პრაქტიკული მითითება №6

გენდერი და უსაფრთხოება - პრაქტიკული მითითებების კრებული

საზღვრის მართვა და გენდერი

ანგელა მაკეი



DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance

OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights ODIHR

UN WOMEN

ავტორის შესახებ
ანგელა მაკეი დამოუკიდებელი კონსულტანტია, რომელმაც კარიერა არასამთავრობო სექტორში დაიწყო და პირსონის სამშვიდობო ცენტრის (კანადა) პროგრამების დირექტორი გახლდათ; ასევე, ხელმძღვანელობდა კოსოვოში ეუთოს მისიის ტრენინგის ცენტრს, შემდგომში იყო გენდერული საკითხების ოფისის ხელმძღვანელი კოსოვოს გაეროს მისიაში. ანგელა მაკეი სპეციალიზებულია ისეთ საკითხებში, როგორიც არის: გენდერული თანასწორობა, ადამიანით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი) და საზღვრის მართვა. ანგელას საქმიანობა კვლევასა და სწავლების მიმართულებით მოიცავს: უსაფრთხოების სექტორს/ გენდერულ საკითხებს ეუთოს (OSCE) მისიებში, მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციაში (IOM), გაეროს განვითარების პროგრამაში (UNDP), გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოებაში (GIZ), იუნესკოსა და გაეროს სამშვიდობო ოპერაციების დეპარტამენტში, მსოფლიოს სხვადასხვა ადგილზე.

რედაქტორი
გრაციელა პავონე, ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისი (OSCE/ODIHR)

მადლობა
ავტორი გულწრფელ მადლობას უხდის ექსპერტებსა და პრაქტიკოსებს, რომლებმაც წვლილი შეიტანეს პრაქტიკული მითითებების კრებულის შემუშავებაში, კერძოდ: ვონ შარლტონს (კანადის სამეფო საცხენოსნო პოლიცია), ანდრეა დე სილვას, ოქსანა ნაზარჩუკს, ფრანც პრუტჩს და ლივია სტიპ-რეკოვსკას (მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია), თამარა დაფი-იანსერს (Saferworld), ინეზა ნიკოლაესკუს (OSCE), ვალენტინ შულცსა და აიშატ ტამბას (GIZ), სთივ თინენთს (კანადის სასაზღვრო მომსახურების სააგენტო), დოროთი ტუმას (აღმოსავლეთ აფრიკის ქალები ბიზნეს პლატფორმაში) და ორნელა მოდერანს (Danish Demining Group).

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

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი მადლიერებით აღნიშნავს შვეიცარიის, შვედეთის და გაერთიანებული სამეფოს საერთაშორისო განვითარების დეპარტამენტის მხარდაჭერას წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების კრებულის 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 ინგლისურ ენაზე შემდეგი სახელწოდებით: გენდერი და უსაფრთხოება - პრაქტიკული მითითებების კრებული, საზღვრის მართვა და გენდერი. ამ გამოცემის ქართულენოვანი ვერსია წარმოადგენს არაოფიციალურ თარგმანს, რომელიც მომზადდა და გამოიცა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისის მიერ დიდი ბრიტანეთის კონფლიქტის, სტაბილურობის და უსაფრთხოების ფონდის ფინანსური მხარდაჭერით. მისი შინაარსი შესაძლოა არ ასახავდეს OSCE/ODIHR-ის პოლიტიკას და პოზიციას. ტექსტებს შორის შეუსაბამობის არსებობის შემთხვევაში, უპირატესობა ენიჭება ინგლისურენოვან დოკუმენტს, რომელიც ზუსტ და ოფიციალურ ვერსიას წარმოადგენს.

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

DCAF ჟენევა
PO Box 1360
CH-1211 ჟენევა 1
შვეიცარია

დიზაინი: ელის ლეიქ ჰამონდი (alicelh.co)
ფოტო გარეკანზე: ტაჯიკი მესაზღვრე ქალი, გადაუდებელი დახმარება პრაქტიკული წვრთნების დროს, 2018. © OSCE/ეუთო ნაზოკათ საიდოვა

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

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

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

ISBN 92-9222-503-0

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

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

პრაქტიკული მითითებების კრებულები:

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

პოლიტიკის მოკლე აღწერილობები:

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

უსაფრთხოების სექტორის მმართველობითი მიდგომის გამოყენება ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებში

გენდერი, ძალადობრივი ექსტრემიზმის პრევენცია და ტერორიზმთან ბრძოლა
გენდერი და უსაფრთხოების დაცვის კერძო სექტორის რეგულირება

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

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


SAFE JOURNEY
BON VOYAGE
URUGENDO RUHIRE
Democratic
Republic of Congo
TOUS LES PETITS COMMERÇANTS EN ASSOCIATION
PAS DE VIANDE EN MORCEAU, SEULEMENT EN QUARTIER.
NON
OUI

შინაარსი

1. მიმოხილვა 1

1.1 გენდერი და საზღვრის მართვა 2

1.2 პრაქტიკული მითითებების კრებულის მიზნობრივი აუდიტორია 4

1.3 პრაქტიკული მითითების კრებულის მოკლე მიმოხილვა 6

2. რატომ არის მნიშვნელოვანი გენდერული თანასწორობა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება საზღვრის მართვაში? 7

2.1 ძირითადი კონცეფციები 7

2.2 ადამიანის უფლებების დაცვა და ხელშეწყობა სამსახურში და საზღვართან დაკავშირებული ფუნქციების შესრულებისას 10

2.3 ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ჩარჩოებისა და ვალდებულებების შესრულება 11

2.4 ქალების, კაცების, გოგოებისა და ბიჭების მიგრაციის უკეთესად გააზრება 19

2.5 ადამიანების გადაადგილებაზე გლობალური მოვლენების შედეგების გავლენის უკეთესად გააზრება 21

2.6 ადამიანის უფლებების დაცვისას ორგანიზებული დანაშაულის, მათ შორის კონტრაბანდისა და ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ეფექტიანი ბრძოლა 22

2.7 მიგრაციასა და ძალადობრივ ექსტრემიზმს / ტერორიზმს შორის შესაძლო კავშირებისა და საზღვრის მართვაზე მათი შედეგების უკეთესად ასახვა 24

2.8 ტრანსსასაზღვრო ვაჭრობის გამარტივება 25

3. როგორ გამოიყურება საზღვრის მართვა, სადაც ხელს უწყობენ გენდერულ თანასწორობასა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას? 29

3.1. სასაზღვრო ინსტიტუტების ხელმძღვანელობა მხარს უჭერს გენდერული თანასწორობის განვითარებასა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას 29

3.2. სასაზღვრო ინსტიტუტები მრავალფეროვანი ჯგუფების განსხვავებულ საჭიროებაზე რეაგირებენ 31

3.3. უწყებები კონსტრუქციულად ურთიერთობენ სასაზღვრო თემების მაცხოვრებლებთან 33

3.4. სასაზღვრო სამსახურები ინკლუზიური, წარმომადგენლობითი და არადისკრიმინაციულია 35

ფოტო: რუანდასა და კონგოს დემოკრატიული რესპუბლიკის საზღვარზე „Petite Barrière“ (მცირე საზღვარი) მიმდინარეობს აქტიური ვაჭრობა, 2018 © EIF/Violeta Gonzalez (ვიოლეტა გონსალესი)

4. როგორ შეუძლია საზღვრის მართვას გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების ხელშეწყობა? 39

4.1. გენდერული სტრატეგია და გენდერის საკითხებზე სპეციალიზებული პერსონალი 39

4.2. გენდერული ანალიზის გამოყენება 41

4.3. პერსონალის მომზადება გენდერულ საკითხებში 44

4.4. რეგიონული თანამშრომლობა 49

4.5. საიმიგრაციო პატიმრობის ადმინისტრირება ადამიანის უფლებების დაცვის უზრუნველყოფით 50

5. დასკვნა 51

6. სახელმძღვანელო კითხვები ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის 53

7. დამატებითი რესურსები 59

აბრევიატურები

CBSA	Canadian Border Service Agency კანადის სასაზღვრო მომსახურების სააგენტო
CSO	Civil Sociaety Organization სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაცია
EU	Europian Union ევროკავშირი
GBA+	Gender Based Analyses+ გენდერული ანალიზი+
GBV	Gender-based violence გენდერული ნიშნით ძალადობა
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ
IDP	Internaly Displased Peroson იძულებით გადაადგილებული პირი (დევნილი)
IOM	International Organization for Migration მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია
LGBTI	lesbian, gay, bisexual, trans and intersex ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი და ინტერსექსი (ლგბტი)
NAP	National Action Plan ეროვნული სამოქმედო გეგმა
SDG	Sustainable Development Goal მდგრადი განვითარების მიზანი
TRIMS	Trade Route Incident Mapping System სავაჭრო მარშრუტების ინციდენტების რუკების სისტემა
UNODC	United Nations Office on Drugs and Crime გაეროს ნარკოტიკებისა და დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის ბიურო
UNSCR	United Nations Security Council Resolution გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია


RODGERS
COMMS

1. მიმოხილვა

საზღვრები მათი ადგილმდებარეობისა და კონტექსტის მიხედვით მრავალფეროვანია. ასევე, მრავალფეროვანია საზღვრის გადამკვეთი პირების კონტიგენტიც. ქალები, კაცები, ბიჭები და გოგოები - სეზონური საჰაერო მგზავრები, დღიური მოვაჭრეები, მიგრანტები, ტურისტები, ლტოლვილები, კრიმინალური ან ტერორისტული საქმიანობით დაკავებული პირები თუ დაზარალებულები, საზღვრებს სხვადასხვა მიზნით კვეთენ. ქალებისა და კაცების სხვადასხვა როლების, პასუხისმგებლობების, განსხვავებული საჭიროებების, შესაძლებლობებისა და მათი წარმომადგენლობის შესახებ არსებული სტერეოტიპები და ვარაუდები დიდ გავლენას ახდენს სასაზღვრო ოფიცრებზე და, შესაბამისად, საზღვრის გადამკვეთ პირებსა და საზღვრისპირა მოსახლეობაზე.

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებამ იმ სახელმწიფო ინსტიტუტების საქმიანობაში, რომლებსაც საზღვრის მართვაზე ეკისრებათ პასუხისმგებლობა, შეიძლება, მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიოს სასაზღვრო ოფიცრების შესაძლებლობებზე - განსაზღვრონ ქალების, კაცების, ბიჭებისა და გოგოების განსხვავებული საჭიროებები, მათი მოწყვლადობა და შესაბამისი რეაგირება მოახდინონ. ასევე, დაეხმარება მათ, სასაზღვრო თემების წევრთა გამოცდილებისა და შეხედულებების გაცნობიერებასა და გათვალისწინებაში, რაც ხელს შეუწყობს დანაშაულის უფრო ეფექტიან გამოვლენას და ადამიანის უფლებების სტანდარტების დაცვას მესაზღვრეთა მხრიდან. სასაზღვრო უსაფრთხოების სექტორის საშუალებით გენდერული თანასწორობის დამკვიდრება ხელისუფლების პასუხისმგებლობის ნაწილია, რათა დაიცვას და ხელი შეუწყოს ყველა ადამიანის უფლებებს ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე აღებული ვალდებულებების შესაბამისად.

პრაქტიკული მითითებების კრებული ჩარჩო დოკუმენტია საზღვრის მართვის მრავალმხრივი და მრავალფეროვანი გენდერული ასპექტების გამოსავლენად, რომელშიც წარმოდგენილია მაგალითები მიღწეული პროგრესის შესახებ საზღვრის უსაფრთხოების მენეჯმენტში გენდერული თანასწორობის ინტეგრაციისთვის და ასევე - დადებითი გამოცდილება; ხაზგასმულია გლობალური ტენდენციები და მნიშვნელოვანი საკითხები, რომლებიც საზღვრის შიდა და გარე მართვაზე მოქმედებს. პრაქტიკული მითითებების კრებულში, ასევე, განხილულია სტანდარტები, რომელთა გამოყენებაც შესაძლებელია პოლიტიკის ჩარჩო დოკუმენტებსა და შესაძლებლობების განვითარების პროცესში.

ათი წელი გავიდა შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF), ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის (OSCE/ODIHR) და ქალთა განვითარებისთვის გაეროს საერთაშორისო კვლევისა და სწავლების ინსტიტუტის (UN-INSTRAW) მიერ გენდერისა და უსაფ-

ფოტო: ახალი ზელანდიის სამეფო საზღვაო ძალები უსაფრთხოების მონიტორინგს ატარებს არაბეთის ყურეში, 2008, © RNZAF/CPL Brad Hanson (ბრედ ჰანსონი)

რთხოების შესახებ პრაქტიკული მითითებების კრებულის გამოქვეყნებიდან, საზღვრის მართვისა და გენდერის შესახებ მისი ნოვატორული კრებულის ჩათვლით. ამ პერიოდში ბევრი რამ შეიცვალა, რამაც პრაქტიკული მითითებების კრებულის განახლების საჭიროება დააჩქარა. შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF), ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის (OSCE/ODIHR) და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის *გენდერისა და უსაფრთხოების შესახებ პრაქტიკული მითითებების კრებული,* რომლის ერთ-ერთი ნაწილიც ეს წინამდებარე კრებულია, გასული ათწლეულის მნიშვნელოვან გამოცდილებას მოიცავს გენდერული თანასწორობის განმტკიცების კუთხით უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სფეროში. პრაქტიკული მითითებების კრებულის მიზანი ახალი კარგი პრაქტიკის გაზიარება და იმის გათვალისწინებაა, თუ როგორ მოხდა მისი განვითარება. პრაქტიკული მითითებების კრებული უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტებს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაციის კუთხით დაეხმარება. ამ პროცესში მნიშვნელოვანი პრიორიტეტი ყოველთვის ქალებისა და გოგოების განსაკუთრებულ საჭიროებებს უნდა მიენიჭოს უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების კონტექსტში, რომლებიც ხშირად უგულებელყოფილია.

1.1 გენდერი და საზღვრის მართვა

საზღვრის უსაფრთხოების მენეჯმენტში ჩართული ეროვნული ინსტიტუტები მოიცავს მესაზღვრეებს და საბაჟო და საიმიგრაციო სამსახურებს, ისევე როგორც სხვა სამსახურებს, რომლებიც ახორციელებენ საზოგადოებრივი ჯანდაცვის ინსპექტირებას. საზღვრის მართვის უწყებები ერთმანეთისგან მნიშვნელოვნად განსხვავდება მსოფლიოს მასშტაბით.

საზღვრის მართვის ფუნქციები, როგორც წესი, გულისხმობს ხალხის, საქონლისა და მომსახურების ნაკადების კონტროლს საზღვრების გასწვრივ, აგრეთვე სახმელეთო და საზღვაო საზღვრებზე აქტივობების მონიტორინგს ოფიციალური საზღვრების უკანონო შემოვლის გამოვლენისა და აღკვეთის მიზნით. საზღვრის მართვა კანონიერ საქმიანობას უწყობს ხელს და ამავდროულად, სხვა სამართალდამცავ ინსტიტუტებთან და უწყებებთან კოორდინაციით აღმოაჩენს, ავლენს და ებრძვის უკანონო მოქმედებებს. საზღვრის მართვის ფუნქციები საერთაშორისო და ეროვნული ჩარჩოების (კანონმდებლობის, კონვენციებისა და პრინციპების) შესაბამისად უნდა განხორციელდეს.

საზღვრის უსაფრთხოება დიდწილად რისკების შეფასებას ეყრდნობა, ხოლო საზღვრის მართვის სტრატეგიები ასახავს, თუ როგორ რეაგირებენ ქვეყნები ამ შეფასებების შედეგად გამოვლენილ გამოწვევებზე. საზღვრის მართვის ეფექტური სტრატეგიები გენდერული პერსპექტივის მნიშვნელობას აღიარებს და გენდერული თანასწორობის მექანიზმების ინტეგრირებას ახდენს საზღვრის უსაფრთხოების ყველა ფუნქციაში. საზღვრის გადამკვეთ პირთა გენდერული საჭიროებების გაუთვალისწინებლობამ, შეიძლება, არასწორი გადაწყვეტილების მიღება განაპირობოს, რაც პიროვნების უფლებებსა და შესაძლებლობებზე მოქმედებს, ხოლო საბოლოოდ - ეროვნულ და საერთაშორისო უსაფრთხოებაზე. ანალოგიურად, სასაზღვრო უწყებები, რომლებიც ქალებისა და განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციისა თუ გენდერული იდენტობის მქონე პირების დისკრიმინაციას ეწევიან, თავიანთი კომპეტენციის სფეროში არღვევენ ადამიანის უფლებათა ეროვნულ და საერთაშორისო სტანდარტებს და ამით მათ ეფექტიანობას ასუსტებენ საკუთარი მოქალაქეებისა და სახელმწიფოსთვის მომსახურების მიწოდების პროცესში.

გენდერული თანასწორობის მისაღწევად, ინსტიტუციური ცვლილებისათვის, ძალიან მნიშვნელოვანი და აუცილებელია ინფორმირებული და ლოიალური ხელმძღვანელობა. მისი ვალდებულება გენდერულად მგრძნობიარე სტრუქტურის დანერგვაა, რომელიც გულისხმობს გენდერულ მრჩევლებსა და გენდერზე

საკონტაქტო პირებს, პერსონალის აღჭურვას ცოდნითა და უნარ-ჩვევებით და გენდერული თანასწორობის სტრატეგიას, ორგანიზაციის საქმიანობაში გენდერული პერსპექტივის ეფექტიანად ინტეგრირებისთვის.

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება საზღვრის მართვის გარე და შიდა განზომილებებს ეხება, ესენია:

გარე განზომილებები:

- ყველაზე მოწყვლადების, მათ შორის, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლის, ლტოლვილებისა და მიგრანტების გენდერული ნიშნით გამოწვეული განსხვავებული საჭიროებებისა და გამოცდილების აღიარება და შესაბამისი რეაგირება;
- დანაშაულებრივი ქსელების ტრანსსასაზღვრო გადაადგილების კონტროლი და შესაძლებლობების შეზღუდვა;
- ტრანსსასაზღვრო დანაშაულის პრევენცია და გამოვლენა (ადამიანით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი), მიგრანტთა კონტრაბანდა და ა.შ.;
- სასაზღვრო უსაფრთხოების გაუმჯობესების მიზნით, სასაზღვრო თემებთან ნდობისა და ურთიერთობების განვითარება;
- ტრანსსასაზღვრო ვაჭრობის ხელშეწყობა.

შიდა განზომილებები:
- პოლიტიკა და პროცედურები, რომლებიც უფლებებზე დაფუძნებულ მენეჯმენტს აძლიერებს;
- ქალებისა და კაცების სამსახურში აყვანა, შენარჩუნება და დაწინაურება;
- ქალებისა და კაცების თანასწორი პიროვნული განვითარება და კარიერული შესაძლებლობები;
- გენდერის საკითხებზე ზოგადი და სპეციალიზებული ტრენინგი მთელი პერსონალისთვის.

სწრაფი ტექნოლოგიური ცვლილებების, გლობალიზაციისა და მოსახლეობის მასობრივი გადაადგილების პირობებში საზღვრის მართვის პროცესში ინოვაციების აღიარება და შესწავლა მნიშვნელოვანია. კლიმატის ცვლილების შედეგად გამოწვეული გარემოსდაცვითი მიგრაციის გენდერული ზეგავლენის გაგება, ადამიანის უფლებებისა და გენდერული მიდგომების უზრუნველყოფა საიმიგრაციო დაწესებულებებში და იმის გაგება, თუ როგორ სარგებლობენ ადამიანით მოვაჭრეები და კონტრაბანდისტები გენდერული განსხვავებული საჭიროებებით, ადასტურებს გენდერული პერსპექტივის ფართო გამოყენების მნიშვნელობას, მეტყველებს საზღვრის მართვის მიმდინარე და სამომავალო გამოწვევებზე.

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებით უმჯობესდება სასაზღვრო უწყებების ოპერატიული ეფექტიანობა, რაც გამოიხატება:

- დანაშაულებრივი საქმიანობის გამოვლენის და გამოძიების შესაძლებლობების გაფართოებით საზღვრის გადაკვეთის დროს სხვა ადამიანებთან ურთიერთქმედებისას;
- უსაფრთხოების ორგანოებსა და ადგილობრივ მოსახლეობას შორის კონფლიქტის ალბათობის შემცირებით;
- საერთაშორისო მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფით;
- დანაშაულებრივი საქმიანობის შემცირების ხელშეწყობითა და საზღვრებზე უსაფრთხოების გაუმჯობესებით;
- მიგრანტთა შრომის უსაფრთხოების გაზრდის ხელშეწყობით;
- კონკრეტული ჯგუფებისათვის (მაგ. ქალი მოვაჭრეებისთვის) ინფორმაციის მიწოდების გაუმჯობესებით, რომლებსაც, სხვადასხვა მიზეზების გამო, ხელი არ მიუწვდებათ საზღვრის მართვის უწყებების მიერ შეთავაზებულ სერვისებზე;

- ნდობის ჩამოყალიბებითა და სასაზღვრო თემების მხრიდან მტრობისა და ეჭვის შემცირებით;
- ბავშვების უსაფრთხოებისა და დაცვის ხელშეწყობით, კომუნიკაციის დამყარებით ოჯახის იმ წევრებთან, რომლებიც ცალკე ცხოვრობენ; ასევე - კრიმინალური აქტორების მიერ გადაბირების შესაძლებლობის შემცირებით.

1.2 პრაქტიკული მითითებების კრებულის მიზნობრივი აუდიტორია

წინამდებარე პრაქტიკული მითითებები შეიძლება გამოვიყენოთ როგორც საცნობარო დოკუმენტის, ასევე სასწავლო სახელმძღვანელოს სახით. ის შექმნილია სასაზღვრო უსაფრთხოების მართვისა და რეფორმის პროცესში ჩართული პირებისათვის:

- სასაზღვრო უწყებების პერსონალი, მათ შორის ის, ვინც შიდა რეფორმირებასა და გენდერული თანასწორობის განვითარებაზე მუშაობს უწყების შიგნით; ასევე პერსონალი, რომელიც უშუალოდ მონაწილეობს ოპერაციებში და თავისი საქმიანობით ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობის მიღწევას საზოგადოებაში.
- პირები, რომლებიც სტრატეგიულ რეფორმებზე მუშაობენ სასაზღვრო უწყებებში (მათ შორის, ეროვნული სანაპირო დაცვა, საპორტო სამსახურები და კერძო გადამზიდავები) და პასუხისმგებელი სამინისტროები.
- პირები, რომლებიც სასაზღვრო სამსახურების პოლიტიკის, პროცედურების შემუშავებაზე ან/და პერსონალის მომზადებაზე აგებენ პასუხს ინკლუზიურობის, მრავალფეროვნების, ადამიანის უფლებების, თანასწორობის, გენდერის, გენდერული ნიშნით ძალადობის (GBV)* ან ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოების საკითხებზე.
- პარლამენტარები და მათი თანამშრომლები, რომლებიც საზღვრის მართვას ზედამხედველობენ.
- დონორი ქვეყნები და ორგანიზაციები, რომლებიც სასაზღვრო უწყებების მუშაობის გაუმჯობესებას უჭერენ მხარს, მათ შორის: გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია (გაერო), ეუთო (საველე მისიების ჩათვლით), ევროკავშირი, აფრიკის კავშირი, მსოფლიო ბანკი, შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის განვითარების მხარდაჭერის კომიტეტი.
- კერძო სექტორის საკონსულტაციო ჯგუფები და კონსულტანტები, რომლებიც სასაზღვრო უწყებებთან მუშაობენ.
- სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები, არასამთავრობო ორგანიზაციები, ანალიტიკური ცენტრები და კვლევითი ინსტიტუტები, რომლებიც სასაზღვრო სამსახურებთან თანამშრომლობენ გენდერულ საკითხებზე და/ან მუშაობენ ქალების უფლებების დაცვის საკითხებზე საზღვრებსა და მიგრაციასთან დაკავშირებით.
- ომბუდსმენის ინსტიტუტები და ადამიანის უფლებათა სხვა ეროვნული ინსტიტუტები, რომლებიც სასაზღვრო უწყებების მონიტორინგსა და ზედამხედველობაში მონაწილეობენ.

1.3 პრაქტიკული მითითების კრებულის მოკლე მიმოხილვა

პრაქტიკული მითითებები ექვს ნაწილად იყოფა:

მე-2 ნაწილი დეტალურად აღწერს, თუ რატომ არის აუცილებელი გენდერული თანასწორობა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება საზღვრის მართვაში მიგრაციისა და ტრანსსასაზღვრო ვაჭრობის ტენდენციებთან; აგრეთვე - ადამიანით ვაჭრობასთან, მიგრანტების კონტრაბანდასა და ტერორიზმთან დაკავშირებული პრობლემების გადასაჭრელად. ახსნილია, თუ როგორ აუმჯობესებს გენდერული პერსპექტივა ეფექტიანობას უსაფრთხოების რისკების შესახებ ინფორმირებულო-

* წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების კრებულში ფრაზა „გენდერული ნიშნით ძალადობა“ (GBV) გამოყენებულია ყველა იმ საზიანო ქმედების აღსანიშნავად, რომელიც ადამიანს მიაყენეს მისი გენდერული კუთვნილების მიმართ ნორმატიული დაშვებების გამო. „გენდერული ნიშნით ძალადობა“ არის ზოგადი ტერმინი ყველა საზიანო ქმედების აღსანიშნავად, რომელიც ჩადენილია პირის ნების წინააღმდეგ და ეფუძნება ქალებსა და კაცებს შორის (გენდერულ) სხვაობებზე შედგენილ სოციალურ კონსტრუქციებს. გენდერული ნიშნით ძალადობის შინაარსი და კონკრეტული ტიპების მასშტაბი განსხვავდება სხვადასხვა კულტურაში, ქვეყანასა და რეგიონში. მაგალითები მოიცავს სექსუალურ ძალადობას, მათ შორის, სექსუალურ ექსპლუატაციას/ძალადობას და სექსუალური ექსპლუატაციის მიზნით ტრეფიკინგს, ოჯახში ძალადობას, იძულებით/ადრეულ ქორწინებას, სხვადასხვა საზიანო ტრადიციულ პრაქტიკას, როგორიცაა ქალთა გენიტალიების დასახიჩრება, ღირსების მკვლელობებს, ლევირატს, ჰომოფობიურ და ტრანსფობიურ ძალადობას. იხ. UN Women (2019), „გენდერული თანასწორობის ტერმინთა განმარტებები“, https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36; გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ოფისი (2011), „დისკრიმინაციული კანონები, პრაქტიკა და ძალადობის აქტები პირთა წინააღმდეგ მათი სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის გამო“, გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ანგარიში, UN Doc. A/HRC/19/41, 17 ნოემბერი, მუხლი 20.

ბის გაზრდის, ტრანსსასაზღვრო დანაშაულზე რეაგირების შესაძლებლობების გაძლიერებისა და საზღვრისპირა ვაჭრობის ხელშეწყობის თვალსაზრისით. ამ ნაწილში თემასთან დაკავშირებული ძირითადი განმარტებები და შესაბამისი საერთაშორისო სამართალი და მითითებებია მოყვანილი.

მე-3 ნაწილში საზღვრის მართვის ხედვაა მოცემული, რომელიც გენდერული თანასწორობის გაძლიერებას ისახავს მიზნად პოლიტიკასა და პრაქტიკაში, გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების კუთხით. მასში წარმოდგენილია ძირითადი სტრატეგიები და აუცილებელი კომპონენტები და პირობები ოპერაციული ეფექტიანობის გასაუმჯობესებლად, რაც ქმნის საზღვრის მართვის საფუძველსა და ნდობას გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისთვის, შემდგომი ზომების მისაღებად. წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების კრებული მთელ რიგ შესაძლებლობებს განსაზღვრავს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისა და გენდერული თანასწორობის განვითარებისთვის საზღვრის მართვის კონტექსტში. მიუხედავად იმისა, რომ კარგი პრაქტიკის მაგალითები სხვადასხვა კონტექსტშია მოშველიებული, რელევანტური საკითხები განსხვავდება დროისა და ადგილის მიხედვით და ადაპტირებას მოითხოვს.

მე-4 ნაწილი ბოლო ათწლეულის განმავლობაში მიღწეულ პროგრესულ ცვლილებას ასახავს და მასში მოცემულია საზღვრის მართვის უწყებების, უსაფრთხოების საკითხებზე მომუშავე სხვა ინსტიტუტებისა და იმ გლობალური აქტორების კარგი პრაქტიკა და მაგალითები, რომლებიც საზღვრის მართვაზე მუშაობენ.

მე-5 ნაწილში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისთვის ინსტიტუციური თვითშეფასების ჩამონათვალის ელემენტებია წარმოდგენილი, მასში როგორც ზოგადი, ასევე ინსტიტუციური კითხვებია მოცემული საზღვრის მართვასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, კერძოდ: საქმიანობის განხორციელება, კანონმდებლობა, პოლიტიკა და დაგეგმვა, თემებთან ურთიერთობა, პასუხისმგებლობა და ზედამხედველობა, პერსონალი და ინსტიტუციური კულტურა.

მე-6 ნაწილში მოცემული რესურსები სასარგებლოა სასაზღვრო მენეჯმენტში გენდერული საკითხების ასახვისთვის: ვებგვერდები, სახელმძღვანელოები, სტატიები და მოხსენებები.

წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების კრებულში წარმოდგენილი მითითებები უსაფრთხოებისა და სამართლიანობის სხვადასხვა საკითხებს, მომწოდებლებსა და თემებს ეხება (იხ. გვერდი i). ვფიქრობთ, კრებულში მოცემულ ამ პრაქტიკულ მითითებებსა და პოლიტიკის დოკუმენტებს მკითხველი მთლიანობაშიც და მისთვის საინტერესო საკითხებზე უფრო დეტალური ინფორმაციის მოსაძიებლადაც გამოიყენებს.


POLICE
POLICE
POLICE
Jishkariani

2. რატომ არის მნიშვნელოვანი გენდერული თანასწორობა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება საზღვრის მართვაში?

გენდერული თანასწორობის გაძლიერებისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მეშვეობით საზღვრის მართვის უწყებები, უსაფრთხოების კონტექსტში, საფრთხეების გამოვლენასა და მართვას უკეთესად შეძლებენ. ასევე, ადამიანის უფლებების დაცვას საზღვრის გადამკვეთი პირებისათვის. ამასთანავე, ისინი უკეთესად წარმოადგენენ მოსახლეობის იმ ჯგუფებს, რომლებსაც ემსახურებიან. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება და გენდერული თანასწორობის განხორციელება განუყოფელია საზღვრის მართვის სამსახურების ეფექტიანობისგან იმისათვის, რომ:

- დაიცვან და ხელი შეუწყონ ადამიანის უფლებებს მუშაობის პროცესში, ასევე - საზღვართან დაკავშირებული ფუნქციების შესრულებისას;
- დაიცვან საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩოები და ადამიანის უფლებათა სამართლის ჩარჩოებით გათვალისწინებული ვალდებულებები;
- უკეთესად გააცნობიერონ ადამიანების გადაადგილებასთან დაკავშირებული გლობალური მოვლენების შედეგები;
- ეფექტიანად ებრძოლონ ორგანიზებულ დანაშაულს და ადამიანით ვაჭრობას და აღკვეთონ კონტრაბანდა;
- უკეთესად გააცნობიერონ მიგრაციასა და ძალადობრივ ექსტრემიზმს შორის შესაძლო კავშირები და მათი გავლენა საზღვრის მართვაზე;
- ხელი შეუწყონ ტრანსსასაზღვრო ვაჭრობასა და სხვა კანონიერ საქმიანობას.

ეს ნაწილი წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების კრებულში გამოყენებული ძირითადი ცნებებისა და ტერმინოლოგიის ახსნით იწყება, შემდეგ კი უფრო დეტალურად აღწერს არგუმენტებს.

2.1 ძირითადი კონცეფციები

გენდერი*

გენდერი იმ როლებს, ქცევებს, საქმიანობას, განმასხვავებელ ნიშან-თვისებებსა და ნორმებს გულისხმობს, რომლებსაც მოცემული საზოგადოება მოცემულ დროსა და სივრცეში აკუთვნებს ქალებსა და კაცებს. ეს ნიშან-თვისებები, შესაძლებლობები და ურთიერთობები სოციალურად ყალიბდება და სოციალიზაციის პროცესების მეშვეობით ისწავლება. ისინი კონტექსტსა და დროზეა დამოკიდებული და ცვალებადია. გენდერი ფართო საზოგადოებრივ-კულტურული კონტექსტის ნაწილია, ისევე როგორც სოციო-კულტურული ანალიზის სხვა მნიშვნელოვანი კრიტერიუმები, მაგალითად: კლასი, რასა, შეზღუდულუნარიანობა, სიღარიბის დონე, ეთნიკური ჯგუფი, სექსუალური ორიენტაცია და ასაკი. გენდერი განსაზღვრავს, თუ რა მოლოდინები, მოთხოვნები და ღირებულებებია ქალების ან კაცების

* გენდერის, გენდერული როლების, გენდერული სტერეოტიპების, მასკულინობისა და ფემინურობის, გენდერული თანასწორობის, ურთიერთკვეთისა და მრავალფეროვანი სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის შესახებ უფრო ვრცელი განხილვისთვის იხილეთ 1-ლი პრაქტიკული მითითებების კრებული, „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“.

ფოტო: საქართველოს სასაზღვრო ძალების ოფიცრები ყალბი დოკუმენტების გამოვლენის ტრენინგზე, 2019 , © OSCE/ Albina Yakubova (ალბინა იაკუბოვა)

მიმართ მოცემულ კონტექსტში. უმეტეს საზოგადოებაში ქალებსა და კაცებს შორის განსხვავებები და უთანასწორობა არსებობს მათზე დაკისრებული მოვალეობების, განხორციელებული საქმიანობის, რესურსებზე წვდომისა და კონტროლის, ასევე, გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობებში. პატრიარქალურ საზოგადოებებში პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური ძალაუფლება კაცებს ეკუთვნით და მასკულინური ნიშან-თვისებებები ქალების ნიშან-თვისებებთან შედარებით უფრო მეტად ფასობს. როგორც წესი, ქალები და გოგოები, კაცებსა და ბიჭებთან შედარებით, ნაკლებად გავლენიან თანამდებობებს იკავებენ და სტრუქტურული დისკრიმინაციის მრავალრიცხოვან გამოვლინებასაც ხშირად განიცდიან ეკონომიკური, პოლიტიკური, სოციალური და სამართლებრივი უფლებების თვალსაზრისით.

თუ როგორ იქცევიან ქალები და კაცები, ან როგორ უმკლავდებიან ისინი წინააღმდეგობებს ყოველდღიურ ცხოვრებაში - გენდერული მოლოდინები ზოგჯერ აღწერილია ტერმინებით *ფემინურობა* (femininities) და *მასკულინობა* (masculinities), ეს არის: არსებობისა და საქმიანობის სხვადასხვა გზები, როლები, ფასეულობები და მოლოდინები ქალად და კაცად გახდომასა და ყოფნასთან დაკავშირებით, მოცემული დროის შესაბამისად, მოცემულ საზოგადოებაში.

მნიშვნელოვანია, რომ „გენდერის“ გაგება „ქალებით“, ან მხოლოდ „ქალებითა“ და „კაცებით“ არ შემოიფარგლებოდეს. საზღვრის მართვაში გენდერზე მითითება გულისხმობს კაცების, ქალების, გოგოების, ბიჭებისა და გენდერული იდენტობებისა და თვითგამოხატვის მქონე პირების განსხვავებულ საჭიროებებს, შეხედულებებსა და გამოცდილებაზე მითითებას. ლგბტი (ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი და ინტერსექსი) და მრავალფეროვანი სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტურობისა და თვითგამოხატვის მქონე სხვა პირები ხშირად დგებიან დისკრიმინაციის, ექსპლუატაციის, შეურაცხყოფისა და ძალადობის კონკრეტული ფორმების წინაშე. ამას მრავალი სახელმწიფო და საერთაშორისო ორგანიზაცია აღიარებს და თავიანთ კანონმდებლობასა და დეკლარაციებში სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის საფუძველზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლაზე მიუთითებენ. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისას ყოველთვის უნდა გვახსოვდეს, რომ ქალები და კაცები (ადამიანები, რომლებსაც აქვს ქალი/კაცის ბინარული გენდერული იდენტობა), არასოდეს არიან ერთგვაროვანი ჯგუფები; არც ყველა მათგანს აქვს ერთი და იგივე გამოცდილება, საჭიროებები ან ღირებულებები და არც იგივე შესაძლებლობები.*

გარდა ამისა, „ურთიერთკვეთის“ ინტერსექციურობის კონცეფცია დისკრიმინაციის ორ ან მეტ ფორმას ეხება, ან დაქვემდებარების სისტემებს შორის ურთიერთქმედებას, როგორიც არის: რასიზმი, პატრიარქატი ან ეკონომიკურად არახელსაყრელი მდგომარეობა. ინტერსექციური ანალიზისას ხშირად იკვეთება, რომ გარიყულობის, უთანასწორობისა და ძალადობის დინამიკა დაქვემდებარების ორი ან მეტი სისტემის გადაკვეთისას უფრო ინტენსიური ხდება: მაგალითად, როდესაც ქალი არის სოციალურ-ეკონომიკურად მარგინალიზებული და, ასევე, ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფის წევრი. ამიტომ გენდერისა და საზღვრის მართვის საკითხებზე მუშაობისას აუცილებელია იმის გათვალისწინება, თუ როგორ გადაიკვეთება გენდერი ეთნიკურობასთან, რელიგიურ წარმოშობასთან, ასაკთან, სოციალურ კლასთან, სექსუალურ ორიენტაციასთან, ოჯახურ სტატუსთან, რასასთან, შეზღუდულუნარიანობასა და სხვა დემოგრაფიულ იდენტიფიკატორებთან სხვადასხვა ადგილასა და სხვადასხვა დროს.**

გენდერული თანასწორობა

გენდერული თანასწორობა ადამიანის ძირითადი უფლება და ის მიზანია, რომელსაც მთავრობებმა და საერთაშორისო ორგანიზაციებმა უნდა მიაღწიონ. შესაბამისად, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის ინსტიტუტების, მათ შორის სასაზღვრო უსაფრთხოების სექტორის,

* გენდერსა და ლგბტი ადამიანების წინააღმდეგ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული ტერმინებისა და კონცეფციების შესახებ უფრო ვრცელი განხილვისთვის იხილეთ 1-ლი პრაქტიკული მითითებების კრებული: „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“.

** ინტერსექციური გენდერული ანალიზის ჩატარება განხილულია მე-15 პრაქტიკული მითითებების კრებულში: „გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის სტრუქტურასა და უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის მონიტორინგში“.

მანდატის ნაწილია. გენდერული თანასწორობისადმი ერთგულება ასახულია საერთაშორისო სამართალში, ეროვნულ კონსტიტუციებსა და კანონმდებლობაში მსოფლიოს მასშტაბით.

გენდერული თანასწორობა გულისხმობს, რომ:

> ... პირთა უფლებები, პასუხისმგებლობები და შესაძლებლობები დამოკიდებული არ არის იმაზე, ისინი დაიბადნენ კაცებად თუ ქალებად. თანასწორობა არ ნიშნავს „იგივეობას“ - გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაცია არ ნიშნავს, რომ ქალები და კაცები ერთნაირები გახდებიან. ქალებსა და კაცებს შორის თანასწორობას აქვს როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისებრივი ასპექტები. რაოდენობრივი ასპექტი ეხება ქალთა თანაბარი წარმომადგენლობის მიღწევის სურვილს - ბალანსისა და პარიტეტის გაზრდას, ხოლო თვისებრივი ასპექტი გულისხმობს ქალებისა და კაცებისათვის თანაბარი გავლენის მიღწევას განვითარების პრიორიტეტებისა და შედეგების დამკვიდრებაზე. თანასწორობა გულისხმობს, რომ ქალებისა და კაცების შეხედულებებს, ინტერესებს, საჭიროებებსა და პრიორიტეტებს (რაც შეიძლება განსხვავდებოდეს ქალისა და კაცის განსხვავებული როლებისა და პასუხისმგებლობების გათვალისწინებით) ექნება თანაბარი წონა დაგეგმვისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ...*

გენდერული თანასწორობა ასევე, შეიძლება, გავიგოთ, როგორც „დისკრიმინაციის არარსებობა პირის სქესის საფუძველზე შესაძლებლობების, რესურსების განაწილების ან შეღავათების კუთხით, ან სერვისებზე წვდომისას”.[1] გენდერული თანასწორობის მიღწევა პოზიტიურ ვალდებულებას გულისხმობს არათანაბარი ძალაუფლების მქონე ურთიერთობების შესაცვლელად; გენდერული უთანასწორობის ძირითადი მიზეზებისა და სტრუქტურების, მათ შორის დისკრიმინაციული ნორმების, ცრურწმენებისა და სტერეოტიპების აღმოფხვრას; და იმ დაწესებულებების გარდაქმნას, რომლებიც დისკრიმინაციასა და უთანასწორობას ახორციელებენ.

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება

საერთაშორისო, ეროვნულ და ინსტიტუციურ პოლიტიკაში გენდერული თანასწორობის მიღწევის ძირითადი სტრატეგიებია გენდერული მეინსტრიმინგი/გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება და გენდერული ანალიზი.**

„გენდერული მეინსტრიმინგი“ („გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება“) არის ქალებსა და კაცებზე ნებისმიერი დაგეგმილი მოქმედების შედეგების შეფასების პროცესი, იქნება ეს პოლიტიკის შემუშავება, საკანონმდებლო რეფორმა, ინსტიტუტების რესტრუქტურიზაცია, ტრენინგი თუ სხვა პროგრამები. ეს არის სტრატეგია იმის თაობაზე, რომ ქალებისა და კაცების პრობლემები და გამოცდილება პოლიტიკისა და პროგრამების შემუშავების, განხორციელების, მონიტორინგისა და შეფასების პროცესის განუყოფელი განზომილება გახდეს ყველა პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოციალურ სფეროში, რათა ქალებმა და კაცებმა თანაბრად ისარგებლონ და უთანასწორობა არ შენარჩუნდეს. შესაბამისად, გენდერული მეინსტრიმინგის საბოლოო მიზანს გენდერული თანასწორობის მიღწევა წარმოადგენს.[2]

დღეისათვის ტერმინი *გენდერული პერსპექტივა* უფრო ფართოდ განიმარტება, ვიდრე მხოლოდ ქალებსა და კაცებზე ყურადღების გამახვილება. გაეროს ქალთა ორგანიზაციამ „გენდერული პერსპექტივა“ განმარტა, როგორც:

> ... ხედვის ან ანალიზის საშუალება, რომელიც ითვალისწინებს გენდერის გავლენას ადამიანების შესაძლებლობებზე, სოციალურ როლებსა და ურთიერთქმედებებზე. ასეთი ხედვით შესაძლებელი ხდება გენდერული ანალიზის

* იხ: UN Women Training Centre (2017) „გენდერული თანასწორობის ტერმინთა განმარტება”, https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36.

** გენდერული ანალიზი შემდგომში განხილულია 4.2.ქვეთავში. გენდერული ანალიზის ჩატარება დეტალურად განხილულია მე-15 პრაქტიკული მითითებების კრებულში: „გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის სტრუქტურასა და უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის მონიტორინგში“.

ჩატარება და შემდგომში გენდერული პერსპექტივის ასახვა ნებისმიერ შემოთავაზებულ პროგრამაში, პოლიტიკაში ან ორგანიზაციაში.*

წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების კრებულში „გენდერული პერსპექტივა“ საზოგადოებაში და ინსტიტუტებში გენდერული როლების, გენდერული სტერეოტიპებისა და გენდერული ძალაუფლების სტრუქტურების გავლენის დანახვასა და ანალიზს გულისხმობს, მათ შორის სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის საკითხებთან დაკავშირებით. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება შეგნებულად განიხილავს და სვამს კითხვებს, თუ როგორ მოქმედებს გენდერი ადამიანის შესაძლებლობებზე, სოციალურ როლებსა და ურთიერთქმედებებზე. ამასთანავე, წინამდებარე პრაქტიკულ მითითებებში გამოყენებულია ტერმინი „გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება“ იმის აღსანიშნავად, რომ გენდერული პერსპექტივა იმაზე მეტს მოითხოვს, ვიდრე მხოლოდ „შედეგების შეფასებაა“ და მოითხოვს შესაბამისი ზომების მიღებას.

2.2 ადამიანის უფლებების დაცვა და ხელშეწყობა სამსახურში და საზღვართან დაკავშირებული ფუნქციების შესრულებისას

პირები, რომლებიც საზღვრებს კვეთენ, უფლებებს ფლობენ, ხოლო ადამიანის უფლებები დაცული უნდა იყოს როგორც საზღვრის მართვის სამსახურებში, ასევე მათ საქმიანობაში.

საზღვრის მართვის სამსახურებში, იმ შემთხვევაში, თუ ადამიანის უფლებები და ფუნდამენტური თავისუფლებები პერსონალთან მიმართებით ირღვევა, სამსახური ნაკლებად წარმომადგენლობითი და ნაკლებად ეფექტიანი გახდება, შესაბამისად, ნაკლებად პასუხისმგებელიც მოქალაქეთა წინაშე. სასაზღვრო სამსახური, რომელსაც უარყოფითი გამოცდილება აქვს სექსიზმის, შევიწროების (მათ შორის, სექსუალური შევიწროების) ან ხელმძღვანელობა გენდერულად ნეიტრალურია და ხელს უწყობს უთანასწორობას, ეს ქალებისთვის არ იქნება მიმზიდველი და შესაბამისად, ასეთი სამსახური ვერც მოსახლეობის ნდობით ვერ ისარგებლებს. თუ ქალებისა და კაცების განსხვავებული გამოცდილება და შესაძლებლობები სასაზღვრო სამსახურების ადამიანური რესურსების სამსახურის მიერ აისახება, მას უფრო მიმზიდველ დამსაქმებლებად გახდის. ადამიანური რესურსების მართვის პროცესში გენდერული თანასწორობისა და არადისკრიმინაციული პოლიტიკა კადრების ფართო მასშტაბიან დაქირავებას უწყობს ხელს და სამსახურში ისეთ პირობებს ქმნის, რომლიც მიმზიდველია ქალებისა და კაცებისათვის, მათ შორის, ლგბტი ადამიანებისთვის. ინსტიტუციური მართვის კონტექსტში გენდერული თანასწორობის განხორციელება ნიშნავს, რომ ქალებსა და კაცებს პოლიტიკის შემუშავებასა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში მონაწილეობის თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ სასაზღვრო უწყებებისა და ინსტიტუციების მხრიდან.

სასაზღვრო სამსახურების წარმომადგენლობის გაზრდა იმგვარად, რომ ისინი ასახვდნენ საზოგადოებას, რომელსაც ემსახურებიან, მათ განსხვავებულ პერსპექტივას სძენს. ისინი უკეთესად აცნობიერებენ საზღვრების გადაკვეთის დროს ქალების, კაცების, გოგოებისა და ბიჭების განსხვავებულ საჭიროებებს უსაფრთხოების ჭრილში, რაც ხელს უწყობს მრავალფეროვანი საჭიროებების გამოვლენასა და მათზე რეაგირებას. მაგალითად, ქალთა სათანადო ჩართულობამ საიმიგრაციო პუნქტებსა თუ საპატიმრო ცენტრებში, შეიძლება, შეამციროს სექსუალური ძალადობის ან გენდერული ნიშნით ძალადობის სხვა ფორმები. ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლი ქალები, კი უფრო თავდაჯერებულები იყვნენ და თავიანთი მდგომარეობის შესახებ ინფორმაცია მიაწოდონ ქალ ოფიცრებს, რაც საზღვარზე იდენტიფიცირების ალბათობას გაზრდის. სასაზღვრო კონტროლზე მომუშავე ოფიცერ ქალებს, კოლეგა კაცებთან შედარებით, შეიძლება, განსხვავებული ხედვა ჰქონდეთ უსაფრთხოების შესახებ,

* იხ: გაეროს ეკონომიკური და სოციალური საბჭო (1997) „გაეროს ეკონომიკური და სოციალური საბჭოს რეზოლუცია 1997/2: შეთანხმებული დასკვნები”, 18 ივლისი, UN Doc. A/52/3/Rev.1.

რაც მათ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა რისკების გამოვლენაში ეხმარება.

საზღვარზე ადამიანის უფლებების ეფექტიანი დაცვის დროს გასათვალისწინებელია სოციალური და ეკონომიკური უთანასწორობა და იმ პირთა განსხვავებული მოთხოვნილებები, რომლებიც საზღვარს კვეთენ, ან სასაზღვრო რაიონებთან ახლოს ცხოვრობენ. გენდერი საზღვრის გადაკვეთის მიზეზებზეც მოქმედებს - თუ ვინ გადაკვეთს და რატომ, რა კავშირებს იყენებენ, დანიშნულების ადგილებზე არსებულ შესაძლებლობებსა და რესურსებზე. მაგალითად, მიგრანტები, შეიძლება, სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი გახდნენ მოგზაურობის სხვადასხვა წერტილში, ან თავიანთი ქვეყნები შრომის ეკონომიკის გენდერული დინამიკის გამო დატოვონ.[3]

სასაზღვრო სამსახურებმა ადამიანის უფლებები სასაზღვრო რაიონებში მცხოვრებ მოსახლეობასთან ურთიერთობებშიც უნდა დაიცვან. თუ ისინი დაუცველობის წყაროდ იქნება მიჩნეული, ადგილობრივი მოსახლეობა ნაკლებად ითანამშრომლებს მათთან. საზოგადოებრივი ჩართულობის პროგრამებს, რომლებიც ქალებსაც ეხება და კაცებსაც, ურთიერთნდობის დამყარებისა და საზღვრის მართვის სამსახურების ხელშეწყობის პოტენციალი აქვთ.

2.3 ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ჩარჩოებისა და ვალდებულებების შესრულება

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაცია საზღვრის მართვაში აუცილებელია საერთაშორისო და რეგიონული სამართლებრივი ჩარჩოების, ინსტრუმენტებისა და ნორმების დასაცავად - უსაფრთხოებასთან, გენდერულ თანასწორობასა და ადამიანის უფლებებთან მიმართებაში. გაეროს გენერალური ასამბლეა წევრ სახელმწიფოებს ხშირად შეახსენებს თავიანთ ვალდებულებას - უზრუნველყონ ადამიანის უფლებების დაცვა საზღვრის კონტროლის გათვალისწინებით, მოუწოდებენ რა სახელმწიფოებს:

> „... უზრუნველყონ, რომ სახელმძღვანელო პრინციპები და პრაქტიკა სასაზღვრო კონტროლის ყველა ოპერაციაში და სხვა პირველადი მექანიზმები არის მკაფიო და სრულად შეესაბამება ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის, კერძოდ, ლტოლვილთა სამართლისა და ადამიანის უფლებათა სამართლის, შესაბამისად ნაკისრ ვალდებულებებს იმ პირთა მიმართ, რომლებიც ითხოვენ საერთაშორისო დაცვას.“

ეს პოზიტიურ მოქმედებას მოითხოვს, მაგალითად, მესაზღვრეებისა და დაცვის ოფიცრების მომზადებას, რათა მათ ადამიანის უფლებები ყოველდღიურ საქმიანობაში დაიცვან.

გენდერული თანასწორობის, როგორც ადამიანის უფლებების პრინციპის, გაცნობიერება ნდობისა და პატივისცემის გარემოს ჩამოყალიბებას უწყობს ხელს და მხარს უჭერს ეროვნულ ძალისხმევას კანონის უზენაესობაზე დაფუძნებული საზოგადოების შესაქმნელად.

ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ინსტრუმენტები

ქვემოთ წარმოდგენილი ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ინსტრუმენტები საზღვრის მართვაში გენდერული თანასწორობის განვითარების კუთხით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია. პირველი გრაფიკი კონკრეტულად ეხება ჩარჩოს, რომელიც ეუთოს მონაწილე სახელმწიფოებისთვის არის განკუთვნილი.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, რომელიც გაეროს გენერალუ-

რმა ასამბლეამ 1948 წელს მიიღო, ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის საფუძველია. ის განიხილება როგორც მიღწევების საერთო სტანდარტი ყველა ხალხისა და ყველა ერისათვის. მასში პირველად ჩაიწერა, რომ ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების დაცვა უნივერსალურად უნდა განხორციელდეს.

გაეროს 1951 წლის კონვენცია ლტოლვილთა სტატუსის შესახებ და მისი 1967 წლის ოქმი

- ტერმინის „ლტოლვილი“ განმარტება: ლტოლვილის სტატუსი ეძლევა ნებისმიერ პირს, რომელიც „საფუძვლიანი შიშის გამო, რომ იგი შეიძლება გახდეს დევნის მსხვერპლი რასის, რელიგიის, აღმსარებლობის, ეროვნების, გარკვეული სოციალური ჯგუფისადმი კუთვნილების ან პოლიტიკური მრწამსის გამო, იმყოფება თავისი მოქალაქეობის ქვეყნის გარეთ და არ შეუძლია, ან არ სურს ამგვარი შიშის გამო ისარგებლოს ამ ქვეყნის მფარველობით“ (მუხლი 1).
- გასახლების ან იძულებითი დაბრუნების აკრძალვა (refoulement): „არც ერთი ხელშემკვრელი სახელმწიფო არ გაასახლებს („refouler“) ან დააბრუნებს ლტოლვილს იმ ქვეყნის საზღვარზე, სადაც მის სიცოცხლეს ან თავისუფლებას საფრთხე ემუქრება მისი რასის, რელიგიის, ეროვნების, გარკვეული სოციალური ჯგუფისადმი კუთვნილებისა და პოლიტიკური მრწამსის გამო“ (მუხლი 33).

საერთაშორისო პაქტი 1966 წლის სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ

საერთაშორისო პაქტი ადამიანის უფლებების შესახებ ძირითადი საერთაშორისო ხელშეკრულებაა, რომელიც მთელი რიგი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების დაცვას უზრუნველყოფს. საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია და საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ მთლიანობაში განიხილება როგორც ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო კანონპროექტი. საზღვრის მართვის სამსახურებისთვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს შემდეგ დებულებებს:

- სიცოცხლის განუყოფელი უფლება;
- წამებისა და სასტიკი, არაადამიანური ან ღირსების შემლახველი მოპყრობის ან სასჯელის აკრძალვა;
- მონობისა და მონათვაჭრობის აკრძალვა;
- თვითნებური დაკავების ან დაპატიმრების აკრძალვა.

გაეროს ქცევის წესები სამართალდამცავი თანამდებობის პირებისთვის (1979)

აღმასრულებელი უფლებამოსილების მქონე ყველა სამართალდამცავი პირი, მათ შორის სასაზღვრო ოფიცრები, პატივს უნდა სცემდნენ და იცავდნენ ადამიანის ღირსებას და ყველა ადამიანის უფლებებს უჭერდნენ მხარს. ისინი ვალდებული არიან:

- არ ჩაიდინონ კორუფციული ქმედებები;
- პატივი სცენ კანონს და აღკვეთონ სამართალდარღვევები;
- უზრუნველყონ პოლიციის სამსახურებში გაწვევის, თანამდებობაზე დანიშვნისა და დაწინაურების პოლიტიკის თავისუფლება უკანონო დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმისგან;
- ადამიანურად მოეპყრონ თავისუფლებააღკვეთილ ყველა პირს და პატივი სცენ ადამიანის თანდაყოლილ პიროვნულ ღირსებას.

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია CEDAW - 1979 წელი, გაერო

ეს კონვენცია რატიფიცირებულია 189 სახელმწიფოს მიერ და განიხილება როგორც ქალთა უფლებების საერთაშორისო კანონმდებლობა. ის ქალებისა და კაცების თანასწორობის განხორციელების საფუძველია ქალებისათვის თანაბარი ხელმისაწვდომობისა და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველსაყოფად ეკონომიკური, სოციალური, კულტურული, პოლიტიკური და სამოქალაქო ცხოვრების ყველა სფეროში. სახელმწიფოები ვალდებულებას იღებენ:

- უზრუნველყონ ქალების ყოველმხრივი განვითარება და პროგრესი, მათ მიერ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა განხორციელებისა და გამოყენების მიზნით კაცებთან თანასწორობის საფუძველზე (მუხლი 3);
- შეცვალონ კაცებისა და ქალების ქცევის სოციალური და კულტურული მოდელები, რომლებსაც საფუძვლად უდევს ერთ-ერთი სქესის არასრულფასოვნების ან უპირატესობის იდეა, ან კაცებისა და ქალების სტერეოტიპული როლები (მუხლი 5);
- მიიღონ ყველა საჭირო ზომა, მათ შორის საკანონმდებლო, ქალებით ვაჭრობისა და ქალების სექსუალური ექსპლუატაციის ყველა ფორმის აღსაკვეთად (მუხლი 6);
- აღმოფხვრან ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია დასაქმების სფეროში, რათა კაცებისა და ქალების თანასწორობის საფუძველზე უზრუნველყონ შრომის თანაბარი უფლებები, დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები, პროფესიისა და სამუშაო ადგილის თავისუფალი არჩევისა და თანაბარი ანაზღაურების უფლება (მუხლი 11).

გაეროს კონვენცია ბავშვთა უფლებების შესახებ (1989)

კონვენცია:

- განსაზღვრავს უფლებებს, რომლებიც უნდა განხორციელდეს, რათა ბავშვებმა განავითარონ თავიანთი სრული პოტენციალი და არ გახდნენ შიმშილის, თვითნებობის, უგულებელყოფისა და ბოროტად გამოყენების მსხვერპლი;
- ითხოვს კონკრეტული რესურსების, უნარებისა და კონტრიბუციის უზრუნველყოფას, რაც აუცილებელია ბავშვების გადარჩენისა და მათი მაქსიმალური შესაძლებლობების განვითარებისთვის;
- მოითხოვს მექანიზმების შექმნას, რომლებიც ბავშვებს უგულებელყოფისგან, ექსპლუატაციისა და ძალადობისგან დაიცავს.

ტრანსნაციონალურ ორგანიზებულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ გაეროს კონვენციის 2000 წლის ოქმი - ადამიანების, განსაკუთრებით ქალებისა და ბავშვების ტრეფიკინგის თავიდან აცილების, აღკვეთისა და სასჯელთა დადგენის შესახებ (პალერმოს ოქმი)

პალერმოს პროტოკოლი ხელმომწერი სახელმწიფოებისაგან მოითხოვს:

- ტრეფიკინგის პრევენციასა და მის წინააღმდეგ ბრძოლას;
- ტრეფიკინგის მსხვერპლთა დაცვასა და დახმარებას;
- სახელმწიფოთა შორის თანამშრომლობის ხელშეწყობას.

2000 წლის ოქმი მიგრანტთა სახმელეთო, საზღვაო და საჰაერო გზებით არალეგალური გადაყვანის წინააღმდეგ

პროტოკოლი ეხება მზარდ პრობლემას ორგანიზებულ კრიმინალურ ჯგუფებთან დაკავშირებით, რომლებიც მიგრანტთა კონტრაბანდით არიან დაკავებული. ამის გამო მიგრანტები ხშირად დიდი საფრთხის ქვეშ არიან, დამნაშავეები კი მნიშვნელოვან სარგებელს იღებენ. დოკუმენტი მიგრანტთა კონტრაბანდის პირველ საერთაშორისო განმარტებას ითვალისწინებს და მონაწილე სახელმწიფოთა შორის თანამშრომლობას უწყობს ხელს, გარდა ამისა, კონტრაბანდით დაზარალებული მიგრანტების უფლებებსაც იცავს.

გაეროს გენერალური ასამბლეა: გლობალური ანტიტერორისტული სტრატეგია (2006 წლის სექტემბერი)

ეს უნიკალური გლობალური ინსტრუმენტი ხელს უწყობს ტერორიზმის წინააღმდეგ ბრძოლის ეროვნულ, რეგიონულ და საერთაშორისო ძალისხმევას. სტრატეგია ოთხი ძირითადი პრინციპისგან შედგება, რომლებიც ადამიანის უფლებებისა და კანონის უზენაესობის პატივისცემას მოიცავს ტერორიზმის წინააღმდეგ ბრძოლაში.

გენერალური მდივნის სამოქმედო გეგმა ძალადობრივი ექსტრემიზმის თავიდან ასაცილებლად

ეს დოკუმენტი წევრი სახელმწიფოებისთვის მოიცავს რეკომენდაციას, რომ გაითვალისწინონ გენდერული პერსპექტივა თავიანთი ძალისხმევისას, რომელიც მიმართულია ძალადობრივი ექსტრემიზმის თავიდან ასაცილებლად, კერძოდ:

- განახორციელონ ინვესტიცია გენდერულად მგრძნობიარე კვლევებსა და მონაცემთა შეგროვებაში, ძალადობრივ ექსტრემიზმში ქალების როლთან დაკავშირებით;
- ქალები და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფები ჩართონ სამართალდამცავი და უსაფრთხოების ეროვნული უწყებების მუშაობაში, როგორც ტერორიზმის პრევენციისა და მასზე რეაგირების ჩარჩოს ნაწილი;
- აამაღლონ ქალებისა და მათი სამოქალაქო საზოგადოების ჯგუფების შესაძლებლობები ძალადობრივ ექსტრემიზმთან დაკავშირებული პრევენციისა და მასზე რეაგირების ძალისხმევებში მათ ჩასართავად;
- უზრუნველყონ, რომ ყველა იმ ფონდების ნაწილი, რომლებიც განკუთვნილია ძალადობრივ ექსტრემიზმზე რეაგირებისთვის, ისეთ პროექტებს ითვალისწინებდეს, რომლებიც ქალების განსხვავებულ საჭიროებებს ეხმიანება ან აძლიერებს მათ.

გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია #2331 საერთაშორისო მშვიდობისა და უსაფრთხოების შენარჩუნების შესახებ (2016)

გაეროს უშიშროების საბჭოს #2331 რეზოლუცია (UNSCR) მიუთითებს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ქალებისა და გოგოების ხმათა გაძლიერება ტერორიზმის წინააღმდეგ ბრძოლაში. რეზოლუცია გმობს ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) ყველა შემთხვევას შეიარაღებული კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ ადგილებში და ხაზს უსვამს, რომ ადამიანით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი) არყევს კანონის უზენაესობას და ხელს უწყობს ტრანსნაციონალური ორგანიზებული დანაშაულის სხვა ფორმებს. ამან კი შეიძლება გაამწვავოს კონფლიქტი, განაპირობოს დაუცველობა და არასტაბილურობა და შეაფერხოს განვითარება. რეზოლუცია წევრ სახელმწიფოებს მოუწოდებს, გამოიძიონ, შეაფერხონ და დაშალონ კავშირები, რომლებიც შეიარაღებული კონფლიქტის პირობებში ადამიანებით ვაჭრობაში მონაწილეობენ. მე-3 (ა) პუნქტში ის მოუწოდებს წევრ სახელმწიფოებს, რომ:

> ჩამოაყალიბონ ძლიერი პარტნიორობა კერძო სექტორსა და სამოქალაქო საზოგადოებასთან, მათ შორის ქალთა ადგილობრივ ორგანიზაციებთან, და გააორმაგონ თავიანთი ძალისხმევა ამ აქტორების წახალისებით, რათა ინფორმაცია მიაწოდონ, რომელიც დაეხმარება იმ პირებისა და კავშირების იდენტიფიცირებას, მათი საქმიანობის აღკვეთასა და მათ წარდგენას მართლმსაჯულების წინაშე, რომლებიც ადამიანით ვაჭრობაში (ტრეფიკინგში) არიან ჩართული შეიარაღებული კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ რაიონებში; მათ შორის, ამ ოფიციალური პირების მომზადებით: სამართალდამცავები, სასაზღვრო კონტროლის ოფიცრები, შრომის ინსპექტორები, საკონსულო ან საელჩოს ოფიციალური პირები, მოსამართლეები, პროკურორები და სამშვიდობოები, რათა განსაზღვრონ

ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მაჩვენებლები შეიარაღებული კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ რაიონებში მიწოდების ჯაჭვში...

გაეროს უშიშროების საბჭოს #2396 რეზოლუცია საერთაშორისო მშვიდობისა და უსაფრთხოებისთვის ტერორისტული აქტებით გამოწვეული საფრთხეების შესახებ (2017)

გაეროს უშიშროების საბჭოს #2396 რეზოლუცია წევრ სახელმწიფოებსა და საერთაშორისო, რეგიონულ და ქვერეგიონულ სუბიექტებს მოუწოდებს, უზრუნველყონ ქალების მონაწილეობა და ხელმძღვანელობა სტრატეგიების შემუშავებაში, განხორციელებაში, მონიტორინგსა და შეფასებაში, რომელიც უცხოელი ტერორისტი მებრძოლებისა და მათი ოჯახების დაბრუნებასა და გადაადგილებასთან დაკავშირებულ საკითხებს შეეხება (პუნქტი 33). მასში ხაზგასმით აღნიშნულია, რომ „ქალებსა და ბავშვებზე, რომლებიც დაკავშირებული არიან უცხოელ ტერორისტ მებრძოლებთან და, რომლებიც ბრუნდებიან ან გადაადგილდებიან კონფლიქტში, ... დევნის, რეაბილიტაციისა და რეინტეგრაციის სტრატეგიების შემუშავებისას განსაკუთრებული აქცენტი კეთდება” და, რომ მნიშვნელოვანია დახმარება „ქალებისა და ბავშვებისათვის, რომლებიც დაკავშირებული არიან უცხოელ ტერორისტ მებრძოლებთან და შეიძლება, ტერორიზმის მსხვერპლი გახდნენ ... გენდერული და ასაკობრივი მგრძნობელობის გათვალისწინებით”(პუნქტი 31).

ჩანართი 1: ეუთოს საზღვრის მართვისა და უსაფრთხოების კონცეფცია

ეუთოს 2005 წლის საზღვრის მართვისა და უსაფრთხოების კონცეფცია მთავარი ჩარჩოა, რომელიც ეუთოს მონაწილე სახელმწიფოთა შორის თანამშრომლობას ეხება საზღვრების მართვის საკითხებზე. დოკუმენტში ასახულია თანამშრომლობასთან დაკავშირებული სახელმძღვანელო პრინციპები, რომლებიც საერთაშორისო სამართლის პრინციპებს ემყარება, კერძოდ: ურთიერთნდობას, თანაბარ პარტნიორობას, გამჭვირვალობასა და განჭვრეტადობას გლობალურ, საერთაშორისო, რეგიონულ, ქვერეგიონულ და ორმხრივ დონეზე.

საზღვრის მართვის საკითხებზე თანამშრომლობის ამოცანები წარმოდგენილია ქვემოთ:

- ხელი შეუწყოს ადამიანების, საქონლის, მომსახურებისა და ინვესტიციების თავისუფალ და უსაფრთხო გადაადგილებას საზღვრებზე, სამართლებრივ ჩარჩოსთან, საერთაშორისო სამართალთან და ეუთოს ვალდებულებებთან შესაბამისობაში, inter alia, სამგზავრო დოკუმენტების უსაფრთხოების გაძლიერებით და, საჭიროებისამებრ, ისეთი გარემოებების წახალისებით, რომლებიც სავიზო რეჟიმების ლიბერალიზაციას შეუწყობს ხელს.
- შეამციროს ტერორიზმის საფრთხე, მათ შორის ტერორისტულ და სხვა დანაშაულებრივ ქმედებებთან დაკავშირებული ადამიანების, იარაღისა და ფულადი სახსრების ტრანსსასაზღვრო გადაადგილების პრევენციის გზით.
- აღკვეთოს და ჩაახშოს ტრანსნაციონალური ორგანიზებული დანაშაული, არალეგალური მიგრაცია, კორუფცია, კონტრაბანდა და იარაღით, ნარკოტიკებითა და ადამიანით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი).
- ხელი შეუწყოს სასაზღვრო უწყებებსა და კომპეტენტურ ეროვნულ სტრუქტურებში მაღალი სტანდარტების დანერგვას.
- ხელი შეუწყოს ყველა იმ პირს, რომელთაც საზღვრების გადაკვეთა სურთ ეროვნული სამართლებრივი ჩარჩოს, საერთაშორისო სამართლის, კერძოდ, ადამიანის უფლებების, ლტოლვილთა და ჰუმანიტარული სამართლისა და ეუთოს შესაბამისი ვალდებულებების შესაბამისად.
- შექმნას სასარგებლო პირობები სასაზღვრო ტერიტორიებზე სოციალური და ეკონომიკური განვითარებისთვის, ასევე სასაზღვრო რაიონებში მცხოვ-

რები ყველა თემის მოქალაქეთა კეთილდღეობისა და კულტურული განვითარებისთვის, ყველა შესაძლებლობის ხელმისაწვდომობის გათვალისწინებით.
- ხელი შეუწყოს ერთობლივი ეკონომიკური განვითარების პერსპექტივებს და დაეხმაროს ეუთოს რეგიონში თავისუფლების, უსაფრთხოებისა და სამართლიანობის საერთო სივრცეების დამკვიდრებას.
- უზრუნველყოს საქონლის მიწოდებისთვის საერთაშორისო სატრანსპორტო ჯაჭვის უსაფრთხოება.

ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგი

ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე გაეროს უშიშროების საბჭოს #1325 რეზოლუცია (2000 წ.) და თანმდევი რეზოლუციები ითვალისწინებს საზღვრის მართვასთან დაკავშირებულ საკითხებს (იხ. ჩანართი 2).

ჩანართი 2: ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგი

2000 წელს მიღებულმა გაეროს უშიშროების საბჭოს გადამწყვეტმა რეზოლუციამ #1325 აღიარა, რომ ქალებსა და კაცებს აქვთ განსხვავებული გამოცდილება კონფლიქტებში, კონფლიქტის შემდგომი განსხვავებული საჭიროებები, განსხვავებული შეხედულებები კონფლიქტის გამომწვევ მიზეზებსა და შედეგებზე; შეაქვთ სხვადასხვა წვლილი მშვიდობის მშენებლობის პროცესში. შემდგომში გაეროს უშიშროების საბჭომ დამატებით მიიღო კიდევ ცხრა რეზოლუცია, რომლებიც ქალებსა და კონფლიქტს ეხებოდა. ეს რეზოლუციები ერთობლიობაში შეადგენს ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგს, რომლის მიზნებია:

- ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას და გააძლიეროს ქალების მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში კონფლიქტების პრევენციის, სამშვიდობო პროცესების, სამშვიდობო ოპერაციებისა და მშვიდობის დამყარების ყველა ასპექტში.
- გააუმჯობესოს კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ გარემოში ქალთა უფლებების დაცვა და აღკვეთოს კონფლიქტთან დაკავშირებული სექსუალური ძალადობა და ამ დანაშაულის დაუსჯელობა.
- უზრუნველყოს კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ გარემოში საერთაშორისო ჩართულობა, ქალების განსხვავებული საჭიროებების ასახვა და გააუმჯობესოს ქალების უფლებების დაცვა.

ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგი ხაზს უსვამს ქალთა მონაწილეობას უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესში და ქალებისათვის მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობას. ის მთელ მსოფლიოში გამოიყენება, როგორც პოლიტიკის ინსტრუმენტი კონფლიქტთან დაკავშირებული გენდერულად მგრძნობიარე პოლიტიკის განსახორციელებლად და არის ორგანიზაციული ჩარჩო გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გარეთ მოქმედი აქტორებისთვის, როგორიც არის: სახელმწიფოები, არასამთავრობო ორგანიზაციები და მკვლევარები.

შედგომში განსახილველად იხილეთ პოლიტიკის დოკუმენტი თემაზე: „უსაფრთხოების სექტორის მართვის მიდგომა ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე“ (A Security Sector Governance Approach to Women, Peace and Security).

ბევრმა ქვეყანამ შეიმუშავა ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე ეროვნული სამოქმედო გეგმები, რომელთა მიზანი აღნიშნული რეზოლუციის პრაქტიკაში განხორციელებაა. ეს გეგმები წარმოადგენს ქვეყნის თავდაცვის, დიპლომატიისა და განვითარების პროცესებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების ყოვლისმომცველ მექანიზმებს, რომლებიც ემსახურება ქალთა მონაწილეობის გაზრდას კონფლიქტის თავიდან აცილების, მოგვარებისა და შემდგომი აღმშენებლობის პროცესში. ზოგიერთ შემთხვევაში, უფრო ფართო მასშტაბის ეროვნული სამოქმედო გეგმის შემუშავებაში 20-ზე მეტი სამთავრობო უწყება და დაწესებულება მონაწილეობდა, რაც დახვეწილ კოორდინაციასა და მონიტორინგს მოითხოვდა წარმატებული შედეგებისთვის.*

ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციები მხარს უჭერს ხელმძღვანელობის ინიციატივებს გენდერული პერსპექტივის საზღვრის მართვაში ინტეგრირებისთვის, როგორც ეს მე-3 ჩანართშია მოცემული. ასევე, არაერთი ეროვნული სამოქმედო გეგმა მოიცავს სპეციფიკურ საქმიანობებს საზღვრის გადამკვეთი ან სასაზღვრო ტერიტორიებზე მცხოვრები ქალების განსხვავებულ საჭიროებებზე რეაგირებისთვის. მაგალითად, ყირგიზეთის 2018-2020 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმა ითვალისწინებს ვალდებულებას, შეიმუშაოს ინსტრუქციები „ყველა ადგილობრივ ეთნიკურ თემში სასაზღვრო რაიონებში სოფლად მცხოვრები ქალების პირადი უსაფრთხოების წესების დაცვის შესახებ“.[4]

გაეროს 2030 წლის დღის წესრიგი მდგრადი განვითარებისთვის**

გაეროს მიერ 2015 წელს ინიცირებული მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი „ჩვენი სამყაროს გარდაქმნა“ ამბიციური გეგმაა იმის შესახებ, რომ „ყველამ ისარგებლოს ადამიანის უფლებებით და მიღწეული იქნას გენდერული თანასწორობა და შესაძლებლობათა გაუმჯობესება ყველა ქალისა და გოგოსთვის“. მიუხედავად იმისა, რომ მდგრადი განვითარების მიზნების (SDG) მრავალი ასპექტი ურთიერთგადამკვეთია და ერთმანეთს ავსებს, სამ მათგანს განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს გენდერული თანასწორობის მისაღწევად უსაფრთხოების სექტორში: მე-5 მიზანი ეხება გენდერულ თანასწორობას, მე-10 მიზანი - უთანასწორობის შემცირებას ქვეყნებში და ქვეყნებს შორის, ხოლო მე-16 მიზანი - მშვიდობას, მართლმსაჯულებასა და ძლიერ ინსტიტუციებს.

ქალებისა და გოგოების შესაძლებლობების გაძლიერება გენდერული თანასწორობის ინიციატივების მნიშვნელოვანი კომპონენტია. ის სპეციალურ საქმიანობებს მოიცავს იმისათვის, რომ ქალებმა და გოგოებმა კარგად გააცნობიერონ საკუთარი შეხედულებები თავიანთი გენდერული როლებისა და საზოგადოებრივი ნორმების შესახებ და ინსტიტუციური ბარიერებითა და დისკრიმინაციით გამოწვეული წინააღმდეგობები დაძლიონ. სწორედ ამაზეა დამოკიდებული გენდერული თანასწორობის მიღწევა, რაც ნაწილობრივ, შესაძლებელია რესურსებზე წვდომით (იქნება ეს მიწა, ფული, სწავლა, განათლება, დრო ან ძალაუფლება) და შრომის ისეთი დანაწილების გაუქმებით, რომელიც ქალებს საოჯახო საქმიანობითა და საზოგადოების ხმის ადვოკატირებით ზღუდავს.

საზღვრის დაცვის სამსახურებს მდგრადი განვითარების მიზნებით გათვალისწინებული გენდერული თანასწორობისა და ქალების შესაძლებლობების ამაღლების მიღწევაში თავიანთი წვლილის შეტანა შეუძლიათ. მაგალითად, ბრაზილიის 2017 წლის ნებაყოფლობითი ეროვნული მიმოხილვა აღწერს სასაზღვრო რეგიონებში ქალთა დახმარების ცენტრებს, რომლებიც ძალადობის, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) და სექსუალური ექსპლუატაციის შედეგად დაზარალებულ მიგრანტ ქალებზე და მათი დახმარების გაფართოებაზე ზრუნავენ. ეს ითვალისწინებს სახელმძღვანელო მითითებებს დოკუმენტების რეგულარიზაციის შესახებ, უზრუნველყოფს ქალთა ფსიქო-სოციალურ მხარდაჭერას, იურიდიულ დახმარებას და სპეციალიზებულ სამსახურებზე მიმართვიანობას (რეფერირებას).

* ეროვნული სამოქმედო გეგმები ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ და თუ როგორ უწყობს ისინი ხელს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას უსაფრთხოების სფეროში განხილულია #1 პრაქტიკული მითითებების კრებულში „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი”. დეტალური ინფორმაცია ეროვნული სამოქმედო გეგმების შესახებ შეგიძლიათ იხილოთ ვებ-გვერდზე: www.peacewomen.org.

**იხ. გაეროს გენერალური ასამბლეის (2015) „ჩვენი სამყაროს გარდაქმნა: 2030 წლის დღის წესრიგი მდგრადი განვითარებისათვის”, 21 ოქტომბერი, UN Doc. A/RES/70/1. შემდგომში განსახილველად იხ. პოლიტიკის დოკუმენტი „2030 წლის დღის წესრიგი მდგრადი განვითარებისათვის, უსაფრთხოების სექტორისა და გენდერული თანასწორობისათვის“.

კანადის 2018 წლის ნებაყოფლობით ეროვნულ მიმოხილვაში კი ასახულია მთავრობის მოქმედება ქალებისა და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების გაზრდის მიზნით ისეთ სფეროებში, როგორიც არის: სასამართლო სისტემა, სამართალდამცავი ორგანოები, უსაფრთხოება და დაზვერვა.

ჩანართი 3: გაეროს უშიშროების საბჭოს #1325 რეზოლუციის განხორციელება უკრაინაში

გაეროს უშიშროების საბჭოს #1325 რეზოლუციის განხორციელება უმნიშვნელოვანესი იყო გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მუშაობის პროცესში უკრაინის სახელმწიფო საზღვრის დაცვის სამსახურში. უკრაინის შინაგან საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით, ეროვნული სამოქმედო გეგმის საფუძველზე, საზღვრის დაცვის სამსახურმა რეზოლუციის განხორციელების გზები განსაზღვრა. გენდერული მრჩეველი საზღვრის დაცვის სამსახურის უფროსად დაინიშნა და გენდერულ პოლიტიკაზეა პასუხისმგებელი. ცენტრალურ შტაბში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ცალკე დანაყოფი შეიქმნა. სასაზღვრო სამსახურის წარმომადგენლები საზღვრების უსაფრთხოებისა და მართვის სფეროში ეუთოს გენდერული თანასწორობის პლატფორმის წევრები არიან.

გენდერული თანასწორობის შესახებ ტრენინგი, რომელიც ამ საკითხს ადამიანის უფლებების, დისკრიმინაციის აკრძალვისა და ქალთა უფლებების ჩარჩოებში განიხილავს, ეროვნულ აკადემიაში უმაღლესი განათლების საფეხურის ოფიცრებისა და იუნკერებისთვის ტარდება. ასევე, დაინერგა დისტანციური სწავლების სამი კურსი, რათა აღნიშნული ძალისხმევა ყველა რანგის მესაზღვრემ გააცნობიეროს.

ამ ძალისხმევის შედეგია, რომ ოფიციალური შეზღუდვები გაუქმდა სახელმწიფო საზღვრის სამსახურში ქალთა დასაქმებასთან დაკავშირებით. მთლიანი პერსონალის (სამხედრო და სამოქალაქო) 27.2 პროცენტი ქალია, ხოლო მათი - 21.3 პროცენტი სამხედრო. ქალები ყველა რანგში მუშაობენ სხვადასხვა თანამდებობასა და ადგილზე, მათ შორის, აღმოსავლეთ უკრაინაში, კონფლიქტის ზონაში, 506 ქალი მესაზღვრეა. სასაზღვრო სამსახურები უკრაინის სამართალდამცავ ქალთა ასოციაციის შექმნის პროცესშიც მონაწილეობდნენ.

წყარო: ინტერვიუ ვიცე-პოლკოვნიკ ოლღა დერჩაკთან, უკრაინის სახელმწიფო საზღვრის დაცვის სამსახური



ფოტო: უკრაინის სასაზღვრო ძალები, ეუთო-ს მიერ მხარდაჭერილი ცნობიერების ამაღლების კამპანიის ფარგლებში არიგებენ ბუკლეტებს, რომელიც აფრთხილებს მგზავრებს ტრეფიკინგის რისკების შესახებ, 2018 © OSCE.

2.4 ქალების, კაცების, გოგოებისა და ბიჭების მიგრაციის უკეთესად გააზრება

მსოფლიოში ქალები საერთაშორისო მიგრანტთა ნახევარზე ოდნავ ნაკლებს შეადგენენ.[5] ქალებსა და კაცებს ხშირად განსხვავებული მოტივაცია აქვთ მიგრაციისთვის, როგორც ეს მოცემულია #1 ცხრილში.

ცხრილი #1. მიგრაციის ხელის შემწყობი გენდერული ფაქტორები

ხელშემწყობი ფაქტორი	ქალები	კაცები
გენდერული უთანასწორობა	ქალის უფლებების პატივისცემის ნაკლებობა, საზოგადოებრივი ცხოვრებიდან და გადაწყვეტილების მიღების პროცესიდან გარიყვა, სტრუქტურული უთანასწორობის შენარჩუნება	საზოგადოების მოლოდინი, რომ იყოს ოჯახის მარჩენალი; ზეწოლა, რომ დაცული იყოს კაცთა დომინირების, კონტროლისა და ავტორიტეტის შესახებ ნორმები
ომი და პოლიტიკური დაუცველობა	სექსუალური ძალადობის სამიზნე მტრული ძალების მხრიდან და საკუთარი საზოგადოების შიგნით; სახლის, ოჯახისა და ოჯახის მამრობითი სქესის წევრების დაკარგვა	სექსუალური ძალადობის სამიზნე მტრული ძალების მხრიდან; სამხედრო / შეიარაღებულ ამბოხებულთა ჯგუფებში / იძულებითი გადაბირების საფრთხე; მიწისა და საარსებო წყაროს დაკარგვა, ქონების განადგურება
უკიდურესი სიღარიბე / სოციალური დეპრივაცია	პასუხისმგებლობა ბავშვების აღზრდაზე, სერვისებზე ხელმიუწვდომლობა; ჯანმრთელობის არასახარბიელო მდგომარეობა, არასაკმარისი განათლება და სხვაზე დამოკიდებულის სტატუსი	ოჯახების უზრუნველყოფის პასუხისმგებლობა, შესაბამისად, ისეთი სამუშაოს ძებნა სხვადასხვა ადგილებში, რაც ნაკლებ უნარებს მოითხოვს
ოჯახის რღვევა	მიტოვების, განქორწინებისა და დაქვრივების გამო ქალთა გაზრდილი მოწყვლადობა სიღარიბისა და ექსპლუატაციის მიმართ	ოჯახთან კონტაქტის დაკარგვა ომში იძულებითი მონაწილეობის, პატიმრობაში ან გადასახლებაში ყოფნის შედეგად
სოციალური უთანასწორობა	იერარქიული სოციალური ნორმები, რომლებიც ცხოვრებისეულ არჩევანს განსაზღვრავს და ზღუდავს განათლებისა და დასაქმების შესაძლებლობებს; შეუწყნარებლობა, დევნა და პატიმრობა სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის ტრადიციულ ნორმებთან შეუსაბამობისთვის	იერარქიული სოციალური ნორმები, რომლებიც ცხოვრებისეულ არჩევანს განსაზღვრავს და ზღუდავს განათლებისა და დასაქმების შესაძლებლობებს; შეუწყნარებლობა, დევნა და პატიმრობა სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის ტრადიციულ ნორმებთან შეუსაბამობისთვის
ქორწინება	ძალადობრივი ან თაღლითური პირობებისგან თავის დაღწევა; გოგო შვილების დაცვა ტრეფიკინგისგან ან ქორწინებისგან ოჯახისათვის ფინანსური ტვირთის შესამცირებლად	კაცის მოვალეობების, პასუხისმგებლობებისა და მამაკაცურობის შესახებ კულტურული ნორმების დაცვა ან მათთვის თავის არიდება
გამოძალვა: ნარკოტიკები და ძალადობა	სექსუალური ძალადობის საფრთხე, მოძალადეთა მიმართ შიში, რომლებიც ბავშვებს პროსტიტუციას და ბანდაში გაწევრიანებას აიძულებენ	იძულებითი შრომა, ოჯახისთვის მუქარა და გამოძალვა, რაც ძირს უთხრის კომერციულ საქმიანობას/ დასაქმებას
გარემოსდაცვითი ფაქტორები	საარსებო წყაროსა და კვების წყაროების დაკარგვა, ოჯახის წევრების ჯანმრთელობის არასახარბიელო მდგომარეობა, ბუნებრივი რესურსების ამოწურვა, ოჯახური პასუხისმგებლობის ტვირთი და დასაქმების მცირე შესაძლებლობები	საარსებო წყაროსა და კვების წყაროების დაკარგვა, პირუტყვის დაკარგვა, დაზიანებული ინფრასტრუქტურა, ოჯახის პასუხისმგებლობის ტვირთი და დასაქმების მცირე შესაძლებლობები

თანდათანობით შეიცვალა დასაქმების ან განათლების მიღების მიზნით კაცების, ხოლო ქორწინების ან ოჯახის გაერთიანების მიზნით ქალების მიგრაციის ისტორიული ფორმები როგორც ქალებისთვის, ასევე კაცებისთვის. განათლების მისაღებად ან დასაქმებისთვის დღეს უფრო მეტი ქალი გადაადგილდება. მიგრაციამ, შეიძლება, ქალების ეკონომიკური და/ან სოციალური ავტონომიის უფრო მაღალი ხარისხი და ტრადიციული ან შეზღუდული გენდერული როლების გაუქმება განაპირობოს. მიგრაციის მეშვეობით ქალებსა და კაცებს შეუძლიათ უნარები განივითარონ ან უფრო მაღალი ხელფასი მიიღონ და მისი ნაწილი, ფულადი ამანათის სახით, წარმოშობის ქვეყანაში გაგზავნონ.

მიუხედავად იმისა, რომ კვლავაც სჭარბობს ეკონომიკური ფაქტორები, მიგრაციის განმაპირობებელი სხვა ფაქტორები მაინც მნიშვნელოვნად შეიცვალა. მაგალითად, ცენტრალურ ამერიკაში მასობრივი მიგრაციის მიზეზი არის სიღარიბე და სოციალური უთანასწორობა; სამეზობლოს განგსტერული წესები, რაც უკავშირდება გამოძალვას, ნარკოტიკებით ვაჭრობასა და ძალადობას; და, ამავე დროს, არაეფექტიანი სამართალდამცავი ორგანოები, კანონის უზენაესობის ნაკლებობა და სუსტი ხელისუფლება.

> მიგრანტი, რომელიც გვატემალასა და ელ სალვადორში შიდა შეიარაღებული კონფლიქტების შემდეგ ვნახეთ, იყო ეკონომიკური მიგრანტი ... კაცი მიგრანტი, 20-30 წლის, რომელიც ჩადიოდა აშშ-ში, რათა ორი ასეული დოლარი გაეგზავნა სახლში ... [დღეს] ვინ ჩამოდის აშშ-ის სამხრეთ საზღვარზე [?]... ესენი არიან ახალშობილები, ორსული ქალები, მათი ორი წლის ასაკის შვილები... ესენი არ მიეკუთვნებიან ეკონომიკური მიგრანტების იმ ტიპს, რომელიც ადრე ვნახეთ, არამედ არიან ადამიანები, რომლებიც სიკვდილ-სიცოცხლის მდგომარეობას გაურბიან.[6]

კლიმატის ცვლილების დაჩქარებასთან ერთად ეკომიგრაციის გავლენა, განსაკუთრებით კი რესურსების თვალსაზრისით უღარიბეს რეგიონებში, სასაზღვრო უსაფრთხოებისთვის უფრო მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი გახდება. დამკვიდრდა ახალი ტერმინი - „გარემოსდაცვითი ლტოლვილები” - იმ ადამიანების აღსაწერად, რომლებიც იძულებული არიან, დროებით ან სამუდამოდ დატოვონ თავიანთი ტრადიციული საცხოვრებელი აშკარა ეკოლოგიური პრობლემების გამო (ბუნებრივი ან ხალხის მიერ გამოწვეული), რომლებიც მათ არსებობას უქმნის საფრთხეს და/ან სერიოზულად აისახება მათი ცხოვრების ხარისხზე.[7] მოსალოდნელია, რომ 2050 წლისათვის 300 მილიონამდე დევნილი კლიმატის გამო გადაადგილდება მთელს მსოფლიოში.[8] ხშირად მიგრაციას ხელს უწყობს ტოქსიკური ერთობლიობაც - არამოსავლიანობა, ვალები, ხარბი სასოფლო-სამეურნეო დილერები, სიღარიბე და ალტერნატიული დასაქმების არქონა.

ქალებისა და გოგოების მიგრაციაში ხშირად მნიშვნელოვან როლს არათანაბარი და დისკრიმინაციული სოციალური ნორმები და ინსტიტუტები ასრულებს. თუმცა როდესაც მიმღები ქვეყნების საიმიგრაციო პოლიტიკა ქალებისთვის დამოკიდებულის სტატუსს (კაცებისთვის კი დამოუკიდებელი მიგრანტის სტატუსს) გულისხმობს და მათ არა საბაზრო, არამედ ოჯახურ როლს სთავაზობს მხოლოდ, ამით კიდევ უფრო მყარდება ზოგიერთი ის ფაქტორი, რომელიც მიგრანტი ქალების სოციალურ დაუცველობას უწყობს ხელს. ეს განსაკუთრებით შრომის იმპორტიორ იმ ქვეყნებში ხდება, სადაც სამუშაოს და ცხოვრების უფლებებს განასხვავებენ და მუშაობის ნებართვის არმქონე ქალები არალეგალურად დასაქმებას ცდილობენ.

2.5 ადამიანების გადაადგილებაზე გლობალური მოვლენების შედეგების გავლენის უკეთესად გააზრება

ოცდამეერთე საუკუნეში მოსახლეობის მასობრივი გადაადგილება განსაკუთრებული გამოწვევაა სასაზღვრო უწყებებისთვის, რომელთაც საზღვრის გადამკვეთი ცალკეული პირებისა და ჯგუფების დაცვა და უსაფრთხოება უნდა უზრუნველყონ. გაეროს ლტოლვილთა სააგენტოს მონაცემებით, 2018 წლის მდგომარეობით, მთელი მსოფლიოს მასშტაბით 70.8 მილიონი ადამიანი იძულებით გადაადგილდა კონფლიქტის, დევნის ან განზოგადებული ძალადობის შედეგად, რაც გლობალური ზრდაა წინა წელთან (2.3 მილიონი) შედარებით. მათგან დაახლოებით 25.9 მილიონი ლტოლვილი იყო, 41.3 მილიონი - იძულებით გადაადგილებული პირი, ხოლო 3.5 მილიონი - თავშესაფრის მაძიებელი. ლტოლვილი მოსახლეობის დაახლოებით ნახევარს 18 წლამდე ასაკის ბავშვები შეადგენენ.[9]

მრავალი მიგრანტი რეგულარული არხებითა და მარშრუტებით სარგებლობს, თუმცა ბევრიც გაურკვეველ და არარეგულარულ სამიგრაციო გზებს ეძებს. ახალგაზრდა კაცები ეთიოპიიდან დედამიწის ზოგიერთი ყველაზე რთული რელიეფის გავლით გადაადგილდებიან ომისაგან დაზარალებულ იემენში ან საუდის არაბეთში ჩაღწევის იმედით[10] უძველეს სამიგრაციო დერეფნებში კი, მაგალითად, ხმელთაშუაზღვისპირეთში, აფრიკიდან სიღარიბეს, ომს, პოლიტიკურ დაუცველობასა და ცხოვრების არასათანადო დონეს გამოქცეული ათასობით მიგრანტი უდიდესი საფრთხის ქვეშ კვეთს არაერთ საზღვარს, რათა ნავით სახიფათო მოგზაურობის შემდეგ როგორმე ევროპაში მოხვდნენ.

მიგრირებად მოსახლეობას დაცვის უფლება აქვს. ეს უფლებები უნდა იცოდნენ სასაზღვრო მოხელეებმა, კერძოდ: დაცვის უფლებები და სახელმწიფოსა და მისი წარმომადგენლების ვალდებულებები, რათა არსებული საერთაშორისო და ეროვნული ჩარჩოების შესაბამისად იმოქმედონ. ასეთი ცოდნა უზრუნველყოფს ამ უფლებებს და საფუძველს ქმნის საზღვრის მართვის ფუნქციების განსახორციელებლად.

ქალებს, კაცებს, ბიჭებსა და გოგოებს *მასობრივი გადაადგილებისკენ* მრავალი მიზეზი უბიძგებს: ომი და კონფლიქტი, ძალადობისა და დევნის შიში, ფინანსური გაჭირვება და გარემოზე მიყენებული ზიანი, რამაც სახლისა და საარსებო წყაროს დაკარგვა გამოიწვია. ერთი მხრივ, მიგრაციისკენ ბიძგებას და მეორე მხრივ, დანიშნულების ადგილის მიმზიდველობასა თუ მიზიდულობას ქალები და კაცები ხშირად განსხვავებულად განიცდიან. დანიშნულების ადგილისადმი ქალთა მიზიდულობაზე გავლენას ხშირად გენდერული როლებისა და პასუხისმგებლობების უთანასწორობა, სექსუალური ძალადობა, ექსპლუატაცია და უკიდურესი სიღარიბე ახდენს. დასაქმების ხიბლი, ოჯახის უზრუნველყოფის შესაძლებლობა და სამხედრო სამსახურში გაწვევისგან თავის არიდება კი კაცებისათვის არის მიზიდულობის მძლავრი ფაქტორები. ხოლო საზოგადოებრივი მოლოდინები და ზეწოლა, რომ დაიცვან კულტურული ნორმები, ერთნაირად მოქმედებს როგორც კაცების, ისე ქალების მიგრირებაზე.

კრიზისისა და კონფლიქტის დროს, როდესაც დროებითი/ტრანზიტორული მოსახლეობა ძალადობასა და საფრთხეს გაურბის, გარკვეული ჯგუფები განსაკუთრებული და არაპროპორციული დაბრკოლებების წინაშე დგებიან: ქალებსა და გოგოებს მარტო მგზავრობა უწევთ, ორსული და მეძუძური დედები ფრენისგან სუსტებიან, ბავშვებს კი გატაცებისა და გაყიდვის საფრთხე ექმნებათ. კიდევ მეტი გამოწვევების წინაშე აღმოჩნდებიან ხოლმე ქალები და გოგოები, რომლებიც შორეულ თემებში ცხოვრობენ ან, რომელთაც შეზღუდული შესაძლებლობები აქვთ. კაცები და ბიჭები კი ხშირად დანაშაულებრივ ჯგუფებში გადაბირების, ასევე, უკანონო შეიარაღებული ფორმირებებისა და სამხედროთა ხელში ჩავარდნისა და რეკრუტირების მსხვერპლნი ხდებიან.

ამდენად, კონფლიქტის გენდერული შედეგებისა და გადაადგილების ამ და სხვა ძირითადი მიზეზების გააზრება და გაცნობიერება, თავშესაფრის მაძიებელთა, მიგრანტთა და ლტოლვილთა შესაბამის საჭიროებებზე რეაგირების შესაძლებლობა* განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სასაზღვრო უწყებებისათვის.

2.6 ადამიანის უფლებების დაცვისას ორგანიზებული დანაშაულის, მათ შორის კონტრაბანდისა და ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ეფექტიანი ბრძოლა

მსოფლიოში ვაჭრობის, ფინანსების, მოგზაურობისა და კომუნიკაციის გაფართოებამ განვითარება და ურთიერთდამოკიდებულება გამოიწვია, თუმცა, ამავდროულად, კრიმინალური საქმიანობისთვის შექმნა ისეთი მომგებიანი შესაძლებლობები, როგორც არასდროს. 2011 წელს, გაეროს შეფასებით, ტრანსნაციონალურ ორგანიზებულ დანაშაულთან დაკავშირებული ფინანსური ნაკადები გლობალური მშპ-ის 1,5 პროცენტს შეადგენს[11] დღეისათვის, მიგრანტთა კონტრაბანდა და ადამიანით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი), ეკონომიკური ტერმინებით, მეოთხე უდიდესი გლობალური კრიმინალური სექტორია, რომლის ყოველწლიური საბაზრო ღირებულება, მინიმუმ, 157 მილიარდი აშშ დოლარია.[12] ორგანიზებული დანაშაულებრივი ჯგუფები უკანონო საქმიანობის პორტფელს აფართოებენ, ხოლო ტექნოლოგიების - მობილური კავშირგაბმულობისა და „ბნელი ინტერნეტის“ (darknet) - განვითარებასთან ერთად დანაშაულის ახალი სფეროები გაჩნდა, როგორიცაა კიბერდანაშაული და გარემოსდაცვითი დანაშაული.[13] ყოველივე ეს გავლენას საზღვრის მართვაზეც ახდენს. კრიმინალური ქსელები არის უფრო მოქნილი, ჰორიზონტალური სტრუქტურის მქონე და სწრაფად ადაპტირდება ცვალებად გარემოსთან.

საზღვრები, შეიძლება, ნაყოფიერი ადგილი იყოს კრიმინალური საქმიანობისთვის, რაც რეგიონულ და ეროვნულ უსაფრთხოებას აზარალებს, მაგალითად:

- აღმოსავლეთ ევროპაში, ასევე სამხრეთ-აღმოსავლეთ აზიასა და ლათინურ ამერიკაში მიგრანტთა კონტრაბანდა და თანამედროვე მონობა გავრცელდა;
- მეკობრეები მსოფლიოს უღარიბესი ქვეყნებიდან (აფრიკის რქის მახლობლად) უმდიდრესი ერების კუთვნილ გემებს ატყვევებენ;
- ყალბი საქონელი ძირს უთხრის კანონიერ ვაჭრობას და სიცოცხლეს უქმნის საფრთხეს;
- ფულის გათეთრება და არაკონტროლირებადი ეკონომიკური სექტორი მთელ მსოფლიოში ანგრევს საბანკო სისტემას.[14]

ასეთ პირობებში, როცა ტრანსნაციონალური ორგანიზებული დანაშაული ასე წარმატებით მძლავრობს, როცა გაზრდილია მოსახლეობის გადაადგილების მასშტაბები და კანონიერი საერთაშორისო ვაჭრობის მოთხოვნები, ეროვნული და ადამიანური უსაფრთხოების დაცვისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ტრანსსასაზღვრო სადაზვერვო ინფორმაციის გაზიარება და თანამშრომლობა.

სხვადასხვა ზომის, სტრუქტურისა და შესაძლებლობების მქონე ორგანიზებული კრიმინალური ჯგუფები უზარმაზარი მოგების სანაცვლოდ ხელს უწყობენ ხალხის არარეგულარულ გადაადგილებას და მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენენ გლობალურ მიგრაციაში. ხშირად ისინი ქმნიან ოპერაციულ ცენტრებს, სადაც მიგრანტებსა და დევნილ მოსახლეობაში მოწყვლადი და სასოწარკვეთილი ადამიანების ექსპლუატაცია ხდება. მიგრანტებს, რომლებიც ვერ პოულობენ სამუშაოს, ვალებსა და სიღარიბეში უწევთ ცხოვრება, მაგრამ თავიანთი არალეგალური სტატუსის გამო ხელისუფლებას ვერ მიმართავენ. შემდგომში ისინი, როგორც მოქალაქეობის არმქონე პირები, ლტოლვილები, თავშესაფრის მაძიებლები და იძულებით გადაადგილებული პირები, მოწყვლადები ხდებიან ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მიმართ.[15] განსხვავებები კონტრაბანდით

* *ლტოლვილი* არის პირი, რომელიც გაიქცა თავისი წარმოშობის ქვეყნიდან და არ შეუძლია, ან არ სურს, დაბრუნდეს დევნის საფუძვლიანი შიშის გამო რასის, რელიგიის, ეროვნების, კონკრეტული სოციალური ჯგუფის წევრობის ან პოლიტიკური შეხედულების საფუძველზე.

თავშესაფრის მაძიებელი არის პირი, რომელიც ეძებს საერთაშორისო დაცვას. ინდივიდუალური პროცედურების მქონე ქვეყნებში თავშესაფრის მაძიებელი არის პირი, რომლის განაცხადი ჯერ კიდევ არ არის საბოლოოდ გადაწყვეტილი იმ ქვეყნის მიერ, რომელსაც მან მიმართა. თავშესაფრის ყველა მაძიებელი საბოლოოდ არ იქნება აღიარებული, როგორც ლტოლვილი, თუმცა ყველა ლტოლვილი თავდაპირველად თავშესაფრის მაძიებელია.

ეკონომიკური მიგრანტი არის პირი, რომელიც ტოვებს წარმოშობის ქვეყანას ფინანსური და/ან ეკონომიკური მიზეზების გამო. ეკონომიკური მიგრანტები უკეთესად ცხოვრების მიზნით გადაადგილდებიან, ისინი არ გარბიან დევნის გამო. შესაბამისად, ისინი არ ექცევიან ლტოლვილის სტატუსის კრიტერიუმებში და არც საერთაშორისო დაცვის მიღების უფლება აქვთ.

დაკავებულ ადამიანებსა და ადამიანებით მოვაჭრეებს შორის #2 ცხრილშია მოცემული.

ცხრილი #2. ძირითადი განსხვავებები მიგრანტთა კონტრაბანდასა და ადამიანით ვაჭრობას (ტრეფიკინგს) შორის

	ადამიანით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი)	მიგრანტთა კონტრაბანდა
თანხმობა	არარელევანტური, თუ საშუალებები არსებობს	როგორც წესი, ნებაყოფლობითი
დანაშაულის მიზანი	მსხვერპლის ექსპლუატაცია	ფინანსური ან მატერიალური სარგებლის მიღება
ეროვნული საზღვრის გადაკვეთა	არ არის სავალდებული	სავალდებულო
დანაშაულებრივი მოგების წყარო	მსხვერპლის ექსპლუატაცია	არარეგულარული შესვლის ან ყოფნის ხელშეწყობა
დანაშაულის სამიზნე	პიროვნება	სახელმწიფო წესრიგი, ხელისუფლება ან სახელმწიფოს კანონმდებლობა

წყარო: გაეროს ნარკოტიკებისა და დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის ბიურო (2018) „მიგრანტების კონტრაბანდის გლობალური ანგარიში 2018", ვენა: UNODC.

ქალები, გოგოები, კაცები და ბიჭები - შეიძლება ყველა მათგანი აღმოჩნდეს ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) სხვადასხვა ფორმის მსხვერპლი. ტრეფიკინგისადმი მოწყვლადობა მჭიდროდ უკავშირდება გენდერულ როლებსა და გენდერულ დაუცველობას, ასევე - ასაკს. მაგალითად, ლტოლვილთა ბანაკები და ადამიანები, რომლებიც კონფლიქტებს გაურბიან, მრავალ შესაძლებლობას უქმნიან რეკრუტერებს, რომლებიც მოწყვლადი პირების მოტყუებასა და იძულებას ცრუ დაპირებებით ცდილობენ. განსაკუთრებით დაუცველები არიან ქალები, რომლებიც ოჯახებიდან შორს, მარტო არიან; ახალგაზრდა გოგოები; ახალგაზრდები და ბავშვები თანმხლები პირების გარეშე. მაგალითად, როჰინჯელი ბავშვები, რომლებიც თავიანთ ოჯახებს მიანმარიდან გაქცევის დროს დაშორდნენ, ლტოლვილთა ბანაკებში იპოვეს დატყვევებულები და დაშინებულები, ინდოეთისა და ნეპალისაგან შორს.[16] ბავშვები ერთ-ერთი ყველაზე დაუცველი ჯგუფია და ადამიანებით მოვაჭრეთა სამიზნე. ორგანიზებული დანაშაულებრივი ჯგუფები უმეტესად ბავშვების ტრეფიკინგს მიმართავენ, რადგან მათი გადაბირება ადვილია და მათი ჩანაცვლებაც სწრაფად ხდება.[17]

გაეროს ნარკოტიკებისა და დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის ოფისის (UNODC) შეფასებით:

- ქალები და გოგოები მსოფლიოში ადამიანით ვაჭრობის გამოვლენილი მსხვერპლის 71 %-ს შეადგენენ;
- გამოვლენილი მამრობითი სქესის მსხვერპლის შეფარდება 2004 წელს 16%-დან 2014 წელს 29%-მდე გაიზარდა;
- ადამიანით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი) სექსუალური ექსპლუატაციის მიზნით, ადამიანით ვაჭრობის პრედომინანტური ფორმაა, რომელიც 54%-ს შეადგენს; ქალები ტრეფიკინგის სექსუალური ექსპლუატაციის მსხვერპლთა 96 %-ს წარმოადგენენ.
- ადამიანებით მოვაჭრეები, ქალებს იძულებითი შრომის, იძულებითი ქორწინების, მათხოვრობისა და ოჯახში მსახურების მიზნით იყენებენ. ეს ქალები ხშირად ხდებიან სექსუალური ძალადობის, როგორც იძულებისა და კონტროლის საშუალების, მსხვერპლი;
- ახალგაზრდა გოგოები ბავშვთა ტრეფიკინგის მსხვერპლთა თითქმის მესამედს წარმოადგენენ;

- ბოლო წლებში გაიზარდა იძულებითი შრომის მსხვერპლთა წილი - 2012-2014 წლებში გამოვლენილი ათი მსხვერპლიდან დაახლოებით ოთხი იძულებით შრომას ეწეოდა, ხოლო დაზარალებულების 63% კაცები იყვნენ.
- იმ დაზარალებულთა 82%, რომლებიც ტრეფიკინგის მსხვერპლი ორგანოთა ამოღებით გახდნენ, ასევე, კაცები არიან.[18]

ტრეფიკინგის შედეგად დაზარალებულმა კაცმა შეიძლება არ აღიაროს, რომ ტრეფიკინგის მსხვერპლი გახდა და გენდერული სტერეოტიპების გამო მსხვერპლად იდენტიფიცირებაზე უარი განაცხადოს. შედეგად, ტრეფიკინგის მამრობითი სქესის მსხვერპლთა პრობლემები და განსხვავებული საჭიროებები ნაკლებად არის გათვალისწინებული მათი მოწყვლადობის, ასევე დახმარებისა და დაცვის საჭიროებების შეფასებისას.[19]

ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) და კონტრაბანდის წინააღმდეგ ინტერვენციები დაცვისა და პრევენციის ღონისძიებების შემუშავებისას ინტერსექციურ მიდგომას მოითხოვს და არა მხოლოდ სქესს, არამედ ასაკს, განათლებას, სექსუალურ ორიენტაციასა და ინდივიდუალურ გამოცდილებასაც უნდა ითვალისწინებდეს. სასაზღვრო ოფიცრებისთვის გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება იმ მიდგომებზე უარის თქმას ნიშნავს, რომლებიც ყურადღებას მხოლოდ „პროფილირებაზე“ ამახვილებს. ახალგაზრდა კაცი ეკონომიკური მიგრანტები იმ რეგიონებიდან, რომლებშიც ომი მძვინვარებს ან გაღატაკებულია, უფრო ხშირად ანტიტერორისტულ შემოწმებას ექვემდებარებიან, ვიდრე ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლად იდენტიფიცირებას. ამიტომ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება სასაზღვრო უწყებების მუშაობაში, გენდერულ ანალიზზე დაყრდნობით, არაცნობიერი მიკერძოებულობის გამოვლენას უწყობს ხელს, რაც შემდეგ რაციონალურ აზროვნებაზე, დაგეგმვასა და საქმიანობაზე აისახება.

2.7 მიგრაციასა და ძალადობრივ ექსტრემიზმს / ტერორიზმს შორის შესაძლო კავშირებისა და საზღვრის მართვაზე მათი შედეგების უკეთესად ასახვა

კაცები, ქალები, ბიჭები და გოგოები ძალადობრივ ექსტრემიზმს განსხვავებულად და სხვადასხვა ფორმით განიცდიან. გადამწყვეტია მათი როლების - მსხვერპლის, გადამბირებლისა თუ ბოროტმოქმედის - შესახებ სტერეოტიპებიდან გამოსვლა.* ძალადობრივი ექსტრემიზმის მიმართ მიგრაციის მრავალი გენდერული ასპექტი და მოწყვლადობა არსებობს. მაგალითად, ცენტრალურ აზიაში, ძირითადად, გადაადგილდებიან ახალგაზრდები, რომლებსაც ხშირად განათლებისა და დასაქმების შესაძლებლობა არ აქვთ. ისინი სამუშაოს საძიებლად მიდიან, მაგრამ ვერ პოულობენ რა სამსახურს ან დისკრიმინაციის, ძალადობისა და ექსპლუატაციის მსხვერპლი ხდებიან, შეიძლება ძალადობრივ ექსტრემისტულ ჯგუფებში გადაბირების მიმართაც აღმოჩნდნენ მოწყვლადები. ხოლო, თუ კაცი პროვაიდერები სახლებში ვერ ბრუნდებიან, ქალები, რომლებსაც შეზღუდული ეკონომიკური არჩევანი აქვთ, შესაძლოა, ასევე, ტერორისტული რადიკალიზაციის უფრო მაღალი რისკის ქვეშ აღმოჩნდნენ სწორედ ძალადობრივი ექსტრემისტული ჯგუფების მხრიდან.[20]

ძალადობრივი ექსტრემისტული ჯგუფების მხრიდან გადაბირების სამიზნე ხშირად ბავშვებიც ხდებიან. მიგრაციის თვალსაზრისით, ქალებს შეუძლიათ: დაეხმარონ ბავშვებს მიგრაციაში, ან გავლენა იქონიონ მათზე, რომ სახლში დარჩნენ. ქალები თავადაც, შეიძლება, იქცნენ აქტიურ მებრძოლებად/მხარდამჭერებად, გადაბირების ან ძალადობრივი ექსტრემისტული ჯგუფების მამრობითი სქესის წარმომადგენლებზე დაქორწინების სამიზნედ. რისკის ქვეშ არიან, ასევე, ქალები და გოგოები, რომლებიც ძალადობრივ ექსტრემისტულ ჯგუფებს გაექცნენ და დაბრუნებას ცდილობენ.[21]

* შემდგომში განსახილველად იხ. პოლიტიკის დოკუმენტი „გენდერის, ძალადობრივი ექსტრემიზმისა და ტერორიზმთან ბრძოლის შესახებ“.

მნიშვნელოვანია, რომ სასაზღვრო ოფიცრებმა თავიდან აიცილონ გენდერული კატეგორიზაცია და მიგრანტების მიკერძოებული დაყოფა. მაგალითად, არ მისცენ საფრთხის ან მოწყვლადობის კვალიფიკაცია კაცებს ძალადობრივი ქცევის მიხედვით, ან ქალებს - დაუცველობის მიხედვით მხოლოდ გენდერული მოსაზრებებიდან გამომდინარე. შესაბამისად, არც გადაწყვეტილებები უნდა მიიღონ მათი დეპორტირების, დაკავების, დაკვირვების ქვეშ მოთავსებისა თუ დაცვის შესახებ მხოლოდ გენდერული მიკერძოებით.[22] ეთნიკურობასთან, რელიგიასა და სხვა საფუძვლებთან დაკავშირებული მიკერძოებულობის გარდა, გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება სასაზღვრო ოფიცრებს იმ კონკრეტული რისკებისა და ინდივიდუალური საჭიროებების გამოვლენაში დაეხმარება, რომლებსაც მიგრანტები და საზღვრის გადამკვეთი სხვა პირები განიცდიან.

2.8 ტრანსსასაზღვრო ვაჭრობის გამარტივება

მსოფლიოში ტრანსსასაზღვრო ვაჭრობის მართვას მილიონობით მოვაჭრისთვის, რომლებიც პროდუქტებისა და ბაზრების მოსაძიებლად ყოველდღიურად კვეთენ საზღვრებს, შორს მიმავალი შედეგები აქვს. მაგრამ ტერიტორიულ საზღვრებთან ფართოდ გავრცელებული დაუცველობა და საზღვრის მიზანმიმართული მართვის არარსებობა, კანონიერ კომერციულ საქმიანობას აბრკოლებს. ეს საფრთხეს უქმნის მათ საარსებო წყაროს, ვინც არაფორმალურ სავაჭრო მარშრუტებსა და საშუალებებზეა დამოკიდებული, რათა თავიანთ ოჯახებს დაეხმარონ და მათი ეკონომიკური სტაბილურობა გააძლიერონ.

აქცენტის გაკეთებამ ვაჭრობაზე, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების, მდგრადი ზრდისა და მშვიდობიანი ურთიერთობების საშუალებაზე, ყურადღება ტრანსსასაზღვრო ვაჭრობის გენდერულ ასპექტებზე გაამახვილა. მაგალითად, სამხრეთ და აღმოსავლეთ აფრიკაში ღარიბი ქალი მოვაჭრეები ყოველდღიურად ეწევიან ტრანსასაზღვრო ვაჭრობას. დადგენილია, რომ აღმოსავლეთ აფრიკის თანამეგობრობის ქალი მოვაჭრეების 90 % სწორედ ტრანსსასაზღვრო ვაჭრობაზეა დამოკიდებული და ეს მათი შემოსავლის ერთადერთი წყაროა.[23] სამხრეთ აფრიკაში არაფორმალური ტრანსსასაზღვრო მოვაჭრეების 70-80 %-ს ქალები შეადგენენ. მიუხედავად იმისა, რომ ქალებიც და კაცებიც ერთნაირად განიცდიან ვაჭრობისა და ლოჯისტიკის გამარტივებასთან დაკავირებულ სირთულეებს, ვაჭრობა კი ბევრ ქალს ეკონომიკურად გაძლიერებაში ეხმარება, ქალებს მაინც განსაკუთრებული შეზღუდვები აქვთ. ეს გულისხმობს სიტყვიერ და სექსუალურ შევიწროებას სასაზღვრო გადასასვლელებზე და მეტ დამოკიდებულებას საზოგადოებრივ ტრანსპორტზე კაცებთან შედარებით, რაც უფრო მეტ ხარჯებს, ძარცვისა და ფიზიკური შეურაცხყოფის შემთხვევებს უკავშირდება ბაზრისაკენ მიმავალ გზაზე. ქალებს მონაცვლეობით სძინავთ, რათა თვალყური ადევნონ საქონელს და ქურდობა თავიდან აიცილონ; ასევე, საცხოვრებლადაც ერთად რჩებიან გენდერული ნიშნით ძალადობის რიკის შესამცირებლად.[24] 2018 წელს უგანდის მთავრობამ წამოიწყო „ქარტია საზღვრისპირა მოვაჭრეებისთვის”, რომელიც აღმოსავლეთ აფრიკის თანამეგობრობის ექვსი ქვეყნის მოვაჭრეთა და სასაზღვრო თანამდებობის პირთა ძირითად უფლებებსა და მოვალეობებს ითვალისწინებს. იმედია, ეს მოვაჭრეებს დაბრკოლებების გარეშე მისცემს საზღვრების გადალახვის საშუალებას .

1. გაეროს გენერალური მდივნის სპეციალური მრჩეველი გენდერისა და ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების საკითხებზე (2001), *გენდერული მეინსტრიმინგის მნიშვნელოვანი კონცეფციები*, ნიუ იორკი, გაერო.
2. ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაცია (2002) „ჯანმოს გენდერული პოლიტიკა – გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება ჯანმოს მუშაობაში“,

   https://www.who.int/gender/mainstreaming/ENGwhole.pdf (ბოლოს ნანახია 26 ნოემბერს, 2019).
3. მ. ნაიაკი (2019) „მიგრაცია და გენდერული მოწყვლადობა გლობალურ პოლიტიკაში”, ს. ი. გენტრი, ლ. ჯ. შეფერდი და ლ. სიობერგი (რედაქტორები) „გენდერი და რაუტლეჯის უსაფრთხოების სახელმძღვანელო“, ლონდონი: გვ. 194–204.
4. ყირგიზეთის რეპუბლიკის მთავრობა (2018) „სამოქმედო გეგმა მშვიდობასა და უსაფრთხოებაში ქალების როლის განმტკიცების შესახებ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციის განხორციელების თაობაზე“, ბრძანება #. 334-p (r), 21 სექტემბერი, მუხლი 2.2.3, https://www.peacewomen.org/sites/default/files/Kyrgyzstan-NAP-2-2018.pdf (ბოლოს ნანახია 14 იანვარს, 2020).
5. გაეროს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარი (2019) „გლობალური ტენდენციები. იძულებითი გადაადგილება 2018 წელს”, ჟენევა: UNHCR. მსოფლიოში ქალთა თანაფარდობა მიგრანტების საერთო რაოდენობაში შემცირდა, 2000 წელს 49 პროცენტიდან, 2015 წელს 48 პროცენტამდე. ასეთი შემცირება, უმეტესწილად, გამოწვეულია კაცი მიგრანტების მზარდი წილით მაღალი შემოსავლის მქონე ქვეყნებში, რომლებიც არ არიან ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) წევრები: 2000-დან 2015 წლამდე ასეთ ქვეყნებში ქალი მიგრანტების წილი 45-დან 40 %-მდე შემცირდა. ქალი მიგრანტების წილი, ასევე, შემცირდა საშუალო შემოსავლის ქვეყნებში, ხოლო OECD-ის წევრი მაღალი შემოსავლის მქონე ქვეყნებში ქალი მიგრანტების წილი 51-დან 52 % გაიზარდა.
6. ს. მარტინეზი (2018) „რატომ გარბიან მიგრანტები თავგანწირვით ცენტრალური ამერიკიდან, რომ გადაკვეთონ აშშ-ის საზღვარი?”, კანადის სამაუწყებლო კორპორაციის რადიო, 28 ივნისი, https://www.cbc.ca/radio/thecurrent/the-current-for-june-28-2018-1.4724876/why-migrants-are-desperate-to-flee-central-america-to-cross-u-s-border-1.4725091 (ბოლოს ნანახია 26 ნოემბერს 2019).
7. *ეკონომისტი (2018) „რატომ არ აქვთ ეკომიგრანტებს ლტოლვილის სტატუსი?”*, ეკონომისტი, 6 მაისი, https://www.economist.com/the-economist-explains/2018/03/06/why-climate-migrants-do-not-have-refugee-status (ბოლოს ნანახია 27 ნოემბერს, 2019).
8. ო. მილმანი, ე. ჰოლდენი და დ. ეგრინი (2018) „უხილავი მძღოლი მიგრანტების ქარავანს მიღმა: კლიმატის ცვლილება”, *გარდიანი,* 30 ოქტომბერი,

   https://www.theguardian.com/world/2018/oct/30/migrant-caravan-causes-climate-change-central-america (ნანახია 27 November 2019).
9. გაეროს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარი, შენიშვნა 5 ზემოთ, გვ. 2.
10. ტ. გარდნერი (2018) „სასიკვდილო მოგზაურობები: როგორ უბიძგებს სასოწარკვეთა ახალგაზრდა ეთიოპიელებს იემენში გაქცევისაკენ”, გარდიანი, 9 მაისი, https://www.theguardian.com/global-development/2018/may/09/young-ethiopians-poverty-yemen-the-gulf (ნანახია 26 ნოემბერს, 2019).
11. *ეკონომისტი* (2019) „უკანონო ფინანსური ნაკადების შეჩერება რთულია”, ეკონომისტი, 31 იანვარი, https://www.economist.com/finance-and-economics/2019/01/31/illicit-financial-flows-are-hard-to-stop (ნანახია 26 ნოემბერს, 2019).
12. UNODC (2018) „გლობალური ანგარიში მიგრანტთა კონტრაბანდის შესახებ 2018”, #24, ვენა: UNODC.
13. UNODC (2017) „მსოფლიო ნარკოტიკების შესახებ ანგარიში 2017. ბროშურა 5. ნარკოტიკების პრობლემა და ორგანიზებული დანაშაული, უკანონო ფინანსური ნაკადები, კორუფცია და ტერორიზმი”, მაისი, https://www.unodc.org/wdr2017/field/Booklet_5_NEXUS.pdf (ნანახია 26 ოემბერს, 2019).
14. UNODC (2010) „დანაშაულის გლობალიზაცია. ტრანსნაციონალური ორგანიზებული დანაშაულის საფრთხის შეფასება“, https://www.unodc.org/res/cld/bibliography/the-globalization-of-crime-a-transnational-organized-crime-threat-assessment_html/TOCTA_Report_2010_low_res.pdf (ნანახია 26 ნოემბერს, 2019).
15. გაეროს ოქმი მიგრანტთა სახმელეთო, საზღვაო და საჰაერო გზებით არალეგალური გადაყვანის წინააღმდეგ, რომელიც ავსებს გაეროს კონვენციას ტრანსნაციონალურ ორგანიზებულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ, მიღებულია 2000 წლის 15 ნოემბრის რეზოლუციით და ძალაში შევიდა 2004 წლის 28 იანვარს.
16. ს. პირანტი (2018) „როჰინჯელი ბავშვების სექს-ტრეფიკინგი”, BBC News, 20 მარტი, 2018, https://www.bbc.com/news/world-asia-43469043 (ნანახია 26 ნოემბერს, 2019).
17. ევროკომისია (2016) „ანგარიში ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლაში მიღწეული პროგრესის შესახებ”, 19 მაისი, COM (2016) 267, გვ. 4, https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/report_on_the_progress_made_in_the_fight_against_trafficking_in_human_beings_2016.pdf (ნანახია 26 ნოემბერს, 2019); რ. სურტეზი (2008) „კაცებით ვაჭრობა – ნაკლებად განხილული ტენდენცია: ბელარუსისა და უკრაინის მაგალითები”, IOM Global Database Thematic Research Series, #23, გვ. 10, https://www.iom.int/sites/default/files/our_work/ICP/IDM/MRS-36.pdf (ნანახია 26 ნოებერს, 2019); ი. ფედოტოვი (2016) „ანგარიში: ტრეფიკინგის მსხვერპლთა უმეტესი ნაწილი ქალები და გოგოებია, ერთი მესამედი - ბავშვები”, გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნები, 22 დეკემბერი, https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2016/12/report-majority-of-trafficking-victims-are-women-and-girls-one-third-children (ნანახია 26 ნოემბერს, 2019).
18. გაეროს ნარკოტიკებისა და დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის ოფისის (UNODC) „გლობალური ანგარიში ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) შესახებ 2016”, დეკემბერი, https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/2016_Global_Report_on_Trafficking_in_Persons.pdf (accessed 26 November 2019).
19. სურტეზი, შენიშვნა 17, იხ. ზემოთ.
20. ს. ნელემანი, რ. ჰენრიკსენი, რ. პრავეტონი, დ. სტიუარტი, მ. კოტოვოუ, მ. ა. ჯ. შლინგერმანი, მ. შო და ტ. რეიტანო (2018) „არალეგალური ნაკადების მსოფლიო ატლასი”, https://globalinitiative.net/wp-content/uploads/2018/09/Atlas-Illicit-Flows-FINAL-WEB-VERSION-copia-compressed.pdf (ნანახია 26 ნოემბერს, 2019).
21. UNODC (2018) „Global report on trafficking in persons 2018”, ვენა: UNODC, www.unodc.org/unodc/data-and-analysis/glotip.html (ნანახია 20 იანვარს, 2020).
22. ნაიაკი, შენიშვნა 3, იხ. ზემოთ.
23. რუანდის რესპუბლიკა (2012) „ტრანსსასაზღვრო ვაჭრობის ეროვნული სტრატეგია 2012-2017”, კიგალი: ვაჭრობისა და მრეწველობის სამინისტრო, გვ. 10.
24. რ. ლ. ბლუმბერგი, ჯ. მალაბა და ლ. მეიერსი (2016) „საზღვარზე ქალი მოვაჭრეები სამხრეთ-აღმოსავლეთ აფრიკაში”, USAID.



3. როგორ გამოიყურება საზღვრის მართვა, სადაც ხელს უწყობენ გენდერულ თანასწორობასა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას?

საზღვრის მართვის დაწესებულებები, რომლებიც გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას ახორციელებენ და გენდერულ თანასწორობას განამტკიცებენ, სამართლიანად იყენებენ კანონს ყველას მიმართ, ვინც საზღვარს ნებისმიერი მიზეზით გადაკვეთს; ისინი არ ეწევიან დისკრიმინაციას სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობის ან თვითგამოხატვის საფუძველზე; ისინი ხელს უწყობენ ინსტიტუციურ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელია გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. ეს ნიშნავს წარმომადგენლობითი, მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის დაქირავებას, რომელსაც შესაბამისი რეაგირება შეუძლია როგორც საზღვრების გადამკვეთი პირების, ისე სასაზღვრო რაიონებში მცხოვრები ადგილობრივი თემების განსხვავებულ საჭიროებებზე.

ამ ნაწილში წარმოდგენილია ხედვის კომპონენტები ზემოხსენებული მიზნების მისაღწევად, რაც ითვალისწინებს უფრო წარმომადგენლობითი სამუშაო ძალის ჩამოყალიბებას, განსხვავებულ საჭიროებებზე რეაგირების ზომების დაწესებას, გენდერული ნიშნით ძალადობისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლას საზღვრის კონტექსტში და სასაზღვრო მენეჯმენტის დაწესებულებებში პასუხის-მგებლობის გაზრდის ხელშეწყობას.

3.1. სასაზღვრო ინსტიტუტების ხელმძღვანელობა მხარს უჭერს გენდერული თანასწორობის განვითარებასა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას

გენდერული მეინტსტრიმინგისა და გენდერული თანასწორობის მიზნების მიღწევა კოლექტიურ, ორგანიზაციულ და პროგრამულ ძალისხმევას მოითხოვს, რომელიც ყველა თანამშრომელს მოიცავს, ყველა დონეზე. პასუხისმგებლობის მქონე და ყურადღებიანი ხელმძღვანელობა აუცილებელი კომპონენტია.

ძლიერი, ერთგული და ანგარიშვალდებული ხელმძღვანელობა, რომელიც იწყებს, ხელმძღვანელობს და აკონტროლებს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაციას და თანმიმდევრულად განსაზღვრავს მაღალ სტანდარტებს, სასაზღვრო უსაფ-რთხოებაზე გენდერული თანასწორობის შიდა და გარე განზომილებების გავლენას აღიარებს.. გარე განზომილებები საზოგადოებისთვის ყველაზე თვალსაჩინოა, თუმცა მათი მიღწევა შიდა სტრუქტურული ცვლილებების გარეშე შეუძლებელია.

ხელმძღვანელობამ უნდა დაიწყოს და მხარი დაუჭიროს დაწესებულების გარდაქმნის ყოვლისმომცველ ზომებს, მათ შორის სტრატეგიებისა და პოლიტიკის შემუშავე-ბას, დისკრიმინაციული პრაქტიკის აღმოფხვრას და გენდერული თანასწორობის შესახებ პერსონალის ყოვლისმომცველ მომზადებას. ხელმძღვანელობამ უნდა გააჩინოს ახალი იმპულსები და საჯარო გამოსვლებითა და მოქმედებებით ხელი შეუწყოს დაწესებულებაში გენდერული პერსპექტივის აღქმის გაუმჯობესებას.

ფოტო: გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მოზაიკის შექმნის სემინარის მონაწილე, ზაატარის ლტოლვილთა ბანაკი იორდანიაში, 2015, © UN Women/ Christopher Herwig. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია/კრისტოფერ ჰერვიგი

როდესაც ხელმძღვანელობა აქტიურად უწყობს ხელს გენდერულ თანასწორობას და ახდენს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას, ასეთ დროს საზღვრის მართვის ინსტიტუტები:

- მაღალ დონეზე იღებენ გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისა და გენდერული თანასწორობის დაცვის ვალდებულებას დაწესებულების ფარგლებში, საჯაროდ, სასაზღვრო თემებთან ურთიერთობისას და გადაწყვეტილების მიღების ფორუმებზე.
- განახორციელებენ გენდერულ სტრატეგიას, რომელიც სასაზღვრო სამსახურების კონტექსტზეა მორგებული; ითვალისწინებს სამოქმედო გეგმას, ვადებსა და რესურსებს იმ აქტივობების განსახორციელებლად, რომლებიც გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას ემსახურება ყველა პროცესში (დეტალურად განხილულია ქვემოთ, ქვეთავი #4.1).
- განსაკუთრებულ ყურადღებას გაამახვილებენ ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგის განხორციელებისა და საზღვრის მართვის საკითხებში გენდერთან დაკავშირებული საერთაშორისო, რეგიონული და ეროვნული კანონმდებლობისა და სტანდარტების შესრულებაზე.
- გააპროტესტებენ პატრიარქალურ სტრუქტურებსა და დამოკიდებულებებს, რომლებიც ხელს უშლის ცვლილებებს, განსაკუთრებით, როდესაც უპირატესობა კაცის დომინანტურ როლს, დისკრიმინაციულ პრაქტიკასა და ქცევებს ენიჭება, ხოლო ქალები და განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის ადამიანები უმცირესობაში არიან.

მე-4 ჩანართში წარმოდგენილი მაგალითი გვიჩვენებს, თუ როგორ შეუძლია ხელმძღვანელობას, პირველი ნაბიჯები გადადგას გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მიზნით. ფრთხილმა და მოზომილმა ნაბიჯებმა, შეიძლება, უფრო მნიშვნელოვან და ამბიციურ შედეგებამდე მიგვიყვანოს ხელშეწყობისა და გაცნობიერების პირობებში.

ჩანართი 4. ფრონტექსის გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მცდელობა

ინიციატივა ფრონტექსის, სასაზღვრო და სანაპირო დაცვის ევროპული სააგენტოს, მუშაობაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების თაობაზე ითვალისწინებდა აღმასრულებელი ორგანოს ყველაზე მაღალი რგოლის მიერ ვალდებულების აღებას, ხოლო საწყის წერტილად საპატიო წევრობაზე დაფუძნებული ორგანო (საკონსულტაციო ფორუმი ფუნდამენტური უფლებების საკითხებზე) მოიაზრებოდა.

ორგანიზაციის მიერ გამოყენებული დოკუმენტების კვლევის შედეგად შეისწავლეს: გენდერული პერსპექტივის არსებობა ან არარსებობა, გენდერული სტერეოტიპები როლებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ იდენტიფიცირების პროცესში და სქესის მიხედვით განზოგადებული მონაცემების გამოყენება. კვლევის საფუძველზე გენდერული პერსპექტივის უკეთ ინტეგრაციის მიზნით ათი რეკომენდაცია შემუშავდა და ხელმძღვანელობას წარედგინა.

ამის შედეგს წარმოადგენდა ორგანიზაციის უფროსი მენეჯერების თანხმობა მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის პრეზენტაციაზე გენდერული თანასწორობისა და გენდერული მეინსტრიმინგის მნიშვნელობის შესახებ, რამაც აამაღლა მათი ცოდნა და საფუძველი ჩაუყარა შემდგომ პროცესს. პროცესი კი ითვალისწინებდა პრეზენტაციების წარდგენას მენეჯმენტის სხვადასხვა რგოლისათვის მათი ცნობიერების ასამაღლებლად სასაზღვრო სამსახურებში გენდერული თანასწორობისა და მისი მნიშვნელობის შესახებ.

წყარო: ფრონტექსი (2018) „მეხუთე წლიური ანგარიში - 2017. ფრონტექსის საკონსულტაციო ფორუმი ფუნდამენტური უფლებების საკითხებზე“, გვ. 23–25.

3.2. სასაზღვრო ინსტიტუტები მრავალფეროვანი ჯგუფების განსხვავებულ საჭიროებაზე რეაგირებენ

სასაზღვრო სამსახურები, რომლებიც გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას ახდენენ და გენდერული თანასწორობის გაძლიერებას უწყობენ ხელს, სათანადო ზომებს მიმართავენ, რათა გააცნობიერონ და რეაგირება მოახდინონ ქალების, კაცების, გოგოებისა და ბიჭების, მათ შორის განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და თვითგამოხატვის მქონე პირების განსხვავებულ საჭიროებებზე. მათ იციან, რომ სხვადასხვა ინდივიდსა და მოსახლეობის სეგმენტს აქვს განსხვავებული საჭიროებები და მოწყვლადობა და, რომ დანაშაული, კრიზისი და კონფლიქტი სხვადასხვაგვარად მოქმედებს ქალებზე, კაცებზე, ბიჭებზე, გოგოებზე და ლგბტი ადამიანებზე. მათ ჰყავთ პერსონალი, აქვთ პოლიტიკა და პროცედურები, რომ თითოეულ შემთხვევაში თითოეული ადამიანის მიმართ გაიაზრონ კონკრეტული კონტექსტი, გამოცდილება, განსხვავებული საჭიროებები და თავიდან აიცილონ გენდერული მიკერძოებულობა.

განსაკუთრებული ყურადღება იმ ქალების სავარაუდო გამოცდილებასა და განსხვავებულ საჭიროებებზე უნდა გამახვილდეს, რომლებიც შესაძლოა, ძალადობის საფრთხის წინაშე აღმოჩნდნენ ან უკვე დაზარალდნენ. მაგალითად, წარმოშობის ადგილას გენდერული ნიშნით ძალადობა ოჯახში ძალადობის ან სექსუალური ძალადობის სხვადასხვა ფორმით (მათ შორის კონფლიქტურ და პოსტ-კონფლიქტურ სიტუაციებში, ჰუმანიტარული კრიზისის დროს) ქალთა მოწყვლადობას ზრდის ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) და ექსპლუატაციის მიმართ. სასაზღვრო ოფიცრებმა უნდა აღიარონ, რომ ტრანსგენდერ და ინტერსექსს ადამიანებს,* რომლებიც საზღვრებს კვეთენ, აქვთ კაცად ან ქალად თვითიდენტიფიცირების უფლება და ამას უნდა ითვალისწინებდნენ შესაძლო ჩხრეკის დროს. არანაირი ფიზიკური ჩხრეკა არ მოითხოვება გენდერის დასაბუთების მიზნით და გენდერი არც თავშესაფრის მოთხოვნის უარის საფუძველი არ უნდა იყოს.

გენდერული პასუხისმგებლობა ყველა იმ პირზე ვრცელდება, რომლებსაც სასაზღვრო სამსახურებთან აქვთ შეხება, იქნებიან ისინი ტურისტები, მიგრანტები, თავშესაფრის მაძიებლები თუ დაზარალებულები, დანაშაულის მოწმეები თუ სავარაუდო დამნაშავეები, ასევე მოქალაქეები თუ სასაზღვრო თემების მაცხოვრებლები.

სასაზღვრო კონტროლის სამსახურებს, რომლებმაც ზემოხსენებულ მოწყვლად ჯგუფებზე პოტენციური გენდერული გავლენის შესახებ იციან, უკეთესი რეაგირება შეუძლიათ თემებში დასახლებული ან საერთაშორისო საზღვრების გადამკვეთი პირების საჭიროებებსა და მოწყვლადობაზე. მათ უნდა უზრუნველყონ, რომ ყველა იმ პირს, რომლებიც გადაკვეთენ საზღვრებს სახმელეთო, საზღვაო თუ საჰაერო გზით, პროფესიონალურად და პატივისცემით უნდა მოექცნენ, დაიცვან მათი უფლებები და მათთვის გაწეული სერვისები ქალების, კაცების, ბიჭებისა და გოგოების, მათ შორის ლგბტი ადამიანების, განსხვავებულ საჭიროებებს უნდა ითვალისწინებდეს.

ცხრილი #3 აღწერს ზოგიერთ მეთოდს, რომელთა გამოყენებითაც ადამიანებთან ასეთი პროფესიონალიზმითა და პატივისცემით მოპყრობამ შეიძლება გავლენა იქონიოს იმაზე, თუ როგორ აღიქვამენ და აცნობიერებენ სასაზღვრო სამსახურებს; ასევე, მათ უნარზე, გამოავლინონ და აღკვეთონ დანაშაული.

* ტერმინები განმარტებულია #1 პრაქტიკული მითითებების კრებულში: „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“

ცხრილი #3: საზღვრის მართვაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაციის უპირატესობები

გენდერული პერსპექტივა ინტეგრირებულია	პოტენციური შედეგები
ადამიანის უფლებების დაცვა	
გადაწყვეტილებები მიღებულია ადამიანის უფლებათა პრინციპებისა და სტანდარტების, მათ შორის გენდერული თანასწორობის საფუძველზე, და არა ვარაუდების საფუძველზე სქესის, ასაკის, რასის, ჩაცმულობის, რელიგიის, სექსუალური ორიენტაციის და ა.შ. გამო. სამართლიანი, მიუკერძოებელი სამსახური, რომელიც მოსახლეობის საჭიროებებს პასუხობს.	ნდობის გაზრდა და თანამშრომლობა აუმჯობესებს უსაფრთხოებას, ამცირებს იმ პირობებს, რომლებიც მიმზიდველია კრიმინალური ჯგუფების მიერ გადაბირებისათვის. მომსახურების ხარისხისა და რეპუტაციის გაუმჯობესება.
უსაფრთხო პირობები პერსონალისა და დაკავებული, გამოკითხული ან დაცვის ქვეშ მყოფი პირებისთვის. დაკავებულთა ძირითადი საჭიროებების გათვალისწინება (თავშესაფარი, საკვები, წყალი და ჯანმრთელობა). იმის უზრუნველყოფა, რომ ქალების გამოკითხვა/ჩხრეკა ჩაატარონ ქალებმა. გამოკითხვის ტექნიკა ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) სავარაუდო მსხვერპლს აღიარებს როგორც მსხვერპლს და არა როგორც კრიმინალს.	ადამიანის უფლებების დაცვა. გაზრდილი ალბათობა, რომ მსხვერპლი იმოქმედებს მოწმის სახით ადამიანებით მოვაჭრეების სისხლის სამართლებრივი დევნისას. გაზრდილი ალბათობა, რომ დაზარალებულები მიიღებენ იმ მომსახურებას, რომელზეც მათ უფლება აქვთ.
მიგრანტები და ლტოლვილები	
გაცნობიერება, რომ გენდერთან დაკავშირებული დევნა და ძალადობა საფუძვლიანი მოთხოვნაა თავშესაფრის სტატუსის შესახებ განაცხადისათვის. ლტოლვილთა იძულებითი დაბრუნების აკრძალვის პრინციპის გაცნობიერება და პრაქტიკა.	საერთაშორისო და ეროვნული სამართლებრივი ჩარჩოების დაცვა. უზრუნველყოფს ლტოლვილთა მხოლოდ ნებაყოფლობით დაბრუნებას/გადასახლებას და ამცირებს უსაფრთხოების ორგანოებსა და ადგილობრივ მოსახლეობასთან კონფლიქტის ალბათობას.
განსხვავება მიგრანტთა კონტრაბანდისა და ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) დანაშაულებსა და შესაბამისი პროცედურების გამოყენებას შორის. მოპყრობა ტრეფიკინგით დაზარალებული ადამიანების, როგორც მსხვერპლის მიმართ და არა როგორც დამნაშავის მიმართ და დახმარების შეთავაზება (იურიდიული, ჰუმანიტარული). ტრეფიკინგის მსხვერპლთა გაცნობიერება ეროვნული რეფერალური მექანიზმის შესახებ.	სამართლებრივი მოთხოვნების დაცვა; ხელს უწყობს დანაშაულებრივი საქმიანობის შემცირებას და საზღვრებზე უსაფრთხოების გაზრდას, უზრუნველყოფს სათანადო მომსახურებას / დახმარებას ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) და ტერორიზმის მსხვერპლთათვის.
შესაბამისი შრომის კანონმდებლობისა და მოთხოვნების ცოდნა მიგრანტთა დასაქმების სამართლებრივ კონტრაქტებთან დაკავშირებით.	ხელს უწყობს მიგრანტთა შრომის უსაფრთხოების გაზრდას და ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) პრევენციას.
ყველა ასაკის და წარმოშობის კაცებსა და ქალებს ეპყრობიან ადამიანის უფლებების პრინციპების შესაბამისად, რომელიმე ჯგუფის მიმართ აშკარა ეჭვის გარეშე.	ქმნის ნდობას, ამცირებს მტრობას და მოწყვლადობას.

გენდერული პერსპექტივა ინტეგრირებულია	პოტენციური შედეგები
თანამშრომლობითი კონტაქტები ჰუმანიტარული და იურიდიული დახმარების ორგანიზაციებსა და სამართალდამცავებთან.	აძლიერებს ჰუმანიტარული/სამართლებრივი მოთხოვნების სწორად შესრულების შესაძლებლობას: რეაგირებს ადამიანის უფლებების დარღვევებზე.
სათანადო ტექნიკური დამუშავების პროცესი, რომელიც ითვალისწინებს კაცებისა და ქალების პატივისცემას.	ამცირებს უსამართლობისა და უთანასწორობის შიშს; ხელს უწყობს მოგზაურთა/მოვაჭრეთა უსაფრთხოებასა და კეთილდღეობას.
ბავშვებისათვის/თანმხლები პირების გარეშე მყოფი არასრულწლოვნებისთვის საჭირო დაცვის უზრუნველყოფა.	ადამიანის უფლებების დაცვა და ბავშვების უსაფრთხოებისა და დაცვის ხელშეწყობა, დახმარება ოჯახის მოძებნაში, კრიმინალური და ტერორისტული ჯგუფების მიერ გადაბირების ალბათობის შემცირება.
ძალადობრივი ექსტრემისტული/ტერორისტული ჯგუფების წევრთა გადაადგილება	
კაცი და ქალი ოფიცრები მომზადებული არიან, ოჯახის / ჯგუფის წევრების გამოკვლევა / გამოკითხვა განცალკევებით აწარმოონ, ჩაატარონ ჩხრეკა და დაკავების პროცედურებზე ზედამხედველობა განახორციელონ.	გაუმჯობესებული შესაძლებლობები გამიჯნონ ძალადობრივი, ექსტრემისტული და ტერორისტული ჯგუფების ოჯახის წევრები / მათზე დამოკიდებული პირები და აქტიურად ჩართული პირები.
სასაზღვრო თემებთან ჩართულობა	
გენდერული პასუხისმგებლობის მიდგომა სასაზღვრო მოსახლეობასთან კომუნიკაციისთვის	სასაზღვრო თემები ცოდნას გადასცემენ ადგილობრივი გარემოსა და უსაფრთხოების კუთხით არსებული საფრთხეების თაობაზე.
ქალების/კაცების ბალანსი თემის / ჩართულობის/უსაფრთხოების საკითხებზე ჯგუფებში/ჯგუფში.	მეტი ალბათობა იმისა, რომ ადგილობრივ ქალებსა და კაცებს სურთ მონაწილეობა უსაფრთხოების საკითხებზე კომიტეტებში/ ჯგუფებში/აქტივობებში. ქალებისა და კაცების პრობლემები ასახულია უსაფრთხოების დღის წესრიგში: ყველას ღვაწლი და მოსაზრება აღიარებულია.

3.3. უწყებები კონსტრუქციულად ურთიერთობენ სასაზღვრო თემების მაცხოვრებლებთან

ადგილობრივ თემებთან ურთიერთობის დამყარება უმნიშვნელოვანესია სასაზღვრო უსაფრთხოების შენარჩუნებისთვის, განსაკუთრებით იმ რეგიონებში, სადაც მუდმივად შეინიშნება კონფლიქტის დაბალი დონე და არასტაბილურობა. სასაზღვრო ტერიტორიების მოსახლეობა მოიცავს ქალაქისა და სოფლის მაცხოვრებლებს, მუდმივ და დროებით მობინადრეებს, მომთაბარეებს, მოვაჭრეებს, დაბრუნებულ დევნილებს, ეკონომიკურ მიგრანტებს, ლტოლვილებს, თავშესაფრის მაძიებლებს, ადამიანით ვაჭრობისა (ტრეფიკინგის) და ადამიანით კონტრაბანდის მსხვერპლებს. ამ მრავალფეროვანი ჯგუფებისთვის მნიშვნელოვანია და გავლენას ახდენს მათზე სასაზღვრო უსაფრთხოება და, თავის მხრივ, ისინიც უწყობენ ხელს სასაზღვრო უსაფრთხოებას - სხვადასხვაგვარად. მრავალფეროვანია მათი მოწყვლადობაც. რადიკალური ჯგუფების მიერ გადაბირების ზოგადი შიშის, ორგანიზებული დანაშაულის გავრცელებისა და ადამიანით ვაჭრობისა (ტრეფიკინგის) და გენდერული ნიშნით ძალადობის რისკის გარდა, საზღვრების გარშემო მუდმივი/ნახევრად მუდმივი მოსახლეობის უსაფრთხოებას ბუნებრივი რესურსების ხელმისაწვდომობასა და კონტროლთან დაკავშირებული კონკურენციაც უქმნის საფრთხეს; ასევე, დაავადებების გავრცელება, ცხოველებისა და ქონების ქურდობა, საქონლით ვაჭრობის რისკები და ბაზრების დაკარგვა, რასაც საზღვარზე შეფერხებები იწვევს.

სასაზღვრო სამსახურები, რომლებიც გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას ახდენენ, კავშირებს ამყარებენ ქალებსა და კაცებთან სასაზღვრო თემებში, ზოგჯერ ეს საზღვარზე მეკავშირე ოფიცრების მეშვეობით ხდება. სასაზღვრო სამსახურები მუშაობენ ქალთა და თემებში მოქმედ სხვა ორგანიზაციებთან და სამოქალაქო საზოგადოებების ორგანიზაციებთან იმ მიზნით, რომ:

- პარტნიორობა დაამყარონ თემებთან, რაც საშუალებას მისცემს სასაზღვრო ოფიცრებსა და ადგილობრივ მოსახლეობას, ერთად განიხილონ თემის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პრობლემები;
- გააზიარონ კრიტიკული მნიშვნელობის ადგილობრივი სადაზვერვო ინფორმაცია უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საფრთხეებზე;
- კონსულტაციები გაიარონ ადგილობრივ ქალებთან, კაცებთან და ახალგაზრდებთან უსაფრთხოების პრობლემებზე ცოდნის გაუმჯობესების მიზნითა და გენდერული ფაქტორების გათვალისწინებით (მათ შორის, პრობლემებზე, რომლებიც ეხება არადემარკირებულ საზღვრებს, სახელმწიფოებსა და თემებს შორის საზღვრებთან დაკავშირებულ დავებს, უსაფრთხო სასაზღვრო გამტარ პუნქტებს, უსაფრთხოების მიმწოდებლების მიმართ უნდობლობას, სუსტ სასაზღვრო უსაფრთხოებას ან საზღვრის მართვას;
- შეიმუშავონ და ერთობლივად განახორციელონ სამოქმედო გეგმები;
- უზრუნველყონ სასაზღვრო ოფიცრების შესაძლებლობების გაძლიერება ტრენინგისა და მენტორინგის მეშვეობით.*

საბოლოო ჯამში, თემებში მრავალი დაინტერესებული მხარის მოსმენისა და მათი ჩართულობის გზით, სასაზღვრო ოფიცრები უკეთესად გააცნობიერებენ საზოგადოების მოწყვლადობასა და განსხვავებულ საჭიროებებს და უსაფრთხოების უზრუნველყოფას უფრო აქტიურად შეძლებენ. ეს ხელს შეუწყობს დისკრიმინაციისა და მარგინალიზაციის შემცირებასაც, მათ შორის ქალებსა და ახალგაზრდებში, რომელთა პრობლემები გააზრებას მოითხოვს, ხოლო შესაძლებლობები - გაძლიერებას, რათა თავიანთი თემების უსაფრთხოების გაუმჯობესებაში აქტიურად ჩაერთონ. მე-5 ჩანართში მოცემულია სასაზღვრო სამსახურებსა და ახალგაზრდობას შორის თანამშრომლობის მაგალითები.

ჩანართი 5: ახალგაზრდების დახმარება მესაზღვრეებისთვის: ტაჯიკეთი

ორგანიზაცია უსაფრთხო მსოფლიომ (saferworld) თავის შეფასებაში მოწყვლადობა და რადიკალიზაციის გზები შეისწავლა ხატლონსა და მთიან ბადახშანში, ტაჯიკეთი. ბევრი ახალგაზრდა ტაჯიკეთიდან რუსეთში იმ მიზნით გაემგზავრა, რომ კარგად ანაზღაურებადი სამუშაო ეპოვა და ოჯახს დახმარებოდა. მაგრამ თუ ვერ პოულობდნენ სამუშაოს, მათ რელიგიურ რადიკალიზმში გადასვლისკენ უბიძგებდნენ. ზოგი კი თვითონ ჩაება პიროვნებათაშორის ძალადობაში ან დანაშაულებრივ საქმიანობაში სახლების დატოვებამდეც.

განსხვავებული მტკიცებულებების მიუხედავად რელიგიის როლის, როგორც დაუცველობის მამოძრავებელი ძალის შესახებ და დროდადრო ხელისუფლებასა და ადგილობრივ მოსახლეობას შორის ნდობის დეფიციტი ქვეყნის დატოვებისკენ უბიძგებდა ადამიანებს. ხელისუფლების სახელმწიფო-ცენტრული მიდგომები რადიკალიზაციის წინააღმდეგ (რომლებიც, რელიგიურის ჩათვლით, მეტისმეტად დიდ მნიშვნელობას ანიჭებდა თვითმყოფადობის ასპექტებს), პრობლემების გამოსავლენად საზოგადოებაზე ორიენტირებული მიდგომების ნაცვლად, ადამიანებს ძალადობრივ ჯგუფებში გაერთიანებისაკენ უბიძგებდა.

მართალია, მნიშვნელოვანი პრობლემაა ის, რომ ადამიანები ძალადობრივ ჯგუფებში გასაწევრიანებლად სახლებს ტოვებენ, თემების მოსახლეობა ამას

* სამოქალაქო საზოგადოებასთან კონსულტაცია განხილულია #1 პრაქტიკული მითითებების კრებულში: „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“ და მე-4 კრებულში: „მართლმსაჯულება და გენდერი“.

სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობა უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობასა და მართვაში განხილულია DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW (2008)-ს *„სამოქალაქო საზოგადოების მხრიდან უსაფრთხოების სექტორსა და გენდერზე ზედამხედველობა“, პრაქტიკული მითითებების კრებული 9, გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პრაქტიკული მითითებების კრებული, ჟენევა:* DCAF

იმ მთავარ საფრთხედ არ მიიჩნევს, რომლის მოგვარებაც აუცილებელია უსაფრთხოების თვალსაზრისით.

ორგანიზაცია „უსაფრთხო გარემო“ ადგილობრივ მოსახლეობას თემზე ორიენტრებული სტრატეგიის შემუშავებასა და განხორციელებაში დაეხმარა ზემოაღნიშნულ მამოძრავებელ ძალებზე რეაგირების მიზნით. სტრატეგია ძალადობრივ ჯგუფებში გადაბირების რისკების შემცირებასა და მაღალი რისკის ზონაში მცხოვრები სასაზღვრო თემების მედეგობის გაძლიერებას ითვალისწინებდა.

ამ მიზნით სამხრეთ ტაჯიკეთის შოჰინის რაიონში ადგილობრივი ხელისუფლების/საოლქო ადმინისტრაციისა და შოჰინის თემის პოლიციის ორგანოების პარტნიორობის ჯგუფმა ახალგაზრდა მოხალისეთა ჯგუფები შექმნეს, რომელშიც საზოგადოების წევრები, სამოქალაქო საზოგადოების აქტივისტები და პოლიციელები შედიან. ეს ჯგუფები, როგორც „ახალგაზრდების დახმარება მესაზღვრეებისთვის“, შერჩეულ სოფლებში მოქმედებენ ტაჯიკეთ-ავღანეთის საზღვრის გასწვრივ. მათი მიზანია, ახალგაზრდებმა და ქალებმა მხარი დაუჭირონ სასაზღვრო ჯარსა და უსაფრთხოების საკითხებზე მომუშავე სხვა უწყებებს ადგილობრივი თემების უსაფრთხოებასთან, მათ შორის საზღვრებთან, დაკავშირებული პრობლემების გამოვლენასა და მოგვარებაში.

მას შემდეგ, რაც ადგილობრივმა ხელისუფლებამ საზოგადოება უსაფრთხოების მნიშვნელოვან მონაწილედ აღიარა და უსაფრთხოების სფეროში არსებული საჭიროებების შესახებ კონსულტაციები გაუწია მოსახლეობას, აშკარად გაუმჯობესდა ნდობა ხელისუფლებას, პოლიციელებს/მესაზღვრეებსა და თემებს შორის და პრობლემების გადასაჭრელად თანამშრომლობა გააღრმავა.

წყარო: ინტერვიუ თამარა-დაფი იანსერთან, ორგანზიაცია უსაფრთხო მსოფლიოს (Saferworld) რეგიონული ხელმძღვანელი, შუა აზიისა და მიანმარში; Saferworld (2018)

3.4. სასაზღვრო სამსახურები ინკლუზიური, წარმომადგენლობითი და არადისკრიმინაციულია

ინკლუზიური და წარმომადგენლობითი სასაზღვრო სამსახურები ყურადღებას ამახვილებენ ქალების, კაცებისა და ლგბტი ადამიანების მსგავს, თუმცა განსხვავებულ საჭიროებებზე, პირობებს ქმნიან დაბალანსებული ოჯახური/სამუშაო ცხოვრებისათვის და ყველასთვის ითვალისწინებენ კარიერულ შესაძლებლობებს, დახმარებასა და რესურსებს. მათ ჰყავთ განსხვავებული წარმოშობის თანამშრომლები, რომლებიც წარმოადგენენ მთელ საზოგადოებას, მათ შორის ლგბტი ადამიანებს, მკვიდრ მოსახლეობას, ეთნიკურ და რასობრივ უმცირესობებს, სხვადასხვა კასტასა და რელიგიას და ა.შ. ქალები და კაცები თანაბრად არიან დასაქმებული, გადაწყვეტილების მიღებისა და პოლიტიკის შემუშავების როლების ჩათვლით. ასევე, ქალებსა და კაცებს თანაბარი კარიერული შესაძლებლობები აქვთ განათლების/პროფესიული მომზადების, დაწინაურებისა და ა.შ. მიზნით.

მთელ მსოფლიოში ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი სასაზღვრო უწყებებში, თუმცა მრავალი უწყება აქტიურად ცდილობს ქალი პერსონალის დაქირავებასა და შენარჩუნებას, რადგან სამსახურში მეტი ქალის აყვანასა და შენარჩუნებას მთელი რიგი უპირატესობები აქვს, კერძოდ:

- რეკრუტირების ფართო ბაზა ამით სხვადასხვა უნარებსა და იდეებს იზიდავს;
- ქალ ოფიცრებს უწყებები ისევე კომპეტენტურად მიიჩნევენ, როგორც მათ კოლეგა კაცებს;

- ქალი ოფიცრები განსაკუთრებულ შესაძლებლობებს ავლენენ თემის დონეზე პრობლემებზე რეაგირებისთვის;
- ქალი ოფიცრების რაოდენობის გაზრდა აუცილებელია ქალთა მიმართ ძალადობაზე რეაგირების გასაუმჯობესებლად;
- ქალი ოფიცრების პროპორციის გაზრდა გენდერული დისკრიმინაციისა და სექსუალური შევიწროების შემცირებას უწყობს ხელს.

სასაზღვრო სამსახურები, რომლებიც გენდერულ თანასწორობას იცავენ, სპეციალურ ზომებს იღებენ ქალების უფრო მეტი წარმომადგენლობის მისაღწევად და ისეთი გარემოს შესაქმნელად, რაც სასაზღვრო სამსახურებში კარიერას უფრო მიმზიდველს გახდის მათთვის. ინკლუზიურობის კუთხით, ძირითადი ყურადღება ისეთ სფეროებზეა გამახვილებული, როგორიც არის: სამსახურში მიღება, დავალებების მიცემისა და დაწინაურების პოლიტიკა, ინფრასტრუქტურა, ინსტიტუციური ფასეულობები და ქცევის სტანდარტები.

სამსახურში მიღება*

სამსახურში ინკლუზიური და მიზნობრივი დასაქმების სტრატეგიები გადაწყვეტილების ნაწილია. აღნიშნული სტრატეგიები უნდა ითვალისწინებდეს არა მხოლოდ იმას, არსებობს თუ არა გენდერული მიკერძოება სამსახურში მიღების შესახებ კრიტერიუმებში ან პროცედურებში, არამედ იმასაც, თუ რამდენად აქტიურად ხდება ქალებისა და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების მოზიდვა.

მაგალითად, კანადაში, კანადის სასაზღვრო სამსახური (CBSA) პროაქტიულად მოქმედებს, რომ ახალგაზრდა ქალებმა სამართალდამცავ და სასაზღვრო სამსახურებში კარიერაზე იფიქრონ. კანადის სასაზღვრო სამსახური მონაწილეობდა ღონისძიებაში „ახალგაზრდა ქალები საზოგადოებრივი უსაფრთხოებისათვის“, რომლის მიზნობრივ ჯგუფს მეთერთმეტეკლასელი გოგოები წარმოადგენდნენ. ღონისძიების მონაწილეებს სასაზღვრო სამსახურში, ასევე საზოგადოებრივი უსაფრთხოების პორტფელის მქონე სხვა პარტნიორ ორგანიზაციებში მუშაობის შესახებ გააცნეს.[1]

ავსტრალიის სასაზღვრო ძალები კი პერსონალის მრავალფეროვნებას თავის სიძლიერედ მიიჩნევს, რამეთუ მრავალფეროვანი სამუშაო ძალა მისი კლიენტებისა და საზოგადოების საჭიროებების უკეთ გააზრებას უწყობს ხელს. როგორც ავსტრალიის სასაზღვრო ძალებში მიღების მოთხოვნებშია აღნიშნული, სხვადასხვა წარმომავლობის, გამოცდილებისა და პერსპექტივის მქონე ყველა თანამშრომლის წვლილი ღირებული და მისასალმებელია, და ამიტომ სხვადასხვა კულტურული წარმომავლობის, რასის, ეთნიკური ნიშნის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის, გენდერული იდენტობის ან სექსუალური ორიენტაციის მქონე ადამიანებს აქტიურად მოუწოდებენ, რომ შეიტანონ განაცხადი.[2]

დავალებების განაწილებასა და დაწინაურებასთან დაკავშირებული პოლიტიკა

იმ თანამშრომლების, როგორც ქალების, ისე კაცების, შენარჩუნების პროცესში, რომლებსაც ოჯახური ვალდებულებები აკისრიათ, არსებითი ყურადღება ეთმობა იმ გარემოებებს, როდესაც მათ არ სურთ სამუშაოდ გასვლა სახლიდან მოშორებით, ხანგრძლივ მივლინებაში ყოფნა, ცვლაში მუშაობა, რაც მათი მუშაობის/პირადი ცხოვრების ბალანსს არღვევს. საზღვრის დაცვის პერსონალის ცვლაში მუშაობის და გადასროლის როტაციები უნდა ითვალისწინებდეს როგორც ქალის, ისე კაცის ოჯახურ საჭიროებებსა და პასუხისმგებლობებს.

სამსახურის პირობებს ქალების დაწინაურების შესაძლებლობების შეზღუდვა შეუძლია მუშაობის შეწყვეტის გამო (უფრო ხშირად ეს დეკრეტულ შვებულებას უკავშირდება). დეკრეტული შვებულების პოლიტიკამ კი (რომელიც ეხება ქალებს, კაცებსა და ლგბტი ადამიანებს) ამ პრობლემების შემსუბუქებას შეიძლება შეუწყოს ხელი.

* ქალების სამსახურში აყვანისა და შენარჩუნების გაზრდის სტრატეგიები ასევე განხილულია #1 პრაქტიკული მითითებების კრებულში: „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“, მე-2 კრებულში „პოლიტიკა და გენდერი“, მე-3 კრებულში „თავდაცვა და გენდერი“, მე-5 კრებულში „თავისუფლების აღკვეთის ადგილები და გენდერი“ და მე-14 კრებულში „დაზვერვა და გენდერი“.

ზოგიერთ სამსახურში ქალის როლი შეზღუდულია. მე-6 ჩანართში აღწერილია ერთ-ერთი პროგრესული ნაბიჯი, რომლითაც ამ საკითხის მოგვარება შეიძლება.

ჩანართი 6: ამოსავალი წერტილი ქალების კარიერული შესაძლებლობების განვითარებისთვის

მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის შუა აღმოსავლეთსა და ჩრდილოეთ აფრიკაში რეგიონული იმიგრაციისა და საზღვრის მართვის უფროსი სპეციალისტის ფრანც პრუტჩის აზრით, ქალთა დასაქმება სამართალდამცავ ორგანოებში „კულტურულად შეზღუდულია“ ახლო აღმოსავლეთისა და ჩრდილოეთ აფრიკის ზოგიერთ ქვეყანაში. სასაზღვრო სამსახურებში მომუშავე სამოქალაქო ქალები, ძირითადად, კონტროლირებადი გარემოთი არიან შეზღუდული და სპეციფიკური დავალებებით შემოიფარგლებიან, როგორიცაა, მაგალითად, ფიზიკური ჩხრეკა და იმ არასრულწლოვნებთან მუშაობა, რომლებიც თანმხლები პირების გარეშე არიან.

ერთ-ერთი როლი, რომელშიც ქალებს შეუძლიათ განვითარდნენ პროფესიულად და ცოდნა და გამოცდილება მიიღონ, არის ტრენერობა. სასწავლო ცენტრებში მომუშავე ქალებს წინსვლის შესაძლებლობები აქვთ, რაც მნიშვნელოვანი მიზანია პატივისცემისა და აღიარების მოსაპოვებლად. გარდა ამისა, ტრენინგში მეტი ქალის ჩართულობას აზროვნების შეცვლაც შეუძლია.

ინფრასტრუქტურა

სასაზღვრო სამსახურების ინფრასტრუქტურა ზოგჯერ არასაკმარისია ქალების განსათავსებლად. ქალთა სპეციფიკური მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად (მოვლის პასუხისმგებლობა, ცალკე სანიტარიულ-ტექნიკური კვანძები და ა.შ.) პირობები უნდა არსებობდეს.

მაგალითად, იორდანიაში, სასაზღვრო ინფრასტრუქტურის განახლებისას, ქალი ოფიცრებისთვის ცალკე მოსათავსებელი ადგილები გამოიყო, აგრეთვე - შემოწმების ოთახები და სარეცხი მანქანები ქალი მგზავრებისათვის.

ინსტიტუციური ღირებულებები და ქცევის სტანდარტები

ინსტიტუციური ფასეულობები და ქცევის სტანდარტები თანაბარ პატივისცემას უნდა უზრუნველყოფდნენ ყველა თანამშრომლისა და იმ პირების მიმართ, რომლებსაც ურთიერთობა აქვთ სასაზღვრო სამსახურებთან, განურჩევლად სქესისა, გენდერული იდენტობისა თუ სექსუალური ორიენტაციისა. აქტიური ნაბიჯები უნდა გადაიდგას ინსტიტუციური და კულტურული ბარიერების დასაძლევად, რომლებიც შესაძლებლობებისა და მოპყრობის თანასწორობას უშლის ხელს.

იმისათვის, რომ შეწყნარებული არ იყოს გენდერული ნიშნით ძალადობა, დისკრიმინაცია და სექსუალური შევიწროება, დარღვევებზე რეაგირებისათვის ინსტიტუციური მექანიზმები უნდა მოქმედებდეს. ინსტიტუციური ღირებულებების ცვლილებისათვის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკისა და ამ მექანიზმების არსებობა აუცილებელი წინაპირობაა. ქცევის კოდექსები და გასაჩივრების მექანიზმები, რომლებიც არა მხოლოდ პერსონალს, არამედ საზოგადოებასაც იცავს ადამიანის უფლებების დარღვევებისაგან, აძლიერებს და განაპირობებს ანგარიშვალდებულებას.

1. კომუნიკაცია სთივ თინენთთან, CBSA-ს ჯგუფის ხელმძღვანელსა და პროგრამის უფროს მრჩეველთან.
2. ავსტრალიის სასაზღვრო ძალები (2019) „კარიერა ჩვენთან. მრავალფეროვნება”, https://www.abf.gov.au/about-us/careers/a-career-with-us/diversity (ნანახია 27 ნოემბერს, 2019).
3. კომუნიკაცია ლაილა ტომეჰთან, მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია, იორდანია.


BIENVENIDO A MEXICO
WELCOME TO MEXICO
ADUAN
MIGRACION
TORITO BAJAJ
HAOJIN

4. როგორ შეუძლია საზღვრის მართვას გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების ხელშეწყობა?

მე-3 ნაწილში წარმოდგენილი ხედვის გათვალისწინებით, ამ ნაწილში განხილულია მთელი რიგი ღონისძიებები საზღვრის მართვის გაუმჯობესებისა და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის. მასში აღწერილია ოთხი ურთიერთგადამკვეთი მიდგომა: გენდერული სტრატეგია და გენდერულ საკითხებზე სპეციალიზებული პერსონალის გამოყენება; გენდერული ანალიზი; გენდერის თემატიკაზე ტრენინგი; და რეგიონული თანამშრომლობა. ის, ასევე, ასახავს საიმიგრაციო პატიმრობის ადმინისტრირების გენდერულ განზომილებებს, რომლებიც ადამიანის უფლებებს უნდა შეესაბამებოდეს.

აქ წარმოდგენილია მაგალითები საზღვრის მართვაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების თვალსაზრისით მიღწეული პროგრესის შესახებ, სხვადასხვა კონტექსტში. მიღებული მიდგომების ადაპტირება და მორგება ადგილობრივ საჭიროებებსა და კონტექსტზეც შეიძლება.

მითითებები, რომლებიც ცვლილების მიზნით ამ ნაბიჯების მოფიქრებაში დაგვეხმარება, მოცემულია მე-5 ნაწილში, თვითშეფასების ჩამონათვალში.

4.1. გენდერული სტრატეგია და გენდერის საკითხებზე სპეციალიზებული პერსონალი

გენდერული პოლიტიკა და/ან სტრატეგია ძირითადი ინსტრუმენტია საზღვრის მართვის სამსახურებისთვის გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისა და გენდერული თანასწორობის აქტიური ხელშეწყობისათვის.*

გენდერული პოლიტიკა და/ან სტრატეგია კონტექსტზე უნდა იყოს ორიენტირებული და მოიცავდეს ან ითვალისწინებდეს სამოქმედო გეგმას, რომელიც განხორციელების მიზნებს, ვადებს, ინდიკატორებსა და პასუხისმგებლობებს განსაზღვრავს. გენდერულად მგრძნობიარე ამოცანები გაზომვად, შემოწმებად მიზნებს უნდა შეესაბამებოდეს, რომლებიც სპეციალურად არის შექმნილი გენდერული თანასწორობის ინტეგრირებისა და უთანასწორობის უფსკრულის ამოვსების მიზნით. სტრატეგია უნდა იყოს ძლიერი, შემოქმედებითი, დეტალური, ინკლუზიური, ადაპტირებული და რეაგირებადი ცვალებად გარემოებებზე.

გენდერული სტრატეგია უნდა მოიცავდეს სპეციფიკურ მექანიზმებს, რომლებიც გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრას შეუწყობს ხელს და, ამავრდოულად, უზრუნველყოფს სახელმძღვანელო მითითებებს პერსონალის ქცევაზე, პასუხისმგებლობასა და სამართლებრივი დაცვის საშუალებებზე. შესაძლოა, ითვალისწინებდეს ისეთ ძირითად ელემენტებსაც, როგორიცაა:

* გენდერული სტრატეგიები და პოლიტიკა, ასევე, განხილულია #1 პრაქტიკული მითითებების კრებულში: „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“; მე-2 კრებულში: „პოლიტიკა და გენდერი“; მე-3 კრებულში: „თავდაცვა და გენდერი“; მე-4 კრებულში: „მართლმსაჯულება და გენდერი“; მე-5 კრებულში: „თავისუფლების აღკვეთის ადგილები და გენდერი“ და მე-14 კრებულში „დაზვერვა და გენდერი“.

- **ნაბიჯები დისკრიმინაციული პოლიტიკის აღმოსაფხვრელად.** ასეთი პოლიტიკის მაგალითია დაწინაურების მიზნით საჯარო მოხელეთა მივლინების მოთხოვნა რეგიონულ განყოფილებებში, რაც საჭირო სამუშაო სტაჟისა და გამოცდილების შეძენის შესაძლებლობაა ქალებისთვის; ასევე, კონკურენციის გაწევისა - თანამდებობრივი დაწინაურების პროცესში.
- **სამუშაო პირობები.** ქალების სრულ მონაწილეობასთან დაკავშირებული ბარიერებისა და მიკერძოებულობის აღმოფხვრის მიზნით სამუშაო პირობები უნდა ითვალისწინებდეს:
  - მოქნილ სამუშაო პირობებს (ადაპტირებულ ფიზიკურ ინფრასტრუქტურას, ცვლაში მუშაობას, გენდერული ნიშნით განაწილებას, შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო, დამსახურებასა და გამოცდილებაზე დაფუძნებულ დაწინაურებას);
  - სტანდარტიზებული მრავალსაფეხურიანი ფიზიკური დატვირთვის ტესტებს ყველა თანამშრომლისათვის (საჭირო დონის მისაღწევად გათვალისწინებული მხარდაჭერის უზრუნველყოფით), სპეციალიზებული ტესტებით პერსონალური როლებისათვის (მაგ. ცეცხლსასროლი იარაღი);
  - ქალების უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ სპეციფიკურ საკითხებს (ტრანსპორტთან, განთავსების იზოლირებულ სივრცესთან, სანიტარიულ პირობებთან, ღამის ცვლასთან, წყვილებში და ჯგუფურ მუშაობასთან დაკავშირებით);
  - ქალისათვის განკუთვნილი დიზაინით შექმნილი და დამტკიცებული ფორმებითა და რელიგიური პრაქტიკის განსახორციელებლად ადაპტირებული ფორმების უზრუნველყოფას;
  - ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით შეღავათებს ქალების სპეციფიკური საჭიროებების უზრუნველსაყოფად (მაგალითად, მშობიარობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში);
  - ქალთა და კაცთა ჯანმრთელობის დაცვის გეგმებს, რომლებიც მოიცავს ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ პრობლემებს; მაგალითად, მიღებული ტრამვის ან მძიმე ინციდენტის შედეგად, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს გენდერული ნიშნით ძალადობას.

- **ქცევის კოდექსი.** სპეციალურად უნდა შემუშავდეს სასაზღვრო პერსონალის ქცევის კოდექსი, რომელშიც გათვალისწინებული იქნება სექსუალური შევიწროების, ჩაგვრისა (ბულინგის) და ძალადობის ყველა ფორმის აკრძალვა. აგრეთვე, სექსუალური ექსპლუატაციისა და ძალადობის ყველა ფორმაში საზოგადოების ჩართვის აკრძალვა. ქცევის კოდექსი უნდა იყოს მკაფიო და ხელმისაწვდომი. პრაქტიკაში მის განსახორციელებლად საჭიროა ტრენინგები, ფასეულობების პოპულარიზაცია ყველა დონეზე და მაღალი თანამდებობების პირთა მხრიდან აშკარა მხარდაჭერა.
- **გასაჩივრების მექანიზმები.** საჭიროა გასაჩივრების ისეთი მექანიზმის ჩამოყალიბება, რომელიც მკაცრ და სარწმუნო დებულებებს გაითვალისწინებს პერსონალის მხრიდან ქალების, კაცებისა და ლგბტი ადამიანების მიმართ დისკრიმინაციის, სექსუალური შევიწროების, ბულინგის ან ძალადობის შესახებ ინფორმაციაზე რეაგირებისათვის. გასაჩივრების მექანიზმის წარმატებისათვის აუცილებელია კონფიდენციალურობა, ხელმისაწვდომობა და დაზარალებულთა დახმარების უზრუნველყოფა.*
- **მიზნები და/ან კვოტები.** ეს დებულებები მიზნად ისახავს ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების წარმომადგენლობის გაზრდას. მაგალითად, მოლდოვას სასაზღვრო პოლიციის გენერალური ინსპექციის სტრატეგიული ამოცანა ითვალისწინებდა 2020 წლისათვის სამსახურში ქალთა რაოდენობის 20 პროცენტამდე გაზრდას.[1] ამის უზრუნველსაყოფად კი უნდა შექმნილიყო შესაბამისი მექანიზმები, მაგალითად, ქალთა მენტორინგის პროგრამები, იმის გათვალისწინებით, რომ ქალებსა და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილ ჯგუფებს ხშირად უწევთ ბრძოლა მენტორების მოსაძებნად.

* იხ. DCAF (2015) *გენდერი და საჰივრების მექანიზმები. სახელმძღვანელო შეიარაღებული ძალებისა და ომბუდსმენის ინსტიტუტებისთვის გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, ბულინგისა და ბოროტად გამოყენების პრევენციის შესახებ*, ჟენევა.

გენდერული სტრატეგიის შესახებ მენეჯერული გადაწყვეტილებების ეფექტიანად განხორციელება რჩევასა და მხარდაჭერას მოითხოვს შესაბამისი ცოდნის, უფლებამოსილებისა და სამუშაო გამოცდილების მქონე ინფორმირებული პერსონალისგან. უნდა დაინერგოს მექანიზმები და სტრუქტურა გენდერული პერსპექტივის, მაგალითად, გენდერული ერთეულის, გენდერის საკითხებზე მრჩევლისა და საკონტაქტო პირების ქსელის ინტეგრირების მხარდასაჭერად.*

4.2. გენდერული ანალიზის გამოყენება

გენდერული ანალიზი არის პროცესი, რომელიც აფასებს, თუ რა გავლენას ახდენს პოლიტიკა, პროგრამები, ინიციატივები და კანონმდებლობა ქალებისა და კაცების სხვადასხვა ჯგუფებზე. განიხილავს, თუ როგორ მოქმედებს კონკრეტულ კონტექსტში კაცებზე, ქალებზე, ბიჭებსა და გოგოებზე განსხვავებები, გენდერული როლები, საქმიანობა, საჭიროებები, შესაძლებლობები და უფლებები. გენდერული ანალიზი ინტეგრირებული უნდა იყოს ყველა შეფასებასა და ანალიზში, რათა ინტერვენციებმა არსებული უთანასწორობა არ გაამწვავოს, ხოლო, როცა ეს შესაძლებელია, უფრო მეტი გენდერული თანასწორობისა და სამართლიანობის მიღწევას შეუწყოს ხელი.

გენდერული ანალიზი უნდა ითვალისწინებდეს იმ ფაქტორებს, რომლებიც გავლენას ახდენს მოწყვლადობაზე სქესისა და გენდერის მიხედვით, რამეთუ აღიარებს პიროვნულ მახასიათებლებსა და სიტუაციურ გარემოებათა ურთიერთკვეთას. ქალებისა და კაცების ერთგვაროვან ჯგუფებად კლასიფიცირება არ შეიძლება, მათ მრავალი მახასიათებელი აქვთ: გენდერი, ეთნიკურობა, ასაკი, რელიგია, შეზღუდული შესაძლებლობები და სექსუალური ორიენტაცია, რომლებიც იმისდა მიხედვით მოქმედებს უთანასწორობაზე, თუ როგორ მიიჩნევენ და ეპყრობიან მათ (იხ. გრაფიკი #1). გენდერული ანალიზით წარმოდგენილი ინფორმაცია უნდა აღიარებდეს, რომ გენდერი და მისი ურთიერთკავშირი რასასთან, ეთნიკურობასთან, კულტურასთან, კლასთან, ასაკთან, შეზღუდულ შესაძლებლობებსა და/ან სხვა სტატუსთან მნიშვნელოვანია ეკონომიკურ, სოციალურ და სამართლებრივ სტრუქტურებში ქალებისა და კაცების ჩართულობის, ქცევისა და საქმიანობის სხვადასხვა მოდელების გასააზრებლად.**

გრაფა 1. ინტერსექციური მიდგომები სქესისა და გენდერის მიმართ



* გენდერის საკითხებზე სპეციალიზებული სტრუქტურა განხილულია #1 პრაქტიკული მითითებების კრებულში: „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“; მე-2 კრებულში: „პოლიციის სამსახურები და გენდერი“; მე-3 კრებულში: „თავდაცვა და გენდერი“; მე-4 კრებულში: „მართლმსაჯულება და გენდერი“.

**გენდერული ანალიზის ჩატარება, მათ შორის სქესის მიხედვით დანაწილებული მონაცემების შეგროვება დეტალურად აღწერილია მე-15 კრებულში: „გენდერის საკითხების გათვალისწინება პროექტის შემუშავებასა და უსაფრთხოებისა და მართლმსაჯულების სექტორის მონიტორინგის დროს“.

გენდერული ანალიზი საჭირო მონაცემებსა და ინფორმაციას გვაძლევს გენდერული პერსპექტივის პოლიტიკაში, პროგრამებსა და პროექტებში ინტეგრაციის მიზნით. განსაზღვრავს ქალებსა და კაცებს შორის არსებულ განსხვავებებს საზოგადოებაში მათი შედარებითი პოზიციონირებისა და მოცემულ კონტექსტში რესურსების, შესაძლებლობების, შეზღუდვებისა და ძალაუფლების განაწილების თვალსაზრისით.

ნიგერიის სავაჭრო მარშრუტებზე ინციდენტების რუკების სისტემა (TRIMS) იმის მაგალითია, თუ როგორ შეუძლიათ სასაზღვრო უწყებებს სქესის მიხედვით განაწილებული მონაცემების შეგროვება გენდერული ანალიზის ხელშესაწყობად. ნიგერიაში მოვაჭრეები რეგულარულად აწყდებიან დაბრკოლებებს თავიანთი საქონლისა და მომსახურების ბაზრებზე გატანის დროს. სავაჭრო მარშრუტებზე და სასაზღვრო გადასასვლელებზე მათ სამართალდამცავი ორგანოების მიერ შექმნილი არაერთი საკონტროლო გამშვები პუნქტის (ხშირ შემთხვევაში უკანონო) გავლა უწევთ, რომლებიც არაფორმალური გადასახადების, ქრთამის ან „საშუამავლოს“ გადახდას სთხოვენ. ეს არასატარიფო ბარიერები არღვევს ადამიანის უფლებებს და ბიზნესის კეთების ხარჯებს ზრდის. TRIMS-ი არის საპილოტე პროექტი, რომელიც ოგუნის შტატში მიმდინარეობს და საშუალებას აძლევს მოვაჭრეებს, ანონიმური ტექსტური შეტყობინებები გაგზავნონ ავტომატიზირებულ საჯარო ვებგვერდზე შემდეგი სახის ინფორმაციით:

- ჩართული უწყებები (მაგ. პოლიცია, საბაჟო, ადგილობრივი ხელისუფლება)
- გაწეული ხარჯები
- დროში შეფერხება
- ნავაჭრი საქონლის სახეობა
- მოვაჭრეთა გენდერი
- ნებისმიერი სექსუალური ან ფიზიკური ძალადობა, რომელსაც ადგილი ჰქონდა.

ამრიგად, TRIMS-ის მეშვეობით გროვდება სქესის ნიშნით სეგრეგირებული მონაცემებისა და გენდერული ნიშნით ძალადობის შესახებ სპეციფიკური ინფორმაცია, რომელიც ინტერვენციების საფუძველი შეიძლება გახდეს ქალი და კაცი მოვაჭრეების განსხვავებულ საჭიროებებზე რეაგირებისთვის.

მე-7 ჩანართი აღწერს კანადის სასაზღვრო სამსახურებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების ძალისხმევის ევოლუციას, რომლის ძირითადი კომპონენტია ინტერსექციური გენდერული ანალიზი.

ჩანართი 7: კანადის სასაზღვრო მომსახურების სააგენტოში (CBSA) გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაციის ევოლუცია 2008-დან 2018 წლამდე

კანადაში ფედერალური მთავრობის განცხადებამ, რომ აპირებს ფემინისტური საგარეო პოლიტიკის გატარებას და მთავრობის ერთიანი მიდგომის განხორციელებას იწყებს გენდერული მეინსტრიმინგისა და გენდერზე დაფუძნებული ანალიზის გასაუმჯობესებლად, პირდაპირი გავლენა იქონია სასაზღვრო მომსახურების სააგენტოზე.

კანადის სასაზღვრო სამსახურებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაციის პროცესში CBSA-მ ე.წ. აღმასრულებელი ჩემპიონები ჩამოაყალიბა, რომლებიც 16 მნიშვნელოვან კომიტეტს ხელმძღვანელობდნენ. მათი მიზანი საზოგადოების სხვადასხვა ნაწილის მიერ წარმოდგენილი პერსპექტივების გაუმჯობესება იყო. ეს გახლავთ: ქალთა მრჩეველთა კომიტეტი, ახალგაზრდა ქალები საზოგადოებრივი უსაფრთხოების კომიტეტში, მენტალური ჯანმრთელობის კომიტეტი, უმცირესობების კომიტეტი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა

კომიტეტი, სექსუალურ უმცირესობათა კომიტეტი და აბორიგენული მოსახლეობის კომიტეტი. კომიტეტები ცდილობენ, აამაღლონ ცნობიერება იმ საკითხებზე, რომლებიც ყველა კანადელს (მათ შორის CBSA-ს თანამშრომლებს) ეხება და უსაფრთხო, ღია და პოზიტიური გარემო უზრუნველყონ ყველასთვის.

დღეისათვის CBSA-ს თანამშრომელთა 47.5% ქალია, ხოლო 52.5% - კაცი (უვადო, ვადიანი და სეზონური თანამშრომლების ჩათვლით). 2017 წლის ოქტომბრიდან CBSA-მ თანამშრომლების 90% შეინარჩუნა. სამსახურში მიღების დროს არ არსებობს რაიმე განსხვავება ქალებისა და კაცების საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს შორის. სტანდარტიზებულია თანამშრომლების, განსაკუთრებით კი სასაზღვრო სამსახურის ოფიცრების სამსახურში მიღების პროცედურები. ძალისხმევა მიმართულია იმისკენ, რომ აღმოიფხვრას ყველა სახის მიკერძოებულობა სამსახურში მიღების ყველა ეტაპზე სასაზღვრო სამსახურის ოფიცრებისა და ყველა სხვა თანამდებობისთვის CBSA- ს მასშტაბით. საჯარო სამსახურებში, მათ შორის CBSA-ში, პერსონალით დაკომპლექტება დამსახურებაზეა დაფუძნებული. ყველა თანამშრომელს თანაბარი შესაძლებლობები აქვს ორგანიზაციის ფარგლებში ნებისმიერ პოზიციაზე მუშაობისა, მათ შორის, ყველა სასაზღვრო ლოკაციაზე.

CBSA-მ განახორციელა გენდერზე დაფუძნებული ანალიზი პლუსი (GBA +), როგორც თავისი პოლიტიკის, პროგრამებისა და ინიციატივების განუყოფელი ნაწილი. უზრუნველყოფს, რომ CBSA აცნობიერებდეს გენდერისა და მრავალფეროვნების გავლენას ადამიანთა სხვადასხვა ჯგუფებზე, რაც უკეთესი გადაწყვეტილების მიღებასა და უკეთესი შედეგების მიღწევაში დაეხმარება მას ყველა კლიენტისათვის, დაინტერესებული მხარისა და ყველა კანადელისათვის. ამ ვალდებულების ფარგლებში CBSA ხელს უწყობს კანადის მთავრობის ონლაინ ტრენინგებს GBA +-ის შესახებ, ასევე მიკრო-სასწავლო ვიდეოებს: თანასწორობა თუ სამართლიანობა და სქესისა და გენდერის მიღმა. საპილოტე პროექტის სახით CBSA-მ დაგეგმვის მთლიან პროცესში გამოიყენა GBA+, რათა ინფორმაცია მიაწოდოს კანადის აეროპორტებს ახალი პირველადი შემოწმების კიოსკების დიზაინისა და ფუნქციონირების შესახებ.

ამჟამად ოფიციალურად ფუნქციონირებს მრჩეველთა კომიტეტები ქალებისა და ლგბტი ადამიანების საკითხებზე, რომლებიც უზრუნველყოფენ უსაფრთხო და ღია გარემოს, რაც ყველა წევრის მხარდაჭერასა და მონაწილეობას უწყობს ხელს ხელმისაწვდომ და თვალსაჩინო სივრცეში.

წყაროები: კანადის სასაზღვრო მომსახურების სააგენტოს (CBSA) ჯგუფის ხელმძღვანელსა და პროგრამის უფროს მრჩეველთან სთივ თინენთთან კომუნიკაციის საფუძველზე. ნახსენები ვიდეოები და ინფორმაცია GBA +-ის შესახებ ხელმისაწვდომია კანადის ქალთა სტატუსის ვებგვერდზე: www.swc-cfc.gc.ca. იხილეთ აგრეთვე კანადის ქალთა სტატუსი (2018) „Trailer – Canada and safe and strong Canada at home and in the world“, 2018 წლის 8 იანვარი, https://cfc-swc.gc.ca/med/multimedia/videos/cbsa-trailer- en.html.

4.3. პერსონალის მომზადება გენდერულ საკითხებში

პერსონალის მომზადება აბსოლუტური მოთხოვნაა სასაზღვრო სამსახურებში გენდერის წარმატებით ინტეგრირებისა და გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესებისათვის. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება სასაზღვრო პერსონალის რეგულარულ ტრენინგში დაეხმარება მათ, ყველა იმ პირის საჭიროებების გამოვლენა და მათზე რეაგირება შეძლონ, რომლებიც საზღვრებს გადაკვეთენ. ეს მოითხოვს სწავლების სტრატეგიას, რომლის გრძელვადიანი მიზანი ორგანიზაციის ყველა წევრისათვის საჭირო უნარ-ჩვევებისა და დამოკიდებულებების განვითარება იქნება გენდერული მეინსტრიმინგისა და გენდერული თანასწორობის მხარდასაჭერად. ყოველივე ეს კი გულისხმობს სასწავლო და საგანმანათლებლო საქმიანობას სხვადასხვა აუდიტორიისთვის მთელი დაწესებულების ფარგლებში.

ტრენინგის შინაარსი*

გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ტრენინგის ბირთვი - დისკრიმინაცია, კეთილსინდისიერება, საერთო ღირებულებები, პროფესიონალიზმი, ეთიკა და ა.შ. - საერთო უნდა იყოს ყველა წევრისთვის. სწორედ ეს არის გენდერული თანასწორობის საფუძვლების წინაპირობა. გარდა ამისა, სხვადასხვა ფუნქციონალურ სფეროებში და სხვადასხვა დონეზე სპეციფიკური ტრენინგი უნდა ჩატარდეს გენდერულ საკითხებზე, როგორიცაა: ბავშვების დაცვა და ტრანსგენდერი ადამიანების პირადი დოკუმენტაციის დამუშავება (იხ. ჩანართი 8).

ჩანართი 8: ბინარული გენდერული იდენტობის აღიარება დოკუმენტებში

გლობალური გენდერული ბიომარკერი, რომელიც მოითხოვება მსოფლიოში ყველა გაცემულ პასპორტში, სასაზღვრო ოფიცრებს პასპორტის მფლობელთა იდენტობის დადგენაში ეხმარება. სასაზღვრო სამსახურებმა მთელ მსოფლიოში გააძლიერეს გადამოწმების მეთოდები, უფრო მეტად ეყრდნობიან რა იდენტიფიცირების ბიომეტრიულ სისტემას. მოწინავე ბიომეტრიული ტექნოლოგიების გამოყენებამ საზღვარზე მოგზაურთა იდენტობის დადგენა გააუმჯობესა. სულ მალე, გენდერული მარკერები, როგორიცაა F (ქალი) ან M (კაცი), რომლებიც ხელს უწყობს იდენტიფიკაციის პროცესს, საჭირო აღარ იქნება.

იმის გათვალისწინებით, რომ გენდერი არ არის ბინარული და, რომ ადამიანები საკუთარ იდენტობასთან დაკავშირებულ უფლებებს ითხოვენ, სასაზღვრო მენეჯმენტი გამოწვევის წინაშე დგება იმის უზრუნველყოფისას, რომ ახალი ტექნოლოგიები პატივს სცემდეს თითოეული ადამიანის უფლებებს გენდერულ იდენტურობასთან დაკავშირებით. ეს შესაძლებელია პასპორტში გენდერული აღნიშვნის „X“-ის შემოღებით, ან პასპორტიდან გენდერული აღნიშვნის სრულიად ამოღებით. კანადამ აირჩია გენდერული აღნიშვნის „X“ შემოღება მთავრობის მიერ გაცემულ დოკუმენტებში, რადგან მიიჩნია, რომ ეს არის „მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯი ყველა კანადელის თანასწორობის მისაღწევად, გენდერული იდენტობისა თუ თვითგამოხატვის მიუხედავად.“

წყარო: მ. ბასბი (2017) „კანადა აპირებს პასპორტებში გენდერულად ნეიტრალური „X“ აღნიშვნის შემოღებას”, გარდიანი, 31 აგვისტო, https://www.theguardian.com/world/2017/aug/31/canada-introduces-gender-neutral-x-option-on-passports.

ტრენინგის შინაარსი გენდერული ნიშნით ძალადობის ყველა ფორმას უნდა მოიცავდეს, მათ შორის, რომლებსაც განიცდიან ადამიანები მოგზაურობის დროს (განსაკუთრებით სასაზღვრო ადგილებში და ყველაზე მოწყვლადები): ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) აღიარებასა და მსხვერპლის განსხვავებული საჭიროებების დაკმაყოფილებას; ასევე სასაზღვრო ოფიცრების მიერ გენდერული

* იხ. DCAF (2009) გენდერული და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმების სასწავლო რესურსების პაკეტი, ჟენევა. პაკეტი შეიცავს გენდერულ საკითხებზე პრაქტიკულ აქტივობათა სერიას სასაზღვრო პერსონალისათვის.

ნიშნით ჩადენილი ძალადობის ფორმებს. ეს უკანასკნელი დაწესებულების სექსუალური შევიწროვების პოლიტიკასა და ანგარიშგების მექანიზმებზე ყურადღების გამახვილების საშუალებას იძლევა და უზრუნველყოფს, რომ პერსონალის (და სხვა პარტნიორების) ტრენინგი გენდერის საკითხებზე ლგბტი ადამიანებისა და მათ წინაშე მდგარი გამოწვევების განხილვას მოიცავდეს.

პედაგოგიკა*

გარდა საკითხებისა, სწავლა მოიცავს ემოციებს ისევე, როგორც ინტელექტს, რაც განსაკუთრებით ისეთ მგრძნობიარე საკითხებს ეხება, როგორიცაა გენდერული თანასწორობა. პედაგოგიკა, როგორც ასეთი, მნიშვნელოვანია გენდერული სწავლების პროცესში. პრაქტიკული შინაარსი მნიშვნელოვანია ზრდასრულ მოსწავლეთა სწავლის სხვადასხვა სტილზე მორგებისათვის. მონაწილეებმა უნდა ივარჯიშონ, განიხილონ და აქტიური როლი შეასრულონ პრობლემების მოგვარებაში. იმისათვის, რომ თანასწორობის ინიციატივები წარმატებით განვითარდეს, კაცებმა და ქალებმა გენდერული თანასწორობის უპირატესობები პრაქტიკაში უნდა დაინახონ და, რაც მთავარია, კაცებმა უნდა გააცნობიერონ, თუ რა წვლილის შეტანა შეუძლიათ მათ ამ საქმეში.

ტრენინგი უნდა იყოს ეტაპობრივი და მოიცავდეს სხვადასხვა ციკლს, ტერმინოლოგიის, განმარტებების, სტანდარტებისა და ვალდებულებების საბაზისო ცოდნასა და გააზრებას ეფუძნებოდეს. ტრენინგი გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ყველა ახალწვეულის სასწავლო პროგრამაში უნდა შედიოდეს, ნებისმიერი დავალების მიღებამდე. უნდა ითვალისწინებდეს გენდერული პერსპექტივის შიდა და გარე მნიშვნელობას და მოთხოვნებს. აუცილებელია სპეციალური, რეგულარული და პერიოდულად განხილული და განახლებული ტრენინგი საზღვრის გადამკვეთ ადამიანებთან ურთიერთობის პროცედურებთან დაკავშირებით. ასეთი ტრენინგის გავლა სავალდებულო უნდა იყოს ოფიცრის სასაზღვრო ლოკაციაზე წარგზავნამდე.

გენდერული ტრენინგი განსაკუთრებით ეფექტიანი შერეულ, ქალებისა და კაცებისაგან დაკომპლექტებულ ჯგუფებში იქნება.

ტრენინგმა გენდერული როლების, გენდერული სტერეოტიპების, მასკულინობისა და ფემინურობის ანალიზისთვის უნდა შექმნას სივრცე. იმის გაცნობიერებით, თუ რა მასშტაბი აქვს ჰიპერ-მასკულინობით გამოწვეულ პიროვნულ და სოციალურ ზიანს ქალებისა და კაცებისათვის და, როგორ ართმევს ის კაცებსა და ქალებს გენდერული თანასწორობის უპირატესობებს, შეიძლება გაჩნდეს პოზიტიური როლები, რომლებიც ჯანმრთელ, სამართლიან ურთიერთობებს შეუწყობს ხელს. ასეთი საუბრები არა მხოლოდ გენდერული მეინსტრიმინგის უკეთ გააზრებას დაეხმარება, არამედ იმ ჩარჩოსა და მეთოდოლოგიის შემუშავებასაც, რომელიც კაცების ჩართულობას განაპირობებს ქალთა მიმართ ძალადობის პრევენციაში.

ტრენინგის ვარიანტები

გენდერული ტრენინგის განვითარების ძირითადი ნაბიჯებია:

ნაბიჯი 1: ტრენინგის საჭიროებათა ანალიზი. ეს განსაზღვრავს ტრენინგის საჭიროებების ბუნებას და დონეს. შეუძლებელია, ტრენინგის ყველა საჭიროება დაუყოვნებლივ დაკმაყოფილდეს, გარკვეული ტრენინგის ჩატარებას კი დრო სჭირდება.

ნაბიჯი 2: ტრენერების განვითარება. პირველი კომპონენტი გულისხმობს საჭირო ცოდნის, უნარებისა და დამოკიდებულებების არსებობას შიდა ტრენერებს შორის, რომლებმაც გენდერული შინაარსი უნდა გადმოსცენ. დროებითი ღონისძიების სახით საგნობრივი გარე ექსპერტების მოწვევა შეიძლება, რომლებსაც კარგად ესმით გენდერული თანასწორობა და საზღვრის მართვა. მაგრამ მთავარია, შიდა

* გენდერულ საკითხებზე კარგი პრაქტიკის მაგალითები, ასევე, განხილულია #1 პრაქტიკული მითითებების კრებულში: „უსაფრთხოების სექტორის მართვა, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი“; მე-2 კრებულში: „პოლიციის სამსახურები და გენდერი“ და მე-3 კრებულში: „თავდაცვა და გენდერი“.

აგრეთვე იხ. PfPC (2016) *გენდერული სწავლების სახელმძღვანელო სამხედროებისათვის,* ჟენევა: DCAF და პარტნიორობა მშვიდობისათვის ქვეყნები (PfPC).

ტრენერების ძალისხმევის მხარდაჭერა ყველა სასწავლო პროგრამაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მიზნით. ეს ერთი-ერთი მნიშვნელოვანი ნაბიჯია ინსტიტუციური კულტურის ჩამოყალიბების პროცესში.

ტრენერთა ტრენინგის მოდელი შეიძლება სასარგებლო მიდგომა იყოს შიდა შესაძლებლობების ასამაღლებლად. მაგალითად, ხმელთაშუა ზღვაში ევროკავშირის საზღვაო ძალების ოპერაცია „სოფია“ ლიბიის სანაპირო დაცვას უტარებს ტრენინგს, რომლის მიზანი ლიბიის ტერიტორიულ წყლებში უსაფრთხოების გაუმჯობესება და ლიბიის სანაპირო დაცვისა და საზღვაო ძალების შესაძლებლობების გაზრდაა მათზე დაკისრებული მოვალეობების შესასრულებლად. 2018 წლის სექტემბერში კი ლიბიელი ინსტრუქტორების გენდერულ საკითხებში მოსამზადებლად შედგა სპეციალიზებული კურსი ევროკავშირის მისიის თანამშრომლების მხარდაჭერით, რომლებიც მწვრთნელის რანგში გამოდიოდნენ.[2]

ნაბიჯი 3: ტრენინგის ვარიანტების შერჩევა. სწავლების მრავალი განსხვავებული მეთოდი არსებობს, რომლებიც სხვადასხვა გარემოებასა და მსმენელზეა მორგებული. ზოგიერთი მათგანი მოცემულია ქვემოთ:

- საკლასო ტრენინგი. ასეთ ტრადიციულ ორგანიზაციულ მოწყობას გარკვეული უპირატესობები აქვს. ბევრი უწყება ფლობს კიდეც მრავალმიზნობრივ საკლასო სივრცეს, რაც ხარჯებსაც ამცირებს და თავისუფალი წვდომის საშუალებააცა მგზავრობის გარეშე.
- მობილური ტრენინგი. სასარგებლოა სხვადასხვა შორეულ დისტანციაზე ტრენინგის ჩასატარებლად.
- პრაქტიკული ტრენინგი/სამუშაო ადგილზე სწავლება. იმ ოფიცრების სწავლების სხვა მეთოდებს ემატება, რომლებიც სპეციალიზებულ თანამდებობებზე დაწინაურებისთვის ან პროფესიული ზრდისთვის არიან შერჩეული.
- დაუსწრებელი კურსები. მისი ჩატარება ინდივიდუალურადაც შეიძლება და პროგრესის უზრუნველსაყოფად ხშირად ითვალისწინებს წერით კომპონენტს.
- სემინარები. პერიოდული შეკრებები საკითხის უფრო სიღრმისეულად განხილვისა და შესწავლის მიზნით.
- ერთი ან ორდღიანი სპეციალიზებული მოკლე კურსები: ასეთი კურსები შეიძლება მოიცავდეს პრაქტიკულ თემებს, როგორიცაა გენდერი და საზღვრისპირა თემები.
- ტრანსფორმაციული სწავლება აღწერის/დაკვირვების გზით. ეს თვითმართული სწავლის პროცესი ახალი ცოდნის ათვისებას, დამუშავებასა და დაკვირვებას უწყობს ხელს და ამ ახლად მიღებული ცოდნის გააზრებაში ეხმარება პრაქტიკაში გამოყენებამდე. ეს გამოიყენება ინსტრუქციული ძალაუფლების (არა) წონასწორობასა და გენდერული ურთიერთობების (არა)თანასწორობაზე დაკვირვებისა და განხილვისათვის.
- სასწავლო ვიზიტები. ამ დროს საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარება და თანამშრომლობის დამყარება შეიძლება მონაწილეთა შორის. სასაზღვრო სამსახურებში ქალი პერსონალისა და უმცირესობაში მყოფი ჯგუფების სასწავლო ვიზიტებში მონაწილეობა ხელს შეუწყობს ურთიერთკავშირებსა და ურთიერთმხარდაჭერას, მათი თავდაჯერებულობის გაზრდას, თვალსაწიერის გაფართოებასა და ნაცნობების ქსელის განვითარებას. რეგიონული შეხვედრები, სემინარები და სხვა საგანმანათლებლო აქტივობები მათთვის ნაცნობი სოციალური საზღვრების მიღმა, ქალთა უფრო მეტი მონაწილეობის შესაძლებლობასაც იძლევა რეგიონული მნიშვნელობის საკითხებში. ასეთი ვიზიტებისა და შეხვედრების ორგანიზებისას აუცილებელია მონაწილეთა შესაძლო ვალდებულებების გათვალისწინება ოჯახისა თუ მათი ზრუნვის ქვეშ მყოფი პირების მიმართ.
- ელექტრონული სწავლება. სასაზღვრო სამსახურებისთვის დამახასიათებელია, რომ მრავალი პოზიცია მიმოფანტულია შორეულ ადგილებში, სადაც გამართული საკომუნიკაციო კავშირები არ არის, რაც ტრენინგის პირისპირ ჩატა-

რებას ართულებს. ამის გამო ბევრი სასაზღვრო სამსახური სწორედ ელექტრონულ სწავლებას მიმართავს.

ეუთოს ელექტრონული სწავლების კურსი „გენდერული მეინსტრიმინგი სასაზღვრო უსაფრთხოებასა და მენეჯმენტში“ უზრუნველყოფს პლატფორმას სასაზღვრო პერსონალისთვის, ტრენერებისა და სასაზღვრო უსაფრთხოების საქმიანობაში ჩართული სხვა პირებისათვის სასწავლო შესაძლებლობებისა და ინფორმაციის, ბლოგების, დოკუმენტებისა და შეტყობინებების გასაზიარებლად. ეს არის მაღალი ხარისხის ინტერაქტიულ ტრენინგზე ინტერნეტით წვდომის ინოვაციური გადაწყვეტელება. პლატფორმაზე წვდომის ადმინისტრირებას ეუთო ახორციელებს. პლატფორმა საშუალებას აძლევს მომხმარებლებს, მასალები მათთვის ხელსაყრელი პირობებით, არჩეულ დროსა და ადგილზე გამოიყენონ.*

ტრენინგის ვარიანტების განხილვის, ასევე ნებისმიერი ტრენინგის დაგეგმვისა და ორგანიზების პროცესში ყურადღება ქალი პერსონალისათვის ტრენინგზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფაზე უნდა გამახვილდეს. მაგალითად, როდესაც ტრენინგი გარკვეული პერიოდის განმავლობაში სახლიდან შორს ყოფნას მოითხოვს, შეიძლება, იმ ქალებისა და კაცების მონაწილეობა გართულდეს, რომლებსაც ჰყავთ შვილები ან ზრუნვის ვალდებულება გააჩნიათ სხვა პირების მიმართ. მე-9 ჩანართი ასახავს ეუთოს საზღვრის მართვის საშტაბო კოლეჯის მიერ მიღებულ აქტიურ ზომებს კურსებში ქალების ნაკლებ მონაწილეობასთან დაკავშირებული პრობლემის გადასაჭრელად.

ჩანართი 9: ეუთოს სასაზღვრო მენეჯმენტის საშტაბო კოლეჯის წარმატება ქალი მსმენელების მოზიდვის მიზნით

ეუთოს სასაზღვრო მენეჯმენტის საშტაბო კოლეჯი, რომელიც ტაჯიკეთშია დაარსებული როგორც პირველი საერთაშორისო კოლეჯი, განკუთვნილია საზღვრის მართვის სფეროში მაღალი თანამდებობის პირთა პროფესიული განვითარებისთვის. მისი მანდატი საშტაბო სასწავლო კურსების მეშვეობით ითვალისწინებს ცოდნის გაღრმავებას, თანამშრომლობის გაძლიერებასა და გაცვლას საზღვრის მართვის ყველა სექტორში დასაქმებული ოფიცრებისთვის ეუთოს 57 მონაწილე სახელმწიფოში.

2009-დან 2013 წლამდე მონაწილეთა დაახლოებით 90 პროცენტი კაცი იყო. ქალი მონაწილეების დაბალი პროცენტული მაჩვენებლის გამო 2013 წელს კოლეჯმა საპილოტე ტრენინგი წამოიწყო, რათა წაეხალისებინა სამსახურები, რომლებიც მსმენელებს აგზავნიდნენ, და პროფესიული განვითარების მეტი შესაძლებლობები მიეცა ქალებისთვის. როგორც მონაწილეების, ასევე მსმენელთა გამგზავნი უწყებების მხრიდან პოზიტიური გამოხმაურების შემდეგ, კოლეჯმა ყოველწლიური აქტივობების გეგმაში შეიტანა ერთთვიანი „ქალი ლიდერების კურსი“, რომელიც მხოლოდ ქალებისთვის იყო განკუთვნილი. წარმატებული პილოტირების შედეგად ქალი ლიდერების კურსი ყოველწლიურ ღონისძიებად იქცა სასაზღვრო უსაფრთხოებისა და მენეჯმენტის საშუალო და უფროსი დონის ქალი ოფიცრებისათვის.

გარდა ამისა, საშტაბო კოლეჯის ძირითადი კურსების (ერთთვიანი საშტაბო კურსისა და უფროსი ლიდერობისთვის სასაზღვრო უსაფრთხოებისა და მენეჯმენტის კურსის) სასწავლო გეგმები გენდერული მეინსტრიმინგის ცალკეულ მოდულებს მოიცავს. ისინი მონაწილეებს გენდერთან დაკავშირებულ კონცეფციებსა და გენდერული თანასწორობის შესახებ საერთაშორისო და ეუთოს ვალდებულებებს აცნობს და უხსნის, თუ როგორ ამაღლებს გენდერული მეინსტრიმინგი სასაზღვრო უწყებების ეფექტიანობას.

* იხ. ასევე ვებგვერდი: https://polis.osce.org.



ფოტო: მონაწილე ავღანეთიდან საუბრობს სასაზღვრო თანამშრომლობაზე ეუთოს საზღვრის მართვის კოლეჯში, დუშანბე, 2017, © OSCE BMSC/Vadim Suleimanov.(ვადიმ სულეიმანოვი)

ტრენინგი პარტნიორებთან ერთად და პარნტიორებისთვის, მათ შორის, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისთვის

სასაზღვრო უწყებებსა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს შორის უფრო მჭიდრო თანამშრომლობის წახალისებისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაციის უკეთ გაცნობიერების მიზნით გასათვალისწინებელია:

- სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მოწვევა სასაზღვრო ადგილებზე და მათი პერსონალისათვის იქ არსებული პირობების, გარემოებებისა და გამოწვევების გაცნობა;
- სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისათვის ტრენინგების ორგანიზება საზღვრის მართვის სფეროში არსებული პრაქტიკის შესახებ (იხ. ჩანართი 10);
- სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან მუშაობა გენდერული მონაცემების შეგროვებისა და გენდერული შეფასებების ჩატარების მიზნით მესაზღვრეებთან, საბაჟოებსა და იმიგრაციასთან დაკავშირებულ საკითხებზე;
- სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან მუშაობა პროცედურების გასაჯაროების მიზნით.

ჩანართი 10: გენდერული ანალიზი, დიალოგი და ტრენინგი თემების უსაფრთხოების გაუმჯობესების საკითხებზე მალის, ნიგერისა და ბურკინა ფასოს სასაზღვრო რეგიონში

მალის, ნიგერისა და ბურკინა ფასოს სასაზღვრო რეგიონში საზღვრის მართვის სფეროში საზოგადოების უსაფრთხოების მიდგომის მხარდასაჭერად დანიის გამნაღმველთა ჯგუფმა გენდერულად მგრძნობიარე კონფლიქტების ანალიზის ფართო კვლევა ჩაატარა კაცი და ქალი მოვაჭრეებისა და მეწარმეების, მემცენარეების, ფერმერებისა და ქალთა ჯგუფების მონაწილეობით. შედეგად, ცხადი გახდა, რომ ადგილობრივი კონფლიქტისა და არასტაბილურობის ძირითადი მიზეზი იყო ურთიერთსაწინააღმდეგო ადგილობრივი ინტერესები, შემცირებული საძოვრები, მიწის ნაკვეთები და წყლის რესურსები, და არა რადიკალიზმი ან ძალადობრივ ექსტრემისტულ ჯგუფებში გადაბირება. მოსახლეობამ იარაღის გამოყენება მოუგვარებელი პრობლემების გადასაჭრელად დაიწყო, რამაც გაზარდა ძალადობა და მოწყვლადობა, განსაკუთრებით ახალგაზრდა კაცებისა.

შემდგომ ეტაპზე სასაზღვრო უსაფრთხოების მართვის გეგმა შემუშავდა, რომელმაც სტაბილურობის განვითარება და ძალადობრივი ექსტრემისტული ჯგუფებისა და საშიში მიგრაციის მიმართ თემებისა და ინდივიდუალური პირების მედეგობის გაძლიერება დაისახა მიზნად. გეგმა დიალოგის ფორუმებს ითვალისწინებდა თემებსა და სასაზღვრო ხელისუფლებას შორის 13 ადგილზე; ასევე სასაზღვრო და ტრანსსასაზღვრო თემებზე დაფუძნებულ ღონისძიებებს, რომლებიც თემებსა და სასაზღვრო უწყებებს შორის თანამშრომლობას ემსახურებოდა პარტნიორ ექსპერტებთან ერთად.

სასაზღვრო რაიონებში ადგილობრივ სასაზღვრო უწყებებს ტრენინგი ჩაუტარდათ თემების ჩართულობის, კონფლიქტების მართვისა და ანგარიშვალდებულების/ მომსახურების მიწოდების საკითხებზე; ასევე, მცირე კალიბრიანი ცეცხლსასროლი იარაღის კონტროლის, ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლის, პასტორალისტური კონფლიქტების მოგვარების, მიგრაციის მართვისა და ძალადობრივი ექსტრემიზმის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე. კონფლიქტების მართვის ტრენინგი სამიზნე თემებში ჩატარდა, რომლებიც მთლიანობაში 1600 წევრს აერთიანებდა. ამავდროულად, ახალგაზრდებისა და ქალებისთვის შემოსავლის მომტანი აქტივობების მხარდაჭერად გატარდა მნიშვნელოვანი ღონისძიებები.

წყარო: კომუნიკაცია ორნელა მოდერანთან, დანიის გამნაღმველთა ჯგუფი Danish Demining Group

4.4. რეგიონული თანამშრომლობა

მოსახლეობის გადაადგილებისა და დანაშაულებრივი საქმიანობის ბუნება ტრანსნაციონალურია და მასთან გამკლავება თანამშრომლობაზე დაფუძნებულ რეგიონულ მიდგომას მოითხოვს. ერთი ქვეყნისათვის თანდათან უფრო რთული ხდება, იმოქმედოს მარტო ეროვნული სასაზღვრო სამსახურების წინაშე მდგარი გამოწვევების გადასაჭრელად. მოულოდნელი შერეული მიგრაციული ნაკადებისთვის მზადყოფნისა და მათი მართვის თაობაზე რეგიონულ სახელმძღვანელო მითითებებს საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირების მექანიზმების შემუშავება შეუძლია. ასეთი ზომები მოსახლეობის მოწყვლადობისა და დახმარების საჭიროებების განსაზღვრასაც უწყობს ხელს. მიგრაციულ ნაკადებთან დაკავშირებით რეგიონული თანამშრომლობის გაუმჯობესებასა და ცოდნის ბაზის ამაღლებას სამომავლო ტენდენციების, განვითარებისა და მოსალოდნელი საფრთხეების განჭვრეტა და რეგიონის მზადყოფნის გაუმჯობესება შეუძლია.

სასაზღვრო სამსახურებს, ასევე, შეუძლიათ სხვა რეგიონულ ორგანოებთან ურთიერთდახმარებისა და საერთო მიდგომის განსახორციელებლად მუშაობა სასაზღვრო სამსახურებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისთვის, განსაკუთრებით კი კრიზისისა და საგანგებო სიტუაციების დროს.

რეგიონულ დონეზე თანამშრომლობისას სასაზღვრო სამსახური, რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობასა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას:

- შეარჩევს ხელმძღვანელ ქალებსა და კაცებს სტრატეგიულ დისკუსიებში მონაწილეობის მისაღებად: სხვადასხვა წარმომავლობა, გამოცდილება და შესაძლებლობები მიდგომებს რეგიონული პრობლემების გადასაჭრელად უფრო მრავალფეროვანს ხდის.
- ასახელებს ქალებსა და კაცებს რეგიონულ კონფერენციებსა და სასწავლო პროგრამებში მონაწილეობის მისაღებად: ეს პროფესიონალებს აძლევს ერთმანეთისაგან სწავლისა და გამოცდილების გაზიარების საშუალებას; ამასთანავე, ხელს უწყობს ცოდნისა და საჭირო ქსელების განვითარებას, განსაკუთრებით ქალებისათვის.

- მჭიდროდ თანამშრომლობს სხვა უწყებებთან: შესაძლებელია სინერგიის შექმნა საიმიგრაციო, სამართალდამცავ და საბაჟო სამსახურებთან; საერთაშორისო სააგენტოებთან, რომლებიც ლტოლვილთა, თავშესაფრის მაძიებელთა და მიგრანტთა საკითხებზე მუშაობენ; და ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, რომლებიც საამისოდ სპეციალურ სერვისებს უზრუნველყოფენ.
- აზიარებს რესურსებს: ეს აუმჯობესებს ენერგიისა და ორიენტირის გადატანის უნარს კრიზისის დროს, რათა შესაძლებელი იყოს ყველაზე დაუცველების (მაგალითად, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) სავარაუდო მსხვერპლის, მარტოხელა ოჯახების, მოხუცების, თანმხლები პირების გარეშე მყოფი ბავშვების) იდენტიფიცირება და დახმარების გაწევა მათთვის.

4.5. საიმიგრაციო პატიმრობის ადმინისტრირება ადამიანის უფლებების დაცვის უზრუნველყოფით

მიზნობრივი ძალისხმევა აუცილებელია სამიგრაციო დაკავების დაწესებულებებში მოწყვლადი ადამიანების დასაცავად და ადამიანის უფლებებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უზრუნველსაყოფად.* არასდროს შეიძლება საიმიგრაციო დაკავების დაწესებულებების მართვა ისე, როგორც სასჯელაღსრულების დაწესებულებებისა, რომლებშიც მსჯავრდებულები არიან მოთავსებული. ისინი ცალკე ცენტრების სახით უნდა ფუნქციონირებდეს.

საიმიგრაციო დაკავების ადამინისტრირება, ადამიანის უფლებების დაცვის უზრუნველყოფით, მოითხოვს:

- ქალებისა და კაცების ცალკე განთავსებას, გარდა ნათესავებისა;
- ქალების განთავსების ადგილებზე ქალ ზედამხედველებს;
- ლგბტი ადამიანების თვითიდენტიფირების საფუძველზე განთავსებას;
- უსაფრთხო და ჰუმანური პირობების, მათ შორის საბნების, სათანადო ტანსაცმლისა და ჰიგიენის საშუალებების, უზრუნველყოფას;
- ცალკე სანკვანძს, გამოსაცვლელსა და საშხაპეს;
- საკვებისა და წყლის სათანადო მიწოდებას;
- სუფთა ჰაერზე რეგულარულ წვდომას;
- მშობლებისა და შვილების ერთად ყოფნას;
- იურიდიული და საზოგადოებრივი დახმარების, სასკოლო ასაკის ბავშვებისთვის კი საგანმანათლებლო მომსახურების ხელმისაწვდომობას;
- მოზრდილებისათვის იურიდიული დახმარების ხელმისაწვდომობას, რაც გულისხმობს თანმხლები ბავშვების ყოფნას ზრდასრულთა გადაწყვეტილებების შესაბამისად;
- თანმხლები პირების გარეშე მყოფი არასრულწლოვნების მოპყრობას მათი ასაკისა და საჭიროებების, მათ შორის განათლებისა და დაცვის ზედამხედველობის, გათვალისწინებით.

გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებასა და თავისუფლების აღკვეთის ადგილებში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას ეხება მე-5 პრაქტიკული მითითებების კრებული: „თავისუფლების აღკვეთის ადგილები და გენდერი”.

* ამ საკითხთან დაკავშირებით დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (2011) „საერთაშორისო სტანდარტები საიმიგრაციო დაკავების და არასაპატიმრო ღონისძიებების შესახებ” და (2010) „სახელმძღვანელო მითითებები საზღვრის მართვასა და დაკავების პროცედურებზე მიგრანტთა ჩართულობით: საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის პერსპექტივა”, ჟენევა.

5. დასკვნა

ეროვნული უსაფრთხოების ინტერესებთან ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების უზრუნველყოფის შეთავსება რთული ამოცანაა, რომელსაც მრავალი წახნაგი აქვს. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება საზღვრის მართვის ყველა ასპექტში მთავარი ფაქტორია ამ ჰარმონიის მისაღწევად. საბოლოო ჯამში, გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება გააუმჯობესებს უსაფრთხოებას და სარგებელს მოუტანს ყველას. იგი საზღვრის მართვის ფუნქციების (როგორიცაა ხალხის, საქონლისა და მომსახურების ნაკადის კონტროლი და საზღვრებზე მონიტორინგი) ეფექტიანად განხორციელებისა და ამ პროცესში მოგზაურთა უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის საშუალებას გვაძლევს.

სამსახურში პერსონალის მიღების პროცესი, რომელიც წარმომადგენლობით სამუშაო ძალას იზიდავს, სამსახურის უფრო მეტ მოქნილობასა და ინოვაციურობას უწყობს ხელს. მრავალფეროვანი და კარგად მომზადებული პერსონალი კი აუმჯობესებს ხელმისაწვდომობას მოგზაურებისა და სასაზღვრო თემების ყველა სეგმენტისათვის. დაუცველი ჯგუფების, მათი განსხვავებული საჭიროებებისა და პრობლემების უკეთ ცოდნა და გააზრება კონკრეტული ჯგუფების მიმართ რეალისტური, მათზე მორგებული მიდგომების განხორციელებას განაპირობებს. საზღვრები, რომლებზეც დაცულია ადამიანის უფლებები, პრიორიტეტულია ადგილობრივ თემებთან თანამშრომლობითი ურთიერთობების განვითარებისა და დანაშაულებრივი საქმიანობის შესაჩერებლად.

სასაზღვრო პერსონალისა და საზოგადოებისთვის დაცული, უსაფრთხო და ჯანმრთელი გარემოს შექმნა მოითხოვს გადაწყვეტილების მიღებას, ინოვაციასა და მაღალი პროფესიული სტანდარტების დაცვას. გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაცია და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაცია მნიშვნელოვანი ხელშემწყობი ფაქტორებია ამგვარი გარემოს განვითარებისთვის.

1. კომუნიკაცია მოლდოვას შინაგან საქმეთა სამინისტროს ერთობლივი სასწავლოს ცენტრის აპარატის უფროსთან ნატალია ფურტუნასთან.
2. EUNAVFOR Med (2018) „პირველი აქტიური ტრენინგი გენდერის თემაზე ევროკავშირის საზღვაო ძალების ოპერაციაში „სოფია“ EUNAVFOR Med-ის ოპერაციების შტაბში, 17 სექტემბერი, https://www.operationsophia.eu/the-first-active-training-project-on-gender-at-the-eunavfor-med-command-headquarters-of-operation-sophia (ნანახია 27 ნოემბერს, 2019).



6. სახელმძღვანელო კითხვები ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის*

ინსტიტუციური თვითშეფასების სახელმძღვანელო კითხვები საწყისი წერტილია იმის შესაფასებლად, თუ როგორ შეუძლია სასაზღვრო სამსახურს გენდერული პერსპექტივის უკეთესად ინტეგრირება და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა.

ეს კითხვების ამომწურავი ჩამონათვალი არ არის. ისინი შემუშავებული და ადაპტირებულია ნებისმიერი კონტექსტისთვის. წინამდებარე პრაქტიკული მითითებების მომხმარებლებს სხვა კითხვების დამატებაც შეუძლიათ გენდერთან დაკავშირებული პრაქტიკის შესახებ თავიანთ დაწესებულებებში. აუცილებელი არ არის სახელმძღვანელოს თანმიმდევრობით გამოყენება: მომხმარებლებს შეუძლიათ გამოტოვონ გარკვეული სფეროები და ისინი შეარჩიონ, რომლებსაც, მათი აზრით, უფრო მეტი გავლენა ან გამოხმაურება ექნება.

თემა A: სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულების ეფექტიანობა

შესაძლებლობები და ტრენინგი

A. ქალები და კაცები ყველა სასაზღვრო პუნქტში არიან თუ არა წარმოდგენილი?
B. რამდენი ქალი მუშაობს (ან როგორია მათი პროცენტული რაოდენობა) თითოეულ სასაზღვრო პუნქტში? საკმარისია ეს რაოდენობა, საჭიროების შემთხვევაში, ქალი ოფიცრების ხელმისაწვდომობისთვის მიგრანტების, მოგზაურების, ლტოლვილების, მოვაჭრებისა და ა.შ. მომსახურებისთვის?
   ☐ კი ☐ არა
   თუ არა, მიუთითეთ დეტალები.
C. ყველა სასაზღვრო პუნქტშია გასაუბრების ჩატარებისა და დაკავების შესაბამისი ადგილები ქალებისთვის, კაცებისთვის, გოგოებისთვის, ბიჭებისა და ლგბტი ადამიანებისთვის? მაგალითად, შესაძლებელია თუ არა ქალებისა და კაცების, მოზრდილებისა და არასრულწლოვნების ცალკე მოთავსება?
   ☐ კი ☐ არა
D. რა სახის მომზადებას გადიან სასაზღვრო ოფიცრები გენდერული ნიშნით ძალადობის სპეციფიკურ ფორმებზე, მათ შორის ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის), სექსუალური ძალადობისა და ლგბტი ადამიანების მიმართ ძალადობის საკითხებზე?
E. იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს სპეციალური დანაყოფები/სამსახურები გენდერთან დაკავშირებული დანაშაულის, მაგალითად, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) გამოსავლენად, სასაზღვრო ოფიცრები მომზადებული არიან კონტაქტის პროცედურებში?
   ☐ კი ☐ არა

*ადაპტირებულია - DCAF (2011) გენდერული თვითშეფასების სახელმძღვანელო პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვის, ჟენევა

ფოტო: ინდოეთის უშიშროების ძალები, ატარივაგას ინდოეთი-პაკისტანის საზღვრის დახურვის ცერემონია, 2014, © ADM Institute for the Prevention of Postharvest Loss. (ADM მოსავლის აღების შემდგომი დანაკარგების პრევენციის ინსტიტუტი)

და თუ ასეთი დანაყოფები არ არსებობს, მესაზღვრეები იცნობენ ალტერნატიულ პროცედურებს?
კი ☐ არა ☐

F. რა შესაძლებლობები არსებობს გენდერული ნიშნით ჩადენილ დანაშაულებზე საჩივრების მისაღებად და პირველადი გამოძიების ჩასატარებლად (გასაუბრებისთვის გამოყოფილი სივრცე, თარჯიმნებზე წვდომა და ა.შ.)? ადეკვატურია თუ არა ეს საშუალებები?
კი ☐ არა ☐

მომსახურებაზე წვდომა

A. მიეწოდებათ თუ არა ქალებს, კაცებს, გოგოებს, ბიჭებსა და ლგბტი ადამიანებს ინფორმაცია ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) შესახებ შეტყობინებასთან, მათ შორის აუცილებელ პროცედურებთან, გასაუბრების დროს ქალი/კაცი ოფიცრების ხელმისაწვდომობასა და ტრეფიკინგის სპეციალიზებულ დანაყოფებთან, დაკავშირებით?
☐ კი ☐ არა

B. არსებობს თუ არა სპეციალიზებული ჯგუფები გენდერთან დაკავშირებული საკითხების გადასაჭრელად?
☐ კი ☐ არა

მონაცემები გენდერული ნიშნით ჩადენილ დანაშაულზე

A. რა სახის მონაცემებს აგროვებენ სასაზღვრო დაწესებულებები გენდერული ნიშნით ჩადენილ ძალადობასთან დაკავშირებით?

თემა B: კანონმდებლობა, პოლიტიკა და დაგეგმვა

ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო სამართალი

A. ზღუდავს თუ არა კანონმდებლობა ქალების ან კაცების კონკრეტული ჯგუფების, ლგბტი ადამიანების რაიმე სახით მუშაობას სასაზღვრო სამსახურებში?
☐ კი ☐ არა

თუ დიახ, მიუთითეთ დეტალები.

B. ქვერეგიონულ, რეგიონულ და საერთაშორისო ქცევის კოდექსების გენდერთან დაკავშირებული რომელი დებულებები გამოიყენება საზღვარგარეთ განლაგებული სასაზღვრო სამსახურების (მაგალითად, აფრიკის კავშირის, ევროკავშირის, ნატოს, გაეროს) წევრების მიმართ?

ინსტიტუციური პოლიტიკა, პროცედურები და კოორდინაცია

A. რა სისტემები მოქმედებს სასაზღვრო თემებში ქალების, კაცების, გოგოების, ბიჭების და ლგბტი ადამიანების განსხვავებული საჭიროებების გამოსავლენად უსაფრთხოების კუთხით?

B. რა მომსახურებებია ხელმისაწვდომი სასაზღვრო თემებში ქალების, კაცების, გოგოების, ბიჭებისა და ლგბტი ადამიანების განსხვავებულ საჭიროებებზე რეაგირებისათვის უსაფრთხოების კუთხით?

C. სხვა რა სისტემები და სერვისები არსებობს სასაზღვრო თემებში მარგინალიზებული ქალების, კაცების, გოგოებისა და ბიჭების (მაგ. ეთნიკური და ენობრივი უმცირესობების, ლტოლვილებისა და დევნილების, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების, იძულებით გადაადგილებული პირების, აივ ინფიცირებული/შიდსით დაავადებული კაცებისა და ქალების) განსაკუთრებული საჭიროებების დასადგენად უსაფრთხოების მიზნით?

D. რა გენდერული ანალიზი ტარდება ქალების, კაცების, გოგოების, ბიჭებისა და ლგბტი ადამიანებისათვის გაწეული მომსახურების სხვადასხვა შედეგთან დაკავშირებით?

E. რა წერილობითი სტანდარტული ოპერაციული პროცედურები არსებობს

გენდერული ნიშნით ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) დანაშაულების აღკვეთისა და მათზე რეაგირების მიზნით? ხორციელდება თუ არა ისინი? თუ არა, განმარტეთ.

F. როგორ ახორციელებენ სასაზღვრო სამსახურები თანამშრომლობასა და კოორდინაციას სხვა სამსახურებთან (როგორიცაა: სოციალური სამსახურები, ბავშვთა დაცვისა და საზოგადოებრივი ორგანიზაციები, არასამთავრობო ორგანიზაციები, რომლებიც უზრუნველყოფენ თავშესაფრებს, კონსულტაციებს, იურიდიულ დახმარებასა და ა.შ.) გენდერული ნიშნით ძალადობის მსხვერპლთა დასახმარებლად და მხარდასაჭერად?
G. როგორ ხორციელდება შესაბამისი ქცევის სტანდარტები და ქცევის კოდექსები (ეროვნული, ქვერეგიონული, რეგიონული და საერთაშორისო)?

თემა C: თემებთან ურთიერთობა

საზოგდოების აღქმა

A. აღიარებენ თუ არა ქალები, კაცები, ბიჭები, გოგონები და ლგბტი ადამიანები, რომ სასაზღვრო ოფიცრები აქტიურად მუშაობენ სასაზღვრო თემებთან გენდერთან დაკავშირებული უსაფრთხოების პრობლემების გამოსავლენად?
B. საიდან იცით/რის საფუძველზე თვლით, რას ფიქრობენ ქალები, კაცები, ბიჭები, გოგოები და ლგბტი ადამიანები, რომლებმაც სასაზღვრო სამსახურებს მიმართეს მათთვის გაწეული მომსახურების თაობაზე?

საზოგადოებასთან თანამშრომლობა და კონსულტაცია

A. როგორ უწევენ სასაზღვრო თემებში ქალებს, კაცებსა და ლგბტი ადამიანებს კონსულტაციას სასაზღვრო სამსახურები ამ ტერიტორიებზე დანაშაულის პრევენციის პრიორიტეტების შესახებ?
B. როგორ მონაწილეობენ სასაზღვრო სამსახურები სასაზღვრო თემების საქმიანობაში უსაფრთხოების პრობლემების გადასაჭრელად?
C. ქალი ოფიცრები და ლგბტი ადამიანები სრულად მონაწილეობენ თუ არა სასაზღვრო თემების უსაფრთხოების ჯგუფების მუშაობაში?
D. რამდენად თანაბრად მონაწილეობენ ქალები, კაცები და ლგბტი ადამიანები სასაზღვრო თემების უსაფრთხოების ჯგუფებში, რომლებიც კონსულტაციას უწევენ/ეხმარებიან სასაზღვრო სამსახურებს?
E. შექმნილია თუ არა სასაზღვრო მეკავშირე ოფიცრების თანამდებობა (ან მათი ექვივალენტი) სასაზღვრო თემებთან მჭიდრო თანამშრომლობისთვის?
☐ კი ☐ არა
თუ დიახ, არიან თუ არა ამ თანამდებობებზე დასაქმებული კაცი და ქალი პერსონალი, მათ შორის ლგბტი ადამიანები?

თემა D: ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა

შიდა და გარე ზედამხედველობა

A. როგორ ახორციელებენ საზედამხედველო მექანიზმებს, რომლებიც სასაზღვრო სამსახურებს აკონტროლებენ, გენდერული თანასწორობისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების ხელშეწყობის კუთხით?

საჩივრები სასაზღვრო პერსონალის წინააღმდეგ

A. როგორ შეიძლება საზოგადოებამ და სასაზღვრო პერსონალმა განაცხადონ გენდერული ნიშნით ძალადობის, სექსუალური შევიწროების, დისკრიმინაციის ან ადამიანის უფლებების სხვა დარღვევების შესახებ?
B. გასაჩივრების მექანიზმების შესახებ ინფორმაცია და ინსტრუქციები ხელმისაწვდომია საზღვრის გადაკვეთის პუნქტებზე?

თემა E: პერსონალი

შერჩევა და სამსახურში მიღება

A. როგორია ქალების, კაცებისა და ლგბტი ადამიანების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი საზღვრის მართვის შესაბამის დაწესებულებაში?
B. როგორ ხდება ახალი თანამშრომლების ინფორმირება შორეულ და იზოლირებულ სასაზღვრო საკონტროლო პუნქტებში წარგზავნის ალბათობის შესახებ? საჭიროა თუ არა კაცების, ქალებისა და ლგბტი ადამიანების თანხმობა ასეთი წარგზავნისას?
☐ კი ☐ არა
თუ არა, მიუთითეთ დეტალები.
C. რა ზომებია მიღებული შერჩევის პროცესში მიკერძოებულობის აღმოსაფხვრელად?

შენარჩუნება

A. რა ტიპის პრაქტიკულ და ფსიქოლოგიურ მხარდაჭერას სთავაზობენ პერსონალის ოჯახებს, როდესაც ოჯახის წევრი შორეულ ადგილზეა წარგზავნილი?
B. რა მექანიზმები ეხმარება პერსონალს, რომლებიც სახლიდან შორს არიან წარგზავნილი ქვეყნის შიგნით ან საერთაშორისო მისიებში, საკუთარ ოჯახებთან კავშირის შესანარჩუნებლად?
C. რა სახის მონაცემები არსებობს თანამშრომელთა შენარჩუნების მაჩვენებლებისა და სამსახურიდან წასვლის მიზეზებთან დაკავშირებით?

დავალებები, მივლინება, წახალისება და ანაზღაურება

A. ქალებსა და ლგბტი ადამიანებს მუშაობის თანაბარ შესაძლებლობებს სთავაზობენ:
i) არასაკლერკო თანამდებობებზე,? ☐ კი ☐ არა
ii) სხვა სპეციალიზებულ განყოფილებებში? ☐ კი ☐ არა
B. აქვთ თუ არა ქალებს, კაცებსა და ლგბტი ადამიანებს თანაბარი წვდომა მანქანებზე, კომპიუტერებზე, რადიოზე, ტელეფონებსა და სხვა რესურსებზე, რათა თავიანთი სამუშაო კარგად შეასრულონ?
☐ კი ☐ არა
C. აქვთ თუ არა ქალებს, კაცებსა და ლგბტი ადამიანებს თანაბარი წვდომა სასურველ თანამდებობაზე და/ან მივლინებაზე?
☐ კი ☐ არა
D. აქვთ თუ არა ქორწინებაში მყოფ ქალებს, ბავშვიან ქალებსა და ლგბტი ადამიანებს თანაბარი წვდომა სასურველ თანამდებობაზე და/ან მივლინებაზე სხვა ქალებისა და კაცების მსგავსად?
☐ კი ☐ არა

მენტორინგი და მხარდაჭერა

A. არსებობს თუ არა ქალ სამართალდამცავთა ასოციაცია ან რაიმე განყოფილება სპეციალურად ქალი ოფიცრებისათვის სასაზღვრო სამსახურებში/ქალი მესაზღვრეებისთვის?
☐ კი ☐ არა
B. არსებობს თუ არა მსგავსი ასოციაცია ლგბტი ადამიანებისთვის?
☐ კი ☐ არა

ინფრასტრუქტურა და აღჭურვილობა

A. ადეკვატური და ცალკე განთავსების ადგილები (საცხოვრებელი, დასაბანი და გამოსაცვლელი) უზრუნველყოფილია თუ არა როგორც ქალებისთვის, ასევე კაცებისა და ლგბტი ადამიანებისთვის საზღვრის გადაკვეთის პუნქტებზე, განსაკუთრებით შორეულ ადგილებში?
☐ კი ☐ არა

თემა F: ინსტიტუციური კულტურა

გენდერული პერსპექტივის გაცნობიერება და კაცი და ქალი პერსონალის ურთიერთობები

A. არსებობს თუ არა კონკრეტული გენდერული სტრატეგია გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად მთელი დაწესებულების ფარგლებში?
☐ კი ☐ არა

B. არის თუ არა სამუშაო ჯგუფები შერეული?
☐ კი ☐ არა
თუ ჯგუფები ერთსქესიანია, ახსენით - რატომ.

C. მუშაობენ თუ არა ქალები, კაცები და ლგბტი ადამიანები ერთად ყველა ადგილას?
☐ კი ☐ არა
თუ არა, ახსენით - რატომ.

ლიდერობა და საზოგადოების წარმომადგენლობითობა

A. არიან თუ არა ქალები, კაცები და ლგბტი ადამიანები თანაბრად წარმოდგენილი სასაზღვრო თანამშრომლობის რეგიონული სტრატეგიის შეხვედრებზე?
☐ კი ☐ არა
თუ კი, არიან თუ არა მონაწილე ქალები, კაცები და ლგბტი ადამიანები თანაბარი რანგისა და უფლებამოსილების მქონენი?
☐ კი ☐ არა


OSCE
OSCE
ОБСЕ
OSCE

7. დამატებითი რესურსები

ვებ-გვერდები

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

DCAF, SSR Backgrounder Series, www.ssrbackgrounders.org

Frontex Consultative Forum, https://frontex.europa.eu/fundamental-rights/consultative-forum/general

OSCE, “Women in security: Countering violent extremism”, https://www.osce.org/secretariat/293631

OSCE, “Border management and security concept”, https://www.osce.org/mc/17452

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

UN Office for Drugs and Crime, “Human trafficking portal”, https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/index.html

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

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

World Customs Organization, “Advancing gender equality in customs”, e-learning site, https://clikc.wcoomd.org/enrol/index.php?id=713

მეგზურები და პრაქტიკული სახელმძღვანელოები

Alexander-Scott, M., E. Bell and J. Holden (2016) DFID Guidance Notes. Shifting Social Norms to Tackle Violence against Women and Girls, January, London: VAWG Helpdesk.

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

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

ფოტო: ეუთო-ს დამკვირვებლები პატრულირებენ უკრაინის დონეცკის რეგიონში უსაფრთხოების ზოგადი სიტუაციის შესაფასებლად, 2016 წ. © OSCE/Evgeny Maloletk ევგენი მალოლეტკ

Bennett, W. (2015) Community Security Handbook, London: Saferworld.

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

DFID (2013) Addressing Violence against Women and Girls through Security and Justice Programming, CHASE Guidance Note Series, London: DFID.

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

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

World Customs Organization (2019) Gender Equality Organizational Assessment Tool, Brussels: World Customs Organization.

სტატიები და ანგარიშები

Brethfeld, J. and T. Jeanneret (2010) “With or without you: Why participatory approaches are lacking from an EU-funded border management programme in Kyrgyzstan”, London: Saferworld.

Nelleman, C. (ed.) (2016) “The rise of environmental crime: A growing threat to natural resources, peace, development and security”, UNEP-Interpol rapid response assessment, Nairobi: UNEP.

Ní Aoláin, F. and J. Huckerby (2018) “Gendering counter-terrorism: How to, how not to”, Just Security, 1 May, https://www.justsecurity.org/55522/gendering-counterterrorism-to-part-i.



DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance

Office for Democratic Institutions and Human Rights
OSCE ODIHR

UN WOMEN