

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო

უნივერსიტეტი

სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

პოლიტიკის მეცნიერება

ქეთევან ბაღდავაძე

საქართველოს თავდაცვის სექტორის გენდერული სტრატეგია

ნაშრომი შესრულებულია პოლიტიკის მეცნიერების ბაკალავრის აკადემიური
ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: თამარ ქარაია

პოლიტიკის მეცნიერების დოქტორი,

ასოცირებული-პროფესორი

თბილისი

2023

ანოტაცია

აღნიშნული კვლევა ხაზს უსვამს თავდაცვის ძალებში ქალთა ინტეგრაციასთან დაკავშირებულ გამოწვევებზე. გენდერული თანასწორობისა და ინკლუზიურობის მიღწევების მიუხედავად, თავდაცვის სექტორი მნიშვნელოვანი ბარიერების წინაშე დგას. მოცემულ კვლევაში განხილულია ძირითადი ასპექტების მოკლე მიმოხილვა, მათ შორის ამ გამოწვევების ბუნება, მათი გავლენა ქალთა მონაწილეობაზე თავდაცვის ძალებში და გენდერული თანასწორობის ზეგავლენა. კულტურული, სოციალური და სტრუქტურული დაბრკოლებების შესწავლით, ეს კვლევა მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს თავდაცვის სექტორში ქალთა ინტეგრაციის სირთულეების უფრო ღრმა გაგებას. არსებული ლიტერატურის, პოლიტიკისა და ემპირიული მტკიცებულებების ანალიზის მეშვეობით, ეს კვლევა ცდილობს, ნათელი მოჰფინოს თავდაცვის ძალებში ქალთა გამოცდილებას. საბოლოო ჯამში, ამ კვლევის შედეგებს შეუძლია პოლიტიკისა და პრაქტიკის ინფორმირება, რაც ხელს შეუწყობს უფრო ინკლუზიურ და გენდერულად თანაბარ თავდაცვის სექტორს, რომელიც იყენებს როგორც მამაკაცების, ასევე ქალების უნარებსა და წვლილს.

სარჩევი

შესავალი	4
თავი 1.საქართველოს თავდაცვის სექტორის გენდერული სტრატეგიის ანალიზი	9
1.1 გაეროს 1325 რეზოლუციის იმპლემენტაცია საქართველოში	16
თავი 2. ქალთა სოციალური და პოლიტიკური დილემები სამხედრო სამსახურში	22
თავი 3. თავდაცვის სექტორის გენდერული სტრატეგიის მონიტორინგი და შეფასება	28
დასკვნა	35
გამოყენებული ლიტერატურა.....	37
დანართი #1	41
დანართი #2	43
დანართი #3	45
დანართი #4	46

შესავალი

თავდაცვის სექტორი მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ერის სუვერენიტეტისა და უსაფრთხოების დაცვაში. ის, ტრადიციულად, მამაკაცების დომინირებულ სფეროდ აღიქმება, ოპერატიული ეფექტურობის გასაზრდელად, ინსტიტუციამ თანდათან გააცნობიერა თავდაცვის სექტორში გენდერული პერსპექტივების ჩართვის მნიშვნელობა, გადაწყვეტილების მიღების პროცესების გასაუმჯობესებლად და ინკლუზიური პოლიტიკის ხელშეწყობისთვის. ქალებისა და მამაკაცების თავდაცვაში თანაცხოვრებამ მოიტანა მეტად საინტერესო ტერმინის დამკვიდრება „პოსტმოდერნული სამხედრო“ (Sjoberg, L. Via, S. , 2010) და არა ჯარისკაცი. გენდერის კონტექსტში ტერმინი „პოსტმოდერნული სამხედრო“ ხაზს უსვამს გენდერული პერსპექტივების და თანასწორობის აღიარებასა და ინტეგრაციას სამხედრო ორგანიზაციებში. ის ასახავს გადახვევას ტრადიციული და პატრიარქალური ნორმებისგან, რომლებიც ისტორიულად ახასიათებს შეიარაღებულ ძალებს. ის აღიარებს ორი სქესის არსებობას თავდაცვის სექტორში.

აღნიშნული საკითხის აქტუალურობა ჩვენს ქვეყანაში მნიშვნელოვანწილად განაპირობა დემოკრატიულ პოლიტიკურ სისტემაზე გადასვლის პროცესში წინწამოწეულმა საჭიროებებმა. რამდენადაც, თავდაცვის სფეროში ქალების აქტიური ჩართულობა განაპირობებს ახალი გამოცდილების შექმნას ქალების, კაცებისა და ინსტიტუტისთვის. ქალების ჩართულობა ხელს შეუწყობს საქართველოს გადასვლას დემოკრატიის ახალ ნიშნულზე.

2018 წლის მონაცემებით ეუთოს წევრ სახელმწიფოებში ქალი პერსონალის პროცენტული მაჩვენებელი თავდაცვაში მხოლოდ 10%-ია ("Resolution 1325 , 2000). იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ეროვნულ სამოქმედო გეგმაში ჩაშვებულია გაეროს უშიშროების საბჭოს 1325 რეზოლუცია (UN Security Council, 2000), ასევე არსებობს “გენდერული მრჩევლის” (Griffin, 2017) თანამდებობა და გენდერული ასპექტების ინტეგრირება შეიარაღებული ძალების მართვის პროცესში. ეს ყველაფერი მაინც არ არის საკმარისი მოგვარდეს თემის პრაქტიკული ნაწილი. ერთია რა არის გეგმა მეორეა რა შეიძლება შესრულდეს იმ

წინააღმდეგობის გათვალისწინებით რისი გადატანაც უწევთ ქალებს, როდესაც გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებს მოვიაზრებთ. პრობლემური ნაწილი მხოლოდ ინსტიტუტის შიდა სტრუქტურული გაუმართაობა არაა, არამედ, ესაა დაბალი მზაობა საზოგადოების მხრიდან. ამას განაპირობებს გარდამავალი დემოკრატიის პერიოდში მყოფი საქართველოს პოლიტიკური ბუნება „სტერეოტიპები აბრმავებს გონებას, გაიუმჯობესე განათლება დემოკრატიისთვის“ (Cavalli, M. Marino, S., 2017). სტერეოტიპული მიდგომები ყალიბდება ბავშვობიდან და საბოლოოდ ვიღებთ დაყოფილ საზოგადოებას ქალებად და კაცებად.

საკითხის აქტუალურობიდან გამომდინარე მოცემული *კვლევის მიზანს* წარმოადგენს, შევისწავლოთ თუ რა გამოწვევები ახლავს ქალთა ინტეგრაციას თავდაცვის ძალებში.

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე *ამოცანებია*: ა) შევისწავლოთ თავდაცვის უწყებებში დანერგილი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის სტრატეგია. ბ) შევისწავლოთ თავდაცვის სფეროში დასაქმებულთა პროფესიული და კარიერული ზრდის ტენდენციები გ) შევისწავლოთ არსებული აკადემიური ლიტერატურა, კვლევითი ნაშრომები, ანგარიშები და პოლიტიკის დოკუმენტები, რომლებიც დაკავშირებულია თავდაცვის ძალებში ქალთა ინტეგრაციასთან თემის შინაარსიდან გამომდინარე *კვლევის ობიექტები* არიან: საქართველოს თავდაცვის ძალების HR დეპარტამენტის ხელმძღვანელი და ვიცე პოლკოვნიკი, გარდა ამისა, თავდაცვის უწყებების მიერ გამოცემული ერთიანი ეროვნული სტრატეგია, ასევე ანგარიშები, საერთაშორისო ორგანიზაციების დადგენილებები, რომლებიც უზრუნველყოფს გენდერული ბალანსის შექმნას თავდაცვის სფეროში.

თემის მთავარი საკვლევი კითხვაა: რა განაპირობებს ქალთა ინტეგრაციის პროცესის გახანგრძლივებას თავდაცვის სექტორში?

ჰიპოთეზა შემდეგნაირად განისაზღვრა: არსებობს ვარაუდი, თავდაცვის სექტორში ქალთა ინტეგრაციის პროცესის გათვალისწინება შეიძლება მივაწეროთ სისტემური ბარიერების, გენდერული მიკერძოების და კულტურული ნორმების ერთობლიობას, რაც ხელს უშლის მათ მონაწილეობასა და წინსვლას.

კონცეპტუალიზაცია გულისხმობს თავდაცვის სექტორში ქალთა ჩართვასთან დაკავშირებული სხვადასხვა ფაქტორებისა და ასპექტების გააზრებას. ის მოიცავს იმ ბარიერების, შეზღუდვებისა და სირთულეების შესწავლას და ანალიზს, რომლებიც აფერხებენ სამხედრო და თავდაცვის ორგანიზაციებში ქალების სრულ ინტეგრაციასა და მონაწილეობას.

თქვერაციონალიზაციისას კი ქალთა ინტეგრაციის მთავარ ინდიკატორად შეგვიძლია მოვიაზროთ ისეთი ფაქტები როგორცაა: თანაბარი უფლებები წამყვან პოზიციებზე, მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი ჩართულობა საწვრთნელ ველზე, ქალების როლი თავდაცვის სექტორში, კულტურული და სოციალური ფაქტორები, სტრუქტურული და ორგანიზაციული ბარიერები, დამხმარე სისტემები და ინსტიტუციური გარემო.

მოცემული ნაშრომისთვის თეორიულ ჩარჩოდ გამოყენებულია გენდერული როლის თეორია (Lorber, 2001). კერძოდ, მასზე დაყრდნობით ჩამოყალიბებული „ანდროგინის კონცეფცია“, რომელმაც დააპირისპირა ფართო საზოგადოებაში და სამეცნიერო სფეროში დიდი ხნის გავრცელებული აქსიომა, რომ მამაკაცურობა და ქალურობა წარმოადგენს ერთი კონტინიუმის ბიპოლარულ ბოლოებს. ადრე მიღებული ხედვის მიხედვით, ადამიანი არის ან მამაკაცური, ან ქალური. მაგრამ არ შეიძლება იყოს ორივე. თუმცა, ბეიმი ამტკიცებს, რომ მამაკაცურობა და ქალურობა წარმოადგენს სოციალურად სასურველ ინსტრუმენტებს, რომელიც ორ დაპირისპირებულ ბიპოლარულ მხარეს არ წარმოადგენს. ავტორის აზრით, ერთ პიროვნებაში თანაბრად შეიძლება არსებობდეს, როგორც მასკულინური ასევე ფემინური მიდრეკილებები. „ეს ადამიანებს საშუალებას აძლევს ნაკლებად მკაცრად დაიცვან გენდერულ-როლური ნორმები და თავისუფლად გადაინაცვლონ ტრადიციული ქალური საქმიანობიდან ტრადიციულ მამაკაცურ საქმიანობაზე“ (წერეთელი, 2006). გენდერული როლის თეორია ხსნის თუ როგორ ანიჭებენ საზოგადოებები განსხვავებულ როლებსა და მოლოდინებს მამაკაცებსა და ქალებს. მამაკაცები, როგორც წესი, ასოცირდება საბრძოლო და ლიდერულ როლებთან, ხოლო ქალები - დამხმარე ან ადმინისტრაციული როლებით. თავდაცვის ძალების გენდერული სტრატეგია შეიძლება მიზნად ისახავდეს ამ ტრადიციული ნორმების

გამოწვევას და ჩაშლას, რათა შეუქმნას შესაძლებლობები როგორც მამაკაცებს, ასევე ქალებს, ჩაერთონ სამხედრო როლების ფართო სპექტრში, მიუხედავად მათი სქესისა.

მეთოდოლოგიას რაც შეეხება, კვლევის პროცესში გამოყენებულია თვისებრივი კვლევის მეთოდები, კერძოდ, მოხდა თავდაცვის უწყებებში დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების, ასევე თავდაცვის უწყებების მიერ გამოცემული ანგარიშების შინაარსობრივი ანალიზი. თავდაცვის უწყებების მიერ გამოცემული ანგარიშები კვლევის პროცესს დაეხმარა იმის შესწავლაში, თუ როგორ აღიქვამენ ქალების აქტიურ ჩართულობას და გენდერულ თანასწორობას ინსტიტუტში. გარდა ამისა, ჩატარდა ოთხი სიღრმისეული ინტერვიუ თავდაცვის უწყებებში დასაქმებულებთან. რაც შეეხება შერჩევას გამომდინარე იქედან, რომ კვლევა ძირითადად ეყრდნობა კვლევის თვისებრივ მეთოდებს, სწორედ ამიტომ გამოვიყენე არაშემთხვევითი შერჩევა. ინტერვიუები იქნება ეს თუ კონკრეტული სახის დოკუმენტაცია თითოეული მათგანი შევარჩიე თემის შინაარსისა და კვლევის არეალიდან, რომელიც სრულ შესაბამისობაში მოდიოდა საკითხთან.

კვლევის ლიმიტი: კვლევა არ მოიცავს თავდაცვის სექტორში საწვრთნელ ველზე დასაქმებული მამაკაცებისა და ქალების რაოდენობრივ ნაწილს, კვლევა არ მოიცავს მიზეზებს, რომელიც განაპირობებს თავდაცვის სექტორში ქალების დასაქმების მიმართ. სტერეოტიპების შექმნას საზოგადოებაში.

კვლევა დაეყრდნო შემდეგ სამეცნიერო ლიტერატურას: „ქალები სამხედრო და შეიარაღებულ კონფლიქტებში“, ჰელენა კარეირასის, მარია ფერნანდა როლოსა და პაულო პეიხოტოს ავტორობით. წიგნში განხილულია ქალის როლი სამხედრო და შეიარაღებულ კონფლიქტებში. საგულისხმოა ჯული ა. ჰილისა და კარენ მ. მიდლტონის ჟურნალ Military Medicine-ში 2013 წელს გამოქვეყნებული სტატია: „ქალები და სამხედროები: უნიკალური გამოწვევების დაძლევა“, ნაშრომის ძირითადი მიზანია განსაზღვროს ის პრობლემები თუ რა სახის სირთულეს აწყდებიან ქალები სამხედრო სამსახურში . გარდა ამისა, სამეცნიერო ნაშრომში: წიგნი „გენდერი, ომი და მილიტარიზმი: ფემინისტური პერსპექტივები“ არის ესეებისა და სტატიების რედაქტირებული კრებული რომელიც ფოკუსირებულია გენდერის, ომისა და

მილიტარიზმის ხშირად შეუმჩნეველ კავშირებზე. ასევე, კეტლინ კუენასტისა და შანტალ დე იონგ ოუდრატის მიერ დაწერილ წიგნს „ქალები და ომი: ძალა და დაცვა 21-ე საუკუნეში“. ნაშრომი გვთავაზობს ყოვლისმომცველ ანალიზს იმ გამოწვევების შესახებ, რომლებსაც ქალები აწყდებიან ომისა და პოსტკონფლიქტურ სიტუაციებში, მათ შორის სექსუალური ძალადობის, გადაადგილებისა და პოლიტიკური წარმომადგენლობისთვის ბრძოლაში.

ნაშრომი სამი თავისგან შედგება. პირველ თავში ყურადღება გამახვილებულია საქართველოს თავდაცვის სექტორის გენდერულ სტრატეგიაზე, მის მიღწევებზე და ქმედითუნარიანობაზე პრაქტიკაში. მეორე თავში მოცულია ქალთა სოციალური და პოლიტიკური დილემები, რომელიც თავდაცვაში მსახურობისას წარმოიქმნება როგორც კარიერული, ასევე პროფესიული წინსვლის პროცესში. მესამე თავში გაანალიზებულია თავდაცვის სექტორის გენდერული სტრატეგიის მონიტორინგი და შეფასება და პარალელურად წარმოდგენილია კვლევის შედეგები და თემის საბოლოო დასკვნა.

თავი 1.საქართველოს თავდაცვის სექტორის გენდერული სტრატეგიის ანალიზი

საქართველოს თავდაცვის ძალები გადამწყვეტ როლს ასრულებენ საქართველოს უსაფრთხოებისა და სუვერენიტეტის უზრუნველყოფაში. საქართველოს თავდაცვის ძალების უპირველესი მიზანია ქვეყნის ტერიტორიული მთლიანობისა და მოქალაქეების დაცვა გარე საფრთხეებისგან. იმის გამო, რომ საქართველო რთულ გეოპოლიტიკურ რეგიონში მდებარეობს. „ეროვნული უსაფრთხოების შენარჩუნებისთვის მნიშვნელოვანია თავდაცვისუნარიანი ძალების ყოლა“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 2005). საქართველოს თავდაცვის ძალები პასუხისმგებელი არიან ქვეყნის სუვერენიტეტის დაცვასა და დამოუკიდებლობის უზრუნველყოფაზე. ეს მოიცავს თავდაცვას ნებისმიერი პოტენციური აგრესიისგან, ტერიტორიული დავების ან საქართველოს ტერიტორიაზე შეჭრისგან.

თავდაცვის სექტორის გენდერული სტრატეგია ეხება თავდაცვის ინდუსტრიაში განხორციელებულ მიდგომასა და ინიციატივებს გენდერული თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის ხელშეწყობის მიზნით. ის მიზნად ისახავს გაუმკლავდეს ქალთა არასაკმარის წარმომადგენლობას სექტორის სხვადასხვა როლებში, მათ შორის სამხედრო პერსონალის, თავდაცვის კონტრაქტორებისა და ხელმძღვანელ პოზიციებზე.

ბევრ ქვეყანაში, მათ შორის საქართველოში, წამოიწყო ინიციატივები გენდერული თანასწორობისა და ინკლუზიურობის ხელშეწყობის მიზნით სხვადასხვა სფეროში, მათ შორის თავდაცვის სექტორში. მთავრობები აღიარებენ მრავალფეროვანი და ინკლუზიური შეიარაღებული ძალების მნიშვნელობას, რომლებიც ასახავს მათი საზოგადოებების შემადგენლობას. თავდაცვის სექტორში გენდერული სტრატეგია, როგორც წესი, მიზნად ისახავს ისეთი საკითხების მოგვარებას, როგორცაა გენდერული დისბალანსი, დისკრიმინაცია და უთანასწორო შესაძლებლობები. ეს სტრატეგიები ხშირად მოიცავენ ინიციატივებს, რათა გაზარდოს ქალების დაქირავება, შენარჩუნება და დაწინაურება თავდაცვასთან დაკავშირებულ პოზიციებზე.

საქართველო როგორც ევროპის ნაწილი იზიარებს გენდერული თანასწორობის იდეალებს. ეს კარგად ჩანს თავდაცვის სექტორის გენდერულ სტრატეგიაში. დასაწყისისთვის აუცილებელია ითქვას, რომ საქართველოს თავდაცვის სექტორის გენდერული სტრატეგიის დიდი წილი გაეროს 2000 წელს შემუშავებული 1325 რეზოლუციის შემოტანაა, რომელიც საქართველოს გენდერულ სტრატეგიაში 2014 წლის იანვრიდან გვხვდება. მეორე, და ასევე არანაკლებ მნიშვნელოვანი დოკუმენტია 2021 წლის ივნისში თავდაცვის მინისტრის მიერ ხელმოწერილი „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენდერული თანასწორობის (საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო, 2021 წ.), რომელიც მიმოიხილავს გენდერული თანასწორობის აუცილებლობას თავდაცვის ძალებში. ასევე, სტრატეგიის შემუშავებისას გამოყენებულია სამი მნიშვნელოვანი ნაშრომი მეგან ბასტიკის ავტორობით, რომელიც აღიარებულია საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ. 2011 წელს შექმნილი ნაშრომი „თვითშეფასების სახელმძღვანელო გენდერის შესახებ პოლიციის, შეიარაღებული ძალებისა და იუსტიციის სექტორისათვის. 2014 წელს გამოცემული „გენდერული ასპექტების ინტეგრირება შეიარაღებული ძალების შიდა ზედამხედველობაში“, ამავე წელს გამოცემული „უსაფრთხოების სექტორზე ზედამხედველობისას გენდერული ასპექტების ინტეგრირება ომბუდსმენისა და ეროვნული უფლებადამცველი ინსტიტუტების მხრიდან“. ზემოთ ჩამოთვლილი სამეცნიერო ნაშრომები, გაეროს 1325 რეზოლუცია და 2021 წლის უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტი მიმართულია გენდერული თანასწორობისა და უსაფრთხო გარემოს შექმნისკენ (UN Security Council, 2000).

უფრო დეტალურად რომ განვიხილოთ არსებობს ლოკალურად შემუშავებული მიდგომები, რომელიც უშუალოდ მიმართულია ქალების როლის გაზრდისა და გენდერული ნეიტრალიტეტის შექმნისთვის. „*არსებობს გარკვეული ძალისხმევა, რათა გაიზარდოს ქალების რეკრუტირება და შენარჩუნება თავდაცვის როლებში, მათ შორის საბრძოლო და ხელმძღვანელ პოზიციებზე*“ (თავდაცვის სამინისტროს გენდერული თანასწორობის სტრატეგია, 2014). ამის მიღწევა შესაძლებელია მიზნობრივი დასაქმების კამპანიებით, გენდერული ბარიერების აღმოფხვრით და კარიერული წინსვლის თანაბარი შესაძლებლობებით. თავდაცვის სექტორში გენდერულად მგრძობიარე პოლიტიკისა და პრაქტიკის შემუშავება და განხორციელება

გადამწყვეტია. ეს მოიცავს არსებული პოლიტიკის გადახედვას ნებისმიერი გენდერული მიკერძოების იდენტიფიცირებისა და აღმოფხვრის მიზნით, იმის უზრუნველყოფას, რომ ქალებს აქვთ თანაბარი ხელმისაწვდომობა ტრენინგზე, განათლებაზე და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებზე, ასევე გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ან შევიწროების საჩივრების განხილვის მექანიზმების ჩამოყალიბებაზე. მეტად მნიშვნელოვანია გენდერულად მგრძობიარე ტრენინგებისა და საგანმანათლებლო პროგრამების უზრუნველყოფა მიკერძოების, სტერეოტიპების მოსაგვარებლად და თავდაცვის სექტორში გენდერული საკითხების შესახებ ინფორმირებულობის ხელშეწყობისთვის (Gender Training for the Security Sector: Lessons Identified and Practical Resources, 2012). ეს მოიცავს მგრძობიარე ტრენინგს, არაცნობიერი მიკერძოების ტრენინგს და მრავალფეროვნებისა და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებში ჩართვის ხელშეწყობას. ინიციატივების განხორციელება თავდაცვის სექტორში ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალთა წინსვლის მხარდასაჭერად. ეს მოიცავს სწავლების პროგრამებს, ლიდერთა ტრენინგს და კარიერული განვითარების მიზნობრივ შესაძლებლობებს. ის ასევე გულისხმობს ბარიერების იდენტიფიცირებას და აღმოფხვრას, რომლებიც აფერხებენ ქალთა კარიერულ წინსვლას, როგორცაა იმპლიციტური მიკერძოება ან ქსელის და ხელშეწყობის შესაძლებლობებზე წვდომის ნაკლებობა. „პოლიტიკის შემუშავება და განხორციელება, რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას და ჩართვას თავდაცვის სექტორის ყველა დონეზე“ (Waylen, G. Celis, K. Kantola, J. Weldon, S. L., 2013). ეს მოიცავს თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფას, მოქნილი სამუშაოს მოწყობის უზრუნველყოფას, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლას და სამუშაო-ცხოვრების დაბალანსების ინიციატივების მხარდაჭერას.

აგრეთვე, გულისხმობს მკაფიო გაიდლაინების და პროტოკოლების ჩამოყალიბებას გენდერული ნიშნით გადაცდომის შესახებ მოხსენებას აღმოფხვრის მიზნით. თავდაცვის სექტორში გენდერული წარმომადგენლობისა და შედეგების შესახებ მონაცემების შეგროვება და ანალიზი. ეს მოიცავს ქალთა წარმომადგენლობის თვალყურის დევნებას სხვადასხვა როლებში, კარიერული წინსვლისა და დაწინაურების მაჩვენებლების მონიტორინგს და გენდერთან დაკავშირებული

ინიციატივების გავლენის შეფასებას. მონაცემთა შეგროვებითა და ანალიზით თავდაცვის სექტორს შეუძლია გამოავლინოს გაუმჯობესების სფეროები, გაზომოს გენდერული სტრატეგიების ეფექტურობა და მიიღოს ინფორმირებული გადაწყვეტილებები გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად. „გარე ორგანიზაციებთან, სამთავრობო უწყებებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან პარტნიორობით ჩართვა თავდაცვის სექტორში გენდერული თანასწორობის მცდელობების გასაძლიერებლად. ეს შეიძლება მოიცავდეს ქალთა უფლებების დამცველ ორგანიზაციებთან, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის ადვოკატირების ჯგუფებთან, აკადემიურ ინსტიტუტებთან და საერთაშორისო ორგანოებთან თანამშრომლობას“ (Egnell, R. Alam, M., 2019). ერთად მუშაობით, საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარებით და კოლექტიური რესურსების გამოყენებით, თავდაცვის სექტორს შეუძლია გააძლიეროს თავისი გენდერული სტრატეგია და ხელი შეუწყოს სისტემურ ცვლილებებს. თავდაცვის სექტორში კულტურული ცვლილების ხელშეწყობა უფრო ინკლუზიური და გენდერული თანასწორი გარემოს შესაქმნელად. ეს გულისხმობს გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობის შესახებ ცნობიერების ამაღლებას და ტრადიციული ნორმებისა და სტერეოტიპების გამოწვევას. ის შეიძლება მოიცავდეს კამპანიებს, სემინარებს და ცნობიერების ამაღლების პროგრამებს, რომლებიც მიზნად ისახავს დამოკიდებულებებისა და ქცევების შეცვლას, პატივისცემის კულტურის განვითარებას და მრავალფეროვანი პერსპექტივებისა და წვლილის წახალისებას. მექანიზმების ჩამოყალიბება პროგრესის მონიტორინგისთვის, გენდერული სტრატეგიების ეფექტურობის შესაფასებლად და ორგანიზაციების პასუხისმგებლობის დაკისრება გენდერული თანასწორობის მიზნების მისაღწევად. ეს მოიცავს გენდერთან დაკავშირებული ინიციატივების განხორციელების რეგულარულ განხილვას და შეფასებას, გამოკითხვებისა და შეფასებების ჩატარებას და პროგრესის ძირითადი ინდიკატორების შესახებ მოხსენებას. მკაფიო პასუხისმგებლობის ზომების დაწესებით, თავდაცვის სექტორს შეუძლია უზრუნველყოს გენდერული თანასწორობის მუდმივი ვალდებულება და განახორციელოს საჭირო კორექტივები შედეგების გასაუმჯობესებლად.

საქართველოს თავდაცვის გენდერული სტრატეგიის უმნიშვნელოვანესი და უახლესი დოკუმენტი, რომელსაც „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენდერული

თანასწორობის კონცეფციის სახელით ვიცნობთ“ (გენდერული თანასწორობის კონცეფცია, 2021) გენდერული თანასწორობა ნებისმიერი ორგანიზაციის, მათ შორის თავდაცვის სამინისტროს მნიშვნელოვანი ასპექტია. გენდერული თანასწორობის კონცეფცია თავდაცვის სამინისტროში ტრიალებს ყველა სქესის ინდივიდისთვის თანაბარი შესაძლებლობების, უფლებებისა და მოპყრობის უზრუნველსაყოფად. გენდერული თანასწორობა ნიშნავს იმის გარანტიას, რომ რეკრუტირებისა და შერჩევის პროცესები იყოს სამართლიანი და მიუკერძოებელი, რაც უზრუნველყოფს თანაბარ შესაძლებლობებს როგორც მამაკაცებისთვის, ასევე ქალებისთვის, შეუერთდნენ სამხედროებს ან გააგრძელონ კარიერა თავდაცვის სექტორში. აუცილებელია დიდი ძალისხმევის გაწევა, რათა აღმოიფხვრას ნებისმიერი გენდერული ბარიერი ან, დისკრიმინაცია ამ პროცესებში. „გენდერული თანასწორობა გულისხმობს დამსახურებაზე დაფუძნებული სისტემის პოპულარიზაციას, სადაც ინდივიდები ფასდებიან და დაწინაურდებიან მათი უნარების, კვალიფიკაციისა და საქმიანობის მიხედვით, განურჩევლად მათი სქესისა“ ("Workplace Gender Equality", 2019). ძალისხმევა უნდა განხორციელდეს თავდაცვის სამინისტროში დაწინაურებისა და კარიერული წინსვლის პროცესში ნებისმიერი გენდერული მიკერძოების ან დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად. გენდერული თანასწორობა თავდაცვის სამინისტროში მოითხოვს სამუშაო გარემოს ხელშეწყობას, რომელიც თავისუფალი იქნება გენდერული დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და მიკერძოებისგან. უნდა არსებობდეს პოლიტიკა გენდერული ნიშნით გადაცდომის ნებისმიერი ფორმის მოსაგვარებლად, თავიდან აცილების მიზნით და უზრუნველყოფილი უნდა იყოს მხარდაჭერის სისტემები ყველა პერსონალის კეთილდღეობისა და პროფესიული განვითარების უზრუნველსაყოფად. ეს არის ის მნიშვნელოვანი და ევროპულ ფასეულობებზე დაფუძნებული თანამედროვე სახის ხელმოწერილი დოკუმენტი, რომელსაც იღებს საქართველოს მთავრობა-ალიარებს მოსახლეობა და საერთაშორისო პარტნიორები.

საქართველოს თავდაცვის ძალების გენდერული სტრატეგიის განხილვა შეუძლებელია თუ დეტალურად არ შევისწავლეთ და განვიხილეთ გენდერულ მრჩეველთა აპარატის ფუნქცია. გენდერულ მრჩეველთა საბჭოს ვუწოდებთ. გენდერულ მრჩეველთა საბჭო შედარებით ახალი მონაპოვარია ქართული თავდაცვის

ისტორიაში. რაც გულისხმობს ყველა იმ მნიშვნელოვან საკითხს, რასაც ქალთა და მამაკაცთა თავდაცვაში ინტეგრაცია გულისხმობს. თავდაცვის ძალებში გენდერული მრჩევლის თანამდებობა, როგორც წესი, გულისხმობს ექსპერტიზას, ხელმძღვანელობასა და მხარდაჭერას გენდერული პერსპექტივების ინტეგრირებისთვის, და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას სამხედრო ორგანიზაციაში. გენდერული მრჩევლის უპირველესი როლი არის წვლილი შეიტანოს გენდერული ინტეგრაციის სტრატეგიებისა და პოლიტიკის შემუშავებასა და განხორციელებაში. გენდერული მრჩევლი მუშაობს გენდერული მოსაზრებების ინტეგრირებაზე სამხედრო ოპერაციების, პოლიტიკისა და პრაქტიკის ყველა ასპექტში. ისინი თანამშრომლობენ სხვადასხვა დეპარტამენტებთან და ერთეულებთან, რათა უზრუნველყონ გენდერული პერსპექტივების ჩართვა დაგეგმვის, გადაწყვეტილების მიღებისა და აღსრულების პროცესებში. კანონმდებლობის შესაბამისად, გენდერული მრჩევლები ხშირად მონაწილეობენ გენდერული თანასწორობისა და სენსიტიურობის შესახებ სასწავლო პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებაში. ისინი ხელმძღვანელობენ და მხარს უჭერენ სამხედრო პერსონალს, ეხმარება მათ გააცნობიერონ გენდერული პერსპექტივები თავიანთ საქმიანობაში და ხელს უწყობენ ინკლუზიურობის კულტურას (გენდერული მრჩევლის თანამდებობის სამუშაო აღწერა, 2016). გენდერულ მრჩევლებს შეუძლიათ ჩაატარონ კვლევა და ანალიზი გენდერთან დაკავშირებულ საკითხებზე სამხედრო კონტექსტში. ისინი აგროვებენ და აანალიზებენ მონაცემებს გენდერული უთანასწორობის, გამოწვევებისა და გაუმჯობესების შესაძლებლობების გამოსავლენად. ეს კვლევა ხელს უწყობს პოლიტიკის შემუშავებისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესების ინფორმირებას. „გენდერული მრჩევლები შეიძლება ჩაერთონ ადვოკატირების მცდელობებში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და თავდაცვის სექტორში გენდერული პერსპექტივების მნიშვნელობის შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით“ (Bastick, 2013). მათ შეუძლიათ მონაწილეობა მიიღონ კონფერენციებში, ვორქშოფებსა და ღონისძიებებში, რომლებიც დაკავშირებულია გენდერთან და უსაფრთხოების საკითხებთან, როგორც ეროვნულ, ასევე საერთაშორისო დონეზე. გენდერული მრჩევლები ხშირად თანამშრომლობენ სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეებთან, როგორც თავდაცვის სექტორში, ასევე მის ფარგლებს გარეთ. მათ შეუძლიათ

ითანამშრომლონ სხვა სამთავრობო უწყებებთან, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან და საერთაშორისო პარტნიორებთან, რათა კოორდინაცია გაუწიონ ძალისხმევას და გაცვალონ საუკეთესო პრაქტიკა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით. გენდერული მრჩევლები შეიძლება პასუხისმგებელი იყვნენ თავდაცვის ძალებში გენდერული მეინსტრიმინგის ინიციატივების მონიტორინგსა და შეფასებაზე. ეს გულისხმობს პოლიტიკისა და პროგრამების ეფექტურობის შეფასებას, გაუმჯობესების სფეროების განსაზღვრას და გენდერული თანასწორობის გაძლიერების რეკომენდაციების მიწოდებას. გენდერული მრჩევლები ხშირად თამაშობენ მთავარ როლს გენდერული ძალადობის განხილვისა და პრევენციის საქმეში ჯარში. ისინი მუშაობენ ცნობიერების ამაღლებაზე, პროტოკოლებისა და გაიდლაინების შემუშავებაზე და გადარჩენილთა მხარდაჭერაზე. მათ ასევე შეუძლიათ ითანამშრომლონ შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებთან გენდერული ძალადობის პრევენციისა და მათზე რეაგირების სასწავლო პროგრამების შემუშავების მიზნით. გენდერული მრჩევლები გადამწყვეტ როლს ასრულებენ სამშვიდობო ოპერაციებში გენდერული პერსპექტივების ინტეგრაციის ხელშეწყობაში. ისინი აწვდიან მითითებებს მისიის დაგეგმვაში, სწავლებასა და ოპერაციებში გენდერული მოსაზრებების ჩართვის შესახებ, რაც უზრუნველყოფს, რომ სამშვიდობო ძალისხმევა მგრძობიარე იყოს ქალების, მამაკაცების, გოგონების და ბიჭების საჭიროებებისა და გამოცდილების მიმართ კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ რაიონებში. გენდერული მრჩევლები შეიძლება იყოს პასუხისმგებელი თავდაცვის ძალებში გენდერულად დაყოფილი მონაცემების შეგროვებასა და ანალიზზე. ეს მონაცემები ხელს უწყობს გენდერული უთანასწორობის იდენტიფიცირებას, პროგრესის გაზომვას და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების მიღებისა და პოლიტიკის შემუშავების ინფორმირებას. როგორც ვხედავთ, გენდერულ მრჩეველს უამრავი ფუნქცია-მოვალეობა აკისრია, შესაბამისად, გენდერულ მრჩეველს ჰყავს მთელი გუნდი იმისათვის, რომ ზემოხსენებული დებულებები გარკვეულ დონეზე მაინც იქნას შესრულებული (გენდერული მრჩევლის თანამდებობის სამუშაო აღწერა, 2016).

1.1 გაეროს 1325 რეზოლუციის იმპლემენტაცია საქართველოში

როგორც უკვე ცნობილია, გაეროს 1325 რეზოლუცია არის გარდამტეხი დოკუმენტი საქართველოს თავდაცვის სექტორის გენდერულ სტრატეგიაში, რადგან ეს არის ფუნდამენტი მთლიანად საქართველოს თავდაცვის სექტორის გენდერული სტრატეგიის. შესაბამისად, საჭიროა დეტალურად იქნას განხილული ამ რეზოლუციის თითოეული პუნქტი, უკეთ შევძლოთ ნათელი მოვფინოთ საქართველოს თავდაცვის სექტორის გენდერის სამოქმედო გეგმის მთავარ იდეას.

გაეროს რეზოლუცია 1325, რომელიც ასევე ცნობილია როგორც ქალთა, მშვიდობისა და უსაფრთხოების რეზოლუცია, შეიმუშავა და მიიღო გაეროს უშიშროების საბჭომ 2000 წლის 31 ოქტომბერს (UN Security Council, 2000). რეზოლუცია შემუშავებული იქნა იმის საპასუხოდ, რომ აღიარეს, კონფლიქტებში ქალთა გამოცდილება განსხვავებულია და ხშირად იგნორირებული. იგი აღიარებს ომის არაპროპორციულ გავლენას ქალებსა და გოგონებზე, მათ შორის სექსუალური ძალადობის, როგორც ომის იარაღად გამოყენება, ქალების გადაადგილება და მათი ძირითადი ადამიანის უფლებების უარყოფა. გაეროს რეზოლუცია 1325 ხაზს უსვამს იმ კრიტიკულ როლს, რომელიც ქალებს შეუძლიათ შეასრულონ კონფლიქტების პრევენციაში, მშვიდობის შენარჩუნებაში, მშვიდობის მშენებლობასა და პოსტკონფლიქტურ რეკონსტრუქციაში. 1325 რეზოლუციის მიღებამ მნიშვნელოვანი ნაბიჯი გადადგა გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებების აღიარებაში მშვიდობისა და უსაფრთხოების კონტექსტში. იგი მოუწოდებდა ქალთა გაზრდილ მონაწილეობას გადაწყვეტილების მიღების ყველა დონეზე სამშვიდობო პროცესებში და გენდერული პერსპექტივების ინტეგრირებას კონფლიქტების პრევენციის, მოგვარებისა და აღდგენის მცდელობებში. რეზოლუციაში ასევე ხაზგასმულია ქალებისა და გოგონების გენდერული ძალადობისგან დაცვის მნიშვნელობა და კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ რაიონებში ქალების სპეციფიკური საჭიროებებისა და გამოცდილების გათვალისწინება. 1325 რეზოლუციის მიღების შემდეგ, გაეროს უშიშროების საბჭომ მიიღო რამდენიმე რეზოლუცია მისი დებულებების გასაძლიერებლად და გაფართოების მიზნით, მათ შორის #1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242 და 2467 რეზოლუციები ერთად.

1325 რეზოლუციას აქვს რამდენიმე ფუნდამენტური სახის პუნქტი, რომელიც საერთო დამოკიდებულებას გამოხატავს ქალების ჩართვის პროცესზე თანამედროვე სახის თავდაცვაში.

- ქალთა მონაწილეობა: რეზოლუცია მოუწოდებს ქალების გაზრდილ მონაწილეობას გადაწყვეტილების მიღების ყველა დონეზე კონფლიქტების მოგვარებისა და სამშვიდობო პროცესებში. იგი ხაზს უსვამს ქალების ჩართვის მნიშვნელობას სამშვიდობო მოლაპარაკებებში, პოსტკონფლიქტურ რეკონსტრუქციასა და სამშვიდობო ოპერაციებში. იგი ხაზს უსვამს ქალების როლს კონფლიქტების პრევენციასა და მშვიდობის მშენებლობაში, ისევე როგორც მათ წვლილს მდგრადი მშვიდობისთვის.
- პრევენცია: რეზოლუცია ხაზს უსვამს კონფლიქტების პრევენციის სტრატეგიებსა და ძალისხმევაში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების მნიშვნელობას. იგი ხაზს უსვამს კონფლიქტის ძირეული მიზეზების, მათ შორის გენდერული დისკრიმინაციისა და უთანასწორობის მოგვარების აუცილებლობას და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას, როგორც კონფლიქტების პრევენციისა და მდგრადი მშვიდობის დამყარების საშუალებას.
- ქალებისა და გოგონების დაცვა: რეზოლუცია ხაზს უსვამს ქალებისა და გოგონების დაცვას ძალადობის ყველა ფორმისგან, მათ შორის სექსუალური და გენდერული ძალადობისგან, შეიარაღებული კონფლიქტის დროს და პოსტკონფლიქტურ სიტუაციებში. ის მოითხოვს ზომების მიღებას ქალებისა და გოგონების უსაფრთხოების, ფიზიკური მთლიანობისა და ღირსების უზრუნველსაყოფად, მათ შორის მართლმსაჯულებისა და დამხმარე სერვისების ხელმისაწვდომობისთვის.
- ჰუმანიტარული დახმარება: რეზოლუცია 1325 აღიარებს ქალებისა და გოგონების სპეციფიკურ საჭიროებებს ჰუმანიტარულ კრიზისებსა და პოსტკონფლიქტურ სიტუაციებში. იგი მოუწოდებს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას ჰუმანიტარული დახმარებისა და დახმარების ღონისძიებების დაგეგმვასა და განხორციელებაში. ეს მოიცავს ძირითადი სერვისების ხელმისაწვდომობას, როგორცაა ჯანდაცვა, საკვები, წყალი და სანიტარული

პირობები, განსაკუთრებული აქცენტით ქალებისა და გოგონების საჭიროებებისა და დაუცველობის აღმოფხვრაზე.

- გენდერული მეინსტრიმინგი: რეზოლუცია მოუწოდებს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას მშვიდობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ ყველა პოლიტიკასა და პროგრამაში. იგი ხაზს უსვამს გენდერული მეინსტრიმინგის მნიშვნელობას, რომელიც გულისხმობს ქალებისა და მამაკაცების სხვადასხვა საჭიროებების, როლების და გამოცდილების გათვალისწინებას ამ პოლიტიკისა და პროგრამების შემუშავებაში, განხორციელებაში, მონიტორინგსა და შეფასებაში. გენდერული მეინსტრიმინგი მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას და იმ სპეციფიკურ გამოწვევებს, რომლებსაც ქალები აწყდებიან კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ კონტექსტში.
- ანგარიშვალდებულება და ანგარიშგება: რეზოლუცია 1325 ხაზს უსვამს ანგარიშვალდებულების მნიშვნელობას შეიარაღებული კონფლიქტის დროს ქალთა უფლებების და საერთაშორისო ჰუმანიტარული სამართლის დარღვევისთვის. ის მოუწოდებს წევრ ქვეყნებს, უზრუნველყონ ქალებისა და გოგონების მიმართ ძალადობის ჩამდენი პასუხისმგებლობის დაკისრება და სამართლიანობის აღსრულება. რეზოლუცია ასევე წახალისებს გენდერულად დანაწილებული მონაცემების შეგროვებას და ანალიზს პროგრესის შესაფასებლად, ხარვეზების იდენტიფიცირებისა და გადაწყვეტილების მიღების ინფორმირებისთვის.
- საერთაშორისო თანამშრომლობა და მხარდაჭერა: რეზოლუცია ხაზს უსვამს საერთაშორისო თანამშრომლობის მნიშვნელობას და მხარდაჭერას 1325 რეზოლუციის იმპლემენტაციისთვის. ის მოუწოდებს წევრ სახელმწიფოებს, რეგიონულ ორგანიზაციებს და გაეროს სისტემას ითანამშრომლონ და გაცვალონ საუკეთესო პრაქტიკა, რესურსები და ტექნიკური დახმარება. რეზოლუციის მიზნების წინსვლისთვის. ეს მოიცავს კონფლიქტის შედეგად დაზარალებული ქვეყნების მხარდაჭერას, რათა გააძლიერონ მათი შესაძლებლობები რეზოლუციის დებულებების განხორციელებაში (UN Security Council, 2000).

ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება (WPS) დღის წესრიგი, მათ შორის გაეროს რეზოლუცია 1325, არ არის ცალკეული ქვეყნების თავდაცვის სტრატეგიის ნაწილი. თუმცა, ბევრმა ქვეყანამ ჩართო WPS დღის წესრიგის პრინციპები ეროვნული უსაფრთხოებისა და თავდაცვის პოლიტიკაში. რამდენად აქვთ ქვეყნების ინტეგრირება WPS დღის წესრიგში თავდაცვის სტრატეგიებში, შეიძლება განსხვავდებოდეს. მრავალმა ქვეყანამ შეიმუშავა ეროვნული სამოქმედო გეგმები (NAPs) ქალთა, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ, რათა წარმართოს WPS დღის წესრიგის განხორციელება. ეს NAP-ები ასახავს კონკრეტულ ქმედებებს, ვალდებულებებს და სტრატეგიებს, რათა ხელი შეუწყოს ქალთა მონაწილეობას სამშვიდობო და უსაფრთხოების პროცესებში, გენდერული ძალადობის პრევენცია და რეაგირება, ასევე კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ სიტუაციებში ქალთა უფლებების დაცვას. ზოგიერთი ქვეყანა, რომლებმაც მიიღეს NAP-ები და შეიტანეს WPS დღის წესრიგი თავიანთ თავდაცვის სტრატეგიებში, არის შვედეთი, ის ითვლება ლიდერად WPS დღის წესრიგის განხორციელებაში (Olonisakin, F. Barnes, K. Ikpe, E., 2011). ეს იყო პირველი ქვეყანა, რომელმაც მიიღო NAP 2002 წელს და მას შემდეგ რამდენჯერმე გადახედა და განაახლა. გაერთიანებული სამეფო: გაერთიანებულმა სამეფომ გააერთიანა WPS დღის წესრიგი თავის თავდაცვის პოლიტიკაში. მან შეიმუშავა NAP ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ და აიღო ვალდებულება გაზარდოს ქალების მონაწილეობა შეიარაღებულ ძალებში, მოაგვაროს სექსუალური ძალადობა კონფლიქტებში და ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას თავდაცვისა და უსაფრთხოების ინსტიტუტებში. შეერთებული შტატები ცდილობდა WPS დღის წესრიგის ინტეგრირებას თავის თავდაცვის სტრატეგიაში. მან შეიმუშავა ქალთა, მშვიდობისა და უსაფრთხოების ეროვნული სამოქმედო გეგმა, რომელიც ასახავს ვალდებულებებს, ხელი შეუწყოს ქალთა მონაწილეობას მშვიდობისა და უსაფრთხოების პროცესებში, გენდერული ძალადობის პრევენცია და რეაგირება და კონფლიქტით დაზარალებული ქალების უფლებების დაცვა. ეს არის ის თანმიმდევრული წყება სახელმწიფოებისა, რომელთაც დასაწყის ეტაპზე აითვისეს 1325 რეზოლუცია ამის შედეგად ეს რეზოლუცია მსოფლიოს ბევრ წერტილს მოედო, აღმოსავლეთ ევროპას, რა თქმა უნდა, კავკასიას მათ შორის საქართველოს და აღმოსავლეთით აზიის სახელმწიფოებს როგორცაა: ავღანეთი მან მიიღო ეროვნული

სამოქმედო გეგმა ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ გეგმა 2015 წელს ("Progress in Security Council's Women, Peace, Security Agenda Lacking, as Sexual Violence, Insufficient Protection, Absence in Peace Processes Continues", 2023). მიზნად ისახავს ქალთა მონაწილეობის გაზრდას სამშვიდობო პროცესებში, ქალთა უფლებების დაცვას და გენდერული ძალადობის პრევენციას.

ქალთა, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ გაეროს რეზოლუციის 1325 შესრულების ხარისხი განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყანაში. მიუხედავად იმისა, რომ ბევრმა ქვეყანამ შეიმუშავა ეროვნული სამოქმედო გეგმები (NAPs) ან სტრატეგიები, რომლებიც წარმართავს მათ განხორციელებას, განხორციელების რეალური პროგრესი და ეფექტურობა შეიძლება განსხვავდებოდეს. ზოგიერთმა ქვეყანამ მნიშვნელოვანი ძალისხმევა მიმართა 1325 რეზოლუციის პრინციპების ჩართვას თავის პოლიტიკაში მაგ: „გაეთიანებული სამეფო, აშშ“ (Egnell, R. Alam, M., 2019). კანონებსა და პრაქტიკაში, ზოგი კი შესაძლოა კვლავ გამოწვევის წინაშე აღმოჩნდეს ამ პრინციპების სრულ ინტეგრაციასა და განხორციელებაში. ფაქტორები, რომლებიც ხელს უწყობენ განხორციელების ცვალებადობას, მოიცავს პოლიტიკურ ნებას, რესურსების განაწილებას, შესაძლებლობების განვითარებას, ინსტიტუციურ ჩარჩოებს და კულტურულ და სოციალურ კონტექსტს. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ 1325 რეზოლუციის იმპლემენტაცია მიმდინარე პროცესია და ქვეყნები აგრძელებენ მუშაობას მისი სრული რეალიზაციისთვის. საერთაშორისო ორგანიზაციები, სამოქალაქო საზოგადოების ჯგუფები და ადვოკატები ასევე თამაშობენ გადამწყვეტ როლს გლობალურ, რეგიონალურ და ეროვნულ დონეზე რეზოლუციის განხორციელების მხარდასაჭერად და მონიტორინგში.

ამჟამად, საქართველოს თავდაცვის ძალების გენდერული სტრატეგიის მამოძრავებელი ძალა სწორედ ამ რეზოლუციის სწორად აღსრულებასა და გატარებაშია. როგორც უკვე აღინიშნა რეზოლუციის ხარისხი ყველა სახელმწიფოს ინდივიდუალური აქვს, რაც ბუნებრივია. პირობითად, გაერთიანებულ სამეფოს და ავღანეთს თანაბარი მიმდებლობა ვერ ექნებოდა ამ კამპანიის მიმართ, რადგან მათ კულტურა, რელიგია, ისტორია განასხვავებთ. ასევეა საქართველოც. რეზოლუციის მიღების შედეგად მოხდა გენდერული მრჩევლის პოზიციის შემოღება ამის შედეგად

დაიწყო ფიქრი მასზედ, რომ შესრულებულიყო რეზოლუციის პირობები და არ ყოფილიყო ფიქტიური შინაარსის მატარებელი. 2015 წლიდან აქტიურად დაიწყო პროექტებისა და ტრენინგების ციკლის ჩატარება საქართველოს მოსახლეობის მასშტაბით, გარდა ამისა უკვე თავდაცვაში დასაქმებულთა მიმართ დაიხვეწა კანონი და შედარებით უფრო მორგებული გახდა თანაბარ პირობებზე. 1325 რეზოლუცია ქალის საჭიროებებსაც ითვალისწინებს, რაც საქართველოს თავდაცვის ძალებში უკვე მრავალი წელია არსებობს და ეს არის დეკრეტული შვებულება (ინტერვიუ თავდაცვის სამინისტროს წარმომადგენელთან. 01.05.2023).

თავი 2. ქალთა სოციალური და პოლიტიკური დილემები სამხედრო სამსახურში

სამხედრო სამსახურში ქალების ჩართვა დიდი ხანია არის დებატების საგანი, სოციალური და პოლიტიკური განზომილებების ერთმანეთში გადახლართული, რაც აყალიბებს ქალთა გამოცდილებას შეიარაღებულ ძალებში მთელ მსოფლიოში. რამდენადაც საზოგადოებები იბრძვიან გენდერული თანასწორობისკენ და ქალთა უფლებების აღიარებისთვის, ქალების როლმა ტრადიციულად მამაკაცების დომინირებულ სფეროებში, როგორცაა სამხედრო, მზარდი ყურადღება მიიპყრო. „თავდაცვის სფეროში სოციალური და პოლიტიკური დილემები ხშირად წარმოიქმნება სამხედრო ოპერაციების კომპლექსური ხასიათისა და ეროვნული უსაფრთხოებისა და ინდივიდუალური თავისუფლებების თანდაყოლილი დაძაბულობის გამო“ (Koch, M. T Fulton, S. A., 2010). მიუხედავად იმისა, რომ პროგრესი მიღწეულია გენდერული თანასწორობისა და შეიარაღებულ ძალებში ჩართვის კუთხით, ჯერ კიდევ არსებობს მნიშვნელოვანი გამოწვევები, რომლებსაც ქალები აწყდებიან. გენდერული სტერეოტიპები და მიკერძოება დგას იმ გამოწვევების სათავეში. ქალების ტრადიციული აღქმა, როგორც ფიზიკურად სუსტი ან ემოციურად შეუფერებელი საბრძოლო როლებისთვის, გავრცელდა როგორც სამხედრო კულტურაში, ასევე ფართო საზოგადოებაში, რამაც გამოიწვია უთანასწორო მოპყრობა, შეზღუდული კარიერული პერსპექტივები და დისკრიმინაცია ქალების მიმართ, რომლებიც მსახურობენ სხვადასხვა სამხედრო თანამდებობებზე. ამ ღრმად ფესვგადგმული მიკერძოების დაძლევა აუცილებელია შეიარაღებულ ძალებში ქალების სამართლიანი მოპყრობისთვის.

ქალების სოციალური და პოლიტიკური დილემები სამხედრო სამსახურში სტრუქტურულად შემდეგნაირად ყალიბდება (იხ. დანართი1).

ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი დილემა, რომელსაც აწყდებიან ჯარში ქალები, არის გენდერული დისკრიმინაცია და მიკერძოება. გენდერული თანასწორობის მიმართულებით პროგრესის მიუხედავად, ქალები ხშირად ხვდებიან სტერეოტიპებსა და ცრურწმენებს, რომლებიც ძირს უთხრის მათ შესაძლებლობებს. ეს დისკრიმინაცია შეიძლება გამოვლინდეს სხვადასხვა გზით, როგორცაა არათანაბარი მოპყრობა, შეზღუდული კარიერის შესაძლებლობები და სექსუალური შევიწროება. ასეთი მიკერძოება არა მხოლოდ გავლენას ახდენს ქალების მორალზე და შრომით კმაყოფილებაზე, არამედ აფერხებს მათ პროფესიულ ზრდას და წინსვლას სამხედრო იერარქიაში. გენდერული დისკრიმინაცია არმიაში არა მხოლოდ უსამართლოა, არამედ ძირს უთხრის ოპერატიულ ეფექტურობას. „ქალების როლებისა და შესაძლებლობების შეზღუდვით მათი სქესიდან გამომდინარე, სამხედროები ვერ გამოიყენებენ იმ მრავალფეროვან უნარებსა და პერსპექტივებს, რომლებსაც ქალები აყენებენ მაგიდასთან. ეს იწვევს ნიჭისა და პოტენციალის დაკარგვას, რაც არღვევს შეიარაღებული ძალების საერთო შესაძლებლობებს“ (Duncanson, 2016). სამხედრო ქალებისთვის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი დილემა არის შეზღუდული ხელმისაწვდომობა საბრძოლო როლებზე და საბრძოლო შესაძლებლობებზე. ისტორიულად, ქალები გარიყულნი იყვნენ გარკვეული სამხედრო საოკუპაციო სპეციალობებიდან ან საბრძოლო ნაწილებიდან მათი სქესის მიხედვით. ეს გამორიცხვავს არ აძლევს მათ შანსს იმსახურონ წინა ხაზზე საბრძოლო პოზიციებზე და მიიღონ შესაბამისი კარიერული წინსვლა და საბრძოლო გამოცდილება. საბრძოლო როლების შესრულების შესაძლებლობის უარყოფას თან სდევს გენდერულ უთანასწორობა და ზღუდავს მათ პროფესიულ განვითარებას. ამ როლებიდან ქალების გამორიცხვით, სამხედროები უგულებელყოფენ მათ პოტენციურ წვლილს და აძლიერებენ აღქმას, რომ ქალები ნაკლებად ქმედუნარიანები ან ღირებულნი არიან, როგორც ჯარისკაცები. ეს ძირს უთხრის თანასწორობისა და სამართლიანობის პრინციპებს, რომლითაც უნდა ხელმძღვანელობდნენ სამხედრო ორგანიზაციები. სამხედრო ქალებს ხშირად ემუქრებათ სექსუალური შევიწროების და ძალადობის უფრო მაღალი რისკი, ვიდრე მამრობითი სქესის წარმომადგენლებს. იერარქიულმა სტრუქტურამ, ძალაუფლების დინამიკასა და მჭიდრო საცხოვრებელ კვარტალს შეუძლია ხელი შეუწყოს კულტურას, რომელიც მოითმენს ან საშუალებას აძლევს ასეთ

არასწორ ქცევას. ინციდენტების შეტყობინებისა და პოტენციური შურისძიების შიში კიდევ უფრო ამძაფრებს პრობლემას. „სექსუალური შევიწროების და თავდასხმის საკითხის განხილვა გადაწყვეტია ჯარში ქალების უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის უზრუნველსაყოფად. ის მოითხოვს ყოვლისმომცველ პოლიტიკას, ტრენინგს და მხარდაჭერის სისტემებს, რათა თავიდან იქნას აცილებული ასეთი ინციდენტები და დამნაშავეები პასუხისმგებლობის დაკისრებისთვის“ (Gender Training for the Security Sector: Lessons Identified and Practical Resources, 2012). სამხედრო, რომელიც ვერ ახერხებს ამ საკითხს ადეკვატურად გადაჭრას, ძირს უთხრის საკუთარ მთლიანობასა და სანდოობას, ასევე გენდერული უთანასწორობისა და დისკრიმინაციის კულტურის შენარჩუნებას. „საბრძოლო როლები და შესაძლებლობები სამხედრო სამსახურში მყოფი ქალების სოციალური და პოლიტიკური დილემების მნიშვნელოვანი ასპექტია“ (Waylen, G. Celis, K. Kantola, J. Weldon, S. L., 2013).

ქალების საბრძოლო როლებში მონაწილეობის შესახებ დებატები მრავალი წელია გრძელდება, განსხვავებული მოსაზრებებითა და პერსპექტივებით. ფიზიკური შესაძლებლობები არ უნდა იყოს ერთადერთი კრიტერიუმი საბრძოლო ეფექტურობის დასადგენად. ისინი ამტკიცებენ, რომ ბრძოლა არ არის დამოკიდებული მხოლოდ ფიზიკურ ძალაზე, არამედ მოითხოვს კოგნიტურ შესაძლებლობებს, სიტუაციის ცნობიერებას, ლიდერობის უნარებს და გუნდურ მუშაობას.

მრავალრიცხოვანმა კვლევამ აჩვენა, რომ ინდივიდუალური შესრულება განსხვავდება როგორც მამაკაცებში, ასევე ქალებში და ფიზიკური სტანდარტების კორექტირება შესაძლებელია სამუშაოს სპეციფიკური მოთხოვნების საფუძველზე. (ინტერვიუ თავდაცვის სამინისტროს წარმომადგენელთან. 20.05.2023). ქალების ინტეგრირება ტრადიციულად მამაკაცების მიერ დომინირებულ სამხედრო გარემოში შეიძლება შეხვდეს წინააღმდეგობას როგორც მამაკაცი კოლეგების, ასევე ინსტიტუციური ნორმების მხრიდან. სამხედრო სამსახურის ზოგიერთმა მამაკაცმა შეიძლება წინააღმდეგობა გაუწიოს ქალებთან ერთად მუშაობას ფესვადგმული მიკერძოებულობის ან ერთეულის შერწყმისა და ეფექტურობის შესახებ შეშფოთების გამო. გარდა ამისა, სამხედრო ორგანიზაციულმა კულტურამ შეიძლება განამტკიცოს

გენდერული ნორმები და ტრადიციული გენდერული როლები, რაც ართულებს ქალების სრულად მიღებას და ინტეგრაციას სამხედრო საზოგადოებაში. სამხედრო ქალები ხშირად აწყდებიან თავიანთი სამხედრო პასუხისმგებლობების ოჯახურ როლებთან დაბალანსების გამოწვევას. ხანგრძლივმა განცალკევებამ და სამუშაო გრაფიკმა შეიძლება დაძაბოს ოჯახური ურთიერთობები, განსაკუთრებით მათთვის, ვისაც ჰყავს ბავშვები ან ზრუნვის პასუხისმგებლობა. შეზღუდული ხელმისაწვდომობა ბავშვთა მოვლის დაწესებულებებზე, მხარდაჭერის სისტემებსა და პოლიტიკაზე, რომელიც აკმაყოფილებს სამხედრო დედების უნიკალურ საჭიროებებს, შეიძლება კიდევ უფრო გაართულოს მათი შესაძლებლობის დააბალანსება სამხედრო სამსახურის ოჯახურ ვალდებულებებთან. სამხედროებში ქალები ხშირად აწყდებიან წარმომადგენლობის ნაკლებობას მაღალ წოდებებსა და ხელმძღვანელ პოზიციებზე. გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში და პოლიტიკის ფორმულირებაში განსხვავებული პერსპექტივების არარსებობამ შეიძლება გააძლიეროს გენდერული მიკერძოება და შეზღუდოს ქალების შესაძლებლობები, გაიგონ მათი ხმა და ხელი შეუწყოს სამხედრო მიმართულების ჩამოყალიბებას.

სამხედრო ქალებს ხშირად აქვთ არაადეკვატური მხარდაჭერა და რესურსები, რომლებიც მორგებულია მათ უნიკალურ საჭიროებებზე. ეს მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა „გენდერული ჯანმრთელობის დაცვა, რეპროდუქციული ჯანმრთელობის სერვისები და ორსულობისა და დეკრეტული შვებულების განთავსება“ (Ritchie, E. C. Naclerio, A. L., 2015). ქალებისთვის შექმნილ შესაბამის ადჰურვილობასა და ადჰურვილობაზე შეზღუდული ხელმისაწვდომობა ასევე შეიძლება გავლენა იქონიოს მათ კომფორტზე, უსაფრთხოებაზე და მუშაობის სფეროში. არასაკმარისმა მხარდაჭერამ შეიძლება ხელი შეუშალოს ქალთა უნარს მიაღწიონ წარმატებას სამხედრო კარიერაში. მიუხედავად იმისა, რომ შეიძლება არსებობდეს პოლიტიკა და რეგულაციები გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად, შეიძლება იყოს გამოწვევები მათ ეფექტურ განხორციელებასა და აღსრულებაში. ეს შეიძლება გამოწვეული იყოს სამხედრო პირების ან ჯგუფების წინააღმდეგობით, ანგარიშვალდებულების მექანიზმების ნაკლებობით, ან გენდერთან დაკავშირებულ საკითხებში არაადეკვატური ტრენინგისა და განათლების გამო.

პოლიტიკის განხორციელების შეუსაბამობამ შეიძლება გააძლიეროს უთანასწორობა და შეაფერხოს პროგრესი უფრო მეტის შექმნისკენ. სამხედრო სამსახურში მყოფ ქალებს შეუძლიათ უნიკალური ფსიქოლოგიური და ემოციური გამოწვევების წინაშე აღმოჩნდნენ სამხედრო სამსახურის მოთხოვნებისა და სტრესების გამო. „საბრძოლო სიტუაციების ზეწოლა, საყვარელი ადამიანებისგან განშორება და ტრავმული მოვლენების ზემოქმედებამ შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიოს ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე“ (Ritchie, E. C. Naclerio, A. L., 2015). თუმცა, სამხედრო ძალებში შეიძლება იყოს ადეკვატური რესურსების, მხარდაჭერისა და კულტურული გაგების ნაკლებობა ამ სპეციფიკური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, რაც იწვევს პოტენციურ ხარვეზებს ფსიქიკური ჯანმრთელობის დაცვაში. სამხედრო სამსახურში მყოფი ქალები ხშირად აწყდებიან სტერეოტიპებს და სტიგმას, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მათ გამოცდილებასა და შესაძლებლობებს. შეიძლება არსებობდეს სოციალური მიკერძოება, რომელიც აღიქვამს სამხედრო ქალებს, როგორც ნაკლებად ქმედუნარიანებს ან ექვექვემ აყენებს მათ ერთგულებასა და თავდადებას. ამ სტერეოტიპებმა შეიძლება ხელი შეუშალოს, პატივისცემის მოპოვებაში და მათი წვლილისთვის აღიარებაში. ასეთმა სტიგმამ ასევე შეიძლება იმოქმედოს კარიერულ წინსვლაზე და შექმნას დამატებითი ზეწოლა ქალებზე, რათა დაამტკიცონ თავი მამაკაცების მიერ დომინირებულ გარემოში. სამხედრო ქალებს შეუძლიათ განიცადონ უთანასწორობა კომპენსაციისა და შეღავათების კუთხით მათ მამაკაც კოლეგებთან შედარებით. ეს შეიძლება შეიცავდეს შეუსაბამობებს ანაზღაურების, შემწეობებისა და ჯანდაცვისა და საპენსიო შეღავათების ხელმისაწვდომობაში. ეს უთანასწორობა გავლენას ახდენს არა მხოლოდ ფინანსურ უსაფრთხოებაზე, არამედ აძლიერებს გენდერულ უთანასწორობას სამხედრო ძალებში.

ამ შეუსაბამობების აღმოფხვრა აუცილებელია შეიარაღებულ ძალებში ქალთა წვლილის თანაბარი მოპყრობისა და აღიარების უზრუნველსაყოფად. „სამხედრო ქალები ხშირად აწყდებიან ბარიერებს დაწინაურებისა და კარიერული წინსვლისთვის“ (Sjoberg, L. Via, S. , 2010). ეს შეიძლება გამოწვეული იყოს მიკერძოებული შერჩევის პროცესებით, შეზღუდული მენტორობითა და ქსელის შესაძლებლობებით და წინსვლის მკაფიო გზების ნაკლებობით. ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალების არასაკმარისი წარმომადგენლობამ შეიძლება კიდევ უფრო

შეაფერხოს მათი პროგრესი და შეზღუდოს მათი გავლენა არმიაში. ეს გავლენას ახდენს არა მხოლოდ ცალკეულ ქალებზე, არამედ ხელს უწყობს მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის ნაკლებობას გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში და სტრატეგიულ დაგეგმვაში. სამხედრო სამსახურში მყოფ ქალებს შეიძლება შეექმნათ სოციალური და კულტურული მოლოდინები, რომლებიც შეიძლება ეწინააღმდეგებოდეს მათ სამხედრო როლებსა და პასუხისმგებლობებს. ტრადიციულმა გენდერულმა როლებმა და სტერეოტიპებმა შეიძლება მოახდინოს ზეწოლა ქალებზე, რათა დაემორჩილონ გარკვეულ ნორმებს, როგორცაა მზრუნველობა ან პრიორიტეტი ოჯახისთვის სამხედრო კარიერაზე. ამ მოლოდინებმა შეიძლება შექმნას დილემები და გამოწვევები ქალებისთვის, რომლებიც მიისწრაფიან წარმატების მიღწევაში სამხედრო როლებში და ამავე დროს აკმაყოფილებენ საზოგადოების მოლოდინებს. განათლებისა და მომზადების შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობა გადამწყვეტია სამხედრო სფეროში კარიერის განვითარებისა და წინსვლისთვის. თუმცა, ქალებს შეიძლება შეექმნათ გამოწვევები ამ შესაძლებლობებზე წვდომისას სხვადასხვა ფაქტორების გამო, მათ შორის შეზღუდული ხელმისაწვდომობის, გენდერული მიკერძოების შერჩევის პროცესში და რესურსებისა და მხარდაჭერის ნაკლებობის გამო. „განათლებასა და ტრენინგზე არაადეკვატურმა ხელმისაწვდომობამ შეიძლება შეაფერხოს ქალთა პროფესიული ზრდა, შეზღუდოს მათი ახალი უნარების შეძენის შესაძლებლობა და ხელი შეუწყოს სამხედრო სფეროში კარიერულ წინსვლაში უთანასწორობას“ (Gender Training for the Security Sector: Lessons Identified and Practical Resources, 2012).

მნიშვნელოვანია გვესმოდეს, რომ სამხედრო სამსახურში მყოფ ქალებს შეუძლიათ დამატებითი გამოწვევების წინაშე აღმოჩნდნენ ისეთი ფაქტორების გათვალისწინებით, როგორცაა რასა, ეთნიკური კუთვნილება, სექსუალური ორიენტაცია და ინვალიდობა. ინდივიდებმა შეიძლება განიცადონ დისკრიმინაციისა და ჩაგვრის რამდენიმე ფორმა ერთდროულად, რამაც შეიძლება გაართულოს მათ წინაშე არსებული სოციალური და პოლიტიკური დილემები. „მარგინალიზებული თემებიდან ქალები შეიძლება შეხვდნენ უნიკალურ ბარიერებს, მიკერძოებებს და შეზღუდული წარმომადგენლობას ჯარში, რაც კიდევ უფრო ამძაფრებს მათი

გამოცდილების სირთულეს და მიზნობრივი მხარდაჭერისა და ადვოკატირების საჭიროებას“ (Bastick, 2013).

თავი 3. თავდაცვის სექტორის გენდერული სტრატეგიის მონიტორინგი და შეფასება

საქართველოს გენდერული სტრატეგიის ეფექტიანად განხორციელების შემთხვევაში, პოზიტიური ცვლილებების მოტანის უზარმაზარ პოტენციალს ფლობს საზოგადოების სხვადასხვა სექტორში. კერძოდ, თავდაცვის სექტორი მნიშვნელოვან სარგებელს იღებს გენდერული ინკლუზიური მიდგომით. ქალების ჩართვით და გენდერული უთანასწორობის მოგვარებით, გენდერულ სტრატეგიას შეუძლია გააძლიეროს ოპერატიული ეფექტურობა, ხელი შეუწყოს მრავალფეროვნებას და თანასწორობას. გენდერული სტრატეგია თავდაცვის სექტორში ხელს უწყობს გაძლიერებულ ოპერატიული ეფექტურობას ქალების უნიკალური უნარებისა და პერსპექტივების გამოყენებით. ტრადიციულად, თავდაცვის სექტორში დომინირებს მამაკაცები. „თავდაცვის ოპერაციების ყველა ასპექტში ქალების აქტიური რეკრუტირებითა და ინტეგრირებით, მრავალფეროვანი უნარების ნაკრები და ახალი პერსპექტივები შეიძლება იყოს ჩართული, რაც გამოიწვევს პრობლემების გადაჭრის გაძლიერებულ შესაძლებლობებს, სტრატეგიულ დაგეგმვასა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესს“ (Freeman, M. A. Chinkin, C. M. Rudolf, B., 2013). ეს ინკლუზიურობა უზრუნველყოფს, რომ თავდაცვის სექტორს შეუძლია გამოიყენოს ნიჭიერების უფრო ფართო სპექტრი,

მაქსიმალურად გაზარდოს მისი პოტენციალი რთული გამოწვევების გადასაჭრელად და ადაპტირდეს უსაფრთხოების განვითარებაზე.

გამლიერებული ეროვნული უსაფრთხოების განმტკიცებისთვის თავდაცვის სექტორში გენდერული სტრატეგიის ჩართვა გადამწყვეტია. გენდერული უთანასწორობა ხშირად მომდინარეობს სისტემური სოციალური უთანასწორობიდან, რაც ხელს უშლის პროგრესს. ამ უთანასწორობის მოგვარებით და ინკლუზიური გარემოს შექმნით, გენდერული სტრატეგია უზრუნველყოფს, რომ თავდაცვის სექტორს შეუძლია ისარგებლოს მაღალკვალიფიციური ქალების ჩათვლით. ქალების შესაძლებლობების გაფართოება სხვადასხვა როლებში, მათ შორის საბრძოლო პოზიციებზე, ხელს უწყობს მრავალფეროვნებას და სხვადასხვა პერსპექტივა შემოაქვს უსაფრთხოების საკითხებში. ეს მრავალფეროვნება იწვევს ეროვნული უსაფრთხოების უფრო ყოვლისმომცველ და ნიუანსირებულ მიდგომას, ბრმა წერტილების მინიმიზაციას და განვითარებადი საფრთხეების ინოვაციურ გადაწყვეტილებებს. “თანასწორობისა და ადამიანის უფლებების ხელშეწყობა გენდერული სტრატეგია თავდაცვის სექტორში შეესაბამება თანასწორობისა და ადამიანის უფლებების პრინციპებს. ის გამოწვევას უქმნის ტრადიციულ გენდერულ როლებს და სტერეოტიპებს, ხელს უწყობს თანაბარ შესაძლებლობებს როგორც მამაკაცებისთვის, ასევე ქალებისთვის” (Olonisakin, F. Barnes, K. Ikpe, E., 2011).

გენდერული თანასწორობა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაცია თავდაცვისა და უსაფრთხოების პოლიტიკაში მნიშვნელოვანი ყურადღება მიიპყრო ბოლო წლებში. საქართველომ, როგორც ნატოსა და ევროკავშირის მსურველმა წევრმა, მნიშვნელოვანი ძალისხმევა გააკეთა თავდაცვის პოლიტიკაში გენდერული პერსპექტივების ჩართვაში. საჭიროა გავანალიზოთ საქართველოს გენდერული სტრატეგიის ძირითად ელემენტები, მისი თავსებადობა ნატოსა და ევროკავშირის სტანდარტებთან ამავდროულად, რა სარგებელი მოაქვს მას ქვეყნის საერთო უსაფრთხოებისა და საერთაშორისო პარტნიორობისთვის. საქართველოს გენდერული სტრატეგია ხაზს უსვამს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაციას თავდაცვის ყველა სექტორში. იგი აღიარებს გენდერული უთანასწორობისა და შეიარაღებული კონფლიქტების გავლენის მოგვარების მნიშვნელობას ქალებზე, მამაკაცებზე, გოგონებზე და ბიჭებზე.

გენდერული მენსტრინგის ხელშეწყობით, საქართველო მიზნად ისახავს უზრუნველყოს თანაბარი შესაძლებლობები და ჩართვა.

საქართველოს გენდერული სტრატეგია ადასტურებს მის ერთგულებას საერთაშორისო გენდერული თანასწორობის მიმართ, რომელიც შეესაბამება ნატოსა და ევროკავშირის ძირითად პრინციპებს. გენდერული ინტეგრაციის პრიორიტეტების მინიჭებით, საქართველო მიზნად ისახავს გენდერულ უთანასწორობას და ხელი შეუწყოს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ შესაძლებლობებს თავდაცვის სექტორში. საქართველოს გენდერული სტრატეგია შეესაბამება საერთაშორისო ნორმებსა და ვალდებულებებს, მათ შორის გაერო-ს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციას 1325 ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ. ამ სტანდარტების მიღებით საქართველო აჩვენებს თავის ერთგულებას უსაფრთხოებისა და თავდაცვის სფეროში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისკენ. გენდერული პერსპექტივების ინტეგრირება თავდაცვაში ზრდის ოპერატიული ეფექტურობას. ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებული საჭიროებების, გამოცდილების და პერსპექტივების გათვალისწინებით, საქართველოს შეუძლია შეიმუშაოს უფრო ყოვლისმომცველი და ინკლუზიური თავდაცვის პოლიტიკა, სტრატეგიები და ოპერაციები. ეს განაპირობებს უკეთესი გადაწყვეტილების მიღებას, რესურსების განაწილებას და მისიის დაგეგმვას, რაც საბოლოოდ აუმჯობესებს საქართველოს თავდაცვის ძალების საერთო ეფექტურობას. თავდაცვის სფეროში გენდერული თანასწორობის მიღება ხსნის კარს რესურსებსა და შესაძლებლობებზე გაძლიერებული წვდომისთვის. ნატო და ევროკავშირი პრიორიტეტს ანიჭებენ გენდერულ თანასწორობას და უზრუნველყოფენ მხარდაჭერას და რესურსებს წევრ ქვეყნებს, რომლებიც აჩვენებენ პროგრესს ამ სფეროში. გენდერული სტრატეგიის ნატოსა და ევროკავშირის სტანდარტებთან შესაბამისობით, საქართველოს შეუძლია გამოიყენოს ეს რესურსები, მათ შორის დაფინანსება, ტრენინგი და ტექნიკური დახმარება, რათა გააძლიეროს თავდაცვის შესაძლებლობები. „გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება თავდაცვის სფეროში ხელს უწყობს უკეთეს სამოქალაქო-სამხედრო ურთიერთობებს. საზოგადოების სხვადასხვა სეგმენტის, მათ შორის ქალების, მრავალფეროვანი საჭიროებებისა და გამოცდილების გაცნობიერებით“ (Kronsell, A. Svedberg, E., 2012). საქართველოს თავდაცვის ძალებს შეუძლიათ ძლიერი კავშირების დამყარება მშვიდობიან მოსახლეობასთან. ეს ხელს უწყობს ნდობის

ჩამოყალიბებას, თანამშრომლობას და აძლიერებს თავდაცვის საქმიანობის ეფექტურობას, განსაკუთრებით ისეთ სფეროებში, როგორცაა სამშვიდობო და ჰუმანიტარული დახმარება. გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობითა და თავდაცვის სფეროში ქალთა მონაწილეობის გაზრდით, საქართველო ქალებს შესაძლებლობას აძლევს, შეიტანონ თავიანთი უნარები, ცოდნა და პერსპექტივები უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ როლებში. ეს არა მხოლოდ აძლიერებს საერთო თავდაცვის შესაძლებლობებს, არამედ აძლიერებს გენდერულ თანასწორობას ქვეყნის შიგნით. გენდერული პერსპექტივების ინტეგრირება თავდაცვის სფეროში შეესაბამება ადამიანის უფლებათა და კანონის უზენაესობის პრინციპებს. გენდერული დისკრიმინაციისა და ძალადობის აღიარებითა და მოგვარებით, საქართველოს გენდერული სტრატეგია ხელს უწყობს უფრო ინკლუზიურ და სამართლიან საზოგადოებას. ეს ადასტურებს საქართველოს ერთგულებას ფუნდამენტური უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვისა და მისი ყველა მოქალაქისთვის უფრო უსაფრთხო და უსაფრთხო გარემოს შესაქმნელად.

მიუხედავად, სტრატეგიის შედარებით სრულყოფილი ჩამოყალიბებისა, რომელიც როგორ უკვე ბევრჯერ აღინიშნა ორიენტირებულია ქალების დაინტერესებასა და გააქტიურებაზე თავდაცვის სექტორში, რიგი წინააღმდეგობები მაინც შეინიშნება. იმისათვის, რომ რეალურად იყოს გააზრებული და ჩამოწერილი სტრატეგიის აკვარგანობა საჭიროა უფრო კრიტიკული თვალთ შევაფასოთ. საქართველოს გენდერული სტრატეგია ნაკლებად არის რეალიზებული პრაქტიკაში. მიუხედავად იმისა, რომ შეიძლება არსებობდეს გენდერული სტრატეგია, მისი განხორციელება და გავლენა ადგილზე შეზღუდულია. აქვე არის რამდენიმე არგუმენტი: გენდერული სტრატეგია შესაძლოა არსებობდეს ქალაქებში, მაგრამ მოკლებულია ეფექტური განხორციელებისა და აღსრულების მექანიზმებს. ეს შეიძლება გამოწვეული იყოს სხვადასხვა მიზეზით, როგორცაა არასაკმარისი რესურსები. პოლიტიკური ნების ნაკლებობა ან არაადეკვატური კოორდინაცია შესაბამის ინსტიტუტებს შორის. საქართველოს, ისევე როგორც ბევრ საზოგადოებას, შეიძლება ჰქონდეს ღრმად გამჯდარი ტრადიციული გენდერული ნორმები, რომლებიც აფერხებენ გენდერული თანასწორობის ზომების პრაქტიკულ განხორციელებას. ამ ნორმებმა შეიძლება გააძლიეროს გენდერული სტერეოტიპები და შეზღუდოს ქალების შესაძლებლობები

ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში, მათ შორის განათლებაში, დასაქმებასა და პოლიტიკურ წარმომადგენლობაში. ფორმალური გენდერული სტრატეგია შესაძლოა გამოწვევების წინაშე აღმოჩნდეს მის განხორციელებაზე პასუხისმგებელი ინსტიტუტების შესაძლებლობების თვალსაზრისით. ეს შეიძლება მოიცავდეს მომზადებული პერსონალის ნაკლებობას, არაადეკვატურ ინფრასტრუქტურას ან არასაკმარის დაფინანსებას, რამაც შეიძლება შეაფერხოს ეფექტიანი მოქმედება ადგილზე. მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლოა არსებობდეს ფორმალური გენდერული სტრატეგია, ნამდვილი პოლიტიკური ვალდებულების ნაკლებობამ და გენდერული თანასწორობის საკითხების პრიორიტეტიზაციამ შეიძლება შეაფერხოს მისი ეფექტიანი განხორციელება. ძლიერი პოლიტიკური ნების გარეშე, სტრატეგიამ შეიძლება ვერ მიიღოს საჭირო მხარდაჭერა და რესურსები ხელშესახები გავლენის მოხდენისთვის. გენდერული სტრატეგია შესაძლოა გამოწვევების წინაშე აღმოჩნდეს არაადეკვატური დაფინანსების კუთხით, რამაც შეიძლება შეაფერხოს მისი ეფექტური განხორციელება. გენდერული თანასწორობის ინიციატივებისთვის გამოყოფილი საკმარისი ფინანსური რესურსების გარეშე, შესაძლოა რთული იყოს პროგრამებისა და პროექტების განხორციელება, რომლებიც აგვარებენ გენდერული უთანასწორობის ძირეულ მიზეზებს. გენდერული სტრატეგია შესაძლოა გამოწვევების წინაშე აღმოჩნდეს შესაბამის სამთავრობო უწყებებსა და დეპარტამენტებს შორის არაადეკვატური კოორდინაციის გამო. ამ კოორდინაციის ნაკლებობამ შეიძლება გამოიწვიოს ფრაგმენტული ძალისხმევა, სამუშაოს გაორმაგება და გენდერული თანასწორობის ღონისძიებების განხორციელების თანმიმდევრობის ნაკლებობა. გენდერული უთანასწორობა შეიძლება გაგრძელდეს სოციალურ-ეკონომიკური ბარიერებით, რომლებიც ზღუდავს ქალთა ხელმისაწვდომობას რესურსებზე, შესაძლებლობებსა და გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე. მმართველობისა და განვითარების ყველა ასპექტში გენდერული პერსპექტივის ჩართვის გარეშე, სტრატეგიის გავლენა შეიძლება შეზღუდული დარჩეს. „მამაკაცებისა და ბიჭების ჩართულობა გადამწყვეტია მავნე გენდერული ნორმების წინააღმდეგ, რაც ხელს შეუწყობს უფრო ინკლუზიურ და ეფექტურ გენდერულ სტრატეგიას“ (Freeman, M. A. Chinkin, C. M. Rudolf, B., 2013). გენდერული ძალადობა და დისკრიმინაცია შეიძლება შეარყიოს გენდერული სტრატეგიის ეფექტურობა. თუ ძალადობის გადარჩენილებს,

განსაკუთრებით ქალებს და მარგინალიზებულ ჯგუფებს არ აქვთ მართლმსაჯულებაზე, დამხმარე სერვისებზე და უსაფრთხო სივრცეზე წვდომა, ამან შეიძლება ხელი შეუშალოს გენდერული თანასწორობის მიზნების განხორციელებას.

სწორედ ამ პრობლემების გათვალისწინებით, აუცილებელია საქართველოში თავდაცვის სექტორის გენდერული სტრატეგიის მონიტორინგი. მართლაც, რომ გადამწყვეტია მისი ეფექტური განხორციელების უზრუნველსაყოფად და გენდერული თანასწორობის მიზნებისკენ მიმავალი პროგრესის შესაფასებლად.

როგორც სიღრმისეული კვლევის შედეგებმა ცხადყო, თავდაცვის სექტორში არის რიგი პრობლემები, თუმცა ეს არ გულისხმობს სტრატეგიის არაქმედითუნარიანობას ან სხვა სახის ძირეულ დარღვევას. აქ უფრო დიდი პრობლემა „საზოგადოების დამოკიდებულება და სტერეოტიპები“ (ინტერვიუ თავდაცვის სამინისტროს წარმომადგენელთან. 01.05.2023). აღნიშნული საკითხის მოგვარება არა სტრატეგიის ცვლილებით, არამედ სხვა ორგანოსა და უწყებების ჩართვით უფრო წარმატებით წარიმართება. ვგულისხმობ, განათლების სამინისტროს (საგანმანათლებლო პროგრამაში, კერძოდ, სამოქალაქო საზოგადოების სახელმძღვანელოს სასწავლო გეგმაში ჩაემატოს უფრო მეტი გენდერული საკითხი, რომელიც ამ ეტაპზე სტერეოტიპების და არასწორი მიდგომის მსხვერპლი ხდება. ასევე, ეკონომიკის სამინისტროს მათ შეუძლიათ და ვალდებულნიც არიან ბიუჯეტიდან გამოიყოს გარკვეული რაოდენობის თანხები, რათა დაფინანსება მოხდეს პროექტების, რომელიც ითვალისწინებს გენდერული ნიშნით წამახალისებელ და საზოგადოებისთვის საინტერესო აქტივობებს. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენდერული სტრატეგიის განუხორციელებლობის პრობლემაზე მართლაც იქონია გავლენა საზოგადოების სტერეოტიპებმა და დამოკიდებულებებმა. სტერეოტიპებს შეუძლიათ ჩამოაყალიბონ ადამიანების აღქმა და მოლოდინები გენდერზე დაყრდნობით, რაც იწვევს მიკერძოებასა და ბარიერებს, რომლებიც აფერხებენ გენდერული სტრატეგიების ეფექტურ განხორციელებას.

ბევრ საზოგადოებაში, მათ შორის საქართველოში, არსებობს ტრადიციული გენდერული ნორმები და მოლოდინები, რომლებსაც შეუძლიათ გააძლიერონ

სტერეოტიპები და შეზღუდონ ქალების შესაძლებლობები გარკვეულ სფეროებში, როგორცაა სამხედრო. „ეს სტერეოტიპები ხშირად აკავშირებს გარკვეულ როლებს ან მახასიათებლებს კონკრეტულ სქესთან, რაც ქმნის ბარიერებს ქალებისთვის, რომლებიც მიისწრაფიან იმსახურონ თავდაცვის ძალებში ან დაიკავონ ლიდერული პოზიციები სამხედროებში“ (ინტერვიუ თავდაცვის სამინისტროს წარმომადგენელთან. 20.05.2023). ასეთი სოციალური სტერეოტიპები შეიძლება გამოვლინდეს სხვადასხვა გზით, მათ შორის კულტურული შეხედულებები ქალების შესაძლებლობების შესახებ, ვარაუდები გენდერული როლებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ და მიკერძოება, რომელიც ხელს უწყობს მამაკაცებს ტრადიციულად მამაკაცების მიერ დომინირებულ სექტორებში. ამ დამოკიდებულებებმა შეიძლება გამოიწვიოს მხარდაჭერის ან წინააღმდეგობის ნაკლებობა თავდაცვის სამინისტროში გენდერული სტრატეგიების განხორციელების მიმართ. მნიშვნელოვანია იმის აღიარება, რომ ეს საკითხი შესაძლოა სხვადასხვა ფაქტორებიდანაც მომდინარეობდეს. ზედმეტად გამარტივება იქნებოდა პრობლემის მხოლოდ საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპული დამოკიდებულების მიკუთვნება. შეიძლება არსებობდეს ორგანიზაციული ბარიერები, როგორცაა ბიუროკრატიული გამოწვევები, რესურსების ნაკლებობა ან ცვლილებების წინააღმდეგობა თავად სამინისტროში.

„გენდერული სტრატეგიების განხორციელება მოითხოვს ყოვლისმომცველ დაგეგმვას, რესურსების განაწილებას, ტრენინგს და სისტემური ბარიერების გადაჭრის ვალდებულებას“ (ინტერვიუ თავდაცვის სამინისტროს წარმომადგენელთან. 14.05.2023). ამ ელემენტების გარეშე, ნებისმიერი სტრატეგია, განურჩევლად საზოგადოების დამოკიდებულებისა, შეიძლება იბრძოდეს, თუმცა არა ეფექტურად განხორციელდეს. მიუხედავად იმისა, რომ საზოგადოების დამოკიდებულებებსა და სტერეოტიპებს შეუძლია ხელი შეუწყოს გენდერული სტრატეგიის განხორციელებლობას, აუცილებელია გავითვალისწინოთ ფაქტორების უფრო ფართო არეალი, მათ შორის ორგანიზაციული ბარიერები და პოლიტიკური ნება, რათა სრულად გავიგოთ ამ კონტექსტში არსებული გამოწვევები. ამ სირთულეების მოგვარება მოითხოვს ყოვლისმომცველ მიდგომას, რომელშიც ჩართული იქნება

მრავალი დაინტერესებული მხარე, მათ შორის თავდაცვის სამინისტრო, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები და ფართო საზოგადოება.

დასკვნა

ნებისმიერი დემოკრატიის გზაზე მდგომი სახელმწიფოსთვის ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევაა გენდერული თანასწორობის დანერგვა ყველა დონეზე. საზოგადოდ, მთავრობები ამ პროცესში გადამწყვეტ როლს თამაშობენ, თუმცა ყურადღების მიღმა არ უნდა დაგვრჩეს საზოგადოების დამოკიდებულება აღნიშნული საკითხის მიმართ. ყველა კვლევა ცხადყოფს, რომ საქართველოს თავდაცვის სექტორის გენდერული სტრატეგია ითვალისწინებს ევროპულ სტანდარტებს, რაც ქალთა თანაბარ ჩართულობას უწყობს ხელს. ინტერვიუსას თითქმის ყველა რესპოდენტი საუბრობდა ქალისა და კაცის თანაბარ უფლებებზე თავდაცვაში. ასევე, მკაცრად გამოიყო ქალების კარიერული წინსვლის საკითხი და როგორც კვლევებმა ცხადყო ერთ-ერთი მოწინავე პრობლემა სწორედ ამ მიმართულებით გვაქვს. თავდაცვის სექტორში გენდერული გადათამაშება ხდება, რაც გულისხმობს ადმინისტრაციული ნაწილის ქალებით შევსებას, ხოლო საწვრთნელ ველზე მამაკაცების განლაგებას, რაც ერთი შეხედვითაც მარტივად ჩანს, რომ მასკულინური მიდგომის ღრმა ელფერი თან სდევს.

მთლიანობაში, საქართველოს თავდაცვის სექტორის გენდერული სტრატეგიის ახსნა გენდერული როლის თეორიით საშუალებას იძლევა უფრო ღრმად გავიგოთ, თუ როგორ იკვეთება გენდერული ნორმები და მოლოდინები სამხედრო ინსტიტუტებთან. ამან შეიძლება უზრუნველყოს გენდერული თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის ხელშეწყობა თავდაცვის სექტორში და გააუმჯობესოს ყველა სქესის სამხედრო პერსონალის გამოცდილება. გენდერული როლის თეორია შეიძლება გამოყენებულ იქნას იმის გასაგებად, თუ როგორ მოქმედებს ტრადიციული გენდერული მოლოდინები როლების განაწილებაზე თავდაცვის სექტორში. მას შეუძლია ნათელი მოჰფინოს იმაზე, თუ რატომ შეიძლება იქნას დაკავებული გარკვეული პოზიციები ან როლები უპირატესად კონკრეტული სქესის ინდივიდების მიერ და როგორ შეიძლება იქონიოს გავლენა ამ გენდერულმა პროფესიულმა როლებმა კარიერულ პროგრესზე, გადაწყვეტილების მიღების ძალაზე და წინსვლის შესაძლებლობებზე.

მოცემული კვლევა მიზნად ისახავდა დაგვედგინა ის თუ რა გამოწვევები ახლავს ქალთა ინტეგრაციას თავდაცვის ძალებში. კვლევის პროცესში წარმოდგენილი ჰიპოთეზა ორიენტირებული იყო დაედგინა თავდაცვის ძალებში ქალთა ინტეგრაციის პროცესში სხვადასხვა ტიპის გამოწვევა, რომელიც გულისხმობდა კულტურულ და სოციალურ ბარიერებს. გენდერულ სტერეოტიპებს, კარიერული წინსვლის შეზღუდვის შესაძლებლობები და გენდერულად მგრძობიარე პოლიტიკისა და პრაქტიკის ნაკლებობას. კვლევის ჰიპოთეზის გადამოწმებისას მივიღეთ, რომ ქალთა ინტეგრაცია თავდაცვის ძალებში სხვადასხვა გამოწვევის წინაშე დგას, რაც ხელს უშლის მათ სრულ მონაწილეობას და ჩართვას სამხედრო და თავდაცვის ორგანიზაციებში. თავდაცვის ძალებში ქალთა ინტეგრაციასთან დაკავშირებული გამოწვევების ამ გამოკვლევამ ნათელი მოჰფინა რამდენიმე ძირითად ასპექტს. კულტურული და სოციალური ფაქტორები მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ სამხედრო მსახური ქალების მიმართ დამოკიდებულებისა და აღქმის ჩამოყალიბებაში. გენდერულ სტერეოტიპებსა და მიკერძოებულობას შეუძლია შექმნას ბარიერები და შეზღუდოს ქალებისთვის თავდაცვის სექტორში შესვლისა და წინსვლის შესაძლებლობები. გარდა ამისა, საზოგადოების მოლოდინებმა და ნორმებმა შეიძლება გავლენა მოახდინოს ქალების მიღებაზე ტრადიციულად მამრობითი დომინირებულ

როლებში. ქალთა ინტეგრაცია თავდაცვის ძალებში წარმოადგენს უამრავ გამოწვევას, რომელიც უნდა გადაიჭრას სამხედრო და თავდაცვის ორგანიზაციებში გენდერული თანასწორობისა და ინკლუზიურობის მისაღწევად. თავდაცვის ძალებში ქალთა ინტეგრაციასთან დაკავშირებული გამოწვევების ეს კვლევა ხაზს უსვამს რამდენიმე ძირითად ასპექტს, რომელიც მოითხოვს ყურადღებას და მოქმედებას.

ამრიგად. მიუხედავად იმისა, რომ თავდაცვის სამინისტრომ გააანალიზა ქალების როლი და მნიშვნელობა. იმ გამოწვევების შესწავლა, რომლებიც დაკავშირებულია ქალთა თავდაცვის ძალებში ინტეგრაციასთან, ავლენს ყოვლისმომცველი ძალისხმევის აუცილებლობას გენდერული თანასწორობისა და ინკლუზიურობის ხელშეწყობის მიზნით სამხედრო და თავდაცვის ორგანიზაციებში. ეს პროცესი კვლავ უამრავი გამოწვევის წინაშე დგას. აუცილებელია აღინიშნოს, რომ გასული 30 წლის განმავლობაში არც კი იდგა ეს საკითხი დღის წესრიგში, თუმცა ბოლო პერიოდში სამინისტროს გადადგმული ნაბიჯები პოზიტიურად აისახება ამ პროცესზე.

გამოყენებული ლიტერატურა

გენდერული თანასწორობის კონცეფცია. (2021.06.03). Retrieved from საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო:
https://mod.gov.ge/uploads/uploads/genderuli_tanascorobis_koncefcia/genderuli_tanasworobis_koncefcia.pdf

გენდერული მრჩევლის თანამდებობის სამუშაო აღწერა. (2016). Retrieved from საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო:
<https://mod.gov.ge/uploads/archive/pdf/gender/Tavdacvis-saministro-genderuli-mrCevlis-samuSao-aRwera.pdf>

თავდაცვის სამინისტროს გენდერული თანასწორობის სტრატეგია. (2014). Retrieved from საქართველოს მთავრობა:
https://mod.gov.ge/uploads/public/strategiebi_kocefciebi/%E1%83%92%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%93%E1%83%94%E1%83%A0%E1%83%98/gebderulistrategiis dokumenti.pdf

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. (2005. 07. 08). Retrieved from საქართველოს პარლამენტი: <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/43156?publication=0>

წერეთელი, ლ. (2006). *გენდერი-კულტურული და სოციალური კონსტრუქტი*. თბილისი: სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი.

Bastick, M. (2013). *A Women's Guide to Security Sector Reform*. Geneva. Geneva: Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces.

Cavalli, M. Marino, S. (2017). *Stereotypes blind your minds*. Strengthening Education for Democracy (STED).

Ccarreiras, H. (2006). *“Gender And The Military”*. Published by: Routledge.

Duncanson, C. (2016). *“Gender and Peacebuilding”*. . Published by: Cambridge, UK: Polity Press.

Egnell, R. Alam, M. (2019). *Women and Gender Perspectives in the Military: An International Comparison*. Georgetown University Press.

Freeman, M. A. Chinkin, C. M. Rudolf, B. (2013). *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: A Commentary*. Oxford University Press.

Gender Training for the Security Sector: Lessons Identified and Practical Resources. (2012, 06). Retrieved from Forces., Geneva Centre for the Democratic Control of Armed:
<https://issat.dcaf.ch/ara/Learn/Resource-Library/Tools/Gender-Training-for-the-Security-Sector-Lessons-identified-and-practical-resources>

- Griffin, G. (2017). *"A Dictionary of Gender Studies"*. Published by: Oxford University Press.
- Hernes, H. Kuehnast, K. (05.05.2011). *Women and War: Power and Protection in the 21st Century*. United States Institute of Peace.
- Julie A. Hill, Karen M. Middleton. (2013). *Women and the Military: Overcoming Unique Challenges*. Published by: Military Medicine.
- Koch, M. T Fulton, S. A. (2010). *In the Defense of Women: Gender, Office Holding, and National Security Policy in Established Democracies*. The University of Chicago Press Books.
- Kronsell, A. Svedberg, E. (2012). *Making Gender, Making War: Violence, Military and Peacekeeping Practices*. Abingdon, UK: Routledge.
- Lorber, J. (2001). *The Social Construction of Gender*. Mayfield
- Olonisakin, F. Barnes, K. Ikpe, E. (2011). *Women, Peace and Security: Translating Policy into Practice*. Abingdon, UK: Routledge.
- "Progress in Security Council's Women, Peace, Security Agenda Lacking, as Sexual Violence, Insufficient Protection, Absence in Peace Processes Continues"*. (2023, 03 07). Retrieved from United Nations Organization: UN. (2023.03.07). Progress in Security Council's Women, Peace, Security Agenda Lackin<https://press.un.org/en/2023/sc15221.doc.htm#:~:text=Recalling%20>
- Resolution 1325 (31.10.2000)*. United Nations-Security Council. Retrived from: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>
- Ritchie, E. C. Naclerio, A. L. (2015). *Women at War*. Oxford University Press.
- Sjoberg, L. Via, S. . (2010). *Gender, War, and Militarism Feminist Perspectives*. Praeger Security International.
- Waylen, G. Celis, K. Kantola, J. Weldon, S. L. (2013). *The Oxford Handbook of Gender and Politics*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- "Workplace Gender Equality"*. (2019.08.06). Retrieved from Australian Government: <https://www.wgea.gov.au/publications/gender-equitable-recruitment-and-promotion>

დანართი #1

სოციალური დილემები	პრობლემის ანალიზი	პოლიტიკური დილემები	პრობლემის ანალიზი
--------------------	-------------------	---------------------	-------------------

<p>გენდერული სტერეოტიპები</p>	<p>ჯარში ქალები ხშირად აწყდებიან სტერეოტიპებს და მიკერძოებებს, რომლებიც ეჭვქვეშ აყენებს მათ შესაძლებლობებს და საბრძოლო როლებისთვის შესაბამისობას. გაბატონებულია მოსაზრება, რომ ქალები ფიზიკურად სუსტნი ან ემოციურად არასტაბილურები არიან, რამაც შეიძლება შექმნას ბარიერები სამხედრო საზოგადოებაში მათი წინსვლისა და მიღებისთვის.</p>	<p>ბრძოლის გამორიცხვის პოლიტიკა</p>	<p>ისტორიულად, ზოგიერთმა ქვეყანამ შეინარჩუნა პოლიტიკა, რომელიც ზღუდავს ქალებს საბრძოლო როლების შესრულებაში, რაც ზღუდავს მათ წინსვლისა და აღიარების შესაძლებლობებს. ეს პოლიტიკა ხშირად მომდინარეობს სოციალური და კულტურული ნორმებიდან.</p>
<p>სექსუალური შევიწროება და ძალადობა</p>	<p>ჯარში ქალები ხშირად აწყდებიან სექსუალური შევიწროების და ძალადობის საკითხებს, რასაც შეიძლება ჰქონდეს მძიმე ფსიქოლოგიური და ემოციური შედეგები. დუმის კულტურამ და ანგარიშგების მექანიზმების ნაკლებობამ შეიძლება კიდევ უფრო გაამწვავოს პრობლემა და შეაჩეროს მსხვერპლები სამართლიანობის ძიებაში.</p>	<p>წარმომადგენლობა და გადაწყვეტილების მიღება</p>	<p>სამხედრო და თავდაცვის გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ქალის არასაკმარისი წარმომადგენლობა პოლიტიკური დილემაა. ქალთა შეზღუდული მონაწილეობა პოლიტიკის შემუშავებასა და სტრატეგიის შემუშავებაში შეიძლება გამოიწვიოს ქალთა პერსპექტივების და საჭიროებების გამორიცხვა სამხედრო პოლიტიკიდან და პრაქტიკიდან.</p>
<p>მხარდაჭერის სისტემების ნაკლებობა</p>	<p>სამხედრო გარემო, რომელიც ხასიათდება ხანგრძლივი განლაგებითა და ხშირი გადაადგილებით, შეიძლება პრობლემა შეუქმნას ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე ქალებს. ადეკვატური მხარდაჭერის სისტემების არარსებობამ, როგორც არის ხელმისაწვდომ ბავშვებზე მოვლის საშუალებები და ოჯახებისთვის მეგობრული პოლიტიკა, შეიძლება შექმნას სირთულეები სამხედრო</p>	<p>თანაბარი მოპყრობა და გენდერული ინტეგრაცია</p>	<p>გენდერული ინტეგრაციის მიღწევა და ჯარში ქალთა თანაბარი მოპყრობის უზრუნველყოფა მუდმივ პოლიტიკურ გამოწვევებს უქმნის. გენდერული თანასწორობის ხელშემწყობი პოლიტიკის შემუშავება და განხორციელება, როგორცაა გენდერული ანაზღაურების სხვაობის აღმოფხვრა და ტრენინგებსა და რესურსებზე სამართლიანი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა,</p>

	მოვალეობებისა და პირადი ვალდებულებების დაბალანსებაში.		მოითხოვს პოლიტიკურ ნებას და ვალდებულებას.
შეზღუდული კარიერის შესაძლებლობები	სამხედრო ქალებს შეიძლება შეექმნათ შეზღუდული შესაძლებლობები კარიერული წინსვლისა და მაღალ თანამდებობებზე წვდომისთვის. შუშის ჭერი და გენდერული მიკერძოება დაწინაურებაში შეიძლება შეაფერხოს მათი პროფესიული ზრდა და ხელი შეუწყოს ქალის წარმომადგენლობის ნაკლებობას ლიდერის როლებში.	საკანონმდებლო მხარდაჭერა	მხარდამჭერი კანონმდებლობის არსებობა გადაწყვეტია იმ სოციალური და პოლიტიკური დილემების გადასაჭრელად, რომელთა წინაშეც დგას სამხედრო მსახური ქალები. ადეკვატური კანონები და რეგულაციები შეუძლია დაიცვას ქალები დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და თავდასხმისგან, ასევე ხელი შეუწყოს კარიერული წინსვლის თანაბარ შესაძლებლობებს და ხელსაყრელ სამუშაო გარემოს
რეინტეგრაციის გამოწვევები	სამხედრო სამსახურის დასრულების შემდეგ ქალებს ხშირად უჭირთ სამოქალაქო ცხოვრებაზე დაბრუნება. დასაქმების შესაძლებლობებში, ფსიქიკური ჯანმრთელობის საკითხებში და ჯანდაცვისა და შეღავათების წვდომის გამოწვევებმა შეიძლება მნიშვნელოვანი დაბრკოლება შექმნას საზოგადოებაში წარმატებული რეინტეგრაციისთვის.	საერთაშორისო პერსპექტივები	სხვადასხვა ქვეყანას აქვს სამხედრო სამსახურში ქალების მიღებისა და ჩართვის სხვადასხვა დონე. ქალები, რომლებიც მსახურობენ პროგრესული პოლიტიკის და უფრო დიდი გენდერული თანასწორობის მქონე ქვეყნების ჯარებში, განსხვავებულ გამოწვევებს აწყდებიან უფრო კონსერვატიული ან შემზღვეველი პრაქტიკის მქონე ქვეყნებთან შედარებით. საერთაშორისო თანამშრომლობამ და საუკეთესო პრაქტიკის გაცვლამ შეიძლება როლი ითამაშოს ამ დილემების გადაჭრაში.

დანართი #2

ინტერვიუ თავდაცვის სამინისტროს HR დეპარტამენტის ხელმძღვანელთან

1. როგორ ფიქრობთ რა ვალდებულება აკისრია თავდაცვის სექტორს საზოგადოების წინაშე?
2. თქვენი აზრით, ძირითადად რატომ დგება საჭიროება იმისა, რომ თავდაცვის სექტორმა ცალკეული ყურადღება გაამახვილოს გენდერის დეპარტამენტის მიმართ?
3. როგორ შეაფასებდით რამდენად ეფექტურია გენდერის დეპარტამენტის სამუშაოები ველზე?
4. გთხოვთ გვიამბეთ თავდაცვის სექტორის გენდერულ სტრატეგიაზე?
5. რამდენად ეფექტურად მიიჩნევთ სტრატეგიას პრაქტიკაში?
6. სად არიან ძირითადად ქალები დასაქმებული ადმინისტრაციულ განყოფილებაში თუ საწვრთნელ ველზე?
7. (მეტყვის ადმინისტრაციაშიო და აქვე ვკითხავ) როგორ ფიქრობთ, რა არის ის ძირითადი პრობლემა რის გამოც ქალებისა და მამაკაცების არათანაბარ გადანაწილებას ვიღებთ სახეზე.
8. თქვენ, როგორც რიგითი ქართველი მოქალაქე, რომელიც მუშაობთ თავდაცვის სამინისტროში არასოდეს გქონიათ სურვილი გამხდარიყავით ქალი მეზრძოლი?
(თუ უარყოფითი პასუხი მომცა გადავალ მე-9 კითხვაზე წინააღმდეგ შემთხვევაში მე-10ზე)
9. როგორ ფიქრობთ რა არის ის ხელისშემშლელი ფაქტორი, რამაც თქვენი სურვილის რეალიზაცია ვერ მოხდინა?
10. როგორ ფიქრობთ რა ნაბიჯები უნდა იქნას გადადგმული მომავალში იმისათვის, რომ თავდაცვის სექტორში გენდერული თანასწორობის ბალანსი შეიქმნას?

11. დაამატებდით?

დანართი #3

ინტერვიუ თავდაცვის (საჰაერო) ძალების წარმომადგენელთან

1. როგორ ფიქრობთ რამ განაპირობა თანამედროვე პერიოდში თავდაცვის სექტორის გენდერული მიმართულებით დაინტერესება?
2. თქვენი აზრით, რამდენად მისაღები შეიძლება იყოს ქალებისა და მამაკაცების თანაბარი რაოდენობით დაკომპლექტებული ჯარი?
3. თქვენ როგორც რიგითი მოქალაქე რამდენად უსაფრთხოდ იგრძნობთ ამ დროს თავს?
4. თქვენი აზრით, რა შემაფერხებელი ფაქტორები შეიძლება არსებობდეს იმ ქალების მიმართ რომელთაც სურთ ჯარში საწვრთნელ ველზე ჩაბმა?
5. როგორ შეგვიძლია აღმოვფხვრათ ყველა ის პრობლემა, რომელზეც თქვენ გვიამბეთ?
6. როგორ ფიქრობთ საშინაო დონეზე რომელია ის ძირითადი აქტორები, რომლებიც დაეხმარებიან თავდაცვის ძალებს გენდერული ბალანსის შექმნაში?
7. როგორ ფიქრობთ საგარეო დონეზე რომელია ის ძირითადი აქტორები, რომლებიც დაეხმარებიან თავდაცვის ძალებს გენდერული ბალანსის შექმნაში?
8. რა განაპირობებს თქვენს კეთილ დამოკიდებულებას ზემოთჩამოთვლილი აქტორების მიმართ? და აქვე მიუღიათ თუ არა ოდესმე მონაწილეობა საქართველოს თავდაცვის სექტორის გენდერული ბალანსის დამყარების პროცესში?
9. რამეს ხომ არ დაამატებდით ამ მხრივ?

დანართი #4

ინტერვიუ თავდაცვის ძალების ვიცე პოლკოვნიკთან

1. მოგვიყევით როდის დაიწყეთ თავდაცვის სექტორში მუშაობა?
2. თქვენი მრავალწლიანი გამოცდილებით, როგორ ფიქრობთ გენდერული სტატისტიკა თავდაცვის სექტორში პოზიტიური მიმართულებით იცვლება თუ ნეგატიური?
3. თქვენთვის როგორიც რიგითი ჯარისკაცისთვის რამდენად სასურველი იქნებოდა ჯარის ნახევარი დაკომპლექტებული ყოფილიყო ქალებით ანუ ე.წ. „კოსმოდერნული სამხედროებით“ ?
4. როგორ ფიქრობთ რა შეიძლება იყოს მიზეზი რაც განაპირობებს ქალების დაბალ შემოდინებას თავდაცვის სექტორში, კერძოდ, საწვრთნელ ველზე?
5. აქვე რომ დავამატოთ ეს შეიძლება თუ არა იყოს განპირობებული გენდერული სტრატეგიის გაუმართაობით ან პრაქტიკაში მისი ცუდი განხორციელებით?
6. გვიამბეთ პროექტებზე, რომელიც თავდაცვის სამინისტრომ ბოლო პერიოდის მანძილზე გენდერული ბალანსის დაცვით წარმართა
7. როგორ ფიქრობთ რამდენად ეფექტურია ძალოვან სექტორში ორივე გენდერის თანაარსებობა საქმის უკეთ სამართავად?
8. და ბოლოს, ქალებს, რომელთაც სურთ ჩადგნენ ქვეყნის სამსახურში რას ეტყოდით?
9. რამეს ხომ არ დაამატებდით?