

გენდერული ასპექტების ინტეგრირება შეიარაღებული ძალების შიდა ზედამხედველობაში



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



Organization for Security and
Co-operation in Europe

გენდერული ასპექტების ინტეგრირება
შეიარაღებული ძალების შიდა
ზედამხედველობაში



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



Organization for Security and
Co-operation in Europe

ავტორი: მეგან ბასტიკი

მადლობა: DCAF, OSCE/ODIHR და OSCE გენდერული განყოფილება მადლობას უხდის სათათბირო საბჭოს წევრებს აღნიშნული სახელმძღვანელო მითითებების შემუშავებაში გაწეული დახმარებისათვის. კერძოდ, კლაუდია ბელიფს, მაგდალენა დვორაკოვას, შარლოტა ისაკსონს, ზორან ნერადჟიჩს, მირელა რუმბულაკუს, კატარინა სტრბაცს და პიტერ თინსლეის, ასევე მადლობას უხდის 2013 წლის ნოემბერს გენდერული თანასწორობისა და ზედამხედველობის საკითხზე გამართულ ექსპერტთა სამუშაო შეხვედრის დანარჩენ მონაწილეებს. ჩვენ ასევე მადლობა გვინდა გადავუხადოთ ესა იანათუინენს, ბრაიენ ო'კიფს და ფერნანდო იხეტიერდოს კომპეტენტური კონსულტაციის გაწევისთვის. ავტორი მადლობას უხდის ანდრეა ვესას OSCE/OIDHR - დან და ჰანა სენდუს და კლაუდია სტენდლერს OSCE გენდერული განყოფილებიდან იმ კომენტარებისთვის, რომლებიც მათ გააკეთეს წინამდებარე სახელმძღვანელოს სამუშაო ვარიანტებთან დაკავშირებით და იმისთვის, რომ ისინი იყვნენ საუკეთესო პარტნიორები მთელი პროექტის მანძილზე. ავტორი ასევე მადლობას უხდის ვირლე თრიქეთს მის მიერ კვლევითი სამუშაოების დროს გაწეული თავდაუზოგავი მუშაობისთვის და ორგანიზაციული უნარისთვის და აიკო ჰოლვიკივის მის მიერ გაწეული წვლილისთვის.

DCAF, OSCE/ODIHR და OSCE გენდერული განყოფილება მადლიერებას გამოხატავენ განვითარებისა და თანამშრომლობის საკითხებში შვეიცარიის სააგენტოს (SDC) მიმართ მათ მიერ გაწეული დახმარებისათვის წინამდებარე სახელმძღვანელოს შემუშავების პროცესში. OSCE/ODIHR ასევე მადლობას უხდის აშშ-ს მთავრობას აღნიშნული სახელმძღვანელოს დამატებით დაბეჭვდისთვის აღმოჩენილი დახმარების გამო.



DCAF: შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF) წარმოადგენს მსოფლიოს ერთერთ წამყვან ორგანიზაციას უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირებისა და უსაფრთხოების სექტორის მართვის საკითხებში. DCAF - ი ქვეყნებს უწევს საინფორმაციო-საკონსულტაციო დახმარებას და უზრუნველყოფს მათ პრაქტიკული დამხმარე პროგრამებით. იგი ავითარებს და ხელს უწყობს შესაბამისი დემოკრატიული ნორმების დანერგვას, როგორც საერთაშორისო ასევე სახელმწიფო დონეზე, მხარს უჭერს კარგ პრაქტიკას და ახორციელებს პოლიტიკებთან დაკავშირებულ კვლევებს, რომლებიც უზრუნველყოფს უსაფრთხოების სექტორის ეფექტურ დემოკრატიულ მმართველობას.

OSCE: ევროპაში უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაცია (OSCE) წარმოადგენს მთავრობათაშორის უსაფრთხოების ორგანოს, რომლის წევრი 57 სახელმწიფო განლაგებულია ვანკუვერიდან ვლადივოსტოკამდე გადაჭიმულ გეოგრაფიულ სივრცეზე. ეუთო, რომელიც გაერო-ს წესდების VIII თავში აღიარებულია, როგორც ევროპის რეგიონალური შეთანხმება, წარმოადგენს მთავარ ინსტრუმენტს ევროპაში კონფლიქტების ადრეულ ეტაპზე აღმოჩენის, მათი თავიდან აცილების, კრიზისის მართვისა და კონფლიქტის შემდგომი რეაბილიტაციისთვის. ეუთოს მიდგომა უსაფრთხოებისადმი უნიკალურია იმ მხრივ, რომ იგი ყოვლისმომცველი და თანამშრომლობაზე ორიენტირებულია.



OSCE/OIDHR: ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისი (ODIHR) წარმოადგენს მთავარ ორგანიზაციას, რომელიც ხელს უწყობს ეუთოს მუშაობას ადამიანის უფლებების მიმართულებით უსაფრთხოების სფეროში. ODIHR ეხმარება წევრ სახელმწიფოებს იმის უზრუნველყოფაში, რომ მათ ქვეყნებში დაცული იყოს ადამიანის უფლებები და თავისუფლების ძირითადი პრინციპები (ფუნდამენტური თავისუფლებების პრინციპები), რომ არსებობდეს კანონის უზენაესობა, მოხდეს დემოკრატიული პრინციპების დანერგვა და დემოკრატიული ინსტიტუტების შენება, გაძლიერება და დაცვა; ასევე საზოგადოებაში ტოლერანტობის ხელშეწყობა.

© DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014. წინამდებარე სახელმძღვანელოს გამოყენება, ადაპტირება და ასლის გადაღება არ იკრძალება. მიუხედავად ამისა, გთხოვთ აღნიშნოთ და მიუთითოთ გამოყენებული მასალა.

გთხოვთ, დაგვიკავშირდეთ თუ გსურთ წინამდებარე სახელმძღვანელოს თარგმნა.

ფოტოსურათი გარეკანზე: ოფიცრის წოდების მიღების ცერემონიული ბელგრადი, სერბეთი (ფოტო ეკუთვნის: სერბეთის დელეგაციას OSCE - ში, 2012).

გრაფიკული დიზაინი შესრულებულია ალისა ლეიქ-ჰემონდის მიერ (www.alicelakehammond.com)

ISBN: 978-92-9222-310-6

მიუთითეთ შემდეგნაირად: Bastick, Megan, Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces (Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014).

სარჩევი

შესავალი	1
რა მოიაზრება შეიარაღებულ ძალებში არსებულ შიდა და გარე ზედამხედველობაში? 5	
რატომ არის აუცილებელი გენდერული საკითხების ინტეგრირება შეიარაღებული ძალების შიდა ზედამხედველობაში?	9
როგორ შეიძლება გენდერული ასპექტების ინტეგრირება შეიარაღებული ძალების შიდა ზედამხედველობაში?	14
4.1. შიდა ზედამხედველობის თანამშრომლების პოტენციალის განვითარება გენდერული ასპექტების ინტეგრირების მიზნით	15
4.2. კანონმდებლობებში, სამხედრო დოქტრინასა და დირექტივებში გენდერული ასპექტების ინტეგრირების მონიტორინგი	19
4.3. გენდერული ასპექტების ინტეგრირებასამხედრო ოპერაციების ზედამხედველობაში	29
4.4. გენდერული ასპექტების ინტეგრირება ადამიანური რესურსების ზედამხედველობაში	32
4.5. შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირებისა და ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის გზები	36
4.6. შეიარაღებული ძალების წევრების მიერ სამოქალაქო პირისადმი განხორციელებული სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაციის, სექსუალური ხასიათის ძალადობის და ოჯახური ძალადობის პრევენცია და გადაჭრის გზები	47
დასკვნა	54
თვითშეფასების ცხრილი	56
დამატებითი რესურსები	63



ნადია შევჩენკო დიდხანს იბრძოდა იმისათვის, რომ გამხადარიყო უკრაინის შეიარაღებული ძალების პილოტი. აქამდე შეიარაღებულ ძალებში ქალებისათვის შეზღუდული იყო გარკვეული პროფესიები. ამჟამად უკრაინის თავდაცვის სამინისტროს ჰყავს მრჩეველი გენდერულ საკითხებში, რომლის მოვალეობაშიც შედის უკრაინის შეიარაღებულ ძალებში მამაკაცებისა და ქალების თანასწორი უფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფა. 2010 წელს თავდაცვის მინისტრმა გამოსცა 2 ბრძანება, რომლის თანახმად უკრაინის შეიარაღებულ ძალებში გაუქმდა შეზღუდვები ქალების მიერ ხელმძღვანელი თანამდებობების დაკავების შესახებ. ფოტო: UNDP, 2009.

1

შესავალი

ბოლო დროს „გენდერი“ მნიშვნელოვანი ტერმინი გახდა სამხედრო წრეებში. სხვადასხვა სახელმწიფოს შეიარაღებული ძალების დიდმა ნაწილმა გააცნობიერა, რომ დისლოკაციის ადგილებზე ადგილობრივ მოსახლეობასთან კარგი ურთიერთობების დამყარების მიზნით, საჭიროა ადგილობრივ მაცხოვრებლებში ქალებისა და მამაკაცების სხვადასხვა როლისა და საჭიროების გაგება. ამის მიღწევა შეუძლებელია თუკი შეიარაღებულ ძალებში არ მოხდება გენდერული საკითხების გადაჭრასთან დაკავშირებული პოტენციალის განვითარება. ბევრ ქვეყანაში გააცნობიერეს, რომ სამხედროებს უფრო ეფექტურად შეუძლიათ მისიის მიზნების მიღწევა სხვადასხვა სქესის პერსონალით დაკომპლექტებული შერეული კონტიგენტის მეშვეობით. ამიტომაც, შეიარაღებული ძალები ცდილობენ, რომ პირადი შემადგენლობა უფრო მეტი ქალით დააკომპლექტონ, შეინარჩუნონ ისინი თავიანთ რიგებში და მიცენ მათ კარიერული ზრდის საშუალება, რაც ასევე, ხელს უწყობს მორალური სულისკვეთების ამღობვას და შეიარაღებულ ძალებში ძალადობის აღმოფხვრას. ჩანართში 1 ჩამოთვლილია გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული ძირითადი პრობლემები, რომლებიც შეიარაღებულ ძალებში არსებობს.

გენდერული ასპექტების ინტეგრირება:

- ხელს უწყობს შეიარაღებული ძალების მიერ ქალებისა და მამაკაცების პოტენციალის გამოყენებას; და
- ზრდის შეიარაღებული ძალების უსაფრთხოებასა და მისიის ეფექტურობას

შიდა და გარე ზედამხედველობის პროცესები მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ კვალიფიცირებული და ეფექტური ძალების ჩამოყალიბებაში, რომელსაც შეუძლია დააკმაყოფილოს თანამედროვე სამხედრო ოპერაციების მოთხოვნები. აუცილებელია არსებობდეს შესაბამისი მექანიზმები, რომელიც უზრუნველყოფს ინდივიდუალური პირებისა და აგრეთვე მთლიანობაში შეიარაღებული ძალების მიერ თავიანთ საქმიანობაში გენდერული ასპექტების ინტეგრირებას. ამაში იგულისხმება გენდერთან დაკავშირებული საკითხების გათვალისწინება პერსონალის ტრენინგის, სამხედრო ოპერაციების დაგეგმვისა და განხორციელებისას, ასევე ქალებისა და მამაკაცების, როგორც სამხედრო პერსონალის სხვადასხვა გამოცდილების გაგება. ეს აუცილებლობა არ არის გამოწვეული მხოლოდ ოპერატიული თვალსაზრისით:

ეროვნული კანონები და საერთაშორისო სტანდარტები გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს რეზოლუციის ჩათვლით ქალთა, მშვიდობის და უსაფრთხოების შესახებ მოუწოდებს შეიარაღებულ ძალებს მოახდინონ გენდერული ასპექტების ჩართვა თავიანთ საქმიანობაში.¹

ჩანართი 1 - შეიარაღებულ ძალებში გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული მაგალითები

- ქალების შეიარაღებული ძალების რიგებში აყვანა, მათი შენარჩუნება და კარიერული ზრდა;
- სამხედრო პერსონალის სამსახურისა და პირადი ცხოვრების შეთავსება, განსაკუთრებით მამებისა და დედების შემთხვევაში;
- გენდერული მიზეზით გამოწვეული შევიწროების, დისკრიმინაციის, დაშინების და ძალადობის შესახებ მიღებული საჩივრების მართვა;
- სამოქალაქო პირების დაცვა სამხედრო პირების მიერ განხორციელებული სექსუალური ძალადობისა და ექსპლუატაციის ჩათვლით და
- გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით ინსტიტუციონალური ან ეროვნული პოლიტიკების იმპლიმენტაცია, მაგ., ეროვნული სამოქმედო გეგმა ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების განხორციელების მიზნით.

წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებები მომზადებულია ევროპაში უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციასთან (OSCE) და ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისთან (ODIHR) თანამშრომლობის შედეგად. მისი შედგენა მოხდა სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობისა და ექსპერტების მოსაზრების გათვალისწინებით, ხოლო მისი რედაქტირება და განხილვა შედგა ექსპერტების შეხვედარაზე, რომელიც 2013 წლის ნოემბერში გაიმართა.

წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებები განსაზღვრულია იმ პირებისთვის:

- რომლებიც მუშაობენ შეიარაღებულ ძალებში და უკავიათ სტრატეგიული ან მაღალი თანამდებობები, რათა მათ გაუადვილდეთ გენდერული ასპექტების ინტეგრირებაზე მონიტორინგისა და ზედამხედველობის განხორციელება;

- რომლებსაც ევალებათ გენდერულ საკითხებზე ზედამხედველობის გაწევა, მაგალითად, გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული სამსახურების თანამშრომლები, მრჩეველები და კოორდინატორები გენდერულ საკითხებში, ასევე ის ოფიცრები, რომლებიც ვალდებულები არიან უზრუნველყონ თანაბარი შესაძლებლობები და ის პირები, რომლებიც პასუხისმგებლები არიან ადამიანურ რესურსებზე და
- რომლებიც მონაწილეობას იღებენ შეიარაღებულ ძალებში ეფექტური მმართველობის და/ან გენდერული მეინსტრიმინგის განვითარებაში, ეუთოს თანამშრომლების ჩათვლით.

წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებები გამოიყენება, როგორც კარგი პრაქტიკისა და სტრატეგიების ცნობარი, რომელიც შესაძლებელია მოერგოს სხვადასხვა შეიარაღებული ძალების კონტექსტს, საჭიროებებსა და რესურსებს.

წინამდებარე სახელმძღვანელო პრინციპები მოიცავს შემდეგს:

- შეიარაღებული ძალების შიდა და გარე ზედამხედველობის მიმოხილვას;
- მსჯელობას იმის შესახებ, თუ რატომ არის აუცილებელი გენდერთან დაკავშირებული საკითხების გათვალისწინება შეიარაღებულ ძალებში შიდა ზედამხედველობის განხორციელებისას;
- რეკომენდაციას, თუ როგორ არის შესაძლებელი გენდერული ასპექტების ინტეგრირება შეიარაღებული ძალების შიდა ზედამხედველობაში;
- თვითშეფასების ცხრილს და
- დამატებითი რესურსების ჩამონათვალს.

წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებები მიეკუთვნება გამოცემათა იმ სერიებს, რომელიც სიდრმისეულად შეისწავლის ზედამხედველობის საკითხებს, რაც შესულია კრებულში - გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირება. ეს არის DCAF, OSCE/ODIHR და UN-INSTRAW-ის ერთობლივი გამოცემა. ამ სერიების სხვა გამოცემებია: უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას გენდერული ასპექტების ინტეგრირება ომბუდსმენტთა ინსტიტუტებისა და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტების მხრიდან, და გენდერის ინტეგრაცია პოლიციის შიდა ზედამხედველობაში.

წინამდებარე სახელმძღვანელოს გამოყენება შეიძლება ისეთ პუბლიკაციებთან ერთად, როგორიცაა: DCAF-ის გენდერულ საკითხებზე თვითშეფასების განხორციელების სახელმძღვანელო პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და სამართალდამცავ უწყებებში და სასწავლო მასალების კრებული გენდერისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირების საკითხებში (იხილეთ დამატებითი რესურსები).



*ნორვეგიის შეიარაღებული ძალების წარმომადგენლები.
ფოტო: Soldanytt, 2010.*

2

რა მოიაზრება შეიარაღებულ ძალებში არსებულ შიდა და გარე ზედამხედველობაში?

წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებების თემას წარმოადგენს შეიარაღებული ძალები, რომელშიც შედის არმია, სამხედრო-საზღვაო ძალები და /ან სამხედრო-საჰაერო ძალები. აღსანიშნავია, რომ სახელმძღვანელოს მნიშვნელოვანი ნაწილი ასევე ვრცელდება ჟანდარმერიაზე (სამხედრო ან გასამხედროებულ ძალებზე, რომლებიც ასრულებენ პოლიციის მოვალეობას სამოქალაქო მოსახლეობას შორის. ზოგიერთ ქვეყანაში მათ უწოდებენ „სამოქალაქო გვარდიას“, „კარაბინიერებს“ და ა.შ.) - განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, როცა ისინი აგვარებენ სამხედროების მიერ არამართლზომიერი მოქცევის შემთხვევებს.

ძლიერი და ეფექტური ზედამხედველობითი (ან მაკონტროლებელი) სტრუქტურები და სისტემები წარმოადგენენ მნიშვნელოვან კომპონენტებს ეფექტური და ანგარიშვალდებული შეიარაღებული ძალების მშენებლობის და მისი შენარჩუნების დროს. ზედამხედველობა მოიცავს სისტემებს, რომლებიც შეიარაღებულ ძალებს საშუალებას აძლევს გაითვალისწინონ მიღებული გამოცდილება, დაიცვან ქცევის სტანდარტები და უზრუნველყონ შეიარაღებული ძალების ღირებულებების ფართო საზოგადოების ღირებულებებთან თავსებადობა. ზედამხედველობა უნდა განხორციელდეს, როგორც გარედან, ასევე შეიარაღებული ძალების შიგნით. ზედამხედველობის სტრუქტურები ისე უნდა ფუნქციონირებდეს, რომ აღნიშნულმა სამსახურებმა ხელი შეუწყონ მაქსიმალურ ტრანსფარენტულობას და შეიარაღებული ძალების პერსონალის უფლებების დაცვას, ამასთანავე უნდა შენარჩუნდეს სამხედრო დისციპლინა და ეფექტურობა. ზედამხედველობის სტრუქტურები და სისტემები დიდად განსხვავდება ერთი ქვეყნიდან მეორეში, მაგრამ ქვევით მოყვანილმა თითოეულმა მექანიზმმა შესაძლოა დიდი როლი ითამაშოს აღნიშნულ სამსახურებში.

გარე კონტროლი

შეიარაღებული ძალები უნდა ექვემდებარებოდეს სამოქალაქო მმართველობის მხრიდან განხორციელებულ ზედამხედველობას, რომელშიც მინიმუმ თავდაცვის სამინისტრო და პარლამენტი იგულისხმება. ეფექტური ზედამხედველობის განახორციელება აგრეთვე შესაძლებელია იმ ზედამხედველობის ორგანოების მიერ, რომლებიც არ არიან დამოკიდებულები შეიარაღებულ ძალებზე და მთავრობაზე, მაგალითად შეიარაღებული ძალების საკითხებთან დაკავშირებული ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები და/ან ოზუდცემნის ინსტიტუტები (იხილეთ შემდეგ სახელმძღვანელოში: უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას გენდერული

ასპექტების ინტეგრირება ომბუდსმენთა ინსტიტუტებისა და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტების მხრიდან). არაოფიციალურ სამოქალაქო ზედამხედველობას ახორციელებს სამართალდამცავი ორგანიზაციები, ქალთა ჯგუფები, კვლევითი ორგანიზაციები და მედია, რომლებსაც შესწევთ უნარი გამოავლინონ არსებული პრობლემები და შეიტანონ წვლილი მათ გამოსწორებაში.

საერთაშორისო დონეზე ზედამხედველობას ახორციელებს გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია ადამიანის უფლებათა შესახებ ხელშეკრულების ორგანოების, სპეციალური მექანიზმების, უნივერსალური პერიოდული მიმოხილვისა და უშიშროების საბჭოს მოხსენების მეშვეობით. საერთაშორისო დონეზე ზედამხედველობა შესაძლოა ასევე განხორციელდეს ისეთი რეგიონალური ორგანიზაციების მიერ, როგორცაა აფრიკული კომისია და სასამართლო ადამიანისა და ხალხის უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, ინტერ-ამერიკული კომისია და სასამართლო ადამიანის უფლებათა შესახებ და ევროსაბჭოს საპარლამენტო ასამბლეა.

შიდა ზედამხედველობა

მიუხედავად იმისა, რომ გარე ზედამხედველობა ძალზედ მნიშვნელოვანია, შეიარაღებული ძალების პოტენციალის ეფექტურ განვითარებაზე, სამხედრო მიზნების შესრულებაზე და დისციპლინის დაცვაზე მთავარი პასუხისმგებლობა ეკისრება შეიარაღებული ძალების მეთაურობას. სამხედრო პერსონალის ანგარიშვალდებულება ხორციელდება შეიარაღებული ძალების შიგნით არსებული სუბორდინაციის სისტემების მეშვეობით. ამაში იგულისხმება, რომ ყველა ის პიროვნება ვისაც მაღალი თანამდებობა უკავია, ჯგუფის ხელმძღვანელიდან მოყოლებული დივიზიის ხელმძღვანელის ჩათვლით, წარმოადგენს შეიარაღებული ძალების სისტემის შიდა ზედამხედველობის ნაწილს. სუბორდინაციის სისტემაში შემავალი პირების გარდა, შეიარაღებულ ძალებში არიან ადამიანები, რომლებსაც ევალებათ პროაქტიული მონიტორინგისა და მეთვალყურეობის გაწევა ისეთ სფეროებზე, როგორცაა ადამიანური რესურსები, ტრენინგი, ოპერატიული დაგეგმვა, ხარჯები და ორგანიზაციული ცვლილებები. ზოგიერთი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში (მაგ., საფრანგეთში, ჰოლანდიასა და აშშ-ში) არსებობს გენერალური ინსპექტორის თანამდებობა, რომელიც ასრულებს შიდა აუდიტის ან გამომძიებლის ფუნქციას და რომელიც ოფიციალურად არის პასუხისმგებელი შიდა ზედამხედველობის განხორციელებაზე.

ეუთოს რეგიონის ფარგლებში ძალიან განსხვავებული სტრუქტურები და სისტემები გამოიყენება შეიარაღებული ძალების საქმიანობის კონტროლის, შეფასების, ზედამხედველობისა და მონიტორინგის მიზნით. ცალკეული პირების დონეზე ამას ახორციელებს ადამიანური რესურსები სამსახურეობრივი საქმიანობის შეფასებისა და დაწინაურების საშუალებით. ორგანიზაციის დონეზე აღნიშნული სტრუქტურები და სისტემები მოიცავს სამხედრო პერსონალის ტრენინგებისა და სამხედრო ოპერაციების ჩატარების მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმებს, რომლებიც ხორციელდება მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის საშუალებით. ზედამხედველობის

მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს საჩივრების მიღებასთან, მათ გამოძიებასთან და დისციპლინურ სასჯელთან დაკავშირებული შიდა პროცესები, სამხედრო სამართლის ჩათვლით. წინამდებარე სახელმძღვანელოს თემას წარმოადგენს შეიარაღებულ ძალებში შიდა ზედამხედველობის განხორციელების მექანიზმები და აღნიშნულ მექანიზმებში გენდერული ასპექტების ინტეგრირება.

ეფექტური შიდა ზედამხედველობის განხორციელება დამოკიდებულია ინდივიდუალური მეთაურების ვალდებულებაზე და ასევე სამხედრო პოლიციისა და სამართლის სისტემაზე, რომ სამხედრო პერსონალმა პასუხი უნდა აგოს მათ მიერ ქცევითი ნორმის დარღვევაზე. ზოგჯერ მეთაურებს არ სურთ გენდერთან დაკავშირებული ქცევითი ნორმის დარღვევების მოგვარება, რადგან ეშინიათ, რომ შესაძლოა დაზარალდეს სამხედრო ქვედანაყოფის საქმიანობა, ზოგიერთებს კი არა აქვთ გააზრებული გენდერული ასპექტების მნიშვნელობა სამხედრო პერსონალის მომზადებისა და სამხედრო ოპერაციების ჩატარებისას. შეიარაღებულ ძალებს ნამდვილად ესაჭიროებათ მხარდაჭერა უწყების მიღმა, რათა მოხდეს გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით ცოდნის დონის ამაღლება. ამისათვის, აუცილებელია, რომ შიდა ზედამხედველობის მექანიზმებს დაემატოს გარე ზედამხედველობა. საბოლოოდ, გარე ზედამხედველობის ორგანოების მიერ განხორციელებული მეთვალყურეობა და მონიტორინგი ხელს შეუწყობს შეიარაღებული ძალების ძლისხმევას, რომ მოხდეს გენდერული ასპექტების ინტეგრაციის გაძლიერება და შენარჩუნება.



*ნორვეგიის შეიარაღებული ძალების მრჩეველი გენდერულ საკითხებში ადა ფუგლსეტი (მარცხნივ) კოლეგასთან ერთად ავღანეთში სამხედრო მისიის დროს.
ფოტო: ნორვეგიის შეიარაღებული ძალები, 2012
Photo: Norwegian military, 2012.*

3

რატომ არის აუცილებელი გენდერული საკითხების ინტეგრირება შეიარაღებული ძალების შიდა ზედამხედველობაში?

შეიარაღებული კონფლიქტისა ან სახალხო არეულობის დროს ადამიანის სქესი, ასაკი, შეზღუდული შესაძლებლობა, ეთნიკური წარმომავლობა, სექსუალური იდენტურობა ან სოციალური მდგომარეობა მჭიდროდაა დაკავშირებული კონკრეტული ადამიანის მიერ ძალადობისა და უსაფრთხოების აღქმასთან, აღნიშნულ მოვლენებში მათ მონაწილეობასთან და გავლენაზე, რასაც მათზე ძალადობა და უსაფრთხოება ახდენს. სამხედრო პირებმა ადგილობრივ მოსახლეობასთან ურთიერთობისას უნდა გაითვალისწინონ ის განსაკუთრებული გავლენა, რასაც გენდერული ფაქტორები ახდენენ უსაფრთხოების გარემოზე და ასევე ქალების, მამაკაცების გოგონებისა და ბიჭების უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საჭიროებებზე. ტერმინი გენდერი არა მხოლოდ ქალებს, არამედ მამაკაცებსაც მოიცავს. შეიარაღებულ ძალებში წარმოდგენა იმის შესახებ თუ რას ნიშნავს იყო კაცი ან ქალი (გენდერული როლები) გავლენას ახდენს იმაზე თუ როგორ ექცევიან ერთმანეთს მდებარეობითი და მამრობითი სქესის სამხედრო პერსონალი და თუ როგორ ურთიერთობენ ისინი ადგილობრივ მოსახლეობასთან. ჩანართი 2 მოიცავს გენდერთან დაკავშირებულ გარკვეულ ტერმინოლოგიას, რაც წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებებშია გამოყენებული.

ჩანართი 2 - გენდერული ტერმინოლოგია ქალების შეიარაღებული ძალების რიგებში აყვანა, მათი შენარჩუნება და კარიერული ზრდა;

შეიარაღებული ძალების დოკუმენტაციაში განმარტებები გადმოღებულია ეროვნული კანონებიდან ან პოლიტიკიდან, სადაც ტერმინები საერთაშორისო დონეზეა შეთანხმებული. ქვემოთ მოყვანილია რამდენიმე მაგალითი.

გენდერი «აღნიშნავს ქალებისა და მამაკაცების სოციალურად კონსტრუირებულ როლებს, რომელიც მიეწერებათ მათ სქესობრივი ნიშნის მიხედვით. ამდენად, გენდერული როლები დამოკიდებულია კონკრეტულ სოციო-ეკონომიკურ, პოლიტიკურ და კულტუროლოგიურ კონტექსტზე და განიცდის სხვადასხვა ფაქტორების გავლენას რასის, ეთნიკურობის, კლასის, სექსუალური ორიენტაციისა და ასაკის მიხედვით. გენდერი განსაზღვრავს პიროვნების

მდგომარეობას/პოზიციასა და ღირებულებას მოცემულ ვითარებაში. გენდერი ნიშნავს ქალებს, კაცებს, გოგონებსა და ბიჭებს შორის ურთიერთქმედებას, ამასთან ურთიერთქმედებას, როგორც ქალებს შორის, ისე კაცებს შორის. ამგვარად, ცნება «გენდერი» არ ეხება მხოლოდ ქალს». (NATO Bi-Strategic Command Directive, Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure [ნატოს სტრატეგიული სარდლობის დირექტივა «გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია #1325-ისა და გენდერის კონცეფციის ინტეგრირება სარდლობის სტრუქტურაში»]).

გენდერული თანასწორობა ნიშნავს «თანაბარ უფლებებს, პასუხისმგებლობებსა და შესაძლებლობებს ქალებისთვისა და კაცებისთვის, გოგონებისთვისა და ბიჭებისთვის. თანასწორობა არ ნიშნავს ქალებისა და კაცების გათანაბრებას, არამედ იმას, რომ ქალებისა და კაცების უფლებები, პასუხისმგებლობები და შესაძლებლობები არ იქნება დამოკიდებული ადამიანის სქესზე. (NATO Bi-Strategic Command Directive, Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure [ნატოს სტრატეგიული სარდლობის დირექტივა «გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია #1325-ისა და გენდერის კონცეფციის ინტეგრირება სარდლობის სტრუქტურაში»]).

გენდერული მეინსტრიმინგი (კომპლექსური გენდერული მიდგომა) – ეს არის «ყოველი დასაგეგმი საქმიანობის, მათ შორის, კანონმდებლობის, პოლიტიკის, ნებისმიერი სფეროსა და ყველა დონის პროგრამების ქალებსა და მამაკაცებზე ზეგავლენის შეფასების პროცესი. საქმე ეხება სტრატეგიას, რომელიც ქალებისა და კაცების წინაშე არსებულ პრობლემებსა და მათ მიერ შეძენილ გამოცდილებას მოიაზრებს პოლიტიკისა და პროგრამების დაგეგმვის, იმპლემენტაციის, მონიტორინგისა და შეფასების განუყოფელ ნაწილად პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოციალურ სფეროში; ამგვარად ქალები და კაცები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებით, ხოლო უთანასწორობა მიუღებელია. საბოლოო მიზანი კი გენდერული თანასწორობის მიღწევაა». (გაეროს გენერალური ასამბლეის ოფიციალური ანგარიშები (1997), დამატება # 3) (A/52/3/Rev.1), თავი 4, პარ. 4).

გენდერული ასპექტების ინტეგრირება ნიშნავს ქალებსა და კაცებს შორის გენდერული სხვაობების შეფასებას, რომელიც აისახება მათ სოციალურ როლსა და ურთიერთქმედებაში ძალადობის განაწილებასა და რისკის მიზნად აღიქმება.

შიდა ზედამხედველობის სისტემის თითოეულ პროცესში გათვალისწინებული უნდა იყოს თუ რამდენად განსხვავებულ გავლენას ახდენს შესამოწმებელი სტრუქტურები, სისტემები, დირექტივები, პროცესები ან მეთოდები ქალებზე და მამაკაცებზე, როგორც ინდივიდუალურ დონეზე, ასევე იმ კონკრეტულ საზოგადოებაზე, რომელსაც სამხედრო ქმედებები შეეხოთ. ამასთან დაკავშირებით დახმარების გაწევა შეუძლია

გენდერული ასპექტების ინტეგრირებას შეიარაღებული ძალების ზედამხედველობის მექანიზმში, როგორც ეს აღწერილია ქვემოთ.

შეიარაღებული ძალების შექმნა, რომელიც წარმატებას აღწევს ორივე სქესის სამხედრო პერსონალის შესაძლებლობების გათვალისწინებით

ქალებისა და მამაკაცების სრული ინტეგრაცია აუცილებელია შეიარაღებული ძალებისათვის, იმისათვის, რომ მოხდეს სამხედრო პერსონალისა და სახელმწიფოში არსებული პოტენციალისა და უნარ-ჩვევების ათვისება. უფრო მეტიც, ქალებს შეუძლიათ განსაკუთრებული წვლილის შეტანა სამხედრო ოპერაციებში, მაგალითად დაამყარონ უკეთესი ურთიერთობა ადგილობრივ ქალებთან. სამწუხაროდ, ბევრ ქვეყანაში შეიარაღებულ ძალებში ქალები განიცდიან დისკრიმინაციას კარიერული ზრდისა და თანამდებობების ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით. როგორც ქალებს, ასევე მამაკაცებს ხშირად ექმნებათ პრობლემა, რომ მშობლის პასუხისმგებლობასა და სამუშაო პირობებს შორის ბალანსი დაამყარონ. ამიტომაც, ადამიანური რესურსების პროცესებთან დაკავშირებული მონიტორინგი და ქალებისა და მამაკაცების საჭიროებებზე და გამოცდილებაზე განსაკუთრებული ყურადღების მიპყრობა ხელს შეუწყობს შეიარაღებულ ძალებში ნიჭიერ ქალთა პერსონალის აყვანას, შენარჩუნებას და დაწინაურებას, და შეაფერხებს პერსონალის სამსახურიდან გადინებას, როცა ისინი მშობლები გახდებიან.

შეიარაღებული ძალების უსაფრთხოებისა და სამხედრო მისიის ეფექტურობის გაზრდა

გამოცდილებამ აჩვენა, რომ ქალებისა და მამაკაცებისგან შემდგარ ჯგუფებს შეუძლიათ შეიარაღებული ძალების უსაფრთხოების გაზრდა. მაგალითად, ავღანეთში ქალი სამხედრო პერსონალის საქმიანობის საშუალებით შეიარაღებული ძალებისათვის ხელმისაწვდომი გახდა ის ინფორმაცია, რაც მანამდე ხელმიუწვდომელი იყო. მსგავსად, ქალი პერსონალის გამოყენებამ ადგილობრივი ქალების გაჩხრეკის მიზნით და მათთან ურთიერთობის დამყარებამ შეამცირა მტრული დსამოკიდებულება სამხედრო მისიის მიმართ. მისიის მიზნები, განსაკუთრებით სამშვიდობო მისიის დროს ხშირად მოიცავს სამოქალაქო პირების დაცვას. უსაფრთხოების თვალსაზრისით ქალების, მამაკაცების, გოგონებისა და ბიჭების განსხვავებული საჭიროებებისა და როლების გაგება ძალზედ მნიშვნელოვანია სამხედრო ოპერაციების მიმდინარეობისას სამოქალაქო პირების დაცვისთვის და ასევე მისიის მიზნების მისაღწევად. ტრენინგი, ანგარიშვალდებულება და შეფასების მექანიზმები წარმოადგენენ მნიშვნელოვან კომპონენტებს სამხედრო ოპერაციების დროს აღნიშნული გენდერული ასპექტების გათვალისწინებისას.

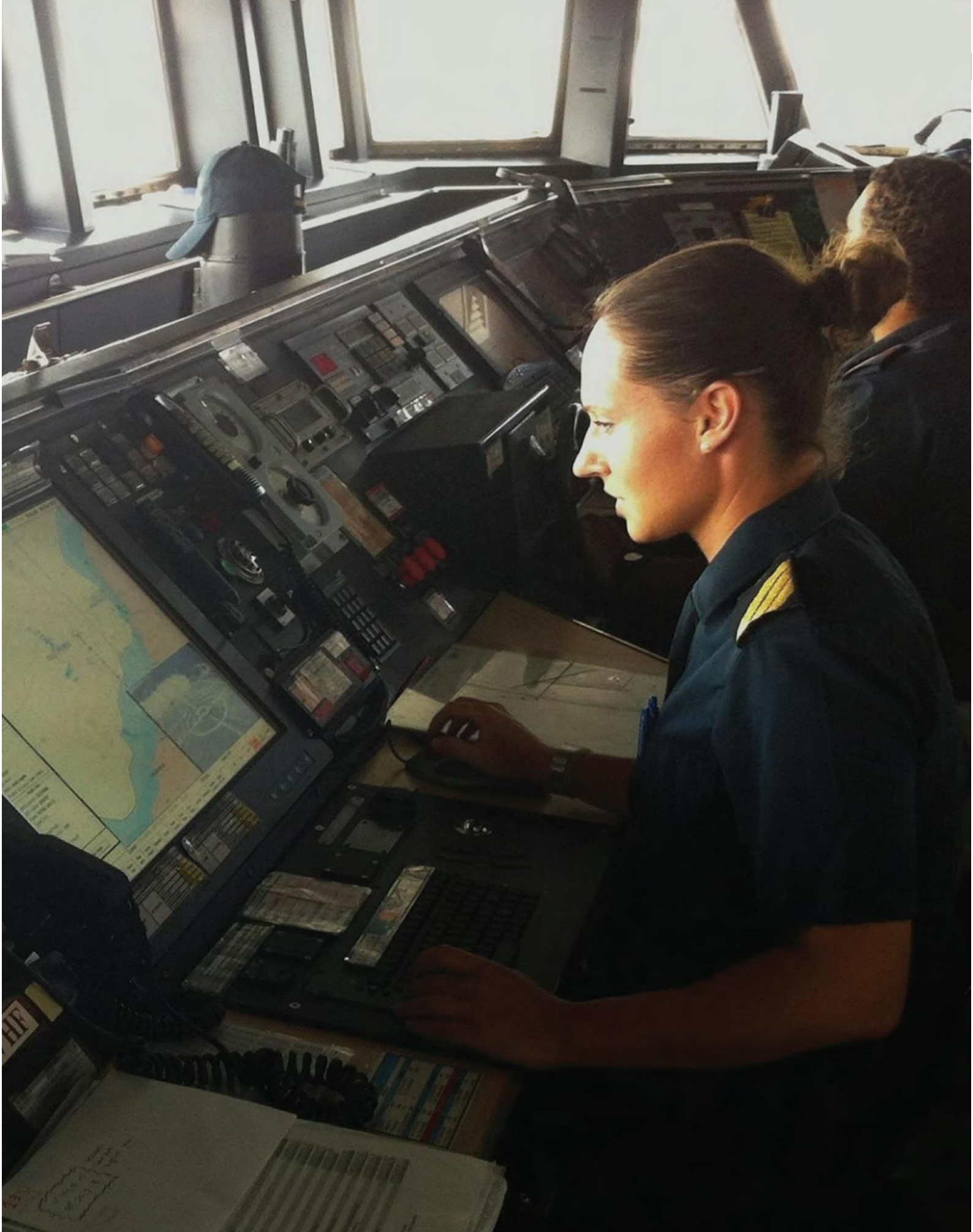
შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, ძალადობის და დამცირების პრევენცია და გადაჭრის გზები

დისკრიმინაცია, შევიწროება, დამცირება და ძალადობა არამარტო არღვევენ მსხვერპლის უფლებებს, არამედ აგრეთვე დიდ ზიანს აყენებენ შეიარაღებულ ძალებში არსებულ დისციპლინას და მორალს და აქედან გამომდინარე სამხედრო ოპერაციების ეფექტურობას. შიდა ზედამხედველობის მექანიზმები მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ ურთიერთპატივისცემაზე დაფუძნებული სამუშაო კულტურის ჩამოყალიბებაზე, სადაც მსგავს ინციდენტებს იშვიათად აქვს ადგილი და მაშინაც, კი ეფექტურად ხდება მათი მოგვარება. შეიარაღებული ძალების დისციპლინარული და სამართლის სისტემა ჯეროვან ყურადღებას უნდა აქცევდეს აღნიშნულ საკითხებს და საჭიროების შემთხვევაში უნდა გაიღრმავონ ცოდნა მსგავსი პრობლემების მოსაგვარებლად.

ბევრ ქვეყანაში შეიარაღებულ ძალებში დიდ პრობლემას წარმოადგენს გეი და ლესბოსელი პერსონალის შევიწროება. მიუხედავად იმისა, რომ ასეთ დროს გამოყენებულ რეაგირებას ბევრი საერთო აქვს სექსუალური ხასიათის შევიწროების დროს გამოყენებულ სტრატეგიებთან, ეს არ ნიშნავს იმას, რომ ერთი და იგივე ზომები გამოიყენება პრობლემის მოსაგვარებლად. ასევე, ხშირად გეი, ლესბოსელი და ტრანსგენდერი პერსონალის წინაშე არსებული პრობლემები ნაწილობრივ გადაფარავს მდებარეობითი სქესის პერსონალის წინაშე არსებულ პრობლემებს, თუმცა ეს პრობლემები არ არის ერთი და იგივე. მიუხედავად იმისა, რომ წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებების ავტორებს კარგად ესმით გეი, ლესბოსელი და ტრანსგენდერი პერსონალის წინაშე არსებული პრობლემები, ამ სახელმძღვანელოს მიზანს არ წარმოადგენს მათ უფლებებთან და საჭიროებებთან დაკავშირებული საკითხების განხილვა.

შეიარაღებული ძალების წევრების მიერ სამოქალაქო პირისადმი განხორციელებული სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაციისა და ძალადობის პრევენცია და გადაჭრის გზები

არსებობს მტკიცებულებები იმის შესახებ, რომ სამშვიდობო თუ სხვა სამხედრო მისიების დროს სამხედრო მოსამსახურეები ადგილობრივ ქალებთან, მამაკაცებთან, გოგონებთან და ბიჭებთან მიმართებაში ახორციელებენ ძალადობრივ ქმედებებს ან უწყვენ მათ ექსპლუატაციას, ამაში შედის სექსუალური მომსახურებისათვის საფასურის გადახდაც. მსგავსი ქცევები სამხედრო ოპერაციებს სახელს უტეხავს, ძირს უთხრის სამხედრო მისიებისადმი ადგილობრივი მოსახლეობის ნდობასა და მხარდაჭერას და პოტენციურად ხელს უწყობს ორგანიზებული დანაშაულის ზრდას. ცნობილია, რომ ზოგიერთი სამხედრო პირი საკუთარ ქვეყანაშიც ახორციელებს სექსუალურ ძალადობას სამოქალაქო პირების მიმართ; ასევე ცნობილია, რომ სამხედრო პირების ოჯახებში ფართოდაა გავრცელებული ოჯახური ძალადობის ფაქტები.² შეიარაღებულ ძალებს შეუძლიათ ეფექტური შიდა ზედამხედველობის ზომების გამოყენება, რათა თავიდან იქნას აცილებული სამხედრო პერსონალის მიერ ჩადენილი სექსუალური ხასიათის ძალადობის ფაქტები სამხედრო მისიების დროს თუ საკუთარ ქვეყნებში და უზრუნველყოფილი იყოს მსგავსი დარღვევების მოგვარება ისე, რომ განმტკიცდეს საზოგადოებრივი უსაფრთხოება და ნდობა.



*ესპანელი სერჟანტი კრისტინა ბლანკო, ნავიგაციის ასისტენტი, მუშაობს
სანავიგაციო ელექტრონულ რუკაზე.
ფოტო: EU საზღვაო ძალები, 2013.*

4

როგორ შეიძლება გენდერული ასპექტების ინტეგრირება შეიარაღებული ძალების შიდა ზედამხედველობაში?

წინამდებარე თავში მოცემულია პრაქტიკული სტრატეგიები გენდერული ასპექტების შეიარაღებული ძალების ზედამხედველობის სტრუქტურებში, პროცესებში და საქმიანობაში ინტეგრირებისათვის. ამ სტრატეგიების იმპლიმენტაციის დროს გასათვალისწინებელია 2 საკითხი. პირველ რიგში, მნიშვნელოვანია, რომ გენდერული კონცეფციის ინტეგრირების სფეროში პოტენციალის განვითარებისათვის საჭირო პროცესების დანერგვისას ყურადღების მიპყრობა ხდებოდეს ინსტიტუციონალურ კულტურაზე და ღირებულებებზე. კერძოდ, მეთაურების ქცევას დიდი გავლენა აქვს შეიარაღებული ძალების ქვედანაყოფის ინსტიტუციონალურ კულტურაზე. მეორეც, საჭიროა ძლიერი ხელმძღვანელობა, რომელიც გამუდმებით განამტკიცებს და აჩვენებს, რომ გენდერული ასპექტების ინტეგრირება სასარგებლოა როგორც ქალთა, ასევე მამაკაცთა პირადი შემადგენლობისათვის და ხელს უწყობს შეიარაღებულ ძალებს სამხედრო მისიების შესრულებაში.

როგორც ყოველთვის, შესაძლებელია ქვემოთ აღწერილი საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითების შეცვლა, რათა მოხდეს მათი მორგება კონკრეტული შეიარაღებული ძალების საჭიროებებთან და რესურსებთან. ჩანართი 3 აჩვენებს, რომ მსგავსი ქმედებები არ არის ძვირადღირებული.

ჩანართი 3: შვიდი ნაკლებად ძვირადღირებული საშუალება გენდერზე ორიენტირებული შეიარაღებული ძალების შესაქმნელად

წინამდებარე ნაკლებად ძვირადღირებული საშუალებები და საუკეთესო პრაქტიკების სხვა მრავალი მაგალითი, რომლებიც მოცემულია ამ სახელმძღვანელოში ცხადყოფს, რომ გენდერთან დაკავშირებული საკითხების მოგვარება ხშირად საჭიროებს მენტალიტეტის შეცვლას ვიდრე ფინანსური რესურსების გაზრდას.

- სტატისტიკური მონაცემების მოგროვება იმის შესახებ თუ რამდენმა ქალმა განაცხადა სამხედრო სამსახურში შესვლის შესახებ და ამ მონაცემების შედარება ქალ ახალწვეულთა პროცენტულ

მაჩვენებელთან. ნედლი მასალის გასანალიზებლად შესაძლებელია მასწავლებლებისა და ასპირანტების გამოყენება.

- ფოკუს ჯგუფების და ონლაინ გამოკითხვების ჩატარება ქალთა და მამაკაც პირად შემადგენლობასთან.
- გენდერთან დაკავშირებული მიზნების ინტეგრირება დაგეგმვისა და მოხსენების წარდგენის პროცესებში.
- სამუშაო აღწერილობისა და დაწინაურების კრიტერიუმების შეცვლა გენდერული საკითხების ცოდნისა და მასთან დაკავშირებული გამოცდილების გათვალისწინებით.
- იმ შიდა პოლიტიკების შეცვლა, რომლის მიხედვითაც ხდება პირადი შემადგენლობის დასჯა მშობლის მოვალეობის შესრულების მიზნით შვებულების აღების გამო; ამაში შედის უწყვეტი სამხედრო სამსახურის მოთხოვნა, როგორც დაწინაურების წინაპირობა.
- პირადი შემადგენლობისთვის ტრენინგების ჩატარება გენდერული თანასწორობის, მრავალფეროვნების და სექსუალური ხასიათის შევიწროების შესახებ.
- თანამშრომლობის დაწყება ქალთა ორგანიზაციებთან და სამინისტროებთან.

4.1. შიდა ზედამხედველობის თანამშრომლების პოტენციალის განვითარება გენდერული ასპექტების ინტეგრირების მიზნით

გენდერი უცხო თემას წარმოადგენს შეიარაღებული ძალების მრავალი წარმომადგენლისათვის. შესაბამისად ბევრ მათგანს, ეს იქნება თანამდებობის პირი, ოფიცერი თუ სერჟანტი ძალიან მწირი გამოცდილება აქვს გენდერულ თანასწორობასა ან სამხედრო მისიებში გენდერული ასპექტების შეტანის უპირატესობის შესახებ დისკუსიების წარმართვაში. უფრო მეტიც, შესაძლოა ისინი გადავიდნენ თავდაცვაზე და აღნიშნულ საკითხებზე დისკუსიები აღიქვან შეიარაღებულ ძალებში ქალებისადმი არსებული დამოკიდებულების კრიტიკად. იმისათვის, რომ შეიარაღებული ძალების სტრუქტურებში და საქმიანობაში ამაღლდეს ცნობიერება და ვალდებულების

შეგრძნება გენდერული ასპექტების მიმართ საჭიროა მთელი რიგი სასწავლო ინიციატივების გათვალისწინება.

განათლება და საბრძოლო მომზადება

დღესდღეობით სხვადასხვა ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში გააცნობიერეს გენდერული საკითხების განათლებაში, ტრენინგებსა და სამხედრო ოპერაციებში ჩართვის საჭიროება. საერთაშორისო ნორმების თანახმად უნდა მოხდეს შეიარაღებული ძალების პირადი შემადგენლობის მომზადება ისეთი საკითხების გარშემო, როგორცაა ადამიანის უფლებები, გენდერული თანასწორობა და მრავალფეროვნება. აღნიშნულ საკითხებში მომზადება უნდა შეესაბამებოდეს პირადი შემადგენლობის მოვალეობებს, ასევე ახალ ადგილას დისლოცირების წინ და საომარი მოქმედების ადგილზე კონკრეტული რეგიონისთვის დამახასიათებელ თავისებურებებს.³ ამასთან დაკავშირებით, შეიარაღებულმა ძალებმა უნდა განავითაროს მისი პოტენციური გენდერული ასპექტების შეიარაღებული ძალების ზედამხედველობის მექანიზმში ინტეგრირების სფეროში. ამის განხორციელება შესაძლებელია, როგორც გენდერთან დაკავშირებული სპეციალური ტრენინგების ჩატარებით, ასევე აღნიშნული საკითხების განათლებისა და მომზადების პროგრამაში გათვალისწინებით. განსაკუთრებულ ყურადღებას საჭიროებს ლიდერობასთან დაკავშირებული პროგრამები, რომლებიც განკუთვნილია სერჟანტებისთვის, ოფიცერებისთვის და მაღალი რანგის მეთაურებისთვის.

უაღრესად მნიშვნელოვანია, რომ გენდერთან დაკავშირებული ტრენინგი ჩაუტარდეთ გენერალურ ინსპექტორს, სამხედრო მოსამართლეებს და სხვა პირებს, რომლებიც ოფიციალურად ასრულებენ საზედამხედველო ფუნქციებს. გენდერთან დაკავშირებულმა ტრენინგმა შესაძლოა მოიცვას შემდეგი:

- გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული ეროვნული, რეგიონალური და საერთაშორისო კანონები, რომლებიც შეიარაღებულ ძალებზე ვრცელდება.
- სამუშაო ადგილზე არსებული გენდერული საკითხები, როგორცაა სექსუალური ხასიათის შევიწროება და პოლიტიკები, რომლებიც ითვალისწინებენ სამხედრო პერსონალის ოჯახურ მდგომარეობებს.
- ინსტიტუციონალური პოლიტიკები და დირექტივები გენდერული თანასწორობისა და გენდერთან დაკავშირებულ საკითხებზე.
- პირადი შემადგენლობის და ასევე სამხედრო ოპერაციების შესახებ მონაცემების შეგროვება და ანალიზი, რომლებიც დაგჯუფებულია სუბიექტის სქესისა და გენდერთან დაკავშირებული სხვა მონაცემების მიხედვით (იხილეთ ჩანართი 4).
- სამხედრო ოპერაციების კონკრეტულ რეგიონებში ქალებზე, მამაკაცებზე, გოგონებზე და ბიჭებზე შეიარაღებული კონფლიქტების გავლენის მონიტორინგი.
- სამხედრო ოპერაციების კონკრეტულ რეგიონებში ქალების, მამაკაცების, გოგონებისა და ბიჭების წინაშე არსებულ სხვადასხვა სახის ძალადობაზე რეაგირება და მათი თავიდან აცილებასთან დაკავშირებული საკითხები.

- შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური ხასიათის შევიწროების ან ძალადობის შესახებ შემოსული საჩივრების განხილვა (აღნიშნული საკითხები განხილულია წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებებში 4.5 თავში შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინების და ძალადობის პრევენცია და გადაჭრის გზები).



ჩანართი 4: სუბიექტის სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემები

რას ნიშნავს ეს? სუბიექტის სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემები არის მონაცემები ქალებისა და მამაკაცების შესახებ, რომელთა შეგროვებაც და წარმოდგენაც ცალცალკე ხორციელდება.

როგორ ხორციელდება მათი შეგროვება?

- ყველა ბლანკზე და კომპიუტერულ ფორმაზე მითითებული უნდა იყოს სუბიექტის სქესი.
- მონაცემები თანაბრად უნდა იქნეს შეგროვებული, როგორც ქალთა შორი, ასევე მამაკაცებს შორის ან პროპორციული უნდა იყოს კონკრეტული სამხედრო სამსახურის ქალ და მამაკაც წარმომადგენლობასთან.
- სპეციალური ზომების მიღება, იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს ქალი და მამაკაცი სამხედრო მოსამსახურის მონაწილეობა მონაცემების შეგროვების პროცესში. მაგალითად, ქალებისთვის და მამაკაცებისთვის ცალცალკე მოხდეს ფოკუს-ჯგუფების ორგანიზება ან თანამშრომლობის დაწყება საზოგადოებრივ ორგანიზაციებთან.
- აუცილებელია ქალებისა და მამაკაცების შესახებ არსებული მონაცემების შედარება და სხვაობის ანალიზი.
-



როგორც სხვა სახის სამხედრო განათლების და ტრენინგის დროს გენდერული საკითხების შემთხვევაშიც უნდა განისაზღვროს აუცილებელი კომპეტენცია, და უნდა გაკონტროლდეს მოთხოვნილი სტანდარტების მიღწევა და შენარჩუნება. გენდერთან დაკავშირებული სამხედრო პერსონალის ტრენინგის რესურსები მოცემულია დამატებითი რესურსების ნაწილში.

სხვა სახელმწიფო უწყებები, რომლებიც პასუხისმგებლები არიან გენდერულ თანასწორობაზე ან კონფლიქტის შემდგომი განვითარების ხელშეწყობაზე შესაძლებელია კომპეტენტურები იყვნენ დახმარება გაუწიონ გენდერთან დაკავშირებულ ტრენინგების. ასევე, შეიარაღებულ ძალებს შეუძლიათ გამოყენონ

სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების, ეროვნული ადამიანის უფლებათა დაცვის ორგანიზაციებისა და/ან საერთაშორისო და რეგიონალურ ორგანიზაციების გამოცდილება.

ინსტრუქტორთან მომზადება და მენტორობა

მაღალი რანგის მეთაურები პასუხისმგებლები არიან არამარტო გენდერული საკითხების მოგვარებაზე და გენდერული ასპექტების ინტეგრირებაზე, არამედ ისინი თავიანთი მაგალითის საშუალებით⁴ მნიშვნელოვან გავლენას ახდენენ გენდერთან დაკავშირებულ ინსტიტუციონალურ და ინდივიდუალურ მოდგომებზე. უაღრესად მნიშვნელოვანია, რომ სამხედრო ხელმძღვანელობა ცდილობს გენდერული ასპექტების გამოყენებასთან დაკავშირებული უნარ-ჩვევების განვითარებას. თუმცა ხშირ შემთხვევაში მათ უჭირთ საკმარისი დროის გამონახვა გენდერული თანასწორობის შესწავლის მიზნით შედგენილი ტრენინგების დასასწრებად. ამიტომაც პოტენციალის განვითარების მიზნით შესაძლებელია ალტერნატიული მიდგომების გამოყენება, როგორცაა მომზადება ინსტრუქტორთან (იხილეთ მაგალითი 1) და დაკვალიანება.

მაგალითი 1- შვედეთის პროგრამა «ინსტრუქტორი გენდერულ საკითხებში»

2007 წელს შვედეთის Genderforce-ის პროექტის ფარგლებში საფუძველი ჩაეყარა პროგრამას «ინსტრუქტორი გენდერულ საკითხებში». პროგრამის შესაბამისად შეიარაღებული ძალების 6 მაღალჩინოსანს შეურჩიეს ინსტრუქტორები გენდერულ საკითხებში. შეიარაღებული ძალების მხრიდან მონაწილეებს შორის იყვნენ არმიის შტაბის უფროსი და შეიარაღებული ძალების ტრენინგისა და მომარაგების სამსახურის დირექტორი. ინსტრუქტორები, რომლებიც შერჩეულები იყვნენ გენდერული თანასწორობის სფეროში ღრმა ცოდნისა და ბრწყინვალე პედაგოგიური გამოცდილების შედეგად, სამხედრო ლიდერებს ხვდებოდნენ თვეში ერთხელ ან ორჯერ, რათა განეხილათ ის პრობლემური საკითხები, რომლებსაც მონაწილეები აწყდებოდნენ მუშაობის დროს. პროგრამამ დასრულების შემდეგ დადებითი შეფასება მიიღო. მონაწილეებმა შენიშნეს დადებითი ცვლილებები თავიანთ ქცევებში და კომუნიკაციების წარმართვაში. შვედეთის შეიარაღებულ ძალებში გამეორდება აღნიშნული პროგრამა 2013-2018 წლებში, რომლის დროსაც დიდი დრო დაეთმობა მიღებული ცოდნის ორგანიზაციაში დამკვიდრებას.

წყარო: გენდერული კონცეფციის დანერგვა სამხედრო ორგანიზაციებში და ოპერაციებში: შვედეთის შეიარაღებული ძალების მოდელი, რობერტ ეგნელი, პიტერ ჰოეში და ჰანს ბერტი Implementing a Gender Perspective in Military Organizations and Operations: The Swedish Armed Forces Model (Uppsala: Uppsala Universitet, 2012), გვ. 23–24.

4.2. კანონმდებლობებში, სამხედრო დოქტრინასა და დირექტივებში გენდერული ასპექტების ინტეგრირების მონიტორინგი

იმისათვის, რომ შეიარაღებულ ძალებში მოხდეს გენდერული საკითხების ინტეგრირება აუცილებელად უნდა არსებობდეს შესაბამისი კანონები, სამხედრო დოქტრინა და დირექტივები. კანონებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ადგილი არ ჰქონდეს პირდაპირ დისკრიმინაციას ქალებთან მიმართებაში, რომ ქალები და მამაკაცები დაცულები იყვნენ ძალადობისა და დისკრიმინაციისაგან შეიარაღებულ ძალებში და რომ არსებობდეს დამოუკიდებელი ზედამხედველობის პროცესები. დირექტივებმა უნდა დაადგინონ მკაფიო სამუშაო სტანდარტები, ვინაიდან არ იქნება გონივრული სამხედრო პერსონალს მოვთხოვით გენდერული ასპექტების ინტეგრირება, სწორი მიმართულების მიცემის გარეშე, თუ რა არის ამისათვის საჭირო და როგორ უნდა იქნეს დაცული სტანდარტები. უფრო მეტიც, ყველა დოქტრინა და დირექტივები, რომლებიც უკავშირდება შეიარაღებულ ძალებს უნდა ითვალისწინებდეს გენდერულ საკითხებს («გენდერული მეინსტრიმინგის» მიდგომა). ასევე ფორმულირებული უნდა იყოს სპეციალური დირექტივები კონკრეტული გენდერული საკითხის შესახებ.

გენდერთან დაკავშირებული თვითშეფასება ან გენდერული აუდიტი

გენდერთან დაკავშირებული თვითშეფასება ან გენდერული აუდიტის განხორციელება ბრწყინვალე საშუალებას წარმოადგენს შეიარაღებულ ძალებში არსებული კანონების, დოქტრინების, დირექტივების და პრაქტიკის დასადგენად, ასევე თუ რა უნდა იქნეს შემუშავებული. გენდერული აუდიტი არის შეფასების პროცესი, რომელსაც ორგანიზაცია იყენებს, იმისათვის, რომ დადგინდეს თუ როგორ ხდება გენდერთან დაკავშირებული საკითხების მოგვარება შიდა ორგანიზაციული პროცესებისა და მუშაობის დროს. გენდერული აუდიტის მსვლელობის დროს სხვადასხვა წყაროებიდან ინფორმაციის შეგროვების შემდომ შესაძლებელია გენდერთან დაკავშირებული ერთი კონკრეტული საკითხის შესწავლა ან ორგანიზაციის მუშაობის ყველა ასპექტის განხილვა. სახელმძღვანელო უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას გენდერული ასპექტების ინტეგრირება ომბუდსმენტთა ინსტიტუტებისა და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტების მხრიდან მოიცავს ახალი ზელანდიის შეიარაღებული ძალების მიერ ჩატარებული გენდერული აუდიტის მაგალითს.

წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებაში შედის თვითშეფასების ფორმა. DCAF-მა ასევე შეიმუშავა პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და სამართალდამცავ უწყებებში გენდერულ საკითხებზე თვითშეფასების განხორციელების უფრო დეტალური სახელმძღვანელო, რომლის გამოყენებაც შესაძლებელია გენდერული

აუდიტის განვითარებისა და განხორციელების მიზნით. (იხ. დამატებითი რესურსები გვ.). DCAF, OSCE/ODIHR და UN-INSTRAW ერთობლივი სახელმძღვანელო გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის შეფასება, მონიტორინგი და ანალიზი უზრუნველყოფს რეკომენდაციებს უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების გენდერული აუდიტის შესახებ.

გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული კანონების, დოქტრინების და დირექტივების გაანალიზება

შეიარაღებულმა ძალებმა სისტემატურად უნდა განხორციელოს ყველა კანონის, დოქტრინების, პროტოკოლების, პროცესების და პრაქტიკების ანალიზი, რათა დარწმუნდნენ, რომ ადგილი არა აქვს დისკრიმინაციას, გათვალისწინებულია ქალი და მამაკაცი სამხედრო პერსონალის განსხვავებული საჭიროებები და ასევე გენდერული საკითხების ჩართვა სამხედრო ოპერაციებში. ამას ორგანიზებული და სისტემატური მიდგომა ესაჭიროება. კარგი იქნება თუკი მოხდება გარკვეული პრიორიტეტული სფეროების გამოყოფა, მაგალითად, ადამიანური რესურსები, ტრენინგი, ოპერატიული დაგეგმვა და სამხედრო დისციპლინა (აღნიშნული სფეროები განხილულია მომდევნო თავებში).

გენდერული ასპექტების შეფასების გაადვილების მიზნით დოქტრინასა ან დირექტივაში მითითებული უნდა იყოს შემდეგი ინფორმაცია:

- რა სახის მონაცემებია საჭირო (სუბიექტის სქესის მიხედვით დაჯგუფება, როგორც ძირითადი მოთხოვნა);
- შეგროვებული ინფორმაციის წარმოდგენის საშუალებები; და
- მიღწევების მაჩვენებლები ან ეტაპები.

მაგალითად, ოფიცერთა ტრენინგის შესახებ დირექტივამ შესაძლოა მოიცვას მოთხოვნა, როგორც კანდიდატების სქესის მონაცემების შესახებ, რომელიც უნდა შეგროვდეს ტრენინგის ყველა საფეხურზე, ასევე მონაცემები იმის შესახებ თუ რა იყო ქალებისა და მამაკაცების მხრიდან კურსის დაუსრულებლობის მიზეზი. დირექტივების მოთხოვნის მიხედვით პასუხისმგებელი ორგანოსთვის მონაცემების მიწოდება უნდა მოხდეს დადგენილი ინტერვალების დაცვით. დირექტივების ერთერთი მიზანი უნდა იყოს ქალი და მამაკაცი სამხედრო პერსონალისთვის კურსის წარმატებით დამთავრებისათვის თანაბარი გარემოს უზრუნველყოფა. თუკი უფრო მეტი ქალი ეთიშება ტრენინგს, მაშინ უნდა მოხდეს მიზეზების გაანალიზება და მაკორექტირებელი ზომების მიღება.

სუბიექტის სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემების სისტემატურად შეგროვებისა და მიწოდების წყალობით, მეთაურებს და შიდა ზედამხედველობის ორგანოებს მიეცემათ საშუალება შეაფასონ კონკრეტული დოქტრინისა და დირექტივის გავლენა ქალებზე და მამაკაცებზე (და საჭიროებისამებრ გოგონებზე და ბიჭებზე), ასევე შეაფასონ გენდერთან დაკავშირებული პროგრესი. თუკი

გამოაშვარავდება უარყოფითი გავლენა რომელიმე სქესზე, მაშინ უნდა მოხდეს მიზეზების გაანალიზება, მაკორექტირებელი ზომების მიღება და ასევე შეთანხმება თუ რა მეთოდების გამოყენება იქნება საჭირო. ასევე უნდა განისაზღვროს რა რესურსებია საჭირო პრობლემის გადასაჭრელად.

გენდერთან დაკავშირებული პოლიტიკები, დოქტრინა და დირექტივები

მრავალი ქვეყნის შეიარაღებულმა ძალებმა სარგებელი ნახეს გენდერთან დაკავშირებული სპეციალური პოლიტიკის, სტრატეგიის ან სამოქმედო გეგმის და/ან დოქტრინის ან გენდერთან დაკავშირებული სხვა დირექტივების განვითარებით და დანერგვით. გენდერთან დაკავშირებული პოლიტიკა განსაზღვრავს იმ მიზნებსა და ვალდებულებებს, რომლებმაც უნდა უზრუნველყოს გენდერული ასპექტების ინტეგრირება ყველა პოლიტიკასა და პრაქტიკაში, ხოლო გენდერთან დაკავშირებული სამოქმედო გეგმა ადგენს იმ ქმედებებს, ვადებს და მოვალეობებს, რაც აუცილებელია აღნიშნული პოლიტიკის განსახორციელებლად. ზოგიერთი ქვეყნის შეიარაღებული ძალების პოლიტიკებში ყურადღება ძირითადად ქალთა პერსონალისთვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფაზე გამახვილებული (მაგალითად ბელგია, ჩეხეთის რესპუბლიკა, ფინეთი, ნორვეგის, ირლანდიის რესპუბლიკა, სამხრეთ აფრიკა და ესპანეთი). სხვა ქვეყნების შეიარაღებული ძალები ასევე ახდენენ გენდერული საკითხების ინტეგრირებას თავიანთ საქმიანობაში ტრენინგებისა და სპეციალური ინიციატივების საშუალებით, როგორცაა სექსუალური ხასიათის ძალადობაზე რეაგირება შეიარაღებული კონფლიქტების დროს და ასევე ადგილობრივი მოსახლეობის ქალებთან საერთო ენის გამონახვა (მაგალითად, ნიდერლანდები და სიერა ლეონი). ნატო-მ წარმოადგინა ორმხრივი სტრატეგიული სამეთურო დირექტივა 40-1 ნატო-ს სამეთაურო სტრუქტურაში UNSCR 1325 და გენდერული საკითხების ინტეგრირების შესახებ, სადაც ყურადღება გამახვილებულია ტრენინგზე, დაკომპლექტებასა და ოპერატიულ დაგეგმვასა და ანგარიშის წარდგენაზე.

მაგალითი 2- ნიდერლანდების თავდაცვის სამინისტრო

პროექტი «GENDERFORCE»-ი

2004 წელს ნიდერლანდების თავდაცვის სამინისტრომ დაიწყო გენდერთან დაკავშირებული ექვსწლიანი სამოქმედო გეგმის განხორციელება შეიარაღებულ ძალებში ქალი პერსონალის რაოდენობის გაზრდის მიზნით. მომდევნო წელს აღნიშნული გეგმა გახდა უფრო კომპლექსური პროექტის «GENDERFORCE» -ის ნაწილი, რომელიც ასევე ეხებოდა შემდეგ საკითხებს:

- გენდერული ასპექტები კრიზისზე რეაგირების ოპერაციების დროს;
- გენდერული ასპექტები პირადი შემადგენლობის მომზადების დროს და
- გენდერული მეინსტრიმინგი.

«GENDERFORCE»-ის პროექტის იმპლიმენტაციას ხელი შეუწყო შიდა და გარე ზედამხედველობის პროცესების განხორციელებამ.

«GENDERFORCE»-ის პროექტის იმპლიმენტაციას ხელი შეუწყო შიდა და გარე ზედამხედველობის პროცესების განხორციელებამ.

«GENDERFORCE»-ის შიდა ზედამხედველობის სისტემა

პროექტი «GENDERFORCE»-ი შეიქმნა კონკრეტული მიზნებისა და დასახული ამოცანების რეალიზების მიზნით. მაგალითად, პროექტს ჰქონდა მთელი რიგი მიზნები ქალთა სამსახურში აყვანის, მათი შენარჩუნების და დაწინაურების შესახებ. პროექტი ასევე ითვალისწინებდა ქალი მონაწილეების გაძლიერებას მოსამზადებელ კურსებზე და საკარიერო ზრდის ტრენინგების დროს და 2010 წლისთვის შეიარაღებულ ძალებში მათი რაოდენობის 12 პროცენტით გაზრდას.

მართვის ორგანოს, რომელიც შედგებოდა სხვადასხვა დირექტორატის ხელმძღვანელებისგან და თავდაცვის სამინისტროსა და დასაქმებისა და სოციალური უზრუნველყოფის სამინისტროს მაღალი რანგის წარმომადგენლებისგან ევალებოდა პროექტის განხორციელებაზე მონიტორინგის წარმოება და საჭიროებისამებრ სათანადო ზომების მიღება. ამის გარდა, დაინიშნენ პროექტის ხელმძღვანელი და პროექტის საკოორდინაციო ჯგუფი, რომლებსაც კონკრეტული საზედამხედველო ქმედებების განხორციელება ევალებოდათ. თავდაცვის სამინისტროს და შეიარაღებული ძალების მასშტაბით პირადი შემადგენლობის პროექტში ჩართულობის უზრუნველსაყოფად გენდერული თანასწორობის საკითხებში წარმომადგენლებად დაინიშნენ თავდაცვის შვიდი ძირითადი ნაწილის მეთაურის მოადგილეები. თითოეული მათგანი პასუხისმგებელი იყო კონკრეტულ სამოქმედო გეგმაზე მათი კომპეტენციის ფარგლებში, გენდერული ასპექტების ინტეგრირების მონიტორინგსა და თავდაცვის საკითხებში სახელმწიფო მდივნისადმი ანგარიშის წარდგენაზე.

კონკრეტულ სამოქმედო გეგმებთან თავსებადობა მოწმდებოდა მენეჯმენტის ექსპერტის ანგარიშის მეშვეობით, რომელიც პერიოდულად განიხილებოდა თავდაცვის სამინისტროს ხელმძღვანელების მიერ. პროგრესის მაჩვენებელი ანგარიშების შედგენა თავდაცვის სამინისტროს მხრიდან სხვადასხვა ელემენტის გათვალისწინებით ხდებოდა და განიხილებოდა სახელმწიფო მდივანთან თავდაცვის საკითხებში.

გარე ზედამხედველობის სისტემა «GENDERFORCE»-ის პროექტში

პროექტის ფარგლებში ჩამოყალიბდა გარე ექსპერტთა ჯგუფი გამოიცა ბროშურები პროექტის მიზნების, მექანიზმების და შედეგების შესახებ.

აღნიშნული ბროშურები მოიცავდა პროექტში ჩართული ყველა პერსონალის საკონტაქტო დეტალებსა და სახელებს.

გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით, რომელიც პერიოდულად მართავდა შეხვედრებს, იმისათვის, რომ მათ „სამოქალაქო კუთხით შექმნოდათ ახლებური შეხედულება «GENDERFORCE»-ის პროექტის შესახებ“. ჯგუფს თავჯდომარეობას უწევდა დასაქმებისა და სოციალური უზრუნველყოფის სამინისტრო და მასში შედიოდნენ მთელი რიგი დამოუკიდებელი აქტორები, როგორცაა სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრები, პროფესიული კავშირები, ქალთა საბჭოები და საერთაშორისო ამნისტია.

გამოიცა ბროშურები პროექტის მიზნების, მექანიზმების და შედეგების შესახებ. აღნიშნული ბროშურები მოიცავდა პროექტში ჩართული ყველა პერსონალის საკონტაქტო დეტალებსა და სახელებს.

შედეგები

- შეიარაღებულ ძალებში ამაღლდა ცნობიერება გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით.
- გაიზარდა ქალი სამხედროების რაოდენობა: ქალთა პირადი შემადგენლობა გაიზარდა 9 პროცენტით, ასევე გაიზარდა მაღალ თანამდებობებზე ქალების დანიშვნის შემთხვევები.
- უფრო მეტი მნიშვნელობა მიენიჭა სამსახურში ქალი პერსონალის შენარჩუნებას, ვინაიდან პროექტის ფარგლებში გამოაშკარავდა, რომ ეს არის პრიორიტეტული საკითხი ქალ და მამაკაც პერსონალს შორის პროპორციულობის დაცვის თვალსაზრისით.
- მიმდინარე დაგეგმვის, კონტროლის და ანგარიშების წარდგენის პროცესებში გენდერული საკითხების ინტეგრირება.
- შემუშავდა გაფართოებული სისტემა გენდერული ასპექტების ინტეგრირების უზრუნველსაყოფად. მაგალითად, 2006 წელს გამოიცა გენერალური შტაბის უფროსის დირექტივა გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლის მიხედვითაც გენდერული საკითხები გახდა ცენტრალური ოპერატიული მმართველობის მუდმივ ნაწილად. 2007 წელს მთავარ ოპერატიულ

მმართველობაში დამკვიდრდა გენდერული საკითხების საკონტროლო სიის გამოყენება, რომლის მიზანია სამხედრო ოპერაციების დაგეგმვის, განხორციელების და შეფასების პროცესებში გენდერული ასპექტების ინტეგრირება. ამჟამად თავდაცვის სამინისტროს კვარტალური ანგარიში მოიცავს გენდერთან დაკავშირებულ კომპონენტს.

წყაროები: «გენდერი ნიდერლანდების შიარაღებულ ძალებში» ელლა ვან დენ ჰეუველი და მეიჯერ არტენი, 2008 წელი (დოკუმენტის წარდგენა მოხდა RTO ადამიანური ფაქტორების და მედიცინის სიმპოზიუმზე, რომელიც გაიმართა ანატალიაში, თურქეთი 2008 წლის 13-15 ოქტომბერს). ასევე იხილეთ: ნატო-ს ოქმი RTO-MP-HFM-158; «Genderforce - ქალები და მამაკციები უკეთესად მუშაობენ ერთად» (ჰააგა: ნიდერლანდების თავდაცვის სამინისტრო, 2006 წელი); ემმა ჯანსენი UNSCR 1325 ქვეყნის შიგნით განხორციელებული მონიტორინგის ანგარიში: ნიდერლანდები (ჰააგა: WO=MEN, 2006).

თუკი გენდერთან დაკავშირებული პოლიტიკა, სტრატეგია და/ან სამოქმედო გეგმა უკვე შედგენილია, მაშინ უნდა დასახელდეს ორგანო ან ორგანოები, რომლებსაც დაევალებათ მათი დანერგვის მონიტორინგი და ასევე მათი გავლენის შეფასება. აღნიშნული ორგანოები შესაძლოა შედგებოდეს სპეციალური ჯგუფებისგან, შიდაუწყებრივი სამუშაო ჯგუფისგან ან მართვის მაღალი ეშელონების კომიტეტისგან. კარგ პრაქტიკას წარმოადგენს მონიტორინგის ორგანოში წარმომადგენლის ჩართვა გარე ორგანიზაციებიდან, როგორცაა სამინისტრო გენდერული თანასწორობის შესახებ, ეროვნული ადამინის უფლებათა ინსტიტუტი და/ან სამოქალაქო საზოგადოების ექსპერტები გენდერული პრობლემების საკითხებში კონფლიქტების დროს. შეიარაღებულ ძალებს ასევე შეუძლიათ მოიწვიონ სამოქალაქო საზოგადოების ექსპერტები შეიარაღებულ ძალებში გენდერთან დაკავშირებული პოლიტიკების შესაფასებლად. ნიდერლანდების შეიარაღებული ძალების პროექტი «Genderforce»-ი აჩვენებს მაგალითში 2 თუ რომელი შიდა და გარე ზედამხედველობის და მკონტროლებელი სტრუქტურების გამოყენება შეიძლება გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული პოლიტიკის დანერგვისას.

გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული არსებული ეროვნული და ინსტიტუციონალური პოლიტიკების შესაბამისად შეიარაღებულ ძალებს შესაძლოა დაეკისროს გარკვეული ვალდებულებების შესრულება, ზოგიერთ შემთხვევაში საერთაშორისო ვალდებულებებთან დაკავშირებით. ასეთი დოკუმენტი შესაძლოა იყოს ეროვნული სამოქმედო გეგმა გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციის შესახებ N 1325 ან ეროვნული პოლიტიკები ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორცაა

გენდერული თანასწორობა ან ძალადობა ქალთა წინააღმდეგ. შეიარაღებულმა ძალებმა უნდა უზრუნველყოს თავიანთი საქმიანობის შემოწმება აღნიშნული ეროვნული პოლიტიკების ფარგლებში და ხშირ შემთხვევაში უნდა წარადგინონ ანგარიში პარლამენტის წინაშე. ნატო-ს წევრი სახელმწიფოები ყოველწლიური ანგარიშით წარსდგებიან ხოლმე ნატოს კომიტეტის წინაშე გენდერულ ასპექტების შესახებ.

სპეციალიზირებული ორგანოები და ფუნქციები

ბევრ ქვეყანაში შეიარაღებულ ძალებში განიხილავენ საკითხს უნდა ჩამოყალიბდეს თუ არა სპეციალიზირებული ორგანო და/ან სპეციალიზირებული ფუნქციები გენდერთან დაკავშირებული ვალდებულებების დანერგვის და მონიტორინგის მიზნით. ზოგიერთი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში არსებობს ბიურო ან სამსახური გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით, მაგალითად, ესპანეთის შეიარაღებული ძალების სადამკვირვებლო კომიტეტი ქალთა და მამაკაცებს შორის თანასწორობის შესახებ. (იხ. მაგალითი 3). ზოგიერთ ქვეყანაში კი არსებობს განყოფილებები, რომლებიც დაკავებულნი არიან გენდერთან დაკავშირებული კონკრეტული საკითხებით, როგორცაა თანასწორობისა და მრავალფეროვნების განყოფილება ან აშშ-ში სექსუალური თავდასხმის პრევენციისა და რეაგირების განყოფილება; ბევრ ქვეყანაში შეიარაღებული ძალების შტაბებში დანიშნულები არიან მრჩეველები ან კოორდინატორები გენდერულ საკითხებში. ცხრილში 1 განხილულია გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული სპეციალიზირებული ორგანოების დადებითი და უარყოფითი მხარეები.

ცხრილი 1- სპეციალიზირებული ორგანოების გამოყენების დადებითი და უარყოფითი მხარეები შეიარაღებულ ძალებში გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული ვალდებულებების განხორციელებისა და მონიტორინგის დროს

დადებითი მხარეები	უარყოფითი მხარეები
ექსპერტთა ჯგუფების ჩამოყალიბება.	შესაძლოა შეასუსტოს პასუხისმგებლობის გრძნობა გენდერული მეინსტრიმინგის მიმართ შეიარაღებული ძალების სხვა ქვედანაყოფების წარმომადგენლებში.
გენდერული საკითხებისადმი სტრატეგიული მნიშვნელობის გაზრდა და მისი შენარჩუნება.	შესაძლოა აკლდეს ავტორიტეტულობა და საიმედოობა.
ქვედანაყოფებს შორის კოორდინაციისა და თანამშრომლობის ხელშეწყობა.	შესაძლოა ჩამოყალიბდეს პარალელური სტრუქტურა, რომელიც არ იქნება ორგანიზაციის სხვა

ნაწილთან კავშირში.

შესაძლოა ფინანსების მოზიდვა გენდერული ასპექტების ინტეგრირების მიზნით.

შესაძლოა ხელი შეუწყოს შეიარაღებული ძალების გარეთ არსებულ გენდერთან/ზედამხედველობასთან დაკავშირებულ აქტორებთან თანამშრომლობას.

სპეციალიზირებული ორგანო ან განყოფილება, რომელიც პასუხისმგებელია გენდერთან დაკავშირებულ საკითხებზე ზედამხედველობის გაწევაზე, განსაკუთრებულად ეფექტურად იმუშავებს იმ შემთხვევაში, თუკი:

- მას აქვს მხარდაჭერა პოლიტიკურ დონეზე და მაღალი რანგის მეთაურებისგან;
- მას ოფიციალურად მიუწვდება ხელი იმ პირებზე, რომლებიც იღებენ სტრატეგიულ გადაწყვეტილებებს და შეუძლია მათზე ზემოქმედების მოხდენა და ასევე ხელმისაწვდომი იქნება ქვედანაყოფებში არსებული ინფორმაცია;
- იგი არის ინტეგრირებული არსებულ სტრუქტურებში და მისი სამუშაო დაკავშირებული ან შეთანხმებულია ზედამხედველობის სტრუქტურებთან (როგორცაა სამხედრო იუსტიციის სისტემა);
- მისი სამუშაო გეგმები გრძელვადიანია და დასახულია კონკრეტული მიზნები;
- მას აქვს პოტენციური განახორციელოს კვლევებისა და პოლიტიკების ანალიზი და მისთვის ხელმისაწვდომია ყველა შესაბამისი მონაცემები;
- მისი თანამშრომლები ესწრებიან გენდერთან დაკავშირებულ ტრენინგს;
- მისი პერსონალი დაკომპლექტებულია თანაბარი ან თითქმის თანაბარი რაოდენობის ქალი და მამაკაცი პერსონალით; და
- იგი უზრუნველყოფილია ხანგრძლივი დაფინანსებით.

მაგალითი 3 - ესპანეთის შეიარაღებული ძალების ზედამხედველობის კომიტეტი ქალთა და მამაკაცებს შორის თანასწორობის შესახებ

ზედამხედველობის კომიტეტი ქალთა და მამაკაცებს შორის თანასწორობის შესახებ (შემდეგომში «კომიტეტი») ჩამოყალიბდა 2005 წელს მინისტრთა საბჭოს მიერ, როგორც მუდმივად მოქმედი სტრუქტურა ესპანეთის თავდაცვის სამინისტროს ფარგლებში. კომიტეტს თავჯდომარეობას უწევს თავდაცვის მინისტრის მოადგილე და 6 თვეში ერთხელ ატარებს შეხვედრებს კომიტეტის წევრებთან.

ფუნქციები

კომიტეტის ფუნქციებში შედის შემდეგი:

- სხვადასხვაგვარი გავლენის ანალიზი ქალი და მამაკაცი პერსონალის სამსახურში აყვანის, მომზადების და მართვის პროცესებზე, ასევე ქალი და მამაკაცი პერსონალის ინტეგრირების და სამოქალაქო ცხოვრებაში დაბრუნების პროცესების ანალიზი. კომიტეტი ყოველთვიურად აანალიზებს და აქვეყნებს სტატისტიკურ ანალიზს გენდერთან დაკავშირებულ საკითხებზე, როგორცაა შვებულების გახანგრძლივება ბავშვის შეძენასთან ან ბავშვის კვებასთან დაკავშირებით (ბუნებრივი კვებისა თუ ხელოვნური კვების შემთხვევაში). ყოველწლიურად კომიტეტი წარმოადგენს დეტალურ ანგარიშს, სადაც მოცემულია შედარებითი მონაცემები ქალი და მამაკაცი პერსონალის შესახებ შეიარაღებული ძალების სხვადასხვა სამსახურში მუშაობის თვალსაზრისით.
- სამხედრო პერსონალისგან გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით საჩივრებისა და კითხვების მიღება. კომიტეტის ფარგლებში მოქმედებს «ცხელი ხაზი», რომელიც მუშაობს 24 საათის განმავლობაში და ხელმისაწვდომია შეიარაღებული ძალების ყველა წევრისთვის, ასევე სამოქალაქო პერსონალისთვის. საჩივრის ან შეკითხვის მიღების შემთხვევაში კომიტეტი შეისწავლის ინფორმაციას შესაბამისი რეგულაციების გათვალისწინებით და ამზადებს საკონსულტაციო ოქმს მომჩივანის სახელზე და აგრეთვე შესაბამისი მეთაურისთვის (მეთაურებისთვის).
- საკანონმდებლო და ინსტიტუციონალურ სტრუქტურებში შეიარაღებულ ძალებში გენდერულ თანასწორობის გაუმჯობესების შესახებ წინადადებების შეთავაზება. კომიტეტი ხელს უწყობს იმ რეგულაციების შედგენას, რომლებიც მთელ რიგ იმგვარ საკითხებს მოიცავს, როგორცაა ფიზიკური მომზადების ტესტი ქალებისათვის (გათვალისწინებული უნდა იყოს ტესტის გადატანა ფეხმძიმობასთან და ბავშვის გაჩენასთან დაკავშირებით); ფეხმძიმობისა და ბუნებრივი გზით კვების

კომიტეტში მუშაობს შვიდი თანამშრომელი სრულ განაკვეთზე, რომლებსაც დასრულებული აქვთ ან გადაიან ტრენინგს გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით. კომიტეტი ცდილობს უზრუნველყოს გენდერული თანასწორობა თავის გუნდში და აიყვანოს პერსონალი შეიარაღებული ძალების სხვადასხვა

შემთხვევაში დავალებების ტიპები; მარტოხელა მშობლების ხელშეწყობა; მამად გახდომის შემთხვევაში ოთხკვირიანი შვებულების მიცემა; ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული საკითხები; და სექსუალური ხასიათის შევიწროების ან ძალადობის მსხვერპლის დახმარება.

- დისლოკაციამდე გენდერთან დაკავშირებული ტრენინგისა და გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული პროგრამის ხელშეწყობა.
- კვლევის ჩატარება შეიარაღებული ძალების პოტენციალის განვითარების შესახებ სამხედრო პერსონალის საჭიროებების უზრუნველყოფის სფეროში. მაგალითად, 2012 წელს კომიტეტმა ჩაატარა კვლევა სამხედრო დისლოკაციების შედეგად გეოგრაფიული ცვლილებების გავლენა სამხედრო პერსონალის პირად თუ ოჯახურ ცხოვრებაზე. კვლევამ ასევე მოიცვა შეთავაზებები იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა მოხდეს სამხედრო პერსონალის მხარდაჭერა მსგავსი დისლოკაციების დროს საცხოვრებლის, ტრანსპორტირების, ბავშვების განათლების, სამედიცინო მომსახურების და ა.შ თვალსაზრისით.

დაკომპლექტება და ტრენინგი

კომიტეტში მუშაობს შვიდი თანამშრომელი სრულ განაკვეთზე, რომლებსაც დასრულებული აქვთ ან გადიან ტრენინგს გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით. კომიტეტი ცდილობს უზრუნველყოს გენდერული თანასწორობა თავის გუნდში და აიყვანოს პერსონალი შეიარაღებული ძალების სხვადასხვა სამსახურებიდან.

გავლენა

სამხედრო პერსონალისადმი გაწეული სამსახურის გარდა, კომიტეტი დიდ როლს თამაშობს შეიარაღებულ ძალებში გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული პოლიტიკებისა და სამართლებრივი ბაზის შედგენაში. მაგალითად, 2007 წელს მონაწილეობდა სამხედრო კარიერის შესახებ კანონის შემუშავებაში, რომლის თანახმად გენდერული თანასწორობის დაცვა შეიარაღებული ძალების 5 მთავარ პრინციპში შედის.

რესურსები: 2013 წლის 4 ივნისის ინტერვიუ ავტორსა და სამხედრო მეთაურ ფერნანდო ისკუერდოს (ესპანეთის თავდაცვის სამინისტროს საერთაშორისო ინფორმაციის სააგენტოს დირექტორის ხელმძღვანელი) შორის; ორნანო

რესურსები: 2013 წლის 4 ივნისის ინტერვიუ ავტორსა და სამხედრო მეთაურ ფერნანდო ისკუერდოს (ესპანეთის თავდაცვის სამინისტროს საერთაშორისო გენდერული საკითხების დეპარტამენტის ხელმძღვანელი) შორის; ფერნანდო ისკუერდო, «გენდერული თანასწორობის ესპანური მოდელი», პრეზენტაცია PowerPoint-ში, დოკუმენტი ინახება ავტორთან (თარიღი არ არის მითითებული).

ქალთა პერსონალის გაერთიანება

მთელ რიგ შეიარაღებულ ძალებში (მაგალითად, გაერთიანებულ სამეფოში, ბულგარეთში, კანადაში და უნგრეთში) ჩამოყალიბდა კომიტეტები ან ქსელები სამხედრო და სამოქალაქო ქალთა პერსონალის ინტერესების დაცვის მიზნით. აღნიშნულ ჯგუფებს ოფიციალურად არ ევალებათ პოლიტიკების დანერგვაზე ზრუნვა, თუმცა ხშირად ისინი აკონტროლებენ ქალ პერსონალთან დაკავშირებულ საკითხებს, უკავშირდებიან ხელმძღვანელობას აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით და ასევე რეკომენდაციებს აძლევენ მათ პრობლემების მოგვარებასთან დაკავშირებით. ამგვარად, მსგავსმა გაერთიანებებმა შესაძლოა ეფექტურად შეასრულოს შიდა ზედამხედველობის მექანიზმის როლი.

4.3. გენდერული ასპექტების ინტეგრირება სამხედრო ოპერაციების ზედამხედველობაში

უმეტესწილად შეიარაღებული ძალები საწყის ეტაპზე იმყოფებიან გენდერული ასპექტების სამხედრო ოპერაციებში ინტეგრირების თვალსაზრისით. მათი ყურადღება გამახვილებულია ამ სფეროში სხვა შეიარაღებული ძალების ცოდნის გამოყენებაზე, სპეციალური მიდგომების სისტემატიზაციაზე და სტანდარტების შემუშავებაზე, რის მიხედვითაც უნდა შეფასდეს მათი საქმიანობა. ორი მთავარი ფაქტორი გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით ოპერატიული პოტენციალის განვითარებისთვის არის დაგეგმვისა და ანგარიშის წარდგენის პროცესების ადაპტაცია გენდერული საკითხების გავლენის მონიტორინგისათვის და გენდერთან დაკავშირებით ცოდნის გაღრმავება და გამოყენება.

ოპერატიული დაგეგმვისა და ანგარიშის წარდგენის პროცესები

გენდერული ასპექტები ინტეგრირებული უნდა იყოს შეიარაღებული ძალების ყველა სამხედრო ოპერაციის, დაგეგმვის, დავალების შესრულების, ანგარიშის წარდგენისა

და შეფასების პროცესებში. დაგეგმვისა და ანგარიშის წარდგენის პროცესებში გამოყენებული უნდა იყოს სტატისტიკური მონაცემები სუბიექტის სქესის მიხედვით დაჯგუფების შესახებ და ასევე ინფორმაცია ქალთა, მამაკაცების, გოგონებისა და ბიჭების მდგომარეობისა და მათზე სამხედრო ოპერაციების გავლენის შესახებ. აღნიშნული მიდგომა ხელს შეუწყობს შემდეგს:

- აამაღლებს ცნობიერების სიტუაციის შესახებ;
- დაადგენს თუ რა სახის დაცვა და დახმარება ესაჭიროება ადგილობრივი მოსახლეობის სხვადასხვა ჯგუფებს;
- დაიცავს მშვიდობიან მოსახლეობას ძალადობისგან, სექსუალური ძალადობისა და ტრეფიკინგის ჩათვლით;
- დაამყარებს ურთიერთობას ადგილობრივი მოსახლეობის ქალთა წარმომადგენლებთან მათი დაცვის და ასევე სადაზვერვო ინფორმაციის მოძიების მიზნით;
- განახორციელებს განიარაღებას, დემობილიზაციას და განალმვას და
- უზრუნველყოფს ქალთა მონაწილეობას უშიშროების სექტორის რეფორმებთან დაკავშირებულ პროცესებში, ეროვნული პოლიციისა და შეიარაღებული ძალების განვითარების ჩათვლით.

შესაძლოა ძალიან სასარგებლო იყოს გენდერთან დაკავშირებული საკონტროლო სიების გამოყენება, იხილეთ ჩანართი 5, რომელიც შემუშავდა ნატო-ს ფარგლებში და რომელიც მიზნად ისახავს სამხედრო ოპერაციების დროს გენდერთან დაკავშირებული საკითხების დადგენასა და მონიტორინგს. გაეროს სამშვიდობო ოპერაციების დეპარტამენტმა ასევე შეიმუშავა მთელი რიგი საკონტროლო სიები, სადაც ყურადღება გამახვილებულია გენდერულ საკითხებზე სამშვიდობო ოპერაციების დროს.⁵



ნიდერლანდების სამეფო არმიის სამხედრო ადმინისტრაციული კორპუსის წევრები.
ფოტო: Gerald Stolck, 2014.

ჩანართი 5 - ოპერატიული დაგეგმვის დროს გასათვალისწინებელი შეკითხვები

- რა გავლენას ახდენს ქალებზე, კაცებზე, გოგონებზე და ბიჭებზე უსაფრთხოების სფეროში არსებული სიტუაცია?
- რა სახის რისკის (მსგავსი და/ან განსხვავებული) წინაშე არიან ქალები, კაცები, გოგონები და ბიჭები?
- რა განსხვავებებაა ჯგუფებს (ქალები, კაცები, გოგონები და ბიჭები) შორის დაუცველობის თვალსაზრისით?
- არის თუ არა ცნობილი ქალებისა და მამაკაცების უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პრობლემები და მიღებულია თუ არა ზომები მათ მოსაგვარებლად? ასევე უნდა შეფასდეს სხვადასხვა ჯგუფის ქალების წინაშე არსებული უსაფრთხოების პრობლემები, მაგალითად, ქალი პოლიტიკოსების, აქტივისტების ან ადამიანის უფლებათა დამცველების, მათ შორის ქალთა უფლებების დამცველების.
- რა როლს ასრულებენ ქალები შეიარაღებულ ძალებში, შეიარაღებულ დაჯგუფებებში, პოლიციაში ან სხვა უსაფრთხოების სექტორის დაწესებულებებში, როგორცაა დაზვერვის სამსახურები, საზღვრის დაცვის სამსახური (პოლიცია), საბაჟო, საემიგრაციო სამსახური და სხვა სამართალდამცავი სამსახურები (ჯგუფების პროცენტული მაჩვენებელი რანგისა და კატეგორიის მიხედვით)?
- რა როლს თამაშობენ ქალები საზოგადოების სხვადასხვა ნაწილში და სოციალურ ჯგუფებში?
- ადგილობრივ ხელისუფლებასა და სამხედროებს შორის ურთიერთქმედება ახდენს თუ არა გავლენას ქალთა შესაძლებლობებზე მიიღონ მონაწილეობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, როგორცაა სამართლებრივი, პოლიტიკური თუ ეკონომიკურ სფეროები.
- აუცილებელია სუბიექტის სქესის მიხედვით მონაცემების დაჯგუფება. მონაცემები უნდა მოიცავდეს პოლიტიკურ მონაწილეობას, განათლებას, ლტოლვილებს, ტყვეებს, ჯანდაცვის სისტემასთან დაკავშირებულ საკითხებს, სექსუალურ და გენდერთან დაკავშირებულ ძალადობას და სხვას.
- მიმდინარე სიტუაციისა და დაგეგმილი ქმედებების შეფასება.

წყარო: ნატო-ს ორმხრივი სტრატეგიული სამეთაურო დირექტივა 4-1, UNSCR 1325 და გენდერული ასპექტების ინტეგრირება ნატო-ს სამეთაურო სტრუქტურაში, დამატება დ, 2012. (NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1, Integrating UNSCR 1325 and Gender

Perspective into the NATO Command Structure)

Command Directive 40-1, Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure)

მრჩევლები გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით

სამხედრო მისიების დროს მრჩევლები და კოორდინატორები გენდერულ საკითხებში მონაწილეობენ დაგეგმვის, აღსრულების და შეფასების პროცესებში გენდერული ასპექტების დანერგვის მიზნით, ასევე აფასებენ ქალებისა და კაცების წინაშე არსებულ რისკებს უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით. მათი როლი მოიცავს ქალთა, გენდერული ასპექტების და კულტურული საკითხების შესახებ ექსპერტიზის უზრუნველყოფას სამხედრო ოპერაციის კონკრეტულ რეგიონში და საერთაშორისო ნორმების დანერგვას გენდერულ საკითხებთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით. ისინი ხშირად გეგმავენ და ატარებენ ტრენინგებს გენდერულ საკითხებზე, ასევე ამყარებენ ურთიერთობას ადგილობრივ და საერთაშორისო ქალთა ორგანიზაციებთან. მათ დავალებებში შესაძლოა შედიოდეს რეკომენდაციების მიცემა პოლიტიკის, პერსონალის სამსახურში აყვანის, ქცევითი კოდექსებისა და სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომლობის შესახებ. მრჩეველი გენდერულ საკითხებში შესაძლოა იყოს ქალი ან კაცი, უკეთესია თუკი იქნება ორივე სქესით დაკომპლექტებული შერეული ჯგუფები.

მაგალითად, ავსტრიის, იტალიის, ლიტვის, ნიდერლანდების, ნორვეგიის, ესპანეთის, და შვედეთის შეიარაღებულ ძალებში ჰყავთ მრჩეველები გენდერულ საკითხებში. ისინი მონაწილეობას იღებდნენ მთელ რიგ მრავალეროვნულ სამხედრო ოპერაციებში.

4.4. გენდერული ასპექტების ინტეგრირება ადამიანური რესურსების ზედამხედველობაში

აუცილებელია პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტებაზე და მათ დაწინაურებაზე მკაცრი ზედამხედველობის გაწევა, ასევე მნიშვნელოვანია პერსონალის სამსახურში შენარჩუნებაზე და სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვაზე აქტიური მონიტორინგის განხორციელება იმისათვის, რომ შეიარაღებულ ძალებში უზრუნველყოფილი იყოს თანაბარი შესაძლებლობები.

პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტება და შერჩევის პროცესები შეიარაღებულ ძალებში უნდა შემუშავდეს და დაინერგოს სტრატეგიები პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტების შესახებ, რომელიც მიმართული იქნება ქალებსა და კაცებს შორის

ბალანსის დაცვაზე, ასევე არასაკმარისად წარმოდგენილი ეთნიკური და რელიგიური ჯგუფების მონაწილეობაზე. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით მეგზურობას სწევს DCAF, OSCE/ODIHR და UN-INSTRAW ერთობლივი «სახელმძღვანელო თავდაცვის რეფორმებისა და გენდერული საკითხების შესახებ», ასევე, ნატო-ს ძალების ქალთა კომიტეტის პუბლიკაცია «გენდერული ბალანსის გაუმჯობესება»: კარგი პრაქტიკების კრებული. გარდა ამისა, შერჩევით კომისიებში შეძლებისდაგვარად უნდა იყოს დაცული ბალანსი ქალისა და კაცის თვალსაზრისით, რაც ხელს შეუწყობს მოსაზრებების მრავალფეროვნებას და სამართლიანობის განმტკიცებას. იმ პირებმა, რომლებიც ჩართულები არიან პერსონალის სამსახურში აყვანის შესახებ გადაწყვეტილებების მიღებაზე უნდა გაიარონ მომზადება თანასწორობის დაცვის შესახებ და ასევე, გაუაზრებლად ტენდენციურობის გამოვლენის თავიდან არიდებაზე, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს გარკვეული ჯგუფებისადმი უსამართლო დამოკიდებულება.

ზედამხედველობის სისტემებმა უნდა უზრუნველყონ პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტების მონიტორინგი და შეფასება და დაადგინონ თუ რა მიდგომები მუშაობს ეფექტურად და რა სახის ცვლილებებია გასატარებელი. მონიტორინგმა უნდა მოიცვას შემდეგი:

- შემოწმდეს პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტების დროს გამოყენებული მასალები და ასევე ადგილები, სადაც ხორციელდება დაკომპლექტებასთან დაკავშირებული ქმედებები, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ქალთა თანაბარი წარმომადგენლობა და მათი დაინტერესება.
- დადგინდეს მინიმალური მაჩვენებლები პირადი შემადგენლობის ქალებით დაკომპლექტების შესახებ, როგორც ხდება კანადაში და ნორვეგიაში, ასევე უნდა დაწესდეს მინიმალური მაჩვენებლები ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი ქალებისათვის.
- მონაცემების შეგროვება კანდიდატების სქესის შესახებ პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტების ყველა ეტაპზე და ქალთა და კაცების პროცენტული მაჩვენებლების შედარება თითოეული ეტაპის შემდეგ. თუ შესაძლებელია, უნდა მოხდეს გასული წლების მონაცემების შედარება მიმდინარე წლის მონაცემებთან. იმ შემთხვევაში, თუკი ქალების გაცხრილვა დიდი რაოდენობით ხდება კონკრეტული შეფასების კრიტერიუმის გამო, მაშინ გასათვალისწინებელია შემდეგი: - არის თუ არა აუცილებელი შესაფასებელი უნარი ან შესაძლებლობა იმ თანამდებობებისათვის, რომლის დაკავებაც სურთ კანდიდატებს?; შეამცირეს თუ არა მაქსიმალურად კრიტერიუმის უარყოფითი გავლენა ქალებზე? ტესტი, რომლის ჩაბარებაც არასაჭიროდ მაღალ სტანდარტებს მოითხოვს უნდა შეიცვალოს ტესტით, რომელიც შეამოწმებს კანდიდატს აქვს თუ არა ის უნარი და შესაძლებლობები, რომლებიც სამუშაოს წარმატებით შესასრულებლად არის საჭირო.
- პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტებასთან დაკავშირებული კრიტერიუმის დაზუსტება და თითოეული კრიტერიუმის შესაბამისად კანდიდატების შეფასების მოთხოვნა წერილობითი სახით. აღნიშნული შეფასებები შესაძლოა

გადაიხედოს იმის დასადგენად, თუ რომელ კრიტერიუმს ჰქონდა არაპროპორციულად უარყოფითი გავლენა ქალებზე.

- უნდა შემოწმდეს სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციას ხომ არ ჰქონდა ადგილი კონკრეტული თანამშრომლის მხრიდან, რომელიც ჩართულია პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტების პროცესში. იმ შემთხვევაში თუკი თანამშრომელი, რომელიც ატარებს გასაუბრებებს სისტემატიურად უწერს ქალებს დაბალ შეფასებებს ვიდრე კაცებს, მაშინ იგი უნდა შეიცვალოს.
- რეგულარულად (ექვს თვეში ერთხელ) უნდა გადაიხედოს პროგრამები დაკომპლექტების შესახებ და მათი მიზნები. თუკი არ მოხდა გარკვეული მიზნების მიღწევა უნდა იქნეს გამოკვლეული შესაბამისი მიზეზები. დადგინდეს და გაიცეს შესაბამისი რეკომენდაციები.

კადრების შენარჩუნების, მათი განთავსების და სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვის პროცესების მონიტორინგი

შეიარაღებულმა ძალებმა რეგულარულად უნდა შეაგროვონ და გაანალიზონ ძირითადი მონაცემები ქალი და მამაკაცი პერსონალის შესახებ მათი კარიერის ყველა ეტაპზე. ანალიზმა უნდა მოიცვას შემდეგი:

- ყველა წოდების ქალი და მამაკაცი პერსონალის პროცენტული მაჩვენებელი;
- ყველა ნაწილი სადაც მსახურობენ ქალები და მამაკაცები, ყურადღება უნდა მიექცეს ქალების პროცენტულ მაჩვენებელს, რომლებიც ასრულებენ სპეციალისტის ფუნქციებს;
- პროცენტული თანაფარდობა სპეციალიზირებულ ტრენინგებში მონაწილე ქალებსა და კაცებს შორის;
- ქალებისა და კაცების ნაწილებში განთავსების პროცენტული თანაფარდობა;
- ხელფასების თანაფარდობა ერთგვარი წოდების ქალი და მამაკაცი სამხედრო პერსონალს შორის;⁶
- ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით ქალებისა და კაცების მიერ შეღავათების შესახებ გაკეთებული და დაკმაყოფილებული განაცხადებების რაოდენობა (კაცების ან ქალების მიერ დეკრეტული შვებულების აღება, ბავშვის მოვლა, მოქნილი სამუშაო საათები, ფეხმძიმობის დროს შესაბამისი დავალებების მიცემა, ბავშვის დაბადების გამო დისლოცირების გადადება);
- ზომების მიღება სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დასაცავად (მაგალითად, მოქნილი სამუშაო საათები, ოთხდღიანი სამუშაო კვირა, შემოკლებული გრაფიკი; უხელფასო შვებულება; ოჯახური მდგომარეობის გათვალისწინებით სამუშაო მდებარეობის შერჩევა; სახლიდან მუშაობა და რეგულარული ძალებიდან სარეზერვო ძალებში გადასვლა ან პირიქით);
- ქალებისა და მამაკაცების სამსახურში შენარჩუნების პროცენტული თანაფარდობა; და
- მიზეზები, რომლის გამოც ქალები და მამაკაცები ვერ ახერხებენ ტრენინგის დასრულებას ან ტოვებენ სამსახურს.

აღნიშნულ მონაცემებს უნდა დაემატოს სამუშაოსთან დაკავშირებულ საკითხებზე ქალ და მამაკაც პერსონალთან რეგულარულად ჩატარებული გამოკითხვების შედეგები (ან ფოკუს ჯგუფები) და თუ რამდენად კმაყოფილები არიან ისინი სამსახურით. აუცილებელია მოხდეს იმ პირების აზრის გაგება, რომლებიც სარგებლობენ ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული შედეგებით და ასევე მათი მოსაზრება, რომლებიც არ სარგებლობენ აღნიშნული შედეგებით. მაგალითად ფინეთის, ნორვეგიის, გაერთიანებული სამეფოს, და აშშ-ს შეიარაღებული ძალები ატარებენ მსგავს გამოკითხვებს (იხილეთ, მაგალითი 4). რეგულარულად უნდა მოხდეს აღნიშნული მონაცემების ანალიზი იმისათვის, რომ გამოვლინდეს ქალებისა და მამაკაცების კარიერული ზრდის შემაფერხებელი ფაქტორები და ასევე შემუშავდეს შესაბამისი ზომები და საჭიროების შემთხვევაში მოხდეს ცვლილებების შეტანა შეიარაღებული ძალების პოლიტიკებსა და პრაქტიკებში. ერთერთი მნიშვნელოვანი სფერო, რომელიც განსაკუთრებულ ყურადღებას საჭიროებს არის ქალი და მამაკაცი პერსონალისთვის სათანადო ინფრასტრუქტურის, სამედიცინო მომსახურების და აღჭურვილობის უზრუნველყოფა. ასევე, უნდა მოხდეს მონიტორინგის გაწევა სასწავლო და ლიდერობის პროგრამებზე, რათა შეფასდეს ამ პროგრამების გავლენა ქალებზე და მამაკაცებზე ცალცალკე.

შესაძლოა სასარგებლო იყოს კომიტეტის ან სამუშაო ჯგუფის დანიშვნა ქალების სამუშაო პირობებზე ზედამხედველობის გაწევის მიზნით (იხილეთ თავი *სპეციალიზირებული ორგანოები*).

სამუშაოს შეფასება და დაწინაურება

სამართლიანი და არატენდენციური სამუშაოს შეფასების და დაწინაურებასთან დაკავშირებული პროცედურები ძალიან მნიშვნელოვანია შეიარაღებული ძალებისთვის. ძირითადად, შეიარაღებულ ძალებში შედარებით ცოტა ქალს უჭირავს მაღალი თანამდებობები და ხშირად მათ უკავიათ დამხმარე პერსონალის თანამდებობები.⁷ ეს ფაქტი ცხადყოფს, რომ საჭიროა დაწინაურების პროცედურების დაწვრილებით შესწავლა იმისათვის, რომ გამოვლინდეს ქალების მიმართ გამოხატული ფარული ან აშკარა დისკრიმინაცია. ამასთანავე, შესაძლოა აუცილებელი იყოს ისეთი შემთხვევების თავიდან აცილება, როდესაც ქალებისთვის უფრო დაბალ სამუშაო სტანდარტებს აწესებენ.⁸ რაც შეეხება შერჩევით კომისიებს, კომისიები, რომლებიც გადაწყვეტილებებს იღებენ დაწინაურების შესახებ დაკომპლექტებული უნდა იყვნენ, როგორც ქალებით ასევე მამაკაცებით (ასეთი პრაქტიკა აუცილებლობას წარმოადგენს ნიდერლანდების შეიარაღებულ ძალებში, ხოლო ირლანდიაში მიესაღმებინა) და უნდა გადიოდნენ ტრენინგებს გაუაზრებელი ტენდეციის შესახებ.

ზედამხედველობის სტრუქტურებმა უნდა შეამოწმონ შემდეგი:

- მაღალი თანამდებობების მიღების დროს ქალების წინაშე არსებული ნებისმიერი ოფიციალური ბარიერები, როგორცაა საომარი მოქმედებებიდან ქალების გამორიცხვა, გარკვეულ ქვედანაყოფში ან ჯარის სახეობაში ქალების არ დაშვება;

- მაღალი თანამდებობის მიღების დროს ქალების წინაშე არსებული ნებისმიერი არაოფიციალური ბარიერები, როგორცაა მოთხოვნა საზღვარგარეთ გარკვეული პერიოდის განმავლობაში მსახურობისა ან უწყვეტი სტაჟის შესახებ, რაც შესაძლოა ძალიან რთული იყოს ბავშვიანი ქალებისთვის და
- დაწინაურების მიზნით გამოყენებული კრიტერიუმი თუ აფასებს და ითვალისწინებს იმ კონკრეტულ უნარ-ჩვევებს, რაც შესაძლოა ქალებმა მოუტანონ შეიარაღებულ ძალებს.

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მონიტორინგის გაწევა იმ ქალებისა ან მამაკაცების სამუშაოს შეფასებაზე, რომლებმაც იჩივეს დისკრიმინაციის ან სექსუალური ხასიათის შევიწროების შესახებ; სამუშაოს შეფასება და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული პროცედურები შესაძლოა გამოყენებული იქნეს, როგორც სამაგიეროს გადახდის საშუალება იმ პირების წინააღმდეგ, რომლებმაც დაწერეს საჩივრები.

ატესტაციის დროს ასევე უნდა შეფასდეს რამდენად კარგად ახერხებს სამხედრო პერსონალი გენდერული ასპექტების ინტეგრირებასთან და გენდერული საკითხების მართვასთან დაკავშირებული სტანდარტების დაკმაყოფილებას. მთელმა პირადმა შემადგენლობამ უნდა გაიაროს შემოწმება თუ რამდენად კარგად ახორციელებენ ისინი დავალებებს გენდერულ საკითხების შეფასებისა და ანგარიში წარდგენის მხრივ.

იმ პირების სამუშაოს შეფასებამ, რომლებსაც ევალებათ მეთაურობისა და ხელმძღვანელობის გაწევა ასევე უნდა მოიცვას შემდეგი:

- რა საშუალებებით უზრუნველყოფენ გენდერული ასპექტების ინტეგრირებას განათლებაში, ტრენინგებსა და სამხედრო ოპერაციებში;
- როგორ მართავენ თავიანთ დაქვემდებარებაში მყოფ ქალებსა და მამაკაცებს;
- როგორ უწყობენ ხელს არადისკრიმინაციული ინსტიტუციონალური კულტურის ჩამოყალიბებას;
- როგორ ახერხებენ სექსუალური ხასიათის შევიწროების, დისკრიმინაციისა და ძალადობის შემთხვევების გამოვლენას (იხილეთ ჩანართი 6); და
- როგორ რეაგირებენ გამოვლენილ დარღვევებზე.

4.5. შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირებისა და ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის გზები

მთელი რიგი ქვეყნებისთვის ცნობილია და დიდ პრობლემას წარმოადგენს შეიარაღებულ ძალებში არსებული სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირებისა და ძალადობის შემთხვევები. მსგავსი შემთხვევებისაგან არც ქალები არიან დაცულები და არც მამაკაცები. მაგალითად, 2012 წელს ფინეთის

შეიარაღებულ ძალებში სამუშაო გარემოს climate survey შესახებ ჩატარებული გამოკითხვის შემდეგ გაირკვა, რომ მამაკაცი ახალწვეულების 14 % და ქალი ახალწვეულების 35 % გამოცდილი ჰქონდათ სექსუალური ხასიათის შევიწროება მსახურობის დროს.⁹ დამრღვევები, როგორც წესი მამაკაცები არიან, თუმცა ხანდახან ქალებიც არიან მათ შორის. ზოგიერთ შემთხვევაში, მსგავსი ქმედებები წარმოადგენენ სამხედრო დისციპლინის კოდექსის დარღვევას; ხოლო სხვა შემთხვევებში კი უკიდურესად მძიმე დანაშაულებებს. აღნიშნული საკითხებისადმი პოლიტიკოსებისა თუ მედიის მხრიდან გამოვლენილმა ყურადღებამ უზიარებელი მრავალი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებს შეემოწმებინათ თავიანთი პროცედურები მსგავსი დარღვევების პრევენციის, მათზე რეაგირებისა და დამნაშავეების დასჯის თვალსაზრისით, მკაცრად ჩატარებული ზედამხედველობის ჩათვლით.

შიდა პოლიტიკები და პრევენცია

აუცილებელია მკაფიო პოლიტიკების, დირექტივების ან ინსტრუქციების შედგენა, რომლის თანახმად:

- შეიარაღებული ძალების ყველა წევრს ექნება უფლება, რომ მათ პატივისცემით მოექცნენ და არ შეულახონ ღირსება და რომ ჰქონდეთ თავიანთი მოვალეობების შესრულების საშუალება დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირებისა და ძალადობის გარეშე;
- მეთაურების მოვალეობა იქნება თავიანთ ნაწილებში მიიღონ აქტიური ზომები დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირების და ძალადობის წინააღმდეგ და უზრუნველყონ ყველა საჩივრის ოპერატიულად, ობიექტურად და დელიკატურად გამოძიება; და
- არ უნდა იქნეს დაშვებული მომჩივანისთვის ან მოწმისათვის სამაგიეროს გადახდა.

მთელ რიგ შეიარაღებულ ძალებში მსგავსი პოლიტიკები ასახულია ქცევის კოდექსებში.¹⁰ მაგალითად, ირლანდიის თავდაცვის სამინისტროში იყენებენ «დადგენილებას ღირსების შესახებ», სადაც დიდი ყურადღება აქვს დათმობილი დამცირებასთან და სექსუალური ხასიათის შევიწროებასთან დაკავშირებულ საკითხებს. ყველა მსგავსი სახის დადგენილებებსა თუ ქცევის კოდექსებს უნდა ამყარებდეს უფრო დეტალური პოლიტიკები და სახელმძღვანელოები, სადაც მკაფიოდ იქნება ახსნილი შემდეგი:

- რა ითვლება მიუღებელ ქცევად დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირებისა და ძალადობის თვალსაზრისით და თუ რა განსხვავებაა ამ ტიპის დარღვევებს შორის;
- რა შეიძლება ჩაითვალოს დანაშაულებრივ ქმედებად დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირებისა და ძალადობის თვალსაზრისით;
- როგორ შეუძლიათ შეიარაღებული ძალების წევრებს საჩივრის შეტანა თუ ისინი მსგავსი ქმედებების მსხვერპლად თვლიან თავს; და

- რა სახის დახმარება და მომსახურება არის ხელმისაწვდომი მსხვერპლისათვის.¹¹

აღნიშნულ პოლიტიკებთან ერთად აუცილებელია რეგულარული ტრენინგებისა და მონიტორინგის ჩატარება. მეთაურებმა უნდა გაიარონ მომზადება შემდეგი საკითხების შესახებ:

- მათი როლი და ვალდებულებები პოზიტიური გარემოს შესანარჩუნებლად, ამაში შედის ისეთი სამუშაო გარემოს შექმნა, სადაც ადგილი არ ექნება დისკრიმინაციას, შევიწროებას, დამცირებასა და ძალადობას (იხილეთ ჩანართი 6);
- სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის დინამიკა და თუ რატომ არიდებენ თავს ქალები და მამაკაცები მსგავსი ქმედებების შესახებ მოხსენების გაკეთებას;
- როგორ რეაგირება გააკეთონ მსგავსი ინციდენტების შემთხვევაში; და
- როგორ აღკვეთონ მომჩივანისთვის სამაგიეროს გადახდა.

ჩანართი 6: მეთაურების საკონტროლო სია სექსუალური ხასიათის თავდასხმების თავიდან ასაცილებლად

- დარღვევების პრევენციის მიზნით შექმენით ისეთი სამუშაო გარემო, რომელიც ორმხრივ პატივისცემაზე და ნდობაზე იქნება დაფუძნებული, სადაც პატივისცემით და გაგებით ეკიდებიან მრავალფეროვნებას და სადაც აფასებენ ყველა წევრის მიერ გაღებული წვლილს.
- ხაზი გაუსვით იმ ფაქტს, რომ სექსუალური სახის თავდასხმა არღვევს შეიარაღებულ ძალებში მყოფი პროფესიონალების ძირითად ღირებულებებს და ამ ტიპის თავდასხმა საბოლოო ჯამში აზარალებს ქვედანაყოფის მთლიანობას და წარმატებული სამხედრო მისიისთვის საჭირო ნდობას.
- ყურადღება გაამახვილეთ თავდაცვის სამინისტროსა და შეიარაღებული ძალების პოლიტიკებზე სექსუალური ხასიათის თავდასხმების შესახებ და შესაძლო სამართლებრივ პასუხისმგებლობაზე, რაც დანაშაულის ჩამდენს დაეკისრება.
- გააკონტროლეთ ორგანიზაციაში არსებული ატმოსფერო და სათანადო ზომების გატარებით გააკეთეთ რეაგირება უარყოფითი ტენდენციის აღმოჩენის შემთხვევაში.

წყარო: აშშ-ს თავდაცვის სამინისტრო, *მეთაურების საკონტროლო სია სექსუალური თავდასხმის არასაიდუმლო მოხსენების შესახებ.*

გასაჩივრება

გასაჩივრების სისტემა უნდა უზრუნველყოფდეს საჩივრის აღძვრის სხვადასხვა საშუალებას შეიარაღებული ძალების წევრის მიერ განხორციელებული სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირებისა ან ძალადობის შესახებ საჩივრის წარდგენისთვის. ოფიციალური საჩივრის შეტანის საშუალებები უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

- სუბორდინაციის სისტემის გვერდის ავლას.
- ნეიტრალური პირის მიმართვას შეიარაღებული ძალების ფარგლებში.
- უშუალოდ სამოქალაქო პოლიციაში განცხადების გაკეთებას ჩადენილი დანაშაულის შესახებ.
- დამოუკიდებელი ზედამხედველობის ორგანოს მიმართვას. ჩვეულებრივ, თუკი არ არის ჩადენილი დანაშაული (და ზოგიერთ ქვეყანაში დანაშაულის ჩადენის შემთხვევაშიც კი) სამხედრო მოსამსახურეს მოეთხოვება პირველ რიგში საჩივრის აღძვრა შეიარაღებული ძალების შიდა გასაჩივრების სისტემის გამოყენებით. თუმცა, უნდა არსებობდეს მექანიზმი, რომლის თანახმად დაზარალებულს ექნება საშუალება გვერდი აუაროს შიდა გასაჩივრების სისტემას, თუკი ამას მტრული დამოკიდებულება მოჰყვება.
- უნდა არსებობდეს კონფიდენციალური საჩივრის აღძვრის საშუალება, რათა დაზარალებულებს ხელი მიუწვდეთ დამხმარე სამსახურებისადმი.

შესაბამის პოლიტიკებში გასაგებად უნდა იყოს მითითებული შემდეგი:

- როგორ უნდა მოხდეს ჩივილის წარდგენა (მაგალითად, უნდა იყოს თუ არა წერილობითი ფორმით) და რა სახის დეტალებს მოიცავდეს;
- როგორ მოხდება საჩივრის მიღების დადასტურება;
- ბრალდებული პირის (პირების) უფლებები;
- გამოძიების პროცესი, (ვადების ჩათვლით); და
- გამოძიების პროცესის რომელ ეტაპზე და რა საშუალებით მიიღებენ მომჩივანი და ბრალდებული ინფორმაციას გამოძიების მსვლელობის შესახებ.

სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების ან დამცირების გამოძიება, რომლებიც წარმოადგენენ არასისხლისსამართლებრივ დანაშაულს

ჩვეულებრივ საჩივრის მიღებისას მეთაურს ევალება წინასწარი შეფასების გაკეთება, იმისათვის რომ გადაწყდეს საჩივრის განხილვა ადმინისტრაციული პროცედურების შესაბამისად უნდა მოხდეს თუ იგი სისხლის სამართლის დანაშაულს წარმოადგენს. აღნიშნულ გადაწყვეტილებაზეა დამოკიდებული სხვადასხვა პროცესების გამოყენება. მეთაურებს და გამომძიებლებს შესაძლოა გაუჭირდეთ ერთმანეთისგან განასხვავონ სექსუალური ხასიათის შევიწროება (ჩვეულებრივ არ წარმოადგენს ხოლმე სისხლის

სამართლის დანაშაულს¹²) და სექსუალური ხასიათის ძალადობა, რომელიც სისხლის სამართლის დანაშაულია. აქედან გამომდინარე ყველა იმ პირს, რომელიც ჩართულია სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროებისა ან დამცირების შესახებ საჩივრების გამოძიებაში მოეთხოვებათ სპეციალური ტრენინგების გავლა შესაბამისი სამხედრო და სამოქალაქო კანონების შესახებ. სისხლის სამართლის დანაშაულში შემავალი სექსუალური ხასიათის შევიწროებისა და ძალადობის შესახებ გამოძიება ქვევითაა განხილული.

დისკრიმინაციის, შევიწროების და დამცირების გამოძიებისას აუცილებელად უნდა იყოს ხელმისაწვდომი დაცვის მექანიზმები:

- მარტივად გასაგები სტანდარტები, რათა ჩატარდეს სამართლიანი, გამჭვირვალე, სრულყოფილი გამოძიება, რომელიც უმოკლეს ვადაში განხორციელდება;
- მარტივად გასაგები სტანდარტები, რომლებიც დაარეგულირებს მომჩივანის კონფიდენციალურობის საკითხს, გამოძიების ვადებს, მსხვერპლისათვის სამაგიეროს გადახდის აღმკვეთ ზომებს და მსხვერპლთან რეგულარული კომუნიკაციის დამყარების მექანიზმებს;
- პოლიტიკა, რომელიც მომჩივანს და დანაშაულში ეჭვმიტანილს საშუალებას მიცემს დაკითხვის დროს თან ახლდეს მესამე მხარე - ეს შესაძლოა იყოს ნდობით აღჭურვილი მესამე მხარე, ადვოკატი ან არჩეული თანამშრომელი;
- პოლიტიკა, რომელიც მომჩივანს საშუალებას მიცემს გვერდი აუაროს მეთაურს, როცა მეთაური წარმოადგენს ჩივილის მიზეზს.

ანგარიშვალდებულების მექანიზმმა უნდა უზრუნველყოს არამარტო დამნაშავეების დასჯა, არამედ ხელმძღვანელებს უნდა დააკისროს პასუხისმგებლობა, რომ მათ არ დაუშვან დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და დამცირების შემთხვევები. იმ შემთხვევაში თუკი მეთაური ვერ ახერხებს დარღვევის დადგენას და შეჩერებას, მაშინ მის მიმართ დისციპლინური ზომები უნდა გატარდეს.

სისხლის სამართლის დანაშაულის გამოძიება, სექსუალური ხასიათის ძალადობის ჩათვლით

შეიარაღებულ ძალებში სისხლის სამართლის დანაშაულთან მიმართებაში სხვადასხვაგვარი მიდგომები არსებობს. ზოგიერთ ქვეყანაში შეიარაღებული ძალების წევრების მიერ ჩადენილი სისხლის სამართლის დანაშაული სამხედრო სასამართლოების მიერ განიხილება (მაგალითად, აზერბაიჯანი, ბელარუსია, ლუქსემბურგი, პოლონეთი, შვეიცარია, თურქეთი და უკრაინა). ზოგიერთ ქვეყანაში კი (მაგალითად, ჩეხეთის რესპუბლიკა, დანია, ფინეთი, გერმანია, იტალია, ნიდერლანდები, ნორვეგია, ესპანეთი და შვედეთი) სამხედრო მოსამსახურის მიერ ჩადენილი სისხლის სამართლის დანაშაული სამოქალაქო სასამართლოს იურისდიქციაში შედის - ყოველ შემთხვევაში თუკი დანაშაული მათ ქვეყანაში ხდება. მესამე მოდელის შესაბამისად ზოგიერთ დანაშაულს სამხედრო სასამართლო განიხილავს, ზოგიერთსაც - სამოქალაქო სასამართლო, რაც დამოკიდებულია დანაშაულის ხასიათზე, დანაშაულის ჩადენის ადგილზე და თუ ვინ არიან

დაზარალებული (დაზარალებულები) და დანაშაულში ექვმიტანილი (ექვმიტანილები) (მაგალითად, ბელგია, კანადა, გაერთიანებული სამეფო, და აშშ). მიუხედავად იმისა, რომ კანადასა და აშშ-ში შეიარაღებული ძალები ინარჩუნებენ იურისდიქციას სისხლის სამართლის საქმეების მოსმენასთან დაკავშირებით, უფლებამოსილება დამოუკიდებელი სამხედრო პროკურორების ხელშია და არა მეთაურების.¹³

წარსულში აღნიშნულ მოდელებთან დაკავშირებული დისკუსიების დროს ყურადღება გამახვილებული იყო ბრალდებულის უფლებების დაცვაზე. თუმცა როდესაც სამხედრო სასამართლო სექსუალური ხასიათის ძალადობასთან დაკავშირებულ საქმეს განიხილავს, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მსხვერპლის უფლებებისა და ინტერესების დაცვა. ამ საჭიროებიდან გამომდინარე აშშ-ს საჰაერო ძალებში დაიწყო მსხვერპლის სპეციალური საკონსულტაციო პროგრამა, რომლის ფარგლებშიც იურისტები იურიდიულ დახმარებას უწევენ სექსუალური სახის ძალადობის მსხვერპლს და იცავენ მათ ინტერესებს.¹⁴

იმ პირებმა, რომლებიც პასუხისმგებლები არიან სექსუალური ხასიათის ძალადობის გამოძიებაზე, უნდა გაიარონ სპეციალური ტრენინგი. იმ საკითხების გარდა, რაც განხილულია თავში „სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების ან დამცირების გამოძიება, რომლებიც წარმოადგენენ არასისხლისამართლებრივ დანაშაულს“ გამოძიებლებმა ასევე უნდა გაიარონ სპეციალური ტრენინგი და მომზადება, იმისათვის რომ მათ გაიგონ მსხვერპლის შესაძლო რეაქციის შესახებ სექსუალურ ძალადობაზე (მათ შორის ისეთი რეაქციები, რომლებმაც შესაძლოა შეამციროს მსხვერპლის, როგორც მოწმის საიმედოობა), ასევე გაეცნონ მსგავსი საქმეების განხილვისას მტკიცებულებებთან დაკავშირებულ სპეციფიურ მოთხოვნებს.

აუცილებლად უნდა არსებობდეს დეტალური სახელმძღვანელოები და სასწავლო კურსები გამოძიების და დაკითხვების ჩატარების შესახებ და თუ როგორ უნდა მოხდეს მტკიცებულებების შეგროვება.¹⁵ ხელმისაწვდომი უნდა იყოს როგორც ქალი ასევე მამაკაცი გამოძიებლები. შესაბამისი გამოცდილების დაგროვების მიზნით ზოგიერთ ქვეყანაში სამხედრო პოლიციისა და პროკურატურის თანამშრომლები იგვევ მომზადებას გადიან სექსუალური ძალადობის შესახებ, რასაც გადიან სამოქალაქო გამოძიებლები და პროკურორები. აშშ-ს შეიარაღებულ ძალებში ახლახან შეადგინეს კურსები გამოძიებლებისთვის, რომლებიც იძიებენ სექსუალური ხასიათის თავდასხმის შემთხვევებს, ზოგიერთ სამსახურებში გამოყოფილი ყავთ თანამშრომლები, რომლებიც გამოცდილები არიან სექსუალური ხასიათის ძალადობასთან დაკავშირებული დანაშაულებების გამოძიებაში.

მსხვერპლს უნდა ჰქონდეს სამოქალაქო სასამართლოში გასაჩივრების შესაძლებლობა, რათა მოხდეს სამხედრო პროკურატურის ნებისმიერი გადაწყვეტილების გადასინჯვა და ამავდროულად მსხვერპლს საშუალება უნდა ჰქონდეს გააგრძელოს დამხმარე სამსახურებით სარგებლობა.

სასამართლო პროცესი სექსუალური ძალადობის შესახებ

სამოქალაქო თუ სამხედრო მოსამართლეები დიდ როლს თამაშობენ იმ სასამართლო პროცესების მართვაში, რომლებიც სექსუალური ძალადობის შესახებ მიმდინარეობს, ვინაიდან მათ შეუძლიათ მხარი დაუჭირონ ან უგულვებელყოფონ სისხლის სამართლებრივი დევნის წარმოებას. ყველა მოსამართლემ უნდა გაიაროს ტრენინგი სექსუალური ძალადობის ხასიათისა და გავლენის შესახებ. ტრენინგმა უნდა მოიცვას ისეთი საკითხები, როგორცაა მიღებული ტრამვის გავლენა მსხვერპლის მიერ მიცემულ ჩვენებაზე, ასევე „მითები გაუპატიურების შესახებ“- გაუპატიურების გარშემო არსებული მცდარი შეხედულებები.¹⁶ ჩანართი 7 ჩამოთვლილია დაცვის ის მექანიზმები, რაც სექსუალური ძალადობის შესახებ სასამართლო პროცესის დროს არის საჭირო, მიუხედავად იმისა საქმე განიხილება სამოქალაქო თუ სამხედრო სასამართლოზე.

ჩანართი 7 - დაცვის მექანიზმები, რაც უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სექსუალური ძალადობის შესახებ სასამართლო პროცესის წარმართვისას

- კონფიდენციალურობის დაცვის ზომები, რათა პრესისგან და საზოგადოებისგან დაცული იყოს ინფორმაცია მსხვერპლის ვინაობის შესახებ, მაგალითად საჯარო დოკუმენტაციაში არ იყოს გაჟღერებული მსხვერპლის სახელი.
- მტკიცებულებების შეგროვების წესები და პროცედურები, რომელიც უგულვებელყოფს სექსისტურ მიდგომას ქალის თანხმობის შესახებ. მაგალითად, წესებში დაკონკრეტებული უნდა იყოს, რომ დასკვნა ქალის მხრიდან თანხმობის შესახებ არ უნდა იქნეს გამოტანილი თუკი ადგილი აქვს ძალადობას, ასევე არ უნდა ჩაითვალოს თანხმობად მსხვერპლის დუმილი ან წინააღმდეგობის არ გაწევა. ადგილი არ უნდა ჰქონდეს დამატებითი მტკიცებულების ან წინააღმდეგობის გაწევასთან დაკავშირებული მტკიცებულების წარდგენის შესახებ მოთხოვნას.
- მტკიცებულებების შეგროვების წესები და პროცედურები, რომელიც აღკვეთს მსხვერპლის „რევიქტიმიზაციას“, მაგალითად, შეკითხვების დასმა სექსუალური გამოცდილების ან კაბის შესახებ, ან მსხვერპლის „ცუდ რეპუტაციასთან“ დაკავშირებული მტკიცებულებების წარდგენა.
- სასამართლო პროცესის მართვის წესები, რომელიც მოსამართლეს აძლევს უფლებას აღკვეთოს დაცვის ადვოკატის მიერ მსხვერპლის დამცირება ან გამწარება.
- მსხვერპლის მხარდასაჭერი ზომები, რათა გაუდვილონ მსხვერპლს ჩვენების მიცემა, მაგალითად, ნება დართონ მსხვერპლს სასამართლოზე გვერდით ჰყავდეს ადამიანი, ვინც მხარში უდგას.
- კომუნიკაცია მსხვერპლსა და ადვოკატს/მრჩეველს შორის რჩება კონფიდენციალურად („პრივილეგიური“) მანამდე სანამ მსხვერპლი თავად არ იტყვის უარს აღნიშნულ პრივილეგიაზე.

წყარო: Kim Thuy Seelinger, Helene Silverberg and Robin Mejia, „The investigation

prosecution of sexual violence“ – Sexual Violence & Accountability Project Working Paper Series «სექსუალურ ძალადობასთან დაკავშირებული საქმეების გამოძიება და სასამართლოს წესით დევნა», სექსუალური ძალადობის და ანგარიშვალდებულების პროექტის სამუშაო პუბლიკაციის სერიიდან (ბერკლი, კალიფორნიის

and prosecution of sexual violence“ – Sexual Violence & Accountability Project Working Paper Series «სექსუალურ ძალადობასთან დაკავშირებული საქმეების გამოძიება და სასამართლოს წესით დევნა», სექსუალური ძალადობის და ანგარიშვალდებულების პროექტის სამუშაო პუბლიკაციის სერიიდან (ბერკლი, კალიფორნიის უნივერსიტეტი, 2011), გვ. 45-47,51.

გადაყვანის მექანიზმები

დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირების ან ძალადობის მსხვერპლს ესაჭიროება სხვადასხვაგვარი დახმარება. კარგი პრაქტიკა მოიცავს შემდეგს:

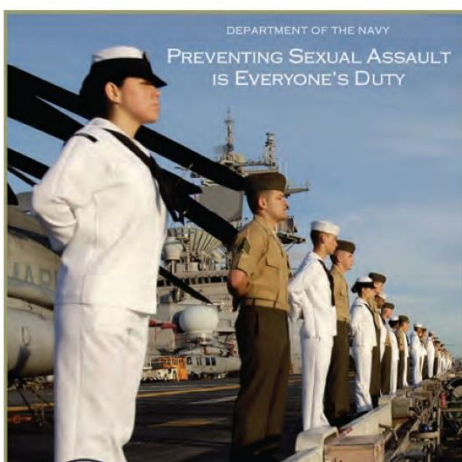
- საკონტროლო სიას მეთაურებისათვის და/ან იმ პირებისთვის, რომლებიც პირველად დახმარებას უწევენ მსხვერპლს. აღნიშნულ სიაში მოცემული უნდა იყოს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რა მოეთხოვებათ აღნიშნულ პირებს მსხვერპლის დაუყოვნებელი დაცვის და დახმარების უზრუნველსაყოფად, ისე რომ ხელი არ შეეშალოს გამოძიებას;¹⁷
- გადაუდებელი სამედიცინო, ფსიქოლოგიური და იურიდიული სამსახურების ხელმისაწვდომობას ოფიციალური საჩივრის აღძვრის გარეშე. ამაში შედის სამოქალაქო სამსახურები სექსუალური ძალადობის შესახებ, სადაც მსხვერპლს დახმარებას გაუწევენ შესაბამისი სპეციალისტები;
- მომსახურების სფეროს გაფართოებას სამხედრო პერსონალის მეუღლეებისათვის, სამხედრო პერსონალის და კონტრაქტით აყვანილი სამოქალაქო პირების კმაყოფაზე მყოფ ოჯახის სრულწლოვან წევრებზე;
- დაჩქარებული გადაყვანის პროგრამა, რომელიც საშუალებას მისცემს მომჩივანს და მის ოჯახს გამოძიების დასრულებამდე იყვნენ გადაყვანილები სხვა ბაზაზე ან მეთაურის დაქვემდებარებაში;
- მსხვერპლსა და მის ადვოკატებს/მრჩეველებს შორის კომუნიკაციის კონფიდენციალურობის დაცვა; და
- სამოქალაქო სექტორის პრაქტიკის გამოყენება, მაგალითად, ნდობის ტელეფონის არსებობა და სხვადასხვა მომსახურების უზრუნველყოფა.

მთელ რიგ შეიარაღებულ ძალებში სუბორდინაციის სისტემის გარეთ არსებობენ სპეციალისტები, რომლებიც მომზადებულები არიან დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირების ან ძალადობის მსხვერპლს (ზოგიერთ შემთხვევაში კი ბრალდებულისთვის) გაუწიონ დახმარება და მიცენ შესაბამისი რჩევა. ირლანდიაში დანიშნულები არიან საკონტაქტო პირები; დანიაში - მრჩეველები; გერმანიაში - თანაბარი შესაძლებლობებზე პასუხისმგებელი ოფიცრები; ხოლო აშშ-ში თანაბარ შესაძლებლობებზე პასუხისმგებელი პერსონალის გარდა ჰყავთ სპეციალური კოორდინატორები, რომლებსაც ევალებათ სექსუალური თავდასხმის შემთხვევებზე რეაგირება.¹⁸

სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირებისა და ძალადობის ნიადაგზე აღძრული საჩივრების მართვის მონიტორინგი

შეიარაღებული ძალების პირადი შემადგენლობის მხრიდან აღძრული საჩივრები და მათი გადაჭრის გზები ინტენსიურად უნდა შემოწმდეს და შეფასდეს. შეიარაღებულმა ძალებმა უნდა მიიღოს შემდეგი ზომები:

- მოახდინოს სხვადასხვა ტიპის სამართალდარღვევის განსაზღვრებების (მაგალითად, სექსუალური ხასიათის შევიწროება, სექსუალური ხასიათის ძალადობა) და საჭიროების შემთხვევაში გადაჭრის შესაძლო საშუალებების (მაგალითად, მტკიცებულებით გამყარებული ან მტკიცებულებების გარეშე) სტანდარტიზაცია, რათა მოხდეს მონაცემთა შედარება.
- სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირებისა და ძალადობის შესახებ აღძრული საჩივრების, ასევე გამოძიებების, კვლევის შედეგებისა და მიღებული გადაწყვეტილებების შესახებ აღრიცხვის წარმოება, (გასაიდუმლოებული უნდა იყოს ინფორმაცია მომჩივანების და დამნაშავეების ვინაობის შესახებ).
- რეგულარულად გადაიხედოს სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირების და ძალადობის შესახებ აღძრული საჩივრები, რათა დადგინდეს ტენდენციები და შემოწმდეს პროცედურებისა და სანქციების თანმიმდევრობა, გამჭვირვალობა და სამართლიანობა. თუკი გამოვლინდება, რომ ბალანსი დაირღვა მომჩივანის მიერ საჩივრის გამოტანის, წარუმატებელი გამოძიების, დაუსაბუთებელი საჩივრების ან დამნაშავის შესაბამისად დასჯის თვალსაზრისით, მაშინ აუცილებელია მიზეზების დადგენა. შესწავლილი უნდა იქნეს აღნიშნული დარღვევების მიზეზები, რაშიც შედის შესაბამისი ზედამხედველობის, ტრენინგისა და/ან ბუნდოვანი პოლიტიკებისა და ინსტრუქციების ნაკლებობა.



*პლაკატი რომელიც აშშ-ს საზღვაო ძალებმა გამოიყენა 2010 წელს ღონისძიებაზე «ინფორმირების თვე სექსუალური ხასიათის თავდასხმის შესახებ». 2010 წელს აღნიშნული კამპანიის დროს ყურადღება გამახვილდა სექსუალური თავდასხმის გავლენაზე სამხედრო მისიების შესრულების დროს.
ფოტო: აშშ-ს საზღვაო ძალები, 2010.*

- საფუძვლიანად შემოწმდეს მომჩივანი პირების მიმართ ხომ არ ტარდება უსამართლო დისციპლინარულ ზომები სამაგიეროს გადახდის მიზნით (მაგალითად, როცა მომჩივანი პირი, რომელიც სექსუალური ხასიათის ძალადობის შესახებ ჩივის დისციპლინარული სასჯელით ისჯება ოჯახური დალატის გამო).
- მკაფიო სტრატეგიის ქონა სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირების და ძალადობის შესახებ აღძრული საჩივრებიდან გამოცდილების მისაღებად და საჩივრების მიმოხილვის შემდგომ ცვლილებების შეტანა ტრენინგებში, პოლიტიკაში და ქმედებებში.
- სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირების და ძალადობის ნიადაგზე აღძრული საჩივრების რაოდენობის შესახებ სტატისტიკური მონაცემების გამოქვეყნება; ასევე უნდა გამოქვეყნდეს მონაცემები ჩივილის ხასიათსა და მათ შედეგებზე. საჩივრის განხილვის არცერთ ეტაპზე არ უნდა მოხდეს ისეთი დეტალის გამოქვეყნება, რომელიც მსხვერპლის ვინაობის დადგენას შეუწყობს ხელს.
- რეგულარულად უნდა მოხდეს ანგარიშგება გარე ზედამხედველობის ორგანოებთან, როგორცაა პარლამენტი, ობუდსმენის ინსტიტუტი ან ეროვნული ადამიანის უფლებათა კომისია, იმის შესახებ თუ რა ზომები გატარდა სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების და ძალადობის შემთხვევების შესამცირებლად და აღმოსაფხვრელად.

საჩივრების გულდასმით განხილვის გარდა, საჭიროა აქტიური ზომების მიღება სექსუალური ხასიათის შევიწროების, დამცირების და ძალადობის შემთხვევების გასაკონტროლებლად, რაც შესაძლებელია სამუშაო ადგილზე გამოკითხვების ჩატარების, ფოკუს ჯგუფებისა და სამსახურიდან წასვლის დროს გასაუბრების მეშვეობით განხორციელდეს (იხილეთ მაგალითი 4 და მაღლა მოცემული ქვეთავი - «კადრების შენარჩუნების, მათი განთავსების და სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვის პროცესების მონიტორინგი»).

მაგალითი 4 - სექსუალური ხასიათის შევიწროების და ძალადობის შემთხვევების მონიტორინგი აშშ-ს შეიარაღებულ ძალებში

აშშ-ს შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური ხასიათის თავდასხმები კონტროლდება მოქმედი სამხედრო პირადი შემადგენლობის გამოკითხვის საშუალებით, რომელიც ეხება სამუშაო პირობებსა და გენდერულ საკითხებს. ეს არის ონ-ლაინ გამოკითხვა, რომელიც განხორციელა თავდაცვის პირადი შემადგენლობის მონაცემთა ცენტრმა 1995, 2002, 2006, 2010 და 2012 წლებში. აღნიშნული ონ-ლაინ გამოკითხვის მიშედეგად ხდებოდა ინფორმაციის მიღება ასაკოვანი 17 დღის განმავლობაში

ასახულია თუ რამდენად კმაყოფილია პირადი შემადგენლობა დამხმარე სამსახურების მუშაობით, ასევე თუ როგორ აღიქვამენ ისინი სექსუალური ხასიათის თავდასხმების შესახებ არსებულ პოლიტიკებს, პრაქტიკებსა და ტრენინგებს. ამ გამოკითხვაში 2012 წელს მონაწილეობა მიიღო აშშ-ს შეიარაღებული ძალების სხვადასხვა სამსახურის 22 792 მოქმედი სამხედრო პერსონალმა.

მონაცემთა დაჯგუფება

გამოკითხვის ანგარიშში მონაცემები სუბიექტის სქესისა და შეიარაღებული ძალების სახეობის მიხედვით არის დაჯგუფებული. აღნიშნული მონაცემები გასული წლის მონაცემებთან არის შედარებული. მაგალითად 2012 წელს მონაცემებმა აჩვენეს, რომ ქალების 6.1 პროცენტზე და მამაკაცების 1.2 პროცენტზე სექსუალური ხასიათის თავდასხმა განხორციელდა გასული 12 თვის განმავლობაში. ქალებისთვის ეს იყო მნიშვნელოვანი ზრდა 2010 წელს დაფიქსირებულ 4.4 პროცენტთან შედარებით. ქალი მსხვერპლის 66 პროცენტმა და მამაკაცი მსხვერპლის 81 პროცენტმა არ შეატყობინეს სამხედრო ხელმძღვანელობას სექსუალური ხასიათის თავდასხმის შესახებ.

ორგანიზაციული გარემო

კითხვარის ნაწილი, რომელიც ეხება ორგანიზაციაში არსებულ გარემოს მოიცავს შეკითხვებს, რის მიხედვითაც ფასდება სამხედრო პერსონალის მზადყოფნა ჩაერიოს ისეთ სიტუაციებში, როცა მათი აზრით ვინმე სექსუალური ხასიათის თავდასხმას აპირებს. აღნიშნული ინფორმაცია საშუალებას აძლევს ცალკეულ მეთაურებს შეაფასონ თუ რამდენად კარგად ესმით მათი ქვედანაყოფების სამხედრო მოსამსახურეებს პრევენციასთან დაკავშირებული კონცეფცია, გრძნობენ თუ არა ქვედანაყოფების სამხედრო მოსამსახურეები, რომ მათ შეუძლიათ თავი გაართვან აღნიშნულ სიტუაციას და არის თუ არა საჭირო შემდგომი ტრენინგის მიღება.

აღნიშნული გამოკითხვების მეშვეობით მიღებული მონაცემები გამოიყენება თავდაცვის სამინისტროს ყოველწლიურ ანგარიშში, რომელიც კონგრესისთვის მზადდება და წარმოადგენს სექსუალური სახის თავდასხმების პრევენციის, ტრენინგის, მსხვერპლზე მზრუნველობის და ანგარიშვალდებულების მიზნების დადგენის საფუძველსა და კატალიზატორს.

წყარო: აშშ-ს თავდაცვის პირადი შემადგენლობის მონაცემთა ცენტრი, «2012 წლის მოქმედი პირადი შემადგენლობის გამოკითხვა სამუშაო პირობებისა და

წლის მოქმედი პირადი შემადგენლობის გამოკითხვა სამუშაო პირობებისა და გენდერული საკითხების შესახებ:», თავდაცვის ტექნიკური საინფორმაციო ცენტრი, 2013; «თავდაცვის სამინისტროს ყოველწლიური ანგარიში შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური თავდასხმების შესახებ: ფისკალური წელი 2012», აშშ-ს თავდაცვის სამინისტრო, 2012, თავი 1, გვ. 7-8.

4.6. შეიარაღებული ძალების წევრების მიერ სამოქალაქო პირისადმი განხორციელებული სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაციის, სექსუალური ხასიათის ძალადობის და ოჯახური ძალადობის პრევენცია და გადაჭრის გზები

შეიარაღებული ძალები მთელი ისტორიის განმავლობაში სექსუალური ხასიათის ძალადობას სამოქალაქო მოსახლეობის წინააღმდეგ იყენებდა, როგორც იარაღს. მართალია თანამედროვე შეიარაღებული ძალები გამობენ მსგავს ქცევებს, თუმცა ხშირად მეთაურები პატიობენ სამხედროებს თუკი ისინი ადგილობრივ ქალებთან, ბავშვებთან და/ან მამაკაცებთან სექსუალური სახის ურთიერთობის დამყარებას ცდილობენ. ადგილობრივი ქალების, ბავშვების და ბიჭების მიმართ განხორციელებული ძალადობის ცალკეული შემთხვევები კვლავ რჩება გავრცელებულ მოვლენად. გაერომ აკრძალა აღნიშნული ქმედებები თავის მისიებში, როგორც

«სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაცია და ძალადობა» და დაადგინა, რომ ადგილობრივი მოსახლეობის წევრების ექსპლუატაცია, სქესობრივი ურთიერთობის დამყარების მიზნით ფულის შეთავაზების ჩათვლით იწვევს მოსახლეობის მხრიდან ნდობის დაკარგვას და ზიანს აყენებს მთლიანად მისიას. ნატოს-ს ადამიანებით ვაჭრობის წინააღმდეგ პოლიტიკის თანახმად მსგავსი ქცევები ზოგ შემთხვევაში ადამიანებით ვაჭრობას უწყობს ხელს, რაც თავისთავად გავლენას ახდენს კრიმინალური ორგანიზაციების დაფინანსებაზე. ის სამხედრო მოსამსახურეები, რომლებიც ანალოგიურად იქცევიან შეიარაღებული ძალების რეპუტაციას ლახავენ.

ზედამხედველობის სტრუქტურებმა უნდა აღკვეთოს და უფრო ეფექტურად უნდა მოაგვაროს მსგავსი დარღვევები. შეიარაღებულმა ძალებმა ასევე უნდა მიაქციონ ყურადღება სამხედრო პერსონალის ოჯახებში მომხდარი ძალადობის შემთხვევებს და მათ უნდა მიიღონ შესაბამისი ზომები ძალადობის პრევენციისა და მათზე რეაგირების გაკეთების მიზნით.

შეიარაღებული ძალების პოლიტიკები და პრევენცია

შეიარაღებულ ძალებს უნდა ჰქონდეს მკაფიო და განხორციელებადი სტანდარტები, ქცევის კოდექსები, პოლიტიკები, სახელმძღვანელოები და პროგრამები სამხედრო პირების მიერ სამოქალაქო მოსახლეობის ექსპლუატაციისა და მათზე ძალადობის განხორციელების აღსაკვეცად, როგორც სამხედრო მისიის დროს, ასევე ყაზარმაში ცხოვრებისა თუ სამოქალაქო გარემოში ყოფნისას. გაეროს სტანდარტები სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაციისა და ძალადობის პრევენციის შესახებ აუცილებლად უნდა იყოს დაცული პირადი შემადგენლობის მიერ. ამისათვის საჭიროა სტანდარტების ასახვა სისხლის სამართლის ან სამხედრო კანონმდებლობაში ან მათ ბრძანების სახით გამოცემა. გარდა ამისა, შეიარაღებულ ძალებს ესაჭიროება მკაფიო და პრაქტიკული სახელმძღვანელო პრინციპები შემდეგი საკითხებთან მიმართებაში:

- აკრძალული ქცევების ჩამონათვალი - როგორცაა ფულის გადახდა სექსუალური ურთიერთობის სანაცვლოდ; ან სექსუალური ურთიერთობის დამყარება 18 წლამდე ასაკის ადამიანთან;
- სამხედრო პირისთვის აკრძალული დაწესებულებების ჩამონათვალი (მაგ., ბორდელები და სტრიპტიზ კლუბები), ასევე სამხედრო ოპერაციების რეგიონში არსებული ის კონკრეტული დაწესებულებები, რომლებიც ასევე აკრძალულია სამხედროებისათვის;
- საჩივრის აღძვრის, გამოძიების, დისციპლინარული ზომების მიღებისა და ანგარიშგების პროცედურები;
- თითოეული პირის ვალდებულება, რომელმაც შეიტყო სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაციის ან ძალადობის შემთხვევის შესახებ მოახსენოს ზემდგომს ან დაიწყოს გამოძიება (თანამდებობიდან გამომდინარე); და
- რომ სამეთაურო შემადგენლობის თითოეული წარმომადგენელი, რომელიც ვერ შეასრულებს თავის მოვალეობას სექსუალური ექსპლუატაციის ან ძალადობის პრევენციის თუ დასჯითი ზომების მიღების თვალსაზრისით დაეკისრებათ პასუხისმგებლობა.¹⁹

აუცილებელია ტრენინგების ჩატარება ორგანიზაციული კულტურის შესაქმნელად, რომელშიც მთელ პირად შემადგენლობას კარგად ექნება გააზრებული პოლიტიკები და სისრულეში მოიყვანენ მათ, ხოლო მეთაურები გააკონტროლებენ პირადი შემადგენლობის ნორმებთან თავსებადობას, საჭიროების შემთხვევაში კი აღკვეთენ დარღვევას და დასჯიან დამნაშავეს (იხილეთ მაგალითი 5).

მაგალითი 5 - შვედეთის შეიარაღებული ძალების პირადი შემადგენლობის ქცევის კოდექსი საერთაშორისო მისიებში მონაწილეობისას

2004 წელს შემუშავებული შვედეთის შეიარაღებული ძალების ქცევის კოდექსი ეფუძნება ეთიკის წესებსა და ქცევის კოდექსს, რომელიც შეიმუშავეს დაინტერესებულმა მხარეებმა. დაინტერესებულ მხარეებში შედიან შეიარაღებული ძალების სამუშაო ჯგუფი გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციის 1325 დანერგვის თაობაზე, საგარეო საქმეთა სამინისტრო, ნაციონალური სისხლის

რეზოლუციის 1325 დანერგვის თაობაზე, საგარეო საქმეთა სამინისტრო, ნაციონალური სისხლის სამართლის გამოძიების დეპარტამენტი, შვედეთის საერთაშორისო განვითარების და თანამშრომლობის სააგენტო და სასამართლოს ადმინისტრაცია, ასევე შვედეთის არასამთავრობო ორგანიზაციები. ქცევის კოდექსის თანახმად სამხედრო მოსამსახურეებს საზღვარგარეთ მუშაობისას აკრძალული აქვთ სექსუალური მომსახურებით სარგებლობა, ამაში შედის სქესობრივი ურთიერთობის სანაცვლოდ სხვადასხვა გადასახადების, ქირის და ა.შ. გადახდა. კოდექსი აგრეთვე კრძალავს ისეთი დაწესებულებების სტუმრობას, როგორცაა სტრიპტიზ კლუბები «თუკი ამას მოჰყვება ისეთი დანაშაულებრივი ქმედების ხელის შეწყობა, როგორცაა სექსით ვაჭრობა და სხვა დამნაშავეობრივი ქმედებები». ყველა ჯარისკაცი და ოფიცერი ვალდებულია ხელი მოაწეროს ქცევის კოდექსს იმის ნიშნად, რომ ისინი გაეცნენ კოდექსის შინაარსს და მზად არიან შეასრულონ მოთხოვნები.

ტრენინგი

აღნიშნულ საკითხზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით და იმისათვის, რომ მოამზადონ მეთაურები ქცევის კოდექსის გატარებაში შვედეთის შეიარაღებული ძალები ქალთა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციასთან Kvinna till Kvinna ერთად ატარებენ ტრენინგებს გენდერის, პროსტიტუციის და ტრეფიკინგის შესახებ, რომელიც განსაზღვრულია იმ სამხედრო პერსონალისთვის, რომელთა გაგზავნაც ხდება საზღვარგარეთ.

ქცევის კოდექსის გატარება

ქცევის კოდექსის სერიოზული დარღვევა განიხილება სისხლის სამართლის ნორმების შესაბამისად, მაშინ როდესაც შედარებით მსუბუქი დანაშაული ისჯება მოცემულ სამეთაურო რგოლის ფარგლებში დისციპლინარული ზომების გატარებით. ის ჯარისკაცები, რომლებიც ამყარებენ სექსუალურ ურთიერთობას ადგილობრივ ქალებთან იგზავნიან თავიანთ სამშობლოში. არმიის ტაქტიკური მეთაურობის ხელმძღვანელმა კოსოვოში ბორნ ერკისონმა აღნიშნა, რომ მანამდე სანამ კოსოვოში გააგზავნიდნენ მის ყურამდე მივიდა ჭორები ტრეფიკინგისა და პროსტიტუციის შესახებ. იგი დაუკავშირდა იურიდიულ მრჩეველს და სამხედრო პოლიციის კომისარს და გასცა ბრძანება გამოძიების დაწყების თაობაზე. ჭორები გამართლდა; სამი ჯარისკაცი დააბრუნეს სამშობლოში და გაასამართლეს მეძავეებთან ურთიერთობის გამო.

წყარო: «ეთოს ქცევის კოდექსი უსაფრთხოების პოლიტიკურ-სამხედრო ასპექტებთან დაკავშირებით - ყოველწლიური ინფორმაციის გაზიარება ქცევის კოდექსის გატარების შესახებ - მონაწილე ქვეყანა: შვედეთი», შვედეთის მუდმივი დელეგაცია ეუთოში, 2011; «უშიშროების საბჭოს რეზოლუციის იმპლიმენტაციის მიზნით (UNSCR) 1325 შვედეთის მიერ მიღებული ზომების ჩამონათვალი», შვედეთის მუდმივი წარმომადგენლობა გაეროში, 2004; შარლოტ ისაკსონი, «Genderforce: რატომ არ განვახორციელებთ ეს უფრო ადრე?», openDemocracy.net, 2012 წლის 29 ნოემბერი; Genderforce, კარგი და ცუდი მაგალითები: საერთაშორისო მისიების დროს გაეროს რეზოლუციის 1325 შესაბამისად მუშაობის შედეგად მიღებული გაკვეთილები (Uppsala:Genderforce, 2007).

ზოგიერთ ქვეყანაში სამოქალაქო პოლიციას არა აქვს უფლება რეაგირება გააკეთოს სამხედრო ბაზაზე მომხდარი ოჯახური ძალადობის შემთხვევაზე. იმ პირებს, რომლებიც სამხედრო პარტნიორების მიერ ჩადენილი ოჯახური ძალადობის მსხვერპლს წარმოადგენენ და თვით მოძალადეებს შესაძლოა არ სურდეთ სამხედრო სამსახურებით უზრუნველყოფილი დახმარებისა და ფსიქოლოგიური კონსულტაციით სარგებლობა. აუცილებელია შემუშავდეს პოლიტიკები შესაბამისი იურისდიქციის და სამოქალაქო და სამხედრო პოლიციის უფლებამოსილების, იუსტიციისა და დამხმარე სამსახურების თვალსაზრისით, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მსხვერპლის ეფექტური დაცვა და ასევე დამხმარე სამსახურების ხელმისაწვდომლობა, ხოლო დამნაშავეები დაისაჯონ პრევენციის განხორციელების ფარგლებში. მაგალითად, აშშ-ში არსებობს მკაფიო პოლიტიკა, რომლის თანახმად «მეთაურებს ყველა დონეზე აქვთ უფლება შესაბამისი ზომები მიიღონ, რათა აღკვეთონ ოჯახური ძალადობა, დაცვან მსხვერპლი და პასუხისმგებლობაში მიცენ დამნაშავეები».²⁰ მეთაურები ვალდებული არიან მოამზადონ მოხსენება ოჯახური ძალადობის შესახებ და გამოსცენ ბრძანებები დაცვის შესახებ.

საჩივრის მიღებისა და განხილვის მექანიზმები

როცა საჩივარი საკუთარ ქვეყანაში განთავსებულ შეიარაღებულ ძალებს ეხება, ყველა მოქალაქეს უნდა შეეძლოს ამის შესახებ მიმართოს მეთაურს, პოლიციას ან დამოუკიდებელ ორგანოს, როგორცაა ომბუდსმენის ინსტიტუტი ან პროკურატურა. აუცილებლად უნდა არსებობდეს საჩივრის შეტანის სხვადასხვა საშუალება, მაგალითად, ყაზარმებში და სამხედრო ობიექტებში, პოლიციის ნაწილებში. საჩივრის შეტანა ასევე უნდა ხდებოდეს უფასო სატელეფონო ხაზების ან უფასო საფოსტო მისამართებისა და ელექტრონული ფოსტის საშუალებით. მაგალითად, რუანდაში გენდერთან დაკავშირებულმა განყოფილებამ არმიაში ორგანიზება გაუკეთა უფასო ცხელ ხაზს, სამხედრო მოსამსახურეების მხრიდან ჩადენილი ძალადობის შესახებ საჩივრების მისაღებად.²¹

ბევრად უფრო რთულია საჩივრის შეტანასთან დაკავშირებული პროცესების ხელმისაწვდომლობის უზრუნველყოფა სამხედრო ოპერაციების ზონებში. ინფორმაცია საჩივრებთან დაკავშირებული პროცედურების შესახებ თვალსაჩინო ადგილას უნდა იყოს განთავსებული სამხედრო ობიექტებსა თუ სხვა საზოგადოებრივ ადგილებში. აღნიშნული ინფორმაცია ასევე უნდა მიაწოდონ იმ ორგანიზაციებს, რომლებიც ქალებს იურიდიულ და სოციალური სახის დახმარებას უწევენ. ინფორმაცია ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ადგილობრივი მოსახლეობისთვის გასაგებ ენაზე/ენებზე და იმგვარად უნდა იყოს ილუსტრირებული, რომ იგი გასაგები იყოს იმ ადამიანებისთვისაც, რომლებსაც არ შეუძლიათ კითხვა. მომჩივანს უნდა შეეძლოს საჩივრის შეტანა მშობლიურ ენაზე და ასევე ზეპირი საშუალებით.

სექსუალურ ნიადაგზე განხორციელებული ექსპლუატაციის, სექსუალური და ოჯახური ძალადობის გამოძიება

საჩივრების გამოძიება სამხედრო მოსამსახურეების მხრიდან მოსახლეობის სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაციის ან ძალადობის შემთხვევების და ასევე სამხედრო ოჯახებში ოჯახური ძალადობის ფაქტების შესახებ უნდა განხორციელდეს გარატიების უზრუნველყოფით და მსხვერპლის მხარდამჭერი ზომების მიღებით, რაც განხილულია წინამდებარე სახელმძღვანელოს თავში 4.5 «*შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური სახის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირებისა და ძალადობის პრევენცია და გადაჭრის გზები*». კერძოდ, ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ზომები, რაც დაზარალებულის და მოწმეების ფიზიკურ დაცვას და/ან სოციალური სახის დახმარებას უზრუნველყოფს. მომჩივანებმა და მოწმეებმა შესაძლოა თავი შეიკავონ საჩივრის შეტანაზე შურისძიების შიშის გამო. სექსუალური ხასიათის ძალადობის მსხვერპლს შესაძლოა ასევე ჰქონდეს სტიგმატიზაციის, განდევნის, საკუთარი ოჯახის ან საზოგადოების მხრიდან გამოვლენილი ძალადობის შიში. ქალები და მამაკაცები, რომლებიც იტანჯებიან ოჯახური ძალადობის გამო სამხედრო პირების ოჯახებში, არ აცხადებენ ხოლმე ამის შესახებ მოძალადის კარიერის ხელის შეშლის შიშის გამო.

თუკი სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაცია ან ძალადობა ხდება საზღვარგარეთ სამხედრო მისიის დროს, მაშინ ხშირ შემთხვევაში საქმეს შეიარაღებული ძალების სამხედრო იუსტიცია განიხილავს და არა ადგილობრივი იუსტიციის სისტემა. გაეროს

რეკომენდაციის თანახმად უნდა გაიმართოს სამხედრო-საველე სასამართლო იმ ქვეყანაში, სადაც მოხდა დანაშაული. ყველაფერი უნდა გაკეთდეს იმისათვის, რომ სამხედრო მისიას ჰქონდეს სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაციის, სექსუალური და ოჯახური ძალადობის შემთხვევების სრულყოფილად გამოძიების საშუალება.²²

მონიტორინგი და გარე ზედამხედველობა

მოსახლეობის სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაციის ან ძალადობის შემთხვევების და ასევე სამხედრო ოჯახებში ოჯახური ძალადობის ფაქტების აღკვეთის და მოგვარების მონიტორინგის სისტემა უნდა შეესაბამებოდეს აღნიშნულ სფეროში არსებულ კარგ პრაქტიკას, რაც მოცემულია ქვეთავში «*სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირებისა და ძალადობის ნიადაგზე აღძრული საჩივრების მართვის მონიტორინგი*».

ძალადობის შემთხვევების გამოსავლენად განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია დამოუკიდებელი წყაროებიდან მიღებული მონაცემების გამოყენება, როგორცაა ადგილობრივი და საერთაშორისო ადამინის უფლებათა დაცვის ორგანიზაციები და ქალთა მომსახურების დაწესებულებები.

ქვედანაყოფებმა, რომლებიც დისლოცირებულია საზღვარგარეთ პასუხი უნდა აგონ ადგილობრივი ხელისუფლების წინაშე სამხედრო მოსამსახურის მიერ ადგილობრივი მოსახლეობის მიმართ ნებისმიერი სახის დანაშაულებრივი ქმედების ჩადენისათვის, დამნაშავეები ასევე ანგარიშვალდებულები იქნებიან თავიანთი ქვეყნის სამოქალაქო ხელისუფლების წინაშე, რაშიც შედის პარლამენტი, ობუდცემენის ინსტიტუტები და ეროვნული ადამიანის უფლებათა დამცველი ინსტიტუტები.



5

დასკვნა

გენდერული ასპექტების ინტეგრირება შეიარაღებული ძალების ზედამხედველობის სისტემის მექანიზმში უაღრესად მნიშვნელოვანია თანამედროვე სამხედრო ოპერაციების მოთხოვნებთან თავსებადობის უზრუნველსაყოფად, შეიარაღებული ძალების პოტენციალის რეალიზებისათვის პირადი შემადგენლობის დაკომპლექტების თვალსაზრისით და მაღალი პროფესიონალიზმის დონის შესანარჩუნებლად. აუცილებელია ქალების სრული ჩართვა სამხედრო მისიებში, ხოლო მთელი პირადი შემადგენლობა და სტრუქტურები მზად უნდა იყვნენ გადაჭრან სამხედრო ოპერაციების დროს წამოჭრილი გენდერთან დაკავშირებული საკითხები. ბოლო დროს ჩატარებულმა სამხედრო ოპერაციებმა აჩვენეს აღნიშნული მიდგომის უპირატესობა.

შიდა ზედამხედველობის მექანიზმები მნიშვნელოვან კომპონეტს წარმოადგენენ აღნიშნული მიზნების მისაღწევად. გენდერული ასპექტების ინტეგრირება მონიტორინგთან დაკავშირებულ ქმედებში და ზედამხედველობის მექანიზმებში საშუალებას იძლევა დადგინდეს მიღწეული პროგრესი და ის სფეროები, რომელიც საჭიროებს გაუმჯობესებას. უფრო მეტიც, თუკი საკადრო სტრუქტურებში ყურადღება დაეთმობა სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციასა და გენდერთან დაკავშირებულ სხვა სახის საკითხებს, მაშინ აღნიშნული მექანიზმები შეიარაღებულ ძალებში ქალთა და მამაკაცთა სამხედრო პერსონალის მხარდაჭერას უზრუნველყოფს. დარღვევებისა და ძალადობის შემთხვევების დროს გენდერული ასპექტების გამოყენების საშუალებით ზედამხედველობის მექანიზმები ხელს უწყობს შეიარაღებულ ძალებში მთავარი ღირებულებების - ღირსებისა და პროფესიონალიზმის დაცვას. ფაქტიურად, შიდა ზედამხედველობის სტრუქტურების მთავარ დავალებას წარმოადგენს გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული ვალდებულებების პრაქტიკული განხორციელება (რისი მიღწევაც შესაძლებელია რეალური ამოცანებისა და ქმედებების დადგენით, რათა მოხდეს გენდერული ასპექტების ინტეგრირება) და შეიარაღებული ძალების მეთაურებისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრება დასახული მიზნების მისაღწევად.



ავღანეთის ნაციონალური არმიის გენერალი ხათოლ მოჰმადზაი ავღანეთისა და იორდანიის შეიარაღებული ძალების ქალ სამხედრო მოსამსახურეებთან ერთად, რომლებიც იმყოფებიან რეგიონალურ სამეთაურო (სამხრეთ აღმოსავლეთი) ბანაკში «ლეზერნეკი» (Leatherneck).

6

თვითშეფასების ცხრილი

წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებები შემუშავდა, იმისათვის რომ ხელი შეუწყოს თქვენი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში გენდერული ასპექტების ინტეგრირებას ან იმ შეიარაღებული ძალების შიდა ზედამხედველობის გაძლიერებას, სადაც თქვენ მსახურობთ. სახელმძღვანელოს შედგენის დროს გათვალისწინებული იყო იმ ექსპერტების მოსაზრებები, მათ შორის იყვნენ OSCE/ODIHR ექსპერტები, რომლებსაც გააჩნიათ პრაქტიკული გამოცდილება გენდერული ასპექტების გამოყენების სფეროში, რაც უზრუნველყოფს სამხედრო დავალებების უფრო ეფექტურად შესრულებას.

ქვემოთ მოცემულია თვითშეფასების ცხრილი, რომელიც დახმარებას გაგიწევთ შეაფასოთ გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული სისტემები და თუ როგორ მუშაობენ აღნიშნული სისტემები თქვენი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში, რათა განისაზღვროს ის მნიშვნელოვანი სფეროები, რომლებიც საჭიროებენ უფრო მეტ ყურადღებას და ასევე დადგინდეს თუ რა ზომებია მისაღები.

წინამდებარე ცხრილი ავსებს DCAF-ის მიერ მომზადებულ დოკუმენტს *«გენდერული თვითშეფასების სახელმძღვანელო პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და იუსტიციის სექტორისთვის»*, რომელიც ხელმისაწვდომია ალბანურ, არაბულ, ინგლისურ და ფრანგულ ენებზე. DCAF-ის თვითშეფასების სახელმძღვანელო მოიცავს ისეთ შეკითხვებს, რომელიც დახმარებას უწევს შეიარაღებულ ძალებს შეაფასონ თავიანთი საკუთარი დამოკიდებულება გენდერულ საკითხებთან მიმართებაში, რაშიც შედის შიდა ზედამხედველობის მექანიზმები და საჩივრის აღძვრასთან დაკავშირებული პროცესები. სახელმძღვანელოში ასევე აღწერილია შეფასების ჩატარების, სამოქმედო გეგმის შედგენისა და აღნიშნული გეგმის განხორციელების მონიტორინგისა და შეფასების მეთოდები.

შეკითხვები	სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემების შეგროვება და ანალიზი	ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელი ღონისძიებები	ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრის გზები
<p>აქვთ თუ არა შიდა ზედამხედველობაზე პასუხისმგებელ პირებს, როგორებიც არიან სამხედრო მოსამართლეები, გენერალური ინსპექტორები, ოფიცრები და სერჟანტები პოტენციური გენდერული კონფლიქტის ინტეგრირების განხორციელებისათვის?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ქალთა და მამაკაცთა პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებმაც აიმაღლეს კვალიფიკაცია გენდერულ საკითხებში ტრენინგის შედეგად (ან სხვა საშუალებით მიიღეს გენდერთან დაკავშირებული ცოდნა) სამხედრო მოსამართლეების, გენერალური ინსპექტორების, ოფიცრების და სერჟანტების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებმაც აიმაღლეს კვალიფიკაცია გენდერულ საკითხებში ტრენინგის შედეგად (ან სხვა საშუალებით მიიღეს გენდერთან დაკავშირებული ცოდნა) ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებსაც დაკავებული აქვთ მაღალი თანამდებობები შიდა ზედამხედველობის სისტემაში 	<ul style="list-style-type: none"> ტრენინგებისა და საგანმანათლებლო პროცესების გაანალიზება, რათა პროგრამებში ასახული იყოს ადამიანის უფლებებთან, გენდერთან და მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული საკითხები გენდერული საკითხების შესახებ პროგრამების შემუშავება ინსტრუქტაჟის ჩატარება მონიტორინგის ორგანოების მანდატის განახლება 	<ul style="list-style-type: none"> მაღალი თანამდებობის პირების ვალდებულების გაზრდა გენდერულ საკითხებთან მიმართებაში იურიდიული სამსახურების, თანაბარი შესაძლებლობების და ადამიანური რესურსების თანამშრომლების ჩართვა იმ სამინისტროების მხარდაჭერის მოპოვება, რომლებიც მუშაობენ გენდერული თანასწორობის და/ან განვითარების ხელშეწყობის საკითხებზე, ასევე სამოქალაქო საზოგადოების ექსპერტების, ეროვნული ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტებისა და/ან საერთაშორისო და რეგიონალური ინსტიტუტების მხარდაჭერა.
<p>არის თუ არა ასახული გენდერული ასპექტები კანონებში, სამხედრო</p>	<ul style="list-style-type: none"> კანონების, სამხედრო დოქტრინის, პროტოკოლების და დირექტივების 	<ul style="list-style-type: none"> შეიქმნას სპეციალური განყოფილება გენდერული საკითხების 	<ul style="list-style-type: none"> დაინიშნოს შიდაუწყებრივი სამუშაო ჯგუფი იურიდიული სამსახურების,

<p>დოქტრინასა და დირექტივებში?</p>	<p>პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებშიც ასახულია გენდერული ასპექტები.</p> <ul style="list-style-type: none"> იმ ქვედანაყოფების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებისთვისაც ხელმისაწვდომია სპეციალისტი ან კოორდინატორი გენდერულ საკითხებში. 	<p>შესახებ და/ან დაინიშნონ გენდერული საკითხების სპეციალისტები ან საკონტაქტო პირები.</p> <ul style="list-style-type: none"> ჩატარდეს კანონების, სამხედრო დოქტრინის, პროტოკოლების, დირექტივების პროცესების და პრაქტიკების გენდერული ანალიზი შემუშავდეს ინსტიტუციონალური გენდერული პოლიტიკა შემუშავდეს პოლიტიკები გენდერთან დაკავშირებულ საკითხების შესახებ გადაიხედოს როლები გენდერის სფეროში ეროვნული პოლიტიკების შესაბამისად. ჩამოყალიბდეს და უზრუნველყოფილი იყოს ქალთა პირადი შემადგენლობის გაერთიანებები 	<p>თანაბარი შესაძლებლობების და ადამიანური რესურსების თანამშრომლების და ასევე სამხედრო მოსამსახურეების გაერთიანებებისა და კავშირების ჩართვა</p> <ul style="list-style-type: none"> იმ სამინისტროების მხარდაჭერის მოპოვება, რომლებიც მუშაობენ გენდერული თანასწორობის საკითხებზე, ასევე სამოქალაქო საზოგადოების ექსპერტების და/ან ეროვნული ადამიანთის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტებისა მხარდაჭერა.
<p>არის თუ არა ასახული გენდერული ასპექტები სამხედრო ოპერაციებში?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ოპერატიული დაგეგმვის დოკუმენტების პროცენტული მაჩვენებელი, სადაც ასახულია გენდერული ასპექტები ოპერატიული ოქმების პროცენტული მაჩვენებელი, სადაც ასახულია გენდერული ასპექტები ადგილობრივი ქალებისა და მამაკაცების გამოცდილება უსაფრთხოების თვალსაზრისით სამხედრო 	<ul style="list-style-type: none"> გადაიხედოს ოპერატიული დაგეგმვისა ოქმების ნიმუშები გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით სპეციალისტების პოტენციალის და შესაძლებლობების გაზრდა 	<ul style="list-style-type: none"> დაინიშნოს შიდაუწყებრივი სამუში ჯგუფი, რომელშიც შევლენ ექსპერტები გენდერული საკითხების სფეროში გამოყენებული იყოს ის ნიმუშები და მოდელები, რომელიც შეიმუშავეს UN DPKO, NATO და სხვებმა

	<p>ოპერაციებისა და მისიების აღქმა ადგილობრივი ქალებისა და მამაკაცების მიერ</p>		
<p>შეიარაღებულ ძალებში აქვთ თუ არა ქალებს და მამაკაცებს თანაბარი შესაძლებლობები?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ჯარში გაწვევის კამპანიების პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც მიზნად ისახავს ქალთა და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების დაინტერესებას/აყვანას • ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებმაც შემოიტანეს განცხადება, გაიარეს გასაუბრება და დაიწყეს მუშაობა • ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებმაც მოითხოვეს და მიაღწიეს სამსახურობრივ დაწინაურებას • ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი შერჩევის საბჭოებისა და კომისიებში სამსახურობრივ დაწინაურებასთან დაკავშირებულ კომისიებში • ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებიც შეარჩიეს და დააწინაურეს კონკრეტული თანამშრომლების ძალისხმევის შედეგად • ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული 	<ul style="list-style-type: none"> • ქალებისა და მამაკაცების კარიერებში არსებული უთანასწორობის მიზეზების და ასევე ხელფასებსა და შეღავათებში არსებული განსხვავებების გაანალიზება • დაიგეგმოს ქალების სამსახურში აყვანა და დაწინაურება (ასევე სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების) • შერჩევის საბჭოებისა და სამსახურობრივ დაწინაურებასთან დაკავშირებული კომისიების თანამშრომლების ტრენინგი • განახლდეს სამუშაო აღწერილობები, სამსახურში აყვანის პროცედურები, სამუშაოს შეფასების სისტემები და დაწინაურების კრიტერიუმები • გადაისინჯოს ადამიანური რესურსების პოლიტიკები და ფორმალური და არაფორმალური პრაქტიკები • შემოწმდეს ქალი და მამაკაცი სამხედრო მოსამსახურეების მომსახურება და აღჭურვილობები • თანაბარი შესაძლებლობების შესახებ შიდა კომუნიკაციების 	<ul style="list-style-type: none"> • კომიტეტის ან სამუშაო ჯგუფის დანიშვნა • ბლანკებისა და კომპიუტერული სისტემების განახლება საჭირო მონაცემების მოგროვების მიზნით • რეგულარული გამოკითხვებისა და ფოკუს ჯგუფების ჩატარება • კონსულტაციების გავლა სამხედრო მოსამსახურეების გაერთიანებებთან

	<p>მაჩვენებელი წოდების, ქვედანაყოფის და სპეციალობის მიხედვით</p> <ul style="list-style-type: none"> ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებმაც გაიარეს სპეციალური მომზადება ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს სამხედრო ოპერაციებში ქალებისა და მამაკაცების ხელფასები და შეღავათები ანალოგიურ თანამდებობებზე 	სისტემის შემუშავება	
	<ul style="list-style-type: none"> ქალებისა და მამაკაცების მიერ ოჯახთან დაკავშირებული შეღავათების გამოყენება, მაგალითად, როგორცაა ბავშვთან დაკავშირებით შვებულების აღება ქალთა და მამაკაცთა კმაყოფილება სამსახურით ქალებისა და მამაკაცების მიერ სამხედრო სამსახურში გატარებული წლები ქალებისა და მამაკაცების მიერ სწავლის შეწყვეტის ან შეიარაღებული ძალების დატოვების მიზეზები 		
შეიარაღებულ ძალებში არსებობს თუ	<ul style="list-style-type: none"> სამხედრო მოსამსახურეების პროცენტული 		<ul style="list-style-type: none"> ჩამოყალიბდეს სამუშაო ჯგუფი და/ან

<p>არა პრევენციული მექანიზმები სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირების და ძალადობის შემთხვევებთან დაკავშირებით და ასევე საჩივრების მართვისა და დისციპლინარული პროცედურები?</p> <p>ხდება თუ არა მათი რეგულარული მონიტორინგი?</p>	<p>მაჩვენებელი, რომლებმაც გაიარეს ტრენინგი სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირებისა და ძალადობის საკითხებზე</p> <ul style="list-style-type: none"> • მეთაურებისა და ხელმძღვანელების პროცენტული მაჩვენებლები, რომლებიც კომპეტენტურები არიან სექსუალური ხასიათის დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამცირებისა და ძალადობის აღკვეთაში • ქალებისა და მამაკაცების მიერ შემოტანილი სხვადასხვა კატეგორიის საჩივრების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი; მიღებული საჩივრების, შეწყვეტილი საქმეებისა და დაკმაყოფილებული მოთხოვნების თვალსაზრისით 	<ul style="list-style-type: none"> • შემუშავდეს შრომის კოდექსი • შემუშავდეს სპეციალური შიდა პოლიტიკები სამხედრო ოპერაციების დროს საჩივრის შეტანის, გამოძიების ჩატარების და სხვა პროცესების შესახებ • უზრუნველყოფილი იყოს მეცადინეობები, ტრენინგები და შიდა კომინიკაციის პროცესები • მომზადდეს სპეციალური გამომძიებლები და პერსონალი, რომლებსაც ევალებათ დახმარების გაწევა • დაიხვეწოს ზედამხედველობის პროცესები 	<p>სპეციალიზირებული განყოფილება პოლიტიკებისა და პრაქტიკული საქმიანობების გაუმჯობესების, მონიტორინგის გაწევის, შეფასებისა და დარეგულირების მიზნით</p> <ul style="list-style-type: none"> • ჩატარდეს რეგულარული გამოკითხვები და ფოკუს ჯგუფებში განხილვები • სამხედრო მოსამსახურეების გზურთიანებებთან კონსულტაციების გაცლა
---	---	--	---



*აშშ-ს საზღვაო საექსპედიციო საბრძოლო სარდლობის კოორდინატორი
სექსუალური ხასიათის თავდასხმების პრევენციისა და მასზე რეაგირების
სფეროში იასონ ჰოლდერი ელაპარაკება მეზღვაურებს სექსუალურ ნიადაგზე
თავდასხმების შესახებ მიმდინარე ტრენინგის დროს.*

7

დამატებითი რესურსები

დაკავშირებული სახელმძღვანელო მითითებები

ბასტიკ მეგანი, «გენდერის ინტეგრირება პოლიციაზე შიდა ზედამხედველობის განხორციელებაში» (ქენევა: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014). [Bastick, Megan, Integrating Gender into Internal Police Oversight (Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014).

ბასტიკ მეგანი «გენდერის ინტეგრაცია უშიშროების სექტორზე ზედამხედველობის განხორციელებაში ომბუდსმენის ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების დაცვის ეროვნული ინსტიტუტების მიერ» [Bastick, Megan, Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions] (ქენევა: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014).

გენდერული საკითხები და თავდაცვის რეფორმები

ბასტიკ მეგანი, «გენდერული თვითშეფასების სახელმძღვანელო პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და იუსტიციის სექტორისთვის» [Bastick, Megan, Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector] (ქენევა: DCAF, 2011).

ბასტიკ მეგანი და ვალასეკ ქრისთინი (რედაქტორები), «გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირების სახელმძღვანელო» Bastick, Megan and Valasek, Kristin (eds.), [Gender and Security Sector Reform Toolkit] (ქენევა: DCAF, 2011)

ბასტიკ მეგანი და ვალასეკ ქრისთინი (რედაქტორები), «გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირება - სასწავლო რესურსების კრებული» Bastick, Megan and Valasek, Kristin (eds.), [Gender and Security Sector Reform Training Resource Package] (ქენევა: DCAF, 2009), www.gssrtraining.ch./index.php/en/.

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

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

Lackenbauer, Helene and Langlais, Richard (eds.). Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions. Stockholm, Swedish

Defence Research Agency, 2013.

NATO, Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure (Bi-Strategic Command Directive 40-1). Brussels, NATO, 2012.

UN DPKO/DFS, Integrating a gender perspective in the work of the UN military in peacekeeping operations (UN DPKO/DFS Guidelines). New York, UN DPKO/DFS, 2010.

Whitman, Tobie and O'Neill, Jacqueline. Attention to Gender Increases Security in Operations: Examples from the North Atlantic Treaty Organization. Washington, DC, Institute for Inclusive Security, 2012.

სამხედრო პერსონალის ტრენინგი გენდერული საკითხების შესახებ

NATO, Template for Pre-deployment Gender Training: Topics and Learning Objectives. Brussels, NATO, 2010.

NATO Partnership for Peace Consortium Security Sector Reform Working Group.

Sample Gender Lessons for Teaching Gender to the Military. Geneva, DCAF, 2012, www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf.

NATO Partnership for Peace Consortium Security Sector Reform Working Group. Best Practices in Teaching Gender to the Military. Geneva, DCAF, 2012, www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/PfPC_SSRWG_Best_practices_teaching_military_gender.pdf.

Pepper, Analee. Gender Training for the Security Sector: Lessons Identified and Practical Resources. Geneva, DCAF, 2013.

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

UN DPKO, UN Peacekeeping Core Pre-deployment Training Standards. New York: UN DPKO, 2011.

UN DPKO, Protection of Civilians Pre-deployment Training Standards. New York: UN

DPKO, 2011.

შეიარაღებული ძალების ზედამხედველობა

ბორნ, ჰანს და ლი, იან (რედ.) *სახელმძღვანელო შეიარაღებული ძალების პირადი შემადგენლობის ადამიანის უფლებათა და ძირითად უფლებათა შესახებ*. (ვარშავა OSCE/ODIHR, 2008)

ბუკლენდი, ბენჯამინი და მეკდერმონტი, უილიამ *ომბუდსმენის ინსტიტუტები შეიარაღებული ძალებისათვის: სახელმძღვანელო* (ჟენევა: DCAF, 2012)

შეფასება

DCAF, OSCE/ODIHR და OSCE მიესალმებიან, თუკი თქვენ შეაფასებთ წინამდებარე დოკუმენტს - როგორ აპირებთ დოკუმენტის გამოყენებას, სასარგებლოდ მიგაჩნიათ თუ არა იგი და რის შეცვლას მიიხრებთ მიზანშეწონილად.

ჩვენთვის საინტერესოა თქვენი პასუხები ქვემოთ მოცემულ შეკითხვებზე.

1. რა სახის აუდიტორიასთან ან დაწესებულებაში გამოიყენებთ აღნიშნულ დოკუმენტს?
 - შეიარაღებული ძალები
 - პოლიცია
 - იუსტიციის სისტემა
 - სასჯელაღსრულების სისტემა
 - სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები/არასამთავრობო ორგანიზაციები
 - პარლამენტის წევრები
 - სხვა(დააკონკრეტეთ)
2. როგორ გამოიყენებთ დოკუმენტს? მაგალითად,
 - ა. საჭიროებების შეფასებაში
 - ბ. კვლევაში
 - გ. ახალი პოლიტიკის შემუშავებაში
 - დ. სემინარებისა და სამუშაო შეხვედრების ორგანიზებაში
 - ე. ტრენინგებში
 - ვ. მონიტორინგსა და შეფასებაში
3. წინამდებარე დოკუმენტის რომელიმე ნაწილი გაურკვევლად ხომ არ მოგეჩვენათ?
4. თქვენი აზრით, იყო რაიმე საკითხი, რომელსაც მიიხრებთ მნიშვნელოვნად და არ არის დოკუმენტში ასახული?
5. იყო თუ არა რაიმე საკითხი დოკუმენტში, რომელიც თქვენი აზრით არ უნდა იყოს მასში გათვალისწინებული?
6. წინამდებარე პუბლიკაციის გამოყენებამ რა გავლენა იქონია თქვენს მუშაობაზე/ორგანიზაციაზე?
7. რა სახის შესწორებებს შეიტანდით აღნიშნულ დოკუმენტში?
8. რა დამატებითი რესურსების განვითარებას გვირჩევდით დოკუმენტის საკითხთან მიმართებაში? ასეთის არსებობის შემთხვევაში, გთხოვთ დააკონკრეტოთ.

გთხოვთ, თქვენი კომენტარები მოგვაწოდოთ ელექტრონულად შემდეგ მისამართზე: gender@dcaf.ch ან წერილობით მისამართზე:

გენდერული და უსაფრთხოების პროგრამა

დემოკრატიული კონტროლისა და შეიარაღებული ძალების ჟენევის ცენტრი (DCAF)

საფოსტო ყუთი 1360

CH-1211 ჟენევა

შვეიცარია

შენიშვნები

1 იხ. DCAF, «დანართი დოკუმენტზე - საერთაშორისო და შიდასახელმწიფოებრივი სამართალი და იურიდიული აქტები გენდერული კუთხით უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირებასთან დაკავშირებით» [DCAF, Annex on International and Regional Laws and Instruments Related to SSR and Gender](ყენევა: DCAF/UN-INSTRAW, 2011); მეგან ბასტიკი და დანიელ დე ტორესი, «გაეროს რეზოლუციების - ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება- იმპლემენტაცია უსაფრთხოების სექტორში,» სერიიდან მეგან მასტიკი და ქრისტინ ვალასეკი (რედაქტორები)«გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირება» [Megan Bastick and Daniel de Torres, “Implementing the women, peace and security resolutions in security sector reform”, in Megan Bastick and Kristin Valasek (eds), Gender and Security Sector Reform Toolkit] (ყენევა: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2010). გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს რეზოლუციები - ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება, არის რეზოლუციების სერია, რომელთაგან პირველი იყო 2000 წელს მიღებული რეზოლუცია 1325. აღნიშნული რეზოლუციები, სხვასთან ერთად, ეხება შეიარაღებულ კონფლიქტში ქალების მდგომარეობას. ისინი ასევე განიხილავენ ისეთ საკითხებს, როგორცაა სამხედრო მშვიდობისმყოფელების ტრენინგი, ანგარიშვალდებულება სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაციაზე და ძალადობაზე, სექსუალური ძალადობის შემთხვევების პრევენცია და პასუხისმგებლობის დაკისრება კონფლიქტების დროს და ქალი სამხედროების დისლოკაცია.

2 Williamson, Emma . Domestic abuse and military families: The problem of reintegration and control. – In: British Journal of Social Work, vol. 42, გვ. 1371–1387.

3 იხილეთ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1325, მუხლი 6; გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1820, მუხლი 7 და 8; გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1888, მუხლი 19 და 21; ნატოს სტრატეგიული მეთაურობის დირექტივა ნატოს სამეთაურო სტრუქტურაში UNSCR 1325 და გენდერული ასპექტების ინტეგრირება (NATO Bi-Strategic Command Directive on Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure). სამხედრო მოსამსახურეების მომზადების საჭიროება გენდერული საკითხების შესახებ ასევე განხილულია შერილ ჰენდრიკსის და ლორინ ჰატონის მიერ- «თავდაცვის რეფორმა და გენდერი», მეგან ბასტიკის და კრისტინ ვალასეკის მიერ «გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმების სახელმძღვანელო » (ყენევა: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008).

4 სექსუალური შევიწროების საკითხებთან დაკავშირებული ძლიერი საზოგადოებრივი ლიდერობის მაგალითისთვის იხილეთ ავსტრალიის არმიის ხელმძღვანელის გენერლ-ლეიტენანტ დავიდ მორისონის მიმართვა ავსტრალიის სამხედრო

პერსონალსადმი, რომელიც მოყვა 2013 წლის 13 ივნისის განცხადებას სამხედრო პერსონალის მიერ არასასურველი ქმედებების ბრალდებებთან დაკავშირებით სამოქალაქო პოლიციისა და თავდაცვის სამინისტროს მიერ განხორციელებულ გამოძიებების შესახებ www.youtube.com/watch?v=QaqpoeVgr8U&feature=em-share_video_user.

5 DPKO/DFS სახელმძღვანელო სამშვიდობო ოპერაციების დროს გაეროს შეიარაღებული ძალების საქმიანობაში გენდერული ასპექტების ინტეგრირების შესახებ DPKO/DFS, Guidelines on Integrating a Gender Perspective in the work of the UN Military in Peacekeeping Operations (ნიუორკი: UN DPKO/DFS, 2010), გვ. 15. ნატოს სტრატეგიული მეთაურობის დირექტივაში «ნატოს სამეთაურო სტრუქტურაში UNSCR 1325 და გენდერული ასპექტების ინტეგრირება (NATO Bi-Strategic Command Directive on Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure) » ხაზგასმულია, რომ სამხედრო დავალებების შესახებ ოქმები უნდა მოიცავდეს ინფორმაციას ქალების, ბიჭების და გოგონების შესახებ; ნატო-ს ოპერატიული ქმედებების გავლენას ქალებზე, მამაკაცებზე, ბიჭებზე და გოგონებზე და ასევე სუბიექტის სქესის მიხედვით დაჯგუფებულ სტატისტიკურ მონაცემებს (გვ.13).

6 ფინეთის შეიარაღებული ძალების მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად მამაკაცების ხელფასები 15 პროცენტით უფრო მაღალია იგივე წოდების მქონე ქალების ხელფასზე. კვლევას არ გამოუვლენია სისტემატიური დისკრიმინაცია ხელფასებისა და დაწინაურების სფეროში, თუმცა მამაკაცებს უფრო მეტი შესაძლებლობა აქვთ დამატებითი შემოსავლის გამომუშავების თვალსაზრისით, მაგალითად, სავსე წვრთნებში მონაწილეობისა ან დასვენების დღეებში და დამის ცვლაში მუშაობის საშუალებით. გარდა ამისა, მამაკაცებს უფრო ხშირად უჭირავთ მაღალ ანაზღაურებადი თანამდებობები, რომლებიც უფრო მეტ გონებრივ ან ფიზიკურ დატვირთვას ან სპეციალურ მომზადებას მოითხოვს (მაგ. პილოტები და სხვა საავიაციო სპეციალისტები). - ინფორმაცია მიღებულია ესა იანატუინენთან პირადი მიმოწერის შედეგად, რომელიც არის ფინეთის თავდაცვის სამინისტროს კადრების განყოფილების სპეციალისტი .2013 წლის 31 ოქტომბერს.

7 მაგალითად, Anita Schjøset. Data on women's participation in NATO forces and operations. – In: International Interactions: Empirical and Theoretical Research in International Relations, vol. 39, No. 4, 2013, გვ. 577.

8 ავღანეთში დისლოცირებულ კანადის კონტიგენტის სამხედრო მოსამსახურეებს შორის ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში მამაკაცი მეთაურები თავს იკავებდნენ ქალი სამხედრო მოსამსახურეებისათვის მოთხოვით დავალების შესრულება მოთხოვნილი სტანდარტების შესაბამისად. ამის მიზეზად ასახელებენ სექსისტის ან ინკლუზიური მიდგომის ბრალდების შიშს. კვლევის ავტორის თანახმად

„მამაკაცი სამხედრო მოსამსახურეები და უნარიანი ქალი სამხედრო მოსამსახურეები მსგავს საქციელს აღიქვამენ, როგორც «ქალების ბავშვივით განებივრებას», რაც წარმოშობს უკმაყოფილებას». ინფორმაცია მიღებულია ვიქტორია ტეიტის პირადი მიმოწერის შედეგად, კარლეტონის უნივერსიტეტიდან, 2013 წლის 30 აგვისტო.

⁹ ინფორმაცია მიღებულია ესა იანატუინენტან პირადი მიმოწერის შედეგად, რომელიც არის ფინეთის თავდაცვის სამინისტოს კადრების განყოფილების სპეციალისტი. 2013 წლის 31 ოქტომბერს.

¹⁰ თავდაცვის რეფორმების და გენდერის სახელმძღვანელოში, გვ. 15-17, უფრო დეტალურადაა განხილული ქვეყნის კოდექსები შეიარაღებულ ძალებში.

¹¹ იხილეთ, UN Directive on Sexual Harassment in United Nations Peacekeeping and Other Field Missions for Military Members of National Contingents, Military Observers and Civilian Police Officers (DPKO/MD/03/00995, DPKO/CPD/DSHCPO/2003/002) გაეროს დირექტივა ნაციონალური კონტიგენტების სამხედრო მოსამსახურეების, სამხედრო დამკვირვებლების და სამოქალაქო პოლიციის ოფიცრებისათვის გაეროს სამშვიდობო და სხვა მისიებში სექსუალური შევიწროების შესახებ, რომელიც მოიცავს სახელმძღვანელო მითითებებს სექსუალური ხასიათის შევიწროების საჩივრების გამოძიებასთან დაკავშირებით; ირლანდიის თავდაცვის ძალების შიდა პოლიტიკებს: www.military.ie/fileadmin/user_upload/images/Info_Centre/documents/DF_Info_Handbook_layout_low_res.pdf.

¹² ზოგიერთ ქვეყანაში სექსუალური ხასიათის შევიწროების ზოგიერთი შემთხვევები კრიმინალიზირებულია. (მაგალითად, კანადის სისხლის სამართლის კოდექსში არის სტატია 264 «სისხლის სამართლის ხასიათის შევიწროება»). წინამდებარე სახელმძღვანელოში ტერმინი სექსუალური ხასიათის შევიწროება გამოიყენება არადანაშაულებრივი ხასიათის ქმედებებთან დაკავშირებით. სექსუალური ხასიათის შევიწროების დანაშაულებრივი ქმედებები ისევე უნდა იქნას განხილული, როგორც სექსუალური ხასიათის ძალადობა.

¹³ დისციპლინასთან და სამხედრო სამართალთან დაკავშირებული სხვადასხვა მიდგომები, ასევე ადამინის უფლებათა დაცვასთან დაკავშირებული საკითხები წარმოდგენილია თავში «დისციპლინა და სამხედრო სამართალი», რომელიც შედის ბორნ, ჰანს და ლი, იან (რედ.) მიერ შედგენილ სახელმძღვანელოში შეიარაღებული ძალების პირადი შემადგენლობის ადამიანის უფლებათა და ძირითად უფლებათა შესახებ» (ვარშავა OSCE/ODIHR, 2008).

¹⁴ Larry Abramson, Air Force trains special lawyers for sexual assault victims, npr.org, 3 June 2013,

www.npr.org/2013/06/03/188002344/air-forcetrains-special-lawyers-for-sexual-assaultvictims

¹⁵ აშშ-ს თავდაცვის სამინისტრო. ინსტრუქცია ზრდასრულ პირზე სექსუალური ხასიათის თავდასხმების გამოძიების შესახებ (US Department of Defense. Instruction on Investigation of Adult Sexual Assault (Washington, DC: US DoD, 2013, გვ. 5-7.) მოიცავს დეტალურ ინფორმაციას გამოძიებლებისთვის საჭირო ტრენინგის შესახებ. რეკომენდაციები სექსუალური ხასიათის თავდასხმების მტკიცებულებების შეგროვების შესახებ წარმოდგენილია შემდეგ პუბლიკაციაში: სახელმძღვანელო ქალების წინააღმდეგ განხორციელებულ ძალადობაზე პოლიციის ეფექტური რეაგირების შესახებ: UNODC, Handbook on Effective Police Responses to Violence Against Women New York, UNODC, 2010, გვ 55-58. ლიზ კელის ანგარიში «სექსუალური ხასიათის ძალადობის საქმეების მოგვარებასთან დაკავშირებული პრაქტიკის შესახებ», მომზადებულია ექსპერტთა ჯგუფის შეხვედრისთვის ძალადობა ქალებთან მიმართებაში Liz Kelly Promising practices addressing sexual violence Vienna, UN Division for Advancement of Women, 2005, გვ 5. სექსუალური ხასიათის შემთხვევების გამოძიებასთან დაკავშირებული რეკომენდაციები შედის შემდეგ პუბლიკაციაში Kim Thuy Seelinger, Helene Silverberg and Robin Mejia, The investigation and prosecution of sexual violence (Sexual Violence & Accountability Project Working Paper Series), Berkeley, CA: University of California, 2011, pp. 21-25

¹⁶ გაუპატიურების შესახებ მითებს მიეკუთვნება ისეთი მოსაზრებები, როგორცაა «მხოლოდ გარკვეული ტიპის ქალებს აუპატიურებენ» ან «გაუპატიურება დაზიანების თვალნათელ კვალს ტოვებს». გაუპატიურების შესახებ გავრცელებული მითების ჩამონათვალი შეგიძლიათ იხილოთ ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებულ სახელმძღვანელოში სექსუალური ძალადობის მსხვერპლისათვის სამედიცინო და იურიდიული დახმარების გაწევის შესახებ World (Health Organization, Guidelines for the Medico- Legal Care of Victims of Sexual Violence) (ქნევეა: WHO, 2003), გვ.11. ასევე, იხილეთ ამერიკის ნაციონალური საგანმანათლებლო პროგრამები მოსამართლეებისათვის (See also National Judicial Education Program, Judges Tell: What I Wish I Had Known Before I Presided in an Adult Victim Sexual Assault Case (Washington, DC: NJEP, 2011).

¹⁷ მაგალითად იხილეთ აშშ-ს თავდაცვის სამინისტროს პუბლიკაცია US Department of Defense, Commander's Checklist for Unrestricted Reports of Sexual Assault, www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf.

¹⁸ აშშ-ს შეიარაღებულ ძალებში სექსუალურ ნიადაგზე თავდასხმებზე რეაგირების კოორდინატორები (SARCs) გადიან სპეციალურ მომზადებას, რომელიც მოიცავს ტრენინგს

მსხვერპლის ინტერესების დაცვის შესახებ. კოორდინატორების ნაწილს წარმოადგენენ რეგულარული ძალების სამხედრო მოსამსახურეები, თუმცა უმეტესობას -სამოქალაქო პირები, რეზერვისტები და ეროვნული გვარდიის წევრები. აღნიშნული კოორდინატორები დახმარებას უწევენ და ტრენინგებს უტარებენ სამხედრო მოსამსახურეებს, თავდაცვის სამინისტროს სამოქალაქო პერსონალს, ოჯახებს და კონტრაქტით აყვანილ სამხედროებს. კონტრაქტორები არიან ის პირები, რომლებსაც მიმართავენ სექსუალური ხასიათის ძალადობასთან დაკავშირებული საკითხების გამო. აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით მიმართავენ ძალადობის მსხვერპლი, მეთაურები, მეთვალყურეები და სხვა სამხედრო პირები. კოორდინატორები ასევე ამყარებენ თანამშრომლობას სხვა სამხედრო სამსახურებთან (რომლებსაც ევალებათ სექსუალური ხასიათის ძალადობაზე რეაგირება) და ასევე სამოქალაქო სააგენტოებთან.

¹⁹ ქვეყნის კოდექსების მაგალითები სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაციის და ძალადობის შესახებ მოიცავს ნატო-ს ქვეყნის სტანდარტებს, რომელიც მოცემულია ნატოს სტრატეგიული მეთაურობის დირექტივაში „ნატოს სამეთაურო სტრუქტურაში UNSCR 1325 და გენდერული ასპექტების ინტეგრირება“, დანართი ბ (the NATO Standards of Behaviour in NATO Bi-Strategic Command Directive on Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure, Annex B); MONUC-ის ქვეყნის კოდექსი სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაციის და ძალადობის შემთხვევებისათვის, ნორვეგიის შეიარაღებული ძალების ქვეყნის კოდექსი, რომლის თანახმად იკრძალება სექსუალური მომსახურებით სარგებლობა და სხვა ტიპის ურთიერთობები თუკი ამას შესაძლებელია მოყვეს შეიარაღებული ძალების ნდობისა და მიუკერძოებლობის შესუსტება და შვედეთის შეიარაღებული ძალების ქვეყნის კოდექსი საერთაშორისო მისიებში მონაწილე სამხედრო მოსამსახურეებისათვის.

²⁰ „მინისტრის მოადგილის მემორანდუმი ოჯახური ძალადობის შესახებ, 2001“ სამუშაო ჯგუფის ანგარიში ოჯახური ძალადობის შესახებ, 2003 (Washington, DC: US Department of Defense, 2003), გვ. 62– 63.

²¹ UNIFEM, რუანდაში და ტიმორ ლესტეში გენდერული ასპექტების გათვალისწინებით პოლიციის რეფორმების მაგალითები (ნიუორკი: UNIFEM, 2009), გვ. 11.

²² მისიების დროს სამხედრო მოსამსახურეების მიერ ჩადენილი სექსუალური ხასიათის ძალადობისა და ექსპლუატაციასთან დაკავშირებული დანაშაულებების შესახებ იურისდიქციული საკითხების უფრო დეტალური განხილვა სცილდება წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებების სფეროს. თუმცა შეგიძლიათ გაეცნოთ ზეიდის ანგარიშს «მომავალში გაეროს სამშვიდობო ოპერაციების დროს სექსუალური ხასიათის ექსპლუატაციის და ძალადობის აღმოფხვრის კომპლექსური სტრატეგია», გაერო-ს გენერალური

ასამბლეა. A/59/710, 2005. მელანი ობრაინი, «ნაციონალური და საერთაშორისო სისხლის სამართლის იურისდიქცია» «National and international criminal jurisdiction over United Nations peacekeeping personnel for gender-based crimes against women» (სადოქტორო ნამუშევარი, ნოტინგემის უნივერსიტეტი, 2010). გაეროს სახელმძღვანელო წინასწარი გამოძიებებისთვის -გაეროს მისიების დროს ნაციონალური კონტიგენტების სამხედრო მოსამსახურეების, სამხედრო დამკვირვებლების და სამოქალაქო პოლიციის ოფიცრების მიერ მიმე დანაშაულის ჩადენის შესახებ გამოძიების დაწყება (DPKO/MD/03/00993)- თუმცა აღნიშნული დოკუმენტი არ მოიცავს დეტალურ ინფორმაციას მსხვერპლის მოპყრობასთან ან მსხვერპლის დაცვისა და დახმარების გაწევასთან დაკავშირებით. ეუთოს ფარგლებში სამხედრო სამართლის სისტემის ზოგადი მიმოხილვა მოცემულია ჰანს ბორნისა და იან ლეის პუბლიკაციაში «დისციპლინა და სამხედრო სამართალი», რომელიც შედის «სახელმძღვანელოში შეიარაღებული ძალების პირადი შემადგენლობის ადამიანის უფლებათა და ძირითად უფლებათა შესახებ» (ვარშავა OSCE/ODIHR, 2008).