

გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა კიბერუსაფრთხოების სფეროში

ქნარიკ ნორდუკიან, ლილიტ ლეზარიან, არპინე ხანბუკიან

რედაქტორი: მანანა ხაჩიძე

აბსტრაქტი

ნაშრომი ორ კრიტიკულ სოციალურ საკითხს - 1. კიბერუსაფრთხოებასა და 2. გენდერულ თანასწორობას განიხილავს, კონკრეტულად კი ხაზს უსვამს კიბერუსაფრთხოების სფეროში არსებულ გენდერულ სტერეოტიპებსა და უთანასწორობას. მოკლედ თუ ვიტყვით, კიბერუსაფრთხოების სფეროში კვლავ კაცები დომინირებენ, ქალები კი ციფრულ ტექნოლოგიებში გლობალური სამუშაო ძალის მხოლოდ 20%-ს შეადგენს. ამ უთანასწორობის ხელშეწყობი ფაქტორებია გენდერული სტერეოტიპები, ინფორმირებულობის ნაკლებობა, საგანმანათლებლო ბარიერები და ორგანიზაციული კულტურა.

სტერეოტიპები, რომლებიც ტექნოლოგიებს კაცების სფეროდ მიიჩნევენ, ხელს უშლის გოგოებს განავითარონ თავისი ცოდნა და იმუშაონ კიბერუსაფრთხოების მიმართულებით. საგანმანათლებლო ბარიერები და შეზღუდული კარიერული შესაძლებლობები კიდევ უფრო აფერხებს ქალებს ადგილი დაიმკვიდრონ ამ სფეროში. არსებული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად არაერთი ღონისძიება შემუშავდა და დაინერგა - სამუშაო ადგილის ინკლუზიური კულტურის ხელშეწყობა, მენტორობის და სპონსორობის პროგრამები, სამუშაო ბალანსის წახალისება. ქალთა წვლილის აღიარება და პროფესიული ქსელების შექმნა აუცილებელია კიბერუსაფრთხოებაში ქალების ფართოდ ჩასართავად, მხარდასაჭერად და კარიერული წინსვლის ხელშეწყობად. საქართველოს კიბერუსაფრთხოების სექტორი, ძირითადად, გლობალურ ტენდენციებს ასახავს, თუმცა, უნიკალური/ეროვნული გამოწვევებიც ახასიათებს. სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციების ინიციატივები მიზნად ისახავს ამ სფეროში მეტი ქალის მოზიდვას, სტიპენდიებისა და ლიდერთა ტრენინგების მეშვეობით. ასევე, ჩნდება საგანმანათლებლო დაწესებულებები და პროფესიული ქსელები, რომლებიც მხარს უჭერს ქალების ტექნიკურ სფეროში ჩართულობას. კიბერუსაფრთხოებაში გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრა მრავალმხრივ მიდგომას მოითხოვს. განათლებაში, მენტორობასა და მიზანმიმართულ ინიციატივებში ინვესტიციებით, ჩვენ შეგვიძლია შევქმნათ უფრო ინკლუზიური და ეფექტური კიბერუსაფრთხოების მუშახელი, რაც სარგებელს მოუტანს როგორც ქალებს, ისე ზოგადად სფეროს და ქვეყანას.

შესავალი

სამწუხაროდ, გენდერული უთანასწორობა ყველა სფეროში არსებობს და არც ციფრული სამყაროა გამონაკლისი. კიბერუსაფრთხოება სულ უფრო მეტად განიხილება, როგორც ეროვნული და საერთაშორისო უსაფრთხოების მნიშვნელოვანი კომპონენტი. იგი მოიცავს კომპიუტერული სისტემების, ქსელებისა და მონაცემების დაცვას არაავტორიზებული წვდომისგან, დაზიანებისა და ქურდობისაგან, ასევე ციფრული აქტივობებისა და მონაცემების წვდომის შეფერხებების თავიდან აცილებას და მომხმარებლების აქტივებისა და კონფიდენციალურობის დაცვას. შეგვიძლია ვთქვათ, რომ დღევანდელ ციფრულ ეპოქაში კიბერუსაფრთხოებას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს პირადი თუ სხვა მნიშვნელოვანი ინფორმაციისა და სისტემების საფრთხეებისგან დასაცავად. თუმცა, ამავე დროს, გვერდს ვერ

ავსულობით კიბერტექნოლოგიების სფეროში დამკვიდრებულ გენდერულ უთანასწორობას, რაც პირველ რიგში, დასაქმების შესაძლებლობებზე, კარიერულ წინსვლასა და ხელმძღვანელ პოზიციებზე წარმომადგენლობაში აისახება. ამ უთანასწორობის გააზრება და მათი მოგვარება აუცილებელია კიბერუსაფრთხოების უფრო ინკლუზიური და ეფექტური სამუშაო ძალის შესაქმნელად.

გენდერული უთანასწორობა კიბერუსაფრთხოებაში

კიბერუსაფრთხოებაში გენდერული უთანასწორობის ერთ-ერთი ყველაზე თვალსაჩინო ასპექტი ქალთა დასაქმების შეზღუდული შესაძლებლობებია. სხვადასხვა კვლევების მიხედვით, ქალები შეადგენენ კიბერუსაფრთხოების სამუშაო ძალის მხოლოდ 20%-ს მთელს მსოფლიოში. გენდერული სტერეოტიპები ხშირად ხელს უშლის გოგონებს ტექნიკურ პროფესიებში სცადონ განათლების მიღება და კარიერის შექმნა. ახლო გარემოცვის დამოკიდებულება, რომ კიბერუსაფრთხოება „კაცის საქმეა“, ხშირად, სწავლის დასაწყისიდან მთელი კარიერის განმავლობაში მიჰყვება ქალს. ამ ცრუ წარმოდგენებმა შესაძლოა ქალს კიბერუსაფრთხოების სფეროში პროფესიონალიზმის მისაღწევად, სწავლისა და ბოლომდე ბრძოლის ინტერესი დააკარგინოს. მასწავლებლებმა, მშობლებმა და მედიამ შეიძლება შეგნებულად ან გაუცნობიერებლად წვლილი შეიტანონ ამ სტერეოტიპების გადრმავევაში იმ აქტივობების პოპულარიზაციის გზით, რომლებიც მათი წარმოდგენით, ტრადიციულად ბიჭებს უფრო შეეფერება.

საგანმანათლებლო ბარიერები და ინფორმირებულობის ნაკლებობა

ბევრი გოგონა და ახალგაზრდა ქალი არ აცნობიერებს, რომ კიბერუსაფრთხოება სიცოცხლისუნარიანი და ძალიან შემოსავლიანი სფეროა. საჭიროა ეფექტიანი ადვოკატირება და საინფორმაციო კამპანიების წარმოება, რათა მათ კიბერუსაფრთხოების შესაძლებლობები და მნიშვნელობა გააცნობიერონ. მაგალითად, სკოლებსა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს შეუძლიათ ჩაატარონ სემინარები, კარიერული ფორუმები და საინფორმაციო სესიები, რომლითაც ამ სფეროსადმი ინტერესს გაზრდიან. ახალგაზრდა გოგონების მისაბაძი მოდელებისა და მენტორების გამოვლენამ შეიძლება შთააგონოს ისინი თავისი კარიერა კიბერუსაფრთხოების მიმართულებებს დაუკავშირონ. თუმცა, თავად ტექნოლოგიებზე, განათლებასა და ტრენინგებზე წვდომაც კი შეიძლება იყოს გენდერულად არათანაბარი და ქალებმა, სოციალური მოლოდინებისა თუ ფინანსური შეზღუდვების გამო, ვერ შეძლონ შესაბამისი ხარისხის ან სერტიფიკატის მიღება. მაგალითად, ზოგიერთ ოჯახში ბიჭების განათლებას მეტი პრიორიტეტი ენიჭება, ვიდრე გოგონებისას. გარდა ამისა, ქალებს შეიძლება ჰქონდეთ მასწავლებლებისა და თანატოლების მხრიდან ნაკლები მხარდაჭერა ან წახალისება, რაც კიდევ უფრო დააყოვნებს მათ ამ სფეროში შესვლას.

სამუშაო ადგილის კულტურა და კარიერის განვითარება

მამინაც კი, როდესაც ქალები კიბერუსაფრთხოების სფეროს ირჩევენ, ისინი ხშირად აწყდებიან გამოწვევებს კარიერულ განვითარებაში. ამ პრობლემას რამდენიმე ფაქტორი განაპირობებს; მათ შორის, სამუშაო ადგილის კულტურა, მენტორობა და სპონსორობა და სამუშაოსა და ცხოვრების ბალანსი. ბევრ სამუშაო ადგილზე კიბერუსაფრთხოების კულტურა შეიძლება „მტრული“, ან თუნდაც არამეგობრული იყოს ქალების მიმართ, დაწყებული დახვეწილი მიკერძოებიდან პირდაპირ დისკრიმინაციამდე და შევიწროებამდე. ასეთი

გარემო, რა თქმა უნდა, ხელს შეუშლის ქალს კვალიფიკაციის ამაღლებასა და კარიერულ წინსვლაში. სამუშაო ადგილის ინკლუზიური კულტურის შექმნა, რომელიც აფასებს და პატივს სცემს მრავალფეროვნებას, ნებისმიერ სფეროში და მათ შორის, კიბერუსაფრთხოებაში აუცილებელი პირობაა ქალი თანამშრომლების შესანარჩუნებლად და შესაბამისად, ბიზნესის განსავითარებლად.

გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად და ქალთა მხარდაჭერისთვის აუცილებელია ფორმალური მეტოროებისა და სპონსორობის პროგრამების შექმნა, რომლებიც ქალებს გამოცდილ პროფესიონალებთან დააკავშირებს.

ბალანსი სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის

კიბერუსაფრთხოების სფეროში პროფესიონალიზმის მიღწევა დიდ პასუხისმგებლობასა და დროს მოითხოვს. ქალებს, რომლებსაც ოჯახის მოვლისა და ზრუნვის არაპროპორციული წილი აკისრიათ, შეიძლება გაუჭირდეთ ამ მოთხოვნების დაბალანსება კარიერულ მისწრაფებებთან. ამ მოცემულობის გათვალისწინებით, კარგი იქნება, თუ დამსაქმებლები ხელს შეუწყობენ სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსს და ქალებს მოქნილი სამუშაო განრიგს (ვთქვათ, დისტანციურ სამუშაოს) შესთავაზებენ. ოჯახის წევრთა მხრიდან მხარდაჭერა ასევე დაეხმარება ქალს უფრო ეფექტიანად გადაანაწილოს თავისი დრო და ხარისხიანად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები.

კიბერუსაფრთხოებაში ქალებმა შეიძლება მიიღონ ნაკლები აღიარება და დაფასება თავიანთი წვლილისთვის, ვიდრე მათი მამრობითი კოლეგები იღებენ. ამან შეიძლება გამოიწვიოს სამუშაოთი კმაყოფილების შემცირება და კარიერული წინსვლის ნაკლები შესაძლებლობები. აღიარებისა და წახალისების სისტემების სამართლიანი და მიუკერძოებელი უზრუნველყოფა აუცილებელია ამ სფეროში ქალების მოტივაციისა და შესანარჩუნებლად. ეს მოიცავს შეფასების გამჭვირვალე პროცესების განხორციელებას და ქალთა მიღწევების აღიარებას და დაჯილდოებას.

ლიდერობა და წარმომადგენლობა

კიბერუსაფრთხოებაში გენდერული უთანასწორობა კიდევ უფრო კარგად ჩანს ხელმძღვანელ თანამდებობებზე. ამის მიზეზი შესაძლოა იყოს „მინის ჭერი“ (უხილავი ბარიერების მეტაფორა), რომელიც ხელს უშლის ქალებს კარიერაში უმაღლეს პოზიციებს მიაღწიონ. კიბერუსაფრთხოების ინდუსტრიაში, ეს შეიძლება გამოწვეული იყოს დაქირავებისა და დაწინაურების პროცესების მიკერძოებით, ასევე ლიდერობის პოზიციებზე მსურველ ქალთა მხარდაჭერის ნაკლებობით. კომპანიებმა და ორგანიზაციებმა აქტიურად უნდა იმუშაონ ამ ბარიერების დასაძლევად კვალიფიციური ქალების დაწინაურებით ხელმძღვანელ თანამდებობებზე და აღმოფხვრან ნებისმიერი მიკერძოება ამ პროცესებში.

ქალი ხელმძღვანელების მისაბაძი მაგალითების ნაკლებობა, ერთი მხრივ, ქალებს ურთულესს საკუთარი თავის ლიდერად წარმოდგენას და მეორე მხრივ, არც დამსაქმებლებს უბიძგებს ქალთა შესაძლებლობების აღიარებისკენ. ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ქალების მიღწევების ხაზგასმა მთააგონებს სხვებს და აჩვენებს, რომ ქალებს შეუძლიათ, და მიაღწევენ კიდევ წარმატებას კიბერუსაფრთხოების ლიდერობაში.

გენდერული უთანასწორობის მოგვარება კიბერუსაფრთხოებაში

კიბერუსაფრთხოებაში გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად გოგოების წახალისების მცდელობები ადრეული ასაკიდან უნდა დაიწყოს. სკოლებსა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს შეუძლიათ მოზარდ გოგოებს სპეციალური პროგრამები შესთავაზონ ტექნოლოგიური და კიბერუსაფრთხოების სფეროს გასაცნობად; უზრუნველყონ ისინი სტიპენდიებით და აუმაღლონ ცნობიერება კარიერული შესაძლებლობების შესახებ. კომპანიები უნდა ცდილობდნენ შექმნან ინკლუზიური და დამხმარე სამუშაო გარემო. ეს მოიცავს დისკრიმინაციისა და შევიწროების საწინააღმდეგო პოლიტიკის დანერგვას, მოქნილ სამუშაო მოწყობას და პატივისცემისა და ჩართულობის კულტურის ხელშეწყობას.

მენტორობისა და სპონსორობის პროგრამების შექმნა შეიძლება დაეხმაროს ქალებს კარიერის წინსვლაში. გამოცდილ პროფესიონალებს შეუძლიათ უხელმძღვანელონ და მხარი დაუჭირონ ქალებს, კარიერულ ნავიგაციაში და ლიდერის პოზიციების მიღწევაში. ასევე, დამსაქმებლებმა უნდა გააცნობიერონ სამუშაო-ცხოვრების ბალანსის მნიშვნელობა და ქალებს მოქნილი სამუშაო საათები, დისტანციური მუშაობის წესი და ზრუნვის პასუხისმგებლობის მხარდაჭერა შესთავაზონ. ასეთი დამოკიდებულება ხელს შეუწყობს ქალი თანამშრომლების შენარჩუნებას კიბერუსაფრთხოების სფეროში და მათ კარიერულ წინსვლას.

დამსაქმებლებმა უნდა უზრუნველყონ ქალთა წვლილის თანაბარი აღიარება. ეს მოიცავს სამართლიანი შეფასების პროცესებს, პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებს და თანაბარი ხელშეწყობის პრაქტიკას. ქალთა წახალისებამ პროფესიული ქსელების განვითარებაში, შეიძლება გააფართოოს მათი კარიერული შესაძლებლობები. ამის ხელშეწყობა შესაძლებელია ინდუსტრიის ღონისძიებების, პროფესიული ასოციაციებისა და კიბერუსაფრთხოების ქალებზე ორიენტირებული ქსელური ჯგუფების მეშვეობით. ქალებზე მორგებული ლიდერობის პროგრამები კი მათ გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებამდე მისაღწევად არსებული უფსკრულის გადალახვაში დაეხმარება. ეს პროგრამები ქალებს ლიდერობისთვის საბრძოლველად საჭირო პროფესიულ უნარებს, თავდაჯერებულობასა და შემართებას შემატებს.

გენდერული უთანასწორობა საქართველოს კიბერუსაფრთხოების სექტორში

გლობალური დიგიტალიზაციისა და მზარდი კიბერ საფრთხეების გამო, კიბერუსაფრთხოების სექტორი საქართველოშიც სწრაფად ფართოვდება. სამწუხაროდ, სექტორისა და შესაბამისად, მასში დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდის მიუხედავად, თანამშრომელთა შორის ქალები კვლავ ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი.

მისასაღმებელია, რომ ტექნოლოგიაში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით, ახალი მოძრაობა გაჩნდა. ამოქმედდა ლიდერების ტრენინგზე და სასწავლო პროგრამებზე ფოკუსირებული ინიციატივები, კიბერუსაფრთხოების სფეროში მომუშავე ქალებისთვის. საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შემუშავებული აქვთ პროგრამები - STEM სფეროებში, მათ შორის, კიბერუსაფრთხოებაში ქალთა მონაწილეობის გაზრდის მიზნით. ზოგიერთი კურსი სპეციალურად ტექნოლოგიების სფეროში ქალების მოსაზიდად და მხარდასაჭერად არის შექმნილი. ჩნდება პროფესიული ქსელები და მენტორული პროგრამები, კიბერუსაფრთხოების სფეროში ქალების მხარდაჭერისა და კარიერული წინსვლის უზრუნველსაყოფად. სამთავრობო და სამოქალაქო საზოგადოებრივი ორგანიზაციები აქტიურად არიან ჩართული ჰაკათონების, ვორკშოპებისა და ცნობიერების ამაღლების კამპანიების ორგანიზებაში. ინიციატივები მოიცავს მიზანმიმართულ წამახალისებელ

First Student Conference: "Gender Dimension of Cybersecurity"

პირველი სტუდენტური კონფერენცია: „კიბერუსაფრთხოების გენდერული განზომილება“

პროგრამებს და სტიპენდიებს, ტექნოლოგიურ სპეციალობებში კარიერის მოწყობით დაინტერესებული ქალებისთვის.

დასკვნა

მიუხედავად იმისა, რომ დღესდღეობით საქართველო გენდერული უთანასწორობის თვალსაზრისით გლობალური კიბერუსაფრთხოების სექტორის მსგავსი გამოწვევების წინაშე დგას, ამ გამოწვევების გადასაჭრელად სხვადასხვა დონეზე მიმდინარეობს ერთობლივი ძალისხმევა. განათლებაში, მენტორობასა და მიზანმიმართულ ინიციატივებში ინვესტიციების გაგრძელებით, საქართველო მიზნად ისახავს, მომდევნო წლებში შექმნას კიბერუსაფრთხოების უფრო ინკლუზიური და მრავალფეროვანი სამუშაო ძალა. უთანასწორობის გამომწვევი ფაქტორების გამოკვეთითა და გაანალიზებით, ასევე მათ დასაძლევად სწორი სტრატეგიების შემუშავებითა და შემდგომ განხორციელებით, ჩვენ შევძლებთ კიბერუსაფრთხოების სფერო ინკლუზიური და ეფექტური გავზადოთ.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. How Closing the Cybersecurity Gender Gap Improves Cyber Resilience | by Catherine Tabuena | Medium
2. WiCyS - Women in Cybersecurity |
3. Women To Hold 30 Percent of Cybersecurity Jobs Globally By 2025 (cybersecurityventures.com)
4. The Cybersecurity Workforce Gap (csis.org)
5. Achieving gender equality and improving the opportunities of all women and girls (idfi.ge)
6. Women in Cyber Security (euronewsgeorgia.com)