

პრაქტიკული მითითება №3

გენდერი და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა, სახელმძღვანელო

თავდაცვის რეფორმა და გენდერი

შინაარსი

რატომ არის მნიშვნელოვანი გენდერი თავდაცვის რეფორმისთვის?

როგორ შეიძლება გენდერის ინტეგრირება თავდაცვის რეფორმაში?

კონფლიქტის შემდგომი გამოწვევები და შესაძლებლობები

გენდერთან დაკავშირებული შეკითხვები თავდაცვის რეფორმის შეფასებისთვის

დამატებითი ინფორმაცია

ევროპაში უშიშროებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაცია (ეუთო), დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებათა ოფისი (ODIHR)

გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, ქალთა როლის განვითარების საერთაშორისო კვლევისა და ტრენინგის ინსტიტუტი (INSTRAW)

შეიარაღებულ ძალებზე დემოკრატიული კონტროლის ქსენეის ცენტრი (DCAF)

საყოველთაოდ აღიარებულია, რომ უსაფრთხოების სექტორის რეფორმამ მამაკაცების, ქალების, ვაჟების და გოგონების უსაფრთხოების სხვადასხვა საჭიროებები უნდა დააკმაყოფილოს. გენდერული საკითხების ინტეგრაცია ასევე

მნიშვნელოვანია უსაფრთხოების სექტორის ეფექტურობისა და ანგარიშვალდებულებისთვის, ასევე უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის პროცესების მიმართ ადგილობრივ დონეზე მესაკუთრეობის შეგრძნების და ლეგიტიმურობისთვის.

წინამდებარე პრაქტიკულ მითითებაში მოცემულია მოკლე შესავალი თავდაცვის რეფორმაში გენდერის საკითხების ინტეგრაციის სარგებლის თაობაზე, ასევე პრაქტიკული ინფორმაცია ამასთან დაკავშირებით.

წინამდებარე პრაქტიკული მითითება უფრო მოცულობით „ინსტრუმენტს“ ეფუძნება და ორივე მათგანი **გენდერის და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის სახელმძღვანელოს** ნაწილს წარმოადგენს. იმისთვის, რომ გენდერის საკითხების შესახებ ერთგვარი შესავალი გაკეთდეს უსაფრთხოების სექტორის რეფორმაში მონაწილე პრაქტიკოსებისა და პოლიტიკის შემმუშავებელი პირებისთვის, სახელმძღვანელო 12 ინსტრუმენტისგან შედგება, რომელთაგან თითო პრაქტიკული შენიშვნა ახლავს თან – *იხილეთ დამატებითი ინფორმაცია*.

რატომ არის გენდერი მნიშვნელოვანი თავდაცვის რეფორმისთვის?

თავდაცვის რეფორმა მოცემული სახელმწიფოს თავდაცვის სექტორის ტრანსფორმაციას იწვევს ისე, რომ ინსტიტუტები სამოქალაქო კონტროლის ქვეშ მოექცნენ, ანგარიშვალდებულების და კარგი მმართველობის პრინციპების ერთგულნი დარჩნენ, ძალების შესაბამისი რიცხვი შეინარჩუნონ; ჰქონდეთ წარმომადგენლობითი შემადგენლობა; გადამზადდნენ და აღიჭურვონ თავიანთი სტრატეგიული გარემოს შესაბამისად; დაიცვან საერთაშორისო სამართლის პრინციპები და, ამგვარად, მშვიდობისა და უსაფრთხოების ეროვნულ და საერთაშორისო მიზნების მიღწევაში წვლილი შეიტანონ.

გენდერი ეხება როლებს და ვალდებულებებს, პიროვნულ მახასიათებლებს, მიდგომებს, ქცევებს და ფასეულობებს, რომელსაც საზოგადოება ქალებსა და მამაკაცებს მიაწერს. „გენდერი“ შესაბამისად ნიშნავს *გაცნობიერებულ* განსხვავებას ქალებსა და მამაკაცებს შორის, მაშინ, როცა „სქესი“ *ბიოლოგიურ* განსხვავებას აღნიშნავს მდებარებითი და მამრობითი სქესის ადამიანებს შორის. გენდერის როლი საკმაოდ განსხვავებულია სხვა კულტურებში და შეიძლება დროთა განმავლობაში შეიცვალოს. გენდერი ეხება არა მხოლოდ უბრალოდ ქალებს ან მამაკაცებს, არამედ ასევე ურთიერთობას მათ შორის.

თავდაცვის სექტორში გენდერის ინტეგრირება ეროვნული თავდაცვის პოლიტიკის და სტრუქტურების შექმნის პროცესში გამოცდილებას, ცოდნას და ქალთა და მამაკაცთა ინტერესებს, ამ პოლიტიკის განხორციელებასა (ეროვნული და საერთაშორისო ოპერაციების გათვალისწინებით) და შედეგების შეფასებას აერთიანებს.

საზოგადოებაში უსაფრთხოების სხვადასხვა მოთხოვნებებზე რეაგირება

- თავდაცვის რეფორმამ საზოგადოების ყველა წევრის მოთხოვნებების დასაკმაყოფილებლად ეფექტურად უნდა იმოქმედოს. ხალხის შესაბამისი უსაფრთხოების მოთხოვნები ისეთი სხვადასხვა ფაქტორების

გათვალისწინებით განსხვავდება, როგორცაა სქესი, ეთნიკურობა, ასაკი, ფიზიკური შესაძლებლობა, სექსუალური ორიენტაცია, ეკონომიური სტატუსი, მოქალაქეობის სტატუსი და რელიგია.

- გენდერული ძალადობა ჯერ კიდევ მნიშვნელოვან საფრთხედ რჩება მსოფლიოში ადამიანების უსაფრთხოებისათვის. მამაკაცებიც ასევე გენდერული ძალადობის ობიექტები არიან ისეთი ფორმით, როგორცაა კონკრეტული სქესის ადამიანების ჟღერა, გაუპატიურება და ჯგუფური ხასიათის ძალადობა. ქალების, მამაკაცების, გოგონებისა და ვაჟების დაცვის უზრუნველყოფა კონფლიქტის მიმდინარეობისას და მის შემდეგ პრიორიტეტი უნდა იყოს ნებისმიერი თავდაცვის რეფორმის გეგმაში.

თავდაცვის სექტორის ცვალებად მოთხოვნებზე საპასუხო რეაქცია

- საომარი მდგომარეობის ბუნებამ შორსმომავალი ცვლილებები განვლო. თავდაცვის ძალები ბევრ სიტუაციაში ჩართულები არიან რთულ სამშვიდობო და რეკონსტრუქციის მისიებში, რომლებიც ისეთ უნარ-ჩვევებს მოითხოვს, როგორცაა მოქალაქეებთან კომუნიკაცია, დახმარება და თანამშრომლობა. ძალების შემადგენლობაში მრავალფეროვნება და ოპერაციებში გენდერული საკითხების ძირითად მიმართულებად ქცევა თავდაცვის სექტორს მისგან მოთხოვნილი ახალი დავალებების შესრულებაში ეხმარება (იხილეთ ჩანართი 1).

ჩანართი 1

მდედრობითი სქესის სამშვიდობო ძალებს შეუძლიათ მისიის ეფექტურობა გაზარდონ, რადგან:

- მდედრობითი სქესის სამხედრო პირები საჭიროა ქალების სხეულის გაჩხრეკვისთვის ბლოკ-პოსტებზე, აეროპორტებში და ა.შ.
- ადგილობრივი მამაკაცები და ქალები მდედრობითი სქესის სამშვიდობო ძალების წარმომადგენლებს უფრო ადვილად საკონტაქტო პირებად თვლიან, ვიდრე მამრობითი სქესის სამშვიდობო ძალებს.
- მდედრობითი სქესის სამშვიდობო ძალების წარმომადგენლები უფრო მარტივად აგროვებენ ინფორმაციას ადგილობრივი მდედრობითი სქესის მოსახლეობისგან, უზრუნველყოფენ რა მნიშვნელოვან დახვეწას.
- როგორც ქალები, ისე მამაკაცები, რომლებიც ძალადობის მსხვერპლნი არიან, უფრო მეტად გულახდილად საუბრობენ მდედრობითი სქესის სამშვიდობო ძალების წარმომადგენლებთან.
- მდედრობითი სქესის სამშვიდობო ძალების წარმომადგენლები დადებითი მაგალითის მომცემ ადამიანებად მიიჩნევიან ადგილობრივი ქალების მიერ, რათა შეიარაღებულ და უსაფრთხოების ძალებს შეუერთდნენ.

- შეიარაღებული ძალების წევრები შესაძლოა გენდერულ ძალადობას ახორციელებდნენ მოქალაქეებისადმი, ისევე როგორც შეიარაღებული

ძაღების სხვა წევრები. ადამიანის უფლებების დაცვისადმი დამოკიდებულება, რომელიც ასევე ითვალისწინებს გენდერს, მაგ: გენდერისადმი რეაგირების განხორციელების შესახებ ტრენინგისა და ქცევის კოდექსის ამოქმედების გზით, აძლიერებს პრევენციას, შესაბამის საპასუხო რეაქციას და ანგარიშვალდებულებას.

წარმომადგენლობითი თავდაცვის ძაღებისა და უსაფრთხოების ორგანიზაციების ჩამოყალიბება

- ქაღები სამხედრო სამსახურში, თავდაცვის სამინისტროებში და თავდაცვის ზედამხედველ ორგანოებში ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი. ფორმალური ბარიერების გარდა, ხშირად ქაღთა კარიერული წინსვლისთვის შეფერხებებიც არსებობს.
- ქაღთა სრული ინტეგრირება შეიარაღებულ ძაღებში მაქსიმალურად ზრდის სამხედროების უნარს შეასრულონ თავიანთი როლი დემოკრატიული საზოგადოებების დაცვაში, რაც ასევე ისეთი ძირეული ფასულობების დაცვას მოიცავს, როგორცაა მოქალაქეობა და თანასწორობა.

თავდაცვის ძაღების დემოკრატიული, სამოქალაქო მეთვალყურეობის გაძლიერება

- თავდაცვის რეფორმის ძირითადი ასპექტი გაძლიერებული მოქალაქეობრივი ზედამხედველობაა. ქაღთა და გენდერის ექსპერტთა ჩართვა თავდაცვის ზედამხედველობით ორგანოებში ხელს შეუწყობს თავდაცვის მექანიზმებისა და პროგრამების რეაგირებას მამაკაცებისა და ქაღების, ვაჟებისა და გოგონების განსაკუთრებულ მოთხოვნილებებზე. ქაღთა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს შეუძლიათ სამოქალაქო ზედამხედველობის პროცესებში უსაფრთხოების ერთიანი გაგება შეიტანონ.

შესაბამისობა საერთაშორისო კანონებით და ინსტრუმენტებით გათვალისწინებულ ვალდებულებებთან

თავდაცვის რეფორმაში გენდერული საკითხების ინტეგრირების მიზნით ინიციატივის აღება არა მხოლოდ ოპერაციული ეფექტურობის საკითხია, არამედ აუცილებელია საერთაშორისო და რეგიონული კანონებთან, ინსტრუმენტებსა და ნორმებთან შესაბამისობაში მოდიოდეს, რომლებიც უსაფრთხოებასა და გენდერს ეხება. ძირითადი ინსტრუმენტებია:

- პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა (1995).
- გაერთიანებული ერების უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია №1325 ქაღების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ (2000).

დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ სახელმძღვანელოს დანართი „საერთაშორისო და რეგიონული კანონები და ინსტრუმენტები“.

როგორ არის შესაძლებელი გენდერის ინტეგრირება თავდაცვის რეფორმაში?

გენდერულ საკითხებთან მიმართება თავდაცვის რეფორმაში ყველა პოლიტიკურ, ინსტიტუციურ, ეკონომიურ და საზოგადოებრივ დონეზე უნდა მოხდეს.

გენდერის თავდაცვის რეფორმაში პოლიტიკურ დონეზე ინტეგრირება

- უზრუნველყოფილი უნდა იყოს გენდერული საკითხების მიმართ გამოცდილების მქონე ქალებისა და მამაკაცების, ასევე ქალთა უფლებების, გენდერის და ახალგაზრდების დაცვაზე პასუხისმგებელი სამთავრობო სამინისტროების მონაწილეობა თავდაცვის განმხილველ ორგანოებში.
- თავდაცვის კომისიის ორგანოს გენდერული პოტენციალის ზრდა ტრენინგების, გენდერის და უსაფრთხოების თემაზე შეხვედრების, მენტორული პროგრამების მეშვეობით.
- სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების შესაძლებლობის ზრდა ქალთა ორგანიზაციების ჩართვით თავდაცვის სტრატეგიის საკითხებში და უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობაში; მექანიზმების შემუშავება თავდაცვის რეფორმების პროცესებში მათი მონაწილეობის გაზრდისთვის.
- თავდაცვისა და უსაფრთხოების ეროვნული ხედვის თაობაზე დებატის მოწყობა ქვემოთ მოცემული გზების მეშვეობით:
 - სამოქალაქო საზოგადოებასთან კონსულტაცია, საქალაქო და დაბის ტიპის დასახლებების ქალთა ორგანიზაციების ჩართვა
 - საპარლამენტო მოსმენები და ღია დებატები
 - მედიასთან კავშირი.

მაგალითი №1

უნგრეთის შეიარაღებულ ძალებში ქალების დასაქმების, შენარჩუნებისა და განაწილების გაზრდისათვის¹

უნგრეთმა თავის შეიარაღებულ ძალებში ქალთა მონაწილეობა წარმატებით გაზარდა 2005 წელს 4.3%-დან 2006 წელს 17.56%-მდე. მას შემდეგ, რაც 1996 წელს ქალებისთვის სამხედრო სამსახურებრივი თანამდებობები ხელმისაწვდომი გახდა, ქალებს ნებისმიერი პოზიციის დაკავება შეუძლიათ უნგრეთის

¹ ნატო-ს ძალების ქალთა კომიტეტი და ქალთა კვლევითი და საგანმანათლებლო ინსტიტუტი, „ქალი ჯარისკაცების პროცენტული რაოდენობა ნატო-ს ქვეყნების შეიარაღებულ ძალებში“; ნატო-ს ძალების ქალთა კომიტეტი, „სამხედრო სამსახურში ქალთა პროცენტული რაოდენობა 2006 წელს“ და „უნგრეთის ეროვნული ანგარიში, 2006წ.“

შეიარაღებულ ძალებში. უნგრეთში ქალთა დასაქმებას, შენარჩუნებასა და მობილიზების გაზრდისთვის არსებული სტრატეგიებია:

- კანონი სამხედრო სამსახურის შესახებ, რაც ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარ უფლებებს ანიჭებს და არადისკრიმინაციული ხასიათის წინსვლას განაპირობებს, პროფესიული უნარ-ჩვევების, გამოცდილების, სამუშაოს შესრულების და მუშაობის პერიოდის საფუძველზე.
- თანაბარი შესაძლებლობების გუნდისა და თანაბარი შესაძლებლობების გეგმის არსებობა ადამიანურ რესურსებთან დაკავშირებით.
- უნგრეთის თავდაცვის ძალებში ქალების კომიტეტის არსებობა, რომელიც 2003 წელს დაარსდა მამაკაცებისა და ქალებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების მინიჭების მიზნით. კომიტეტი კვლევას მართავს და შეხვედრებს აწყობს მომსახურე ქალებთან გამოცდილების შექმნის მიზნით, საიდანაც ისინი გენდერული თანასწორობის სტატუსის ანალიზს ამზადებენ, რაც ასევე ცვლილებისთვის პრობლემებს და რეკომენდაციებს მოიცავს.
- ქალთა მიზნობრივი ჯგუფების ქსელის არსებობა ქვედანაყოფის დონეზე.
- დასვენებისა და ჰიგიენური პირობების გაუმჯობესებისთვის აუცილებელი ნაბიჯების გადადგმა ქვედანაყოფებში.

მაგალითი 2: განას ქცევის კოდექსი შეიარაღებული და უსაფრთხოების ძალებისთვის²

განას რეგულარულად შეაქვს წვლილი გაეროს მისიების ჯარებში და მანვე სამშვიდობო ოპერაციებში შეიარაღებული ძალებისთვის გაეროს ქცევის წესების წამყვანი სტანდარტების ინტეგრირება მოახდინა თავის ეროვნულ ქცევის კოდექსში.

სექსუალური შევიწროება და შეურაცხყოფა – შემდეგი საკითხები უნდა იქნეს თავიდან აცილებული:

- ფულის, სამსახურის, საქონლის გაცვლა ან სექსით მომსახურება
- ნებისმიერი სახის სექსუალური ქმედება ბავშვებთან (18 წლამდე პირები)
- შეურაცხყოფის, დეგრადაციის ან ექსპლუატაციური ხასიათის ნებისმიერი სხვა ფორმა
- დახმარებისთვის ნებისმიერი სახის სქესობრივი ურთიერთობა
- სქესობრივი ურთიერთობის ნებისმიერი სახე, რაც აზიანებს იმ ძალების

² ამონარიდი ე.ა. კლუცის (პოლკ.) პრეზენტაციიდან, „განაში არსებული ქცევის კოდექსის შესახებ, წარმოდგენილი დასავლეთ აფრიკის ქცევის კოდექსის სამუშაო ვერსიის მოსამზადებელ შეხვედრაზე შეიარაღებული და უშიშროების ძალებისთვის“, 2005 წლის ოქტომბერი, გვ 24-26, http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf

იმიჯს, მიუკერძოებლობას ან ინტეგრირებას, რომელმაც დაგიქირავათ.

მამაკაცის/ქალის ურთიერთობა – ჯანსაღი და პროფესიონალური ურთიერთობა მამაკაცებსა და ქალებს შორის უნდა წახალისდეს. ჯარში არანაირი ამორალური ურთიერთობა არ უნდა დაიშვას.

ქცევის კოდექსის წესები – არ დაკავდეთ არანაირი ამორალური საქმიანობით სქესობრივი, ფიზიკური ან ფსიქოლოგიური შეურაცხყოფით ან ექსპლუატაციით. პატივი ეცით და დააფასეთ ადამიანის ყველა უფლება.

თავდაცვის რეფორმაში გენდერის ინტეგრირება ინსტიტუციურ დონეზე

- აქტიურად ასაქმებს ქალებს თავდაცვის სტრუქტურებში და უზრუნველყოფს, რომ ისინი წარმოდგენილები იყვნენ თავდაცვის საკითხებზე გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოებში. უნდა მოხდეს იმ სტრატეგიების განხილვა და ცვლილებების შეტანა, რაც ქალებისა და მამაკაცების მონაწილეობას ზღუდავს, მათ შორის, ქალებისთვის საომარი სამსახურებრივი მოვალეობის შეზღუდვას ან მაღალ თანამდებობაზე დაწინაურებას (იხილეთ მაგალითი 1).
- ოჯახისადმი კეთილგანწყობილი სტრატეგიების დანერგვა – მაგ: შესაბამისი დეკრეტული შვებულება დედებისა და მამებისთვის, მედლისა და დღისით ბავშვის მოვლისთვის პირობების უზრუნველყოფა.
- სამხედრო განათლებისა და ტრენინგების უზრუნველყოფა, რაც მიმართულია კულტურული მგრძობიარობის, სამოქალაქო პასუხისმგებლობის, ადამიანის უფლებების და გენდერზე რეაგირებისკენ.
- ქცევის კოდექსის შემუშავება, ამოქმედება და მონიტორინგი თავდაცვის ძალების თანამშრომლებისთვის, რაც სქესობრივ დისკრიმინაციას, შეურაცხყოფას, ექსპლუატაციას და ძალადობას კრძალავს (იხილეთ მაგალითი 2).

თავდაცვის რეფორმის ეკონომიურ დონეზე გენდერის ინტეგრირება

- თავდაცვის ბიუჯეტების გენდერული ანალიზის განხორციელება თავდაცვის სექტორში გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულებისა და საჯარო ფინანსური მართვის გაუმჯობესებისთვის (იხილეთ ჩანართი 2).
- პარლამენტარებისა და სამოქალაქო საზოგადოების პოტენციალის ზრდა თავდაცვის ბიუჯეტების გენდერული ანალიზის გასამართავად.

ჩანართი 2

შეკითხვები თავდაცვის ბიუჯეტების გენდერული ანალიზის განხორციელების ნაწილის შესახებ:

- ზოგადად თანხის გამოყოფა თანაბრად უზრუნველყოფს თუ არა ქალების, მამაკაცების, ვაჟებისა და გოგონების უსაფრთხოებას?
- ბიუჯეტი განარჩევს თუ არა თანხებს ქალების, მამაკაცების, გოგონებისა

და ვაუქებისთვის? (მაგ: თანხებს უფრო მეტი ქალების დასაქმებისთვის, დეკრეტული შვებულებისთვის, მამაკაცებისა და ქალების ჯანმრთელობის მომსახურებისთვის)?

- ბიუჯეტი განარჩევს თუ არა გენდერთან დაკავშირებულ საქმიანობებს, ჩადებულ რესურსს და ხარჯებს (მაგ: გენდერული ცნობიერების ამაღლება და ტრენინგი ამ საკითხებზე სენსიტიური დამოკიდებულების მიმართ)?

თავდაცვის რეფორმის საზოგადოებრივ დონეზე გენდერის ინტეგრირება

- მედიაში ქალების ჩვენება თავდაცვის ძალებში, რათა ხაზი გაესვას იმ ღირებულებას, რაც ქალებს შეაქვთ თავდაცვაში და საზოგადოების თვალში თავდაცვის ინსტიტუტების როლის შეცვლისთვის.
- სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტებთან დაკავშირება ქალთა ორგანიზაციების ჩათვლით, რომლებიც მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე მუშაობენ იმისათვის, რომ შორსმჭვრეტელობა და ინფორმირება გაიზარდოს და თანამშრომლობის კავშირები ჩამოყალიბდეს.

ასევე №3 ინსტრუმენტში იხილავთ...

- რეკომენდაციებს, როგორ უნდა მოხდეს გენდერის ინტეგრირება თავდაცვის განხილვის პროცესში.
- იმ გზებს, რითაც პარლამენტარებს შეუძლიათ თავდაცვის რეფორმის მონიტორინგი.
- მდებარეობითი სქესის თანამშრომლების დასაქმებისა და შენარჩუნების შესახებ რეკომენდაციებს.
- მაგალითებს თუ როგორ მოხდა თავდაცვის რეფორმაში გენდერული საკითხების ჩართვა კონგოს დემოკრატიულ რესპუბლიკაში, ესტონეთში, ფიჯიში, ლათინურ ამერიკაში, სამხრეთ ამერიკასა და შვედეთში.

კონფლიქტის შემდგომი გამოწვევები და შესაძლებლობები

თავდაცვის რეფორმა კონფლიქტის შემდგომი სტაბილიზაციისთვის მნიშვნელოვანი ასპექტია. ყოფილი მეტროპოლების განიარაღება, დემობილიზაცია და რეინტეგრაცია უმეტეს შემთხვევებში უმნიშვნელოვანესი პრიორიტეტია. მას შემდეგ რაც ქალები ნებისმიერი კონფლიქტის როგორც მონაწილეები, ისე მსხვერპლნი გახდნენ, მნიშვნელოვანია, რომ მათი განსაკუთრებული მოთხოვნილებები და როლები გათვალისწინებულ იქნას და მოხდეს მათი სრული მონაწილეობა მშვიდობიან პროცესებში, ასევე განიარაღების, დემობილიზაციის, რეინტეგრაციის და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმებში.

გენდერული საკითხების ინტეგრაციის შესაძლებლობები

- ფართომასშტაბიანი კონსულტაციები, რაც ასევე ქალთა ორგანიზაციებს მოიცავს თავდაცვისა და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის თაობაზე, რაც უნდა დაგვეხმაროს ეროვნული კონსენსუსის მიღწევაში რეფორმის პრიორიტეტების განსაზღვრისთვის.
- მამრობითი სქესის „გენდერის ადვოკატები“ სამხედრო ძალებში და სხვა გავლენის მქონე პოზიციებზე, რომლებიც ძლიერი პარტნიორები იქნებიან ცვლილების გატარებისას.
- სამედიცინო პროცესები ახალი ეროვნული არმიებისთვის სარგებლობას იღებენ ქალთა ჯგუფებთან და ყოფილ ქალ მებრძოლებთან კონსულტაციებით, რომელთაც შეუძლიათ ინფორმაციის მოწოდება ადამიანის უფლებების დამრღვევებზე.

განიარაღების, დემობილიზაციის და რეინტეგრაციის პროცესებში:

- გენდერის ექსპერტები ჩართულნი უნდა იყვნენ დაგეგმვაში, დანერგვასა და შეფასებაში.
- განიარაღების, დემობილიზაციის და რეინტეგრაციის ყველა თანამშრომელი უნდა გადამზადდეს გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით, რათა მათ შეძლონ პროგრამების დაგეგმვა, დანერგვა და შეფასება გენდერისადმი საპასუხო რეაქციის მქონე მანერით.
- სექსუალურ საკითხებზე მოპოვებული სხვადასხვა მონაცემები უნდა შეგროვდეს და გამოყენებულ იქნეს ყოფილი მებრძოლების, დამოკიდებული პირებისა და სხვა პირების საკითხის განხილვისას, რომლებიც შეიარაღებულ ჯგუფებთან არიან დაკავშირებულნი, იმისათვის, რომ ნათელი სურათის მიღება მოხდეს.
- ქალთა ორგანიზაციებმა უნდა მიიღონ ინფორმაცია განიარაღების, დემობილიზაციის და რეინტეგრაციის ტექნიკური და პროცედურული ასპექტების შესახებ, რომ მათ შეძლონ ქალთა მონაწილეობის უზრუნველყოფა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და მათი უფლებამოსილების გასააზრებლად.
- ინიციატივები უნდა იქნეს მიღებული მდებარეობითი სქესის ყოფილი მებრძოლების დასაქმების თვალსაზრისით თავდაცვის ძალებში.

? შეკითხვები თავდაცვის რეფორმის შესახებ

თავდაცვის რეფორმაში გენდერი უნდა იყოს ინტეგრირებული მისი ეფექტურობის გასაუმჯობესებლად. ძირითადი შეკითხვები, რომლებიც შეფასების, მონიტორინგისა და შეფასების პროცესების ნაწილია, არის:

- ადგილი ჰქონდა თუ არა კონსულტაციას იმის უზრუნველსაყოფად, რომ თავდაცვის რეფორმის გეგმა ასახავდეს ქალთა და მარგინალიზებული მამაკაცების პრობლემებს? სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები არიან თუ არა ჩართულნი თავდაცვის განხილვის პროცესებში?
- არსებობს თუ არა ინიციატივები გენდერული პოტენციალის ზრდისთვის თავდაცვის განხილვის ორგანოებში, პარლამენტარებს შორის და

სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებში, რომლებიც ჩართულნი არიან თავდაცვის ზედამხედველობაში, როგორცაა ტრენინგი გენდერის თემაზე, შეხვედრები გენდერისა და უსაფრთხოების საკითხებზე?

- დაისახა თუ არა მიზნები და შემუშავდა თუ არა მექანიზმები ქალთა დასაქმების, შენარჩუნებისა და დაწინაურების გაზრდისთვის თავდაცვის სტრუქტურებში, რაც ასევე შეიარაღებულ ძალებს და თავდაცვის სამინისტროს მოიცავს?
- არსებობს თუ არა კონკრეტული ზომები, მათ შორის ქცევის კოდექსი, მექანიზმების მონიტორინგი და ანგარიშგება, თავდაცვის თანამშრომლების მიერ სქესობრივი შევიწროების და ადამიანის უფლებების დარღვევების აღკვეთის, მათზე რეაგირებისა და სანქცირებისთვის?
- გენდერული საკითხები ინტეგრირებული იქნა თუ არა სტანდარტულ ტრენინგში თავდაცვის თანამშრომლების ყველა დონეზე? არის თუ არა გენდერის შესახებ ცნობიერების ამაღლების, სექსუალური ექსპლუატაციისა და შეურაცხყოფის თაობაზე ტრენინგი სავალდებულო ყველა თანამშრომლისთვის? მამაკაცები ჩართულნი არიან თუ არა ტრენინგის გამართვაში? რამდენად ამომწურავია ტრენინგი?
- ქალთა, მამაკაცების, ვაჟებისა და გოგონების დაცვა გენდერული ძალადობის წინააღმდეგ როგორც კონფლიქტის მსვლელობისას, ისე მას შემდეგ არის თუ არა პრიორიტეტული თავდაცვის რეფორმის გეგმაში?
- თავდაცვის ბიუჯეტის გენდერული ანალიზი განხორციელდა თუ არა?

დამატებითი ინფორმაცია

რესურსები

ორგანიზაციები

ACCORD – www.accrod.org.za

შეიარაღებულ ძალებზე დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრი (DCAF): – www.dcaf.ch

უსაფრთხოების შემსწავლელი ინსტიტუტი – www.isafrica.org/

სიანდა (Siyanda): გენდერული თანასწორობის ძირითად მიმართულებად დანერგვა – www.siyanda.org

გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, ქალთა როლის განვითარების საერთაშორისო კვლევისა და ტრენინგის ინსტიტუტი (INSTRAW) – www.instraw.org

გენდერის და უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის სახელმძღვანელო

1. უსაფრთხოების სექტორის რეფორმა და გენდერი
2. პოლიციის რეფორმა და გენდერი
3. თავდაცვის რეფორმა და გენდერი
4. სასამართლო რეფორმა და გენდერი
5. სასჯელაღსრულების რეფორმა და გენდერი
6. საზღვრის მართვა და გენდერი
7. უსაფრთხოების სექტორის საპარლამენტო ზედამხედველობა და გენდერი
8. უსაფრთხოების ეროვნული პოლიტიკის განსაზღვრა და გენდერი
9. სამოქალაქო საზოგადოების მიერ უსაფრთხოების სექტორის ზედამხედველობა და გენდერი
10. კერძო სამხედრო და უშიშროების კომპანიები და გენდერი
11. უსაფრთხოების სექტორის რეფორმის წინასწარი შეფასება, მონიტორინგი, შეფასება და გენდერი
12. გენდერული ტრენინგი უსაფრთხოების სექტორის პერსონალისათვის დანართი საერთაშორისო და რეგიონული კანონების და ინსტრუმენტების შესახებ

თითოეული ეს ინსტრუმენტი და პრაქტიკული მითითება ხელმისაწვდომია შემდეგ მისამართზე:

www.dcaf.ch www.un-instraw.org და www.osce.org/odihr.

აღნიშნული პრაქტიკული მითითების ავტორია მუგიჰო ტაკეშიტა (DCAF), #3 ინსტრუმენტზე დაყრდნობით, რაც შერილ ჰენდრიკსის და ლორენ ჰუტონის (უსაფრთხოების შემსწავლელი ინსტიტუტი) ავტორობით გამოიცა.