

უსაფრთხოების სექტორში გენდერული თანასწორობის მიმართ დამოკიდებულების ცვლილება:

საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს და
საქართველოს თავდაცვის ძალების განვლილი გზა



პრეამბულა

შეუძლებელია იმის შეცვლა, რაც ჯერ არ შეფასებულა. სწორად ამის გათვალისწინებით უსაფრთხოების სექტორის მართვის ჟენევის ცენტრმა (DCAF) ჩაატარა სტრუქტურირებული, მიზნობრივად შემუშავებული შეფასებითი სავარჯიშო რათა უკეთ შეესწავლა იმ შერჩეული აქტივობების ზეგავლენა, რომლებიც 2022 და 2023 წლებში განხორციელდა თავდაცვის სამინისტროს პროგრამის „ქალები თავდაცვაში“ და რომელიც მიმდინარეობდა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის „ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგის ეფექტიანი განხორციელებისთვის საქართველოში“ ფარგლებში. ცვლილებების შესახებ ეს ანგარიში შემუშავდა, რათა აღიწეროს გენდერული თანასწორობის კუთხით მიღწეული პროგრესი საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსა და საქართველოს თავდაცვის ძალებში და DCAF-ის წვლილი ამ პროცესში.

DCAF-მა შეფასებითი სავარჯიშო განახორციელა 2023 წლის სექტემბრიდან 2024 წლის იანვრამდე პერიოდში. DCAF-მამოწვეული ექსპერტის დახმარებით შეიმუშავა მეთოდოლოგია და მონაცემების შეგროვების სახელმძღვანელო მითითებები. დამოუკიდებელმა კონსულტანტებმა ჩაატარეს ინტერვიუები საქართველოს თავდაცვის ძალების ცხრა თანამშრომელთან, რომლებიც პროექტის სხვადასხვა აქტივობაში იყვნენ ჩართული. კერძოდ, ხუთ კაც ლიდერთან (უფროსი სერჟანტი, პოლკოვნიკი და ბრიგადის გენერლის დონე) და სხვადასხვა წოდების მქონე ოთხ ქალთან. ასევე, პროცესი მოიცავდა ინტერვიუებს გაერთიანებული სამეფოს თავდაცვის სპეციალურ მრჩეველთან საქართველოსა და სომხეთში, პროექტის პარტნიორ თავდაცვისა და უსაფრთხოების სამოქალაქო საბჭოსთან და გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან. ბოლოს, DCAF-მა ცალკე დაამუშავა ძირითადი მიგნებები პროექტის ანგარიშებიდან. შეფასების ექსპერტის მხარდაჭერით, კოდირების პროცესის გამოყენებით, პროექტის გუნდმა თემატურად გააანალიზა ინტერვიუს შედეგად მიღებული მონაცემები.

პროექტის პარტნიორებისთვის პროგრესის გაზომვის, დოკუმენტირებისა და გადმოცემის გარდა, ცვლილების შესახებ ანგარიში მიზნად ისახავდა მიღებული გამოცდილების გამოვლენას მომავალი პროგრამის შემუშავებისთვის.

“ჩვენ ხშირად თეორიულად ვსაუბრობთ გენდერულ თანასწორობაზე, მაგრამ რეალობა განსხვავდება. მაგალითად, მე არ დამინიშნავს ქალები წამყვან პოზიციებზე. მე ვერ გამოვყოფ მიზეზს რატომ მოხდა ასე, რადგან არასდროს მითქვამს შეგნებულად უარი ვინმეს დანიშვნაზე, სქესის ნიშნიდან გამომდინარე.”

—კაცი, ბრიგადის გენერალი

☐☐ მართვას. შესაბამისად, შესაძლოა ბუნდოვანობამ, შესაძლოა კონკრეტულ ხელმძღვანელ პირს ინტუიტიურად თავი აარიდებინოს ასეთ გაურკვევლობას, რისკებს და არჩიოს გამოცდილი მეთოდები (ამ შემთხვევაში, რეკომენდაციის და გარკვეული უპირატესობის მინიჭება კაც სამხედრო მოსამსახურებზე)”

— კაცი, პოლკოვნიკი

რამდენიმე წინადადებით, საქართველოს ამ სამხედრო ლიდერებმა აღწერეს უწყებაში გენდერული თანასწორობის მიღწევისთვის არსებული კომპლექსური ბარიერების ერთი ასპექტი. როგორ დავძლიოთ მიკერძოებული დამოკიდებულება, რომელიც არც კი ვიცით რომ არსებობს? როგორ შეიძლება ჩართვა გენდერული თანასწორობის დღის წესრიგის განხორციელების პროცესში?

2022 და 2023 წლებში DCAF-მა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციამ მიზნობრივი ჩართულობის აქტივობების სერია ჩაატარა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსთან და თავდაცვის ძალებთან, საქართველოს თავდაცვის ძალებში ქალთა მნიშვნელოვანი მონაწილეობისთვის ბარიერების დაძლევის შესახებ დისკუსიის გასახსნელად, მათ შორის იყო ორი შეხვედრა უმაღლესი ხელმძღვანელობის ჩართულობით საერთაშორისო და ეროვნულ ექსპერტებთან და სამხედრო წარმომადგენლებთან 2022 და 2023 წლებში და სამუშაო შეხვედრა ქალი პერსონალისთვის (2022), რასაც მოჰყვა სხვადასხვა წოდების მქონე ქალების ლიდერობის პროგრამა (2023). ამ ღონისძიებების ზოგიერთი მონაწილე ასევე ჩაერთო გენდერული მეინსტრიმინგის უფრო ფართო აქტივობებში. კერძოდ, უსაფრთხოების საერთაშორისო ინსტიტუტების გენდერული პროფესიული განვითარების ღონისძიებების სერიასა და სამხედრო გენდერული მრჩევლის ტრენინგებში.

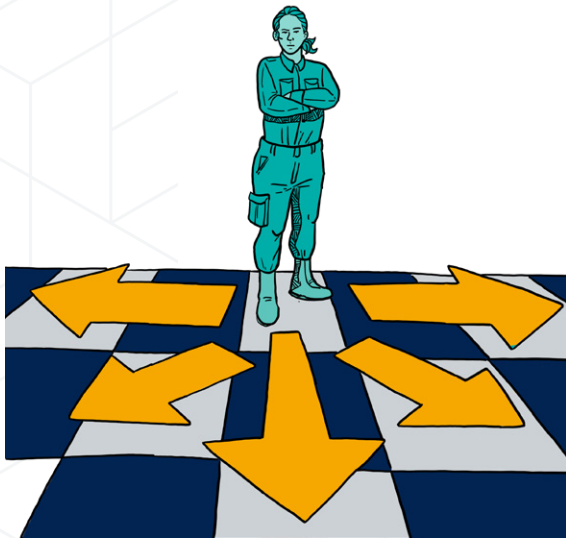
თავდაპირველად, ვგეგმავდით მოგვეძებნა ცვლილებების ხელშესახები მტკიცებულებები, როგორც არის ახალი ან განახლებული გენდერული პოლიტიკის დოკუმენტები, სახელმძღვანელო გენდერული მეინსტრიმინგის შესახებ, ან სხვა ნებისმიერი დოკუმენტი, რომელშიც ასახული იქნებოდა დადებითი ცვლილებები საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსა და თავდაცვის ძალების პრაქტიკებში. პერსონალთან ინტერვიუებმა ცხადყო, რომ პოლიტიკის დოკუმენტების შესწავლით, ჩვენ გამოგვჩა ძირითადი მახასიათებლები. ჩვენმა რესპონდენტებმა ვრცლად ისაუბრეს აღქმისა და დამოკიდებულებების ცვლილებებზე, რაც მათ განიცადეს აქტივობებში მონაწილეობის შედეგად, ბევრად ნაკლები კი უწყების სტრატეგიებსა და პოლიტიკაზე. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, მათ ისაუბრეს უფრო მეტად პირად და არა ტექნიკურ საკითხებზე, რომელიც მოქმედებს უწყებაში.

ბევრმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ DCAF-ის აქტივობების შედეგად მათთვის ცნობილი გახდა ქალების წინაშე არსებული გამოწვევები და დაბრკოლებები, რაც ხელს უშლის მათ საქართველოს თავდაცვის ძალებში პროფესიულ განვითარებაში. ასევე, აღნიშნეს, რომ ტრენინგების შედეგად გააცნობიერეს საკუთარი გენდერული დამოკიდებულებები და დაფიქრდნენ იმაზე, თუ რა შეიძლება შეცვალონ თავის ქცევაში.

შეფასების სავარჯიშომ გამოავლინა, რომ გენდერული თანასწორობის დინამიკა,

როგორც წესი, ზედაპირზე არ ჩანს. დინამიკა მიუთითებს ჩვენი არაცნობიერი მიკერძოების დამსახურებით არსებულ უჩინარ სტრუქტურებსა და ნორმებზე, რომლებიც განაპირობებს უთანასწორობას კაცებსა და ქალებს შორის. ასევე, უთქმელ ბარიერებზე, რომელიც ზღუდავს ქალთა შესაძლებლობებს.

საწყის ციტატებში ორივე რესპონდენტი აღნიშნავს განსხვავებას „ინსტიტუციურ დონეზე“ ან „თეორიაში“ მოქმედ პოლიტიკის დოკუმენტებსა და ინდივიდუალურ დონეზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს შორის. რესპოდენტების მიერ აღწერილი განსხვავებების გასაგებად აუცილებელია გვესმოდეს, რომ



გენდერული თანასწორობის მიღწევა მოითხოვს ინდივიდუალური და კოლექტიური დამოკიდებულებებისა და შეხედულებების შეცვლას, გენდერულად თანასწორი სამუშაო გარემოს მხარდაჭერი უწყებრივი პოლიტიკისა და პრაქტიკის¹ დანერგვასთან ერთად. ცალკე მდგომი ერთი კომპონენტი ვერ მოახდენს ინსტიტუციურ ტრანსფორმაციას. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, უწყება ხდება გენდერულად მგრძობიარე, როდესაც მისი წარმომადგენლები იღებენ გენდერულ თანასწორობას და მოქმედებენ ხელსაყრელი გარემოს მხარდასაჭერად, რომელიც ითვალისწინებს გენდერული თანასწორობის შესაბამის პოლიტიკასა და პრაქტიკას.

1 სხვა ფაქტორებთან ერთად ეს მოიცავს რესურსების გამოყოფას, სტრატეგიული დოკუმენტების, რეგულაციების, ანგარიშვალდებულების მექანიზმების და სხვა

საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს და თავდაცვის ძალების განვლილი გზა გენდერული თანასწორობისკენ

თავდაცვის სამინისტრომ გენდერული თანასწორობის სტრატეგია პირველად 2014 წელს დაამტკიცა და 2021 წელს გენდერული თანასწორობის კონცეფციის მიღებით განაახლა, რომელიც ოთხ ძირითად სფეროს მოიცავს: 1) გენდერული თანასწორობის განმტკიცება და დაცვა, 2) ტრენინგისა და განვითარების თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა, 3) სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის პრევენცია და აღმოფხვრა და 4) საქმიანობაში, ტრენინგებსა და კურსებში გენდერული პერსპექტივების ინტეგრირება.

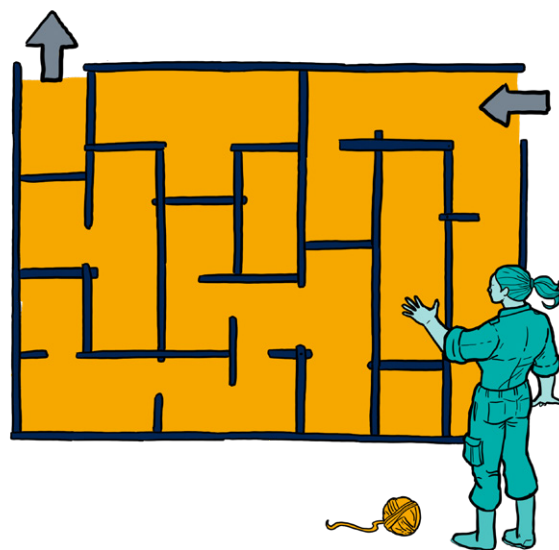
გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის განხორციელების მხარდასაჭერად, DCAF 2015 წლიდან მუშაობს თავდაცვის სამინისტროსთან. ამასთან ერთად, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით, თავდაცვის სამინისტრო თანამშრომლობდა სხვა ეროვნულ და საერთაშორისო პარტნიორებთან და თავდაცვის სამინისტროსა და თავდაცვის ძალების მიერ აქამდე მიღწეული შედეგები უნდა იქნას გაგებული, როგორც ერთობლივი ძალისხმევის შედეგი. მაგალითად, თავდაცვის სამინისტრო და გაეროს

ქალთა ორგანიზაცია მუშაობდნენ სექსუალური შევიწროების გასაჩივრების მექანიზმის შემუშავებაზე და დანერგვაზე გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის „ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების დღის წესრიგის ეფექტიანი განხორციელებისთვის საქართველოში“ ფარგლებში. ამავდროულად, დიდი ბრიტანეთის საელჩო თბილისში თანამშრომლობდა თავდაცვის სამინისტროსთან, მათ შორის გენდერული თანასწორობის საკითხებზე.

რესპონდენტებმა, აღნიშნეს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსა და თავდაცვის ძალებში ბოლო წლებში მიღწეული პროგრესი ქალებისთვის პროფესიული გარემოს და შესაძლებლობების გაუმჯობესების კუთხით. მათ ხაზი გაუსვეს, რომ თავდაცვის სამინისტრომ და თავდაცვის ძალებმა აიღო გენდერული თანასწორობის დამყარების ვალდებულება და აღიარა მისი აუცილებლობა. პრაქტიკულად, უფრო მეტი ქალი გაერთიანდა საქართველოს სამხედრო სამსახურში შტაბსა თუ ქვედანაყოფებში, მიუხედავად იმისა, რომ მხოლოდ მცირე რაოდენობა იკავებს წამყვან თანამდებობას. გამოკითხულებმა ასევე ისაუბრეს იმ გამოცდილ, ენერგიულ და ამბიციურ **ცვლილებების განმახორციელებლებსა და სანიმუშო ადამიანებზე** სამხედრო სამსახურში, რომლებიც ხელმძღვანელობენ მაგალითის მიცემით და დადებითი წვლილი შეიტანეს გენდერულად წარმომადგენლობითი სამხედრო ძალების მნიშვნელობის დემონსტრირებაში. ეს აღწერილი იყო როგორც ცვლილებების ძლიერი მამოძრავებელი ძალა და სასურველი მიზანი, რომლისკენაც ღირს სწრაფვა, რადგან სამხედრო ლიდერები თვლიან, რომ გენდერული თანასწორობა არა მხოლოდ სწორია, არამედ მართებული ნაბიჯია უწყების წარმატებისთვის. მიუხედავად მნიშვნელოვანი

პროგრესისა, რესპონდენტთა პასუხებმა აჩვენა, რომ ტრადიციის, კულტურისა და სოციალური ნორმებიდან გამომდინარე, შეხედულებისა და დამოკიდებულების შეცვლას დრო სჭირდება. ბევრმა ხაზი გაუსვა ახალგაზრდა თაობის განათლების აუცილებლობას და მათთვის შესაძლებლობის მიცემას კარიერის დასაწყისშივე დაძლიონ ეს ღრმად ფესვგადგმული გენდერული სტერეოტიპები. ზოგჯერ ქალები, რომლებიც დე ფაქტო იკავებენ წამყვან პოზიციებს, ტრადიციულად კაცების მიერ დომინირებულ სამხედრო სექტორში, როგორცაა საბრძოლო ქვედანაყოფი და რომლებსაც პატივს სცემენ ქვეშევრდომები როგორც ხელმძღვანელებს, აწყდებიან გამოწვევებს მათი სტატუსის ფორმალიზებისას, რთულდება გადაწყვეტილების მიღების პროცესი ან ჩნდება ადვოკატირების საჭიროება. კარიერული წინსვლის ეს სირთულეები გავლენას ახდენს ქალებზე, რომლებსაც მუდმივად უწევთ იმის მტკიცება, რომ იმსახურებენ დაწინაურებას, მიუხედავად იმისა, რომ აკმაყოფილებენ ყველა საჭირო კრიტერიუმს და ასრულებენ ამ დაკისრებულ მოვალეობებს, ანაზღაურებას კი მათი ფორმალური და არა დე ფაქტო პოზიციის შესაბამისად იღებენ. ამ სიტუაციამ შეიძლება გამოიწვიოს ემოციური სტრესი, მათ შორის იმედგაცრუება და მოტივაციის დაკარგვა, რამაც საბოლოოდ შეიძლება გავლენა მოახდინოს სამუშაოს შესრულების ხარისხზე და უწყების ეფექტურობაზე, ისევე როგორც, სამსახურში თანამშრომლების შენარჩუნების მაჩვენებელზე.

თუმცა, არსებობს დადებითი ცვლილებების ნიშნები. 2023 წლის ნოემბერში დაინიშნა პირველი ქალი, უფროსი ლეიტენანტი, ქვეითი ასეულის მეთაურად. ეს მნიშვნელოვანი ეტაპია, რომელმაც შეიძლება გზა გაუხსნას სხვა ქალების დაწინაურებას საბრძოლო ქვედანაყოფში ხელმძღვანელ პოზიციებზე. ამ დანიშვნით აღინიშნა, რომ საქართველოს თავდაცვის ძალები აფასებს ქალების შესაძლებლობებსა და ლიდერობის უნარებს და შეიარაღებული ძალები ქალებისთვის შეიძლება იყოს ღირებული კარიერული არჩევანი.



ინფორმირებულობის მიღმა, სიდრმისეული გაცნობიერებისკენ



პირველი, რესპონდენტებმა ერთხმად განაცხადეს, რომ DCAF-ის აქტივობებმა გაზარდა მათი აღქმა გენდერული თანასწორობის შესახებ, მათ შორის თავიანთ უწყებაში. მაგალითად, აღმოჩნდა, რომ ზოგიერთმა მონაწილემ არ იცოდა ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ქალების დაბალი წარმომადგენლობის შესახებ.

“ეს საკითხი ჩემი ყურადღების სფეროში ამ ტრენინგების შედეგად აღმოჩნდა. გულწრფელად, რომ გითხრათ ამ საკითხზე აქამდე არასდროს მიმსჯელია. ძალიან ბევრ რამეზეა საჭირო დაფიქრება, სხვადასხვა სახის რეორგანიზაცია ხორციელდება, მაგრამ როდესაც ამის მონაწილე გავხდი, გავაანალიზე, რომ ეს საკითხი ძალიან მნიშვნელოვანია. არა მხოლოდ მე, არამედ ტრენინგის ყველა მონაწილეს გაუჩნდა ეს აზრი - რომ ეს პრობლემა მართლა არსებობს. (...) “მე არასოდეს განვიხილავდი ამ საკითხებს სამხედრო კონტექსტში, სანამ DCAF-მა არ გაამახვილა ჩვენი ყურადღება“.

კაცი, მთავარი სერჟანტი

ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ კაცი ლიდერები უღრმავდებიან და აანალიზებენ საკუთარ ქმედებებს. მაგალითად, პოლკოვნიკმა გაიხსენა, რომ მას წარსულში ქალებისთვის განსხვავებული დავალება მიუცია და ეს გაუცნობიერებლად გაუკეთებია. კიდევ ერთმა სერჟანტმა გაგვიხიარა დაკვირვება, თუ როგორ ებრძვის სამხედროების გარკვეული ნაწილი გენდერულ სტერეოტიპებს. მან გაიხსენა მისიის დროს, პირველად როგორ ნახა ქალი ბატალიონის სერჟანტი,

რომელიც უაღრესად ქმედუნარიანი იყო, დიდი ავტორიტეტით სარგებლობდა ჯგუფში და ეს აღწერა როგორც “კულტურული შოკი”.

☞ როგორც სამხედროები, ჩვენ სხვადასხვა მისიებში ვართ ნამყოფები და იქ ამ მხრივ განგვიცდია კულტურული შოკი. მაღალ სამხედრო თანამდებობებზე მყოფი ქალების ნახვა ამ შოკის შემადგენელი ნაწილი იყო. ახლაც მახსოვს, პირველად რომ ვნახე ქალი ბატალიონის სერჟანტი, რომელიც ძალიან დიდი ავტორიტეტით სარგებლობდა და ძლიერი ლიდერის უნარებს მკაფიოდ ამჟღავნებდა. ეს ჩვენთვის მნიშვნელოვანი კულტურული შოკი იყო. ეს მოხდა 2004 წელს მისიის დროს..

კაცი მთავარი სერჟანტი

DCAF-ის დაკვირვებით, გაიზარდა მონაწილეთა უნარი, ამოიცნოს ქალთა ჩართულობის ხელისშემშლელი ბარიერები, რომლებიც გამჟღარია საზოგადოებაში ქალის როლის შესახებ, სოციალურ ნორმებსა და მოლოდინებში. ერთ-ერთმა გამოკითხულმა განმარტა, რომ ქალებს, სხვა საკითხებთან ერთად, ოჯახური ვალდებულებების გამო, შესაძლოა, გაუჭირდეთ ზოგიერთ თანამდებობაზე დანიშვნისთვის საჭირო კრიტერიუმების დაკმაყოფილება.

☞ უნდა აღვნიშნო, რომ DCAF-ის შეხვედრების დროსაც კი შევამჩნიე, რომ ადამიანები, რომლებიც თავდაპირველად გარკვეული ეჭვის თვალით უყურებდნენ ყველაფერს, თითქოს შეცვალეს თავისი დამოკიდებულება შეხვედრების ბოლოს.

კაცი, ბრიგადის გენერალი



აზროვნების შეგნებული ცვლილება

სხვადასხვა რანგის, თანამდებობის, პოზიციისა და სქესის მქონე მონაწილეების გაერთიანებას დადებითი ზეგავლენა ჰქონდა გენდერული თანასწორობის აღქმების დაძლევაზე; ეჭვქვეშ დააყენა მოსაზრება, რომ საქართველოს თავდაცვის ძალების წევრები, კაცები თუ ქალები, იზიარებდნენ ერთიან მოსაზრებებსა და ხედვებს ქალების როლებისა და სამხედრო საქმეში მონაწილეობის შესახებ.

იმის გაცნობიერებამ, რომ ქალები, გენდერული ნიშნით აწყდებიან გამოწვევებს მონაწილეობისა და ლიდერობის კუთხით, ასევე, საქართველოში არსებული სიტუაციის სხვა ქვეყნებთან შედარებამ, მონაწილეებს უბიძგა, პრობლემის გადაჭრის გზების იდენტიფიცირებისკენ. ეს მოიცავდა კვოტების შემოღებას და სხვა განსაკუთრებულ ზომებს, რომელიც ხელს უწყობს სამხედრო ქვედანაყოფებში დასაქმებასა და დაწინაურებას.

თუმცა, ინტერვიუებიდან მიღებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, ინსტიტუციურ დონეზე გენდერული თანასწორობის ვალდებულებების დაცვა საჭიროებს იმაზე მეტს, ვიდრე პოლიტიკის დოკუმენტების მიღება ან თავდაცვის ძალებში ქალებისთვის კვოტების დაწესებაა, ინდივიდუალურ დამოკიდებულებებს ცენტრალური ადგილი უკავია ფართო მასშტაბით ცვლილებების განხორციელების პროცესში. გენდერული თანასწორობისკენ სწრაფვა მოითხოვს ადამიანების აზროვნების ცვლილებას და ზოგჯერ ღრმად ფესვგადგმული გენდერული ნორმების მსხვრევას.

“ [მე] დარწმუნებული ვარ, იცვლება დაბალი სამხედრო წოდების იმ ადამიანების დამოკიდებულება, რომლებმაც გაიარეს თქვენი ტრენინგი. მათი შეხედულებები ვითარდებოდა ტრენინგის პირველი დღიდან დაწყებული მესამე დღის ჩათვლით. მიუხედავად იმისა, რომ სამი დღე შეიძლება არ იყოს საკმარისი და საჭიროა შემდგომი მუშაობა, თუ ასეთი ტრანსფორმაცია შეიძლება მოხდეს სამ დღეში, დარწმუნებული ვარ, რომ დიდი ძალისხმევა კიდევ უფრო ხელშესახებ შედეგს გამოიღებს..

კაცი, ბრიგადის გენერალი

ცვლილებების აგენტები, შედეგების მამოძრავებელი ძალა

ცვლილებების აგენტებისა და მისაბაძი მოდელების არსებობა უწყებებში თანაბრად მნიშვნელოვანია პოზიტიური ცვლილებების მისაღწევად. მიუხედავად იმისა, რომ პროექტმა ინვესტიცია ჩადო კაც ლიდერებში, რომ მათ ხელი შეუწყონ გენდერულ თანასწორობას, ასევე საშუალება მისცა წამყვან პოზიციებზე მყოფ ქალებს გაეცნობიერებინათ თავისი როლი გენდერული თანასწორობის ადვოკატირებასა და სხვა ქალების მხარდაჭერაში. ქვემოთ მოყვანილი ციტატა ასახავს მენტორობისა და ურთიერთობების მნიშვნელობას.

“ [მე] დარწმუნებული ვარ, იცვლება დაბალი სამხედრო წოდების იმ ადამიანების დამოკიდებულება, რომლებმაც გაიარეს თქვენი ტრენინგი. მათი შეხედულებები ვითარდებოდა ტრენინგის პირველი დღიდან დაწყებული მესამე დღის ჩათვლით. მიუხედავად იმისა, რომ სამი დღე შეიძლება არ იყოს საკმარისი და საჭიროა შემდგომი მუშაობა, თუ ასეთი ტრანსფორმაცია შეიძლება მოხდეს სამ დღეში, დარწმუნებული ვარ, რომ დიდი ძალისხმევა კიდევ უფრო ხელშესახებ შედეგს გამოიღებს..

კაცი, ბრიგადის გენერალი

“ დიდი სურვილი მქონდა გამეზიარებინა საკუთარი გამოცდილება ახალწვეულებისთვის, დავხმარებოდი მათ პოტენციური დაბრკოლებების დაძლევაში უფრო მარტივად, ვიდრე ეს მე გამოვიარე. ჩვენ, უწყებაში, ქალებისათვის ვითვლებით გამოცდილ, თვალსაჩინო მაგალითებად. მონაწილეებთან საუბრებსა და ურთიერთობებს ხშირად მიყვავდით პრობლემის გადაჭრის გზებთან და ეს არაფორმალური დისკუსიები განსაკუთრებით საინტერესო და პროდუქტიული იყო.

ქალი, ვიცე-პოლკოვნიკი

ქალების ლიდერობის პროგრამამ შეკრიბა საქართველოს თავდაცვის ძალებში დასაქმებული ქალები, რომლებიც შესაძლოა არასოდეს გადაკვეთილიყვნენ მათი განსხვავებული წოდებების, თანამდებობების ან პოზიციის გამო. მიუხედავად იმისა, რომ ზოგადად ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი უსაფრთხოების სექტორში, და განსაკუთრებით თავდაცვის სექტორში, ერთად

ყოფნამ და ერთმანეთის გამოცდილების გაზიარებამ გააძლიერა სოლიდარობის გრძნობა და სირთულეებთან გამკლავების მოტივაცია.

☞ ძალიან შთამბეჭდავი იყო ქალების გაცნობა, რომლებიც ოდესღაც დაბალი წოდების მქონე სამხედრო მოსამსახურეები იყვნენ, ასრულებდნენ არა მხოლოდ თავის, არამედ სხვების მოვალეობებს და კაცებს აწერდნენ მათ მიერ გაწეულ საქმიანობას (...) ასეთი წარსულის მქონე ადამიანების ჩართულობა დამათიმოტივაცია შეცვალონ რაღაც ძალიან მამოტივირებელია. მე მინახავს კაცები, რომლებიც ამბობენ, რომ დროა დაისვენონ და თავი დაანებონ სამსახურს, შემდეგ კი მათ ვადარებ ამ ქალებს, რომლებიც იბრძოდნენ და ამდენი წლის შემდეგ კვლავ მზად არიან გააგრძელონ ბრძოლა და წვლილი შეიტანონ... ეს შთამაგონებელია.

ქალი, ლეიტენანტი

გენდერული თანასწორობის საკითხების ღიად განხილვის მიზნით, პროექტმა გახსნა პლატფორმები საქართველოს თავდაცვის ძალების წევრებისთვის. უსაფრთხო სივრცეები მნიშვნელოვანია თვითშემეცნების, საკუთარ თავში ჩაღრმავების, დამოკიდებულებების, ქცევისა და გაანალიზების ხელშესაწყობად. სხვადასხვა წოდების, თანამდებობისა და პოზიციების მქონე ქალებისთვის ლიდერობის პროგრამამ უზრუნველყო სპეციალური პლატფორმა ინფორმაციისა და გამოცდილების გაზიარებისთვის, ერთმანეთის მხარდაჭერისა და რჩევების მისაცემად. პროგრამამ გამოავლინა თავდაცვის უწყებაში ქალების ერთმანეთთან დაკავშირებისა და მრავალფეროვანი გამოცდილების გაზიარების საჭიროება, რაც ხელს შეუწყობს ქალების პოტენციალისა და შესაძლო კარიერული განვითარების ვიზუალიზაციას.

☞ მე მჭირდებოდა ვყოფილიყავი გარშემორტყმული ხალხით, ვინც დამეხმარებოდა და გამაძლიერებდა, რომ გამეკეთებინა ის, რაც საჭიროა. მათ [კაცებს] ვეტყვი, რომ თანასწორი ვარ, შემიძლია შენსავით ვმართო საჭიროთო მანქანა, შემიძლია ჩემი მოვალეობის შესრულება და არ არის საჭირო სხვა, „უფრო შესაფერისი“ დავალების მოცემა (...) ასე რომ, როცა ამ პროექტის მონაწილე გავხდი, გავიცანი თანამოაზრეები და დავინახე, რომ თუ ვინმე ჩემს მსგავს გზას აირჩევდა, მათი გზა უკვე გაკვლეული იქნებოდა და არავინ ეტყოდა მათ, რომ ეს ქალის საქმე არ არის.

ქალი, კაპრალი

გაძლიერება გამოცდილების გაზიარებით

ინტერვიუებმა ასევე აჩვენა, რომ DCAF-ის მიერ განხორციელებული პროექტის აქტივობებში მონაწილეობამ ქალებში გაზარდა **თავდაჯერებულობა, თვითშეფასება** და გაძლიერების გრძნობა. აღიარეს, რომ აქვთ მსგავსი გამოცდილება და შეუძლიათ ერთმანეთის დახმარება, მათ შორის, კოლექტიური ქმედებით.

“ეს პროგრამა ჩემთვის ისეთი მამოტივირებელი იყო, გაზარდა ჩემი თვითშეფასება. ახლა მე ვარ პროგრამის ერთ-ერთი ყველაზე თვალსაჩინო შედეგი, რადგან ჩავაბარე სერჟანტის მოსამზადებელ კურსებზე (...). იცით, რას მივაღწიეთ ამ შეხვედრების შედეგად? როდესაც ბრიგადიდან კაცებს აგზავნიან რაიმე ღონისძიებაზე სავალდებულოა მას ბრიგადის სამხედრო მოსამსახურე ქალიც თან გაჰყვეს. და ეს ამ პროგრამის შედეგია.

ქალი, კაპრალი

“საერთო ცნობიერების ამაღლებასთან ერთად, DCAF-მა მიაღწია იმას, რომ მოგვცა ხმა

ქალი, ვიცე-პოლკოვნიკი

რა გამოცდილებას გამოვიყენებთ?

შეფასებითი სავარჯიშოს ერთ-ერთი მიზანი იყო, დაედგინა, რა საქმიანობა იყო წარმატებული DCAF-ის მიდგომაში საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსა და თავდაცვის ძალებთან თანამშრომლობისას, რათა მოხდეს მათი გათვალისწინება მომავალი პროგრამების დაგეგმვისას. ჩვენ ვკითხეთ მონაწილეებს, რომელი იყო განსაკუთრებულად ეფექტური „DCAF მიდგომა“ და რა ექვემდებარებოდა გაუმჯობესებას.

სემინარებსა და შეხვედრებზე მნიშვნელობა აქვს გარემოს და სიტუაციას: DCAF-მა ხაზი გაუსვა საკითხის სენსიტიურობას და მოახდინა აქტივობების ფორმატისა და შინაარსის შესაბამისად ადაპტირება. გამოკითხულებმა აღნიშნეს, რომ არაფორმალურმა ვითარებამ ხელი შეუწყო დიალოგს სხვადასხვა წოდების მქონე თანამდებობის პირებს შორის და იძლეოდა გულახდილი საუბრების საშუალებას.

☞ მე სრულად ვუჭერ მხარს შეხვედრებისთვის არაფორმალურ გარემოს და ატმოსფეროს, ჯერ განსახვავებულად ხდება საკითხის აღქმა და მეორეც, არაფორმალურ გარემოში სხვადასხვა წოდების მქონე სამხედროებთან შეხვედრის შესაძლებლობა ადნობს ყინულს. არსებობს მკაცრი იერარქია და ასეთი შეხვედრები ხელს უწყობს მის გვერდის ავლას, მნიშვნელოვან საკითხებზე ღიად საუბარს და აზრის გამოთქმას..

ქალი, ლეიტენანტი

საერთაშორისო და ადგილობრივ გამოცდილებას შორის სწორი ბალანსის პოვნა: საერთაშორისო სპიკერების მოწვევა და სხვა ქვეყნების გამოცდილების გაზიარება ეფექტური იყო ძირეული გზავნილების გადმოსაცემად და საუკეთესო პრაქტიკის განსახილველად, რომელიც შეიძლება საქართველოშიც დაინერგოს.

ჯგუფის დინამიკის შექმნა: დროთა განმავლობაში ერთი და იგივე მონაწილეების ჩართვამ მათ საშუალება მისცა დაემყარებინათ ურთიერთობები დეპარტამენტებსა და ქვედანაყოფებს შორის და საქმიანობის დასრულების შემდეგ გამოეყენებინათ ეს ურთიერთობები თანამშრომლობისა და კოლეგების მხარდასაჭერად.

კაცების მონაწილეობა ქალების სპეციფიურ პროგრამებში შეუცვლელია: ქალების აზრით, ქალთა ლიდერობის პროგრამაში რამდენიმე კაცი ლიდერის ყოფნა სასარგებლო იყო, მაგრამ სასურველია სხვადასხვა თანამდებობის მქონე

(გადაწყვეტილების მიმღებები, საშუალო რგოლის მენეჯმენტი) მეტი კაცის ჩართვა ამ პროცესში. რაც უფრო მეტი კაცია ჩართული, მეტია ალბათობა იმისა, რომ გაიგებენ ქალების პრობლემებს, მოუსმენენ და მხარს დაუჭერენ მათ.

უწყების უფრო სკეპტიკურად განწყობილი ნაწილის ჩართვა: საქართველოს თავდაცვის ძალების თანამშრომლებს, რომლებიც წარდგენილი იყვნენ ქალთა ლიდერობის პროგრამაში და ასევე, უფრო ფართო გენდერული მეინსტრიმინგის აქტივობებში მონაწილეობისთვის, უკვე გააჩნდათ გარკვეული ცოდნა გენდერის საკითხებზე. პროგრამის დაფარვისა და ეფექტურობის გაზრდის მიზნით, სასურველია სამომავლო აქტივობებში მოხდეს უფრო შერეული მონაწილეების ჩართვა, მათ შორის სხვადასხვა სამხედრო წოდების ფართო წარმომადგენლობისა და პერსონალის, რომლებსაც არასდროს მიუღიათ მონაწილეობა გენდერის საკითხებისადმი მგრძობილობის გაძლიერების ტრენინგებში.

DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance

P.O.Box 1360
CH-1211 Geneva I
Switzerland

✉ info@dcaf.ch

☎ +41 (0) 22 730 94 00

🐦 [@DCAF_Geneva](https://twitter.com/DCAF_Geneva)

www.dcaf.ch

