

Պաշտպանությունը և գենդերը

Քալուն Վաթսոն



Հեղինակի մասին

Քալում Վաթոնն աշխատում է DCAF ժնկյան կենտրոնի Գենդերի և անվտանգության բաժնում՝ համագործակցելով պաշտպանության և արդարադատության ոլորտի ազգային և տարածաշրջանային հաստատությունների հետ՝ գենդերային հավասարության և անվտանգության հետ կապված հետազոտական և կրթական մի շարք ծրագրերի շուրջ: Նրա թեմատիկ մասնագիտացումը ներառում է գենդերային հավասարության, ընտանեկան բռնության, սեռական և գենդերային ոտնձգությունների, գենդերային կողմնակալության, համազգեստով կանանց՝ խաղապահ գործողությունների մասնակցության թեմաների, տղամարդկանց և առնականության ոլորտներում տրանսֆորմացիոն կրթությունը: Քալումն ունի միջազգային հարաբերությունների մագիստրոսի կոչում՝ Ժնևի Միջազգային և զարգացման հետազոտությունների ինստիտուտից և միջազգային հարաբերությունների բակալավրի կոչում՝ Լոնդոնի տնտեսագիտության և քաղաքական գիտությունների համալսարանից:

Խմբագիր

Մեգան Բասթիք, DCAF ժնկյան կենտրոն

Երախտագիտության խոսք

DCAF ժնկյան կենտրոնը, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ-ը և ՄԱԿ-Կանայք կառույցը ցանկանում են իրենց երախտագիտությունը հայտնել այն բազմաթիվ անհատներին, ովքեր իրենց ներդրումն են ունեցել այս ծրագրին, այդ թվում՝ 2018թ. դեկտեմբերին Ժնևում տեղի ունեցած աշխատաժողովի մասնակիցներին, և այն անձանց, ովքեր վերանայել և իրենց ներդրումն են ունեցել սույն գործիքի նախագծերի մշակման ընթացքում: Շայմա Ալսարայեհ (Հորդանանի Զինված ուժեր), Վիքս Անդերտոն, Ֆիթրի Բինթանգ Թինուր, Ժան-Մարի Կլեման, Թեմմի Էվանս, Օրիանա Ֆեդելի և Լորեն Սերանո (DCAF); Ռադմիլա Ջակոնովիչ (Չեռնոգորիայի պաշտպանության նախարարություն); Աիկո Հովիկիվի; Փոլ Հուկ (Կանադայի զինված ուժեր), Պրանայ Կալա (Հնդկաստանի զինված ուժեր), Քրիս Քիլմարթին; Խուցաֆալո Դորոթի Լինքս (Հարավային Աֆրիկայի ազգային պաշտպանության ուժեր); Ցաուա Մյուլլեր (SHK, Նիդեռլանդների զինված ուժեր); Բրեդ Օրչարդ և ՄԱԿ-Կանայք կառույցի գործընկերները; Գրացիլլա Պավոն, Ջենիֆեր Քրոֆթ, Ջոննա Նաումանեն (ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ) և Դեյզի Թուրնե: Առանձնահատուկ շնորհակալություն ենք հայտնում Մարթա Գիթոնիին DCAF ժնկյան կենտրոնից՝ Գործիքների մշակման աշխատանքները համակարգելու համար:

DCAF-ը շնորհակալություն է հայտնում Շվեյցարիային, Շվեդիային և Մեծ Բրիտանիայի Միջազգային զարգացման դեպարտամենտին՝ սույն Գործիքակազմի մշակման գործում աջակցության համար:

Այս գործիքների ժողովածուն հրատարակվել է ԵԱՀԿ ժողովրդավարական հաստատությունների և մարդու իրավունքների գրասենյակի (ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ) աջակցությամբ: Պարտադիր չէ, որ դրա բովանդակությունը արտացոլի ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ-ի քաղաքականությունն ու դիրքորոշումը:

Հրատարակվել է Շվեյցարիայում Անվտանգության ոլորտի կառավարման ժնկյան կենտրոնի (DCAF) կողմից:

Սույն փաստաթուղթն ի սկզբանե հրատարակվել է DCAF - Անվտանգության ոլորտի կառավարման ժնկյան կենտրոնի, ԵԱՀԿ ժողովրդավարական հաստատությունների և մարդու իրավունքների գրասենյակի (ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ) և ՄԱԿ Կանայք-ի կողմից անգլերեն լեզվով 2020թ. որպես Գենդերը և անվտանգությունը գործիքների ժողովածու - Գործիք 3. Պաշտպանությունը և գենդերը: Հայերեն այս տարբերակը ոչ պաշտոնական թարգմանությունն է՝ պատրաստված և հրատարակված DCAF-ի կողմից: Դրա բովանդակությունը պարտադիր չէ, որ արտահայտի ԺՀՄԻԳ-ի քաղաքականությունը և դիրքորոշումը: Եթե տեքստում կան տարբերություններ, խնդրում ենք դիտել անգլերեն լեզվով հրատարակության բնօրինակը՝ որպես վերջնական և պաշտոնական տարբերակ:

Անգլերենից թարգմանությունը՝ Գայանե Տոնյան:

DCAF ժնկյան կենտրոն

Փոստարկղ # 1360

CH-1211 Ժնև 1

Շվեյցարիա

Ձևավորումը՝ Ալիս Լեյք Համմոնդ (alichel.co)

Կազմի լուսանկարը՝ Հորդանանի զինված ուժերի պատվո շքախմբի Ժամանան արարողությունը Ամմանում, 2019թ. © Շտաբի պետերի համատեղ հանձնաժողովի նախագահ / Դոմինիկ Ա. Պինեյրո

© DCAF ժնկյան կենտրոն, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, ՄԱԿ-Կանայք 2019

Սույն հրատարակման օգտագործումը, թարգմանությունը և տարածումը խրախուսվում է: Սակայն մենք խնդրում ենք, որ դուք մեջբերեք նյութերը և չփոփոխեք բովանդակությունը:

Մեջբերել որպես DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, ՄԱԿ-Կանայք (2019), «Պաշտպանությունը և գենդերը», Գենդերի և անվտանգության գործիքների ժողովածու, Ժնև. DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, ՄԱԿ-Կանայք:

ISBN 92-9222-475-1

Գենդերի և անվտանգության գործիքների ժողովածու

Սույն գործիքը հանդիսանում է DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ և ՄԱԿ-Կանայք կառույցի *Գենդերի և անվտանգության գործիքների ժողովածուի* մաս, որն իր մեջ ներառում է 9 գործիքներ և մի շարք քաղաքականության ամփոփագրեր:

Գործիքներ

1. Անվտանգության ոլորտի կառավարումը, անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը և գենդերը
2. Ոստիկանությունը և գենդերը
3. Պաշտպանությունը և գենդերը
4. Արդարադատությունը և գենդերը
5. Ազատագրկման վայրերը և գենդերը
6. Սահմանների կառավարումը և գենդերը
7. Անվտանգության ոլորտի խորհրդարանական վերահսկողությունը և գենդերը
- 14 Հետախուզությունը և գենդերը
- 15 Գենդերի ինտեգրումը անվտանգության և արդարադատության ոլորտում՝ նախագծերի մշակման և մոնիթորինգի գործընթացում

Քաղաքականության ամփոփագրեր

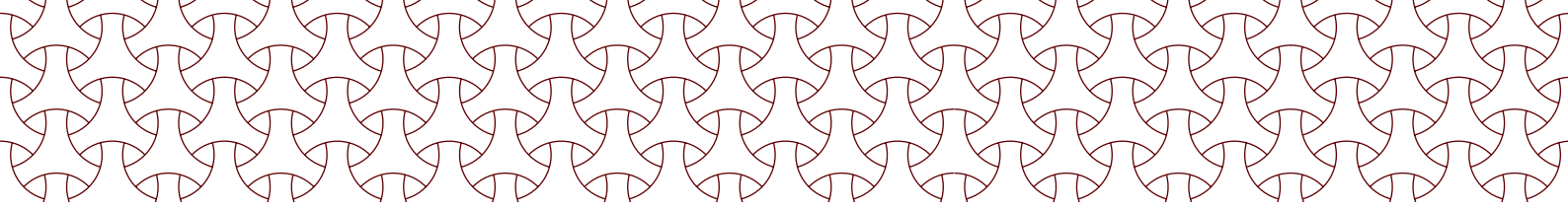
Կայուն զարգացման, անվտանգության ոլորտի և գենդերային հավասարության օրակարգ 2030
Անվտանգության ոլորտի կառավարման մոտեցումը կանանց, խաղաղությանը և անվտանգությանը
Գենդերը, բռնի ծայրահեղականության կանխարգելումը և ահաբեկչության դեմ պայքարը
Գենդերը և անվտանգության մասնավոր ընկերությունների կարգավորումը

Բացի դրանից, առցանց հասանելի է նաև գենդերային հավասարության և անվտանգության և արդարադատության ոլորտներին առնչվող միջազգային և տարածաշրջանային գործիքների և նորմերի ժողովածուն:

Գենդերի և անվտանգության գործիքների ժողովածուն զարգացնում է DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, ՄԱԿ-ի՝ կանանց առաջխաղացման հետազոտությունների և վերապատրաստումների միջազգային ինստիտուտի «Գենդերը և անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը» գործիքների ժողովածուն, որն առաջին անգամ հրատարակվել է 2008 թվականին: Գենդերի և անվտանգության ոլորտի բարեփոխմանն առնչվող հետևյալ գործիքները կարող են օգտագործվել սույն գործիքի հետ միասին.

8. Ազգային անվտանգության քաղաքականության մշակումը և գենդերը
9. Անվտանգության ոլորտի վերահսկողությունը քաղաքացիական հասարակության կողմից և գենդերը
11. Անվտանգության ոլորտի բարեփոխման վերլուծությունը, մոնիթորինգը և գնահատումը և գենդերը
12. Գենդերը և անվտանգության ոլորտի անձնակազմի ուսուցումը
13. Կանանց, խաղաղությանը և անվտանգությանն առնչվող բանաձևերի իրականացումը անվտանգության ոլորտի բարեփոխման գործընթացում



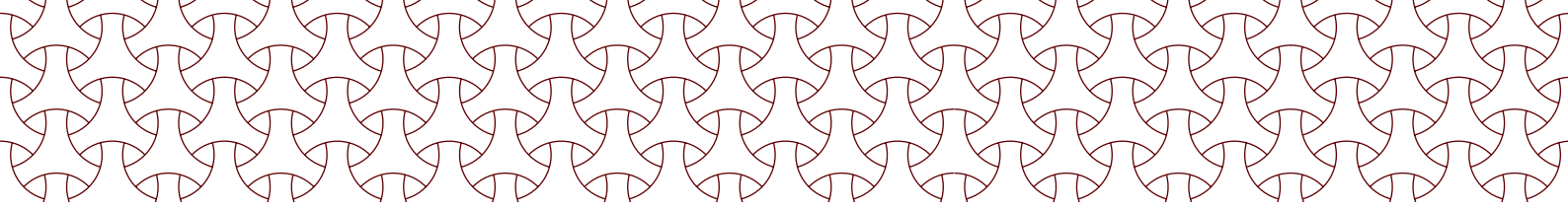


Բովանդակություն

Հապավումներ	v
1. Համառոտ բովանդակություն	1
1.1 Ամփոփ տեղեկություններ	1
1.2 Սույն գործիքի թիրախային լսարանը	2
1.3 Գործիքի համառոտ բովանդակությունը	2
2. Ինչո՞ւ են գենդերային հավասարությունը և գենդերային տեսանկյան ներառումը կարևոր պաշտպանության ոլորտում	5
2.1 Հակամարտությունները և անվտանգությունը գենդերացված են	5
2.2 Պաշտպանության ոլորտի հաստատություններին անհրաժեշտ են տարբեր հմտություններ, այդ թվում՝ կանանց և տղամարդկանց հմտություններ	9
2.3 Կանայք անհրաժեշտ են, սակայն քիչ են ներկայացված զինված ուժերում	11
2.4 Ազգային, տարածաշրջանային և միջազգային իրավական շրջանակները պահանջում են պաշտպանության ոլորտի կառույցներից հարգել և խթանել գենդերային հավասարությունը	14
2.5 Զինված ուժերն ունեն գենդերային հավասարության առաջխաղացման և ավելի լայն հասարակության մեջ ներառման ներուժ	14
3. Ինչպիսի՞ն պետք է լինի պաշտպանության ոլորտը, որը խթանում է գենդերային հավասարությունը և ներառում է գենդերային տեսանկյունը	23
3.1 Անվտանգության ապահովում	23
3.2 Պաշտպանության ոլորտի կառավարումը	26
3.3 Պաշտպանության ոլորտի վերահսկողությունը*	27
4. Ինչպե՞ս կարող է պաշտպանության ոլորտը խթանել գենդերային հավասարությունը և ներառել գենդերային տեսանկյունը:	31
4.1 Խթանել առաջնորդների աջակցությունը և գենդերային կարողությունները*	31
4.3 Խթանել գենդերային հավասարությունը և ավելի լայն բազմազանությունը զինված ուժերում	39
4.4 Ներառել գենդերային տեսանկյունը ռազմական գործողություններում	47
4.5 Ինտեգրել գենդերային տեսանկյունը պաշտպանության ոլորտի վերահսկողության մեխանիզմներում	60
5. Ինստիտուցիոնալ ինքնագնահատման ուղղորդող հարցեր	67
Լրացուցիչ աղբյուրներ	71

Լուսանկար. Նոր Զելանդիայի Թագավորական ռազմաօդային ուժերի հրամանատար Զենիֆեր Աթկինսոնը զրուցում է Բուգենվիլի համայնքի ղեկավարների հետ ընտանեկան բռնության կանխարգելման աշխատաժողովի ժամանակ՝ Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն օրակարգի գործողությունների ազգային պլանի իրականացման շրջանակներում, 2015թ. ԱՄՆ Խաղաղովկիանոսյան Նավատորմ / Քրիստոֆեր Է. Թաքեր





Հապավումներ

CEDAW	Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա
ՔՌՀ	Քաղաքացիական-ռազմական համագործակցություն
ՔՀԿ	Քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություն
ԿՆԹ	Կանանց ներգրավման թիմ
ԳՊՎ	Գենդերով պայմանավորված բռնություն
ՀԶՈՒ	Հորդանանի զինված ուժեր
ԼԳԲՏԻ	Լեսբի, գեյ, բիսեքսուալ, տրանսգենդեր, ինտերսեքսուալ
ԳԱԾ	Գործողությունների ազգային ծրագիր
ՆԱՏՕ	Հյուսիսատլանտյան դաշինքի կազմակերպություն
ՄԻԱՀ	Մարդու իրավունքների ազգային հաստատություն
ՍՇԶ	Սեռական շահագործում և չարաշահում
ՄԹ	Միացյալ Թագավորություն
ՄԱԿ	Միավորված ազգերի կազմակերպություն
ԱՄՆ	Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ
ԿԻԱ	Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն



Ներառման համար, ինչը աներևակայելի կլիներ տասը կամ քսան տարի առաջ:

DCAF-ի, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ-ի, ՄԱԿ-Կանաչ կառույցի *Գենդերի և անվտանգության այս նոր գործիքակազմը* միավորում է անցած տասնամյակի հիմնական դասերը անվտանգության և արդարադատության ոլորտում գենդերային հավասարության խթանման ուղղությամբ, իսկ այս գործիքը կենտրոնանում է պաշտպանության ոլորտի վրա: Գործիքակազմի նպատակն է կիսել նոր և ի հայտ եկած դրական փորձը՝ անդրադառնալով այն հարցին, թե ինչպես է այն մշակվել: Այն կոչված է օգնելու անվտանգության և արդարադատության ոլորտի հաստատություններին, ներառյալ զինված ուժերին և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատություններին, գենդերային տեսանկյունը ներառելու գործում: Պաշտպանության ոլորտը պետք է թողնի միայն կանանց թվի ավելացմանն ուղղված մոտեցումը և ավելի իրազեկ դառնա և արձագանքի ողջ բնակչության տարբեր գենդերային կարիքներին: Այս հարցում հիմնական առաջնահերթությունը պետք է լինի ուշադրություն դարձնել կանանց և աղջիկների անվտանգության հաճախակի անտեսված կարիքներին:

Հուսով ենք, որ Գենդերի և անվտանգության գործիքների ժողովածուն տարբեր եղանակներով կօգտագործվի տարբեր թիրախային լսարանների կողմից: Այն կարող է լինել, օրինակ, դրական փորձի և քաղված դասերի վերաբերյալ տեղեկատվության աղբյուր՝ արդարադատության ոլորտում նոր քաղաքականությունների, ծրագրերի, ռազմավարությունների կամ ընթացակարգերի մշակման գործընթացում կիրառելու համար, մոնիթորինգի և վերահսկողության գործողությունների համար գաղափարների աղբյուր, և փաստարկների և ապացույցների աղբյուր՝ շահերի պաշտպանությանը և վերապատրաստումներին աջակցելու համար*:

1.2 Սույն գործիքի թիրախային լսարանը

Այս գործիքը նախատեսված է գենդերային, խաղաղության և անվտանգության թեմաներով գործնականում զբաղվող անձանց համար՝ կենտրոնանալով պաշտպանության ոլորտի վրա: Սա ներառում է զինված ուժերի, պաշտպանության նախարարությունների, տարածաշրջանային անվտանգության հաստատությունների, միջազգային կազմակերպությունների և բազմակողմ դաշտային առաքելությունների անձնակազմը, ովքեր ցանկանում են ավելին իմանալ իրենց աշխատանքում գենդերային տեսանկյան ներառման մասին: Այն նաև նախատեսված է այն անձանց համար, ովքեր աշխատում են գենդերային և բազմազանության հետ կապված թեմաների վրա կամ աջակցում են ԿԽԱ-ի վերաբերյալ ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի բանաձևերի իրականացմանը, ներառյալ ԿԽԱ գործողությունների ազգային ծրագրերի (ԳԱԾ) մշակումն ու իրականացումը:

Ավելին, գործիքը հանդիսանում է մատչելի ներածություն պաշտպանության ոլորտի հաստատությունների համար գենդերային տեսանկյան և գենդերային հավասարության արդիականության վերաբերյալ՝ պաշտպանության վերահսկողությամբ զբաղվող քաղաքացիական դերակատարների համար: Դրանք ներառում են խորհրդարանները, օմբուդս հաստատությունները, մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային հաստատությունները (ՄԻԱՀ), ակադեմիական և քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները:

1.3 Գործիքի համառոտ բովանդակությունը

Բաժին 2-ն ուսումնասիրում է, թե ինչու են գենդերային տեսանկյան ներառումը և գենդերային հավասարությունը խթանումը կարևոր զինված ուժերի և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների համար: Այն բացատրում է, թե ինչպես է հակամարտությունն ու անվտանգությունը հասկանալի պահանջում հակամարտության գենդերային վերլուծություն: Այն ընդգծում է զինված ուժերի կողմից գենդերային տեսանկյունը կիրառելու անհրաժեշտությունը ինչպես հենց կառույցի ներսում, այնպես էլ դրանից դուրս՝ օպերատիվ արդյունավետությունը առավելագույնի հասցնելու համար: Այն նաև ներկայացնում է որոշ հիմնական իրավական և քաղաքականության շրջանակներ, որոնք

* Այս Գործիքների ժողովածուի մյուս գործիքներն ու քաղաքականության ամփոփագրերը կենտրոնանում են անվտանգության և արդարադատության հատուկ խնդիրների և մատակարարների վրա (տես էջ 5): Նախատեսվում է, որ Գործիքների ժողովածուն պետք է օգտագործվի որպես ամբողջություն. ընթերցողները պետք է ուսումնասիրեն Գործիքների ժողովածուն և Քաղաքականության ամփոփագրերը՝ իրենց հետաքրքրող հարցերի վերաբերյալ ավելի մանրամասն տեղեկություններ գտնելու համար:

պահանջում են զինված ուժերից արգելել խտրականությունը, կանխել գենդերով պայմանավորված բռնությունը և նպաստել կանանց հավասար մասնակցությանը: Բաժինն ավարտվում է՝ ուսումնասիրելով այն ներուժը, որ կարող են ունենալ զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները՝ իրենց երկրներում կանանց, տղամարդկանց և ԼԳԲՏԻ անձանց հզորացնելու համար*:

Բաժին 3-ում ներկայացվում է այն տեսլականը, թե ինչպիսի տեսք ունի պաշտպանության ոլորտը, որն առաջ է մղում գենդերային հավասարությունը և ներառում է գենդերային տեսակետը: Նախ, նկարագրվում է, թե ինչպես կարող է օպտիմիզացվել զինված ուժերի և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների՝ անվտանգությունն ապահովելու կարողությունը՝ ուժեղ գենդերային վերլուծության և առավելագույն տաղանդավոր մարդկանց հնարավոր լավագույն աշխատանքային միջավայրը տալու միջոցով: Երկրորդ, այն սահմանում է, թե ինչպես են աշխատում պաշտպանության ոլորտի կառավարման գործընթացները՝ խտրականությունը վերացնելու և գենդերային հավասարությունը խթանելու համար: Երրորդ, այն մանրամասնում է, թե ինչպես են մոնիթորինգի և վերահսկողության մեխանիզմները ապահովում զինված ուժերի և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների շարունակական բարելավումը և զարգացումը՝ փոփոխվող կարիքներին համապատասխան:

Բաժին 4-ում ներկայացված է գործնական ուղեցույց այն մասին, թե ինչպես զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները, արդյունավետ արտաքին վերահսկողության աջակցությամբ, կարող են հասնել գենդերային հավասարության և գենդերային տեսանկյան արդյունավետ ինտեգրմանը: Այն կենտրոնանում է հիմնական օժանդակող և միջոցառումային առաջնահերթությունների վրա՝ առաջնորդություն և իրավական ու քաղաքական շրջանակներ: Այնուհետև այն կենտրոնանում է անձնակազմի վրա. գենդերային հավասարության և ավելի լայն բազմազանության խթանում հավաքագրման և կարիերայի զարգացման միջոցով՝ միաժամանակ վերացնելով խտրականությունը, ոտնձգությունները և չարաշահումները: Այն նկարագրում է, թե ինչպես զինված ուժերի անձնակազմը ցանկացած ճյուղում՝ J1-ից մինչև J9, կարող է ներառել գենդերային տեսանկյունը ռազմական գործողությունների համատեքստում: Այնուհետև բաժինը կենտրոնանում է արտաքին վերահսկողության մեխանիզմների վրա՝ ներկայացնելով, թե ինչպես կարող են խորհրդարանը, օմբուդս հաստատությունները և ՄԻԱՀ-ները, ինչպես նաև քաղաքացիական հասարակությունը մոնիթորինգի ենթարկել և ուղղորդել զինված ուժերին և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատություններին գենդերային հավասարության և գենդերային ինտեգրման տեսանկյունից:

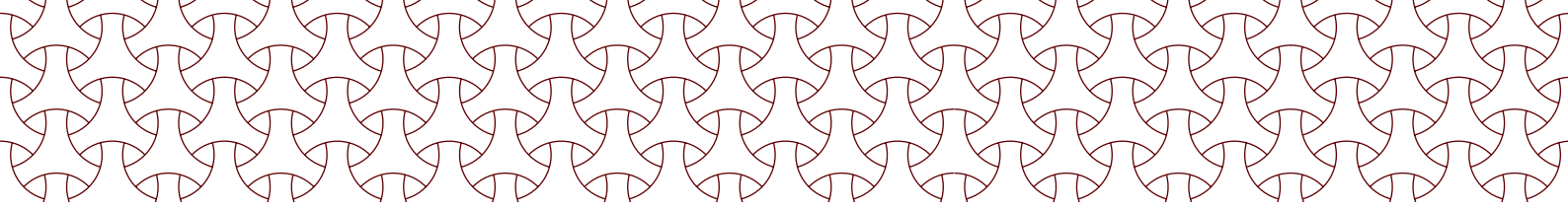
Բաժին 5-ը սահմանում է մի քանի ուղղորդող հարցեր՝ ինստիտուցիոնալ ինքնագնահատման համար՝ գենդերային տեսանկյան ներառման և գենդերային հավասարությունը խթանելու առաջնահերթությունները և հաջորդ քայլերը սահմանելու նպատակով:

Բաժին 6-ում թվարկված են այլ օգտակար ռեսուրսներ՝ զինված ուժերում և ավելի լայն պաշտպանության ոլորտում գենդերային հավասարության և գենդերային տեսանկյան ներառման ուղղված աշխատանքին աջակցելու համար:

* Այս գործիքների ժողովածուի մեջ «գենդերով պայմանավորված բռնություն» (ԳՊԲ) արտահայտությունն օգտագործվում է՝ նշելու համար բոլոր վնասակար գործողությունները, որոնք հասցվել են որևէ անձի՝ նրա գենդերի վերաբերյալ նորմատիվ ենթադրությունների պատճառով: Գենդերով պայմանավորված բռնությունը համապարփակ տերմին է ցանկացած վնասակար արարքի համար, որն իրականացվում է անձի կամքին հակառակ և հիմնված է հասարակության կողմից կանանց և տղամարդկանց վերագրվող (գենդերային) տարբերությունների վրա: ԳՊԲ-ի հատուկ տեսակների բնույթն ու չափը տարբեր են տարբեր մշակույթների, երկրների և տարածաշրջանների միջև: Օրինակները ներառում են սեռական բռնությունը, ներառյալ սեռական շահագործումը/չարաշահումը և սեռական շահագործման նպատակով թրաֆիքինգը. բնտանեկան բռնությունը, հարկադիր/վաղ ամուսնությունը, վնասակար ավանդական պրակտիկաներ, ինչպիսիք են կանանց սեռական օրգանների խեղումը, պատվի համար կատարվող սպանությունները, այրիների ժառանգությունը և հոմոֆոբ և տրանսֆոբ բռնությունը:

Տես՝ ՄԱԿ-Կանայք (2019) «Գենդերային հավասարության բառարան», <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>; ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների գերագույն հանձնակատար (2011) «Խտրական օրենքներ և գործողություններ և բռնության գործողություններ անհատների նկատմամբ՝ հիմնված նրանց սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության վրա», ՄԱԿ փաստաթուղթ A/HRC/19/41, 17 նոյեմբերի, պարբ. 20: ԼԳԲՏԻ հապավումը, որը նշանակում է լեսբի, գեյ, բիսեքսուալ, տրանսգենդեր և ինտերսեքսուալ, մանրամասն քննարկվում է Գործիք 1-ում «Անվտանգության ոլորտի կառավարումը, անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը և գենդերը»:





2. Ինչո՞ւ են գենդերային հավասարությունը և գենդերային տեսանկյան ներառումը կարևոր պաշտպանության ոլորտում

Այս բաժնում ներկայացվում է, թե ինչու է պաշտպանության ոլորտում աշխատող անձանց համար կարևոր գենդերային տեսանկյան կիրառումը իրենց աշխատանքում գործառնական, իրավական և բարոյական տեսանկյունից: Նախ, ներկայացվում է այն պնդումը, որ գենդերային տեսանկյան ներառումը *ճիշտ մոտեցում է*: Միջազգային, տարածաշրջանային և ներպետական նորմերը սահմանում են, որ կանայք և տղամարդիկ պետք է ունենան զինված ուժերում ծառայելու հավասար իրավունք, և որ կանանց, տղամարդկանց և ԼԳԲՏԻ անձանց մարդու իրավունքները պետք է պաշտպանվեն և խթանվեն: Զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ կառույցներ ներուժ ունեն դրական ներդրում ունենալու այն հասարակության մեջ, որին իրենք ծառայում են՝ գենդերային կարծրատիպերին և խտրականությանը մարտահրավեր նետելու միջոցով: Երկրորդ, ներկայացվում է այն պնդումը, որ գենդերային տեսակետի ներառումը *ճիշտ աշխատելու մոտեցումն է*: Օպերատիվ արդյունավետության ամենաբարձր մակարդակների պահպանումը ենթադրում է բազմազան աշխատուժի՝ կանանց և տղամարդկանց, ամբողջական ներուժի օգտագործում իրենց տարբեր տեսակետներով և կարողություններով: Ավելին, պաշտպանության ոլորտը պետք է կարողանա կիրառել գենդերային տեսակետը՝ պետության և մարդկային անվտանգությանը սպառնացող վտանգները լիարժեք հասկանալու և դրանց արձագանքելու համար:

Շատ երկրներ և միջազգային կազմակերպություններ պարտավորվել են մեծացնել կանանց մասնակցությունը զինված ուժերում և միջազգային առաքելություններում, ինչպես նաև ինտեգրել գենդերը ռազմական գործողություններում, ներառյալ ԿԻԱ ԳԱԾ-երի միջոցով*:

* Կանայք, խաղաղությունը և անվտանգությունը ԳԱԾ-երից թաղված դասերը քննարկվում են Գործիք 1-ում, Անվտանգության ոլորտի կառավարումը, անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը և գենդերը

2.1 Հակամարտությունները և անվտանգությունը գենդերացված են

Սառը պատերազմի ժամանակաշրջանում, երբ մարդիկ մտածում էին միջազգային անվտանգության մասին, շատերը մտածում էին տարբեր երկրների միջև պատերազմների, սպառազինության և ֆիզիկական բռնության մասին: Սակայն գլոբալ անվտանգության հիմնական սպառնալիքներից շատերը, որոնք նշանավորեցին քսաներորդ դարի վերջը և քսանմեկերորդ դարի սկիզբը, չէին համապատասխանում այս մոդելին: Հակամարտությունները հիմնականում ներառում էին մեծ թվով զինված ոչ պետական դերակատարների: Ահաբեկչությունը և ծայրահեղական բռնությունը, առողջապահական ձգնաժամերը, բնական աղետները, կիբերհանցագործությունները և կլիմայի փոփոխությունը ի հայտ են եկել որպես անվտանգության կարևոր խնդիրներ:

Անվտանգության ավանդական, պետականակենտրոն սահմանումներից դժգոհությունը հանգեցրեց «մարդկային անվտանգության» փոխլրացնող հասկացության առաջացմանը: Այն օգնեց պարզաբանել կապերը անապահովության տարբեր ձևերի միջև: Օրինակ, կլիմայի փոփոխությունը (շրջակա միջավայրի անվտանգության սպառնալիք) կարող է առաջացնել երաշտներ, որոնք կհանգեցնեն սովի (առողջության

Լուսանկար. Մալվալիի պաշտպանության ուժերի զինվորները ԱՄՆ բանակի Աֆրիկայում կազմակերպված տեղակայման ուսուցման ժամանակ, 2013 թ. © ԱՄՆ Բանակ, Աֆրիկա / Բրեդ Բոփաս

անվտանգություն) և ֆերմերների համար ապրուստի միջոցների կորստի (տնտեսական անվտանգություն): Կլիմայի փոփոխության արդյունքում մարդկանց միգրացիան կարող է լարվածություն առաջացնել նոր ընդունող համայնքների հետ (համայնքային անվտանգություն) և մարդկանց կանգնեցնել բռնությանը կատարվող հանցագործության (անձնական անվտանգություն) ավելի մեծ ռիսկի առաջ: Այս անապահովություններն առանձին կամ համադրվելով իրենց հերթին կարող են սպառնալ ազգային անվտանգությանը:

Զարգացման, անվտանգության և հակամարտությունների վերլուծությունը մարդկային անվտանգության տեսանկյունից ցույց է տալիս, որ անապահովության մակարդակները մեծապես տարբերվում են կանանց և տղամարդկանց համար, ինչպես գլոբալ մակարդակում, այնպես էլ նույն համայնքում¹: Օրինակ, ըստ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության, տղամարդիկ միջինում 19 տոկոսով ավելի բարձր են վարձատրվում, քան կանայք²; տղամարդիկ սովորաբար ունեն ավելի բարձր տնտեսական անվտանգություն: Մյուս կողմից, տղամարդիկ հակված են ավելի վտանգավոր գործեր կատարել, ինչը կարող է նրանց ավելի քիչ անվտանգ դարձնել, քան կանայք, երբ խոսքը վերաբերում է առողջությանը և անձնական անվտանգությանը:

Կանայք և տղամարդիկ

Զինված հակամարտության և պետության անկայունության իրավիճակները տարբեր կերպ են ազդում կանանց, տղամարդկանց, տղաների և աղջիկների վրա: Հետևաբար, հակամարտության գենդերային վերլուծությունը պետք է բացահայտի կանանց և տղամարդկանց համար տարբերակված ռիսկերը և բացատրի, թե ինչպես են այդ ռիսկերը տարբերվում նաև կանանց և տղամարդկանց տարբեր խմբերի համար՝ կապված դասակարգի, ռասայի, հաշմանդամության, աղքատության մակարդակի, ազգային պատկանելության, կրոնական ծագման, սեռական կողմնորոշման, տարիքի և տարբերության այլ ցուցիչների հետ (որը նշվում է որպես «փոխկապակցված» վերլուծություն)*:

Ընդհանրապես, հակամարտությունների ժամանակ տղամարդիկ ավելի հավանական է, որ ենթարկվեն բռնի կամ հարկադրված հավաքագրման, բանտարկության և այլ ուղղակի ազդեցություն ունեցող կարճաժամկետ հետևանքների: Կանայք ավելի հավանական է, որ տուժեն միջնաժամկետ և երկարաժամկետ ազդեցություններից, որոնք առաջանում են սննդի պակասի, բժշկական օգնության սակավության և սեռական բռնության հետևանքով: Այս մասին են վկայում այն տվյալները, որոնք համեմատում են, թե ինչպես են հակամարտությունները ազդում կանանց և տղամարդկանց կյանքի տևողության վրա: Սոցիոլոգիական և կենսաբանական գործոնների համադրության պատճառով կանայք միջինում 4,4 տարով ավելի երկար են ապրում, քան տղամարդիկ³: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ այս «գենդերային տարբերությունը» սկզբում կարող է մեծանալ զինված հակամարտության ժամանակ, քանի որ մարտի դաշտում մահանում են ավելի շատ տղամարդիկ, քան կանայք, այլ կերպ՝ որպես հակամարտության ուղղակի արդյունք: Սակայն երկարաժամկետ հետևանքներում, եթե չափվում են հակամարտությունների հետևանքով առաջացած անուղղակի մահերը, ապա հակամարտությունը կանանց կյանքի տևողությունը նվազեցնում է ավելի շատ, քան տղամարդկանց կյանքի դեպքում: Հակամարտությունն ուժեղացնում է գենդերային անհավասարության հետևանքները. այն նվազեցնում է եկամուտները և բարձրացնում գները, հատկապես առաջին անհրաժեշտության ապրանքների համար, ինչպիսիք են սնունդը, մաքուր ջուրը և բժշկական օգնությունը, իսկ կանայք էլ ավելի սահմանափակ հասանելիություն ունեն սննդին սննդամթերքի սակավության ժամանակ: Հակամարտությունները մեծացնում են մայրական մահացությունը՝ հակաբեղմնավորիչ միջոցների, անվտանգ աբորտների և մանկաբարձական խնամքի անհասանելիության պատճառով, մինչդեռ սեռական բռնության տարածվածությունը մեծանում է: Իրավիճակը կարող է սրվել, երբ բնակչությունը տեղահանվում է ճամբարներ և բախվում է հիմնական ծառայությունների պակասի և հիվանդությունների ավելի բարձր մակարդակի, ինչպես նաև բռնության ավելի բարձր ռիսկի հետ⁴:

Ավելին, զինված հակամարտությունների ժամանակ խաթարվում են ավանդական սոցիալական կարգերը, ներառյալ գենդերային դերերը⁵: Որպես այդպիսին, հակամարտությունը կարող է տարբեր հնարավորություններ ընձեռել կանանց, ովքեր կարող են նոր դերեր ստանձնել աշխատաշուկայում կամ դառնալ սոցիալապես և քաղաքականապես ավելի ակտիվ: Թեև հակամարտությունների կանխարգելումը միշտ նախընտրելի

* «Փոխկապակցվածությունը» ավելի մանրամասն քննարկվում է Գործիք 1-ում «Անվտանգության ոլորտի կառավարում, անվտանգության ոլորտի բարեփոխում և գենդեր»

Գործիք 15-ում «Գենդերի ներառումը անվտանգության և արդարադատության ոլորտի ծրագրերի նախագծման և մոնիթորինգի մեջ» բացատրվում է, թե ինչպես կարելի է իրականացնել գենդերային վերլուծություն փոխկապակցված եղանակով:

^ «Գենդերը» ու «գենդերային դերերը» մանրամասն քննարկվում են Գործիք 1-ում՝ «Անվտանգության ոլորտի կառավարումը, անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը և գենդերը»:

** «Գենդերը» և «գենդերային դերերը» մանրամասն քննարկվում են Գործիք 1-ում, [«Անվտանգության ոլորտի կառավարում, անվտանգության ոլորտի բարեփոխում և գենդեր»](#)

Ներդիր 1. Էլ Սալվադորում քաղաքացիական պատերազմի գենդերային վերլուծություն

1979-1992 թվականներին Սալվադորյան քաղաքացիական պատերազմի ժամանակ շատ տղամարդիկ լքել են իրենց տները՝ կռվելու կամ արտադատական սպանության սպառնալիքից խուսափելու համար: Սա շատ կանանց դարձրել էր ընտանիքի գլուխ: Հետևաբար, կանայք ավելի ու ավելի էին ներգրավվում քաղաքացիական հասարակության շարժումներում՝ պահանջելով, որ կառավարությունն անդրադառնա տնտեսական խնդիրներին, մարդու իրավունքների ոտնահարման և կանանց նկատմամբ խտրական օրենքներին: Որոշ կանայք զինված դերակատարություն են ստանձնել ապստամբների շարժումներում:

Պատերազմը, անկասկած, աշխատեց որպես կանանց հզորացման կատալիզատոր, սակայն դա տեղի ունեցավ կանանց ֆիզիկական և տնտեսական բարեկեցության վրա հսկայական լրացուցիչ բեռ դնելու գնով: Չնայած խաղաղության սեղանի շուրջ կին հրամանատարների ներկայությանը, վերջնական Չապուլտեպեկի խաղաղության համաձայնագիրը ոչ նպատակ ուներ պաշտպանել գենդերային հավասարության առաջընթացը և ոչ էլ անդրադառնալ կանանց նկատմամբ խտրական վերաբերմունքին: Սալվադորյան կանայք այսօր բախվում են սպանությունների, սեռական և ընտանեկան բռնության ավելի բարձր մակարդակի, քան հակամարտության ժամանակ, հիմնականում այն պատճառով, որ հանցագործները, ներառյալ ընտանիքի անդամները, կարող են անպատիժ կերպով գենդերային բռնություն իրականացնել: Այս ձեռքբերված բռնի վարքագիծը հակամարտության ժառանգությունն է:

Աղբյուրներ՝ Բ. Ուրսթեր, Բ. Չեն և Բ. Բրոդսկի (2019) «Հակամարտությունը, խաղաղությունը և կանանց հզորացման էվոլյուցիան», Միջազգային Կազմակերպություն 73(2), էջ 255-289, էջ 276-277; Խաղաղ դիվանագիտության նախաձեռնություն (2010) «ԱԽԲ 1325 և կանանց մասնակցությունը. Գործառնական ուղեցույցներ հակամարտությունների կարգավորման և խաղաղության գործընթացների համար», Բոլչեսթեր: Խաղաղ դիվանագիտության նախաձեռնություն, էջ. 30; Կ. Մուսալո (2019) «Էլ Սալվադոր – պատերազմից ավելի վար խաղաղություն. բռնություն, գենդեր և անառջող իրավական արձագանք», Յեյի իրավունքի և ֆեմինիզմի ամսագիր 30(1), էջ 3-97, էջ 37-46:

Է, հետևողական ֆիզիկական կարգավորումները կարող են հնարավորությունների պատուհան ստեղծել կանանց հզորացման ոլորտում այս առաջընթացը պահպանելու համար՝ այդպիսով ավելացնելով խաղաղության և զարգացման հեռանկարները: Հակառակ դրան, նման առաջխաղացումները չեն կարող պահպանվել, քանի դեռ դրանք ակտիվորեն պաշտպանված չեն հետևողական ֆիզիկական խաղաղության համաձայնագրերով⁵:

(Տե՛ս Ներդիր 1-ում ներկայացված նման զարգացումների օրինակը Էլ Սալվադորից):

Բացի այդ, հակամարտությունների խորքային պատճառները հասկանալը ներառում է ուշադրություն դարձնել գենդերային նորմերին: Օրինակ, հյուսիսային Ուգանդայի ներքին տեղահանվածների ճամբարներում գտնվող երիտասարդ տղամարդիկ, ովքեր աշխատանքի քիչ հնարավորություններ ունեն և, հետևաբար, ցածր սոցիալական դիրք ունեն, ըստ տեղեկությունների միացել են զինված խմբերին՝ կանանց հասանելիություն ունենալու կամ օժիտի համար վճարելու համար գումար վաստակելու նպատակով⁶: Մի քանի հակամարտությունների ժամանակ, օրինակ՝ Նեպալում և Կոլումբիայում, կանայք հաստատել են, որ միացել են հեղափոխական գաղափարախոսություններ ունեցող զինված խմբավորումներին՝ խուսափելու համար սահմանափակող գենդերային նորմերից և դրանցից բխող գենդերային բռնություններից⁷:

ԼԳԲՏԻ անձինք

Զինված հակամարտությունը կարող է նաև մեծացնել ԼԳԲՏԻ անձանց և համայնքների նկատմամբ բռնության վտանգը: Նման իրավիճակի օրինակ է՝ այսպես կոչված «Իրաքի և Լեանտի իսլամական պետության» կողմից իրականացվող բռնությունը: Երբ Սիրիան սկսեց ավելի խստորեն կիրառել պարտադիր զինվորական ծառայությունը հակամարտության ընթացքում, սիրիացի հոմոսեքսուալ և տրանսգենդեր տղամարդիկ բախվեցին դժվարին ընտրության՝ ծառայել այնպիսի միջավայրում, որտեղ մեծ վտանգ կա ոտնձգությունների, թաքնվել կամ երկրից փախչել: Որոշ դեպքերում նրանց ընտանիքները խզել են կապերը նրանց հետ կամ ենթարկվել են պետության կողմից

հետապնդման ռիսկի⁸: ԼԳԲՏԻ անձինք հատկապես վտանգի են ենթարկվում, երբ տեղահանվում են իրենց տներից և կտրվում աջակցության ցանցերից, և կարող են ստիպված լինել փախչել այնպիսի երկրներ, որտեղ կարող են ենթարկվել քրեական հետապնդման⁹: 2015թ. ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհուրդն առաջին նիստն է անցկացրել՝ նվիրված տարբեր սեռական կողմնորոշում և գենդերային ինքնություն ունեցող անձանց իրավունքներին¹⁰:

Կանայք, խաղաղությունը և անվտանգությունը և խաղաղության օրակարգի պահպանումը

Հակամարտությունների և դրանց ազդեցության գենդերային վերլուծությունները երկար պատմություն ունեն: 1995 թվականին Կանանց հարցերով չորրորդ համաշխարհային համաժողովի արդյունքների փաստաթուղթը՝ Պեկինի գործողությունների պատճառով, ներառում էր մի գլուխ՝ կանանց և զինված հակամարտությունների վերաբերյալ: Այն պահանջում էր ճանաչել, որ հակամարտությունը տարբեր կերպ է ազդում կանանց և տղամարդկանց վրա, և որ զինված հակամարտությունների և հետկոնֆլիկտային վերակառուցման կառավարումը պետք է հաշվի առնի կանանց իրավունքների և մարմինների պաշտպանությունը, գենդերային և սեռական բռնության կանխարգելումը և կանանց մասնակցությունը խաղաղության կառուցմանը: 2000 թվականին ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի 1325 բանաձևի ընդունումը, որում ՔՀԿ-ները վճռորոշ դեր խաղացին, ուղենիշ էր, որը հաստատեց կապը գենդերի և անվտանգության միջև և հաստատեց կանանց դերը հակամարտության ցիկլի ողջ ընթացքում: Անվտանգության խորհրդի 1820 բանաձևը, որն ընդունվել է 2008 թվականին, հատուկ դատապարտում էր սեռական բռնությունը՝ որպես պատերազմի մարտավարություն: Այս բանաձևերը եղել են ԿԽԱ օրակարգի հիմքը (տե՛ս Ներդիր 2)¹¹:

Թեև ԿԽԱ օրակարգը հիմնականում կենտրոնանում է կանանց և աղջիկների վրա, այն ընդունում է տղամարդկանց և տղաների ներգրավման անհրաժեշտությունը կանանց նկատմամբ բռնության դեմ պայքարում, ինչպես նաև ընդունում է, որ տղամարդիկ և տղաները նույնպես սեռական բռնության զոհ են դառնում հակամարտությունների ժամանակ (ինչը փաստագրվել է օրինակ Կոնգոյի Դեմոկրատական Հանրապետությունում, Բոսնիայում և Հերցեգովինայում, Սիրիայում և Լիբիայում)¹²: Հակամարտության գենդերային վերլուծություններն ուսումնասիրել են նաև, թե ինչպես պատերազմող կողմերի կողմից կարող են շահարկվել առնականության սոցիալական պատկերացումները՝ տղամարդկանց կողմից կռվելը խրախուսելու կամ կռվելուց հրաժարվողներին օտարացնելու համար:

Ներդիր 2. Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն օրակարգը

2000 թվականին ընդունվեց ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի բեկումնային 1325 բանաձևը: Այն ընդունում է, որ կանայք և տղամարդիկ ունեն տարբեր փորձառություններ հակամարտության ժամանակ, տարբեր կարիքներ հակամարտությունից հետո, տարբեր տեսակետներ հակամարտությունների պատճառների և հետևանքների վերաբերյալ և տարբեր ներդրում ունեն խաղաղության կառուցման գործընթացում: Այնուհետև, ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհուրդն ընդունել է ևս ինը բանաձև (սույն գործիքի մշակման պահի դրությամբ)՝ ուղղված կանանց և հակամարտություններին, որոնք միասին կազմում են Կանայք, խաղաղություն, անվտանգություն օրակարգը: ԿԽԱ օրակարգի նպատակներն են.

- ✦ խթանել գենդերային հավասարությունը և ամրապնդել կանանց մասնակցությունը հակամարտությունների կանխարգելման, խաղաղության գործընթացների, խաղաղարար գործողությունների և խաղաղաշինության բոլոր ոլորտներում,
- ✦ բարելավել կանանց պաշտպանությունը հակամարտություններից տուժած միջավայրերում և վերջ դնել հակամարտությունների հետ կապված սեռական բռնությանը և այդ հանցագործությունների անպատժելիությանը,
- ✦ ապահովել, որ հակամարտություններից տուժած միջավայրերում միջազգային ներգրավվածությունն ուղղված լինի կանանց հատուկ կարիքներին և բարելավի կանանց իրավունքների պաշտպանությունը:

Ավելի մանրամասն քննարկման համար տես Անվտանգության ոլորտի կառավարման մուրեցումը Կանանց, խաղաղությանը և անվտանգությանը քաղաքականության ամփոփագիրը:

2018-ին ՄԱԿ-ի գլխավոր քարտուղար Անտոնիո Գուտերեսը վերահաստատեց անվտանգության, զարգացման և մարդու իրավունքների, հատկապես գենդերային հավասարության և հակամարտություններին դիմակայելու կարողության և կանխարգելման միջև կապերը Խաղաղության պահպանման օրակարգում*։ Կանանց լիարժեք մասնակցությունը հասարակության կյանքին և անվտանգության, զարգացման և մարդու իրավունքների ապահովման վերաբերյալ որոշումների ընդունման բոլոր մակարդակներում կարևոր է խաղաղության և բարգավաճման ապահովման համար։ Նախ, հնարավոր չէ հասնել կանանց անվտանգությանը, տնտեսական հզորացմանը և մարդու իրավունքների ոտնահարումներից պաշտպանվածությանը՝ առանց կանանց ձայնը լսելի դարձնելու և խաղաղության կառուցման գործում կանանց ներգրավելու։ Երկրորդ, հասարակության բոլոր հատվածների քաղաքական և տնտեսական ներուժը չօգտագործելը վտանգում է խաղաղ հասարակություններ կառուցելու ցանկացած ջանքերի կայունությունը։ Որպես այդպիսին, խաղաղության պահպանման, խաղաղության կառուցման, մարդու իրավունքների խթանման և կայուն զարգացման հետ կապված բոլոր գործողությունները պետք է հիմնված լինեն գենդերային լուրջ վերլուծության վրա (քննարկվում է 4.4 ենթաբաժնում)։ Ճանաչելով գենդերային հավասարության, անվտանգության և խաղաղության միջև այս կապերը՝ Խաղաղության պահպանման օրակարգը զարգացնում և ամրապնդում է Կայուն զարգացման 2030 օրակարգը[^] և ԿԽԱ օրակարգը։

* Տես՝ ՄԱԿ (2018) «Խաղաղության կառուցումը և պահպանումը», ՄԱԿ Գլխավոր քարտուղարի գեկույց, ՄԱԿ փաստաթուղթ A/72/707-S/2018/43, 28 հունվարի։

[^] Տես «Կայուն զարգացման, անվտանգության ոլորտի և գենդերային հավասարության 2030 օրակարգը» քաղաքականության ամփոփագիրը։

** Զինված ուժերի փոփոխված դերակատարության վերաբերյալ ընդհանուր քննարկման համար տես DCAF (2015) *Զինված ուժերը, ԱՌԲ ամփոփագրերի շարք, Ժնև, DCAF*։

2.2 Պաշտպանության ոլորտի հաստատություններին անհրաժեշտ են տարբեր հնտություններ, այդ թվում՝ կանանց և տղամարդկանց հնտություններ

Պաշտպանության ոլորտի հաստատությունները նոր դերեր ունեն, այդ թվում՝ քաղաքացիական բնակչության պաշտպանությունը

Սպառնալիքները, որոնց պետք է արձագանքեն այսօրվա զինված ուժերը, բարդ են և հաճախ ներառում են մեծ թվով չհամակարգված ոչ պետական դերակատարներ, այդ թվում՝ ահաբեկչական խմբավորումներ։ Ավանդական մարտադաշտերը գնալով հազվագյուտ են դառնում, քանի որ փոխարենը զինված ուժերը տեղակայվում և աշխատում են բարդ տեղանքներում և բարդ օպերատիվ համատեքստում՝ բազմաթիվ տարբեր դերակատարների, այդ թվում՝ ոչ կոմբատանտ անձանց ներգրավմամբ։ Ապատեղեկատվության տարածումը, օրինակ՝ ընտրությունների վրա ազդելու համար, և հիմնական ենթակառուցվածքների վրա կիբերհարձակումների ռիսկը այնպիսի վտանգ է ներկայացնում, որ պաշտպանության ոլորտի կառույցները ավելի ու ավելի են կենտրոնանում հոգեբանական և կիբերպատերազմի վրա**։

Բացի այդ, շատ զինված ուժեր դեր են խաղում քաղաքացիական անվտանգության գործում՝ համագործակցելով այլ պետական կառույցների հետ։ Այս ներքին դերերը կարող են ներառել իրավապահ մարմիններին աջակցելը, ազգային արտակարգ իրավիճակներին և բնական աղետներին արձագանքելը, կենսական ենթակառուցվածքների պաշտպանությունը և կրթությունը, հետազոտություններն ու զարգացումը։ Լատինական Ամերիկայի, Հարավարևելյան Ասիայի և Աֆրիկայի որոշ երկրներում այս օժանդակ դերը երկար պատմություն ունի։ Եվրոպական և հյուսիսամերիկյան երկրների մեծ մասում զինված ուժերի ներքին տեղակայումն ավելի սովորական է դառնում, բայց դա դեռևս համարվում է ավելի շուտ բացառություն, քան նորմ¹³։

Երրորդ և շատ նշանակալից դերը մեծ զորքեր տրամադրող երկրներում, ինչպիսիք են Բանգլադեշը և Եթովպիան, զինված ուժերի տեղակայումն է մարդասիրական, խաղաղության աջակցության և կայունացման առաքելությունների շրջանակներում։ Սա ներառում է խաղաղապահ առաքելությունները ՄԱԿ-ի կամ տարածաշրջանային կազմակերպությունների ներքո, ինչպիսիք են Եվրամիությունը և Աֆրիկյան միությունը, և առաքելությունները՝ կանխելու անօրինական գործողությունները ծովում, ինչպիսիք են Եվրամիության ռազմածովային ուժերը Սոմալիում (ծովահենության դեմ պայքար) և Միջերկրական ծովում (միգրանտներին մաքսանենգ ձանապարհով տեղափոխման դեմ պայքար)։ Շատ երկրներ աջակցում են նաև գործընկեր երկրներում կարողությունների զարգացմանը և պաշտպանական հաստատությունների կառուցմանը՝ երկկողմանի կամ ՆԱՏՕ-ի նման կազմակերպությունների միջոցով։

Քաղաքացիական բնակչության պաշտպանությունը 1999 թվականից ի վեր ներառված է ՄԱԿ-ի խաղաղապահ մանդատների մեծ մասում¹⁴։ Բացի այդ, ՄԱԿ-ի Գլխավոր

ասամբլեայի կողմից 2005թ.-ին Պաշտպանելու պատասխանատվությունը փաստաթղթի ընդունումը բացահայտ հայտարարություն էր այն փաստի, որ պետականությունը ենթադրում է զանգվածային վայրագությունները կանխելու պատասխանատվություն, և որ միջազգային հանրությունը պարտավոր է դա անել հավաքականորեն, եթե ինքնիշխան պետությունը ձախողում է դա անել¹⁵: Այս երկու միտումներն էլ ցույց են տալիս և նպաստում են զինված ուժերի և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների դերի փոփոխությանը՝ միայն ինքնիշխանության պաշտպանությունից դեպի մարդկանց և նրանց իրավունքների պաշտպանությանն անցումով:

Պաշտպանության ոլորտի հաստատությունները նոր ու բազմազան հմտությունների կարիք ունեն

Ռազմական գործողությունների աճող բարդությունը պահանջում է մասնագիտացված հմտություններ ունեցող անձնակազմ տարբեր ոլորտներում, ինչպիսիք են լեզուներ, հոգեբանությունը, տեղեկատվական տեխնոլոգիաները և ճարտարագիտությունը: Այս բազմազան հմտություններով անձնակազմի հավաքագրումը պահանջում է թեկնածուներ, ովքեր նախկինում չեն մտածել ռազմական կարիերայի մասին, աշխատաշուկայում, որտեղ պաշտպանության ոլորտը պետք է մրցակցի պետական այլ գերատեսչությունների և մասնավոր հատվածի հետ: Նույնիսկ ավելի ավանդական պատերազմական դերերում, տեխնոլոգիական առաջընթացը նշանակում է, որ ավելի քիչ հետևակային զինվորներ են պահանջվում, իսկ ֆիզիկական ուժն ավելի քիչ ազդեցություն ունի մարտական արդյունավետության վրա¹⁶: Թիմային աշխատանքը, հաղորդակցման հմտությունները և տարբեր մշակութային միջավայրերում աշխատելու կարողությունը կարևոր են:

Այս նոր ռազմավարական և գործառնական պահանջները, ինչպես նաև ավելի լայն հասարակության փոփոխությունները դրդում են բազմաթիվ զինված ուժերի՝ համակողմանիորեն վերանայել իրենց հավաքագրման և ընտրության չափանիշները: Այս անցման մի մասը, շատ զինված ուժերի համար, կազմում է այն փաստի ընդունումը, որ նրանք բավարար թվով կանանց չեն հավաքագրել, ավելին, պատմականորեն հավաքագրումն իրականացրել են հասարակության համեմատաբար նեղ հատվածից:

ԼԳԲՏԻ անձինք նույնպես դուրս են մնացել տարբեր զինված ուժերում ծառայելուց: Առնվազն 50 երկրների զինված ուժեր ունեն հստակ քաղաքականություն, որը հաստատում է, որ լեսբիները, հոմոսեքսուալ և բիսեքսուալ անձինք կարող են ծառայել զինված ուժերում: Տասնութ երկրներ (ներառյալ ՆԱՏՕ-ի անդամ տասնմեկ երկիր) թույլ են տալիս տրանսգենդեր անձանց ծառայել իրենց զինված ուժերում, մասնավորապես՝ Ավստրալիան, Ավստրիան, Բելգիան, Բոլիվիան, Կանադան, Չեխիան, Դանիան, Էստոնիան, Ֆինլանդիան, Ֆրանսիան, Գերմանիան, Իսրայելը, Նիդերլանդները, Նոր Զելանդիան, Նորվեգիան, Իսպանիան, Շվեդիան և Միացյալ Թագավորությունը: Այդուհանդերձ, կան զինված ուժեր, որտեղ բոլոր պաշտոնները փակ են ԼԳԲՏԻ անձանց համար¹⁷: Այն երկրներում, որտեղ հոմոսեքսուալությունն անօրինական է կամ զինված ուժերի անձնակազմին չի թույլատրվում նույնասեռական հարաբերությունների մեջ մտնել, զինված ուժերի անդամները երբեմն ենթարկվել են նրանց անձնական կյանքի վերաբերյալ հետաքննությունների, ծնշումների՝ կատարելու խոստովանություններ՝ այդ հետաքննության արդյունքները հանրայնացնելու և քրեական պատասխանատվության ենթարկվելու սպառնալիքի տակ¹⁸:

Այն փաստարկները, որոնք հիմնված են մտավախությունների վրա, թե զինված ուժերում կանայք կամ ԼԳԲՏԻ անձինք կարող են խաթարել ստորաբաժանումների համախմբվածությունը, այժմ լայնորեն հերքվում են: Փոխարենը, գնալով ավելի լայնորեն ընդունվում է, որ երբ տարբեր հմտություններով և տեսակետներով տարբեր անհատներ կիսում են ընդհանուր նպատակին հասնելու հանձնառությունը և ունեն այդ նպատակի ուղղությամբ համատեղ աշխատելու հմտություններ, դա հանգեցնում է համախմբվածության¹⁹: Իսկապես, ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ բազմազան և գենդերային առումով հավասարակշռված թիմերը տալիս են ավելի լավ արդյունքներ, հատկապես այն իրավիճակներում, որտեղ կարևոր են նորարարությունն ու խնդիրների լուծումը²⁰: Ավելին, ստորաբաժանման համախմբվածությունը և ռազմական պատրաստվածությունը ամրապնդվում են, երբ վերացվում են անդամների նկատմամբ հալածանքը, խտրականությունը կամ այլ վիրավորական պրակտիկաները²¹: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, օրինակ, որ ԼԳԲՏԻ անձանց համար բարենպաստ

* ԼԳԲՏԻ անձնակազմի ներառման և հավասար հնարավորություններին աջակցելու քաղաքականության վերաբերյալ ուղեցույցը կարելի է գտնել Զ. Փոլչար, Թ. Սվեյս, Փ. Մարթեն և Զ. Գալդիգա (2014) ԼԳԲՏԻ ռազմական անձնակազմ. Ներառականության ռազմավարական տեսական, Հաագա. Հաագայի Ռազմավարական հետազոտությունների կենտրոն:

աշխատանքային միջավայրը ավելի շատ աջակցում է ամբողջ անձնակազմին և ավելի լավ է նպաստում կանանց և էթնիկ փոքրամասնությունների համար հավասար հնարավորությունների խթանմանը²²:

Զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ կառույցները, բացի ավելի բազմազան հավաքագրումից, գիտակցում են նոր կարողությունների անհրաժեշտությունը՝ ներառյալ գաղափարախոսությունը, կրթությունը և վերապատրաստումը, որպեսզի բավարարեն ժամանակակից և ապագա գործողությունների պահանջները: Օպերատիվ միջավայրերի գենդերային վերլուծություններ իրականացնելու և գործողության բոլոր ասպեկտներում գենդերային տեսանկյունը ներառելու կարողությունը հնտություն է, որը պաշտպանության ոլորտի կառույցներում այժմ ճանաչվում է որպես անփոխարինելի:

2.3 Կանայք անհրաժեշտ են, սակայն քիչ են ներկայացված զինված ուժերում

Թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց լիակատար ինտեգրումն անհրաժեշտ է, որպեսզի զինված ուժերն օգտվեն ծառայող անձնակազմի և բնակչության բոլոր հասանելի հնտություններից և տաղանդներից: Կանայք կարող են նաև հատուկ օպերատիվ առավելություններ բերել ռազմական գործողություններին: Փորձը ցույց է տվել, որ ինչպես կանանցից, այնպես էլ տղամարդկանցից կազմված թիմեր ունենալը կարող է ուժեղացնել ուժերի անվտանգությունը: Աֆղանստանում, օրինակ, կին անձնակազմի ներգրավվածությունը տեղի կանանց հետ թույլ տվեց զինված ուժերին ստանալ տեղեկատվություն, որն այլապես անհասանելի կլիներ: Նմանապես, անձնակազմի կին անդամների ներգրավումը տեղի կանանց գտնելու և ներգրավելու գործում ավելի քիչ թշնամանք առաջացրեց առաքելության նկատմամբ²³:

Աղյուսակ 1. Կանանց զորքերի, կին ռազմական դիտորդների և շտաբային սպաների տոկոսը ՄԱԿ-ի առաքելություններում զորքեր տրամադրող լավագույն 12 երկրների թվակազմում, նոյեմբեր 2019թ.

		Կանանց զորքեր %	Կին ռազմական դիտորդների և շտաբային սպաների %
1.	Եթովպիա	8.6	23.9
2.	Հոնկոնգ	0.8	12.7
3.	Բանգլադեշ	1.5	16.9
4.	Ռուանդա	4.1	9.2
5.	Նեպալ	3.4	12.1
6.	Պակիստան	0.7	15.9
7.	Ինդոնեզիա	2.8	9.9
8.	Չինաստան	3.0	7.3
9.	Գանա	12.6	27.7
10.	Տանզանիայի Միացյալ Հանրապետություն	7.3	18.9
11.	Եգիպտոս	0.0	12.4
12.	Միոնկյո	1.6	24.0

Աղբյուրը՝ ՄԱԿ Խաղաղապահ ուժեր (2019), 30 նոյեմբեր: https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/operational_effect_and_women_peacekeepers_november_2019.pdf.

Ավելին, կարևոր սկզբունք է, որ զինված ուժերը պետք է արտացոլեն այն հասարակությունը, որին ծառայում են: Զինված ուժերում ծառայելու իրավունքը անձի՝ որպես քաղաքացի լիարժեք մասնակցության իրավունքի, ինչպես նաև մարդու այլ իրավունքների մաս է: Պաշտպանության ոլորտը, որն իր բազմազանությամբ արտացոլում է իր ներկայացրած երկրի ժողովրդագրական կազմը, վայելում է ավելի մեծ հանրային

լեզվատիրություն:

Այնուամենայնիվ, կանայք ավանդաբար եղել և մնում են քիչ ներկայացված զինված ուժերում: Զինված ուժերի մեծ մասում բարձր պաշտոններում կանայք համեմատաբար քիչ են, և հաճախ կենտրոնացած են մարտական աջակցության, նյութատեխնիկական ապահովման, գործերի կառավարչության և բժշկական պաշտոններում: (Տես էջ 11-12, Աղյուսակ 1 և 2):

Աղյուսակ 2. ԵԱՀԿ անդամ որոշ երկրներում ակտիվ ծառայության մեջ գտնվող կին զինծառայողների տոկոսը

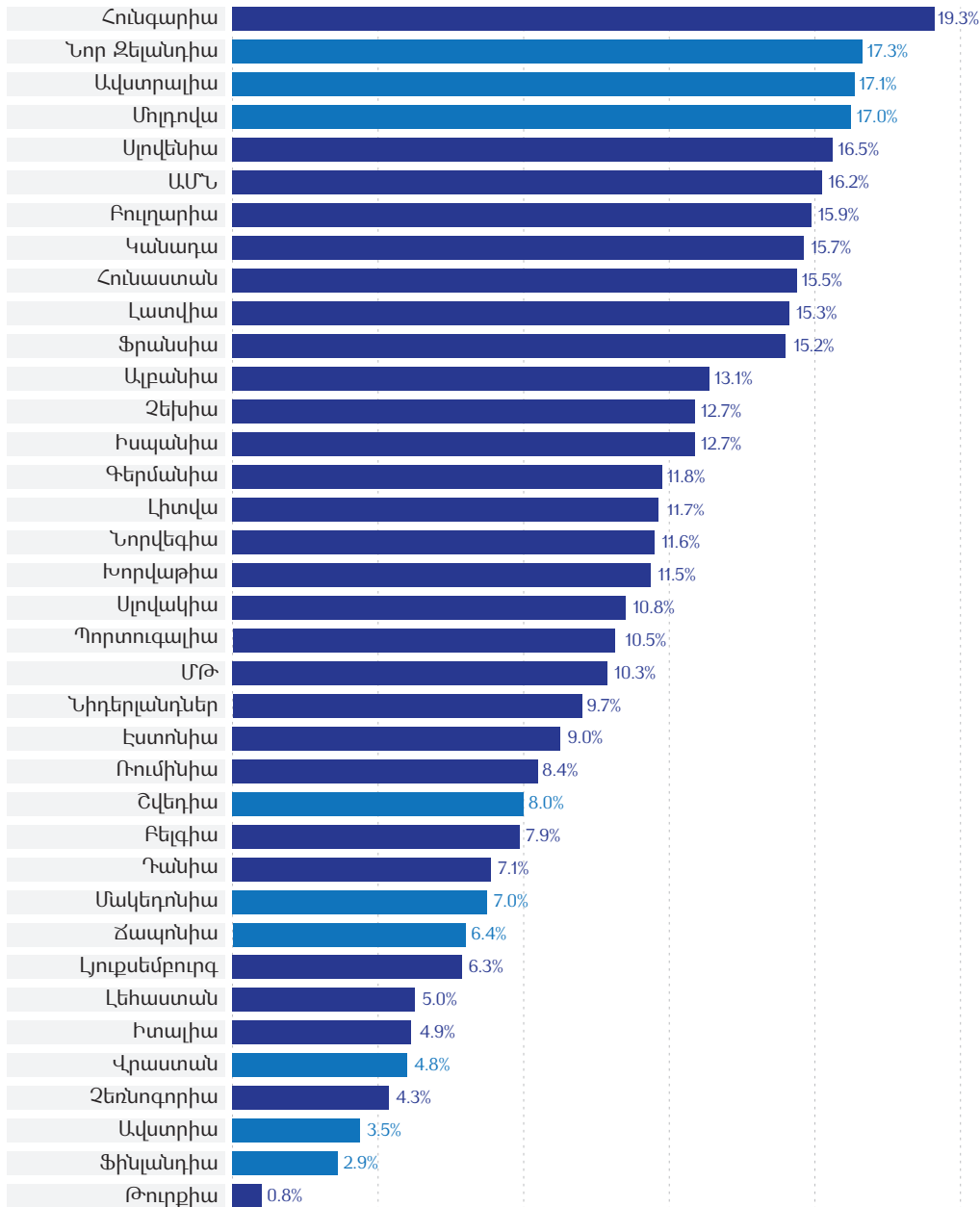
Երկիր	Կին զինծառայողների %
Ալբանիա	14
Հայաստան	13
Ադրբեջան	3
Բելգիա	8
Բոսնիա և Հերցեգովինա	6
Կանադա	15
Դանիա	7
Էստոնիա	10
Ֆինլանդիա	2
Վրաստան	10
Գերմանիա	12
Հունաստան	15
Լատվիա	17
Լիտվա	10
Նիդերլանդներ	9
Նորվեգիա	11
Լեհաստան	6
Պորտուգալիա	11
Սերբիա	7
Իսպանիա	13
Մակեդոնիայի նախկին Հարավսլավական Հանրապետություն	9
Միացյալ Թագավորություն	10

Աղբյուրը՝ Ս: Աթկինս (2018) «Եվակույրային հետազոտության հաշվետվություն. Կանայք ԵԱՀԿ տարածաշրջանի զինված ուժերում», Վարշավա, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, էջ 19-20:

Դեռևս շարունակում են մնալ խոչընդոտներ զինված ուժերում և պաշտպանության ոլորտի այլ կառույցներում կանանց լիարժեք, ակտիվ և բովանդակալից մասնակցության համար: Այս խոչընդոտներից մի քանիսը հեշտությամբ բացահայտվում են. սեռական ոտնձգություն, սեռական չարաշահումներ, կանանց որոշակի ստորաբաժանումներ նշանակելուց հրաժարում, վերապատրաստման կամ գործողությունների ընթացքում անբավարար ենթակառուցվածքներ կամ այլ նյութատեխնիկական միջոցներ և այլն: Մյուս խոչընդոտներն ավելի նուրբ են, օրինակ՝ աշխատանքային այնպիսի պայմանները, որոնք անհնար են դարձնում մասնագիտական առաջընթացը այն անձանց համար, ովքեր հանդիսանում են հիմնական խնամակալ, կանանց համար համապատասխան մենթորների բացակայությունը, առաջխաղացման կողմնակալ ընթացակարգերը, գենդերային հարցերը հաշվի չառնող տեղակայման ընթացակարգերը, ոտնձգությունների, այդ թվում՝ սեռական ոտնձգությունների և այլ բռնության դեպքերի վերաբերյալ

բողոքների և զեկուցման անարդյունավետ համակարգերը և այլն: Շատ դեպքերում, զինված ուժերում կանանց առաջադասման խոչընդոտները նաև խոչընդոտ են հանդիսանում զինված ուժերում ավելի լայն բազմազանության հասնելու համար:

Պատկեր 1. Ակտիվ ծառայության մեջ գտնվող կին անձնակազմի տոկոսը ՆԱՏՕ-ի անդամ և գործընկեր երկրներում 2017թ



Աղբյուր՝ ՆԱՏՕ-ի Գենդերային տեսանկյան հանձնաժողով (2017) «ՆԱՏՕ-ի անդամ և գործընկեր երկրների ազգային զեկուցների ամփոփում ՆԱՏՕ-ի գենդերային տեսանկյան հանձնաժողովին», Բրյուսել, ՆԱՏՕ, էջ 18:

2.4 Ազգային, տարածաշրջանային և միջազգային իրավական շրջանակները պահանջում են պաշտպանության ոլորտի կառույցներից հարգել և խթանել գենդերային հավասարությունը

Երկրների մեծ մասում կանանց իրավունքների հավասարության և/կամ խտրականության դեմ դրույթներն ամրագրված են համապատասխան սահմանադրություններում: Ավելին, բազմաթիվ գլոբալ և տարածաշրջանային կոնվենցիաները, հանձնառությունները և նորմերը անդրադառնում են հավասարությանը և խտրականության բացառմանը (տե՛ս Ներդիր 3): Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 21-րդ հոդվածի 2-րդ կետը երաշխավորում է ցանկացած անձի՝ իր երկրում հանրային ծառայության հավասար հասանելիության իրավունքը, որը ներառում է ծառայությունը զինված ուժերում: (Օրինակ, 2006-ին Արգենտինան վերացրեց ռազմական բռնապետության ժամանակ ընդունված այն օրենքները, որոնք արգելում էին ամուսնացած կանանց և մայրերին ծառայել բանակում: Դա տեղի ունեցավ օրենքների՝ ՊՆ կողմից վերանայումից հետո, որի ընթացքում պարզվեց, որ դրանք հակասում են սահմանադրական ժողովրդավարությանը բնորոշ գենդերային հավասարության նորմերին²⁴):

Որոշ արգելքներ և սահմանափակումներ կարող են կիրառվել զինված ուժերի անձնակազմի կողմից մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների լիարժեք իրացման նկատմամբ, սակայն դրանք պետք է նվազագույնի հասցվեն և հիմնված լինեն ապացուցված անհրաժեշտության և ոչ թե պատմական ժառանգության վրա: Արգելքները կամ սահմանափակումները պետք է սահմանվեն օրենքով, համապատասխանեն միջազգային պարտավորություններին, բացառիկ լինեն և կիրառվեն հետևողականորեն և ոչ խտրական կերպով:

Որպես այդպիսին, միջազգային իրավական շրջանակները պարտավորեցնում են զինված ուժերին և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատություններին.

- ✦ լինել իրավահավասար, արդար և ոչ խտրական գործատուներ,
- ✦ լինել իրավահավասար, արդար և ոչ խտրական իրենց պարտականությունները կատարելիս
- ✦ պատշաճ կերպով կանխել և արձագանքել սեռական շահագործմանն ու չարաշահմանը, գենդերային հիմքով բռնությանը և գենդերային խտրականությանը, ոտնձգությանը կամ չարաշահմանը իրենց հաստատություններում:

2.5 Զինված ուժերն ունեն գենդերային հավասարության առաջխաղացման և ավելի լայն հասարակության մեջ ներառման ներուժ

Զինված ուժերը պատմականորեն դեր են խաղացել ազգաշինության գործում: Այնպիսի երկրներում, ինչպիսիք են Շվեյցարիան և Սինգապուրը, զորակոչը համախմբում է տարբեր սոցիալական և լեզվական ծագում ունեցող տղամարդկանց և օգնում է ձևավորել պետության հավաքական ինքնությունը: Երբ զինված ուժերն ունեն բազմազանություն՝ ներկայացնելու իրենց ազգի բոլոր համայնքները, նրանք ավելի մեծ վստահություն են վայելում սեփական երկրում և ավելի մեծ վստահություն ունեն, երբ խոսքը վերաբերում է այլ երկրներում ժողովրդավարության և մարդու իրավունքների խթանմանը²⁵:

Չնայած այն հանգամանքին, որ զինված ուժերը հաճախ դիտվում են որպես պահպանողական, դրանք կարող են դրական դեր ունենալ ավելի լայն հասարակության մեջ գենդերային հավասարության, ինչպես նաև ԼԳԲՏԻ անձանց ընդունման գործում: Զինված ուժերի գործունեության եղանակները ստեղծում են պայմաններ, որոնք, ըստ մի շարք հաստատություններում իրականացված հետազոտությունների, կարող են նվազեցնել նախապաշարունակները տարբեր խմբերի անդամների միջև: Դա պայմանավորված է նրանով, որ զինված ուժերի անդամները.

- ✦ շփվում են անձնական մակարդակով (ընդհանուր աշխատավայրում կամ բնակելի տարածքում),
- ✦ կարգավիճակով հավասար են (երբ ունեն նույն կոչումը),
- ✦ կիսում են ընդհանուր նպատակներ, որոնց կարելի է հասնել միայն երկու կամ

* Տես՝ Հ. Բորն և Ի. Լեյ (խմբ.) (2008) Զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների ձեռնարկ, ԺՆԱ, ԵԱՀԿ/ԺՀԼԻԳ և DCAF:

Ներդիր 3: Միջազգային գործիքներ, որոնք վերաբերում են գենդերին և զինված ուժերին և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատություններին

Մի շարք ներպետական, տարածաշրջանային և գլոբալ իրավական պարտավորություններ վերաբերում են և/կամ պետություններին պարտավորեցնում են ինտեգրել գենդերային տեսանկյունը պաշտպանության ոլորտի հաստատություններում: Այս թեման ավել ընդհանուր կերպով ներկայացված է Գործիք 1-ում և Գործիք 4-ում, իսկ միջազգային և տարածաշրջանային իրավական գործիքների ժողովածուն հասանելի է առցանց՝ որպես այս Գործիքների ժողովածուի մաս:

Պաշտպանության ոլորտի հաստատությունների համար գենդերային հարցերին վերաբերող հիմնական դրույթների ընտրանին ներկայացված է ստորև:

Մարդու իրավունքների միջազգային իրավունք

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին 1979 թվականի կոնվենցիան (CEDAW) պարտավորեցնում է մասնակից պետություններին ձեռնարկել բոլոր համապատասխան միջոցները կանանց նկատմամբ խտրականությունն անհապաղ վերացնելու համար (հոդված 2): CEDAW հանձնաժողովի թիվ 28 ընդհանուր հանձնարարականն ընդգծում է, որ CEDAW կոնվենցիան իրականացնելիս պետությունները պետք է օրենքով ճանաչեն խտրականության այլ ձևերը, որոնք հատվում են սեռի և գենդերի վրա հիմնված խտրականության հետ, «ինչպիսիք են ռասան, էթնիկ պատկանելությունը, կրոնը կամ համոզմունքը, առողջական վիճակը, կարգավիճակը, տարիքը, դասը, կաստան և սեռական կողմնորոշումը և գենդերային ինքնությունը» (պարբ. 18): CEDAW-ն պարունակում է մի շարք պարտավորություններ, որոնք անմիջականորեն վերաբերում են զինված ուժերին, ինչպիսիք են.

- ✦ արգելել խտրականությունը աշխատանքի մեջ (հոդված 11),
- ✦ միջոցներ ձեռնարկել՝ վերացնելու նախապաշարմունքները և գործելակերպը, որը հիմնված է սեռերի գերազանցության կամ թերաբժեքության կամ կանանց և տղամարդկանց կարծրատիպային դերերի վրա (հոդված 5),
- ✦ միջոցներ ձեռնարկել՝ վերացնելու կանանց թրաֆիքինգի բոլոր ձևերը և կանանց մարմնավաճառության շահագործումը (հոդված 6):

Վերահաստատելով, որ CEDAW-ի կարևոր նպատակն է ապահովել կանանց իրավունքների պաշտպանությունը հակամարտությունից առաջ, ընթացքում և հետո, CEDAW հանձնաժողովը տվել է մի շարք ավելի կոնկրետ հանձնարարականներ, որոնք առնչվում են պաշտպանությանը (տես 30, 33 և 37 Ընդհանուր հանձնարարականները):

- ✦ Ապահովել կանանց հավասար ներկայացվածությունը որոշումների կայացման գործընթացում ազգային հաստատություններում և մեխանիզմներում, այդ թվում՝ զինված ուժերում:
- ✦ Անցկացնել գենդերային զգայունության մասին վերապատրաստում և ընդունել վարքագծի կանոններ զինվորականների համար՝ որպես գենդերային բռնության և մարդկանց թրաֆիքինգի կանխարգելիչ, զրոյական հանդուրժողական մոտեցման մաս, ներառյալ այն դեպքում, երբ դա իրականացվում է պետական դերակատարների և խաղաղապահների կողմից:
- ✦ Ապահովել, որ կին կոմբատանտները և զինված խմբերի հետ կապված կանայք ու աղջիկները ներառվեն որպես շահառուներ զինաթափման, զորացրման և վերաինտեգրման ծրագրերում, և որ այդ ծրագրերը համապատասխանեն նրանց գենդերային կարիքներին:
- ✦ Միջոցներ ձեռնարկել՝ ապահովելու համար, որ զինվորական դատարանները համապատասխանեն միջազգային չափանիշներին և պահպանեն մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքի դրույթները, և որ կանանց հավասարապես հասանելի լինեն այդ դատարանները, և կանայք ունենան դատավարություններին մասնակցելու և վերահսկելու հավասար հնարավորություններ:
- ✦ Ապահովել գենդերային հավասարակշռությունը միգրանտների ընդունման համար պատասխանատու զինվորական անձնակազմի շրջանում և վերապատրաստել նրանց միգրանտ կանանց հանդիպող գենդերային հատուկ վտանգների վերաբերյալ:

Մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքի կիրառումը սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության համատեքստում

2007 թվականին ընդունված Յոգյակարտայի սկզբունքները, որոնք մշակվել են մարդու իրավունքների փորձագետների Նշանավոր խմբի կողմից, հիմնված են մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքի նորմերի վրա՝ տարբեր սեռական կողմնորոշումների և գենդերային ինքնության տեսանկյունից: Նրանք հաստատում են.

- ✦ յուրաքանչյուր ոք ունի մարդու բոլոր իրավունքները և օրենքի առջև հավասար պաշտպանության իրավունք՝ անկախ նրա սեռական կողմնորոշումից կամ գենդերային ինքնությունից (2-րդ սկզբունք),
- ✦ յուրաքանչյուր ոք ունի կյանքի իրավունք և բռնությունից կամ մարմնական վնասվածքներից պետության կողմից պաշտպանված լինելու իրավունք՝ անկախ նրա սեռական կողմնորոշումից կամ գենդերային ինքնությունից (5-րդ սկզբունք):

Սկզբունքները խարսխված են մարդու իրավունքների համընդհանրության վրա, և մասնավորապես՝ խտրականության բացառման և օրենքի առջև հավասարության ճանաչման, մարդու և անձնական անվտանգության իրավունքների. տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների, ազատ արտահայտվելու, կարծիքի և միավորվելու իրավունքների, ազատ տեղաշարժի և ապաստանի իրավունքների, մշակութային և ընտանեկան կյանքին մասնակցելու իրավունքի, մարդու իրավունքների պաշտպանների իրավունքի, հատուցման և պատասխանատվության իրավունքի վրա: 2017 թվականին ընդունված Յոգյակարտա Պյուս 10 սկզբունքները ամրապնդում են փոխկապակցվածության ճանաչումը և ավելի լավ ինտեգրում ինտերսեքս անձանց և տարբեր գենդերային արտահայտություններով և սեռական հատկանիշներով անձանց կարիքները: Թեև Յոգյակարտայի սկզբունքները պարտադիր իրավական ուժ չունեն, դրանք գտված են մարդու իրավունքների մի շարք միջազգային պայմանագրերի տեքստերից և իրավական մեկնաբանությունից, որոնք պարտադիր են մասնակից պետությունների համար:

Միջազգային աշխատանքային իրավունք

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներն ուղղակիորեն առնչվում են պաշտպանության ոլորտի հաստատություններին՝ որպես հանրային գործատուների: Գենդերային հավասարության վերաբերյալ Աշխատանքի միջազգային ստանդարտները ներառում են հավասար վարձատրության, խտրականության բացառման, ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների և մայրության պաշտպանության չափանիշները:

Միջազգային մարդասիրական իրավունք

1977թ. Ժնևի կոնվենցիաների I լրացուցիչ արձանագրությունը պարտավորեցնում է պետություններին պաշտպանել կանանց բռնաբարությունից, հարկադիր մարմնավաճառությունից կամ հակամարտության ժամանակ անպարկեշտ հարձակման ցանկացած այլ ձևից (հոդված 76):

ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի բանաձևերը

ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի բանաձևերը ԿԽԱ վերաբերյալ, 2272-րդ բանաձևը ՄԱԿ-ի խաղաղապահ գործողությունների և 2331-ի բանաձևը միջազգային խաղաղության և անվտանգության պահպանման վերաբերյալ ներառում են հետևյալ կոչերը.

- ✦ Այն երկրների համար, որոնք զորքեր են տրամադրում ՄԱԿ-ի խաղաղապահ գործունեության համար՝ տեղակայել կանանց ավելի մեծ տոկոս, ինչպես նաև կանանց պաշտպանության խորհրդակալներ և գենդերային խորհրդակալներ, ապահովել, որ ամբողջ անձնակազմը ստանա համապարփակ գենդերային վերապատրաստում, և ընդգրկել սեռական բռնությանն ու գենդերային բռնությանը արձագանքելու պատրաստվածությունը կատարողականի և օպերատիվ պատրաստվածության չափանիշներում:
- ✦ Զինված հակամարտության բոլոր կողմերի համար՝ կատարել կոնկրետ ժամկետային հանձնառություններ սեռական բռնության դեմ պայքարի ոլորտում, այդ թվում վարքագծի կանոնների և ռազմական դաշտային ձեռնարկների միջոցով, և ապահովել, որպեսզի քաղաքացիական և զինվորական ղեկավարները դրսևորեն դրանց իրականացման հանձնառություն և հաշվետվողականություն:
- ✦ Անվտանգության ոլորտի բարեփոխումների գործընթացների համար՝ խրախուսել ավելի շատ կանանց մասնակցությունը անվտանգության ոլորտում և իրականացնել

արդյունավետ ստուգումներ՝ սեռական բռնության համար պատասխանատու անձանց համակարգից բացառելու համար:

- ✦ Բոլոր պետությունների համար՝ միջոցներ ձեռնարկել՝ կանխելու ՄՇՀ անպատժելիությունը և պայքարելու դրա դեմ ՄԱԿ-ի խաղաղարար առաքելությունների անդամների կամ Անվտանգության խորհրդի մանդատ ունեցող ուժերի կողմից և հետաքննել և հետևանքներ աշխատառնումները, որտեղ կան լայնածավալ կամ համակարգային ՄՇՀ վերաբերյալ ենթադրություններ:

Տարածաշրջանային կազմակերպություններ

Շատ տարածաշրջանային կազմակերպություններ ներառել են այս չափանիշները: Օրինակ, ԵԱՀԿ թիվ 7/09 որոշումը «Կանանց մասնակցությունը քաղաքական և հասարակական կյանքում» կոչ է անում մասնակից պետություններին:

- ✦ դիտարկել բոլոր օրենսդիր, դատական և գործադիր մարմիններում, այդ թվում անվտանգության ծառայություններում, ինչպիսիք են ոստիկանության ծառայությունները, գենդերային հավասարակշռության նպատակին հասնելու համար հատուկ միջոցների տրամադրումը,
- ✦ դիտարկել հնարավոր օրենսդրական միջոցները, որոնք կնպաստեն կանանց և տղամարդկանց ավելի հավասարակշռված մասնակցությանը քաղաքական և հասարակական կյանքում և հատկապես որոշումների կայացմանը,
- ✦ դիտարկել անվտանգության ծառայություններում, ներառյալ զինված ուժերում (որտեղ կիրառելի է) հավասար հնարավորություններ ստեղծելու համար միջոցների ձեռնարկումը, որպեսզի հնարավոր դառնա տղամարդկանց և կանանց հավասարակշռված հավաքագրումը, ծառայությունը և առաջխաղացումը,
- ✦ հնարավորություն տալ խաղաղաշինության նախաձեռնություններում կանանց և տղամարդկանց հավասար ներդրման համար,
- ✦ խրախուսել կանանց և տղամարդկանց միջև համատեղ աշխատանքը և ծնողական պարտականությունների իրականացումը՝ նպաստելու համար կանանց քաղաքական և հասարակական կյանքին արդյունավետ մասնակցության հավասար հնարավորություններին:

Ռազմական գործողությունների իրավական շրջանակների մասին գենդերային տեսանկյունից լրացուցիչ տեղեկությունների համար տես՝ Ա. Լոնգվորթ, Ն. Միսլա և Ա. Թոմիչ (2016) «Գենդերային վերապատասխանումը և զինված ուժերը. իրավական և քաղաքականության շրջանակը», DCAF և ԳՀԽԿ, Գենդերի դասավանդումը զինված ուժերում. ձեռնարկ, ժնև, DCAF և ԳՀԽԿ:

ավելի մարդկանց կամ խմբերի համագործակցությամբ (ինչպես թիմերում, որտեղ անհատները կատարում են տարբեր մասնագիտացված գործառնություններ),

- ✦ ունեն իշխանությունների, օրենքների և սովորույթների աջակցությունը, որոնք նրանք հարգում են (ռազմական կառույցների միջոցով)²⁶:

Պաշտպանելով բոլոր քաղաքացիների՝ ծառայելու հավասար իրավունքը զինված ուժերը կարող են ցույց տալ, թե ինչպես օգտագործել կանանց, տղամարդկանց, ԼԳԲՏԻ անձանց և տարբեր ծագում ունեցող այլ անձանց ներառող բազմազան թիմերի ողջ ներուժը: Զինված ուժերի ղեկավարները կարող են լինել ներառականության օրինակելի կերպարներ, որոնք դրականորեն ազդում են ինչպես զինվորական, այնպես էլ քաղաքացիական հասարակության վրա:

Զինված ուժերը կարող են կանանց ապահովել այնպիսի միջավայրով, որտեղ նրանք ավելի քիչ սահմանափակված կլինեն քաղաքացիական կյանքի սոցիալական սահմանափակումներով (օրինակ՝ երեխաներ ունենալու ճնշումը), որտեղ նրանք կստանան աջակցություն իրենց ողջ ներուժը իրացնելու համար և որտեղ նրանք կպարզևատրվեն արդարացիորեն՝ հիմնվելով իրենց արժանիքների վրա: Նրանք, ովքեր որոշում են շարունակել մնալ զինված ուժերում իրենց ողջ կարիերայի ընթացքում, կարող են շարունակել մարտահրավեր նետել սոցիալական այն կարծրատիպերին, ըստ որոնց կանայք ի վիճակի չեն որոշակի խնդիրներ իրականացնել: Նրանք, ովքեր ընտրում են զինված ուժերում ձեռք բերված հմտությունները վերափոխելով քաղաքացիական կյանքում, կարող են օգնել ձևավորել վերաբերմունք մասնավոր հատվածում և ընտանիքի ու ընկերների շրջանակում և ծառայել որպես մենթոր ապագա սերունդների համար:

Որոշ փոքրամասնություններին պատկանող տղամարդիկ վաղուց օգտվում են զինված ուժերի ընձեռած հնարավորություններից և կառուցվածքից: Զինված ուժերը նրանց հնարավորություն են տալիս հարգանք վաստակելու, հմտություններ ձեռք բերելու, եկամուտ ստանալու և տղամարդկային սոցիալական ակնկալիքներն իրականացնելու համար: Որոշ երկրներում էթնիկ և այլ փոքրամասնությունները չափից շատ ներկայացված են զինված ուժերում: ԱՄՆ զինված ուժերում, օրինակ, աֆրոամերիկացիների ավելի մեծ մասնաբաժին կա, քան ընդհանուր բնակչության մեջ և երեք անգամ ավելի շատ բնիկ ամերիկացիներ (չնայած քչերն են հասնում ավելի բարձր կոչումների), իսկ տրանսգենդեր անձանց համար զինված ուժերում ներգրավման ցուցանիշը երկու անգամ ավելի հավանական է, քան մնացած բնակչության դեպքում²⁷: Ի տարբերություն սրա, այլ երկրներում զինված ուժերում գերակշռում են մեծամասնության խմբի ներկայացուցիչները և որոշ դեպքերում առկա է խտրական և ոչ ներառական վերաբերմունքի համբավ՝ այդպիսով զինված ուժերը դարձնելով ոչ գրավիչ հասարակության մյուս հատվածների համար:

Զինված ուժերում գենդերային հավասարության խթանումը ներառում է կանանց նկատմամբ խտրականության դեմ պայքար՝ միաժամանակ կասկածի տակ դնելով առնականության գերիշխող նորմերը: (Տե՛ս Ներդիր 4-ը՝ ԱՄՆ-ի բանակում առնականության թեմայով վերապատրաստման ծրագրի օրինակի համար:) Օրինակ, գենդերային հավասարությունը խթանելու համար կարևոր է արմատախիլ անելը հավաճանքը, կանխարգելել սեռական ոտնձգությունները, հակազդել այն անձանց, ովքեր ծաղրում են տղամարդկանց «կանացի» լինելու համար և իրականացնել հայրական արձակուրդի մեխանիզմներ: Այս միջոցները ոչ միայն կարևոր են գենդերային հավասարության խթանման համար, այլև դրական արդյունքներ են տալիս տղամարդկանց համար: Երբ ներառական նորմերը, ինչպիսիք են սեքսիզմին և խտրականությանը հակազդելու քաջություն ունենալը, հաջողությամբ ընկալվում են բանակում գտնվող տղամարդկանց կողմից, դա կարող է դրական ազդեցություն ունենալ ընդհանուր առմամբ հասարակության վրա:

Որոշ երկրներում, որտեղ լեքսի և տրանսգենդեր անձինք կարող են բաց ծառայել զինված ուժերում, նրանց թիվը գերազանցում է ընդհանուր բնակչության մեջ լեքսի և տրանսգենդեր անձանց համամասնությունը: Թեև յուրաքանչյուր անհատի համար զինված ուժերին միանալու պատճառները տարբեր են, հաճախակի կրկնվող պատճառը այն է, որ զինված ուժերը տրամադրում են աջակցություն և հնարավորություններ, որոնք առկա չեն քաղաքացիական կյանքում²⁸: Բացի այդ, քանի որ մարդիկ հակված են միանալ բանակին երիտասարդ տարիքում (իսկ ոմանք զինակոչվում են), ԼԳԲՏԻ անձանցից շատերը գիտակցում և ընդունում են իրենց սեռական կողմնորոշումը կամ գենդերային ինքնությունը միայն այն ժամանակ, երբ արդեն ծառայում են զինված ուժերում:

Հետևաբար, զինված ուժերը առանցքային դիրք են զբաղեցնում: Եթե զինված ուժերը չեն աջակցում կամ խտրական վերաբերմունք են ցուցաբերում ԼԳԲՏԻ անձնակազմի նկատմամբ, նրանք կարող են մեծ ռիսկի ենթարկել այդ անձանց: ԱՄՆ-ում, օրինակ, տրանսգենդեր վետերանները *յոթ անգամ ավելի հակված են* ինքնասպանության փորձ կատարելուն, քան մյուս վետերանները²⁹: Միևնույն ժամանակ, զինված ուժերը կարող են աջակցել ԼԳԲՏԻ անձնակազմին և օգնել նրանց վարել առողջ կյանք և ունենալ բարեկեցիկ կարիերա: Ավելին, ներկայացնելով ԼԳԲՏԻ անձնակազմի ձեռքբերումները (տե՛ս էջ 45-ում ներկայացված Ներդիր 10), զինված ուժերը կարող են որպես լծակ օգտագործել ազգային մակարդակում իրենց ունեցած հեղինակությունը՝ խթանելու համար հասարակության կողմից ԼԳԲՏԻ անձանց ընդունումը:

Ներդիր 4. Ամերիկյան բանակում առնականությունն իր անունով կոչելը

Արձագանքելով վետերանների, քաղաքացիների և Կոնգրեսի ջատագովությանը, ԱՄՆ զինված ուժերում մեծ ուշադրություն են դարձնում ԶՈւ շրջանում սեռական ոտնձգություններին: 2005 թվականին հիմնադրվել է Սեռական բռնությունների կանխարգելման և արձագանքման գրասենյակը: Պաշտպանության նախարարության կանխարգելման արշավի երեք հիմնական սյուները ներառում են ականատեսների կողմից միջամտության խթանումը, առաջնորդների վերապատրաստումը և մասնագիտական միջավայրում փոփոխություններ ներմուծումը:

2013թ.-ին ԱՄՆ ռազմաօդային ուժերի ակադեմիան հնարավորություն ունեցավ փորձարկել նորարարական մոտեցում ականատեսների կողմից միջամտություններին՝ կուրսանտներին առաջարկելով տղամարդկանց և առնականության վերաբերյալ դասընթացներ: Դասընթացը հաստատեց այն փաստը, որ տղամարդկանց համար դժվար է խոսել սեքսիստական և նվաստացուցիչ վարքագծի այլ ձևերի մասին, ինչպիսիք են հալածանքները կամ բուլինգը, ոչ թե այն պատճառով, որ նրանք անձամբ կողմ են նման վարքագծի, այլ այն պատճառով, որ նրանք ճշման են ենթարկվում նման վարքը ընդունելի համարող տղամարդկային/առնական կանոններին համապատասխանելու համար: Դասընթացի ուսուցիչ, դոկտոր Քրիստոֆեր Քիլմարթինի խոսքերով, «ջատ դժվար է դիմակայել ճշմանը, որը դուք չեք կարող սահմանել»:

Այս ճշումը հաղթահարելու առաջին քայլը դա որպես «առնականություն» ճանաչելն է: Քիլմարթինը ենթադրում է, որ առնականության որոշ ձևեր, կարծես, հակասական պահանջներ են դնում տղամարդկանց վրա: Օրինակ՝ զինվորը պետք է լինի ագրեսիվ մարտի դաշտում, բայց հոգատար լինի վիրավոր ընկերոջ հետ: Այս հակասության հիմքում ընկած է այն առասպելը, որ տղամարդիկ և կանայք հակադիր են. այլ կերպ ասած՝ տղամարդ լինել նշանակում է հակա-կանացի լինել: Առնականության այն ձևերը, որոնք չեն խարանում «կանացի» վարքագիծը, թույլ են տալիս տղամարդկանց ավելի ազատ արտահայտվել, հաղթահարել հակասական ճշումները և ավելի հեշտությամբ ընդդիմանալ սեքսիզմին:

Վերապատրաստման ծրագրի երկրորդ քայլն էր ուսումնասիրել, թե ինչպես են առաջանում առնականության վարքային կանոնները: Թեև տղամարդկանց մեծամասնությունը գենդերային հավասարությանն աջակցելու ներուժ ունի, կան երկու տարածված խոչընդոտներ, որոնք թույլ չեն տալիս տղամարդկանց՝ որպես ականատես միջամտել սեքսիստական վարքագծին ընդդիմանալու համար: Առաջինը «կեղծ կոնսենսուսի էֆեկտն է», երբ *տղամարդկանց մի փոքր մասը* կարծում է, որ իրենց սեքսիստական վարքագիծը լայնորեն ընդունվում է խմբի մնացած անդամների կողմից, քանի որ ոչ ոք չի արտահայտում իր վերաբերմունքը իրենց վարքագծին ընդդիմանալու համար: Երկրորդը «բազմակարծական անտեղյակության էֆեկտն է», երբ *տղամարդկանց մեծամասնությունը* մասնավոր իրավիճակներում մերժում է սեքսիստական վերաբերմունքը, սակայն սխալմամբ ենթադրում է, որ այդ տեսակետը փոքրամասնության տեսակետ է:

Կեղծ կոնսենսուսի և բազմակարծության անտեղյակության էֆեկտների բացահայտումը կարող է խրախուսել տղամարդկանց՝ խոսելու, երբ նրանք ականատես են լինում խտրական վարքագծի: Սա ոչ միայն օգուտ է բերում սեքսիստական վարքագծի գրհերին, այլ նաև նպաստում է ավելի դրական աշխատանքային միջավայր ստեղծելուն նման վարքագծի ականատեսը դարձած անձի և ընդհանուր առմամբ ամբողջ թիմի համար: Այս «տեղեկացված սեփական շահի» մոտեցումն օգտագործվում է դասընթացավարների կողմից՝ ռազմական համատեքստում գենդերի և հատկապես առնականության քննարկումների ընթացքում ավանդական դիմադրությունը հաղթահարելու և նման վարքագծի ականատեսների կողմից միջամտությունը խրախուսելու համար:

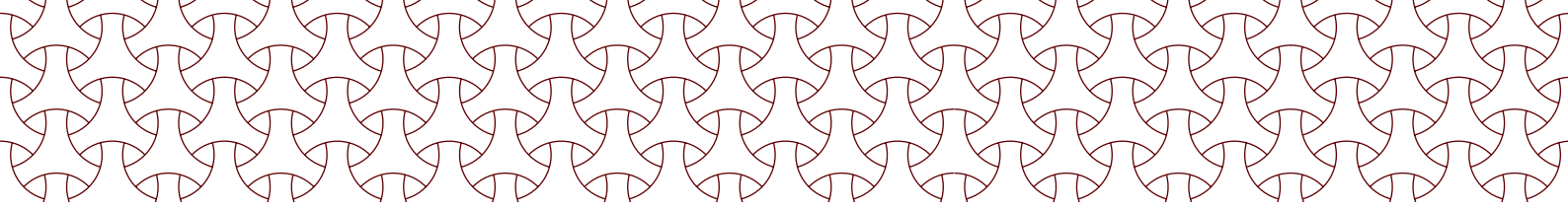
Աղբյուր՝ Ք. Քիլմարթին (2017) «Տղամարդիկ որպես դաշնակիցներ», Զ. Շվարց (խմբ.) Խորհրդարանություն կանանց ողջ կյանքի ընթացքում. հզորացում, պաշտպանություն և միջամտություն, Նյու Յորք. Սփրինգեր, էջ 225-242, էջ. 232:

Հղումներ

- 1 ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագիր (1994) Մարդկային զարգացման զեկույց 1994, Նյու Յորք, Օքսֆորդի համալսարանի հրատարակչություն, էջ 96–97:
- 2 Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն (2018) [«Աշխատավարձերի համաշխարհային զեկույց 2018/19. Որքան է ձեր երկրում աշխատավարձերի տարբերությունը ըստ գենդերի»](#), Ժնև, ԱՄԿ (ընթերցվել է 17 հունվարի, 2020թ.):
- 3 Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպություն (2018) [«Առողջության համաշխարհային դիտարկման տվյալներ. կյանքի սպասվող տևողությունը. իրավիճակ»](#), 21 մայիսի, www.who.int/gho/mortality_burden_disease/life_tables/situation_trends_text/en (ընթերցվել է 25 նոյեմբերի, 2019թ.):
- 4 Թ. Փլանփեր և Է. Նեյմայեր (2006) «Պատերազմի անհավասար բեռը. զինված հակամարտության ազդեցությունը կյանքի տևողության գենդերային բացի վրա», Միջազգային կազմակերպություն, 60(3), էջ 729–735:
- 5 Թ. Փաֆենհոլց, Ն. Ռոսս, Ա. Դիքսոն, Ա.Լ. Շլյոթեր և Ջ. Թրու (2016) «Կարևորելով կանանց՝ ոչ միայն կանանց հաշվառում. խաղաղ բանակցություններում կանանց ներգրավվածության և ազդեցության գնահատում», Ժնև, Ներառական խաղաղության և անցման նախաձեռնություն; Ջ. Կռուզե, Վ. Կռուզե և Փ. Բրանֆորս (2018) «Կանանց մասնակցությունը խաղաղության բանակցություններին և խաղաղության կայունությունը», Միջազգային շփումներ, 44(6), էջ 985–1016:
- 6 Ջ. Բիրչալ (2019) «Գենդերը որպես հակամարտության պատճառային գործոն», K4D Հաշվետվություն 549, Բրայթոն, Զարգացման հետազոտությունների ինստիտուտ, էջ 9:
- 7 Նույն տեղում, էջ 10–11:
- 8 Տես օրինակ՝ Ա. Մ. Բիսադա (2016) [«Կյանքը որպես տրանսգենդեր փախստական Թուրքիայում»](#), Ռադիո Ֆրանս, 21 հունիսի, <http://en.rfi.fr/europe/20160610-life-transgender-refugee-turkey-1> (դիտվել է 25 նոյեմբերի, 2019թ.); Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն և ՄԱԿ Միգրացիա, Թուրքիա (2018) [«Սիրիացի փախստականներ միջազգային և ապահովություն է գտնում Ստամբուլի ԼԳԲՏԻ հյուրատանը»](#), Մեդիում, 13 հունիսի, <https://medium.com/@UNmigration/syrian-refugee-finds-solace-and-safety-at-istanbul-lgbti-guesthouse-7060e425a97a> (դիտվել է 25 նոյեմբերի, 2019թ.):
- 9 Մ. Բիրաբ (2019) [«Այս ԼԳԲՏ փախստականները եկել են Քենիա՝ փնտրելով ազատություն: Հինա՝ նրանք բանտարկված են և բռնության են ենթարկվել»](#), Վաշինգտոն փոստ, 19 մարտի, www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refdaily?pass=52fc6bfd5&id=5c91db7c3 (դիտվել է 25 նոյեմբերի 2019); Հելսինկյան քաղաքացիական քսամբլեա, Թուրքիայի փախստականների շահերի պաշտպանության և աջակցության ծրագիր և ORAM (2011) [«Անապահով հանգրվան. Թուրքիայում լեռնի, գետի, բիսերսուալ և տրանսգենդեր ապաստան հայցողների և փախստականների առջև ծառայած անվտանգության մարտահրավերները»](#), էջ. 7, 16; Ներքին տեղաշարժի մոնիթորինգի կենտրոն (2019) [«Սեռ կարևոր է. գենդերային տեսանկյուն ներքին տեղահանման հարցերին»](#), էջ 5–6:
- 10 Ալ Ջազիրա (2015) [«ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհուրդը առաջին նիստն է անցկացրել ԼԳԲՏ անձանց իրավունքների վերաբերյալ»](#), Ալ Ջազիրա, 25 օգոստոսի, www.aljazeera.com/news/2015/08/security-council-holds-meeting-lgbt-rights-150824201712751.html (դիտվել է 25 նոյեմբերի, 2019): Տես նաև Հ. Միրթինեն և Մ. Դեյզլ (2017) «Երբ պարզապես գոյություն ունենալը վտանգ է ներկայացնում. սեռական և գենդերային փոքրամասնությունները հակամարտությունների, տեղահանումների և խաղաղության կառուցման ընթացքում», Լոնդոն, Ինթերնեյշլ ավերթ:
- 11 ԿԻԱ օրակարգի նորմատիվ մշակման ամփոփման համար, տես Ն. Ջորջ, Բ. Լի-Կու, և Լ. Ջ. Շեֆերդ (2019) «Գենդերը, ՄԱԿ-ի կանանց, խաղաղության և անվտանգության օրակարգը», Գենդերի և անվտանգության Ռուբլեյջի ուղեցույց, Լոնդոն, Ռուբլեյջ:
- 12 Տես, մասնավորապես, Անվտանգության խորհրդի թիվ 2106 բանաձևի նախաբանը (2013) և ԱԽ թիվ 2467 բանաձևը (2019), պարբ. 32: Տղամարդկանց և տղաների նկատմամբ սեռական բռնությունը ընտանիքում է, օրինակ Վ. Սթոր (2011) «Տղամարդկանց բռնաբարությունը. պատերազմի ամենամութ գաղտնիքը», Դը Օբզերվեր, 17 հուլիսի, www.theguardian.com/world/2011/jul/17/the-rape-of-men (դիտվել է 25 նոյեմբերի 2019); Լ. Սթենֆլ (2009) «Տղամարդկանց բռնաբարությունը և մարդու իրավունքները», Հասթինգսի Իրավունքի ամսագիր, 60, էջ 605–646; Ս. Չիլոն (2017) Սեռական բռնությունը տղամարդկանց և տղաների նկատմամբ Սիրիայի ճգնաժամի ընթացքում, Ժնև, ՄԱԿ-ի Փախստականների հարցերով գլխավոր հանձնակատար; Բ. Ալեգրա (2017) [«Բացահայտվել է Լիբիայում տղամարդկանց բռնաբարությունը կանոնավոր կերպով օգտագործվում է որպես պատերազմի գործիք»](#), Գարդիան, 3 նոյեմբերի, www.theguardian.com/world/2017/nov/03/revealed-male-used-systematically-in-libya-as-instrument-of-war (դիտվել է 25 նոյեմբերի 2019):
- 13 Թ. Էդմունդս (2006) «Ինչի՞ համար են զինված ուժերը. ռազմական դերերի փոփոխվող բնույթը Եվրոպայում», Միազգային հարաբերություններ պարբերական, 81(6), էջ 1059–1075 և էջ 1065:
- 14 Հ. Վիլմոթ և Ս. Շիրան (2013) «Քաղաքացիական անձանց պաշտպանությունը ՄԱԿ-ի խաղաղապահ գործողություններում. պաշտպանության հայեցակարգերի և պրակտիկայի համաձայնեցում», Կարմիր խաչի միջազգային պարբերական, 95(891/892), էջ 517–538 և էջ 519–520:
- 15 Պաշտպանության պատասխանատվության համաշխարհային կենտրոն (2012) [«Պաշտպանության պատասխանատվության մասին»](#), 30 նոյեմբերի, www.globalr2p.org/about_r2p (դիտվել է 11 նոյեմբերի 2019):
- 16 Լ. Օբրադովիչ (2014) Գենդերային ինտեգրումը ՆԱՏՕ-ի ռազմական ուժերում, Ֆարնհամ, Էշգեյթ հրատարակչություն, էջ 76:
- 17 Ջ. Փոլչար, Թ. Ավելյա, Փ. Մարթեն և Ջ. Հենդրիկ Գալդիգա (2014) «ԼԳԲՏ ռազմական ինդեքս», Հասցայի ռազմավարական հետազոտությունների կենտրոն, <http://projects.hcss.nl/monitor/88>.
- 18 ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեա (2018) «Անկախ փորձագետի զեկույցը սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով բռնությունից և խտրականությունից պաշտպանության մասին», ՄԱԿ փաստաթուղթ A/38/43, 11 մայիսի, պարբ. 29:

- 19 Մ. Բլոնդին (2016) «Կանայք զինված ուժերում. հավասարության խթանում՝ վերջ դնելով գենդերային բռնությանը», Զեկույց եվրոպայի խորհրդի Հավասարության և խտրականության դեմ պայքարի հանձնաժողովին, փաստաթուղթ 14073, էջ 8, 13; Ն. Ֆրանկ (2010) [Գենդեր օտարերկրյա զինված ուժերում 2010](#), Սանտա Բարբարա, Կալիֆորնիա, Փայլ Սենթր, Կալիֆորնիայի համալսարան, էջ 8; Ռ. Զ. Մաքքուն, Է. Քիեր և Ա. Բելլին (2006) «Արդյո՞ք սոցիալական համախմբվածությունը պայմանավորում է մոտիվացիան մարտական գործողությունների ժամանակ: Հին հարց՝ հին պատասխանով», Զինված ուժերը և հասարակությունը պարբերական, 32(4), էջ 646–654:
- 20 Ռեյ Խուան Կառլոս Համալսարան, Ավստրալիայի Մարդու իրավունքների հանձնաժողով և Ավստրալիայի պաշտպանության ուժեր (2015) «ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի վերագործարկումը», Ռեյ Խուան Կառլոս Համալսարան, Ավստրալիայի Մարդու իրավունքների հանձնաժողով և Ավստրալիայի պաշտպանության ուժեր, էջ 33:
- 21 Բռնի ծեսերը, որոնք հաճախ կոչվում են «փորձության ենթարկում», հանդիսանում են զինված ուժերում գերիշխող խմբերի կողմից իշխանության գործադրման պատմականորեն կիրառվող եղանակներ: Նման ծեսերը խաթարում են ինստիտուցիոնալ ջանքերը՝ ուղղված ներառմանը և հաճախ հանգեցնում ծանր ֆիզիկական և հոգեբանական վնասվածքների: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ դրանք ավելի արդյունավետ չեն խմբային համախմբվածությունը խթանելու համար, քան հիմնական վերապատրաստման մեջ ներառված ծանր առաջադրանքների իրականացումը: Վերջերս պարզվեց, որ փորձության ենթարկման այս ծեսերի ժամանակ տղամարդիկ հաճախ ենթարկվում են սեռական ոտնձգությունների, սովորաբար այլ հետերոսեքսուալ տղամարդկանց կողմից, բայց քչերն են նույնիսկ մտածում այդ մասին հայտնել: Բազմաթիվ երկրների զինված ուժեր այժմ ակտիվ քայլեր են ձեռնարկում՝ արգելելու համար նման պրակտիկան, քանի որ այն ունի խիստ վնասակար ազդեցություն ստորաբաժանումների համախմբվածության և ռազմական պատրաստվածության վրա:
- Տես օրինակ, Ա. Ռ. Մորալ, Ք. Լ. Գոր և Թ. Լ. Շել (խմբ) (2015) Սեռական ոտնձգությունները և սեռական հանցագործությունները ԱՄՆ-ի բանակում. հատոր 2: Գնահատումներ պաշտպանության նախարարության ծառայության անդամների համար, 2014 Ռազմական աշխատավայրի ուսումնասիրություն, Սանտա Մոնիկա, Կալիֆորնիա: RAND Կորպորացիա; Ք. Մ. Քելլեր, Մ. Մեթյուս, Ք. Քարի Հոլ, Վ. Մերչելինո, Զ. Ա. Մաուրո և Ն. Լիմ (2015) Բռնի փորձությունները ԱՄՆ Զինված ուժերում, Սանտա Մոնիկա, Կալիֆորնիա: RAND Կորպորացիա:
- 22 Ս. Բ. Գոլդբերգ (2011) «Բաց ծառայություն և մեր դաշնակիցները. զեկույց ԱՄՆ դաշնակիցների զինված ուժերում բացահայտ գեյ և լեսբի զինծառայողների ընդգրկման մասին», Ինսայի, գենդերի և սոցիալական արդարության Վիյամ և Մերի ամսագիր, 17(3), էջ 546–590 և էջ 560:
- 23 Ռ. Էգնել, Փ. Հոյն և Հ. Բերթս (2012) Ռազմական կազմակերպություններում և գործողություններում գենդերային տեսանկյան ներառումը. Շվեդիայի զինված ուժերի մոդելը, Ուփսալա, Ուփսալայի համալսարան, էջ 88; Ռազմական գործողություններում գենդերային հարցերի սկանդինավյան կենտրոն և Շվեդիայի զինված ուժեր (2015) [«Ո՞ւմ անվտանգությունը. Ռազմական գործողություններում գենդերային տեսանկյունների գործնական օրինակներ»](#), Քոնգեսանգեն, Ռազմական գործողություններում գենդերային հարցերի սկանդինավյան կենտրոն:
- Օրինակ, Անիտա Շյուսթեր (2013) «Տվյալներ ՆԱՏՕ-ի ուժերում և գործողություններում կանանց մասնակցության վերաբերյալ», Միջազգային փոխազդեցություններ. միջազգային հարաբերությունների էմպիրիկ և տեսական հետազոտություններ, 39(4), էջ 577; Ա.Ռ. Ֆեբրարո և Ռիտո Մ. Զիլլ (2010) «Գենդերը և ռազմական հոգեբանությունը», Զոան Է. Քրիսլեր և Դենալդ Մ. Մաք-Քրեյի (խմբ) Հոգեբանության մեջ գենդերային հետազոտությունների ձեռնարկ, հատոր 2. Գենդերային հետազոտությունը սոցիալական և կիրառական հոգեբանության մեջ, Նյու Յորք. Springer, էջ 671–696:
- 24 Ս. Ֆրեդերիկ (2015) «Կանանց ինտեգրումը Արգենտինայի զինված ուժերում և զինվորական ծառայության վերաահմանումը. Ի՞նչ է նշանակում ռազմական ժողովրդավարացում», *Dynamiques Internationales*, 11, էջ 4–5:
- 25 Է. Գորդոն, Ա. Քլիվանդ և Է. Ռոուս (2015) «Անվտանգության ոլորտի բարեփոխումները և տեղական մակարդակում սեփականության ընկալման և գենդերային հավասարության միջև պարադոքսալ լարվածությունը», Կայունություն. անվտանգության և զարգացման միջազգային հանդես, 4(1), էջ 1–23, էջ 15:
- 26 Այս գործոններից յուրաքանչյուրի հարաբերական նշանակությունը «շփման հիպոթեզում» ենթակա է շարունակական ակադեմիական բանավեճի: Է. Լ. Փալաք, Ս. Ա. Գրին և Դ. Փ. Գրին (2018) «Շփման հիպոթեզի վերագնահատում», Վարքագծային հանրային քաղաքականություն, էջ 1–30; Ք. Քիլմարթին (2017) «Տղամարդիկ որպես դաշնակիցներ», Զ. Շվարց (խմբ) Խորհրդատվություն կանանց ողջ կյանքի ընթացքում. հզորացում, շահերի պաշտպանություն և միջամտություն, Նյու Յորք, Սթրինգեր հրատարակչություն, էջ 225–242, էջ 232:
- 27 Դ. Է. Ռոհայ, Մ. Զ. Էնդեր և Մ. Դ. Մեթյուս (2017) «Բազմազանությունը զինված ուժերում», Դ. Է. Ռոհայ, Մ. Զ. Էնդեր և Մ. Դ. Մեթյուս (խմբ) Ներառականությունը ամերիկյան զինված ուժերում. ուժ բազմազանության համար, Լանհամ, Լեքսինգթոն բուքս, էջ 7–8; Տրանսգենդերների հավասարության ազգային կենտրոն «Իմացեք ձեր իրավունքները. զինվորական գրառումներ», <https://transequality.org/know-your-rights/military-records> (դիտվել է 25 նոյեմբերի 2019):
- 28 Տես օրինակ՝ Միացյալ Նահանգներ (լեսբի և տրանսգենդեր) և Նիդեռլանդներ (լեսբի): Փուլչար և այլք, ծանոթություն 17, էջ 70; Զ. Հարիսոն Քինթանա և Զ. Լ. Հերման (2013) «Դեռևս ծառայելով լուռ. տրանսգենդեր զինծառայողներ և վետերաններ՝ տրանսգենդերների նկատմամբ խտրականության ազգային հետազոտության մեջ», ԼԳԲՏ-Ք. Քաղաքականության հանդես, 3, էջ 1–13; Զ. Դ. Սինքլեր (2009) «Համասեռականությունը բանակում. գրականության ակնարկ», Համասեռականության հանդես, 56(6), էջ 701–718:
- 29 Տրանս հավասարության ազգային կենտրոն (2015) [«Զինվորական ծառայություն տրանսգենդեր անձանց կողմից. Տվյալներ 2015 թվականի ԱՄՆ տրանսգենդերների հետազոտությունից»](#), <https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-VeteransDayReport.pdf> (դիտվել է 13 հունվարի 2020):





3. Ինչպիսին պետք է լինի պաշտպանության ոլորտը, որը խթանում է գենդերային հավասարությունը և ներառում է գենդերային տեսանկյունը

Այս բաժնում ներկայացվում է այն տեսլականը, թե ինչպիսին պետք է լինի պաշտպանության ոլորտը, որը խթանում է գենդերային հավասարությունը և ինտեգրում է գենդերային տեսակետը:

Այս տեսլականի հիմքում ընկած են անվտանգության ոլորտի պատշաճ կառավարման սկզբունքները՝ ներկայացուցչականությունը, հաշվետվողականությունը, թափանցիկությունը, օրենքի գերակայությունը, մասնակցությունը, արձագանքելու կարողությունը, գործունեությունը և արդյունավետությունը, որոնք բոլորը պահանջում են գենդերային հավասարություն՝ որպես կենտրոնական տարր*։ Զինված ուժերը չեն կարող ինքնուրույն պահպանել այս սկզբունքները: Ավելի շուտ, անվտանգության ոլորտի պատշաճ կառավարումը հիմնված է *անվտանգությունն ապահովողների* (օրինակ՝ զինված ուժերը), զինված ուժերը *կառավարողների* (օրինակ՝ պաշտպանության նախարարությունների) և զինված ուժերն ու պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները *վերահսկողների* (օրինակ՝ խորհրդարանականները, ՄԻԱՀ-ները և քաղաքացիական հասարակությունը) միջև ճիշտ հարաբերությունների վրա: Այս բաժնում հերթականությամբ ուսումնասիրվում են այս երեք դերակատարներից յուրաքանչյուրը:

* Տես Գործիք 1, Անվտանգության ոլորտի կառավարումը, անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը և գենդերը, որում քննարկվում են անվտանգության ոլորտի պատշաճ կառավարման սկզբունքները և գենդերի կարևորությունը այդ սկզբունքներից յուրաքանչյուրի համար:

3.1 Անվտանգության ապահովում

Այս բաժինը սահմանում է զինված ուժերի և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների տեսլականը՝ որպես անվտանգություն ապահովողներ:

Բարելավվում է օպերատիվ արդյունավետությունը

Զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները օպտիմալ միջավայր են ապահովում երկրի լավագույն և ամենատաղանդավոր կանանց և տղամարդկանց համատեղ աշխատելու համար: Նրանց հաջողված փորձը զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները դարձրել են օրինակելի այլ ոլորտների և երկրների համար՝ ցույց տալով, թե ինչպես կարելի է առավելագույնի հասցնել բազմազան թիմերի ներուժը: Կառավարությունն ու բնակչությունը վստահում են պաշտպանության ոլորտի հաստատություններին իրենց մանդատն արդյունավետ և գործունե կերպով իրականացնելու համար:

Հետախուզության հավաքագրումը և օպերատիվ պլանավորումը ներառում են համապարփակ գենդերային վերլուծություն

Կանանցից և տղամարդկանցից կազմված բազմազան թիմերը հավաքում են օպերատիվ հետախուզական տվյալներ տարբեր աղբյուրներից՝ հիմնվելով իրենց տարբեր ցանցերի, հասանելիության և գիտելիքների վրա: Տեղեկատվությունը գենդերային տեսանկյունից տարանջատվում և գնահատվում է գենդերային վերլուծության ոլորտում վերապատրաստում անցած թիմերի կողմից[^]: Այնուհետև օպերատիվ պլանավորողները ներառում են գենդերային տեսանկյունը՝ հաշվի առնելով, թե ինչպես ռազմական միջամտությունը կարող է տարբեր ձևերով ազդել կանանց, տղամարդկանց, աղքիկների

[^] Գենդերի ներառումը հետախուզական գործընթացներում և հաստատություններում 14-րդ գործիքի թեման է՝ «Հետախուզությունը և գենդերը»:

Լուսանկար. Աֆղանստանի սահմանային ոստիկանությունում ծառայող կանայք և ՆԱՏՕ-ի «Վճռական աջակցություն» առաքելության անդամները շուրա (խորհրդակցական խորհուրդ կամ ժողով) են անցկացնում Քանդահարի միջազգային օդանավակայանում քննարկելու համար օդանավակայանների անվտանգության և Աֆղանստանի անվտանգության ուժերում գենդերային ինտեգրման հետ կապված հարցեր, 2015թ. © ԱՄՆ Նավատորմ / Քանդահար Լայթսի

և տղաների տարբեր խմբերի վրա, որպեսզի օպերատիվ արդյունավետությունը հասցվի առավելագույնի, և ցանկացած բացասական ազդեցություն հնարավորինս մեղմվի:

Բոլոր ստորաբաժանումներն ունեն իրենց աշխատանքի մեջ գենդերային տեսանկյունը ներառելու կարողություն

Բոլոր կրթական և վերապատրաստման ուսումնական ծրագրերը մշակված են որակավորված գենդերային խորհրդակցականների* և գենդերային թեմաներով փորձագետների մասնակցությամբ: Դրանք, հնարավորության դեպքում ներառում են ուղեցույց, թե ինչպես կիրառել գենդերային տեսանկյունը տվյալ թեմայի նկատմամբ՝ որպես ուսուցման նպատակ և գնահատման չափանիշ: Արդյունքում, պաշտպանության ոլորտի ամբողջ անձնակազմը ունակ է կիրառել գենդերային տեսանկյունն իրենց մասնագիտացված աշխատանքի ոլորտներում: Զորավարություններն անցկացվում են այնպես, որ ընդգծում են բազմազան թիմերում աշխատելու առավելությունները և պահանջում են, որ թիմերը կիրառեն գենդերային տեսանկյունը՝ հաջողության համար: Գենդերային հարցերով պատասխանատուների ցանցն աջակցում է գենդերային տեսանկյան շարունակական ներառմանը իրենց համապատասխան թիմերի կողմից՝ միաժամանակ բացահայտելով գիտելիքների բացերը և քաղված դասերը գենդերային հարցերով խորհրդակցականների և բարձրաստիճան ղեկավարների համար:

Ռազմական ստորաբաժանումները դրականորեն փոխազդում են տարբեր շերտերի քաղաքացիական բնակչության հետ գործողությունների ժամանակ

Զինված ուժերը տեղակայում են տարբեր սեռերի ներկայացուցիչներից կազմված թիմեր, որոնք ունեն մշակութային իրազեկվածություն և գործնական հմտություններ՝ դրականորեն փոխազդելու առաքելության տարածքում մարդկանց տարբեր խմբերի հետ, այդ թվում՝ կանանց և տղամարդկանց: Կան բավարար թվով որակավորված կանայք և տղամարդիկ, ովքեր աշխատում են բոլոր դերերում և գործառնություններում, որոնք կարող են ենթադրել շփում տեղական բնակչության հետ՝ տանը կամ արտերկրում: (Տես ներդիր 5-ում ներկայացված օրինակը Հորդանանից, որտեղ ներկայացվում է, թե ինչպես է կին անձնակազմը դիտվում որպես ռազմական արդյունավետության անբաժանելի մասը): ՍԶԲ միջադեպեր տեղի չեն ունենում, և ցանկացած մեղադրանք քննվում է արագ, թափանցիկ և արդարացի կերպով:

Գենդերային հավասարությունը վերապատրաստման և աջակցության բոլոր առաքելությունների հիմնական բաղադրիչն է

Գենդերային հավասարությունը խթանելու դրական փորձի փոխանակումը և/կամ գենդերային տեսանկյան ներառման եղանակների մասին քննարկումները, գործընկեր պաշտպանական հաստատությունների հետ ցանկացած համագործակցային ռազմական ներգրավվածության մաս են կազմում: Կանայք և տղամարդիկ մասնակցում են բոլոր համատեղ գործողություններին, ինչպիսիք են համատեղ զորավարությունները, կրթական փոխանակումները, խորհրդատվական աջակցությունը և գործնական աջակցության ծրագրերը: Անհրաժեշտության դեպքում տրամադրվում է տեխնիկական աջակցություն՝ ապահովելու համար, որ գենդերային տեսանկյունը կիրառվում է անվտանգության ոլորտի բարեփոխումների և զինաթափման, զորացրման և վերաինտեգրման հետ կապված գործողությունների ընթացքում: Ցանկացած համագործակցության վերջում գործընկեր հաստատությունները գիտեն, թե ինչու և ինչպես կիրառել գենդերային տեսանկյունը իրենց աշխատանքային համատեքստում:

*Գենդերային խորհրդակցականի և գենդերային հարցերով պատասխանատուների դերերը բացատրվում են 4.4 ենթաբաժնում: Այս տեսակի գենդերային փորձագետների գործառնությունների օգտագործման վերաբերյալ քաղված դասերը նույնպես ուսումնասիրված են Գործիք 1-ում «Անվտանգության ոլորտի կառավարում, անվտանգության ոլորտի բարեփոխում և գենդեր»

Ներդիր 5: Կանանց մասնակցության ավելացումը Հորդանանի զինված ուժերում

Մինչև 1990-ականները Հորդանանի զինված ուժերում (ՀԶՈՒ) կանայք զբաղեցնում էին միայն բուժքույրական և վարչարարական դերեր: Արքայադուստր Աիշա Բինյա Ալ-Հուսեյնի և Բասմա Բինյա Ալի Բին Նայեֆի կողմից թագավորի լոբբինգից հետո 1995թ.-ին ստեղծվեց Կանանց ռազմական հարցերի տնօրինությունը: Արքայադուստր Աիշա Բինյա Ալ-Հուսեյնը հետագայում դարձավ գեներալ-մայոր և առաջին արաբ կինն էր Միջին Արևելքից, ով հաճախեց Մեծ Բրիտանիայի Սանդհերսթում գտնվող Թագավորական ռազմական ակադեմիան: Նա օրինակ է ծառայում ՀԶՈՒ կանանց համար՝ նախկին բանակի ատամնաբույժ գեներալ-մայոր Ֆալակ Ջամանանիի հետ միասին, ով ծառայել է 27 տարի՝ նախքան քվտային համակարգից դուրս խորհրդարանում ընտրված առաջին կինը դառնալը¹:

ՀԶՈՒ-ն ձգտել է վերացնել ծառայող կանանց խանգարող խոչընդոտները՝ ներդնելով, օրինակ, ծննդաբերության և մայրության արձակուրդը, աշխատավարձի և առաջխաղացման մեջ խտրականությունը վերացնելու միջոցներ և համազգեստի հետ միասին հիջաբ կրելու հնարավորությունը: ՀԶՈՒ-ում կին զինծառայողների թվի ավելացման փաստարկները հիմնականում հիմնված են օպերատիվ արդյունավետության վրա: Կանանց մասնակցությունը 2005 թվականին Ամմանում մահապարտ ահաբեկչության գործողությանը հանգեցրեց պահանջի, որպեսզի ավելի մեծ թվով կանայք աշխատեն հակաարմատականացման, ահաբեկչության դեմ պայքարի և հետախուզության ոլորտում: Հետագայում ԿԻԹ-ները համարվում էին հույժ կարևոր Աֆղանստանում Միջազգային անվտանգության աջակցության ուժերին Հորդանանի մասնակցության համար: Վերջերս ՀԶՈՒ զբաղվում էին սիրիացի փախստականների՝ Հորդանան տեղափոխման արձագանքով:

Կանանց (ոչ բժշկական պաշտոններում) թվի ավելացման ուղղությամբ առաջընթացը 2006թ.-ի 0,7%-ից մինչև 3%-ի հասցնելը սկզբնական շրջանում եղել է համեստ ավելացում (ՆԱՏՕ, 2014թ.): Սակայն ամեն ինչ սկսեց փոխվել 2017 թվականին, երբ Հորդանանը դարձավ Մերձավոր Արևելքի առաջին երկրներից մեկը, որն ընդունեց ԿԻԱ ԳԱԾ-ը: ԳԱԾ-ը խորհրդակցական գործընթացի արդյունք էր, որում ներգրավված էին քաղաքացիական հասարակության և պետական կառույցների ներկայացուցիչները, ներառյալ անվտանգության դերակատարները, ինչպիսին է ՀԶՈՒ-ն: Այն ընդգծում է զինված ուժերում կանանց մասնակցությունը զարգացնելու անհրաժեշտությունը և ՀԶՈՒ կողմից գենդերային խնդիրներին արձագանքելու կարողության բարելավման անհրաժեշտությունը՝ հատկապես կանանց անվտանգության հատուկ կարիքների համատեքստում:

Հենվելով ՆԱՏՕ-ի աջակցության վրա՝ ՀԶՈՒ-ն իր դերը խաղացել է ԳԱԾ մշակման գործընթացում՝ մշակելով և իրականացնելով եռամյա գործողությունների ծրագիր: ՀԶՈՒ ծրագիրը հիմնականում ուղղված է գենդերային իրազեկվածության վերաբերյալ կրթության և վերապատրաստման բարելավմանը և Զինվորական կանանց ուսումնական կենտրոնի ենթակառուցվածքների բարելավմանը: Բացի այդ, 2018 թվականին կանադական զորքերի կանայք վերապատրաստել են ՀԶՈՒ Արագ արձագանքման ուժերի ԿԻԹ-ին, որը ՀԶՈՒ առաջին դասակն էր, որն ամբողջովին բաղկացած էր կանանցից: Այսպիսով, ՀԶՈՒ համապարփակ մոտեցում է ցուցաբերում կանանց թվի ավելացմանը քաղաքականության մեջ փոփոխություններ մտցնելու, դերային մոդելների առաջնորման, միջոցների հատկացման, վերապատրաստման և ենթակառուցվածքների բարելավման և երկրի ներսում և միջազգային համագործակցության ձևավորման միջոցով:

Աղբյուրներ՝ Զ. Կավար (2017) «Հորդանանի կանանց զարգացող դերը զինված ուժերում», «Կանայք միջազգային անվտանգության մեջ» բլոգ, նոյեմբերի 28, www.wiisglobal.org/jordanian-womens-evolving-role-in-the-armed-forces; Ի. Ալիարաշե (2015) «Հորդանանի մասնակցությունը Աֆղանստանում», UNIPATH ամսագիր, հարուկ հրապարակություն, <http://unipath-magazine.com/jordanian-contributions-to-afghanistan>; Մ. Քարերա-Բալլեգա և Ա. Ֆալ Դուրրա Սանթոս (2016), ԳԱԾ ծախսերի հաշվարկման և բուժօգնությունից աշխարհաժողով Հորդանանում, ԳԱԾ-ը մեկ քայլ մոտեցնելով դեպի արդյունավետ իրականացում, Խաղաղության կանայք; 1325 բանաձևի ազգային կոալիցիա և Հորդանանի կանանց ազգային հանձնաժողով (2017) «Կանանց, խաղաղության և անվտանգության մասին ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի 1325 բանաձևի իրականացման համար Հորդանանի ազգային գործողությունների պլան, 2018–2021», 3 դեկտեմբերի, էջ. 15 <http://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/jordanian-national-action-plan>; ՆԱՏՕ (2014) «Հորդանանի զինծառայող կանանց աճող դերը», iKnowPolitics, 12 օգոստոսի, <http://iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/multimedia/growing-role-jordanian-servicewomen>; ՆԱՏՕ-ի Գործընկերություն հանուն խաղաղության հիմնադրամ (2017) «Հորդանան III», սեպտեմբեր, https://salw.hq.nato.int/Content/factsheets/Factsheet%20Jordan%20III_en%20Sep%202017.pdf; Ա. Քոննոլի (2018) «Մի քանի լավ կանայք. Կանադացի կին զինծառայողները կվերապարաստեն Հորդանանի բանակի առաջին ամբողջությամբ կանանցից բաղկացած դասակը», Global News Կանադա, հուլիսի 4, <https://globalnews.ca/news/4310223/canada-female-engagement-team-jordan-armed-forces>.

3.2 Պաշտպանության ոլորտի կառավարումը

Այս բաժինը սահմանում է այն հաստատությունների տեսլականը, որոնք կառավարում են զինված ուժերին: Շատ երկրներում դա հիմնականում պաշտպանության նախարարությունն է, թեև ստորև նշված կառավարման գործառնությունները որոշ երկրներում իրականացվում են նաև (կամ պաշտպանության նախարարության փոխարեն) հենց զինված ուժերի շրջանակներում:

Աշխատավայրը զերծ է գենդերի, սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հետ կապված խոչընդոտներից

Զինված ուժերում ոչ ոքի չի արգելվում ծառայել որևէ պաշտոնում՝ ելնելով իր գենդերից, սեռական կողմնորոշումից կամ գենդերային ինքնությունից: Անձնակազմը մարտահրավեր է նետում կարծրատիպերին՝ զգալի թվով ծառայելով այնպիսի պաշտոններում և կատարելով այնպիսի գործառնություններ, որոնք կարծրատիպային կերպով կապված չեն իրենց գենդերի հետ: Ղեկավարները հայտնաբերել և վերացրել են ոչ ֆորմալ խոչընդոտները, որոնք խանգարում են կանանց և տղամարդկանց տարբեր խմբերին, ներառյալ ԼԳԲՏԻ անձանց, աշխատել որոշակի պաշտոններում կամ կոչումներում: Իգական և արական սեռի անձնակազմը հավասար հասանելիություն ունի զարգացման և մեխթորական ծառայություններից օգտվելու համար:

Ինստիտուցիոնալ մշակույթը բոլոր կանանց, տղամարդկանց և ԼԳԲՏԻ անձանց հնարավորություն է տալիս գերազանց կերպով կատարել իրենց գործառնությունները

Կանանց և տղամարդկանց պատմականորեն չներկայացված խմբերը, ներառյալ ԼԳԲՏԻ անձինք, ակտիվորեն հավաքագրվում են զինված ուժերում: Ընտանիքի համար բարենպաստ աշխատանքային քաղաքականությունը, օրինակելի կերպարները, մեխթորների առկայությունը և կարիերայի տարբեր մոդելների զարգացումը երաշխավորում են, որ կանայք և տղամարդիկ մնում են տվյալ հաստատությունում և հասնում են բարձր պաշտոնների: Աշխատանքային այնպիսի միջավայրեր ստեղծելու կարողությունը, որտեղ խառը, բազմազան թիմերը կարող են զարգանալ, չափանիշ է ավագ կոչումների և ղեկավար պաշտոններում առաջխաղացման համար:

Ուժեղ առաջնորդները ապահովում են աշխատանքային միջավայր՝ զերծ սեռական և գենդերային խտրականությունից

Բոլոր ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնողները՝ սկսած ամենափոքր ստորաբաժանումներից մինչև ամենաբարձր կոչումները, հետևողական ուղերձ են փոխանցում իրենց անձնակազմին, որ զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները չեն հանդուրժում սեռական և գենդերային խտրականությունը, բուլլինգը, ոտնձգությունը, չարաշահումը: Ղեկավարները նախաձեռնող են ցանկացած նման պահվածքը կանխելու և դրան արձագանքելու հարցում: Բոլոր աշխատակիցները զգում են, որ կարող են ազատ արտահայտվել՝ անկախ իրենց սեռից, սեռական կողմնորոշումից կամ գենդերային ինքնությունից, և կարող են միանալ իրենց խմբի շահերը ներկայացնող անձնակազմի միավորումներին:

Անձնակազմը վստահում է և գիտի, թե ինչպես օգտվել պաշտոնական և ոչ պաշտոնական, ներքին և արտաքին բողոքների և աջակցության մեխանիզմներից, եթե նրանք ունեն որևէ մտահոգություն: Բողոքողները չեն բախվում որևէ բացասական հետևանքների՝ հաշվեհարդարի կամ կարիերայի առաջխաղացման խոչընդոտների առումով, եթե բարեխղճորեն կիրառեն բողոքների բարձրաձայնման մեխանիզմները:

Հաստատության գենդերային կառույցները նպաստում են գենդերային հավասարությանը և աջակցում են գենդերային տեսանկյան իրականացմանը

Գենդերը դիտվում է որպես մասնագիտացված կարողություն, որն էական նշանակություն ունի զինված ուժերի համար՝ դրան աջակցելու համար հատուկ հատկացված և նախատեսված ֆինանսական միջոցներով: Յուրաքանչյուր ստորաբաժանման

համար նշանակվում են որակավորված գենդերային խորհրդականներ, ովքեր աշխատում են վերապատրաստված գենդերային հարցերով պատասխանատուների ցանցերի հետ: Ե՛վ գենդերային խորհրդականները, և՛ գենդերային հարցերով պատասխանատուները կարող են հատկացնել աշխատանքային ժամանակ այս գործառույթով զբաղվելու համար: Մարդկային ռեսուրսների և կադրային հարցերով զբաղվող ստորաբաժանումներում ևս կան գենդերային կառույցներ, որոնք խթանում են գենդերային հավասարությունն ու բազմազանությունը հավաքագրման ընթացքում և ապահովում են հավասար հնարավորություններ կանանց և տղամարդկանց, ներառյալ ԼԳԲՏԻ անձանց համար: Ղեկավարության և անձնակազմի ստորաբաժանումները դրական հարաբերություններ ունեն կանանց և տղամարդկանց, ԼԳԲՏԻ անձանց և տարբեր այլ խմբեր ներկայացնող անձնակազմի միավորումների հետ:

3.3 Պաշտպանության ոլորտի վերահսկողությունը*

Այս բաժնում սահմանվում է զինված ուժերի և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների գործունեության արդյունավետ և հաշվետվողական կերպով իրականացնելու նպատակով վերահսկողություն իրականացնող անձանց, հաստատությունների և կազմակերպությունների դերի տեսլականը: Պաշտպանության ոլորտի հաստատությունների վերահսկողությունը պետք է լինի ինչպես արտաքին (դրսից), այնպես էլ ներքին (ներսում): Արտաքին վերահսկողության դերակատարները ներառում են քաղաքացիական իշխանություններին, որոնք իրականացնում են զինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողությունը: Պաշտոնական վերահսկիչ մարմինները ներառում են պաշտպանության հարցերով զբաղվող խորհրդարանական հանձնաժողովները, ՄԻԱՀ-ները և օմբուդս հաստատությունները, որոնք վերահսկում են զորանոցները և զինվորական անձնակազմի համար պայմանները: Ոչ պաշտոնական վերահսկողության մարմինները ներառում են ՔՀԿ-ները, կանանց խմբերը, ակադեմիան և լրատվամիջոցները: Ներքին վերահսկողության դերակատարները ներառում են հրամանատարներին և/կամ քաղաքացիական ծառայողներին, որոնք պատասխանատու են առաքելությունների նպատակների իրագործումն ապահովելու, կրթության, վերապատրաստման և կարգապահական չափանիշները պահպանելու և մարդկային և ֆինանսական ռեսուրսները ձիշտ բաշխելու համար: Ոմանք կարող են աշխատել ներքին վերահսկողության մասնագիտացված մարմիններում, ինչպիսիք են աուդիտի գրասենյակները, կարգապահական տրիբունալները կամ թեմատիկ աշխատանքային խմբերը կամ ստորաբաժանումները: Զինված ուժերի և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների համար անհրաժեշտ են վերահսկողության կայուն գործընթացներ՝ վարքագծի կանոնների պահպանումը ապահովելու, ինչպես նաև իրենց արժեքների՝ հասարակության լայն շրջանակների արժեքներին համապատասխանությունն ապահովելու համար:

Պաշտպանության ոլորտի հաստատությունները պարբերաբար իրականացնում են գենդերային ինքնագնահատումներ և ներքին ստուգումներ

Ընթացակարգերը, դոկտրինաները, հրահանգները և գործողությունները համակարգված կերպով գնահատվում են գենդերային տեսանկյունից և վերանայվում են՝ ապահովելու համար, որ զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատություններն աջակցեն տղամարդ և կին անձնակազմի կարիքներին, և գենդերային տեսանկյունը կիրառվի բոլոր գործողություններում: Գնահատման գործընթացները ներառում են ներքին մշակույթի կանոնավոր ինստիտուցիոնալ հետազոտություններ և գենդերային աուդիտներ և/կամ գնահատումներ: Պաշտպանության նախարարությունները, հավասար հնարավորությունների հարցերի համար պատասխանատու նախարարությունները և խորհրդարանական հանձնաժողովները ներգրավված են այս վերանայումներում և մոնիթորինգի են ենթարկում հանձնարարականների կատարումը: Պարբերաբար ներգրավվում են նաև արտաքին գենդերային փորձագետներ և ՔՀԿ-ներ, որոնք ներգրավված են ԿԽԱ ԳԱԾ-ի հետ կապված աշխատանքներում:

* Զինված ուժերի ներքին վերահսկողության մեջ գենդերի ներառման թեմայով լրացուցիչ ռեսուրս է DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ կողմից մշակված ուղեցույցը (2014) *Գենդերային տեսանկյան ներառումը զինված ուժերի ներքին վերահսկողության մեջ*, Ժնև, DCAF: Գործիք 7-ում ներկայացված է ավելի մանրամասն անդրադարձ, թե ինչպես խորհրդարանները կարող են ինտեգրել գենդերային տեսանկյունը և նպաստել գենդերային հավասարությանը անվտանգության ոլորտի վերահսկողության, այդ թվում՝ զինված ուժերի վերահսկողության միջոցով:

Պաշտպանության ոլորտի հաստատությունները պարբերական մոնիթորինգի են ենթարկում ներքին պրակտիկան գենդերային տեսանկյունից

Պարբերաբար հավաքագրվում է ըստ սեռի տարանջատված վիճակագրություն՝ գնահատելու համար կին և տղամարդ անձնակազմի կարիերայի առաջընթացը իրենց կարիերայի յուրաքանչյուր փուլում: Տվյալների միտումները չափվում են ժամանակի ընթացքում և օգտագործվում են գենդերի տեսանկյունից հավաքագրման թիրախներ սահմանելու և ընտրության, տեղակայման և առաջխաղացման չափանիշները, անձնակազմի պահպանման ցուցանիշները, ընտանեկան քաղաքականության և աշխատանքի/կյանքի հավասարակշռությանն ուղղված միջոցառումները վերանայելու համար, ինչպես նաև բացահայտելու համար այն ոլորտները, որտեղ կարող է լինել խտրականություն:

Բողոքների ներկայացման մեխանիզմները կարող են արձագանքել գենդերային կարիքներին և մոնիթորինգի են ենթարկվում գենդերային տեսանկյունից

Անձնակազմին հասանելի են բողոքների ներկայացման մի շարք ներքին և արտաքին մեխանիզմներ, ներառյալ այնպիսի մեխանիզմներ, որոնք հնարավորություն են տալիս տվյալ անձին բողոքը ներկայացնել իր հրամանատարական շղթայից դուրս: Բողոքների ներկայացման մեխանիզմներն ուղղված են զոհի շահերի պաշտպանությանը՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով գենդերային խտրականության և ոտնձգությունների զոհերի, ինչպես նաև բանակում ծառայող փոքրամասնությունների խմբերի համար հասանելի լինելուն: Բողոք ներկայացնողներին վերաբերվում են հարգալից կերպով և ուղարկում են համապատասխան բժշկական և օժանդակ ծառայություններ, իսկ բողոքները քննվում են արագ և թափանցիկ կերպով: Ռազմական արդարադատության և կարգապահական մեխանիզմների ոլորտում աշխատող անձնակազմը վերապատրաստում է անցնում գենդերային կողմնակալության և գենդերային հիմքով հանցագործություններին արձագանքելու թեմայով: Տարբեր տեսակի բողոքների հաճախականության, բնույթի և արդյունքների վերաբերյալ անանուն վիճակագրությունը հասանելի է արտաքին վերահսկողության դերակատարներին և օգտագործվում է կանխարգելման, կրթության և իրազեկման բարձրացման գործունեության առաջնահերթությունները որոշելու համար:

Քաղաքացիները կարող են զինված ուժերին պատասխանատվության ենթարկել բողոքների ներկայացման արտաքին մեխանիզմների միջոցով

Զինված ուժերը հրապարակայնորեն տեղեկատվություն են տարածում իրենց անձնակազմի այնպիսի վարքագծի մասին, որը խախտում է օրենքը կամ ԶՈւ ներքին քաղաքականությունը, ինչպես նաև ներկայացնում է տեղեկատվություն, թե ինչպես կարող են հանրության անդամները բողոքներ ներկայացնել: Կան հասարակության անդամների կողմից բողոքների ներկայացման բազմաթիվ եղանակներ, որոնք մշակվել են քաղաքացիական հասարակության հետ խորհրդակցությամբ՝ ապահովելու համար, որ բողոքների ներկայացման մեխանիզմները լայնորեն հասանելի լինեն, այդ թվում՝ կանանց և ԼԳԲՏԻ անձանց համար: Բողոք ներկայացնողներին առաջարկվում է ֆիզիկական պաշտպանություն, եթե կա դրա անհրաժեշտությունը: Բողոքները քննվում են արագ և թափանցիկ կերպով, և հանրությունը տեղեկացվում է դրանց լուծման և հետագա ընթացքի մասին:

Պաշտպանության ոլորտի հաստատությունները բաց են ակտիվ և արդյունավետ արտաքին վերահսկողության համար՝

Զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները դրականորեն համագործակցում են արտաքին վերահսկողության դերակատարների հետ: Ազգային անվտանգության հանձնաժողովներն ու խորհուրդները և խորհրդարանի՝ պաշտպանության հարցերով զբաղվող հանձնաժողովները պարբերաբար ստուգում են զինված ուժերի կողմից գենդերային տեսանկյունը իրենց գործողություններում կիրառելու և գենդերային հավասարությունն ու բազմազանությունը կառույցների ներսում կիրառելու կարողությունները: Բավարար ֆինանսավորում ունեցող օմբուդս հաստատությունները և

* Զինված ուժերում բողոքների ներկայացման մեխանիզմների վերաբերյալ ավելի մանրամասն ուղեցույցը հասանելի է (2015) *Գենդեր և բողոքների ներկայացման մեխանիզմներ. ձեռնարկ զինված ուժերի և ՄԻՊ հասարակությունների համար՝ գենդերային խտրականությունը, ուրնձգությունները, բուլինգը և չարաշահումները կանխելու և դրանց արձագանքելու համար*, Ժնև, DCAF:

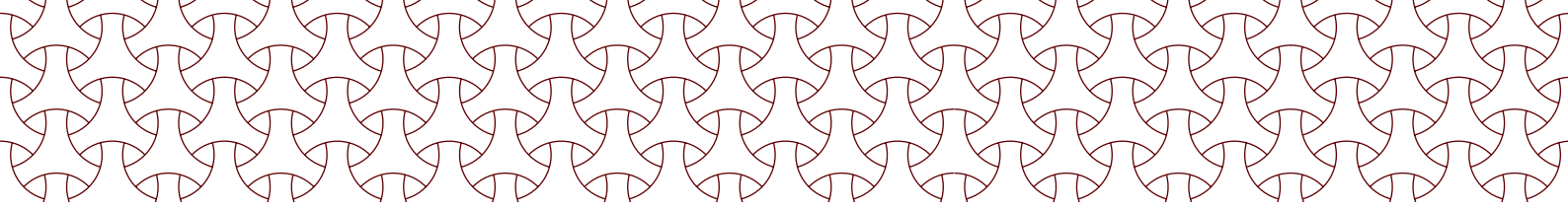
^ ՄԻՊ հաստատությունների և ՄԻԱՀ-ների կողմից զինված ուժերի և անվտանգության ոլորտի այլ հաստատությունների վերահսկողության մեջ գենդերային տեսանկյան ներառման եղանակների մասին լրացուցիչ մանրամասներ կարելի է գտնել DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ (2014 թ.) «Գենդերի ներառումը ՄԻՊ հասարակությունների և մարդու իրավունքների ազգային հասարակությունների կողմից անվտանգության ոլորտի վերահսկողության մեջ», ուղեցույց, Ժնև, DCAF:

ՄԻԱՀ-ները օրենքով սահմանված իրավունք ունեն վերահսկել պաշտպանության ոլորտի գործունեությունը, ինչպես նաև ստանալ բողոքներ անձնակազմից և հանրությունից, սկսել հետաքննություններ և ներկայացնել առաջարկություններ: Պաշտպանության ոլորտի հաստատություններն ունեն քննարկումների, բանավեժերի և սովորելու համար բաց մշակույթ և գենդերային թեմաների շուրջ համագործակցում են գիտնականների և ՔՀԿ-ների հետ:

Հղումներ

1. ՄԱԿ-ի կանանց զեկույցների ցանց (2007) «Հորդանան. խորհրդարանի անդամ Ֆալակ Ջամասնին տոնում է ընտրություններում հաղթանակը քվոտայից դուրս», 26 նոյեմբերի, <https://wunrn.com/2007/11/jordan-parliament-member-falak-jamaani-celebrates-election-victory-beyond-quota>





4. Ինչպե՞ս կարող է պաշտպանության ոլորտը խթանել գենդերային հավասարությունը և ներառել գենդերային տեսանկյունը:

Նախորդ բաժնում ներկայացվեց գենդերային հավասարությունը խթանող և գենդերային տեսանկյունը ներառող պաշտպանության ոլորտի տեսլականը: Այս բաժնում ներկայացվում են ապացույցների վրա հիմնված մոտեցումներ, թե ինչպես կարելի է համնել այդ տեսլականին: Այս բաժինը կազմված է հինգ ենթաբաժնից, որոնք ուսումնասիրում են ղեկավարության կողմից աջակցության և համպատասխան կարողությունների ձևավորումը, օրենքների և քաղաքականության շրջանակը, զինված ուժերում գենդերային հավասարության և ավելի լայն բազմազանության խթանման ռազմավարությունները, գենդերային տեսանկյան ներառումը ռազմական գործողություններում և արտաքին վերահսկողության մեջ:

Ընթացիկ հրավիճակը գնահատելու, խնդիրները բացահայտելու և նոր լուծումներ մշակելու կարողությունը առանցքային է պաշտպանության ոլորտի հաստատությունների կողմից գենդերային հարցերի առումով առաջընթաց գրանցելու համար: Ներդիր 6-ում ներկայացված են մի շարք գործիքներ զինված ուժերի համար համապարփակ գնահատման իրականացման համար: Բացի այդ, բաժին 5-ը ներառում է ինքնազննահատման ուղեցույց, որը կարող է օգնել բացահայտելու այս ոլորտներից յուրաքանչյուրում գենդերային հավասարությունը խթանելու մուտքային կետերը:

4.1 Խթանել առաջնորդների աջակցությունը և գենդերային կարողությունները*

Բոլոր մակարդակների ղեկավարները առանցքային դեր են խաղում ոչ միայն հրամաններ տալու առումով, այլ որպես օրինակելի կերպարներ, որոնք ձևավորում են զինված ուժերի ինստիտուցիոնալ մշակույթը: Նրանք են սահմանում, թե ինչպիսի վարքագիծն է պարզևատրվելու, ինչն է հանդուրժվելու և ինչն է պատժվելու: Նրանք են սահմանում տվյալ հաստատության ներքին մշակույթի մոտեցումը անձնակազմի մյուս անդամների հետ հարաբերվելու միջոցով: Օրինակ, եթե ստորաբաժանման հրամանատարները կամ ենթասպաները տղամարդկանց անվանում են «աղջիկներ» կամ «գեյեր», երբ նրանք ձախողում են առաջադրանքը կամ թուլություն են ցուցաբերում, դա ենթադրում է, որ կա «ներքին խումբ» (որոշ «արական» տղամարդիկ) և «արտաքին խումբ» (կանայք, ԼԳԲՏԻ անձինք): Եթե անձնակազմի կին անդամներին ազատում են դժվար կամ տհաճ առաջադրանքներից կամ բնութագրում են որպես հատուկ հատկանիշներ ունեցող (օրինակ՝ գեղեցկություն, մայրական բնազդներ), որոնք պահանջում են լրացուցիչ պաշտպանություն, սա ամրապնդում է այն գաղափարը, որ կանայք ավելի քիչ ընդունակ են, քան տղամարդիկ և ավելորդ բեռ են դնում խմբի մնացած անդամների վրա¹:

Որպեսզի գենդերային հավասարությանն ու գենդերային ներառմանն ուղղված միջոցառումներին պատշաճ ուշադրություն և ռեսուրսներ տրվեն, պահանջվում է ակտիվ հանձնառություն բարձրաստիճան ղեկավարներից, ինչպես նաև աջակցություն ավելի ցածր մակարդակների ղեկավարներից և ազդեցություն ունեցող դերակատարներից: Պաշտպանության ոլորտի հաստատություններում գենդերային հավասարության հարցում ղեկավարների աջակցությունը բարձրացնելու համար կիրառվել են մի քանի նորարարական նախաձեռնություններ: Միացյալ Թագավորության պաշտպանության

*Գենդերային հավասարության վերաբերյալ առաջնորդության ձևավորմանը անդրադարձ է կատարվում նաև այս հրապարակման մեջ: DCAF (2015թ.) *Գենդերը և բողոքների ներկայացման մեխանիզմները. ձեռնարկ զինված ուժերի և ՄԻՊ հասարակությունների համար՝ գենդերային խտրականությունը, ուրնձգությունները, բուլինգը և չարաշահումները կանխելու և դրանց արձագանքելու համար*, ժնև, DCAF:

Լուսանկար. Կոլումբիայի ռազմաօդային ուժերի անձնակազմը փորձարկում է օդային անձնակազմի համար նախատեսված բարձրության խցիկը, 2010թ. © Սեմյուել Բենդեթ

Ներդիր 6: Զինված ուժերում գնահատման իրականացման գործիքներ

Վերջին տասնամյակի ընթացքում զինված ուժերի համար մշակվել են գնահատման իրականացման մի շարք մեթոդաբանություններ՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով գենդերային հավասարության և գենդերային տեսանկյան ներառման խոչընդոտների բացահայտմանը:

Գենդերային ինքնագնահատում

Գենդերային ինքնագնահատման անցկացումը զինված ուժերի համար հիանալի առաջին քայլ է՝ բացահայտելու համար, թե ինչ օրենքներ, քաղաքականություններ, հրամաններ և գործողություններ են առկա և որոնք են անհրաժեշտ:

DCAF-ի կողմից մշակված Գենդերային ինքնագնահատման ուղեցույցը ուստիկանության, զինված ուժերի և արդարադատության ոլորտի համար սահմանում է ութ փուլից բաղկացած գործընթաց՝ զինված ուժերում գնահատում իրականացնելու, գործողությունների ծրագիր մշակելու և ծրագրի իրականացումը մոնիթորինգի ենթարկելու և գնահատելու համար: Գնահատումը հավաքում է տեղեկատվություն 16 «գենդերային արձագանքման չափումների» վերաբերյալ, որոնք խմբավորված են հետևյալ թեմաներով.

- ✦ Կատարողականի արդյունավետություն
- ✦ Օրենքներ, քաղաքականություն և պլանավորում
- ✦ Համայնքային հարաբերություններ
- ✦ Հաշվետվողականություն և վերահսկողություն
- ✦ Անձնակազմ
- ✦ Ինստիտուցիոնալ մշակույթ:

Այն հասանելի է յոթ լեզուներով:

Տես DCAF (2011) Գենդերային ինքնագնահատման ուղեցույց ուստիկանության, զինված ուժերի և արդարադատության ոլորտի համար, Ժնև, DCAF, <https://www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector>.

Կազմակերպության ներքին մթնոլորտի գնահատում

Կազմակերպության ներքին մթնոլորտի գնահատումը, որը լավագույն դեպքում պետք է իրականացվի պարբերաբար, բարելավում է ռազմական կարողությունները՝ տրամադրելով մատչելի, ժամանակին իրականացված և հուսալի ռազմավարական հետազոտություններ: Գործընթացը հաճախ ներառում է հարցումների, ֆոկուս խմբերի, հարցազրույցների իրականացում և տվյալների վերանայում:

DCAF կողմից մշակված Զինված ուժերում գենդերային հարցերին արձագանքող կազմակերպական մթնոլորտի գնահատում ձեռնարկը ներկայացնում է քայլ առ քայլ խորհուրդներ՝ մթնոլորտի ուսումնասիրության պլանավորման, իրականացման, հաշվետվությունների ներկայացման և զարգացման համար: Այն յուրաքանչյուր քայլի համար բացատրում է, թե ինչպես կարելի է ապահովել, որ մթնոլորտի գնահատումը ներառի գենդերային տեսանկյունը՝ ուշադրություն դարձնելով տղամարդ և կին անձնակազմի տարբեր փորձառություններին և զգայուն կերպով տեղեկություններ հավաքելով սեռական խտրականության և ոտնձգությունների վերաբերյալ:

Տես DCAF (2019) Զինված ուժերում գենդերային հարցերին արձագանքող կազմակերպական մթնոլորտի գնահատում ձեռնարկը, Ժնև, DCAF: <https://www.dcaf.ch/gender-responsive-organizational-climate-assessment-armed-forces>.

Խոչընդոտների գնահատում

Սա հետազոտական ուսումնասիրություն է, որը ուսումնասիրում է ինստիտուցիոնալ խոչընդոտները (օրինակ՝ սահմանափակումները, թե ովքեր կարող են ծառայել տեղակայման համար պատասխանատու դերերում), տեղակայման խոչընդոտները (օրինակ՝ տեղակայման ընտրության չափանիշները) և տեղակայումից հետո առաջացող խոչընդոտները (օրինակ՝ տեղակայման ազդեցությունը անհատի հետագա կարիերայի վրա): Բացի այս ֆորմալ խոչընդոտներից, այն ուսումնասիրում է ոչ պաշտոնական խոչընդոտները՝ կապված ինստիտուցիոնալ մշակույթի հետ:

Վերլուծությունը ներառում է գոյություն ունեցող օրենքների, քաղաքականության և արձանագրությունների վերանայում, ինչպես նաև հարցումներ և հարցազրույցներ որոշում կայացնողների և անձնակազմի հետ, ովքեր տեղակայել են կամ չեն տեղակայվել տարբեր առաքելություններում: Այնուհետև գնահատումը մշակում է առաջարկություններ, թե ինչպես հաղթահարել հայտնաբերված խոչընդոտները:

Տես DCAF (ակնկալվում է 2020թ.) Կանանց հնարավորությունների չափումը խաղաղաշինության գործընթացում. խոչընդոտների գնահատման մեթոդաբանություն, Ժնև, DCAF:

Նախարարությունը իր անձնակազմի ամենաբարձրաստիճան անդամներից մեկին նշանակել է Զինված ուժերի ԿԽԱ ներկայացուցիչ՝ ԿԽԱ պարտավորությունների տեսանկյունից խթանելու համար: ՄԱԿ Գլխավոր քարտուղարի տեղակալը, որը պատասխանատու է ՄԱԿ-ի Խաղաղության գործողությունների դեպարտամենտի համար, մի քանի պարտավորություններ է ստանձնել՝ իր պաշտոնից ելնելով խթանելու գենդերային հավասարությունը՝ որպես Գենդերային առաջնորդների միջազգային ցանցի անդամ: Գենդերային հավասարության և ներառման նկատմամբ առաջնորդության նվիրվածությունը կարող է դրսևորվել պաշտպանության ոլորտի հաստատությունների կողմից հանրային արշավներին մասնակցության միջոցով, որոնք վերաբերում են, օրինակ, Կանանց միջազգային օրվան, հպարտության շքերթներին (տե՛ս Ներդիր 11, էջ 49) և փոքրամասնությունների կրոնական և մշակութային փառատոներին, ինչպես նաև ռազմական փառատոներին և տոնակատարություններին, որտեղ կարևորվում է կանանց և ոչ բավարար չափով ներկայացված խմբերի ներդրումը:

Բացի աջակցությունից, յուրաքանչյուր մակարդակում ղեկավարներին անհրաժեշտ է գենդերային տեսանկյունը իրենց աշխատանքի մեջ գործնականում կիրառելու կարողություն, լինի դա ռազմավարության, գործողությունների, անձնակազմի կառավարման կամ որևէ այլ ոլորտում: Սա պահանջում է կիրառել գենդերային հարցերին առնչվող թեմատիկ փորձագիտական կարողությունների համեմատաբար բարձր մակարդակ տարբեր մասնագիտացված ոլորտներում: Զինված ուժերը գտել են ստեղծագործական ուղիներ՝ բավարարելու այդ կարիքը (տե՛ս Ներդիր 13-ը էջ 57, որտեղ համառոտ ներկայացված է Շվեդիայի գենդերային հարցերով քուլչների ծրագիրը):

Բարձրաստիճան զինվորական ղեկավարության կողմից գենդերային հավասարությունը խթանելու և իրենց աշխատանքում գենդերային տեսանկյունը կիրառելու համար կամքն ու կարողությունները ձևավորելուն ուղղված ռազմավարությունները ներառում են.

- ◆ սեմինարներ, գենդերային թեմաներով ուսուցում և այլ փոքր խմբերով կամ անհատական նախաձեռնություններ հիմնական ղեկավարների համար,
- ◆ ղեկավարների ներգրավում ԿԽԱ ԳԱԾ-ի հետ կապված միջոցառումներին, ներառյալ հանդիպումները ՔՀԿ-ների հետ, որոնք հետաքրքրված են պաշտպանության ոլորտում ԳԱԾ հանձնառությունների իրականացման հարցում,
- ◆ խրախուսել ղեկավարներին կանոնավոր կերպով հանդիպել անձնակազմի միավորումների հետ, որոնք ներկայացնում են կին և ԼԳԲՏԻ անձնակազմին,
- ◆ ներառել բազմազան թիմեր ղեկավարելու և գենդերային տեսանկյունը ներառելու կարողությունը կատարողականի գնահատման և կարիերայի առաջխաղացման չափանիշներում:

4.2 Ստեղծել համապատասխան իրավական և քաղաքական դաշտ գենդերային հավասարության հասնելու համար

Զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի կառույցները կարգավորող օրենքները և դրանցում ներառված քաղաքականությունը պետք է նպատակ ունենան լինել փոխակերպական, երբ խոսքը վերաբերում է գենդերային հավասարությանը, որպեսզի այդ հաստատություններն ավելի աջակցեն և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց իրենց կարիերայի ընթացքում և ավելի լավ կարողանան բավարարել նրանց գործունեության հետ կապված անվտանգության տարբեր կարիքները ինչպես երկրի ներսում, այնպես էլ արտերկրում: Սա նշանակում է երաշխավորել, որ սեռի, սեռական կողմնորոշման կամ գենդերային ինքնության հիման վրա պաշտոնական խտրականություն չկա: Դա նշանակում է ապահովել, որ օրենքներն ու քաղաքականությունները հաղթահարում են գենդերային հավասարության ոչ պաշտոնական խոչընդոտները, օրինակ՝ արգելելով սեռական ոտնձգությունը և այլ խտրական վարքագիծը, և հնարավորություն տալ կանանց և տղամարդկանց ծառայել հավասար հիմունքներով՝ համապատասխանեցնելով խնամքի պարտականությունները:

Պաշտպանության ոլորտի անձնակազմը, անձնակազմի միավորումները, խորհրդարանականները, ՔՀԿ-ները, գիտնականները և ոլորտային այլ փորձագետները բոլորն էլ պոտենցիալ դերակատարում ունեն օրենքների և պաշտպանության քաղաքականության

մշակման գործում: Գենդերային հավասարությունը խթանելու և գենդերային տեսանկյունը ներառելու ռազմավարություններ մշակելիս պաշտպանության ոլորտի հաստատությունները պետք է խորհրդակցեն գենդերային հավասարության ոլորտում աշխատող ՔՀԿ-ների, ինչպես նաև իրենց աշխատակազմերի ասոցիացիաների հետ: Նրանք պետք է հաշվի առնեն գործող օրենքները, կառավարության քաղաքականությունը, ԳԱԾ-երը և գենդերային հավասարությանն առնչվող այլ ազգային նախաձեռնությունները և փնտրեն արդյունավետ համագործակցություն հանրային հատվածի այլ ոլորտներում գործող գենդերային հավասարության նախաձեռնությունների հետ:

Բարեփոխել օրենքներն ու քաղաքականությունները, որոնք պարունակում են խտրականություն սեռի, գենդերի, սեռական կողմնորոշման կամ գենդերային ինքնության հիման վրա

Կանանց համար պատմականորեն արգելված է եղել ծառայել զինված ուժերի մի շարք գործառնություններում, հատկապես մարտական դիրքերում: Այդուհանդերձ, կանայք մարտական գործողություններում ներգրավվածության երկար պատմություն ունեն (ինչը, ինչպես ներկայացվում է Ներդիր 7-ում Ուկրաինայի փորձի ուսումնասիրության մեջ, հաճախ չի ճանաչվում): Կանանց մարտական և որոշ այլ դերերից բացառելու բազմաթիվ պատճառներ են առաջ քաշվել՝ սկսած այն փաստարկներից, որ կանայք ֆիզիկապես բավականաչափ ուժեղ չեն, և տարբեր սեռերից բաղկացած թիմերը վտանգի տակ են դնում թիմի համախմբվածությունը, մինչև վախը, որ տղամարդիկ կարող են իռացիոնալ գործել՝ մարտի դաշտում գտնվող իրենց կին գործընկերներին պաշտպանելու համար: Սակայն այն երկրների դրական փորձը, որտեղ կանանց թույլ է տրվում ծառայել բոլոր դերերում, կասկածի տակ է դնում այս փաստարկների վավերականությունը, և ավելի ու ավելի շատ երկրներ վերացնում են բոլոր ֆորմալ խոչընդոտները զինված ուժերում ծառայող կանանց համար²:

Ինչպես նշվել է Բաժին 2-ում, լեքսիներին, գեյերին և բիսեքսուալ կանանց և տղամարդկանց, ինչպես նաև տրանսգենդեր անձանց դեռևս արգելված է ծառայել շատ երկրներում (չնայած նրանք բացահայտորեն ծառայել են Նիդերլանդներում 1974 թվականից ի վեր, տե՛ս Ներդիր 11-ը, էջ 49):

Օրենքի որոշ բարեփոխումներ, որոնք կարող են պահանջվել զինված ուժերում և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատություններում ֆորմալ հավասարություն ստեղծելու համար, գտնվում են խորհրդարանի պատասխանատվության ներքո, օրինակ՝ ապահովել սահմանադրական կամ օրենսդրական արգելքներ՝ սեռի, գենդերի, սեռական կողմնորոշման և/կամ գենդերային ինքնության հիման վրա խտրականության համար և ապահովել, որ դրանք կիրառելի են զինված ուժերի նկատմամբ: Ներքին կանոնակարգերի և քաղաքականության միջոցով գենդերային հավասարությունը խթանելու համար զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները կարող են տարբեր քայլեր ձեռնարկել:

- ◆ Իրականացնել գնահատում՝ վերանայելու իրենց կանոնակարգերն ու քաղաքականությունը՝ բացահայտելու համար զինված ուժերում կամ որոշակի դերերում և գործառնություններում ծառայող կանանց (կամ որոշակի խմբերի, ներառյալ ԼԳԲՏԻ անձանց) նկատմամբ ֆորմալ կամ ոչ ֆորմալ սահմանափակումները,
- ◆ Փաստաթղթավորել ցանկացած նման սահմանափակումների հիմնավորումները և վերազնահատել դրանց հիմքում ընկած ապացույցները: Խորհրդակցել ոլորտային և իրավական փորձագետների հետ և ուսումնասիրել այս խմբերի ինտեգրման փորձը այլ երկրների զինված ուժերում:
- ◆ Պարտավորվել կանոնավոր կերպով գնահատել բոլոր կանոնակարգերն ու քաղաքականությունները գենդերային տեսանկյունից:

Օգտագործել վարքագծի կանոններ՝ գենդերային հավասարությունը խթանելու համար

Վարքագծի կանոնները (որոշ զինված ուժերում օգտագործվում են արժեքների և չափանիշների հայտարարագրեր) սահմանում և ձևավորում են զինված ուժերի արժեքները: Կարևոր է, որ նրանք ավելի լայնորեն ընդգծեն հաստատության նվիրվածությունը գենդերային հավասարությանը, ինչպես նաև ավելի լայն առումով

Ներդիր 7: Ուկրաինայի «Անտեսանելի գումարտակը». մարտահրավեր նետելով հակամարտություններում կանանց դերի վերաբերյալ ընկալումներին

Այն հարցը, թե արդյոք կանանց պետք է թույլատրվի մասնակցել Արևելյան Ուկրաինայի Դոնբասում հակամարտությանը, դարձավ քաղաքական բանավեճի առարկա: Այդուհանդերձ, հազարավոր կանայք արդեն ներգրավված էին մարտական գործողություններում ինքնաֆինանսավորվող կամավորական գումարտակներում՝ հաճախ ինքնուրույն գնելով իրենց սարքավորումները, չնայած նրանք դրա համար որևէ աշխատավարձ կամ նպաստ չէին ստանում: Լրատվամիջոցները, ընդհանուր առմամբ, ներկայացնում էին կանանց կամ գոհի, կամ շպարված և խնամված «բունկերային տիկնանց» կերպարում, ովքեր բարոյական աջակցություն են ցուցաբերում իրենց ամուսիններին՝ դրանով իսկ շարունակելով սեքսիստական և ոչ ժգրիտ կարծրատիպերը: Որպես հետևանք, կամավորական գումարտակներում կանայք բախվեցին բազմաթիվ խոչընդոտների, հատկապես, երբ կամավորական գումարտակների մեծ մասն ի վերջո ինտեգրվեց Ուկրաինայի ազգային գվարդիայի կազմում:

Առողջապահության և անվտանգության ոլորտների հնացած օրենսդրության վրա հիմնված իրավական խոչընդոտները կանանց արգելում էին աշխատել պայթուցիկ նյութերով կամ այնպիսի դերերում, որոնք ներառում էին ավելի քան յոթ կիլոգրամ կշռող բեռների տեղափոխում: Արդյունքում կանայք հաճախ չէին գրանցվում, կամ ստում էին ասելով, որ ծառայում են կանանց համար բաց պաշտոններում, մինչդեռ իրականում լիարժեքորեն ներգրավված էին մարտական դերերում: Օրինակներից մեկում որպես հաշվապահ գրանցված մի կին իրականում ծառայում էր որպես հրթիռ արձակող օպերատոր: Պաշտոնական կարգավիճակի բացակայությունը նշանակում էր, որ շատ կանանց չէին տրամադրել համազգեստ կամ այնպիսի բժշկական ծառայություններ, ինչպիսիք են գինեկոլոգիական ծառայությունները: Բացի այդ, այս կանայք անընդհատ ստիպված էին դիմակայել իրենց կողքին ծառայող տղամարդկանցից շատերի սեքսիստական և կարծրատիպային վերաբերմունքին:

Ի պատասխան այս իրավիճակի՝ մի խումբ քաղաքացիական հասարակության ակտիվիստներ և կին մարտիկներ ստեղծեցին «Անտեսանելի գումարտակ» նախագիծը՝ հակամարտությունում ներգրավված կանանց դերը հանրայնացնելու համար և պահանջեցին, որպեսզի ՊՆ-ն օրենսդրական և քաղաքականության փոփոխություններ կատարի՝ գեներային հավասարությունը խթանելու համար: Ուղեկցող մեդիա արշավի ընթացքում ցուցադրվեց մի ֆիլմ, որում ներկայացված էին վեց կանանց անձնական պատմությունները (ներառյալ երկու դիպուկահարների և մարտադաշտի բուժաշխատողի) հակամարտության ընթացքում ծառայության և դրանից հետո ընկած ժամանակաշրջանում: Մեդիա արշավը համընկավ 2016 թվականին Ուկրաինայի ԿԽԱ ԳԱԾ-ի մեկնարկի հետ:

Քարոզարշավն ի վերջո հանգեցրեց զինված ուժերում գեներային հավասարության մասին օրենքի ընդունմանը, որն ընդլայնեց կանանց համար թույլատրվող զինվորական պաշտոնների ու կոչումների ցանկը և ճանաչեց նրանց՝ հավասար աշխատանքային պայմաններով ծառայելու իրավունքը: Հասարակության ընկալումների փոփոխություններն ամրապնդվում էին կառավարության կողմից ավելի ժգրիտ հաշվետվություններով, որը մարտական ծառայության կարգավիճակ շնորհեց 7,000 կանանց, ովքեր ծառայել էին Դոնբասում (Ինտերֆաքս-Ուկրաինա, 2018թ.): Քարոզարշավից



Ուկրաինայի զինված ուժերի անձնակազմի անդամներ, 2010թ.

© Ուկրաինայի պաշտպանության նախարարություն / Նազար Վոլոշին

հետո զինված ուժերում կանանց հավաքագրման աճը հանգեցրեց նրան, որ Ուկրաինայի զինված ուժերում ծառայության ընդունվեցին 24,000 կին, այդ թվում՝ 3,000 սպա:

Աղբյուրներ՝ Գ. Գրիցենկո (2018) «Անտեսանելի գումարարակ». ինչպես ուկրաինացի կանայք ապահովեցին տղամարդկանց հետ հավասար պայքարելու իրավունքը», openDemocracy, 20 փետրվարի, <https://www.opendemocracy.net/od-russia/ganna-grytsenko/invisible-battalion-ukraine>; Գ. Գրիցենկո, Ա. Քվիթ, Տ. Մարցենյուկ (2016) «Անտեսանելի գումարարակ», Կին. Ուկրաինայի կանանց հիմնադրամ; ՄԱԿ-Կանայք (2016) «Կանայք փոխում են զինված ուժերի դեմքը Ուկրաինայում», Նոյեմբերի 1, <http://eca.unwomen.org/en/news/stories/2016/10/women-are-changing-the-face-of-armed-forces-in-ukraine>; Ինտերֆաքս-Ուկրաինա (2018) «Մոտ 7000 ուկրաինացի կանայք ռազմական գործողությունների մասնակիցների կարգավիճակ ունեն», Kyiv Post, 7 մարտի, <https://www.kyivpost.com/ukraine-politics/7000-ukrainian-women-status-participants-hostilities.html>.

Տես Գործիք 1, Ներդիր 11, գենդերային կողմնակալության և ընտանեկան բռնության վերաբերյալ աշխատանքի՝ Ուկրաինայի փորձից լրացուցիչ օրինակի համար:

խտրականության դեմ պայքարին: Հարավաֆրիկյան Հանրապետության ազգային պաշտպանության ուժերի վարքագծի կանոնագրքում ասվում է. «Ես արդարացիորեն կվերաբերվեմ բոլոր մարդկանց և կհարգեմ նրանց իրավունքներն ու արժանապատվությունը բոլոր ժամանակներում՝ անկախ ռասայից, էթնիկ պատկանելությունից, գենդերից, մշակույթից, լեզվից կամ սեռական կողմնորոշումից»³: Արդյունավետ լինելու համար վարքագծի կանոնները պետք է լայնորեն հրապարակվեն, լավ հայտնի լինեն անձնակազմի բոլոր անդամներին և քննարկվեն կարգապահական լուումների ժամանակ, եթե անձնակազմի որևէ անդամ չհետևի դրանց:

Որպեսզի վարքագծի կանոնները խթանեն գենդերային հավասարությունը, զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները կարող են.

- ◆ ավելացնել գենդերային հավասարության, հարգանքի, բազմազանության և/կամ ներառականության պարտավորություններ իրենց վարքագծի կանոնագրքում,
- ◆ խորհրդակցել բազմազանության հարցերով հանձնաժողովների, անձնակազմի ասոցիացիաների և ՔՀԿ-ների հետ՝ համոզվելու համար, որ օգտագործվող լեզուն ներառական է, հասկանալի և հարմարեցված ազգային համատեքստին,
- ◆ ապահովել, որ կրթական և վերապատրաստման ծրագրերը ներկայացնում են գենդերային հավասարության դերը տվյալ հաստատության արժեքներում:

Ապահովել, որ մարդկային ռեսուրսների քաղաքականությունն աջակցում է գենդերային հավասարությանը

Մարդկային ռեսուրսների քաղաքականությունը և հատկապես ընտանեկան քաղաքականությունը կարևոր նշանակություն ունի զինված ուժերում գենդերային հավասարության համար մի քանի պատճառներով: Նախ, աշխատանքի և կյանքի միջև վատ հավասարակշռությունը և հղի կանանց և փոքր երեխաների ծնողներին աջակցության բացակայությունը մարդկանց համար զինված ուժերը լքելու ամենատարածված պատճառներից են: Այսպիսով, այս խնդիրներին չանդրադառնալը խաթարում է զինված ուժերի կարողությունները: Երկրորդ, որոշ երկրների զինված ուժերում կանանց մասնակցությունը տեղակայման և առաջխաղացման տեսանկյունից անտեսվում է բացառապես այն պատճառով, որ նրանք գտնվում են վերարտադրողական տարիքում՝ կրկին պատենցիալ կերպով խաթարելով կարողությունները: Գենդերային հավասարությունը նշանակում է, որ տղամարդիկ ունեն նույն իրավունքները, ինչ կանայք՝ իրենց երեխաներին խնամելու առումով, և որ չվճարվող խնամքի բեռը հավասարապես բաշխվում է կանանց և տղամարդկանց միջև⁴:

Թեև բոլոր երկրների զինված ուժերը պետք է մշակեն ընտանիքի համար բարենպաստ քաղաքականություն և մարդկային ռեսուրսներին առնչվող այլ քաղաքականություններ, տարբեր երկրներում այս քաղաքականությունների փաստացի դրույթները զգալիորեն կտարբերվեն՝ ելնելով մշակութային նորմերից և զինված ուժերի կողմից կատարվող գործառնությունների բնույթից: Օրինակ՝ արտերկրում երկարատև տեղակայման մեջ գտնվող զինված ուժերը կարող են մտածել ընտանեկան տեղակայման կայաններ ստեղծելու մասին, ինչպես դա արել է ԱՄՆ-ն Ճապոնիայում գտնվող իր բազաներում,

կամ թույլ տալ, որ տեղակայման ընթացքում որևէ գործառույթի իրականացումն իրականացվի երկու անձանց կողմից, ինչպես դա տեղի է ունենում նորվեգական ուժերի դեպքում⁵: Երեխաների խնամքը կարող է կարևոր լինել որոշ երկրների համատեքստերում, իսկ այլ երկրներում ծնողները կարող են նախընտրել թողնել իրենց երեխաներին ընտանիքի մյուս անդամների հետ:

Զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները կարող են ձեռնարկել մի շարք քայլեր՝ ապահովելու համար, որ ընտանիքին և մարդկային ռեսուրսների այլ հարցերին վերաբերող քաղաքականությունը խթանում է գենդերային հավասարությանը:

- ◆ Իրականացնել ուսումնասիրություն այն մասին, թե ինչպես է առկա ընտանեկան քաղաքականությունը նպաստում կամ խաթարում գենդերային հավասարությանը՝ խորհրդակցելով կանանց և տղամարդկանց հետ (այդ թվում ծնողների հետ տարբեր տեսակի ընտանեկան կառույցներում): Գնահատման մեթոդների համար տե՛ս Ներդիր 6:
- ◆ Փորձարկել, մշակել, մոնիթորինգի ենթարկել և շարունակաբար վերանայել քաղաքականության նորարարական լուծումներ՝ աշխատակազմի կարիքները բավարարելու համար:
- ◆ Մտածել թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց համար ճկուն աշխատելու տարբերակների մասին, որպեսզի նրանք կարողանան հավասարակշռել աշխատանքը իրենց՝ երեխաներին խնամելու գործառույթների հետ:
- ◆ Ընդունել ընտանեկան քաղաքականություն, որը աջակցում է և՛ մայրերին, և՛ հայրերին ավելի երկար առաքելություններում տեղակայման ժամանակ, եթե նրանք ցանկանում են դա անել (աջակցելով առաքելությանը չմասնակցող ծնողին կամ ստեղծելով հնարավորություն ընտանեկան տեղակայման համար), բայց երբեք չպահանջել, որ երկու ծնողները միաժամանակ տեղակայվեն ընտանիքի տեղակայման համար չնախատեսված վայրերում:
- ◆ ❖ Ընդունել քաղաքականություն՝ նպաստելու համար աշխատանքի և կյանքի միջև հավասարակշռությանը թե՛ կանանց և թե՛ տղամարդկանց համար:

Մաս կազմել ԿԻԱ ԳԱԾ գործընթացներին*

Ազգային մակարդակում ԿԻԱ ԳԱԾ-երը հիմնական գործիքներն են ԿԻԱ օրակարգի վերաբերյալ ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի բանաձևերը կոնկրետ գործողությունների վերաձելու համար: ԳԱԾ մշակման գործընթացները սովորաբար համակարգվում են արտաքին գործերի նախարարությունների կամ կանանց կամ գենդերային հարցերի նախարարությունների կողմից, սակայն պետք է ներգրավվեն նաև պաշտպանության նախարարությունները: Պաշտպանության մի շարք նախարարություններ մշակել են ԿԻԱ գործողությունների պլաններ կամ ռազմավարություններ հատուկ իրենց և զինված ուժերի համար: Շատ երկրներում ԳԱԾ մշակման գործընթացին մասնակցությունը զինված ուժերին և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատություններին օգնել է հարաբերություններ հաստատել քաղաքացիական հասարակության հետ: ԳԱԾ մշակման մեջ ներգրավված կուլիցիաները կարող են նաև օգտակար խորհրդատվական և վերահսկիչ դեր խաղալ՝ աջակցելու համար պաշտպանության ոլորտի հաստատություններին իրենց առաջարկությունների իրականացման գործում:

Տարածաշրջանային և միջազգային մակարդակներում ԿԻԱ օրակարգը ձևավորել է ընդհանուր լեզու և ընդհանուր նպատակներ պաշտպանության ոլորտի հաստատությունների, զարգացման և արտաքին հարաբերությունների գործակալությունների և ՔՀԿ-ների միջև: Սա հեշտացրել է համագործակցության և դրական փորձի փոխանակման նոր մեխանիզմների ձևավորումը: (Տե՛ս ներդիր 8 Արևմտյան Բալկաններում տեղեկատվության փոխանակման օրինակի համար):

Գենդերային հավասարությունը և գենդերային տեսանկյան ներառումը խթանելու հարցում ԿԻԱ օրակարգի ներուժն իրացնելու համար զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները կարող են մի քանի դրական գործողություններ ձեռնարկել:

- ◆ Ապահովել, որ իրենք ներկայացված են կառավարության բարձրաստիճան այն

* Լրացուցիչ քննարկման համար, թե ինչպես ԿԻԱ ԳԱԾ-երը և դրանց իրականացման ազգային գործընթացները կարող են աջակցել գենդերային հավասարությանը և գենդերային տեսանկյան ներառմանը անվտանգության ոլորտում, տե՛ս [«Անվտանգության ոլորտի կառավարման մոտեցումը կանանց, խաղաղության և անվտանգությանը»](#) թեմայով քաղաքականության ամփոփագիրը:

Ներդիր 8. Տարածաշրջանային համագործակցություն Արևմտյան Բալկաններում անվտանգության ոլորտում գենդերային ներառման ուղղությամբ

Բոսնիա և Հերցեգովինայի, Հյուսիսային Մակեդոնիայի (ինչպես այն այժմ կոչվում է), Չեռնոգորիայի և Սերբիայի պաշտպանության նախարարությունները 2012 թվականին պայմանավորվել են համագործակցել իրենց բանակներում գենդերային հավասարության բարելավման ուղղությամբ: Համագործակցությունն ի սկզբանե կենտրոնացած էր երեք ոլորտների վրա՝ զինված ուժերի անձնակազմի գենդերային իրազեկության բարձրացում, գենդերային հավասարության մեխանիզմների ամրապնդում և մարդկային ռեսուրսների՝ գենդերային հարցերին արձագանքող քաղաքականության մշակում: Ներգրավված երկրները սա դիտարկում էին որպես հնարավորություն՝ ոչ միայն իրենց՝ ԿԻԱ օրակարգին վերաբերող պարտավորություններն իրականացնելու, այլ նաև հետագա ժողովրդավարացման, իրենց զինված ուժերի ողջ ներուժի արդիականացման և զարգացման համար՝ նպատակ ունենալով նպաստել հետագայում եվրաստլանտյան ինտեգրմանը:

Համագործակցության շրջանակներում հիմնական գործողությունները ներառում էին հետևյալը.

- ✦ Միջազգայնորեն հավատարմագրված գենդերային հրահանգիչների տարածաշրջանային ցանցի ստեղծում, որոնք հետագայում վերապատրաստել են ավելի քան 4,000 զինվորական և քաղաքացիական անձնակազմի պաշտպանության նախարարություններում և զինված ուժերում:
- ✦ Կանոնավոր հանդիպումներ, սեմինարներ և ուսումնական այցեր՝ բանակում գենդերային ներառման գործնական միջոցառումների վերաբերյալ դրական փորձի ծանոթանալու և փորձի փոխանակման նպատակով:
- ✦ Արևմտյան Բալկանների տարածաշրջանում զինված ուժերում կանանց դիրքի համեմատական ուսումնասիրություն և մասնակից երկրներից յուրաքանչյուրի պաշտպանության նախարարության կողմից այս հետազոտության հիման վրա առաջարկությունների մշակում և իրականացում: Դրանք ներառում էին.
 - ✓ անձնակազմի կարիերայի զարգացման՝ գենդերային տեսանկյունից զգայուն մոնիթորինգ,
 - ✓ միջոցառումներ՝ ուղղված աշխատանք/կյանք հավասարակշռության բարելավմանը,
 - ✓ գենդերային տեսանկյունից զգայուն լեզվի ներդրում և խթանում,
 - ✓ ավելի մեծ թվով կանանց վերապատրաստում և նրանց մասնակցության խթանում բազմազգ առաքելություններում տեղակայման համար:

Տարածաշրջանային համագործակցության ծրագրի արդյունքում չորս երկրների պաշտպանության նախարարությունները շարունակում են ներգրավված լինել ամբողջ Եվրոպայից և Հյուսիսային Ամերիկայից գործընկերների հետ գենդերային հարցերին առնչվող փոխանակումների և գործունեության մեջ: 2017թ.-ին տարածաշրջանային հրահանգիչները կիսվեցին իրենց հմտություններով՝ մատուցելով գենդերային «հրահանգիչների վերապատրաստում» Գանայի, Նիգերիայի, Ուգանդայի և Ռուանդայի սպաների համար՝ համագործակցելով Ռազմական գործողություններում գենդերային հարցերի սկանդինավյան կենտրոնի հետ:

Աղբյուրներ. Այս ուսումնասիրությունը հիմնված է Չեռնոգորիայի պաշտպանության նախարարության գենդերային համակարգող և ՄԱԶԾ Հարավարևելյան եվրոպայի փոքր զենքերի և թեթև զինամթերքների հավաքագրման կենտրոնի (UNDP-SEESAC) աշխատակից Ռադիմիրա Զակոնովիչի կողմից տրամադրված տեղեկատվության վրա: Այլ աղբյուրները ներառում են Բ. Բալուն (հմբ.) (2014) «Կանանց դիրքը Արևմտյան Բալկանների զինված ուժերում», Բելգրադ. UNDP-SEESAC; UNDP-SEESAC (2016) «Ծրագրի արդյունքների ամփոփում. Արևմտյան Բալկաններում անվտանգության ոլորտի բարեփոխումներում գենդերային ինտեգրման վերաբերյալ տարածաշրջանային համագործակցության ուժեղացում, Գենդերային հավասարությունը Արևմտյան Բալկանների բանակներում նախագիծ», Զ. Գուսարվտն (2017) «Ռազմական գործողություններում գենդերային հարցերի սկանդինավյան կենտրոնն աջակցում է աֆրիկացի սպաների գենդերային ուսուցմանը Սերբիայում», հունվարի 12, <https://www.forsvarsmakten.se/en/news/2017/01/ncgm-supports-gender-training-of-african-officers-in-serbia> :

կառույցներում, որոնք մշակում և մոնիթորինգի են ենթարկում ԿԽԱ ԳԱԾ-երի իրականացումը:

- ◆ Զինված ուժերի և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների կոնկրետ պարտավորությունները մանրամասնել ԿԽԱ ԳԱԾ-երում, և ցանկալի է նաև պաշտպանության նախարարության և զինված ուժերի ԿԽԱ գործողությունների ծրագրերում:
- ◆ Բավարար ռեսուրսներ հատկացնել ԿԽԱ ԳԱԾ-ի պարտավորությունների իրականացման համար, ներառյալ մոնիթորինգի և գնահատման համար կառույցների ստեղծումը:
- ◆ Ներգրավվել կանոնավոր քննարկումների և տեղեկատվության փոխանակման մեջ ԿԽԱ հարցերով զբաղվող քաղաքացիական հասարակության ցանցերի, այլ նախարարությունների և այլ երկրների զինված ուժերի հետ:

4.3 Խթանել գենդերային հավասարությունը և ավելի լայն բազմազանությունը զինված ուժերում

Պահանջվում են նոր նախաձեռնություններ և մշակութային վերափոխման նոր մակարդակ բոլոր ոլորտներում՝ ժամանակակից, բազմազան զինված ուժերի տեսլականին հասնելու համար, որոնք կարող են հավաքագրել և պահպանել տաղանդավոր անձնակազմ հասարակության բոլոր շերտերից: Առաջնահերթությունները պետք է վերաբերվեն զինված ուժերում ավանդաբար քիչ ներկայացված կանանց և այլ խմբերի հավաքագրման, պահպանման և առաջխաղացման խոչընդոտների, ինչպես նաև գենդերային ոտնձգությունների, խտրականության և չարաշահումների վերացմանը:

Առաջնորդությունը հանուն գենդերային հավասարության, ինչպես նշված է 4.1 ենթաբաժնում, հրամայական է: Ենթաբաժին 4.2-ն անդրադառնում է ֆորմալ խոչընդոտներին, իսկ այս ենթաբաժինը կենտրոնանում է ոչ ֆորմալ խոչընդոտների վրա:

Հավաքագրել բազմազան տաղանդներ/կադրեր

Որոշակի խմբերի հավաքագրումը սահմանափակող օրենքների կամ քաղաքականության փոփոխությամբ ֆորմալ խոչընդոտների հաղթահարումը քննարկվում է 4.2 ենթաբաժնում: Ստուգումները/վեթինգը պետք է բացառեն բոլորին, ովքեր կատարել են գենդերային բռնության կամ ատելության հիմքով որևէ լուրջ հանցագործություն:

Հասարակության բազմազան շերտերից անձնակազմի հավաքագրման ոչ ֆորմալ խոչընդոտները ներառում են ընտրության այնպիսի չափանիշները, որոնք անհամաչափորեն բացառում են կանանց կամ որոշակի խմբերին: Կարևոր է պարբերաբար վերանայել այդ չափանիշները՝ համոզվելու համար, որ դրանք համապատասխանում են աշխատանքի իրական պահանջներին: Օրինակ, ուժային վարժությունների վրա հիմնված ֆիզիկական վիճակի գնահատման թեստերը կարող են անհրաժեշտ լինել հետևակային զինվորների համար, բայց ոչ անհրաժեշտ հետախուզության, նյութատեխնիկական ապահովման կամ տեխնոլոգիայի վրա կենտրոնացած պաշտոնների համար: Ավելի բազմազան մասնակցությունը հեշտացնելու համար ֆիզիկական վիճակի գնահատման չափանիշների ձգբարձումը չի «իջեցնում» այդ չափանիշների նշաձողը. ավելի շուտ, այն կիրառում է չափանիշներ, որոնք ավելի համապատասխան են զինված ուժերի կարիքներին: Իրոք, ֆիզիկական վիճակի գնահատման չափանիշներն արդեն իսկ ձգբարձվում են, երբ զինվորականները տարիքով մեծանում են, և առաջխաղացումն արդեն որոշվում է փորձով, առաջնորդական հմտություններով, կրթությամբ և կոմպետենտությամբ⁶: Ֆիզիկական վիճակի գնահատումից զատ ցանկացած պաշտոնի համար ընտրության չափանիշները պետք է ներառեն միջմշակութային հաղորդակցման հմտությունները, բազմազան թիմերում աշխատելու կարողությունը և հավատարմությունը զինված ուժերի հիմքում ընկած արժեքներին, այդ թվում՝ փոխադարձ հարգանքին⁷ :

Ոչ ֆորմալ խոչընդոտները առաջանում են նաև կարծրատիպերից, հատկապես այն գաղափարներից, թե տղամարդիկ և կանայք ինչ կարող են անել և ինչն են լավ անում: Զինված ուժերում գենդերային հավասարության և ավելի լայն բազմազանության հասնելու համար անհրաժեշտ է վիճարկել ոչ ֆորմալ խոչընդոտները տղամարդկանց համար, ովքեր աշխատում են ավանդաբար կանանց կողմից զբաղեցրած դերերում,

ինչպես նաև այն կանանց համար, ովքեր աշխատում են ավանդաբար տղամարդկանց կողմից զբաղեցրած դերերում: Հարավաֆրիկյան Հանրապետության ազգային պաշտպանության ուժերը քայլեր են ձեռնարկել տղամարդ զինվորական բուժակների թվաքանակն ավելացնելու ուղղությամբ⁶: Հնդկաստանի ռազմաօդային ուժերը հավաքագրման տեսահոլովակ են մշակել՝ մարտահրավեր նետելով այն կարծրատիպերին, որ կանայք չեն կարող լինել կործանիչ ինքնաթիռների օդաչուներ (տե՛ս Ներդիր 9): Մի շարք երկրների զինված ուժեր վերապատրաստել են հավաքագրման և անձնակազմի ընտրության մեջ ներգրավված անձնակազմին՝ հաղթահարելու համար անուղղակի գենդերային կողմնակալությունը. սա այն գաղափարն է, որ ենթագիտակցորեն բոլորն անում են դրական և բացասական ենթադրություններ՝ հիմնվելով տվյալ անձի գենդերի (ինչպես նաև այլ գործոնների) վրա:

Հատուկ մասնագիտական հնտություններ պահանջող պաշտոնների պահանջներին համապատասխանող կանանց կամ տղամարդկանց խումբը կարող է փոքր լինել, և այս խմբում կանայք (կամ որոշ դերերում՝ տղամարդիկ) կարող են բավարար կերպով ներկայացված չլինել գենդերային կարծրատիպերի և կողմնակալության համատարած ազդեցության պատճառով: Օրինակ, ավելի քիչ կանայք հավանաբար կդիմեն զինված ուժերում ինժեներական պաշտոններ զվաղեցնելու համար, քանի որ նրանք սովորաբար բավարար չափով ներկայացված չեն համալսարաններում գիտության, տեխնոլոգիաների, ճարտարագիտության և մաթեմատիկայի ոլորտներում: Աղջիկների համար այս առարկաներն ուսումնասիրելու խրախուսումը, իսկ այնուհետև՝ իգական սեռի ուսանողների հետ այդ ուղղությամբ ակտիվորեն աշխատելը կարող է օգնել՝ հաղթահարելու պաշտպանության ոլորտում այս ոլորտներում կանանց ոչ բավարար ներկայացվածությունը⁷:

Կանանց թվի ավելացման համար կիրառվել են հատուկ ժամանակավոր միջոցները, այդ թվում գենդերային քվոտաներ և հաստատական գործողությունների այլ ձևեր, օրինակ՝ Լիբանանի, Նեպալի և Հարավային Աֆրիկայի զինված ուժերում⁸: Այսպիսի

* Տե՛ս Գործիք 14, «Հետախուզություն և գենդեր», որտեղ ներկայացվում է Բրիտանիայի հետախուզության օրինակը, երբ բրիտանական հետախուզական ծառայությունները դիմում են գիտության, տեխնոլոգիայի, ճարտարագիտության և մաթեմատիկայի ֆակուլտետներում սովորող կանանց՝ խրախուսելով նրանց մտածել հետախուզության ոլորտում կարիերայի մասին:

Ներդիր 9. Մարտահրավեր գենդերային կարծրատիպերին Հնդկաստանի ռազմաօդային ուժերի հավաքագրման ժամանակ

Հնդկաստանի ռազմաօդային ուժերի սպաների տասներեք տոկոսը կանայք են, ինչը շատ ավելի բարձր ցուցանիշ է, քան բանակում կանանց 4 տոկոսը, իսկ նավատորմում՝ 6 տոկոսը: Հնդկաստանի առաջին երեք կին մարտական օդաչուները (որոնք ծագումով երեք տարբեր նահանգներից են՝ Բիհար, Մադհյա Պրադեշ և Ռաջասթան) ցուցադրվել են You-Tube-ի տեսահոլովակում՝ որպես ռազմաօդային ուժերը գովազդող բարձր մակարդակի արշավի մի մաս:



Սունան Շարմա՝ առաջին հնդիկ կինը, ով որպես օդաչու թռել է F-22 կործանիչով, 2009թ. © Աննեչիրա Շիվա

Տեսահոլովակը մարտահրավեր է նետում այն կարծրատիպերին, որ կանայք վախենում են բարձր աղմուկից և բարձրությունից և չեն կարող ստանձնել նման բարձրաստիճան դերեր: Այս արշավի ընթացքում տարածվել են նաև մի քանի մամուլի հաղորդագրություններ, որոնք նպաստում են Հնդկաստանի ռազմաօդային ուժերում կանանց ձեռք բերած առաջընթացի մասին հանրային իրազեկմանը: 2019 թվականին, օրինակ, Հնդկաստանի ռազմաօդային ուժերը հայտարարեցին, որ առաջին անգամ տեղի է ունեցել ամբողջությամբ կին օդաչուների կազմված անձնակազմով Mi-17 V5 ուղղաթիռի թռիչք՝ մարտական ուսումնական առաքելության շրջանակներում:

Աղբյուրներ՝ YouTube (2017) «Հնդկաստանի ռազմաօդային ուժերը՝ գերազանցելով բոլորին», <https://www.youtube.com/watch?v=JSbOiExdx0U>; Հնդկաստանի մամուլի հիմնադրամ (2018) «Օդային ուժերում ծառայող սպաների 13 տոկոսը կանայք են, ամենաբարձրը ցուցանիշը 3 երկրների զինված ուժերի մեջ», NDTV, 13 դեկտեմբերի; Ու.Սոդիիր (2016), «Հանդիպում այն եռյակի հետ, ովքեր կլինեն Հնդկաստանում կործանիչի առաջին կին օդաչուական անձնակազմը» NDTV, 9 մարտի; Հնդկաստանի մամուլի հիմնադրամ (2019) «Ամբողջությամբ կանանցից կազմված առաջին օդաչուական անձնակազմը թռչում է Mi-17 ուղղաթիռով մարտական ուսումնական առաքելության ժամանակ», NDTV, 27 մայիսի:

Նախաձեռնությունները չեն ենթադրում չափանիշների իջեցում կամ հատուկ վերաբերմունքի դրսևորումներ: Ավելի շուտ, դրանք նշանակում են գիտակցում, որ ոչ բավարար չափով ներկայացված խմբերը ստիպված են եղել ավելի շատ աշխատել, քան մյուսները, նույնիսկ տվյալ պաշտոնին դիմելու փուլին հասնելու համար, և որ բազմազան հավաքագրումը նախապայման է կազմակերպության կողմից ավելի բարձր կատարողականի հասնելու համար: Քվոտաները կարող են դրդել հաստատություններին արագ փոփոխություններ իրականացնել, քանի որ ռազմական ղեկավարների վրա դրվում է պատասխանատվություն՝ հասնելու պաշտպանության նախարարության, կառավարության կամ խորհրդարանի կողմից սահմանված թիրախային ցուցանիշներին: Օրինակ՝ Նեպալում, օրենսդրական փոփոխություններից բացի, ստեղծվեց կանանց տնօրինություն և ընդունվեցին երկու հրահանգներ՝ մեկը գենդերային բռնության նկատմամբ զրոյական հանդուրժողականության, իսկ մյուսը՝ կանանց համար կարիերայի հնարավորությունների բարելավման վերաբերյալ¹⁰: Լիբանանում դրված քվոտային հասնելու համար կանանց մասնակցության համար բացվեցին լրացուցիչ պաշտոններ¹¹: Միևնույն ժամանակ, անձնակազմի կին անդամները հաճախ դեմ են գենդերային քվոտաներին՝ վախենալով, որ դրանք ենթադրում են, որ այդ պաշտոններում կանանց նշանակումը հիմնված չէ իրենց արժանիքների վրա: Ավստրալիայում որոշ կին զինվորականներ զգում էին, որ ճնշման են ենթարկվում ներգրավվելու այնպիսի պաշտոններում, որտեղ պատմականորեն կանանց թիվը ցածր էր: Այդ պաշտոններում նրանք իրենց անցանկալի էին զգում, և աշխատանքը չէր համապատասխանում իրենց հետաքրքրություններին և հմտություններին¹²: Հետևաբար, քվոտաները բոլոր համատեքստերում չէ, որ տեղին են: Դրանք պետք է օգտագործվեն միայն զգուշությամբ, ժամանակավոր հիմունքներով և ավելի լայն ծրագրերի շրջանակներում, որոնք ուղղված են աշխատանքային պայմանների բարելավմանը և կանանց և այլ բազմազան խմբերի համար հնարավորությունների ստեղծմանը՝ քաղաքականության, ենթակառուցվածքների և պաշտպանության ոլորտի հաստատություններում վերաբերմունքը փոխելու միջոցով:

Հավաքագրման մեջ բազմազանությունը խթանելու համար զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները կարող են ձեռնարկել հետևյալ գործողությունները.

- ◆ Հավաքել և վերլուծել մանրամասն վիճակագրություն, թե ով ինչ պաշտոնների համար է դիմում, և ովքեր են ընդունվում այդ պաշտոններում ծառայության համար: Տվյալները պետք է տարանջատվեն ըստ սեռի, և որքան հնարավոր է, ըստ ազգային համատեքստում բազմազանության այլ ցուցիչների, ինչպիսիք են լեզուն, ռասան, կրոնը և աշխարհագրական ծագումը (տե՛ս Ներդիր 6):
- ◆ Վերլուծել ազգաբնակչության և հաջողությամբ զինված ուժեր ընդունված անձանց միջև եղած տարբերությունները՝ հասկանալու համար որոշակի խմբերի առջև ծառայող խոչընդոտները հավաքագրման փուլերից յուրաքանչյուրում: Գենդերային հավասարակշռությունը պետք է ուսումնասիրվի բոլոր կատեգորիաներում: Պետք է ուսումնասիրել, թե ինչ գործոններ են ազդում որոշակի խմբերի ներկայացուցիչների՝ ոչ բավարար չափով հավաքագրման վրա.
 - ցանկացած ֆորմալ խոչընդոտներ,
 - ընտրության չափանիշներ,
 - գենդերային կարծրատիպեր և գենդերային կողմնակալություն, որոնց պատճառով կանայք կամ այլ խմբերի ներակայացուցիչներն իրենց չեն համարում որպես պոտենցիալ թեկնածուներ, կամ դեպքեր, երբ հավաքագրման համար պատասխանատու անձինք դուրս են թողնում նրանց հավաքագրման գործընթացից:
- ◆ Վերանայել համապատասխանության և ընտրության չափանիշները՝ հանդիմանալու համար, որ դրանք համապատասխանում են ժամանակակից կարիքներին և խուսափում են գենդերային կողմնակալությունից:

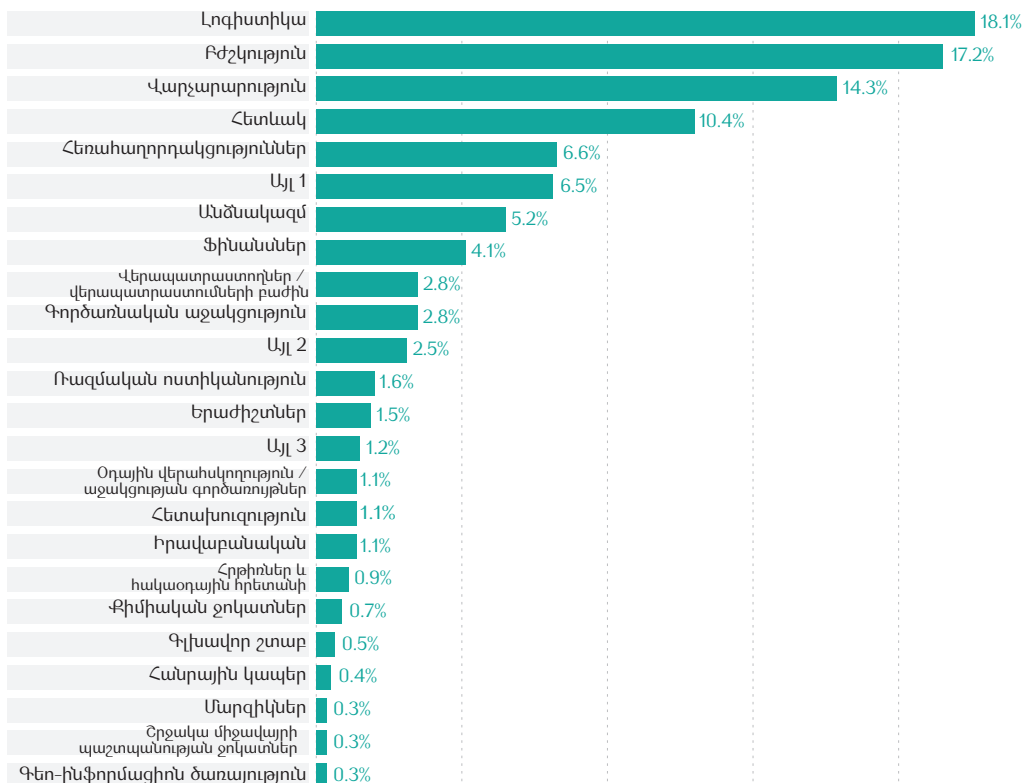
- ◆ Հավաքագրման և իրազեկման քարոզարշավներում թիրախավորել ոչ բավարար չափով ներկայացված խմբերին: Ցանկալի է, որ նման քարոզարշավները մշակվեն անձնակազմի միավորումների և ՔՀԿ-ների հետ խորհրդակցությամբ:
- ◆ Հավաքագրման և ընտրության գործընթացներում ներգրավված բոլոր կողմերի համար կազմակերպել վերապատրաստում բազմազանության և գենդերային կողմնակալության թեմաներով, որպեսզի նրանք հասկանան բազմազանության անհրաժեշտությունը կազմակերպության համար և կարողանան հասկանալ իրենց հավանական կողմնակալությունը:
- ◆ Դիտարկել սահմանափակ ժամանակով քվոտաների, հավաքագրման թիրախների և այլ հաստատական գործողությունների սահմանում՝ որպես ինստիտուցիոնալ մշակույթին առնչվող ավելի լայն ծրագրերի և գործողությունների մաս:

Ապահովել կարիերայի զարգացման, առաջխաղացման և տեղակայման արդար հնարավորություններ

Աշխատանքային միջավայրը, աշխատավարձը, արտոնությունները և ապագայի հեռանկարների մասին ընկալումներն ազդում են զինված ուժերում անձնակազմի մնալու վրա: Զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները պետք է շարունակաբար հարմարվեն նոր ընդունվող անձնակազմի յուրաքանչյուր նոր սերնդի զարգացող կարիքներին և ակնկալիքներին: Օրինակ, այսօր ավելի հավանական է, որ տղամարդիկ ակնկալեն հայրության արձակուրդ և ձկուն աշխատանքային ժամեր, իսկ նույնասեռական հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատակիցները ակնկալեն նույն արտոնությունները, ինչ հետերոսեքսուալ զույգերը:

Պատկեր 2

ՆԱՏՕ անդամ երկրների զինված ուժերում կին զինծառայողների աշխատանքի հիմնական ոլորտները 2017թ.:



Աղբյուր. ՆԱՏՕ-ի գենդերային տեսանկյան հանձնաժողով (2017) «ՆԱՏՕ-ի անդամ և գործընկեր երկրների կողմից ՆԱՏՕ-ի գենդերային տեսանկյան հանձնաժողովին ներկայացված ազգային զեկույցների ամփոփում», Բրյուսել. ՆԱՏՕ, էջ. 37:

Ինչպես անձնակազմի գոհունակության և բարոյա-հոգեբանական վիճակի պահպանումը, այնպես էլ բազմազանության գործառնական անհրաժեշտությունը և խտրականությունը կանխելուն ուղղված իրավական պարտավորությունները պահանջում են հատուկ ուշադրություն դարձնել, թե արդյոք կանայք, ԼԳԲՏԻ անձինք և զինված ուժերում փոքրամասնություն կազմող այլ խմբեր ունեն կարիերայի զարգացման հավասար հնարավորություններ: Զինված ուժերում սովորական է, որ դերերը համեմատաբար տարանջատված լինեն ըստ սեռի, ընդ որում կանայք գերներկայացված են բժշկության և վարչարարության հետ կապված պաշտոններում, որոնք ավելի քիչ հասանելիություն ունեն ամենաբարձր կոչումներին (օրինակ՝ տե՛ս ՆԱՏՕ-ի տվյալները Պատկեր 2-ում): Հատկապես կարևոր է ուսումնասիրել, թե արդյոք կա ուղղակի կամ անուղղակի խտրականություն այն առանցքային կետերում, որտեղ անհատները իրավասու են կրթության, վերապատրաստման կամ առաջխաղացման, ինչպես նաև տեղակայման վերաբերյալ որոշումներ կայացնելու համար: Օրինակ, այն ստորաբաժանումները, որտեղ կանայք հիմնականում ավելի շատ են ներկայացված, ինչպես օրինակ բժշկական ստորաբաժանումները, որոշ երկրներում ազատված են հիմնական վերապատրաստման որոշ տարրերից, օրինակ՝ հրազենի հետ վարվելուց: Այս հմտությունները կարող են պարտադիր նախապայման լինել արտերկրում տեղակայման, տեղափոխությունների կամ առաջխաղացման համար, ինչը կհանգեցնի կին զինծառայողների՝ նման հնարավորությունների մասնակցելուց դե ֆակտո բացառմանը:

Ինչպես հավաքագրման դեպքում, կարևոր է հավաքագրել և վերլուծել տեղեկատվություն՝ կանխակալության և ոչ ֆորմալ խտրականության բացահայտման համար, որպեսզի հնարավոր լինի արձագանքել դրանց: Բազմաթիվ երկրների զինված ուժեր նաև խորհրդակցում և/կամ հարցումներ են անցկացնում անձնակազմի հատուկ խմբերի հետ՝ բացահայտելու համար իրենց հատուկ խնդիրները: Հորդանանի զինված ուժերում, օրինակ, գնահատականը ցույց է տվել, որ որոշ կանայք չեն ցանկանում ծառայել այնպիսի պաշտոններում, որտեղ միասնական կանոնակարգերը նրանց հիջաբ կրելու հնարավորություն չեն առաջարկում: Անձնակազմի միավորումների հետ քննակումները կարող են օգտակար լինել (քննարկվում է ստորև): «Կազմակերպության ներքին մթնոլորտի գնահատումները» և աշխատավայրում բավարարվածության ուսումնասիրության այլ եղանակները կարող են օգտակար լինել «արագ իրականացման հնարավորությամբ դրական փոփոխությունները», ինչպես նաև մարդկային ռեսուրսների և անձնակազմի ստորաբաժանումների երկարաժամկետ նպատակները բացահայտելու համար (տե՛ս Ներդիր 6):

ԿԻԱ օրակարգը ճնշում ստեղծեց ՄԱԿ-ի խաղաղապահ գործողություններում կանանց ավելի մեծ ներգրավման համար, և դա հետագայում տարածվեց այլ բազմակողմ առաքելությունների վրա, ինչպիսիք են Եվրամիության և ՆԱՏՕ-ի առաքելությունները: Այն բանից հետո, երբ 2007թ.-ին Հնդկաստանը ՄԱԿ-ի խաղաղապահ առաքելությունում տեղակայեց ամբողջությամբ կանանցից կազմված առաջին Ոստիկանական ստորաբաժանումը, Ֆիլիպինները, Նիգերիան և Բանգլադեշը հետևեցին այդ օրինակին: Գանան և Ռուանդան նույնպես ավելացրել են կանանց թիվը իրենց մասնակից զորքերում (տե՛ս Ներդիր 11-ը, էջ 49)¹³: Կանանց և տղամարդկանց որոշակի խմբերի՝ նման առաքելություններին մասնակցության հավասար հնարավորություններ չունենալու պատճառները բացահայտելու եղանակներից մեկը «խոչընդոտների գնահատում» անցկացնելն է (տե՛ս Ներդիր 6):

Մենթորությունը՝ գիտելիքների, փորձի և իմաստության կամավոր փոխանցումը ավելի փորձառու անձից ավելի քիչ փորձառու անձին, մեկ այլ ոլորտ է, որն ուշադրություն է պահանջում: Թեև սովորաբար մենթորությունն իրականացվում է ոչ ֆորմալ և կամավոր կերպով, այն, այնուամենայնիվ, կարող է կարևոր դեր խաղալ առաջընթացի համար: Մենթորությունը սովորաբար տեղի է ունենում ընդհանուր արժեքներ ունեցող համախոհ մարդկանց միջև, հետևաբար, կանանց և զինված ուժերում ավանդաբար ոչ բավարար կերպով ներկայացված խմբերի տղամարդկանց համար կարող է դժվար լինել մենթորներ գտնել: Արդյունավետ մենթորությունը կարող է նպաստել ոչ բավարար կերպով ներկայացված խմբերի՝ զինված ուժերում շարունակաբար մնալուն, հավասարեցնել «խաղի պայմանները», երբ խոսքը վերաբերում է առաջխաղացմանը և ապահովել ավելի մեծ բազմազանություն հաստատությունների բարձրագույն մակարդակներում¹⁴:

Կարիերայի զարգացման գործում հավասար հնարավորությունները խթանելու

համար, ներառյալ տեղակայումը, զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները կարող են ձեռնարկել մի շարք օժանդակ գործողություններ:

- ◆ Վերլուծել հավասար հնարավորությունների խոչընդոտները (տե՛ս ներդիր 6):
- ◆ Գնահատել, թե արդյոք կանայք և տղամարդիկ գործնականում հավասար հասանելիություն ունեն վերապատրաստման և կրթության հնարավորություններին: Հնարավոր է, որ կեցավայրի պայմանները կամ ընտանեկան աջակցության միջոցների բացակայությունը պատճառ է հանդիսանում կանանց՝ անհամաչափ թվով հաճախելիության համար:
- ◆ Վերանայել առաջխաղացման չափանիշները՝ համոզվելու համար, որ դրանք արտացոլում են կազմակերպության արժեքներն ու չափանիշները և բացառում են գենդերային կողմնակալությունը: Որպես խթանման չափանիշներ ներառել բազմազան թիմերում աշխատելու և դեկավարելու կարողությունները, ինչպիսիք են գենդերային հարցերին առնչվող բողոքների կանխարգելումը և պատշաճ լուծումը:
- ◆ Ապահովել, որ վերապատրաստման, կրթության, առաջխաղացման, տեղակայման և կարիերայի այլ հիմնական հնարավորությունների վերաբերյալ որոշումներ կայացնող հանձնաժողովները լինեն բազմազան: Հանձնաժողովներում պետք է ներառվեն կանայք և տղամարդիկ: Որոշումներ կայացնողները պետք է վերապատրաստում անցնեն բազմազանության և գենդերային կողմնակալության թեմաներով, որպեսզի նրանք հասկանան կազմակերպության համար բազմազանության անհրաժեշտությունը և իրենց հավանական կողմնակալությունը:
- ◆ Մտածել ժամանակավոր քվոտաների սահմանման, ինչպես նաև առաջխաղացման և տեղակայման համար թիրախային ցուցանիշների և հաստատական այլ գործողությունների և միջոցառումների մասին:
- ◆ Ստեղծել հատուկ մենթորական ցանցեր կանանց համար՝ կազմված տարբեր ծագում և փորձ ունեցող բարձր պաշտոններ զբաղեցնող կանանցից (հնարավորության դեպքում) և ակտիվորեն խրախուսել ավագ անձնակազմին՝ անձնակազմի ավելի կրտսեր և իրենցից տարբերվող ծագում և փորձ ունեցող անդամների համար որպես մենթոր հանդես գալու համար:
- ◆ Ակտիվ քայլեր ձեռնարկել՝ ապահովելու համար, որ աշխատանքային մշակույթը ներառական է, օրինակ՝ ընդգծելով, որ սեքսիստական կամ խտրական լեզուն կամ պատկերներն անընդունելի են:

Աջակցել անձնակազմի միավորումներին*

Զինված ուժերի և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների կազմում անձնակազմի միավորումները և ցանցերը կարող են կարևոր դեր խաղալ կանանց, էթնիկ փոքրամասնությունների և ԼԳԲՏԻ անձանց բարեկեցության և տվյալ կառույցում շարունակաբար մնալու գործում: Նրանք տեղեկատվություն են տրամադրում ծառայությունների, բարոյական աջակցության, սոցիալական հնարավորությունների և մենթորության և մասնագիտական ցանցերի հնարավորությունների մասին (տե՛ս ներդիր 10, որտեղ ներկայացվում է օրինակ, որում ԼԳԲՏԻ անձնակազմի միավորումը ներառմանն ուղղված միջոցառումների մի մասն էր):

Անձնակազմի միավորումները կարող են նաև ներդրում ունենալ ինստիտուցիոնալ քաղաքականության և գործնական մոտեցումների մեջ՝ օգնելով ապահովել, որ դրանք արձագանքեն անձնակազմի փոփոխվող կարիքներին: Նրանք, մասնավորապես, պետք է խորհրդակցական հիմունքներով ներգրվվեն գենդերային հավասարության և բազմազանության ռազմավարությունների և գործողությունների ծրագրերի ձևավորման հարցում: Անձնակազմի միավորումների միջև միջազգային համագործակցությունը կարող է նրանց հնարավորություն տալ օգտվել այլ երկրների փորձից, ինչը կարող է օգուտ բերել այն հաստատություններին, որոնց շրջանակներում ձևավորվել են այդ միավորումները:

Գենդերային հավասարությունն ու բազմազանությունը խթանելու համար անձնակազմի միավորումների աջակցությունը ստանալու համար զինված ուժերը և

* Տես նաև DCAF (2011) «Անձնակազմի կին ներկայացուցիչների միավորումները անվտանգության ոլորտում. փոփոխության գործակալներ», Ժնև, DCAF:

Ներդիր 10: ԼԳԲՏԻ անձինք Նիդերլանդների զինված ուժերում

1974 թվականին Նիդերլանդները դարձավ առաջին երկիրը, որը թույլ տվեց հոմոսեքսուալ, բիսեքսուալ և տրանսգենդեր անձանց բացահայտ կերպով ծառայել զինված ուժերում: Սակայն 1987 թվականին երկիրը ցնցեց մի սկանդալ, երբ պարզվեց, որ ԱՄՆ պաշտպանության նախարարության խնդրանքով Նիդերլանդական Մարեխաուսին (ժանդարմերիան) հետաքննել և հետագայում ձերբակալել և արտաքսել է ամերիկացի մի սերժանտի՝ Նիդերլանդացի զինվորի հետ նույնասեռական հարաբերություններ ունենալու համար: ԱՄՆ հասնելով՝ ամերիկացին կալանավորվել էր, ենթարկվել նվաստացուցիչ վերաբերմունքի, դատվել զինվորական դատարանում և հեռացվել ծառայությունից: Հետագա հետաքննությունը հանգեցրեց ժանդարմերիայի բարձրաստիճան անդամի աշխատանքից ազատմանը և զինվորական ղեկավարներին ուղղված ոչ ձիշտ մտածված հարցմանը, որով նրանց խնդրեցին հայտնել, թե քանի հոմոսեքսուալ անձ կա իրենց ստորաբաժանումներում և արդյոք դա հանգեցնում է որևէ լարվածության: Հրամանատարները գրանցել էին 58 հոմոսեքսուալ տղամարդկանց, լեսբուհիներ չէին գրանցվել: Գրանցվել էր նաև բռնության կամ ահաբեկման 12 դեպք 85,000 հոգուց բաղկացած անձնակազմի շրջանում, ինչը հստակ վկայում էր այն մասին, որ հոմոսեքսուալ անձինք իրենց հարմարավետ չեն զգում աշխատավայրում, և ղեկավարները չեն կարողացել կամ չեն ցանկանում անդրադառնալ հոմոֆոբ բուլինգին և ոտնձգություններին: Նույն տարում Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht-ը (Հոմոսեքսուալության և զինված ուժերի հիմնադրամ, SHK) դարձավ ԼԳԲՏԻ անձանց համար աշխարհում առաջին անձնակազմի միավորումը զինված ուժերում:

Ամեն ինչ սկսեց փոխվել, երբ Ռեյուս դեր Բեքը դարձավ պաշտպանության նախարար 1989 թվականին: Զինված ուժերի սոցիալական խորհուրդը ընդգծեց, որ զինված ուժերը չեն կարողանա հավաքագրել լավագույն տաղանդներին, եթե չբարելավվի հոմոսեքսուալ անձանց՝ զինված ուժերում ընդունելու գործընթացը, և որ անհատական մակարդակով այն անձինք, ովքեր չեն ծառայել բացահայտ կերպով, ենթարկվելու են շանտաժի և այլ հոգեբանական ճնշումների: Դեր Բեքը պարտավորվեց ցույց տալ, որ զինված ուժերը կարող են ակտիվ քայլեր ձեռնարկել հոմոսեքսուալ անձանց և լեսբուհիներին կարևոր պաշտոններում ընդունելու և առաջ մղելու համար՝ ինստիտուցիոնալ փոփոխություններ իրականացնելու համար: Նա ավելացրեց SHK-ի ֆինանսավորումը, հրատարակեց գրքույկ զինված ուժերում հոմոսեքսուալության մասին և հանձնարարեց իրականացնել կանոնավոր ուսումնասիրություններ այդ թեմայով: Ծրագիրն աշխատեց, և մինչև 1998 թվականը հոմոսեքսուալ անձնակազմի 60 տոկոսը հայտարարեց, որ չկա մի գործատու, որն ավելի է աջակցում է գեյերին և լեսբիներին, քան զինված ուժերը:

Այսօր Նիդերլանդների զինված ուժերում կան բացահայտ հոմոսեքսուալ անձինք, ովքեր ունեն գեներալի և ծովակալի կոչում: Զինված ուժերը 2011 թվականից ի վեր իրենց սեփական նավով շքերթ են անցկացնում Ամստերդամի Քոնեյլ Փռայդ շքերթի ընթացքում՝ բարձրագույն ղեկավարության, այդ թվում իրենց ԼԳԲՏԻ չհամարող ղեկավարության հավանությամբ: Թեև դեռ կան որոշ ստորաբաժանումներ, որտեղ բացահայտ կերպով ներկայացող ԼԳԲՏԻ անձինք քիչ են կամ ընդհանրապես ներկայացված չեն, այժմ շատ նորակոչիկներ բացահայտում են իրենց ԼԳԲՏԻ լինելը առաջին իսկ օրվանից: Արդյունքում, բոլոր մակարդակների ղեկավարներն ավելի լավ են հասկանում իրենց կարիքները: Օրինակ, տրանսգենդեր ծառայության անդամի հետ հանդիպելուց հետո վերապատրաստման դասընթացներ իրականացնող սպան մշակել է մի դերային խաղ՝ որպես առաջնորդության դասընթացի մաս, որտեղ սպան ասում է իր հրամանատարին, որ ինքը սկսում է իր իրական սեռին անցնելու գործընթացը:

Նիդերլանդների փորձը ցույց է տալիս տեսանելիության և ղեկավարության կողմից աջակցության կարևորությունը՝ ինստիտուցիոնալ մշակույթում փոփոխություններ կատարելու համար, որոնք անհրաժեշտ են ԼԳԲՏԻ անձանց՝ անձնական մակարդակով իրենց լավագույնս դրսևորելու համար՝ ի շահ զինված ուժերի:

Աղբյուրներ՝ Զ. Փոլչար, Թ. Սվայս, Փ. Մարթեն և Զ. Գալդիգա (2014) ԼԳԲՏ զինվորական անձնակազմ. ներառման ռազմավարական տեսլական, Հասգա, Ռազմավարական ուսումնասիրությունների Հասագայի կենտրոն:

պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները կարող են անել հետևյալը.

- ◆ Աջակցել անձնակազմի միավորումներին՝ պաշտոնապես ճանաչելով և ռեսուրսներ տրամադրելով և խրախուսելով անձնակազմին մասնակցել դրանց գործունեությանը:
- ◆ Ինստիտուցիոնալ քաղաքականություն մշակելիս կիրառել անձնակազմի միավորումների կողմից իրականացված ուսումնասիրությունները և խորհրդատվությունը:
- ◆ Ներգրավել անձնակազմի միավորումներին բազմազանության և հավասարության վերաբերյալ կրթական և վերապատրաստման ծրագրերի մեջ:

Կանխարգելել և արձագանքել գենդերի հետ առնչվող բողոքներին*

Զինված ուժերի մեծ մասը պայքարում է սեռական խտրականության, սեռական ոտնձգության, սեռական բռնության և սեռական կողմնորոշման կամ գենդերային ինքնության հիման վրա խտրականության կամ ոտնձգության դեմ: Ահաբեկումը, բուլինգը և մոբինգը նույնպես հաճախ ունենում են գենդերային ուղղվածություն, օրինակ, երբ զոհի իրական կամ երևակայական արական ինքնությունը արժեզրկվում է: Զինված ուժերի մեծամասնությունը, սակայն, գտնում է, որ գենդերի հետ կապված խնդիրները բավարար կերպով չեն բարձրաձայնվում: Կանայք, ովքեր ծառայում են ավանդաբար տղամարդկային համարվող պաշտոններում, կարող են չցանկանալ բողոքել՝ վախենալով խթանել սեքսիստական այն վերաբերմունքը, որ իրենց ներկայությունը խաթարում է համախմբվածությունը: Տղամարդիկ կարող են չզբեկուցել սեռական բռնության մասին՝ վախենալով, որ իրենց կպիտակավորեն որպես հոմոսեքսուալ: ԼԳԲՏԻ անձինք կարող են վախենալ, որ իրենց կպիտակավորեն որպես թույլ: Տղամարդիկ, ովքեր ենթարկվում են սեռական ոտնձգությունների ահաբեկման համատեքստում, կարող են նույնիսկ չհասկանալ, որ իրենք բողոքելու հիմքեր ունեն: Սովորաբար, խնդրի մի մասն անվստահությունն է զինված ուժերում գենդերային թեմաներին առնչվող բողոքներին արդարացի և գաղտնի կերպով արձագանքելու մեխանիզմների նկատմամբ: Թիմի արդյունավետությանը և բարոյականությանը վնասելուց բացի, գենդերային հարցերի հետ կապված ոտնձգությունների, խտրականության կամ չարաշահումների նկատմամբ հանդուրժողականության մշակույթը խիստ խաթարում է գենդերային հավասարության և բազմազանության ուղղությամբ աշխատանքը:

Զինված ուժերում պետք է լինեն գենդերային հարցերի հետ կապված բողոքներ ներկայացնելու տարբեր եղանակներ: Տարբերակները պետք է ներառեն պաշտոնական և ոչ պաշտոնական ուղիներ՝ առցանց, հեռախոսային թեժ գծի միջոցով կամ անձամբ; բողոքների ներկայացում վերադաս հրամանատարին կամ հրամանատարության շղթայից դուրս, օրինակ՝ բանակային քահանայի, բժշկական մասնագետի, իրավահավասարության և բազմազանության հարցերի համար պատասխանատու սպայի կամ նշանակված արտաքին կազմակերպության միջոցով: Քաղաքականությունը պետք է ընդունի, որ գենդերային հիմքով խտրականությունը և ոտնձգությունը հաճախ իրականացվում են վերադասի կողմից ենթակաների նկատմամբ: Կարևոր է, որ զինված ուժերը ակտիվորեն խրախուսեն և վստահություն ձևավորեն իրենց բողոքների ներկայացման մեխանիզմների նկատմամբ, այդ թվում՝ բողոքողին պատասխան գործողություններից պաշտպանելուն ուղղված միջոցների միջոցով:

Բողոքների ներկայացման գաղտնի և ոչ պաշտոնական եղանակները պետք է հնարավորություն տան բողոք ներկայացնողին՝ օգտվել աջակցության ծառայություններից՝ առանց ամբողջական, բաց բողոք ներկայացնելու պարտադրանքի: Այս ծառայությունները հատկապես կարևոր են, երբ խոսքը վերաբերում է սեռական բռնություններին: Օրինակ՝ ԱՄՆ-ում սեռական ոտնձգություն վերապրած անձինք կարող են կոնֆիդենցիալ («գաղտնի») կեպրով ներկայացնել իրենց բողոքը՝ չգրանցելով ոչ իրենց, ոչ էլ տվյալ արարքն իրականացրած անձի անունը: Սա նրանց թույլ է տալիս օգտվել բժշկական, հոգեբանական, փաստաբանական և իրավաբանական ծառայություններից: Ցանկության դեպքում նրանք կարող են հետագայում որոշել բողոքը դարձնել ոչ գաղտնի, ինչը կհանգեցնի պաշտոնական հետաքննության: 2014 թվականին ներկայացված գաղտնի բողոքների 20 տոկոսը հետագայում վերածվել է ոչ գաղտնի բողոքների՝ թույլ տալով անցկացնել պաշտոնական հետաքննություն¹⁵: Սեռական խտրականության, չարաշահումների և ոտնձգությունների հատուկ բնույթի պատճառով մի շարք երկրներում, ինչպիսիք

* Այս հարցի վերաբերյալ ավելի մանրամասն ուղեցույցի համար տե՛ս DCAF (2015) Գենդերը և բողոքների մեխանիզմները. ձեռնարկ գինված ուժերի և ՄԻՊ հաստատությունների համար՝ գենդերային խտրականությունը, ոտնձգությունը, բուլինգը և չարաշահումը կանխելու և դրանց արձագանքելու համար, Ժնև, DCAF:

են Ավստրալիան, Ֆրանսիան և ԱՄՆ-ը, ստեղծել են հատուկ հաստատություններ՝ այս թեմաներին առնչվող բողոքներն ընդունելու համար:

Պաշտպանության նախարարությունները պետք է մոնիթորինգի ենթարկեն ներկայացված բողոքների քանակը և տեսակները՝ դրանք տարանջատելով ըստ գենդերային և բազմազանության այլ ցուցիչների: Բողոքների բացակայությունը պետք է դիտարկել որպես բողոքների ներկայացման մեխանիզմների ծախսողում, այլ ոչ թե նման խնդիրների բացակայություն: Ավելին, խորհրդարանների, օմբուդս հաստատությունների և/կամ ՄԻԱՀ-ների կողմից անկախ վերահսկողությունը կարևոր է զինված ուժերում ծառայող բողոք ներկայացնող անձանց պաշտպանության համար (այս թեման լրացուցիչ քննարկվում է 4.5 ենթաբաժնում):

Զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները կարող են տրամադրել աջակցության տարբեր ձևեր՝ ապահովելու համար, որ գենդերային թեմաներին առնչվող բողոքները պատշաճ կերպով կքննվեն:

- ◆ Օգտագործել կազմակերպության ներքին մթնոլորտի գնահատում, անանուն հարցումներ և/կամ երրորդ կողմի կողմից իրականացվող հետազոտություններ՝ գենդերային խտրականության, ոտնձգությունների և չարաշահումների բնույթի և հաճախականության վերաբերյալ ըստ գենդերային ցուցիչի տարանջատված տվյալներ հավաքելու համար (տես Ներդիր 6): Նման հետազոտությունները կարող են նաև ուսումնասիրել՝ արդյոք նման միջադեպի զուրկ բարձրաձայնել է միջադեպի մասին, ինչ եղանակներով է ներկայացվել բողոքը, ինչպես նաև բացահայտել անձնակազմի պատրաստակամությունը նման միջադեպերի մասին բարձրաձայնելու հարցում: Այս տեղեկատվությունն ունենալով՝ կատարել հետագա հետազոտություն՝ գնահատելու համար կանանց և տղամարդկանց (կամ հատուկ խմբերի ներկայացուցիչներին) հանդիպող խոչընդոտները՝ զինված ուժերում գործող բողոքների ներկայացման մեխանիզմներն օգտագործելու ընթացքում և/կամ գնահատելու համար բողոք ներկայացրած անձանց փորձառության որակը, երբ նրանք բողոք են ներկայացնում:
- ◆ Տրամադրել բողոք ներկայացնելու պաշտոնական և ոչ պաշտոնական տարբեր մեխանիզմներ՝ հրամանատարական շղթայի ներսում և դրանից դուրս, ներառյալ մեխանիզմներ՝ բողոք ներկայացնող անձին պաշտպանելու և աջակցելու համար:
- ◆ Ցուցադրել ղեկավարության աջակցությունը բողոքներ ներկայացնելու համար: Հրամանատարները կարող են ակտիվորեն ցուցադրել, որ անձնակազմի կարողությունները նվազում են անձնակազմի անդամի նկատմամբ խտրականության, ոտնձգության և չարաշահումների արդյունքում, այլ ոչ նման արարքներից տուժողի կողմից բողոք ներկայացնելիս:
- ◆ Ապահովել, որպեսզի բողոքների ներկայացման գործընթացները ենթարկվեն ինչպես ներքին, այնպես էլ արտաքին վերահսկողության: Արտաքին վերահսկողության մեխանիզմները ներառում են, օրինակ, վերահսկողություն ՄԻԱՀ կամ անկախ օմբուդս հաստատության կողմից:

4.4 Ներառել գենդերային տեսանկյունը ռազմական գործողություններում*

Շատ երկրների զինված ուժերի համար կանանց ներառմանն ուղղված ջանքերը երկար պատմություն ունեն: Ռազմական գործողություններում գենդերային տեսանկյան ներառումն ավելի նոր շեշտադրում է, սակայն բոլոր ռազմական գործողություններն ունեն գենդերային հարթություններ: Ցամաքային գործողություն իրականացնելիս ուժերի անվտանգությունը վերահսկելու համար, պարեկները պետք է կարողանան տեղեկատվություն հավաքել այնպիսի եղանակներով, որոնք դիմադրություն չեն առաջացնում տեղական բնակչության շրջանում¹⁶: Օդային գործողություն իրականացնելիս թիրախավորման համար անհրաժեշտ է ունենալ գենդերային տեսանկյուն՝ նման գործողության հավանական երկրորդային ազդեցությունը հաշվարկելու համար, օրինակ՝ ենթակառուցվածքներին հասցվելիք հնարավոր վնասի ունեցած տարբեր ազդեցությունը կանանց և

* Լրացուցիչ տեղեկություններ կարող եք գտնել ԵԱՀԿ ձեռնարկում (2018թ.). *Գենդերը ռազմական գործողություններում. ուղեցույց խաղաղության աջակցման գործողություններում մարտավարական մակարդակով աշխարհը զինվորական անձնակազմի համար*, Վիեննա, ԵԱՀԿ; և DCAF և ԳՀԽԿ (2016) «Ինչու և ինչպես է գենդերը կենսականորեն կարևոր ռազմական գործողությունների համար», «Գենդերի դասավանդումը զինված ուժերում. ձեռնարկ», Ժնև, DCAF:

տղամարդկանց վրա: Ծովային գործողությունների ընթացքում նավերն ավելի ու ավելի շատ կարիք ունեն շտապ օգնություն ցուցաբերելու ընտանիքներին, ներառյալ փոքր երեխաներին, ինչպես նաև սեռական և գենդերային բռնության զոհերին: Զինվորական անձնակազմը պետք է ներառի գենդերային տեսանկյունը ռազմավարական, օպերատիվ և մարտավարական մակարդակներում: Սա պահանջում է ամբողջական և համապարփակ մոտեցում:

Դա հեշտացնելու համար շատ երկրների զինված ուժեր ունեն գենդերային հարցերում հատուկ մասնագիտացված անձնակազմի անդամներ (քննարկվում է ստորև): Սակայն մասնագիտացված գենդերային դերերը չպետք է նսեմացնեն յուրաքանչյուր ճյուղի և զինված ուժերի անձնակազմի յուրաքանչյուր անդամի պատասխանատվությունը՝ գենդերային տեսանկյունը ներառելու հարցում: Սա ցույց տալու համար այս ենթաբաժնի մնացած մասը կառուցված է ընդհանուր անձնակազմի համակարգի շուրջ, որն օգտագործվում է շատ երկրներում և լայնորեն ընդունվում է մյուսների կողմից (տես Աղյուսակ 3):

Աղյուսակ 3: Ընդհանուր անձնակազմի համակարգ

	Պատասխանատու է.
J1	Անձնակազմի համար
J2	Օպերատիվ հետախուզության համար
J3	Ընթացիկ գործողությունների համար
J4	Նյութատեխնիկական ապահովման համար
J5	Մանրամասն պլանավորման համար
J6	Հաղորդակցության և տեղեկատվական համակարգերի համար
J7	Կրթության և վերապատրաստման համար
J8	Ֆինանսների և գնումների համար
J9	Քաղաքացիական-ռազմական համագործակցության համար

Հատուկ գենդերային փորձագիտական կարողություններ ունեցող անձնակազմ¹⁷

Շատ պետություններ, բազմազգ զինված ուժեր և խաղաղապահ առաքելություններ նշանակել են գենդերային խորհրդակցականներ (երբեմն կոչվում են «GENAD»)՝ ԿԻԱ օրակարգի դրույթները ռազմավարական, օպերատիվ և երբեմն մարտավարական մակարդակներում իրականացնելու նպատակով հրամանատարությանն աջակցելու համար: Գենդերային հարցերով խորհրդակցանքը լավագույն դեպքում լրիվ դրույթով պաշտոն է, որը զբաղեցնում է գենդերային ոլորտին առնչվող գիտելիքներ ունեցող անձը, ով լրացուցիչ կրթություն և վերապատրաստում է ստացել այդ նպատակով: Գենդերային հարցերով խորհրդակցականները սովորաբար ուղղորդում են գենդերային հարցերի մասնագետների ցանցին, որոնք ծառայում են տարբեր ստորաբաժանումներում: Գենդերային հարցերի մասնագետները կատարում են մի քանի գործառնություններ. նրանք իրենց աշխատանքային ժամանակի մի մասը հատկացնում են իրենց ստորաբաժանման ամենօրյա գործունեության մեջ գենդերային տեսանկյան ներառմանը աջակցելու համար՝ իրենց համապատասխան ստորաբաժանման մեջ այլ ռազմական պարտականություններ կատարելուն զուգահեռ¹⁷:

ԿՆԹ-ները կանանց ներգրավման մի մոդել են, որի դեպքում կին զինծառայողները նշանակվում և վերապատրաստվում են տեղի բնակչության հետ աշխատելու համար: Այս մոդելը հիմնականում մշակվել է Աֆղանստանում գործողությունների ժամանակ: ԿՆԹ նպատակն է մեծացնել տեղական աջակցությունը առաքելությանը և ավելի լավ հասկանալ, թե ինչպես այն կարող է արձագանքել տեղի բնակչության անվտանգության կարիքներին: ԿՆԹ-ները չպետք է օգտագործվեն կանանցից հետախուզական տվյալներ հավաքագրելու համար, թեև նրանց կողմից տրամադրված տեղեկությունները կարող են օգնել առաքելության միջավայրի մասին ընդհանուր պատկերացումը բարելավելու համար: Խառը ներգրավվածության թիմերի օգտագործումը հետագայում ավելի

* Ստորաբաժանումների տերմինաբանությունը և դասակարգումը տարբեր է տարբեր երկրներում: Այս ենթաբաժնում հղում է կատարվում ռազմական շտաբներում գործող համատեղ (Հ) ստորաբաժանումներին, բայց նաև առնչվում է օդուժի (Օ), բանակի (Բ), նավատորմի (Ն), շտաբի բաժիններին (Շ) և ՄԱԿ-ի (Մ) ստորաբաժանումներին: .

^ Գենդերային փորձագետների այս տեսակի գործառնությունների կիրառման վերաբերյալ բաղված դասերը ուսումնասիրված են Գործիք 1-ում՝ «Անվտանգության ոլորտի կառավարում, անվտանգության ոլորտի բարեփոխումներ և գենդեր»:

Ներդիր 11: Մարտահրավեր գենդերային կարծրատիպերին՝ ՄԱԿ-ի խաղաղության գործողությունների շրջանակներում

ՄԱԿ-ի խաղաղապահ զորքերում տեղակայված կանանց թիվը, թեև դանդաղ կերպով, բայց ավելանում է: 2019 թվականին կանայք կազմում էին զինվորականների մոտ 4,9 տոկոսը, ի տարբերություն 2005 թվականի մոտ 1,6 տոկոսի (Միավորված ազգերի կազմակերպություն, 2011, 2019): Տարբեր խաղաղապահ առաքելություններում տեղակայված կանանցից շատերը ծառայում են ոչ մարտական, ըստ կարծրատիպերի՝ կանացի համարվող դերերում, ինչպիսիք են բուժքույրերը և վարչական օգնականները: Որոշ դեպքերում դա պայմանավորված է նրանով, որ կանանց արգելված է ազգային մակարդակով մարտական պատրաստություն անցնել: Մյուս դեպքերում, մարտական պատրաստվածություն ունեցող կանայք չեն տեղակայվում առաքելություններին մասնակցության համար կամ նշանակվում են վարչական դերերի, քանի որ առաքելության միջավայրը չափազանց վտանգավոր է համարվում զինվորական հրամանատարների և որոշում կայացնողների կողմից: Թեև այս մոտեցումը կարող է ուղղված լինել՝ պաշտպանելու կանանց, «բարի կամեցողությամբ սեքսիզմի» այս ձևը խաթարում է կանանց բովանդակալից մասնակցությունը: Այն նաև խաթարում է գործառնական կարողությունները. բացառապես տղամարդ պարեկներն ավելի քիչ են կարողանում շփվել քաղաքացիական կանանց հետ և չունեն տեսանկյունների բազմազանություն, որը հատուկ է խառը սեռերի թիմերին:



MONUSCO խաղաղապահները Կանանց միջազգային օրվա տոնակատարության ժամանակ Գոմայում, Կոնգոյի Ժողովրդավարական Հանրապետություն, 2019թ. © MONUSCO/Մայքլ Ալի

ՄԱԿ-ի խաղաղության առաքելությունները, այնուամենայնիվ, հնարավորություններ են ընձեռում՝ վիճարկելու զորքեր տրամադրող երկրների գենդերային կարծրատիպերը: Առաքելության մասնատներն արտացոլում են ԿԽԱ օրակարգի առաջնահերթությունները՝ պոտենցիալ նոր հայեցակարգեր ներմուծելով մասնակից երկրների զինված ուժերում, և ՄԱԿ-ի առաքելությունների համար զորքեր տրամադրող երկրները, որոնք առաքելությունների ընթացքում տեղակայում են մարտական պատրաստվածություն ունեցող կանանց, ցուցադրում են իրենց կարողությունները այն երկրներին, որոնք դա չեն անում:

Հարավային Աֆրիկան, օրինակ, ունի խաղաղության գործողությունների ընթացքում կին զինվորական անձնակազմի տեղակայման ամենաբարձր ցուցանիշներից մեկը (13 տոկոս, համաձայն 2019 թվականի հունիսի դրությամբ ՄԱԿ-ի տվյալների), որոնցից ոմանք ծառայում են հետևակային զորամասերում: Կոնգոյի Դեմոկրատական Հանրապետությունում ՄԱԿ-ի առաքելությունում տեղակայվելիս հարավաֆրիկացի սպան համոզել է զորքերի հրամանատարին՝ թույլ տալ այլ ազգերի կին բժիշկներին միանալ պարեկային ծառայությանը, որը փորձում էր շփվել տեղի կանանց հետ: Թեև սա ներգրավված կանանցից պահանջում էր կարճ ժամանակում մեծ ծավալի նյութի յուրացում, այդ փորձառությունը բարձրացրեց նրանց վստահությունն ու նպատակ ունենալու զգացողությունը: Փորձը նաև ցույց տվեց բարձրաստիճան ղեկավարներին, որ կանայք կարող են ներգրավվել պարեկային ծառայության մեջ և ընդգծեց խառը գենդերային թիմերի կարևոր դերը առաքելության նպատակներին հասնելու գործում, հատկապես հակամարտությունների հետ կապված սեռական բռնության և կանանց նկատմամբ մարդու իրավունքների այլ խախտումների բարձր մակարդակի համատեքստում:

Աղբյուրներ՝ Միավորված ազգերի կազմակերպություն (2011) «DPKO/OMA վիճակագրական գեկույց ՄԱԿ-ի խաղաղապահ գործողություններում կին զինվորականների և ոստիկանների վերաբերյալ, պատրաստված ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի փաստաթղթի կապակցությամբ», https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gender_scores1325_chart.pdf; Միավորված ազգերի կազմակերպություն (2019) «ՄԱԿ-ի խաղաղապահ գործողությունների համար զորքերի փրամադրման ամփոփում ըստ առաքելության, տեղակայման վայրի և գենդերի», 30 հունիսի, <https://peacekeeping.un.org/en/gender>; Ա. Քարին և Ք. Բրդլայի (2017) Հավասար հնարավորությունների խաղաղապահություն, Օքսֆորդ. Օքսֆորդի համալսարանի հրատարակչություն, էջ 34–36:

լայն տարածում է գտել, քանի որ մի քանի խաղաղապահ առաքելություններ սկսել են կիրառել այդ մոտեցումը (տե՛ս Ներդիր 11):

Որպեսզի այս գենդերային կառույցներն արդյունավետ լինեն, կարևոր է, որ նրանք ունենան ղեկավարության աջակցությունը. գենդերային տեսանկյան ներառումն ապահովելու պատասխանատվությունը, ի վերջո, պետք է ընկնի հրամանատարության վրա: Կարևոր է նաև, որ գործընկերները հասկանան իրենց դերը: Որպեսզի գենդերային հարցերի մասնագետները անհրաժեշտ հասանելիություն ունենան տեղեկատվությանը և պլանավորման և որոշումների կայացման գործընթացներին, նրանց դերը պետք է պաշտոնապես ինստիտուցիոնալացվի, օրինակ՝ ստանդարտ գործառնական ընթացակարգի միջոցով: Անձնակազմը պետք է վերապատրաստվի գենդերային հարցերով մասնագետի դերը կատարելու համար և աջակցություն ստանա գենդերային հարցերի համար պատասխանատու գործընկերների ցանցի կողմից: Առաքելության իրականացման ժամանակ նրանք կարիք ունեն կին թարգմանիչների՝ տեղացի կանանց հետ շփվելու համար, և ռեսուրսների՝ իրազեկում իրականացնելու համար¹⁸:

Անձնակազմ (J1)

Անձնակազմի և մարդկային ռեսուրսների համար պատասխանատու անձնակազմը պատասխանատու է 4.2 և 4.3 ենթաբաժիններում նշված միջոցառումներից շատերի իրականացման համար՝ զինված ուժերում բազմազանությունը խթանելու նպատակով:

Ստորև ներկայացվող ոչ սպառնիչ ցանկը տալիս է օրինակներ, թե ինչպես անձնակազմի համար պատասխանատու ստորաբաժանումների աշխատակիցները կարող են ավելի մեծ ուշադրություն դարձնել գենդերային տեսանկյունը գործողություններում ներառելու վրա:

- ◆ Ապահովել, որ և՛ կանայք, և՛ տղամարդիկ ընդգրկված են բոլոր ստորաբաժանումներում, որոնք անմիջական կապ կունենան քաղաքացիական բնակչության հետ և բավարարում են անձնակազմի հետ կապված ավելի կոնկրետ օպերատիվ («կադրային») կարիքները, որոնք պահանջում են կին անձնակազմի ներգրավում, օրինակ՝ ներգրավվածության թիմերում, անցակետերում և որոնողական գործողություններում, թարգմանություններ իրականացնելիս, կալանավորման գործողություններում, շտապ բժշկական օգնության տրամադրման ընթացքում և տեղական կազմակերպությունների հետ կապ հաստատելու ընթացքում:
- ◆ Ապահովել, որ գենդերային հարցերով մասնագիտացված դերերում (գենդերային խորհրդականներ, գենդերային հարցերով պատասխանատուներ, ԿՆԹ-ներ) կարող է ներգրագվել որակավորված անձնակազմ՝ ինչպես կին, այնպես էլ տղամարդ:
- ◆ Ապահովել, որ տեղակայված ուժերը ներառում են կին և տղամարդ զինծառայողներ, որոնք վերապատրաստված են արձագանքելու հակամարտությունների հետ կապված սեռական բռնության ենթարկված տղամարդկանց, կանանց և ԼԳԲՏԻ անձանց խնդիրներին:
- ◆ Ապահովել, որ անձնակազմը տեղեկացված լինի տեղի բնակչության հետ վարվեցողության կանոններին, ներառյալ սեքսի համար վճարելու զրոյական հանդուրժողականության քաղաքականությունը:
- ◆ Իրականացնել զրոյական հանդուրժողականության քաղաքականություն զինծառայողների միջև սեռական ոտնձգությունների և բռնությունների նկատմամբ:
- ◆ Մոնիթորինգի ենթարկել կարգապահական միջոցների կիրառումը զրոյական հանդուրժողականության քաղաքականության խախտումների համար՝ համոզվելու համար, որ դրանք իրականացվում են պատշաճ և համաչափ կերպով:

Օպերատիվ հետախուզություն (J2)*

Կանանց և տղամարդկանց ներգրավումը հետախուզական տվյալներ հավաքագրող և վերլուծող թիմերում, ինչպես նաև համապատասխան անձնակազմի վերապատրաստումը գենդերային տեսանկյունը կիրառելու համար, կբարձրացնեն կանանց և տղամարդկանց սպառնացող անվտանգության ռիսկերը բացահայտելու կարողությունները, ինչպես նաև կբարելավեն հասկացողությունը, թե ինչպես են կանայք և տղամարդիկ

* Գենդերային տեսանկյունը հետախուզական գործընթացներում ներառելու մասին ավելի մանրամասն տե՛ս Գործիք 14, «Հետախուզություն և գենդեր»:

Նպաստում անապահովությանը: Տարբեր ծագում ունեցող հետախուզություն հավաքող թիմերը կունենան ավելի մեծ կոլեկտիվ գիտելիքներ, երբ խոսքը վերաբերում է նրան, թե որտեղ և ինչպես հավաքել տեղեկատվություն, և ինչ է նշանակում այդ տեղեկատվությունը: Օրինակ, մահմեդական զինծառայողն ավելի հավանական է, որ իմանա, թե ինչպես և ինչու են տեղացի կանայք և տղամարդիկ փոխում իրենց ամենօրյա ժամանակացույցը Ռամադան ամսվա ընթացքում: Առաքելության ժամանակ տղամարդիկ և կանայք կարող են տարբերակված հասանելիություն ունենալ տեղական բնակչության տղամարդկանց և կանանց շրջանում¹⁹: Ավելի կոնկրետ, գենդերային նորմերի փոփոխությունները կարող են լինել բռնի ծայրահեղականության կամ հակամարտության առաջացման վաղ նախազգուշական ցուցիչ²⁰:

Թեև ժողովրդագրական բազմազանությունը (սահմանված գենդերի, ռասայական պատկանելիության, տարիքի և այլ գործոններով) նպաստավոր է հետախուզության տվյալների հավաքագրման համար, զինված ուժերը պետք է ձգտեն նաև ճանաչողական բազմազանության՝ տարբեր անհատականությունների և մտածելակերպի առումով: Ճանաչողական բազմազանությունը կարող է հաղթահարել «խմբային մտածողությունը», որի արդյունքում սերտորեն փոխկապակցված խումբը զարգացնում է իրականության ընդհանուր, բայց ոչ ճշգրիտ պատկերացում, և անդամները սկսում են վստահել խմբի ներսում ձևավորված կոնսենսուսին այնքանով, որ նրանք սկսում են զսպել ցանկացած անձնական կասկած: Խմբային մտածողությունը պատճառ է հանդիսացել մի քանի ռազմական ձախողումների համար, ինչպիսիք են ԱՄՆ-ի ձախողված ներխուժումը Իոզերի ծովածոց 1961 թվականին և ԱՄՆ նավատորմի ձախողումը՝ հետախուզության նախազգուշացումներին այն մասին, որ Ճապոնիան պատրաստվում էր հարձակվել Փերլ Հարբորի վրա 1941 թվականին²¹:

Թեև ժողովրդագրական բազմազանությունը ինքնաբերաբար չի հանգեցնի ճանաչողական բազմազանության, քիչ հավանական է, որ ճանաչողական բազմազանությանը հնարավոր լինի հասնել առանց ժողովրդագրական բազմազանության: Եթե խումբը բազմազան չէ, դա մասամբ պայմանավորված է նրանով, որ առաջնորդները անդամներին հավաքագրում են «իրենց պատկերով»՝ թե՛ ժողովրդագրական, թե՛ ճանաչողական բնութագրերի տեսանկյունից²²:

Հետևյալ ոչ սպառիչ ցանկը ներկայացնում է այն գործողությունների օրինակները, որոնք անձնակազմը կարող է ձեռնարկել տեղեկատվական և օպերատիվ հետախուզության ճյուղերում գենդերային տեսանկյունը ներառելու համար.

- ◆ Ապահովել, որ տվյալների նկատմամբ կիրառվում է գենդերային վերլուծություն՝ հրամանատարներին, այդ թվում՝ դաշտում աշխատողների հրամանատարներին տրամադրվող հետախուզության մեջ գենդերային տեսանկյունը ներառելու համար:
- ◆ Ապահովել, որ հետախուզական տվյալների հավաքագրման և վերլուծության մեջ ներգրավված են բազմազան կանայք և տղամարդիկ՝ գիտակցաբար ձգտելով թե՛ ժողովրդագրական, թե՛ ճանաչողական բազմազանության:
- ◆ Հավաքել հետախուզական տվյալներ բազմազան կանանցից և տղամարդկանցից՝ ապահովելով, որ տվյալները տարանջատված լինեն ըստ գենդերի և տարիքի:
- ◆ Ստեղծել գործունեության ամփոփաթեթեր՝ առաքելության տարածքում գտնվող կանանց, տղամարդկանց, աղջիկների և տղաների տարբեր խմբերի համար: Այսինքն՝ ո՞վ ինչ գործունեություն է ծավալում, ե՞րբ, որտեղ և ի՞նչ երթուղիներով ու ի՞նչ տրանսպորտային միջոցներ են օգտագործում այնտեղ հասնելու համար: Այս գործողությունները կարող են տարբեր լինել տարբեր օրերին (օրինակ՝ շուկայի օրերին), ամսվա տարբեր օրերին (օրինակ՝ փառատոների օրերին) կամ տարվա տարբեր ժամանակներում (օրինակ՝ բերքահավաքի ընթացքում):
- ◆ Ստեղծել ռեսուրսների ամփոփաթեթեր՝ պարզելու համար, թե ով է վերահսկում հիմնական ռեսուրսները (հող, սնունդ, ջուր, վառելանյութ, ֆինանսներ և այլն), և ով ունի հասանելիություն այդ ռեսուրսներին և ինչ պայմաններում (օրինակ՝ արդյո՞ք ջրի հասանելիությունը կանանց դնում է սեռական ոտնձգությունների վտանգի տակ):
- ◆ Կիրառել գենդերային վերլուծություն՝ ռիսկերի և անվտանգության գնահատումներում, օրինակ՝ մոնիթորինգի ենթարկելով գենդերային դերերի

փոփոխությունները, գենդերային գործոնների հետ կապված տեղափոխման եղանակները և գենդերային բռնությունը:

Հարկ է նշել, որ գենդերային տեսանկյունը J2 շյուղի գործունեության մեջ ներառելու նպատակն է դյուրացնել J5 (պլանավորում) և J3 (գործառնություններ) շյուղերի աշխատանքը գենդերային տեսանկյունն իրենց աշխատանքում կիրառելու հարցում (տե՛ս Ներդիր 12):

Ընթացիկ գործողություններ (J3)

Ներդիր 12: Գենդերային տեսանկյունը ներառելու համապարփակ մոտեցման ապահովում



Գենդերային տեսանկյունը հետախուզական տվյալների հավաքագրման, վերլուծության և ներկայացման գործընթացում

Գենդերային տեսանկյունը օպերատիվ գործողությունների մշակման ընթացքում պլանների և հրամանների միջոցով

Գենդերային տեսանկյունը պլանների և գործողությունների մշակման և իրականացման ընթացքում

Տարբեր ստորաբաժանումների աշխատակազմի դերերը դիտարկելիս կարևոր է ապահովել համապարփակ մոտեցում՝ գործողությունների վերլուծության, պլանավորման, կատարման և գնահատման մեջ գենդերային տեսանկյունը ներառելու համար: Գենդերը, որպես թեմա, պետք է անցնի այս գործունեության բոլոր փուլերի ընթացքով: J2-ը (տեղեկատվություն և օպերատիվ հետախուզություն) պետք է ներառի գենդերային տեսանկյունը՝ օպերատիվ և մարդկային միջավայրի մասին պատկերացում կազմելու համար, ներառյալ ըստ գենդերի տարբերակված տվյալների ներառումը հետախուզական վերլուծությունների, այդ վերլուծությունների վերջնարդյունքի և գնահատումների մեջ՝ ապահովելով, որպեսզի վերլուծությունների մեջ կիրառվեն տվյալների տարբեր աղբյուրներ և տեսանկյուններ: J5 (պլանավորում) պետք է հաշվի առնի գենդերը՝ գործառնական նախագծման և պլանավորման գործողությունների և վերջնարդյունքի մեջ: J2-ի կողմից մշակված գենդերային գործոնների ինտեգրումով հետախուզական վերջնարդյունքը պետք է լինի այս գործունեության հիմքում և անցնի պլանների, հրամանների և J5 կողմից մշակվող այլ փաստաթղթերի միջով: J3 (գործառնություններ) պետք է ներառի գենդերային տեսանկյունը պլանների, հրամանների և գործողությունների մշակման և իրականացման մեջ, ներառյալ պարեկային գործողությունների բոլոր տեսակները, որոնման գործողությունները, տեղեկատվական և հոգեբանական գործողությունները, ինչպես կինետիկ, այնպես էլ ոչ կինետիկ: Կարևոր է, որ գենդերային տեսանկյունը կիրառվի թիրախավորման և ներգրավման գործողություններում: Գենդերային հարցերով խորհրդականը տրամադրում է ոլորտային փորձաքննություն, խորհրդատվություն և օգնություն այս գործողություններում, բայց չպետք է միայնակ պատասխանատվություն կրի դրանց համար:

Աղբյուր. Անձնական նամակագրություն ՄԱԿ-Կանայք կառույցի փոխգնդապետ Բրեդլի Օրչարդի հետ:

Հետևյալ ոչ սպառիչ ցանկը տալիս է գործառնական մասնաճյուղերում աշխատող անձնակազմի գործողությունների օրինակներ՝ գենդերային տեսանկյունը ներառելու համար:

* Գործիք 15-ը՝ «Գենդերի ներառումը ծրագրերի նախագծման և մոնիթորինգի մեջ անվտանգության և արդարադատության ոլորտի համար», մանրամասնում է, թե ինչպես պետք է իրականացնել գենդերային վերլուծություն: Ձինված ուժերի համար գենդերային վերլուծության գործիքները ներառված են նաև եԱՀԿ ձեռնարկում (2018թ.) Գենդերը ռազմական գործողություններում. ուղեցույց խաղաղության աջակցման գործողություններում մարտավարական մակարդակով աշխարհը զինվորական անձնակազմի համար, Վիեննա, եԱՀԿ: Բաժին 6-ում թվարկված են հակամարտությունների գենդերային վերլուծության մի շարք այլ գործիքներ, որոնք կարող են հարմարեցվել ռազմական գործողությունների համար:

- ◆ Ապահովել, որ ստորաբաժանումներին հրամայված լինի հնարավորինս հաճախ անցկացնել խառը թիմերով պարեկություն, և որ լինեն կին զինծառայողներ, ովքեր աշխատում են շրջափակման և որոնողական աշխատանքներում և անցակետերի վրա:
- ◆ Ապահովել, որ առաքելությունները, որտեղ օգտագործում են գենդերային միավորներ (ԿՆԹ-ներ, մշակութային աջակցության թիմեր, կանանց նախաձեռնության ուսուցման թիմեր, խառը պարեկային թիմեր) վերահսկվում են համատեղ գործողությունների կենտրոնից:
- ◆ Մշակել զեկուցման ձևանմուշներ, որոնք ներառում են համապատասխան կետեր՝ տարածքի գենդերային դինամիկայի, քաղաքացիական անձանց սպառնացող տարբեր վտանգների՝ հիմնված նրանց տարիքի, գենդերի, սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության վրա, ինչպես նաև հակամարտության հետ կապված սեռական բռնության կամ մարդու այլ իրավունքների խախտումների մասին տեղեկություններ տրամադրելու համար: Տրամադրել այս թեմաների գնահատումները պարեկային գործողությունների իրականացումից հետո պատրաստվող ամփոփագրերում:
- ◆ Տեղեկատվական գործողությունների համար տեղին է անդրադառնալ հետևյալ կետերին.
 - Արդյո՞ք գենդերային տեսանկյունը հաշվի է առնվում պարեկային բոլոր գործողությունների պլանավորման և անցկացման ժամանակ, ներառյալ՝ արդյո՞ք հաշվի է առնվում, թե պարեկը ինչպես կարող է ընկալվել և ինչպես պետք է հաղորդակցվի կանանց, տղամարդկանց և ԼԳԲՏԻ անձանց տարբեր խմբերի հետ:
 - Արդյո՞ք տեղական բնակչության հետ հաղորդակցման գործիքները ներառական են:
 - Տվյալ ստորաբաժանումը մտածել է, թե արդյոք իր ուղերձներն ամրապնդում են հասարակության մշակութային բարքերը, որոնք խաթարում են կանանց, տղամարդկանց, աղքիկների և տղաների, այդ թվում՝ ԼԳԲՏԻ անձանց իրավունքները:
 - Ապահովել տարբեր սեռերի ներկայացուցիչներից կազմված խմբերի օգտագործումը որոնողական գործողություններում և խուզարկություններն իրականացնել հնարավորինս հարգալից կերպով, օրինակ՝ նախքան տուն մտնելը բնակիչներին զգուշացնելով (թույլ տալով նրանց պատշաճ հագնվել), ապահովելով, որ մարմնական խուզարկություններն իրականացվում են նույն գենդերի անձի կողմից և ներգրավելով տեղացի վկաների (օրինակ՝ կրոնական կամ համայնքային առաջնորդներին): Արդյո՞ք հիմնական ղեկավարի ներգրավվածությունը ներառում է երկխոսություն կանանց և մարգինալացված տղամարդկանց հետ:
- ◆ Տեղական բնակչության հետ շփվելիս համոզվել, որ հիմնական ղեկավարի ներգրավվածությունը ներառում է երկխոսություն կանանց և տղամարդկանց հետ:
- ◆ Հաշվի առնել հանդիպումների ժամանակը, վայրը և անվտանգությունը, որպեսզի հնարավորություն ընձեռվի կանանց և տղամարդկանց տարբեր խմբերին, ներառյալ ԼԳԲՏԻ անձանց և երեխաների հիմնական խնամողներին, ներկա գտնվել այդ հանդիպումներին: Անհրաժեշտության դեպքում օգտագործել ԿՆԹ-ներ, ինչպես նաև պարեկային խմբերում ներգրավել ինչպես տղամարդ, այնպես էլ կին թարգմանիչների:

Ինչպես ներկայացված է Ներդիր 12-ում, J3-ի աշխատակիցները պետք է կարողանան հիմնվել գենդերային տեսանկյան վրա, որը կիրառվում է J5-ի կողմից պատրաստված պլանավորման փաստաթղթերի մեջ, որոնք իրենց հերթին հիմնված են J2-ի կողմից իրականացված գենդերային վերլուծությունների վրա:

Նյութատեխնիկական ապահովում (J4)

Լոգիստիկական մատակարարումների միջոցով ազդում է կանանց, տղամարդկանց և ԼԳԲՏԻ անձանց՝ զինված ուժերում հավասարապես ծառայելու ունակության վրա: Փոքր անտեսումները կարող են լուրջ հետևանքներ ունենալ: ՄԱԿ-ը կանանց հիգիենայի պարագաներ չի տրամադրել Դարֆուրում ՄԱԿ-Աֆրիկյան միության առաքելությունում ծառայող կին խաղաղապահներին, ուստի նրանք ստիպված են եղել իրենց ազատ ժամանակի հաշվին երկար ճանապարհ անցնել անձանոթ վայրերով՝ հիգիենայի պարագաներ գնելու համար՝ հաճախ կախված լինելով իրենց ուղեկցող տղամարդ գործընկերներից, քանի որ տարածքում առկա էին սահմանափակումներ՝ կանանց ազատ տեղաշարժի համար²³:

Հետևյալ ոչ սպառիչ ցանկում ներկայացվում են մի քանի պատկերավոր օրինակներ, թե ինչպես կարող են նյութատեխնիկական ապահովմամբ զբաղվող ստորաբաժանումները իրենց աշխատանքում ներառել գենդերային տեսանկյունը:

- ◆ Խորհրդակցել անձնակազմի տարբեր խմբերի և/կամ անձնակազմի միավորումների հետ՝ բավարարելու համար ամբողջ անձնակազմի, այդ թվում՝ կանանց, տղամարդկանց և ԼԳԲՏԻ անձանց կարիքները: Նրանց կարիքները պետք է հաշվի առնվեն կեցության վայրի, լվացքի և լոգանքի ենթակառուցվածքների, համազգեստի, սարքավորումների և բժշկական ծառայությունների դիտարկման ընթացքում: Հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել սեռական և վերարտադրողական առողջությանը, որպեսզի ապահովվի, որ ամբողջ անձնակազմը կարող է ապահով կերպով և առանց խարանի վախի օգտվել բոլոր ծառայություններից:
- ◆ Ապահովել, որ բժշկական թիմերը ներառում են մանկաբարձության և գինեկոլոգիայի, ինչպես նաև սեռական և վերարտադրողական առողջության մասնագետներ:
- ◆ Ապահովել, որ բժշկական թիմերն ունենան սարքավորումներ և համապատասխան հստություններ՝ արձագանքելու կանանց, տղամարդկանց և ԼԳԲՏԻ անձանց նկատմամբ սեռական բռնության միջադեպերին, օրինակ՝ հետ-միջադեպային պրոֆիլակտիկայի փաթեթների առկայություն (PEP):
- ◆ յ1 ճյուղի և ռազմական ոստիկանության հետ համատեղ երաշխավորել, որ ճամբարում աշխատող քաղաքացիական անձինք պաշտպանված լինեն սեռական շահագործումից, թրաֆիքինգից և մարմնավաճառությունից:
- ◆ Պայմանագրեր կնքել այնպիսի ընկերությունների հետ, որոնք ունեն կանանց, տղամարդկանց, աղքատների և տղաների, ներառյալ ԼԳԲՏԻ անձանց մարդու իրավունքների պաշտպանության ուժեղ և թափանցիկ պատմություն, ինչպես նաև այն ձեռնարկությունների հետ, որոնք ղեկավարվում են կանանց կողմից կամ աջակցում են տեղի բնակչության կանանց:

Մանրակրկիտ պլանավորում (J5)

Պլանավորման մեջ գենդերային տեսանկյան կիրառումը ներառում է առաքելության տարածքի մանրակրկիտ գենդերային վերլուծություն^{*}, որը լավագույն դեպքում պետք է իրականացվի J2 ճյուղի կողմից (տես Ներդիր 12): Սա սովորաբար պահանջում է գենդերային հարցերով խորհրդականների և, հնարավոր է, այլ ոլորտի փորձագետների աջակցությունը: Օրինակ, Կոնգոյի Դեմոկրատական Հանրապետությունում ՄԱԿ-ի առաքելության գործառնական պլանավորումը հիմնվել է գենդերային հարցերի և պաշտպանության ոլորտի մասնագետների խորհուրդների վրա՝ հաշվի առնելով հակամարտությունների հետ կապված սեռական բռնության բարձր մակարդակը: «Սոֆիա» օպերացիայի համար (Եվրոպական Միության ռազմածովային ուժեր՝ Միջերկրական ծով) օգտագործել են մշակութային խորհրդականներ և մարդկանց թրաֆիքինգի հարցերով փորձագետներ²⁴:

Գենդերային տեսանկյունը պետք է ներառված լինի գործառնական պլաններում սահմանված նպատակների և խնդիրների մեջ: Կարող է տեղի լինել (ինչպես Աֆղանստանում ՆԱՏՕ-ի առաքելություններում) գործառնական պլանում ներառել «գենդերային հավելված»:

Մանրակրկիտ գենդերային վերլուծությունը որպես գործառնական պլանավորման հիմք կիրառելը կարող է ներառել հետևյալ ցանկում ներկայացված որոշ միջոցառումներ: Ցանկը սպառիչ չէ²⁵:

* Գործիք 15-ը՝ «Գենդերի ներառումը ծրագրերի նախագծման և մոնիթորինգի մեջ անվտանգության և արդարադատության ոլորտի համար», մանրամասնում է, թե ինչպես պետք է իրականացնել գենդերային վերլուծություն: Ձինված ուժերի համար գենդերային վերլուծության գործիքները ներառված են նաև ԵԱՀԿ ձեռնարկում (2018թ.) Գենդերը ռազմական գործողություններում. ուղեցույց խաղաղության աջակցման գործողություններում մարտավարական մակարդակով աշխատող զինվորական անձնակազմի համար, Վիեննա, ԵԱՀԿ:

- ◆ Կիրառել գենդերային տեսանկյունը գործառնական պլանավորման ընթացքում: Ստորև ներկայացվում են մի քանի օրինակներ.
 - Բացահայտել կանանց և տղամարդկանց տարբեր խմբերին, ներառյալ ԼԳԲՏԻ անձանց, ովքեր ներկա են առաքելության տարածքում և նրանց սպառնալիքի կամ խոցելիության վրա ազդող բնութագրերը, օրինակ՝ տարիքը, կրոնը, էթնիկ պատկանելությունը, սոցիալական դասը, հաշմանդամությունը, ամուսնական կարգավիճակը, ծնողական կարգավիճակը և սեռական կողմնորոշումը:
 - Բացահայտել կանանց և տղամարդկանց՝ հակամարտությունների ժամանակ ունեցած տարբեր դերերը՝ որպես մարտիկների, զենք մատակարարողների, սնունդ և աջակցության այլ ձևեր ապահովողներ, քաղաքական դերակատարների, ակտիվիստների, մարդու իրավունքների պաշտպանների և սոցիալական ազդեցություն ունեցողների:
 - Մշակել գործունեության ամփոփաթեթեր առաքելության տարածքում գտնվող կանանց, տղամարդկանց, աղջիկների և տղաների տարբեր խմբերի համար: Այսինքն՝ ռվ ինչ գործունեություն է ծավալում, երբ, որտեղ և ինչ երթուղիներով ու ինչ տրանսպորտայի միջոցներ են օգտագործում այնտեղ հասնելու համար: Այս գործողությունները կարող են տարբեր լինել տարբեր օրերին (օրինակ՝ շուկայի օրերին), ամսվա տարբեր օրերին (օրինակ՝ փառատոների օրերին) կամ տարվա տարբեր ժամանակներում (օրինակ՝ բերքահավաքի ընթացքում):
 - Ստեղծել ռեսուրսների ամփոփաթեթեր՝ պարզելու համար, թե ով է վերահսկում հիմնական ռեսուրսները (հող, սնունդ, ջուր, վառելանյութ, ֆինանսներ և այլն), և ով ունի հասանելիություն այդ ռեսուրսներին և ինչ պայմաններում (օրինակ՝ արդյո՞ք ջրի հասանելիությունը կանանց դնում է սեռական ոտնձգությունների վտանգի տակ):
 - Վերլուծել տեղական գենդերային նորմերը և դրանց ազդեցությունը (պոտենցիալ, ներկա կամ նախկին) հակամարտության վրա: Բացահայտել խաղաղության հնարավորությունները:
- ◆ Գենդերային վերլուծության հիման վրա պլաններ մշակելիս և իրականացնելիս կարևոր է.
 - օգտվել գենդերային հարցերով խորհրդականների և գենդերային հարցերով պատասխանատուների փորձից,
 - վերապատրաստել այլ մասնագետների՝ սովորեցնելով կիրառել գենդերային տեսանկյունը իրենց փորձագիտական ոլորտներում,
 - բացահայտել գենդերային ցուցիչները և մոնիթորինգի ենթարկել դրանց դեմ ուղղված գործողություններն ու ազդեցությունները,
 - կանոնավոր հաղորդակցություն պահպանել գենդերային հավասարության ոլորտում աշխատող կանանց խմբերի և ԲՀԿ-ների հետ՝ ուղղակիորեն կամ միջնորդների միջոցով:
- ◆ Ուսումնադիրել ընդունող երկրի գենդերային ճարտարապետությունը, ինչպես, օրինակ, Նրա ԿԻԱ ԳԱԾ-ը, մարդու իրավունքների պարտավորությունները և կառույցները, ինչպես նաև գենդերային բռնության վերաբերյալ շրջանակները, և բացահայտել այս ոլորտների համար պատասխանատու մարմինները:
- ◆ Ապահովել, որ կանայք և տղամարդիկ լիովին ներգրավված լինեն անվտանգության ոլորտի բարեփոխումների, զինաթափման, զորացրման և վերաինտեգրման ծրագրերում և հակամարտություններից հետո տարվող բանակցություններում: Ապահովել, որ այս ջանքերը հաշվի առնեն կանանց, տղամարդկանց, աղջիկների և տղաների, ներառյալ ԼԳԲՏԻ անձանց կարիքները:

Հաղորդակցության և տեղեկատվական համակարգեր (J6)

Հաղորդակցման համակարգերը և կիբերաշխարհը շարունակում են մնալ տղամարդկանց կողմից գերիշխվող ոլորտներ ինչպես ռազմական, այնպես էլ քաղաքացիական համատեքստում: Սակայն ինչպես և հետախուզություն ոլորտում, բարձր կատարողականությունը պահանջում է ժանաչողական բազմազանության բարձր մակարդակ ունեցող համագործակցային թիմեր: Սա մասամբ պայմանավորված է նրանով, որ

կիրերհարձակվողները բազմազան են և ավելի մեծ հավանականությամբ կարող են հասնել հաջողության, եթե շրջանցեն կիրեր պաշտպանության դասական մոտեցումները²⁶: Առօրյա մակարդակում գենդերային նորմերը ազդում են հաղորդակցման ոճերի և այն տեխնոլոգիաների տեսակների վրա, որոնք մարդիկ նախընտրում են օգտագործել՝ դրանով իսկ ապահովելով, որ դրանց նախագծման և իրականացման ընթացքում բազմազան տեսանկյունների ներառումը դառնում է առավելություն: Առաքելությունների ընթացքում J6 ժյուդի անձնակազմը պետք է հասկանա հաղորդակցման միջավայրի գենդերային դինամիկան:

Սա նաև այն ոլորտն է, որտեղ աշխատուժի զգալի պակաս կա: Ռազմական ոլորտի ցանկացած գործատու մրցակցում է համաշխարհային տեխնոլոգիական հսկաների հետ՝ լավագույն տաղանդներին հավաքագրելու համար²⁷, ուստի անհրաժեշտ է ներգրավել կանանց և այլոց, ովքեր հնարավոր է, որ ավանդաբար չընտրեին կարիերան ռազմական ոլորտում (քննարկվում է 4.3 ենթաբաժնում):

Գենդերային տեսանկյունը ներառելու համար J6 ժյուդերի կողմից գործողությունների տեսակների ոչ սպառիչ ցանկը կարող է ներառել հետևյալը.

- ◆ Կիրառել գենդերային վերլուծություն հաղորդակցման միջոցների և կարիքների նկատմամբ՝ հասկանալու համար, թե ինչպիսի տարբեր եղանակներով կարող են կանայք և տղամարդիկ աշխատել տեխնոլոգիաների հետ և համապատասխանաբար հարմարվել դրանց:
- ◆ Կիրառել գենդերային տեսանկյունը, երբ իրականացվում է գնահատում, թե ինչպես կարող է քաղաքացիական անձանց վրա ազդել հաղորդակցության ենթակառուցվածքների տեղադրումը (օրինակ՝ դրանք չպետք է տեղադրվեն այնպիսի վայրերում, որտեղ հավաքվում են քաղաքացիական տղամարդիկ կամ կանայք)²⁸:
- ◆ Հաղորդակցվել նոր թիրախային լսարանների հետ՝ բազմազան, հմուտ տաղանդների ներգրավելու համար*:

Կրթություն և վերապատրաստում (J7)[^]

Ռազմական կրթության, վերապատրաստման և զորավարությունների մեջ գենդերի ներառումը կարևոր է՝ ապահովելու համար, որ ամբողջ անձնակազմը կարողանա կիրառել գենդերային տեսանկյունը իրենց աշխատանքում, ինչպես նաև գենդերային հավասարությանը՝ որպես հիմնական արժեք զինված ուժերի ինստիտուցիոնալ մշակույթի մեջ հավատարմություն սերմանելու համար:

Միավորված ազգերի կազմակերպությունը իր առաքելությունների համար զորքեր տրամադրող երկրներից պահանջում է ներառել ԿԽԱ թեմաները տեղակայումից առաջ իրականացվող դասընթացներում, իսկ ԿԽԱ վերաբերյալ Անվտանգության խորհրդի բանաձևերը պահանջում են, որ զինված բախման բոլոր կողմերն իրենց զորքերին վերապատրաստեն սեռական բռնության հարցում կատեգորիկ արգելքի և սեռական բռնությունը խթանող միջոցների հերքման հարցում²⁹: Շատ երկրների զինված ուժեր նաև պարտավոր են վերապատրաստել իրենց անձնակազմին գենդերային ուսնձգությունների, խտրականության և հարձակումների արգելքի թեմաներով՝ համաձայն իրենց վարքագծի կանոնագրքի կամ ազգային օրենսդրության կամ քաղաքականության: Այսպիսի կոնկրետ թեմաներից բացի, գենդերային վերլուծության հմտությունները պետք է զարգացվեն ռազմական կրթության յուրաքանչյուր մակարդակում, որպեսզի անձնակազմը կարողանա կիրառել գենդերային տեսանկյունը տարբեր և անընդհատ փոփոխվող համատեքստերում, որտեղ իրենք աշխատում են:

Հետևյալ ոչ սպառիչ ցանկում ներկայացվում են J7 ժյուդի անձնակազմի նախաձեռնությունների մի քանի օրինակներ՝ գենդերային տեսանկյունը վերապատրաստման և կրթության մեջ ներառելու համար:

- ◆ Ապահովել, որ ամբողջ անձնակազմը ստացել է գենդերային կրթություն և վերապատրաստում իրենց կարիերայի յուրաքանչյուր քայլում: Գենդերային թեմաներով համապատասխան բովանդակությունը պետք է ներառվի դասընթացների լայն շրջանակում, այլ ոչ միայն խաղաղապահության կամ կայունացման վերաբերյալ դասընթացների մեջ: Գենդերային տեսանկյունը ինտեգրելու կարողությունը պետք է դիտարկվի որպես ստանդարտ ռազմական կարողությունը (որը գնահատվում է) և ոչ որպես միանգամյա «հատուկ» թեմա:

* Ինչպես քննարկվում է նաև 4.3 ենթաբաժնում, Գործիք 14-ը, «Հետախուզությունը և գենդերը», նկարագրում է, թե ինչպես են բրիտանական հետախուզական ծառայություններն արել դա՝ ավելի շատ կին դիմորդներ ներգրավելու համար:

[^] Անվտանգության ոլորտի համար գենդերային ուսուցման դրական փորձը քննարկվում է նաև Գործիք 1-ում՝ «Անվտանգության ոլորտի կառավարում, անվտանգության ոլորտի բարեփոխումներ և գենդեր» բաժնում:

Լրացուցիչ մանրամասների համար տե՛ս DCAF և ԳՀԽԿ (2016) Գենդերի դասավանդումը զինված ուժերում. ձեռնարկ, Ժնև, DCAF և ԳՀԽԿ:

- ◆ Ընդունել փոխակերպվող ուսուցման մեթոդաբանություններ, որոնք խրախուսում են սովորողների կողմից ինքնահայեցողությունը, ինչը կհանգեցնի վարքագծի փոփոխությունների, որոնք ավելի լավ կաջակցեն գենդերային հավասարության ինստիտուցիոնալ պարտավորություններին:
- ◆ Տրամադրել առանձին կրթություն գենդերային հարցերով խորհրդականների, գենդերային հարցերով պատասխանատուների և անձնակազմի ցանկացած այլ անդամների համար, ովքեր ներգրավված են գենդերային հարցերի հետ կապված քաղաքականության, պլանների կամ կրթական բովանդակության մշակման մեջ: Սա պետք է ներառի նորմատիվ շրջանակներ, գործիքներ և մոտեցումներ գենդերային ինտեգրման համար, ինչպես նաև այն մոտեցումների համար, թե ինչպես է գենդերն առնչվում ռազմական գործառույթների շրջանակին, որոնց ուղղված են այդ քաղաքականությունները: Քոֆի Անանի անվան խաղաղապահների վերապատրաստման միջազգային կենտրոնը, օրինակ, գենդերային հասկացությունների և տեսությունների վերաբերյալ դասընթաց է անցկացրել իր դասախոսական կազմի համար մագիստրոսական աստիճանի կրթական ծրագրի վերանայումից առաջ³⁰:
- ◆ Ստուգել, որ ռազմական կրթության ուսումնական ծրագրերը և վերապատրաստման չափորոշիչները արտացոլում են միջազգային, տարածաշրջանային, ազգային և ինստիտուցիոնալ պարտավորություններն ու չափանիշները այնպիսի թեմաների վերաբերյալ, ինչպիսիք են ՄՇԶ, սեռական բռնությունը, սեռական ոտնձգությունները և ԼԳԲՏԻ անձանց մարդու իրավունքները:
- ◆ Անձնակազմին կրթել գենդերային խորհրդականների և գենդերային հարցերով պատասխանատուների դերի վերաբերյալ, ինչպես նաև գենդերային հարցերով մասնագիտացված փորձագիտական կարողություններից օգտվելու այլ եղանակների վերաբերյալ:
- ◆ Տրամադրել տվյալ առաքելությանը հատուկ գենդերային ուսուցում, որպեսզի անձնակազմը լավ ըմբռնի իր գործունեության ոլորտը և գենդերային հարցերին առնչվող գործոնները իր ստանդարտ գործառնական ընթացակարգերում, առաքելության մանդատներում և գործառնական և մարտավարական ծրագրերում:
- ◆ Ռազմական առաջնորդներին տրամադրել գենդերային ուսուցման հնարավորություններ, ինչպիսիք են քուլչինգը և հիմնական առաջնորդների համար իրականացվող սեմինարները (տես Ներդիր 13):

Ներդիր 13: Գենդերային քուլչների ծրագիրը Շվեդիայի զինված ուժերում

Շվեդիայում իրականացված գենդերային քուլչների ծրագիրն ի սկզբանե եվրոպական սոցիալական հիմնադրամի կողմից ֆինանսավորվող Գենդերային ուժ (Genderforce) ծրագրի բաղադրիչն էր, որն ուղղված էր ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի 1325 բանաձևի վերաբերյալ գիտելիքները բարձրացնելուն և հաստատությունների կանոնավոր գործառնական կառույցներում, մանդատներում և աշխատանքի ոլորտներում այն իրականացնելուն: Ծրագիրը փորձնական եղանակով իրականացվել է 2007 թվականին և դրանից հետո կրկնվել է երեք անգամ՝ մեթոդաբանության ճշգրտումներով:

Շվեդիայի զինված ուժերի գենդերային քուլչները ընտրված և փորձառու գենդերային փորձագետներ են, ովքեր բարձր պաշտոններ են զբաղեցնում գործընկեր հաստատություններում, քաղաքացիական հասարակությունում, մասնավոր հատվածում կամ ակադեմիայում: Քուլչինգից օգտվողները նույնպես ընտրվում են բարձրաստիճանի զինվորականների շարքերից. այն փաստը, որ քուլչներ են նշանակվում միայն այն անձանց համար, ովքեր դիտարկվում են ավելի բարձր մակարդակներում առաջխաղացման համար, ծրագրին տվել է հեղինակության աստիճան և ստեղծել «գենդերային ուսուցման» պահանջարկ:

Գենդերային քուլչները 12 ամիս տևողությամբ աջակցում են նրանց, ովքեր ուսուցանում են՝ մշակելու և իրականացնելու անհատական գործողությունների պլաններ՝ խթանելու համար գենդերային հավասարությունը իրենց պատասխանատվության որոշակի ոլորտում: Քուլչինգը ներառում է երեքից հինգ խմբակային սեմինարներ և անհատական ամսական հանդիպումներ: Ծրագրի մասնակիցները ձեռք են բերում գենդերային տեսանկյան կիրառման բարձր մակարդակի ըմբռնում և գիտելիքներ՝ իրենց աշխատանքի

ոլորտում գենդերային տեսանկյան ներառման համար:

Գենդերային քուլչի ծրագրի տարբեր փուլերի փորձի ուսումնասիրությունը խորհուրդ է տալիս հետևյալ մոտեցումները՝ այսպիսի քուլչինգի կամ մենթորության արդյունավետությունը առավելագույնի հասցնելու համար:

- ✦ Օգտագործել հիմնական առաջնորդների հանդիպումները՝ ծրագրի մասնակիցների միջև ընդհանուր նպատակներ սահմանելու համար, որոնք համահունչ են ինստիտուցիոնալ քաղաքականությանը և պարտավորություններին: Սա պետք է ապահովի, որ մասնակիցների կողմից ձեռնարկված տարբեր գործողությունները լինեն կայուն և համահունչ:
- ✦ Ապահովել, որ գենդերային քուլչները հաշվի առնեն, թե ինչպես իրենք կարող են հավելյալ արժեք բերել հաստատության ներսում գործող գենդերային կառույցներին (ինչպիսիք են գենդերային խորհրդակցանքները, գենդերային բաժանմունքները և գենդերային հարցերով պատասխանատուները): Որպես կողմնակի մարդ, օրինակ, գենդերային քուլչը կարող է ավելի լավ դիրքում լինել՝ զգայուն թեմաներ բարձրացնելու համար:
- ✦ Մշակել ռազմավարություններ՝ հաստատության ներսում միջին մակարդակի ղեկավարության աջակցությունը ստանալու համար, քանի որ նրանք կարող են դիմակայել փոփոխություններին, սակայն առանցքային դեր են խաղում գենդերային հավասարության ինստիտուցիոնալ քաղաքականության և գենդերային տեսանկյան կիրառման գործում:
- ✦ Շվեդիայի գենդերային քուլչների ծրագիրը հետագայում կրկնօրինակվել է Չեռնոգորիայում և կարող է հարմարեցվել այլ զինված ուժերի և առաքելության բարձրատիժան ղեկավարների համար, ինչպիսիք են ՄԱԿ-ի խաղաղության գործողություններում ծառայող ղեկավարները:

Աղբյուրներ՝ Ն. Լևեսկ և Մ. Պերրիաշվիլի (2016) «Մենթորինգ և քուլչներ», ԳՎԿ, Գենդերի դասավանդումը զինված ուժերում. ձեռնարկ, Ժնև. DCAF և ԳՎԿ, էջ 189–205; Ռ. Էգնել, Փ. Հոջեմ և Հ. Բերթս (2012) Ռազմական կազմակերպություններում և գործողություններում գենդերային տեսանկյան իրականացումը. Շվեդիայի զինված ուժերի մոդելը, Ուիսալա, Ուիսալայի համալսարան, էջ 21–24: Լ. Օլսոն և Ա. Բյորսոն (2017) «Գենդերային ուսուցում առաջնորդների համար. Շվեդիայի գենդերային քուլչների ծրագիրը, Կանանց, խաղաղության և անվտանգության Զորջթատնի ինստիտուտ; SEESAC (2019) «Գենդերային քուլչների ծրագիր Չեռնոգորիայի պաշտպանության նախարարությունում գենդերային հավասարության առաջխաղացման համար», <http://www.seesac.org>, հոկտեմբերի 11:

Ֆինանսներ և գնումներ (18)

Անկախ տեղակայման վայրից, զինված ուժերը զգալի ազդեցություն ունեն տեղական տնտեսության վրա՝ հաշվի առնելով զինված ուժերի համար ապրանքների և ծառայությունների մատակարարման հուսալի տեղական շղթայի անհրաժեշտությունը: Այս ազդեցությունները պետք է դիտարկել գենդերային տեսանկյունից: Տեղական ընկերությունների հետ պայմանագրեր կնքելու և տեղացի կապալառուների աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ որոշումները կազդեն տեղական համայնքում գենդերային հավասարության վրա: Պաշտոնական պայմանագրերը կարող են ուղեկցվել նաև ոչ պաշտոնական տնտեսական գործունեությամբ: Օրինակ՝ ռազմական բազաների մոտ տեղացիների կողմից պատրաստված ձեռքի աշխատանքների փոքրածավալ վաճառքը կարող է աջակցել կանանց տնտեսական հզորացմանը:

Ռազմական ոլորտի կապալառուները մեղադրվել են Բոսնիա և Հերցեգովինայում սեռական թրաֆիքինգի, ինչպես նաև Իրաքում և Աֆղանստանում հարկադիր աշխատանքի համար մարդկանց թրաֆիքինգի մեջ ներգրավված լինելու մեջ³¹: Հետևաբար, ռազմական գնումների մեջ կարևոր է երաշխավորել, որ մասնավոր կապալառուները չունենան գենդերային հարցերին առնչվող հանցագործությունների մեջ ներգրավվածության պատմություն, որ նրանք ունենան մեխանիզմներ այդ հանցագործությունները կանխելու և դրանց մասին հայտնելու համար և որ նրանց պայմանագրերը խզվեն, եթե պարզվի, որ նրանք ներգրավված են նման հանցագործությունների մեջ: Ընդհանուր առմամբ, որպես ծառայությունների լայն շրջանակի հիմնական հաճախորդ, զինված ուժերը կարող են պահանջել, որ այն ընկերությունները, որոնց հետ իրենք պայմանագրեր են կնքում, բարձր չափանիշներ ունենան իրենց աշխատողների մարդու իրավունքների, տեղական համայնքների հետ հարաբերությունների և էթիկայի ու վարքագծի կանոնների ապահովման առումով:

Բացի այդ, պաշտպանության ոլորտի հաստատություններում ֆինանսական ստորաբաժանումները բյուջեի մեջ կարող են առանձնացնել հատուկ տողեր գենդերային հարցերով կրթության, վերապատրաստման, ենթակառուցվածքների, պաշտոնների և նախաձեռնությունների համար: Եթե, օրինակ, գենդերային խորհրդականների վերապատրաստումը և տրամադրումը ներառված չեն հիմնական բյուջեի մեջ, ապա ավելի մեծ հավանականություն կա, որ այդ պաշտոնները կկրճատվեն, երբ լինեն բյուջետային սահմանափակումներ, թեև դրանք նշված են առաքելության անձնակազմի («կադրերի») ցուցակներում³²: Թափանցիկ հաշվետվությունը (ներքին և, հնարավորության դեպքում, արտաքին) այն մասին, թե որքան ֆինանսավորում է հատկացվել ԿԽԱ-ին առնչվող պարտավորությունների կատարմանը, գենդերային հավասարության հետ կապված նախաձեռնություններին, ավելի լայնորեն, գենդերային հատուկ ենթակառուցվածքներին (օրինակ՝ հանրակացարաններին) և սարքավորումներին (օրինակ՝ գրահաբաժնյաններին) կարևոր է պաշտպանական ծախսերի արդյունավետ ներքին և արտաքին վերահսկողության համար:

Ռազմական ծախսերում գենդերային տեսանկյան կիրառման մոտեցումներից մեկը գենդերային հարցերին արձագանքող բյուջետավորումն է: Սա ներառում է ինստիտուցիոնալ, առաքելության և ծրագրային բյուջեների գենդերային վերլուծություն՝ գնահատելու համար, թե արդյոք ռեսուրսներն արդարացի են բաշխվում՝ կանանց և տղամարդկանց տարբեր կարիքներին համապատասխան: Օրինակ, այն կարող է ներառել գնահատում, թե արդյոք խաղաղապահ առաքելությունում հանգստի վայրերի, բժշկական օգնության և ռազմական տեխնիկայի վրա ծախսվող ծախսերը հավասարապես օգուտ են բերում կին և տղամարդ անձնակազմին: Ճապոնիայի, Հարավային Կորեայի և Ֆրանսիայի պաշտպանության նախարարություններին հանձնարարվել է իրենց բյուջեներին կցել գենդերային հավելվածներ, որպեսզի զեկուցեն, թե ինչպես են իրենց ծախսերը նպաստում գենդերային հավասարության հետ կապված ազգային թիրախային ցուցանիշներին համեմատելու գործին³³:

Գենդերային տեսանկյունը ինտեգրելու համար հետևյալ ոչ սպառիչ ցանկը ներկայացնում է այն գործունեության տեսակների օրինակներ, որոնք կարող է ձեռնարկել ֆինանսների և գնումների ոլորտում աշխատող անձնակազմը:

- ◆ Աջակցել տեղական բիզնեսներին, որոնք պատկանում են կանանց կամ նպաստում են գենդերային հավասարությանը:
- ◆ Պայմանագրեր կնքել միայն այն ընկերությունների հետ, որոնք ունեն մարդու իրավունքների, այդ թվում սեռական խտրականության և ՍԶԾ-ի հետ կապված իրավունքների թափանցիկ և դրական փորձ և պայմանագրերում ներառում են դրույթներ, որոնք համահունչ են աշխատանքային օրենսդրության համապատասխան միջազգային չափանիշներին և թույլ են տալիս խզել պայմանագրերը, եթե ընկերության անձնակազմը կատարում է չարաշահումներ:
- ◆ Ստեղծել հատուկ բյուջետային տողեր գենդերային կրթության, վերապատրաստման, ենթակառուցվածքների, գենդերային հարցերի հետ կապված պաշտոնների և նախաձեռնությունների համար՝ համաձայն ԿԽԱ ԳԱԾ-ի պարտավորությունների և ինստիտուցիոնալ աշխատանքային պլանների:
- ◆ Տրամադրել թափանցիկ ֆինանսական հաշվետվություն (հնարավորության սահմաններում) ԿԽԱ-ի և գենդերային հավասարության հետ կապված ծախսերի վերաբերյալ՝ հեշտացնելու համար գենդերային տեսանկյան վրա հիմնված բյուջետային վերահսկողությունը:
- ◆ Կիրառել գենդերային հարցերին արձագանքող բյուջետավորման և գնումների մոտեցումներ:

Քաղաքացիական-ռազմական համագործակցություն (ՔՌՀ) (J9)

Քաղաքացիական համայնքների և կազմակերպությունների հետ առնչվելիս կարևոր է, որ զինվորականները չենթադրեն, որ մեկ ՔՀԿ-ն ի վիճակի է ներկայացնելու համայնքի բոլոր շերտերը կամ ունի մենաշնորհ գենդերային (կամ որևէ այլ ոլորտի) փորձագիտական գիտելիքների առումով: Կանանց, տղամարդկանց, աղջիկների, տղաների և ԼԳԲՏԻ անձանց տարբեր խմբեր ունեն տարբեր կարիքներ և տեսանկյուններ: Հետևաբար, ռազմական ներգրավվածությունը պետք է ուշադիր դիտարկվի՝ ներառելու

* Տես «Գենդերը և մասնավոր անվտանգության կանոնակարգումը» քաղաքականության ամփոփագիրը՝ մասնաբաժանի քննարկման համար, թե ինչպես կարող են պայմանագրեր կնքող պետությունները խրախուսել և մոնիթորինգի ենթարկել բարձր չափանիշները:

համար քաղաքացիական հասարակության տարբեր խմբերին, այդ թվում այն խմբերին, որոնք ներկայացնում են և աշխատում են կանանց և ԼԳԲՏԻ անձանց տարբեր համայնքների հետ³⁴: Ավելի կոնկրետ, գենդերային տեսանկյունը պետք է կիրառվի տեղական համայնքների և առաջնորդների հետ հարաբերություններ կառուցելու համար (հիմնական առաջնորդների ներգրավվածություն), և կանայք պետք է ներառվեն համայնքի այն առաջնորդների ցանկում, ում հետ զինված ուժերը ձգտում են աշխատել³⁵:

ՔՌՀ-ում գենդերային հեռանկարի կիրառումը ներառում է գործառնությունների (J3) և պլանավորման (J5) բաժինների համար ներկայացված բազմաթիվ նկատառումներ, ինչպես, օրինակ, որևէ ծրագիր սկսելուց առաջ գենդերային մանրակրկիտ վերլուծության անհրաժեշտությունը:

Ստորև ներկայացված է ՔՌՀ-ի կողմից կիրառելի որոշ լրացուցիչ գործողությունների ոչ սպառիչ ցանկ:

- ◆ Ապահովել, որ իրականացվող նախագծերը չխաթարեն կանանց ՔՀԿ-ների և միջազգային կազմակերպությունների կողմից ԿԽԱ-ի, հակամարտությունների կարգավորման և խաղաղաշինության ոլորտում արդեն իսկ իրականացվող աշխատանքները:
- ◆ Ապահովել, որ նախագծերը մշակվեն ռազմական գենդերային փորձագետների (օրինակ՝ գենդերային խորհրդականների) և մշակութային իրազեկման և կառավարման ՔՌՀ փորձագետների սերտ համագործակցությամբ՝ խորը գենդերային վերլուծություն իրականացնելու և գենդերային կարծրատիպերը կոտորող և «կեղծ դրական» գործունեությունը շրջանցող նախագծերի մշակման համար: Գենդերային խորհրդականները չպետք է միայնակ պատասխանատվություն կրեն կանանց և գենդերային հավասարությանն ուղղված ՔՌՀ-ի գործունեության համար:
- ◆ Համայնքներում ՔՌՀ-ի որևէ ծրագիր իրականացնելիս խորհրդակցել կանանց և տղամարդկանց տարբեր խմբերի հետ՝ պարզելու համար նրանց կարիքներն ու առաջնահերթությունները, և ներգրավել տղամարդկանց և կանանց տարբեր խմբեր ծրագրի իրականացման, մոնիթորինգի և գնահատման մեջ:
- ◆ Հաշվի առնել, թե ինչպես է ծրագրի իրականացման ժամանակացույցը, գտնվելու վայրը և անվտանգությունը ազդում կանանց և տղամարդկանց տարբեր խմբերի մասնակցության վրա:
- ◆ Մոնիթորինգի ենթարկել ծրագրի ողջ ընթացքում՝ արդյոք կանայք և տղամարդիկ հավասարապես կարող են իրենց ներդրումն ունենալ և մասնակցել, և կիրառել գենդերային տեսանկյուն ՔՌՀ բոլոր գործողությունների գնահատման համար³⁶:

4.5 Ինտեգրել գենդերային տեսանկյունը պաշտպանության ոլորտի վերահսկողության մեխանիզմներում

Պաշտպանության ոլորտի ինստիտուտները չեն կարող գործուն կամ արդյունավետ լինել, քանի դեռ չեն ենթարկվում ժողովրդավարական քաղաքացիական վերահսկողության: Սա պահանջում է խորհրդարանի, դատարանների, օմբուդս հաստատությունների և ՄԻԱՀ-ների կողմից անկախ վերահսկողություն, ինչպես նաև քաղաքացիական հասարակության դերակատարների (ինչպիսիք են ՔՀԿ-ները և լրատվամիջոցները) կողմից հանրային հսկողություն՝ հնարավոր առավելագույն չափով: Այս հակակշիռների համակարգերն անհրաժեշտ են ապահովելու համար, որ զինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները պահպանեն հավասար հնարավորությունները խթանելու և խտրականությունը կանխելու պարտավորությունները և պատասխանատվության ենթարկվեն, երբ իրենց անձնակազմը խախտումներ է կատարում: Զինված ուժերի համար նրանք անհրաժեշտ են նաև ռազմական գործողություններում գենդերային տեսանկյունը ներառելուն ուղղված միջոցառումների մոնիթորինգի համար:

Քննարկումը կենտրոնանում է վերահսկողության դերակատարների երեք հիմնական խմբերի վրա՝ խորհրդարաններ, օմբուդս հաստատություններ և ՄԻԱՀ-ներ և քաղաքացիական հասարակություն*:

Խորհրդարանական վերահսկողություն[^]

Խորհրդարանները ժողովրդավարական լեգիտիմություն են տալիս զինված ուժերին և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատություններին՝ ապահովելով, որ նրանք

գործում են օրենքի գերակայության շրջանակներում և վերահսկվում են ժողովրդավարական եղանակով:

Խորհրդարանները կարող են ներառել գենդերային տեսանկյունը զինված ուժերի և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների վերահսկողության մեջ՝ օգտագործելով մի շարք մեխանիզմներ: Ամենակարևորն այն է, որ պաշտպանությանն առնչվող օրենքներն ու կանոնակարգերը պահանջեն և հնարավորություն տան պաշտպանության ոլորտի հաստատություններին կատարել գենդերային հավասարությանը հասնելու և խտրականությունից խուսափելու ազգային պարտավորությունները՝ ազգային, տարածաշրջանային և միջազգային իրավական շրջանակներին համապատասխան (ինչպես քննարկվում է 2.3 ենթաբաժնում): Սա մեծ ուշադրություն է պահանջում, օրինակ, զինված ուժերում կանանց դերի սահմանափակումներին և խտրականության դեմ օրենքի կիրառմանը: Համապատասխանաբար, խորհրդարանները պետք է ապահովեն, որ օմբուդս հաստատությունները և ՄԻԱՀ-ները (քննարկվում են ստորև) ունենան օրենքով ամրագրված ամուր լիազորություններ՝ զինված ուժերին և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատություններին վերահսկելու համար: Դրանք պետք է հստակորեն առնչվեն տվյալ հաստատության կողմից գենդերային հավասարությունը մոնիթորինգի ենթարկելու պատասխանատվությանը:

Օրենսդրական դաշտից բացի, զինված ուժերում և պաշտպանության ոլորտի հաստատություններում գենդերային տեսանկյան ինտեգրմանը ավելի լայնորեն աջակցելու համար, խորհրդարանականները կարող են ձեռնարկել հետևյալ գործողությունները.

- ◆ Ստանալ հանրային կարծիք տարբեր ՔՀԿ-ներից, մարդասիրական կազմակերպություններից և գիտնականներից այն մասին, թե ինչպես պաշտպանության ոլորտը կարող է ավելի լավ խթանել գենդերային հավասարությունը և ինտեգրել գենդերային տեսանկյունը, այդ թվում՝ խորհրդակցությունների, հարցումների և իրազեկման միջոցով:
- ◆ Պարբերաբար հարցեր բարձրացնել խորհրդարանում և հանձնաժողովներում (ներառյալ ՔՀԿ-ների և անձնակազմի միավորումների կողմից վերհանված հարցեր) այն մասին, թե ինչպես են պաշտպանության ոլորտի հաստատությունները ներառում գենդերային տեսանկյունը, խթանում գենդերային հավասարությունը և/կամ իրականացնում ԿԻԱ ԳԱԾ-ի հատուկ հանձնառությունները:
- ◆ Ուշադրություն դարձնել զինված ուժերի և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների դերերին և պարտականություններին ԿԻԱ ԳԱԾ-ի ներքո³⁷:
- ◆ Նախաձեռնել անկախ հետաքննություններ զինված ուժերի կամ պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների ներսում կամ կողմից խտրականության կամ գենդերային բռնության վերաբերյալ ցանկացած մեղադրանքի վերաբերյալ: Խորհրդարանականներն ամբողջ աշխարհում խթանել են պաշտպանության ոլորտի հաստատություններին՝ ցույց տալ, օրինակ, թե ինչպես են նրանք հարմարվում ԼԳԲՏԻ անձանց՝ հանրության կողմից աժող ընդունելության հետ և արձագանքում «եսՆոյնպես (MeToo)» շարժման պահանջներին:
- ◆ Պահանջել, որպեսզի գենդերային հարցերին արձագանքող համապատասխան բյուջետավորան մոտեցումը կիրառվի պաշտպանական բյուջեների նկատմամբ (քննարկվում է էջ 64-ում): Սա կարող է ներառել մանրակրկիտ ստուգում, թե արդյոք պաշտպանական բյուջեները ներառում են բավարար հատկացումներ՝ գենդերային հարցերին առնչվող քաղաքականության պարտավորությունները կատարելու համար, ինչպիսիք են ԿԻԱ ԳԱԾ-ներում սահմանված կամ կանանց մասնակցությունը մեծացնելուն ուղղված պարտավորությունները:

Վերահսկողություն օմբուդս հաստատությունների և ՄԻԱՀ-ների կողմից*

ՄԻԱՀ-ները և զինված ուժերում օմբուդս հաստատությունները (որոնք կարող են լինել զինված ուժերի ներսում գործող կամ արտաքին կազմակերպություններ) կարևոր դեր են խաղում զինված ուժերում գենդերային հավասարության խթանմանն ուղղված ջանքերն ուղղորդելու և դրանց աջակցելու գործում: Կախված իրենց մանդատից՝ նրանք կարող են տրամադրել բողոքների ներկայացման այլընտրանքային մեխանիզմներ զինված ուժերի անձնակազմի համար, գնահատել, թե արդյոք բողոքների ներկայացման

* Այստեղ անդրադարձ չի կատարվում դատական վերահսկողությանը, սակայն 4-րդ գործիքը՝ «Արդարադատություն և գենդեր», ավելի ընդհանուր առմամբ բացատրում է դատարանների դերը անվտանգության ոլորտի հաստատություններում գենդերային հավասարության վերահսկողության գործում:

Գործիք 1-ը՝ «Անվտանգության ոլորտի կառավարում, անվտանգության ոլորտի բարեփոխումներ և գենդեր», բացատրում է անվտանգության ոլորտի վերահսկողությունն ավելի լայնորեն:

^ «Անվտանգության ոլորտի խորհրդարանական վերահսկողությունը և գենդեր» թեման ներկայացված է Գործիք 7-ում:

ներքին գործընթացները և կարգապահական համակարգերը բավարար են և ավելի լայն առումով անկախ մոնիթորինգի ենթարկել պաշտպանության ոլորտի հաստատությունների առաջընթացը գենդերային հավասարությունը խթանելու հարցում, ինչպես նաև ներկայացնել իրենց դիտարկումները զինված ուժերին առնչվող օրենսդրության և կանոնակարգերի վերաբերյալ:

Արդյունավետ և վստահելի լինելու համար օմբուդս հաստատությունները և ՄԻԱՀ-ները պետք է տեղեկացված լինեն գենդերի, սեռի, սեռական կողմնորոշման և բազմազանության այլ հատկանիշների հիման վրա խտրականության մասին և ունենան բազմազան անձնակազմ և գենդերային հավասարությունը խթանող իրենց սեփական մեխանիզմները: Նրանք պետք է քայլեր ձեռնարկեն՝ գենդերային խնդիրների լուծմանն ուղղված իրենց ինստիտուցիոնալ կարողությունները ստեղծելու և պահպանելու համար:

Պաշտպանության ոլորտի վերահսկողության մեջ գենդերային տեսանկյունը ինտեգրելու համար օմբուդս հաստատությունները և ՄԻԱՀ-ները կարող են կիրառել խորհրդարանների համար վերը նշված ռազմավարություններից որոշները, ինչպես նաև ձեռնարկել ստորև թվարկված լրացուցիչ գործողությունները:

- ◆ Պարբերաբար ուսումնասիրել և զեկուցել պաշտպանության ոլորտի հաստատություններում գենդերային հավասարության հաստատմանն ուղղությամբ գրանցված առաջընթացի մասին և մոնիթորինգի ենթարկել պաշտպանության ոլորտի հաստատությունների կողմից այս թեմային վերաբերող հանձնարարականների իրականացումը:
- ◆ Մոնիթորինգի ենթարկել և վերլուծել բոլոր ներկայացնող բոլոր անձանց գենդերը և տղամարդկանց, կանանց և այլ խմբերի, օրինակ՝ ԼԳԲՏԻ անձանց կողմից բարձրացված բողոքների տարբեր տեսակները՝ հաշվի առնելով այլ գործոններ, որոնք կարող են ազդել նրանց փորձառության վրա, ինչպիսիք են հաշմանդամությունը, էթնիկ պատկանելությունը, սեռական կողմնորոշումը և տարիքը:
- ◆ Ապահովել, որ օմբուդս հաստատությունների և ՄԻԱՀ-ների գիտելիքների կառավարման համակարգերն ի վիճակի լինեն տրամադրել տարանջատված տվյալներ, օրինակ՝ ըստ բողոք ներկայացնող անձանց, ենթադրյալ չարաշահումներ իրականացնողների և նման չարաշահումների զոհերի սեռի, ինչպես նաև խտրականության կամ այլ տեսակի խախտումների մասին ենթադրյալ հիմքերի:
- ◆ Աշխատել ապահովել, որ օմբուդս հաստատությունների և ՄԻԱՀ-ների բողոքների գործընթացները հասանելի լինեն բոլոր կանանց և տղամարդկանց, ներառյալ ԼԳԲՏԻ անձանց և փոքրամասնությունների խմբերի ներկայացուցիչների համար: Աշխատել ՔՀԿ-ների և անձնակազմի միավորումների հետ՝ խոչընդոտների հաղթահարման գործում լուծում գտնելու համար:
- ◆ Իրականացնել իրազեկման և տեղեկատվական արշավներ՝ խրախուսելու համար սեռական և գենդերային ոտնձգությունների, խտրականության և բռնության վերաբերյալ բողոքների ներկայացումը՝ գիտակցելով, որ նման բողոքները զինված ուժերում բավարար կերպով չեն բարձրաձայնվում:
- ◆ Ապահովել, որ բողոքներին արձագանքելու և հետաքննության գործընթացները արձագանքում են գենդերային կարիքներին, այդ թվում ուղղված են զոհերի իրավունքների պաշտպանությանը:
- ◆ Ստեղծել սեփական ինստիտուցիոնալ կառուցվածքը՝ հատուկ հատկացված ֆինանսավորմամբ և անձնակազմով, որը կկենտրոնանա գենդերային հավասարության վրա (օրինակ՝ հատուկ բաժին կամ ստորաբաժանում):
- ◆ Համագործակցել գենդերային հավասարության ոլորտում աշխատող պետական մարմինների և ՔՀԿ-ների հետ:

Վերահսկողություն քաղաքացիական հասարակության կողմից*

ՔՀԿ-ները, ներառյալ կանանց հարցերով զբաղվող կազմակերպությունները, և կրթական հաստատությունները կարևոր դեր են խաղում զինված ուժերի և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների վերահսկողության գործում՝ ապահովելով իրավական և քաղաքականության պարտավորությունների իրականացման հաշվետվողականություն: Կանանց կազմակերպությունները, օրինակ, կարող են ունենալ եզակի դերակատարություն՝ ընդգծելու համար, թե ինչպես են զինված ուժերի գործողությունները

* Ավելի մանրամասն ուղեցույցի համար տե՛ս DCAF, ԵԱՀԿ, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ (2014) Օմբուդս հաստատությունների և մարդու իրավունքների ազգային հաստատությունների կողմից գենդերի ինտեգրումը անվտանգության ոլորտի վերահսկողության մեջ, ԺՆԱ. DCAF, ԵԱՀԿ, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ:

ազդում կանանց, նրանց ընտանիքների և համայնքների վրա: ԼԳԲՏԻ անձանց և փոքրամասնությունների կանանց շահերը ներկայացնող կազմակերպությունները նմանատիպ դեր են խաղում իրենց համայնքների անդամների համար:

Շատ երկրներում, այդ թվում՝ Հարավային Կորեայում, Ուզանդայում և Մեծ Բրիտանիայում, ԿԽԱ ԳԱԾ-երի իրականացման մոնիթորինգի գործընթացները ներառում են շարունակական խորհրդակցություններ և շփում ֆեմինիստական ՔՀԿ-ների և պաշտպանության նախարարությունների միջև:

Պաշտպանության ոլորտում գենդերային տեսանկյան ներառմանն աջակցելու համար ՔՀԿ-ները կարող են տարբեր քայլեր ձեռնարկել:

- ◆ Հետազոտել և մոնիթորինգի ենթարկել զինված ուժերի՝ գենդերային հարցերի հետ կապված ազդեցությունը համայնքների վրա, օրինակ՝ ինչպես են զինված ուժերը պաշտպանում կանանց և տղամարդկանց բռնությունից կամ ենթարկում նրանց բռնության, ինչպես են նրանք արձագանքում սեռական շահագործմանը և ինչպես են նրանք շփվում տղաների և աղջիկների հետ: Սա կարող է հիմք հանդիսանալ պաշտպանության ոլորտի հաստատությունների, խորհրդարանականների և լրատվամիջոցների համար առաջարկությունների և շահերի պաշտպանությանն ուղղված միջոցառումների մշակման համար:
- ◆ Անկախ մոնիթորինգ իրականացնել և գեկուցել պաշտպանության ոլորտի հաստատությունների կողմից գենդերային պարտավորությունների կատարման վերաբերյալ, այդ թվում ԿԽԱ ԳԱՊ-ի, CEDAW-ի հաշվետվության գործընթացների կամ գենդերային հիմքով բռնությունների ռազմավարությունների շրջանակներում:
- ◆ Նպաստել պաշտպանության ոլորտի հաստատությունների, օմբուդս հաստատությունների, ՄԻԱՀ-ների և խորհրդարանների կողմից անցկացվող խորհրդատվություններին պաշտպանության և գենդերային քաղաքականության վերաբերյալ:
- ◆ Զինված ուժերի համար իրականացնել վերապատրաստման ծրագրեր գենդերային տեսանկյան ներառման թեմայով և/կամ մասնակցել ռազմական պատրաստության և կրթական ծրագրերի մեջ գենդերի ներառման մեջ: Սփյուռքի կազմակերպությունները կարող են նպաստել նախքան տեղակայումն անցկացվող գենդերային և մշակութային ուսուցմանը, իսկ առաքելության տարածքում գործող ՔՀԿ-ները կարող են աջակցել առաքելության ժամանակ իրականացվող ուսուցման ծրագրերին:

Պաշտպանության ոլորտի հաստատությունները կարող են նպաստել քաղաքացիական հասարակության հետ կառուցողական հարաբերություններին մի քանի եղանակներով.

- ◆ Ժամանակ ներդնելով երկխոսության միջոցով փոխադարձ վստահության և փոխըմբռնման ձևավորման համար՝ ձանաչելով վերահսկողության և մոնիթորինգի մեջ քաղաքացիական հասարակության ներգրավվածության ժողովրդավարական օրինականությունը:
- ◆ Հրավիրելով քաղաքացիական հասարակության փորձագետներին՝ կիսելու իրենց գիտելիքներն ու փորձառությունը բարձրագույն ղեկավարության և քաղաքականություն մշակողների հետ, ինչպես նաև վերապատրաստման և կրթական ծրագրերին մասնակցության միջոցով:
- ◆ Հստակության դեպքում տեղեկատվության հասանելիության ապահովում, առանց ենթադրելու, որ անվտանգությունը կանխում է նման հասանելիությունը բոլոր դեպքերում:

Նմանապես, բազմակողմանի կազմակերպությունները, զարգացման ոլորտում աշխատող դոնոր կազմակերպությունները և այլք կարող են աջակցել տեղական քաղաքացիական հասարակության ներգրավմանը պաշտպանության ոլորտի վերահսկողության գործում՝ աջակցություն և կարողությունների զարգացում տրամադրելով դերակատարներին, ինչպիսիք են կանանց խնդիրներով զբաղվող կազմակերպությունները, որոնք հնարավոր է, որ պատմականորեն հասանելիություն չեն ունեցել պաշտպանության ոլորտի վերահսկողության գործընթացներին:

* Քաղաքացիական հասարակության կողմից վերահսկողության առկա թեմաների համար տե՛ս DCAF, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, UN-INSTRAW (2008), «Անվտանգության ոլորտի վերահսկողությունը քաղաքացիական հասարակության կողմից և գենդերը», Գործիք 9 Գենդերը և անվտանգության ոլորտի բարեփոխումները, գործիքների ժողովածու, Ժնև, DCAF; Ներառական անվտանգության ինստիտուտ և DCAF (2013) Անվտանգության ոլորտի բարեփոխումների կանանց ուղեցույց, Վաշինգտոն, ԱՄՆ. Ներառական անվտանգության ինստիտուտ:

Հղումներ

- 1 Է. Զ. Բուլտոն (2017) «Թիմի ձևավորում, ներածություն գենդերային ուսումնասիրություններին. մարդկային տարանդի ազատում և ռազմական կարողությունների օպտիմալացում գալիք հավասարության դարաշրջանի համար. 2020-ից մինչև 2050 թվականները», Կանբեռա, Ավստրալական բանակի հետազոտական կենտրոն, էջ 112: Ընդունելով, որ կան Աշխատանքի համաշխարհային կազմակերպության թիվ 183 կոնվենցիայով նախատեսված պաշտպանություններ, համաձայն որոնց գինված ուժերը պետք է «համապատասխան միջոցներ ձեռնարկեն՝ ապահովելու համար, որ հղի կամ կրծքով կերակրող կանայք պարտավոր չեն կատարել այնպիսի աշխատանք, որը իրավասու մարմնի կողմից սահմանվել է որպես մոր կամ երեխայի առողջությանը վնաս հասցնող աշխատանք», կամ երբ գնահատման միջոցով բացահայտվել է զգալի վտանգ մոր կամ նրա երեխայի առողջության համար», և ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց առողջությունը (ներառյալ վերարտադրողական առողջությունը) պետք է պաշտպանված լինի ԱՀԿ չափանիշներին համապատասխան:
- 2 Լ. Օբրադովիչ (2014) Գենդերային ինտեգրումը ՆԱՏՕ-ի ռազմական ուժերում, Ֆարնհամ, Էշվեթ հրատարակչություն, էջ 143:
- 3 Հատված Հարավային Աֆրիկայի ազգային պաշտպանության ուժերի փաստաթղթերից (2013) «Հարավային Աֆրիկայի ազգային պաշտպանության համագեղատար ծառայողների վարքագծի կանոններ», [Պահեստագրային ուժերի կամավոր Reserve Force Volunteer](#) :
- 4 Տես օրինակ՝ Ա. Ատկինս (2018) «Ելակետային ուսումնասիրության զեկույց. կանայք ԵԱՀԿ տարածաշրջանի գինված ուժերում», Վարշավա, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, հուլիս, էջ 30 <https://www.osce.org/odihr/women-armed-forces-base-line-study?download=true>; Բ. Հեյման, Ռ. Լևտոն, Ն. վան դեր Գաագ, Ա. Հասսինկ և Զ. Բարկեր (2017) Աշխարհի հայրերի վիճակը. գործելու ժամանակը, Վաշինգտոն, ԿԸ, Պրոմոնուդո, Սոնկե գենդերային արդարադատություն, Սեյվ դը չիլդրեն և Մենինգեյջ դաշինք, https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/PRO17004_RE-PORT-Post-print-June9-WEB-2.pdf.
- 5 Գիտունի, Լ. Լեհուկ և Բ. Վաթսոն (2018) Ելքի նախաձեռնություն խաղաղության գործողություններում ներգրավված կանանց համար. ելակետային ուսումնասիրություն, Ժնև, DCAF, էջ 35:
- 6 Մ. Աբելյա (2019) «Խնդիր կանայք չեն, չափանիշներն են», Ժամանակակից պատերազմի ինստիտուտ, Վեսթ Փոյնթ, 5 փետրվարի, <https://mwi.usma.edu/women-arent-problem-standards>.
- 7 Բուլթոն, վերը նշված ծանոթություն 1, էջ 112:
- 8 Թ. Ռակոմա (2011) «Հարավային Աֆրիկայի ռազմական առողջապահության ծառայությունը՝ նշանակում է իր առաջին տղամարդ բուժակն», Հարավաֆրիկյան գինվոր հանդես, 18(3), էջ 26:
- 9 Դ. Արակջի (2019) «Լիբանանի գինված ուժերն ավելի ու ավելի են ինտեգրում կանանց, սակայն հաջորդ մարտահրավերը՝ նրանց ձեռքբերումներն ամրացնելն է», Միջին Արևելքի Քարնեգի կենտրոն, 19 հունիսի, <https://carnegie-mec.org/diwan/79306>; Մ. Ռակովիտա (2018) «Կանանց ներգրավվածությունը՝ Նեպալում պետական անվտանգության ապահովման մեջ. իմաստալից մասնակցություն», Թեթև հրազենի ուսումնասիրություն, մարտ, Ժնև; Ա. Ն. Ալչին (2015) «Արդյո՞ք կանայք փոփոխություններ են բերում խաղաղապահ գործողություններում: Հաշվի առնելով հարավաֆրիկյան կին խաղաղապահների ծայրերը», Ստեյնբերգ համալսարան:
- 10 Ռակովիտա, նույն տեղում:
- 11 Արակջի, ծանոթություն 9:
- Ռակովիտա, նույն տեղում :
- 12 Լ. Գրահամ (2018) «Տոքսիկ առնականությունը և գենդերային հավասարությունը Ավստրալիայի պաշտպանության ուժերում», Քիլետ, 1 օգոստոսի, <https://quilllette.com/2018/08/01/toxic-masculinity-and-gender-equity-in-the-australian-defence-force>.
- 13 Լ. Զ. Պրուփտ (2016) Կապույտ սաղավարտներով կանայք. գենդերը, ոստիկանությունը և ՄԱԿ-ի առաջին ամբողջությամբ կանանցից կազմված խաղաղապահ ստորաբաժանումը, Օկլանդ, Կալիֆորնիա, Կալիֆորնիայի համալսարանի հրատարակչություն, էջ 113:
- 14 Ն. Լևեսք և Մ. Պետրիաշվիլի (2016) «Մենթորություն և քուլչինգ», ԳՀԽ կոնսորցիում, Գենդերի դասավանդումը գինված ուժերում. ձեռնարկ, Ժնև, DCAF և ԳՀԽԿ, էջ 189–205, էջ 202–203:
- 15 Մ. Բաստիք (2015) Գենդերը և բողոքների մեխանիզմները. ձեռնարկ գինված ուժերի մարդու իրավունքներով զբաղվող հաստատությունների համար՝ գենդերային խտրականությունը, ուսնձգությունները, բովանդակը և չարաշահումները կանխելու և դրանց արձագանքելու համար, Ժնև, DCAF, էջ 21; Բ. Վաթսոն (2014) Տղամարդկանց նկատմամբ սեռական և ընտանեկան բռնության կանխարգելում և արձագանքում. ուղեցույց անվտանգության ոլորտի հաստատությունների համար, Ժնև, DCAF, էջ 59:
- 16 Լ. Էկվալ, Գենդերը ռազմական գործողություններում. ուղեցույց խաղաղության աջակցության գործողություններում մարտավարական մակարդակով աշխատող գինվորական անձնակազմի համար, Վիեննա, ԵԱՀԿ, էջ 21–22, 36–39, 54–55:
- 17 Մ. Լինդբերգ և Յ. Ֆոլիանտ (2016) «Գենդերային կրթությունը և վերապատրաստումը գինված ուժերում», ԳՀԽ կոնսորցիում, Գենդերի դասավանդումը գինված ուժերում. ձեռնարկ, Ժնև, DCAF և ԳՀԽԿ, էջ 63–80, էջ 67–68:
- 18 Ռ. Էգնեյ, Փ. Հոջեմ և Հ. Բերթս (2012) Ռազմական կազմակերպություններում և գործողություններում գենդերային տեսանկյան իրականացումը. Եվեդիայի գինված ուժերի մոդելը, Ուփսալա: Ուփսալայի համալսարան, էջ 39–46; Մ. Բաստիք և Բ. Դունկանսոն (2018) «Փոփոխության գործակալները. գենդերային խորհրդակցությունները ՆԱՏՕ-ի գինված ուժերում», Միջազգային խաղաղապահություն հանդես 25(4), էջ 554–577;
- Ա. Ազարբայջանի-Մողդադան (2014) «Փստրելով իրենց աֆղան քույրերին. կանանց ներգրավվածության թիմերն Աֆղանստանում», CMI աշխատանքային զեկույց 2014:1, Բերգեն, Միքելսեն համալսարան; Զ. Ռ. Հոլիդեյ (2010) «Կանանց ներգրավվածության թիմեր. վերապատրաստման և զբաղվածության ստանդարտացման անհրաժեշտություն», Ռազմական դիտարկում հանդես, մարտ-ապրիլ, էջ 90–94:
- 19 Մ. Բաթթ (2014) «Ջնջված գծեր. մշակութային աջակցության թիմերն Աֆղանստանում», Համատեղ ուժերի

- եռամսյակային հանդես, 75, էջ 106–113, էջ 109:
- 20 Հ. Ռայթ և Մ. Լիտիկայեն (2014) «Գենդերը և հակամարտությունների վաղ նախազգուշացումը», Սեֆվորլդ քրիֆինգ, 28 մայիսի, <https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/810-gender-and-conflict-early-warning>.
 - 21 Փ. Հարթ (1992) «Իրվինգ Լ. Ջենիսի խմբակային մտածողության զոհերը», Քաղաքական հոգեբանության հանդես, 12(2), էջ 247–278:
 - 22 Ռազմական առաջնորդության բազմազանության հանձնաժողով (2009) «Ի՞նչ կապ կա ժողովրդագրական բազմազանության և ծանաչողական բազմազանության միջև», Բազմազանության սահմանումը թեմատիկ գեկույց, 4, դեկտեմբեր, էջ 1–2, <https://diversity.defense.gov/Portals/51/Documents/Resources/Commission/docs/Issue%20Paper/Paper%2004%20-%20Relationship%20Between%20Demographic%20Diversity%20and%20Cognitive%20Diversity.pdf>;
 - Ա. Ռեյնոլդս և Դ. Լյուիս (2017) «Թիմերն ավելի արագ են լուծում խնդիրները, երբ դրանք ծանաչողական առումով ավելի բազմազան են», Հարվարդ բիզնես դիվյու հանդես, 30 մարտի, <https://hbr.org/2017/03/teams-solve-problems-faster-when-theyre-more-cognitively-diverse>.
 - 23 Զ. Բրոնի (2015) «Հարավաֆրիկյան ՀԿ-ի մոտեցումը խաղաղության պահպանմանը 2015թ.», Անկախ ուսումնասիրության նախագիծ, ժողովածու No. 2162, էջ 39:
 - 24 EUNAVFOR MED – Սոֆիա Օպերացիան (2018) «Գենդերի և մարդու իրավունքների տեղեկատվական թերթ», 13 նոյեմբերի, էջ 1, հարցազրույց Սոֆիա օպերացիայի նախկին գենդերային խորհրդակցականի հետ:
 - 25 Վերցված է Էկվադորի, ծանոթություն 16, էջ 14; KOFF Խաղաղության ամրապնդման կենտրոն (2012) «Հակամարտության գենդերային վերլուծություն», հոկտեմբեր, էջ 2–3, http://koff.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/koff/Publications/GENDERAnalysis_of_Conflic_Handout.pdf;
 - Ս. Տիլմանս (2015) Գենդերային և հակամարտության վերլուծության գործիքների ժողովածու խաղաղարարների համար, Լոնդոն, Conciliation Resources, էջ 51:
 - 26 Մ. Ռ. Բաուեր (2019) «Ինչպես ավելի մեծ թվով կանանց ներգրավվածությունը կիրառելի է անվտանգության թիմերում կարող է առավելություններ ստեղծել», Հինգերորդ չափում, 17 հունվարի:
 - 27 Ա. Ֆիլիպս (2018) «Կիրառելիության ոլորտում առաջատար կանայք», Հաբերնոն, 27 դեկտեմբերի:
 - 28 Լ. Փ. Կվարվինգ և Ռ. Գրայն (2016) «Ինչու և ինչպես է գենդերը կարևոր ռազմական գործողությունների համար», ԳՀԻ Կոնսոլիդացիոն, Գենդերի դասավանդումը զինված ուժերում. ձեռնարկ, ԺՆԱ, DCAF և ԳՀԻԿ, էջ 9–26, էջ 22:
 - 29 Տես օրինակ՝ ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի բանաձև 1820, հոդված 3:
 - 30 Քոֆի Անանի անվան միջազգային խաղաղապահ ուսումնական կենտրոն (2013) «2013 թ. տարեկան հաշվետվություն», էջ 27, <https://www.kaipct.org/wp-content/uploads/2017/01/Annual-Report-2013.pdf>.
 - 31 Մ. Է. Վանդերբուրգ (2002) «Դավաճանված հույսեր. կանանց և աղջիկների թրաֆիքինգ Բոսնիա և Հերցեգովինա՝ հարկադիր մարմնավաճառության նպատակով», Հյուսիս Ռայթս Վոչ, 14(9), էջ 63; Վ. Լ. Ստարկս (2008) «ԱՄՆ կառավարության վերջին նախաձեռնությունները կանխելու կապալառուների ներգրավումը մարդկանց թրաֆիքինգի մեջ. ֆեդերալ գնումների կարգավորման 22.17 ենթաբաժնի վերլուծություն», Հանրային պայմանագրային իրավունք հանդես, 37(4), էջ 879–905:
 - 32 ՄԱԿ-Կանայք կառույց (2015) Հակամարտությունների կանխարգելում, արդարադատության փոխակերպում, խաղաղության ապահովում. համաշխարհային ուսումնասիրություն ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի 1325 բանաձևի կատարման վերաբերյալ, Նյու Յորք, ՄԱԿ-Կանայք կառույց, էջ 331:
 - 33 Նոյն տեղում էջ 142; ՄԱԿ-Կանայք կառույց, մեջներված է Մ. Կարբերա և Ա. Ֆալ Դուրա Սանտոս (2017) «Չկա գումար, չկա ԳԱԾ: ձեռնարկ ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի գործողությունների ազգային պլանների ծախսերի և բյուջետավորման վերաբերյալ», Նյու Յորք, Կին խաղաղապահների համաշխարհային ցանց, էջ 18; Հավասարության խթանման ազգային հանձնաժողով (Մալթա) (2009) Գենդերային հարցերին արձագանքող բյուջետավորում. գենդերային հարցերին արձագանքող բյուջետավորման նախաձեռնությունների ուսումնասիրություն Շվեդիայում, Շվեյցարիայում, Իտալիայում, Միացյալ Թագավորությունում և Ֆրանսիայում, Համրան, ՀԻԱՀ, էջ 31:
 - 34 Էկվադ, ծանոթություն 16, էջ 31–35, 40–48:
 - 35 Մ. Լինդբերգ և Յ. Ֆոլիանտ, ծանոթություն 17, էջ 63–80, էջ 74:
 - 36 Գ. Հուգենսեն Գյորվ և Թ.Թ. Կլեպպե (2016) «Քաղաքացիական-ռազմական փոխազդեցություն, ՔՌՀ և փոխհարաբերություններ գենդերի հետ», Զ. Լուսիուս և Ս. Ռիեստենս (խմբ) Քաղաքացիական-ռազմական արդյունավետ փոխազդեցություն խաղաղ գործողություններում. տեսություն և պրակտիկա, Բագել, Սարինգեր միջազգային հրատարակչություն, էջ 260; Քաղաքացիական-ռազմական համագործակցության գերազանցության կենտրոն (2018) «Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն. գերազանցության կենտրոնի ամփոփաթեթ», դեկտեմբեր, https://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2018/12/CCOE-Fact-Sheet_Women-Peace-and-Security.pdf, էջ 5; Էկվադ, ծանոթություն 16, էջ 83; Ռազմական գործողություններում գենդերի հարցերի սկանդինավյան կենտրոն Շվեդիայի զինված ուժեր (2015) «Ո՞ւմ անվտանգությունը, ռազմական գործողություններում գենդերային տեսանկյունների գործնական օրինակներ», Քոնգրեսնեթ, Ռազմական գործողություններում գենդերային հարցերի սկանդինավյան կենտրոն:
 - 37 Տես օրինակ՝ Ս. Ֆերբախ և Ա. Ռիվս (2018) «ՆԱՏՕ-ի անդամ երկրների խորհրդարանների դերը Կանանց, խաղաղության և անվտանգության օրակարգի առաջխաղացման գործում. ՆԱՏՕ-ի խորհրդարանական վեհաժողովի հետազոտություն», ԺՆԱ, DCAF:



5. Ինստիտուցիոնալ ինքնագնահատման ուղղորդող հարցեր

Ստորև ներկայացված ինստիտուցիոնալ ինքնագնահատման ուղղորդող հարցերը նախատեսված են որպես ելակետ՝ գնահատելու համար, թե ինչպես գինված ուժերը և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունները կարող են ավելի լավ ինտեգրել գենդերային տեսանկյունը և նպաստել գենդերային հավասարությանը: Նրանք ուրվագծում են տվյալների այն տեսակները, որոնք պետք է հավաքվեն և մշակվեն, և բարելավման որոշ հնարավոր քայլերը, որ հնարավոր է իրականացնել:

Հարցերի այս շարքը սպառիչ չէ և պետք է մշակվի և հարմարեցվի ցանկացած համատեքստի համար: Խրախուսելի է, որպեսզի օգտագործողները ավելացնեն լրացուցիչ հարցեր, որոնք համապատասխանում են իրենց հաստատությունում գենդերային հարցերին ներկայիս վերաբերմունքին: Ուղեցույցը պարտադիր չէ օգտագործել հաջորդաբար. օգտագործողները կարող են շրջանցել որոշ հարցեր և ընտրել այն ոլորտները, որտեղ նրանք կարծում են, որ ազդեցությունը կլինի առավելագույնը կամ աջակցությունը՝ առավել հավանական:

Զինված ուժերի և պաշտպանության ոլորտի այլ հաստատությունների ավելի համապարփակ գնահատման գործիքները ներկայացված են Ներդիր 6-ում՝ էջ 34:

Հարցեր	Տվյալների օրինակներ, որոնք պետք է հավաքվեն և վերլուծվեն	Օրինակներ, թե ինչպես կարելի է բարելավել թոյլ կողմերը
Ինչանո՞վ ներառական է տվյալ կառույցը կանանց համար:	<ul style="list-style-type: none"> + Պաշտպանության ոլորտի հաստատություններում կանանց և տղամարդկանց տոկոսը՝ տարանջատված ըստ կոչումների, ստորաբաժանումների, գործառույթների և այլ կարևոր գործոնների + Ռազմական գործողություններում ներգրավված կանանց և տղամարդկանց տոկոսը + Կանանց և տղամարդկանց կողմից ներկայացված բողոքներ + Կանանց և տղամարդկանց տարբեր խմբերի ընկալումները զբաղվածության հնարավորությունների հավասարության վերաբերյալ 	<ul style="list-style-type: none"> + Վերացնել իրավական խոչընդոտները + Թարմացնել վարքագծի կանոնները՝ ներառելով սեռական խտրականության կամ ոտնձգությունների հստակ արգելք + Կիրառել գենդերային տեսանկյունը հավաքագրման արշավներում + Իրականացնել կազմակերպության ինստիտուցիոնալ մշակույթի գնահատում + Վերանայել տեղակայման/առաջխաղացման չափանիշները՝ գենդերային հիմքով խտրականությունը կամ կողմնակալությունը վերացնելու համար + Ապահովել, որ բազմազանությունն ու ներառականությունը կրթության և վերապատրաստման մաս կազմեն + Աշխատել անձնակազմի միավորումների հետ
Արդյո՞ք պաշտոններն ունեն տարբեր պահանջներ կամ համապատասխանության չափանիշներ կանանց և տղամարդկանց համար:	<ul style="list-style-type: none"> + Պաշտոնի պահանջներ և համապատասխանության չափանիշներ + Կանանց և տղամարդկանց տոկոսը այն պաշտոններում, որտեղ դրանք տարբերվում են 	<ul style="list-style-type: none"> + Վերացնել իրավական և քաղաքականության խոչընդոտները + Իրականացնել կազմակերպության ինստիտուցիոնալ մշակույթի գնահատում + Իրականացնել խոչընդոտների գնահատում

Ինդոնեզիայի ազգային գինված ուժերի անդամները, ԱՄՆ նավատորմի նավաստիները և աշակերտներն ու դպրոցի անձնակազմը նշում են շինարարական ծրագրի ավարտը Դուդուկ Սամպեյան տարրական դպրոցում, Գրեթիկ շրջան, Ինդոնեզիա, 2019թ.

© ԱՄՆ Նավատորմ / Քանդաս Լայթսի

Հարցեր	Տվյալների օրինակներ, որոնք պետք է հավաքվեն և վերլուծվեն	Օրինակներ, թե ինչպես կարելի է բարելավել թույլ կողմերը
<p>Որքանով է տվյալ կառույցը ներառական ԼԳԲՏԻ անձնակազմի համար:</p>	<ul style="list-style-type: none"> + ԼԳԲՏԻ անձնակազմին վերաբերող օրենքների և քաղաքականության վերանայում + Անձնակազմի տոկոսը, որը ցանկանում է բացահայտել իրենց սեռական կողմնորոշումը և գենդերային ինքնությունը ազգային վիճակագրության համեմատ + ԼԳԲՏԻ անձնակազմի կողմից ներկայացված բողոքներ + ԼԳԲՏԻ անձնակազմի ընկալումները զբաղվածության հնարավորությունների հավասարության վերաբերյալ 	<ul style="list-style-type: none"> + Վերացնել իրավական խոչընդոտները + Թարմացնել վարքագծի կանոնները՝ ԼԳԲՏԻ անձանց նկատմամբ խտրականությունը կամ ոտնձգությունները բացահայտորեն արգելելու համար + Իրականացնել կազմակերպության ինստիտուցիոնալ մշակույթի գնահատում + Ապահովել, որ բազմազանությունն ու ներառականությունը կրթության և վերապատրաստման մաս կազմեն + Աշխատել ՔՀԿ-ների և անձնակազմի միավորումների հետ, որոնք ներկայացնում են ԼԳԲՏԻ անձանց
<p>Ինչպես են պաշտպանության ոլորտի հաստատությունները վերաբերվում ընտանիքներ ունեցող և խնամատարության այլ պարտականություններով աշխատող անձնակազմին:</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Ճկուն աշխատանքային ժամերի և երեխաների խնամքի ապահովման քաղաքականության վերանայում (ամենօրյա և տեղակայված անձնակազմի համար) + Անձնակազմի տոկոսը, ովքեր օգտագործում են ծնողական արձակուրդը կամ օգտագործում են ճկուն աշխատանքային ժամեր և երեխաների խնամքին առնչվող դրույթներ (տարանջատված ըստ գենդերի, կոչման, ստորաբաժանման և այլն): + Ամուսինների և զուգընկերների ծանաչման հետ կապված քաղաքականության վերանայում (օրինակ՝ ծանաչվում են արդյոք նույնասեռական զուգընկերները: Կարող են անձնակազմի անդամները նշել այնպիսի զուգընկերոջ, ում հետ նրանք ամուսնացած չեն): 	<ul style="list-style-type: none"> + Վերանայել և շտկել քաղաքականությունը՝ անձնակազմի միավորումների, փորձագետների և ՔՀԿ-ների հետ համագործակցությամբ + Առկա դրույթների խթանում և ղեկավարության կողմից հաստատում
<p>Կան արդյոք արդյունավետ ընթացակարգեր սեռական և գենդերային խտրականության, ոտնձգությունների և չարաշահումների կանխարգելման և դրանց մասին հաղորդման և դրանց արձագանքման համար:</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Վարքագծի կանոններ և վարքագծի վերաբերյալ քաղաքականություն + Վերապատրաստման և կրթական նյութեր + Բողոքների քաղաքականություն և ընթացակարգեր + Բողոքների և դրանց արձագանքի վերաբերյալ համախմբված տվյալներ (տարանջատված ըստ գենդերի, կոչման, ստորաբաժանման, բողոքի տեսակի, լուծման և այլն): 	<ul style="list-style-type: none"> + Թարմացնել վարքագծի կանոնները, քաղաքականությունը և ընթացակարգերը + Ուժեղացնել հարգանքի, սեռական ոտնձգությունների, խտրականության և այլնի վերաբերյալ վերապատրաստումները և կրթությունը: + Ստեղծել ղեկավարության կողմից աջակցություն բողոքների արդյունավետ համակարգի համար (անհրաժեշտության դեպքում կրթությամբ)
<p>Կան արդյոք արդյունավետ ընթացակարգեր ՄՇՁ կանխարգելման, միջադեպերի մասին զեկուցման և դրանց արձագանքման համար երկրի ներսում և առաքելության տարածքներում:</p>	<ul style="list-style-type: none"> + ՄՇՁ վերաբերյալ վարքագծի կանոններ, մշտական կարգադրություններ, քաղաքականություն և այլն + Վերապատրաստման և կրթական նյութեր + Բողոքների քաղաքականություն և ընթացակարգեր + Բողոքների և դրանց ընթացքի վերաբերյալ համախմբված տվյալներ (տարանջատված ըստ գենդերի, կոչման, ստորաբաժանման, բողոքի տեսակի, լուծման և այլն): + Գործողությունների իրականացման տարածքում համայնքների ընկալումները + Տեղական և միջազգային ՔՀԿ-ների և մարդասիրական կազմակերպությունների ընկալումները 	<ul style="list-style-type: none"> + Թարմացնել վարքագծի կանոնները, քաղաքականությունը և ընթացակարգերը + Ամրապնդել վերապատրաստումները և կրթությունը ՄՇՁ վերաբերյալ + Ապահովել ղեկավարների աջակցությունը (անհրաժեշտության դեպքում կրթությամբ) + Ձևավորել ղեկավարության աջակցություն ՄՇՁ վերաբերյալ կայուն գործողությունների համար

Հարցեր	Տվյալների օրինակներ, որոնք պետք է հավաքվեն և վերլուծվեն	Օրինակներ, թե ինչպես կարելի է բարելավել թույլ կողմերը
<p>Արդյո՞ք բոլոր աշխատակիցները ի վիճակի են կիրառել գենդերային տեսանկյունն իրենց աշխատանքային ոլորտում:</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Վերապատրաստման և կրթության ուսումնական ծրագրեր + Աշխատանքի նկարագրություններ, հմտություններ և առաջխաղացման չափանիշներ՝ կապված յուրաքանչյուր գործառնության հետ + Գենդերային բովանդակությունը գործառնական պլաններում և հաշվետվություններում + Մասնագիտացված գենդերային փորձ ունեցող անձնակազմի տեխնիկական առաջադրանքներ և նրանց աշխատանքի հաշվետվություններ 	<ul style="list-style-type: none"> + Ուժեղացնել գենդերային տեսանկյան վերաբերյալ վերապատրաստումը և կրթությունը + Թարմացնել աշխատանքի նկարագրությունները, հմտությունները և առաջխաղացման չափանիշները՝ ներառելով գենդերային տեսանկյան ինտեգրումը + Թարմացնել պլանավորման և հաշվետվության ձևանմուշները՝ ներառելով գենդերը + Ապահովել, որ գենդերային հարցերով խորհրդակցանքները և գենդերային հարցերով պատասխանատուները նշանակվեն, վերապատրաստվեն և հասանելի լինեն այն անձանց համար, ում պետք է աջակցեն
<p>Կամ արդյո՞ք բարձր մակարդակի առաջնորդություն գենդերային հավասարության և գենդերային տեսանկյան կիրառման կարևորության վերաբերյալ:</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Ղեկավարության հայտարարություններ և որոշումներ, այդ թվում ռեսուրսների տրամադրման վերաբերյալ + Ղեկավարության ներգրավվածություն գենդերային հարցերին առնչվող միջոցառումների և գործողությունների ժամանակ (օրինակ՝ Կանանց միջազգային օր, սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման դասընթացներ) + Գենդերային հարցերի հետ կապված կարողությունների ստեղծման միջոցառումներ, որոնք ուղղված են բարձրաստիճան ղեկավարներին (օրինակ՝ հիմնական ղեկավարների համար սեմինարներ, քույշինգ ծրագրերը) 	<ul style="list-style-type: none"> + Գենդերային կարողությունների նպատակային զարգացում ղեկավարների համար + Սահմանել ղեկավարների դերերը քաղաքականության փաստաթղթերում, ծրագրերում և ռազմավարություններում՝ կապված գենդերային որակի խթանման և գենդերային տեսանկյան իրականացման հետ: + Ապահովել, որ ղեկավարներն ունենան գենդերային հարցերի հետ կապված գործունեության նպատակներ, ներառյալ իրենց ղեկավարած անձանց կողմից սեռական և գենդերային ոտնձգությունների և ՍՇԶ կանխարգելումը:
<p>Կամ արդյո՞ք գենդերային տեսանկյան և գենդերային հավասարության իրականացման առաջընթացի արդյունավետ ներքին և արտաքին վերահսկողություն:</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Խորհրդարանական հարցեր և հարցումներ + Հաշվետվություններ մոնիթորինգ իրականացնող մարմիններին (օրինակ՝ մարդու իրավունքներով զբաղվող հաստատություններ, ՄԻԱՀ-ներ, ԿԽԱ ԳԱՆ՝ մոնիթորինգի մարմիններ) + Մոնիթորինգ իրականացնող մարմինների կողմից տրված հանձնարարականներ, և հանձնարարականների իրականացման տոկոսը + Քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների և կրթական հաստատությունների հետ ներգրավվածության փաստաթղթավորում 	<ul style="list-style-type: none"> + Ուժեղացնել խորհրդարանին և մոնիթորինգի այլ մարմիններին կանոնավոր հաշվետվություններ ներկայացնելու գործընթացը + Ստեղծել կառույցներ մոնիթորինգ իրականացնող մարմինների կողմից տրված հանձնարարականների արձագանքների վերանայման և իրականացման համար + Ստեղծել գենդերային հավասարության և գենդերային ինտեգրման վերաբերյալ փորձի փոխանակման հարթակներ (կամ միանալ գոյություն ունեցող հարթակներին) քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների և ակադեմիական շրջանակների հետ



Լրացուցիչ աղբյուրներ

Կայքեր

DCAF, «Գենդեր և անվտանգություն», www.dcaf.ch/gender-and-security

ՆԱՏՕ, «Գենդերային տեսանկյունները ՆԱՏՕ-ի զինված ուժերում» https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm

ԵԱՀԿ, «Գենդերային հավասարություն», <https://www.osce.org/gender-equality>

ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, «Մարդու իրավունքներ, գենդեր և անվտանգության ոլորտ», <https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector>

ղաղության գործողությունների վերապատրաստման ինստիտուտ, «Գենդերային իրազեկման դասընթացներ», <https://www.peaceopstraining.org/courses/#gender-awareness>

RESDAL, «Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն», https://www.resdal.org/wps_sp

ՄԱԿ-Կանայք, «Խաղաղություն և անվտանգություն», <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>

Գենդերային ուղեցույցներ զինված ուժերի համար

Կանադայի զինված ուժեր (2019) [«Գենդերային տեսանկյան ինտեգրում գործողություններում. գենդերային հարցերի հուշաթերթ Կանադայի զինված ուժերի համար»](#), Ռազմավարական միացյալ շտաբ, Կանադայի զինված ուժեր:

Նոր Զելանդիայի պաշտպանության ուժեր (2016) «Հրամանատարի ուղեցույց կանանց, խաղաղության և անվտանգության վերաբերյալ», Վելինգթոն. Պաշտպանության ուժերի հրամանատար:

ՄԹ Պաշտպանության նախարարություն (2019) [«Համատեղ ծառայողական հրատարակություն 1325. մարդկային անվտանգությունը ռազմական գործողություններում»](#), Լոնդոն, Պաշտպանության նախարարություն:

ԱՄՆ բանակի պատերազմի քոլեջ (2019) [«Կանանց, խաղաղության և անվտանգության ուղեցույց հրամանատարների և անձնակազմի համար»](#) (Նախագիծ), Քարլայլ, Փենսիլվանիա, Խաղաղապահության և կայունության գործողությունների ինստիտուտ:

Այլ ուղեցույցներ և ձեռնարկներ

Բաստիք, Մ. (2011) *Գենդերային ինքնագնահատման ուղեցույց ոստիկանության, զինված ուժերի և արդարադատության ոլորտի համար*, Ժնև, DCAF:

Image: Members of South Sudan's People's Defence Forces discuss how they can enhance women's participation in peace building in South Sudan, 2019 © UN/Isaac Billy.

Բաստիք, Մ. (2014) *Գենդերային տեսանկյան ինտեգրումը զինված ուժերի ներքին վերահսկողության մեջ*, Ժնև, DCAF, ԵԱՀԿ, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ:

Բաստիք, Մ. (2015) *Գենդերը և բողոքների մեխանիզմները. ձեռնարկ զինված ուժերի և մարդու իրավունքներով զբաղվող հաստատությունների համար՝ գենդերային խտրականությունը, ոտնձգությունները, բուլինգը և չարաշահումները կանխելու և դրանց արձագանքելու համար*, Ժնև, DCAF:

Բորն Հ. և Ի. Լեյ (խմբ.) (2008) *Ձեռնարկ զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների մասին*, Ժնև, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ և DCAF:

ՆԱՏՕ-ի ուժերում կանանց հարցերով հանձնաժողով (2008) *Գենդերային հավասարակշռության բարելավում. լավագույն փորձի ընտրված ցանկ*, Բրյուսել, ՆԱՏՕ:

Քրոմպոլեց, Ս. (2019) *Գենդերային հարցերին արձագանքող կազմակերպչական մշակույթի գնահատում զինված ուժերում*, Ժնև, DCAF:

Էլրոյ, Ջ. (2016) *Ուսուցման ձեռնարկ. Գենդերային տեսանկյունը Անվտանգության և պաշտպանության համատեղ քաղաքականության մեջ*, Սանդո, Folke Bernadotte ակադեմիա

Քրոթեդ, Ս. (2013) *Գենդերն իմաստ ունի. միջոցներ՝ ձեր առաքելությունը բարելավելու համար*, Էնշեդ, Քաղաքացիական-նազնական համագործակցության գերազանցության կենտրոն:

Հաագայի ռազմավարական հետազոտությունների կենտրոն (2014) *ԼԳԲՏ զինվորական անձնակազմ. ներառականության ռազմավարական տեսլական*, Հաագա. Հաագայի ռազմավարական հետազոտությունների կենտրոն:

Քարիմ, Ս. (սպասվում է, 2020) *Խաղաղության կառուցման գործում կանանց հնարավորությունների չափում. խոչընդոտների գնահատման մեթոդաբանություն*, Ժնև, DCAF:

ՆԱՏՕ-ի դաշնակիցների հրամանատարական գործողություններ (2015) *Գենդերային ֆունկցիոնալ պլանավորման ուղեցույց*, Մոնս, ՆԱՏՕ, Եվրոպայի դաշնակցային ուժերի գլխավոր շտաբ:

ԵԱՀԿ (2018) *Գենդերը ռազմական գործողություններում. ուղեցույց խաղաղության աջակցության գործողություններում մարտավարական մակարդակով աշխարհող զինվորական անձնակազմի համար*, Վիեննա, ԵԱՀԿ:

ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ (2012) *Ձեռնարկ կանանց իրավունքների և գենդերային հավասարության ազգային իրավապաշտպան հաստատությունների համար*, Վարշավա, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ:

Գործընկերություն հանուն խաղաղության կոնսորցիում (2016) *Գենդերի ուսուցումը զինված ուժերում*, Ժնև, DCAF և ԳՀԽԿ:

ՄԱԿ Խաղաղապահության գործողությունների դեպարտամենտ (2004) *Գենդերային ռեսուրսների փաթեթ խաղաղապահ գործողությունների համար*, Նյու Յորք, ՄԱԿ ԽԳԴ:

ՄԱԿ Խաղաղապահության գործողությունների դեպարտամենտ (2010) *Գենդերային տեսանկյան ներառումը ՄԱԿ-ի զինված ուժերի աշխատանքում խաղաղապահ գործողություններում*, Նյու Յորք, ՄԱԿ:

ՄԱԿ Խաղաղության գործողությունների դեպարտամենտ (2015) [«Քաղաքացիական բնակչության պաշտպանություն. Միավորված ազգերի կազմակերպության խաղաղապահ առաքելությունների ռազմական բաղադրիչների ուղեցույցների իրականացում»](#), Նյու Յորք, ՄԱԿ:

ՄԱԿ-ի Կանանց զարգացման հիմնադրամ, ՄԱԿ ԽԳԴ, ՄԱԿ-ի գործողությունը ընդդեմ հակամարտությունների ընթացքում սեռական բռնության (2010) «Արձագանք հակամարտությունների հետ կապված սեռական բռնությանը. խաղաղապահ պրակտիկայի վերլուծական ցուցակ», Նյու Յորք, ՄԱԿ-Կանայք կառույց:

ՄԱԿ ԱՌԲ Աշխատանքային խումբ (2012) Անվտանգության ոլորտի բարեփոխումների ինտեգրված տեխնիկական ուղեցույցներ, Նյու Յորք, Միավորված ազգերի կազմակերպություն:

Կանայք միջազգային անվտանգության ոլորտում (2016) *Մարտական ինտեգրման ձեռնարկ. առաջնորդի ուղեցույց հաջողության համար*, Վաշինգտոն, Կանայք միջազգային անվտանգության ոլորտում:

Հոդվածներ և զեկույցներ

Ատկինս, Ս. (2018) [«Ելակետային ուսումնասիրության զեկույց. Կանայք ԵԱՀԿ տարածաշրջանի զինված ուժերում»](#), Վարշավա, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ:

Բլոնդին, Մ. (2016) «Կանայք զինված ուժերում. հավասարության խթանում, վերջ դնելով գենդերային բռնությանը», զեկույց Եվրոպայի խորհրդի Հավասարության և խտրականության դեմ հանձնաժողովին, հունիսի 1:

Դոնադիո, Մ. (2019) [«Կանայք, անվտանգության ուժերը և խաղաղապահները Միջին Արևելքի և Հյուսիսային Աֆրիկայի տարածաշրջանում»](#), Բուենոս Այրես:

Եվրոպական արտաքին գործողությունների ծառայություն (2016) [« Ելակետային ուսումնասիրության զեկույց. մարդու իրավունքների և գենդերի ինտեգրումը Եվրամիության ընդհանուր անվտանգության և պաշտպանության քաղաքականության մեջ»](#), Բրյուսել, Եվրոպական արտաքին գործողությունների ծառայություն:

Լաքենբաուեր, Հ. և Ռ. Լանգել (խմբ) (2013) «ՆԱՏՕ-ի գլխավորած գործողությունների և առաքելությունների իրականացման համար ՄԱԿ ԱԽ թիվ 1325 բանաձևի գործնական հետևանքների վերանայում», Ստոկհոլմ, Շվեդիայի պաշտպանական հետազոտությունների գործակալություն:

ՆԱՏՕ-ի գենդերային հարցերի հանձնաժողով (2017) [«ՆԱՏՕ-ի անդամ և գործընկերակիցների ազգային զեկույցների ամփոփում ՆԱՏՕ-ի գենդերային հարցերի հանձնաժողովին»](#), Բրյուսել, ՆԱՏՕ:

Ռազմական գործողություններում գենդերային հարցերի սկանդինավյան կենտրոն և Շվեդիայի զինված ուժեր (2015) [«Ռ՝ում անվտանգությունը. ռազմական գործողություններում գենդերային տեսանկյունների գործնական օրինակներ»](#), Քոնգեսանգեն, Ռազմական գործողություններում գենդերային հարցերի սկանդինավյան կենտրոն:

Ռեյ Խուան Կառլոս Համալսարան, Ավստրալիայի Մարդու իրավունքների հանձնաժողով և Ավստրալիայի պաշտպանության ուժեր (2015) «ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի վերագործարկումը», Ռեյ Խուան Կառլոս Համալսարան, Ավստրալիայի Մարդու իրավունքների հանձնաժողով և Ավստրալիայի պաշտպանության ուժեր:

Շոլտեթ, Ա. (2010) «Զինված ուժերում գենդերային բացի վերացումը. ՆԱՏՕ-ում անձնակազմի հավաքագրման և պահպանման ռազմավարությունների տարբեր հաջողություններ», PRIO Քաղաքականության ամփոփագիր 4, Օսլո, PRIO:

Շվեդիայի Կարմիր խաչ (2015) [«Միջազգային հումանիտար իրավունքը և գենդերը. Շվեդիայի փորձառությունները»](#), Ստոքհոլմ, Շվեդիայի Կարմիր խաչ և Շվեդիայի արտաքին գործերի նախարարություն:



DCAF

Անվտանգության ոլորտի
կառավարման
ժնկյան կենտրոն



