციელდება კაცებზე, ქალებზე, ბიჭებსა და გოგონებზე და სხვა ჯგუფებზე, მათ შორის, ლგბტი ადამიანებზე, იქნებიან ისინი პოლიციის თანამშრომლები თუ პოლიციის სერვისის მიმღებნი. ამ მიზნის მისაღწევად საჭიროა გენდერულად სეგრეგირებული დანაშაულების და საქმეების მონაცემების არსებობა, რათა გენდერის ზეგავლენა ვიქტიმიზაციაზე, დანაშაულის ჩადენასა და დანაშაულზე რეაგირების შესახებ გაანალიზდეს. ზედამხედველობის ორგანოები ყურადღებას უნდა ამახვილებდნენ ქალების და ლგბტი ადამიანების უფლებებზე, მათ შორის, გენდერული ძალადობის, გენდერული ნიშნით ჩადენილი სიძულვილის დანაშაულის საქმეების პოლიციის მიერ გამოძიების შემოწმებაზე, რათა პოლიციის მიერ ამ მარგინალიზებული ჯგუფების მიმართ ჩადენილ დანაშაულებზე რეაგირების განხორციელება მაღალი სტანდარტების დაცვით მოხდეს. შემოწმების შედეგად შესაძლოა გამოვლინდეს და ყურადღება გამახვილდეს პოლიციის მიერ გამოყენებულ ნებისმიერ არასწორ პრაქტიკაზე, ასევე მათი საქმიანობის მიმართულებების გაუმჯობესებაზე. კონტროლისა და ზედამხედველობის მექანიზმებმა შესაძლოა ასევე ხელი შეუწყოს უფრო დიდ მრავალფეროვნებას პოლიციაში კანდიდატების დაქირავების, შერჩევის, თანამშრომელთა შენარჩუნებისა და დაწინაურების, ასევე მათთვის სამსახურში არსებულ პირობებზე მონიტორინგის განხორციელების გზით. გარდა ამისა, ამგვარი მექანიზმებით შესაძლებელია დისკრიმინაციის, ბულინგის და სექსუალური და გენდერთან დაკავშირებული შევიწროების, პოლიციის სამსახურში ძალადობის, ასევე პოლიციის მიერ საზოგადოების მიმართ ჩადენილი გენდერული ძალადობის პრევენცია და აღმოფხვრა.

კონტროლისა და ზედამხედველობის მექანიზმების ეფექტიანობისთვის საჭიროა პოლიციის ხელმძღვანელობის მტკიცე გადაწყვეტილება, რომ დაიცავს სტანდარტებს, განახორციელებს მონიტორინგს და სერიოზულად განიხილავს პოლიციელთა გადაცდომების შესახებ მიღებულ საჩივრებს, მიიღებს დისციპლინურ ზომებს, ან გაატარებს ინსტიტუციურ ცვლილებას. ეს გულისხმობს, რომ შიდაუნეებრივ საკითხებზე მომუშავე ჯგუფები, ან სხვა მსგავსი სტრუქტურული ერთეულები, შესაბამისად უნდა იყვნენ დაფინანსებული და მათ მიმართ პოლიციაში პატივისცემა უნდა არსებობდეს. მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, რომ ზედამხედველობის მექა-

* უფრო დეტალური მითითებებისათვის სამოქალაქო საზოგადოების ზედამხედველობის შესახებ იხილეთ მე-9 კრებული, „უსაფრთხოების სექტორსა და გენდერზე სამოქალაქო საზოგადოების მიერ ზედამხედველობა“, მეიგან ბესტიკი და ქრისტინ ვალასევი (რედ.) (2008) „გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შესახებ პრაქტიკული მითითებების კრებული“, ჟენევა, DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW.

ნიმუხები, განსაკუთრებით შიდა მექანიზმები, შესაძლოა დაუცველი აღმოჩნდეს იმავე პოლიტიკური ზეწოლის წინაშე, რომელიც ზეგავლენას ახდენს პოლიციის სამსახურზე, ან საჯარო სამსახურზე უფრო ფართო მასშტაბით. ზედამხედველობის მექანიზმების დამოუკიდებლობის დაცვა ამგვარი ზეწოლისაგან რთული, მაგრამ უაღრესად მნიშვნელოვანია.

იმისათვის, რომ კონტროლისა და ზედამხედველობის მექანიზმების მიმართ საზოგადოების ყველა ჯგუფს ნდობა ჰქონდეს, კონტროლს და ზედამხედველობას უნდა ახორციელებდეს წარმომადგენლობითი პერსონალი. იმის გათვალისწინებით, რომ ისინი, ვინც ბულინგს, შევიწროებას ან ძალადობას განიცდიან, შურისძიების გამო შესაძლოა არ განაცხადონ აღნიშნულის შესახებ, შეტყობინების ვალდებულება მხოლოდ მსხვერპლს არ უნდა დაეკისროს. ზედამხედველობის მექანიზმების ფარგლებში მიზანმიმართული მიდგომა უნდა იქნას გამოყენებული პერსონალის მიერ გენდერული ნიშნით სეგრეგირებული გამოცდილების შესახებ ინფორმაციის მისაღებად, მაგალითად, როგორიცაა რეგულარული ანონიმური გამოკითხვები, ან ინტერვიუს მეთოდის გამოყენება.

პოლიცია უნდა მიესალმოს კონტროლისა და ზედამხედველობის მექანიზმების მეშვეობით მისი საქმიანობის შემოწმებას, როგორც აუცილებელ და სასარგებლო საქმიანობას, რაც უზრუნველყოფს კანონის უზენაესობას და ყველა ადამიანის უფლებების დაცვას. პოლიციამ სრული ძალისხმევით უნდა ითანამშრომლოს ზედამხედველობის მექანიზმების განმახორციელებლებთან (მათი დამოუკიდებლობის მიმართ პატივისცემით) და გაითვალისწინოს მათ მიერ შემოთავაზებული რეკომენდაციები, როგორც კონსტრუქციული კრიტიკა, რომლის მიზანი ყველასათვის უფრო უსაფრთხო საზოგადოების შექმნაა.

სათემო პოლიცია

სათემო პოლიცია წარმოადგენს პოლიციის სამსახურის მიდგომას, უპირატესობა მიანიჭოს თემებთან ურთიერთობების ჩამოყალიბებას და მათთან მეშაობას, რათა გადაჭრას თემების უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პრობლემები. სათემო პოლიციის მიერ ყურადღების გამახვილება თემის საჭიროებების გაგებაზე და პოლიციის მეშაობის სტრატეგიების ამ საჭიროებებზე მორგება იმას ნიშნავს, რომ ამ მიდგომის გამოყენებით შესაძლებელია პოლიციამ გენდერული საკითხების უფრო კარგი გათვალისწინებით განახორციელოს თავისი საქმიანობა.

მართალია, სათემო პოლიციას შესაძლოა სხვადასხვა სახე ჰქონდეს, მაგრამ მათი საერთო მახასიათებელი თემის და პოლიციის ფორუმებია, სადაც პოლიცია და ის თემები, რომელთაც ის ემსახურება, ერთად იკრიბებიან, ცვლიან ინფორმაციას, განიხილავენ პრობლემატურ საკითხებს და ერთობლივად გეგმავენ თანამშრომლობის მიმართულებებს (იხილეთ მე-6 სიტუაციური ანალიზი 90-ე გვერდზე). მე-11 ჩანართი შეიცავს მაგალითს, თუ როგორ შეიძლება ამ ფორუმებზე ერთობლივი სამოქმედო გეგმების შემუშავება.

სათემო პოლიცია შესაძლოა ასევე ეფექტიანი გზა იყოს ქალების როლის წარმოჩენისათვის პოლიციის სამსახურში, რადგან კომუნიკაციის და დიპლომატიის ძლიერი უნარ-ჩვევები, რომელთა ქონაც მოითხოვება სათემო პოლიციაში, ხშირად ქალი პოლიციელების განსაკუთრებით ძლიერ მხარეებად აღიქმება. ამერიკის შეერთებული შტატების ქალების და პოლიციის ეროვნულმა ცენტრმა გამოავლინა, რომ:

ჩანართი 11: თემის უსაფრთხოების სამოქმედო გეგმები

სათემო პოლიცია, როგორც წესი, აღიქმება როგორც პარტნიორობა პოლიციასა და თემებს შორის, თუმცა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებსაც შეუძლიათ მხარი დაუჭირონ უფრო მეტად თემზე დაფუძნებულ უსაფრთხოების ინიციატივებს, რომელშიც შესაძლოა პოლიციაც მონაწილეობდეს, მაგრამ არა ყოველთვის. „უსაფრთხო სამყაროს“ თემის უსაფრთხოების სამოქმედო გეგმები ერთი ამგვარი მაგალითია, რომელიც განხორციელდა ისეთ განსხვავებულ ქვეყნებში, როგორიცაა ყირგიზეთი, ნეპალი და სამხრეთ სუდანი. სამოქმედო გეგმები საშუალებას აძლევენ თემებს და ძირითად დაინტერესებულ მხარეებს, მათ შორის, უსაფრთხოების მომსახურების მიმწოდებლებს, ერთობლივად გამოავლინონ და განსაზღვრონ პრიორიტეტული უსაფრთხოების პრობლემები და მათი გამომწვევი ფაქტორები.

თემის უსაფრთხოების სამოქმედო გეგმას თავად თემი შეიმუშავებს საზოგადოებრივი უსაფრთხოების იმ პრობლემების გადასაჭრელად, რომელიც ზემოქმედებას ახდენს თემის წევრებზე. სამოქმედო გეგმის შემუშავებაში მონაწილეობენ თემის სხვადასხვა ჯგუფების წარმომადგენლები, უსაფრთხოების მომსახურების მიმწოდებლები და სხვა ძირითადი სუბიექტები, რომლებიც ერთობლივად შეიმუშავებენ გეგმას, სადაც მკაფიოდ არის განწერილი რეალისტური, მიღწევადი და თვალსაჩინო შედეგების მომტანი საქმიანობები. თემებმა თვითონ უნდა განსაზღვრონ კრიტერიუმები წარმატებული ცვლილებების შესაფასებლად. გეგმა ეკუთვნის და მის განხორციელებაზე პასუხისმგებელია თემი. მისი განხორციელება უნდა დაეფუძნოს არსებულ შესაძლებლობებს და რესურსებს.

ამგვარი გეგმები მოიცავს:

- ✦ პრობლემის შესახებ მკაფიო განაცხადს
- ✦ პრობლემის გადასაჭრელად შეთანხმებულ ღონისძიებებს
- ✦ შესასრულებელი დავალებების განაწილებას
- ✦ მისაღწევ ამოცანებს და პროგრესის შეფასების ინდიკატორებს
- ✦ გეგმის შესრულების მიმდინარეობის რეგულარული შემოწმების თარიღებს.

თემის უსაფრთხოების გეგმების ძირითადი კომპონენტია ცხადად ჩამოყალიბებული, შესრულებადი, დროში განწერილი საქმიანობები, რომელთაც დაინტერესებული მხარეები განახორციელებენ - მათ შესრულებაზე პასუხისმგებლობის მკაფიო განაწილებით. თითქმის არ არსებობს შეზღუდვა, თუ რა საქმიანობების შეტანა შეიძლება გეგმაში, თუკი ისინი მიღწევადია დაინტერესებული მხარეების და სხვა ჯგუფების შესაძლებლობების და რესურსების გათვალისწინებით.

თემის უსაფრთხოების ზოგიერთ გეგმაში კონკრეტულად არის მითითებული პრობლემათა გადაჭრის გზები. მაგალითად, კორუფციის სადარბაზოების კარგებზე საკეტების დაყენება. სხვა მაგალითები, ქუჩის განათების დაყენება ან რეგულარული კონსულტაციები პოლიციელებთან, რომლებიც შეხვედებიან ადგილობრივ მაცხოვრებლებს და განიხილავენ კრიმინალურ სიტუაციას - შესაძლოა მოითხოვდეს მნიშვნელოვანი დროის გამოყოფას. ყველა გეგმას ის აერთიანებს, რომ მათი წარმატებით განხორციელებისათვის სხვადასხვა ინსტიტუტებმა, თემებმა და ინდივიდუალურმა პირებმა შეთანხმებული ამოცანების მისაღწევად ერთად უნდა იმუშაონ.

იმის უზრუნველსაყოფად, რომ თემის უსაფრთხოების ფორუმებმა განიხილონ ყველა ადამიანის საჭიროება და ინტერესები, მათ შორის, იმ ადამიანების, რომლებიც თავიანთი გენდერის გამო ხშირად მარგინალიზებულნი არიან, გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება ფორუმების ინკლუზიურობას და ყველას მოსაზრებების გამოთქმის შესაძლებლობის უზრუნველყოფას. ეს შესაძლოა მიღწეულ იქნას მარგინალიზებული ჯგუფების ჩართვით თემის უსაფრთხოების ფორუმებში, ან ცალკე ფორუმების გამართვის გზით, სადაც მარგინალიზებული ჯგუფები უფრო უსაფრთხოდ და კომფორტულად იგრძნობენ თავს, რათა ღიად განიხილონ მათთვის პრობლემატური საკითხები.

წყარო: Adapted from W. Bennett (2014) Community Security Handbook, London: Saferworld.

...ქალ პოლიციელებს ხშირად აქვთ კომუნიკაციის უკეთესი უნარ-ჩვევები კაც კოლეგებთან შედარებით და უკეთესად შეუძლიათ ხელი შეუწყონ თანამშრომლობას და ნდობის ჩამოყალიბებას, რომელიც მოითხოვება სათემო პოლიციის მოდელის განსახორციელებლად... ადგილზე ქალების მართოდენ ყოფნაც კი ხშირად განაპირობებს ცვლილებების შეტანას პოლიტიკაში და პროცედურებში, რომელიც სარგებელს მოუტანს როგორც კაც, ასევე ქალ პოლიციელებს.²¹

ამდენად, უფრო მეტი ქალი პოლიციელის არსებობას შეუძლია ხელი შეუწყოს სათემო პოლიციის მოდელის რეალიზებას და პოლიციის სამსახურის უფრო ფართო მასშტაბით ორიენტირებას.

მიუხედავად ამისა, არსებობს სათემო პოლიციის კრიტიკაც.²² სათემო პოლიციის „თემის“ ელემენტი ხშირად გადაჭარბებულად წარმოადგენს იმას, თუ რამდენად ერთიან სოციალური ჯგუფს წარმოადგენენ თემები და ყურადღების მიღმა რჩება ის ფაქტი, რომ სათემო პოლიცია ძალიან ხშირად თემის ზოგიერთი ნაწილის მონაწილეობას გამოიცხადებს. უფრო მეტიც, პოლიციის საქმიანობის მიმართულების ტრანსფორმაცია ფაქტობრივად შეუძლებელია ისეთ საზოგადოებრივ კონტექსტში, სადაც უთანასწორობის მაღალი და მონაწილეობის დაბალი დონეა. ეს ხაზს უსვამს პოლიციაში რეფორმების დაკავშირების მნიშვნელობას ინკლუზიურობისა და უფლებების დაცვის თვალსაზრისით ფართო საზოგადოებრივ ტრანსფორმაციასთან.

ნაკლოვანებების მიუხედავად, სათემო პოლიციის ინიციატივების შედეგად ქალები უფრო უსაფრთხოდ გრძნობენ თავს, თუმცა ცხადი არ არის ამ ინიციატივების შედეგად ფაქტობრივად შემცირდა თუ არა ქალებისა და გოგონების წინააღმდეგ ძალადობის დონე.²³ ამიტომ, სათემო პოლიციის ინიციატივის დაწყებისკენ მიმართული ნებისმიერი ძალისხმევა რეალისტურად უნდა განიხილავდეს, რისი მიღწევაა შესაძლებელი და გაითვალისწინოს ის სირთულეები და ცვლილების გრძელვადიანი ხასიათი, რომელიც პოლიციის საქმიანობის ფილოსოფიის შეცვლასთან არის დაკავშირებული.

უსაფრთხოების და მართლმსაჯულების არასახელმწიფო სუბიექტებთან თანამშრომლობა

უსაფრთხოების არასახელმწიფო სუბიექტებს სხვადასხვა კონტექსტში ვხვდებით. მართლწესრიგის დაცვაში მონაწილე არასახელმწიფო სუბიექტები შესაძლოა იყვნენ სათემო ლიდერები, სოციალური და რელიგიური ორგანიზაციები, შეიარაღებული ჯგუფები და ბანდები, სათემო ჯგუფები ან ოფიცრები, პროფესიული ასოციაციები და უსაფრთხოების სერვისის მიმწოდებლები. ხშირად ერთი და იგივე სუბიექტები ახორციელებენ მართლწესრიგის დაცვის, მართლმსაჯულების და დავების გადაწყვეტის ფუნქციებს ისე, რომ მცირედ არის გამიჯნული, ან საერთოდ არ არის გამიჯნული მათი როლები. ზოგიერთ კონტექსტში ეს არასახელმწიფო მიმწოდებლები შესაძლოა იყვნენ უფრო მრავალრიცხოვანი, უკეთესად მომზადებული და მეტ რესურსებსა და ძალაუფლებას ფლობდნენ ვიდრე სახელმწიფო სამართალდამცავი უწყებები.²⁴

უსაფრთხოების სერვისის მიმწოდებელ და დავების გადაჭრის არაოფიციალურ, არასახელმწიფო სუბიექტებს ან თემის ლიდერებს ხშირად აკრიტიკებენ ქალებისა და უმცირესობათა ჯგუფების დისკრიმინაციის გამო. თუმცა, ისინი ფართოდ გამოიყენებიან ნაწილობრივ მათი კულტურული ლეგიტიმურობის, თემთან სიახლოვის და იმის გამო, რომ ოფიციალურ სისტემასთან შედარებით ისინი ფინანსურად უფრო

ხელმისაწვდომად აღიქმებიან. იმის გათვალისწინებით, რომ მრავალი ადამიანი კვლავ ეყრდნობა მათ, მნიშვნელოვანია იმის განხილვა, თუ როგორ უნდა მოხდეს არასახელმწიფო მართლწესრიგის დაცვის სამსახურების ჩართვა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობაში. ზოგიერთი წარმატებული სტრატეგია ქვემოთ არის მოცემული:

- + ტრენინგი გენდერული ცნობიერების და უფლებების შესახებ
- + ქალთა ჩართვა პატრულირებაში ან გადანაცვლებების მიღების პროცესებში
- + დასჯის შესახებ გადანაცვლებების დოკუმენტირება, რათა არსებობდეს იმ პრეცედენტების შესახებ ინფორმაცია, რომელიც შესაძლოა გამოყენებულ იქნას დისკრიმინაციის საჩვენებლად და თავიდან ასაცილებლად
- + თემის და რელიგიურ ლიდერებთან მუშაობა, რათა შემოღებულ იქნეს და განხორციელდეს შინაგანანესები და რელიგიური წესები ქალთა და ლგბტი ადამიანების უფლებების მხარდასაჭერად, მათ შორის, საზიანო ტრადიციების შესაცვლელად ან აღმოსაფხვრელად.
- + თემის მიერ დავების გადანაცვლის მექანიზმების მხარდაჭერა, რათა მათ მიერ მოხდეს ქალებისა და ლგბტი ადამიანების მხარდაჭერა და დისკრიმინაციისაგან დაცვა.

იმის მიხედვით, თუ რა ურთიერთობაა უსაფრთხოების სახელმწიფო და არასახელმწიფო მომწოდებლებს შორის, სახელმწიფო სამართალდამცავ უწყებებთან შედარებით სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს შესაძლოა უკეთესი პოზიცია ჰქონდეთ არასახელმწიფო სერვისის მიმწოდებლებთან თანამშრომლობის კუთხით. მაგალითად, სოლომონის კუნძულებზე, კაცი და ქალი სათემო პოლიციელები სასოფლო თემებში გამწესდნენ, რათა თემებსა და პოლიციას შორის მეკავშირის როლი შეესრულებინათ და მრავალ დაშორებულ, ძნელად მისადგომ თემს სახელმწიფოსთან კავშირების აღდგენაში დახმარებოდნენ.²⁵ სათემო პოლიციელები არიან ის პირები, რომელთაც ადამიანები პირველ რიგში უკავშირდებიან თავიანთი პრობლემებით და დავებით. ისინი ხალხს ეხმარებიან სახელმწიფოს მიერ მიწოდებული მომსახურებების იდენტიფიცირებაში, მათ შორის, ოჯახში ძალადობა გამოვლილ ქალებს ეხმარებიან. მართლწესრიგის არასახელმწიფო დამცველების მონაწილეობა ყოველთვის არ არის მართებული და სხვადასხვა კონტექსტში განსხვავებული სტრატეგიების გამოყენებაა საჭირო. არასახელმწიფო სუბიექტებთან ნებისმიერი თანამშრომლობისას გათვალისწინებული უნდა იყოს ზიანის მიყენების ის საფრთხეები, რასაც დისკრიმინაციული პრაქტიკის განმტკიცება მოიტანს.

4.4 გენდერის მიმართ საზოგადოების მოლოდინების და მიკერძოებულობის შეცვლის გზით

წინამდებარე ნაწილში განხილულია, თუ რა როლის შესრულება შეუძლია პოლიციას უფრო ფართო საზოგადოებრივი ნორმების ცვლილების კუთხით, რათა ის ძირეული უთანასწორობები აღმოიფხვრას, რაც პირველ რიგში საფუძვლად უდევს გენდერულ უთანასწორობას. ამ თვალსაზრისით, წინა ნაწილებში განხილული იყო ის გზები, თუ როგორ შეიძლება ქალთა მონაწილეობის ნაკლებობისა და გენდერული ძალადობის მხრივ მდგომარეობის გაუმჯობესება და უფრო დიდი მრავალფეროვნების მიღწევა, ხოლო ამ ნაწილის ამბიციურ მიზანს ისეთი საზოგადოების ჩამოყალიბებისათვის მუშაობა წარმოადგენს, სადაც ქალების მონაწილეობის უგულებელყოფა და ძალადობა არ იარსებებს. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ამგვარი სტრატეგიები ცვლილებისთვის შესაძლოა ორმხრივად მოგებიანი იყოს. მაგალითად, საზოგა-

დოებაში არსებული გენდერული სტერეოტიპების შეცვლისკენ მიმართულმა ძალისხმევამ შესაძლოა უფრო მეტ ქალს და უფრო მეტ სხვადასხვა ადამიანს უზიძგოს პოლიციაში მუშაობის დაწყებისაკენ.

საზოგადოების ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიები

საზოგადოების ცნობიერების დონის ამაღლების კამპანიების ჩატარებას შეუძლია გენდერთან დაკავშირებით გავრცელებული სტერეოტიპებისა და მიკერძოებულობის გამოაშკარავება. კამპანიები შესაძლოა სხვადასხვა ფორმით ჩატარდეს, მათ შორის, სარეკლამო სტენდების, სატელევიზიო რეკლამების, სატელევიზიო და რადიო პროგრამების, ინტერნეტ-კამპანიების, მობილური ტელეფონით შეტყობინებების და სათემო ღონისძიებების, ასევე დიალოგების და მგრძნობელობის გაზრდის პრაქტიკული სემინარების სახით. პოლიციას შეუძლია ღირებული წვლილი შეიტანოს ამგვარ კამპანიებში, თუ გავითვალისწინებთ პოლიციის ლიდერობის როლს თემში და მართლწესრიგის დაცვის შესახებ არსებულ სტერეოტიპებს, რომელიც ტრადიციულად მასკულიზურად არის მიჩნეული. პოლიციის სამსახურებს, სხვა სახელმწიფო დეპარტამენტებს, სამოქალაქო საზოგადოების და საერთაშორისო ორგანიზაციებს შორის პარტნიორობამ შესაძლოა გამოწვევის წინაშე დააყენოს ამგვარი სტერეოტიპები. მაგალითად, პოლიციას შეუძლია:

- ✦ გამოიყენოს სარეკლამო სტენდები, ან რადიო პროგრამები ქალი ან ლგბტი პოლიციელების წარმოსაჩენად და კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენოს ის მოსაზრებები, რომ პოლიციელობა მასკულიზური პროფესიაა.
- ✦ ცნობიერების ამაღლების მიზნით ინფორმაციის გაზიარება გენდერული ძალადობის შესახებ და მსგავსი შემთხვევების შეტყობინების სხვადასხვა გზების შესახებ: ტექსტური შეტყობინებების, რადიო/სატელევიზიო პროგრამების მეშვეობით, ან თემის სენსიტივიზაციის გზით.
- ✦ მონაწილეობის მიღება რადიო ან სატელევიზიო დისკუსიებში იმის შესახებ, თუ რას ნიშნავს იყო კაცი, იმ იდეების კითხვის ნიშნის ქვეშ დაყენება, რომ კაცობა ფიზიკური სიძლიერიდან ან აგრესიიდან მომდინარეობს
- ✦ გვი პრაიდის ეგიდით ჩატარებულ მსვლელობებში მონაწილეობის მიღება ლგბტი თემისათვის და ლგბტი პოლიციელებისათვის მხარდაჭერის გამოხატვის მიზნით.

საზოგადოების ინფორმირებულობის დონის გაზრდის კამპანიები, როგორც წესი, ცვლილების მისაღწევად შემუშავებული ინტერვენციების პაკეტის ერთ-ერთი ნაწილია; მართლაც, ინფორმირებულობის დონის გაზრდამ სხვა რეფორმების განუხორციელებლობის პირობებში, შესაძლოა საწინააღმდეგო შედეგი მოგვცეს. იმ შემთხვევაში, თუ უფრო და უფრო მეტი ქალი იქნება მოტივირებული, რომ ოჯახში ძალადობის შესახებ შეატყობინოს პოლიციას, ხოლო პოლიცია არ იქნება აღჭურვილი დამატებითი უნარ-ჩვევებით, ან ამგვარი შემთხვევების გამოძიების რესურსით, არსებობს საფრთხე, რომ ინფორმირებულობის დონის გაზრდას მოთხოვნის დაუკმაყოფილებლობა შეიძლება მოჰყვეს. თუმცა სათანადო კომბინაციის შემთხვევაში, ინფორმირებულობის დონის გაზრდას შეუძლია სტიმული მისცეს საუბრების დაწყებას გენდერული მიკერძოებულობის შესახებ, რაც სტერეოტიპების, როგორც პრობლემის აღქმას და უფრო თანაბარი მოლოდინის ჩამოყალიბებას შეუწყობს ხელს გენდერული როლების შესახებ.

ნებისმიერი სახის ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიის შემუშავებისას მნიშვნელოვანია პოტენციური რისკების და დაუგეგმავი შედეგების გათვალისწინება და

იმის გადამოწმება, რომ კამპანიაში გამოსაყენებელი მასალა არ განამტკიცებდეს არსებულ სტერეოტიპებს. უპრიანი იქნება ზოგიერთ, ან ყველა ქვემოთ მოცემულ შეკითხვაზე პასუხის გაცემა.

- ✦ რაზე მიანიშნებს კამპანია კაცების, ქალების, ბიჭების, გოგონების და ლგბტი ადამიანების შესახებ? გამოყენებული გამოსახულებები და შეტყობინებები დადებითია? ხომ არ განამტკიცებს ისინი საზიანო სტერეოტიპებს?
- ✦ კამპანიის მასალების შემუშავებისას სხვადასხვა ადამიანს მიმართეთ კონსულტაციების მისაღებად, რათა დარწმუნებულიყავით, რომ ის ჯგუფები, რომელთა უფლებების დაცვის ხელშეწყობასაც ემსახურება ეს კამპანია, მხარს უჭერენ არჩეულ მიდგომას?
- ✦ კამპანია შეესაბამება უფრო მასშტაბურ ძალისხმევას, როგორიცაა მაგალითად, ეროვნული სამოქმედო გეგმა?
- ✦ აქვს ჩვენს ორგანიზაციას საუკეთესო პოზიცია იმისათვის, რომ ეს საკითხები წარმოაჩინოს, ან არის საუკეთესო პლატფორმა ამ საკითხის წამოსაწევად? უკეთესი ხომ არ იქნება პარტნიორობის ჩამოყალიბება სხვადასხვა ორგანიზაციებთან, მათ შორის, ქალთა ორგანიზაციებთან ან ლგბტი ჯგუფებთან, ან მათი მხარდაჭერის მოპოვება?
- ✦ შეუძლია კამპანიას უნებური ზიანის მოტანა? იმ შემთხვევაში, თუ კონკრეტული პირების შესახებ პუბლიკაციებში დაიბეჭდება, შეიძლება ამას მათ მიმართ უარყოფითი რეაგირება მოჰყვეს? თუ თემებში მგრძნობიარე საკითხებზე საუბრები გაიმართება, რა რესურსები ან მხარდაჭერის საშუალებები არსებობს მოწყვლადი ადამიანების დასაცავად, რომელთა შესახებაც შესაძლოა საჯაროდ გახდეს ცნობილი ან მათი ვიქტიმიზაცია მოხდეს?
- ✦ ცვლილების მოსახდენად სხვა რა სტრატეგიები გაქვთ მომზადებული, რათა კამპანიის მიზნების განხორციელება მომავალშიც გაგრძელდეს?

კაცებისა და ბიჭების ჩართვა პროცესში

ძალიან ხშირად მიიჩნევენ, რომ გენდერული ნიშნით ძალადობის პრობლემის გადაჭრა შესაძლებელია მხოლოდ ქალებთან და გოგონებთან მუშაობის გზით; კაცების და ბიჭების წინააღმდეგ ძალადობასთან და მასკულინიზმთან ამ საკითხის კავშირი იგნორირებულია. ხშირ შემთხვევაში გენდერული ნიშნით ძალადობის თავიდან აცილება გულისხმობს კაცების მიერ ჩადენილი ძალადობის თავიდან აცილებას. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია კაცების და ბიჭების ჩართვა მასკულინიზმის, ძალისა და ძალადობის შესახებ გამართულ დისკუსიებში და მათი დამოკიდებულებების და ქცევის შეცვლის მცდელობა. პოლიციას შეუძლია თავისი როლი შეასრულოს ამგვარი ძალადობის პრევენციასა და ამ ცვლილების ხელშეწყობაში.

რადგან მასკულინიზმის შესახებ იდეები ბავშვობაში და მოზარდობის ასაკში ყალიბდება, მნიშვნელოვანია ბიჭების ჩართვა მასკულინიზმის შესახებ დისკუსიებში. პოლიციელებს შეუძლიათ დადებითი როლი შეასრულონ და გამოიყენონ თავისი პატივსაცემი საქმიანობა და პოლიციელის შესახებ გავრცელებული მასკულინური სტერეოტიპი, რათა გააქარწყლონ ბიჭების წარმოდგენები იმის შესახებ, თუ რა არის კაცი/კაცობა. ტიმორ-ლესტეში, მაგალითად, თანასწორობის ხელშეწყობის სახელმწიფო მდივნის, ძალადობის წინააღმდეგ კაცების ასოციაციის და გაეროს მიერ წარმოებულ კამპანიაში, ქვეყნის მაღალი თანამდებობის პირებმა, მათ შორის, პრეზიდენტმა, პრემიერ მინისტრმა, ეროვნული არმიის შტაბის მეთაურმა, პოლიციის ხელმძღვანელის მოადგილემ და ეროვნული პარლამენტის სპიკერმა დაგმეს ქალებისა და გოგონების მიმართ ძალადობა. მათ, როგორც კაცმა ლიდერებმა,

გამოიყენეს თავიანთი ხელმძღვანელი თანამდებები და შესაბამისი შეტყობინება გაუგზავნეს კაცებსა და ბიჭებს. სხვა კამპანიაში, რომელიც უგანდაში ჩატარდა, პოლიცია საჯაროდ ატარებდა ჩვილებს ზურგით, ხოლო შეშას და წყალს თავით, რათა ყურადღება მიექციათ შრომის გენდერული განაწილებაზე და გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის შემთხვევების მაღალი მაჩვენებლების შესახებ ინფორმირებულობის დონე გაეზარდათ.²⁶ ამგვარი კამპანიები დიდ გამოხმაურებას ჰპოვებენ ხოლმე სწორედ იმის გამო, რომ გავრცელებული სტერეოტიპები პოლიციელის პროფესიას მასკულიზურ პროფესიად მიიჩნევს. ეს კამპანიები ხაზს უსვამს პოლიციის სამსახურების შესაძლებლობას გამონგვევის წინაშე დააყენონ გავრცელებული გენდერული ნორმები.

მრავალი ორგანიზაცია, რომელიც მხარს უჭერს კაცებთან და ბიჭებთან მუშაობას, გაერთიანდა გლობალურ ალიანსში კაცების ჩართულობა (MenEngage), რათა ხელი შეუწყო კაცებს და ბიჭებს უფრო აქტიურად მიიღონ მონაწილეობა გენდერული თანასწორობის მიღწევის პროცესში. პოლიციას შეუძლია მნიშვნელოვანი როლი შეასრულოს გენდერული სტერეოტიპების დანგრევაში - მას შეუძლია იყოს ლიდერი ისეთი ინიციატივების მხარდაჭერაში, როგორიცაა კაცების ჩართულობა, ასევე აღნიშნული საკითხის შესახებ დისკუსიების წამოწყება პოლიციის შიგნით. 92-ე გვერდზე მოცემულ მე-7 სიტუაციურ ანალიზში განხილულია მასკულინიზმის შესახებ ჩატარებული ტრენინგი პაკისტანის პოლიციაში, რომელიც მიზნად ისახავდა ქალთა საკითხების მიმართ პოლიციის რეაგირების გაუმჯობესებას ისე, რომ პოლიციელები დაფიქრებულიყვნენ საკუთარ მასკულინიზმზე.

კაცებთან და ბიჭებთან მუშაობის ერთ-ერთი ფორმა, რომელიც პოპულარული ხდება ზოგიერთ ქვეყანაში, მათ შორის, შოტლანდიაში და ავსტრალიაში, არის მუშაობა მოძალადე ან მაკონტროლებელი ქცევის მქონე ინტიმურ პარტნიორებთან. ამ პროგრამებს კაცთა ქცევის შეცვლის ან ოჯახში ძალადობის ჩამდენთა პროგრამებს უწოდებენ, პოლიცია კი ერთ-ერთი სუბიექტია სასამართლოებთან, სასჯელაღსრულების დანესებულებებთან და სოციალური მომსახურების დეპარტამენტებთან ერთად, რომლებიც კაცებს ამ პროგრამებში მონაწილეობის ვალდებულებას განუსაზღვრავენ. ეს ვალდებულება სხვა სამართლებრივ პასუხისმგებლობასთან ერთად ეკისრება და არ წარმოადგენს ძალადობის ჩამდენთა მიმართ შეღავათიან მიდგომას. არამედ, რეციდივის მაღალი დონის გათვალისწინებით, ტრადიციული მიდგომების გამოყენებისას, ქცევის შეცვლის პროგრამების მიზანია ინტიმური პარტნიორის ძალადობის ძირეული მიზეზების აღმოფხვრაზე მუშაობა და მომავალში ძალადობის პრევენცია.²⁷ ქცევის შეცვლის პროგრამები ძალადობის ჩამდენებს ეხმარება მოიძიონ გამოხატვის ალტერნატიული, მშვიდობიანი ფორმები თერაპიის მიღების, სიბრაზის მართვის და კოგნიტურ-ბიჰევიორული თერაპიის კურსების გავლის მეშვეობით.²⁸

დასკვნა

როგორც წინამდებარე დოკუმენტშია აღნიშნული, შესაძლებელია ღონისძიებათა ფართო სპექტრის გატარება პოლიციის მუშაობაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მიზნით და იმის უზრუნველსაყოფად, რომ პოლიციამ თავისი წვლილი შეიტანოს გენდერული თანასწორობის მიღწევაში. დოკუმენტში წარმოდგენილი ალტერნატიული ვარიანტები მრავალფეროვანია, მაგრამ, არა ამომწურავი. არსებულ გამოწვევათა მასშტაბის გათვალისწინებით, საჭიროა გაგრძელდეს ახალი მიდგომების მოსინჯვა. აქ წარმოდგენილი ყველა ღონისძიების ყველა კონტექსტში გამოყენება უპრიანი არ იქნება. გენდერული საკითხების შესახებ უფრო მეტად ინფორმირებული პოლიციის საჭიროება ყველგან აქტუალურ საკითხად რჩება, თუმცა მისი მიღწევის

გზები განსხვავებული იქნება. მე-6 ნაწილში მოცემული თვითშეფასების კითხვები გვაძლევს შესაძლებლობას, დავფიქრდეთ, თუ რა ღონისძიებების გატარება იქნება მართებული მოცემულ კონტექსტში.

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში პოლიციის საქმიანობაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების კუთხით დიდი გამოცდილება დაგროვდა. გამოცდილების ამ მრავალფეროვანმა კატალოგმა აქტიურად უნდა შეიტანოს წვლილი იმის შესწავლაში, თუ რომელი ღონისძიებების განხორციელება იქნება შედეგიანი სხვადასხვა ვითარებაში. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების ღონისძიებები, სადაც არ უნდა განხორციელდეს ისინი, უფრო ეფექტიანი იქნება მაშინ, როდესაც ისინი არსებულ კონტექსტს შეესაბამება და მათ ადგილობრივი სუბიექტები ახორციელებენ; ასევე როდესაც პოლიტიკურად მომგებიანი თვალსაზრისით არის დაგეგმილი და მას მხარს უჭერენ ლიდერები. ეს ყველაფერი უკავშირდება სოციალური ცვლილების უფრო ფართო პროცესებს. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ისეთი პოლიცია, რომელიც გენდერული უსაფრთხოების მოთხოვნებს დააკმაყოფილებს და ხელს შეუწყობს გენდერული თანასწორობის დამყარებას, სხვადასხვა კონტექსტში სხვადასხვა ფორმით ჩამოყალიბდება. მიუხედავად იმისა, რომ ასეთმა შედეგმა შეიძლება გარკვეული პრობლემები შეუქმნას მიღწეული პროგრესის შესახებ ინფორმაციის გავრცელებას და მონაცემების შეგროვების ისეთ მეთოდებს, როგორიც წინამდებარე დოკუმენტშია განხილული, ჩვენ უნდა მივესალმოთ ამ განსხვავებულ ფორმებს და გავაზიაროთ ისინი, რათა უკეთ შევძლოთ ერთმანეთის მხარდაჭერა გენდერული უსაფრთხოებისკენ მიმართული ძალისხმევის განმტკიცების კუთხით.

- 1 სტაბილიზაციის განყოფილება (2014) „კონტექსტის გაკონტროლება: პრინციპები და მითითებები პოლიციის საერთაშორისო დახმარებისათვის“, ლონდონი: სამღვარგარეთის და თანამეგობრობის ოფისი, თავდაცვის სამინისტრო და საერთაშორისო განვითარების დეპარტამენტი; გვ. 30.
- 2 დ. ბუთი და ს. ანსვერთი (2014) „პოლიტიკურად მომგებიანი, ადგილობრივად მართული განვითარება“, განსახილველი დოკუმენტი, ლონდონი: სამღვარგარეთის განვითარების ინსტიტუტი.
- 3 პ. გრანტი (2015) „კენ ლეის მემკვიდრეობა“, ორგანიზაცია ჩვენი მეთვალყურეობა, <https://www.ourwatch.org.au/News-media/Latest-news/%E2%80%8BKen-Lay-s-legacy> (ნახვის თარიღი: 25 ოქტომბერი 2018).
- 4 პ. დაგლასი და ლ. გუდმარკი (2015) „ოჯახში ძალადობის ჩამდენი პოლიციელები: რა ვიცით და რა შეიძლება გაკეთდეს?“, ჟურნალი „კონვერსეიშენ“, 2 ნომბერი, www.theconversation.com/police-perpetrators-of-domestic-violence-what-do-we-know-and-what-can-be-done-49441 (ნახვის თარიღი: 14 ოქტომბერი, 2019).
- 5 ქალი პოლიციელების ქსელი სამხრეთ აღმოსავლეთ ევროპაში (2012) სახელმძღვანელო მითითებები გენდერზე ორიენტირებული პოლიციისათვის, ბელგრადი: სამხრეთ აღმოსავლეთ და აღმოსავლეთ ევროპის საინფორმაციო ცენტრი მცირე და მსუბუქი შეიარაღების კონტროლისათვის (SEESAC) და UNDP, გვ. 10-20.
- 6 ა. ვარდი და ტ. პრენზლერი (2016) „სიტუაციური ანალიზი პოლიციის სამსახურში ქალების დანინაუების სათანადო პრაქტიკის შესახებ“, 18(4), გვ. 243.
- 7 ქალი პოლიციელების ქსელი სამხრეთ აღმოსავლეთ ევროპაში, იხ. ზემოთ მე-5 მენიშენა.
- 8 ს. სრიადო პერეზი (2019) უჩინარი ქალები: მონაცემთა მიკერძოებულობის გამოაშკარავება კაცებისათვის დაგეგმილ მსოფლიოში, ლონდონი: გამომცემლობა „Chatto and Windus“
- 9 ს. მარტინი (1991) „პოზიტიური დისკრიმინაციის ეფექტიანობა: ქალები პოლიციაში“, ჟურნალი Justice Quarterly, 8(4), გვ. 489-504.
- 10 რ. მ. კანტერი (1977), კაცები და ქალები კორპორაციაში, ნიუ იორკი: გამომცემლობა „Basic Books“; დემოკრატიის საერთაშორისო ინსტიტუტი და საარჩევნო დახმარება, და სტოკჰოლმის უნივერსიტეტი (2009) „კვოტები“, www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/quotas (ნახვის თარიღი: 9 ნოემბერი 2018); J. Joecks, K. Pull and K. Vetter (2012) „Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a ‘critical mass’?“, Social Sciences Research Network Working Paper Series, ჯ. ჯექსი, ქ. პული და ქ. ვეტერი (2012) „გენდერული მრავალფეროვნება ორგანიზაციების გამგეობის სხდომათა დარბაზში და ორგანიზაციის საქმიანობის შედეგები: ზუსტად რა არის ‘კრიტიკული მასა’? სოციალურ მეცნიერებათა კვლევის ქსელის სამუშაო დოკუმენტების სერია, www.papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2009234 (ნახვის თარიღი: 9 ნოემბერი, 2018).
- 11 ლ. ბიკონი (2015) „ლიბერალის გენდერზე ორიენტირებული პოლიციის რეფორმა: წარმომადგენლობის და რეაგირების გაუმჯობესება პოსტ-კონფლიქტურ გარემოში“, ჟურნალი „International Peacekeeping“, 22(4), გვ. 380-381.
- 12 ს. ჯოუნსი (2018), „ავღანელი ფორმიანი ქალის წინაშე არსებული მრავალი საფრთხე“, ჟურნალი New York Times, 5 ოქტომბერი, www.nytimes.com/2018/10/05/magazine/afghanistan-women-security-forces.html (ნახვის თარიღი: 17 ნოემბერი, 2018).
- 13 ა. რუბინი (2015) „ავღანელი პოლიციელი ქალების ბრძოლა არსებული კულტურის წინააღმდეგ“, ჟურნალი, New York Times, 1 მარტი, www.nytimes.com/2015/03/02/world/asia/afghan-policewomen-struggle-against-culture.html?module=inline (ნახვის თარიღი: 17 ნოემბერი, 2018).
- 14 იხ. ზემოთ მე-12 მენიშენა, ჯოუნსი.
- 15 რ. მონტგომერი (2011) „ქალი თანამშრომლების ასოციაციები უსაფრთხოების სექტორში: ცვლილების აგენტები?“, სპეციალური სტატია N25, ჟენევა: DCAF.
- 16 ლ. დენი და ს. ვალტერსი (2015) „მტკიცებულების სინთეზი: უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და ორგანიზაციული შესაძლებლობების ჩამოყალიბება“, ლონდონი: სამღვარგარეთის ქვეყნების განვითარების ინსტიტუტი და საერთაშორისო განვითარების დეპარტამენტი.
- 17 ტრენინგის ეფექტიანი მეთოდების შესახებ დამატებითი მითითებისათვის იხილეთ DCAF (2015) ტრენინგის პრაქტიკული სახელმძღვანელო: პოლიციის პროფესიული კეთილსინდისიერება, ჟენევა: DCAF; ი. ლუსიჩიკა, ა. პილდენბრენდი და ქ. რეიდ-მარტინეზი (2016) „ზრდასრულთა სწავლების პრინციპები და ტრანსფორმაციული სწავლება გენდერის სწავლებისას“, გამკველვი: გენდერის შესახებ სწავლება სამხედრო ძალებში, ჟენევა: DCAF და PFP.
- 18 ნ. შრიკუმარანი ნეირი, შრინივას დარაკი, ბჰუმიკა ტ. ვ., ტრუპტი დარაკი, მარია მეთიუს, ლ. დეიაშვორი დევი, რათეგპაი ვ. ანჯალი დევი (2017) „გენდერზე ორიენტირებული პოლიციის ინიციატივები, რომელიც მიზნად ისახავს პოლიციის სამსახურებისადმი წდობის, კმაყოფილების გაზრდას და დაბალ და საშუალო შემოსავლების ქვეყნებში ქალებისადმი ძალადობის რისკის შემცირებას: სისტემური გადასინჯვა“, ლონდონი, EPPI-ის ცენტრი, ლონდონის საუნივერსიტეტო კოლეჯი.
- 19 მ. ბროგდენი და პ. ნიჭპარი (2005) სათემო პოლიცია: ეროვნული და საერთაშორისო მოდელები და მიდგომები, კელამპტენი: გამომცემლობა „Willan Publishing“, გვ. 5.
- 20 შრიკუმარანი, და სხვები, იხ. ზემოთ მე-18 მენიშენა.
- 21 ქალების და პოლიციის ეროვნული ცენტრი (2000) ქალების დაქირავება და შენარჩუნება: თვითმფასების მეგზური სამართალდამცავთათვის, ლოს ანჯელესი, კალიფორნია: ქალების და პოლიციის ეროვნული ცენტრი, გვ. 22.
- 22 მ. ბროგდენი და პ. ნიჭპარი, იხილეთ ზემოთ მე-19 მენიშენა.
- 23 შრიკუმარანი და სხვები, იხ. ზემოთ მე-18 მენიშენა.
- 24 DCAF (2015) „პოლიცია“, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შესახებ საინფორმაციო სერიები, ჟენევა: DCAF.
- 25 მ. ალენი, ს. დინენი, დ. ევენსი და რ. მონსონი (2013) „ადგილობრივ განხორციელებული მართლმსაჯულება: სისტემები, გამოწვევები და ინოვაციები სოლომონის კუნძულებზე“, ინიციატივის, „მართლმსაჯულება ღარიბთათვის“ - ანგარიში, ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი, მსოფლიო ბანკი, გვ. 76-77.
- 26 დ. დუროსომო (2018) „უგანდას პოლიციის სამსახური ოჯახში ძალადობის საკითხის გადაჭრას ცდილობს „საკუთარი თავის ქალების ადგილზე წარმოდგენით“, მედია პლატფორმა OkayAfrica, 3 აპრილი, <https://www.okayafrika.com/uganda-police-force-domestic-violence-against-women-march-protest-feminism/> (ნახვის თარიღი: 17 ნოემბერი, 2018).
- 27 ინოვაციური მართლმსაჯულების ცენტრი (2015) „ადრეულ ეტაპზე ინტერვენციის შესაძლებლობები: ოჯახში ძალადობის ჩამდენთა გამოაშკარავება“, მელბურნი: RMIT.
- 28 უარი თქვი ძალადობაზე/კაცების რეფერალური მომსახურება (2016) „წლიური ანგარიში“, ბერნლეი ნორტი: არა ძალადობის /კაცების რეფერალური მომსახურება.



5. სიტუაციური ანალიზი

1-ლი სიტუაციური ანალიზი: პალესტინის სამოქალაქო პოლიციის გენდერის საკითხებზე მომუშავე განყოფილება და გენდერული სტრატეგია

2017 წელს პალესტინის სამოქალაქო პოლიციამ დაიწყო ხუთწლიანი გენდერული სტრატეგიის განხორციელება, რომელიც პირველი ამგვარი სტრატეგიაა არაბულ სახელმწიფოებში. სტრატეგია შეიმუშავეს ერთწლიანი გენდერული ანალიზისა და ეროვნულ დონეზე დაინტერესებულ მხარეებთან, სამოქალაქო საზოგადოებასთან, გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან, გაეროს განვითარების პროგრამასთან და ევროკავშირთან კონსულტაციების შედეგად. იგი 2011 წელს ჩამოყალიბებულ გენდერის საკითხებზე მომუშავე ჯგუფს და 2013 წელს ჩამოყალიბებული გენდერის საკითხებში სახელმძღვანელო კომიტეტის მუშაობას ეფუძნება, რომლის შემადგენლობაში პალესტინის სამოქალაქო პოლიციის (პსპ) ძირითადი დეპარტამენტების უფროსების მოადგილეები შედიოდნენ. პსპ-ში გენდერის პერსპექტივის ინტეგრირების მიზნით გენდერის საკითხებზე მომუშავე ჯგუფმა ყურადღება გაამახვილა გენდერის შესახებ არსებული წარმოდგენების შეცვლაზე და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების წინაშე არსებული ბარიერების აღმოფხვრაზე, რამაც საბოლოოდ გენდერის საკითხები გადაიტანა პოლიციის საქმიანობის ლეგიტიმურ სფეროში და ამ მიმართულებით პროგრესის მისაღწევად შექმნა სივრცე.

პსპ-ს გენდერულ სტრატეგიაში დეტალურად არის მოცემული პოლიტიკა, რომელიც შეეხება გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას თანამშრომელთა დაქირავებასთან, შენარჩუნებასთან, ტრენინგების ჩატარებასთან და ინფრასტრუქტურის მოწყობასთან დაკავშირებულ საკითხებს. სტრატეგიაში აღებულია ვალდებულება, რომ ქალთა მონაწილეობა პსპ-ში 3.75 პროცენტიდან 7 პროცენტამდე გაიზრდეს მომდევნო სამიდან-ხუთ წლამდე პერიოდში. გამოვლინდა ის გამოწვევები, რომელიც მოქმედი პოლიტიკის დოკუმენტებში და პროცედურებში არსებობს და რომელიც უნდა გადაილახოს იმისათვის, რომ პროგრესი იქნეს მიღწეული გენდერული ინკლუზიურობის თვალსაზრისით. სტრატეგია სრულად არის დაფინანსებული და ამჟამად ხორციელდება; სტრატეგიის ზოგიერთი ნაწილი ინტეგრირებულია დეპარტამენტების სამუშაო გეგმებში, ხოლო ყველა რაიონში გამოყოფილია 11 კოორდინატორი გენდერულ საკითხებში, რათა მათ სამ, სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომელს დაუჭირონ მხარი.

ბედა რგოლის ხელმძღვანელობის მიერ ამ სტრატეგიის მხარდაჭერას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ჰქონდა მისი განხორციელების თვალსაზრისით. პოლიციის უფროსი მოტივირებული იყო უფრო მეტი ქალი დაექირავებინა, რათა პოლიციას

მამბასაში, კონგოს დემოკრატიული რესპუბლიკის აღმოსავლეთ ნაწილში, პოლიციის ახალი პუნქტის (სადაც ქალთა და ბავშვთა დაცვის სპეციალური განყოფილება უნდა განთავსდეს) გახსნაზე დამსწრე აუდიტორია, 2013 წ. © გაეროს ფოტო/სილვეინ ლიხტი

უკეთესი მომსახურება გაეწია მთელი მოსახლეობისათვის, გაუმჯობესებულიყო ნდობა და სანდოობა პოლიციელების მიმართ მოქალაქეთა მხრიდან. გენდერის საკითხებზე რეაგირების გაუმჯობესებისკენ წარმართულ ამ ძალისხმევას პსპ-ში ხელი შეუწყო გენდერულ სტრატეგიასთან ერთად დამატებითი რეფორმების განხორციელებამ, მათ შორის, ოჯახის დაცვის და არასრულწლოვანთა ჯგუფის შექმნამ; საჩივრების სამსახურის და სათემო პოლიციის სტრუქტურების შექმნამ, რაც იმის დემონსტრირება იყო, თუ როგორ შეიძლება რამდენიმე ღონისძიებამ ხელი შეუწყოს თითოეული მათგანის განხორციელებას.

წყაროები: EU Coordinating Office for Palestinian Police Support (2017) "Palestinian police launch its gender strategy", 23 February, www.eupolcopps.eu/en/node/5118 (accessed 17 October 2019); W. Alhussein (2017) "Navigating gender in the police force", *This Week in Palestine*, No. 226, February, <http://www.thisweekinpalestine.com/navigating-gender-police-force/> (accessed 9 November 2018); Palestinian Civil Police (2016) "Palestinian Civil Police Gender Strategy", Ramallah: Palestinian Civil Police.

მე-2 სიტუაციური ანალიზი: სამხრეთ აფრიკაში ქალი პოლიციელების დაქირავება და დაწინაურება

სამხრეთ აფრიკის პოლიციის სამსახურმა (საპს) თავის რიგებში ქალთა შთამბეჭდავ წარმომადგენლობას მიღწია, მათ შორის, ხელმძღვანელ თანამდებობებზე. 2017 წელს ქალები საპს-ის თანამშრომლების 27.5 შეადგენდა. 2008 წლიდან 2015 წლამდე მათი რაოდენობა გაიზარდა ზედა რგოლის ხელმძღვანელობაში 17.9 პროცენტიდან 37.5 პროცენტამდე; ხოლო საშუალო რგოლის ხელმძღვანელობაში 20.7 პროცენტიდან 34.8 პროცენტამდე. ნაწილობრივ ეს ზრდა განაპირობა მთლიანად მთავრობის მიერ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენციის განხორციელების ფარგლებში აღებული ვალდებულებამ გენდერული თანასწორობის მიღწევასთან დაკავშირებით. სამხრეთ აფრიკის მთავრობის თითოეულ დარგობრივ სამინისტროს და ორგანიზაციას მოეთხოვება ჰყავდეს საკონტაქტო პირი გენდერულ საკითხებზე სათანამშრომლოდ, რომელიც ანგარიშებს წარადგენს ქალთა მდგომარეობის შესახებ ოფისში, რომელიც პრეზიდენტის ადმინისტრაციასთან ჩამოყალიბდა.

საპს-ის ფარგლებში განხორციელებული რამდენიმე ინიციატივა მხარს უჭერდა ქალების დაქირავებას და დაწინაურებას. ქალი პოლიციელების 30 პროცენტამდე მიღწევის ამოცანა 1997 წელს დაისახეს პოზიტიური დისკრიმინაციის ქმედების ფარგლებში, რათა უზრუნველყოთ რასობრივი და გენდერული მრავალფეროვნება აპარტეიდის შემდგომ პოლიციის სამსახურში. 2002 წელს ეს მიზანი 40 პროცენტამდე გაიზარდა. აღნიშნულის მისაღწევად შემდეგი ღონისძიებები განხორციელდა:

- ✦ ყველა ტრენინგზე ადგილების 40 პროცენტი დაჯავშნილია ქალებისათვის, რათა გაუმჯობესდეს მათი დაწინაურების შესაძლებლობები საშუალო და ზედა რგოლის თანამდებობებზე
- ✦ ახალი ლიდერობის პროგრამის ადგილების 70 პროცენტი დაჯავშნილია ქალებისთვის, რათა გაფართოვდეს ქალი ლიდერების ჯგუფი
- ✦ მონიტორინგი ხორციელდება ყველა ზედა რგოლის თანამდებობაზე დანიშნისას, რათა დადასტურდეს მათი შესაბამისობა საპს-ის თანასწორობის გეგმის მიზნებთან
- ✦ დასაქმების და დაწინაურების ყველა შემთხვევა კონტროლდება, რათა უზრუნველყოფილ იქნას, რომ თითოეულმა სტრუქტურულმა ერთეულმა დასახულ ამოცანებს მიაღწიოს.

მკაფიოდ განსაზღვრული ამოცანების გარდა, გენდერული თანასწორობის მხარდასაჭერად ჩამოყალიბდა საპს-ის ქალთა ქსელი 2003 წელს და ინიციატივა კაცები ცვლილებისათვის, ასევე საპს-ის ფარგლებში, 2004 წელს. ქალთა ქსელი მხარდაჭერას უწევს ქალებს, სთავაზობს მენტორობას და ლიდერობის ტრენინგებს ატარებს ქალებისათვის პოლიციაში, რათა ხელი შეუწყოს მათ დანიშნულებას და „ქალი ლიდერების ძლიერ კადრებად“ ჩამოყალიბებას. აღნიშნული ქსელი ასახელებს „ჩემპიონებს“, რომლებიც უძღვებიან ქსელის საქმიანობას. ქსელი ყოველწლიურად ანგარიშს წარადგენს მიღწეულ შედეგებსა და მომავალი სამოქმედო გეგმების შესახებ. კაცები ცვლილებისათვის ინიციატივა მხარს უჭერს ქალთა ქსელს, და ყურადღებას ამახვილებს საპს-ში გახსნილობის კულტურის ჩამოყალიბებაზე. ქალთა უფლებამოსილებით აღჭურვა მთელ სამხრეთ აფრიკაში ხორციელდებოდა და ეხმარებოდა ქალებს, დანიშნულების მიზნით სამსახურებში შეეტანათ განცხადებები. ჩატარდა ტრენინგი სექსუალური შევიწროების პოლიტიკის საკითხებში. ეროვნული პოლიციის კომისარმა ლიდერის მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა თანასწორობის საკითხთან დაკავშირებით და პოლიციელებს მიუთითა, რომ გენდერული თანასწორობა პრიორიტეტად განესაზღვრათ, მათ შორის, მოუწოდა ქალებს, შეეტანათ განცხადებები დასაწინაურებლად და ემსახურათ პოლიციის სპეციალიზებულ ჯგუფებში.

მართალია, სამხრეთ აფრიკამ მნიშვნელოვან პროგრესს მიაღწია პოლიციაში ქალების დაქირავების და დანიშნულების მხრივ, თუმცა ქვეყანაში გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის შემთხვევების მაჩვენებელი კვლავ მაღალი რჩება. კერძოდ, სამხრეთ აფრიკაში ფემიციდის დონე ხუთჯერ აღემატება გლობალურ მაჩვენებელს. ეს მნიშვნელოვან შეკითხვებს ბადებს იმ როლის შესახებ, რისი შესრულებაც შეუძლია უფრო წარმომადგენლობით პოლიციას უფრო უსაფრთხო საზოგადოების შესაქმნელად ქალებისათვის და განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობების და თვითგამოხატვის მქონე პირებისათვის. მხოლოდ ქალების დიდი რაოდენობით დაქირავება არ არის საკმარისი და მიჩნეული უნდა იქნეს როგორც ერთი ღონისძიება მრავალ სხვა ღონისძიებათა შორის, რომელთა მიზანია გენდერულ საკითხებზე ადეკვატური რეაგირების მქონე პოლიციის სამსახურის შექმნა.

წყაროები: SAPS (2017) “Annual report 2016/17”, Pretoria: SAPS; SAPS website, “Women’s Network background”, www.saps.gov.za/resource_centre/women_children/overview_women_network.php (accessed 22 June 2018); A. Ward and T. Prenzler (2016) “Good practice case studies in the advancement of women in policing”, *Police Science and Management*, 18(4), p. 247; L. Emdon (2017) “Creating conversations on gender just communities: Reflections from the Institute for Justice and Reconciliations gender dialogues in South Africa”, Cape Town: Institute for Justice and Reconciliation.

მე-3 სიტუაციური ანალიზი: ყაზახეთის პოლიციის და სამოქალაქო საზოგადოების პარტნიორობა ოჯახში ძალადობის ტრენინგის პროგრამის შესამუშავებლად

პოსტსოციალისტურ პერიოდში ყაზახეთის პოლიციაში მიმდინარე რეფორმების კონტექსტში ოჯახში ძალადობის შესახებ სასწავლო პროგრამა პოლიციას ოჯახში ძალადობის პრევენციის და პოლიციასა და სამოქალაქო საზოგადოებას შორის პარტნიორობის საკითხების აღქმაში დაეხმარა.

1999 წელს პრეზიდენტის განკარგულებით ჩამოყალიბდა ოჯახში ძალადობის საქმეებზე მომუშავე დანაყოფები პოლიციაში, თუმცა არასაკმარისი რესურსები გამოიყო პერსონალის სწავლებისა და ახალი დანაყოფების აღსაჭურვად. პრაქტი-

კულად „განყოფილებები“ მხოლოდ ერთეული პოლიციელები იყვნენ, რომლებიც ძალადობის საკითხებზე საკონტაქტო პირის ფუნქციას ასრულებდნენ, და რომელთაც მცირე დახმარებას უწევდნენ. ამ ვითარებამ ოჯახში ძალადობის საქმეებზე მომუშავე დანაყოფები წარუმატებლობის რისკის წინაშე დააყენა ნაცვლად მსხვერპლთა მიმართ გაუმჯობესებული რეაგირებისა.

გადამზადების მხრივ არსებული ნაკლოვანების გადასალახად ფლორიდის სახელმწიფო უნივერსიტეტმა აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტიდან მიიღო დაფინანსება, ხოლო ყაზახეთის შინაგან საქმეთა სამინისტროდან ოჯახში ძალადობის საკითხებში აღმაატის პოლიციის გადამზადების თანხმობა მიიღო. ტრენერების ჯგუფში შედიოდა ანთროპოლოგი, საერთაშორისო უსაფრთხოების ექსპერტი და ყაზახი ფემინისტი კრიმინოლოგი. ჯგუფმა ტრენინგის პროგრამა თანდათანობით შეიმუშავა ისე, რომ იგი დაეყრდნო აღმაატის პოლიციაში არსებულ პრაქტიკას, გამოცდილებას და რეალობას, რომელიც მათ შეისწავლეს. რეალობა იყოს ის, რომ უაღრესად მწირი რესურსები არსებობდა - პოლიციელებს არ ჰქონდათ ლეპტოპები ან კამერები, რომელიც როგორც წესი, გამოიყენება ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისას ამერიკის შეერთებულ შტატებში. რესურსების ნაკლებობის გამოსწორების ნაცვლად ფლორიდის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ჯგუფმა შეიმუშავა პრობლემის მოკლევადიანი გადაჭრის გზა და ტრენინგის პროგრამა ამ რეალობების გათვალისწინებით მოამზადა.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში ოჯახში ძალადობაზე რეაგირების გამოცდილების გათვალისწინებით ფლორიდის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მკვლევარებმა გამოიყენეს ყაზახეთში ორი ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციის „პოდრუგის“ და „ფემინისტა ლიგის“ ექსპერტული გამოცდილება. ასევე, კულტურათაშორისი ტრენერების მიდგომა, რაც გულისხმობდა ადგილობრივი საექსპერტო გამოცდილების ინტეგრირებას ამერიკის შეერთებულ შტატებსა და საერთაშორისო პრაქტიკაში ტრენინგის პროგრამის, ასევე ტრენინგის ჩატარების მეთოდის და სტილის შემუშავების კუთხით, რათა ისინი მისაღები ყოფილიყო ყაზახი პოლიციელებისათვის. ტრენინგი თავდაპირველად ამერიკელმა პოლიციის ტრენერებმა ჩაატარეს, ხოლო თანდათანობით მათი ჩატარების პასუხისმგებლობა ადგილობრივ პოლიციელებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციების ხელმძღვანელებზე გადავიდა.

ტრენინგის პროგრამა ყურადღებით შემუშავდა.

- ✦ იგი შეიცავს ოჯახში ძალადობის განსაზღვრებას, განმარტავს მის მიმართებას გენდერულ უთანასწორობასთან, მოტივაციასთან და სტიმულებთან და განიხილავს ადგილობრივ ადამ-წესებს. ტრენინგის ეს ნაწილი უმთავრესად ადგილობრივმა არასამთავრობო ორგანიზაციებმა შეიმუშავეს
- ✦ იგი ეყრდნობა ყაზახეთის პოლიციელების გამოცდილებას, რომელთაც ისაუბრეს ოჯახში ძალადობის საქმეებზე, მიღებულ შედეგებზე და მოქმედი სისხლის სამართლის კოდექსის და პროტოკოლების ინოვაციურ გამოყენებაზე.
- ✦ მასში მონაწილეობდნენ იურისტები, პროკურორები და მოსამართლეები, რომლებიც ოჯახში ძალადობასთან ბრძოლის სამართლებრივ საშუალებებს განიხილავდნენ.

ყაზახ პოლიციას და ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებს, უფრო ფართოდ კი, სისხლის სამართლის მართლმსაჯულების სექტორის სუბიექტებსა და აშშ-ის პოლიციის ტრენერებს შორის ურთიერთობებმა მნიშვნელოვანი როლი შეასრულეს საკითხების აღქმისა და თანამშრომლობის თვალსაზრისით.

ადგილობრივ სამოქალაქო ორგანიზაციებთან პარტნიორობით (განსაკუთრებით ქალთა ჯგუფებთან) ტრენინგების ჩატარების შედეგად ყაზახმა პოლიციელებმა ინფორმაცია მიიღეს არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან, დაინახეს რაოდენ ღირებული იყო მათი მუშაობა და თუ როგორ შეასრულეს ქალებმა ლიდერების როლი ტრენინგების ჩატარებაში. თვითონ ტრენინგი პოლიციაში არსებული კულტურის შეცვლის ფორუმსაც წარმოადგენდა. ტრენინგის ფარგლებში დაწყებული თანამშრომლობა პოლიციასა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს შორის პარტნიორობით გაგრძელდა. მაგალითად, ოჯახში ძალადობის საქმეებზე მომუშავე პოლიციელი ტელეფონით ჩაერთო ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციას რადიოპროგრამაში და ოჯახში ძალადობის შესახებ შეკითხვებს უპასუხა. ასევე პოლკოვნიკმა, რომელიც ალმაატის ოჯახში ძალადობის განყოფილებას ხელმძღვანელობს, სურვილი გამოთქვა არასამთავრობო ორგანიზაციებთან ოჯახში ძალადობის კანონთან დაკავშირებით საკანონმდებლო წინადადებების პროექტების შემუშავებაზე ემუშავა. ეს კანონი ოფიციალურად 2009 წელს შემოიღეს, ხოლო პოლიციის ის პერსონალი, რომელთაც თავდაპირველად გადაამზადეს, ოჯახში ძალადობის პრობლემასთან საბრძოლველად აგრძელებს სხვა პოლიციელებისათვის ტრენინგების ჩატარებას.

ეს მაგალითი ცხადად წარმოაჩენს, თუ როგორ შეიძლება ტრენინგის მეშვეობით ახალი ცოდნის და უნარ-ჩვევების გადაცემა, ასევე შესაძლებლობების შექმნა ახალი პარტნიორული ურთიერთობების ჩამოსაყალიბებლად და თანამშრომლობისათვის, თუ კი იგი სწორად იქნება დაგეგმილი და განხორციელებული.

წყაროები: E. Snajdr (2006) "Creating police partnerships with civil society in Kazakhstan through US-funded domestic violence training: A step toward democratic policing", in N. Pino and M. D. Wiatrowski (eds) *Democratic Policing in Transitional and Developing Countries*, Aldershot: Ashgate, pp. 179–197; E. Snajdr and D. Vyortkin (2001) "Domestic violence and police training in Kazakhstan", *Crime and Justice International*, 17(53), pp. 6–25.

მე- 4 სიტუაციური ანალიზი: უნგრეთში ლგბტიფობიურ დანაშაულებთან ბრძოლის ტრენინგი

2010 წელს, უნგრეთში, მას შემდეგ, რაც უფრო გაიზარდა ძალადობრივი თავდასხმა გეი პრაიდის მსვლელობების მონაწილეებზე, ლგბტი ორგანიზაციამ „ჰეტერ“ (Háttér) ტრენინგების ჩატარება დაიწყო პოლიციისათვის ლგბტიფობიური დანაშაულების შესახებ. სამართლებრივი დარგის მეცნიერებისაგან, იურისტებისაგან, სოციოლოგებისაგან და ტრენინგის სპეციალისტებისაგან შემდგარმა ჯგუფმა შეიმუშავა სასწავლო კურსი, იმ შეფასებაზე დაყრდნობით, რომელშიც განხილული იყო სიძულვილის საფუძველზე ჩადენილი დანაშაულების წარუმატებელი გამოძიებების მიზეზები, ასევე, პოლიციის დამოკიდებულება ლგბტი ადამიანების მიმართ და სიძულვილის საფუძველზე ჩადენილ დანაშაულებზე. აღმოჩნდა, რომ პოლიციას მწირე ცოდნა ჰქონდა ლგბტი ადამიანებსა და ამგვარ დანაშაულებზე. ამიტომ ტრენინგი შემუშავდა იმისათვის, რომ:

- ✦ მონაწილეებისათვის გადაეცათ ძირითადი ინფორმაცია ლგბტი თემის და მათ მიმართ არსებული დისკრიმინაციის შესახებ
- ✦ მონაწილეებისათვის მიეწოდებინათ სამართლებრივი და პრაქტიკული ინფორმაცია სიძულვილის საფუძველზე ჩადენილი სხვადასხვა ტიპის დანაშაულების და მსხვერპლთა მხარდაჭერის საუკეთესო პრაქტიკის შესახებ.

სამუშაო ჯგუფმა ასევე გამოავლინა ის მთავარი პირები პოლიციაში, რომელთაც პირდაპირი ზეგავლენის მოხდენა შეუძლიათ სიძულვილის საფუძველზე ჩადენილი

დანაშაულების გამოძიებაზე და რომელთაც შეუძლიათ გამავრცელებლის როლი შეასრულონ ამ მხრივ. ერთი ამგვარი პირი გახლდათ დანაშაულის პრევენციის ხელმძღვანელი ბუდაპეშტის პოლიციაში, რომელიც მთავარი მოკავშირე გახდა და ორგანიზაცია „ჰეტტერს“ დაეხმარა ტრენინგის შესახებ წინადადების შემუშავებაში ისე, რომ მისაღები ყოფილიყო პოლიციისათვის. „ჰეტტერი“ კარგად იცნობდა პოლიციის სტრუქტურებს და მათი მუშაობის ფორმებს, რადგან მისი წარმომადგენლები გამოკითხვებზე პოლიციაში დაჰყვებოდნენ ლგბტი ჯგუფის წევრებს, რომელთა მიმართ სიძულვილის საფუძველზე ჩაიდინეს დანაშაული. ეს მათ დაეხმარა ტრენინგის ისეთი პროგრამის შემუშავებაში, რომელიც პოლიციის საჭიროებებს ითვალისწინებდა.

მთელ ქვეყანაში პოლიციის სამსახურებისათვის შემუშავდა ორდღიანი ტრენინგის კურსი, რომელიც პოლიციასთან მუშაობის გამოცდილების მქონე არაპოლიციელმა ტრენერებმა ჩაატარეს. ტრენინგი მოიცავდა ოთხ მოდულს.

1. ცრურწმენები და ლგბტი თემი: სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის შესახებ კონცეფციები; ლგბტი თემის დამახასიათებელი ნიშნები; ლგბტი თემის მიმართ ცრუ წარმოდგენები; ინსტიტუციონალური ჰომოფობია და ტრანსფობია.
2. თანასწორი მოპყრობა სისხლის სამართალწარმოების პროცედურებში: თანასწორი მოპყრობის შესახებ კონცეფცია და საკანონმდებლო ფონი; ლგბტი ადამიანები, როგორც მსხვერპლთა დაუცველი ჯგუფი.
3. სიძულვილზე დაფუძნებული დანაშაულების მნიშვნელობა: სიძულვილზე დაფუძნებული დანაშაულების განსაზღვრა და მნიშვნელობა, სიძულვილზე დაფუძნებული დანაშაულების ზეგავლენა მსხვერპლზე, სიძულვილის ჯგუფები და დანაშაულის ჩამდენთა მახასიათებლები.
4. სიძულვილის საფუძველზე ჩადენილ დანაშაულებზე რეაგირება: უნგრეთის კანონმდებლობით გათვალისწინებული ტერმინების „ძალადობა თემის წევრის წინააღმდეგ“ და „სიძულვილის წახალისება“ განმარტებები; სიძულვილის საფუძველზე ჩადენილი დანაშაულების ინდიკატორები; მსხვერპლის დაცვა; მონაცემების შეგროვება და დაცვა.

ტრენინგის დროს გამოიყენეს ინოვაციური მეთოდები იმ ცრუ წარმოდგენების გამოსააშკარავებლად, რამაც შეუძლია პოლიციას ხელი შეუშალოს მუშაობაში. სავარჯიშო სახელწოდებით „ლეილა და მოჰამედი“ შეიცავდა ამბავს გოგოს შესახებ, რომელმაც მდინარე გადალახა, რათა თავის შეყვარებულს შეხვედროდა. მონაწილეებს სთხოვეს შეეფასებინათ მოთხრობის გმირები თავიანთი თანაგრძნობის მიხედვით მაშინ, როდესაც თხრობას სხვადასხვა ინფორმაცია ემატებოდა. ამ სავარჯიშომ გამოამუღავნა, თუ როგორ მივყავართ არასწორ შეფასებებამდე სტერეოტიპებზე დაფუძნებულ დაშვებებს, რაც პოლიციის მუშაობას ნაკლებ ეფექტიანს ხდის. ლგბტიფობიური დანაშაულების მსხვერპლთა მიერ მოთხრობილი ამბები გამოყენებულ იქნა იმის საჩვენებლად, თუ რა გამანადგურებელი გავლენა მოახდინა სიძულვილის საფუძველზე ჩადენილმა დანაშაულებმა მათზე; ინტერვიუებში მათ ჰკითხეს, თუ როგორ გრძნობდნენ ისინი თავს მაშინ, როდესაც თავს დაესხნენ, რას განიცდიდნენ პოლიციაში და რაოდენ ხანგრძლივი გავლენა ჰქონდა თავდასხმას მათი უსაფრთხოების შეგრძნებასა და იდენტობაზე. (მათი მონათხრობის აუდიო ჩანაწერის გამოყენებით თავიდან იქნა აცილებული მსხვერპლთა გამოამჟღავნება „პირისპირ“ პოლიციელთა წინაშე, რასაც მსხვერპლის ხელახალი ტრავმირების რისკი სდევს.) ამ ამბებმა თანაგრძნობა გაუჩინა პოლიციელებს და მათ გაიაზრეს, თუ რა გავლენას ახდენს პოლიციის ქცევა, ასევე გამოძიების ეფექტიანობა ადამიანებზე.

პოლიციის ჩართვა კონკრეტული პრობლემის განხილვაში - ამ შემთხვევაში ლგბტიფობიურ დანაშაულებში - უფრო შედეგიანი აღმოჩნდა, ვიდრე ზოგადი ტრენინგი გენდერული სენსიტივიზაციის შესახებ. ეს უფრო შეესაბამებოდა პოლიციელების კონკრეტულ სამსახურებრივ მოვალეობებს და ამავე დროს სთავაზობდა მათ დისკუსიის შესაძლებლობას გენდერთან დაკავშირებით არსებული დამოკიდებულებების, ცრუ წარმოდგენებისა და სტერეოტიპების შესახებ. ამასთან, ტრენინგზე ინტერაქტიული სავარჯიშოების გამოყენებამ, ლექციის ტიპის პრეზენტაციების ნაცვლად, ხელი შეუწყო რეფლექციურ სწავლებას.

თავდაპირველად ტრენინგის კურსში 30-40 პოლიციელი მონაწილეობდა, მაგრამ დროთა განმავლობაში მათი დაინტერესება გაიზარდა და ტრენინგი კარგად მიიღეს. ორგანიზაცია „ჰეტერმა“ დაადგინა, რომ ლგბტი თემის წევრების ინფორმაციით ის პოლიციელები, რომელთაც ეს ტრენინგი გაიარეს, უკეთ ექცევიან ლგბტი ადამიანებს ვიდრე ისინი, რომელთაც იგი არ გაუვლიათ. პოლიციასთან ურთიერთობისას და პროგრამის შეფასებისას „ჰეტერმა“ შენიშნა, რომ იმ პოლიციელებმა, რომლებიც ტრენინგში მონაწილეობდნენ, შეინარჩუნეს ნიუანსური ცოდნა სიძულვილის საფუძველზე ჩადენილი დანაშაულების შესახებ ტრენინგიდან ერთ წლის გასვლის შემდეგაც კი.

წყარო: R. Poláček and J. Le Dérof (2011) *“ILGA-Europe Toolkit for Training Police Officers on Tackling LGBTI-phobic Crime”*, Brussels: ILGA-Europe.

მე-5 სიტუაციური ანალიზი: ქალთა პოლიციის პუნქტები ბრაზილიასა და ინდოეთში

ქალების, ქალებისა და გოგონების ძალადობის წინააღმდეგ საქმეებზე სამუშაოდ სპეციალურად გამოყოფილი პოლიციელები, ან პოლიციის სადგურები მრავალ ქვეყანაში არსებობს, მათ შორის, არგენტინაში, ბანგლადეშში, ბოლივიაში, კოლუმბიაში, განაში, კენიაში, მალავიში, ნეპალში, პაკისტანში, პერუში, ფილიპინებში, სიერა ლეონეში, სამხრეთ აფრიკაში, შრი-ლანკაში და უგანდაში. პირველი ორი ამგვარი სადგური ინდოეთში 1973 წელს და ბრაზილიაში 1985 წელს გაიხსნა. უპრიანია ამ ორ შემთხვევას დავუბრუნდეთ იმის საილუსტრაციოდ, თუ როგორ შეიძლება განსხვავებული მიდგომების გამოყენება სხვადასხვა სამსახურების მიმართ სხვადასხვა კონტექსტში და რა შედეგების მოტანა შეუძლიათ მათ დროთა განმავლობაში.

ბრაზილია

ბრაზილიაში ქალთა პოლიციის სადგურები, რომელიც ცნობილია როგორც *Delegacias de Mulher* (DMs), ჩამოყალიბდა ქალი აქტივისტების ზეწოლის შედეგად ცოლების მკვლელობების, სექსუალური თავდასხმებისა და ოჯახში ძალადობის მაღალი მაჩვენებლების ფონზე დაუსჯელობის შეგრძნების გამო. ქალთა პოლიციის სადგურების მიზანი იყო ქალებისა და გოგონების მიმართ ძალადობის შემთხვევების აღრიცხვა, გამოძიება და სისხლის სამართლებრივი დევნის დაწყება იმ განზრახვით, რომ გადარჩენილები მიიღებდნენ სპეციალიზებულ მომსახურებებს, რაც თავიდან ააცილებდა მათ ხელახალ ვიქტიმიზაციას და იმ უყურადღებო მოპყრობას, რომელსაც ისინი ჩვეულებრივი პოლიციისათვის მიმართვის დროს იღებდნენ. ქალთა პოლიციის სადგურები დაკომპლექტებულია როგორც კაცი, ასევე ქალი პოლიციელებით, მაგრამ ისინი ზოგადად, უფრო მეტ ქალ პოლიციელს იზიდავენ. ქალთა ორგანიზაციები წარმატებულად ლობირებდნენ ქალთა პოლიციის სადგურებს, რათა მათ შესძლებოდათ ადამიანთა გადამისამართება მომსახურებების მიღება: კონსულტაციების, ბინათმონყობის და სამართლებრივი დახმარების მხრივ. 1990-იან წლებში ერთ-ერთი სატელევიზიო

სერიული ყურადღებას ამახვილებდა ქალთა პოლიციის სადგურების როლზე ორი წლის განმავლობაში, რამაც ხელი შეუწყო მათი მომსახურებების შესახებ ინფორმაციის გავრცელებას. 2011 წლისთვის მთელ ქვეყანაში ქალთა 475 პოლიციის სადგური არსებობდა.

ქალთა პოლიციის სადგურების (DMS) ჩამოყალიბების შედეგად მასიურად გაიზარდა ოჯახში ძალადობის შემთხვევების შესახებ შეტყობინებების რაოდენობა და ქალთა პოლიციის სადგურებს გაუჭირდათ მათზე რეაგირების მოხდენა შეზღუდული პერსონალის, ტრენინგების და რესურსების გამო. ეს გადატვირთვა ნაწილობრივ გამოიწვია იმან, რომ რეგულარული პოლიციის სადგურები ყველა საქმეს, რომელიც ქალებს შეეხებოდა, ქალთა პოლიციის სადგურებში ამისამართებდნენ, მიუხედავად იმისა ოჯახში ძალადობას მოიცავდა თუ არა ეს საქმეები. ქალთა პოლიციის სადგურებში განუხილავი საჩივრების დაგროვებამ დააზიანა მათი, როგორც შემთხვევითი ძალის, რეპუტაცია. საყოველთაოდ ცნობილი გახდა, რომ ბრაზილიის ქალთა პოლიციის სადგურებისთვის შეტყობინება უმთავრესად დასრულებოდა დანაშაულის ჩამდენების „გაკიცხვით“ და მომჩივანი კი ხანგრძლივი, გულისამცრუებელი პროცესის მონაწილე აღმოჩნდებოდა. ამ დაგროვილი საქმეების გამო ჩამოყალიბდა სპეციალური სისხლის სამართლის სასამართლოები (Juizados Especiais Criminais) როგორც ოჯახში ძალადობის სწრაფი განხილვის სასამართლო, რომელსაც უნდა უზრუნველყო გამართივებული მოკვლევების წარმოება, სამართლებრივი გადაწყვეტილებების გამოტანა და სასჯელის ალტერნატიულ ზომების შეფარდება. პრაქტიკაში ამ სასამართლომ მწვავე კრიტიკა დაიმსახურა ოჯახში ძალადობის დეკრიმინალიზაციის გამო, რაც ზედმეტად მსუბუქი სასჯელების შეფარდების იყო გამოხატული. 2006 წელს, მას შემდეგ, რაც Juizados Especiais Criminais-მ ორწლიანი პატიმრობა შეუფარდა ქმარს, რომელმაც ცოლს ცეცხლსასროლი იარაღი ესროლა და ელექტროტრავმა მიაყენა, რის შედეგადაც მან ქვედა კიდურების პარალიზება მიიღო, აღნიშნული სასამართლო გააუქმეს. მის ნაცვლად ჩამოყალიბდა ახალი, სწრაფი განხილვის სასამართლო სისტემა, რომელიც ვალდებულია დაიცვას სისხლის სამართლის კოდექსი და უფრო მკაცრი სასჯელის ზომები შეუფარდოს ბრალდებულებს.

მიუხედავად იმისა, რომ გამოწვევები და კრიტიკა კვლავ არსებობს ბრაზილიის ქალთა პოლიციის სადგურებთან მიმართებაში, ის წარმოადგენს „ერთადერთ ყველაზე დიდი მნიშვნელობის მქონე მექანიზმს, რომლის მეშვეობითაც ქალთა მიმართ მძიმე დანაშაულის კრიმინალიზება შეუძლია ბრაზილიაში, და ... გრძელვადიან პესპექტივაში ქალთა მიმართ ძალადობის კუთხით საზოგადოებაში არსებულ გულგრილობას ამცირებს“ (ჰაუტცინგერი, 2016: 577). ამასთანავე, 2015 წლის მსოფლიო ბანკის კვლევა მოწმობს, რომ იმ ურბანულ არეალებში სადაც აღნიშნული სადგურებია განთავსებული დაახლოებით 17 პროცენტით შემცირდა ფემიციდის შემთხვევები.

ინდოეთი

დამოუკიდებლობის შემდეგ ინდოეთში, სადაც ქალები ინტეგრირებულნი იყვნენ პოლიციის სამსახურში კაცებთან ერთად, მხოლოდ ქალთა პოლიციის განყოფილებები (AWPUs) პირველად 1973 წელს ჩამოყალიბდა კერალაში, შემდეგ კი 1992 წელს მათი უფრო თანმიმდევრული განვითარება დაიწყო ტამილნადუში. 2017 წელს მსგავსი განყოფილებების რაოდენობამ 613-ს მიაღწია მთელ ინდოეთში. ეს განყოფილებები ყურადღებას ამახვილებენ ქალებისა და გოგონების მიმართ ჩადენილ ძალადობაზე და ხელს უწყობენ ქალების მიერ მათ მიმართ ისეთ კონტექსტში ჩადენილი ძალადობის შესახებ შეტყობინებას, სადაც კაცისა და ქალის ურთიერთობა კულტურულ ტაბუს წარმოადგენს. ბრაზილიისაგან განსხვავებით ეს განყოფილებები ჩამოყალიბდა არა ფემინისტების გენოლის შე-

დეგად, არამედ პოლიტიკური მიზეზით, რომელიც შეეხებოდა მზითვის გამო მკვლელობებს, როდესაც საპატარძლოებს ასახიჩრებდნენ, კლავდნენ, ან როდესაც ისინი ზენოლის შედეგად მზითვის გადახდის მიზნით თავს იკლავდნენ. ქალთა პოლიციის განყოფილებები ასევე გამოსადეგი აღმოჩნდა ქალთა მიმართ გამოკითხვის, ჩხრეკის, დაპატიმრების და დაშლის განხორციელების თვალსაზრისით.

ქალთა პოლიციის განყოფილებები დაკომპლექტებულია ქალებით და განლაგებულია იმავე ტერიტორიაზე, სადაც ზოგადი დანიშნულების პოლიციის სადგურები მდებარეობს, ან მათთან ახლოს. ქალებისა და გოგოების წინააღმდეგ ჩადენილი ძალადობის შესახებ საჩივრები პირველ რიგში განიხილება ქმართან, ან მის ოჯახთან შერიგების შეთავაზებით, და რეგულარულად ხდება გადამისამართება ფსიქოლოგიური მომსახურებების მისაღებად. ამ საქმეების განხილვას ფსიქოლოგები და სოციალური მუშაკებიც ესწრებიან. როდესაც მიიჩნევენ, რომ შერიგება შეუძლებელია, ან არ არის სასურველი, ამ განყოფილებებს შეუძლიათ საქმეები სასამართლოში გადააგზავნონ განსახილველად. ქალებისა და გოგოების წინააღმდეგ ჩადენილი ძალადობის გარდა ეს განყოფილებები საჯარო სივრცეში სექსუალური შევიწროების გამოსავლენად პატრულირებას ახდენენ, საჯარო ღონისძიებებზე მართლწესრიგს იცავენ და ქალი მინისტრების უსაფრთხოებას უზრუნველყოფენ.

ამჟამად, ქალთა პოლიციის განყოფილებები კარგად არის ცნობილი ინდოეთში და საჩივრების დიდ რაოდენობას იღებს მოსახლეობიდან. ერთი კვლევის მიხედვით 22 პროცენტით გაიზარდა ქალთა მიმართ ჩადენილი დანაშაულის შესახებ შეტყობინებების რაოდენობა. მიუხედავად ამისა, ცალსახაა, რომ ქალებისა და გოგოების წინააღმდეგ ჩადენილი ძალადობა კვლავ ყველაზე გავრცელებული პრობლემაა ინდოეთში და ქალთა პოლიციის განყოფილებებს აკრიტიკებდნენ სუსტი გავლენის გამო, რის შედეგადაც პასუხისმგებებაში მიცემის შემთხვევები ძალიან მცირეა. თუმცა, ისევე როგორც ბრაზილიაში, მხოლოდ მსჯავრდებულთა რაოდენობით ზეგავლენის შეფასება შესაძლოა არასწორი იყოს. ქალთა პოლიციის სამ განყოფილებაში შემთხვევითი შერჩევის წესით 60 განმცხადებელი შეარჩიეს, რომელთაგან მხოლოდ 12 პროცენტის შემთხვევაში მოხდა სასამართლოში გადამისამართება, მაგრამ ქალთა 93 პროცენტმა ამ განყოფილებების მიერ განხორციელებული რეაგირება დამაკმაყოფილებლად მიიჩნია; 72 პროცენტმა განაცხადა, რომ მათ მიიღეს ოჯახურ საკითხებთან დაკავშირებული კონსულტაციები, რომელთაგან 68 პროცენტი კმაყოფილი იყო; 68 პროცენტმა განაცხადა, რომ წარმატებულად განახორციელა მოლაპარაკებები თავიანთი ქმრების ოჯახებთან; ხოლო 50 პროცენტმა აღნიშნა, რომ მათი ქმრების მხრიდან ძალადობა შემცირდა ამ განყოფილებების ინტერვენციების შედეგად. ამდენად, შესაძლოა ქალთა პოლიციის განყოფილებები არ იყოს უფრო მეტი დანაშაულისათვის სასჯელის შეფარდების განმაპირობებელი, მაგრამ მათი ღირებულება საკითხის სხვა ფორმებით გადაჭრაში მდგომარეობდეს. მათ შორის, იმ შეტყობინებაში, რასაც ისინი უგზავნიან საზოგადოებას, რომ ქალებისა და გოგოების წინააღმდეგ ჩადენილი დანაშაულები არ იქნება შეწყნარებული.

წყაროები: S. Hautzinger (2016) "Policing by and for women in Brazil and beyond", in B. Bradform, B. Jauregui, I. Loader and J. Steinberg (eds) *The Sage Handbook of Global Policing*, London: Sage, pp. 573–593; E. Perova and S. Reynolds (2015) "Women's police stations and domestic violence: Evidence from Brazil", *Policy Research Working Paper 7487*, Washington, DC: World Bank; M. Natarajan (2008) *Women Police in a Changing Society: Back Door to Equality*, Aldershot: Ashgate; S. Amaral, P. Nishith and S. Bhalotra (2018) "Gender, crime and punishment: Evidence from women police stations in India", Ithaca, NY: Cornell University NEUDC, www.barrett.dyson.cornell.edu/NEUDC/paper_32.pdf, pp. 123–135.

მე-6 სიტუაციური ანალიზი: ეუთოს თემის უსაფრთხოების ინიციატივა ყირგიზეთში

სამხრეთ ყირგიზეთის პროვინციებში, ოშში და ჯალალ-აბადში, ეთნიკურ ჯგუფებს შორის ძალადობრივი შეჯახების შემდეგ, 2010 წლის ივნისში ყირგიზეთის მთავრობამ ეუთოს თხოვნით მიმართა, რომ დახმარებოდა პოლიციას მრავალ-ეთნიკურ გარემოში ადამიანის უფლებების დაცვაში, პოლიციისა და თემის ურთიერთობების გაუმჯობესებაში. ყირგიზეთის ხელისუფლებასთან მჭიდრო თანამშრომლობით ეუთო დათანხმდა გაეგზავნა შეუიარაღებელი სამოქალაქო მრჩეველები ათ რაიონში მთელი ქვეყნის მასშტაბით, უმთავრესად სამხრეთ ყირგიზეთში. მოგვიანებით მათი რაოდენობა 15 რაიონამდე გაიზარდა. 2010 წლის ნოემბერში თემის უსაფრთხოების ინიციატივას უფლებამოსილება მიანიჭა ეუთოს 57-ვე წევრმა სახელმწიფომ, რომ ყირგიზეთის პოლიციისათვის მხარი დაეჭირა უსაფრთხოების მხრივ ჯერ კიდევ მცირე სიტუაციაში. თემის უსაფრთხოების ინიციატივა მთავარ ყურადღებას ამახვილებდა პოლიციის მიერ ადამიანის უფლებებისადმი პატივისცემის გაზრდასა და უფლებების დაცვაზე, ასევე სამართალდამცავ უწყებებსა და თემებს შორის ნდობის ჩამოყალიბებაზე, მათ შორის, მრავალეთნიკური მართლწესრიგის დაცვის ხელშეწყობის გზით.

უკეთესი ურთიერთობების ჩამოსაყალიბებლად და დიალოგის დაწყების წახალისების მიზნით თემის უსაფრთხოების ინიციატივის ჯგუფმა დაიწყო თემის და პოლიციის ყოველთვიური სადისკუსიო ფორუმების გამართვა, რომელიც ცნობილი იყო სათემო უსაფრთხოების სამუშაო ჯგუფების სახელით, და სადაც პოლიცია, ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლები და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები პრობლემატურ საკითხებზე საუბრობდნენ. მოეწყო პოლიციის 18 მობილური სადგური, რომელიც 82,000 ადამიანს ადვილ, ყოველდღიურ ხელმისაწვდომობას სთავაზობდა პოლიციის მომსახურებებზე ხუთი წლის განმავლობაში. აღნიშნული ინიციატივის ფარგლებში გადამზადდა 2,500 ყირგიზი პოლიციელი, რომელთაც შეიძინეს უნარ-ჩვევები სათემო პოლიციის ფორმატში მუშაობისათვის, ასევე ხელი შეეწყო კომუნიკაციას პოლიციასა და დაშორებულ ადგილებში მცხოვრებ თემებს შორის და ადამიანის უფლებების დაცვამ წინა პლანზე წამოიწია. მცირემასშტაბიანი სათემო ინიციატივები, როგორიცაა სპორტული ღონისძიებები, პოლიციაში ღია კარის დღეების ჩატარება და კულტურული ღვთაებად აღიქმები, გამოყენებულ იქნა თემებსა და პოლიციას შორის ჩატეხილი ხიდის აღსადგენად. თემის უსაფრთხოების ინიციატივას დახმარებას უწევდა ადამიანის უფლებების საკითხებში მრჩეველი, რომელსაც გენდერული ასპექტის პოლიციის საქმიანობაში და პოლიტიკის დოკუმენტებში გათვალისწინების გამოცდილება ჰქონდა და იგი პოლიციის მრჩეველებს პოლიციის საქმიანობაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებაში დაეხმარა.

დასახული ამოცანების მიღწევის შემდეგ თემის უსაფრთხოების ინიციატივის მანდატი 2015 წლის დეკემბერში ამოიწურა.

წყარო: OSCE (2012) *“The Community Security Initiative”*, 12 April, <https://www.osce.org/bishkek/106312> (accessed 19 June 2019).

მე-7 სიტუაციური ანალიზი: მასკულინიზმის საკითხებში ტრენინგი პაკისტანის პოლიციისათვის

პაკისტანში არასამთავრობო ორგანიზაცია „როზანი“ (Rozan) ცდილობს გააუმჯობესოს პოლიციის რეაგირება ქალებისა და გოგონების მიმართ ჩადენილი ძალადობის შემთხვევებზე და პოლიციას მოუწოდებს იფიქროს თავიანთ მასკულინიზმზე და გენდერის მიმართ დამოკიდებულებებზე. პაკისტანში პოლიციელთა 98 პრო-

ცენტზე მეტი კაცია. 1999 წლიდან „როზანი“ ატარებდა რაბტას პოლიციის ტრენინგის პროგრამას ეროვნული პოლიციის აკადემიასთან, პოლიციის ეროვნულ ბიუროსთან, ისლამაბადის პოლიციასთან და პროვინციებში პოლიციის დეპარტამენტებთან ერთად. იმის აღიარებით, რომ პოლიციაში ცვლილების მოხდენა სენსიტიური საკითხია, „როზანიმ“ ქცევის ცვლილების სამდღიანი ტრენინგის მოდული შეიმუშავა.

მოდულის შედგენაზე ფსიქოლოგების, ანთროპოლოგების და სოციოლოგებისაგან შემდგარი ინტერდისციპლინური ჯგუფი მუშაობდა, რათა გამოეყვლინათ ის მრავალგვარი ფაქტორები, რომელიც ხელს უწყობს ქალების მიმართ პოლიციის მიერ განსხვავებული დამოკიდებულებებისა და ქცევის ჩამოყალიბებას. პრაქტიკული სემინარები არაკონფორტაციული იყო და გენდერული ნიშნით, ქალებისა და გოგონების მიმართ ჩადენილი ძალადობის უფრო სენსიტიური საკითხების განხილვაზე გადასვლამდე ცხოვრებისეული უნარების გაძლიერებას ისახავდა მიზნად. ტრენინგი სამ კომპონენტს მოიცავდა: საკუთარი თავის შეცნობა, ცხოვრებისეული უნარ-ჩვევები და სოციალური ცნობიერება. ის იწყებოდა ძიებით - „თავად როგორ ესმით კაცებს მასკულინიზმი, მათი მამაკაცური ქცევის მიმართ საზოგადოების მოლოდინებისა და ნორმების გათვალისწინებით“. ამ მოდულიდან მიღებული გამოცდილება გამოიყენება ქალთა სოციალური როლებისა და მათ მიმართ სოციალური მოლოდინების განსახილველად. (ხანი და ბაშირი, 2011: 1). როლური თამაში გამოყენებული იყო ტრენინგების მონაწილეების მოტივირებისათვის, რათა მათ პოლიციაში სამუშაოდ საჭირო ცხოვრებისეულ უნარ-ჩვევებზე ეფიქრათ. მაგალითად, „რამდენად მკაფიოდ გამოთქვამენ ისინი თავიანთ საჭიროებებს, შეუძლიათ თუ არა სიბრაზის კონსტრუქციულად და არა-ძალადობრივად გამოხატვა, როგორ უმკლავდებიან სტრესს, როგორ უთანაგრძნობენ სხვებს და რამდენად ეფექტიანად წარმართავენ ურთიერთობებს“ (ხანი და ბაშირი, 2011: 2).

ტრენინგების ერთჯერადი პრაქტიკული სემინარების სახით დაწყებისთანავე, 2002 წელს ორგანიზაცია „როზანიმ“ პარალელურად ამ მოდულის ეროვნული პოლიციის აკადემიის სასწავლო პროგრამაში ჩართვისა და პოლიციის სამსახურებში მისი ინსტიტუციონალიზაციის მიზნით ლობირება დაიწყო.

წინააღმდეგობის მიუხედავად, ერთობლივმა ადვოკატირებამ და იმ პოლიტიკურმა შესაძლებლობამ, რომელიც პაკისტანში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენციის განხორციელების პროცესმა შექმნა, 2006 წელს, ახალწვეულებისა და მომსახურე პოლიციელებისთვის ამ მოდულის სასწავლო პროგრამის ნაწილად დამტკიცება განაპირობა, აკადემიაში აღნიშნული კურსის სამი წლის განმავლობაში წაკითხვის შემდეგ, ორგანიზაცია „როზანიმ“ კიდევ სამი წელი მოანდომა კურსის პოლიციის ფასილიტატორებისათვის გადაბარებას. 2012 წლიდან აღნიშნულ ტრენინგს პაკისტანის პოლიციის ტრენინგის აკადემიის ტრენერები ატარებდნენ.

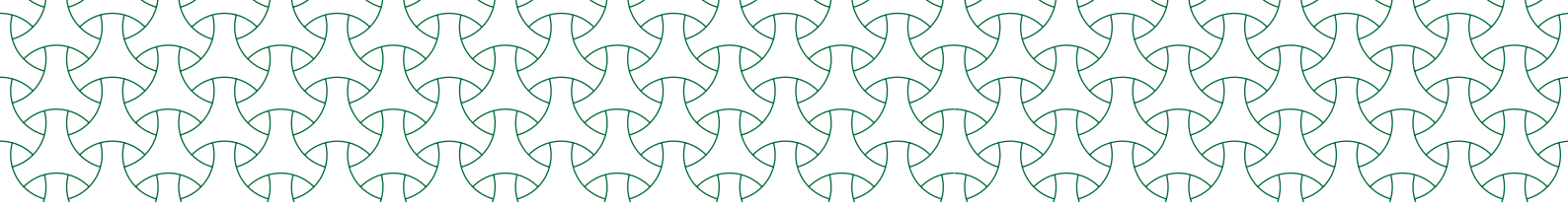
უშუალოდ ორგანიზაცია „როზანიმ“ გადაამზადა 4 000 ოფიცერზე მეტი და პოლიციის 70 ტრენერი, ხოლო პოლიციის დაახლოებით 70 000 თანამშრომელს პოლიციის ტრენერებმა ჩაუტარეს ტრენინგები. 2014-2015 წლებში „როზანიმ“ ამ ორ პროვინციაში შეაფასა ტრენინგის შედეგები. დადგინდა, რომ ტრენინგები გრძელდებოდა და ტრენერების 70 პროცენტი კვლავ მუშაობდა, თუმცა მასალები შეკვეცეს და ამოიღეს ინტერაქტიული ელემენტები, რაც სავარაუდოდ გავლენას მოახდენს ტრენინგის ეფექტიანობაზე. მიუხედავად ამისა, ორგანიზაცია „როზანის“ ინფორმაციით, გენდერული საკითხების შესახებ პოლიციელთა

ინფორმირებულობის დონე გაზრდილია, უფრო დიდი მოთხოვნა არსებობს გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებულ ტრენინგებზე და უფრო მეტია ღიაობა იმისათვის, რომ განიხილონ ქალებისა და გოგონების მიმართ ძალადობის საკითხები. ეს მნიშვნელოვანი პროგრესია მილიტარიზებული პოლიციის კულტურის კონტექსტში და იმ სამსახურში, სადაც კაცები დომინირებენ.

ამავე დროს კვლავ არსებობს საჭიროება, რომე ქალებისა და გოგონების მიმართ ძალადობის შემთხვევებზე პოლიცია უკეთეს რეაგირებას ახდენდეს. ეს საკითხი ვერ გახდა რეზონანსული. ამის აღიარებით, 2012 წელს ორგანიზაცია „როზანიმ“ ჩამოაყალიბა პაკისტანის ფორუმი დემოკრატიული პოლიციისათვის, რომელიც სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ალიანსს წარმოადგენს და პოლიციაში უფრო ფართო რეფორმების გასატარებლად ადვოკატირებას ისახავს მიზნად. აღნიშნული ფორუმი პირდაპირ თანამშრომლობს პოლიციის ზედა რგოლის ხელმძღვანელებთან და პოლიტიკოსებთან. 2018 წლისთვის იგი კიდევ უფრო გაფართოვდა და ქვეყანის ოთხი პროვინციიდან ორში ორი ფილიალი ჩამოაყალიბა.

წყაროები: *Interview with Babar Bashir, Managing Director, Rozan, 6 November 2018; S. Khan and B. Bashir (2011) "Promising practice case study: Rabta Police Training Programme, Pakistan", London: Social Development Direct; Saferworld (2014) "Masculinities, conflict and peacebuilding: Perspectives on men through a gender lens", London: Saferworld.*





6. შეკითხვები ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის

ქვემოთ მოცემული შეკითხვები ინსტიტუციური თვითშეფასების შესახებ განკუთვნილია საწყისი ეტაპისთვის, რათა შეფასდეს, თუ როგორ შეიძლება პოლიციამ გენდერული პერსპექტივის უკეთესი ინტეგრირება განახორციელოს და ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას. შეკითხვებში ხაზგასმულია იმ ტიპის მონაცემები, რომელთა შეგროვება და დამუშავება საჭირო იქნება. ასევე მოცემულია პრაქტიკის გაუმჯობესებისთვის ზოგიერთი შესაძლო ღონისძიება.

წინამდებარე სია არ არის შეკითხვების სრული ჩამონათვალი და მათი შემუშავება და ადაპტირება უნდა მოხდეს კონტექსტის მიხედვით. წინამდებარე დოკუმენტში განხილული კრებულის მკითხველს რეკომენდაციას ვაძლევთ დაამატონ შესაბამისი კითხვები იმის მიხედვით, თუ ამჟამად როგორ განიხილავს მათი დაწესებულება გენდერულ საკითხებს. წინამდებარე შეკითხვები აუცილებელი არ არის მოცემული თანმიმდევრობით დასვათ: მომხმარებელს შეუძლია გამოტოვოს შეკითხვები და შეარჩიოს ის სფეროები, სადაც მათი თვალსაზრისით ზეგავლენა ყველაზე დიდი იქნება, ანუ სადაც უფრო დიდი შედეგებია მოსალოდნელი.

ინსტიტუციური გენდერული შეფასებისათვის სხვა რესურსები მოცემულია მე-7 ნაწილში.

შეკითხვები	შესაგროვებელი და გასაანალიზებელი მონაცემების მაგალითები	პრაქტიკის გაუმჯობესების მაგალითები
პოლიტიკის ისეთი დოკუმენტები და პროცედურები შემოღებულია, რომელიც მკაფიო სტანდარტებს აწესებს დისკრიმინაციის დაუშვებლობის, უფლებების დაცვის და თანასწორობის შესახებ?	✓ მოქმედი კანონი პოლიტიკის შესახებ შეიცავს ადამიანის უფლებებს, თანასწორობის საკითხს და დისკრიმინაციის დაუშვებლობას როგორც მთავარ ღირებულებებს? ✓ ქვეყნის კოდექსში მითითებულია მრავალფეროვნება, თანასწორობა, უფლებების დაცვა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობა? ✓ დისკრიმინირ კოდექსში ცხადად არის განსაზღვრული სასჯელი სექსუალური ან გენდერული ნიშნით ჩადენილი დისკრიმინაციისთვის, შევიწროებისთვის, ბულინგისთვის და ძალადობის შესახებ? ✓ გენდერული საკითხები ინტეგრირებულია პოლიტიკის ყველა სამუშაო პროცედურაში? ✓ არსებობს კონკრეტული სტანდარტული სამუშაო პროცედურები გენდერული ნიშნით ძალადობის საქმეებზე რეაგირებისთვის?	✓ ქვეყნის კოდექსის, პოლიტიკის საქმიანობის შესახებ კანონების, ან სტანდარტული სამუშაო პროცედურების შემოღება, რომლებიც ხაზს უსვამს დისკრიმინაციის დაუშვებლობას, უფლებების დაცვას და თანასწორობას. ✓ დისკრიმინირ სამუშაო პროცედურების შემოღება სექსუალური, ან გენდერული ნიშნით ჩადენილი დისკრიმინაციის, შევიწროების, ბულინგის და ძალადობის შემთხვევების შესახებ. ✓ გენდერული საკითხების გათვალისწინება ყველა სამუშაო პროცედურაში. ✓ სტანდარტული სამუშაო პროცედურის შემუშავება გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის საქმეების შესახებ.
პოლიტიკის პოლიტიკის დოკუმენტებისა და პროცედურების მონიტორინგი ხორციელდება გენდერულ საკითხებზე ადეკვატური რეაგირების თვალსაზრისით?	✓ სქესის ნიშნით სეგრეგირებული მონაცემები დანაშაულების და საჩივრების შესახებ ინარმოება? ✓ გენდერული აუდიტები ან ინსტიტუციური შეფასებები ტარდება?	✓ მონაცემთა მართვის სისტემის და სქესის ნიშნით სეგრეგირებული მონაცემების შეგროვება და ანალიზი, მათ შორის, დანაშაულების სტატისტიკის შესახებ. ✓ პოლიტიკის საქმიანობის შეფასების დროს, შიდა და გარე ზედამხედველობის მექანიზმების, ფარგლებში ყურადღების გამახვილების ნახალისება გენდერზე, მათ შორის გენდერული ნიშნით ჩადენილ ძალადობაზე. ✓ პოლიტიკის გაუმჯობესების მიზნით რეგულარული გენდერული აუდიტების/ შეფასებების განხორციელება.
მართლწესრიგის დაცვის ორგანიზაციები ატარებენ კვლევას და გენდერის საკითხების ჩართულობის შესახებ აგროვებენ ინფორმაციას?	✓ განხორციელდა კვლევა გენდერული ძალადობის, უსაფრთხოების საჭიროებების/ გამოცდილების ან პოლიტიკის მიერ განხორციელებული სამუშაოს გენდერული გამოცდილების შესახებ? ✓ გენდერული ძალადობის, უსაფრთხოების საჭიროებების/ გამოცდილების ან პოლიტიკის მიერ განხორციელებული სამუშაოს გენდერული გამოცდილების შესახებ არსებული კვლევა გამოიყენება პოლიტიკის და პროცედურების შემუშავებაში?	✓ გარე უწყებებთან მუშაობა გენდერის და პოლიტიკის საქმიანობის შესახებ საბაზისო კვლევის ჩასატარებლად, რაც გააღვივებს ინტერესს ამ საკითხისადმი. ✓ ქალი და ლგბტი ადამიანების ასოციაციებთან კონკრეტული პრობლემატიკის გამოსავლენად ჩატარებული კონსულტაციების დოკუმენტირება.

შეკითხვები	შესაგროვებელი და გასაანალიზებელი მონაცემების მაგალითები	პრაქტიკის გაუმჯობესების მაგალითები
დაქირავების პროცესები მორგებულია ქალებისა და ლგბტი ადამიანების ინტერესებს?	✓ დაქირავების პროცესების, მათ შორის, სამუშაოს აღწერილობების, ვაკანსიის შესახებ განცხადებების, შერჩევის კრიტერიუმებისა და გასაუბრების კომისიების ჩანაწერების მონიტორინგი და ანალიზი გენდერზე და მრავალფეროვნებაზე ყურადღების გამახვილებით ხორციელდება? ✓ ქალთა და ლგბტი პერსონალის ასოციაციები და სამოქალაქო საზოგადოების ჯგუფები მონაწილეობენ დაქირავების პროცესში?	✓ გენდერის და მრავალფეროვნების ამოცანების განსაზღვრა დაქირავების პროცესში. ✓ შრომითი რესურსების და/ან გენდერის საკითხებში სპეციალისტებისათვის დავალების მიცემა, რომ გადახედონ დაქირავების პროცესებს და განაახლონ პროცედურები. ✓ პროგრამების შემუშავება პოტენციური ქალი კანდიდატებისა და ნაკლებად წარმოდგენილი კანდიდატების მოცვისა და მხარდაჭერის მიზნით.
არსებობს დაბრკოლებები, ან შემაკავებელი ფაქტორები ქალთა და ლგბტი ადამიანების პოლიციის სამსახურში შენარჩუნების ან დანაშაულების მხრივ?	✓ ქალების და კაცების რა პროცენტული რაოდენობაა თითოეული წოდების მიხედვით და თანამდებობების ტიპის მიხედვით? ✓ შენარჩუნებისა და დანაშაულების მონიტორინგი ხორციელდება და მისი შედეგები გაანალიზებულია გენდერზე და მრავალფეროვნებაზე ყურადღების გამახვილებით? ✓ რა ტიპის საჩივრები შეაქვთ ქალებს და კაცებს უწყებაში და მის გარეთ?	✓ შრომითი რესურსების მხარდაჭერის, კარიერული განვითარების შესაძლებლობების და დანაშაულების პროცესების უზრუნველყოფა გენდერის და მრავალფეროვნების პრინციპების გათვალისწინებით. ✓ პირადი ცხოვრების ხელშეწყობი ინიციატივების და მოქნილი სამუშაო პრაქტიკის შემოღება. ✓ რეგულარული კონსულტაციების ჩატარება ქალ და ლგბტი პერსონალთან გასაუმჯობესებელი ასპექტების გამოვლენის მიზნით. ✓ ინიციატივების წამოწყება ისეთი ინსტიტუციური კულტურის ხელშესაწყობად, რომელიც მრავალფეროვნებას მნიშვნელოვნად მიიჩნევს.
არსებობს უსაფრთხო სივრცეები ქალებისა და ლგბტი პერსონალისათვის, რომ ერთმანეთს დაუჭირონ მხარი, მიიღონ მენტორის რჩევები და ერთობლივად დაიცვან საკუთარი ინტერესები?	✓ არსებობს ინსტიტუციური მხარდაჭერის სისტემები ქალთა და ლგბტი პერსონალისათვის?	✓ ქალების და ლგბტი პოლიციელების მხარდაჭერა ასოციაციების ან ქსელების შექმნის მიზნით. ✓ მენტორობის პროგრამების შემუშავება. ✓ რეგულარული კონსულტაციების გამართვა ქალ და ლგბტი პერსონალთან იმ საკითხების გამოვლენის მიზნით, რომელიც გაუმჯობესებას საჭიროებს.

შეკითხვები	შესაგროვებელი და გასაანალიზებელი მონაცემების მაგალითები	პრაქტიკის გაუმჯობესების მაგალითები
პოლიციის სამსახურში დისკრიმინაცია, ბულინგი, შევიწროება ან ძალადობა გავრცელებულია, არ ექცევა სათანადო ყურადღება, ან დაშვებულია?	✓ რამდენად გავრცელებულია ოფიციალური და არაოფიციალური საჩივრები დისკრიმინაციის, ბულინგის, შევიწროების ან ძალადობის შესახებ? ✓ რა დაბრკოლებები არსებობს კაცებისთვის, ქალებისთვის, ლგბტი პერსონალისათვის და სხვა ჯგუფებისათვის, რომლებიც საჩივრებს წარადგენენ?	✓ ხელმძღვანელობის მიერ მტკიცე გადანაცვტილების დემონსტრირება ინკლუზიური ინსტიტუციური კულტურის ჩამოყალიბებასთან დაკავშირებით. ✓ მტკიცე, ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკის გატარება დისკრიმინაციის, ბულინგის, შევიწროების და ძალადობის წინააღმდეგ. ✓ რეგულარული შეფასებების განხორციელება ინსტიტუციური გარემოს შესახებ და კონსულტაციების მიღება ქალი და ლგბტი პერსონალისგან.
პოლიციის სამსახური ორიენტირებულია დანაშაულების პრევენციასა და თემის უსაფრთხოებაზე?	✓ როგორ ასახავს პოლიციის დებულებები, მარეგულირებელი კანონმდებლობა და ორგანიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტები დანაშაულის პრევენციას და თემის უსაფრთხოებას? ✓ რა ვალდებულება აიღო პოლიციის ხელმძღვანელობამ დანაშაულის პრევენციასთან და თემის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით? ✓ როგორ აღიქვამენ პოლიციის კაცები, ქალები, გოგონები, ბიჭები, ლგბტი ადამიანები და თემში არსებული სხვა ჯგუფები?	✓ ადვოკატირების განხორციელება სათემო პოლიციის, როგორც პოლიციის უფრო ფართო რეფორმის ნაწილის, მიდგომის შემოსაღებად. ✓ თემებთან უფრო მეტი ურთიერთობა, მაგალითად, სათემო პოლიციის ფორუმების, საჩივრებისათვის განკუთვნილი სატელეფონო ცხელი ხაზების, თემისგან მოსაზრებების და რეკომენდაციების მიღების გზით, ან სამოქალაქო საზოგადოებასთან პარტნიორობით.
გენდერული ნიშნით ძალადობაზე, მათ შორის, ჰომოფობიურ და ტრანსფობიურ დანაშაულებზე არსებობს შესაბამისი ცნობიერება და გამოიყენება პრაქტიკაში?	✓ პოლიტიკის დოკუმენტები/ პროტოკოლები ითვალისწინებს პროცედურებს გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის საქმეებისთვის და თანმიმდევრულად ხდება თუ არა მათი დაცვა? ✓ პოლიციელების რა პროცენტმა გაიარა შესაბამისი ტრენინგი და რამდენად ეფექტურია იგი? ✓ რა საჩივრები შემოდის მოქალაქეებისგან, ან არასამთავრობო ორგანიზაციებისგან გენდერული ნიშნით ძალადობის შესახებ? ✓ ზედამხედველობის გარეშე უწყებებმა რა გამოავლინეს და რა რეკომენდაციები შეიმუშავეს პოლიციისათვის გენდერული ნიშნით ჩადენილ ძალადობაზე ადეკვატურ რეაგირებასთან დაკავშირებით?	✓ დაზარალებულებთან, ქალებთან და ლგბტი ჯგუფებთან კონსულტაციების შედეგად შემუშავებული გენდერული ძალადობის შესახებ პოლიტიკის დოკუმენტები/ პროტოკოლები. ✓ პოლიტიკის/პროტოკოლების პროცესების და ვადების დაცვა და მისი მონიტორინგი. ✓ სპეციალურად გამოყოფილი პოლიციის სადგურების/ განყოფილებების გამოყენების გათვალისწინება საჭიროებაზე მორგებული მომსახურებების მიწოდებისა და კოორდინირების მიზნით. პროტოკოლების შესახებ ტრენინგების შეფასება და მენტორობის უზრუნველყოფა გენდერული ძალადობის შესახებ უკეთესი რეაგირების მიზნით.

შეკითხვები	შესაგროვებელი და გასაანალიზებელი მონაცემების მაგალითები	პრაქტიკის გაუმჯობესების მაგალითები
არსებობს ადვილად ხელმისაწვდომი, გამოყენებადი და ეფექტიანი სპეციალური პოლიციის სამსახურები (არსებობს განყოფილებები, ცალკეული სივრცეები ან პოლიციის სადგურები) ქალებისა და გოგონების წინააღმდეგ ძალადობის, ჰომოფობიის და ტრანსფობიის დანაშაულებზე სამუშაოდ?	✓ ქალებისა და გოგონების წინააღმდეგ ძალადობის, ჰომოფობიის და ტრანსფობიის დანაშაულების შემთხვევების რა პროცენტულ მაჩვენებელს ატყობინებენ პოლიციას და სპეციალიზებული პოლიციის სამსახურებს (წყაროების შედარება, როგორცაა დანაშაულთა შესახებ სტატისტიკა და დამოუკიდებელი კვლევა)? ✓ რამდენი სპეციალიზებული პოლიციის სამსახურია მთავარ დასახლებებში და რეგიონებში? ✓ როგორია პოლიციის მიერ საქმეების გამოძიების, სისხლის სამართლებრივი დევნის და პასუხისგებაში მიცემის ნარმატების მაჩვენებლები? ✓ რა ბარიერები არსებობს სპეციალიზებული პოლიციის სამსახურებისათვის დანაშაულის შეტყობინების მხრივ?	✓ გაითვალისწინეთ გენდერული ჯგუფების/ცალკეული პოლიციელების/ სადგურების ჩამოყალიბება და მათთვის რესურსების გამოყოფა. ✓ სპეციალიზებული პერსონალის დატრენინგება. ✓ ქალებისა და გოგონების წინააღმდეგ ძალადობის, ჰომოფობიის და ტრანსფობიის და მათ შესახებ შეტყობინებების გზების შესახებ თემის ინფორმირებულობის კამპანიის ჩატარება. ✓ გენდერული განყოფილებების/ ცალკეული სივრცეების/ პოლიციის სადგურების შექმნა ✓ თანამშრომლების გადამზადება ✓ საზოგადოების ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიების წარმოება ქალებისა და გოგონების ძალადობის, ჰომოფობიური და ტრანსფობიური დანაშაულისა და მისი გამოძიების შესახებ პოლიციის გამომძიებლებთან სახელმწიფო გამომძიებლებთან და მართლმსაჯულების წარმომადგენლებთან თანამშრომლობა სისხლის სამართლებრივი დევნის განსახორციელებლად წარდგენილი საქმეების გამყარების მიზნით.
რამდენად ეფექტიანია შიდა და გარეშე კონტროლის და ზედამხედველობის მექანიზმები გენდერული თანასწორობის მონიტორინგის და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით?	✓ როგორ უზრუნველყოფენ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას შიდა და გარეშე კონტროლის და ზედამხედველობის არსებული მექანიზმები? ✓ ამ უწყებებში წარდგენილი საჩივრებიდან რამდენი პროცენტია ქალების, კაცების, ლგბტი ადამიანების და სხვა ჯგუფების მიერ შეტანილი?	✓ კონტროლის და ზედამხედველობის ორგანოების პერსონალის მომზადება თავიანთ საქმიანობაში გენდერული თანასწორობის და გენდერული ანალიზის გამოყენების საკითხებში. ✓ კონტროლის და ზედამხედველობის უწყებებთან თანამშრომლობა გენდერულ საკითხებზე სპეციალური მონიტორინგისა და ანგარიშგების განხორციელების მიზნით.

შეკითხვები	შესაგროვებელი და გასაანალიზებელი მონაცემების მაგალითები	პრაქტიკის გაუმჯობესების მაგალითები
პოლიციის სამსახური გენდერთან (მათ შორის მასკულინიზმთან) დაკავშირებით რომელ სოციალურ ნორმებს უჭერს მხარს და ხელს უწყობს მათ გახანგრძლივებას?	✓ პოლიციის სამსახურის თანამშრომლები და პოლიციის სამსახური როგორ აღწერენ კაცებს, ქალებს და ლგბტი ადამიანებს? ✓ პოლიციის საზოგადოებასთან ურთიერთობის დროს რამდენად არიან წარმოდგენილი კაცები, ქალები და ლგბტი ადამიანები?	✓ საზოგადოების ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიების ჩატარება გენდერული სტერეოტიპების (მათ შორის პოლიციაში) კითხვის ნიშნის ქვეშ დაყენების მიზნით. ✓ გენდერულ და მრავალფეროვნების საკითხებში ლიდერების ჩამოყალიბება და მაგალითის მიმცემი პირების წარმოჩენა. ✓ გენდერული საკითხების შესახებ ცნობიერების ასამაღლებელი პროგრამების განხორციელება პოლიციის სამსახურში. ✓ თემებში კაცებთან და ბიჭებთან მუშაობა ჯანსაღი მასკულინიზმის ხელშესაწყობად. ✓ დამნაშავეთა ქცევის შეცვლის პროგრამების შემუშავების გათვალისწინება.



7. დამატებითი რესურსები

ვებგვერდები

DCAF, “Gender and security”, www.dcaf.ch/gender-and-security

DCAF, SSR Backgrounder Series, www.ssrbackgrounders.org

GBV IMS, Gender Based Violence Information Management System, <http://www.gbvims.com/>

MenEngage Alliance, www.menengage.org/

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

United States National Center for Women & Policing, www.womenandpolicing.com/

UN Women, “Peace and security”, www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security

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

მეგზურები და პრაქტიკული სახელმძღვანელოები

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

Bastick, Megan (2014) Integrating Gender into Internal Police Oversight, Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.

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

Bastick, Megan and Kristin Valsek (eds) (2008) Gender and Security Sector Reform Toolkit, Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW.

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

DCAF (2009) Gender and Security Sector Reform Training Resource Package, Geneva: DCAF.

DCAF (2012) Toolkit on Police Integrity, Geneva: DCAF.

DCAF (2015) Training Manual on Police Integrity, Geneva: DCAF.

National Center for Women and Policing (2000) Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement, Los Angeles, CA: NCWP.

Polacek, Richard and Joel Le Déroff (2010) Joining Forces to Combat Homophobic and Transphobic Hate Crime. Cooperation between Police Forces and LGBT Organizations in Europe, Brussels: ILGA-Europe.

Srinivas, S. and A. Siddiqui (2009) Your Guide to Using Police Complaints Authorities, Better Policing Series – India, New Delhi: Commonwealth Human Rights Initiative.

UN DPKO/DFS (2008) Guidelines for Integrating Gender Perspectives into the Work of United Nations Police in Peacekeeping Missions, New York: UN DPKO/DFS.

UN DPKO/DFS (2018) Manual on Community-Oriented Policing in United Nations Peace Operations, New York: UN DPKO/DFS.

UNODC (2010) Handbook on Effective Police Responses to Violence against Women, Criminal Justice Handbook Series, New York: United Nations.

UNODC (2010) Training Curriculum on Effective Police Responses to Violence against Women, Criminal Justice Handbook Series, New York: United Nations.

UNPOL (2015) United Nations Police Gender Toolkit, New York: UNPOL.

UN SSR Task Force (2012) Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, New York: United Nations.

UN Women (2012) Handbook for National Action Plans on Violence against Women, New York: UN Women.

UN Women, WHO, UNDP and UNODC (2015) Essential Services Package for Women and Girls Subject to Violence: Core Elements and Quality Guidelines, New York: UN Women, WHO, UNDP and UNODC.

Watson, C. (2014) Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence Against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions, Geneva: DCAF.

Women Police Officers' Network in South East Europe (2012) Guidelines for Gender-Sensitive Policing, Belgrade: SEESAC and UNDP.

პოლიტიკის მოკლე აღწერილობები, სტატიები და ანგარიშები

DCAF (2015) “The police”, SSR Backgrounder Series, Geneva: DCAF.

Grant, C. (2017) “Behaviour change approaches for social norms regarding gender”, K4D Helpdesk Report 28, Brighton: Institute of Development Studies.

MenEngage Alliance and UNFPA (undated) “Engaging men, changing gender norms: Directions for gender-transformative action”, advocacy brief, MenEngage Alliance and UNFPA.

Organization for Security and Co-operation in Europe (2009) “Bringing security home: Combating violence against women in the OSCE region. A compilation of good practices”, Vienna: OSCE.

Saferworld (2016) “Gender and community security”, London: Saferworld.

