

შესავალი

წინამდებარე პოლიტიკის დოკუმენტი მომზადდა იმ მიზნით, რომ ხელი შეუწყოს თავდაცვის სექტორის ინსტიტუტებში ქალთა მონაწილეობის ზრდას, გენდერული თანასწორობის პრინციპების დაცვასა და ამისათვის შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელებას. პოლიტიკის დოკუმენტი იკვლევს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროში ქალთა მონაწილეობის არსებულ მდგომარეობას, აფასებს უკანასკნელ წლებში შემუშავებულ თავდაცვის ძალების განვითარების ხედვის დოკუმენტებს, სამინისტროს მიერ გადადგმულ ნაბიჯებს გენდერული თანასწორობის მიმართულებით და უკვე დამკვიდრებული ნორმების ეფექტიანობას. კვლევის შედეგების ანალიზის დროს გათვალისწინებული იყო ევროპისა და მსოფლიოს სხვადასხვა დემოკრატიული ქვეყნის თავდაცვის ინსტიტუტების საუკეთესო გამოცდილება, კერძოდ, განხილული იყო ნიდერლანდების, ბრიტანეთის, აშშ თავდაცვის სექტორში არსებული პრაქტიკა იმის შესახებ, თუ რა ადგილი უნდა დაიკავოს ქალთა დემოკრატიული ქვეყნების თავდაცვის სისტემაში. შესაბამისად, პოლიტიკის დოკუმენტზე მუშაობის დროს შემუშავდა რეკომენდაციები, რომელიც მოემსახურება საქართველოში ქალთა ინკლუზიის თემის ახლებურ გააზრებას, რაც ხელს შეუწყობს ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესებას თავდაცვის უწყებაში. აღნიშნული რეკომენდაციები შესაძლებელია აისახოს თავდაცვის სამინისტროს გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის ახალი ეტაპის სამოქმედო გეგმაში, რომელზე მუშაობა 2020 წელს უნდა დასრულდეს.

პოლიტიკის დოკუმენტი მომზადდა საქართველოში ნიდერლანდების საელჩოს მხარდაჭერილი პროექტის ფარგლებში და ემსახურება საქართველოში მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის, ქალთა უფლებებისა და თანასწორობის გაძლიერებას. დოკუმენტში გამოხატული მოსაზრებები და დასკვნები ეკუთვნის მის ავტორებს და შეიძლება არ ემთხვეოდეს ნიდერლანდების საელჩოს პოზიციას.

1. გენდერული თანასწორობის ხელშემწყობი პოლიტიკის განვითარების საჭიროების შესახებ

ნარმოდგენილ დოკუმენტზე მუშაობის პროცესში, ერთის მხრივ, განხილული იყო 2019-2020 წწ, უკვე ჩატარებული კვლევები, რომლებმაც შეაფასა თავდაცვის ინსტიტუტში არსებულ მდგომარეობა გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით. მეორეს მხრივ, ახალი მიდგომებით შესწავლილი იყო ქალთა მონაწილეობის და ინკლუზიურობის გარემო. დამოუკიდებელი დოკუმენტის ავტორებმა ასევე შეისწავლეს საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკა, ყურადღება დაუთმეს დასავლეთის დემოკრატიულ ქვეყნებში თავდაცვისა და უსაფრთხოების ინსტიტუტებში მომუშავე ქალთა ისტორიებს, მათ წინაშე არსებულ დაბრკოლებებს, „მენტალური“ მიუღებლობის მაგალითებს და სხვ. შესაბამისად, კვლევის ავტორების აზრით, საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის განხილვის საფუძველზე განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამახვილდეს ქალთა მიმართ ინკლუზიური გარემოს ცნებაზე, რადგანაც ტრადიციულად მამაკაცურ სფეროებში და ინსტიტუტებში სწორედ რომ შეცვლილმა გარემომ უნდა უკარნახოს ქალებს, რომ ეს სისტემა მზადაა მათ მისაღებად და ღირსეული და მამაკაცებთან თანასწორი სამუშაო პირობების შესათავაზებლად. ამასთან ერთად, პოლიტიკის ნარკვევში ქალთა მიმართ ინკლუზიის აუცილებლობის ცნება გამოყენებულია იმისთვის, რომ ქალების საკითხები მიახლოებულიყო მრავალფეროვნების ინკლუზიის თემასთან.

აგრეთვე, უნდა აღინიშნოს, რომ ცნებას – ქალების მიმართ ინკლუზიურ გარემოს – არ იყენებს საქართველოს კანონმდებლობა გენდერული თანასწორობის შესახებ, და ასეთ ფორმულირებები არ ჩანს თავდაცვის სამინისტროს მიერ შემუშავებულ გენდერულ პოლიტიკის დოკუმენტებში. თუმცა, ამ ცნებას აქტიურად იყენებენ საერთაშორისო პროექტებში, მათ შორის შეიარაღებულ ძალების კონტექსტში. გენდერული ინკლუზია (სადაც გენდერში, რეალურად ქალები იგულისხმებიან) საქართველოს სამთავრობო პროექტებშიც გვხვდება განათლებაში თანაბარი შესაძლებლობების კონტექსტში. აქ საუბარია ქალთათვის ინკლუზიურ მიდგომების შექმნაზე ისეთი ტექნიკურ სფეროებში, სადაც ქალები ან უმცირესობაში იყვნენ ან საერთოდ არ იყვნენ.

ამდენად, სავსებით რელევანტურია, რომ ქალების მიმართ ინკლუზიური გარემოს საკითხები განხილული იყოს ყველაზე ტრადიციულად მასკულიზურ სფეროში, როგორცაა თავდაცვის სფერო და მისი ინსტიტუტები. მითუმეტეს, რომ უკანასკნელი წლების მანძილზე საქართველოში ყურადღება ექცევა გენდერული თანასწორობის კანონის მიერ მოთხოვნილი ვალდებულებების შესრულებას, კერძოდ იმას, რომ უწყებებში დაცულ იქნას ქალის და მამაკაცის უფლებები და თავისუფლებები და მათ თანაბრად, დისკრიმინაციის გარეშე მიეცეთ შესაძლებლობა პროფესიული ნიშნის, უნარჩვევებისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად დაიკავონ თანამდებობა, დანიინაურდნენ, შეფასდნენ, მიეცეთ პროფესიული განვითარების (მომზადება/გადამზადების), სოციალური და ჯანმრთელობის დაცვის შესაძლებლობები. აგრეთვე ორგანიზაციის ვალდებულებაა უზრუნველყოს ინფორმაციის თანაბარი ხელმისაწვდომობა ქალებისა და მამაკაცებისთვის და შეაგროვოს და ოფიციალურ სტატისტიკურ ანგარიშებში შეიტანოს სქესის ნიშნით განცალკევებული მონაცემები. ამასთანავე როგორც ამას გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონი მოითხოვს, თავდაცვის უწყება ვალდებულია შრომითი ურთიერთობისას არ დაუშვას ნებისმიერი სახის შევიწროება და მათ შორის, სექსუალური შევიწროებაც.

2. გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის სამოქმედო გეგმის შესრულების ანალიზი – თავდაცვის სამინისტროს ხედვა

თავდაცვის სამინისტროს გენდერული თანასწორობის სტრატეგია 2014 წლის 29 აპრილს საქართველოს თავდაცვის მინისტრის #544 ბრძანებით დამტკიცდა. იგი მიზნად ისახავს თავდაცვის სამინისტროს სისტემის პერსონალის გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფასა და ხელშეწყობას, დისკრიმინაციის პრევენციასა და გენდერული ძალადობის ყველა ფორმის წინააღმდეგ ბრძოლას. სტრატეგია იზიარებს გაეროს უშიშროების საბჭოს #1325 და მისი თანმდევი რეზოლუციების (1820, 1888, 1889 და 1960) მოთხოვნებს, ასევე, საქართველოს გენდერული თანასწორობის კანონს (2010) და კანონს დისკრიმინაცია ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (2014). უნდა აღინიშნოს, რომ ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოების შესახებ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების, ასევე, გენდერული თანასწორობის ეროვნული სამოქმედო გეგმის მოთხოვნების შესაბამისად თავდაცვის სამინისტროში შემუშავდა გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის განხორციელების სამოქმედო გეგმა (2016), რომლის მიზნებიც, ასევე, შესაბამისობაშია ნატო/ევრო-ატლანტიკური პარტნიორობის საბჭოს ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების პოლიტიკას (2018) და ქალთა მიმართ ყველანაირი სახის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კონვენციასთან (CEDAW).

დღეს თავდაცვის სამინისტროში მიმდინარეობს 2014 წ. მიღებული გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის და შესაბამისი სამოქმედო გეგმის განახლების პროცესი. – სამინისტროს ოფიციალური პირების შეფასებით სამინისტრომ ძირითადად შეასრულა სტრატეგიაში დასახული ამოცანები და მზად არის ახალი ამოცანების დასახვისა და განხორციელებისთვის. ამასთანავე, ცნობილია, რომ 2019 წელს თავდაცვის სამინისტროში ჩატარებული ორგანიზაციული კლიმატის კვლევის შედეგად გამოიკვეთა ახალი საჭიროებები, რომელიც ოფიციალური პირების თანახმად, დასახული იქნება მომავალ სამოქმედო გეგმაში.

კერძოდ, ორგანიზაციული კლიმატის კვლევის შედეგების თანახმად, უკანასკნელ წლებში გენდერული თანასწორობის მიმართულებით ეროვნულ და ინსტიტუციური პოლიტიკის და შესაბამისი სამოქმედო გეგმების მოთხოვნების აღსრულებისათვის არაერთი ნაბიჯი გადაიდგა.

2014 წ. სამოქმედო გეგმის მიზნების განსახორციელებლად თავდაცვის სამინისტროში შეიქმნა გენდერული თანასწორობის მონიტორინგის ჯგუფი. აღნიშნული სტრუქტურული ერთეული კოორდინაციას უწევს სამოქმედო გეგმის შესრულებას, ეროვნული და საერთაშორისო ვალდებულებების განხორციელებას, ახალი პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავებას. ამასთან, ჯგუფს გააჩნია გენდერულ საკითხებზე კონსულტაციების განევის და გენდერული მრჩევლების კოორდინაციის ფუნქციები. ჯგუფის წევრები აგრეთვე ჩართულნი არიან თავდაცვის ძალების წევრების მხრიდან ოჯახური ძალადობის პრევენციული ღონისძიებების და საგანმანათლებლო მოდულების შექმნისა და დანერგვის პროცესებში.

მონიტორინგის ჯგუფის საქმიანობის პარალელურად, სამოქმედო გეგმის მოთხოვნების თანახმად, თავდაცვის სამინისტროსა და თავდაცვის ძალებში ბრიგადის დონის ქვედანაყოფების დონეზე 2014 წლიდან განისაზღვრა გენდერული მრჩევლები შემდეგი ფუნქციებით: თავდაცვის სამინისტროს გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის განხორციელების ხელშეწყობა, გენდერული თანასწორობის პრინციპების დაცვასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გავრცელება და კონსულტაციების განევა, სტრუქტურულ ერთეულში გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე სწავლებებისა და კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობა და სტრუქტურულ ერთეულში გენდერული დისკრიმინაციისა და გენდერული და სექსუალური ძალადობის შემთხვევებზე ადეკვატურად რეაგირების ხელშეწყობა. 2014 წელს თითოეული ბრიგადის დონის ქვედანაყოფში განსაზღვრულ იქნა 2 გენდერული მრჩეველი, ერთი ქალი, ერთი მამაკაცი. მათგან ერთ-ერთი წარდგენილი იყო ხელმძღვანელის მხრიდან, ხოლო მეორე არჩეულ იყო ქვედანაყოფის ქალი სამხედრო და სამოქალაქო მოსამსახურეების მხრიდან. 2014 წლიდან გარკვეული პერიოდის შემდეგ, სამხედრო პერსონალის როტაციის პირობებში, მოხდა სხვა პერსონალთან ერთად გენდერული მრჩევლების გადანიშვნა სხვა ქვედანაყოფებში და ამით დაირღვა ორ-ორი წარმომადგენლობის პრინციპი. გენდერული

მრჩველის ინსტიტუციონალიზაციისთვის, გენდერული თანასწორობის მონიტორინგის ჯგუფის ინიციატივით, განხორციელდა გენდერული მრჩველის ფუნქციების დამატება ბრიგადის პერსონალის მართვის ოფიცრის სამუშაო აღწერაში და გენდერის საკითხებს მიენიჭა სპეციალური საკვალიფიკაციო კოდი. ოფიცერს, რომელიც დაინიშნება ასეთი კოდის მქონე თანამდებობაზე ავტომატურად ეკისრება გენდერული მრჩველის ფუნქციები. შესაბამისად, თითოეულ ოფიცერს ესაჭიროება შესაბამისი კოდი, რომელიც თანხვედრაში იქნება თანამდებობრივ კოდთან, რაც დღის წესრიგში აყენებს აღნიშნული ოფიცრის გენდერული თანასწორობის საკითხებში გადამზადების და სერთიფიცირების საკითხს. თავდაცვის სამინისტროს განცხადებით, მათ გააჩნიათ შიდა რესურსი, რათა მოახდინონ გენდერული მრჩველების მომზადება დაკისრებული მოვალეობების შესასრულებლად. გასული წლების მანძილზე თავდაცვის სამინისტროში პარტნიორების, კერძოდ კი გაერო-ს ქალთა ორგანიზაციისა და შვედეთის, მხარდაჭერით განხორციელდა სამინისტროს თანამშრომლების გენდერის საკითხებში ტრენინგებად გადამზადება.

ამას გარდა, თავდაცვის სამინისტროში გატარებული ღონისძიებებიდან აღსანიშნავია თავდაცვის აღმშენებლობის სკოლაში მიმდინარე ცნობიერების ამაღლებისკენ მიმართული ღონისძიებები. თავდაცვის სამინისტროს ოფიციალური პირების განცხადებით, გარდა იმისა, რომ გენდერის საკითხებზე ტრენინგები ტარდება თავდაცვის ინსტიტუციური აღმშენებლობის სკოლაში, გენდერული თანასწორობის მოდულები შეტანილია ოფიცრების და სერჟანტების საკარიერო კურსების კურიკულუმში. სამინისტრო აგრეთვე ახორციელებს საერთაშორისო სამშვიდობო მისიების კონტიგენტის გადამზადებას გენდერული თანასწორობის და ქალებზე, მშვიდობასა და უსფრთხოებაზე გაერო-ს უშიშროების საბჭოს რეოზლუციების საკითხებზე. აღნიშნული სწავლებები 2015 წლიდან მიმდინარეობს და ამ ეტაპზე სამინისტრო ასახელებს დაახლოებით 6 000 გადამზადებულ სამხედრო მოსამსახურეს. გადასროლის წინა მომზადების პროგრამაში ინტეგრირებულია აგრეთვე ოჯახში ძალადობის საკითხები, სამშვიდობო მისიასთან დაკავშირებული მაღალი სტრესისა და პოსტ-ტრავმული სტრესული აშლილობის რისკების გათვალისწინებით.

ასევე, ცნობიერების ამაღლებას ემსახურება სამინისტროში შემუშავებული თავდაცვის სამინისტროს სამოქალაქო ოფისის საჯარო მოხელეთა გზამკვლევი, რომლის მიზანია დაეხმაროს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თანამშრომლებს უწყების მისიის, ამოცანების, სტრუქტურის, პრიორიტეტების, საქმიანობის, ასევე, მოხელეთა უფლება-მოვალეობებისა და სოციალური დაცვის პირობების გაცნობაში. გზამკვლევი გაცხადებულია სამინისტროს გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა, რომელშიც პროფესიული განვითარებისა და კარიერის მართვის მიმართულებით ერთნაირი შესაძლებლობების შექმნის პრინციპია დეკლარირებული.

ასევე, დაინტერესებული პირების საყურადღებოდ სამინისტრო თარგმნის და თავის ვებგვერდზე აქვეყნებს ევროპაში უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციასთან (OSCE) და ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისთან (ODIHR) თანამშრომლობის შედეგად მომზადებულ ლიტერატურას, სახელმძღვანელო მითითებებს გენდერსა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირების საკითხებში „გენდერული ასპექტების ინტეგრირება შეიარაღებული ძალების შიდა ზედამხედველობაში“.

2018 წელს მინისტრის ბრძანებით თავდაცვის სამინისტროს სისტემაში სავალდებულო გახდა „სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ“ ელექტრონული კურსის გავლა, რაც სამინისტროს მოლოდინით, ხელს შეუწყობს სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის შესახებ ცნობიერების ამაღლებას და მსგავსი შემთხვევების პრევენციას. ამასთანავე განხორციელებულ იქნა კონკრეტული ღონისძიებები დისკრიმინაციის და ძალადობის პრევენციისა და აღმოფხვრის ინსტიტუციონალიზაციისთვის. დამატებები შეტანილ იქნა სამხედრო მოსამსახურეთა სადისციპლინო წესდებაში, სადაც ჩაემატა სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით სპეციალური მუხლები. სექსუალური შევიწროების გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის გასაჩივრება შესაძლებელია გენდერული მრჩველის და გენდერული თანასწორობის მონიტორინგის ჯგუფის ჩართვით, თავდაცვის სამინისტროს გენერალურ ინსპექციაში. გასაჩივრებითვის ასევე შეიძლება გამოყენებულ იქნას გენერალური ინსპექციის ცხელი ხაზი, რომელიც მუდმივ რეჟიმში არის ხელმისაწვდომი და მოქმედებს ანონიმურობის დაცვით.

თავდაცვის სამინისტროში 2018 წლიდან ნაწილობრივ და 2019 წლიდან სრულად ამუშავდა მონაცემთა მართვის ახალი ელექტრონული სისტემა, რომელსაც აქვს შესაძლებლობა მოახდინოს ყველა მონაცემის (თანამდებობაზე დანიშვნა, განთავისუფლება, პროფესიული განვითარების პროგრამებში მონაწილეობა, შვებულება, მივლინება, შებუღება ბავშვის მოვლის გამო და ა.შ.) სქესის ნიშნით განცალკევება.

აქვე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო 2014 წლიდან ნებაყოფლობით მონაწილეობს ნატოს წევრი და პარტნიორი ქვეყნების ეროვნული ანგარიშების ნატოს გენდერული პერსპექტივების კომიტეტისთვის წარდგენის და შემდგომ გამოქვეყნების ინიციატივაში. ანგარიშში სქესის ნიშნით ხდება მონაცემთა სეგრეგაცია თავდაცვის ძალებში სამსახურის, რეკრუტის, შენარჩუნების (რეზერვი, პირადი და სამსახურეობრივი ცხოვრების ბალანსი), წოდებებში და სახეობებში გადანაწილების და სამშვიდობო ოპერაციებში მონაწილეობის შესახებ. ყოველწლიური ანგარიშების მიმოხივა ხელმისაწვდომია ნატოს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე. ამ ეტაპზე მიმდინარეობს სქესის ნიშნით მონაცემთა შეგროვების, დამუშავების და სტატისტიკური ანალიზის წარმოების სტანდარტის შექმნა.

ამასთან ერთად, ზემოთჩამოთვლილი ღონისძიებების საფუძველზე შიდა და გარე მკვლევარების მიერ სამინისტროში ჩატარებულმა შეფასებამ გამოკვეთა შემდეგი სახის ხარვეზები:

- 1) თავდაცვის სექტორში გადანყვევტილების მიმღებ პოზიციებზე ქალთა მონაწილეობა შეზღუდული რჩება, რაოდენობრივად და თვისობრივადაც ქალთა როლი გადანყვევტილების მიღების პროცესში უმნიშვნელოა, რაც მოწმობს, რომ სისტემაში ქალთა მონაწილეობის გაზრდისთვის ნაკლებად ხელსაყრელი გარემო არსებობს.
- 2) გენდერული მრჩევლის ინსტიტუტი ნაკლებეფექტური აღმოჩნდა, რაც შეიძლება განპირობებული იყოს იმით, რომ მრჩევლის ფუნქცია განისაზღვრა, როგორც დამატებითი ფუნქცია და არა როგორც ცალკეული პოზიცია და აგრეთვე ამ ფუნქციის შესასრულებლად არ ხდება არანაირი დამატებითი ანაზღაურების გაცემა.
- 3) სამხედრო პერსონალს აქვს შეზღუდული გენდერული მგრძობელობა და დაბალი ცნობიერება გენდერული თანასწორობის და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ, რაც პირდაპირ აისახება თავდაცვის ძალებში ქალთა შეზღუდულ მონაწილეობასა და ქალის უმნიშვნელო როლზე

3. ქალთა მიმართ ინკლუზიური გარემო – დამოუკიდებელი კვლევის ფარგლებში გამოკვეთილი გამონკვევები

უკვე არსებული კვლევების შედეგების გათვალისწინებით წინამდებარე პოლიტიკის დოკუმენტის ავტორებმა 2019 -ნოემბერ-დეკემბერში და 2020 მარტი-აპრილის მანძილზე შეაფასეს თავდაცვის სამინისტროში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების პრაქტიკა. კვლევის დროს ავტორებმა განსაკუთრებული ყურადღება მიაჩვენეს სამინისტროს საქმიანობაში ქალებისათვის ინკლუზიური გარემოსათვის არსებული ნაკლოვანებების გამოკვეთას და მათი აღმოფხვრისათვის კონკრეტული წინადადებების შემუშავებას (მომავალი სამოქმედო გეგმაში გასათვალისწინებლად).

აუცილებელია აღინიშნოს, რომ კვლევის ავტორების აზრით, უპირველეს ყოვლისა, სამინისტროში პრობლემას ქალებისთვის წარმოადგენს არა საკანონმდებლო ბაზა, ინსტიტუტის გაცხადებული პოლიტიკა ან გენდერული თანასწორობის განხორციელებისთვის შექმნილი სტრუქტურები (თავდაცვის სამინისტროში ესაა გენდერის მრჩევლები, მონიტორინგის ჯგუფი) არამედ ცნობიერების (მენტალიტეტის) ან კულტურის დონეზე შექმნილი წინააღმდეგობები (cultural resistance). შესაბამისად, კვლევის შედეგად მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე ქალთა მიმართ არა-ინკლუზიური გარემოს ხელშემწყობი შემდეგი ელემენტები შეიძლება გამოიკვეთოს:

- 1) ცნობიერი თუ არაცნობიერი ტრადიციული გამორიცხვის ელემენტები (**exclusion vs inclusion**), რომელიც არსებობდა და შესაძლოა აგრძელებს არსებობას მიუხედავად ექსტენსიური გენდერული სწავლებისა, რომელიც ხდება ამ სტრუქტურაში.

ამ ელემენტებს შორის ერთ-ერთს შეიძლება ეწოდოს **ინერცია** – რაც ნიშნავს, რომ ადრე შემუშავებული ქცევის მოდელები – ქალების მიმართ პროტექციონისტური, პატერნალისტური და სექსისტური დამოკიდებულებები ჯერ კიდევ მოქმედებს. პროტექციონისტური დამოკიდებულება ჩანს მაგალითში, რომელიც ეხება ღამის ცვლაში სავალდებულო პატრულირებას, რომელიც წესით ყველას ეხება, მაგრამ როდესაც ქალებს ზოგავენ ამ საქმისგან და ხშირ შემთხვევაში ქალებს მამაკაცები ანაცვლებენ (დაუწერელი რეგულაციებით). თუმცა ამ შემთხვევაში ადგილი აქვს მამაკაცების უკმაყოფილებას ზედმეტი გადაღლითა და ე.წ. „პოზიტიური დისკრიმინაციის“ პრაქტიკის გამო (მათ აქვთ განცდა, რომ ისინი იჩაგრებიან). ხოლო მეორეს მხრივ, ქალების მიერ საჭირო გამოცდილების შექმნა, კვალიფიკაციის მოპოვება და შესაბამისად დანაწარმება კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება, ხოლო კაცები ამ მხრივ უპირატეს მდგომარეობით სარგებლობენ.

- 2) მეორე ელემენტის სახით შეიძლება გამოიყოს **სტანდარტები და ნორმები**. გასათავის-ნინებელია, რომ სტანდარტები და ნორმები, რომლებიც შემუშავებული იყო ამ ინსტიტუტებში **ტრადიციულად მამაკაცზე იყო მორგებული** და მამაკაც სამხედროს და ზოგადად, ამ სფეროში მომუშავე მამრობითი სქესის ადამიანებს გულისხმობდა. ამის ილუსტრაციად გამოდგება მაგალითები, როდესაც უნიფორმების ან ფეხსაცმლის შეკვეთის დროს ქალის ზომები და სხეული ფორმა არ არის გათვალისწინებული. თავდაცვის სისტემაში სხვა მრავალ მსგავს სიტუაციაშიც მამაკაცის შესაძლებლობები, ინტერესები და მახასიათებლებია აღებული ნორმად. ეს მოვლენა მამაკაცზე ცენტრირების, ანუ ანდროცენტრიზმის სახელითაა ცნობილი და გაცილებით უფრო „ნაკლებად მასკულინიზებულ“ სისტემებშიც გვხვდება. ამ კონტექსტში ასევე აღსანიშნავია, რომ სამხედროების წვრთნის სტანდარტები ასევე მამაკაცზეა ორიენტირებული და ამიტომ ქალები იძულებულნი ხდებიან, რომ მამაკაცზე ორიენტირებულ ფიზიკური სტანდარტები დააკმაყოფილონ, რაც რთულია და ქალებს კარიერულ წინსვლაში შეფერხება ხდება. ამიტომ, თუ მათ სისტემაში უნდათ დარჩენა, მათ უხდებათ აქტიური სამხედრო სამსახურიდან წამოსვლა და ადმინისტრაციული სამსახურით ჩანაცვლება.

- 3) გენდერის მიმართ ინკლუზიური გარემოს ხელისშემშლელ ელემენტებს შორის ასევე არის **უნილავი არაცნობიერი მიკერძოება**. იმ სფეროებში, სადაც ტრადიციულად ქალი არ იყო, და მეტიც, შეუსატყვისად მიიჩნეოდა, გამომუშავდა მყარი განწყობები, რომლებიც ამართლებდა ამ მდგომარეობას ქალების უუნარობით, სისუსტით, მათი მხრიდან ინტერესის არ ქონით, მათი როლთან შერწყმის შეუძლებლობით. დღეს ეს განწყობები შეიძლება არაცნობიერი გენდერული მიკერძოების (**unconscious gender bias**) სახით არსებობდეს, და რომლებმაც შეიძლება თავი იჩინოს სხვადასხვა გადაწყვეტილებების მიღების დროს, მაგალითად კანდიდატის შერჩევის შემთხვევაში, თუ ჯარში ან ოპერატიული სამსახურის თანამშრომლის პოზიციაზე კაც კანდიდატზე შეჩერდება არჩევანი, მისი ქალთა შედარებით განსაკუთრებული ღირსებების არარსებობის მიუხედავად. არაცნობიერი გენდერული მიკერძოებით უპირატესობა ენიჭება მამაკაცებს მამაკაცურ სფეროებში, და ქალებს – ქალურ სფეროებში, თუმცა ამის შემჩნევა ადვილი არაა და ძირითადად უარყოფილი რჩება.

- 4) თავდაცვის სამინისტროში ასევე შესამჩნევია **სფეროების „გამოცალკეება“ გენდერული ნიშნით**. მსგავსად ფართო საზოგადოებაში დამკვიდრებული დაყოფისა ქალურ საქმეებად და მამაკაცურ საქმეებად, – მსგავსია სიტუაცია თავდაცვის სამინისტროში. განხილული მაგალითები მოწმობს, რომ ქალთა მონაწილეობა თავდაცვის სამინისტროს დონეზე განხორციელებულია სამინისტროს სამოქალაქო ოფისში, სადაც ქალები ძირითადად ასრულებენ ადმინისტრაციული საქმიანობას. ამ სამსახურებში ქალები გვხვდებიან საკმაოდ მაღალ პოზიციებზე, თუმცა საერთო ჯამში მაინც საგრძნობლად ჩამოუვარდება მამაკაცების რაოდენობას განსაკუთრებით უმაღლესი პოზიციების ქრილში. ამის საპირისპიროდ, ქალების ძალიან ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი შეიარაღებული ძალებში და ამ სისტემაში კარიერული წინსვლა მათთვის პრობლემებს აწყდება არაინკლუზიური ტენდენციების/ზარიერების გამო.

სამსახურების, სფეროების და თემების ტრადიციული დაყოფა ქალური და მამაკაცურად დაკავშირებულია მამაკაცების და ქალების უნარების სტერეოტიპულ გაგებასთან (მაგ. „ტექნიკური სფეროებში ქალებს არ ყოფნით უნარები“, „ქალს არ შესწევს ძალა. . . „ კაცი ვერ იქნება საკმარისად მონესრიგებული“ „ქალი ვერ მიიღებს სწრაფ გადაწყვეტილებას“ და ა.შ.).

კიდევ ერთი საკითხი, ამ თემაში არის **ახლად დამკვიდრებულ ასოციაცია**, რომელიც გენდერული თანასწორობის საკითხებს (და სტრუქტურებს/პოზიციებს) ქალურ სფეროს მიაკუთვნებს და რის გამოც გენდერულ ტრენინგებს ძირითადად ქალები ესწრებიან.

როგორც დასავლეთში დამკვიდრებული პრაქტიკა აჩვენებს, აღნიშნული არა-ინკლუზიური მენტალური/კულტურული ტენდენციების დასაძლევად მნიშვნელოვანი იქნება ფოკუსირებული ე.წ. ცნობიერი და არაცნობიერი მიკერძოების ტრენინგების შემუშავება და ჩატარება.

ამასთან ერთად, უნდა აღინიშნოს, რომ ინკლუზიურობის მთავარი ინდიკატორი მონაწილეობის ხარისხი და რაოდენობაა. ამიტომ ქალთა მიმართ სისტემის ინკლუზიურობაზე მსჯელობისას აუცილებელია განხილული იყოს ბარიერები ქალთა მონაწილეობისთვის, ისეთები, როგორებიცაა სამი სახის უხილავი შემაფერხებელი ტენდენცია, რომლებიც ცნობილია, როგორც **„მჟონავი მილი“** (ქალები სამხედრო აკადემიაში სწავლობენ და იღებს პროფესიულ განათლებას, მაგრამ და კარიერაში თავიდან ბოლომდე გზას ვერ გაივლიან. **„ნებოვანი იატაკი“** (ქალები დაბალ და დაბნეულ პოზიციებზე რჩებიან მთელი კარიერის პროცესში და ვერ მიდიან წინ). მჟონავი მილის და ერთდროულად ნებოვანი იატაკის მაგალითად გამოდგება სამხედრო ჩინის მქონე ქალის ისტორია, როდესაც მისი კანდიდატურა დაინუნეს სამეთაურო კურსზე საზღვარგარეთ სწავლებისთვის, რადგან ის „ხომ ვერ გახდება მეთაური?“. როგორც თვითონ მთხრობელი ამბობს ამგვარი მაგალითების გამო ქალები ქრებიან კარიერის გზაზე და რჩებიან დაბალ პოზიციებზე. **„შუშის ქერი“** (ქალები ვერ აღწევენ მართვის და გადაწყვეტილების მიმღებ მაღალ პოზიციებს უხილავი შემაფერხებლების გამო). განსაკუთრებით თვალსაჩინოა ეს ფენომენი თავდაცვის ძალების მაგალითზე, სადაც ქალები არ არიან გადაწყვეტილების მიმღებ როლებში, თუმცა კანონები ამას არ კრძალავს არამედ მოქმედებს დაუნერვლი რეგულაციები, შეთანხმებები და უკვე ნახსენები ინერცია.

ვინაიდან ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი ბარიერი და არა-ინკლუზიური ელემენტი ქალების მიმართ გარკვეულ დამოკიდებულებას მოიხზრებს, მიზანშეწონილია არსებული მდგომარეობის ამ „დამოკიდებულებითი“ ასპექტის დიაგნოსტიკისთვის შემოტანილი იყოს სექსიზმის სახეების ტიპოლოგია. მოყვანილი მაგალითები შესაძლოა შეეფარდოს სექსიზმის შემდეგ სახეებს:

ტრადიციული: ქალისა და მამაკაცის ტრადიციული როლების აღიარება/მიმღებლობა; ამართლებს ქალების და კაცების მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას; რწმენა, რომ ქალი ნაკლებ კომპეტენტურია კაცთან შედარებით; ღიად გამოხატავს ქალის ღირებულების დაკნინებას

თანამედროვე: არ თანაუგრძნობს ქალთა პრობლემებს და არათანაბარ მოპყრობას უწყობს ხელს; გადაჭარბებულად წარმოადგენს ქალთა რაოდენობას მამაკაცურ სფეროებში და პოზიციებზე; ასოცირებულია სექსისტური მეტყველების გამოყენებასთან; არ შეუძლია, ან არ აქვს უნარი შეამჩნიოს სექსიზმი

მტრული სექსიზმი: ორიენტაცია სოციალურ დომინირებაზე ; ქალის დადანაშაულება მის მიმართ ძალადობაში

კეთილგანწყობილი სექსიზმი: გამოიყურება პრო-სოციალურად: გავს დახმარებას, შეღავათების პატივისცემას და თუმცა ეფუძნება ქალის არასრულფასოვნების იდეას.

მართალია, მაგალითები მოწმობს, რომ ტრადიციული სექსიზმსაც აქვს თავდაცვის ინსტიტუტებში ადგილი, მაგრამ არსებული მდგომარეობისთვის განსაკუთრებულად რელევანტურად გამოჩნდა თანამედროვე სექსიზმის ფენომენი, რომელსაც ახასიათებს სირთულეების უარყოფა, რო-

ცა საქმე ქალების მიერ მამაკაცების მიერ ტრადიციულად დაკავებული სამსახურებში მუშაობას ეხება. დამახასიათებელია ქალთა მდგომარეობის გათანაბრებისთვის გადადგმული ნაბიჯები (მაგალითად კვოტები) წარმოდგენა „პოზიტიური დისკრიმინაციის“ სახით და მისი გააკრიტიკება, როგორც უსამართლო და დამამცირებელი. ასევე, თანამედროვე სექსიზმი გვხვდება იმ ტენდენციის სახით, რომ გადაჭარბებულად წარმოადგინოს ქალების რაოდენობა, რომლებსაც უკავიათ „მამაკაცური“ სამსახურები და პოზიციები. ამ ფენომენის არსებობაც დაადასტურა დოკუმენტის ავტორების მიერ კვლევის პროცესში ჩატარებულმა შეხვედრებმა და დისკუსიებმა. შეფასება, რომ „ქალებს არ აქვთ პრობლემა“ ერთ-ერთი მონაწილის თვითრეფლექსიაშიც გამოჩნდა, როდესაც მან აღნიშნა, რომ სისტემაში „ქალად ყოფნა შეიძლება მას უწყობდეს კიდევაც ხელს კარიერაში“. ასევე ამ დამოკიდებულება სილუსტრაციას უკეთებს შემთხვევა, როდესაც ახალი ქალი ოფიცერი დანიშნვისას მაღლი პოზიციის პირს გაუჩნდა განცდა, რომ „ძალიან ბევრი ქალი დაგროვდაო“.

კიდევ ერთი საკითხი, რომელზეც კვლევის დროს შეჩერდა ყურადღება არის ინკლუზიურობის გაზრდის ისეთ ელემენტი, როგორიცაა ინკლუზიურობის გაცხადება ინსტიტუციების პოლიტიკურ დოკუმენტში და უმაღლესი თანმდებობის პირისგან იმ ხედვის საჯაროდ გამოხატვა, რომ სისტემას სურს ქალების მოზიდვა ყველა პოზიციაზე და რომ ამას ყველანაირად შეუწყობს ხელს. ამის მაგალითად მოყვანილი იყო ნიდერლანდების შეიარაღებული ძალების გენდერული პოლიტიკა, რომელშიც გაცხადებულია, რომ „ნიდერლანდების შეიარაღებულ ძალებს სურს ქალების დასაქმება ყველა სამსახურეობრივი ფუნქციის შესასრულებლად და ყველა სფეროში“. საინტერესოა, რომ ანგარიშის წერის პროცესს დაემთხვა ოფიციალურ პირთა განცხადება ქალთა სამხედრო სამსახურში მონაწილეობასთან დაკავშირებით, თუმცა მასში არ იკითხებოდა რომ სისტემა მზადაა და სურს ქალების მონაწილეობა, არამედ აქცენტი თავად ქალების გააქტიურებაზე გაკეთდა. სიტყვების შერჩევაც არ იყო ინკლუზიურობის ნიმუში: „ვინაიდან ქალებს აქვთ პრეტენზია და ასეც არის ეს, რომ არავითარი განსხვავება არ უნდა იყოს მათ შორის... როგორც არის ქვეყნის სიყვარული და ვალდებულების მოხდა ჩვენი ქვეყნის წინაშე, ვფიქრობ, ამ მიმართულებითაც ქალებმა უფრო მეტად უნდა იაქტიურონ, მეტი სურვილი გამოთქვან ჯარში წასვლასთან დაკავშირებით“- განაცხადა ერთ-ერთმა ოფიციალურმა პირმა. სწორი და იკლუზიური ლექსიკის შერჩევა ინსტიტუციების წარმომადგენლების საჯარო გამოსვლებში ძალიან მნიშვნელოვან ფაქტორად რჩება. ზემოთ მოხსენიებულ გამოსვლაში გამოყენებული სიტყვები – ქალბატონები და მანდილოსნები – ჯარში სამსახურის მსურველი ქალების მიმართ ამ ფაქტს (მათ პრეტენზიას) არასერიოზულობას სძენს (მანდილოსანი ჯარისკაცი). ამდენად ინკლუზიური ენის შერჩევა ქალთა მონაწილეობის გაზრდისთვის თავდაცვის და უსაფრთხოების ინსტიტუტებში უსათუოდ გასათვალისწინებელი საკითხია. ამ მხრივ, ცნობიერი და არაცნობიერი მიკერძოების ტრენინგი, ხელს შეუწყობდა თავდაცვის ძალების წარმომადგენლებს ინკლუზიური ლექსიკის საკითხების დაძლევაში.

საკუთრივ, კვლევის დროს ინკლუზიური ფიზიკური გარემო ქალებისთვის ასევე განხილვის საკითხი იყო. ძალიან დეტალურად ამ თემას ეხება თვითშეფასების სახელმძღვანელო გენდერის შესახებ პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და იუსტიციის სექტორისთვის შემუშავებული შეიარაღებულ ძალებზე, რომელიც შექმნილია უსაფრთხოების სექტორის მმართველობის ჟენევის ცენტრის (დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის DCAF) ინიციატივით¹.

სახელმძღვანელოს თანახმად, თუ ინსტიტუტი გენდერულად მგრძობიარე პოლიტიკას ახორციელებს მაშინ ყურადღება უნდა ექცეოდეს მატერიალურ ბაზას, რადგან „ არაადეკვატური მატერიალური ბაზის გამო პრაქტიკულად, ქალები, შესაძლოა უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების მიღმა დარჩნენ ან გული აიცრუნონ სისტემაში დარჩენაზე.“ სახელმძღვანელო გვთავაზობს ვუპასუხოთ ინკლუზიურობის შემდეგ ტესტს:

- „არსებობს თუ არა განცალკევებული და უსაფრთხო სველი წერტილები და გასახდელი ადგილი ქალი და მამაკაცი პერსონალისთვის ყველა ორგანიზაციის შენობა-ნაგებობებში?
- არსებობს თუ არა სათანადო ფორმა ქალი პერსონალისთვის, მათ შორის ფეხმძიმე ქალებისთვის, განურჩევლად ნოდებისა და დაკისრებული მოვალეობისა?
- არსებობს თუ არა სათანადო და უსაფრთხო განთავსების პირობები ქალებისათვის ყველა სანვრთნელ დანესებულებაში, ყაზარმებში და სხვა?

ცალკე თავდაცვის ძალებისთვის არის შეკითხვები:

- რა არის გათვალისწინებული ოპერაციების დროს იმისათვის, რომ ქალთა ჰიგიენური და სანიტარული მოთხოვნილებები იყოს დაკმაყოფილებული?
- არის თუ არა ყველა საჭირო აღჭურვილობა ქალი პერსონალისთვის შესაფერისი (მაგ: ჯავშან-ჟილეტი, ადგილი სატრანსპორტო საშუალებაში“).

ამ კითხვებზე დაფიქრებაც კი სისტემის ინკლუზიურობისკენ გადადგმული ნაბიჯია. ამიტომ სასურველი იქნებოდა თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალებმა სავარჯიშოს სახით გენდერული ტრენინგის ფარგლებში გაიარონ სახელმძღვანელოში მოყვანილი კითხვები.

4. საერთაშორისო სტანდარტების საკითხი, პრობლემები და რეკომენდაციები

მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში შეიარაღებულმა ძალებმა სარგებელი ნახეს გენდერთან დაკავშირებული სპეციალური პოლიტიკის, სტრატეგიის ან სამოქმედო გეგმის და/ან დოქტრინის ან გენდერთან დაკავშირებული სხვა დირექტივების განვითარებით და დანერგვით.²

დღეს თავდაცვის სამინისტროში აქტიურად მუშაობენ გენდერული სტრატეგიის ფარგლებში ახალი სამოქმედო გეგმის შემუშავებაზე, რომელიც ძალაში შევა 2020 წლიდან. აღნიშნული მცდელობა შესაძლებლობას იძლევა მოხდეს უკვე არსებული გამოცდილების შეფასება და გენდერული ასპექტების უფრო აქტიურად ინტეგრირება, რაც ნიშნავს შეიარაღებული ძალების მიერ ქალებისა და მამაკაცების პოტენციალის გამოყენებას; და შეიარაღებული ძალების უსაფრთხოებასა და მისი ეფექტურობის გაზრდას.³

ამ მიზნის მისაღწევად თავდაცვის სამინისტროს პროფესიონალებმა სასურველია რომ გაეცნონ გენდერული ინკლუზიის შესახებ ჩატარებული კვლევის შედეგებს და გაითვალისწინონ რეკომენდაციების მომავალი ეტაპის სამოქმედო გეგმის შექმნისას.

კვლევის დროს ჩატარებულმა დისკუსიებმა გამოკვეთა, რომ თავდაცვის სისტემა ჯერ არ არის საკმარისად ინკლუზიური ქალების მიმართ და რომ ამის უმნიშვნელოვანესი ასპექტი ინსტიტუციაში მომუშავე ადამიანების ნაწილობრივ ცნობიერი, და დიდ წილად არაცნობიერი დამოკიდებულებები შეადგენს. პრობლემას შეადგენს აქედან გამომდინარე დაუნერვლი პრაქტიკა, რომელიც ქალებს მაინც სტერეოტიპულად გაგებულ „ქალზე მორგებულ“ როლებში და საქმიანობაში ხედავს, ხოლო მათ ამბიციას, გაიკეთონ სამხედრო კარიერა, სხვადასხვა სახის წინააღმდეგობა ხედება.

- სასურველია ზემოთ აღწერილი დამოკიდებულებები, მიკერძოების სახეები და მათგან გამომდინარე დაუნერვლი პრაქტიკა გაცნობიერდეს და გახდეს სისტემატური ტრენინგის საგანი. ასეთ ტრენინგად შეიძლება წარმოდგენილი იყოს „ცნობიერი და არაცნობიერი გენდერული მიკერძოების“ ტრენინგი.
- ასევე, სასურველია, რომ თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალებმა სავარჯიშოს სახით გენდერული ტრენინგის ფარგლებში გაიარონ სახელმძღვანელოში „თვითშეფასების სახელმძღვანელო პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და იუსტიციის სექტორისთვის“ მოცემული კითხვები.
- თავდაცვის ინსტიტუტებში არსებობს შიში, რომ ქალების შემოსვლა ამ სისტემაში დანევს სამხედრო მომზადების სტანდარტებს და ამით დაასუსტებს არმიას. სასურველია სამინისტრომ სტანდარტების საკითხს დაუთმოს საჭირო ყურადღება და შემუშავდეს ისეთი გადანყვეტილებები, რომლებიც ქალების საჭიროებებსაც გაითვალისწინებს, მაგრამ არ იქნება დისკრიმინაციული და არ დატოვებს უსამართლობის განცდას სამხედრო მოსამსა-

ხურეებში. სამინისტრომ უნდა დაიჭიროს ბალანსი გენდერულად ინკლუზიურ/მგრძობიარე მიდგომებს შორის, და სავალდებულო სტანდარტებს შორის, რომლების შესრულება სავალდებულოა გზაა სამხედრო კარიერაში.

- ამასთან, სფეროებში, სადაც განსხვავება მხოლოდ ტრადიციული /სტერეოტიპული შეხედულებიდან მომდინარეობს არ კეთდებოდეს განსხვავება ქალი და კაცი სამხედრო მოსამსახურეებისთვის (თუმცა იგივე პოლიციის ოპერატიულ ჯგუფებსაც თანაბრად შეეხება) (მაგალითად პატრულირება, საველე პრაქტიკა და სხვა) და პროტექციონისტური მიდგომებიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილი იქნება, რომ ქალები არ დარჩნენ ფიზიკური მომზადებისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მიღმა.

-
- 1 Megan Bastick (ed.), Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector, (DCAF, 2011), <https://www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector>
 - 2 Megan Bastick, Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces, (DCAF & OSCE ODIHR, 2014). <https://www.dcaf.ch/integrating-gender-perspective-internal-oversight-within-armed-forces>
 - 3 Megan Bastick, Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces, (DCAF & OSCE ODIHR, 2014). <https://www.dcaf.ch/integrating-gender-perspective-internal-oversight-within-armed-forces>

