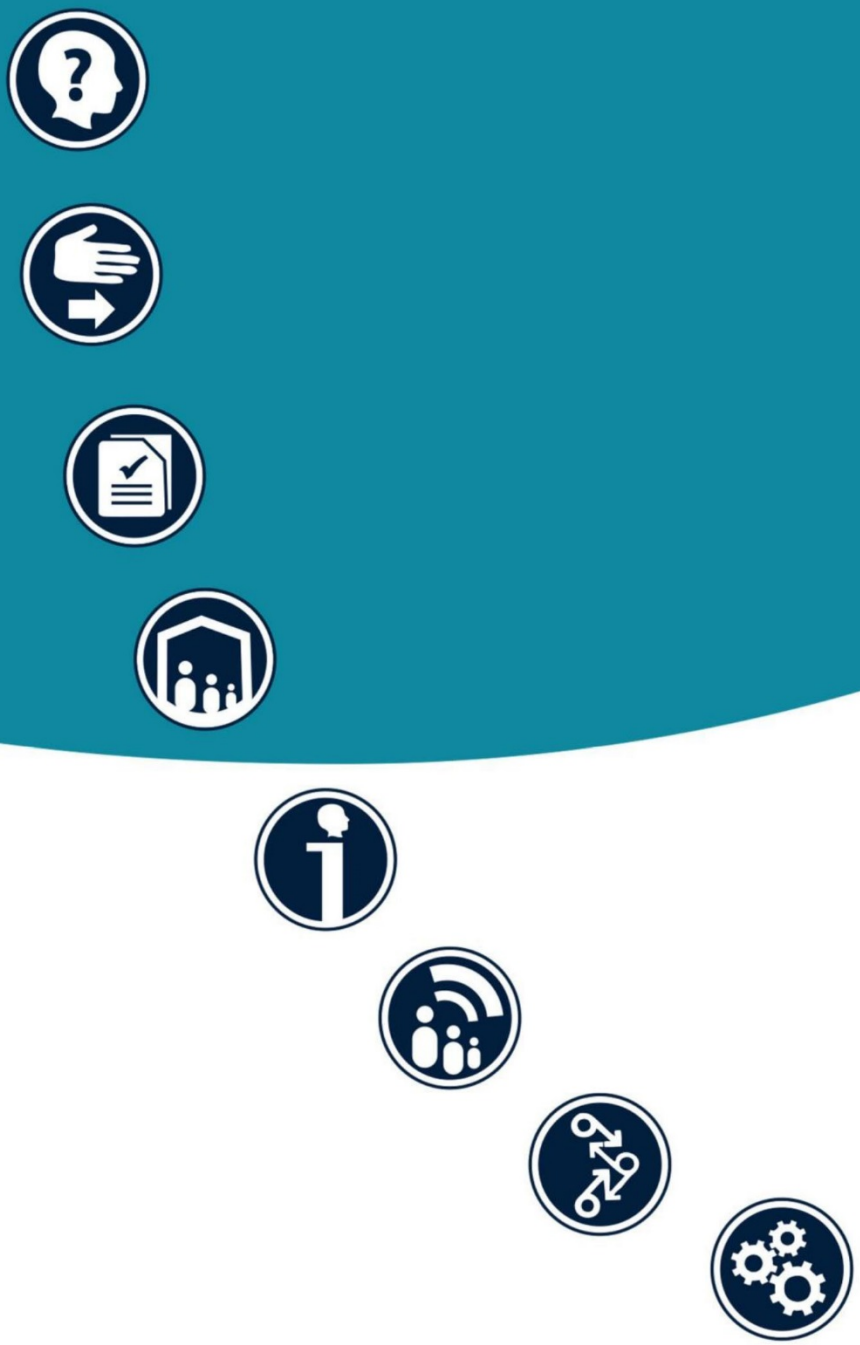
# თვითშეფასების სახელმძღვანელო გენდერის შესახებ პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და იუსტიციის სექტორისთვის



DCAF
a centre for security, development and the rule of law

## მადლობა

*შეიარაღებულ ძალებზე დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF) მადლობას უხდის ნიდერლანდების თავდაცვის სამინისტროს გენდერული საკითხების გუნდს და სიერა ლეონეს პოლიციას, რომელიც მუშაობდა აიშა ფოფანა იბრაჰიმთან წინამდებარე სახელმძღვანელოს ვერსიების საველე გამოცდისათვის.*

*მადლობას ვუხდით, ასევე, ჯინი ჰარვეის და ჯულიტ ჰანტს, რომლებიც მონაწილეობდნენ წინამდებარე სახელმძვანლოს დახვეწის საქმეში; მადლობას იმსახურებენ ექსპერტ-მიმომხილველები: სილვია ანგერბაუერი, ნიკოლ ბოლი, ვირჯინია ბუვიერი და ქეთლინ კუერნასტი ამერიკის შეერთებული შტატების მშვიდობის ინსტიტუტიდან (USIP), სარა დუგლასი და ნიკოლას პოპოვიჩი გაერო-ს ქალთა ორგანიზაციიდან (UN Women), ჩერილ ჰენდრიკსი, მარჯი მორი, მიშლ პეპე, შელბი კვასტი და ევერეტ სუმერფილდი.*

*ავტორს სურს მადლობა გადაუხადოს ანა დანგოვასა და ანალი პეპერს კვლევით მუშაობაში დახმარებისათვის, და კოლეგებს შეიარაღებულ ძალებზე დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF) გენდერისა და უსაფრთხოების გუნდებიდან დანიელ დე ტორესს, ანიკე დოჰერტის, ანჯა ებნოთტერს, კატრინ კვესადასა და კრისტინ ვალასეკს. ასევე, ვიქტორია უოლკერს და ბერნარდ ბელონდრადეს შეიარაღებულ ძალებზე დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის საერთაშორისო უსაფრთხოების სექტორის მრჩეველთა ჯგუფიდან (DCAF-ISSAT) მათი კომენტარებისათვის წინამდებარე სახელმძღვანელოს პროექტების შესახებ.*

### *შეიარაღებულ ძალებზე დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF)*

*შეიარაღებულ ძალებზე დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF) წარმოადგენს მსოფლიოს ერთ-ერთ წამყვან ინსტიტუტს უსაფრთხოების სექტორის რეფორმისა და უსაფრთხოების სექტორის მართვის სფეროებში. DCAF-ი უზრუნველყოფს ქვეყნის შიგნით საკონსულტაციო მხარდაჭერისა და პრაქტიკული დახმარების პროგრამებს, განავითარებს და ხელს უწყობს სათანადო დემოკრატიულ ნორმებს საერთაშორისო და ეროვნულ დონეზე, იცავს მოწინავე პრაქტიკებს და ახორციელებს პოლიტიკასთან დაკავშირებულ გამოკვლევას უსაფრთხოების სექტორში ეფექტური, დემოკრატიული მმართველობის უზრუნველსაყოფად. გვეწვიეთ ვებგვერდზე:* www.dcaf.ch

### *DCAF-ის გენდერისა და უსაფრთხოების პროგრამა*

*DCAF-ის გენდერისა და უსაფრთხოების პროგრამა მუშაობს გამოკვლევის, სტრატეგიული კურსის და ტექნიკური რჩევის, და რეგიონული პროექტების მეშვეობით უსაფრთხოების სექტორების განვითარების მხარდასაჭერად, რომლებიც აკმაყოფილებენ მამაკაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონების საჭიროებებს; ასევე მხარს უჭერენ მამაკაცებისა და ქალების სრულ მონაწილეობას უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებსა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესებში.*

*დაგვიკავშირდით: gender@dcaf.ch*
*© DCAF, 2011. DCAF-ი მხარს უჭერს წინამდებარე თვითშფასების სახელმძღვანელოს გამოყენებას, ადაპტირებას და კოპირებას. თუმცაღა, გთხოვთ ყველა გამოყენებული მასალის აღიარებასა და მითითებას.*
*გთხოვთ, დაგვიკავშირდეთ თუ მოისურვებთ აღნიშნული სახელმძღვანელოს გადათარგმნას.*
*ISBN: 978-92-9222-169-0*
*მიუთითეთ: მეგან ბასტიკი, თვითშეფასების სახელმძვანელო გენდერის შესახებ პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და იუსტიციის სექტორისათვის (ჟენევა DCAF, 2011)*

# სარჩევი


თავი 1: შესავალი ..... 1

ზოგადი მიმოხილვა ..... 1

რატომ უნდა  შესრულდეს ინსტიტუციური თვითშეფასება გენდერის შესახებ? ..... 2

ვისთვის არის განკუთვნილი სახელმძღვანელო? ..... 4

ტერმინები და ტერმინოლოგია ..... 5

მაგალითი 1: ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალების გენდერული ასპექტების ინტეგრირების აუდიტი ..... 8

თავი 2: როგორ უნდა განხორციელდეს ინსტიტუციური თვითშეფასება? ..... 10

რეალიზაციის გეგმა-გრაფიკი ..... 10

ეტაპი 1: უპირატესობებისა და რისკების გათვალისწინება ..... 11

ეტაპი2: სათანადო უფლებამოსილების მოპოვება ..... 11

ეტაპი 3: მუშაობის ორგანიზება ..... 12

ეტაპი 4: თვითშეფასების პროცესის შეჯერება ..... 15

ეტაპი 5: ინფორმაციის შეგროვება ..... 18

ეტაპი 6: მიღებული შედეგების  ანალიზი და საანგარიშო მოხსენების გაკეთება ..... 21

ეტაპი 7: გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის შედგენა ..... 22

ეტაპი 8: კონტროლი, შეფასება და რეგულირება ..... 25

მაგალითი 2: ალბუკერკის პოლიციის განყოფილების თვითშეფასება პირადი შემადგენლობის ქალებით დაკომპლექტებისა და შენარჩუნების შესახებ ..... 26

მაგალითი 3: ნიდერლანდების შეიარაღებული ძალების გენდერული პოლიტიკის განხორციელების გაუმჯობესება ..... 27

თავი 3: შეკითხვები გენდერული მგრძნობელობის 16 ფაქტორის შესახებ ..... 28

თემა ა: მოქმედების ეფექტურობა ..... 29

თემა ბ: კანონები, სტრატეგიები  და დაგეგმვა ..... 38

თემა გ: საზოგადოებასთან ურთიერთობა ..... 46

თემა დ: ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა ..... 49

თემა ე: კადრები ..... 54

თემა ვ: ინსტიტუციური კულტურა ..... 63

დამატებითი რესურსები ..... 67

დანართები ..... 70

დანართი 1: გენდერული სახის ძალადობის მაგალითები ..... 70

დანართი 2: გენდერული თვითშეფასების სამოქმედო გეგმის ნიმუში ..... 72

დანართი 3: რჩევა ინტერვიუების ჩატარებაზე ..... 75

დანართი 4: სახელმძღვანელო პრინციპების ნიმუში ფოკუს-ჯგუფებისთვის ..... 77

დანართი 5: გენდერული თანასწორობის თვითშეფასების ანგარიშის ნიმუში ..... 79

დანართი 6: გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის ნიმუში ..... 80

დანართი 7: ტრენინგის შესახებ ინფორმაციის შეგროვების ნიმუში ..... 82

დანართი კომენტარებისთვის 1: სახელმძღვანელოს შეფასება ..... 83

# თავი 1: შესავალი

## ზოგადი მიმოხილვა

წინამდებარე სახელმძვანელო წარმოადგენს საშუალებას უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების გენდერის შესახებ რეაგირების შესაფასებლად. მიუხედავად იმისა, რომ მისი გამოყენება შეუძლია უსაფრთხოების სექტორის სხვა ინსტიტუტებსაც, იგი კერძოდ განკუთვნილია პოლიციის სამსახურების, შეიარაღებული ძალებისა და იუსტიციის სექტორის ინსტიტუტებისათვის. გენდერზე ორიენტირებული უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტი არის ინსტიტუტი, რომელიც არა მარტო აკმაყოფილებს მამაკაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონების განსხვავებულ და სხვადასხვა უსაფრთხოებისა და სამართლიანობის საჭიროებებს, არამედ ხელს უწყობს მამაკაცებისა და ქალების სრულ და თანაბარ მონაწილეობას.

მოცემული სახელმძღვანელო რვაეტაპიანი პროცესის მეშვეობით გასწავლით, როგორ უნდა აწარმოოთ საკუთარი ინსტიტუტის შეფასება, შექმნათ სამოქმედო გეგმა საკუთარი ორგა-ნიზაციის წინსვლისათვის, და აკონტ-როლოთ და შეაფასოთ გეგმის განვითარება.

1. პრივილეგიებისა და რისკების გათვალისწინება
2. სათანადო უფლებამოსილების მოპოვება
3. მუშაობის ორგანიზება
4. თვითშეფასების პროცესის შეჯერება
5. ინფორმაციის შეგროვება
6. მიღებული შედეგების ანალიზი და ანგარიშის წარდგენა
7. სამოქმედო გეგმა გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად
8. კონტროლი, შეფასება და რეგულირება

შეფასების წარმოებისთვის, თქვენმა ორგა-ნიზაციამ უნდა შეკრიბოს სამუშაო ჯგუფი, რომელსაც უხელმძღვანელებს კოორდინატორი გენდერის შესახებ (თუ არსებობს მსგავსი პირი), ოფიცერი თანასწორობის სფეროში ან სხვა ვინმე.

სამუშაო ჯგუფი იყენებს იმგვარ მეთოდებს, როგორიცაა ინტერვიუები, კითხვარები, ფოკუს-ჯგუფები და დოკუმენტების მიმოხილვა გენდერის შესახებ ორიენტირების 16 ფაქტორის შესახებ ინფორმაციის შესაგროვებლად (იხილეთ

მე-2 გვერდზე მოთავსებული სვეტი). აღნიშნული 16 ფაქტორი დაყოფილია 6 თემატურ ჯგუფად.

ა) მოქმედების ეფექტურობა
ბ) კანონები, სტრატეგიები და დაგეგმვა
გ) საზოგადოებრივი ურთიერთობები
ფ) ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა
ე) კადრები
ვ) ინსტიტუციური კულტურა

თვითშეფასებას და სამოქმედო გეგმას, სავარაუდოდ, უნდა დასჭირდეს ოთხიდან ექვსი თვე.

✓ **შეფასების ანგარიში,** რომელშიც მოცემულია თქვენი ორგანიზაციის მიერ გენდერის შესახებ რეაგირების ზოგადი მიმოხილვა, მათ შორის პრიორიტეტები და გამოწვევები, და წარმოადგენს სტანდარტულ კრიტერიუმს განხილვისა და დაგეგმვისათვის.

✓ **სამოქმედო გეგმა გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად** მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმებით.

## რატომ უნდა შესრულდეს ინსტიტუციური თვითშეფასება გენდერის შესახებ?

გენდერის შესახებ ფოკუსირება - სოციალური განსხვავებები და სოციალური ურთიერთობები ქალებსა და კაცებს შორის - ეხმარება უსაფრთხოების სექტორის დაწესებულებას გააუმჯობესოს საკუთარი პასუხისმგებლობა საზოგადოებების მიმართ, რომლებსაც ის ემსახურება, გააძლიეროს ოპერატიული ეფექტურობა, მრავალ-ფეროვანი გახადოს პირადი შემადგენლობა და მიაღწიოს მათ მაქსიმალურ შესაძლებლობას და დააკმაყოფილოს პრო-ფესიონალური ანგარიშვალდებულების უმაღლესი სტანდარტები. იგი, ასევე, დახ-მარებას უწევს შეასრულოს მოვალეობები, რომლებიც გათვალისწინებულია საერთა-შორისო კანონით, მათ შორის, როგორიცაა გაერთიანებული ერების უსაფრთხოების საბჭოს რეზოლუცია 1325 და ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია (CEDAW).

**გენდერული მგრძნობელობის 16 ფაქტორი**

თვითშეფასება განიხილავს გენდერის პრობლემატიკაზე რეაგირების 16 ფაქტორს, რომელიც დაყოფილია ექვს თემატურ ჯგუფად.

**თემა ა: მოქმედების ეფექტურობა**
1. ქმედუნარიანობა და სწავლება
2. მომსახურეობებზე მისაწვდომობა
3. მონაცემები გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებულ დანაშაულზე

**თემა ბ: კანონები, სტრტეგიები და დაგეგმვა**
4. ეროვნული, რეგიონული, და საერთაშორისო კანონები და სტანდარტები
5. ინსტიტუციური პოლიტიკა, პროცედურები და კოორდინაცია

**თემა გ: საზოგადოებრივი ურთიერთობები**
6. საზოგადოებრივი აღქმები
7. საზოგადოებასთან თანამშრომლობა და კონსულტაცია

**თემა დ: ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა**
8. საჩივრები უსაფრთხოების სექტორის პერსონალის წინააღმდეგ
9. შიდაუწყებრივი და გარე ზედამხედველობა

**თემა ე: კადრები**
10. პირადი შემადგენლობით დაკომპლექტება შერჩევა და შენარჩუნება
11. დანიშვნა, განაწილება, დაწინაურება და ანაზღაურება
12. მენტორობა და მხარდაჭერა
13. ინფრასტრუქტურა და აღჭურვა

**თემა ვ: ინსტიტუციური კულტურა**
14. გენდერული საკითხების გაგება და ურთიერთობები
15. მამრობითი და მდედრობითი სქესის პერსონალს შორის
16. ხელმძღვანელობა და საჯარო წარდგენა

გენდერის შესახებ თვითშეფასების განხორციელება შესაძლებელია იყოს პირველი ნაბიჯი გენდერულ თანასწორობაზე ორიენტირებული უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტად გარდაქმნის საქმეში - იმგვარად, რომელიც აკმაყოფილებს მამაკაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონების განსხვავებულ და სხვადასხვა უსაფრთხოებისა და სამართლიანობის საჭიროებებს, და ასევე, ხელს უწყობს მამაკაცებისა და ქალების სრულ და თანაბარ მონაწილეობას. თუ თქვენ უკვე გადადგით ნაბიჯები აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, წინამდებარე შეფასება დაგეხმარებათ გაარკვიოთ, რამდენად სწორად მოქმედებთ.

## გენდერული საკითხების შეფასება დაგეხმარებათ, რომ

- ✓ განსაზღვროთ ინსტიტუციური რესურსები, რომელიც უკვე გაგაჩნიათ გენდერული პრობლემების გადასაჭრელად გამოცდილებების, ცოდნის, მანდატების, სტრატეგიებისა და პროცედურების თვალსაზრისით.
- ✓ დაადგინოთ რა მოქმედებს კარგად და რა არა ქალების, მამაკაცების, გოგონებისა და ბიჭების საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად იმ საზოგადოებრივ გაერთიანებებში, რომლებსაც ემსახურებით.
- ✓ განსაზღვროთ ტრენინგებისა და აღჭურვილობის საჭიროებები.

**გენდერულ ი მგრძნობელობის უპირატესობები**

- იყო უფრო ეფექტური, რომ დააკმაყოფილი საზოგადოებრივი გაერთიანებების საჭიროებები, რომლებსაც ემსახურები
- უფრო ნაყოფიერი სამუშაო გარემო
- ნაკლები პრობლემები, რაც დაკავშირებულია სქესობრივი სახის ძალადობასა და დისკრიმინაციასთან
- გაუმჯობესებული ანგარიშვალდებულების სტრუქურები
- მაღალი საზოგადოებრივი ნდობა და გაუმჯობესებული თანამშრომლობა

გაზრდილი ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო სტატუსი

- ✓ შეადგინოთ საბაზისო მონაცემები, რომელთა მიმართებაშიც იწარმოებს პროგრესის კონტროლი და შეფასება.
- ✓ დაუმტკიცოთ თქვენს მომსახურე პერსონალს, რომ იღებთ ვალდებულებას შესანიშნავი სამუშაო პირობებისა და სამართლიანი შესაძლებლობების შექმნის შესახებ.
- ✓ გაიგოთ მამაკაცი და ქალი მომსახურე პერსონალის სამსახურიდან წასვლის მიზეზების შესახებ
- ✓ გამოავლინოთ არსებული საუკეთესო პრაქტიკა, რომელიც მხარს დაუჭერს ქალებითა და მამკაცებით პირადი შემადგენლობის თანასწორ დაკომპლექტებას, შენარჩუნებასა და დაწინაურებას.
- ✓ მოახდინოთ საკუთარი მოვალეობის დემონსტრირება ადგილობრივი საზოგადოების, მთავრობისა და სხვა დაინტერესებული მხარეების წინაშე ადამიანის უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის შესახებ ვალდებულების დასაკმაყოფილებლად
- ✓ განამტკიცოთ პარტნიორობა საზოგადოებრივ გაერთიანებებთან, არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და დამატებით მომსახურების მიმწოდებლებთან.

✓ შეიმუშავოთ რეალისტური მიზნები და პრაქტიკული სტრატეგიები, რათა გახდეთ გენდერული საკითხების მიმართ უფრო გულისხმიერი.

## ვისთვის არის განკუთვნილი სახელმძღვანელო?

წინამდებარე თვითშეფასების სახელმძღვანელო შედგენლია **პოლიციის სამსახურების,**[1] **შეიარაღებული ძალებისა** და **იუსტიციის სექტორის ინსტიტუტების მიერ სარგებლობისათვის**. იგი განზოგადოებულია იმგვარად, რომ შესაძლებელი გახდეს მისი გამოყენება ნებისმიერ ქვეყანაში, როგორც ადგილობრივ, ასევე ეროვნულ დონეებზე მიხედავად იმისა განვითარების რა ეტაპზეა იგი, და განიცდის თუ არა კონფლიქტის ზემოქმედებას.

სახელმძღვანელო შესაძლებელია, ასევე, გამოვიყენოთ, როგორც შეფასების საშუალება გარე აქტორების მიერ, რომლებიც დაინტერესებული არიან თუ, როგორ ხდება გენდერული საკითხების გადაჭრა პოლიციის სამსახურების, შეიარაღებული ძალების ან იუსტიციის სექტორის მიერ. მსგავს აქტორებს შესაძლებელია წარმოადგენდნენ საერთაშორისო და რეგიონული დაწესებულებები, პარლამენტის ზედამხედველობის ორგანოები, ადამიანის უფლებების დაცვის ეროვნული ორგანოები, ომბუდსმენის ინსტიტუტები, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები და დამოუკიდებელი მკვლევარები. ამასთანავე, აღნიშნული ინსტიტუციური თვითშეფასების სახელმძღვანელო სასარგებლო აღმოჩნდება შესაბამისი გენდერული საკითხების წარმოსაჩენად იმ ადამიანებისათვის, რომლებიც ქმნიან რეფორმის მხარდამჭერ პროგრამებს უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების ფარგლებში. როდესაც შეფასებას აწარმოებს გარე აქტორი, იგი უნდა განხორციელდეს სრულყოფილად შესაბამის უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტთან თანამშრომლობით, რამდენადაც მოცემული სახელმძღვანელოს მიხედვით დასაშვებია შესაბამისი დახმარების გაწევა ინსტიტუტის მხრიდან მონაცემთა შეგროვებისა და შემდგომი საქმიანობისათვის.

> წინამდებარე თვითშეფასების სახელ-მძღვანელო არ შეიცავს შინაარსს, რომელიც სპეციფიურია **პენიტენციალური სისტემის** თვალსაზრისით, რამდენადაც არსებობს დეტალური საერთაშორისო სტანდარტები დამნაშავეთა მოპყრობასთან დაკავშირებით. რაც შეეხება შეფასებას ქალების სასამართლო პროცესის დაწყებამდე დაპატიმრებისა და დამნაშავე ქალების შესახებ, იგი უნდა განხორციელდეს *გაერთიანებული ერების წესების მეშვეობით პატიმარი ქალების მოპყრობასთან დაკავშირებით და დამნაშავე ქალების არასაპატიმრო ზომების გამოყენებით.*

ინსტიტუციური თვითშეფასების სახელმძღვანელო შედგენილია იმგვარად, რომ იყოს ადვილად გამოსაყენებელი, რაც მომხმარებლისგან მოითხოვს მხოლოდ შეფასებისათვის საჭირო ძირითად კვალიფიკაციას. მომხმარებლებს უნდა ესმოდეთ გენდერული და სქესობრივი დისკრიმინაციის კონცეფციები, მაგრამ არ საჭიროებს „ექსპერტობას გენდერის შესახებ“. იგი იძლევა რეკომენდაციას მონაცემების შეგროვების შესახებ სხვადასხვა წყაროებიდან - მათ შორისაა ინტერვიუები, ფოკუს-ჯგუფები და დოკუმენტის მიმოხილვა. იგი არ არის სტატისტიკური შეფასების ინსტრუმენტი: რამდენადაც იგი მოიცავს

[1] *წინამდებარე სახელმძღვანელოში, «პოლიცია» წარმოადგენს საერთო სიტყვას იძულების უფლების მქონე ყველა დაწესებულებისათვის. გარდა სამოქალაქო პოლიციის სამსახურებისა, იგი მოიცავს ჟანდარმერიას (ფრანგულ მოდელზე შქმნილი სამხედრო პოლიციის ძალები, რომელიც მოიხსენიება, როგორც «ჟანდარმერია», ან ეწოდება «სამოქალაქო გვარდია», «კარაბინიერი» და სხვა).*

რაოდენობრივი მაჩვენებლების მთელ რიგს საბაზისო მონაცემების უზრუნველსაყოფად, მისი ყურადღების ცენტრს წარმოადგენს რაოდენობრივი ინფორმაციის შეკრება. სახელმძღვანელო წარმოადგენს მოქნილ რესურსს, რომელიც იმგვარად არის შედგენილი, რომ მოერგოს შეფასების სპეციფიურ კონტექსტს.

## შიდაუწყებრივი თუ გარე შეფასება?

წინამდებარე სახელმძღვანელო შედგენილია ძირითადად იმ მოსაზრებით, რომ შეფასებას ჩაატარებს ინსტიტუტის შიგნით არსებული სამუშაო ჯგუფი. თუმცა, შესაძლებელია უპირატესობა მიენიჭოს შეფასების განხორციელებას გარე ჯგუფის მიერ. ქვემოთ მოყვანილი ცხრილი, რომელიც ეფუძნება მოდულს „უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის ანალიზი, მონიტორინგი & შეფასება და გენდერული საკითხები“ DCAF/OSCE-ODIHR/UN-INSTRAW-ის სახელმძღვანელოდან *გენდერული საკითხები და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა,* გადმოსცემს დადებით და უარყოფით მხარეებს. თითოეულ შემთხვევაში, გენდერული საკითხების ანალიზი უნდა იყოს მონაწილეობითი პროცესი, რომელსაც აქვს ინსტიტუტის ხელმძღვანელობის მხარდაჭერა და პოტენციალი დასკვნებზე დაფუძნებული ცვლილებების ინსტიტუციონალიზაციისათვის.

| | **უპირატესობები** | **ნაკლოვანობები** |
|---|---|---|
| **შიდაუწყებრივი შეფასების ჯგუფი** | ✓ შესაძლებელია იყოს ნაკლებად ძვირი და უფრო ეფექტური.<br>✓ შიდა სტრუქტურების, პროცედურებისა და იერარქიების ცოდნა.<br>✓ შესაძლებელია მეტი სერიოზულობით მიდგომა, რაც დამოკიდებულია სამუშაო ჯგუფის წევრების პრიორიტეტულობასა და გავლენაზე. | × გამოუცდელობა გენდერული საკითხების შეფასების განსახორციელებლად.<br>× დამოუკიდებლობის ნაკლებობა.<br>× გადამეტებული კრიტიკულობის შიში<br>× პოტენციური ბარიერები ინფორმაციის შეკრების დროს მაღალი ჩინის მქონე პირების და/ან სხვადასხვა განყოფილებების მხრიდან. |
| **გარე შეფასების ჯგუფი** | ✓ უფრო დამოუკიდებელი თვალსაზრისი, პოტენციურად ფართო პერსპექტივა.<br>✓ გაბედული მოქმედება შიდა პროცესების მიმართ კრიტიკული დამოკიდებულებიდან გამომდინარე.<br>✓ ექსპერტული ცოდნა და გამოცდილება გენდერული საკითხების შეფასების საწარმოებლად. | × ორგანიზაციის მუშაობის პრინციპების არცოდნა.<br>× დამოუკიდებლობის ნაკლებობა.<br>× პერსონალთან თანამშრომლობისა და პროცესის ფლობის პოტენციურად ნაკლები უნარი.<br>× საერთო ხედვის/მიზნის არარსებობა და შედეგების ინტერპრეტაციის შესაძლო მომეტებული შეზღუდულობა. |

## ტერმინები და ტერმინოლოგია

წინამდებარე სახელმძღვანელო არის «გენდერული» თვითშეფასების სახელმძღვანელო. როგორც ასეთი, იგი განსხვავდება შეფასების საშუალებებისგან, რომლებიც განიხილავენ მხოლოდ ქალებზე ზემოქმედ საკითხებს: მოცემული სახელმძღვანელო კი ეხება მამაკაცებს, ქალებს, ბიჭებსა და გოგონებს. **«გენდერი»** ეხება სოციალურ განსხვავებებულობასა და სოციალურ ურთიერთობებს კაცებსა და ქალებს შორის. გენდერი, იმგვარ ფაქტორებთან ერთად, როგორიცაა ეთნიკურობა, ასაკი, კლასი,

> უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებთან მიმართებაში **გენდერის** განხილვის დროს წინა პლანზე იწევს სხვადასხვა საკითხები.
>
> • *როგორ ეპყრობა უწყება ქალებსა და მამაკაცებს, როგორც თანამშრომლებს?*
>
> • *როგორ ეპყრობა უწყება ქალებს, მამაკაცებს, გოგონებსა და ბიჭებს, რომლებიც ცდილობენ მისი მომსახურების გამოყენებას?*
>
> • *აქვთ თუ არა ქალებს თანაბარი მონაწილეობის შესაძლებლობა უწყების ფარგლებში გადაწყვეტილების მიღების დროს?*
>
> დასმულ კითხვებზე პასუხების გაცემა შსაძლებელია თვითშეფასების სახელმძღვანელოს დახმარებით.

რელიგია და სხვა სოციალური ფაქტორები განსაზღვრავენ როლებს, ძალაუფლებასა და წყაროებს ქალებისა და მამკაცებისთვის თითოეულ კულტურაში, და ძალაუფლებრივ ურთიერთობებს კაცებსა და ქალებს შორის. გენდერული როლების სწავლა უფროა შესაძლებელი, ვიდრე ბიოლოგიური ტერმინით მისი (მაგალითად, სქესი) განსაზღვრა. მიუხედავად იმისა, რომ გენდერულ როლებს ღრმა ფესვები აქვს გადგმული ყველა კულტურაში, ამავდროულად განიცდიან ცვლილებებს დროთა განმავლობაში და ხასიათდებიან ფართო მრავალგვარობით სხვადასხვა კულტურის შიგნით და ურთიერთშორისაც. ისტორიულად, გენდერულ ურთიერთუბებზე ყურადღება გამახვილდა იმ აუცილებლობიდან გამომდინარე, რომ გაეთვალისწინებიათ ქალების განსაკუთრებული საჭიროებები და შესაძლებლობები მამაკაცებთან შედარებით. იმავდროულად, სულ უფრო მეტი და მეტი აღიარება მოიპოვა ასევე იმ ფაქტმა, რომ მნიშვნელოვანია გადაიხედოს მამაკაცებისა და ბიჭების საჭიროებები და როლები ყველა კულტურასა და ორგანიზაციაში.

აღნიშნული თვითშეფასების სახელმძღვანელო ეხება **«გენდერული ანალიზის»** გაკეთებასაც. იგი გულისხმობს ინფორმაციის შეგროვებასა და ანალიზს ქალებისა და მამაკაცების შესახებ, მათი სოციალური როლების და რესურსებზე ხელმისაწვდომობისა და კონტროლის ჩათვლით. უსაფრთოების სექტორის დაწესებულებითვის, გენდერული ანალიზი შესაძლებელია იყოს ინფორმაციის შეგროვების პროცესი სხვადასხვა კატეეგორიის საფრთხეებზე, რომლებიც ემუქრება ქალებს, გოგონებს, მამაკაცებსა და ბიჭებს, და ასევე, თუ როგორია თითოელი აღნიშნული ჯგუფის

ურთიერთქმედება დაწესებულებასთან. გენდერული ანალლიზი წარმოადგენს აუცილებელ ინსტრუმენტს გენდერული მეინსტრიმინგისთვის.

**«გენდერული მეინსტრიმინგი»** მხოლოდ და მხოლოდ გულისხმობს მამაკაცებისა და ქალების თანამონაწილეობის შეფასებას ყოველ დაგეგმილ ქმედებაში - იქნება ეს ახალი შემადგენლობით დაკომპლექტების კამპანია, ცვლილებები ადამიანური რესურსების პოლიტიკაში თუ ოპერატიული დირექტივა. გენდერული მეინსტრიმინგი არის სტრატეგია, რათა ქალებისა და მამაკაცების პრობლემური საკითხები და გამოცდილებები გახდეს ამა თუ იმ ინიციატივის შედგენის, განხორციელების, მონიტორინგისა და შეფასების კომპლექსური პარამეტრი, რომ ქალებმა და მამაკაცებმა ისარგებლონ თანაბარი პრივილეგიებით და არ დამკვიდრდეს უთანასწორობა. საბოლოო მიზანი არის გენდერული თანასწორობის დამყარება.[2]

სახელმძღვნელოში მრავალ ადგილას არის მითითებული **«გენდერული ძალადობა»**. გენდერული ძალადობა ნიშნავს სხვადასხვა ფორმით გამოხატულ მავნე ქმედებას, რომელიც ჩადენილია ადამიანის ნების საწინააღმდეგოდ და საფუძვლად უდევს სოციალური დანიშნულების (გენდერული) განსხვავებები მდედრობით და მამრობით სქესს შორის.[3] გენდერზე დაფუძნებულ ძალადობას მიეკუთვნება ოჯახური ძალადობა, ტრეფიკინგი

---

[2] *გაერო-ს ეკონომიკური და სოციალური საბჭოს 1997 წლის საანგარიშო მოხსენება (A52/3, 18 სექტემბერი, 1997წ) ადაპტირებული ვერსია*

[3] *უწყებათაშორისი მუდმივი კომიტეტი (IASC), გენდერული თანასწორობის სახელმძღვანელო ჰუმანიტარული საქმიანობისთვის. ქალები, გოგონები, ბიჭები & მამაკაცები - სხვადასხვა საჭიროებები, თანაბარი შესაძლებლობები, 2006წ, გვ. 12.*

სექსუალური ექსპლუატაციის მიზნით, სექსუალური სახის ძალადობა და გენიტალიების დასახიჩრება - ყოველივე ჩამოთვლილი ტენდენციურად უფრო ქალებსა და გოგონებზე ზემოქმედებს, ვიდრე მამაკაცებსა და ბიჭებზე. იგი, ასევე შეიცავს ძალადობის ფორმებს, რომლებიც განსაკუთრებით აზარალებს მამაკაცებსა და ბიჭებს, მაგალითად ჯგუფური ძალადობა, მამაკაცების გაუპატიურება და ტრეფიკინგი იძულებითი შრომისათვის. გენდერული ძალადობის სხვადასხვა ფორმის ჩამონათვალი მოცემულია დანართში 1. გენდერული ძალადობის ყველა ფორმა არ განიხილება, როგორც დანაშაულებრივი ქმედება ყველა ქვეყანაში. თვითშეფასების სახელმძღვანელოში გამოყენებულია ტერმინი **«გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაული»** აღწერს გენდერულ ძალადობაზე აგებულ ქმედებებს, რომლებიც კრიმინალიზირებულია ეროვნული კანონმდებლობით.

აღნიშნული კონცეფციების დეტალური განხილვისათვის იხილეთ მოდული უსაფრთხოების სექტორის რეფორმისა და გენდერის შესახებ, *გენდერისა და უსაფრთხოების სექტორის სახელმძღვანელოში.*

**გენდერულ თანასწორობაზე ორიენტირებული უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტი** წარმოადგენს იმგვარ უწყებას, რომელიც აკმაყოფილებს მამაკაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონების უსაფრთხოებისა და სამართლებრივ საჭიროებებს, და ხელს უწყობს მამაკაცებისა და ქალების სრულ და თანაბარ ჩართულობას.

**გენდერულ თანასწორობაზე ორიენტირებული უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტი** ჩვენს მიერ განსაზღვრულია, როგორც დაწესებულება, რომელიც აკმაყოფილებს მამაკაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონების უსაფრთხოებისა და სამართლებრივ საჭიროებებს, და ხელს უწყობს მამაკაცებისა და ქალების სრულ და თანაბარ ჩართულობას. გენდერულ თანასწორობაზე ორიენტირებულ უსაფრთხოების სექტორის ორგანიზაციას აქვს პროცესები მამაკაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონების სპეციფიკური საჭიროებების დასადგენად საზოგადოების შიგნით. შემდეგ, კი იგი იღებს ზომებს აღნიშნული საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად; ახორციელებს კონტროლს და შედეგების შეფასებას. გენდერულ თანასწორობაზე ორიენტირებული უსაფრთხოების სექტორის უწყებაში, როგორც მამრობითი, ისე მდედრობითი სქესის თანამშრომლების შეფასება, დაწინაურება და მხარდაჭერა ხდება მათი პროფესიონალური და ოჯახური პასუხისმგებლობების ბალანსირებით. გენდერზე ორიენტირებული უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტი თანამშრომლობს ადგილობრივი საზოგადოებების მამაკაცებთან და ქალებთან მათი საჭიროებების უკეთ გაგებისა და დაკმაყოფილების მიზნით. მას გააჩნია ძლიერი და გამჭვირვალე ანგარიშვალდებულების პროცესები დისკრიმინაციასთან ან სექსუალური სახის შევიწროებასთან დაკავშირებული პრობლემების გადასაჭრელად.

გენდერულ ასპექტებზე მეტი რეაგირებისათვის საჭირო ზომები შესაძლებელია იყოს ინსტიტუციური გენდერული თანასწორობის თვითშეფასების წამოწყება, გენდერული პოლიტიკის გატარება, პირადი შემადგენლობით დაკომპლექტებისა და სამუშაოს აღწერის მიმოხილვა, გენდერის შესახებ კადრების მომზადებისა და ანალიზის შეთავაზება, და გენდერის შესახებ სამოქმედო გეგმის შემუშავება და შესრულება.

მაგალითი 1: ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალების გენდერული ასპექტების ინტეგრირების აუდიტი
1998 წელს ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალებმა (NZDF) ხელშეკრულება დადო ახალი ზელანდიის ადამიანის უფლებების დაცვის კომისიასთან გენდერული ინტეგრაციის აუდიტის ჩასატარებლად. აღნიშნული შეთანხმება განვითარდა კომისიასა და ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალებს შორის გამართული განხილვების შემდეგ, რაც წარმოიშვა სექსუალური ძალადობის შესახებ საჩივრების ნიადაგზე ახალი ზელანდიის სამხედრო-საზღვაო ფლოტში. აუდიტის მიზანი, შეთანხმების პირობების მიხედვით, იყო «დაედგინა ძირითადი პრინციპები, სტრატეგიები და პრაქტიკები, რომლებიც უდევს საფუძვლად პროგრესს ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალების ფარგლებში ქალთა ინტეგრაციასთან დაკავშირებით ყველა დონეზე და ამგვარი ქმედებით გამოავლინოს ყოველი კულტურული, სოციალური ან ინსტიტუციური ბარიერები, რომლებიც აფერხებენ ქალთა წინსვლას ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალებში დამსახურების მიხედვით». აუდიტმა ასევე, შეამოწმა, თუ რა გავლენა მოახდინა ძალების ეფექტურობაზე გენდერული ინტეგრაციისადმი სხვადასხვა მიდგომამ.
გენდერული ინტეგრირების აუდიტმა განსაკუთრებული მნიშვნელობა მიანიჭა ხარისხობრივ მეთოდოლოგიას, რათა განეხილა სხვადასხვა დამოკიდებულება გენდერული ურთიერთობებისა და ქალთა ინტეგრირების ასპექტებისათვის. აღნიშნული მეთოდოლოგიური მიდგომა შეიცავდა სამ სტრატეგიას.

- *დოკუმენტებისა და ლიტერატურის მიმოხილვა* - წყაროები, რომლებიც მისაღებია ახალ ზელანდიაშიც და საზღვარგარეთაც.
- *ფოკუს-ჯგუფები და ინტერვიუები* - 26 ფოკუს-ჯგუფის განხილვები 233 ადამიანთან, ინდივიდუალური ინტერვიუები ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალების მამრობითი და მდედრობითი სქესის 46 წევრთან, სამხედრო და სამოქალაქო საზოგადოებასთან.
- *ანალიტიკური ინტერპრეტაცია* - ფოკუს-ჯგუფების დისკუსიებისა და ინტერვიუების დროს შეგროვებული ინფორმაციისაგან შედგა ინფორმაციის, დაკვირვებების, შეხედულებებისა და აზრების მონაცემთა ბაზა.

აუდიტის დასკვნის რეკომენდაციები ჩამოყალიბდა შემდეგ კატეგორიებად.

- გენდერული ინტეგრაციის მიმართებითი და შემეცნებითი ბარიერები.
- ფიზიკური სტანდარტები, ტანსაცმელი და აღჭურვილობა.
- ოჯახის მხარდამჭერი ზომები და პრაქტიკები.
- გენდერი და სექსუალური შევიწროება.
- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა და პრაქტიკები.
- გენდერული ასპექტების ინტეგრირების ხელმძღვანელობა და მენეჯმენტი.
- თანაბარი დასაქმების შესაძლებლობა.

ანგარიში გენდერული ასპექტების ინტეგრირების აუდიტის შესახებ მთლიანად იქნა მიღებული თავდაცვის ძალების უფროსის მიერ. წარდგენილ იქნა ინიციატივების პაკეტი აუდიტის დროს გამოვლენილი ხარვეზების საპასუხოდ, პირველ რიგში იმისათვის, რომ შექმნილიყო უსაფრთხო სამუშაო გარემო ქალებისთვის, შემდეგ მოხსნილიყო ყველა ბარიერი, რაც ხელს უშლის ქალებს ხელმისაწვდომობისა და წარმატების მიღწევის საქმეში (2000 წელს ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალებმა გზა გაუხსნეს ქალებს ყველა საბრძოლო დავალებებში მონაწილეობისათვის) და ბოლოს, წამოწყებულიყო შრომითი საქმიანობისა და პირადი ცხოვრების შეხამების ინიციატივები ყველა პერსონალისთვის.

2005 წელს ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალებმა გასცა განკარგულება რეკომენდაციების განხორციელების პროგრესის შესახებ დამოუკიდებელი მიმოხილვისათვის. აღნიშნული მიმოხილვის მიხედვით გამოვლინდა მნიშვნელოვანი წინსვლა გენდერული ასპექტების ინტეგრირების მხრივ, რაც გამოიხატა ქალების მზარდი რაოდენობით არმიაში, სამხედრო-საზღვაო ფლოტსა და საჰაერო ძალებში; შეინიშნება მდგრადი ზრდის მაჩვენებელი ქალთა კონტიგენტის შესანარჩუნებლად; ასევე მაღალ თანამდებობზე ქალების დანიშვნის სტაბილური ზრდა; და ქალების აღიარების მზარდი კულტურა. გაუმჯობესდა შევიწროვების საკითხებისადმი რეაგირების ჩვევები წინა პერიოდთან შედარებით იმ მხრივ, რომ შევიწროება სულ უფრო და უფრო განიხილება, როგორც სამართლიანობის სფეროს საკითხი ვიდრე გენდერული. ამგვარი ხასიათის საჩივრების რიცხვი დრამატულად შემცირდა 1997 წლის მონაცემებით 129-დან 34-მდე 2004 წელს. სამსახური უფრო მოქნილი გახდა დაოჯახებული პერსონალისთვის. მიმოხილვამ დაადგინა, რომ შეიარაღებულ ძალებში ქალთა ინტეგრირების მიზნით წამოწყებული ინიციატივები ასევე, სასარგებლო აღმოჩნდა უმცირესობის სხვა ჯგუფებისთვისაც.

2007 წელს ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალები გახდა ახალი ზელანდიის თანაბარი დასაქმების შესაძლებლობების ფონდის, მრავალფეროვნების ჯილდოს სახალხო სექტორის გამარჯვებული ყველა დონეზე გენდერული დისბალანსის გამოსწორებისა და ქალთა აღიარების მიღწევისათვის პროაქტიული და ინოვატორული მიდგომის გამო.

*წყაროები*

თანაბარი დასაქმების შესაძლებლობების ფონდი, «მრავალფეროვნების ჯილდოს მფლობელი ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალები», *ახალი ზელანდიის თანაბარი დასაქმების შესაძლებლობების ფონდის ჯილდოები შრომითი საქმიანობისა და პირადი ცხოვრების უზრუნველყოფის სფეროში 2007* (2007): 6-9, http://www.gender.go.jp/kokusai-event/nz/bar-eng. shiryou.pdf (მისაწვდომობა 21 ივნისი 2011).

თანაბარი დასაქმების შესაძლებლობების ეროვნული ქსელი, «წინ (თანასწორობისკენ)!», ნოემბერი 2005, www.neon.org.nz/newsarchive/forwardmarch/ (მისაწვდომობა 21 ივნისი, 2011).

ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალები და ადამიანიანის უფლებების დაცვის კომისია, *ანგარიში ახალი ზელანდიის შეიარაღებულ ძალებში გენდერული ასპექტების ინტეგრირების აუდიტის შესახებ (ბერტონის ანგარიში)* (ველინგტონი: NZDF, 1998).

ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალები, *ახალი ზელანდიის შეიარაღებულ ძალებში სამხედრო მოსამსახურე ქალების ინტეგრირების პროგრესი 1998 წლიდან ახლნდელ დრომდე* (ველინგტონი: NZDF, 2007).

ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალები, ««გენდერული ასპექტების ინტეგრაციის მნიშვნელოვანი პროგრესი»,*თავდაცვის სიახლეების საინფორმაციო ბიულეტენი* 35 (2005წ), www.nzdf.mil.nz/news/publications/defence-update-newsletter/2005/35/spigi.htm (მისაწვდომობა 21 ივნისი,

# თავი 2: როგორ უნდა განხორციელდეს ინსტიტუციური თვითშეფასება

## რეალიზაციის გეგმა-გრაფიკი

| **საორიენტაციო გეგმა-გრაფიკი**<br>წინამდებარე განრიგი *არის მხოლოდ და მხოლოდ მაჩვენებელი,* რომელიც დაგეხმარებათ წინასწარ დაიჭიროთ თადარიგი სხვადასხვა ეტაპების მეშვეობით. | |
|---|---|
| 1. პრიორიტეტებისა და რისკების გათვალისწინება | 1 კვირა |
| 2. სათანადო უფლებამოსილების მოპოვება | 1 თვე |
| 3. მუშაობის ორგანიზება | 1-2 კვირა |
| 4. თვითშეფასების პროცესის შეჯერება | 1-2 კვირა |
| 5. ინფორმაციის შეგროვება | 1-3 თვე |
| 6. მიღებული შედეგების ანალიზი და ანგარიშგება | 2-3 კვირა |
| 7. სამოქმედო გეგმის შედგენა გენდერული თანასწორობის უზუნველსაყოფად | 2-3 კვირა |
| 8. კონტროლი, შეფასება და რეგულირება | მუდმივად |

**გჭირდებათ დახმარება?**
არსებობს მხარდაჭერისა და ექსპერტიზის უამრავი წყარო, რომელიც დაგეხმარებათ გენდერის შესახებ თვითშეფასების განსახორციელებლად.
გაითვალისწინეთ:

- პირები, რომლებსაც აქვთ სხვა სამთავრობო სააგენტოებში, უნივერსიტეტებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებში შეფასებებისა და მონაცემთა ანალიზის წარმოების გამოცდილება ან, რომლებიც მუშაობენ მრჩევლებად.
- გენდერული საკითხების ექსპერტები სახელმწიფო გენდერული ინსტიტუციებიდან, უნივერსიტეტებიდან და არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან.
- საერთაშორისო ორგანიზაციები და არასამთავრობო ორგანიზაციები.

საწყის ეტაპზე დასახმარებლად დაუყონებლივ მიმართეთ შეიარაღებულ ძალებზე დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრს (DCAF). დაგვიკავშირდით gender@dcaf.ch.

წინამდებარე სახელმძღვანელოში აღწერილი ინსტიტუციური თვითშეფასება შედგება რვა ეტაპისგან. თითოელი ეტაპის ხანგრძლივობა განსხვავდება ერთი ინსტიტუტიდან მეორემდე იმგვარი ფაქტორების გათვალისწინებით, როგორიცაა მოცემული ეტაპის მოცულობა, გეოგრაფიული განფენილობა და კომპლექსურობა; შეფასებისთვის განკუთვნილი ადამიანური და სხვა რესურსები; ამასთანავე, მონაცემთა ხელმისაწვდომობა და ხდებოდა თუ არა მოძიებული ინფორმაციის შეგროვება მოცემულ პერიოდამდეც.

**რჩევა 1: სტრატეგიები შიდაუწყებრივი მხარდაჭერის შესაქმნელად გენდერული ინიციატივებისთვის**

- ხაზი გაუსვით გენდერზე ორიენტირებულობის უპირატესობებს.
- გამოავლინეთ მამაკაცი და ქალი «გენდერ ჩემპიონები». რომლებიც გაათვითცნობიერებენ დ დაარწმუნებენ გადაწყვეტილების მიმღებ სხვა პირებს.
- მსგავს ინსტიტუციებში წარმატებული გენდერული ინიციატივების გამოცდილების გაზიარება .
- მიუთითეთ, რომ საერთაშორისო მასშტაბით ყურადღება, გაერო-ს უსაფრთხოების საბჭოსა და განვითარების დონორების ჩათვლით. გამახვილებულია გენდერულ და უსაფრთხოების საკითხებზე.

გაითვალისწინეთ, რამდენად სასარგებლო შეიძლება აღმოჩნდეს არასამთავრობო ორგანიზაციების/ადგილობრივი საზოგადოების ადვოკატირება.

## ეტაპი 1: უპირატესობებისა და რისკების გათვალისწინება

გენდერის შესახებ თვითშეფასების წარმოება ბევრ პრივილეგიას თავაზობს ორგანიზაციას. იგი უჩვენებს პერსონალს, საზოგადოებას, ხელისუფლებას და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს, რომ თქვენი უწყება სერიოზულად ცდილობს გააუმჯობესოს საკუთარი მომსახურების ხარისხი და დააკმაყოფილოს უმაღლესი პროფესიონალური სტანდარტები. იგი უზრუნველყოფს ბაზას, რომლის მიხედვითაც უნდა მოხდეს გენდერის შესახებ უკვე მიღწეული პროგრესის აღიარება და გაძლიერება. იმავდროულად კი, ხელი შეუწყოს დიალოგს იმ სფეროებში, რომლებიც ჯერ კიდევ საჭიროებენ ცვლილებებს.

გენდერის შესახებ თვითშეფასების განხორციელების დროს ასევე, მნიშვ-ნელოვანია ყოველი შესაძლო ნეგატიური შედეგის გათვალისწინება და მისი შემცირების გზების დასახვა. მაგალითად, თუ შეფასების შედეგად გამოვლინდა, რომ უწყება წარმოადგენს რთულ სამუშაო ადგილს ქალებისთვის და მოხდა მისი გასაჯაროება, ცოტა ქალი თუ მიმართავს მას. გენდერული თანასწორობის საკითხებზე თვითშეფასების განხორციელება იქ, სადაც არ არსებობს რესურსები ან ვალდებულება, რომლის მიხედვითაც უნდა შესრულდეს გაუმჯობესების პროგრამა, ზრდის ცრუ მოლოდინების რისკს. დიდი მნიშვნელობა აქვს თუ, როგორ უნდა მოხდეს შეფასების მიზნისა და მოსალოდნელი შედეგების ურთუერთდაკავშირებას (განიხილება მე-3 ეტაპზე).

გენდერის შესახებ თვითშეფასება ყველაზე სასარგებლოა იმ ინსტიტუტისთვის, რომელსაც სურს გახდეს გენდერულ თანასწორობაზე უფრო მეტად ორიენტირებული, მზად არის რესურსები გამოიყენოს ამ მიმართულებით და ცდილობს გაიგოს რაზე უნდა გაამახვილოს ყურადღება. თუ მსგავსი რამ არ ხორციელდება, უმჯობესი იქნება დიალოგის ან ადვოკატირების პროცესის დაწყება ინსტიტუტის შიგნით მნიშვნელობის საერთო გაგებისა და პრივილეგიების შესაქმნელად, რათა ინსტიტუტი გახდეს გენდერულ თანასწორობაზე ორიენტირებული.

## ეტაპი2: სათანადო უფლებამოსილების მოპოვება

გენდერის შესახებ თვითშეფასების განხორციელება მოითხოვს სათანადო რესურსების გამოყოფას. მათ შორის იგულისხმება პერსონალის დრო და მისაწვდომობა უსაფრთხოების სექტორის შესაფასებელი ორგანიზაციის ჩანაწერებსა და პერსონალზე. როგორც ასეთი, მნიშვნელოვანია იმ ფაქტის გათვალისწინება, რომ შეფასების ჩამტარებლები - ინსტიტუტის შიდაუწყებიდან თუ გარედან მოწვეულები - უნდა იყვნენ სათანადო უფლებამოსილებითა და მხარდაჭერით აღჭურვილები დაწესებულების ხელმძღვანელების მხრიდან. უფლებამოსილება, ასევე წარმოადგენს პოლიტიკური ნების გამოხატულებას ინსტიტუტის შიგნით, რომელსაც უნდა მოვუსმინოთ და ვიმოქმედოთ შეფასების შედეგების შესაბამისად.

მაღალი რანგის ხელმძღვანელმა პირებმა უნდა გააკეთონ ან გამოაქყვეყნონ მკაფიო განცხადებები შეფასების მხარდასაჭერად, რომლებიც შედგება შემდეგი პუნქტებისგან:

- შეფასების მიზნები
- შეფასების ჩატარების პრიორიტეტები ინსტიტუტისთვის
- ვინ არის პასუხისმგებელი შეფასების განხორციელებაზე
- მოსალოდნელი შედეგები
- ვისთან მოხდება შეფასების ანგარიშის გაზიარება, გახდება თუ არა საჯარო (რამდენადაც, თეორიულად, შეფასება არის ღია პროცესი, რომელიც მოიცავს წარმომადგენლებს სხვა ინსტიტუტებიდან და სამოქალაქო საზოგადოებიდან, უწყებამ შესაძლებელია გადაწყვიტოს, რომ არ გაასაჯაროებს შეფასებას და/ან შეზღუდული ტირაჟით გაავრცელებს ინსტიტუტის შიგნით)
- ხელის შეწყობა მონაცემთა შეკრების საქმეში სრული და კეთილსინდისიერი მონაწილეობისათვის
- ოპტიმალურ შემთხვევაში, სამოქმედო გეგმის მიხედვით შეფასების შესრულების ვალდებულება (ეტაპი 7)
- საქონტაქტო პირი შეფასების პროცესზე დაწვრილებითი ინფორმაციის მისაღებად.

**მიზნების ნიმუში გენდერის თვითშეფასებისთვის**

- *შეიარაღებული ძალები.* ბარიერების დადგენა, რომლებიც ხელს უშლიან ქალების მონაწილეობას სამშვიდობო მისიებში და სტრატეგიების დასახვა მათ დასაძლევად.
- *პოლიცია.* საშუალებების გამონახვა მამაკაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონების მიმართ სექსუალური სახის ძალადობაზე რეაგირების გასუმჯობესებლად
- *იუსტიციის სექტორი.* დახმარების საშუალებების დადგენა ქალებისათვის, მათ შორის ეთნიკურ უმცირესობაში მყოფი და ლტოლვილი ქალებისთვისაც, რომ მართლმსაჯულება იყოს მისაწვდომი.

## ეტაპი 3: მუშაობის ორგანიზება

### ვინ?

უნდა დაინიშნოს **პროექტის ხელმძღვანელი,** რომელმაც უნდა წარმართოს ინსტიტუციური თვითშეფასების პროცესი. აღნიშნული პროექტის ხელმძღვანელი კოორდინირებას გაუწევს სამუშაო ჯგუფს ინფორმაციის შეგროვებისა და შეფასებისათვის ანგარიშის შედგენის საქმეში. იგი, ასევე პასუხისმგებელი იქნება რეგულარულად წარადგინოს ანგარიში შეფასების პროგრესის შესახებ უფრო მაღალი დონის ხელმძღვანელობის წინაშე. პროექტის ხელმძღვანელმა საფუძვლიანად უნდა იცოდეს გენდერისა და სქესობრივი დისკრიმინაციის კონცეფციები.

**რჩევა 2: კონსულტანტების გამოყენება**

კონსულტანტი შესაძლოა დაგეხმაროთ თვითშეფასების დროს - მაგალითად, პირი, რომელსაც აქვს თვითშეფასებების ჩატარების ან მონაცემთა ანალიზის გაკეთების გამოცდილება. თუმცა, კონსულტატმა მხოლოდ *დახმარება უნდა გაგიწიოთ* პროცესის დროს და არა გიხელმძღვანელოთ.

თუ შეფასებას ატარებს გარე აქტორი (მაგალითად, ომბუდსმენის ინსტიტუტი ან სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაცია), პროექტის ხელმძღვანელი შესაძლებელია იყოს აღნიშნული გარე ორგანოდან. ხელმძღვანელმა მჭიდროდ უნდა ითანამშრომლოს ორგანიზაციის შიგნით შეფასებისთვის გამოყოფილ საკონტაქტო პირთან.

**სამუშო ჯგუფის წევრების საკონტროლო სია**

- ✓ პროექტის ხელმძღვანელი
- ✓ თანასწორობის/გენდერული საკითხების ოფიცერი
- ✓ მართვის მაღალი ეშელონების წარმომადგენელი - ან მათთან მაკავშირებელი რგოლი
- ✓ ყველა მთავარი განყოფილების წარმომადგენლები, ადამიანური რესურსების გათვალისწინებით
- ✓ სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენელი(-ები) და/ან ადგილობრივ საზოგადოებასთან დამაკავშირებელი
- ✓ გენდერული თანასწორობის სამინისტრო
- ✓ კვლევა-გამოკითხვების, ინტერვიუების ჩატარებისა და კომუნიკაციების სფეროში გამოცდილების მქონე პირი(პირები).

უნდა შეიქმნას **თვითშეფასების სამუშაო ჯგუფი.** ჯგუფის წევრების რეკომენდებული რაოდენობა, თქვენი ორგანიზაციის სიდიდიდან გამომდინარე, განისაზღვრება ექვსიდან ათამდე წევრით. აღნიშნულზე უფრო დიდი ჯგუფისთვის დამახასიათებელია დინამიურობის ნაკლებობა. სამუშაო ჯგუფის სტრუქტურა უნდა ეფუძნებოდეს, როგორც წარმომადგენლობას, ასევე ექსპერტიზასაც. ჯგუფის შემადგენლობაში უნდა შედიოდეს ინსტიტუციის ყველა მხარის წარმომდგენლები იმგვარი განყოფილებებიდან, რომლებსაც ეკისრებათ პასუხისმგებლობა გენდერის შესახებ, თანაბარ შესაძლებლობებზე, ადამიანურ რესურსებზე, ტრენინგებზე, სტრატეგიის განვითარებასა და ადგილობრივ საზოგადოებასთან კავშირზე. ეს ხელს უწყობს შეთანხმებულად წარიმართოს პროცესი და მისაწვდომობა შესაბამის პერსონალსა და დოკუმენტებზე. იმავდროულად, იგი უზრუნველყოფს თვითშეფასების გამჭვირვალობას მთელს უწყებაში. სასარგებლო იქნება, სულ მცირე, ერთი სამუშაო ჯგუფის არსებობა, რომელსაც ექნება ხელმძღვანელი როლი უწყებაში ან პირდაპირი კავშირი მაღალი რანგის ხელმძღვანელებთან იმისათვის, რომ მიიღწეს ხანგრძლივი შეთანხმებული მოქმედება მაღალ დონეზე. სამუშაო ჯგუფი, ასევე შესაძლებელია შეიცავდეს წარმომადგენელს სამოქალაქო საზოგადოებიდან (როგორიცაა, ადამიანის უფლებების დაცვის არასამთავრობო ორგანიზაცია, ადვოკატ ქალთა ასოციაცია ან ქალთა ეროვნული ქსელი) და/ან ადგილობრივ საზოგადოებასთან დამაკავშირებელი ორგანოდან. გარე დაინტერესებული მხარეები შესაძლებელია წარმოადგენდნენ ინფორმაციის მნიშვნელოვან წყაროებს, და შეფასებაში მათი ჩაბმა შეიძლება სასარგებლო აღმოჩნდეს ადგილობრივ საზოგადოებასთან ნდობის მოსაპოვებლად და თანამშრომლობისთვის. შესაძლებელია, ასევე სასარგებლო აღმოჩნდეს ქალთა/გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი სამინისტროს წარმომადგენლის ჩაბმაც. რაც შეეხება სამუშაო ჯგუფის პროფესიონალურ შესაძლებლობებს, ეცადეთ ჩართოთ ინდივიდუალური პირები, რომლებსაც აქვთ გამოცდილება კვლევა-გამოკითხვის, ინტერვიუების ჩატარებისა და კომუნიკაციების სფეროში.

თუ ორგანიზაციაში უკვე არსებობს გენდერული სამუშაო ჯგუფი, მაშინ შესაძლებელია, რომ მოცემულ ჯგუფს დაეკისროს პასუსუხისმგებლობა შეფასების განხორციელებაზე. საჭიროების შემთხვევაში, გაითვალისწინოს დამატებითი წევრების ჩართვა სამუშაო ჯგუფში, რომ უზრუნველყოს მთელს ორგანიზაციაში პასუხისმგებლობისა და გამჭვირვალობის შეფასება.

სამუშაო ჯგუფის წევრები უნდა მოწყდნენ ყოველდღიურ სამსახურებრივ დავალებებს, რათა დრო დაუთმონ ინსტიტუციურ თვითშეფასებას. აღნიშნული განსახორციელებლად, თითოეულ წევრს შესაძლებელია დასჭირდეს ფორმალური თანხმობის მიღება.

## როგორ?

მოიწვიეთ **სამუშაო ჯგუფის შეხვედრა** მთელი დღით ჯგუფის ყველა წევრის წარსადგენად, შეფასების პროცესის დაგეგმვისა და დავალებების განაწილებისათვის.

*სამუშაო გეგმა.* მიმოიხილეთ თვითშეფასების პროცესის თითოეული ეტაპი და შეიმუშვეთ სამუშაო გეგმა. იგი უნდა მოიცავდეს **პასუხისმგებლობებსა და საბოლოო ვადებს** თვითშეფასების პროცესის ადაპტირების, ინფორმაციის შეგროვებისა და ანგარიშის პროექტის გასაკეთებლად. სამუშაო ჯგუფს აქვს უფლება მიიღოს გადაწყვეტილება ერთ ან მეტ ჯგუფს დააკისროს პასუხისმგებლობები შეფასების პროცესის სხვადასხვა ასპექტებისათვის. მხედველობაში უნდა მიიღოთ ყველა შესაძლო **წინააღმდეგობა**, რაც შეგხვდებათ შეფასების დროს - ინფორმაცია, რომელიც ძნელად ხელმისაწვდომია, ან ინდივიდუალური პირები, რომლებმაც შესაძლოა უარი თქვან თანამშრომლობაზე - და დასახოთ სტრატეგიები მათ გადასალახად. საჭიროების შემთხვევაში **ბიუჯეტის** მომზადება. დანართი 2 წარმოადგენს შეფასებისთვის სამუშაო გეგმის ნიმუშს.

**საკონტროლო სია შეხვედრისთვის გენდერულ თანასწორობის საკითხებზე თვითშეფასების დაგეგმვის შესახებ**

- ✓ გაცნობითი ნაწილი
- ✓ მიზნების/პირობების დამტკიცება
- ✓ თვითშეფასების ეტაპების მიმოხილვა
- ✓ მე-3 თავის საკითხების მიმოხილვა და ინფორმაციის შგროვების გზების განხილვა
- ✓ განრიგის შედგენა შეფასების ადაპტირების, მონაცემთა შეგროვების, ანალიზისა და ანგარიშის დასაწერად
- ✓ ბიუჯეტის მომზადება
- ✓ დავალებების განაწილება საბოლოო ვადების გათვალისწინებით, მათ შორის
  - დასასმელი შეკითხვების შერჩევა
  - საშუალებების განსაზღვრა ინფორმაციის შესაგროვებლად (მაგ., ინტერვიუები, კითხვარები)
  - კომუნიკაციების სტრატეგიების შემუშავება
  - სისტემების შექმნა ანონიმურობის დასაცავად
- ✓ წინააღმდეგობებისა და მათი დაძლევის სტრატეგიების მხედველობაში მიღება
- ✓ შეხვედრების დაგეგმვა განყოფილებების ხელმძღვანელებთან და ადმინისტრაციულ პერსონალთან
- ✓ სამუშაო ჯგუფის რეგულარული შეხვედრების ორგანიზება

*კომუნიკაციები.* შეადგინეთ გეგმა თუ, რა უნდა **შეატყობინოთ** ფართო ორგანიზაციას შეფასების შესახებ: მაგალითად შეფასების დასაბუთება, მისი ეტაპები, დროის განრიგი და, ბოლოს შედეგები. როგორც არის მითითებული პირველ ეტაპზე, შეფასების განხორციელება ქმნის მოვლენების მოლოდინებს, რომელიც უნდა შესრულდეს. ამგვარად, მკაფიოდ უნდა განისაზღვროს პროცესის ნაკლოვანებები და შესაძლო პრივილეგიური შედეგები. სასარგებლო იქნება

**აუცილებელი კომპონენტები კომუნიკაციების სტრატეგიისთვის**

- ✓ **შინაარსი**
  რა უნდა უთხრათ პერსონალს გენდერული თანასწორობის თვითშეფასების შესახებ
- ✓ **საშუალება**
  როგორ უამბობთ პერსონალს გენდერული თანასწორობის თვითშეფასების შესახებ
- ✓ **სამიზნე ჯგუფი**
  რომელ პერსონალს უნდა უამბოთ
- ✓ **ინფორმაციის გამავრცელებელი**
  ვინ აცნობებს პერსონალს
- ✓ **დროის განრიგი**
  როდის შეატყობინებთ და რა სიხშირით

ადაპტირებულია ინტერაქტივის მიხედვით *სახელმძღვანელო გენდერული ასპექტების აუდიტის შესახებ*, გვ. 23. იხილეთ, ასევე გვ. 66 *სახელმძღვანელო* კომუნიკაციების სტრატეგიების განვითარების პრინციპებისთვის.

კომუნიკაციების სტრატეგიის შემუშავება, რომელშიც განაწილებული იქნება ვის რა უნდა ეცნობოს, როგორ უნდა მიეწოდოს და რა ინტერვალებით. სულ მცირე, უნდა შემუშავდეს სტანდარტული ინფორმაცია შეფასების შესახებ, რომელიც გახდება საერთო ინსტიტუტის შიგნით, საზოგადოებისთვის და მათთვის, ვინც მონაწილეობს შეფასებაში.

*სახელმძღვანელო პრინციპები.* ჩამოაყალიბეთ მკაფიო სახელმძღვანელო პრინციპები, რომლებიც ეხება **ატრიბუციას** შეკრებილი **ინფორმაციის ანონიმობის საპირისპიროდ.** მაგალითად, საჭიროა თუ, არა ყველა რესპონდენტის იდენტიფიცირება საბოლოო ანგარიშში? რამდენად მოხერხდება ინდივიდუალური პირების ანონიმური მონაწილეობა უწყების შიგნით თუ გარეთ? და მსგავს სიტუაციაში, რა სისტემით იქნება დაცული მათი ანონიმობა. დიდი სიფრთხილით გაითვალისწინეთ, რა უარყოფითი შედეგები შეიძლება მოყვეს ადამიანის შეფასებაში მონაწილეობას, და რა დამცავი ზომები უნდა გატარდეს მსგავსი გავლენის საწინააღმდეგოდ. (მაგალითად, მოსალოდნელია შიში, რომ ორგანიზაციის გაკრიტიკებამ ძირი არ გამოუთხაროს თანამდებობრივი დაწინაურების პერსპექტივებს.

გარე ინტერვიუერი ან ანონიმური გამოკითხვა უფრო ხელსაყრელია დამცავ მექანიზმად). სამუშაო ჯგუფს შეუძლია გამონახოს საშუალებები, რომ პერსონალმა ანონიმურად მიაწოდოს ინფორმაცია შეფასებას, მაგალითად, მოათავსონ შენიშვნები სპეციალურ საფოსტო ყუთში.

*შეთანხმებული ხელმძღვანელობა.* ჩაატარეთ **შეხვედრა ან შეხვედრების სერია ყველა შესაბამისი განყოფილების უფროსებთან,** რათა აუხსნათ მათ შეფასების პროცესის შესახებ და რა რესურსებს მოითხოვს მათი პერსონალისგან, გააცნოთ თვითშეფასების ჯგუფის წევრები და გაამლიეროთ პროცესისათვის საჭირო მხარდაჭერა მენეჯმენტის დონეზე. გამართეთ გაფართოებული **ბრიფინგი ორგანოს თანამშრომლებთან,** რომ აუხსნათ მათ შეფასების პროცესის შესახებ; ასევე, რა სახის თანამშრომლობაა მათგან საჭირო და როდის. შესაძლებელია საჭირო აღმოჩნდეს მსგავსი შეხვედრების განმეორება რეგიონალურ დონეზე. პერსონალის შეკრება არის საუკეთესო საშუალება ხელმძღვანელი პირებისთვის, რომ ხელი შეუწყონ პროცესს, რამდენადაც ისინი ადასტურებენ და მხარს უჭერენ თანამშრომლების მონაწილეობას.

*განრიგის შედგენა.* გამართეთ სამუშაო ჯგუფის **რეგულარული შეხვედრები** (მაგალითად, ყოველკვირეულად ან ყოველ მეორე კვირას). გაარკვიეთ თანამშრომლები შეხვედრების ხანგრძლივობის შესახებ, სად ჩატარდება ისინი და სავარაუდოდ რა სახის სამუშაო უნდა განახორციელონ თითოეული შეხვედრის წინ.

## ეტაპი 4: თვითშეფასების პროცესის შეჯერება

### როგორი ტიპის შეკითხვები უნდა დავსვათ?

თვითშეფასების სახელმძღვანელოს თავი 3 შეიცავს შეკითხვების ნიმუშებს, რომლებითაც უნდა ისარგებლოს თვითშეფასების სამუშაო ჯგუფმა - მაგალითად, ინტერვიუების, კითხვარების ან

ფოკუს-ჯგუფების გამოყენების დროს. შეკითხვები ეხება გენდერის შესახებ ორიენტირების 16 ფაქტორს (იხილეთ მე-2 გვერდზე მოთავსებული სვეტი). აღნიშნული 16 ფაქტორი დაყოფილია 6 თემატურ ჯგუფად.

ა) მოქმედების ეფექტურობა
ბ) კანონები, სტრატეგიები და დაგეგმვა
გ) საზოგადოებრივი ურთიერთობები
დ) ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა
ე) კადრები
ვ) ინსტიტუციური კულტურა

ზოგიერთი შეკითხვა („შეკითხვები უსაფრთხოების სექტორის ყველა უწყებისთვის“) არის საერთო ხასიათის და მიესადაგება (ადაპტირებული ვერსიით საჭიროების შემთხვევაში) უსაფრთხოების სექტორის ყველა ორგანიზაციას. დამატებითი შკითხვები დაისმება შეიარაღებული ძალების, პოლიციისა და იუსტიციის სექტორის ინსტიტუტებისთვის.

ზოგიერთი შეკითხვა ითხოვს რაოდენობრივ მონაცემებს (რიცხვებსა და ოდენობებს) ხოლო ზოგიერთი, ხარისხობრივს (რომლებიც დაკავშირებულია თვისებრიობასთან). საჭიროა ორივე სახის მონაცემები. რაოდენობრივი მონაცემები (მაგალითად, პერსონალი ქალების რაოდენობა, სასამართლო წესით დევნილი საჩივრების თანაფარდობა მამაკაცების გაუპატიურებაზე) იძლევა ათვლის წერტილს (ან «საბაზისო დონეს»), რომელთან მიმართებაშიც ხდება ცვლილების შედარება მომავალში. ხარისხობრივი მონაცემები (მაგალითად, რატომ მიდიან ქალები სამსახურიდან, რატომ არ ხორციელდება მამაკაცების გუპატიურების საქმეზე სისხლის სამართლებრივი დევნა) საჭიროა რაოდენობრივი მონაცემების ანალიზისა და გაგებისთვის და, რომ დაიგეგმოს საჭირო ცვლილებები.

**რჩევა 3: შეკითხვების შერჩევა უწყების შესაბამისად**

- ✓ განიხილეთ მთლიანად «შეკითხვები უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებისთვის» და, ასევე დამატებითი შეკითხვები ორგანიზაციის კატეგორიისათვის, რომელიც უნდა შეაფასოთ.
- ✓ გაითვალისწინეთ შეკითხვები, რომლებიც მოიცავს გენდერული მგრძნობელობის 16 ფაქტორს
- ✓ გაითვალისწინეთ რაოდენობრივი (რიცხვები და ოდენობები) და ხარისხობრივი (თვისებრივი) შეკითხვები.
- ✓ შეკითხვები უნდა მოიცავდეს ორგანიზაციულ სტრატეგიებს ან ვალდებულებებს გენდერულ თანასწორობაზე.
- ✓ მხედველობაში მიიღეთ შეკითხვები, რომლებიც ეხება სპეციალურ სამსახურებს/ჯგუფებს გენდერთან დაკავშირებულ დანაშაულზე.
- ✓ თუ არსებობს წინამორბედი შეფასებები და გეგმები გენდერის შესახებ, შეკითხვები უნდა ითვალისწინებდეს მათი განხორციელებისათვის ხელისშემშლელი ფაქტორების შეფასებას.
- ✓ თუ მოიპოვება მწირი ინფორმაცია და ასევე მწირი რესურსები, ყურადღება გაამახვილეთ თქვენთვის ყველაზე მნიშვნელოვან შეკითხვებზე თითოეულ ფაქტორში.
- ✓ თუ საზოგადოებრივი წესრიგის დამცავი და იუსტიციის სამსახურები ზოგადად მწირია მამაკაცების , ქალების, ბიჭებისა და გოგონებისათვის, აქცენტი გააკეთეთ მთავარ პრობლემებზე, მაგრამ სცადეთ თევქსმეტივე ფაქტორის გათვალისწინება.

თუ თქვენს ორგანიზაციას არ ეხება სამშვიდობო ოპერაციებში ქალების გაგზავნა, ნუ გაითვალისწინებთ შეკითხვებს სამშვიდობო მისიებზე.

**თავი 3 არ არის გამიზნული იმისთვის, რომ გამოყენებული იყოს კითხვარის სახით მთლიანად ერთი პირის ან თვითშეფასების სამუშაო ჯგუფის მიერ.** მსგავსი დავალების სფერო უმეტეს წილად სცილდება ინსტიტუციების რესურსებს. სამუშაო ჯგუფმა უნდა შეარჩიოს შეკითხვები და მოახდინოს მათი ადაპტირება, რომ მოარგოს საკუთარი შეფასებისა და უწყების მიზნებს, ასევე, შეფასებისთვის განკუთვნილ დროს და რესურსებს. რეკომენდებულია თექვსმეტივე ფაქტორის გათვალისწინება ინსტიტუციურ თვითშეფასებაში, რათა მივიღოთ გენდერის შესახებ რეაგირების სრული სურათი. სამუშაო

ჯგუფს, სურვილისამებრ შეუძლია დაამატოს სხვა შეკითხვები 16 ფაქტორის მიხედვით, რათა შეამოწმოს განსაკუთრებული ინტერესის მქონე საკითხები ან შეასწოროს ან ამოიღოს შეკითხვები საკუთარი კონტექსტის შესაბამისად.

## როგორ უნდა დავსვათ შეკითხვები?

არსებობს ინფორმაციის შეკრების სხვადასხვა გზა ინსტიტუციური თვითშეფასებისთვის, რაც განხილულია მე-5 ეტაპზე. სამუშაო ჯგუფმა უნდა გადაწყვიტოს თუ, რომელი მეთოდი უნდა გამოიყენოს თვითშეფასების მიზნებიდან გამომდინარე; ასევე გაითვალისწინოს სამუშაო ჯგუფისთვის ხელმისაწვდომი დრო და რესურსები. მაგალითად:

- თუ სამუშაო ჯგუფი მცირერიცხოვანია და აქვს მწირი რესურსები, მას შეუძლია არჩევანი გააკეთოს მხოლოდ დოკუმენტების მიმოხილვაზე და ინტერვიუ წარმართოს ზოგიერთ ხელმძღვანელ პირთან და რამდენიმე არასამთავრობო ორგანიზაციასთან.

- თუ სამუშაო ჯგუფს აქვს მეტი რესურსები, მას, ასევე შეუძლია შეადგინოს მოკლე კითხვარი თანამშრომლებისთვის (დაახლოებით 20 კითხვა), გაუძღვეს ფოკუს-ჯგუფებს და ინტერვიუ ჩაატაროს მთელ რიგ საზოგადოებრივ ჯგუფებთან.

მე-5 თავში წარმოდგენილი ზოგიერთი მეთოდის განხორციელება მოითხოვს განსაკუთრებულ რესურსებსა და ექსპერტიზას. ფოკუს-ჯგუფებს, მაგალითად, იდეალურ პირობებში, უნდა ხელმძღვანელობდნენ ექსპერტები, რომლებსაც შეძლებენ ჯგუფის დინამიკის წარმართვას იმგვარად, რომ თავიდან აიცილონ კონკრეტული ინდივიდუალური პირის დომინირება ან კონსესუსის ცრუ ფორმა. ამგვარადვე, საზოგადოებრივი ჯგუფების ინტერვიუებისთვის საჭიროა გამოცდილი ფასილიტატორები, რესურსები ჯგუფის თავმოსაყრელად და დრო თითოეული შეკრების დასაგეგმად.

ინფორმაციის ზოგიერთი წყარო წარმოდგენილია მე-3 თავში შეკითხვების ყოველი კომპლექტის ქვემოთ. მითითებული ჩამონათვალები არ არის ამომწურავი ან პერსპექტიული. ოღონდაც, შესაძლებლობის შემთხვევაში, აუცილებლად გამოიყენეთ მონაცემების შეგროვების ერთზე მეტი წყარო ან მეთოდი შედეგების ჯვარედინი შემოწმებისთვის. შეფასების პროცესში ჩართეთ რაც შეიძლება მეტი ინსტიტუტი. შეფასება წარმომადგენს ხელსაყრელ შესაძლებლობას ხედვის, გაგებისა და მხარდაჭერის გასაუმჯობესებლად გენდერის შესახებ რეაგირებისათვის მთელს ინსტიტუციაში, როგორც ხელმძღვანელობის დონეზე, ასევე გენდერული თანასწორობის საბოლოო სამოქმედო გეგმისთვის საწყისი მონაცემების შესაკრებად, მიუხედავად იმისა, რომ გენდერ-ჯგუფები, ადამიანური რესურსები და კადრების მოსამზადებელი დეპარტამენტები ასრულებენ მნიშვნელოვან როლს, სასურველია სხვა განყოფილებების გათვალისწინებაც. ასევე, გარე დაინტერესებული მხარეების ჩაბმა შეფასებაში არის საშუალება, რომ საკონსულტაციოდ მივმართოთ ქალებს, მამაკაცებსა და მარგინალურ ჯგუფებსსაზოგადოებრივი გაერთიანების ფარგლებში; რათა გავაძლიეროთ კავშირები ქალთა ორგანიზაციებთან და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან,

რომლებიც ეწევიან მხარდამჭერ სამსახურს; ასევე, წარმოადგენს ხელსაყრელ საშუალებას ადგილობრივ საზოგადოებებთან პოზიტიური ურთიერთობის დასამყარებლად.

## ეტაპი 5: ინფორმაციის შეგროვება

ქვემოთ მითითებულია შესაძლო მთავარი საშუალებები სამუშაო ჯგუფის მიერ შეფასებისთვის ინფორმაციის შესაკრებად.

**ინფორმაციის შეკრების გზები**
- ✓ დოკუმენტების მიმოხილვა
- ✓ ინტერვიუები
- ✓ კითხვარები
- ✓ ფოკუს-ჯგუფები
- ✓ ადგილზე ვიზიტები
- ✓ საზოგადოებრივი ჯგუფების ინტერვიუები
- ✓ გამოკვლევები

ა. **დოკუმენტების მიმოხილვა:** მაგალითად, სახელმწიფო პოლიტიკა; ინსტიტუციური სტრატეგიები, პროცედურები, სასწავლო პროგრამა, სახელმძღვანელოები და საანგარიშო მოხსენებები; ორგანიზაციის ვებგვერდი; საგაზეთო სტატიები; ადგილობრივი და საერთაშორისო დონის არასამთავრობო ორგანიზაციები; წინამორბედი შეფასებები; ქალებისა და მამაკაცების მიერ უსაფრთხოებისა და სამართლიანობის აღქმის შესახებ არსებული გამოკვლევები.

ბ. **ინტერვიუები საკვანძო ინფორმაციის მოსაპოვებლად:** ორგანიზაციაში არსებულ და გარედან მოწვეულ პერსონალთან, რომლებიც შერჩეული არიან ცოდნისა და გამოცდილების მიხედვით შეფასების საკითხებთან მიმართებაში. ინტეერვიუები ძირითადად არის ხარისხობრივი, ამომწურავი და ნახევრად სტრუქტურული. ინტერვიუერი წარმართავს თითოეულ ინტერვიუს მთავარი თემებისა და საკითხების გათვალისწინებით. დასაშვებია 15-35 ინტერვიუს ჩატარება. დანართი 3 გთავაზობთ რჩევებს ინტერვიუს ჩატარების შესახებ

ინტერვიუ შესაძლებელია წარიმართოს შემდეგ პირებთან და ორგანოებთან:

- წამყვანი სპეციალისტები; პირადი შემადგენლობით დაკომპლექტებაზე პასუხისმგებელი პერსონალი; დისკრიმინაციის საკითხებზე აღძრული საჩივრებისათვის პასუხისმგებელი პერსონალი; რომელიც ხელმძღვანელობს გენდერულ დანაშაულზე ორიენტირებულ ჯგუფებს, თანამშრომელ ქალთა ასოციაცია; შიდაუწყებრივი ზედამხედ-ველობის ორგანოები.

**რჩევა 4: ინტერვიუები**

გაითვალისწინეთ გარედან მოწვეული ინტერვიუერი, ან თუნდაც ნებისმიერი პირი სხვა სამსახურიდან ან განყოფილებიდან. ადამიანებმა შესაძლებელია უფრო თავისუფლად ილაპარაკონ სხვასთან, რომელიც არ არის მათი განყოფილებიდან ან ზემდგომი საფეხურიდან.

- ორგანიზაციის გარეთ არსებული პირები - შესაბამის სამინისტროში; გარე ზედამხედველობის ორგანოები (მაგალითად ომბუდსმენის სამსახური ან ადამიანის უფლებების კომისია); ქალთა ორგანიზაციები; ადამიანის უფლებათა ორგანიზაციები.

გ. **კითხვარები:** რომლებიც დაურიგდება შერჩეულ მომსახურე პერსონალს, წარმომადგენლობითი პრინციპით არჩეულ პერსონალს, ყოფილ თანამშრომელს ან,

მაგალითად, ქალთა ადგილობრივ ორგანიზაციას, ახალგაზრდულ ჯგუფებს ან არასამთავრობო ორგანიზაციებს. თუ სუბიექტებს აქვთ ინტერნეტის მისაწვდომობა, სასარგებლო აღმოჩნდება ინტერნეტ-გამოკითხვის იმგვარი საშუალების გამოყენება, როგორიცაა SurveyMonkey, რომელიც, ასევე გამოდგება ანონიმობის დასაცავადაც. შესაძლებელია ბევრი დრო დასჭირდეს პასუხების დაზუსტებას. კითხვარები არ იქნება სათანადოდ შედგენილი, ან უნდა გამავარტივოთ იმ შემთხვევების დროს, როდესაც სუბიექტების განათლების დონე დაბალია.

სადაც არსებული დოკუმენტაცია მწირია, როდესაც გათვალისწინებულია თანამშრომლების შეკითხვები და საზოგადოებრივი აღქმები და ინფორმაცია სხვაგვარად ძნელი მოსაპოვებელია, შესაძლებელია საჭირო გახდეს ინფორმაციის მოგროვება მეტი კრეატიული ხერხებით. სხვა მეთოდებს შეიძლება მივაკუთვნოთ შემდეგი.

დ. **ფოკუს-ჯგუფის დისკუსიები:** გამოცდილი ფასილიტატორი ხელმძღვანელობს განხილვას 7-12 შერჩეულ წარმომადგენელს შორის მათი აღქმების, აზრების, რწმენებისა და დამოკიდებულებების შესახებ მოცემული თემის ირგვლივ, მუშაობს საკითხებზე, რომლებიც დადგენილია განხილვის სახელმძღვანელოს მიხედვით ან კითხვების ჩამონათვალის შესაბამისად. ფასილიტატორი არ სვამს პირდაპირ შეკითხვებს, არამედ იყენებს სავარჯიშოებს, რომლებშიც აუცილებელია ყველას მონაწილეობა, მაგალითად, იგი ეკითხბა მონაწილეებს დაახარისხონ საკითხები მნიშვნელობის მიხედვით ან დაამყარონ კავშირი აქტორებს შორის. ფასილიტატორმა უნდა გამოიჩინოს სიფრთხილე, რომ სხვებს თავს არ მოახვიოს საკუთარი აზრები. განხილვის ოქმის შემდგენლებმა უნდა ჩაიწერონ კომენტარები და დაკვირვებები. სესიები, ჩვეულებრივ, მიმდინარეობს ერთი ან ორი საათის განმავლობაში. დანართი 4 წარმოადგენს სახელმძღვანელო პრინციპების ნიმუშს ფოკუს-ჯგუფებისთვის.

სასურველია არსებობდეს ცალკეული ფოკუს-ჯგუფები სხვადასხვა ჯგუფებისთვის, რომლებისგანაც გსურთ მიიღოთ ინფორმაცია (მაგალითად, მაღალი რანგის პერსონალი, მომსახურების მომხმარებლები, ახალი თანამშრომლები). შესაძლოა მართებული იყოს ფოკუს-ჯგუფების შექმნა სხვადასხვა რეგიონში ან რომელიც დაკომპლექტდება სხვადასხვა რანგის თანამშრომლებით. მხედველობაში უნდა მივიღოთ ინდივიდუალური ფოკუს-ჯგუფები, რომლებშიც იქნებიან მამაკაცები და ბიჭები, ასევე ქალები და გოგონები იმის საგარანტიოდ, რომ თითოეულმა ჯგუფმა რაც შეიძლება თავისუფლად გამოხატოს საკუთარი შეხედულებები.

ფოკუს-ჯგუფების მეშვეობით შესაძლებელია შეგროვდეს თვისობრივი ინფორმაცია, ხოლო მონაწილეებმა კი წამოჭრან საკითხები, რომლებიც ჯერ არ გამხდარა განსჯის საგანი. ისინი იძენენ განსაკუთრებულ მნიშვნელობას არაადეკვატური დოკუმენტაციის შემთხვევაში იმგვარ შეკითხვებზე, რომლებიც დაკავშირებულია, მაგალითად ინსტიტუციურ კულტურასთან.

თუმცაღა, სიფრთხილეა საჭირო, რომ არ მოხდეს ფოკუს-ჯგუფების შეხედულებების, როგორც რომელიმე ფართო ჯგუფის ტიპობრივი ნიმუშის განხილვა.

ე. **ადგილზე ვიზიტები:** მაგალითად, პოლიციის განყობილება, სასამართლო დაწესებულებები და ადგილები, სადაც ხდება გენდერული ძალადობის მსხვერპლეთათვის სამსახურის გაწევა.

ვ. **საზოგადოებრივი ჯგუფების ინტერვიუები:** საზოგადოების წევრებისთვის ღია შეკითხვები და თემატური განხილვების შეკრებები. ინტერვიუერი მოქმედებს გულმოდგინედ მომზადებული კითხვარის მიხედვით. ცალკეული შეხვედრების ჩატარება შესაძლებელია ქალებთან და კაცებთან, და ქალებთან და კაცებთან კონკრეტული მარგინალური ჯგუფებიდან.

ზ. **მცირემასშტაბიანი გამოკვლევები:** სტრუქტურული კითხვარი მცირე რაოდენობის ზოგადი სახის შეკითხვებით, რომლებზეც პასუხი არის დიახ/არა და უნდა ჩატარდეს 25-75 ადამიანთან. მსგავსი გამოკვლევა შესაძლებელია განხორციელდეს იმ პირებთნ, რომლებიც უზრუნველყოფენ პოლიციის განყოფილებას, სასამართლოს ან სამსახურებს მსხვერპლთათვის, ან მაგალითად, ჩატარდეს მამრობითი და მდედრობითი სქესის მომსახურე პერსონალთან. (სიფრთხილის გამოჩენაა საჭირო იმ ხრივ, რომ თუმცა მინიგამოკვლევის შედეგად ხდება რაოდენობრივი მონაცემების დამუშავება, დაუშვებელია მათი განზოგადება - თქვენი ნიმუში არ არის მთელი მოსახელეობის ტიპობრივი წარმომადგენელი).

თ. **სრული გამოკვლევები:** ტარდება საგანგებოდ შერჩეულ ნიმუშებთან იმგვარად, რომ მოხდეს მიღებული შედეგების განზოგადება ფართო მოსახლეობასთან. მსგავსი გამოკვლევებით შესაძლებელია შემოწმდეს ორგანიზაციისთვის განსაკუთრებით პრობლემური საკითხი, როგორიცაა წინააღმდეგობები ქალების დასაქმებასთან დაკავშირებით, ან ასევე, მოხერხდეს ხალხის აზრის შეფასება უსაფრთხოების სექტორის უწყებებზე ან მათ მიერ გაწეული სამსახურის მთლიან ხარისხზე.[4] სრული გამოკვლევები ტექნიკურად რთულია, და საჭიროებს მომზადებულ მკვლევარებს მათი შემუშავებისა და განხორციელებისთვის, მაგრამ, იმავდროულად, შეუძლია უფრო სანდო ინფორმაციის მოწოდება.

ფოკუს-ჯგუფებთან და საზოგადოებრივ ჯგუფთან ინტერვიუების დაგეგმვის დროს, გაითვალისწინეთ, გჭირდებათ თუ არა განსაკუთრებული ზომები, რომ უზრუნველყოთ ქალებისა და გოგონების მონაწილეობა - მაგალითად, ტრანსპორტის ან ბავშვთა სოციალური

---

[4] *საზოგადოებრივი აზრისა და საზოგადოებრივი აღქმების შესახებ გამოკვლევები აფასებს ინდივიდუალური დამოკიდებულებებისა ან რწმენების ერთობლიობას, რომელიც დამკვიდრებულია სამიზნე მოსახლეობაში, ხშირ შემთხვევაში ნიმუშების შერჩევის გზით გამოკვლევის ჩასატარებლად. მომსახურების მიწოდების გამოკვლევები და მოქალაქეთა საანგარიშო ბარათები მიეკუთვნება საერთო გამოკვლევებს, რომლებიც მოითხოვენ მომხმარებლის კომენტარებს საზოგადოებრივი სამსახურების მუშაობის ხარისხზე. ინფორმაციის წყაროებია: მსოფლიო ბანკი, მონიტორინგი & შეფასება: ზოგიერთი საშუალება, მეთოდი და მიდგომა (ვაშინგტონი: 2004), გვ. 12-13; მსოფლიო ბანკის სოციალური განვითარების შენიშვნები, «მოქალაქეთა საანგარიშო ბარათების გამოკვლევები - შენიშვნა კონცეფციასა და მეთოდოლოგიაზე», შენიშვნა #91, 2014 წლის თებერვალი. 20 ფოკუს-ჯგუფთან კომბინირებული მოსახლეობის გამოკვლევა კოსოვოში უსაფრთხოების აღქმის შესამოწმებლად გამოყენებულია ფორუმზე სამოქალაქო ინიციატივებისა და უსაფრთხო მსოფლიოსთვის, ნდობის საკითხი (ლონდონი: 2010).*

უზრუნველყოფის ორგანიზება. სესიების განრიგი უნდა შედგეს იმგვარად, რომ დრო და ადგილი ხელსაყრელი იყოს კაცებისა და ქალებისთვის, ვისთანაც აპირებთ კონსულტირებას.

ყველამ, ვინც მონაწილეობს შეფასებაში, უნდა იცოდეს როგორ მოხდება მათ მიერ მიწოდებული ინფორმაციის გამოყენება, განსაკუთრებით კი, თუ მათ მიეწერება ინფორმაცია, და ასევე, ინფორმაციის კიდევ რა წყაროებზე გჭირდებათ კონსულტაცია.

მონაცემების შეკრების დროს, აღრიცხეთ ვინ არის ინფორმაციის მომწოდებელი: კაცი, ქალი, ბიჭი თუ გოგონა, ჩაიწერეთ მათი ასაკობრივი ჯგუფი (ანუ სქესისა და ასაკის მიხედვით დიფერენცირებული მონაცემები), რომ შესაძლებელი გახდეს ჯგუფებს შორის განსხვავებულობის ანალიზის გაკეთება. თქვენი კონტექსტიდან გამომდინარე, შეიძლება მნიშვნელოვანი აღმოჩნდეს სხვა მახასიათებლების აღრიცხვაც, როგორიცაა ინსტიტუციური რანგი და გაწევრიანება, რელიგია, ენობრივი ჯგუფი და ეთნიკურობა.

## ეტაპი 6: მიღებული შედეგების ანალიზი და ანგარიშის წარდგენა

ანალიზის გაკეთების ეტაპზე, შესაძლებელია საჭირო გახდეს მოლაპარაკება ინდივიდუალურ პირებთან, რომლებთანაც წინასწარ გაიმართა ინტერვიუ და, ასევე შემდგომი მოქმედებების დასახვა გადაუჭრელი ან გაურკვეველი საკითხების მოსაგვარებლად. გამოიყენეთ სქესის მიხედვით დიფერენცირებული მონაცემები, რათა მოახერხოთ განსხვავების გაგება მამაკაცებისა და ქალების მიერ გაცემულ პასუხებს შორის, ასევე მათი საჭიროებების სახეობებსა და მათ მიერ გამოთქმულ აზრებს შორის.

**რჩევა 5: შეჯამება**

გააკეთეთ თქვენი საანგარიშო მოხსენების მოკლე შეჯამება. მთავარ მოხსენებაში შემაჯამებელი ცხრილების, საინფორმაციო ჩანართებისა და დანართების გამოყენება დაგეხმარებათ, რომ კვლევის შედეგები უფრო ადვილად წასაკითხი გახდეს.

სამუშაო ჯგუფმა თავი უნდა მოუყაროს კვლევის შედეგებს თავდაპირველ საანგარიშო მოხსენებაში. ანგარიშმა უნდა გააშუქოს ორგანიზაციის ძალების, რესურსები და არსებული საუკეთესო პრაქტიკა გენდერის შესახებ რეაგირების საქმეში, ასევე მთავარი სფეროები, რომლებიც საჭიროებენ გაუმჯობესებას. შეეცადეთ წარმოადგინოთ ორგანიზაციის თანამიმდევრული «მასშტაბური სურათი». რეკომენდაციების პრეზენტაცია ხელს შეუწყობს ინსტიტუტის წინსვლას პოზიტიური სამომავლო ქმედებისკენ.

აუცილებელი არ არის, რომ საანგარიშო მოხსენება მოიცავდეს ყველა საკითხს, რაც გათვალისწინებულია შეფასების პროცესის დროს, მაგრამ იგი უნდა ეხებოდეს ექვსივე თემის თითოეულ კომპონენტს (მოქმედების ეფექტურობა; კანონები, სტრატეგიები და გეგმების შემუშავება; საზოგადოებრივი ურთიერთობები; ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა; მომსახურე პერსონალი; და ინსტიტუციური კულტურა). ასევე, მნიშვნელოვანია იმ მონაცემების ან შეჯამებული ახსნა-განმარტებითი ინფორმაციის გათვალისწინება, რომლებიც მომავალში ხელსაყრელი იქნება, როგორც შედარების

საფუძველი. მაგალითად, თუ თქვენ იყენებდით კითხვარს, შესაძლებელია თქვათ «ჩვენ დავადგინეთ, რომ მომსახურე ქალი პერსონალის 67%-მა და მამაკაცი პერსონალის 45%-მა იცოდა ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შესახებ.» დოკუნებტების ანალიზისა და ადგილზე ვიზიტების შედეგად შეგეძლებათ თქვათ, რომ «მხოლოდ პოლიციის განყოფილებების/სასამართლოს შენობების 40%-ს ჰქონდა გამოყოფილი მოსაცდელი ოთახები, რომლებითაც ისარგებლებდნენ გენდერული დანაშაულის მსხვერპლნი.» ნიმუში გენდერის შესახებ თვითშფასების საანგარიშო მოხსენებისთვის მოცემულია დანართში 5.

საანგარიშო მოხსენება განხილვისთვის წარედგინება შესაბამის მაღალი რანგის ხელმძღვანელ პირებს იმ დონეზე, სადაც განხორციელდა ინიცირების წარდგენა თვითშეფასების შესახებ, ხოლო ორგანიზაციის მიერ უნდა მოხდეს მისი ოფიციალური აღიარება (მაგალითად, ხელი მოაწეროს მაღალი თანამდებობის ოფიციალურმა პირმა). იგი, ასევე უნდა წარედგინოს მომსახურე პერსონალსაც, მაგალითად, სპეციალურ შეკრებაზე და საინფორმაციო ბიულეტენის ან კორპორატიული ქსელის მეშვეობით. კვლევის შედეგების შესახებ გამართულ ბრიფინგებზე შესაძლებელია საზოგადოებისა და მედიის წევრების მოწვევა.

## ეტაპი 7: სამოქმედო გეგმის შემუშავება გენდერის შესახებ

საანგარიშო მოხსენება წარმოადგენს ორგანიზაციის მიერ გენდერულ პრობლემებზე რეაგირების მოკლე მიმოხილვას. მომდევნო ეტაპზე უნდა მოხდეს ორგანიზაციის ძლიერი მხარეების განვითარება და გაუმჯობესდეს სფეროები, რომლებშიც თქვენ ორგანიზაციას მეტი რეაგირება ექნება გენდერის შესახებ: შეიმუშაოს გენდერის სამოქმედო გეგმა.

### ვინ?

თვითშეფასების სამუშაო ჯგუფს შესაძლებელია დაეკისროს გენდერის სამოქმედო გეგმის პროექტის შედგენა, როგორც ინსტიტუციური თვითშეფასების პროცესის საბოლოო ეტაპი. ალტერნატიულად, ინსტიტუტში შესაძლებელია იყოს პოლიტიკისა და სტრატეგიის განმსაზღვრელი სპეციალური განყოფილება, რომელიც ივალდებულებს გეგმის შემუშავებას. მსგავს შემთხვევაში, უნდა განხორციელდეს მჭიდრო თანამშრომლობა სამუშაო ჯგუფთან. შემდგომი პერსპექტივები უნდა დაისახოს მაღალი რანგის ხელმძღვანელი პირების მონაწილეობისა და მხარდაჭერისთვის იმის საგარანტიოდ, რომ გეგმა სრული პასუხისმგებლობით არის ათვისებული და იმპლიმენტირებული. გენდერის სამოქმედო გეგმა უნდა იყოს დამოწმებული ორგანიზაციის უმაღლეს დონეზე.

დამატებითი რესურსების განყოფილება აკეთებს ჩამონათვალს გენდერის სამოქმედო გეგმის შემდგომ მასალებზე და, ასევე მოჰყავს უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების მიერ შემუშავებული გენდერის სამოქმედო გეგმის მაგალითების ნუსხა.

## რა?

გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმამ თავი უნდა გაართვას ორგანიზაციის ცალკეულ პრობლემებს, რაც გამოვლინდება თვითშეფასების დროს. იგი უნდა დაეყრდნოს რესურსებს, რომლებიც არსებობს ინსტიტუტის და, ასევე საზოგადოებრივი გააერთიანოს პერსონალისა და გარე დაინტერესებული პირების შემოთავაზებები.

გენდერის სამოქმედო გეგმა უნდა დაეფუძნოს ორგანიზაციის საერთო პრინციპებს გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით. იგი უნდა გამოვლინდეს შეფასების **ბ** თემის მიხედვით (კანონები, პრინციპები და დაგეგმვა). კარგ სამსახურს გაწევს, თუ არსებობს ინსტიტუციური გენდერული პოლიტიკა, თუმცაღა, მსგავსი სტრატეგიის გამორიცხვის შემთხვევაშიც კი იქნება ეროვნული ვალდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე (როგორიცაა კონსტი-ტუციით ან ქალთა უფლებებით ან თანასწორობის შესახებ კანონებით განმტკიცება) და რეგიონალური და საერთაშორისო ვალდებულებები (მაგალითად, ქალთა დისკრიმინაციის ლიკვიდაციის კონვენციისა (CEDAW) და უსაფრთხოების საბჭოს რეზოლუციები ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ), რომელთა მიმართაც არის ორგანიზაცია ანგარიშვალდებული.

**რჩევა 6: სტრატეგიების შეცვლა**

ყურადღება გაამახვილეთ, რომ საჭიროა სტარტეგიის შეცვლა იმ პრობლემებთან მიმართებაში, რაც გამოავლინა შეფასებამ. ხაზი გაუსვით, რომ გენდერულ თანასწორობაზე ორიენტირება ნიშნავს იყო უფრო ეფექტური და მოქმედი.

რესურსები, როგორიცაა DCAF/OSCE-ODIHR/UN-INSTRAW *გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის სახელმძღვანელო* გვთავაზობს სტრატეგიებს, რათა უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებმა მეტი რეაგირება მოახდინონ გენდერულ პრობლემებზე და, ასევე მოგაწვდით იდეებს ინიციატივების ტიპებზე, რომელთა ჩართვაც შესაძლებელია გენდერის სამოქმედო გეგმაში. განსაკუთრებით იხილეთ შემდეგი მოდულები: პოლიციის რეფორმა და გენდერული საკითხები, იუსტიციის რეფორმა და გენდერი, თავდაცვის რეფორმა და გენდერული პრობლემები და ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ რეზოლუციების განხორციელება უსაფრთხოების სექტორის რეფორმაში. სავარაუდოდ, გენდერის სამოქმედო გეგმამ უნდა გაითვალისწინოს ექვსივე თემა, რომელიც შემოწმდა შეფასების დროს.

ა) მოქმედების ეფექტურობა - მაგალითად, მომსახურე პერსონალის ცალკეული ჯგუფისთვის მომზადების გაუმჯობესება გენდერის შესახებ.
ბ) კანონები, სტრატეგიები და დაგეგმვა - მაგალითად, შიდა კოორდინაციისა და ანგარიშვალდებულების სტრუქრურების შექმნა, რათა გაუმჯობესდეს უწყების რეაგირება გენდერულ პრობლემებზე.
გ) საზოგადოებრივი ურთიერთობები - მაგალითად, თანამშრომლობის დამყარება არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, რომლებიც მომსახურებას უწევენ მსხვერპლებს.
დ) ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა - მაგალითად, პროტოკოლების შემუშავება გენდერული ხასიათის ძალადობებზე შემოსული საჩივრების საპასუხოდ.

ე) მომსახურე პერსონალი - მაგალითად, ქალების დასაქმების, შენარჩუნებისა და დაწინაურების ეტაპები.
ვ) ინსტიტუციური კულტურა - მაგალითად, ინიციატივა სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის მოგვარების შესახებ.

**რჩევა 7: მიზნები**

მიზნად დაისახეთ ეტაპობრივი წარმატებები და მიღწევები. ნუ ეცდებით მთლიანი სამოქმედო გეგმის ერთდროულად შესრულებას.

სამოქმედო გეგმაში გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად უნდა იყოს დაკონკრეტებული შემდეგი:

- ზომიერი და რეალურად მისაღწევი მიზნები
- განსახორციელებელი მოქმედებები, რომლებიც აკმაყოფილებენ მიზნებს
- ვადები მიზნის მისაღწევად
- მკაფიო პასუხისმგებლობები სხვადასხვა იერარქიული დონის პერსონალისთვის (უმაღლესი რანგის ხელმძღვანელობიდან ქვემოთ)
- ადამიანური, ფინანსური და სხვა საჭირო რესურსები
- მონიტორინგის, შეფასებისა და ანგარიშის წარდგენის სტრუქტურა

დანართი 6 შეიცავს ნიმუშს გენდერის სამოქმედო გეგმისთვის.

ხელსაყრელ შემთხვევაში, გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა უნდა შეეხოს პრობლემების ძირეულ მიზეზებს, ვიდრე მხოლოდ მათ სიმპტომებს. მაგალითად, თუ პრობლემა ეხება მომსახურე ქალების არაადეკვატურ რაოდენობას, ასევე პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტებას მეტი ქალებით, სამოქმედო გეგმამ უნდა შეისწავლოს მომსახურე პერსონალი ქალების სამსახურიდან წასვლის მიზეზები. სამოქმედო გეგმაში შესაძლებელია მთელი რიგი სხვადასხვა ტიპის მიზნების გათვალისწინება:

- სწრაფი მოქმედება (ძლიერი ზემოქმედება, დაბალი ღირებულებ/ღირებულების გარეშე)
- მოკლევადიანი (განსაზღვრული ღირებულება, აშკარა ზემოქმედება, გადაუდებელი, კონსესუსის მიმღწევი)
- საშუალო ვადიანი (რომელიც მოიცავს შემდგომ გამოკვლევას, სტრატეგიულ დაგეგმვას, გაანგარიშებას, საზოგადოებრივ გააქტიურებას, იმტერესების კოალიციის შექმნას)
- გრძელვადიანი (მთავარი სტრატეგიული ცვლილებები, გრძელვადიანი დაგეგმვა და გაანგარიშება).

მნიშვნელოვან ეტაპს წარმოადგენს სისტემების შექმნა მონიტორინგისა და ანგარიშისთვის გეგმით დასახული მიზნების მიღწევების შესახებ. მონიტორინგის საშუალებით შეძლებთ აჩვენოთ თქვენი ორგანიზაციის წინსვლა გაუმჯობესებული გენდერული თანასწორობის შესაქმნელად. შესაძლებელია აღნიშნული მონიტორინგის ინტეგრირება არსებული ეფექტური მენეჯმენტის სისტემებში (მაგალითად, გენდერთან დაკავშირებული კრიტერიუმების გათვალისწინება ეფექტური მოქმედების უწყებრივ და ინდივიდუალურ მიმოხილვებში) და/ან უნდა შესრულდეს შესაბამისი სტრუქტურების მიერ (როგორიცაა, მაგალითად უწყებათაშორისი სამუშაო ჯგუფი გენდერის შესახებ). გამონახეთ საშუალებები, რომლითაც შესაძლებელი გახდება ადგილობრივი საზოგადოების ფარგლებში

ქალთა ორგანიზაციების ან სხვა დაინტერესებული ორგანოების ჩართვა მონიტორინგსა და ანგარიშგების პროცესში. (მაგალითად, ქალთა კრიზისის ცენტრთან შესაძლებელია რეგულარული კონსულტაციები პოლიციის მუშაობის ხარისხზე ოჯახში ძალადობის მსხვერპლებთან მიმართებაში). მოვალეობები ანგარიშგების შესახებ გასაგებად უნდა იყოს ჩამოყალიბებული გეგმაში: ვინ ვის წინაშეა ანგარიშვალდებული ყოველ მოქმედებაზე? რა სიხშირით? როგორი ფორმატით?

## ეტაპი 8: კონტროლი, შეფასება და რეგულირება

გენდერულ თანასწორობაზე ორიენტირება არ ნიშნავს ორგანიზაციის მიერ ერთჯერად «ქმედებას» და ამგვარად საქმის მიჩნევას დასრულებულად. ორგანიზაციული სრულყოფილება და გენდერის შესახებ სწორი რეაგირება მოითხოვს ხანგრძლივ ვალდებულებას, თავდადებას, რესურსებსა და პროცესებს.

მინიმალური მოთხოვნებია:

- პროგრესის კონტროლი გენდერის შესახებ სამოქმედო გეგმის მიზნების მისაღწევად
- ბარიერების შეფასება, რაც ეღობება გენდერის შესახებ სამოქმედო გეგმის წარმატებით განხორციელებას
- გენდერის შესახებ სამოქმედო გეგმის რეგულარული მიმოხილვა ღონისძიებების განრიგის გასანახლებლად, პროგრესის შეფასება და რეგულირება და საქმიანობების დამატება; მიმოხილვის გაერთიანება ინსტიტუტის ანგარიშგების ციკლში, ან ცალკე წარმოება (მაგალითად, ყოველ სამ ან ექვს თვეში).

**რჩევა 8: მონიტორინგი**

გაითვალისწინეთ დავალება გენდერის სამოქმედო გეგმის განხორციელებაზე კონტროლის შესახებ, სულ მცირე, ერთი თანამშრომლის თანამდებობრივ

რეგულარულად აცნობეთ მომსახურე პერსონალსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს გენდერის სამოქმედო გეგმის განხორციელების პროგრესის შესახებ. დასახეთ გზები გენდერის შესახებ მუშაობისათვის დინამიკის შესანარჩუნებლად - მაგალითად, ექვს თვეში ერთხელ ან ყოველწლიურად წარმატებების აღნიშვნა ან ვალდებულებების გაგრძელება; ქალთა სამსახურში მიზიდვის საქმეში წარმატებების აღნიშვნა; ქალთა საერთაშორისო დღის აღნიშვნა 8 მარტს სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან; ქალთა უფლებებთან დაკავშირებული სპეციალური ეროვნული დღეების აღნიშვნა; და მონაწილეობა ეროვნულ და გლობალურ მოძრაობებში, როგორიცაა აქტივიზმის 16 დღე გენდერული ძალადობის წინააღმდეგ და თეთრი ლენტის კამპანია ორგანიზაციამ შესაძლებელია, რომ დაგეგმოს განმეორებითი თვითშეფასება გენდერის შესახებ სამი ან ხუთი წლის შემდეგ, როგორც გენდერის სამოქმედო გეგმის შეფასებისა და გადასინჯვის საშუალება.

მაგალითი 2: ალბუკერკის პოლიციის განყოფილების თვითშეფასება პირადი შემადგენლობის ქალებით დაკომპლექტებისა და შენარჩუნების შესახებ

1995 წელს ალბუკერკის პოლიციის განყოფილებაში მცირდებოდა ქალების მიერ შეტანილი განცხადებების რაოდენობა. პასუხად, ალბუკერკის პოლიციის განყოფილების ინიციატივით დაიწყო პროექტი «ახალი სამუშაო ადგილები ქალებისთვის», რომლის პირველი ეტაპი გახლდათ ინსტიტუციური თვითშეფასება. ალბუკერკის პოლიციის განყოფილებამ ჩაატარა **საჭიროებათა შეფასება** და **თვითშეფასება** თვითშეფასების სახელმძღვანელოს საშუალებით, რომელიც შეადგინა ქალთა და წესრიგის კონტროლის ეროვნულმა ცენტრმა (ასევე ეროვნული ინსტიტუტის დახმარებით ქალებისთვის ვაჭრობის სფეროში, ტექნოლოგიისა და მეცნიერების სხვადასხვა დარგში).

**საჭიროებათა შეფასება** შედგებოდა სამი კომპონენტისგან.

• ალბუკერკის პოლიციის განყოფილების მზაობის შეფასება ქალების ჩასაბმელად იმ სამსახურებში, რომლებიც ტრადიციულად ითვლებოდა მამაკაცურ საქმედ იმგვარი საშუალებებით, როგორიცაა ინტერვიუები მთავარ დაინტერესებულ პირებთან; ოფიცერი ქალებისა და მამაკაცების ანონიმური გამოკვლევები; ფოკუს-ჯგუფები; სტრატეგიებისა და პროცედურების მიმოხილვები; სტატისტიკური ინფორმაციის შემოწმება; და აღჭურვილობის, უნიფორმების, სააბაზანო ოთახებისა და გამოსაცვლელი პირობების გათვალისწინება.

• ხელმძღვანელი ჯგუფის ჩამოყალიბება და მთავარი დაინტერესებული პირების ჩაბმა პირადი შემადგენლობის ქალებით დაკომპლექტებისთვის მხარდასაჭერად.

• მხარდაჭერის გაძლიერება ინიციატივისთვის «ახალი სამუშაო ადგილები ქალებისთვის» ალბუკერკის პოლიციის განყოფილების ფარგლებში სხვადასხვა გზით, როგორიცაა: პრეზენტაციები პერსონალის შეკრებაზე, საინფორმაციო ბიულეტენები და სხვა შიდაუწყებრივი საკომუნიკაციო საშუალებები, ინდივიდუალური განხილვები და ფოკუს-ჯგუფები.

ალბუკერკის პოლიციის განყოფილებამ საჭიროებათა შეფასების კვალდაკვალ ჩაატარა **თვითშეფასება,** რომელიც კონცეტრირებული იყო შემდეგ შკითხვებზე:

• როგორ ახორციელებთ პირადი შემადგენლობით დაკომპლექტებას? უფრო არსებითად კი, თუ ახორციელებთ აქტიურ დაკომპლექტებას?

• როგორია თქვენი გზავნილები? გადახედეთ თქვენს ბროშურებს კადრების დაკომპლექტების შესახებ: რამდენად აისახება მასში ქალების დასაქმების მიმართ კეთილგანწყობას?

• გადახედეთ კონტინგენტის შენარჩუნების მაჩვენებლებს - რა განსხვავება შეინიშნება სქესისა და რასის მიხედვით?

• გადახედეთ თქვენს პოლიტიკას სექსუალური სახის შევიწროების შესახებ, და სხვადასხვა ქცევას, რომელიც დასაშვებია ან დაუშვებელი თქვენს ორგანიზაციაში.

• როგორია თქვენი პოლიტიკა ბავშვთა სოციალური უზრუნველყოფის, ოჯახური მიზეზებით შვებულების აღების ან ორსულობის შესახებ?

• რამდენად უზრუნველყოფს თქვენი განყოფილება ქალებს სათანადო აღჭურვილობითა და უნიფორმებით ან აქვს თუ არა მსგასი მისაწვდომობა?

თვითშეფასებამ გამოავლინა, რომ არაპროპორციულად მოხდა განმცხადებლების გათვალისწინება გარკვეული რასობრივი თუ გენდერული ჯგუფებიდან განაცხადების განხილვის პროცესის დროს და, რომ სარეკლამო და საინფორმაციო პროგრამებით ვერ ისარგებლა მცირე რაოდენობით წარმოდგენილმა ჯგუფებმა, მათ შორის ქალებმაც.

ეროვნულმა ინსტიტუტმა ქალებისთვის, რომლებიც ჩაბმულნი არიან ვაჭრობის სფეროში, ტექნოლოგიასა და მეცნიერების სხვადასხვა დარგში მოამზადა თვითშეფასების შედეგებზე დაფუძნებული საანგარიშო მოხსენება და სამოქმედო გეგმა. პროექტი «ახალი სამუშაო ადგილები ქალებისთვის» ყურადღებას ამახვილებდა ქალების მისაწვდომობის ზრდაზე ალბუკერკის პოლიციის განყოფილებაში დასასაქმებლად სხვადასხვა საშუალებებით, როგორიცაა: უფრო სამართლიანი შერჩევის პროცესი; ქალებისთვის გამიზნული სარეკლამო და საინფორმაციო კამპანია; შიდაუწყებრივი სტრატეგიები, რომლებმაც უფრო ეფექტურად უნდა გაითვალისწინონ ქალების სპეციალური საჭიროებები, მაგალითად,

.

ბავშვთა სოციალური უზრუნველყოფისა და სათანადო უნიფორმების; მისაწვდომობა; აასევე, ინიციატივები სექსუალური სახის შვიწროვების აღსაკვეთად.

**შედეგები**

პროექტის «ახალი სამუშაო ადგილები ქალებისთვის» დაწყებიდან ორი წლის შემდეგ, თანამშრომელი ქალების თანაფარდობა აკადემიაში გაიზარდა 105-დან 25%-მდე, ხოლო ქალების დასაქმების კოეფიციენტი გაუტოლდა მამაკაცების მაჩვენებლების დონეს.

*წყაროები*

DCAF, «პოლიციის თვითშეფასება პირადი შემადგენლობის ქალებით დაკომპლექტებისა და შენარჩუნების შესახებ» *გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა: სრული მაგალითები* (ჟენევა, DCAF 2011), გვ. 92-94.

ეროვნული ინსტიტუტი ქალებისათვის, რომლებიც ჩაბმულნი არიან ვაჭრობის სფეროში, ტექნოლოგიასა და მეცნიერების სხვადასხვა დარგში, «ახალი სამუშაო ადგილები ქალებისთვის», www.iwitts.com/html/new_workplace_for_women_projec.html (მისაწვდომობა 9 ივნისი, 2011წ).

ჯ. პოლისარი და დ. მილგრამი., «პოლიციელი ქალების დასაქმება, ინტეგრირება და შენარჩუნება: სტრატეგიები, რომლებიც მუშაობს», *პოლიციის უფროსი,* 1998 წ. ოქტომბერი, გვ. 42-53.

მაგალითი 3: ნიდერლანდების შეიარაღებული ძალების გენდერული პოლიტიკის განხორციელების გაუმჯობესება

ნიდერლანდების შეიარაღებულ ძალებს სურს ქალების დასაქმება ყველა სამსახურებრივი ფუნქციის შესასრულებლად და ყველა სფეროში. თავდაცვის სამინისტრომ გამოაქვეყნა სამოქმედო გეგმა გენდერის შესახებ 2004 წლის ოქტომბერში. თუმცაღა, აღნიშნულ ფაქტს არ მოჰყოლია პირადი შემადგენლობის ქალებით დაკომპლექტების მაღალი პროცენტული მაჩვენებელი. 2006 წელს თავდაცვის სამინისტრომ საქმეში ჩართო კონსულტირება საკუთარ მაღალი თანამდებობის პირებთან ერთობლივი მუშაობისთვის, რათა შემუშავებულიყო გეგმები გენდერული პოლიტიკის წარმატებით განხორციელების ხელშესაწყობად.

საკონსულტაციო სამსახურმა ჩაატარა გამოკვლევა ფოსტით დაგზავნილი კითხვარებისა და ინტერვიუების მეშვეობით. შედეგების მიხედვით გამოიკვეთა, რომ საჭირო იყო მუშაობის ჩატარება ორი მიმართულებით:

- არსებული გენდერული სტრატეგიის გაძლიერება და მეტი იმპერატიულობის მინიჭება
- ინსტიტუციური კულტურის შეცვლა გენდერთან მიმართებაში.

რაც უფრო მეტი ქალია დასაქმებული ორგანიზაციაში, მით უფრო ადვილია ზემოქმედება და არსებული გენდერული კულტურის შეცვლა. სხვა დარგების ლიტერატურის მიხედვით, თავდაცვის სამინისტროში კრიტიკულ დონედ მიჩნეულია ქალების 30%.

სამინისტრომ შეიმუშავა შემდეგი სტრატეგიები ნიდერლანდების შეიარაღებული ძალებში გენდერული პოლიტიკის გასაუმჯობესებლად.

- ორგანიზაციის გენდერული პოლიტიკის უპირატესობის წამოწევა წინა პლანზე, მათ შორის, შეტყობინება იმის თაობაზე, რომ ორგანიზაცია დიდ ინტერესს იჩენს ჰყავდეს დიდი რაოდენობით მომსახურე ქალი პერსონალი.
- პოლიტიკის უფრო გასაგებად წარმოდგენა მაჩვენებლების ფორმულირებით.
- ანგარიშვალდებულების სისტემის შექმნა, და გენდერული პოლიტიკის შეფასება და რეგულირება.
- წახალისებისა და სანქციების სისტემის შექმნა.

საყურადღებოა გენდერული პოლიტიკის პოზიტიური კუთხით განხილვა. მხარდაჭერის მოპოვებისა და შენარჩუნებისთვის დიდი მნიშვნელობა ენიჭება სწრაფ მიღწევებს.

გენდერულ საკითხებში თავდაცვის სამინისტროს მრჩევლებმა მჭიდრო თანამშრომლობა დაამყარეს ორგანიზაციის სხვა ნაწილებთან, კერძოდ კი, მათთან, ვისაც ეხება კადრების პოლიტიკაზე პასუხისმგებლობა. ისინი მუშაობენ, რომ განხორციელდეს გენდერული საკითხების ინტეგრირება თავდაცვის სამინისტროში არსებულ რეგულაციებთან, პროცესებთან და სისტემებთან.

მოცემული მიდგომა - ფოკუსირება სტრატეგიასა და ინსტიტუციურ კულტურაზე - მიმდინარეობს უწყვეტად. მან აჩვენა შედეგები გენდერული საკითხების უკეთ გაცნობისთვის შეიარაღებულ ძალებში, რამაც, თავის მხრივ, გამოიწვია ქალების მაღალი მაჩვენებელი. ორი წლის განმავლობაში ქალების პროცენტული მაჩვენებელი კაპიტან-ლეიტენანტის წოდების ზემოთ გაიზარდა 2%-დან 3%-მდე.

# თავი 3: შეკითხვები გენდერული მგრძნობელობის 16 ფაქტორის შესახებ

წინამდებარე ინსტიტუციური თვითშეფასების სახელმძღვანელო მიმოიხილავს გენდერულ ასპექტებზე რეაგირებასთან დაკავშირებულ იმ 16 ფაქტორს, რომელიც დაჯგუფებულია ექვსი თემის მიხედვით.

**თემა ა: მოქმედების ეფექტურობა**

1. ქმედუნარიანობა და სწავლება
2. მომსახურეობებზე მისაწვდომობა
3. მონაცემები გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილი დანაშულის შესახებ

**თემა ბ: კანონები, სტრატეგიები და დაგეგმვა**

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

**თემა გ: საზოგადოებრივი ურთიერთობები**

6. საზოგადოებრივი აღქმები
7. საზოგადოებასთან თანამშრომლობა და კონსულტაცია

**თემა დ: ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა**

8. საჩივრები უსაფრთხოების სექტორის პერსონალის წინაღმდეგ
9. შიდაუწყებრივი და გარე ზედამხედველობა

**თემა ე: კადრები**

10. პირადი შემადგენლობით დაკომპლექტება და შერჩევა
11. სამუშაო პერსონალის შენარჩუნება
12. დანიშვნა, გადაადგილება, დაწინაურება და ანაზღაურება
13. მენტორობა და მხარდაჭერა
14. ინფრასტრუქტურა და აღჭურვა

**თემა ვ: ინსტიტუციური კულტურა**

15. გენდერული ასპექტების გაგება და ურთიერთობების გააზრება მამრობითი და მდედრობითი სქესის პერსონალს შორის.
16. ხელმძღვანელობა და საჯარო წარდგენა

## თემა ა: მოქმედების ეფექტურობა

### 1) ქმედუნარიანობა და სწავლება

მამაკაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონების უსაფრთხოებისა და სამართლებრივ საჭიროებებზე ეფექტური რეაგირებისათვის, აუცილებელია უსაფრთხობის სექტორის ინსტიტუტებს ყავდეს პერსონალი საკმარისი რაოდენობით (მათ შორის მდედრობითი სქესის წარმომადგენლები) და აგრეთვე ფლობდეს შესაბამის განათლებას, აღჭურვილობას და მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზას. გენდერული ძალადობის ნიადაგზე ჩადენილ დანაშაულზე რეაგირებისა და თავიდან აცილების მიზნით, განსაკუთრებით საჭიროა სპეციალური ტრენინგი და პროცედურები. უწყების პირადი შემადგენლობის დამოკიდებულება ამ საკითხთან მიმართებაში ძალზედ მნიშვნელოვანია, ვინაიდან უსაფრთხოებისა და სამართლებრივი მომსახურების მიღებისას, პერსონალის მიერ გენდერული მიკერძოებულობა და დისკრიმინაცია უსაფრთხოების სექტორის ფარგლებში წარმოადგენს ერთ-ერთ ძირითად ბარიერს.

იხილეთ დანართი 7 ნიმუშისთვის ტრენინგის შესახებ ინფორმაციის შესაგროვებლად.

**შეკითხვები უსაფრთხოების სექტორის ყველა ინსტიტუტისთვის**

ა. რა ზომები იქნა გატარებული (მაგ. ტრენინგი, ცნობიერების ამაღლება) თქვენს ინსტიტუციებში იმისათვის, რომ პერსონალი ყველა დონეზე გაეცნოს ვალდებულებეს შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით:

ა. ადამიანის უფლებები, მათ შორის ქალთა უფლებები
ბ. გენდერული ანალიზი და გენდერული მეინსტრიმინგი
გ. ეროვნული კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ და გენდერული პოლიტიკა
დ. ნებისმიერი ინსტიტუციური გენდერული პოლიტიკა
ე. თანაბარი შესაძლებლობები
ვ. სექსუალური ხასიათის შევიწროება და დისკრიმინაცია
ზ. პრევენცია და გენდერულ ძალადობაზე რეაგირება?[5]

ბ. მიუთიითეთ იმ საშუალებებზე, რომლებიც გათვალისწინებულია ტრენინგში ქალთა

[5] გენდერული ძალადობის მაგალითების ჩამონთვალი მოცემულია დანართში 1

უფლებებთან და გენდერთან დაკავშირებით თქვენი ინსტიტუციის ფარგლებში.

გ. ამჟღავნებს თუ არა პერსონალი გენდერულ დისკრიმინაციას? (მაგალითად გააჩიათ თუ არა იმგავრი დამოკიდებულება, რომ ქალები არიან არასაიმდეო მოწმეები, რომ ქმრებს აქვთ ფიზიკური და სექსუალური უფლებები მეუღლეებთან მიმართებაში, რომ ქალები საკუთარი ჩაცმულობით ხშირად ხდებიან უსიამოვნების გამოწვევის მიზეზი)? დიახ □ არა □ თანხმობის შემთხვევაში, მიუთითეთ მაგალითები.

**შეკითხვები პოლიციის სამსახურებისთვის**

დ. რამდენია პერსონალი ქალების რიცხობრივი (ან პროცენტულად) მაჩვენებელი პოლიციის თითოეულ სამსახურში? არის თუ არა მათი რაოდენობა საკმარისი იმისათათვის, რომ საჭიროების შემთხვევაში მათ მიმართონ მდედრობითი სქესის პატიმრებმა, დაზარალებულებმა და მოწმეებმა?

ე. გააჩნია თუ არა თვითეულ პოლიციის სამსახურს სათანადო საპატიმრო შენობები ქალებისა და მამაკაცებისათვის, გოგონებისა და ბიჭებისათვის (მაგ. ხდება თუ არა ქალებისა და მამაკაცების, ზრდასრულთა და არასრულწლოვანთა დაკავება ცალცალკე? დიახ □ არა □

ვ. მიიჩნევს თუ არა პოლიცია გენდერულ ასპექტებთან დაკავშირებულ დანაშაულს საკუთარი სამუშაოს პრიორიტეტად? დიახ □ არა □ როგორ ხდება ამის წარმოჩენა?

ზ. რა სახის ტრენინგს იღებენ პოლიციის ოფიცრები გენდერული ძალადობის კონკრეტულ ფორმებთან დაკავშირებით, მათ შორის ადამიანთა ტრეფიკინგის, ოჯახური ძალადობისა და სექსუალური სახის თავდასხმის შესახებ?

თ. არსებობს თუ არა სპეციალური ქვედანაყოფები/სამსახურები, რომელიც განიხილავს გენდერთან დაკავშირებულ დანაშაულებს, როგორიცაა ტრეფიკინგის წინააღმდეგ მებრძოლი ბრიგადები, ქალთა პოლიციის განყოფილებები, ან ოჯახის მხარდამჭერი ჯგუფები? დიახ □ არა□ თანხმობის შემთხვევაში არიან თუ არა ისინი სრულად დაკომპლექტებულები და გააჩნიათ თუ არა სათანადო რესურსები?

ი. რა სახის აღჭურვილობასა და სხვა რესურსებს ფლობს თითოეული პოლიციის განყოფილება იმისათვის, რომ მოახდინოს რეაგირება გენდერულ საკითხებთან დაკვაშირებულ დანაშაულზე (მაგალითად, სექსუალური ძალადობის ბიოლოგიური მტკიცებულება სამხილების შეგროვების მიზნით) არის თუ არა აღნიშნული რესურსები საკმარისი?

კ. გენდერულ ასპექტებთან დაკავშირებული საჩივრების მიღებისა და მათი გამოძიებისათვის რა მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებები გააჩნია პოლიციის განყოფილებებს? (მაგ. ადგილი პირადი ინტერვიუს ასაღებად, კრიმინალური ექსპერტიზა, მთარგმნელები)? არის თუ არა აღნიშნული მატერიალური ბაზა ადეკვატური?

ლ. შეუძლია თუ არა გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაულის მსხვერპლს შეიტანოს განცხადება საკუთარ ენაზე ? დიახ □არა □

მ. რა ქმედით ღონისძიებებს მიმართავს პოლიცია რათა თავიდან იყოს აცილებული გენდერულ პრობლემებთან დაკავშრებული დანაშაული (მაგ: საზოგადოებრივი კამპანიები, სასამართლოს ბრძანებულება ძალადობის პრევენციისათვის)?

ნ. როგორ არის სამშვიდობო მისიებში განლაგეული პოლიციის კადრი მომზადებული შემდეგ საკითხებთან მიმართებაში:

ა. სათანადო/შესაბამისი ქცევის ნორმები
ბ. სექსუალური ექსპლუატაცია და ძალადობა
გ. მოქალაქეების დაცვა
დ. ქალებისა და გოგონების წინააღმდეგ მიმარუთლი სექსუალური ძალადობის პრევენცია
ე. ქალთა უფლებებისა და მოთხოვნების დაცვა
ვ. უსაფრთხოების საბჭოს რეზოლუცია 1325 და 1820
ზ. სამშვიდობო და მშვიდობის დამყარების ღონისძიებებში ქალთა ჩართულობის მნიშვნელობა
თ. ადამიანის იმუნოდეფიციტის ვირუსი/შიდსი

ო. გენდერულ პრობლემასთან დაკავშირებული რა კონკრეტული სახის სწავლება აქვს მიღებული სამშვიდობო მისიაში გაგზავნილ პოლიციის კადრს?

**შეკითხვები იუსტიციის სექტორის ინსტიტუტებისთვის**

დ. როგორ ეხმაურება ქვემოთ მოცემული საკითხები ქალთა უფლებების დაცვას და გენდერულ პრობლემებთან დაკავშირებული სისხლის სამართლებრივ დევნას:

ა. სასწავლო პროგრამები სამართლის სკოლებში
ბ. პროფესიული სწავლება იურისტებისათვის
გ. სწავლება პროკურორებისათვის
დ. სწავლება მოსამართლეებისათვის

ე. ადვილად არის თუ არა ხელმისაწვდომი ასლები კანონმდებლობისა და იურისპრუდენციის შესახებ ქალებთან მიმართებაში, მოსამართლეებისთვის, პროკურორებისა და იურისტებისათვის? (მაგ. როგორიცაა სექსუალური ძალადობა, ოჯახური ძალადობა, ქორწინება, პატიმრობა, მემკვიდრეობა და ქონების საკუთრება) დიახ □ არა □

ვ. მიიჩნევენ თუ არა პროკურორები და მოსამართლეები გენდერულ პრობლემებთან დაკავშირებულ დანაშაულს საკუთარ სამსახურში პრიორიტეტულ საკითხად? დიახ □ არა □ როგორ ხდება ამის

წარმოჩენა?

ზ. არსებობს თუ არა პროფესიონალი ბრალმდებელი ორგანოები, მოსამართლეები და სასამართლოები, რომლებსაც გააჩნიათ გაწვრთნილი კადრები, ვინც განიხილავს გენდერულ დანაშაულს? დიახ □ არა □ თანხმობის შემთხვევაში არიან თუ არა ისინი სრულად დაკომპლექტებული და სათანადოდ რესურსებით აღჭურვილები?

თ. ის სასამართლოები, რომლებიც განიხილავენ გენდერული ხასიათის ძალადობის საქმეს, როგორ არიან ფიზიკურად აღჭურვილნი იმისათვის, რომ დაიცვან მსხვერპლის კონფიდენციალობა, ღირსება და უსაფრთხოება (მაგალითად მატერიალური ბაზა დახურული მოსმენებისათვის; ეკრანი, რომლის უკანაც ხდება მოწმისა და მსხერპლის დაკითხვა, ცალკეული მოსაცდელი ოთახები მოწმეებისათვის დაზარალებულთა დაბრალდებულებისათვის)?

### *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- ჩაუტარეთ ინტერვიუ პერსონალს ადგილობრივ/რაიონულ და ეროვნულ დონეზე ადეკვატური სწავლების, რესურსებისა და კადრების უზრუნველყოფის შესასწავლად.
- ჩაუტარეთ ინტერვიუ მომსახურე პერსონალს სპეციალიზირებული ქვედანაყოფებიდან, რომელსაც შეხება აქვს გენდერული ხასიათის დანაშაულთან ასეთის არსებობის შემთხვევაში.
- ჩაუტარეთ ინტერვიუ ადგილობრივ და საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციებს.
- ჩაუტარეთ ინტერვიუ სოციალური უზრუნველყოფის სააგენტოებს, რომლებიც მუშაობენ თქვენი ინსტიტუტის ფარგლებში.
- დაურიგეთ კითხვარი სამუშაო პერსონალს.
- მიმოიხილეთ სასწავლო გეგმა/სილაბუსი და სახელმძღვანელოები.
- ეწვიეთ სასწავლო აკადემიებს, დაესწარით სასწავლო სესიებს და გაესაუბრეთ ტრენერებს.
- შეამოწმეთ ინტერვიუს ოთახები, საპატიმრო დაწესებულებები და სასამართლოები კომპეტენტურობის შესაბამისად.
- მიმოიხილეთ მაკონტროლებელი ორგანოების საანგარიშო მოხსენებები.

## 2) მომსახურებებზე მისაწვდომობა

მნიშვნელოვანია, რომ უსაფრთხოებისა და სამართლის სამსახურები ხელმისაწვდომი იყოს ქალბატონებისათვის, მამაკაცებისათვის ბიჭებისა და გოგონებისათვის მთელი ქვეყნის მასშტაბით. ფიზიკური ხელმისაწვდომობა შესაძლებელია იყოს რთული: ბევრ ქვეყანაში პოლიცია და სასამართლოები არ ფუნქციონირებენ მთელი ქვეყნის მასშტაბით და ქალებმა და გოგონებმა ნაკლებად სავარაუდოა, რომ

*წინამდებარე თვითშეფასების სახელმძღვანელო განკუთვნილია უსაფრთხოების სექტორის ოფიციალური ინსტიტუციებისათვის და გამოიყენება მათ მიერ. დიდი აქცენტი გაკეთებულია ტრადიციული თუ ჩვეულებითი სამართლის სისტემის გენდერული შეფასების საკითხებზე, რომელიც ეხება გაეროს ნარკოტიკებისა და დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის ბიუროს მიერ შემუშავებულ სისხლის სამართლის სისტემაში გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული შეფასების სახელმძღვანელოს.*

შეძლონ გამგზავრება შორ მანძილზე მათთან მიმართვის მიზნით. ფინანსურმა, ენობრივმა და სოციალურმა ბარიერებმა შესაძლოა მამაკაცთა და ქალთა კონკრეტულ ჯგუფებს ხელი შეუშალონ სასამართლო მომსახურების ხელმისაწვდომობაში. ზოგიერთ ქვეყნაში ტრადიციული პრაქტიკა მოითხოვს, რომ გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული ძალადობა განხილული იყოს ფორმალური მართლმსაჯულების სისტემის მიღმა, რის გამოც ადვილი შესაძლებებლია ქალები და გოგონები დარჩნენ დაუცველად ადამიანის უფლებათა დარღვევის ფაქტებთან დაკავშირებით.

**შეკითხვები შეიარაღებული ძალებისათვის**

ა. რა ღონისძიებებს აქვს ადგილი სამშვიდობო ოპერაციების დროს იმისათვის, რომ ხელმისაწვდომი იყოს პოლიციისა და სამართლებრივი სამსახურები (მაგალითად: რეფერალები, ტრანსპორტირება, პოლიციისა და სასამართლოს მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებების დაცვა) მამაკაცებისათვის და ქალებისათვის ადგილობრივ საზოგადოებაში?

**შეკითხვები პოლიციის სამსახურებისათვის**

ა. შეუძლიათ თუ არა მამაკაცებს, ქალებს, ბიჭებსა და გოგონებს განაცხადონ დანაშაულის შესახებ და მოითხოვონ აღნიშნული დანაშაული გამოიძიება პოლიციის განყოფილებაში ქვეყნის ნებისმიერ ნაწილში, მათ შორის დიდი ქალაქების მიღმა და იმ ტერიტორიაზე, სადაც უმცირესობების წარმომადგენლები ცხოვრობენს? დიახ □ არა □ უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში, რა არის ის ძირითადი მიზეზები, რასაც აცხადებენ მამაკაცები და ქალები და რის გამოც არ ხდება დანაშაულის შესახებ გაცხადება პოლიციის განყოფილებებში?

ბ. ჩვეულებრივ ატყობინებენ თუ არა პოლიციას გენდერული ხასიათის ძალადობის შესახებ? დიახ □ არა □ უარყოფით პასუხის შემთხვევაში, როგორ ხდება გენდერთან დაკავშირებულ ძალადობაზე რეაგირება?

გ. თუ არსებობს სპეციალური ქვედანაყოფები/სამსახურები იმისათვის, რომ მოახდინონ რეაგირება გენდერული სახის დანაშაულზე, მოქმედებენ თუ არა ისინი მთელი ქვეყნის მასშტაბით, მათ შორის დიდი ქალაქების მიღმა და იმ ტერიტორიაზე, სადაც ცხოვრობენ უმცირესობების წარმომადგენლები? დიახ □ არა □ თუ არა, რატომ?

**შეკითხვები იუსტიციის სექტორის ინსტიტუტებისთვის**

ა. შეუძლიათ თუ არა ქალებს, მამაკაცებს, ბიჭებსა და გოგონებს დაესწრონ სასამართლოს, როგორც საქმეში მონაწილე მხარის, მსხვერპლის ან მოწმის სტატუსის მქონე პირი ქვეყნის ნებისმიერ ნაწილში, მათ შორის დიდი ქალაქების მიღმა და იმ ტერიტორიაზე, სადაც უმცირესობები

ცხოვრობენ? დიახ □ არა □ თუ არა, რა კონკრეტული სახის სირთულეები გააჩნიათ ქალებს, მამაკაცებს, ბიჭებსა და გოგონებს სასამართლოს ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებით (მაგ. მანძილი, გადასახადი, უხდებათ თუ არა მათ დაარწმუნონ სასამართლოს აპარატის თანამშრომლები, რომ მათი საქმე ვალიდურია, დაცვის ზომები არაადეკვატურია მსხვერპლისა და მოწმის მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ)?

ბ. არსებობს თუ არა სამართლებრივი პროგრამები მამაკაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონებისგანათლების მიზნით ადამიანისა და კანონიერი უფლებების შესახებ? დიახ □ არა □

გ. არსებობს თუ არა „მისაწვდომობა სამართლის“ პროგრამებზე მამაკაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონებისათვის, რომლებსაც სავარაუდოდ უძნელდებათ მართლმსაჯულების სისტემასთან მისაწვდომობა ( მაგ. რადგან ისინი წარმოადგენენ ეთნიკური ან ენობრივ უმცირესობებს, სოფლის მაცხოვრებლებს ან ლტოლვილთა საზოგადოებას)? დიახ □ არა □

დ. შეუძლიათ თუ არა ქალებსა და მამაკაცებს მიიღონ იურისტის ან მისი ასისტენტის მომსახურება თუ მათ არ შეუძლიათ თანხის გადახდა (მაგ. სახალხო დამცველის და იურიდიული დახმარების საშუალებით) დიახ □ არა □

ე. გამოიყენენა თუ არა ფორმალური მართლმსაჯულების სისტემა იმისათვის, რომ მოახდინოს რეაგირება გენდერულ ძალადობაზე მთელი ქვეყნის მასშტაბით? დიახ □ არა □ თუ არა, რატომ? როგორ ხდება გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებულ ძალადობაზე რეაგირება (ჩვეულებრივი პროცეების საშუალებით)?

ვ. რა ბარიერების გადალახვა უწევთ მამაკაცებს, ქალებს, გოგონებსა და ბიჭებს ჯარიმის საშუალებით,რომელიც არ ითვალისწინებს თავისუფლების აღკვეთას? (რაც გულისხმობს გირაოთი გათავისუფლებას, პრობაციას ან სავალდებულო საზოგადოებრივი მომსახურების გაწევას)

## *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- შეამოწმეთ დეტალები სასამართლოების, პოლიციის განყოფილებების და მომსახურე პერსონალის რაოდენობის შესახებ, რომლებიც განთავსებულია მთელი ქვეყნის მასშტაბით და ნახეთ ხდება თუ არა მათი უზრუნველყოფა.
- ჩაუტარეთ ინტერვიუ მომსახურე პერსონალს.
- დაურიგეთ კითხვარი ადგლობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებს, მათ შორის მოსამართლე ან იურისტი ქალების ასოციაციას და იმ ცენტრებს, რომლებიც ახორიცელებენ გენდერული ძალადობის მსხვერპლთა დახმარებას.
- ჩაუტარეთ ინტერვიუ და მიმოიხლეთ ადგილობრივი და საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციების საანგარიშო მოხსენებები.
- მიმოიხილეთ ყოველი ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვის შედეგეგები უსაფრთხოებისა და უშიშროების საკითხებთან დაკავშირებით, კვლევები სერვისების მიღების შესახებ და მოქალაქეთა საანგარისო ბარათები.

- ორგანიზება გაუკეთეთეთ ფოკუს-ჯგუფებს კონკრეტულ ჯგუფებთან ან პოტენციური სერვისის მომხმარებლებთან ერთად (მაგ. ქალები, გოგონები, კონკრეტული უმცირესობის ჯგუფებიდან).
- ჩაატარეთ ინტერვიუები სოციალურ ჯგუფებთან.

## 3) მონაცემები გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაულის შესახებ

გენდერთან დაკავშირებული დანაშაულის შესახებ ინფორმაციის რაოდენობა ადამიანთა (ქალების, მამაკაცების, ბიჭებისა და გოგონების) უსაფრთხოების მნიშვნელოვანი ინდიკატორია. დანაშაულის, დამნაშავეებისა და დაზარალებულთა შესახებ მონაცემები წარმოადგენს კომპლექსურად განსახორციელებელი ცვლილებების საფუძველს. გენდერულ ასპექტებთან დაკავშირებული დანაშაულებების უმეტესობა არ არის გახმაურებული ისეთი ფაქტორების გამო, როგორიცაა სოციალური სტიგმა, პოლიციისა და სასამართო სისტემის არაადეკვატურობის აღქმა, არაფორმალური სამართალის რეაგირების გამოყენება და დამნაშავე პირების მიერ მსხვერპლთა იძულებითი კონტროლი. აღნიშნულთან დაკავშირებით, დანაშაულის გაცხადების ან საბრალდებო განაჩენთა რიცხვი თავისთავად შესაძლებელია იყოს ინტერპრეტაციისათვის რთული: როდესაც უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუციები აუმჯობესებენ საკუთარ რეაგირებას გენდერულ საკითხებან დაკავშირებული დანაშაულის შესახებ, გაცხადებისა და საბრალდებო განაჩენთა რიცხვი იზრდება. აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, რომ მოხდეს ანალიზი იმისა, თუ რამდენად კარგად აგროვებს უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტები დანაშაულის შესახებ სტატისტიკას (მათ შორის ინფორმაციას მსხვერპლის შესახებ), და როგორ ხდება მათ მიერ აღნიშნული სტატისტიკის გამოყენება, რათა დაისახოს და მიღწეული იყოს გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული დანაშაულის თავიდან აცილებისა და დანაშაულთან წინააღმდეგ ბრძოლის მიზნები. დანართიში 1 მოცემულია გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული დანაშაულის სხვადასხვა ფორმების ჩამონათვალი, რომელთაგანაც შესაძლებელია რამოდენიმე მათგანი იქნეს კრიმინალიზირებული ნებისმიერ კონკრეტულ კონტექსტში.

**შეკითხვები უსაფრთხოების სექტორის ყველა ინსტიტუტისთვის**

ა. ხდება თუ არა სტატისტიკის შედგენა და გასაჯაროება იმ საჩივრების შესახებ, რომლებიც ეხება გენდერულ ძალადობას ინსტიტუტის პერსონალის მხრიდან? საჩივარი შესაძლებელია შეტანილი იყოს საზოგადოების წევრების მიერ ან სხვა მომსახურე პერსონალის მიერ დიახ □ არა □

**შეკითხვები შეიარაღებული ძალებისთვის**

ბ. ხელმძღვანელობის რა მეთოდები გააჩნია შეიარაღებულ ძალებს ინფორმაციის შეგროვების, ანალიზისა და გამოყენებისათვის საზოგადოებაში გენდერულ ასპექტებზე ჩადენილი დანაშაულის შესახებ ოპერაციამდე ან ოპერაციის შემდეგომ?

**შეკითხვები პოლიციის სამსახურებისთვის**

ბ. დანაშაულის სტატისტიკაში შეტანილია თუ არა ინფორმაცია მსხვერპლისა და თავდამსხმელის სქესისა და ასაკის შესახებ? დიახ □ არა □

გ. ავლენს თუ არა დანაშაულის შესახებ სტატისტიკა რომელი დანაშაული წარმოადგენს გენდერული ძალადობის აქტებს? (მაგალითად, ოჯახში ძალადობა შეტანილია თუ არა არა როგორც ოჯახური ძალადობა, თუ უბრალოდ აღნიშნულია როგორც თავდასხმა?) დიახ □ არა □

დ. როგორ შეიცვალა გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული ძალადობის სტატისტიკა დროთა განმავლობაში? როგორ არის ახსნილი ამგვარი ცვლილებები იმ ორგანიზაციების მიერ, რომლებიც ეხმარებიან გენდერული ძალადობის მსხვერპლებს?

ე. გენდერული ძალადობის რამდენი შემთხვევა (დანაშაულის მიხედვით დაცალკევებული) ყოველივე თვეს

ა. დარეგისტრირებული
ბ გამოძიებული
გ. განხორციელებული სისხლის სამართლებრივი დევნა?

ვ. სხა რა სახის მონაცემთა ფონდი და/ან დანაშაულის ანალიზი ხორციელდება გენდერულ ძალადობასთან დაკავშირებით პოლიციის ან კვლევითი ორგანოების მიერ, სამთავ-რობო დეპარტამენტების, კლინიკების, ქალთა ჯგუფების ან არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ და ა.შ.?

ზ. როგორ არის გენდერული ძალადობის შესახებ მონაცემები გამოყენებული იმისათვის, რომ მოხდეს მასზე რეაგირება და გაუმჯობესდეს პრევენციის გზები?

**შეკითხვები იუსტიციის სექტორის ინსტიტუტებისთვის**

ბ. რამდენი სარჩელია შეტანილია გენდერულ დანაშაულთან დაკავშირებით ყოველთვიურად? (გენდერული ძალადობის სპეციალიზირებულ სასამართლოში თუ სასამართლოში ზოგადად)?

გ. პროცენტულად გენდერულ დანაშაულთან დაკავშირებული რამდენი სასამართლო საქმის

ა. მოსმენა ხდება სასამართლოს მიერ?
ბ. სარჩელზე უარის თქმა ხდება?
გ. გასამართლება ხდება?

დ. რა მიზეზებია წარმოდგენილი გენდერული დანაშაულის შესახებ სარჩელზე უარის თქმის შემთხვევაში?

ე. სასჯელი გენდერული დანაშაულისათვის ასახავს თუ არა:

ა. კანონს (რაც გულისხმობს სასჯელის განსაზღვრის პრინციპებს/გაიდლაინებს) დიახ □ არა □
ბ. დანაშაულის სერიოზულობას? დიახ □ არა

**რა ვითარებაში არ ასახავს?**

ვ. რა არის ყველაზე მეტად გავრცელებული დანაშაული, რომელშიაც ბრალი ედებათ ქალებსა და მამაკაცებს, მოზარდებსა და არასრულწლოვნებს?

ზ. როგორი რიცხობრივი (ან პროცენტული) მაჩვენებლით არიან წარმოდგენილი:

ა. მამრობითი და მდედრობითი სქესის ზრდასრული პატიმრები
ბ. მამრობითი და მდედრობითი სქესის არასრულწლოვანი პატიმრები
გ. მამრობითი და მდედრობითი სქესის ზრდასრული პატიმრები, რომელთა გასამართლებაც ჯერ არ მომხდარა
დ. მამრობითი და მდედრობითი სქესის არასრულწლოვანი პატიმრები, რომლებიც ჯერ არ გასამართლებულან
ე. მამრობითი და მდედრობითი სქესის ზრდასრული ადამიანები, რომლებზეც არ ვრცელდება თავისუფლების აღკვეთის ზომები (რაც გულისხმობს გირაოთი გათავისუფლებას,პრობაციას ან სავალდებუუულო საზოგადოებრივი მომსახურების გაწევას)
ვ. მამრობითი და მდედრობითი სქესის არასრულწლოვანი ადამიანები, რომლებზეც არ ვრცელდება თავისუფლების აღკვეთის ზომები (რაც გულისხმობს გირაოთი გათავისუფლებას, პრობაციას ან სავლდებულო საზოგადოებრივი მომსახურების გაწევას)?

## *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- მიმოიხილეთ დანაშაულის სტატისტიკა ადგილობრივ, რაიონულ და ეროვნულ დონეებზე.
- დაურიგეთ კითხვარი ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებს, მათ შორის ქალი მოსამართლეებისა და იურისტების ასოციაციებს და იმ ცენტრებს, რომლებიც დახმარებას უწევენ გენდერული ძალადობის მსხვერპლებს.
- მიმოიხილეთ საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვის შედეგები უსაფრთხოების საკითხების შესახებ, ადამიანის უფლებებისა და უსაფრთხოების საკითხებზე საანგარიშო მოხსენებები, რომლებიც მომზადებულია ადგილობრივი და საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ.
- მიმოიხილეთ მაკონტროლებელი ორგანოების საანგარიშო მოხსენებები.
- მიმოიხილეთ პრობაციის სამსახურისა და სასჯელაღსრულების სისტემის საანგარიშო მოხსენებები.

## თემა ბ: კანონები, სტრატეგიები და დაგეგმვა

### 4) ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო კანონები და სტანდარტები

ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო კანონები და სტანდარტები ქმნიან უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების გენდერულ ასპექტებზე ორიენტირების სისტემას: ისინი განსაზღვრავენ თუ რა ვალდებულებები გააჩნია უსაფრთხოების სექტორის თვითეულ ინსტიტუტს და შესაძლებელია ასევე განსაზღვრონ კონკრეტული როლები ისეთ საკითხებთან მიმართებაში, როგორიცაა გენდერული ძალადობა და ქალთა აქტივობა. აღნიშნული თვითშეფასების სახელმძღვანელო არ იძლევა ქვეყნის კონსტიტუციის, სამართლის, და ჩვეულებითი სამაართლისა და ჩვეულებრივი პრაქტიკის სრულყოფილ ანალიზს ადამიანის უფლებებთან, თანასწორობასთან და გენდერულ ასპექტებთან დაკავშირებით. აღნიშნულის განსახორიცელებლად, ჩვენ გთავაზობთ გამოიყენოთ ისეთი რესურსები, როგორიცაა გაეროს ოფისის ნარკოტიკებისა და დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის ბიუროს მიერ გამოცემული *სისხლის სამართლის სისტემაში გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული შეფასების სახელმძღვანელო* და/ან ამერიკის იურისტთა ასოციაციის *ქალთან დაკავშირებული დისკრიმინაცის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენციის სახელმძღვანელო პრინციპები.*

**შეკითხვები უსაფრთხოების სექტორის ყველა ინსტიტუტისთვის**

ა. აღნიშნული ინსტიტუტებისათვის ეროვნული კანონი და სტრატეგიები როგორ მიანიშნებს გენდერულ საკითხებზე (დისკრიმინაციის დაუშვებლობის დებულებები)?

ბ.ეროვნული კანონმდებლობა და სტრატეგიები გენდერულ ასპექტებთან დაკავშირებით (სტრატეგია ქალთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ, 1325 ეროვნული სამოქმედო გეგმა, ანტიტრეფიკინგული სტრატეგია) განსაზღვრავს თუ არა ინსტიტუტებისათვის კონკრეტულ ვალდებულებებს? დიახ □ არა □ თანხმობის შემთხვევაში აღწერეთ პასუხისმგებლობები.

გ. როგორ ხდება ინსტიტუტებზე მონიტორინგი ეროვნულ კანონმდებლობისა და სტრატეგიის თავსებადობასთან დაკავშირებით გენდერულ საკითხებთან მიმართებაში?

დ. როგორ ხდება ინსტიტუტების მონიტორინგი რეგიონულ და საერთაშორისო ადამიანისუფლებების და სხვა სტანდარტების თავსებადობასთან დაკავშირებით გენდერულ საკითხებთან მიმართებაში?

**შეკითხვები შეიარაღებული ძალებისთვის**

ე. გამორიცხავს თუ არა კანონი შეიარაღებულ ძალებში ქალების, მამაკების ან ქალების ცალკეულ

ჯგუფების მიერ რომელიმე ფუნქციის შესრულებას? (გაგ. წყალქვეშა გემის ეკიპაჟის წევრი, მებრძოლი პილოტი, საბრძოლო, ჟანდარმერია)? დიახ □ არა □ თანხმობის შემთხვევაში დაახასიათეთ ისინი.

ვ. გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული რომელი სუბრეგიონის, რეგიონის და საერთაშორისო ქცევის კოდექსის დებულებები ვრცელდება შეიარაღებული ძალების იმ წევრებზე, რომლებიც მსახურობენ საზღვარგარეთ (აფრიკის კავშირი, დასავლეთ აფრიკის ქვეყნების ეკონომიური საზოგადოება, ევროკავშირი, ნატო, გაერო)?

**შეკითხვები პოლიციის სამსახურებისთვის**

ე. გამორიცხავს თუ არა კანონი პოლიციის სამსახურებში ქალების, მამაკების ან ქალების ცალკეულ ჯგუფების მიერ რომელიმე ფუნქციის შესრულებას (მაგ პოლიციის გამომძიებელი, სპეიალური დანაშაულის ჯგუფი)? დიახ □ არა □ თუ დაიხ, დაახასიათეთ ისინი.

ვ. გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული რომელი სუბრეგიონის, რეგიონის და საერთაშორისო ქცევის კოდექსის დებულებები ვრცელდება პოლიციის სამსახურის იმ წევრებზე, რომლებიც მსახურობენ საზღვარგარეთ (აფრიკის კავშირი, დასავლეთ აფრიკის ქვეყნების ეკონომიური საზოგადოება, ევროკავშირი, ნატო, გაერო)?

**შეკითხვები იუსტიციის სექტორის ინსტიტუტებისთვის**

ე. გამორიცხავს თუ არა კანონი იუსტიციის სექტორის ფარგლებში ქალების, მამაკების ან ქალების ცალკეული ჯგუფების მიერ რომელიმე ფუნქციის შესრულებას? დიახ □ არა □ თუ დაიხ, დაახასიათეთ ისინი.

ვ. როგორ აქტიურობენ სასამართლოები (ან სხვა სათანადო ინსტიტუტები, როგორიცაა კონსტიტუციური საბჭო) ნებისმიერი ადამიანის უფლებათა და თანასწორობის, მათ შორის ქალებისა და გოგონების კონსტიტუციური დაცვის მხარდაჭერაში?

ზ. როგორ აქტიურობენ სასამართლოები (ან სხვა სათანადო ინსტიტუტები, როგორიცაა კონსტიტუციური საბჭო) და პროკურორები ადამიანის უფლებათა დაცვისა და თანასწორობის, მათ შორის ქალებისა და გოგონების საკანონმდებლო დაცვის მხარდაჭერაში?

### *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- განიხილეთ შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის კრებული, საერთაშორისო და რეგიონული სამართალი და ის ინსტრუმენტები, რომლებიც დაკავშირებულია უსაფრთხოების სექტორის რეფორმასთან და გენდერთან.
- გაითვალისწინეთ რეგიონული და საერთაშორისო უსაფრთხოების სექტორის ორგანიზაციების ვებგვერდები (მაგ. გაეროს სამშვიდობო ოპერაციების დეპარტამენტის ქცევისა და დისციპლინის განყოფილება).
- მიმოიხილეთ ეროვნული უსაფრთხოების, თავდაცვის და გენდერულ საკითხებზე კანონები და სტრატეგიები და სათანადო უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტის მარეგულირებელი კანონები.
- წაიკითხეთ ნებისმიერი სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციების საანგარიშო მოხსენებები და ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის შემაჯამებელი კომენტარები.
- წაიკითხეთ მთავრობის განცხადებები უსაფრთხოების საბჭოსთან მიმართებაში 1325,1820,1888,1889 და 1960 რეზოლუციების განხორციელებასთან დაკავშირებით.
- წაიკითხეთ ეროვნული ადამიანის უფლებების კომისიის საანგარიშო მოხსენებები ინსტიტუტთან დაკავშირებით.
- ჩაუტარეთ ინტერვიუ მოსამართლე, პროკურორი, იურისტი და სამართლის პროფესორების ქალთა ასოციაციების წარმომადგენლებს.

## 5) ინსტიტუციური პოლიტიკა, პროცედურები და კოორდინირება

იმისათვის, რომ არსებობდეს ისეთი ინსტიტუტი, რომელიც გენდერულ თანასწორობაზე იქნება ორიენტირებული, საჭიროა ინსტიტუციური სტრატეგიის მასშტაბით დაისახოს გენდერთან დაკავშირებული მიმართულება. პოლიტიკის შემუშავების პროცესმა და თვითონ პოლიტიკამ უნდა გაითვალისწინოს ის სხვადასხვა საშუალებები, რომლებიც გავლენას ახდენენ მამაკაცებზე, ქალებზე, გოგონებსა და ბიჭებზე (გენდერული მეინსტრიმინგი) და უნდა არსებობდეს კონკრეტული პოლიტიკა, რომელმაც უნდა მოაგვაროს გენდერული საკითხები (როგორიცაა გენდერული ხასიათის ძალადობა, ინსტიტუტებში ქალთა თანაბარი ჩართულობის უზრუნველყოფა და იუსტიციისა და უსაფრთხოების სამსახურებში ქალებისთვის თანაბარი მისაწვდომობის უზრუნველყოფა) საჭიროა ამის შემდეგ ჩამოყალიბდეს პროცედურები, რომლებიც უზრუნველყოფს პოლიტიკის ვლდებულებების განხორციელებას, ადეკვატური საბიუჯეტო ფონდის ჩამოყალიბებას, სხვა სერვისებთან ეფექტური კორდინაციის არსებობას და ინდივიდუალური მომსახურე პერსონალის მიერ საკუთარი პასუხისმგებლოების გათვითცნობერებას. რეკომენდებულია ძირითადი გენდერული პოლიტიკის და/ ან სამოქმედო გეგმის არსებობა, როგორც ეს განხილულია მე-7 პუნქტში : სამოქმედო გეგმის შედგენა გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით, თავი 2.

| შეკითხვები იუსტიციის სექტორის ყველა ინსტიტუტისთვის |
| --- |
| ა. არსებობს თუ არა ინსტიტუციური მისიის დებულება, რომელიც ადასტურებს ვალდებულებას |

გენდერული თანასწორობისა და ადამიანის უფლებების უზრუნველსაყოფად? დიახ □ არა □

ბ. როგორ მიანიშნებს ინსტიტუციის სტრატეგიული დაგეგმვის დოკუმენტები გენდერულ თანასწორობისა და სხვა გენდერული საკითხების მიზნებს და/ან ეხება თუ არა ის ეროვნულ კანონმდებლობასა და პოლიტიკას გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით?

გ. სამუშაოს აღწერილობები, სტანდარტული სამოქმედო პროცედურები და ქცევის კოდექსი როგორ ითვალისწინებს იმ სხვადასხვა საშუალებებს, რომელიც გავლენას ახდენს მამაკაცებზე, ქალებზე და ბიჭებზე (მაგალითად, ეხება თუ არა მამრობითი და მდედრობითი სქესის სამუშაო პერსონალის/მსხვერპლების სხვადასხვა საჭიროებებს)?

დ. არსებობს თუ არა მკაფიოდ განსაზღვრული გენდერული სტრატეგია ან სამოქმედო გეგმა რომელიც მოიცავს შემდეგს:

ა. მიზანი დიახ □ არა □
ბ. ვადები დიახ □ არა □
გ. განხორციელებისათვის საჭირო რესურსები დიახ □ არა □
დ. უშუალო პასუხისმგებლობები პერსონალისათვის სხვადასხვა დონეზე მართვის მაღალი შელონებიდან ქვემოთ) დიახ □ არა □
ე. მონიტორინგი და შეფასების მექანიზმები დიახ □ არა □
ვ. მექანიზმები საანგარიშო მოხსენებების შესახებ? დიახ □ არა □

ე. როგორ აგვარებს გენდერული პოლიტიკა ან სამოქმედო გეგმა შემდეგ საკითხებს:

ა. გენდერული მეინსტრიმინგი
ბ. სექსუალური სახის შევიწროება და ინსტიტუციებში დისკრიმინაცია
გ. გენდერული ძალადობა
დ. მდედრობითი და მამრობითი სქესის პერსონალს შორის თანასწორობა
ე. ქალთა წინსვლა?

ვ. გენდერული სტრატეგიის ან სამოქმედო გეგმის რომელი პუნქტები/კომპონენტები განხორციელდა წარმატებით და რა პუნქტები არ შესრულდა? რატომ?

ზ. რომელია წამყვანი დეპარტამენტი ან საკონტაქტო პირი გენდერულ/თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებით, ადმინისტრაციული იერარქიის რა ნაწილს წარმოადგენს?

თ. რა მექანიზმები არსებობს, იმისათვის რომ მოხდეს კოორდინაცია შიდა დეპარტამენტის დონეზე გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით (მაგ. სამუშაო ჯგუფები გენდერულ თემებთან დაკავშირებულ სპეციფიკური საკითხებზე; გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებულ სამოქმედო გეგმის განხორციელების საორგანიზაციო კომიტეტი)?

ი. ადგილზე რა მექანიზმები არსებობს იმისათვის, რომ მოხდეს კოორდინაცია იმ სამინისტროსთან, რომელიც პასუხისმგებელია გენდერზე/ქალებზე?

კ. რა ბიუჯეტი და სხვა რესურსებია გამოყოფილი იმისათვის, რომ მიღწეული იყოს გენდერული სტრატეგიის ან სამოქმედო გეგმის მიზნები ან გენდერთან დაკავშირებული სხვა ინიციატივები?

ლ. რა სახის გენდერული ანალიზი ხორციელდება ინსტიტუტის მთლიანი ბიუჯეტის ან კონკრეტული საბიუჯეტო ხარჯთაღრიცხვის შესახებ?[6]

მ. რა წესები და რეგულაციები და/ან სტრატეგიები არსებობს, რომლებიც ეხება გენდერულ ძალადობას, სექსუალური სახის შევიწროებას ან სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას უსაფრთხოების სექტორის პერსონალის მიერ:

ა. სხვა პერსონალის წინააღმდეგ
ბ. საზოგადოების წევრების წინააღმდეგ?[7]

**შეკითხვები შეიარაღებული ძალებისთვის**

ნ. რა სახის გენდერული ანალიზი ხორიცელდება თითოეული მისიის დაგეგმვის ეტაპზე, მაგ. კულტურულ საკითხებთან დაკავშირებით, რამაც შესაძლოა გავლენა იქონიოს ოპერატიული მოქმედების ეფექტურობისათვის, ძალების ფომირებზე, დაზვერვასა და სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომობაზე?

ო. ხორციელდება თუ არა გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული შეფასებები და ანალიზი მთლიანი ოპერაციის მანძილზე (მაგ. მამრობითი სქესის სამოქალაქო პირების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონების დაცვა)?

პ. რა სახით არის გენდერული ანალიზი შესული მისიის შესახებ საანგარიშო მოხსენებაში?

ჟ. თითოეული ოპერაციის დროს, რა პროცედურები ხორციელდება ადგილზე:

ა. მამრობითი და მდედრობითი სქესის სამოქალაქო პირების ძალადობისგან დაცვა, რომელიც მოხდა ქუჩებში თუ საკუთარ სახლებში.

ბ. რეაგირება იმ ძალადობაზე, რომელიც განხორციელდა მამაკაცების, ქალების, ბიჭებისა თუ გოგონების წინააღმდეგ საზოგადოების ფარგლებში

გ. ადგილობრივ და/ან საერთაშორისო პოლიტიკის კოორდინაცია გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული დანაშაულის შესახებ

დ. გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაულის მსხვერპლთა სამსახურებთან კოორდინაცია (როგორიცაა სოციალური უზრუნველყოფის სააგენტოები,

---

[6] *წყაროები გენდერთან დაკავშირებული დაფინანსების შესახებ მოცემულია დამატებით რესურსებში.*
[7] *გასაჩივრებისა და საგამოძიებო პროცესები განხილულია ქვემოთ თემაში დ: ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა.*

საზოგადოებრივი ორგანიზაციები და არასამთავრობო ორგანიზაციები)

ე. ქალებისა და გოგონების ძებნასთან დაკავშირებით

ვ. ადგილობრივ ქალებსა და გოგონებთან კომუნიკაციასთან დაკავშირებით - იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს ორივე, როგორც ეფექტური კომუნიკაცია, აგრეთვე თავიდან იყო აცილებული და დასჯილი არასათანადო კონტაქტები/სექსუალური სახის ექსპლუატაცია და არასათანადო მობყრობა.

ზ. ძალადობის თავიდან აცილება (მათ შორის სექსუალური სახის ექსპლუატაცია, დაშინება და ძალადობა) დაკავებულთა წინააღმდეგ?

**შეკითხვები პოლიციის სამსახურებისთვის**

ნ. რა სისტემები არსებობს ადგილზე იმისათვის, რომ გამოვლენილი იქნეს საზოგადოებაში კონკრეტული უსაფრთხოებისა და სამართლებრივი საჭიროებები ქალებისათვის, მამაკაცებისათვის, ბიჭებისა და გოგონებსათვის?

ო. რა სამსახურები არის ხელმისაწვდომი საზოგადოებაში, რომელიც მოემსახურება ქალების, მამაკაცების, ბიჭებისა და გოგონების უსაფრთხოებისა და სამართლებრივკონკრეტულ ინტერესებს?

პ. რა დამატებითი სახის სისტმები და სამსახურები არსებობს ადგილზე იმისათვის, რომ გამოვლინდეს და დაცული იყოს საზოგადოებაში მარგინალური ქლების, მამაკაცების, გოგონებისა და ბიჭების უსაფრთხოებისა და სამართლებრივი საჭიროებები (მაგ. ეთნიკური და ენობრივი უმცირესობები, ლტოვილები,იძულებით გადაადგილებულ პირები, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები; მამაკაცები, ქალები, რომლებიც არიან აივ/შიდსით ინფიცირებულები)?

ჟ. რა სახის გენდერული ანალიზი ხორციელდება სხვადსხვა მომსახურების მიწოდების შედეგებთან დაკავშირებით ქალების, გოგონებისა და ბიჭებისათვის?

რ. არსებობს თუ არა ადგილზე წერილობითი სახის სტანდარტული სამოქმედო პროცედურები, რათა თავიდან იქნეს აცილებული და მოხდეს რეაგირება გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით ჩადენილი დანაშაულის სპეციფიკურ ფორმებზე, მათ შორის ადამიანთა ტრეფიკინგი, ოჯახში ძალადობა და სექსუალური სახის დანაშაული?

**აქვთ თუ არა პოლიციის ოფიცრებს ინფორმაცია აღნიშნული პოლიტიკის ან პროცედურის შესახებ? ხორციელდება თუ არა იგი?**

ს. რა ტიპის დამცავი ან ამკრძალავი სახის ბრძანებების გამოცემა შეუძლია პოლიციას იმისათვის, რომ მოხდეს გენდერული ძალადობისის ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაულის მსხვერპლების დაცვა? (ოჯახის მხრიდან დამნაშავისათვის ხელის შეშლა, მსხვერპლთან შემდგომი კონტაქტის აკრძალვა)?

ტ. როგორ ხორციელდება პოლიციის მხრიდან კოორდინირება პროკურორებთან, სასამართლოებთან, ციხეებთან და საჭიროების შემთხვევაში შეიარაღებულ ძალებთან, გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაულის თავიდან აცილებისა და მასზე რეაგირების მიზნით?

უ. როგორ ახორციელებს პოლიცია სხვა სამსახურებთან კოორდინირებასა და ურთიერთ თანამშრომლობას, რათა დაეხმაროს და მხარი დაუჭიროს გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაულის მსხვერპლებს (როგორიცაა სოციალური უზრუნველყოფის სააგენტოები, საზოგადოებრივი ორგანიზაციები და არასამთავრობო ორგანიზაციები, რომლებიც უზრუნველყოფენ თავშესაფრებს, კონსულტაციებს, იურიდიულ დახმარებასა და ა. შ.)?

ფ. როგორ ხდება მოქმედების/ქცევის კოდექსის სათანადო სტანდარტების (ეროვნული სუბრეგიონული, რეგიონული და საერთაშორისო) განხორციელება?

**შეკითხვები იუსტიციის სექტორის ინსტიტუტებისთვის**

ნ. რა სახის გენდერული ანალიზი ხორციელდება სხვადსხვა მომსახურების მიღების შედეგებთან დაკავშირებით ქალებისათვის, გოგონებისა და ბიჭებისათვის?

ო. ახდენს თუ არა წესები მტკიცებულების შესახებ ან სასამართლო პრაქტიკა მდედრობითი სქესის მსხვერპლთა და მოწმეთა დისკრიმინაციას (ფურცელზე თუ საქმეში) (მაგალითად მოეთხოვება თუ არა მოწმეს სექსუალური ძალადობის ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაულის გამამყარებელი მტკიცებულება, ან მამაკაცის მიერ მიცემულ ჩვენებას გააჩნია თუ არა უფრე მეტი წონა ვიდრე ქალის მიერ მიცემულ ჩვენებას) დიახ □ არა □ დადებითი პასუხის შემთხვევაში, აღწერეთ

პ. რა ზომებს იღებენ სასამართლოები იმისათვის, რომ დაიცვან გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული დანაშაულის მხვერპლებისა და მოწმეების პირადი ცხოვრება, ღირსება და უსაფრთხოება.

ჟ. კერძოდ, რა კონკრეტული წესები მტკიცებულების შესახებ და პროცედურები ვრცელდება სექსუალური ძალადობის შემთხვევებში (მაგალითად, მსხვერპლის იდენტიფიკაციის დაცვა გამოაშკარავებისგან, შეკითხვების აკრძალვა სექსუალური ქცევის შესახებ)?

რ. აქვთ თუ არა უფლება მოწმეებსა და მსხვერპლებს, რომ სასამართლოში მიიღონ დახმარება დამოუკიდებლი ადვოკატებისაგან, როგორიცაა არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენლები, იმისათვის რომ დაეხმარონ მათ საქმეში და დაიცვან ისინი მთელი რიგი არასათანადო დაკითხვებისაგან? დიახ □ არა □

ს. როგორ ახორციელებენ პროკურორები, წამყვანი მოსამართლლები და სასამართლოები ერთმანეთთან, პოლიციასთან და ციხეებთან კოორდინირებას და საჭიროების შემთხვევაში, შეიარაღებულ ძალებთან, რათა მოხდეს რეაგირება და პრევენცია გენდერთან დაკავშირებულ

დანაშაულზე?

ტ. გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაულის მსხვერპლებისათვის რა სახის სამსახური არსებობს (როგორიცაა სოციალური უზრუნველყოფის სააგენტოები, საზოგადოებრივი პრგანიზაციები და არასამთავრობო ორგანიზაციები)? როგორ ახორციელებენ პროკურორები და სასამართლოები კოორდინირებასა და ურთიერთანამშრომლობას ამგვარი სამსახურების უზრუნველმყოფელ პირებთან?

უ. რა სტრატეგიები არსებობს განაჩენის გამოტანასთან ან წინასწარი ზომების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებით (მაგ. მათი გამოშვება გირაოს საფუძველზე ან პირობითი გათავისუფლება ან სავალდებულო საზოგადოებრივი სამსახურის გაწევა საჭიროებისა და შეასფერის შემთხვევაში) ?

ა. ორსული ქალისათვის
ბ. ბავშვის ერთადერთი ან ძირითადი მომვლელისათვის?

ფ. როგორ ახორციელებენ სასამართლოები კორდინაციასა და თანამშრომლობას ადგილობრივ პროგრამებთან, რომლებიც განკუთვნილია მამრობითი და მდედრობითი სქესის არასრულწლოვან და ზრდასრულ დამნაშავეთათვის (მაგ.სავალდებულო საზოგადოებრივი მომსახურების გაწევა და ნარკოტიკებისგან რეაბილიტაციის პროგრამები)?

ქ. გამოიყენება თუ არა ,უზრუნველსაყოფი დაპატიმრება» ქალებისა და გოგონების დასკავებლად, რომლებიც არიან ძალადობის მსხვერპლი ან მათზე ხორციელდება მუქარა. დიახ □ არა □

## *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- განიხილეთ ძირითადი დებულებები, სტანდარული სამოქმედო პროცედურები, რომლებიც ეხება გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილ დანაშაულებს, სექსუალური და გენდერული ხასიათის შევიწროებას და დისკრიმინაციას; ქცევის კოდექსი; სამუშაოს აღწერილობა; სამხედრო სახელმძღვანელოებისა და ეროვნული უსაფრთხეობისა და თავდაცვის პოლიტიკის საფუძვლები.
- სტრატეგიული დაგეგმვის დოკუმენტები და საანგარიშო მოხსენებები
- განიხილეთ სისხლის სამართლის სასამართლო პორცედურების წესები და სახელმძღვანელო პრონციპები.
- ჩაუტარეთ ინტერვიუ იმ თანამშრომლებს, ვინც პასუხისმგებელია სტრატეგიული გეგმის მონიტორინგსა და განხორციელებაზე და აგრეთვე პასუხს აგებს გენდერულ და თანასწორობის საკითხებზე.
- ჩაუტარეთ ინტერვიუ სამუშაო პერსონალს, რათა გამოარკვიოთ სტანდარტული სამოქმედო პროცედურებისა და ქცევის კოდექსის ძირითადი საფუძვლების ცოდნა ა.შ.
- იხილეთ ის ფორმა/ბლანკი, რომელშიაც მითითებულია ქცევის კოდექსისა და სტანდარტული სამოქმედო პროცედურების შესახებ. (მაგ. შტაბის კომპიუტერებში ან დარიგებული აქვს დაბეჭდილი ვერსია ყველა ოფიცერს ან რეგიონის სარდლლობას)

- დაურიგეთ კითხვარები სოციალური უზრუნველყოფის სააგენტოებს, საოგადოებრივ ორგანიზაციებს და არასამთავრობო ორგანიზაციებს, ვინც უზრუნველყოფს გენდერულ საკითხებზე ჩადენილი დანაშაულის მსხვერპლთა სერვისებით უზრუნველყოფას და აგრეთვე ქალი მოსამართლეებისა და იურისტების ასოციაციას.
- წაიკითხეთ საანგარიშო მოხსენებები, რომლებიც მომზადებულია სოციალური უზრუნველყოფის სააგენტოების, საზოგადოებრივი ორგანიზაციებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ, ვინც უზრუნველყოფს გენდერულ საკითხებზე ჩადენილი დანაშაულის მსხვერპლთა სერვისებით უზრუნველყოფას და აგრეთვე, მოსამართლე და იურისტი ქალების ასოციაციის ანგარიში და/ან ჩაატარეთ მათთან ინტერვიუ.

## თემა გ: საზოგადოებრივი ურთიერთობები

### 6) საზოგადოებრივი აღქმები

მრავალ საზოგადოებაში რთულია უსაფრთხოებისა და იუსტიციის სამსახურებისათვის, რომ მოიპოვონ ადგილობრივი მოსახლეობის დნობა წარსულში არსებული არააპრობირებული და არასათანადო პრაქტიკის არსებობის გამო. ახალგაზრდა მამაკაცმა, რომელიც გახდა ძალადობის მსხვერპლი ან ფლობს ინფორმაციას რაიმე დანაშაულის შესახებ, განსაკუთრებით ნაკლებად საეჭვოა რომ, მიმართოს პოლიციას აღნიშნული დანაშაულის გაცხადების მიზნით. ქალები და გოგონები ზოგადად შესაძლებელია შიშობენ, რომ შეიარაღებული ძალების თანამშრომლებისა და პოლიციის ხელში მათზე განხორციელდება ძალადობა. ამიტომ აუცილებელია იმისი ცონდა, თუ როგორ აღიქვამს საზოგადოების სხვადასხვა ნაწილი ინსტიტუციის შესაძლებლობებს მათი მოთხოვნების დააკმაყოფილების მიზნით.

| |
|---|
| **შეკითხვები იუსტიციის სექტორის ყველა ინსტიტუტისთვის** |
| ა. როგორ განსხვავდება საზოგადოებაში ინსტიტუტის მიმართ არსებული აღქმა და მისი როლი მამაკაცებსა და ქალებს, ბიჭებსა და გოგონებს შორის? |
| ბ. რა ხარსიხით არის ინსტიტუტი აღქმული საზოგადოებაში მამაკაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონების როგორც კარგი დამქირავებელი? |
| გ. რა სახის შემოთავაზებები გააჩნია საზოგადოებაში მამაკაცებს, ქალებს, გოგონებსა და ბიჭებს იმის თაობაზე, თუ როგორ უნდა გააუმჯობესოს ინსტიტუტმა  საკუთარი მომსახურება და/ან მათთან ურთიერთობა? |

**შეკითხვები შეიარაღებული ძალებისთვის**

დ. კონკრეტულად როგორ აფასებენ შეიარაღებულ ძალებს მამაკცები, ქალები, გოგონები და ბიჭები საომარი მოქმედების ადგილიდან?

ე. კონკრეტულად როგორ აფასებენ შეიარაღებულ ძალებს სამხედრო ყაზარმებთან და ბაზებთან ახლოს მცხოვრები ადგილობრივი მამაკაცები, ქალები, ბიჭები და გოგონები?

**შეკითხვები პოლიციის სამსახურებისთვის**

დ. აღიქმება თუ არა პოლიცია მამაკცების, ქალების, გოგონებისა და ბიჭების მხრდან, როგორც გენდერული დანაშაულის წინააღმდეგ აქტიურად მებრძოლი ძალა? დიახ □ არა □ რომელი დანაშაულის?

ე. რას ფიქრობენ ის მამაკაცები, ქალები, ბიჭები და გოგონები მიღებული მომსახურების შესახებ, რომლებმაც განაცხადეს პოლიციაში დანაშაულის შესახებ?

ვ. რეალურად რას ფიქრობენ ის მამაკაცები, ქალები, ბიჭები და გოგონები მიღებული მომსახურების შესახებ, რომლებმაც განაცხადეს პოლიციაში დანაშაულის შესახებ?

**შეკითხვები იუსტიციის სექტორის ინსტიტუტებისათვის**

დ. აღიქმება თუ არა სასამართლოები მამაკცების, ქალების, გოგონებისა და ბიჭების მხრდან, როგორც გენდერული დანაშაულის დამსჯელი აქტიური ძალა? დიახ □ არა □ რა სახის დანაშაულის?

ე. რას ფიქრობენ ის მამაკაცები, ქალები, გოგონები და ბიჭები სასამართლოების შესახებ, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს სასამართლოში საქმის განხილვის დროს მოსარჩელეს, დაზარალებულის ან მოწმის სტატუსით?

ვ. რეალურად რას ფიქრობენ ის მამაკაცები, ქალები, გოგონები და ბიჭები სასამართლოების შესახებ, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს სასამართლოში საქმის განხილვის დროს მოსარჩელეს, დაზარალებულის ან მოწმის სტატუსით?

### *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- წაიკითხეთ შიდაუწყებრივი და გარე ზედამხედველობისა და საჩივრის ორგანოების საანგარიშო მოხსენებები.
- წაიკითხეთ ადგილობრივი და საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანოების მიერ მომზადებული საანგარიშო მოხსენებები.
- მიმოიხილეთ ყოველი ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი აზრი ან გამოკითხვები მომსახურების მიღებასთან დაკავშირებით ან მოქალაქეთა საანგარიშო ბარათი.
- ჩაატარეთ ინტერვიუ ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან.
- განახორციელეთ მცირემასშტაბიანი კვლევა.
- ჩაატარეთ ინტერვიუები ფოკუს-ჯგუფებთან და სოციალური ჯგუფებთან.

## 7) საზოგადოებასთან თანამშრომლობა და კონსულტაცია

როდესაც ხდება დანაშაულის გამოძიება და უსაფრთხოების მიზნების გახორციელება, უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტები, კერძოდ კი პოლიცია, დამოკიდებულია საზოგადოებასთან ურთიერთთანამშრომლობაზე. მათ შეუძლიათ ურთიერთთანამშრომლობა ისეთ საზოგადოებრივ ჯგუფებთან, როგორიცაა ქალთა ჯგუფები, ახალგაზრდული ჯგუფები და ეკლესია, რომელიც ორივე მხარეს, როგორც დაზარალებულებს ასევე მოძალადეებს უწევს სამსახურს და შეუძლია უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომლები უზრუნველყოს ტრენინგით. გარდა ამისა, უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებმა უნდა გაითვალისწინონ საზოგადოების მხრიდან გამოთქმული აზრი, რაც დაეხმარება მათ საკუთარი გამოცდილებისა და სტრატეგიის განვითარებაში, იმგვარად, რომ საზოგადოების ყველა ნაწილის მოთხოვნები დაკმაყოფილებული იყოს.

**შეკითხვები უსაფრთხოების სექტორის ყველა ინსტიტუტისთვის**

ა. რა ტიპის ფორმალური და არაფორმალური ურთიერთთანამშრომლობა თუ კომუნიკაციის მექანიზმები გააჩნია ქალთა ჯგუფებს, ადამიანთა უფლებების დაცვის ჯგუფებსა და სხვა საზოგადოებრივი ჯგუფებს ადგილობრივად, მუნიციპალურ და ეროვნულ დონეზე(რეფერალური ქსელი, ადგილობრივი უსაფრთხოების კომიტეტი)?

**შეკითხვები შეიარაღებული ძალებისთვის**

ბ. სამხედრო ოპერაციების დროს როგორ ახორციელებს შეიარაღებული ძალები ურთიერთთანამშრომლობას ადგილობრივი საზოგადოების წევრ მამაკაცებთან და ქალებთან?

გ. იმ პერიოდში, როდესაც არ მიმდინარეობს სამხედრო ოპერაციები, როგორი

ურთიერთთანამშრომლობა აქვს შეიარაღებულ ძალებს და რა სახის კონსულტაციას უწევს იმ ქალებსა და მამაკაცებს, რომლებიც ცხოვრობენ სამხედრო ბაზისა და საცხოვრებელი ყაზარმების მიმდებარე ტერიტორიებზე?

**შეკითხვები პოლიციის სამსახურებისთვის**

ა. რა სახის კონსულტაციები უტარდებათ მამაკაცებსა და ქალებს ადგილობრივი საზოგადოებაში დანაშაულის თავიდან აცილების პრიორიტეტებისა და მიდგომების შესახებ?

### *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- განიხილეთ გააჩნია თუ არა ინსტიტუტს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სტრატეგია/სამსახური/პროგრამა.
- მიმოიხილეთ განრიგი და სხდომის პროტოკოლი რაც საჭირო იყო ინსტიტუციის და საზოგადოების წევრების შეხვედრის დროს (მათ შორის მონაცემები სუბიექტის სქესის მიხედვით დაჯგუფების შესახებ, მათ შესახებ ვინც ჩართულია კონსულტაციებში).
- ჩაატარეთ ინტერვიუ ორგანიზაციის იმ წევრებთან, ვინც პასუხისმგებელია საზოგადოებასთან ურთიერთობაზე.
- ჩაატარეთ ინტერვიუ ორგანიზაციის საზოგადოების წევრებთან, ადგილობრივ და საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციებთან.
- მოიძიეთ მტკიცებულება, რომლის მიხედვითაც ინსტიტუტი იზიარებს საზოგადოების აზრს ტრენინგთან და პრაქტიკასთან დაკავშირებით.

## თემა დ: ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა

## 8) საჩივრები უსაფრთხოების სექტორის პერსონალის წინააღმდეგ

ბევრ ქვეყანაში უსაფრთხოების სექტორის მომსახურე პერსონალის მხრიდან განხორციელებული სექსუალური სახის შევიწროება, ძალადობა და დისკრიმინაცია, რაც მიმართულია როგორც საზოგადოების წევრების მიმართ, აგრეთვე მათი თანამშრომლების წინააღმდეგ, სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს. მსგავს შემთხვევაში დაზარებული მხარე შესაძლებებილა აღმოჩნდეს როგორც მამაკაცი, ასევე ქალი. ამგვარი საქციელი ხელს უშლის საზოგადოების წევრებს, მათ შორის ქალსაც და მამაკაცსაც, უსაფრთხოებისა და სამართლებრივი საჭიროებების ხელმისაწვდომობაში. უსაფრთხოების სექტორის მომსახურე პერსონალის მხრიდან განხორციელებული დისკრიმინაცია არ აძლევს ადამიანებს იმის საშუალებას, რომ შეუერთდნენ ისინი აღნიშნული ინსტიტუტების რიგებს. ისინი არამარტო ზიანს აყენებენ უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომლებს, არამედ ხელს უშლიან მათ განვითარებასა და წინსვლას. გარდა ამისა, ისინი ამცირებენ იმ ნდობას და პატივისცემას, რაც საზოგადოებაში არსებობს უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების მიმართ. გენდერული

რეაგირების მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს საჩივრების, გამოძიებისა და დისციპლინარული ზომების ძლიერი მექანიზმები.

**შეკითხვები უსაფრთხოების სექტორის ყველა ინსტიტუტისთვის**

ა. უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელმა როგორ უნდა შეიტანოს საჩივარი მისივე კოლიეგის ან დაწესებულების წინააღმდეგ გენდერულ დანაშაულთან, სექსუალური სახის შევიწროებასთან, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციასთან ან ადამიანის სხვა უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებით? (შიდაუწყებრივი საჩივრების მექანიზმი)

ბ. როგორ უნდა შეიტანოს საჩივარი *საზოგადოების წევრმა* უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომლის წინააღმდეგ გენდერულ დანაშაულთან, სექსუალური სახის შევიწროებასთან, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციასთან ან ადამიანის სხვა უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებით? (საჩივრების შეტანის გარე მექანიზმები)?

გ. არის თუ არა ხელმისაწვდომი და გამოქვეყნებული გასაჩივრების მექანიზმების შესახებ, როგორც დაწესებულების ფარგლებში, ასევე მის ფარგლებს გარეთ, საზოგადოებაში ნებისმიერი ქალისა და მამაკაცისათვის?

დ. როგორ ხდება იმ საჩივრების გამოძიება, რომელიც შეტანილია უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომლების წინააღმდეგ და ეხება გენდერული ხასიათის დანაშაულს, სექსუალური სახის შევიწროებას, სქესის ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაციას ან კიდევ ადამიანის სხვა უფლებების დარღვევას? ვის მიერ ხდებ აღნიშნული საქმეების გამოძიება?

ე. შეიმჩნევა თუ არა იმ ტიპის საჩივრების კლება ან ზრდა, რომლებიც შეტანილია უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელთა წინააღმდეგ გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილ დანაშაულთან, სექსუალური სახის შევიწროებასთან, სქესისი ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაციასთან ან ადამიანის სხვა უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებით?

ვ. რეგულარულად ხორციელდება თუ არა საჩივრების ტენდენციის მაჩვენებელი ანალიზი? დიახ □ არა □

ზ. აღნიშნული საჩივრების წყაროს ერთი კონკრეტული ჯგუფი წარმოადგენს? - ინსტიტუცუციის, ოჯახის წევრების ან კონკრეტული საზოგადოებრივი ჯგუფების მხრიდან

თ. საჩივრების რა რაოდენობის შეტანის შემდეგ განხორციელდა შიდაუწყებრივი გამოძიება?

ი. საჩივრების რა რაოდენობამ განაპირობა შიადუწყებრივი დისციპლინარული ზომების შემოღება? რა ზომები იქნა გატარებული?

კ. რა მიზეზები არსებობდა, რის გამოც არ მოხდა საჩივრების გამოძიება და/ან რამაც გამოიწვია სადამსჯელო ზომების მიღება?

ლ. რა მექანიზმები არსებობს ადგილზე იმ პიროვნებისათვის, რომელსაც შეაქვს საჩი უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომლის წინააღმდეგ გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილ დანაშაულთან, სექსუალურისახის შევიწროებასთან, სქესის ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაციასთან ან ადამიანის სხვა უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებით გარეშე მაკონტროლებელ ორაგნოში ან სასამართლოში (როგორიცაა ადამიანის უფლებების დაცვის კომისია ან ადამიანის უფლებათა დამცველი)

მ. დაცვის რა მექანიზმები და მხარდამჭერი საშუალებები არსებობს ადგილზე (როგორიცაა კონსულტაციების გაწევა, ადვოკატირება, კონფიდენციალურობა, დაცულობა, რომ არ მოხდეს სამსახურიდან პიროვნების გათავისუფლება) იმ პიროვნებისათვის, ვისაც შეაქვს საჩივარი?

ნ. უსაფრთხოების სექტორის პერსონალის წინააღმდეგ საჩივრის არსებობის შემთხვევაში გენდერული ძალადობის, სექსუალური დაშნიების, სქესის ნიშნით მიხედვით დისკრიმინაციის და ადამიანის სხვა სახის უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებით, რა სახის კოორდინაცია არსებებს პოლიციას, პროკურორებს, სასამართლოსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს შორის?

ო. როგორ ხდება დისციპლინარული ზომების შესახებ ინფორმაციის გავრცელება ინსტიტუციის ფარგლებში და საზოგადოებაში გენდერული ძალადობის, სექსუალური დევნის, სქესის ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაციისა და სხვა სახის ადამიანის უფლებათა დარღვევასთან დაკავშირებით?

**შეკითხვები შეიარაღებული ძალებისათვის**

პ. გენდერულ ძალადობასთან, სექსუალურ დევნასთან, სქესის ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაციისა და სხვა სახის ადამიანის უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებული საჩივრის განხილვა სამოქალაქო მართლმსაჯულების სისტემის მიერ ხდება თუ სამხედო სასამართლოს მიერ?

ჟ. თუ იგი განიხილება სამხედრო სასამართლოს მიერ, სამოქალაქო პირებს, რომლებიც დაზარალებულ მხარეს წარმოადგენენ, გააჩნიათ თუ არა შესაძლებლობა დაესწრონ საქმის მოსმენას სასამართლოში? დიახ □ არა □ შესაძლებელია თუ არა, რომ მათ წარმოადგენდეს სამოქალაქო ადვოკატი? დიახ □ არა □

## *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- ორგანიზება გაუკეთეთ ფოკუს-ჯგუფებს, რომლებიც დაყოფილი იქნება ცალკე მდედრობითი სქესისა და ცალკე მამრობითი სქესის თანამშრომლებისაგან და იმსჯელეთ როგორ ხდება გენდერული სახის შევიწროვების, სექსუალური სახის დაშინების, სქესის ნიშნით მიხედვით დისკრიმინაციისა და სხვა სახის ადამიანის უფლებების დარღვევების

განხილვა/მოგვარება. გაითვალისწინეთ აგრეთვე რომ ცალკე დააკომპლექტოთ ჯგუფები ახალგაზრდა კაცებსა და ახალგაზრდა ქალების მიხედვით.

- განიხილეთ შეტანილი საჩივრების აღწერილობა/სტატისტიკა და შესაბამისი დისციპლინარული ზომები
- ინტერვიუ ჩაუტარეთ იმ ორგანოების წევრებს, რომლებიც პასუხს აგებენ საჩივრების გამოძიებაზე. გაესაუბრეთ საზოგადოებრივი ჯგუფების ხელმძღვანელებს, მათ შორის ქალთა ჯგუფების წარმომადგენლებს, საჩივრების ეფექტურობასა და დისციპლინარული პროცესების შესახებ.
- განიხილეთ ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციების საანგარიშო მოხსენებები, რომლებიც მოცემულია გაზეთებსა და მედიაში.

**გენდერულ ხასიათის დანაშაულის გამოკვლევა**

კვლევა სექსულური სახის შევიწროებისა და სექსუალური ძალადობის სხვა ფორმების შესახებ სტრტეგიულად მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს და საჭიროებს გულმოდგინეთ შედგენილ კვლევის პროტოკოლს. დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ მ. ელსბერგი და ლ. ჰაინსი *კვლევა ქალებზე ძალადობის შესახებ*: პრაქტიკული სახელმძღვანელო მკვლევართა და აქტივისტებისთვის. (ვაშინგტონი, მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაცია, 2005) Ellsberg, M. and Heise, L., *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists* (Washington, DC: World Health Organization, PATH, 2005).

## 9) შიდაუწყებრივი და გარე ზედამხედველობა

შიდაუწყებრივი და გარე ზედამხედველობის მექანიზმებმა შესაძლებელია მნიშვნელოვანი როლი შეასრულოს, რათა ინსტიტუციას გააჩნდეს პასუხისმგებლობის გრძნობა საზოგადოების წინაშე გენდერულ ასპექტებზე რეაგირებასთან დაკავშირებით. გარე ზედამხედველობის ორგანოებს, როგორიცაა ადამიანის უფლებების დაცვის კომისია ან სახალხო დამცველის აპარატი, ხშირად გააჩნიათ უფლება მიიღონ ინდივიდუალური საჩივარები საზოგადოების წევრის ან უსაფრთხოების სექტორის პერსონალისაგან, ინიცირება გაუკეთონ გამოძიებებს უსაფრთხოების სექტორის უწყებებში და სთხოვონ უწყებას მიიღოს კონკრეტული მაკორექტირებელი ზომები, რათა დისკრიმინაციის საკითხი მოგვარებულ იქნეს. დამოუკიდებელი გარე ზედამხედველობის ორგანოს საშუალებით საზოგადოებას ეძლევა საშუალება ჩაერთოს მონიტორინგში მაშინ, როდესაც ზედამხედველობის ორგანოები დაკომპლექტებულია საზოგადოების წარმომადგენლებით და არა პროფესიონალი პირებით.

**შეკითხვები უსაფრთხოების სექტორის ყველა ინსტიტუტისთვის**

ა. რა შიდა ზედამხედველობის მექანიზმების საშუალებით ხდება ინსიტუციის ზედამხედველობა (თანასწორობის დამცველი ოფიცერი, დისციპლინისა და ქცევის ჯგუფი, რომელიც ზედამხედველობას უწევს სტანდარტების განხორციელებას ქცევისა და დისციპლინის საკითხებში, გენერალური ინსპექტორი)?

ბ. რა გარე ზედამხედველობის მექანიზმებით ხდება ინსიტუციის ზედამხედველობა (მაგ. ადამიანთა უფლებების დაცვის კომისია, საპარლამენტო კომიტეტები, ეროვნული უსაფრთხოების კომიტეტი, ომბუდსმენი)?

გ. როგორ ხორციელდება უწყებაში შიდა მექანიზმების საშუალებით გენდერულ მგრძნობელობასთან დაკავშირებული საკითხების მონიტორინგი?

დ. როგორ ხორციელდება უწყებაში გარე მექანიზმების საშუალებით გენდერულ მგრძნობელობასთან დაკავშირებული საკითხების მონიტორინგი?

ე. რა რაოდენობს შეადგენს პროპორციულად ყოველ სათანადო შიდა და გარე ზედამხედველობის ორგანოში მამაკაცთა და ქალთა რიცხვი?

ვ. რა სახის ტრენინგი აქვთ გავლილი შიდა და გარე ზედამხედველობის ორგანოს წევრებს გენდერულ საკითხებთან მიმართებაში?

ზ. სამინისტრო, რომელიც პასუხისმგებელი გენდერულ/ქალთა საქმეებზე, როგორ არის ჩართული გარე ზედამხედველობის საქმეში გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით? (მაგ. ეროვნული უსაფრთხოების კომიტეტის წარმომადგენლობით)?

თ. როგორ არიან საზოგადოების წევრები ფორმალურად თუ არაფორმალურად ჩართულები ზედამხედველობაში გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით? მაგ:

ა. არასამთავრობო ორგანიზაციები
ბ. ქალთა პროფესიური ასოციაციები
გ. აკადემიური და კვლევითი ინსტიტუტები
დ. მედია ორგანიზაციები
ე. უშუალო ან მთავარი ხელმძღვანელი პირები?

### *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- განიხილეთ შიდა და გარე ზედამხედველობის ორგანოების საანგარიშო მოხსენებები და სტატისტიკა.
- ჩაატარეთ ინტერვიუ შიდა და გარე ზედამხედველობის ორგანოების წევრებთანს.
- მიმოიხილეთ ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციების საანგარიშო მოხსენებები ზედამხედველობის ორგანოების ჩართულობასთან და ზეგავლენასთან დაკავშირებით.
- ჩაატარეთ ინტერვიუ საზოგადოებრივი ჯგუფის ხელმძღვანელებთან, მათ შორის ქალთა ჯგუფების წარმომადგენლებთან, რათა გამოარკვიოთ შიდაუწყებრივი და გარე მაკონტროლებელი ორგანოების ეფექტიანობა.

## თემა ე: კადრები

### 10) პირადი შემადგენლობით დაკომპლექტება და შერჩევა

ქალები ყოველთვის მცირე რაოდენობით არიან წარმოდგენილები უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების უმეტეს ნაწილში. იმ ინსტიტუტისათვის, რომელიც რეაგირებას ახდენს გენდერულ საკითხებზე, ქალთა და მამაკაცთა სრული და თანაბარი რაოდენობით არსებობა მისი უწყების ფარგლებში წარმოადგენს მისივე ძირითად მიზანს. ხშირ შემთხვევაში წარუმატებლობით სრულდება ტრადიციული მეთოდებით პირადი შემადგენლობის ქალებით დაკომპლექტება ან კიდევ ხდება განზრახ თუ უნებლიედ მათი გამორჩენა.

| |
|---|
| **შეკითხვები უსაფრთხოების სექტორის ყველა ინსტიტუტისთვის** |
| ა. როგორია მამაკაცების და ქალების შესაბამისი რაოდენობრივი და პროცენტული მაჩვენებელი ინსტიტუტის ფარგლებში (მაგ. შეიარაღებული ძალების თვითეულ ნაწილში; სამოქალაქო და „ნაფიცი“ პოლიციის პირადი შემადგენლობა, მოსამართლეები, პროკურორები და ადვოკატები) |
| ბ. როგორია თითოეულ დონეზე/ პოზიციაზე მამაკაცებისა და ქალების შეაბამისი რაოდენობრივი ან პროცენტული მაჩვენებელი? |
| გ. არსებობს თუ არა პროცენტულად გამოხატული კონკრეტული რიცხვი მდედრობითი სქესის პირადი შემადგენლობის შესახებ? დიახ □ არა □ დადებითი პასუხის შემთხვავაში რა არის ეს ორიენტირი? |
| დ. არსებობს თუ არა ქალი პერსონალის ან ახალი თანამშრომლების ლიმიტირებული პროცენტული რაოდენობა დიახ □ არა □ დადებითი პასუხის შემთხვავაში რა შემთხვევაშია ეს გამართლებული? |
| ე. რა ღონისძიებები ხორციელდება ადგილზე, რათა მხარი დავუჭიროთ და ხელი შევუწყოთ დასაქმების მსურველ ქალებს? (მაგ. ქალის გამოსახულების მოთავსება იმ მასალებზე, რომელიც ეხება პირადი შემადგენლობით დაკომპლექტებას, იმ ადგილზე მოხდეს კადრებით დაკომპლექტება, სადაც ხშირად სტუმრობენ ქალები)? |
| ვ. არსებობს თუ არა მამაკაცებითა და ქალთა კადრებით დაკომპლექტების კრიტერიუმებსა და პროცესს შორის განსხვავება? (მაგ. განსხვავებული ფიზიკური მოთხოვნები)? დიახ □ არა □ დადებითი პასუხის შემთხვევაში რა არის ეს მოთხოვნები? |
| ზ. როგორი შეიძლება იყოს ინსტიტუციის იდეალური პერსონალის მონაცემები ხარისხთან, შესაძლებლობებთან და ვალდებულებებთან დაკავშირებით? არის თუ არა აღნიშნული მონაცემების არსებობა თანაბრად შესაძლებელი მამაკაცებისა და ქალებისათვის? დიახ □ არა □ |
| თ. თუ პირადი შემადგენლობით დაკომპლექტების დროს ქალების რაოდენობა ნაკლებია მამაცაკების რაოდენობზე (ან პირიქით) რა დაბრკოლებები არსებობს დაკომპლექტების დროს და |

როგორ ხდება ან როგორ არის შესაძლებელი მათი მოგვარება? მაგალითად, მდედრობითი სქესის კანდიდატებს მოეთხოვებათ თუ არა კონკრეტული ტრენინგი, იმისათვის, რომ დააკმაყოფილონ დაკომპლექტებისათვის საჭირო მოთხოვნები? (ოთხივე წამყვანი თვლიანი მაჰქანის მართვა, ფიზიკური წვრთნა, საშუალო სკოლის განათლება)?

ი. სამუშაო მოთხოვნები შეესაბამება თუ არა სამუშაო აღწერილობას იმგვარად, რომ არ ხდება დისკრიმინაცია ქალებსა და მამაკაცებს შორის? მაგალითად,

ა. არსებობს თუ არა სამსახურის შესაფერისი ფიზიკური შესაბამისობის მოთხოვნები, რომლებიც არ არის გადაჭარბებული? დიახ □ არა □

ბ. არის თუ არა სამუშო აღწერილობაში შეტანილი ისეთი ტრადიციული „ქალური“ უნარებისა და შესაძლებლობების შესახებ, როგორიცაა კომუნიკაცია, ძალადობის სიტუაციების დეესკალაცია და შეთანხემბულად თანამშრომლობის უნარი სხვა ტრადიციულ „მამაკაცურ“ უნარებთან ერთად? დიახ □ არა □

კ. მოითხოვს თუ არა სამუშაო აღწერილობა გენდერული თანასწორობისა და ადამიანის უფლებების გააზრებას და/ან ვალდებულებას მის წინაშე? დიახ □ არა □

ლ. რა ნაბიჯები გადაიდგა იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს ქალებისა და მამაკაცების ჩართულობა პირადი შემადგენლობით დაკომპლექტების პროცესში?

მ. კადრებით დაკომპლექტების პროცესში ჩართული პერსონალი როგორ არის მომზადებული იმისათვის, რომ დაადგინოს და მოიგერიოს დისკრიმინაციული დამოკიდებულება ქალებისა თუ მამაკაცების მიმართ?

ნ. რა პროცედურები არსებობს ადგილზე, იმისათვის, რომ გამოძიებული იყოს კანდიდტების თაობაზე საერთაშორისო ჰუმანიტარული სამართლისა და ადამიანის უფლებებისა და ძირითად თავისუფლებების შესახებ კანონის წინა დარღვევებთან დაკავშირებით.

## *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- განიხილეთ პროცედურები ადამიანური რესურსების შესახებ და საანგარიშო მოხსენებები პირადი შემადგენლობით დაკომპლექტებასთან დაკავშირებით.
- შეამოწმეთ პირადი შემადგენლობით დაკომპლექტებასთან დაკავშირებული მასალები.
- ჩაატარეთ ინტერვიუ კადრების შერჩევის ოფიცერთან.
- ჩაატარეთ ინტერვიუ ან შექმენით ფოკუს- ჯგუფები ახლად აყანილი თანამშრომლებით.
- დაურიგეთ ახალ თანამშრომლებს კითხვარი.
- ჩაატარეთ მცირემასშტაბიანი კვლევა დასაქმების ოფისში ან უშუალოდ დასაქმების პროცესის დროს.

## 11) მომსახურე პერსონალის შენარჩუნება

უსაფრთხოების სექტორის მრავალ ინსტიტუტში ქალთა პირადი შემადგენლობის შენარჩეუნება მამაკაცთა პირად შემადგენლობასთან შედარებით ყველაზე ნაკლებად ხდება მთელი რიგი მიზეზების გამო: ამგვარი მიზეზების მაგალითებს წარმოადგენს: სექსუალური სახის შევიწროება, დისკრიმინაცია და ძალადობა; დაუცველი გარემო პირობები და ოჯახისთვის ხელისშემწყობი პოლიტიკის არარსებობა, აგრეთვე იმ პროცედურების არარსებობა, რომელიც მხარს უჭერს მამაკაცს და ქალს, რათა დააბალასონ პასუხისმგებლობები საკუთარ კარიერასა და პირად ცხოვრებას შორის. ახალგაზრდა მამაკაცებმაც შესაძლებელია დატოვონ სამსახური სექსუალური სახის შევიწროებისა და ძალადობის ნიადაგზე. მამაკცებმა და ქალებმა შესაძლებელია დაკარგონ სამსახური სექსუალური სახის შევიწროებისა და დისკრიმინაციის გამო, რაც უკავშირდება მათ სექსუალურ ორიენტაციასა და ვინაობას.

**შეკითხვები უსაფრთხოების სექტორის ყველა ინსტიტუტისთვის**

ა .რა სახის ინფორმაციის შეგროვება და ანალიზი ხორციელდება თანამშრომელთა უკან დაბრუნების ან შენარჩუნების მიზნით? არის თუ არა აღნიშნული ინფორმაცია დაყოფილი სქესის, თანამდებობის, ეთნიკური ნიშნის მიხედვით და რა გახდა მათი სამსახურის დატოვების მიზეზი?

ბ. არსებობს თუ არა სქესის ნიშნის მიხედვით დაყოფილი ინფორმაცია იმის შესახებ თუ რა არის შესაბამისი თანამშრომელთა შენარჩუნების მაჩვენებებლი ქალებისა და მამაკაცებისათვის და რა განსხვავებები არსებობს იმ მიზეზებში, რამაც განაპირობა მათი სამსახურიდან წასვლა?

გ. თუ ქალების შენარჩუნებას ნაკლებად აქვს ადგილი (ან პირიქით), რა დაბრკოლებები არსებობს მათ შენარჩუნებასთან დაკავშირებით და როგორ ხდება ამ დაბრკოლებების მოგვარება?

დ. სარგებლობს თუ არა ქალი და მამაკაცი პირადი შემადგენლობა თანაბარი უფლებებით ჯანმრთელობის ზრუნვასთან, საცხოვრებელ პირობებთან, პენსიაზე გასვლასთან და საოჯახო დახმარებასთან დაკავშირებით? დიახ □ არა □

ე. არსებობს თუ არა წერილობითი სახის თუ დაუწერელი აკრძალვები ქალი პერსონალის დაოჯახებთან ან მათ ორსულობასთად დაკავშირებით (მაგ. უნდა დაასრულონ სამუშაოს გარკვეული პერიოდი) დიახ □ არა □ დადებითი პასუხის შემთხვევაში აღწერეთ, როგორ.

ვ. რამდენად ადეკვატურია უწყების სტრატეგია იმისათვის, რომ მისცეს საშუალება საკუთარ თანამშრომლებს შეინარჩუნონ ბალანსი საკუთარი სამუშაოსა და ოჯახურ პასუხისმგებლობებს შორის, მაგ..

ა. არსებობს თუ არა დებულებები მოქნილი სამუშაო საათების და/ან ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის შესახებ დედებისა და იმ ადამიანებისათვის, რომლებიც ზრუნავენ მოხუც ან ავადმყოფ ოჯახის წევრებზე დიახ □ არა □

ბ. არსებობს თუ არა ადეკვატური ან ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება დიახ □ არა□

გ. არსებობს თუ არა დეკრეტული შვებულება მამებისათვის დიახ □ არა□
დ. არსებობს თუ არა დებულებები „მსუბუქი სამუშაოს“ შესახებ ორსული ქალებისათვის ან იმ ქალებისათვის, ვინც ახლახანს იმშობიარა დიახ □ არა□
ე. არსებობს თუ არა სამუშაო საათების განმავლობაში გამოყოფილი დრო იმ დედებისათვის რომლებიც ძუძუთი კვებავენ ბავშვებს, ან არის თუ არა სამუშაო საათებში გამოყოფილი დრო იმისათვის, რომ მიეცეს დედას უფლება გამოწველილი რძით გამოკვებოს ბავშვი. დიახ □ არა□
ვ. არსებობს თუ არა მეძუძური ქალებისათვის გამოყოფილი შენობა იმისათვის, რომ გამოკვებონ საკუთარი ჩვილი ან გამოწველილი რძით უზრუნველყონ პატარა სამუშაო საათების განმავლობაში (მაგ. დედათა და ბავშთა ოთახი) დიახ □ არა□
ზ. არსებობს თუ არა მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა ბავშვთა მოვლისათვის ან ხდება თუ არა წვლილის შეტანა ბავშვთა სოციალური უზრუნველყოფის ხარჯებთან დაკავშირებით.
თ. არსებობს თუ არა პრაქტიკული და ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა ოჯახებისა და პერსონალისათვის, როდესაც ისინი იცვლიან საცხოვრებელ ადგილის, მაგალითად დახმარება ახალი სამსახურისა და სკოლების მოძებნასთან დაკავშირებით დიახ □ არა□
ი. მზრუნველობასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობების გათვალისწინება ხდება თუ არა მაშინ, როდესაც ხდება სამსახურეობრივი გადაადგილება (მაგალითად პატარა ბავშვის მშობელს აქვს ნებართვა თვითონ აირჩიოს დარჩეს თუ არა სამუშაო ადგილზე ოჯახთან ახლოს)? დიახ □ არა□

**შეკითხვები შეიარაღებული ძალებისთვის**

ზ. რა სახის პრაქტიკული და ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა აქვს იმ პირადი შემადგენლობის ოჯახებს, რომელთა ოჯახის წევრიც გარკვეული დროით იმყოფება მივლინებაში?

თ. რა მექანიზმების დახმარების საშუალებით ახორციელებს პირადი შემადგენლობა ოჯახთან დაკავშირებას მივლინებაში ყოფნის დროს?

**შეკითხვები პოლიციის სამსახურებისთვის**

ზ. რა სახის პრაქტიკული და ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა აქვს იმ თანამშრომელთა ოჯახებს, რომელთა წევრიც ხანგრძლივი დროით იმყოფება მივლინებაში?

თ. რა საშუალებების დახმარებით ახორციელებს ხანგრძლივი დროით მივლინებაში მყოფი პიროვნება ოჯახთან დაკავშირებას მივლინებაში ყოფნის დროს?

## *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- მიმოიხილეთ საანგარიშო მოხსენებები, სადაც დოკუმენტირებულია თანამშრომელთა შენარჩუნების მაჩვენებელი.

- განიხილეთ საანგარიშო კვლევები და მოხსენებები ინტერვიუების შესახებ, რომელიც ადგენს სამსახურიდან წასვლილს მიზეზებს.
- განიხილეთ საკადრო პოლიტიკა.
- ჩაუტარეთ ინტერვიუ კადრების პირად შემადენლობას.
- ჩაუტარეთ ინტერვიუ თანამშრომელთა ასოციაციების წარმომადგენლებს.
- ჩაუტარეთ ინტერვიუ, ორგანიზება გაუკეთეთ ფოკუს-ჯგუფებს და/ან დაურიგეთ კითხვარი ინსტიტუტის განყოფილებებს სხვადასხვა დონეებზე ქალ და მამაკაც პერსონალს, მათ შორის იმ თანამშრომლებსაც, რომლებმაც ცოტა ხნის წინ დატოვეს სამსახური.

## 12) დანიშვნა, გადაადგილება, დაწინაურება და ანაზღაურება

სამსახურში დანიშვნის, გადაადგილების, დაწინაურებისა და ანაზღაურების სისტემამ არ უნდა მოახდინოს დისკრიმინაცია ქალ და მამაკაც პირად შემადგენლობას შორის. შესაძლოა საჭირო გახდეს ცვლილებების განხორციელება იმის თაობაზე, რომ უზრუნველყოფილი იყოს მამაკაცისათვის და ქალისათვის იმ როლის თანაბრად ხელმისაწვდომობა, რომელიც აქამდე ტრადიციულად მიიჩნეოდა ქალისათვის შეუფერებლად. ამავე დროს, გათვალისწინებული უნდა იყოს ადამიანის პირადი ცხოვრებისა და ოჯახის მზრუნველობისათვის საჭირო ვალდებულებები. შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემამ უნდა მოიცვას გენდერული რეაგირების ზომები, იმგვარად, რომ პიროვნების სამსახურში დაწინაურება დაკავშირებული იყოს მისი ვალდებულებების შესრულებასთან გენდერულ ასპექტებთან მიმართებაში. ისეთ სამსახურში მუშაობა, რომელსაც აქვს უნარი გაუმკლავდეს და პასუხისმებელი იყოს გენდერული ხასიათის ძალადობაზე, უნდა იყოს საამყო და სათანადოდ დაფასებული.

| შეკითხვები ყველა უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტისთვის |
| --- |
| ა. ხდება თუ არა ინფორმაციის შეგროვება და მისი ანალიზი ქალი და მამაკაცი პირადი შემადგენლობის სათანადო დაწინაურებასთან დაკავშირებით? დიახ □ არა □ |
| ბ. იმ შემთხვევაში თუ ქალების დაწინაურება უფრო იშვიათად ხდება ვიდერე მამაკაცების (ან პირიქით), რა დაბრკოლებები არსებობს მათ დაწინაურებასთან დაკავშირებით და როგორ ხდება მათი მოგვარება (მაგ. მიზნობრივი ტრენინგი)? |
| გ. გააჩნიათ თუ არა ერთიდაიგივე თანამდებობზე/დონეზე მყოფ მამაკაცებსა და ქალებს ერთნაირი ანაზღაურება? დიახ □ არა □ |
| დ. თუ ქალების ანაზღაურება ნაკლებია მამაკაცის ანაზღაურებაზე (ან პირიქით) რითია ეს გამართლებული და როგორ არ შესაძლებელი მისი გამოსწორება? |
| ე. რა ზომებია მიღებული იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს როგორც მამაკაცების, ასევე |

ქალების ჩართულობა იმ პროცესში, რომლის დროსაც ხდება გადაწყვეტილების მიღება პერსონალის დაწინაურებასთან და ანაზღაურებასთან დაკავშირებით?

ვ. გარდა იმ თანამდებობებისა, რომელზეც მამაკაცების ან ქალების ყოფნას კანონი გარმორიცხავს (რაც განხილულია თემაში ბ) არსებობს თუ არა (სხვა) თანამდებობები რომელზე ყოფნაც ფორმალურად თუ არაფორმალურად გამორიცხულია მამაკაცების ან ქალებისათვის?

ზ. არსებობს თუ არა სხვა თანამდებობები, რომელზეც პრაქტიკულად მხოლოდ მამაკაცები ან მხოლოდ ქალები მუშაობენ? დიახ □ არა □ დადებითი პასუხის შემთხვევაში როგორ უნდა გახდეს აღნიშნული თანამდებობა ხელმისაწვდომი და მიმზიდველი ორივე სქესის წარმომადგენლისათვის?

თ. რა სახის ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი ხორციელდება ადგილზე იმისათვის, რომ:

ა. აღიარებული იყოს, შეფასდეს და დაჯილდოვდეს გენდერული ძალადობის მოგვარებასთან დკავშირებული მოქმედება და/ან მხარდაჭერილი იყოს გენდერული თანასწორობის პრინციპი და/ან მიღწეული იყოს ინსტიტუტის გენდერული სტრატეგიის მიზნები.
ბ. გამოვლინდეს და დისციპლინარული ზომები იყოს მიღებული ზემოთ ჩამოთვლილი მოქმედებების არადამაკმაყოფილებლად შესრულებისათვის ?

**შეკითხვები შეიარაღებული ძალებისთვის**

ი. თუ არსებობს ადგილზე აკრძალვები ომში ქალის ფუნქციასთან დაკავშირებით, შეუძლიათ თუ არა ქალებს მაინც მიაღწიონ ყველზე მაღალ თანამდებობს ? დიახ □ არა □

კ. ეძლევათ თუ არა ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარი საშუალება, იმისა, რომ ხელი მიუწვდებოდეთ სასურველ მივლინებებსა და/ან გადაადგილებეზე? დიახ □ არა □

ლ. ეძლევათ თუ არა გათხოვილ ქალებს ან ბავშვიან ქალებს თანაბარი საშუალება, იმისა, რომ ხელი მიუწვდებოდეთ სასურველ მივლინებებსა და/ან გადაადგილებეზე სხვა ქალებთან და მამაკცებთან შედარებით? დიახ □ არა □

მ. ქალებისა და მამკაცების რიცხვი თანაბარია თუ არა გადაადგილების ან სამშვიდობო მისიებში ყოფნის დროს? დიახ □ არა □ უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში, როგორ უნდა იყოს გადააგილების შესაძლებლობები უფრო ღია და სასურველი ქალებისათვის?

ნ. არიან თუ არა ქალები საკმარისი რაოდენობით წარმოდენილები ერთიდაიმავე ქვედანაყოფი ფარგლებში, რათა მათ თავი არ იგრძნონ იზოლირებულად? დიახ □ არა □

**შეკითხვები პოლიციის სამსახურებისთვის**

ი. ეძლევათ თუ არა ქალებს თანაბარი შესაძლებლობები იმისათვის, რომ მათ იმსახურონ:

ა. არასაოფისე, ოპერატიულ თანამდებობებზე? დიახ □ არა □
ბ. ოჯახში ძალადობის/ოჯახის მხარდამჭერი ჯგუფის გარდა სხვა ქვედანაყოფებში? დიახ □ არა □

კ. ეძლევათ თუ არა ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარი წვდომა ავტომობილებზე, კომპიუტერებზე, რადიომიმღებებზე, ტელეფონებსა თუ სხვა საჭირო რესურსებზე სამუშაოს კარგად შესრულების მიზნით? დიახ□ არა □

ლ. ეძლევათ თუ არა ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარი წვდომა სასურველ თანამდებობასა და/ან სამსახურეობრივ გადაადგილებაზე? დიახ □ არა □

მ. ეძლევათ თუ არა დაოჯახებულ ან ბავშვებიან ქალებს თანაბარი წვდომა სასურველ თანამდებობასა და/ან სამსახურეობრივ გადაადგილებაზე სხვა ქალებისა და მამაკაცების მსგავსად? დიახ □ არა □

ნ. იმ შემთხვევაში თუ პოლიციის პირადი შემადგენლობა ჩართულია სამშვიდობო მისიაში, არიან თუ არა ქალები თანაბარი რაოდენობით წარმოდგენილი ? დიახ □ არა □ უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში, როგორ შეიძლება სამსახურეობრივი გადაადგილების შესაძლებლობა უფრო ღია და მიმზიდველი გავხადოთ ქალებისათვის?

**შეკითხვები იუსტიციის სექტორის ინსტიტუტებისთვის**

ა. არის თუ არა სასამართლო და/ან მაღალ თანამდებობებზე დანიშვნის პროცესი თანაბრად ღია მამაკაცებისა და ქალებისათვის, როგორც ოფიციალურად ასევე, პრაქტიკულად? დიახ □ არა □

## *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- ადამიანური რესურსების პროცედურების მიმოხილვა დაწინაურების შესახებ და სხვა.
- წოდებისა და სქესის დიფერენცირებული სახელფასო მონაცემების მიმოხილვა.
- გამოარკვიეთ თუ როგორ ხდება ინდივიდუალური სამუშაოს ანგარიშის წარდგენა და შეფასება.
- ინტერვიუს ჩატარება, ფოკუს-ჯგუფების ორგანიზება და/ან კითხვარების დარიგება ქალი და მამაკაცი პერსონალისთვის ორგანიზაციის სხვადასხვა განყოფილებებიდან და დონიდან.
- ჩაუტარეთ ინტერვიუ მომსახურე პერსონალის ასოციაციის წარმომადგენლებს.

- ოფისის სართულის გეგმის განხილვა იმის გასარკვევად არიან თუ არა ქალები და მამაკაცები თანაბრად განაწილებულები საუკეთესო ოფისებში და აქვთ თუ არა მათ თანაბარი წვდომა სამუშაო რესურსებთან.

## 13) მენტორობა და მხარდაჭერა

უსაფრთხოების სექტორის ორგანიზაციაში სადაც ქალები იმყოფებიან უმცირესობაში, ზომების გატარება შეიძლება გახდეს საჭირო, რაც უზრუნველყოფს ქალების წახალისებას ხელმძღვანელი პოზიციების დასაკავებლად და მათი შეხედულებების/აზრის წარმოდგენას. ხშირ შემთხვევაში, არსებობს არაოფიციალური და უხილავი საშუალებები, რისი დახმარებითაც მამაკაცები იღებენ მხარდაჭერასა და წინამძღოლობას სხვა მამაკაცებისაგან ორგანიზაციაში წინსვლის ხელშესაწყობად, რაც მოიცავს წამყვანი სპეციალისტების მხრიდან რჩევის მიცემას კარიერული ნაბიჯების გადადგმისას. ასევე ინფორმაციის მოპოვებას ვინმესგან თუ როგორ მოილაპარაკონ ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა ხელფასი, მოვალეობები, ხელმძღვანელობის შესაძლებლობები და პრივილეგიები. უსაფრთხოების სექტორში მომუშავე ქალების უმეტესობისთვის მსგავსი არაოფიციალური კავშირები არ არსებობს და ქალებმა უნდა გამოიჩინონ მეტი პროაქტიულობა მათ შესაქმნელად. ზოგიერთი ორგანიზაცია ქმნის ოფიციალურ პროგრამებს, რომელებიც ხელს უწყობს ქალებისათვის მხარდამჭერი ქსელების ან მენტორული სისტემების შექმნას.

**შეკითხვები ყველა სექტორის ინსტიტუტისთვის**

ა. არის თუ არა ოფიციალური მენტორული პროგრამა ქალი პერსონალისთვის? დიახ □ არა □ გთხოვთ, აღწეროთ დადებითი პასუხის შემთხვევაში.

ბ. როგორ ხდება ქალი პერსონალისთვის ოფიციალური/არაოფიციალური მენტორობის წახალისება (მაგალითად, იმის გათვალისწინებით თუ რა დროა გამოყოფილი მენტორობისთვის სამუშაო საათებიდან)

გ. არსებობს თუ არა ქალთა პერსონალის ასოცოაცია ან ქალთა განყოფილების თანამშრომლების ასოციაცია? დიახ □ არა □ დადებითი პასუხის შემთხვევაში, რა სახის მხარდაჭერას ახორციელებს ორგანიზაცია ამ ასოციაციის მიმართ (მაგ: დაფინანსება, ხელმძღვანელობის ხელმისაწვდომობა, დროისა და ადგილის უზრუნველყოფა მათი საქმიანობისთვის), რამდენი წევრისგან შედგება და რას საქმიანობენ?

### *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- ადამიანური რესურსების წერილობითი პროცედურების განხილვა მენტორობის შესახებ.
- ქალი პერსონალების ასოციაციის ორგანიზაციული სქემის მიმოხილვა (ან მსგავსი).
- ინტერვიუ ჩაუტარდეთ მომსახურე პერსონალის ასოციაციის წარმომადგენლებს.
- ინტერვიუს ჩატარება, ფოკუს-ჯგუფების ორგანიზება და/ან კითხვარების დარიგება ქალი და მამაკაცი თანამშრომლებისთვის ორგანიზაციის სხვადასხვა განყოფილებებებიდან და დონიდან.

## 14) ინფრასტრუქტურა და აღჭურვა

არაადეკვატური მატერიალური ბაზის გამო პრაქტიკულად, ქალები, შესაძლოა უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების მიღმა დარჩნენ ან გული აიცრუონ სისტემაში დარჩენაზე. თუ რომელიმე ინსტიტუტს ახალი დაწყებული აქვს ქალების მიზიდვა, მაშინ შესაძლებელია საჭირო გახდეს სათანადო ინფრასტრუქტურასა და აღჭურვაში ფულის დაბანდება.

**შეკითხვები უსაფრთხოების სექტორის ყველა ინსტიტუტისთვის**

ა. არსებობს თუ არა განცალკევებული და უსაფრთხო სველი წერტილები და გასახდელი ადგილი ქალი და მამაკაცი პერსონალისთვის ყველა ორგანიზაციის შენობა-ნაგებობებში? დიახ □ არა □

ბ. არსებობს თუ არა სათანადო ფორმა ქალი პერსონალისთვის, მათ შორის ფეხმძიმე ქალებისთვის, განურჩევლად წოდებისა და დაკისრებული მოვალეობისა? დიახ □ არა □

გ. არსებობს თუ არა სათანადო და უსაფრთხო განთავსების პირობები ქალებისათვის ყველა საწვრთნელ დაწესებულებაში, ყაზარმებში და სხვა? დიახ □ არა □

დ. იმ შემთხვევაში, თუ ხდება საცხოვრებელი პირობებით უზრუნველყოფა , რა ზომებია მიღებული იმისათვის, რომ ეს პირობები შესაფერისი იყოს ოჯახებისათვის? (მაგ: სკოლასთან, ბავშვთა მოვლისა და სამედიცინო პუნქტებთან სიახლოვე)?

**შეკითხვები შეიარაღებული ძალებისთვის**

ე. ოპერაციების დროს , რა არის გათვალისწინებული იმისათვის, რომ ქალთა ჰიგიენური და სანიტარული მოთხოვნილებები იყოს დაკმაყოფილებული?

ვ. არის თუ არა ყველა საჭირო აღჭურვილობა ქალი პერსონალისთვის შესაფერისი (მაგ: ჯავშანჟილეტი, ადგილი სატრანსპორტო საშუალებაში ? დიახ □ არა □

### *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- ყაზარმებისა და საწვრთნელი დაწესებულებების შემოწმება.
- ინტერვიუ ჩაუტარდეთ განთავსებაზე პასუხისმგებელ თანამშრომლებს.
- ინტერვიუ ჩაუტარდეთ მომსახურე პერსონალის ასოციაციის წარმომადგენლებს.
- ინტერვიუს ჩატარება, ფოკუს-ჯგუფების ორგანიზება და/ან კითხვარების დარიგება ქალი და მამაკაცი თანამშრომლებისთვის ორგანიზაციის სხვადასხვა განყოფილებებსა და დონეზე.

## თემა ვ. ინსტიტუციური კულტურა

### 15) გენდერული თანასწორობის საკითხების და მამრობითი და მდედრობითი სქესის პერსონალს შორის ურთიერთობის გააზრება

ინსტიტუციური კულტურა წარმოადგენს ღირებულებების, ისტორიისა და სამუშაოს შესრულების საშუალებებს რომელებიც ქმნიან ორგანიზაციის დაუდგენელი „თამაშის წესების“ ერთიანობას. იგი განსაზღვრავს თუ რა მიიჩნევა მნიშვნელოვნად/ფასეულად ორგანიზაციაში (რაც შესაძლებელია წინააღმდეგობაში მოდიოდეს სამსახურეობრივ ამოცანებთან და პოლიტიკასთან). ინსტიტუციური კულტურა შესაძლოაა წარმოადგენდეს ძლიერ მოკავშირეს, რომელსაც შეუძლია წარმოაჩინოს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე გაწეული სამუშაო როგორც ფასეული ნაწილი ორგანიზაციის მუშაობისა, ან დააბრკოლოს წინსვლა გენდერული თანასწორობის საკითხებზე - რაც ორგანიზაციაში ქალების მუშაობას ართულებს და ხდის ძნელად მისაწვდომს.[8]

გენდერული ურთიერთობების კუთხით, ინსტიტუციური კულტურა მოიცავს ქცევის ნორმებსა და კანონებს, რომლებიც მიღებულია ან ნებადართულია მამაკაცებისა და ქალებისთვის ორგანიზაციის მიერ. არსებული ინსტიტუციური კულტურა შესაძლოა იყოს დისკრიმინაციული: მაგ: ხუმრობებისა თუ მეტყველების ფორმის უთქმელად მიღება, რომელიც ამცირებს ქალებს (ან სხვებს); პირველად ყოველთვის მამაკაცების ღვაწლის აღიარება ან მიმართვა შეკრებებსა თუ წვრთნებზე; ან არაოფიციალური ფორმით ქალების შეზღუდვა, რომელიც აიძულებთ მათ მეორეხარისხოვანი როლის შეასრულებით შემოიფარგლონ. ინსტიტუციური კულტურის უშუალო ასპექტს მამაკაცსა და ქალ თანამშრომლებს შორის ურთიერთობის ხარისხი წარმოადგენს.

გარდა ამისა, იმისათვის რომ ორგანიზაცია იყოს გენდერზე ორიენტირებული, საჭიროა მთლიანად კოლექტივს შესწევდეს უნარი გაიგოს თუ, რაოდენ მნიშვნელოვანია გენდერთან დაკავშირებული საკითხების გათვალისწინება, როგორც ორგანიზაციის შიგნით ასევე ადგილობრივ საზოგადოებასთან ურთიერთობისას და ქონდეს ვალდებულება ხელი შეუწყოს ადამიანის უფლებების დაცვასა და გენდერულ თანასწორობას.

უსაფრთხოების სექტორის მრავალ ინსტიტუტში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება საწყის წვრთნასა და გაცნობით ფაზას, როგორც გენდერის საკითხებზე მიდგომის ჩამოყალიბებაში ასევე მამაკაცი და ქალი პერსონალის განვითარების საქმეში.

**შეკითხვები უსაფრთხოების სექტორის ყველა ინსტიტუტისთვის**

ა. ესმით თუ არა ყველა საფეხურზე მდგომ მამაკაცებსა და ქალებს თუ რატომ არის მნიშვნელოვანი გენდერის საკითხების გათვალისწინება? დიახ □ არა □

---

[8] *(რაო, ა., სტუარტი და კელეჰერი, დ., როგორია მიდგომა საკითხისადმი გენდერული თანასწორობა სამსახურში ზოგადად გენდერული თანასწორობისა და ინსტიტუციური ცვლილებისადმი?, გვ.5, http://www.genderatwork.org/sites/genderatwork.org/files/resources/Gender_at_Works_Approach.pdf*

ბ. გენდერული პოლიტიკის ან გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის არსებობის შემთხვევაში, არის თუ არა ინფორმაცია ფართოდ გავრცელებული ? დიახ □ არა □

გ. რა განსხვავებაა ორგანიზაციის შიგნით ქალებისა და მამაკაცების შეხედულებებს შორის გენდერულ თანასწორობაზე?

დ. რა ინფორმაციას აწვდიან ახალ თანამშრომლებს/ახალწვეულებს ორგანიზაციის ვალდებულების შესახებ გენდერული თანასწორობისა და ადამიანის უფლებების დაცვის საკითხებზე, ორგანიზაციის გენდერული პოლიტიკისა და პროცედურების, ეროვნული საკანონმდებლო და პოლიტიკური კონტექსტის, სექსუალური ხასიათის შევიწროვების შესახებ და ა.შ. ?

ე. არსებობს თუ არა თავაზიანი დამოკიდებულება მამაკაცებსა და ქალებს შორის? დიახ □ არა □

ვ. არსებობს თუ არა შერეული სქესის ჯგუფები (ხომ არ არსებობს ტენდენცია იმისა რომ ძირითადად ქალებით ან კაცებით იყოს დაკომპლექტებული) ? დიახ □ არა □

ზ. გენდერული უთანასწორობის შესახებ სამსახურში გამოხატული ქმედებები მიუღებელია თუ მისაღები (მაგ: შეურაცხმყოფელი კომპიუტერის სქრინსეივერები, პოსტერები და ხუმრობები), და რა ფორმით? მოიყვანეთ მაგალითები.

თ. გენდერული სტერეოტიპის ფორმირება და დისკრიმინაცია გავრცელებულია თუ არა ორგანიზაციაში? დიახ □ არა □

ი. სექსუალური ხასიათის შევიწროებას აქვს თუ არა ადგილი ორგანიზაციაში? დიახ □ არა □

კ. სექსუალური ხასიათის შევიწროვების რომელი ფორმაა ყველაზე გავრცელებული ქალების ან მამაკაცების მიმართ, რომელსაც მიმართავენ თქვენს ორგანიზაციაში? მოიყვანეთ მაგალითები.

**შეკითხვები შეიარაღებული ძალებისთვის**

ლ. არიან თუ არა თანაბარი რაოდენობის მამაკაცი და ქალი ინსტრუქტორები საწყის წვრთნებში წარმოდგენილი? დიახ □ არა □

**შეკითხვები პოლიციის სამსახურებისთვის**

ლ. არიან თუ არა თანაბარი რაოდენობის მამაკაცი და ქალი ინსტრუქტორები საწყის წვრთნებში

წარმოდგენილი? დიახ □ არა □

### *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- ინტერვიუს ჩატარება, ფოკუს-ჯგუფების ორგანიზება და/ან კითხვარების დარიგება ქალი და მამაკაცი თანამშრომლებისთვის ორგანიზაციის სხვადასხვა განყოფილებებსა და დონეზე.
- ინტერვიუ ადამიანური რესურსების ან თანასწორობის ოფიცერთან.
- ინტერვიუ ქალთა პირადი შემადგენლობის წარმომადგენლებთან.
- შემოწმდეს საჩივრის ჩანაწერები შევიწროვების, დამცირების, დისკრიმინაციის შესახებ და სხვა.
- გაცნობითი პროცესისა და მასალების მიმოხილვა.
- ინტერვიუ ტრენერებთან, რომლებიც უძღვებიან გაცნობითი ხასიათის კურსს.

## 16) ხელმძღვანელობა და საჯარო წარდგენა

ხელმძღვანელობას ასრებითი მნიშვნელობა ენიჭება ინსტიტუციური კულტურის ჩამოყალიბებისას - როგორც იმ კუთხით თუ რას ამბობენ და აკეთებენ ხელმძღვანელი პირები გენდერული თანასწორობის საკითხებზე, ასევე თანაბრად არიან თუ არა მამაკაცები და ქალები ხელმძღვანელ პოზიციებზე წარმოდგენილი. თუ როგორ წარმოადგენს ორგანიზაცია საკუთარ თავს საჯაროდ აძლიერებს და ასახავს მის ინსტიტუციურ კულტურას.

| |
|---|
| **შეკითხვები უსაფრთხოების სექტორის ყველა ინსტიტუტისთვის** |
| ა. არიან თუ არა ქალები და მამაკაცები თანაბრად ჩართულები გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, უმაღლესი დონის ჩათვლით? დიახ □ არა □ თუ არა , რატომ ? |
| ბ. როგორ არის ვალდებულება გენდერული თანასწორობის ამოცანების საკითხებზე გამოხატული მაღალ დონეზე ორგანიზაციის შიგნით? |
| გ. გამოხატავენ თუ არა მაღალ პოზიციებზე მომუშავე როგორც მამაკაცები ასევე ქალები გენდერული საკითხებისადმი თავდადებას და ხელმძღვანელობას? დიახ □ არა □ თუ არა, რატომ ? |
| დ. გადაწყვეტილების მიღების პროცესში გამართული დისკუსია და საანგარიშო მოხსენებები რამდენად ეხება გენდერულ ვალდებულებებსა და მიზნებს ? |
| ე. როგორ ახდენს ორგანიზაცია გენდერული თანასწორობის მიზნების ხაზგასმას საზოგადოებასთან თავის წარდგენის დროს ? |

ვ. რა ყურადღება ექცევა ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული დოკუმენტების ენასა და ილუსტრაციებს გენდერული თავისებურების გათვალისწინებით?

ზ. რა წარმოადგენს ორგანიზაციის ძირითად სიძლიერეს, რომელიც შესაძლოა მეტად გაძლიერდეს გენდერული საკითხებისა და გენდერული თანასწორობის პროგრესისთვის ?

თ. რა წარმოადგენს ორგანიზაციული კულტურის მთავარ გამოწვევას რომელსაც ყურადღება უნდა დაეთმოს?

## *ინფორმაციის რეკომენდებული წყაროები*

- განიხილეთ მამაკაცი/ქალის შემადგენლობა მმართველ ორგანოებში ორგანიზაციის შიგნით.
- მიმოიხილეთ გენდერულ საკითხებზე შიდა შეხვედრების ჩანაწერები მონაწილეთა დასადგენად.
- მიმოიხილეთ გადაწყვეტილების მიღების ჩანაწერები იმის დასადგენად თუ, რამდენად არის გენდერული ამოცანები და პოლიტიკური კურსი გათვალისწინებული.
- ინტერვიუს ჩატარება, ფოკუს-ჯგუფების ორგანიზება და/ან კითხვარების დარიგება ქალი და მამაკაცი პერსონალისთვის ორგანიზაციის სხვადასხვა განყოფილებებიდან და დონეებიდან.
- გადახედეთ ხელშემწყობ მასალებს.

# დამატებითი რესურსები

## შეფასებისთვის მონაცემების შეგროვების შესახებ

ინტერაქტივი, *გენდერული აუდიტის სახელმძღვანელო,* (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი: ინტერაქტივი, 2010).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, *სახელმძღვანელო გენდერული აუდიტის ფასილიტატორებისთვის: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ზოგადი გენდერული აუდიტის მეთოდოლოგია* ( ჟენევა : შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO),2007)

OMNI (დაუთარიღებელი) *ფოკუს-ჯგუფების ორგანიზების სახელმძღვანელო,* http://www.omni.org/docs/ FocusGroupToolkit.pdf

ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტო, ინფორმაციის განვითარებისა და შეფასების ცენტრი, *სამუშაოს შესრულების მონიტორინგი და შეფასების რეკომენდაციები : ძირითადი ინფორმატორების გამოკითხვა; სწრაფი შეფასების მეთოდების გამოყენება; ფოკუს-ჯგუფების ორგანიზება* (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი : ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (USAID) , 1996)

მსოფლიო ბანკი, *მონიტორინგი და შეფასება: ზოგიერთი მექანიზმი, მეთოდი და მიდგომა* (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი: მსოფლიო ბანკი, 2004)

მსოფლიო ბანკი, *სოციალური ანგარიშვალდებულების დოკუმენტების კრებული: საშუალებები და მეთოდები,* http://www.worldbank.org/socialaccountability_sourcebook/Tools/toolsindex.html

## უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების შეფასების შესახებ

ამერიკის ადვოკატთა ასოციაცია, ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კონვენცია, შეფასების ინსტრუმენტი, (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი : ამერიკის ადვოკატთა ასოციაცია (ABA) , 2002).

ბაირაკტარი, ი. და სხვები, *ძირითადი სისტემა : კონფლიქტის შემდგომი პერიოდის პოლიციის რეფორმის წარმატების შეფასება* (პრინსტონი: ვუდროუ ვილსონის სახელობის საზოგადოებრივი და საერთაშორისო ურთიერთობების სკოლა, 2006).

ეროვნული ცენტრი ქალები და საზოგადოებრივი წესრიგი, *თვითშეფასების სახელმძღვანელო პრინციპები ქალების გაწვევასა და შენარჩუნებასთან დაკავშირებით კანონის მიღების შესახებ* (ლოს ანჯელესი : ეროვნული ცენტრი ქალები და საზოგადოებრივი წესრიგი (NCWP), 2000).

პოპოვიჩი, ნ., *„უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის განსაზღვრა, კონტროლი და შეფასება და გენდერული საკითხები“,* მ. ბასტიკი და კ. ვალასეკი (რედაქტორები) *გენდერისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის სახელმძღვანელო* (ჟენევა: შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF), ევროპაში უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაცია/დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისი (OSCE/ODIHR), *გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საერთაშორისო კვლევისა და სწავლების ინსტიტუტი (UN-INSTRAW), 2008).*

*გაეროს ნარკოტიკებისა* და სისხლის სამართლის *დანაშაულის ოფისი, "გენდერული სისხლის სამართლის სისტემის შეფასების ინსტრუმენტი", სისხლის სამართლის შეფასების სახელმძღვანელო (ნიუ იორკი: გაერო, 2010)*

*ვერის მართმსაჯულების ინსტიტუტი, უსაფრთხოებისა და სამართლიანობის პროგრესის შეფასება: საზოგადო სახელმძღვანელო პრინციპები ეფექტურობის მაჩვენებლის მონახაზი იუსტიციის სექტორის მასშტაბით (ნიუ იორკი: ვერის მართმსაჯულების ინსტიტუტი (VIJ), 2003)*

## გენდერის ბიუჯეტის შესახებ

ბადლენერ, დ. და შარფ, რ., *როგორ უნდა მომზადდეს ბიუჯეტის ანალიზი გენდერული საკითხების თავისებურების გათვალისწინებით* (ლონდონი: ავსტრალიის საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (AusAID) და დამოუკიდებელ სახელმწიფოთა თანამეგობრობის სამდივნო, 1998)

ქუინ, ს., *გენდერული დაფინანსება : პრაქტიკული განხორციელების სახელმძღვანელო* (სტრასბურგი: ევროპის საბჭო , 2009)

სამხრეთ აფრიკის იუსტიციისა და კონსტიტუციური განვითარების სამინისტრო, *ბიუჯეტის ანალიზი და შეფასების ინსტრუმენტი და გენდერზე ორიენტირებული დაფინანსების სახელმძღვანელო პრინციპები* (პრეტორია: იუსტიციისა და კონსტიტუციური განვითარების სამინისტრო (DJCD), 2005) www.justice.gov.za/branches/gender/gender.html.

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გენდერული რეაგირების დაფინანსების პორტალი, http://www.gender-budgets.org/index.php?option=com_content&view=frontpage&itemid=586.

გაეროს განვითარების ფონდი ქალთათვის და გაეროს არასამთავრობო მეკავშირე სამსახური, *შეუსაბამობების აღმოფხვრა: გენდერული თანასწორობის დაფინანსება* (ნიუ იორკი: გაერო, 2008).

## უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების გენდერული თვითშეფასების მაგალითები

ბარნსი, ჯ. და ჰენსონი, მ., ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალების გენდერული ინტეგრაციის პროგრესის მიმოხილვა (ველინგტონი : ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალები (NZDF, 2005).

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF), „პოლიციის თვითშეფასება ქალთა გაწვევისა და შენარჩუნების შესახებ.", *გენდერული საკითხებისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა: სრული ნიმუშები* (ჟენევა: შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF), 2011). ახალი ზელანდიის შეიარაღებული ძალები და ახალი ზელანდიის ადამიანის უფლებების კომისია, *ახალი ზელანდიის თავდაცვის ძალების გენდერული ინტეგრაციის ანგარიში* (ბურტონის ანგარიში) (ველინგტონი: ახალი ზელანდიის შეიარარებული ძალები (NZDF), 1998).

სამხრეთ აფრიკის იუსტიციისა და კონსტიტუციური განვითარების სამინისტრო, *გენდერული მეინსტრიმინგი, შეფასებითი ანგარიში და საჭიროებების შეფასების ანგარიში (პრეტორია: იუსტიციისა და კონსტიტუციური განვითარების სამინისტრო (DJCD), 2005), www.justice.gov.za/branches/gender.html.*

## სამოქმედო გეგმის შესახებ

ინტერაქტივი, *გენდერული აუდიტის სახელმძღვანელო* (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი : ინტერაქტივი, 2010)

რაო, ა., სტუარტი, რ. და კელეჰერი, დ., *გენდერული თანასწორობა სამსახურში : ორგანიზაციული ცვლილება თანასწორობისათვის* (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი : გენდერული თანასწორობა სამსახურში, 1999).

ვალასეკი, კ., *თანასწორობის დაცვა, მშვიდობის დამყარება : სამოქმედო კურსი და გეგმა ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების საკითხებზე* (სანტო დომინგო: *გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საერთაშორისო კვლევისა და სწავლების ინსტიტუტი (UN-INSTRAW), 2006).*

## გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის მაგალითები უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებში

*ნიდერლანდების თავდაცვის სამინისტრო, „ActiePlan Gender" (სამოქმედო გეგმა* გენდერული თანასწორობის საკითხებზე 2004-2010), http://www.iiav.nl/epublications/2004/Actieplan_Gender.pdf; «Genderforce» (2006), http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/brochures/2006/09/29/genderforce-engelse-versie/genderforce-en.pdf

ჩრდილოეთ ირლანდიის პოლიციის განყოფილების გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა 2008, http://www.psni.police.uk/final_gender_action_plan.pdf

კენტის პოლიცია (ინგლისი) გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა 2010-2013, http://www.kent.police.uk/about_us/diversity/attachments/GES%20Action%20Plan%202010-13.pdf.

*შოტლანდიის იუსტიციის სამინისტრო, გენდერული თანასწორობის ვალდებულების სამოქმედო გეგმა, http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/30095002/22.*

*შოტლანდიის პენიტენციალური სამსახურის გენდერული თანასწორობის გეგმა/პროექტი/სქემა, 2007, http://www.sps.gov.uk/EqualityandDiversity/gender.aspx.*

*სარეის პოლიცია (ინგლისი) გენდერული თანასწორობის პროგრამა, 2007-2010, http://www.surrey.police.uk/gender_equality_scheme.pdf*

*გაერთიანებული სამეფოს თანასწორობისა და მრავალფეროვნების პროგრამა 2008-2011* რომელიც მოიცავს შეიარადებულ ძალებს, გაფართოებული უფლებების თავდაცვის სამინისტროსა და თავდაცვის სამინისტროს პოლიციას, http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/98E4EAB6-CE02-4F39-9EF2-17DD054C5905/0/eqdivschemes20082011.pdf (იხილეთ შეიარაღებული ძალების გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა, გვ. A-25, გაფართოებული უწყებრივი გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა, გვ. B-29 და თავდაცვის სამინისტროს პოლიციის გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა, გვ. C-45 ).

# დანართები

## დანართი 1 : გენდერული ძალადობის მაგალითები

ოჯახური ძალადობა (ასევე, ეწოდება ძალადობა ოჯახში ან ძალადობა ინტიმური პარტნიორის მხრიდან)

ქალთა მკვლელობა
იძულებითი აბორტი
იძულებითი ფეხმძიმობა
იძულებითი სტერილიზაცია

**მავნე ტრადიციების მაგალითები**

- *ქალთა მიმართ „ღირსების“ სახელით ჩადენილი დანაშაული*
- *ანგარების მიზნით ჩადენილი ძალადობა*
- *ადრეული ქორწინება*
- *ქალის სასქესო ორგანოების დასახიჩრება*
- *ჩვილი გოგონების მკვლელობა*
- *იძულებითი ქორწინება*
- *უპირატესობის მინიჭება ვაჟებისთვის*

**ინცესტი**

სექსუალური შევიწროება და ძალადობა სამსახურში, საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და სპორტში.

**სექსუალური ძალადობა**

- *იძულებითი პროსტიტუცია*
- *ჯგუფური გაუპატიურება*
- *გაუპატიურება*
- *სექსუალური შეურაცხყოფა*
- *სექსუალური ექსპლუატაცია*
- *სექსუალური მონობა*

**სტალკინგი**

**ადამიანებით ვაჭრობა/ტრეფიკინგი**

**ძალადობა ბავშვებზე (ბიჭებსა და გოგონებზე)**

- *ფიზიკური დასჯა*

მსგავსი ფორმის გენდერული ხასიათის ძალადობა მიიჩნევა თუ არა დანაშაულად ეროვნული კანონმდებლობით, ცვალებადია ერთი ქვეყნიდან მეორეში, და შესაძლებელია განსხვავებული ტერმინოლოგიის გამოყენება გენდერული სახის ძალადობის დასახასიათებლად.

**სასარგებლო წყაროები გენდერული ხასიათის ძალადობის საერთაშორისო განსაზღვრებებისთვის**

ბავშვის უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი №13 (2011), „მუხლი 19: ბავშვის უფლება დაცულ იყოს ყველა ფორმის ძალადობისგან“, 21 მარტი,2011, CRC/C/GC/13

საეთაშორისო კრიმინალური სასამართლო , *დანაშაულებათა ელემენტები,* 9 სექტემბერი, 2002. ICC-ASP/1/3 (ნაწილი II-B).

პაულო სერხიო პინეირო, გაერთიანებული ერების სამდივნოს დამოუკიდებელი ექსპერტი ბავშვთა მიმართ ძალადობის საკითხებზე, *მსოფლიო მოხსენება ბავშვთა მიმართ ძალადობაზე* (ჟენევა ATAR როტო პრესა, 2006)

გაერთიანებული ერების გენერალური ასამბლეა, გენერალური მდივნის მოხსენება, *„საფუძვლიანი/დეტალური კვლევა ქალთა მიმართ ყველა ფორმის ძალადობაზე“,* 6 ივლისი, 2006, A/61/122/Add.1.

გაერთიანებული ერების გენერალური ასამბლეა, რეზოლუცია 48/104, „გაეროს დეკლარაცია ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრა“, 20 დეკემბერი, 1993.

- *ფსიქიკური ძალადობა*
- *უგულებელყოფა ან გულგრილი მოპყრობა*
- *ფიზიკური ძალადობა*
- *სექსუალური ძალადობა და ექსპლუატაცია*
- *წამება და არაადამიანური ან დამამცირებელი მოპყრობა და სასჯელი*

## დანართი 2 : გენდერის შესახებ თვითშეფასების სამუშაო გეგმის ნიმუში

თქვენს ორგანიზაციას შესაძლოა უკვე გააჩნდეს ინსტრუმენტი რომლის გამოყენებაც შესაძლებელია თქვენი გენდერული თვითშეფასების დასაგეგმად. ამგვარი ქმედებით, უპირატესობა მდგომარეობს იმაში , რომ პირადი შემადგენლობა უკვე იცნობს ინსტრუმენტის მუშაობის არსს.

მოცემული სამუშაო გეგმა წარმოადგენს უსაფრთხოების სექტორის მიერ შემუშავებული რეალური გენდერული თვითშეფასების გეგმის ადაპტირებულ ვერსიას, რომელიც მოცემულია მაგალითის სახით თუ როგორ შეიძლება თვითშეფასების სამუშაო ჯგუფმა დაგეგმოს თითოეული პროცესი, რისკების გათვალისწინების, შეფასების შეჯამების, ინფორმაციის შეგროვების, შეფასების შედეგების ანგარიშის და გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის შემუშავების ჩათვლით. მოცემულ შემთხვევაში უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტი თანამშრომლობდა გარე კონსულტანტთან. შესაბამისად, პასუხისმგებლობა განაწილებულია ინსტიტუტსა და კონსულტანტს შორის.

უსი = უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტი

| მიზანი | ღონისძიება | შედეგი | საბოლოო ვადა | ხარჯთაღრიცხვა | უსი-ს პასუხისმგებლობა | კონსულტანტის პასუხისმგებლობა | მაჩვენებლები/ პარამეტრები და კონტროლის საშუალებები | რისკები და რეაგირება |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.*განისაზღვროს მიმდინარე კარგი პრაქტიკები, ხარვეზები და საჭიროებები გენდერული თანასწორობის საკითხებთან მიმართებაში უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუციაში* | გამოკითხვის მომზადება და ჩატარება | კვლევის მონაცემების შეკრება, რომელიც შესულია შეფასების შედეგების ანგარიშში | 31 ივლისი: ორივე კვლევის დასრულება; 24 აგვისტო: კვლევის შედეგების შეკრება; 25 სექტემბერი: შედეგების ანალიზი | | 1.კვლევის მონახაზის მომზადება 2.კვლევის შედეგების დარიგება და შეგრო-ვება 3.კვლევის შედეგების შეკრება 4.შედეგების ერთობლივი ანალიზის გაკეთება 5.კვლევის ანალიზის გადახედვა 6.კვლევის ანალიზის გაერთიანება შეფასების შედეგების ანგარიშში | 1.კომენტარის გაკეთება კვლევის მონახაზის შესახებ. 2.შედეგების ერთობლივი ანალიზი 3.გამოკითხვის მონახაზის ანალიზი | 1.შესაბამისი მონაცემების შეგროვება კარგი პრაქტიკები, ხარვეზების და საჭიროებების შესახებ უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებში. *კონტროლის საშუალება: კვლევის შედეგების თავმოყრა, მონაცემთა შეკრების მოხსენებითი ანგარიშები* | 1.პოლიტიკური ნების ნაკლებობა *რეაგირება: რეგულარული განახლება და კონსულტაციები უმაღლეს საგჭოსთან; პრეზიდენტის მხრიდან მხარდამჭერი განცხადება* 2.მცირე რაოდენობის კითხვარების დაბრუნება *რეაგირება: პრეზიდენტის* |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ინტერვიუე-ბი | ინტერვიუს ინფორმაცი-ის შეკრება, რომელიც შესულია შეფასების შედეგების ანგარიშში | 29 ივლისი: რესპოდენტე ბის და ინტერვიუს შეკითხვე-ბის ჩამო-ნათვალი კომენტარის გასაკეთებლა დ<br>აგვისტო: ინტერვიუე-ბი | | 1.რესპოდენ ტების სიის შედგენა<br>2.ინტერვი-უს შეკით-ხვების სის-რულეში მოყვანა<br>3.გამოკითხვ ის ჩატარება და ინფორ-მაციის შეკ-რება | 1.ინტერვი-უს შეკით-ხვების მონახაზი<br>2.კომენტარი ს გაკეთება რესპოდენტე ბის ჩამო-ნათვალის შესახებ | 2.შესაბამისი მონაცემების გაანალიზე-ბა და მათი სასარგებლო პოლიტი-კურ დოკუ-მენტად გარდაქმნა. *კონტროლის სამუალებე-ბი: შეფასე-ბის შედე-გების ანგა-რიში* | *მხრიდან მხარდამჭე-რი განცხა-დება; უშუალო კონტაქტი და შემდგომ ფოსტისა და ტელეფონის სამუალებ-ით დაკავ-შირება.* |
| | ფოკუს-ჯგუფის დისკუსია | ფოკუს-ჯგუფის ანგარიში, რომელიც შესულია შეფასების შედეგების ანგარიშში | 5 აგვისტო: ფოკუს-ჯგუფის შეკითხვე-ბის მონახა-ზი<br>სექტემბერი: ფოკუს-ჯგუფები პირად შე-მადგენლობა სთან ერთად<br>ოქტომბერი: ფოკუს-ჯგუფები სტუდენტებ თან ერთად | ხანმოკლე შესვენება ყავის/ჩაის მისართმევა დ | 1.ფოკუს-ჯგუფის შეკითხვე-ბის სისრუ-ლეში მოყ-ვანა<br>2.ფოკუს-ჯგუფების ერთობლივი ორგანიზებ<br>3.ფოკუს-ჯგუფის ანგარიშის მიმოხილვა | 1.ფოკუს-ჯგუფის შეკითხვებ-ის მონახაზი<br>2.ფოკუს-ჯგუფების ერთობლივი ორგანიზება<br>3.ფოკუს-ჯგუფის მოხსენები-თი ანგარი-შის მომზა-დება (2,500 სიტყვა) | | |
| | პოლიტიკური კურსისა და პროცე-დურების მიმოხილვა, ადამიანური რესურსების ჩათვლით | საანგარიშო მოხსენება, რომელიც შესულია შეფასების შედეგების ანგარიშში | 5 აგვისტო: საკონტრო-ლო სიის მომზადება<br>28 აგვისტო: საანგარიშო მოხსენების მონახაზი<br>სექტემბერი: საბოლოო საანგარიშო მოხსენება | | 1.მიმოხილ-ვის ორგანი-ზება<br>2. საანგარი-შო მოხსე-ნების მომ-ზადება (2,500 სიტვა) | 1.საკონტრო ლო სიის მო-მზადება<br>2.კომენტარ-ის გაკეთება საანგარიშო მოხსენების მონახაზის შესახებ | | |
| | შეფასების სედეგების ანგარიშის მონახაზი | შეფასების სედეგების ანგარიში | 5 აგვისტო: კონსულ-ტანტი წარ-მოადგენს საანგარიშო მოხსენების ზოგად მონახაზს<br>18 აგვისტო: საბოლოო მონახაზი<br>სექტემბერი: უსაფრთხოე ბის სექტო-რის ინსტი-ტუციის საანგარიშო მოხსენების მონახაზი<br>ოქტომბერი: საბოლოო ანგარიში | საბეჭდი ხარჯები | 1.შეფასების შედეგების ანგარიშის ერთიანი მონახაზი<br>2.შეფასების შედეგების ანგარიშის მონახაზი<br>3.შეფასების შედეგების ანგარიშის დასრულება | 1. შეფასების შედეგების ანგარიშის ერთიანი მონახაზი<br><br>2.შეფასების შედეგების ანგარიშის მიმოხილვა და რედაქ-ტირება | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2. გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის შემუშავება** | გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის სამუშაო შეხვედრა | გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა | სექტემბერი: დღის წესრიგისა და მონაწილეების სიის მონახაზი ოქტომბერი: სამუშაო შეხვედრა | ტრანსპორტირების ხარჯები იმ მონაწილეების ათვის ვინც უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუციის თანამშრომელი არაა, შენობა-ნაგებობები და ლანჩი | 1.სამუშაო შეხვედრის მონაწილეთა სიის მომზადება<br>2.სამუშაო შეხვედრის დღის წესრიგის მიმოხილვა<br>3. სამუშაო გეგმის ერთობლივად წარმართვა<br>4. სამოქმედო გეგმის პროექტის უმაღლესი საბჭოსთვის წარდგენა საწყისი მონაცემების სესაკრებად და დასამტკიცებლად. | 1.სამუშაო შეხვედრის დღის წესრიგის მომზადება<br>2. მონაწილეთა სიის მიმოხილვა<br>3. სამუშაო გეგმის ერთობლივად წარმართვა | 1.გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა უნდა შემუშავდეს ერთობლივი საშუალებებით<br>*კონტროლის საშუალებები: პიროვნებების ჩამონათვალი ვინსთანაც კონსულტაცია გაიარეთ, სამოქმედო გეგმის სრულყოფის პროცესის დოკუმენტაცია*<br>*2.* გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის დამტკიცება<br>*კონტროლის საშუალებები: პრეზიდენტის განცხადება* | 1.პოლიტიკურ ნების ნაკლებობა<br>*რეაგირება: ხელმძღვანელ პირებთან ინდივიდუალურ შეხვედრები* |

## დანართი 3: რჩევა ინტერვიუების ჩატარებაზე[9]

ინტერვიუს წარმატებით ჩატარებისთვის დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მომზადების პროცესს. ინტერვიუს ჩატარებამდე ინტერვიუერები კარგად უნდა იყვნენ მომზადებულები. ინტერვიუს ჩატარებამდე ინტერვიუერს ევალება:

- მოამზადოს გარემო ინტერვიუს ჩასატარებლად ( ოფისი ან საკონფერენციო დარბაზი), გამორიცხოს ხელის შემშლელი გარემოებები, სატელეფონო ზარები, კონფლიქტური შეხვედრები
- მიმოიხილოს ინტერვიუსთვის განკუთვნილი შეკითხვები რათა უზრუნველყოს მათი სენსიტიურობა რესპოდენტის სამუშაო ადგილის იერარქიის მიმართ მოცემულ ორგანიზაციაში და მოარგოს შესაბამისად.

ქვემოთ მოცემული საფეხურები უზრუნველყოფენ ორიენტაციისა და კონტროლის შეგრძნებას ინტერვიუს პროცესში.

| რა უნდა შესრულდეს | როგორ უნდა შესრულდეს |
|---|---|
| 1.დამყარდეს ურთიერთგაგება | • ინტერვიუ დაიწყეთ შესაფერისი თემებით, რომელიც არ არის მუქარის გამომხატველი<br>• იყავით მეგობრული, მაგრამ მოერიდეთ არამიზნობრივ საუბარს<br>• წარადგინეთ ინტერვიუს დღის წესრიგი/ დროის განრიგი<br>• აცნობეთ რესპოდენტს, რომ თქვენ გააკეთებთ ჩანიშვნებს |
| 2. მართეთ ინტერვიუ | • მოერიდეთ არამიზნობრივ საუბარს და არათემატურ დისკუსიებს<br>• დარწმუნდით რომ რესპოდენტი პასუხობს თქვენს კითხვებს<br>• ნუ მოერიდებით სიჩუმეს : მიეცით პიროვნებას ფიქრის საშუალება! |
| 3. შეაგროვეთ ინფორმაცია | • გამოიყენეთ შეკითხვების ნაირსახეობა და შეკითხვების ტიპები<br>• არ ისაუბროთ დროის 10%-ზე ნაკლები ან 25%-ზე მეტი<br>• გააკეთეთ შეკითხვების პერეფრაზირება, თუ პასუხები ბუნდოვანია<br>• გულწრფელად დასვით შეკითხვები |
| 4 ეცადეთ მიიღოთ დაბალანსებული სურათი | • მოერიდეთ ცალმხრივი სურათის მიღებას<br>• დასვით შეკითხვები, რათა მიიღოთ დაბალანსებული სურათი<br>• გამოიკითხეთ ძლიერი და სუსტი, დადებითი და უარყოფითი |

[9] *შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პუბლიკაციის ადაპტირებული ვერსია, გენდერული აუდიტის ფასილიტატორების სახელმძღვანელო (ჟენევა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2007) გვ. 39-40.*

| | |
|---|---|
| | მხარეები |
| **5. გააკეთეთ ჩანიშვნები** | • ჩაინიშნეთ ძირითადი აზრები/ინფორმაცია და შეავსეთ/გაამდიდრეთ დეტალებით მოგვიანებით |
| **6. განიხილეთ შეკითხვები** | • ეცადეთ თქვენს მიერ მიწოდებული ინფორმაცია იყოს დამაკმაყოფილებლად  განმარტებული<br>• არ უპასუხოთ შეკითხვებს, რომლებიც მიგაჩნიათ შეუფერებლად |
| **7. დაასრულეთ ინტერვიუ** | • განიხილეთ შემდგომი ეტაპები გენდერული თანასწორობის თვითშეფასების შესახებ<br>• დათქვით ვადა სამომავლო კავშირისთვის<br>• მიეცით შესაძლებლობა დამატებითი განმარტების მოსაპოვებლად საჭიროების შემთხვევაში |
| **8. სისრულეში მოიყვანეთ შენიშვნები** | • ინტერვიუს დასრულებისთანავე, სისრულეში მოიყვანეთ შენიშვნები, იმისათვის რომ ჩაიწეროთ მაგალითები, ანეგდოტები ან სხვა რამ შემდგომი კვლევისთვის |

## დანართი 4: სახელმძღვანელო პრინციპების ნიმუში ფოკუს-ჯგუფებისთვის[10]

### 1. შესავალი : გენდერული თვითშეფასების მიზნები

ორგანიზაცია აწარმოებს თვითშეფასებას გენდერული თანასწორობის საკითხებზე, რისი მიზანიცაა გახადოს ეს ორგანიზაცია უფრო მეტად გენდერზე ორიენტირებული, დადგინდეს თუ რა სამუშაოები სრულდება კარგად და რისი გაუმჯობესებაა შესაძლებელი. თვითშეფასება ამოწმებს ორგანიზაციის მუშაობას რიგი ფაქტორების გათვალისწინებით:

- შესრულების ეფექტურობა
- კანონები, წესდებები და დაგეგმვა
- ადგილობრივ საზოგადოებასთან ურთიერთობა
- ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა
- პირადი შემადგენლობა
- ინსტიტუციური კულტურა

ინსტიტუციური თვითშეფასების ჩატარების მიზნით ჩვენ ვიმუშავეთ რამდენიმე სხვადასხვა საფეხურზე:

- დოკუმენტების გადახედვა/მიმოხილვა
- კითხვარები
- ინტერვიუები
- საველე გასვლები

### 2. ფოკუს-ჯგუფების მიზნები

მიეცეთ შესაძლებლობა წამოჭრან რამდენიმე საკითხი ორგანიზაციის შიგნით გენდერული ურთიერთობისა და სტრუქტურების შესახებ და თუ, როგორ განიხილება გენდერი იმ ორგანიზაციებში, რომლებიც მომსახურებას უწევენ ადგილობრივ საზოგადოებას.

### 3. განსაზღვრული რაოდენობის მოკლე საერთო სავარჯიშო ( ხელსაყრელ დროს)

3i. ამჟამად ყველაზე მნიშვნელოვანი გენდერული საკითხები ქვეყანაში?

- ჩამონათვალი
- პრიორიტეტის განსაზღვრა

---

[10] *მოცემული სახელმძღვანელო პრინციპები წარმოადგენს ადაპტირებულ ვერსიას. მოსერ, კ., გენდერული აუდიტის მეთოდოლოგიის შესავალი: საერთაშორისო განვითარების დეპარტამენტის საქმიანობა მალავიში: გეგმა და განხორციელება (ლონდონი: საზღვარგარეთის განვიტარების ინსტიტუტი, 2005), გვ. 32-33.*

3ii. ორგანიზაციის გენდერული პოლიტიკა

- გენდერის განსაზღვრება და გენდერული მეინსტრიმინგი
- გენდერული მეინსტრიმინგის განმარტება —>
    - მიზანი - გენდერული თანასწორობა
    - სტრატეგია
        - ✓ ქალებისა და მამაკაცების საჭიროებებისა და ინტერესების ორგანიზაციის დებულებებსა და საქმიანობაში ინტეგრირების უზრუნველყოფა
        - ✓ მონაწილეობისა და გადაწყვეტილების მიღებისას ქალებისთვის უფლების მინიჭება
- შედეგი - გენდერული თანასწორობა და ქალთა უფლებების გაზრდა.

## 4. ორგანიზაციის დედბულებების გენდერული რეაგირების განხილვა

«უპირატესობები, სუსტი მხარეები, შესაძლებლობები და საფრთხეები» (SWOT) ანალიზი, რომ გამოვიკვლიოთ შემდეგი:

- მომსახურებით უზრუნველყოფის დროს გენდერული მგრძნობელობის ძირითადი ინსტიტუციური ძლიერი მხარეები
- მომსახურებით უზრუნველყოფის დროს გენდერული მგრძნობელობის ძირითადი სუსტი მხარეები
- ძირითადი შესაძლებლობები რისი გამოყენებაცაა შესაძლებელი
- ძირითადი დაბრკოლებები რისი აღმოფხვრაცაა საჭირო.

## 5. დისკუსია გენდერული და ინსტიტუციური კულტურის შესახებ

თემატური დისკუსია შემდეგი შეკითხვებზე:

- თქვენი აზრით რომელი გენდერული საკითხებია მნიშვნელოვანი ორგანიზაციის შიგნით ?
- რა სახის სამსახურეობრივი დამოკიდებულებაა მამაკაცებსა და ქალებს შორის?
- რატომ არ არიან უფრო მეტი ქალები მაღალ საფეხურებზე?

## 6. ღია დისკუსია

## დანართი 5 : გენდერული თვითშეფასების ანგარიშის ნიმუში[11]

**სარჩევი**

**რეზიუმე** - გამოკვეთავს ანგარიშის ძირითად საკითხებს საფუძვლების, მეთოდოლოგიისა და პროცესის ჩათვლით და ასევე ძირითად დასკვნებსა და რეკომენდაციებს

**მადლობა** - ხალხს, რომლებმაც ხელი შეუწყვეს და ორგანიზება გაუწიეს თვითშეფასების განხორციელებას

**აბრევიატურებისა და აკრონიმების ჩამონათვალი**

**შესავალი** - ინსტიტუციური თვითშეფასების მიზანი და ანგარიში, თვითშეფასების ძირითად საკითხებს, თარიღებისა და პოცესების ჩათვლით

**მეთოდოლოგია** - როგორ დაიგეგმა შეფასება, როგორ მოხდა ინფორმაციის შეგროვება და გაანალიზება

**ძირითადი კვლევის შედეგები** თითოეულ თემაზე, სიძლიერეებისა და გამოწვევების ჩათვლით

- შესრულების ეფექტურობა
- კანონები, წესდებები და დაგეგმვა
- ადგილობრივ საზოგადოებასთან ურთიერთობა
- ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა
- პირადი შემადგენლობა
- ინსტიტუციური კულტურა

**აღიარებული პრაქტიკა** - შესაძლოა გაერთიანდეს კვლევის შედეგებში, მაგრამ უფრო სასარგებლო/გამოსადეგი იქნება თუ შეიქმნება ცალკე მონაკვეთი მათ გამოსაყოფად

**რეკომენდაციები** - თუ დასახული ამოცანის ვადები ითვალისწინებს რეკომენდაციების მიცემას

**დანართები** - მოიცავს განხილული დოკუმენტების ჩამონათვალს, რესპოდენტების სიას, ჩატარებული ფოკუს-ჯგუფების ჩამონათვალს, ნებისმიერი გამოყენებული კითხვარის ასლს

---

[11] *შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, სახელმძღვანელო გენდერული აუდიტის ფასილიტატორებისთვის (ჟენევა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), 2007), გვ. 142*

## დანართი 6 : სამოქმედო გეგმის ნიმუში გენდერის საკითხებზე[12]

თქვენს ორგანიზაციას შესაძლოა უკვე გააჩნდეს ინსტრუმენტი დაგეგმისთვის რომლის გამოყენებაც შესაძლებელია თქვენი გენდერული თვითშეფასებისთვის. ამგვარად, უპირატესობა მდგომარეობს იმაში , რომ პირადი შემადგენლობა უკვე იცნობს ინსტრუმენტის მუშაობის არსს და შესაძლოა ადგილზე უკვე არსებობდეს მონიტორინგისა და პროგრესის საანგარიშო მოხსენების სისტემაც.

გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის მოდელი მოცემულია იმ კომპონენტების მაგალითის სახით, რომელსაც უნდა მოიცავდეს გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა. თქვენ შეგიძლიათ გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის ადაპტირება რათა მოარგოთ თქვენს ორგანიზაციას.

| გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა<br>დამტკიცებულია:<br>თარიღი:<br>უნდა გადაიხედოს: | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *სამუშაოს სფერო* | ღონისძიებები *[ნიმუში]* | როდის | სად | პასუხისმგებელი მხარე | ვისთან ერთად | რესურსები | მონიტორინგი და ანგარიშგება | შეფასება |
| *მოქმედება სეფექტურობა* | ოჯახური ძალადობის საჩივრებზე 100%-ნი რეგაირება | 2012 წლის მეოთხე მეოთხედის ბოლომდე | ყველა ოფისში | პოლიციის უფროსი | საწვრთნელი ქვედანაყოფი, საზოგადოებრივი ორგანიზაციები | ფიქსირებული სამუშაო საათები, მასალები | კვარტალური; პოლიციის უფროსების შეხვედრა | საჩივრებზე რაგირების მონაცემები |
| *კანონები, წესდებები და დაგეგმვა* | შეიქმნას შიდა უწყებრივი გენდერული ჯგუფები და მიეცეთ სამუშაო დავალება (TORs) | 2012 წლის იანვარი | ყველა ოფისში | სახელმწიფო და რეგიონული დეპარტამენტის ხელმძღვანელები | ადამიანური რესურსები | ფიქსირებული სამუშაო საათები | ყოველთვიური; დეპარტამენტის ხელმძღვანელების შეხვედრა | დამტკიცებული სამუშაო დავალება (TORs) |
| | გენდერული პოლიტიკის განახლება | 2012 წლის პირველი კვარტალი | სათაო ოფისი/ შტაბი | გენდერული თანასწორობის სამუშაო ჯგუფი | თანასწორობის ოფიცრები, ადამიანური რესურსები, ადგილობრივ საზოგადოებასთან მაკავშირებელი საბჭო | ფიქსირებული სამუშაო საათები, სახსრები, | ყოველთვიური; მოხსენება გენდერულ საკითხებზე სახელმწიფო დეპარტამენტის ხელმძღვანელებისთვის | გამოქვეყნებული პოლიტიკა |

[12] *გენდერის აუდიტის სახელმძღვანელო (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი, 2010) გვ.54*

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***ადგილობრივ საზოგადოებასთან ურთიერთობა*** | საზოგადოების მეკავშირე საბჭო/კომიტეტში ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლების ჩართვა | თებერვალი- მარტი 2012 | ყველა ოფისში | საზოგადოების მეკავშირე საბჭო/ კომიტეტები | საზოგადოებრივი ორგანიზაციები | ფიქსირებული სამუშაო საათები, სასხრები/ ფონდი, მოგზაურობა, ლოჯისტიკა | ყოველთვიური; საზოგადოებასთან მაკავშირებელი საბჭოს მოხსენება სახელმწიფო უწყებების მეთაურებისთვის | მოსაწვევების გაცემა, გაცნობითი ხასიათის სწავლების დასრულება |
| ***ანგარიშვალდებულება და ზედამხედველობა*** | შემუშავდეს საჩი-ვრებისა და გამოძიების პროცე-დურა სესქუალური შევიწროვების შესახებ | 2012 წლის პირველი კვარტალი | სათაო ოფისი/ შტაბი | ადამიანური რესურსები | გენდერული თანასწორობის სამუშაო ჯგუფი, თანასწორობის ოფიცრები | ფიქსირებული სამუშაო საათები | ყოველთვიური; მოხსენება ადამიანური რესურ-სების საკითხებზე სახელ-მწიფო უწყების მეთაურებისთვის | დამტკიცებული სარჩელისა და გამოძიების პროცე-დურა სექსუალური შევიწროვების შესახებ |
| ***პირადი შემადგენლობა*** | ახალწვეულთა შეკრების სტრატეგიის მიმო-ხილვა მიზნებისა და სტრა-ტეგიების შემუშავების მიზ-ნით, რათა გაუმჯობესდეს ქალთა სამხედრო სამსახურში მიზიდვა | 2012 წლის პირველი და მეორე კვარტალი | სათაო ოფისი/ შტაბი | ადამიანური რესურსები | გენდერული ჯგუფი, თანასწორობის ოფიცერი | ფიქსირებული სამუშაო საათები, მასალები, სახსრები/ ფონდი | ყოველთვიური; მოხსენება ადამიანური რესურ-სების საკითხებზე სახელმწიფო უწყების ხელმძღვანელებისთვის | ქალთა სამხედრო სამსახურში გაწვევის მიზნების დასახვა, ახალწვეულთა შეკრების მასალების და სტრატეგიების გადასინჯვა |
| | წესდების გამოქვეყნება ფეხმძიმე მუშაკების მართვის შესახებ | 2012 წლის მესამე და მეოთხე კვარტალი | სათაო ოფისი/ შტაბი | ადამიანური რესურსები | გენდერული თანასწორობის სამუშაო ჯგუფი | ფიქსირებული სამუშაო საათები | ყოველთვიური; მოხსენება ადამიანური რესურ-სების შესაებ სახელმწიფო უწყების ხელმძღვანელებისთვის | გამოქვეყნებული წესდება |
| ***ინსტიტუციური კულტურა*** | ყველა გაცნობითი ხასიათის სწავლების ინსტრუქტორის მომზადება გენდერულ საკით-ხებზე | 2012 წლის პირველი და მეორე კვარტალი | ყველა სასწავლო ცენტრი | სასწავლო ცენტრი | გენდერული თანასწორობის სამუშაო ჯგუფი, საზოგადოებრივი ორგანიზაციები | ფიქსირებული სამუშაო საათები, სახსრები/ ფონდი, მოგზაურობა, ლოჯი-სტიკა, მრჩევლები | კვარტალური; სასწავლო მოხსენება სახელმწიფო და რაი-ონული დეპარტამენტის /უწყებების ხელმძღვანელებისთვის | სასწავლო ანგარიში |

## დანართი 7: ტრენინგის შესახებ ინფორმაციის შეგროვების ნიმუში

| სასწავლო მოდულის დასახელება *[ნიმუში]* | სწავლების მიხნები | სწავლების მონაწილეები | ინსტრუქტორები | სასწავლო მასალა | ხანგრძლივობა (წუთები) | გარე რესურსები - პიროვნებები |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს რეზოლუცია/ გადაწყვეტილება (UNSCR) 1325 და 1820** | უსაფრთხოების საბჭოს რეზოლუციის შინაარსის განმარტება; ზემოქმედება ოპერატიული საკითხების გადაჭრის შესახებ | სახელმწიფო მოხელეები | კონსულტანტი გენდერული თანასწორობის საკითხებზე | ინსტრუქტორების ჩანაწერები, გასავრცელებელი მასალა | 120 | უნივერსიტეტიდან მოწვეული მეცნიერები |
| **სექსუალური ექსპლუატაცია და შეურაცხყოფა** | შესაბამისი ქცევის წესების განმარტება | ყველა საფეხურზე | სამშვიდობო ოპერაციების ინსტრუქტორები | ინსტრუქტორების ჩანაწერები, შესასწავლი ნიმუშების სავარჯიშოები | 60 | არასამთავრობო ორგანიზაცია ტრეფიკინგის წინააღმდეგ |
| **გენდერული ანალიზი ოპერაციების დროს** | შეასწავლეთ გენდერული ანალიზის მეთოდები;უსაფრთხოების შეფასების პრაქტიკული გამოყენება, დაზვერვა | სახელმწიფო მოხელეები | კონსულტანტი გენდერულ საკითხებზე | ინსტრუქტორების ჩანაწერები, შესასწავლი ნიმუშების სავარჯიშოები | 60 | |

## დანართი კომენტარებისთვის 1: სახელმძღვანელოს შეფასება

ჩვენთვის ღირებულია თქვენი კომენტარები თვითშეფასების სახელმძღვანელოსთან დაკავშირებით - როგორ გამოიყენეთ, იყო თუ არა გამოსადეგი თქვენთვის და რის შეცვლას შემოგვთავაზებდით. თქვენ კომენტარში მითითებული უნდა იყოს საჭიროება, რადგანაც ჩვენ ვგეგმავთ სახელმძღვანელოს განახლებული ვერსიის გამოშვებას.

ჩვენთვის საინტერესო იქნება თუ თქვენ პასუხს გასცემთ ზოგიერთ ან ყველა ქვემოთ მოცემულ შეკითხვას.

1.რომელი ტიპის ორგანიზაციასთან გამოიყენეთ თვითშეფასების სახელმძღვანელო?

☐ შეიარაღებული ძალები

☐ პოლიცია

☐ იუსტიცია

☐ სხვა (გთხოვთ მიუთითოთ)

2. რისი მიღება გსურდათ შეფასების პროცესიდან?

3. რა სტრუქტურები გამოიყენეთ შეფასების ჩასატარებლად?

4. იყო თუ არა 1 და 2 შესავალ თავებში მოცემული ინფორმაცია ადეკვატური და გამოსადეგი?

5. მიყევით თუ არა რვაეტაპიან პროცესს? თუ არა, რომელი საფეხურები გამოტოვეთ და რატომ?

6. როგორ შეაჯერეთ შეფასების პროცესი?

7. რა საშუალებები გამოიყენეთ ინფორმაციის მოგროვების მიზნით? მოიყვანეთ მაგალითი:

ა. დოკუმენტის მიმოხილვა

ბ. ინტერვიუ საკვანძო ინფორმაციის მოსაპოვებლად

გ. კითხვარები

დ. ფოკუს-ჯგუფების დიკუსიები

ე. ადგილზე ვიზიტები

ვ. საზოგადოებრივი ჯგუფების გამოკითხვა

ზ. მცირე კვლევის ჩატარება

თ. სრული კვლევის ჩატარება

ი. სხვა მეთოდები

8. როგორ გაანალიზეთ შეკრებილი ინფორმაცია და დაწერეთ ანგარიში?

9. ხომ არ თვლით რომ რომელიმე შეკითხვა ბუნდოვანი იყო?

10. ხომ არ ყოფილა რომელიმე მიმართულება რომელზეც თქვენ ვერ მიიღეთ ადეკვატური ინფორმაცია? რატომ?

11. ხომ არ ყოფილა რაიმე ისეთი საკითხი, რომელსაც თვითშეფასების სახელმძღვანელო არ მოიცავდა, მაგრამ თქვენ ჩათვალეთ მნიშვნელოვნად?

12. თქვენი აზრით, თვითშეფასების სახელმძღვანელო ხომ არ მოიცავდა ისეთ საკითხებს, რაც არ უნდა განხილულიყო?

13. რა გავლენა იქონია შეფასებამ? რა იყო შემდგომი მოქმედება?

14. რა შესწორების შეტანას გვირჩევდით თვითშეფასების სახელმძღვანელოში?

გთხოვთ , კომენტარები გამოაგზავნოთ ელექტრონული ფოსტის საშუალებით gender@dcaf.ch ან გაგზავნეთ შემდეგ მისამართზე:

მეგან ბასტიკი

სტიპენდიანტი გენდერისა და უსაფრთხოების საკითზებზე

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF)

PO საფოსტო ყუთი 1360

CH-1211 ჟენევა

შვეიცარია