

უსაფრთხოების სექტორზე
ზედამხედველობისას გენდერული ასპექტების
ინტეგრირება ომბუდსმენისა და ეროვნული
უფლებადამცველი ინსტიტუტების მხრიდან



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



Organization for Security and
Co-operation in Europe

უსაფრთხოების სექტორზე
ზედამხედველობისას გენდერული
ასპექტების ინტეგრირება
ომბუდსმენისა და ეროვნული
უფლებადამცველი ინსტიტუტების
მხრიდან



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



Organization for Security and
Co-operation in Europe

ავტორი: მეგან ბასტიკი

სამადლობელი სიტყვა: შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ქსენეის ცენტრი, ევროპის უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაცია (ეუთო) / დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისი (DCAF, OSCE/ODIHR) და ეუთოს გენდერის სამსახური დიდ მადლობას უხდის მრჩეველთა საბჭოს წევრებს, რომლებმაც ხელი შეუწვეს წინამდებარე სახელმძღვანელოს შემუშავებას. ესენი არიან: ან არდანიშვილი, ქილე არნ ბრატლი, ბუნაფა მალეჯუადა-მეპრიზი გულაკოვა, ნათია კაციტაძე, ზორიცი მრმევიჩი და პოლინ მარინან ქუინი; მადლობას ვუხდით 2013 წლის ნოემბერში ჩატარებული გენდერისა და ზედამხედველობის საკითხებში ექსპერტთა სემინარის სხვა მონაწილეებსაც. გვირან დიდი მადლობა გადავუხადოთ სუზან აკეინსს, მაია ბიელისსა და სოფენ პოულსენს თავიანთი წვლილის შეტანისთვის.

ავტორი დიდ მადლობას უხდის OSCE/ODIHR-ის წარმომადგენელს ანდრეა ვესას და ეუთოს გენდერის სამსახურის წარმომადგენლებს - ჰანა სენდას და კლაუდია სტაღლერს თავიანთი შენიშვნების შეტანისთვის სახელმძღვანელოს წინასწარ ვერსიაში და იმისთვისაც, რომ ისინი საუკეთესო პარტნიორები არიან ამ პროექტისა. ავტორი მადლობას უხდის ვერლე ტრიკეს დაუღალავი კვლევითი სამუშაოებისთვისა და პროექტის ორგანიზებისთვის; DCAF-ის თანამშრომლებს - ბენჟამინ ბაქელენს, კარინ გრიმს, აიკო ჰოლივიკიუსს, ჰითერ ჰუპთანენს, კატრინ ქესადასა და კრისტინ ვალასკეს თავიანთი წვლილისთვის.

DCAF, OSCE/ODIHR და ეუთოს გენდერის სამსახური მადლობას უხდის შვიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს (Swiss Agency for Development and Cooperation – SDC) წინამდებარე სახელმძღვანელოს შემუშავების მხარდაჭერაში. OSCE/ODIHR მადლობას უხდის ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობას სახელმძღვანელოს დამატებითი ტირაჟის დაბეჭდვისთვის.



DCAF მსოფლიოში ერთ-ერთი წამყვანი ორგანიზაციაა, რომელიც ორიენტირებულია უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირებასა და მის მართვაზე. აღნიშნული ცენტრის ღონისძიებებია: ა) ქვეყნის შიგნით საკონსულტაციო-საინფორმაციო მხარდაჭერისა და პრაქტიკული დამხმარე პროგრამებით უზრუნველყოფა; ბ) ნორმებისა და სტანდარტების შემუშავება და მათი დაცვის თუ პოპულარიზების წახალისება საერთაშორისო და ნაციონალურ დონეზე; გ) სახელმწიფოს მართვის მოწინავე პრაქტიკული მეთოდებისა და რეკომენდაციების განსაზღვრა და სპეციალური კვლევების ჩატარება, რაც წახალისებს უსაფრთხოების სექტორის დემოკრატიულ მართვას.



ეუთო: ევროპის უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაცია არის მთავრობათაშორისი ორგანო უსაფრთხოების სფეროში, რომელიც გაწევრიანებულია 57 ქვეყანაში. ამ ქვეყნების დაფარვის ზონა მოიცავს ვანკუვერიდან ვლადივოსტოკამდე ტერიტორიას. ეუთო, რომელიც გაეროს ქარტის VIII თავის მიხედვით აღიარებულია, როგორც რეგიონალური მექანიზმი, წარმოადგენს წინასწარი გაფრთხილებისა და კონფლიქტების აცილების, კრიზისის დარეგულირებისა და პოსტკონფლიქტური რეაბილიტაციის მიზნით ინსტრუმენტს იმ ქვეყნებში, რომელიც შედის მის გეოგრაფიულ რეგიონში. ორგანიზაცია იყენებს უნიკალურ მიდგომას უსაფრთხოების საკითხებისადმი, რაც ყოვლისმომცველია და ეფუძნება თანამშრომლობის პრინციპს.



OSCE/ODIHR: ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისი არის ეუთოს მთავარი ინსტიტუტი, რომელიც მუშაობს უსაფრთხოების ე.წ. ადამიანური განზომილების სფეროში. ამ ხარისხში, აღნიშნული ოფისი ეხმარება მონაწილე ქვეყნებს ადამიანის უფლებათა და ფუნდამენტურ თავისუფლებათა პატივისცემის უზრუნველყოფაში კანონის უზენაესობის პატივისცემის პარალელურად, რათა დაცულ იქნეს დემოკრატიული პრინციპები და შეიქმნას, გაძლიერდეს და განმტკიცდეს დემოკრატიული ინსტიტუტები, ამასთან გაღვივდეს შემწყნარებლობა საზოგადოებაში.

© DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014. მისასალმებელია წინამდებარე სახელმძღვანელოს გამოყენება, ადაპტირება და კოპირება; ამასთან სავალდებულოა წყაროს მითითება.

გთხოვთ დავიცავოთ რთული წინამდებარე სახელმძღვანელოს თარგმანსთან დაკავშირებით.

გარეკანზე განთავსებული ფოტოსურათი: სახმადრის მისამსახურეთა საჩივრების განხილვის საკითხებში გაერთიანებული სამეფოს უფლებამოსილი წარმომადგენელი დიკტორ სიუზენ აკეინსი ესაუბრება სახმადრის მისამსახურებს (MOD.Crown Copyright, 2011).

გრაფიკული დიზაინი: ელის ლეიქ-ჰემონდი (www.aliceleakehammond.com)

ISBN: 978-92-9234-891-5

ციტირებისას მოუთხოვთ: ბასტიკი, მეგანი. ომბუდსმენის ინსტიტუტებსა და ეროვნული უფლებამცველი ინსტიტუტების მხრიდან გენდერული ასპექტების ინტეგრირება უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას. ყენევა: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.

ს ა რ ჩ ე ვ ი

1. შესავალი.....	1
2. რას ნიშნავს უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობა?	6
3. რაში მდგომარეობს ომბუდსმენის ინსტიტუტისა და ეროვნული უფლებადამცველების როლი უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას?	11
4. რაში მდგომარეობს გენდერული ასპექტების მნიშვნელობა ომბუდსმენის ინსტიტუტისა და ეროვნული უფლებადამცველების მიერ უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობაზე?	18
5. როგორ განხორციელებენ გენდერული ასპექტების ინტეგრირებას ომბუდსმენისა და ეროვნული უფლებადამცველები უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას?	24
5.1 აუცილებელი მანდატისა და უფლებამოსილებების უზრუნველყოფა უსაფრთხოების სექტორებზე ზედამხედველობის განსახორციელებლად გენდერული ასპექტების გათვალისწინებით	25
5.2 შიდა ინსტიტუციური შესაძლებლობების შექმნა გენდერული საკითხების გადასაჭრელად	29
5.3 საჩივრებთან დაკავშირებული პროცესების ხელმისაწვდომობა	35
5.4 საჩივრების განხილვა და გამოძიება გენდერული პრობლემატიკის გათვალისწინებით	43
5.5 უსაფრთხოების სექტორში არსებული გენდერული პრობლემატიკის სისტემური შესწავლა.	44
5.6 ანგარიშებისა და რეკომენდაციების მომზადება გენდერული პრობლემატიკის გათვალისწინებით	53
5.7 საგანმანათლებლო და ინფორმაციული საქმიანობა გენდერული თანასწორობის სფეროში	57
6. დასკვნა	62
7. შიდა გენდერული შეფასების ცხრილი	64
8. დამატებითი რესურსები	72



1

შესავალი

ომბუდსმენისა და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ უსაფრთხოების სექტორის მხრიდან ხალხისადმი ანგარიშვალდებულების აღების საქმეში. საჩივრების მიღებითა და განხილვით, მოხსენებებისა და რეკომენდაციების წარდგენით ისინი ხელს უწყობენ უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელთა არასათანადო ქცევების განსაზღვრას, აღმოფხვრასა და მოშლას; გარდა ამისა, აღნიშნულ ორგანიზაციებს სააშკარაოზე გამოაქვთ ინსტიტუციონალური ნაკლი. მათ მიერ განხორციელებული მონიტორინგი და ზედამხედველობითი სამუშაოები უზრუნველყოფს უსაფრთხოების სექტორის საქმიანობის გამჭვირვალობას; პარალელურად, ხელს უწყობს ამავე სექტორის უფრო ეფექტური მუშაობისთვის ზომების მიღებას.

ჩანართი 1 - გენდერული საკითხების მაგალითი უსაფრთხოების სექტორთან მიმართებით

- უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებში ქალების აყვანა, შენარჩუნება და დაწინაურება, მათ შორის ყველა კვოტის თუ პროცედურის დაცვა მიკერძოებული დაწინაურებისა და წახალისების შემთხვევაში;
- უსაფრთხოების სექტორში მომუშავე პერსონალის საქმიანი და პირადი ცხოვრების დაბალანსება;
- უსაფრთხოების სექტორში მომუშავე პერსონალის დისკრიმინაცია ან დამინება გენდერის საფუძველზე და საჩივრების შეტანისა და განხილვის შიდა წესები;
- კანონმდებლობით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება ისეთ საკითხებთან მიმართებით, როგორცაა ოჯახური ძალადობა, გაუპატიურება, ადამიანებით ვაჭრობა;
- პატიმარ ქალებთან და კაცებთან მოპყრობა;
- გენდერთან დაკავშირებული ინსტიტუციონალური ან სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელება; მაგალითად, გენდერული თანასწორობის მიღწევის სტრატეგია ან ეროვნული სამოქმედო გეგმა, რომელიც ეხება გაეროს რეზოლუციის შესრულებას ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ.

წინამდებარე სახელმძღვანლო შედგენილია იმისთვის, რომ დაეხმაროს ომბუდსმენისა და ეროვნულ უფლებადამცველ ინსტიტუტებს გენდერული ცოდნის უკეთ ინტეგრირებაში უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას. ომბუდსმენის ინსტიტუტები კარგად არიან მომზადებული იმისთვის, რომ უსაფრთხოების სექტორის ორგანოებს მხარი დაუჭირონ მათ წინაშე დასახული ამოცანების გადაჭრაში გენდერზე ორიენტირებული მიდგომების გამოყენებით (ჩანართი 1). ომბუდსმენის ბევრი ინსტიტუტი ფლობს ოფიციალურ მანდატს (იურიდიული უფლებამოსილებით) ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროში, ამასთან, აქვს ორგანიზაციებისა და უწყებებისთვის მხარდაჭერის გაწევის გამოცდილება გენდერული თანასწორობის დაცვისა და წახალისების კუთხით. აღნიშნული ცოდნის გამოყენებით უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას, ომბუდსმენისა და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები მხარს დაუჭერენ აღნიშნული სექტორის ორგანიზაციებს და წახალისებენ მათ მიერ ქალების, კაცების, გოგონებისა და ბიჭების სხვადასხვა მოთხოვნის დაკმაყოფილებას იმ საზოგადოებაში, რომელსაც ემსახურებიან. ომბუდსმენისა და უფლებადამცველი ინსტიტუტები რჩევენ მისცემენ და შეამოწმებენ უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებს, რომლებიც ცდილობენ ისეთი სამუშაო გარემოს შექმნას, რომელიც ქალსაც და კაცსაც მისცემს თავისი პოტენციალის რეალიზების საშუალებას. ამგვარად, ომბუდსმენისა და უფლებადამცველი ინსტიტუტები ახორციელებენ გენდერზე ორიენტირებულ ზედამხედველობას უსაფრთხოების სექტორზე.

ომბუდსმენისა და უფლებადამცველ ინსტიტუტებს აქვთ მრავალგვარი მანდატი უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისთვის, მაგრამ გენდერის საკითხი ყოველთვის იქნება მათი მუშაობის მნიშვნელოვანი მხარე. გენდერი განიხილება უსამართლო ან დისკრიმინაციული მოპყრობის თავიდან აცილებისას, ხოლო გენდე–რული თანასწორობა ადამიანის უფლებების წამოწევის განუყოფელი ნაწილია. მეტიც, ეროვნული კანონი, პოლიტიკა და საერთაშორისო სტანდარტები, მათ შორის, გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციები ქალების, ბავშვებისა და უსაფრთხოების შესახებ უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებს მოუწოდებს გენდერულ საკითხებზე რეაგირებისკენ.¹ რამდენიმე დოკუმენტში განსაკუთრებით ხაზგასმულია გენდერზე ორიენტირებული მიდგომების გამოყენების აუცილებლობა მონიტორინგისა და ზედამხედველობის განხორციელებისას.

წინამდებარე სახელმძღვანელო შემუშავდა ევროპის უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციასთან (ეუთო) და ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისთან (ODIHR) ერთად. იგი შეიქმნა სამეცნიერო კვლევებისა და ექსპერტთა მოსაზრებების საფუძველზე, ხოლო მისი რედაქტირება და ფართო განხილვა გაიმართა ექსპერტებთან და სპეციალისტ-პრაქტიკოსებთან შეხვედრისას, 2013 წლის ნოემბერში.

სახელმძღვანელოში წარმოდგენილია ეუთოსა და სხვა ქვეყნების კარგი პრაქტიკის მაგალითები. ეს ეხება იმ ომბუდსმენთა და უფლებადამცველ ინსტიტუტებს, რომელთაც აქვთ უსაფრთხოების სექტორის ერთ ან მეტი ინსტიტუტზე დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი ზედამხედველობის განხორციელების მანდატი; მათ შორის არიან:

- უსაფრთხოების სექტორის კონკრეტულ ინსტიტუტებთან მიმართებით განსაკუთრებული იურისდიქციის მქონე ორგანოები;
- უფრო ზოგადი იურისდიქციის მქონე ორგანოები, რომელთაც აქვთ უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებთან დაკავშირებული საჩივრების მიღებისა და განხილვის მანდატი.

წინამდებარე სახელმძღვანელო სასარგებლოა მათთვისაც, ვინც კეთილსინდისიერი მმართველობისა და გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის მომხრეა უსაფრთხოების სექტორში, მათ შორის ეუთოს პერსონალისთვისაც.

სახელმძღვანელოში შედის:

- » უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობის მიმოხილვა;
- » ომბუდსმენის ინსტიტუტებისა და უფლებადამცველი ინსტიტუტების როლი უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას;
- » ომბუდსმენისა და უფლებადამცველთა ინსტიტუტებისთვის გენდერის მნიშვნელობა უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას;
- » განხილვა იმის ირგვლივ, თუ რატომ არის მნიშვნელოვანი ომბუდსმენისა და უფლებადამცველი ინსტიტუტებისთვის გენდერის თემა უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას;
- » რეკომენდაციები იმის შესახებ, თუ როგორ ინტეგრირებენ ომბუდსმენისა და უფლებადამცველი ინსტიტუტები გენდერულ ასპექტებს უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას;
- » თვითშეფასების ინსტრუმენტი;
- » დამატებითი რესურსების ჩამონათვალი.

სახელმძღვანელო იმ გამოცემათა სერიების ნაწილია, რომელშიც სიდრმისეულად შესწავლილია ზედამხედველობის საკითხები გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმების ფარგლებში, რაც შესულია გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირების კრებულში. ეს არის DCAF, OSCE/ODIHR და UN-INSTRAW-ის (საერთაშორისო სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების მიმართულებით) ერთობლივი გამოცემა. სხვა გამოცემებია: შეიარაღებულ ძალებში შიდა ზედამხედველობის განხორციელებისას გენდერული ასპექტების ინტეგრირება და შიდა პოლიტიკურ პროცესებზე ზედამხედველობისას გენდერული საკითხების ინტეგრირება.

წინამდებარე სახელმძღვანელოს გამოყენება შეიძლება ისეთ პუბლიკაციებთან ერთად, როგორიცაა: DCAF «პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და სამართალდამცავ სექტორში გენდერული თვითშეფასების განხორციელების სახელმძღვანელო» (DCAF's Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector), «სასწავლო მასალების კრებული გენდერისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირების საკითხებში» (Gender and Security Sector Reform Training Resource Package), «ომბუდსმენტთა ინსტიტუტის სახელმძღვანელო შეიარაღებულ ძალებთან დაკავშირებულ საკითხებზე: პრაქტიკული დამხმარე სახელმძღვანელო» (Handbook for Ombuds Institutions for the Armed Forces), «OSCE/ ODIHR-ის გამოცემები ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტებისთვის: ქალის უფლებები და გენდერული თანასწორობა». (დამატებითი რესურსები იხილეთ 51-ე გვ.).



2

რას ნიშნავს უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობა?

ფართო მნიშვნელობით, უსაფრთხოების სექტორი შედგება ყველა იმ ინსტიტუტისა და უწყებისგან, რომლებიც უზრუნველყოფენ სახელმწიფოსა და მისი მოსახლეობის უსაფრთხოებას. უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობაში შედის სახელმწიფოს შეიარაღებულ და უსაფრთხოების ძალებზე ზედამხედველობა (შეიარაღებული ძალები, პოლიცია, ჟანდარმერია, პრეზიდენტის დაცვა, დაზვერვის სამსახურები, სანაპირო დაცვა, საზღვრის დაცვა, საბაჟო და საიმეგრაციო სამსახურები და რეზერვის ან ადგილობრივი უსაფრთხოების ძალები); მათ შორისაა, სასაჯელაღსრულების, პრობაციისა და კერძო უსაფრთხოების სამსახურები. ზედამხედველობა ხორციელდება სხვადასხვა ფორმით, როგორცაა მონიტორინგი, გამოძიება და მოხსენებების მომზადება/წარდგენა, ხელმძღვანელობის შეცვლის მხარდაჭერა. ზედამხედველობის მექანიზმები იქმნება სამივე სახელისუფლებო ორგანოს ურთიერთდამოკიდებულებისა და ურთიერთშეზღუდვის პრინციპის უზრუნველსაყოფად, რაც ხელს შეუშლის ადამიანის უფლებების დარღვევას, ამასთან პასუხისმგებლობაში გადასცემს მათ, ვინც არღვევს ამ უფლებებს, აძლევს რეკომენდაციებს ხელახალი დარღვევების აღსაკვეთად და უზრუნველყოფს ინსტიტუტების მხრიდან ეფექტურ და ქმედით მუშაობას კანონის უზენაესობისადმი პატივისცემის გამოხატვით.

ზედამხედველობის სტრუქტურები და სისტემები მნიშვნელოვნად განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყანაში და ამა თუ იმ ქვეყნის უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებშიც კი. ქვემოთ წარმოდგენილი თითოეული მექანიზმი ასრულებს მნიშვნელოვან როლს.

შიდა ზედამხედველობა

უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებში მოღვაწე ხელმძღვანელობისა და უფროსობის უმთავრესი პასუხისმგებლობა არის ის, რომ აღნიშნულმა ინსტიტუტებმა ეფექტურად და ქმედითად შეასრულონ შესაბამისი მანდატით გათვალისწინებული დავალებები და აღკვეთონ დარღვევის ფაქტები. შიდა ზედამხედველობა ხორციელდება სამსახურებრივი იერარქიის მეშვეობით. ზედამხედველობა მიმდინარეობს პერსონალის მუშაობაზე, მომზადებასა და პროფესიულ ზრდაზე, ამასთან, სამუშაო პროცესებზე დაკვირვებითა და პროაქტიური მონიტორინგის გზით. შიდა ზედამხედველობის მექანიზმებში მოიაზრება შესრულებული საქმის მიმოხილვისა და ხარისხის მართვის სისტემები, საინსპექციო ორგანოები და აუდიტის სამსახურები. უსაფრთხოების სექტორის უმეტეს ინსტიტუტებში მოქმედებს საზოგადოების წარმომადგენელთა ან თავიანთი თანამშრომლების მხრიდან საჩივრების მიღების, განხილვისა და გადაჭრის შიდა მექანიზმები, რაც თავის მხრივ გახდება გარე დამოუკიდებელი სამოქალაქო ზედამხედველობის საგანი. უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებში შეიძლება არსებობდეს გენერალური ინსპექტორი, შიდა აუდიტორი ან გამომძიებელი, რომელიც ოფიციალურად ასრულებს შიდა ზედამხედველობის ფუნქციას. თემასთან დაკავშირებული გამოცემები - შეიარაღებულ ძალებში შიდა ზედამხედველობის განხორციელებისას გენდერული ასპექტების ინტეგრირება და შიდა პოლიტიკურ პროცესებზე ზედამხედველობისას გენდერული საკითხების ინტეგრირება მოწმობს იმას, რომ ამ ინსტიტუტების შიდა ზედამხედველობის პროცესები ორიენტირებულია გენდერულ საკითხებზე.

გარე ზედამხედველობა

უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებზე ზედამხედველობა უნდა განახორციელოს გარე სამოქალაქო ხელისუფლებამ. სულ ცოტა, აქ მოიაზრებიან შესაბამისი მინისტრები (შინაგან საქმეთა, უშიშროების, თავდაცვისა და იუსტიციის მინისტრები), ქალაქის მერები (მუნიციპალურ და საოლქო პოლიციაზე, სასჯელაღსრულებისა და სახანძრო დეპარტამენტებზე ზედამხედველობასთან მიმართებით), სასამართლო ხელისუფლება (რომელთა ვერდიქტი და ბრძანებები უნდა შეასრულონ უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებმა) და პარლამენტი (რომელიც ქმნის კანონპროექტს, ადგენს უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების უფლებამოსილებებსა და მოვალეობებს და ამტკიცებს ბიუჯეტს). გენერალური აუდიტორი ახორციელებს ფინანსურ ზედამხედველობას. ომბუდსმენისა და უფლებადამცველი ინსტიტუტები არიან გარე ზედამხედველობის განმახორციელებელი დამოუკიდებელი ორგანოები, ხოლო ქვემოთ განხილულია მათი როლი უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას.

სამოქალაქო საზოგადოების ზედამხედველობა გარე ზედამხედველობის კიდევ ერთი ფორმა და ანგარიშვალდებულების მნიშვნელოვანი კომპონენტია. DCAF, OSCE/ ODIHR და UN-INSTRAW-ის ერთობლივი გამოცემა, როგორცაა გენდერი და სამოქალაქო საზოგადოების მხრიდან ზედამხედველობის განხორციელება უსაფრთხოების სექტორზე, გვამცნობს სამოქალაქო საზოგადოების მხრიდან ზედამხედველობის განხორციელების შესახებ და განიხილავს გენდერულ საკითხებზე რეაგირების სტრატეგიებს.

საერთაშორისო დონეზე, ზედამხედველობა ხორციელდება ადამიანის უფლებების დაცვის მიმართულებით საერთაშორისო და რეგიონალური სახელმწიფოებო ორგანოების, სპეციალური მექანიზმებისა და გაეროს უნივერსალური პერიოდული მიმოხილვის მეშვეობით. ადამიანის უფლებების დაცვის საერთაშორისო სახელმწიფოებო ორგანოებში შედის გაეროს ადამიანის უფლებათა დაცვის კომიტეტი, წამების წინააღმდეგ ბრძოლის კომიტეტი და ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღკვეთის კომიტეტი. რეგიონულ სახელმწიფოებო ორგანოებში შედის აფრიკული კომისია და ადამიანისა და ხალხთა უფლებების სასამართლო, წამებისა და არაადამიანური ან ღირსების შემლახველი მოპყრობისა თუ დასჯის საწინააღმდეგო ევროპული კომიტეტი, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო და ინტერ-ამერიკული კომისია და ადამიანის უფლებათა ინტერ-ამერიკული სასამართლო.



3

რაში მდგომარეობს ომბუდსმენისა და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტების როლი უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას?

ტერმინებში «ომბუდსმენის ინსტიტუტები» და «უფლებადამცველი ინსტიტუტები» მოიაზრებიან სხვადასხვა ორგანიზაციები, რომლებსაც აქვთ განსხვავებული მანდატები, უფლებამოსილებები და ფუნქციები, რაც იდეალურ ვარიანტში, უნდა გამყარდეს ეროვნული კანონმდებლობით. ომბუდსმენის ინსტიტუტები ის ოფიციალური ორგანოებია, რომელსაც სათავეში უდგას ომბუდსმენი (რომლის მეორე სახელწოდებაა «სახალხო დამცველი» ან «მოქალაქეთა დამცველი»). ჩვეულებრივ, ომბუდსმენს ნიშნავს მთავრობა ან პარლამენტი, თუმცა იგი მნიშვნელოვანი ხარისხით ფლობს დამოუკიდებლობას. ომბუდსმენს ევალება ხალხის ინტერესების დაცვა ისეთი საჩივრების განხილვისა და მათზე შესაბამისი რეაგირების მოხდენის გზით, რომელიც ეხება არაკეთილსინდისიერ მმართველობას ან უფლებების დარღვევას.

უფლებადამცველი ინსტიტუტები დამოუკიდებელი ორგანოებია, რომელიც ჩამოყალიბდა კონსტიტუციური ან საკანონმდებლო აქტით. მათ აფინანსებს სახელმწიფო და ფლობენ ადამიანის უფლებების დაცვის მანდატს (ცნობილია, როგორც ადამიანის უფლებათა კომისია ან თანაბარი შესაძლებლობებით უზრუნველყოფის კომისია). როგორც ასეთი, ყველა უფლებადამცველი ინსტიტუტი იცავს და წინა პლანზე აყენებს ქალის უფლებებსა და გენდერული თანასწორობის საკითხს, ვინაიდან ეს არის ადამიანის ფუნდამენტური უფლება. ბევრ ქვეყანაში (ხორვატია, ისლანდია, ლიტვა, ნიდერლანდები და შვედეთი) ჩამოყალიბდა სპეციალიზებული უფლებადამცველი ინსტიტუტები, რომელიც მუშაობს დისკრიმინაციის აღკვეთის, თანასწორობისა და ქალის უფლებების დაცვის მიმართულებით, როგორცაა სამსახურში აყვანისას თანაბარი შესაძლებლობებით უზრუნველყოფის კომისია ან სქესობრივი დისკრიმინაციის წაწაღმდეგ ბრძოლის კომისარი.

ბოსნიისა და ჰერცეგოვინის სახალხო დამცველი იასმინკა დჟუმჰური ესაუბრება ჟურნალისტებს უთოს ექსპერტებთან სამუშაო შეხვედრის დაწყებამდე, რომელიც ემდგინება ეროვნულ უფლებადამცველ ინსტიტუტებსა და მათ როლს გენდერული თანასწორობის წამოწევაში.
ფოტოგრაფი: ვერდან პრიბილოვიჩი, 2012 წ.

ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები განიხილავენ საჩივრებს, აკვირდებიან სახელმწიფო სუბიექტებს (ზოგჯერ კერძოებსაც), რეკომენდაციებს აძლევენ მთავრობის მოხელეებს, განიხილავენ საკანონმდებლო საკითხებს, წინა პლანზე გამოაქვთ ადამიანის უფლებების დაცვის საკითხი, ერთვებიან ამ სფეროს საგანმანათლებლო საქმეში. ეროვნული უფლებადამცველების საქმიანობის მასშტაბი განისაზღვრება კონკრეტული მანდატითა და კანონმდებლობით, რის საფუძველზეც შეიქმნა უფლებადამცველი ინსტიტუტი. გაეროს პრინციპები ეროვნული ინსტიტუტების სტატუსთან მიმართებით (პარიზის პრინციპები) მიმოიხილავს მინიმალურ სტანდარტებსა და მოთხოვნებს იმისთვის, რომ ჩამოყალიბდეს ეფექტური ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები. უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობის კუთხით, პარიზის პრინციპების თანახმად ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები:

- ფლობენ ფართომანდატს ადამიანის უფლებების დაცვის სფეროში;
- არიან დამოუკიდებელი და ავტონომიური მთავრობისა და იმ ინსტიტუტებისგან, რომელზეც უნდა განახორციელონ ზედამხედველობა;
- ფორმირებულია კლურალიზმის პრინციპების საფუძველზე და თანამშრომლობენ საზოგადოების სხვადასხვა სეგმენტთან, მათ შორის, აღსანიშნავია ქალების კონსტრუქციული მონაწილეობა;
- აქვთ კანონზე დაფუძნებული უფლება დააკვირდნენ, გამოიკვლიონ და მოახსენონ უსაფრთხოების სექტორის სუბიექტების მოქმედებები თუ საქმიანობა (სამხედრო, პოლიციური, საზღვრის დაცვისა და იმიგრაციის სამსახურები);
- ფლობენ «საკუთარი ინიციატივით» გამოძიების დაწყების, კვლევებისა და

საზოგადოებრივი გამოკითხვის ჩატარების უფლებამოსილებას. ეს პრეროგატივა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ისეთ ქვეყნებში, სადაც ქალებს უხალისოდ შეაქვთ სარჩელი კულტურული, საგანმანათლებლო, შესაბამის ინსტანციებზე მისაწვდომობის სირთულეების ან სხვა მიზეზების გამო;

- ფლობენ ადეკვატურ საგამოძიებო უფლებამოსილებას, მათ შორის სასამართლოზე გამოძახების უფლებასა და მოულოდნელი ვიზიტების შესაძლებლობას კადეტთა სკოლაში, პოლიციის აკადემიაში, სამხედრო ბაზებზე, იმიგრაციის სამსახურებში, პატიმართა დაკავების ადგილებში, რეაბილიტაციის ცენტრებსა და რეკრუტირების ცენტრებში, რაც ეფუძნება მიღებულ საჩივარს ან საკუთარ ინიციატივას;
- აქვთ მთლიანი დაწესებულებისთვის სისტემური საკითხების განხილვისა და რეფორმის თაობაზე რეკომენდაციების მიცემის უფლება; რეკომენდაციები არ შეეხება მხოლოდ ინდივიდუალური საქმეების თუ საჩივრების გადაჭრას;
- ფლობენ უშუალოდ პარლამენტისთვის, მთავრობისთვისა და საზოგადოებისთვის მოხსენების წარდგენის შესაძლებლობას;
- ფლობენ აუცილებელ ფინანსურ და ადამიანურ რესურსებს თავიანთი მანდატების ეფექტურად შესრულებისთვის;

- ფლობენ საინფორმაციო-პროპაგანდული საქმიანობის უფლებამოსილებას სააგიტაციო და სარეკლამო კომპანიების, ანგარიშების გამოცემის ფორმით, უსაფრთხოების სექტორების პირადი შემადგენლობისთვის ადამიანის უფლებების შესახებ საგანმანათლებლო და სასწავლო პროცესში მონაწილეობით;
- აქვთ საზოგადოების წარმომადგენლების, უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომლებისა და მოცემული სექტორის ყოფილი თუ ამჟამინდელი პერსონალის მიერ შეტანილი საჩივრების მიღების შესაძლებლობა.²

ომბუდსმენის ზოგიერთი ინსტიტუტი ასრულებს პარიზის პრინციპებს და ამით კვალიფიცირდება, როგორც ეროვნული უფლებადამცველი.

ომბუდსმენისა და ეროვნული უფლებადამცველების ინსტიტუტები გავლენიან როლს ასრულებენ უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების ქმედებებზე ზედამხედველობისას. დროდადრო, ომბუდსმენის ინსტიტუტები იქმნება სწორედ ამ მიზნებისთვის და ფლობენ უსაფრთხოების სექტორის ერთ ან მეტ ინსტიტუტზე ზედამხედველობის მანდატს. ქვემოთ მოყვანილია რამდენიმე მაგალითი:

- სამხედრო მიმართულებით მომუშავე ომბუდსმენის ინსტიტუტები (ავსტრიაში, ბოსნიასა და ჰერცეგოვინაში, გერმანიასა და ნორვეგიაში დამოუკიდებელი საპარლამენტო კომისრები შეიარაღებული ძალების მიმართულებით და ირლანდიის ომბუდსმენი თავდაცვის ძალების მიმართულებით);
- ომბუდსმენის ინსტიტუტები პოლიციის საკითხებში (ინგლისისა და უელსის დამოუკიდებელი კომისარი პოლიციაზე საჩივრების განხილვის მიმართულებით);
- ომბუდსმენის ინსტიტუტები გამასწორებელი დაწესებულებების მიმართულებით (მაგ.: კანადის გამასწორებელი დაწესებულების გამომძიებელი).

ხანდახან, ომბუდსმენის ინსტიტუტები და ეროვნული უფლებადამცველები ზედამხედველობენ უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებს უფრო ფართო მანდატით იმისთვის, რომ სახელმწიფო ორგანოებზე განახორციელონ ზედამხედველობა. აღნიშნულ ინსტიტუტებში შეიძლება არსებობდეს უსაფრთხოების სექტორებზე ზედამხედველობის მიმართულებით მომუშავე დეპარტამენტი; მაგალითად, პოლონეთის ადამიანის უფლებების დაცვის სამსახური, სადაც შედის სამხედრო მოსამსახურეთა და სხვა ძალოვანი უწყების თანამშრომელთა საკითხებზე მომუშავე დეპარტამენტი.

დამოკიდებული არიან რა თავიანთ მანდატზე, ომბუდსმენის ინსტიტუტები და ეროვნული უფლებადამცველები ახორციელებენ უსაფრთხოების სექტორებზე ზედამხედველობას საჩივრების გამოძიების, ადამიანის უფლებების დარღვევის შესახებ პუბლიკაციებისა და ეროვნული და ინსტიტუციონალური პოლიტიკისა და კანონის უზენაესობის დაცვის უზრუნველყოფის გზით. პარლამენტისადმი და სხვა უწყებებისადმი რეგულარული ანგარიშების მეშვეობით, ისინი ხელს უწყობენ პოლიტიკისა და კანონმდებლობის შეცვლას. საჩივრებთან მიმართებით, მათი საქმიანობა მოიცავს ა) იმ საჩივრების მიღებას, გამოძიებასა და ზოგიერთ შემთხვევაში შუამდგომლობას, რომელიც მიღებულ იქნა საჯარო პირებისგან ან უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომლებისგან; ბ) საჩივრების განხილვის პროცესზე დაკვირვებას უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების მხრიდან; და გ) საჩივრებში ასახული ტენდენციების ანალიზს. თუ გამოძიების შედეგად გამოვლინდა დანაშაულებრივი ქმედება ან დისციპლინარული დარღვევა, ომბუდსმენის ზოგიერთი ინსტიტუტი და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები საქმეს გადასცემენ პროკურატურას ან სასამართლოს. გარე ზედამხედველობის განმახორციელებელი რამდენიმე ორგანო ზედამხედველობს პერსონალის/კადრების დანიშვნისა და დაწინაურების პროცესს. რამდენიმე ქვეყანაში, ომბუდსმენის ინსტიტუტები და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები უშუალოდ თანამშრომლობენ უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებთან ადმინისტრაციული რეფორმებისა და პოლიტიკის ფორმირების მიმართულებით. უსაფრთხოების სექტორებზე ეფექტური ზედამხედველობის განსახორციელებლად აუცილებელია, რომ აღნიშნული სექტორის ორგანოები სხვებთან ერთად იცავდნენ კანონებს, რომელიც ითვალისწინებს ადამიანის უფლებების დაცვას, მათ შორის, გენდერული თანასწორობის, სექსუალური დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლისა და სექსუალური მოტივით შევიწროების შესახებ კანონებს.

2006 წელს აზერბაიჯანში, სომხეთში, საქართველოში, ყაზახეთში, ყირგიზეთში, ლატვიაში, ლიტვაში, მოლდოვაში, რუსეთის ფედერაციასა და უზბეკეთში ომბუდსმენთა ინსტიტუტების მიერ ჩატარებული გამოკითხვის თანახმად, 11-დან 59 პროცენტამდე საქმეთა საერთო რაოდენობიდან, რომელიც განიხილეს აღნიშნულმა ინსტიტუტებმა, შეიცავს იმ დარღვევებს, რომელსაც ადგილი ჰქონდა უსაფრთხოების სექტორში. გამოკითხვამ გამოავლინა ქვემოთ მოცემული გამოწვევები, რომლის წინაშეც დგანან ეროვნული უფლებადამცველი და ომბუდსმენის ინსტიტუტები მონიტორინგის ჩატარებისას, საჩივრების განხილვისა და უსაფრთხოების სექტორზე ზეგავლენის მოხდენისას:

- უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელთა და სამოქალაქო პირთა მხრიდან ადამიანის უფლებების დაცვის სფეროში გაუთვინციანობიერებლობა;
- არასაკმარისი საკანონმდებლო ბაზა უსაფრთხოების სექტორების თანამშრომელთა უფლებების დაცვის მხრივ;

- ომბუდსმენტა ინსტიტუტების მხრიდან რელევანტურ დაწესებულებებთან თუ უწყებებთან შეზღუდული მისაწვდომობა;
- საიდუმლოების დაცვის კულტურა და ინფორმაციის იშვიათი და არარეგულარული გაცვლა;
- სპეციალისტებისა და დამოუკიდებელი ექსპერტების მოზიდვის თუ დაქირავებისთვის არასაკმარისი რესურსები;
- ზოგიერთ შემთხვევაში, საკუთარი ინიციატივით გამოძიების დაწყებისთვის არასაკმარისი უფლებამოსილება.³

დამატებითი რესურსების გრაფაში (72 გვ.) ჩამოთვლილია საერთო რეკომენდაციები, რაც გამოგადგებათ იმ პრობლემების გადასაჭრელად, რომელიც ჩნდება უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობის პროცესში.

წინამდებარე სახელმძღვანელოში არ განიხილება ზედამხედველობის ის ფუნქციები, რომელიც ინტეგრირებულია უსაფრთხოების სექტორის კონკრეტულ ინსტიტუტებში, როგორცაა მაგალითად, კანადის, ჩეხეთის რესპუბლიკის, საფრანგეთის, ნიდერლანდებისა და აშშ-ის გენერალური ინსპექტორის ან შეიარაღებული ძალების ინსპექტორატის ფუნქციები. აღნიშნული საკითხები შესულია სახელმძღვანელოებში - *გენდერული ასპექტების ინტეგრირება შეიარაღებულ ძალებში შიდა ზედამხედველობის განხორციელებისას*. აღნიშნულ სახელმძღვანელოში ყურადღება არ არის გამახვილებული ზედამხედველობის იმ ორგანოებზე, რომლებიც არ ფლობენ საჩივრების განხილვის სპეციალურ მანდატს, როგორცაა აუდიტის ინსტიტუტები და გენდერულ ასპექტებზე დამკვირვებლები. თუმცა, იმისთვის, რომ გაიზარდოს თავიანთი საქმიანობის ეფექტურობა გენდერული პრობლემების გადაჭრის მიმართულებით, აღნიშნული ორგანოები იყენებენ აქ რეკომენდებულ სტრატეგიებს (ნაწილი 5, 24 გვ.).



4

რაში მდგომარეობს გენდერული ასპექტების მნიშვნელობა ომბუდსმენის ინსტიტუტისა და ეროვნული უფლებადამცველების მხრიდან უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას?

გენდერული როლები ისეთი ფაქტორების გვერდით, როგორცაა ასაკი, შეზღუდული შესაძლებლობები, ეთნიკურობა და კლასობრივი კუთვნილება, იკავებს ცენტრალურ ადგილს ჩვენს ცოდნასა და გამოცდილებაში უსაფრთხოებისა და ძალადობის სფეროში. ცნება გენდერი არ ეხება მხოლოდ ქალებს; ის თანაბრად ეხება ქალებსა და კაცებს, მათ განსხვავებულ როლებს, მახასიათებლებსა და ქცევებს. ჩანართში 2 მოცემულია რამდენიმე გენდერული ტერმინი, რომელიც გამოიყენება წინამდებარე სახელმძღვანელოში.

უსაფრთხოების სექტორში გენდერული საკითხების ცოდნისა და მასთან დაკავშირებული კარგი პრაქტიკის შექმნა ხანგრძლივი პროცესია, რომელიც საჭიროებს არა მარტო პოლიტიკისა და ქცევების შეცვლას, არამედ დამოკიდებულების შეცვლასაც. მიუხედავად ამისა, გარკვეული კანონების, წესების, პოლიტიკის, პროცედურებისა და ქცევების შესწორებით შეიძლება მივაღწიოთ იმას, რომ ქალები და კაცები დაცულები იყონ დისკრიმინაციისა და ადამიანის უფლებების დარღვევისგან. ქვემოთ მოცემულია უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას გენდერული ასპექტების ინტეგრირების რამდენიმე საკვანძო ხელსაყრელი პირობა.

ჩანართი 2 - გენდერული ტერმინოლოგია

შეიარაღებული ძალების დოკუმენტაციაში განმარტებები გადმოღებულია ეროვნული კანონებიდან ან პოლიტიკიდან, სადაც ტერმინები საერთაშორისო დონეზეა შეთანხმებული. ქვემოთ მოყვანილია რამდენიმე მაგალითი.

გენდერი «აღნიშნავს ქალებისა და მამაკაცების სოციალურად კონსტრუირებულ როლებს, რომელიც მიეწერებათ მათ სქესობრივი ნიშნის მიხედვით. ამდენად, გენდერული როლები დამოკიდებულია კონკრეტულ სოციო-ეკონომიკურ, პოლიტიკურ და კულტუროლოგიურ კონტექსტზე და განიცდის სხვადასხვა ფაქტორების გავლენას რასის, ეთნიკურობის, კლასის, სექსუალური ორიენტაციისა და ასაკის მიხედვით. გენდერული როლების შესწავლა მიმდინარეობს და ფართოდ განსხვავდება თითოეული კულტურის ფარგლებში და კულტურებს შორის. პიროვნების ბიოლოგიური სქესისგან განსხვავებით გენდერული როლები შეიძლება შეიცვალოს. გენდერული განსხვავების მაგალითია ის, რომ ქალებისგან ზოგადად მოელიან ძირითად პასუხისმგებლობას სახლის საქმეებზე, ხოლო მამაკაცებისგან - არა. გენდერი მოიცავს არა მარტო იმ დამახასიათებელ ნიშნებსა და თვისებებს, რომლებსაც ჩვენ მამაკაცურად ან ქალურად ვთვლით, არამედ იმასაც, რის გაკეთებასაც მოელიან კაცებისა და ქალებისგან: რა როლებისა და ამოცანების შესრულება ეკისრებათ მათ, როგორი ქცევაა მოსალოდნელი; ასევე, მათგან მოელიან გარკვეულ სფეროებში მუშაობას, გარკვეულ თემებზე ფიქრს, გარკვეული ღირებულებების ქონას. ეს ტერმინი გამოიყენება სოციალურ მეცნიერებებში ადამიანის სქესობრივი კუთვნილების სოციო-კულტურული ასპექტის აღსანიშნავად. გენდერი არის სქესობრივი განსხვავების სოციალური ორგანიზაცია; ანუ არის ქცევის კულტუროლოგიური მახასიათებელი, რომელიც დადგენილია საზოგადოებაში და შეესატყვისება მოცემულ სქესს კონკრეტულ კულტურულ დროსა და სივრცეში.» (გაეროს გენერალური მდივნის მრჩეველი გენდერულ საკითხებსა და ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესებაში, გენდერული მენისტრიმინგი: გენდერული თანასწორობის წამოწვევის სტრატეგია, აგვისტო 2001.)

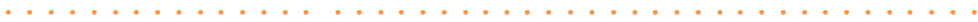
გენდერული მენისტრიმინგი (კომპლექსური გენდერული მიდგომა) – ეს არის

«ყოველი დასაგეგმი საქმიანობის, მათ შორის, კანონმდებლობის, პოლიტიკის, ნებისმიერი სფეროსა და ყველა დონის პროგრამების ქალებსა და მამაკაცებზე ზეგავლენის შეფასების პროცესი. საქმე ეხება სტრატეგიას, რომელიც ქალებისა და კაცების წინაშე არსებულ პრობლემებსა და მათ მიერ შემენილ გამოცდილებას მოიაზრებს პოლიტიკისა და პროგრამების დაგეგმვის, იმპლემენტაციის, მონიტორინგისა და შეფასების განუყოფელ ნაწილად პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოციალურ სფეროში; ამგვარად ქალები და კაცები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებით, ხოლო უთანასწორობა მიუღებელია. საბოლოო მიზანი კი გენდერული თანასწორობის მიღწევაა». (გაეროს გენერალური ასამბლეის ოფიციალური ანგარიშები (1997), დამატება #3) (A/52/3/Rev.1), თავი 4, პარ. 4).

დისკრიმინაცია სქესობრივი ნიშნით ეს არის უსამართლო მოპყრობა ან სუბიექტური მიდგომა, რომელიც ეფუძნება პიროვნების სქესს, გენდერს, სექსუალურ ორიენტაციას ან გენდერულ იდენტობას. (ადაპტირებულია ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საკითხებზე კომიტეტის შენიშვნის საფუძველზე #20, სტატია 2, პარ. 2, UN Doc. E/C.12/GC/20, 2009)).

სექსუალური ექსპლუატაცია ნიშნავს «უმწეო მდგომარეობის, ძალაუფლების ან ნდობის ბოროტად გამოყენებას ნებისმიერი სახით სექსუალური მიზნებისთვის, მათ შორის, ფინანსური, სოციალური ან პოლიტიკური სარგებლის მიღების მიზნით სხვა პირის სექსუალური ექსპლუატაციის გზით» (გაეროს გენერალური მდივნის ბიულეტენი «სექსუალური ექსპლუატაციისა და ძალადობისგან დაცვა», ST/ SGB/2003/13, 2003 წ. 9 ოქტომბერი. აგრეთვე, იხილეთ ნატოს სტრატეგიული სარდლობის დირექტივა «გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია #1325-ისა და გენდერის კონცეფციის ინტეგრირება სარდლობის სტრუქტურაში, ბ დანართი, 2012»).

სექსუალური ზეწოლა და შევიწროება «ნებისმიერი არასასურველი სექსუალური ქცევა, სექსუალური მომსახურების გაწევის მოთხოვნა, სექსუალური ხასიათის ვერბალური თუ ფიზიკური კონტაქტი ან ჟესტი, სხვა ტიპის სექსუალური ქცევა, რომელიც ლოგიკურად გამოიწვევს მეორე ადამიანის წყენას, შეურაცხყოფას ან დამცირებას; როცა აღნიშნული საქციელი უკავშირდება სამსახურს, ამგვარი საქციელი ასოცირდება სამუშაოზე მოწყობის პირობასთან ან სამსახურში მუქარის შემცველი თუ შეურაცხმყოფელი ატმოსფეროს შექმნასთან (United Nations Secretary- General’s Bulletin on Prohibition of Discrimination, Harassment, Including Sexual Harassment, and Abuse of Authority [გაეროს გენერალური მდივნის ბიულეტენი «დისკრიმინაციის, შევიწროების, მათ შორის სექსუალური ხასიათის შეწუხებისა და ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების დაუმჯობესება», ST/SGB/2008/5, 11 February 2008)»



ქალების, კაცების, გოგონებისა და ბიჭების სხვადასხვა მოთხოვნის დაკმაყოფილება უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების მხრიდან

ჩანს, რომ ქალები, კაცები, გოგონები და ბიჭები სხვადასხვანაირად აღიქვამენ ან განიცდიან დანაშაულებრივ და ძალადობრივ ქმედებებს, მაგალითად, ოჯახური, სექსუალური და ჯგუფური ძალადობის, ჰომოფობიის, ადამიანის გატაცების ფაქტებს. დაკავებისას, ქალებსა და კაცებს უწევს განსხვავებულ სამედიცინო დახმარებას. მაშასადამე, ზედამხედველობის ორგანოებმა უნდა გამოიყენონ გენდერზე ორიენტირებული მიდგომა, რათა დააკვირდნენ, თუ რამდენად ეფექტურად უზრუნველყოფენ მომსახურებას უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტები იმ ქალებისა და კაცებისთვის, რომლებიც მიეკუთვნებიან საზოგადოების სხვადასხვა სეგმენტებს.

უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებში ფართო საზოგადოების წარმომადგენლობის უზრუნველყოფა

თავიანთი მანდატის ეფექტურად შესასრულებლად აუცილებელია, რომ უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებში თანაბრად იყოს წარმოდგენილი მთლიანი მოსახლეობა, მათ შორის ქალებისა და კაცების დასაქმების გზით. ომბუდსმენისა და ეროვნულმა უფლებადამცველმა ინსტიტუტებმა თავიანთი წვლილი უნდა შეიტანონ უსაფრთხოების სექტორში დასაქმებული ქალებისა და კაცებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფასა და მონიტორინგში.

უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელთა მხრიდან სექსუალური დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და არამართლზომიერი ქმედების აღკვეთა

სამწუხაროდ, ბევრ ქვეყანაში ხშირია უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელთა მხრიდან ძალადობის ჩადენის, ამასთან დაკავებულთა, დანაშაულის მსხვერპლთა და მათი ოჯახის ან საზოგადოების წევრთა დისკრიმინაციის შემთხვევები გენდერულ ნიადაგზე. სექსუალურ ნიადაგზე თანამშრომელთა დაშინება (ბულინგი), შეწუხება და დისკრიმინაცია მინიშნებს უსაფრთხოების სექტორის მრავალ ინსტიტუტში სერიოზული პრობლემების არსებობაზე. ამგვარი არამართლზომიერი საქციელი არღვევს არა მარტო დაზარალებულთა უფლებებს, არამედ ძირს უთხრის მთლიანი დაწესებულების თუ უწყების ქმედითობასა და სანდოობას. ამგვარი ქცევების გამოძიება და დასჯა, ამასთან საჩივრების საფუძველზე მიღებული გამოცდილების თუ დასკვნების გამოყენება უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების მნიშვნელოვანი პრაქტიკაა. ომბუდსმენისა და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები აკვირდებიან საჩივრების განხილვის შიდა მექანიზმებს და მათ შემდგომ მსვლელობას, ხოლო ზოგ შემთხვევაში ფლობენ ამ ტიპის საჩივრების გამოძიების უფლებამოსილებასაც.

რაში მდგომარეობს გენდერული ასპექტების მნიშვნელობა ომბუდსმენის ინსტიტუტისა და

თავიანთი საჩივრებისა და საგამომიებო პროცედურების სამართლიანად წარმართვისა და ყველასთვის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა

დროდადრო, ომბუდსმენისა და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები უყურადღებოდ ტოვებენ ან გულისყურით არ ეკიდებიან საჩივრების განხილვას, რომელიც შეეხება გენდერთან დაკავშირებულ ძალადობას ან შეტანილია საზოგადოების მარგინალური წევრების მიერ⁴. აღნიშნულის აღკვეთას უზრუნველყოფს გენდერულ ნიადაგზე შევიწროების, დისკრიმინაციისა და უთანასწოების საკითხებზე ყურადღების გამახვილება და მთლიანი საზოგადოებისთვის ომბუდსმენის ინსტიტუტებზე ხელმისაწვდომობა.



5

როგორ განახორციელებენ გენდერული ასპექტების ინტეგრირებას ომბუდსმენისა და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას?

ქვემოთ მოცემულია უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას გენდერული საკითხების ინტეგრირების პრაქტიკული სტრატეგია. აღნიშნული სტრატეგიის განხორციელებისას, მხედველობაში უნდა მივიღოთ სამი მომენტი. პირველ რიგში, როცა ომბუდსმენის ინსტიტუტი და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები მუშაობენ გენდერის საკითხებზე უსაფრთხოების სექტორში, ნდობის მოსაპოვებლად აღნიშნული ინსტიტუტები თავად უნდა გახდნენ კარგი პრაქტიკის მაგალითები, რაზეც ქვემოთ მოგახსენებთ უფრო დეტალურად. მეორე რიგში, უსაფრთხოების სექტორის სფეროში გენდერული საკითხების შესწავლისას ყურადღება უნდა გამახვილდეს კონკრეტული დაწესებულების თუ უწყების ორგანიზაციულ კულტურასა და ღირებულებებზე. აღნიშნული საკითხების გადაჭრის და არა ინდივიდუალური საჩივრების განხილვის გზით, ომბუდსმენისა და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები უფრო სავარაუდოა, რომ შეძლებენ მდგრადი ცვლილებების მიღწევას. მესამე მომენტი ეხება იმას, რომ უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებს უნდა მიეცეთ გენდერულ საკითხებზე რეაგირების საშუალება, რაც სარგებლის მომტანია აღნიშნული დაწესებულების თანამშრომლებისთვის (ქალებისა და კაცებისთვის), თავად უსაფრთხოების სექტორებისთვისა და საზოგადოებისთვის, რომელსაც ისინი ემსახურებიან. გენდერულ საკითხებზე მუშაობა მიიჩნევა უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებსა და ომბუდსმენისა და ეროვნულ უფლებადამცველ ინსტიტუტებს შორის პოზიტიური ურთიერთქმედების ბაზისად. ქვემოთ აღწერილი კარგი პრაქტიკა საჭიროებს ადაპტირებას იმისთვის, რომ მოერგოს ომბუდსმენისა და ეროვნული უფლებადამცველი თითოეული ინსტიტუტის მოთხოვნებსა და რესურსებს.

ინგლისისა და უელსის პოლიციის საჩივრების განხილვის დამოუკიდებელი კომისიის ყოფილი წევრი, ნიკოლას ლონგი შეხვედრაზე, რომელიც ეძღვნება ვალდებულებების შესრულებას ადამიანურ განზომილებასთან მიმართებით, განიხილავს პოლიციის მიერ გენდერულ ნიადაგზე ჩადენილი ძალადობის საქმეების გამოძიებაზე დამოუკიდებელი ზედამხედველობის საკითხებს. ვარშავა. ფოტოგრაფი: ეუთო, პიოტრ მარკოვსკი, 2013.

5.1 შესაბამისი მანდატისა და უფლებამოსილებების უზრუნველყოფა უსაფრთხოების სექტორებზე ზედამხედველობის განსახორციელებლად გენდერული ასპექტების გათვალისწინებით

მესამე ნაწილში ხსენებული ძირითადი უფლებამოსილებები საწყისი ბაზისია უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისთვის გენდერული კუთხით. ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტის ან ომბუდსმენის ინსტიტუტის დამფუძნებელი კანონი თუ ნორმატიული აქტები/რეგულაციები, მათ შორის იმ ინსტიტუტებისა, რომლებიც ფლობენ განსაკუთრებულ იურისდიქციას უსაფრთხოების სექტორის კონკრეტულ ინსტიტუტზე, შეძლებს გენდერული პრობლემების გადაჭრას შემდეგი მეთოდებით:

- კონკრეტული მითითებების ჩართვა ინსტიტუტის ვალდებულებებში იმუშაოს ქალის უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის მიმართულებით. სპეციფიკური მითითებები ეხება მათ ვალდებულებებში ისეთი ფუნქციების გათვალისწინებას, როგორცაა გენდერული თანასწორობის შესახებ ეროვნული კანონის ძალაში შესვლის ანალიზი, მისი დაცვის მონიტორინგი და შედეგების მოხსენება ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღკვეთის კონვენციის, პეკინის დეკლარაციისა და მოქმედებათა პლატფორმის, ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციის, ქალისა და კაცის თანასწორობისა და გენდერულ ნიადაგზე ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის სხვა საერთაშორისო თუ რეგიონალური დოკუმენტების ფარგლებში;
- სავალდებულოა ინსტიტუტის ფარგლებსა და მთავრობის ორგანოებში მომუშავე ქალთა და კაცთა წარმომადგენლობა და მონაწილეობა, ქალთა თანაბარი წარმომადგენლობისა და მონაწილეობის მისაღწევად. მაგალითად, კანონი, რომელიც არეგულირებს ომბუდსმენის საქმიანობას სერბეთის ავტონომიურ პროვინციაში, მიანიშნებს იმაზე, რომ სულ ცოტა ერთი ომბუდსმენი მაინც უნდა იყოს არჩეული ნაკლებად წარმოდგენილი სქესიდან;
- ინსტიტუტში მიღების კრიტერიუმი საქმის გათვალისწინებისას საკმაოდ მოქნილი უნდა იყოს იმისთვის, რომ შეძლოს ქალის უფლებების შესაბამისად დაცვა. (იხილეთ მაგალითი 1).

მაგალითი 1 - საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი

1997 წელს საქართველოს მთავრობამ დანიშნა სახალხო დამცველი და დამოუკიდებელ ინსტიტუტად ჩამოაყალიბა სახალხო დამცველის სამსახური, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევდა ადამიანის უფლებების დაცვას. სამსახური დაკომპლექტდა სხვადასხვა დარგის სპეციალისტებით, მათ შორის იყვნენ იურისტები, ფსიქოლოგები და ფსიქიკური ჯანმრთელობის სფეროს სპეციალისტები.

გენდერული თანასწორობის სტრატეგიული პროგრამა

2013 წელს სახალხო დამცველის სამსახურმა შეიმუშავა სამწლიანი სტრატეგიული პროგრამა იმ მიზნით, რომ გენდერული თანასწორობის საკითხები შესულიყო თავიანთი საქმიანობის ყველა სფეროში და გაეზარდათ თავიანთი განყოფილებების პოტენციალი აღნიშნულ სფეროში. სტრატეგიის წარმატებით განხორციელება განისაზღვრება შიდა ინსტიტუციური შეფასების საფუძველზე. სახალხო დამცველის სამსახურის თანამშრომელთა სასწავლო პროგრამა მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორცაა გენდერული თანასწორობა, ქალთა უფლებები, ლესბოსელთა, გეების, ბისექსუალებისა და ტრანსგენდერების (ლგბტ) უფლებები და სექსუალურ ნიადაგზე შევიწროების თავიდან აცილებისა და მასთან ბრძოლის მექანიზმები.

სახალხო დამცველის ყოველწლიურ ანგარიშებში, რომელსაც იგი წარუდგენს პარლამენტს, შედის ქალთა უფლებებისადმი მიძღვნილი პარაგრაფი. 2012 წელს აღნიშნულ ანგარიშში ყურადღება გამახვილდა რიგ საკითხებზე, მათ შორის, ქალთა მონაწილეობაზე სამშვიდობო მოლაპარაკებებში, სამთავრობო სტრუქტურებში, რაც ქალთა პოლიტიკური აქტივობის გარანტია; ანგარიში ეხებოდა ისეთ თემებსაც, როგორცაა ოჯახური ძალადობა, შრომითი უფლებები, სოციალური უზრუნველყოფა, არასრულწლოვანთა ქორწინება, ნარკომანი ქალებისადმი დისკრიმინაციული მოპყრობა და ძალადობა ასაკოვანი ქალების მიმართ.

გენდერულ საკითხებში სპეციალური გამოცდილებისა და პროფესიული ცოდნის მიღება

სახალხო დამცველის სამსახურში ფუნქციონირებს გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი, რომელიც მუშაობს ქალთა და ლგბტ-ის უფლებების მიმართულებით. დეპარტამენტის ძირითადი საქმიანობაა:

- გენდერული თანასწორობის, ოჯახური ძალადობის, ქალთა უფლებების, ადამიანთა ვაჭრობისა და ლგბტ-ის უფლებების დაცვის მონიტორინგი და შესწავლა;
- საჩივრების განხილვა და საკუთარი ინიციატივით გამოძიების ჩატარება აღნიშნულ საკითხებზე;
- სახალხო დამცველისთვის ისეთი ინფორმაციის მიწოდება, რომელიც გამოდგება რჩევებისა და რეკომენდაციების სახით რელევანტური სახელმწიფო და ადგილობრივი სამთავრობო ორგანოების, საზოგადოებრივი დაწესებულებებისა და თანამდებობის პირებისთვის; ამასთან, სახალხო დამცველის ყოველწლიურ ანგარიშში გასათვალისწინებელი ინფორმაცია;
- არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა და ერთობლივი მოქმედებების ინიცირება;
- სამოქალაქო საგანმანათლებლო და ინფორმირებულობის ასამაღლებელი კამპანიის ჩატარება.

სახალხო დამცველის სამსახური ზედამხედველობს ოჯახურ ძალადობასა და ოჯახური ძალადობის მსხვერპლთა დაცვის შესახებ ეროვნული სამოქმედო გეგმის კომპონენტების განხორციელებას; ამასთან, ზედამხედველობს იმ მოქმედებებს, რომელიც ითვალისწინებს ოჯახური ძალადობის მსხვერპლთა სამართლებრივი კომპენსირების გაზრდას. 2011 და 2012 წლებში სახალხო დამცველმა განიხილა ასზე მეტი საქმე ოჯახურ ძალადობაზე იმისთვის, რომ შეფასდეს სამართალდამცავი უწყებების მხრიდან რეაგირების სისწრაფისა და ეფექტურობის ასპექტები. სახალხო დამცველი აკვირდება/აკონტროლებს ოჯახური ძალადობის საკითხებში პოლიციის თანამშრომელთა მომზადების პროცესს და ახორციელებს სასამართლოს ამკრძალავი ბრძანებების რაოდენობის მონიტორინგს; გარდა ამისა, წინა პლანზე წამოწევს სისტემურ ხარვეზებს პოლიციის მხრიდან რეაგირებისას და შინაგან საქმეთა სამინისტროს წარუდგენს კონკრეტულ რეკომენდაციებს. არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის ფარგლებში სახალხო დამცველის სამსახურმა გამოუშვა პოლიციის ოფიცერთა წიგნაკი ოჯახური ძალადობის საკითხებზე.

სახალხო დამცველის სამსახური რეგულარულად ესწრება საკოორდინაციო საბჭოს სამუშაო სხდომებს ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე ეროვნული სამოქმედო გეგმის განხორციელების მიზნით; ამასთან, ფლობს სხვადასხვა უფლებამოსილი ორგანოების მოხსენებების მონიტორინგის მანდატს.

გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საჩივრების შეტანის წახალისებისთვის გადადგმული აქტიური ნაბიჯები

როგორც აღმოჩნდა, სახალხო დამცველის სამსახური იღებდა ცოტა რაოდენობით სარჩელს გენდერულ თანასწორობაზე, რასაც ხსნიდნენ ადამიანების გაუთვინციანობიერებლობით თავიანთ უფლებებში და იმითაც, რომ მათ არ სურდათ ან არ შეეძლოთ პოლიციაში ან პროკურატურაში სარჩელის შეტანა. ამის საპასუხოდ, სახალხო დამცველმა უარი თქვა სარჩელის მიღების საკუთარ კრიტერიუმებზე ისეთ საქმეებთან მიმართებით, რომელიც ეხება გენდერულ თანასწორობას (ბავშვთა და უნარშეზღუდულთა უფლებები); ამგვარად, მსურველებს შეუძლიათ სახალხო დამცველის დახმარების მიღება სახელმწიფო დაწესებულებაში თავიანთი სარჩელის წინასწარი რეგისტრაციის გარეშე. აღნიშნულ შემთხვევებში, სახალხო დამცველი დამოუკიდებლად არ იძიებს სარჩელებს, მაგრამ მოსარჩლეებს უწევს დახმარებას და კონსულტაციებს, ამასთან წახალისებს მათ სარჩელით მიმართონ შესაბამის ორგანოებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს.

წყაროები: მიმოწერა ანა არღანაშვილთან - სახალხო დამცველის აპარატში გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტის უფროსი (2013 წლის 2 სექტემბერი და 5 ოქტომბერი); OSCE/ODIHR ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები ქალების უფლებებსა და გენდერულ თანასწორობაზე (ვარშავა: OSCE/ODIHR 2012); Public Defender of Georgia, Annual Report of the Public Defender of Georgia – The Situation of Human Rights and Freedoms in Georgia - საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის ყოველწლიური ანგარიში - ვითარება საქართველოში ადამიანის უფლებებთან და თავისუფლებათა სფეროში (თბილისი: საქართველოს სახალხო დამცველი, 2012 წ.) გვ. 388.



5.2. შიდა ინსტიტუციონალური პოტენციალის შექმნა გენდერული საკითხების გადასაწყვეტად

არსებობს რამდენიმე შესანიშნავი დამხმარე სახელმძღვანელო ეროვნული უფლებადამცველებისთვის ინსტიტუციონალური პოტენციალის შექმნის კუთხით, რაც წახალისებს გენდერულ თანასწორობას (იხილეთ დამატებითი რესურსები გვ. 72). 2012 წელს ეროვნული ინსტიტუტების საერთაშორისო საკოორდინაციო კომიტეტი ადამიანის უფლებების წახალისებისა და დაცვის მიმართულებით ადგენს საერთო პრინციპებსა და ეროვნული უფლებადამცველების მუშაობის სფეროებს გენდერული თანასწორობის საკითხის წამოწევაში. ქვემოთ ხაზგასმით მოცემულია ომბუდსმენისა და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტების ძირითადი ნაბიჯები, რომელიც ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ მათ აქვთ გენდერული საკითხების გადაჭრის პოტენციალი უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას.

შიდა სტრუქტურები და პროცესები

- ✓ ინსტიტუტი საჯაროდ არის ვალდებული თავის საქმიანობაში გამოიყენოს გენდერზე ორიენტირებული მიდგომა, რომელიც გამორიცხავს დისკრიმინაციას, მაგალითად, განაცხადებს ინსტიტუტის ღირებულებების შესახებ. ქვევის წესების, პოლიტიკისა და პროცედურების დადგენა იმისთვის, რომ წახალისდეს გენდერული თანასწორობა ინსტიტუტსა და მის საქმიანობაში⁵. საჭიროა გენდერული პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც განსაზღვრავს ინსტიტუტის მიზნებსა და ვალდებულებებს.
- ✓ სტრატეგიული დაგეგმვის განხორციელება ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების კვლევებისა და მათთან კონსულტაციების საფუძველზე, რათა შემუშავდეს გენდერულ საკითხებზე მუშაობის პრიორიტეტები (იხილეთ ჩანართი 3). გენდერული სტრატეგიის ან სამოქმედო გეგმის შემუშავება, აქტივობების, დროის განრიგისა და პასუხისმგებლობების დადგენა, მოქმედებებზე მონიტორინგის განხორციელებისა და მათი შეფასების მექანიზმის შექმნა.
- ✓ ინსტიტუციონალური სტრუქტურის ჩამოყალიბება შესაბამისი დაფინანსებითა და ადამიანური რესურსების მოზიდვით გენდერული საკითხების მიმართულებით. აქ მოიაზრება ისეთი დეპარტამენტის, სამმართველოს ან ორგანიზაციული ერთეულის შექმნა, რომელიც იმუშავებს გენდერულ საკითხებზე ნაწილობრივ ან სრულად (იხილეთ მაგალითი 1 და 2), განსაზღვრავს როლებს ინსტიტუტის ფარგლებში გენდერულ თანასწორობასთან მიმართებით ან დანიშნავს კოორდინატორს, რომელსაც ექნება ე.წ. გენდერული მენისტრინგის მხარდაჭერის მანდატი.

ჩანართი 3 – ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტების საქმიანობის პრიორიტეტები ეუთოს რეგიონში გენდერული თანასწორობის სფეროში

დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ბიუროს ეგიდით ეუთოს 28 წევრ ქვეყანაში 2011 წელს ეროვნული უფლებადამცველების მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგების თანახმად, გენდერული თანასწორობისა და ქალების უფლებების სფეროში აღნიშნული ინსტიტუტების საქმიანობის მთავარი პრიორიტეტებია ქალების დისკრიმინაციისა და ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლა. ამის შემდეგ დგას ადამიანებით ვაჭრობის, ჯანმრთელობისა და პოლიტიკურ თუ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის საკითხი.

წყარო: OSCE/ODIHR ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები ქალების უფლებებსა და გენდერულ თანასწორობაზე (ვარშავა: OSCE/ODIHR 2012); გვ. 20.

მაგალითი 2 - ადამიანის უფლებების მიმართულებით უკრაინის უმაღლეს რადასთან არსებული ბავშვის უფლებების, არადისკრიმინაციისა და გენდერული თანასწორობის დაცვის დეპარტამენტი.

2012 წელს ადამიანის უფლებების დაცვის საკითხებში უკრაინის უმაღლესი რადის რწმუნებულმა ძირითად პრიორიტეტებში განსაზღვრა ბავშვის უფლებები, არადისკრიმინაციისა და გენდერული თანასწორობის საკითხები და შექმნა წარმომადგენლობითი დეპარტამენტი, სადაც აღნიშნულ საკითხებზე მუშაობს 16 თანამშრომელი.

საქმიანობა

ბავშვის უფლებების, არადისკრიმინაციისა და გენდერული თანასწორობის დაცვის დეპარტამენტი ახორციელებს უკრაინის ნაციონალური, ევროპული და საერთაშორისო ვალდებულებებისა და რელევანტური სამართლის საკითხების განხორციელების მონიტორინგს, განიხილავს მოქალაქეთა საჩივრებს და რწმუნებულისთვის შეიმუშავებს რეკომენდაციებს. დეპარტამენტი თანამშრომლობს არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, საპარლამენტო კომიტეტებთან, სამინისტროებთან და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან. 2012 წელს დეპარტამენტმა მიიღო 220-მდე საჩივარი, რომელიც შეეხება არადისკრიმინაციის საკითხებს და გენდერული თანასწორობის დარღვევის ფაქტებს (მთლიანი სარჩელების 22% იქნა მიღებული).

2013 წელს აღნიშნულმა დეპარტამენტმა ყურადღება გაამახვილა დაკავების ადგილებში ქალებთან მოპყრობის მონიტორინგსა და ოჯახური ძალადობის ფაქტებზე. მის საქმიანობაში შედის რაიონული პოლიციის ოფიცრებისთვისა და მოსამართლეებისთვის სასწავლო პროგრამის დაწყება ოჯახური ძალადობის პრევენციისა და მასთან ბრძოლის შესახებ, ამასთან, სოციალური მომსახურების ცენტრების გახსნა ოჯახებისთვის, ბავშვებისთვისა და ახალგაზრდებისთვის.

დაგეგმვა და მონიტორინგი

ადამიანის უფლებების დაცვის კომისართან შექმნილია ექსპერტთა სამუშაო ჯგუფი, რომელიც აკონტროლებს და აფასებს სეკრეტარიატის საქმიანობას, ამასთან, უზრუნველყოფს საკონსულტაციო და კვლევით მხარდაჭერას. 2012 წლის ოქტომბერში აღნიშნულმა ექსპერტთა ჯგუფმა გამოკითხა თითოეული დეპარტამენტის უფროსი (ადამიანის უფლებების დაცვის კომისრის სეკრეტარიატში) უკრაინაში ადამიანის უფლებების სისტემატურ დარღვევასთან მიმართებით. დეპარტამენტის უფროსების მიერ განსაზღვრული ყველაზე გავრცელებული დარღვევები ეხებოდა გენდერულ თანასწორობას და შეზღუდვებს ქალებისთვისა და კაცებისთვის გარკვეული ტიპის სამსახურებზე. ამ გამოკითხვის შედეგების საფუძველზე შემუშავდა ადამიანის უფლებების დაცვის კომისრის სტრატეგიული საქმიანობის გეგმა 2013–2017 წლებისთვის.

წყაროები: უკრაინის საპარლამენტო კომისარი ადამიანის უფლებების დაცვის საკითხებში, უკრაინის ადამიანის უფლებების დაცვის კომისრის 2012 წლის შეფასება (Kyiv: UPCHR, 2013); «ომბუდსმენის სეკრეტარიატში ჩატარდა რიგი სწავლებები ოჯახური ძალადობის აღმოფხვრასა და მასთან ბრძოლაში», ვებგვერდი, 2013 წლის მაისი.

- ✓ პარიზის პრინციპების თანახმად ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტების შემადგენლობაში რეკომენდებულია პლურალიზმისა და მრავალფეროვნების გათვალისწინება. ეროვნულმა უფლებადამცველებმა და ომბუდსმენის ინსტიტუტებმა უნდა ისწრაფონ ქალებისა და კაცების თანაბარი წარმოდგენლობისკენ საკადრო იერარქიის ყველა დონეზე და მართვის სტრუქტურებში. გარკვეული ფუნქციების შესრულება, როგორცაა პატიმარ ქალებთან მოპყრობის მონიტორინგი, მოითხოვს ქალი ინსპექტორის დანიშვნას საერთაშორისო სტანდარტების თანახმად⁶. სამუშაო გარემოს შექმნის მიზნით, რომელიც ქალებისა და კაცებისთვის ითვალისწინებს თანაბარ შესაძლებლობებს, ეროვნულმა უფლებადამცველებმა და ომბუდსმენის ინსტიტუტებმა უნდა შეიმუშაონ და განახორციელონ ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების სამსახურში მიღებისა და მათი წახალისების პოლიტიკა, უზრუნველონ მოქნილი სამუშაო პირობები, რაშიც მოიაზრება ოჯახურ ღირებულებებზე ორიენტირება (ოჯახისთვის დროის დათმობა), ამასთან აღკვეთონ და ეფექტურად ებრძოლონ სამუშაო ადგილას სექსუალურ ნიადაგზე შევიწროების ფაქტებს.
- ✓ რეგულარული სწავლებების ჩატარება გენდერულ საკითხებზე ზედამხედველობითი ორგანოების თანამშრომლებისთვისა და დაინტერესებული მხარეებისთვის. სასწავლო პროგრამაში გასათვალისწინებელია ისეთი თემები, როგორცაა ქალთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის საერთაშორისო, რეგიონული და ეროვნული სამართლებრივი ჩარჩოები,

სექსუალურ ნიადაგზე შევიწროების ან დისკრიმინაციის ნიადაგზე საჩივრების განხილვის პროცედურები და გენდერული შეტანილი ანალიზის განხორციელება. მეინსტრიმინგისა

- ✓ მოცემული ინსტიტუტის ცოდნის მართვის სისტემა იძლეოდეს შემდეგი უნდა კატეგორიით დაყოფილი მონაცემების მიღების
 - მოსარჩლის სქესი, სავარაუდო მოძალადე/ზოროტმოქმედი და მსხვერპლი თუ დაზარალებული (იხილეთ ჩანართი 4);
 - დისკრიმინაციის სავარაუდო საბაზი ან ძალადობის ტიპი.

აღნიშნულმა ინსტიტუტმა საჩივრებში უნდა განსაზღვროს გენდერული მოდელები (იხ. მაგალითი 6, გვ. 54.), თვალყური მიადევნოს ინსტიტუციონალურ და ეროვნულ დონეზე გენდერული თანასწორობის მიღწევის პროცესს. აქ მოიაზრება იმ რესურსების კონტროლი, რომელიც გამოყოფილია შესაბამისი პროგრამებისა და სტრატეგიის განხორციელებისთვის, რაც ემსახურება გენდერული პრობლემების გადაჭრას (ეს პროცესი ცნობილია, როგორც ბიუჯეტირება გენდერული ნიშნით).

ჩანართი 4 – მონაცემთა დაჯგუფება სქესობრივი მიკუთვნების მიხედვით

რა არის ეს? სქესობრივი მიკუთვნების მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემები ის მონაცემებია, რომელიც გროვდება და დემონსტრირდება განცალკევებით, ქალებთან და კაცებთან მიმართებით.

როგორ უნდა შევავროვოთ აღნიშნული მონაცემები?

- ყველა ბლანკი და კომპიუტერული ფორმა უნდა შეიცავდეს მოთხოვნას შესაბამისი პირის სქესის მინიშნებაზე;
- მონაცემები ყოველთვის უნდა შეგროვდეს თანაბრად, როგორც ქალებს, ისე კაცებს შორის, ან იმ ქალთა და კაცთა წარმომადგენლობითი პროპორციით, რომლებიც მუშაობენ კონკრეტულ სამსახურში ან ჯგუფში;
- მიიღეთ სპეციალური ზომები მონაცემთა შეგროვების პროცესში ქალთა და კაცთა მონაწილეობის უზრუნველსაყოფად; მაგალითად, შექმენით ცალკეული მიზნობრივი ჯგუფები ქალებისთვისა და კაცებისთვის ან ითანამშრომლეთ ადგილობრივ საზოგადოებრივ ორგანიზაციებთან;
- ყოველთვის შეადარეთ ქალებისა და კაცების შესახებ მონაცემები და გააანალიზეთ განსხვავებები.

გარე თანამშრომლობა

- ✓ კოოპერატიული ურთიერთობების დამყარება სამთავრობო უწყებებსა (სამინისტროები, აუდიტის ინსტიტუტები, სტატისტიკის ორგანოები და ნებისმიერი სპეციალიზებული დაწესებულებები, სადაც მუშაობენ ანტიდისკრიმინაციული თუ გენდერული თანასწორობის მიღწევის მიმართულებით) და პარლამენტთან.

კანონმდებლობის, პოლიტიკის თუ სამოქმედო გეგმის შემუშავებაში მონაწილეობის მიღება გენდერის თუ უსაფრთხოების საკითხებთან, მათ შორის უსაფრთხოების კერძო ფორმების საქმიანობასთან მიმართებით.

- ✓ საერთაშორისო ფორუმებში მონაწილეობა, სადაც ერთმანეთს უზიარებენ გენდერული საკითხების გადაჭრის გამოცდილებებს. მაგალითად, გენდერი წარმოადგენდა ომბუდსმენტის ინსტიტუტების მე-5 კონფერენციის მთავარ თემას შეიარაღებული ძალების მიმართულებით, რომელიც ჩატარდა ოსლოში, 2013 წლის ოქტომბერში.

.....

ჩანართი 5 - ომბუდსმენისა და უფლებადამცველი ინსტიტუტების როლი კერძო სამხედრო დანიშნულებისა და უსაფრთხოების კომპანიებზე ზედამხედველობისას გენდერულ საკითხებთან მიმართებით

კერძო სამხედრო დანიშნულებისა და უსაფრთხოების კომპანიების საქმიანობამ შეიძლება მნიშვნელოვანი ზეგავლენა მოახდინოს ქალებისა და კაცების უსაფრთხოებაზე. ზოგიერთ ქვეყანაში, აღნიშნული კომპანიები მნიშვნელოვან ადგილობრივ დამსაქმებლებად ითვლებიან, თუმცა, როგორც ჩანს, ისინი ასაქმებენ ძალიან ცოტა ქალს და ისიც მხოლოდ დაბალ თანამდებობებზე. ყველა ომბუდსმენისა და უფლებადამცველი ინსტიტუტი არ ფლობს იმ საჩივრების განხილვის მანდატს, რომელიც შეტანილ იქნა კერძო სექტორის წინააღმდეგ, მაგრამ ისინი ჯერ კიდევ ფლობენ უფლებამოსილებას რეკომენდაციები მისცენ მთავრობას სამხედრო თუ უსაფრთხოების კერძო კომპანიების საქმიანობის დარეგულირებაში და მოუწოდონ სახელისუფლებო ორგანოებს მიიღონ ზომები დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად. DCAF, OSCE/ODIHR და UN-INSTRAW-ის ერთობლივ სახელმძღვანელოში - სამხედრო დანიშნულებისა და უსაფრთხოების კერძო კომპანიები და გენდერი, დეტალურად განხილულია სხვადასხვა ხერხი, რომლის მეშვეობით შესაძლებელია გენდერული საკითხების გადაჭრა კერძო სამხედრო თუ უსაფრთხოების კომპანიების დაკომპლექტებისას. აქვე მოცემულია სხვადასხვა რეკომენდაციები, რომელსაც ომბუდსმენისა და უფლებადამცველი ინსტიტუტები სთავაზობენ აღნიშნულ კომპანიებს ისეთი პრობლემების მოსაგვარებლად, როგორიცაა თავიანთ თანამშრომლებზე სექსუალური ზეწოლა და ძალადობა, ქალთა გამორიცხვა სამუშაო კოლექტივიდან და კომპანიის თანამშრომელთა მხრიდან ადგილობრივი მაცხოვრებელი ქალების ექსპლუატაცია. ამასთან, მოცემულია სახელმწიფო რეგულირებისა და აღნიშნული დაწესებულებების საქმიანობის თვითრეგულირების გენდერული ასპექტების ანალიზი.

.....

როგორ განახორციელებენ გენდერული ასპექტების ინტეგრირებას ომბუდსმენისა და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტები უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას?



საქართველოს სახალხო დამცველის სამსახურის თანამშრომლები გენდერული თანასწორობის საკითხებში.
ფოტო: 2013.

- ✓ შესაბამის არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა. არასამთავრობო ორგანიზაციები, მათ შორის ქალთა ჯგუფები, ხშირად ახორციელებენ არაოფიციალურ ზედამხედველობას უსაფრთხოების სექტორზე, რომლის დროსაც ყურადღება გამახვილდება ხარვეზებზე და მხარს დაუჭერენ ცვლილებებს. როგორც ჩანს, მათი როლები ბევრად კარგადაა განვითარებული პოლიციის საქმიანობასთან მიმართებით, განსაკუთრებით მაშინ, როცა პოლიციას მოეთხოვება ანგარიშით წარდგენა ორგანიზაციებისადმი, ადგილობრივი მოსახლეობისადმი, უსაფრთხოების საკითხებზე მომუშავე ადგილობრივი კომიტეტებისადმი ან საზოგადოებრივი კონტროლის ორგანოებისადმი და მათთან თანამშრომლობა. ამგვარად, არასამთავრობო ორგანიზაციები აწვდიან ომბუდსმენისა და უფლებადამცველ ინსტიტუტებს ინფორმაციას და ხშირად ფლობენ სპეციალიზებულ ცოდნასა და ადამიანურ რესურსებს, რაც სავალდებულოა საინფორმაციო-საგანმანათლებლო თუ სასწავლო ღონისძიებების გასატარებლად;

- ✓ თანამშრომლობის გაღრმავება უსაფრთხოების სექტორში მომუშავე ქალთა ასოციაციებთან;
- ✓ ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან და ასოციაციებიდან ინფორმაციის მიღების ორგანიზება, რომელიც ეხება უსაფრთხოების სექტორში ქალთა მდგომარეობას და მათთვის აქტუალურ საკითხებს. სასურველია კონსულტაციების გაწევა დაზარალებულთა უფლებების დამცველი ჯგუფებისთვისა და სხვა შესაბამისი ორგანიზაციებისთვის.

თანამშრომლობა სპეციალიზებულ ეროვნულ ორგანოებთან, რომლებიც მუშაობენ გენდერული თანასწორობის მიმართულელებით

- ✓ მაშინ, როცა არსებობს სპეციალიზებული ორგანო, რომელიც მუშაობს დისკრიმინაციის აღმოფხვრის, თანასწორობის მიღწევისა და ქალთა უფლებების დაცვაზე, აღნიშნულმა ორგანომ აქცენტი უნდა გააკეთოს უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებზე.
- ✓ უფლებადამცველი და ომბუდსმენის სხვა ინსტიტუტები, მათ შორის ისინიც, რომლებიც ფლობენ განსაკუთრებულ იურიდიულ უფლებამოსილებას უსაფრთხოების სექტორის კონკრეტულ ინსტიტუტზე, თავიანთ დაგეგმვასა და სტრატეგიაში უნდა იყენებდნენ გენდერზე ორიენტირებულ მიდგომას.
- ✓ გენდერის კვლევის სპეციალიზებული ინსტიტუტები და ზედამხედველობის სხვა ორგანოები უნდა აწყობდნენ ოფიციალურ შეხვედრებს რეგულარულად, რათა გაცვალონ ინფორმაცია და მხარი დაუჭირონ ერთმანეთს გენდერული თანასწორობისა და უსაფრთხოების სექტორის საკითხებზე მუშაობისას.⁷

5.3. საჩივრებთან დაკავშირებული პროცესების ხელმისაწვდომობა

საჩივრების მიღება და განხილვა წარმოადგენს ძირითად მექანიზმს, რომლის მეშვეობითაც ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტები ასრულებენ თავიანთ უფლებამოსილებას. ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ მათ მიერ მოხდეს იმ დაბრკოლებების გამოაშკარავება, რომლებიც ხელს უშლიან ქალებს, მამაკაცებს, გოგოებსა და ბიჭებს ისარგებლონ ამ ინსტიტუტების მომსახურებით, რაც თავის მხრივ უზრუნველყოფს განსაკუთრებული ყურადღების მიპყრობას იმ პრობლემებისადმი, რომლებსაც ქალები და მამაკაცები აწყდებიან უსაფრთხოების სექტორის წარმომადგენელთა მიერ, მათი გენდერული უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებული საჩივრების შეტანისას.

ხელმისაწვდომობა ყველასათვის

ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესების მიზნით, ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნულმა ინსტიტუტებმა უნდა შეაფასონ ის ფაქტორები, რომელიც შესაძლოა აფერხებდეს მოქალაქეთა წვდომას მათ მომსახურებაზე და უნდა მიიღონ შესაბამისი ზომები, დამაბრკოლებელი ფაქტორების აღმოსაფხვრელად. უპირველეს ყოვლისა, ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნულ ინსტიტუტებს შეუძლიათ განახორციელონ შემდეგი ღონისძიებები:

- უზრუნველყონ, რომ ინსტიტუტისა და მისი მუშაობის მეთოდების შესახებ ინფორმაცია:
 - ადვილად ხელმისაწვდომი იყოს ადგილობრივი მოსახლეობისათვის ნაბეჭდი და აუდიო სახით ყველა ენაზე;
 - ილუსტრირებული უნდა იყოს იმგვარად, რომ გასაგები იყოს მათთვის, ვისაც არ შეუძლია წაკითხვა;
 - წარმოდგენილი უნდა იყოს პოლიციის განყოფილებებში, თავისუფლების აღკვეთის ადგილებში, სასაზღვრო გამშვებ პუნქტებსა და სხვა საზოგადოებრივ ადგილებში;
 - წარედგინოს სამართლებრივი და სოციალური დაცვის ორგანიზაციებს.
- უზრუნველყონ მუშაობის მოქნილი საათები და სათამაშო ადგილების გამოყოფა ბავშვებისათვის, რომლებიც შესაძლოა თან ახლდნენ მოსარჩელებს;
- უზრუნველყონ ქალი და მამაკაცი ინტერვიუერების ხელმისაწვდომობა, რათა
 - სურვილის შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიმართოს თავისივე სქესის წარმომადგენელს;
- მოსარჩელებს მისცენ შესაძლებლობა, მიიღონ ინფორმაცია და შეიტანონ სარჩელი ფოსტით, ინტერნეტის მეშვეობით ან უფასო სატელეფონო ცხელი ხაზის გამოყენებით;
- უზრუნველყონ, რომ რეგიონებში ან სოფლებში ისევე როგორც ქალაქებში, სათანადო ოფისები და წარმომადგენლები განათავსონ იმგვარად, რომ ადვილი იყოს მოსარჩელებებისათვის ფეხით ან ტრანსპორტით მიდგომა. ადამიანის უფლებათა დაცვის ზოგიერთი ეროვნული ინსტიტუტი მიმართავს მობილური ცენტრების ე.წ. კლინიკების გამოყენებას და რეგულარულად ახორციელებს შეხვედრებს მოსახლეობასთან ქვეყნის მასშტაბით, მათ შორის ღარიბი, სოფლად მცხოვრები, უმცირესობის წარმომადგენლებისა და მიგრანტების ჩათვლით.

ხელმისაწვდომობა ქალებისათვის

ადამიანის უფლებათა დაცვის ზოგიერთი ინსტიტუტის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, მიუხედავად იმისა, რომ ქალთა დისკრიმინაცია ფართოდაა გავრცელებული, ისინი იშვიათად მიმართავენ საჩივრით მსგავს ორგანიზაციებს. საჩივრების ნაკლებობა ყოველთვის როდი მიუთითებს პრობლემის ნაკლებობაზე, არამედ უფრო ხშირად ეს განპირობებულია ქალების მხრიდან საჩივრების მიღებისა და განხილვის მექანიზმებისადმი უნდობლობით. არსებობს სხვადასხვა ფაქტორები, რომელთა გათვალისწინებითაც ქალები თავს იკავებენ ომბუდსმენის ან დამიანის უფლებათა დაცვის ადგილობრივ ინსტიტუტებში საჩივრის შეტანისგან. ქალების უმეტესობას არ სურს საკუთარი პრობლემით მიმართოს პოლიციას, პროკურატურას ან სხვა სახელმწიფო ორგანოებს და ამდენად მათი საკითხის განხილვა შესაძლოა არ ეთანხმებოდეს ომბუდსმენის ან დამიანის უფლებათა დაცვის ადგილობრივ ინსტიტუტების მიერ დაწესებულ მისაღებობის კრიტერიუმებს. მაგ. თუ ქალები იშვიათად მიმართავენ პოლიციას ოჯახური ძალადობის შემთხვევების გამო, იმის ალბათობა, რომ მსგავსი შემთხვევების შესახებ ინფორმაციას მიაწვდიან დამიანის უფლებათა დაცვის ადგილობრივ ინსტიტუტებს, კიდევ უფრო მცირეა. გარდა ამისა, ქალები ხშირად აწყდებიან გარკვეულ ფიზიკურ პრობლემებს ომბუდსმენის ან დამიანის უფლებათა დაცვის ადგილობრივ ინსტიტუტებთან დაკავშირებისას, მაგ. ფინანსური სახსრების უქონლობა ტრანსპორტირებისათვის, ბავშვ(ებ)ის დატოვების შეუძლებლობა. მსგავს დაბრკოლებებს განსაკუთრებით ხშირად აწყდებიან ლტოლვილები,

მიგრანტები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალები და სხვა⁸.

მსგავსი პრობლემების მოგვარებისათვის აუცილებელია პროგრამული მუშაობა მოსახლეობასთან, რომელიც მიმართული იქნება ქალების წახალისებაზე და მათთვის საჩივრის აღძვრის შესაძლებლობის შექმნაზე, მათ მიმართ უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელთა მხრიდან დისკრიმინაციისა და ძალადობის ან ამ სექტორის თანამშრომელთა მიერ რაიმე სახის მომსახურებაზე უარის თქმის შემთხვევებში. ქალთა დაცვის ორგანიზაციებს შეუძლიათ საზოგადოებასა და ზედამხედველობის ორგანოებს შორის სათანადო კავშირის ხელშეწყობა და ამ ორგანოებისათვის ქალთა პრობლემების მიწოდება. 2006 წ. აზერბაიჯანში, ლატვიაში, ლიტვაში, მოლოდოვაში, რუსეთის ფედერაციაში, სომხეთში, საქართველოში, უზბეკეთში, ყაზახეთსა და ყირგიზეთში ჩატარებულმა ომბუდსმენის ინსტიტუტების გამოკითხვამ გამოავლინა ამ ინსტიტუტების

სამოქალაქო საზოგადოებასთან ურთიერთქმედების დაბალი დონე⁹ და ხაზი გაუსვა ომბუდსმენის და დამიანის უფლებათა დაცვის ადგილობრივი ინსტიტუტების მხრიდან ქმედითი ნაბიჯების გადადგმის აუცილებლობას არასამთავრობო ორგანიზაციებთან პარტნიორობის მიზნით.



როდესაც საკმარისი მტკიცებულებები არსებობს იმისა, რომ დაზარალებული პირები საჩივრის შეტანისაგან თავს იკავებენ, ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ადგილობრივმა ინსტიტუტებმა შესაძლებელია განახორციელონ საჩივრის შეტანის პროცედურების გადახედვა და შექმნან საჩივრის მიღების საკუთარი შიდა სისტემა. ეს უკანასკნელი საშუალებას მისცემს მათ წარმოებაში მიიღონ სარჩელი, რომელიც არ იქნა აღძრული პოლიციასა თუ პროკურატურაში (იხ. მაგ.1) ან/და მიიღონ საჩივარი სამართალდარღვევის მოწმეებისაგან.

უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელთა მიერ გენდერული უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებული საჩივრების შეტანის წახალისება

ქალები და მამაკაცები გარკვეულ წინააღმდეგობებს აწყდებიან უსაფრთხოების სექტორის წარმომადგენელთა წინააღმდეგ საჩივრების შეტანისას გენდერული უფლებების დარღვევის ისეთ ფაქტებზე, როგორცაა სექსუალური ძალადობა და დისკრიმინაცია, გენდერულ იდენტობას ან სექსუალურ ორიენტაციასთან დაკავშირებული დისკრიმინაცია, აგრეთვე დაშინება (ბულინგი). ამ დაბრკოლებებს აწყდებიან, როგორც საზოგადოების წარმომადგენლები, ასე უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომლებიც. საზოგადოების წარმომადგენლები, რომელთაც საჩივარი შეაქვთ პოლიციის, სასჯელაღსრულების თანამშრომლების ან სამხედრო პირების წინააღმდეგ მათი მხრიდან ძალადობის შემთხვევებში, შესაძლოა აღმოჩნდნენ უძლურები და დაუცველები იმ მტრული ზომების წინააღმდეგ, რომელიც შეიძლება მათ წინააღმდეგ იქნეს მიღებული ამ თანამშრომელთა მიერ. სიტუაცია განსაკუთრებით მძაფრდება, როდესაც დაზარალებული არის მსჯავრდებული.

უსაფრთხოების სექტორის ორგანოებში არსებული უწყებრივი კულტურა ხშირად ხელს უშლის საჩივრის შეტანას, იმდენად რამდენადაც, საჩივრის ავტორები ხშირად გამოჰყავთ მოღალატეებად და მიიჩნევენ ამ სექტორში მუშაობისათვის შეუფერებლებად. ზოგიერთ თანამშრომელს არ სურს ისარგებლოს ორსულობასთან დაკავშირებული ან მშობლის უფლებებით იმის გამო, რომ შესაძლოა იგი ამისათვის ჩათვალონ სამსახურისადმი ნაკლებად ერთგულ თანამშრომლად. უსაფრთხოების სექტორის იერარქიულმა სტრუქტურამ შესაძლოა შეზღუდოს საჩივრის შეტანის შესაძლებლობა სექსუალური ძალადობის ან დაშინების (ბულინგი) წინააღმდეგ, განსაკუთრებით იმ შემთხვევებში, როდესაც არ არსებობს საჩივრის მიღებისა და განხილვის დამოუკიდებელი მექანიზმი და თანამშრომლები იძულებულნი არიან მსგავს შემთხვევებში მიმართონ ხელმძღვანელობას.

ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნულ ინსტიტუტებს შეუძლიათ გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების წახალისება შემდეგი ღონისძიებების გატარებით:

- ✓ ინფორმაციის მიღების კონფიდენციალური სისტემის ჩამოყალიბება;
- ✓ გამოძიების პროცესისა და უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელთა წინააღმდეგ მოსარჩელეთა მიმართ დაცვითი ზომების შესახებ ინფორმაციის გამოქვეყნება;

- ✓ ღია განცხადებების გაკეთება, რომ სექსუალური ძალადობის, სექსუალური დისკრიმინაციის, ბულინგისა და სხვა მსგავსი შემთხვევები გათვალისწინებული იქნება სრული სერიოზულობით;
- ✓ სამუშაო ადგილზე ვიზიტებისა და ინსპექტირებების განხორციელება, რაც გაზრდის იმის შესაძლებლობას, რომ უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომლებმა შეძლონ სათანადო საჩივრებით მიმართვა (იხ. ჩანართი 6);
- ✓ უფლებამოსილებებისა და პროცედურების კუთხით სათანადო ცვლილებების განხორციელება, იმისათვის რათა შესაძლებელი იყოს საჩივრების მიღება სამართალდარღვევის მოწმეთა მიერ, მესამე მხარის მიერ, როგორცაა მაგ. საქმიანი პარტნიორი, ოჯახის წევრი, მეგობარი, პარლამენტის წევრი, უსაფრთხოების სექტორის წარმომადგენელი ან არასამთავრობო ორგანიზაცია (იხ. მაგალითი 3);
- ✓ ანონიმური საჩივრების მიღება, განსაკუთრებით იმ შემთხვევებში, როდესაც ხალხს შესაძლოა ეშინოდეს საპასუხო შურისძიების¹⁰;
- ✓ სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციების წახალისება, რომლებიც უზრუნველყოფენ მსხვერპლთათვის სათანადო მომსახურებას - საჩივრის შეტანასთან დაკავშირებით დაზარალებულ მხარესთან ინფორმაციის გაცვლას;
- ✓ უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელთა ინტერესების დამცველ პროფესიულ გაერთიანებებსა და კავშირებთან ურთიერთქმედება.

ნორვეგიის თანასწორობისა და ანტი-დისკრიმინაციული ომბუდსმენის დიალოგი ქალ პოლიტიკურ ლიდერებთან. ფოტო: Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2011.

CanarTi6 – adgilze vizitebisa da inspeqtirebis dros genderuli sakiTxebis ganxilva

- ✓ ჯგუფში სათანადოდ მომზადებული ქალი და მამაკაცი თანამშრომლების ჩართვა;
- ✓ ეწვიეთ ადგილებს, სადაც ქალები იკრიბებიან ხშირად და მიეცით მათ საშუალება გაგესაუბრონ მამაკაცების გარეშე;
- ✓ ეწვიეთ ხალხმრავალ ადგილებს, (მაგ. სამხედრო ბაზის საფოსტო განყოფილების მიმდებარე ტერიტორია) სადაც დაინტერესებულ პირს შეეძლება თქვენთან მოსვლა ზედმეტი ყურადღების გარეშე;
- ✓ გაესაუბრეთ ხელმძღვანელობასა და თანამშრომლებს, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან საჩივრების განხილვაზე, ადამიანურ რესურსებსა და თანასწორობის საკითხებზე;
- ✓ ჩაატარეთ გამოკითხვები ან დისკუსიები ყველა წოდების ქალ და მამაკაც სამხედრო მოსამსახურეთა და სამოქალაქო პირთაგან შემდგარ ცალკეულ ფოკუს ჯგუფებთან;
- ✓ ყველა პროფესიულ გაერთიანებებთან შეხვედრების წარმოება, ქალთა არაფორმალური ქსელებისა და მოსამსახურე ქალთა პროფესიული გაერთიანებების ჩათვლით;
- ✓ შეამოწმეთ როგორც ქალების, ისე მამაკაცების მიერ გამოყენებადი საშუალებები და აქტურვილობა;
- ✓ შეისწავლეთ სექსუალური შევიწროების, დისკრიმინაციის ან ძალადობის შემთხვევებთან დაკავშირებული შიდა განხილვის ჩანაწერები;
- ✓ სადაც ეს შესაძლებელია, მოახდინეთ იმ საშუალებებისა და აღჭურვილობის შემოწმება, რომლებიც გათვალისწინებულია ოჯახური, სექსუალური ძალადობის ან ტრეფიკინგის შემთხვევებთან დაკავშირებული საჩივრების მიღებისა და განხილვისათვის (როგორცაა მაგ. მოსაცდელი დარბაზი, ინტერვიუს ოთახი, გაუპატიურების შემთხვევაში ანალიზის ჩასატარებელი საშუალებები, სხვა მასალები მტკიცებულებების შეგროვებისათვის და კრიმინალისტიკური ექსპერტის საშუალებები), აგრეთვე შეისწავლეთ საქმის მასალები, გამოძიების ჩანაწერები და თითოეული ცვლის ჩანაწერები;
- ✓ შეამოწმეთ თავისუფლების აღკვეთის ადგილები;
- ✓ გაეცანით ინფორმაციულ მასალებს უსაფრთხოების სექტორის პერსონალსა და საზოგადოებასთან დაკავშირებული მომსახურების სტანდარტების, საჩივრების შეტანისა და განხილვის წესების შესახებ.

magaliTi 3 – serbeTis komisari Tanasworobis dacvis sakiTxebSi ibrZvis samxedro saswavlo dawesebulebebSi miRebis diskriminaciuli politikis winaaRmdeg

2013 წ. მარტში სერბეთის არასამთავრობო ორგანიზაცია - ბელგრადის უსაფრთხოების პოლიტიკის ცენტრმა (BSCP) საჩივრით მიმართა თანასწორობის დაცვის საკითხთა კომისარს, სამხედრო აკადემიასა და პოლიციის აკადემიაში მიღების დისკრიმინაციული კრიტერიუმების შესახებ. ორივე დაწესებულებას სახელმწიფოს მიერ დასაფინანსებელ ქალთა სქესის წარმომადგენელთა მიღების კვოტად განსაზღვრული აქვს-15 %. მიუხედავად იმისა, რომ თავდაპირველად ეს კვოტა გათვლილი იყო ქალთა სქესის წარმომადგენელთა მიზიდვის ხელშეწყობისათვის, დროთა განმავლობაში იგი იქცა დაბრკოლებად იმდენად, რამდენადაც აღქმული იყო, როგორც დადგენილი ზღვარი მსგავს დაწესებულებებში ქალთა მიღებისათვის. ბელგრადის უსაფრთხოების პოლიტიკის ცენტრმა ყურადღება მიაქცია აგრეთვე, თავდაცვის მინისტრის აკრძალვას დაოჯახებულ სამოქალაქო პირთა აკადემიაში მიღების შესახებ.

თანასწორობის დაცვის საკითხების კომისრის დასკვნა და რეკომენდაციები/ განმეორებადი დისკრიმინაციული ფაქტები

საჩივრის მიღებიდან სამი თვის შემდეგ, თანასწორობის დაცვის საკითხების კომისარმა დადო დასკვნა, რომ სამხედრო და პოლიციის აკადემიების მიერ დაირღვა ანტი-დისკრიმინაციული და გენდერული თანასწორობის კანონთა ნორმები. კომისარმა გამოაქვეყნა რეკომენდაცია, რომ სტუდენტთა მიღების პროცესი უნდა ეთანხმებოდეს ანტიდისკრიმინაციულ კანონს, კერძოდ უნდა მოიხსნას შეზღუდვა ქალთა სქესის წარმომადგენელთა მიღებაზე და ასევე, სამხედრო აკადემიის შემთხვევაში, უნდა გაუქმდეს ოჯახურ სტატუსთან დაკავშირებული შეზღუდვა.

წყარო: ბელგრადის უსაფრთხოების პოლიტიკის ცენტრის მკვლევარის მაია ბიელოს და ავტორის პირადი მიმოწერა, 1 ოქტომბერი 2013წ. (Source: Private correspondence with Maja Bjelos, researcher at Belgrade Centre for Security Policy, 1 October 2013)

5.4. საჩივრების განხილვა და გამოძიება გენდერული პრობლემატიკის გათვალისწინებით

ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტები ინდივიდუალურ საჩივრებთან მუშაობისათვის უნდა ფლობდნენ სათანადო პროფესიულ უნარებს საქმის წარმოების, დაკითხვისა და კრიმინალისტიკური უნარების ჩათვლით (შესაბამისი უფლებამოსილების არსებობის შემთხვევაში დანაშაულებრივი ქმედებების გამოძიებისას). მნიშვნელოვანია, რომ დაწესებული იყოს გამოძიების განსაზღვრული ვადები და მექანიზმები მოსარჩელესთან მუდმივი კავშირის უზრუნველსაყოფად.

იმისთვის, რომ ამ პროცედურების ფარგლებში გათვალისწინებულ იქნეს მამაკაცების, ქალების, გოგოებისა და ბიჭების მოთხოვნილებებს შორის განსხვავება, ასევე გენდერული უფლებების დარღვევებთან დაკავშირებული დანაშაულები, ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებების დაცვის ინსტიტუტებმა უნდა უზრუნველყონ შემდეგი:

- ✓ სექსუალურ ან ჰომოფობიურ შევიწროებას, დისკრიმინაციასა და ძალადობასთან მიმართებაში მუშაობის კონკრეტული წესები;
- ✓ ორივე სქესის წარმომადგენელი სოციალური მუშაკები იმისთვის, რომ მოსარჩელებმა აირჩიონ, თუ ვის მიერ იყვნენ გამოკითხულნი - მდებარეობითი თუ მამრობითი სქესის თანამშრომლის მიერ;
- ✓ გამომძიებლები, რომლებიც ფლობენ სპეციფიკურ უნარებსა და ცოდნას სექსუალური ძალადობის, ჰომოფობიური დევნის ან დისკრიმინაციის შემთხვევების გამოძიებისათვის, მათ შორის დაკითხვის წარმოების, მოსარჩელეთათვის სწორი მიმართულების მიცემისა და (საჭიროების შემთხვევაში) სამხილების შეგროვების უნარს;
- ✓ მოსარჩელეთა საჭიროებისამებრ მიმართვის მექანიზმები სამედიცინო დახმარების, ფსიქოლოგის კონსულტაციის, თავშესაფრისა და იურიდიული დახმარების უზრუნველსაყოფად;
- ✓ მკაცრი პროცედურული ნორმები მოსარჩელის პირადი მონაცემებისა და საქმის მასალების საიდუმლოდ შენახვის შესახებ;
- ✓ მოსარჩელებისა და მოწმეების შურისძიებისაგან დაცვის მექანიზმები, მათ შორის უშიშროების სფეროს თანამშრომლების მხრიდან - სამართალდამცავ და/ან სასამართლო ორგანოებთან თანამშრომლობისას (ზოგიერთ შემთხვევაში არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის დროს);
- ✓ როდესაც კონკრეტული საჩივარი სცილდება ომბუდსმენის ან ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტების კომპეტენციას (მაგ. როდესაც ეს ინსტიტუტები არ არიან უფლებამოსილნი გამოიძიონ სისხლის სამართლის დანაშაულები), მოსარჩელეთა მიმართვა შესაბამის ორგანოებში და ამ ორგანოების მიერ განხორციელებული შემდგომი ქმედებების მონიტორინგი.

და ბოლოს, თუ ძალადობას ადგილი ჰქონდა წარსულში ან კვლავ არსებობს ძალადობის საშიშროება, შუამდგომლობისა და მორიგების ზომებს უნდა მიმართონ განსაკუთრებული სიფრთხილით ან საერთოდ უარი უნდა ითქვას მათ გამოყენებაზე.

5.5. უსაფრთხოების სექტორში არსებული გენდერული პრობლემატიკის სისტემური შესწავლა

ინდივიდუალური საჩივრების განხილვა ჩვეულებრივ, ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტების საქმიანობის მნიშვნელოვან მიმართულებას წარმოადგენს, თუმცა გენდერულ საკითხებზე მუშაობისას აუცილებელია სისტემური მონიტორინგისა და გამოძიების განხორციელება. ვინაიდან, უსაფრთხოების სექტორის უწყებრივ კულტურასა და პრაქტიკაში ხშირად ჩადებულია დისკრიმინაციული მიდგომა, ინდივიდუალური საჩივრების მხოლოდ განხილვა ყოველთვის არ განაპირობებს გამომწვევი მიზეზების გამოვლენას. ჩანართში 1 მოცემულია უსაფრთხოების სექტორში არსებული ძირითადი გენდერული პრობლემები, რომლებიც შესაძლებელია საფუძვლად დაედოს თანამიმდევრულ და დეტალურ შესწავლას. ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტების მიერ გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული გამოძიების მაგალითები მოცემულია დამატებითი რესურსების ნაწილში გვ. 72.

ქვემოთ განხილულია უსაფრთხოების სექტორში არსებული გენდერული საკითხების შესწავლის სამი სისტემური მიდგომა:

- კონკრეტული საკითხის პროგრესის მონიტორინგი, მონაცემთა შეგროვების გზით;
- საჩივრების გაერთიანება;
- კონკრეტული ორგანიზაციის გენდერული შეფასების ან გენდერული აუდიტის განხორციელება.

გენდერზე ორიენტირებული მონიტორინგი და მონაცემთა შეგროვება

მონიტორინგის მიზნების მიუხედავად, გენდერული ასპექტები გათვალისწინებულ უნდა იქნეს მონიტორინგის ყველა ეტაპზე: მონაცემთა შეგროვების დაგეგმვის, ქალებისა და მამაკაცების თანაბარი მონაწილეობის უზრუნველყოფის ჩათვლით და აგრეთვე, მონაცემთა ანალიზისა და რეაგირების სათანადო ზომების გათვალისწინებით. მონაცემთა შეგროვებისას ომბუდსმენის ინსტიტუტებმა და ადამიანის უფლებათა დამცველმა ადგილობრივმა ორგანოებმა უნდა მიუთითონ, თუ ვინ არის ინფორმაციის წყარო - ქალი, მამაკაცი, გოგონა, ბიჭი, აგრეთვე მათი ასაკობრივი ჯგუფი (სქესისა და ასაკის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემები), იმისათვის რათა შესაძლებელი იყოს, საჭიროების შემთხვევაში ჯგუფებს შორის არსებული განსხვავების გაანალიზება.

კონტექსტის გათვალისწინებით შესაძლოა აუცილებელი გახდეს სამსახურებრივი მდგომარეობის, რელიგიური, ენობრივი და ეთნიკური კუთვნილების შესახებ მონაცემების დაფიქსირებაც. მიღებული ინფორმაციის გარდა, ომბუდსმენის ინსტიტუტებმა და ადამიანის უფლებათა დამცველმა ადგილობრივმა ორგანოებმა შესაძლოა გამოიყენონ მონაცემები, რომელთა შეგროვებაც შესაძლებელია მოხდეს:

- ✓ საკუთარი ინიციატივით წარმოებული გამოძიების შედეგად;
- ✓ მოსახლეობის გამოკითხვით და საზოგადოებასთან შეხვედრით, სადაც წარმოდგენილი იქნებიან ქალთა სქესის წარმომადგენლები;
- ✓ მიზნობრივ ჯგუფებთან მუშაობით. სასურველია იმ პირებისაგან, რომელთაგანაც უნდა მიიღონ ინფორმაცია, შეიქმნას ცალკე ჯგუფები სხვადასხვა კატეგორიების მიხედვით (მაგ. ხელმძღვანელი რგოლის წარმომადგენლები, მომსახურების მომხმარებლები, ახალწვეულები); აგრეთვე, სავარაუდოა მიზნობრივი ჯგუფების შექმნა სხვადასხვა რეგიონებში ან დაკომპლექტება სხვადასხვა წოდების მქონე პერსონალით;
- ✓ გამოძიების წარმოებით;
- ✓ ორგანიზაციის აუდიტის ჩატარებით;
- ✓ სამუშაო ადგილზე ვიზიტებით (იხ. მაგ. ჩანართი 6 და მაგალითი 4);
- ✓ გენდერული საკითხებით დაკავებული სახელმწიფო პარლამენტის, სამეცნიერო ინსტიტუტები და არასამთავრობო ორგანიზაციების (მათ შორის ქალთა ჯგუფებისა და მომსახურების მიმწოდებლების) მიერ წარმოებული გამოძიებების გამოყენებით;
- ✓ უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებთან თანამშრომლობით (განსაკუთრებით იმ უწყებებთან, რომლებიც აწარმოებენ საჩივრების განხილვას - მაგ. სამხედრო პოლიცია და პროკურატურა);

საზოგადოებასა და მიზნობრივ ჯგუფებთან შეხვედრების დაგეგმვისას, ომბუდსმენის ინსტიტუტებმა და ადამიანის უფლებათა დამცველმა ადგილობრივმა ორგანოებმა უნდა გაითვალისწინონ შემდეგი:

- ✓ უნდა განხორციელდეს ცალკე შეხვედრების ორგანიზება ქალთა, მამაკაცთა, გოგონათა და ვაჟთა მიზნობრივი ჯგუფებისათვის, რათა შეძლებისდაგვარად ღიად მოხდეს თითოეული ჯგუფის მიერ საკუთარი აზრის გამოხატვა;
- ✓ სპეციალური ორგანიზაციული საკითხების მოგვარება ქალთა და გოგონათა მონაწილეობისთვის, როგორცაა მაგ. სატრანსპორტო ან ბავშვების მოვლის უზრუნველყოფა;
- ✓ შეხვედრის დროისა და ადგილის იმგვარად ორგანიზება, რომ მოსახერხებელი იყოს ქალთა, მამაკაცთა, გოგონათა და ვაჟთა სხვადასხვა მიზნობრივი ჯგუფებისათვის;

- ✓ შეხვედრის მსვლელობისას, საჭიროებისამებრ, ინტერვიუერებისა და/ან თარჯიმნების დასწრება.

ბევრ შემთხვევაში, ომბუდსმენის ან ადამიანის უფლებათა დამცველ ადგილობრივ ინსტიტუტებს გაცნობიერებული აქვთ, რომ გადაცდომის გარკვეული სახეები (მაგ. სექსუალური ძალადობა) სათანადოდ არ შუქდება ან მათზე იშვიათად საუბრობენ ღიად. მსგავსი დაფარული პრობლემების შესახებ მკაფიო წარმოდგენის შექმნისათვის შესაძლებელია შემდეგის გათვალისწინება:

- საჩივრების სახით მიღებული მონაცემების შედარება ანონიმური წყაროებიდან მიღებულ მონაცემებთან (მაგ. სამუშაო ადგილზე მოპოვებული გამოკითხვის შედეგად მიღებული ინფორმაცია);
- გამოკითხვების ისეთი სახეების გამოყენება, როდესაც რესპოდენტებს ეკითხებიან, თუ რა იციან კონკრეტულ პიროვნებასთან დაკავშირებული შემთხვევის შესახებ, იმის მაგივრად, რომ ჰკითხოთ უშუალოდ მათ.

მცირე გამოძიებასაც კი შეუძლია მტკიცებულებითი ბაზის უზრუნველყოფა იმისათვის, რომ საკითხი შეტანილ იქნეს მთავრობის და/ან უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების დღის წესრიგში.

.....

მაგალიტი 4 – სამხრეთ აფრიკის საჩივრების განხილვის დამოუკიდებელი დირექტორატი ახორციელებდა პოლიციის მიერ ოჯახური ძალადობის შესახებ კანონის შესაბამისად განხორციელებული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგს. აღნიშნული კანონის თანახმად, პოლიციის ვალდებულებას წარმოადგენს პოლიციის მიერ მოსარჩელისთვის სათანადო დახმარების აღმოჩენა, გამოძიების წარმოება და შესაბამისი ოქმების შედგენა. პოლიციის წარმომადგენლებმა ნებისმიერი ზემოაღნიშნული ვალდებულებების შეუსრულებლობის შემთხვევაში ინფორმაცია უნდა მიაწოდონ საჩივრების განხილვის დამოუკიდებელ დირექტორატს. გარდა ამისა, საზოგადოების ნებისმიერ წევრს შეუძლია ადრას საჩივარი პოლიციის წინააღმდეგ მათზე დაკისრებული ვალდებულებების (სათანადოდ) შეუსრულებლობის შემთხვევაში.

.....

პროაქტიური მონიტორინგი

საჩივრების განხილვის დამოუკიდებელი დირექტორატის რეგიონული სამსახურების მიერ პოლიციის განყოფილებებში ჩატარდა შემოწმებები და გამოკითხვები, პოლიციის საქმიანობის ოჯახური ძალადობის შესახებ კანონთან შესაბამისობის დასადგენად, შემოწმების სტანდარტული მეთოდების გამოყენებით. მათ მიერ შემოწმდა შემდეგი:

- როგორ იწარმოებოდა ოქმები;
- ხდებოდა თუ არა დაზარალებულთა ინტერესების გათვალისწინება და მოიპოვებოდა თუ არა პოლიციის განყოფილებებში ოჯახური ძალადობის შემთხვევებზე მუშაობისათვის საჭირო ყველა აუცილებელი რამ, მათ შორის, ოჯახური ძალადობის შესახებ კანონის ასლი და იმ ორგანიზაციების ჩამონათვალი, რომელნიც უზრუნველყოფენ ოჯახური ძალადობის მსხვერპლთა დახმარებას.
- უზრუნველყოფილი იყო თუ არა ქალი პოლიციელების ყოფნა თითოეულ სმენაში.

პოლიციის საქმიანობის საერთო ნაკლოვანებად განისაზღვრა სავარაუდო დამნაშავეს არ დაკავება, საქმის აღძვრასა და პროკურატურაში გადაგზავნაზე უარის თქმა; დაზარალებულთათვის სათანადო კონსულტაციების არ ჩატარება და სასამართლოს მიერ გაცემული დამცავი ორდერის ასლის არ შენახვა. დირექტორატის რეკომენდაციები ძირითადად შეეხებოდა პოლიციის თანამშრომელთა მიმართ დისციპლინარული ზომების გამოყენებას (მათ წინააღმდეგ საჩივრების არსებობის შემთხვევაში) ან პოლიციელთათვის ოჯახური ძალადობის შესახებ კანონის გაცნობას (შემოწმების ან გამოკითხვების შემთხვევაში).

მოხსენება პარლამენტის წინაშე

ყოველ ექვს თვეში საჩივრების განხილვის დამოუკიდებელი დირექტორატი პარლამენტის წინაშე წარადგენს მოხსენებებს პოლიციის საქმიანობის ოჯახური ძალადობის შესახებ კანონთან შესაბამისობის შესახებ. 2007 წ. საჩივრების განხილვის დამოუკიდებელი დირექტორატის პროაქტიური მონიტორინგის განყოფილებამ შეისწავლა საჩივრების განხილვის დამოუკიდებელ დირექტორატში ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე შესული ყველა საჩივარი და შეიმუშავა მთელი რიგი რეკომენდაციები პოლიციის სფეროში სათანადო ინსტრუქციების ჩამოყალიბებისა და შესაბამისი სწავლების განხორციელებისთვის როგორც პოლიციელთა, ისე საზოგადოების ინფორმირებულობის გაზრდის მიზნით. ამჟამად ოჯახური ძალადობის შესახებ კანონის იმპლემენტაციის მონიტორინგზე პასუხისმგებლობა გადაეცა პოლიციის შიდა ორგანოს - პოლიციის საქმეთა სამდივნოს.

წყარო: ICD პროაქტიური მონიტორინგის განყოფილება, პოლიციის მიერ ოჯახური ძალადობის შესახებ კანონის ნორმების დაცვის ხელისშემშლელი ფაქტორების შესწავლა Pretoria,

ICD, 2009; საჩივრების განხილვის დამოუკიდებელი დირექტორატის ახალი საკანონმდებლო

ჩარჩოები და უფლებამოსილება, Pretoria, ICD and APCOF, 2010, გვ.17; საჩივრების განხილვის დამოუკიდებელი დირექტორატის ანგარიში ოჯახური ძალადობის შესახებ კანონის შესრულების თაობაზე, 2011წ. ივლისი - 2012 წ. მარტი, Pretoria: ICD, 2012, გვ. 62. (Sources: ICD Proactive Research Unit, *A Study of the Factors Contributing to SAPS Non-Compliance with the Domestic Violence Act* (Pretoria: ICD, 2009); ICD and African Policing Civilian Oversight Forum, *The New Legislative Framework and Mandate of the Independent Complaints Directorate* (Pretoria: ICD and

APCOF, 2010), p. 17; ICD, *Department of Independent Complaints Directorate Domestic Violence Act Report July 2011–March 2012* (Pretoria: ICD, 2012), p.62)



საჩივრების გაერთიანება

საერთო წყაროებიდან მიღებული, ერთნაირი მახასიათებლების მქონე საჩივრების გაერთიანებამ და ერთობლივმა განხილვამ შესაძლებელია ხელი შეუწყოს აუცილებელი ცვლილებების გატარებისათვის დამაბრკოლებელი ფაქტორების გამოვლენას, აგრეთვე კონკრეტული მოსარჩელების მიერ შეტანილი საჩივრების განხილვის პროცედურულ გამარტივებას.

უსაფრთხოების სექტორის ორგანოთა შიდა გენდერული შეფასება ან გენდერული აუდიტი

ომბუდსმენის ინსტიტუტებმა და ადამიანის უფლებათა დამცველმა ადგილობრივმა ორგანოებმა, შიდა გენდერული შეფასების ან გენდერული აუდიტის განხორციელებაში დახმარების უზრუნველყოფის მიზნით, შესაძლებელია ითანამშრომლონ უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებთანაც. გენდერული აუდიტი წარმოადგენს პროცესს, რომლის მეშვეობითაც ორგანიზაცია ახორციელებს იმის შეფასებას, თუ როგორ არის გათვალისწინებული და გადაჭრილი გენდერული საკითხები შიდა ორგანიზაციულ პროცესებში და ზოგადად, მოცემული ორგანიზაციის საქმიანობაში. ინფორმაციის შეგროვება ხორციელდება სხვადასხვა წყაროებიდან და შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს კონკრეტული გენდერული საკითხის ან ორგანიზაციის საქმიანობის ყველა ასპექტის შესწავლისთვის. მთელი რიგი სახელმწიფოების პოლიცია და შეიარაღებული ძალები სასარგებლოდ მიიჩნევენ გენდერული აუდიტის ჩატარებას (იხ. მაგალითი 5)¹¹.

მაკონტროლებელ ორგანოს, აუდიტის პროცესების მომზადებისა და ჩატარებისთვის შეუძლია გამოიყენოს შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF) სახელმძღვანელო - შიდა გენდერული შეფასების სახელმძღვანელო პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და სამართალდამცავი ორგანოებისათვის (Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector). (იხ. დამატებითი რესურსების ქვეთავი, გვ. 59). გარდა ამისა, DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW-ის ერთობლივი სახელმძღვანელო უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირების შეფასების, მონიტორინგისა და ანალიზის შესახებ იძლევა რეკომენდაციებს, უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების მიერ გენდერული აუდიტის ჩატარებისათვის.



მაგალიტი 5 – ახალი ზელანდიის SeiaraRebul ZalebSi genderuli aspectebis integraciis auditi

1998 წ. ახალი ზელანდიის შეიარაღებული ძალების მიერ, ახალი ზელანდიის ადამიანის უფლებათა დაცვის კომისიასთან, შეიარაღებულ ძალებში გენდერული ასპექტების ინტეგრაციის აუდიტის ჩატარების მიზნით გაფორმდა სათანადო ხელშეკრულება. აღნიშნული ხელშეკრულების ფარგლებში, კომისიისა და შეიარაღებული ძალების წარმომადგენლებმა განიხილეს ახალი ზელანდიის საზღვაო ძალებში სექსუალური შევიწროების ნიადაგზე აღძრული საჩივრები. შეთანხმების თანახმად, «აუდიტის მიზანს წარმოადგენდა ახალი ზელანდიის შეიარაღებული ძალების მიერ ყველა დონეზე ქალთა ინტეგრაციის სფეროში მიღწეული პროგრესის პრინციპების, სტრატეგიისა და პოლიტიკის იდენტიფიცირება, ამასთან, ყველა კულტურული, სოციალური თუ ორგანიზაციული ბარიერის გამოვლენა, რაც აფერხებს ქალთა სქესის წარმომადგენელთა კარიერულ წინსვლას მათი დამსახურების მიხედვით». მოცემული აუდიტის ფარგლებში შეისწავლეს, თუ რა გავლენას ახდენს შეიარაღებული ძალების ეფექტურობაზე გენდერული ინტეგრაციის ასპექტების სხვადასხვა მიდგომების გამოყენება.

როგორ ხორციელდება აუდიტი

გენდერული ასპექტების ინტეგრაციის აუდიტი მოიცავდა სათანადო დოკუმენტაციისა და ლიტერატურის მიმოხილვას, მიზნობრივ ჯგუფებთან მუშაობას, გასაუბრებებსა და ანალიტიკურ მუშაობას. აუდიტის შედეგად შემუშავებული რეკომენდაციები მოიცავდა შემდეგ საკითხებს:

- გენდერული ფაქტორების ინტეგრაციისათვის ხელის შემშლელი დამოკიდებულებითი და აღქმითი ბარიერები;
- ფიზიკური სტანდარტები, ტანსაცმელი და აღჭურვილობა;
- პოლიტიკა და პრაქტიკა, რომელთა მეშვეობითაც სამხედრო მოსამსახურეები ერთმანეთს უთავსებენ სამსახურებრივ მოვალეობებსა და მშობლისა და სხვა სახის მოვალეობებს;
- გენდერული და სექსუალური შევიწროება;
- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა და პრაქტიკა;
- გენდერული ინტეგრაციის პროცესებზე ლიდერობა და ამ პროცესების მართვა;
- მუშაობის თანაბარი პირობები.

შემდგომი პროაქტიური საქმიანობა

აუდიტის შედეგების ანგარიში დადებითად შეფასდა შეიარაღებული ძალების მეთაურის მიერ და საპასუხოდ წარმოდგენილ იქნა მთელი რიგი ინიციატივები, რომელიც ითვალისწინებს: პირველ რიგში, ქალებისთვის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს ჩამოყალიბებას; მეორე რიგში, ქალების კარიერული დაწინაურების შემაფერხებელი ყველა ბარიერის აღმოფხვრას (ახალი ზელანდიის შეიარაღებული ძალების მიერ ქალთა სქესის წარმომადგენლების დაშვება ყველა სახის სამხედრო თანამდებობებზე განხორციელდა 2000 წელს. ბოლოს, სამხედრო მოსამსახურეთა პირად ცხოვრებასა და კარიერას შორის ბალანსის ხელშემწყობი ინიციატივების განხორციელებას.

შედეგები

2005 წ. განხორციელდა იმ რეკომენდაციების შესრულების დამოუკიდებელი შეფასება, რომელთა შეთავაზებაც მოხდა აუდიტის მსვლელობისას. შეფასების შედეგებმა აჩვენა, რომ მნიშვნელოვანი პროგრესი იქნა მიღწეული გენდერული ფაქტორების ინტეგრაციის თვალსაზრისით, კერძოდ - შეიარაღებულ ძალებში, სამხედრო-საზღვაო ფლოტსა და სამხედრო-საჰაერო ძალებში მოსამსახურე ქალთა რაოდენობის ზრდა, ქალთა კონტინგენტის შენარჩუნების სტაბილური ზრდა და ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი ქალების რაოდენობის ზრდაც, შეიარაღებულ ძალებში ქალთა სქესის წარმომადგენელთა მიმართ კეთილგანწყობის ამაღლება. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გარდა, გაუმჯობესდა სამუშაო ადგილებზე შევიწროებისა და დევნის შემთხვევებზე რეაგირება, ხოლო მსგავს შემთხვევებთან დაკავშირებული საჩივრების რიცხვი საგრძნობლად შემცირდა. დაოჯახებულ სამხედრო მოსამსახურეებს მიეცათ კარიერული განვითარების უფრო მოქნილი პირობები. დამოუკიდებელმა შეფასებამ აჩვენა, რომ ქალთა სქესის შეიარაღებულ ძალებში ინტეგრაციის მიზნით ჩამოყალიბებული ინიციატივები სასარგებლო აღმოჩნდა უმცირესობათა სხვა ჯგუფებისთვისაც.

წყარო: თანაბარი შესაძლებლობების ეროვნული ქსელი წინ თანასწორობისაკენ!, ნოემბერი 2005 წ. <http://www.neon.org.nz/newsarchive/forwardmarch/> ახალი

ზელანდიის შეიარაღებული ძალები და ადამიანის უფლებათა კომისია, ახალი ზელანდიის შეიარაღებულ ძალებში გენდერული ასპექტების ინტეგრაციის აუდიტის შესახებ ანგარიში (The Burton Report) (Wellington: NZDF, 1998); ახალი ზელანდიის

შეიარაღებული ძალები, ქალთა სქესის წარმომადგენელთა სამხედრო სამსახურში ინტეგრაციის პროგრესი 1998 წლიდან დღემდე (Wellington: NZDF, 2007); ახალი ზელანდიის შეიარაღებული ძალები, მნიშვნელოვანი პროგრესი გენდერული ინტეგრაციის სფეროში, Defence Update Newsletter, 35, 2005. (National Equal Opportunities Network, “Forward (into equality) march!”, November 25, <http://www.neon.org.nz/newsarchive/forwardmarch/>; NZDF and New Zealand Human Rights Commission, Report of the Gender Integration Audit of the New Zealand Defence Force (The Burton Report) (Wellington: NZDF, 1998); NZDF, Progress on the Integration of Uniformed Women into the Armed Services 1998–Present (Wellington: NZDF, 27); NZDF, “Significant progress in gender integration”, Defence Update Newsletter, 35, 2005).

5.6. ანგარიშებისა და რეკომენდაციების მომზადება გენდერული პრობლემატიკის გათვალისწინებით

ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებების დაცვის ინსტიტუტების მიერ მომზადებული ანგარიშები მნიშვნელოვან საშუალებას წარმოადგენს პარლამენტის, მედიისა და საზოგადოებრიობის მხრიდან, უსაფრთხოების სექტორში არსებული გენდერული პრობლემებისადმი ყურადღების მისაქცევად. გენდერული საკითხების გათვალისწინება უნდა მოხდეს სათანადო ანგარიშებისა და მასში შემავალი რეკომენდაციების მომზადების, წარდგენისა და გავრცელების ყველა ეტაპზე.

ანგარიშებისა და ინფორმაციული მასალების მომზადება

ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებების დაცვის ინსტიტუტების უმრავლესობა ვალდებულია პარლამენტის წინაშე წარსდგეს ყოველწლიური ანგარიშებით. მათ შეუძლიათ აგრეთვე, თემატური მოხსენებებისა და ინფორმაციული მასალების გამოქვეყნება. ყველა ანგარიში - მიუხედავად იმისა, ეხება თუ არა გენდერულ საკითხებს - გაცილებით წარმატებულია თუ მათი ენა, სტილი და შინაარსი ითვალისწინებს გენდერულ ასპექტებს და ეს უკანასკნელი მოთხოვნად უნდა იქცეს მსგავსი სახის ყველა დოკუმენტისთვის. ქვემოთ მოცემულია რეკომენდაციები, რომელთა მეშვეობითაც შესაძლებელია აღნიშნული საკითხის დარეგულირება:

- ✓ მეთოდოლოგიური ინფორმაციის ჩართვა, თუ როგორ განხორციელდა ქალთა ინტერესების შესწავლა და მასთან დაკავშირებული გამოწვევები;
- ✓ ანგარიშებში შეძლებისდაგვარად მიუთითეთ, თუ ვისგან მიიღეთ ინფორმაცია ან ვის უკავშირდებოდა იგი - ქალებს, კაცებს, გოგონებს ან ბიჭებს (მაგ. მამაკაცის მიერ იქნა მოწოდებული ინფორმაცია, რომ ან ქალის მიერ იქნა მოწოდებული ინფორმაცია, რომ.....).¹²
- ✓ შეეცადეთ გამოავლინოთ გენდერთან დაკავშირებული მოდელები ყველა საჩივარსა და გამოძიებაში, რისი მიღწევაც შესაძლებელია საჩივრებისა და გამოძიების შესახებ არსებული მონაცემების, სქესის მიხედვით დაჯგუფების გზით. აგრეთვე, საჭიროების შემთხვევაში, მიღებული საჩივრების მოსახლეობაში, უსაფრთხოების სექტორში, შესაბამის თანამდებობებზე და საქმიანობის შესაბამის სფეროებში წარმოდგენილ ქალთა და მამაკაცთა რაოდენობასთან შედარების გზით. გარდა ამისა, აუცილებელია განხორციელდეს შემოსული საჩივრების ანალიზი, რათა მოხდეს მოსარჩელეთა კლასიფიცირება ჯარების სახეობების, წოდებებისა და სქესის მიხედვით. ანალიზში გაითვალისწინეთ ის ნაწილი, რომელშიც მიუთითებთ ქალებთან, კაცებთან, გოგონებსა და ბიჭებთან დაკავშირებულ განსხვავებულ მიგნებებს. მაგ. მონტენეგროს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დამცველმა თავის ყოველწლიურ ანგარიშში 2009 წ. შეიტანა მონაცემები

- ქალთა და მამაკაცთა მიერ აღძრული საჩივრების პროპორციული რაოდენობის შესახებ, სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებები რომელთა მიმართაც იქნა აღძრული საჩივრები მათ მიერ და ის უფლებები, რომელთა ხელყოფაც მოხდა (იხ. მაგ. 6)¹³.
- ✓ მოერიდეთ ისეთი ტერმინებისა და განსაზღვრებების გამოყენებას, რომელიც ჩვეულებრივ მხოლოდ მამაკაცებისთვისაა დამახასიათებელი (მაგ. გამოიყენეთ ტერმინი «პოლიციის თანამშრომელი», ნაცვლად «პოლიციელისა»);
 - ✓ მოერიდეთ მამრობითი ნაცვალსახელების ან მხოლოდ მამრობითი (გრამატიკული) სქესის გამოყენებას სიტუაციებში, სადაც პირ(ებ)ის სქესი არ არის განსაზღვრული. მაგ. სიტყვათა თანწყობის ნაცვლად - «მეთაური ინიშნება მისი (His) მომზადების საფუძველზე, გამოიყენეთ - მეთაურები ინიშნებიან მათი (Their) მომზადების საფუძველზე»;
 - ✓ თემატური სწავლებების გამოყენებისას, ჩართეთ მაგალითები როგორც ქალებისა და გოგოების, ისე კაცებისა და ბიჭების მონაწილეობით;
 - ✓ თვალსაჩინო მაგალითების გამოყენებისას დარწმუნდით, რომ მათზე წარმოდგენილი არიან ქალები, კაცები, გოგოები და ბიჭები, აგრეთვე როგორც სამოქალაქო, ისე სამხედრო პირები.



მაგალიტი 6 – gaerTianebuli samefos samxedro saCivrebis uflebamosili komisari: genderuli aspectebis gamovlena

saCivrebSi

გაერთიანებული სამეფოს სამხედრო საჩივრების განხილვაზე უფლებამოსილი კომისრის თანამდებობა ჩამოყალიბდა 2006 წ. შეიარაღებული ძალების შესახებ კანონის თანახმად, შეიარაღებულ ძალებში დაშინებას, დევნას და უკანონო დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული პრობლემების მოგვარების მიზნით. კომისრის როლი მდგომარეობს მკაცრი, დამოუკიდებელი კონტროლის განხორციელებაში, თუ როგორ მუშაობს შიდა საჩივრების სისტემა და მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე მინისტრისა და პარლამენტისათვის სათანადო ანგარიშების მომზადებაში. კომისარი ყოველწიურად წარუდგენს ანგარიშს პარლამენტს, თუ რამდენად ეფექტიანი, ეკონომიური და სამართლიანი იყო საჩივრების მიღებისა და განხილვის პროცესი საანგარიშო წლის მანძილზე. 2008 წ. წარდგენილი პირველი ანგარიშის შემდგომ, კომისარი ახორციელებდა მიღებული საჩივრების დაჯგუფებას სქესის მიხედვით. 2011 წ. ანგარიშში მოცემული რეკომენდაციის საფუძველზე, შეიარაღებულმა ძალებმაც მიმართა მიღებული საჩივრების დახარისხებას სქესის მიხედვით.

ანგარიშის შინაარსობრივი მხარე

კომისრის ყოველწლიური ანგარიში მოიცავს ნაწილს, რომელშიც დეტალურად არის განხილული სამხედრო მოსამსახურე ქალისა და სამხედრო მოსამსახურე მამაკაცის საჩივრებს შორის განსხვავებები. სქესთა განსხვავების ეს ნაწილი მოცემულია ცხრილის სახით და ითვალისწინებს მონაცემებს, რომლებიც დაყოფილია სქესისა და სამსახურების მიხედვით (სამხედრო-საჰაერო ძალები, სამხედრო-საზღვაო ძალები და სახმელეთო ჯარები). ანგარიში მოიცავს აგრეთვე სქესის, რასობრივი, რელიგიური კუთვნილებისა და სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე განხორციელებულ დევნას, დაშინებასა და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული ოფიციალური და არაოფიციალური საჩივრების შესახებ ინფორმაციას.

2010 წ. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ შეიარაღებული ძალების ყველა სახეობაში «გენდერული საკითხები წარმოადგენს ფაქტორს, რომელსაც განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს» (ყოველწლიური მოხსენება 2010 წ. გვ.19). 2010-2012 წლებში გამოქვეყნებული ანგარიშები შეიცავს შემდეგ დასკვნებს:

- «მიუხედავად იმისა რომ მამაკაცი სამხედრო მოსამსახურეები მიმართავენ საჩივრით სამხედრო საჩივრების განხილვაზე უფლებამოსილ კომისარს, სხვადასხვა სამართალდარღვევებზე რეაგირების მიზნით, სამხედრო მოსამსახურე ქალების უმეტესობა კომისარს უმეტეს შემთხვევებში მიმართავს მაშინ, როდესაც მათ მიმართ ადგილი აქვს სექსუალურ შევიწროებას, დაშინებას ან დისკრიმინაციულ ქმედებას.»(იხ. აგრ. გვ.17);
- სამხედრო მოსამსახურე ქალთა პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებიც უშუალოდ ან მესამე პირის მეშვეობით მიმართავენ კომისარს გაცილებით მაღალი იყო, ვიდრე მათი საერთო რაოდენობა სამხედრო-საჰაერო ძალებში, სამხედრო-საზღვაო ძალებსა და სახმელეთო ჯარებში.

შედეგი

მიღებული საჩივრების სქესის მიხედვით დაჯგუფების შესწავლამ საშუალება მისცა კომისარს მიღებულ საჩივრებში გამოეველინა და გაეანალიზებინა უთანასწორობის გენდერული ასპექტები და მოდელები, დაედგინა, თუ ვინ უფრო ხშირად მიმართავს კომისარს- ქალები თუ მამაკაცები და აგრეთვე, შეემუშავებინა გენდერული საკითხების მოგვარებასთან დაკავშირებული სათანადო რეკომენდაციები.

წყარო: სამხედრო საჩივრების განხილვაზე უფლებამოსილი კომისრის 2010, 2011 და 2012 წ. ყოველწლიური ანგარიშები (SCC, annual reports for 2010, 2011, 2012 (London: SCC).



რეკომენდაციები

ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტები პოლიტიკასა და კანონმდებლობასთან დაკავშირებულ რეკომენდაციებს წარუდგენენ, უსაფრთხოების სექტორის კურატორ სამინისტროებს და სათანადო უფლებამოსილების არსებობის შემთხვევაში - უშუალოდ უსაფრთხოების უწყებებს. მსგავსი რეკომენდაციები ფოკუსირებას ახდენენ იმაზე, თუ როგორ უნდა მოხდეს უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტების მიერ გენდერულ საკითხებზე ორიენტირება მაგალითად, ქვემოთ მოცემული მოსაზრებების გათვალისწინებით:

- ახალი კანონმდებლობის ჩამოყალიბება ან არსებულ კანონმდებლობაში შესაბამისი ცვლილებების განხორციელება შეიარაღებულ ძალებში ქალთა სამსახურის შესახებ, პოლიციის მხრიდან ჩადენილ კონკრეტულ დანაშაულებრივ ქმედებებზე სათანადო რეაგირება და ა.შ;
- ეროვნული და შიდაუწყებრივი სამოქმედო გეგმების შემუშავება გენდერული, ოჯახური ძალადობის და ტრეფიკინგის საკითხების შესახებ, გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციის «ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება» შესრულების თაობაზე ან გენდერული ასპექტების ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნულ/შიდაუწყებრივ სამოქმედო გეგმებში გათვალისწინება;
- გენდერული თანასწორობის სფეროში მომუშავე უსაფრთხოების სექტორის ინსტიტუტებზე გაძლიერებული და სრულყოფილი ზედამხედველობის განხორციელება, გამოვლენილი პრობლემების საპასუხოდ მიღებული ზომებისა და ჩატარებული საქმიანობის შედეგების გათვალისწინებით.

იმ შემთხვევაში, თუ ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტები რეკომენდაციას უწევენ უსაფრთხოების სექტორის მიერ ჩადენილი დანაშაულებრივი ქმედებების საპასუხოდ სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენებას, ისინი თანაბრად უნდა აკმაყოფილებდნენ ქალების, მამაკაცების, გოგოებისა და ბიჭების მოთხოვნებს. სამართლებრივი დაცვის საშუალებები შესაძლოა ითვალისწინებდეს ზარალის ანაზღაურებას ფულადი სახით, ბოდიშის მოხდას ოფიციალურად, სპეციალურ სწავლებას და/ან საცხოვრებლით, სამედიცინო დახმარებით ან სხვა სახის დახმარებით უზრუნველყოფას.

5.7. საგანმანათლებლო და ინფორმაციული საქმიანობა გენდერული თანასწორობის სფეროში

ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტები, როგორც წესი უნდა ახორციელებდნენ საგანმანათლებლო და ინფორმაციული ხასიათის საქმიანობას ადამიანის უფლებების ან მათი უფლებამოსილებით გათვალისწინებული სხვა ასპექტების შესახებ. აღნიშნული საქმიანობა ორიენტირებული უნდა იყოს როგორც უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელთა სწავლებაზე მათი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ, აგრეთვე საზოგადოებრიობის ინფორმაციულობის გაზრდაზე მათი უფლებების შესახებ. ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტებს მსგავსი საქმიანობის განხორციელებისას გააჩნიათ შემდეგი შესაძლებლობები:

- დაგეგმონ თემატური მიზნობრივი კამპანიები უსაფრთხოების სექტორის სუბიექტთა როგორც უფლებებთან, ისე მოვალეობებთან დაკავშირებული გენდერული საკითხების შესახებ. მაგ. გერმანიის შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისარი თანამშრომლობდა თავდაცვის სამინისტროსთან სარეკლამო კამპანიის ფარგლებში, რომელიც შეეხებოდა შეიარაღებულ ძალებში დასაქმებულ ორსულ ქალებს;
- მიზნობრივ აუდიტორიასთან მუშაობა, მაგ. ქალ მსჯავრდებულებთან, მამაკაცებთან, რომელთაც ემუქრებათ ტრეფიკინგის ან იძულებითი მუშაობის საფრთხე, ახალწვეულებთან პოლიციასა და შეიარაღებულ ძალებში, ოჯახური ძალადობის მსხვერპლ ქალებსა და მამაკაცებთან. მაგ. ავღანეთში ვიზიტისას ნორვეგიის შეიარაღებული ძალების საპარლამენტო კომისარი, ნორვეგიის არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და გენდერის საკითხებში მრჩეველების მეშვეობით დაუკავშირდა ნორვეგიის შეიარაღებული ძალების დისლოკაციის ადგილებში არსებულ ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციებს. კომისარმა გადასცა მათ ბუკლეტები, სადაც მოცემული იყო სამხედრო მოსამსახურთა ქცევის კოდექსი და საჭიროების შემთხვევაში, თუ როგორ უნდა მიემართათ საჩივრით მისთვის;
- საერთაშორისო მექანიზმების მიერ შემუშავებული რეკომენდაციებისა და პრინციპების გათვალისწინება, როგორცაა მაგ. ბეიჯინგის დეკლარაცია და მოქმედებათა პლატფორმა თანასწორობის, განვითარებისა და მშვიდობისათვის, ქალების მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გაეროს კომიტეტი და გარდა ამისა, გენდერული თანასწორობასა და უსაფრთხოების სექტორთან დაკავშირებული ნებისმიერი შემდგომი რეკომენდაციების მხარდაჭერა.

ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტებმა უნდა უზრუნველყონ პარტნიორების მოძიება, რომლებიც დახმარებას გაუწევენ მათ არსებული უფლებამოსილების ფარგლებში იმუშაონ საზოგადოების ყველა სეგმენტსა და უსაფრთხოების სექტორის ყველა სამსახურში წარმოდგენილ ქალებთან და მამაკაცებთან. წინამდებარე სახელმძღვანელოს ნაწილი 5.2 მოიცავს ზოგიერთი პოტენციური პარტნიორის ჩამონათვალს. გარდა ამისა, გენდერული თანასწორობის შესახებ სწავლებებსა და საინფორმაციო კამპანიებში შესაძლებელია ჩაერთონ ბავშვები, ახალგაზრდები, უნარშეზღუდული პირები და სხვა მარგინალური ჯგუფების წარმომადგენლები.

2006 წ. ომბუდსმენის ინსტიტუტების მიერ აზერბაიჯანში, ლატვიაში, ლიტვაში, მოლდოვაში, რუსეთის ფედერაციაში, საქართველოში, სომხეთსა და უზბეკეთში ჩატარებულმა გამოკითხვებმა აჩვენა, რომ ომბუდსმენის ინსტიტუტების უმრავლესობისათვის გაცილებით მარტივი იყო თანამშრომლობა პოლიციასა და სასჯელაღსრულების დაწესებულებებთან, ვიდრე შეიარაღებულ ძალებსა და საზღვრის დაცვის სამსახურებთან¹⁴. ჩანართში 7 მოცემულია რეკომენდაციები აღნიშნულ სუბიექტებთან თანამშრომლობისთვის. ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტების მუშაობა შეიარაღებულ ძალებსა და საზღვრის დაცვის სამსახურებთან ფოკუსირებული უნდა იყოს გენდერული თანასწორობის დარგში არსებულ უფლებებსა და მოვალეობებზე და ასევე იმ მომსახურებაზე, რომელთა შეთავაზებაც შეუძლიათ მათთვის ამ ინსტიტუტებს.

CanarTi 7 – genderuli Tanasworobis Sesaxeb informatiulobis amaRlebis meTodebi Seiararebul Zalebsa da sazRvris dacvis samsaxurebSi

- კონსტრუქციული დიალოგის გამოყალიბების მიზნით, რეგულარული ხასიათის შეხვედრების მოწყობა ხელმძღვანელ პირებთან;
- ადამიანის უფლებებსა და გენდერული თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებით საწყისი სწავლებების შეთავაზება და აღნიშნული სწავლებების ინსტიტუციონალიზაციის მხარდაჭერა;
- რეგულარული ვიზიტების განხორციელება ყაზარმებში, სასაზღვრო პუნქტებსა და სასწავლებლებში;

- გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით სამხედრო ჟურნალებში სტატიების განთავსება;
 - გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით სარეკლამო რგოლების დამზადება და ტრანსლიაცია შეიარაღებული ძალების კუთვნილ ტელე/რადიო სიხშირეებზე ან სამხედრო ბაზის ტერიტორიაზე განთავსებულ კინოთეატრებში ჩვენება;
 - შეიარაღებული ძალებისა და საზღვრის დაცვის სამსახურების ელექტრონულ გვერდებზე სათანადო მასალების გამოქვეყნებისა და ონლაინ დისკუსიების მოწყობის ხელშეწყობა;
 - პროფესიულ გაერთიანებებსა და კავშირებთან თანამშრომლობა;
 - შეიარაღებულ ძალებსა და საზღვრის დაცვის სამსახურებში დასაქმებული თანამშრომლების ოჯახის წევრებთან შეხვედრა და საუბრები.
-



6

daskvna

ბევრ ქვეყანაში ობუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტებმა წამყვანი როლი შეასრულეს კანონმდებლობისა და პოლიტიკის ცვლილებაში, რამაც მნიშვნელოვანწილად გაზარდა უსაფრთხოების სექტორში დასაქმებულ პირთა სამუშაო პირობები და ასევე ამ სექტორის მიერ უზრუნველყოფილი მომსახურების სტანდარტები. ობუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტებს მსგავსი წარმატების მისაღწევად უსაფრთხოების სექტორში დასაქმებული ქალების ინტერესთა დაცვისათვის ესაჭიროება გენდერული ასპექტების დანერგვა მათ მიერ განხორციელებული ზედამხედველობის ყველა დონეზე. მათ აგრეთვე უნდა უზრუნველყონ, უსაფრთხოების სექტორის პასუხისმგებლობა ამ უკანასკნელის მიერ შეთავაზებულ მომსახურებაზე და უფლებამოსილების ჯეროვნად შესრულებაზე საზოგადოების ყველა სეგმენტის წარმომადგენელ ქალებთან, მამაკაცებთან, გოგოებსა და ბიჭებთან მიმართებით. ობუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ბევრმა ინსტიტუტმა სერიოზული ნაბიჯები გადადგა ამ მიმართულებით და მიაღწია კიდევაც მნიშვნელოვან წარმატებებს ადამიანის უფლებათა დაცვისა და განმტკიცების სფეროში.

გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების მიზნით წარმოებული აქტიური მუშაობა, მოიცავს ობუდსმენის ან ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტების უფლებამოსილებისა და საქმიანობის ყველა ასპექტს, მათ შორის ისეთ მიმართულებებს, როგორცაა საჩივრების განხილვა და პროაქტიური წახალისება, ანგარიშები, საკუთარი ინიციატივით წარმოებული გამოძიებები, საზოგადოებრივი განხილვების ორგანიზება, ინფორმაციულობის გაზრდის მიზნით საგანმანათლებლო საქმიანობები და ა.შ. წინამდებარე სახელმძღვანელო მოუწოდებს ობუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტებს მიმართონ საკუთარი ძალისხმევა გენდერული ასპექტების დანერგვაზე უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობის საქმიანობისას და გვიჩვენებს, თუ როგორ უნდა განხორციელდეს ეს უკანასკნელი.

უეთოს მისია (OSCE) მოლდოვაში OSCE/ODIHR თავდაცვის სამინისტროს ოფიცერთათვის გენდერული თანასწორობის საკითხების შესახებ სწავლება.
ფოტო: უეთოს მისია მოლდოვაში, 2011



7

Sida genderuli Sefasebis cxrili

წინამდებარე სახელმძღვანელოს წაკითხვის შემდეგ საინტერესოა, თუ რას ფიქრობთ მის შესახებ? მიიღეთ თუ არა რაიმე ახალი ინფორმაცია, რომელიც შესაძლებელია გამოიყენოთ თქვენი ქვეყნის ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტების მუშაობის გასაუმჯობესებლად?

ქვემოთ მოცემულია შეკითხვების ცხრილი, შიდა გენდერული შეფასების განხორციელებისთვის, რომლის მეშვეობითაც შესაძლებელია ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტებში არსებული სისტემების ეფექტურობის შეფასება, იმ სფეროების დადგენა, რომლებიც საჭიროებს განსაკუთრებულ ყურადღებას და ასევე სამომავლო გეგმების განსაზღვრა.

მონტენეგროს პოლიციის თანამშრომლები. ფოტო:

UNDP ცენტრალურ აზიასა და ევროპაში,
2012.

შეკითხვები	სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემების შეგროვება და ანალიზი	ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელი ღონისძიებები	ნაკლოვანებების აღმოფხვრის გზები
<p>აქვთ თუ არა ომბუდსმენის/ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტებს სათანადო უფლებამოსილება უსაფრთხოების სექტორის ორგანოებზე კონტროლის განსახორციელებლად?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ქალების, მამაკაცების, გოგონისა და ბიჭების მიერ შეტანილი საჩივრების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი გენდერული დისკრიმინაციის თაობაზე (დანაშაულებრივ ქმედებაზე უსაფრთხოების სექტორის ორგანოთა მიერ განხორციელებული საპასუხო ზომების ჩათვლით) შეტანილი საჩივრები დასაშვებობის კრიტერიუმის საფუძველზე მიღებული თითოეული ტიპის საჩივრის პროცენტული მაჩვენებელი 	<ul style="list-style-type: none"> უფლებამოსილების გაზრდის მოთხოვნა ქვეყნის ან პროფესიული ეთიკის კოდექსის მიღება გენდერული თანასწორობისა და განსხვავებულობის პრინციპების გათვალისწინებით საჩივრის შეტანის დასაშვებობის კრიტერიუმების გადახედვა 	<ul style="list-style-type: none"> სამუშაო ჯგუფის შექმნა დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციების გამართვა გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებებზე პასუხისმგებელი სამინისტროსა და არასამთავრობო ორგანიზაციების ჩათვლით
<p>აქვს თუ არა ორგანიზაციას გენდერულ საკითხების სპეციალური სამსახური?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი საკადრო იერარქიის თითოეულ საფეხურზე და მმართველ რგოლში გენდერული თანასწორობის პროგრამებსა და პოლიტიკასთან დაკავშირებული რესურსების განაწილების პროცენტული მაჩვენებელი გენდერული თანასწორობის საკითხებზე სწავლებასა და ვაკანსიების თანამშრომლების პროცენტული მაჩვენებელი 	<ul style="list-style-type: none"> სტრატეგიული დაგეგმვისას გენდერული საკითხებისათვის პრიორიტეტის მინიჭება. გენდერული პოლიტიკის, ასევე გენდ. სტრატეგიის ან სამოქმედო გეგმის შემუშავების შესაძლებლობის განხილვა გენდერულ საკითხებზე მუშაობისათვის აუცილებელი ფინანსური სახსრებისა და პერსონალის გამოყოფა. მიზანმიმართული მუშაობის წარმოება ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი რაოდენობით წარმოდგენისათვის ყველა დონეზე, ხელმძღვანელი თანამდებობების ჩათვლით. შიდა სტრუქტურებისა და პოლიტიკის გადახედვა ქალებისა და მამაკაცებისათვის თანაბარი შესაძლებლობების მქონე სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფის მიზნით. გენდერული საკითხების სწავლების ორგანიზება წევრების, თანამშრომლებისა და დაინტერესებული მხარეებისათვის. ცოდნის მართვის სისტემების გადახედვა 	<ul style="list-style-type: none"> სამუშაო ჯგუფის შექმნა დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციების გამართვა გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებებზე პასუხისმგებელი სამინისტროსა და არასამთავრობო ორგანიზაციების ჩათვლით უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელთა და ამ სექტორის მომსახურების მიმღები პირებით დაკომპლექტებულ ფოკუს ჯგუფებთან მუშაობა (ცალკეული ჯგუფები ქალებისა და მამაკაცებისათვის) საჭირო ინფორმაციით უზრუნველყოფის მიზნით, ანკეტებისა და ელექტრონული მონაცემების მუდმივი განახლება

შეჯამება	სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემების შეგროვება და ანალიზი	ნაკლოვანების აღმოსაფხვრელი ღონისძიებები	ნაკლოვანების აღმოფხვრის გზები
<p>გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით მიმდინარეობს თუ არა თანამშრომლობა გარე სუბიექტებს შორის?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • შეხვედრებში მონაწილე ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი 	<ul style="list-style-type: none"> • მექანიზმების ჩამოყალიბება სახელმწიფო დაწესებულებებს, გენდერული თანასწორობის სპეციალიზირებულ ორგანოებს, არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და უსაფრთხოების სექტორის პროფესიულ გაერთიანებებს შორის ინფორმაციის რეგულარული გაცვლისათვის • თანამშრომლობა საერთაშორისო ქსელებთან 	<ul style="list-style-type: none"> • მოსმენებისა და შეხვედრების რეგულარული ჩატარება და ა. შ.
<p>ხელმისაწვდომია თუ არა საჩივრის შეტანის პროცედურა უსაფრთხოების სექტორში დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცებისათვის და იმ ქალების, მამაკაცების, გოგონებისა და ბიჭებისათვის რომელთაც რაიმე სახის კონტაქტი გააჩნიათ აღნიშნულ სექტორთან?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ქალების, მამაკაცების, გოგონებისა და ბიჭების მიერ შეტანილი საჩივრების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი • უსაფრთხოების სექტორში დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების მიერ შეტანილი საჩივრების რაოდენობა და პროცენტული მაჩვენებელი 	<ul style="list-style-type: none"> • ქალების, მამაკაცების, გოგონებისა და ბიჭების მიერ ომბუდსმენის ან ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტებისათვის მიმართვის ხელისშემლელი ფაქტორების შეფასება • პრესასა და საზოგადოებასთან მუშაობის, სტრატეგიული მიდგომებისა და მექანიზმების სრულყოფა. 	<ul style="list-style-type: none"> • უსაფრთხოების სექტორში არსებულ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, დაზარალებულთა ჯგუფებთან, მომსახურების სხვა მიმწოდებლებთან ან პროფესიულ კავშირებთან კონსულტაციები • უსაფრთხოების სექტორში დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცებისაგან შემდგარ ფუკუს ჯგუფებთან ცალკე შეხვედრების ჩატარება • უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელთა შორის გამოკითხვების ჩატარება • ადამიანის უფლებების დარღვევის ფაქტებზე სხვა წყაროებიდან მიღებული ინფორმაციის მიმოხილვა (აკადემიური კვლევა, მონაცემები დანაშაულის შესახებ და ა. შ.)

შიდა გენდერული შეფასების ცხრილი

შეკითხვები	სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემების შეგროვება და ანალიზი	ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელი ღონისძიებები	ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრის გზები
<p>საჩივრის მიღებისა და განხილვის პროცედურა ითვალისწინებს თუ არა ქალების, მამაკაცების, გოგონებისა და ბიჭების მოთხოვნებს შორის არსებულ განსხვავებებს?</p>	<ul style="list-style-type: none"> აკმაყოფილებთ თუ არა ქალებსა და მამაკაცებს მათ მიერ ომბუდსმენისა ან ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტისათვის მიმართვის შედეგები ქალთა და მამაკაცთა სქესის სოციალური მუშაკების პროცენტული მაჩვენებელი საპროტოკოლო დაცვის პროცენტული მაჩვენებელი რეფერალური სამსახურების მეშვეობით აღძრული საჩივრების პროცენტული მაჩვენებელი 	<ul style="list-style-type: none"> გენდერული საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების პროცედურული წესების გადახედვა ან ახალი წესების შემუშავება, საჩივრის განხილვის ვადების, კომუნიკაციის საკითხების, კონფიდენციალურობის დაცვის, განმცხადებლების სათანადო ინსტანციებში მიმართვისა და მოსარჩელეთა დაცვის გათვალისწინებით სოციალური მუშაკებისა და გამოძიებლებისათვის სპეციალიზირებული სწავლებების უზრუნველყოფა გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების განხილვისათვის 	<ul style="list-style-type: none"> უსაფრთხოების სექტორში არსებულ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, დაზარალებულთა ჯგუფებთან, მომსახურების სხვა მიმწოდებლებთან ან პროფესიულ კავშირებთან კონსულტაციები
<p>ხორციელდება თუ არა სისტემატიური შემოწმება უსაფრთხოების სექტორში გენდერული თანასწორობის დაცვის შესახებ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> მონიტორინგსა და მონაცემთა შეგროვებაში მონაწილე ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი 	<ul style="list-style-type: none"> მონიტორინგის მექანიზმებისა და პროცედურების გადახედვა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მონაცემების დაჯგუფება მოხდეს მოსარჩელეთა ასაკისა და სქესის მიხედვით, მონაცემთა მიღება მოხდეს როგორც ქალების, აგრეთვე მამაკაცების მხრიდან და ასევე განხორციელდეს მიღებული მონაცემების გენდერული ანალიზი პერსონალის ტრეინინგი გენდერზე ორიენტირებული მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის განხორციელებისათვის უსაფრთხოების სექტორში არსებულ ძირითად გენდერულ პრობლემეტიკაზე კონცენტრირება და სამოქმედო გეგმის შემუშავება ამ საკითხებთან დაკავშირებული მონაცემების შეგროვების მიზნით უსაფრთხოების სექტორის ორგანიზაციებში გენდერული აუდიტის ჩატარების შესაძლებლობის განხილვა 	<ul style="list-style-type: none"> საჭირო ინფორმაციით უზრუნველყოფის მიზნით, ანკეტებისა და ელექტრონული მონაცემების მუდმივი განახლება კონსულტაციები პროფესიულ კავშირებსა და ასოციაციებთან, აგრეთვე უსაფრთხოების სექტორში თანასწორობასა და ადამიანურ რესურსებზე პასუხისმგებელ თანამშრომლებთან და ა.შ.

შეკითხვები	სქესის მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემების შეგროვება და ანალიზი	ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელი ღონისძიებები	ნაკლოვანებების აღმოფხვრის გზები
<p>ომბუდსმენის ან ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტების მიერ წარმოდგენილი ანგარიშები და რეკომენდაციები ეხება თუ არა უსაფრთხოების სექტორში არსებულ გენდერულ პრობლემებს?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • საინფორმაციო-სარეკლამო მასალებში გამოყენებული ქალებისა და მამაკაცების გამოსახულებების პროცენტული მაჩვენებელი 	<ul style="list-style-type: none"> • ყველა საჩივარსა და გამოძიებაში გენდერული მოდელების შეფასება • ისეთი ფრაზოლოგიის გამოყენება, რომელიც გულისხმობს როგორც ქალებს აგრეთვე მამაკაცებს • სხვადასხვა სქესის წარმომადგენელთა გამოცდილებაში არსებული განსხვავების ხაზგასმა და რეკომენდაციების შემუშავება ქალებისა და მამაკაცების მოთხოვნებში არსებული განსხვავებების გათვალისწინებით 	
<p>გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით ხორციელდება თუ არა ომბუდსმენის ან ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტების მიერ უსაფრთხოების სექტორის თანამშრომელთა სწავლება ან მათთან მუშაობა ინფორმაციული ბის ამალების მიზნით ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • საინფორმაციო-სარეკლამო მასალებში გამოყენებული ქალებისა და მამაკაცების გამოსახულებების პროცენტული მაჩვენებელი • საინფორმაციო-პროპაგანდისტულ ღონისძიებებში მონაწილე ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი 	<ul style="list-style-type: none"> • უსაფრთხოების სექტორის წარმომადგენელთათვის თემატური კამპანიების შემუშავება • უსაფრთხოების სექტორთან დაკავშირებული ქალების, მამაკაცების, გოგონებისა და ბიჭებისათვის ცალკე ღონისძიებების შემუშავება • უსაფრთხოების სექტორში დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცებისათვის ცალკე ღონისძიებების შემუშავება 	<ul style="list-style-type: none"> • თანამშრომლობა პროფესიულ კავშირებსა და ასოციაციებთან, აგრეთვე უსაფრთხოების სექტორში თანასწორობასა და ადამიანურ რესურსებზე პასუხისმგებელ თანამშრომლებთან და ა.შ • სოციალური მედიის/ქსელის გამოყენება ინფორმაციულ-პროპაგანდისტული და საგანმანათლებლო მუშაობის წარმოების მიზნით



8

damatebiTi resursebi

ომუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტების მიერ უსაფრთხოების სექტორში არსებული გენდერული პრობლემატიკის კვლევის მაგალითები

- ავსტრალიის ადამიანის უფლებათა კომისიის მიერ ჩატარებული ანალიზი ავსტრალიის შეიარაღებულ ძალებში ქალთა მდგომარეობის შესახებ. <http://defencereview.humanrights.gov.au>. Reviews into treatment of women in the Australian Defence Force by the Australian Human Rights Commission
- კანადის ადამიანის უფლებათა კომისიის მიერ ჩატარებული ანალიზი პატიმარი ქალების დისკრიმინაციის შესახებ სქესის, რასის და შეზღუდული შესაძლებლობების მიხედვით: კანადის ადამიანის უფლებათა კომისია, მათი უფლებების დაცვა: სისტემური მიმოხილვა მსჯავრდებულ ქალთა ფლებები სასჯელაღსრულების სისტემაში (Canadian Human Rights Commission, Protecting Their Rights: A Systemic Review of Human Rights in Correctional Services for Federally Sentenced Women. (Ottawa, CHRC, 2003)).
- სამხრეთ აფრიკის საჩივრების განხილვის დამოუკიდებელი დირექტორატის მიერ, პოლიციის თანამშრომელთა მხრიდან ქალთა მკვლელობის შემთხვევების შესწავლა ICD, Femicide: A Case Study on Members of the South African Police Service (Pretoria: ICD Proactive Research Unit, 2009).
- ესპანეთის სახალხო დამცველის მიერ ჩატარებული ანალიზი, პოლიციისა და საზღვრის დაცვის ორგანოების მხრიდან ადამიანებით ვაჭრობის შემთხვევების შესახებ: Defensor del Pueblo, Human Trafficking in Spain. (Madrid, Defensor del Pueblo, 2012).

აშშ-ის სამხედრო-საჰაერო ძალების მაიორი კორი აკიამა ახალი ზელანდიის სამხედრო-საჰაერო ძალების პილოტ ემა ტეილორთან განიხილავს გადასროლის ტექნიკურ საკითხებსა და სერტიფიცირების საკონტროლო შეკითხვებს.
ფოტო: U.S. Pacific Air Forces 2013 წ.

- გაერთიანებული სამეფოს თანაბარი შესაძლებლობების კომისიის მიერ შეიარაღებულ ძალებში სექსუალური შევიწროების შემთხვევების გამოძიება: DCAF, United Kingdom: Addressing sexual harassment in the armed forces, in Gender and Security Sector Reform: Examples from the Ground. Geneva, DCAF, 2011, გვ. 26.
- გაერთიანებული სამეფოს პოლიციის წინააღმდეგ საჩივრების განხილვის დამოუკიდებელი კომისიის მიერ მომზადებული მასალების მიმოხილვა
პოლიციის ოფიცერთა ან თანამშრომელთა მხრიდან სექსუალური კავშირის დამყარების ან ამგვარის კავშირის მცდელობის შესახებ იმ პირებთან, რომელთა დახმარებაც მათ თანამდებობრივ ვალდებულებას წარმოადგენდა: Independent Police Complaints Commission, The Abuse of Police Powers to Perpetrate Sexual Violence. (London, IPCC, 2012).
- აშშ-ს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური ინსპექტორის მიერ, შეიარაღებულ ძალებში განხორციელებული სექსუალური ძალადობის შემთხვევების გამოძიების ეფექტურობის შეფასება: Department of Defense Inspector General, Evaluation of the Military Criminal Investigative Organisations Sexual Assault Investigations. (Alexandria, VA, DoD IG, 2013).

წინამდებარე დოკუმენტთან დაკავშირებული სახელმძღვანელო მითითებები

მეგან ბასტიკი. გენდერული ასპექტების ინტეგრაცია შეიარაღებული ძალების შიდა კონტროლში. (ქენევა: DCAF, OSCE, OSCE-ODIHR, 2014). Bastick, Megan, *Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces* (Geneva: DCAF, OSCE, OSCE-ODIHR, 2014).

მეგან ბასტიკი. გენდერული ასპექტების ინტეგრაცია პოლიციური ძალების შიდა კონტროლში (ქენევა: DCAF, OSCE, OSCE-ODIHR, 2014). Bastick, Megan, *Integrating Gender into Internal Police Oversight* (Geneva: DCAF, OSCE, OSCE-ODIHR, 2014).

ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტების მიერ უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობა

ბენჯამენ ბუკლანდი და უილიამ მაკდერმოტი, შეიარაღებული ძალების ომბუდსმენის ინსტიტუტები: სახელმძღვანელო (ქენევა DCAF, 2012). Buckland, Benjamin and McDermott, William, *Ombuds Institutions for the Armed Forces: A Handbook* (Geneva: DCAF, 2012).

ჰანს ბორნი და იან ლეი (რედ.), შეიარაღებული ძალების პირადი შემადგენლობის უფლებებისა და ფუნდამენტური თავისუფლებების სახელმძღვანელო (ვარშავა: OSCE/ODIHR, 2008). Born, Hans and Leigh, Ian (eds.), *Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel* (Warsaw: OSCE/ODIHR, 2008).

იდენ კოული და კეტრინ კინზელბახი, (რედ.), უსაფრთხოების სექტორის მონიტორინგი და შესწავლა: რეკომენდაციები ომბუდსმენის ინსტიტუტებისათვის საზოგადოებრივი უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მიზნით ადამიანის უფლებების დაცვისა და ხელშეწყობისათვის (ჟენევა/ბრატისლავა: UNDP/DCAF, 2007). Cole, Eden and Kinzelbach, Katrin (eds.), *Monitoring and Investigating the Security Sector: Recommendations for Ombudsman Institutions to Promote and Protect Human Rights for Public Security* (Geneva/ Bratislava: UNDP/DCAF, 2007).

ომბუდსმენისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტების მიერ გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ზედამხედველობა

ეკვიტასი, ქალთა თანასწორობა: ადამიანის უფლებათა დაცვის ინსტიტუტების სახელმძღვანელო ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ (მონრეალი: ეკვიტასი, 2008). Equitas, *Equality for Women: A Handbook for NHRIs on Economic, Social and Cultural Rights* (Montreal: Equitas, 2008).

რუთ მონტგომერი, გენდერული აუდიტი საპოლიციო ორგანიზაციებში (ოტავა: Status of Women Canada, 2012). Montgomery, Ruth, *Gender Audits in Policing Organizations* (Ottawa: Status of Women Canada, 2012). OSCE/ODIHR, ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტებისთვის ქალთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის შესახებ სახელმძღვანელო (ვარშავა: OSCE/ODIHR, 2012). OSCE/ODIHR, *Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality* (Warsaw: OSCE/ODIHR, 2012).

ციხის საერთაშორისო რეფორმა და წამების საწინააღმდეგო ასოციაცია, ქალები საპატიმროებში: გენდერული მონიტორინგის სახელმძღვანელო (ლონდონი: PRI and APT, 2013). Penal Reform International and Association for Prevention of Torture, *Women in Detention: A Guide to Gender-Sensitive Monitoring* (London: PRI and APT, (მონრეალი: ეკვიტასი, 2008). Equitas, *Equality for Women: A Handbook for NHRIs on Economic, Social and Cultural Rights* (Montreal: Equitas, 2008).

გენდერული თანასწორობა რეფორმა

მეგან ბასტიკი, შიდა გენდერული შეფასების სახელმძღვანელო პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და იუსტიციის სტრუქტურებისათვის (ჟენევა: DCAF, 2011) Bastick, Megan, *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector* (Geneva: DCAF, 2011)

მეგან ბასტიკი და კრისტინ ვალასეკი (რედ.), გენდერული ასპექტებისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირების სახელმძღვანელო (ჟენევა: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008). Bastick, Megan and Valasek, Kristin (eds.), *Gender and Security Sector Reform Toolkit* (Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008).

მეგან ბასტიკი და კრისტინ ვალასეკი (რედ.), გენდერული ასპექტებისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირების სასწავლო რესურსი (ჟენევა: DCAF 2009). Bastick, Megan and Valasek, Kristin (eds.), *Gender and Security Sector Reform Training Resource Package* (Geneva: DCAF, 2009), www.gssrtraining.ch

DCAF, დანართი უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირებასა და გენდერულ ასპექტებთან დაკავშირებულ საერთაშორისო და ადგილობრივ კანონმდებლობასთან მიმართებაში (ჟენევა: DCAF DCAF/UN-INSTRAW, 2011). DCAF, *Annex on International and Regional Laws and Instruments Related to SSR and Gender* (Geneva: DCAF/UN-INSTRAW, 2011).

შენიშვნები

1. იხ. DCAF, დანართი უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირებასა და გენდერულ ასპექტებთან დაკავშირებულ საერთაშორისო კანონმდებლობასთან და ადგილობრივ მიმართებაში (ქნევა: DCAF DCAF/UN-INSTRAW, 2011); მეგან ბასტიკი და დანიელ დე ტორესი 'ქალებს, მშვიდობას და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რეზოლუციების დანერგვა უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირებისას~ მეგან ბასტიკი და კრისტინ ვალასეკი, გენდერისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმირების სახელმძღვანელო (ქნევა: DCAF, OSCE/ ODIHR, UN-INSTRAW, 2010). გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციები ქალების მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე წარმოადგენს რეზოლუციათა სერიას, რომელთაგან პირველი არის 2000წ. №1325 რეზოლუცია, რომელიც სხვა საკითხებთან ერთად, ეხება ქალთა მდგომარეობას შეიარაღებული კონფლიქტების დროს. ეს რეზოლუციები ითვალისწინებს აგრეთვე ისეთ საკითხებს, როგორცაა ქალთა მონაწილეობა პოსტ- კონფლიქტურ რეკონსტრუქციასა და გადაწყვეტილების მიღებაში, გენდერზე ორიენტირებული პოლიციისა და იუსტიციის სისტემის ჩამოყალიბება და ქალთა უფლებების დაცვა და ხელშეწყობა. (See DCAF, Annex on International and Regional Laws and Instruments Related to SSR and Gender (Geneva: DCAF/UN-INSTRAW, 2011); Megan Bastick and Daniel de Torres, "Implementing the women, peace and security resolutions in security sector reform", in Megan

The UN Security Council resolutions on women, peace and security are a series of resolutions,

beginning with Resolution 1325 of 2000, which address, *inter alia*, the particular experiences of women in armed conflict. They address such matters as participation of women in post-

Bastick and Kristin Valasek (eds.), Gender and Security Sector Reform Toolkit (Geneva: DCAF, OSCE/ ODIHR, UN-INSTRAW, 2010).

conflict reconstruction and decision-making, gender-responsive police and justice services and the protection and promotion of women's human rights).

2. ბრენტ პარტიფი `დამოუკიდებელი ზედამხედველობა და ბავშვთა დაცვა~ დავიდ ნოსვორსი (რედ.), ვხედავთ, მაგრამ არ გვესმის: უსაფრთხოების სფეროს დღის წესრიგში ბავშვთა საკითხების გათვალისწინება (ქენევა: DCAF, 2009) გვ. 162- 163. იხ. აგრეთვე, გაეროს ადამიანის უფლებათა დაცვის უმაღლესი კომისრის სამსახური, ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ინსტიტუტები - ისტორია, პრინციპები და ვალდებულებები (ქენევა და ნიუ-იორკი: გაერო 2010). (Brent Parfitt, "Independent of oversight and the security of children", in David Nosworthy (ed.), *Seen, But Not Heard: Placing Children and Youth on the Security Governance Agenda* (Geneva: DCAF, 2009), pp. 162–163. See also Office of the UN High Commissioner for Human Rights, *National Human Rights Institutions – History, Principles, Roles and Responsibilities* (Geneva and New York: United Nations, 2010)).

3. იდენ კოული და კეტრინ კინზელბახი, (რედ.), უსაფრთხოების სექტორის მონიტორინგი და გამოძიება: რეკომენდაციები ომბუდსმენის ინსტიტუტისათვის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და ხელშეწყობის მიზნით (ქენევა და ბრატისლავა: UNDP/DCAF, 2007), გვ.13, 20 (Eden Cole and Katrin Kinzelbach (eds.),

Monitoring and Investigating the Security Sector:

Recommendations for Ombudsman Institutions to Promote and Protect Human Rights for Public Security (Geneva and Bratislava: UNDP/DCAF, 2007), pp. 13, 20)).

4. Vera Institute for Justice, სამოქალაქო ზედამხედველობის მეშვეობით, პოლიციის მიმართ საზოგადოებრივი ნდობის ამაღლება (ნიუ-იორკი: Vera Institute for Justice, 2002), გვ.

11. (Vera Institute for Justice, Building Public Confidence in Police through Civilian Oversight (New York: Vera Institute for Justice, 2002), p. 11)).

5. იხ. მაგალითი: დიდი ბრიტანეთის პოლიციის საჩივრების განმხილველი დამოუკიდებელი კომისიის ქცევის კოდექსი და მრავალფეროვნება დასაქმების პოლიტიკაში, აგრ. ჩრდილოეთ ირლანდიის (განსაკუთრებით თანასწორობის საკითხებში)

პოლიციის ომბუდსმენის ეთიკის კოდექსი. (See the examples of the UK Independent Police Complaints Commission’s Code of Conduct and Diversity in Employment Policy, as well as the Code of Ethics of the Police Ombudsman of Northern Ireland (in particular the section on equality)).

6. გაეროს წესები: ქალ პატიმრებთან მოპყრობისა და სამართალდამრღვევ ქალთა (ბანკოკის წესები) სასჯელის ზომები ითვალისწინებენ, რომ ქალ პატიმართა მდგომარეობის და მათდამი მოპყრობის მონიტორინგის

მიზნით ინსპექციის შემადგენლობაში, უნდა შედოდეს ქალთა სქესის წარმომადგენელი წევრები (წესი 25

(3)). ბანკოკის წესები მაკონტროლებელ ორგანოებს უზრუნველყოფენ მათზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულების

ძირითადი ორიენტირებით ქალ პატიმრებთან მიმართებით.

ქალი პატიმრობაში: გენდერული

ადგილების მონიტორინგის უფლებამოსილება. (The UN Rules for the Treatment of Women Prisoners and Noncustodial Measures for Women Offenders (the Bangkok Rules) require that “in order to monitor the conditions of detention and treatment of women prisoners, inspectorates, visiting or monitoring boards or supervisory bodies shall include women members” (rule 25(3)). The Bangkok Rules provide a key reference point for monitoring bodies in fulfilling their responsibilities in relation to women in detention. Women in Detention: A Guide to Gender-Sensitive Monitoring (London: Penal Reform International and Association for Prevention of Torture, 2013) is invaluable for any ombuds institution or NHRI mandated to oversee places of detention)).

7. სპეციალიზირებულ და სხვა ორგანოებს შორის სქესობრივი დისკრიმინაციის საჩივრებთან დაკავშირებით კოორდინაციის შესახებ, შემდგომი რეკომენდაციებისათვის, იხ. OSCE/ODIHR-ის სახელმძღვანელო ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტებისათვის ქალთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის შესახებ (ვარშავა: OSCE/ODIHR, 2012), გვ. 25-27. (For further guidance on co-ordination between specialized and other bodies regarding claims related to sex discrimination, see OSCE/ODIHR, *Handbook for National Human Rights Institutions on Women’s Rights and Gender Equality* (Warsaw: OSCE/ODIHR, 2012), pp. 25–27).

8. იხ. პერლ ელიადისი, საპილოტე შედარებითი მიმოხილვა: ადამიანის უფლებათა ადგილობრივი დაცვი

ს

მონიტორინგის სახელმძღვანელო (ლონდონი: ციხის საერთაშორისო რეფორმა და წამების პრევენციის ასოციაცია, 2013) მნიშვნელოვან დოკუმენტს წარმოადგენს ნებისმიერი ომბუდსმენის ინსტიტუტისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული ორგანიზაციისათვის, რომელთაც აქვთ თავისუფლების

აღკვეთის

ინსტიტუტები და მათ მიერ დანერგილი პრაქტიკა ქალთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის დაცვისა და ხელშეწყობის საქმეში (ვარშავა: OSCE/ODIHR, 2011), გვ. 22; OSCE/ODIHR, იქვე

გვ.85. ხელმისაწვდომობის უფრო თანამიმდევრული განხილვა იხილეთ: ადამიანის უფლებათა ადგილობრივი ინსტიტუტების ეფექტიანობის შეფასება (ყენევა: ადამიანის უფლებათა პოლიტიკის საერთაშორისო საბჭო, 2005) გვ.(16-17).

See Pearl Eliadis, *Pilot Comparative Review: National Human Rights Institutions and Their Practices in Protecting and Promoting Women's Rights and Gender Equality* (Warsaw: OSCE/ODIHR, 2011), p. 22; OSCE/ODIHR, *ibid.*, p. 85. For a more lengthy discussion of accessibility see: *Assessing the Effectiveness of National Human Rights Institutions* (Geneva: International Council on Human Rights Policy, 2005), pp. 16–17).

9. კოული და კინზელბახი, შენიშვნა 3 (იხ.ზემოთ), გვ. 29. (Cole and Kinzelbach, note 3 above, p. 29).
10. აშშ-ში, მაგ. ანონიმური საჩივრების უმეტესი ნაწილი მოდის პოლიციელთა მხრიდან სექსუალური ხასიათის ძალადობაზე. თუმცა, აუცილებელია ანონიმური საჩივრების განხილვისათვის სპეციალური პროცედურების შემუშავება. გარდა ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ ანონიმური საჩივრები შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს უშიშროების თანამშრომელთა უკანონო დევნისათვის. მაგ. რიგ შემთხვევებში ანონიმური საჩივრების გამო, აღნიშნული სამსახურების ქალი თანამშრომლები მამაკაცი კოლეგების მხრიდან განიცდიდნენ ზეწოლას.

(In the United States, for example, one of the greatest areas for anonymous complaints against the police is sexual misconduct. However, there should be special procedures for dealing with anonymous complaints to protect the rights of the subject of the complaint appropriately. Moreover, it should be recognized that anonymous complaints can be misused to harass a member of the security services. For example, there have been cases where female personnel have been victimized by false anonymous complaints by their male colleagues).

11. რუთ მონტგომერი. გენდერული მონიტორინგი პოლიციურ ორგანიზაციებში. ოტავა, კანადის ქალთა სტატუსი, 2012. (Montgomery, Ruth. *Gender Audits in Policing Organizations*. Ottawa, Status of Women Canada, 2012).
12. მსგავსი ანგარიშის მაგალითად გამოდგება: ავსტრალიის ადამიანის უფლებათა კომისიის, *Listening Tour Report* (სიდნეი: ავსტრალიის ადამიანის უფლებათა კომისია 2008). (For an example of this reporting style see: Australian Human Rights Commission, *Listening Tour Report* (Sydney: Australian Human Rights Commission, 2008)).
13. მონტენეგროს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დამცველის ყოველწლიური მოხსენება 2009. (პოდგორიცა: მონტენეგროს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დამცველი, 2010). (Protector of Human Rights and Freedoms of Montenegro, *Annual Report 2009* (Podgorica: Protector of Human Rights and Freedoms of Montenegro, 2010)).
14. კოული და კინზელბახი, შენიშვნა 3 (იხ.ზემოთ), გვ. 25 (Cole and Kinzelbach, note 3 above, p. 25).

შეფასება

DCAF, OSCE/ODIHR და OSCE მიესალმებიან, თუკი თქვენ შეაფასებთ წინამდებარე დოკუმენტს - როგორ გამოიყენეთ დოკუმენტი, სასარგებლოდ მიგაჩნიათ თუ არა იგი და რის შეცვლას მიიჩნევთ მიზანშეწონილად. ჩვენთვის საინტერესოა თქვენი პასუხები ქვემოთმოცემულ შეკითხვებზე.

- რა სახის აუდიტორიასთან ან დაწესებულებაში გამოიყენეთ აღნიშნული დოკუმენტი?
 - შეიარაღებული ძალები
 - პოლიცია
 - იუსტიციის სისტემა
 - სასჯელაღსრულების სისტემა
 - სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები/ არასამთავრობო ორგანიზაციები
 - პარლამენტის წევრები
 - სხვა(დააკონკრეტეთ).
- როგორ გამოიყენეთ წინამდებარე დოკუმენტი?
 - მაგალითად, ა. საჭიროებების შეფასებაში;
 - ბ. კვლევაში;
 - გ. ახალი პოლიტიკის შემუშავებაში;
 - დ. სემინარებისა და ვორქშოპების ორგანიზებაში;
 - ე. ტრენინგებში;
 - ვ. მონიტორინგსა და შეფასებაში.
- წინამდებარე დოკუმენტის რომელიმე ნაწილი გაურკვევლად ხომ არ მოგეჩვენათ?
- თქვენი აზრით, არის რაიმე საკითხი, რომელსაც მიიჩნევთ მნიშვნელოვნად და არ არის დოკუმენტში ასახული?
- არის რაიმე საკითხი დოკუმენტში რომელიც თქვენი აზრით არ უნდა იყოს მასში გათვალისწინებული?
- წინამდებარე პუბლიკაციის გამოყენებამ რა გავლენა იქონია თქვენს მუშაობაზე/ორგანიზაციაზე?
- რა სახის შესწორებებს შეიტანდით აღნიშნულ დოკუმენტში?
- რა დამატებით რესურსების განვითარებას გვირჩევდით დოკუმენტის საკითხთან მიმართებაში? ასეთის არსებობის შემთხვევაში, გთხოვთ დააკონკრეტეთ.

გთხოვთ, თქვენი კომენტარები მოგვაწოდოთ ელექტრონულად შემდეგ მისამართზე: gender@dcaf.ch ან წერილობით მისამართზე:

გენდერული და უსაფრთხოების პროგრამა

დემოკრატიული კონტროლისა და შეიარაღებული ძალების ჟენევის ცენტრი (DCAF)

საფოსტო ყუთი 1360

CH-1211 ჟენევა



