

თავდაცვა და გენდერი

კალუმ ვათსონი



მოკლე ინფორმაცია ავტორის შესახებ

კალუმ ვოთსონი მუშაობს შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF) გენდერის და უსაფრთხოების განყოფილებაში და თანამშრომლობს ეროვნულ და რეგიონულ თავდაცვის და მართლმსაჯულების ინსტიტუტებთან კვლევების და განათლების სხვადასხვა საკითხებზე, რომელიც გენდერულ თანასწორობას და უსაფრთხოებას უკავშირდება. მისი სპეციალიზაცია მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორცაა გენდერული თანასწორობა, ოჯახში ძალადობა, სექსუალური და გენდერული შევიწროება, გენდერული მიკერძოება, ჯარისკაცი ქალების სამშვიდობო ოპერაციებში მონაწილეობა, კაცი და მასკულიზაცია. კალუმს მაგისტრის ხარისხი მიღებული აქვს საერთაშორისო ურთიერთობებში ჟენევის საერთაშორისო და განვითარების კვლევების ინსტიტუტიდან და ბაკალავრის ხარისხი საერთაშორისო ურთიერთობებში ლონდონის ეკონომიკისა და პოლიტიკურ მეცნიერებათა სკოლიდან.

რედაქტორი

მეგან ბასტიკი, შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი, DCAF

მადლობა

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF), ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისი (OSCE/ODIHR) და გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) მადლობას უხდის ბევრ ადამიანს, რომლებმაც ამ პროექტის განხორციელებაში მიიღო მონაწილეობა. მადლობა ასევე ეკუთვნის მათ, ვინც მონაწილეობა მიიღო 2018 წელს ჟენევაში გამართულ დოკუმენტის განხილვის შეხვედრაში და ასევე იმ პირებს, რომლებიც მონაწილეობას იღებდნენ დოკუმენტის შექმნის და რედაქტირების პროცესში: მაიმა ალსარაი (იორდანის შეიარაღებული ძალები); ვიქ ანდერტონი; ფიტრი ბინტანგ ტიმური; ჟან მარი კლემენტი, თამი ევანს, ორიანა ფედელი და ლორეინ სერანო (DCAF); რადმილა დაკანოვიჩი (მონტენეგროს თავდაცვის მინისტრი); აიკო ჰოლვიკივი; პოლ ჰუკი (კანადის შეიარაღებული ძალები), პრანაი კალა (ინდოეთის შეიარაღებული ძალები); კრის კილმარტინი; ხუცაფალო დროთი ლინკსი (სამხრეთ აფრიკის ეროვნული თავდაცვის ჯარი); იუს მულერი (SHK, ნიდერლანდების შეიარაღებული ძალები); ბრედ ორჩარდი და კოლეგები გაეროს ქალთა ორგანიზაციაში; გრაციელა პავონე, ჯენიფერ ნეუმანი (OSCE/ODIHR) და დეიზი ტურნე. განსაკუთრებული მადლობამართა გიტონის, DCAF, პრაქტიკული მითითების დოკუმენტის შექმნის კოორდინირებისთვის.

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი მადლიერებით აღნიშნავს შვეიცარიის, შვედეთის და გაერთიანებული სამეფოს საერთაშორისო განვითარების დეპარტამენტის მხარდაჭერას წინამდებარე დოკუმენტის შემუშავებაში. 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 (თავდაცვა და გენდერი). ამ გამოცემის ქართულენოვანი ვერსია წარმოადგენს არაოფიციალურ თარგმანს, რომელიც მომზადდა და გამოცემა 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.

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

DCAF Geneva
PO Box 1360
CH-1211 Geneva 1
Switzerland

დღიანი: ელის ლეიქ ჰამონდი (alichel.co)

ფოტოსურათი გარეკანზე: იორდანის შეიარაღებული ძალების აღლუმის საპატიო ცერემონიალი ამანში, 2019, © გაერთიანებული შტაბის უფროსი/დომინიკ ა. პინეირო.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

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

ISBN 92-9222-494-8

გენდერი და უსაფრთხოება – პრაქტიკული მითითებების კრებული

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

პრაქტიკული 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 ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების საკითხებში

გენდერი, ძალადობრივი ექსტრემიზმის პრევენცია და ტერორიზმთან ბრძოლა

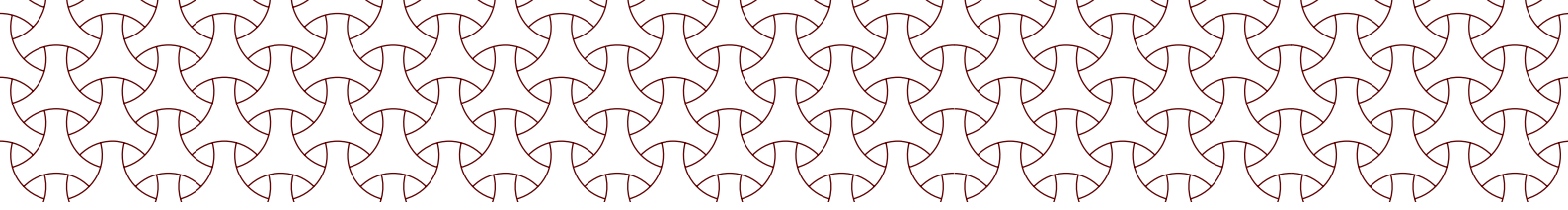
გენდერი და უსაფრთხოების დაცვის კერძო სექტორის რეგულირება

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 არსებული მდგომარეობა 1
 - 1.2 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების სამიზნე აუდიტორია 2
 - 1.3 წინამდებარე კრებულის სტრუქტურა 3

- 2. რატომ არის მნიშვნელოვანი გენდერული თანასწორობის და გენდერული კონცეფციების თავდაცვის სექტორში ინტეგრირება? 5
 - 2.1 კონფლიქტის და უსაფრთხოების გენდერული ასპექტი 5
 - 2.2 თავდაცვის ინსტიტუტები მრავალფეროვან უნარებს საჭიროებენ, მათ შორის ქალების და კაცების 9
 - 2.3 შეიარაღებულ ძალებში ქალების მონაწილეობა საჭიროა, მაგრამ ისინი საკმარისად არ არიან წარმოდგენილნი 11
 - 2.4 ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩო დოკუმენტები თავდაცვის ინსტიტუტებისგან გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერას მოითხოვს 14
 - 2.5 შეიარაღებულ ძალებს აქვს პოტენციური გენდერული თანასწორობის და ინკლუზიურობის მაგალითი გახდეს ფართო საზოგადოებისთვის 17

- 3. როგორ გამოიყურება თავდაცვის სისტემა რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას და გენდერის საკითხების ინტეგრირებას ახდენს? 25
 - 3.1 უსაფრთხოების უზრუნველყოფა 25
 - 3.2 თავდაცვის მართვა 28
 - 3.3 თავდაცვის ზედამხედველობა 29

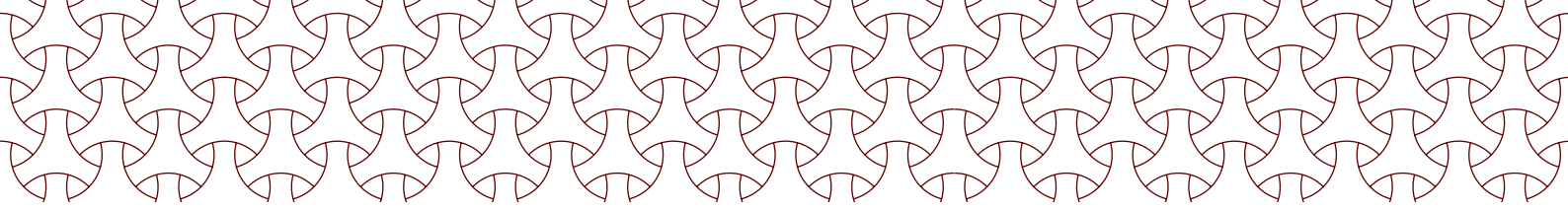
- 4. როგორ შეუძლია თავდაცვის სექტორს ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას და გენდერული საკითხების ინტეგრირებას? 33
 - 4.1 ხელმძღვანელობის შეთანხმების და გენდერული შესაძლებლობების უზრუნველყოფა 33
 - 4.2 ენდერული თანასწორობის მისაღწევად სამართლებრივი და პოლიტიკის ჩარჩოს შემუშავება 36
 - 4.3 შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობისა და ფართო მრავალფეროვნების ხელშეწყობა 42
 - 4.4 სამხედრო ოპერაციებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება 51
 - 4.5 თავდაცვის სექტორზე ზედამხედველობის მექანიზმებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება 66

- 5. საორიენტაციო კითხვარი ინსტიტუციური თვითშეფასებისათვის 75

- 6. დამატებითი რესურსები 79

ფოტო: ახალი ზელანდიის სამეფო საჰაერო ძალების ხელმძღვანელი ჯენიფერ ატკინსონი ესაუბრება ბუგენვილის თემის ლიდერებს ოჯახში ძალადობის პრევენციის სემინარზე, რომელიც ჩატარდა ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების შესახებ ეროვნული სამოქმედო გეგმის ფარგლებში, 2015 © აშშ: წყნარი ოკეანის ფლოტი/ქრისტოფერ ე. ტაკერი

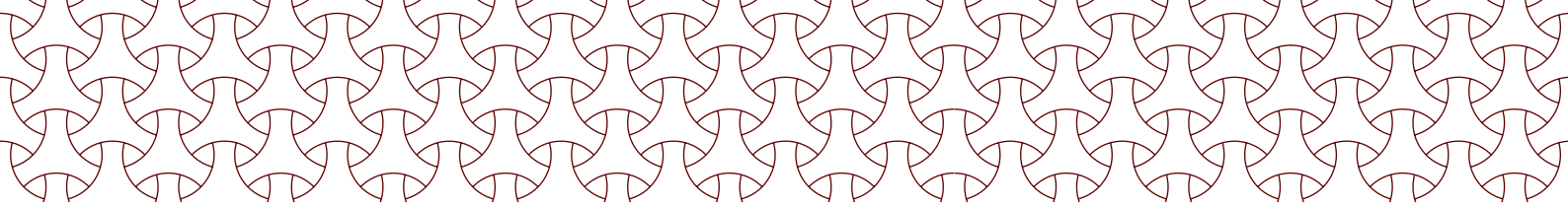




აბრევიატურები

CEDAW	ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია
CIMIC	სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომლობა
FET	ქალთა ჩართულობის ჯგუფები
GBV	გენდერული ძალადობა
JAF	იორდანის შვიარადებული ძალები
LGBTI	ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი და ინტერსექსი (ლგბტი) ადამიანები
NATO	ჩრდილო ატლანტიკური ხელშეკრულების ორგანიზაცია (ნატო)
NHRI	ადამიანის უფლებების ეროვნული ინსტიტუტი
SEA	სექსუალური ექსპლუატაცია და შეურაცხყოფა
UK	გაერთიანებული სამეფო
UN	გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია (გაერო)
US	ამერიკის შეერთებული შტატები (აშშ)
WPS	ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება





1. მიმოხილვა

1.1 არსებული მდგომარეობა

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, „თავდაცვის რეფორმა და გენდერი“. მას შემდეგ, გაეროს უშიშროების საბჭომ მიიღო ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოებაზე რეზოლუციები, რაც ასახავს დეტალურ კავშირებს ქალების მონაწილეობას, გენდერულ თანასწორობას, უსაფრთხოებას და განვითარებას შორის. ამავე დროს, გაფართოვდა გენდერის ინტერპრეტაცია და გასცდა ქალზე ფოკუსს და მოიცავს კაცს და მასკულინიზმს, გენდერული დისკრიმინაციის და სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის ნიშნით დისკრიმინაციას შორის ურთიერთობებს. გენდერული უთანასწორობა და კონფლიქტების ნეგატიური ზეგავლენა ქალებზე, კაცებზე, გოგონებსა და ბიჭებზე აღიარებულია არა როგორც გარდაუვალი, არამედ როგორც შეუსაბამო კანონმდებლობის, პოლიტიკის და პრაქტიკის შედეგი.

შეიარაღებული ძალების და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტებისთვის,* გენდერზე მსჯელობა სულ ბოლო დრომდე ქალთა ინტეგრაციას ნიშნავდა. მიუხედავად იმისა, რომ ეს ჯერ კიდევ პრიორიტეტად რჩება, თავდაცვის ბევრი ინსტიტუტი ახლა აქცენტს აკეთებს იმაზე, თუ როგორ მოახდინოს გენდერის მეინსტრიმინგი ან ინტეგრაცია სამხედრო ოპერაციებში და როგორ შემოქმედებს გენდერული დინამიკა კონფლიქტების დროს სამოქალაქო პირების დაცვაზე. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში შეიარაღებულ ძალებში და სხვა თავდაცვის დაწესებულებებში ფართოდ არიან წარმოდგენილი გენდერის სპეციალისტები, როგორცაა გენდერული მრჩეველი, გენდერის საკითხებზე საკონტაქტო პირი, მრჩეველი ქალთა დაცვის საკითხებში და ქალთა ჩართულობის ჯგუფები (FETs). გარკვეულ შეიარაღებულ ძალებში, ასევე თავდაცვის სექტორის** სხვა ნაწილებში და უსაფრთხოების წამყვან ორგანიზაციებში, ქალები იკავებენ წამყვან პოზიციებს.

შეიარაღებულ ძალებში და თავდაცვის სხვა დაწესებულებებში გენდერული თანასწორობისადმი მისწრაფება მოითხოვს ცვლილებებს ინსტიტუციურ კულტურაში და თავდაცვის როლის მიმართულების შეცვლას გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაციის პროცესში და მის უფრო ფართოდ განხილვას საზოგადოებაში. ის საჭიროებს საფრთხეების გადასინჯვას და შესწავლას, თუ როგორ არის თავდაცვის სექტორი სახელმწიფოს და ინდივიდუალური პირების გენდერულ საფრთხეებზე რეაგირების კუთხით აღჭურვილი. ის ასევე მოიცავს მსჯელობას იმაზე, თუ რა სახის ადამიანები, უნარები და ღირებულებები ესაჭიროება თანამედროვე თავდაცვის ძალებს. მიუხედავად იმისა, რომ ეს ყველაფერი ამბიციურად უღერს,

* ამ დოკუმენტში „შეიარაღებული ძალები“ გულისხმობს შეიარაღებული ძალების ყველა დანაყოფს, მათ შორის სამოქალაქო პერსონალს (იხილეთ DCAF SSR არსებული მდგომარეობის ასახვა, შეიარაღებული ძალები); და „თავდაცვის დაწესებულება“ გულისხმობს შეიარაღებულ ძალებს, თავდაცვის კოლეჯებს და აკადემიას, თავდაცვის სამინისტროებს და ეროვნული დონის თავდაცვის უწყებებს.

** ამ კრებულში „თავდაცვის სექტორი“ გულისხმობს შეიარაღებულ ძალებს, მათ პოლიტიკურ ხელმძღვანელობას (მთავარსარდალი, თავდაცვის სამინისტრო), აღმასრულებელი მაკონტროლებელი თანამდებობის პირები (პრემიერენტი, პრემიერ მინისტრი) და სხვა სახელმწიფო უწყებები, რომლებიც მუდმივად ან დროდადრო ჩართულნი არიან თავდაცვის საკითხებში (იხილეთ DCAF SSR არსებული მდგომარეობის ასახვა, თავდაცვის რეფორმა). ეს კრებული არ ვრცელდება კომერციულ კონტრაქტორებზე და სერვისის მიწოდებლებზე თავდაცვის სფეროში; ამ საკითხთან დაკავშირებით იხილეთ პოლიტიკის მოკლე აღწერილობა „გენდერი და უსაფრთხოების დაცვის კერძო სექტორის რეგულირება“.

ბევრი თავდაცვის ინსტიტუტი უკვე ახორციელებს ინოვაციურ და პოტენციურად ტრანსფორმაციულ აქტივობებს გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერის და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაციის მიზნით, რაც წარმოუდგენელი იქნებოდა ათი ან ოცი წლის წინ.

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF), ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისისა (OSCE/ODIHR) და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN WOMEN) გენდერის და უსაფრთხოების შესახებ პრაქტიკული მითითებების კრებული აერთიანებს წარსული ათწლეულის გამოცდილებას უსაფრთხოების და მართლმსაჯულების სისტემაში გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაციის კუთხით. წინამდებარე კრებული კი აქცენტს აკეთებს თავდაცვის სექტორზე. კრებულის მიზანია ახალი და განვითარებადი საუკეთესო გამოცდილების გაზიარება და იმის ასახვა თუ როგორ მოხდა მათი შემუშავება. ის შექმნილია უსაფრთხოების და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტების, მათ შორის, შეიარაღებული ძალების და თავდაცვის სხვა დაწესებულებების დასახმარებლად, რათა მათ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაცია შესაბამისად მოახდინონ. თავდაცვის სექტორი უნდა გასცდეს ქალების რაოდენობის მარტივ ზრდას, უნდა გახდეს უფრო ინფორმირებული და ადეკვატურად უნდა რეაგირებდეს მთელი მოსახლეობის სხვადასხვა გენდერულ საჭიროებებზე. ამ პროცესში კი უმთავრესი პრიორიტეტი – ქალების და გოგონების უსაფრთხოების საჭიროებებზე ყურადღების გამახვილება, ხშირად უგულებელყოფილია.

ჩვენ ვიმედოვნებთ, რომ გენდერის და უსაფრთხოების შესახებ მითითებების კრებული მრავალი თვალსაზრისით დაეხმარება სხვადასხვა აუდიტორიას. მაგალითად, ის შეიძლება გახდეს საუკეთესო პრაქტიკის და მიღებული გამოცდილების რესურსი მართლმსაჯულების სექტორში ახალი პოლიტიკის დოკუმენტების, პროგრამების, სტრატეგიების და პროცედურების შემუშავებისას; ასევე, მონიტორინგის და ზედამხედველობის საკითხების რესურსი და მითითება არგუმენტების და მტკიცებულებებისთვის ადვოკატების და ტრენინგის მხარდაჭერის პროცესში.*

1.2 წინამდებარე პრაქტიკული მითითების სამიზნე აუდიტორია

კრებული შექმნილია პრაქტიკოსებისთვის, რომლებიც ჩართულნი არიან თავდაცვის სექტორში გენდერის, მშვიდობის და უსაფრთხოების საკითხებში. იგი მოიცავს შეიარაღებული ძალების, თავდაცვის სამინისტროების, რეგიონული უსაფრთხოების ორგანიზაციების, საერთაშორისო ორგანიზაციების და მრავალმხრივი ადგილობრივი მისიების თანამშრომლებს, რომლებიც ეძებენ საშუალებებს და ცდილობენ ისწავლონ მეტი გენდერული მიდგომების გამოყენებაზე მათ სამუშაო პროცესში. ის ასევე გამომწვევია იმ პირებისთვის, რომლებიც მუშაობენ გენდერის და მრავალფეროვნების საკითხებზე ან მხარს უჭერენ ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების (საკითხებზე გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების იმპლემენტაციას, მათ შორის, ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების ეროვნული სამოქმედო გეგმების განხორციელებას.

ამავე დროს, ინსტრუმენტი წარმოადგენს შესავალს გენდერული პერსპექტივის და გენდერული თანასწორობის პრინციპების შესახებ თავდაცვის ინსტიტუტებში სამოქალაქო აქტორებისთვის, ვინც მონიტორინგში მონაწილეობენ. ეს ინსტიტუტები მოიცავს პარლამენტს, სახალხო დამცველის ოფისს, ადამიანის უფლებების ეროვნულ ინსტიტუტებს (NHRIs), უნივერსიტეტების და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს.

* სხვა კრებულები და პოლიტიკის მოკლე აღწერილობები აქცენტს აკეთებს უსაფრთხოების და მართლმსაჯულების კონკრეტულ საკითხებზე და მის მიმწოდებლებზე (იხილეთ p. i). იგულისხმება, რომ კრებულები გამოიყენება როგორც მთლიანი რესურსი და მკითხველი ეცნობა როგორც კონკრეტულ კრებულებს, ასევე პოლიტიკის მოკლე აღწერილობებს მათთვის საინტერესო საკითხების დეტალური ასპექტების მოსაძიებლად.

1.3 წინამდებარე კრებულის სტრუქტურა

წინამდებარე კრებულის მეორე ნაწილი მიმოიხილავს, თუ რატომ არის მნიშვნელოვანი შეიარაღებული ძალებისთვის და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტებისთვის, მოახდინონ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება და გენდერული თანასწორობის პრინციპების პოპულარიზაცია. ის განმარტავს თუ რამდენად საჭიროა კონფლიქტის გენდერული ანალიზი, კონფლიქტის და უსაფრთხოების უკეთესი გაგებისთვის; ხაზს უსვამს შეიარაღებული ძალების მიერ გენდერული კონცეფციების გამოყენების საჭიროებას, როგორც ინსტიტუტის შიგნით, ისე მის გარეთ, საქმიანობის ეფექტურობის მაქსიმალურად გაზრდის მიზნით. ამ ნაწილში ასევე ასახულია მნიშვნელოვანი სამართლებრივი და პოლიტიკის ჩარჩო დოკუმენტები, რომლებიც საჭიროა შეიარაღებული ძალებისთვის დისკრიმინაციის აკრძალვის, გენდერული ძალადობის პრევენციის და ქალთა თანაბარი მონაწილეობის მხარდაჭერისათვის. დასკვნის სახით კი ქვეყანაში ქალების, ვაცების და ლგბტი ადამიანების მხარდასაჭერად შეიარაღებული ძალების და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტების შესაძლებლობებს აჯამებს.*

მესამე ნაწილი აღწერს, თუ როგორ გამოიყურება თავდაცვის სექტორი, რომელიც მხარს უჭერს გენდერულ თანასწორობას და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას ახდენს. უპირველი, განხილულია თუ როგორ უნდა მოხდეს შეიარაღებული ძალების და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტების შესაძლებლობების ოპტიმიზაცია, რათა სანდო გენდერული ანალიზის საფუძველზე უსაფრთხოება უზრუნველყონ და ნიჭიერი ადამიანებისთვის საუკეთესო სამუშაო გარემოს შექმნა შეძლონ. მეორე, თავდაცვის მენეჯმენტის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის და გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაციის პრაქტიკა არის ხაზგასმული. ბოლოს კი დეტალურად არის მიმოხილული, თუ როგორ უზრუნველყოფენ მონიტორინგის და ზედამხედველობის მექანიზმები შეიარაღებული ძალების და თავდაცვის დაწესებულებების მიერ ცვალებადი საჭიროებების განგრძობად გაუმჯობესებას და განვითარებას.

მეოთხე ნაწილი პრაქტიკულ სახელმძღვანელოს წარმოადგენს თუ როგორ შეიძლება მიადგინონ გენდერულ თანასწორობას და გენდერული პერსპექტივის შედეგიან ინტეგრაციას შეიარაღებული ძალების და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტებში ეფექტიანი გარე მონიტორინგის მეშვეობით. მასში ხაზგასმულია ძირითადი შესაძლებლობები და პრიორიტეტები: ხელმძღვანელობა, სამართლებრივი და პოლიტიკის ჩარჩოები. შემდეგ მას მოსდევს აქცენტი პერსონალზე: გენდერული თანასწორობის და მრავალფეროვნების მხარდაჭერარეკურტირების და კარიერული ზრდის გზაზე, დისკრიმინაციის, შევიწროების და შეურაცხყოფის აღმოფხვრის გზით. ამ ნაწილში აღწერილია შეიარაღებული ძალების დანაყოფებში (J1-დან J9-მდე) როგორ შეიძლება პერსონალმა მოახდინოს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაცია სამხედრო ოპერაციების კონტექსტში. შემდეგ კი შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობის და გენდერული პერსპექტივის გარე ზედამხედველობის მექანიზმებზე კეთდება აქცენტი და განხილულია თუ როგორ უნდა განახორციელოს მონიტორინგი პარლამენტმა, სახალხო დამცველის აპარატმა, ადამიანის უფლებათა ეროვნულმა ინსტიტუტებმა (NHRIs), ასევე სამოქალაქო საზოგადოებამ.

მეხუთე ნაწილი სახელმძღვანელო შეკითხვებს განსაზღვრავს ინსტიტუციური თვითმფასებისთვის პრიორიტეტების და სამომავლო ნაბიჯების დასადგენად გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების და გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერის მიზნით.

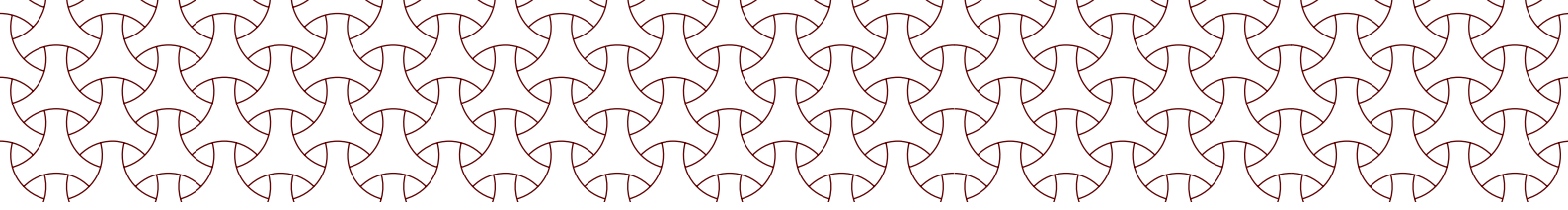
მეხუთე ნაწილში ჩამოთვლილია სხვა საჭირო რესურსები, რომელიც გენდერულ თანასწორობაზე და გენდერულ კონცეფციაზე მუშაობას უწყობს ხელს შეიარაღებულ ძალებში და უფრო ფართოდ, თავდაცვის სფეროში.

* ამ კრებულის მიზნებისათვის ფრაზა გენდერული ძალადობა გამოიყენება ყველა იმ მავნე ქმედების აღწერისთვის, რომელიც სხვაზე განხორციელდა მათი გენდერული კუთვნილების გამო. გენდერული ძალადობა არის ქოლგა ტერმინი, რომელიც მოიცავს ყველა ზიანის მომტან ქმედებას, რომელიც ჩადენილია პირის ნების წინააღმდეგ და ეფუძნება სოციალურად დადგენილ (გენდერულ) სხვაობას ქალსა და კაცს შორის. გენდერული ძალადობის კონკრეტული ტიპის ბუნება და ხარისხი განსხვავდება კულტურების, ქვეყნების და რეგიონების მიხედვით. მაგალითები მოიცავს სექსუალურ ძალადობას, მათ შორის, სექსუალური ექსპლუატაციას/ შეურაცყოფას და ტრეფიკინგს; ოჯახში ძალადობას; იძულებით/ ადრეულ ქორწინებას; საზიანო ტრადიციებს, როგორცაა ქალის გენიტალიების დასახიჩრება; ღირსების მკვლელობები; ლევირატს, ჰომოფობიურ და ტრანსფობიურ ძალადობას.

იხ. UN Women (2019), „გენდერული თანასწორობის სიტყვარი“, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>; UN High Commissioner for Human Rights (2011) „დისკრიმინაციული კანონები და პირის მიმართ სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული კუთვნილების ნიშნით ძალადობის პრაქტიკა Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity“, UN Doc. A/HRC/19/41, 17 November, para. 20.

აკრონომი ლგბტი, გულისხმობს ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი და ინტერსექსი, დეტალურად არის განმარტებული პირველ კრებულში – უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი.





2. რატომ არის მნიშვნელოვანი გენდერული თანასწორობის და გენდერული კონცეფციების თავდაცვის სექტორში ინტეგრირება?

ამ ნაწილში აღწერილია თუ რატომ არის მნიშვნელოვანი თავდაცვის სექტორის სამუშაო პროცესში გენდერული პერსპექტივის გამოყენება, როგორც ოპერატიული, ისე სამართლებრივი და მორალური თვალსაზრისით. პირველი, ეს არის სწორი მოქმედება. საერთაშორისო, რეგიონული და ეროვნული კანონმდებლობა ადგენს, რომ ქალებს და კაცებს უნდა ჰქონდეთ თანაბარი უფლებები იმსახურონ შეიარაღებულ ძალებში, ქალის, კაცის და ლგბტი ადამიანების უფლებები უნდა იყოს დაცული და მხარდაჭერილი. შეიარაღებულ ძალებს და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტებს აქვთ პოტენციური პოზიტიური წვლილი შეიტანონ გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებაში იმ საზოგადოებაში, რომელსაც ისინი ემსახურებიან გენდერული სტერეოტიპების და დისკრიმინაციის დაგმობის გზით. მეორე, ეს არის საკითხის სწორად გადაწყვეტა. საქმიანობის მაღალი ეფექტიანობის შენარჩუნება მოითხოვს მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის, სხვადასხვა მიდგომების და უნარების მქონე ქალების და კაცების სრული პოტენციალით გამოყენებას. ამავე დროს თავდაცვის სამინისტრომ უნდა შეძლოს გენდერული კონცეფციების გამოყენება, რათა სახელმწიფოს და ადამიანის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საფრთხეების სრულყოფილი აღქმა და მასზე ადეკვატური რეაგირება მოხდეს.

ბევრმა ქვეყანამ და საერთაშორისო ორგანიზაციამ ვალდებულება აიღო შეიარაღებულ ძალებში ქალთა მონაწილეობა გაეზარდა და საერთაშორისო მისიებში, სამხედრო ოპერაციებში გენდერის ინტეგრირება მოეხდინა, მათ შორის, ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების შესახებ ეროვნული სამოქმედო გეგმების მეშვეობით.*

2.1 კონფლიქტის და უსაფრთხოების გენდერული ასპექტი

ცივი ომის პერიოდში, როდესაც ძირითად საზრუნავს საერთაშორისო უსაფრთხოება წარმოადგენდა, უმეტესობა ფიქრობდა ქვეყნებს შორის ომზე, შეიარაღებულ ძალებზე და ფიზიკურ ძალადობაზე. გლობალური უსაფრთხოების საფრთხეების უმეტესობა რომელთაც მე-20-ე საუკუნის ბოლოს და 21-ე საუკუნის დასაწყისში ჰქონდა ადგილი, არ ესადაგება მოცემულ მოდელს. კონფლიქტებში ხშირად შეიარაღებული არა სახელმწიფო აქტორები მონაწილეობდნენ. ტერორისტული და ექსტრემისტული ძალადობა, ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული კრიზისები, ბუნებრივი კატასტროფები, კიბერდანაშაული და კლიმატის ცვლილება უსაფრთხოების მნიშვნელოვან საკითხებად გამოვლინდა.

უსაფრთხოების ტრადიციული, სახელმწიფოზე ორიენტირებული დეფინიციით უკმაყოფილებამ „ადამიანური უსაფრთხოების“ კონცეფციის წარმოქმნა განაპირობა, რამაც საფრთხეების სხვადასხვა ფორმებს შორის კავშირი დაადგინა. მაგალითად,

* ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე ეროვნული სამოქმედო გეგმების შედგად მიღებული გამოცდილება განხილულია 1-ელ კრებულში, „სამოქალაქო სექტორის მმართველობა, სამოქალაქო სექტორის რეფორმა და გენდერი“.

ფოტო: მაღავის თავდაცვის ძალების ჯარისკაცები წვრთნებზე, რომელიც ორგანიზებულია აშშ ჯარების აფრიკის მიერ 2013 © აშშ ჯარები აფრიკა/ბრედ კოპასი

კლიმატის ცვლილებამ (გარემოს უსაფრთხოება) შეიძლება გამოიწვიოს გვალვები, რაც თავისთავად იწვევს საყოველთაო შიმშილს (ჯანდაცვის უსაფრთხოება) და ფერმერების შინაური ცხოველების განადგურებას (ეკონომიკური უსაფრთხოება). ვინაიდან ადამიანები კლიმატურ ცვლილებებთან ერთად მიგრირებენ, შესაძლოა შეიქმნას დაძაბულობა ახალ მიმღებ თემებთან (საზოგადოების უსაფრთხოება) და წარმოშვას ადამიანთა შორის ძალადობის მაღალი რისკის საფრთხეები (პირადი უსაფრთხოება). ეს საკითხები, ინდივიდუალურად ან ერთობლივად, საფრთხეს უქმნის ეროვნულ უსაფრთხოებას.

განვითარების, უსაფრთხოების და კონფლიქტის ანალიზი ადამიანური უსაფრთხოების ჭრილში ადგენს, რომ საფრთხეების და დაუცველობის დონეებს შორის სხვაობა ქალსა და კაცს შორის როგორც გლობალურად, ისე ქვეყნის შიგნით მნიშვნელოვნად განსხვავდება.¹ მაგალითად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემების მიხედვით, კაცების ხელფასები საშუალოდ 19%-ით მეტია ვიდრე ქალების²; ასევე კაცებს უფრო მეტი ეკონომიკური თავისუფლება აქვთ. მეორეს მხრივ კი კაცები უფრო მეტად არიან დასაქმებულნი ეკონომიკურად სახიფათო სამუშაოზე, რაც მათ უსაფრთხოებას ქალებთან შედარებით რისკის ქვეშ აყენებს, მაშინ როდესაც ვსაუბრობთ ჯანდაცვასა და პირად უსაფრთხოებაზე.

ქალები და კაცები

შეიარაღებული კონფლიქტები და სახელმწიფოსსიმყიფე განსხვავებულ ზემოქმედებას ახდენს ქალებზე, კაცებზე და გოგონებზე და ბიჭებზე. კონფლიქტის გენდერული ანალიზი უნდა ახდენდეს ქალების და კაცების რისკების დიფერენციაციას და ასევე უნდა ადგენდეს თუ რა სხვაობაა ქალების და კაცების სხვადასხვა ჯგუფების რისკებს შორის სოციალური მდგომარეობის, რასობრივი და ეთნიკური კუთვნილების, შეზღუდული შესაძლებლობების, სიღარიბის დონის, რელიგიური კუთვნილების, სექსუალური ორიენტაციის, ასაკის და სხვა მაჩვენებლების მიხედვით (რასაც „ინტერსექციური“ ანალიზი ეწოდება).*

ზოგადად, კონფლიქტის დროს კაცებზე გაცილებით დიდ ზეგავლენას ახდენს იძულებითი რეკრუტირება, პატიმრობა და სხვა პირდაპირი, მოკლევადიანი ზეწოლები. ქალებზე კი უფრო მეტად საშუალო და გრძელვადიან გავლენას ახდენს, რასაც საკვების ნაკლებობა, სამედიცინო მომსახურების დეფიციტი და სექსუალური ძალადობა იწვევს. ეს შეფასება გამყარებულია მონაცემებით იმის თაობაზე თუ როგორ ზემოქმედებს კონფლიქტი ქალების და კაცების სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობაზე. სოციოლოგიური და ბიოლოგიური ფაქტორების ერთობლიობის გათვალისწინებით ქალები საშუალოდ 4.4 წლით უფრო დიდხანს ცხოვრობენ ვიდრე კაცები³. კვლევები ცხადყოფს რომ ეს „გენდერული სხვაობა“ იზრდება შეიარაღებული კონფლიქტების დროს, რადგან ბრძოლის ველზე ან სხვა ფორმით კონფლიქტის პირდაპირი გავლენის შედეგად უფრო მეტი კაცი იღუპება, ვიდრე ქალი. თუმცა გრძელვადიან პერსპექტივაში, არაპირდაპირი კონფლიქტის შედეგად სიკვდილიანობის გაზომვა ცხადყოფს, რომ ქალების სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა უფრო მცირდება ვიდრე კაცების. კონფლიქტი გენდერულ უთანასწორობას აღვივებს; მცირდება შემოსავალი და იზრდება ფასები, ისეთ არსებით პროდუქტზე როგორცაა საკვები, სუფთა წყალი და სამედიცინო დახმარება. ქალებისთვის საკვები კიდევ უფრო ნაკლებად არის ხელმისაწვდომი გაჭირვების პერიოდში. კონფლიქტი ზრდის დედათა სიკვდილიანობას კონტრაცეფციის საშუალებებზე წვდომის შემცირების, უსაფრთხო აბორტის და გინეკოლოგიის დახმარების ნაკლებობის გამო, ამავდროულად სექსუალური ძალადობის შემთხვევებიც იმატებს. სიტუაციას კიდევ უფრო ამძიმებს ის, რომ მოსახლეობა ცხოვრობს ბანაკებში და ვერ იღებს არსებით მომსახურებას; იზრდება დაავადებების მაჩვენებელი და ძალადობის რისკები.⁴

* „ინტერსექციურობა“ განხილულია დეტალურად 1-ელ კრებულში, „სამოქალაქო სექტორის მმართველობა, სამოქალაქო სექტორის რეფორმა და გენდერი“.

მე-15 კრებული „უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის შემუშავებისა და მონიტორინგის დროს, განმარტავს, როგორ უნდა ჩატარდეს გენდერული ანალიზი ინტერსექტორული ფორმით.“

ამასთან, შეიარაღებული კონფლიქტების დროს ტრადიციული სოციალური წესრიგი, მათ შორის გენდერული როლები,[†] იცვლება. კონფლიქტების შედეგად ქალებმა შესაძლოა შეიძინონ ახალი როლი შრომის ბაზარზე ან გახდნენ სოციალურად ან პოლიტიკურად უფრო აქტიურები. კონფლიქტის პრევენცია ყოველთვის უმჯობესია, მაგრამ პოსტკონფლიქტურ სიტუაციებს შეუძლია, შესაძლებლობების ფანჯრის როლის შესრულება ქალთა გაძლიერების კუთხით, რაც თავის მხრივ, კიდევ უფრო ზრდის მშვიდობის და განვითარების შესაძლებლობას. შესაბამისად, მსგავსი წინსვლა ვერ იქნება შენარჩუნებული თუ არ მოხდება მათი აქტიური დაცვა პოსტ-კონფლიქტურ სამშვიდობო შეთანხმებებში.⁵ (იხილეთ ჩანართი 1 მსგავსი დინამიკის მაგალითისთვის ელ სალვადორში.)

ამავე დროს, კონფლიქტის გამომწვევი მიზეზების გაგება მოიცავს ყურადღების გამახვილებას გენდერულ ნორმებზე. მაგალითად, უგანდაში ახალგაზრდა კაცები იძულებით გადაადგილებულ პირთა ბანაკებში, რომლებსაც შეზღუდული აქვთ დასაქმების შესაძლებლობა და შესაბამისად ცუდ სოციალურ მდგომარეობაში არიან ნევრიანდებიან შეიარაღებულ ძალებში, იმისთვის რომ მათთვის ქალები ხელმისაწვდომი გახდნენ და შეძლონ მზითვის გადახდა.⁶ ზოგ კონფლიქტში, როგორცაა ნეპალი და კამბოჯა, ქალები ხდებიან რევოლუციური იდეების მატარებელი შეიარაღებული ძალების წევრები იმ მიზნით, რომ თავი დააღწიონ შეზღუდულ გენდერულ ნორმებს და გენდერულ ძალადობას.⁷

ჩანართი 1: ელ სალვადორის სამოქალაქო ომის გენდერული ანალიზი

ელ სალვადორის სამოქალაქო ომის დროს 1979-1992 წლებში ბევრმა კაცმა დატოვა ოჯახი იმ მიზნით, რომ თავი დაეღწია სადამსჯელო მკვლევლობების საფრთხისთვის. შედეგად, ქალები შინამეურნეობის ხელმძღვანელებად იქცნენ. შესაბამისად, ქალები სულ უფრო მეტად ჩაებნენ სამოქალაქო საზოგადოების საქმიანობაში და მოძრაობაში და მთავრობისგან ეკონომიკური პრობლემების, ადამიანის უფლებების შელახვის მოგვარებას და ქალთა მიმართ დისკრიმინაციული კანონმდებლობის აღმოფხვრას ითხოვდნენ. ზოგმა ქალმა იარაღიც კი აიღო ხელში ამბოხებაში მონაწილეობის მისაღებად.

უდავოა, რომ ომმა ქალების გაძლიერებაში კატალიზატორის როლი შეასრულა, მაგრამ ამავე დროს, დამატებითი ტვირთი დააკისრა ფიზიკური და ეკონომიკური კეთილდღეობის მისაღწევად. სამშვიდობო მაგიდასთან ქალი მეთაურების ყოფნის მიუხედავად, ჩაპულტეპეკის სამშვიდობო შეთანხმება არ მოიცავდა არც გენდერული თანასწორობის და არც ქალების მიმართ დისკრიმინაციული დამოკიდებულებების გადანაცვების საკითხს. სალვადორელი ქალები დღეს უფრო მეტად განიცდიან სექსუალურ და ოჯახში ძალადობას და მათ უფრო ხშირად კლავენ, ვიდრე ეს ომის დროს იყო. ამის მთავარი მიზეზი კი არის, რომ მოძალადეები, მათ შორის, ოჯახის წევრები, ქალის მიმართ ძალადობას დაუსჯელობის გამო ჩადიან. ეს ძალადობრივი მოქმედება არის კონფლიქტის შედეგად დატოვებულ მემკვიდრეობას წარმოადგენს.

წყარო: K. Webster, C. Chen and K. Beardsley (2019) "Conflict, peace, and the evolution of women's empowerment", *International Organization* 73(2); Initiative on Quiet Diplomacy (2010) "SCR 1325 and women's participation: Operational guidelines for conflict resolution and peace processes", Colchester: Initiative on Quiet Diplomacy,; K. Musalo (2019) "El Salvador - A peace worse than war: Violence, gender and a failed legal response", *Yale Journal of Law and Feminism* 30(1). pp. 3-97, at pp. 37-46.

[†] „გენდერი“ და „გენდერული როლები“ დეტალურად არის განხილული 1-ელი კრებული, „სამოქალაქო სექტორის მმართველობა, სამოქალაქო სექტორის რეფორმა და გენდერი“.

ღებტი ადამიანები

შეიარაღებულმა კონფლიქტებმა შეიძლება გაზარდოს ღებტი ადამიანების და თემების პრობლემები და რისკები. ამის მაგალითია ე.წ. ერაყისა და ლევიანტის ისლამური სახელმწიფოს მიერ ჩადენილი ძალადობა. როდესაც სირიამ კონფლიქტის დროს უფრო მკაცრად დაიწყო სავალდებულო სამხედრო სამსახურის აღსრულება, სირიელი გეი და ტრანსგენდერი კაცები რთული არჩევანის წინაშე დადგნენ ან უნდა ემსახურათ შესაძლო შევიწროვების მაღალი რისკის პირობებში ან დამალულიყვნენ და გაქცეულიყვნენ ქვეყნიდან. ზოგიერთ შემთხვევაში ოჯახებმა მათთან კავშირი განწყვიტეს ან სახელმწიფოს კონტრიერში რისკის ქვეშ იმყოფებოდნენ.⁸ ღებტი ადამიანები განსაკუთრებული რისკის ქვეშ არიან, როდესაც მათ ოჯახის და მხარდამჭერი პირების დატოვება უნევთ და იძულებულნი არიან დატოვონ ის ქვეყანა, სადაც მათ პატიმრობა ელოდებოდათ.⁹ 2015 წელს გაეროს უშიშროების საბჭომ პირველი შეხვედრა გამართა განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის მქონე პირთა უფლებებზე.¹⁰

ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება და მდგრადი სამშვიდობო

დღის წესრიგი

კონფლიქტის გენდერულ ანალიზს და მათ ზეგავლენას გრძელი ისტორია აქვს. 1995 წლის ქალთა შესახებ მეოთხე მსოფლიო კონფერენციის შედეგი – *პეკინის მოქმედების პლატფორმა*, მოიცავს თავს – ქალები შეიარაღებული კონფლიქტების დროს. ის იმის აღიარებას მოითხოვს, რომ კონფლიქტი ქალებსა და კაცებზე განსხვავებულად ზემოქმედებს და რომ შეიარაღებული კონფლიქტების მართვა და პოსტ კონფლიქტური აღმშენებლობის პროცესი ქალთა უფლებების დაცვას, გენდერული და სექსუალური ძალადობის პრევენციას და სამშვიდობო მოლაპარაკებებში ქალთა მონაწილეობის გაზრდას უნდა ითვალისწინებდეს. 2000 წელს გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია №1325-ის მიღება, რომლის შემუშავებაში სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებმა დიდი როლი შეასრულეს, გარდამტეხი იყო, რადგან აღნიშნულმა დოკუმენტმა გენდერსა და უსაფრთხოებას შორის კავშირი დაადგინა და კონფლიქტის ყველა ციკლში ქალის როლს მნიშვნელობა განამტკიცა. 2008 წელს მიღებულმა უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია №1820-მა სექსუალური ძალადობა, როგორც ომის ტაქტიკა, დაგმო. ეს რეზოლუციები ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოებისთვის დღის წესრიგს დაედო საფუძვლად (იხილეთ ჩანართი 2).¹¹

ჩანართი 2: ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების დღის წესრიგი

2000 წელს გაეროს უშიშროების საბჭომ გარდამტეხი რეზოლუცია №1325 მიიღო. ამ დოკუმენტით აღიარებულია, რომ ქალებს და კაცებს განსხვავებული გამოცდილება აქვთ კონფლიქტის დროს, განსხვავებული საჭიროებები კონფლიქტის შემდეგ, განსხვავებული დამოკიდებულებები კონფლიქტის მიზეზებსა და შედეგებზე და განსხვავებული წვლილის შეტანა შეუძლიათ სამშვიდობო პროცესში. ამის შემდგომ, გაეროს უშიშროების საბჭომ დამატებით ცხრა რეზოლუცია მიიღო (ამ დოკუმენტის დაწერის მომენტისთვის), რომელიც ქალებს და კონფლიქტს შეეხება და რომელიც ერთიანობაში ქალები, მშვიდობის და უსაფრთხოების დღის წესრიგს შეადგენს. ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების დღის წესრიგის მიზნებია:

- ✦ გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერა და ქალთა მონაწილეობის გაძლიერება კონფლიქტის პრევენციის, სამშვიდობო პროცესის, სამშვიდობო ოპერაციების და მშვიდობის მშენებლობის ყველა ასპექტში
- ✦ ქალთა დაცვის გაუმჯობესება კონფლიქტურ გარემოში და კონფლიქტთან დაკავშირებული სექსუალური ძალადობისთვის დაუსჯელობის აღმოფხვრა
- ✦ საერთაშორისო ჩართულობა კონფლიქტურ სიტუაციებში ვრცელდება ქალთა კონკრეტულ საჭიროებებზე და ქალთა უფლებების დაცვას აუმჯობესებს.

დამატებითი მსჯელობისთვის იხილეთ პოლიტიკის მოკლე აღწერილობა „უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“.

ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოებისთვის დღის წესრიგი ძირითად აქცენტს აკეთებს ქალებსა და გოგონებზე, მაგრამ ასევე აღიარებს კაცების და ბიჭების მონაწილეობის მნიშვნელობას ქალთა მიმართ ძალადობასთან ბრძოლის პროცესში; ასევე ხაზს უსვამს, რომ კონფლიქტის დროს კაცები და ბიჭებიც ხდებიან სექსუალური ძალადობის მსხვერპლები (როგორც ეს დოკუმენტირებულია მაგალითად, კონგოს დემოკრატიული რესპუბლიკის, ბოსნია და ჰერცეგოვინას, სირიასა და ლიბიის მაგალითზე).¹² კონფლიქტის გენდერული ანალიზი ასევე იკვლევს თუ მასკულიზაციის სოციალური აღქმის მანიპულირების გზით, როგორ შეუძლიათ მეომარ მხარეებსა კაცები საბრძოლველად განაწყონ, ან საზოგადოებიდან გარიყონ ისინი, ვინც ბრძოლაზე უარს აცხადებენ.

2018 წელს გაეროს გენერალურმა მდივანმა ანტონიო გუტერეშმა მდგრადი სამშვიდობო დღის წესრიგში ხაზი გაუსვა უსაფრთხოებას, განვითარებას და ადამიანის უფლებებს შორის კავშირს – კონკრეტულად კი გენდერულ თანასწორობას, კონფლიქტის პრევენციას და მის შენარჩუნებას.* ქალთა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში და უსაფრთხოების საკითხებზე გადანყვეტილების მიღების ყველა დონეზე სრული მონაწილეობა მშვიდობის და კეთილდღეობის უზრუნველყოფისთვის არსებითია. პირველი, ქალთა უსაფრთხოება, ეკონომიკური გაძლიერება და მათი ადამიანის უფლებების დარღვევისგან დაცვა ვერ იქნება მიღწეული ქალების მიერ ამ საკითხებზე საუბრის და ქალების სამშვიდობო პროცესებში მონაწილეობის გარეშე. მეორე, საზოგადოების ყველა სექტორის პოლიტიკური და ეკონომიკური ძალის კონტროლის უნარობა საფრთხეს უქმნის ნებისმიერ მცდელობას, შექმნას მშვიდობიანი საზოგადოება. შესაბამისად, ნებისმიერი სამშვიდობო მოქმედებები, ადამიანის უფლებების პოპულარიზაცია და მდგრადი განვითარება განმტკიცებული უნდა იყოს ძლიერი გენდერული ანალიზით (განხილულია ქვეთავში 4.4). გენდერულ თანასწორობას, უსაფრთხოებას და მშვიდობას შორის კავშირების აღიარებით, მდგრადი სამშვიდობო დღის წესრიგი მდგრადი განვითარების 2030 წლის დღის წესრიგსა** და ქალთა, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგს კიდევ უფრო ამყარებს და აძლიერებს.

2.2 თავდაცვის ინსტიტუტები მრავალფეროვან უნარებს საჭიროებენ, მათ შორის ქალების და კაცების

თავდაცვის ინსტიტუტებს აქვთ ახალი ფუნქციები, მათ შორის სამოქალაქო პირთა დაცვა

საფრთხეები, რომელთა დაძლევა დღეს სამხედროებს უწევთ კომპლექსურია. იგი ხშირად მოიცავს არაკოორდინირებულ, არასახელმწიფო აქტორებს, მათ შორის ტერორისტულ ჯგუფებს. ბრძოლის ტრადიციული ადგილები იცვლება, რადგან შეიარაღებული ძალების გაგზავნა და განთავსება ხდება რთულ ტერიტორიებზე და სხვადასხვა ობიექტებზე რთული ოპერაციების შესასრულებლად, მათ შორის არასაბრძოლო ობიექტებთან. მაგალითად, არასწორი ინფორმაციის გავრცელება არჩევნებზე ზეგავლენის მოხდენის მიზნით და სასიცოცხლო ინფრასტრუქტურაზე კიბერთავდასხმების რისკები ფსიქოლოგიური და კიბერკეთილდღეობის მიზნებისთვის წარმოადგენს საფრთხეს, რაზეც ყურადღებას ამახვილებს თავდაცვის სექტორი.†

ამავე დროს, ბევრი შეიარაღებული ძალა სხვა სახელმწიფო უწყებებთან ერთად, ასრულებს წამყვან როლს სამოქალაქო პირების უსაფრთხოებაში. ეს შიდასახელმწიფო ფუნქციები შეიძლება მოიცავდეს ძალოვანების დახმარებას, ეროვნულ და ბუნებრივ საფრთხეებზე რეაგირებას, სასიცოცხლო ინფრასტრუქტურის დაცვას, განათლებას, კვლევას და განვითარებას. ლათინური ამერიკის, სამხრეთ აღმოსავლეთ აზიისა და აფრიკის ზოგიერთ ქვეყანაში დამხმარე როლს გრძელი ისტორია აქვს. ევროპის და ჩრდილოეთ ამერიკის ქვეყნების უმეტესობაში შეიარა-

* იხილეთ გაეროს(2018) „მშვიდობის მშენებლობა და მდგრადი მშვიდობა“, გაეროს გენერალური მდივნის ანგარიში, UN Doc. A/72/707-S/2018/43, 28 იანვარი.

** იხილეთ პოლიტიკის მოკლე აღწერილობა „მდგრადი განვითარების 2030 წლის დღის წესრიგი, თავდაცვის სექტორი და გენდერული თანასწორობა“.

† შეიარაღებული ძალების როლების ცვლილების ზოგადი დისკუსია, იხილეთ DCAF (2015) შეიარაღებული ძალები, SSR მიმოხილვის სერიები, ვენევა: DCAF.

ღებულის ძალების ეროვნულ ტერიტორიაზე განთავსება სულ უფრო ხშირად ხდება, მაგრამ ეს ჯერ კიდევ გამონაკლისად მიიჩნევა და არ არის დადგენილი ნორმა.¹³

მესამე არის ძალიან მნიშვნელოვანი როლი, მსხვილი სამხედრო შენაერთების გაგზავნა ჰუმანიტარულ და სამშვიდობო მისიებში. აქ შედის გაეროს ან რეგიონული ორგანიზაციების, როგორცაა ევროკავშირის და აფრიკის კავშირის სამშვიდობო მისიები, ასევე ზღვებზე არალეგალური მოქმედებების პრევენციის მისიები, როგორცაა ევროკავშირის საზღვაო ძალები სომალიში (მეკობრეობასთან ბრძოლა) და ხმელთაშუაზღვაში (მიგრანტების კონტრაბანდა). ბევრი ქვეყანა ასევე ეხმარება პარტნიორ ქვეყნებს სამშვიდობო საქმიანობაში და თავდაცვის ინსტიტუტების შესაძლებლობების განვითარებაში ორმხრივი ხელშეკრულების ან ისეთი ორგანიზაციების საშუალებით, როგორცაა ნატო.

1999 წლიდან სამოქალაქო პირების დაცვა წარმოადგენს გაეროს სამშვიდობო ძალების მანდატის ნაწილს.¹⁴ ამავე დროს, 2005 წელს გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ დაცვის პასუხისმგებლობის აღიარება წარმოადგენს იმ ფაქტის მტკიცებას, რომ სახელმწიფოს ვალდებულებაა მოახდინოს ომის დროს მასობრივი სისასტიკის პრევენცია და საერთაშორისო საზოგადოებას პასუხისმგებლობას აკისრებს იმოქმედოს კოლექტიურად, როდესაც სუვერენული სახელმწიფო ამას თავად ვერ ართმევს თავს.¹⁵ ეს ორივე ტენდენცია შეიარაღებული ძალების და თავდაცვის სხვა უწყებების როლის ცვლილებას ცხადყოფს – სუვერენიტეტის დაცვის ნაცვლად, დაიცვან ადამიანები და მათი უფლებები.

თავდაცვის ინსტიტუტებს სჭირდებათ ახალი და მრავალფეროვანი უნარები

სამხედრო მოქმედებების კომპლექსურობა საჭიროებს სხვადასხვა სფეროებში სპეციალიზებული უნარების მქონე თანამშრომლებს, როგორცაა ენები, ფსიქოლოგია, საინფორმაციო ტექნოლოგიები, ინჟინერია. ასეთი მრავალფეროვანი უნარების მქონე კანდიდატების რეკრუტირება საჭიროებს ისეთ კანდიდატებს, რომელთაც წარსულში არ უფიქრიათ სამხედრო კარიერაზე და თანამშრომლების შერჩევა ხდება სამუშაოს ისეთ ბაზარზე, სადაც თავდაცვის სექტორს სხვა სახელმწიფო დაწესებულებებთან და კერძო სექტორთან უწევს კონკურენცია. ტრადიციული საომარი მოქმედებების დროსაც კი ტექნოლოგიური წინსვლა უკვე ქვეითი ჯარისკაცების ნაკლებ საჭიროებას განაპირობებს, ასევე სხეულის ზედა ნაწილის ფიზიკურ სიძლიერეს ნაკლები გავლენა აქვს ბრძოლის შედეგიანობაზე.¹⁶ გუნდური მუშაობა, კომუნიკაციის უნარები და მრავალფეროვანი კულტურულ გარემოში მუშაობის უნარი მნიშვნელოვანია.

ეს ახალი სტრატეგიული და სამოქმედო მოთხოვნები, ასევე ფართო საზოგადოებრივი ცვლილებები შეიარაღებული ძალების მიერ რეკრუტირების და შერჩევის კრიტერიუმების კომპლექსურ გადასინჯვას განაპირობებს. გარკვეული შეიარაღებული ძალებისთვის ამ გარდამავალი ეტაპის ნაწილის წარმოადგენს იმის აღიარება, რომ მათ სამსახურში ნაკლებად აჰყავთ ქალები და ისტორიულად უპირატესობას ანიჭებენ საზოგადოების ვიწრო ჯგუფის წევრების დაქირავებას.

ღებტი ადამიანები შეიარაღებული ძალების უმეტესობაში ვერ მსახურობენ.* მინიმუმ 50 ქვეყანის შეიარაღებულ ძალებში მოქმედებს პოლიტიკა, რომ ლესბოსელ, ჰომოსექსუალ და ბისექსუალ ადამიანებს შეუძლიათ ჯარში მსახურება. თვრამეტი ქვეყანა (მთ შორის, 11 ჩრდილოატლანტიკური ხელშეკრულების ორგანიზაციის (NATO) წევრი ქვეყანა არის) უფლებას აძლევს ტრანსგენდერ ადამიანებს იმსახურონ ჯარში. ეს ქვეყნებია ავსტრია, ავსტრალია, ბელგია, ბოლივია, კანადა, ჩეხეთის რესპუბლიკა, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, ისრაელი, ჰოლანდია, ახალი ზელანდია, ნორვეგია, ესპანეთი, შვედეთი და გაერთიანებული სამეფო. მაგრამ ჯერ კიდევ რჩება შეიარაღებული ძალები,

* ლგბტი პერსონალის ინკლუზიურობის და თანაბარი შესაძლებლობების პოლიტიკის მხარდაჭერის სახელმძღვანელო შეგიძლიათ იხილოთ: კ. პოლჩარი, თ. სვეიჯი, პ. მარტენი და ჯ. გალიდია (2014) წიგნი „ღებტი სამხედრო პერსონალი: ინკლუზიის სტრატეგიული ხედვა“ ჰააგა, ჰააგის სტრატეგიული კვლევების ცენტრი.

სადაც ყველა თანამდებობა მიუწვდომელია ლგბტი ადამიანებისთვის.¹⁷ ქვეყნებში, სადაც ჰომოსექსუალობა უკანონო ან შეიარაღებული ძალების პერსონალს ეკრძალება ერთი და იმავე სქესის ადამიანთან ურთიერთობა, შეიარაღებული ძალების წევრები ხშირად გამხდარან მათი პირადი ცხოვრების გამოძიების ობიექტები, რის შედეგადაც, მათ მოუწიათ აღიარებითი ჩვენების მიცემა იმ მიზნით, რომ არ მომხდარიყო გამოძიების შედეგების გასაჯაროება და მათი სისხლის სამართლებრივი დევნა.¹⁸

ამჟამად, ფართოდ აკრიტიკებენ იმ არგუმენტებს, რომელიც ეფუძნება შიშს, რომ ქალები ან ლგბტი ადამიანები შეიარაღებულ ძალებში დაარღვევენ ერთობას. პირიქით აღიარებულია, რომ მრავალფეროვანი პირები განსხვავებული უნარებით და მოსაზრებებით იზიარებენ ვალდებულებას, მიაღწიონ საერთო მიზანს და ამ მიზნის მისაღწევად გააჩნიათ თანამშრომლობის უნარი, რასაც თან სდევს ერთობა.¹⁹ მართლაც, კვლევები ადასტურებს, რომ მრავალფეროვანი და გენდერულად დაბალანსებული ჯგუფები უკეთეს შედეგს აღწევენ, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ინოვაცია და პრობლემების გადაჭრა მნიშვნელოვანია.²⁰ უფრო მეტიც, დანაყოფის ერთობა და სამხედრო მზაობა ძლიერდება, როდესაც ახალბედების „განვრთნა“ და სხვა დისკრიმინაციული და შეურაცხმყოფელი პრაქტიკა დაძლეული და აღმოფხვრილია.²¹ კვლევები აჩვენებს, რომ ლგბტი-მეგობრული სამუშაო გარემო გაცილებით ეხმარება ყველა თანამშრომელს და ქალებისა და ეთნიკური უმცირესობებისთვის თანასწორი შესაძლებლობების შექმნას უწყობს ხელს.²²

გარდა რეკრუტირების მრავალფეროვნებისა, შეიარაღებული ძალები და თავდაცვის სხვა ინსტიტუციები ახალი უნარების საჭიროებას აღიარებენ, მათ შორის, დოქტრინალურ, საგანმანათლებლო და სასწავლო უნარებს, რათა დაკმაყოფილდეს თანამედროვე და სამომავლო საჭიროებები. სამუშაო გარემოს გენდერული ანალიზის ჩატარების უნარი და საქმიანობის ყველა ასპექტში გენდერული ხედვის ინტეგრირება არის უნარი, რომელიც შეუცვლელად მიიჩნევა და აღიარებულია, როგორც აუცილებელი უნარი თავდაცვის ინსტიტუტებში.

2.3 შეიარაღებულ ძალებში ქალების მონაწილეობა საჭიროა, მაგრამ ისინი საკმარისად არ არიან წარმოდგენილნი

იმისთვის, რომ შეიარაღებულ ძალებში წარმოდგენილი იყოს მომსახურე პერსონალის და ქვეყანაში არსებული ყველა ხელმისაწვდომი უნარი და ტალანტი, საჭიროა ქალების და კაცების სრული ინტეგრაცია. ქალებსაც შეუძლიათ გარკვეული წვლილის შეტანა სამხედრო ოპერაციებში. გამოცდილებამ აჩვენა, რომ ქალებით და კაცებით დაკომპლექტებული ჯგუფები აძლიერებენ თავდაცვას. ავღანეთში მაგალითად, ქალი პერსონალის ჩართულობამ ადგილობრივ ქალებთან შეიარაღებულ ძალებს მისცა საშუალება შეეფასებინა ინფორმაცია, რომელიც სხვა მხრივ არ იქნებოდა ხელმისაწვდომი. ასევე ქალების დასაქმებამ ადგილობრივ ქალებთან ურთიერთობის და კონტაქტის დამყარების მიზნით შექმნა ნაკლებად მტრული დამოკიდებულება მისიის მიმართ.²³

ამავე დროს მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ შეიარაღებული ძალები წარმოადგენდეს საზოგადოებას, რომელსაც ემსახურება. მოქალაქეს, ადამიანის სხვა უფლებებთან ერთად, უფლება აქვს სრულად ჩაერთოს და იმსახუროს შეიარაღებულ ძალებში. თავდაცვის სექტორი, რომელშიც წარმოდგენილია ქვეყნის მრავალფეროვანი დემოგრაფიული შემადგენლობა, უფრო მეტად კანონზომიერია.

მაგრამ, ქალები ტრადიციულად იყვნენ და რჩებიან ნაკლებად წარმოდგენილნი შეიარაღებულ ძალებში. შეიარაღებული ძალების უმრავლესობაში მაღალ თანამდებობაზე ნაკლები ქალია და უფრო მეტად არიან წარმოდგენილი საბრძოლო მხარდაჭერის, ლოჯისტიკურ, ადმინისტრაციულ და სამედიცინო პოზიციებზე.²⁴ (იხილეთ, ცხრილი N1 და N2 და სურათი 1 გვერდზე)

ცხრილი 1: გაეროს მისიებში ქალი სამხედროების, სამხედრო დამკვირვებლების და ოფიცრების პროცენტული მაჩვენებელი ყველაზე მეტი სამხედრო კონტრიბუტორი 12 ქვეყნის მაგალითზე, 2019 წლის ნოემბერი

		% ქალი ჯარისკაცები	% ქალი სამხედრო დამკვირვებელი და ოფიცერი
1.	ეთიოპია	8.6	23.9
2.	ინდოეთი	0.8	12.7
3.	ბანგლადეში	1.5	16.9
4.	რუანდა	4.1	9.2
5.	ნეპალი	3.4	12.1
6.	პაკისტანი	0.7	15.9
7.	ინდონეზია	2.8	9.9
8.	ჩინეთი	3.0	7.3
9.	განა	12.6	27.7
10.	ტანზანიის გაერთიანებული რესპუბლიკა	7.3	18.9
11.	ეგვიპტე	0.0	12.4
12.	მაროკო	1.6	24.0

წყარო: გაეროს სამშვიდობო ჯარები, 30 ნოემბერი, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/operational_effect_and_women_peacekeepers_november_2019.pdf.

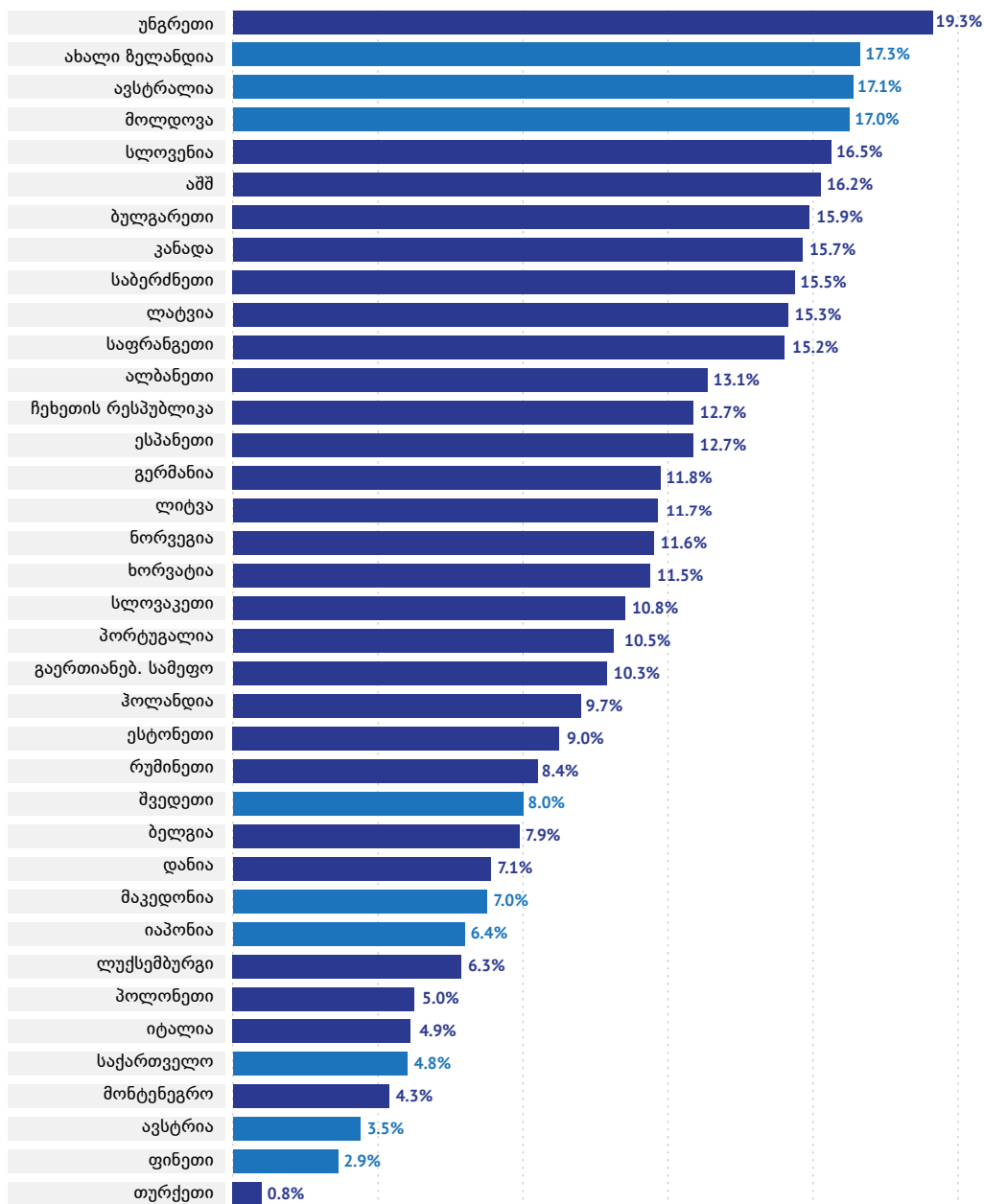
ცხრილი N2: ეუთოს წევრ სახელმწიფოებში ქალი პერსონალის პროცენტული მაჩვენებელი მოქმედ ჯარში

სახელმწიფო	% ქალი პერსონალი
ალბანეთი	14
სომხეთი	13
აზერბაიჯანი	3
ბელგია	8
ბოსნია და ჰერცეგოვინა	6
კანადა	15
დანია	7
ესტონეთი	10
ფინეთი	2
საქართველო	10
გერმანია	12
საბერძნეთი	15
ლატვია	17
ლიტვა	10
ჰოლანდია	9
ნორვეგია	11
პოლონეთი	6
პორტუგალია	11
სერბეთი	7
ესპანეთი	13
ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკა მაკედონია	9
გაერთიანებული სამეფო	10

წყარო: ს. ატკინსი (2018) „საბაზისო კვლევის ანგარიში: ქალები შეიარაღებულ ძალებში OSCE რეგიონში ვარშავა: OSCE/ODIHR, გვ. 19-20.“

ჯერ კიდევ არსებობს ბარიერები ქალების შეიარაღებულ ძალებში და თავდაცვის ინსტიტუტებში სრული, აქტიური და ეფექტიანი მონაწილეობისთვის. ზოგიერთი ამ ბარიერის იდენტიფიცირება მარტივადაა შესაძლებელი: სექსუალური შევიწროება, სექსუალური ძალადობა, კონკრეტულ დანაყოფში ქალის დისლოკაციაზე უარი, არაადეკვატური ინფრასტრუქტურა ან ლოჯისტიკის სხვა პრობლემები მომზადების ან სამხედრო ოპერაციების დროს და ა.შ. სხვა ბარიერებს შორისაა მაგალითად, სამუშაო პირობები, რომელიც შეუძლებელს ხდის ოჯახის ძირითადი მარჩენალების პროფესიული განათლების მიღებას, ქალებისათვის შესაფერისი მენტორების ნაკლებობა, დანაწილების მიკერძოებული პროცედურები, დანაყოფებში გენდერულად ბრმა განაწილების პროცედურები, საჩივრის და შევიწროების, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების და ძალადობის სხვა ფორმის შეტყობინების არაეფექტურობის რისკი. ბევრ შემთხვევაში ქალთა სამხედრო ძალებში დანაწილების ბარიერები ასევე წარმოადგენს შეიარაღებულ ძალებში მრავალფეროვნების მიღწევის ბარიერს.

გრაფიკი N1 - 2017 წელს ნატოს წევრ და პარტნიორ ქვეყნებში მოქმედი ქალი სამხედრო პერსონალის პროცენტული მაჩვენებელი



წყარო: ნატოს გენდერული საკითხების კომიტეტი (2017) „ნატოს წევრი სახელმწიფოების და პარტნიორი ქვეყნების ეროვნული ანგარიშები ნატოს გენდერული საკითხების კომიტეტში ბრიუსელი, ნატო, გვ. 18.

2.4 ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩო დოკუმენტები თავდაცვის ინსტიტუტებისგან გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერას მოითხოვს

ქვეყნების უმრავლესობაში ქალთა თანასწორობის და დისკრიმინაციის აკრძალვის უფლება ჩანერილია შესაბამის კონსტიტუციებში. ამავე დროს, რამდენიმე გლობალური და რეგიონული კონვენცია, ვალდებულება და ნორმა თანასწორობას და დისკრიმინაციის აკრძალვას ეხება (იხილეთ ჩანართი 3). ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მუხლი 21(2) ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში, რაც ასევე მოიცავს შეიარაღებულ ძალებში მსახურებას. (მაგალითად, 2006 წელს არგენტინამ თავდაცვის კვლევის საფუძველზე გააუქმა სამხედრო დიქტატურის პერიოდიდან შემორჩენილი კანონი, რომელიც გათხოვილ ქალებს და დედებს სამხედრო სამსახურს უკრძალავდა. კანონის ეს დებულება წინააღმდეგობაში მოდიოდა საკონსტიტუციო დემოკრატიით დადგენილ გენდერულ თანასწორობასთან.²⁵)

შეიარაღებული ძალების მიერ ადამიანის უფლებების და ფუნდამენტური თავისუფლებების სრულად გამოყენებაზე შეიძლება დადგინდეს გარკვეული შეზღუდვები ან აკრძალვები, მაგრამ ეს უნდა იყოს მინიმალური შეზღუდვები, რომელიც აუცილებლობას უნდა ეფუძნებოდეს და არა ისტორიულ მემკვიდრეობას. შეზღუდვები ან აკრძალვები, კანონით უნდა იყოს დადგენილი, შესაბამისობაში მოდიოდეს საერთაშორისო ვალდებულებებთან და არ უნდა იყოს დისკრიმინაციული ხასიათის.*

საერთაშორისო სამართლებრივი დოკუმენტები შეიარაღებულ ძალებს და თავდაცვის ინსტიტუტებს ავალდებულებს, რომ:

- ✦ იყვნენ თანასწორი, სამართლიანი და არადისკრიმინაციული თანამშრომლების მიმართ
- ✦ იყვნენ თანასწორი, სამართლიანი და არა დისკრიმინაციული საკუთარი ვალდებულებების შესრულებისას
- ✦ მოახდინონ პრევენცია და რეაგირება სექსუალურ ექსპლუატაციაზე და შეურაცხყოფაზე, გენდერულ ძალადობაზე და გენდერულ დისკრიმინაციაზე, შევიწროებაზე ან ინსტიტუტის შიგნით შეურაცხმყოფელ ქმედებაზე.

ჩანართი 3: გენდერთან, შეიარაღებულ ძალებთან და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტებთან დაკავშირებული საერთაშორისო ინსტრუმენტები

ეროვნული, რეგიონული და გლობალური სამართლებრივი ვალდებულებები რელევანტურია და სახელმწიფოს ავალდებულებს მოახდინოს გენდერული საკითხების თავდაცვის ინსტიტუტებში ინტეგრირება. შედარებით უფრო ზოგადი მიმოხილვა წარმოდგენილია მითითებებში 1 და 4, და საერთაშორისო და რეგიონული სამართლებრივი ინსტრუმენტების კრებული გამოქვეყნებულია ონლაინ, როგორც პრაქტიკული მითითებების კრებულის ნაწილი.

ქვემოთ მოყვანილია თავდაცვის ინსტიტუტებში გენდერის შესახებ წამყვანი დებულებებიდან ამონარიდები.

ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალი

1979 წლის ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (CEDAW) ნევრ სახელმწიფოებს ავალდებულებს ყველა საჭირო საშუალებით განუხრელად განახორციელონ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფ-

* იხილეთ ჰ. ბორნი და ი. ლეი (2008) შეიარაღებული ძალების თანამშრომლების სახელმძღვანელო ადამიანის უფლებებზე და ფუნდამენტურ თავისუფლებებზე, ჟენევა: OSCE/ODIHR და DCAF

ხვრის პოლიტიკა (მუხლი 2). ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის კომიტეტის ზოგადი რეკომენდაცია N28 ხაზს უსვამს, რომ კონვენციის იმპლემენტაციის პროცესში სახელმწიფოებმა სამართლებრივად უნდა აღიარონ დისკრიმინაციის სხვა ფორმები, რომელიც გადაიკვეთება სქესის ნიშნით და გენდერულ დისკრიმინაციასთან, როგორცაა „რასობრივი და ეთნიკური კუთვნილება, რელიგია ან რწმენა, ჯანმრთელობა, სოციალური სტატუსი, ასაკი, კლასი, სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა“ (პუნქტი 18). ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციამოიცავს ვალდებულებებს, რომელიც პირდაპირ ეხება შეიარაღებულ ძალებს, როგორცაა:

- ✦ დასაქმების სფეროში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრა (მუხლი 11)
- ✦ ცრურწმენების აღმოფხვრის, იმ ადათ-წესების და სხვა პრაქტიკის გაუქმების მიზნით ზომების გატარება, რომლებსაც საფუძვლად უდევს რომელიმე სქესის არასრულფასოვნების ან უპირატესობის, ან კაცების და ქალების სტერეოტიპული როლებს (მუხლი 5)
- ✦ ყველა საჭირო ზომას, ქალებით ვაჭრობისა და ქალთა პროსტიტუციის ექსპლუატაციის ყოველგვარ სახეობათა აღსაკვეთად (მუხლი 6)

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის მთავარი მიზანია უზრუნველყოს ქალთა უფლებების დაცვა კონფლიქტამდე, მისი მიმდინარეობისას და პოსტ კონფლიქტურ სიტუაციებში. CEDAW კომიტეტმა უფრო კონკრეტული რეკომენდაციები შეიმუშავა, რომელიც თავდაცვას შეესაბამება (იხილეთ ზოგადი რეკომენდაციები 30, 33 და 37).

- ✦ უზრუნველყონ ქალთა თანაბარი წარმომადგენლობა გადანყვეტილების მიღების ყველა დონეზე ეროვნულ ინსტიტუტებსა და მექანიზმებში, მათ შორის შეიარაღებულ ძალებში
- ✦ ჩაატარონ გენდერულად მგრძობიარე ტრენინგები და პრევენციის სახით მიიღონ სამხედრო პირთა ქცევის კოდექსი, განახორციელონ ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკა გენდერული ძალადობის და ტრეფიკინგის მიმართ, მათ შორის, როდესაც ეს ჩადენილია სახელმწიფო აქტორების და სამშვიდობო ძალების მიერ
- ✦ უზრუნველყონ ქალი მებრძოლების და შეიარაღებულ ჯგუფებთან ასოცირებული ქალების და გოგოების ბენეფიციარებად ჩართვა განიარაღების, დემობილიზაციის და რეინტეგრაციის პროგრამებში, და რომ ამ პროგრამებმა უზრუნველყონ მათი გენდერული საჭიროებები
- ✦ იმოქმედონ სამხედრო სასამართლოების მიერ საერთაშორისო სტანდარტების და ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის დაცვის უზრუნველსაყოფად; და რომ ქალებს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობები ამ სასამართლოებზე წვდომის, პროცედურებში მონაწილეობის და მათზე მონიტორინგის განხორციელების პროცესში
- ✦ უზრუნველყონ გენდერული ბალანსი სამხედრო პერსონალს შორის, რომელიც პასუხისმგებელია მიგრანტების მიღებაზე და მათ გადამზადებაზე გენდერულად მგრძობიარე ბიანზე, რომელიც შეიძლება მიგრანტმა ქალებმა განიცადონ

ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის გამოყენება სექსუალურ ორიენტაციასთან და გენდერულ იდენტობასთან მიმართებით

2007 წელს მიღებული ჯოკიაკარტას პრინციპები, შემუშავებულია ადამიანის უფლებების წამყვანი ექსპერტების მიერ, ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის დებულებების გამოყენების შესახებ სექსუალურ ორიენტაციასა და გენდერულ იდენტობასთან მიმართებით. ამ პრინციპებით დადგენილია:

- + ყველას აქვს უფლება ჰქონდეს ადამიანის უფლებები და ეს უფლებები კანონით თანაბრად იყოს დაცული მიუხედავად მათი სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობისა (პრინციპი 2)
- + ყველას აქვს სიცოცხლის უფლება და ძალადობის და სხეულის დაზიანებისგან დაცვის უფლება სახელმწიფოს მხრიდან, მიუხედავად მათი სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობისა (პრინციპი 5)

პრინციპები განმტკიცებულია ადამიანის უფლებების უნივერსალური დებულებებით, კონკრეტულად კი დისკრიმინაციის აკრძალვა და კანონის მიერ აღიარება, ადამიანის და პირადი უსაფრთხოების უფლება, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებები, გამოხატვის უფლება და შეკრების თავისუფლება, გადაადგილების და თავშესაფრის მოთხოვნის უფლება, კულტურულ და საოჯახო ცხოვრებაში მონაწილეობის მიღების უფლება, ადამიანის უფლებების დამცველთა უფლება, სამართლებრივი კომპენსაციისა და ანგარიშვალდებულების მიღების უფლება. 2017 წლის იოგიაკარტას+10 პრინციპი, განამტკიცებს ინტერსექციურობის აღიარებას და უკეთესად ახდენს ინტერსექსი პირების, მრავალფეროვანი გენდერული გამოხატვის და სექსუალური ხასიათის მქონე პირების საჭიროებების ინტეგრირებას. მართალია, იოგიაკარტას პრინციპები იურიდიულად სავალდებულო ძალის მქონე არ არის, მაგრამ, მასში ჩამოყალიბებულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პრინციპები და ასახავს საერთაშორისო სამართლის მტკიცედ დამკვიდრებულ პრინციპებს, რაც სავალდებულოა წევრი სახელმწიფოებისთვის.

შრომის საერთაშორისო სამართალი

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები პირდაპირ კავშირშია თავდაცვის ინსტიტუტებთან, როგორც საჯარო დამსაქმებლებთან. გენდერულ თანასწორობაზე შრომის საერთაშორისო სტანდარტები მოიცავს თანაბარი ანაზღაურების, დისკრიმინაციის აკრძალვის, ოჯახური ვალდებულებების მქონე პირთა და დეკრეტული შვებულების საკითხებს.

საერთაშორისო ჰუმანიტარული სამართალი

1977 წლის ჟენევის კონვენციების I დამატებითი ოქმი ავალდებულებს წევრ სახელმწიფოებს დაიცვან ქალები გაუპატიურების, იძულებითი პროსტიტუციის ან კონფლიქტის დროს ნებისმიერი სხვა თავდასხმის ფორმისგან (მუხლი 76).

გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციები

გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციები ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე, რეზოლუცია 2272 გაეროს სამშვიდობო ოპერაციებზე და რეზოლუცია 2331 საერთაშორისო მშვიდობის და უსაფრთხოების შენარჩუნებაზე მოიცავს შემდეგს:

- + გაეროს სამშვიდობო ძალების კონტრიბუტორმა ქვეყნებმა ჯარებში უნდა გაიწვიონ მეტი ქალი. ასევე უნდა ჰყავდეთ უფრო მეტი მრჩეველი ქალთა დაცვისა და გენდერული საკითხების მიმართულებით, რათა ყველა თანამშრომელმა მიიღოს სრულყოფილი ცოდნა გენდერის შესახებ. ასევე საქმიანობის და მოქმედების მზაობის სტანდარტებში უნდა იყოს სექსუალურ და გენდერულ ძალადობაზე რეაგირება განერილი.
- + შეიარაღებულ კონფლიქტში მონაწილე ყველა მხარემ უნდა შეასრულოს დროში შეზღუდული ვალდებულება სექსუალური ძალადობის დაძლევის მიზნით, მათ შორის ქვევის კოდექსების და სამხედრო სახელმძღვანელოების შემუშავების გზით, ხოლო სამოქალაქო და სამხედრო ლიდერებმა უნდა მოახდინონ ვალდებულების დემონსტრირება და ანგარიშგება
- + უშიშროების სექტორის რეფორმის პროცესის შედეგად უნდა მოხდეს მეტი ქალის წახალისება უშიშროების სექტორში და უნდა განხორციელდეს შემონების მკაცრი სისტემა, რათა გამოირიცხოს ყველა ის ადამიანი, ვისაც სექსუალური ძალადობა ჩაუდენია წარსულში.
- + ყველა სახელმწიფომ უნდა იმოქმედოს გაეროს სამშვიდობო ოპერაციების ან უშიშროების საბჭოს სხვა მანდატის მქონე ჯარებში სექსუალური

ექსპლუატაციის და შეურაცხყოფის (SEA) პრევენციის და მასთან ბრძოლის მიზნით; ასევე უნდა მოხდეს გამოძიება და პოტენციური რეპატრირება იმ განყოფილებების, სადაც სექსუალური ექსპლუატაციის და შეურაცხყოფის (SEA) შესახებ სავარაუდო, თუ დადასტურებული ბრალდებები არსებობს.

რეგიონული ორგანიზაციები

ბევრი რეგიონული ორგანიზაცია ითვალისწინებს ამ სტანდარტებს. მაგალითად, ეუთოს გადანყვეტილება No. 7/09 „ქალების მონაწილეობა პოლიტიკურ და საჯარო ცხოვრებაში“ წევრ სახელმწიფოებს მოუწოდებს:

- + გენდერული ბალანსის მისაღწევად კონკრეტული ღონისძიებების გატარებას საკანონმდებლო, სასამართლო და აღმასრულებელ უწყებებში, მათ შორის უშიშროების სამსახურებში, როგორცაა პოლიცია
- + შესაძლო ღონისძიებების განხორციელება, რომელიც ხელს შეუწყობს პოლიტიკურ და საჯარო ცხოვრებაში, განსაკუთრებით კი გადანყვეტილების მიღების პროცესში ქალების და კაცების მეტად დაბალანსებულ მონაწილეობას
- + შესაძლო ღონისძიებების განხორციელება უშიშროების სისტემაში, მათ შორის შეიარაღებულ ძალებში კაცების და ქალების დაბალანსებული რეკრუტირების, სამუშაოს ვადის გახანგრძლივების და დანიშნულებისთვის
- + სამშვიდობო ინიციატივებში ქალების და კაცების თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა
- + ქალებსა და კაცებს შორის მშობლის პასუხისმგებლობების განაწილება ქალებისთვის პოლიტიკურ და საჯარო ცხოვრებაში თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის ხელშეწყობის მიზნით

სამხედრო ოპერაციებში გენდერული ხედვის შესახებ სამართლებრივ ჩარჩო დოკუმენტებზე დამატებითი ინფორმაცია იხილეთ ს. ლონგვორთი, ნ. მიტევა და ა. ტომიკი (2016) „გენდერული ტრენინგი და სამხედრო: სამართლებრივი და პოლიტიკის ჩარჩო“, გენდერის სწავლება სამხედრო ძალებში: სახელმძღვანელო, ვენევა, DCAF, PfPC.

2.5 შეიარაღებულ ძალებს აქვს პოტენციური გენდერული თანასწორობის და ინკლუზიურობის მაგალითი გახდეს ფართო საზოგადოებისთვის

ისტორიულად, შეიარაღებული ძალები მნიშვნელოვან როლს ასრულებდა ერის ჩამოყალიბების პროცესში. ისეთ ქვეყნებში, როგორცაა შვეიცარია და სინგაპური სამხედრო სამსახურში განწვევა ერთად უყრის თავს სხვადასხვა სოციალური და ენობრივი ჯგუფების წარმომადგენელ კაცებს, რაც ხელს უწყობს სახელმწიფოს ერთიანი იდენტობის ჩამოყალიბებას. შეიარაღებული ძალები, სადაც ქვეყანაში არსებული ყველა თემია გაერთიანებული, უფრო მეტად სანდოა, როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე გარეთ, როდესაც საკითხი ეხება დემოკრატიის და ადამიანის უფლებების მხარდაჭერას საზღვარგარეთ.²⁶

მიუხედავად იმისა, რომ ამას ხშირად კონსერვატიულ მოსაზრებად მიიჩნევენ, შეიარაღებულ ძალებს შეუძლია მნიშვნელოვანი როლი შეასრულოს ფართო საზოგადოების მიერ გენდერული თანასწორობის და ლგბტი ადამიანების მიმდებლობის გაზრდის პროცესში. შეიარაღებული ძალების სამუშაო პროცესის სტილი ქმნის ისეთ პირობებს, რომელსაც შეუძლია შეამციროს ცრურწმენები საზოგადოების სხვადასხვა წევრებს შორის, რადგან შეიარაღებული ძალების წევრები:

- + ურთიერთობენ პირად დონეზე (საერთო სამუშაო სივრცეში ან საცხოვრებელ პირობებში)

- + თანასწორი სტატუსი აქვთ (განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც მათ ერთნაირი რანგი აქვთ)
- + იზიარებენ საერთო მიზნებს, რომლის მიღწევა შესაძლებელია მხოლოდ ორი ან მეტი ადამიანის ან ჯგუფის მონაწილეობის საფუძველზე (გუნდური მუშაობა, სადაც პირები ასრულებენ სხვადასხვა სპეციალიზებულ ფუნქციებს)
- + აქვთ ხელმძღვანელობის მხრიდან, კანონის და მათთვის საპატივცემულო ადათ წესების მხარდაჭერა (სამხედრო სტრუქტურების მეშვეობით).²⁷

შეიარაღებულ ძალებს შეუძლიათ ყველა მოქალაქის თანასწორი უფლებების დაცვით ემსახურონ და აჩვენონ საზოგადოებას როგორ უნდა მოხდეს მრავალფეროვანი ჯგუფების, რომელიც მოიცავს ქალებს, კაცებს, ლგბტი ადამიანებს და სხვებს, სრული პოტენციალის გამოყენება. შეიარაღებული ძალების ლიდერები შეიძლება იქცნენ ინკლუზიის სანიმუშო მაგალითებად, რაც პოზიტიურად ზემოქმედებს სამხედრო და სამოქალაქო საზოგადოებაზე.

შეიარაღებულ ძალებს აქვს პოტენციური შექმნას ისეთი გარემო, სადაც ქალებზე ნაკლებად გავრცელდება სამოქალაქო ცხოვრების სოციალური შეზღუდვები (მაგალითად შვილების ყოლაზე ბენოლა), სადაც მათ მხარს უჭერენ საკუთარი სრული შესაძლებლობების რეალიზებაში და სადაც ისინი დანაწილებიან მათი დამსახურებისთვის. მათ, ვინც სრული კარიერის განმავლობაში შეიარაღებულ ძალებში რჩებიან, აქვთ სოციალურ სტერეოტიპებთან (მათ შორის, ქალის შეზღუდული შესაძლებლობა შეასრულოს კონკრეტული დავალება), ბრძოლის პოტენციალი. ისინი ვინც გადანაცვდებიან შეიარაღებულ ძალებში შექმნილი ცოდნის სამოქალაქო ცხოვრებაში დანერგვას, დაეხმარებიან კერძო სექტორს, ოჯახის წევრებს და მეგობრებს დამოკიდებულებების ჩამოყალიბებაში და თავის წვლილს შეიტანენ მომავალი თაობების აღზრდაში.

უმცირესობის წარმომადგენელ კაცებს შეიარაღებული ძალები გარკვეულ შესაძლებლობებს სთავაზობს. ჯარში მსახურებისას მათ უჩნდებათ შესაძლებლობა მოიპოვონ პატივისცემა, შეიძინონ უნარები, მიიღონ შემოსავალი და დააკმაყოფილონ მასკულინური სოციალური მოლოდინები. ზოგიერთ ქვეყანაში ეთნიკური და სხვა უმცირესობები კარგად არიან წარმოდგენილნი ჯარში: მაგალითად, ამერიკის შეერთებული შტატების შეიარაღებულ ძალებში აფრო-ამერიკელების პროპორციული მაჩვენებელი უფრო მაღალია ვიდრე მათი რაოდენობა მოსახლეობაში; ასევე, სამჯერ მეტია მკვიდრი ამერიკელების რაოდენობა (თუმცა, მხოლოდ მცირე რაოდენობა აღწევს მაღალ რანგს). ტრანსგენდერი პირების შეიარაღებულ ძალებში ჩარიცხვის შესაძლებლობა ორჯერ უფრო მაღალია ვიდრე დანარჩენი მოსახლეობის.²⁸ სხვა ქვეყნებში შეიარაღებულ ძალებში დომინანტი ჯგუფის წარმომადგენლები ჭარბობენ და დისკრიმინაციული და არაინკლუზიური დამოკიდებულებების მაგალითებიც გვაქვს, რაც არ არის მიმზიდველი საზოგადოების სხვა წარმომადგენლებისთვის.

შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაცია მოიცავს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის საკითხის განხილვას დომინანტი მასკულინური ნორმების კითხვის ნიშნის ქვეშ დაყენების პარალელურად. (იხილეთ ჩანართი 4, აშშ-ს სამხედრო ძალებში მასკულინური ტრენინგების მაგალითები). მაგალითად, ახალბედების „განვრთნის“ აღმოფხვრა, სექსუალური შევიწროვების პრევენცია, წინააღმდეგობის გაწევა მათთვის, ვინც დასცინის კაცებს „ფემინურობისთვის“ და მამობის შვებულების დადგენა არის ის არსებითი საკითხები, რაც ხელს უწყობს გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებას და ასევე კაცებისთვის დადებით შედეგებს იწვევს. როდესაც სამხედრო ძალებში მომსახურე კაცები მზად არიან გაილაშქრონ სექსიზმისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ, ამან შეიძლება დადებითი გავლენა იქონიოს მთელ საზოგადოებაზე.

ზოგ ქვეყანაში, სადაც ლესბოსელ და ტრანსგენდერ ადამიანებს ღიად აქვთ მსახურების უფლება, მათი პროპორციული მაჩვენებელი შეიარაღებულ ძალებში აღემატება მათ პროპორციულ მაჩვენებელს მოსახლეობის რაოდენობაში. ინდივიდუალური პირების ჯარში განწვრიანების მიზეზი განსხვავებულია, მაგრამ ყველაზე ხშირი მიზეზი არის შეიარაღებულ ძალებში არსებული მხარდაჭერა და ის შესაძლებლობები, რაც სამოქალაქო ცხოვრებაში ნაკლებადაა. მაგრამ რადგან ადამიანები ჯარში მიდიან ახალგაზრდა ასაკში (ზოგიერთის განწვევა ხდება), ბევრი ლგბტი ადამიანი საკუთარ სექსუალურ ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის გაანალიზებას და მიღებას შეიარაღებულ ძალებში სამსახურის დაწყების შემდეგ ახდენს.

შეიარაღებული ძალები შესაბამისად არის სტრატეგიული მნიშვნელობის. თუ არ ხდება მათ მიერ ლგბტი ადამიანების მხარდაჭერა ან ხორციელდება მათ მიმართ დისკრიმინაცია მაშინ შეიძლება დიდი რისკი წარმოიშვას. აშშ-ში მაგალითად, ტრანსგენდერი ჯარისკაცები შვიდჯერ უფრო მეტად არიან დაუცველი ჩაიდიონ თვითმკვლელობა ვიდრე სხვები. და პირიქით, შეიარაღებულ ძალებს შეუძლიათ ლგბტი ადამიანების მხარდაჭერა და მათი დახმარება იცხოვრონ ჯანსაღი ცხოვრების წესით და ჰქონდეთ წარმატებული კარიერა. უფრო მეტიც, ლგბტი თანამშრომლების წარმატების აღნიშვნით (იხილეთ ჩანართი 10, გვ.60), შეიარაღებულ ძალებს შეუძლია გავლენა იქონიოს ეროვნულ პრესტიჟზე და უზრუნველყოს ლგბტი ადამიანების მეტი სოციალური მიმღებლობა.

ჩანართი 4: მასკულინიზმისთვის სახელის დარქმევა აშშ-ში

ვეტერანების, მოქალაქეების და კონგრესის მოთხოვნების საპასუხოდ აშშ-ს სამხედრო ძალები ყურადღებას ამახვილებს სექსუალურ ძალადობაზე საკუთარ რიგებში და ამიტომ 2005 წელს შექმნეს სექსუალური ძალადობის პრევენციის და მასზე რეაგირების სამსახური. თავდაცვის დეპარტამენტის პრევენციის კამპანიის სამი ძირითადი საყრდენი მოიცავს მონმის ჩარევის მხარდაჭერას, ლიდერობის ტრენინგს და პროფესიულ გარემოში ცვლილებების შეტანას.

2013 წელს აშშ-ს საჰაერო ძალების აკადემიაში დაიწყო მონმის ინტერვენციის ინოვაციური მიდგომის პილოტირება და კადეტებს სთავაზობდნენ კურსებს კაცი და მასკულინიზმი. კურსის ფარგლებში საუბარია ფაქტზე, რომ კაცებისთვის რთულია სექსისტური და სხვა სახის დამამცირებელი მოქმედებების – ახალბედების „განვრთნას“ ან ბულინგის შესახებ ხმამაღლა განცხადება. არა იმიტომ, რომ ისინი პირადად მხარს უჭერენ ასეთ ქცევას, არამედ განიცდიან მასკულინური კოდების გავლენას და მათთან შესაბამისად მოქცევის ვალდებულებას გრძნობენ. კურსის ინსტრუქტორის ქრისტოფერ კილმარტინის სიტყვით „ძალიან რთულია გაუძლო ზენოლას, რომელსაც სახელსაც კი ვერ დაარქმევ“.

ამ ზენოლის დაძლევისთვის პირველი ნაბიჯი არის „მასკულინიზმის“ აღიარება. კილმარტინი ამბობს, რომ მასკულინიზმის გარკვეული ფორმები ურთიერთსაწინააღმდეგო ვალდებულებებს აკისრებს კაცებს. მაგალითად, ჯარისკაცი უნდა იყოს აგრესიული ბრძოლის ველზე, მაგრამ მზრუნველი დაჭრილი თანამებრძოლის მიმართ. ამ წინააღმდეგობის საფუძველი არის მითი იმის შესახებ, რომ ქალები და კაცები განსხვავდებიან ერთმანეთისგან. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ მასკულინიზმი გულისხმობს იყოს ანტიფემინური. მასკულინიზმის ფორმები, რომელიც არ ახდენს „ფემინური“ ქცევის სტიგმატიზაციას აძლევს უფლებას კაცებს უფრო თავისუფლად გამოხატონ აზრები, დაძლიონ ურთიერთ საწინააღმდეგო ზენოლები და შეეწინააღმდეგონ სექსიზმს უფრო მარტივად.

ტრენინგპროგრამის მეორე ეტაპი მოიცავს მასკულიზური კოდექსის შემუშავების შესწავლას. მიუხედავად იმისა, რომ ვაცების უმეტესობას აქვს პოტენციური იყოს გენდერული თანასწორობის მხარდამჭერი, არსებობს ორი ძირითადი ბარიერი, რომელიც ხელს უშლის ვაცს წინააღმდეგობა გაუწიოს სექსისტურ ქცევას, როდესაც ამის მოწმე ხდება. პირველი არის „მცდარი კონსენსუსის ეფექტი“, როდესაც ვაცების მცირე ნაწილს სჯერა მათი სექსისტური დამოკიდებულებების რომლის ზეგავლენის ქვეშ ექცევიან სხვები, რადგან არავინ იღებს ხმას და გამოთქვამს საწინააღმდეგო პოზიციას. მეორე არის „საყოველთაო უცოდინრობის ეფექტი“, როდესაც ვაცების უმეტესობა პირადად უარყოფს სექსისტურ დამოკიდებულებებს, მაგრამ არასწორად მიიჩნევს, რომ ისინი უმცირესობაში არიან. მცდარი კონსენსუსის და საყოველთაო უცოდინრობის ეფექტის დაძლევა აძლიერებს ვაცებს ხმა აიმაღლონ, როდესაც ისინი დისკრიმინაციული ქცევის მოწმენი ხდებიან. ეს სასარგებლოა არა მხოლოდ სექსისტური ქცევის მსხვერპლებისთვის, არამედ ის ეხმარება უფრო პოზიტიური სამუშაო გარემოს შექმნას თავად მოწმისთვის და მთლიანად მისი გუნდისთვის. ეს „სტერეოტიპებისგან თავისუფალი პირადი ინტერესების“ დამოკიდებულება გამოიყენება ინსტრუქტორების მიერ გენდერზე მსჯელობის ტრადიციული წინააღმდეგობრივი დამოკიდებულებების და ზოგადად, მასკულინიზმის დასაძლევადად სამხედრო სისტემაში და ზოგადად მოწმეების მეტი ჩართულობისთვის.

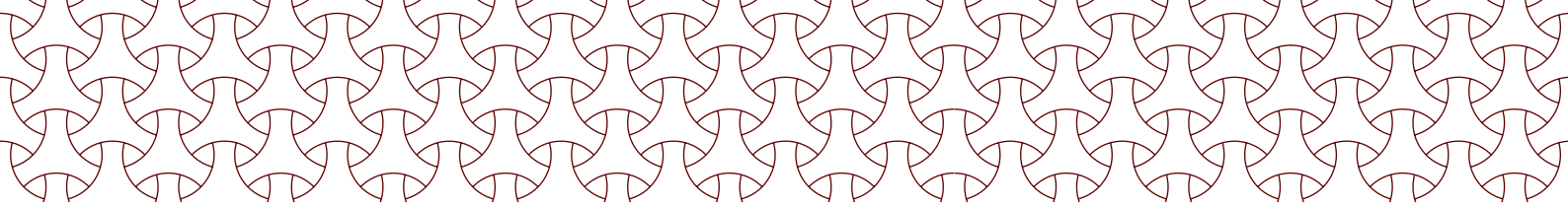
წყარო: გ. კილმარტინი 92017) „ვაცები, როგორც მოკავშირეები“, ჯ. შვარცი ქალების დახმარება ცხოვრების განმავლობაში: გაძლიერება, ადვოკატირება და ინტერვენცია, ნიუ იორკი, სპრინგერი; გვ. 225-242 გვ. 232.

1. გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP) (1994) *ჰუმანური განვითარების ანგარიში 1994*, ნიუ იორკი, ოქსფორდის უნივერსიტეტის პრესა, გვ. 96-97.
2. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) (2018) *ხელფასის გლობალური ანგარიში 2018/2019 რამდენად დიდია გენდერის მიხედვით სახელფასო განსხვავებები თქვენს ქვეყანაში?* ვენევა, ILO, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm (ბოლოს ნანახია 24.02.2020).
3. მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაცია (WHO) (2018) *ჯანდაცვის გლობალური თხრობის მონაცემები: სიცოცხლის ხანგრძლივობა: სიტუაცია, 21 მაისი*, www.who.int/gho/mortality_burden_disease/life_tables/situation_trends_text/en (ბოლოს ნანახია 24.02.20).
4. ტ. პლუმპერი და ე. ნეუმაიერი (2006) „*ომის უთანასწორო ტვირთი: შეიარაღებული კონფლიქტის გავლენა გენდერის მიხედვით სიცოცხლის ხანგრძლივობის განსხვავებაზე*“, საერთაშორისო ორგანიზაცია, 60 (3), გვ. 729-735.
5. ტ. პაფენჰოლმი, ნ. როსი, ს. დიქსონი. ა.ლ შლაპტერი და ჯ. თრუ (2016) „*ქალების გათვალისწინება მნიშვნელოვანია - არა მხოლოდ ქალების დათვლა: ქალების ინკლუზიის და სამშვიდობო მოლაპარაკებებში მათი მონაწილეობის გავლენის შეფასება*“, ვენევა: ინკლუზიური მშვიდობა და გარდამავალი ინციტივა; ჯ. კრაუსი, ვ. კრაუსი და პ. ბრენფორი (2018) „*ქალების მონაწილეობა სამშვიდობო მოლაპარაკებებში და მშვიდობის ხანგრძლივობა*“, 44(6), გვ. 985-1016.
6. ჯ. ბირჩოლი (2019) „*გენდერი როგორც კონფლიქტის ჩვეულებრივი ფაქტორი*“, K4D Helpdesk Report 549, ბრაიტონი: Institute of Development Studies, გვ. 9.
7. იქვე, გვ. 10-11.
8. იხილეთ, მაგალითად, ა.მ ბისადა (2016) „*ტრანსგენდერი ლტოლვილის ცხოვრება თურქეთში*“, Radio France International, 21 ივნისი, <http://en.rfi.fr/europe/20160610-life-transgender-refugee-turkey-1> (ბოლოს ნანახია 24.02.2020); IOM და UN მიგრაცია თურქეთში (2018) „*სირიელი ლტოლვილი სიმშვიდეს და უსაფრთხოებას პოულობს სტამბულის ლგბტი სასტუმროში*“, Medium, 13 ივნისი, <https://medium.com/@UNmigration/syrian-refugee-finds-solace-and-safety-at-istanbul-lgbti-guesthouse-7060e425a97a> (ბოლოს ნანახია 24.02.20).

9. მ. ბეარაჯი (2019) „ეს ლგბტი ლტოლვილები ჩავიდნენ კენიაში თავისუფლების მოსაპოვებლად, ისინი კი დააპატიმრეს და შეურაცყოფას აყენებენ“, Washington Post, 19 მარტი, www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refdaily?pass=52fc6fbd5&id=5c91db7c3 (ბოლოს ნანახია 24.02.20); Helsinki Citizens' Assembly, Turkey Refugee Advocacy and Support Program and ORAM (2011) „საფრთხის შემცველი სამოთხე: თავშესაფრის მაძიებელი და ლტოლვილი ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი და ტრანსგენდერი პირების უსაფრთხოების გამომწვევები თურქეთში“; , გვ. 7, 16; Internal Displacement Monitoring Centre (2019) „სექსი მნიშვნელოვანია: შიდა გადაადგილების გენდერული ხედვა“, <https://www.internal-displacement.org/sites/default/files/publications/documents/201902-gender-dimension.pdf> გვ. 5-6. (ბოლოს ნანახია 24.02.2020).
10. ალ ჯაზირა (2015) „გაეროს უშიშროების საბჭოს პირველი შეხვედრა ლგბტი უფლებებზე“, ალ ჯაზირა, 25 აგვისტო, <https://www.aljazeera.com/news/2015/08/security-council-holds-meeting-lgbt-rights-150824201712751.html> (ბოლოს ნანახია 24.02.2020) ასევე იხილეთ ჰ. მირტინენი და მ. დიაგლი (2017) „როდესაც უბრალოდ არსებობა რისკია: სექსუალური და გენდერული უმცირესობები კონფლიქტებში, იძულებითი გადაადგილების და მშვიდობის მშენებლობის დროს“, ლონდონი: International Alert.
11. WPS დღის წესრიგის ნორმატიული აქტების მოკლე მიმოხილვისთვის იხილეთ ნ. ჯორჯი, კ. ლიი-კო და ლ. ჯ. შეპარდი (2019) *გენდერი და გაეროს ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების დღის წესრიგი*, ლონდონი, Routledge.
12. იხილეთ, უშიშროების საბჭოს რეზოლუციის პრეამბულა 2016 (2013) და უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 2467 (2019), პუნქტი 32. სექსუალური ძალადობა კაცების და ბიჭების მიმართ განხილულია მაგალითად, ვ. სტორი (2011) „კაცის გაუპატიურება: ომის ბნელი საიდუმლო“, The Observer, 17 ივლისი, www.theguardian.com/society/2011/jul/17/the-rape-of-men (ბოლოს ნანახია 28.03.2020); ლ. სტემპელი (2009) *კაცის გაუპატიურება და ადამიანის უფლებები*, Hastings Law Journal, 60, გვ. 605-646; ს. გინოვთი (2017) სექსუალური ძალადობა კაცების და ბიჭების მიმართ სირიის კრიზისის დროს, უნევა, UNHCR; ც. ალფერა (2017) „გამჟღავნებული: კაცის გაუპატიურება გამოიყენება სისტემატურად ლიბიაში, როგორც ომის ინსტრუმენტი“, The Guardian, 3 ნოემბერი, www.theguardian.com/world/2017/nov/03/revealed-male-used-systematically-in-libya-as-instrument-of-war (ბოლოს ნანახია 24.02.2020).
13. ტ. ედმუნდსი „რისთვის არსებობს შეიარაღებული ძალები? ევროპაში სამხედრო ძალების ცვალებადი ბუნება“, International Affairs, 81(6), გვ. 1059-1075 გვერდზე 1065.
14. ჰ. ვილმოტი და ს. შირანი (2013) „სამოქალაქო პირების დაცვა გაეროს სამშვიდობო ოპერაციების მანდატში: დაცვის კონცეფციები და პრაქტიკის შეთავსება“, International Review of the Red Cross, 95(891/892), გვ. 517-538 გვერდზე. 519-520.
15. დაცვის პასუხისმგებლობის გლობალური ცენტრი (2012) „დაცვის პასუხისმგებლობის გლობალური ცენტრის შესახებ“, 30 ნოემბერი, <https://www.globalr2p.org/about/> (ბოლოს ნანახია 28.03.2020).
16. ლ. ორბადოვიჩი „გენდერული ინტეგრაცია ნატოს სამხედრო ძალებში“, Farnham: Ashgate Publishing, გვ. 76.
17. ჯ. პოლჩარი, თ. სეიჯი, პ. მარტენი და ჯ. ჰენდრიკ ვალდიგა (2014) „ლგბტსამხედრო ინდექსი“, ჰააგის სტრატეგიული კვლევების ცენტრი, <http://projects.hcss.nl/monitor/88> , (ბოლოს ნანახია 24.02.2020).
18. გაეროს გენერალური ასამბლეა (2018), „დამოუკიდებელი ექსპერტის ანგარიში სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის ნიშნით დისკრიმინაციისგან დაცვა“, UN Doc. A/38/43, 11 მაისი, პუნქტი 29.
19. მ. ბლოდინი (2016) „ქალები შეიარაღებულ ძალებში: თანასწორობის პოპულარიზაცია, გენდერული ძალადობის დასრულება“, თანასწორობის და დისკრიმინაციის აკრძალვის კომიტეტის ანგარიში, ევროპის საბჭო, Doc. 14073, გვ. 8, 13; ნ. ფრანკი (2010), „გეები უცხოურ სამხედრო ძალებში: გლობალური პრაიმერი“, სანტა-ბარბარა, კალიფორნია: კალიფორნიის უნივერსიტეტი; გვ. 8 (N. Frank (2010); რ. ჯ. მაკკაუნი, ე. კიერი და ა. ბელჯინი (2006) „სოციალური ერთობა განსაზღვრავს მოტივაციას ბრძოლის დროს? ძველი შეკითხვა ძველი პასუხით“, (2006), Armed Forces & Society, 32(4), გვ. 646-654. <https://www.palmcenter.org/wp-content/uploads/2017/12/FOREIGNMILITARIESPRIMER2010FINAL.pdf> (ბოლოს ნანახია 28.03.2020).
20. რეუ ხუან კარლოსის უნივერსიტეტი, ავსტრალიის ადამიანის უფლებების კომისია და ავსტრალიის თავდაცვის ძალები (2015) “UNSCR 1325 reload”, გვ. 33.
21. ძალადობრივი რიტუალური ქმედება, რომელსაც ხშირად მოიხსენიებენ ახალბედების „განვრთნის“ სახელით, არის ერთ-ერთი ფორმა, რომლითაც დომინანტური ჯგუფები ისტორიულად ახდენენ საკუთარი ძალაუფლების განმტკიცებას შეიარაღებულ ძალებში. ახალბედების „განვრთნა“ ეჭვის ქვეშ აყენებს ინსტიტუციურ ძალისხმევას ხელი შეუწყოს ინკლუზიას და ხშირად იწვევს მიმეფსილოგიურ და ფიზიკურ ტრავმებს. კვლევებით დადგენილია, რომ გუნდური ერთობის პოპულარიზაციისთვის არ არის ეფექტური დაძაბული დავალებების ძირითად წვრთნაში გათვალისწინება. ახლახან გახდა ცნობილი, რომ მსგავსი რიტუალების დროს ხდება კაცების სექსუალური შეურაცხყოფა სხვა ჰეტეროსექსუალი კაცების მიერ და ზოგმა განაცხადა კიდევ ამის შესახებ. ბევრი სამხედრო დანესებულება აქტიურ ნაბიჯებს დგამს ახალბედების „განვრთნის“ აკრძალვის მიზნით, დანაყოფის ერთობასა და სამხედრო მზაობაზე მავნე შეგავლენის გამო. მაგალითისთვის იხილეთ, ა. რ. მორალი, კ. ლ. გორი და თ. ლ. შელი (2015) სექსუალური ძალადობა და სექსუალური შევიწროება აშშ-ს ჯარში: ტომი 2. თავდაცვის დეპარტამენტის ჯარისკაცების ხარჯები 2014 წლის სამხედრო სამუშაო ადგილის კვლევებიდან, სანტა მონიკა, კალიფორნია: RAND კორპორაცია; კ.მ. კულერი, მ. მეთიუ, კ. კური ჰოლი, ვ. მარჩელინო, ჯ.ა. მურო და ნ. ლიმი (2015) „ახალბედების „განვრთნა“ აშშ-ს შეიარაღებულ ძალებში,“ სანტა მონიკა, კალიფორნია: RAND კორპორაცია.

22. ს. ბ. გოლდბერგი (2011) „ღია ჯარი და ჩენი მოკავშირეები: ანგარიში ღიად გვი და ლესბოსელი ჯარისკაცების აშშ შეიარაღებულ ძალებში ჩარიცხვის შესახებ“, *William & Mary Journal of Race, Gender, and Social Justice* 17(3), გვ 546-590 გვერდზე 560.
23. რ. ეგნელი, პ. ჰოჯეტი და პ. ბერთსი (2012) გენდერული პერსპექტივის სამხედრო ორგანიზაციაში და ოპერაციებში იმპლემენტაცია: შვედური ჯარის მოდელი, უპსალა: უპსალას უნივერსიტეტი, გვ. 88. გენდერი სამხედრო ოპერაციების დროს და შვედეთის შეიარაღებულ ძალებში (2015) „ვისი უსაფრთხოება? სამხედრო ოპერაციებში გენდერული მიდგომების პრაქტიკული მაგალითები“ *Kungsängen: NCGM*)<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/whose-security-2015-low-resolution.pdf> (ბოლოს ნანახია 28.03.2020).
24. მაგალითად ანტა შოლსეტი (2013) „ნატოს ჯარებში და ოპერაციებში ქალების მონაწილეობის მონაცემები“, საერთაშორისო ურთიერთობები: საერთაშორისო ურთიერთობების ემპირიული და თეორიული კვლევა, 39(4), გვ. 577; ა. რ. ფებარო და რიტუ. გილი (2010) „გენდერი და სამხედრო ფსიქოლოგია“; ჯონ ც. კრაისლერი და დონალდ მ. მაკრეაი გენდერული კვლევის სახელმძღვანელო ფსიქოლოგიაში, ტომი 2: გენდერული კვლევა სოციალურ და გამოყენებით ფსიქოლოგიაში, ნიუ იორკი: სპრინგერი, გვ. 671-696.
25. ს. ფრედერიკი (2015) „ქალების ინტეგრაცია არგენტინის შეიარაღებულ ძალებში და სამხედრო სამსახურის ცვლილება. რას ნიშნავს სამხედრო დემოკრატიზაცია?“ *Dynamiques Internationales*, 11, გვ. 4-5.
26. ე. გორდონ, ა. გლეჟანდ ველჩი და ე. რუსი (2015) „უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და პარადოქსული დამახულობა ადგილობრივ მფლობელს და გენდერულ თანასწორობას შორის“, *Stability: International Journal of Security & Development*, 4(1), გვ. 1-23 გვერდზე 15.
27. თითოეული ამ ფაქტორის მნიშვნელობა „კონტაქტის ჰიპოთეზის“ ფარგლებში წარმოადგენს სამეცნიერო დებატების საგანს: ე.ლ. პალუკი, ს.ა. გრინი და დ.პ გრინი (2018) „კონტაქტის ჰიპოთეზის გადაფასება“ *Behavioural Public Policy*, გვ. 1-30; ც. კილმარტინი (2017) „კაცები როგორც მოკავშირეები“, უ. შვარცი ქალების დახმარება ცხოვრების განმავლობაში: გაძლიერება, ადვოკატირება და ინტერვენცია, ნიუ იორკი: Springer, გვ. 225-242 გვერდზე 232.
28. დ. ე. როპალი, მ.ჯ. ენდერი და მ.დ. მეთიუ (2017) „მრავალფეროვნება სამხედრო ძალებში“ დ.ე. როპალი, მ.ჯ. ენდერი და მ.დ. მეთიუ ინკლუზიურობა ამერიკულ სამხედრო ძალებში: მრავალფეროვნების ძალა. Lanham, MD: Lexington Books, გვ. 7-8; ტრანსგენდერი თანასწორობის ეროვნული ცენტრი „იცოდეთ შენი უფლებები: სამხედრო ჩანაწერები“, <https://transequality.org/know-your-rights/military-records>. (ბოლოს ნანახია 24.02.2020).
29. იხილეთ, მაგალითად, აშშ (ლესბოსელი და ტრანსგენდერი ადამიანები) და ნიდერლანდების (ლესბოსელი). Polchar et al., სქოლიო 17 ზემოთ, გვ. 70; ჰარისონ ქვინტანა და ჯ.ლ ჰერმანი (2013) „ისევ დუმილში მსახურება: ტრანსგენდერი ჯარისკაცები და ვეტერანები ტრანსგენდერების დისკრიმინაციის ეროვნულ კვლევაში“ *LGBTQ Policy Journal*, 3, გვ. 1-13; გ.დ სინკვილი (2009) „ჰომოსექსუალობა სამხედრო ძალებში; ლიტერატურის მიმოხილვა“, *Journal of Homosexuality*, 56(6), გვ. 701-718.
30. ტრანს თანასწორობის ეროვნული ცენტრი (2015), „ტრანსგენდერი პირების სამხედრო სამსახური: 2015 წლის აშშ-ს ტრანსგენდერი კვლევის მონაცემები“, <https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-VeteransDayReport.pdf> (ბოლოს ნანახია 24.02.2020).





3. როგორ გამოიყურება თავდაცვის სისტემა რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას და გენდერის საკითხების ინტეგრირებას ახდენს?

ამ თავში განხილულია როგორ გამოიყურება თავდაცვის სექტორი, რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას და გენდერის საკითხების ინტეგრირებას ახდენს.

სწორად ამ ხედვის საფუძველს უსაფრთხოების სექტორის კარგი მმართველობა წარმოადგენს, კონკრეტულად კი გენდერული თანასწორობის ცენტრალურ ელემენტებს, როგორცაა: წარმომადგენლობა, ანგარიშვალდებულება, გამჭვირვალობა, კანონის უზენაესობა, მონაწილეობა, ადეკვატური რეაგირება, ეფექტურობა და ეფექტიანობა.* შეიარაღებულ ძალებს ამ პრინციპების დაცვა დამოუკიდებლად არ შეუძლიათ. უსაფრთხოების სექტორის კარგი მმართველობა ეფუძნება წარმატებულ თანამშრომლობას უსაფრთხოების პროვაიდერებთან (როგორცაა შეიარაღებული ძალები), შეიარაღებული ძალების მმართველებს (როგორცაა თავდაცვის სამინისტროები) და შეიარაღებული ძალების და თავდაცვის სხვა დანესებულებების ზედამხედველ უწყებებს (როგორცაა პარლამენტარები, ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტები (NHRIs) და სამოქალაქო საზოგადოება). ამ თავში თითოეული ეს სამი საკითხი დამოუკიდებლად არის განხილული.

* იხილეთ პირველი მითითება – უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი; უსაფრთხოების სექტორის კარგი მმართველობის პრინციპებზე მსჯელობისთვის და ასევე რატომ აქვს გენდერულ თანასწორობას ცენტრალური მნიშვნელობა.

3.1 უსაფრთხოების უზრუნველყოფა

აქ წარმოდგენილია შეიარაღებული ძალების და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტების, როგორც უსაფრთხოების პროვაიდერების ხედვა.

ოპერატიული ეფექტიანობის ოპტიმიზაცია

შეიარაღებული ძალები და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტები თანამშრომლობის ყველაზე მისაღებ გარემოს უქმნიან ქვეყნის საუკეთესო და გონიერ ქალებსა და კაცების. ამ ადამიანთა სამსახურებრივმა წარმატებებმა შეიარაღებული ძალები და თავდაცვის ინსტიტუტები საუკეთესო მაგალითად აქცია, თუ როგორ უნდა მოხდეს მრავალფეროვანი ჯგუფების შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოყენება. მთავრობა და მოსახლეობა ენდობა თავდაცვის ინსტიტუტებს მათი მანდატის ეფექტურად შესრულების პროცესში.

სადაზვერვო ინფორმაციის შეგროვება და ოპერატიული გეგმის შემუშავება მოიცავს კომპლექსურ გენდერულ ანალიზს

ქალების და კაცების განსხვავებული ჯგუფები ოპერატიულ სადაზვერვო ინფორმაციას სხვადასხვა წყაროებიდან თავიანთი საკონტაქტო ქსელების დახმარებით, ასევე ცოდნასა და ინფორმაციაზე დაყრდნობით აგროვებენ. ინფორმაცია გენდერულ ჭრილშია დამუშავებული და მათ გენდერის საკითხებში გადამზადე-

ფოტო: ქალები სამხედრო სამსახურში ავღანეთის სამღვართან და ნატოს ოპერაცია “გადამწყვეტი მხარდაჭერა” ჩაატარა შურა (საკონსულტაციო საბჭო ან შეკრება) ქანდარის საერთაშორისო აეროპორტში, რომელიც ეხებოდა აეროდრომის უსაფრთხოებას და გენდერულ ინტეგრაციას ავღანეთის უსაფრთხოების ძალებში, 2015 © Resolute Support Media

ბული ადამიანები აფასებენ.* შემდეგ კი ოპერატიული დაგეგმვის ექსპერტები, ითვალისწინებენ რა სამხედრო ჩარევის შესაძლო განსხვავებულ ზეგავლენას ქალების, კაცების, გოგონების და ბიჭების სხვადასხვა ჯგუფებზე, გენდერული საკითხების დანერგვას ახდენენ. შესაბამისად, მაქსიმალურად იზრდება საქმიანობის ეფექტიანობა და მცირდება ნეგატიური ზეგავლენა.

ყველა სამხედრო დანაყოფს აქვს უნარი მოახდინოს გენდერის ინტეგრირება საკუთარ საქმიანობაში

ყველა საგანმანათლებლო და სასწავლო პროგრამა შემუშავებულია გენდერული საკითხების კვალიფიციური მრჩეველების[†] და გენდერის საკითხების ექსპერტების მიერ. საჭიროების შემთხვევაში ისინი სახელმძღვანელოს თან ურთავენ განმარტებას, თუ როგორ უნდა მოხდეს გენდერული პერსპექტივების მისადაგება საკითხზე, მისი სასწავლო მიზნის და შეფასების კრიტერიუმის განსაზღვრა. შედეგად, თავდაცვის ყველა თანამშრომელს აქვს უნარი გენდერული პერსპექტივა მიუსადაგოს მათ სპეციალიზებულ სამუშაო სფეროს. სამხედრო ვარჯიშები ისე ტარდება, რომ ხაზი გაესვას მრავალფეროვან ჯგუფებში მუშაობის უპირატესობას და ავალდებულებს ჯგუფებს წარმატებისთვის გენდერული მიდგომები გამოიყენონ. გენდერულ საკითხებში საკონტაქტო პირების ქსელი მხარს უჭერს გენდერული მიდგომების განგრძობად ინტეგრირებას შესაბამისი ჯგუფების მიერ, მათ შორის, ცოდნაში ხარვეზების გამოვლენას და გენდერული მრჩეველებისთვის და მაღალი თანამდებობის ხელმძღვანელებისთვის გამოცდილების გაზიარებას.

სამხედრო დანაყოფები პოზიტიურად ურთიერთობენ მრავალფეროვან მშვიდობიან მოსახლეობასთან ოპერაციებთან დაკავშირებით

სამხედრო ძალებში ხდება მრავალფეროვანი, შერეული გენდერული ჯგუფების დასაქმება, რომელთაც აქვთ კულტურული ცოდნა და პრაქტიკული უნარები პოზიტიური ფორმით დაამყარონ კონტაქტი სხვადასხვა ჯგუფების წარმომადგენლებთან, მათ შორის ქალებთან და კაცებთან მათი დისლოკაციის ადგილებში. საკმაო რაოდენობის კვალიფიციური ქალები და კაცები ასრულებენ თავის საქმიანობას, რომელიც შესაძლოა მოიცავდეს ადგილობრივ მოსახლეობასთან ურთიერთობას, ქვეყნის შიგნით თუ მის გარეთ. (იხილეთ ჩანართი 5 იორდანის მაგალითი, ქალების როლი სამხედრო ეფექტიანობის განსაზღვრაში.) სექსუალური ექსპლუატაცია და შეურაცხყოფა არ ხდება და ნებისმიერი ბრალდება სწრაფად, გამჭვირვალედ და სამართლიანად განიხილება.

გენდერული თანასწორობა უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია

ყველა ტრენინგის და მისიის დროს

გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერის პოპულარიზაციის და/ან გენდერული საკითხების ინტეგრირების შესახებ მსჯელობის პროცესში საუკეთესო გამოცდილების გაზიარება არის თავდაცვის ინსტიტუტებთან სამხედრო თანამშრომლობის ნაწილი. ქალები და კაცები მონაწილეობენ ყველა თანამშრომლობით აქტივობაში, როგორცაა ერთობლივი სამხედრო ვარჯიშები, საგანმანათლებლო გაცვლითი პროგრამები, საკონსულტაციო მხარდაჭერა და პრაქტიკული ხელშეწყობის პროგრამები. საჭიროების შემთხვევაში ტექნიკური მხარდაჭერა უზრუნველყოფს გენდერული მიდგომების გამოყენებას უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის, განიარაღების, დემობილიზაციის და რეინტეგრაციის პროცესში. ნებისმიერი თანამშრომლობის დასასრულს პარტნიორი ინსტიტუტები გათვითცნობიერებულნი არიან, რატომ და როგორ უნდა მოხდეს გენდერული მიდგომების გამოყენება მუშაობის პროცესში.

* გენდერის ინტეგრირება დაზვერვის პროცესში და ინსტიტუტებში ასახულია მე-14 კრებულში – დაზვერვის სამსახურები და გენდერი.

[†] გენდერული მრჩეველის და გენდერის საკითხებზე საკონტაქტო პირის ფუნქციები განმარტებულია ქვეთავში 4.4. მიღებული გამოცდილება ამ ტიპის გენდერის ექსპერტების ფუნქციების შესახებ, ასევე, განხილულია პირველ მითითებაში – უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი.

3.2 თავდაცვის მართვა

ამ თავში აღწერილია იმ ინსტიტუტების ხედვა, რომლებიც მართავენ შეიარაღებულ ძალებს – ქვეყნების უმეტესობაში ეს არის თავდაცვის სამინისტროს ფუნქცია, მაგრამქვემოთ ჩამოთვლილ ზოგიერთ ხელმძღვანელობით ფუნქციას (სამინისტროს ნაცვლად) შეიარაღებული ძალები ახორციელებს.

სამსახური თავისუფალია გენდერული, სექსუალური ორიენტაციის

და გენდერული იდენტობის ბარიერებისგან

არავის ეკრძალება შეიარაღებულ ძალებში ნებისმიერ თანამდებობაზე მუშაობა მისი გენდერული კუთვნილების, სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის გამო. სამხედრო შემადგენლობა სტერეოტიპებს ებრძვის, როდესაც სტერეოტიპულად მისი გენდერული კუთვნილებისთვის შეუფერებელ თანამდებობაზე მსახურობს. ხელმძღვანელებმა აღმოაჩინეს და აღმოფხვრეს ის არაფორმალური ბარიერები, რომელიც ქალებს, კაცებს და ლგბტი ადამიანებს გარკვეული საქმიანობის წარმართვაში უშლიდა ხელს. ქალ და კაც მომსახურე პერსონალს აქვთ თანაბარი შესაძლებლობა და მისაწვდომობა იყვინ მენტორები და ხელმძღვანელები.

ინსტიტუციური კულტურა ქალებს, კაცებს და ლგბტი ადამიანებს

განვითარების საშუალებას აძლევს

სამხედრო ძალებში ისტორიულადარასაკმარისად წარმოდგენილი ქალების და კაცების ჯგუფების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების აქტიური რეკრუტირება ხდება შეიარაღებულ ძალებში. ოჯახზე ორიენტირებული პოლიტიკა, სანიმუშო მაგალითები და კარიერის სხვადასხვა მოდელები უზრუნველყოფს უწყებაი განსხვავებული ქალების და კაცების მონაწილეობას და მათ მიერ მაღალი თანამდებობების დაკავებას. ისეთი სამუშაო გარემოს შექმნის უნარი, სადაც შერეული, მრავალფეროვანი ჯგუფები წარმატებას აღწევენ, წარმოადგენს მაღალ რანგზე დანიშნულების და ლიდერების ფუნქციების მოპოვების კრიტერიუმს.

ჩანართი 5: ქალთა მონაწილეობის გაზრდა იორდანისის შეიარაღებულ ძალებში

1990 წლამდე იორდანისის ჯარში ქალების როლი შემოიფარგლებოდა მედდის და ადმინისტრაციული ფუნქციებით. პრინციპების აიშა ბინტ ალ-ჰუსეინის და ბასმა ბინტ ალი ბინ ნაფის ლობირებით მეფესთან, 1995 წელს შეიქმნა ქალთა სამხედრო საკითხების დირექტორატი. პრინციპსა აიშა ბინტ ალ-ჰუსეინი გენერალ-მაიორი გახდა და პირველი არაბი ქალი იყო ახლო აღმოსავლეთში, რომელმაც გაერთიანებულ სამეფოში სანდჰარსტის სამეფო სამხედრო აკადემიაში ისწავლა. იგი, ჯარის ყოფილ კბილის ექიმთან, გენერალ-მაიორ ფალაკ ჯამანისთან ერთად იორდანისის ჯარში ქალებისთვის სანიმუშო მაგალითს წარმოადგენს. თავად ფალაკ ჯამანი 27 წლის განმავლობაში მსახურობდა ჯარში, სანამ პარლამენტის წევრად არ აირჩიეს კვოტირების სისტემის გარეშე.¹

იორდანისის შეიარაღებული ძალები (JAF) ცდილობდა ქალებისთვის ჯარში მსახურებისთვის ბარიერების მოხსნას ისეთი საშუალებების ნახალისებით, როგორცაა დეკრეტული შვებულება, შრომის ანაზღაურების და დანიშნულებისას დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ზომები და ჰიჯაბის ტარების შესაძლებლობა სამხედრო ფორმასთან ერთად. იორდანისის შეიარაღებულ ძალებში ქალების რაოდენობის გაზრდის მხარდამჭერი არგუმენტების საფუძველს წარმოადგენდა საბრძოლო ეფექტურობა. 2005 წელს ქალაქ ამანში თვითმკვლელი ტერორისტის მიერ დაბომბვაში ქალების მონაწილეობამ ტერორიზმთან ბრძოლის და დაზვერვის სფეროში მეტი ქალის ჩართულობის საჭიროება წარმოაჩინა. მოგვიანებით ქალთა ჩართულობის ჯგუფებმა (FET) კრიტიკული მნიშვნელობა მოიპოვეს ავღანეთში, იორდანისის საერთაშორისო უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ძალების მონაწილეობისთვის. ბოლო დროს

იორდანის შეიარაღებული ძალები მონაწილეობას იღებს იორდანიაში სირიელი ლტოლვილების ქვეყნის ტერიტორიაზე შესვლაზე რეაგირების ოპერაციებში.

თავიდან (არასამედიცინო როლში) ქალთა ზრდის პროგრესი დაბალი იყო და 0.7%-ს შეადგენდა და 2006 წელს მხოლოდ 3% მიაღწია (ნატო, 2014). ცვლილებები 2017 წლიდან დაიწყო, როდესაც იორდანიაში – ერთ-ერთმა პირველმა ქვეყანამ ახლო აღმოსავლეთში, მიიღო ეროვნული სამოქმედო გეგმა ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ. ეროვნული სამოქმედო გეგმა იყო საკონსულტაციო პროცესის შედეგი, რომელშიც მონაწილეობას იღებდნენ სამოქალაქო საზოგადოების და სახელმწიფო უწყებების წარმომადგენლები, მათ შორის, უსაფრთხოების აქტორები, როგორცაა იორდანის შეიარაღებული ძალები. აქ ხაზგასასმელია ქალების მონაწილეობის გაძლიერების მნიშვნელობა და იორდანის შეიარაღებულ ძალებში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების ზრდა, განსაკუთრებით კი ქალების უსაფრთხოების კონკრეტული საჭიროებების მიმართ.

ნატოს მხარდაჭერით, JAF-მა თავისი წვლილი შეიტანა ეროვნული სამოქმედო გეგმის მიღების პროცესში, სამწლიანი სამოქმედო გეგმის შემუშავებით და იმპლემენტაციით. JAF-ის გეგმა თავდაპირველად ფოკუსირებული იყო განათლების გაუმჯობესებაზე, გენდერული თანასწორობის შესახებ ცნობიერების ამაღლებაზე და სამხედრო ქალთა სასწავლო ცენტრის ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესებაზე. ამავე დროს 2018 წელს, კანადის შეიარაღებული ძალების ქალებმა დაატრენინგეს იორდანის შეიარაღებული ძალების სწრაფი რეაგირების ჯგუფი, იორდანის შეიარაღებული ძალების პირველი სრულად ქალებისგან დაკომპლექტებული ოცეული. JAF იყენებს კომპლექსურ მიდგომას ქალთა რაოდენობის გასაზრდელად, ისეთი საშუალებებით, როგორცაა პოლიტიკის დოკუმენტებში ცვლილებების შეტანა, სანიმუშო მაგალითების წახალისება, დაფინანსების გამოყოფა, ტრენინგის და ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება და პარტნიორობის განმტკიცება, როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე მის ფარგლებს გარეთ, საერთაშორისო დონეზე.

წყაროები: ჯ. კავარი (2017) *იორდანელი ქალების მხარე როლი შეიარაღებულ ძალებში, ქალები საერთაშორისო უსაფრთხოებაში*, 28 ნოემბერი, www.wiisglobal.org/jordanian-womens-evolving-role-in-the-armed-forces; ი. ალპარაჰმეჰი (2015) *იორდანის დახმარების წილი ავღანეთში*, UNIPATH გამეთი, სპეციალური გამოცემა, <http://unipath-magazine.com/jordanian-contributions-to-afghanistan>; მ. კაბრეა-ბალეზა და ა. ფალ დუტრა სანტოსი (2016) *ეროვნული სამოქმედო გეგმის ხარჯები და ბიუჯეტი, სემინარი იორდანიაში: ეროვნული სამოქმედო გეგმის ერთი ნაბიჯით მიახლოება ეფექტურ იმპლემენტაციასთან*, Peace Women, <https://www.peacewomen.org/resource/nap-costing-and-budgeting-workshop-jordan-bringing-nap-one-step-closer-effective>; 1325 ეროვნული კოალიცია და იორდანის ეროვნული კოალიცია (2017) „*იორდანის ეროვნული სამოქმედო გეგმა 2018-2021 გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1325 ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების აღსრულების შესახებ*; 3 დეკემბერი გვ, 15, <http://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/jordanian-national-action-plan>; ნატო (2014), *ქალი სამხედრო მოსამსახურეების მხარე როლი იორდანიაში*, iKnowPolitics, 12 August, <http://iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/multimedia/growing-role-jordanian-servicewomen>; ნატო PfP Trust Fund (2017) „*Jordan III*“, სექტემბერი, https://salw.hq.nato.int/Content/factsheets/Factsheet%20Jordan%20III_en%20Sep%202017.pdf; ა. კონოლი (2018) *რამდენიმე კარგი ქალი: კანადელი ქალი ჯარისკაცები გადაამზადებენ იორდანის პირველ სრულად ქალებისგან დაკომპლექტებულ ოცეულს*, Global News Canada, 4 ივლისი, <https://globalnews.ca/news/4310223/canada-female-engagement-team-jordan-armed-forces>.

ძლიერი ხელმძღვანელობა სექსუალური და გენდერული

დისკრიმინაციისგან თავისუფალ სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფს

როგორც ყველაზე დაბალი ერთეულის, ისე უმაღლესი რანგის ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები თანმიმდევრულ პოლიტიკას მისდევენ, რომლის მიხედვითაც შეიარაღებული ძალების და თავდაცვის ინსტიტუტებისთვის მიუღებელია სექსუალური და გენდერული დისკრიმინაცია, ბულინგი, შევიწროვება, ახალბედების „განჯრთა“ და დამცირება. ლიდერები უმაღლეს რეაგირებენ და მაშინვე აღმოფხვრიან ნებისმიერ მსგავს ქცევას. ყველას, მიუხედავად მათი გენდერული

კუთვნილების, სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობისა, აქვს საშუალება გამოხატოს საკუთარი პოზიცია, გაერთიანდეს ასოციაციებში, რომელიც მის ინტერესებს წარმოადგენს.

დასაქმებულები ენდობიან და იციან, საჭიროების შემთხვევაში, როგორ ისარგებლონ საჩივრების და მხარდაჭერის ფორმალური თუ არაფორმალური, შიდა და გარე მექანიზმებით. მომჩივნებს არ უნევთ უარყოფით შედეგებთან, მათ შორის, საპასუხო ზომებთან ან კარიერული წინსვლის პრობლემებთან გამკლავება თუ ისინი კეთილსინდისიერად გამოიყენებენ საჩივრების მექანიზმს.

ინსტიტუციური გენდერული სტრუქტურები ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას და მხარს უჭერს გენდერული ხედვის ჩამოყალიბებას

გენდერი განიხილება, როგორც სპეციალური კომპეტენცია, რომელსაც არსებითი მნიშვნელობა აქვს სამხედრო უწყებისთვის და რომლისთვისაც გამოყოფილია ფინანსური რესურსები და შესაფერისი მხარდაჭერა. ყოველ სარდლობასთან დანიშნულია კვალიფიციური მრჩეველი გენდერულ საკითხებში, რომელიც თავის მხრივ თანამშრომლობს გენდერულ საკითხებში გადამზადებული გენდერზე საკონტაქტო პირების ქსელთან. როგორც გენდერული მრჩეველები, ისე გენდერზე საკონტაქტო პირები გამოყოფენ სამუშაო დროს ამ ფუნქციის შესასრულებლად. ასევე არსებობს გენდერული სტრუქტურები ადამიანური რესურსების და კადრების სტრუქტურულ ერთეულებში, რომელიც მხარს უჭერს გენდერულ თანასწორობას და მრავალფეროვნებას დასაქმების დროს და ასევე ხელს უწყობს ქალების და კაცების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების თანაბარ შესაძლებლობებს. ხელმძღვანელობას და ადამიანური რესურსების განყოფილებებს პოზიტიური ურთიერთობები აქვთ თანამშრომლების გაერთიანებებთან და ასოციაციებთან, რომლებიც წარმოადგენენ ქალებს და მამაკაცებს, ლგბტი ადამიანთა სხვა გენდერულ ჯგუფებს წარმოადგენენ.

3.3 თავდაცვის სექტორზე ზედამხედველობა*

ამ თავში აღწერილია ინდივიდუალური პირების, ინსტიტუტების და ორგანიზაციების როლი, რომლებიც ზედამხედველობენ შეიარაღებულ ძალებზე და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტებზე, რათა უზრუნველყოფილი იყოს აქტივობების ეფექტიანი და ანგარიშვალდებული ფორმით განხორციელება. თავდაცვის ინსტიტუტების ზედამხედველობა უნდა ხორციელდებოდეს, როგორც გარედან, ასევე შიგნიდან. გარე ზედამხედველობის აქტორებს შორის არიან სამოქალაქო თანამდებობის პირები, რომლებიც შეიარაღებული ძალების დემოკრატიულ კონტროლს ეწევიან. ფორმალური ზედამხედველობის უწყებები მოიცავს საპარლამენტო თავდაცვის კომიტეტს, ადამიანის უფლებათა ეროვნულ ინსტიტუტებს და სახალხო დამცველის ოფისებს, რომლებიც მონიტორინგს უწევენ სამხედრო ყაზარმებს და სამხედრო სამსახურში არსებულ პირობებს. არაფორმალური ზედამხედველობის ორგანოებს შორის არის სამოქალაქო ორგანიზაციები, ქალთა ორგანიზაციები, მეცნიერები და მედია. შიდა ზედამხედველები არიან სარდლები და/ან საჯარო სამსახურის წარმომადგენლები, რომლებიც ვალდებულნი არიან უზრუნველყონ მისიის მიზნების მიღწევა, განათლება, გადამზადება და დისციპლინური სტანდარტების დაცვა; ადამიანური და ფინანსური რესურსების სწორად გამოყოფა. ასევე აქ შეიძლება იგულისხმებოდეს სპეციალიზებული შიდა ზედამხედველობის უწყებები, როგორცაა შიდა აუდიტის სამსახური, სადისციპლინო სასამართლო ან თემატური მოკვლევის ჯგუფები ან განყოფილებები. შეიარაღებული ძალებისთვის და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტების ზედამხედველობისთვის საჭიროა პროცესი, რომელიც ქვეყნის სტანდარტების დაცვას და საზოგადოებაში დამკვიდრებული ღირებულებების შესაბამისად მოქმედებას უზრუნველყოფს.

* დამხმარე რესურსი გენდერის საკითხების შეიარაღებული ძალების შიდა ზედამხედველობაში ინტეგრირების შესახებ არის DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) *გენდერული საკითხების შეიარაღებული ძალების შიდა ზედამხედველობაში ინტეგრირების შესახებ სახელმძღვანელო შენიშვნები*, ჟენევა: DCAF.

მე-7 მითითება უფრო დეტალურად განიხილავს, თუ როგორ შეუძლია პარლამენტს გენდერული საკითხების ინტეგრირება და გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაცია უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობის მეშვეობით, მათ შორის, შეიარაღებული ძალების ზედამხედველობის პროცესში.

თავდაცვის ინსტიტუტები რეგულარულად ახორციელებენ გენდერულ თვითშეფასებას და შიდა გადახედვის ღონისძიებებს

სისტემატურად ხდება პროცედურების, დირექტივების, წესების და პრაქტიკის შეფასება გენდერულ ჭრილში და საჭიროების შემთხვევაში მათი განახლება იმ მიზნით, რომ შეიარაღებულ ძალებში და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტებში უზრუნველყოფილი იყოს ქალი და კაცი პერსონალის საჭიროებების მხარდაჭერა და გენდერული ხედვის გამოყენება. შეფასების პროცესი მოიცავს ინსტიტუციური კლიმატის რეგულარულ შესწავლას და ასევე გენდერულ აუდიტს და/ან შეფასებას. თავდაცვის სამინისტროები, ქალებისა და კაცებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების საკითხებზე მომუშავე სამინისტროები და საპარლამენტო კომიტეტები მონაწილეობას იღებენ ამ შეფასებაში და ზედამხედველობას უწევენ რეკომენდაციების შესრულებას. პერიოდულად, ასევე ხდება გენდერის საკითხებში გარე ექსპერტების და ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების ეროვნული სამოქმედო გეგმის შემუშავებაში მონაწილე არასამთავრობო ორგანიზაციების მოსაზრებების გაზიარება.

თავდაცვის ინსტიტუტები რეგულარულად ახორციელებენ შიდა პრაქტიკის მონიტორინგს გენდერულ ჭრილში

ქალი და კაცი თანამშრომლების კარიერული წინსვლის პროგრესის შესწავლის მიზნით, მუდმივად ხდება სქესის მიხედვით სტატისტიკური მონაცემების შეგროვება. მონაცემები პერიოდულად გამოიყენება სამსახურში აყვანის და შერჩევის, დასაქმების და დანაწილების კრიტერიუმების, ვადის გაგრძელების სიხშირის, საოჯახო პოლიტიკის და სამსახური/პირადი ცხოვრების ბალანსის გაზომვისთვის, ასევე დისკრიმინაციის შესაძლო სფეროების გამოვლენისთვის.

საჩივრების მექანიზმი გენდერულად მგრძობიარეა და მისი

მონიტორინგი ხდება გენდერულ ჭრილში*

შიდა და გარე საჩივრების მექანიზმი ხელმისაწვდომია თანამშრომლებისთვის, მათ შორის ისეთი საშუალებები, რომელიც არ მოითხოვს თანამშრომლისგან უფლებამოსილების უწყვეტი ხაზის მიხედვით საჩივრის წარდგენას. საჩივრების მექანიზმი მსხვერპლზეა ორიენტირებული და განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა, თუ რამდენად არის ის ხელმისაწვდომი გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის და სექსუალური შევიწროვების მსხვერპლებისთვის და უმცირესობის ჯგუფებისთვის შეიარაღებულ ძალებში. საჩივრები მსხვერპლის მიმართ პატივისცემით განიხილება და ხდება მათი რეფერირება შესაბამის სამედიცინო და მხარდაჭერ სერვისებში. საჩივრის განხილვის პროცედურა გამჭვირვალე და სწრაფია. სამხედრო მართლმსაჯულების და დისციპლინური მექანიზმის შიგნით მომუშავე პირები გადიან ტრენინგს გენდერული მიკერძოების და გენდერული ძალადობის შემცველ დანაშაულებთან გამკლავების მიზნით. ანონიმური სტატისტიკა სხვადასხვა ტიპის საჩივრების სიხშირის, ბუნების და მისი შედეგების შესახებ ხელმისაწვდომია გარე მონიტორინგის პირებისთვის და პრევენციის, განათლების და ცნობიერების ასამაღლებლად გამოიყენება.

სამოქალაქო პირებს შეუძლიათ შეიარაღებული ძალების

პასუხისმგებლობის საკითხის დაყენება საჩივრების გარე

მექანიზმების გამოყენების გზით

შეიარაღებული ძალები საჭაროდ ავრცელებს ინფორმაციას მისი პერსონალის ქცევის შესახებ, რომელიც წინააღმდეგობაშია კანონთან ან შიდა განაწესთან, ასევე ინფორმაცია, თუ როგორ შეუძლიათ საზოგადოების წევრებს საჩივრის შეტანა. საზოგადოების მიერ საჩივრების შეტანის რამდენიმე გზა არსებობს, რომლებიც შემუშავებულია სამოქალაქო საზოგადოებასთან თანამშრომლობით და უზრუნველყოფს საჩივრის მექანიზმის ფართო ხელმისაწვდომობას, მათ შორის

* უფრო დეტალური სახელმძღვანელო შეიარაღებულ ძალებში საჩივრების მექანიზმზე შეგიძლიათ იხილოთ DCAF (2015) პუბლიკაციაში *გენდერი და საჩივრების მექანიზმები: სახელმძღვანელო შეიარაღებული ძალებისთვის და ომბუდსმენისთვის გენდერული დისკრიმინაციის, შევიწროვების, ბულინგის და შეურაცხყოფის პრევენციის და მასზე რეაგირების შესახებ*, ჟენევა, DCAF.

ქალების და ლგბტი ადამიანებისთვის. მომჩივნებს სთავაზობენ ფიზიკურ დაცვას საჭიროების შემთხვევაში. საჩივრების განიხილება სწრაფად და გამჭვირვალედ და საზოგადოების ინფორმირება ხდება მათი გადანაცვების და რეაგირების შესახებ.

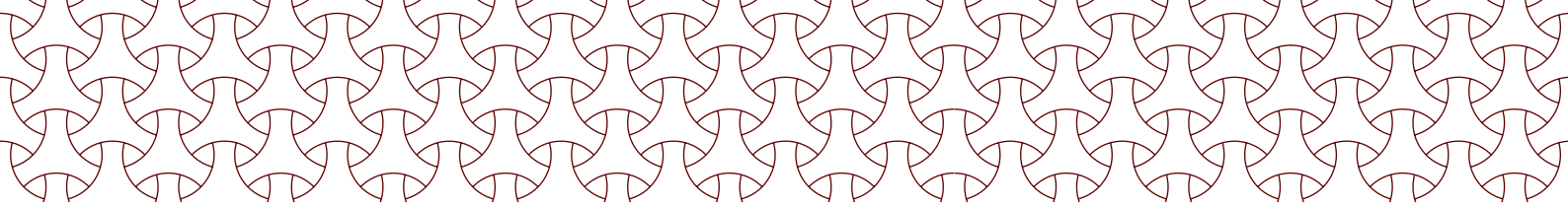
თავდაცვის ინსტიტუტები ღიაა აქტიური და ეფექტური გარე მონიტორინგის მიმართ

შეიარაღებული ძალები და სხვა თავდაცვის ინსტიტუტები კარგად თანამშრომლობენ გარე მონიტორინგის აქტორებთან. ეროვნული უსაფრთხოების კომიტეტები და საბჭოები და ასევე თავდაცვის საპარლამენტო კომიტეტები რეგულარულად ამონშებენ, რამდენად ხელეწიფება სამხედრო ძალებს გამოიყენოს გენდერული მიდგომები თავისი საქმიანობის დროს და ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას და შიდა მრავალფეროვნებას. ადეკვატურად დაფინანსებული ომბუდსმენის ინსტიტუტები და ადამიანის უფლებების ეროვნული ინსტიტუტები[†] სარგებლობენ საკანონმდებლო უფლებით, განახორციელონ თავდაცვის ინსტიტუტების საქმიანობის მონიტორინგი, მიიღონ საჩივრები როგორც თანამშრომლების ისე საზოგადოებისგან, დაიწყოთ გამოძიება და გასცენ რეკომენდაციები. თავდაცვის ინსტიტუტებში არსებობს დისკუსიის, დებატების და სწავლის მიმართ ღიაობის და სამეცნიერო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან გენდერის საკითხებზე თანამშრომლობის კულტურა.

[†] დამატებითი დეტალები თუ როგორ უნდა მოახდინონ ომბუდსმენის და ადამიანის უფლებების ეროვნულმა ინსტიტუტებმა გენდერული თანასწორობის მიდგომების ინტეგრირება შეიარაღებულ ძალებში და უსაფრთხოების სხვა დანესებულებებში შეგიძლიათ იხილოთ DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) პუბლიკაციაში *გენდერის ინტეგრირება ომბუდსმენის და ადამიანის უფლებათა*

1. Women's UN Report Network (2007) *იორდანიპარლამენტის წევრი ფალაკ იამაანი აღნიშნავს არჩევნებში გამარჯვებას ქვოტირების გარეშე*, 26 ნოემბერი, <https://wunrn.com/2007/11/jordan-parliament-member-falak-jamaani-celebrates-election-victory-beyond-quota>.





4. როგორ შეუძლია თავდაცვის სექტორს ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას და გენდერული საკითხების ინტეგრირებას?

წინა ნაწილში წარმოდგენილი იყო თავდაცვის სექტორის ხედვა, რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას და გენდერული საკითხების ინტეგრირებას ახდენს. წინამდებარე თავში კი გადმოცემულია მტკიცებულებაზე დაფუძნებული პრაქტიკა იმის შესახებ, თუ როგორ შეიძლება მისი მიღწევა. თავი შედგება ხუთი ნაწილისგან, რომლებიც მიმოიხილავს ხელმძღვანელობის მხარდაჭერას და მის შესაძლებლობებს, კანონმდებლობის და პოლიტიკის ჩარჩოს, შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობის და მრავალფეროვნების დამკვიდრების სტრატეგიებს, გენდერულ პრინციპებს სამხედრო ოპერაციების დროს და გარე ზედამხედველობას.

სტატუს-კვოს და იდენტობის პრობლემების შეფასების შესაძლებლობა და პრობლემის გადაჭრის ახალი გზების იდენტიფიცირება არსებითი მნიშვნელობისა მატარებელია თავდაცვის ინსტიტუტებისთვის გენდერზე პროგრესის მიღწევის პროცესში. სამხედროებისთვის შეფასების კომპლექსური ინსტრუმენტები მიმოიხილულია ჩანართში 6. ამავე დროს, მე-5 თავში წარმოდგენილია თვითშეფასების სახელმძღვანელო, რომელიც დაგეხმარებათ გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაციის ათვისების წერტილი იპოვოთ.

4.1 ხელმძღვანელობის მეთანხმების და გენდერული შესაძლებლობების უზრუნველყოფა*

ნებისმიერი დონის ხელმძღვანელები ასრულებენ წამყვან როლს და არა მხოლოდ ბრძანებას გასცემენ, არამედ წარმოადგენენ სანიმუშო მაგალითს შეიარაღებული ძალების ინსტიტუციური კულტურის შექმნის პროცესში. ისინი ადგენენ თუ როგორი ქცევა დაჯილდოვდება, რისი მოთმენაა შესაძლებელი და რა ქმედება იქნება დასჯადი. ისინი განსაზღვრავენ ინსტიტუციური კულტურის ტენდენციებს მათ მიერ სხვა თანამშრომლებთან ურთიერთობის გზით. მაგალითად, თუ ერთეულის ხელმძღვანელი კაცებს, რომლებმაც ვერ შეასრულეს დავალება ან გამოავლინეს სისუსტე, მიმართავს მათ სიტყვებით „გოგო“, „გეი“ – ნათელია, რომ არსებობს „შინაურთა ჯგუფი“ (მასკულიზირებული კაცების) და „გარიყულთა ჯგუფი“ (ქალების, ლგბტი ადამიანების). თუ ქალი პერსონალი რთული ან არასასიამოვნო დავალების შესრულებისგან თავისუფლდება, ან მას მისი სპეციალური უნარების მიხედვით ახასიათებენ (მაგ: სილამაზით, დედური ინსტინქტით), რაც თითქოსდა დამატებით დაცვას საჭიროებს, ასეთი მიდგომა ამკვიდრებს შეხედულებას, რომ ქალს ნაკლები შესაძლებლობა აქვს ვიდრე კაცებს და იგი ზედმეტ ტვირთად აწვება ჯგუფის სხვა წევრებს.¹

* გენდერულ თანასწორობაზე ლიდერობის გამომუშავება ასევე განხილულია DCAF (2015), *გენდერი და საჩივრების მექანიზმები: სახელმძღვანელო შეიარაღებული ძალებისა და ომბუდსმენის ინსტიტუტებისათვის, გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, ბულინგის ბოროტად გამოყენების აღსაკვეთად*, შენევა: DCAF. <https://www.dcaf.ch/handbook-gender-and-complaints-mechanisms-0> (ბოლოს ნანახია 28.03.2020).

გენდერული თანასწორობის და გენდერული მენისტრიმის ზომებისთვის უნდა იყოს გამოყოფილი სათანადო ყურადღება და რესურსები. საჭიროა აქტიური მონაწილეობა მაღალი თანამდებობის ხელმძღვანელების მხრიდან და ასევე მხარდაჭერა უფრო დაბალი დონის ხელმძღვანელების და ავტორიტეტის მქონე პირების მხრიდან.

ფოტო: კოლუმბიის საჰაერო ძალები ამონუმებს ბაროკამერას თვითმფრინავის ეკიპაჟისთვის, 2010 © სამუკე ბენდერი

თავდაცვის დანესებულებებში გენდერულ თანასწორობაზე ხელმძღვანელობის მხარდაჭერის მოსაპოვებლად სხვადასხვა ინოვაციური ინიციატივები გამოიყენება. გაერთიანებული სამეფოს თავდაცვის სამინისტრო გამოყოფს ერთ-ერთ მაღალ პოზიციაზე მყოფ ხელმძღვანელ პირს, როგორც შეიარაღებულ ძალებში ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების საკითხების პოპულარიზაციაზე პასუხისმგებელს. გენერალური მდივნის გაეროს სამშვიდობო ოპერაციებზე პასუხისმგებელმა პირმა გენდერული საკითხების წამყვანი პირების საერთაშორისო ქსელის ფარგლებში, გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაციის აქტივობები განახორციელა. ხელმძღვანელ პოზიციებზე მყოფი პირების გენდერული თანასწორობით და ინკლუზიით დაინტერესება შეიძლება იყოს დემონსტრირებული თავდაცვის ინსტიტუტების მიერ საჯარო კამპანიებში მონაწილეობის მიღებით, რომელიც მაგალითად დაკავშირებულია ქალთა საერთაშორისო დღესთან, ღირსების მსვლელობასთან (იხილეთ მე ჩანართი 11, გვ. 66) და რელიგიური უმცირესობის და კულტურულ ფესტივალებთან, ასევე სამხედრო ხსოვნის ცერემონიალებთან და დღესასწაულებთან, სადაც ქალთა და უმცირესობათა ჯგუფების მონაწილეობა არის ხაზგასმული.

ჩანართი 6: შეფასების ინსტრუმენტი შეიარაღებული ძალებისთვის

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში შეიარაღებულ ძალებში შემუშავებულია რამდენიმე სახის შეფასების მეთოდოლოგია, რომლის კონკრეტული აქცენტი არის გენდერული თანასწორობის და გენდერული საკითხების ინტეგრირების ბარიერების იდენტიფიცირება.

გენდერული თვითშეფასება

გენდერული თვითშეფასების ჩატარება არის საუკეთესო პირველი ნაბიჯი შეიარაღებული ძალებისთვის იმის იდენტიფიცირებისთვის თუ რა კანონები, წესები, დირექტივები და პრაქტიკა არსებობს და რა არის საჭირო. შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF) გენდერული თვითშეფასების სახელმძღვანელო პოლიციის, შეიარაღებული ძალების და მართლმსაჯულების სექტორისთვის ადგენს შეიარაღებული ძალების შეფასების, ორგანიზაციის წინსვლის სამოქმედო გეგმის შემუშავებას და ამ გეგმის შესრულების მონიტორინგის და შეფასების რვაეტაპიან პროცესს. შეფასება თავს უყრის ინფორმაციას „გენდერული რეაგირების 16 განზომილებიდან“ და აჯგუფებს მათ შემდეგ თემებად:

- + საქმიანობის ეფექტიანობა
- + კანონები, პოლიტიკა და დაგეგმვა
- + საზოგადოებრივი ურთიერთობები
- + ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა
- + თანამშრომლები
- + ინსტიტუციური კულტურა

ხელმისაწვდომია შვიდ ენაზე.

იხილეთ DCAF (2011) გენდერული თვითშეფასება პოლიციის, შეიარაღებული ძალების და მართლმსაჯულების სექტორისთვის, ჟენევა, DCAF, <https://www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector>

ორგანიზაციული კლიმატის შეფასება

ორგანიზაციული კლიმატის შეფასება, რომელიც იდეალურ შემთხვევაში პერიოდულად ტარდება, აძლიერებს სამხედრო შესაძლებლობებს ხელმისაწვდომი, დროული და სანდრო სტრატეგიული კვლევების განხორციელების გზით. პროცესი ხშირად მოიცავს კვლევას, ფოკუს ჯგუფს, ინტერვიუებს და მონაცემების შეფასებას.

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის სახელმძღვანელო, გენდერულად მგრძობიარე ორგანიზაციული კლიმატის შეფასება

შეიარაღებულ ძალებში, უზრუნველყოფს ნაბიჯ-ნაბიჯ რჩევას კლიმატის კვლევის საფუძველზე დაგეგმვის, განხორციელების, ანგარიშგების შესახებ. ის განმარტავს თითოეულ ეტაპზე თუ როგორ უნდა უზრუნველყოს კლიმატის შეფასებამ გენდერული მიდგომების ინტეგრირება, გაამახვილოს ყურადღება ქალი და კაცი პერსონალის განსხვავებულ გამოცდილებებზე და ინფორმაციის შეგროვება სექსუალურ დისკრიმინაციაზე და შევიწროვებაზე.

იხილეთ DCAF (2019) გენდერულად მგრძობიარე ორგანიზაციული კლიმატის შეფასება შეიარაღებულ ძალებში, უნევა: DCAF, <https://www.dcaf.ch/gender-responsive-organizational-climate-assessment-armed-forces>.

ბარიერების შეფასება

ეს არის ინსტიტუციური (ვის აქვს მსახურების უფლება), წარგზავნის (წარგზავნისთვის შესარჩევი კრიტერიუმები) და წარგზავნის შემდგომი (წარგზავნის გავლენა პირის მომავალ კარიერაზე) ბარიერების კვლევა. ამ ფორმალური ბარიერების გარდა ის ასევე იკვლევს არაფორმალურ ბარიერებს, რომელიც ინსტიტუციურ კულტურასთან არის დაკავშირებული.

ანალიზი მოიცავს არსებული კანონების, პოლიტიკის და პროტოკოლების, ასევე კვლევებს და ინტერვიუსებს გადაწყვეტილების მიმღებ პირებთან ასევე თანამშრომლებთან, რომლებიც გაამწესეს და არ გაამწესეს სამუშაო ადგილზე. შემდეგ შეფასებაში მოცემულია რეკომენდაციები, თუ როგორ უნდა დაიძლიოს ბარიერები.

იხილეთ DCAF (forthcoming 2020) მშვიდობის მშენებლობაში ქალების შესაძლებლობების გაზომვა: ბარიერების შეფასების მეთოდოლოგია, უნევა: DCAF.

გარდა მხარდაჭერისა, ნებისმიერი დონის ხელმძღვანელ პოზიციებზე მყოფი პირები უნდა იყენებდნენ გენდერულ მიდგომებს მათ სამუშაო სფეროში, იქნება ეს სტრატეგია, ოპერაციები, პერსონალის მართვა თუ სხვა რამ. ეს კი საჭიროებს შედარებით მაღალი დონის გენდერულ ექსპერტიზას სხვადასხვა სპეციალიზებულ სფეროებში და შეიარაღებულმა ძალებმა ამ საჭიროების დაკმაყოფილების შემოქმედებითი ფორმა გამონახეს (იხილეთ ჩანართი 13, გვ.79) გენდერის ინსტრუქტორის პროგრამა შედეგების შეიარაღებულ ძალებში).

მაღალი თანამდებობის სამხედრო ლიდერებს შორის ნების და შესაძლებლობების გამომუშავების სტრატეგიები გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაციის და გენდერული მიდგომების გამოყენების შესახებ მოიცავს:

- ✦ წამყვანი ხელმძღვანელების სემინარი, გენდერული საკითხების სწავლება და სხვა ინტერვენციები მცირე ჯგუფებში და ერთი-ერთზე
- ✦ ლიდერების ღონისძიებებში ჩართვა, რომელიც დაკავშირებულია ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების საკითხების სამოქმედო გეგმებთან, მათ შორის შეხვედრები არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, რომლებიც დაინტერესებულნი არიან სამოქმედო გეგმის შესრულებით
- ✦ ლიდერების წახალისება შეხვდნენ რეგულარულად იმ ასოციაციების წარმომადგენლებს, რომლებიც იცავენ ქალთა და ლგბტი ადამიანების უფლებებს
- ✦ მათ შორის, შესაძლებლობა, მართონ მრავალფეროვანი ჯგუფები და მოახდინონ გენდერული პერსპექტივების ინტეგრირება საქმიანობის შეფასების და დანინაურების კრიტერიუმების განსაზღვრისას

4.2 გენდერული თანასწორობის მისაღწევად სამართლებრივი და პოლიტიკის ჩარჩოს შემუშავება

როდესაც საკითხი ეხება გენდერულ თანასწორობას, სამხედრო ძალების და თავდაცვის სხვა დანესებულებების მარეგულირებელი კანონები და მათ მიერ გატარებული პოლიტიკა მიმართული უნდა იყოს გარდაქმნებისკენ, რათა ამ დანესებულებებმა შეძლონ უფრო მეტად დაუჭირონ მხარი ქალებს და კაცებს, მათი კარიერული წინსვლის პროცესში და უკეთ შეძლონ მათი უსაფრთხოების მრავალფეროვანი საჭიროებების დაკმაყოფილება მოქმედების დროს, როგორც ქვეყნის შიგნით ისე მის ფარგლებს გარეთ. ეს კი ნიშნავს სქესის, სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული კუთვნილების ნიშნით ფორმალური დისკრიმინაციის აკრძალვის უზრუნველყოფას. ეს ნიშნავს, რომ კანონებით და პოლიტიკით დაძლეულია არაფორმალური ბარიერები გენდერული თანასწორობისთვის. მაგალითად, აკრძალულია სექსუალური შევიწროება და სხვა დისკრიმინაციული ქმედებები, ქალებს და კაცებს თანაბარ დონეზე მსახურების საშუალება აქვთ, ნახალისებულია მზრუნველობაზე პასუხისმგებლობების გადანაწილება და სხვა.

თავდაცვის სფეროს თანამშრომლები, დასაქმებულთა ასოციაციები, პარლამენტის წევრები, არასამთავრობო ორგანიზაციები, მეცნიერები და საკითხის სხვა ექსპერტები ასრულებენ მნიშვნელოვან როლს თავდაცვის სფეროში პოლიტიკის და კანონმდებლობის შემუშავების პროცესში. გენდერული თანასწორობის მხარდამჭერი სტრატეგიის შემუშავების და გენდერული მიდგომების ინტეგრირების პროცესში თავდაცვის დანესებულებებმა კონსულტაციები უნდა გაიარონ გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, ასევე მათი თანამშრომლების ასოციაციებთან და გაერთიანებებთან. მათ უნდა გაითვალისწინონ არსებული კანონები, სამთავრობო პოლიტიკა, სამოქმედო გეგმები და გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული სხვა ეროვნული ინიციატივები. და უნდა ეცადონ დაამყარონ ჰარმონიული კავშირი საჯარო სექტორის სხვა უწყებების გენდერული თანასწორობის ინიციატივებთან.

იმ კანონების და პოლიტიკის რეფორმა, რომელიც დისკრიმინაციულია სქესის, გენდერის, სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის საფუძველზე

შეიარაღებულ ძალებში ქალები ისტორიულად ვერ იკავებდნენ ბევრ თანამდებობას, განსაკუთრებით კი საბრძოლო პოზიციებს. მიუხედავად იმისა, რომ ქალებს აქვთ ბრძოლებში მონაწილეობის ხანგრძლივი ისტორია (ჩანართში 7 მოცემულია უკრაინის მაგალითი, რომელსაც ხშირად არ აღიარებენ). დროთა განმავლობაში ქალების საბრძოლო პოზიციებიდან და სხვა ფუნქციებიდან გამორიცხვის ბევრი მიზეზი შეიქმნა დანყებული იმ არგუმენტით, რომ ქალებს არ აქვთ საკმარისი ფიზიკური მომზადება და დამთავრებული იმით, რომ შერეული სქესის ჯგუფები რისკის ქვეშ აყენებს გუნდის ერთობას. ვთქვათ, კაცებმა შეიძლება არარაციონალურად იმოქმედონ ბრძოლის ველზე გუნდის წევრი, კოლეგა ქალების გადასარჩენად. იმ ქვეყნების პოზიტიური გამოცდილება, რომელიც აძლევს ქალებს საშუალებას იმსახურონ ნებისმიერ თანამდებობაზე, ეჭვის ქვეშ აყენებს ამ არგუმენტების სანდოობას და სულ უფრო მეტი ქვეყანა აუქმებს ფორმალურ ბარიერებს შეიარაღებულ ძალებში მომსახურე ქალებისთვის.²

როგორც მე-2 ნაწილშია აღნიშნული, ბევრი ქვეყანა ლგბტი ადამიანებს სამხედრო სამსახურში მსახურებას უკრძალავს. (თუმცა, ისინი ღიად მსახურობენ ჯარში ჰოლანდიაში 1974 წლიდან. იხილეთ ჩანართი 11).

საკანონმდებლო რეფორმა, რომელიც საჭიროებს ფორმალური თანასწორობის დადგენას შეიარაღებულ ძალებში და თავდაცვის სხვა დანესებულებებში, პარლამენტის პასუხისმგებლობაა – მაგალითად, სქესის, გენდერის, სექსუალური

ორიენტაციის და/ან გენდერული იდენტობის საფუძველზე დისკრიმინაციის საკონსტიტუციო ან საკანონმდებლო აკრძალვების დადგენა და მათი შეიარაღებულ ძალებზე გავრცელება. შეიარაღებულ ძალებში და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტების შიდა რეგულაციებით და შიდა განაწესით, გენდერული თანასწორობის წახალისება შეიძლება სხვადასხვა ფორმით განხორციელდეს.

- ✦ რეგულაციების და შიდა განაწესის დოკუმენტების შეფასება ჯარში მომსახურე ან სხვა ფუნქციების მქონე ქალების (ან კონკრეტული ჯგუფების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების) ნებისმიერი ფორმალური ან არაფორმალური შეზღუდვების იდენტიფიცირების მიზნით
- ✦ მოახდინეთ მსგავსი შეზღუდვების დოკუმენტირება და განმეორებით შეაფასეთ მტკიცებულებები. კონსულტაცია გაიარეთ საკითხის და სამართლის ექსპერტებთან და ასევე შეისწავლეთ სხვა შეიარაღებული ძალების გამოცდილება მსგავსი ჯგუფების ინტეგრაციის შესახებ
- ✦ რეგულარულად შეისწავლეთ ყველა რეგულაცია და პოლიტიკის დოკუმენტი გენდერულ ჭრილში

ქცევის კოდექსის გამოყენება გენდერული თანასწორობის წახალისებისთვის

ქცევის კოდექსები (ზოგიერთი იყენებს ღირებულებების და სტანდარტების ჩამონათვალს) ადგენს და განსაზღვრავს შეიარაღებული ძალების სტატუსს და აყალიბებს მათ ღირებულებებს. ეს მნიშვნელოვანია, რადგან ამ დოკუმენტებში ხაზგასმულია ორგანიზაციული დამოკიდებულება გენდერული თანასწორობის და ფართო გაგებით დისკრიმინაციის აკრძალვის მიმართ. სამხრეთ აფრიკის ეროვნული თავდაცვის ძალების ქცევის კოდექსი ადგენს: „მე ყველა ადამიანს თანასწორად მოვეპყრობი და ნებისმიერ დროს პატივს ვცემ მათ უფლებებს და ღირსებას, მიუხედავად მათი რასობრივი, ეთნიკური, გენდერული, კულტურული, ენობრივი ან სექსუალური ორიენტაციისა.“³ ეფექტურობისთვის ქცევის კოდექსის პოპულარიზაცია ფართოდ უნდა მოხდეს, მას ყველა თანამშრომელი უნდა იცნობდეს და მისი დარღვევის შემთხვევაში დისციპლინური დევნა მიმდინარეობდეს.

ქცევის კოდექსის მიერ გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერისთვის შეიარაღებული ძალების და თავდაცვის ინსტიტუტების მხრიდან უნდა განხორციელდეს:

- ✦ ქცევის კოდექსში გენდერული თანასწორობის, პატივისცემის, მრავალფეროვნების და/ან ინკლუზიის ვალდებულებების დამატება
- ✦ კონსულტაციები მრავალფეროვნების კომიტეტებთან, თანამშრომლების ასოციაციებთან და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, იმის უზრუნველსაყოფად, რომ გამოყენებული ენა იყოს ინკლუზიური, გასაგები და ადაპტირებული ეროვნულ კონტექსტთან
- ✦ ინსტიტუციურ ღირებულებებში გენდერული თანასწორობის ადგილი უზრუნველყოფილი უნდა იყოს პროფესიულ განათლებითა და ტრენინგებით

ადამიანური რესურსების პოლიტიკის დოკუმენტებით გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერა

ადამიანური რესურსების პოლიტიკის დოკუმენტებს, განსაკუთრებით კი ოჯახური პოლიტიკის დოკუმენტებს, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. პირველ რიგში, სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის არათანაბარი ბალანსი, ორსულთა და მცირეწლოვან შვილთა მშობლების მხარდაჭერის ნაკლებობა არის ის ძირითადი მიზეზები, რომლის გამოც ადამიანები ტოვებენ შეიარაღებულ ძალებს. შესაბამისად, ეს საკითხები ყურადღების გამახვილებას ითხოვს. მეორე, ზოგიერთ შეიარაღებულ ძალებში ქალებს შვილების გაზრდის გამო უარს ეუბნებიან დანიშნულებაზე ან

დისლოცირებაზე, რაც ისევ პოტენციურად აკნინებს შესაძლებლობებს. გენდერული თანასწორობა ნიშნავს, რომ კაცებს ქალების მსგავსი უფლებები აქვთ ბავშვის მოვლასთან მიმართებით, და მზრუნველობის აუნაზღაურებელი შრომა თანაბრად ნაწილდება კაცსა და ქალს შორის.⁴

ჩანართი 7: „უხილავი ბატალიონი“ უკრაინაში – კონფლიქტებში ქალების როლის შესახებ წარმოდგენების წგრევა

პოლიტიკური დებატების საგანი გახდა დონბასში, აღმოსავლეთ უკრაინაში მიმდინარე კონფლიქტში ქალების მონაწილეობის საკითხი. ათასობით ქალი იღებდა მონაწილეობას საბრძოლო ოპერაციებში თვითდაფინანსებული, მოხალისე ბატალიონების ფორმირების გზით. ისინი ხშირად თავად ყიდულობდნენ აღჭურვილობას მიუხედავად იმისა, რომ არ იღებდნენ ანაზღაურებას, ხელფასს ან სხვა სახის შემოსავალს. მედია ძირითადად ქალებს მოიხსენიებდა მსხვერპლებად ან მაკიაჟით და მანიკურით შემკობილ „ბუნკერის ქალბატონებად“, რომლებიც მორალურ მხარდაჭერას უცხადებდნენ საკუთარ ქმრებს. მედიის ასეთი დამოკიდებულება სექსისტურ და არასწორ სტერეოტიპებს აყალიბებდა. შედეგად, მებრძოლო ქალები მრავალი წინააღმდეგობის წინაშე აღმოჩნდნენ, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც მოხალისე ბატალიონების უმეტესობა უკრაინის ეროვნულ გვარდიაში გაერთიანდა.



ფოტო: უკრაინის შეიარაღებული ძალების წევრები, 2010 © უკრაინის თავდაცვის სამინისტრო /ნაზარ ვოლოშინი

სამართლებრივი ბარიერები ეფუძნება ჯანდაცვის და უსაფრთხოების მოძველებულ რეგულაციებს, რომელიც უკრძალავს ქალებს ფეთქებად ნივთიერებებთან მუშაობას ან შვიდ კილოზე მეტი სიმძიმის აწევას. შედეგად, ქალები არ რეგისტრირდებიან იმ იტყუებოდნენ რომ ასრულებდნენ ქალებისთვის დაშვებულ ერთ-ერთ სამუშაოს, მაშინ როდესაც ისინი სრულ საბრძოლო მზადყოფნაში იმყოფებოდნენ. ერთი მაგალითის მიხედვით, ქალი დარეგისტრირდა ბუღალტრად, მაგრამ რეალურად ტანკსაწინააღმდეგო რეაქტიული სატყორცნი აპარატის ოპერატორად მუშაობდა. ფორმალური სტატუსის არქონა გულისხმობდა, რომ ქალები ვერ იღებდნენ სამხედრო ფორმას, ან შესაფერის სამედიცინო სერვისებს, როგორცაა გინეკოლოგის კონსულტაცია. ამავე დროს, ამ ქალებს მუდმივად უწევდათ სექსისტურ და სტერეოტიპულ დამოკიდებულებებთან გამკლავება ბევრი იმ კაცის მხრიდან ვისთან ერთადაც მსახურობდნენ.

ამის საპასუხოდ, სამოქალაქო მოძრაობის წევრებმა და ქალმა მებრძოლებმა შექმნეს უხილავი ბატალიონის პროექტი ქალების იმ როლის პოპულარიზაციის მიზნით, რომელსაც ისინი ასრულებდნენ კონფლიქტის მოგვარების პროცესში და მოითხოვეს თავდაცვის სამინისტროდან სამართლებრივი ნორმების და პოლიტიკის დოკუმენტების შეცვლა გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაციის და მხარდაჭერის მიზნით. თანმდევი მედია კამპანიის შედეგად შეიქმნა ფილმი, რომელიც აღწერდა ექვსი ქალის პირად ისტორიას (მათ შორის ორი სნაიპერის და ერთი საველე ექიმის) კონფლიქტის მიმდინარეობისას და მას შემდეგ. ფილმის პრემიერა 2016 წელს უკრაინაში ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების სამოქმედო გეგმის შემუშავებას დაემთხვა.

კამპანიის შედეგად შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონი მიიღეს, რომლის მიხედვითაც გაიზარდა ქალებისთვის დაშვებული სამხედრო როლების და რანგების რაოდენობა და აღიარებულ იქნა მათი უფლება,

მიიღონ კაცების თანაბარი ანაზღაურება. საზოგადოების დამოკიდებულების შეცვლა მთავრობის სწორმა ანგარიშგებადამაც განაპირობა, რომლითაც მებრძოლის სტატუსი მიენიჭა 7 000 ქალს, რომლებმაც იმსახურეს დონბასში (ინტერფაქსი-უკრაინა, 2018). კამპანიის შემდეგ უკრაინაში ქალების სამხედრო ძალებში რეკრუტირების შედეგადმათი რაოდენობა 24 000-მდე გაიზარდა, მათ შორის 3 000 ოფიცერია.

წყარო: გ. გრიცენკო (2018) „უხილავი ბატალიონი: როგორ მოიპოვეს ქალმა მებრძოლებმა კაცებთან ერთად ბრძოლის უფლება“, Open Democracy, 20 თებერვალი, <https://www.opendemocracy.net/od-russia/ganna-grytsenko/invisible-battalion-ukraine>; გ. გრიცენკო, ა. კვიტი და ტ. მარცენუკლი (2016) „უხილავი ბატალიონი“, კიევი, უკრაინის ქალთა ფონდი; UN Women, ქალები ცვლიან შეიარაღებული ძალების სახეს უკრაინაში, 1 ნოემბერი, <http://eca.unwomen.org/en/news/stories/2016/10/women-are-changing-the-face-of-armed-forces-in-ukraine>; ინტერფაქსი-უკრაინა (2018) დაახლოებით 7 000 უკრაინელ ქალს აქვს საომარ მოქმედებებში მონაწილის სტატუსი, Kyiv Post, 7 მარტი, <https://www.kyivpost.com/ukraine-politics/7000-ukrainian-women-status-participants-hostilities.html>

იხილეთ პირველი მითითების ჩანართი 11, შეიარაღებულ ძალებში გენდერულ მიკვრობებზე და ოჯახში ძალადობაზე უკრაინის მაგალითი.

ყველა შეიარაღებულ ძალებს ესაჭიროება ოჯახისადმი მეგობრული და ადამიანური რესურსების სხვა პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავება. პოლიტიკის ამ დოკუმენტებში დებულებები მნიშვნელოვნად განსხვავდება კულტურული ნორმების და სამხედრო ძალების მიერ განხორციელებული სამუშაოს ბუნების შესაბამისად. მაგალითად, საზღვარგარეთ გრძელვადიანი დისლოცირების ადგილებში შეიარაღებულ ძალებში შეიძლება არსებობდეს საოჯახო სადგომები, როგორც ეს აშშ-მ გააკეთა იაპონიაში; ასევე ორ პირს შორის განწესების გაზიარება, როგორც ეს ხდება ნორვეგიის ჯარში.⁵ ბავშვზე მზრუნველობა შეიძლება მნიშვნელოვანი იყოს გარკვეულ შემთხვევებში, ზოგჯერ კი მშობლებს შეიძლება შვილების ოჯახის სხვა წევრებთან დატოვება ერჩივნოთ.

იმისთვის, რომ საოჯახო და ადამიანური რესურსების პოლიტიკის დოკუმენტების მიერ გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაცია იყოს უზრუნველყოფილი, შეიარაღებულმა ძალებმა და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტებმა ისეთი ზომები უნდა გაატარონ როგორცაა:

- ✦ არსებული საოჯახო პოლიტიკის დოკუმენტების ანალიზი, თუ როგორ ახდენს ის გენდერული თანასწორობის წახალისებას ან დაკნინებას, ქალებთან და კაცებთან კონსულტაციების გზით (მათ შორის მშობლების, ოჯახური სტრუქტურების სხვადასხვა ფორმების ფარგლებში). იხილეთ ჩანართი 6 შეფასების მეთოდებისთვის
- ✦ თანამშრომლების საჭიროებების დამაკმაყოფილებელი ინოვაციური პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავება, მონიტორინგი და მუდმივი შემოწმება
- ✦ ქალებისა და კაცებისთვის მოქნილი მუშაობის შესაძლებლობებზე მსჯელობა, იმისთვის, რომ მათ შეძლონ სამუშაოს და მზრუნველობის ფუნქციების დაბალანსება
- ✦ საოჯახო პოლიტიკის დოკუმენტების მიღება, რომელიც თანაბრად უჭერს მხარს დედებს (ან იმ მშობლის მხარდაჭერით, რომელიც არ მიდის მისიაში ან საოჯახო პუნქტის გახსნით დისლოკაციის ადგილას) და მამებს იმ შემთხვევაში თუ ისინი გამოხატავენ გრძელვადიან მისიებში მონაწილეობის მიღების სურვილს, მაგრამ არასდროს ითხოვს ორივე მშობლისგან ერთდროულად მისიაში მონაწილეობის მიღებას ისეთ ადგილას სადაც არ არის საოჯახო პუნქტი
- ✦ ისეთი პოლიტიკის დოკუმენტების მიღება, რომელიც ხელს შეუწყობს სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას როგორც ქალებისთვის, ასევე კაცებისთვის

ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების ეროვნულ სამოქმედო გეგმაში (WPS NAP) ასახვა*

ეროვნულ დონეზე ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების სამოქმედო გეგმები წარმოადგენს საუკეთესო საშუალებას გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების კონკრეტულ მოქმედებებში ასახვისთვის. სამოქმედო გეგმის შემუშავების პროცესს კოორდინაციას საგარეო საქმეთა სამინისტროები ან ქალთა და გენდერის საკითხების სამინისტროები უწევენ, მაგრამ აუცილებელია რომ პროცესში მონაწილეობას იღებდნენ თავდაცვის სამინისტროები. რამდენიმე თავდაცვის სამინისტრომ შეიმუშავა ქალების, მშვიდობა და უსაფრთხოების სამოქმედო გეგმები ან სტრატეგიები კონკრეტულად მათთვის და შეიარაღებული ძალებისთვის. ეროვნული სამოქმედო გეგმის შემუშავების პროცესში მონაწილეობა დაეხმარა შეიარაღებულ ძალებს და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტებს სამოქალაქო საზოგადოებასთან ურთიერთობის დამყარებაში. სამოქმედო გეგმის შემუშავების პროცესში მონაწილე კვალიცაა ასევე ასრულებს მნიშვნელოვან სარეკომენდაციო და საზედამხედველო როლს და თავდაცვის ინსტიტუტებს რეკომენდაციების აღსრულების პროცესში.

რეგიონულ და საერთაშორისო დონეზე ქალთა, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგი იზიარებს თავდაცვის სხვადასხვა ინსტიტუტების, განვითარების და საერთაშორისო ურთიერთობების სააგენტოების და არასამთავრობო ორგანიზაციების საერთო ენას და მიზნებს, რაც ხელს უწყობს თანამშრომლობის და საუკეთესო გამოცდილების გაზიარების ახალ მექანიზმს (იხილეთ ჩანართი 8 ინფორმაციის გაცვლის შესახებ დასავლეთ ბალკანეთის ქვეყნებს შორის.)

შეიარაღებულ ძალებს და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტებს შეუძლიათ დადებითი და ქმედითი ნაბიჯები გადადგან ქალთა, მშვიდობის და უსაფრთხოების გენდერული თანასწორობის და გენდერული მიდგომების ინტეგრაციის დღის წესრიგის სარეალიზაციოდ. მათ შორის:

- ✦ ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების ეროვნული სამოქმედო გეგმის შემუშავების და მონიტორინგის სამთავრობო სტრუქტურებში უმაღლეს დონეზე წარმომადგენლობის უზრუნველყოფა;
- ✦ ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების ეროვნული სამოქმედო გეგმაში და ასევე თავდაცვის სამინისტროს სამოქმედო გეგმებში შეიარაღებული ძალების და თავდაცვის სხვა ინსტიტუტების კონკრეტული ვალდებულებების ასახვა;
- ✦ შესაფერისი რესურსების გამოყოფა ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების ეროვნული სამოქმედო გეგმის შესრულების მიზნით, მათ შორის მონიტორინგის და შეფასებისთვის სპეციალური სტრუქტურის შექმნა;
- ✦ რეგულარული დიალოგი და ინფორმაციის გაცვლა ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების ეროვნული სამოქმედო გეგმაში მონაწილე სამოქალაქო საზოგადოების ქსელთან, სხვა სამინისტროებთან და შეიარაღებულ ძალებთან.

* დამატებითი მსჯელობისთვის თუ როგორ შეუძლია ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების სამოქმედო გეგმებს და მათ ეროვნულ დონეზე განხორციელებას უსაფრთხოების სექტორში გენდერული თანასწორობის და გენდერული მიდგომების ინტეგრაციის ხელშეწყობა, იხილეთ პოლიტიკის მოკლე აღწერილობა – უსაფრთხოების სექტორის მმართველობითი მიდგომა ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების საკითხებში, <https://www.dcaf.ch/security-sector-governance-approach-women-peace-and-security>

ჩანართი 8: რეგიონული თანამშრომლობა აღმოსავლეთ ბალკანეთის ქვეყნებში უსაფრთხოების სექტორში გენდერული მენისტრინგის შესახებ

2012 წელს, ბოსნია ჰერცეგოვინას, ჩრდილოეთ მაკედონიის, მონტენეგროს და სერბეთის თავდაცვის სამინისტროები თავის შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესებაზე შეთანხმდნენ. დასაწყისში თანამშრომლობის საგანს სამი ძირითადი სფერო წარმოადგენდა: გენდერული ცნობიერების ამაღლება შეიარაღებული ძალების თანამშრომლებში, გენდერული თანასწორობის მექანიზმების გაუმჯობესება და გენდერულად მგრძობიარე ადამიანური რესურსების პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავება. მონაწილე ქვეყნები ამ ნაბიჯებს განიხილავდნენ, არა მხოლოდ როგორც ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების დღის წესრიგით დადგენილი ვალდებულების შესრულებად, არამედ მათი შეიარაღებული ძალების სრული პოტენციალის განვითარების, დემოკრატიზაციის და მოდერნიზაციის შესაძლებლობად. რაც სამომავლოდ ამ ქვეყნებს ევრო-ატლანტიკურ ინტეგრაციაში დაეხმარებოდა.

თანამშრომლობის შეთანხმების ფარგლებში ძირითადი აქტივობები იყო შემდეგი:

- ✦ 33 საერთაშორისო დონეზე აკრედიტებული გენდერის საკითხებზე ტრენინგების რეგიონული ქსელის შექმნა, რომელმაც თავდაცვის სამინისტროებში და შეიარაღებულ ძალებში 4 000 სამხედრო და სამოქალაქო პერსონალი გადაამზადა.
- ✦ რეგულარული შეხვედრები, სემინარები და სასწავლო ვიზიტები სამხედრო ძალებში გენდერული მენისტრინგის საკითხებზე საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარების მიზნით.
- ✦ დასავლეთ ბალკანეთის ქვეყნების შეიარაღებულ ძალებში ქალების პოზიციის შესახებ კომპლექსური კვლევა, თითოეული სამინისტროს მიერ კვლევის საფუძველზე შემუშავებული რეკომენდაციების იმპლემენტაცია. ეს მოიცავს:
 - თანამშრომლების კარიერული წინსვლის გენდერულად მგრძობიარე მონიტორინგს
 - სამსახურისა და პირადი ცხოვრების უკეთესად დაბალანსებისთვის ზომებს
 - გენდერულად მგრძობიარე ენის გამოყენების დანერგვას და პოპულარიზაციას
 - მეტი ქალების ნახალისებას და ტრენინგს მულტიეროვნულ სამხედრო დისლოკაციებში მონაწილეობის მისაღებად

რეგიონული თანამშრომლობის პროგრამის შედეგად ოთხი თავდაცვის სამინისტრო რჩება გენდერულ საკითხებზე გაცვლითი აქტივობების მონაწილედ ევროპის და ჩრდილოეთ ამერიკის პარტნიორ ქვეყნებთან. 2017 წელს რეგიონულმა ტრენინგებმა გაუზიარეს ცოდნა და გამოცდილება „ტრენინგთა ტრენინგის“ ფარგლებში ოფიცრებს ისეთი ქვეყნებიდან, როგორცაა განა, ნიგერია, უგანდა და რუანდა ისეთ ორგანიზაციასთან პარტნიორობით, როგორცაა სამხედრო ოპერაციებში გენდერის ნორდიკული ცენტრი.

წყარო: ეს მაგალითი ეფუძნება ინფორმაციას, რომელიც მოგვანოდა რადიმილა დაკონოვიჩმა, გენდერული საკითხების კოორდინატორი, მონტენეგროს თავდაცვის სამინისტრო და UNDP-SEESAC-ს თანამშრომლებმა. სხვა წყაროები: ბ. ბალონი (2014), დასავლეთ ბალკანეთის ქვეყნებში ქალების პოზიცია შეიარაღებულ ძალებში, ბელგრადი: UNDP-SEESAC <http://www.seesac.org/f/tmp/files/publication/877.pdf>; UNDP-SEESAC (2016) პროექტის შედეგების ანალიზი: რეგიონული თანამშრომლობის გაძლიერება გენდერული მენისტრინგის საკითხებზე უსაფრთხოების სექტორის რეფორმაში დასავლეთ ბალკანეთის ქვეყნებში – გენდერული თანასწორობა სამხედრო ძალებში დასავლეთ ბალკანეთის პროექტის ფარგლებში, 13 ივნისი, ბელგრადი, UNDP-SEESAC; ჯ. გუსტავსონი (2017) „NCGM-ის აფრიკელი ოფიცრების გენდერულ ტრენინგს სერბეთში, 12 იანვარი, <https://www.forsvarsmakten.se/en/news/2017/01/ncgm-supports-gender-training-of-african-officers-in-serbia>.

4.3 შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობისა და ფართო მრავალფეროვნების ხელშეწყობა

თანამედროვე, მრავალფეროვანი შეიარაღებული ძალების ხედვის განხორციელებისათვის, რომელსაც საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფებიდან ნიჭიერი პერსონალის მოზიდვა და შენარჩუნება შეუძლია, ახალი ინიციატივები და ყველა სფეროში კულტურული ტრანსფორმაციის გარკვეული ხარისხი აუცილებელია. პრიორიტეტი ქალთა და შეიარაღებულ ძალებში ტრადიციულად არასათანადოდ წარმოდგენილი ჯგუფების რეკრუტირების, შენარჩუნებისა და წინსვლის ბარიერების აღკვეთას და გენდერული ნიშნით შევიწროებასთან, დისკრიმინაციასა და ძალადობასთან ბრძოლას უნდა მიენიჭოს.

როგორც ეს 4.1 ქვეთავში აღინიშნა, ლიდერობა გენდერული თანასწორობისთვის, სავალდებულოა. 4.2 ქვეთავი ფორმალურ ბარიერებს დაეთმო, ხოლო წინამდებარე ქვეთავში არაფორმალურ ბარიერებს განვიხილავთ.

მრავალფეროვანი ნიჭის მოზიდვა თავდაცვის სისტემაში

ფორმალური ბარიერების დაძლევა ისეთი საკანონმდებლო აქტებისა და პოლიტიკის დოკუმენტების შეცვლით, რომლებიც გარკვეული ჯგუფების რეკრუტირებას აფერხებენ, 4.2-ე ქვეთავშია განხილული. შერჩევის დროს უნდა გამოირიცხოს ნებისმიერი პირი, რომელსაც გენდერული ნიშნით ძალადობა ან სიძულვილით მოტივირებული მძიმე დანაშაული აქვს ჩადენილი.

მრავალფეროვანი კადრების რეკრუტირების არაფორმალური ბარიერები შერჩევის ისეთ კრიტერიუმებს მოიცავს, რომლებიც არაპროპორციულად ქალებს, ან კონკრეტულ ჯგუფებს გამოირიცხავს. მნიშვნელოვანია ამ კრიტერიუმების რეგულარული გადასინჯვა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი სამუშაოს რეალურ მოთხოვნებს ერგებოდეს. მაგალითად, ფიზიკური გამძლეობის ტესტები შეიძლება საჭირო იყოს ქვეითი ჯარისათვის, და არა დაზვერვის, ლოგისტიკის სფეროში, ან ტექნოლოგიებზე ორიენტირებული როლებისთვის. ფიზიკური გამძლეობის სტანდარტების ადაპტირება უფრო მრავალფეროვანი მონაწილეობისთვის კი არ „აკნინებს“ სტანდარტებს, არამედ ისეთ სტანდარტებს აწესებს, რომლებიც უფრო მეტად შეეფერება სამხედრო ძალების საჭიროებებს. მართლაც, ფიზიკური გამძლეობის სტანდარტები უკვე ადაპტირებულია სამხედრო პერსონალის ასაკის მატებასთან ერთად და სამაგიეროდ, დანინაურება გამოცდილებით, ლიდერობის უნარებით, განათლებითა და კომპეტენტურობით არის განპირობებული. ფიზიკური გამძლეობის გარდა, ნებისმიერი როლისათვის შერჩევის კრიტერიუმები უნდა მოიცავდეს კულტურათაშორისი კომუნიკაციის უნარებს, მრავალფეროვან გუნდში მუშაობის შესაძლებლობას და შეიარაღებული ძალების ძირითადი ღირებულებებისადმი თავდადებას, მათ შორის პატივისცემასთან მიმართებით.⁷

არაფორმალური ბარიერები სტერეოტიპებიდანაც წარმოიშვება, განსაკუთრებით ისეთი აზრებიდან, რომლებიც შეეხება წარმოდგენებს, თუ რისი კეთება შეუძლიათ კაცებს, რისი ქალებს და რომელს რა გამოსდის უკეთესად. შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობისა და მეტი მრავალფეროვნების მისაღწევად, აუცილებელია იმ არაფორმალურ ბარიერებთან ბრძოლა, რომლებიც კაცებს ქალების მიერ ტრადიციულად დომინირებული როლების, ხოლო ქალებს, კაცების მიერ ტრადიციულად დომინირებული როლების შესრულებაში უშლიან ხელს. სამხრეთ აფრიკის თავდაცვის ეროვნულმა ძალებმა ბავშვებზე ზრუნვაში დასაქმებული კაცების რაოდენობის გასაზრდელად ღონისძიებები გაატარა;⁸ ინდოეთის საჰაერო ძალებმა რეკრუტირებისთვის სპეციალური ვიდეო მოამზადა, იმ სტერეოტიპის საწინააღმდეგოდ, რომ თითქოსდა ქალი არ შეიძლება იყოს მებრძოლი პილოტი (იხ. ჩანართი 9, გვ. 55); რამდენიმე ქვეყნის შეიარაღებული ძალების რეკრუტირებასა და შერჩევაზე პასუხისმგებელმა კადრებმა ტრენინგი გაიარა ფარული გენდერული მიკერძოების გადალახვის შესახებ. ეს ნიშნავს,

რომ ქვეცნობიერად, თითოეულ ჩვენთაგანს გენდერის (ისევე, როგორც სხვა ფაქტორების) შესახებ გარკვეული პოზიტიური და ნეგატიური წარმოდგენები გვაქვს. ისეთ თანამდებობებზე, რომლებიც სპეციალიზებულ უნარებს საჭიროებს, კვალი-ფიციური ქალებისა თუ კაცების ჯგუფი შესაძლოა მცირე იყოს და ამ ჯგუფში ქალები (ან კაცები ზოგ როლებში) შესაძლოა არასათანადოდ იყვნენ წარმოდგენილნი, სწორედ გენდერული სტერეოტიპებისა და მიკერძოების ძლიერი გავლენის გამო. მაგალითად, შეიარაღებულ ძალებში ინჟინრის თანამდებობაზე გამოცხადებულ ვაკანსიაზე, სავარაუდოდ, ნაკლები ქალი შეიტანს განაცხადს, რადგან, როგორც წესი, ისინი საუნივერსიტეტო დონეზეც ნაკლებად გადიან სამეცნიერო, ტექნო-ლოგიურ, საინჟინრო და მათემატიკურ კურსებს. გოგოების აქტიურმა მონაწილეობამ და მათმა წახალისებამ, ისწავლონ ეს საგნები და შემდეგ სტუდენტების ხელშეწყობამ, შეიძლება ხელი შეუწყოს თავდაცვის სექტორში ამ დარგებში ქალების არასათანადო წარმომადგენლობის აღკვეთას.*

სპეციალური დროებითი ღონისძიებები, მათ შორის გენდერული კვოტები და პოზიტიური ქმედების სხვა ფორმები გამოიყენება შეიარაღებულ ძალებში ქალთა რაოდენობის გასაზრდელად, მაგალითად, ლიბანში, ნეპალსა და სამხრეთ აფრიკაში.⁹ ამ ტიპის ინიციატივები არ გულისხმობს სტანდარტების დაწევას ან სპეციალურ მოპყრობას, არამედ, ისინი აღიარებენ, რომ არასათანადოდ წარმოდგენილ ჯგუფებს უნევთ უფრო მეტი მუშაობა, სხვებთან შედარებით, იმისათვის, რომ განაცხადის შეტანის ეტაპამდეც კი მიაღწიონ და რომ მრავალფეროვანი კადრების დაჭირავება ორგანიზაციის უკეთესი ფუნქციონირების წინაპირობაა. კვოტებმა შესაძლოა წახალისოს დაწესებულებები, რომ სწრაფი ცვლილებები განახორციელონ, როდესაც სამხედრო ძალების ლიდერებს დაეკისრებათ პასუხისმგებლობა, მიაღწიონ თავდაცვის სამინისტროს, მთავრობის, ან პარლამენტის მიერ დაწესებულ სამიზნე ნიშნულს. მაგალითად, ნეპალში საკანონმდებლო ცვლილებების მიღებასთან ერთად, შეიქმნა ქალთა დირექტორატი და დამტკიცდა ორი დირექტივა, რომელთაგან ერთი გენდერული ნიშნით ძალადობის მიმართ ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკას აწესებს, ხოლო მეორე აძლიერებს ქალთა კარიერულ პერსპექტივებს.¹⁰ ლიბანში ქალებისთვის სხვა როლებიც გახადა ხელმისაწვდომი რათა კვოტები შეესრულებინა.¹¹ ამავდროულად, თავად მდებდრობითი სქესის პერსონალი ხშირად ეწინააღმდეგება კვოტებს, ვინაიდან შიშობს, არ იგულისხმებოდეს, რომ თითქოსდა ქალთა პოზიციები დამსახურებას არ ეფუძნება. ავსტრალიაში მდებდრობითი სქესის სამხედრო პერსონალის ნაწილი ფიქრობდა, რომ მათ აიძულებდნენ ისეთ პოზიციებზე მუშაობას, რომლებზეც, ისტორიულად, ქალები ნაკლებად მუშაობდნენ, სადაც ისინი თავს მიღებულად გრძობდნენ და არც საქმე შეესაბამებოდა მათ ინტერესებსა და უნარებს.¹² ამდენად, კვოტები ყველა კონტექსტში მიზანშეწონილი არ არის. ისინი მხოლოდ სიფრთხილით, დროებით უნდა იქნეს გამოყენებულ და ისეთი, უფრო ფართო პროგრამების ფარგლებში, რომელთა მიზანია სამუშაო პირობების გაუმჯობესება და ქალებისთვის და სხვა მრავალფეროვანი ჯგუფებისთვის შესაძლებლობების შექმნა, თავდაცვის უწყებებში პოლიტიკის, ინფრასტრუქტურისა და დამოკიდებულებების შეცვლით.

რეკრუტირებისას მრავალფეროვნების ხელშეწყობის მიზნით, შეიარაღებულ ძალებსა და თავდაცვის დარგში სვა უნებებს შემდეგი ღონისძიებების განხორციელება შეუძლიათ:

- ✦ დეტალური სტატისტიკური მონაცემების მოგროვება და ანალიზი იმის შესახებ, თუ ვის შეაქვს განაცხადი რა როლებზე და ვის იყვანენ. მონაცემები უნდა დანაწევრდეს სქესის და შეძლებისდაგვარად, მრავალფეროვნების ისეთი ინდიკატორების მიხედვით, რომლებიც აქტუალურია მოცემულ ეროვნულ კონტექსტში, როგორცაა ენობრივი, რასობრივი, რელიგიური კუთვნილება და გეოგრაფიული წარმოშობა (იხ. ჩანართი 6).
- ✦ ქვეყნის მოსახლეობასა და წარმატებით რეკრუტირებულთა შორის განსხვავებების ანალიზი იმ ბარიერების გასაცნობიერებლად, რომლებსაც გარკვეული

* იხ. მე-14 მითითება – დამვერვის სამსახურები და გენდერი, მაგალითისთვის ბრიტანეთის სადაზვერვო სამსახურები, რომლებიც მეცნიერების, ტექნოლოგიის, ინჟინერიისა და მათემატიკის კურსებზე მოსწავლე ქალებს უკავშირდებიან და დამვერვაში კარიერის დაწყების შესაძლებლობას სთავაზობენ.

ჯგუფები თითოეულ ეტაპზე აწყდებიან. გენდერული ბალანსი უნდა გაანალიზდეს ყველა კატეგორიაში. უნდა შეფასდეს, თუ რამდენად ახდენს გავლენას შემდეგი ფაქტორები გარკვეული ჯგუფების არასაკმარისი რაოდენობით რეკრუტირებაზე:

- ნებისმიერი ფორმალური ბარიერები;
 - შერჩევის კრიტერიუმები;
 - ისეთი გენდერული სტერეოტიპები და გენდერული მიკერძოება, როცა ქალები ან კონკრეტული ჯგუფები თავს არ განიხილავენ პოტენციურ კანდიდატებად, ან რეკრუტირებაზე პასუხისმგებელი პირები ცხრილავენ მათ.
- ✦ საკვალიფიკაციო და შერჩევის კრიტერიუმების გადასინჯვა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი შეესაბამება თანამედროვე მოთხოვნებს და გამორიცხავს გენდერულ მიკერძოებას
 - ✦ რეკრუტირებისა და ისეთი საზოგადოებრივი კამპანიების მიზნობრივად მიმართვა არასათანადოდ წარმოდგენილ ჯგუფებზე, რომლებიც, იდეალურ შემთხვევაში, თანამშრომელთა გაერთიანებებისა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან კონსულტაციის საფუძველზე შემუშავდა
 - ✦ რეკრუტირებასა და შერჩევაში მონაწილე ყველა თანამშრომლის ტრენინგი მრავალფეროვნებისა და გენდერული მიკერძოების საკითხებზე ისე, რომ მათ გააცნობიერონ ორგანიზაციის მრავალფეროვნების საჭიროება და თავიანთი სავარაუდო მიკერძოება
 - ✦ დროებითი კვოტების, რეკრუტირების სამიზნე ნიშნულების დანესებისა და სხვა პოზიტიური ქმედებების განხორციელების შესაძლებლობის განხილვა ინსტიტუციური კულტურის ცვლილებისაკენ მიმართული, უფრო ფართომასშტაბიანი პროგრამებისა და ღონისძიებების ნაწილის სახით

ჩანართი 9: ინდოეთის საჰაერო ძალებში რეკრუტირებისას გენდერულ სტერეოტიპებთან ბრძოლა

ინდოეთის საჰაერო ძალებში ოფიცერთა 13 პროცენტი ქალია, რაც მნიშვნელოვნად აღემატება ქალ ოფიცერთა წილს სამხედრო ძალებში, რომელიც 4 პროცენტს შეადგენს და საზღვაო ძალებში, სადაც – 6 პროცენტს აღწევს. ინდოეთში პირველი სამი რეკრუტირებული მებრძოლი პილოტი ქალი (რომელიც წარმოშობით სამი სხვადასხვა შტატიდანაა: ბიჰარი, მადჰია პრადეში და რაჯასტანი) You-Tube-ის ვიდეოკლიპში მონაწილეობენ, რომელიც საჰაერო ძალების ფართომასშტაბიანი სარეკლამო კამპანიის ნაწილია. ვიდეოკლიპი ეჭვქვეშ აყენებს იმ სტერეოტიპებს, რომ ქალებს ძლიერი ხმაურის და სიმაღლის ეშინიათ და ასეთი საპასუხისმგებლო როლების შესრულება არ შეუძლიათ. ამასთანავე,



ფოტო: სუმან შარმა, პირველი ქალი ინდოეთში რომლის იყო F-22 თვითმფრინავის, პილოტი, 2009 © ანეჩირა შივა

ამ კამპანიის ფარგლებში გამოქვეყნდა რამდენიმე პრესრელიზი, რომელმაც ინდოეთის საჰაერო ძალებში ქალების მიღწევების შესახებ გაავრცელა ინფორმაცია. მაგალითად, 2019 წელს ინდოეთის საჰაერო ძალებმა განაცხადა, რომ მხოლოდ ქალებისაგან შემდგარმა ეკიპაჟმა პირველად იფრინა Mi-17 V5 ვერტმფრენით, საბრძოლო საწვრთნელი მისიის ფარგლებში.

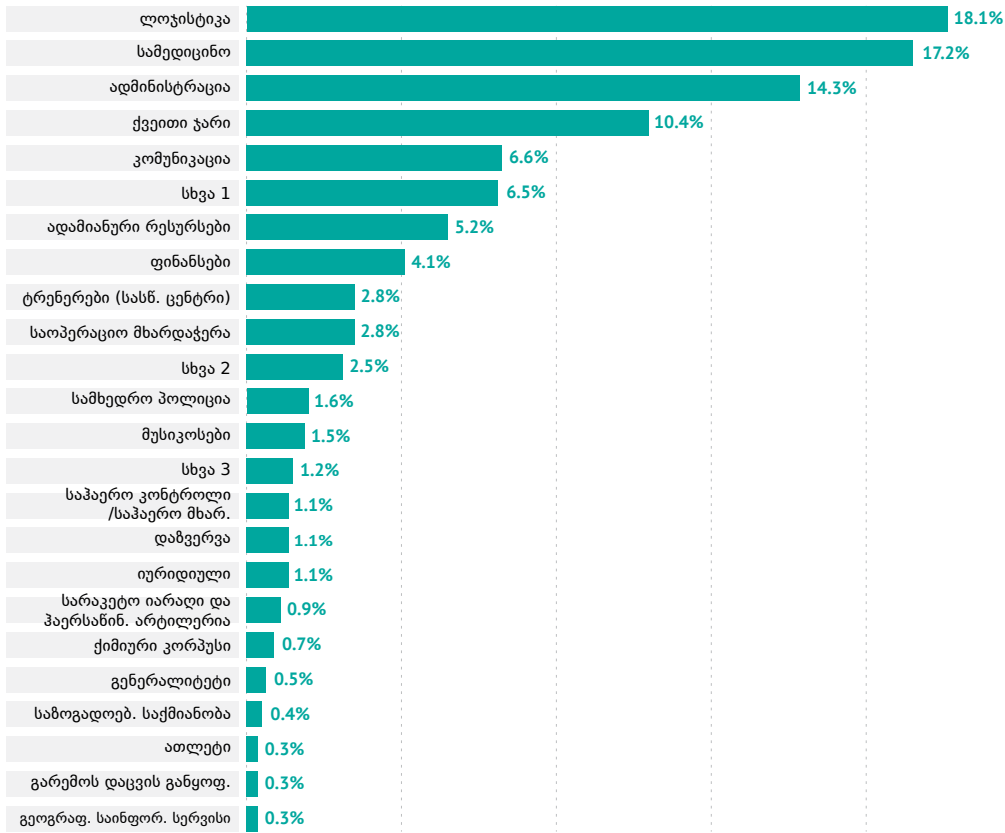
წყარო: YouTube (2017) ინდოეთის საჰაერო ძალები , <https://www.youtube.com/watch?v=J5bOiExdx0U>; Press Trust of India (2018), საჰაერო ძალებში ოფიცერთა 13 პროცენტი ქალია, რაც შეიარაღებულ ძალების 3 შტოში ყველაზე მაღალი მაჩვენებელია, NDTV, 13 დეკემბერი <https://www.ndtv.com/india-news/air-force-has-13-per-cent-women-officers-highest-among-3-armed-forces-1961885> ; U. Sudhir (2016) გაიცანით ტრიო, რომელიც ინდოეთის პირველი მებრძოლი პილოტი ქალები იქნებიან, NDTV, 9 მარტი <https://www.ndtv.com/india-news/meet-indias-first-three-women-fighter-pilots-to-be-1285173> ; Press Trust of India (2019) ინდოეთის საჰაერო ძალების მხოლოდ ქალებისაგან შემდგარი პირველი ეკიპაჟი Mi-17 ვერტმფრენით საბრძოლო წვრთნების მისიაში, NDTV, 27 მაისი <https://www.ndtv.com/india-news/first-all-women-indian-air-force-crew-fly-mi-17-chopper-2043825>.

კარიერული განვითარების, დანინაურებისა და მისიაში წარგზავნის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა

სამუშაო გარემო, ხელფასი, დანამატები და სამომავლო პერსპექტივების აღქმა გავლენას ახდენს შემდგომში პერსონალის შეიარაღებულ ძალებში დარჩენაზე. შეიარაღებულ ძალებსა და თავდაცვის სექტორის სხვა უწყებებს მოუწევთ უწყვეტად იმუშაონ რეკრუტთა თითოეული ახალი თაობის განვითარებად საჭიროებებსა და მოლოდინებზე მოსარგებად. მაგალითად, დღეს კაცები უფრო მაღალი ალბათობით მოელიან მამობის შვებულებასა და მოქნილ სამუშაო გრაფიკს, ხოლო ერთსქესიან ურთიერთობაში მყოფი პერსონალი – ჰეტეროსექსუალ წყვილებთან თანაბარ პრივილეგიებს.

ისევე, როგორც პერსონალის კმაყოფილებისა და დისციპლინის შენარჩუნება, მრავალფეროვნების ოპერატიული საჭიროება და დისკრიმინაციის კანონისმიერი ვალდებულება მოითხოვს, რომ სათანადო ყურადღება დაეთმოს იმ საკითხს, აქვთ თუ არა კარიერული განვითარების თვალსაზრისით, თანაბარი შესაძლებლობები ქალებს, ლგბტი ადამიანებსა და სხვა ჯგუფებს, რომლებიც შეიარაღებულ ძალებში უმცირესობაში არიან. შეიარაღებულ ძალებში ხშირად, როლები მეტნაკლებად დანაწილებულია გენდერის მიხედვით. მაგალითად, ქალები მრავლად არიან წარმოდგენილნი სამედიცინო და ადმინისტრაციულ სექტორებში და მათ ნაკლებად მიუწვდებათ ხელი ყველაზე მაღალი რანგის თანამდებობებზე (იხ. ნატოს მონაცემები გრაფიკში 2. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შეფასდეს, აქვს თუ არა ადგილი პირდაპირ, ან ირიბ დისკრიმინაციას იმ ძირითად ეტაპებზე, რომლებზეც პირები განათლების, წვრთნის, ან დანინაურებისთვის საჭირო პირობებს აკმაყოფილებენ და როდესაც მიიღება გადაწყვეტილებები წარგზავნასთან დაკავშირებით. მაგალითად, ის დანაყოფები, სადაც ქალები მეტად არიან წარმოდგენილნი (ვთქვათ, სამედიცინო კორპუსი), ზოგიერთ კონტექსტებში არ მონაწილეობს საბაზისო წვრთნის ისეთ ელემენტებში, როგორცაა ცეცხლსასროლ იარაღთან მოპყრობა. ეს უნარები კი, შესაძლოა, საზღვარგარეთ განვვივისთვის, ტრანსფერის ან დანინაურებისთვის სავალდებულო წინაპირობა იყოს, რაც ქალი სამხედროების დე ფაქტო გამოორიციხვას იწვევს.

გრაფიკი 2: ნატოს წევრი სახელმწიფოების შეიარაღებულ ძალებში ქალების საქმიანობის ძირითადი სფეროები 2017 წლის მდგომარეობით



წყარო: ნატოს კომიტეტი გენდერული პერსპექტივების შესახებ (2017) გენდერული პერსპექტივების შესახებ ნატოს კომიტეტის მისამართით ნატოს წევრ და პარტნიორ სახელმწიფოთა ეროვნული ანგარიშების რეზიუმე, ბრიუსელი: ნატო, გვ. 37, https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_09/20190909_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf

ისევე, როგორც რეკრუტირების შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია ინფორმაციის მოგროვება და ანალიზი მიკერძობებისა და არაფორმალური დისკრიმინაციის აღმოსაჩენად იმისათვის, რომ შესაძლებელი გახდეს მასთან ბრძოლა. მრავალი ქვეყნის შეიარაღებული ძალები აგრეთვე გადიან კონსულტაციებს ან/და ატარებენ პერსონალის კონკრეტული ჯგუფების გამოკითხვებს მათთვის დამახასიათებელი საკითხების იდენტიფიცირების მიზნით. მაგალითად, იორდანის შეიარაღებულ ძალებში შეფასებით დადგინდა, რომ ზოგიერთ ქალს არ სურდა ისეთ თანამდებობებზე მუშაობა, სადაც, სამხედრო უნიფორმის წესები მათ ჰიჯაბის ტარების შესაძლებლობას არ აძლევდა. თანამშრომელთა გაერთიანებებთან კომუნიკაცია (განხილულია ქვემოთ), „ორგანიზაციული კლიმატის შეფასებები“ და სამუშაოთი კმაყოფილების კვლევის სხვა საშუალებები, შესაძლოა, სასარგებლო იყოს ადამიანური რესურსებისა და კადრების განყოფილებების მიერ „სწრაფი გამარჯვების“ ისევე, როგორც გრძელვადიანი ამოცანების იდენტიფიცირების თვალსაზრისით (იხ. ჩანართი 6).

ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგმა გაეროს სამშვიდობო ოპერაციებში მეტი ქალის წარგზავნაზე ზეწოლის პროვოცირება მოახდინა, რაც ისეთ სხვა მრავალმხრივ მისიებზეც გავრცელდა, როგორცაა ევროკავშირისა და ნატოს მისიები. მას შემდეგ, რაც ინდოეთმა 2007 წელს, გაეროს სადამკვირვებლო მისიაში მხოლოდ ქალებისაგან შემდგარი საპოლიციო დანაყოფი გაიწვია,

ფილიპინები, ნიგერია და ბანგლადეშიც მის მაგალითს მიჰყვან. განამ და რუანდამაც გაზარდეს ქალების რაოდენობა თავიანთ სამშვიდობო კონტიგენტში (იხ. ჩანართი 11).¹³ ერთ-ერთი საშუალება იმის განსასაზღვრად, განიცდიან, თუ არა ქალებისა და კაცების გარკვეული ჯგუფები მისიებში წარგზავნიას შესაძლებლობების ნაკლებობას, „ბარიერების შეფასების“ ჩატარებაა (იხ. ჩანართი 6).

მენტორობა – ცოდნის, გამოცდილებისა და სიბრძნის ნებაყოფლობითი გადაცემა უფრო გამოცდილი ადამიანის მიერ, ნაკლებ გამოცდილი პირისათვის – კიდევ ერთი სფეროა, რომელიც ყურადღებას იმსახურებს. მიუხედავად იმისა, რომ, როგორც წესი, მენტორობა არაფორმალური და ნებაყოფლობითი ხასიათისაა, მან მაინც შეიძლება გადამწყვეტი როლი ითამაშოს წინსვლაში. ჩვეულებრივ, მენტორობა ორ თანამოაზრე ადამიანს შორის ხდება, შესაბამისად, ქალებისთვის და შეიარაღებულ ძალებში ტრადიციულად არასათანადოდ წარმოდგენილ ჯგუფებს მიკუთვნილი კაცებისთვის, შესაძლოა, მენტორების მოძიება გართულდეს. ეფექტიანმა მენტორობამ შეიძლება ხელი შეუწყოს არასათანადოდ წარმოდგენილი ჯგუფების შენარჩუნებას, დაწინაურების თვალსაზრისით შესაძლებლობების გათანაბრებასა და დაწესებულებების მაღალ დონეებზე მეტი მრავალფეროვნების უზრუნველყოფას.¹⁴

კარიერული განვითარების, მათ შორის მისიაში წარგზავნის თანაბარი შესაძლებლობების ხელშესაწყობად, შეიარაღებულ ძალებსა და თავდაცვის სექტორის სხვა უწყებებს რიგი მხარდამჭერი ღონისძიებების განხორციელება შეუძლიათ:

- ✦ თანაბარი შესაძლებლობებთან დაკავშირებით ბარიერების გაანალიზება (იხ. ჩანართი 6)
- ✦ შეფასება იმისა, აქვთ თუ არა ქალებსა და კაცებს თანაბარი ხელმისაწვდომობა პრაქტიკაში წვრთნებსა და საგანმანათლებლო შესაძლებლობებზე. შესაძლებელია, რომ საცხოვრებლების ტიპი, ან ოჯახის მხარდაჭერის სივრცეების ნაკლებობა ხელს უშლის საკმაო რაოდენობით ქალის მონაწილეობას აღნიშნულ პროცესებში
- ✦ დაწინაურების კრიტერიუმების გადასინჯვა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი ასახავს ორგანიზაციის ღირებულებებსა და სტანდარტებს და მიკერძობის პრევენციას ახდენს. დაწინაურების კრიტერიუმებში უნდა იქნეს შეტანილი მრავალფეროვანი გუნდში მუშაობისა და მართვის ისეთი კომპეტენციები, როგორცაა გენდერთან დაკავშირებული ნებისმიერი საჩივრის პრევენცია და სათანადო მოპყრობა
- ✦ უზრუნველყოფა იმისა, რომ ნებისმიერი კომისიის შემადგენლობა, რომელიც იღებს გადაწყვეტილებებს წვრთნებზე, განათლებაზე, დაწინაურებაზე, მისიაში წარგზავნა და სხვა ძირითად კარიერულ შესაძლებლობებზე, მრავალფეროვანი იყოს. კომისიები უნდა შედგებოდეს ქალებისა და კაცებისაგან. გადაწყვეტილებების მიმღებმა პირებმა უნდა გაიარონ ტრენინგი მრავალფეროვნებისა და გენდერული მიკერძობის საკითხებზე ისე, რომ გააცნობიერონ ორგანიზაციის მრავალფეროვნების საჭიროება და საკუთარი სავარაუდო მიკერძობა
- ✦ დროებითი კვოტირების, დაწინაურებისა და მისიაში წარგზავნის სამიზნე ნიშნულების დაწესების ისევე, როგორც სხვა პოზიტიური ქმედებების განხორციელების შესაძლებლობის განხილვა
- ✦ ქალთა მენტორობის სპეციალური ქსელების შექმნა მაღალი რანგის ქალი მოსამსახურეებისთვის (შეძლებისდაგვარად) სხვადასხვა ჯგუფებიდან და მაღალი რანგის თანამშრომელთა აქტიური წახალისება, მენტორობა გაუწიონ უმცროს მოსამსახურეებს, რომელთაც განსხვავებული წარმოდგენები აქვთ
- ✦ აქტიური ზომების მიღება იმის უზრუნველსაყოფად, რომ სამუშაო კულტურა ინკლუზიური იყოს, მაგალითად სექსისტური ან დისკრიმინაციული ენისა ან გამოსახულებების მიუღებლობის ხაზგასმით

თანამშრომელთა მხარდასაჭერი გაერთიანებები*

თანამშრომელთა გაერთიანებებსა და ქსელებს შეიარაღებულ ძალებსა და თავდაცვის სექტორის სხვა დაწესებულებებში შეუძლიათ მნიშვნელოვანი როლის შესრულება ქალების, ეთნიკური უმცირესობებისა და ლგბტი ადამიანების კეთილდღეობის ხელშეწყობისა და შენარჩუნების საქმეში. ისინი აწვდიან ინფორმაციას მომსახურებების შესახებ, უწევენ მორალურ მხარდაჭერას და სთავაზობენ მენტორობისა და პროფესიული კავშირების შესაძლებლობებს (იხ. ჩანართი 10, სადაც ლგბტი მოსამსახურეთა გაერთიანება ინკლუზიისაკენ მიმართული ძალისხმევის ნაწილია).

ამასთანავე, თანამშრომელთა გაერთიანებებს შეუძლიათ წვლილის შეტანა ინსტიტუციურ პოლიტიკასა და პრაქტიკებში, რათა ხელი შეუწყონ იმის უზრუნველყოფას, რომ ისინი შეესაბამება პერსონალის ცვალებად საჭიროებებს. გარდა ამისა, აუცილებელია მათთან კონსულტაცია, განსაკუთრებით გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების საკითხებზე სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების შემუშავებისას. თანამშრომელთა გაერთიანებებს შორის საერთაშორისო თანამშრომლობამ, შესაძლოა, მათ სხვა ქვეყნების ისეთი გამოცდილების გაზიარების შესაძლებლობა მისცეს, რომელიც სასარგებლო იქნება მათი დაწესებულებებისათვის.

გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების ხელშესაწყობად თანამშრომელთა გაერთიანებების მხარდაჭერის მოპოვების მიზნით, შეიარაღებულ ძალებსა და თავდაცვის სექტორის სხვა უწყებებს შემდეგი ზომების მიღება შეუძლიათ:

- ✦ თანამშრომელთა გაერთიანებების მხარდაჭერა მათი ფორმალური აღიარებისა და მათთვის რესურსების გამოყოფის გზით, აგრეთვე პერსონალის წახალისება, რომ მიიღონ მათში მონაწილეობა
- ✦ ინსტიტუციური პოლიტიკის შემუშავებისას კვლევების თანამშრომელთა გაერთიანებებთან კონსულტაციებისა და რჩევების გათვალისწინება
- ✦ თანამშრომელთა გაერთიანებების ჩართვა მრავალფეროვნებისა და თანასწორობის საკითხებზე განათლებასა და ტრენინგში

ჩანართი 10: ლგბტი ადამიანები ნიდერლანდების შეიარაღებულ ძალებში

1974 წელს ნიდერლანდები პირველი ქვეყანა გახდა, რომელმაც პირდაპირ მისცა ჰომოსექსუალ, ბისექსუალ და ტრანსგენდერ პერსონალს შეიარაღებულ ძალებში ღიად მსახურების უფლება. თუმცა, 1987 წელს ქვეყანა სკანდალმა შეარყია, როდესაც გაირკვა, რომ აშშ-ს თავდაცვის დეპარტამენტის თხოვნით, ჰოლანდიურმა ჟანდარმერიამ გამოიძია აშშ-ს სერჟანტის ჰოლანდიელ სამხედროსთან ერთსქესიანი ურთიერთობის ფაქტი, შემდეგ დააკავა იგი და მისი დეპორტაციაც მოახდინა. აშშ-ში დაბრუნებული ამერიკელი დააკავეს, დაუქვემდებარეს დამამცირებელ მოპყრობას, რის შემდეგაც სამსახურიდან გაათავისუფლეს. შემდგომი გამოძიების შედეგად, ჟანდარმერიის მაღალი რანგის თანამდებობის პირი დაითხოვეს და სამხედრო ხელმძღვანელობის არასათანადოდ დაგეგმილი გამოკითხვა ჩაატარეს, რომელიც მეთაურებს სთხოვდნენ თავიანთ დანაყოფებში არსებულ ჰომოსექსუალთა რაოდენობის დასახელებას და ეკითხებოდა, ხომ არ იწვევდა ეს რაიმე სახის დაძაბულობას. მეთაურებმა 58 ჰომოსექსუალი კაცი, არცერთი ლესბოსელი და ძალადობის, ან ბულინგის 12 შემთხვევა დაასახელეს 85 000 ადამიანისაგან შემდგარ პერსონალში - რაც აშკარა მაჩვენებელი იყო იმისა, რომ ჰომოსექსუალები თავს სამუშაო ადგილას კომფორტულად არ გრძნობდნენ და ხელმძღვანელობა ვერ ახერხებდა, ან არ სურდა ჰომოფობიური ბულინგისა და შევიწროების აღკვეთა. იმავე წელს „ჰომოსექსუალიზმის ფონდი და შეიარაღებული ძალები“ (Stichting

* იხ. აგრეთვე (DCAF (2011) უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელ ქალთა ასოციაციები: ცვლილების აგენტები?, ვენევა, Geneva: DCAF).

Homoseksualiteit en Krijgsmacht (SHK)) ლგბტი ადამიანებისთვის სამხედრო პერსონალის მსოფლიოში პირველი ასოციაცია გახდა.

ცვლილებები დაიწყო, როდესაც 1989 წელს თავდაცვის მინისტრად რელუს ტერ ბეეკი დაინიშნა. შეიარაღებული ძალების სოციალურმა საბჭომ ხაზი გაუსვა იმას, რომ შეიარაღებული ძალები ვერ შეძლებდნენ საუკეთესო კადრის რეკრუტირებას, თუ ჰომოსექსუალთა მიმდებლობა არ გაიზრდებოდა და რომ ინდივიდუალურ დონეზე, ის მოსამსახურეები, რომლებიც ღიად არ აცხადებდნენ თავიანთი ორიენტაციის შესახებ, შესაძლოა დაქვემდებარებოდნენ შანტაჟს და სხვა ფსიქოლოგიურ შედეგებს. ტერ ბეეკმა საკუთარ თავზე აიღო იმის დემონსტრირება, რომ შეიარაღებულ ძალებს აქტიური ზომების მიღება შეეძლოთ ჰომოსექსუალი კაცებისა და ლესბოსელი ქალების რეკრუტირებისა და მნიშვნელოვან პოზიციებზე დანიშნულებისთვის, ინსტიტუციური ცვლილების მიღწევის მიზნით. მან გაზარდა SHK-ს დაფინანსება და გამოაქვეყნა ბროშურა შეიარაღებულ ძალებში ჰომოსექსუალიზმის შესახებ. ამასთანავე, დაუკვეთა რეგულარული კვლევები. მისმა გეგმამ გაამართლა და 1998 წლისათვის, ჰომოსექსუალი პერსონალის 60-მა პროცენტმა განაცხადა, რომ ჰომოსექსუალი კაცებისა და ლესბოსელი ქალების უფრო მეტად მხარდამჭერი დამქირავებელი, ვიდრე შეიარაღებული ძალები, არ არსებობდა.

დღეს გენერლისა და ადმირალის რანგშიც კი ღიად ჰომოსექსუალი ადამიანები მსახურობენ. შეიარაღებული ძალები 2011 წლიდან საკუთარი გემით და სამხედრო უნიფორმით ამსტერდამის არხის პრაიდზე გამოდის უმაღლესი ხელმძღვანელობის ნებართვით, მათ შორის მათიც, ვინც თვითიდენტიფიცირებას არ ახდენს, როგორც ლგბტი ადამიანი. მიუხედავად იმისა, რომ კვლავ არსებობს გარკვეული შტოები, სადაც ლგბტი ადამიანების მეტად მცირე ნაწილი, ან სულაც არცერთი წარმომადგენელი არ მსახურობს ორიენტაციის დაუფარავად, ამჟამად, ბევრი რეკრუტი ამას ღიად პირველი დღიდან აკეთებს. შედეგად, ლიდერები ყველა დონეზე უკეთ აცნობიერებენ მათ საჭიროებებს. მაგალითად, ტრანსგენდერ სამხედრო მოსამსახურესთან შეხვედრის შემდეგ, ერთ-ერთმა ინსტრუქტორმა ოფიცერმა ლიდერობის კურსში როლური თამაში დანერგა, რომელშიც ოფიცერი თავის მეთაურს ეუბნება, რომ თავის ჭეშმარიტ გენდერში ტრანზიციას იწყებს.

პოლანდიური გამოცდილება როგორც ხილვადობის, ისე ხელმძღვანელობის მხარდაჭერის მნიშვნელობის მაგალითია, ინსტიტუციურ კულტურაში იმ სახის ცვლილებების მისაღწევად, რომლებიც აუცილებელია, რომ ლგბტი ადამიანებმა შეძლონ პიროვნულ დონეზე წარმატების მიღწევა, შეიარაღებული ძალების სასარგებლოდ.

წყარო: ჯ. პოლჩარი, ტ. სვეიუსი, პ. მარტენი და ჯ. გალდიგა (2014) ლგბტ სამხედრო პერსონალი: სტრატეგიული ხედვა ინკლუზიისთვის, ჰააგა: ჰააგის სტრატეგიული კვლევების ცენტრი.

გენდერთან დაკავშირებული საჩივრების პრევენცია და რეაგირება*

შეიარაღებული ძალების უმრავლესობა სექსუალური ორიენტაციის, ან გენდერული იდენტობის ნიშნით სექსუალური დისკრიმინაციის, სექსუალური შევიწროების, სექსუალური ძალადობის, დისკრიმინაციისა, ან შევიწროების პრობლემებს ებრძვის. გარდა ამისა, ხშირად, ახალბედების „განვრთნას“, ბულინგსა და ჩაგვრას გენდერული ასპექტები ახასიათებს, მაგალითად მაშინ, როდესაც მსხვერპლის რეალური, ან წარმოსახვითი მასკულიზური იდენტობის გაუფასურება ხდება. თუმცა, შეიარაღებული ძალების უმრავლესობას მიაჩნია, რომ გენდერთან დაკავშირებული პრობლემების შეუტყობინებლობა მეტად გავრცელებულია. კაცების მიერ ტრადიციულად დომინირებულ როლებში მომსახურე ქალებმა, შესაძლოა, თავი

* ამ საკითხზე დამატებითი ინფორმაციისთვის, იხ. DCAF (2015) გენდერი და გასაჩივრების მექანიზმები: გზამკვლევი შეიარაღებული ძალებისა და ომბუდსმენებისთვის გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, ბულინგისა და ძალადობის პრევენციისა და რეაგირების შესახებ, შენევა (DCAF (2015), შენევა, DCAF <https://www.dcaf.ch/handbook-gender-and-complaints-mechanisms-0>.

შეიკავონ საჩივრის წარდგენისაგან, სექსისტური დამოკიდებულებების გაღვივების შიშით, რომ მათი ყოფნა არყვეს ერთობის განცდას. კაცებმა, შესაძლოა, არ შეატყობინონ სექსუალური ძალადობის ფაქტის შესახებ იმის შიშით, რომ მათ ჰომოსექსუალს უწოდებენ. ლგბტი ადამიანები შესაძლოა შიშობდნენ, რომ მათ სუსტად მოიხსენიებენ. კაცებმა, რომლებმაც სექსუალური ძალადობა განიცადეს ახალბედების „განვრთნის“ რიტუალისას, შესაძლოა საერთოდ ვერც გააცნობიერონ, რომ მათ საჩივრის წარდგენის საფუძველი აქვთ. ხშირად, პრობლემის ნაწილი შეიარაღებული ძალების გენდერთან დაკავშირებული საჩივრების განხილვის მექანიზმების სამართლიანობისა და კონფიდენციალურობის მიმართ ნდობის ნაკლებობაა. გენდერული ნიშნით განპირობებული შევიწროების, დისკრიმინაციის, ან ძალადობის მიმართ შემწყნარებლობის კულტურა ვნებს, როგორც გუნდურ ეფექტიანობასა და დისციპლინას, ისე მნიშვნელოვნად უშლის ხელს მუშაობას გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების მიღწევის მიზნით.

შეიარაღებულმა ძალებმა უნდა უზრუნველყონ მრავალი საშუალება გენდერთან დაკავშირებული საჩივრების წარდგენისათვის. ასეთი ვარიანტები უნდა მოიცავდეს როგორც ფორმალურ, ისე არაფორმალურ მარშრუტებს: ინტერნეტით, სატელეფონო ცხელი ხაზით, ან პირადად; და მოსამსახურის ზემდგომ ოფიცერთან, ან ინსტანციათა ჯაჭვის გარეთ, მაგალითად, კაპელანის, სამედიცინო პერსონალის, თანასწორობისა და მრავალფეროვნების ოფიცრის ან სპეციალური გარე ორგანიზაციის საშუალებით. პოლიტიკა უნდა აღიარებდეს, რომ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია და შევიწროებას ხშირად, ზემდგომი პირი ეწევა დაქვემდებარებული პირის მიმართ. მნიშვნელოვანია, რომ შეიარაღებულმა ძალებმა აქტიურად შეუწყონ ხელი და მოიპოვონ ნდობა თავიანთი გასაჩივრების მექანიზმების მიმართ, მათ შორის საჩივრის წარმდგენის შურისძიებისაგან დაცვის ღონისძიებების განხორციელების გზით.

დახურული და არაფორმალური საჩივრების წარდგენის შესაძლებლობები საშუალებას უნდა აძლევდეს საჩივრის წარმდგენს, ისარგებლოს მხარდამჭერი მომსახურებებით სრული, ღია საჩივრის წარდგენის გარეშე. ასეთი მომსახურებები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სექსუალური ძალადობის შემთხვევაში. მაგალითად, აშშ-ში სექსუალური ძალადობის მსხვერპლს შეუძლია კონფიდენციალური („დახურული“) შეტყობინების წარდგენა, სადაც მისი და მოძალადის ვინაობა არ სახელდება. ასეთი პრაქტიკა მსხვერპლს ეხმარება ისარგებლოს სამედიცინო, ფსიქოლოგიური, საადვოკატო და სამართლებრივი მომსახურებებით. სურვილისამებრ, მოგვიანებით, მას შეუძლია გახსნას საჩივარი, რაც ოფიციალური გამოძიების დაწყების საფუძველია. 2014 წელს დახურული საჩივრების 20 პროცენტი მოგვიანებით ღია საჩივრად იქცა, რაც ოფიციალური გამოძიების საფუძველი გაცხად.¹⁵ სექსუალური დისკრიმინაციის, ძალადობისა და შევიწროების სპეციფიკური ბუნებიდან გამომდინარე, ისეთმა ქვეყნებმა, როგორცაა ავსტრალია, საფრანგეთი და აშშ, ასეთი საჩივრების მისაღებად სპეციალური დაწესებულებები შექმნეს.

თავდაცვის სამინისტროებმა მონიტორინგი უნდა გაუწიონ წარდგენილი საჩივრების რაოდენობასა და სახეობებს, დაანაწევრონ ისინი გენდერისა და მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული სხვა ინდიკატორების მიხედვით. საჩივრების ნაკლებობა უნდა განიხილებოდეს, როგორც გასაჩივრების მექანიზმების არასათანადო მუშაობის ნიშანი და არა, როგორც რაიმე გამომწვევი პრობლემების ნაკლებობა. ამასთანავე, მოსარჩელე სამხედრო მოსამსახურეთა დასაცავად არსებითი მნიშვნელობა აქვს პარლამენტის, ომბუდსმენის ან/და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტების დამოუკიდებელ ზედამხედველობას (დამატებით განხილულია ქვეთავში 4.5).

გენდერთან დაკავშირებული საჩივრების სათანადო მოპყრობის უზრუნველსაყოფად, შეიარაღებულ ძალებსა და თავდაცვის სექტორის სხვა უწყებებს მხარდაჭერის სხვადასხვა ფორმის გაწევა შეუძლიათ.

- ✦ ორგანიზაციული კლიმატის შეფასების, ანონიმური გამოკითხვების ან/და მესამე მხარის მიერ ჩატარებული კვლევების გამოყენება გენდერული ნიშნით დანაწევრებული მონაცემების მოსაგროვებლად, გენდერთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ძალადობის ხასიათისა და სიხშირის შესახებ (იხ. ჩანართი 6). ამგვარმა კვლევებმა შესაძლოა აგრეთვე გამოარკვიოს წარადგინა თუ არა მსხვერპლმა საჩივარი და როგორ, და რამდენად არის მზად პერსონალი ამ გვარი შეტყობინებისთვის. ამ ინფორმაციის საფუძველზე დამატებითი კვლევების ჩატარება იმ ბარიერების შესაფასებლად, რომლებსაც ქალები და კაცები (ან კონკრეტული ჯგუფები) აწყდებიან შეიარაღებული ძალების გასაჩივრების მექანიზმების გამოყენებისას, ან/და პირის გამოცდილებების ხარისხი მათთან შეხებისას
- ✦ ფორმალური და არაფორმალური გასაჩივრების საშუალებების სიმრავლის უზრუნველყოფა, როგორც ინსტანციათა ჯაჭვის შიგნით, ისე მის ფარგლებს გარეთ, საჩივრის წარმდგენი პირის დაცვისა და მხარდაჭერის მექანიზმების ჩათვლით
- ✦ საჩივრების წარდგენის მიმართ ხელმძღვანელობის მხარდაჭერის დემონსტრირება. მეთაურებს შეუძლიათ აქტიურად გაავრცელონ გზავნილი, რომ სწორედ დისკრიმინაცია, შევიწროება და ძალადობა შეიარაღებული ძალების მოსამსახურის მიმართ არყვეს ძალების უნარიანობას და არა მსხვერპლის მიერ საჩივრის წარდგენა
- ✦ გასაჩივრების პროცესების როგორც შიდა, ისე გარე ზედამხედველობისადმი დაქვემდებარების უზრუნველყოფა. გარე ზედამხედველობის მექანიზმები მოიცავს, მაგალითად, ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტებს, ან დამოუკიდებელი ომბუდსმენის აპარატს

4.4 სამხედრო ოპერაციებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება*

მრავალი ქვეყნის შეიარაღებული ძალებისათვის ქალთა ინტეგრაციისაკენ მიმართულ ძალისხმევას გრძელი ისტორია აქვს. სამხედრო ოპერაციებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება კი, უფრო ახალი მიდგომაა, თუმცა ყველა სამხედრო ოპერაციას გენდერული განზომილებები გააჩნია. შეიარაღებული ძალების უსაფრთხოების მონიტორინგის მიზნით სახმელეთო ოპერაციაში, პატრულს უნდა შეეძლოს ინფორმაციის მოგროვება ისეთი ფორმით, რომელიც არ მოახდენს ადგილობრივი მოსახლეობაში ანტაგონიზმის გაღვივებას.¹⁶ საჭიერო კამპანიისას სამიზნეების განსაზღვრისათვის, გენდერული პერსპექტივა აუცილებელია თავდასხმის შესაძლო მეორადი გავლენის გამოსათვლელად – მაგალითად, ისეთი ინფრასტრუქტურის დაზიანების პოტენციალისა, რომელიც ქალებსა და კაცებზე განსხვავებულ ზემოქმედებას ახდენს. ზღვაში გემებს სულ უფრო მეტად უწევთ საგანგებო ზრუნვის უზრუნველყოფა ოჯახებისთვის, მათ შორის მცირეწლოვანი ბავშვებისა და სექსუალური და გენდერული ნიშნით ძალადობის მსხვერპლთათვის. სამხედრო პერსონალმა უნდა მოახდინოს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება როგორც სტრატეგიულ, ისე ოპერატიულ და ტაქტიკურ დონეებზე. ეს მოითხოვს მრავალმხრივ და ყოვლისმომცველ მიდგომას.

ამის ხელშესაწყობად, ბევრი ქვეყნის სამხედრო ძალებმა მოამზადეს გენდერზე სპეციალიზებული ცოდნით აღჭურვილი კადრები (განხილულია ქვემოთ). თუმცა, არ უნდა დაიშვას, რომ სპეციალიზებულმა როლებმა შეამცირონ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების თითოეული შტოსა და შეიარაღებული ძალების

* დამატებითი ინფორმაციისთვის იხ. ეუთოს (2018), *გზამკვლევი გენდერი სამხედრო ოპერაციებში: სახელმძღვანელო მშვიდობის მხარდამჭერ ოპერაციებში* ტაქტიკურ დონეზე მომსახურე სამხედრო პერსონალისთვის, ვენა: ეუთო, <https://www.osce.org/secretariat/401705>; DCAF და PfPC (2016) *რატომ და როგორ არის გადამწყვეტი გენდერი სამხედრო ოპერაციებში*, გენდერის სწავლება სამხედრო ძალებში: გზამკვლევი, ვენევა DCAF, PfPC (2016).

კადრების თითოეული წევრის პასუხისმგებლობა. ამის საილუსტრაციოდ, წინამდებარე ქვეთავის მომდევნო ნაწილი გაერთიანებული შტაბის სისტემას ეთმობა, რომელსაც მრავალი ქვეყანა იყენებს და სხვებისთვისაც კარგად არის გასაგები (იხ. ცხრილი 3).*

ცხრილი N3: გაერთიანებული შტაბის ძირითადი სისტემა

	პასუხისმგებელია შემდეგზე:
J1	პერსონალი
J2	ოპერატიული დაზვერვა
J3	მიმდინარე ოპერაციები
J4	ლოგისტიკა
J5	საგანგებო დაგეგმვა
J6	საკომუნიკაციო და საინფორმაციო სისტემები
J7	განათლება და ტრენინგი
J8	ფინანსები და შესყიდვები
J9	სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომლობა

გენდერზე სპეციალიზებული ექსპერტული ცოდნის მქონე კადრები**

ბევრმა სახელმწიფომ, მრავალეროვნულმა შეიარაღებულმა ძალებმა და სამშვიდობო მისიებმა გენდერული მრჩევლები (ეგრეთწოდებული „GENAD“) დანიშნეს ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგის სტრატეგიულ, ოპერატიულ და ზოგჯერ, ტაქტიკურ დონეებზე განხორციელებისას მეთაურთა მხარდასაჭერად. იდეალურ შემთხვევაში, გენდერული მრჩეველი სრულ განაკვეთიანი თანამდებობაა, რომელსაც გენდერის საკითხებზე ექსპერტული ცოდნით აღჭურვილი ისეთი პირი იკავებს, რომელსაც ამ მიზნისათვის დამატებითი განათლება და ტრენინგი აქვს გავლილი. როგორც წესი, გენდერული მრჩევლები სხვადასხვა შტოებში მომსახურე გენდერზე საკონტაქტო პირების ქსელს სახელმძღვანელო მითითებებს აძლევენ. გენდერის საკითხებზე საკონტაქტო პირებს „ორმაგი დატვირთვა“ აქვთ, უთმობენ რა თავიანთი სამუშაო დროის ნაწილს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას თავიანთი შტოს ყოველდღიურ საქმიანობაში და ასრულებენ სხვა სამხედრო მოვალეობებს თავიანთ დანაყოფებში.¹⁷

ქალთა ჩართულობის ჯგუფები არის ისეთი მოდელი, რომელშიც სამხედრო მოსამსახურე ქალებს ევალებათ და გადიან ტრენინგს ადგილობრივ მოსახლეობასთან ურთიერთობის დამყარების შესახებ. ძირითადად, ავღანეთში ოპერაციებისთვის შექმნილი მოდელის მიზანია ადგილობრივი მხარდაჭერის გაზრდა კონკრეტული მისიისადმი და უკეთ გაცნობიერება იმისა, თუ როგორ მოხდეს ადგილობრივი მოსახლეობის უსაფრთხოების საჭიროებებზე რეაგირება. ქალთა ჩართულობის ჯგუფები არ უნდა იქნეს გამოყენებული ქალებისაგან სადაზვერვო ინფორმაციის მოსაპოვებლად, მიუხედავად იმისა, რომ მათმა წვლილმა შეიძლება ხელი შეუწყოს მისიის გარემოს ზოგადი გაგების გაუმჯობესებას. მოგვიანებით, შერეული ჩართულობის ჯგუფების გამოყენება უფრო გავრცელებულ პრაქტიკად იქცა, როდესაც რამდენიმე სამშვიდობო მისიამ ამ მიდგომის გამოყენება დაიწყო (იხ. ჩანართი 11).¹⁸

ხელმძღვანელობის მხარდაჭერას დიდი მნიშვნელობა აქვს გენდერული სტრუქტურების ეფექტიანობისთვის. საბოლოო ჯამში, გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებლობა ხელმძღვანელობას უნდა ეკისრებოდეს. ამასთანავე, მნიშვნელოვანია, რომ კოლეგები თავიანთ როლს აცნობიერებდნენ. ამის უზრუნველსაყოფად და იმისათვის, რომ გენდერის სპეციალისტებს ხელი მიუწვდებოდეთ საჭირო ინფორმაციასა და დაგეგმვისა და გადან-

* ტერმინოლოგია და შტოების კლასიფიკაცია ქვეყნების მიხედვით განსხვავებულია. წინამდებარე ქვეთავი ეხება სამხედრო შტაბებში არსებულ ერთობლივ განყოფილებებს (J), თუმცა აგრეთვე რეღვივანტურია, მაგალითად, შტაბის ეკვივალენტური შტოებისთვის საპაერო ძალებში (A), ჯარში (G), საზღვაო ძალებში (N), შტაბის სექციებსა (S) და გაერთიანებულ ერებში (U).

** გენდერის საკითხებზე ექსპერტის ამ ტიპის ფუნქციების გამოყენებიდან მიღებული გამოცდილება დამატებით განხილულია პუბლიკაციაში: პირველ კრებული – უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი.

ყვეტილებების მიღების პროცესებზე, მათი როლი ფორმალურად უნდა იყოს ინსტიტუციონალიზებული, მაგალითად, სტანდარტული სამოქმედო ინსტრუქციის საშუალებით. პერსონალმა უნდა გაიაროს ტრენინგი, რათა შეასრულოს გენდერის სპეციალისტის როლი და მიიღოს მხარდაჭერა გენდერულ საკითხებზე მომუშავე კოლეგებისაგან შემდგარი ქსელისაგან. მისიებში მათ ხელი უნდა მიუწვდებოდეთ ქალ თარჯიმნებთან ადგილობრივ ქალებთან ურთიერთობისას და რესურსებზე საზოგადოებასთან ურთიერთობებისთვის.

ჩანართი 11: გენდერულ სტერეოტიპებთან ბრძოლა გაეროს სამშვიდობო ოპერაციებში

გაეროს სამშვიდობო ოპერაციებში განვსწავლეთ ქალთა როლი იზრდება, თუმცა ნელა. 2019 წელს ქალები სამხედრო კონტიგენტის დაახლოებით 4.9 პროცენტს შეადგენდნენ, 2005 წელს კი 1.6 პროცენტს (გაერთიანებული ერები, 2011, 2019). განვსწავლეთ ქალთა დიდი ნაწილი სტერეოტიპულად ქალურ, არასაბრძოლო მიმართულებებში მსახურობს, როგორცაა ექთანი და ადმინისტრაციული თანამშრომელი. ზოგიერთ შემთხვევაში ეს იმიტომ ხდება, რომ ქალებს ეროვნულ დონეზე საბრძოლო წვრთნებზე არ უშვებენ; სხვა შემთხვევებში, საბრძოლო გამამხადებელი ქალების წარგზავნა არ ხდება, ან მათ მისიებში ისევ ადმინისტრაციული როლები ეკისრებათ, ვინაიდან მისიის გარემო სამხედრო ხელმძღვანელობისა და გადანყვეტილებების მიმღები პირების მიერ ზედმეტად სახიფათოდ მიიჩნევა. მიუხედავად იმისა, რომ მისი მიზანი ქალების დაცვაა, „კეთილმოსურნე სექსიზმის“ ეს ფორმა ხელს უშლის ქალთა არსებით მონაწილეობას. ამასთანავე, არყვეს ოპერატიულ უნარიანობას, ვინაიდან, მხოლოდ ვაცებისაგან შემდგარი პატრულები ნაკლებად ახერხებენ ქალ სამოქალაქო პირებთან ურთიერთობას და პერსპექტივების ის მრავალფეროვნება აკლიათ, რომელიც შერეული გენდერის ჯგუფებს აქვს.



ფოტო: MONUSCO სამშვიდობო ჯარები ქალთა საერთაშორისო დღის აღნიშვნის ცერემონიაზე, გომა, დომინიკის რესპუბლიკა 2019 © MONUSCO/მაიკლ ალი

თუმცა, გაეროს სამშვიდობო მისიები სამხედრო კონტიგენტის მიმწოდებელ ქვეყნებს გენდერულ სტერეოტიპებთან ბრძოლის შესაძლებლობას აძლევს. მისიის მანდატები ასახავს ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგის ასპექტებს, ნერგვას რა ახალ კონცეფციებს მონაწილე შეიარაღებულ ძალებსა და სამხედრო კონტიგენტის მიმწოდებელ ქვეყნებში, რომლებიც იწვევენ საბრძოლო წვრთნაგავლილ მდებდრობითი სქესის პერსონალს, რათა თავიანთი შესაძლებლობები უჩვენონ იმ ქვეყნების, რომლებიც ამას არ აკეთებენ.

მაგალითად, სამხრეთ აფრიკა სამშვიდობო ოპერაციებში მდებდრობითი სქესის სამხედრო პერსონალის ერთ-ერთ ყველაზე მეტ წილს იწვევს (13 პროცენტი, გაეროს 2019 წლის ივნისის მონაცემებით), რომელთაგან ნაწილი ქვეით დანაყოფებში მსახურობს. კონგოს დემოკრატიულ რესპუბლიკაში გაეროს მისიაში მუშაობისას, ერთ-ერთმა სამხრეთ აფრიკელმა ოფიცერმა, რომელიც ადგილობრივ ქალებთან ურთიერთობის გამონახვას ცდილობდა, დაარწმუნა

სამხედრო მეთაური ნება დაერთო სხვა ქვეყნების მდებარეობითი სქესის სამედიცინო ოფიცრებს მონაწილეობა მიეღოთ პატრულირებაში. მიუხედავად იმისა, რომ პატრულირება მონაწილე ქალებისთვის მათი მომზადების კურსიდან მკვეთრ გადახვევას გულისხმობდა, ამ გამოცდილებამ მათი თავდაჯერებულობა და მიზანსწრაფვა მნიშვნელოვნად გაზარდა. ამასთანავე, ამ ექსპერიმენტმა მაღალი რანგის ლიდერებს უჩვენა, რომ პატრულირებაში ქალების მონაწილეობა შესაძლებელია და მისი ამოცანების მიღწევაში შერეული გენდერის ჩართულობის ჯგუფების მნიშვნელოვან როლს გაუსვა ხაზი, განსაკუთრებით კონფლიქტთან დაკავშირებული სექსუალური ძალადობისა და ქალთა ადამიანის უფლებების სხვა დარღვევების მაღალი მაჩვენებლების მქონე კონტექსტში.

წყარო: გაერთიანებული ერები (2011) „სამშვიდობო მისიების დეპარტამენტის/სამხედრო საქმეთა ოფისის სტატისტიკური ანგარიში გაეროს სამშვიდობო ოპერაციებში მდებარეობითი სქესის სამხედრო და საპოლიციო პერსონალის შესახებ, მომზადებულია უშიშროების საბჭოს რეზოლუციის N1325 10 წლისთავისთვის, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gender_scsres1325_chart.pdf; გაერთიანებული ერები (2019) „გაეროს სამშვიდობო ოპერაციებში სამხედრო კონტიგენტების მიმოხილვა მისიების, პოსტებისა და გენდერის მიხედვით“, 30 ივნისი (გაერთიანებული ერები (2019)).

<https://peacekeeping.un.org/en/gender>; ს. კარიმ და კ. ბრედსლი (2017) თანაბარი შესაძლებლობები სამშვიდობო ძალებში, ოქსფორდი: ოქსფორდის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, გვ. 34-36.

პერსონალი (J1)

პერსონალსა და ადამიანურ რესურსებზე მომუშავე კადრებს 4.2-ე და 4.3-ე ქვეთავებში განხილულ ღონისძიებათა დიდი ნაწილის განხორციელების პასუხისმგებლობა ეკისრებათ, რომელთა მიზანი შეიარაღებულ ძალებში მრავალფეროვნების ხელშეწყობაა.

ქვემოთ წარმოდგენილი ნუსხა ამომწურავი არ არის, თუმცა, გვთავაზობს მაგალითებს იმისა, თუ როგორ შეუძლია კადრებს განყოფილებებში მომუშავე პერსონალს, მეტი აქცენტი გააკეთოს ოპერაციებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებაზე.

- ✦ მეტი ქალისა და კაცის მონაწილეობის უზრუნველყოფა ყველა იმ დანაყოფში, რომელსაც პირდაპირი კონტაქტი ექნება სამოქალაქო მოსახლეობასთან და უფრო სპეციფიკური ოპერატიული კადრებით აღჭურვის საჭიროებების დაკმაყოფილება, რომელიც მოითხოვს მდებარეობითი სქესის პერსონალს, მაგალითად ჩართულობის ჯგუფებში, სასაზღვრო გამშვებ პუნქტებსა და სამძებრო ოპერაციებში, თარგმანში, დაკავებასა და სამედიცინო დახმარების განწვევაში და სხვა ადგილობრივ ორგანიზაციებთან კომუნიკაციაში.
- ✦ სპეციალიზებული გენდერული როლების (გენდერის საკითხებზე მრჩეველები, გენდერის საკითხებზე საკონტაქტო პირები, ქალთა ჩართულობის ჯგუფები) როგორც მდებარეობითი, ისე მამრობითი სქესის კვალიფიციური პერსონალით დაკომპლექტების უზრუნველყოფა.
- ✦ მისიაში წარგზავნისას იმ სამხედრო მოსამსახურე ქალებისა და კაცების მონაწილეობის უზრუნველყოფა, რომელთაც გავლილი აქვთ ტრენინგი კონფლიქტთან დაკავშირებული სექსუალური ძალადობის ქალ, კაც და ლგბტი მსხვერპლებთან მუშაობის საკითხებზე.

- ✦ პერსონალისთვის ადგილობრივ მოსახლეობასთან ქცევის სტანდარტების გაცნობის უზრუნველყოფა, მათ შორის სექსისათვის ანაზღაურების გადახდის მიმართ ნულოვანი ტოლერანტობის შესახებ ინფორმირება.
- ✦ ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკის განხორციელება მოსამსახურეებს შორის სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის მიმართ.
- ✦ ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკიდან გადახვევისას დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენების მონიტორინგი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი სათანადოდ და პროპორციულად ხორციელდება.

ოპერატიული დაზვერვა (J2)*

ქალებისა და კაცების ჩართვა იმ ჯგუფებში, რომლებიც აგროვებენ და აანალიზებენ სადაზვერვო ინფორმაციას, პერსონალის გენდერული პერსპექტივის გამოყენების საკითხებზე ტრენინგთან ერთად, გაზრდის ქალებისა და კაცების უსაფრთხოების რისკების ისევე, როგორც იმის იდენტიფიცირების შესაძლებლობებს, თუ რა წვლილი შეაქვთ ქალებისა და კაცებს უსაფრთხოების ნაკლებობაში. სადაზვერვო ინფორმაციის შემგროვებელ ჯგუფებს, რომლებიც დაკომპლექტებულია მრავალფეროვანი მახასიათებლების მქონე პირებისაგან, მეტი კოლექტიური ცოდნა ექნებათ, რათა დაადგინონ, თუ საიდან და როგორ უნდა მოხდეს ინფორმაციის მოძიება დარას ნიშნავს ეს ინფორმაცია. მაგალითად, მუსლიმ სამხედრო მოსამსახურეს უფრო მაღალი ალბათობით ეცოდინება, თუ როგორ და რატომ ცვლიან ადგილობრივი კაცები და ქალები თავიანთ ყოველდღიურ განრიგს რამადანის თვეში. მისიებში ქალებსა და კაცებს შესაძლოა განსხვავებულად მიუწვდებოდეთ ხელი ადგილობრივ მოსახლეობაზე.²⁰ კერძოდ, გენდერული ნორმების ცვლილება შეიძლება იყოს ძალადობრივი ექსტრემიზმის ან კონფლიქტის დაწყების საშიშროების ადრეული გამაფრთხილებელი ინდიკატორი.²¹

მიუხედავად იმისა, რომ დემოგრაფიული მრავალფეროვნება (განისაზღვრება გენდერის, რასის, ასაკის და სხვ. თვალსაზრისით) სარგებლის მომტანია სადაზვერვო ინფორმაციის მოძიებისთვის, შეიარაღებული ძალები აგრეთვე უნდა ცდილობდნენ კოგნიტიური მრავალფეროვნების მიღწევას – განსხვავებული პიროვნული მახასიათებლები და აზროვნების სტილი. კოგნიტიურ მრავალფეროვნებას შეუძლია „ჯგუფური აზროვნების“ გადალახვა, როდესაც მჭიდროდ შეკრულ ჯგუფს უყალიბდება რეალობის საერთო, თუმცა მცდარი აღქმა და მისი წევრები ჯგუფურ კონსენსუსს ისეთი ხარისხით ენდობიან, რომ თრგუნავენ ნებისმიერ პირად ეჭვებს. სწორედ ჯგუფურ აზროვნებას ბრალდება რამდენიმე ისეთი სამხედრო ფიასკო, როგორიცაა აშშ-ს წარუმატებელი შეჭრა ღორების ყურეში (კუბა) 1961 წელს და აშშ-ს საზღვაო ძალების მარცხი, როდესაც არ გაიზიარა სადაზვერვო გაფრთხილებები, რომ იაპონია 1941 წელს პერლ ჰარბორზე თავდასხმას გეგმავდა.²²

მიუხედავად იმის, რომ დემოგრაფიული მრავალფეროვნება ავტომატურად არ იწვევს კოგნიტიურ მრავალფეროვნებას, დაბალია იმის ალბათობა, რომ კოგნიტიური მრავალფეროვნება იქნას მიღწეული დემოგრაფიული მრავალფეროვნების გარეშე. თუ ჯგუფი მრავალფეროვანი არ არის, ეს ნაწილობრივ იმითაა გამოწვეული, რომ ლიდერები ახდენენ „თავისი მსგავსი“ წევრების რეკრუტირებას, როგორც დემოგრაფიული, ისე კოგნიტიური მახასიათებლების თვალსაზრისით.²³

ქვემოთ წარმოდგენილი ნუსხა ამომწურავი არ არის, თუმცა იმ სხვადასხვა სახის ღონისძიებების მაგალითებს მოიცავს, რომლებიც საინფორმაციო და ოპერატიული დაზვერვის შტოებთან მომუშავე პერსონალს შეუძლია განახორციელოს, გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მიზნით.

* სადაზვერვო პროცესებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების შესახებ დამატებითი ინფორმაციისთვის, იხ. მეთოთხმეტე კრებული – დაზვერვის სამსახურები და გენდერი.

- ✦ მეთაურებისთვის, მათ შორის ველზე მომუშავე პერსონალისთვის მიწოდებულ სადაზვერვო ინფორმაციაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მიზნით, მონაცემთა გენდერული ანალიზის უზრუნველყოფა.
- ✦ სადაზვერვო ინფორმაციის შეგროვებასა და ანალიზში მრავალფეროვანი მახასიათებლების მქონე ქალებისა და კაცების მონაწილეობის უზრუნველყოფა, როგორც დემოგრაფიული, ისე კოგნიტიური მრავალფეროვნების მიღწევის მიზნით.
- ✦ სადაზვერვო ინფორმაციის მოძიება მრავალფეროვანი მახასიათებლების მქონე ქალებისა და კაცებისაგან და მონაცემთა გენდერისა და ასაკის მიხედვით დანაწევრების უზრუნველყოფა.
- ✦ მისიის არეალში ქალების, კაცების, გოგონებისა და ვაჟების სხვადასხვა ჯგუფებისთვის საქმიანობის პროფილების შედგენა. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, იმის განსაზღვრა, თუ ჩვეულებრივ, ვინ რა საქმიანობას ახორციელებს, როდის და რა მარშრუტებს და სატრანსპორტო საშუალებებს იყენებს ადგილზე მისასვლელად? ეს საქმიანობები შეიძლება განსხვავდებოდეს დღეების (მაგალითად, ბაზრობის დღეები), თარიღების (მაგალითად, ფესტივალები), ან სეზონების (მაგალითად, მოსავლის აღება) მიხედვით.
- ✦ რესურსების პროფილის შედგენა იმის განსაზღვრად, თუ ვინ აკონტროლებს ძირითად რესურსებს (მიწა, საკვები, წყალი, სანჯავი, ფინანსები და სხვ.) და ვის მიუწვდება ხელი ამ რესურსებზე და რა პირობებში (მაგალითად, უქმნის თუ არა სექსუალური ძალადობის რისკს ქალებს მათი წყალზე წვდომა?).
- ✦ გენდერული ანალიზის* გამოყენება რისკისა და უსაფრთხოების შეფასების მიმართ, მაგალითად, გენდერული როლების ცვლილებების, გადაადგილების გენდერული მოდელებისა და გენდერული ნიშნით ძალადობის მონიტორინგი.

უნდა აღინიშნოს, რომ გენდერული პერსპექტივის J2 საქმიანობებში ინტეგრირების მიზანია J5 (დაგეგმვა) და J3 (ოპერაციები) შტოების მუშაობის ხელშეწყობა თავიანთ საქმიანობაში გენდერული პერსპექტივის გამოყენებისას (იხ*. ჩანართი 12).

* მე-15 კრებული – უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის შემუშავებისა და მონიტორინგის დროს – დანვრითილით განიხილავს, თუ როგორ უნდა ჩატარდეს გენდერული ანალიზი.

სამხედრო ძალებისთვის გენდერული ანალიზის ინსტრუმენტები აგრეთვე შესულია ეუთოს გზამკვლევაში „გენდერი სამხედრო ოპერაციებში: სახელმძღვანელო მშვიდობის მხარდამჭერ ოპერაციებში ტაქტიკურ დონეზე მომსახურე სამხედრო პერსონალისთვის“, ვენა: ეუთო, <https://www.osce.org/secretariat/401705>.

მე-6 თავში ჩამოთვლილია კონფლიქტის გენდერული ანალიზის რამდენიმე სხვა ინსტრუმენტი, რომლის ადაპტირებაც შესაძლებელია სამხედრო ოპერაციებისთვის.

ჩანართი 12: ინტეგრირებული მიდგომის უზრუნველყოფა გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებისათვის

The diagram consists of three overlapping circles connected by arrows pointing from left to right. The first circle (left) is labeled 'J2: ინფორმაცია და ოპერატიული დაზვერვა'. The second circle (middle) is labeled 'J5: დაგეგმვა'. The third circle (right) is labeled 'J3: ოპერაციები'. Below each circle is a descriptive text box.

J2: ინფორმაცია და ოპერატიული დაზვერვა
 გენდერული პერსპექტივა სადაზვერვო ინფორმაციის შეგროვებაში, ანალიზსა და წარმოებაში

J5: დაგეგმვა
 გენდერული პერსპექტივა ოპერაციების შემუშავებაში გეგმებისა და ბრძანებების საშუალებით

J3: ოპერაციები
 გენდერული პერსპექტივა ყველა გეგმისა და საქმიანობის შემუშავებასა და აღსრულებაში

შტაბის შტოების როლების განხილვისას მნიშვნელოვანია უზრუნველყოფილი იქნეს ინტეგრირებული მიდგომა გენდერული პერსპექტივის ოპერაციების ანალიზში, დაგეგმვაში, აღსრულებაში და შეფასებაში. გენდერი, როგორც თემა, უნდა გასდევდეს ყველა ამ საქმიანობას. J2 (ინფორმაცია და ოპერატიული დაზვერვა) უნდა მოიცავდეს გენდერულ პერსპექტივას ოპერატიული გარემოსა და ადამიანური ლანდშაფტის გაგების ჩამოყალიბებისას, მათ შორის

გენდერის მიხედვით დანაწევრებული მონაცემების ინტეგრირება სადაზვერვო ინფორმაციის ანალიზისას, წარმოებისა და შეფასებისას. ამასთანავე, J2-მა სადაზვერვო ინფორმაციის შეგროვების, ანალიზისა და წარმოებისას გენდერული პერსპექტივა უნდა გაითვალისწინოს, იზრუნებს რა მონაცემთა წყაროებისა და პერსპექტივების მრავალფეროვნების უზრუნველყოფაზე. J5-მა (დაგეგმვა) უნდა უზრუნველყოს გენდერის გათვალისწინება ოპერაციებისა და პროდუქტების შემუშავებისა და დაგეგმვის საქმიანობებში; J2-ის მიერ ნაწარმოები გენდერულად მგრძობიარე სადაზვერვო პროდუქტები გათვალისწინებული იქნება ამ საქმიანობებში და აისახება გეგმებში, ბრძანებებსა და J5-ის სხვა დოკუმენტებში. J3 (ოპერაციები) გაითვალისწინებს გენდერულ პერსპექტივას გეგმების, ბრძანებებისა და საქმიანობების შემუშავებასა და განხორციელებაში, მათ შორის ყველა ტიპის პატრულში, სამძებრო ოპერაციებში, საინფორმაციო ოპერაციებსა და ფსიქოლოგიურ ოპერაციებში, როგორც კინეტიკურ, ისე არაკინეტიკურ საქმიანობებში. მნიშვნელოვანია, რომ გენდერული პერსპექტივა გამოყენებული იქნეს დამიზნებისა და საბრძოლო საქმიანობებში. გენდერის საკითხებზე მრჩეველი უზრუნველყოფს საგნობრივ ექსპერტულ ცოდნას, რჩევებსა და მხარდაჭერას ამ საქმიანობებში, თუმცა ეს პასუხისმგებლობა მხოლოდ მას არ უნდა დაეკისროს.

წყარო: პირადი მიმოხერა ვიცე-პოლკოვნიკ ბრედლი ორჩარდთან, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია.

მიმდინარე ოპერაციები (J3)

ქვემოთ წარმოდგენილი ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, თუმცა მოიცავს მაგალითებს იმ ქმედებებისა, რომლებიც ოპერატიულ შტოებში დასაქმებულმა შტატმა შეიძლება განახორციელოს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მიზნით.

- ✦ დანაყოფებისთვის ბრძანების გაცემის უზრუნველყოფა, რომ, შეძლებისდაგვარად, რაც შეიძლება ხშირად განხორციელდეს შერეული პატრულირება და რომ მოსამსახურე ქალები მუშაობდნენ კორდონზე, სამძებრო ოპერაციებში და სასაზღვრო გამშვებ პუნქტებზე.
- ✦ ერთობლივი ოპერატიული ცენტრის მიერ გენდერული ინტერფეისის ჯგუფების (ქალთა ჩართულობის ჯგუფები, კულტურული მხარდაჭერის ჯგუფები, ქალთა საინიციატივო ტრენინგ ჯგუფები, შერეული პატრულები) მონიტორინგის უზრუნველყოფა.
- ✦ ანგარიშგების ბლანკების შექმნა, რომლებიც მოიცავს ველებს ისეთი ინფორმაციისათვის, რომელიც უკავშირდება არეალში არსებულ გენდერულ დინამიკას, სამოქალაქო პირების წინაშე არსებულ ასაკის, გენდერის, სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის ნიშნით განპირობებულ რისკებს, კონფლიქტთან დაკავშირებული სექსუალური ძალადობის, ან ადამიანის უფლებათა სხვა დარღვევების შესახებ შეტყობინებებს. ამ საკითხების პატრულირების შემდგომ ანგარიშებში შეფასება.
- ✦ საინფორმაციო ოპერაციებისთვის აქტუალურია შემდეგი საკითხები:
 - გათვალისწინებულია, თუ არა გენდერული პერსპექტივა ყველა პატრულის დაგეგმვასა და განხორციელებაში, მათ შორის გათვალისწინებულია თუ არა, როგორ შეიძლება იქნეს აღქმული პატრული ქალების, კაცებისა და ლგბტი ადამიანების სხვადასხვა ჯგუფების მიერ და როგორ უნდა მოხდეს მათთან ურთიერთობა?
 - არის, თუ არა ადგილობრივ მოსახლეობასთან კომუნიკაციაში მყოფი პროდუქტები ინკლუზიური?

- ითვალისწინებს, თუ არა შეიარაღებული ძალები იმას, ხომ არ აძლიერებს მისი გზავნილები საზოგადოების იმ კულტურულ რწმენებს, რომლებიც აზიანებენ ქალების, კაცების, გოგოებისა და ვაჟების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების უფლებებს?
- სამძებრო ოპერაციებში შერეული გენდერის ჯგუფების გამოყენების უზრუნველყოფა და ჩხრევის რაც შეიძლება მეტი პატივისცემით ჩატარება, მაგალითად, მაცხოვრებლების საცხოვრებელში შესვლამდე გაფრთხილების გზით (რომ მათ შეძლონ სათანადოდ ჩაცმა), სხეულის ჩხრევის იმავე გენდერის ადამიანის მიერ უზრუნველყოფა და ადგილობრივი მონშემების მონაწილეობა (როგორცაა რელიგიური, ან სათემო ლიდერები). მოიცავს, თუ არა ძირითად ლიდერებთან ურთიერთობა დიალოგს ქალებთან და მარგინალიზებულ კაცებთან?
- ✦ ადგილობრივ მოსახლეობასთან ურთიერთობისას, ძირითად ლიდერებთან ჩართულობაში როგორც ქალებთან, ისე კაცებთან დიალოგის უზრუნველყოფა.
- ✦ შეხვედრების დროს, ადგილისა და უსაფრთხოების გათვალისწინება, რათა ქალებისა და კაცების, მათ შორის ლგბტი ადამიანებისა და ბავშვებზე მზრუნველ პირთა სხვადასხვა ჯგუფებს მიეცეთ მონაწილეობის შესაძლებლობა. საჭიროებისამებრ, ქალთა ჩართულობის ჯგუფების გამოყენება ისევე, როგორც კაცი და ქალი თარჯიმნების მონაწილეობა საპატრულო ჯგუფებში.

როგორც დანვრილებით განხილულია ჩანართში 12, J3-ის პერსონალს უნდა შეეძლოს გენდერულ პერსპექტივაზე დაყრდნობა, რომელიც გამოყენებული იქნა J5-ის მიერ შემუშავებულ დაგეგმვის დოკუმენტებში, რაც თავის მხრივ, J2-ის მიერ განხორციელებულ გენდერულ ანალიზს ეფუძნება.

ლოგისტიკა (J4)

ლოგისტიკა გავლენას ახდენს ქალების, კაცებისა და ლგბტი ადამიანების შესაძლებლობაზე, თანასწორად იმსახურონ შეიარაღებულ ძალებში იმის საშუალებით, რის მიწოდებაც ხდება. მცირე საკითხის გამორჩენასაც კი მნიშვნელოვანი შედეგები შეიძლება მოჰყვეს. გაერომ სამშვიდობო ძალებში მომსახურე ქალებს დარფურში, გაეროსა და აფრიკული გაერთიანების მისიაში ქალთა ჰიგიენური პროდუქტები არ მიაწოდა, რის გამოც, მათ შესაძენად ქალებს თავისუფალ დროს, შორ მანძილზე, მათთვის უცნობ გარემოში უწევდათ მგზავრობა. ისინი ხშირად კოლეგა კაცებს სთხოვდნენ გაყოლას, გადაადგილების თავისუფლების ქალთათვის არსებული ადგილობრივი შეზღუდვების გამო.²⁴

ქვემოთ წარმოდგენილი ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის, თუმცა მოიცავს რიგ საილუსტრაციო მაგალითებს იმისა, თუ როგორ შეუძლიათ ლოგისტიკის განყოფილებებს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება.

- ✦ კონსულტაციების გავლა პერსონალის სხვადასხვა ჯგუფებთან ან/და თანამშრომელთა გაერთიანებებთან პერსონალის ყველა წევრის, მათ შორის ქალების, კაცებისა და ლგბტი ადამიანების საჭიროებების დაკმაყოფილების მიზნით. ამან უნდა მოიცავს ისეთი საკითხები, როგორცაა განსახლება, სამრეცხაო და სააბაზანო მოწყობილობები, უნიფორმები, ალკურვილობა და სამედიცინო მომსახურება. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს სექსუალურ და რეპროდუქციულ ჯანმრთელობას იმის უზრუნველსაყოფად, რომ თანამშრომლებს მიუზღვდებოდეთ ხელი ყველა მომსახურებაზე უსაფრთხოდ და სტიგმის შიშის გარეშე
- ✦ ყველა სამედიცინო ჯგუფში მენ-გინეკოლოგიისა და სექსუალურ და რეპროდუქციული ჯანმრთელობის სპეციალისტთა არსებობის უზრუნველყოფა.

- ✦ სამედიცინო ჯგუფების სათანადო აღჭურვილობითა და უნარებით უზრუნველყოფა ქალების, კაცებისა და ლგბტი ადამიანების მიმართ სექსუალური ძალადობის შემთხვევებზე რეაგირებისთვის, როგორცაა შემთხვევის შემდგომი პროფილაქტიკის (PEP) კომპლექტებით უზრუნველყოფა
- ✦ J1-სა და სამხედრო პოლიციის შემთხვევაში, ბანაკში მომსახურე სამოქალაქო პირების დაცვის უზრუნველყოფა სექსუალური ექსპლუატაციის, ტრეფიკინგისა და პროსტიტუციისაგან
- ✦ ხელშეკრულებების გაფორმება ისეთ კომპანიებთან, რომელთაც ადამიანის უფლებების კუთხით ქალების, კაცების, გოგოებისა და ვაჟების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების მიმართ მოპყრობის სათანადო და გამჭვირვალე ისტორია აქვთ და ისეთ ბიზნესებთან, რომელთაც ქალები მართავენ, ან რომლებიც ადგილობრივ საზოგადოებაში ქალებს უწყობენ ხელს

საგანგებო დაგეგმვა (J5)

დაგეგმვაში გენდერული პერსპექტივის გამოყენება მოიცავს მისიის არეალის გულმოდგინე გენდერულ ანალიზს,* რომელსაც, იდეალურ შემთხვევაში, J2-ის შტო ახორციელებს (იხ. ჩანართი 12). როგორც წესი, ეს მოითხოვს გენდერულ საკითხებზე მრჩეველთა და პოტენციურად, სხვა სფეროების ექსპერტებისგან მხარდაჭერას. მაგალითად, კონგოს დემოკრატიულ რესპუბლიკაში გაეროს მისიის ოპერატიული დაგეგმვა გენდერისა და დაცვის სპეციალისტების რჩევებს დაეყრდნო, სათანადოდ იქნა რა გათვალისწინებული კონფლიქტთან დაკავშირებული სექსუალური ძალადობის გავრცელების მაღალი მაჩვენებელი. ოპერაცია „სოფიამ“ (ევროკავშირის საზღვაო ძალები ხმელთაშუა ზღვაში) კულტურის დარგში მრჩეველები და ადამიანით ვაჭრობის საკითხებზე ექსპერტები გამოიყენა.²⁵

გენდერული პერსპექტივა უნდა ინტეგრირდეს ოპერატიულ გეგმებში განერილ ამოცანებსა და დავალებებში. შესაძლოა მიზანშეწონილი იყოს (როგორც ნატოს მისიებში ავღანეთში) „გენდერული დანართის“ ინტეგრირება ოპერატიულ გეგმაში. ზედმინევენითი გენდერული ანალიზის ინტეგრირება, ოპერატიული დაგეგმვის საფუძვლის სახით, შეიძლება მოიცავდეს რიგ საქმიანობებს ქვემოთ წარმოდგენილი ჩამონათვალიდან, რომელიც არ არის ამომწურავი.

- ✦ გენდერული პერსპექტივის გამოყენება ოპერატიული გეგმების ყველა ეტაპზე. იხილეთ რამდენიმე მაგალითი:
 - ქალებისა და კაცების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების სხვადასხვა ჯგუფების იდენტიფიცირება, რომლებიც მისიის არეალში იმყოფებიან და იმ მახასიათებლების განსაზღვრა, რომლებიც ზეგავლენას ახდენენ მათ საფრთხეებზე, ან მოწყვლადობაზე. მაგალითად, ასაკი, აღმსარებლობა, ეთნიკური წარმომავლობა, სოციალური კლასი, შეზღუდული შესაძლებლობები, მშობლის სტატუსი და სექსუალური ორიენტაცია.
 - იმ სხვადასხვა კონფლიქტთან დაკავშირებული როლების განსაზღვრა, რომლებსაც ქალები და კაცები ასრულებენ, როგორც მებრძოლები, იარაღის, საკვების ან დახმარების სხვა ფორმების მიმწოდებლები, პოლიტიკური აქტორები, აქტივისტები, ადამიანის უფლებათა დამცველები და სოციალური გავლენის მომხდენი პირები.
 - სამოქალაქო პირი ქალების, კაცების, გოგოებისა და ვაჟების სხვადასხვა ჯგუფების საქმიანობის პროფილების შედგენა მისიის არეალში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, იმის განსაზღვრა, თუ ჩვეულებრივ, ვინ რომელ საქმიანობას ეწევა, როდის და რა მარშრუტებსა და სატრანსპორტო საშუალებებს იყენებს ადგილზე მისასვლელად? ეს საქმიანობები შესაძლოა განსხვავებული იყოს სხვადასხვა დღეების (მაგალითად, ბაზრობის დღეები), თარიღების

* მე-15 კრებული – უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორში გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის შემუშავებისა და მონიტორინგის დროს – დანვრილებით განიხილავს, თუ როგორ უნდა ჩატარდეს გენდერული ანალიზი.

სამხედრო ძალებისთვის გენდერული ანალიზის ინსტრუმენტები აგრეთვე შესულია ეუთოს გამაკვლევი გენდერი სამხედრო ოპერაციებში: სახელმძღვანელო მშვიდობის მხარდაჭერა ოპერაციებში ტაქტიკურ დონეზე მომსახურე სამხედრო პერსონალისთვის, ვენა: ეუთო; OSCE სახელმძღვანელო (2018) გენდერი სამხედრო ოპერაციების დროს: სამშვიდობო ოპერაციებში ტაქტიკურ დონეზე მომუშავე სამხედრო პერსონალის სახელმძღვანელო; ვენა: ეუთო, <https://www.osce.org/secretariat/401705>.

(მაგალითად, ფესტივალები), ან სეზონების (მაგალითად, მოსავლის აღება) მიხედვით.

- რესურსების პროფილების შედგენა იმის განსასაზღვრად, თუ ვინ აკონტროლებს ძირითად რესურსებს (მინა, საკვები, წყალი, სანვაჯი, ფინანსები და სხვ.), ვის მიუწვდება ხელი ამ რესურსებზე და რა პირობებში (ე.ი. აყენებს თუ არა წყალზე ხელმისაწვდომობა ქალებს სექსუალური ძალადობის რისკის ქვეშ?).
- ადგილობრივი გენდერული ნორმებისა და იმის ანალიზი, თუ რა გავლენას ახდენს მათზე (პოტენციური, მიმდინარე, ან წარსული) კონფლიქტი. მშვიდობის შესაძლებლობების განსაზღვრა.
- + ამგვარი გენდერული ანალიზისთვის გეგმების შემუშავებისა და განხორციელებისას, მნიშვნელოვანია:
 - გენდერულ საკითხებზე მრჩეველებისა და საკონტაქტო პირების ექსპერტულ ცოდნაზე დაყრდნობა;
 - სხვა სპეციალისტების ტრენინგი მათი ექსპერტული ცოდნის დარგში გენდერული პერსპექტივის გამოყენების საკითხებზე;
 - გენდერთან დაკავშირებული ინდიკატორების იდენტიფიცირება და საქმიანობებისა და გავლენის მონიტორინგი ამ ინდიკატორების მიხედვით;
 - რეგულარული კომუნიკაციის წარმოება ქალთა ჯგუფებთან და გენდერულ თანასწორობაზე მომუშავე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან პირდაპირ, ან შუამავლების საშუალებით.
- + მიმღები ქვეყნის გენდერული არქიტექტურის შესწავლა, როგორცაა მისი ეროვნული სამოქმედო გეგმა ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე, ვალდებულებები და სტრუქტურები ადამიანის უფლებების დარგში და გენდერული ნიშნით ძალადობასთან დაკავშირებული სამართლებრივი ჩარჩო, და ამ საკითხებზე პასუხისმგებელი ხელისუფლების ორგანოების იდენტიფიცირება.
- + უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის საქმიანობებში, განიარაღებაში, დემობილიზაციასა და რეინტეგრაციის პროგრამებში ისევე, როგორც კონფლიქტის შემდგომ მოლაპარაკებებში ქალებისა და კაცების სრული მონაწილეობის უზრუნველყოფა. ქალების, კაცების, გოგონებისა და ვაჟების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების საჭიროებების ამ ძალისხმევაში გათვალისწინების უზრუნველყოფა.

საკომუნიკაციო და საინფორმაციო სისტემები (J6)

საკომუნიკაციო სისტემები და კიბერსამყარო კვლავ კაცების მირ დომინირებულ სფეროებად რჩება როგორც სამხედრო, ისე სამოქალაქო კონტექსტში. თუმცა, დაზვერვის მსგავსად, ხარისხიანი საქმიანობა თანამშრომლობით ჯგუფებს მოითხოვს, რომლებიც კოგნიტიური მრავალფეროვნების მაღალი ხარისხით გამოირჩევიან. ნაწილობრივ, ეს იმიტომ ხდება, რომ კიბერთავდამსხმელები მრავალფეროვანი მახასიათებლების მატარებლები არიან და უფრო მაღალი ალბათობით მიაღწევენ წარმატებას, თუ გვერდს აუვლიან კიბერთავდაცვისადმი ტრადიციულ მიდგომებს.²⁷ გენდერული ნორმები ყოველდღიურად, ახდენს გავლენას კომუნიკაციის სტილზე და ტექნოლოგიების იმ სახეობებზე, რომელთა გამოყენებაც ადამიანებს ურჩევნიათ. შესაბამისად, უპირატესობა იქნება მათ შემუშავებასა და განხორციელებაში მრავალფეროვანი პერსპექტივების გათვალისწინება. მისიებში J6 უნდა აცნობიერებდეს საკომუნიკაციო გარემოს გენდერულ დინამიკას.

ეს არის აგრეთვე ის სფერო, რომელიც სამუშაო ძალის მნიშვნელოვან ნაკლებობას განიცდის. ნებისმიერი სამხედრო დამქირავებელი კონკურენციაშია გლობალურ ტექნოლოგიურ გიგანტებთან ყველაზე წარჩინებული კადრის რეკრუტირებისას.²⁸

შესაბამისად, აუცილებელია ქალებისა და სხვა ისეთი ჯგუფების მოზიდვა, რომლებიც, ტრადიციულად, სამხედრო კარიერას არ მისდევდნენ (განხილულია ქვეთავში 4.3).

ქვემოთ წარმოდგენილია იმ საქმიანობების არა ამომწურავი ჩამონათვალი, რომლებიც J6-ის განშტოებებს შეუძლია განახორციელოს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მიზნით:

- ✦ კომუნიკაციის საშუალებებისა და საჭიროებების მიმართ გენდერული ანალიზის გამოყენება, იმის გასაცნობიერებლად, თუ რამდენად განსხვავებულად შეიძლება იყენებდნენ ქალები და კაცები ტექნოლოგიებს და შესაბამისი ადაპტირება
- ✦ გენდერული პერსპექტივის გამოყენება იმ რისკის შეფასებისას, თუ რა გავლენა შეიძლება მოახდინოს საკომუნიკაციო ინფრასტრუქტურის დამონტაჟებამ სამოქალაქო მოსახლეობაზე (მაგალითად, იგი არ უნდა განთავსდეს იქ, სადაც სამოქალაქო პირი კაცები, ან ქალები იკრიბებიან)²⁹
- ✦ ახალ აუდიტორიებთან დაკავშირება მრავალფეროვანი, უნარიანი ნიჭიერი კანდიდატების ტალღის მოზიდვის მიზნით*

განათლება და ტრენინგი (J7)[†]

გენდერის ინტეგრირება სამხედრო განათლებაში, ტრენინგსა და წვრთნაში არსებითია როგორც იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ყველა პერსონალს შეუძლია გენდერული პერსპექტივის გამოყენება თავის საქმიანობაში, ისე გენდერული თანასწორობისადმი მოწოდების შეიარაღებული ძალების ინსტიტუციურ კულტურაში ერთ-ერთ მთავარ ღირებულებად ინტეგრირებისათვის.

გაერთიანებული ერები კონტიგენტის მიმწოდებელ ქვეყნებს ავალდებულებს მისი-აში წარგზავნამდე ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხების ჩართვას ტრენინგში, ხოლო უშიშროების საბჭოს რეზოლუციები ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ მოითხოვენ, რომ შეიარაღებული კონფლიქტის ყველა მხარემ უზრუნველყოს სამხედრო ძალების ტრენინგი სექსუალური ძალადობის კატეგორიული აკრძალვის შესახებ და სექსუალური ძალადობის წამახალისებელი მითების დასამსხვრევად.³⁰ ამასთანავე, მრავალი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებს ეკისრებათ ვალდებულება უზრუნველყონ თავიანთი პერსონალის ტრენინგი გენდერული ნიშნით შევიწროების, დისკრიმინაციისა და ძალადობის საკითხებზე ქცევის კოდექსის, ეროვნული კანონმდებლობის, ან პოლიტიკის შესაბამისად. ამგვარი კონკრეტული თემების გარდა, უნდა მოხდეს გენდერული ანალიზის უნარების განვითარება სამხედრო განათლების ყველა საფეხურზე ისე, რომ პერსონალს შეეძლოს გენდერული პერსპექტივის გამოყენება იმ განსხვავებულ და მუდამ ცვალებად კონტექსტებში, რომლებშიც მათ უნევთ მუშაობა.

* განხილულია ქვეთავში 4.3, ხოლო მე-14 კრებულის დამზერვის სამსახურები და გენდერი – განხილავს, თუ რა გავლენას ბრიტანეთის დამზერვის სამსახურებმა მეტი ქალის აპლიკანტის მოსაზიდად.

† უსაფრთხოების სექტორისთვის გენდერის საკითხებზე ტრენინგის წარმატებული პრაქტიკა აგრეთვე განხილულია პირველ კრებულში – უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი.

დამატებითი ინფორმაციისთვის იხ. DCAF და PfPC (2016) გენდერის სწავლება სამხედრო ძალებში: გზამკვლევი, ვენევა DCAF, PfPC.

ჩანართი 13: გენდერის ინსტრუქტორის/ქოუჩის პროგრამა შვედეთის შეიარაღებულ ძალებში

შვედეთის გენდერის ინსტრუქტორი პროგრამა, თავდაპირველად, ევროპის სოციალური ფონდის მიერ დაფინანსებული გენდერული ძალების უფრო მასშტაბური პროექტის ერთ-ერთი კომპონენტი იყო. მის მიზანს გაეროს უშიშროების საბჭოს N1325 რეზოლუციის შესახებ ცოდნის გაზრდა და მისი დაწესებულებების არსებულ ოპერატიულ სტრუქტურებში, მანდატებსა და საქმიანობის სფეროებში დანერგვა წარმოადგენდა. პროგრამამ პილოტირება 2007 წელს გაიარა და მას შემდეგ სამჯერ განმეორებით განხორციელდა, მეთოდოლოგიაში სათანადო ცვლილებებით.

შვედეთის შეიარაღებული ძალების გენდერის ინსტრუქტორები სპეციალურად შერჩეული გენდერის გამოცდილი ექსპერტები არიან, რომლებსაც მაღალი თანამდებობები უჭირავთ პარტნიორ დაწესებულებებში, სამოქალაქო საზოგადოებაში, კერძო სექტორსა, თუ აკადემიურ წრეებში. ინსტრუქტაჟის მონაწილეები სპეციალურად შეირჩევა მაღალი რანგის სამხედრო მოსამსახურეთაგან და იმ ფაქტმა, რომ ინსტრუქტორები მხოლოდ იმ პირებს ენიშნებათ, რომლებიც მაღალ თანამდებობაზე დაწინაურებისათვის განიხილებიან, პროგრამას გარკვეული პრესტიჟი შესძინა და წარმოქმნა მოთხოვნა „გენდერის შესახებ ინსტრუქტაჟის“ გავლაზე.

12 თვიანი პერიოდის განმავლობაში გენდერის ინსტრუქტორები მხარდაჭერას უწევენ ინსტრუქტაჟის მონაწილეებს თავიანთი ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის არეალში გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად სამოქმედო გეგმების შემუშავებასა და განხორციელებაში. ინსტრუქტაჟი მოიცავს სამიდან ხუთამდე ჯგუფურ სემინარსა და ყოველთვიურ ინდივიდუალურ შეხვედრებს. პროგრამის ცალკეული მონაწილეები იძენენ თავიანთ სამუშაოში გენდერული პერსპექტივის გამოყენების შესახებ მაღალი ხარისხის ცოდნასა და ნოუჰაუსს.

გენდერის ინსტრუქტორის პროგრამის სხვადასხვა ვარიანტის შეფასების მიხედვით, ინსტრუქტაჟის, ან მენტორობის ეფექტიანობის მაქსიმალურად გასაზრდელად რეკომენდებულია შემდეგი საქმიანობები:

- + ძირითად ლიდერებთან შეხვედრების გამოყენება პროგრამის მონაწილეთა საერთო მიზნების იდენტიფიცირების მიზნით, რომლებიც შესაბამისობაშია ინსტიტუციურ პოლიტიკასა და ვალდებულებებთან. ამან უნდა უზრუნველყოს, რომ მონაწილეთა მიერ განხორციელებული სხვადასხვა საქმიანობები მდგრადი და თანმიმდევრულია.
- + იმის უზრუნველყოფა, რომ გენდერის ინსტრუქტორები ითვალისწინებდნენ, თუ რა დამატებითი წვლილის შეტანა შეუძლიათ გენდერის საკითხებზე დაწესებულების სისტემაში არსებულ სტრუქტურებში (როგორცაა გენდერის საკითხებზე მრჩეველები, გენდერის დანაყოფები, ან გენდერის საკითხებზე საკონტაქტო პირები). მაგალითად, როგორც გარეშე პირი, გენდერის ინსტრუქტორი შესაძლოა უკეთეს პოზიციაში იყოს მგრძობიარე საკითხების წამოსაჭრელად.
- + სტრატეგიების შემუშავება დაწესებულების საშუალო რგოლის მენეჯერთა მხარდაჭერის მოსაპოვებლად, ვინაიდან მათ აქვთ ცვლილებებისთვის წინააღმდეგობის განწევის პოტენციალი, თუმცა არსებით როლს ასრულებენ გენდერული თანასწორობის შესახებ ინსტიტუციური პოლიტიკის მხარდაჭერასა და გენდერული პერსპექტივის გამოყენებაში.

შვედეთის გენდერის ინსტრუქტორის პროგრამა შემდგომ მონტენეგროშიც განხორციელდა და პოტენციურად, მისი ადაპტირება სხვა ქვეყნების შეიარაღებულ ძალებსა და მისიებში მაღალი თანამდებობის ლიდერებისთვისაც არის შესაძლებელი, მათ შორის მათთვის, ვინც გაეროს სამშვიდობო ოპერაციებში მსახურობს.

წყარო: ნ. ლევესკი და მ. პეტრიაშვილი (2016) მენტორობა და ინსტრუქტაჟი, იხ. in PfPC SSRWG და EDWG, გენდერის სწავლება სამხედრო ძალებში: გზამკვლევი, უნევა, DCAF and PfPC, გვ. 189-205; რ. ეგნელი, პ. პოჯემი და პ. ბერტსი (2012) გენდერული პერსპექტივის განხორციელება სამხედრო ორგანიზაციებში და ოპერაციებში: შვედეთის შეიარაღებული ძალების მოდელი, უფსალას უნივერსიტეტი, გვ. 21-24;

ლ. ოლსონი და ა. ბიორსონი (2017) გენდერული ტრენინგი ლიდერთათვის: შვედეთის გენდერის ინსტრუქტორთა პროგრამა, თემისი, ჯორჯთაუნის ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების ინსტიტუტი, <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2017/10/The-Swedish-Gender-Coach-Program.pdf>;

SEESAC (2019) გენდერის ინსტრუქტაჟის პროგრამა მონტენეგროს თავდაცვის სამინისტროში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის, <http://www.seesac.org>, 11 ოქტომბერი.

ქვემოთ წარმოდგენილი ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, თუმცა მოიცავს რამდენიმე მაგალითს იმ ტიპის ინიციატივებისა, რომელთა განხორციელებაც J7-ის პერსონალს შეუძლია ტრენინგსა და განათლებაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისათვის.

- ✦ კარიერის ყველა ეტაპზე, პერსონალის ყველა წევრისთვის გენდერის საკითხებზე სწავლებისა და ტრენინგის უზრუნველყოფა. გენდერის საკითხებზე შესაბამისი სასწავლო მასალა უნდა აისახოს კურსების ფართო სპექტრში და არა მხოლოდ სამშვიდობო, ან სტაბილიზაციის თემებზე. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების კომპეტენცია უნდა განიხილებოდეს სტანდარტულ სამხედრო კომპეტენციად (რომელიც ფასდება) და არა განცალკევებულ, „სპეციფიკურ“ საკითხად.
- ✦ სწავლების ისეთი ტრანსფორმაციული მეთოდოლოგიების დანერგვა, რომლებიც ახალისებს მსმენელთა თვითრეფლექსიას, იწვევს ქცევით ცვლილებებს და რომლებიც უკეთ უწყობს ხელს გენდერული თანასწორობის მიღწევის ინსტიტუციური ვალდებულებების შესრულებას.
- ✦ გენდერულ საკითხებზე მრჩეველებისა და საკონტაქტო პირებისათვის ისევე, როგორც გენდერთან დაკავშირებული პოლიტიკის, გეგმების, ან საგანმანათლებლო შინაარსის დოკუმენტების შემუშავებაში ჩართული ნებისმიერი სხვა პერსონალისთვის სპეციალური სწავლების უზრუნველყოფა. ეს უნდა მოიცავდეს ნორმატიულ ჩარჩოებს, ინსტრუმენტებსა და მიდგომებს გენდერული საკითხების ინტეგრირებისთვის და იმის შესახებ, თუ როგორ იკვეთება გენდერული საკითხები იმ რიგ სამხედრო ფუნქციებთან, რომლებსაც ისინი უწყობენ ხელს. მაგალითად, კოფი ანანის სამშვიდობო ძალების საერთაშორისო ტრენინგ ცენტრმა თავის ლექტორებს გენდერის ცნებებსა და თეორიებზე კურსი ჩაუტარა სამაგისტრო პროგრამების სასწავლო გეგმების გადასინჯვამდე.³¹
- ✦ სასწავლო გეგმებსა და ტრენინგის სტანდარტებში საერთაშორისო, რეგიონული, ეროვნული და ინსტიტუციური ვალდებულებებისა და სტანდარტების ასახვის უზრუნველყოფა ისეთი საკითხების ირგვლივ, როგორცაა სექსუალური ექსპლუატაცია და ჩაგვრა, სექსუალური ძალადობა, სექსუალური შვიწროება და ლგბტი ადამიანების უფლებები.
- ✦ პერსონალის სწავლება გენდერის საკითხებზე მრჩეველებისა და საკონტაქტო პირების როლის შესახებ და გენდერზე სპეციალიზებულ ექსპერტულ ცოდნაზე წვდომის სხვა გზების შესახებ.

- ✦ მისიისთვის სპეციფიკური გენდერული საკითხების შესახებ ტრენინგის უზრუნველყოფა ისე, რომ პერსონალი სათანადოდ აცნობიერებდეს თავისი სამოქმედო არეალის სპეციფიკასა და გენდერთან დაკავშირებულ ასპექტებს სტანდარტულ სამოქმედო პროცედურებში, მისიის მანდატებსა და ოპერატიულ და ტაქტიკურ გეგმებში.
- ✦ სამხედრო ხელმძღვანელობისთვის გენდერის საკითხებზე სწავლების ისეთი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა, როგორცაა ინსტრუქტაჟი და ძირითად ლიდერთა სემინარები (იხ. ჩანართი 13).

ფინანსები და შესყიდვები (J8)

მიუხედავად მისი განლაგების ადგილისა, შეიარაღებულ ძალებს მნიშვნელოვანი გავლენა აქვთ ადგილობრივ ეკონომიკაზე, რადგან სჭირდებათ პროდუქტებისა და მომსახურებების მომარაგების სანდო ადგილობრივი ქსელი. ეს გავლენები გენდერული პერსპექტივის ჭრილში უნდა იქნეს განხილული. გადანყვეტილებები, თუ რომელ კომპანიებთან უნდა გაფორმდეს ხელშეკრულებები და რა სამუშაო პირობები ექნებათ ადგილობრივ კონტრაქტორებს, გავლენას მოახდენს ადგილობრივ თემში არსებულ გენდერულ თანასწორობაზე. ფორმალურ ხელშეკრულებებს შეიძლება აგრეთვე თან მოჰყვეს არაფორმალური ეკონომიკური ურთიერთობები. მაგალითად, სამხედრო ბაზების მიმდებარედ ადგილობრივი რენვის პროდუქტებით მცირე მასშტაბით ვაჭრობამ შესაძლოა ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებას შეუწყოს ხელი.

სამხედრო კონტრაქტორებს ბოსნიასა და ჰერცეგოვინაში სექსუალურ ტრეფიკინგში მონაწილეობაში, ხოლო ერაყსა და ავღანეთში იძულებითი შრომისათვის ადამიანებით ვაჭრობაში სდებდნენ ბრალს.³² ამდენად, სამხედრო შესყიდვებში მნიშვნელოვანია უზრუნველყოფილი იქნეს, რომ კერძო კონტრაქტორებს არ აქვთ გენდერთან დაკავშირებულ დანაშაულებში მონაწილეობის ისტორია და რომ მათ აქვთ მექანიზმები ასეთი დანაშაულების პრევენციისა და შეტყობინებისათვის და რომ მათი ხელშეკრულებები შეწყდება, თუ ისინი მხილებულნი იქნებიან მათში მონაწილეობისათვის. უფრო ზოგადად, ფართო სპექტრის მომსახურებების დიდი მოცულობის მომხმარებლის სახით, სამხედრო ძალებს შეუძლია მოსთხოვოს მასთან ხელშეკრულებების გამფორმებელ კომპანიებს მაღალი სტანდარტები თავიანთ თანამშრომელთა ადამიანის უფლებების უზრუნველსაყოფად, ადგილობრივ თემებთან ურთიერთობის და ეთიკისა და ქცევის კოდექსების თვალსაზრისით.*

ამასთანავე, თავდაცვის სექტორის დაწესებულებათა ფინანსურ განყოფილებებს შეუძლიათ სპეციალური საბიუჯეტო კატეგორიების შექმნა გენდერთან დაკავშირებული განათლების, ტრენინგის, ინფრასტრუქტურის, როლებისა და ინიციატივებისათვის. მაგალითად, თუ ტრენინგი და გენდერულ საკითხებზე მრჩეველთა უზრუნველყოფა ძირითად ბიუჯეტში გათვალისწინებული არ არის, უფრო მაღალია ალბათობა იმისა, რომ ეს თანამდებობები შეიკვეცება ბიუჯეტის დანაკლისის შემთხვევაში მიუხედავად იმისა, რომ ისინი მისიის სამტატო ნუსხაშია ასახული.³³ გამჭვირვალე ანგარიშგება (როგორც შიდა, ისე შეძლებისდაგვარად, გარე) იმის შესახებ, თუ რა მოცულობის დაფინანსებაა გამოყოფილი ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებთან და უფრო ფართოდ, გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული ვალდებულებების შესრულებისათვის და გენდერულად სპეციფიკური ინფრასტრუქტურისა (მაგალითად, საერთო საცხოვრებლები) და აღჭურვილობისათვის (მაგალითად, ჯავშან ეკიპირება) არსებითია თავდაცვის სექტორის დანახარჯებზე შიდა და გარე ზედამხედველობისათვის.

სამხედრო დანახარჯების მიმართ გენდერული პერსპექტივის გამოყენების ერთ-ერთ მიდგომას გენდერულად მგრძობიარე ბიუჯეტირება წარმოადგენს. იგი გულისხმობს ინსტიტუციური, მისიისა და პროგრამული ბიუჯეტების გენდერულ ანალიზს იმის შესაფასებლად, ხდება თუ არა რესურსების სამართლიანი განაწილება

* იხ. პოლიტიკის მოკლე აღწერილობა: „გენდერი დაუსაფრთხოების დაცვის კერძო სექტორის რეგულირება“ დანვრილებითი დისკუსიისათვის იმის შესახებ, თუ როგორ შეუძლიათ ხელშეკრულს სახელმწიფოებს მაღალი სტანდარტების წახალისება და მონიტორინგი.

ქალებისა და ვაცების განსხვავებული საჭიროებების მიხედვით. მაგალითად, იგი შეიძლება აფასებდეს, მოაქვს თუ არა სარგებელი რეკრეაციულ სივრცეებზე, სამედიცინო მომსახურებასა და სამხედრო აღჭურვილობაზე დანახარჯებს სამშვიდობო მისიებში თანაბრად ქალებისა და ვაცებისთვის. იაპონიის, სამხრეთ კორეისა და საფრანგეთის თავდაცვის სამინისტროებს დაევალოთ თავიანთ ბიუჯეტებზე გენდერული დანართების დართვა იმის საილუსტრაციოდ, თუ როგორ უწყობს ხელს მათი ხარჯვა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული ეროვნული სამიზნე ნიშნულების მიღწევას.³⁴

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მიზნით, ქვემოთ მოცემულია იმ საქმიანობების რამდენიმე მაგალითი, რომლებიც ფინანსებსა და შესყიდვებში დასაქმებულმა თანამშრომლებმა შეიძლება განახორციელონ.

- ✦ ქალების საკუთრებაში არსებული ადგილობრივი ბიზნესის მხარდაჭერა, ან გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა
- ✦ ხელშეკრულებების მხოლოდ ისეთ კომპანიებთან გაფორმება, რომლებსაც ადამიანის უფლებებზე, მათ შორის სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის, სექსუალური ექსპლუატაციისა და ჩაგვრის თვალსაზრისით გამჭვირვალე და კარგი ისტორია აქვთ. ხელშეკრულებებში ისეთი დებულებების შეტანა, რომლებიც მიესადაგება შესაბამის საერთაშორისო შრომით სტანდარტებს და იძლევა ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას, თუ კომპანიის პერსონალი გადაცდომას ჩაიდენს
- ✦ სპეციალური საბიუჯეტო კატეგორიების შექმნა გენდერის საკითხებზე განათლების, ტრენინგის, ინფრასტრუქტურის, როლებისა და ინიციატივებისთვის, ქალების მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე ეროვნული სამოქმედო გეგმით ნაკისრი ვალდებულებებისა და ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმების შესაბამისად.
- ✦ გამჭვირვალე ფინანსური ანგარიშგების უზრუნველყოფა (შეძლებისდაგვარად) ქალების მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე განუვლი დანახარჯების შესახებ გენდერული ნიშნით საბიუჯეტო ზედამხედველობის ხელშეწყობის მიზნით
- ✦ გენდერულად მგრძობიარე ბიუჯეტისა და შესყიდვების ტენიკების გამოყენება

სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომლობა (J9)

სამოქალაქო თემებთან და ორგანიზაციებთან ურთიერთობებისას მნიშვნელოვანია, სამხედრო ძალებმა არ ივარაუდოს, რომ ცალკეული სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციას შეუძლია წარმოადგინოს თემის ყველა ჯგუფი ან აქვს მონოპოლია გენდერის საკითხებზე (ან რაიმე ტიპის) ექსპერტულ ცოდნაზე. ქალების, ვაცების, ვაჟების, გოგონებისა და ლგბტი ადამიანების სხვადასხვა ჯგუფებს განსხვავებული საჭიროებები და პერსპექტივები აქვთ. ამდენად, თანამშრომლობისას, სამხედრო ძალებმა ყურადღებით უნდა განიხილოს სამოქალაქო საზოგადოების ჯგუფების ფართო სპექტრის მონაწილეობა, მათ შორის ქალთა და ლგბტი თემების სხვადასხვა ჯგუფების წარმომადგენელი და პარტნიორი სამოქალაქო ჯგუფები.³⁵ კერძოდ, გენდერული პერსპექტივა უნდა იქნეს გამოყენებული ადგილობრივ თემებსა და ლიდერებთან (ძირითადი ლიდერების მონაწილეობა) თანამშრომლობისას, ხოლო ქალები უნდა იქნენ ჩართულნი იმ სათემო ლიდერთა ნუსხაში, რომლებთანაც შეიარაღებული ძალები აპირებს ურთიერთობას.³⁶

სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომლობაში გენდერული პერსპექტივის გამოყენება გულისხმობს ოპერაციებისა (J3) და დაგეგმვის (J5) ნაწილში განხილულ რიგ მოსაზრებებს, როგორცაა ამომწურავი გენდერული ანალიზის ჩატარების საჭიროება ნებისმიერი პროექტის წამოწყებამდე.

ქვემოთ წარმოდგენილი ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, თუმცა მოიცავს რამდენიმე დამატებით მაგალითს იმ საქმიანობებისა, რომლებიც სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომლობის ფარგლებში შეიძლება განხორციელდეს.

- ✦ უზრუნველყოფა იმისა, რომ პროექტები არ აზიანებდნენ იმ სამუშაოს, რომელსაც უკვე ასრულებს სამოქალაქო საზოგადოების ქალთა ორგანიზაციები და საერთაშორისო ორგანიზაციები ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების, კონფლიქტის მოგვარებისა და მშვიდობის მშენებლობის მიმართულებით.
- ✦ უზრუნველყოფა იმისა, რომ პროექტები მუშავდება გენდერის საკითხებზე სამხედრო ექსპერტებთან (მაგალითად, გენდერის საკითხებზე მრჩეველები) და კულტურულ ცნობიერებასა და მმართველობის საკითხებზე სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომლობის ექსპერტებთან მჭიდრო თანამშრომლობით, სიღრმისეული გენდერული ანალიზის ჩატარებისა და ისეთი პროექტების შემუშავების მიზნით, რომლებიც სცდება გენდერულ სტერეოტიპებსა და „კომფორტულ“ საქმიანობებს. მხოლოდ გენდერის საკითხებზე მრჩეველები არ უნდა იყვნენ პასუხისმგებელი სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომლობის ფარგლებში იმ საქმიანობებზე, რომლებიც აქცენტს ქალებსა და გენდერულ თანასწორობაზე აკეთებენ.
- ✦ როდესაც სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომლობის ნებისმიერი პროექტი თემებში ხორციელდება, ქალებისა და კაცების სხვადასხვა ჯგუფებთან კონსულტაციების გავლა საჭიროებებისა და პრიორიტეტების იდენტიფიცირების მიზნით და მათი ჩართვა პროექტის განხორციელებაში, მონიტორინგსა და შეფასებაში.
- ✦ იმის გათვალისწინება, თუ რა გავლენას ახდენს პროექტის საქმიანობების დრო, ადგილი და უსაფრთხოების ხარისხი ქალებისა და კაცების სხვადასხვა ჯგუფების მონაწილეობის შესაძლებლობაზე.
- ✦ პროექტის მიმდინარეობისას მონიტორინგი იმისა, თანაბრად შეუძლიათ, თუ არა ქალებსა და კაცებს წვლილის შეტანა და მონაწილეობა და სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომლობის ფარგლებში ყველა საქმიანობის შეფასებისას გენდერული პერსპექტივის გამოყენება.³⁷

4.5 თავდაცვის სექტორზე ზედამხედველობის მექანიზმებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება

თავდაცვის სექტორის უწყებები ვერ იქნება ქმედითი და ეფექტიანი თუ დემოკრატიულ სამოქალაქო კონტროლს არ დაექვემდებარა. ეს საჭიროებს დამოუკიდებელ ზედამხედველობას პარლამენტის, სასამართლოების, ომბუდსმენის აპარატისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტების მხრიდან ისევე, როგორც საჯარო მეთვალყურეობას სამოქალაქო საზოგადოების ისეთი მონაწილეების მიერ, როგორცაა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები და მედია, რაც შეიძლება მაღალი ხარისხით. კონტროლისა და ბალანსის სისტემები აუცილებელია იმის უზრუნველსაყოფად, რომ შეიარაღებულმა ძალებმა და თავდაცვის სექტორის სხვა უწყებებმა თავიანთ ვალდებულებების შესრულებისას ხელი შეუწყონ თანასწორ შესაძლებლობებს, მოახდინონ დისკრიმინაციის პრევენცია და პასუხი აგონ მათი პერსონალის მიერ ჩადენილი დარღვევებისთვის. შეიარაღებული ძალების შემთხვევაში, ისინი დამატებით არიან საჭირო სამხედრო ოპერაციებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისკენ მიმართული ღონისძიებების მონიტორინგისათვის.

ეს დისკუსია ყურადღებას ამახვილებს ზედამხედველობის ორგანოთა სამ ძირითად რგოლზე: საკანონმდებლო ორგანოები, ომბუდსმენის აპარატები და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტები, და სამოქალაქო საზოგადოება.*

საპარლამენტო ზედამხედველობა†

პარლამენტი დემოკრატიულ ლეგიტიმურობას სძენს შეიარაღებულ ძალებსა და თავდაცვის სექტორის სხვა უწყებებს, უზრუნველყოფს რა, მათ კანონის უზენაესობის

* სასამართლო ზედამხედველობა აქ განხილული არ არის, თუმცა მე-4 კრებული - მართლმსაჯულება და გენდერი უფრო ზოგადად განმარტავს სასამართლოების როლს უსაფრთხოების სექტორის უწყებების მონიტორინგში, გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით.

პირველი კრებული - უსაფრთხოების სექტორის მმართველობა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი უფრო ფართოდ განმარტავს უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობას.

† უსაფრთხოების სექტორსა და გენდერის საკითხებზე საპარლამენტო ზედამხედველობამე-7 კრებულშია განხილული.

ჩარჩოში მოქმედებასა და დემოკრატიული კონტროლისადმი დაქვემდებარებას, საკანონმდებლო ორგანოებს შეუძლიათ შეიარაღებულ ძალებსა და თავდაცვის სექტორის სხვა უწყებებზე ზედამხედველობაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება, მექანიზმების ფართო სპექტრის გამოყენების გზით. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმის უზრუნველყოფა, რომ თავდაცვის სისტემასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო აქტები და რეგულაციები ავალდებულებდნენ და შესაძლებლობას ანიჭებდნენ თავდაცვის სექტორის უწყებებს, შეასრულონ გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის პრევენციის ეროვნული ვალდებულებები, ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩოების შესაბამისად (როგორც ეს განხილულია ქვეთავში 2.3). ეს საჭიროებს განსაკუთრებული ყურადღების დათმობას, მაგალითად, სამხედრო ძალებში ქალების როლების შეზღუდვებისთვის და ანტი-დისკრიმინაციული კანონმდებლობის გამოყენებას. შესაბამისად, პარლამენტებმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ომბუდსმენის აპარატები და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტები (განხილულია ქვემოთ) აღჭურვილნი იყვნენ ფართო ძალაუფლებით, რომელიც განერილია კანონით, გაუწიონ ზედამხედველობა შეიარაღებულ ძალებსა და თავდაცვის სექტორის სხვა უწყებებს. კანონმდებლობა პირდაპირ უნდა ითვალისწინებდეს დაწესებულებების პასუხისმგებლობას უზრუნველყოს გენდერული თანასწორობის მონიტორინგი.

საკანონმდებლო ჩარჩოს მიღმა, შეიარაღებულ ძალებსა და უფრო ფართოდ, თავდაცვის სექტორის სხვა უწყებებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების ხელშესაწყობად, პარლამენტარებს შემდეგი ღონისძიებების განხორციელება შეუძლიათ.

- ✦ სამოქალაქო საზოგადოების სხვადასხვა ორგანიზაციების, ჰუმანიტარული ორგანიზაციებისა და აკადემიური წრეებისაგან საჯარო მოსაზრებების მოძიება იმის შესახებ, თუ როგორ შეიძლება თავდაცვის სექტორმა უკეთ შეუწყოს ხელი გენდერულ თანასწორობას და მოახდინოს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება, მათ შორის კონსულტაციების, მოკვლევებისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის გზით
- ✦ პარლამენტსა და კომიტეტებში შეკითხვების რეგულარულად დასმა (მათ შორის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისა და თანამშრომელთა გაერთიანებების მიერ დასმული შეკითხვები) იმის შესახებ, თუ როგორ ახდენენ თავდაცვის სექტორის უწყებები გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას ან/და ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე ეროვნული სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებული კონკრეტული ვალდებულებების შესრულებას
- ✦ განსაკუთრებული ყურადღების დათმობა შეიარაღებული ძალებისა და თავდაცვის სექტორის სხვა უწყებების როლებისა და პასუხისმგებლობებისათვის, რომლებიც გათვალისწინებულია ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების საკითხებზე ეროვნული სამოქმედო გეგმით³⁸
- ✦ დამოუკიდებელი მოკვლევების ჩატარება შეიარაღებულ ძალებში, ან თავდაცვის სექტორის სხვა უწყებებში, ან მათ მიერ დისკრიმინაციის, ან გენდერული ნიშნით ძალადობის სავარაუდო ფაქტების შესახებ. მთელ მსოფლიოში პარლამენტის წევრებმა თავდაცვის სექტორის უწყებებზე ზეწოლა განახორციელეს, რათა მოეხდინათ დემონსტრირება, მაგალითად იმისა, თუ როგორ ეხმიანებიან ლგბტი ადამიანების მზარდ საზოგადოებრივ მიმდებლობასა და მოძრაობა „MeToo-ს“ მოთხოვნებს
- ✦ თავდაცვის სისტემის ბიუჯეტების მიმართ გენდერულად მგრძობიარე ბიუჯეტირების პრინციპების გამოყენების მოთხოვნა. ეს შეიძლება მოიცავდეს მეთვალყურეობას იმისა, შეიცავს თუ არა თავდაცვის სისტემის ბიუჯეტები საკმარისი ოდენობით ასიგნებებს გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული

პოლიტიკის ისეთი ვალდებულებების შესასრულებლად, როგორცაა ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე ეროვნული სამოქმედო გეგმებით გათვალისწინებული ვალდებულებები, ან ქალთა მონაწილეობის გასაზრდელად.

ბედამხედველობა ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტების მიერ*

ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტები და შეიარაღებული ძალების ომბუდსმენის აპარატები (რომლებიც შეიძლება შეიარაღებული ძალების შიდა ან გარე უწყება იყოს) მნიშვნელოვნად უჭერს მხარს შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისაკენ მიმართულ ძალისხმევას. თავიანთი მანდატიდან გამომდინარე, მათ შეუძლია შეიარაღებული ძალების პერსონალს შესთავაზოს გასაჩივრების ალტერნატიული მექანიზმი; შეაფასოს გასაჩივრების შიდა პროცედურებისა და დისციპლინური სისტემების ადეკვატურობა; დამოუკიდებლად შეამოწმოს თავდაცვის სექტორის უწყებებში გენდერული თანასწორობისაკენ მიმდინარე პროგრესი და ასევე კომენტარები გააკეთოს შეიარაღებულ ძალებთან დაკავშირებულ კანონმდებლობასა და რეგულაციებზე. ეფექტიანობისა და სანდოობისათვის ომბუდსმენის აპარატების და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტების წარმომადგენლები უნდა ფლობდნენ ცოდნას გენდერის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციისა და მრავალფეროვნების სხვა მახასიათებლების ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ, იყვნენ მრავალფეროვანი საკუთარი პერსონალის თვალსაზრისით და ჰქონდეთ საკუთარი მექანიზმები გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობად. მათ უნდა მიიღონ ზომები გენდერულ საკითხებზე მუშაობისთვის საკუთარი ინსტიტუციური შესაძლებლობების განვითარებისა და შენარჩუნებისათვის.

თავდაცვის სექტორის ბედამხედველობაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისთვის, ომბუდსმენის აპარატებსა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნულ ინსტიტუტებს შეუძლიათ იგივე სტრატეგიების გამოყენება, რაც ზემოთ, პარლამენტების შემთხვევაში განვიხილეთ. დამატებით, მათ შეუძლიათ ქვემოთ ჩამოთვლილი საქმიანობების განხორციელება.

- ✦ თავდაცვის სექტორის უწყებებში გენდერული თანასწორობის მიმართულებით პროგრესის რეგულარული შეფასება და ანგარიშგება და თავდაცვის სექტორის უწყებების მიერ ამ საკითხებზე რეკომენდაციების შესრულების მონიტორინგი.
- ✦ განსაზღვრა და ანალიზი, ყველა მოსარჩელის სქესისა და საჩივრების ტიპისა რომლებსაც ქალები, კაცები და ისეთი ჯგუფები წარადგენენ, როგორებიც არიან ლგბტი ადამიანები. ასევე ისეთი ფაქტორების გათვალისწინება, რომელთაც შესაძლოა გავლენა მოეხდინა მოსარჩელის გამოცდილებებზე, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობები, ეთნიკური წარმომავლობა, სექსუალური ორიენტაცია და ასაკი.
- ✦ იმის უზრუნველყოფა, რომ ომბუდსმენის აპარატებსა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტებს ინფორმაციის მართვის სისტემებს ქონდეთ დანაწევრებული მონაცემების წარმოების შესაძლებლობა, მაგალითად მოსარჩელეთა, სავარაუდო მოძალადეებისა და მსხვერპლთა სქესის და დისკრიმინაციის სავარაუდო საფუძვლების, ან დარღვევის ტიპის შესახებ.
- ✦ უზრუნველყოფა, რომ ომბუდსმენის აპარატებისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტების გასაჩივრების პროცესები ხელმისაწვდომი იყოს ქალებისა და კაცებისთვის, მათ შორის ლგბტი ადამიანებისა და უმცირესობათა ჯგუფების წარმომადგენლებისათვის. სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებსა და თანამშრომელთა გაერთიანებებთან თანამშრომლობა ბარიერების აღკვეთის საშუალებების მოსაძიებლად.

* დამატებითი ინფორმაციისთვის იხ. DCAF, ეუთო, ეუთო/ოდირი (2014) „ენდერის ინტეგრირება უსაფრთხოების სექტორის ბედამხედველობაში ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტების მიერ, შენევა: DCAF, ეუთო.“

- ✦ ცნობიერების ამაღლებისა და საინფორმაციო კამპანიების ჩატარება სექსუალური და გენდერული ნიშნით შევიწროების, დისკრიმინაციისა და ძალადობის შესახებ საჩივრების წასახალისებლად იმის აღიარებით, რომ ამ დანაშაულებზე შეტყობინება შეიარაღებულ ძალებში საკმაოდ დაბალია.
- ✦ უზრუნველყოფა, რომ საჩივრების განხილვისა და გამოძიების პროცესები იყოს გენდერულად მგრძობიარე, მათ შორის მსხვერპლზე ორიენტირებული.
- ✦ შიდა ინსტიტუციური სტრუქტურის შექმნა გამოყოფილი დაფინანსებითა და კადრებით, რომელიც გენდერულ თანასწორობაზე იმუშავებს (როგორცაა განყოფილება, ან დანაყოფი).
- ✦ თანამშრომლობა სახელმწიფო უწყებებთან და სამოქალაქო საზოგადოების გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციებთან.

სამოქალაქო საზოგადოების ზედამხედველობა*

სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები, მათ შორის ქალთა ორგანიზაციები და აკადემიური წრეები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ შეიარაღებული ძალებისა და თავდაცვის სექტორის სხვა უწყებების ზედამხედველობაში, უზრუნველყოფენ რა მათ ანგარიშვალდებულებას კანონმდებლობითა და პოლიტიკით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულებისათვის. მაგალითად, ქალთა ორგანიზაციები უნიკალურ პოზიციაში არიან იმის ხაზგასასმელად, თუ რა გავლენას ახდენს შეიარაღებული ძალების საქმიანობა ქალებზე, მათ ოჯახებსა და თემებზე. ლგბტი ადამიანებისა და უმცირესობების წარმომადგენელი ორგანიზაციები მსგავს როლს ასრულებენ თავიანთი კონკრეტული სამიზნე თემების წევრებისათვის.

ბევრ ქვეყანაში, მათ შორის სამხრეთ კორეაში, უგანდასა და გაერთიანებულ სამეფოში, ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე ეროვნული სამოქმედო გეგმის განხორციელების მონიტორინგის პროცესი მოიცავს მუდმივ კონსულტაციებსა და თანამშრომლობას სამოქალაქო საზოგადოების ფემინისტურ ორგანიზაციებსა და თავდაცვის სამინისტროებს შორის.

თავდაცვის სექტორში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების ხელშესაწყობად, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს სხვადასხვა ზომების მიღება შეუძლიათ.

- ✦ შეიარაღებული ძალების თემებზე გენდერული ზეგავლენის კვლევა და მონიტორინგი – მაგალითად, როგორ იცავს შეიარაღებული ძალები ქალებსა და ვაცებს ძალადობისაგან, ან აყენებს მათ ძალადობის საფრთხის წინაშე; როგორ ებრძვის სექსუალურ ექსპლუატაციას; და როგორ ურთიერთობს გოგოებთან და ვაჟებთან. ამან შეიძლება შექმნას საფუძველი რეკომენდაციების შემუშავებისათვის და ადვოკატირებისთვის თავდაცვის სექტორის უწყებებთან, პარლამენტარებთან და მედიასთან.
- ✦ თავდაცვის სექტორის უწყებების მიერ გენდერთან დაკავშირებული ვალდებულებების შესრულების დამოუკიდებელი მონიტორინგი და ანგარიშგება, იმ ვალდებულებების ჩათვლით, რომლებიც გათვალისწინებულია ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე ეროვნული სამოქმედო გეგმით, ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღკვეთის შესახებ კონვენციის (CEDAW) ანგარიშგების პროცესის, ან გენდერული ნიშნით ძალადობის სტრატეგიებით.
- ✦ წვლილის შეტანა თავდაცვის სექტორის უწყებების, ომბუდსმენის აპარატების, ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტებისა და პარლამენტების კონსულტაციებში თავდაცვისა და გენდერული პოლიტიკის საკითხებზე.

* სამოქალაქო საზოგადოების ზედამხედველობის შესახებ იხ. DCAF, ეუთო/ოდირი, UN-INSTRAW (2008), მე-9 კრებული – უსაფრთხოების სექტორსა და გენდერზე სამოქალაქო საზოგადოების ზედამხედველობა; ინკლუზიური უსაფრთხოების ინსტიტუტი და DCAF (2013) ქალთა სახელმძღვანელო უსაფრთხოების სექტორის რეფორმისთვის, ვაშინგტონი, Institute for Inclusive Security.

- ✦ ტრენინგის ჩატარება სამხედრო ძალებისთვის გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების შესახებ ან/და წვლილის შეტანა სამხედრო განათლებაში და ტრენინგში გენდერული საკითხების ინტეგრირებაში. დიასპორის ორგანიზაციებს შეუძლიათ წვლილის შეტანა მისიაში წარგზავნამდე ტრენინგში გენდერულ და კულტურულ საკითხებზე, ხოლო მისიის არეალში არსებულ სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს შეუძლიათ მისიის ფარგლებში ტრენინგის მხარდაჭერა.

თავდაცვის სექტორის უწყებებს შეუძლიათ ხელი შეუწყონ კონსტრუქციულ ურთიერთობას სამოქალაქო საზოგადოებასთან სხვადასხვა გზით.

- ✦ დროის ინვესტირება ურთიერთნდობისა და გაგების დამყარებაში, დიალოგისა და ზედამხედველობასა და მონიტორინგში სამოქალაქო საზოგადოების მონაწილეობის დემოკრატიული ლეგიტიმურობის აღიარების გზით
- ✦ სამოქალაქო საზოგადოების ექსპერტების მონაწილეობა მათი ექსპერტული ცოდნის გასაზიარებლად მაღალი რანგის ხელმძღვანელობასა და პოლიტიკის შემქმნელებთან და ტრენინგსა და განათლებაში.
- ✦ შეძლებისდაგვარად, ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა და არა იმის ვარაუდი, რომ უსაფრთხოების მიზნებიდან გამომდინარე, ეს ნებისმიერ შემთხვევაში დაუშვებელია.

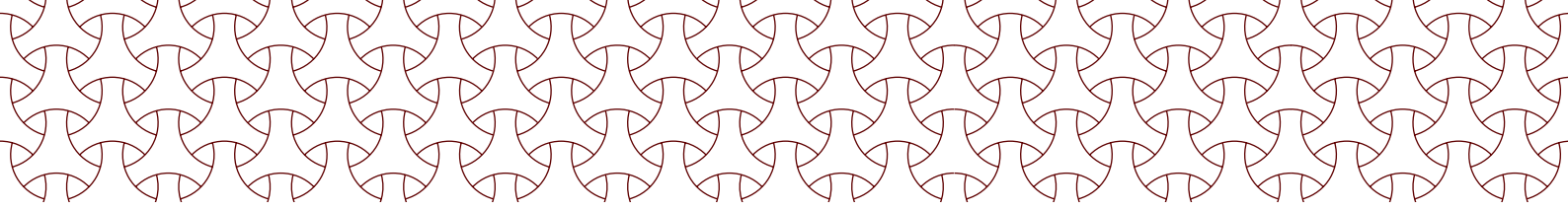
ორმხრივ ორგანიზაციებს, განვითარების დარგში დონორებს და სხვებს შეუძლიათ ხელი შეუწყონ ადგილობრივი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მონაწილეობას თავდაცვის სექტორის ზედამხედველობაში, ისეთი ორგანიზაციების მხარდაჭერით და შესაძლებლობების გაძლიერებით, როგორებიცაა ქალთა ორგანიზაციები, რომლებსაც, ისტორიულად, შესაძლოა არ მიუწვდებოდეთ ხელი თავდაცვის სექტორის ზედამხედველობის პროცესებზე.

1. ე.გ ბულტონი (2017) გენდერობა: გენდერული სწავლების შესავალი, ადამიანური ტალანტის გამოშვება და სამხედრო შესაძლებლობების ოპტიმიზაცია თანასწორობის ერაში: 2020-დან 2050-მდე, კანბერა, ACT: ავსტრალიის სამხედრო კვლევის ცენტრი, გვ. 112; ILO კონვენცია 183-ით დადგენილი დაცვის ზომები, რომლის მიხედვით შეიარაღებულმა ძალებმა უნდა მიიღონ „შესაბამისი ზომები ორსული და მეძუძური დედებისთვის არ განახორციელონ ისეთი სამუშაო რომელიც კომპეტენტური უწყების მიერ დადგენილია როგორც საფრთხის შემცველი დედის ან შვილისთვის, ან როდესაც შეფასებით დადგენილია დედის ან მისი შვილის ჯანმრთელობის მნიშვნელოვანი რისკი“, და ორივეს, როგორც კაცების ისე ქალების ჯანმრთელობა (მათ შორის რეპროდუქციული ჯანმრთელობა) უნდა იყოს დაცული ILO სტანდარტებს შესაბამისად.
2. ლ. ობრადოვიჩი (2014) გენდერული ინტეგრაცია ნატოს სამხედრო ძალებში, Military Forces, Farnham: Ashgate Publishing, გვ. 143.
3. ამონარიდი სამხრეთ აფრიკის ეროვნული თავდაცვის ძალების ქცევის კოდექსი SANDF ფორმიანი წევრებისთვის, სარეზერვო ძალების მოხალისეები, <http://www.rfdiv.mil.za/documents/magazines/Winter%202013%20.pdf>
4. იხილეთ, მაგალითად, ს. ატკინსი (2018) საბაზისო კვლევის ანგარიში: ქალები შეიარაღებულ ძალებში ეუთოს ქვეყნებში, ეუთო/ოდირი, ივლისი, გვ. 30, <https://www.osce.org/odihr/women-armed-forces-baseline-study?download=true>; ბ. პეილმანი, რ. ლევტოვი, ნ. ვან დერ გააგი, ა. პასსინკი და გ. ბარკერი (2017) მსოფლიო მამების მდგომარეობა: მოძრაობის დრო, ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი: Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children and MenEngage Alliance, https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/PRO17004_REPORT-Post-print-June9-WEB-2.pdf.
5. მ. გიტონი, ლ. ლუკუკი და კ. ვატსონი ელსის ინიციატივა ქალებისთვის სამშვიდობო ოპერაციებს შორის: საბაზისო კვლევა, შენევა: DCAF გვ. 35.
6. მ. ებლსი (2019) “პრობლემა არა ქალებში, არამედ სტანდარტებშია”, ვესტ პოინტთან არსებული თანამედროვე ომის ინსტიტუტი, 5 თებერვალი, <https://mwi.usma.edu/women-arent-problem-standards>.
7. ბულტონი, სქოლიო 1 ზემოთ, გვ. 112.
8. ტ. რაკომა (2011) “სამხრეთ აფრიკის სამხედრო ჯანდაცვის სამსახურმა მამრობითი სქესის პირველი ექთანის დანიშნა”, სამხრეთ აფრიკელი ჯარისკაცი, 18(3), გვ. 26.
9. დ. არაკი (2019) “ლიბანის სამხედრო ძალები სულ უფრო მეტად ახდენს ქალთა ინტეგრირებას, თუმცა შემდეგი გამოწვევა მათი მიღწევების მდგრადობის უზრუნველყოფაა”, კარნეგის ახლო აღმოსავლეთის ცენტრი, 19 ივნისი, <https://carnegie-mec.org/diwan/79306>; მ. რაკოვიტა (2018) “ქალები ნეპალის სახელმწიფო უშიშროებაში: არსებითი მონაწილეობა?”, მცირე შეიარაღების კვლევის მოკლე ანგარიში, მარტი, შენევა: მცირე შეიარაღების კვლევა; ა. ნ. ალჩინი (2015) “ცვლის თუ არა რაიმეს სამშვიდობო ოპერაციებში ქალების მონაწილეობა? სამხრეთ აფრიკელი ქალი სამშვიდობოების ხმების გათვალისწინება”, სტელენბოშის უნივერსიტეტი.
10. რაკოვიტა, იქვე.
11. არაკი, სქოლიო 9 ზემოთ.
12. ლ. გრეჰემი (2018) “ტოქსიკური მასკულიზაცია და გენდერული თანასწორობა ავსტრალიის თავდაცვის ძალებში”, Quillette, 1-ლი აგვისტო, <https://quillette.com/2018/08/01/toxic-masculinity-and-gender-equity-in-the-australian-defence-force>.
13. ლ. ჯ. პრუიტი (2016) ცისფერჩაფუტუბანი ქალები: გენდერი, საპოლიციო საქმიანობა და მხოლოდ ქალებით დაკომპლექტებული გაეროს პირველი სამშვიდობო დანაყოფი, ოკლენდი, კალიფორნია: კალიფორნიის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, გვ. 113.
14. ნ. ლევესკი და მ. პეტრიაშვილი (2016) „მენტორობა და ინსტრუქტაჟი“, იხ. in PfPC SSRWG და EDWG, გენდერის სწავლება სამხედრო ძალებში: გზამკვლევი, შენევა: DCAF და PfPC, გვ. 189-205 იხ. გვ. 202-203.
15. მ. ბასტიკი (2015), გენდერი და გასაჩივრების მექანიზმები: გზამკვლევი შეიარაღებული ძალებისა და ომბუდსმენის აპარატებისთვის გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, ბულინგისა და ძალადობის პრევენციისა და რეაგირების შესახებ, შენევა: DCAF, გვ. 21; კ. უატსონი (2014) კაცების მიმართ სექსუალური და ოჯახში ძალადობის პრევენცია და რეაგირება: სახელმძღვანელო მითითებები უსაფრთხოების სექტორის უწყებებისთვის, შენევა: DCAF, გვ. 59.
16. ლ. ეკვალი (2018) გენდერი სამხედრო ოპერაციებში: სახელმძღვანელო მითითებები სამშვიდობო ოპერაციებში ტაქტიკურ დონეზე მომსახურე სამხედრო პერსონალისთვის, ვენა, ეუთო, გვ. 21-22, 36-39, 54-55.
17. მ. ლინდბერგი და ი. ფოლიანტი (2016) „გენდერული განათლება და ტრენინგი სამხედრო ძალებში“, იხ. PfPC SSRWG და EDWG, გენდერის სწავლება სამხედრო ძალებში: გზამკვლევი, შენევა: DCAF და PfPC, გვ. 63-80 at გვ. 67-68.

18. ბ. ა. მაკნირნი (2015) „ქალთა ჩართულობის ჯგუფები: ავღანეთში ქალთა ჩართულობის ჯგუფების პროგრამის შეფასება“, თეზისი აშშ-ს სამხედრო ძალების სამხედრო კოლეჯის 2015 წლის კონფერენციისთვის ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე, ნიუპორტი, როდ აილენდი, 16-17 აპრილი, გვ. 81-94; გაეროს სამშვიდობო ოპერაციები (2019) “GHANBATT ქალთა ჩართულობის ჯგუფები კონგოს დემოკრატიულ რესპუბლიკაში გაეროს ოპერაციებში განას იმიჯს ზრდის“, 22 იანვარი, <https://peacekeeping.un.org/en/ghanbatt-female-engagement-team-boosts-image-of-ghana-un-operations-drc>.
19. რ. ეგნელი, პ. ჰიემი და პ. ბერტსი (2012) გენდერული პერსპექტივის განხორციელება სამხედრო ორგანიზაციებში და ოპერაციებში: შედეგების შეიარაღებული ძალების მოდელი, უფსალას უნივერსიტეტი, გვ. 39-46; მ. ბასტივი და ვ. დუნკანსონი (2018), ცვლილების აგენტები? გენდერის საკითხებზე მრჩეველები ნატოს სამხედრო ძალებში, საერთაშორისო სამშვიდობო ოპერაციები 25(4), გვ. 554-577; ს. აზარბაიჯანი-მოგჰადამი (2014) ავღანელი დების ძიებაში: ქალთა ჩართულობის ჯგუფები ავღანეთში, CMI თეზისი 2014:1, ბერგენი: კრ. მიქელსენის ინსტიტუტი; ჯ. რ. ჰილიდგი (2010) ქალთა ჩართულობის ჯგუფები: წვრთნებისა და დაქირავების სტანდარტიზაციის საჭიროება, სამხედრო ჟურნალი, March-April, გვ. 90-94.
20. მ. კატი (2014) ბუნდოვანი ზღვრები: კულტურული მხარდაჭერის ჯგუფები ავღანეთში, Joint Force Quarterly, 75, გვ. 106-113 at გვ. 109.
21. პ. რაითი და მ. ლიტიკაინენი (2014) „გენდერი და კონფლიქტის ადრეული გაფრთხილება“, Saferworld Briefing, 28 მაისი, <https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/810-gender-and-conflict-early-warning>.
22. პ. ჰარტი (1992) „ირვინგ ლ. ჯანისის ჯგუფური ამროვნების მსხვერპლნი“, პოლიტიკური ფსიქოლოგია, 12(2), გვ. 247-278.
23. სამხედრო ხელმძღვანელობის მრავალფეროვნების კომისია (2009) „რა კავშირია დემოგრაფიულ მრავალფეროვნებასა და კოგნიტიურ მრავალფეროვნებას შორის?“, მრავალფეროვნების დეფინიცია გამოცემა 4, დეკემბერი, გვ. 1-2, <https://diversity.defense.gov/Portals/51/Documents/Resources/Commission/docs/Issue%20Papers/Paper%2004%20-%20Relationship%20Between%20Demographic%20Diversity%20and%20Cognitive%20Diversity.pdf>; ა. რეინოლდსი და დ. ლიუსი (2017) „ჯგუფები პრობლემებს უფრო სწრაფად წყვეტენ, როდესაც კოგნიტიურად უფრო მრავალფეროვანი არიან“, Harvard Business Review, 30 მარტი, <https://hbr.org/2017/03/teams-solve-problems-faster-when-theyre-more-cognitively-diverse>.
24. ჯ. ბრომლი (2015), Accord internship: „სამხრეთ აფრიკული არასამთავრობო ორგანიზაციის მიდგომა სამშვიდობო ოპერაციებისადმი 2015 წელს“, დამოუკიდებელი კვლევითი პროექტი (ISP) კრებული N2162, გვ. 39 https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection/2162/.
25. EUNAVFOR MED – ოპერაცია „სოფია“ (2018) „გენდერისა და ადამიანის უფლებების საინფორმაციო ბიულეტენი“, 13 ნოემბერი, გვ. 1; ინტერვიუ ოპერაცია „სოფიას“ გენდერის საკითხებზე ყოფილ მრჩეველთან.
26. კვლევაზე დაყრდნობით, სქოლიო 16 ზემოთ, გვ. 14; KOFF სამშვიდობო ოპერაციების ცენტრი (2012) „კონფლიქტის გენდერული ანალიზი“, ოქტომბერი, გვ. 2-3, http://koff.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/koff/Publications/GENDERAnalysis_of_Conflic_Handout.pdf; ს. ტილმანსი (2015) გენდერისა და კონფლიქტის ანალიზის ინსტრუმენტების კრებული სამშვიდობო პერსონალისთვის, ლონდონი: მერიგების რესურსები, გვ. 51.
27. მ. რ. ბაუერი (2019) „როგორ შეუძლია მეტ ქალს კიბერუსაფრთხოების ჯგუფებში უპირატესობების შექმნა“, მეხუთე დარგი, 17 იანვარი.
28. ა. ფილიპსი (2018) „ნოვატორი ქალები კიბერუსაფრთხოების სფეროში“, ჰაკერნი, 27 დეკემბერი.
29. ლ. პ. კვარვინგი და რ. გრაიმსი (2016) „რატომ და როგორ არის გენდერი გადამწყვეტი სამხედრო ოპერაციებში“, იხ. PfPC SSRWG და EDWG, გენდერის სწავლება სამხედრო ძალებში: გზამკვლევი, ვენევა: DCAF და PfPC, გვ. 9-26, გვ. 22.
30. იხ. მაგალითად, გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია N1820, მუხლი 3 (გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია N1820, მუხლი 3).
31. კოფი ანანის საერთაშორისო სამშვიდობო ტრენინგ ცენტრი (2013) „წლიური ანგარიში 2013“, გვ. 27, <https://www.kaiptc.org/wp-content/uploads/2017/01/Annual-Report-2013.pdf>.
32. მ. ე. ვანდენბურგი (2002) „გაცრეულები იმედები: ქალებისა და გოგონების ტრეფიკინგი ბოსნიასა და ჰერცეგოვინაში იძულებით პროსტიტუციისთვის“, Human Rights Watch, 14(9), გვ. 63; ვ. ლ. სტარქსი (2008) „აშშ-ს მთავრობის კონტრაქტორების მიერ ადამიანი ვაჭრობაში ჩართვის პრევენციისაკენ მიმართული უახლესი ინიციატივები: ფედერალური შესყიდვების რეგულირების ანალიზი ქვეთავი 22.17“, საჯარო სახელმძღვანელო სამართლის ჟურნალი, 37(4), გვ. 879-905.

33. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (2015) კონფლიქტის პრევენცია, მართლმსაჯულების ტრანსფორმაცია, მშვიდობის უზრუნველყოფა: გლობალური კვლევა გაეროს უშიშროების საბჭოს N1325 რეზოლუციის განხორციელების შესახებ, ნიუ იორკი: გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გვ. 331.
34. იქვე, გვ. 142; გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, მითითებულია სქოლიოში მ. კაბრერა-ბალეცა და ა. ფალ დუტრა სანტოსი (2017) “No money, No NAP: გაეროს უშიშროების საბჭოს N1325 რეზოლუციის ეროვნული სამოქმედო გეგმების განფასებისა და ბიუჯეტირების სახელმძღვანელო”, ნიუ იორკი: ქალი სამშვიდობოების გლობალური ქსელი, გვ. 18; თანასწორობის ხელშეწყობის ეროვნული კომისია (მალტა) (2009) გენდერულად მგრძობიარე ბიუჯეტირება: გენდერულად მგრძობიარე ბიუჯეტირების ინიციატივების კვლევა შვედეთში, შვეიცარიაში, იტალიაში, გაერთიანებულ სამეფოსა და საფრანგეთში, Hamrun: NCPE, გვ. 31.
35. ეკვალი, სქოლიო 16 ზემოთ, გვ. 31-35, 40-48.
36. მ. ლინდბერგი და ი. ფოლიანტი, სქოლიო 17 ზემოთ, გვ. 63-80, §74.
37. გ. ჰოგენსენ გიორვი და ტ.ტ. კლეპე (2016) “სამოქალაქო-სამხედრო ურთიერთობა, სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომლობა კვეთა გენდერთან”, იხ. გ. ლუციუსი და ს. რიტიენსი (რედ.) ეფექტიანი სამოქალაქო-სამხედრო ურთიერთობა სამშვიდობო ოპერაციებში: თეორია და პრაქტიკა, ბაზელი: Springer International Publishing, გვ. 260; სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომლობის გამოცდილების გაზიარების ცენტრი (2018) “ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება: CCOE-ის ფაქტების ფურცელი”, დეკემბერი, https://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2018/12/CCOE-Fact-Sheet_Women-Peace-and-Security.pdf, გვ. 5; ეკვალი, სქოლიო 16 ზემოთ, გვ. 83; სამხედრო ოპერაციებსა და შვედეთის შეიარაღებულ ძალებში გენდერის ჩრდილოეთის ცენტრი (2015) “ვისი უსაფრთხოება? სამხედრო ოპერაციებში გენდერული პერსპექტივების პრაქტიკული მაგალითები”, კუნგსგენგენ: NCGM.
38. იხ. მაგალითად, ს. ფერბახი და ა. რიზი (2018) “ნატოს ქვეყნებში პარლამენტართა როლი ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგის განხორციელებაში: ნატოს საპარლამენტო ასამბლეის კვლევა”, ვენევა, DCAF.





5. საორიენტაციო კითხვარი ინსტიტუციური თვითშეფასებისათვის

წინამდებარე საორიენტაციო კითხვარი არის საწყისი ეტაპი იმის შესაფასებლად, თუ როგორ შეუძლია შეიარაღებულ ძალებსა და თავდაცვის სექტორის სხვა დაწესებულებებს გააუმჯობესონ გენდერული საკითხების ინტეგრაცია და თავისი წვლილი შეიტანონ გენდერული თანასწორობის მიღწევაში. შეკითხვები ასახავს შესაგროვებელი და დასამუშავებელი მონაცემების კატეგორიებს; ასევე ვითარების გაუმჯობესებისთვის გასატარებელ ღონისძიებებს.

ეს არ არის შეკითხვების ამომწურავი ჩამონათვალი. იგი უნდა დამუშავდეს და ადაპტირდეს შესაბამისი კონტექსტისთვის. მკითხველს ვურჩევთ შეკითხვების დამატებას იმის შესახებ, თუ როგორია ამჟამად გენდერული საკითხების მიმართ მიდგომა მათ დაწესებულებებში. თანმიმდევრობის დაცვა აუცილებელი არ არის. მკითხველს შეუძლია გამოტოვოს და შეარჩიოს ის საკითხები, რომლებიც, მისი აზრით, მეტ ზეგავლენას მოახდენს, ან ყველაზე მაღალი ალბათობით მოიტანს შედეგს.

შეიარაღებული ძალებისა და თავდაცვის სექტორის უწყებების ყოვლისმომცველი შეფასების სხვა ინსტრუმენტები აღწერილია ჩანართში 6.

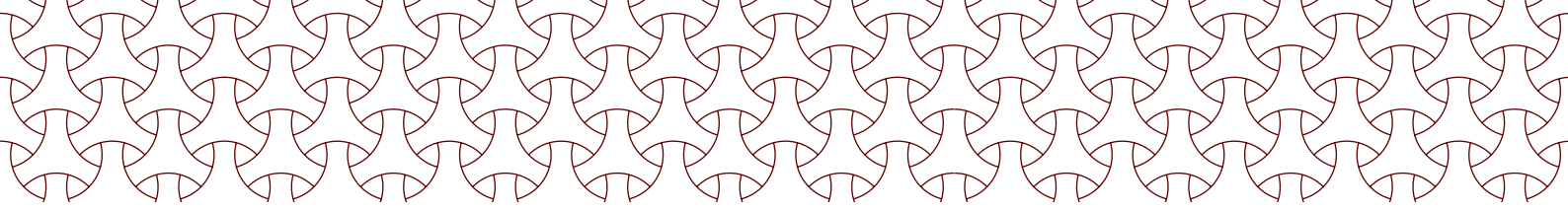
შეკითხვები	მოსაგროვებელი და გასაანალიზებელი მონაცემების მაგალითები	სუსტი მხარეების დაძლევის მაგალითები
რამდენად ინკლუზიურია დაწესებულება ქალებისთვის?	<ul style="list-style-type: none"> + თავდაცვის სექტორის უწყებებში ქალებისა და კაცების რაოდენობა რანგის, დანაყოფის, ფუნქციისა და სხვა რელევანტური ფაქტორების მიხედვით + ოპერაციებში განვული ქალებისა და კაცების პროცენტული რაოდენობა + ქალებისა და კაცების მიერ წარდგენილი საჩივრები + ქალებისა და კაცების სხვადასხვა ჯგუფების აღქმა დასაქმების სამართლიანობის შესახებ 	<ul style="list-style-type: none"> + სამართლებრივი ბარიერების აღკვეთა + კოდექსების გადასინჯვა სექსუალური დისკრიმინაციის ან შევიწროების აკრძალვის ასახვის მიზნით + გენდერული პერსპექტივის გამოყენება რეკრუტირების კამპანიებში + ინსტიტუციური კლიმატის შეფასების ჩატარება + წარგზავნის/დანიანურების კრიტერიუმების გადასინჯვა გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, ან მიკერძოების აღკვეთის მიზნით + მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის განათლებისა და ტრენინგის ნაწილის სახით ინტეგრირების უზრუნველყოფა + თანამშრომელთა გაერთიანებებთან თანამშრომლობა
აქვს თუ არა როლებს განსხვავებული მოთხოვნები ან საკვალიფიკაციო კრიტერიუმები ქალებისა და კაცებისთვის?	<ul style="list-style-type: none"> + როლებს მოთხოვნები და საკვალიფიკაციო კრიტერიუმები + როლებში მომსახურე ქალებისა და კაცების პროცენტული რაოდენობა, იქ სადაც განსხვავებულია 	<ul style="list-style-type: none"> + სამართლებრივი და პოლიტიკის ბარიერების აღკვეთა + ინსტიტუციური კლიმატის შეფასების ჩატარება + ბარიერების შეფასების ჩატარება

ფოტო: ინდონეზიის ეროვნული ჯარის წევრები, აშშ ფლორის მეზღვაურები, სტუდენტები და სკოლის თანამშრომლები ზეიმობენ დუდუკ სამშვიდობის დანყებითი სკოლის სამშენებლო პროექტის დასრულებას გრესიკის ოლქი, ინდონეზია, 2019 © აშშ ფლოტი/ქენდას ლაიტსი

შეკითხვები	მოსაგროვებელი და გასაანალიზებელი მონაცემების მაგალითები	სუსტი მხარეების დაძლევის მაგალითები
რამდენად ინკლუზიურია უწყება ლგბტი პერსონალისთვის?	<ul style="list-style-type: none"> + კანონმდებლობისა და პოლიტიკის გადასინჯვა ლგბტი პერსონალთან მიმართებით + იმ პერსონალის პროცენტული მაჩვენებელი, რომელსაც სურს საკუთარი სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის გამჟღავნება ეროვნულ სტატისტიკასთან მიმართებით + ლგბტი პერსონალის მიერ წარდგენილი საჩივრები + ლგბტი პერსონალის მიერ დასაქმების სამართლიანობის აღქმა 	<ul style="list-style-type: none"> + სამართლებრივი ბარიერების აღკვეთა + ქცევის კოდექსების გადასინჯვა ლგბტი ადამიანების მიმართ დისკრიმინაციის, ან შევიწროების პირდაპირ აკრძალვის მიზნით + ინსტიტუციური კლიმატის შეფასების ჩატარება + უზრუნველყოფა იმისა, რომ მრავალფეროვნება და ინკლუზია განათლებისა და ტრენინგის ნაწილია + სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან და ლგბტი ადამიანების წარმომადგენელ თანამშრომელთა გაერთიანებებთან თანამშრომლობა
როგორ ახდენენ თავდაცვის სექტორის უწყებები ოჯახიანი და ზრუნვის სხვა პასუხისმგებლობების მქონე პერსონალის ინტერესების გათვალისწინებას?	<ul style="list-style-type: none"> + მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შესახებ პოლიტიკისა და ბავშვზე ზრუნვის უზრუნველყოფა (ყოველდღიურად და განვეული თანამშრომლებისთვის) + იმ თანამშრომელთა პროცენტული რაოდენობა, რომლებმაც მშობლის შვებულება აიღეს, ან იყენებენ მოქნილ სამუშაო გრაფიკსა და ბავშვზე ზრუნვის მომსახურებებს (დანაწევრებული გენდერის, რანგის, დანაყოფის და სხვ. მიხედვით) + მეუღლეებისა და პარტნიორების აღიარების შესახებ პოლიტიკის გადასინჯვა (მაგალითად, აღიარებულია თუ არა ერთსქესიანი პარტნიორები? შეუძლია თუ არა თანამშრომელს ისეთი პარტნიორის დასახელება, ვისთანაც არ არის ქორწინებაში?) 	<ul style="list-style-type: none"> + თანამშრომელთა გაერთიანებების, ექსპერტებისა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მოსაზრებების გათვალისწინებით, პოლიტიკის გადასინჯვა და ადაპტაცია + არსებული დებულებების პოპულარიზაცია და ხელმძღვანელობის მიერ მონივნება
არსებობს თუ არა ეფექტიანი პროცედურები სექსუალური და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ძალადობის პრევენციის, შეტყობინებისა და რეაგირებისთვის?	<ul style="list-style-type: none"> + ქცევის კოდექსები და ქცევასთან დაკავშირებული პოლიტიკა + ტრენინგისა და საგანმანათლებლო მასალები + გასაჩივრების პოლიტიკა და პროცედურები + კონსოლიდირებული მონაცემები საჩივრებისა და მათი გადაწყვეტის შესახებ (დანაწევრებული გენდერის, რანგის, დანაყოფის, საჩივრის ტიპის, შედეგის და სხვ. მიხედვით) 	<ul style="list-style-type: none"> + ქცევის კოდექსების, პოლიტიკისა და პროცედურების განახლება + ტრენინგისა და განათლების გაძლიერება პატივისცემის, სექსუალური შევიწროების, დისკრიმინაციის და სხვ. საკითხებზე + ხელმძღვანელობის მხარდაჭერის გაძლიერება გასაჩივრების ეფექტიანი სისტემის მიმართ (საჭიროებისამებრ, განათლებით)
არსებობს თუ არა ეფექტიანი პროცედურები პრევენციისა და რეაგირებისთვის შინ და მისიის არეალში?	<ul style="list-style-type: none"> + ქცევის კოდექსები, შინაგანაწესები, პოლიტიკა და სხვ. სექსუალური ექსპლუატაცია და ჩაგვრა შესახებ + ტრენინგისა და საგანმანათლებლო მასალები + გასაჩივრების პოლიტიკა და პროცედურები + კონსოლიდირებული მონაცემები საჩივრებისა და მათი შედეგების შესახებ (დანაწევრებული გენდერის, რანგის, დანაყოფის, საჩივრის ტიპის, შედეგის და სხვ. მიხედვით) + სამოქმედო არეალში თემების დამოკიდებულებები + ადგილობრივი და საერთაშორისო სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისა და ჰუმანიტარული ორგანიზაციების დამოკიდებულებები 	<ul style="list-style-type: none"> + ქცევის კოდექსების, პოლიტიკისა და პროცედურების განახლება + სექსუალური ექსპლუატაციისა და ჩაგვრის შესახებ ტრენინგისა და განათლების გაძლიერება + ხელმძღვანელობის ჩართულობის უზრუნველყოფა (საჭიროებისამებრ, განათლებით) + სექსუალურ ექსპლუატაციასა და ჩაგვრაზე აქტიური მოქმედებისათვის ხელმძღვანელობის მხარდაჭერის მოპოვება

შეკითხვები	მოსაგროვებელი და გასაანალიზებელი მონაცემების მაგალითები	სუსტი მხარეების დაძლევის მაგალითები
<p>შუქლია თუ არა ყველა თანამშრომელს გენდერული პერსპექტივის გამოყენება თავის სამუშაო სფეროში?</p>	<ul style="list-style-type: none"> + სასწავლო გეგმები ტრენინგისა და განათლებისათვის + სამუშაო აღწერილობები, უნარები და დანიინაურების კრიტერიუმები თითოეული ფუნქციისათვის + გენდერული შინაარსი ოპერაციულ გეგმებსა და ანგარიშებში + სამუშაოს აღწერილობები გენდერის საკითხებზე სპეციალური ექსპერტული ცოდნის მქონე კადრებისთვის და ანგარიშები მათი მუშაობის შესახებ 	<ul style="list-style-type: none"> + გენდერული პერსპექტივის შესახებ ტრენინგისა და განათლების გაძლიერება + სამუშაოს აღწერილობების, უნარებისა და დანიინაურების კრიტერიუმების გადასინჯვა გენდერული პერსპექტივის ასახვის მიზნით + დაგეგმვისა და ანგარიშგების ბლანკების განახლება გენდერის ასახვის მიზნით + გენდერის საკითხებზე მრჩეველებისა და საკონტაქტო პირების დანიშვნის, ტრენინგისა და იმის უზრუნველყოფა, რომ მათ ხელი მიუწვდებოდეთ მათზე, ვისაც მხარდაჭერა უნდა გაუწიონ
<p>აცნობიერებს თუ არა მაღალი რანგის ხელმძღვანელობა გენდერულ თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის გამოყენების მნიშვნელობას?</p>	<ul style="list-style-type: none"> + ხელმძღვანელობის განცხადებები და გადაწყვეტილებები, მათ შორის რესურსების გამოყოფის შესახებ + ხელმძღვანელობის მონაწილეობა გენდერთან დაკავშირებულ ღონისძიებებსა და საქმიანობებში (მაგალითად, ქალთა საერთაშორისო დღე, ტრენინგი სექსუალური ძალადობის პრევენციის შესახებ) + შესაძლებლობების გაძლიერების გენდერთან დაკავშირებული საქმიანობები, რომლებიც გამომწვევია მაღალი რანგის ხელმძღვანელებისთვის (მაგალითად, ძირითად ლიდერთა სემინარები, ინსტრუქტაჟის პროგრამები) 	<ul style="list-style-type: none"> + ლიდერებისთვის მიზნობრივი შესაძლებლობების გაძლიერება გენდერის საკითხებზე + ლიდერთა როლების განსაზღვრა პოლიტიკის დოკუმენტებში, გეგმებსა და სტრატეგიებში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობასთან და გენდერული პერსპექტივის გამოყენებასთან დაკავშირებით + იმის უზრუნველყოფა, რომ ლიდერებს ქონდეთ საქმიანობის გენდერთან დაკავშირებული ამოცანები, მათ შორის სექსუალური და გენდერული ნიშნით შევიწროებისა და სექსუალური ექსპლუატაციის და ჩაგვრის პრევენცია დაქვემდებარებული პირების მიერ
<p>ხდება, თუ არა ეფექტიანი შიდა და გარე ზედამხედველობა გენდერული პერსპექტივის განხორციელებისა და გენდერული თანასწორობის პროგრესზე?</p>	<ul style="list-style-type: none"> + საპარლამენტო გამოკითხვები და მოკვლევები + ანგარიშები მონიტორინგის ორგანოების მისამართით (მაგ. ომბუდსმენი, ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტები, ეროვნული სამოქმედო გეგმა ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე მონიტორინგის ორგანოები) + მონიტორინგის ორგანოების რეკომენდაციები და რეკომენდაციების შესრულების პროცენტული მაჩვენებელი + სამოქალაქო საზოგადოებისა და აკადემიური ორგანიზაციების მონაწილეობის დოკუმენტირება 	<ul style="list-style-type: none"> + პარლამენტისა და მონიტორინგის სხვა ორგანოების წინაშე რეგულარული ანგარიშგების გაძლიერება + მონიტორინგის ორგანოების რეკომენდაციებზე პასუხების შეფასებისა და განხორციელებისთვის სტრუქტურების შექმნა + ფორუმების შექმნა გამოცდილების გასაცვლელად გენდერული თანასწორობისა და გენდერული თანასწორობის პრინციპების ინტეგრირების საკითხებზე (ან არსებულ ფორუმებში მონაწილეობა) სამოქალაქო საზოგადოებისა და აკადემიურ ორგანიზაციებთან





6. დამატებითი რესურსები

ვებგვერდები

- DCAF, "Gender and security", www.dcaf.ch/gender-and-security
- NATO, "Gender perspectives in NATO armed forces", https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm
- OSCE, "Gender equality", <https://www.osce.org/gender-equality>
- OSCE/ODIHR, "Human rights, gender and the security sector", <https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector>
- Peace Operations Training Institute, "Courses on gender awareness", <https://www.peaceopstraining.org/courses/#gender-awareness>
- RESDAL, "Women, peace and security", https://www.resdal.org/wps_sp
- UN Women, "Peace and security", <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-andsecurity>

შეიარაღებული ძალების სახელმძღვანელო მითითებები გენდერის საკითხებზე

- Canadian Armed Forces (2019) "Integrating gender perspectives in operations: A gender aide-mémoire for the Canadian Armed Forces", Strategic Joint Staff, Canadian Armed Forces.
- New Zealand Defence Force (2016) "Commander's guide to Women, Peace and Security", Wellington: Chief of Defence Force.
- UK Ministry of Defence (2019) "Joint service publication 1325: Human security in military operations", London: Ministry of Defence.
- US Army War College (2019) "Commander and staff guide to Women, Peace, and Security" (draft), Carlisle, PA: Peacekeeping and Stability Operations Institute.

სხვა სახელმძღვანელოები და გზამკვლევები

- Bastick, M. (2011) Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector, Geneva: DCAF.
- Bastick, M. (2014) Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces, Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.
- Bastick, M. (2015) Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-

ფოტო: სამხრეთ სუდანის თავდაცვის ეროვნული ძალების წევრები მსჯელობენ როგორ შეიძლება ქალთა მონაწილეობის გაზრდა მშვიდობის მშენებლობაში სამხრეთ სუდანში, 2019 © გაერ/ისააკ ბილი

Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse, Geneva: DCAF.

Born, H. and I. Leigh (eds) (2008) Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel, Geneva: OSCE/ODIHR and DCAF.

Committee on Women in the NATO Forces (2008) Improving the Gender Balance: A Selected List of Best Practices, Brussels: NATO.

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

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

Groothedde, S. (2013) Gender Makes Sense: A Way to Improve your Mission, Enschede: Civil-Military Co-operation Centre of Excellence.

Hague Centre for Strategic Studies (2014) LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion, The Hague: Hague Centre for Strategic Studies.

Karim, S. (forthcoming, 2020) Measuring Opportunities for Women in Peacebuilding: A Barrier Assessment Methodology, Geneva: DCAF.

NATO ACO (2015) Gender Functional Planning Guide, Mons: NATO SHAPE.

OSCE (2018) Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations, Vienna: OSCE.

OSCE/ODIHR (2012) Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality, Warsaw: OSCE/ODIHR

PfPC SSRWG and EDWG (2016) Teaching Gender in the Military: A Handbook, Geneva: DCAF and PfPC.

UN DPKO (2004) Gender Resource Package for Peacekeeping Operations, New York: UN DPKO.

UN DPKO/DFS (2010) Integrating a Gender Perspective into the Work of the UN Military in Peacekeeping Operations, New York: United Nations.

UN DPKO/DFS (2015) "Protection of civilians: Implementing guidelines for military components of United Nations peacekeeping missions", New York: United Nations.

UNIFEM, UN DPKO, UN Action against Sexual Violence in Conflict (2010) "Addressing conflict-related sexual violence: An analytical inventory of peacekeeping practice", New York: UN Women.

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

Women in International Security (2016) Combat Integration Handbook: A Leader's Guide to Success, Washington, DC: Women in International Security.

სტატისტიკა და ანგარიშები

Atkins, S. (2018) "Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region", Warsaw: OSCE/ODIHR.

Blondin, M. (2016) "Women in the armed forces: Promoting equality, putting an end to gender-based violence", report to Committee on Equality and Non-Discrimination, Council of Europe, 1 June.

Donadio, M. (2019) "Women, security forces and peacekeeping in the MENA region", Buenos Aires: RESDAL.

European External Action Service (2016) “Report on the baseline study on integrating human rights and gender into the European Union’s Common Security and Defence Policy”, Brussels: European External Action Service.

Lackenbauer, H. and R. Langlais (eds) (2013) “Review of the practical implications of UNSCR 1325 for the conduct of NATO-led operations and missions”, Stockholm: Swedish Defence Research Agency.

NATO Committee on Gender Perspectives (2017) “Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives”, Brussels: NATO.

Nordic Centre for Gender in Military Operations and Swedish Armed Forces (2015) “Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations”, Kungsängen: NCGM.

Rey Juan Carlos University, Australian Human Rights Commission and Australian Defence Force (2015) “UNSCR 1325 reload”, Rey Juan Carlos University, Australian Human Rights Commission, and Australian Defence Force.

Schjøset, A. (2010) “Closing the gender gap in the armed forces: The varying success of recruitment and retention strategies in NATO”, PRIO Policy Brief 4, Oslo: PRIO.

Swedish Red Cross (2015) “IHL and gender: Swedish experiences”, Stockholm: Swedish Red Cross and Swedish Ministry for Foreign Affairs.

