

მრავალფეროვნება და ინკლუზია თავდაცვის სექტორში

პოლიტიკის ანგარიში, აგვისტო 2020

სამოქალაქო საბჭო თავდაცვისა და უსაფრთხოების საკითხებში

თბილისი, საქართველო

1. შესავალი

წარმოდგენილი პოლიტიკის დოკუმენტი სწავლობს საქართველოს თავდაცვისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმების პოლიტიკას, მის მიმდინარეობას და შესაბამისობას მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის სფეროში აღიარებულ იმ საერთაშორისო სტანდარტებთან, რომელთა შესრულებაც საქართველოსთვის სავალდებულოა როგორც გაეროს კონვენციებით, ასევე ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების საფუძველზე. წარმოდგენილი პოლიტიკის დოკუმენტი აფასებს, თუ რამდენად არის გაზიარებული მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის თანამედროვე კონცეფციები საქართველოს კანონმდებლობაში, რამდენად არსებობს შესაბამისი ცოდნა თავდაცვისა და უსაფრთხოების უწყებებში, ასევე ზოგადად საზოგადოებაში, რას წარმოადგენს მრავალფეროვნებისა და სოციალური ინკლუზიის კუთხით საქართველოს თავდაცვის სექტორში არსებული გამოწვევები.

პოლიტიკის დოკუმენტზე მუშაობისას ავტორებმა შეისწავლეს თავდაცვის სამინისტროში სხვადასხვა ტიპის უმცირესობასთან და მათი ინკლუზიის საკითხებთან დაკავშირებით არსებული განწყობები და გაბატონებული პრაქტიკები როგორც თავად უწყების თანამშრომელთა შეფასების, ასევე არასამთავრობო ორგანიზაციების და აკადემიური წრეების წარმომადგენლების შეხედულებების საფუძველზე. ამასთან მხედველობაში იყო მიღებული, რომ კვლევის რესპონდენტთა წრეს ხელი მიუწვდებოდათ ალტერნატიულ ფაქტებზე, უმცირესობათა ჯგუფების წარმომადგენლების უშუალო განცდებზე და დისკრიმინაციის დაფარულ შემთხვევებზე.

შედეგების ანალიზისას ყურადღება გამახვილდა განსხვავებული ადამიანების და ჯგუფების მიმართ სექტორში არსებული თანაბარი შესაძლებლობებისა და იკლუზიის, როგორც პოზიტიური ასევე პრობლემური (შევიწროება, გარიყვა) შემთხვევების გამოვლენაზე.

კვლევის შედეგების ანალიზისას გამოიკვეთა, რომ განსხვავებული მოსაზრებები არსებობს როგორც ეროვნულ დონეზე არსებული სახელმწიფო პოლიტიკის, ასევე თავდაცვის სამინისტროს შიდა უწყებრივ დონეზე გატარებული ღონისძიებების შეფასებაში, რომელიც ეხება მრავალფეროვნების/ განსხვავებულთა ინკლუზიის პრინციპების დამკვიდრებას, ასევე უმცირესობებისათვის თანაბარი შესაძლებლობების შექმნას.

დოკუმენტის ბოლოს მოცემულია რეკომენდაციების ჩამონათვალი, რომელიც შემუშავდა დასავლური დადებითი გამოცდილების საფუძველზე, და რომელთა გათვალისწინებითაც შესაძლებელი იქნება თავდაცვის სფეროში მრავალფეროვნებისა და განსხვავებულთა ინკლუზიის დონის ამაღლება, მომსახურე პერსონალისათვის პროფესიული და კარიერული განვითარების თანაბარი შესაძლებლობებისათვის შესაბამისი პირობების შექმნა.

პოლიტიკის დოკუმენტი მომზადდა საქართველოში ნიდერლანდების საელჩოს მხარდაჭერილი პროექტის ფარგლებში და ემსახურება საქართველოში თავდაცვის და უსაფრთხოების ინსტიტუტებში ინკლუზიის, მრავალფეროვნებისა და ქალთა საკითხებზე უწყების მართვის სტრატეგიების განვითარებას მონაწილეობრივი მიდგომებით. დოკუმენტში გამოხატული მოსაზრებები და დასკვნები ეკუთვნის მის ავტორებს და შეიძლება არ ემთხვეოდეს ნიდერლანდების საელჩოს პოზიციას.

2. მრავალფეროვნება და თანასწორობა თავდაცვის სექტორის მართვის სისტემაში - საერთაშორისო ნორმები, ეროვნული სამართლებრივი ბაზა და პრაქტიკა

დემოკრატიულ სახელმწიფოში სახელმწიფო ინსტიტუტი, ერთი მხრივ, ვალდებულია ეფექტური, თანასწორი და ინკლუზიური სერვისები შეთავაზოს მოქალაქეებს, მეორე მხრივ, თავად უნდა ასახოს ქვეყანაში წარმოდგენილი მრავალფეროვნება, გახდეს ტოლერანტობისა და ინკლუზიურობის მამოძრავებელი ძალა საზოგადოებაში. მრავალფეროვნება და ინკლუზია მართვაში და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში თანასწორობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პარამეტრია დასავლური დემოკრატიებისათვის, განსაკუთრებით, თავდაცვის და უსაფრთხოების ინსტიტუტებში. ამის გამო, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის საკითხების ინტეგრირება თავდაცვის და უსაფრთხოების ინსტიტუტების რეფორმების დღის წესრიგში პრიორიტეტულ ადგილს იკავებს მსოფლიოს არა მარტო გარდამავალი დემოკრატიის ქვეყნებში, არამედ უკვე შემდგარ დემოკრატიებშიც, როგორცაა აშშ, გერმანია, ჰოლანდია და ევროპის გაერთიანების სხვა წევრ ქვეყანაში.

მრავალფეროვნება, ინკლუზია და სოციალური უსაფრთხოება ის ღირებულებებია, რომლითაც თანაბრად უნდა სარგებლობდეს ყველა ადამიანი მისი განსხვავებულობის მიუხედავად. ამ სფეროს მრავალი საერთაშორისო კონვენცია და შეთანხმება არეგულირებს, რომლითაც საქართველო უკვე მრავალი წელია მიუერთდა. შესაბამისად, საქართველო ვალდებულია გაიზიაროს ღირებულებები, რომელიც აღიარებულია არაერთ საერთაშორისო დოკუმენტში მათ შორის 2014 წელს დადებულ ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმებით.¹

სახელმწიფო მართვის სისტემის თანამედროვე მიდგომები ეფუძნება მრავალფეროვნების ინტეგრირებას სამუშაო გარემოში. აკადემიური ლიტერატურაში წარმოდგენილია ის გამოწვევები და საჭიროებები, რომელიც მართვის წინაშე თანამედროვე გარემომ დააყენა. კერძოდ, ფართოდ არის აღიარებული, რომ თანამედროვე სამუშაო გარემო მრავალფეროვნანია, ორგანიზაციებში დასაქმებული ადამიანები გამოირჩევიან თავიანი განსხვავებული წარმოშობით, ინტერესებითა და საჭიროებებით. სახელმწიფო ინსტიტუტების ეფექტურად სამართავად სასიცოცხლოდ აუცილებელია ამ განსხვავებულობის გააზრება და შესაბამისი პოლიტიკის შექმნა, რომელიც თავიდან აარიდებს სამუშაო გარემოში დაძაბულობას და კონფლიქტს.² ჰარმონიის შენარჩუნება სამუშაო გარემოში ორგანიზაციების პროდუქტიულობის განმსაზღვრელია. ამ ახალმა რეალობამ სახელმწიფო ინსტიტუტებში მრავალფეროვნების მართვისა და თანაბარი შესაძლებლობების პოლიტიკის განვითარების საჭიროება წარმოქმნა.

ამასთან უნდა აღინიშნოს, რომ მრავალფეროვნების მართვა და თანასწორი შესაძლებლობები სხვადასხვა კონცეფციებია. თანასწორი შესაძლებლობები გულისხმობს ტოლერანტულ, უფლებებზე დაფუძნებულ, შესაბამისი იურიდიული ნორმებით წარმართულ პოლიტიკას, როდესაც უმთავრესი მიზანია უმცირესობებისა და ქალების წილის გაზრდა ორგანიზაციაში.³ მრავალფეროვნების მართვა განსხვავებული კონცეფციაა. ორგანიზაცია ფოკუსირებას ახდენს არსებული მრავალფეროვნების აღიარებაზე და მის პატივისცემასა და დაფასებაზე, გარდა არადისკრიმინაციული მიდგომებისა, მისთვის ღირებულია თითოეული ინდივიდი, მისი განსხვავებული ისტორიის, წარმომავლობის, რასისა, თუ გენდერის მიუხედავად⁴. ამას გარდა, მრავალფეროვნების ეფექტურად მართვა გულისხმობს იმგვარი გარემოს შექმნას, როდესაც ფასდება გუნდური მუშაობა, მონაწილეობა და ურთიერთკავშირი თანამშრომლებს შორის.

დოკუმენტის მიმდინარე თავში აღწერილია საქართველოს თავდაცვის სექტორის თავისებურებები და მის წინაშე არსებული გამოწვევები. აღნიშნული თემის აქტუალურობას ადასტურებს ის ფაქტიც, რომ უახლეს წლების მანძილზე საქართველოს ხელისუფლება ყურადღებას აქცევს ადამიანის უფლებების დაცვის სამართლებრივი, პოლიტიკური და ინსტიტუციური მექანიზმების შექმნას. ამ პროცესში არაერთმა პარტნიორმა სახელმწიფომ აღმოუჩინა მას მხარდაჭერა, მათ შორის აღსანიშნავია საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შეთანხმება (ხელი მოეწერა 2014 წელს და ძალაში შევიდა 2016 წლიდან), რომლის ფარგლებშიც ხორციელდება საქართველოს სოციალური და ეკონომიკური განვითარებისთვის საჭირო რეფორმების პროგრამები. 2014 წ. საქართველოს

პარლამენტმა მიიღო კანონი “დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ”⁵. აღნიშნული კანონი განმარტავს თუ როგორ ესმის საქართველოს სამართლებრივ სივრცეს მრავალფეროვნება და თანასწორობა განსხვავებულებს შორის. კერძოდ, საქართველოს კანონმდებლობა უზრუნველყოფს თანასწორობას რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან ნოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

მომდევნო წლებში საქართველოში ჩამოყალიბდა ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა შესაბამისი სტრატეგიებით და სამოქმედო გეგმებით (როგორცაა საქართველოს სამოქალაქო თანასწორობისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის სტრატეგია 2015-2020), ასევე, აღსანიშნავია, რომ საქართველოს ყველა მოქალაქისათვის თანასწორი შესაძლებლობების და ხელმისაწვდომობის საკითხი დაარეგულირა საქართველოს საჯარო სამსახურის შესახებ მიღებულმა ახალმა კანონმა, რომელიც 2017 წლის იანვრიდან ამოქმედდა.

ამასთან, ექსპერტების მხრიდან გამოითქმის კონკრეტული ნუხილები იმის შესახებ, რომ ქართული საკანონმდებლო სივრცე არ იცნობს ტერმინს მრავალფეროვნება, განსხვავებით ევროპული და ამერიკელი პარტნიორ ქვეყნებში არსებული ნორმებისგან, რომელთაც აქვთ სპეციალური სტრატეგიები მრავალფეროვნების ინკლუზიის შესახებ, მათ შორის, თავდაცვის და უსაფრთხოების ინსტიტუტებში. გარდა ამისა, გასულ პერიოდში არაერთი მაგალითი არსებობს იმისა, რომ საქართველოს ხელისუფლებისათვის არ არის მარტივი უკვე ძალაში შესული კანონმდებლობის განხორციელება, რაც გულისხმობს მოქალაქეთა თანასწორობის პრინციპების და, განსაკუთრებით კი, განსხვავებულთა/უმცირესობების უფლებების ეფექტურ დაცვას.

საქართველოში მცხოვრები მოქალაქეების თანასწორი და თანაბარი მონაწილეობის უფლება, რწმენისა და აღმსარებლობის თავისუფლების უზრუნველყოფა, ასევე თანასწორობის და ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის განხორციელება მოითხოვს, რომ მართვის სისტემა სენსიტიური იყოს კანონმდებლობით განსაზღვრული განსხვავებულთა/უმცირესობათა ჯგუფების წარმომადგენლების მიმართ. მნიშვნელოვანია მითითება იმაზე, რომ სახელმწიფო ადმინისტრირების სისტემა ღია უნდა იყოს განსხვავებულებისათვის/უმცირესობებისთვის, მათ შორის, მუდმივად უნდა მიმდინარეობდეს მუშაობა საარჩევნო გარემოს დახვეწასა და საჯარო სამსახურის განვითარების მიზნით, რათა უზრუნველყოფილი იყოს საარჩევნო სისტემის ფარგლებში განსხვავებულების/უმცირესობების პოლიტიკურ ცხოვრებაში ჩართულობა, საჯარო სამსახურში ობიექტური და გამჭვირვალე კონკურსის საფუძველზე, მერიტოკრატიის პრინციპის დაცვით მიღება; პოლიტიკურ ცხოვრებაში და საჯარო სამსახურში ნებისმიერი ნიშნით დისკრიმინაციის ხელშემწყობი გარემოებების აღმოფხვრა.

დღეს თავდაცვის სამინისტროში შექმნილი ვითარებიდან გამომდინარე სამინისტროს თანამშრომლები აცხადებენ, რომ ხელმძღვანელობა საერთაშორისო პარტნიორების აქტიური მხარდაჭერით ცდილობს ადამიანური რესურსების უახლეს გამოწვევებს უპასუხოს და შემოიტანოს და დანერგოს პერსონალის მართვის უახლესი კულტურა. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროში ადამიანური რესურსების მართვა, კომპეტენტური პერსონალის მოზიდვა და შენარჩუნება, მათი პროფესიული და კარიერული განვითარება, ორგანიზაციის განვითარებისთვის ადამიანური რესურსების ეფექტიანი მართვის მნიშვნელობა ხაზგასმულია ყველა დონის უწყებრივ სტრატეგიულ დოკუმენტში, მათ შორის, მინისტრის 2020 წლის ხედვაში. ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის გაუმჯობესების მიზნით, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროში პარტნიორი ქვეყნების მხარდაჭერით 2018 წელს განხორციელდა ადამიანური რესურსების მართვის რეფორმა, რომლის შედეგადაც სამინისტროს სამოქალაქო ოფისსა და თავდაცვის ძალებში შეიქმნა სტრუქტურული ერთეულები: სამინისტროს ადამიანური რესურსების დეპარტამენტი, საქართველოს თავდაცვის ძალების გენერალური შტაბის პერსონალის დეპარტამენტი და გენერალური შტაბის პერსონალის მართვის ცენტრი, რომლებიც მუშაობენ ინდივიდუალურად, არსებული მოთხოვნებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით, თითოეული სამხედრო თუ პროფესიული საჯარო მოხელის კარიერის დაგეგმვაზე, მართვასა და განვითარებაზე.

რეფორმის ფარგლებში, გაიმიჯნა სამხედრო პერსონალის მოთხოვნების ანალიზი და ადმინისტრირება; ასევე, სამოქალაქო და სამხედრო პერსონალის პოლიტიკის შემუშავებამ, შესაბამისი სამსახურების ჩამოყალიბების საშუალებით, გააერთიანა/დაახლოვა ადამიანური რესურსების სამხედრო და სამოქალაქო ელემენტები და შექმნა უწყვეტი კომუნიკაციის რეჟიმი. J-1 პერსონალის დეპარტამენტს დაევალა სამხედრო პერსონალის საჭიროებების ანალიზი და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება; სამხედრო პერსონალის მართვის ცენტრისათვის განისაზღვრა J-1 პერსონალის დეპარტამენტის მიერ გაცემული რეკომენდაციების შესრულება და სამხედრო პერსონალის ადმინისტრირების სრული ციკლის მართვა; ხოლო თავდაცვის სამინისტროსადამიანური რესურსების დეპარტამენტს, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად, დაევალა პროფესიულ საჯარო მოხელეთა, შრომითი და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული სამოქალაქო პერსონალის მენეჯმენტი.

თუმცა, მრავალფეროვნების საკითხები შედარებით ახალი თემაა საქართველოს სახელმწიფო მართვის სისტემისათვის და ნაკლებად არის შესწავლილი მრავალფეროვნების როლი სახელმწიფო უწყებების მართვაში, მათ შორის თავდაცვის უწყებაშიც. სახელმწიფო უწყებები, მართალია, აწარმოებენ სტატისტიკას დასაქმებული თანამშრომლების ეთნიკურ წარმომავლობაზე და რელიგიურ მიკუთვნებულობაზე, თუმცა ეს ინფორმაცია არ არის საკმარისი მრავალფეროვნების მიმართ არსებული განხილვის შესაფასებლად, ამასთან, თუნდაც უკვე არსებული ინფორმაცია საჯაროდ და ღიად არც არის ხელმისაწვდომი. საქართველოში, თავდაცვის სფეროში მრავალფეროვნების ინკლუზიის შესაძლებლობების კვლევისას გამოკითხული ექსპერტები და დამოუკიდებელი მკვლევარები თანხმდებიან იმ აზრზე, რომ ინსტიტუტში საჭიროა მოქმედი სამართლებრივი ბაზის და პოლიტიკის საფუძველზე მრავალფეროვნების მიმართ ინკლუზიური მიდგომების უფრო აქტიურად დანერგვა, განსხვავებული ჯგუფებისა და ადამიანების მიმართ უფრო მეტად ინკლუზიური გარემოს შექმნა.

3. მრავალფეროვნების მიმართ ინკლუზიური მიდგომების დანერგვის ხელშემნობი/ ხელისშემშლელი ფაქტორები თავდაცვის სექტორში

მსოფლიოში არსებული გამოცდილება თავდაცვის და უსაფრთხოების ინსტიტუტების მუშაობაში მრავალფეროვნების ინკლუზიის დამკვიდრების მცდელობების შესახებ უმცირესობაში ყოფნის უშუალო გამოცდილებას და ცოდნას ეფუძნება. განსხვავებულების/უმცირესობების ჯგუფებთან მიმართებით გამოყენებული სტრატეგიებიდან შეიძლება გამოიყოს ოთხი ძირითადი, კერძოდ: **ინტეგრაცია, იგივე მულტიკულტურიზმი, ასიმილაცია, სეპარაცია, მარგინალიზაცია**⁶.

კვლევის ავტორებმა თავდაცვის სექტორში განსხვავებულთა/ უმცირესობათა წარმომადგენლების ინკლუზიის დონე შეაფასეს შემდეგი ელემენტების მიმართ: თანაბარი მონაწილეობა (წარმომადგენლობა, კარიერული წინსვლა, განათლება და პროფესიული განვითარება); განწყობა, დისკრიმინაცია, კომუნიკაცია განსხვავებულებს შორის, შიდა ინსტიტუციური ზომები (ცნობიერების ამაღლება, პოლიტიკა, ქცევის კოდექსი, ორგანიზაციული მონაცემები). ანალიზის დროს გამოიკვეთა შემდეგი ფაქტორები, რომელსაც განსაკუთრებული მიშვნელობა ენიჭება საქართველოში მრავალფეროვნების ინკლუზიის დონის გასაუმჯობესებლად: ქართული ენის ცოდნა, რელიგიის მიმართ ტოლერანტობა, კომუნიკაციის საჭიროება, ნდობის და სტერეოტიპების ფაქტორი, დასაქმების შესაძლებლობები.

1. ქართული ენა და ინკლუზია.

კვლევის პროცესში გამოკითხულ ექსპერტთაგან უკლებლივ ყველა იზიარებს მოსაზრებას, რომ თავდაცვის სფეროში დასაქმებული მრავალეთნიკური მოსამსახურეების ინკლუზიის შესაძლებლობის გასაზრდელად საჭიროა ეთნიკურად განსხვავებული ადამიანების მხრიდან ქართული ენის ცოდნა, და შესაბამისად მათ წინაშე არსებულ პრობლემასაც ძირითადად ენის არცოდნას მიაწერენ.

ისინი პრობლემის არსებობას უკავშირებენ სახელმწიფო პოლიტიკის ნაკლოვანებებს და სახელმწიფოს არაეფექტურ მცდელობას - უზრუნველყოს უმცირესობების მიერ დომინანტური ჯგუფის ენის შესწავლა საკუთარს შენარჩუნების გარანტიით. თავად ზოგიერთი უმცირესობის წარმომადგენელს სამხედრო მოსამსახურის მხრიდან ენის არცოდნაზე პასუხისმგებლობა თვით უმცირესობის წარმომადგენელზეც გადააქვს, რომელმაც ეს ენა ისწავლა ან არ ისწავლა. თუმცა, ორივე შემთხვევაში ძირითადად მაინც გაზიარებულია მოსაზრება, რომ ქვეყნის მიერ გატარებული პოლიტიკა ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში ორიენტირებული უნდა იყოს ენობრივი ბარიერების მოხსნაზე ქართული საგანმანათლებლო პროგრამების გაძლიერებით. პირველი მოსაზრება შეიძლება გაგებულ იყოს, როგორც მოთხოვნა, რომ გატარდეს მულტიკულტურალიზმის მიდგომა, ხოლო მეორე შემთხვევაში ასიმილაციური სტრატეგიის ელემენტები ჩანს.

ამგვარად, თავდაცვის სექტორში ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლის წარმატებისთვის პირველი რიგის ბარიერს ქართული ენის არცოდნა ქმნის, ხოლო ქართული ენის ცოდნა, და უფრო მეტიც, ქართულენოვანი განათლება თავდაცვის სფეროში, კარიერული წარმატების ხელშემწყობი პირობაა.

ამ ფაქტს, ასევე, ადასტურებენ თავდაცვის უწყების წარმომადგენლები, რომლებიც თვლიან, რომ ენის საკითხი მხოლოდ ეთნიკურ/ენობრივ განსხვავებულებს ეხებათ, რადგანაც ეთნიკური უმცირესობები უმეტესად სავალდებულო სამსახურში მსახურობენ, საკონტაქტო სამსახურში კი შერჩევის პროცესში მათ უარს ეუბნებიან ქართული ენის არცოდნის გამო. არცერთი გამოკითხული არ ასახელებს პირდაპირ ფაქტს, როდესაც უმცირესობის წარმომადგენლებს უსაფრთხოების სექტორში უარი ეთქვათ კარიერულ ზრდაზე ან პროფესიულ განვითარებაზე მათი კონკრეტული ჯგუფის მიკუთვნებულობის საფუძველზე, თუმცა, კვლევის შედეგების ანალიზისას გამოჩნდა, რომ მსგავსს ფაქტებს მაინც აქვს ადგილი ენის არცოდნიდან გამომდინარე - მაგალითად, როგორც ჩანს, ენობრივი უმცირესობები ვერ იღებენ იმავე სარგებელს ტრენინგებიდან, რომლებსაც უწყება სთავაზობს მოსამსახურეს კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, რადგანაც ტრენინგები ქართულად ტარდება.

ამას გარდა, კვლევაში მონაწილე რამდენიმე რესპონდენტი ენის არცოდნიდან გამომდინარე გართულებულ კომუნიკაციაზე მიუთითებს, რომელიც თავის მხრივ, კონფლიქტის წყარო შეიძლება გახდეს, მაგალითად, მარნეულის ან ახალქალაქის მცხოვრებთ ქართული ენის არცოდნის გამო, სამხედრო სამსახურშიც კომუნიკაციის პრობლემა ექმნებათ. ასევე, იყო შემთხვევა, როდესაც სხვადასხვა ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელს (სომხებსა და აზერბაიჯანელ სამხედრო მოსამსახურეებს) შორის გაჩნდა კონფლიქტი, რომელიც კომუნიკაციის შეუძლებლობამ გამოიწვია.

ზოგადად, რესპონდენტების მიერ მოყვანილი ეთნიკური უმცირესობების ყველა წარმატებული ინტეგრაციის მაგალითები ქართული ენის კარგ ან სრულყოფილ ცოდნას უკავშირდებოდა. ეთნიკური უმცირესობების ინკლუზიის საქმეში ძალიან დადებითად ფასდება 4+1 პროგრამა, რომელიც ეთნიკურ უმცირესობებს სთავაზობს ქართული ენის გაძლიერებულ სწავლას რის შემდეგ მათ შეუძლიათ სრულფასოვნად მიიღონ მონაწილეობა ქართულენოვან სასწავლო პროგრამებში.

ამგვარად, ხშირად ხდება, რომ ქართული ენის ბარიერის გამო, ეთნიკური უმცირესობები ვერ ხედავენ განვითარების პერსპექტივას ქართულ არმიაში სამსახურისას. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ცალკეული ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლების აზრით ქართულ ჯარში ინტეგრაციის პრობლემა არ ჩნდება, თუ ამას ფონად ჰქონდა მისი ქართულენოვანი განათლება და პირიქით.

შესაბამისად, სახელმწიფოს წინაშე დგას ამოცანა, რომ ქართული ენის უკეთესად შესწავლის გზით გაატაროს უმცირესობების მიმართ უფრო მეტად ინკლუზიური პოლიტიკა და უზრუნველყოფს ეთნიკურ უმცირესობებში არსებული ადამიანური რესურსის უფრო ეფექტიანი გამოყენება. ეს პროცესი უფრო მნიშვნელოვანი ხდება იმის გათვალისწინებით, რომ ქართული თავდაცვის ძალების ბაზები უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებშიც - ახალციხესა და მარნეულშიც არის განლაგებული.

2. რელიგია და ინკლუზია

კვლევის დროს გამოკითხული დამოკუთმებული ექპერტების აზრით უმცირესობის წარმომადგენლების ინკლუზიისათვის თავდაცვის და უსაფრთხოების სექტორში პრობლემას წარმოადგენს რელიგიის ფაქტორი, რადგანაც მას ზედმეტად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. „ამგვარი გარემო თრგუნავს ეთნიკური ან რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელს და არასასურველ სამუშაო გარემოს ქმნის მათთვის“ - აცხადებს კვლევის ერთ-ერთი რესპოდენტი. როგორც თავდაცვის სექტორში მომუშავე პირები აცხადებენ, როგორც პრაქტიკა მოწმობს, მართლმადიდებელი ქრისტიანები ერთგვარ „შეფობას“ იღებენ უმცირესობაზე და მათ რელიგიურ კუთვნილებაზე, შესაბამისად, ქრისტიანად ყოფნა ჯარში უკვე უპირატეს როლში აყენებს ადამიანებს როგორც პროფესიული, ისე კარიერული განვითარების თვალსაზრისით.

ამასთან დაკავშირებით შეიძლება ითქვას, რომ რელიგიასთან მიმართებაში ამკარა ასიმილაციური მიდგომების ნიშნები, და რომ თავდაცვის სამინისტროში მართლმადიდებლობას ზედმეტად დიდი ყურადღება ეთმობა. მსგავსი პრაქტიკა ასევე ჩანს პროცესში, როდესაც სამხედროები საერთაშორისო მისიებში მიემგზავრებიან. უმცირესობის წარმომადგენელი დამოუკიდებელი ექსპერტის აზრით, არა-ქრისტიანული რელიგიური აღმსარებლობის მქონე სამხედროსთვის ქრისტიანული დალოცვა შესაძლოა იყოს (და არის) უდიდესი დისკომფორტი. საკითხი კიდევ უფრო სენსიტიური შეიძლება აღმოჩნდეს საერთაშორისო მისიებში დავალებების შესრულებისას, კერძოდ, ჯარისკაცისათვის ყველაზე მნიშვნელოვან მომენტში, როდესაც ის ცდილობს „საკუთარ ღმერთთან დაამყაროს კავშირი“, ამ დროს კი კაპელანის მიერ შესრულებული ქრისტიანული რიტუალები ძალიან დამთრგუნველი შესაძლოა იყოს სხვა სარწმუნოების მქონე სამხედროსთვის. ამავდროულად პრობლემაზე მიუთითებს უწყების სხვა წარმომდგენელიც და გამოჰყოფს განსაკუთრებულად მწვავე ჯგუფს აჭარელი მუსლიმებისა, რომლებსთვისაც მიუღებელია მართლმადიდებელი კაპელანის (უალტერნატივოდ) დალოცვის რიტუალი⁷.

საპირისპირო შეფასებას აქვს ადგილი ერთეულ შემთხვევებში, კერძოდ, ჯარში მოსამსახურე სომეხი ეროვნების რესპონდენტის მხრიდან, რომელიც ვერ ხედავს ამაში (ასიმილაციურ სტრატეგიაში) შეურაცხმყოფელ მომენტს და ამბობს, რომ „ისიც არ იქნებოდა პრობლემა, თუკი მოლა დალოცავს მათ, რადგან დალოცვა, ეს არის კეთილი სურვილი და ვისგანაც არ უნდა მოდიოდეს, იმავე საბრძოლო სულისკვეთებას შეუნარჩუნებს.“

ზოგადად, თავდაცვის უწყებაში შეუმჩნეველი რჩება და ვერავინ იხსენებს რელიგიური ნიშნით შევიწროვებაზე შეტყობინების შემოსვლა. თუმცა არაერთი კვლევაში მონაწილე პირი იხსენებს ფაქტს, როცა სერჟანტთა სკოლაში ერთ-ერთმა სამხედრომ მხოლოდ განმარტოებით შეძლო გაეზიარებინა თავისი შიშები და ეთქვა, რომ სხვა რელიგიას (ბაპტისტურ) მიეკუთვნება და რომ მათ ტრენინგების პროცესში სუიციდურ აზრებთან გამკლავებაზე საუბრისას მხოლოდ მართლმადიდებელი მოძღვრისთვის მიმართვაზე იყო საუბარი, რაც სავარაუდოა რომ სხვა არამართლმადიდებელი ქრისტიანი, მუსლიმი ან იუდეველი სამხედრო პირების გაუცხოებას გამოიწვევს და მათ ფსიქოლოგიური პრობლემის პირისპირ დატოვებს. ამდენად, გარკვეული რელიგიური ჯგუფების მარგინალიზაციას მაინც სავარაუდოდ აქვს ადგილი, თუმცა, სწორედ იმიტომ, რომ ისინი უმცირესობაში არიან, მათი საკითხი არ ხდება გათვალისწინებული და მათ დარჩენიათ ან მოჩვენებითი ასიმილაცია ან მარგინალური მდგომარეობაში ყოფნა.

როგორც რელიგიური მრავალფეროვნების ინტეგრაციის სტრატეგიის და პოზიტიური განწყობის შექმნის მაგალითი, თავდაცვის უწყებაში მომსახურე რესპონდენტებს მოჰყავთ შეღავათები აზერბაიჯანელებისა და აჭარელი მუსლიმებისთვის რამადანზე და სხვა რელიგიური დღესასწაულებზე, როდესაც მუსლიმ სამხედროებს ათავისუფლებდნენ, ამასთან დაკავშირებით ახსენებენ ე.წ. „ღია ჯარის დღეს რამადანზე“. სხვა რესპოდენტს სამხედრო სამსახურიდან მოჰყავს ეთნიკურად ქისტი სამხედროების მაგალითი, როდესაც „მათ მოაწყვეს თავიანთი სამლოცველო და ეს არანაირ პრობლემას არ წარმოადგენდა“. იგი ასევე იხსენებს, რომ „მარხვის დროს მზადდებოდა შესაბამისი საკვები და გათვალისწინებული იყო ისიც, რომ მუსულმანები ღორის ხორცს არ მიირთმევდნენ“. თუმცა კვლევის შედეგების ანალიზისას გამოჩნდა, რომ სრულფასოვან მულტიკულტურულ მიდგომას თავდაცვის ძალებში ადგილი არ აქვს, რადგან ეს მიდგომები მხოლოდ მუსლიმურ რელიგიასთან და მუსლიმ სამხედრო მოსამსახურეებთან მიმართებაში ხორციელდება და არ ითვალისწინებს სხვა

აღმსარებლობებს და არამორწმუნე სამხედრო პირების არსებობას. ამ ფაქტზე მიუთითებს ორი რესპონდენტი უწყებიდან და სამოქალაქო სექტორიდან.

თავდაცვის უწყების ხელმძღვანელობის მხრიდან მნიშვნელოვანია, რომ სწორად შეფასდეს უმცირესობების კულტურული თუ რელიგიური თავისებურებები და მათთან მუდმივი კომუნიკაციით გაზარდოს მათი მონაწილეობა.

3. ნდობის ფაქტორი- ეთიკური და რელიგიური უმცირესობების აღქმა სახელმწიფოს უსაფრთხოების პერსპექტივიდან

კვლევის არაერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ დღევანდელი ქართული თავდაცვისა და უსაფრთხოების პოლიტიკისთვის დამახასიათებელია ეთიკური და რელიგიური უმცირესობების აღქმა სახელმწიფოს უსაფრთხოების პერსპექტივიდან. მსგავსი დამოკიდებულების არსებობა ნიშნავს, რომ უმცირესობები, განსაკუთრებით კომპაქტურად დასახლებულ რეგიონებში საფრთხედ აღიქმებიან და ხდება მათი დაკავშირება უცხო ქვეყნის ინტერესების გატარებასთან. თავად უმცირესობის წარმომადგენლების აზრით, მსგავსი დამოკიდებულება და უნდობლობა ეთნიკური, რელიგიური ან სხვა ნიშნით უმცირესობების მიმართ უდიდესი დისკომფორტია და ხელს უშლის უმცირესობების საზოგადოებაში ინტეგრირებას. შესაბამისად, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლები „მუდმივად მტკიცების რეჟიმში არიან, რომ ისინი საფრთხეები კი არ არიან ქართველებისთვის, არამედ მათ ისევე უყვართ ეს ქვეყანა, როგორც ეთნიკურად ქართველებს.

მეორეს მხრივ, საფუძვლიანია იმ რესპონდენტების შეფასება, რომლის თანახმადაც რეგიონებში კომპაქტურად მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობები თვითონაც ვერ იაზრებენ თუ რას ნიშნავს საქართველოს მოქალაქედ ყოფნა, რა უფლებები, თავისუფლებები ან მოვალეობები აქვთ და რატომ არის მნიშვნელოვანი, რომ მათ თავიანთი თავი გააიგივონ საქართველოსთან, ამიტომ უმცირესობების მხრიდანაც ხშირად ხდება გაუცხოება ქვეყნის შეიარაღებული ძალების მიმართ, ისინი თვლიან, რომ უმცირესობების ქვეყნის დაცვაში არ უნდა ჩაერიონ და ქართველებმა უნდა მიხედონ თავიანთ საქმეს.

უმცირესობათა საკითხების ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ წარსულში უფრო მეგობრული დამოკიდებულება იგრძნობოდა ეთნიკური უმცირესობების მიმართ თავდაცვის სტრუქტურაში, ვინაიდან წარსულში ხშირად ხდებოდა ხოლმე თავდაცვის სამინისტროს მხრიდან საჯაროდ პოზიტიური პოზიციის დაფიქსირება უმცირესობების მიმართ და იხსენებენ დაბადების დღის, ან ეროვნული/რელიგიური დღესასწაულების მილოცვას აზერბაიჯანულ ენაზე, რაც უმცირესობების წარმომადგენლებთან ნდობის აგების კარგ მაგალითს წარმოადგენს. ეს მოლოცვები მართალია ელექტრონულად ხდებოდა, მაგრამ ეთნიკური აზერბაიჯანელებისთვის ძალიან მნიშვნელოვანი იყო.

4. სტერეოტიპები, შევიწროება

ინსტიტუციაში სტერეოტიპების არსებობა რაიმე ნიშნით განსხვავებულ ჯგუფებზე კარგად აღწერს მრავალფეროვნების მიმართ არსებულ ორგანიზაციულ კულტურას და ინკლუზიურობის ერთ-ერთ საზომად გამოიყენება. ამიტომ დოკუმენტზე მუშაობის დროს გამოკვლული იყო, თუ რამდენად ექსპლიციტურია უმცირესობების და სხვა განსხვავებულობის შესახებ არსებული სტერეოტიპები და შეფასებულია, თუ როგორ განიცდიან უმცირესობები ამ სტერეოტიპების არსებობას.⁸

კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეიძლება ითქვას, რომ ეთნიკური სტერეოტიპები მაინც არსებობს და რომ უმცირესობის წარმომადგენლებს სხვადასხვა სტრატეგიის გამოყენებით უხდებათ მათთან გამკლავება ან გაქარწყლება. თუმცა, კვლევამ აჩვენა, რომ არ არსებობს საკმარისი მონაცემი იმისათვის, რომ დადასტურდეს, რომ სტერეოტიპების თავდაცვის ინსტიტუტებში პირდაპირი დისკრიმინაციის საფუძველი ხდება. ყოველ შემთხვევაში ისინი ვინც კარიერული წინსვლა მოახერხა (უმცირესობის წარმომადგენლებმა) ხაზს უსვამენ, რომ დისკრიმინაცია საკუთარ თავზე არ უგრძნიათ.

მეორეს მხრივ, კვლევის დროს ჩატარებულ ინტერვიუებში გაიჟღერა შემდეგმა სტერეოტიპებმა:

- რელიგიური ეთნიკური უმცირესობები ქვეყნის ინტერესებისათვის საფრთხეს წარმოადგენს
- უმცირესობები არასანდონი არიან ჯარში
- უმცირესობის წარმომადგენელი ჯარში შევინროების მსხვერპლი იქნება
- წარმატებისთვის სამხედრო სამსახურში უმცირესობის წარმომადგენელი უნდა შეეცადოს გახდეს ისეთივე, როგორც უმრავლესობაა
- ჯარში კარიერის ერთად- ერთი პირობაა იყო ქართველი და მართლმადიდებელი
- აფხაზეთში სომხები ქართველების წინააღმდეგ იბრძოდნენ და ამის გამო სომხებს აიგივებენ მოლაღატებთან

რესპოდენტების მიერ გამოთქმულ ამ და სხვა არსებული სტერეოტიპების საფუძველზე კვლევის ავტორები აცხადებენ, რომ საზოგადოებაში არსებული მრავალფეროვნების მიმართ სახელმწიფოს მიდგომა ბრმა დამოკიდებულებას ჰგავს, რომელიც დისკრიმინაციული დამოკიდებულებისაგან ბევრად არ განსხვავდება. ეს ის მდგომარეობაა, როდესაც სახელმწიფო აღიარებს არსებულ ეთნიკურ, რელიგიურ, ენობრივ ან სხვა ტიპის მრავალფეროვნებას, არ ემტერება, დეკლარირებულ დონეზე ეამაყება კიდევაც არსებული სიჭრელე, თუმცა, არ აინტერესებს და არ აღიარებს არსებულ დისკრიმინაციულ განწყობებსა, თუ პრობლემებს.

მრავალფეროვნების მიმართ ბრმა დამოკიდებულების ერთერთი ნათელი მაგალითი იყო 2008 წლის რუსეთ საქართველოს ომში დაღუპულ ჯარისკაცების საერთო სასაფლაოზე აღმართული ჯვრები. ასევე, 2011 წლამდე, სამხედრო სარეზერვო სამსახურის შესახებ კანონი ავალდებულებდა საქართველოს ყველა მოქალაქეს გაეწეო სამხედრო სარეზერვო სამსახური და არ უშვებდა გამონაკლისს მათთვის, ვისაც ჰქონდა კეთილსინდისიერი წინააღმდეგობა, რომ მოეთხოვათ ალტერნატიული სამსახურის გავლა

5. არასათანადო საკომუნიკაციო სტრატეგია

კვლევაში მონაწილე ექსპერტი რესპოდენტები ხაზს უსვამენ პრობლემებს, რომელიც არსებობს თავდაცვის უწყების საკომუნიკაციო სტრატეგიაში. მათი აზრით გაუცხოებას უწყობს ხელს უმცირესობის მონაწილეობის და წვლილის არასათანადო პოპულარიზაცია და გაშუქებაც. მაგალითად, რესპოდენტები აღნიშნავენ, რომ 2008 წლის ომის დროს არაერთი ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობების წარმომადგენელი დაიღუპა, თუმცა სამინისტროს მათ შესახებ ინფორმაციის გავრცელებაზე და მათი ისტორიების პროპაგანდაზე არ უფიქრია. თუმცა, არავის ეპარება ეჭვი, რომ ამგვარი თემების პროპაგანდა „ინკლუზიური მოქალაქეობის“ იდეას დაუჭერდა მხარს.

შესაბამისად, ეთნიკური უმცირესობების თემატიკის მიმართ სწორი პიარ-კამპანია უნდა მიმდინარეობდეს და მუდმივად უნდა ხდებოდეს წარმატებული ეთნიკური ან რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენლის შესახებ მოსახლეობისთვის ინფორმაციის მიწოდება.

თუმცა, თავდაცვის სამინისტროს ქართველი ეროვნების თანამშრომლებისათვის არსებობს მოსაზრება, რომ სამხედრო სამსახური უმცირესობისთვის ისედაც მიმზიდველია, რადგან პროპაგანდა კარგად ტარდება, ვინც გადის სამსახურს უყვებიან თავიანთ თანასოფლელებს ან თანაუბნლებს და ჯარი პოპულარული ხდება. თუმცა ამ მაგალითებიდან არ ჩანს, რომ პროპაგანდას უმცირესობებთან სისტემური ან სტრატეგიული სახე აქვს. და, ამასთან, განხილული საკითხი ეხება მხოლოდ ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობების შემთხვევას.

6. დასაქმების შესაძლებლობა და კარიერული წინსვლა

უწყების შიგნით მომსახურე რესპოდენტები ბევრად უფრო პოზიტიურად აფასებენ ეთნიკური უმცირესობების მიმართ დამოკიდებულებას და თვლიან, რომ უმცირესობები სრულფასოვნად შეუძლიათ გაიკეთონ კარიერა თავდაცვის სფეროში, რომ ეთნიკური უმცირესობების ბევრი წარმო-

მადგენელი მსახურობს თავდაცვის ძალებში, თვითონაც თავად მენეჯერულ პოზიციას იკავებს და იცნობს სხვა ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლებს, რომლებიც სამსახურის, ბატალიონის მეთაურის თანამდებობებს იკავებენ. სამხედრო მოსამსახურე რესპონდენტი თავის პროფესიულ და კარიერულ განვითარებაზე საუბრისას ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ მისთვის, ეთნიკური კუთვნილება არასოდეს ყოფილა დამაბრკოლებელი ფაქტორი და რომ ეს (ეთნიკურობა) არც კი განიხილებოდა დანიშნულებისა თუ რაიმე კურსზე წარგზავნისას. ამ მხრივ, განსაკუთრებით ყურადღებას იქცევს თავდაცვის სამინისტროში თანამდებობაზე დანიშნვის მექანიზმი, რომელიც უფლებამოსილია ობიექტურად შეარჩიოს თანამდებობაზე დასანიშნი და საზღვარგარეთ სასწავლებლად გასაგზავნი კანდიდატები (შეიქმნა 2015 წ.).

აღსანიშნავია, რომ დამოუკიდებელ ექსპერტებსაც არ დაუსახელებიათ კონკრეტული შემთხვევა, როდესაც უმცირესობის წარმომადგენლებს უსაფრთხოების სექტორში უარი ეთქვათ კარიერულ ზრდაზე ან პროფესიულ განვითარებაზე მათი კონკრეტული ჯგუფის მიკუთვნებულობის საფუძველზე.

ამას გარდა, რესპოდენტებთან საუბარმა გამოაჩინა დამატებითი თემები და ჯგუფები, რომელიც თავდაცვის ინსტიტუტში დასაქმების მსურველთათვის მრავალფეროვნების ინკლუზიის ახალ ასპექტებს ავლენდა. მაგალითად, ტრადიციულ უმცირესობის ჯგუფებთან (ეთნიკური, რელიგიური) ერთად გამოიყო ადამიანთა დამატებითი კატეგორიები: სამშვიდობო ოპერაციების დროს დაჭრილ-დაშავებული სამხედროები, ვეტერანები, აუტისტი ბავშვების მშობლები და თვით აუტისტი სპექტრის ადამიანები, ათეისტები და უმცირესობის რელიგიები, ენობრივი უმცირესობები, გენდერული იდენტობის ნიშნით განსხვავებულები, ბავშვიანი ქალები, რომლებსაც არ უნდათ კვალიფიკაციის დაკარგვა, ვეგეტარიანელები ან პაციფისტები ჯარში, ვეტერანი ქალები, სექტორში დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობების ადამიანები და ა.შ.

ასევე გამოვლინდა სისტემაში ფსიქო-სოციალური სამსახურების განსაკუთრებული როლი მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის საკითხებში და შესაბამისად, ფსიქოლოგიური მდგომარეობებიც გახდა ინტერესის საგანი.

4. რეკომენდაციები თავდაცვის სამინისტროსათვის

თავდაცვის სექტორში მრავალფეროვნების ინკლუზიის ამალღების მიზნით თავდაცვის სამინისტროში გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ ექსპერტების მიერ რამდენიმე მნიშვნელოვანი რეკომენდაცია გამოითქვა:

უპირველეს ყოვლისა, მნიშვნელოვანია, რომ თავდაცვის სამინისტრომ შეიმუშაოს პოლიტიკა და სამოქმედო გეგმა, რომელიც მიზნად დაისახავს მრავალფეროვნების/განსხვავებულთა ინკლუზიის ხელშეწყობას. აღნიშნული პროცესი სასურველია იმავდროულად სქემით განვითარდეს, როგორც ეს მოხდა გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შემთხვევაში: ინტენსიური საგანმანათლებლო და ცნობიერების ამალღების ინიციატივებით, საერთაშორისო მხარდაჭერით, სექტორული სტრატეგიის შემუშავებით და კონკრეტულ სამოქმედო გეგმების განხორციელებით.

მეორეს მხრივ, მრავალფეროვნებისა და თანასწორობის მხარდაჭერმა პოლიტიკამ უნდა გაითვალისწინოს შემდეგი ღონისძიებები: ხელი შეუწყოს ქართული ენის ცოდნის გაუმჯობესებას ეთნიკურ უმცირესობებში, სტერეოტიპების გაქარწყლებასა და ტოლერანტულობის დონის ზრდას განსხვავებული რელიგიის და კულტურის მიმართ, იზრუნოს ზოგადად კომუნიკაციის ხარისხის გაუმჯობესებაზე და მხარი დაუჭიროს შშმ პირებს - მოძებნოს შესაფერისი სამუშაო გარემო სამინისტროში ისე, რომ მაქსიმალურად გამოავლინონ შესაძლებლობები და სამინისტროს მხრიდან განსაზღვრულ პროფესიულ მოთხოვნებსაც უპასუხონ.

მართალია, თავდაცვის სამინისტროს საშუალო და მაღალი თანამდებობის პირების მხრიდან უკვე არსებობს ცოდნა იმისა, თუ როგორ უნდა მოხდეს რეაგირება ადამიანის უფლებების დარღვევის

შემთხვევაზე, მაგრამ ამას არ აქვს სისტემური სახე, აქედან გამომდინარე უნდა მოხდეს მრავალ-ფეროვნების და ინკლუზიურობის თემების ინტერნალიზაცია და ინსტიტუციონალიზაცია. შესა-ბამისად, ეს თემები შიდა პოლიტიკაშიც უნდა ასახოს. მაგალითად, მრავალფეროვნების ინკლუზი-ის პოლიტიკის აღსრულებისას სასურველია, რომ თავდაცვის სამინისტროში შეიქმნას შესაბამისი სტრუქტურები, შესაძლოა მსგავსად გენდერული თანასწორობის სტრუქტურებისა (მრჩველი, საბჭო, რეაგირების ჯგუფი ან სხვა), რომლის ამოცანაც იქნება მრავალფეროვნებისა და ინკლუ-ზიის ხელშეწყობა.

თავდაცვის სამინისტროში მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის საკითხებზე მომუშავე ჯგუფს უნ-და ჰქონდეს საკმარისი ნდობა და კვალიფიკაცია იმისათვის, რომ მოემსახუროს ამ თემებით და-ინტერესებულ თუ პრობლემის მქონე ყველა მოსამსახურეს - სამოქალაქო თუ სამხედრო პირს. გამომდინარე იქიდან, რომ სოციალურ საქმეთა და ფსიქოლოგიური დახმარების დეპარტამენტი ნაწილობრივ ფარავს ამგვარი ჯგუფის ფუნქციებს - მაგალითად შეზღუდული შესაძლებლობის პი-რების შემთხვევაში ცდილობს ხელი შეუწყოს მათ შერჩევას/ დასაქმებას სამინისტროში, დაჭრილ-დაშავებული სამხედროების რეინტეგრაციას, სოციალური დაცვას, დასაქმებას და ა.შ. ზემოთ ხსენებული ჯგუფი შეიძლება შეიქმნას ამ დეპარტამენტის ბაზაზე და/ან დეპარტამენტს გაუფარ-თოვდეს მანდატი და მიიღოს შესაბამისი გადამზადება მრავალფეროვნების ინკლუზიის მიმართუ-ლებით.

ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ თავდაცვის სექტორში (თავდაცვის ძალების და სამოქალაქო ოფი-სებში) მოქმედ ქცევის კოდექსებს დაემატოს საკითხები, რომელიც დაეხმარება უწყებას გაითვა-ლისწინოს მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის მიდგომები ეროვნული, რელიგიური, გენდერული იდენტობის, განსხვავებული შესაძლებლობების და ა.შ ნიშნებით განსხვავებულ ადამიანებთან სამსახურეობრივი ურთიერთობებში. ასევე შესაძლოა შემუშავდეს ცალკე ქცევის კოდექსი თავი-სი პროფესიული სტანდარტებით.

თავდაცვის სექტორში კანდიდატების შერჩევის კომისიების (შერჩევის საბჭოები) მუშაობისას გან-საკუთრებულ ყურადღებას საჭიროებს უმცირესობების მონაწილეობის დადებითი მაგალითების წარმოჩენა, სასურველია შერჩევის პროცესს უფრო სისტემური და ინკლუზიურობაზე ფოკუსირე-ბული ხასიათი მიეცეს. აქედან გამომდინარე, სპეციალურად საბჭოები აღიჭურვონ რეგულაციე-ბით და შესაბამისი მომზადებით, რომელიც დაეხმარება ცალკეული განსხვავებულობის ჯგუფების წარმომადგენლების მიმართ დისკრიმინაციის და მიკერძოებისგან თავისუფალი შერჩევის პროცე-სის განხორციელებაში.

თავდაცვის სამინისტრომ სტრატეგიული კომუნიკაციების დაგეგმვისას ყურადღება უნდა გაამახ-ვილოს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების რეალურ, წარმატებულ ისტორიებზე და სა-ზოგადოებას გააცნოს მათი ამ უწყებაში სამსახურის შესახებ.

გარდა ამისა, მნიშვნელოვანი იქნება გაგრძელდეს და გააქტიურდეს თანამშრომლობა საქართვე-ლოს პარტნიორი ქვეყნებთან თავდაცვის სამინისტროში უფრო მეტად ინკლუზიური გარემოს დამ-კვიდრების მიმართულებით. აქ იგულისხმება უკვე გადადგმული ნაბიჯები პარტნიორობის ფორ-მატში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების, დაჭრილ-დაშავებული სამხედროების, ომის ვეტერანების და აუტიზმის მქონე პირების საჭიროებების გათვალისწინება, რეაბილიტაცია, სოციალიზაცია და მათ დასაქმებაზე მორგებული მიდგომების დამკვიდრება.

1 საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულება, 2014, იხილეთ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2014:261:FULL&from=EN>

საერთაშორისო კანონმდებლობის სრული ჩამონათვალი ადამიანის უფლებების საკითხებზე, იხილეთ: <http://democraticoversight.ge/en/topics/human-rights-and-security-sector/international-hr-legislation>

2 Hills, Stephens and Smiths 2003 ??????????

3 Greene and Kerton 2002

4 Cornelius, Gooch and Todd, 2000

5 საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, 02/05/2014; მუხლი მესამე

- 6 მრავალფეროვნების ინტეგრაციის მხრივ ინტეგრაცია/მულტიკულტურიზმი ყველაზე პროდუქტიული სტრატეგიაა, მასში გამოხატულია უმცირესობის სურვილი მოახდინოს ადაპტაცია დომინანტურ კულტურასთან/ჯგუფთან და ამავე დროს შეინარჩუნოს ეთნიკური და კულტურული იდენტობა და მახასიათებლები. ასიმილაციაში ჩანს უმრავლესობის მხრიდან სურვილი რომ უმცირესობა შეეთვისოს მას, მაგრამ დათმოს კულტურული იდენტობა და თავისებურებები. სეპარაცია ნიშნავს, რომ უმცირესობას არ უნდა დომინანტურ კულტურასთან ადაპტაცია და სურს შეინარჩუნოს კულტურული იდენტობა, ხოლო მარგინალიზაციის შემთხვევაში უმცირესობა ვერც ადაპტაციას ახდენს დომინანტურთან და ვერც კულტურულ იდენტობას ინარჩუნებს. **Berry, J.W. (2005). Acculturation: living sucessfully in two cultures. International Journal of Intercultural Relations, 29, 697-712.**
- 7 დისკრიმინაციული პოლიტიკის მაგალითი იყო სამხედრო საჯარო ფორმირებებში, საპატიმროებსა და თავისუფლების აღკვეთის ადგილებში მოძღვრის (კაპელანის) ინსტიტუტის შექმნასთან დაკავშირებული პროცესებიცა და შედეგიც. კაპელანის ინსტიტუტის შექმნაზე დიდი ხანი მიდიოდა საუბარი. ბრიტანეთის გამოცდილების გასაზიარებლად 2002 წელს სამხედრო ექსპერტებიც კი იყვნენ მონვეულები საქართვეოში. რალა თქმა უნდა, ეს ინსტიტუტი უნდა ყოფილიყო ინკლუზიური და მისადაგებული საზოგადოებაში არსებულ მრავალფეროვნებასთან.

მოგვიანებით კაპელანობის ინსტიტუტი ჩამოყალიბდა, ოღონდაც სრულებით განსხვავებული კონცეფციით. დისკრიმინაციული მიდგომის და ერთი კონკრეტული რელიგიური გაერთიანების განუზომელი პრივილეგიებით აღჭურვის საინტერესო მაგალითი იყო მონასტრებში პატიმრობის ვადის მოხდის გამოცდილება, რომელიც კანონით იყო მხარდაჭერილი.

- 8 Edited by Franklin C. Pinch, Allister T. MacIntyre, Phyllis Browne, and Alan C. Okros CHALLENGE AND CHANGE IN THE MILITARY: GENDER AND DIVERSITY ISSUES Gender_Diversity.qxd 10/30/06 2:24 PM Page a Canadian Forces Leadership Institute Canadian Defence Academy Press PO Box 17000 Stn Forces Kingston, Ontario K7K 7B4