

# გენდერი და საჩივრების განხილვის მექანიზმები

სახელმძღვანელო შეიარაღებული ძალებისა და  
საჩივრების განხილველი ინსტიტუტებისთვის  
გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების,  
დაშინებისა და ძალადობის პრევენციისთვის



მეგან ბასტივი



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



*This publication  
is supported by:*

**The NATO Science for Peace  
and Security Programme**



# გენდერი და საჩივრების განხილვის მექანიზმები

სახელმძღვანელო შეიარაღებული ძალებისა და  
საჩივრების განმხილველი ინსტიტუტებისთვის  
გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის,  
შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის  
პრევენციისთვის

მეგან ბასტივი



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

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF) საერთაშორისო ფონდია, რომლის მისიას ეფექტური მმართველობის ჩამოყალიბებასა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირებაში საერთაშორისო თანამეგობრობისთვის დახმარების გაწევა წარმოადგენს. DCAF პოპულარიზაციას უწევს ნორმებსა და სტანდარტებს, იკვლევს პოლიტიკას, ხელს უწყობს საუკეთესო პრაქტიკის გამოვლენასა და ამზადებს რეკომენდაციებს უსაფრთხოების სექტორის დემოკრატიული მართვის ხელშეწყობისთვის. ამას გარდა, იგი საკონსულტაციო დახმარებას უწევს ქვეყნებს და ახორციელებს პრაქტიკული დახმარების პროგრამებს.

გვერდით ვებგვერდზე: [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch).

გამოქვეყნებულია DCAF-ის მიერ

Maison de la Paix  
Chemin Eugène-Rigot 2E  
1202 Geneva  
Switzerland  
[www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)

პროექტის ხელმძღვანელები: ჰანს ბორნი და მეგან ბასტიკი  
დიზაინი: ელის ლეიქ-ჰამონდი, [www.alicelakehammond.com](http://www.alicelakehammond.com)  
ყდის ფოტო: ნორვეგიის შინაგანი გვარდია სწავლების დროს, 2011 წლის  
29 სექტემბერი © ოლე გუნნარ ჰენრიკსენ ნორდლი/ნორვეგიის  
შეიარაღებული ძალები

© 2015 DCAF

*მეგან ბასტიკი, გენდერი და საჩივრების განხილვის მექანიზმები: სახელმძღვანელო შეიარაღებული ძალებისთვის და საჩივრების განმხილველი ინსტიტუტებისთვის (ჟენევა: DCAF, 2015).*

ნაშრომში გამოთქმული მოსაზრებები ეკუთვნის ავტორებს და შესაძლოა, ყოველთვის არ გამოხატავდეს სახელმძღვანელოში მოხსენიებული ორგანიზაციების შეხედულებებს. სახელმძღვანელოში მითითებული ყველა ვებგვერდის მისამართი ხელმისაწვდომი იყო და ნანახია 2015 წლის ივლისში.

სახელმძღვანელო ქართულ ენაზე ითარგმნა და გამოიცა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისის ფინანსური და ტექნიკური მხარდაჭერით  
[www.georgia.unwomen.org](http://www.georgia.unwomen.org)



ISBN 978-9941-0-8779-0

# სარჩევი



მადლიერების გამოხატვა.....	i
<b>1. შესავალი.....</b>	<b>1</b>
1.1 რატომაა მნიშვნელოვანი ქალები შეიარაღებულ ძალებში და, ზოგადად, შეიარაღებული ძალების შემადგენლობის მრავალფეროვნება .....	1
1.2 სახელმძღვანელოს მიზნები.....	4
1.3 მკითხველი, რომლისთვისაც განკუთვნილია სახელმძღვანელო.....	5
1.4 როგორ მომზადდა სახელმძღვანელო.....	6
1.5 სახელმძღვანელოს შინაარსი.....	6
<b>2. გენდერული პერსპექტივის ჩართვა საჩივრების მექანიზმებში.....</b>	<b>9</b>
2.1 შესავალი.....	9
2.2 რას ნიშნავს „გენდერული პერსპექტივა“?.....	10
2.3 რას მოითხოვს „გენდერული თანასწორობა“?.....	13
2.4 რა არის საჭირო „გენდერული თანასწორობის“ მისაღწევად ფიზიკურ შემონმებებთან დაკავშირებით?.....	16
2.5 რას ნიშნავს „საჩივრები გენდერულ საკითხებზე“?.....	17
2.6 რატომ ხდება ასე ხშირად გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების არასათანადოდ განხილვა შეიარაღებულ ძალებში?.....	24
<b>3. ლიდერობა გენდერული თანასწორობის საკითხებში.....</b>	<b>31</b>
3.1 შესავალი.....	31
3.2 რას გულისხმობს ლიდერობა მაშინ, როცა საკითხი მრავალფეროვნების პრინციპის მხარდამჭერი კულტურის დამკვიდრებას შეეხება?.....	32
3.3 უმადლესი რგოლის ხელმძღვანელების ლიდერობის ჩამოყალიბება გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით.....	38
3.4 ლიდერობა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით ყველა დონეზე .....	40
3.5 ლიდერობა საჩივრების სისტემის ხელშეწყობაში.....	42
<b>4. გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამინებისა და ძალადობის პრევენცია.....</b>	<b>45</b>
4.1 შესავალი.....	45
4.2 კანონები, დირექტივები, პოლიტიკა და ქცევის კოდექსები.....	46
4.3 პერსონალი, რომლის ფუნქციას გენდერული თანასწორობის დამყარებისკენ მიმართული ზომების გატარების ხელშეწყობა წარმოადგენს.....	50

4.4	განათლება და ტრენინგი.....	52
4.5	მოსამსახურეთა დახმარების ქსელები.....	55
<b>5.</b>	<b>გენდერულ საკითხებზე საჩივრების წარდგენისა და მათზე რეაგირების წახალისება.....</b>	<b>59</b>
5.1	შესავალი.....	59
5.2	საჩივრების განხილვის სხვადასხვა სახის მიმოხილვა.....	60
5.3	გენდერული ნიშნით დანაშაულებრივი ქცევის შესახებ შეტყობინების წახალისება.....	61
5.4	საჩივრების წარდგენის არაოფიციალური მექანიზმები.....	63
5.5	საჩივრების წარდგენის სხვადასხვა გზა.....	65
5.6	მსხვერპლთათვის დახმარების გაწევა.....	67
5.7	გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების ეფექტიანი და სამართლიანი გამოძიების უზრუნველყოფა.....	70
5.8	ექსტრემული შევიწროებისა და ძალადობის სისხლის სამართლებრივი ქმედებების გამოძიებასთან დაკავშირებული სპეციალური მექანიზმები.....	74
5.9	საჩივრების განხილვა მრავალეროვნული ოპერაციების დროს.....	78
5.10	სანქციების აღსრულება.....	82
<b>6.</b>	<b>გენდერულ საკითხებზე წარდგენილი საჩივრების მონიტორინგი და სწავლა მათი შედეგების საფუძველზე.....</b>	<b>87</b>
6.1	შესავალი.....	87
6.2	სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის დამყარების თვალსაზრისით მიღწეული პროგრესის მიმდინარე მონიტორინგი...	88
6.3	გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების განხილვის მონიტორინგი.....	91
6.4	სწავლა საჩივრების საფუძველზე.....	92
<b>7.</b>	<b>დამატებითი რესურსები გენდერულ საკითხებთან და საჩივრებთან დაკავშირებით.....</b>	<b>95</b>
7.1	სახელმძღვანელოები და სახელმძღვანელო დოკუმენტები.....	95
7.2	კვლევა .....	96
7.3	შეიარაღებული ძალების საჩივრების განმხილველი ორგანოების მიერ გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული გამოძიებების მაგალითები.....	98
დანართი 1: ძირითადი კომპეტენციები – ტრენინგი ექსტრემული ძალადობის პრევენციასა და მასზე რეაგირებაში.....		
		99
დანართი 2: ნატოს საერთაშორისო პერსონალის შეფასების ფურცელი მრავალეროვნების საკითხებთან დაკავშირებით.....		
		101

## მადლიერების გამოხატვა

ავტორი მადლობას მოახსენებს ადამიანებს, რომლებმაც პროექტის განხორციელებაში საკუთარი წვლილი შეიტანეს. მათ შორის არიან 2015 წლის აპრილში ჟენევაში ჩატარებული სემინარის „გენდერულ საკითხებზე საჩივრების პრევენცია და მათზე რეაგირება შეიარაღებულ ძალებში“ მონაწილეები. სემინარს მასპინძლობდნენ შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF) და ნორვეგიის შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო ომბუდსმენი, ნატოს პროგრამის „მეცნიერება მშვიდობისა და უსაფრთხოებისთვის“ მხარდაჭერით. სემინარის მონაწილეთა დაინტერესებამ და მათ მიერ ერთმანეთისთვის აზრების თავისუფალმა გაზიარებამ ხელი შეუწყო საერთო გამოწვევების იდენტიფიცირებასა და საუკეთესო საერთაშორისო თუ ინოვაციური პრაქტიკის განსაზღვრას.

ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარებისთვის, ასევე, რთული საკითხების გარკვევაში დახმარებისთვის, ავტორი განსაკუთრებულ მადლობას უხდის იმ ადამიანებს, რომლებმაც სახელმძღვანელოს სამუშაო ვერსია წაიკითხეს და მას საკუთარი შენიშვნები მიაწოდეს. მათ შორის არიან: სიუზან ატკინსი (შეიარაღებული ძალების საჩივრების კომისიის ყოფილი წევრი, გაერთიანებული სამეფო); ბოჯანა ბალონი(გაეროს განვითარების პროგრამის პროგრამა SEESAC-ის ოფიცერი); კოზანა ბეკერი(თანასწორობის დაცვის სერბეთის კომისია, კომისიის წევრის ასისტენტი); მარაიკე ბოიტლერი(გერმანიის შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისიის წევრის ასისტენტი); ელიზაბეტ ბროდერიკი (ავსტრალიის ადამიანის უფლებათა კომისიის წევრი სქესობრივი დისკრიმინაციის სფეროში); კარინ დევისი (კანადის შეიარაღებული ძალების ლიდერობის ინსტიტუტი, თავდაცვის სპეციალისტი); ჰელენა ჰოფმანი (შვედეთის შეიარაღებული ძალების ადამიანური რესურსების სპეციალისტი გენდერული თანასწორობის განხრით); ემა იანატუინენი (ფინეთის შეიარაღებული ძალების ხელმძღვანელობის უფროსი მრჩეველი); ჯეინ ლოლორი(ირლანდიის შეიარაღებული ძალები, ოფი-

ცერი გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების განხრით); ლორენ ლინსკოტი (დამოუკიდებელი მრჩეველი გენდერული ნიშნით ძალადობის საკითებზე, აშშ); სარა მასკელი (სამეფო საჰაერო ძალები, ოფიცერი მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის განხრით); ნევიანა მ. მიტევა (ბულგარეთის შეიარაღებული ძალების ქალთა ასოციაცია; ნატოს გენდერული პერსპექტივების კომიტეტის თავმჯდომარე); თარა ნორდიკი (ნატო, ოფიცერი ადამიანური რესურსების პოლიტიკისა და მრავალფეროვნების დარგში); დომინიკ პეტერსი (ბელგიის შეიარაღებული ძალები, საჩივრების განმხილველი ოფიცერი); ალექს შეჰადი (ავსტრალიის ადამიანის უფლებათა კომისია, შეიარაღებული ძალების კულტურული რეფორმის დანაყოფის დირექტორი) და ინგრიდ ვიგიე (საფრანგეთის თავდაცვის სამინისტრო, Thémis).

ავტორი მადლობას მოახსენებს შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის უენევის ცენტრის უფროს მეცნიერმუშაკ ჰანს ბორნს სახელმძღვანელოს შექმნის პროცესში აღმოჩენილი საუკეთესო თანამშრომლობისა და მხარდაჭერისთვის. ასევე, დიდი მადლობა კოლეგებს შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის უენევის ცენტრიდან – აიკო ჰოლვიკივის, უილიამ მაკდერმონტს, ლორენ სერანოს, დანიელ დე ტორესსა და კალუმ უოტსონს, რომლებმაც მომანოვდეს თავიანთი შენიშვნები სახელმძღვანელოს ტექსტთან დაკავშირებით, ვერლე ტრიკეს კვლევასა და ტექსტის მომზადებაში აღმოჩენილი დახმარებისთვის და იანგჩან კიმს შესანიშნავი ორგანიზებისთვის.

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის უენევის ცენტრი მადლობას უხდის ნორვეგიის შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო ომბუდსმენს როალდ ლინაკერს და მისი ოფისის დირექტორს ბიორნ გაჰრეს პროექტში სემინარის თანადირექტორების სახით მონაწილეობისთვის; ნატოს უსაფრთხოების გამონწვევების დანაყოფის წარმომადგენელს მაიკლ გოლს პროექტის განმავლობაში ნატოს პროგრამის „მეცნიერება მშვიდობისა და უსაფრთხოებისთვის“ მხრიდან დახმარების ორგანიზებისთვის და ნატოს საერთაშორისო სამხედრო პერსონალის მრჩეველს გენდერულ საკითხებში ჯესუს ჯულ რუიზს. და ბოლოს, შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის უენევის ცენტრი მადლობას უხდის შეიარაღებულ ძალებში საჩივრების განმხილველი ინსტიტუტების 2013 წლის საერთაშორისო კონფერენციის მონაწილეებს სახელმძღვანელოს შექმნის მანდატის მინიჭებისთვის, ასევე, ნორვეგიის თავდაცვის სამინისტროსა და შვეიცარიის კონფედერაციას ფინანსური დახმარებისთვის.

მეგან ბასტიკი, 2015 წლის ივლისი

# 1 შესავალი

ამ ნაწილში მოკლედ ის საკითხებია მიმოხილული, რომლებსაც სახელმძღვანელო ეხება. მასში გაერთიანებულია შემდეგი ქვეთავები:

- რატომ არის მნიშვნელოვანი შეიარაღებულ ძალებში ქალების ყოფნა და ზოგადად შეიარაღებული ძალების შემადგენლობის მეტი მრავალფეროვნება
- სახელმძღვანელოს მიზნები
- მკითხველი, რომლისთვისაც განკუთვნილია სახელმძღვანელო
- როგორ მომზადდა სახელმძღვანელო
- სახელმძღვანელოს შინაარსი

## **1.1 რატომ არის მნიშვნელოვანი შეიარაღებულ ძალებში ქალების ყოფნა და შეიარაღებული ძალების შემადგენლობის მეტი მრავალფეროვნება?**

მთელ მსოფლიოში შეიარაღებული ძალები აღიარებენ ქალების მნიშვნელოვან წვლილსა და იმ ფაქტს, რომ ყველა წოდებაში მდებრობითი სქესის პერსონალის მზარდ წარმომადგენლობას არსებითი მნიშვნელობა აქვს სამომავლო ქმედუნარიანობისა და ოპერაციული ეფექტიანობისთვის. ქალებისა და კაცებისთვის თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა შეიარაღებული ძალების სამართლებრივი ვალდებულებაა, თუმცა შეიარაღებული ძალები ასევე აღიარებენ, რომ საჭიროა საუკეთესო და განსაკუთრებით ნიჭიერი ადამიანების მოზიდვა – კაცებისა და ქალებისა. როდესაც შეიარაღებული ძალები ვერ ახერხებენ პერსპექტიული საკადრო რეზერვის 50 პროცენტის შექმნასა და გამოყენებას იმის გამო, რომ ვერ იზიდავენ ქალებს ან ვერ ინაჩუნებენ იმ მდებრობითი სქესის პერსონალს, რომლებსაც ჩაუტარეს წვრთნა და განავითარეს პრო-



ფესიულად, შეიარაღებული ძალები რისკის ქვეშ აყენებენ საკუთარ ქმედუნარიანობას. უფრო მეტიც, ბოლოდროინდელმა გამოცდილებამ, მაგალითად, ავღანეთში, ცხადყო, რომ მდედრობითი სქესის პერსონალს განსაკუთრებული ოპერაციული სარგებლობა მოაქვს, მაგალითად, საზოგადოებასთან ურთიერთობასა და სადაზვერვო ინფორმაციის მოპოვებაში.

ორგანიზაციები, რომელთა პერსონალი მრავალფეროვანია გენდერული, ეთნიკური, სექსუალური ორიენტაციის, განათლებისა და სხვა მახასიათებლების თვალსაზრისით, უფრო ეფექტიანები არიან. კვლევები გვაჩვენებს, რომ მრავალფეროვანი და გენდერულად დაბალანსებული გუნდები უკეთეს შედეგებს აღწევენ, განსაკუთრებით იმ შემთხვევებში, როდესაც ინოვაცია და პრობლემების გადაწყვეტაა მნიშვნელოვანი.<sup>1</sup> მრავალფეროვან შეიარაღებულ ძალებში უფრო ფართო უნარები და გამოცდილება არსებობს, რომელთა წყალობითაც თავდაცვის სულ უფრო რთულ და დინამიკურ კონტექსტში წამოჭრილ გამოწვევებთან გამკლავებაა შესაძლებელი. უფრო მეტიც, მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ შეიარაღებული ძალები წარმოადგენდნენ იმ საზოგადოებას, რომელსაც ემსახურებიან. შეიარაღებულ ძალებში სამსახურის გავლის უფლება ერთერთი ასპექტია ადამიანის უფლების: როგორც მოქალაქემ, სრული მონაწილეობა მიიღოს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.

მაგრამ ქალები შეიარაღებულ ძალებში ტრადიციულად არასაკმარისად იყვნენ და არიან წარმოდგენილნი (იხ. ჩანართი 1). შეიარაღებული ძალების უმეტესობაში შედარებით მა-

**ჩანართი 1: ქალები ნატოს წევრი სახალხოშიფოების შეიარაღებულ ძალებში ქვეყნების მიხედვით, 2013 წელი**

ქვეყანა	%
ალბანეთი	14.4
ამერიკის შეერთებული შტატები	7.6
ბელგია	14.6
ბულგარეთი	14.1
გაერთიანებული სამეფო	9.4
გერმანია	13.9
დანია	5.9
ესპანეთი	11.2
ესტონეთი	13.5
თურქეთი	10.1
იტალია	11.1
კანადა	20.3
ლატვია	4.0
ლიტვა	16.5
ლუქსემბურგი	9.8
ნიდერლანდები	5.3
ნორვეგია	9.0
პოლონეთი	9.7
პორტუგალია	2.8
რუმინეთი	12.0
საბერძნეთი	5.2
საფრანგეთი	9.2
სლოვაკეთი	13.6
სლოვენია	12.4
უნგრეთი	0.9
ჩეხეთის რესპუბლიკა	9.7
ხორვატია	18.0

წყარო: რეი ხუან კარლოსის უნივერსიტეტი, ავსტრალიის ადამიანის უფლებათა კომისია და ავსტრალიის თავდაცვის ჯარი, გაერთო უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია №1325

ღალ თანამდებობებზე და მაღალი სამხედრო წოდებებით ცოტა ქალია. ამასთან, ხშირად ისინი კონცენტრირებულნი არიან საომარი მოქმედებების დამხმარე, ლოგისტიკურ, ადმინისტრაციულ და სამედიცინო პოზიციებზე.<sup>2</sup> შეიარაღებულ ძალებში კვლავ არსებობს ბარიერები ქალების სრული, აქტიური და მნიშვნელოვანი მონაწილეობისთვის. ამ ბარიერთაგან ზოგი ადვილად ამოსაცნობია: სექსუალური შევიწროება, სექსუალური ძალადობა, უარი გარკვეულ შენაერთებში ქალების დანიშვნაზე და ა.შ. სხვა ბარიერები კი უფრო შეუმჩნეველია. მაგალითად, ისეთი სამუშაო პირობები, რომლებიც ადამიანისთვის, რომელსაც ბავშვებზე ზრუნვა უნევს, პროფესიულ ზრდას შეუძლებელს ხდის, ქალებისთვის შესაფერისი მენტორების არარსებობა, სამსახურებრივი დანინაურების მიკერძოებული პროცედურები და ა.შ. ხშირ შემთხვევაში, სამხედრო სამსახურში ქალთა დანინაურებისთვის არსებული ბარიერები ასევე წარმოადგენს ბარიერებს შეიარაღებულ ძალებში მრავალფეროვნების მისაღწევად.

ადნიშნული ბარიერების დამსხვრევა, უპირველეს ყოვლისა, ლიდერობას საჭიროებს. სათავეში მდგომმა ლიდერებმა უნდა გაავრცელონ მკაფიო გზავნილი, რომ სერიოზულად ეკიდებიან შეიარაღებულ ძალებში მრავალფეროვნების მიღწევისა თუ გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის საკითხს და სათავეში უნდა ჩაუდგნენ აუცილებელი ცვლილებების განხორციელების პროცესს. ლიდერებმა ყველა დონეზე – ათეულებიდან და ზემოთ, პასუხისმგებლობა უნდა აიღონ და ხელი შეუწყონ ისეთი გარემოს ჩამოყალიბებას, სადაც კაცებსა და ქალებს თანასწორი შესაძლებლობები ეძლევათ.

შეიარაღებულ ძალებში ქალთა სრული მონაწილეობისთვის არსებული ბარიერების გადალახვის პროცესში, საჭიროა, ძირითადი პრიორიტეტი გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის პრევენციას მიენიჭოს; უზრუნველყოფილი უნდა იყოს, რომ მთელი შემადგენლობა – კაცებიც და ქალებიც, მსახურობდნენ ჯანსაღ, უსაფრთხო და პატივისცემაზე დამყარებულ გარემოში, სადაც მათი უფლებები დაცულია. ამგვარი გარემოს საკვანძო კომპონენტს საჩივრების წარდგენის ეფექტიანი და სანდო მექანიზმები წარმოადგენს. პრევენციისა და საჩივრების წარდგენის მექანიზმების არაეფექტიანობის შემთხვევაში, სამხედრო ინსტიტუტების სანდოობისა და კეთილსინდისიერების რისკებზე მედიით გაშუქებული მასალები და გახმაურებული შემთხვევებიც მეტყველებს. ნაკლებად შესამჩნევია, თუმცა ასევე მნიშვნელოვანია იმ ქალებისა და კაცების მიერ სამხედრო სამსახურის დატოვება, ვინც ამას დისკრიმინაციის, დაშინების, შევიწროებისა თუ ძალადობის შედეგად აკეთებს, ვისაც ისეთი შეგრძნება აქვს, რომ უღალატეს და ზოგჯერ ეს გრძნობა მთელი სიცოცხლის განმავლობაში გაჰყვება ხოლმე.

ბოლო წლებში მდედრობითი სქესის პერსონალის მიმართ დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ძალადობის აღმოსაფხვრელად ძალისხმევა არაერთი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში მიმართეს. ამავე დროს, აღიარებულ იქნა კაცების გენდერული ნიშნით დამინებისა და ძალადობის პრობლემაც. ამას გარდა, ჩრდილოატლანტიკური ხელშეკრულების ორგანიზაციის (ნატო) და გაეროს ყურადღებას სამხედრო პერსონალის მიერ ადგილობრივი მოსახლეობის სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის საკითხიც იპყრობს. გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების მიზეზების აღმოფხვრა საფუძვლიან ანალიზს მოითხოვს: საჭიროა სამხედრო ცხოვრების ყველა ასპექტის შესწავლა და გამოკითხვის ჩატარება, თუ რამდენად განსხვავებულად აღიქვამენ მათ ქალები და კაცები, მათ შორის ისინიც, ვინც რასობრივ, ეთნიკურ, რელიგიურ თუ ენობრივ უმცირესობათა ჯგუფებს განეკუთვნებიან, განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის არიან ან არატრადიციული გენდერული იდენტობა აქვთ. ნატოს სისტემაში ამას „გენდერული პერსპექტივის“ გამოყენებას უწოდებენ. საჩივრების წარდგენის მექანიზმების მიმართ გენდერული პერსპექტივის გამოყენება წინამდებარე სახელმძღვანელოს თემაა. მე-2 ჩანართში საჩივრების მექანიზმებისთვის რამდენიმე ძირითადი კითხვაა შემოთავაზებული. უფრო დეტალურად კი ეს საკითხი შემდეგ ქვეთავებშია განხილული.

## 1.2 სახელმძღვანელოს მიზნები

სახელმძღვანელო მიზნად ისახავს, შეიარაღებულ ძალებში დანაშაულებრივი ქცევის პრევენციასთან, საჩივრებზე რეაგირებასა და მათზე მონიტორინგთან დაკავშირებით, გააერთიანოს და დაინტეგრესებულ მხარეებს გენდერულ საკითხზე განსაკუთრებული აქცენტით გაუზიაროს ნატოსა და პარტნიორი თუ მოკავშირე შეიარაღებული

### ჩანართი 2: ძირითადი

#### კითხვები საჩივრების წარდგენის მექანიზმებისთვის

- რა სახის საჩივრები შემოაქვთ ქალ და კაც მოსამსახურეებს?
- ხდება თუ არა ყველა საჩივრის სამართლიანად და ეფექტიანად გამოძიება?
- ხდება თუ არა საჩივრების წარმდგენ პირთა დახმარება და შურისძიებისგან დაცვა?
- რამდენად უზრუნველყოფილია საჩივრების წარმდგენ პირთა კონფიდენციალურობა?
- თუ აღმოჩენილია დანაშაულებრივი საქციელი, ტარდება თუ არა სანქციები და ხორციელდება თუ არა სისტემური ცვლილებები?
- ხელმისაწვდომია თუ არა საჩივრების წარდგენის მექანიზმები დისლოცირებული პერსონალისთვის?
- რა სახით ხდება საჩივრების შესახებ ჩანაწერების წარმოება?
- როგორ ხდება თავად საჩივრების წარდგენის მექანიზმების მონიტორინგი?

ძალების ცოდნა და გამოცდილება. ეს არის რესურსი შეიარაღებული ძალებისთვის, თავდაცვის სამინისტროებისთვის, უფლებადამცველი ორგანიზაციებისთვისა და იმ სხვა მხარეებისთვის, რომლებიც შეიარაღებული ძალების მართვასა და კონტროლს ახორციელებენ. სახელმძღვანელო აღნიშნულ მხარეებს დაეხმარება:

- შეიარაღებულ ძალებში კაცებისა და ქალებისთვის უსაფრთხო და დისკრიმინაციისგან თავისუფალი გარემოს შექმნაში;
- შეიარაღებულ ძალებში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის შემთხვევებსა თუ საჩივრებზე რეაგირებაში;
- შეიარაღებულ ძალებში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის შემთხვევებსა თუ საჩივრებზე რეაგირების მონიტორინგსა და მეთვალყურეობაში.

ვიმედოვნებთ, რომ სახელმძღვანელო გამოყენებული იქნება ეროვნულ დონეზე შეიარაღებულ ძალებში საჩივრების მექანიზმების შეფასებისა და გაუმჯობესებისთვის, რათა მან ხელი შეუწყოს კაცებისა და ქალებისთვის თანასწორი შესაძლებლობების არსებობასა და ყველა სამხედრო მოსამსახურისთვის უკეთესი სამუშაო პირობების შექმნას. ასევე, იმედი გვაქვს, რომ სახელმძღვანელო შეასრულებს სტიმულის როლს შეიარაღებულ ძალებს შორის კარგი პრაქტიკის გასაზიარებლად.

### **1.3 მკითხველი, რომლისთვისაც განკუთვნილია სახელმძღვანელო**

სახელმძღვანელო მკითხველთა ფართო წრისთვისაა განკუთვნილი:

- ყველა რგოლის სამხედრო მეთაურები და ხელმძღვანელები, რომელთა ყოველდღიური პასუხისმგებლობის ნაწილი მათ დაქვემდებარებაში მყოფი მოსამსახურეების არასათანადო მოპყრობისგან დაცვა და წინსვლის ხელშეწყობაა.
- გასაჩივრების მექანიზმების მენეჯერები და და შეიარაღებული ძალების ადამიანური რესურსების მართვის ქვედანაყოფების თანამშრომლები;
- თავდაცვის სამინისტროები, რომლებიც გენდერთან, მდებრობითი სქესის მოსამსახურეებთან და საჩივრებთან დაკავშირებულ პოლიტიკას აყალიბებენ და მის განხორციელებას მეთვალყურეობენ;
- შეიარაღებული ძალების საჩივრების განმხილველი ინსტიტუტები, მათ შორის ხელისუფლების ყველა შტოსთვის განკუთვნილი საჩივრების განმხილველი ინსტიტუტები, საპარლამენტო ომბუდსმენის ინსტიტუტი (სახალხო დამცველის ინსტიტუტი) შე-

- იარაღებული ძალებისთვის და გენერალური ინსპექტორები;
- ადამიანის უფლებათა დაცვის ის სახელმწიფო ინსტიტუტები, რომელთაც შეიარაღებული ძალებიდან ან შეიარაღებულ ძალებთან დაკავშირებული საჩივრების მიღებისა და გამოძიების მანდატი აქვთ მინიჭებული;
- რეგიონული და საერთაშორისო ორგანიზაციები, რომლებიც ხელს უწყობენ თავდაცვის ინსტიტუტის განვითარებასა და ეფექტურ მმართველობას გარდამავალი და კონფლიქტის შედეგად დაზარალებული სახელმწიფოების შეიარაღებულ ძალებში. მათ შორის, ევროკავშირი, ნატო, ევროპის უშიშროებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაცია(ეუთო) და გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია;
- სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები, სამხედრო მოსამსახურეთა ასოციაციები, კავშირები, ვეტერანთა ასოციაციები და მედია, რომელიც გარკვეულ როლს თამაშობს მონიტორინგში და თვალს ადევნებს, თუ როგორ ართმევენ თავს გენდერულ საკითხებს შეიარაღებული ძალები;
- მეცნიერები და ის მხარეები, რომლებიც შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობის, ადამიანის უფლებებისა და ეფექტური მმართველობის ხელშეწყობაზე მუშაობენ.

იმედი გვაქვს, რომ სახელმძღვანელო გამოადგებათ შეიარაღებულ ძალებსაც, რომლებიც მიზნად ისახავენ ეროვნული თუ ნატოს ფარგლებში ნაკისრი იმ ვალდებულებების განხორციელებას, რომლებიც დაკავშირებულია ქალების, მშვიდობისა და უშიშროების საკითხების შესახებ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციებთან.

#### 1.4 როგორ მომზადდა სახელმძღვანელო

წინამდებარე სახელმძღვანელოს საფუძვლად ინფორმაციის მრავალი წყარო უდევს. ბევრი მასალა სამეცნიერო წყაროებიდან და შეიარაღებული ძალების, საჩივრების განმხილველი ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის სახელმწიფო ინსტიტუტების მიერ გამოქვეყნებული ანგარიშებიდან თუ სტრატეგიებიდან ავიღეთ. სახელმძღვანელოს თავდაპირველი ვერსია განხილული იქნა 2015 წლის აპრილში, ნატოს პროგრამის „მეცნიერება მშვიდობისა და უშიშროების სამსახურში“ პერსპექტიული კვლევებისადმი მიძღვნილ სემინარზე, რომელსაც 32 ქვეყნის 50 ექსპერტი დაესწრო.<sup>3</sup>

#### 1.5 სახელმძღვანელოს შინაარსი

სახელმძღვანელოს სტრუქტურა, უპირველეს ყოვლისა, მიზნად ისახავდა, წარმოეჩინა, რომ შეიარაღებულ ძალებში წარდგენილი საჩივრების მიმართ „გენდერული პერსპექტივის“ გამოყენება ნათლად აჩვენებს, თუ როგორ ახდენს კულტურული ტრადი-

ციებით ჩანერგილი ქცევა, პირდაპირი თუ არაპირდაპირი გზით, მდევრობითი სქესის მოსამსახურეთა, ასევე, მამრობითი სქესის ზოგიერთი ჯგუფის წარმომდგენელთა დისკრიმინაციას. გარდა ამისა, სახელმძღვანელო იკვლევს, თუ რამდენადაა შესაძლებელი, საჩივრების სისტემის ურთიერთდამხმარე ასპექტები – დანაშაულებრივი ქცევის პრევენცია, რეაგირება და მონიტორინგი – გენდერული თვალსაზრისით მგრძობიარე იყოს და ხელი შეუწყოს ქალების სრულყოფილ მონაწილეობას შეიარაღებულ ძალებში. სახელმძღვანელო შემდეგი თავებისგან შედგება:

- თავი 1: შესავალი
- თავი 2: „გენდერული პერსპექტივის“ გამოყენება საჩივრების მექანიზმების მიმართ
- თავი 3: ხელმძღვანელობა გენდერული თანასწორობის საკითხებში
- თავი 4: გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამინებისა და ძალადობის პრევენცია
- თავი 5: გენდერულ საკითხებზე საჩივრების წარდგენისა და მათზე რეაგირების ნახალისება
- თავი 6: გენდერულ საკითხებზე წარდგენილი საჩივრების მონიტორინგი და მათ საფუძველზე დასკვნების გაკეთება
- თავი 7: დამატებითი რესურსები გენდერულ საკითხებთან და საჩივრებთან დაკავშირებით

მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ რეაგირებისა და მონიტორინგის გამართული სისტემები გვეხმარება დანაშაულებრივი ქცევის პრევენციაში. ასე რომ, ეს ასპექტები ერთმანეთთან კავშირში უნდა იყოს განხილული და არა – ცალ-ცალკე. თითოეულ თავში, რომელიც დანაშაულებრივი ქცევის პრევენციას, გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით წარდგენილ საჩივრებზე რეაგირებასა და მათ მონიტორინგს ეხება, კარგი პრაქტიკის პრინციპები კონკრეტული შემთხვევების განხილვითაა ილუსტრირებული.

<sup>1</sup>რეი ხუან კარლოსის უნივერსიტეტი, ავსტრალიის ადამიანის უფლებათა კომისია და ავსტრალიის შეიარაღებული ძალები, გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325 რეზოლუცია, 2015, გვ. 33, [www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload\\_Report.pdf](http://www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload_Report.pdf).

<sup>2</sup>მეგალითად, ანტა მოლუსეტი, „მონაცემები ნატოს ძალებსა და ოპერაციებში ქალთა მონაწილეობის შესახებ“, საერთაშორისო ურთიერთქმედებანი: საერთაშორისო ურთიერთობების ემპირიული და თეორიული კვლევები, ტომი 39, №4, 2013, გვ. 577; ა.რ. ფებარო და რიქუ მ. ჯილი, „გენდერი და სამხედრო ფსიქოლოგია“ ჯიან ს. კრაისლერის და დონალდ მ. მაქქერარის გამოცემაში „სახელმძღვანელო ფსიქოლოგიაში გენდერული კვლევების შესახებ“, ტომი 2: „გენდერული კვლევები სოციალურ და გამოყენებით ფსიქოლოგიაში“ (ნიუ-იორკი/დორდრეხტი/ჰაიდელბერგი/ლონდონი: სპრინგერი, 2010), გვ. 671-696.

<sup>3</sup>შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF) და ნორვეგიის შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო ომბუდსმენი „გენდერულ საკითხებზე საჩივრების პრევენცია და მათზე რეაგირება შეიარაღებულ ძალებში“, ნატოს პროგრამის „მეცნიერება მშვიდობისა და უსაფრთხოებისთვის“ თანამედროვე კვლევებისადმი მიძღვნილ სემინარზე წაკითხული მოხსენება, ვენევა, 2015 წლის 28-30 აპრილი, [www.dcaf.ch/Event/Preventing-and-Responding-to-Gender-Related-Complaints-in-Armed-Forces](http://www.dcaf.ch/Event/Preventing-and-Responding-to-Gender-Related-Complaints-in-Armed-Forces).





# 2

## გენდერული პერსპექტივის ჩართვა საჩივრების მექანიზმებში

### 2.1 შესავალი

ტერმინ „გენდერის“ ირგვლივ ნატომი ფართო დისკუსიები მიმდინარეობს. ოპერაციებსა და ზოგიერთი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში გენდერული პერსპექტივის ჩართვასთან დაკავშირებით, ნატომ პოლიტიკა და ღირებულებები შეიმუშავა, მაგრამ ბევრ ადამიანს არ ესმის, თუ რას ნიშნავს „გენდერი“, ან არასწორად ფიქრობს, რომ ეს „მხოლოდ ქალებს ეხებათ“. მიუხედავად იმისა, რომ გენდერული თანასწორობა ახალი ცნება არ არის, ხშირად, ასევე, დაბნეულობას იწვევს მისი შესაძლებლობები და ის მოთხოვნები, რომელთა განხორციელებასაც თანასწორობის პოლიტიკა ქალების სასარგებლოდ მოითხოვს. წინამდებარე თავში შევეცადეთ, განვვმარტა ის ზოგიერთი ახალი ტერმინი, რომელიც გენდერსა და შეიარაღებულ ძალებს ეხება. თავი იწყება ტერმინების „გენდერი“ და „გენდერული პერსპექტივა“ განხილვით და გვაჩვენებს ურთიერთკავშირს, „გენდერულ პერსპექტივას“ და გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით, შეიარაღებული ძალების ვალდებულებებსა და პირობებს შორის.

გენდერის ცნების გაგება „გენდერთან დაკავშირებული“ საჩივრების აღმოჩენას უდევს საფუძვლად. ამ თავში განხილულია ის ზოგიერთი საჩივარი, რომლებთან მიმართებითაც გენდერთან კავშირის დადგენა ყველაზე მარტივია: ეს არის საჩივრები სექსუალური ნიშნით და ჰომოფობიის საფუძველზე დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის შესახებ. შემდეგ კი საუბარია შეიარაღებულ ძალებში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის განსაკუთრებულ გავრცელებაზე, მათ შესახებ შეტყობინებათა იშვიათობასა და არასათანადო რეაგირებაზე. ეს ყველაფერი ყურადღებას ამახვილებს ისეთ ღრმად ფესვგადგმულ საკითხებზე, რომლებიც სამხედრო ეთოსსა და კულტურას ეხება.



## 2.2 რას ნიშნავს „გენდერული პერსპექტივა“?

### „გენდერი“

ტერმინ „გენდერის“ ფართოდ გამოყენება 1970-იანი წლებიდან დაიწყო. იგი ეფუძნებოდა კაცებსა და ქალებს შორის არა მარტო ბიოლოგიური განხვავებების, არამედ მათი სოციალური როლების გააზრებას. საერთაშორისო და რეგიონული ორგანიზაციები გენდერს სხვადასხვაგვარად განმარტავენ. ნატოს განმარტება ასეთია:

**გენდერი** გულისხმობს იმ სოციალურ მახასიათებლებს, რომლებიც დაკავშირებულია სოციალიზაციის შედეგად ნასწავლ კაცობასა და ქალობასთან. ის განაპირობებს ამა თუ იმ კონტექსტში ადამიანის მდგომარეობასა და ფასეულობას, რაც ასევე ნიშნავს ურთიერთობას ქალებსა და კაცებს, გოგონებსა და ბიჭებს შორის, ქალებს შორის და კაცებს შორის. ეს მახასიათებლები, შესაძლებლობები და ურთიერთობები სოციალურად არის აგებული და სოციალიზაციის პროცესის შედეგადაა ნასწავლი. აღსანიშნავია, რომ გენდერი არ ნიშნავს ქალს (ნატო, „ბი-სტრატეგიული ოპერატიული დირექტივა 40-1: გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325 რეზოლუციისა და გენდერული პერსპექტივის ჩართვა ნატოს მართვის სტრუქტურაში“, 2012).

ნატოს განმარტება ხაზს უსვამს, რომ გენდერული როლები ნასწავლი და სოციალურად აგებულია და არა – თანდაყოლილი. მაგალითად, ბევრ საზოგადოებაში ქალებს მოუწოდებენ, თავის თავზე მომვლელების როლები, მაგალითად, მედეების პროფესია აიღონ, ხოლო კაცებს – ფიზიკურად უფრო აგრესიულები იყვნენ. შესაბამისად, შეიარაღებულ ძალებში ქალები ისტორიულად დამხმარე როლებს ასრულებდნენ, ხოლო კაცები ფრონტის პირველ ხაზზე იბრძოდნენ. გამონაკლისების სახით ყოველთვის არსებობდნენ მებრძოლი ქალები და სხვებზე მზრუნველი კაცები, რაც გვაჩვენებს, რომ აღქმამ, თუ რა უნდა გააკეთონ კაცებმა და ქალებმა („გენდერული როლები“), არ უნდა შეზღუდოს ის, რისი გაცემების ნებასაც მათ აძლევენ. ის ფაქტი, რომ გენდერული როლები უფრო სოციალურადაა აგებული და არა – თანდაყოლილი, ნიშნავს, რომ ისინი დროთა განმავლობაში იცვლება. ბოლო ათწლეულების განმავლობაში კაცებისა და ქალების მოსალოდნელი ქცევები საგრძნობლად შეიცვალა: საზოგადოებათა უმეტესობაში ახლა კაცებისგან მშობლის პასუხისმგებლობის გადანაწილებას, ხოლო ქალებისგან – საკუთარი ფულის მოპოვებას ელიან. ეს ვითარება მოთხოვნებს შეიარაღებული ძალების, როგორც დამსაქმებლის, მიმართაც ცვლის: კაცი მოსამსახურეები მშობლის როლის შესრულებაში აქტიურად ჩართვის შესაძლებლობას ელიან, ხოლო ქალი მოსამსახურეები

კარიერული წინსვლისა და განვითარების შესაძლებლობებისკენ ისწრაფვიან.

ნათო საგანგებოდ ამახვილებს ყურადღებას, რომ გენდერი არ ნიშნავს ქალს. ეს ხაზს უსვამს, რომ გენდერის განხილვისას, ჩვენ არ ვფიქრობთ მხოლოდ ქალების ხელსაყრელ თუ არახელსაყრელ პირობებზე. გენდერული როლების ჩვენეული გაგება ნიშნავს, რომ ისინი ქალებზეც ახდენენ გავლენას და – კაცებზეც. ის გულისხმობს სამხედრო ცხოვრებაში სხვადასხვა გამოწვევის შეფასებას ქალებისთვისაც და კაცებისთვისაც; თუ სავლელ ოპერაციებისას ადგილობრივ თემთან ურთიერთობას ვგეგმავთ, ეს გულისხმობს ფიქრს, თუ რა სახის ერთმანეთისგან განსხვავებული ზეგავლენა აქვთ ქალებსა და კაცებს თემში და როგორ იქნება უკეთესი მამრობითი და მდედრობითი სქესის პერსონალის გადანაწილება თემის წევრ კაცებთან და ქალებთან ურთიერთობისას.

გენდერის ნატოსეული დეფინიცია, ასევე, ხაზს უსვამს, რომ გენდერული როლები *ამა თუ იმ კონტექსტში ადამიანის მდგომარეობასა და ფასეულობას განაპირობებს*; ეს კი ნიშნავს, რომ კონკრეტულ კონტექსტში იმ მახასიათებლებს, რომლებიც ჩვეულებრივ ასოცირებულია კაცთან ან ქალთან, სხვადასხვაგვარ ფასეულობას ანიჭებენ. ისტორიულად შეიარაღებული ძალები განსაკუთრებით აფასებდნენ აგრესიულობას – თვისებას, რომელიც უფრო კაცებთანაა ასოცირებული, ვიდრე – ქალებთან. უმეტეს შემთხვევაში რთულია უმაღლესი წოდების მიღება, თუ ადამიანს საბრძოლო ქვედანაყოფში არ უმსახურია. ეს იმ კაცებსა და ქალებს, რომლებსაც ამგვარ ქვედანაყოფებში არ უმსახურიათ, დაწინაურების შესაძლებლობას ართმევს. განსაკუთრებით კი ქალებს, თუ მათ არ აძლევენ ამ ქვედანაყოფებში სამსახურის გავლის შესაძლებლობას. შეიარაღებული ძალები, როგორც წესი, ძალიან აფასებენ ადამიანის გუნდთან შესაბამისობას, გუნდში „ჩაწერას“. თუ ადამიანი გუნდში უმცირესობაშია, მაგალითად, იმიტომ რომ ქალია (ან ეთნიკური, ენობრივი, რელიგიური თუ სექსუალური უმცირესობის წარმომადგენელია), ამ ფაქტმა შეიძლება გაართულოს მისთვის ისეთივე დაფასების მოპოვება, როგორიც სხვებს აქვთ.

### „გენდერული პერსპექტივა“

1970-იანი წლებიდან მეცნიერები „გენდერულ ანალიზს“ იყენებდნენ განვითარებისა და საჯარო პოლიტიკის სფეროში მუშაობისას, როცა ისინი კაცებისა და ქალების მიერ შესრულებულ სხვადასხვა ტიპის სამუშაოს, კაცებისა და ქალებისთვის საჯარო ინსტიტუტებისა და გადანაცვტილებათა მიღების განსხვავებულ მისაწვდომობას შეისწავლიდნენ. 1990-იან წლებში ქალთა უფლებების პროპაგა-

ნდისტები საერთაშორისო ასპარეზზე წარმატებით ამახვილებდნენ ყურადღებას ქალებზე შეიარაღებული კონფლიქტის განსაკუთრებულ ზემოქმედებაზე, რომლის კულმინაციადაც 2000 წელს „ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ“ გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325 რეზოლუციის მიღება იქცა. რეზოლუცია მოითხოვს, რომ სხვა საკითხებს შორის გაეროს სამშვიდობო მისიებმა მეტი ყურადღება მიაპყრონ ქალებისა და გოგონების განსაკუთრებულ საჭიროებებს, ქალებმა სრული და თანასწორი მონაწილეობა მიიღონ სამშვიდობო პროცესებში და მეტი ქალი მონაწილეობდეს სამშვიდობო მისიებში. გაეროს უშიშროების საბჭომ ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე სხვა რეზოლუციებიც მიიღო. ეროვნული სამოქმედო გეგმები ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების თემაზე და/ან გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325 რეზოლუცია ბევრმა სახელმწიფომ მიიღო, რათა ხელი შეეწყოს მათი განხორციელებისთვის ეროვნულ დონეზე, როგორც საკუთარ ინსტიტუციებსა და შეიარაღებულ ძალებში, ისე საერთაშორისო საქმიანობის ფარგლებში.

„ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ“ დღის წესრიგი შეიარაღებულ ძალებს დაეხმარა გაეთვითცნობიერებინათ, რომ შეიარაღებული კონფლიქტის ან სამოქალაქო მძლევალებისას, ადამიანის გენდერი, როგორც ასაკი, შეზღუდული შესაძლებლობა, ეთნიკური წარმომავლობა, სექსუალური იდენტობა და კლასი, მჭიდროდაა დაკავშირებული მის განცდებთან, ამ მოვლენების ზემოქმედებასთან და ძალადობასა თუ უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში მის მონაწილეობასთან, ამიტომ შეიარაღებულ ძალებს, რომლებიც ადგილობრივ მოსახლეობასთან ურთიერთობენ, უნდა ესმოდეთ ის განსაკუთრებული ზემოქმედება, რომელსაც გენდერი უსაფრთხოების გარემოზე და ამ თვალსაზრისით, ქალების, კაცების, გოგონებისა და ბიჭების საჭიროებებზე ახდენს. ზოგიერთი ორგანიზაცია ამას აღწერს, როგორც „გენდერული თვალსაზრისით მგრძობებლობას“, ნატო კი „გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებას“ უწოდებს:

**გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება** – ეს ნიშნავს ქალებსა და კაცებს შორის გენდერულ საფუძველზე არსებული იმ განსხვავებების შეფასებას, რომლებიც მათ სოციალურ როლებსა და ურთიერთქმედებაში, ძალაუფლების გადანაწილებასა და რესურსების ხელმისაწვდომობაში აისახება... რაც მიზნად ისახავს კაცებისა და ქალების კონკრეტული სიტუაციისა და საჭიროებების, ასევე, იმ განსხვავებული შედეგების გათვალისწინებას, რომლებიც მათთვის ნატოს საქმიანობას მოაქვს. გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება, ქმედების ადაპტირების გზით, გენდერული ანალიზის ჩატარების შემდეგ ხდება“ (ნატო, „ბი-სტრატეგიული ოპერატიული დირექტივა 40-1: გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325

*რეზოლუციისა და გენდერული პერსპექტივის ჩართვა ნატოს მართვის სტრუქტურაში“*, 2012).

საკუთარი სამხედრო მოსამსახურეების მიმართ „გენდერული პერსპექტივის“ გამოყენება ხელს უწყობს შეიარაღებულ ძალებში ისეთი შეხედულებების გამოვლენას, რომელთა მიხედვითაც კაცად ან ქალად (გენდერული როლები) ყოფნა, ზეგავლენას ახდენს იმაზე, თუ როგორ ეპყრობიან მდედრობითი და მამრობითი სქესის მოსამსახურეები ერთმანეთს და როგორ ეპყრობიან მათ ზოგადად სამხედრო სისტემაში.

### 2.3 რას მოითხოვს „გენდერული თანასწორობა“?

„გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება“ შეიძლება გავიგოთ, როგორც ანალიტიკური მიდგომა, რომელიც მიზნად ისახავს სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციისა და გენდერული უთანასწორობის იდენტიფიცირებას. ნატომ ოპერაციების მსვლელობისას საკუთარ ძალებში გენდერული თანასწორობისკენ სწრაფვის ვალდებულება აიღო. გენდერულ თანასწორობას ნატო შემდეგნაირად განსაზღვრავს:

**გენდერული თანასწორობა გულისხმობს თანასწორ უფლებებსა და შესაძლებლობებს ქალებისა და კაცებისთვის, გოგონებისა და ბიჭებისთვის. თანასწორობა არ ნიშნავს, რომ ქალები და კაცები ერთნაირები უნდა გახდნენ. ეს ნიშნავს, რომ ქალისა და კაცის უფლებები, პასუხისმგებლობები და შესაძლებლობები არ იქნება დამოკიდებული იმაზე, ქალად დაიბადა ის თუ – კაცად (ნატო, „ბი-სტრატეგიული ოპერატიული დირექტივა 40-1: გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325 რეზოლუციისა და გენდერული პერსპექტივის ჩართვა ნატოს მართვის სტრუქტურაში“**, 2012).

შეიარაღებული ძალების მიმართ გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული ეროვნული, რეგიონული და საერთაშორისო ნორმები (იხ. ჩანართი 3) მოქმედებს. ბევრი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში მამრობითი და მდედრობითი სქესის მოსამსახურეებს შორის თანასწორობის უზრუნველსაყოფად ინსტიტუციური ნორმები და წესები არსებობს. ზოგიერთ მათგანში კი ამ თანასწორობის მისაღწევად სპეციალური ორგანო მოქმედებს. მაგალითად, ესპანეთის სამხედრო ობსერვატორია შეიარაღებულ ძალებში კაცებსა და ქალებს შორის თანასწორობისათვის.<sup>1</sup>

ცნებები „გენდერული თანასწორობა“ და „სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაცია“ საერთაშორისო და ეროვნულ სამართალში ყოველ-სმომცველი სახით ჩამოყალიბდა, სამხედრო სამსახურში მათი მო-

### ჩანართი 3: იმ საერთაშორისო და რეგიონული ნორმების მაგალითები, რომლებიც შეიარაღებულ ძალებში კაცებისა და ქალებისთვის თანასწორ შესაძლებლობებს მოითხოვს

#### გაერო

კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (1979)

#### ევროპის საბჭო

ქალთა დისკრიმინაცია სამუშაო ძალის ფარგლებში და სამუშაო ადგილებზე, რეკომენდაცია 1700 (2005)

შეიარაღებული ძალების წევრთა ადამიანის უფლებები, რეკომენდაცია 1742 (2006), რეკომენდაცია CM/Rec (2010) 4 და განმარტებითი მემორანდუმი

#### ევროკავშირი

ევროკავშირის საბჭოს დირექტივა 76/207/EEC დასაქმების, პროფესიული განათლებისა და სამუშაო პირობების მისაწვდომობის თვალსაზრისით კაცებისა და ქალების მიმართ თანასწორი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების შესახებ (1976)

#### ეუთო

მინისტრთა საბჭოს გადაწყვეტილება №7/09 პოლიტიკურ და საჯარო ცხოვრებაში ქალთა მონაწილეობის შესახებ (2009)

ქმედება კი მონმდება. გენდერული პერსპექტივის გამოყენებისას შეიარაღებულ ძალებში შემდეგი პრინციპებითა და მიდგომებით ხელმძღვანელობაა საჭირო:

- თანასწორობა ქალებსა და კაცებს შორის მოითხოვს არა მარტო ფორმალურ (de jure) თანასწორობას – ქალებისა და კაცების მიმართ თანასწორი მოპყრობის საჭიროებას, არამედ არსებით (de facto) თანასწორობას – ხელშემწყობი გარემოს მეშვეობით, ქალებისა და კაცებისთვის თანაბარი შესაძლებლობებისა და უფლებამოსილების უზრუნველყოფას, რათა მიღწეული იყოს შედეგების თანასწორობა.<sup>2</sup> კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ სახელმწიფოებისა და შეიარაღებული ძალებისგან, როგორც სახელმწიფოს ნაწილისგან, მოითხოვს, მიიღონ საჭირო ზომები ქალთა ყოველმხრივი განვითარებისა და პროგრესის, მათ მიერ ადამიანის უფლებათა განხორციელების, ქალებისა და კაცები-

სთვის შესაძლებლობების თანასწორობის უზრუნველსაყოფად. ეს კი ნიშნავს, რომ ქალებისთვის კაცების იდენტური მოპყრობის გარანტირება საკმარისი არ არის. მხედველობაში უნდა იყოს მიღებული ქალებსა და კაცებს შორის არსებული ის ბიოლოგიური, სოციალურად და კულტურულად განპირობებული განსხვავებებიც, რომლებმაც შესაძლოა არაიდენტური მოპყრობა გახადოს საჭირო.

- ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტმა საგანგებოდ აღნიშნა, რომ სახელმწიფოებმა უნდა შექმნან პირობები, რომლებიც აუცილებელია, რათა ქალებმა შეძლონ „მათი პიროვნული შესაძლებლობების განვითარება, წარმართონ საკუთარი პროფესიული კარიერა და გააკეთონ არჩევანი იმ შეზღუდვების გარეშე, რომლებსაც მათ სტერეოტიპები, ხისტი გენდერული როლები და მიკერძოებული შეხედულებები უწესებენ.“<sup>3</sup>
- სახელმწიფოებს მოუწოდებენ თანასწორობის ხელშემწყობი პოზიტიური ქმედებების გამოყენებისკენ, რადგან ეს არის ერთ-ერთი საშუალება, რომელიც ხელს უწყობს კაცებსა და ქალებს შორის არსებითი თანასწორობის რეალიზებას.<sup>4</sup> თანასწორობის ხელშემწყობი პოზიტიური ქმედებები მოიცავს სამსახურში აყვანის ქალებზე გამიზნულ კამპანიებს, სამიზნე მაჩვენებლებს ქალთა მონაწილეობასთან დაკავშირებით და მენტორობის, ტრენინგისა და დაწინაურების პროგრამებს, რომლებიც სპეციალურად ქალებისთვისაა განკუთვნილი. ზოგიერთი ინსტიტუცია კიდევ უფრო შორის მიდის და ქალებისთვის ისეთი „პოზიტიური დისკრიმინაციის“ ზომებიც შემოაქვს, როგორიც კვოტებია.
- ქალებსა და კაცებს შორის თანასწორობის მიღწევა მოიცავს პოზიტიურ ვალდებულებას – აღმოიფხვრას გენდერული უთანასწორობის ძირითადი მიზეზები („ტრანსფორმაციული თანასწორობა“), მათ შორის დისკრიმინაციული ნორმები, მიკერძოებული შეხედულებები და სტერეოტიპები, მოხდეს იმ ინსტიტუტების ტრანსფორმირება, რომლებიც ხელს უწყობენ დისკრიმინაციასა და უთანასწორობას.

ზოგიერთ სამხედრო სამსახურში ტერმინები „გენდერულად ნეიტრალური“ ან „გენდერულად ბრმა“ გამოიყენებოდა, რათა ეჩვენებინათ, რომ სქესის მიუხედავად, ყველას ერთნაირად ეპყრობიან და სამხედრო სამსახურის ყველა წევრი თანასწორ შესაძლებლობებს იზიარებს. რეკომენდებულია გენდერულად ნეიტრალური ენა, თუმცა, როცა საქმე პოლიტიკის შემუშავებამდე მიდის, გენდერულად ნეიტრალურობა მხოლოდ იმ სტრუქტურული ბარიერების შენიღბვას უწყობს ხელს, რომლებიც რეალურ თანასწორობას უშლიან ხელს. ოპერაციული ეფექტიანობა კი ამ ბარიერების გამოვლენასა და დამსხვრევას მოითხოვს. დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად სა-



ჭირთა მუდმივი ანალიზი, თუ რა ზემოქმედებას მოახდენს სხვადასხვა პოლიტიკა და პრაქტიკა კაცებსა თუ ქალებზე და თანასწორობის მისაღწევად ინტერვენციების შესაბამისად დაგეგმვა.

## **2.4 რა არის საჭირო „გენდერული თანასწორობის“ მისაღწევად ფიზიკურ შემონმებებთან დაკავშირებით?**

შეიარაღებული ძალების უმეტესობა ცდილობდა, ისეთი ფიზიკური ნორმატივები შემოედო, რომლებიც სამართლიანი იქნებოდა კაცებისთვის და ქალებისთვის. ეს საკითხი საგანგებო ყურადღებას საჭიროებს. გენდერული თანასწორობა არ ნიშნავს სტანდარტების შემცირებას, როდესაც ისინი ამა თუ იმ კონკრეტული როლისთვისაა შესაბამისი. ყველა სამხედრო მოსამსახურეს უნდა შეეძლოს ფართო სპექტრის ზოგადი სამხედრო ამოცანების ნებისმიერ დროს შესრულება, გარდა იმ კონკრეტული მოვალეობებისა, რომლებიც მათ საქმიანობას ეხება. შემონმებები უნდა ეფუძნებოდეს ლეგიტიმურ სამუშაო მიზანს და აფასებდეს იმ უნარებისა და შესაძლებლობების დონეს, რომლებიც რეალურადაა საჭირო მოსამსახურის მიერ თავისი ამოცანების წარმატებით შესრულებისთვის.

თუ რომელიმე ფიზიკური შემონმებისას ქალების უფრო დიდი ნაწილი იჭრება, საჭიროა, შემდეგი კითხვები დაისვას:

- არის თუ არა რეალურად საჭირო ის უნარი თუ შესაძლებლობა, რომელიც ფასდება, იმ პოზიციისთვის, რომლისთვისაც ეს შეფასება ტარდება?
- თუ საჭიროა, ხომ არ არსებობს ისეთი ალტერნატიული გზა, რომელიც არაპროპორციულად არ ჩააგდებს ქალებს უარეს მდგომარეობაში და ამავედროულად შეაფასებს, აქვს თუ არა ეს უნარი თუ შესაძლებლობა ქალ კანდიდატს?
- თუ უნარის ან შესაძლებლობის შეფასების ალტერნატიული გზა არ არსებობს, მოხდა თუ არა ქალებზე უარყოფითი ზეგავლენის მაქსიმალურად შემცირება? მაგალითად, ზოგი სამხედრო შენაერთი, რომელშიც ქალებს ფიზიკური ტესტის გავლა უფრო უჭირთ, მათ წვრთნას რამდენიმე კვირით ადრე იწყებს. სხვები კი ქალებს მხოლოდ მათთვის განკუთვნილ ფიზიკურ მომზადებას სთავაზობენ, რომელიც ოდნავ დაბალი ტემპით მიმდინარეობს, მაგრამ კურსის ბოლოს იმავე სტანდარტს აღწევს (რაც იმას ცხადყოფს, რომ „ზოგადი“ ფიზიკური მომზადება კაცთა ფიზიკურ შესაძლებლობებთანაა მისადაგებული).

ფიზიკური მომზადების ტესტების შემუშავებისას, შესაძლოა, საჭირო იყოს ქალებისა და კაცების მიერ მისაღწევ სტანდარტებს შორის ბალანსის დამყარება და უზრუნველყოფა, რომ ქალებისა და

კაცების შესაძლებლობების აღქმამ სამხედრო სამსახურში მათ მიღებაზე ნეგატიურად არ იმოქმედოს. მაგალითად, კანადის ჯარი რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში ფიზიკურ მომზადებას დროის ხანგრძლივ პერიოდში სწრაფად სირბილისა და დიდი რაოდენობით გარკვეული ვარჯიშების შესრულების შესაძლებლობის საფუძველზე აფასებდა. ოპერაციულმა გამოცდილებამ ცხადყო, რომ ამგვარი შეფასება საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად არაადეკვატურია. შედეგად, ფიზიკური მომზადების ტესტი მეცნიერული მეთოდით შემუშავდა. მართალია, სტანდარტები ქალებისა და კაცებისთვის განსხვავებული იყო, მაგრამ ტესტი იძლეოდა პროგნოზს, შესაძლებელი იყო თუ არა ამა თუ იმ ადამიანის წვრთნა იმგვარად, რომ მას სამსახურისთვის საჭირო ამოცანები, მაგალითად, ქვიშიანი ტომრების ზიდვა, შეესრულებინა. სამხედრო სფეროს წარმომადგენლები ფიქრობდნენ, რომ ქალებისთვის სტანდარტები შემცირდა, ამიტომ პროგნოზების შემცველი ტესტი ამოიღეს და მეცნიერული მეთოდით, ამოცანებთან დაკავშირებული ახალი შეფასება შეიმუშავეს, რომელშიც ყველა მოსამსახურეს – ქალსაც და კაცსაც – ერთი და იმავე მინიმალური სტანდარტის დაკმაყოფილება მოეთხოვება. ფიზიკური მომზადების მინიმალური სტანდარტი FORCE (Fitness for Operational Requirements of Canadian Armed Forces Employment – ოპერაციული მოთხოვნები ფიზიკური მომზადებისადმი კანადის შეიარაღებულ ძალებში სამსახურისთვის) ექვს ჩვეულებრივ სამხედრო ამოცანას მოიცავს: გაქცევას სამალავი ადგილისკენ, პიკეტებს და მავთულის შემოღობვების გადატანას, ფორტიფიკაციას ქვიშიანი ტომრებით, ნაღმების გაუვნებელყოფასა და თხრას, სატრანსპორტო საშუალებების გამოთრევასა და საკაცის გადატანას.<sup>5</sup>

## 2.5 რას ნიშნავს „საჩივრები გენდერულ საკითხებზე“?

თუ საჩივრების სისტემა ეფექტიანად მოქმედებს, ქალებისა და კაცების მიერ წარდგენილი საჩივრებიდან ზოგიერთი აშკარად მათ გენდერულ როლებს ეხება. ამგვარ საჩივრებს წინამდებარე სახელმძღვანელოში „გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებულ საჩივრებს“ ვუწოდებთ, თუმცა მნიშვნელოვანია, გვახსოვდეს, რომ ყველა საჩივარში ადამიანების გენდერი მათ სიტუაციაზე გარკვეულ ზეგავლენას მოახდენს. გარდა ამისა, ხშირ შემთხვევაში შეიძლება, ერთი შეხედვით არ ჩანდეს, რომ საჩივარი გენდერს ეხება, მაგრამ გამოძიებამ დაადგინოს, რომ ამ ადამიანს უთანასწოროდ იმიტომ მოექცნენ, რომ ის ქალია ან იმიტომ, რომ ის(ქალი თუ კაცი) არ შეესაბამება კაცობასთან თუ ქალობასთან დაკავშირებულ სტერეოტიპებს. გენდერულ საფუძველზე დანაშაულებრივი ქმედების მსხვერპლი, ან ჩამდენი კაციც შეიძლება იყოს და – ქალიც. საჩივრები ნებისმიერ თემაზე ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებულ საჩივრებია:



**გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრები მოიცავს, მაგრამ არ შემოიფარგლება საჩივრებით, რომლებიც ეხება:**

- პირდაპირ თუ არაპირდაპირ სქესობრივ დისკრიმინაციას
  - სექსუალურ შევიწროებას
  - დისკრიმინაციას ან შევიწროებას სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის საფუძველზე
  - დაცინვას, რომელიც აბუჩად იგდებს ადამიანის კაცურ ან ქალურ იდენტობას
  - სექსუალურ ძალადობას
  - სექსუალურ ექსპლოატაციას
- **სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაცია** გულისხმობს ადამიანის მიმართ უსამართლო მოპყრობას, მის გამორჩევას, გარიყვას ან შეზღუდვას სქესის ან გენდერის ნიადაგზე. არსებობენ შეიარაღებული ძალები, რომლებშიც ქალები სქესობრივი ნიშნით *პირდაპირ* დისკრიმინაციას დღესაც განიცდიან და გარკვეულ სამუშაო ადგილებსა თუ პოზიციებზე არ დაიშვებიან.<sup>6</sup> უფრო გავრცელებულია სქესობრივი ნიშნით *არაპირდაპირი* დისკრიმინაცია: პირობები, მოთხოვნები, პოლიტიკა თუ პრაქტიკა, ერთი შეხედვით, ნეიტრალურია ქალებსა და კაცებთან მიმართებაში, მაგრამ რეალურად მათი დაკმაყოფილება ერთი გენდერის წარმომადგენლებისთვის უფრო ძნელია, ვიდრე – მეორისთვის.

არაერთი ქვეყნის შეიარაღებული ძალებისა და შეიარაღებული ძალების საჩივრების განმხილველი ინსტიტუტების მიერ დადგინდა მდებარეობითი პერსონალის მიმართ არაპირდაპირი დისკრიმინაცია სამუშაოზე აყვანის, დანიშვნის, კარიერული განვითარების, განაწილებისა და დაწინაურების პროცესებში (იხ. ჩანართი 4). ზოგჯერ დისკრიმინაცია იმის გამო ხდება, რომ არ არსებობს ნორმები, რომლებიც სამხედრო კარიერის ოჯახურ ცხოვრებასთან შეთავსებას დაარეგულირებდა. ამის ერთ-ერთი მაგალითია უმაღლესი რანგის წოდებების მინიჭების ან საზღვარგარეთ მისიებში გაგზავნისთვის უწყვეტი სამსახურის მოთხოვნა. ეს იმ ადამიანების დისკრიმინაციაა, ვისაც ბავშვების მოსაველეად სამსახურის გავლის შეწყვეტა მოუწია. მართალია, არა ექსკლუზიურად, მაგრამ უმეტესად ისინი ქალები არიან. სხვა შემთხვევებში კი ქალთა დაწინაურებისთვის უფრო ნაკლებად შესაძინევი ბარიერები არსებობს. მათ შორისაა, დაწინაურების საკითხების განმხილველი საბჭოები, რომლებიც მხოლოდ კაცებისგან შედგებიან და „კაცების კლუბის“ რეკომე-

#### ჩანართი 4: სქესობრივი ნიშნით არაპირდაპირი დისკრიმინაციის გამოაშკარავება

ფინეთის თავდაცვის ჯარში ჩატარებული კვლევა მიუთითებს, რომ კაცების ხელფასები 15 პროცენტზე მეტით აღემატება იმავე წოდების მქონე ქალების ხელფასებს. მართალია, კვლევამ პირდაპირი დისკრიმინაცია ხელფასების ან დანინაურების თვალსაზრისით ვერ გამოავლინა, თუმცა კაცები, სავარაუდოდ, უფრო მეტად იკავებდნენ ისეთ პოზიციებს, სადაც დამატებითი შემოსავლის მიღების შესაძლებლობები არსებობს. მაგალითად, საველე წვრთნის ვარჯიშებში მონაწილეობა ან შაბათ-კვირას თუ ღამღამობით მუშაობა. ამას გარდა, კაცები, სავარაუდოდ, უფრო მეტად იკავებენ ისეთ პოზიციებს, რომლებზეც ანაზღაურება უფრო მაღალია და, ამასთან, სპეციალური მოთხოვნებიც არსებობს, მათ შორის, განსაკუთრებული ფსიქოლოგიური და ფიზიკური ამტანობა ან სპეციალური მომზადება (მაგალითად, მფრინავები და ავიაციის სხვა პროფესიები).

ნდაციებს ეყრდნობიან. ასევე, მენტორების არარსებობა მდებარეობითი სქესის მოსამსახურეებისთვის და აღჭურვილობის შეუფერებლობა ქალების სხეულისთვის, რაც მათ გარკვეული ფუნქციების აღვილად შესრულების საშუალებას არ აძლევს.

- **დისკრიმინაცია სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის საფუძველზე** გულისხმობს უსამართლო მოპყრობას ან გამორჩევას ადამიანის რეალური თუ აღქმული არაჰეტეროსექსუალური ორიენტაციის (მაგალითად, იმის გამო, რომ ადამიანი ლესბოსელი, გეი ან ბისექსუალია), ან იმის საფუძველზე, თუ როგორ ახდენს ადამიანი საკუთარი გენდერის იდენტიფიცირებასა და გამოხატვას გარეგნული იერის, მანერებისა და ქცევის თვალსაზრისით. დისკრიმინაცია გენდერული იდენტობის საფუძველზე მოიცავს (თუმცა არა მხოლოდ) ტრანსგენდერების დისკრიმინაციასაც – ანუ ადამიანებისა, ვისი იდენტობაც მკაფიოდ არ შეესაბამება მამრობითი ან მდედრობითი სქესის დამკვიდრებულ განმარტებას.<sup>7</sup> მიუხედავად იმისა, რომ მინიმუმ 50 ქვეყნის შეიარაღებული ძალების მკაფიო პოლიტიკა ადასტურებს ლესბოსელების, გეებისა და ბისექსუალების ჯარში სამსახურს და მინიმუმ 18 ქვეყანა (მათ შორის ნატოს 11 წევრი) აძლევს ტრანსგენდერებს ჯარში სამსახურის უფლებას, კვლავაც არსებობენ შეიარაღებული ძალები, სადაც ლესბოსელებისთვის, გეებისთვის, ბისექსუალებისა და ტრანსგენდერებისთვის (ლგბტ) ყველა პოზიცია მიუწვდომელია.<sup>8</sup>
- **სექსუალური შევიწროება**, რაც, როგორც წესი, ინსტიტუციურ პოლიტიკაშია განმარტებული. მისი ტიპური განმარტება კი ასეთია:

... ნებისმიერი არასასურველი სექსუალური ხასიათის ძალმომრეობითი ქმედება სექსუალური კეთილგანწყობის თხოვნა, სექსუალური ხასიათის ვერბალური გამოხატვა თუ ფიზიკური ქცევა ან ჟესტი, ან სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი სხვა საქციელი, რომელიც გონივრულობის ფარგლებში, შესაძლოა, სხვა ადამიანისთვის მიჩნეული ან აღქმული იყოს შეურაცხყოფად თუ დამცირებად. როდესაც ამგვარი ქცევა ხელს უშლის სამუშაოს, ხდება მუშაობის პირობა ან ქმნის დაშინების, მტრულ ან შეურაცხყოფელ სამუშაო გარემოს.<sup>9</sup>

სექსუალური შევიწროება პრობლემად ბევრი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებშია აღიარებული. ის არა მარტო არღვევს მსხვერპლთა უფლებებს, არამედ მიანსაყენებს ერთსულოვნებას, დისციპლინასა და მორალურ სულისკვეთებას. შეიარაღებული ძალების უმეტესობაში იგი, თავად ქმედების სიმძიმიდან გამომდინარე, დისციპლინური ან სისხლის სამართლის დანაშაულია. ჩვეულებრივ, ქალებს ბევრად უფრო მეტად ემოქრებათ სექსუალური შევიწროების რისკი, ვიდრე – კაცებს და შემთხვევათა უმეტესობაში მისი ჩამდენები კაცი კოლეგები ან ზემდგომები არიან. მიუხედავად ამისა, მსხვერპლებიც და ჩამდენებიც კაცებიც შეიძლება იყვნენ და – ქალებიც. მაგალითად, ფინეთის ჯარში 2012 წელს ჩატარებულმა გამოკითხვამ გამოავლინა, რომ სამსახურის გავლისას სექსუალური შევიწროება მამრობითი სქესის ახალწვეულთა 14%-ს და მდედრობითი სქესის ახალწვეულთა 35%-ს განუცდია<sup>10</sup>. ბრიტანეთის ჯარში ჩატარებული ანონიმური გამოკითხვისას ქალების 12%-მა და კაცების 6%-მა განაცხადა, რომ ვიღაცას უცდია მათთან შეხება.<sup>11</sup>

- **შევიწროება სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის საფუძველზე**, რაც შეიარაღებულ ძალებში ასევე პრობლემას წარმოადგენს, თუმცა ამგვარ შევიწროებას საყოველთაო ხასიათი არ აქვს. როდესაც კანადამ და გაერთიანებულმა სამეფომ შეიარაღებულ ძალებში გეებისა და ლესბოსელების მსახურობის აკრძალვა მოხსნეს, ბევრი ადამიანის შიში, რომ ეს შევიწროებისა და დაშინების მკვეთრ ზრდას გამოიწვევდა, არ გამართლდა.<sup>12</sup> ქვემოთ მოყვანილი მაგალითი №1 გვაჩვენებს, თუ როგორ შეუძლიათ შეიარაღებულ ძალებს ზომების მიღება ლგბტ პერსონალის ინკლუზიის ხელშეწყობისთვის.

### მაგალიტი №1: ბრიტანეთის პარში არსებული მექანიზმები ლგბტ პერსონალის დისკრიმინაციისა და შვიწროების პრევენციისთვის

2000 წელს ბრიტანეთის შეიარაღებულ ძალებში ჰომოსექსუალი და ბისექსუალი კაცებისა და ქალების მიერ სამსახურის გავლაზე აკრძალვა გაუქმდა. ამჟამად ამ ადამიანებს ღიად აქვთ სამსახურის გავლის უფლება, სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე დისკრიმინაცია კი აკრძალულია. პოლიტიკაში შეტანილი ცვლილება იმ სხვადასხვა ინსტიტუციურმა ზომამ გაამყარა, რომლებიც ჰომოფობიისა და ლგბტ პერსონალის დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საბრძოლველად იყო მიმართული. შეიარაღებული ძალების სოციალური ქცევის კოდექსში (სახელმძღვანელო შენიშვნები მეთაურებისთვის, 2015 წლის თებერვალი), რომელიც მოსამსახურეებს შორის ურთიერთობას ეხება, ფორმულირებულია ზოგადი პოლიტიკა, რომელშიც ნათქვამია, რომ „სამსახურები კერძო პირების პირად ცხოვრებაში მხოლოდ იმ შემთხვევაში ჩაერევიან, როდესაც ეს აუცილებელია ოპერაციული ეფექტიანობის ინტერესებისთვის.“ ახალი პოლიტიკის მხარდასაჭერად ცვლილებები ტრენინგებშიც შევიდა: მთლიან სამხედრო პერსონალსა და სამოქალაქო პირებს, რომლებიც მათ გვერდით მუშაობენ, მოეთხოვებათ, რომ კარიერის განმავლობაში რეგულარული ინტერვალებით გაიარონ ტრენინგი მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის საკითხებში. სწავლების შერეული მეთოდებით ჩატარებული ტრენინგი მოიცავს წინასწარ ჩაწერილ სცენებსა და დისკუსიას სექსუალური ორიენტაციისა და სამსახურში ადამიანის ავთენტურობის ურთიერთდამოკიდებულებისა და შესაფერისი ქცევების შესახებ. თითოეულ სამსახურში არსებობს ლგბტ პერსონალის ქსელური ჯგუფი Facebook-ის და Twitter-ის ანგარიშებით, ასევე ფიზიკური დახმარების ქსელები, იმართება რეგულარული შეხვედრები და ღონისძიებები.

2014 წლის ნოემბრიდან ყველა მოსამსახურეს მოუწოდეს, საკუთარი სექსუალური ორიენტაციის შესახებ შეიარაღებული ძალების პერსონალის ადმინისტრირების სისტემაში განეცხადებინათ. ეს იმ ფართო ინიციატივის ნაწილია, რომლის მეშვეობითაც შეიარაღებული ძალები ცდილობენ, გაიგონ საკუთარი მოსამსახურეების მისწრაფებები, სამსახურში აიყვანონ მაქსიმალურად განსხვავებული ადამიანები და საჭიროების ან სურვილის შემთხვევაში, მათთვის არსებობდეს დახმარების სამსახურები. განცხადებების მაჩვენებელთან დაკავშირებული მონაცემები სტრატეგიულ დონეზე ინახება, რათა არ მოხდეს არავის იდენტიფიცირება. მიუხედავად ამისა, ხელმძღვანელობას იმედი აქვს, რომ თუ მოსამსახურეები საკუთარ სექსუალურ ორიენტაციას განაცხადებენ, სამსახურში გახსნილები იქნებიან და მათზე ზრუნვას იგრძნობენ, მიღწეული იქნება უფრო ფართო გაგება, რომ სექსუალური ორიენტაცია ხშირად მემოქმედებს იმაზე, თუ როგორ გრძნობენ თავს ადამიანები და როგორ მუშაობენ ისინი.

- სექსუალური ძალადობა**, რომელიც მოიცავს გაუპატიურებასაც და ზოგ კონტექსტში მოიხსენიება, როგორც „სექსუალური ხასიათის ძალმომრეობითი ქმედება“, წარმოადგენს დანაშაულს და სახელმწიფო სისხლის სამართალში სწორედ დანაშაულად არის განსაზღვრული. ნატოს განმარტება ასეთია: „სექსუალური ხასიათის რეალური ფიზიკური ქმედება ან მუქარა, ძალადობრივი გზით ან იძულების სხვა საშუალებების დახმარებით“.<sup>13</sup> სულ უფრო მეტად ხდება იმის აღიარება, რომ სექსუალური ძალადობა შეიარაღებულ ძალებში ხდება, როგორც ქალების, ისე -კაცების მიმართ. მაგალითად, 2014 წელს აშშ-ის სამხედრო ძალებში ჩატარებულმა გამოკითხვამ გამოააშკარავა, რომ უკანასკნელი წლის განმავლობაში ქალი მოსამსახურეების 4.3%-ს და კაცი მოსამსახურეების 0.9%-ს „არასასურველი სექსუალური კონტაქტი“ ჰქონდა განცდილი.<sup>14</sup> ბრიტანეთის შეიარაღებული ძალების სამხედრო პოლიციის ანგარიშების მიხედვით, 2012 და 2013 წლებში საქმე გაუპატიურების 53 და სექსუალური ძალადობის 106 სავარაუდო შემთხვევის გამო აღიძრა.<sup>15</sup> მისიების დროს სექსუალური ძალადობა ბაზების გარშემო, სახლში თუ საზღვარგარეთ ადგილობრივ მოსახლეობაზეც ხდება ხოლმე.
- სექსუალური ექსპლოატაცია**, ნატოს განმარტებით, წარმოადგენს „სექსუალური მიზნებისთვის, მათ შორის ფულადი, სოციალური ან პოლიტიკური მოგების მიღების მიზნით, მონყვლადობის მდგომარეობით, უთანასწორო ძალითა თუ ნდობით სარგებლობის ნებისმიერ რეალურ შემთხვევასა თუ მცდელობას.“<sup>16</sup> სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის კონცეფციის განვითარებასთან ერთად, სამშვიდობო ძალებისთვის დანესდა აკრძალვა, დაამყარონ ექსპლოატაციური ან ძალადობრივი ურთიერთობები ადგილობრივ ქალებთან, კაცებთან, გოგონებთან და ბიჭებთან, მათ შორის სექსის სანაცვლოდ ფულის გადახდის შემთხვევაშიც. ეს კონცეფცია აღიარებს, რომ სექსუალური კავშირები საერთაშორისო პერსონალსა და მათი დახმარების მიმღებებს შორის თავიდანვე დაუშვებელია, მაშინაც კი, როდესაც ეს არ ითვლება უკანონოდ მასპინძელი ქვეყნის თუ იმ ქვეყნის კანონმდებლობით, სადაც ძალებია განლაგებული. თუ ამგვარი ქცევა ადამიანებით ვაჭრობას (ტრეფიკინგი) წარმოშობს, მას დამატებითი საზიანო შედეგები მოაქვს: კრიმინალური ორგანიზაციები ხელში იგდებენ სარფიან საქმეს და ეს აღიარებულია ნატოს ადამიანებით ვაჭრობის საწინააღმდეგო პოლიტიკის მიერ.
- გენდერული ნიშნით აბუჩად აგდება, დაშინება ან დევნა**. შეიარაღებული ძალების დიდ ნაწილში აბუჩად აგდება, დაშინება და/ან დევნა პრობლემადან აღიარებული, მაგრამ შესაძლოა,

ამგვარი ქმედებები გენდერული ნიშნით შეურაცხყოფის ფორმებად არ აღიქმებოდეს. მამრობითი სქესის მსხვერპლთა აბუჩად აგდება, დაშინება და/ან დევნა ხშირად გულისხმობს ისეთ შემთხვევებს, როდესაც ამგვარი აქტების ჩამდენი ცდილობდა, დაეკინებინა მსხვერპლის რეალური თუ წარმოდგენილი კაცური იდენტობა. მაგალითად, გეი ან ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელ კაცებს შესაძლებელია, სიტყვიერი თუ ფიზიკური შეურაცხყოფა მიაყენოს ადამიანმა, რომელიც ცდილობს, ამ ქმედებით დაამტკიცოს, რომ ის მსხვერპლზე მაღალ ჯგუფს მიეკუთვნება. აღნიშნული აქტების ჩამდენნი შესაძლოა, ცდილობდნენ დემონსტრირებას, რომ ესა თუ ის კაცი არ იმსახურებს მისი ჯგუფის წევრობას. ფიზიკური ძალადობა შესაძლოა, მსხვერპლის არასაკმარისი სიძლიერის დამტკიცებას ემსახურებოდეს, სექსუალური ძალადობა კი იყოს მსხვერპლისთვის ჰომოსექსუალის სახელის მიკერების მცდელობა, რაც გულისხმობს, რომ ის არ არის საკმარისად „კაცური“. აშშ-ის შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი კაცები, სავარაუდოდ, ქალებზე ოთხჯერ მეტად აღნიშნავენ, რომ მათ მიმართ განხორციელებული სექსუალური ძალადობის ყველაზე უარესი შემთხვევა დაცინვასა და დაშინებას გულისხმობდა. ამავედროულად ისინი დამცირების (და არა მართო სექსუალური ძალადობის) განზრახვაზეც მიანიშნებენ.<sup>17</sup>

სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაცია, სექსუალური შევიწროება და ძალადობა მთელ შეიარაღებულ ძალებში ხდება. სექსუალური ძალადობის რისკი იზრდება, როდესაც სამუშაო გარემო სექსუალიზებულია, ნებადართულია ქალების მიმართ დამამცირებელი მოპყრობა და ზოგადად არსებობს გენდერული უთანასწორობა.<sup>18</sup>

საგანგებოდ უნდა აღინიშნოს, რომ, როგორც ზემოთ ითქვა, ადამიანების გენდერი, მათ ასაკთან, შეზღუდულ შესაძლებლობასთან, ეთნიკურ წარმომავლობასთან, სექსუალურ ორიენტაციასთან, გენდერულ იდენტობასთან, კლასთან და ა.შ. ერთად, გემოქმედებას ახდენს ამ ადამიანის მიერ დისკრიმინაციისა და ძალადობის განცდაზე. გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრები არ უნდა იყოს გაგებული ისე, თითქოს ისინი მხოლოდ მსხვერპლის გენდერთანაა დაკავშირებული: მსხვერპლის მიმართ მოპყრობაზე სხვა ფაქტორებიც ახდენს ზეგავლენას. შესწავლას საჭიროებს დისკრიმინაციის სხვადასხვა ტიპს შორის არსებული გადაკვეთები. მაგალითად, თუ იმ ქალის შევიწროება ხდება, რომელიც ეთნიკური უმცირესობის ჯგუფს მიეკუთვნება, შესაძლოა, რელიგიური იყოს მისი ეთნიკური წარმომავლობა. ანალოგიურად, თუ კაცს, რომელსაც კიდური აქვს ამპუტირებული, ეუბნებიან, რომ „ის აღარ არის კაცი“, ეს ეხება მის გენდერსაც და შეზღუდულ შესაძლებლობასაც.



## 2.6 რატომ ხდება შეიარაღებულ ძალებში ასე ხშირად გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების არასათანადოდ განხილვა?

### სამხედრო ეთოსი

„სამხედრო ეთოსი“ გულისხმობს იმ ფასეულობებსა და პრინციპებს, რომლებითაც სამხედრო დაწესებულებების მოსამსახურეებმა უნდა იხელმძღვანელონ. ის შეიარაღებული ძალების წევრთა ძირითად სულისკვეთებასა და ძლიერ მხარეებს ასახავს. სამხედრო ეთოსი აღიარებს ორგანიზაციის მემკვიდრეობას, ჩვეულებებსა თუ მიღწევებს და განსაზღვრავს იმ მისაღებ სტანდარტებს, რომლებიც მისი წევრების ქცევას მართავს.

როდესაც ვაკურობა სოციალურად და კულტურულად განსაზღვრულია, როგორც სამხედრო მოქმედების ეფექტიანობის არსებითი ფაქტორი, ხოლო ქალობა – როგორც თავდაცვაში არსებობა, გენდერული თანასწორობის მხრივ დიდი პროგრესის მიღწევა შეუძლებელია.

სამხედრო ეთოსს აქვს პოტენციალი, მნიშვნელოვანი როლი ითამაშოს პატივისცემისა და თანასწორობის ფასეულობათა დაცვაში, თუმცა შეიარაღებული ძალების უმეტესობაში სამხედრო ეთოსის ასპექტები ამ ფასეულობებთან ბოლომდე არ თავსდება. სამხედრო ეთოსი გუნდის კონცეფციას ეფუძნება, აქ ინდივიდუალურობას არ მიესაღმებოდა და შეიარაღებული ძალების წევრები რაღაც მათზე დიდის ნაწილი ხდებიან. ეს არის სამსახური, განაწესი, გემის თუ ესკადრილის წევრი და ასევე ის, რაც ისტორიით, ძველი გმირებითა და გამარჯვებებითაა განსაზღვრული. სამხედრო ეთოსი, რომელიც ჯგუფისადმი ლოიალურობას საკუთარი თავის გადარჩენაზე მაღლა აყენებს, ქმნის ინსტიტუციურ გარემოს, სადაც შესაძლებელია დისკრიმინაციის, შევიწროებისა თუ ძალადობის გავრცელება, მათთან შებრძოლება კი ძნელია. ეს სამხედრო ეთოსი, ისევე, როგორც ინსტიტუციური კულტურა, სადაც ვაკეები დომინირებენ (ქვემოთ არის განხილული), ხსნის, თუ რატომ ეკიდებიან ხშირად ქალებიც და ვაკეებიც საჩივრებს უნდობლობით და რატომ ხდება ამ საჩივრებზე ასე ცუდად რეაგირება. თავად საჩივრის შეტანის ფაქტი შეიძლება მიჩნეული იყოს დასტურად, რომ მომჩივანს არ აქვს ის, რასაც სამხედრო ეთოსი მოითხოვს.

### შეიარაღებულ ძალებში არსებული ინსტიტუციური კულტურა, სადაც ვაკეები დომინირებენ

ყველა ქვეყანაში შეიარაღებული ძალები წარმოადგენენ კულტურას, სადაც ვაკეები დომინირებენ, ხოლო ქალები თუ გვი ვაკეები უმცირესობაში არიან და ღია თუ შეფარულ წინააღმდეგობას

ანყდებიან (მეტ-ნაკლები ინტენსივობით). კარგი ჯარისკაცის ტრადიციული იდეალი მჭიდროდაა დაკავშირებული კაცურობის (ჰეტეროსექსუალი) ტრადიციულ იდეალებთან. იმ ისტორიებში, რომლებიც ხელს უწყობენ სამხედრო ჩვეულებებისა და ტრადიციების არსებობას, მდებარეობითი სქესის პერსონალი უმეტესად არ ფიგურირებს და შესაძლოა, ქალი მოსამსახურეების გამძლეობა ზოგიერთმა ტრადიციამ, მაგალითად, ალკოჰოლის ინტენსიურმა მიღებამ, ეჭვქვეშაც კი დააყენოს. იმ დროს, როცა საზოგადოების მიდგომები და კანონმდებლობა ქალებთან და ლგბტ პერსონალთან დაკავშირებით პროგრესს განიცდის, სამხედრო ძალებში ღრმად ფესვგადგმული სტრუქტურები და პრაქტიკა ამ პროცესებს ჩამორჩებიან. საზოგადოებაში შეიარაღებულ ძალებში ქალების ყოფნის მიმართ წინააღმდეგობაც კი შეიძლება შეგვხვდეს.

ქალების სრული მონაწილეობის მიმართ წინააღმდეგობა პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციით გამოიხატება, ხშირად კი ისეთი პრაქტიკის ფორმით გვხვდება, რომელიც რიყავს ან აკნინებს მათ. მაგალითად, ქალ მოსამსახურეებს მოიხსენიებენ, როგორც „გოგოებს“, კაცი მოსამსახურეების მიმართ კი იგივე სიტყვას დაკნინებით კონტექსტში იყენებენ, ხოლო ზოგჯერ სექსუალურ თემებზე ხუმრობებია გავრცელებული. სტრუქტურებისა და პრაქტიკის გამო, ხშირად ქალები არახელსაყრელ მდგომარეობაში ვარდებიან. მაგალითად, როდესაც მენეჯერულ გამოცდილებასთან შედარებით უპირატესობას საბრძოლო გამოცდილებას ანიჭებენ, დაბრკოლებებს უქმნიან იმ მოსამსახურეების დანინაურებას, რომელთაც ბავშვებზე ზრუნვა უნევთ, ან უგულებელყოფენ ქალების ჯანდაცვის სპეციალურ საჭიროებებს. ზოგჯერ ის ადამიანები, რომლებიც გადანაცვლებებს იღებენ, ქალებზე დისკრიმინაციულ გავლენას ვერ აცნობიერებენ და ფიქრობენ, რომ „ყველას თანაბრად ექცევიან“. ხშირად კი განსაკუთრებულ ყურადღებას ან მოპყრობას თვით სამხედრო მოსამსახურე ქალები ეწინააღმდეგებიან და სურთ, ისეთები იყვნენ, როგორც – ყველა.

ინსტიტუციურმა კულტურამ პრობლემები შეიძლება კაცებისთვისაც წარმოშვას. კერძოდ კი მათთვის, ვინც არ შეესაბამება კაცის იმ იდენტობასა და ქცევას, რომელიც აღნიშნული კულტურის ფარგლებშია დაფასებული და დანერგილი. ზოგჯერ გარკვეულწილად იდევნიებიან ის კაცები, რომლებიც ჰომოსექსუალებად, ფიზიკურად სუსტებად ან რაიმე თვალსაზრისით დაუცველებად აღიქმებიან, ვინაიდან ისინი არ შეესაბამებიან ამ კონკრეტულ ქვეჯგუფში არსებული იდეალური კაცური სამხედრო მოსამსახურის სახეს.

იმ სამხედრო კულტურის ხასიათი, სადაც კაცები დომინირებენ, ხშირად განსაკუთრებით თვალშისაცემი მაშინ ხდება, როცა საქმე გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებულ საჩივრებს შეეხება. ვინა-



იდან ხელმძღვანელობის უმაღლეს რგოლებში ცოტა ქალია, უმეტეს შემთხვევაში, გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებულ საჩივრებს განიხილავენ კაცები, რომლებსაც ნაკლებად შეუძლიათ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის საკითხებში გარკვევა. ბევრი ანგარიში ცხადყოფს, რომ სექსუალური შევიწროების ან დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრები ხშირად არის უგულებელყოფილი, როგორც ტრივიალური ან მათ საერთოდ არ უჭერებენ.

### სამხედრო ძალებში არსებული აქცენტი გუნდურ პრინციპზე და პატივისცემა სუბორდინაციის პრინციპის მიმართ

სექსუალური და ჰომოფობიური ნიშნით დისკრიმინაცია, შევიწროება, დაშინება და ძალადობა შეიარაღებული ძალების წარმომადგენლების მიმართ ხშირად მათი კოლეგების ან უშუალო ზემდგომების მხრიდან მომდინარეობს, ამიტომ როცა ადამიანს საჩივარი შეაქვს, ეს ქმედება შეიძლება აღქმული იყოს, როგორც მუქარა ქვედანაყოფის ერთიანობის, ზემდგომთა ავტორიტეტის ან ინსტიტუციური ტრადიციების მიმართ. მსხვერპლს, შესაძლოა, დაემუქროს ოსტრაციზმის, მარგინალიზაციის ან კიდევ უფრო მეტი ძალადობისა თუ სასტიკი შურისძიების საფრთხე. ამ ქმედებამ, შესაძლოა, დაწინაურების შესაძლებლობებზეც უარყოფითად იმოქმედოს. ვინაიდან სამხედრო სამსახური თავისი ხასიათით იერარქიულია, მსხვერპლისთვის მეთაურის წინააღმდეგ საჩივრის შეტანა განსაკუთრებით რთულია. ამას გარდა, მას იშვიათად უჭერებენ. საჭიროა მეთაურების მხრიდან წესიერების გამოჩენა, რათა გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრები სათანადოდ იყოს გამოძიებული და, ასევე, საჩივრების განხილვის სისტემის გამჭვირვალობა და ანგარიშვალდებულება. მაშინაც კი, როდესაც საჩივარი მომჩივნის სასარგებლოდ წყდება, მას ხშირად მიაკვრებენ ხოლმე პრობლემების შემქმნელის სახელს, რამაც შესაძლოა, მის კარიერულ წინსვლაზეც იმოქმედოს. ამგვარი შემთხვევების თავიდან ასაცილებლად, აუცილებელია აქტიური ზომების გატარება და მომჩივნებისა თუ მეთაურების სტიმულირება, რათა ეს პრობლემები გაააჯაროონ და დაუპირისპირდნენ მათ.

### პრობლემის შესახებ არასრული ინფორმაციის წარდგენა და მისი არასრულად შეფასება

გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების განხილვის მექანიზმებისადმი ნდობის ნაკლებობის გამო, შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური და ჰომოფობიური ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის შემთხვევების შესახებ ინფორმაციის წარდგენა ხშირად არ ხდება. მაგალითად, გერმანიელი სამხედრო მოსამსახურეების 2011 წელს ჩატარებული გამოკითხვის თანახმად, ქალი მოსამსახურეების 55%-ს და კაცი მოსამსახურეების

12%-ს სექსუალური შევიწროება განუცდია.<sup>19</sup> მიუხედავად ამისა, შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისიის წევრისთვის წარდგენილი საჩივრების რაოდენობა ძალზე მცირეა.<sup>20</sup> გაერთიანებულ სამეფოში თავდაცვის სამინისტროს 2014 წლის ანონიმური გამოკითხვის მიხედვით, ბოლო 12 თვის განმავლობაში სამსახურში დაშინება, დისკრიმინაცია ან შევიწროება მოსამსახურეთა 10%-მა განიცადა, მაგრამ ოფიციალური წერილობითი საჩივარი ამ ადამიანების მხოლოდ 9%-მა შეიტანა.<sup>21</sup>

ბევრი ქვეყნის გამოცდილებით, სამხედრო მოსამსახურეებს ეშინიათ, რომ თუ საჩივარს შეიტანენ, მათ არ დაუტყდებიან, ან კონფიდენციალურობა არ იქნება დაცული, რაც მათ კოლეგებს ან მეთაურებს სამაგიეროს გადახდის შესაძლებლობას მისცემს. ისინი შიშობენ (იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც საჩივარი მათ სასარგებლოდ წყდება), რომ დაზარალებუბა მათი კარიერა, ვინაიდან, სამხედრო კულტურის ფარგლებში, ჩივილი სისუსტედ შეიძლება იყოს აღქმული. ხშირად მათ მიაჩნიათ, რომ საჩივრების სისტემა ძალიან ნელი, კომპლექსური და მოუქნელია, ამიტომ გამოძიების პროცესში ახალი ტრავმების მიღების ეშინიათ.

საჩივრების შეტანა განსაკუთრებით კაც სამხედრო მოსამსახურეებს არ უყვართ. საზოგადოებაში ძალიან მცირე ინფორმაცია არსებობს იმის შესახებ, რომ კაცები შეიძლება სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის მსხვერპლები გახდნენ, ამიტომ საზოგადოება ამას კიდევ უფრო ნაკლებად იღებს. მონაცემები აშშ-ის შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური ძალადობის შესახებ ცხადყოფს, რომ იმ მიზეზების გარდა, რომლებზეც ზემოთ არის საუბარი და რომელთა გამოც ადამიანები არ ჩივიან ხოლმე, კაც მსხვერპლებს ეშინიათ, რომ ამ ინფორმაციის წარდგენა გამოიწვევს მათ აღქმას ჰომოსექსუალად ან ბისექსუალად.<sup>22</sup> შეიარაღებულ ძალებში, სადაც გეების, ლესბოსელების ან ბისექსუალების მსახურობაა აკრძალული, ეს კიდევ ერთი ბარიერია სექსუალური ხასიათის ძალმომრეობითი ქმედებების შესახებ ინფორმაციის შეტყობინებისთვის. იმ შემთხვევებში, როდესაც შევიწროება ან შეურაცხყოფა დაცინვის და აბუჩად აგდების სახით ხდება, რაც კაცების შემთხვევაში ხშირია, თავად მსხვერპლებმა შესაძლოა ჩათვალონ, რომ ეს შეურაცხყოფა „ნორმალურია“.

არსებობს საშიშროება, რომ უმაღლესი მეთაურები და ის ადამიანები, რომლებსაც შეიარაღებულ ძალებში საჩივრების განხილვა აკისრიათ, დაასკვნიან, რომ ვინაიდან ამ სახის შეურაცხყოფის შესახებ ცოტა საჩივარია ან ისინი საერთოდ არ არის, არც თავად პრობლემა არსებობს. გენდერული თვალსაზრისით დანაშაულებრივი ქცევისა და საჩივრების აქტიური მონიტორინგი წინამდებარე სახელმძღვანელოს მე-6 თავის თემაა.

<sup>1</sup>დოკუმენტირებულია მე-3 მაგალითში მეგან ბასტიკის ნაშრომში „გენდერული პერსპექტივის ჩართვა შეიარაღებული ძალების შიდა კონტროლის მექანიზმებში“ (ვენევა: შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის უნივეის ცენტრი, ეუთო, ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისი, 2014), გვ. 24.

<sup>2</sup>ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გაეროს კომიტეტი, „ზოგადი რეკომენდაცია №25 ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის მე-4 მუხლის პირველ პუნქტთან – დროებით სპეციალურ ზომებთან – დაკავშირებით“, პუნქტი 8.

<sup>3</sup>გაეროს ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტი, „ზოგადი რეკომენდაცია №28 ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის მე-2 მუხლის საფუძველზე მონაწილე სახელმწიფოთა ძირითადი ვალდებულებების შესახებ CEDAW/C/GC/28“ (ნიუ-იორკი, გაეროს ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტი, 2010).

<sup>4</sup>ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გაეროს კომიტეტი, სქოლიო 1 ზემოთ.

<sup>5</sup>სული, ვ. ჩაპალი, გ. ვილერი და მ. სინგჰი, „ამოცანებზე ორიენტირებული ფიზიკური მომზადებისა და მოქმედების სტანდარტები – კანადის შეიარაღებული ძალების მიდგომა“, დოკუმენტი, რომელიც ნარედგინა ნატოს თავდაცვის კვლევის ჯგუფის მე-8 კომისიას – „ნატოს შეიარაღებულ ძალებში ქალთა მონაწილეობის ოპტიმიზება“, 1995 წლის სექტემბერი; ეროვნული თავდაცვის დეპარტამენტი; „პროგრამა FORCE-ის ოპერატიული სახელმძღვანელო“ (ოტავა, ონტარიო: მოსამსახურეთა მხარდაჭერის პროგრამა, 2014 წლის აპრილი).

<sup>6</sup>შავალთად, ქალები არ დაიმუშებენ საბრძოლო პოზიციებზე ამერბაჯანის, უკრაინისა და გაერთიანებული სამეფოს შეიარაღებულ ძალებში და გარკვეულ პოზიციებზე ბელარუსის, ბრაზილიის, საფრანგეთის, საბერძნეთის, იტალიისა და ნიდერლანდების შეიარაღებულ ძალებში, იმ მონაცემების თანახმად, რომლებიც DCAF-ს (შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის უნივეის ცენტრი) 2007 წელს აღნიშნული სახელმწიფოების მთავრობებმა წარუდგინეს.

<sup>7</sup>ზოგიერთ ქვეყანაში დისკრიმინაცია იმის გამო, რომ ადამიანი ტრანსგენდერია, აღიარებულია სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის ფორმად.

<sup>8</sup>ჯოშუა პოლჩარი, ტიმ სუეიზი, ფილიპ მარტენი და იან ჰენდრიკ ვალდიგა, „ლებტ სამხედრო ინდექსი“, სტრატეგიული კვლევების ჰაავის ცენტრი, 2014, <http://projects.hcss.nl/monitor/88/>.

<sup>9</sup>გაეროს სამდივნო, „გაეროს გენერალური მდივნის ბიულეტენი: დისკრიმინაციის, შევიწროების, მათ შორის სქესუალური შევიწროების და ძალადუფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვა“, UN Doc. ST/SGB/2008/5, United Nations, 2008.

<sup>10</sup>ემა იანატუინენის (ფინეთის შეიარაღებული ძალების ხელმძღვანელობა) პერსონალურ კორესპონდენციამ დაყრდნობით, 2013 წლის 6 სექტემბერი.

<sup>11</sup>BBC News „ჯარის მეთაური გომოს „მიღებელ“ სექსუალურ შევიწროებას“, 2015 წლის 12 ივლისი, [www.bbc.co.uk/news/uk-33500000](http://www.bbc.co.uk/news/uk-33500000).

<sup>12</sup>ჯოშუა პოლჩარი, ტიმ სუეიზი, ფილიპ მარტენი და იან ვალდიგა, „ლებტ სამხედრო მოსამსახურეები: სტრატეგიული ხედვა ინკლუზივისთვის“ (ჰაავა: სტრატეგიული კვლევების ჰაავის ცენტრი, 2014), გვ. 34.

<sup>13</sup>ნატო, „ნი-სტრატეგიული ოპერატიული დირექტივა 40-1: გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325 რეზოლუციისა და გენდერული პერსპექტივის ჩართვა ნატოს მართვის სტრუქტურაში“ (Mons/Norfolk, VA: NATO, 2012).

<sup>14</sup>განსაზღვრულია, როგორც „გამომხული სექსუალური კონტაქტი ადამიანის სურვილის სანიანადმდევოდ, ან რომელსაც ადგილი ჰქონდა, როდესაც ადამიანი არ ან ვერ გამოხატავდა თანხმობას და მოიცავს დასრულებულ სქესობრივ კავშირს ან მის მცდელობას, არაბუნებრივ სქესობრივ ურთიერთობას(ორალურ ან ანალურ სექსს), რაიმე ნივთით შეღწევას და ხელის არასასურველ შეხებას სასქესო ორგანოებზე, ასევე, სხეულის სხვა სექსუალურ ნაწილებზე“. შეიარაღებული ძალების პირადი შემადგენლობის მონაცემთა ცენტრი, ადამიანური რესურსების სტრატეგიული შეფასების პროგრამა, 2012 „სამუშაო ადგილი და რეგულარული სამხედრო სამსახურის მოსამსახურეთა გენდერული ურთიერთობების კვლევა“ (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი: DMDC, 2013), გვ. 1; თავდაცვის სამინისტრო, „თავდაცვის სამინისტროს წლიური ანგარიში შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური ძალადობის შესახებ“, 2014 ფისკალური წელი (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი: თავდაცვის სამინისტრო, 2015), გვ. 8.

<sup>15</sup>სარა ოგილი და ემა ნორტონი, „სამხედრო მართლმსაჯულების წინადადებები სამხედრო მართლმსაჯულების სამართლიანი და დამოუკიდებელი სისტემის დასაწერად“ (ლინდონი: Liberty, 2014), გვ. 23.

<sup>16</sup>ნატო, სქოლიო 13 ზემოთ, დანართი „ბ“.

<sup>17</sup>თავდაცვის სამინისტრო, სქოლიო 14 ზემოთ, „დანართი „ა“: სტატისტიკური მონაცემები სექსუალური ძალადობის შესახებ“, გვ. 43.

<sup>18</sup>რეი ხუან კარლოსის უნივერსიტეტი და სხვები, სქოლიო 6 ზემოთ, გვ. 36.

<sup>19</sup>ნაწყვეტი გერპარდ ქუმელის ნაშრომიდან *“Truppenbild ohne Dame? Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr“* (პოტსდამი: ბუნდესვერის სამხედრო ისტორიისა და სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2014).

<sup>20</sup>შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისიის წევრი, „2014 წლის წლიური ანგარიში“, გერმანიის ბუნდესტაგის მიერ გამოცემული დოკუმენტი 18/3750, 2015; შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისიის წევრი, „2013 წლის წლიური ანგარიში“, გერმანიის ბუნდესტაგის მიერ გამოცემული დოკუმენტი 18/300, 2014.

<sup>21</sup>თავდაცვის სამინისტრო, შეიარაღებულ ძალებში არსებული დამოკიდებულებების კვლევა-2014 სტატისტიკური სერია 6 – Other Bulletin 6.03 (ლონდონი: თავდაცვის სამინისტრო, 2014), გვ. 9.

<sup>22</sup>თავდაცვის სამინისტრო, სქოლიო 17 ზემოთ.



# 3

## ლიდერობა გენდერული თანასწორობის საკითხებში

### 3.1 შესავალი

როდესაც შეიარაღებული ძალები ქალთა სრული მონაწილეობისა და ინტეგრაციისკენ ისწრაფვიან, გამოცდილება ცხადყოფს, რომ ისევე, როგორც იმ სხვა ინსტიტუციებში, სადაც კაცები დომინირებენ, აღნიშნულ პროცესში საკვანძო როლი საკითხისა და რესურსების პროგრესის მონიტორინგის მიმართ უმაღლესი რგოლის მეთაურების მკაფიოდ გამოხატულ ვალდებულებას აკისრია. აუცილებელია უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობის მიზანმიმართული და ეფექტიანი დამოკიდებულება, რათა დაიმსხვრეს ქალთა სრული ინტეგრაციის წინაშე არსებული ბარიერები, მათ შორის კულტურული წინააღმდეგობაც, აღმოიფხვრას სქესობრივი და გენდერული სტერეოტიპები, სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაცია და შევიწროება, ასევე, კოლეგების მხრიდან მიუღებლობისა და იზოლაციის რისკები. უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ ორგანიზაციების სამუშაო კულტურის ფუნდამენტური ცვლილებებისთვის მომზადებაში: მაგალითად, აშშ-ის შეიარაღებულ ძალებში, 1940-იან წლებში, მეთაურებმა საკუთარი პერსონალი რასობრივი სეგრეგაციის აღმოფხვრისთვის, ხოლო 2011 წლის შემდეგ ჰომოსექსუალი პერსონალის მიერ სამსახურის გავლის აკრძალვის გაუქმების შედეგებისთვის მოამზადეს. ბევრ სამხედრო ქვედანაყოფს აქვს გამოცდილება უნინ მთლიანად კაცებისგან შემდგარი ქვედანაყოფის ქალების გვერდით სამუშაოდ მომზადებაში. როდესაც შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების დამკვიდრებისა და ხელშეწყობის პროცესი უმაღლეს დონეზე იწყება, აუცილებელია ხელმძღვანელობა, რომელიც ამ პროცესს არა მხოლოდ უმაღლეს რგოლში, არამედ ორგანიზაციის ყველა დონეზე განახორციელებს.

რას წარმოადგენს ლიდერობა გენდერული თანასწორობის საკითხებში შეიარაღებულ ძალებში და როგორი ფორმა უნდა მიიღოს მან? შემდეგ ქვეთავებში მოცემულია პრაქტიკული მაგალითები.

- რას გულისხმობს ლიდერობა, როდესაც საქმე ეხება იმგვარი ეთოსისა და კულტურის დამკვიდრებას, რომელიც მრავალფეროვნების პრინციპს ემხრობა?
- უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელების ლიდერობის ჩამოყალიბება გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით
- ლიდერობა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით ყველა დონეზე
- ლიდერობა საჩივრების სისტემის ხელშეწყობაში

### **3.2 რას გულისხმობს ლიდერობა, როდესაც საქმე იმგვარი ეთოსისა და კულტურის დამკვიდრებას ეხება, რომელიც მრავალფეროვნების პრინციპს ემხრობა?**

2.6 ქვეთავში განვიხილეთ, თუ როგორ ჩამოყალიბდა სამხედრო კულტურა კაცურობის კონცეფციების გარშემო. ეს ქალების მიერ თანასწორი როლის შესრულებისადმი გაცნობიერებულ თუ გაუცნობიერებულ წინააღმდეგობას იწვევს. იმ დროს, როცა მნიშვნელოვანია ახალი პოლიტიკა, პერსონალის როლები, განათლება და ტრენინგი(ეს საკითხები მე-4 თავშია განხილული), თუ შეიარაღებულ ძალებში კულტურისა და ეთოსის ტრანსფორმირება არ მოხდა, შესაძლოა, რომ მათ სკეპტიციზმით შეხვდნენ: ანუ თუ შეიარაღებული ძალები, რომლებიც წარმოადგენენ ინსტიტუტს, სადაც კაცური ძალა და ღონე ყველაზე მეტად ფასდება, არ გახდება ისეთი ინსტიტუტი, რომელიც აფასებს და ხელს უწყობს მრავალფეროვნებას.

ენა და არავერბალური ქცევა, რომლებსაც მეთაურები და მაღალი რგოლის სხვა ხელმძღვანელები მიმართავენ, ორგანიზაციის ატმოსფეროსა და იმ ქცევათა თუ იდენტობათა სახეებს განაპირობებენ, რომლებსაც აღნიშნული ორგანიზაცია აფასებს. ხელმძღვანელები გადაამწყვეტ როლს ასრულებენ იმ გზავნილის ჩამოყალიბებასა და გავრცელებაში, რომელიც გულისხმობს სამხედრო ქმედუნარიანობისთვის მრავალფეროვნების აუცილებლობას, ქალების სრულ ინტეგრაციასა და იმ ზომების მიღებას, რომლებიც ხელს უწყობენ თანასწორ შესაძლებლობებსა და მრავალფეროვნებას, ეხმარებიან შეიარაღებულ ძალებს მათი ამოცანების განხორციელებაში. ამ გზავნილის ნაწილია ისიც, რომ პროფესიონალიზმის საფუძველს საკუთარი კოლეგების მიმართ პატივისცემა წარმოადგენს და გენდერული ნიშნით დანაშაულებრივი ქმედებები და ძალადობა შეწყნარებული არ იქნება(იხ. მაგალითი 2). ეფექტიანი ლიდერობა სათანადო ქცევის მოდელირებას, ნეგატიური სტერეოტიპებისა და არასათანადო ქცევის წინააღმდეგ ბრძოლას მოიცავს.

## მაგალიტი 2: სოციალური მედიით გავრცელებული მიმართვა სქესობრივი ნიშნით შვიინფორმაციაზე დაკავშირებით

ავსტრალიის შეიარაღებული ძალების მთავარსარდალმა გენერალ-ლეიტენანტმა დევიდ მორისონმა (ამჟამად გადამდგარია) 2013 წელს YouTube-თ თავისი ჯარების მისამართით სამაგალითო მიმართვა გაავრცელა. ეს იყო ერთ-ერთი პასუხი სკანდალზე, რომელიც ქალი ჯარისკაცების მიმართ მოპყრობას უკავშირდებოდა. მიმართვაში ნათქვამია:

„ამ შეიარაღებულ ძალებში არ არის ადგილი იმ ადამიანებისთვის, ვინც ფიქრობს, რომ ნორმალურია ისეთი ქცევა, რომელიც მათ კოლეგებს ამცირებს... ყველა ოპერაციის დროს ქალმა რიგითებმა და ოფიცრებმა დაადასტურეს, რომ ავსტრალიის შეიარაღებული ძალების საუკეთესო ტრადიციებს შეესაბამებიან. მათ ჩვენთვის სასიცოცხლო მნიშვნელობა აქვთ, ისინი ინარჩუნებენ ჩვენს ქმედუნარიანობას ახლაც და მომავალშიც შეინარჩუნებენ მას. თუ ეს თქვენთვის მიუღებელია, შეგიძლიათ მიბრძანდეთ ჩვენგან!“



### Chief of Army Lieutenant General David Morrison message about unacceptable behaviour



1,608,976

+ Add to &lt; Show &lt;&lt;&lt; More

👍 15,779 🗨️ 493

მოგვიანებით ავსტრალიის გენერალური შტაბისა და თავდაცვის სამინისტროს კაცმა ხელმძღვანელებმა მონაწილეობა მიიღეს ვიდეორგოლში HeForShe-ს მხარდასაჭერად. ეს არის გაეროს ქალთა ორგანიზაციის სოლიდარობის მოძრაობა გენდერული თანასწორობისთვის, რომელიც მოუწოდებს კაცებს, იყვნენ სოლიდარულები და ხელი შეუწყონ ქალებსა და გენდერულ თანასწორობას.



### ჩანართი 5: მტკიცებულებები, თუ როგორ აძლიერებს სამხედრო მემდევარიაობას მრავალფეროვნება

#### მტკიცებულებები სამოქალაქო ორგანიზაციებიდან

- ბაუერსმა და სხვა მკვლევრებმა 2000 წელს გუნდური მუშაობის (567 გუნდი, 2258 მონაწილე) 13 კვლევის მეტაანალიზი ჩაატარეს და ერთმანეთს, გენდერის, უნარებისა და პირადი თვისებების თვალსაზრისით, ჰომოგენური და ჰეტეროგენული გუნდები შეადარეს. მთლიანობაში ერთი ან შერეული გენდერული შემადგენლობის გუნდები ერთმანეთზე უკეთ არ მუშაობდნენ, მაგრამ ჰეტეროგენული გუნდები, მაღალი სირთულის ამოცანების შესრულებისას, ჰომოგენურებთან შედარებით საგრძობლად უფრო ეფექტიანები იყვნენ. მკვლევრებმა დაასკვნეს, რომ „შეზღუდულ ხელმისაწვდომ მონაცემებზე დაყრდნობით, ის ამოცანები, რომლებიც მნიშვნელოვან გამოთვლით სამუშაოსა და კომპლექსურ რეაგირებას საჭიროებს, მრავალფეროვანი შემადგენლობის გუნდებს უფრო შეეფერებათ.  
*წყარო:* Clint A. Bowers, James A. Pharmed and Eduardo Salas, “When member homogeneity is needed in work teams: A meta-analysis”, *Small Group Research*, Vol. 31, No. 3, 2000, pp. 305–327.

#### მტკიცებულებები სამხედრო სექტორიდან

- 1992-1993 წლებში სომალიში აშშ-ის ძალების კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ქალები და შავკანიანი კაცები უფრო მეტად ჰუმანიტარული სტრატეგიების მიღებისკენ იყვნენ მიდრეკილნი, ვიდრე – საბრძოლო მიდგომებისკენ და ამიტომ ნაკლებ არასაჭირო ძალას გამოიყენებდნენ.  
*წყარო:* Laura L. Miller and Charles Moskos, “Humanitarians or warriors? Race, gender and combat status in Operation Restore Hope”, *Armed Forces & Society*, Vol.21, No. 4, 1995, pp. 615-637.
- აშშ-ის შეიარაღებულ ძალებში ქალთა ჩართვის მასშტაბისა და ეფექტის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ქვედანაყოფების საბრძოლო მზადყოფნაზე ზეგავლენას არც გენდერული საკითხები ახდენს და არც – ქალების ყოფნა: აქ მთავარია წვრთნა, ხელმძღვანელობა და ინდივიდუალური სამუშაო დატვირთვები. ერთობას მხოლოდ გენდერული განსხვავებები არ აზიანებს: არსებობს მონაცემები, რომ ერთობა იმ შენაერთებშია დიდი, რომლებშიც ადამიანებს სჯერათ, რომ ხელმძღვანელობა ყურადღებას ამახვილებს ერთობაზე, მისიის შესრულებაში ყველა წევრისა და ქვედანაყოფის მონაწილეობის მნიშვნელობასა და აუცილებლობაზე.  
*წყარო:* Margaret C. Harrell and Laura L. Miller, *New Opportunities for Military Women: Effects Upon Readiness, Cohesion, and Morale* (Santa Monica, CA: RAND, 1997).
- მკვლევარ გოლდმტინის მიხედვით (2001), სამხედრო სფეროში ჩატარებული კვლევები გვაჩვენებს, რომ კაცები და ქალები ერთად კარგად მამინ მუშაობენ, როდესაც ქალები ამ ქვედანაყოფებს ახლად შემოერთებულნი არ არიან. ზოგადად, ქალები საომარ მოქმედებებში დაახლოებით ისევე კარგად მოქმედებენ, როგორც – კაცების უმეტესობა. გარდა ამისა, საომარი მოქმედებების დამხმარე როლებში ქალებს კარგად შეუძლიათ სამხედრო ორგანიზაციებში ჩაწერა და როდესაც ისინი გარე-

მოებათა გამო საომარ მოქმედებებში ხვდებიან, საკუთარ ფუნქციებს თავს იქაც მშვენივრად ართმევენ.

წყარო: Joshua S. Goldstein, *War and Gender* (Cambridge: Cambridge University Press, 2001), p. 127.

- სამხედრო ქვედანაყოფებში გენდერული შემადგენლობის, ერთობის, მუშაობის ეფექტიანობისა და ლიდერობის საკითხებზე ბრიტანეთის შეიარაღებული ძალებისთვის ჩატარებული ფართო კვლევის(2009) საფუძველზე, მკვლევარი ქოქილი და სხვები ასკვნიან, რომ „შერეული გენდერული შემადგენლობის გუნდებში მუშაობა ერთობასა და მჭიდრო კავშირებზე უარყოფით ზეგავლენას არ ახდენს, ქალებსა და კაცებს ერთად ეფექტიანად მუშაობა შეუძლიათ და ეს ნაკლებად ზემოქმედებს საომარ მზადყოფნასა და მორალურ მდგომარეობაზე, განსაკუთრებით მაშინ თუ ქალების მონაწილეობა ქვედანაყოფში სიახლე არ არის. ეს განსაკუთრებით ისეთი შემთხვევებით დასტურდება, როდესაც სტრესული მდგომარეობის საზიარო გამოცდილება არსებობს. მაგალითად, გარე საფრთხეზე რეაგირებისას, ან როდესაც გუნდის წევრები ერთმანეთს აღრეც იცნობდნენ.“

წყარო: Paul Cawkill, Alison Rogers, Sarah Knight and Laura Spear, *Women in Ground Close Combat Roles: The Experiences of Other Nations and a Review of the Academic Literature* (Fareham: Defence Science and Technology Laboratory, 2009), p. 41.

- კანადის სამხედრო ხომალდებზე ქალების აყვანიდან რამდენიმე წლის შემდეგ უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობის შეხედულებათა შესწავლისას ბევრმა ლიდერმა განაცხადა, რომ ურჩევნია გემებზე შერეული შემადგენლობით იმსახუროს. მიზეზად კი გაზრდილი ოპერაციული ქმედუნარიანობა და უფრო პოზიტიური სამუშაო გარემო დაასახელა.

წყარო: Lynn Bradley, “The progress of gender integration in Canadian warships: Views of the leaders”, in Stéphanie A. H. Bélanger and Karen D. Davis (eds), *Transforming Traditions: Women, Leadership & the Canadian Navy, 1942–2010* (Kingston, ON: Canadian Defence Academy Press, 2010), pp. 169–188.

- ავღანეთში ქალი მოსამსახურეების არსებობამ ISAF-ს საშუალება მისცა, გარკვეული ურთიერთობა დაემყარებინა ავღანელ ქალებთან. ამ ფაქტმა წარმატება საღაზვერვო ინფორმაციის შეგროვების თვალსაზრისითაც მოიტანა.

წყარო: Helene Lackenbauer and Richard Langlais (eds), *Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions* (Stockholm: Swedish Defence Research Agency, 2013), p. 44.

- შერეული გენდერული შემადგენლობის საინფორმაციო და მონიტორინგის ფორმირებები ნატოს კოსოვოს ძალებში უფრო მეტ და სასარგებლო ინფორმაციას მოიპოვებდნენ, ვიდრე მხოლოდ კაცებისგან ჩამოყალიბებული ფორმირებები.

წყარო: Li Hammar and Annika Berg (eds) *Whose Security: Practical Examples of Gender Perspectives in Military Operations* (Kungsängen: Nordic Centre for Gender in Military Operations, 2015), p. 35.

მრავალფეროვნებასა და სამხედრო ქმედუნარიანობას შორის კავშირების მკაფიოდ ფორმულირება მძლავრი საშუალებაა იმ კულტურული ტრანსფორმაციის ხელშეწყობისთვის, რომელიც შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად აუცილებელია. კერძოდ, ეს წინ აღუდგება იდეას, რომ სამხედრო ქვედანაყოფის ერთობისთვის მხოლოდ კაცთა (ჰეტეროსექსუალ) ჭვავებია საჭირო. დღეს უკვე უამრავი მტკიცებულება გვაქვს, თუ როგორ ზრდის სამხედრო ქმედუნარიანობას ქვედანაყოფებში, როგორც კაცების, ისე ქალების არსებობა. სამხედროებმა ასევე უნდა გაითვალისწინონ სერიოზული სამეცნიერო მტკიცებულებები, რომ გუნდები, რომლებშიც ქალებიც არიან და – კაცებიც, არანაკლებ ეფექტიანი, ზოგჯერ კი უფრო ეფექტიანიცაა. (იხ. ჩანართი 5).<sup>1</sup>

ასევე, სასარგებლო იქნება, თუ ხელმძღვანელები ძალისხმევას სამუშაო/ცხოვრების ბალანსისადმი მიდგომის შეცვლისკენ მიმართავენ და დაეხმარებიან მეთაურებს, რათა მათ აღიარონ, რომ სამუშაო/ცხოვრების ბალანსის დონისძიებები ოპერაციული ეფექტიანობისთვის ხელშემშლის ნაცვლად, შესაძლებლობების შენარჩუნების საშუალებას იძლევიან. ესპანეთის „სამხედრო ობსერვატორიამ შეიარაღებულ ძალებში კაცებსა და ქალებს შორის თანასწორობისთვის“ მეთაურებისთვის მოქნილი სამუშაო პირობების მოთხოვნებზე რეაგირებისთვის სახელმძღვანელო ჩამოაყალიბა.

ზოგიერთ ქვეყანაში აუცილებელია უადგილო რაინდობის საკითხის მოგვარება, რის გამოც, შესაძლოა, კაცი მეთაურები ფიზიკურად უფრო რთული ამოცანების შესრულებისგან ქალი მოსამსახურეების „დაცვას“ ცდილობდნენ. ამ ფაქტმა შესაძლებელია, ქალების სანდობისა და პროფესიონალიზმის აღქმა ხელყოს, რამაც, თავის მხრივ, შესაძლოა, ქალები გარიყოს და ამით ზიანი მიაყენოს გუნდში თანამშრომლობას.

ხელმძღვანელები ძირითადი აქტორები არა მარტო მათი ქმედებებისა და სიტყვების გამო არიან. მნიშვნელოვანია ისიც, თუ როგორ ქმნიან ისინი საკუთარ ორგანიზაციაში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების შესაძლებლობებს. ლიდერობა გენდერული თანასწორობის საკითხებში ისეთი პრაქტიკული ასპექტების ხელშეწყობას მოიცავს, როგორცაა პოლიტიკის გადასინჯვა და შემუშავება, რესურსების მოძიების ინიციატივები თანასწორობისა და მრავალფეროვნების განსამტკიცებლად, სათანადო სერვისების უზრუნველყოფა ქალებისა თუ სხვა მცირე ჯგუფებისთვის. ზოგიერთი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების მიზნით, უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობის

სტიმულირებისთვის გენდერული საკითხების კურატორის დანიშვნა სასარგებლო აღმოჩნდა. მაგალითად, კანადის შეიარაღებულ ძალებში არსებობენ თავდაცვის სფეროში დასაქმების თანასწორობის კურატორები, რომელთა შორის ერთი ქალთა საკითხებს კურირებს. ამ კურატორების ფუნქცია დასაქმებაში თანასწორობის პროგრამებსა თუ ინიციატივებში მონაწილეობა და მათი ხელშეწყობაა, რისთვისაც ისინი შემდეგ საშუალებებს იყენებენ:

- დასაქმებაში თანასწორობის მიღწევის მიმართ გულწრფელი ინტერესის დემონსტრირება, შესაბამისი პასუხისმგებლობის აღება და ამ საქმის წარმატებისადმი პირადი ვალდებულების ჩვენება;
- საკუთარი ქმედებები, მათ შორის დასაქმებაში თანასწორობასთან დაკავშირებული ძირითადი გზავნილების ჩართვა საკუთარ გამოსვლებსა თუ პრეზენტაციებში და დასაქმებაში თანასწორობისთვის რესურსების გამოყოფა;
- ლიდერობა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დასაქმებაში თანასწორობა ორგანიზაციაში გადაწყვეტილებების მიღებისა და საქმიანობის დაგეგმვის განუყოფელი ნაწილი იყოს;
- შესაძლებლობების ძიება და გამოყენება ორგანიზაციის დასაქმებაში თანასწორობის პროგრამების პროპაგანდისა და ხელშეწყობის მიზნით;
- კორპორაციული კულტურის ცვლილებაში მონაწილეობა;
- ხელშესახები შედეგების მიღწევისთვის საუკეთესო პრაქტიკისა და ინოვაციური საშუალებების გამოყენების ხელშეწყობა;
- წარმომადგენლობითი და თანასწორი სამუშაო ძალის არსებობისა და სასიამოვნო სამუშაო გარემოს შექმნის ხელშეწყობა;
- უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობის კომიტეტებისთვის რჩევებისა და ინფორმაციის მიწოდება დასაქმებაში თანასწორობის პროგრესთან, მნიშვნელოვან საკითხებთანა და პრობლემებთან დაკავშირებით.

მრავალფეროვნების საკითხების კურატორები ბრიტანეთის შეიარაღებულ ძალებსაც ჰყავთ. მათ სხვადასხვა ტრენინგი უტარდებათ, მათ შორის უფროსი ოფიცრებისთვის განკუთვნილი ტრენინგები მრავალფეროვნებისა და ჩართულობის საკითხებზე. მრავალფეროვნების საკითხების კურატორები საკუთარ ცოდნასა და გამოცდილებას სამოქალაქო სექტორთან ურთიერთობითაც ავითარებენ: ისინი ურთიერთსწავლებასა თუ გარე პარტნიორობებში მონაწილეობენ და ქვეყნის მასშტაბით მრავალფეროვნების საკითხებისადმი მიძღვნილ კონფერენციებს ესწრებიან.

### 3.3 უმადლესი რგოლის ხელმძღვანელების ლიდერობის ჩამოყალიბება გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით

უმადლესი რგოლის ხელმძღვანელებს უნდა ესმოდეთ გენდერთან და მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული წესები, ნორმები და საკუთარი პასუხისმგებლობა, თუმცა მათ ბევრად მეტიც უნდა გააკეთონ: ისინი უნდა ცდილობდნენ საკუთარ ორგანიზაციაში გენდერის დინამიკის გაგებას. ზოგიერთმა სამხედრო დაწესებულებამ უმადლესი რგოლის ხელმძღვანელობა და ქმედუნარიანობა გენდერულ საკითხებში შემდგენაირად ჩამოაყალიბა: მათ სამხედრო მეთაურებისთვის მრავალფეროვნების შესახებ ინფორმაციის სამოქალაქო სექტორიდან მიღების შესაძლებლობა შექმნეს.

ავსტრალიის შეიარაღებული ძალების ინიციატივით, გენდერული თანასწორობის საკითხებში საკონსულტაციო საბჭო ჩამოაყალიბდა, რომელშიც უმადლესი რგოლის სამხედრო მოსამსახურეებთან ერთად ავსტრალიის წამყვანი კორპორაციების აღმასრულებელი პირები და გენდერულ საკითხებში სამოქალაქო ლიდერები შევიდნენ, მათ შორის კომისარი სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის საკითხებში. გენდერული თანასწორობის საკითხებში საკონსულტაციო საბჭო წარმოადგენს ფორუმს, რომელზეც სამოქალაქო სექტორის მაღალი რანგის პირებს შესაძლებლობა აქვთ, სამხედრო სტრუქტურებს გენდერული მრავალფეროვნების სტრატეგიების შემუშავებაში დაეხმარონ. ასევე, ავსტრალიის შეიარაღებული ძალები ინტენსიურად თანამშრომლობენ სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის საკითხებში კომისართან, რათა დაადგინონ ის სფეროები და საშუალებები, რომელთა დახმარებითაც შეიარაღებულ ძალებში მრავალფეროვნებისა თუ ინკლუზიის განმტკიცება და, ასევე, კულტურული რეფორმის გატარება შესაძლებელია.

ანალოგიურად, სამოქალაქო სექტორთან პარტნიორობა ბრიტანეთის შეიარაღებული ძალების მიერაც ჩამოაყალიბდა და მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის მიმართ სახელმწიფო პოზიციისა და მიდგომის გააზრების მცდელობები არსებობს. ისინი ორგანიზაცია “Opportunity Now“-სთან თანამშრომლობენ. ეს უკანასკნელი დამსაქმებელთა ორგანიზაციაა, რომელიც საკუთარ წევრებს ხელს უწყობს მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული საუკეთესო პრაქტიკის ერთმანეთისთვის გაზიარებაში. ამგვარმა თანამშრომლობამ უმადლესი რგოლის ხელმძღვანელებისთვის ინფორმაციის მიღების შესაძლებლობები შექმნა. მაგალითად, ქალებისთვის სამსახურში არსებულ გამოწვევებთან დაკავშირებულ კვლევაში აქტიური მონაწილეობის გზით.

შვედეთის შეიარაღებული ძალების მიერ აღიარებულია, რომ გენდერულ და მრავალფეროვნების საკითხებში ძლიერი ლიდერობა მისი სტიმულის შექმნით ყალიბდება. მეთაურების წლიური ანგარიშები მოიცავს მათ საქმიანობას მრავალფეროვნების უზრუნველყოფასთან და გენდერული პერსპექტივის ჩართვასთან დაკავშირებით. ქვემოთ ჩამოთვლილია მათ მიერ მიღებული ზომების მაგალითები:

- სტრუქტურულ ქვედანაყოფში არსებობენ გენდერული თანასწორობის სფეროს კოორდინატორი ოფიცრები, რომლებსაც სპეციალური ტრენინგი აქვთ გავლილი
- არსებობს ადგილობრივი სამოქმედო გეგმა გენდერულ თანასწორობასა და მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებით
- ადგილობრივ დონეზე იგეგმება და ხორციელდება არაფორმალური კავშირების ხელშეწყობი შეხვედრები
- არსებობს აღჭურვილობა, აპარატურა და მასალები, რომლებიც ადაპტირებულია ქალების, კაცებისა და ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინებით
- მმართველი გუნდის წარმომადგენლები მონაწილეობენ ტრენინგის პროგრამაში „გენდერული საკითხისთვის ცენტრალური ადგილის მინიჭება შვედეთის შეიარაღებულ ძალებში“
- როგორ მუშაობს სტრუქტურული ქვედანაყოფი შევიწროების, სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობრივი დისკრიმინაციის წინააღმდეგ. როგორ ართმევს ის თავს ამგვარ სიტუაციებს
- შევიწროების შემთხვევებში გამოიყენება საქალაქო „და ეს რომ მოხდეს?“ ასევე, ქმედებათა ჩამონათვალი „დახმარება სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობრივი დისკრიმინაციის შემთხვევაში“
- გენდერული პერსპექტივა ჩართულია გადანყვეტილების მიღების ყველა პროცესში და გამოიყენება „მომზადებასა და გადანყვეტილებათა მიღებასთან დაკავშირებულ ქმედებათა ჩამონათვალი“
- ხდება ქალების საგანგებო წახალისება, რათა მათ განცხადება შეიტანონ მეთაურ პოზიციებზე
- დანაყოფებში, სადაც არათანაბარი გენდერული შემადგენლობა აღინიშნებოდა, საჭირო კვლიეტიკაციის გათვალისწინებით, იმ სქესის პირები დაინიშნენ, რომლებიც დანაყოფებში ნაკლები რაოდენობით იყვნენ წარმოდგენილები.
- სტრუქტურულ ქვედანაყოფებში ქალებისა და კაცების კარიერულ განვითარებას მშობლების მოვალეობები არ აბრკოლებს.<sup>2</sup>

შვედეთის შეიარაღებულ ძალებში უმაღლესი მეთაურები გენდერული თანასწორობის სტრატეგიისა და უშიშროების საბჭოს №1325 რეზოლუციის შესახებ ტრენინგს გადიან. ყველა კურსში, რომელიც ლეიტენანტის თუ უფრო მაღალი წოდების მისაღებად მიმდინარეობს, გენდერის კომპონენტია ჩართული. გარდა ამისა, პროგრამის „ინსტრუქტორი გენდერულ საკითხებში“ ფარგლებში, ხდება შეიარაღებული ძალების მაღალი დონის მეთაურების დაწყვილება გენდერული თანასწორობის სამოქალაქო ექსპერტებთან, რომლებიც ეხმარებიან მათ გენდერულ საკითხებზე ცოდნის მიღებასა თუ მის საკუთარი პასუხისმგებლობის სფეროსთვის მისადაგებაში, ასევე, შეიარაღებულ ძალებში აუცილებელი ინსტიტუციური ცვლილების განხორციელებაში.<sup>3</sup> გენდერულ საკითხებში ამგვარი სწავლება ამჟამად მონტენეგროს შეიარაღებულ ძალებშიც დაინერგა.

### 3.4 ლიდერობა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით ყველა დონეზე

უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელთა ლიდერობა აუცილებელია, თუმცა შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების ხელშეწყობი კულტურის ჩამოსაყალიბებლად მხოლოდ ეს არ არის საკმარისი. ნებისმიერი კულტურული რეფორმის პროცესის ლიდერობაში არსებით როლს საშუალო რანგის მოსამსახურეები ასრულებენ და მათ უდიდესი ზეგავლენის მოხდენა შეუძლიათ. ხელმძღვანელები ყველა დონეზე მინიმუმ შემდეგი თვალსაზრისით უნდა შეფასდნენ:

- როგორ მართავენ ისინი ქალებსა და კაცებს თავიანთ დანაყოფებში
- როგორ ნერგავენ ან უწყობენ ხელს გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის ინსტიტუციურ კულტურას
- როგორ ახდენენ სექსუალური შვიწროების, დისკრიმინაციისა და ძალადობის მონიტორინგს
- როგორ რეაგირებენ არასათანადო ქცევის ნებისმიერ შემთხვევაზე

ხელმძღვანელებმა გენდერულ თანასწორობას ხელი ყველა დონეზე უნდა შეუწყონ: უზრუნველყონ, რომ ყველა მოსამსახურისთვის, მათ შორის ქალებისთვის, არსებობდეს განვითარებისა და მათი პოტენციალის სრულად რეალიზების შესაძლებლობები, აიღონ პასუხისმგებლობა, რომ მენტორები და სპონსორები კაც მოსამსახურეებსაც ჰყავდეთ და – ქალებსაც.



სექსუალური შევიწროების, დაშინების ან ძალადობის პრევენციისა და საკუთარ ქვედანაყოფებში პატივისცემაზე დამყარებული გარემოს შექმნის მიზნით, ხელმძღვანელებმა უნდა გააკეთონ შემდეგი:

- აქტიური პროპაგანდა გაუწიონ მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის მნიშვნელობას, მათ შორის სხვებისთვის სათანადო ქცევის მაგალითის მიცემით და სწრაფი რეაგირებით, თუ ვინმე სხვების სექსუალურ შევიწროებაში ან სექსისტურ ქცევაში იქნება შემჩნეული
- მუდმივად გაამახვილონ ყურადღება ჯანსაღი გარემოს არსებობასა და სტანდარტების დაცვაზე
- უზრუნველყონ ხედვა და სახელმძღვანელო პრინციპები სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის პრევენციის პროგრამებისთვის
- გაავრცელონ საკუთარ დანაყოფებში პრევენციასა და რეაგირებასთან დაკავშირებული შესაბამისი გზავნილები
- ჩამოაყალიბონ თავიანთი მოთხოვნები ქცევასა და დანაშაულებზე პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებით<sup>4</sup>

იხ. აგრეთვე მე-3 მაგალითი.

**მე-3 მაგალითი: ქმედებათა ჩამონათვალი მეთაურისთვის საქსუალური ძალადობის პრევენციის მიზნით**

- შექმნით ხელმძღვანელობაში პრევენციის ატმოსფერო, რომელიც დამყარებული იქნება ურთიერთპატივისცემასა და ნდობაზე, აღიარებს და პატივს სცემს მრავალფეროვნებას და დააფასებს ყველა მისი წევრის მიერ შეტანილ წვლილს
- ყურადღება გაამახვილეთ, რომ სექსუალური ძალადობა ხელყოფს შეირადებული ძალების პრიოფესიონალიზმის მნიშვნელობის ძირითად ღირებულებებს, საბოლოოდ არღვევს დანაყოფის ერთობასა და ურთიერთნდობას, რაც ესოდენ აუცილებელია წარმატებისთვის
- ყურადღება გაამახვილეთ [თავდაცვის სამინისტროს] სამხედრო პოლიციის როლზე სექსუალური ძალადობის შემთხვევებთან მიმართებაში და პოტენციურ შედეგებზე ამგვარი დანაშაულის ჩამდენი ადამიანებისთვის.
- ხელი გეჭირათ ორგანიზაციაში არსებული ატმოსფეროს „პულსზე“ და სათანადო ქმედებებით მოახდინეთ რეაგირება ნებისმიერ ნეგატიურ ტენდენციაზე.

წყარო: აშშ-ის თავდაცვის სამინისტრო, „ქმედებათა ჩამონათვალი მეთაურისთვის სექსუალური ძალადობის შემთხვევათა დაუბრკოლებელი შეტყობინებისთვის“, დაუთარიღებელი, გვ. 4, [www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER\\_CHECKLIST.pdf](http://www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf).

აშშ-ის შეიარაღებული ძალების მიერ აღიარებულია არაფორმალური ლიდერების როლი: სექსუალური დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ძალადობის პრევენციის მიზნით, დანერგილია კოლეგების მენტორობის პროგრამები. მენტორი კოლეგები ტრენინგებს ისეთ საკითხებზე ატარებენ, როგორცაა მსხვერპლის მიმართ თანაგრძნობა, მონმის ჩარევა მიუღებელ ქცევაში, ჯანსაღი ურთიერთობები, ალკოჰოლის ზომიერი, პასუხისმგებლობით აღსავსე მობმარება და სექსუალურ კავშირზე თანხმობის მიღება.

### 3.5 ლიდერობა საჩივრების სისტემის ხელშეწყობაში

ხელმძღვანელების ინფორმირებულობა და მათი მხრიდან განეული დახმარება საჩივრების შეტანისა და განხილვის ეფექტიანი პროცესებისთვის ნებისმიერ დონეზე აუცილებელია. ხელმძღვანელებმა ხელი უნდა შეუწყონ არასათანადო მოპყრობის ფაქტების შესახებ უსაფრთხოდ შეტყობინების ისეთი კულტურის დამკვიდრებას, როდესაც მსხვერპლებს საქმისთვის მსვლელობის მიცემის არ ემინიათ და უნდა უზრუნველყონ აუცილებელი ინსტრუმენტებისა თუ რესურსების არსებობა მათ დასახმარებლად. მნიშვნელოვანია, რომ ხელმძღვანელობა აქტიურად ავრცელებდეს გზავნილს, რომლის მიხედვითაც, დანაყოფის ქმედუნარიანობას სწორედ ერთ-ერთი მოსამსახურის წინააღმდეგ დისკრიმინაცია, შევიწროება და ძალადობა ხელყოფს და არა – მსხვერპლის მიერ საჩივრის შეტანის ფაქტი.

ასევე მნიშვნელოვანია იმის გათვითცნობიერება, რომ ხშირად დაბალი თუ საშუალო რანგის ოფიცრები იქნებიან ის პირები, რომლებთანაც მომჩივანი მსხვერპლი პირველ კონტაქტს დაამყარებს და რომლებმაც ეს საჩივარი უნდა აღიარონ და შესაბამისი ქმედებები წამოიწყონ. მაგალითად, აშშ-ის შეიარაღებულ ძალებში არსებული გარემოს შესახებ ჩატარებული გამოკითხვებით, როცა შედარებით მაღალი რანგის ხელმძღვანელებს უფრო მაღალ შეფასებებს აძლევენ ისეთი ატმოსფეროს შექმნისთვის, რომელიც ხელს უწყობს სექსუალური ძალადობის ფაქტების შეტყობინებასა და მათ დაუსჯელობას, საჭიროა შედარებით დაბალი რანგის ოფიცრებისა და მოსამსახურეების შემდგომი სწავლება სამაგიეროს გადახდის სურვილის ამოცნობისა და პრევენციის მიზნებისთვის.<sup>6</sup> საჩივრების სისტემის ეფექტიანობა ყველა დონეზე დიდადაა დამოკიდებული ცოდნასა და ვალდებულების შეგრძნებაზე.

<sup>1</sup>დამატებითი ფაქტებისთვის ოპერაციების მსვლელობისას იხ., აგრეთვე, სტეფანი გროტჰედე, „გენდერი – ეს გამართლებულია: თქვენი მისიის გაუმჯობესების გზა“ (ენშედე: სამოქალაქო-სამხედრო თანამშრომლობის უახლესი ტექნოლოგიების ცენტრი, 2013); ბრიგიტე როჰვერდერი, „გაკვეთილები ქალთა ჩართულობით დაკომპლექტებული გუნდებიდან“ (ბირმინგემი: GSDRC, ბირმინგემის უნივერსიტეტი, 2015).

<sup>2</sup>ჰელენა ჰოფმანი, შვედეთის შეიარაღებული ძალები, პირადი კორესპონდენცია, 2015 წლის 29 ივნისი.

<sup>3</sup>დოკუმენტირებულია პირველ მაგალითში მეგან ბასტიკის ნაშრომში „გენდერული პერსპექტივის ჩართვა შეიარაღებული ძალების შიდა კონტროლის მექანიზმებში“ (ვენევა: შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის უენევის ცენტრი, ეუთო, ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისი, 2014), გვ. 18.

<sup>4</sup>ადაპტირებულია აშშ-ის თავდაცვის სამინისტროს სექსუალური ძალადობის პრევენციისა და რეაგირების დანაყოფის „პრევენციის პროგრამის ელემენტებიდან“, <http://sapr.mil/index.php/prevention/prevention-program-elements#education-training>.

<sup>5</sup>იქვე.

<sup>6</sup>თავდაცვის სამინისტრო, თავდაცვის სამინისტროს წლიური ანგარიში სექსუალური ძალადობის შესახებ 2014 სამხედრო ფისკალურ წელს (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი: თავდაცვის სამინისტრო, 2015), გვ. 44.



# 4

## გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის პრევენცია

### 4.1 შესავალი

გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის პრევენცია ამ საკითხებისადმი შეიარაღებული ძალების მიდგომაში უმაღლეს პრიორიტეტს უნდა წარმოადგენდეს. დანაშაულებრივი ქცევის პრევენცია საუკეთესო გამოსავალია პოტენციური მსხვერპლისთვის; ამავდროულად იგი თავიდან აგვაცილებს რესურსების გადინებასა და იმ ზიანს, რომელიც აღნიშნულმა პრობლემებმა ორგანიზაციის ქმედუნარიანობას შეიძლება მოუტანოს. გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის პრევენცია შეიარაღებულ ძალებში არსებული კულტურის ტრანსფორმირებას მოითხოვს. ამ პროცესს სათავეში ხელმძღვანელობა უნდა ჩაუდგეს, რაზეც წინა თავში იყო საუბარი. ეს ტრანსფორმაცია ხვადასხვა კონკრეტული ზომისა და სტრუქტურული ქვედანაყოფის მეშვეობითაა შესაძლებელი. სწორედ ეს საკითხი წარმოადგენს ამ თავის საგანს. აქ განვიხილავთ იმ მიდგომებს, რომლებიც წარმატებით იქნა გამოყენებული შეიარაღებულ ძალებში ისეთი დანაშაულებრივი ქმედებების თავიდან ასაცილებლად, რომლებიც გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებულ საჩივრებს უდევს საფუძვლად.

ამ თავში შემდეგი ქვეთავები შედის:

- კანონები, დირექტივები, პოლიტიკა და ქცევის კოდექსები
- პერსონალი, რომლის ფუნქცია გენდერული თანასწორობის დამყარებისკენ მიმართული ზომების გატარების ხელშეწყობაა
- განათლება და ტრენინგი
- მოსამსახურეთა დახმარების ქსელები

## 4.2 კანონები, დირექტივები, პოლიტიკა და ქცევის კოდექსები

შეიარაღებულ ძალებში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინების, ძალადობის პრევენციისა და მათზე რეაგირებისთვის საფუძველს კანონები, დირექტივები და პოლიტიკა აყალიბებენ. კანონებმა უნდა უზრუნველყონ ქალთა მიმართ, როგორც პირდაპირი, ისე არაპირდაპირი დისკრიმინაციის არარსებობა, ქალებისა და კაცების დაცვა დაშინებისგან, დისკრიმინაციისგან, შევიწროებისა და ძალადობისგან, შექმნან საჩივრების შეტანისა თუ განხილვის ქმედითი მექანიზმებისა და დამოუკიდებელი კონტროლის შესაძლებლობა. ზოგიერთი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში შემუშავდა და განხორციელდა სპეციალური „გენდერული პოლიტიკა“, რომელიც ქალი მოსამსახურეებისთვის თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველყოფისკენაა მიმართული. (მაგალითად, ბელგიაში, ჩეხეთის რესპუბლიკაში, ფინეთში, ნორვეგიაში, სამხრეთ აფრიკაში, ესპანეთსა და შვედეთში). ამგვარი პოლიტიკა, სტრატეგიასთან ან სამოქმედო გეგმასთან ერთად, გვეხმარება მიზნებისა და ვალდებულებების განსაზღვრაში და აყალიბებს აქტივობებს, განრიგებსა და პასუხისმგებლობებს მათ მისაღწევად.

ამას გარდა, ყველა დოქტრინასა და დირექტივაში შეიარაღებული ძალებისთვის გენდერული საკითხები სათანადოდ უნდა იყოს გათვალისწინებული („გენდერული საკითხებისთვის ცენტრალური მნიშვნელობის მინიჭების“ მიდგომა). მაგალითად, მოსამსახურეთა დანინაურებისა და განაწილების პოლიტიკამ უნდა გაითვალისწინოს ნებისმიერი სავარაუდო განსხვავებული ზემოქმედება კაცებსა თუ ქალებზე და, ასევე, სავარაუდო გზები მათ მოსაგვარებლად. ყველა კანონის, დოქტრინის, პოლიტიკის, დირექტივის, პროცესისა და პრაქტიკის პირველი ნაბიჯი სისტემატური განხილვის ჩატარებაა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მათი არადისკრიმინაციული ხასიათი და მათ მიერ კაცი და ქალი მოსამსახურეების საჭიროებების გათვალისწინება. ამ მიზნით საჭირო იქნება ისეთი სტრუქტურირებული მიდგომა, როგორიცაა გენდერული თვითშეფასება ან გენდერული აუდიტი (იხ. შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF) „გენდერული თვითშეფასების სახელმძღვანელო პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვის“). უნდა აღმოიფხვრას ნაკლოვანებები და ჩამოყალიბდეს მექანიზმები განხორციელებული ზომების მონიტორინგისთვის (უფრო დანვრილებით მე-6 თავშია განხილული).

ადამიანური რესურსების პოლიტიკა ნატოს მიერ აღწერილია, როგორც „კომპლექსური აუცილებელი პირობა“ გენდერული ბალანსის გასაუმჯობესებლად და უსაფრთხო თუ პატივისცემაზე დამყარებული სამუშაო გარემოს შესაქმნელად.<sup>1</sup> მნიშვნელოვანია, რომ დირექტივებმა და პოლიტიკამ ამ მხრივ შედეგების მკაფიო, გაზომვადი სტანდარტები და მათი მიღწევის შეფასების საშუალებები დაანერგონ, რათა შესაძლებელი იყოს თანასწორი შესაძლებლობების მიმართულებით მიღწეული პროგრესის მონიტორინგი. პოლიტიკა გადატანილი უნდა იყოს ქმედებაში ტაქტიკურ დონეზე, მაგალითად, ქვედანაყოფის სტანდარტულ ოპერაციულ პროცედურებში ჩართვის გზით.

მე-4 ჩანართში მოცემულია ადამიანური რესურსების პოლიტიკისა და დებულებების მაგალითები, რომლებსაც უნარი შესწევთ, ხელი შეუწყონ შეიარაღებულ ძალებში კაცებისა და ქალებისთვის თანასწორი შესაძლებლობების არსებობას სამსახურში აყვანისა და დანაშაულების დროს დისკრიმინაციის პრევენციის მეშვეობით.



## განართი 6: ადამიანური რასურსების უოლიტიკა და პრაქტიკა სქასობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენციისთვის

სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენცია სამხედრო სამსახურში აყვანისას

- მინიმალური მოთხოვნები ქალებისთვის სამხედრო სამსახურში მიღებისას, ასევე მოთხოვნები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალებისთვის;
- სამხედრო სამსახურში მიღებასთან დაკავშირებულ მასალებში მოცემული ვიზუალური ინფორმაცია თანაბრად წარმოადგენს ქალებს, ხოლო სამხედრო სამსახურში მოზიდვის კამპანიების სამიზნეებს ქალები წარმოადგენენ;
- კამპანიები პროპაგანდას უწევენ მრავალფეროვნებისა და პატივისცემის დირეზულეებს;
- სამხედრო სამსახურში მიღების მკაფიო კრიტერიუმები და კანდიდატების წერილობითი შეფასებები

სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენცია სამუშაო დავალებების განაწილების, კარიერული განვითარების, ბაზებზე დისლოცირების, დაწინაურებისა და ხელფასების დანიშვნის დროს

- სათანადო ინფრასტრუქტურა, სამედიცინო მომსახურება და აპარატურა/ადჭურვილობა ქალი და კაცი მოსამსახურეებისთვის;
- დაწინაურებისა და შერჩევის საბჭოები, შესაძლებლობის შემთხვევაში, უნდა შეიცავდეს კაცებისა და ქალების დაბალანსებულ რაოდენობას;
- იმ პოლიტიკის ცვლილება, რომელიც სჯის პერსონალს ბავშვებზე ზრუნვის მიზნით შვებულების აღებისთვის, მათ შორის იმ მოთხოვნის ცვლილება, რომელიც დაწინაურების წინაპირობის სახით უწყვეტი სამსახურის ხანგრძლივ პერიოდებს მოითხოვს;
- პერსონალისა და მეთაურების ინფორმირება სანარმოო უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ, ორსულობის პერიოდში ჯანმრთელობისა და ახალნამშობიარები დედების დაცვის შესახებ.
- ვარიანტების ჩამოყალიბება ტრენინგის ძირითადი კურსების მოდულების სახით და, შესაძლებლობის შემთხვევაში, დისტანციურად გავლის მიზნით.

ბალანსის მუშაობა/ცხოვრება ხელშეწყობა

- მუშაობის მოქნილი ვარიანტები, მათ შორის, ცვლადი სამუშაო საათები, შვებულება ანაზღაურების გარეშე, დროებითი მუშაობა სახლიდან, სამუშაო დავალების მიცემა ხელსაყრელი ადგილმდებარეობის გათვალისწინებით და აქტიურ თუ სარეზერვო ძალებს შორის გადაადგილება;
- სახელმძღვანელო მითითებები კრიტერიუმებზე მუშაობის მოქნილი ვარიანტების შესახებ მოთხოვნების განსახილველად.

მშობლების ხელშეწყობა

- სპეციალური დებულებები ორსული მოსამსახურეებისთვის, მაგალითად, ფორმასთან და შედარებით მსუბუქ მოვალეობებთან დაკავშირებით;
- ზომები, რომლებიც ხელს შეუწყობს ბალანსს მუშაობა/ცხოვრება, დედებისა და მამების უფლებებს ბავშვის გაჩენისას, რომლებიც სამოქალაქო საჯარო სამსახურში არსებული უფლებების ეკვივალენტური იქნება და დებულებები სამსახურში დაბრუნების ხელშეწყობად;
- სამუშაო საათებში ბავშვის ძეძუთი კვების უფლება და ამ მიზნით შესაფერისი ადგილების უზრუნველყოფა;
- ბავშვებზე ზრუნვის მომსახურების უზრუნველყოფა ან ხელშეწყობა.

### ჩანართი7: პოლიტიკა და პრაქტიკა შევიწროების, დაშინების, საქსუალური ძალადობისა და ქსპლოატაციის პრევენციისთვის

#### სექსუალური შევიწროებისა და გენდერული ნიშნით დაშინების პრევენცია

- მკაფიო პოლიტიკური განცხადება, დირექტივა ან ქცევის კოდექსი, რომელიც მოიცავს შემდეგს:
  - შეიარაღებული ძალების თითოეულ წევრს უფლება აქვს, მოეპყრან პატივიცემით და ღირსეულად, საკუთარი ფუნქციები შესასრულოს დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინების, ექსპლოატაციისა და ძალადობისგან თავისუფალ გარემოში;
  - ავრძალულია დისკრიმინაცია ან შევიწროება სქესის, სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის საფუძველზე;
  - მეთაურებს აკისრიათ მოვალეობა, აქტიურად მოახდინონ დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის პრევენცია და სასწრაფოდ, მიუკერძოებლად და გულისხმიერად გამოიძიონ ყველა საჩივარი;
  - დანაშაულებრივი საქციელის თვითმხილველებსა და მონაცემებს აკისრიათ ქმედების ვალდებულება;
  - შურისძიება რომელიმე მომჩივნის ან მონმის წინააღმდეგ არ იქნება შეწყნარებული.
  - ყურადღება გაამახვილეთ პროფესიული სამუშაო გარემოს მნიშვნელობაზე. მკაფიოდ განაცხადეთ, რომ დამამცირებელი კომენტარები ადამიანის გენდერთან ან სექსუალურობასთან დაკავშირებით არ იქნება შეწყნარებული და შეიძლება წარმოადგენდეს შევიწროებას.
  - ხელი შეუწყვეთ ალკოჰოლის პასუხისმგებლობაზე დამყარებულ მოხმარებას.

#### სამხედრო პერსონალის მიერ ადგილობრივი მოსახლეობის სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის პრევენცია

- პერსონალისთვის სავალდებულოა სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის პრევენციის გაერთო სტანდარტების დაცვა. ეს სტანდარტები ჩართულია სისხლის სამართლის ან სამხედრო კანონმდებლობაში, ან გამოცემულია ბრძანების სახით.
- მკაფიო და პრაქტიკული სახელმძღვანელო პრინციპები, რომლებიც ითვალისწინებს (სამშობლოში და მისიის განმავლობაში):
  - ავრძალული ქცევის ტიპებს, მათ შორის, პირდაპირი თუ არაპირდაპირი სახით სქესობრივი კავშირისთვის საფასურის გადახდას, ზრდასრულ ადამიანებზე სექსუალურ ძალადობასა და სქესობრივი კავშირის დამყარებას 18 წელზე უმცროს პირებთან;
  - იმ ადგილების ტიპებს, სადაც სამხედრო მოსამსახურეებს ავრძალული აქვთ მისვლა (მაგალითად, საროსკიპოები და სტრიპტიზ-კლუბები), ასევე, კონკრეტულ ადგილებს, სადაც სამხედრო მოსამსახურეებს კონკრეტული ოპერაციების წარმოებისას აქვთ მისვლა ავრძალული;
  - საჩივრების წარდგენის, გამოძიების, დისციპლინურ და ანგარიშგების პროცედურებს;
  - ნებისმიერი ისეთი პირის ვალდებულებას, რომელმაც იცის, რომ სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის შემთხვევა მოხდა, აცნობოს მის შესახებ თავის ზემდგომს ან გამოიძიოს ის (თუ შესაფერისია მისი პოზიციისთვის);
  - ნებისმიერ ხელმძღვანელ პირს, რომელიც ვერ შეასრულებს საკუთარ ვალდებულებას – თავიდან აიცილოს ან დასაჯოს სექსუალური ექსპლოატაცია ან ძალადობა, პასუხისმგებლობა დაესკირება.

მევიწროება, დაშინება, სექსუალური ექსპლოატაცია და ძალადობა, პრევენციისა და ეფექტიანი რეაგირების უზრუნველყოფის მიზნით, ასევე მკაფიო და მკაცრი პოლიტიკური ჩარჩოს არსებობას მოითხოვს. მე-7 ჩანართში განხილულია ზოგიერთი კარგი პრაქტიკა. ამგვარი პოლიტიკა არაერთი ქვეყნის შეიარაღებული ძალების ქცევის კოდექსებშია შეტანილი. მაგალითად, ირლანდიის შეიარაღებულ ძალებს აქვთ „ღირსების ქარტია“, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს მეთაურების პასუხისმგებლობაზე, მაგალითი მისცენ მათ დაქვემდებარებაში მყოფ პირებს და ხელი შეუწყონ ტოლერანტული და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნას. ნატოს ქცევის სტანდარტები შეტანილია დოკუმენტის „ბი-სტრატეგიული ოპერატიული დირექტივა 40-1: გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325 რეზოლუციისა და გენდერული პერსპექტივის ჩართვა ნატოს მართვის სტრუქტურაში“დანართ B-ში.<sup>3</sup>

#### 4.3 პერსონალი, რომლის ფუნქცია გენდერული თანასწორობის დამყარებისკენ მიმართული ზომების გატარების ხელშეწყობაა

ბევრი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში არიან თანამშრომლები, რომელთა ფუნქცია გენდერული თანასწორობის დამყარებისკენ მიმართული ზომების გატარების ხელშეწყობაა. ისინი შესაძლოა ფოკუსირებულნი იყვნენ ძირითადად შიდა გენდერულ თანასწორობაზე (მაგალითად, თანასწორობის ან მრავალფეროვნების საკითხებზე მომუშავე ოფიცრები – იხ. მე-4 მაგალითი), ოპერაციების დროს გენდერული საკითხებისთვის ცენტრალური მნიშვნელობის მინიჭებაზე (მაგალითად, მრჩეველები გენდერულ საკითხებში ან გენდერული საკითხების კოორდინატორები), ან უფრო მიზანმიმართულად იყვნენ მომზადებულები მომჩივნებისთვის დახმარების გასაწევად. თანამშრომლები, რომლებიც ადამიანური რესურსების განყოფილებებში გენდერულ საკითხებს კურირებენ, მოსამსახურეებისთვის ტრენინგის, რჩევებისა და დახმარების მიწოდების გზით, ზოგჯერ საჩივრების წარმოქმნის პრევენციაშიც მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ.

#### **მაგალითი 4: გერმანიის სახმადრო ოფიცრები გენდერული თანასწორობის სფეროში**

2005 წლიდან „ბუნდესვერში ქალი და კაცი სამხედრო მოსამსახურებისთვის თანასწორი შესაძლებლობების შესახებ“ კანონის განხორციელების მიზნით, გერმანიის შეიარაღებულ ძალებში გენდერული თანასწორობის სფეროში სამხედრო ოფიცრები დაინიშნენ. თავიანთი მანდატის შესაბამისად, სამხედრო ოფიცრები გენდერული თანასწორობის სფეროში ჩართულები არიან პერსონალის, საორგანიზაციო და სოციალურ ღონისძიებებში, რომლებიც დაკავშირებულია ოჯახისა და სამსახურის შეთავსებასთან, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროებისგან დაცვასთან, ქალი და კაცი სამხედრო მოსამსახურებისთვის თანასწორ შესაძლებლობებთან. აღნიშნული გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენციასა და აღმოფხვრასაც მოიცავს.

სამხედრო ოფიცრები გენდერული თანასწორობის სფეროში მნიშვნელოვან საკონტაქტო პირებს წარმოადგენენ ქალი და ლგბტ მოსამსახურებისთვის, მათთვის, ვინც თავს დაზარალებულად გრძობს, ზემდგომებისგან დისკრიმინაციას განიცდის, ან დამინების მსხვერპლი ხდება. შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისიამ გასცა რეკომენდაცია, რომ გენდერული თანასწორობის სფეროში სამხედრო ოფიცრების როლი გაფართოვდეს, ისინი შეფასების პროცედურებს, დისციპლინურ თუ საჩივრების განხილვის წარმოებას ესწრებოდნენ და შეეძლოთ ქალი მოსამსახურების თანხლება, ამ უკანასკნელთა თხოვნის შემთხვევაში, იმ ინტერვიუებზე, როდესაც სექსუალური შევიწროების შემთხვევათა გამოძიება ხდება.

*წყაროები:* შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისია, „2013 წლის წლიური ანგარიში“, გერმანიის ბუნდესტაგის მიერ გამოქვეყნებული დოკუმენტი 18/300, 2014; შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისიის წევრი, „2014 წლის წლიური ანგარიში“, გერმანიის ბუნდესტაგის მიერ გამოქვეყნებული დოკუმენტი 18/3750, 2015.

მნიშვნელოვანია, რომ თანამშრომლები, რომელთა ფუნქცია გენდერული თანასწორობის დამყარებისკენ მიმართული ზომების გატარების ხელშეწყობაა, იყვნენ კაცებიც და – ქალებიც, არა მარტო იმიტომ, რომ ქალ და კაც მოსამსახურეებს საკუთარი სქესის წარმომადგენლებთან საუბრის შესაძლებლობა ჰქონდეთ, არამედ იმის დემონსტრირებისთვისაც, რომ გენდერული თანასწორობა მხოლოდ „ქალების საქმე“ არ არის. მაგალითად, საქართველოს შეიარაღებულ ძალებში, თითოეულ ქვედანაყოფში არსებობს გენდერულ საკითხებში ერთი კაცი და ერთი ქალი მრჩეველი. ისინი ხელს უწყობენ „თავდაცვის გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის“ განხორციელებას. გენდერულ საკითხებში მრჩეველებს დახმარების გაწევა თავდაცვის სამინისტროში არსებული გენდერული თანასწორობის მონიტორინგის ჯგუფისთვის საჩივრის წარდგენამაც შეუძლიათ. აშშ-ის შეიარაღებული ძალების მოსამსახურეებს შორის ჩატარებული კვლევა მოწმობს, რომ შეიარაღებულ ძალებში კაცებისა და ქალების მნიშვნელოვანი უმცირესობა (15 პროცენტიდან კაცებში, 31 პროცენტამდე ქალებში) იგრძნობდა თავს უფრო კომფორტულად, თუ სექსუალური შევიწროების შემთხვევას საკუთარი სქესის წარმომადგენელს უამბობდა.<sup>4</sup>

#### 4.4 განათლება და ტრენინგი

საერთაშორისო ნორმები გვკარნახობს, რომ სამხედრო პერსონალმა უნდა გაიაროს ტრენინგი და მიიღოს განათლება ადამიანის უფლებების, გენდერისა და მრავალფეროვნების საკითხებზე.<sup>5</sup> იმისთვის, რომ ჩამოყალიბდეს ცოდნა და უნარები იმგვარი დანაშაულებრივი საქციელის პრევენციისთვის, რომელიც საფუძვლად გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებულ საჩივრებს ედება, ხელი შეეწყოს გენდერული თანასწორობის გათვითცნობიერებასა და შეიარაღებულ ძალებში მისი დამკვიდრების მიმართ ვალდებულებას, სხვადასხვა სასწავლო ინიციატივისა და ტრენინგი განხორციელება საჭირო. გენდერული საკითხები არ უნდა იყოს განხილული განყენებულად: შესაბამის გენდერულ საკითხებს ყველანაირი ტრენინგი და განათლება უნდა მოიცავდეს.

ტრენინგი ქვემოთ ჩამოთვლილ საკითხებში ყველა მოსამსახურემ უნდა გაიაროს, როგორც სამხედრო სამსახურში მიღებისას, ისე - მას შემდეგ, რეგულარულად:

- თანასწორობა, მრავალფეროვნება და ქცევის სტანდარტები;
- ალკოჰოლის ზომიერი, პასუხისმგებლობაზე დამყარებული მოხმარება – ჭარბი მოხმარება ხშირად დანაშაულებრივ ქცევას იწვევს;

- სექსუალური შვიწროება და სექსუალური ძალადობა, ძალადობის შემთხვევათა თვითმხილველის ჩარევის სწავლება (იხ. მე-5 მაგალითი), მსხვერპლის მიმართ თანაგრძობა, თანხმობა სექსუალურ კავშირზე, მისაღები (მიუღებელი) ქცევა და ჯანსაღი ურთიერთობები;
- ტრენინგი სამსახურის ადგილზე განაწილებამდე სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის საკითხებში;
- ოპერაციების მსვლელობისას გენდერული საკითხების, მათ შორის ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციათა მოთხოვნების გათვალისწინება;
- საჩივრების მექანიზმები, მათ შორის შემთხვევათა შეტყობინების სხვადასხვა გზა;
- საჩივრის წარმდგენი კოლეგის მიმართ შურისძიების ამოცნობა და პრევენცია.

მეთაურებმა ყველა დონეზე უფრო დეტალური ტრენინგი დამატებით შემდეგ საკითხებში უნდა გაიარონ:

- თანასწორობა და მრავალფეროვნება; ყველა დონის მეთაურებს უნდა მიეცეთ ცოდნა ამ საკითხზე, რათა გაათვითცნობიერონ და აღიარონ ქალებისა და სხვა უმცირესობათა ჯგუფებისთვის შეიარაღებულ ძალებში არსებული ბარიერები;
- შესაბამისი სამხედრო და სამოქალაქო კანონმდებლობა, რომელიც სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციას, შვიწროებას, ძალადობასა და დაშინებას ეხება;
- მეთაურთა როლი და პასუხისმგებლობა ქვედანაყოფებში პოზიტიური ატმოსფეროს შენარჩუნებაში, მათ შორის ისეთი სამუშაო გარემოს ფორმირებაში, სადაც არ იარსებებს დისკრიმინაცია, შვიწროება, ძალადობა და დაშინება;
- სექსუალური შვიწროების, დაშინებისა და ძალადობის დინამიკა, ასევე ის საკითხი, თუ რატომ იკავებენ ხშირად ქალებიც და კაცებიც თავს ამგვარ შემთხვევათა შეტყობინებისგან; როგორ უნდა მოხდეს შემთხვევაზე რეაგირება და მომჩივნის წინააღმდეგ შურისძიების პრევენცია;
- მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული საკითხების მონიტორინგი, სქესის მიხედვით დაყოფილი და გენდერთან დაკავშირებული სხვა მონაცემების შეგროვება ოპერატიულ თუ პერსონალის დაგეგმვისა და ანალიზის პროცესებში.

მოსამსახურეთა მიმღებმა თანამშრომლებმა და იმ პირებმა, რომლებიც დანინაურების საკითხებზე მომუშავე საბჭოებში შედიან, მრავალფეროვნების თემაზე, ასევე, დასაქმებაში თანასწორობისა და

გაუცნობიერებელი წინასწარ შექმნილი აზრის შესახებ საფუძვლიანი ტრენინგი უნდა გაიარონ. ინსპექტორებისთვის, გამომძიებლებისთვის, პროკურორებისთვის, სამხედრო მოსამართლეებისა და სხვა პირებისთვის, რომლებიც ოფიციალურ მაკონტროლებელ ფუნქციას ასრულებენ, ტრენინგთან დაკავშირებული დამატებითი მოთხოვნები არსებობს, რომლებიც პირველ თავშია განხილული.

#### მაბალაითი 5: დანაშაულებრივი ქმედის თვითმხილველთა ჩარევის პროგრამები აშშ-ის შვიარაღაბულ ქალაქში

აშშ-ის შვიარაღაბულ ქალაქში შემუშავდა ტრენინგები დანაშაულებრივი ქცევის თვითმხილველთა ჩარევის საკითხებში, რომლებიც მიზნად ისახავს სექსუალური ძალადობის შემთხვევათა შემცირებას. ძალადობის პრევენციის ზოგად პრაქტიკაზე დაყრდნობით, თვითმხილველთა ჩარევის აღნიშნული ტრენინგები ადამიანებს ასწავლის:

- სექსუალური შევიწროების ან სექსუალური შევიწროების გამომწვევ სიტუაციებში ჩარევას;
- სექსუალური შევიწროების ჩამდენებთან ან პოტენციურ ჩამდენებთან დაპირისპირებას;
- პოტენციური და რეალური მსხვერპლებისთვის დახმარების განვას;
- სექსუალური შევიწროების ხელშეწყობი სოციალური ნორმებისა და უთანასწორობების წინააღმდეგ გალაშქრებას.



განსხვავებით სექსუალური ძალადობის შესახებ ტრენინგის ტრადიციული მიდგომებისგან, რომლებიც მხოლოდ ინფორმირებულობის გაზრდაზეა ფოკუსირებული, სექსუალური ძალადობის თვითმხილველთა ჩარევასთან დაკავშირებული ტრენინგი მიზნად ისეთი გარემოს შექმნას ისახავს, სადაც კოლეგები იგრძნობენ სექსუალური ძალადობის თავიდან აცილების უნარს. წარმოდგენილია ვიდუოსცენარები, რომლებშიც მონაწილეები პოტენციური სექსუალური ძალადობის გამაფრთხილებელ ნიშნებს აღგენენ და იღებენ ცოდნას, თუ როგორ შეუძლია თვითმხილველს უსაფრთხოდ ჩარევა ამგვარი ძალადობის თავიდან ასაცილებლად. ტრენინგი მოუწოდებს მონაწილეებს „დასვან კითხვა... იმოქმედონ... ჩაერიონ“. შვიარაღაბულ ქალაქში სექსუალური ძალადობის თვითმხილველთა ჩარევასთან დაკავშირებული ტრენინგი ყურადღებას ამახვილებს ძირითად სამხედრო ფასეულობებზე, განსაკუთრებით ჩარევასა და მართებულ ქმედებაზე დანაშაულებრივი ქმედების ჩაღენამდე და, ასევე, პასუხისმგებლობით აღსავსე ქცევაზე.

აშშ-ის ვეროპული ქალაქის მოსამსახურეებს შორის ჩატარებულმა თვითმხილველთა ჩარევის პროგრამის შეფასებამ აჩვენა, რომ ის მოსამსახურეები, რომლებმაც ტრენინგში მონაწილეობა მიიღეს, განსხვავებით მათგან, ვისაც ტრენინგი არ გაუვლია, ბევრად მეტი ალბათობით ეხმარებიან ნაცნობსა თუ უცნობ ადამიანებს და იღებენ ზომებს სექსუალური ძალადობისა თუ შევიწროების შემთხვევის დროს, სავარაუდო შემთხვევისას, ან მის შემდეგ.



განათლებისა და ტრენინგის პროგრამა უნდა იყოს ფაქტებზე დაფუძნებული, გარემოსთან მისადაგებული და მგრძობიარე სამიზნე აუდიტორიის გენდერის, შეხედულებებისა და ტრენინგის საჭიროებების თვალსაზრისით. საჭიროა, განათლება და ტრენინგი კარგად დაიგეგმოს და ზრდასრულთა სწავლის პრინციპებით გაჯერდეს. გენდერისა და მრავალფეროვნების საკითხებზე ტრენინგის ჩატარებისას განსაკუთრებით ეფექტიანი შეიძლება გამოდგეს:

- ინტერაქტიული ფორმატები (ლექციების მინიმუმამდე დაყვანა, დისკუსიებზე ფოკუსირება, როლური თამაშები და სავარჯიშოები);
- რეალურ ცხოვრებაზე დაფუძნებული სცენარები (სცენარებისა და შესაბამისი რეაგირების მიმოხილვა);
- ტრენინგის ჩატარება კოლეგების მიერ;
- მრავალჯერადი მცადინეობები ძირითადი გზავნილების განსამტკიცებლად და ახალი უნარების გავარჯიშების შესაძლებლობის უზრუნველსაყოფად;
- კონკრეტული კულტურისთვის დამახასიათებელი შინაარსი და გზავნილები (თითოეული ობიექტისთვის და პოტენციურად თითოეული ქვედანაყოფისთვის საშუალების მიცემა, მოახდინოს ტრენინგის კურსის ადაპტირება საკუთარი კულტურისა და მონაწილეთა დონის მიხედვით).<sup>6</sup>

ისევე, როგორც ნებისმიერი სხვა სამხედრო განათლებისა და ტრენინგის შემთხვევაში, საჭიროა, აუცილებელი კომპეტენციები განისაზღვროს და მოთხოვნილი სტანდარტების მიღწევასა და შენარჩუნებას მონიტორინგი გაეწიოს. დანართ 1-ში მოცემულია სექსუალურ ძალადობასთან დაკავშირებული ტრენინგისას მისაღები კომპეტენციების მაგალითი.

გენდერულ საკითხებში ტრენინგების ხელშეწყობა სხვა სამთავრობო უწყებებსაც შეუძლიათ. მაგალითად, გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელ უწყებებს ან მათ, ვინც განვითარებაში დახმარების საკითხებითა დაკავებული. გარდა ამისა, შეიარაღებულმა ძალებმა შეიძლება ისარგებლონ სამოქალაქო საზოგადოებრივი ორგანიზაციების, ადამიანის უფლებათა ეროვნული ორგანიზაციების და/ან საერთაშორისო და რეგიონული ორგანიზაციების გამოცდილებით.

#### 4.5 მოსამსახურეთა დახმარების ქსელები

ზოგიერთი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებს, მდებდრობითი სქესის მოსამსახურეთა (მაგალითად, ავსტრალიაში, ბულგარეთში (იხ. მე-6 მაგალითი), კანადაში, უნგრეთში, პოლონეთში, შვედეთსა და ნორვე-

გიაში) ან ლგბტ პერსონალის წარდგენის მიზნით, (მაგალითად, ავსტრალიაში, გერმანიაში, ნიდერლანდებში, ახალ ზელანდიაში, შვედეთში, შვეიცარიაში, გაერთიანებულ სამეფოსა და აშშ-ში) სპეციალური კომიტეტები, ორგანიზაციები ან ქსელები აქვს, ზოგიერთი (თუმცა არა ყველა) ამ ორგანიზაციებიდან მათი მთავრობების ან შეიარაღებული ძალების მიერ ფინანსდება. ეს ჯგუფები ხშირად პირდაპირ დახმარებას უწევენ იმ მოსამსახურეებს, რომლებიც დისკრიმინაციას ან შევიწროებას განიცდიან, ასევე, აწარმოებენ დარღვევის შემთხვევების მონიტორინგს, აცნობენ მათ ხელმძღვანელობას და აძლევენ რჩევებს.

#### მაგალითი 6: ბულგარეთის შეიარაღებული ძალების ქალთა ასოციაცია

დასაქმების თანაბარი მისაწვდომობა და უმცირესობათა ჯგუფებისა თუ ქალების ინტეგრაცია ბულგარეთის შეიარაღებული ძალების ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის უმნიშვნელოვანესი ასპექტია. შეიარაღებული ძალების მოსამსახურეთა საჩივრების წარდგენა სხვადასხვა არხითა შესაძლებელი: მეთაურების, თავდაცვის სამინისტროს ინსპექტორატის, სამხედრო პოლიციის, დისკრიმინაციისგან დაცვის სახელმწიფო კომისიის, სამხედრო პროკურორის ან სამოქალაქო სასამართლოების მეშვეობით. სამხედრო პოლიციისა და თავდაცვის სამინისტროს გენდერული საკითხების ექსპერტები 24 საათიან ცხელ ხაზს პასუხობენ, იძლევიან რჩევებს, უწევენ მომჩივნებს დახმარებას და ასწავლიან, თუ როგორ შეავსონ საჩივარი.

არაფორმალური საჩივრების წარდგენა ბულგარეთის შეიარაღებული ძალების ქალთა ასოციაციის მეშვეობითაცაა შესაძლებელი. ასოციაცია არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობს, რათა რეაგირება შეიარაღებული ძალების იმ მოსამსახურეთა საჭიროებებზე მოახდინოს, რომლებიც სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციას, შევიწროებას, ძალადობას ან ოჯახში ძალადობას განიცდიან. დახმარების მომსახურება კონფიდენციალურ იურიდიულ კონსულტაციასა და კაცი და ქალი მსხვერპლებისთვის ფსიქოლოგიურ დახმარებას მოიცავს. გარდა ამისა, ბულგარეთის შეიარაღებული ძალების ქალთა ასოციაცია აქტიურად უწევს მონიტორინგს ოფიციალური საჩივრების განხილვის პროცესს. ასოციაცია სასარგებლო მექანიზმში შეიარაღებული ძალების პოლიტიკური და სამხედრო ხელმძღვანელობისთვის პერსონალის საკითხების მონიტორინგში.

<sup>1</sup>ნატო/ევროატლანტიკური პარტნიორობის საბჭო, „სამოქმედო გეგმა ნატოს/ევროატლანტიკური პარტნიორობის საბჭოს ქალებთან, მშვიდობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პოლიტიკის შესასრულებლად“ (ბრიუსელი: ნატო, 2014).

<sup>2</sup>უფრო დეტალური სახელმძღვანელო პრინციპები ქალთა სამსახურში დაქირავებასთან დაკავშირებით შეგიძლიათ იხილოთ ჩერილ ჰენდრიქსის და ლორენ ჰატონის ნაშრომში „შეიარაღებული ძალების რეფორმა და გენდერი“; მეგან ბასტიკის და კრისტინ ვალასკის (გამომც.) ნაშრომში „გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის საშუალებები“ (ჟენევა: შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი, *ეთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისი, გაეროს პროგრამა INSTRAW*, 2008); ნატოს გამოცემაში „გენდერული ბალანსის გაუმჯობესება: საუკეთესო პრაქტიკის შერჩეული მაგალითების ჩამონათვალი“, ნატოს ძალების ქალთა კომიტეტის გამოცემაში „საუკეთესო პრაქტიკა გენდერული ბალანსის გასაუმჯობესებლად“ (ბრიუსელი: ნატო, 2008).

<sup>3</sup>ნატო, „ბი-სტრატეგიული ოპერატიული დირექტივა 40-1: გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325 რეზოლუციისა და გენდერული პერსპექტივის ჩართვა ნატოს მართვის სტრუქტურაში“, დანართი B (Mons/Norfolk, VA: NATO, 2012).

<sup>4</sup>მარგარეტ ს. პარელი და ლორა ლ. მილერი, „ახალი შესაძლებლობები სამხედრო მოსამსახურე ქალებისთვის: მზაობის, ერთობისა და მორალური სულისკვეთების შედეგები“ (სანტა-მონიკა, კალიფორნია: RAND, 1997), გვ. 88.

<sup>5</sup>იხ., მაგალითად, გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325 რეზოლუციის მე-6 მუხლი; გაეროს უშიშროების საბჭოს №1820 რეზოლუციის მე-7-მე-8 მუხლები; გაეროს უშიშროების საბჭოს №1888 რეზოლუციის მე-19 და 21-ე მუხლები.

<sup>6</sup>აშშ-ის თავდაცვის სამინისტროს „სექსუალური ხასიათის ძალმომრეობითი ქმედების პრევენცია და მასზე რეაგირება“, „პრევენციის პროგრამის ელემენტები“, დაუთარი დებელი, <http://sapr.mil/index.php/prevention/prevention-program-elements#education-training>.



# 5

## გენდერულ საკითხებზე საჩივრების წარდგენისა და მათზე რეაგირების წახალისება

### 5.1 შესავალი

შეიარაღებული ძალები ოფიციალური საჩივრების წარდგენას უნდა აღიქვამდნენ როგორც საჩივრების სისტემის პრინციპულობაში მოსამსახურეების რწმენის დემონსტრირებას. მიზანი არა საჩივრების, არამედ იმ ქცევის აღმოფხვრაა, რომელიც მათ განაპირობებს, ამიტომ საჩივრების ეფექტური სისტემა უნდა მოიცავდეს პროაქტიულ ზომებს სისტემის მისანვდომობის უზრუნველსაყოფად და იმ ადამიანების მიერ საჩივრების წარდგენის წახალისებლად, რომელთა მიმართაც დანაშაულებრივი საქციელი განხორციელდა.

„როდესაც 2007 წელს შეიარაღებული ძალების საჩივრების კომისიის წევრის თანამდებობა დავიკავე, ბრიტანეთის ჯარს თანასწორობის სტრატეგიაში მიზნად დაშინების, შევიწროებისა და დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრების რაოდენობის განახევრება ჰქონდა დასახული. მე ყურადღება გავამახვილე რისკზე, რომ ამგვარი მიზანი ფოკუსირებულია საჩივრების და არა იმ შემთხვევათა რაოდენობის შემცირებაზე, რომლებიც საფუძვლად უდევს მათ... მიზანი, რომელიც დავისახე, გაცხადებულ შემთხვევებსა და საჩივრებს შორის განსხვავების შემცირება, ანუ რეალურად საჩივრების რაოდენობის გაზრდა იყო. შეიარაღებულმა ძალებმა მიზანი შეცვალეს და ახალი ქვედანაყოფი ჩამოაყალიბეს, რომელიც უნდა დახმარებოდა ძალადობაგანცდელ ადამიანებს, უფრო ადვილად ელაპარაკათ ამის შესახებ.“

წყარო: სიუზან ატკინსის, შეიარაღებული ძალების საჩივრების კომისიის ყოფილი წევრის პირადი კორესპონდენცია, 2015 წლის 27 ივნისი.

ადამიანების სურვილი და მზადყოფნა, ისარგებლონ საჩივრების სისტემით, დამოკიდებულია იმაზეც, თუ რამდენად ეფექტიანია იგი: სამართლიანი და დროულია თუ არა გამოძიებები, ეწვეათ თუ არა დახმარება მომჩივნებს და ხდება თუ არა შესაბამისი სახდელების/სასჯელების აღსრულება. თუ გავითვალისწინებთ იმ კონკრეტულ ბარიერებს, რომლებიც გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამინებისა და ძალადობის შესახებ საჩივრების წარდგენას ახლავს და მომჩივნის მიმართ შურისძიების გამოყენების მაღალ რისკს, ამ ტიპის საჩივრებზე რეაგირებისთვის სპეციალური დებულება უნდა იყოს შემოღებული.

მრავალეროვნული ოპერაციები სპეციფიკურ გამოწვევებს წარმოშობს ხოლმე, მათ შორის, ადგილობრივი მოსახლეობის მიმართ სექსუალური ექსპლოატაციის თუ ძალადობის პრევენციისა და მათზე რეაგირების საჭიროებას.

ამ თავში შემდეგი ქვეთავები შედის:

- საჩივრების განხილვის სხვადასხვა სახის მიმოხილვა.
- გენდერული ნიშნით დანაშაულებრივი ქმედების შესახებ შეტყობინების წახალისება.
- საჩივრების არაფორმალური მექანიზმები.
- საჩივრების წარდგენის სხვადასხვა გზა.
- მსხვერპლთათვის დახმარების განწევა.
- გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების ეფექტიანი და სამართლიანი გამოძიების უზრუნველყოფა.
- სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის სისხლის სამართლებრივი დანაშაულების გამოძიებასთან დაკავშირებული სპეციალური მექანიზმები.
- საჩივრების განხილვა მრავალეროვნული ოპერაციების მსვლელობისას.
- სახდელების/სასჯელების აღსრულება.

## 5.2 საჩივრების განხილვის სხვადასხვა სახის მიმოხილვა

შეიარაღებულ ძალებში საჩივრების განსახილველად სხვადასხვა შიდა თუ გარე სტრუქტურები და მექანიზმები არსებობს.

### შიდა მექანიზმები

შეიარაღებული ძალების უმეტესობას მოსამსახურეებისგან საჩივრების მიღების, გამოძიებისა და რეაგირებისთვის შიდა მექანიზმები აქვს. ამ კუთხით, თუნდაც მცირე დისციპლინურ საკითხებთან მიმართებაში, გარკვეულ როლს მეთაურები ასრულებენ. ასევე, შესაძლოა, რომ იყოს სამხედრო პოლიცია და/ან შიდა გამომძიებლების ჯგუფი,

რომლებიც სამხედრო მართლმსაჯულების სისტემასთან იქნებიან დაკავშირებულები. ზოგიერთი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში ჰყავთ გენერალური ინსპექტორი, რომელიც აღნიშნულ შიდა სისტემას აკონტროლებს (მაგალითად, ავსტრალიის, საფრანგეთის, ნიდერლანდებისა და აშშ-ის შეიარაღებულ ძალებში).

სხვა შეიარაღებულ ძალებში შიდა მექანიზმის სახით, სექსუალური შევიწროების ან ძალადობის შემთხვევებზე საჩივრების განსახილველად, სპეციალიზებული დანაყოფები არსებობენ. მაგალითად, დანაყოფი Thémis საფრანგეთის შეიარაღებულ ძალებში(იხ. მე-9 მაგალითი).

### გარე მექანიზმები

შიდა საჩივრები უნდა დაექვემდებაროს გარე კონტროლს ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტის და/ან შეიარაღებული ძალების საჩივრების განმხილველი დამოუკიდებელი ინსტიტუტის მხრიდან(მაგალითად, შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისიის წევრის მხრიდან). ზოგიერთ ქვეყანაში შეიარაღებული ძალების მოსამსახურეებს უშუალოდ ამგვარი ორგანოებისთვის ან გარე უწყებებისთვის საჩივრების წარდგენა იმ შემთხვევაში შეუძლიათ, თუ ისინი შიდა ორგანოს მიერ საჩივრის განხილვით უკმაყოფილონი არიან.

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის(DCAF) სახელმძღვანელოში შეიარაღებული ძალების საჩივრების განმხილველი ინსტიტუტებისთვის შიდა და გარე მექანიზმების სხვადასხვა მოდელის ვრცელი მიმოხილვაა მოცემული.

## 5.3 გენდერული ნიშნით დანაშაულებრივი ქცევის შესახებ შეტყობინების წახალისება

შეიარაღებულ ძალებში ადამიანებს საჩივრების შეტანაში ხელი ბევრი ფაქტორის გამო ეშლება და ეს 2.6 ქვეთავშიცაა აღწერილი. არსებითი მნიშვნელობა საჩივრების სისტემისადმი ნდობის ჩამოყალიბებას აქვს. ეს შეიძლება მიღწეულ იქნას იმ ადამიანის მიმართ დაცვისა და მხარდაჭერის მკაფიოდ გამოცხადებით, ვინც საჩივარს შეიტანს და, ასევე, ანგარიშვალდებულებისა და გამჭვირვალობის უზრუნველყოფით. აღნიშნული განცხადება შეიძლება საჩივრების განმხილველმა ინსტიტუტებმა, თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე და ადამიანური რესურსების ოფიცრებმა გაავრცელონ, მაგრამ ამავედროულად მეთაურებმა და ხელმძღვანელებმაც მთელ შეიარაღებულ ძალებში საჩივრების პროცესის მიმართ მხარდაჭერის დემონსტრირება უნდა მოახდინონ და ამ პროცესს ხელი შეუწყონ.



საჩივრებთან დაკავშირებულ პოლიტიკასა და პერსონალისთვის საჩივრების მექანიზმების შესახებ მიწოდებულ ინფორმაციაში გარკვევით უნდა იყოს ჩამოყალიბებული:

- საჩივრების შეტანის ოფიციალური და არაოფიციალური პროცესები;
- სად შეუძლია პოტენციურ მომჩივანს ინფორმაციის ანონიმურად და საჩივრების პროცესის შესახებ რჩევის მიღება;
- რა ფორმით უნდა იყოს საჩივარი წარდგენილი (მაგალითად, უნდა იყოს თუ არა ის წერილობითი სახით) და რა დეტალების ჩართვაა მასში საჭირო;
- როგორ მოხდება საჩივრის აღიარება;
- დახმარების მომსახურება, რომელსაც მომჩივანს შესთავაზებენ;
- როგორ იქნება დაცული მომჩივნის კონფიდენციალურობა, მათ შორის ის საკითხი, თუ რა დრომდეა შესაძლებელი ანონიმურობის დაცვა;
- ბრალდებული პირის (პირების) უფლებები;
- გამოძიების პროცესი, მათ შორის ვადები;
- საჩივრის პროცესის რომელ ეტაპზე და როგორ მიიღებენ მომჩივანი და ბრალდებული ინფორმაციას გამოძიების შესახებ.

საჩივრების განხილვის შიდა თუ გარე უწყებებმა საინფორმაციო და საგანმანათლებლო აქტივობები უნდა ჩაატარონ, რათა მოსამსახურებმა იცოდნენ საკუთარი უფლებები და საჩივრების პროცედურა, თუ ეს უფლებები დაირღვევა. მე-8 ჩანართში მოცემულია ზოგიერთი კარგი პრაქტიკის მაგალითი საჩივრების სისტემის შესახებ ცოდნის გამოყენებისა და გაფართოებისთვის.

შეიარაღებული ძალების დისლოცირების ადგილებში სამხედრო შენობებსა და სხვა სათემო ადგილებში უნდა გამოიკრას ინფორმაცია, რომელიც განმარტავს საჩივრების პროცედურას. ამასთან, იგი საგანგებოდ უნდა მიეწოდოს ქალთა იურიდიული დახმარებისა და კეთილდღეობის ორგანიზაციებს. მაგალითად, ავღანეთში ნორვეგიის შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისიის წევრი ნორვეგიული არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და გენდერულ საკითხებში სამხედრო მრჩეველების მეშვეობით საქმიანობდა, რათა ქალთა ადგილობრივ ორგანიზაციებთან კონტაქტი დაემყარებინა და ის საინფორმაციო ბიულეტენები მიეწოდებინა, რომლებშიც მოცემული იყო შეიარაღებული ძალების ქცევის კოდექსი და ადგილობრივი ქალებისა თუ ვაცების მიერ საჩივრების წარდგენის პროცედურები. აღნიშნული ინფორმაცია უნდა გავრცელდეს იმ ენებზე, რომლებიც ადგილობრივ თემში ესმით და ის იმგვარად იყოს ილუსტრირებული, რომ წერა-კითხვის უცოდინარმა ადამიანებმაც გაიგონ. მომჩივნებს უნდა მიეცეთ საჩივრის საკუთარ ენაზე და, ასევე, ზეპირად წარდგენის შესაძლებლობა.

### ჩანართი 8: საჩივრების წარდგენის მექანიზმების შესახებ ინფორმირებულობის გაზრდის გზები

- საწყისი და შემდგომი ტრენინგის დროს მოკლე ინსტრუქტაჟის ჩატარება საჩივრების სისტემასთან დაკავშირებით;
- რეგულარული შეხვედრების ორგანიზება მაღალი რგოლის პერსონალთან დანაშაულებრივი ქცევის პრევენციის, საჩივრებზე რეაგირებისა და გამოძიების შემდგომი ქმედებების შესახებ კონსტრუქციული დიალოგის გასამართად;
- ყაზარმებში, საკონტროლო გამშვებ პუნქტებსა და ტრენინგის დაწესებულებებში რეგულარულად მისვლა და უზრუნველყოფა, რომ როგორც კაცი, ისე ქალი მოსამსახურეები მუდმივად იყვნენ მზად პერსონალთან გასაუბრებისთვის;
- პლაკატების, მოსამსახურეებისთვის განკუთვნილი ჟურნალების, სტატიების და სხვა მასალების მომზადება, რომლებშიც მოსამსახურეთა უფლებები და მოვალეობები იქნება მითითებული;
- სარეკლამო რგოლების შემუშავება, რომლებიც შეიარაღებული ძალების რადიო და/ან სატელევიზიო სადგურებით ან ბაზაზე კინოფილმების ჩვენებისას გავა.
- მონაწილეობის მიღება იმ ონლაინ დისკუსიებსა და ვებგვერდებზე, რომლებსაც შეიარაღებული ძალების მოსამსახურეები იყენებენ;
- პარტნიორებთან (მაგალითად, სასულიერო პირებთან, მოსამსახურეთა ასოციაციებთან და კავშირებთან) თანამშრომლობა კაც და ქალ მოსამსახურეებში ინფორმაციის გასავრცელებლად.
- პარტნიორებთან (მაგალითად, ქალთა ადგილობრივ ორგანიზაციებთან) თანამშრომლობა ინფორმაციის გასავრცელებლად იმ თემებში მცხოვრებ კაცებსა და ქალებს შორის, სადაც მოსამსახურეები არიან დისლოცირებულნი;
- მოსამსახურეთა ოჯახის წევრებთან შეხვედრა და გასაუბრება.

## 5.4 საჩივრების წარდგენის არაოფიციალური მექანიზმები

როდესაც დანაშაულებრივი საქციელი მცირე მასშტაბისაა, ბევრი ქვეყნის შეიარაღებული ძალების მხრიდან, ამ საქციელის პირველ ინსტანციაში მოსაგვარებლად, შესაძლოა, ადგილი ჰქონდეს არაოფორმალური მიდგომის გამოყენების ნახალისებას. საკითხები, რომელთა მიმართ არაოფიციალური მიდგომის გამოყენებაა შესაძლებელი, წარმოადგენს საკითხებს, რომელთა მოგვარება შესაძლებელია დისკუსიის, პრობლემის იდენტიფიცირებისა და გარკვევის გზით. სანდო, მცოდნე და თანაგრძნობით გამსჭვალულ მსმენელს შეუძლია მომჩივანს ის გზები დაადგენინოს, რომლებითაც პრობლემის ეფექტიანად და უფრო სწრაფად მოგვარებას შეძლებს, ვიდრე ეს ოფიციალური საჩივრის შეტანის შემთხვევაში მოხდებოდა. ამავდროულად დაეხმარება კიდევ მას პრობლემის ზედმეტად გამწვავების თავიდან აცილებაში.

მაგალითად, ირლანდიის შეიარაღებულ ძალებში არსებობს საჩივრებთან დაკავშირებული ადმინისტრაციული ინსტრუქციები, რომლებიც სამოქმედო მიმართულებას აძლევს იმ პირებს, რომლებსაც მიაჩნიათ, რომ მათ მიმართ მიუღებელ საქციელს ჰქონდა ადგილი:

- ა. პირველ რიგში, დაზარალებული უნდა შეეცადოს, აუხსნას იმ ადამიანს, ვინც მას შეურაცხყოფა მიაყენა, რომ მისი ქცევა შეურაცხმყოფელი და არასასურველია. იმის გათვალისწინებით, რომ ეს ადამიანი ვერ აცნობიერებს ქცევის შეურაცხმყოფელობას და/ან არასასურველობას;
- ბ. ჩაინიშნოს ნებისმიერი შემდგომი ინციდენტი და სთხოვოს მონმეებს, თუ ისინი შეესწრნენ ამ საქციელს, რომ მათაც ჩაინიშნონ ის;
- გ. შეეცადოს, შემთხვევის არაოფიციალურად მოგვარებას მესამე მხარის ჩართვის გზით(არსებობენ საგანგებოდ ამ მიზნისთვის განკუთვნილი თანამშრომლები, რომლებმაც გაიარეს ტრენინგი ასეთ შემთხვევებში მედიაციასთან და დახმარების განწვეასთან დაკავშირებით);
- დ. თუ არასათანადო ქცევა გრძელდება, მიმართოს ოფიციალური საჩივრის შეტანის პროცედურას: წერილობითი სახით აცნობოს საკითხი თავის ზემდგომს.<sup>1</sup>

პირებს, რომლებიც არაოფიციალური გზით ცდილობენ პრობლემის მოგვარებას, ყოველთვის უნდა ჰქონდეთ ოფიციალური საჩივრის შეტანის შესაძლებლობა(და ინფორმირებულნი იყვნენ ამის შესახებ). მიეცემა თუ არა რჩევა პირდაპირ ოფიციალური საჩივრის წარდგენის შესახებ ადამიანს, რომელიც მის მიმართ დანაშაულებრივი ქცევის შესახებ საჩივრით ზემდგომ ორგანოს მიმართავს, ადგილობრივ პოლიტიკასა და სამართლებრივ ჩარჩოზე დამოკიდებული. ქვემოთ მოცემულია ამ თემასთან დაკავშირებული შესაბამისი მოსაზრებები:

- სავარაუდო დანაშაულებრივი საქციელის სერიოზულობა – სისხლის სამართლის ან დისციპლინური ქმედება ყოველთვის უნდა გახდეს ოფიციალური საჩივრის საგანი.
- მომჩივნის სურვილები და მოლოდინი იმასთან დაკავშირებით, თუ რას მიაღწევს საჩივრის წარდგენით.
- არის თუ არა ეს განმეორებითი შემთხვევა ან ხომ არ შემოუტანია მანამდეც მას მსგავსი საჩივრები დანაშაულებრივი საქციელის სავარაუდო ჩამდენის წინააღმდეგ;
- ხომ არ არის ეს ისეთი საკითხი, რომელიც უარყოფით ზეგავლენას მოახდენს სამხედრო დისციპლინაზე.

საკითხი, უნდა იცოდეს თუ არა მეთაურმა და უნდა ჩაერთოს თუ არა თითოეული საჩივრის განხილვის არაოფიციალურ პროცესში, როდესაც დანაშაულებრივ საქციელს სერიოზული ხასიათი არ აქვს,

არაერთგვაროვანია. თუ ადამიანს ექნება შესაძლებლობა, საჩივარი არაოფიციალური გზით, შესაბამისი პერსონალის დახმარებით ისე მოაგვაროს, რომ ამის შესახებ მეთაურმა არ შეიტყოს, ამ ადამიანის მიერ საჩივრის შეტანის შანსი უფრო მცირდება. ამავდროულად, ის ფაქტი, რომ მომჩივანს შეიძლება პრობლემის არაოფიციალური გზით მოგვარება სურდეს, არ ათავისუფლებს მეთაურებს პასუხისმგებლობისგან – უზრუნველყონ უსაფრთხო და პატივისცემამზე დამყარებული სამუშაო გარემო. მაგალითად, თანასწორ შესაძლებლობებთან და სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული არაოფიციალური საჩივრების შესახებ აშშ-ის ძალების პოლიტიკაში განსაზღვრულია: „მეთაურმა უნდა აღმოფხვრას ყველა საჩივრის წარმოშობის მიზეზები. საჩივრების ზემოქმედება დანაყოფის ბევრად მეტ წევრზე (და არა მხოლოდ მომჩივანსა და ბრალდებულზე) ვრცელდება, განსაკუთრებით კი იმ საჩივრების, რომლებიც მოუგვარებელი რჩება.“<sup>2</sup>

## 5.5 საჩივრების წარდგენის სხვადასხვა გზა

საჩივრების სისტემა საჩივრის წარდგენის არაერთ გზას უნდა უზრუნველყოფდეს და შესაძლებელს ხდიდეს არასათანადო ქცევის მსხვერპლის და/ან თვითმხილველის/მონშის მიერ საჩივრების შეტანას. უნდა არსებობდეს შემდეგი ვარიანტები:

- ჩივილის სხვადასხვა გზის – ონლაინ, წერილობით, უფასო სატელეფონო ნომრის, ელექტრონული ფოსტის და ა.შ. – გამოყენება. როდესაც ინტერნეტი ან ტელეფონი არ არის ადვილად ხელმისაწვდომი, საჩივრების მისაღებად სპეციალურად გამოყოფილი პირი უნდა არსებობდეს.
- საჩივრების შეტანის არაოფიციალური და ოფიციალური გზები.
- მართვის ვერტიკალისთვის გვერდის ავლის შესაძლებლობა.
- ნეიტრალური მამრობითი თუ მდედრობითი სქესის პირისთვის (მაგალითად, თანასწორობის/მრავალფეროვნების საკითხებზე მომუშავე ოფიცრებისთვის, სასულიერო პირებისთვის, სამედიცინო მუშაკებისთვის და სანარმოო ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პერსონალისთვის) შეტყობინება.
- პირდაპირ სამოქალაქო პოლიციისთვის შეტყობინება, თუ დანაშაული მოხდა.
- დამოუკიდებელი მაკონტროლებელი ორგანოსთვის შეტყობინება. თუ სახეზე არ არის დანაშაულის შემადგენლობა (და ზოგიერთ ქვეყანაში მაშინაც კი), შეიარაღებული ძალების წევრს საჩივრის წარდგენა, პირველ რიგში, შეიარაღებული ძალების საჩივრების შიდა სისტემის გამოყენებით მოეთხოვება. ამავდროულად უნდა არსებობდეს დებულება, რომელიც მსხვერპლებს შესაძლებლობას მისცემს, გვერდი აუარონ ამ

მოთხოვნას, თუ მისი შესრულების შედეგად მათ შესაძლო შურისძიება ემუქრებათ.

- კონფიდენციალური საჩივრის წარდგენის შესაძლებლობა დახმარების მომსახურების მიღების მიზნით (იხ. მე-7 მაგალითი).
- მექანიზმები „არ არსებობს არასწორი ინსტანცია“, როდესაც ნებისმიერ ადამიანს, ვინც მსხვერპლს მომსახურებას გაუწევს (მაგალითად, სამედიცინო პერსონალის წარმომადგენელს), შეუძლია მისცეს მას რჩევა საჩივრების წარდგენის არსებული მექანიზმების შესახებ და დაეხმაროს მათ გამოყენებაში.

**მაგალითი7: საქსაქართველოს და შერეული კონფიდენციალური და არაკონფიდენციალური შესაძლებლობები აშშ-ის შიარაღაბულ ქალაქში**

ამერიკის შეერთებულმა შტატებმა სექსუალური ძალადობისა და შერეული კონფიდენციალური შემთხვევათა ორმხრივი შეტყობინების სისტემა ჩამოაყალიბა. მსხვერპლმა შესაძლოა არჩიოს კონფიდენციალური შეტყობინების მიწოდება სექსუალური ძალადობისა და შერეული კონფიდენციალური შემთხვევებზე რეაგირების კოორდინატორისთვის, მსხვერპლთა უფლებადამცველის ან ჯანდაცვის წარმომადგენლისთვის და ისარგებლოს სამედიცინო და ფსიქიკური ჯანმრთელობის დაცვის სერვისებით, უფლებების დაცვის მომსახურებით ან იურიდიული კონსულტაციით. ხელმძღვანელობას მიწოდებენ ინფორმაციას მხოლოდ იმის შესახებ, რომ ადგილი ჰქონდა „შერეული კონფიდენციალური“ და ასევე ძალზე შეზღუდული რაოდენობის მონაცემებს, რომლებიც მსხვერპლის ვინაობას არ მოიცავს. შეტყობინების ეს გზა მიზნად ისახავს მსხვერპლთათვის შესაძლებლობის მიცემას, მოიძიონ შესაბამისი ინფორმაცია თუ მხარდაჭერა და ამ ინფორმაციაზე დამყარებით გადაწყვიტონ, სურთ თუ არა სისხლის სამართლის გამოძიებაში მონაწილეობა და, ამავე დროს, მიიღონ მათთვის საჭირო დახმარება.

ალტერნატივის სახით მსხვერპლებს შეუძლიათ თავიდანვე ან მოგვიანებით არჩიონ არაკონფიდენციალური შეტყობინების მიწოდება, რის შემდეგაც ოფიციალური გამოძიება დაიწყება. მეთაურს ეცნობება ძალადობისა თუ შერეული კონფიდენციალური შემთხვევის დეტალები. მსხვერპლთათვის დაცვითი ბრძანების გასაცემად ან სხვა ბაზაზე დაჩქარებულად გადაწყვიტვის თხოვნისთვის, მათ არაკონფიდენციალური შეტყობინება უნდა მიწოდდეს. 2014 წელს იმ მსხვერპლთა 20%-მა, ვინც თავდაპირველად კონფიდენციალური შეტყობინება აირჩია, შემდგომში მას არაკონფიდენციალური სახე მისცა. თავდაცვის სამინისტროს ინფორმაციით, 2014 წელს იმ ოთხი სამხედრო მოსამსახურიდან, ვინც სექსუალური ძალადობა ან შერეული კონფიდენციალური შემთხვევის შესახებ ერთმა განაცხადა. ეს პროგრესია 2012 წელთან შედარებით, როდესაც ამგვარი შეტყობინება ათიდან ერთმა წარადგინა.

*წყარო:* თავდაცვის სამინისტრო, თავდაცვის სამინისტროს ყოველწლიური ანგარიში სექსუალური ძალადობისა და შერეული კონფიდენციალური შემთხვევების შესახებ 2014 სამხედრო ფისკალურ წელს (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი: თავდაცვის სამინისტრო, 2015).

თუ საზოგადოების წევრს შეიარაღებული ძალების წარმომადგენლის წინააღმდეგ ჩივილი სურს, მას ამ საჩივრის წარდგენა უნდა შეეძლოს ადგილობრივ მეთაურთან, პოლიციაში ან დამოუკიდებელ უწყებაში, მათ შორის უფლებდაამცველ ორგანიზაციებთან ან პროკურორთან. უნდა არსებობდეს საჩივრების წარდგენის ბევრი გზა, მათ შორის სამხედრო ყაზარმებსა და შენობებში, პოლიციის განყოფილებებში, უფასო სატელეფონო ნომრის ან საფოსტო მისამართის გამოყენებით, ვებგვერდის ან ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით.

## 5.6 მსხვერპლთათვის დახმარების განწევა

საჩივრების პროცესში ცენტრალური ადგილი მსხვერპლთა გამოცდილებას უნდა დაეთმოს. დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინების ან ძალადობის მსხვერპლებს დახმარების სხვადასხვა, ზოგჯერ კომპლექსური საჭიროება აქვთ. ქვემოთ ჩამოთვლილია კარგი პრაქტიკის შემადგენელი ნაწილები:

- ქმედებათა ჩამონათვალი მეთაურებისთვის და/ან იმ პირებისთვის, ვინც მსხვერპლის შეტყობინებაზე პირველ რეაგირებას ახდენს და რომელშიც მითითებულია, თუ რა უნდა გააკეთონ ამ პირებმა მსხვერპლის დაუყოვნებლად დაცვისა და მისთვის დახმარების გასაწევად თუ გამოძიების დაწყების უზრუნველსაყოფად (იხ. მე-8 მაგალითი).<sup>3</sup> პირველი ადამიანი, რომელსაც მსხვერპლი ელაპარაკება, ძალიან მნიშვნელოვანია საჩივრების პროცესის დადგენის, გრძელვადიანი შედეგისა და, ასევე, მოგროვებული მტკიცებულებების ხარისხისთვის.
- სასწრაფო სამედიცინო, საკონსულტაციო და უფლებების დაცვის მომსახურებათა მისაწვდომობა ოფიციალური საჩივრის შეტანის მოთხოვნის გარეშე, მათ შორის, სექსუალური ძალადობის საკითხებში სამოქალაქო სპეციალისტის მომსახურება;
- მომსახურების განწევა სამხედრო მოსამსახურეთა მეუღლეებისა და ფინანსურად მათზე დამოკიდებული ზრდასრული პირებისთვის, ასევე სამოქალაქო კონტრაქტორებისთვის;
- დაჩქარებული გადაყვანის პროგრამა, რომელიც ძალადობისა თუ შეურაცხყოფის შესახებ საჩივრის წარმდგენ პირებს შესაძლებლობას აძლევს, მათი სურვილის შემთხვევაში, საკითხის გამოძიებამდე, სწრაფად (სავარაუდოდ დროებით) იყვნენ გადაყვანილები მეუღლესთან და ფინანსურად მათზე დამოკიდებულ სხვა პირებთან ერთად სხვა ბაზაზე ან დანაყოფში
- სამხედრო სამსახურის ექსპერტთა მიერ დახმარების განწევა იმ პირებისთვის, ვინც სექსუალურ დისკრიმინაციაზე, შევიწროებასა თუ ძალადობაზე ახდენს რეაგირებას;
- სამოქალაქო სექტორის გამოცდილებაზე დაყრდნობა, მაგალითად, ნდობის ტელეფონის მომსახურებების მიწოდება;
- ინფორმატორების დაცვა, ასევე, მომჩივანთა დაცვა საყვედურისგან ან განთავისუფლებისგან საჩივრების პროცესის განმავლობაში.

### მაგალიტი 8: შვადეთის შეიარაღებული ძალების ქმედებათა ჩამონათვალი გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების გამოძიებისთვის

როგორ უნდა მოხდეს გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების გამოძიება

ამ საკითხების გამოძიება არ არის მიმართული მხოლოდ იმ ადამიანის პოვნაზე, ვისაც ბრალი უნდა დაედოს, თუმცა ზოგჯერ გამოძიებამ შესაძლოა დისციპლინური შედეგები გამოიწვიოს. გამოძიება, უპირველეს ყოვლისა, საჭიროა კონკრეტულ სიტუაციასთან გამკლავებისა და მომავალში მსგავსი სიტუაციების თავიდან აცილების ზომების ჩამოსაყალიბებლად.

როდესაც რაღაც ხდება:

1. შეაფასეთ სიტუაცია და შეიქმენით წარმოდგენა, თუ რა მოხდა.
  - a. პირველ რიგში, გაესაუბრეთ მსხვერპლს.
  - b. შემდეგ გაესაუბრეთ იმ ადამიანებს, რომლებმაც, თქვენი ინფორმაციით, შევიწროება ან ძალადობა ჩაიდინეს.
  - c. შემდეგ გაესაუბრეთ სხვა ადამიანებს, რომლებიც რაიმე კავშირში არიან შემთხვევასთან.
2. დოკუმენტურად გააფორმეთ გასაუბრებები.
3. შეიმუშავეთ აქტიური ზომები თანამშრომლებთან კონსულტაციით.
4. დოკუმენტურად გააფორმეთ ის ზომები, რომელთა გატარებაც გადანწყობით. მიუთითეთ, როდის განხორციელდება ეს ზომები და ვინ არის პასუხისმგებელი მათ განხორციელებაზე. ეს არის ის სამოქმედო გეგმა/გამოძიება, რომლის ჩატარებაც მოგვეთხოვება.
5. შესთავაზეთ დახმარება ყველა დაინტერესებულ პირს.
6. მისდიეთ სამოქმედო გეგმას.
7. გადაეცით საუბრების შესახებ ინფორმაცია და სამოქმედო გეგმები ყველა ჩართულ მხარეს. თუ შესაძლებელია, ერთსა და იმავე დროს.
8. ჩაატარეთ შემდგომი გასაუბრებები.
9. აცნობეთ ყველა დაინტერესებულ მხარეს, როდესაც სამოქმედო გეგმის განხორციელება დასრულდება.

დარწმუნდით, რომ დახმარება გაენია ყველას, ვისაც ის სჭირდებოდა

ეს ქმედებათა ჩამონათვალი წარმოადგენს თანასწორი შესაძლებლობებისა და თანასწორობის შესახებ შვედეთის შეიარაღებული ძალების პოლიტიკის შემადგენელ ნაწილს. მის გამოყენებაში ტრენინგებიც ტარდება.



ზოგიერთი ქვეყნის შეიარაღებულ ძალებში მართვის ვერტიკალის გარეთ არსებობენ თანამშრომლები, რომლებიც მომზადებულები არიან დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინების ან ძალადობის მსხვერპლებისთვის (და, ზოგ შემთხვევაში, ამ ქმედებებში ბრალდებულებისთვის) კონსულტაციისა და დახმარების გასაწევად. ავსტრალიაში ამგვარ ტრავმებთან დაკავშირებით მომზადებულ სპეციალისტებთან დაკავშირება 24 საათიან სატელეფონო ხაზზეა შესაძლებელი; ირლანდიაში არსებობენ სპეციალური საკონტაქტო პირები, გერმანიაში – თანასწორი შესაძლებლობების საკითხებზე მომუშავე ოფიცრები, ხოლო ამერიკის შეერთებულ შტატებში, თანასწორი შესაძლებლობების საკითხებზე მომუშავე თანამშრომლების გარდა, სექსუალურ ძალადობასა თუ შეურაცხყოფაზე რეაგირებაში სპეციალურად მომზადებული კოორდინატორებიც არიან.<sup>4</sup>

საჭიროა მომჩივნის და მოწმეების წინააღმდეგ შურისძიების რისკის გათვალისწინება და ამ საკითხის მოგვარება. აშშ-ის შეიარაღებულ ძალებში იმ ქალების 62%, ვისაც სექსუალური ძალადობისა თუ შეურაცხყოფის შესახებ შეტყობინება აქვს წარდგენილი, ამბობს, რომ მათ სამაგიერო გადაუხადეს.<sup>5</sup> შურისძიებას ზოგჯერ დისციპლინური ხასიათი აქვს: მაგალითად, როდესაც ადამიანი ისჯება სრულიად სხვა მცირე დანაშაულისთვის, მაგალითად, არასრულწლოვნის მიერ ალკოჰოლის მიღება ან ქორწინების გარეშე ინტიმური კავშირი, რის შესახებაც ხელმძღვანელობამ მხოლოდ იმიტომ შეიტყო, რომ ამ ადამიანმა ძალადობისა თუ შეურაცხყოფის შესახებ განაცხადა. შურისძიებას ხშირად პროფესიული ხასიათიც აქვს: ეს შეიძლება იყოს არაკვალიფიციურ ან სხვა სპეციალობით სამუშაოზე გადაყვანა, მუშაობის დაბალი შეფასება და ტრენინგისა თუ დანაშაულების შესაძლებლობებზე უარის თქმა. ხშირად შურისძიებას სოციალური ნიშნებიც ახასიათებს: დაშინება და იზოლირება კოლეგებისგან, რაც შეიძლება მუქარაში, შევიწროებასა და შეურაცხყოფაში გადაიზარდოს. შესაძლოა, მსხვერპლების მიმართ თავდაპირველი დახმარების შემდეგ გაღიზიანებაც გაჩნდეს, რადგან მათ კონსულტაციებსა ან გამოძიების პროცესზე ბევრი დროის დახარჯვა უწევთ. ამის თავიდან ასაცილებლად მეთაურებთან მკაფიო კომუნიკაციაა საჭირო და, ასევე, ახსნა, რომ საჩივრების განხილვის პროცესი საკმაოდ ხანგრძლივია და მომჩივნებს გარკვეული დროის განმავლობაში თავიანთი უშუალო სამსახურიდან განთავისუფლება დასჭირდებათ; გარდა ამისა, მეთაურებმა საჩივრის შესახებ ქვედა რანგის მოსამსახურეებში ხმების გავრცელება პროაქტიულად უნდა აღკვეთონ.

მოსამსახურეთა გადაყვანის პროგრამები ფრთხილად უნდა ჩამოყალიბდეს, რათა მსხვერპლი დაცულიც იყოს და ამავდროულად არ



შეიქმნას აზრი, თითქოს იგი მხოლოდ იმიტომ გადაიყვანეს, რომ „პრობლემას“ წარმოადგენდა. უნდა მოხდეს მსხვერპლის კარიერისთვის ზიანის აცილებაც. როგორც გერმანიის შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისიის წევრმა აღნიშნა: „ხშირ შემთხვევაში, ქალი მოსამსახურეები, მათ დანაყოფებში დაძაბულობის შესამცირებლად, ახალ ადგილას გადაჰყავთ. გასაგებია, რომ ქალები ამას უსამართლობად აღიქვამენ.“<sup>6</sup> მისი აზრით, როდესაც გამოძიების შედეგები მხარეების ერთმანეთისგან განცალკევების საშიშროებას მიუთითებს, უმჯობესი დამნაშავის გადაყვანა იქნება, თუ სხვა ადგილას გადასვლას თავად მსხვერპლი არ მოითხოვს.<sup>7</sup>

დახმარების მომსახურება მსხვერპლთათვის ხელმისაწვდომი უნდა იყოს შემთხვევიდან წლების გასვლის შემდეგაც, როგორც მოქმედი მოსამსახურეებისთვის, ისე – ვეტერანებისთვის. ამას გარდა, მსხვერპლს დახმარება ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში უნდა ეწოდეს, ვინაიდან სექსუალური ძალადობის მსხვერპლებს შესაძლოა აღდგენისთვის წლები დასჭირდეთ და ზემოქმედებაც მათ კარიერაზე დიდი იყოს. საფრანგეთის შეიარაღებული ძალების დანაყოფი Thémis (მე-9 მაგალითი) მსხვერპლებს მხარდაჭერას ხუთი წლის განმავლობაში უწევს. იგი შეიძლება მოიცავდეს დახმარებას ახალი ადგილის პოვნაშიც (მათ შორის სამოქალაქო სექტორში).

## 5.7 გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების ეფექტიანი და სამართლიანი გამოძიების უზრუნველყოფა

### უნარები და სტანდარტები

მეთაურმა საჩივრის მიღებისას, პირველ რიგში, წინასწარი შესწავლა უნდა ჩაატაროს და გადანყვიტოს, საჩივარი ადმინისტრაციული პროცედურის ფარგლებში უნდა იყოს განხილული, თუ ის შესაძლოა სისხლის სამართლის დანაშაულს ეხებოდეს. ამ გადანყვეტილებას განსხვავებული პროცესები მოჰყვება. შეიძლება, მეთაურებს და გამოძიებლებს გაუჭირდეთ, განასხვავონ სექსუალური შევიწროება (რომელიც ჩვეულებრივ, თუმცა არა ყოველთვის, არ არის სისხლის სამართლის დანაშაული) და სექსუალური ძალადობა, რომელიც სისხლის სამართლის დანაშაულია, ამიტომ ყველა იმ ადამიანმა, ვინც დისკრიმინაციის, შევიწროების, დამინების ან ძალადობის შემთხვევათა შესახებ საჩივრების განხილვაში მონაწილეობს, შესაბამის სამხედრო და სამოქალაქო კანონმდებლობაში სპეციალური ტრენინგი უნდა გაიაროს, საჭიროების შემთხვევაში კი, ექსპერტები მოიწვიოს.

დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინების ან ძალადობის შემთხვევათა გამოძიებისას საჭიროა დაცვის შემდეგი საშუალებების უზრუნველყოფა:

- მკაფიო სტანდარტები გამოძიების სამართლიანობის, გამჭვირვალობის, საფუძვლიანობის და მაქსიმალურად სწრაფად წარმართვის გარანტიებისთვის.
- მკაფიო სტანდარტები საჩივრის კონფიდენციალურობასთან, გამოძიების ვადებთან, მსხვერპლის წინააღმდეგ შურისძიების თავიდან ასაცილებელ ზომებთან და მსხვერპლთან რეგულარული კომუნიკაციის მექანიზმებთან დაკავშირებით.
- პოლიტიკა, რომელიც მომჩივანს და სავარაუდო დამნაშავეს ნებას აძლევს, დაკითხვისას თან დამოუკიდებელი მესამე მხარე ახლდეთ. ის შეიძლება ადვოკატი ან მათ მიერ არჩეული კოლეგა იყოს.
- პოლიტიკა, რომელიც მომჩივანს შესაძლებლობას აძლევს, გვერდი აუაროს მართვის ვერტიკალს.

არსებობს მიზეზები, რომელთა გამოც სექსუალური ძალადობის მსხვერპლმა, შესაძლოა, დანაშაულის შესახებ შემთხვევიდან ხანგრძლივი პერიოდის შემდეგ განაცხადოს, ამიტომ დიდი სიფრთხილით უნდა იყოს გამოყენებული(თუ საერთოდ არ გაუქმდეს) ვადები, რომელთა მიხედვითაც მომჩივანმა საჩივარი შემთხვევის შემდეგ განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში უნდა წარადგინოს.

#### გამოძიების დამოუკიდებლობა მართვის ვერტიკალისაგან

შეიარაღებულ ძალებში მცირე დისციპლინური დანაშაულების მართვის ვერტიკალის ფარგლებში გამოძიება ჩვეულებრივი ამბავია, მაგრამ შესაძლოა, მან პრობლემები პროცესის პრინციპულობასა და აღქმულ პრინციპულობასთან დაკავშირებით წარმოქმნას. გერმანიის შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისიის წევრმა, რომელიც დაშინების, სექსუალური შევიწროებისა და სექსუალური ძალადობის შემთხვევათა შესახებ განცხადების სურვილის არქონის მიზეზებს იკვლევდა, აღმოაჩინა, რომ მოსამსახურეებს მათი საჩივრების არასათანადოდ გამოძიების გამო ეშინოდათ, „ვინაიდან ხშირად დამნაშავეებსა და იმ პირებს შორის, რომლებსაც ამ შემთხვევების შესწავლა აქვთ დავალებული, პირადი მეგობრობა არსებობს.“

შეიარაღებული ძალების მოსამსახურეებისა და საზოგადოებისთვის სანდოობის უზრუნველსაყოფად, სამხედრო მართლმსაჯულება

მართვის ვერტიკალისგან დამოუკიდებელი უნდა იყოს. ნებისმიერი საჩივარი სერიოზული დისციპლინური ან სისხლის სამართლის დანაშაულის, მაგალითად, სექსუალური ძალადობის შესახებ, გამოძიებული უნდა იყოს, როგორც მომჩივნის, ისე სავარაუდო დამნაშავის მართვის ვერტიკალის გარედან. საჭიროა, მოსამართლეები, ნაფიცო მსჯელები, ბრალდების მხარე და ადვოკატი დაინიშნონ ისე, რომ ისინი მომჩივნის თუ სავარაუდო დამნაშავის ზემდგომი ოფიცრების ზეგავლენისა თუ კონტროლისგან დამოუკიდებელი იყვნენ. გასაჩივრების პროცესები გამჭვირვალე უნდა იყოს და ეყრდნობოდეს მსჯავრდების კანონიერებას (და არა, ვთქვათ, მსჯავრდებული პირის სამხედრო სამსახურისთვის სასარგებლო ტექნიკურ უნარებს).

სავარაუდო დანაშაულის სერიოზულობის ხარისხი, რომელიც მის მართვის ვერტიკალის ფარგლებს გარეთ განხილვას განაპირობებს, მაგალითად, სექსუალური შევიწროების, დაშინების ან დისკრიმინაციის შემთხვევებში, შეიარაღებულ ძალებში განსხვავებულია. მაგალითად, საფრანგეთში, ცოტა ხნის წინ, შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური დანაშაულების გამო საზოგადოებაში ატეხილი სკანდალის საპასუხოდ, ახალი დანაყოფი – Thémis შეიქმნა, რომელიც ამგვარ შემთხვევებზე მართვის ვერტიკალისგან დამოუკიდებლად მუშაობს (მე-9 მაგალითი). ვინაიდან არსებობს შესაძლებლობა, რომ ადამიანის მეთაური ჩართული იყოს მის მიმართ არასათანადოდ მოპყრობაში, ყოველთვის უნდა არსებობდეს მექანიზმები ისეთი საჩივრის წარსადგენად, რომელიც მართვის ვერტიკალს გვერდს აუვლის.

### მაგალითი 9: დანაყოფი THÉMIS საფრანგეთის შვიარაღიპულ ძალეპში

დანაყოფი Thémis საფრანგეთის შვიარაღიპულ ძალეპში, სექსუალური შევიწროების, სექსუალური ძალადობისა და სექსობრივი, სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევებზე მუშაობის მიზნით, 2014 წელს ჩამოყალიბდა. დანაყოფი Thémis გენერალური ინსპექტორატის ფარგლებში მოქმედებს. იგი იმ შემთხვევებზე მუშაობისას, რომლებსაც განიხილავს, მართვის ვერტიკალისგან დამოუკიდებელია და დაკომპლექტებულია შვიარაღიპული ძალეების თითოეული განშტოების წარმომადგენელი პერსონალით.



Thémis მსხვერპლებს შესაძლებლობას აძლევს, საჩივრის წარდგენისას გვერდი აუარონ მართვის ვერტიკალს. იგი:

- ინფორმაციას აწვდის მომჩივნებს მათი უფლებების შესახებ;
- მომჩივნებს სამედიცინო, ფსიქოლოგიურ, იურიდიულ და სოციალურ დახმარებას უწევს;
- ახორციელებს პრევენციულ ზომებს, მაგალითად, სექსუალური შევიწროების ჩართვას თავდაცვის კოდექსსა და ჯარისკაცთა კოდექსში;
- მართვის ვერტიკალს რეკომენდაციებს უწევს დისკრიმინირებულ ზომების შესახებ და ხელს უწყობს მათ ჰარმონიზაციას;
- ატარებს ადმინისტრაციულ გამოკითხვებს;
- ხელს უწყობს შევიწროების, სექსუალური ძალადობისა და დისკრიმინაციის შემთხვევებთან დაკავშირებული სტატისტიკური მონაცემების ბაზების შექმნას.

საჩივარი Thémis-ს მსხვერპლმა ან მოწმემ სხვადასხვა გზით შეიძლება წარუდგინოს: წერილობითი სახით, სპეციალური სატელეფონო ხაზის მეშვეობით ან ელექტრონული ფოსტით. პირველი კონტაქტის შემდეგ მომჩივანს საჩივრის წერილობითი სახით, დოკუმენტურად გაფორმებას სთხოვენ. შემდეგ Thémis-ს თანამშრომლები ხვდებიან მას და უხსნიან საკუთარ როლს, თუ რა სახით შეუძლია ამ დანაყოფს დახმარების გაწევა და აცნობენ საჩივრის შესაძლო შედეგებს.

თუ Thémis საჩივრის გამოძიებას გადაწყვეტს, მომჩივანს ამ გადაწყვეტილებაზე წერილობით თანხმობას სთხოვენ. ზოგ შემთხვევაში Thémis-ს შეუძლია პირდაპირ აწარმოოს გამოძიება, ხოლო სხვა შემთხვევებში იგი სახმელეთო ძალეების, საზღვაო ან საჰაერო ძალეების გამოძიებლებს ეყრდნობა. Thémis-ს, დოკუმენტაციისა და ადგილების მისაწვდომობის თვალსაზრისით, ფართო უფლებამოსილება აქვს. მისი გამოძიება სრულდება რეკომენდაციით: საჭიროა თუ არა სავარაუდო დამნაშავეს წინააღმდეგ საქმის აღძვრა.

2014 წლის 1 დეკემბრისთვის Thémis-ს მიღებული ჰქონდა 66 საქმე: მათი 83% სამხედრო მოსამსახურეებისგან მომდინარეობდა, ხოლო 17% – შვიარაღიპული ძალეების სამოქალაქო წევრებისგან; 88% კი ძალეებისგან იყო მიღებული.

### კონფიდენციალურობა

კონფიდენციალურობა მნიშვნელოვანი საკითხია, თუ გავითვალისწინებთ იმ შურისძიების რისკს, რომელიც შესაძლოა შექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის შესახებ საჩივრებს ახლდეს თან. მსხვერპლებსა და მათ უფლებადამცველებს/მრჩეველებს შორის კომუნიკაციის კონფიდენციალურობის დაცვა მნიშვნელოვანია. მაგალითად, გაერთიანებულ სამეფოში საჩივრების სამსახურის კომისრის აპარატს ის ადგილი, სადაც საქმეებს ინახავს, სხვა სათავსოებისგან განცალკევებული აქვს და თითოეულ საქმეში შეძლებისდაგვარად ნაკლები ადამიანია ჩართული. მომჩივნის კონფიდენციალურობის მიმართ პატივისცემის ნაკლებობას აღნიშნული სამსახური იმ „დამამძიმებელ ფაქტორად“ მიიჩნევს, რომელიც თავადაც შეიძლება გახდეს ახალი საჩივრის საფუძველი. ფრანგული დანაყოფი Thémis მომჩივანთა კონფიდენციალურობას იმ დრომდე იცავს, სანამ ისინი მას გამოძიების დანებებაზე წერილობით თანხმობას არ მისცემენ. მომჩივნებთან ათანხმებენ საკითხს, თუ მათი საჩივრის შემადგენელი რა ინფორმაცია შეიძლება გაეცნოს მართვის ვერტიკალს.

ეს არ არის ის შემთხვევა, როდესაც მსხვერპლებისთვის ანონიმურობის გარანტიის მიცემა შეიძლება, ვინაიდან საჩივრების გამოსაძიებლად მათი იდენტიფიცირებაა საჭირო, თუმცა ზოგიერთ ქვეყანაში საჩივრების განმხილველი ორგანო, კონკრეტული საკითხის გარშემო სისტემატური მოკვლევის ფარგლებში, ანონიმურ საჩივრებს ღებულობს. მაგალითად, ბელგიაში მომჩივანს ანონიმურად დარჩენის უფლება აქვს, მისი იურიდიული მრჩეველი კი პრობლემის არაფორმალური გზებით მოგვარებას ცდილობს. თუ ეს მცდელობები წარუმატებელი აღმოჩნდება, მომჩივანს შეუძლია მედიაციას, ან ოფიციალური გამოძიების პროცესს მიმართოს.

### 5.8 სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის სისხლის სამართლებრივი ქმედებების გამოძიებასთან დაკავშირებული სპეციალური მექანიზმები

შეიარაღებულ ძალებში სისხლის სამართლის დანაშაულების განხილვა განსხვავებულად ხდება. ზოგიერთ ქვეყანაში (მაგალითად, აზერბაიჯანში, ბელარუსში, ლუქსემბურგში, პოლონეთში, შვეიცარიაში, თურქეთსა და უკრაინაში) შეიარაღებული ძალების წარმომადგენლის მიერ ჩადენილ სისხლის სამართლის დანაშაულებს სამხედრო სასამართლოები განიხილავენ. სხვა ქვეყნებში (მაგალითად, ჩეხეთის რესპუბლიკაში, დანიაში, ფინეთში, გერმანიაში, იტალიაში, ნიდერლანდებში, ნორვეგიაში, ესპანეთსა და შვედეთში) სამოქალაქო სასამართლოებს იურისდიქცია შეიარაღებული ძალების წევრთა

მიერ ჩადენილ სისხლის სამართლის დანაშაულებთან დაკავშირებით მინიმუმ იმ შემთხვევებში აქვთ, როდესაც ეს დანაშაულები მათ სამშობლოშია ჩადენილი. მესამე მოდელში ნაწილობრივ თანმხვედრი იურისდიქციაა: ზოგიერთ დანაშაულს სამხედრო სამართლოები განიხილავენ, ზოგიერთებს – კი სამოქალაქო სასამართლოები და ეს დამოკიდებულია დანაშაულის ხასიათზე, მისი ჩადენის ადგილზე, მსხვერპლისა და სავარაუდო დამნაშავეს ვინაობაზე (მაგალითად, ბელგიაში, კანადაში, გაერთიანებულ სამეფოსა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში). მაგალითად, გაერთიანებულ სამეფოში, მიუხედავად იმისა, რომ შეიარაღებულ ძალებში შეწარმუნებულია სისხლის სამართლის საქმეთა განხილვის იურისდიქცია, სექსუალური ნიშნით იმგვარი დანაშაულების შემთხვევაში, რომლებიც სქესობრივ აქტს მოიცავს, სამართლებრივი დევნის განხორციელების უფლებამოსილება დამოუკიდებელ სამხედრო პროკურორებს აკისრიათ და არა – მეთაურებს.<sup>10</sup>

წარსულში დისკუსიები ამ განსხვავებული მოდელების შესახებ, უპირველეს ყოვლისა, ბრალდებულთა უფლებების დაცვაზე იყო ფოკუსირებული, მაგრამ სამხედრო მართლმსაჯულების სისტემის მიერ სექსუალური ძალადობისა და შეურაცხყოფის შემთხვევების განხილვისას, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რომ მსხვერპლის უფლებებსა და ინტერესებსაც ასევე პატივისცემით ეპყრობოდნენ. ამ საჭიროების გათვალისწინებით, აშშ-ის შეიარაღებულმა ძალებმა „მსხვერპლის კონსულტირების სპეციალური პროგრამა“ დაწესა. მასში ის იურისტები ერთიანდებიან, რომლებიც სექსუალური ძალადობისა და შეურაცხყოფის მსხვერპლებს იურიდიულ დახმარებას უწევენ და მათ ინტერესებს იცავენ.

იმ ადამიანებმა, რომლებიც სექსუალური ძალადობისა და შეურაცხყოფის შემთხვევებსა და გამოძიებებზე მუშაობენ, სპეციალური ტრენინგი უნდა გაიარონ და განათლება მიიღონ. საჭიროა, გამოძიებლებისთვის სახელმძღვანელო მითითებები არსებობდეს და მათი ტრენინგისას დეტალურად ისწავლებოდეს, თუ როგორ უნდა წარიმართოს ინტერვიუები, გამოძიება და სასამართლოსთვის მტკიცებულებების შეგროვების პროცესი.<sup>11</sup> სასარგებლოა სამოქალაქო იურისტების ჩართვაც, რომლებიც მსხვერპლებთან და მსხვერპლთა უფლებების დამცველებთან იმუშავენ. ეს ხელს შეუწყობს გამოძიების მიმართ თანაგრძნობაზე დამყარებული მიდგომის ჩამოყალიბებას. ზოგიერთ ქვეყანაში სამხედრო პოლიცია და პროკურატურა სექსუალური ძალადობის საკითხებში იგივე ტრენინგს გადიან, როგორსაც სამოქალაქო გამოძიებლები და პროკურორები. ახლახან აშშ-ის შეიარაღებულ ძალებში შემუშავდა კურსები სექსუალური ძალადობის შემთხვევათა გამოძიებლებისთვის, ზო-

გიერთ სამსახურს კი საგანგებო პერსონალი ჰყავს, რომელიც სექსუალური ძალადობის დანაშაულების გამოძიებასა და სამართლებრივ დევნაშია სპეციალიზებული. ასევე, ირლანდიის შეიარაღებული ძალების სამხედრო პოლიციას ჰყავს სექსუალური ძალადობის დანაშაულების კვალიფიციური გამომძიებლები, რომლებიც სექსუალური ძალადობის დანაშაულების გამოძიებასთან დაკავშირებულ ტრენინგის კურსს აყალიბებენ. მასში ყურადღება გამახვილებულია მსხვერპლთა საჭიროებების მიმართ სათანადოდ რეაგირებასა და მათ მხარდაჭერაზე. უნდა არსებობდნენ, როგორც ვაცი, ისე ქალი გამომძიებლები.

საჭიროა მოსამართლეებისა და გამომძიებლების განათლება, რათა მათ ესმოდეთ სექსუალურ ძალადობაზე მსხვერპლის სავარაუდო რეაქციები (მათ შორის ისინი, რომლებმაც შესაძლოა ზიანი მიაყენოს მსხვერპლის, როგორც მონმის, სანდობას) და ასევე, ბრალდებებთან დაკავშირებით კონკრეტული მტკიცებულებების არსებობის საჭიროება. მე-9 ჩანართში ჩამოთვლილია ძირითადი დამცავი საშუალებები, რომლებიც სექსუალური ძალადობის საქმის წარმოებისას გამოქალაქო თუ სამხედრო სასამართლოში უნდა არსებობდეს.

### ჩანართი 9: დამსავი საშუალებები საქსუალური ძალადობის საქმეთა წარმოებისას

- კონფიდენციალურობის ზომები პრესისა და საზოგადოებისგან მსხვერპლთა ვინაობის დასაცავად. მაგალითად, მსხვერპლის სახელის და გვარის არჩანერა საჯარო ჩანაწერებში;
- მტკიცებულებებისა და პროცედურის ისეთი წესები, რომლებიც ეწინააღმდეგებიან სექსისტურ შეხედულებებს ქალების თანხმობის შესახებ. მაგალითად, წესები უნდა ადგენდეს, რომ თანხმობა არ შეიძლება იგულისხმებოდეს, როდესაც ხდება ძალის გამოყენება, ან როდესაც მსხვერპლი ხმას არ იღებს ან წინააღმდეგობას არ წევს. არ უნდა არსებობდეს რაიმე მოთხოვნა გამამყარებელ მტკიცებულებებთან ან წინააღმდეგობის გაწევის მტკიცებულებებთან დაკავშირებით.
- მტკიცებულებებისა და პროცედურის ისეთი წესები, რომლებიც თავიდან აგვაცილებს მსხვერპლის „რევიქტიმიზაციას“. მაგალითად, მისი ადრინდელი სექსუალური ქცევის თუ ჩაცმულობის შესახებ კითხვებით ან მსხვერპლის „რეპუტაციის“ შესახებ მტკიცებულებებით.
- საქმისწარმოების წესები, რომლებიც მოსამართლეს უფლებამოსილებას ანიჭებს, შეაჩეროს მსხვერპლის ნებისმიერი სახის შევიწროება დაცვის ადვოკატის მხრიდან;
- მსხვერპლის დახმარებისკენ მიმართული ზომები, რათა მას ჩვენების მიცემის პროცესი შეუმსუბუქდეს. მაგალითად, ნებართვის მიცემა, რომ მსხვერპლს სასამართლო განხილვისას თან ახლდეს ვინმე.
- კომუნიკაცია მსხვერპლსა და ადვოკატს/მრჩეველს შორის კონფიდენციალურია, თუ მსხვერპლი უარს არ იტყვის ამაზე.

წყარო: კიმ თაი სილინჯერი, ჰელენ სილვერბერგი და რობინ მეჯია, „სექსუალური ძალადობის გამოძიება და სამართლებრივი დევნა“ (ბერკლი, კალიფორნია, კალიფორნიის უნივერსიტეტი, 2011), გვ. 45-47, 51.



მსხვერპლს უნდა შეეძლოს აპელაცია სამოქალაქო სასამართლოში, რათა გადაისინჯოს სამხედრო პროკურატურის მიერ გამოტანილი ნებისმიერი გადაწყვეტილება ბრალდების არწაყენების შესახებ. მან ასეთ შემთხვევაშიც უნდა გააგრძელოს დახმარების მომსახურების მიღება.

გამოძიების შედეგის შეტყობინება ფრთხილად უნდა მოხდეს. მოსალოდნელია ისეთი შემთხვევებიც, როდესაც მტკიცებულებათა სტანდარტების დაკმაყოფილებაში პრობლემების გამო, სამართლებრივი დევნის არწამოწყების შესახებ იქნება გადაწყვეტილება მიღებული. ეს არ ნიშნავს, რომ მომჩივანი სანდო არ არის, თუმცა არსებობს მომჩივნის მიმართ საპასუხო ზიანის საშიშროება: ბოროტი განზრახვით ან არაკეთილსინდისიერად აღძრული საქმის გამო, მის მიმართ ოფიციალური საქმის წამოწყება, ან არაოფიციალური სამაგიეროს გადახდა გარიყვისა და ჭორების გავრცელების ფორმით. ასევე, არსებობს რისკიც, რომ თუ სამართლებრივი დევნა არ იქნება წამოწყებული, ეს შეარყევს საჩივრების სისტემის მიმართ ნდობას და სხვა მსხვერპლებს საჩივრების შეტანა აღარ მოუნდებათ.

## 5.9 საჩივრების განხილვა მრავალეროვნული ოპერაციების მსვლელობისას

### სამხედრო მოსამსახურეების მიერ შემოტანილი საჩივრები

შეიარაღებული ძალების საჩივრების განმხილველი ორგანოები აღიარებენ, რომ საზღვარგარეთ წარმოებული მისიების დროს სამხედრო მოსამსახურეების მიერ შემოტანილი საჩივრების მიღება და განხილვა ლოგისტიკურად რთულია. მრავალეროვნული ოპერაციის მსვლელობისას, შესაძლოა, საჩივრის ადრესატი არ იყოს ნათელი. ნატოს „ქცევის სტანდარტები“ ნატოს მისიებისთვის გარკვეულ სახელმძღვანელო პრინციპებს შეიცავს.<sup>12</sup> საგანგებო ყურადღება უნდა მიექცეს დისლოცირებული მოსამსახურეებისთვის დახმარების სერვისების ხელმისაწვდომობას. მაგალითად, როდესაც ბრიტანეთის ჯარები ავღანეთში განთავსდნენ, საქველმოქმედო ასოციაცია SSFAF-მა (ჯარისკაცების, მეზღვაურებისა და მფრინავების ოჯახების ასოციაცია) თავისი სატელეფონო დახმარების ხაზის მომსახურების საათები გაზარდა, რათა სამხედრო მოსამსახურეებს შეძლებოდათ დახმარებისთვის მიმართვა, მათ შორის, ინფორმაციის მიღება საჩივრების შეტანასთან დაკავშირებით.

განსაკუთრებული პრობლემები ყოფილა ისეთ შემთხვევებში, როდესაც სამხედრო მოსამსახურეებს სექსუალური შევიწროება ან ძალადობა კოალიციაში შემავალი პარტნიორის შეიარაღებული ძალების წევრთა მხრიდან განუცდიათ. ეს პარტნიორი დანაშაულს ნაკლებად

აცნობიერებდა და რეაგირების მექანიზმებიც განვითარებული არ ჰქონდა. ზოგიერთ ასეთ შემთხვევაში მსხვერპლს შესაბამისი დახმარება არ გასწევია, ხოლო დამნაშავე სათანადოდ არ დასჯილა. ამგვარ რთულ სიტუაციაში სასარგებლო იქნებოდა, რომ მსხვერპლთა ზემდგომმა ოფიცრებმა საკუთარი შეიარაღებული ძალებიდან ზემოქმედება მოახდინონ კოალიციაში შემავალ პარტნიორზე, რათა უზრუნველყონ სათანადო გამოძიება და რეაგირება.

### სამოქალაქო პირთა საჩივრები სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის შესახებ

სამშვიდობო და სხვა საერთაშორისო სამხედრო მისიების მოსამსახურეთა მიერ ადგილობრივი საზოგადოების წევრების მიმართ განხორციელებული სექსუალური ექსპლოატაცია და ძალადობა განსაკუთრებულ საერთაშორისო ყურადღებას იპყრობს. უნდა ვაღიაროთ, რომ სამოქალაქო პირებისთვის, რომლებზეც უცხოელმა სამხედროებმა ძალადობა განახორციელეს, საჩივრის წარსადგენად მნიშვნელოვანი ბარიერები არსებობს. როგორც ადამიანის უფლებათა გაეროს კომისიის ადამიანის უფლებათა ხელშეწყობისა და დაცვის ქვემოკომისიის ექსპერტმა აღწერა:

იმ ტიპის სიტუაციებში, როდესაც სამშვიდობო ოპერაცია ხორციელდება, შესაძლოა, კომუნიკაციაში სირთულეები წარმოიშვას, რაც მოსახლეობისთვის საჩივრის შეტანის შესახებ ცოდნის უზრუნველყოფას გაართულებს. შესაძლოა, წარმოიშვას პრობლემები გადაადგილებაშიც, რაც იმ ადგილამდე მისვლას გაართულებს, სადაც საჩივარი უნდა იყოს შეტანილი და, რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, არ არსებობს საჩივრების პროცედურებისადმი ნდობა. ამის მიზეზი შესაძლოა იყოს ის, რომ მოსახლეობას მთავრობის პასუხისმგებლობა საკუთარ ქმედებებზე არასდროს უნახავს, ან სამშვიდობო ოპერაციებთან დაკავშირებული გამოცდილება აფიქრებინებს, რომ, რიტორიკის მიუხედავად, ეფექტიან პასუხისმგებლობას ადგილი პრაქტიკულად არ ექნება. გარდა ამისა, მოსახლეობას შეიძლება აბრკოლებდეს კულტურული წინააღმდეგობა გარკვეული სახის დანაშაულის, განსაკუთრებით კი სექსუალური ხასიათის დანაშაულის შესახებ შეტყობინების მიმართ.<sup>13</sup>

2013 წელს გაეროს მისიის ექსპერტმა კონგოს დემოკრატიულ რესპუბლიკაში, ჰაიტზე, ლიბერიასა და სამხრეთ სუდანში გაეროს მისიებში სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის შემთხვევათა შესახებ მნიშვნელოვნად დაბალი შეტყობინება დაადასტურა. სამხედრო კონტინგენტი აცხადებდა, რომ არაფერი იყო და მოსამსახურეების მიერ სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის

შესახებ მისიის პოლიტიკის დარღვევასთან დაკავშირებით.<sup>14</sup> სამხედრო პოლიციას არ დაკისრებია სექსუალური ექსპლოატაციისა თუ ძალადობის პრევენციის ამოცანა და მისი გამოძიების შესაძლებლობებიც არასათანადო იყო.<sup>15</sup>

თუ საჩივარი ეროვნული სამხედრო კონტინგენტის წევრის წინააღმდეგაა წარდგენილი, გამოძიების წარმოების სისხლის სამართლის და დისციპლინური ექსკლუზიური იურისდიქცია იმ სახელმწიფოს აქვს, რომელსაც ეს შეიარაღებული ძალები ეკუთვნის და არა იმ სახელმწიფოს მართლმსაჯულების სისტემას, სადაც მისია ტარდება, ან მესამე მხარეს (თუ ქმედება საერთაშორისო დანაშაულს წარმოადგენს).<sup>16</sup> მიუხედავად იმისა, რომ ამგვარი ორგანიზებისთვის სერიოზული მიზეზები არსებობს, პრაქტიკაში ის პრობლემებს წარმოქმნის. ძალიან ხშირად შეიარაღებული ძალები, სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის ქმედებების გამო, საკუთარ მოსამსახურეებს პასუხისმგებლობაში არ აძლევენ და შეტყობინებებიც საკმარისად საფუძვლიანად შეიძლება არ იყოს გამოძიებული. მოსამსახურეთა ხშირი როტაცია მტკიცებულებათა შეგროვებას აბრკოლებს. ბრალდებაში შეიძლება სავარაუდო ქმედების სერიოზულობა ადეკვატურად არ ასახოს და ადამიანის მსჯავრდების შემთხვევაშიც, განაჩენი ან სახელეო/სასჯელი ქმედების სერიოზულობის ადეკვატური არ იყოს.<sup>17</sup>

ნატოს „ქცევის სტანდარტები“ ნატოს მისიებისთვის ადგენს, რომ გამომძიებელი ოფიცერი ფაქტების დასადგენად/წინასწარი მოკვლევის ჩასატარებლად სწრაფად უნდა დაინიშნოს. იგი ასევე ადგენს საქმის მიმართვას შესაბამისი ეროვნული ორგანოსთვის,<sup>18</sup> მაგრამ „ქცევის სტანდარტები“ არ აცალიბებს მკაფიო სახელმძღვანელო მითითებებს, თუ როგორ უნდა წარიმართოს გამოძიება, როგორ უნდა იყოს უზრუნველყოფილი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა ან როგორ უნდა მოხდეს მსხვერპლთა დაცვა და დახმარება.

გაეროს მისიებში სამხედრო კონტინგენტის წევრის მიერ სერიოზული დანაშაულის სავარაუდო ჩადენის შესახებ საჩივრის გამოძიების უფლებამოსილება და პასუხისმგებლობა შესაბამისი შეიარაღებულ ძალებს ან იმ სახელმწიფოს აკისრია, რომელსაც ეს შეიარაღებული ძალები ეკუთვნის. გაეროსა და სამშვიდობო ძალებს შორის გასაფორმებელი ტიპური ხელშეკრულებების შედარებით ბოლოდროინდელი ვერსიები გაეროს უფლებამოსილებას ანიჭებს, წამოიწიოს სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის შემთხვევათა შესახებ შეტყობინებების გამოძიება, როდესაც ძალების წარმგზავნ ქვეყანას, „არ ძალუძის ან არ სურს“ ამის გაკეთება,<sup>19</sup> მაგრამ გაეროს როლი უფრო ხშირად იმ საგამოძიებო და ლოგისტიკურ

დახმარებამდე დადის, რომელსაც ის ძალების წარმგზავნილი ქვეყნის მიერ წარმოებული გამოძიებისთვის ახორციელებს. კვლავ იჩენს ხოლმე თავს საკანონმდებლო ხარვეზები, როდესაც სახელმწიფოებს არ აქვთ შეტანილი ცვლილებები შეიარაღებული ძალების მარეგულირებელ ადმინისტრაციულ წესებში, რეგულაციებსა და კოდექსებში, რათა სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის ყველა ფორმა მკაფიოდ იყოს დანაშაულად აღიარებული.

გაეროს „სახელმძღვანელო პრინციპები წინასწარი გამოძიების – ეროვნული კონტინგენტების სამხედრო ძალების წევრთა, სამხედრო დამკვირვებელთა და გაეროს საველე მისიებში მომსახურე სამოქალაქო პოლიციის ოფიცერთა მიერ სავარაუდოდ ჩადენილი სერიოზული დანაშაულების გამოძიების – წარმოებისათვის“<sup>20</sup> შესანიშნავი რესურსია შეიარაღებული ძალებისთვის სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის შემთხვევათა გამოძიების საკუთარი პროცედურების შემუშავებისთვის. აღნიშნული სახელმძღვანელო პრინციპები ეხება გამოძიების დაგეგმვას, კონფიდენციალურობას, მომჩივნებთან და მონაშებთან გასაუბრებას, მტკიცებულებათა შეგროვებასა და ანგარიშგებას. გაეროს რეკომენდაციაა, რომ სამხედრო ტრიბუნალი იმ ქვეყანაში გაიმართოს, სადაც სავარაუდოდ დანაშაულია ჩადენილი, უფრო მცირე მასშტაბის საკითხებთან დაკავშირებით კი ადგილობრივი დისციპლინური წარმოების ჩატარებაა შესაძლებელი. მისიას უნდა ჰქონდეს სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის შემთხვევებზე სწრაფი, მაგრამ საფუძვლიანი გამოძიების ჩატარების საშუალება. მისიაში უნდა ესმოდეთ, რომ სექსუალური ძალადობის მსხვერპლს შეიძლება საკუთარი ოჯახის ან თემის მხრიდან სტიგმატიზაციის საფრთხე დაემუქროს. მომჩივნებს უნდა შესთავაზონ დაცვა და გაგზავნონ დახმარების გამწვავ ადგილობრივ სამსახურებში (რომელთა დაფინანსებას მისიამ უნდა შეუწყოს ხელი). თუ მსხვერპლის საჩივარი დადასტურდა, მისთვის კომპენსაციის უზრუნველყოფაა საჭირო. ასევე, უნდა არსებობდეს სისტემა მამობასთან დაკავშირებულ პრეტენზიებზე რეაგირებისთვის იმ ბავშვებთან დაკავშირებით, რომელთა მამები, ადგილობრივ ქალებთან კონტაქტის შედეგად, მისიის მოსამსახურეები შეიძლება გახდნენ.

როდესაც სამართალწარმოება არ წარიმართება იმ ქვეყანაში, სადაც დანაშაული იყო ჩადენილი, საქმის შედეგები მსხვერპლებსა და მათ თემებს უნდა აცნობონ, რათა მათ დაინახონ, რომ მართლმსაჯულება აღსრულდა. როდესაც ადგილობრივი მოსახლეობა ფიქრობს, რომ ის სამხედრო მოსამსახურეები, რომლებმაც ძალადობა ადგილობრივ კაცებზე, ქალებსა და ბავშვებზე განახორციელეს, დაუსჯელები დარჩნენ – მაგალითად, როდესაც სავარაუდოდ დამნაშავეს უბრალოდ სამშობლოში აბრუნებენ – ეს დიდ ზიანს აყენებს მთლიანად მისიის მიმართ ნდობას.

## 5.10 სანქციების აღსრულება

ანგარიშვალდებულების მექანიზმები უნდა უზრუნველყოფდეს არა მარტო დანაშაუვთა დასჯას, არამედ მაკონტროლებელი პირების მიერ დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის შეწყნარების დაუშვებლობას. ეს შეიძლება მოიცავდეს იმ ნებისმიერი მეთაურის დასჯას, რომელიც ვერ მოახერხებს შევიწროების იდენტიფიცირებას და შეჩერებას ან უსაფრთხო გარემოს შექმნას. მაგალითად, სლოვენის შეიარაღებულ ძალების რომელიმე დანაყოფში დანაშაულებრივი ქმედების ჩადენის შემდეგ მეთაურს „ჯანსაღი გარემოს“ ჩამოყალიბების მისაღწევად 15 დღე აქვს. დანაშაულებრივი ქმედების თავიდან ასაცილებლად, უმაღლესი რგოლის მეთაურებმა მუდმივად უნდა აკონტროლონ დაქვემდებარებული მეთაურები ქვედანაყოფში იმგვარი გუნდური ატმოსფეროს ხელშეწყობისა და შენარჩუნების კუთხით, რომელიც პატივისცემას, ტოლერანტობას და მრავალფეროვნებას ამკვიდრებს, არ იწყნარებს სექსუალურ შევიწროებას, დისკრიმინაციას, დაშინებას ან სექსუალურ ძალადობას.

ასევე აღიარებული უნდა იყოს ინსტიტუციური პასუხისმგებლობა გენდერული ნიშნით დანაშაულის მსხვერპლთა მიმართ. მე-10 მაგალითში აღწერილია ავსტრალიაში დამკვიდრებული მიდგომა, რომელიც რესტიტუციული მართლმსაჯულების პრინციპებს ეყრდნობა და ხელს უწყობს ისეთი პროცესის არსებობას, როდესაც შეიარაღებული ძალების მიერ ხდება მსხვერპლის მოსმენა, მისი გამოცდილების განხილვა და სათანადო რეაგირება.

პასუხისმგებლობაზე დამყარებული პრაქტიკის მაგალითები შემდეგ ელემენტებს მოიცავს:

- სექსუალური შევიწროების, დისკრიმინაციის, დაშინების ან ძალადობის ყველა სავარაუდო შემთხვევის შესაბამისი საგამოძიებო ორგანოსთვის განსახილველად გადაცემა;
- დანაშაულებრივი ქმედების ან სისხლის სამართლის დანაშაულისთვის გამოტანილი სასჯელის გასაჯაროება;
- მრავალფეროვნების საკითხების ჩართვა მზადყოფნის შეფასებაში (მაგალითად, კვარტალურ ინსტრუქტაჟებში, ოპერაციული მზადყოფნის შეფასებებში, ინსპექტირებებში), რათა უზრუნველყოფილი იყოს პროგრამის განხორციელება;
- უმაღლესი რგოლის მეთაურების ურთიერთობა დაქვემდებარებულ ქვედანაყოფებთან გუნდური ატმოსფეროს შეფასებების შედეგების განსახილველად.

ნებისმიერი საჩივრის შედეგად იმ ინსტიტუციური ნაკლოვანებების გადახედვაც უნდა მოხდეს, რომელთა გამოც დანაშაულებრივი ქმედების პრევენცია ვერ მოხერხდა.

### მაგალიტი 10: ავსტრალიის შეიარაღებული ძალების რესტიტუციული ჩართვის პროგრამა

2012 წელს ავსტრალიის ადამიანის უფლებათა კომისიამ გამოაქვეყნა „ავსტრალიის შეიარაღებულ ძალებში ქალთა მიმართ მოპყრობის მიმოხილვა“. ავსტრალიის შეიარაღებულ ძალებში ქალთა სრული მონაწილეობისა და დანაშაულების ერთ-ერთ ბარიერად დასახელდა „კულტურა, რომელსაც დროდადრო კვალავ ახასიათებს არასათანადო ლიდერობა და მიუღებელი ქცევა, მათ შორის გარიყვა, სექსუალური შევიწროება და სექსუალური ძალადობა“. მიმოხილვამ დაადგინა, რომ სექსუალური შევიწროების, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციისა და სექსუალური ძალადობის ბევრი მსხვერპლი, ვიქტიმიზაციის, კოლეგების მხრიდან ოსტრაკიზმისა და კარიერაზე ნეგატიური ზეგავლენის მიშით, ამგვარ შემთხვევებს სათანადო ორგანოებს არასდროს ატყობინებს. გარდა ამისა, მიმოხილვამ გამოაშკარავა, რომ ყველა ასეთ შემთხვევაში აღინიშნებოდა არასათანადო ხელმძღვანელობა.

შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური და სხვა სახის ძალადობის შესახებ საჩივრებზე რეაგირების ერთ-ერთი საშუალება ძალებში რესტიტუციული ჩართვის პროგრამა აღმოჩნდა. რესტიტუციული მართლმსაჯულების პროგრამებზე დაყრდნობით, აღნიშნული პროგრამა ძალადობის მსხვერპლებს შესაძლებლობას აძლევს, შეიარაღებული ძალების მაღალი (OF-6 ან უფრო მაღალი) რანგის ოფიცერს ძალადობის საკუთარი ისტორია (იმ ფარგლებში, რომლებშიც თვითონ სურთ) და მისი გემოქმედება უამბონ. მათ მოუსმენენ, მათ პრობლემას განიხილავენ და სათანადო რეაგირებას განახორციელებენ. რესტიტუციული ჩართვის პროგრამა მოიცავს მომჩივანს, მის დამხმარე პირს, მაღალი რანგის სამხედრო პირსა და დამოუკიდებელ ფსიქოლოგს. სამხედრო პირის ფუნქცია მსხვერპლის ისტორიის მოსმენა და „მის ტყავში ჩადგომაა“. შეხვედრები კონფიდენციალურია.

მხარეების შეხვედრამდე სერიოზული მოსამზადებელი სამუშაო ტარდება. მაღალი რანგის სამხედრო პირმა, სანამ მას შეხვედრაში მონაწილეობის მისაღებად აირჩევენ, პროცესთან დაკავშირებით ტრენინგი უნდა გაიაროს. მსხვერპლი ამ შეხვედრისთვის საინფორმაციო შეხვედრებისა და კონსულტაციების მეშვეობით მომზადდება. კონსულტაციების გავლა შესაძლებელია შეხვედრების დროს და შემდგომ პერიოდშიც. თითოეულ მომჩივანს 20-მდე საკონსულტაციო შეხვედრაზე დასწრება შეუძლია.

2014 წლის ოქტომბრისთვის რესტიტუციული ჩართვის ინდივიდუალურ პროგრამებში მონაწილეობა შეიარაღებული ძალების მაღალი რანგის 116-მა სამხედრო პირმა მიიღო. პროგრამა სასარგებლოა, როგორც ძალადობის მსხვერპლებისთვის, ისე თავად შეიარაღებული ძალებისთვის. მსხვერპლებისთვის ეს მორალური მხარდაჭერის მიღების შესაძლებლობაა, ხოლო შეიარაღებული ძალების წარმომადგენლებმა ამ პროგრამის შედეგად ძალადობის შედეგები გაითავისეს და იმ კულტურული და სისტემური ნაკლოვანებების შესახებ შეიტყვეს, რომლებიც ხელს უწყობენ ამგვარ დანაშაულებრივ ქმედებებს. შედეგად, გაიზარდა შეიარაღებული ძალების ხელმძღვანელთა სურვილი, ხელი შეუწყონ კულტურულ რეფორმას, მრავალფეროვანებასა და ჩართულობას მთელ ორგანიზაციაში.



<sup>1</sup> თავდაცვის სამინისტრო, „შეიარაღებული ძალების პოლიტიკა შეიარაღებულ ძალებში ინტერპერსონალურ ურთიერთობებთან დაკავშირებით“, 2003.

<sup>2</sup> სახმელეთო ჯარების სამინისტრო, ცენტრალური აპარატი, „ჯარის რეგულაცია 600-20 – პერსონალი-ჯარის შიგნით ხელმძღვანელობის პოლიტიკა“ (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი: სახმელეთო ჯარების სამინისტრო, ცენტრალური აპარატი, 2014 წლის 6 ნოემბერი), გვ. 95.

<sup>3</sup> კიდევ ერთი მაგალითია აშშ-ის თავდაცვის სამინისტრო, „მეთაურის ქმედებათა 30 დღიანი ჩამონათვალი სექსუალური ძალადობის შესახებ შეტყობინებების შევსებულად წარმოდგენასთან დაკავშირებით“, SAPR Toolkit, [www.sapr.mil/public/docs/policy/toolkit/Commander\\_Checklist\\_for\\_Unrestricted\\_Reports\\_20150122.pdf](http://www.sapr.mil/public/docs/policy/toolkit/Commander_Checklist_for_Unrestricted_Reports_20150122.pdf).

<sup>4</sup> აშშ-ის შეიარაღებული ძალების სექსუალური ძალადობისა თუ შერაცხვოფაზე რეაგირების კოორდინატორები გადიან სპეციალურ ტრენინგს, მათ შორის ტრენინგს მსხვერპლთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით.

<sup>5</sup> ეროვნული თავდაცვის კვლევის ინსტიტუტი, „სექსუალური ძალადობა და სექსუალური შევიწროება აშშ-ის შეიარაღებულ ძალებში: ძირითადი შეფასებები რეგულარული ჯარის მოსამსახურეთათვის კორპორაცია RAND-ის 2014 წლის „სამხედრო სამსახურში სამუშაო ადგილის კვლევიდან“ (სანტა-მონიკა, კალიფორნია: კორპორაცია RAND, 2014), გვ. 20.

<sup>6</sup> შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისია, „2014 წლის წლიური ანგარიში“, გერმანიის ბუნდესტაგის მიერ გამოცემული დოკუმენტი 18/3750, 2015, გვ. 44.

<sup>7</sup> შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისია, „2013 წლის წლიური ანგარიში“, გერმანიის ბუნდესტაგის მიერ გამოცემული დოკუმენტი 18/300, 2014, გვ. 38.

<sup>8</sup> არსებობს ქვეყნები, სადაც სექსუალური შევიწროების ზოგიერთი სახე კრიმინალიზებულია (მაგალითად, იხ. კანადის სისხლის სამართლის კოდექსის მუხლი 264 „სექსუალური შევიწროების“ შესახებ). ამ სახელმძღვანელოს მიზნებისთვის სექსუალური შევიწროება არ ეხება სისხლის სამართლის დანაშაულებს.

<sup>9</sup> შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისიის წევრი, სქოლიო 7 ზემოთ, გვ. 37.

<sup>10</sup> სხვადასხვა მიდგომა დისციპლინისა და სამხედრო მართლმსაჯულების ასევე ადამიანის უფლებათა დაცვის მიმართ განმარტებულია ჰანს ბორნისა და იან ლეის ნაშრომში „დისციპლინა და სამხედრო მართლმსაჯულება“, ჰანს ბორნი და იან ლეი, „სახელმძღვანელო შეიარაღებული ძალების მოსამსახურეთა ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების შესახებ“ (ვარშავა: ეუთო/დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისი, 2008).

<sup>11</sup> აშშ-ის თავდაცვის სამინისტროს „ინსტრუქციაში ზრდასრული ადამიანების მიმართ სექსუალური ძალადობის გამოძიებასთან დაკავშირებით“ მოცემულია დეტალები გამოძიებულთათვის ჩასატარებელ ტრენინგებზე. მითითებები სექსუალური ძალადობის მტკიცებულებათა შეგროვებასთან დაკავშირებით მოცემულია UNODC-ის „ქალების მიმართ ძალადობაზე პოლიციის ეფექტიანი რეაგირების სახელმძღვანელოში“.

<sup>12</sup> ნატო, „ბი-სტრატეგიული ოპერატიული დირექტივა 40-1: გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325 რეზოლუციის და გენდერული პერსპექტივის ჩართვა ნატოს მართვის სტრუქტურაში“ (Mons/Norfolk, VA: NATO, 2012).

<sup>13</sup> ფრანსუაჰ ჰამპსონი, „სამუშაო დოკუმენტი სამშვიდობო ოპერაციებში მონაწილე საერთაშორისო პერსონალის პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებით“. UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2005/42, გაერო, 2005 წლის 7 ივლისი, პუნქტი 54.

<sup>14</sup> თელმა ავორი, კეტრინ ლუცი და ჰაბან ჯ. თაპა, „დასკვნითი ანგარიში საქსპერტო მისიის მიერ MINUSTAH-ში, UNMIL-ში, MONUSCO-სა და UNMISS-ში სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის პრევენციის მცდელობებისთვის არსებული რისკების შეფასების შესახებ“; ანგარიში მომზადებულია გაეროს სამშვიდობო ოპერაციების დეპარტამენტისთვის, 2013 წლის 3 ნოემბერი, გვ. 3.

<sup>15</sup>იქვე.გვ. 20-21.

<sup>16</sup>ჰემპსონი, სქოლიო 13 ზემოთ, პუნქტი 46. მისიების მსვლელობისას სამხედრო მოსამსახურეთა მიერ ჩადენილი სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის დანაშაულსა და ქმედებებთან დაკავშირებული იურისდიქციის საკითხების უფრო დეტალური განხილვა სცილდება წინამდებარე სახელმძღვანელოს კომპეტენციას, თუმცა იხილეთ გაეროს გენერალური მდივნის ნაშრომი „ყოვლისმომცველი სტრატეგია გაეროს სამშვიდობო ოპერაციებში მომავალში სექსუალური ექსპლოატაციისა და ძალადობის აღმოფხვრის შესახებ“, Zeid Report, UN Doc. A/59/710, გაერო, 2005; მელანი ობრაიენი, „ეროვნული და საერთაშორისო სისხლის სამართლის იურისდიქცია გაეროს სამშვიდობო ძალების მოსამსახურეებზე ქალთა მიმართ გენდერული ნიშნით ძალადობის დანაშაულებსათვის“, სადოქტორო თეზისი, ნოტინჰემის უნივერსიტეტი, 2010; როიზინ ბურკე, „დისციპლინა ჯარებში და გაეროს სამშვიდობო ძალების მოსამსახურეთა მიერ ჩადენილი სექსუალური დანაშაული: რეაგირება გაეროს მხრიდან – გავცდებით status quo-ს?“, სამუშაო დოკუმენტი № 1.5, წარმოდგენილი სემინარზე, ავსტრალიის ეროვნული უნივერსიტეტი, 2011 წლის 8-9 დეკემბერი. ზოგადი დისკუსია სამხედრო მართლმსაჯულების სისტემის იურისდიქციის შესახებ ეუთო-ს ფარგლებში მოცემულია ბორნისა და ეის ნაშრომში, იხ. სქოლიო 10 ზემოთ.

<sup>17</sup>ჰემპსონი, სქოლიო 13 ზემოთ, პუნქტი 64. იხ. აგრეთვე ბურკე, იქვე.

<sup>18</sup>ნატო, სქოლიო 12 ზემოთ.

<sup>19</sup>ბურკე, სქოლიო 16 ზემოთ, გვ. 37.

<sup>20</sup>გაეროს სამშვიდობო ოპერაციების დეპარტამენტი, „ღირექტივები იმ დისციპლინურ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებიც ეხება სამოქალაქო პოლიციის ოფიცრებსა და სამხედრო დამკვირვებლებს“. DPKO/MD/03/00994 (ნიუ-იორკი, გაეროს სამშვიდობო ოპერაციების დეპარტამენტი, დაუთარიდებელი), დანართი B.





# 6

## გენდერულ საკითხებზე წარმოდგენილი საჩივრების მონიტორინგი და მათ საფუძველზე სწავლა

### 6.1 შესავალი

ძლიერი და ქმედითი მონიტორინგისა თუ კონტროლის სტრუქტურები და სისტემები საჩივრების მექანიზმის არსებითი კომპონენტებია. კონტროლი მოიცავს სისტემებს, რომლებიც შეიარაღებულ ძალებს ქცევის სტანდარტების დაცვაში ეხმარება და უზრუნველყოფს მათი ფასეულობების ფართო საზოგადოების ფასეულობებთან შესაბამისობას თუ გამოცდილების საფუძველზე სწავლას.

მონიტორინგისა თუ კონტროლის სტრუქტურები და სისტემები სხვადასხვა ქვეყანაში მნიშვნელოვნად განსხვავდება. შეიარაღებული ძალების კონტროლის სტრუქტურების დეტალური მიმოხილვა მოცემულია შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის უენვეის ცენტრის (DCAF) „სახელმძღვანელოში შეიარაღებული ძალების საჩივრების განმხილველი ინსტიტუტებისთვის“. წინამდებარე თავი ეხება გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების მონიტორინგს

- კონტროლის შიდა მექანიზმების, მათ შორის მეთაურებისა და სხვა ხელმძღვანელების, მთავარი ინსპექტორებისა და იმ პირების მიერ, ვისაც ისეთი ასპექტების გაკონტროლების პასუხისმგებლობა აკისრია, როგორცაა ადამიანური რესურსები, ტრენინგები და საორგანიზაციო ცვლილებები;
- კონტროლის გარე, დამოუკიდებელი მექანიზმების მიერ, როგორცაა ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტები და შეიარაღებული ძალებისთვის განკუთვნილი საჩივრების განმხილველი ინსტიტუტები.

ჩვენთვის ცნობილია, რომ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის შემთხვევათა შესახებ შეტყობინება არასრულად ხდება. ამ კონტექსტში, ამგვარი ქცევის გავრცელების მასშტაბის გაგებისთვის, მხოლოდ საჩივრების მონიტორინგი საკმარისი არ არის. კონტროლის შიდა და გარე მექანიზმები პროაქტიულები უნდა იყვნენ შეიარაღებულ ძალებში გენდერული უთანასწორობის ხარისხთან, მრავალფეროვნებასა და თანასწორობასთან დაკავშირებული ინსტიტუციური კულტურის მონიტორინგში.

ამ თავში შემდეგი ქვეთავები შედის:

- სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის დამყარების თვალსაზრისით მიღწეული პროგრესის მიმდინარე მონიტორინგი.
- გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების განხილვის მონიტორინგი.
- საჩივრების საფუძველზე სწავლა.

## **6.2 სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის დამყარების თვალსაზრისით მიღწეული პროგრესის მიმდინარე მონიტორინგი**

შეიარაღებულ ძალებში გენდერული დინამიკისა და შესაძლებლობათა თანასწორობის მონიტორინგისთვის, კონტროლის შიდა მექანიზმებისა და გარე ორგანოების მიერ, წარმატებით ბევრი მიდგომა გამოიყენება, მათ შორის:

- სქესის მიხედვით კლასიფიცირებული მონაცემების სისტემატური შეგროვება, ანალიზი და გამოქვეყნება;
- არსებული გარემოს შესახებ რეგულარული გამოკითხვები და შეფასებები, ქალი და კაცი მოსამსახურეების მიერ სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული საკითხების შეფასება და ზოგადი კმაყოფილების დონე (მაგალითად, ფინეთის, ნორვეგიის, გაერთიანებული სამეფოსა და აშშ-ის შეიარაღებული ძალები „სამუშაო ადგილზე არსებული გარემოს“ შესახებ გამოკითხვებს ატარებენ);
- ინტერვიუები და ფოკუსჯგუფები;
- ინტერვიუები და ფოკუსჯგუფები სამსახურის დატოვებისას;
- თანამშრომლობა გარე მკვლევრებსა და გამომძიებლებთან;
- დამოუკიდებელი მონაცემები, მათ შორის, ადამიანის უფლებათა ადგილობრივი თუ საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და ქალებისთვის განკუთვნილი სამსახურების ანგარიშები.

აღნიშნული წყაროებიდან მიღებული ინფორმაცია წარმოდგენილ საჩივრებთან, მათ განხილვასა და შედეგებთან დაკავშირებულ მონაცემებთან ერთად უნდა გაანალიზდეს. იდეალურ შემთხვევაში ინფორმაციის ანონიმური წყაროები გამოიყენება, რათა გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის ის საბაზისო გავრცელება დადგინდეს, რომელთანაც საჩივრების რაოდენობის შედარება ხდება. თუ დისკრიმინაციისა და შევიწროების შესახებ ცოტა საჩივარია შემოსული, მაგრამ სხვა ზომები მათ არსებობას აჩვენებს, ეს საჩივრების სისტემაში პრობლემებზე მიუთითებს. მაგალითად, გაერთიანებული სამეფოს შეიარაღებული ძალების საჩივრების კომისიის წევრი საჩივრებთან დაკავშირებით მის ხელთ არსებულ მონაცემებს ადარებს თავდაცვის სამინისტროს ინფორმაციას სექსუალური შევიწროების შესახებ გამოკითხვებთან, შეიარაღებულ ძალებში დამოკიდებულების შესახებ გამოკითხვებთან, ახალწვეულების ტრენინგის შესახებ კვლევებთან, თანასწორობისა და მრავალფეროვნების შესახებ ანგარიშებთან.

მე-10 ჩანართში მოცემულია მოსამსახურეთა დაქირავებასთან, სამსახურთან და დანიშნულებასთან დაკავშირებით სქესის მიხედვით კლასიფიცირებული მონაცემები, რომლებიც მოსამსახურეებს მორის გენდერული თანასწორობის მონიტორინგის ფარგლებში სისტემატურად უნდა შეგროვდეს. როგორც 2.5 ქვეთავშია განხილული, ადამიანის ასაკი, ეთნიკური წარმომავლობა, სექსუალური ორიენტაცია, გენდერული იდენტობა და სხვა მახასიათებლები, გენდერთან ერთად, ზემოქმედებას ახდენენ მის მიერ სავარაუდო დისკრიმინაციის განცდაზე. შეიარაღებულ ძალებში დანაშაულებრივი ქმედების მიმართ მონყვლადობისთვის მნიშვნელოვანი ფაქტორი შეიძლება ადამიანის წოდებაც იყოს, ამიტომ საჭიროა მონაცემების შეგროვება და გაანალიზება შეძლებისდაგვარად ყველა აღნიშნულ მახასიათებელთან დაკავშირებით, რათა გავიგოთ ის კონკრეტული ბარიერები და დისკრიმინაცია, რომელიც შეიარაღებულ ძალებში კონკრეტულ ქვეჯგუფებს (მაგალითად, სამხედრო მოსამსახურე ქალებს ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფებიდან ან ჰომოსექსუალ კაცებს) ემუქრებათ.

## განართი 10: გენდერული თანასწორობის მონიტორინგის მიზნით, სქანის მიხედვით დაყოფილი მონაცემების შეგროვების კარგი პრაქტიკა

### სამსახურში აყვანა

- სამხედრო სამსახურში აყვანის პროცესის ყველა ეტაპზე კანდიდატთა სქესის შესახებ მონაცემების შეგროვება, აყვანილი ქალებისა და კაცების პროცენტული რაოდენობების შედარება და ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების წინაშე არსებული ბარიერების შესწავლა;
- სამხედრო ძალებში მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული მონაცემების, მათ შორის კონკრეტულ სამსახურებსა და როლებში ქალებისა და კაცების წარმომადგენლობასთან დაკავშირებული ინფორმაციის, გამოყენება სამხედრო სამსახურში აყვანის შესახებ გადანაცვლებების მიღებისას (მაგალითისათვის მე-2 დანართში იხილეთ ნატოს საერთაშორისო პერსონალის მრავალფეროვნების საკითხებთან დაკავშირებული შეფასების ფურცელი);
- სამხედრო სამსახურში აყვანის პროგრამის პერიოდული გადასინჯვა მისი მიზნების გათვალისწინებით, მიზეზების შესწავლა, თუ რატომ არ ხდება ამ მიზნების მიღწევა და პრობლემის გადანაცვლების გზების დადგენა.

### დანიშვნა, კარიერული განვითარება, განაწილება, დანინაურება და ხელფასები

- ქალი და კაცი სამხედრო მოსამსახურეების შესახებ სტატისტიკური მონაცემების რუტინული შეგროვება და ანალიზი მათი კარიერის ყველა ეტაპზე, მათ შორის შემდეგი მონაცემების:
  - ✓ ყველა წოდების ქალებისა და კაცების პროცენტული რაოდენობები;
  - ✓ ის დანაყოფები, სადაც ქალები და კაცები მსახურობენ, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს სპეციალიზებული ფუნქციების მქონე ქალთა პროცენტულ რაოდენობებს;
  - ✓ პროფესიონალთა ტრენინგის, მენტორობისა და ლიდერობის პროგრამებში ქალებისა და კაცების მონაწილეობის მაჩვენებლები;
  - ✓ ქალებისა და კაცების დისლოცირების მაჩვენებლები;
  - ✓ თანაბარი წოდების ქალებისა და კაცების შესაბამისი ხელფასები;
  - ✓ ქალებისა და კაცების მიერ ოჯახური საკითხების გამო შემოტანილი განაცხადები და მათთვის მიცემული გრანტები;
  - ✓ ქალებისა და კაცების სამსახურში შენარჩუნების მაჩვენებლები;
  - ✓ ქალებისა და კაცების მიერ დასახელებულ ტრენინგში მონაწილეობის მიუღებლობის ან სამსახურის დატოვების მიზეზები.
- გენდერულ თანასწორობაში სხვადასხვა ძირითადი ინდიკატორის მიხედვით მიღწეული პროგრესის შესახებ პერიოდული ანგარიშგება.

გენდერული თანასწორობისა და შეიარაღებულ ძალებში გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინების მონიტორინგის შესახებ დამატებითი ინფორმაცია შეგიძლიათ იხილოთ შეიარაღებულ ძალებში დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF), ეუთოს (OSCE) და ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის (OSCE/ODIHR) სახელმძღვანელო დოკუმენტში „გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება შეიარაღებული ძალების შიდა კონტროლის მექანიზმებში“.

### 6.3 გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების განხილვის მონიტორინგი

სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის მონიტორინგი გენდერულ საკითხებზე საჩივრების განხილვის მონიტორინგსა და შეფასებას ავსებს. შეიარაღებული ძალების მონიტორინგის მექანიზმები და კონტროლის გარე მექანიზმები ყველანაირად უნდა ცდილობდნენ, რომ:

- რეგულარულად განიხილონ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, სექსუალური შევიწროების, დამინებისა და ძალადობის შესახებ საჩივრების ჩანაწერები, რათა დაადგინონ ტენდენციები და შეამოწმონ პროცედურებისა და სანქციების ვადების დაცვა, მათი შესაბამისობა, გამჭვირვალობა და სამართლიანობა. თუ უარე საჩივრების არაპროპორციულად დიდ რაოდენობაზეა ნათქვამი, ასევე თუ გამოძიება არ ჩატარებულა, ან დანაშაულებრივი ქმედებების ჩამდენი პირები სათანადოდ არ დასჯილან, გამოიძიეთ ამ ყველაფრის მიზეზები. ამისთვის კი საჭიროა, რომ:
  - ✓ შენახული იყოს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, სექსუალური შევიწროების, დამინებისა და ძალადობის შესახებ ყველა საჩივრის, ასევე გამოძიების, დასკვნებისა და გადაწყვეტილებების ჩანაწერები;
  - ✓ არსებობდეს სხვადასხვა სახის დანაშაულებრივი ქმედების (მაგალითად, სექსუალური შევიწროების, სექსუალური ძალადობის) სტანდარტიზებული განმარტებები, ასევე საქმეებზე მიღებული გადაწყვეტილებების განმარტებები (დასაბუთებული თუ დაუსაბუთებელი), რათა შესაძლებელი იყოს მონაცემთა შედარება.
- გულდასმით ამოწმებდნენ, ხომ არ ჰქონდა მომჩივანი პირების მიმართ ადგილი შურისძიებას.
- აქვეყნებდნენ სტატისტიკურ მონაცემებს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, სექსუალური შევიწროების, დამინებისა და ძალადობის შესახებ მიღებულ საჩივრებთან, ასევე მათ ხასიათთან და შედეგებთან დაკავშირებით (თუმცა, ამავე დროს, არ უნდა ამჟღავნებდნენ რაიმე ისეთ დეტალს, რომელიც ხელს შეუწყობდა მსხვერპლებისა და სავარაუდო, თუმცა არა მსჯავრდებული დამნაშავეების იდენტიფიცირებას).

მონიტორინგის დროს ასევე უნდა შეფასდეს, თუ რამდენად იციან მოსამსახურებმა საჩივრების შეტანის სხვადასხვა მექანიზმის შესახებ და რამდენად სჯერათ საჩივრების სისტემის.

## 6.4 საჩივრების საფუძველზე სწავლა

შეიარაღებულ ძალებში უნდა არსებობდეს საჩივრების საფუძველზე სწავლის მკაფიო სტრატეგია და ამ სტრატეგიის ფარგლებში საგანგებო ყურადღება ექცეოდეს სექსუალური ან ჰომოფობიური დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინების ან ძალადობის შესახებ საჩივრებს. სწავლის პროცესში მნიშვნელოვანი ნაბიჯებია:

- თითოეული საჩივრის შემთხვევაში მაქსიმალურად შეეცადეთ დაადგინოთ და დააფიქსიროთ ნასწავლი.
- რეგულარულად ჩაატარეთ ყველა საჩივრის გენდერული კუთხით ანალიზი, გულდასმით შეისწავლეთ კაცებისა და ქალების მიერ შემოტანილი სხვადასხვა ტიპის საჩივარი (მიუხედავად იმისა, ერთი შეხედვით ჩანს თუ არა მათი კავშირი გენდერულ საკითხებთან) და შეეცადეთ მათი ძირითადი მიზეზების დადგენას. ეს კი გულისხმობს გაირკვეს, თუ როგორაა შესაძლებელი, რომ საჩივრები, რომლებიც გენდერს ან სქესს არ ეხება, სინამდვილეში კავშირში იყოს მომჩივნებისთვის მიკუთვნებულ გენდერულ როლებთან ან მათ დანაყოფებში ქალებსა და კაცებთან დაკავშირებით არსებულ კულტურასთან.
- შეეცადეთ დისკრიმინაციის, დანაშაულებრივი ქცევისა და უსამართლო მოპყრობის ძირითადი მიზეზების იდენტიფიცირებას; ამ მიზეზებს შორის შეიძლება იყოს სათანადო კონტროლის არარსებობა, ტრენინგის ნაკლებობა და/ან ბუნდოვანად ჩამოყალიბებული პოლიტიკა თუ ინსტრუქციები.
- აღნიშნული განხილვისა და ანალიზის საფუძველზე, ჩამოაყალიბეთ რეკომენდაციები ცვლილებასთან ან შემდგომ განხილვასთან დაკავშირებით. შეცვალეთ პოლიტიკა, პროცედურები, ტრენინგები, განათლება და ქმედებები (ან, თუ ამგვარი ცვლილებების პირდაპირ განხორციელება შეუძლებელია, რეკომენდაცია გაუწიეთ მათ განხორციელებას), შემდეგ კი შეაფასეთ ამ ცვლილებების ზემოქმედება.
- ბაზებსა და განლაგების ადგილებზე რეგულარული ვიზიტების დროს ყურადღება მიაქციეთ, შესრულდა თუ არა საჩივრებთან დაკავშირებით ადრე განუული რეკომენდაციები და თუ შესრულდა, ჩათვალეთ ეს ოპერატიული მზადყოფნის ასპექტად.

დაფიქრდით მონიტორინგისა და სწავლების პროცესში გარე დაინტერესებული მხარეებისა და ექსპერტების ჩართვაზე, მაგალითად, დამოუკიდებელი მონიტორინგის ჯგუფის სახით (მე-11 მაგალითი). უმაღლეს მეთაურებს პერიოდულად უნდა მიენოვროთ ინფორმაცია საჩივრების სისტემის მუშაობით გამოვლენილი პრობლემების შესახებ. კონტროლის გარე ორგანოებისთვის, მათ შორის პარლამენტისთვის, საჩივრების განხილველი ან ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტებისთვის, პერიოდული ანგარიშების წარდგენა სექსუალური შევიწროების, დისკრიმინაციის, დაშინებისა თუ სექსუალური ძალადობის შესამცირებლად და აღმოსაფხვრელად გატარებული ზომების შესახებ, ასევე დაგეხმარებათ ამ საკითხებისადმი უმაღლესი მეთაურების ყურადღების მიპყრობაში.

### **მაგალიტი 11: ირლანდიის შეიარაღებული ძალების დამოუკიდებელი მონიტორინგის ჯგუფი**

2002 წლის განმავლობაში ირლანდიის შეიარაღებულ ძალებში მოსამსახურეების დაშინებისა და შევიწროების შესახებ საზოგადოებრივი დებატები იმართებოდა. თავდაცვის მინისტრი ამ დებატებს გარე საკონსულტაციო კომიტეტის დანიშვნით გამოეხმაურა, რომელიც მიზნად ისახავდა:

- შეიარაღებულ ძალებში ნებისმიერი სახის შევიწროების, დაშინების, დისკრიმინაციის ან სექსუალური შევიწროების ხასიათისა და მასშტაბის დადგენას;
- შეიარაღებულ ძალებში ინტერპერსონალურ ურთიერთობასთან დაკავშირებული პოლიტიკისა და პროცედურების გადასინჯვას, კერძოდ კი შევიწროების, დაშინების, დისკრიმინაციის ან სექსუალური შევიწროების კუთხით;
- ადამიანის ღირსებასა და ურთიერთპატივისცემაზე დაფუძნებული კულტურის დამყარების მიზნით, სტრატეგიებისა და პროგრამების შესახებ რეკომენდაციების წარდგენას.

მას შემდეგ, რაც აღნიშნულმა კომიტეტმა თავისი ანგარიში წარადგინა, შეიქმნა დამოუკიდებელი მონიტორინგის ჯგუფი, რომელსაც უნდა გაეკონტროლებინა, თუ როგორ სრულდებოდა კომიტეტის რეკომენდაციები შევიწროების, დაშინების, დისკრიმინაციისა და სექსუალური შევიწროების შესახებ. დამოუკიდებელი მონიტორინგის ჯგუფმა ანგარიშები 2004, 2008 და 2014 წლებში წარადგინა. 2014 წლისთვის დამოუკიდებელი მონიტორინგის ჯგუფში ექვსი წევრი შედიოდა: გარეშე ექსპერტი დოქტორი ეილინ დოლილი, რომელიც გარე საკონსულტაციო კომიტეტის 2002 წლის პირველ კვლევას ხელმძღვანელობდა და დამოუკიდებელი მონიტორინგის ჯგუფის თავმჯდომარეა, თავდაცვის ჯარის OF-6-ის წარმომადგენელი, ოფიცრების ან სხვა სამხედრო წოდებების გაერთიანებების წარმომადგენელი, პოლიტიკის სფეროში დირექტორი და ადამიანური რესურსების ექსპერტი თავდაცვის სამინისტროდან.

თითოეულ თავის ანგარიშში დამოუკიდებელი მონიტორინგის ჯგუფი იკვლევს, თუ რამდენად შესრულდა მისი ადრინდელი რეკომენდაციები, თუმცა ასევე აგროვებს კარგი პრაქტიკის მაგალითებს. ჯგუფის მეთოდოლოგია მოიცავს ანგარიშების, დოკუმენტებისა და პროცესების განხილვას თავდაცვის ჯარში მომსახურე ადამიანებსა და ჯგუფებთან, მათ შორის წვრთნის სხვადასხვა ეტაპზე მყოფ ახალწვეულებთან, კადეტებთან და იმ სამხედრო მოსამსახურეებთან, რომლებსაც ოფიცრის წოდება ახლახან მიენიჭათ. იგი წარმომადგენლობითი ასოციაციის წევრებთან შეხვედრებსა და ინტერვიუებსაც ითვალისწინებს.

დამოუკიდებელი მონიტორინგის ჯგუფის ანგარიშები საზოგადოებისა და პარლამენტის დიდ ყურადღებას იმსახურებს. შეიარაღებულ ძალებს მიაჩნიათ, რომ ანგარიშები სასარგებლოა ყოველ ოთხ-ექვს წელიწადში „ორგანიზაციის რეკალიბრაციის“ მეთოდის სახით, რათა პერსონალთან დაკავშირებული ყველა ასპექტის გათვალისწინება ხდებოდეს და ახალ გამოწვევებთან გასამკლავებლად სახელმძღვანელო არსებობდეს.

*წყარო:* ირლანდიის თავდაცვის სამინისტრო და თავდაცვის ჯარი, „დამოუკიდებელი მონიტორინგის ჯგუფის შესამე ანგარიში“, 2014, [www.defence.ie/website.nsf/IMG3\\_2014](http://www.defence.ie/website.nsf/IMG3_2014); ჯეინ ლოლორის (ირლანდიის თავდაცვის ჯარი) პირადი კორესპონდენცია, 2015 წლის 23 ივნისი.





# 7



## დამატებითი რესურსები გენდერულ საკითხებთან და საჩივრებთან დაკავშირებით

### 7.1 სახელმძღვანელოები და სახელმძღვანელო დოკუმენტები

მეგან ბასტიკი და კრისტიან ვალასევი (გამომც.), „გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის საშუალებები“ (ჟენევა: შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი, ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისი, გაეროს პროგრამა INSTRAW, 2008)

მეგან ბასტიკი, „გენდერული თვითშეფასების სახელმძღვანელო პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და მართლმსაჯულების სექტორისთვის“ (ჟენევა: შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი, 2011).

მეგან ბასტიკი, „გენდერული პერსპექტივის ჩართვა შეიარაღებული ძალების შიდა კონტროლის მექანიზმებში“ (ჟენევა: შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი, ეუთო, ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისი, 2014).

მეგან ბასტიკი, „გენდერული საკითხის ჩართვა საჩივრების განმხილველი ორგანოებისა და ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტების მიერ უსაფრთხოების სექტორის მდამხედველობის მექანიზმებში“ (ჟენევა: შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი, ეუთო, ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისი, 2014).

ჰანს ბორნი და იან ლეი, „სახელმძღვანელო შეიარაღებული ძალების მოსამსახურეთა ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების შესახებ“ (ჟენევა: ეუთო/დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისი და შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი, 2008).

ბენჯამინ ბაკლენდი და უილიამ მაკდერმოტი, „საჩივრების განმხილველი ორგანოები შეიარაღებული ძალებისთვის: სახელმძღვანელო“ (ჟენევა: შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი, 2012).

ნატოს ძალების ქალთა კომიტეტი, „გენდერული ბალანსის გაუმჯობესება: საუკეთესო პრაქტიკა გენდერული ბალანსის გასაუმჯობესებლად“ (ბრიუსელი: ნატო, 2008).

ჯოშუა პოლჩარი, ტიმ სუეიზი, ფილიპ მარტენი და იან გალდიგა, „ღებტ სამხედრო მოსამსახურეები: სტრატეგიული ხედვა ინკლუზივისთვის“ (ჰააგა: სტრატეგიული კვლევების ჰააგის ცენტრი, 2014).

## 7.2 კვლევა

ბოჯანა ბალონი (გამომც.), „ქალთა პოზიცია შეიარაღებულ ძალებში დასავლეთ ბალკანეთში (ბელგრადი: SEESAC, 2014).

ბენჯამინ ბაკლენდი, „საჩივრების განმხილველი ორგანოები შეიარაღებული ძალებისთვის და გენდერი“ (ჟენევა: შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი, 2014).

ჰელენა კარეირასი, „გენდერი და შეიარაღებული ძალები: ქალები დასავლეთის დემოკრატიული სახელმწიფოების შეიარაღებულ ძალებში“ (აბინგდონი: რუთლეჯი, 2006).

ჰელენა კარეირასი და გერჰარდ ქუმელი (გამომც.), „ქალები შეიარაღებულ ძალებში და შეიარაღებულ კონფლიქტში“ (ვისბადენი: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008).

პოლ ქოქილი, ელისონ როჯერსი, სარა ნაითი და ლორა სპეარი, „ქალები პრაქტიკული მებრძოლების როლებში: სხვა ქვეყნების გამოცდილება და სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა“ (ფეარჰემი: თავდაცვის მეცნიერებისა და ტექნოლოგიის ლაბორატორია, 2009).

კარენ დ. დევიჯისი, „ქალები და ხელმძღვანელობა კანადის შეიარაღებულ ძალებში: პერსპექტივები და გამოცდილება“ (კინგსტონი,

ონტარიო: კანადის შეიარაღებული ძალების ლიდერობის ინსტიტუტი/კანადის შეიარაღებული ძალების აკადემიის გამოცემა, 2007).

ა.რ. ფებრარო და რიტუ მ. ჯილი, „გენდერი და სამხედრო ფსიქოლოგია“ ჯონ ს. კრაისლერისა და დონალდ მ. მაქქრეარის გამოცემაში „სახელმძღვანელო ფსიქოლოგიაში გენდერული კვლევების შესახებ“, ტომი 2: „გენდერული კვლევები სოციალურ და გამოყენებით ფსიქოლოგიაში“ (ნიუ-იორკი/დორდრეხტი/ჰაიდელბერგი/ლონდონი: სპრინგერი, 2010), გვ. 671–696.

ჯოშუა ს. გოლდსტაინი, „ომი და გენდერი“ (კემბრიჯი: კემბრიჯის უნივერსიტეტის გამოცემა, 2001).

მარგარეტ ს. ჰარელი და ლორა ლ. მილერი, „ახალი შესაძლებლობები სამხედრო მოსამსახურე ქალებისთვის: მზაობის, ერთობისა და მორალური სულისკვეთების შედეგები“ (სანტა-მონიკა, კალიფორნია: RAND, 1997).

გერჰარდ ქუმელი, „*Truppenbild ohne Dame? Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr*“ (პოტსდამი: ბუნდესვერის სამხედრო ისტორიისა და სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2014).

ლანა ობრადოვიჩი, „გენდერული საკითხის ჩართვა ნატოს სამხედრო ძალებში“ (ფარნჰემი: Ashgate Publishing, 2014).

ალან ოკროსი და დენიზ სკოტი, „გენდერული იდენტობა კანადის შეიარაღებულ ძალებში: საოპერაციო ეფექტიანობაზე შესაძლო ზეგავლენის განხილვა“, „შეიარაღებული ძალები და საზოგადოება“, ტომი 41, № 2, 2015, გვ. 243–256.

ფრანკლინ ს. პინჩი, ალისტერ ტ. მაკინტაირი, ფილის ბრაუნი და ალან ოკროსი (გამომც.), „გამონწვევა და ცვლილება შეიარაღებულ ძალებში: გენდერისა და მრავალფეროვნების საკითხები“ (კინგსტონი, ონტარიო: კანადის შეიარაღებული ძალების ლიდერობის ინსტიტუტი/კანადის შეიარაღებული ძალების აკადემიის გამოცემა, 2004).

რეი ხუან კარლოსის უნივერსიტეტი, ავსტრალიის ადამიანის უფლებათა კომისია და ავსტრალიის შეიარაღებული ძალები, გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325 რეზოლუცია, 2015, გვ. 33, [www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload\\_Report.pdf](http://www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload_Report.pdf).

ანიტა შიოლსეტი, „შეიარაღებულ ძალებში გენდერული საკითხის მოგვარება: ნატო-ში სამსახურში მიღებისა და მსახურობის სტრატეგიების ცვალებადი წარმატება“, PRIO ანალიტიკური დოკუმენტი 4 (ოსლო: PRIO, 2010).

ანიტა შიოლსეტი, „მონაცემები ნატოს ძალებსა და ოპერაციებში ქალთა მონაწილეობის შესახებ“, საერთაშორისო ურთიერთქმედება-ნი, ტომი 39, №4, 2013, გვ. 575-587.

ფრანკ ბრუნდტლანდ სტედერი (გამომც.), „სამხედრო მოსამსახურე ქალები – აქილევსის ქუსლი თავდაცვის პოლიტიკაში?“ (ოსლო: Abstrakt forlag AS, 2015).

### **7.3 შეიარაღებული ძალების საჩივრების განმხილველი ორგანოების მხრიდან გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული გამოძიებების მაგალითები**

**ავსტრალია:** ავსტრალიის ადამიანის უფლებათა კომისიის მიმხილველი ავსტრალიის შეიარაღებულ ძალებში ქალთა მიმართ მოპყრობის შესახებ, <http://defencereview.humanrights.gov.au>.

**კანადა:** დეშამპი, მარი, კანადის შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური თვალსაზრისით დანაშაულებრივი ქცევისა და სექსუალური შევიწროების გარე განხილვა (Ottawa, ON: External Review Authority, 2015).

**საფრანგეთი:** Contrôle général des armées and Inspecteur General des Armées – *Terre, Rapport de la mission d'enquête sur les cas de harcèlement, agressions et violences sexuels dans les armées* (Paris: Ministère de la défense, 2014).

**ახალი ზელანდია:** ახალი ზელანდიის შეიარაღებული ძალები და ახალი ზელანდიის ადამიანის უფლებათა კომისია, ახალი ზელანდიის თავდაცვის ჯარში გენდერული ინტეგრაციის აუდიტის შესახებ ანგარიში (*The Burton Report*) (Wellington: NZDF, 1998).

**აშშ:** თავდაცვის სამინისტროს მთავარი ინსპექტორი, სამხედრო სისხლის სამართლის საგამოძიებო ორგანიზაციათა მიერ სექსუალური ძალადობის შემთხვევათა გამოძიების შეფასება (Alexandria, VA: Department of Defense Inspector General, 2013).

# დანართი 1: ძირითადი კომპეტენციები – ტრენინგი სემსუალური ძალადობის პრევენციასა და მასზე რეაგირებაში

აღებულია SAPRO-ს (აშშ-ის თავდაცვის სამინისტროს სექსუალური ძალადობის პრევენციისა და რეაგირების დანაყოფი) ტრენინგის საინფორმაციო მასალიდან, [www.sapr.mil/index.php/news](http://www.sapr.mil/index.php/news).

**ახალი თანამშრომლები \* ყოველწლიური ტრენინგი \* ტრენინგი განაწილებამდე**

- სექსუალური ძალადობა – აღწერეთ სექსუალური ძალადობა და მისი ზემოქმედება შეიარაღებულ ძალებზე
- პრევენცია – აღწერეთ სექსუალური ძალადობის პრევენციის (მისი რისკის შემცირების) სტრატეგიები
- შეტყობინება და რეაგირება – დაადგინეთ სექსუალური ძალადობის მსხვერპლთათვის მისაწვდომი დახმარების რესურსები

**ტრენინგი განაწილების შემდეგ**

- შეტყობინება და რეაგირება – დაადგინეთ სექსუალური ძალადობის მსხვერპლთათვის მისაწვდომი ადგილობრივი, ეროვნული და საერთაშორისო დახმარების რესურსები

**პროფესიული სამხედრო განათლება (რიგითი და დაბალი რანგის სამხედრო მოსამსახურეები და ოფიცრები)**

- სექსუალური ძალადობა – აღწერეთ სექსუალური ძალადობა და მისი ზემოქმედება შეიარაღებულ ძალებზე
- პრევენცია – აღწერეთ სექსუალური ძალადობის პრევენციის (მისი რისკის შემცირების) სტრატეგიები
- შეტყობინება და რეაგირება – დაადგინეთ სექსუალური ძალადობის მსხვერპლთათვის მისაწვდომი დახმარების რესურსები

### მეთაურის პოზიციის დაკავებამდე გასავლელი და მაღალი რგოლის სერჟანტების შემადგენლობის ტრენინგი

- სექსუალური ძალადობა შეიარაღებულ ძალებში – სექსუალური ძალადობის ძირითადი ცნებების გამეორება
- პრევენცია – სექსუალური ძალადობის შემთხვევებთან დაკავშირებული რისკებისა და გარემოებების გაგება და პროაქტიული ზომები დანაყოფებში სექსუალური ძალადობისა და მასთან დაკავშირებული დესტრუქციული ქცევის თავიდან ასაცილებლად
- ადვოკატირება და რეაგირება – მსხვერპლზე ზრუნვისა და რეაგირების ხარისხიანი პროგრამის ძირითადი ელემენტების, მსხვერპლისთვის მომსახურების მიმწოდებელი პირების ფუნქციებისა და პასუხისმგებლობის გაგება
- გამოძიება და ანგარიშვალდებულება – სექსუალური ძალადობის დანაშაულის მრავალმხრივობის, შესაბამისი გამოძიებისა და რეაგირების გაცნობა
- SAPR (სექსუალური ძალადობის პრევენციისა და მასზე რეაგირების) პროგრამა ლიდერობა-მეთაურებისა და მაღალი რგოლის სერჟანტების შემადგენლობის ფუნქციების გაგება დანაყოფში ისეთი გარემოს შესაქმნელად, რომელშიც არ ექნება ადგილი სექსუალურ ძალადობას

### სექსუალურ ძალადობაზე რეაგირების კოორდინატორი/SAPR-ის მსხვერპლების უფლებადამცველი

- გამოიყენეთ პროგრამა SAPR სექსუალური ძალადობის მსხვერპლთათვის დახმარების გასაწევად
- მოახდინეთ დემონსტრირება, რომ აცნობიერებთ მსხვერპლებზე სექსუალური ძალადობის ზემოქმედებას
- რეაგირება მოახდინეთ მსხვერპლთა შეტყობინებებზე და კრიზისები ეფექტიანად მართეთ
- კოორდინირება გაუწიეთ მსხვერპლთათვის დახმარებას და დაიცავით მათი უფლებები
- განახორციელეთ პრევენციული საქმიანობა
- აწარმოეთ ეფექტიანი კომუნიკაცია
- ხელი შეუწყეთ განათლებასა და ტრენინგს
- დაიცავით ეთიკური სტანდარტები

### სამხედრო სასულიერო პირები

- მოახდინეთ დემონსტრირება, რომ იცით პროგრამა SAPR-ის შესახებ
- მოახდინეთ დემონსტრირება, რომ აცნობიერებთ მსხვერპლებზე სექსუალური ძალადობის ზემოქმედებას
- გაუწიეთ ქმედითი ზრუნვა იმ პირებს, ვინც სექსუალური ძალადობა განიცადა



# დანართი 2: ნატოს საერთაშორისო პერსონალის მრავალფეროვნების საკითხებთან დაკავშირებული შეფასების ფურცელი

ნატო საერთაშორისო პერსონალის ადამიანური რესურსების პოლიტიკა მიზნად ისახავს გეოგრაფიული მრავალფეროვნების და გენდერული ბალანსის მიღწევას პერსონალის აყვანისას (განსაკუთრებით უმაღლეს რგოლებში). ამ პოლიტიკაში განსაზღვრულია, რომ ნატო არ იყენებს კვოტებს გენდერის, ასაკისა თუ გეოგრაფიული განაწილებისთვის, თუმცა თუ პოზიციისთვის თანაბარი ღირსებებისა და კვალიფიკაციის რამდენიმე კანდიდატი არსებობს, იგი იმ ჯგუფიდან უნდა იყოს დანიშნული, რომელიც მრავალფეროვნების თვალსაზრისით ნაკლებადაა წარმოდგენილი.

საერთაშორისო პერსონალი იყენებს „მრავალფეროვნების საკითხებთან დაკავშირებულ შეფასების ფურცელს“ რათა:

- პერსონალის აყვანასთან დაკავშირებული გადანყვეტილებების მიმღებ პირებს მრავალფეროვნების შესახებ ძირითადი მახასიათებლები (ეროვნება, გენდერი და სქესი) აცნობოს და ეს ინფორმაცია საფუძვლად დაედოს საბოლოო გადანყვეტილებებს კვლიფიციური კანდიდატების მიღების თაობაზე;
- მაღალი რგოლის მენეჯერებს მიაწოდოს ინფორმაცია ნატოს მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული პოლიტიკის შესახებ და გაზარდოს მათი ცოდნა მრავალფეროვნების თაობაზე;
- დახმარება გაუწიოს პერსონალის დაქირავების სამუშაო მაჩვენებლებს, რათა მათ ვაკანსიების შესახებ განცხადებების გავრცელებისას კანდიდატების ბაზები უფრო მრავალფეროვანი გახადონ.

მრავალფეროვნების საკითხებთან დაკავშირებული შეფასების ფურცელი ადარებს თითოეული დანაყოფის მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებულ ინდივიდუალურ მახასიათებლებს, ქალების განაწილების (მთლიანად და მაღალ პოზიციებზე), ასევე ეროვნებებისა თუ საშუალო ასაკის განაწილების თვალსაზრისით და საერთაშორისო პერსონალის საშუალო მაჩვენებლებს. იგი რეკომენდაციებს (მაგალითად, „გაიზარდოს ვაცების რაოდენობა B-კლასის პოზიციებზე“) აღნიშნული მონაცემების საფუძველზე გასცემს. შეფასების ფურცელი წელიწადში ორჯერ მზადდება. მოთხოვნის შემთხვევაში ასევე შესაძლებელია მისი შექმნა. იგი მონაცემებით პერსონალის მართვის ცენტრალური სისტემის მონაცემთა ბაზიდან შეივსება.

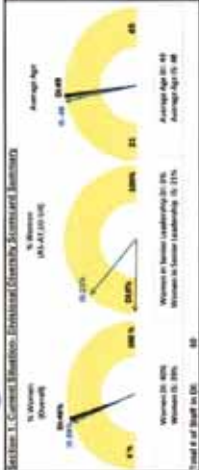
წყარო: ნატოს საერთაშორისო პერსონალი, „სამოქმედო მემორანდუმი EM (2014)0553, საკითხი: მრავალფეროვნების საკითხებთან დაკავშირებული შეფასების ფურცელი“, ნატო, ბრიუსელი, 2014

HOW TO READ THE DIVERSITY SCORECARD

**Section 1: Compare the Diverse/Independent Office to the Average Age with the International Staff average**

Section 2: Display the number of staff per grade and by gender within the Diverse/Independent Office. The chart also includes data for improvement to increase gender diversity.

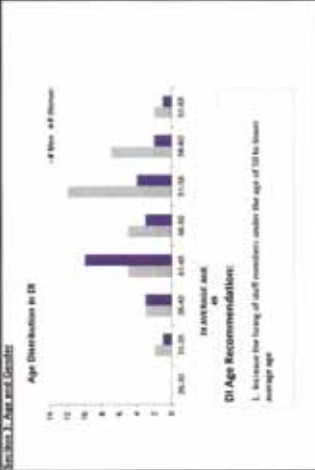
**Section 3: Compare age groups by gender within the Diverse/Independent Office.** The recommendation grade is for improvement to balance age diversity.



Section 4: Display the number of staff per nationality within the Diverse/Independent Office. The chart also includes data for improvement to increase national diversity.

Section 5: Provides the legend for the nationality graph.

Section 6: Compare age groups by gender within the Diverse/Independent Office. The recommendation grade is for improvement to balance age diversity.



**DE Legend: National Distribution Legend**

Belgium	France	Germany	Italy	Spain	United Kingdom
Canada	Denmark	Finland	Poland	Portugal	Ukraine
Latvia	Lithuania	Luxembourg	Netherlands	Norway	Poland
Slovakia	Slovenia	United States			

**DE Legend: National Distribution Legend**

Belgium	France	Germany	Italy	Spain	United Kingdom
Canada	Denmark	Finland	Poland	Portugal	Ukraine
Latvia	Lithuania	Luxembourg	Netherlands	Norway	Poland
Slovakia	Slovenia	United States			

მთელ მსოფლიოში შეიარაღებული ძალები აღიარებენ ქალების მნიშვნელოვან წვლილსა და იმ ფაქტს, რომ მდებრობითი სქესის პერსონალის მზარდ მონაწილეობას ყველა წოდებაში არსებითი მნიშვნელობა აქვს სამომავლო ქმედუნარიანობისა და ოპერაციული ეფექტიანობისთვის. შეიარაღებულ ძალებში ქალთა სრული მონაწილეობისთვის არსებული ბარიერების გადალახვის პროცესში, საჭიროა, ძირითადი პრიორიტეტი გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის პრევენციას მიენიჭოს; უზრუნველყოფილი უნდა იყოს, რომ მთელი შემადგენლობა - კაცებიც და ქალებიც, მსახურობდნენ ჯანსაღ, უსაფრთხო და ურთიერთპატივისცემაზე დამყარებულ გარემოში, სადაც მათი უფლებები დაცულია. ამგვარი გარემოს საკვანძო კომპონენტს საჩივრების წარდგენის ეფექტიანი და სანდო მექანიზმები წარმოადგენს.

სახელმძღვანელო, გენდერულ საკითხზე განსაკუთრებული აქცენტით, თავს უყრის შეიარაღებულ ძალებში დაგროვილ ცოდნასა და გამოცდილებას შეიარაღებულ ძალებში დანაშაულებრივი ქცევის პრევენციასთან, საჩივრებზე რეაგირებასა და მათზე მონიტორინგთან დაკავშირებით. ეს არის რესურსი შეიარაღებული ძალებისთვის, თავდაცვის სამინისტროებისთვის, უფლებადამცველი ორგანიზაციებისთვისა და იმ სხვა მხარეებისთვის, რომლებიც შეიარაღებული ძალების მართვასა და კონტროლს ახორციელებენ. სახელმძღვანელო აღნიშნულ მხარეებს დაეხმარება:

- შეიარაღებულ ძალებში კაცებისა და ქალებისთვის უსაფრთხო და დისკრიმინაციისგან თავისუფალი გარემოს შექმნაში;
- შეიარაღებულ ძალებში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის შემთხვევებსა თუ საჩივრებზე რეაგირებაში;
- შეიარაღებულ ძალებში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, შევიწროების, დაშინებისა და ძალადობის შემთხვევებსა თუ საჩივრებზე რეაგირების მონიტორინგსა და მეთვალყურეობაში.

შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის უენევის ცენტრი (DCAF) საერთაშორისო ფონდია, რომლის მისიას ეფექტური მმართველობის ჩამოყალიბებასა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირებაში საერთაშორისო თანამეგობრობისთვის დახმარების გაწევა წარმოადგენს. DCAF პოპულარიზაციას უწევს ნორმებსა და სტანდარტებს, იკვლევს პოლიტიკას, ხელს უწყობს საუკეთესო პრაქტიკის გამოვლენასა და ამზადებს რეკომენდაციებს უსაფრთხოების სექტორის დემოკრატიული მართვის ხელშესაწყობად. ამას გარდა, იგი საკონსულტაციო დახმარებას უწევს ქვეყნებს და ახორციელებს პრაქტიკული დახმარების პროგრამებს. გვეწვიეთ ვებგვერდზე: [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch).