



• Visegrad Fund  
•

გენდერული პოლიტიკა და  
ევროინტეგრაცია - ვიშეგრადის ქვეყნების  
გამოცდილება აღმოსავლეთ  
პარტნიორობის ქვეყნებისათვის

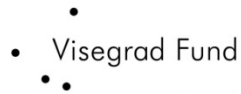


**გენდერული პოლიტიკა და  
ევროინტეგრაცია — ვიშეგრადის  
ქვეყნების გამომცდილება აღმოსავლეთ  
პარტნიორობის ქვეყნებისათვის**



**„მენარმე ქალთა ფონდი”  
ქუთაისი 2016**

წარმოდგენილი ანალიტიკური სტატიების კრებული ქვეყნდება პროექტის: „გენდერული პოლიტიკა და ევროინტეგრაცია — ვიშეგრადის ქვეყნების გამოცდილება აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებისათვის“ ფარგლებში. პროექტი დაფინანსებულია ვიშეგრადის საერთაშორისო ფონდის მიერ (International Visegrad Fund).



მოცემულ პუბლიკაციაში გამოთქმული აზრები ეკუთვნის მხოლოდ თავად სტატიების კონკრეტულ ავტორებს და შესაძლოა არ გამოხატავდეს ვიშეგრადის საერთაშორისო ფონდის, ან მენარმე ქალთა ფონდის ოფიციალურ პოზიციას. ფონდი არ არის პასუხისმგებელი მოცემული პუბლიკაციის შინაარსზე.

ავტორები:

მერი გელაშვილი  
ელენა ყუფარაძე  
მაია კუპრავა-შარვაშიძე  
ნარგიზა არჯევანიძე  
ეკატერინე გამახარია  
კლარა კოზლოვა  
ენიკო პაპი  
კატარზინა ზიელინსკა  
მაგდალენა პისკოვა  
თამარა მარცენიუკი

**ინგლისურიდან თარგმანი:** გიორგი ყუფარაძე (VI-XI თავები)

© ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაცია: მენარმე ქალთა ფონდი, 2016

გამომცემლობა „**უნივერსალი**“, 2016

თბილისი, 0179, 0. შავაშვილის ბაზ. 19, ☎: 2 22 36 09, 5(99) 17 22 30

E-mail: [universal@internet.ge](mailto:universal@internet.ge); [universal505@ymail.com](mailto:universal505@ymail.com)

ISBN 978-9941-22-790-5

## შინაარსი

წინასიტყვაობა .....7

**I. სამოქალაქო საზოგადოება და გენდერული პოლიტიკა საქართველოში.....9**

1. შესავალი
2. სამოქალაქო საზოგადოების ჩამოყალიბებისა და განვითარების ასპექტები საქართველოში
3. სამოქალაქო საზოგადოების როლი გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების გაძლიერების პროცესში:
  - 3.1 გენდერული თანასწორობის არსებული ეროვნული კანონმდებლობა და აღებული საერთაშორისო ვალდებულებები
  - 3.2. გენდერული თანასწორობა და ქალთა უფლებები
  - 3.3. ქალთა საჭიროებებისა და პრიორიტეტების შეფასება
  - 3.4 ადგილობრივი ხელისუფლების საქმიანობა და გენდერული მიდგომების გამოყენება
  - 3.5 გენდერული თანასწორობა გადაწყვეტილების მიღების დონეზე
  - 3.6. ქალთა უფლებების ადვოკატირების შესაძლებლობები საქართველოში
4. დასკვნები და რეკომენდაციები

**II. გენდერული თანასწორობის საკანონმდებლო უზრუნველყოფა საქართველოში .....86**

1. შესავალი
2. საქართველოში გენდერული თანასწორობის სფეროში არსებული საერთაშორისო პოლიტიკური ჩარჩო-დოკუმენტები
3. გენდერული თანასწორობის სფეროში არსებული ეროვნული პოლიტიკური ჩარჩო დოკუმენტები
4. გენდერული კვოტა და ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის საკითხები
5. ადამიანით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი) და მისი გენდერული განზომილება
6. ქალთა მიმართ ძალადობა
  - 6.1 ადრეული ქორწინება
  - 6.2 არათანაბარი ანაზღაურება — დისკრიმინაცია შრომით ბაზარზე
  - 6.3 ანტიდისკრიმინაციული კანონი
  - 6.4 სტერეოტიპები და ცნობიერების ამაღლება
7. დასკვნები და რეკომენდაციები



**III. ქალთა შრომითი უფლებები საქართველოში:  
გენდერული დისკრიმინაციისა და უთანასწორობის  
ტენდენციები შრომით ბაზარზე .....125**

1. შესავალი
2. საქართველოს შრომითი ბაზრის გენდერული ასპექტების მიმოხილვა
3. საერთაშორისო, ეროვნულ საკანონმდებლო და ინსტიტუციონალური ჩარჩოები ქალთა შრომითი უფლებების შესახებ
  - 3.1. ქალთა უფლებების საერთაშორისო ინსტრუმენტები სამუშაო ადგილზე ქალთა უფლებებისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ
  - 3.2. საერთაშორისო მექანიზმები ქალთა წინააღმდეგ დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და შრომითი უფლებების დასაცავად
  - 3.3. ეროვნული საკანონმდებლო აქტები გენდერულ თანასწორობის დაცვისა და შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ
  - 3.4. სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის დაცვის ეროვნული საკანონმდებლო მექანიზმები
4. ქალთა მონაწილეობის ბარიერები შრომით ბაზარზე
5. დასკვნები და რეკომენდაციები

**IV. გენდერული თანასწორობა საქართველოში:  
საერთაშორისო რეიტინგებისა და შეფასებების  
შედარებითი ანალიზი .....171**

1. შესავალი
2. სოციალური ინსტიტუციები და გენდერის ინდექსი — ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია
3. მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსი
4. გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გენდერული უთანასწორობის ინდექსი
5. დასკვნები და რეკომენდაციები

**V. ევროინტეგრაციის გზაზე გენდერული თანასწორობისაკენ  
მიმართული პოლიტიკა და საერთაშორისო ვალდებულებები.  
საქართველოს და ვიშეგრადის ქვეყნების გამოცდილება .....189**

1. შესავალი
2. გენდერული თანასწორობა და უფლებების გაზრდა
3. სახელმწიფო პოლიტიკა გენდერული თანასწორობის მიმართულებით
4. საერთაშორისო ვალდებულებები

5. გენდერული თანასწორობა ადგილობრივ კანონმდებლობა-ში. საქართველოში თანასწორობის სახელმწიფო პოლიტიკა
6. საქართველოში არსებული გენდერული თანასწორობა და ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობა
7. ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის დღეს არსებული მდგომარეობა
8. ვიშეგრადის ქვეყნების — ოთხეულის (V4) გამოცდილება გენდერული თანასწორობის მიმართულებით
  - 8.1 ვიშეგრადის ქვეყნებში არსებული თანასწორობის პოლიტიკა და კვოტირების სისტემები
  - 8.2 ევროინტეგრაციის პოლიტიკა გენდერული თანასწორობის მიმართულებით
9. დასკვნები და რეკომენდაციები

**VI. ქალთა უფლებები და ტერიტორიული კონფლიქტები, აფხაზეთი .....245**

1. შესავალი
2. ზოგადი მიმოხილვა
3. ქალთა წინააღმდეგ ძალადობა, როგორც ძალაუფლების ასიმეტრიული განაწილების შედეგი
4. რეპროდუქციული ჯანმრთელობა და უფლებები
5. გენდერული ძალადობა — სამართლებრივი ასპექტები
6. ქალთა წარმომადგენლობა საჯარო სივრცეში
7. დასკვნები და რეკომენდაციები

**VII. გენდერული თანასწორობა უკრაინაში: გამოწვევები და შესაძლებლობები.....275**

1. შესავალი და საკითხის ისტორია
2. გენდერული თანასწორობა უკრაინაში: საერთაშორისო შედეგები და ვალდებულებები
3. ევროკავშირის გენდერული პოლიტიკა და უკრაინა
4. გენდერული პოლიტიკა უკრაინაში: გენდერული კანონმდებლობის წინააღმდეგობები
5. ოჯახური ცხოვრების გენდერული ასპექტები უკრაინაში
6. გენდერული ასპექტები უკრაინის შრომის ბაზარზე
7. გენდერული ასპექტები უკრაინის პოლიტიკურ ცხოვრებაში
8. დასკვნები და რეკომენდაციები

**VIII. გენდერული პოლიტიკა და ევროკავშირში ინტეგრაცია — V4 (ვიშეგრადის ოთხეულის) გამოცდილება აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებისთვის — სლოვაკეთის მაგალითი.....308**

1. შესავალი
2. ქალები უახლეს ისტორიაში — მოკლე ისტორიული ექსკურსი
3. ქალები სლოვაკეთში — გენდერული თანასწორობა თუ უთანასწორობა? სოციოდემოგრაფიული სურათი
4. გენდერული თანასწორობის მექანიზმები, ეროვნული სტრატეგიები და კანონმდებლობა
5. ინსტიტუციონალური სტრუქტურები
6. სტრატეგიული დოკუმენტები
7. გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერის მექანიზმი. საუკეთესო პრაქტიკა
8. დასკვნები

**IX. გენდერული თანასწორობა ევროინტეგრაციის**

**კონტექსტში -პოლონეთის გამოცდილება .....334**

1. გენდერული ტრანსფორმაციის დასაწყისი პოლონეთში — 1989 წელი
2. ქალები, კაცები და გენდერული თანასწორობა პოლონეთში — თანამედროვე ტენდენციები
3. ევროკავშირში განვერიანების გენდერული ასპექტები — შესაძლებლობები და შეზღუდვები
4. გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განვერიანების შემდგომი ევროპეიზაცია
5. დასკვნები

**X. გენდერული თანასწორობა უნგრეთში .....370**

1. შესავალი
2. ინსტიტუციური, პოლიტიკური და სამართლებრივი სტრუქტურა უნგრეთში გენდერული თანასწორობის განვითარებისათვის
3. გენდერული თანასწორობის ეროვნული პოლიტიკა
4. ეროვნული კანონმდებლობა და მისი გამოყენება
5. დასკვნები და ძირითადი რეკომენდაციები

**XI. გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა ჩეხეთის**

**რესპუბლიკაში .....399**

1. ზოგადი მიმოხილვა
2. გენდერული საკითხის თავისებურებანი ჩეხეთში
3. გზა ევროკავშირის ნევერობამდე: არსებითი საკითხების მიმოხილვა
  - 3.1 განვერიანების წინა პერიოდი
  - 3.2 განვერიანების შემდგომი პერიოდი
4. დასკვნები და რეკომენდაციები

## წინასიტყვაობა

წარმოდგენილი პუბლიკაცია მომზადდა ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაცია: მენარმე ქალთა ფონდის მიერ, პროექტის: „გენდერული პოლიტიკა და ევროინტეგრაცია — ვიშეგრადის ქვეყნების გამოცდილება აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებისათვის“ ფარგლებში. პუბლიკაციის მიზანია შეაფასოს გენდერული თანასწორობის არსებული მდგომარეობა ევროკავშირის აღმოსავლეთ პარტნიორობის ორ ქვეყანაში — საქართველოსა და უკრაინაში, ფართო საზოგადოებას გააცნოს ის გამოცდილება, რაც ამ მხრივ არსებობს ვიშეგრადის ოთხეულში — პოლონეთში, სლოვაკეთში, ჩეხეთსა და უნგრეთში.

საქართველო და უკრაინა მიისწრაფვის ევროკავშირის წევრობისაკენ, რასაც თავის მხრივ წინ უძღვის რეფორმირების ხანგრძლივი პროცესები. თავად რეფორმების არეალი მრავალ მიმართულებას მოიცავს, მათგან არსებითი კი ადამიანის უფლებების დაცულობის საკითხებია. უფრო კონკრეტულად კი ქალთა თანაბარ უფლებრივი მდგომარეობის, გენდერული თანასწორობის მიღწევა. ეს უკანასკნელი კი მნიშვნელოვანია არამხოლოდ სამართლის გადასახედიდან, არამედ წმინდა ეკონომიკური თვალსაზრისითაც. იქ სადაც როგორც ქალს ასევე მამაკაცს თანაბრად და სრულად ეძლევა საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზების საშუალება, ჩვეულებრივ ეკონომიკის განვითარების დონეც უფრო მაღალია და საზოგადოებაც სტაბილურად მზარდი ტემპებით ვითარდება. აღნიშნული მარტივი ჭეშმარიტება ოფიციალურ დონეზე აღიარებულია, როგორც საქართველოში ასევე უკრაინაში. თუმცა პრაქტიკაში ჯერ კიდევ არსებობს ის სირთულეები, რომელთაც ევროპული ქვეყნების გადმოსახედიდან, შესაძლებელია ფუნდამენტური პრობლემები ვუწოდოთ.

გენდერული თანასწორობის მიღწევის გზაზე მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ უკვე არსებული ის გამოცდილება, რაც ჩვენს ურთიერთ შესაძარ ქვეყნებს დაუგროვდათ ამ მიმართულებით. წარმოდგენილ პუბლიკაციაში მოცემულია როგორც ქართველი და უკრაინელი ექსპერტების, ასევე პოლონელი, უნგრელი, სლოვაკი და ჩეხი ექსპერტების ანალი-



ტიკური სტატიები. მათი ნაშრომები საინტერესოა უცხოური გამოცდილების გაცნობის კუთხით. ევროკავშირის წევრობისადმი მისწრაფება დღის წესრიგში აყენებს სამართლებრივი და ინსტიტუციური რეფორმების გატარების აუცილებლობას გენდერული თანასწორობის კუთხით. ამ რეფორმების დაგეგმვისა და შეფასების პროცესში კი მნიშვნელოვანია ჯერ კარგად ვიცოდეთ ის წინააღმდეგობები, გამოცდილება და გაკვეთილები, რაც ევროკავშირის შედარებით „ახალმა“ წევრმა ქვეყნებმა განვლეს. ამ მიდგომით თავიდან ავიცილებთ შესაძლო შეცდომებს და მოულოდნელობებს, რაც ხშირად ახლავს რეფორმირების პროცესს.

სწორედ ზემოთ აღნიშნულ მიზნებს ეხმიანება წარმოდგენილი ანალიტიკური სტატიების კრებული. იგი განკუთვნილია როგორც პოლიტიკის გამტარებლებისათვის, ასევე სამოქალაქო სექტორის წარმომადგენლებისათვის, ანალიტიკოსებისათვის, მკვლევრებისათვის და ყველა იმ პირისათვის, რომელიც ჩართულია გენდერული თანასწორობის მიღწევის პროცესებში.

კრებულის შემდგენელი ექსპერტები და პარტნიორი ორგანიზაციები გამოთქვამენ თავიანთ მზადყოფნას, მხედველობაში მიიღონ ყველა ის საქმიანი შენიშვნა და მოსაზრება, რაც შესაძლოა უკავშირდებოდეს მოცემულ კრებულში მოყვანილ ფაქტებსა და გამოთქმულ მოსაზრებებს.

***ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაცია:  
მენარმე ქალთა ფონდი, 2016***

## 1 სამოქალაქო საზოგადოება და გენდერული პოლიტიკა საქართველოში

მერი გელაშვილი,  
ქალთა ა/ო მენარმე ქალთა  
ფონდის — თავჯდომარე

### 1. შესავალი

*„დედაკაცის მდგომარეობის ისტორიას რომ თვალი გადავავლოთ, ნათლად დავინახავთ, რომ დღემდის მიზეზი დედაკაცის დაბეჩავეებისა იყო უფლება ძლიერისა. ძლიერის უფლება არც დღეს მოსპობილა და არც ახლო მომავალში მოისპობა. მაგრამ ის კი ცხადია, რომ თანდათან სამართლიანობა ამარცხებს ძალის უფლებას და იმედია, ერთ დროს სრულად მოსპობს მას“.*

*მიხეილ ჯავახიშვილი, „ქალთა მოძრაობის ისტორიიდან“, გაზეთი „ივერია“, 1906 წ*

საქართველოში დემოკრატიული სახელმწიფოებრიობის მშენებლობა მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული პოლიტიკაში, ეკონომიკასა თუ სოციალურ განვითარებაში ქალთა სრულყოფილ და თანასწორ ჩართულობაზე. თუმცა, სრული გენდერული თანასწორობისა და ქალთა მიერ თავიანთი უფლებებისა და თავისუფლებების მსოფლიო სტანდარტებით შეუზღუდავი რეალიზებისთვის ჯერ კიდევ ბევრია გასაკეთებელი. ამ საკითხის მიღწევა შესაძლებელია სამოქალაქო საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ერთიანი ძალისხმევით და ერთმანეთზე ზემოქმედებით. როცა სამოქალაქო საზოგადოება ეხმარება სახელმწიფოს დემოკრატიული ინსტიტუციების დამკვიდრებაში, ხოლო სახელმწიფო თავისი მოქმედებით ცდილობს განავითაროს სამოქალაქო საზოგადოება, გააძლიეროს სხვადასხვა (განსაკუთრებით ქალთა) სამოქალაქო ჯგუფები, და დაგეგმოს მათთან თანამშრომლობის გრძელვადიანი პერსპექტივები.

საქართველოს ხელისუფლების პირველი პირები ხშირად საუბრობენ საქართველოს მიერ აღებულ ვალდებულე-

ბებზე, მათ შორის ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების გაფორმებით, რომელთა შორისაა გენდერული თანასწორობის საკითხებზე კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა, პოლიტიკის გაუმჯობესება და ქალთა შრომითი უფლებების გაზრდა.

ერთერთი ბოლო დემონსტრირება სახელმწიფო პოლიტიკური ნებისა იყო პრემიერ გიორგი კვირიკაშვილის მიერ გამოხატული პოზიცია: „გვჯერა, რომ სწორედ ჩვენ ვართ ის თაობა, რომელმაც გენდერულ იდენტობაზე, ქალთა უფლებებზე და გენდერული თანასწორობის პრინციპებზე დაყრდნობით საბოლოოდ უნდა დაამარცხოს ქალთა დისკრიმინაცია. დარწმუნებული ვარ, რომ ერთობლივი ძალისხმევით შევძლებთ საერთო მიზნის მიღწევას“.

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს ხელისუფლებამ ბოლო წლების განმავლობაში გენდერული თანასწორობის და ქალთა უფლებების დაცვის მიმართულებით მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა; 2014 წელს ხელი მოეწერა „ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ“ ევროპის საბჭოს კონვენციას; 2014 წელს საქართველომ ხელი მოაწერა ევროკავშირთან ასოცირების შესახებ შეთანხმებას, რომლის ერთ-ერთი პუნქტი ხელისუფლებას ქალთა უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესებასა და მმართველობით რგოლში ქალთა როლის გაზრდის ვალდებულებს ანიჭებს; 2015 წლის მარტში, პრეზიდენტმა და პარლამენტის თავმჯდომარემ ღიად დაუჭირეს მხარი სავალდებულო კვოტების შემოღებას პოლიტიკურ პროცესებში ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდის მიზნით; საქართველოს პრეზიდენტმა 2015 წელი ქალთა წლად გამოაცხადა.<sup>1</sup>

გენდერული თანასწორობის მომხრეები ხშირად გვიხსნიან, რომ გენდერული თანასწორობა არ წარმოადგენს საბოლოო მიზანს, ეს აუცილებელი წინაპირობაა იმისათვის,

<sup>1</sup> საერთაშორისო კონფერენცია „გენდერული თანასწორობისკენ — გამოწვევები და შესაძლებლობები ევროპული სამეზობლო პოლიტიკის რეგიონში“, თბილისი, 2015 წლის 10 ნოემბერი

რომ შეიქმნას სტაბილური გარემო, ეკონომიკური ზრდა, თანასწორობის კულტურის ჩამოყალიბება და ყველა იმ დემოკრატიული ღირებულებების მოქმედებაში მოყვანა, რაც ნებისმიერი ქვეყნისთვის იქნება საკეთილდღეო. ისინი აღიარებენ, რომ ქალები წარმოადგენენ მსოფლიოს უდიდეს და აქამდე აუთვისებელ ეკონომიკურ რესურსს. ეკონომიკის წამყვანი ექსპერტებიც ასევე მიიჩნევენ, რომ განვითარებადი ქვეყნების ყველაზე დიდი სიმდიდრე არა ოქროს ან ნავთობის საბადოებია, არამედ ქალები, რომლებსაც არასოდეს ჰქონდათ შესაძლებლობა, თავი დაემკვიდრებინათ შრომით ბაზარზე და ამით წვლილი შეეტანათ საკუთარი ოჯახების შემოსავლის გაზრდასა და ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებაში. რეალურად, ეს ქალები პლანეტის მოსახლეობის ნახევარს წარმოადგენენ და სამომავლოდ გლობალური სიღარიბის დაძლევის ყველაზე რეალურ პერსპექტივად მოიაზრებიან.

ქვეყანაში ოპტიმალური გენდერული კლიმატის შესაქმნელად კიდევ მეტი რეფორმაა საჭირო. ალბათ ყველაზე ფუნდამენტური ცვლილება, რაც უნდა მოხდეს, არის მოსახლეობის დამოკიდებულების შეცვლა თანასწორობის მიმართ. გასაგებია, რომ დამოკიდებულების შეცვლა რთული და ხანგრძლივი პროცესია და მოითხოვს მრავალმხრივ და შეთანხმებულ ღონისძიებებს, რომლებშიც შედის სახელმწიფო პოლიტიკა, კანონმდებლობა, საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლება, განათლება, სახელმწიფო და არასახელმწიფო ინსტიტუტების ერთიანი მიზანდასახული ქმედებები.

ცხადია, მიზანი, რომ სამოქალაქო შეგნება შეიცვალოს გენდერულ საკითხთან მიმართებაში, დროში განეწილი პროცესია და შედეგის ნაუცბათევი მიღება ნაკლებ სავარაუდოა.

ამ პირობებში ძალიან მნიშვნელოვანია იმის გარკვევა, რა როლი აქვს ქვეყნის გენდერული პოლიტიკის განხორციელებაში სამოქალაქო სექტორს, როგორ შეიძლება გავლენის მოხდენა ეფექტური გენდერული პოლიტიკის ფორმირებაზე. როგორ ასრულებს სახელმწიფო მის მიერ აღებულ საერთაშორისო ვალდებულებებს და როგორია არსებული ვითარება ეფექტური გენდერული პოლიტიკის ფორმირებისათვის სამოქალაქო საზოგადოებასა და ხელისუფლებას შორის თანამშრომლობის კუთხით.

წინამდებარე პუბლიკაცია წარმოადგენს ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაცია „მეწარმე ქალთა ფონდის“ დაკვეთას და მიზნად ისახავს საქართველოში გენდერული პოლიტიკის მდგომარეობის ანალიზს და სამოქალაქო საზოგადოების, როგორც სრულფასოვანი აქტორის წვლილის შეფასებას თანასწორი და სამართლიანი საზოგადოების მშენებლობის პროცესში, სახელმწიფო პოლიტიკისა და პრაქტიკის კონტექსტში არსებული გამოწვევებისა და სამომავლო პერსპექტივების განსაზღვრას.

## **2. სამოქალაქო საზოგადოების ჩამოყალიბებისა და განვითარების სასაქმეო საქართველოში**

ცნება სამოქალაქო საზოგადოება საქართველოში პირველად 1990-იანი წლების დასაწყისში გაჩნდა, როცა დასავლელმა დონორებმა ქვეყნის დემოკრატიული ღირებულებების მხარდასაჭერად დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი ორგანიზაციების შექმნის დაფინანსება დაიწყეს. მას შემდეგ, აღნიშნული ცნების ტრანსფორმაციის მიუხედავად (რაც სამოქალაქო საზოგადოების გაძლიერებასა და პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ სფეროებზე გავლენის გაზრდაში გამოიხატა), სამოქალაქო საზოგადოებად აღქმულია სივრცედ, სადაც მოქალაქეები ჩართული არიან საჯარო დებატებში, შესაძლებლობა აქვთ, გამოხატონ საკუთარი შეხედულებები და გავლენა იქონიონ პოლიტიკურ გადაწყვეტილებებზე საზოგადოებრივი აზრის ფორმირების გზით. ეს სივრცე დამოუკიდებელია მთავრობისგან და გარანტირებულია კანონებით (გამოხატვის თავისუფლება, შეკრების და გაერთიანების თავისუფლება დაცულია კონსტიტუციით და შესაბამისი კანონმდებლობით).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> „ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, პოლიტიკური და

მკვლევარები პოსტსაბჭოთა საქართველოში სამოქალაქო საზოგადოების ჩამოყალიბების პროცესის დასაწყისად XX საუკუნის 90-იანი წლებს მიიჩნევენ. ეს არის პერიოდი, როცა საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ საქართველომ დამოუკიდებლობა გამოაცხადა და სახელმწიფოს ახალი, კომუნისტური იდეოლოგიისგან თავისუფალი სახელმწიფოს მშენებლობას შეუდგა. მთავარი ბიძგი ამ პროცესს მისცეს საერთაშორისო ორგანიზაციებმა. სწორედ მათ წაახალისეს ქვეყნის დემოკრატიზაციის პროცესი და ხელი შეუწყვეს (ფინანსური და ტექნიკური დახმარებით) მოქალაქეთა გაერთიანებებს, ძირითადად, არასამთავრობო ორგანიზაციებს, რომელთა ინიციატივები საქართველოში დემოკრატიული, ლიბერალური ღირებულებების პოპულარიზაციასა და დამკვიდრებაზე იყო მიმართული.

მოქალაქეთა დიდ ნაწილს წარმოდგენა არ ჰქონდა სამოქალაქო საზოგადოების რაობაზე. იმაზე, რა მონაწილეობა უნდა მიეღო თითოეულ ადამიანს ახალი სახელმწიფოს მშენებლობის პროცესში და რატომ იყო ეს მონაწილეობა მნიშვნელოვანი. მთავარი დაბრკოლება საბჭოთა გამოცდილება იყო, სადაც მოქალაქე პასიური, უმოქმედო ქვეშევრდომის როლში გვევლინებოდა, რომელიც უსიტყვოდ ემორჩილებოდა სახელმწიფოს. ამის საპირისპირო სამოქალაქო აქტივიზმი ძირითადად არასამთავრობო ორგანიზაციების სახით გაფორმდა და სწორედ ისინი იქცნენ დემოკრატიის პროცესის მამოძრავებელ ძალად.<sup>3</sup>

ევროკავშირის პოლიტიკური დოკუმენტების მიხედვით, სამოქალაქო ორგანიზაცია არის „არასამთავრობო, არამომგებიანი სტრუქტურა, მიუკერძოებელი, არაძალადობრივი,

სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი დანოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა“. საქართველოს კონსტიტუცია. მე-14 მუხლი, 1995. იხ.: [http://www.parliament.ge/files/68\\_1944\\_951190\\_CONSTIT\\_27\\_12.06.pdf](http://www.parliament.ge/files/68_1944_951190_CONSTIT_27_12.06.pdf)

<sup>3</sup> წყარო — გრიერ ბუროუსი, ზაზა რუხაძე, მარინე კვაჭაძე, ლელა გაფრინდაშვილი, ლევან იზორია, დემოკრატია და მოქალაქეობა, საკითხავი მასალა სტუდენტებისათვის, თბილისი, 2011 წ., გვ. 266.



სადაც ადამიანები ერთიანდებიან საერთო მიზნების მისაღწევად და იდეების განსახორციელებლად, იქნება ეს პოლიტიკური, კულტურული, საზოგადოებრივი თუ ეკონომიკური ხასიათის. სამოქალაქო ორგანიზაცია აქტიურად თანამშრომლობს როგორც მოქალაქეებთან, ისე მთავრობასთან და გავლენას ახდენს პოლიტიკის ფორმირებისა და გადამწყვეტილების მიღების პროცესზე“.

პირველ რიგში, ეს არის ადამიანების თავისუფალი გაერთიანება სხვადასხვა ტიპის ორგანიზაციებში — ფონდებში, საქველმოქმედო ორგანიზაციებსა თუ სათემო ჯგუფებში, არასამთავრობო ორგანიზაციებში და სხვა. ადამიანები ერთიანდებიან, რათა უფრო ადვილი იყოს მიზნების მიღწევა, რომელიც ემსახურება არა მარტო გარკვეული ჯგუფებს, არამედ მოაქვთ უფრო ფართო სარგებელი, რომლითაც ამა თუ იმ სახით ყველას შეუძლია ისარგებლოს.

საყოველთაოდ აღიარებული მიდგომით, სამოქალაქო საზოგადოება მოქალაქეთა ერთობაა, რომლის საქმიანობა თავისუფალია სახელმწიფოს მხრიდან პირდაპირი ჩარევისგან. საქართველოს დამოუკიდებლობის გამოცხადების შემდეგ, ძირითადი განწყობა, რომელიც საზოგადოებაში დომინირებდა, ეროვნული სახელმწიფოს აღდგენა იყო. მთავარ ლოზუნგად გამოცხადდა „ჯერ — დამოუკიდებლობა, შემდეგ — დემოკრატია“. ამავე პერიოდში ინტენსიურად დაიწყო არასამთავრობო ორგანიზაციების შექმნა.

საქართველოში მოქმედი არასამთავრობო ორგანიზაციების შესახებ ამომწურავი ინფორმაცია არ არსებობს. სტატისტიკის დეპარტამენტის ბოლო მონაცემებით საქართველოში ამჟამად 9000-მდე არასამთავრობო ორგანიზაციაა დარეგისტრირებული, მაგრამ სავარაუდოდ, მათი 90% აქტიური არ არის. 1992-1998 წლებში დაახლოებით 1500 არასამთავრობო ორგანიზაცია შეიქმნა. 1999-2002 წლებში — 1500, ხოლო 2003-2008 წლებში — 6000. ახალი ორგანიზაციების მზარდი ტემპი უფრო ამ პროცესის სტიქიურობაზე მიუთითებდა,

ვიდრე გააზრებულ, საზოგადოებრივი საქიროებით გამოწვეულ ქმედებაზე.<sup>4</sup>

2005 წელს კონსულტაციების და ტრენინგების ცენტრის (CTC) მიერ ჩატარებული კვლევის “სამოქალაქო საზოგადოების განვითარების დონის კვლევა“ (მეთოდოლოგია ეკუთვნოდა საერთაშორისო ორგანიზაცია „სივიკუმს“) სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებში გამოიყო შემდეგი ჯგუფები: რწმენაზე დაფუძნებული ორგანიზაციები; პროფკავშირები; ადვოკატირების ორგანიზაციები (მაგ. სამოქალაქო აქტიურობის, სოციალური სამართლიანობის, მშვიდობის, ადამიანის უფლებების, მომხმარებელთა ჯგუფების); მომსახურების მიმწოდებელი (მაგ., სათემო განვითარების მხარდამჭერი, საგანმანათლებლო, ჯანდაცვის, სოც. მომსახურების); განათლებაში, ტრენინგსა და კვლევაში მოღვაწე (მაგ. ანალიტიკური ჯგუფები, რესურს-ცენტრები, არაკომერციული სკოლები, საჯარო განათლების ორგანიზაციები; მედია; სხვადასხვა სოციალურ ჯგუფთა მიერ დაფუძნებული ასოციაციები: ქალთა, სტუდენტთა და ახალგაზრდათა ასოციაციები; სოციო-ეკონომიკური კუთხით მარგინალიზებულ ჯგუფთა ასოციაციები (მაგ., ღარიბები, უსახლკაროები, ემიგრატები, დევნილები); პროფესიული და ბიზნეს-ასოციაციები (მაგ., სავაჭრო პალატა, პროფესიული ასოციაციები); სათემო ჯგუფები და ასოციაციები (დამკრძალავი ბიუროები, თვითდახმარების ჯგუფები, მშობელთა ასოციაციები; ეკონომიკური ინტერესების მატარებელი (მაგ. კოოპერატივები, საკრედიტო ჯგუფები, მშობელთა ასოციაციები); ეთნიკური, ტრადიციული და ადგილობრივი ასოციაციები და ჯგუფები; გარემოსდაცვითი ორგანიზაციები; კულტურისა და ხელოვნების ორგანიზაციები; სოციალურ-გასართობი ორგანიზაციები და სპორტული კლუბები; საქველმოქმედო ორგანიზაციები (გრანტებზე მომუშავე ფონდები) და ფინანსების მიმწოდებელი დანაყოფები; პოლიტიკური პარტიები და ორგანიზაციები; სამოქალაქო საზოგადოებათა ქსელები/ფედერაციები, მხარდამჭერი ორგანიზა-

<sup>4</sup> გრიერ ბუროუსი, ზაზა რუხაძე, მარინე კვაჭაძე, ლელა გაფრინდაშვილი, ლევან იზორია, დემოკრატია და მოქალაქეობა, საკითხავი მასალა სტუდენტებისათვის, თბილისი, 2011 წ., გვ. 267.

**ციები; საზოგადოებრივი მოძრაობები (მაგ., მინისტვრით დაზარალებულთა, მშვიდობის მომხრეთა).<sup>5</sup>**

საქართველოში სადღეისოდ რეგისტრირებული 9000 ორგანიზაციიდან მათი რეგიონული გადანაწილების სურათი ასეთია: თბილისი — 4326, სამეგრელო — 739, იმერეთი — 691, აჭარა — 450, კახეთი — 364, სამცხე-ჯავახეთი — 348, შიდა ქართლი — 311, სხვა — 1771.

გავლენის მიხედვით სამოქალაქო საზოგადოების ჯგუფები შემდეგნაირად ნაწილდება; მედია (ტელევიზია), პროფესიონალური ასოციაციები, ანალიტიკური ჯგუფები, უფლებათდამცველი და მომსახურების მიმწოდებელი არასამთავრობო ორგანიზაციები. ოპოზიციური პარტიები მეტნაკლები გავლენით სარგებლობენ. სათემო ორგანიზაციები და ის ორგანიზაციები, რომლებიც მოსახლეობის ყველაზე ღარიბ ნაწილს წარმოადგენენ, მაგალითად, იგპ პირები, ყველაზე ნაკლებად გავლენიანი ჯგუფებია. (პროფკავშირებიც საქართველოში ნაკლები გავლენით სარგებლობენ. ის განსაკუთრებით დასუსტდა 2003 წლის შემდეგ, რაც მას სახელმწიფო დაუპირისპირდა და წილები მის სასარგებლოდ დათმო).

ჩატარებული კვლევების თანახმად, ორგანიზაციების დაფინანსების ძირითადი წყაროა დონორებიდან მიღებული გრანტები. სანევრო გადასახადები მათ მცირე ნაწილს აქვს და 5%-ს არ აღემატება. დედაქალაქის ორგანიზაციების ბიუჯეტი ბევრად აღემატება რეგიონალური ორგანიზაციებისას. არასამთავრობო ორგანიზაციების ფინანსური მდგომარეობა ზოგადად არასტაბილურია, რადგან იგი დიდწილად საერთაშორისო დონორებზეა დამოკიდებული. ბიზნეს-სექტორის მხოლოდ 18% აქვს არასამთავრობოებთან ურთიერთობის და საქველმოქმედო საქმიანობის გამოცდილება. ისინი არ არიან დარწმუნებული იმაში, რომ მათი დონაცია სამიზნე ჯგუფამდე მიაღწევს. თავის მხრივ, საზოგადოებრივ ორგანი-

<sup>5</sup> დემოკრატია და მოქალაქეობა, საკითხავი მასალა სტუდენტებისათვის, გრიერ ბუროუსი, ზაზა რუხაძე, მარინე კვაჭაძე, ლელა გაფრინდასვილი, ლევან იზორია, თბილისი, 2011 წ., გვ. 269

ზაციებს არ შესწევთ უნარი, კერძო სექტორს მისთვის გასაგებ და მოსაწონ ენაზე შემუშავებული ინიციატივები მიანოდოს.

არასამთავრობო სექტორისათვის პიორიტეტული მიმართულებებია განათლება, ტრენინგები, საგამომცემლო საქმიანობა. განათლების კუთხით საქმიანობის მიმართულებებია — ქალთა პრობლემები, სამოქალაქო განათლება, ჯანდაცვა, სოციალურად დაუცველები, ფსიქორეაბილიტაცია. ახალგაზრდებთან დაკავშირებული საკითხები. ნაკლებად — ეკონომიკური განვითარება, მცირე ბიზნესის ხელშეწყობა. თუმცა ეს არ არის მათი არჩევანი. უფრო მეტად ნიშნავს იმას, რომ აღნიშნული მიმართულებები დონორების პროირიტეტი არ არის.

სამწუხაროდ, ითვლება, რომ საქართველოში NGO ხელისუფლებაზე ძლიერ გავლენას ვერ ახდენს, მაგრამ შესამჩნევია მთავრობის მხრიდან ანგარიშვალდებულების ზრდა, ასევე გაფართოვდა მათი სამოქალაქო განათლებაში ინტერვენცია, მაგრამ მოქალაქეთა მოთხოვნებისა და პირდაპირი საჭიროებების დაკმაყოფილებისა და პოლიტიკის ფორმირებაზე ზემოქმედების საკითხში მათი საქმიანობის ეფექტი ძალიან სუსტია.

ყველაზე აქტიურად ორგანიზაციები ძირითადად, დემოკრატიის, ადამიანის უფლებებისა და კანონის უზენაესობის მხარდაჭერაზე მუშაობენ.

ზემოთთქმულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საზოგადოების წინაშე დგას მნიშვნელოვანი გამოწვევები, რომელთა ფორმულირება ასე შეიძლება:

1. არასამთავრობოებს შორის თანამშროლობა დაბალია;
2. ისინი უფრო ხშირად ერთიანდებიან ადამიანის უფლებების, ძალადობის, ტოლერანტობის კულტურისთვის, მაგრამ უფრო იშვიათად სოციალური დაცვისა და სიღარიბის აღმოფხვისათვის, მაშინ, როდესაც ქვეყანაში სიღარიბე და სოციალური მომსახურების პრობლემები მოქალაქეთა დიდი ნაწილის მთავარი საზრუნავია. მკვლევარების შეფასებით, სამოქალაქო სექტორის აქტიური ნაწილის და მოქალაქეთა საჭიროებები ერთმანეთს არ ემთხვევა. აქედან გამომდინარე

რე, ქართულმა არასამთავრობო სექტორმა აუცილებლად უნდა დაუახლოვოს თავისი დღის წესრიგი ფართო საზოგადოების ყველაზე აქტიუალურ პრობლემებს.

ადგილობრივი ექპერტების შეფასებით, სამოქალაქო სექტორის განვითარებას ყველაზე მეტად აფერხებს შემდეგი ფაქტორები: ფუნდამენტალური უფლებების დარღვევა, ზოგადი პოლიტიკური და სოციო-კულტურული კონტექსტი, აგრეთვე სუსტი კავშირები კერძო სექტორთან.

ისინი მიიჩნევენ, რომ სამოქალაქო სექტორის შიდასექტორული ურთიერთობები მეტ-ნაკლებად განვითარებულია, ხოლო მოქალაქეთა თანამონაწილეობა — საკმაოდ დაბალი. აქედან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ სამოქალაქო სექტორი ფართო საზოგადოებისაგან განცალკევებულად დგას და ასე უფრო კომფორტულად გრძნობს თავს. მაგრამ საკუთარი გავლენის გაძლიერებისათვის, სამოქალაქო სექტორი ყველანაირად უნდა შეეცადოს უფრო მჭიდრო ურთიერთობების დამყარებას როგორც ხელისუფლებასთან, ასევე ფართო საზოგადოებასთანაც.<sup>6</sup>

საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოების მდგომარეობის შეფასება ხშირად ხდება საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერაც. შეიძლება ითქვას, რომ ეს არის საქართველოსა და ევროკავშირის ურთიერთობის ერთერთი ქვაკუთხედი. “საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების დღის წესრიგის” პუნქტი „თანასწორი მოპყრობა“ პირდაპირ იძლევა თავის დირექტივებს სამოქალაქო საზოგადოების განვითარების ხელშესაწყობად:

- გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესება და სოციალურ, პოლიტიკურ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი მოპყრობის უზრუნველყოფა;

- ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოება ისეთ სფეროებში, როგორცაა: ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წე-

<sup>6</sup> გრიერ ბუროუსი, ზაზა რუხაძე, მარინე კვაჭაძე, ლელა გაფრინდასვილი, ლევან იზორია, დემოკრატია და მოქალაქეობა, საკითხავი მასალა სტუდენტებისათვის, თბილისი, 2011 წ. (გვ. 271)

სები, ორსულთა უფლებების დაცვის წესები, მშობლისა და პროფესიული ვალდებულებების შეთავსების წესები, ასოციაციების შესახებ შეთანხმების შესაბამისად.

• ოჯახური ძალადობის წინააღმდეგ არსებული კანონმდებლობის იმპლემენტაციის გაძლიერება, მათ შორის, ამ საკითხთან დაკავშირებით ცნობადობის ამაღლება, როგორც ზოგადად მოსახლეობაში, ისე სპეციფიურ პროფესიულ ჯგუფებში, როგორცაა პოლიცია, და განსაკუთრებით სოფლებსა და უმცირესობების დასახლების ადგილებში. მსხვერპლთათვის საკონსულტაციო მომსახურებებსა და თავშესაფრებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა.<sup>7</sup>

საკმაოდ კარგად არის დანახული საზოგადოებრივი ორგანიზაციების პრობლემები და სამოქალაქო საზოგადოების განვითარების პერსპექტივები სხვა დოკუმენტშიც — **„ევროკავშირის სტრატეგია საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოებასთან თანამშრომლობისთვის“**: „საზოგადოებრივი ორგანიზაციები იძულებულნი არიან, მოიძიონ დონორთა დაფინანსება, რადგან დაფინანსების ალტერნატიული წყაროები არ არსებობს. ეს უდაოდ გავლენას ახდენს საზოგადოებრივი ორგანიზაციების ორგანიზაციულ შესაძლებლობებზე, რადგან ფინანსური გაურკვეველობა ართულებს ორგანიზაციებში კვალიფიციური კადრების შენარჩუნებას, აფერხებს ადამიანური რესურსების განვითარებასა და ორგანიზაციული განვითარების სტრატეგიული გეგმის შემუშავებას.“<sup>8</sup>

დოკუმენტში საკმაოდ საინტერესოდ არის დანახული საქართველოს არასამთავრობო ორგანიზაციების სპეციფიკა, როცა ისინი საკმაოდ მობილური არიან იმ გამოწვევების საპასუხოდ, რომელიც ჩნდება საზოგადოებაში: „სხვადასხვა საზოგადოებრივ - მეთვალყურე (*watchdogs*), მომსახურების მიმწოდებელ და ანალიტიკურ (*think tanks*) - ორგანიზაციებს

<sup>7</sup> „საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების დღის წესრიგი“, გვ. 8

<sup>8</sup> ევროკავშირის სტრატეგია საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოებასთან თანამშრომლობისთვის 2014 - 2017 წწ. დამტკიცებულია ევროკავშირის წარმომადგენლობის ხელმძღვანელისა და ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების საელჩოების მიერ. 2014 წლის 21 ივლისი, გვ.10



შორის სხვაობა ხშირ შემთხვევაში ხელოვნურია. ნებისმიერ ამ ორგანიზაციას სხვადასხვა როლის შესრულება შეუძლია: ეკონომიკურ პოლიტიკაზე მომუშავე ანალიტიკურ ორგანიზაციას ამავდროულად შეუძლია, განახორციელოს მეთვალყურის ფუნქცია, საზოგადოებრივი ორგანიზაციების კოალიციის მიერ ბიუჯეტის მონიტორინგის ფორმატში. მომსახურების მიმწოდებელი შეიძლება გარდაიქმნას ეფექტიანი ადვოკატირების ან მეთვალყურე ორგანიზაციად იმ საფუძვლიან ცოდნაზე დაყრდნობით, რომელიც მან მომსახურების მიწოდებისას შეიძინა, ან იმ ნდობის საფუძველზე, რომელიც მან მომსახურების მიწოდებისას გამოჩენილი პროფესიონალიზმის წყალობით ხელისუფლებისგან მოიპოვა“.<sup>9</sup>

იქვე დანახულია პრობლემები: დონორის დღის წესრიგს მორგებული საქმიანობის წარმართვა, (თუმცა ამგვარი პრაქტიკით გამონეული უარყოფითი შედეგი შეიძლება განეიტრაღდეს სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებთან ფართომასშტაბიანი კონსულტირებით). ეს, თავის მხრივ, ურთულებს საზოგადოებრივ ორგანიზაციებს სამიზნე ჯგუფებთან გრძელვადიანი და შინაარსიანი ურთიერთობების ჩამოყალიბებაზე მიმართული საქმიანობის წარმართვას.

“დონორთა მიერ ნაკარნახევი დღის წესრიგი ასუსტებს საზოგადოებრივ ორგანიზაციებს - დონორთა დაფინანსების მოსაძიებლად საზოგადოებრივი ორგანიზაციები იძულებულნი არიან, უარი თქვან თავიანთ მისიაზე; ეს ძირს უთხრის მათ მდგრადობას, რადგან ვერ ახერხებენ სამიზნე ჯგუფებთან ურთიერთობის დამყარებას, თანამშრომლების შენარჩუნებას და გამოცდილების მიღებას“.<sup>10</sup>

ბევრი აღიარებს, რომ ფინანსური მდგრადობა საზოგადოებრივი ორგანიზაციებისთვის, განსაკუთრებით რეგიონებში, სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს და აიძულებს მათ, ეძიონ დონორთა დაფინანსება. ამის გამო, დონორის დღის წესრიგზე მორგების მიზნით, ხშირად ორგანიზაციის ძირითადი დანიშნულებიდან გადახვევა უწევთ. ეს ზიანს აყენებს

<sup>9</sup> იქვე, გვ.8

<sup>10</sup> იქვე, გვ.17

ურთიერთობებსა და კავშირებს საზოგადოებრივ ორგანიზაციებსა და იმ ჯგუფებს შორის, რომელთაც ისინი მუშაობენ. საქართველოში ცოტა ხნის წინ დაიწყო მეტად დროული დიალოგი იმის თაობაზე, თუ როგორი უნდა იყოს ურთიერთობა დონორებსა და სამოქალაქო საზოგადოების შორის.

აშშ-ს განვითარების სააგენტოს მიერ გამოქვეყნებული არასამთავრობო ორგანიზაციების მდგრადობის ყოველწლიური ინდექსის მიხედვით, საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოება ბოლო სამი წლის განმავლობაში უცვლელად იმყოფება მდგრადობის კატეგორიაში, რომელიც „წრეზე ბრუნავს“, დადებითი თუ უარყოფითი მიმართულებით სვლის გარეშე.

2012 წელს საქართველოში პირველად შეიცვალა ხელისუფლება საპარლამენტო არჩევნების გზით. საქართველოს პოლიტიკური სისტემა საპრეზიდენტოდან გარდაიქმნა შერეულ, უფრო საპარლამენტო სისტემად. ბოლო პერიოდში სამოქალაქო საზოგადოება ადვოკატირებისა და პოლიტიკური დიალოგის გზით მნიშვნელოვან როლს ასრულებდა საზოგადოებრივ და პოლიტიკურ პროცესებში. სამოქალაქო ორგანიზაციები მხარს უჭერდნენ და მონაწილეობდნენ არაერთ რეფორმაში, მოითხოვდნენ მთავრობისგან მეტ გამჭვირვალობას და ატარებდნენ წარმატებულ კამპანიებს თავისუფალი და სამართლიანი არჩევნებისათვის. (მაგალითად — „ეს — შენ გეხება“). ძირითადად, ხელისუფლება მიესალმება სამოქალაქო ორგანიზაციების ჩართულობას და ხშირად თავადაც ინვესტს მათ პოლიტიკურ დიალოგში. თუმცა, ცალკეულ შემთხვევებში მთავრობა ჩქარობდა გადაწყვეტილების მიღებას და არ რთავდა სამოქალაქო ორგანიზაციებსა თუ საზოგადოების ფართო ფენებს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.

**სამოქალაქო ორგანიზაციების ლანდშაფტი და მათი საქმიანობის სამართლებრივი ჩარჩოები** საქართველოში სამოქალაქო საზოგადოება ძირითადად გაიგივებულია არასამთავრობო ორგანიზაციებთან. სხვა არასახელმწიფოებრივი აქტორები (ბიზნესსექტორები, პროფესიული გაერთიანებები, პროფკავშირები, რელი-

გიური ორგანიზაციები) არ განიხილება სამოქალაქო საზოგადოების ისეთივე მნიშვნელოვან წარმომადგენლებად<sup>11</sup>.

საინტერესოა მკვლევარების შეფასება სამოქალაქო საზოგადოების ძირითადი აქტორების შესაძლებლობებისა და საქროებებზე საჯარო პოლიტიკის შემუშავებაზე ზეგავლენისა და პოლიტიკის მონიტორინგის განხორციელების თვალსაზრისით. მათი შეხედულებით, თუ ვისაუბრებთ იმაზე, რამდენად ახერხებს საქართველოში სამოქალაქო საზოგადოება პოლიტიკური დიალოგს ხელისუფლებასთან, უნდა განისაზღვროს, რომ მისი მიზანი უნდა იყოს, წარმოაჩინოს მხარეთა საერთო ინტერესები, ხელი შეუწყოს ერთიანი პოლიტიკური პერსპექტივის შემუშავებას, მოახდინოს პრობლემების გადაწყვეტისა და მიზნების, იდეებისა და ხედვების შეჯერების გზების იდენტიფიცირება. პოლიტიკურმა დიალოგმა შეიძლება, ხელი შეუწყოს და განაპირობოს უშუალოდ პოლიტიკური მოქმედება, ასევე პოლიტიკური პროგრამების განვითარება და განხორციელება.

რიგი მკვლევარების აზრით, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები პოლიტიკის შექმნის კუთხით მნიშვნელოვანი აქტორები არიან. ისინი გავლენას ახდენენ პოლიტიკის დღის წესრიგის ფორმირებაზე, მის კონტროლსა და მონიტორინგზე. ძლიერი სამოქალაქო საზოგადოების ერთერთი ფუნქციაა ინკლუზიური და მონაწილეობითი პროცესის ხელშეწყობა, სადაც ყველა დაინტერესებული მხარის იდეები იქნება გაზიარებული და ასახული შესაბამის პოლიტიკურ გადწყვეტილებებში, კანონებში, რეგულაციებსა და სტრატეგიებში. მაგრამ არის სხვა პოზიციებიც, მაგალითად, ის, რომ ზემოთჩამოთვლილი რეზულტატებისა და გავლენის მიღწევისათვის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისგან შესაბამისი გამოცდილება, უნარ-ჩვევები, შინაგანი კონსოლიდაცია და საზოგადოებრივი ნდობაა საჭირო, რაც ზოგჯერ

---

<sup>11</sup> წყარო — საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი: CSO Georgia <http://csogeorgia.org/legislationArchive/geo>

არასაკმარისია და ამას აქვს თავისი ობიექტური და სუბიექტური მიზეზები.

მკვლევართა ნაწილი თვლის, რომ მედიასაშუალებები ზოგჯერ ისეთი სურათის შექმნას უწყობს ხელს, თითქოს მხოლოდ ერთეული ორგანიზაციები იყვნენ წამყვანი და საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვანი მაშინ, როცა პატარა, მაგრამ აქტიური და უშუალოდ თემთან დაკავშირებული ორგანიზაციების ხმა მედიის დახმარებით არ ისმის და ამას მათი მედიასტრატეგიის მთავარ ნაკლად მიიჩნევენ.

სამოქალაქო საზოგადოების მიმართ არსებული რეკომენდაციებით, სამოქალაქო ორგანიზაციას არ შეუძლია შესარულოს საკუთარი ფუნქციები ეფექტიანად, თუ საზოგადოებამ არაფერი იცის მის შესახებ ან მხარს არ უჭერს მას. ყველა ორგანიზაციას სჭირდება საზოგადოების სათანადო ინფორმირება, რათა არ გაუცხოვდეს და საზოგადოებრივ ინტრესებს არ დაშორდეს. ამგვარი პრობლემები კი წარმოიშობა მაშინ, როცა ფინანსური რესურსები მწირია, განხორციელებული პროექტები მოკლევადიანი, საქმიანობის გეოგრაფიული არეალი შეზღუდული და ადამიანური რესურსები არასტაბილური.

აღიარებულია, რომ საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოების სპეციფიკურობას განაპირობებს ისიც, რომ საქართველო მრავალეთნიკური ქვეყანაა. ეთნიკური უმცირესობები - აზერბაიჯანელები და სომხები — ძირითადად ორ რეგიონში ცხოვრობენ კომპაქტურად. საქართველო დგას ეთნიკური უმცირესობების ინტეგრაციის გამოწვევის წინაშე. ასევე მნიშვნელოვან პრობლემად რჩება კონფლიქტური ზონებიდან იძულებით გადაადგილებული 250 ათასზე მეტი პირის ინტეგრაცია. სამოქალაქო საზოგადოების მდგრადი განვითარების კუთხით მნიშვნელოვანი გენდერული თანასწორობის ინდექსი ასევე აჩვენებს საქართველოში მამაკაცებსა და ქალებს შორის უთანასწორობის პრობლემას. საქართველოს მოსახლეობის 52.31% ქალია, ხოლო 47.69% - მამაკაცი.

2012 წლის მონაცემებით საქართველო 148 ქვეყანას შორის 81-ე ადგილს იკავებდა გენდერული უთანასწორობის ინდექსის მიხედვით. 2014 წელს საქართველო 86-ე ადგილზე

იყო. 2015 წლის გლობალური გენდერული ინდექსის მიხედვით მსოფლიოს 145 ქვეყანას შორის საქართველო 82-ე ადგილზეა.

შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოში სამოქალაქო ორგანიზაციების საქმიანობის ზოგადი გარემო და პირობები მათი საჯარო პოლიტიკის დიალოგში მონაწილეობისთვის ხელსაყრელია და პოზიტიური დინამიკით ხასიათდება. აღნიშნული დაკვირვება სხვადასხვა კვლევის ფარგლებში მოპოვებული მონაცემებითაც დასტურდება. ამ კვლევების მიხედვით გამოკითხვაში მონაწილე ორგანიზაციები დადებითად აფასებენ გარემოს, რომელშიც უწევთ საქმიანობა.

*საქართველოს არასამთავრობო სექტორის საქმიანობის სპექტრის მიხედვით, გამოკითხული ორგანიზაციები ძირითადად ექვს სფეროში საქმიანობენ: განათლება (19.1%), სამოქალაქო საზოგადოება და საზოგადოებრივი კამპანიები (13.5%), სოციალური მომსახურება (11.6%), ადგილობრივი თემების განვითარება (11.2%), ჯანდაცვა (7.9%) და ახალგაზრდობის საკითხები (6.4%). სხვა სფეროების წილი 5 %-ზე ნაკლებია. აღსანიშნავია, რომ საგანმანათლებლო სფეროში დაკავებული ორგანიზაციები ჭარბობს რეგიონებში (გამონაკლისია გურია და შიდა ქართლი). ამას გარდა, როგორც კვლევამ აჩვენა, კვლევაში მონაწილე სსო-თა უმრავლესობამ (84.2%) საქმიანობის 3 სფერო დაასახელა. საქართველოს მასშტაბით, სამოქალაქო ორგანიზაციათა სამიზნე ჯგუფებს/ბენეფიციარებს ძირითადად წარმოადგენენ: ახალგაზრდები (20.8%), საზოგადოება/ზოგადად მოსახლეობა (18.1%), ქალები (12.3%) და ბავშვები (11.1%), ასევე სამოქალაქო ორგანიზაციები (9.5%) და ადგილობრივი სახელმწიფო ადმინისტრაცია (9.3%). დანარჩენ სამიზნე ჯგუფების/ბენეფიციარების ხვედრითი წილი 4%-ზე ნაკლებია. რეგიონულ ჭრილში არ გამოვლენილა მნიშვნელოვანი განსხვავებები. კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების უმრავლესობა რომელიმე გაერთიანების წევრია. იმ გაერთიანებებს შორის, რომელთა წევრობაც ორგანიზაციებმა დააფიქსირეს, ყველაზე ხშირად დასახელდა „აღმოსავლეთ პარტნიორობის პლატფორმა“.*

სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით, საქმიანობის უფლება აქვთ დაურეგისტრირებელ სამოქალაქო გაერთიანებებსაც. ამ უფლების დამატებითი შინაარსით გამყარება მოხდა 2014 წელს საარჩევნო კოდექსში შეტანილი ცვლილებით, რომლის მიხედვით, მოქალაქეთა საინიციატივო ჯგუფებს მიეცა არჩევნებზე დამოუკიდებელი კანდიდატების დასახელების უფლება. მართლაც, 2014 წლის ადგილობრივ არჩევნებზე 15 ათასმა მოქალაქემ საერთო ჯამში 3 000 კანდიდატი დაასახელა.

საქართველოს კანონმდებლობით, არასამენარმეო იურიდიული პირების შემოსავლის წყაროებია გრანტები, საჯარო სახსრები, შემოწირულობები და დამატებითი კომერციული საქმიანობა. გრანტების გაცემის, მიღების და გამოყენების ძირითად წესებს ადგენს საქართველოს კანონი გრანტების შესახებ. საკანონმდებლო ჩარჩოები არ ზღუდავს დაფინანსების საგარეო წყაროებს. ადგილობრივი სამთავრობო დაფინანსება ახლა იწყებს განვითარებას და მისი სამართლებრივი ბაზაც პარალელურად ვითარდება, თუმცა ეს პროცესი ბევრად ჩამორჩება არასამთავრობო სექტორის საჭიროებებს.

ორგანიზაციები საქმიანობენ თავისუფლად, სახელმწიფოსგან დაუსაბუთებელი ჩარევის გარეშე. ამასთან, ორგანიზაციებს ადარდებთ საგადასახადო გარემო, სამემოსავლო გადასახადის ოდენობა ხელფასებზე, ასევე ქველმოქმედებისთვის და ზოგადად სამოქალაქო საქმიანობისთვის საგადასახადო შეღავათების სიმცირე.

საქართველოს ცენტრალურ ხელისუფლებას არ აქვს სისტემური მიდგომა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში სამოქალაქო ჩართულობასთან დაკავშირებით. ფორმალურად, სამოქალაქო ორგანიზაციები ჩართულია საჯარო პოლიტიკურ დებატებში. მათ ინვევენ სხვადასხვა სამინისტროსთან შექმნილ საზოგადოებრივ საბჭოებში. სამოქალაქო ორგანიზაციები ასევე მონაწილეობენ ცალკეულ პლატფორმებში, რომელთაც ევროკავშირი ან სხვა დონორები უჭერენ მხარს. 2012 წელს საქართველოს პარლამენტსა და 160 სამოქალაქო ორგანიზაციას შორის გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი, რომელიც მიზნად ისახავს საჯარ-



რო პოლიტიკის საკითხებზე მიიღო სამოქალაქო საზოგადოების მხრიდან წარმოდგენილი რეკომენდაციებისა და წინადადების გასათვალისწინებლად. ადგილობრივ და ცენტრალურ ხელისუფლებებთან სამოქალაქო ორგანიზაციების წარმომადგენლები ძირითადად ურთიერთობის პოზიტიურ ტენდენციებზე მიაწინებენ.

### **3. სამოქალაქო საზოგადოების როლი გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების გაძლიერების პროცესში**

#### **3.1 გენდერული თანასწორობის არსებული ეროვნული კანონმდებლობა და აღებული საერთაშორისო ვალდებულებები**

იმისათვის, რომ შეფასდეს სამოქალაქო საზოგადოების როლი და ფუნქცია გენდერული თანასწორობის მიღწევის უმნიშვნელოვანესი პროცესის — მისი ინსტიტუციური მექანიზმების ჩამოყალიბებისა და გაძლიერების პროცესში, საინტერესოა განვიხილოთ ქვეყანაში არსებული **პოლიტიკური ჩარჩო**: გენდერული თანასწორობა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობა გათვალისწინებულია საქართველოს კონსტიტუციით და სხვა ძირითადი სამართლებრივი დოკუმენტებით.

საქართველო არის 1995 წელს პეკინის ქალთა საკითხებისადმი მიძღვნილი მეოთხე კონფერენციის და მისი სამომავლო პლატფორმის მონაწილე; ქვეყანას ხელი აქვს მოწერილი გაეროს კონვენციაზე ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW);

ამრიგად საქართველოში შექმნილია საფუძველი გენდერული თანასწორობის პოლიტიკური ჩარჩოსთვის.

დღეისათვის საქართველო გენდერული დღის წესრიგის განხორციელებაზე მუშაობს. ეს პროცესი ქვეყნის მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებებითაა შთაგონებული

და საერთაშორისო დონორების მხარდაჭერით ხორციელდება, მაგრამ სახელმწიფოსა და სამოქალაქო საზოგადოების როლი ყოველთვის იყო და კვლავაც არის გადამწყვეტი.

ყველა აღიარებს, რომ საქართველოში არსებული გენდერული პოლიტიკის შემუშავება და საქართველოს სოციალურ-პოლიტიკურ სიტუაციასთან მორგება ქალთა უფლებების ექსპერტებისა და აქტივისტების ძალისხმევით და ენთუზიაზმის მეშვეობით განხორციელდა.

ჯერჯერობით CEDAW - გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ ქვეყანაში გენდერული პოლიტიკის განვითარების ყველაზე ყოვლისმომცველ და მკაფიო საერთაშორისო დოკუმენტად რჩება.

საქართველომ CEDAW კომიტეტს უკვე ხუთი ანგარიში წარუდგინა (ეს იყო როგორც მთავრობის ოფიციალური ანგარიშები, აგრეთვე არასამთავრობო ორგანიზაციების ანგარიშები). კომიტეტის რეკომენდაციების საფუძველზე დაისახა გენდერულ საკითხებში ქვეყნის მიერ შესასრულებელი გეგმა და ქვემოთ ჩამოთვლილი პოლიტიკური დოკუმენტების უმეტესობა შეიქმნა CEDAW კონვენციისა და საქართველოსთვის მიცემული რეკომენდაციების საფუძველზე.

2000 წელს საქართველომ ხელი მოაწერა „ათასწლეულის განვითარების მიზნებს“ და შესწორება შეიტანა N3 მიზანში (გენდერული თანასწორობის და ქალებისთვის ძალაუფლების მინიჭების ხელშეწყობა) დაამატა რა ორი ძირითადი პუნქტი - (1) გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა დასაქმების თვალსაზრისით და (2) პოლიტიკურ სარბიელზე, მართვის ყველა დონეზე ქალებისთვის მუშაობის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა.

2006 წლის მაისში პარლამენტმა მიიღო საქართველოს კანონი ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, „ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“. ეს კანონი ხორციელდება სამოქმედო გეგმების მეშვეობით, როგორცაა მაგალითად „ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დასაცავად გასატარებელ ღონისძიებათა 2011-2012 წლების ეროვნული სამოქმედო

გეგმა“. საქართველომ ხელი მოაწერა ევროსაბჭოს კონვენციას ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ (სტამბულის კონვენცია) და მიიღო შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებები. სტამბულის კონვენციის რატიფიცირება მოხდა 2014 წელს. სადღეისოდ მომზადებულია და ფართო საზოგადოებასთან დისკუსიების შემდეგ განსახილველად გადაეცა პარლამენტს კონვენციის რატიფიცირების „თანმდევი პაკეტი“, რომელიც 20-მდე კანონში ითვალისწინებს ცვლილებას, რათა მოხდეს არსებული კანონმდებლობის ჰარმონიზაცია სტამბულის გენდერული და ოჯახში ძალადობის საკითხთან დაკავშირებით 2006 წელს, მთავრობის მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან მჭიდრო თანამშრომლობის შედეგად ქვეყანამ მიიღო კანონი ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ; შეიქმნა უწყებათაშორისი ორგანოები და „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდი“, რომელიც ამჟამად საკვანძო როლს თამაშობს ტრეფიკინგისა და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთათვის მომსახურების უზრუნველყოფის საქმეში. 2013 წ. მიღებულ იქნა „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის ეროვნული სამოქმედო გეგმა (2013-2014)“.

2009 წელს უწყებათაშორისმა საბჭომ (რომელიც შესაბამისი სამინისტროების, გაეროს სააგენტოების და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებისგან შედგება) შეიმუშავა ეროვნული რეფერალური მექანიზმი-ხელშეკრულება, რომელიც ითვალისწინებს ზემოხსენებული ორგანიზაციების თანამშრომლობას ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და ძალადობის მსხვერპლთა დაცვის/რეაბილიტაციის მიზნით.

2010 წლის მარტში საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ.

ეს კანონი შემუშავდა და მიღებულ იქნა ქალთა უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების, გაეროს სააგენტოების და გენდერული თანასწორობის საკითხების საკონსულტაციო საბჭოს დახმარებით. კანონი მიზნად ისა-

ხავს დისკრიმინაციის აღმოფხვრას და გენდერული თანასწორობის მიღწევას ისეთ სფეროებში, როგორცაა პოლიტიკური მონაწილეობა, დასაქმება, განათლება, ჯანდაცვა და სოციალური დაცვა.

მიუხედავად იმისა, რომ თავდაპირველ კანონპროექტთან შედარებით კანონის მოცულობა შემცირდა, ის სხვადასხვა სფეროებში ქალებს კანონიერ უფლებებს ანიჭებს და სავარაუდოდ მომავალში შემდგომი საკანონმდებლო ცვლილებებისა და საფუძველი გახდება.

2013 წელს შემუშავდა გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის ეროვნული სამოქმედო გეგმა 2014-2016 წლებისთვის. საქართველოში აგრეთვე მიღებულია მთელი რიგი სხვა მნიშვნელოვანი ჩარჩო-დოკუმენტები, რომლებიც გენდერული თანასწორობის საკითხებს არეგულირებენ. ესენია: „ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელების სამოქმედო გეგმა 2006-2011“ და გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს N 1325, 1820, 1888, 1889 და 1960 რეზოლუციების განსახორციელებელი 2012-1015 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმა „ქალი, მშვიდობა და უსაფრთხოება“, რომელიც 2011 წელს იქნა მიღებული. ამ გეგმის მთავარი მიზანია ქალების აქტიური ჩართვა მშვიდობის, კონფლიქტების გადაწყვეტის და კონფლიქტით დაზარალებული ადამიანების დაცვის საქმეში.

2013 წელს მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებების შესახებ საქართველოს კანონში შეტანილი იქნა ცვლილება, რომელმაც უზრუნველყო სტიმული პოლიტიკური პარტიებისთვის, რათა პარტიის საარჩევნო სიებში ქალები შეეყვანათ<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> „თითოეული საარჩევნო სუბიექტი, რომელიც დაფინანსებას იღებს მოცემული მუხლის საფუძველზე განერილი წესის შესაბამისად, დამატებით დაფინანსებას მიიღებს 30%-ის ოდენობით, თუ მათ საპარტიო სიაში საქართველოს საპარლამენტო არჩევნების დროს, ან თითოეულ საპარტიო სიაში თვითმმართველობის არჩევნების დროს, ყოველათ კანდიდატს შორის ჩართული იქნებიან განსხვავებული (არასრულად წარმოდგენილი) სქესის წარმომადგენლები, ანუ თუ განსხვავებული სქესის წარმომადგენელთა რაოდენობა საპარტიო სიებში სულ მცირე 30%-ს შეადგენს“ (მუხლი 30, პუნქტი 7). ჩანართი 3.

**შეიძლება, შევაფასოთ მოცემული პოლიტიკური ჩარჩოს შესაბამისი, ქვეყანაში არსებული ინსტიტუციონალური ჩარჩო:**

პირველ რიგში უნდა დავასახელოთ **გენდერული თანასწორობის საპარლამენტო საბჭო**. ის თავდაპირველად შეიქმნა, როგორც დროებითი საკონსულტაციო სტრუქტურა, ხოლო 2010 წელს მუდმივმოქმედი ორგანო გახდა. ამჟამად იგი პარლამენტის 12 წევრისგან შედგება (შემადგენლობა გენდერულად დაბალანსებულია) და წარმოადგენს მუდმივმოქმედ ორგანოს, რომელსაც გენდერულ საკითხებზე მუშაობის მანდატი განსაზღვრული აქვს საქართველოს კანონით გენდერული თანასწორობის შესახებ. საბჭოს მანდატი მოიცავს: საქართველოს კანონებისა და კანონპროექტების ანალიზს; გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად მიმართული რეკომენდაციების შემუშავებას; გენდერული თანასწორობის შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკის განმსაზღვრელი დოკუმენტების მომზადებას; ახალი კანონპროექტების და საკანონმდებლო ცვლილებების შემუშავებას და ეროვნული სამოქმედო გეგმის განხორციელების კოორდინაციასა და მონიტორინგს.

მაგალითად 2013 წელს გენდერული თანასწორობის საპარლამენტო საბჭოს ინიციატივით შემუშავდა და 2014 წლის თებერვალში დამტკიცდა გენდერული თანასწორობის ეროვნული სამოქმედო გეგმა 2014-2016 წლებისათვის.

**გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი** — სახალხო დამცველის აპარატში დაარსდა 2013 წელს. დეპარტამენტის მოვალეობებში შედის თვალის ადევნოს ქალების უფლებების და გენდერული თანასწორობის პრინციპების დარღვევის ფაქტებს. იგი აგრეთვე პასუხისმგებელია გენდერული თანასწორობის პრინციპების ინტეგრაცია მოახდინოს ადამიანის უფლებების დაცვის ჩვეულებრივ საქმეებზე მუშაობის პროცესში და განახორციელოს საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებები.

2013 წელს დაინიშნა **პრემიერ-მინისტრის სპეციალური მრჩეველი ადამიანის უფლებების და გენდერული თანასწორობის საკითხებში**. (სამართლიანობა მოითხოვს აღი-

ნიშნოს, რომ მოცემულმა ინსტიტუტმა მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია გენდერული პოლიტიკის დანერგვის კუთხით). ამასთან ერთად, სხვადასხვა სამინისტროებშიც ასევე დაინიშნენ მრჩეველები გენდერულ საკითხებში. ბევრ შემთხვევაში ისინი მხოლოდ გენდერულ საკითხებზე არ მუშაობენ და მათი ფუნქციები სხვადასხვა სფეროებზე ნაწილდება (გენდერი და ადამიანის უფლებები, გენდერი და ბავშვთა უფლებები, არასამთავრობო სექტორთან კომუნიკაცია, საგანმანათლებლო საქმიანობა).

2014 წელს პრემიერ-მინისტრის აპარატში შეიქმნა საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის სამთავრობო საკოორდინაციო უწყებათაშორისი საბჭო, რომლის წიაღშიც ასევე ჩამოყალიბდა სამუშაო ჯგუფი გენდერულ საკითხებზე.

ადგილობრივ დონეზე, რამოდენიმე საპილოტე მუნიციპალიტეტში ფუნქციონირებს გენდერული თანასწორობის საბჭოები და შექმნილია გენდერის საკითხებში მრჩეველის თანამდებობა. მრჩეველთა ფუნქციებში შედის გენდერის საკითხების მეინსტრუქტივი ადგილობრივი მმართველობის პროცესებში და ქალების მონაწილეობის ხელშეწყობა გადაწყვეტილებების მიღებასა და დაგეგმვაში.

აღნიშნული ინსტიტუტების მთავარი გამოწვევა ფუნქციების შესასრულებლად საჭირო ფინანსური რესურსების ნაკლებობაა. მათი უმეტესობა საერთაშორისო დონორების დახმარებაზეა დამოკიდებული, რადგანაც აღნიშნული ფუნქციების შესასრულებლად სათანადო ფინანსური რესურსების უზრუნველყოფის სამართლებრივი ან პოლიტიკური ვალდებულება არ არსებობს და რიგ შემთხვევებში მხოლოდ ადგილობრივი ხელისუფლების კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული.

**გენდერული მეინსტრუქტივი:** მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის 2013 წლის „გენდერული განსხვავების ინდექსის“ მიხედვით საქართველო 86-ე ადგილზეა 136 ქვეყანას შორის.

ძირითადი განსხვავებები გამოვლინდა ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების, დასაქმების, პოლიტიკურ ცხოვრებაში მონაწილეობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ახალშობილებს შორის გენდერული თანაფარდობის თვალსაზრისით. უკანასკნელ წლებში მიღწეული პროგრესის მიუხედავად, ქა-

ლები ჯერ კიდევ საკმარისად არ არიან წარმოდგენილი გადწყვეტილების მიმღებ ორგანოებში და სათანადო ეკონომიკური შესაძლებლობები არ აქვთ.

საქართველოში პოლიტიკურ დოკუმენტებსა თუ დისკუსიებში 2006 წლამდე საერთოდ არ არსებობდა ერთიანი, შეთანხმებული განმარტება, რას წარმოადგენს გენდერული თანასწორობა.

შეიძლება ითქვას, რომ გენდერული საკითხების გააზრებამ საქართველოში ევოლუცია განიცადა. მაგალითად — გენდერული თანასწორობის კონცეფციით („საქართველოს სახელმწიფო კონცეფცია გენდერული თანასწორობის შესახებ“) გენდერული თანასწორობა არის ადამიანის უფლებათა განუყოფელი ნაწილი, რომელიც გულისხმობს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ წარმოჩენას, უფლებამოსილებას, პასუხისმგებლობას და მონაწილეობას პირადი და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში“. ხოლო 2010 წლის საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ“, ის განსაზღვრულია, როგორც „ადამიანის უფლებათა ნაწილი, რომელიც გულისხმობს თანაბარ უფლებებსა და ვალდებულებებს, პასუხისმგებლობასა და მამაკაცთა და ქალთა თანაბარ მონაწილეობას პირადი და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში“<sup>13</sup>. ქალი თანდათან იკვეთება არა მხოლოდ როგორც პოლიტიკის სუბიექტი, არამედ მამაკაცის პარალელურად თანაბარი უფლებისა და პასუხისმგებლობის ვალდებულების მქონე პოლიტიკის შექმნასა და დანერგვაზე.

**„დღეს, პარლამენტმა მოისმინა ანგარიში სახელმწიფო უწყებებიდან, სამინისტროებიდან 2014-2016 წლების სამოქმედო გეგმის შესრულების შესახებ. მიმდინარე პერიოდის განმავლობაში საკმაოდ ბევრი ღონისძიება გატარდა იმისთვის, რომ ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა გაუმჯობესდეს ქვეყნაში. საკანონმდებლო კუთხით 10-ზე მეტ საკანონმდებლო აქტში შევიდა ცვლილებები, იმისთვის, რომ მოხდეს ევროპულ სტანდარტებთან, კერძოდ, სტამბოლის კონვენციის სტანდარტებთან**

<sup>13</sup> წყარო — „გენდერის ნახნაგები, კონფერენციის მასალები“, ჰაირიჰ ბილის ფონდი, თბილისი, 2012 წელი

ქართული, ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა, კერძოდ, ქალთა მიმართ ძალადობის ყველა ფორმის და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის თვალსაზრისით, ოჯახში ძალადობის კანონმდებლობის კუთხის თვალსაზრისით, მსხვერპლის დაცვის უფრო ეფექტური მექანიზმების შექმნის თვალსაზრისით<sup>14</sup>.

*„ჩვენ ცვლილება განვახორციელეთ „სისხლის სამართლის კოდექსში“, როდესაც იძულებითი ქორწინება გამოვაცხადეთ დანაშაულად. ეს არის ის უპრეცედენტო ნაბიჯი, რაც გადაიდგა სწორედ იმ მიმართულებით, რომ სტამბოლის კონვენციის სტანდარტი იყოს დანერგილი. ვფიქრობ, ხელისუფლებას ნამდვილად აქვს წინგადაგებული ნაბიჯები ზოგადად ქალთა უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესების თვალსაზრისით, თუმცა, არის მთელი რიგი საკითხები, რომელიც საჭიროებს სრულყოფას. ჩვენ დავინწყეთ მუშაობა ბიუჯეტის პროექტის ფორმირების პროცესში გენდერული ასპექტების დახვეწის თვალსაზრისით და იმედი მაქვს, რომ მომავალი წლის ბიუჯეტი აუცილებლად იქნება გენდერულად მგრძობიარე და იქნება შესაბამისი ინდიკატორები გათვალისწინებული იმისთვის, რომ ჩვენ შევაფასოთ, რამდენად თანაბრად და ადეკვატურად იხარჯება სახელმწიფო სახსრები როგორც ქალბატონებისთვის, ასევე მამაკაცებისთვის მათი საჭიროებებიდან და იმ პროგრამებიდან გამომდინარე, რაც სახელმწიფო ბიუჯეტით არის გათვალისწინებული“.*

მანანა კობახიძე, პარლამენტის თავმჯდომარის პირველი მოადგილე, გენდერული თანასწორობის საბჭოს თავმჯდომარე

პეკინის პლატფორმის 12 მიმართულებიდან ერთ-ერთი სწორედ ეროვნულ დონეზე ინსტიტუციური მექანიზმების შექმნაა. მსოფლიო პრაქტიკამ აჩვენა, გენდერული თანასწორობის ეროვნულმა ინსტიტუციურმა მექანიზმმა ეფექტურად რომ იმუშაოს, ანუ წარმატებით მოახდინოს სახელმწიფო პოლიტიკის სხვადასხვა სფეროებში გენდერული პარამეტრების ინტეგრირება, საჭიროა ის მაღალ სამთავრობო დონეზე არ-

<sup>14</sup> წყარო: ტელეინტერვიუ: მანანა კობახიძე, პარლამენტის თავმჯდომარის პირველი მოადგილე, გენდერული თანასწორობის საბჭოს თავმჯდომარე



სებობდეს, ფლობდეს გარკვეულ ფინანსურ და ადამიანურ რესურსებს და ჰქონდეს პოლიტიკის ფორმირებაზე გავლენის მოხდენის შესაძლებლობა.

არსებული პრაქტიკით, ახალგაზრდა დემოკრატიის ქვეყნებში, სადაც გენდერული თანასწორობის საკითხი პოლიტიკურ დღის წესრიგში არ შედის, სახელმწიფო დონეზე გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ინსტიტუციური მექანიზმის ჩამოყალიბების სტიმულირებას ხშირად საერთაშორისო ორგანიზაციები ახდენენ. 1998 წელს გაეროს განვითარების პროგრამის პროექტის „ქალები განვითარების პროცესში“ ხელშეწყობით საქართველოს უშიშროების საბჭოში შეიქმნა ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების ეროვნული კომისია. ეს იყო პირველი მცდელობა საქართველოში სამთავრობო დონეზე გენდერულ პრობლემატიკაზე მომუშავე სტრუქტურის შექმნისა. თუმცა, ამ სტრუქტურის ეფექტური ამოქმედება იმ პერიოდისათვის ვერ მოხერხდა. სამწუხაროდ ასევე ქალაქებში დარჩა პეკინის სამოქმედო პლატფორმის მოთხოვნების შესაბამისად შემუშავებული ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების 1998-2000 წლების სამოქმედო გეგმა, რომელსაც მოჰყვა 2000-2004 წლის სამოქმედო გეგმა, რომელიც წინა დოკუმენტის თითქმის მექანიკური ასლია.

საქართველოში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ეროვნული ინსტიტუციური მექანიზმის ჩამოყალიბების შემდგომი ეტაპი ვარდების რევოლუციის შემდეგ დაიწყო. მუშაობა ორი მიმართულებით წარიმართა: ადგილობრივი ქალთა ორგანიზაციების კოალიციის ერთმა ჯგუფმა მთავრობას წარუდგინა ინიციატივა, რომელიც ითვალისწინებდა **გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კომისიის** შექმნას, ხოლო გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) ახალამოქმედებულმა პროექტმა „გენდერი და პოლიტიკა“ მიზნად დაისახა პარლამენტის სპიკერთან არსებული **გენდერული თანასწორობის საბჭოს** ჩამოყალიბება. ორივე მიმართულებით განეულები დიდი ძალისხმევის შედეგად, საქართველოში პირველად მივიღეთ ისეთი მდგომარეობა, როცა გენდერულ თანასწორობაზე მომუშავე სტრუქტურა არსებობდა ხელისუფლების როგორც აღმასრულებელ, ისე საკანონმდებლო შტოში.

ქალთა და გენდერულ საკითხებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების კოალიციის ინსტიტუციური მექანიზმების ჯგუფმა, სამთავრობო კომისიის შექმნის ინიციატივის პარალელურად, ეუთოს მისიის მხარდაჭერით განახორციელა პროექტი, რომლის ფარგლებშიც შემუშავდა **გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ახალი ეროვნული სამოქმედო გეგმა**.

გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ეროვნულმა სამოქმედო გეგმამ გამოკვეთა ძირითადი გენდერული პრობლემები და დასახა სტრატეგიული მიზნები, ანუ გენდერული პოლიტიკის განხორციელების ძირითადი მიმართულებები. უმნიშვნელოვანესი საკითხია, გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების საქმიანობის საბიუჯეტო უზრუნველყოფა. შედეგად, სამიზნე სამინისტროებში უნდა ისეთი გენდერული ერთეულები, რომელთაც შეუძლიათ სამინისტროს საქმიანობის, პროექტებისა და პროგრამების გენდერული ექსპერტიზის განხორციელება, რეკომენდაციების განევა და სამინისტროს მიერ შემუშავებულ პოლიტიკაში გენდერული მიდგომების ინტეგრირება.

მართვაში გენდერული პარამეტრების დანერგვის უმნიშვნელოვანესი ინსტრუმენტი სრულყოფილი **გენდერული სტატისტიკაა**. მის გარეშე შეუძლებელი იქნება გენდერული ანალიზის სიღრმის მიღწევა, მკაფიო, გაზომვადი მიზნების დასახვა და მიღწეული შედეგების ზუსტი შეფასება.

გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობი საკანონმდებლო ბაზის შექმნისათვის, უმნიშვნელოვანესი მომენტი იყო ოჯახური ძალადობის წინააღმდეგ, ტრეფიკინგის წინააღმდეგ, მიგრაციის შესახებ კანონების მიღება. ძალზე აქტუალური და მტკივნეული საკითხია შრომის კოდექსის პროექტის დახვეწა გენდერული თვალსაზრისით. ხელისუფლების მიერ წარმოდგენილ პროექტში ბევრი ხარვეზი იყო ამ თვალსაზრისით, რამაც მწვავე საჯარო დებატები გამოიწვია.

გენდერული პოლიტიკის განხორციელების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მიმართულებაა **გენდერული ბიუჯეტის** პრინციპების დანერგვის ხელშეწყობა როგორც სახელმწიფო, ისე ადგილობრივი ბიუჯეტების ფორმირებისას. გენდერული

ბიუჯეტის ცნება შედარებით ახალია და ითვალისწინებს ბიუჯეტის გენდერულ ანალიზს, რომელიც წარმოაჩენს ქალებსა და მამაკაცებზე საბიუჯეტო ხარჯების განსხვავებული გავლენას და ხელს უწყობს ბიუჯეტის ისეთ დაგეგმვას, რომელიც საბიუჯეტო რესურსებს თანაბრად მისაწვდომს ხდის ორივე სქესისათვის.

სახელმწიფო გენდერული პოლიტიკის მნიშვნელოვანი მიმართულება უნდა გახდეს გენდერული პარამეტრების დაწერგვა სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პროცესში, რაც გულისხობს შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას, მცირე ბიზნესის განვითარებასა და მენარმე ქალთა წახალისებას, სახელმწიფო დასაქმების პოლიტიკის შემუშავებას გენდერული პარამეტრების გათვალისწინებით, გენდერულად მგრძობიარე სოციალური დაცვის პოლიტიკისა და დემოგრაფიული პოლიტიკის შემუშავებას.

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის დოკუმენტები პერიოდულად დადებით შეფასებას აძლევენ სახელმწიფოს ძალისხმევას გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად, მაგრამ ხშირად აღნიშნავენ იმ ხარვეზებს, რომელიც მოსდევს ზოგიერთი ელემენტის შეუსრულებლობას. მაგალითად **„დასკვნით კომენტარებში საქართველოს მთვრობის შესახებ“** საუბარი იყო ძალადობის მსხვერპლთა თავშესაფრებისა და კრიზისული ცენტრებით უზუნველყოფის საკითხზე, რომელის სამომავლოდ იქნა გადადებული და კომიტეტმა მოუწოდა საქართველოს მთვრობას, გაეტარებინა შესაბამის საჯარო მოხელეთა, განსაკუთრებით სამართალდამცავების, სასამართლოს, ჯანდაცვის მუშაკები, სოციალური მუშაკების, ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებები, რათა ისინი კარგად იცნობდნენ კანონის პრაქტიკულ მუხლებს, მგრძობიარენი იყვნენ ქალთა მიმართ ძალადობის ყველა ფორმისადმი და ადეკვატურად პასუხობდნენ მათ<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> წყარო — „გენდერის წახნაგები, კონფერენციის მასალები“, საერთაშორისო კონფერენციის „გამადიდებელი შუშით დანახული გენდერის წახნაგების“ მასალები, ჰაირიპ ბიოლის ფონდი, თბილისი, 2012 წელი, გვ. 22

### 3.2. გენდერული თანასწორობა და ქალთა უფლებები

*თამარ საბედაშვილი — საქართველოში გენდერული უთანასწორობის აღიარება პირველი კრიტიკული მნიშვნელოვანი ნაბიჯია, რათა დაიწყოს დებატები სასურველი პოზიტიური ცვლილებების შესახებ გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებების სფეროში. ასეთი დებატები უნდა ხდებოდეს საკითხისადმი კრიტიკულად განწყობილი ადამიანების ინიციატივით და კრიტიკულ მასად უნდა გადაიქცნენ ყველა სფეროში — იქნება ეს საჯარო თუ პირადი სივრცე, არასამთავრობო ორგანიზაციები თუ მთავრობა“<sup>16</sup>. საერთაშორისო კონფერენციის „გამადიდებელი შუშით დანახული გენდერის ნახნაგების“ მასალები, 26-27 ნოემბერი, თბილისი, 2012 წელი, გვ. 24.*

2010 წლის 26 მარტს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, რომლის უმთავრესი მიზანია საკანონმდებლო დონეზე სქესის ნიშნით ადამიანთა თანასწორობის პრინციპების განმტკიცება და გენდერული თანასწორობის მისაღწევად შესაბამისი საკანონმდებლო გარანტიების შექმნა. კანონი აღიარებს სქესის ნიშნით ადამიანთა თანასწორობას სოციალური და საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში, როგორცაა შრომითი ურთიერთობები, განათლებისა და მეცნიერების სფერო, ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური სფერო, საოჯახო ურთიერთობები, საინფორმაციო რესურსებით სარგებლობა, საარჩევნო უფლებების რეალიზაცია და სხვ. კანონით დეკლარირებული გენდერული თანასწორობის რეალურ ცხოვრებაში დამკვიდრების ხელშეწყობისათვის მნიშვნელოვანია გენდერული მიდგომების დანერგვა განათლების სფეროში, რადგან სასკოლო დისციპლინების სწავლება მნიშვნელოვან როლს თამაშობს გენდერული სტერეოტიპების ჩამოყალიბებაში და ასევე ხელს უწყობს უკვე გამყარებული სტერეოტიპების შეცვლას.

სახელმძღვანელო „გენდერი და პოლიტიკა“ (ავტორი ლ. ხომერიკი) გვაძლევს ყველა ძირითადი ტერმინისა და ცნე-

ბის ახსნას, რომელიც გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებების გააზრების კუთხით არის საჭირო:<sup>17</sup>

**თანასწორობა** — ჰარმონიული, სოციალური სამართლიანობის პრინციპებზე დაფუძნებული საზოგადოების ერთ-ერთი არსებითი მახასიათებელია. გენდერული თანასწორობა ნიშნავს, რომ ქალსა და მამაკაცს აქვთ თანაბარი პირობები და ცხოვრებისეული შანსები თავიანთი პოტენციალის სრული რეალიზაციისათვის, თანაბრად მონაწილეობენ პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური, კულტურული განვითარების პროცესებში და თანაბრად სარგებლობენ საზოგადოებრივი სიკეთეებით, შესაძლებლობებითა და რესურსებით.

გენდერული თანასწორობა არ ნიშნავს ქალისა და მამაკაცის იგივეობას, პირიქით — დემოკრატიულ პლურალისტურ საზოგადოებაში აღიარებულია, რომ ადამიანებს აქვთ სხვადასხვა ღირებულებები და მიზნები, სხვადასხვა საჭიროებები და ცხოვრების წესი, მიუხედავად ამისა, მათი ინტერესები თანაბრად უნდა იყოს გათვალისწინებული ყველა დონეზე, ისინი უნდა სარგებლობდნენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით და ჰქონდეთ ერთნაირი პასუხისმგებლობები და ვალდებულებები.

როდესაც გენდერული თანასწორობას ვეხებით, არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ ერთი მხრივ, იგი დემოკრატიისა და ადამიანის უფლებების დაცვის საკითხია, მეორე მხრივ, კი იგივე გენდერული თანასწორობა კეთილდღეობის მნიშვნელოვანი პირობაა. მრავალფეროვნება თავისთავადი ღირებულებაა, რომელიც კეთილდღეობას ქმნის.

ქალისა და კაცის განსხვავებულობაზე აგებულ თანამშრომლობის უპირატესობას ხაზს უსვამს საპარლამენტთაშორისი საბჭო:

*დემოკრატია გულისხმობს საზოგადო საქმეების წარმართვისას ქალსა და მამაკაცს შორის ჭეშმარიტ თანამშრომ-*

<sup>17</sup> წყარო — ხომერიკი ლელა, გენდერი და პოლიტიკა, თბილისი, 2007

ლობას, მათ თანასწორ და შემავსებელ საქმიანობას, ურთიერთგამდობურებას თავიანთი განსხვავებულობით.“<sup>18</sup>

„გენდერი და პოლიტიკის“ სახელმძღვანელო ამომწურავად გვიხასიათებს ქალთა უფლებების გააზრებას გენდერული პოლიტიკის კონტექსტში:

*გენდერული პოლიტიკა — ისეთი პოლიტიკა, რომელიც ითვალისწინებს გენდერულ პარამეტრებს და მიმართულია გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფისაკენ. განასხვავებენ გენდერული პოლიტიკის განხორციელების სხვადასხვა დონეებს.*

*გენდერულად ბრმა პოლიტიკა — გენდერულად „ბრმა“ პოლიტიკა, პროგრამები, პროექტები უგულვებელყოფს ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებულ მოთხოვნილებებს. „ჩვენ ყველას ერთნაირად ვეპყრობით“. ასეთ შემთხვევებში:*

*არ ხდება ქალისა და მაკაცის მოთხოვნილებების, პრიორიტეტების და ინტერესების გათვალისწინება. მოსახლეობა, სამუშაო კოლექტივი ან სხვა ჯგუფი განიხილება ერთგვაროვან ჯგუფად;*

*არ იწარმოება დაცალკევებული სტატისტიკა: მაგალითად, ვის უკავია უმაღლესი თანამდებობები, ვის აქვს გადამზადების და კვალიფიკაციის მიღების მეტი შესაძლებლობა.*

**გენდერულად ნეიტრალური პოლიტიკა** -ეს პოლიტიკა ზოგჯერ გამოსადეგია მოკლევადიანი პრობლემების გადასაჭრელად.

*ასეთი მიდგომისას ყურადღება მიმართულია ქალების პრაქტიკულ და არა სტრატეგიულ მოთხოვნილებებზე;*

*უცვლელი რჩება რესურსების და პასუხისმგებლობის არსებული განაწილება.*

**გენდერულად გაცნობიერებული პოლიტიკა** გენდერული ცნობიერება ნიშნავს რეალობას შევხედოთ „ახალი“ თვალით და დავინახოთ გენდერული განსხვავებები. ამ მიდგომას ახასიათებს:

<sup>18</sup> უნივერსალური დეკლარაცია, პარლამენტთაშორისი საბჭო, 1997

გაცნობიერება და აღიარება, რომ არსებობს სხვაობები;  
გენდერულად დაცალკევებული მონაცემების შეგროვება;  
კონსულტირება როგორც მამაკაცებთან, ისე ქალებთან.

**გენდერულად ტრანსფორმაციული პოლიტიკა გულისხმობს:**

არსებული განსხვავებების, საჭიროებების, დისკრიმინაციის მიზეზების შესწავლას;

ორივე სქესის პრაქტიკული და სტრატეგიული მოთხოვნილებების დადგენასა და გათვალისწინებას;

არსებული გენდერული როლების და ტრადიციების ექვექვემ დაყენებას და კრიტიკულად გააზრებას;

ქალებისა და მამაკაცების თანამშრომლობის გაუმჯობესებას;

ქალებისა და მამაკაცების პოტენციალის გაძლიერებას, მათთვის სამსახურში მიღებისა და კვალიფიკაციის გაზრდის თანაბარი შანსების მიცემას თუ არ განხორციელდება ტრანსფორმაციული პოლიტიკა: უცვლელად დარჩება რესურსების და პასუხისმგებლობის არსებულ უსამართლო განაწილებას; ვერ ამალღდება ცნობიერება და იმის გააზრება, რომ არსებობს გენდერული განსხვავებები და საზოგადოების ერთი ნახევრის შესაძლებლობები ბოლომდე არ არის რეალიზებული;

**გენდერული მიდგომა** — გენდერული მიდგომა ნიშნავს სხვადასხვა სფეროში სქესისაგან დამოუკიდებელი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის პოლიტიკის განხორციელების ხერხების შემუშავებას;

გენდერული მიდგომის განხორციელების ეტაპები შეგვიძლია შემდეგნაირად წარმოვიდგინოთ:

კონკრეტული გენდერული პრობლემის (გენდერული უთანასწორობის) არსებობის გაცნობიერება;

ვითარების შესწავლა, ინფორმაციის მოპოვების, კვლევისა და ანალიზის საშუალებით;

გენდერული ცვლილების სტრატეგიის შემუშავება;  
სტრატეგიის განხორციელების სამოქმედო გეგმის ჩამოყალიბება;

*სამოქმედო გეგმის განხორციელება განხორციელების შემუშავება.<sup>19</sup>*

საქართველოში არსებული მდგომარეობა ქალთა უფლებების დაცვის კუთხით აისახა CEDAW ანგარიშში. ერთერთი საკითხი, რომელიც დასახელდა იყო ნაადრევი ქორწინება. საქართველოს ხელისფლების მიმართ გამოცემულ რეკომენდაციებში, კომიტეტი ამბობს, რომ *სახელმწიფომ შეისწავლოს ნაადრევი ქორწინებების რაოდენობა და შედეგები, მიიღოს საჭირო ზომები, რათა მოხდეს გოგონათა ნაადრევი ქორწინების პრევენცია ყველა ეთნიკურ ჯგუფში; სამიზნე საზოგადოებას, მშობლებს, რელიგიურ ლიდერებს მიენოდოთ ინფორმაცია და აუმაღლდეთ ცნობიერება ნაადრევი ქორწინებების უარყოფით გავლენაზე გოგონებზე, განსაკუთრებით კი მათ ჯანმრთელობასა და განვითარებაზე, ხელი შეუწყოს ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფების წევრი გოგონების სასკოლო დასწრებას, განსაკუთრებით საშუალო სკოლაში, და მიიღოს ზომები, რათა აღმოიფხვრას ის ბარიერები, რომელიც ხელს უშლის მათ წვდომას განათლებასთან, როგორც არის მაგალითად ნაადრევი ქორწინება<sup>20</sup>;*

### **3.3. ქალთა საჭიროებებისა და პრიორიტეტების შეფასება**

***„არასამთავრობო ორგანიზაციებს განსაკუთრებული როლი აქვთ ქალისა და მამაკაცის თანასწორობაზე დამყარებული სოციალური, ეკონომიკური, პოლიტიკური და ინტელექტუალური კლიმატის შექმნაში. ქალთა ორგანიზაციები აქტიურად უნდა იყვნენ ჩართული გენდერული თა-***

<sup>19</sup> წყარო — ხომერიკი ლელა, გენდერი და პოლიტიკა, თბილისი, 2007

<sup>20</sup> CEDAW დასკვნითი შენიშვნები, საქართველოს მეოთხე და მეხუთე გაერთიანებული პერიოდული ანგარიშების შესახებ” - 2014 წელი; გვ.30



**ნასწორობის მიღწევისაკენ მიმართული პოლიტიკის განხორციელებასა და მონიტორინგში“.**

პეკინის მოქმედებათა პლატფორმა, 289-ე პუნქტი.

**სახელმწიფო პოლიტიკა გენდერული და ქალთა პრობლემების სფეროში**

გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფისაკენ მიმართული მიდგომების დანერგვა სახელმწიფო თუ ადგილობრივი პოლიტიკის ფორმირებაში ჯერ კიდევ დიდ ძალისხმევას მოითხოვს. სქესთა შორის უთანასწორობის პრობლემის აქტუალიზებას ხელს უშლის წლების მანძილზე დაგროვილი და გადაუჭრელი უამრავი სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემა, რომლებიც როგორც პოლიტიკური სპექტრის, ისევე საზოგადოების უმეტესი ნაწილის მიერ უფრო მნიშვნელოვნად აღიქმება. ამავდროს, ჯერ არ არის სათანადოდ გააზრებული, რომ ნებისმიერი სფეროს პოლიტიკის შემუშავებისას, ნებისმიერი ეროვნული თუ ადგილობრივი დონის პროგრამის წარმატებულობისათვის აუცილებელია მასში გენდერული მიდგომების დანერგვა.

საერთაშორისო ორგანიზაციები და დასავლეთის ქვეყნები დიდი ხანია აღიარებენ, რომ გენდერული მეინსტრიმიინგი, ანუ გენდერული პარამეტრების სისტემური ინტეგრაცია პოლიტიკის ფორმირების, განხორციელების, მონიტორინგისა და შეფასების პროცესში არა მარტო გენდერული თანასწორობის მიღწევას უწყობს ხელს, არამედ, ნებისმიერი პოლიტიკის ეფექტურობის მნიშვნელოვანი წინაპირობაცაა. გენდერული მიდგომების დანერგვა, ანუ განსხვავებული საჭიროებებისა და პრობლემების დანახვა, გამოცდილებისა და ხედვების მთელი მრავალფეროვნების გათვალისწინება, თავისთავად ძალიან ღირებულია და ხელს უწყობს სოციალურად მგრძობიარე, საზოგადოების ინტერესებზე დამყარებული პოლიტიკის განხორციელებას. მდგრადი განვითარების თანამედროვე კონცეფცია გენდერული თანასწორობის პრინციპის გათვალისწინების გარეშე წარმოუდგენელია.

ბევრი ქვეყანა აღიარებს, რომ არსებობს გენდერული და ქალთა პრობლემები, რომელთა გადაჭრაც მოითხოვს

კონკრეტული სტრატეგიების შემუშავებასა და სპეციალური ზომების განხორციელებას. ამ კუთხით საქართველოშიც არსებობს გარკვეული პოლიტიკა და პრაქტიკა, რომელიც ხშირად შესაბამისობაში არ მოდის ერთმანეთთან, რაც სამოქალაქო სექტორის საფუძვლიან კრიტიკას იწვევს. ერთი მხრივ, როგორც ზემოთაც იყო აღნიშნული, არის დეკლარებული ნება, თუნდაც კანონმდებლობა და მეორე მხრივ — საჭირო მიდგომების, შესაბამისი მექანიზმების, სახელმწიფო პროგრამების დეფიციტი ამ საჭიროებათა გათვალისწინებით.

*ქალთა და გენდერული საკითხების მოგვარებისადმი მიმართული სახელმწიფო პროგრამები სხვადასხვაგვარი და მრავალფეროვანია, მაგრამ თუ ძალიან განვაზოგადებთ შესაძლებელია გამოვყოთ მსგავსი შემადგენელი ნაწილები, როგორცაა:*

- > სრულყოფილი გენდერული სტატისტიკის წარმოება;*
- > პრობლემების ყოველმხრივი სამეცნიერო შესწავლა;*
- > სტატისტიკური მონაცემებისა და კვლევის შედეგების ფართოდ გავრცელება, საინფორმაციო კამპანიების მოწყობა, საზოგადოების ცოდნის ამაღლება ქალთა და გენდერული საკითხების სფეროში;*
- > სტატისტიკურ მონაცემებსა და კვლევებზე დაყრდნობით გენდერული და ქალთა საკითხების მოგვარების ეროვნული სტრატეგიის შემუშავება;*
- > საკანონმდებლო ინიციატივების შემუშავება კანონმდებლობის შემდგომი დახვეწის მიზნით;*
- > სახელმწიფო პროგრამით დასახული ღონისძიებების ინსტიტუციონალური საფუძვლის შექმნა და განვითარება (სოციალური სამსახურები, კრიზისული ცენტრები, მონიტორინგის სამსახურები);*
- > თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე სახელმწიფო სტრუქტურის შექმნა*
- > ქალთა მონაცემთა ბაზების შექმნა როგორც წესი, ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესებისაკენ მიმართული სახელმწიფო პროგრამები აუცილებლად მოიცავს შემდეგ საკითხებს:*
- > დედობისა და ოჯახის დახმარება (რა ხასიათისაა და მოცულობის ამგვარი პროგრამები, როგორია დაფინანსება);*

**> მარტოხელა მშობლებისა და მრავალშვილიანი ოჯახების დახმარება;**

**> ოჯახური ძალადობა და ძალადობა ქალის მიმართ** (როგორია კანონმდებლობა, არსებობს თუ არა დახმარების სამსახურები, რა ხარისხისა და მოცულობის მომსახურების განწვევა შეუძლიათ, როგორია სამართალდამცავ ორგანოებში ძალადობის შემთხვევებზე რეაგირებისა და სასამართლო საქმეების წარმოების ხარისხი, ტარდება თუ არა პრევენციული ზომები);

**> გადაწყვეტილების პროცესში ქალთა მონაწილეობის გაზრდის უზრუნველყოფა;**

**> ტრეფიკინგი;**

**> პროსტიტუცია;**

**> ჯანდაცვის პროგრამები** — ორსულთა, ახალშობილთა და მშობიარეთა, ბავშვთა ჯანდაცვა, რეპროდუქციული ჯანმრთელობა, კონტრაცეფციისა და მათ შორის, აბორტის საკიხები, ქალურ ორგანოთა დაავადებები (მათ შორის, სიმსივნური).

სახელმწიფო პოლიტიკა გენდერული და ქალთა უფლებების სფეროში შეფასებულია ე.წ. „პროგრესის ანგარიშში“ (ერთობლივი სამუშაო დოკუმენტი ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელება საქართველოში 2014 წლის განმავლობაში მიღწეული პროგრესი და შემდგომ ქმედებებთან დაკავშირებული რეკომენდაციები). მასში პოზიტიურადაა შეფასებული კანონმდებლობის კუთხით გატარებული ცვლილებები, მაგრამ ისმის კრიტიკა მათი ამოქმედების მექანიზმებთან დაკავშირებით.

**„მიუხედავად საზოგადოებაში არსებული ურთიერთსაწინააღმდეგო შეხედულებების და უარყოფითი განწყობისა, 2014 წლის მაისში პარლამენტმა ერთხმად მიიღო ანტიდისკრიმინაციული კანონი, რომელიც განსაზღვრავს დისკრიმინაციის ყველა თანამედროვე საფუძველს და ითვალისწინებს სახალხო დამცველის აპარატში დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო მექანიზმის შემოღებას. ამ კანონის მიღებამ საქართველო სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზების პროცესის შემდეგ დონეს დაუახლოვა. მიღებული იქნა გენდერული თანასწორობის ეროვნული სამოქმედო გეგმა (2014-16 წლებისათვის) და გენდერული თანასწორობისა**

და ქალთა უფლებების სფეროში არსებული ყველა სამოქმედო გეგმა ჩართული იქნა ადამიანის უფლებათა საკითხებში სამოქმედო გეგმაში (2014-15 წლებისათვის). ივნისში საქართველომ ხელი მოაწერა ევროპის საბჭოს სტამბოლის კონვენციას ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის შესახებ. ხელისუფლებისთვის კვლავ გამოწვევას წარმოადგენდა სექტორთა შორის საქმიანობის კოორდინირება და თანამშრომლობა. უფრო ინტენსიური უნდა გახდეს ქალების მიმართ ძალადობასთან ბრძოლისკენ მიმართული ძალისხმევა, დაკმაყოფილდეს სხვადასხვა უმცირესობათა ჯგუფში ქალების საჭიროებები და შემოღებული იქნეს სპეციალური ზომები პოლიტიკურ ცხოვრებაში ქალთა მონაწილეობის ხელშესაწყობად.

2014 წელს სულ მცირე 26 ქალი გარდაიცვალა ოჯახში ძალადობის შედეგად. ომბუდსმენმა საგანგებოდ აღნიშნა გოგონების ადრეულ ასაკში დაქორწინების და სკოლის მიტოვების პრობლემა.

ინსტიტუციური მექანიზმები შრომითი უფლებების დასაცავად არ შეცვლილა. მთავრობასა და სოციალურ პარტნიორებს შორის მნიშვნელოვანი კონსენსუსი არსებობს სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემოწმებასთან დაკავშირებით, მაგრამ შრომის უფრო ფართო ინსპექტირების შემოღების საკითხი (რაც კავშირშია ასოცირების შესახებ შეთანხმებასთან/თავისუფალი ვაჭრობის ღრმა და ყოვლისმომცველ სივრცესთან) კვლავ დისკუსიის საგანს წარმოადგენდა.<sup>21</sup>

პროგრესის ანგარიშის ძირითადი წყარო სამოქალაქო საზოგადოების მხრიდან მიწოდებული ინფორმაციაა.

საქართველოში ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ ჩატარებული კვლევების მიხედვით, შრომის არსებული კანონმდებლობა და პრაქტიკა აჩვენებს მონაცვლადი ჯგუფების, როგორცაა ქალები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და ბავშვები, განსაკუთრებული დაცვის საჭიროებას პოზიტიური ღონისძიებების გათვალისწინებისა და დამატებითი გარანტიების შექმნის გზით. თუმ-

<sup>21</sup> ერთობლივი სამუშაო დოკუმენტი ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელება საქართველოში, 2014 წლის განმავლობაში მიღწეული პროგრესი და შემდგომ ქმედებებთან დაკავშირებული რეკომენდაციები

ცა, ბოლო ცვლილებები მოიცავს საკანონმდებლო დაცვის მექანიზმების შექმნისა და გაძლიერების საკითხებს დასახელებული ჯგუფების მიმართ, მაგალითად — ქალთა შრომითი უფლების უკეთ რეალიზება, გენდერული ძალადობის/ოჯახში ძალადობისაგან დაცვას უწყობს ხელს.

დასაქმებულ ქალთა უფლებების დაცვა შრომის უფლების კონტექსტში კვლავ მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს როგორც საკანონმდებლო, ისე პრაქტიკულ დონეზე. უახლესი კვლევები ავლენს დისკრიმინაციულ პრაქტიკებს ქალების მიმართ წინასახელშეკრულებო და სახელშეკრულებო ურთიერთობების, სამსახურიდან გათავისუფლების, დეკრეტული შვებულების დროს და სხვა საკითხებთან მიმართებით. (წყარო — შრომითი უფლებების დაცვის საკითხები 15 არასამთავრობო ორგანიზაციის ანგარიში. მასში წარმოდგენილი იყო ამ მხრივ აუცილებელი და დროულად გასატარებელი ღონისძიებებისთვის საჭირო რეკომენდაციები).

ქალთა მხრიდან შრომითი დისკრიმინაციის საკითხს უსვამს ხაზს სხვა კვლევებიც: „სამუშაოს ძიებისას ქალები ხშირად აწყდებიან დისკრიმინაციას ასაკისა სქესის მიხედვით. როგორც ისინი ამტკიცებენ, სამუშაოზე მიღების დროს არსებობს გაუხმაურებელი ასაკობრივი ცენზი... შემოვთავაზებ ვეც ქალთა დისკრიმინაცია სქესის მიხედვით, უფრო მაშინ, როცა სამუშაო მაღალანაზღურებადია.

ქალებს აფიქრებთ საქართველოში შრომის კანონმდებლობაში არასაკმარისი შრომითი შეღავათები და მხარდაჭერა მეძუძური დედებისა და იმ ქალების მიმართ, ვისაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვები ჰყავთ“.<sup>22</sup>

ქალთა საჭიროებების კვლევები ხშირად მიუთითებენ ქალებისთვის განვითარებული სოციალური ინფრასტრუქტურის აუცილებლობაზე, განსაკუთრებით სკოლამდელი გა-

<sup>22</sup> ეკატერინე გამახარია, ქალთა ადამიანური უსაფრთხოების ხარისხის შეფასება დასავლეთ საქართველოში, ქუთაისი, 2015 წ, გვ.19

ნათლების სერვისის უზრუნველყოფის კუთხით<sup>23</sup>, რომელსაც ორმაგი გენდერული დატვირთვა აქვს, ერთი მხრივ, ოჯახების სოციალურ-ეკონომიკური დაცვის ხელშემწყობია და მეორე მხრივ, ქალს ეძლევა საშუალება, გამოთავისუფლებული დრო თავისი პროფესიული და საზოგადოებრივი პოტენციალის რეალიზებისათვის გამოიყენოს და საკუთარი წვლილი შეიტანოს ოჯახის და ქვეყნის ბიუჯეტის გაზრდაში.

ქალთა საჭიროებებზე საუბრისას, ხშირად დგება — გრძელვადიანი ეფექტის პროგრამების, მცირე ბიზნენს ხელშეწყობის, ქალებისათვის რესურსების ხელმისაწვდომობის, გენდერული ძალადობისაგან დაცვის უზრუნველყოფის საკითხი. სპეციალისტები ასაბუთებენ ქალებზე სახელმწიფო ბიუჯეტის განსხვავებული გავლენის საკითხს. ბიუჯეტი, როგორც წესი, გენდერულად ნეიტრალურია, ამიტომ განსხვავებულ გავლენას ახდენს ქალებზე და კაცებზე, რომელთაც აქვთ განსხვავებული საჭიროებები.

*არაანაზღაურებად შრომას ან მოღვაწეობას არ გააჩნია საბაზრო ღირებულება, რაც ნიშნავს, რომ საზოგადოებრივ საქმიანობაში ან საოჯახო მეურნეობაში დახარჯული შრომა შეუფასებელი რჩება სახელმწიფო შეფასების სისტემებში. არაანაზღაურებად შრომას, ძირითადად, ქალები ეწევიან, ეს იქნება ბავშვების აღზრდა, მოხუცებისა და უმწეოთა მოვლა, საჭმლის მომზადება, სახლის დასუფთავება თუ სხვა საოჯახო საქმიანობა; აქედან გამომდინარე, არაანაზღაურებადი შრომა წარმოადგენს ქალების პრობლემას, რადგანაც ქალის შრომის დიდი ნაწილი არ აისახება სახელმწიფო სტატისტიკურ ანგარიშებში. ამის გამო, წარმოიშვება მცდარი შეხედულება იმის შესახებ, რომ ქალები არიან ეკონომიკურად არა აქტიურები, ან ქალისა და მამაკაცის ეკონომიკური აქტიურობა არათანაზომიერია (მაგრამ ქალები ეწევიან დაახლოებით ნახევარ პროდუქტიულ და დიდ წილ რეპროდუქტიულ შრომას).<sup>24</sup>*

<sup>23</sup> ათასწლეულის განვითარების მიზნების 2014 წლის ეროვნული ანგარიშის მიხედვით, სკოლანდელი განათლება ბავშვების 46%-ისთვის არის ხელმისაწვდომი.

<sup>24</sup> <http://csrdg.ge/upload/editor/file/genderi2010/Gender.pdf> — გენდერული ბიუჯეტის ასპექტები, გვ.4

ამ საკითხთან, გარკვეულწილად, დაკავშირებულია ქალთა მიგრაციის პრობლემა, რომელიც თავისი ეკონომიკური, პოლიტიკური, დემოგრაფიული, კერძოაღმიახური ასპექტებით სერიოზულ შესწავლას საჭიროებს.

ქალთა საჭიროებებზე საუბრისას, არსებული მონაცემების მიხედვით, ქალების მიგრაციას ქვეყნის გარეთ გამოკითხული ქალების უმრავლესობა უარყოფითად აფასებს, რადგან თვლის, რომ ეს არის ოჯახების ნგრევის, შინ დარჩენილი შვილების ფსიქოლოგიური/ემოციური პრობლემების, მიგრანტი ქალების დეპრესიის და მათი ოჯახის წევრების (განსაკუთრებით ქმრების) დემორალიზების საფუძველი. *„ქალები საზღვარგარეთ უფრო გრძელვადიანად მიგრირებენ და უკან არ ბრუნდებიან მაშინაც კი, როცა შვილების მომავალში საკმაოდ სერიოზული ინვესტიცია ჩადეს, თუმცა შემდეგ უკვე შვილიშვილების ჯერი დგება. არ არის გამორიცხული, რომ ოჯახის ეკონომიკური დონორის და შვილების ფინანსური სტაბილურობის გარანტორის როლი მიგრანტ ქალებში ემოციურ კმაყოფილებას და თვითშეფასების ზრდას ინვესტებს, რომ მიმღებ ქვეყანაში ყოფნა და ანაზღაურებადი შრომა ერთ-ერთ საკუთარ ქვეყანაში უპერსპექტივობას — აუნაზღაურებელ და დაუფასებელ შრომას.“<sup>25</sup>*

*„საქართველოში ქალების წინაშე ისეთივე გამოწვევები დგას, როგორიც მსოფლიოს ბევრ სხვა კუთხეში მცხოვრები ქალების წინაშე: ოფიციალური დასაქმების ნაკლებობა, საკუთრებისა და სხვა ეკონომიკური რესურსების არარსებობა, დაბალი შემოსავალი (როდესაც ოჯახის შემოსავლის ძირითად წყაროს სოციალური შემწეობა და პენსიები წარმოადგენს). ამ კატეგორიის ქალების საჭიროებას წარმოადგენს სახელმწიფო შემწეობებზე დამოკიდებულებისგან გათავისუფლება, გრძელვადიანი განვითარების პერსპექტივების შექმნა.*

<sup>25</sup> <http://www2.unwomen.org/~media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2014/women%20residing%20in%20high%20m>, გვ.18 ქალთა საჭიროებები და პრიორიტეტები საქართველოს მაკროეკონომიკის რეგიონებში, 2014 წელი, თბილისი, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ გაეროს ქალთა ორგანიზაციის /ევროკავშირის პროექტის „ინოვაციური ინიციატივა გენდერული თანასწორობისათვის“ (IAGE) ფარგლებში

არსებული სტატისტიკით, 2 343 348 ქალი იღებს სახელმწიფო დახმარებას.

ქალების ეკონომიკური გაძლიერებისა და სამენარმეო შესაძლებლობების შეფასებისას ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი ფინანსებზე ხელმისაწვდომობაა. აღნიშნული კომპონენტი მნიშვნელოვანი წინაპირობაა სამენარმეო საქმიანობის დაწყებისა და განვითარებისთვის. კერძოდ, ფინანსების ხელმისაწვდომობა ხელს უწყობს ბაზარზე ახალი კომპანიების შემოსვლას, კონკურენტული ბიზნესგარემოს შექმნას, ახალ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას და უმუშევრობის დონის შემცირებას, რაც ჩვენი ქვეყნისთვის მთავარი პრიორიტეტებია.

**საქართველოს მოსახლეობის 52% (2 349 100 პირი) ქალია, მათ შორის ნახევარზე მეტი ეკონომიკურად აქტიურია (ქალთა 57%), ხოლო ეკონომიკურად არააქტიური ქალების მესამედზე მეტი 352 365 პირი დიასახლისია<sup>26</sup>.**

საკითხზე საუბრისას იკვეთება ამ პროფილის არასამთავრობო სექტორის პოზიცია: „საქართველოში, ისევე როგორც სხვა ქვეყნებში, ქალები ძირითადად წარმოადგენენ მიკრო და მცირე ბიზნესს და როგორც წესი, ხშირად დგანან ფინანსური სიძნელეების წინაშე. მათ მეტად აქვთ დაფინანსების მიღების საჭიროება, თუმცა ქალი მენარმისთვის ეს დამატებით სირთულეებთან არის დაკავშირებული. გამომდინარე იქიდან, რომ, როგორც წესი, უძრავი ქონება რეგისტრირებულია ოჯახის უფროსის სახელზე და მათ ძირითად ნაწილს, განსაკუთრებით სოფლად, მამაკაცები წარმოადგენენ, ქალისთვის რთულია სესხის ქონებით უზრუნველყოფა, როგორც მინიმუმ — მამაკაცის ნებართვის გარეშე.“<sup>27</sup>

ისინი აღნიშნავენ, რომ ქალი მენარმეები უგულვებელყოფილი სეგმენტია ფინანსური ინსტიტუტების მიერ.

საქართველოში სახელმწიფო ახორციელებს სხვადასხვა პროგრამებს ბიზნესის განვითარების ხელშეწყობის მიზნით.

<sup>26</sup> წყარო — ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და გამოწვევები, ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია, 2014 წ. გვ. 24

<sup>27</sup> იქვე, გვ. 28



თუმცა არცერთი მათგანი სპეციფიკურად არ ითვალისწინებს ქალ მენარმეთა ხელშეწყობას ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდის კუთხით. ისინი გვაცნობენ საერთაშორისო პრაქტიკას, როცა მენარმე ქალებისთვის ფინანსების ხელმისაწვდომობის გაზრდა არანაკლებ მომგებიანი და სარგებლის მომტანი იქნება ფინანსური ინსტიტუტებისთვის, ვინაიდან ისინიც ზრუნავენ საკუთარი მომხმარებლების მოზიდვასა და შემოსავლების ზრდაზე, რასაც შეიძლება მიაღწიონ ქალი მენარმეების სეგმენტისთვის ხელსაყრელი პირობების შეთავაზებით.

მსოფლიოში ისეთი ფინანსური ინსტიტუტებისთვის, რომლებმაც შეიმუშავეს სპეციფიკური მიდგომები ქალი მენარმეებისთვის, შეიმჩნევა ქალი მომხმარებლების რაოდენობის ზრდა. ისეთი ორგანიზაციების წევრების გამოცდილება, როგორცაა გლობალური საბანკო ალიანსი ქალებისთვის, ფინანსური ინსტიტუტების კონსორციუმი, რომლებსაც აღებული აქვთ ვალდებულება ქალთა სეგმენტის მომსახურებაზე, აჩვენებს, რომ საბანკო მომსახურება ქალებისთვის მომგებიანი და მდგრადია ფინანსური ინსტიტუტისთვის.<sup>28</sup>

ქალთა საჭიროებებზე საუბრისას ვერაფრით გავექცევით ქალთა მიმართ გენდერული ძალადობის პრობლემას, რომელიც ბოლო წლებში არსებული საგანგაშო სტატისტიკის გამო, როგორც ადგილობრივი სამოქალაქო სექტორის, ასევე საერთაშორისო ინსტიტუტების ყურადღების ცენტრში მოექცა. საკითხი აღიარებულია, როგორც ყველაზე მწვავე გენდერული გამოწვევა ქვეყანაში. ქალთა პირადი უსაფრთხოების დაცვის, ამ კუთხით სახელმწიფო პროგრამების აუცილებლობის საკითხი გენდერული პოლიტიკის ერთერთი ძირეული საკითხია, რომელსაც დღის წესრიგში პერმანენტულად აყენებენ ადგილობრივი არასამთავრობო, (განსაკუთრებით — ქალთა) ორგანიზაციები. სწორედ მათი დამსახურებაა არაერთი კანონპროექტის ინიცირება, საზოგადოების ინფორმირების, ცნობიერების ამღლების კუთხით განეული საქმიანობა და და-

<sup>28</sup> წყარო — ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და გამოწვევები, ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია, 2014 წ., გვ.31

ლადობის მსხვერპლისთვის საჭირო სერვისების მიწოდების პრაქტიკა, რომელიც წლების განმავლობაში იყო და, შეიძლება ითქვას, დღემდე რჩება, როგორც ამ კუთხით აუცილებელი სახელმწიფო პოლიტიკის ერთადერთი ალტერნატივა.

### 3.4 ადგილობრივი ხელისუფლების საქმიანობა და გენდერული მიდგომების გამოყენება

“ადგილობრივი ხელისუფლების უფლებას და უნარს, კანონის ფარგლებში დაარეგულიროს და მართოს საზოგადოებრივ საქმეთა მნიშვნელოვანი ნაწილი თავისი პასუხისმგებლობის ფარგლებში და ადგილობრივი მოსახლეობის ინტერესების შესაბამისად”. თანასწორობის უფლების განხორციელება და ხელშეწყობა უნდა იყოს ადგილობრივი თვითმმართველობის ამ კონცეფციის არსი.

*„ევროპული ქარტია ადგილობრივ ცხოვრებაში ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის შესახებ“ ევროპის მუნიციპალიტეტთა და რეგიონთა საბჭო (CEMR)*

საყოველთაოდ აღიარებული ნორმებით, თანასწორობის უფლების განხორციელება და ხელშეწყობა უნდა იყოს ადგილობრივი თვითმმართველობის საქმიანობის არსი. ადგილობრივი ან რეგიონული დემოკრატია უნდა იძლეოდეს ყველაზე სწორი არჩევანის გაკეთების საშუალებას ყოველდღიური ცხოვრების ყველაზე კონკრეტულ ასპექტებში, როგორებიცაა მაგალითად, საცხოვრებლით უზრუნველყოფა, უსაფრთხოება, საჯარო ტრანსპორტი, დასაქმება ან ჯანდაცვა. მეტიც, ქალების სრული ჩართულობა ადგილობრივი და რეგიონალური პოლიტიკის განვითარებასა და განხორციელებაში საშუალებას იძლევა, რომ გათვალისწინებულ იქნას მათი ცხოვრებისეული გამოცდილება და შემოქმედებითი უნარი.

ადგილობრივი და რეგიონალური ხელისუფლება, როგორც ხალხთან ყველაზე დაახლოებული მმართველობის სფერო, წარმოადგენს ყველაზე კარგ პოზიციაზე მყოფ ძალას უთანასწორობის დასაძლევად და ჭეშმარიტად თანასწორი სა-

ზოგადოების ხელშესაწყობად. საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში და მთელ რიგ ადგილობრივ აქტორებთან ერთად, მათ შეუძლიათ კონკრეტული ღონისძიებების გატარება ქალებსა და მამაკაცებს შორის თანასწორობის სასარგებლოდ.

1985 წლის ევროპის საბჭოს ქარტია ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ, რომელსაც ხელი მოაწერა და რატიფიცირება გაუწია ევროპის სახელმწიფოთა უმრავლესობამ, მათ შორის საქართველომ, ხაზს უსვამს ადგილობრივი ხელისუფლების უფლებას და უნარს, კანონის ფარგლებში დაარეგულიროს და მართოს საზოგადოებრივ საქმეთა მნიშვნელოვანი ნაწილი თავისი პასუხისმგებლობის ფარგლებში და ადგილობრივი მოსახლეობის ინტერესების შესაბამისად.

*„თუ ჩვენ გვინდა მივიღოთ თანასწორობაზე დაფუძნებული საზოგადოება, არსებითი მნიშვნელობისაა, რომ ადგილობრივი და რეგიონალური ხელისუფლება სრულად ითვალისწინებდეს გენდერულ ასპექტებს თავიანთ პოლიტიკაში, ორგანიზაციაში და პრაქტიკაში. დღევანდელ და ხვალისდელ სამყაროში რეალური თანასწორობა მამაკაცებსა და ქალებს შორის საკვანძო მნიშვნელობისაა ეკონომიკური და სოციალური წარმატებისათვის — არა მხოლოდ ევროპულ ან ეროვნულ დონეზე, არამედ ასევე ჩვენს რეგიონებში, ქალაქებსა და ადგილობრივ თემებში.“<sup>29</sup>*

*„ევროპული ქარტია ადგილობრივ ცხოვრებაში ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის შესახებ“ ევროპის მუნიციპალიტეტთა და რეგიონთა საბჭო, CEMR-ის გენერალური ასამბლეა, ინსბრუკი, 2006 წლის მაისი:*

#### **მუხლი 14 — ჯანდაცვა**

*(1) ხელმომწერი აღიარებს ყველას უფლებას ჰქონდეს მაღალი სტანდარტის ფიზიკური და მენტალური ჯანმრთელობა და ადასტურებს, რომ კარგი ხარისხის ჯანდაცვის და სამედიცინო მომსახურების და პრევენციული ჯანდაცვის ხელმისაწვდომობა ქალებისა და მამაკაცებისთვის არსებითი მნიშვნელობისაა ამ უფლების განხორციელებისათვის.*

<sup>29</sup> „ევროპული ქარტია ადგილობრივ ცხოვრებაში ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის შესახებ“ ევროპის მუნიციპალიტეტთა და რეგიონთა საბჭო, CEMR, CEMR-ის გენერალური ასამბლეა, ინსბრუკი, 2006 წლის მაისი

(2) ხელმომწერი აღიარებს რომ ქალებისა და მამაკაცებისთვის კარგი სამედიცინო მომსახურებით თანაბრად სარგებლობის შესაძლებლობის უზრუნველყოფა უნდა ითვალისწინებდეს მათ განსხვავებულ საჭიროებებს. იგი ასევე აღიარებს, რომ ეს საჭიროებები წარმოიშობა არა მხოლოდ ბიოლოგიური განსხვავებებისგან, არამედ აგრეთვე განსხვავებული საცხოვრებელი და სამუშაო პირობებისგან და სტერეოტიპული დამოკიდებულებისა და შეხედულებებისგანაც.

(3) ხელმომწერი იღებს ვალდებულებას, რომ თავისი პასუხისმგებლობის ფარგლებში, მიიღოს ყველა შესაძლო ზომა, რათა ხელი შეუწყოს თავისი მოქალაქეებისთვის ჯანდაცვის მაღალ დონეზე განვითარებას. ამ მიზნით, ხელმომწერმა უნდა მიიღოს შემდეგი ზომები: შემოიღოს გენდერზე დაფუძნებული მიდგომა ჯანდაცვის და სამედიცინო მომსახურების დაგეგმვის, უზრუნველყოფის და მინოდებისას; უზრუნველყოს, რომ ჯანსაღი ცხოვრების წესის, მათ შორის ჯანსაღი კვების და ვარჯიშის მნიშვნელობის, ავითაცისას გათვალისწინებულ იქნას ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებული საჭიროებები და დამოკიდებულება; უზრუნველყოს, რომ მედიცინის მუშაკები, მათ შორის ისინიც ვინც ჩართული არიან ჯანსაღი ცხოვრების პოპულარიზაციაში, აღიარებენ, თუ როგორ შეუძლია გენდერს ზემოქმედება მოახდინოს ჯანდაცვაზე და ითვალისწინებენ, ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებულ გამოცდილებას ჯანდაცვასთან მიმართებაში უზრუნველყოს, რომ მამაკაცებსა და ქალებს ხელი მიუწვდებათ შესაბამის ინფორმაციაზე ჯანდაცვის შესახებ.

### **მუხლი 15 — სოციალური დაცვა და მომსახურება**

(1) ხელმომწერი აღიარებს, რომ ყველას აქვს უფლება, მიიღოს აუცილებელი სოციალურ მომსახურება და ისარგებლოს სოციალური დახმარებით საჭიროების შემთხვევაში.

(2) ხელმომწერი აღიარებს, რომ ქალებს და მამაკაცებს აქვთ განსხვავებული მოთხოვნილებები, რომლებიც შეიძლება წარმოიშობოდეს მათი განსხვავებული სოციალური და ეკონომიკური პირობებიდან და სხვა ფაქტორებიდან. ამიტომ, იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილ იქნას ქალებისა და მამაკაცების თანაბარი წვდომა სოციალურ მომსახურებაზე, ხელმომწერმა უნდა მიიღოს ყველა შესაძლო ზომა, მათ შორის: ჩართოს გენდერზე დაფუძნებული მიდგომა სოციალური მომსახურების და დაცვის დაგეგმვაში, უზრუნველყოფასა და მინოდებაში უზრუნველყოს, რომ სოციალური დაცვის და მომსახურების მინოდებაში ჩართული მხარეები იცნობენ, თუ როგორ ზემოქმედებს გენდერი ამ მომსახურებაზე და ით-

ვალისწინებენ ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებულ გამოცდილებას ამ კუთხით.

**მუხლი 16 — სკოლამდელი საბავშვო დაწესებულებები**

(1) ხელმომწერი აღიარებს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია კარგი ხარისხის სკოლამდელი საბავშვო დაწესებულებების, რომელიც ხელმსაწვდომია ყველა მშობლისა თუ მეურვისთვის, განურჩევლად მათი ფინანსური სიტუაციისა და რა როლს თამაშობს ის ქალებსა და მამაკაცებს შორის ნამდვილი თანასწორობის ხელშეწყობაში, სამსახურეობრივი, საზოგადოებრივი და პირადი ცხოვრების შეთავსებაში. ხელმომწერი აგრეთვე აღიარებს იმ მნიშვნელოვან როლს, რომელსაც ეს დაწესებულებები თამაშობენ სოციალური და ეკონომიკურ ცხოვრებაში და ადგილობრივი საზოგადოების ჩამოყალიბებაში — ზოგადად.

(2) ხელმომწერი იღებს პასუხისმგებლობას, ხელი შეუწყოს და პოპულარიზაცია გაუწიოს ამგვარ დაწესებულებებს პირდაპირ ან სხვა მიმწოდებლების საშუალებით. იგი აგრეთვე იღებს ვალდებულებას, წაახალისოს ამგვარი მომსახურების მიწოდება სხვების მიერ, მათ შორის ადგილობრივი დამქირავებლების მიერ.

(3) ხელმომწერი აღიარებს, რომ ბავშვების აღზრდა საჭიროებს ქალებსა და მამაკაცებს შორის ვალდებულებების გადანაწილებას, ისევე როგორც მთლიანად საზოგადოებაში და იღებს პასუხისმგებლობას, წინ აღუდგეს გენდერული სტერეოტიპს, რომლის მიხედვითაც, ბავშვის აღზრდა ძირითადად ქალის დავალებად ან პასუხისმგებლობად მოიაზრება.

**მუხლი 17 — მფარველობის ქვეშ მყოფ სხვა ადამიანებზე ზრუნვა**

(1) ხელმომწერი აღიარებს, რომ ქალები და მამაკაცები პასუხისმგებელნი არიან სხვა ადამიანებზეც, შვილების გარდა და რომ ამ პასუხისმგებლობამ შეიძლება გავლენა იქონიოს მათ შესაძლებლობაზე, სრულყოფილად შეასრულონ თავიანთი სოციალური და ეკონომიკური ვალდებულებები.

(2) ხელმომწერი აგრეთვე აღიარებს, რომ ზრუნვის ამგვარი ვალდებულება არაპროპორციულად არის მინიჭებული ქალზე და, შესაბამისად, წარმოადგენს ბარიერს ქალებსა და მამაკაცებს შორის თანასწორობის მიღწევისათვის.

(3) ხელმომწერი იღებს ვალდებულებას, წინ აღუდგეს ამ უთანასწორობას, შემდეგი გზებით: მფარველობის ქვეშ მყოფი ადამიანებისათვის მაღალი ხარისხის, ხელმისაწვდომი დაწესებულებების მხარდაჭერა და ხელშეწყობა პირდაპირ ან მომსახურების სხვა მიმწოდებლების მიერ აღმოუჩინოს მხარდაჭერა და დახმარება

მათ, ვინც განიცდიან სოციალურ თავიანთი მზრუნველობითი პასუხისმგებლობის შედეგად იმ სტერეოტიპის წინააღმდეგ ბრძოლა, რომლის მიხედვითაც ამ ადამიანებზე ზრუნვა უპირველესად ქალის ვალდებულებაა.

**მუხლი 18 — სოციალური ჩართულობა**

(1) ხელმომწერი აღიარებს საყოველთაო უფლებას, იყოს დაცული სიღარიბისგან და სოციალური იზოლაციისგან და რომ ქალები ზოგადად უფრო მეტად ხდებიან სოციალური იზოლაციის მსხვერპლნი, რადგან მათ ნაკლები წვდომა აქვთ რესურსებზე, საქონელზე, მომსახურებაზე და შესაძლებლობებზე, ვიდრე კაცებს.

(2) ამიტომ ხელმომწერი იღებს ვალდებულებას თავისი საქმიანობის და მომსახურების ფარგლებში და სოციალურ პარტნიორებთან მუშაობისას ზოგადი კოორდინირებული მიდგომის ჩარჩოში მიიღოს ზომები.

საქართველოს ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის მიხედვით, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა წარმოადგენს ადგილობრივი ხელისუფლების ექსკლუზიურ უფლებამოსილებას<sup>30</sup>, რომლის შესრულება დამოკიდებულია თავად თვითმმართველობის სურვილსა და ინიციატივაზე. მკვლევართა აზრით, „კანონის ასეთი ჩანაწერი სრულიად საკმარისი იქნებოდა თვითმმართველობის მდიდარი ტრადიციების ქვეყნებისათვის, მაგრამ საქართველოში თვითმმართველობა ჯერ კიდევ ჩანასახოვან მდგომარეობაშია.. ასეთ პირობებში საკითხის გადატანა თვითმმართველობის ინიციატივასა და „ნებაყოფლობით“ უფლებამოსილებაზე, ფაქტიურად ნიშნავს მის შეუსრულებლობას“.<sup>31</sup>

„გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონის მიხედვით „ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“ და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო აქ-

<sup>30</sup> ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი, მე-16 მუხლი, მე-4 პუნქტი

<sup>31</sup> კვლევა „გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ინსტიტუციური მექანიზმი ადგილობრივ დონეზე“, პროექტი „გენდერული სამართლიანობის ხელშეწყობა ქალთა პოლიტიკური თანამონაწილეობის ხელშეწყობის გზით“, ქალთა საინფორმაციო ცენტრი, ბრიტანული საქველმოქმედო ორგანიზაცია „OXFAM“ მხარდაჭერით, გვ. 13

ტების შესაბამისად შეიმუშავენ და ახორციელებენ ღონისძიებებს ადგილებზე დისკრიმინაციის გამოვლენისა და აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად.<sup>32</sup> იქვე არის მითითებული თვითმმართველობის კონკრეტული ვალდებულება „ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტი, სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პრიორიტეტები, მუნიციპალური პროგრამები და გეგმები იმგვარად უნდა შემუშავდეს, რომ გამოირიცხოს ნებისმიერი ფორმის დისკრიმინაცია“.<sup>33</sup>

საკმაოდ ბევრჯერ გაჟღერდა ეროვნული და საერთაშორისო ექსპერტების რეკომენდაცია იმის თაობაზე, რომ საკანონმდებლო დონეზე იყოს გათვალისწინებული ადგილობრივი გენდერული თანასწორობის საბჭოს არსებობა, რაც ადგილობრივ მოხელეებს მისცემდა შესაძლებლობას, ადგილობრივი პირობების გათვალისწინებით გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის სრულფასოვანი დაგეგმვისა და განხორციელებისათვის.

„გენდერული თანასწორობის კანონის“ შესაბამისად, საქართველოში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ინსტიტუციური სტრუქტურა შექმნილია საქართველოს პარლამენტთან და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის უზენაეს საბჭოსთან, ასევე აღმასრულებელ შტოსთან, სადაც ფუნქციონირებს ადამიანის უფლებათა დაცვის სამთავრობო სამოქმედო გეგმის საკოორდინაციო უწყებათაშორისი საბჭო. გარკვეული ზედამხედველობითი უფლებამოსილება ამ სფეროში გაჩნია ასევე სახალხო დამცველს.

ხშირად ისმის კრიტიკა იმის თაობაზეც, რომ ჩვენთან გენდერული თანასწორობა მხოლოდ დეკლარირებით შემოიფარგლება და ნაკლებადაა მოცემული თანასწორობის უზრუნველყოფის მექანიზმები ფაქტობრივი გენდერული თანასწორობის დამყარებისათვის. ამ მიზნით ადგილობრივი თვითმმართველობის გამოყენება განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს, რადგან მათ აქვთ ყოველდღიური ურთიერთობა მოსახლეობასთან, მათ არა მარტო იციან დისკრიმინაციის

<sup>32</sup> საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი მე-13

<sup>33</sup> იქვე, პუნქტი მე-2

ღია და შეფარული ფორმების შესახებ, არამედ აქვთ უნარი, გამოიხატონ ყველაზე ოპტიმალური მექანიზმები ამ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად.

სადღეისოდ ქვეყნის პარლამენტი განიხილავს საკანონმდებლო ინიციატივებს, რომლებიც შედარებით აკონკრეტებენ ადგილობრივი ხელისუფლების უფლებამოსილებებსა და ვალდებულებებს გენდერული პოლიტიკის განხორციელების თვალსაზრისით. მათ შორის გენდერული ძალადობისაგად დაცვის, ბიუჯეტში გენდერული ასპექტების დანერგვის, ადგილობრივი გენდერული სამსახურების ინსტიტუციონალიზაციის კუთხით. ეს აუცილებელია გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციონალური მდგრადობის მისაღწევად. აქამდე არსებული პრაქტიკით ეს მხოლოდ მაღალი თანამდებობის მქონე პირების კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული და ადგილებზე არ გვაქვს ეროვნული კანონმდებლობის საფუძველზე არსებული თანასწორობის ინსტიტუტი. საინტერესოა გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების ჩანასახების ქრონოლოგია ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე, რომელიც, თითქმის ყველა შემთხვევაში, საერთაშორისო ინსტიტუტებისა და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების ძალისხმევით დაინერგა:

2004-2008 წლებში სამინისტროებს გადაეცათ შესაბამისი რეკომენდაციები. 24 თვითმმართველობაში დაინიშნა გენდერული მრჩეველები. (პროგრამა 8 წლის განმავლობაში ხორციელდებოდა ბრიტანული საბჭოს, UNDP-ს, შვედეთის განვითარების სააგენტოს მიერ).

2004-2006 წლებში გენდერულ საკითხებში მრჩეველები დაინიშნა კიდევ 4 რეგიონში. მათი დანიშვნა მოხდა შტატის გამოყოფის გარეშე, საკრებულოს თავმჯდომარეების კეთილი ნებით.

დაიწყო გენდერულ ბიუჯეტირებაზე მუშაობა OSCE/ODIHR მხარდაჭერით.

პროექტის „გენდერი და პოლიტიკა“ ფარგლებში დაინიშნენ გენდერული მრჩეველები.

2013 წლისთვის საქართველოს 3 მუნიციპალიტეტში: სამტრედია, თეთრიწყარო, ზუგდიდი გაეროს ქალთა ორგა-



ნიზაციის მხარდაჭერით შეიქმნა გენდერული ბიუჯეტირების საკითხებზე მომუშავე სპეციალური ჯგუფები, რომლებიც მუშაობდნენ ადგილობრივ გენდერულ ჯგუფებთან თანამშრომლობით ადგილობრივ ბიუჯეტებსა და სოციალურ პროექტებში გენდერული თანასწორობის პრინციპის გათვალისწინების მიმართულებით.

2013 წელს დაინიშნა რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის მინისტრის მრჩეველი გენდერის საკითხებში. საქართველოს 45 მუნიციპალიტეტში მოხდა მრჩეველების დანიშვნა ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე.

2014 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნების შემდეგ გორსა და ახმეტაში დაინიშნენ მრჩეველები გენდერის საკითხებში.

2013-2015 წლებში ზუგდიდის, სენაკის, ოზურგეთის და რიგ სხვა მუნიციპალიტეტებში შეიქმნა ახალგაზრდულ საქმეთა და გენდერული თანასწორობის განყოფილება, რაც ადგილობრივ აღმასრულებელ შტოში გენდერული პერსპექტივების გაძლიერების საწინდარია.

ადგილობრივ დონეზე გენდერული სტრუქტურების ინსტიტუციონალიზაციის ხელშეწყობის კუთხით საინტერესო პრაქტიკას ქმნის 2014 წლის აგვისტოდან საქართველოს ოთხ ქალაქში, გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტის მხარდაჭერით ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაცია ფონდი „სოხუმის“ მიერ დაფუძნებული ადგილობრივი გენდერული საკონსულტაციო საბჭოები (გსს), რომლის შემადგენლობაში შედიან ადგილობრივი საკრებულოს წევრები, სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები. გსს ფუნქციაში შედის გენდერულად მგრძობიარე მუნიციპალური პროგრამების, პოლიტიკისა და ბიუჯეტის შემუშავებაში მონაწილეობა; მუნიციპალიტეტის მიერ შესრულებული ან მიმდინარე მუშაობის მონიტორინგი და შეფასება გენდერული თვალსაზრისით. საზოგადოებასთან თანამშრომლობის მხარდაჭრა და მოქალაქეთა გენდერული საჭიროებების შეფასება; გენდერულად მგრძობიარე რეკომენდაციებისა და საკანონმდებლო ინიციატივების შემუშავება.

2014 წლის 30 ივნისს მათ ბაზაზე შეიქმნა საქართველოს გენდერული საკონსულტაციო საბჭოების ქსელი, რომელმაც გასს-ების მიერ დაგროვილი გამოცდილების განზოგადება და პარტნიორ ორგანიზაციებთან ერთად მოცემული პილოტური მოდელების ინსტიტუციონალიზაციის საკანონმდებლო დონეზე ლობირება დაგეგმა. ქსელი აქტიურად თანამშრომლობს საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოსთან და, როგორც ექსპერტები აღნიშნავენ, მისი საქმიანობა არის კარგი პრაქტიკული ილუსტრირება პარლამენტში შეტანილი საკანონმდებლო ცვლილებების აუცილებლობისა, რომელიც მოიაზრებს „გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონსა“ და „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში“ ცვლილებების შეტანას ადგილობრივი გენდერული საბჭოების ინსტიტუციონალიზაციის კუთხით.

მკვლევარების მიერ ჩატარებული ადგილობრივი ბიუჯეტების გენდერული ანალიზი (ჩვენთვის ცნობილია ბოლო წლებში ჩატარებული თბილისის, ოზურგეთის, სენაკის, ბათუმის, ზუგდიდის, ქუთაისის ადგილობრივი ბიუჯეტების შეფასება გენდერული პარამეტრების მიხედვით) უჩვენებს, რომ ადგილობრივ ბიუჯეტში მნიშვნელოვანი ნაწილი უჭირავს გენდერულ ხარჯებს. (ძირითადად — სოციალური დაცვა, განათლება, ჯანდაცვა). ამას განაპირობებს, ერთი მხრივ, ხელისუფლების მიერ არჩევნების შემდეგ აღებული, მოქალაქეთა მონყვლადი ჯგუფების მიმართ არსებული სოციალური სოლიდარობის ვალდებულებები (ამის გამო ის ზოგჯერ რიგი ადგილობრივი და საერთაშორისო ინსტიტუტების კრიტიკის ობიექტი ხდება ამ ღონისძიებების მოკლევადიანი ეფექტის გამო, რაც მძიმე ტვირთად აწევა ქვეყნის ბიუჯეტს). მაგალითად — სოციალური დაცვა, ჯანდაცვა შეადგენს ადგილობრივი ბიუჯეტის საშუალოდ 6.% — 12% პროცენტს. მაგრამ პრობლემა არის იმაში, რომ ამ დანახარჯების გათვალისწინება არ ხდება საჭროებათა კვლევის, უკვე განხორციელებული ბიუჯეტების ეფექტის შესწავლის საფუძველზე.

ადგილობრივი მოხელეები ხშირად გამოხატავენ უკმაყოფილებას, როცა მათ მიუთითებენ გენდერული ბიუჯეტირების აუცილებლობაზე. ისინი თვლიან, რომ საკმარისად

აქვთ პროგრამები, რომლებიც ქალების სოციალურ დაცვას უზრუნველყოფენ, ეხმარებიან მრავალშვილიან ოჯახებს, მარტოხელა დედებს, სოციალურად დაუცველებს, ხანდაზმულებს და ა.შ. ერთი შეხედვით, ეს ასეცაა, მაგრამ ჩატარებული კვლევები ცხადყოფენ, რომ მოქალაქეთა დიდი ნაწილი არ თვლის საკმარისად არსებულ სახელმწიფო პროგრამებს სწორედ მისი ერთჯერადი ეფექტის გამო და სურვილი აქვს, თვითმმართველობების მხრიდან მოხდეს მათი უფრო მდგრადი სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების უზრუნველყოფა. საინტერესოა ამ კუთხით ადგილობრივი ექსპერტების მოსაზრებებიც:

*ხშირად „ბიუჯეტში არსებულ ცალკეულ საბიუჯეტო პროგრამებსა და პროექტებში არ არსებობს უბრალო ჩანანერიც კი, რომელიც გენდერული პოლიტიკის, გენდერული თანასწორობის, ბიუჯეტის გენდერული ხარჯების საკითხებს ასახავს“.*<sup>34</sup>

ხელისშემშლელ ფაქტორს წარმოადგენს ისიც, რომ გენდერულ ბიუჯეტირებაში ყველაზე უფრო ხშირად იგულისხმება ქალთათვის გამოყოფილი ბიუჯეტის ზრდა. ამ დროს კი მასში გარდა ამისა, მოაზრება პროორიტიზაციაც. *„გენდერი არ არის მხოლოდ სოციალურ პოლიტიკაზე და დახმარებაზე ორიენტირებული ბიუჯეტი (რაც ზოგჯერ გადაუდებელ აუცილებლობას წარმოადგენს ბევრი სოციალური ჯგუფისათვის, მაგ. უმწეო მოხუცები, შრომისუნარო პირები), რომელიც გრძელვადიან პერსპექტივაში ვერ მოგვცემს დადებით შედეგს. საჭიროა სხვა ისეთი პროექტები და პროგრამები, რომლებიც ხელს შეუწყობს ქალთა და სხვა ჯგუფების სოციალურ-ეკონომიკურ გაძლიერებას და გაჯანსაღებას“.*<sup>35</sup>

მართლაც, ადგილობრივ ბიუჯეტში ძალიან ხშირად არის პროგრამები ქალების, ახალგაზრდების, იგპ ჯგუფების,

<sup>34</sup> ბათუმის ადგილობრივი ბიუჯეტის გენდერული ანალიზი, კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“, 2015 წელი, ქუთაისი

<sup>35</sup> წყარო — ქუთაისის, სენაკის, ოზურგეთის სამოქალაქო ჯგუფების გენდერული საჭიროებების ადგილობრივ ბიუჯეტში ინტეგრირებისათვის, კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმის“ კვლევა, ივნისი, 2015 წელი, ქუთაისი

ხანშიშესულების, ეთნიკური უმცირესობების, შშმ ჯგუფების მხარდაჭერისათვის. მაგრამ მნიშვნელოვანია განისაზღვროს, რა ხასიათის და მოცულობისაა ამგვარი პროგრამები, როგორია დაფინანსება, რამდენად სამართლიანად არის განანილებული ადგილობრივი ბიუჯეტი, როგორი იყო მისი გავლენა ამ ჯგუფების მდგომარეობაზე.

ხშირად ირკვევა, რომ ბიუჯეტის მიერ სხვადასხვა ინსტანციებში დანანილებული სახსრები არ ასახავს ბენეფიციართა ზუსტ საჭიროებებს. სწორედ ამ ხარვეზის გასწორების მცდელობაა გენდერული ბიუჯეტი, რომლის მთავარი მახასიათებელი არის ბიუჯეტის დაგეგმვა საჭიროებათა კვლევის საფუძველზე და შემდეგ მაქსიმალურად გამჭვირვალე საბიუჯეტო პროგრამების მიღება, რომელიც მოქალაქეთა აქტიური მონაწილეობით იქნება განხილული. „*რაც შეეხება ქუთაისის 2015 წლის ბიუჯეტის გენდერულ მგრძობიარობას, ის არ არის ორიენტირებული ამ მიმართულებით. და რაც არ უნდა ვასაკვირი იყოს, მისი განხილვის დროს ქუთაისის მერიიაში მაგალითად იყო გაცხადებული, რომ ამ თვალსაზრისით ბიუჯეტი არ განიხილება*“.<sup>36</sup>

ადგილობრივი მოხელეები ხშირად თვლიან, რომ გენდერულად ნეიტრალური ბიუჯეტი ითვალისწინებს ყველა ჯგუფის საჭიროებას. „*ჩვენი აზრით გენდერული ბიუჯეტი გულისხმობს იმას, რომ ის თანაბრად არის ორიენტირებული ორივე სქესის საჭიროებების დაკმაყოფილებაზე. შესაბამისად, თუ ბიუჯეტი იქნება ფოკუსირებული მთლიანად საზოგადოებაზე მაშინ ის ასევე იქნება ფოკუსირებული ორივე სქესის საჭიროებებზე*“.<sup>37</sup>

ეს მიდგომა არანაირად არ პასუხობს იმ გამონკვევებს, რომელიც გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის კუთხით არსებობს ადგილობრივ დონეზე, ამიტომ უნდა გავითვალისწინოთ, რომ გენდერულად მგრძობიარე ბიუჯეტი აღია-

<sup>36</sup> წყარო — კვლევა — ქუთაისის, სენაკის, ოზურგეთის სამოქალაქო ჯგუფების გენდერული საჭიროებების ადგილობრივ ბიუჯეტში ინტეგრირებისათვის, კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“, ივნისი, 2015 წელი

<sup>37</sup> იქვე

რებს ბიუჯეტის განსხვავებულ გავლენას ქალებსა და კაცებზე. ის წარმოაჩენს რესურსების არათანაბარი გადანაწილების ნაკლოვანებებს და ხელს უწყობს ბიუჯეტის გარდაქმნას ინსტრუმენტად, რომელიც ამცირებს გენდერულ დისპროპორციებს.

ამგვარი მიდგომა ხელს შეუწყობს ადგილობრივი ბიუჯეტის სტრუქტურულ სრულყოფას, ქალებისა და კაცების, **საზოგადოების სხვა ჯგუფების** პრიორიტეტების დაფინანსების სამართლიანობის უზრუნველყოფის გზით. რადგან ისეთი მნიშვნელოვანი მიმართულებები, როგორცაა დასაქმება, ჯანდაცვა, განათლება, სოციალური დახმარებები და სხვა, აუცილებლად საჭიროებს სიღრმისეულ და გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ორიენტირებული კონკრეტული ცვლილებების შემუშავებას უახლოესი მომავლისათვის. პირველ რიგში — საკანონმდებლო ცვლილებებს, რომელიც უზრუნველყოფს თვითმმართველობის დონეზე გენდერული თანასწორობის საბჭოს არსებობას.

### 3.5 გენდერული თანასწორობა ბაღდაყვატილუბის მიღების დონეზე

*“საპარლამენტოდ მომზადებულ ქალს იმდენი თავმოყვარეობა და მოქალაქეობრივი შეგნება ყოველთვის ექნება, რომ თავის შვილის საზიანო არაფერი ჩაიდინოს...”  
გაზეთი “ხმა ქართველი ქალისა”, 1917*

*«დღეს ქალებიც თხოულობენ მამაკაცებთან თანასწორ უფლებას. სჯობს, მიეცეს, თუ არა, რას იტყვი? მე ამა საკითხზე გაჭიანურებულს პასუხს არ მოგცემ და იმის კვლევას, თუ რა როლს ასრულებდა დედაკაცი ქვეყნის ისტორიულ ცხოვრებაში, რა მნიშვნელობა აქვს ოჯახისთვის და სხვ... მე მხოლოდ ამას ვიტყვი: დიდად და დიდად საჭიროა დაკმაყოფილდეს ქალთა მოთხოვნილება. მჯერა, მწამს და ვერცავინ შემაცვლენინებს ამ რწმენას. დღეს რომ მაღალ ბიუროკრატიულ წრეებში, გავლენი-*

**ან ადგილებზე მინისტრებისა და სხვა, დედაკაცები იყვნენ, ..საჭირო რეფორმებს მალე ველირსებოდით.” — ვაჟა ფშაველა**

პოლიტიკურ ცხოვრებაში ქალების მონაწილეობის უფლება ადამიანის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებათაგანია, ხოლო გენდერული ბალანსის არსებობა არჩევით ორგანოებში, დემოკრატიის ძირითად პრინციპს წარმოადგენს. არჩევით ორგანოებში ქალთა წარმომადგენლობის დაბალი დონე ამცირებს როგორც ხელისუფლების წარმომადგენლობითობის დონეს, ასევე პოლიტიკური დებატების ხარისხს და ინსტიტუტის ეფექტიანობას.

ექსპერტები გამოყოფენ პოლიტიკაში ქალთა როლის გაზრდის ხელისშემშლელ პოლიტიკურ, სოციალურ, ეკონომიკურ, კულტურულ და ფსიქოლოგიურ მიზეზებს.

არსებულ პოლიტიკურ სისტემებში ბევრი დაბრკოლებაა ქალთა პოლიტიკაში წინსვლისათვის, კერძოდ:

- პოლიტიკური ცხოვრება და სახელმწიფო სტრუქტურები მასკულინური მოდელისაა;
- პოლიტიკურ არენაზე მამაკაცები დომინირებენ, ისინი განსაზღვრავენ პოლიტიკური თამაშის წესებს და პოლიტიკოსის შეფასების სტანდარტებს;
- პოლიტიკური ცხოვრება და მუშაობის რეჟიმი ორგანიზებულია მამაკაცური ნორმებისა და მამაკაცის ცხოვრების სტილის შესაბამისად;
- პოლიტიკა დაფუძნებულია „გამარჯვება-დამარცხებისა“ და შეჯიბრისა და კონფრონტაციის მოდელზე და არა ურთიერთპატივისცემაზე, თანამშრომლობასა და კონსენსუსის მიღწევაზე;
- ასეთი ზედმეტად მამაკაცური პოლიტიკა აღიქმება ჭუჭყიან საქმედ და ქალებს არ სურთ ასეთ გარემოში მოხვედრა;
- კანდიდატ ქალებს პარტიების მხრიდან ნაკლები მხარდაჭერა აქვთ, მათ შორის ფინანსური მხარდაჭერა.
- გარდა პოლიტიკური სისტემებისათვის დამახასიათებელი ბარიერებისა, შეიძლება გამოვყოთ სხვა ხელისშემშლელი მიზეზებიც:

- საოჯახო მოვალეობების არათანაბარი გადანაწილება და სოციალური სამსახურების ნაკლებობა ქალებს არათანაბარ პირობებში აყენებს პოლიტიკური აქტივობისათვის საჭირო დროის თვალსაზრისით.

- მასობრივი ინფორმაციის საშუალებები არასაკმარისად წარმოადგენს ქალთა პოლიტიკურ ხმებს, მათ შეხედულებებს, ლიდერობის მოთხოვნებს. ეს ნიშნავს, რომ ქალებს არ გააჩნიათ საკუთარი პოლიტიკური იდენტიფიკაციის მოდელი.

- ქალთა უფრო დაბალი შემოსავალი და შესაბამისად დაბალი ეკონომიკური სტატუსი, წინასწარი განწყობა, რომ ქალის შემოსავალი მთლიანად ოჯახის საჭიროებებზე უნდა მიდიოდეს არათანაბარ ფინანსურ სასტარტო პირობებს ქმნის ქალისა და მამაკაცისათვის.

ძალადობისა და კონტროლის კერძო თუ საზოგადოებრივი ფორმები, რომლებიც გამოიყენება ქალების მიმართ, ზღუდავენ და აკონტროლებენ ქალთა ქცევას, განსაკუთრებით იქ, სადაც საჭიროა გადანყვეტილებების მიღება სარისკო სიტუაციაში.<sup>38</sup>

**ქალთა მონაწილეობა პოლიტიკაში ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე: საქარველოში** ადგილობრივ თვითმმართველობაში ქალთა მონაწილეობის მაჩვენებლები არც თუ ისე სახარბიელოა: ბოლო, 2014 წლის თვითმმართველობის არჩევნების შემდეგ 11% ქალი და 89% მამაკაცი დეპუტატი გვყავს. ადგილობრივ ორგანოებში ქალთა მონაწილეობის ხარისხი რეგიონების მიხედვითაც განსხვავდება. ყველაზე დაბალი პროცენტია ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რაიონებში. სპეციალისტები დაჟინებით გვირჩევენ, რომ „თვითმმართველობის ორგანოებში ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდისათვის გადაუდებელი ამოცანაა წინასწარჩვენო პერიოდში კანდიდატ ქალთა მხარდამჭერი პროგრამების განხორციელება. მნიშვნელოვანია, სერიოზული მუშაობის წარმართვა პოლიტიკურ პარტიებთან, რათა პარტიებში კანდიდატთა შერჩევის მკაფიო და დადგენილი პროცედურა ჩამოყალიბდეს, რომელშიც გენდერული ხედვაც იქნება გათ-

---

<sup>38</sup> წყარო: გ. აშვორდი, გენდერული მიდგომების დანერგვის პრაქტიკული სახელმძღვანელო, UNDP.

ვალისწინებული. კარგია, ქალთა ორგანიზაციებმა ერთობლივი ძალებით მიაღწევნონ თვალყური, თუ რამდენი კანდიდატი ქალი ჰყავს დასახელებული ამა თუ იმ პარტიას. მნიშვნელოვანია ასევე, ამომრჩეველ ქალთა სამოქალაქო განათლების პროგრამების განხორციელება, რათა დაჩქარდეს მათი ინტერესებისა და მოთხოვნების მკაფიო ფორმულირება, რაც აიძულებს პოლიტიკურ პარტიებს მეტი ყურადღებით მოეკიდონ ქალი კანდიდატების წამონევისა და გენდერული პრობლემატიკის ჩართვას წინასაარჩევნო პროგრამებში.<sup>39</sup>

საქართველოს პოლიტიკური პარტიებში ქალთა მონაწილეობის ზრდას ბევრი მიზეზი აფერხებს; მათგან ერთ-ერთი მთავარია შიდაპარტიული დემოკრატიის ზოგადი განუვითარებლობა. იმ პირობებში, როცა პარტიების ორგანიზაციული სტრუქტურა არ არის დემოკრატიული და დაუხვეწავია შიდაპარტიული არჩევნების სისტემა, ქალებისათვის ძალიან ძნელია პარტიულ იერარქიაში დანიშნულება. კავკასიური ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული ზემოთ ნახსენები კვლევის შედეგების თანახმად, ქართულ პარტიებში წევრებს შორის ურთიერთობა არაფორმალურ, ერთმანეთის მიმართ პირად ნდობაზეა დამყარებული და ნაკლები ყურადღება ექცევა ზოგადად აღიარებულ პრინციპებსა და ფორმალურად განსაზღვრულ პროცედურებს, პარტიების წევრების უმრავლესობის თქმით, მათ შორის ურთიერთობა ოჯახური ურთიერთობების მსგავსია.

ექსპერტთა აზრით, გენდერული საკითხების პოლიტიკურ დღის წესრიგში მოხვედრას ისიც აფერხებს, რომ არ მომხდარა ქალთა, როგორც ამომრჩეველთა სპეციფიკური ჯგუფის, ინტერესთა გამოკვეთა და ამ ინტერესთა გარშემო კონსოლიდირება, რაც აიძულებდა პოლიტიკურ პარტიებს ელიარებიანთ ქალთა და გენდერული პრობლემატიკა და ჩაერთოთ თავიანთ პროგრამებში.

**ექსპერტები ახასიათებენ გენდერული კვოტირების დადებით მხარეებს და სიძნელებებს:**

<sup>39</sup>წყარო — ხომერიკი ლელა, გენდერი და პოლიტიკა, თბილისი, 2007



კვოტების წარმატებულ სისტემას მოსდევს:

- პარტიების მიერ აქტიური პოლიტიკის წარმოება კვალიფიციური კანდიდატი ქალების მოსაზიდად;
  - ქალებს საშუალება ეძლევათ გავლენა მოახდინონ გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე;
  - პოლიტიკაში ჩნდება ქალთა კრიტიკული მასა, რომელსაც შეუძლია გავლენა მოახდინოს პოლიტიკურ ნორმებსა და კულტურაზე.
  - კვოტების განხორციელებას პარტიისათვის შემდეგი დადებითი მხარეები აქვს:
  - პარტიას ემატება ახალი რესურსი, იზრდება პარტიაში აქტიური წევრი ქალების რიცხვი;
  - პარტია უკეთ მუშაობს ამომრჩეველ ქალებთან, შესაბამისად იზრება პარტიის მხარდამჭერ ქალთა რიცხვი.
- კვოტების შემოღებას თან სდევს სიძნელები:

- კვოტების შემოღება იმისთვისაა საჭირო რომ ქალები გააძლიეროს, მაგრამ თუ ქალები უკვე გარკვეულ ძალას არ ფლობენ, კვოტების შემოღებას ვერ მიაღწევენ, რადგან, როგორც წესი, კვოტების დანერგვა გააფთრებულ წინააღმდეგობას აწყდება.

- კვოტების ეფექტურად ასამუშავებლად აუცილებელია კანდიდატი ქალების მოზიდვა. ძნელი არ არის პოლიტიკურ საქმიანობაში უკვე ჩართული ქალების დათანხმება ზედა პოზიციებზე წასაწვევად. ძნელია, ქალების პირველადი დაინტერესება პოლიტიკაში მონაწილეობის მისაღებად ადგილობრივ დონეზე.

- გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ სამი არჩევნები მაინც არის საჭირო, რომ კვოტების სისტემა სრულყოფილად ამუშავდეს.

- კვოტების ბევრ მომხრეს ჰგონია, რომ კამათი და კონფლიქტი კვოტების გარშემო დროებითი მოვლენაა და მის მიღებასთან ერთად შეწყდება, მაგრამ გამოცდილება ადასტურებს, რომ ამგვარი დებატები მერეც არ წყდება.

*„კვოტა ავადმყოფობის ნამალია, მაგრამ გვერდითი მოვლენებიცა აქვს. კვოტას შეუძლია გამოიწვიოს ერთგვარი ზედა ზღვარის დაწესება ქალთა მონაწილეობისათვის. აგრეთვე, მას შეიძლება არ მოჰყვეს ავტომატურად პოლიტიკური კულტურის განვითარება“.*

*კრისტინ პინტა, ინტერ-საპარლამენტო კავშირი*

2003 წელს საქართველოს პარლამენტში კვოტირების სისტემის დანერგვის ინიციატივამ ვერ ჰპოვა მხარდაჭერა, მიუხედავად ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის კომიტეტის 29-ე, 34-ე და 35-ე რეკომენდაციებისა, რომელიც საქართველოს მთავრობას ავალდებულებს სპეციალური დროებითი ღონისძიებების გატარებას, კერძოდ კი, პოლიტიკურ ცხოვრებაში ქალთა მონაწილეობის კვოტირების დაწესებას. საქართველოს პარლამენტის მიერ 2010 წელს მიღებულ გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონპროექტის პირვანდელ ვარიანტში არასამთავრობო ორგანიზაციების აქტიური ლობირების შედეგად კვოტირების სისტემა იყო მოაზრებული, მაგრამ ამ ინიციატივამ საქართველოს პარლამენტში მხარდაჭერა ვერ ჰპოვა.

**ქალთა წარმომადგენლობა საქართველოს პოლიტიკურ ცხოვრებაში:** ქართულ პოლიტიკურ ცხოვრებაში ქალთა ჩართულობის დონე დაბალია და საჭიროებს მნიშვნელოვან გაუმჯობესებას რათა შესაბამისობაში მოვიდეს საერთაშორისო ნორმებთან და დაუახლოვდეს გენდერული თანასწორობის სტანდარტს.

**საკანონმდებლო ჩარჩო:** საქართველოს საკანონმდებლო ჩარჩო საჭიროებს ჩასწორებებს, რათა უკეთ უზრუნველყოს ქალთა ჩართულობა პოლიტიკურ ცხოვრებაში და შექმნას თანაბარი შესაძლებლობები ქალ და მამაკაც კანდიდატებს შორის თანაბარი პოლიტიკური კონკურენციისათვის.

პოლიტიკური პარტიების შესახებ რეგულაციებმა უნდა მოახდინონ პოლიტიკური პარტიების ნახალისება რომ მათ თავიანთი სტრუქტურები შესაბამისობაში მოიყვანონ გენდერული თანასწორობის საერთაშორისო სტანდარტებთან. საარჩევნო კოდექსს, პოლიტიკური პარტიების შესახებ კანონებს, პარტიის ფინანსებს და სახელმწიფო რესურსების სწო-

რად გადანაწილებას შეუძლია ნაახალისოს და უფრო მეტიც, უზრუნველყოს, პარტიების მიერ ქალი და მამაკაცი კანდიდატების თანაბრი პროპორციით წარმოჩინება.

საარჩევნო კოდექსში 2012 წელს შესული ცვლილება, რომელიც გენდერული ბალანსის დაცვისათვის პარტიების ფინანსურ ნახალისებას გულისმობდა მიჩნეულია როგორც არასაკმარისი, მაგრამ გამართლებულ ნაბიჯად არსებული მდგომარეობის გაუმჯობესებისათვის. არსებული ცვლილებით გათვალისწინებულია პოლიტიკური პარტიებისათვის 10%-ით მეტი სახელმწიფო დაფინანსება თუ ისინი თავიანთ პარტიულ სიაში ყოველ ათეულში ორ ქალ კანდიდატს წარადგენენ. მიუხედავად აღნიშნულისა, ამ რეგულაციას არ მოუტანია მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება 2012 წლის საპარლამენტო არჩევნებისას, რადგან მონაწილე სუბიექტთა უმრავლესობამ გენდერულად დაბალანსებული სია არ წარმოადგინა. ამ ინიციატივის ეფექტიანად ამოქმედებისათვის აუცილებელია პარტიათა ფინანსური ნახალისებისა და ქალთა პროცენტულობის გაზრდა.

ეუთოს მინისტერიალის გადანყვეტილება # 7/09,5 რომელიც ქალთა საჯარო სფეროში ჩართულობის გაძლიერებას ეხება, მონაწილე ქვეყნებს მოუწოდებს მიიღონ შესაბამისი ზომები, რომელიც უზრუნველყოფს უფრო „დაბალანსებულ ქალთა და მამაკაცთა მონაწილეობას პოლიტიკურ და საჯარო სივრცეში განსაკუთრებით, გადანყვეტილების მიღების პროცესში“.

ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის კუთხით ხელისუფლების მიერ გაკეთებული შეფასებით **„2012 წლის ოქტომბრის საპარლამენტო არჩევნების შედეგად 150 პარლამენტის წევრიდან 17 ქალია, რაც პარლამენტის წევრების 11%-ს შეადგენს. 2008 წლის მონვევის პარლამენტში წევრი ქალების რაოდენობა მხოლოდ 6.4%-ს შეადგენდა.**

**ერთმანდატიან ოლქებში დასახელებული კანდიდატების საერთო რაოდენობიდან ქალი კანდიდატების რაოდენობა 2012 წელს 15%-ს შეადგენდა, ხოლო იგივე მაჩვენებელი 2008 წელს 12%-ს შეადგენდა. შედეგად ამჟამად პარლამენტში 7 ქალი იქნა არჩეული მაჟორიტარ პარლა-**

*მენტის წევრად ერთმანდატიანი ოლქებიდან, მაშინ როდესაც 2008 წელს 1 ქალი მაჟორიტარი დეპუტატი იყო, ხოლო 2004 წელს კი 2.*

2013 წელს საქართველოს პრემიერ-მინისტრმა თავის აპარატის შემადგენლობაში შეიყვანა ადამიანის უფლებების და გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მრჩეველი, რაც არსებითად შეუწყობს ხელს გენდერულ და ქალების უფლებამოსილების გაზრდასთან დაკავშირებული საკითხების ეფექტურად გადაჭრას.

მუნიციპალიტეტების დონეზე დაინიშნა 49 საკონტაქტო პირი, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან გენდერულ საკითხებზე.

2013 წელს სახალხო დამცველის აპარატთან გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი შეიქმნა, რომელმაც 2014-2015 წლების სამოქმედო გეგმა და სახალხო დამცველის აპარატის საქმიანობაში გენდერული საკითხების უკეთ გათვალისწინების სტრატეგია შეიმუშავა.<sup>40</sup>

### **3.6. ქალთა უფლებების ადვოკატირების შინაქლავლობები საქართველოში**

სპეციალურ ლიტერატურაში ტერმინი „ადვოკატირება“ მიზნავს „ორგანიზებულ პოლიტიკურ პროცესს, რომელიც გულისხმობს ადამიანთა კოორდინირებულ ძალისხმევას და რომელიც მიმართულია უთანასწორობის, შეუწყნარებლობის და იზოლაციის დამამკვიდრებელი პოლიტიკის, პრაქტიკის, იდეების და ფასეულობების შეცვლისაკენ“.<sup>41</sup>

<sup>40</sup>წყარო — ათასწლეულის განვითარების მიზნები საქართველოში, ეროვნული ანგარიში, 2014 წელი . გვ.14

<sup>41</sup>წყარო -Veneklasen, L., Miller, V., 2007. New Weave of Power, People & Politics: The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation. Just Associates. Stylus Publishing

**სპეციფიკური სტრატეგიები ადვოკატირების პროცესებში გენდერული თანასწორობის გასათვალისწინებლად**

**გარე დონეზე:** – სპეციფიკური გენდერული შეფასების გაკეთება იმის გასაგებად, თუ რა შედეგები მოაქვს ამა თუ იმ კანონს, პოლიტიკას ან პროგრამას ქალებისა და კაცებისთვის, ყველა სფეროში და ყველა დონეებზე.

– გენდერული ანალიზის ჩასმა ადვოკატირების დაგეგმვის ციკლში: შემუშავებაში, განხორციელებაში, მონიტორინგში და შეფასებაში.

– თანამოაზრეების გამოვლენა მაღალი თანამდებობის მქონე ქალებსა და კაცებს შორის, რომლებიც გენდერული თანასწორობის ადვოკატირებას ეწევიან;

– ქალების უფლებამოსილების ზრდის ხელშეწყობა მთელი პროცესის მანძილზე;

– ქალებისთვის პოზიტიური შედეგების მომტანი ღონისძიებების ჩართვა, საჭიროების შესაბამისად;

– გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის გაძლიერება;

– კაცების ჩართვა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობ ღონისძიებებში. შიდა დონეზე:

– ორგანიზაციაში შიდა გენდერული კვლევების განხორციელება, ქალების თანამდებობების/ პოზიციების შესწავლის ჩათვლით;

– ორგანიზაციის უმაღლესი ხელმძღვანელობის მხრიდან გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერის ნების უზრუნველყოფა;

– გენდერული თანასწორობის საკითხებში ორგანიზაციის თანამშრომელთა ცნობიერების დონის ამაღლება და შესაძლებლობების განვითარება;

– კონკრეტული რესურსების გამოყოფა ორგანიზაციის შიგნით გენდერული საკითხების ინსტიტუციონალიზაციისთვის;

– კაცებისა და ქალების მუშაობისა და პირადი ცხოვრების დაბალანსების პრაქტიკის დანერგვა;

– ორგანიზაციის ყველა დონეებზე ქალების მონაწილეობის უზრუნველყოფა (საჭიროების შემთხვევაში - პოზიტიური ღონისძიებების გატარება).

– კაცების ჩართვა ისეთ ღონისძიებებში, რომლებიც ორგანიზაციის შიგნით გენდერულ სენსიტიურობას უზრუნველყოფენ.

*ადვოკატირების კამპანიის მაგალითი საქართველოდან: „დაწყნარდით, მე უკვე წავისვი პომადა!“ გამაფრთხილებელ რეკლამას, რომელიც გაშვებულ იქნა სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აის მიერ ფართ ომასშტაბიანი და დაუყოვნებელი ონლაინ კამპანია მოჰყვა ქალთა უფლებების დამცველთა და ბევრი ცნობილი სახის მონაწილეობით. კამპანიის ფარ გლებში ქალებს სთხოვდნენ გადაელოთ და განეთავსებინათ ფოტო სადაც ჭარბი ოდენობით ექნებოდათ წასმული ტუჩებზე პომადა და ფოტოს კი ექნებოდა სათაური (ერთი და იგივე ყველასთვის): დაწყნარდით, მე უკვე წავისვი პომადა! ეს იყო პასუხი სადაზღვევო კომპანიის მიერ გამოყენებულ დამკვიდრებულ სტერეოტიპზე, რომ ქალები მანქანის ტარებისას წინა სარკეს არასათანადოდ იყენებენ, უფრო მეტად ფიქრობენ საკუთარ გარეგნობაზე და ამით როგორც მძღოლები, საფრთხეს ქმნიან.*

*ფეისბუქ-კამპანიის ორგანიზატორი ფემინისტთა დამოუკიდებელი ჯგუფი. იხ:*

*<https://www.facebook.com/media/set/?set=a>*

*.393473790689163.77892.393429824026893&t ype=3 „ნუ კლავ ქალებს!“*

*2013 წელს მეუღლის მიერ თვა მეტრეველის მკვლელობის შემდეგ, ფემინისტთა დამოუკიდებელმა ჯგუფმა, ოჯახური ძალადობის პრევენციის შესახებ ჩატარებული სამუშაოს ფარგლებში, შეიმუშავა ონლაინ პეტიცია. ადამიანებს სთხოვდნენ ფოტოს გადაეღებინათ ხელზე დაწერილი სიტყვით „STOP“ და მის ატვირთვას.*

ქალთა უფლებების ადვოკატირებისათვის ძალიან მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია თბილისში 2014 წლის 6 ივნისს გამარ-

თული ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების ფორუმის მასალები, რომლებშიც ნათქვამია:

*„გენდერული თანასწორობის მიღწევა საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში დემოკრატიული ფასეულობების დანერგვის აუცილებელი პირობაა. საქართველო მტკიცედ ადგას ევროპისაკენ მიმავალ გზას, მაგრამ გენდერული თანასწორობის გამონვევები კვლავ პრობლემატურია. მმართველობის ყველა დონეზე, პოლიტიკური და ეკონომიკური გადწყვეტილებების მიღების პროცესებში ქალთა ჩართულობა ჯერ კიდევ არ შეესაბამება პარიტეტულ დემოკრატიულ სტანდარტებს. ქალთა მიმართ დისკრიმინაციული ქმედებების სიხშირე განპირობებულია საზოგადოებაში არსებული გენდერული უთანასწორობით და პრობლემებისადმი სტერეოტიპული დამოკიდებულებით“.<sup>42</sup>*

ფორუმის მონაწილეები ხაზს უსვამენ, რომ ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციებმა მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანეს ქართული სახელმწიფოს გენდერული პოლიტიკის განვითარებასა და განხორციელებაში. ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციები არიან ინიციატორები და უშუალო განმახორციელებლები უმთავრესი აქტივობებისა გენდერული თანასწორობის მიმართულებებით, მაგრამ მათი ძალისხმევის მიუხედავად გენდერული თანასწორობა დღესაც არ განიხილება ქვეყნის პრიორიტეტულ მიმართულებად და არ აქვს ფართო საზოგადოებრივი მხარდაჭერა. მათი აზრით, ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციებს შორის არაკოორდინირებული მუშაობა, კონსოლიდაციის ნაკლებობა, ხშირ შემთხვევაში, იწვევს მათი საქმიანობის ფრაგმენტაციასა და საბოლოო შედეგების ნაკლებ ეფექტიანობას. არ არსებობს ერთიანი ხედვა საზოგადოების წინაშე წამოჭრილი მრავალი პრობლემის გადაჭრისათვის, რაც აბრკოლებს ა საკითხების ადვოკატირებასა და ლობირებას და ამ გზით გენდერული თანასწორობის მიღწევის შესაძლებლობას.

<sup>42</sup> წყარო — ქალთა ორგანიზაციების ფორუმის მასალები, თბილისი, 2014 წლის 6 ივნისი

ფორუმის სულისკვეთება შემდეგი იყო: „ჩვენ, ქალთა ფორუმის წევრებს მიგვაჩნია, რომ ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების გაძლიერების ხელშეწყობა გენდერული თანასწორობის მიღწევის აუცილებელი პირობაა. მხოლოდ პარტნიორული თანამშრომლობით, ერთიანი ძალთა კონსოლიდაციით, ურთიერთთანადგომით შესაძლებელია ქვეყნის დემოკრატიული განვითარების პროცესებში ღირსეული თანამონაწილეობა“. <sup>43</sup>

მათ წარმოადგინეს რეკომენდაციები, რომელიც ქალთა საკითხების ადვოკატირებას შეუწყობს ხელს:

- გენდერული თანასწორობის პრობლემაზე მომუშავე ორგანიზაციების პოლიტიკური პლატფორმის შემუშავება და ერთიანი სამოქალაქო სივრცის შექმნა, რომელიც ქალთა ორგანიზაციების ევოლუციური განვითარებისა და მრავალწლიანი გამოცდილების გაზიარებით იმოქმედებს ახალი ინიციატივებითა და გაერთიანებული შესაძლებლობებით;

- პოლიტიკური პლატფორმის გარშემო გაერთიანებული გენდერული თანასწორობის პრობლემაზე მომუშავე ორგანიზაციების თანამშრომლობის გააქტიურება სხვა სამოქალაქო პლატფორმებთან;

- თანამონაწილეობის სტრატეგიის განვითარება დაფუძნებული იქნება პარიტეტულ დონეზე, პარტნიორობისა და ურთიერთნდობის, ტრანსპარენტულობისა და ანგარიშვალდებულების, ეთიკური ნორმების დაცვისა და ურთიერთპატივისცემის პრინციპებზე;

- შეჯერებული ხედვითა და მიდგომებითსაზოგადოების მოთხოვნების გათვალისწინება, უფლებების დაცვის, მწვავე პოლიტიკურ თუ სოციალურ-ეკონომიკურ პრობლემებზე დროული და კომპეტენტური რეაგირება, კონსტრუქციული რეკომენდაციებისა და წინადადების შემუშავება გენდერული თანასწორობის სტრატეგიული მიზნების განხორციელებისათვის;

---

<sup>43</sup> წყარო -ქალთა ორგანიზაციების ფორუმის მასალები, თბილისი 2014 წლის 6 ივნისი



- სახელმწიფოს მიერ აღებული ვალდებულებების და სახელისუფლებო შტოების მიერ ჩატარებული მუშაობის ერთობლივი გენდერული შეფასება და მონიტორინგი;

- გენდერული თანასწორობის თემატიკაზე არსებული კვლევების თანმიმდევრული ანალიზი და საჭირობორტო კვლევების ჩატარება აკადემიური და მეცნიერული რესურსების გამოყენებით;

- ახალი ჯგუფების საქმიანობის მხარდაჭერა, როგორც ორგანიზაციული ასევე ფინანსური მობილიზაციის თვალსაზრისითაც;

- გენდერული ინსტიტუციების გაძლიერების, ხელისუფლებასა და სამოქალაქო საზოგადოებას შორის ობიექტური და რაციონალური ურთიერთობების განვითარების ხელშეწყობა;

- ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების ადმინისტრაციული და ორგანიზაციული განვითარების ხელშეწყობა ფინანსური მხარდაჭერის დივერსიფიკაციით და დონორებთან ურთიერთობების ფორმების დახვეწის გზით.

ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების ექსპერტთა ჯგუფის შესაძლებლობების და კომპეტენციის არეალის გაზრდა, მათი მონაწილეობა როგორც საერთაშორისო, ასევე ადგილობრივი პროექტის განხორციელებებისას.

მიუხედავად იმისა, რომ ფორუმის მასალებში ხაზგასმული იყო ქალთა ორგანიზაციების „შეჯერებული ხედვითა და მიდგომებით საზოგადოების მოთხოვნების გათვალისწინება, უფლებების დაცვის, მწვავე პოლიტიკურ თუ სოციალურ -ეკონომიკურ პრობლემებზე დროული და კომპეტენტური რეაგირება, კონსტრუქციული რეკომენდაციებისა და წინადადების შემუშავება გენდერული თანასწორობის სტრატეგიული მიზნების განხორციელებისათვის“, მკვლევართა ნაწილისათვის ამ კუთხით მიმდინარე საქმიანობის მთავარი ნაკლი სწორედ ქალთა და სხვა სოციალური ჯგუფების ყველაზე სასიცოცხლო საჭიროებებისაგან დისტანცირება და რეალობას აცდენილი დღის წესრიგის ქონაა, რაც ხშირად ქნის გაუცხოებას ქალთა ყველაზე მოწყვლად ჯგუფებსა და „ელიტარულ“ NGO და აკადემიური ჯგუფებს შორის.

ქალთა საკითხებს ადვოკატირებისათვის მნიშვნელოვანია იმ ჯგუფის გაძლიერება, რომელსაც აერთიანებს სენსიტიური დამოკიდებულება ქალთა საკითხებისადმი. ამ კუთხით სპეცილისტებს ძალიან მნიშვნელოვნად მიაჩნიათ სასწავლო კურიკულუმებში გენდერის კვალიფიციური კურსის სწავლება. მათი განცხადებით, გენდერული საკითხების სწავლებით დაინტერესებულ სტუდენტებში მდებარებითი სქესის წარმომადგენლები სჭარბობენ. მათი რეკომენდაციით, საჭიროა ქართულ საზოგადოებაში გენდერული მგრძობელობის დასაწერგად საგანმანათლებლო პროგრამების დაწერგვა. მაგალითად, სტუდენტებს უნდა ვაჩვენოთ, რომ ეს საკითხები უაღრესად მნიშვნელოვანია ადამიანის უფლებების სრულყოფილი შესწავლისათვის.<sup>44</sup>

2013 წელს ჩატარდა საქართველოს 9 რეგიონში მომუშავე 41 ქალთა ორგანიზაციის ადვოკატირების შესაძლებლობების კვლევა — „ქალთა უფლებების ადვოკატირება მონაცემებზე დაყრდნობით“. (გაეროს ქალთა ორგანიზაციის/ევროკავშირის პროექტი „ინოვაციური ინიციატივა გენდერული თანასწორობისათვის“ (IAGE)).

*კვლევის დროს გამოიყო საზოგადოებრივი ორგანიზაციების სამი ჯგუფი: 1) საზოგადოებრივი ორგანიზაციები, რომლებიც მოქმედებენ როგორც შუამავლები მოქალაქეებსა და ხელისუფლებას შორის, რისთვისაც ისინი იყენებენ თავიანთ კონტაქტებს ადგილობრივ სამთავრობო ორგანოებში და ერთჯერად დახმარებას უწევენ ბენეფიციარებს. 2) ორგანიზაციები, რომლებიც იყენებენ ადვოკატირების სტრატეგიის ფართო სპექტრს ადგილობრივ დონეებზე: იკვლევენ ადგილობრივ საჭიროებებს, ინფორმაციას აწვდიან გადაწყვეტილების მიმღებ პირებს არსებული პრობლემების შესახებ და ბოლომდე თვალს ადევნებენ პრობლემის მოგვარების პროცესს. ამ ტიპის ადვოკატირება ჩვეულებრივ ხორციელდება დონორების დაფინანსებით მიმდინარე პროექტების ფარგლებში. 3) საზოგადოებრივი ორგანიზაციები, რომლებიც ადვოკატირებას ეწევიან ეროვნულ დონეზე, აქვთ კარგად ჩამოყალიბებული ურთი-*

<sup>44</sup> „გენდერის ნახნაგები“, ჰაინრიჰ ბიოლის ფონდი, საერთაშორისო კონფერენციის „გამადიდებელი შუშით დანახული გენდერის ნახნაგები“ მასალები, თბილისი, 2012 წელი, გვ. 16

ერთობები პარლამენტთან, აღმასრულებელ ხელისუფლებასთან, მედიასთან და სხვა საზოგადოებრივ ორგანიზაციებთან. მათ შეუძლიათ საკანონმდებლო წინადადებების შემუშავება და ლობირება. ამ ტიპის ღონისძიებები ხშირად ხორციელდება გრძელვადიანი პროგრამების ფარგლებში.

ამ ანგარიშში მოცემულია საზოგადოებრივი ორგანიზაციების მიერ ადგილობრივ და ცენტრალურ დონეებზე ადვოკატირების მაგალითები:

1) ადგილობრივ დონეზე ადვოკატირების ღონისძიებების მაგალითებია: ადგილობრივი ბიუჯეტის მონიტორინგი გენდერული თვალსაზრისით; ადგილობრივ სამთავრობო ორგანოებთან თანამშრომლობის მემორანდუმის ხელმოწერა; ადგილობრივ ბიუჯეტში ცალკეული პროგრამების შეტანის ლობირება. წარმატებით განხორციელებულ ღონისძიებებს შორისაა:

ადგილობრივ მუნიციპალიტეტში გენდერულ საკითხებზე მომუშავე ერთეულის ჩამოყალიბება ან ადგილობრივი მთავრობის ჩართვა გენდერული პროგრამების განხორციელებაში.

2) ცენტრალურ დონეზე საზოგადოებრივი ორგანიზაციების მიერ პოლიტიკაზე ზეგავლენის მქონე ღონისძიებების მაგალითებია: გენდერული თანასწორობის საპარლამენტო საბჭოს სამუშაო შეხვედრებში მონაწილეობა ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანების პრობლემებთან დაკავშირებულ შეხვედრებში მონაწილეობა; საკანონმდებლო ინიციატივების ან ცვლილებების ლობირება (მარტოხელა დედის სტატუსის განსაზღვრა ან მშობლის დნმ ტესტების ჩატარების პროცედურების შეტანა სამოქალაქო კოდექსში); ან რეკომენდაციების შემუშავება გადანყვეტილების მიმღები ორგანოებისთვის (დეცენტრალიზაციისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის სტრატეგიის შემუშავება). და ბოლოს, კვლევის დროს გამოვლინდა საზოგადოებრივი ორგანიზაციების მიერ ადვოკატირების განხორციელებასთან დაკავშირებული შიდა და გარე პრობლემები:

- უფლებების შესახებ ცოდნის ნაკლებობა საზოგადოებაში;
- ადვოკატირების დაგეგმვის უნარების და სტრატეგიების კომბინირების ნაკლებობა;
- კავშირების დამყარების უნარების და თანამშრომლობის ნაკლებობა;
- მონაცემთა შეგროვებასთან დაკავშირებული სიძნელებები და გამოვლენილი ფაქტების შესახებ ინფორმაციის გავრცელების

არაეფექტიანი პრაქტიკა (ერთჯერადი დემონსტრირება მცირე ზომის ჯგუფებში);

- საკანონმდებლო/აღმასრულებელ თანამშრომლობა და ლობირების არასათანადო უნარები;

- სოციალური, ადამიანის უფლებების და ქალებთან დაკავშირებული საკითხებისადმი მედიის ინტერესის ნაკლებობა.

- სოციალური მედიის არაეფექტიანი მუშაობა (განსაკუთრებით სოფლად).<sup>45</sup>

ქალთა უფლებების ადვოკატირების თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია იყო ყოველწლიური ერთდროული აქციები საქართველოს ქალაქებსა და რაიონებში, რომელსაც საქართველოს ქალთა ორგანიზაციები მართავდნენ ქალთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ 16 დღიანი კამპანიის ფარგლებში, ქალთა თანაბარი პოლიტიკური მონაწილეობის ხელშესაწყობად (მათ შორის ფონდი „სოხუმი“, მენარმე ქალთა ფონდი, გენდერული თანასწორობის ქსელი და სხვ.)

2000 წლის სექტემბერში ათასწლეულის სამიტზე, რომელიც ნიუ იორკში გაიმართა, 191 სახელმწიფომ, მათ შორის საქართველომ, იკისრა ვალდებულება, 2015 წლისთვის განვითარების მიზნებისა და ამოცანებისთვის მიეღწია. დღის წესრიგში იდგა ორი ამოცანა — დასაქმების სფეროში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა, პოლიტიკურ სფეროში და მენეჯმენტის ყველა დონეზე ქალების მონაწილეობის უზრუნველყოფა. გენდერული თანასწორობის და ქალთა უფლებამოსილების გაზრდის ხელშეწყობის ადვოკატირების კუთხით განეუღმა საქმიანობამ დიდწილად განაპირობა ხელისუფლებისთვის მის მიერვე აღებული ვალდებულებების შესრულება. ერთერთი ამ კუთხით იყო ქალთა შრომის უფლებასთან დაკავშირებული საკითხები. მთავრობის ანგარიშში ნათქვამია:

<sup>45</sup> ანა დე მენდოზა, კარმენ გონსალესი, ნანა ბერეკაშვილი, „ქალთა უფლებების ადვოკატირება მონაცემებზე დაყრდნობით“, 2014 წელი, ავტორები: თბილისი, გვ. 52

„შრომის კოდექსი ანტი-დისკრიმინაციულ და უფლებების დაცვაზე ორიენტირებულ დებულებებს შეიცავს. 2014 წლის 1 იანვრიდან მასში შევიდა ცვლილებები, რომელიც შეეხება ისეთ საკითხებს, როგორცაა ოფიციალური შვებულება ორსულობასთან, მშობიარობასთან და ბავშვის აღზრდასთან დაკავშირებით. ზემოთხსენებული ცვლილებების შესაბამისად შვებულება არსებული 477 კალენდარული დღიდან 730 კალენდარულ დღემდე გაიზარდა, ხოლო ანაზღაურებული შვებულება 126 კალენდარული დღიდან 183 კალენდარულ დღემდე გაიზარდა; გარდა ამისა 183 დღის ხანგრძლივობის ანაზღაურებული შვებულების თანხა 1,000 ლარამდე გაიზარდა (625 დოლარი), რაც 126-დღიანი ანაზღაურებული შვებულების დროს 600 ლარს შეადგენდა (375 დოლარი).“<sup>46</sup>

თუმცა მთავრობის საქმიანობას განსხვავებულ შეფასებას აძლევენ არასამთავრობოთა კვლევები: საქართველოს იურისტთა ასოციაციისა და „პარტნიორობა ადამიანის უფლებებისათვის“ მიერ განხორციელებულ ერთობლივ კვლევაში ნათქვამია: „გენდერული თანასწორობის არსებული მდგომარეობა დინამიკას არ გვიჩვენებს. 2011 წლისთვის ზუსტად იგივე ბარიერები აღინიშნებოდა, რომელიც, როგორც ჩანს, არ აღმოფხვრილა და შემცირებულა 2011-2013 სამოქმედო გეგმის შესაბამისად, ვინაიდან ზუსტად იგივე ღონისძიებების გატარება იგეგმება 2014-2016 წლებში. აღნიშნული მიუთითებს, რომ სამოქმედო გეგმებს შორის არ არის უწყვეტობა და განვითარება, რაც იქნებოდა მათი წარმატების ერთ-ერთი საზომი.“<sup>47</sup>

<sup>46</sup> წყარო — საქართველოს ხელისუფლების შეფასება „ათასწლეულის განვითარების მიზნები საქართველოში, ეროვნული ანგარიში, 2014 წელი“:

<sup>47</sup> სამოქმედო გეგმების ანალიზი ქალთა დასაქმების ხელშეწყობის კუთხით, თბილისი, 2014 პროექტის — „ქალთა გაძლიერება შრომითი დისკრიმინაციის წინააღმდეგ და გენდერული ძალადობის დასამარცხებლად“ — ფარგლებში, ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით, გვ.35

#### 4. დასკვნები და რეკომენდაციები

თუ განვაზოგადებთ ჩვენს მიერ გაკეთებული ანალიზის შედეგებს, შეიძლება გავაკეთოთ დასკვნა, რომ მიუხედავად საყოველთაოდ დეკლარირებული პოლიტიკური ნებისა, გენდერული თანასწორობის ხელშემწყობი შედეგებით სრულყოფილი საკანონმდებლო ბაზისა, საქართველოში რეალური გენდერული პოლიტიკა ჯერ კიდევ ჩანასახოვან მდგომარეობაშია. ამის დასტურია არა მხოლოდ ქალთა წარმომადგენლობითობის დაბალი ხარისხი და აშკარად თვალშისაცემი გენდერული დისბალანსი გადაწყვეტილების მიმღებ სტრუქტურებში, არამედ სამოქალაქო აქტორების ჯერ კიდევ სუსტი გავლენა საკითხის მიმართ შესაბამისი საზოგადოებრივი დამოკიდებულების ჩამოყალიბებაზე.

ამ კარაა, რომ საქართველოში „გენდერულად მგრძობიარე“ პოლიტიკა ვერ გაცდა ქალის აღქმას, როგორც ზრუნვის პოლიტიკისა და ჯერ კიდევ ვერ ხედავს მას, როგორც სრულფასოვან სუბიექტს ადგილობრივი და ცენტრალური პოლიტიკის დაგეგმვის და განხორციელების პროცესში. სახელმწიფო ჩინოვნიკები გენდერულ პროგრამებში მოიაზრებენ მხოლოდ „ერთჯერად შემწეობებს“ ქალთა სხვადასხვა კატეგორიისთვის და ნაკლებად არიან ორიენტირებული მათი სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების გრძელვადიან პროგრამებზე, მათ შორის მცირე ბიზნესის, სოციალური მენარმეობის ხელშეწყობის, კვალიფიკაციის ამაღლების, და ა.შ.

საქართველოს გააჩნია მკაფიოდ გაფორმებული საერთაშორისო ვალდებულებები, მაგრამ ძალიან ნელი ტემპით მიდის შესაბამისი სახელმწიფო პროგრამების დანერგვა მათი რეალიზებისთვის.

საერთაშორისო ორგანიზაციები ყურადღებით აკვირდებიან ქვეყანაში მიმდინარე პროცესებს თანასწორობის პოლიტიკის მიმართულებით და მკაფიოდ აღნუსხავენ ამ კუთხით არსებული მიღწევებსაც და სტაგნაციასაც. დღემდე ამ პროცესების მესაჭედ გვევლინება სამოქალაქო სექტორი, კერძოდ მისი ერთერთი სეგმენტი არასამთავრობო ორგანი-

ზაციების სახით, რომელიც ამ საქმიანობას სწორედ საერთაშორისო ორგანიზაციების ხელშეწყობით ახორციელებს.

მაგრამ თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ ქართული საზოგადოება მთლიანობაში ყოველთვის ეთანხმება თანასწორობის, სამართლიანობის, ადამიანთა ჯგუფების განსხვავებულ საჭიროებებზე მორგებული პოლიტიკის აუცილებლობას, მაგრამ არ შეუძლია გაითავისოს, უცხოა გენდერული თანასწორობის იდეა, საზოგადოების „გენდერული პრობლემატიკის მიუღებლობაზე“ უფრო მეტად ამ იდეის მატარებლების საზოგადოებასთან სუსტი კომუნიკაციის პრობლემა დგება. ჩანს, რომ ყველა მათგანს არ შეუძლია საზოგადოებისათვის გასაგებ ენაზე საუბარი და ზოგჯერ საკმაოდ დისტანცირებულია მისგან.

სამოქალაქო ორგანიზაციების სუსტ მხარედ მოიზრება ის, რომ საქმიანობის დაფინანსების ძირითად წყაროდ რჩება მხოლოდ საერთაშორისო დონორების მხარდაჭერა. საერთაშორისო პრაქტიკაში მიღებული სანეეროები, შემოწირულობები და სამთავრობო დაფინანსება მათი საქმიანობისთვის მხოლოდ შორეული პერსპექტივის წყაროებია. ინდივიდუალური თუ კორპორაციული ქველმოქმედება ჯერ არ გამხდარა სამოქალაქო ორგანიზაციების დაფინანსების მნიშვნელოვანი წყარო და, როგორც არაერთხელ ითქვა, ბიზნესის მხრიდან პირდაპირი დაფინანსება ძალიან იშვიათია.

დაფინანსების ამ ხასიათის გამო არასამთავრობო სექტორი იძულებულია, „მოერგოს“ დონორების პრიორიტეტებს, ამიტომაც მათი საქმიანობის მიღმა დარჩენილი სფეროები: სიღარიბის დაძლევა, სოციალური მენარმეობა, მცირე ბიზნესი მხარდაჭერა არის არა მათი არჩევანი, არამედ დონორების პრიორიტეტების „აცილება“ სფეროებზე, რომელიც ყველაზე მეტად პასუხობს მოქალაქეთა რეალურ საჭიროებებს. ამიტომ გასაკვირი არ უნდა იყოს, რომ რიგ შემთხვევებში სამწუხაროდ, საზოგადოების მხრიდან სამოქალაქო ორგანიზაციების მიმართ ნდობა არ არის მაღალი. თუმცა ეჭვს არ ბადებს არასამთავრობო სექტორის, განსაკუთრებით ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების მაღალი პოტენციული და მოტივაცია გენდერული და ქალთა საკითხების გააქ-

ტიურების კუთხით. სამოქალაქო ორგანიზაციებსა და მათ ექსპერტებს მედიის წარმომადგენლები ამ (და არა მხოლოდ ამ) საკითხებზე საუბრისას პარტნიორებად განიხილავენ. მედია აშუქებს გენდერულ საკითხებზე სამოქალაქო ორგანიზაციების პოზიციებს და ხშირად ინვესს მათ წარმომადგენლებს სატელევიზიო თუ რადიოდებატებში.

თუ ვეცდებით, კიდევ ერთხელ გავაანალიზოთ არსებული შეხედულებები სამოქალაქო ორგანიზაციების შესაძლებლობებზე მათი გავლენის კუთხით საჯარო პოლიტიკის ფორმულირებაზე, რომლის უმნიშვნელოვანეს ასპექტს გენდერული პერსპექტივები წარმოადგენს, და განახორციელონ მისი იმპლემენტაციის მონიტორინგი, შემდეგ სურათს მივიღებთ:

სამოქალაქო ჩართულობის თვალსაზრისით საქართველოს საზოგადოებრივი ორგანიზაციების წინაშე მდგარი ძირითადი პრობლემაა, ის რომ ფართო საზოგადოებას ნათლად არ აქვს გაცნობიერებული, რა მნიშვნელობა აქვს არასამთავრობო ორგანიზაციას; ეკონომიკური ვითარებიდან და უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებლებიდან გამომდინარე, ბევრად მეტია პოტენციურ ბენეფიციართა რაოდენობა, ვიდრე სამოქალაქო ორგანიზაციების შესაძლებლობები, უზრუნველყოს მათი საჭიროება, ამიტომ ჯერ კიდევ სუსტია მათი აღქმა საზოგადოების მხრიდან, როგორც მათი ინტერესების დამცველისა და სრულფასოვანი საზოგადოებრივი აქტორისა, რომელსაც შეუძლია მოახდინოს სერიოზული გავლენა სახელმწიფო პოლიტიკაზე. არასამთავრობო სექტორის დაბალი ხილვადობა უარყოფითად აისახება მის, როგორც სოციალური დღის წესრიგის ჩამომყალიბებლისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესის მონაწილის იმიჯზე. ასევე, მათ ხელთ არსებული საშუალებებისა და შესაძლებლობების თვალსაზრისით, ერთმანეთისგან განსხვავდება დედაქალაქისა და რეგიონების სამოქალაქო ორგანიზაციები, რაც ასევე უარყოფითად აისახება მათ გავლენაზე, პოლიტიკურ ჩართულობასა და თემებთან ურთიერთქმედებაზე.



მიუხედავად ყველაფრისა, სამოქალაქო სექტორი, ცალკეული ორგანიზაციების, ქსელების, კოალიციების, ექსპერტების სახით, საერთაშორისო ინსტიტუტების მნიშვნელოვანი ხელშეწყობით, ახერხებს ქვეყანაში შექმნას გენდერული დღის წესრიგი და ითანამშრომლოს ხელისუფლებასთან გენდერული პოლიტიკის განხორციელებისათვის უმნიშვნელოვანესია გენდერული კვლევის, გენდერული სტატისტიკის, გენდერული ბიუჯეტის, გენდერული მეისტრინინგის საკითხებში, რომლის საბოლოო რეზულტატი დიდწილად არის დამოკიდებული სახელმწიფოს პოლიტიკურ ნებაზე, შემდეგ კი სამოქალაქო სექტორის უნარზე — ამ საკითხებში კონტრუქციულად და პროდუქტიულად ითანამშრომლოს ხელისუფლებასთან.

სწორედ სამოქალაქო სექტორის ინიცირებულია გენდერული პოლიტიკის დანერგვა არა მხოლოდ ცენტრალურ, არამედ ადგილობრივ დონეზე. მეტიც — ისინი ხაზს უსვამენ, რომ კარგი იქნებოდა გენდერული პერსპექტივების დამკვიდრების პროცესი დაწყებულიყო ადგილებიდან, რადგან ყველაზე მეტად გენდერული საჭიროებები სწორედ იქ იკვეთება და ხშირად აქვე არის საჭირო „რეცეპტებიც“, რომელსაც კარნახობს საჭიროება და პრაქტიკა, მაგრამ როგორც წესი, არ არის საკმარისი რესურსები მწირი ადგილობრივი ბიუჯეტის პირობებში და, რაც ყველაზე მთავარია, შესაბამისი პოლიტიკური ნების, პრაქტიკის არსებობის შემთხვევაშიც კი ადგილობრივი ჩინოვნიკები ძალიან „ფრთხილობენ“ და ცდილობენ, ნაკლებად გამოიჩინონ ინიციატივა (რაც ზოგადად თვითმმართველობის სისტემის ნაკლია) ამ, ჯერ კიდევ არა-პოპულარული, საკითხის ინიცირებით და თავს ხშირად იმართლებენ შესაბამისი კანონების, ან „ზევიდან დირექტივების“ არქონით.

ამ პირობებში უმნიშვნელოვანესია ის, რომ სამოქალაქო საზოგადოებას შეუძლია უკარნახოს, შექმნას პოლიტიკის დღის წესრიგი, რაც არაერთხელ დამტკიცდა პრაქტიკით. მაგალითად — განსაკუთრებულ აღნიშვნას მოითხოვს ის გარემოება, რომ პირველი სამთავრობო კომისია გენდერულ საკითხებზე შეიქმნა ადგილობრივი ორგანიზაციების ძალის-

ხმევით, ანუ ინიციატივით „ქვემოდან“, რაც საკმაოდ უჩვეულო პრეცედენტი იყო. ამ ინიციატივის წარმატება მიანიშნებდა იმაზე, რომ ქალთა ორგანიზაციები წინა პერიოდთან შედარებით განვითარების თვისებრივად ახალ ეტაპზე გადავიდნენ.

საინტერესო პრეცედენტს ქმნის ადგილობრივი „სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭოების“, კიდევ უფრო გამოკვეთილი გენდერული ვექტორით — გენდერული საკონსულტაციო საბჭოების პილოტური მაგალითებიც, რომელიც ამ რგოლის ინსტიტუციონალიზაციის მცდელობაა და ასევე — „ქვემოდან არის ინიცირებული.“ ასეთი ინიციატივები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ პირობებში, როცა ხელისუფლებისათვის გენდერული თანასწორობა მხოლოდ დეკლარირების დონეზეა და პრაქტიკაში არ არის პრიორიტეტული საკითხი. ინსტიტუციური მექანიზმების მდგრადობისა და მათი ეფექტური მუშაობის უზრუნველყოფისათვის სწორედ ის ფაქტორი გახდება გადამწყვეტი, თუ როგორ მოახერხებს საზოგადოებრივი სექტორი რესურსების მობილიზებას ყველა ახალი სტრუქტურის გასაძლიერებლად და სახელმწიფოს მიერ აღებული კურსის განხორციელებაში დახმარებას, რომელიც ქართულ საზოგადოებას არა მარტო ღირსეულად მიიყვანს იმ კარებთან, რომელსაც ევროპული ოჯახი ქვია, არამედ ამ საზოგადოების უდიდეს ნაწილს მისცემს მათი უფლებების დაცვის, გრძელვადიანი განვითარების შესაძლებლობას.

### **გამოყენებული ლიტერატურა**

1. “საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების დღის წესრიგი”
2. ვინერჰოლმ კ., აბაშიძე თ., ჟვანია ი., გენდერული პოლიტიკა. თბილისი 2012, GFSIS, SIPU
3. სუმბაძე ნ., გენდერი და საზოგადოება — საქართველო. თბილისი 2008, UNDP
4. ხომერიკი ლ., გენდერი და პოლიტიკა. თბილისი 2006, CSS
5. გაფრინდაშვილი ლ. (რედ), გენდერი, კულტურა და თანამედროვეობა. თბილისი, 2007
6. ვერენა ლაპოუსენი ირინა ჟვანია, პრაქტიკული სახელმძღვანელო საჯარო მოხელეებისათვის გენდერული მენისტრიმინგი, თბილისი, 2014 წ
7. თამარ საბედაშვილი, გენდერი და დემოკრატიზაცია. საქართველო 1991-2006., თბილისი, 2007.
8. ანა დე მენდოზა, კარმენ გონსალესი, ნანა ბერეკაშვილი, სახელმძღვანელო — „ქალთა უფლებების ადვოკატირება მონაცემებზე დაყრდნობით“, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის / ევროკავშირის პროექტი „ინოვაციური ინიციატივა გენდერული თანასწორობისათვის,“ IAGE, თბილისი , 2014 წ
9. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, საქართველო, ARC, 2013. „სამოქალაქო ორგანიზაციების შესაძლებლობების განვითარების საჭიროებების შეფასება“
10. ევროკავშირის სტრატეგია საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოებასთან თანამშრომლობისთვის, 2014 - 2017 წწ. , 21 ივლისი, 2014 წ
11. მანანა მეზუკე, მაია კუპრავა-შარვაშიძე, გენდერული თანასწორობა პოლიტიურ პროცესებში, სტრატეგიული დოკუმენტები, თბილისი, 2012 წ
12. მიხეილ თოქმაზაშვილი, ზუგდიდის ბიუჯეტის გენდერული ანალიზი

13. ეკატერინე გამახარია, ქალთა ადამიანური უსაფრთხოების ხარისხის შეფასება დასავლეთ საქართველოში, ქუთაისი, 2015 წ
14. ბათუმის ადგილობრივი ბიუჯეტის გენდერული ანალიზი, კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“, ქუთაისი, 2015 წ
15. „გენდერის წახნაგები“, ჰაინრიჰ ბიოლის ფონდი, საერთაშორისო კონფერენციის „გამადიდებელი შუშით დანახული გენდერის წახნაგების“ მასალები, თბილისი, 2012 წ
16. 16. წყარო — კვლევა — ქუთაისის, სენაკის, ოზურგეთის სამოქალაქო ჯგუფების გენდერული საჭიროებების ადგილობრივ ბიუჯეტში ინტეგრირებისათვის, კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“, ივნისი, ქუთაისი, 2015 წ

### **ინტერნეტ რესურსები**

17. <http://csrdg.ge/upload/editor/file/genderi2010/Gender.pdf> — გენდერული ბიუჯეტის ასპექტები
18. <http://www.economists.ge/storage/uploads/publication/141222-051546a791.pdf>, ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და გამოწვევები
19. [www.undp.org.ge](http://www.undp.org.ge)
20. [www.parliament.ge/index.php?lang\\_id=GEO&sec\\_id=1087&info\\_id=17025](http://www.parliament.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=1087&info_id=17025)
21. წყარო — საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი: CSO Georgia <http://csogeorgia.org/legislationArchive/geo>
22. <http://fundsokhumi.ge/news/k-39-vlevedi/1-0-23>
23. [http://fundsokhumi.ge/news/ozurgetis\\_adgilobriv](http://fundsokhumi.ge/news/ozurgetis_adgilobriv)
24. [genderuli\\_jgupebis\\_sach'iroebebis\\_shepaseba/2014-07-17-1522](http://genderuli_jgupebis_sach'iroebebis_shepaseba/2014-07-17-1522)

## II გენდერული თანასწორობის საკანონმდებლო უზრუნველყოფა საქართველოში

ნარგიზა არჯევანიძე  
გენდერის კვლევების მაგისტრი,  
ივ. ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო  
უნივერსიტეტის სოციოლოგიის  
დოქტორანტი, თსუ გენდერის კვლევის  
ინსტიტუტი — მონვეული ლექტორი

### 1. შესავალი

გენდერული თანასწორობა მსოფლიოს არაერთ ქვეყანაში უპირველეს ყოვლისა ქვეყნის უმაღლესი იურიდიული ძალის მქონე კანონით — კონსტიტუციითაა განმტკიცებულია, ისევე როგორც საქართველოს შემთხვევაში. საქართველოს უმთავრესი კანონი ხაზს უსვამს როგორც სხვადასხვა ნიშნით, ასევე სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვას:

*„ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა“.*

*(საქართველოს კონსტიტუცია, მე-14 მუხლი)*

ადგილობრივი კანონმდებლობით და საქართველოს სახელმწიფო კონცეფციით გენდერული თანასწორობის შესახებ (2006), ცნება — გენდერული თანასწორობა 2006 წელს განისაზღვრა როგორც „ადამიანის უფლებათა განუყოფელი ნაწილია. იგი გულისხმობს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ წარმოჩენას, უფლებამოსილებას, პასუხისმგებლობასა და თანასწორ მონაწილეობას პირადი და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში“.<sup>48</sup>

---

48 საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია, 2006 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/44014>

თუმცა, ისტორიულად, საქართველოს გენდერული დღის წესრიგის ფორმირება და განხორციელება ქვეყნის მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებებით არის ნაკარნახევი. 2006 წლამდე, როდესაც საქართველოს პარლამენტმა დაამტკიცა „საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია“, ქვეყნის მიერ რამდენიმე საკვანძო საერთაშორისო დოკუმენტის რატიფიცირება მოხდა, ჯერ კიდევ 1990-იან წლებში.

## **2. საქართველოში გენდერული თანასწორობის სფეროში არსებული საერთაშორისო პოლიტიკური ჩარჩო-დოკუმენტები**

როგორც აღინიშნა, საქართველოში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკური ჩარჩოს საფუძვლის შექმნას მნიშვნელოვანი საერთაშორისო დოკუმენტის მიღება უწყობდა ხელს. მათ შორისაა, უპირველეს ყოვლისა *1995 წლის პეკინის დეკლარაციის მიღება*.

### **1. პეკინის სამოქმედო პლატფორმა, 1995**

საქართველო 1995 წელს პეკინის ქალთა საკითხებისადმი მიძღვნილი მეოთხე კონფერენციისა და მისი სამოქმედო პლატფორმის მონაწილე ქვეყანაა. პეკინის დეკლარაცია და პეკინის სამოქმედო პლატფორმა (1995), მნიშვნელოვანი საერთაშორისო დოკუმენტებია გენდერული თანასწორობის პოლიტიკისა და დღის წესრიგის განსაზღვრის თვალსაზრისით.

პეკინის კონფერენცია ერთ-ერთია იმ ოთხ ქალთა გლობალურ კონფერენციას შორის<sup>49</sup>, რომლებიც გაერთიანებული

---

<sup>49</sup> მეხიკოს (1975), კოპენჰაგენის (1979), ნაირობის (1985) და პეკინის კონფერენციები (1995)

ერების ორგანიზებით ჩატარდა (1975-1995). ყოველი მათგანი მიზნად ისახავდა გენდერული თანასწორობის ასპექტების გლობალურ დღის წესრიგში ჩართვას და ამ საკითხებზე ყურადღების მნიშვნელოვნად გაზრდას.

პეკინის კონფერენცია ქალთა გაძლიერების საკითხს მიეძღვნა და უპრეცედენტო საერთაშორისო ყურადღება მიიპყრო. კონფერენციაზე მიღებულ იქნა პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა, რომელიც არსობრივად ქალთა გაძლიერების დღის წესრიგს წარმოადგენს.

პეკინის სამოქმედო პლატფორმა 12 კრიტიკულ სფეროსა და საკითხზე კონცეტრირდება, რომლებიც ქალთა დანინაურების კუთხით დაბრკოლებას წარმოადგენდა და ხელისუფლებებისა და სამოქალაქო საზოგადოების მხრიდან კონკრეტულ რეაგირებას მოითხოვდა. პეკინის პლატფორმის მიერ განსაზღვრული პრიორიტეტული სფეროებია:

- ქალები და სიღარიბე;
- განათლება და ქალებს მომზადება;
- ქალები და ჯანმრთელობა;
- ძალადობა ქალების წინააღმდეგ;
- ქალები და შეიარაღებული კონფლიქტი;
- ქალები და ეკონომიკა;
- ქალები, ძალაუფლება და გადანყვეტილების მიღების პროცესი;
- ინსტიტუციური მექანიზმები ქალთა დანინაურებისთვის;
- ქალები და ადამიანის უფლებები;
- ქალები და მედია;
- ქალები და გარემო.

მას შემდეგ, რაც საქართველომ 1995 წელს გაეროს წევრ 189 ქვეყანასთან ერთად პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა მიიღო, იგი იმ ქვეყნების გვერდით დადგა, რომლებმაც გამოთქვეს მზადყოფნა, რომ ყველა ინსტიტუციაში, პოლიტიკის დაგეგმვასა და გადანყვეტილების მიღების პროცესში გენდერულ განზომილებას დაამატებ-

დნენ. შესაბამისად, საქართველოში 1994/95 წლების შემდგომ გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების კუთხით (განსაკუთრებით პეკინის სამოქმედო პლატფორმით განსაზღვრულ პრიორიტეტულ სფეროებში) მიღებული ყველა სტრატეგია, სამოქმედო გეგმა, კონცეფცია, კანონმდებლობა — დანარჩენ საერთაშორისო აქტებთან ერთად, რომლებიც დღეს საქართველოს კანონმდებლობის განუყოფელი ნაწილია, ასევე პეკინის დეკლარაციას და სამოქმედო პლატფორმას ეფუძნება<sup>50</sup>.

მაგალითად, საქართველოს პარლამენტმა 2006 წელს „საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია დაამტკიცა. კონცეფციის ტესტში ხაზგასმულია, რომ დოკუმენტი, სხვა საერთაშორისო დოკუმენტებთან ერთად პეკინის დეკლარაციას ეფუძნება.

აღსანიშნავია, რომ ცნება — *გენდერული თანასწორობა* პირველად სწორედ საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფციაში განისაზღვრა, როგორც „ადამიანის უფლებათა განუყოფელი ნაწილი, რომელიც გულისხმობს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ წარმოჩენას, უფლებამოსილებას, პასუხისმგებლობასა და თანასწორ მონაწილეობას პირადი და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში“.

## 2. გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW)

გენდერული თანასწორობის სფეროში არსებული საერთაშორისო პოლიტიკური დოკუმენტებიდან დღემდე ყველაზე სრულყოფილ და ყოვლისმომცველ დოკუმენტს წარმოადგენს გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დის-

<sup>50</sup> ეროვნული ანგარიში: საქართველო — პეკინი+20 პეკინის დეკლარაციის და სამოქმედო პლატფორმის იმპლემენტაციის შესახებ (2014) [http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/national\\_reviews/georgia\\_review\\_beijing20.ashx?v=1&d=20140917T100730](http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/national_reviews/georgia_review_beijing20.ashx?v=1&d=20140917T100730)



კრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW) რომელსაც ქალთა კონვენციასაც უწოდებენ.

ქალთა კონვენცია - საერთაშორისო ხელშეკრულებაა, რომელიც გაეროს ადამიანის უფლებათა დაცვის სისტემის შემადგენელი ნაწილია. კონვენცია მიზნად ისახავს ქალთა და მამაკაცთა შორის თანასწორუფლებიანობის დამკვიდრებას ეკონომიკური, სოციალური, კულტურული, საზოგადოებრივი და პოლიტიკური უფლებების კუთხით და ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესებისკენაა მიმართული.

CEDAW კონვენცია „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ არის გაეროს ასამბლეის მიერ 1979 წელს მიღებული საერთაშორისო ხელშეკრულება, რომელიც 1981 წლის 3 სექტემბრიდან შევიდა ძალაში. მას დღეს 188-ზე მეტი ქვეყანა აწერს ხელს. საქართველომ კონვენციის რატიფიცირება 1994 წელს მოახდინა, და კონვენციის დამატებით ოქმის - 2002 წელს, რითაც დანარჩენი ქვეყნების მსგავსად მზადყოფნა გამოხატა მიიღოს შესაბამისი ზომები ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმისა აღსაკვეთად.<sup>51</sup>

უნდა აღინიშნოს, რომ ქალთა კონვენცია საქართველოს სამართლებრივი სისტემის განუყოფელი ნაწილია და მისი შესრულება სავალდებულო ხასიათს ატარებს.

მიიჩნევა, რომ სწორედ ქალთა კონვენცია გვთავაზობს ქალთა დისკრიმინაციის დღესდღეობით ყველაზე სრულყოფილ განმარტებას. ქალთა დისკრიმინაცია შემდეგნაირად განიმარტება კონვენციის მიხედვით:

„ნებისმიერ განსხვავებას, გამონაკლისსა და შეზღუდვას სქესობრივი ნიშნით, რომელიც გამიზნულია შეასუსტოს და გამორიცხოს ქალთა მიერ, მათი ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად, მამაკაცთა და ქალთა თანასწორობის საფუძველზე, პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, სამოქალაქო ან ნებისმიერ სხვა სფეროში ადამიანის უფლე-

---

<sup>51</sup> გაეროს ქალთა ფონდი: კონვენცია „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კითხვა-პასუხის ფორმატში.

ბებისა და ძირითადი თავისუფლებების აღიარება, სარგებლობა ან განხორციელება.”

ხოლო ქალთა უფლებები კონვენციის მიხედვით „ადამიანის უფლებებია, რომლებიც განსაზღვრავენ ქალის სოციალურ, ეკონომიკურ, კულტურულ, მოქალაქეობრივ და პოლიტიკურ სტატუსსა და შესაძლებლობებს.“

კონვენციის შესრულებაზე მონიტორინგს აწარმოებს კომიტეტი, რომელიც 23 დამოუკიდებელი ექსპერტისაგან შედგება, ისინი კონვენციის სხვადასხვა სფეროებში მომუშავე სპეციალისტები არიან.

სწორედ ეს კომიტეტი განიხილავს ეროვნულ ანგარიშებს და გამოსცემს დასკვნით კომენტარებს.

მონაწილე სახელმწიფოები იღებენ ვალდებულებას მოამზადონ ეროვნული ანგარიშები კონვენციის რატიფიცირებიდან 1 წლის შემდეგ (პირველადი ანგარიში); და შემდგომ ყოველ 4 წელიწადში ერთხელ. საქართველომ გაეროს CEDAW კომიტეტს უკვე ხუთი ანგარიში წარუდგინა (როგორც მთავრობის ოფიციალური ანგარიშები, აგრეთვე არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ მომზადებული ჩრდილოვანი ანგარიშები).

საქართველოს ხელისუფლებამ პირველადი ანგარიში 1998 წელს (3 წლის დაგვიანებით) წარადგინა. მეორე და მესამე პერიოდული ანგარიშები კი 2003-2004 წლებში გაიგზავნა. ეროვნული ანგარიშების პარალელურად, ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციები ალტერნატიულ („ჩრდილოვან“) ანგარიშებს გზავნიან.

იმ ქვეყნების გენდერული პოლიტიკის დღის წესრიგის შექმნისა და განვითარების თვალსაზრისით, რომლებიც კონვენციას შეუერთდნენ, მნიშვნელოვანია CEDAW კომიტეტის მიერ გაცემული რეკომენდაციები, რომლის საფუძველზეც ხდება გენდერულ საკითხებში ქვეყნის მიერ შესასრულებელი გეგმების დასახვა; მაგ. საქართველოში, ადგილობრივ დონეზე შემუშავებული პოლიტიკური დოკუმენტების უმეტესობა, სწორედ CEDAW კომიტეტის მიერ საქართველოსთვის მიცემული რეკომენდაციების საფუძველზე შეიქმნა.

2012 წელს გაგზავნილი ოფიციალური და „ჩრდილოვანი“ ანგარიშების საფუძველზე შემუშავებული რეკომენდაციები და შენიშვნები, რომლებიც 2013 წელს გამოიცა, როგორც პოზიტიურ, ასევე უარყოფით ტენდენციებზე კონცენტრირდება, ესენია — ადრეული ქორწინებების პრობლემა და მის აღმოსაფხვრელად სხვადასხვა ღონისძიების გატარება, მათ შორის სკოლებში ასაკის შესაფერისი სექსუალური და რეპროდუქციული განათლება, ისევე როგორც გენდერულ სტერეოტიპებთან ბრძოლის ხელშეწყობა;

დასკვნით დებულებებში ყურადღება ეთმობა ისეთ პრობლემებს, როგორცაა პოლიტიკაში ქალთა დაბალი მონაწილეობა, რის გასაუფრობებლადაც კომიტეტი სახელმწიფოს მოუწოდებდა შემოიღოს სავალდებულო კვოტირება, როგორც ქალთა წარმომადგენლობის ზრდის ეფექტური იარაღი და ჩართოს მეტი ქალი კონფლიქტების გადაწყვეტის პროცესში, განსაკუთრებით კი უმაღლეს დონეზე გამართულ მოლაპარაკებებსა და შეხვედრებში.<sup>52</sup>

მომდევნო, მე-6 პერიოდული ანგარიში საქართველომ 2018 წლის ივლისში უნდა წარადგინოს.

### **3. გაეროს გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია N1325 ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე (და მომდევნო რეზოლუციები 1820, 1888, 1889 და 1960)**

გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1325, რომელიც მიღებულ იქნა 2000 წლის 31 ოქტომბერს და განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს ქალთა მნიშვნელოვან როლზე კონფლიქტების პრევენციისა და მოგვარების, აგრეთვე მშვიდობის მშენებლობის საკითხებში, იგი ხაზს უსვამს ხაზს უსვამს ქალთა თანასწორი მონაწილეობისა და სრულყოფილად ჩართვის მნიშვნელობას მშვიდობის შენარ-

---

<sup>52</sup> CEDAW დასკვნითი დებულებები საქართველოზე. ოქტომბერი, 2013 <http://www.refworld.org/publisher,CEDAW,,GEO,52dd3b1a4,0.html>

ჩუნებისკენ მიმართულ ყოველგვარ ძალისხმევაში. კონვენციაში ხაზგასმითაა აღნიშნული ქალების როლის გაძლიერება აუცილებლობას შეიარაღებული კონფლიქტებთან დაკავშირებულ საკითხებში, განსაკუთრებით კი გადანყვეტილებების მიღების პროცესში. კონვენციის მე-8 პარაგრაფი კი მკაფიოდ მოუწოდებს მონაწილე სახელმწიფოებს მოლაპარაკებების პროცესში გამოიყენონ გენდერულად სენსიტიური/გენდერულ საკითხებზე დაფუძნებული მიდგომა.<sup>53</sup>

საქართველოს პარლამენტმა 2011 წლის მაისში „ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე“ გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325, 1820, 1888, 1889 და 1960 რეზოლუციების განსახორციელებელი 2012-2015 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმა“ დამტკიცა. რეზოლუცია 1325-ის ეროვნული სამოქმედო გეგმების შემუშავება საქართველომ ჯერ კიდევ 2002 წლიდან დაიწყო.

სამოქმედო გეგმის იმპლემენტაციაში, რომელიც 2015 წელს დასრულდა, ჩართული იყვნენ ისეთი უწყებები, როგორცაა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატი, საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო, იუსტიციის სამინისტრო, რეინტეგრაციის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი, გენდერული თანასწორობის საბჭო და ა. შ. 2011-2015 წლების სამოქმედო გეგმა შემდეგ მიმართულებებს მოიცავდა:

1) მონაწილეობა: გადანყვეტილების მიმღებთა დონეზე ქალთა მონაწილეობა კონფლიქტის აღმოფხვრის, პრევენციისა და მართვის პროცესში

2) პრევენცია: კონფლიქტის პრევენციაში ქალთა საჭიროებების გათვალისწინება და ქალთა წინააღმდეგ მიმართული ყველა ფორმის ძალადობის აღკვეთა

3) კონფლიქტის პრევენციაში ქალთა საჭიროებების გათვალისწინება და ქალთა წინააღმდეგ ყველა ფორმის, განსაკუთრებით სექსუალური და გენდერული ხასიათის, ძალადობის აღკვეთა

<sup>53</sup> გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1325 (2000)

4) დაცვა: ომისა და კონფლიქტების შედეგად დაზარალებულ ქალთა უფლებების დაცვა, მათი ფიზიკური, სოციალური, ეკონომიკური და პოლიტიკური უსაფრთხოების უზრუნველყოფა

5) დახმარება და რეაბილიტაცია - ქალთა სპეციფიკური საჭიროებების უზრუნველყოფა ომის/კონფლიქტის დროს და კონფლიქტის შემდგომ სიტუაციებში<sup>54</sup>

უკანასკნელი წლების განმავლობაში გაეროს უშიშროების საბჭომ კიდევ რამდენიმე 1325 რეზოლუციის თანმდევი რეზოლუციები მიიღო. მაგალითად, რეზოლუცია 1820, რომელიც მიღებულ იქნა 2008 წლის ივნისში, ხაზს უსვამს ასევე ქალთა მნიშვნელოვან როლს კონფლიქტების პრევენცია/მოგვარებაში და მშვიდობის მშენებლობაში და გარდა ამისა გმობს შეიარაღებული კონფლიქტის დროს ქალებისა და გოგონების მიმართ სექსუალური ძალადობის, როგორც ომის იარაღის და ტაქტიკის, გამოყენებას.<sup>55</sup>

### **3. გენდერული თანასწორობის სფეროში არსებული ეროვნული პოლიტიკური ჩარჩო დოკუმენტები**

#### **საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ**

საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ მიღებულ იქნა 2010 წელს. კანონის მიზანია „უზრუნველყოს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, სათანადო პირობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებე-

---

<sup>54</sup> „ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე“ გაეროს უშიშროების საბჭოს №1325, 1820, 1888, 1889 და 1960 რეზოლუციების განსახორციელებელი 2012–2015 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმა“.

<sup>55</sup> რეზოლუცია 1820 (2008)

ბისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის, ხელი შეუწყოს დისკრიმინაციის თავიდან აცილებასა და აღმოფხვრას".

კანონში მოცემულია ისეთ მნიშვნელოვან ტერმინთა განმარტება, როგორიცაა გენდერი, პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია, თანასწორი შესაძლებლობები, თანასწორი მოპყრობა. მაგალითად, ტერმინი „განსაკუთრებული ღონისძიება“ კანონის მიხედვით ნიშნავს „ღონისძიებას, რომელიც მიზნად ისახავს დისკრიმინაციული შედეგების გამოსწორებას და მიმართულია პირთა წრისადმი, რომელიც საჭიროებს განსაკუთრებულ დაცვას გენდერული თავისებურებებიდან გამომდინარე“.<sup>56</sup> კანონში ყურადღება ეთმობა სქესის ნიშნით ადამიანთა თანასწორობის აღიარებას სოციალური და საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში, როგორიცაა შრომითი ურთიერთობები, განათლებისა და მეცნიერების, ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური სფერო, საოჯახო ურთიერთობები, საინფორმაციო რესურსებით სარგებლობა, საარჩევნო უფლებების რეალიზაცია და ა.შ. გარდა ამისა მნიშვნელოვანი ასპექტია ის, რომ კანონის მიხედვით შრომითი ურთიერთობებისას დაუშვებელია „სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არა სიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას“. (თავი 2 მუხლი 6) კანონში ასევე მკაფიო აქცენტი კეთდება გენდერული თანასწორობის საკითხებზე განათლებისა და მეცნიერების სფეროში. კერძოდ კი კანონის მე-7 მუხლი ხაზგასმულია სახელმწიფოს ვალდებულება უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის მიერ განათლების მიღებაში თანასწორი პირობების შექმნა და განათლების თანაბარი ხელმისაწვდომობა. მეორე თავში დეტალურად არის გაშლილი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხები საოჯახო ურთიერთობებში, კერძოდ კი ცალსახად აღიარებულია ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებები ქორწინებისა და განქორწინების, გვა-

<sup>56</sup> საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624>

რის, პროფესიისა და საქმიანობის არჩევის, ქონების ფლობის, შექმნის, განკარგვის დროს; კანონის მოცემულ თავში აქცენტი კეთდება აღნიშნულ სოციალურ სფეროში ქალსა და მამაკაცზე თანაბრად დაკისრებულ ვალდებულებებზე ოჯახში განეულ შრომასთან თუ შვილების აღზრდასთან დაკავშირებით.

### **ზედამხედველობის ინსტიტუციური მექანიზმები**

გენდერული თანასწორობის დაცვაზე ზედამხედველობის ინსტიტუციური მექანიზმების შემოღებასა და დამკვიდრებას ეთმობა კანონის მე-3 თავი.

გენდერული საკითხების რეგულირებისა და გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის სფეროში მთავარი განმსაზღვრელი ფუნქცია აკისრია საქართველოს პარლამენტს და გენდერული თანასწორობის საბჭოს, რომელსაც პარლამენტი აყალიბებს.

გენდერული თანასწორობის საბჭო წარმოადგენს მთავარ უწყებას, რომელიც უფლებამოსილია განახორციელოს გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის შესრულების მონიტორინგი, „განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზი და შეიმუშაოს წინადადებები კანონმდებლობაში არსებული გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად; დაგეგმოს ცალკეული ღონისძიებები გენდერული თანასწორობის მიღწევისათვის და შეიმუშაოს ამ ღონისძიებების მონიტორინგისა და შეფასების სისტემა“.

კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ ასევე ეხება ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მონაწილეობას გენდერული თანასწორობის დაცვისა და უზრუნველყოფის სფეროში. კანონის მე-13 მუხლის მიხედვით „ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები შეიმუშავებენ და ახორციელებენ ღონისძიებებს ადგილებზე დისკრიმინაციის გამოვლენისა და აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად“.

გენდერული თანასწორობის შესახებ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის მიხედვით, საქართველოს სახალხო დამ-

ცველი უფლებამოსილია თავისი კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოს მონიტორინგი გენდერული თანასწორობის დაცვაზე და შესაბამისი ზომები მიიღოს კანონის დარღვევის შემთხვევაში.<sup>57</sup>

გენდერული თანასწორობის საპარლამენტო საბჭოს გარდა, აქვე უნდა აღინიშნოს 2013 წლიდან დაარსებული რამდენიმე ინსტიტუტი, რომელთა მიზანია თვალის ადევნოს ქალთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის პრინციპების დარღვევის ფაქტებს.

2013 წელს სახალხო დამცველის აპარატში დაარსდა გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი,<sup>58</sup> რომლის ვალდებულებებში შედის გენდერული თანასწორობის კუთხით ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ზედამხედველობა, და ასევე საზოგადოებრივი ცნობიერების ასამაღლებლად შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება.

2013 წელს დაინიშნა პრემიერ-მინისტრის სპეციალური მრჩეველი ადამიანის უფლებების და გენდერული თანასწორობის საკითხებში, ხოლო 2014 წელს პრემიერ-მინისტრის აპარატში შეიქმნა საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის სამთავრობო

საკოორდინაციო უწყებათაშორისი საბჭო. (გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2014)

საქართველოს პარლამენტმა 2014 წლის 24 იანვარს, „საქართველოში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ღონისძიებათა მორიგი — 2014–2016 წლების სამოქმედო გეგმა დაამტკიცა. მიმდინარე სამოქმედო გეგმის იმპლემენტაციაში ჩართულ უწყებებს შორის არიან — არასამთავრობო ორგანიზაციები; ადგილობრივი და საერთაშორისო ექსპერტები საქართველოს პარლამენტის გენდერუ-

<sup>57</sup> არჯევანიძე, ნ. (2011) გენდერული თანასწორობა - საქართველოსა და საერთაშორისო კანონმდებლობის მიმოხილვა. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი

<sup>58</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი. გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტის შესახებ <http://www.ombudsman.ge/ge/specializirebuli-centrebi/genderuli-tanasworoba/genderuli-tanasworobis-centris-shesaxe>



ლი თანასწორობის საბჭო; საქართველოს პარლამენტის შესაბამისი კომიტეტები საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო; გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისია, საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭო/სასამართლო; სამოქმედო გეგმის მთავარი მიზნებია: გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების შექმნა და გაძლიერება, კანონმდებლობის შექმნა გენდერული თანასწორობის ასპექტების. გათვალისწინებით

#### **4. გენდერული კვოტა და ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის საკითხები**

პირველად ქალები საკანონმდებლო ორგანოში საყოველთაო ხმის მიცემის გზით და მნიშვნელოვანი წარმომადგენლობით ფინეთის პარლამენტში აირჩიეს 1906 წელს. (შედოვა, 2005) თუმცა, ფინეთის შემთხვევა გამონაკლისია. გლობალურად ეს პროცესი ნელი ტემპით მიმდინარეობდა და ქალებს დანარჩენ მსოფლიოში წლები დასჭირდათ კანონმდებლებად რომ აერჩიათ.

90-იანი წლების დეკადაში ავტორიტარული რეჟიმების დაცემის შემდეგ ქალთა საპარლამენტო წარმომადგენლობა საგრძნობლად დაეცა, ქალების სიმცირე გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე „დემოკრატიის დეფიციტზე“ მიუთითებდა.

თანდათან კი ქალი კანონმდებლების რაოდენობა ქვეყნის დემოკრატიის ხარისხის ინდიკატორად იქცა; დღეს, ქალთა პროპორციული წარმომადგენლობა საკანონმდებლო ორგანოში თანაბარი შესაძლებლობების ინდიკატორია და საპარლამენტო ინსტიტუტების ლეგიტიმურობაზე მიუთითებს.

საარჩევნო კვოტები ერთ-ერთი სტრატეგიაა, რომელსაც ქვეყნები სწორედ დემოკრატიულობის დეფიციტის აღმოსაფხვრელად მიმართავენ, რათა ქალებმა, კაცებთან ერ-

თად თანაბრად მიიღონ მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.

კვოტა სპეციალური ზომაა, რიგ ქვეყნებში იგი დროებითი ღონისძიებაა, რომელიც ძალაშია მანამ, სანამ პოლიტიკაში ქალთა მონაწილეობისთვის დაბრკოლებები გადაილახება, როდესაც ქალები სრულფასოვნად ჩაერთვებიან პოლიტიკურ პროცესებში და აღმოიფხვრება მათი სისტემური იზოლირება პოლიტიკისგან. თუმცა არის ქვეყნები სადაც ეს ღონისძიება არ არის დროში შეზღუდული და არ არის განსაზღვრული გარკვეული ვადით.

გენდერული კვოტა შეიძლება იყოს კანონმდებლობით განსაზღვრული, ან შიდა პარტიული, ანუ პოლიტიკური პარტიების მიერ იყოს დაწესებული. სახელმწიფო კანონმდებლობით განსაზღვრული კვოტების ერთ-ერთი სახეობაა ე. წ. რეზერვირებული ადგილები.

კვოტირების სისტემა მიზნად ისახავს სულ ქალთა წარმომადგენლობის სულ მცირე „კრიტიკულ მასამდე“ (30% ან 40%) გაზრდას. ამჟამად კრიტიკული 30%-იანი წარმომადგენლობა საკმარისად არ განიხილება, რიგ ქვეყნებში გენდერულ ბალანსს მოითხოვენ — 50-50%-იან რეპრეზენტაციას, ვინაიდან ნებისმიერ ქვეყანაში ქალები მოსახლეობის ნახევარს წარმოადგენენ, რაც სამართლიანობის არგუმენტის ნაწილია.

როგორც ანა ფილიფსი აღნიშნავს, კვოტირების სისტემის მომხრეთა არგუმენტები შეიძლება 4 ჯგუფში გავაერთიანოთ: წარმატებული პოლიტიკოსი ქალის -როგორც როლური მოდელის არგუმენტი, სქესთა შორის სამართლიანობის პრინციპების დაცვის არგუმენტი, ქალების სპეციფიკური/განსაზღვრული ინტერესების არგუმენტი (რომლებიც იგნორირებულია, თუ ქალები მათ არ წარმოადგენენ/წამოწევენ წინ) და ქალების განსხვავებული მიდგომა პოლიტიკის მიმართ — რაც მოიაზრებს იმას, თუ რა სახით შეცვლის ქალთა ჩართულობა პოლიტიკური დღის წესრიგს.

ანა ფილიფსისთვის სქესთა თანაბარუფლებიანობის უმთავრესი არგუმენტი — სამართლიანობის პრინციპის დაცვაა, რადგანაც მისთვის ‘გროტესკული უსამართლობაა ის,

რომ რეპრეზენტაცია კაცების მიერაა მონოპოლიზებული'. (185) ამიტომაც მნიშვნელოვანია სტრუქტურული დისკრიმინაციის აღმოფხვრა. იგი სვამს კითხვას, არსებობს თუ არა რაიმე 'ბუნებრივი უპირატესობა', ნიჭი, უნარი, გამოცდილება ან გენეტიკური განსხვავება, რის გამოც პოლიტიკური პოზიციები კაცების მიერაა მონოპოლიზებული?

უნდა აღინიშნოს, რომ არსებობს არაერთგვაროვანი დამოკიდებულება გენდერის მკვლევარებს (Dahlerup and Freidenvall 2005; Phillips 1995, Fraser 1997) შორის ე.წ. ქალების სპეციფიკური ინტერესებისა და განსხვავებული გამოცდილების საკითხის მიმართ, თუმცა შეუძლებელია იმის იგნორირება, რომ ქალებს ნამდვილად გააჩნიათ გარკვეული სპეციფიკური ინტერესები (რეპროდუქციული ფუნქციის ასპექტის, ან ძალადობის, სექსუალური ზენოლის მიმართ მათი მონყვლადობის გათვალისწინებით).

ხოლო მოწინააღმდეგეთა არგუმენტები რომ შევაჯამოთ, ისინი არადემოკრატიულობის ნაკლოვანებაზე საუბრობენ, კერძოდ კი მიუთითებენ იმაზე, რომ გენდერული კვოტირების სისტემა თანაბარი შესაძლებლობების პრინციპებთან შეუსაბამობაში მოდის, რადგანაც ქალებს, მათი სქესის და გენდერის გამო ანიჭებენ ამ შემთხვევაში უპირატესობას, და არა კვალიფიკაციის გამო. ასევე არადემოკრატიულად მიიჩნევენ ამ ღონისძიებას იმის გამოც, რომ მოწინააღმდეგეთა მტკიცებით ამომრჩეველმა თავად უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება საკუთარი არჩევანის შესახებ.

შიდასაპარლამენტო კავშირი (IPU) სისტემატურ მონიტორინგს ახორციელებს ეროვნულ პარლამენტებში ქალთა წარმომადგენლობის დონის. ასევე კვოტირების სისტემის შემოღების კუთხითაც. არაერთი კვლევა ამ კუთხით ადასტურებს საარჩევნო სისტემების გადამწყვეტ როლს ქალთა სათანადო წარმომადგენლობისთვის, თუმცა საარჩევნო სისტემების (მაჟორიტარული თუ პროპორციული სისტემის უპირატესობა) გავლენის შეფარდებითი ხასიათის გამო ეს საკითხი მაინც სადავო თემად რჩება გენდერისა და პოლიტიკის სფეროში, სადავოა გადამწყვეტი გავლენის მქონედ მი-

ვიწინოთ თუ არა საარჩევნო სისტემა (ამას IPU-ს შეფასებებიც უჩვენებენ).

საკითხი კომპლექსურია, რადგანაც ეროვნულ პარლამენტში ქალთა პროპორციაზე/ნარმომადგენლობაზე საარჩევნო სისტემის ტიპის გარდა სხვა ცვლადები (კულტურული, სოციო-პოლიტიკური თუ პოლიტიკური) მოქმედებენ.

საქართველოში ბოლო ათი წლის მანძილზე პარტიული გენდერული კვოტების შემოღების შესახებ რამდენიმე ინიციატივა ჩავარდა, თუმცა დადებითად შესაძლოა ჩაითვალოს 2012 წელს საარჩევნო კოდექსსა და „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონში შეტანილი შემდეგი ცვლილებები, მიუხედავად იმისა რომ ფინანსური ნახალისების შესახებ ცვლილების გამოყენება იმ პარტიების მიერ ვერ მოხერხდა, რომლებმაც ადგილები მოიპოვეს საკანონმდებლო ორგანოში.

საარჩევნო კოდექსის მუხლში 115, რომელიც პარტიული სიების წარდგენას ეხება აღნიშნულია, რომ:

პარტიული სიის შედგენის წესს განსაზღვრავენ პარტიები და საარჩევნო ბლოკები. პარტიული სიის შედგენისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ სქესთა შორის ბალანსის დაცვის უზრუნველყოფა უკავშირდება „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებულ დამატებით დაფინანსებას.

ხოლო, რაც შეეხება „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი, მუხლი 30 -ის მიხედვით:

„პარტია, რომელიც იღებს დაფინანსებას ამ მუხლით დადგენილი წესით, მიიღებს საბაზო დაფინანსებაზე დანამატს საბაზო დაფინანსების 30%-ის ოდენობით, თუ ამ პარტიის ან შესაბამისი საარჩევნო ბლოკის მიერ იმ არჩევნებზე წარდგენილ პარტიულ სიაში (ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოთა არჩევნებზე – ყველა პარტიულ სიაში), რომლის შედეგების საფუძველზედაც მიიღო დაფინანსება, კანდიდატთა პირველ, მეორე და ყოველმომდევნო ათეულში

ერთიმეორისაგან განსხვავებული სქესი წარმოდგენილია სულ მცირე 30%-ით”.

ამ მუხლის ამოქმედების შედეგის ანალიზი მოცემულია — კვლევაში „2014 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლობითი და აღმასრულებელი ორგანოების არჩევნების გენდერული ანალიზი“, სადაც აღნიშნულია, რომ 2012 წლის საქართველოს პარლამენტის არჩევნებისას პარტიებმა, რომლებმაც მიიღეს დაფინანსება, საერთოდ ვერ გადალახეს საარჩევნო ბარიერი და შესაბამისად, ვერც ერთი ქალი ვერ გაიყვანეს პარლამენტში, ხოლო 2014 წელს, 30%-იანი გენდერული ბალანსი დაცვისათვის დაფინანსება მიიღეს საარჩევნო სუბიექტებმა „ერთიანი ნაციონალური მოძრაობა“ და „ქრისტიან დემოკრატიული მოძრაობა“ მიიღო წლიური დანამატი 180 000 ლარის ოდენობით, [...] ხოლო საერთო ჯამში არჩეულ ქალებს შორის ამ ორი საარჩევნო სუბიექტის სიით გასული ქალების ხვედრითი წილი გაცილებით მცირეა.<sup>59</sup>

ავტორის თანახმად, მიუხედავად იმისა, რომ ეს ნორმა გარკვეულ გავლენას ახდენს სიების ფორმირების პროცესზე, წარმომადგენლობის თვალსაზრისით არსებით გავლენას ვერ ახდენს, ამიტომ სასურველია ამ ნორმის პროცენტული ოდენობის სხვაგვარი განსაზღვრა, ასევე მნიშვნელოვანია მიღებული თანხების მიზნობრიობის განსაზღვრა პოლიტიკურ პარტიაში გენდერული ცნობიერების ამაღლებისა და ქალთა დანაწილების პროგრამების დაფინანსება. (გვ.22)

<sup>59</sup> თ. ბაგრატია, 2014 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლობითი და აღმასრულებელი ორგანოების არჩევნების გენდერული ანალიზი (2014) [http://qaliskhma.ge/uploads/survey\\_report\\_final.pdf](http://qaliskhma.ge/uploads/survey_report_final.pdf)

## 5. ადამიანით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი) და მისი გენდერული განზომილება

ადამიანით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი) ადამიანის უფლებების უხეში დარღვევაა, მას მონობის თანამედროვე ფორმითაც მოიხსენიებენ და მძიმე დანაშაულის კატეგორიას მიაკუთვნებენ. ადამიანის უფლებების სფეროში არსებული მნიშვნელოვანი საერთაშორისო ხელშეკრულებების, მათ შორის ე.წ. გაეროს ქალთა კონვენციის (CEDAW) მიხედვით სექსუალური ტრეფიკინგი მიჩნეულია სექსუალური დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად და ადამიანის უფლებების უხეშ დარღვევად. დღესდღეობით ქალების და არასრულწლოვნების სექსუალურ ექსპლუატაციაში ძალადობრივი ჩაბმა მსოფლიოში ყველაზე გავრცელებული კრიმინალური აქტია, მიუხედავად იმისა, რომ საერთაშორისო, ისევე როგორც მსოფლიოს 134 ქვეყნის ადგილობრივი კანონმდებლობით სექსუალური ტრეფიკინგი კრიმინალიზებულია.<sup>60</sup> სექსუალური ტრეფიკინგი როგორც ქვეყნის შიგნით, ასევე მის გარეთ — ადამიანის ძირითადი უფლებების დარღვევაა.

მნიშვნელოვანია ტრეფიკინგის გენდერული განზომილება, რამდენადაც მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნის მონაცემები მოწმობს, რომ მსხვერპლთა უმრავლესობას სწორედ ქალები და გოგონები შეადგენენ. ქალების ტრეფიკინგის ყველაზე გავრცელებული მიზანი სექსუალური ექსპლუატაციაა. ტრეფიკინგის მსხვერპლი ქალები კომერციულ სექსუალურ მომსახურებაში ძალადობრივად არიან ჩაბმული, რასაც რამდენიმე ფაქტორი განაპირობებს, მათ შორის კი ყველაზე გამოკვეთილი — ქალებისა და გოგონების მონყვლადობა; სწორედ ამიტომ ადამიანის ვაჭრობის გენდერულმა განზომილებამ ბოლო წლებში უფრო მეტი ყურადღება მიიპყრო.

აღნიშნული პრობლემა მჭიდრო კავშირშია პროსტიტუციასთან, მაგ. ევროკავშირის წევრი ქვეყნები სხვადასხვაგვარ მიდგომას იყენებენ ამ საკითხთან მიმართებით, ზოგი

<sup>60</sup> Equality Now. Global Sex Trafficking Factsheet  
<http://www.equalitynow.org/node/1010>

მათგანი პროსტიტუციის კრიმინალიზებას, ზოგი კი რეგულაციის ზომებს მიმართავს.

აღსანიშნავია ევროკავშირის ქვეყნების მიდგომა, რომელიც ტრეფიკინგთან ბრძოლის კუთხით უფრო მეტად მსხვერპლზე ორიენტირებულ მიდგომას იზიარებს და ამასთანავე აღიარებს იმას, რომ მსხვერპლის მხარდაჭერა, დაცვა და პრევენციული ღონისძიებების დაგეგმვა /გატარება აუცილებლად გენდერულ ჭრილში უნდა განიხილებოდეს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2012 წლის მონაცემებით 21 მილიონი ადამიანი მსოფლიოში ტრეფიკინგის მსხვერპლი, რომელთაგანაც 11.4 მილიონ ქალი და გოგონაა. UNODC 2014 წლის ანგარიშის მიხედვით აღნიშნული პრობლემა აქტუალურია მსოფლიოს 152 ქვეყნისთვის, რაც ადამიანით ვაჭრობის გლობალურ ბუნებაზე მიუთითებს<sup>61</sup>.

საგანგაშოა, რომ ტრეფიკინგის მსხვერპლი ქალებისა და გოგონების რაოდენობრივი მაჩვენებელი ყოველწლიურად იზრდება: 2004 წელს მსხვერპლთა საერთო რაოდენობის 10%-ს ქალები და გოგონები შეადგენდნენ, ხოლო 2011 წლის მონაცემით ეს მაჩვენებელი 21%-ს აღწევდა.<sup>62</sup> საქართველოს სტატისტიკას რაც შეეხება, იუსტიციის სამინისტროს ვებ-გვერდზე მოცემულ ინფორმაციაში, სექსუალური ტრეფიკინგის მსხვერპლის სქესი არ არის მითითებული, რაც მნიშვნელოვანია საერთო ტენდენციის გამოსავლენად. მონაცემები, ამ ეტაპზე გენდერულად ბრმად არის წარმოდგენილი.<sup>63</sup>

“ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო

<sup>61</sup> [https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/GLOTIP\\_2014\\_full\\_report.pdf](https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/GLOTIP_2014_full_report.pdf)

<sup>62</sup> European Parliament. 2015. The gender dimension of human trafficking. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/577950/EPRS\\_BRI\(2016\)577950\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/577950/EPRS_BRI(2016)577950_EN.pdf)

<sup>63</sup> საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო. ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) საწინააღმდეგო პოლიტიკა <http://www.justice.gov.ge/Ministry/Index/357>

ფონდის<sup>64</sup> ვებგვერდზე წარმოდგენილ ბენეფიციართა მაჩვენებლებს რაც შეეხება, აქაც არ არის მსხვერპლის სქესი მითითებული, თუმცა სექსუალური ექსპლუატაციის მსხვერპლთა რაოდენობა, 2010 წლიდან არსებული მონაცემების მიხედვით ყოველწლიურად მზარდია. მსოფლიოში არსებულ ტენდენციას თუ გავითვლისწინებთ, უნდა ვივარაუდოთ, რომ მათი უმრავლესობა მდებრობით სქესს მიეკუთვნება.

საქართველო ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა როგორც წარმოშობის ასევე მათი ექსპლუატაციის დანიშნულებისა და სატრანზიტო ქვეყანაა. ამ პრობლემასთან ბრძოლის მიზნით ქვეყანაში წლების მანძილზე არაერთი ღონისძიება ხორციელდება, როგორც საკანონმდებლო დონეზე, ისე ნორმატიული ბაზის ეფექტური იმპლემენტაციის კუთხით.<sup>65</sup>

ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტის უახლესი ანგარიშის მიხედვით საქართველო არის წყარო, ტრანზიტის და დანიშნულების ქვეყანაც ტრეფიკინგის მსხვერპლი ქალებისა და გოგონებისთვის. ქალები და გოგონები სექსუალური ტრეფიკინგის მსხვერპლად გვევლინებიან როგორც ქვეყნის შიგნით, ასევე მის გარეთაც. მაგალითად ყველაზე ხშირად თურქეთში, უფრო ნაკლებად კი ჩინეთში, ეგვიპტეში, საბერძნეთში, არაბთა გაერთიანებულ საამიროებსა და რუსეთში. ქალები ცენტრალური აზიის ქვეყნებიდან და აზერბაიჯანიდან იძულებით პროსტიტუციაში არიან ჩაბმულნი საქართველოს ტურისტულ რეგიონში — აჭარაში, განსაკუთრებით ბათუმსა და გონიოში. ანგარიშში ასევე ხაზგასმულია, რომ იდენტიფიცირებულ მსხვერპლთა უმრავლესობა ახალგაზრდა, უცხო ქვეყნის მოქალაქეა, რომლებიც მსხვერპლად — სამსახურის ძიების პროცესში იქცევიან. (აშშ სახელმწიფო დეპარტამენტი, 2015)

როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქართველოში ბოლო წლების მანძილზე არაერთი ღონისძიება დაიგეგმა და განხორცი-

<sup>64</sup> საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, დაარსდა „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

<sup>65</sup> <http://www.justice.gov.ge/Ministry/Index/309>



ელდა ტრეფიკინგთან ეფექტური ბრძოლის, მისი პრევენციისა და დანაშაულის გამოძიების კუთხით.

გარდა ამისა, „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად შეიქმნა ადამიანის ვაჭრობის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდი, რომელიც ტრეფიკინგის მსხვერპლებს თავშესაფრითა და შესაბამისი სარეაბილიტაციო პროგრამებით უზრუნველყოფს.

რაც შეეხება ეროვნული საკანონმდებლო ბაზის დახვეწას და ამ კუთხით განხორციელებულ ღონისძიებებს, უპირველეს ყოვლისა უნდა აღინიშნოს 2006 წლის აპრილში მიღებული კანონი

ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ, რომელიც განსაზღვრავს საქართველოში ტრეფიკინგის პრევენციის და მასთან ბრძოლის სამართლებრივ და ორგანიზაციულ საფუძვლებს, ადამიანით ვაჭრობის აღმოფხვრის კუთხით დაგეგმილ ღონისძიებებში ჩართული სახელმწიფო ორგანოებისა და პირების უფლებამოსილებებს, ვალდებულებებსა და მათი საქმიანობის კოორდინაციის წესს, ტრეფიკინგის მსხვერპლთა სამართლებრივ მდგომარეობას, მათი სოციალური და სამართლებრივი დაცვის გარანტიებს.<sup>66</sup>

2012 წელს კანონში შევიდა რიგი ცვლილებები, რომლის საფუძველზე კანონს დაემატა ახალი თავი IV<sup>1</sup> — ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლ, დაზარალებულ არასრულწლოვანთა სოციალური და სამართლებრივი დაცვა, დახმარება და რეაბილიტაცია, რომლის მიზანია სპეციალური სამართლებრივი რეჟიმის შემოღება ადამიანით ვაჭრობის არასრულწლოვანი მსხვერპლისა და დაზარალებულის დასაცავად. 2015 წელს კანონში შევიდა კიდევ ერთი ცვლილება, კერძოდ კი მე-6 მუხლს დაემატა ახალი [11. პუნქტი, რომლის მიხედვითაც „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კომპეტენტური სამსახურ-

<sup>66</sup> „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის“ შესახებ საქართველოს კანონი <http://www.justice.gov.ge/Ministry/Index/344>

რი თავისი კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოფს იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული წესის შესაბამისად განხორციელებას. აღნიშნული ცვლილება ძალაში შევიდა/ამოქმედდა 2016 წლის იანვრიდან“.

კანონის მიღების შემდეგ 2006 წლიდან რამდენიმე სამოქმედო გეგმა შემუშავდა. შარშან, 2015 წელს პარლამენტმა დაამტკიცა რიგით მე-6 ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის სამოქმედო გეგმა.<sup>67</sup> სამოქმედო გეგმაზე მუშაობის პროცესში აქტიურად იყვნენ ჩართულნი არასამთავრობო ორგანიზაციები.

რაც შეეხება საერთაშორისო სამართლებრივი ბაზას, ეროვნული საკანონმდებლო ბაზის დახვეწასთან ერთად საქართველომ მნიშვნელოვანი საერთაშორისო ხელშეკრულებების რატიფიკაცია მოახდინა, რომელთა შორისაა — ევროპის საბჭოს კონვენცია ადამიანით ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ, გაეროს კონვენცია ტრანსნაციონალური ორგანიზაციული დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ და პალერმოს პროტოკოლი.

ტრეფიკინგთან ბრძოლის კუთხით გადადგმული პოზიტიური ნაბიჯები ასახულია აშშ სახელმწიფო დეპარტამენტის მიერ 2015 წლის ივლისში გამოქვეყნებული ანგარიშშიც,<sup>68</sup> რომელიც მსოფლიოს მასშტაბით ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ სახელმწიფოების მიერ განხორციელებულ ღონისძიებებს აფასებს.

<sup>67</sup> ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის სამოქმედო გეგმა. <http://www.justice.gov.ge/aboutus/Council/242>

<sup>68</sup> U.S. Department of State. Trafficking in Persons Report 2015 <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/>

## 6. ქალთა მიმართ ძალადობა

შინაგან საქმეთა სამინისტროს მონაცემების მიხედვით, რომელიც 2015 წელს და 2016 წლის იანვარს მოიცავს, ოჯახში ძალადობის სტატისტიკა (შემაკავებელი ორდერების მიხედვით) შემდეგია:

„სულ 2015 წ. პერიოდში ოჯახში ძალადობის ფაქტზე გამოცემულ იქნა 2726 შემაკავებელი ორდერი, მათში მონაწილე 5106 პირით. მოძალადეებს შორის სჭარბობენ მამაკაცები — 2283, ხოლო ქალების რაოდენობა შეადგენს 185-ს. ოჯახში ძალადობის სახეებიდან საქართველოში ჭარბობს ფიზიკური (1208) და ფსიქოლოგიური ძალადობა (2556)“<sup>69</sup>.

2009 წლის ეროვნული კვლევა<sup>70</sup>, რომელიც ქალთა მიმართ ძალადობის საკითხზე პირველ სრულყოფილ კვლევას წარმოადგენს, ქვეყნის მასშტაბით ჩატფარდა. აღნიშნული გამოკითხვა რაოდენობრივ და თვისებრივ კვლევას ეყრდნობა. კვლევის შედეგების მიხედვით გამოიკვეთა ოჯახში ძალადობის სხვადასხვა ფორმები: „ემოციური ძალადობა - აღიარა გამოკითხულ ქალთა 14%-მა; ქალის მაკონტროლებელი ქმედებები (35%), მაგალითად ქალთა 29% არ აქვს უფლება ურთიერთობა ჰქონდეს საკუთარ ოჯახთან, 11.6%-ს სჭირდება ქმრის ნებართვა ექიმთან წასასვლელად, ხოლო ქალების 11.1% ამბობს, რომ ქმარი ბრაზდება, როდესაც ის სხვა მამაკაცს ელაპარაკება“. საგანგაშოა ოჯახში ქალთა მიმართ ფიზიკური ძალადობის მაჩვენებელი. კერძოდ კი იმ ქალთა შორის, რომლებიც ოდესმე ყოფილან გათხოვილნი, ყოველი მეთერთმეტე ფიზიკური ძალადობის მსხვერპლია, 34.7%-ს რამდენჯერმე მიუღია სხეულის დაზიანებები.

განსაკუთრებით საგანგაშოა ბოლო წლებში ქალთა მკვლევლობის, ფემიციდის მზარდი სტატისტიკა. 2015 წლის სახალხო დამცველის აპარატის მომზადებულ სპეციალურ

<sup>69</sup> საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო. 2015 ოჯახში ძალადობა (შემაკავებელი ორდერების მიხედვით)

<sup>70</sup> ქალთა მიმართ ოჯახში ძალადობის საკითხების ეროვნული კვლევა საქართველოში, 2010. <http://en.calameo.com/books/000713529177c100783a5>

ანგარიში<sup>71</sup> „ქალთა მიმართ ძალადობა და ოჯახში ძალადობა საქართველოში“, რომელიც 2014 წელს ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე სახელმწიფო სერვისებისა და მექანიზმების შესაფასებლად ჩატარებული მონიტორინგის შედეგებს ეფუძნება, აღნიშნულია, რომ „2013 წელთან შედარებით 2014 წელს 62%-ით მეტი ქალი იქნა მოკლული, მათ შორის 57%-ით მეტი მეუღლის მიერ ცოლის მკვლელობის შემთხვევა მოხდა, ხოლო ოჯახში ჩადენილი დანაშაული ქალის მიმართ (მკვლელობა) 53%-ით არის გაზრდილი წინა წელთან შედარებით“.

აღნიშნულ პრობლემასთან ეფექტური ბრძოლის მიზნით საქართველოში არაერთი ღონისძიება განხორციელდა, რაც სამწუხაროდ არ არის საკმარისი. თუმცა უნდა აღინიშნოს ამ მიმართულებით წინგადადგმული ნაბიჯები.

2006 წლის მაისში პარლამენტმა მიიღო საქართველოს კანონი „ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“<sup>72</sup>.

კანონი ხორციელდება სამოქმედო გეგმების მეშვეობით, დღემდე 5 სამოქმედო გეგმა შემუშავდა<sup>73</sup> და განხორციელდა. ამჟამად მიმდინარეობს ახალი „ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დასაცავად გასატარებელ ღონისძიებათა 2016-2018 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმის“<sup>74</sup> პროექტის შემუშავება, რომელშიც ჩართული არიან არასამთავრობო ორგანიზაციები.

<sup>71</sup> სახალხო დამცველის აპარატის სპეციალურ ანგარიში ქალთა მიმართ ძალადობა და ოჯახში ძალადობა საქართველოში. 2015 <http://www.ombudsman.ge/ge/reports/specialuri-angarishebi/specialuri-angarishi-qalta-mimart-dzaldoba-da-odjaxshi-dzaldoba-saqartveloshi.page>

<sup>72</sup> „ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2555086>

<sup>73</sup> ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დასაცავად გასატარებელ ღონისძიებათა სამოქმედო გეგმები <http://www.atipfund.gov.ge/index.php/ka/legislation/action-plans>

<sup>74</sup> ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის (2016-2018) გეგმის პროექტის შემუშავება დაიწყო [http://gov.ge/index.php?lang\\_id=geo&sec\\_id=288&info\\_id=52326](http://gov.ge/index.php?lang_id=geo&sec_id=288&info_id=52326)

2008 წელს დაფუძნდა სახელმწიფო უწყებათაშორისო საბჭო ოჯახში ძალადობის შესახებ, რომელიც შესაბამისი სამინისტროებისგან, გაეროს სააგენტოებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციებისგან შედგება. საბჭოს მოვალეობებშია ოჯახში ძალადობის შესახებ კანონის მხარდაჭერა და დანერგვა. კანონის ძალაში შესვლის შემდეგ ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა ეროვნული რეფერალური მექანიზმი შემუშავდა, რომელიც 2009 წელს დამტკიცდა ოჯახში ძალადობის უწყებათაშორისო საბჭოს მიერ. *ეროვნული რეფერალური მექანიზმი* ითვალისწინებს ზემოხსენებული ორგანიზაციების თანამშრომლობას ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და ძალადობის მსხვერპლთა დაცვის /რეაბილიტაციის მიზნით. (ქალთა ფონდი, 2014; გაერო ქალთა ორგანიზაცია, 2014)

მსხვერპლთა მომსახურების კუთხით უნდა აღინიშნოს, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდი მნიშვნელოვან როლს ასრულებს როგორც ტრეფიკინგის, ასევე ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთათვის მომსახურების უზრუნველყოფის თვალსაზრისით.

საქართველომ 2014 წლის ივნისში ხელი მოაწერა ამ სფეროში ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ხელშეკრულებას, ევროსაბჭოს კონვენციას ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ, რომელიც სტამბულის კონვენციის სახელით არის ცნობილი. კონვენცია ევროპის ქვეყნებს ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის ერთიანი სამართლებრივი მექანიზმებისა და იურიდიული ნორმების შემუშავებას ავალდებულებს. „დოკუმენტზე ხელმომწერი ქვეყნები იღებენ ვალდებულებას, საკანონმდებლო დონეზე უზრუნველყონ ქალთა დაცულობა ოჯახური დანაშაულისაგან, აწარმოონ ქალთა მიმართ განხორციელებული ძალადობის სტატისტიკა; იზრუნონ ოჯახური ძალადობის შესახებ საზოგადოების ინფორმირებულობაზე, ძალადობის მსხვერ-

პლთა რეაბილიტაციასა და დაცვაზე“.<sup>75</sup> იუსტიციის სამინისტროს მიერ შემუშავებულია საკანონმდებლო ცვლილებათა პაკეტი<sup>76</sup>, რომლის დამტკიცების შემდეგ ახლო მომავალში დაგეგმილია სტამბულის კონვენციის რატიფიცირება.<sup>77</sup>

## 6.1. ადრეული ქორწინება

ადრეული ქორწინება საკმაოდ გავრცელებული პრაქტიკაა საქართველოში, რომლის ერთ-ერთ მიზეზი პრობლემის ფარული ხასიათი და ასევე შესაბამისი, სრულყოფილი სტატისტიკური მონაცემების არარსებობაა.

ადრეული ქორწინების მაჩვენებლით საქართველო 17%-ით მეორე ადგილზეა რეგიონში. ევროპის ქვეყნებში საქართველოსა და მოლდოვაში (19%) ყველაზე მაღალი მაჩვენებელია. (UNFPA, 2012) თუმცა, რამდენადაც ადრეული ქორწინებების რეგისტრაცია არ ხდება და ბევრი შემთხვევა სტატისტიკის მიღმა რჩება, არსებული მონაცემები ზუსტ სურათს ვერ წარმოგვიდგენს.

სახალხო დამცველის 2012 წლის ანგარიშის მიხედვით 2011 წლის ოქტომბრიდან 2013 წლის იანვრამდე საქართველოს საჯარო და კერძო სკოლებში საბაზო საფეხურის დასრულებამდე 7 000-ზე მეტმა გოგონამ შეწყვიტა განათლების მიღება, რისი მიზეზიც, მეტწილად ადრეულ ასაკში დაქორწინება იყო. საგანგაშო ვითარებაა ამ კუთხით ქვემო ქართლის რეგიონსა და თბილისში. (UNFPA 2014)

---

<sup>75</sup> იუსტიციის მინისტრის მოადგილე სტამბულის კონვენციისადმი მიძღვნილ კონფერენციაში მონაწილეობს. 2014. <http://www.justice.gov.ge/News/Detail?newsId=4654>

<sup>76</sup> <http://www.interpressnews.ge/ge/politika/367064-sofo-jafaridzem-gaero-s-momkh-senebels-ojakhshi-dzaladobis-tsinaaghmdeg-brdzolaze-informacia-miatsoda.html?ar=A>

<sup>77</sup> (იუსტიციის სამინისტროს ვებ-გვერდზე არსებული ინფორმაციით, რატიფიცირება 2014 წლის ბოლოს იყო დაგეგმილი : საქართველოს პარლამენტი კონვენციის რატიფიცირებას მიმდინარე წლის ბოლოს გეგმავს.)

არასრულწლოვან პირთა ქორწინებათა პრევენციის მიზნით საქართველოს პარლამენტის მიერ 2015 წლის 16 დეკემბერს მიღებულ იქნა კანონი არასრულწლოვანთა ქორწინების რეგისტრაციის შეზღუდვის შესახებ. აღნიშნული კანონით ცვლილება შევიდა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსში და „სამოქალაქო აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონში.

პარლამენტის საინფორმაციო ფურცელში აღნიშნულია, რომ „კანონპროექტის მიზანია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 1108 მუხლს ცვლილებების განხორციელების საფუძველზე ხელი შეუწყოს 16-დან 18 წლამდე არასრულწლოვან პირთა არასასურველ და იძულებით ქორწინებათა პრევენციას, რასაც ხშირად აქვს ადგილი მშობლების მიერ გაცემული ნებართვის საფუძველზე“.

აღნიშნული ცვლილებით ქორწინება დაიშვება 18 წლის ასაკიდან. 16 წელს მიღწეული არასრულწლოვანი პირის ქორწინება დაიშვება სასამართლოს თანხმობით ისეთი პატივსაცემი დები მიზეზების არსებობისას, როგორცაა წარმოადგენს ორსულობა და ბავშვის დაბადება.<sup>78</sup>

ხოლო აღნიშნულ ცვლილებამდე, სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით 16 წელს მიღწეული არასრულწლოვანი პირის ქორწინება დაიშვებოდა მშობლების ან მზრუნველის წინასწარი ნერილობითი თანხმობით.

## **6.2. არათანაბარი ანაზღაურება — დისკრიმინაცია შრომით გაზარჯა**

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის თანახმად, 1999-2012 წლების მანძილზე საშუალო მონაცემით, დაქირავებით დასაქმებული ქალების საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი მამაკაცების საშუალო ხელფასის

---

<sup>78</sup> საქართველოს კანონი სამოქალაქო აქტების შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3122416>

54%-ს შეადგენდა. (UNDP, 2013) 2015 წლის მონაცემებიც იგივე ტენდენციაზე მიუთითებს. 2015 წელს დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი 864.4 ლარს შეადგენდა. იგივე პერიოდისათვის დაქირავებით დასაქმებული კაცის საშუალო ხელფასი 1226.5 იყო, ხოლო ქალის — 759.7 ლარი. ამრიგად, საქართველოში კაცები გამოიმუშავენ საშუალოდ 467 ლარით მეტს ვიდრე ქალები.<sup>79</sup>

საქართველო ამ შემთხვევაში გამონაკლისს არ წარმოადგენს, რადგანაც მსოფლიოს უმრავლეს ქვეყანაში ქალებს მსგავსი სამუშაოს შესრულებაში უფრო ნაკლები ანაზღაურება აქვთ, ვიდრე კაცებს.

საქართველოში შრომის ბაზარზე გენდერული დისკრიმინაციის დასადგენად ჩატარებულმა კვლევამ<sup>80</sup>, რომელიც რეპრეზენტატიულია და მოიცავს 1364 ურბანულ ადგილას მცხოვრები დასაქმებული პირები (სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2014) ასევე გამოავლინა ხელფასის არათანაბარი გადანაწილება ქალებსა და კაცებს შორის. აღნიშნული კვლევის მიხედვით „ქალების უმრავლესობისთვის საშუალო ხელფასი 251-400 ლარს შორის მერყეობს, მაშინ როცა იგივე მაჩვენებელი მამაკაცებისთვის 401-700 ლარს შეადგენს“, გარდა ამისა გენდერული განსხვავება ბონუსების, პრემიებისა და კომპენსაციის თვალსაზრისითაც საკმაოდ დიდია:

„ქალებსა და კაცებს შორის დიდი განსხვავება ბონუსების, დამატებითი სარგებლისა და კომპენსაციების საკითხში. [...] კაცების 66% (ვისაც ეკუთნოდა ბონუსი/კომპენსაცია) მიუღია ბონუსი, მაშინ, როდესაც ეს მაჩვენებელი ქალების შემთხვევაში თითქმის ორჯერ დაბალია და უდრის 34%-ს. ასევე, კაცების 60% -ს მიუღია პრემია, მაშინ როცა ქალების მხოლოდ 41%-ს ჰქონია მსგავსი გამოცდილება“. (სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2014)

<sup>79</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური [http://www.geostat.ge/?action=page&p\\_id=148&lang=geo](http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=148&lang=geo)

<sup>80</sup> „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში“ [http://css.ge/index.php?lang\\_id=GEO&sec\\_id=93&info\\_id=1043](http://css.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=93&info_id=1043)



აღსანიშნავია, რომ საქართველო 1993 წლიდან საქართველო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრია და რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 16 კონვენცია, მათ შორის კონვენცია #100. ამ კონვენციასთან მიერთებით საქართველომ აიღო ვალდებულება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფა. მიუხედავად ამისა, 2006 წლის ქართველოს შრომის კოდექსში ეს მკაფიოდ და საკმარისად არ არის ასახული.<sup>81</sup>

### 6.3. ანტიდისკრიმინაციული კანონი

ბოლო წლების ცალსახა წარმატებად უნდა ჩაითვალოს ანტიდისკრიმინაციული კანონის მიღება, რომელსაც, მიუხედავად ხარვეზებისა, სამოქალაქო საზოგადოება, განსაკუთრებით უმცირესობათა უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები წინ გადადგმულ ნაბიჯად მიიჩნევენ. ისინი დადებითად აფასებენ იმ ფაქტს, რომ საპატრიარქოსა და საზოგადოების დიდი ნაწილის ზეწოლისა და წინააღმდეგობის მიუხედავად, კანონის პირველი მუხლის დისკრიმინაციის ფორმების ჩამონათვალიდან არ იქნა ამოღებული ტერმინები “სექსუალური ორიენტაცია” და “გენდერული იდენტობა”, რადგან “კანონის წინაშე თანასწორობის კონსტიტუციური პრინციპის უზრუნველსაყოფად აუცილებელია გამონაკლისების გამორიცხვა, თანასწორობის უფლების უზრუნველყოფა ყველასთვის და არა მხოლოდ ცალკეული სოციალური ჯგუფებისათვის”. (ქაიხოსროშვილი, 2014) ამავდროულად ისინი აღნიშნავენ, რომ მთავრობის ადმინისტრაციის მიერ მოხდა კანონის პროექტის შეცვლა მათთვის

<sup>81</sup> კონსტიტუციის 42-ე მუხლი. საქართველოს მეოთხე და მეხუთე კომბინირებული პერიოდული რეპორტის მიმოხილვის ჩრდილოვანი ანგარიში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტისათვის. სესია 28, ივლისი 2014

ინფორმაციის მიწოდების გარეშე, რამაც მათი აზრით კანონ-პროექტი “საგრძნობლად დაასუსტა”, რაც განსაკუთრებით ჯარიმების ამოღებას უკავშირდება<sup>82</sup>.

„საერთაშორისო გამჭვირვალობა — საქართველო“ ამ კანონის მიღებას ასევე წინ გადადგმულ ნაბიჯად მიიჩნევს ადამიანის უფლებებისა და კერძოდ დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის კუთხით, თუმცა აღნიშნავს რომ აუცილებელია კანონის მიზნების მისაღწევად შესაბამისი რესურსების გამოყოფა. („საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველო“, 2014)

#### 6.4. სტერეოტიპები და ცნობიერების ამაღლება

სხვადასხვა ნიშნით დისკრიმინაციასთან ბრძოლის კუთხით მნიშვნელოვანია სამოქალაქო ცნობიერების ამაღლება, რაშიც როგორც მთავრობას, ასევე საზოგადოებას მნიშვნელოვანი როლი ენიჭება.

საზოგადოებაში გავრცელებული ცრურწმენები და სტერეოტიპები ხშირად უდევს საფუძვლად დისკრიმინაციის შემთხვევებს. სტერეოტიპების აღმოფხვრის, სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის ნიშნით დისკრიმინაციასთან ბრძოლის, გენდერული თანასწორობის შესახებ ცნობიერების ამაღლების კუთხით მნიშვნელოვანია განათლების სისტემის როლი.

გაეროს CEDAW კომიტეტი, 2013 წლის დასკვნით დებულებებში<sup>83</sup> საქართველოს მთავრობას მოუწოდებს დაწეროს სკოლებში ასაკის შესაფერისი სექსუალური და რეპროდუქციული განათლება, ხელი შეუწყოს გენდერულ სტერეოტიპებთან ბრძოლას მედიისა და სასკოლო პროგრამების საშუალებით.

<sup>82</sup> Topnews,Mediamall, “არასამთავრობოები ანტიდისკრიმინაციული კანონის შემაჯამებელ შეფასებას აქვეყნებენ”. <http://topnews.mediamall.ge/?id=105543>

<sup>83</sup> CEDAW დასკვნითი დებულებები საქართველოზე. ოქტომბერი, 2013 <http://www.refworld.org/publisher,CEDAW,,GEO,52dd3b1a4,0.html>

უნდა აღინიშნოს, რომ 2015-2016 წლების ეროვნული სასწავლო გეგმის მიხედვით გათვალისწინებული იყო საჯარო სკოლებში საგნის „მე და საზოგადოება“ შემოღება, რაც სწორედ ზემოაღნიშნულ მიზანს ემსახურებოდა. ახალი, დამოუკიდებელი საგანი „მე და საზოგადოება“ სკოლებში III და IV კლასებში საზოგადოებრივი მეცნიერებების სწავლების ფარგლებში უნდა დანერგულიყო. ამ საგნის ფარგლებში ძირითადი აქცენტები კეთდება მოსწავლის გარემომცველ სამყაროზე (ოჯახი, სკოლა, თემი), ჯანსაღი ცხოვრების წესზე, უსაფრთხოებაზე, ძალადობის საკითხებზე, ტოლერანტობაზე, სოციალური უნარების განვითარებაზე, სახელმწიფოზე, გარემოს დაცვაზე და სხვა<sup>84</sup>. განათლების სამინისტროს აღნიშნულმა ინიციატივამ დიდი ვნებათაღელვა გამოიწვია საზოგადოების ნაწილში, რის გამოც აღნიშნული საგნის სწავლება 2015 წელს არ დაწყებულა.

2015-2016 სასწავლო წელი საპილოტე უნდა ყოფილიყო და საგნის სწავლება თბილისსა და რეგიონების რამდენიმე სკოლაში იგეგმებოდა. 2016-2017 სასწავლო წლიდან კი „მე და საზოგადოება“ მთელი საქართველოს მასშტაბით, როგორც საჯარო, ისე კერძო სკოლებში სავალდებულო გახდებოდა. განათლების მინისტრის მოადგილემ, ლია გიგაურმა განაცხადა, რომ ამ საკითხის ირგვლივ განხილვის პროცესი კიდევ გაგრძელდება და ვადებიც გადაინევს<sup>85</sup>.

აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით სახალხო დამცველის მიერ გაკეთებულ განცხადებაში საგანი ცალსახად პოზიტიურადაა შეფასებული. სახალხო დამცველი რეკომენდა-

<sup>84</sup> იხილეთ საზოგადოებრივი მეცნიერებების საფუძვლების სტანდარტის სამუშაო ვერსია: <http://www.mes.gov.ge/uploads/News/standartis%20temebi%20da%20sakitxebi.pdf>

<sup>85</sup> სკოლებში ახალი საგნის - „მე და საზოგადოება“ სწავლება გადაიდო. 2015, სექტემბერი <http://edu.aris.ge/news/skolebshi-axali-sagnis-me-da-sazogadoeba-swavleba-gadaido.html>

<sup>85</sup> სახალხო დამცველი საგნის „მე და საზოგადოება“ შესახებ განათლების სამინისტროს რეკომენდაციით მიმართავს. 2016, თებერვალი <http://edu.aris.ge/news/saxalxo-damcveli-sagnis-me-da-sazogadoeba-shesaxeb-ganatilebis-saministros-rekomendacii-mimartavs.html>

ციას უწევს საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტროს, რომ საგნის მეშვეობით გაემყარებინა შემწყნარებლობის ტრადიცია, რომელიც უცხოვს, განსხვავებულის ატანას გულისხმობს. მისი რწმენით საგანი „მე და საზოგადოება“ უდაოდ ხელს შეუწყობს ტოლერანტობის კულტურის განვითარებასა და ამაღლებას სკოლებში<sup>86</sup>.

## 7. დასკვნები და რეკომენდაციები

წინამდებარე ნაშრომიდან მკაფიოდ ჩანს, რომ საქართველო დღესდღეობით ნამდვილად მუშაობს გენდერული დღის წესრიგის განხორციელებაზე, რომლის შემუშავებაც ქვეყნის მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებებით იყო ნაკარნახევი. უპირველეს ყოვლისა, გენდერული თანასწორობა საქართველოს კონსტიტუციითაა უზრუნველყოფილი. საქართველომ მიიღო გენდერული თანასწორობის სფეროში არსებული მნიშვნელოვანი საერთაშორისო და ეროვნული პოლიტიკური ჩარჩო-დოკუმენტები, მიმდინარეობს გენდერული პოლიტიკის სფეროში შემუშავებული სამოქმედო გეგმების განხორციელება. ინსტიტუციური ჩარჩოს თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯია იმ რიგი ინსტიტუტების დაარსება, რომელთა მიზანია ქალთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის პრინციპების დარღვევის ფაქტების ზედამხედველობა.

ზემოაღნიშნული პროგრესის მიუხედავად საქართველო მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გენდერული თანასწორობის 2015 წლის რეიტინგში<sup>87</sup>, გლობალური ინდექსის მიხედვით 145 ქვეყანას შორის 82-ე ადგილზეა. ეკონომიკური ფორუმი გენდერული თანასწორობის რეიტინგს ეკონომიკის,

<sup>87</sup> მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი. გლობალური ინდექსი 2015 <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>

ჯანდაცვის განათლების და პოლიტიკის სფეროებში ქალთა მონაწილეობის მიხედვით ადგენს.

გარდა ამისა, ქალები საკმარისად არ არიან წარმოდგენილნი საკანონმდებლო ორგანოში. პარლამენტთაშორისი კავშირის უახლესი მონაცემების მიხედვით<sup>88</sup> საქართველო, ქალთა პოლიტიკური წარმომადგენლობის კუთხით 191 ქვეყანას შორის 141-ე ადგილზეა. გარდა ამისა, ქალებს ნაკლები ეკონომიკური შესაძლებლობები გააჩნიათ. ქალები, როგორც წინამდებარე ნაშრომში მოყვანილმა კვლევებმა გვიჩვენა, შრომის ბაზარზე ზოგადად კაცებზე ნაკლებს გამოიმუშავენ.

გენდერული თანასწორობის განმტკიცებისა და გენდერული თანასწორობის კანონმდებლობის ეფექტური განხორციელებისათვის თვალსაზრისით აუცილებელია არსებული ხარვეზების აღმოფხვრაზე მუშაობა და რიგი ღონისძიებების გატარება:

- ✓ ქვეყნის პოლიტიკაში ქალთა ჩართულობის დაბალი მაჩვენებლის გასაუმჯობესებლად აუცილებელია სავალდებულო კვოტირების შემოღება, რაც უზრუნველყოფს ქალთა წარმომადგენლობის ზრდას გადამწყვეტილების მიღების დონეზე.
- ✓ გენდერული პოლიტიკის განხორციელების სფეროში მიღებული სამოქმედო გეგმების ღონისძიებების ეფექტურად შესრულებისათვის მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს მიერ შესაბამისი ფინანსური რესურსის გამოყოფა.
- ✓ გენდერული თანასწორობის კანონმდებლობის ეფექტური განხორციელებისათვის აუცილებელია ამ სფეროში არსებული ინსტიტუტების (გენდერული თანასწორობის საპარლამენტო საბჭო, გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი სახალხო დამცველის აპარატში) გაძლიერება და მათი საკმარისი ფინანსური რესურსით უზრუნველყოფა.

<sup>88</sup> პარლამენტთაშორისი კავშირი. ქალთა წარმომადგენლობა პარლამენტში 2016 <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

- ✓ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, ტოლერანტობის ზრდის, ისევე როგორც ადრეულ ასაკში ქორწინების ფაქტების აღმოფხვრის მიზნით მნიშვნელოვანია 2015-2016 წლების ეროვნული სასწავლო გეგმის მიხედვით საჯარო სკოლებში გათვალისწინებული საგნის „მე და საზოგადოება“ — შემოღება, აუცილებელია სასწავლო პროგრამაში მოსწავლეთა ასაკის შესაბამისი სექსუალური და რეპროდუქციული განათლების საკითხების ჩართვა.
- ✓ ფართო საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს მიერ გენდერულ სტერეოტიპებთან ბრძოლის თვალსაზრისით შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელების მხარდაჭერა.
- ✓ შრომის ბაზარზე გენდერულ დისკრიმინაციასთან საბრძოლველად მნიშვნელოვანია საქართველოს მიერ რატიფიცირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების, განსაკუთრებით კი კონვენცია #100-ის მკაფიოდ ასახვა საქართველოს შრომის კოდექსში, რაც თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფის ვალდებულებას ეხება.
- ✓ ადამიანით ვაჭრობის აღმოფხვრის მიზნით ღონისძიებების დაგეგმვასა და განხორციელებისას აუცილებელია მეტი ყურადღების გამახვილება ტრეფიკინგის გენდერულ განზომილებაზე.
- ✓ ბოლო წლებში გაზრდილი ფემიციდის შემთხვევების გათვალისწინებით აუცილებელია ქალთა მიმართ ძალადობის საკითხზე მორიგი სრულყოფილი კვლევის ჩატარება ქვეყნის მასშტაბით.
- ✓ ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროსაბჭოს კონვენციას (სტამბულის კონვენცია) რატიფიცირებისათვის აუცილებელია ახლო მომავალში შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებების დამტკიცება.

**გამოყენებული წყაროები:**

1. ადამიანთ ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის სამოქმედო გეგმა  
<http://www.justice.gov.ge/aboutus/Council/242>
2. არჯევანიძე, ნ. (2011) გენდერული თანასწორობა - საქართველოსა
3. და საერთაშორისო კანონმდებლობის მიმოხილვა. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი
4. ბაგრატია, თ. 2014 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლობითი და აღმასრულებელი ორგანოების არჩევნების გენდერული ანალიზი  
[http://qalikhma.ge/uploads/survey\\_report\\_final.pdf](http://qalikhma.ge/uploads/survey_report_final.pdf)
5. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია. 2014. სახელმძღვანელო ქალთა უფლებების ადვოკატირება მონაცემებზე დაყრდნობით. <http://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2014/01/womens-rights-evidence-based-advocacy-manual>
6. გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW)
7. გაეროს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტის დასკვნითი დებულებები საქართველოზე. ოქტომბერი, 2013  
<http://www.refworld.org/publisher,CEDAW,,GEO,52dd3b1a4,0.html>
8. გაეროს ქალთა ფონდი: კონვენცია „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კითხვა-პასუხის ფორმატში
9. გაეროს გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია N1325 ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე
10. გაეროს განვითარების პროგრამა საქართველოში. 2013. საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე.

[http://www.ge.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/GE\\_UNDP\\_Gender\\_Research\\_GEO.pdf](http://www.ge.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/GE_UNDP_Gender_Research_GEO.pdf)

11. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია. ეროვნული ანგარიში: საქართველო — პეკინი+20 პეკინის დეკლარაციის და სამოქმედო პლატფორმის იმპლემენტაციის შესახებ (2014) [http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/national\\_reviews/georgia\\_review\\_beijing20.aspx?v=1&d=20140917T100730](http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/national_reviews/georgia_review_beijing20.aspx?v=1&d=20140917T100730)
12. კონსტიტუციის 42-ე მუხლი. საქართველოს მეოთხე და მეხუთე კომბინირებული პერიოდული რეპორტის მიმოხილვის ჩრდილოვანი ანგარიში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტისათვის. სესია 28, ივლისი 2014
13. ნანი ბენდელიანი, პირიო ტურკი, მარიამ ამაშუკელი, ლილი ხეჩუაშვილი (2014) „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში“. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი
14. „ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2555086>
15. ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დასაცავად გასატარებელ ღონისძიებათა სამოქმედო გეგმები <http://www.atipfund.gov.ge/index.php/ka/legislation/action-plans>
16. საქართველოს კონსტიტუცია. <http://www.parliament.ge/ge/kanonmdebloba/constitution-of-georgia-68>
17. საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/44014>
18. საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624>



19. საქართველოს სახალხო დამცველი. გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტის შესახებ  
<http://www.ombudsman.ge/ge/specializirebuli-centrebi/genderulitanasworoba/genderuli-tanasworobis-centris-shesaxe>
20. საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია, 2006  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/44014>
21. საქართველოს საარჩევნო კოდექსი.  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1557168>
22. საქართველოს ორგანული კანონი „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებების შესახებ“
23. საქართველოს კანონი „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“
24. საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო. ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) საწინააღმდეგო პოლიტიკა  
<http://www.justice.gov.ge/Ministry/Index/357>
25. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო. 2015 ოჯახში ძალადობა (შემაკავებელი ორდერების მიხედვით)
26. საქართველოს კანონი „ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“
27. სახალხო დამცველის აპარატის სპეციალურ ანგარიში ქალთა მიმართ ძალადობა და ოჯახში ძალადობა საქართველოში. 2015.  
<http://www.ombudsman.ge/ge/reports/specialuri-angarishebi/specialuri-angarishi-qalta-mimart-dzaladoba-da-odjaxshi-dzaladoba-saqartveloshi.page>
28. საქართველოს კანონი სამოქალაქო აქტების შესახებ  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3122416>
29. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური  
[http://www.geostat.ge/?action=page&p\\_id=148&lang=geo](http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=148&lang=geo)
30. „საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველო“. ანტი-დისკრიმინაციული კანონი: მიღწევები და გამოწვევები. 2014

31. საზოგადოებრივი მეცნიერებების საფუძვლების სტანდარტის სამუშაო ვერსია  
<http://www.mes.gov.ge/uploads/News/standartis%20temebi%20da%20sakitxebi.pdf>
32. სკოლებში ახალი საგნის - „მე და საზოგადოება“ სწავლება გადაიდო. 2015, სექტემბერი  
<http://edu.aris.ge/news/skolebshi-axali-sagnis-me-da-sazogadoeba-swavleba-gadaido.html>
33. სახალხო დამცველი საგნის „მე და საზოგადოება“ შესახებ განათლების სამინისტროს რეკომენდაციით მიმართავს. 2016, თებერვალი <http://edu.aris.ge/news/saxalxo-damcveli-sagnis-me-da-sazogadoeba-shesaxeb-ganatilebis-saministros-rekomendacii-mimartavs.html>
34. „ქალთა ფონდი საქართველოში“. 2014. საქართველოში ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ მიმართული პოლიტიკის ანალიზი.
35. „ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე“ გაეროს უშიშროების საბჭოს №N°1325, 1820, 1888, 1889 და 1960 რეზოლუციების განსახორციელებელი 2012–2015 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმა“
36. ქალთა მიმართ ოჯახში ძალადობის საკითხების ეროვნული კვლევა საქართველოში, 2010.  
<http://en.calameo.com/books/000713529177c100783a5>
37. ქაიხოსროშვილი, ე. 2014. ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმები. იდენტობა
38. ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის (2016-2018) გეგმის პროექტის შემუშავება დაიწყო
39. [http://gov.ge/index.php?lang\\_id=geo&sec\\_id=288&info\\_id=52326](http://gov.ge/index.php?lang_id=geo&sec_id=288&info_id=52326)
40. Dahlerup, Drude and Lenita Freidenvall. 2005. ‘Quotas as a “Fast Track” to Equal Representation for Women’. International Feminist Journal of Politics. Vol. 7, no. 1, March

41. Equality Now Global Sex Trafficking Factsheet  
<http://www.equalitynow.org/node/1010>
42. European Parliament. 2015. The gender dimension of human trafficking.  
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/577950/EPRS\\_BRI\(2016\)577950\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/577950/EPRS_BRI(2016)577950_EN.pdf)
43. Fraser, Nancy, 1997, Justice Interruptus. Critical Reflections on the 'Postsocialist' Condition, Routledge
44. Genderquotaproject <http://www.quotaproject.org/faq.cfm>
45. Inter-Parliamentary Union <http://www.ipu.org/english/home.htm>
46. Phillips, Anne, 1995. The Politics of Presence. Oxford: Clarendon Press.
47. Shedova, N. 2005. Obstacles to Women's Participation in Parliament. IDEA. Women in Parliament: Beyond Numbers. A Revised Edition.
48. The Four Global Women's' Conferences (1975-1995) Historical Perspective
49. United Nations Population Fund (UNFPA) (2014) Child Marriage in Georgia
50. United Nations Population Fund (UNFPA) (2012) Marrying Too Young, New York: UNFPA
51. <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/session/presskit/hist.htm>
52. UNODC. GLOBAL REPORT ON TRAFFICKING IN PERSONS 2014. [https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/GLOTIP\\_2014\\_full\\_report.pdf](https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/GLOTIP_2014_full_report.pdf)
53. U.S. Department of State. Trafficking in Persons Report 2015  
<http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2015/index.htm>
54. World Economic Forum. Global Gender Gap Index 2015  
<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>

**III ქალთა შრომითი უფლებები საქართველოში:  
გენდერული დისკრიმინაციისა და  
უთანასწორობის ტენდენციები  
შრომით ბაზარზე**

**ეკატერინე გამახარია  
დამოუკიდებელი ექსპერტი გენდერულ  
საკითხებში, ინდიანას უნივერსიტეტის  
მაგისტრი ადამიანის უფლებების სამართალში.**

**1. შესავალი**

მსოფლიოში გენდერული თანასწორობის მნიშვნელოვნების აღიარებას რამდენიმე დადებითი ცვლილება მოყვა საქართველოში გენდერული თანასწორობის მიღწევის თვალსაზრისით. დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ, საქართველომ ადამიანის უფლებების დაცვის სხვადასხვა ინსტრუმენტების რატიფიცირება მოახდინა და ამით პასუხიმგებლობა იკისრა, ხელი შეუწყოს ადამიანის ღირსების პატივისცემას, გენდერული თანასწორობის მიღწევას და სამართლიანობას ცხოვრების ყველა სფეროში.

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში, საქართველომ შემოიღო მნიშვნელოვანი ინსტიტუციური და საკანონმდებლო ჩარჩოები გენდერული თანასწორობის შესახებ. ნორმატიულ დონეზე, პარლამენტმა მიიღო კანონი ოჯახში ძალადობის აღმოფხვრის შესახებ, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვა და დახმარება (2006), გენდერული თანასწორობის კანონი (2010) და ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კანონი (2014), რომელიც ქმნის გენდერული თანასწორობის სამართლებრივ საფუძველს. მთავრობამ აგრეთვე დაამტკიცა, ეროვნული სამოქმედო გეგმა გენდერულ თანასწორობაზე (2014-16), რაც აერთიანებს ყველა არსებულ გენდერულ და, ქალთა უფლებების სამოქმედო გეგმებს ადამიანის უფლებების სამოქმედო გეგმაში (2014-15). 2015 წლის ივნისში, საქართველომ ხელი მოაწერა ევროპის საბჭოს სტამ-

ბულის კონვენციას ქალთა წინააღმდეგ ძალადობისა და ოჯახური ძალადობის პრევენციისა და აღმოფხვრის შესახებ.

ინსტიტუციონალურ დონეზე, მთავრობამ ჩამოაყალიბა, საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარეს დაქვემდებარებული, გენდერულ თანასწორობის კომისია და გენდერული თანასწორობის საკონსულტაციო საბჭო. ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, რომელიც გაფორმდა ევროკავშირსა და საქართველოს შორის 2014 წელს, საქართველომ იკისრა ვალდებულება, მხარი დაუჭიროს გენდერული თანასწორობის ღონისძიებებს, როგორც პრიორიტეტულ მიმართულებას, რაც მითითებულია ასოცირების შეთანხმების მე-6 თავში — „მხარეები გააძლიერებენ დიალოგსა და თანამშრომლობას ღირსეული შრომის პირობების (Decent Work Agenda), დასაქმების პოლიტიკის... გენდერული თანასწორობის და დისკრმინაციის აკრძალვის ხელშესაწყობად“...“.

მიუხედავად პროგრესის გარკვეული დონისა, ეროვნული კანონმდებლობის აღსრულება და პოლიტიკის განხორციელება, გენდერული თანასწორობის პრაქტიკაში უზრუნველსაყოფად, რთული ბრძოლის საგნად რჩება. 2015 წლის გაეროს განვითარების პროგრამის, ადამიანური განვითარების მოხსენების გენდერული უთანასწორობის ინდექსის მიხედვით საქართველო 188 ქვეყნიდან 76-ე ადგილს იკავებს.<sup>89</sup> ხოლო, ევროპული სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელების შესახებ ანგარიში, ყურადღებას ამახვილებს გენდერული უთანასწორობის საკითხების არსებობაზე საქართველოში.<sup>90</sup> ქალთა ნაკლებობა გადაწყვეტილებების მიმღებ პოზიციებზე, მათი ეკონომიკური დამოკიდებულების უფრო მაღალი დონე, ფართო საზოგადოების ტოლერანტული დამოკიდებულება გენდერული ძალადობის მიმართ, ქალთა მხარდამჭერი მექანიზმების

<sup>89</sup> ადამიანური განვითარების ანგარიში, 2015, UNDP-, გვერდი 225, ხელმისაწვდომია [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015\\_human\\_development\\_report\\_1.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_1.pdf)

<sup>90</sup> ერთობლივი სამუშაო დოკუმენტი, ევროპული სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელება საქართველოში, 2014 წელს და სამოქმედო რეკომენდაციები, ბრიუსელი, 2013, გვ. 13, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://eeas.europa.eu/enp/pdf/2015/georgia-enp-report-2015\\_en.pdf](http://eeas.europa.eu/enp/pdf/2015/georgia-enp-report-2015_en.pdf)

ნაკლებობა, კანონების ცხოვრებაში არასრულფასოვანი გატარება, გენდერულ საკითხებზე მიმართული სახელმწიფო პროგრამების ნაკლებობა, ხელს უწყობს ქალთა არახელსაყრელ მდგომარეობას საქართველოში.

საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობა მჭიდროდ არის დაკავშირებული შრომით ბაზარზე ქალისა და მამაკაცის მდგომარეობასთან. არსებულ გენდერულ სტერეოტიპებსა და საზოგადოების დამოკიდებულებას მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს ქალისა და მამაკაცის პოზიციასა და როლზე მათი ცხოვრების ყოველ ეტაპზე, მათ შორის შრომით ბაზარზეც. მაგალითად, ბიჭების და გოგოების აღზრდის სხვადასხვა მოდელები, გენდერული სტერეოტიპული მოლოდინები და როლი, რომელსაც საზოგადოება მათ ანიჭებს, შემდგომში აისახება შრომითი ბაზრის გენდერულ სეგრეგაციაზე. გარდა ამისა, ქალთა უნარი მიიღოს ღირსეული სამსახური საბაზრო ეკონომიკაში მჭიდრო თანაფარდობაშია ოჯახში საქმის განაწილებასთან. ქალებს მამაკაცებზე უფრო ხშირად უწევთ არჩევანის გაკეთება კარიერასა და ოჯახს შორის, რაც უარყოფით გავლენას ახდენს საზოგადოებაში მათ უფლებრივ მდგომარეობაზე და გაძლიერებაზე. ამასთანავე, ის ფაქტი, რომ ქალები უფრო ხშირად არიან გენდერული ძალადობის მსხვერპლნი, ოჯახში, სამუშაო ადგილსა თუ საზოგადოებაში, არა მარტო ავინროგებს და ჩაგრავს ქალებს, არამედ უქრობს განვითარების სურვილს და ამბიციებს, ამცირებს მათ კონკურენტუნარიანობასა და პროდუქტიულობას სამსახურში. შედეგად, გენდერული უთანასწორობისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა, მეტწილად დამოკიდებულია, თუ რამდენად არის უზრუნველყოფილი ქალებისთვის საკუთარი თავის რეალიზების, შრომის ბაზარზე წვდომის და კარიერის გაგრძელების შესაძლებლობები.

ქალთა გადანყვეტილება და უნარი, მონაწილეობა მიიღოს შრომით ბაზარზე, დამოკიდებულია სხვადასხვა სოციალურ და ეკონომიკურ ფაქტორებზე, როგორცაა განათლების დონე, ქორწინების ასაკი, ნაყოფიერების/შობადობის კოეფიციენტი, ეკონომიკური ზრდა და ა.შ. გარდა ამისა, სოციალური ნორმები, რომლებიც განსაზღვრავენ ქალთა როლს

საზოგადოების სხვადასხვა სფეროში, გავლენას ახდენენ ქალთა მონაწილეობაზე შრომის ბაზარზე. მაშინ როცა, ქალთა მუშახელის რაოდენობრივი მაჩვენებელი, იძლევა მნიშვნელოვან ინფორმაციას გენდერული თანასწორობის დონეზე შრომით ბაზარზე, ის არ ასახავს სრულ სურათს, იმ მრავალმხრივ გამოწვევებზე, რომლებსაც ქალები გამუდმებით უპირისპირდებიან კარიერულ გზაზე და სამუშაო ადგილებზე. ეს გამოწვევები არის დასაქმების ხელმისაწვდომობა, პროფესიის არჩევანი, სამუშაო პირობები, თანაბარი ხელფასი, შეღავათები, თანასწორი მოპყრობა, გენდერული და სექსუალური შევიწროვება, და სამსახურისა და ოჯახური პასუხისმგებლობების ურთიერთდაპირისპირებული ტვირთის დაბალანსება.

ამ კვლევის მიზანია გენდერული უთანასწორობის საკითხების ანალიზი საქართველოს შრომით ბაზარზე. ნაშრომში მოცემულია შესაძლო ქმედებები აღნიშნული პრობლემების გადასაჭრელად.

ზემოაღნიშნული საკითხების შესასწავლად და გამოსავლენად, ნაშრომი უპირველესად ყურადღებას გაამახვილებს ქალთა მონაწილეობაზე და გენდერულ ასპექტებზე საქართველოს შრომის ბაზარზე. მეორე რიგში, ის განიხილავს ქალთა შრომით უფლებებთან დაკავშირებულ საერთაშორისო და ეროვნულ საკანონმდებლო და ინსტიტუციონალურ მექანიზმებს, რომლებიც შემუშავდა დასაქმების სფეროში არსებული დისკრიმინაციისგან ქალთა დასაცავად. მესამე, კვლევა შეისწავლის იმ ფაქტორებსა და პირობებს, რომლებიც აფერხებს ხელსაყრელი გარემოს შექმნას ქალთა აქტიური და თანაბარი მონაწილეობისთვის შრომით ბაზარზე. ბოლოს, წინამდებარე ნაშრომი სრულდება ძირითადი დასკვნებით და რეკომენდაციებით, ყველა შესაძლო დაინტერესებული მხარისთვის.

## 2. საქართველოს შრომითი ბაზრის გენდერული ასპექტების მიმოხილვა

საქართველოს ეკონომიკურმა ტრანსფორმაციამ ცენტრალიზებულად დაგეგმილი ეკონომიკიდან საბაზრო ეკონომიკაში, ძლიერი გავლენა მოახდინა გენდერული ბალანსის დინამიკაზე შრომით ბაზარზე უკანასკნელი 20 წლის განმავლობაში. საქართველოს პოსტ-დამოუკიდებელი გარდამავალი პერიოდი ხასიათდება ეკონომიკის მკვეთრი ვარდნით, დანგრეული მრეწველობით, მასობრივი უმუშევრობით და რიგი ეთნიკური კონფლიქტებით, რომლებმაც დიდი უარყოფითი ზეგავლენა იქონია ქალებზე. ამ სოციალურმა, ეკონომიკურმა და პოლიტიკურმა ძვრებმა გავლენა მოახდინეს ქალთა და მამაკაცთა ტრადიციულ როლზე საზოგადოებაში. ეკონომიკური ცვლილებები მეტწილად შეეხო ქალებს, ვიდრე მამაკაცებს, ვინაიდან ეკონომიკის ის სექტორები, სადაც უპირატესად ქალები იყვნენ დასაქმებულები დაიხურა (სამომხმარებლო და საკვების გადამამუშავებელი მრეწველობა, ქიმიური წარმოება, სოციალური სფერო, საფეიქრო მიმართულება და ა.შ.). ბევრი ქალი მაღალი პროფესიონალური კვალიფიკაციით ვერ შოულობდა თავის უნარ-ჩვევების და გამოცდილების შესაბამის სამსახურს. ამ ფაქტმა გამოიწვია ქალთა რაოდენობის გაზრდა არარეგისტრირებულ მცირე ბიზნესში (საცხობები, პატარა სავაჭრო ობიექტები და ა.შ.). ბევრ მათგანს კი, მოუწია ოჯახების და შვილების დატოვება, და სამსახურის ძიება საზღვარგარეთ, ძირითადად ძიებდად ან მომვლელებად. ქალებმა, კითხვისქვეშ დააყენეს არსებული კულტურული და სოციალური წარმოდგენები მათი, როგორც სახლში მჯდომი დიასახლისების შესახებ, და საკუთარ თავზე აიღეს ის ტვირთი, რომელიც ოდესღაც მამაკაცებს ეკუთვნოდათ. სწორედ ისინი გახდნენ ოჯახის მატერიალურ კეთილდღეობაზე პასუხისმგებელი პირები.

ამასთანავე, სოციალური შეღავათების მკვეთრმა შემცირებამ, ოჯახისა და ბავშვთა სოციალური მხარდაჭერის სახელმწიფო სისტემის ნგრევამ, არათანაზომიერი გავლენა მოახდინა ქალებზე. ქალებს მოუწიათ ორმაგი ტვირთის აღება



თავიანთ მხრებზე: მაშინ როდესაც ისინი აგრძელებდნენ სოციალურ და კერძო სექტორებში მუშაობას, ქალები რჩებოდნენ მთავარ მზრუნველებად სახლში. ასეთი სახის ტრადიციული პრაქტიკის და დამოკიდებულების დროს, ქალებს სულ უფრო ნაკლები შესაძლებლობა რჩებათ ამბიციური კარიერული მისწრაფებებისთვის და მაღალი პოზიციების მისაღწევად შრომით ბაზარზე.

სხვადასხვა სტატისტიკური და კვლევითი მონაცემები გვიჩვენებს, რომ შრომითი ბაზარი საქართველოში ხასიათდება გენდერული უთანასწორობით, როგორც მუშახელის მონაწილეობის და დასაქმების მაჩვენებლის, ასევე დასაქმების გენდერული სეგრეგაციის, და არათანაბარი საშუალო ხელფასების თვალსაზრისით.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი) ყოველწლიურად აქვეყნებს გენდერულ სტატისტიკას — შრომის ბაზარზე საშუალო ხელფასების, დასაქმების და განათლების შესახებ, გენდერულ ჭრილში. საქსტატის 2015 წლის მონაცემების თანახმად, საქართველოს მთლიანი მოსახლეობა არის 3 729 500, რომელთაგანაც 1,951,000 (52.3%) ქალია. ქალებს შორის დასაქმებულთა რაოდენობა წარმოადგენს 51.1%-ს, ხოლო მამაკაცების 66.6%-ს.

ქალთა უმუშევრობის მაჩვენებელი უფრო დაბალია, ვიდრე მამაკაცების, კონკრეტულად კი 10.4% -ქალები და 14 %- კაცები. თუმცა, ეკონომიკურად აქტიური მამაკაცები (77.4%) უფრო მეტია, ვიდრე ქალები (57.1%), რაც იმას ნიშნავს, რომ მამაკაცების უფრო დიდი რაოდენობა არის აქტიურად ჩართული ეკონომიკურ საქმიანობაში, მაგ: ან უკვე დასაქმებულია ან ეძებს სამსახურს. (იხილეთ ცხრილი 1).<sup>91</sup>

<sup>91</sup>საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, სქესის მიხედვით დასაქმებულთა და უმუშევართა საერთო მაჩვენებელი, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p\\_id=146&lang=eng](http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=146&lang=eng)

**ცხრილი 1. (საქსტატის მონაცემები)**

|               |                                     | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
|               |                                     | %    |      |      |      |      |      |      |
| საშუ-<br>ალოდ | უმუშე-<br>ვარი                      | 16,5 | 16,9 | 16,3 | 15,1 | 15   | 14,6 | 12,4 |
|               | ეკონო-<br>მიკუ-<br>რად აქ-<br>ტიური | 62,6 | 63,6 | 64,2 | 65,2 | 66,9 | 66,2 | 66,5 |
|               | დასაქ-<br>მებული                    | 52,3 | 52,9 | 53,8 | 55,4 | 56,8 | 56,6 | 58,3 |
| ქალე-<br>ბი   | უმუშე-<br>ვარი                      | 16,1 | 15,4 | 14,5 | 13,1 | 13,8 | 12,3 | 10,4 |
|               | ეკონო-<br>მიკუ-<br>რად აქ-<br>ტიური | 53,5 | 54,3 | 55,5 | 55,8 | 57,4 | 56,8 | 57,1 |
|               | დასაქ-<br>მებული                    | 44,9 | 45,9 | 47,5 | 48,5 | 49,5 | 49,8 | 51,1 |
| კაცე-<br>ბი   | უმუშე-<br>ვარი                      | 16,8 | 18,1 | 17,9 | 16,7 | 16,1 | 16,5 | 14,0 |
|               | ეკონო-<br>მიკუ-<br>რად აქ-<br>ტიური | 73,4 | 74,6 | 74,5 | 76,5 | 78,2 | 77,3 | 77,4 |
|               | დასაქ-<br>მებული                    | 61,1 | 61,1 | 61,2 | 63,7 | 65,6 | 64,5 | 66,6 |

ეკონომიკურ საქმიანობაში ქალებსა და მამაკაცებს შო-  
რის უთანასწორობა მოცემულ პერიოდში (2008-2014) მერყე-  
ობდა 19%-სა და 20% შორის, რომელიც შესაძლოა რამდენიმე  
ფაქტორით აიხსნას. უპირველესად, ქალები საქართველოში  
უფრო მეტ ხანს ცოცხლობენ, ვიდრე მამაკაცები, ამიტომ  
ისინი შეადგენენ არასამუშაო პენსიონერების უფრო დიდ ნა-  
წილს. უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს ასევე წარმოადგენს,  
ისიც, რომ ოჯახის რჩენა და კარიერა საქართველოში ჯერ  
კიდევ ალიქმება მამაკაცების უპირატეს სფეროდ, ხოლო ქა-

ლებისთვის მიჩენილია საშინაო და რეპროდუქციული როლი. მეორე ფაქტორი არის ქალთა ემიგრაციის მაღალი დონე საქართველოში, რომელიც 2014 წლის სტატისტიკის მიხედვით, წარმოადგენს 41.5% ყველა იმ შრომითი მიგრანტებიდან, რომლებმაც დატოვეს საქართველო.<sup>92</sup>

მიუხედავად ამისა, საქართველოში, ეკონომიკური აქტივობის დონის მაჩვენებელში 20%-იანი სხვაობა, სადაც დაწყებითი, საშუალო თუ უმაღლესი განათლების მიღების რიცხვი, არამც თუ თანაბარია ორივე სქესისთვის, არამედ ზოგიერთ შემთხვევაში აჭარბებს ქალების მხრიდან (იხილეთ ცხრილი 2)<sup>93</sup>, უნდა ჩაითვალოს საკმაოდ მაღალ მაჩვენებლად.

**ცხრილი 2.**

| მოსწავლე/სტუდენტები 2014-2015<br>სასწავლო წელს                         | სქესის მიხედვით მონაცემები % |        |
|--|------------------------------|--------|
|  | ქალები                       | კაცები |
| მოსწავლეები ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებში (საჯარო და კერძო)            | 47                           | 53     |
| სტუდენტები პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში (საჯარო და კერძო) | 50                           | 50     |
| სტუდენტები უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში (საჯარო და კერძო)   | 54                           | 46     |

<sup>92</sup>საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ემიგრანტები და იმიგრანტები სქესის და ასაკის მიხედვით, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p\\_id=173&lang=eng](http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=173&lang=eng)

<sup>93</sup>საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ქალები და კაცები საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია, 2015. იხილეთ გვერდი, 25

ოფიციალური სტატისტიკის თანახმად, დასაქმებულ ქალთა წილი „15 ან უფროს“ ასაკობრივ ჯგუფებში შეადგენს ქალეზის საერთო რაოდენობის 35%-ს. თვითდასაქმებულ ქალთა რაოდენობა დასაქმებული ქალებიდან უტოლდება 60.5%-ს და სხვა დამსაქმებლების მიერ დაქირავებულთა რაოდენობა შეადგენს 39%-ს.<sup>94</sup> (იხილეთ ცხრილი 3)

**ცხრილი 3.**

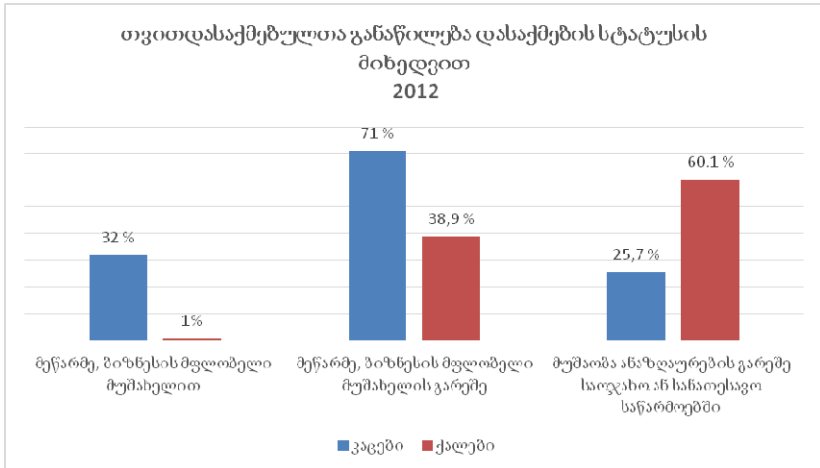
| 15 წლის და უფროსი ასაკის ქალების და მამაკაცების განაწილება ეკონომიკური სტატუსის მიხედვით (ათასი) 2014 |        |        |
|---|--------|--------|
|   | კაცები | ქალები |
| მთლიანი მოსახლეობიდან ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა (შრომის უნარი)                                  | 1071.5 | 919.7  |
| დასაქმებული   | 921.6  | 823.6  |
| დაქირავებული  | 370.4  | 321.9  |
| თვითდასაქმებული   | 548.1  | 498.0  |
| არ არის მითითებული  | 3.1    | 3.7    |

საინტერესოა, რომ ბოლო 2012 წლის ხელმისაწვდომი ოფიციალური მონაცემების თანახმად, თვითდასაქმებულ ქალთა საერთო რაოდენობიდან, მხოლოდ 1%-ია ჩართული სამენარმეო საქმიანობაში და დაქირავებული ჰყავს მუშახელი. 38.9%-ს არ ჰყავს დაქირავებული მუშახელი და 60.1% მუშაობს მოხალისედ, ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე საო-

<sup>94</sup>საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ქალები და კაცები საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია, 2015. იხილეთ გვერდი, 10

ჯახო სანარმოში ან თავიანთ ნათესავებთან.<sup>95</sup> (იხილეთ დიაგრამა 1).

**დიაგრამა 1.**



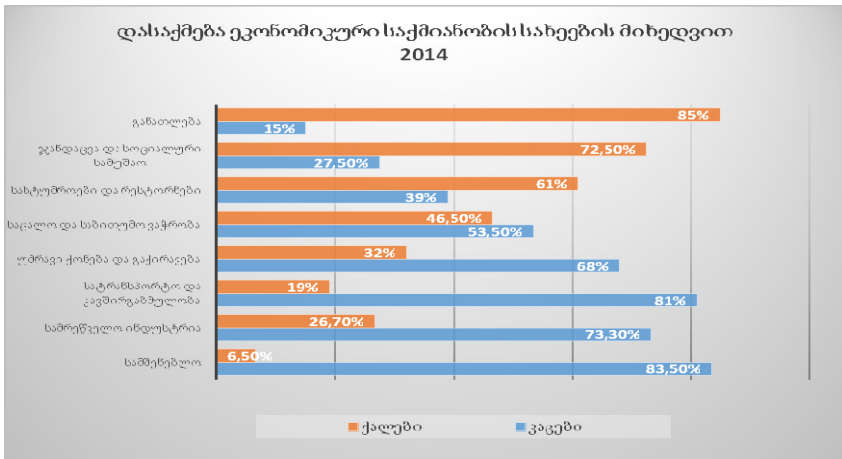
აღნიშნული მონაცემები ნათელყოფს, რომ ქალები კაცებთან შედარებით, ნაკლებად იწყებენ ან მართავენ საკუთარ ბიზნესს, და ისინი ძირითადად არიან ჩართულნი არაანაზღაურებად სამსახურში, მოხალისეობრივ საქმიანობაში, რაც შესაძლოა ნაწილობრივ აიხსნას, არაანაზღაურებადი საქმიანობით და ოჯახის მოვლის ტვირთით, რაც არაპროპორციულად აწევს ქალებს და გოგონებს.

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შრომითი ბაზარი ხასიათდება დასაქმების მნიშვნელოვანი ჰორიზონტალური და ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაციით გარკვეული სახის სამსახურებში. ზოგიერთი სამუშაო ადგილი ტრადიციულად აღიქმება, „მამრობითი“ ან „მდედრობითი“ სქესისთვის, რაც იწვევს ჰორიზონტალურ სეგრეგაციას. არსებული მონაცემე-

<sup>95</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ქალები და კაცები საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია, 2013, იხილეთ გვერდი 15.

ბის ანალიზის მიხედვით, გენდერული უთანასწორობა შრომით დანაწილებაში, საქმიანობის ტიპების მიხედვით არის უფრო მნიშვნელოვანი განათლებაში, ჯანდაცვასა და სოციალურ მომსახურებაში. მაგალითად, 2014 წლის ეროვნული სტატისტიკის თანახმად, განათლების სფეროში დასაქმებული ქალები შეადგენენ 85%-ზე მეტს, 72,5%-ს ჯანდაცვის და სოციალური დახმარების სექტორში, 61% სასტუმროებსა და რესტორნებში. ამავდროულად, ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი ეგრეთ წოდებულ „მამაკაცურ“ პროფესიებზე, კერძოდ, მშენებლობაში — 6.5 %, სამრეწველო საქმიანობაში — 26.7%, ხოლო მნიშვნელოვანწილად დაბალანსებულია დასაქმების ტენდენციები საცალო და საბითუმო ვაჭრობაში, სადაც ქალები წარმოადგენენ 46.5%-ს და მამაკაცები კი — 53.5%-ს<sup>96</sup> (იხილეთ დიაგრამა 2).

## დიაგრამა 2



ეროვნული სტატისტიკის 2014 წლის ოფიციალური მონაცემების თანახმად, მთლიანობაში ბიზნეს სექტორში და-

<sup>96</sup> იქვე, გვერდი 52.

საქმებულ ადამიანთა რაოდენობაა 504,400. მათგან 39.3% ქალია და 60.7% არის მამაკაცი. ქალების და მამაკაცების ასეთი არაპროპორციული ჩართულობა ბიზნეს სექტორში საკმაოდ თვალშისაცემია სხვადასხვა სიდიდის საწარმოებში. ყველა სახის საწარმოებში მამაკაცების რაოდენობა გაცილებით მეტია, ვიდრე ქალების. მაგალითად, ქალების მხოლოდ 36.2% დასაქმებულია დიდ საწარმოებში, 43.1% — საშუალო და მცირე ზომის საწარმოებში. (იხილეთ ცხრილი 3)<sup>97</sup>.

**ცხრილი 3.**

| საქართველოში დასაქმებულთა საშუალო რაოდენობა<br>საწარმოთა ზომის მიხედვით<br>2014 |                                  |        |        |        |
|---|----------------------------------|--------|--------|--------|
| საწარმოს ტიპი   | გენდერული განაწილების მონაცემები |        |        |        |
|   | რაოდენობა                        |        | %      |        |
|   | ქალები                           | კაცები | ქალები | კაცები |
| მთლიანად საქართველო   | 232490                           | 359657 | 39.3   | 60.7   |
| დიდი საწარმო  | 120543                           | 212187 | 36.23  | 63.77  |
| საშუალო საწარმო   | 39238                            | 51699  | 43.15  | 56.85  |
| მცირე საწარმო   | 72709                            | 95771  | 43.16  | 56.84  |

საინტერესოა, ბიზნეს სექტორში ჩართულ ქალთა საერთო რაოდენობა (232,490), რომელთაგან უმრავლესობა (120,543 or 51.8%) დასაქმებულია დიდ საწარმოებში. ქალთა ჩართულობის ნილობრივი მონაცემები საშუალო და მცირე საწარმოებში არის შესაბამისად 16.9% და 31.3%.

<sup>97</sup>საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ქალები და კაცები საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია, 2015. იხილეთ გვერდი 14, ხელმისაწვდომია [http://www.geostat.ge/cms/site\\_images/\\_files/english/Gender%20Statistics.pdf](http://www.geostat.ge/cms/site_images/_files/english/Gender%20Statistics.pdf) მისამართზე;

ქალებს აქვთ ყველაზე მაღალი, საშუალო ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება დიდ სანარმოებში, რომელიც უტოლდება 792.5 ლარს, სადაც ამავდროულად შეინიშნება ქალთა და მამაკაცთა ხელფასებს შორის ყველაზე დიდი დისბალანსი: ქალები საშუალოდ იღებენ 68%-ით ნაკლებ ხელფასს, ვიდრე მამაკაცები (1164.3 ლარი). საშუალო ზომის სანარმოებში, ქალების ხელფასი არის 67.3% — ით ნაკლები, ვიდრე მამაკაცებისა, ხოლო მცირე ზომის სანარმოებში ეს თანაფარდობა არის 58.2% (იხილეთ ცხრილი 4)<sup>98</sup>.

**ცხრილი 4<sup>99</sup>**

| <b>საშუალოდ თვიური ანაზღაურება სანარმოს ზომის მიხედვით 2014</b> |                                   |        |                     |
|---|-----------------------------------|--------|---------------------|
| სანარმოს ტიპი   | გენდერულად განაწილების მონაცემები |        |                     |
|   | ლარში                             |        | სხვაობა პროცენტებში |
|   | ქალები                            | კაცები | ქალები              |
| მთლიანად საქართველო   | 588.9                             | 940.0  | 62.6                |
| დიდი სანარმო  | 792.5                             | 1164.3 | 68                  |
| საშუალო სანარმო   | 499.1                             | 741.8  | 67.3                |
| მცირე სანარმო   | 269.7                             | 463.7  | 58.2                |

<sup>98</sup> იქვე

<sup>99</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური სქესის მიხედვით, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p\\_id=149&lang=eng](http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=149&lang=eng)



ოფიციალური სტატისტიკის თანახმად, ქალთა საშუალო ხელფასი მნიშვნელოვნად დაბალია მამაკაცთა ხელფასთან შედარებით. 2014 წელს, ნომინალური საშუალო ყოველთვიური ხელფასი მამაკაცებისთვის შეადგენდა 980 ლარს, ხოლო ქალებისთვის 618 ლარს ანუ 37% -ით ნაკლებს.

ვერტიკალური სეგრეგაცია საკმაოდ თვალსაჩინოა, განსაკუთრებით გადანყვევტილების მიმღებ პოზიციებზე, როგორც ფორმალურ და ასევე არაფორმალურ სექტორებში. ქალთა მონაწილეობა პოლიტიკის ფორმულირებასა და გადანყვევტილების მიღებაში ჯერ კიდევ არ უტოლდება მამაკაცების რაოდენობას, და აჩვენებს ძალიან ნელი ზრდის ტენდენციას. 2012 წლის ბოლო საპარლამენტო არჩევნებზე, არჩეულ ქალთა რაოდენობა გაიზარდა მხოლოდ 11.3%-მდე, 2008 წელთან შედარებით, სადაც მათი რაოდენობა 6% -ს შეადგენდა. ადგილობრივ თვითმართველობაში ქალთა რაოდენობა ასევე მცირედით გაიზარდა, 10%-იდან, 2010 წელს, 11.6%-მდე 2014 წელს. მიუხედავად იმისა, რომ ქალები ყოველთვის წარმოდგენდნენ თავიანთი თემების განუყოფელ და აქტიური ნაწილს, არ არსებობს არც ერთი ქალი მერი, და არც საკრებულოს თავმჯდომარე. სახეზეა მხოლოდ ერთი ქალი გამგებელი, 59 არსებულ გამგებელს შორის. რაც შეეხება ქალთა წარმომადგენლობას აღმასრულებელ ხელისუფლებაში 2011 წლიდან 2012 წლამდე, მათი რაოდენობა არ აღემატებოდა 16%-ს (სამი ქალი მინისტრი); 2013 წელს ქალი მინისტრების რაოდენობამ შეადგინა 21%, რომელიც კვლავ 16%-მდე შემცირდა 2014 წელს; ამჟამინდელი მონაცემებით, მინისტრთა კაბინეტში წარმოდგენილია მხოლოდ ორი ქალი მინისტრი. 2015 წლის გლობალური გენდერული ყოველწლიური ანგარიშის თანახმად, საქართველოში ქალთა წილი კანონმდებლებს, მაღალი თანამდებობის პირებსა და მენეჯერების შორის შეადგენს მხოლოდ 34%-ს.<sup>100</sup> სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, მამაკაცების რაოდენობა 3-ჯერ მეტია, ვიდრე ქალები.

<sup>100</sup> გენდერული უთანასწორობის ყოველწლიური ანგარიში, 2015, მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი, ხელმისაწვდომია მისამართზე:

<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>

ბისა გადაწყვეტილებების მიმღებ და უმაღლეს ხელმძღვანელ პოზიციებზე. ასეთი სახის გენდერული დისპროპორცია ადასტურებს, რომ მიუხედავად მაღალი საგანმანათლებლო დონისა, ქალებს მათი საგანმანათლებლო პოტენციალის რეალიზაციის უფრო ნაკლები შესაძლებლობა აქვთ, ვიდრე მამაკაცებს.

ყველა ეს მონაცემი და სტატისტიკა, გაერთიანებული ქალთა არაანაზღაურებელ შრომასთან ოჯახებში, გამოხატავს გენდერულ უთანასწორობას, რომელიც არსებობს საქართველოს შრომით ბაზარზე.

### **3. საერთაშორისო, ეროვნული საკანონმდებლო და ინსტიტუციონალური ჩარჩოები ქალთა შრომითი უფლებების შესახებ**

#### **3.1. საერთაშორისო ინსტრუმენტები სამუშაო ადგილზე ქალთა უფლებებისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ.**

ქალთა უფლებები და სამუშაო ადგილზე მათ მიმართ დისკრიმინაციის აკრძალვა, რეგულირდება მთელი რიგი საერთაშორისო კონვენციების და სამართლებრივი დოკუმენტების მეშვეობით, რომლებიც წარმოადგენენ ქალთა როლის განმტკიცების გარანტს შრომით ბაზარზე.

*საქართველოს მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო აქტები:*

ადამიანის უფლებების საყოველთაო დეკლარაცია, რომელიც მიღებულია 1948 წლის 10 დეკემბერს, წარმოადგენს ადამიანის უფლებების ისტორიაში ყველაზე მნიშვნელოვან და საკვანძო დოკუმენტს. მასში ჩამოყალიბებულია ადამიანის უფლებების და თავისუფლებების ძირითადი ასპექტები, რომელიც ექვემდებარება საყოველთაო დაცვას განურჩევლად რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკის ან სხვა რწმენის, ეროვნების ან სოციალური წარ-

მოშობის, კლასის ან ქონებრივი მდგომარეობისა. დეკლარაციის შესავალში ხაზგასმულია ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობის მნიშვნელოვნება. 23-ე მუხლი აღიარებს თითოეული ადამიანის შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობების, უმუშევრობისგან დაცვის და თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლებას, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. 25 (2)-ე მუხლი ადგენს, რომ დედობა და ჩვილი ყრმის ასაკი, იძლევა განსაკუთრებული მზრუნველობით და დახმარებით სარგებლობის უფლებას. საქართველო ამ დეკლარაციას შეუერთდა 1991 წლის 15 სექტემბერს.

***საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ***, წარმოადგენს მრავალმხრივ ხელშეკრულებას, რომელიც მიღებულია გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გენერალური ასამბლეის მიერ, 1966 წლის 16 დეკემბერს, და მოქმედებს 1976 წლიდან. საქართველომ ამ ხელშეკრულების რატიფიცირება მოახდინა 1994 წელს. ხელშეკრულების მიზანია, აღნიშნულ დოკუმენტში ჩამოყალიბებული ყველა სახის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების განხორციელებისას, ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფა. ხელშეკრულების მე-6 მუხლი აღიარებს მუშაობის უფლებას, რომელიც განსაზღვრულია, როგორც თითოეული ადამიანის უფლება მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება. იგი ადგენს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას, იცავს სამუშაო ადგილზე მუშახელს დისკრიმინაციისგან და სამსახურის არასამართლიანი ჩამორთმევისგან. ხელშეკრულების მე-7 მუხლის თანახმად ყველას ეძლევა უფლება ჰქონდეთ „სამართლიანი და ხელსაყრელი“ სამუშაო პირობები. ეს თავის მხრივ განისაზღვრება, როგორც სამართლიანი ხელფასი, თანაბარი გადახდით თანაბარი სამუშაოსთვის, რომელიც საკმარისია მუშების და მათ კმაყოფაზე მყოფთა ნორმალური ცხოვრებისთვის; უსაფრთხო სამუშაო პირობები, სამუშაო ადგილზე თანაბარი შესაძლებლობა; საკმარისი დასვენება და

თავისუფალი დრო, მათ შორის შეზღუდული და რეგულარული სამუშაო საათები, ანაზღაურებადი შვებულებები. ხელშეკრულების მე-10 (2) მუხლი განსაზღვრავს, რომ დედები უნდა სარგებლობდნენ ფასიანი დეკრეტული შვებულებით ან ადექვატური სოციალური დაცვით მშობიარობამდე, და მშობიარობის შემდეგ დასაშვები პერიოდის განმავლობაში.

***ვეროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) 1996***, რომელიც ერთ ინსტრუმენტად აერთიანებს, 1961 წლის ქარტიაში და მისი დამატებით ოქმში განსაზღვრულ უფლებებს. ქარტიამ, თანდათანობით შეცვალა 1961 წლის თავდაპირველი ხელშეკრულება.

ვეროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) წარმოადგენს ნებისმიერი ინდივიდის სოციალური და ეკონომიკური უფლებების ფუნდამენტურ გარანტიას. ის ითვალისწინებს: სიღარიბისგან და სოციალური გაუცხოებისგან დაცვას; სამსახურის შეწყვეტის შემთხვევაში მუშახელის დაცვას; ოჯახური მოვალეობების მქონე თანამშრომელთა თანაბარი შესაძლებლობებით და თანასწორი მოპყრობით უზრუნველყოფას. ქარტია კიდევ უფრო განამტკიცებს დისკრიმინაციის არარსებობის პრინციპს, ასევე მოითხოვს გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესებას ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ყველა სფეროში; მოითხოვს დედების მშობიარობის პერიოდში და შემგომ უკეთეს სოციალურ დაცვას; ქარტიას გააჩნია კონტროლის მექანიზმი, რომელიც ეფუძნება მონაწილე ქვეყნებში არსებული მდგომარეობის შესახებ ანგარიშების წარდგენის ვალდებულებას (1991 ოქმი) და კოლექტიური სარჩელის სისტემას (1995 ოქმი). ის იძლევა პროფკავშირებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციებისთვის კოლექტიური სარჩელების შეტანის შესაძლებლობას. საქართველო ქარტიას შეუერთდა 2005 წელს.

***ქალთა წინააღმდეგ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (CEDAW)*** წარმოადგენს ქალებზე კონცენტრირებულ, ძირითად საერთაშორისო ინსტრუმენტს, რომელიც მიმართულია ქალთა უფლებების აღსრულებისკენ მამაკაცებთან თანასწორობის საფუძველზე (მიღებულია გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ 1979

ნელს, ძალაში შევიდა 1981 წელს). დასაქმებასთან დაკავშირებული უფლებები განსაკუთრებული დაცვის საგანს წარმოადგენენ, კონვენციის III ნაწილში. მუხლი 11 (1), მოითხოვს სახელმწიფოებისგან ყველა შესაბამისი ზომის მიღებას დასაქმების სფეროში ქალთა წინააღმდეგ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად, რათა უზრუნველყოს თანაბარი უფლებები დასაქმებაში ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის საფუძველზე. აღნიშნული მუხლი აღნიშნავს დისკრიმინაციის დასრულების აუცილებლობა დასაქმების სფეროში, აძლიერებს თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფას, მუშაობისა და დასაქმების შესაძლებლობების, თანაბარ ანაზღაურების, პროფესიისა და დასაქმების თავისუფალი არჩევანის, სოციალური უსაფრთხოების, ჯანმრთელობის დაცვის, მათ შორის ფეხმძიმეებისთვის და აგრეთვე ქორწინებაში მყოფთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიმართულებით. კონვენცია, საქართველოს მიერ რატიფიცირებული იქნა 1994 წელს.

**საერთაშორისო შრომითი ორგანიზაციის კონვენცია-ბი (ILO)**- ILO -ს მანდატი უზრუნველყოს გენდერულ თანასწორობა სამუშაო ადგილზე, განმტკიცებულია მის კონსტიტუციაში და ასახულია შესაბამის საერთაშორისო შრომით სტანდარტებში. საქართველომ მოახდინა ორი ILO -ს გენდერული თანასწორობის კონვენციის რატიფიცირება, მათ შორის 1951 წლის კონვენცია #100 “დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის შესახებ” (საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია 1996 წლის 29 მაისს). აღნიშნული კონვენცია უზრუნველყოფს ყველა დასაქმებულთათვის, ანაზღაურების თანაბარი პრინციპების გამოყენებას, ქალისა და მამაკაცის მიერ თანაბარი ღირებულების შრომის განხორციელებისთვის. (მუხლი 2). ხოლო 1958 წლის კონვენცია #111 - შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ, (რატიფიცირებულია 1995 წლის 4 მაისს), რომელიც კრძალავს რაიმე სახის დისკრიმინაციას შრომისა და დასაქმების სფეროში.

**2010 წლის ქალთა ქარტია და ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის განხორციელების ევროპული სტრატეგია-** „ქალთა ქარტია“ მიღებულია 2010 წლის მარტში, ევრო კავში-

რის კომისიის მიერ, ევროპასა და მთელს მსოფლიოში ქალთა და მამაკაცთა შორის თანასწორობის გაუმჯობესების მიზნით. ხოლო, 2010-2015 წლები ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის განხორციელების ევროპული სტრატეგია შემუშავდა ქარტიის საფუძველზე. ქარტია და სტრატეგიის დოკუმენტები მოიცავენ ხუთ ძირითად სამოქმედო გეგმას: 1. თანაბარი ეკონომიკური დამოუკიდებლობის ხელშეწყობა შრომით ბაზარზე; 2. თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი სამუშაოსთვის და თანაბარი ღირებულების შრომა; 3. თანასწორობის უზრუნველყოფა გადანყვეტილების მიღების პროცესში; 4. ყოვლისმომცველი პოლიტიკა ადამიანის ღირსების დასაცავად და ქალთა წინააღმდეგ ძალადობის აღმოსაფხვრელად; 5. გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა სხვა ქვეყნებსა და საერთაშორისო ორგანიზაციებში.

ეს ხუთი პრინციპი მიზნად ისახავს დისკრიმინაციის და შრომით ბაზარზე გენდერული სეგრეგაციის პრევენციას, განათლების სფეროში არსებული სტერეოტიპების აღმოფხვრას და ქალთა პოტენციალის გამოყენებას. დოკუმენტები ასევე ხაზს უსვამენ, ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებას, მოახდინონ როგორც სამართლებრივი, ასევე არასამართლებრივი ინსტრუმენტის ჯეროვანი მობილიზება, ანაზღაურებაში გენდერული უთანასწორობის ლიკვიდაციის მიზნად.

### **3.2. საერთაშორისო მექანიზმები ქალთა წინააღმდეგ დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და შრომითი უფლებების დასაცავად**

საერთაშორისო მექანიზმები ქალთა წინააღმდეგ დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და შრომითი უფლებების დასაცავად მოიცავს ქალთა წინააღმდეგ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გაეროს კომიტეტს (CEDAW-ის კომიტეტი), ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს და სარჩელის შე-

ტანის მექანიზმებს საერთაშორისო ფინანსურ ორგანიზაციებში.

**ქალთა წინააღმდეგ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გაეროს კომიტეტი** წარმოადგენს კომპეტენტურ ორგანოს, რომელიც დაარსდა 1982 წელს და მოიცავს მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში ქალთა საკითხებზე მომუშავე 23 ექსპერტს. კომიტეტის მანდატი არის საკმაოდ სპეციფიკური: ის მეთვალყურეობს ქალთა უფლებებთან დაკავშირებით მიმდინარე მიღწევებს იმ ქვეყნებში, რომლებმაც მოახდინეს „ქალთა წინააღმდეგ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კონვენციის“ რატიფიცირება. კომიტეტი მონიტორინგს უწევს ეროვნულ დონეზე აღებული ვალდებულებების შესრულებას და განხორციელებას.

კომიტეტი თითოეულ სესიაზე განიხილავს სახელმწიფოების მიერ წარმოდგენილ ეროვნული მთავრობების ანგარიშებს, რატიფიცირებიდან პირველი წლის განმავლობაში და შემდეგ — ყოველ 4 წელიწადში ერთხელ, იმ კონკრეტული აქტივობების შეფასებით, რომელიც სახელმწიფოებმა იკისრეს ქალთა პირობების გასაუმჯობესებლად. ქვეყანაში მოქმედ არასამთავრობო ორგანიზაციებს აქვთ უფლება წარმოუდგინონ მთავრობის ალტერნატიული ანგარიში. კომიტეტი ყოველ წლიურად თავის სამოქმედო ანგარიშს წარუდგენს გაეროს გენერალურ ასამბლეას გაეროს ეკონომიკური და სოციალური საბჭოს მეშვეობით. ანგარიშების ანალიზისა და განხილვის შემდეგ, კომიტეტი სახელმწიფოს აწვდის კონკრეტულ რეკომენდაციებს. მიღებული სარეკომენდაციო სახის გადაწყვეტილებები სახელმწიფოებისათვის სარეკომენდაციო ხასიათს ატარებენ.

**ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო** არის საერთაშორისო სასამართლო, რომელიც დაარსდა 1959 წელს. ის იხილავს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ევროპულ კონვენციაში და მის დამატებით ოქმებში ასახული სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების დარღვევების ფაქტებზე წარდგენილ ინდივიდუალურ ან სახელმწიფოს შუამდგომლობებს და განაცხადებს. 1998 წლიდან, ის შეიქმნა როგორც სრული განაკვეთით ფუნქციონირე-

ბადი სასამართლო, სადაც ფიზიკურ პირებს, არასამთავრობო ორგანიზაციებს ან ხალხთა ჯგუფებს აქვთ განაცხადის პირდაპირ შეტანის შესაძლებლობა. შესაბამისად, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო არ წარმოადგენს სააპელაციო სასამართლოს, თუმცა ის ნათელს ჰფენს იმ გარემოებას, თუ რამდენად ასრულებს სახელმწიფო, ადამიანის უფლებათა ევროპულ კონვენციასა და მის დამატებით ოქმებში განერილ მოთხოვნებს. კონვენცია პირდაპირი გზით არ იცავს შრომით უფლებას, თუმცა, კონვენციის დამატებითი მე-12 პროტოკოლი კრძალავს ზოგად დისკრიმინაციას.

### **საერთაშორისო ფინანსურ ორგანიზაციებში აპელაციის მექანიზმები**

ისეთი საერთაშორისო ფინანსური ინსტიტუტების, როგორცაა მსოფლიო ბანკი, საერთაშორისო ფინანსური კორპორაცია, ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკი და ევროპული ინვესტიციის ბანკის მიერ გაცემული სესხების მიზანს, წარმოადგენს კერძო სექტორის განვითარება, მაგრამ სესხის გამოტანას თან ახლავს მთელი რიგი ვალდებულებები, რომელიც მსესხებელმა ვალდებულია პირნათლად შეასრულოს. ამ ეტაპისათვის, უკვე შემუშავებულია სტანდარტები, რომელიც მიღებულია მთელი რიგი საერთაშორისო ორგანიზაციების ძალისხმევით შედგება, რომლის პირობების დაცვის ვალდებულება ეკისრება მსესხებელ კომპანიას საინვესციო პროექტის განხორციელების სრული ციკლის განმავლობაში.

სტანდარტებს შორის ერთ-ერთი ეხება შრომას და სამუშაო პირობებს. საერთაშორისო სტანდარტების დაცვა თავის მხრივ გულისხმობს, მათ ასახვას ეროვნულ კანონმდებლობაში. ამ სტანდარტის უზრუნველყოფის მიზანი არის სამართლიანი მოპყრობა შრომით ურთიერთობებში, დისკრიმინაციის პრევენცია და დასაქმებულთათვის თანაბარი შესაძლებლობები, უსაფრთხო სამუშაო პირობები, ჯანსაღი ურთიერთობები უფროსსა და თანამშრომელს შორის, ისევე ბავშვთა შრომის აკრძალვა. აღნიშნულ ფინანსურ ინსტიტუტებში შეიქმნა შესაბამისი ორგანოები (შემომნების პანელი მსოფლიო ბანკში, ომბუდსმენის აპარატი საერთაშორისო ფი-



ნანსურ კორპორაციაში და ა.შ.), სადაც კერძო პირებს ან არასამთავრობო ორგანიზაციებს შეუძლიათ საჩივრის წარდგენა შრომითი სტანდარტების დარღვევასთან დაკავშირებით. აღნიშნული საჩივრის განხილვის შედეგად მსესხებელ კომპანიას მიეცემა კონკრეტული რეკომენდაციები დარღვევების აღმოფხვრისა და პრობლემის გადაჭრასთან დაკავშირებით.

### **3.3. ეროვნული საკანონმდებლო აქტები გენდერულ თანასწორობის დაცვისა და შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის აპრიალვის შესახებ**

**საქართველოს კონსტიტუცია (1995)** — კონსტიტუცია იცავს ქალთა და მამაკაცთა შორის თანაბარი უფლებების პრინციპს, რომელიც განმტკიცებულია მე-14 მუხლში, სადაც წერია, რომ „ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა.“ ეს მუხლი პირნათლად აღიარებს, რომ ინდივიდუალური თავისუფლება და თანასწორობა ერთმანეთთან დაკავშირებული და განუყოფელია. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე (4) მუხლი განმარტავს, რომ ქალთა შრომითი უფლებები განისაზღვრება შესაბამისი კანონის თანახმად, მაგ: შრომის კოდექსი.

**საქართველოს შრომის კოდექსი (ორგანული კანონი)** — არეგულირებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობებს საქართველოს შრომით ბაზარზე. 2013 წელს, საქართველოს მთავრობის მიერ შრომით კოდექსში შეტანილი ცვლილებები მიზნად ისახავდა, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის უფრო მეტი ბალანსის მიღწევას. შრომის კოდექსი კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას დასაქმებაში ან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში (მუხლი 2 (3)). აგ-

რეთვე, კრძალავს ორსულ ან მეძუძურ ქალებთან, საზიანო და საშიში სამუშაოების შესრულებაზე შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას. (მუხლი 4 (5), ასევე მათ დაქირავებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე მათი თანხმობის გარეშე (მუხლი 17 (2)). კოდექსი კრძალავს ღამით მუშაობას ორსულთა, მეძუძურთა და იმ ქალებისთვის, რომელთაც ახლახან შეეძინათ ბავშვი (22:00 -დან 6:00-მდე), გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა დაქირავებულმა განაცხადა თანხმობა. (მუხლი 18). მეძუძურ ქალებს მათი მოთხოვნით ეძლევათ დღეში 1 საათი დამატებითი შესვენება, რომელიც ინერება, როგორც სამუშაო დრო და ანაზღაურებადია (მუხლი 19). ფეხმძიმე ქალს აქვთ ჯანსაღი და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს მოთხოვნის უფლება, და ის დაცულია ისეთი სახის სამუშაოსგან, რომელმაც შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას მისი ან ნაყოფის კეთილდღეობას, და ფიზიკურ ან ფსიქიკურ ჯანმრთელობას (მუხლი 35); ის დაცულია შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისგან, მას შემდეგ რაც წარუდგენს ცნობას დამსაქმებელს ორსულობის შესახებ, იმ პერიოდის განმავლობაში, რომელიც განსაზღვრულია 36 (2 ზ) მუხლში, რაც ითვალისწინებს დეკრეტული შვებულების პერიოდს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლისთვის, ან ბავშვის შვილად აყვანისთვის და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო. ამავე დროს, ქალი არ არის დაცული ზემოაღნიშნულის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისგან, თუ სახეზეა 37-ე მუხლში მითითებული გარემოებები.

ჯანდაცვის საპარლამენტო კომიტეტი გამოვიდა შრომით კოდექსში ცვლილებების შეტანის ინიციატიორად, რაც გულისხმობს ოფიციალური შვებულების აღებას ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო, რომელიც მიღებულ იქნა 2013 წლის სექტემბერში და ძალაში შევიდა 2014 წლის იანვრიდან. ეს ცვლილებები ითვალისწინებს შვებულების გაზრდას 477 კალენდარული დღიდან 730 დღემდე, ხოლო ანაზღაურებადი შვებულება გაიზარდა არსებული 126 დღიდან 183 კალენდარულ დღემდე. ცვლილებების შედეგად სახელმწიფოს კომპენსაცია ყველა ანაზღაურებადი სამუშაო დღისთვის გაიზარდა 1000 ლარამდე, გასულ წელს არსებული

600 ლარის ნაცვლად. დასაქმებულს აქვს უფლება ისარგებლოს დამატებითი შვებულებით ბავშვის მოვლისთვის, არანაკლებ 2 კვირისა წელიწადში. მას ასევე შეუძლია ისარგებლოს 12 კვირიანი უხელფასო შვებულებით ბავშვის მოვლისთვის, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი (მუხლი 27-30). საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს რაიმე მკაფიო მოთხოვნას თანაბარი ანაზღაურების შესახებ. საქართველოს კონსტიტუციაში აღნიშნულია მხოლოდ „სამართლიანი ანაზღაურება“, ყოველგვარი დამატებითი დაზუსტების გარეშე (მუხლი 30 (4)). უნდა აღინიშნოს, რომ შრომით კოდექსში არ არის ნახსენები სქესობრივი ჩაგვრა, თუმცა ივარაუდება, რომ „დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნა ადამიანისთვის“ წარმოადგენს შვიწროვების ერთ-ერთი ფორმას (მუხლი 2 (4)).

**საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ** მიღებულია 2010 წლის 26 მარტს, და განსაზღვრავს გენდერული თანასწორობის ასპექტებსა და დისკრიმინაციის აკრძალვას შრომით ურთიერთობებში.

კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ მიუთითებს, რომ საქმიანობის ან პროფესიის თავისუფალი არჩევანი, კარიერული ზრდა, საგანმანათლებლო ტრენინგები, ასევე თანაბარი მოპყრობა შესრულებული სამუშაოს შეფასებისას ან თანაბარი წვდომა დასაქმებაზე მამაკაცების და ქალებისთვის, გარანტირებულია დისკრიმინაციის გარეშე.

(მუხლი 4 (2/ვ)). კანონი განამტკიცებს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ უფლებას თავისუფლად აირჩიონ პროფესია ან სამუშაო სახეობა მათი შესაძლებლობების შესაბამისად (მუხლი 7). გენდერული თანასწორობის კანონის მე-6 მუხლი ეხება გენდერულ თანასწორობას შრომით ურთიერთობებში, თუმცა, აქცენტი უფრო გაკეთებულია ძალადობაზე და სექსუალურ ჩაგვრაზე, ვიდრე დისკრიმინაციაზე. მე-6 (1) მუხლში ჩამოთვლილია შემდეგი ქმედებები, რომლებიც მიუღებელია: ა) დისკრიმინაცია, ადამიანის დევნა ან/და შვიწროვება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დამაშინებელი,

მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას. ბ) ნებისმიერი სახის სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან სექსუალური ხასიათის ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პიროვნების ღირსების შელახვას ან ქმნის დაშინების, მტრულ და შეურაცხმყოფელ გარემოს. ეს განმარტება რჩება ცალკე მდგომ, ერთადერთ პრინციპად, რომელიც ჯერ კიდევ არ არის შესული შრომის კოდექსში ან სხვა შესაბამის კანონმდებლობაში.

გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის ეფექტიანი განხორციელებისთვის შემუშავებული იქნა ეროვნული სამოქმედო გეგმები (პირველმა მოიცვა 2011-2013 წლები, ხოლო მეორემ კი 2014-2016 წლები). მიუხედავად იმისა, რომ “2014-2016 წლების სამოქმედო გეგმა” არ მოიცავს არცერთ მიმართულებას, რომელიც სამუშაო ადგილზე გენდერულ თანასწორობას შეუწყობდა ხელს და განმარტავდა გენდერული ბალანსის საკითხს, რომელიც ასე აუცილებელია დამსაქმებელთა გადანყვეტილების მიმღები სტრუქტურისთვის, ის მიზნად ისახავს საქართველოს კანონმდებლობის ჰარმონიზებას გენდერული თანასწორობის საერთაშორისო სტანდარტებთან, შემდგომი შესაბამისი ცვლილებების და ჩასწორებების განხორციელებით საქართველოს კანონმდებლობაში.

**საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ** (ანტი-დისკრიმინაციის კანონი), მიღებული იქნა 2014 წელს, საკმაოდ მწვავე დისკუსიის შედეგად. კანონი მკაფიოდ კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას გენდერული იდენტობისა და სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე, ასევე რასის, კანის ფერის, ენის, ეროვნების, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, სქესის, ორსულობისა და მშობიარობის, ოჯახური და ჯანმრთელობის მდგომარეობის, უუნარობის, ასაკის, ეროვნების, წარმომშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, იძულებით გადაადგილებულთა სტატუსის, მატერიალური ან სოციალური სტატუსის, რელიგიის ან რწმენის, პოლიტიკურ ან სხვა ნებისმიერი ნიშნის მიუხედავად. (მუხლი 1,2). კანონის მე-3 მუხლი განსაზღვრავს კანონის მოქმედების სფეროს და ადგენს, რომ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების,

ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომლის დებულებებიც შეესაბამება დისკრიმინაციის აკრძალვას. შრომითი ურთიერთობების კონტექსტში, შრომის კოდექსი, რომელიც არეგულირებს დისკრიმინაციის საკითხს შრომით ურთიერთობებში, წარმოადგენს სპეციალურ კანონს, და სარგებლობს უპირატესობით ანტი-დისკრიმინაციულ კანონთან მიმართებაში სამართლებრივი აქტების იერარქიაში. აქედან გამომდინარე, შრომის კოდექსი გამოიყენება შრომით ურთიერთობებში, უთანასწორო მოპყრობის შემთხვევების შესაფასებლად და განსახილველად.

### 3.4. სამუშაო ადგილზე განდერული თანასწორობის დაცვის ეროვნული საკანონმდებლო მექანიზმები

საქართველოს კანონმდებლობა ითვალისწინებს სხვადასხვა ეროვნულ მექანიზმს, რომლებიც წარმოადგენენ შრომით ურთიერთობაში ქალთა უფლებების დაცვის გარანტიას. ეროვნული მექანიზმები წარმოდგენილია შემდეგნაირად:

**საერთო სასამართლოები** -წარმოადგენს კანონის აღსრულების ძირითად მექანიზმს, სადაც ყოველ ინდივიდს შეუძლია მოითხოვოს და მიიღოს ეფექტური დაცვის საშუალებები მათი უფლებების დარღვევის შემთხვევაში, მათ შორის დასაქმების უფლებებისა.

**გენდერული თანასწორობის საბჭო**-შეიქმნა 2009 წელს და წარმოადგენს საპარლამენტო ორგანოს. მისი ეგიდით, შემუშავდა მთელი რიგი გენდერული თანასწორობის ეროვნული სამოქმედო გეგმა (NAP), რომელიც შემდგომში მიღებულ იქნა პარლამენტის მიერ. საბჭომ შეიმუშავა და ლობირებდა საქართველოს გენდერული თანასწორობის კანონის მიღებას 2010 წელს, რომელმაც მოახდინა გენდერული თანასწორობის

საბჭოს, როგორც ინსტიტუციონალური მექანიზმის ფორმალიზება. მას დაევალა გენდერული თანასწორობის პოლიტიკისა და კანონების მონიტორინგი და კოორდინირება საქართველოში. გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის თანახმად, საბჭოს, როგორც ხელისუფლების ორგანოს, საჭიროებისამებრ შეუძლია ჩართოს თავის საქმიანობაში როგორც აღმასრულებელი შტოს, ასევე სამოქალაქო საზოგადოების და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები. საბჭოს აქვს მანდატი განავითაროს და წარადგინოს სამოქმედო გეგმა გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად საქართველოში, პასუხისმგებელია მათი შესრულების კოორდინაციასა და მონიტორინგზე. ახორციელებს გენდერულ ანალიზს და ახდენს საკანონმდებლო ინიციატივების შეთავაზებას გენდერული უთანასწორობის დაძლევის მიზნით; ატარებს გენდერული კანონპროექტების მიმოხილვას; შეიმუშავებს და დაგეგმავს ცალკეულ ღონისძიებებს გენდერული თანასწორობის მისაღწევად და ქალებისა და მამაკაცების მიერ თანასწორი უფლებების მოსაპოვებლად; შეიმუშავებს და წერგავს მონიტორინგის სისტემას და შეფასების ინტერვენციებს გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად; ასევე შეიმუშავებს შესაბამის რეკომენდაციებს (მუხლი 12).

გენდერული თანასწორობის საბჭო წელიწადში ერთხელ ანგარიშს აბარებს საქართველოს პარლამენტს გენდერული თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ საქართველოში, ამზადებს ანგარიშებს, გენდერული თანასწორობის მისაღწევად, საერთაშორისო დონეზე აღებული ვალდებულებების შესრულების თაობაზე, და წარმოადგენს საქართველოს პარლამენტს საერთაშორისო ფორუმებზე გენდერული თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებით.

თუმცა, ქალთა წინააღმდეგ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კომიტეტმა აღნიშნა, რომ საბჭოს არ გააჩნია შესაბამისი არსებითი, ტექნიკური და ადმინისტრაციული მხარდაჭერა და რესურსი.<sup>101</sup>

<sup>101</sup> დასკვნითი მონაცემები საქართველოს მეოთხე და მეხუთე კომბინირებული პერიოდული ანგარიშების შესახებ, ქალთა წინააღმდეგ დისკრიმინა-

**საქართველოს სახალხო დამცველი** - გენდერული თანასწორობის კანონი განსაზღვრავს სახალხო დამცველის მონაწილეობას გენდერული თანასწორობის დაცვის და მონიტორინგის უზრუნველსაყოფად. (გენდერული თანასწორობის კანონის მე-14 მუხლი). „სახალხო დამცველის შესახებ კანონის“ მე-12 მუხლის თანახმად, სახალხო დამცველი დამოუკიდებლად ამოწმებს ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების მდგომარეობას, მიღებული განცხადებებისა და საჩივრების საფუძველზე, ასევე საკუთარი ინიციატივით. აღნიშნული უფლებები ბუნებრივია მოიცავს ქალთა დასაქმების უფლებებსა და დისკრიმინაციისგან დაცვას. 2013 წლის 14 მარტს, სახალხო დამცველის აპარატში ჩამოყალიბდა გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი, რომელიც პასუხისმგებელია გენდერული თანასწორობის საკითხების ინტეგრირებაზე ომბუდსმენის აპარატის ყოველდღიურ საქმიანობაში. სახალხო დამცველი არის პირველი სახელმწიფო დაწესებულება, რომელმაც შექმნა სტრუქტურული ერთეული გენდერული თანასწორობის საკითხებზე. ამასთანავე, სახალხო დამცველის მიერ 2013 წელს შემუშავებული იქნა 2013-2015 წლების თანასწორობის სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა, რომელიც მოიცავს გენდერული თანასწორობის პრინციპებს და განსაზღვრავს გენდერული თანასწორობის მისაღწევად კონკრეტულ ქმედებებს საქართველოში.

### **ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები**

გენდერული თანასწორობის კანონის მე-13 მუხლი, ავალდებულებს ადგილობრივ თვითმმართველობის ორგანოებს შეიმუშავონ და განახორციელონ საჭირო მოქმედებები,

---

ციის აღმოფხვრის კომიტეტი, CEDAW/C/GEO/CO/4-5, 14 ივლისი, 2014, პარაგრაფი 14, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fGEO%2fCO%2f4-5&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fGEO%2fCO%2f4-5&Lang=en)

რათა მოახდინონ სქესის საფუძველზე არსებული დისკრიმინაციის იდენტიფიცირება და თავიდან აცილება, და უზრუნველყონ გენდერული თანასწორობა შესაბამის ტერიტორიულ ერთეულებში. ადგილობრივი თვითმმართველობით ორგანოს ბიუჯეტი, სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პრიორიტეტები, მუნიციპალური პროგრამები და გეგმები უნდა შემუშავდეს ისე, რომ გამოირიცხოს რაიმე სახის დისკრიმინაცია.

#### **4. ქალთა მონაწილეობის გარეგანი შრომით გაზარება**

ქალები აწყდებიან მრავალი სახის გენდერულ პრობლემას საქართველოს შრომით ბაზარზე, რაც გამოწვეულია მრავალი ფაქტორით, რომელიც ამწვავებს გენდერული უთანასწორობის პრობლემას ეკონომიურ საქმიანობაში. საქართველოს შრომის ბაზარზე ქალების უთანასწორობის ზოგადი მახასიათებელი ეფუძნება სოციალურ, სტრუქტურულ, კულტურულ და ტრადიციულ ბარიერებს, რომლებიც დაწვრილებით ქვემოთაა აღწერილი.

**კულტურულ-ტრადიციული დამოკიდებულებები-** ქალები კვლავ აწყდებიან მრავალ გამოწვევას სოციალურ და კულტურულ ზენოლასთან დაკავშირებული ქართული საზოგადოებაში. იმ ფაქტის მიუხედავად, რომ საზღვრები ქალების საზოგადოებრივ და პირად ცხოვრებას შორის, საქართველოში თანდათანობით იშლება, კვალ მყარია შეხედულება რომ საოჯახო სფერო ქალის უპირატესი სივრცეა, ხოლო მამაკაცი ასოცირებულია საზოგადოებრივი სივრცესთან. ქალებმა საკუთარ თავზე აიღეს საოჯახო და ბავშვის მოვლის ვალდებულებები, მაშინ როცა მამაკაცი, როგორც ოჯახის უფროსი, პასუხისმგებელია ოჯახის ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე. ეს განცხადება მოიპოვება 2013 წელს გამოქვეყნებულ UNPD-ის კვლევის მოხსენებაში - „საზოგადოების დამოკიდებულება გენდერული თანასწორობის მიმართ პოლიტიკასა და ბიზნესში“. კვლევის თანახმად, საქართველოს მო-



სახლეობის 88% თვლის, რომ „კაცი უნდა იყოს ოჯახის მარჩენალი“ და მხოლოდ 11% უსვამს ხაზს, რომ „ქალებს თანაბრად უნდა შეჰქონდეთ წვლილი ოჯახის კეთილდღეობაში“. საინტერესოა, რომ ამ იდეას თითქმის თანაბრად იზიარებს სოფლის და ქალაქის მოსახლეობა. ქალაქის მოსახლეობის 86% და სოფლის ტიპის დასახლების 90% თვლის, რომ კაცი უნდა იყოს ოჯახის მარჩენალი. რესპოდენტების 66% იზიარებს აზრს, რომ „ყოველთვის უკეთესია, როცა კაცი მუშაობს და ქალი სახლშია“ და 79% თვლის, რომ „ქალებმა კარიერაზე წინ ოჯახი უნდა დააყენონ“. გამოკითხული მოსახლეობის უმეტესობას (61%) მიაჩნია, რომ „ქალები უმეტესწილად უნდა იყვნენ დაკავებული ბავშვის მოვლით და სახლზე ზრუნვით და არა პროფესიული ზრდით“ და თითქმის გამოკითხულთა იგივე რაოდენობა (66%) ფიქრობს, რომ „ყოველთვის უკეთესია, როცა კაცი მუშაობს და ქალი სახლშია“<sup>102</sup>. კვლევა ადასტურებს, რომ ქართული საზოგადოებაში კვლავ დომინირებს პატრიარქალური დამოკიდებულებები და მყარად ფესვგადგმული სტერეოტიპები ქალისა და კაცის როლზე საზოგადოებაში. სტერეოტიპული მოლოდინები და როლი, რომელსაც საზოგადოება უჩენს ქალს, უმნიშვნელოვანეს გავლენას ახდენს ქალების შემდგომ განვითარებაზე პროფესიულ კარიერაში და მათ წინსვლაზე სოციალურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.

**აუნაზღაურებელი შრომის გავლენა შრომის ბაზარში მონაწილეობაზე** — ქალების სოციალურად მიკუთვნებული ვალდებულებები სხვადასხვა ფორმის აუნაზღაურებადი საქმიანობის განხორციელებაზე სახლში, ამკარად დიდ გავლენას ახდენს ქალთა მდგომარეობაზე და ხსნის შრომის ბაზარზე ქალის მონაწილეობის უფრო დაბალ ხარისხს მამაკაცებთან შედარებით. გენდერულ უთანასწორობას აუნაზღაურებელ მზრუნველობით საქმიანობაში აქვს ნათელი შედეგები სამი მიმართულებით: გენდერული უთანასწორობა მომუშავეთა მონაწილეობის დაბალი დონე, სამუშაოს ხარისხი და

<sup>102</sup> UNDP/ACT, “საზოგადოების აღქმის კვლევა გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში”, 2013, გვერდი 79.

ხელფასები. ერთი მხრივ, საოჯახო მეურნეობაში მზრუნველობითი ვალდებულებების არათანაბარი განაწილება ქალებსა და კაცებს შორის იძლევა ანაზღაურებად საქმიანობებში მონაწილეობის არათანაბარ შესაძლებლობებს დროის თვალსაზრისით. UNDP-ის კვლევის მოხსენების თანახმად<sup>103</sup>, საოჯახო საქმიანობა, რომელიც მოიცავს ოჯახის წევრებზე ზრუნვას (საკვების მომზადება, ავადმყოფი ოჯახის წევრის მოვლა, ბავშვების მოვლა და სხვა) და სახლზე ზრუნვას (სახლის განმენდა, რეცხვა/თეთრეულის გაფენა და სხვა) ჩვეულებისამებრ ქალის ვალდებულებად აღიქმება. ქალების რეპროდუქციული და მზრუნველობითი საქმიანობა დიდ გავლენას ახდენს ქალის დასაქმების არჩევანზე.

დაუსაქმებელი ქალების 18% თვლის, რომ რთულია მუშაობა და სახლის საქმეების კეთება და 25% კი ამჯობინებს საერთოდ არ იმუშავოს<sup>104</sup>. ოფიციალური სტატისტიკა ასევე ადასტურებს, რომ საქართველოში ეკონომიურად აქტიური ქალების მაჩვენებელი (57%) თითქმის 20 პროცენტით დაბალია ეკონომიურად აქტიურ კაცებზე (77%). სხვა მხრივ, ზოგი ქალი ვინც კვლავ მუშაობს, იბრძვის, რათა შეათავსოს მზრუნველობითი ვალდებულებები ანაზღაურებად სამსახურთან და შესაბამისად უხდება ორმაგი ტვირთის ტარება. ეს იწვევს ნაკლებკვალიფიციურ საქმიანობაზე გადასვლას, მაგალითად არჩევანის გაკეთება თავისი უნარების შეუსაბამო სამსახურზე და თანახმობა უფრო ნაკლებ პირობებზე, მაგალითად ნახევარი განაკვეთი, დროებითი, არარეგულარული, ხშირად სახლიდან შესრულებული სამუშაო.

გენდერული უთანასწორობა აუნაზღაურებელ საქმიანობაში, მნიშვნელოვნად განაპირობებს ქალის შესაძლებლობას მიყვეს თავის კარიერულ მისწრაფებებს. დრო არასაკმარისი და ძვირფასი რესურსია, რაც გაყოფილია შრომასა და დასვენებას შორის, პროდუქტიულ და რეპროდუქტიულ საქმიანობებს შორის, გადახდილ და გადაუხდელ სამუშაოს შორის. ყოველი ზედმეტი ნუთი, რასაც ქალი ხარჯავს აუნაზღა-

<sup>103</sup> იქვე, გვ 12-14

<sup>104</sup> იქვე, გვერდი 28.

ურებელ მზრუნველობით საქმიანობაზე, ერთი წუთით ნაკლებია იმაზე, რაც მას შეეძლო პროტენციურად დაეხარჯა საბაზრო საქმიანობებში ან ინვესტიცია მოეხდინა თავის საგანმანათლებლო და პროფესიულ უნარებში.<sup>105</sup>

**ქალთა მიმართ ძალადობა** — ქალთა მიმართ ძალადობის, განსაკუთრებით კი ოჯახური ძალადობის მასშტაბი უზარმაზარია და შესაძლოა, წარმოადგენდეს ერთ-ერთ ყველაზე გადაუდებელ სოციალურ საკითხს საქართველოში.

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიერ მონოღებული სტატისტიკის თანახმად (შსს) 2,638 ოფიციალურად რეგისტრირებული ოჯახური ძალადობის მსხვერპლი/გადარჩენილიდან 87.3 % ქალია. უფრო ხშირად ფსიქოლოგიური ძალადობაა (61%) გავრცელებული, რომელსაც მოყვება ფიზიკური (29%) და ეკონომიური ძალადობა (14.1 %) და სექსუალური ძალადობა (0.5%).<sup>106</sup> ქალების და გოგობის წინააღმდეგ მომართული ძალადობა ან ძალადობის საფრთხე, იქნება ეს ფიზიკური, სექსუალური ან ემოციური, შესაძლოა განხილული იქნეს, როგორც ქალთა მობილურობის და შრომის ბაზარზე მათი ჩართულობის, ყველაზე შემზღუდავ ფაქტორად. რადგან ის მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქალების ფსიქოლოგიურ და ემოციურ მდგომარეობაზე და აფერხებს ქალების ამბიციებს და ამცირებს მის კონკურენტუნარიანობას და პროდუქტიულობას სამსახურში.

**ნაადრევი ქორწინებები**- ბავშვთა ქორწინება რჩება წამყვან საკითხად და მნიშვნელოვან ფაქტორად, რომელიც

<sup>105</sup> გაელე ფერრანტი, ლუკა მარია პესანდო და კეიკო ნოვაკვა, „აუნაზღაურებელი სამუშაო: „გამოტოვებული კავშირი ანალიზში გენდერული განსხვავებებისა შრომის შედეგებზე“, OECD. განვითარების ცენტრი, დეკემბერი 2014.

<sup>106</sup> საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო, სტატისტიკა/მიმოხილვა, ოჯახური ძალადობა და კონფლიქტები ოჯახში, 2015 ხელმისაწვდომია მისამართზე:

[http://police.ge/files/pdf/statistika%20da%20kvleebi\\_new/geo/sxvadasxva%20statistika/2015/%E1%83%9D%E1%83%AF%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%A8%E1%83%98%20%E1%83%AB%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%90%E1%83%9D%E1%83%91%E1%83%90%202015%E1%83%AC.pdf](http://police.ge/files/pdf/statistika%20da%20kvleebi_new/geo/sxvadasxva%20statistika/2015/%E1%83%9D%E1%83%AF%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%A8%E1%83%98%20%E1%83%AB%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%90%E1%83%9D%E1%83%91%E1%83%90%202015%E1%83%AC.pdf)

ზღუდავს ქალების ჩაბმულობას, როგორც საგანმანათლებლო და ეკონომიკურ საქმიანობებში, და ეს უკავშირდება მთელ რიგ მძიმე შედეგებს გოგოებისთვის, მაგალითად სოციალური იზოლირება, რეპროდუქციული კონტროლის უქონლობა და სკოლაში სიარულის შეწყვეტა. არსებული მონაცემი აჩვენებს, რომ ქართველი ქალების 17% -ზე მეტი 18 წლამდე დაქორწინდა. ევროპის ქვეყნებს შორის საქართველოს აქვს 18 წლამდე ქალთა ქორწინების ერთ-ერთი ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი.<sup>107</sup> თუმცა, რთულია საქართველოში ბავშვთა ქორწინების შესახებ სრული და ზუსტი მონაცემის მიღება, რადგანაც ასეთი ქორწინებები უმეტეს შემთხვევებში არ არის ოფიციალურად რეგისტრირებული. საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ სპეციალურ მოხსენებაში მონო-დებული ინფორმაციის თანახმად, 2015 წელს 611 არასრულწლოვანი დაქორწინდა ოფიციალურად და 2014 წელს -665 და ორჯერ მეტი, სახელდობრ 1449 არასრულწლოვანი მშობელი დარეგისტრირდა მათი ბავშვების დაბადებისას.<sup>108</sup>

მაშინ როცა სკოლის ნაადრევი მიტოვება შესაძლოა დაკავშირებული იყოს სიღარიბესთან, საქართველოს სახალხო დამცველის მოსაზრებით, არსებობს ძლიერი კავშირი გოგოების მხრიდან განათლების მიტოვებასა და ბავშვთა ქორწინებას შორის. მოხსენება ადასტურებს, რომ 13 დან 17 წლამდე ასაკის 408 სტუდენტმა და 18 წლის ასაკის 168 სტუდენტმა 2015 წელს შეწყვიტა სკოლაში სიარული, სავარაუდოდ ნაადრევი ქორწინების გამო.

**სიღარიბე ქალებში-** საქართველო, ზოგადად განიცდის უმუშევრობის მაღალ დონეს და ხასიათდება ეკონომიკური საქმიანობის დაბალი მაჩვენებლით, რაც საერთოა როგორც

<sup>107</sup> UNFPA, ბავშვთა ქორწინება საქართველოში, მიმოხილვა, ივნისი 2014, გვერდი 4, ხელმისაწვდომია მისამართზე:

<http://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/unfpa%20georgia%20overview.pdf>

<sup>108</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი, ნაადრევი ასაკის ქორწინებები: გამოწვევები და გამოსავალი, სპეციალური მოხსენება, 2016, გვერდი 5, ხელმისაწვდომია მისამართზე:

<http://www.ombudsman.ge/uploads/other/3/3488.pdf>

მამაკაცებისთვის ასევე ქალებისთვის. თუმცა ეს უკანასკნელი უფრო დაბალია ქალებისთვის ვიდრე კაცებისთვის. მაღალი დონის სიღარიბე კვლავ რჩება მთავარ სოციალურ გამოწვევად. საქსტატის მონაცემთა მიხედვით 2015 წელს, საარსებო შემწეობა განაწილებული იქნა 125,301 ოჯახზე ან 498,395 ფიზიკურ პირზე, რაც შეადგენს მთლიანი მოსახლეობის 13%. ქალები შეადგენენ საარსებო შემწეობის მიმღებთა 55%.<sup>109</sup> ზოგიერთი ექსპერტის მოსაზრებით, არსებობს პირდაპირი კავშირი სიღარიბესა და ქალების უუფლებობას შორის, რაც აფერხებს მათ აქტიურ მონაწილეობას სოციალურ და ეკონომიურ ცხოვრებაში. ქალების სიღარიბე ხშირად დაფარულია და გამწვავებულია ფართოდ გავრცელებული ვარაუდით ფინანსურად მათი კაცებზე დამოკიდებულების შესახებ და მათი როლით იყვნენ ძირითადად დედები და მომვლელი ვიდრე ფულის გამომმუშავებლები. ნარმოდგენილი ვარაუდები, ხელს უწყობენ ასევე, სამუშაო ბაზარზე შესული ქალების დაბალ ანაზღაურებას, და დაბალ შემოსავალს იმ ქალებისთვის, რომლებიც რჩებიან მის მიღმა. მიუხედავად იმისა, რომ კავშირი ეკონომიკურ უმოქმედობასა და სიღარიბეს შორის აშკარაა, დასაქმება ყოველთვის არ უზრუნველყოფს ქალების სიღარიბიდან დაღწევას. ქალები, რომელთაც უხდებათ სამუშაოსა და საოჯახო ვალდებულებების შეთავსება. სამუშაო ბაზარზე აწყდებიან დაბალი ხელფასების, არასაიმედო სამუშაოს, პროფესიული სეგრეგაციის და დაწინაურებაზე ნაკლები ხელმისაწვდომობის რისკს ვიდრე კაცები.

**ფინანსებზე ხელმისაწვდომობა** — ქალებისათვის ფინანსებზე ხელმისაწვდომობაში მოიაზრება, როგორც სიღარიბის შესუსტების წინაპირობა და ქალების ეკონომიური გაძლიერება. თუმცა, ქალებისათვის ფინანსურ რესურსებზე ხელმისაწვდომობა (კრედიტები, სესხები) ერთ-ერთი დაბრკოლებაა. პროცედურული თვალსაზრისით, ბანკებსა და

<sup>109</sup> საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია, ქალების ეკონომიური შესაძლებლობები და გამოწვევები, 2014, გვერდი 6, ხელმისაწვდომია მისამართზე:

<http://www.economists.ge/storage/uploads/publication/141222053929a4c1.pdf>

სხვა მიკრო-ფინანსურ დაწესებულებებში სესხების აღება თანდათანობით გახდა შედარებით მარტივი, განსაკუთრებით, როდესაც პატარა სესხებია. თუმცა, დიდი სესხის მიღება უფრო რთულია, რადგანაც უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი უძრავი ქონებით და შემოსავლით, რასაც დამატებით თანახლავს ბანკის საკმაოდ მაღალი საპროცენტო განაკვეთი. ქალების მიერ სესხის მიღება რთულია, რადგან უმეტეს შემთხვევებში ქონება რეგისტრირებულია ქმარზე (65.9 %) და ნებისმიერ ოპერაციას ამ ქონების მონაწილეობით სჭირდება მესაკუთრის თანხმობა.<sup>110</sup> ამასთანავე, ქალებს კაცებთან შედარებით აქვთ უფრო დაბალი დონის თავდაჯერებულობა, რაც ხელს უშლის მათ ბიზნესის მართვაში.<sup>111</sup> დაბალი თავდაჯერებულობა მჭიდროდ უკავშირდება ქალების მიდრეკილებას რისკების აცილებისკენ, ვიდრე კაცები. ეს ნაწილობრივ განპირობებულია ქალების დიდ პასუხისმგებლობის გრძნობასთან მათი ოჯახის მიმართ, შიშით რომ ისინი საფრთხეს შეუქმნიან ოჯახის უსაფრთხოებას მათი ბიზნეს საქმიანობის გამო. შესაძლოა, ეს მიზეზები განაპირობებენ ქალებისთვის დამახასიათებელ მიდგომას, არ ეძიონ ფინანსები ან ეძიონ დაბალი ოდენობის ფინანსები, რაც თავის მხვრივ ართულებს მათ შანსებს ჩაერთონ ან გაზარდონ საკუთარი ბიზნესი.

<sup>110</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ქალები და კაცები საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია, 2013, გვერდი 27, ხელმისაწვდომია მისამართზე:

[http://geostat.ge/cms/site\\_images/files/english/health/women%20and%20men-2013.pdf](http://geostat.ge/cms/site_images/files/english/health/women%20and%20men-2013.pdf)

<sup>111</sup> UNDP/ACT, „საზოგადოების აღქმა გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში“, 2013, გვერდი 60.

## 5. დასკვნები და რეკომენდაციები

ამ ნაშრომში მოცემულ დასკვნები წარმოადგენენ ქალთა მდგომარეობის სურათს საქართველოს შრომით ბაზარზე, რომელიც ასახავს ბევრ „გენდერულ ხარვეზს“. მიუხედავად იმისა, რომ გენდერული თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომით ურთიერთობებში განმტკიცებულია სხვადასხვა ეროვნულ სამართლებრივ აქტებში, ასევე საერთაშორისო სავალდებულო ძალის მქონე სამართლებრივ დოკუმენტებში, რომელსაც შეუერთდა საქართველო, ადგილზე რეალობა სრულიად განსხვავებულია. ქალები მამაკაცებთან შედარებით, ნაკლებად ასრულებენ ანაზღაურებად საქმიანობას და მეტწილად საქმდებიან უფრო დაბალ ანაზღაურებად პოზიციებზე და სექტორებში, სადაც მათ აქვთ კარიერაში პროგრესის მიღწევის გაცილებით უფრო ნაკლები შესაძლებლობები.

ქალთა წინაშე წარმოქმნილი ბარიერები და გარემოებები ხშირ შემთხვევაში არ არის ჯეროვნად ასახული ან ყურადღებული ხელისუფლების პოლიტიკასა და ქმედებებში, ნაწილობრივ სუსტი ინსტიტუციონალური შესაძლებლობების გამო, მათ შორის გენდერულად დიფერენცირებული ინფორმაციისა და მონაცემების ნაკლებობის გამო. ყველაზე უფრო ნაკლებად ქალები წარმოდგენილი არიან გადამწყვეტილების მიღების პროცესში და მმართველობით პოზიციებზე, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორებში, რაც ზღუდავს მათ შესაძლებლობებს მიიღონ ქალებზე ორიენტირებული გადამწყვეტილებები, და გაატარონ შესაბამისი პოლიტიკა და პროგრამები.

ქალთა მრავალმხრივი როლები და პასუხისმგებლობები რეპროდუქციულ და პროდუქტიულ არაანაზღაურებად სამსახურში ქალებს აგდებს „დროში შეზღუდულ“ პოზიციებში და ხელს უშლის უფრო ამბიციური კარიერის განვითარებასა და წინსვლაში. ბავშვების და სხვა ოჯახის წევრების წინაშე მზრუნველობითი ვალდებულებები, საზოგადოებაში არსებული კულტურული და ტრადიციული შეხედულებები ქალთა სტატუსისა და როლის შესახებ, წარმოადგენს მნიშვნელოვან

ფაქტორს თუ რამდენად და რა ხარისხით შეუძლიათ ქალებს მონაწილეობის მიღება შრომით ბაზარზე და კარიერის რომელი მიმართულების არჩევა და გაგრძელება სურთ. საქართველოში ქალები ასევე არიან მენარმეებს შორის უმცირესობაში, რადგან ისინი აწყდებიან სპეციფიურ ბარიერებს საკუთარ ბიზნესის დაარსებისას, მათ შორისაა სირთულეები ფინანსების და ბიზნესის განვითარების სერვისების ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით. შედეგად, ქალები უფრო მეტი ალბათობით ხვდებიან სიღარიბეში და უუფლებობაში, ვიდრე მამაკაცები. კულტურულმა ნორმებმაც შესაძლოა შეზღუდოს ქალთა მობილობა საზოგადოებრივ სივრცეში ან გამოიწვიოს ქალთა მიმართ ძალადობის მიმღებლობა, რაც წარმოადგენს ქალთა ავტონომიის უძლიერეს დაბრკოლებას. მთელი ცხოვრების მანძილზე სისტემატური დისკრიმინაციის გამო, ქალები შესაძლოა განიცდიდნენ ნაკლებ თავდაჯერებულობას. მათ ნაკლებად აქვთ ოჯახში ეკონომიკური გადაწყვეტილებების მიღების უფლება, რაც გარკვეულწილად განსაზღვრავს მათ ცხოვრებას.

არ არსებობს მარტივი გამოსავალი საქართველოს შრომით ბაზარზე არსებული გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად. განსაკუთრებით ისეთ ქვეყანაში, სადაც გენდერული უთანასწორობა ღრმად არის ფესვგადგმული კულტურულ და სოციალურ ნორმებში, რასაც ერთვის რთული სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა და სერვისების მიწოდების დეფიციტი. გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად მნიშვნელოვანია ყველა დაინტერესებული პირის კონსოლიდირებული ქმედებები და გამოხმაურება, მათ შორის სამთავრობო ორგანოების, შესაბამისი დონორი ორგანიზაციების, კერძო სექტორის და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების რეაქცია, ისეთი პოლიტიკის და პროგრამების მოთხოვნის სახით, რაც ხელს შეუწყობს ქალთა ხელმისაწვდომობას შრომით ბაზრისადმი. არსებობს საჭიროება შეიქმნას სრული, მართებული და ხელსაყრელი დასაქმების შესაძლებლობები ქალებისთვის და ფინანსებზე ხელმისაწვდომობა. ისევე როგორც გაგრძელდეს ქალების სოციალური დაცვით უზრუნველყოფა, და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია,



ქალების, როგორც ეკონომიკური განვითარების და ზრდის წყაროს, დაფასება და ხელშეწყობა. ქალების ხელში უფრო მეტი ფულის გადაცემა მნიშვნელოვანია, რადგან ქალები, როგორც წესი შემოსავლის უდიდეს ნაწილს ხარჯავენ თავიანთი ოჯახებისთვის. ქალთა შემოსავლის ზრდამ და მათ მიერ ოჯახის ხარჯების გაკონტროლებამ შესაძლოა გამოიწვიოს ბავშვთა კვების, ჯანმრთელობის, განათლების გაუმჯობესება, და იმოქმედოს თაობათა შორის სიღარიბის ციკლის გარღვევაზე. იმდენად რამდენადაც, ღარიბთა შორის უმრავლესობას ქალები წარმოადგენენ, მათი ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება პირდაპირ შეამცირებს ქალთა სიღარიბეს და გააუმჯობესებს ქალთა კეთილდღეობას. ამასთანავე, ეკონომიკური ზრდის გასაღებს წარმოადგენს ქალთა ეკონომიკური უფლებების განვითარების ხელშეწყობა, რომელიც გულისხმობს ქალთა რიგი უფლებების წინ წამოწევას, როგორცაა: უფლებები განათლების სფეროში, მათი რეპროდუქციული უფლებები, ხმის ამაღლების და გადანყვეტილების მიღების უფლებები და ძალადობის გარეშე თავისუფლად ცხოვრების უფლებები.

წინამდებარე ნაშრომი წარმოადგენს რეკომენდაციებს, რომელიც შემუშავებულია ხელისუფლების წარმომადგენლების, დონორი ორგანიზაციების, კერძო სექტორისა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საყურადღებოდ, და გამიზნულია საქართველოს შრომით ბაზარზე არსებული გენდერული ხარვეზებისა და უთანასწორობის დაძლევისკენ.

### **რეკომენდაციები ხელისუფლებას:**

#### ***ეროვნულ ხელისუფლებას:***

- სამთავრობო უწყებების (ეროვნული და ადგილობრივი) ინსტიტუციონალური შესაძლებლობების გაძლიერება გენდერზე ორიენტირებული ქმედებების დაგეგმვის და ბიუჯეტირებაში, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისათვის;
- გენდერული ასპექტების ინტეგრირება მთავრობის პოლიტიკაში, ბიუჯეტში და რესურსების განაწილება-

ში, მათ შორის საგადასახადო და პროგრამულ ხარჯებში;

- საჯარო ხარჯების, პროგრამების და პოლიტიკის გენდერული აუდიტის ჩატარება.
- გენდერული თანასწორობის მოსაზრებების ინტეგრირება შრომით, ინდუსტრიულ, სავაჭრო, ინფრასტრუქტურულ პოლიტიკასა და პროგრამებში;
- გენდერულად დიფერენცირებული მონაცემების შეგროვების, ანალიზის და გამოყენების ზრდა ეკონომიკური პოლიტიკის შესამუშავებლად;
- ქალთა დაკავშირება საზოგადოებრივ და ბიზნეს ქსელებთან, ასოციაციებთან, კოოპერატივებსა და ორგანიზაციებთან, ქალთა ორგანიზაციების ჩათვლით, და მათი შესაძლებლობების გაზრდა ქალებისთვის მომსახურების განსახორციელებლად და მათი ინტერესების წარსადგენად;
- ეფექტიანი მონიტორინგის ჩატარება და ყველა სამართლებრივი დებულების პრაქტიკაში განხორციელება, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის ინსპექტირების დეპარტამენტის მეშვეობით და საზოგადოების წინაზე ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფა .
- გენდერული დისკრიმინაციის, მშობიარობის და ოჯახური პასუხისმგებლობების საფუძველზე მონაცემების შეგროვება და გამოქვეყნება;
- გენდერის, ორსულობისა და საოჯახო ვალდებულებების საფუძველზე არსებული დისკრიმინაციის შესახებ ინფორმაციის შეგროვება და გამოქვეყნება.
- ქალთა მიერ მართული ბიზნესის წახალისება და ქალთა სამენარმეო საქმიანობის წამოწყებაში დახმარების განწევა: ბიზნესის რეგისტრაციისთვის დაბალი გადასახადების მეშვეობით, ასევე ქალთა მიერ მართული საწარმოების საშემოსავლო გადასახადისგან განთავ-

ვისუფლება, 10 000 ლარზე ნაკლები წლიური ბრუნვის შემთხვევაში;

- ქალთა სავაჭრო პალატის შექმნის ხელშეწყობა, რომლის მიზანი იქნება ქალთა ქსელური კავშირების შექმნა, კარიერულ ზრდაში დახმარება, ასევე ქალებისათვის მნიშვნელოვანი სხვა პოლიტიკური საკითხების ადვოკატირება;
- ქალთა ბიზნეს ინკუბატორების შექმნისა და მათი ინსტიტუციონალიზაციის მხარდაჭერა, რათა დაეხმაროს ქალებს ბიზნესის წამოწყებაში მხარდამჭერი სერვისების მეშვეობით, როგორცაა მენეჯმენტის ტრენინგი ან საოფისე ფართი, რაც ამასთანავე იქნება საჯარო-კერძო პარტნიორობის განვითარების წყარო.

### **ადგილობრივ ხელისუფლებებს:**

- ადგილობრივად ქალთა საჭიროებების შესწავლა-განალიზება და სპეციალური ტრენინგ პროგრამის შემუშავება, და ამ ანალიზის საფუძველზე, ბიზნეს იდეებისთვის მუნიციპალიტეტების მიერ მხარდაჭერილი კონკურსების გამართვა;
- გენდერულად მგრნობიარე ეკონომიკური და დასაქმების პოლიტიკის შემუშავება და მიღება, ყველა შესაბამისი დაინტერესებული მხარის და გენდერული საკითხების ექსპერტების ჩართვით;
- ქალების მიერ დაფუძნებული ან ქალებზე ორიენტირებული ბიზნეს ინკუბატორების დაარსების მხარდაჭერა, რომელიც მხარს უჭერს ქალებს უმაღლესი განათლების მიღების განმავლობაში ან მის შემდეგ;
- სკოლებში გენდერული თანასწორობის გაცნობის და სამენარმეო განათლების დანერგვის ხელშეწყობა, ქალთა სტერეოტიპული ხატის დანგრევის მიზნით;
- ქსელებში და ტრენინგ პროგრამებში ქალთა ჩართულობის თანადაფინანსება, იმ ქალთათვის რომლებიც

ანვითარებენ ან უკვე უძღვებიან მწირე მენარმეობას;

- სკოლამდელი ბავშვებისთვის ბავშვზე ზრუნვის სერვისების განვითარება, რათა დედებს ჰქონდეთ ბავშვების თავისუფლად დატოვების შესაძლებლობა; და ხელი შეუწყონ ბავშვზე ზრუნვის უსაფრთხო გარემოს შექმნას, აღმზრდელებისთვის პრევენციული განათლების სავალდებულოდ მიღების სახით, რათა დაიცვან ბავშვის უფლებები სააღმზრდელო ცენტრებში.

### **დონორ ორგანიზაციებს:**

- ყურადღების უფრო მეტად გამახვილება ქალთა ეკონომიკური მდგომარეობის გაძლიერებაზე და აღნიშნული საკითხის დღის წესრიგში შეტანა მთავრობასთან მაღალი პოლიტიკური დიალოგის წარმართვისას;
- სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისა და კერძო ბიზნესის მხარდაჭერა, რომლებიც ხელს უწყობენ ქალ მენარმეებს არაფორმალურ და ფორმალურ ეკონომიკაში.
- სამთავრობო ორგანოებთან, სამოქალაქო საზოგადოებრივ ორგანიზაციებთან და სავაჭრო კავშირებთან უფრო აქტიური კავშირი და მათი მხარდაჭერა, გენდერულად მგრძნობიარე შრომითი ბაზრის რეფორმების გატარების ხელშესაწყობად. ასევე, ქალებისთვის ბიზნესში ჩასართავად დახმარების განევა, გენდერულად მგრძნობიარე ბიზნესის განვითარების სერვისების შექმნის გზით, როგორცაა ტრენინგები, ბიზნეს გეგმის შემუშავებაში დახმარების განევა, ქალების მომსახურებაში მყოფი ბიზნეს ინკუბატორების ხელმისაწვდომობა.
- ქალებისათვის ცნობიერების ასამაღლებელი პროგრამების მხარდაჭერა ეკონომიკურ განვითარებაში.
- ქალებისათვის დაფინანსების ხელმისაწვდომობის გაზრდა და მრავალმხრივი განვითარება, ქალებზე ორიენტირებულ ბიზნეს პროექტების მხარდაჭერა,

მცირე გრანტებით უზრუნველყოფის, ბიზნეს უნარ-ჩვევების განვითარების და პროფესიული ტრენინგების ჩატარების გზით.

### **სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს**

- ყველა ტიპის იმ ბარიერის გაუქმებაზე ზრუნვა და ადვოკატირება, რაც ხელს უშლის ქალებს ქონდეთ ნვდომა უფრო მეტ ეკონომიკურ რესურსზე, იქონიონ ხელმისაწვდომობა ღირსეულ სამსახურზე ან რაც მათ არაფორმალურ სექტორში ყოფნას განაპირობებს.
- ცნობიერების ასამაღლებელი აქტივობების ჩატარება ეროვნულ ეკონომიკაში ქალთა მნიშვნელოვანი წვლილის შესახებ, რაც ხელს შეუწყობს იმ კულტურული შეხედულებების შეცვლას, რომლის მიხედვითაც ქალები უნდა იყვნენ სახლში და აკეთონ საოჯახო საქმეები.
- ლიდერი ქალების დადებითი სახეებისდა მათი მიღწევების წარმოჩენა, განსაკუთრებით იმ ქალებისა, რომლებიც ტრადიციულად მამაკაცთა დომინირებულ სფეროებში მოღვაწეობენ.
- დამსაქმებლებთან და ბიზნესის მფლობელებთან (უმაღლეს მენეჯმენტთან) აქტიური მუშაობა გენდერული მგრძობელობის განსავითარებლად, და შესაბამისი კორპორაციული და ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბების ხელშეწყობა, რომელიც აღიარებს სამსახურისა და ოჯახის თანაარსებობას. ასევე დაარწმუნონ ისინი ოჯახზე ორიენტირებული სამუშაო მხარდაჭერის სისტემის უზრუნველყოფის აუცილებლობაში, როგორც არის, ხარისხიანი ნახევარგანაკვეთიანი დასაქმების მხარდაჭერა, ნახევარ განაკვეთიანი დასაქმების სხვადასხვა ვარიანტები, და მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, რეგულარული კარიერული წინსვლის ფარგლებში.

- ბაზრის კვლევის ჩატარება, რომლის საფუძველზეც უნდა განისაზღვროს ქალთა სამიზნე ჯგუფებისათვის ბიზნესის პოტენციური სფეროები.
- ადგილობრივ ხელისუფლებებთან, დონორ ორგანიზაციებთან პარტნიორობის შესაძლებლობების გამოკვლევა და ერთობლივი ქმედებებისა განხორციელება ქალებისთვის ბიზნეს და პროფესიული განმანათლების მისაღებად, და ქალთა უზრუნველყოფა მცირე გრანტებით ბიზნესის დასაწყებად.
- ბიზნესში ჩართული ქალების მხარდაჭერა პროფესიული ან ბიზნეს ქსელის შექმნაში, რომლის მიზანი იქნება ქალთა შრომით ბაზარზე ჩართულობისთვის ხელსაყრელი გარემოს შექმნა.

### **გამოყენებული ლიტერატურა და წყაროები:**

1. საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია, ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და გამოწვევები, 2014, გვერდი 6, ხელმისაწვდომია მისამართზე: <http://www.economists.ge/storage/uploads/publication/141222053929a4c1.pdf>
2. დასკვნითი მონაცემები საქართველოს მეოთხე და მეხუთე კომბინირებული პერიოდული ანგარიშების შესახებ, ქალთა წინააღმდეგ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტი, CEDAW/C/GEO/CO/4-5, 14 ივლისი, 2014, პარაგრაფი 14, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fGEO%2fCO%2f4-5&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fGEO%2fCO%2f4-5&Lang=en)
3. საქართველოს კონსტიტუცია, 1995
4. ევროპული კომისია, ქალთა და მამაკაცთა შორის თანასწორობის სტრატეგია 2010-2015, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy\\_equality\\_women\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf)

5. ევროპული კომისია, ქალთა ქარტია, 2010, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014-/president/news/documents/pdf/20100305\\_1\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014-/president/news/documents/pdf/20100305_1_en.pdf)
6. გაელლე ფერრანტი, ლუკა მარია პესანდო და კეიკო ნოვატკა, „გადაუხდელი საზრუნავი სამუშაო: „გამოტოვებული კავშირი ანალიზში გენდერული განსხვავებებისა შრომის შედეგებზე“, OECD. განვითარების ცენტრი, დეკემბერი 2014..
7. გლობალური გენდერული ყოველწლიური ანგარიში, 2015, მსოფლიოს ეკონომიკური ფორუმი, ხელმისაწვდომია მისამართზე: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>
8. ადამიანური განვითარების ანგარიში, 2015, by UNDP, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015ment\\_human\\_development\\_report\\_1.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015ment_human_development_report_1.pdf)
9. საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია, კონვენცია ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი შრომის პირობებში, # 100, 29 ივნისი 1951.
10. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, დისკრიმინაციის კონვენცია (დასაქმება და პროფესია), #111, 25 ივნისი 1958
11. ერთობლივი სამუშაო დოკუმენტი, ევროპული სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელება საქართველოში, 2014 წელს და სამოქმედო რეკომენდაციები, ბრიუსელი, 2013, გვერდი. 13, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://eeas.europa.eu/enp/pdf/2015/georgia-enp-report-2015\\_en.pdf](http://eeas.europa.eu/enp/pdf/2015/georgia-enp-report-2015_en.pdf)
12. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, 2010
13. საქართველოს კანონი ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ, 2014
14. საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, 2010

15. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო, სტატისტიკა/მიმოხილვა, ოჯახური ძალადობა და კონფლიქტები ოჯახში, 2015 ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://police.ge/files/pdf/statistika%20da%20kvlevebi\\_new/ge/sxvadasxva%20statistika/2015/%E1%83%9D%E1%83%AF%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%A8%E1%83%98%20%E1%83%AB%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%90%E1%83%93%E1%83%9D%E1%83%91%E1%83%90%202015%E1%83%AC..pdf](http://police.ge/files/pdf/statistika%20da%20kvlevebi_new/ge/sxvadasxva%20statistika/2015/%E1%83%9D%E1%83%AF%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%A8%E1%83%98%20%E1%83%AB%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%90%E1%83%93%E1%83%9D%E1%83%91%E1%83%90%202015%E1%83%AC..pdf)
16. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, დასაქმებულთა და უმუშევართა გენდერული მაჩვენებელი, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p\\_id=146&lang=eng](http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=146&lang=eng)
17. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ემიგრანტები და იმიგრანტები სქესის და ასაკის მიხედვით, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p\\_id=173&lang=eng](http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=173&lang=eng)
18. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ქალები და კაცები საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია, 2013, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://geostat.ge/cms/site\\_images/\\_files/english/health/women%20and%20men-2013.pdf](http://geostat.ge/cms/site_images/_files/english/health/women%20and%20men-2013.pdf)
19. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ქალები და კაცები საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია, 2015, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://www.geostat.ge/cms/site\\_images/\\_files/english/health/Women%20and%20Men\\_2015.pdf](http://www.geostat.ge/cms/site_images/_files/english/health/Women%20and%20Men_2015.pdf)
20. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, სქესის მიხედვით დასაქმებულთა საშუალო ყოველთვიური ნომინალური ხელფასი, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p\\_id=149&lang=eng](http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=149&lang=eng)
21. საქართველოს სახალხო დამცველი, ნაადრევი ასაკის ქორწინებები: გამოწვევები და გამოსავალი, სპეციალური



- მოსხენება, 2016, ხელმისაწვდომია მისამართზე:  
<http://www.ombudsman.ge/uploads/other/3/3488.pdf>
22. UNDP/ACT “ საზოგადოების დამოკიდებულება გენდერული თანასწორობის მიმართ პოლიტიკასა და ბიზნესში“, 2013, ხელმისაწვდომია მისამართზე:  
[http://www.ge.undp.org/content/georgia/en/home/library/democratic\\_governance/public-perceptions-on-gender-equality-in-politics-and-business.html](http://www.ge.undp.org/content/georgia/en/home/library/democratic_governance/public-perceptions-on-gender-equality-in-politics-and-business.html)
23. გაეროს გენერალური ასამბლეა, საერთაშორისო ხელშეკრულება ეკონომიკის, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ, 1966 წლის 16 დეკემბერი.
24. გაეროს გენერალური ასამბლეა, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 1948 წლის 10 დეკემბერი.
25. UNDP, ბავშვთა ქორწინება საქართველოში, მიმოხილვა, ივნისი 2014, ხელმისაწვდომია მისამართზე:  
<http://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/unfpa%20georgia%20overview.pdf>

## **IV გენდერული თანასწორობა საქართველოში: საერთაშორისო რეიტინგებისა და შიფასაბაჟის შეღარაბითი ანალიზი**

**ელენა ყუფარაძე,  
გენდერის მკვლევარი  
მენარმე ქალთა ფონდი**

### **1. შესავალი**

გენდერული თანასწორობა თანამედროვე მსოფლიოს ერთ-ერთი აქტუალური საკითხია. თავად პრობლემის ირგვლივ მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში განსახვავებული პრაქტიკა არსებობს, თუმცა ყველა თანხმდება იმაზე, რომ გენდერული თანასწორობა ხელს უწყობს ჰარმონიული საზოგადოების მშენებლობას, სადაც შრომითი რესურსები უფრო ეფექტიანად გამოიყენება, რაც თავის მხრივ საზოგადოებების კეთილდღეობის ზრდის მნიშვნელოვანი ფაქტორია.

გენდერული თანასწორობა ყველაზე ზოგადი გაგებით ნიშნავს თანაბარ პირობებს ქალისა და კაცისათვის, თანაბარ ცხოვრებისეულ შანსებს თავიანთი პოტენციალის სრული რეალიზებისათვის, თანაბარ მონაწილეობას პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარების პროცესებში და თანაბრად სარგებლობას საზოგადოებრივი სიკეთეებით, შესაძლებლობებითა და რესურსებით. გენდერული თანასწორობის მიღწევის პრიორიტეტი უკვე ფართოდაა დეკლარირებული მსოფლიოს მრავალი ქვეყნის მიერ, თუმცა განსახვავებული პოლიტიკის ის მიდგომები და სტრატეგიები, რომელთა მეშვეობითაც ისინი ცდილობენ პრობლემების დაძლევას საკმაოდ მრავალფეროვანია. პოლიტიკის მრავალფეროვანი ინსტრუმენტებისა და მიდგომების გამოყენების შედეგები ამა თუ იმ ქვეყნისათვის შესაძლებელია შეჯამდეს საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ გამოცემული კვლევებითა და შეფასებებით. ამ გამოცემებში შეფასებულია ქვეყნების მიერ მიღწეული პროგრესი წლების მანძილზე. მათი მეშვეობით ნათლადაა შესაძლებელი შედარებით კონ-

ტექსტში დავინახოთ თუ სად დგას ჩვენი ქვეყანა მსოფლიოს ქვეყნებს შორის, რა გამოწვევები და წინააღმდეგობებია გენდერული თანასწორობის მიღწევის გზაზე. ამასთან უნდა აღინიშნოს, რომ აღნიშნული კვლევები ეფუძნებიან, როგორც მთავრობების მიერ მონოდეზულ ოფიციალურ ინფორმაციასა და მონაცემებს, ასევე იმ სოციოლოგიური კვლევის მონაცემებს, რომელთა სამიზნე ჯგუფები უშუალოდ პროცესის მონაწილე და არსებული რეალობის გავლენის ქვეშ მყოფი პირები არიან.

წარმოდგენილ კვლევით სტატიაში განხილულია შემდეგი საერთაშორისო კვლევები და რეიტინგები:

- გენდერული სხვაობის გლობალური ინდექსი, მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი<sup>112</sup>;
- გენდერული უთანასწორობის ინდექსი, გაეროს განვითარების პროგრამა;<sup>113</sup>
- სოციალური ინსტიტუციები და გენდერის ინდექსი, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია.<sup>114</sup>

აღნიშნული კვლევების გაანალიზებით შესაძლებელია არამარტო შეჯამდეს გენდერული თანასწორობის პრობლემური საკითხები საქართველოში, არამედ ასევე დავადგინოთ თუ ქვეყანათა რა ჯგუფში ვდგავართ არსებული მიღწევების ფონზე. წლების მიხედვით განაწილებული მონაცემები, დავანახებს პრობლემური ასპექტების დინამიკას დროში, რაც თავის მხრივ შესაძლოა საფუძვლად დაედოს გენდერული თანასწორობის პოლიტიკას ქვეყანაში.

<sup>112</sup> <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015/>

<sup>113</sup> <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

<sup>114</sup> <http://www.genderindex.org/content/team>

## 2. სოციალური ინსტიტუციები და განდერის ინდექსი — ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია

დისკრიმინაციული სოციალური ინსტიტუციები განისაზღვრება, როგორც იმ ფორმალური და არაფორმალური კანონების, დამოკიდებულებებისა და პრაქტიკის ერთიანობა, რომლებიც ქალებსა და გოგონებს უქმნიან ბარიერს დაიცვან საკუთარი უფლებები, ქონდეთ ხელმისაწვდომობა მართლმსაჯულებასა და რესურსებზე. სწორედ, ამა თუ საზოგადოებაში დისკრიმინაციის დონის გაზომვას ცდილობს გენდერის ინდექსი — SIGI,<sup>115</sup> რომელიც აერთიანებს ხარისხობრივ და რაოდენობრივ მონაცემებს დე ფაქტო და დე იურე არსებული დისკრიმინაციული მდგომარეობის შესახებ — კანონმდებლობის, არსებული სოციალური ინტიტუტების, დამოკიდებულებებისა და არაფორმალური პრაქტიკის მიმართულებებში. გამოყენებული ცვლადები ასახავს ნახსენები ფაქტორების სიმწვავეს ქალის ასაკის სხვადასხვა ჯგუფებში.

ინდექსი 5 კომპონენტისგან შედგება:

*ოჯახების დისკრიმინაციული კოდექსი*

ეს კომპონენტი ასახავს იმ სოციალური ინსტიტუტების არსებობისა და სიძლიერის ხარისხს, რაც ზღუდავს ქალების როლს გადამწყვეტილების მიღების პროცესში და აკნინებს მათ სოციალურ ღირებულებას ოჯახსა თუ საოჯახო მეურნეობაში. ამგვარი ფორმალური და არაფორმალური კანონები, სოციალური ნორმები და პრაქტიკა თანაარსებობს განსხვავებული სამართლებრივი სისტემების სახელმწიფოებში — სამოქალაქო, საერთო, ჩვეულებითი თუ თეოკრატიული სამართლის. ამ მოვლენის გამოვლინება ყველაზე აშკარა შემდეგი სამი მიმართულებითაა: ქორწინება, მშობლის უფლება და მემკვიდრეობის მიღების უფლება. ქალების როლით გადამწყვეტილების მიღების პროცესში განისაზღვრება, მათი შე-

<sup>115</sup> Country Report, Georgia, Social Institutions and Gender Index, OECD Development Center, 2015

საძლებლობა დამოუკიდებლად აირჩიონ განვითარების გზა საკუთარი თავისა და ოჯახისათვის.

*შეზღუდული ფიზიკური ინტეგრირება*

ინდექსის აღნიშნული ცვლადი აღწერს იმ სოციალურ ინსტიტუტებს, რომლებიც ზღუდავს ქალებისა და გოგონების უფლებებს საკუთარ სხეულზე, ზრდის რა მათ დაუცველობას და ახდენს გენდერული ძალადობის ჩვეულებრივ მოვლებად ქცევას. აღნიშნული მოიცავს ფორმალურ და არაფორმალურ კანონებს, ნორმებსა და გავრცელებულ პრაქტიკას, რომლებიც არ არაის ეფექტიანი დაიცვას ფიზიკურად ქალი — მისი რეპროდუქციული უნარის ავტონომიურობა და ფიზიკური ჯანმრთელობა. ამგვარი დაუცველობა გავლენას ახდენს ამა თუ ქვეყანაში ქალთა ჯანმრთელობის საერთო დონეზე, მათ სოციალურ და ეკონომიკურ შესაძლებლობებზე, რაც საბოლოოდ ქალებს სიღარიბისადმი უფრო მეტად მონყველადს ხდის.

*ვაჟიშვილის ყოლის უპირატესობა*

ინდექსის აღნიშნული ცვლადი აღწერს ოჯახებში არსებულ უთანასწორობას — უფრო მეტი რესურსების მიმართვას ვაჟიშვილის აღზრდისადმი ვიდრე ეს ქალიშვილების მიმართაა. ოჯახების ამგვარი პრაქტიკა საბოლოოდ ინვესტ გოგონათა ჯანმრთელობის შედარებით ნაკლებ დონეს და ნაკლებ მიღწევებს განათლებაში.

*შეზღუდული რესურსები და აქტივები*

ინდექსის აღნიშნული ცვლადი აღწერს დისკრიმინაციას ქალთა შესაძლებლობებში ქონდეს ხელმისაწვდომობა ბუნებრივ და ეკონომიკურ რესურსებზე. რესურსებისადმი ხელმისაწვდომობის შეზღუდვა განსაკუთრებით ეხება მინას და მინის მფლობელობას, ფინანსებთან ხელმისაწვდომობას და გავრცელებულ სოციალურ ნორმას, რომ ქალის მფლობელობაში არსებული აქტივების სულ მცირე მმართველი მიახლოება იყოს. აღნიშნული პრაქტიკა საბოლოო ჯამში, ამცირებს შემოსავლის მიმღები საქმიანობის წამოწყების ან მიღების ალბათობას ქალებისათვის, ზღუდავს მათ როლს საოჯახო მეურნეობების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებში, ხდის მათ მონყველადს სიღარიბის მიმართ.

*შეზღუდული სამოქალაქო უფლებები*

ინდექსის აღნიშნული ცვლადი აღწერს იმ დისკრიმინაციულ კანონებსა და პრაქტიკას, რაც ზღუდავს ქალთა ხელმისაწვდომობას საჯარო სივრცისადმი, აკნინებს მათ პოლიტიკურ ხმას და მონაწილეობას საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ასპექტში. აღნიშნული შეზღუდვა მოიცავს ქალთა გაერთიანებების შექმნისადმი არსებულ ბარიერებს, არჩევნებზე მონაწილეობისა და ხმის მიცემის შეზღუდვებს და საზოგადოებაში არსებულ უარყოფით დამოკიდებულებებს ქალი ლიდერის მიმართ. აღნიშნული კომპონენტის რიცხობრივი გამოსახულება მიგვანიშნებს ქალების მონაწილეობაზე საზოგადოებრივ ცხოვრებაში — მართვის, ჯანდაცვისა და განათლების შესახებ გადაწყვეტილებების მიღებაში თანამონაწილეობაზე თანაბარი სტატუსით.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კვლევაში შეჯამებულია სხვადასხვა ორგანიზაციებისა და მკვლევარების მოხსენებები საქართველოში გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებულ რეალობაზე და შეფასებები წარმოდგენილია ზემოთ ნახსენებნი სტრუქტურული კომპონენტების სახით. საქართველოსთან დაკვირვებით ბოლოს გამოცემულ პუბლიკაციაში მიმოხილულია გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური და საკანონმდებლო მექანიზმები. პირობითად „ოჯახურ კოდექსთან“ დაკავშირებით მთავარ საკითხად გამოყოფილია მემკვიდრეობის მიღებასთან არსებული ჩვეულებითი პრაქტიკა, რომელიც დროსაც მიუხედავად იმისა, რომ კანონით ქალსა და ვაჟ შვილებს თანაბარი უფლებები აქვთ მშობლის მემკვიდრეობაზე, ჩვეულებრივ ქონებრივ მემკვიდრეობას უფრო მეტად ვაჟები ღებულობენ, არსებული საზოგადოებრივად ჩამოყალიბებული სტერეოტიპების გამო. ფიზიკურ დაცულობასთან მიმართებაში კვლევაში აღნიშნულია, რომ 2013 წელს დაფიქსირებული გახშირებული ძალადობის ფაქტების კვალდაკვალ გამკაცრდა შესაბამისი სასჯელის ზომა სისხლის სამართლის კოდექსში, რაც საწყის ეტაპზე პრევენციის დადებითი ინსტრუმენტია. თავად სტატისტიკის ზრდა კი უნდა მივანეროთ მსგავსი ფაქტების სწორ სამართლებრივ კვალიფიკაციას, რასაც წინა წლებში ნაკლებად ქონდა ადგილი. მსგავსი მოვ-

ლენების შეფასებისას, გარდა სამართლებრივი ასპექტისა, გავლენას ახდენს საზოგადოების ხედვა — როცა ძალადობის ფაქტები ოჯახის შიდა საქმედ არის მიჩნეული და არ ამართლებენ სამართალდამცავების ჩარევას მსგავს შემთხვევებში. ასევე, სქესის უპირატესობა დაბადებისას მნიშვნელოვან პრობლემად არის გამოყოფილი.

ეკონომიკურ რესურსებთან ხელმისაწვდომობის კუთხით, მიუხედავად იმისა, რომ ქორწინებაში მყოფი პირები — ქალი და მამაკაცი კანონის მიხედვით თანასწორნი არიან, ჩვეულებრივ უძრავი ქონება მამაკაცის სახელზე ირიცხება. ტრადიცია, ჩვეულებითი კანონები ქონების მართვაში უპირატესობას მამაკაცს ანიჭებს. ასევე პრობლემის მნიშვნელოვანი ნაწილია იმ ქალების მდგომარეობა, რომლებიც ცხოვრობენ ისეთ სახლებში, რომლებიც ძირითადად მათი მეუღლეების მამების სახელზეა რეგისტრირებული, შესაბამისად, განქორწინების შემთხვევაში ქალები ქონებრივი უზრუნველყოფის გარეშე რჩებიან, რაც მათი უფლებების შელახვაა. საბოლოო ჯამში ამგვარი ქონებრივი შეზღუდვები იწვევს ნაკლებ ეკონომიკურ რესურსებზე ხელმისაწვდომობას და საბოლოო ჯამში ნაკლებ ჩართულობას ეკონომიკურ და სოციალურ ურთიერთობათა სფეროში.

### **3. მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსი**

იქედან გამომდინარე რომ გენდერული უთანასწორობა მწვავედ საკითხად იდგა და დღემდე დგას დღევანდელ მსოფლიოში, მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი 2006 წლიდან იკვლევს გენდერული თანასწორობის საკითხებს და მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში არსებულ პროგრესს თუ რეგრესს, გთავაზობს ყოველწლიურ რეიტინგებს. მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის მიხედვით გენდერული თანასწორობის შესწავლა სხვადასხვა პარამეტრების მიხედვით ხდება. რეიტინგი 4 სხვადასხვა კრიტერიუმის მიხედვით დგება და ამასთან ერ-

თად თითოეულ ქვეყანას საერთო რეიტინგში შესაბამისი პოზიცია ცენიჭება. მთავარი კრიტერიუმებია:

- ეკონომიკური აქტივობა და შესაძლებლობები
- საგანმანათლებლო მიღწევები
- ჯანდაცვა და სიცოცხლის დაცულობა
- პოლიტიკაში ჩართულობა

თავად კრიტერიუმების შერჩევა სამ ძირითად პრინციპს ეფუძნება. შეფასებები გამიზნულია ასახოს უფრო მეტად არსებული სხვაობები, ვიდრე დონეები. ამასთან ყურადღება გადატანილია არსებულ სხვაობებში ფაქტობრივ შედეგებზე და არა მათ მიზეზობრივ ფაქტორებზე. მესამე, ინდექსი ქვეყნების კლასიფიკაციას ახდენს ფაქტობრივი გენდერული თანასწორობის და არა ქალთა უფლებების მიხედვით.<sup>116</sup> სხვაობის და არა არსებული დონეების ასახვა ინდექს პრაქტიკულ რეალობასთან აახლოებს და საერთაშორისო შედარებების საშუალებას იძლევა.<sup>117</sup>

**ცხრილი 1 გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსის კომპონენტები**

| კომპონენტი | ცვლადი   | წყაროების ზოგადი აღწერა |
|------------|--|-------------------------|
|            | დასაქმებულ ქალთა რიცხოვნობის ფარდობა დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობასთან; |                         |
|            | ქალისა და მამაკაცის  | შრომის საერთაშო-        |

<sup>116</sup> პრაქტიკაში ხშირად ვხვდებით სხვაობას ქალთა დეკლარირებულ უფლებებსა და ფაქტობრივად არსებულ გენდერულ თანასწორობას შორის.

<sup>117</sup> ცალკეულ ქვეყნებში ერთეულ ქალზე შესაძლოა უფრო მეტი რესურსი იყო ხელმისაწვდომი, თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ ამ კონკრეტულ ქვეყანაში გენდერული თანასწორობა უფრო მაღალია სხვებთან შედარებით. შესაძლოა ეს უბრალოდ ნიშნავს იმას, რომ მოცემული ქვეყანა სხვებთან შედარებით მდიდარია.



|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>ეკონომიკური აქტივობა და შესაძლებლობები</b></p> | <p>ხელფასების ტოლობა შესრულებული მსგავსი სამუშაოს შემთხვევაში;</p> <p>ქალისა და მამაკაცის მიერ მიღებული საშუალო შემოსავლების ფარდობა;</p> <p>ქალი კანონმდებლების, მაღალი თანამდებობის პირებისა და მენეჯერის რაოდენობის ფარდობა იგივე ფუნქციების მქონე მამაკაცთა რიცხვთან;</p> <p>ქალი პროფესიონალებისა და ტექნიკური მუშაკების რიცხვის ფარდობა მამაკაცთა იგივე კატეგორიის რაოდენობასთან.</p> | <p>რისო ორგანიზაცია, შრომის ბაზრების ძირითადი ინდიკატორები.</p> <p>მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი, მენეჯერების აზრთა გამოკითხვა.</p> <p>გაეროს ადამიანური განვითარების ინდექსი.</p> <p>შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, სტატისტიკურ მონაცემთა ბაზა.</p> |
| <p><b>საგანმანათლებლო მიღწევები</b></p>              | <p>ქალისა და მამაკაცის განათლების მაჩვენებელთა ფარდობა;</p> <p>უმაღლეს სასწავლებლებში ჩაბარებულ ქალთა რიცხოვნების ფარდობა მამაკაცთა რიცხოვნობასთან;</p> <p>საშუალო განათლების მიმღები ქალების რიცხოვნობის ფარდობა მამაკაცთა შესაბამის რიცხოვნობასთან;</p>   | <p>იუნესკოს სტატისტიკის ინსტიტუტი, განათლების სტატისტიკა.</p> <p>გაეროს ადამიანური განვითარების ინდექსი.</p>  |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p>დანყებითი განათლების მიმღებ ქალთა რაოდენობის ფარდობა მამაკაცთა შესაბამის რაოდენობასთან.</p>  |  |
| <p><b>ჯანდაცვა და სიცოცხლის დაცვა</b></p> | <p>დაბადებულთა ფარდობა სქესის მიხედვით</p> <p>ქალთა სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობის ფარდობა მამაკაცთა შესაბამის მაჩვენებელთან</p>   | <p>დაზვევრვის ცენტრალური ბიურო მსოფლიოს მონაცემთა ნიგნი;</p> <p>ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაცია, ჯანდაცვის მოფლიო მიმოხილვა.</p> |
| <p><b>პოლიტიკაში ჩართულობა</b></p>        | <p>ქალი პარლამენტარების რიცხოვნობის ფარდობა მამაკაცი პარლამენტარების რაოდენობასთან</p> <p>მინისტრი ქალების რაოდენობის ფარდობა მამაკაც მინისტრებთან შეადრებით</p> <p>ბოლო 50 წლის მანძილზე ქალი პოლიტიკური ლიდერების რაოდენობის ფარდობა მამაკაც პოლიტიკურ ლიდერებთან</p> | <p>პარლამენტთაშორისი კავშირი, გამოცემა: ქალები პოლიტიკაში, 2015;</p> <p>მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გამოთვლები.</p>            |

ეკონომიკური აქტივობა და შესაძლებლობები ზომავს ქალებსა და მამაკაცებს შორის შრომით ბაზარზე აქტიურად დასაქმებულთა რაოდენობის პროპორციას. ის არ მოიცავს უცხოეთში დასაქმებული მოქალაქეების რაოდენობას. აგრეთვე მოწმდება იდენტური საქმიანობებში ქალების და მამაკაცების ანაზღაურებას შორის თანაფარდობა.

საგანმანათლებლო მიღწევების კრიტერიუმით ფასდება ნერა-კითხვის უნარის მქონეთა რაოდენობა, სასწავლო დაწესებულებებში დასწრება, უმაღლესი განათლების მქონეთა რაოდენობა და ა.შ.

ჯანდაცვა და კრიტერიუმით ფასდება ყოველ 100 მოქალაქეზე ქალთა და ვაჟთა შობადობაში და ზრდასრულთა შორის სიცოცხლის ხანგრძლივობაში არსებული სხვაობა.

პოლიტიკური ჩართულობის ხარისხს რამდენიმე პარამეტრით ანგარიშობენ, მათ შორის ქალების პროცენტული რაოდენობით პარლამენტში და მინისტრთა კაბინეტში, თუ სახელმწიფოს მეთაურის პოსტზე ყოფნით.

2015 წლის მონაცემებით (მსოფლიოს 145 ქვეყნიდან), საქართველო ქვეყანთა საერთო რეიტინგში 82-ე ადგილს იკავებს. თუ შევაჯამებთ 2006-2015 წლის მონაცემებს დავინახავთ, რომ რეგიონში (ევროპა და ცენტრალური აზია) ყველაზე დიდი პროგრესი აქვს ჯანდაცვისა და სიცოცხლის დაცულობის კომპონენტების გაუმჯობესების მიმართულებით. საერთო მაჩვენებლების მიხედვით კი საქართველო მოწინავე პოზიციებს ინარჩუნებს მსოფლიო რეიტინგშიც კი ქალებისათვის განათლების ხელმისაწვდომობის მხრივ (2015 წლის მონაცემებით, ქალთა და მამაკაცთათვის განათლების ხელმისაწვდომობის შესაძლებლობა ერთეულოვან მაჩვენებელს უტოლდება, რაც ამ მხრივ გენდერული სხვაობის არარსებობაზე მიუთითებს). თუმცა იგივე ტენდენცია არ შეიმჩნევა ქალთა და მამაკაცთა მიერ მიღებული შემოსავლების მიმართულებით<sup>118</sup> (იხ. ცხრილი 2).

<sup>118</sup> ზოგადად ეკონომიკურ რესურსებთან მიმართებაში ქალთა ნაკლები უფლებები, საქართველოში გავრცელებული საზოგადოებრივი ტრადიციებისა თუ შეხედულებების გამო, არაერთ კვლევაშია მოხსენიებული. იხ. მაგ: "Gender Assessment: USAID/Georgia", USAID, Washington, D.C. 2010

**ცხრილი 2. საქართველო გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსის მიხედვით, 2006-2015 წლები. (0 მაჩვენებელი ნიშნავს სრულ უთანასწორობას, ხოლო 1 კი სრულ თანასწორობას).**

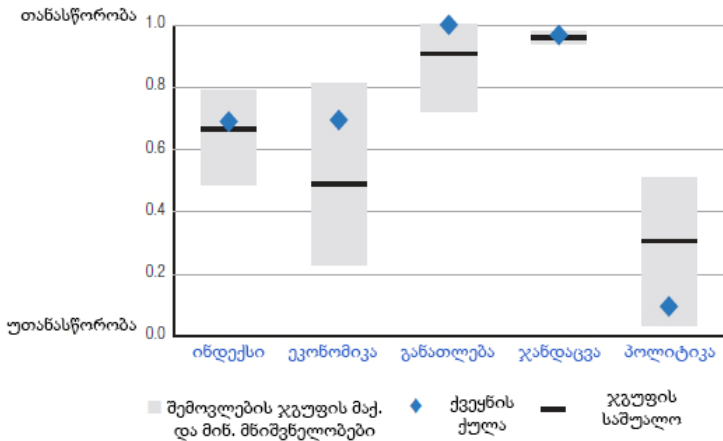
|      | საერთო მაჩვენებელი |       | ეკონომიკაში ჩართულობა |       | საგანმანათლებლო მიღწევები |       | ჯანდაცვა და სიცოცხლის დაცულობა |       | პოლიტიკაში ჩართულობა |       |
|------|--------------------|-------|-----------------------|-------|---------------------------|-------|--------------------------------|-------|----------------------|-------|
|      | ადგილი რეიტინგში   | ქულა  | ადგილი რეიტინგში      | ქულა  | ადგილი რეიტინგში          | ქულა  | ადგილი რეიტინგში               | ქულა  | ადგილი რეიტინგში     | ქულა  |
| 2006 | 54                 | 0.670 | 41                    | 0.656 | 28                        | 0.997 | 115                            | 0.923 | 59                   | 0.104 |
| 2007 | 67                 | 0.666 | 69                    | 0.630 | 28                        | 0.998 | 125                            | 0.933 | 66                   | 0.104 |
| 2008 | 82                 | 0.665 | 69                    | 0.635 | 1                         | 1.000 | 127                            | 0.939 | 92                   | 0.088 |
| 2009 | 83                 | 0.668 | 54                    | 0.675 | 82                        | 0.985 | 131                            | 0.939 | 103                  | 0.073 |
| 2010 | 88                 | 0.660 | 54                    | 0.675 | 87                        | 0.981 | 129                            | 0.944 | 119                  | 0.039 |
| 2011 | 86                 | 0.662 | 54                    | 0.672 | 67                        | 0.990 | 128                            | 0.948 | 120                  | 0.039 |
| 2012 | 85                 | 0.668 | 57                    | 0.677 | 89                        | 0.979 | 129                            | 0.950 | 109                  | 0.071 |
| 2013 | 86                 | 0.675 | 64                    | 0.674 | 89                        | 0.979 | 126                            | 0.955 | 97                   | 0.091 |
| 2014 | 85                 | 0.685 | 66                    | 0.675 | 80                        | 0.989 | 115                            | 0.967 | 94                   | 0.111 |
| 2015 | 82                 | 0.687 | 60                    | 0.692 | 31                        | 1.000 | 115                            | 0.967 | 114                  | 0.089 |

ასევე მონაცემთა გაანალიზებით ცხადი ხდება, რომ გენდერული თანასწორობის მნივ პრობლემური საკითხია, ბავშვთა დაბადებისას სქესის მიხედვით უპირატესობის მი-

ნიჭების პრაქტიკა. ეს მაჩვენებელი აღემატება ამ მხრივ მსოფლიოში არსებულ საშუალო მაჩვენებელს, რაც პრობლემის სერიოზულობაზე მიუთითებს.

იგივე მონაცემების მიხედვით, საქართველოს დაბალი მაჩვენებელი აქვს ქალთა პოლიტიკაში მონაწილეობის მაჩვენებლებიც მიხედვითაც. ქვეყანათა საერთო რეიტინგით (მსოფლიოს 145 ქვეყანა) საქართველო 114-ე ადგილს იკავებს. აღნიშნული დინამიკა კიდევ უფრო გამოკვეთილია, თუ საქართველოს მაჩვენებლებს შევადარებთ ქვეყანათა იმ ჯგუფის საშუალო მაჩვენებლებს, რომელთაც საქართველო მიეკუთვნება ქვეყანაში არსებული შემოსავლების საშუალო ინდიკატორებით (დაგრ. 1):

**დიაგრამა 1. გენდერული თანასწორობა საქართველოში, მაჩვენებლები ინდექსის 4 კომპონენტის მიხედვით.**



რეგიონული შედარებების მიხედვით (ევროპა და ცენტრალური აზია) საქართველო ხვდება ისეთი ქვეყნების გვერდით როგორცაა ჩეხეთი, საბერძნეთი, ტაჯიკეთი და აზერბაიჯანი. განვითარების სხვადასხვა დონის ქვეყნების ერთ ჯგუფში მოხვედრა, მიგვანიშნებს სახელმწიფო გენდერული

პოლიტიკის არასისტემურ ხასიათზე და სავარაუდოდ იმაზე, რომ გენდერული თანასწორობის პრაქტიკა ყალიბდება არა სახელმწიფო ინსტიტუტების ეფექტიანი საქმიანობით, არამედ საზოგადოებაში ტრადიციულად არსებული სტერეოტიპების მიხედვით.

როგორც დიაგრამა 1-ზე ჩანს, განსაკუთრებული კონტრასტი საქართველოსა და ჯგუფის საშუალო მაჩვენებლებს შორის შეიმჩნევა ეკონომიკური შესაძლებლობებისა და პოლიტიკაში ჩართულობის კუთხით.

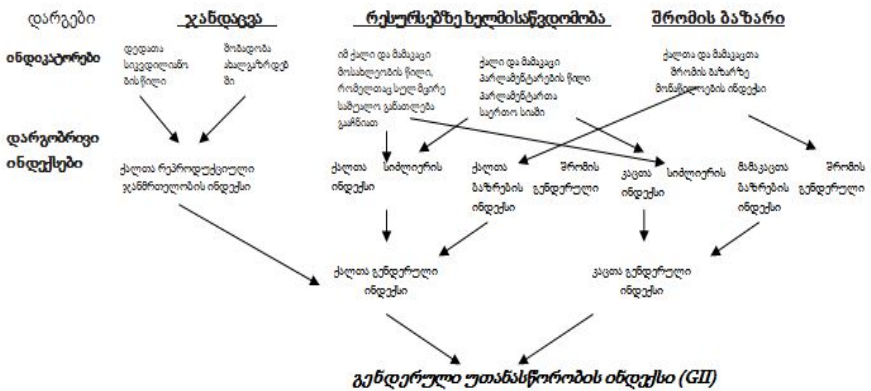
#### **4. გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გენდერული უთანასწორობის ინდექსი**

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მოსაზრების მიხედვით გენდერული უთანასწორობის არარსებობა ადამიანური განვითარების მნიშვნელოვანი ბარიერია. მსოფლიო მასშტაბით უთანასწორობა ვლინდება განათლების ხელმისაწვდომობაში, პოლიტიკაში ჩართულობასა, შრომის ბაზრებიდან მიღებულ შემოსავლებში და სხვა ისეთ სფეროებში, რაც საბოლოოდ ადამიანის თავისუფლებისა და უნარების გამოვლენის მნიშვნელოვანი ასპარეზია.

გენდერული თანასწორობის ინდექსი ანალიტიკური მაჩვენებელია, რომელიც სწორედ მსოფლიოში არსებულ გენდერულ უთანაბრობას ზომავს ადამიანური განვითარების სამი ძირითადი მიმართულებით: რეპროდუქციული ჯანმრთელობა (დედათა სიკვდილიანობის ფარდობითი მაჩვენებელი ბავშვთა შობადობის მიხედვით), რესურსებზე ხელმისაწვდომობა — ქალების მიერ დაკავებული საპარალამენტო ადგილების წილი და ეკონომიკაში ჩართულობა — ქალ და მამაკაც დასაქმებულთა პროპორციული შეფარდება. გენდერული უთანასწორობის ინდექსი ეფუძნება იგივე ანალიტიკურ ჩარჩოს როგორც გაეროს ადამიანური განვითარების მოხსენება (იხ. დიაგრამა 2). ფაქტობრივად, გენდერული უთანასწორობის ინდექსი გვანვდის ინფორმაციას იმ ხარჯების შესახებ,

რაც გენდერულ უთანაბრობას მოაქვს. 155 ქვეყნის მიხედვით შეფასებული მდგომარეობა გენდერული უთანასწორობის კუთხით მნიშვნელოვან ანალიტიკურ სურათს გვაძლევს პოლიტიკის შემდგომი პრიორიტეტების ფორმირებისა და აქტივობების დაგეგმვის კუთხით.

**დიაგრამა 2 გენდერული უთანასწორობის ინდექსის (GII) სტრუქტურა**



გენდერული უთანასწორობის ინდექსის 2015 წლის მონაცემების მიხედვით, საქართველო მსოფლიოს 155 ქვეყნას შორის 77-ე ადგილს იკავებს. მონაცემთა მნიშვნელობებიდან ყურადღება მისაქცევია შრომის ბაზარზე ქალებისა და მამაკაცების მონაწილეობის მაჩვენებლები, სხვაობა 20 პროცენტულ პუნქტზე მეტია, რაც ქალთა ნაკლებ ჩართულობაზე მიუთითებს (იხ. ცხრ. 3). ასევე მნიშვნელოვნად მცირეა ქალთა პოლიტიკაში მონაწილეობის პროცენტული მაჩვენებელი — 11.3%. თუ ამ უკანასკნელს შევადარებთ რეიტინგის მონიწივე ქვეყნების მაჩვენებლებს — ნორვეგია 61.2 %, დანია 58.8%, ცხადი ხდება საქართველოს მნიშვნელოვანი ჩამორჩენა საკმაოდ მაღალი ადამიანური განვითარების ინდექსის მქონე ქვეყნებთან. თუ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვი-

თარების ორგანიზაციის წევრებისა და იმ ჯგუფის საშუალო მაჩვენებლებს ავიღებთ, რომელსაც საქართველო მიეკუთვნება, მაშინ სხვაობა 38-40 პროცენტულ პუნქტს უტოლდება. აღნიშნული ამჟამად მიანიშნებს ამ კუთხით პოლიტიკის გაძლიერების აუცილებლობაზე და ამ მხრივ საჭიროი რესურსების მიმართვაზე.

**ცხრილი 3 გენდერული უთანასწორობის ინდექსი (როგორც გაეროს ადამიანური განვითარების ინდექსის ქვეკომპონენტი)<sup>119</sup>**

| გენდერული უთანასწორობის ინდექსი |                  | დედათა სიკვდილიანობის წილი (ყოველ 100,000 დაბადებულზე) | შობადობის ფარდობითი მაჩვენებელი ახალგაზრდა ქალებში (შობადობა ყოველ 1000 15-19 წლის ასაკის ქალზე) | პარლამენტარი ქალების წილი (%-ული წილი) | მოსახლეობის წილი, რომელთაც სულ მცირე საშუალო განათლება გააჩნიათ | შრომის ბაზარზე მონაწილეობა |      |      |
|---------------------------------|------------------|--|--|--|---|----------------------------|------|------|
| საქართველო                      | მნიშვნელობა      | 41   | 46.8   | 11.3                                   | ქალი  | კაცი                       | ქალი | კაცი |
|                                 | ადგილი რეიტინგში |  |  |  |   |                            |      |      |
|                                 |                  | GII  |  |  |   |                            |      |      |
|                                 | 0.382            |  |  |  |   |                            |      |      |

<sup>119</sup> გაეროს ადამიანური განვითარების ინდექსი, რომელიც აერთიანებს ადამიანური განვითარების სხვადასხვა კომპონენტებს, მსოფლიოს ქვეყნებს აჯგუფებს შემდეგი კატეგორიების მიხედვით: ა) საკმაოდ მაღალი ადამიანური განვითარება; ბ) მაღალი ადამიანური განვითარება; გ) საშუალო დონის ადამიანური განვითარება; დ) დაბალი ადამიანური განვითარება; საქართველო ამ მხრივ, ბოლო 2015 წლის მოხსენების მიხედვით შესულია მაღალი ადამიანური განვითარების მქონე ქვეყნების ჯგუფში.



შრომის ბაზარზე მონაწილეობისა და ქალისა და მამაკაცის მიერ მიღებულ შემოსავლებთან დაკავშირებით, გარდა ფაქტობრივი რეალობისა, ცვლილებების ტენდენცია ნაკლებად შესამჩნევია. მაგალითად, USAID-ისა და გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის დაკვეთით ჩატარებული კვლევებით — საქართველოში გენდერული როლები და ფუნქციების განაწილება საოჯახო მეურნეობებში კვლავ ტრადიციულად ძველი მიდგომების ფარგლებში რჩება და მხრივ ცვლილებების რაიმე ტენდენცია ქვეყნის მასშტაბით ნაკლებად შესამჩნევია.<sup>120</sup>

## 5. დასკვნები და რეკომენდაციები

გენდერული თანასწორობის მიღწევა თანამედროვე მსოფლიო წესრიგის მწვავე საკითხია. ამ პროცესებში სახელმწიფოსა და სამოქალაქო საზოგადოების როლი აქტიურ სახეს უნდა ატარებდეს, რაც საბოლოო ჯამში ქვეყნის ეკონომიკურ და სოციალურ ცხოვრებაში უფრო მეტი მოქალაქის, ქალებისა და მამაკაცების, ჩართვის წინაპირობაა.

იმ საერთაშორისო კვლევების და რეიტინგების ანალიზით, რომელთა ფარგლებშიც გენდერული თანასწორობა, სამართლიანად არის განხილული, როგორც ადამიანური განვითარების მნიშვნელოვანი კომპონენტი, ნათლად ჩანს, რომ საქართველო ჯერ კიდევ დგას გენდერული უთანასწორობის საბაზისო, ფუნდამენტური პრობლემების წინაშე. ამ მხრივ განსაკუთრებით მწვავეა სახელმწიფო ინსტიტუტების საქმიანობის ეფექტიანობა. უმეტესწილად, გენდერული თანასწორობის პრაქტიკა ყალიბდება არა სახელმწიფო ინსტიტუტე-

<sup>120</sup> Chitashvili Marine, Nino Javakhishvili, Luiza Arutiunov, Lia Tsuladze and Sophio Chachanidze (2010), National Research on Domestic Violence Against Women in Georgia, UNFPA, Tbilisi. “Gender Assessment: USAID/Georgia”, USAID, Washington, D.C. 2010

ბის ეფექტიანი საქმიანობით, არამედ საზოგადოებაში ტრადიციულად არსებული სტერეოტიპების მიხედვით, რაც მნიშვნელოვნად ზღუდავს ქალების სრულ სოციალურ ინტეგრაციას და უფლებათა დაცულობას.

პრობლემათა შორის ასევე აქტუალურია ქალებისა და მამაკაცების პოლიტიკაში წარმომადგენლობის ფაქტობრივი დისბალანსი, რაც საბოლოოდ გადაწყვეტილებების მიღებაში ქალთა ნაკლებ მონაწილეობას იწვევს. ამ მხრივ საქართველოს მაჩვენებელი მსოფლიოს საშუალო მაჩვენებლისგან მნიშვნელოვნად განსხვავდება. ასევე ნაკლებია ეკონომიკურ რესურსებზე ხელმისაწვდომობისა და შრომის ბაზარზე მონაწილეობის მაჩვენებლები და ხშირად ამგვარი ჩამორჩენა რაოდენობრივ მაჩვენებლებში, თუ ამ უკანასკნელს განვითარებულ ქვეყნებს შევადარებთ 38-40 პროცენტულ პუნქტსაც უტოლდება.

ბოლო წლებში განხორციელებული დადებითი ძვრებიდან უნდა აღინიშნოს: ქალთა ჯანდაცვისა და სიცოცხლის დაცულობის შედარებითი მდგომარეობის გაუმჯობესება. ასევე განათლების თანაბარი ხელმისაწვდომობა.

საქართველოში გენდერული თანასწორობის მიმდინარე, მწვავე პრობლემების გადაჭრისათვის, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, მიმდინარე პოლიტიკის ფარგლებში შემდეგ საკითხებზე ყურადღების გამახვილება:

ეკონომიკურ საქმიანობაში ქალთა მეტი ჩართულობის უზრუნველყოფისათვის, სახელმწიფოს მიერ სამენარმეო აქტივობის ხელშეწყობისათვის გამოყოფილ სახსრებში გენდერული კოტირების დანერგვა;

სამოქალაქო სექტორში ქალთა უფასო იურიდიული დახმარების შესაძლებლობების გაძლიერება;

ცნობიერების ამაღლების აქტიური კამპანიის განწევა, როგორც სახელმწიფოს ასევე სამოქალაქო სექტორის მხრიდან, ქალთა კანონმდებლობით განსაზღვრული უფლებებისა და შესაძლებლობების შესახებ;

პოლიტიკის იმპლემენტაციის შედეგების შეფასებისათვის, გენდერული სტატისტიკის წარმოება, როგორც შრომითი ბაზრების ასევე, ქალთა სოციალური მდგომარეობის მიმართულებით.

### **გამოყენებული ლიტერატურა და წყაროები**

1. The Global Gender Gap Report, World Economic Forum, 2006-2015 years publications. [www.weforum.org](http://www.weforum.org)
2. Human Development Report 2015, Work for Human Development, by the United Nations Development Programme, 2015
3. Country Report, Georgia, Social Institutions and Gender Index, OECD Development Center, 2015
4. Chitashvili, Marine, Nino Javakhishvili, Luiza Arutiunov, Lia Tsuladze, and Sophio Chachanidze (2010) 'National research on domestic violence against women in Georgia', UNFPA, Tbilisi.
5. Council of Europe (2009) 'Legislation in the Member States of the Council of Europe in the field of violence against women, volume I: Armenia to Lithuania', Council of Europe Directorate General of Human Rights and Legal Affairs, Strasbourg.
6. International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank (2011) Women, Business and the Law 2012: Removing Barriers to Economic Inclusion. Measuring gender parity in 141 economies, IBRD / World Bank, Washington, D.C.
7. UN Women (2013), Accessibility of Microfinance, Institution Services For Women: Existing Barriers And Opportunities.
8. UN Women (2014), 'Study on the news and priorities of ethnic minority women in the Kvemo Kartli region', <http://sigfranu.dk/index.php/english/danish-legislation>.

**V ევროინტეგრაციის გზაზე გენდერული  
თანასწორობისაკენ მიმართული პოლიტიკა  
და საქართველოს ვალდებულებები.  
საქართველოს და ვიშეგრადის ქვეყნების  
გამოცდილება**

**მაია კუპრავა-შარვაშიძე  
გენდერულ საკითხთა სპეციალისტი**

**1. შესავალი**

კვლევაში განხილულია გენდერული პოლიტიკის სფეროში ევროკავშირისა და საქართველოს გამოცდილება. კერძოდ, გაანალიზებულია ქალთა მონაწილეობა პოლიტიკურ პროცესებში და გენდერული თანასწორობის მიმართულებით; ასევე, გაანალიზებულია ევროკავშირის ქვეყნების გამოცდილება.

საქართველომ, როგორც სახელმწიფომ თავისი დამოუკიდებლობის გზაზე აღიარა ევროპული ფასეულობები, დემოკრატიული ღირებულებები და აირჩია სვლა ევროინტეგრაციისკენ. ბოლო თხუთმეტი წლის განმავლობაში ქვეყანაში დემოკრატიის განვითარების ხელშესაწყობად მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადაიდგა.

თუმცა, ქვეყნის განვითარების ერთ-ერთ პრიორიტეტად აღიარებულია გენდერული თანასწორობის გაძლიერება და მხარდაჭერა, დღემდე საქართველოში თანასწორობის მთავარ გამოწვევად გადაწყვეტილების მიღების დონეზე ქალთა მონაწილეობის დაბალი მაჩვენებელი კვლავ რჩება. ცალსახად, სახელმწიფოს მმართველობაში დარღვეულია გენდერული თანასწორობა- არ არის გენდერული ბალანსი.

წინამდებარე კვლევაში გაანალიზებულია და დანვრისლებითაა მოცემული საქართველოში საკანონმდებლო, ინსტიტუციური და სამოქალაქო საზოგადოების მიერ განხორციელებული მნიშვნელოვანი აქტივობები, ცვლილებები გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის მიმართულებით.

ასევე, გაანალიზებულია ვიშეგრადის ოთხეულის საკანონმდებლო, ინსტიტუციური აქტივობები და ცვლილებები გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის მიმართულებით.

## 2. გენდერული თანასწორობა და უფლებების გაზრდა

1997 წელს პარლამენტთაშორის საბჭომ შეიმუშავა დემოკრატიის საყოველთაო დეკლარაცია და დემოკრატიის ერთ-ერთ უმთავრეს პრინციპად აღიარა ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობა სოციალური თუ პოლიტიკური (ცხოვრების ყველა სფეროში) გადანყვეტილების მიღების პროცესში: **„ჭეშმარიტი დემოკრატიის მიღწევად ითვლება კაცებისა და ქალების თანამშრომლობა საზოგადოების კეთილდღეობისათვის, სადაც ისინი სარგებლობენ თანასწორი უფლებებით და ერთმანეთს ავსებენ თავიანთი განსხვავებული ხედვით და ფასეულობებით“**.<sup>121</sup>

საქართველომ დეკლარაცია აღიარა და მიუერთდა მთელ რიგ საერთაშორისო დოკუმენტებს ადამიანის უფლებების და თავისუფლებების დაცვის სფეროში.

თუმცა, ბოლო ათწლეულებში პოლიტიკური ცხოვრების დღის წესრიგში ქალის მონაწილეობის გაზრდის საკითხი აქტუალურია, მაგრამ პოლიტიკოს ქალთა რაოდენობა გადანყვეტილების დონეზე კვლავ დაბალია: **„1995 წლის ქალთა მეოთხე მსოფლიო კონფერენციის შემდეგ სახელმწიფო, თუ საერთაშორისო გადანყვეტილებების მიმღებ ორგანოებში ქალთა რაოდენობის მნიშვნელოვანი გაზრდა ფაქტიურად არ მომხდარა“**<sup>122</sup>.

შეინიშნება ქალთა პოლიტიკური დანიანაურების გზაზე ცვლილებები და მართვის პროცესებში ქალთა მონაწილეო-

---

<sup>121</sup> დემოკრატიის უნივერსალური დეკლარაცია, პარლამენტთაშორისი საბჭო 1997 წ.

<sup>122</sup>პეკინის +5 საბოლოო ანგარიში

ბის მაჩვენებლის ზრდა, ასევე, საგრძნობლად გაუმჯობესდა ქალთა ზოგადი დასაქმებისა და განათლების ტემპიც.

ცნობილი ფაქტია, რომ გადაწყვეტილების მიღების დონეზე ქალთა მონაწილეობის გაზრდის პროცესი არც შემთხვევით ან არც ბუნებრივად მიმდინარეობს; ამა თუ იმ ქვეყნის ცხოვრების დონე პირდაპირპროპორციულად არ განსაზღვრავს ქალთა მონაწილეობის ზრდას; ყველა ქვეყანაში, სადაც კი გადაწყვეტილების მიღების დონეზე ქალთა მონაწილეობა გაიზარდა, ამის მიღწევა შესაძლებელი გახდა მხოლოდ წლების მანძილზე დაუღალავი შრომითა და აქტიურობით.

ქალთა წარმომადგენლობის გასაზრდელად თითქმის ყველა ქვეყანამ თავისი დამოუკიდებელი და განსხვავებული საქმიანობა განახორციელა<sup>123</sup>.

ადამიანის უფლებების და თავისუფლებების დაცვის სფეროში საერთაშორისო დოკუმენტების აღიარებით, საქართველომ ადამიანის ფუნდამენტური უფლების თანასწორობისა და სამართლიანობის პრინციპის დაცვის განახორციელების ვალდებულება აიღო.

**ქალთა და გენდერული თანასწორობის მიმართულე-ბით სახელმწიფო პოლიტიკის ჩამოყალიბების საქმეში მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია უნივერსალურ ნორმატიულ აქტებს, რომლებიც ხშირ შემთხვევაში უკავშირდება ადამიანის უფლებებს და თავისუფლებას<sup>124</sup>:** ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 1948 წ; კონვენცია ქალის პოლიტიკური უფლებების შესახებ, 1952 წ; საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, 1966 წ; საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალუ-

<sup>123</sup><http://www.nplg.gov.ge> გენდერი და დემოკრატია: როგორ ვიმუშაოთ? პუბლიკაცია მომზადდა მ.კუპრავა-შარვაშიძე, თ.აბრამიშვილი 2005წ, ქალთა განათლების და ინფორმაციის საერთაშორისო ცენტრი

<sup>124</sup> ადამიანის საერთაშორისო უფლებები — <https://matsne.gov.ge-ka/document/view/111190> [ბოლოს ნანახია 22. 11.2015].

რი და კულტურული უფლებების შესახებ, 1966 წ; დეკლარაცია საგანგებო სიტუაციებისა და შეიარაღებული კონფლიქტების დროს ქალებისა და ბავშვების დაცვის შესახებ, 1974 წ; კონვენცია ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW) 1979; ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრის დეკლარაცია, 1993 წ; პეკინის დეკლარაცია და მოქმედების პლატფორმა, 1995 წ; რეზოლუცია 1325 ქალთა მშვიდობა და უსაფრთხოება, 2000 წ; გაერთიანებული ერების ათასწლეულის დეკლარაცია MDG 2000-2015 წწ; რეზოლუცია 58/142 ქალთა მონაწილეობა პოლიტიკაში, 2003 წ; გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ შემუშავებული რეზოლუცია 66/130 ქალები და პოლიტიკაში მონაწილეობა 2011 წ, და სხვა.

სწორედ, საერთაშორისო უნივერსალური აქტების აღიარებით აღებული ვალდებულებით საქართველოს კანონმდებლობა *de jure* აღიარებს გენდერული თანასწორობის პრინციპს. თუმცა *de facto* თვალსაზრისით პრობლემა კვლავ სახეზეა.

### **3. სახელმწიფო პოლიტიკა გენდერული თანასწორობის მიმართულებით**

ქალთა და გენდერული თანასწორობის მიმართულებით მუშაობაზე დაკვირვების შედეგად აღმოჩნდა, რომ ბევრ ქვეყანაში არსებობს ან არსებობდა გენდერული თანასწორობის მიმართულებით პრობლემები, რომელთა გადაჭრა მოითხოვდა ქვეყნებისგან და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებისგან კონკრეტული სტრატეგიების შემუშავებას, სპეციალური ზომების განხორციელებას. სწორედ, სხვადასხვა ქვეყნის საქმიანობის შესწავლის შედეგად ვასკვნით, რომ აუცილებელია ცხოვრების ყველა სფეროში გენდერული უთანასწორობის პრობლემის გადასაჭრელად კომ-

პლექსური და მიზანმიმართული პოლიტიკის განხორციელება. რა თქმა უნდა, ერთი მზა საერთაშორისო რეცეპტი გენდერული თანასწორობის მისაღწევად არ არსებობს. ამას ხაზგასმით ადასტურებს, ჯერ კიდევ 1995 წელს პეკინში გამართული ქალთა მსოფლიო კონფერენცია და იქ განხილული საკითხები, სადაც, ერთ-ერთი საკვანძო საკითხი იყო მთავრობების მიერ ქალთა უფლებების და გენდერული თანასწორობის მიმართულებით საკუთარი ეროვნული სტრატეგიებისა და პროგრამების შემუშავების აუცილებლობა.

ქალთა უფლებების და გენდერული თანასწორობის საკითხების მოგვარებისადმი მიმართული სახელმწიფო პროგრამები სხვადასხვაგვარი, მრავალფეროვანი და ინდივიდუალურია, მაგრამ თუ განვაზოგადებთ, შესაძლებელია გამოვყოთ ყველა ქვეყნისთვის საერთო შემადგენელი კომპონენტები, როგორებიცაა:

- სრულყოფილი გენდერული სტატისტიკის წარმოება;
- პრობლემების ყოველმხრივი სამეცნიერო შესწავლა;
- სტატისტიკური მონაცემებისა და კვლევის შედეგების ფართოდ გავრცელება, საინფორმაციო კამპანიების მოწყობა, საზოგადოების ცოდნის ამაღლება ქალთა უფლებების და გენდერული საკითხების სფეროში;
- სტატისტიკურ მონაცემებსა და კვლევებზე დაყრდნობით გენდერული თანასწორობის საკითხების მოგვარების ეროვნული სტრატეგიის შემუშავება;
- საკანონმდებლო ინიციატივების შემუშავება კანონმდებლობის შემდგომი დახვეწის მიზნით;
- სახელმწიფო პროგრამით დასახული ღონისძიებების ინსტიტუციონალური საფუძვლის შექმნა და განვითარება (სოციალური სამსახურები, კრიზისული ცენტრები, შეფასების სამსახურები).

სახელმწიფო პროგრამებს უნდა ახლდეს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე სახელმწიფო სტრუქტურების შექმნა. აქაც საქმიანობა სხვადასხვა ქვეყნებში განსხვავებულად მიმდინარეობდა.



როგორც წესი, ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესებისაკენ მიმართული სახელმწიფო პროგრამები, ხშირ შემთხვევაში, მოიცავს შემდეგ საკითხებს:

- დედობისა და ოჯახის დახმარება. თუმცა, ყველა ქვეყანას განსხვავებული მიდგომები, ხასიათი, მოცულობა და დაფინანსება აქვს ამგვარი პროგრამების განხორციელებისას;
- მარტოხელა მშობლებისა და მრავალშვილიანი ოჯახების დახმარება;
- ადრეული ქორწინების პრევენცია;
- ოჯახში ძალადობა და ძალადობა ქალის მიმართ (როგორია კანონმდებლობა, არსებობს თუ არა დახმარების სამსახურები, რა ხარისხისა და მოცულობის მომსახურების განევა შეუძლიათ, როგორია სამართალდამცავ ორგანოებში ძალადობის შემთხვევებზე რეაგირებისა და სასამართლო საქმეების წარმოების ხარისხი, ტარდება თუ არა პრევენტიული ზომები);
- გადამწყვეტილების პროცესში ქალთა მონაწილეობის გაზრდის უზრუნველყოფა, ტრეფიკინგი, პროსტიტუცია;
- ჯანდაცვის პროგრამები — ორსულთა, ახალშობილთა და მშობიარეთა, ბავშვთა ჯანდაცვა, რეპროდუქციული ჯანმრთელობა, ოჯახის დაგეგმარება, კონტრაცეფციისა და მათ შორის, აბორტის და სელექციური აბორტის საკითხები, ქალურ ორგანოთა დაავადებები (მათ შორის-სიმსივნური).

როგორც აღვნიშნეთ, სახელმწიფო პროგრამებს აუცილებლად თან უნდა სდევდეს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე სახელმწიფო სტრუქტურების შექმნა და სწორედ აქ გვაქვს პრობლემა და საერთაშორისო გამოცდილებისგან განსხვავებული მიდგომები.

#### 4. საერთაშორისო ვალდებულებები

ადამიანის უფლებათა შეზღუდვა ან შელახვა სოციალური, რასობრივი, ეროვნული, ენობრივი, სქესობრივი კუთვნილების, პოლიტიკური, რელიგიური ან სხვაგვარ შეხედულებათა, აგრეთვე, ქონებრივი, ასაკობრივი ან სხვა მდგომარეობის მიხედვით, გვევლინება ინდივიდთა თანასწორობის უარყოფად და შეუთავსებელია დემოკრატიული სამართლებრივი სახელმწიფოს ძირითად პრინციპებთან. როგორც უკვე აღვნიშნეთ საქართველოს აღებული აქვს მთელი რიგი საერთაშორისო ვალდებულებები, ეს გრძელი და შთამბეჭდავი ნუსხაა : ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (1948)<sup>125</sup>; საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა შესახებ და საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა შესახებ<sup>126</sup>; ევროპული კონვენცია (1950) ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის შესახებ (ICCPR)<sup>127</sup>; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1958 წლის კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციასთან ბრძოლის შესახებ<sup>128</sup>; იუნესკოს 1960 წლის კონვენცია განათლების სფეროში დისკრიმინაციასთან ბრძოლის შესახებ<sup>129</sup>; აგრეთვე: კონვენცია (1966) რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის

<sup>125</sup> ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1208370> [ბოლოს ნანახია 25.12.2015].

<sup>126</sup> საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1398335> [ბოლოს ნანახია 25.12.2015].

<sup>127</sup> ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1208370> [ბოლოს ნანახია 25.12.2015].

<sup>128</sup> კონვენცია 111 კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483569> [ბოლოს ნანახია 25.12.2015].

<sup>129</sup> კონვენცია 111 კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483569> [ბოლოს ნანახია 25.12.2015].

აღმოფხვრის შესახებ<sup>130</sup>; 1973 წლის საერთაშორისო კონვენცია დანაშაულებრივი აპარტიდის აღმოფხვრისა და დასჯის შესახებ<sup>131</sup>, 1978 წლის დეკლარაცია მასობრივი ინფორმაციის საშუალებათა შესახებ მშვიდობისა და საერთაშორისო ურთიერთ გაგების გაძლიერების, ადამიანთა უფლებების განვითარების, რასიზმთან, აპარტიდთან და ომის ნაქვებებასთან ბრძოლის შესახებ.

ეს ის საერთაშორისო დოკუმენტებია, რომლებიც კრძალავს დისკრიმინაციის ყველა ფორმას და ავალდებულებს ქვეყნებს დაიცვას ქალთა უფლებები.

სწორედ ამგვარი მნიშვნელობისაა ქალთა მიმართ ყველა სახის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია CEDAW, რომელიც გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ 1979 წელსაა მიღებული. მას ხშირად მოიხსენებენ, როგორც საერთაშორისო კანონს ქალთა უფლებების დაცვის შესახებ, ან როგორც "ქალთა კონვენციას"<sup>132</sup>. მასში განსაზღვრულია, თუ რა არის ქალთა დისკრიმინაცია და ჩამოყალიბებულია სამოქმედო პროგრამა სახელმწიფო დონეზე, რათა ბოლო მოეღოს მსგავს დისკრიმინაციას, მიღწეულ იქნას სქესთა შორის რეალური თანასწორობა. ქალთა კონვენციის მიღებით, სახელმწიფო ვალდებულებას იღებს გაატაროს ღონისძიებები, რაც აღმოფხვრის ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმას და უზრუნველყოფს "შედეგების თანასწორობას". ეს ღონისძიებები მდგომარეობს შემდეგში: საკანონმდებლო სისტემებში ქალთა და კაცთა თანასწორობის პრინციპის შეტანა, ყველა დისკრიმინაციული კანონის გაუქმება და ქალთა დისკრიმინაციის ამკრძალავი კანონების მიღება; ქალთა

<sup>130</sup> რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/41416> [ბოლოს ნანახია 25.12.2015].

<sup>131</sup> საერთაშორისო კონვენცია აპარტიდის დანაშაულის აღკვეთისა და მისი დასჯის შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/121118> [ბოლოს ნანახია 25.12.2015].

<sup>132</sup> ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენციასთან შეერთების შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/37372> [ბოლოს ნანახია 25.12.2015].

დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ეფექტური ინსტიტუციური მექანიზმების შექმნა; ქალთა მიმართ ყველა სახის დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრა კერძო პირების, ორგანიზაციებისა და საწარმოების მიერ.

1919 წელს დაარსებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) ადგენს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს კონვენციების და რეკომენდაციების სახით, რისი მეშვეობითაც შემდგომ ხდება ძირითადი შრომითი უფლებების მინიმალური სტანდარტების ჩამოყალიბება.<sup>133</sup> ILO-ს მიერ წარმოდგენილი 17 კონვენციიდან საქართველოს მიერ ყველა რატიფიცირებულია. ეს კონვენციები სხვა მრავალ პუნქტებთან ერთად ითვალისწინებს ქალთა თანასწორ უფლებებს. 1993 წელს საქართველო მიუერთდა C111- დისკრიმინაციის (შრომა და საქმიანობა) კონვენციას.<sup>134</sup>

1994 წელს საქართველო მიუერთდა „ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის კონვენციას“. 1995 წელს კი, პეკინში გამართულ ქალთა IV მსოფლიო კონფერენციაზე შეუერთდა იმ ქვეყანათა რიცხვს, რომლებიც შეთანხმდნენ, შეემუშავებინათ ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების ეროვნული სამოქმედო გეგმა პეკინის პლატფორმის ცხოვრებაში გასატარებლად.

პეკინის პლატფორმის 12 მიმართულებიდან კი ერთ-ერთი ეროვნულ დონეზე ინსტიტუციური მექანიზმების შექმნაა. მსოფლიო პრაქტიკის შესწავლამ აჩვენა, გენდერული თანასწორობის ეროვნულმა ინსტიტუციურმა მექანიზმმა ეფექტურად რომ იმუშაოს, ანუ წარმატებით განახორციელოს სახელმწიფო პოლიტიკის სხვადასხვა სფეროში გენდერული პარამეტრების ინტეგრირება, საჭიროა ის მაღალ სამთავრობო დონეზე არსებობდეს, ფლობდეს გარკვეულ ფინანსურ და

<sup>133</sup>[http://www.ungeorgia.ge/eng/UN\\_in\\_Georgia/un\\_agencies?info\\_id=27#.Vp-nYfHvZvV](http://www.ungeorgia.ge/eng/UN_in_Georgia/un_agencies?info_id=27#.Vp-nYfHvZvV) [ბოლოს ნანახია 25.01.2016].

<sup>134</sup>[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102639](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102639)[ბოლოს ნანახია 25.01.2016].

ადამიანურ რესურსებს და ჰქონდეს პოლიტიკის ფორმირებაზე გავლენის მოხდენის შესაძლებლობა.

ახალგაზრდა დემოკრატიის ქვეყნებში, სადაც გენდერული თანასწორობის საკითხი პოლიტიკურ დღის წესრიგში არ შედის, სახელმწიფო დონეზე გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ინსტიტუციური მექანიზმის ჩამოყალიბების სტიმულირებას, ხშირად, საერთაშორისო ორგანიზაციები ახდენენ. 1998 წელს გაეროს განვითარების პროგრამის „ქალები განვითარების პროცესში“ ხელშეწყობით პრეზიდენტის განკარგულებით საქართველოს უშიშროების საბჭოში (იმ დროს უშიშროების საბჭოს მდივანი იყო ქალბატონი რუსუდან ბერიძე) შეიქმნა ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების ეროვნული კომისია. ეს იყო პირველი მცდელობა საქართველოში სამთავრობო დონეზე გენდერულ პრობლემატიკაზე მომუშავე სტრუქტურის შექმნის. თუმცა, ამ სტრუქტურის ეფექტური ამოქმედება იმ პერიოდისათვის ვერ მოხერხდა. სამწუხაროდ, ქალაღზე დარჩა პეკინის სამოქმედო პლატფორმის მოთხოვნების შესაბამისად შემუშავებული ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების 1998-2000 წლების სამოქმედო გეგმა, რომელსაც მოჰყვა 2000-2004 წლის სამოქმედო გეგმა, რომელიც წინა არმესრულებული დოკუმენტების თითქმის მექანიკურ ასლს წარმოადგენდა.

2000 წლის 31 ოქტომბერს გაეროს უშიშროების საბჭომ მიიღო რეზოლუცია „1325“ ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ, რომელიც ღიად საუბრობს იმ განსაკუთრებით უარყოფით გავლენაზე, რაც შეიარაღებულ კონფლიქტებს აქვს ქალებსა და გოგონებზე<sup>135</sup>. მასში აღნიშნულია ქალის სასიცოცხლო მნიშვნელობა კონფლიქტის გადაჭრასა და მშვიდობის დამყარებაში. მასში, ასევე, აღწერილია ქალის როლი მშვიდობის მშენებლობაში, სამშვიდობო პროცესებისა და კონფლიქტის გადაწყვეტის, ასევე რეკონსტრუქციის და რეაბილიტაციის პროცესების გენდერული მასშტაბები. ორი ნორმატიული, იურიდიული დოკუმენტი — „1325“

<sup>135</sup> საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/44014> [ბოლოს ნანახია 22. 11.2015].

და CEDAW- სერიოზულ ინსტრუმენტს წარმოადგენს მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებთან ერთად გენდერული თანასწორობის საკითხის განსახილველად.

მიუხედავად იმისა, რომ თითოეული ზემოთ ჩამოთვლილი დოკუმენტი ქალთა უფლებების დაცვის მნიშვნელოვანი იარაღია და მათი ერთად გამოყენება კიდევ უფრო აძლიერებს გენდერული თანასწორობის დამცველთა მუშაობას და ეს სამუშაოები უზრუნველყოფენ de facto გენდერულ თანასწორობას<sup>136</sup> სამწუხაროდ მაინც ვერ მოხერხდა ქალთა უფლებრივი მდგომარეობის მკვეთრი გაუმჯობესება.

## **5. გენდერული თანასწორობა ადგილობრივ კანონმდებლობაში. საქართველოში თანასწორობის სახელმწიფო პოლიტიკა**

საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციის თანახმად, (მე-14 მუხ.) „ყველა ადამიანი დაბადებით და კანონის წინაშე თანასწორია, მიუხედავად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა“. კონსტიტუციური ჩანაწერი პირდაპირ მიესადაგება „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 1-ლ და მე-7 მუხლებს, ასევე „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა კონვენციის“, კერ-

<sup>136</sup>UNIFEM-ის რეგიონული პროექტის "ქალები კონფლიქტის პრევენციისა და მშვიდობის მშენებლობისათვის სამხრეთ კავკასიაში", მუშაობის შედეგად, მნიშვნელოვნად გაიზარდა ინფორმირებულობის დონე 1325-ზე. სამივე ქვეყანაში ეს პროექტი ხელს უწყობს ქალთა სამშვიდობო ქსელების განვითარებას, რომელთა წესდებები CEDAW -ის და 1325-ის პრინციპებს ეფუძნება. 2003 წელს სამხრეთ კავკასიის სამი ეროვნული ქსელის ინიციატივით და მხარდაჭერით შეიქმნა "სამხრეთ კავკასიის რეგიონული კოალიცია "ქალები მშვიდობისათვის", რომელიც მუშაობს CEDAW -ის და რეზოლუცია 1325-ის უკეთეს განხორციელებისა და მშვიდობის კულტურის პოპულარიზაციისათვის.

ძოდ კი მე-14 მუხლს, რომელშიც ნებისმიერი ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაციის აკრძალვაზეა საუბარი.<sup>137</sup> საქართველოში კანონმდებლობის საერთაშორისო ვალდებულებებთან ჰარმონიზაციის და დემოკრატიული განვითარების პროცესში განხორციელებული რეფორმები შეეხო გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შემუშავებას და ეროვნული ინსტიტუციური მექანიზმების ჩამოყალიბებას.

განხორციელდა ეროვნული სამოქმედო გეგმით „ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესებისათვის“ გათვალისწინებული ღონისძიებები;

1998-2000 განხორციელდა ეროვნული სამოქმედო გეგმით „ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესებისათვის“ გათვალისწინებული ღონისძიებები;

1999 საქართველოს ეროვნული უსაფრთხოების საბჭოში შეიქმნა სახელმწიფო კომისია და შემუშავებულ იქნა ქალთა წინსვლის სახელმწიფო პოლიტიკა. იგი შედგებოდა 27 მაღალი რანგის წევრისგან, რომელთა შორის იყვნენ მინისტრები, მინისტრის მოადგილეები, ადგილობრივი და საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და მედიის წარმომადგენლები. აღნიშნული კომისიის ეგიდით, პრეზიდენტმა გამოსცა ბრძანება, რომელზეც დიდი ზეგავლენა მოახდინა CEDAW და პეკინის სამოქმედო გეგმამ;

1999 მიღებული იქნა 511-ე დადგენილება, რომელიც ითვალისწინებს ღონისძიებებს ქალთა უფლებების დაცვის გაძლიერების შესახებ საქართველოში. მნიშვნელოვანი პროგრესი იქნა მიღწეული საქართველოს მთავრობის მიერ გენდერული თანასწორობის ვალდებულებების პროაქტიური განხორციელების კუთხით, რომელიც განსაზღვრულ იქნა CEDAW, BPfA, MDGs, მოსახლეობის განვითარების საერთაშორისო კონფერენციაზე (ICPD) სამოქმედო პროგრამის შესაბამისად, კერძოდ, 1) ეროვნული კანონმდებლობისა და პოლიტიკის შე-

<sup>137</sup>საქართველოს კონსტიტუციაში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1080890>

მუშავეების ფარგლებში ქალთა უფლებების უზრუნველყოფა, 2) ქალთა მიმართ ძალადობის პრევენცია და რეაგირება, 3) კონფლიქტურ რეგიონებში ქალთა საკითხების გადანყვეტა და მცდელობები ღონისძიებების 5 განსახორციელებლად, 4) ქალთა რიცხოვნობის გაზრდა ძალაუფლებისა და გადანყვეტილების მიღების პროცესში;

2000-2002 განხორციელდა ეროვნული სამოქმედო გეგმით „ქალთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ“ გათვალისწინებული ღონისძიებები; 2000-2004 განხორციელდა ეროვნული სამოქმედო გეგმით „ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესებისათვის“ გათვალისწინებული ღონისძიებები;

2002-2005 განხორციელდა ეროვნული სამოქმედო გეგმით „ტრეფიკინგთან ბრძოლის შესახებ“ გათვალისწინებული ღონისძიებები;

2004 საქართველოში შეიქმნა პარლამენტის თავმჯდომარესთან არსებული გენდერული თანასწორობის საკონსულტაციო საბჭო, რომელიც ქმნის წინაპირობას, გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების შექმნისა და მისი შემდგომი განვითარება — გაძლიერებისათვის პარლამენტის სპიკერთან ქ-ონ ნ. ბურჯანაძესთან.

2004 განხორციელდა ათასწლეულის განვითარების მიზნების (MDG) ეროვნულ დონეზე მორგება: მიზანი 3 — გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა და ქალთა უფლებების გაძლიერება:

✓ გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა დასაქმების სფეროში;

✓ თანაბარი ხელმისაწვდომობა პოლიტიკურ სფეროსა და მენეჯმენტის ყველა საფეხურზე<sup>138</sup>.

2005 წელს შეიქმნა გენდერული თანასწორობის სამთავრობო კომისია, აღმასრულებელ ხელისუფლებაში ევროინტეგრაციის სახელმწიფო მინისტრის მოადგილესთან ქ-ონ თ. ბერუ-

<sup>138</sup> [http://www.geostat.ge/cms/site\\_images/files/georgian/health/Qali%20da%20kaci\\_2015.pdf](http://www.geostat.ge/cms/site_images/files/georgian/health/Qali%20da%20kaci_2015.pdf) გვ. 4-7



ჩაშვილთან, გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კომისია, რომლის შემადგენლობაშიც შედიოდნენ მინისტრთა კაბინეტის ყველა მინისტრის პირველი მოადგილეები, პარლამენტში არსებული გენდერული თანასწორობის საბჭოს აღმასრულებელი მდივანი პარლამენტარი ქ-ნი ქ. მახარაშვილი და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები<sup>139</sup>.

2006 წელს გენდერული თანასწორობის საბჭომ და კომისიამ ერთობლივი ჯგუფი ჩამოაყალიბა, რომლებმაც შეიმუშავეს და შექმნეს გენდერული თანასწორობის სტრატეგია ურთიერთდაკავშირებული სამი დოკუმენტისგან :

1. გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია, რომელიც საქართველოს პარლამენტმა მიიღო 2006 წელს<sup>140</sup>;

2. 2007-2009 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმა და რეკომენდაციების პაკეტი გენდერული თანასწორობის მდგრადი და ეფექტური მექანიზმების ჩამოყალიბებისათვის, რომელიც დამტკიცდა 2007 წლის მთავრობის განკარგულებით<sup>141</sup>.

3. გენდერული თანასწორობის მიმართულებით საკანონმდებლო და აღმასრულებელი ხელისუფლებისათვის მდგრადი და ეფექტური მექანიზმების შექმნის მიზნით, რეკომენდაციების პაკეტი.

სახელმწიფო პოლიტიკის ჩამოყალიბების კუთხით გენდერული თანასწორობის მიმართულებით მომზადდა შესაბა-

<sup>139</sup> აფხაზ ქალთა ასოციაცია „საბინები“ ქ-ნი რ.ცინდელიანი; კავკასიელ ქალთა ქსელი ქ-ნი ნ. ციხისთავი — ხუციშვილი; ქალთა განათლების და ინფორმაციის საერთაშორისო ცენტრი ქ-ნი მ. კუპრავა-შარვაშიძე; ქალთა საინფორმაციო ცენტრი ქ-ნი ე. რუსეცკაია; . (ინტერვიუ აღებულია ქალთა საინფორმაციო ცენტრის დირექტორის ქ-ნი ე. რუსეცკაიასაგან, ინტერვიუ აიღო ქ-ნმა მ. კუპრავა შარვაშიძემ, 10.12.2015 წ; )

<sup>140</sup> საქართველოს პარლამენტის დადგენილება <https://matsne.gov.ge/ka/document/download/44014/0/ge/doc> [ბოლოს ნანახია 22. 11.2015].

<sup>141</sup> საქართველოში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ღონისძიებათა 2007-2009 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2053681>

მისი საკანონმდებლო ბაზა: საქართველოს კანონი ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვის და დახმარების შესახებ,<sup>142</sup> საქართველოს კანონი ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ<sup>143</sup> 2006 წ. ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი დოკუმენტი ხელს უწყობს ქალთა უფლებების დაცვას და გენდერული თანასწორობის მიღწევას საქართველოში. ორივე მიღებული კანონების განხორციელებისათვის დამტკიცდა სპეციალური სახელმწიფო სამოქმედო გეგმები.

2010 წლის 26 მაისს, საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ<sup>144</sup>, რომლის მიზანია უზრუნველყოს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში გენდერული თანასწორობა და სათანადო პირობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის. ხელი შეუწყოს სქესის ნიშნით ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღმოფხვრას და თავიდანაცილებას.

გენდერული თანასწორობა - ადამიანის უფლებათა ნაწილია, რომელიც გულისხმობს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლება-მოვალეობებს, პასუხისმგებლობას და თანასწორუფლებიან მონაწილეობას პირადი და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში (კანონპროექტი მხარდაჭერილი იყო პარლამენტის ვიცესპიკერის, გენდერული თანასწორობის საბჭოს თავჯდომარის ქ-ნი რ. კერვალიშვილის მიერ).

2011 წელს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო გენდერული თანასწორობის (2011-2013) და გაეროს რეზოლუცია 1325 — ის განხორციელების (2012-2015) სამოქმედო გეგმები<sup>145</sup>.

<sup>142</sup> ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26422>

<sup>143</sup> ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1643912>

<sup>144</sup> გენდერული თანასწორობის შესახებ

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624>

<sup>145</sup> [http://www.geostat.ge/cms/site\\_images/\\_files/georgian/health/Qali%20da%20kaci\\_2015.pdf](http://www.geostat.ge/cms/site_images/_files/georgian/health/Qali%20da%20kaci_2015.pdf) გვ 5

2011 წელს პარლამენტის მეორე ვიცე სპიკერის ქ-ნი რ.კერვალიშვილის თავჯდომარეობით და ინიციატივით, გენდერული თანასწორობის საბჭო პარლამენტის მუდმივმოქმედ ორგანოდ ჩამოყალიბდა. პარლამენტის საბჭოს უფლებამოსილებაში შევიდა საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზი და საქართველოს კანონმდებლობაში არსებული გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად საკანონმდებლო წინადადებების და რეკომენდაციების შემუშავება. საკანონმდებლო აქტების, პროექტების ექსპერტიზა გენდერული თანასწორობის შეფასების თვალსაზრისით, გენდერული თანასწორობის და ქალთა უფლებების დაცვის მიმართულებით ქვეყანაში არსებული ეროვნული სამოქმედო გეგმების შესრულების კოორდინაცია, მონიტორინგი და ა. შ.

ვენეციის კომისიის რეკომენდაციის გათვალისწინებით ქალების პოლიტიკური მონაწილეობის გაზრდისათვის 2011 წლის 27 დეკემბერს, ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის ხელშეწყობისთვის საქართველოს ორგანულ კანონში მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ 30-ე მუხლს დაემატა 7<sup>1</sup> პუნქტი; „პოლიტიკური პარტიების“ წახალისება და მათი დაფინანსების გაზრდა 10%, თუ პოლიტიკური პარტიები სიაში წარმოადგენენ განსხვავებულ სქესს არა ნაკლებ 20%-სა.

2013 შეიქმნა თანამდებობა — პრემიერ მინისტრის თანაშემწე ადამიანის უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის საკითხებში;

2013 სახალხო დამცველის აპარატში ჩამოყალიბდა გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი, როგორც მუდმივმოქმედი სტრუქტურული ერთეული;

2013 სახალხო დამცველის აპარატმა შეიმუშავა სამოქმედო გეგმა 2013-2015 წლებისთვის, ასევე, გაეროს ტექნიკური დახმარებით შემუშავდა სტრატეგია გენდერის მეინსტრი-მინგთან დაკავშირებით<sup>146</sup>;

<sup>146</sup> [http://www.geostat.ge/cms/site\\_images/files/georgian/health/Qali%20da%20kaci\\_2015.pdf](http://www.geostat.ge/cms/site_images/files/georgian/health/Qali%20da%20kaci_2015.pdf) გვ6

2013 წლის 29 ივლისს, ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის ხელშეწყობისთვის საქართველოს ორგანულ კანონში მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ 30-ე მუხლის 7<sup>1</sup> პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: იმ შემთხვევაში, თუ პარტია სიაში კანდიდატთა ყოველ ათეულში განსხვავებული სქესი სულ მცირე 30%-ით იქნება წარმოდგენილი, კანონი პარტიისთვის დაფინანსებაზე 30%-ის ოდენობით დანამატს ითვალისწინებს.

2014 დამტკიცდა საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ;

არაერთხელ აღვნიშნეთ ქალთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის მიმართულებით საერთაშორისო დონეზე საქართველოს აღებული აქვს მთელი რიგი ვალდებულებები, რათა გადადგას ქმედითი ნაბიჯები გენდერული თანასწორობის მიღწევის მიმართულებით. სწორედ ამ ვალდებულების შესრულების ნაწილია საქართველოს მთავრობის მიერ გენდერული თანასწორობის მიმართულებით გადადგმული ნაბიჯები.

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრა და თანასწორობის უზრუნველყოფა, ასევე ევროკავშირთან ხელმოწერილი ასოცირების ხელშეკრულების (თავი 14, მუხლი 349) მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს<sup>147</sup>.

გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელების მნიშვნელოვანი დოკუმენტებია 2014-2016 სამოქმედო გეგმის მიღება<sup>148</sup>. სამოქალაქო თანასწორობისა და ინტეგრაციის სახელმწიფო სტრატეგია და 2015-2020 წწ. სამოქმედო გეგმა<sup>149</sup>.

2015 საქართველოს პრეზიდენტმა 2015 წელი ქალთა წლად გამოაცხადა.

<sup>147</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2250269> [ბოლოს ნანახია 25.01.2016].

<sup>148</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2235622> [ბოლოს ნანახია 25.01.2016].

<sup>149</sup> სამოქალაქო თანასწორობისა და ინტეგრაციის სახელმწიფო სტრატეგიისა და 2015-2020 წწ. სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2958879> [ბოლოს ნანახია 25.01.2016].

## 6. საქართველოში არსებული გენდერული თანასწორობა და ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობა

საქართველოს კანონმდებლობით აღიარებულია, რომ ქალი და მამაკაცი სარგებლობენ თანასწორი პოლიტიკური, სამოქალაქო და კულტურული უფლებებით. თუმცა დღეს სახეზეა პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოციალურ სფეროში ქალთა მონაწილეობის პრაქტიკულად დაბალი მაჩვენებლები ანუ გენდერული დისბალანსი, რასაც მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს საქართველოს მულტიკულტურული საზოგადოების სტერეოტიპული ცნობიერება და დამოკიდებულება ქალის როლის მიმართ ოჯახსა და საზოგადოებაში.

საქართველოს მოსახლეობის უმრავლესობას (ქალებს 52,3%)<sup>150</sup> არ აქვს საკმარისი მხარდაჭერა და სათანადო რესურსი საიმისოდ, რომ აქტიურად ჩაერთოს პოლიტიკურ ცხოვრებასა და სამოქალაქო აქტივობაში. *ხელისუფლების მკაფიო პოლიტიკური ნების არარსებობა, ნეგატიური სტერეოტიპები და გენდერული თანასწორობის საკითხზე საზოგადოების განათლების და ინფორმირების დაბალი დონე, მთავარი დაბრკოლებებია გენდერული თანასწორობის მიღწევის გზაზე.*

**გენდერული თანასწორობის მიღწევისათვის კვოტის მექანიზმების საკანონმდებლო საქმიანობის პრეისტორია**

გადაწყვეტილების მიღების დონეზე ქალთა წარმომადგენლობის გასაზრდელად და გენდერული თანასწორობის მისაღწევად მსოფლიოს და მათ შორის ევროპის უმეტესმა ქვეყანამ მიმართა კვოტის მექანიზმების შემოღებას და შეიმუშავა სხვადასხვა ფორმა. ამ მიმართულებით თითოეულმა ქვეყანამ შეძლო რაღაც მცირედი მაგრამ განსხვავებული და პირობებთან მისადაგებული მიდგომა ჩამოეყალიბებინა. სა-

---

<sup>150</sup> [http://www.geostat.ge/cms/site\\_images/files/georgian/health/Qali%20da%20kaci\\_2015.pdf](http://www.geostat.ge/cms/site_images/files/georgian/health/Qali%20da%20kaci_2015.pdf) 2015 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით

ქართველოსაც აქვს თავისი გამოცდილება და თავისი გზა. ახლა მოკლედ შევეცდები აღვწერო რა იყო და რა გვაქვს დღეს გენდერული კვოტის მექანიზმების შემოღებასთან დაკავშირებით.

საქართველოს პარლამენტში ქალთა დანიშნულების მიზნით და კვოტირების მექანიზმების შემოღებასთან დაკავშირებით, ქვეყნის უმაღლეს საკანონმდებლო ორგანოში ჯერ კიდევ 2002 წელს დაიწყო ორი დამოუკიდებელი განაცხადის გაკეთება, ინიციატივა ეკუთვნოდა, ერთი, ქალთა პოლიტიკურ ფორუმს რომლის მოთხოვნაც იყო, პარტიული სიის წარდგენისას სიის ყველა ათეულში არა ნაკლები 40%-სა განსხვავებული სქესის წარმომადგენელი. ხოლო, ცოტა მოგვიანებით, მეორე, პარლამენტარი ქ-ნი ა.მარშანიას ინიციატივა უმაღლეს საკანონმდებლო ორგანოში გენდერული ასიმეტრიის დასაძლევად სპეციალური დროებითი ზომის შემოღების შესახებ. ამ საინიციატივო წინადადების თანაავტორი იყო ყოფილი პარლამენტარი, პირველი ქალთა კლუბის დამაარსებელი პარლამენტში ქ-ნი ნ.ჭანიშვილი. წერილობითი წყარო ამ ორი ინიციატივის შესახებ, სამწუხაროდ, არ არსებობს და მხოლოდ ამ ადამიანებთან გასაუბრებით გახდა შესაძლებელი ამ ფაქტების გადამოწმება და დაზუსტება<sup>151</sup>.

არცერთ ზემოთ ნახსენებ ინიციატივას არ მოჰყოლია გამოხმაურება და მხარდაჭერა პარლამენტის მხრიდან, მიუხედავად ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ არებული საერთაშორისო ვალდებულებისა და იმის მიუხედავად, რომ საქართველოს კონსტიტუცია და კანონმდებლობა არ შეიცავს პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით, რეალურ ცხოვრებაში, გადაწყვეტილების მიღების ნებისმიერ დონეზე თანასწორობის თვალსაზრისით საქართველოში სერიოზული ასიმეტრიაა მამაკაცების სასარგებლოდ.

<sup>151</sup> ინტერვიუ აღებულია ქართველ და გერმანელ ქალთა განათლებისა და ინფორმაციის საერთაშორისო ცენტრის დირექტორ ქ-ონ თ. აბრამიშვილთან, ინტერვიუ აიღო მ. კუპრავა შარვაშიძემ, 15.12.2015 წ;

2003 წლის საქართველოში ჩატარებული რეფერენდუმის საფუძველზე პარლამენტის დეპუტატთა რაოდენობის ასორმოცდაათამდე შემცირებამ ქალთა უფლებებზე და გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე ექსპერტთა შორის გააჩინა გონივრული ეჭვი, რომ მიუხედავად რეფერენდუმის შედეგის პოზიტიურობისა, ის უარყოფით ზეგავლენას მოახდენდა არჩევნებში ქალი კანდიდატების რაოდენობაზე. რაც, კიდევ ერთხელ არჩევნებში წარდგენილი სიების გენდერულმა ანალიზმა დაადასტურა. თორმეტი საარჩევნო სუბიექტის მიერ წარდგენილი სიების პირველ ათეულში რეგისტრირებული იყო სულ 13 ქალი კანდიდატი, ხოლო პირველ ოცეულში 33 ქალი კანდიდატი. სწორედ ამ მოწვევის პარლამენტში გვყავდა 9,7 % ქალი დეპუტატი.

2008 წლის 2 მაისს საქართველოს პარლამენტში შევიდა სამოქალაქო საზოგადოებრივი ჯგუფის ინიციატივა 32 400 ამომრჩევლის მხარდაჭერით, რომლის მიზანია ცვლილება საქართველოს ორ ორგანულ კანონში მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ და საარჩევნო სისტემებში, რომელიც მხარდაჭერილი და მომზადებული იყო: გაეროს განვითარების ფონდის (ნ. ლავილავა, თ. ბაგრატია, ხ. ყვანია) OSCE / ODIHR და განახორციელა ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების კოალიციამ რომლის შემადგენლობაში, იმ დროს შედიოდა 80 არასამთავრობო ორგანიზაცია მთელი საქართველოდან და პოლიტიკური პარტიების აქტივისტი ქალები. საკანონმდებლო ინიციატივა პარლამენტში წარადგინა საინიციატივო ჯგუფმა: თ.აბრამიშვილმა, მ.კუპრავა-შარვაშიძემ, მ.მებუკემ, ნ.ჯავახიშვილმა და ც. ბაკურაძემ (იხილეთ **დანართი1**).

**კანონპროექტის ძირითადი არსი:** თუ პარტია პარტიული სიების ან ძირითადი და სარეზერვო მაჟორიტარი კანდიდატის წარდგენისას დაარღვევს საქართველოს საარჩევნო კოდექსით დადგენილი სქესთა პროპორციულობის პრინციპს, პარტიული სიებით წარსადგენი პროპორციულობის წესის ყოველი 5%-ით დარღვევაზე პარტიის საბაზო დაფინანსების ოდენობა მცირდება 5%-ით, ხოლო ძირითადი და სარე-

ზერვო მაჟორიტარი კანდიდატების წარდგენისას სქესთა პროპორციულობის ყოველი დარღვევისას 10%-ით.

აღნიშნული დებულება საშუალებას იძლეოდა შეგვე-  
ნარჩუნებინა ქალთა და მამაკაცთა სამართლიანი წარმომად-  
გენლობა ისე, რომ არ შელახულიყო არც ერთი სქესის ინტე-  
რესი და უფლებები. მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ  
პარტიული სიის ყოველ ათეულში სავალდებულო ყოფილიყო  
პროცენტის წარმომადგენლობა, რადგან როგორც გამოცდი-  
ლება გვიჩვენებდა ქალები საარჩევნო სიის ბოლო ადგი-  
ლებს იკავებდნენ.

2008 წლის 21 მაისს ჩატარებულმა საპარლამენტო არ-  
ჩევნების შედეგებმა დაგვანახა, რომ გენდერული თანასწო-  
რობის მიღწევისათვის გადანყვეტილების დონეზე ჯერ კიდევ  
ბევრია გასაკეთებელი. თუ წინა პარლამენტში ქალთა შე-  
მადგენლობა 9,7%-ს შეადგენდა ეს მონაცემები 2008 წლის  
არჩევნებში 6%-მდე დაეცა.

საკანონმდებლო ინიციატივის ირგვლივ გაწეული სამუ-  
შაოების შედეგებზე დაყრდნობით, თამამად შეგვიძლიათ  
ვთქვათ, რომ ზემოთ დასახელებული ფორმულირების შეტა-  
ნა საარჩევნო კოდექსში რეალური ნაბიჯი იქნებოდა საქარ-  
თველოს მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულების შე-  
სასრულებლად, რითიც საფუძველი ჩაეყრებოდა არა მხო-  
ლოდ სამართლებრივ, არამედ ეთიკური და მაღალზნეობრივი  
სახელმწიფო პოლიტიკის მშენებლობას ქვეყანაში. ეს კი აუ-  
ცილებლად ჰპოვებდა ჯეროვან გამომხმაურებას ჩვენთვის  
სტრატეგიულად უმნიშვნელოვანეს ევროპულ სტრუქტურებ-  
ში (იხილეთ **დანართი 2**).

ამ ინიციატივამ, ასევე დიდი გამოხმაურება ჰპოვა სა-  
ერთაშორისო დონეზე, ინფორმაცია დაიბეჭდა ქალთა დე-  
მოკრატიული ქსელის ვებგვერდზე (იხილეთ **დანართი 3**).  
როგორც ზემოთ, მოგვიანებით საქართველოს პარლამენტის  
მიერ 2010 წელს მიღებულ გენდერული თანასწორობის შე-  
სახებ კანონპროექტის პირვანდელ ვარიანტში არასამთავ-  
რობო ორგანიზაციების აქტიური ლობირების შედეგად  
კვოტირების სისტემა ციო მოაზრებული, მაგრამ ამ ინიცი-



ატივამ საქართველოს პარლამენტში მხარდაჭერა ვერ ჰპოვა და კანონპროექტიდან ამოღებულ იქნა.

2013 წელს საქართველოს პარლამენტის საარჩევნო საკითხებზე მომუშავე ინტერფრაქციული ჯგუფის მუშაობის პროცესში ქალთა უფლებებზე და გენდერულ საკითხებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის ინტერესების დასაცავად აქტიურად ჩაერთო ა/ორგანიზაცია გენდერული სამართლიანობის ხელმძღვანელი ქ-ნი რ.კერვალიშვილი და გენდერული თანასწორობის ქსელის კოორდინატორი ქ-ნი მ. კუპრავაშარვაშიძე. ეს ორი ორგანიზაცია სხვა ა/ორგანიზაციებთან და პოლიტიკური პარტიების წარმომადგენლებთან ერთად მონაწილეობდა საერთაშორისო კონფერენციაში — მრგვალი მაგიდა „პოლიტიკური პარტიების დაფინანსება და ქალთა მონაწილეობა პოლიტიკურ პროცესებში“<sup>152</sup>. სწორედ, ამ შეხვედრაზე გაჩნდა საკანონმდებლო ინიციატივა. (იხილეთ **დანართი4**). საკანონმდებლო ცვლილება პარლამენტში განსახილველად შეიტანა ქ-ნმა ე.ბესელიამ. თუმცა შემდგომ განსახილველად გადაეცა საქართველოს პარლამენტის საარჩევნო საკითხებზე მომუშავე ინტერფრაქციულ ჯგუფს. აქ მას წინააღმდეგობა შეხვდა და სასწრაფო რეაგირებისთვის დაიწყო მუშაობა უკვე მეორე ინიციატივაზე სადაც იმპერატიული ფორმა გაჩნდა შემდეგი ფორმულირებით. პარტიული სიის შედგენის წესს განსაზღვრავენ პარტიები და საარჩევნო ბლოკები. პარტიული სიის შედგენისას, გენდერული ბალანსის დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით, ყოველ 10 კანდიდატს შორის განსხვავებული სქესი წარმოდგენილი უნდა იყოს სულ მცირე 30%-ით. არჩევნების შედეგების მიხედვით პარტიის, საარჩევნო ბლოკის მიერ მიღებული მანდატები ნაწილდება

<sup>152</sup>სწორედ, ამ შეხვედრაზე მოხსენებების შემდეგ გაჩნდა ინიციატივა ინტერფრაქციული ჯგუფის სამდივნოს წევრის, ქართული ოცნების იურისტის ბ-ნ თ.კრავიშვილის მხრიდან. ეს ადამიანი იმ იდეების თანავტორი და თანამოაზრე ქალთა უფლებებზე და გენდერულ საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციებთან ერთად.

თანამიმდევრობით, სიის დასაწყისიდან რიგის მიხედვით“ (იხილეთ **დანართი 5**).

სწორედ, ამ ინიციატივის წარდგენამ შექმნა მესამე ინიციატივა, რომელსაც უკვე აქტიურად ლობირებდა და ლიად განაცხადა ამის შესახებ საქართველოს პარლამენტის საარჩევნო საკითხებზე მომუშავე ინტერფრაქციული ჯგუფის რიგით მეხუთე შეხვედრაზე, საქართველოს პარლამენტის საარჩევნო საკითხებზე მომუშავე ინტერფრაქციული ჯგუფის ხელმძღვანელმა პარლამენტარმა ბ-ნმაზ. ქუცნაშვილმა.

ინიციატივის არსი მდგომარეობდა შემდეგში, წინა მონვევის პარლამენტმა ვენეციის კომისიის დასკვნის საფუძველზე და ვიცესპიკერის და გენდერული თანასწორობის საბჭოს თავჯდომარის ქ-ნი რ. კერვალიშვილის აქტიური ლობირებით მიიღო შემდეგი დამატება: **“მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ” კანონში ახალი მუხლის (30 მუხლის 7<sup>1</sup> პუნქტი) თანახმად, საარჩევნო სუბიექტი, რომელიც იღებს დაფინანსებას ამ მუხლით დადგენილი წესით, მიიღებს დაფინანსებაზე დანამატს 10 პროცენტის ოდენობით, თუ მის მიერ წარდგენილ პარტიულ სიაში (ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნებზე - ყველა პარტიულ სიაში) ყოველ 10 კანდიდატს შორის განსხვავებული სქესის წარმოდგენილია სულ მცირე 20 პროცენტით.”**

საქართველოს პარლამენტის საარჩევნო საკითხებზე მომუშავე ინტერფრაქციული ჯგუფში ეს კანონი წარდგენილი იყო განსახილველად, შემდეგი ფორმულირებით (აღნიშნულ შეხვედრაზე დადებითად შეფასდა ბოლო დროს “მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ” კანონში ამ კუთხით შეტანილი ცვლილება): **“მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ” კანონში ახალი მუხლის (30 მუხლის 7<sup>1</sup> პუნქტი) თანახმად, საარჩევნო სუბიექტი, რომელიც იღებს დაფინანსებას ამ მუხლით დადგენილი წესით, მიიღებს დაფინანსებაზე დანამატს 30 პროცენტის ოდენობით, თუ მის მიერ წარდგენილ პარტიულ სიაში (ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნებზე - ყველა პარტიულ**

**სიაში) ყოველ 10 კანდიდატს შორის განსხვავებული სქესი წარმოდგენილია სულ მცირე 30 პროცენტით.”**

ტელევიზია რუსთავი 2-ს ანალიტიკურ გადაცემაში P.S — ში 3 მაისს საინფორმაციო საშუალებებით პირდაპირ ეთერში მიცემულ ინტერვიუში საქართველოს პარლამენტის საარჩევნო საკითხებზე მომუშავე ინტერფრაქციული ჯგუფის ხელმძღვანელმა პარლამენტარმა ბ-მა ზ.ქუცნაშილმა დააფიქსირა პოლიტიკური პარტიების დაფინანსების ბარიერის შეცვლა (დანევა) და მასზე 30 პროცენტიანი დანამატი, თუ პარტია სიას დაბალანსებულად წარმოადგენს არა უმცირეს 30 პროცენტისა განსხვავებული სქესი სიის ყველა ათეულში.

30 მაისს, ქუთაისში, როგით მეექვსე გაფართოებულ ინტერფრაქციული ჯგუფის შეხვედრაზე განიხილებოდა ამ ორგანიზაციების ინიციატივა, რეკომენდაცია ამომრჩეველთა ერთიან სიაში ამომრჩევლის შესახებ მონაცემებს დამატებოდა სქესის აღნიშვნის გრაფა (იხილეთ **დანართი 6**). შესაძლებელია, ეს იყოს დასაწყისი სამართლიანობის აღდგენისა ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის გაზრდის კუთხით. ყველა ზემოთ ჩამოთვლილ ნაბიჯს აძლიერებდა ის 32400 მოქალაქის ხელმოწერა, რომელიც 2008 წლის 2 მაისს (ბრძანება, N4974/4-12; 2339-08) პარლამენტში შევიდა.

არანაკლები მნიშვნელობის მიღწევად შეიძლება ჩაითვალოს საინიციატივო ჯგუფების მიერ კანდიდატის წარდგენისას 5000 ლარიანი დეპოზიტის მოხსნის ინიციატივა, რომელიც მოგვიანებით საკონსტიტუციო სასამართლომ გააუქმა და რომლის მოთხოვნის ინიციატორი იყო ქალთა უფლებებზე და გენდერულ საკითხებზე მომუშავე გენდერული თანასწორობის ქსელი<sup>153</sup>.

სწორედ 2008 წლის საკანონმდებლო ინიციატივის გამოცხადდა 2015 წ. 10 ივნისს არასამთავრობო ორგანიზაციების

<sup>153</sup> გენდერული თანასწორობის ქსელი GEN, არასამთავრობო ორგანიზაცია რომლის წევრებიც არიან საქართველოს ათივე რეგიონის და თბილისის არასამთავრობო ორგანიზაციები და ექსპერტები. ქსელი შეიქმნა 2012 წელს და მუშაობს დღემდე. 2012 წლის გამოცემა, გენდერული თანასწორობის (GEN) სტრატეგია ავტორები მ. მებუკე; მ.კუპრავა-შარვაშიძე გვ.15.

მიერ საქართველოს პარლამენტში წარედგენილი საკანონმდებლო წინადადება გენდერული კვოტირების შესახებ. წინადადება ეხებოდა „საქართველოს ორგანულ კანონში“ და „საქართველოს საარჩევნო კოდექსში“ ცვლილებების შეტანას და „პოლიტიკური გაერთიანებების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილებების შეტანას (#12467, 13.05.2015). აღნიშნული პაკეტი ორი საპარლამენტო კომიტეტის განხილვის საგანი გახდა: ადამიანის უფლებებისა და იურიდიულ საკითხთა. 2015 წ. 2 დეკემბერს, საკომიტეტო განხილვის შედეგად, იურიდიულ საკითხთა კომიტეტმა მხარი არ დაუჭირა საკანონმდებლო წინადადებას და საკანონმდებლო წინადადება მიიჩნია უარყოფითად<sup>154</sup>.

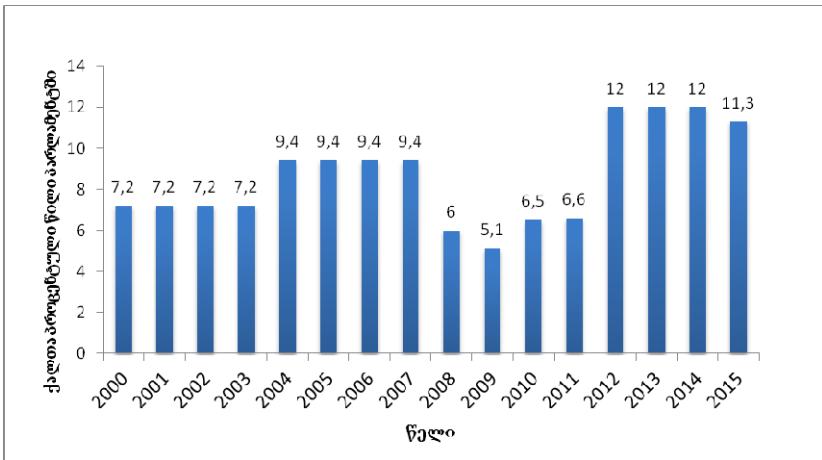
## 7. ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის დღეს არსებული მდგომარეობა

გენდერული თანასწორობის მთავარ გამოწვევად კვლავ რჩება ქვეყნის პოლიტიკურ ცხოვრებაში ქალთა მონაწილეობის დაბალი მაჩვენებელი. ქალებისთვის განსაკუთრებით რთულია პარლამენტში, საქართველოს საკანონმდებლო ორგანოში მოხვედრა არჩევნების გზით. ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში დეპუტატ ქალთა რაოდენობა არასოდეს აჭარბებდა 10 პროცენტს (1991, 1992, 1995, 1999, 2003 და 2008 წლების მონვევის პარლამენტში (უმალესი საბჭო) ქალთა რაოდენობა შესაბამისად შეადგენდა 6.8%, 5.6%, 7%, 6.4%, 9.4% და 5%)<sup>155</sup>. 2012 წლის 1 ოქტომბერს ჩატარებული არჩევნებით, ხელისუფლებაში ქალთა წარმომადგენლობა

<sup>154</sup> <http://parliament.ge/ge/saparlamento-saqmianoba/komitetebi/iuridiul-sakitxta-komiteti-146/axali-ambebi-iuridiuli/iuridiul-sakitxta-komitetis-sxdoma02122015.page> [ბოლოს ნანახია 25.01.2016].

<sup>155</sup> საქართველოს ეკონომიკის სამინისტრო, ქალები და კაცები საქართველოში: სტატისტიკური ბუკლეტი (თბილისი, 2008), გვ 55. საქართველოს პარლამენტი, [www.parliament.gov.ge](http://www.parliament.gov.ge) (ციტირებულია 02 აპრილი, 2011).

11,3%, მინისტრთა კაბინეტში ცენტრალურ აღმასრულებელ ორგანოში 3 ქალი მინისტრი 17%. ხოლო 2014 წლის აადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში არჩევნების შედეგების მიხედვით, ქალთა წარმომადგენლობამ 11,1% შეადგინა. 2015 წლის „გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსის“<sup>156</sup> მონაცემებით, საქართველო ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის მაჩვენებელით 145 ქვეყანას შორის 114-ე პოზიციას იკავებს.



გენდერული სტატისტიკის შედეგად<sup>157</sup> ნათლად ჩანს, რომ პარტიებში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად გადადგმული ნაბიჯები არ შეიმჩნევა, რისი დასტურიცაა 2014 წლის, ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნებში დასახელებულ კანდიდატებს შორის გენდერული ნიშნით არსებული უთანასწორობა. კერძოდ: თბილისის მერობის 14 კანდიდატიდან მხოლოდ ორი ქალი დასახელდა; თვითმმართველ ქალაქებში მერობის კანდიდატებს შორის 65 კაცი და 8 ქალი იყო წარდგენილი. ასევე, მნიშვნელოვანია საარჩევნო სუბიექ-

<sup>156</sup><http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=GEO> [ბოლოს ნანახია 25.01.2016].

<sup>157</sup><http://www.cesko.ge/uploads/other/29/29124.pdf> [ბოლოს ნანახია 25.01.2016].

ტების პარტიული სიით წარდგენილი კანდიდატების გადანაწილება 1129 კანდიდატიდან მხოლოდ 427 ქალი იყო. პარტიის მიერ რეგისტრირებულ მაჟორიტარ კანდიდატებს შორის სულ 5707 კანდიდატიდან მხოლოდ 846 ქალია. სწორედ, უთანასწორობის შედეგია ის, რაც მივიღეთ ამ არჩევნებში, კერძოდ: არც ერთი ქალაქის მერი არ არის ქალი, ხოლო 69 გამგებლიდან მხოლოდ 2 ქალია.

2015 წლის მონაცემებით საქართველოში არ ყოფილა პრემიერმინისტრი ქალი; საქართველოს არ ჰყავს არცერთი გუბერნატორი და ქალაქის მერი ქალი; თვითმმართველობის საკრებულოს 2082 დეპუტატიდან მხოლოდ 242 ქალია.

საქართველოში ცხოვრობს 1 951 000 (მილიონ ცხრაას ორმოცდათერთმეტი ათასი) ქალი მაგრამ ისინი არ იღებენ გადანყვეტილებებს, აღნიშნული მონაცემები ნათლად ასახავს ქალთა მონაწილეობის შეუსაბამობას პოლიტიკურ საქმიანობაში, რაც კიდევ ერთხელ გვაძლევს საბაბს, ვიფიქროთ იმაზე, თუ რა უშლის ქალების მონაწილეობას გადანყვეტილების მიღების პროცესში და ვეძებოთ გამოსავალი.

მიუხედავად ზემოთ ჩამოთვლილი მთელი რიგი მცდელობებისა ქვეყანაში შეცვლილიყო ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის მიმართულებით არსებული უთანასწორობა და მდგომარეობა სტატიკურიდან გადასულიყო აქტიურისკენ, მცდელობა უშედეგოდ დასრულდა.

პარლამენტთაშორისი კავშირის მონაცემებით<sup>158</sup>, საქართველო 2015 წლის 1 დეკემბრის მდგომარეობით, 190 ქვეყანას შორის 111-ე ადგილს იკავებს. აღსანიშნავია, რომ ის პოლიტიკური სისტემა, რომელიც გამორიცხავს ან ხელს არ უწყობს გადანყვეტილების მიღების პროცესში სქესთა შორის თანაბარ მონაწილეობას, არ შეიძლება განიხილებოდეს როგორც წარმატებული, რადგან დემოკრატია გულისხმობს სამართლიანობას, თანასწორობას, შესაძლებლობის და უნარის მიხედვით დანიშნულებას. მნიშვნელოვანია გამოყენებული იყოს ქალის ნიჭი და შესაძლებლობა ქვეყნის განვითარებისა და ადამიანების უკეთესი ცხოვრებისათვის. სახელმწიფოში

<sup>158</sup> <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm> [ბოლოს ნანახია 25.01.2016].

დარღვეულია სამართლიანობის პრინციპი, როცა მოსახლეობის უმრავლესობა 52,3 პროცენტი განიხილება უმცირესობად და უმრავლესობის ხმა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში არ ისმის.

უნდა აღვნიშნოთ მნიშვნელოვანი გარემოება, რომ 2014 წლის გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსის მონაცემების<sup>159</sup> მიხედვით 138 ქვეყანას შორის საქართველო 61-ე ადგილზეა, სადაც გოგონების განათლების დონე უმაღლეს სასწავლებლებში უფრო მაღალია (31), ვიდრე ბიჭების (25). ეს მონაცემი სხვა არაფერია თუ არა ქვეყანაში არსებული კვალიფიციური ქალის რესურსების არ გამოყენება.

საქართველოში, როგორც დაბალი დემოკრატიული სახელმწიფო კულტურის ქვეყანაში, სახეზეა პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოციალურ სფეროში ქალთა მონაწილეობის კრიტიკულად დაბალი მაჩვენებელი. სახელმწიფო პოლიტიკა, მიუხედავად ქვეყანაში არსებული ინსტიტუციური მექანიზმებისა და მიღებული გენდერული თანასწორობის კანონისა, კვლავ არ უთმობს ჯეროვან ყურადღებას გენდერული პრინციპების დანერგვას. ამ მიმართულებით დაბალია საზოგადოების აქტივობა და ქალებისათვის საარჩევნო პროცესებში საჭირო რესურსებზე ხელმისაწვდომობა<sup>160</sup>.

როგორც უკვე ავღნიშნეთ, 2015 წელი საქართველოს პრეზიდენტმა გამოაცხადა ქალთა წლად და საქართველოს სამმა უმაღლესმა სახელმწიფო მოხელემ პრეზიდენტმა, პარლამენტის სპიკერმა და პრემიერმინისტრმა ასევე, ღიად დააფიქსირეს და დაუჭირეს მხარი ქალთა თანაბარ მონაწილეობას გადაწყვეტილების მიღების დონეზე.

გატარებული ღონისძიებების მიუხედავად ქვეყანაში კვლავ პრობლემად რჩება გენდერული თანასწორობა და არსებული შუშის ქერის გარღვევა, რომელიც ქალებს ხვდებათ

<sup>159</sup>[http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR\\_CompleteReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf)

[ბოლოს ნანახია 25.01.2016].

<sup>160</sup>Gender Task Force - GTF -სამუშაო ჯგუფის სტრატეგია 2014-2016. თბილისი, 2014

ამ გზაზე. ზემოთ ჩამოთვლილი მცდელობები ქალთა პოლიტიკური გაძლიერებისა და მათი მონაწილეობის გაზრდისა გადანყვეტილების მიღების დონეზე კვლავ დაბალია და შეუსაბამოა იმ ადამიანურ რესურსთან, რასაც დღეს ფლობს საქართველო ქალთა სახით.

განსაკუთრებით შემაშფოთებელია ის უუნარობა, რაც გენდერული კვოტების მექანიზმების შემოღებასთან დაკავშირებით დღემდე გამოიჩინა ქვეყანამ.

საქართველოს სახალხო დამცველი არაერთხელ გამოეხმაურა ქვეყანაში მიმდინარე პროცესებს და ისაუბრა ქალთა გადანყვეტილების მიღების პროცესებში ჩართვის აუცილებლობაზე, „ამ დროისათვის არსებული მონაცემები კვლავ შეშფოთებას და უიმედობის განცდას იწვევს. ქალთა პოლიტიკურ ცხოვრებაში მონაწილეობის ხელშეწყობისათვის, რომელიც, სამწუხაროდ, არ იქნა გათვალისწინებული, გარდაუვლად მნიშვნელოვანია დაიწყოს მუშაობა სპეციალური დროებითი მექანიზმების შემუშავებაზე, რაც საშუალებას მისცემს სახელმწიფოს თავიდააღწიოს უთანასწორო მდგომარეობას“<sup>161</sup> — თუმცა, არც ამ შეფასებამ იქონია გავლენა ქვეყნის მმართველობის პროცესში ქალთა მონაწილეობის გაზრდაზე. CEDAW კომიტეტის მიერ შემუშავებული 2014 წლის რეკომენდაციის მიხედვით, საქართველოს მომდევნო ორი წლის განმავლობაში (2016 წელი) უნდა მიეღოს პოლიტიკურ და საჯარო პროცესებში ქალთა სრულყოფილი და თანაბარი თანამონაწილეობის უზრუნველყოფის გადანყვეტილება და ამ მიმართულებით გადაეღოს ქმედითი ნაბიჯები. „სახელმწიფომ უნდა დანერგოს კანონით გათვალისწინებული სავალდებულო კვოტა პოლიტიკური პარტიებისთვის, რათა გაიზარდოს ქალთა წარმომადგენლობა ეროვნულ და ადგილობრივ საკანონმდებლო ორგანოებში“. შესაბამისად, გენდერული კვოტის დანერგვის საშუალებით საქართველო დააკმაყოფილებს CEDAW კომიტეტის ამ რეკომენდაციას და ქალთა პოლიტიკური ჩართულობის გაზრდის კუთხით აღებულ სხვა ვალდებულებებსაც შეასრულებს.

<sup>161</sup>საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში 2014 [გვ. 650]



აღსანიშნისმანია, რომ არაერთი განვითარებული, მაღალი დემოკრატიული ღირებულებების მქონე ქვეყნის წარსული გამოცდილებაც სწორედ კვოტირების სისტემის მეშვეობით გენდერული ბალანსის მიღწევა იყო. ამის მრავალი მაგალითი გვაქვს ევროპაში. სკანდინავიური ქვეყნების პრაქტიკა — გამოცდილება საუკეთესოა, ეს ქვეყნები მონინავენი არიან დღემდე ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის მაჩვენებლით.

### **8. ვიშეგრადის ქვეყნების — ოთხეულის (V4) გამოცდილება გენდერული თანასწორობის მიმართულებით**

კვლევი ამ ნაწილში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის და გამოცდილების გაზიარების ჭრილში ვიშეგრადის ქვეყნებს განვიხილავთ. ვისაუბრებთ იმაზე თუ რა ხდებოდა ამ ქვეყნების პოლიტიკაში ქალთა მონაწილეობის კუთხით და ევროკავშირში ამ ქვეყნების — ჩეხეთის, უნგრეთის, პოლონეთისა და სლოვაკეთის — ინტეგრაციის გზაზე.

ცენტრალური ევროპის ეს ქვეყნები 1991 წლის 15 თებერვალს სამი ქვეყნის პირველი პირის მიერ მოწყობილ სამიტზე გაერთიანდნენ, რომელიც შედგა ვიშეგრადის ციხე-სიმაგრეში<sup>162</sup> და მას თავდაპირველად ჯერ ვიშეგრადული სამკუთხედი, ხოლო 1993 წლიდან ჩეხოსლოვაკიის გაყოფის შემდეგ- ვიშეგრადულ ოთხეულად- V4 იხსენებენ.

---

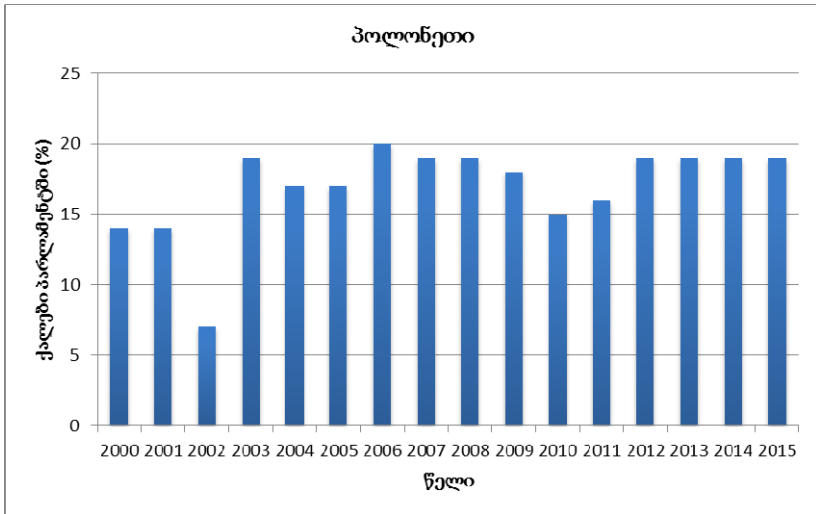
<sup>162</sup> <http://www.fwevisegrad.ge/proeqtis%20shesaxeb.html>

## 8.1 ვიზუალური ქვეყნებში არსებული თანასწორობის პოლიტიკა და კომტირების სისტემები:

**პოლონეთი** — ამ ქვეყნის კონსტიტუციაში (1952) შეტანილია გენდერული თანასწორობის კანონი. ასევე ნახსენებია უფლება თანაბარ ანაზღაურებაზე. კონსტიტუციაში მითითებულია, რომ სახელმწიფო ვალდებულია გაითვალისწინოს დასაქმებული დედების მდგომარეობა და მხარი დაუჭიროს მათ.

ახალი 1997 წლის კონსტიტუციის თანახმად პოლონეთი უზრუნველყოფს ქალთა და მამაკაცთა თანასწორუფლებიანობას ცხოვრების ყველა სფეროში. კერძოდ 33-ე მუხლი აცხადებს, რომ მამაკაცსა და ქალს თანასწორი უფლებები გააჩნიათ განათლების, დასაქმებისა და დანიანაურების საკითხებში. ასევე, აქვთ უფლება თანაბარ ანაზღაურებაზე და სოციალურ უსაფრთხოებაზე. მე-18 მუხლი განმარტავს ქორწინებას, როგორც ქალისა და მამაკაცის კავშირს და გარანტიას იძლევა, დაიცვას ოჯახი, მამობა და დედობა. 71-ე მუხლი აცხადებს, რომ დედებმა უნდა მიიღონ დახმარება ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოებიდან. პოლონეთს რატიფიცირებული აქვს თითქმის ყველა საერთაშორისო კანონმდებლობის აქტი, რომლებიც მხარს უჭერს გენდერულ თანასწორობას. მათ შორისაა კონვენცია CEDAW და პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა<sup>163</sup>. პარლამენტის ქვედა პალატაში 27,4%, ზედა პალატაში 13% ევრო პარლამენტში 22% ქალია წარმოდგენილი.

<sup>163</sup>(<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24649/20110725ATT24649EN.pdf> ბოლოს ნანახია 14.02.2016).



**კვოტა პოლონეთში** საკანონმდებლო დონეზეა. საარჩევნო კოდექსში ცვლილება 2011 წლის იანვარში შემოიღეს. კანონით განისაზღვრა საარჩევნო სიებში სეიმის კანდიდატთა კვოტები. ქალ კანდიდატთა რაოდენობა კანდიდატთა მთლიანი სიის 35%-ზე ნაკლები არ უნდა იყოს. მამაკაც კანდიდატთა რაოდენობა კანდიდატთა მთლიანი სიის 35%-ზე ნაკლები არ უნდა იყოს.“ (მუხლი 211 (3)).

თუ სია არ აკმაყოფილებს კვოტის შესახებ მოთხოვნებს, კომისიას უფლება აქვს მოითხოვოს ხარვეზის აღმოფხვრა 3 დღის ვადაში და იმ შემთხვევაში, თუ ხარვეზი არ აღმოფხვრება, კომისია სიას რეგისტრაციაში არ გაატარებს ( მუხლი 215 (5))<sup>164</sup>.

**პოლონეთი**

|  |     |
|--|-----|
| პოლიტიკური პარტიების ნებაყოფლობითი კვოტა | არა |
| გენდერული კვოტა საკანონმდებლო დონეზე     | კი  |
| ადგილების რეზერვირება                    | არა |

<sup>164</sup>(<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24649/20110725ATT24649EN.pdf> ბოლოს ნანახია 14.02.2016).

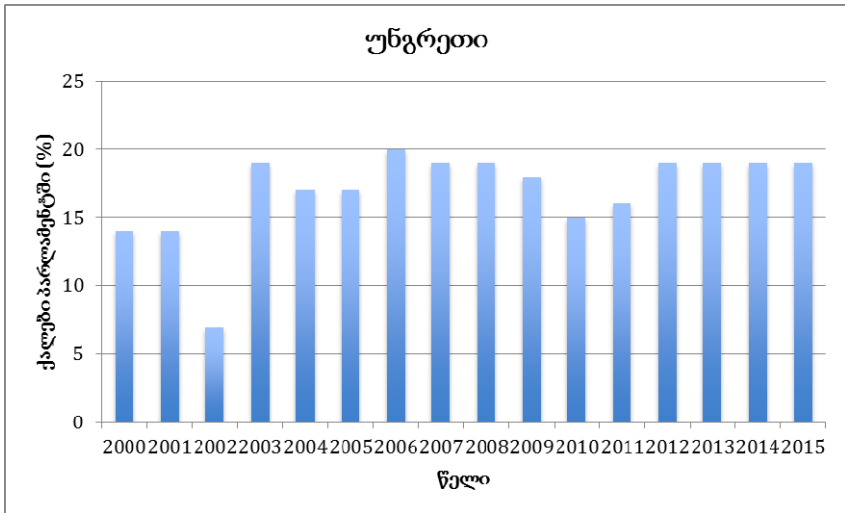
**უნგრეთი** — მთავარი დოკუმენტი, გენდერული თანასწორობის კანონმდებლობა უნგრეთში არის ორგანული კანონი, რომელიც ქალაში შევიდა 2011 წელს. ამ დოკუმენტის მუხლი 15/3 ითვალისწინებს, რომ ქალებს და მამაკაცებს თანაბარი უფლებები აქვთ. მუხლი 15/2 კრძალავს დისკრიმინაციას ნებისმიერი ადამიანის წინააღმდეგ განურჩევლად სქესისა. თანაბარ ხელფასებსა და სხვადასხვა სახის დისკრიმინაციის შესახებ დამატებითი პუნქტები მოცემულია სისხლის სამართლისა და შრომის ახალ კოდექსებში.

2003 წელს ევროკავშირში განეწიანებისთვის მზადების პროცესში, უნგრეთის პარლამენტმა მიიღო აქტი CXXV. თანაბარი მოპყრობის და შესაძლებლობების თანასწორობის შესახებ. თანაბარი მოპყრობის აქტი ადგენს ჩარჩოებს დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლისთვის და ასახელებს დაახლოებით 20 ჯგუფს იმ ხალხისა, რომლებიც უნდა იყვნენ დაცული, მათ შორის, ქალები და დედები. აქტი აგრეთვე განსაზღვრავს დისკრიმინაციას როგორც დასჯად დანაშაულს<sup>165</sup>. საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვის შედეგად გამოვლინდა, რომ ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის მომხრეთა რიცხვი საკმაოდ დაბალია და უნგრეთს არ გააჩნია ეფექტური ინსტიტუციონალური მექანიზმი რომელიც ხელს შეუწყობს ქალთა მონაწილეობის გაზრდას გადაწყვეტილების მიღების დონეზე.

2014 წლის არჩევნებისთვის ამოქმედებული ახალი საარჩევნო სისტემა თანასწორობის მიღწევის შანსებს კიდევ უფრო ამცირებს, რისი დასტურიც არის ეროვნულ ასამბლეაში ქალთა 10 პროცენტის ნარმომადგენლობა. ხელისუფლების უმაღლესი ნარმომადგენლების ათი წევრიდან მხოლოდ ერთია ქალი, ის პასუხისმგებელია ეროვნული განვითარების პროგრამაზე. ევრო პარლამენტში 36,4 %-ია ქალთა ნარმომადგენლობა<sup>166</sup>

<sup>165</sup> ([http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493017/IPOL-FEMM\\_NT\(2013\)493017\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493017/IPOL-FEMM_NT(2013)493017_EN.pdf) ბოლოს ნანახია 12.02.2016).

<sup>166</sup> <http://www.quotaproject.org/uid/countryview.cfm?country=100>



**კვოტა უნგრეთში:** უნგრეთში პოლიტიკური პარტიების ნებაყოფლობითი კვოტაა. უნგრეთის სოციალისტურ პარტიას MSZP (Magyar Szocialista PART) აქვს შემოღებული 20 პროცენტის კვოტა ქალებისათვის; პოლიტიკურ პარტია, პოლიტიკა შეიძლება იყოს სხვადასხვა LMP (Lehet Mas Politika) — სიის წარდგენისას ეროვნულ ასამბლეაში ან ევრო პარლამენტში სიაში ერთმანეთის მიყოლებით ერთი და იგივე სქესი ორი კანდიდატი შეიძლება იყოს დასახელებული მაქსიმუმ<sup>167</sup>.

|  |     |
|--|-----|
| პოლიტიკური პარტიების ნებაყოფლობითი კვოტა | კი  |
| გენდერული კვოტა საკანონმდებლო დონეზე     | არა |
| ადგილების რეზერვირება                    | არა |

**ჩეხეთი** — თანასწორობის კონცეფცია განსაზღვრულია ჩეხეთის ფუნდამენტური უფლებების და ძირითადი თავისუფ-

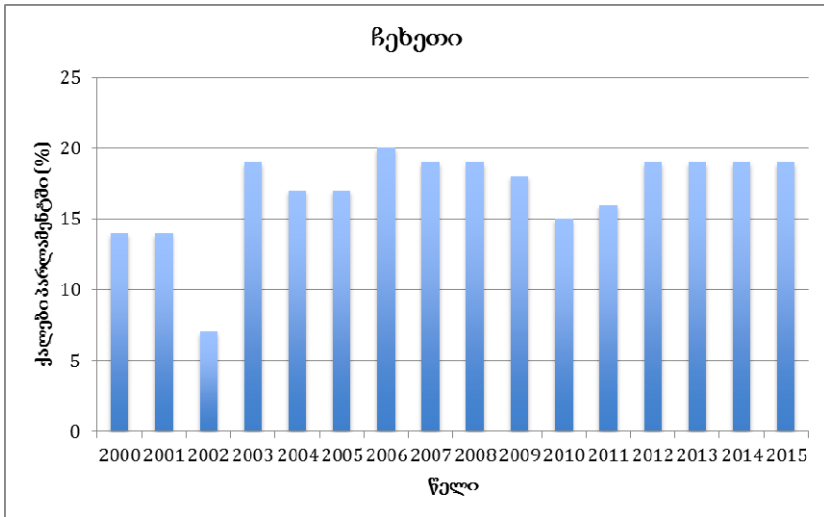
<sup>167</sup> <http://www.quotaproject.org/uid/countryview.cfm?country=100> (ბოლოს ნანახია 13.02.2016).

ლების ქარტიაში (მუხლი 3), რომელიც ჩეხეთის კონსტიტუციას მიეკუთვნება. დისკრიმინაციის ძირითადი ცნებები განისაზღვრა ანტი დისკრიმინაციის აქტში (198/2009). დისკრიმინაცია, ასევე, უკანონოდ ცხადდება ქვეყნის სხვა კანონებშიც და განსაკუთრებით დიდი ყურადღება ეთმობა კანონმდებლობის თვალსაზრისით შრომით კოდექსში და დასაქმების აქტში. რაც შეეხება გენდერული თანასწორობის პოლიტიკას, არსებობს რამდენიმე სამთავრობო ორგანო და საბჭოები, ისევე, როგორც არასამთავრობო ორგანიზაციები, რომლებიც ემსახურებიან მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი უფლებების დაცვას. ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობების სამთავრობო საბჭო და ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობების დეპარტამენტი განაგებს მთავრობის მიდგომას გენდერული თანასწორობის მიმართულებით.

ჩეხეთში ქალები კვლავ მცირედ არიან წარმოდგენილი პოლიტიკაში. დღეისათვის ქალები წარმოადგენენ 18,2% ევრო პარლამენტში, 17,65% მთავრობაში, დეპუტატთა პალატის 20%, 18,5% სენატორთა და რეგიონალური დეპუტატთა 19,7% და 27, 1% ადგილობრივ მმართველობაში.

რაც შეეხება არასამთავრობო ორგანიზაციებს, ქალთა და მამაკაცთა თანასწორუფლებიანობის დამცველი მრავალი ორგანიზაცია მუშაობს ამ მიმართულებით<sup>168</sup>.

<sup>168</sup>([http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL\\_IDA\(2015\)510009\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA(2015)510009_EN.pdf) ბოლოს ნანახია 13.02.2016).



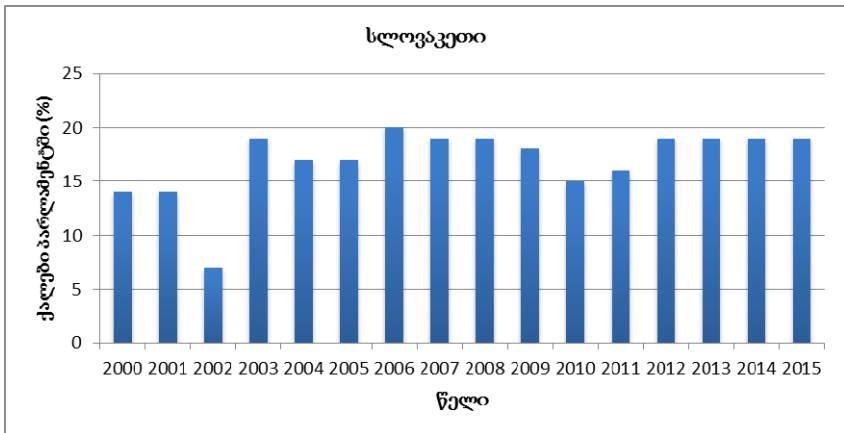
**კვოტა ჩეხეთში:** ჩეხეთში არსებობს პოლიტიკური პარტიების ნებაყოფლობითი კვოტა. მაგალითად, სოციალ-დემოკრატიულ პარტიას არჩეულ კანდიდატებს შორის სიის 25 პროცენტი ქალი უნდა ყავდეს. იმ შემთხვევაში, თუ პარტია თავის ნამყვან ადგილებზე 25 პროცენტით ქალებს არ წარმოადგენს, მაშინ ქალთა სოციალ-დემოკრატიულ ორგანიზაციას უფლება აქვს თავად დაასახელოს დამატებით ქალი წევრები და წარადგინოს.

|  |     |
|--|-----|
| პოლიტიკური პარტიების ნებაყოფლობითი კვოტა | კი  |
| გენდერული კვოტა საკანონმდებლო დონეზე     | არა |
| ადგილების რეზერვირება                    | არა |

**სლოვაკეთი** — როგორც დანარჩენი ზემოთ ხსენებული ქვეყნების კონსტიტუციებში, ასევე სლოვაკეთის კონსტიტუციაშიც მოცემულია თანასწორუფლებიანობის აქტი, რომელიც ითვალისწინებს ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობას. მაგრამ დღესდღეობით სლოვაკეთში ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი 52.7 პროცენტია, რაც შედარებით დაბალია ევრო-

კავშირის საშუალო მაჩვენებელზე (58.6%).

ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია, მათ შორის სქესის საფუძველზე, ეწინააღმდეგება სლოვაკეთის კანონმდებლობას. მიუხედავად ამისა სტატისტიკური მაჩვენებლები მიუთითებენ იმაზე, რომ გენდერული თანასწორობა ბოლომდე დაცული არ არის<sup>169</sup>. სლოვაკეთის პარლამენტში 20% ქალებია არიან, ევრო პარლამენტში 38,5% .



**კვოტა სლოვაკეთში:** სლოვაკეთში მოქმედებს პოლიტიკური პარტიების ნებაყოფლობითი კვოტა. საკანონმდებლო კვოტა, „კანდიდატთა სიაში არც ერთ სქესი არ უნდა იყოს კანდიდატების ფაქტობრივი მთლიანი რაოდენობის 35%-ზე ნაკლებით წარმოდგენილი. ეს პუნქტი არ მოქმედებს იმ კანდიდატთა სიაზე, რომელშიც მხოლოდ სამი კანდიდატია, ამ შემთხვევაში სამიდან ერთი მაინც უნდა იყოს განსხვავებული სქესის წარმომადგენელი.“ (ეროვნული ასამბლეის არჩევნების შესახებ აქტი 2006, მუხლი 43:6 და 43:7). იმ შემთხვევაში, თუ სიები არ შეესაბამება ამ კანონს, საარჩევნო კომისიის წევრი ვალდებულია უარი თქვას სიის მიღებაზე (56-ე მუხლი).

<sup>169</sup> ([http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo\\_campaign/130911\\_country-profile\\_slovakia.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/130911_country-profile_slovakia.pdf) ბოლოს ნანახია 14.02.2016).



|  |     |
|--|-----|
| პოლიტიკური პარტიების ნებაყოფლობითი კვოტა | კი  |
| გენდერული კვოტა საკანონმდებლო დონეზე     | არა |
| ადგილების რეზერვირება                    | არა |

## 8.2 ევროინტეგრაციის პოლიტიკა გენდერული თანასწორობის მიმართულებით

ჩვენ ვისაუბრებთ ევროინტეგრაციის საკითხებზე გენდერული თანასწორობის მიმართულებით და იმ უახლეს საერთაშორისო ვალდებულებებზე, რომლებიც 2015 წლის ახალმა დღის წესრიგმა დასვა.

პირველ რიგში აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ მსოფლიო ემზადებოდა განვითარების ახალი თხუთმეტწლიანი გლობალური ციკლის დასაწყებად; შემდეგ პეკინის დეკლარაციის და სამოქმედო პლატფორმის მიღების 20 წლისთავისა და გაეროს უშიშროების საბჭოს N1325 რეზოლუციის მიღების 15 წლისთავის საანგარიშო პერიოდისათვის.

პეკინის დეკლარაციის და სამოქმედო პლატფორმის მიღების 20 წლისთავის ანგარიში შეადგენს გაეროს გენერალური მდივნის მოხსენებისა და გენერალური ასამბლეის ოცდამესამე სესიის შედეგების სინთეზს. ანგარიშში მიმოხილულია ეროვნულ დონეებზე პეკინის დეკლარაციის და სამოქმედო პლატფორმის წარმატებული შესრულება. ასევე, წარმოდგენილია არსებული სირთულეები გენდერული თანასწორობის და ქალთა გაძლიერების სფეროში. ანგარიშის პირველ მონაკვეთში განხილულია სამოქმედო პლატფორმის 20 წლიანი იმპლემენტაცია. შემდეგ სექციებში ხაზგასმულია განხორციელებასთან არსებულ სირთულეები და მათი აღმოფხვრის მეთოდები. დასკვნითი სექცია განიხილავს პრიორიტეტებს სამოქმედო პლატფორმის განხორციელების დასაჩქარებლად და გენდერული თანასწორობის დროულად მისაღწევად.<sup>170</sup>

<sup>170</sup> (<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/02/beijing-synthesis-report>; ბოლოს ნანახია 12.02.2016).

2000 წელს გაეროს უშიშროების საბჭომ მიიღო რეზოლუცია 1325 (ქალები, მშვიდობა, უსაფრთხოება), რომელიც აკავშირებს გენდერული თანასწორობის და საერთაშორისო მშვიდობის სირთულეებს. მშვიდობისა და უსაფრთხოების მიმართულებით არსებული პროგრესის მიუხედავად, ქალები მაინც ხდებიან მრავალი კონფლიქტის მსხვერპლი. რის დასაძლევადაც გლობალური კვლევა მიმართავს საერთაშორისო საზოგადოებას დაუბრუნდნენ ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების პრობლემას და იზრუნონ მის გადაჭრაზე<sup>171</sup>.

საერთაშორისო განვითარების გლობალური დღის წესრიგის ფორმირება მდგრადი განვითარების გზის ჩამოყალიბებით და მიზნების (SDGs) დასახვით შედგა, რომელთა შორის მე-5 მიზანი პირდაპირ ეხება გენდერული თანასწორობის მიღწევას. ქალებისა და გოგონების შესაძლებლობების გაძლიერებას და 2030 წლისთვის იგეგმება გენდერული თანასწორობის მიღწევა, მთელი რიგი ღონისძიებების გათვალისწინებით: ქალებისა და გოგონების შესაძლებლობების გაძლიერება; უფლებების დაცვა; განათლება; მინის და სხვა რესურსებთან ხელმისაწვდომობა; ეკონომიკური შესაძლებლობის გაფართოება; გადანყვეტილების პროცესში ჩართულობა; მშვიდობის მშენებლობისა და კონფლიქტების მოგვარების პროცესში ჩართულობა; ქალთა და გოგონათა წინააღმდეგ ყველა ფორმის ძალადობის აღმოფხვრა.

ქალთა სტატუსის შესახებ პოლიტიკური დეკლარაციის მიღებით, გაეროს წევრმა სახელმწიფოებმა აიღეს ვალდებულება, რომ 2030 წლისთვის მიაღწევენ გენდერულ თანასწორობას — ინიციატივა “50/50 პლანეტა 2030 წლისთვის”.

მრავალი ქვეყნის მთავრობებმა მიიღეს კონკრეტული სამოქმედო გეგმები გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. ასევე, შემუშავებული იყო ექვსპუნქტიანი სტრატეგია: გაძლიერდეს კანონის იმპლემენტაციის მექანიზმი; გაძლიერდეს ქალთა უფლებების დაცვის მიმართულებით მომუშავე სამსახურები; შეიცვალოს — გარდაიქმნას დისკრიმინაციუ-

<sup>171</sup> (<http://wps.unwomen.org/en/high-level-review> ბოლოს ნანახია 13.02.2016)

ლი ნორმები და არსებული ნეგატიური სტერეოტიპები; გენდერული თანასწორობის მიმართულებით გაიზარდოს ანგარიშვალდებულება; გაიზარდოს შესაძლებლობები და შედგეს მონაცემთა ბაზა პროგრესის შესასწავლად.

პოლიტიკური დეკლარაცია ხაზს უსვამს გაეროს ქალთა მთავარ როლს გააერთიანოს ქვეყნები, გაეროს სისტემა, სამოქალაქო საზოგადოება საერთო მიზნის — გენდერული თანასწორობის გარშემო. მასში, ასევე, ხასგასმულია მამაკაცთა არსებითი როლი საზოგადოებაში<sup>172</sup>.

ევროპული სამეზობლო პოლიტიკის დოკუმენტი,<sup>173</sup> ითვალისწინებს შედეგზე ორიენტირებული ზომების მიღებას 2016-2020 წლებისთვის ქალებისა და გოგონების ცხოვრების დონის გაუმჯობესებას, ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ დაცულობას, მათი ეკონომიკური, სოციალური და პოლიტიკური უფლებების და შესაძლებლობების გაძლიერებას.

გენდერული თანასწორობა არის მნიშვნელოვანი ევროპული ღირებულება რომელიც დაცულია ევროკავშირის სამართლებრივი და პოლიტიკური ჩარჩოების ფარგლებში. ევროკავშირი და მისი წევრი სახელმწიფოები მნიშვნელობას ანიჭებენ ქალებისა და გოგონების უფლებებს.

ევროკავშირი ხელს უწყობს სამი მნიშვნელოვანი სფეროს განვითარებას გენდერული თანასწორობის მიმართულებით: გოგონათა და ქალთა ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ხელშეუხებლობის უზრუნველყოფა; სოციალური და ეკონომიკური უფლებების განვითარება; მონაწილეობის გაზრდა მნიშვნელოვან საკითხებში.

ევროკავშირი იუწყება, რომ დოკუმენტი შედეგზე ორიენტირებულია და მოუწოდებს ევროკომისიას, რომ ზემოთ აღნიშნული სფეროები გეგმაზომიერად განხორციელდეს 2020 წლისთვის.

<sup>172</sup> (<http://wps.unwomen.org/en/high-level-review> ბოლოს ნანახია 13.02.2016)

<sup>173</sup> (<https://europa.eu/eyd2015/en/un-women/posts/59th-csw-new-york> ბოლოს ნანახია 14.02.2016).

## 9. დასკვნები და რეკომენდაციები

მრავალი სახელმწიფო, ქვეყნის პოლიტიკური მოწყობის მხოლოდ ისეთ მოდელს მიიჩნევს მიზანშეწონილად, რომელიც პოლიტიკის შექმნაში ქალისა და მამაკაცის თანასწორ მონაწილეობას უზრუნველყოფს. ასეთი პარიტეტის მიღწევა დემოკრატიის და სამართლებრივი სახელმწიფოს მშენებელი ქვეყნის უმთავრესი ამოცანა უნდა იყოს. სწორედ ამ ამოცანის შესრულებას უწყობს ხელს კვოტირების მექანიზმის შემოღება, რომელიც უზრუნველყოფს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ მონაწილეობას და წარმომადგენლობას ქვეყნის საკანონმდებლო და აღმასრულებელ სტრუქტურებში.

გენდერული კვოტა წარმოადგენს ხელისუფლების ორგანოებში ქალისა და მამაკაცის წარმომადგენლობის დაკანონებულ დონეს. გენდერული კვოტის მთავარი იდეაა, არსებითად გაზარდოს ქალთა მონაწილეობა პოლიტიკურ პროცესებში და არ მოხდეს მათი იზოლაცია ამ პროცესებიდან.

გენდერული კვოტა სასურველ შედეგს იძლევა მხოლოდ სხვა მექანიზმებთან (კანონმდებლობა, საარჩევნო სისტემა, პარტიული პროცესები, პარლამენტის გავლენა და ავტორიტეტი, მასმედიის საშუალებები და სხვ) ერთიან კომპლექტში. მხოლოდ ასეა შესაძლებელი, მიღწეული იქნას პოლიტიკურ ცხოვრებაში რეალური გენდერული თანასწორობა და არა მხოლოდ ფორმალური, „პროცენტული“ მონაწილეობა.

**კვოტების შემოღებას თვალსაჩინო ეფექტი მაშინ აქვს, როცა:**

1) კანონით დადგენილია ქალთა პროცენტული წარმომადგენლობის მაღალი კვოტა (საშუალოდ არა ნაკლებ 35-40%) ;

2) კანონით დადგენილია მოთხოვნა კანდიდატთა სიებში სხვადასხვა სქესის კანდიდატთა განაწილების შესახებ (ე.წ. ორმაგი კვოტა);

3) კანონით დადგენილია მკაცრი სანქციები კანდიდატთა სიებში კვოტების დარღვევასთან დაკავშირებით;

4) ზედამხედველობას სიებში კვოტების დაცვაზე ახორციელებს ხელისუფლებისგან დამოუკიდებელი ორგანო

(ცენტრალური საარჩევნო კომისია, სასამართლო, არასამთავრობო ორგანიზაციები);

5) კანდიდატთა არჩევა ხდება მრავალმანდატიან ოლქებში პროპორციული სისტემით და დახურული პარტიული სიებით.

სწორედ ამ მიდგომების სინთეზს წარმოადგენს ვიშეგრაფის ქვეყნების გამოცდილება გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის და კვოტირების მექანიზმების შემოღების მიმართულებით.

**პოლონეთს** აქვს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ არა უმცირეს 35% განსხვავებული სქესისია წარმოდგენილ საპარლამენტო სიაში. თუმცა ჯერ კიდევ დაბალია ქალთა წარმომადგენლობა გადანყვეტილების მიღების დონეზე და ჯერაც არ აქვს თანასწორობის დასაცავად ძლიერი ინსტიტუციონალური მექანიზმი შექმნილი.

**უნგრეთში**, ნებაყოფლობითი კვოტა აქვს პოლიტიკურ პარტიებს. ქვეყანამ გადადგა მნიშვნელოვანი ნაბიჯი გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. მაგრამ მიუხედავად ამისა უნგრეთში საკმაოდ დაბალია ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობა. მთავრობა საოცრად კონსერვატორულ პოლიტიკას ატარებს ქალების მიმართ. ქალები განიხილება პირველრიგში როგორც დედები და ცოლები.

**ჩეხეთში** დღეს არსებული გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა არ უწყობს ხელს ქალთა დანიშნულებას გადანყვეტილების მიღების დონეზე და ხშირ შემთხვევაში პოლიტიკური პარტიის საარჩევნო სიის იმ ადგილებს იკავებენ ქალები რომელიც ვერ იქნება არჩეული ანუ პოლიტიკური პარტიის წარდგენილი სიის ბოლოში არიან დასახელებული. ჩეხეთში, ასევე შესამჩნევია გენდერული სეგრეგაცია იქ სადაც კეთდება „დიდი პოლიტიკა“ ქალები არ არიან გადანყვეტილების მიმღებები. კაცები „ძალოვანი სტრუქტურების“, ეკონომიკის მართვაში არიან ჩაბმულები, ხოლო ქალები როგორც პარლამენტში, ასევე სახელმწიფო მმართველობაში ასოცირდებიან ჰუმანიტარულ და სოციალურ სფეროებთან, რაც საზოგადოების მხრიდან აღიქმულია ნაკლებ „მნიშვნელოვან“ და პრესტიჟულ საქმიანობად.

ოთხივე ქვეყანას ისე როგორც საქართველოს მეტნაკლებად დაბალი ქალთა წარმომადგენლობა აქვს ქვეყნის უმაღლეს

საკანონმდებლო ორგანოში. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, პარლამენტში ქალთა პროცენტული რაოდენობის გავლენა საკანონმდებლო პროცესზე ძალზე მნიშვნელოვანია. უკვე შესწავლილია და აღიარებულიც გენდერული თანასწორობის მისაღწევად რა დიდი მნიშვნელობა აქვს თანაბარ წარმომადგენლობას და როგორ იცვლება პოლიტიკა როცა ის დაბალანსებულია ქალებისა და კაცების მიერ. სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილებაზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, როცა ქალთა წარმომადგენლობა 20 პროცენტია — პარლამენტარები სერიოზულად იწყებენ ბავშვთა ინტერესებიდან გამომდინარე კანონპროექტებზე მუშაობას; 30%-ის შემთხვევაში განიხილება და მიიღება ქალთა ინტერესებიდან გამომდინარე კანონები და სახელმწიფო პროგრამები; 40-50 პროცენტის მიღება მაღალი პასუხისმგებლობის ისეთი პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური სახის გადაწყვეტილებები, რომლებიც ხელს უწყობენ ქვეყნის მდგრად განვითარებას<sup>174</sup>.

საქართველოში, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, 2015 წელი მნიშვნელოვანი იყო კვოტირების მექანიზმის შემუშავებასთან დაკავშირებით წამოწყებული საპარლამენტო განხილვების თვალსაზრისით. ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის სამუშაო ჯგუფის ინიციატივა 50/50, რომელიც გულისხმობს კანდიდატთა სიაში ყოველი მეორე განსხვავებული სქესის წარმომადგენელს, რაც არსებული უთანასწორო მდგომარეობიდან თავის დაღწევის რეალურ გამოსავალს და შანსს იძლევა, რათა ორივე სქესის წარმომადგენლებს თანაბრად მიეცეთ გადაწყვეტილების პროცესში მონაწილეობის მიღების შესაძლებლობა. სამწუხაროდ, ჯერჯერობით ეს პროცესი შეჩერებულია. იმედს ვიტოვებთ პარლამენტი განიხილავს და მიიღებს ქვეყნისთვის მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებას და გენდერული ბალანსის მიღწევას შეუწყობს ხელს. რაც რეალური ნაბიჯი იქნება საქართველოს მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებათა შესრულებისაკენ, რითაც საფუძველი ჩაეყრება არა მხოლოდ სამარ-

<sup>174</sup> სამუშაო ჯგუფი - ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობა საქართველოში Gender Task Force 2014 წელი, საპრეზენტაციო მასალა.

თლებრივ, არამედ ეთიკური და მაღალზნეობრივი სახელმწიფო პოლიტიკის მშენებლობას ჩვენ ქვეყანაში. ეს კი აუცილებლად ჰპოვებს ჯეროვან გამოხმაურებას და შეუწყობს ხელს საქართველოს ევროინტეგრაციის გზაზე.

აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ ვიშეგრადის ქვეყნებში გენდერული პოლიტიკის ჩამოყალიბებასა და შემუშავებაში აქტიურად იყო ჩართული სამოქალაქო სექტორი. საქართველოშიც მსგავსი აქტიურობით გამოირჩევა სამოქალაქო საზოგადოება და ამ კუთხით გამოცდილების გაზიარება ხელს შეუწყობს ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის გაზრდის ეფექტურობას და საქართველოში გენდერული პოლიტიკის ფორმირებას.

ვიშეგრადის ქვეყნების გამოცდილება, არა მარტო გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის კუთხით არის საქართველოსთვის საინტერესო, არამედ განსაკუთრებულია ამ ქვეყნების რეგიონული თანამშრომლობა, რაც ქვეყნებს შორის მჭიდრო ურთიერთობის ნათელი მაგალითია. საქართველოს ამ მიმართულებით შეუძლია საფუძველი ჩაუყაროს სამხრეთ კავკასიის ქვეყნების კავშირს და ხელი შეუწყოს ამ ქვეყნების რეგიონალურ თანამშრომლობას და შექმნას სამხრეთ კავკასიური ალიანსი.

რეფორმირების პროცესი, რომელიც ვიშეგრადის ოთხეულმა გაიარა საბოლოოდ ევროკავშირის წევრობით დამთავრდა. ეს საინტერესო და ყურადსაღებია ჩვენთვის და იმედს მომცემი, ჩვენც შევძლებთ ამ ქვეყნების გამოცდილების გაზიარებით მივაღწიოთ ჩვენს სანაღელს.

### **გამოყენებული ლიტერატურა:**

1. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/36sess.htm#countries>
2. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1208370>
3. <http://www.geostat.ge/>
4. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
5. <https://www.youtube.com/watch?v=VOliVv7bnY8&feature=share>
6. [http://www.qalikhma.ge/index.php?m=48&news\\_id=5](http://www.qalikhma.ge/index.php?m=48&news_id=5)
7. <http://qalikhma.ge/>
8. <http://www.en.genderstudies.cz/>
9. ზარდიაშვილი, ჯავახიშვილი, დელემენჩუკი, აბრამიშვილი, კუპრავა-შარვაშიძე (2011). კონვენცია ქალის დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ ჩქ-ს აღსრულების კვლევა საქართველოში. მანლი პირველი, თბილისი;
10. „ქალი და პოლიტიკა“ სატრენინგო მოდული, ქალთა განათლების და ინფორმაციის საერთაშორისო ცენტრი, 2010 წელი, ავტორი ლ.ხომერიკი;
11. სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი, <http://www.civilin.org.ge/>
12. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, <http://matsne.gov.ge/>
13. საქართველოს პარლამენტი, <http://www.parliament.ge/>
14. გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, <http://un.org/>
15. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე <http://matsne.gov.ge/>
16. სამუშაო ჯგუფი - ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობა საქართველოში Gender Task Force 2014 წელი
17. ჰორიზონტის გაფართოება: გაუმჯობესებული არჩევანი ქალთა და გოგონათა პროფესიული და ეკონომიკური განვითარებისთვის- სატრენინგო მასალა ICCN 2015 წელი;
18. E/CN.6/2015/1.1. ეკონომიკური და სოციალური საბჭო, კომისია ქალთა სტატუსის შესახებ, ქალთა მეოთხე მსოფ-



- ლიო კონფერენციის ოცი წლისადმი მიძღვნილი პოლიტიკური დეკლარაცია, 2015 წლის 6 მარტის, მე-4 პუნქტი;
19. A/68/970, გენერალური ასამბლეა, ღია სამუშაო ჯგუფის ანგარიში მდგრადი განვითარების მიზნების შესახებ, 2014 წლის 12 აგვისტო, 14;
  20. The policy on gender equality in Poland <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/2011/07/20110725ATT24649/20110725ATT24649EN.pdf>
  21. The policy on gender equality in Hungary update 2013 [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493017/IPOL-FEMM\\_NT\(2013\)493017\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493017/IPOL-FEMM_NT(2013)493017_EN.pdf)
  22. The Policy on Gender Equality in the Czech Republic [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL\\_IDA\(2015\)510009\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA(2015)510009_EN.pdf)
  23. The current situation of gender equality in Slovakia - Country Profile ([http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo\\_campaign/130911\\_country-profile\\_slovakia.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/130911_country-profile_slovakia.pdf))
  24. Global Study on UNSC resolution 1325 <http://wps.unwomen.org/en/high-level-review>
  25. Achieve full gender equality by 2030: Governments commit to scale-up investments in women's empowerment <https://europa.eu/eyd2015/en/un-women/posts/59th-csw-new-york>
  26. EU's policy and political commitments to gender equality as referred to in footnote 3 page 2 of the Joint Staff Working Document on Gender Equality and Women's empowerment: transforming the lives of girls and women through EU external relations 2016-2020. (<http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2015/10/26-fac-conclusions-gender-development/> ბოლოს ნანახია 12.02.2016).

**დანართი 1.**

*პროექტი*

**საქართველოს ორგანული კანონი „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში დამატების შეტანის თაობაზე**

**მუხლი 1.** „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში დამატებისა და ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს ორგანული კანონის (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, N 22, 19.06.2007, მუხ.186) 34 -ე მუხლის რედაქცია ჩაითვალოს პირველ პუნქტად და დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-2 პ ჩაითვალოს პირველ პუნქტად და დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-2 პუნქტი:

**„2. თუ პარტია პარტიული სიების ან ძირითადი და სარეზერვო მაჟორიტარი კანდიდატების წარდგენისას დაარღვევს საქართველოს საარჩევნო კოდექსით დადგენილსქესთა პროპორციულობის პრინციპს, პარტიული სიებით წარსადგენი პროპორციულობის წესის ყოველი 5%-ით დარღვევაზე პარტიის საბაზო დაფინანსების ოდენობა მცირდება 5%-ით, ხოლო ძირითადი და სარეზერვო მაჟორატორი კანდიდატების წარდგენისას სქესთა პროპორციულობის ყოველი დარღვევისას — 10%-ით“.**

მუხლი2. ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

*საქართველოს პრეზიდენტი  
მიხეილ სააკაშვილი*

**საქართველოს ორგანული კანონი**

**საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს საარჩევნო კოდექსში“ ცვლილებების შეტანის შესახებ**

**მუხლი 1.** საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს საარჩევნო კოდექსში“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაც-

ნე, 25,22.08.2001, მუხლი 107) შეტანილი იქნეს შემდეგი ცვლილებები:

96-ე მუხლი მე-7 ნაწილი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: 7. პარტიული სიის შედგენის წესს განსაზღვრავენ პარტიები და საარჩევნო ბლოკები, **იმგვარად, რომ სიის ყოველი მეორე იყოს განსხვავებული სქესის წარმომადგენელი“.**

97 -ე მუხლის მე-4 ნაწილი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„4.პარტიამ/საარჩევნო ბლოკმა მაჟორიტარული წესით ასარჩევად უნდა წარადგინოს ძირითადი და სარეზერვო მაჟორიტარი კანდიდატები,**იმგვარად, რომ ყოველ სამ კანდიდატში იტოს არანაკლებ ერთი განსხვავებული სქესის წარმომადგენელი, ხოლო იმ შემთხვევაში, როდესაც წარსადგენია ხუთი კანდიდატი, მათ შორის ორი უნდა იყოს განსხვავებული სქესის წარმომადგენელი. იმ შემთხვევაში, როდესაც მრავალმანდატიან საარჩევნო ოლქში წარსადგენ კანდიდატთა რაოდენობა სამზე ნაკლებია, მაგრამ ძირითად და სარეზერვო მაჟორიტარულ კანდიდატებად ერთიანობაში წარსადგენია ოთხი კანდიდატი, წარსადგენ ოთხეულში უნდა იყოს არანაკლებ ერთი განსხვავებული სქესის წარმომადგენელი“.**

**მუხლი2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

**საქართველოს პრეზიდენტი  
მიხეილ სააკაშვილი**

## **დანართი 2.**

საქართველო, საპარლამენტო არჩევნები, 21 მაისი, 2008 წ. OSCE / ODIHR- ის არჩევნებზე სადამკვირვებლო მისიის საბოლოო ანგარიში

X. ქალთა მონაწილეობა

საქართველოს კონსტიტუციის თანახმად, ყველა მოქალაქეს აქვს თანაბარი სტატუსი<sup>35</sup>. თუმცა, არ არსებობს შესაბამისი კანონმდებლობა, რომელიც დაიცავს ქალებს გენდერული დისკრიმინაციისგან. 2006 წლის ივლისში, პარლამენტმა მიიღო სახელმწიფო კონცეფცია გენდერული თანასწორობის შესახებ, რომელიც მიზნად ისახავდა ქალისა და კაცისთვის თანასწორი და ეფექტური უფლებებისა და შესაძლებლობების შექმნას პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოციალურ სფეროებში. მიუხედავად ამისა, იურიდიული ძალის არმქონე კონცეფცია შეიძლება ჩაითვალოს მხოლოდ პოლიტიკურ დებულებად, რომელიც განსაზღვრავს აღმასრულებელი ხელისუფლების პოლიტიკურ ჩარჩოს.

2008 წლის მაისში, ქართველ ქალთა არასამტავრობო ორგანიზაციების კოალიციამ, საარჩევნო კოდექსის შესწორების მხარდასაჭერად წარადგინა 32,400 ხელმოწერა, პარტიულ და საარჩევნო ბლოკის სიებში სავალდებულო კვოტირების სისტემის მოთხოვნით, რომელიც ახალი მონვევის პარლამენტმა უნდა განიხილოს.

მიუხედავად იმისა, რომ ქალები საქართველოს მოსახლეობის 53 %-ს შეადგენენ, აღნიშნული არჩევნების ჩატარებისას, საჯარო და პოლიტიკურ ცხოვრებაში წამყვან პოზიციებს ძალიან ცოტა ქალი იკავებდა. ბოლო მონვევის პარლამენტში, დეპუტატთა 9 %, ხოლო მთავრობაში მხოლოდ 17 მინისტრი იყო ქალი.

წარმოდგენილ ქალ კანდიდატთა რაოდენობა ზოგადად დაბალი იყო და მხოლოდ რამდენიმე ქალმა კანდიდატმა ჩაატარა გახმაურებული კამპანია. იმ ხუთი პარტიისა და ბლოკის პროპორციულ სიებში, რომლებმაც მოიპოვეს მანდატი ახალი მონვევის პარლამენტში, ქალები ჯამში კანდიდატთა 21 %-ს შეადგენდნენ, მაგრამ არც ერთი პარტიასა თუ ბლოკს არ ჰყავდა ერთზე მეტი ქალი წარმოდგენილი საკუთარი სიების პირველ ათეულში. საერთო ჯამში აირჩა ცხრა ქალი — ექვსი ნაციონალური მოძრაობიდან, ორი — გაერთიანებული ოპოზიციიდან და ერთი — ქრისტიან-დემოკრატიული მოძრაობიდან.

საარჩევნო ადმინისტრაციის ზედა ინსტანციებში ქალთა არასაკმარისი რაოდენობა იყო წარმოდგენილი, ცესკოს 13 წევრს შორის მხოლოდ ერთი იყო ქალი. საოლქო საარჩევნო კომისიებში, 76 თავმჯდომარიდან 15 იყო ქალი. არჩევნების დღეს საარჩევნო უბნებზე მისულმა საერთაშორისო სადამკვირვებლო მისიამ (IEOM) დაადგინა, რომ PEC-ის თავმჯდომარეებს შორის 44 % ქალი იყო.

35. „კუნსტიტუციის მე-14 მუხლში წერია: ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა“.

36. საქართველოს სტატისტიკური წელიწდეული 2007, ეკონომიკის სამინისტრო, სტატისტიკის დეპარტამენტი — ექსპერტი მაურიცია ჯენკინსი.

### დანართი 3.

ჩვენი ინიციატივა აგრეთვე შეგიძლიათ იხილოთ ქალთა დემოკრატიული ქსელის (WDN: [www.wdn.org](http://www.wdn.org)) ვებ-გვერდზე; იგი ასევე აღინიშნა 2008 წლის მაისში ჩატარებული არჩევნების OSCE/ODIHR-ის მიერ განხორციელებული მონიტორინგის პროცესში. საქართველოში ქალთა მდგომარეობა ძალიან ჰგავს ალბანეთში რამდენიმე წლის წინანდელ ქალთა მდგომარეობას. საქართველოში ამჟამად კვოტირების სისტემა არ მოქმედებს და ქალები პარლამენტის მხოლოდ 7.2 %-ს წარმოადგენენ. პარლამენტში ქალ დეპუტატთა რაოდენობა ბოლო წლებში ნამდვილად შემცირდა. თუმცა, საქართველოს ქალთა მოძრაობა დაბეჯითებით ცდილობდა, პარლამენტი დაერწმუნებინა, რომ კვოტირების კანონი მიეღო. საქართველოს ქალთა კოალიციამ ბოლო დროს პარლამენტს გადასცა პეტიცია, რომელსაც თან ერთვოდა საქართველოს საარჩევნო კანონმდებლობაში შესწორებების შეტანის მომხრეთა 32,000 ხელმოწერა. შესწორებები ითვალისწინებდა კვოტირე-

ბის კანონის მიღებას და ქალებისთვის პოლიტიკაში ჩართვის თავისუფლებას. მათი მიზანია, მიიღონ დროებითი კვოტირების კანონი, რომელიც ქალთა წარმომადგენლობას პარლამენტში გაზრდის 50 პროცენტამდე<sup>1</sup>. მაია კუპრავა, ქალთა დემოკრატიის ქსელის აქტივისტი საქართველოში, ამბობს, რომ ისინი ელოდებიან პარლამენტის საგაზაფხულო სესიას, რათა ნახონ დადგება თუ არა კვოტირების კანონი დღის წესრიგში. მისი ვარაუდით, თუ კანონს მიიღებენ, საჭირო იქნება მისი გადახედვა, რათა ქალთა წარმომადგენლობა 50 %-ის ნაცვლად, 40 %-ს გაუტოლდეს. პროცენტული მაჩვენებლის მიუხედავად, მან განაცხადა, რომ თუ ახალ კვოტირების კანონს წარადგენენ და გამოსცემენ, იგი იქნება გარანტია იმისა, რომ პოლიტიკური პარტიის სიაში ყოველ სამ კანდიდატს შორის ერთი ქალი იქნება. მაიას სწამს, რომ ქალთა პოლიტიკაში მოსვლას ერთადერთი კაცები უშლიან ხელს. მისი თქმით, პოლიტიკურ პარტიებში წამყვანი პოზიციები კაცებს უკავიათ და, შესაბამისად, ისინი განაგებენ წესებს“. ქალებმა სცადეს პარტიებთან ეთანამშრომლათ, რათა გამოეცათ კვოტირების კანონი, მაგრამ უშედეგოდ. მაიას განცხადებით, კაცებს საქართველოში კვოტირების სისტემა ხუმრობა ჰგონიათ და მათ სწამთ, რომ ქალები არანაირ სერიოზულ წინააღმდეგობას არ აწყდებიან. მან თქვა, რომ კაცები ქალების უკან დახევისა და მათი პოლიტიკისგან ჩამოცილების მიზნით მიმართავენ ფსიქოლოგიურ ზეწოლას. დაბრკოლებების მიუხედავად, მაია იმედვონებს, რომ კვოტირების სისტემას გამოსცემენ პარლამენტის მომავალ სესიაზე. მას სწამს, რომ საქართველოში კვოტირების სისტემის მიღება შეცვლის ქვეყნის დამოკიდებულებას ქალებისადმი და ხელს შეწუფებს ქალთა განათლების პოპულარიზაციას. მას ასევე სჯერავს, რომ ქალები რომ მეტ დაფინანსებას მიიღებდნენ, შეძლებდნენ შეექმნათ მეტი საკანდიდატო სკოლა, ინფორმირებულობის დონის ამაღლების პროგრამა და პოლიტიკური სასწავლო პროგრამა, რომელთაგან ყველა დაეხმარებოდა ქალებს კონკურენცია გაენიათ მამრობითი სქესის კანდიდატებისთვის და მათთან გათანაბრებული შესაძლებლობები ჰქონოდათ. მანამდე

კი, მაია და მისი თანამოაზრე ქალი აქტივისტები გააგრძელებენ ბრძოლას იმ იმედით, რომ წარმატებას მიაღწევენ.

#### დანართი 4.

##### პროექტი

### **საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანული კანონში „საქართველოს საარჩევნო კოდექსი“ დამატებების შეტანის შესახებ**

**მუხლი 1.** საქართველოს ორგანული კანონში „საქართველოს საარჩევნო კოდექსი“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე ([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge)), 10,01,2012, სარეგისტრაციო კოდი: 010190020.04.001.016032) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილება:

1. 130-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: 1. თუ საქართველოს პარლამენტის გამოკლებული წევრი არჩეული იყო არჩევნებში დამოუკიდებლად მონაწილე პარტიის პარტიული სიით, მის ადგილს 1 თვის ვადაში იკავებს იმავე სიაში რიგით მომდევნო საქართველოს პარლამენტის წევრობის კანდიდატი, (თუ საქართველოს პარლამენტის გამოკლებული წევრი იყო ქალი, მაშინ მისი ადგილმონაცვლე იქნება სიაში რიგით მომდევნო საქართველოს პარლამენტის წევრობის კანდიდატი ქალი,) თუ მან ვაკანსიის წარმოშობიდან 15 დღეში თანხმობა განაცხადა საქართველოს პარლამენტის წევრობაზე. წინააღმდეგ შემთხვევაში ვაკანტურ ადგილს დაიკავებს სიაში მისი მომდევნო საქართველოს პარლამენტის წევრობის კანდიდატი და ა. შ.. თუ პარტიულ სიაში ასარჩევი საქართველოს პარლამენტის წევრობის კანდიდატი აღარ არის, პარლამენტის წევრის ეს მანდატი გაუქმებულად ჩაითვლება.

2. თუ საქართველოს პარლამენტის გამოკლებული წევრი არჩეული იყო საარჩევნო ბლოკის პარტიული სიით და პარტიულ სიაში აღნიშნული იყო, რომ იგი საარჩევნო ბლოკში გაერთიანებული ერთ-ერთი პარტიის წევრია, მის ადგილს 1 თვის ვადაში იკავებს იმავე პარტიის რიგით მომდევნო საქართვე-

ლოს პარლამენტის წევრობის კანდიდატი, (თუ საქართველოს პარლამენტის გამოკლებული წევრი იყო ქალი, მაშინ მისი ადგილმონაცვლე იქნება იმავე სიაში რიგით მომდევნო საქართველოს პარლამენტის წევრობის კანდიდატი ქალი,) თუ მან ვაკანსიის წარმოშობიდან 15 დღეში თანხმობა განაცხადა საქართველოს პარლამენტის წევრობაზე. წინააღმდეგ შემთხვევაში ვაკანტურ ადგილს დაიკავებს სიაში იმავე პარტიის რიგით მომდევნო საქართველოს პარლამენტის წევრობის კანდიდატი და ა. შ.. თუ პარტიულ სიაში აღნიშნული არ იყო, რომ იგი საარჩევნო ბლოკში გაერთიანებული ერთ-ერთი პარტიის წევრია, მისი ადგილმონაცვლე განისაზღვრება ამ მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესით.

2. 154-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: 1. თუ პროპორციული წესით არჩეულ საკრებულოს წევრს ვადამდე შეუწყდება საკრებულოს წევრის უფლებამოსილება, შესაბამის საკრებულოში მის ადგილს 2 კვირის ვადაში იკავებს მისი ადგილმონაცვლე, იმავე პარტიულ სიაში რიგით მომდევნო კანდიდატი, (თუ საკრებულოს გამოკლებული წევრი იყო ქალი, მაშინ მისი ადგილმონაცვლე იქნება სიაში რიგით მომდევნო საკრებულოს წევრობის კანდიდატი ქალი,) თუ იგი ცესკოს შეტყობინებიდან 10 დღის განმავლობაში თანხმობას განაცხადებს საკრებულოს წევრობაზე. თუ წარდგენილ პარტიულ სიაში კანდიდატი აღარ არის, მანდატი უქმდება.

2. თუ საკრებულოს გამოკლებული წევრი არჩეული იყო საარჩევნო ბლოკის პარტიული სიით და პარტიულ სიაში აღნიშნული იყო, რომ იგი საარჩევნო ბლოკის ერთ-ერთი სუბიექტი პარტიის წევრია, მის ადგილს 1 თვის ვადაში იკავებს იმავე პარტიის რიგით მომდევნო საკრებულოს წევრობის კანდიდატი, (თუ საკრებულოს გამოკლებული წევრი იყო ქალი, მაშინ მისი ადგილმონაცვლე იქნება იმავე სიაში რიგით მომდევნო საკრებულოს წევრობის კანდიდატი ქალი,) თუ მან ვაკანსიის წარმოშობიდან 10 დღეში თანხმობა განაცხადა საკრებულოს წევრობაზე. წინააღმდეგ შემთხვევაში ვაკანტურ ადგილს დაიკავებს სიაში იმავე პარტიის რიგით მომდევნო კანდიდატი და ა. შ.. თუ პარტიულ სიაში აღნიშნული



არ იყო, რომ იგი საარჩევნო ბლოკის ერთ-ერთი სუბიექტი პარტიის ნევრია, მისი ადგილმონაცვლე განისაზღვრება ამ მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესით.

**მუხლი 2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

**საქართველოს პრეზიდენტი  
მიხეილ სააკაშვილი**

**დანართი 5.**

პროექტი

**საქართველოს ორგანული კანონი  
საქართველოს ორგანული კანონში „საქართველოს  
საარჩევნო კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ**

**მუხლი 1.** საქართველოს ორგანული კანონში „საქართველოს საარჩევნო კოდექსი“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე ([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge)), 10,01,2012,სარეგისტრაციო კოდი: 010190020.04.001.016032) შეტანილი ქნეს შემდეგი ცვლილება:

1. 115-ე მუხლის მე-6 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„6. პარტიული სიის შედგენის წესს განსაზღვრავენ პარტიები და საარჩევნო ბლოკები. პარტიული სიის შედგენისას, სქესთა შორის ბალანსის დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით, ყოველ 10 კანდიდატს შორის განსხვავებული სქესი წარმოდგენილი უნდა იყოს სულმცირე 30%-ით.“

2. 143-ე მუხლის მე-5 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„5. პარტიული სიის შედგენის წესს განსაზღვრავენ პარტიები და საარჩევნო ბლოკები. პარტიული სიის შედგენისას, გენდერული ბალანსის დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით, ყოველ 10 კანდიდატს შორის განსხვავებული სქესი წარმოდგენილი უნდა იყოს სულ მცირე 30%-ით. არჩევნების შედეგების მიხედვით პარტიის, საარჩევნო ბლოკის მიერ მიღე-

ბული მანდატები ნაწილდება თანამიმდევრობით, სიის დასაწყისიდან რიგის მიხედვით.“

**მუხლი 2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

**საქართველოს პრეზიდენტი  
მიხეილ სააკაშვილი**

**დანართი 6.**

**პროექტი**

**საქართველოს ორგანული კანონი  
საქართველოს ორგანული კანონში „საქართველოს  
საარჩევნო კოდექსი“  
ცვლილებების შეტანის შესახებ**

**მუხლი 1.** საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს საარჩევნო კოდექსი“ (საქართველოს საკანონმდებლო-მაცნე ([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge)), 10,01,2012, სარეგისტრაციო კოდი: 010190020.04.001.016032) შეტანილი იქნეს შემდეგი ცვლილებები:

2. 184-ე მუხლს დაემატოს 184<sup>1</sup>-ე მუხლი შემდეგი რედაქციით: „**მუხლი 184<sup>1</sup>. ამომრჩეველთა ერთიანი სიის ფორმირების წესი 2014 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლობითი ორგანოს - საკრებულოს და საქართველოს დედაქალაქის — თბილისის მერის არჩევნებისათვის**

„1. ამომრჩეველთა ერთიანი სია 2014 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლობითი ორგანოს - საკრებულოს და საქართველოს დედაქალაქის — თბილისის მერის არჩევნებისათვის არის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით რეგისტრირებული და სააგენტოს მიერ რეგისტრაციის მისამართიდან მოხსნილი, აქტიური საარჩევნო უფლების მქონე იმ პირთა სია, რომელთაც გავლილი აქვთ ბიომეტრიული რეგისტრაცია. ამომრჩეველთა ერთიანი სია იყოფა საარჩევნო უბნების მიხედვით. 2. ამომრჩეველთა

ერთიან სიაში შეიტანება ამომრჩევლის შესახებ შემდეგი მონაცემები:

- ა) გვარი, სახელი;
- ბ) დაბადებისთარიღი (რიცხვი, თვე, წელი);
- გ) მისამართი (საქართველოსმოქალაქისპირადობის-  
მონმობისმიხედვით);
- დ) საქართველოსმოქალაქისპირადინომერი;
- ე) ფაქტობრივი საცხოვრებელი ადგილი - (საქართველოს  
ოკუპირებული ტერიტორიიდან იძულებით გადაადგილებუ-  
ლი პირის ფაქტობრივი საცხოვრებლის მისამართი; საქარ-  
თველოს კანონმდებლობის თანახმად საცხოვრებელი ადგი-  
ლის მიხედვით რეგისტრაციიდან მოხსნილი ან მისამართის  
მითითების გარეშე რეგისტრირებული პირის ფაქტობრივი  
საცხოვრებლის მისამართი.) ამომრჩევლების მიერ მითითე-  
ბული მათი დროებითი საცხოვრებლის მისამართი;
- ვ) ამომრჩეველთა ერთიან სიაში რეგისტრაციის თარიღი  
(ბიომეტრიული რეგისტრაციის თარიღი);
- ზ) ამომრჩევლის ბიომეტრიული ფოტოსურათი;
- თ) სქესი.

## VI ქალთა უფლებები და ტერიტორიული კონფლიქტები, აფხაზეთი

ყველაფრის მიუხედავად, სად იწყება ადამიანის უნივერსალური უფლებები? სახლთან ახლოს პატარა ადგილზე — ისე ახლოს და ისე მცირე ადგილზე, რომელიც არ ჩანს მსოფლიოს არცერთ რუკაზე... ეს არის ადგილები, სადაც თითოეული კაცი, ქალი და ბავშვი ეძებს თანაბარ სამართალს, თანაბარ შესაძლებლობას და თანაბარ მოპყრობას, დისკრიმინაციის გარეშე.

ელეონორ რუზველტი, ამერიკის შეერთებული შტატები, 1958 წ.<sup>175</sup>

### 1. შესავალი

შეიარაღებული კონფლიქტები უკვე მრავალი წელია გავლენას ახდენს ქალთა ცხოვრებაზე. ქალთა მიმართ ძალადობა, იქ სადაც არსებობს ჰუმანიტარული კრიზისი, საგანგებო მდგომარეობა და ბუნებრივი კატასტროფები, საშიშ ზღვარს აღწევს და ხშირად სიცოცხლის მიმართ საფრთხის შემცველია. ეს მოვლენები ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებათა დარღვევას უკავშირდება. აღნიშნული პრობლემის სიმწვავე იზრდება მთელი მსოფლიოს მასშტაბით, რაც თავის მხრივ, სტიმულს აძლევს ამ საკითხთან დაკავშირებული კვლევების წარმოებას, კონკრეტულად კი იმ გარემოს კვლევას, სადაც მსგავსი უფლებათა დარღვევები ხდება.

კონფლიქტი და ძალადობა არის ის ფაქტორები, რომლებიც ყველაზე მეტად აფერხებენ პროგრესსა და განვითარებას. ბევრ ქვეყანაში, ძალადობის ზრდა ჩვეულებრივ უკავშირდება არსებულ სიღარიბის დონეს. ამ საკითხთან მიმართებაში, გაეროს წევრმა ქვეყნებმა აღიარეს, რომ „კონფლიქტური და პოსტ კონფლიქტური ქვეყნები ყველაზე მაღალი რისკის ჯგუ-

<sup>175</sup> ელეონორ რუზველტი, „ჩვენს შესაძლებლობებში“ (1958 წელს წარმოქმნილი სიტყვა, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მე-10 წლისთავზე).

ფები არიან ათასწლეულის განვითარების მიზნების მიღწევაში 2015 წლისათვის<sup>176</sup>. უკვე, სამომავლო, 2017 წლისათვის გაეროს წვერი ქვეყნების მიერ მიღებული, მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი 2030 და მასში მოცემული მდგრადი განვითარების 17 ინდიკატორი<sup>177</sup> ეფუძნება კავშირს სქესს, მშვიდობასა და განვითარებას შორის. დასახელებულ ფაქტორებს შორის კი არსებობს მჭიდრო კორელაციური კავშირი: კონფლიქტმა შესაძლოა გაზარდოს გენდერული უთანასწორობის არსებული დონე, ხელი შეუწყოს გენდერული და სექსუალური ძალადობის შემთხვევების ზრდას. მოერეს მხრივ, ძალადობის ზრდის მიზეზი შესაძლოა საზოგადოებაში არსებული პატრიარქალური გენდერული ნორმები იყოს.<sup>178</sup>

სექსუალური და გენდერულ დისკრიმინაციაზე დაფუძნებული ძალადობა (SGBV) საფრთხეს უქმნის იძულებით გადაადგილებულ ქალებსა და გოგონებს, ასევე მამაკაცებსა და ბიჭებს მსოფლიოს ყველა რეგიონში<sup>179</sup>. უსაფრთხო გარემოს შექმნა და რისკების შემცირება შესაძლებელია მხოლოდ გენდერული დისბალანსისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გზით.<sup>180</sup>

გენდერული საკითხები, საერთაშორისო ურთიერთობების დღის წესრიგის უპირველეს საკითხად იქცა გაეროს

<sup>176</sup> მსოფლიოს განვითარების ანგარიში, 2011: კონფლიქტი, განვითარება და სტაბილურობა.

<sup>177</sup> <http://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>

<sup>178</sup> ჰ. რაითი (2013), 'გენდერი, მშვიდობა და უსაფრთხოება. 2015-ის შემდგომი სამუშაო გეგმა, უსაფრთხო მსოფლიო, ოქტომბერი, გვ 2

<sup>179</sup> მიუხედავად იმისა, რომ ტერმინები გენდერული ძალადობა და სექსუალური და გენდერულ დისკრიმინაციაზე დაფუძნებული ძალადობა ხშირად ურთიერთ მონაცვლეობით გამოიყენება UNHCR ამ უკანასკნელს იყენებს უფრო ხშირად, რათა ხაზი გაუსვას დაცვითი ღონისძიებების განხორციელების აქტუალობას, აღნიშნული ქმედების კრიმინალურ ხასიათს. იგივე ტერმინი გამოიყენება კვლევის ავტორის მიერაც, რათა მოიცვას ქალთა წინააღმდეგ არსებული დისკრიმინაციის სხვადასხვა გამოვლინება.

<sup>180</sup> UNHCR-ის აქტივობები სექსუალური და გენდერულ დისკრიმინაციაზე დაფუძნებული ძალადობის წინააღმდეგ: განახლებული სტრატეგია. ივნისი 2011

უშიშროების საბჭოს (UNSCR) 1325<sup>181</sup> მიერ სპეციალური რეზოლუციის მიღების შემდეგ. 1997 წლის კონვენცია „ქალთა მიმართ ყველა სახის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ“ აქცენტს აკეთებდა ქალთა უფლებებზე — ქონოდათ ხმის თანაბარი უფლება, თანაბარ წილობრივად მიეღოთ მონაწილეობა საზოგადოებრივი და პოლიტიკური ცხოვრების საკითხების დაგეგმვასა და განხორციელებაში.<sup>182</sup> კონვენციით აღიარებულია, რომ მშვიდობის მშენებლობის საქმეში ქალთა როლი მამაკაცთა თანასწორია და გენდერული თანასწორობა არსებითია დემოკრატიული მშენებლობის საქმეში. მიუხედავად ამისა, მცირე ყურადღება ეთმობა აღნიშნული პრინციპების პრაქტიკაში განხორციელებას, პოსტ კონფლიქტური ტერიტორიების შემთხვევაში.

მოცემულ კვლევაში განხილულია ქალთა უფლებების დარღვევები კონფლიქტურ და პოსტკონფლიქტურ რეალობაში, აფხაზეთის მაგალითზე. ნაშრომი მოიცავს ქალთა თანასწორობისა და გაძლიერების კომპლექსურ საკითხებს ომის შემდგომი რეაბილიტაციის გარემოში, ქალთა პოლიტიკაში მონაწილეობის, ქალთა წარმომადგენლობის და გენდერული თანასწორობის საკითხებს.

წარმოდგენილ ნაშრომში განსაკუთრებული აქცენტი გაკეთებულია ქალთა მიმართ ძალადობის საკითხებზე, იმ პრობლემატიკაზე რაც ახლავს ქალთა უფლებების სრულ რეალიზაციას კონფლიქტურ გარემოში. ავტორს, რომელსაც აქვს მოცემულ საკითხებზე პრაქტიკული მუშაობის საკმაოდ ხანგრძლივი გამოცდილება, მიაჩნია რომ ტერმინი „გენდერული თანასწორობა“, ნიშნავს არა მხოლოდ ქალთა საჭირო-

<sup>181</sup> გაეროს უშიშროების საბჭოს მიერ მიღებულ იქნა არაერთი რეზოლუცია, ქალთა უფლებებთან, მშვიდობასა და კონფლიქტებთან დაკავშირებით. კერძოდ, უშიშროების საბჭოს რეზოლუციები 1820, 1888 და 1960 ეხება სექსუალური ძალადობის საკითხებს კონფლიქტურ და პოსტკონფლიქტურ რეგიონებში. გაეროს უშიშროების საბჭოს 1325 რეზოლუცია ეხება მშვიდობის, უსაფრთხოებისა და ქალთა უფლებების საკითხებს და მოუწოდებს ყველა მხარეს მოლაპარაკებებისაკენ და ასევე განსაზღვრავს სახელმწიფოების პასუხისმგებლობას დისკრიმინაციის ყველა ფორმის დაძლევის საკითხებში.

<sup>182</sup> CEDAW ზოგადი რეკომენდაცია N23

ებებს, არამედ ეს უკანასკნელი უფრო კომპლექსური ტერმინია და მოიცავს ქალთა გაძლიერებას და უფლებებით აღჭურვას, მათ ჩართვას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ამასთან, შეიარაღებული კონფლიქტის კონტექსტში და იმ გამონვევების კვალობაზე, რის წინაშეც დგას აფხაზეთი ომის შემდგომი რეაბილიტაციის მიმართულებით, განსაკუთრებულ აქტუალობას ქენს გენდერული თანასწორობის კონცეფციის რეალიზაციას. სწორედ ეს საკითხი — გენდერული თანასწორობის იდეის მნიშვნელობა და მისი სარგებლიანობა პოსტ კონფლიქტურ რეგიონებში არის მოცემული ნაშრომის ერთ-ერთი ძირითადი აქცენტი.

მოერეს მხრივ, კვლევაში მოცემულია ცდა რეგიონული მიმოხილვის გაკეთებისათვის — გენდერული თანასწორობის მექანიზმების გაანალიზებით. ამ მხრივ, აფხაზეთზე არსებული ინფორმაცია საკმაოდ მწირია და მოიცავს მხოლოდ ცალკეულ ანგარიშებს, მცირე მასშტაბის კვლევებსა და ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ ჩატარებულ გამოკითხვებს.<sup>183</sup> აღნიშნული ხასიათის გამოცემები (დონორთა შიდა მიმოხილვები, მცირე მასშტაბის გამოკითხვები და ა.შ.), ჩვენს კვლევაში ლიტერატურის დეტალური მიმოხილვის სახითაა წარმოდგენილი.

ამ ნაშრომის მთავარი დასკვნაა გატარებული ღონისძიებების არაეფექტიანობა, რაზეც მეტყველებს ქალთა ნაკლები წარმომადგენლობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. მეორე მნიშვნელოვანი დასკვნაა, მყარი კავშირის არსებობა ქალთა მიმართ ძალადობის დონესა და ქალთა წარმომადგენლობის წილზე პოლიტიკაში. ქალთა დაკნინებული სტატუსი ეხება მათ პირად ცხოვრებასაც და ხელს უშლის მათ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში სრულ მონაწილეობაში. ნაშ-

<sup>183</sup> კვლევის მიზნებისათვის, ავტორმა გამოიყენა არსებული მონაცემები აფხაზეთში გენდერულ ძალადობისა და დისკრიმინაციის შესახებ, რომელიც არსებობდა ორგანიზაციებში — აფხაზეთის ქალთა ასოციაცია და ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაცია ავანგარდი. ამ ორი ცნობილი ქალთა ორგანიზაციის მიერ განხორციელებული აქტივობები შეგიძლიათ იხილოთ მისამართზე: <https://www.facebook.com/NGO-Avanguard-850797491618148/?fref=ts>, <http://www.c-r.org/organisation-profile/association-women-abkhazia-azha>

რომში მოცემული რეკომენდაციები გამიზნულია პოლიტიკის გამტარებლების, საერთაშორისო სააგენტოების, ადგილობრივი მედიისა და არასამთავრობო ორგანიზაციებისათვის, რათა მიღწეულ იქნას საბოლოო მიზანი — ქალთა გაზრდილი თანამონაწილეობა პოლიტიკაში.

ნაშრომი იწყება აფხაზეთში მიმდინარე პოლიტიკური მოვლენების მიმოხილვით, რასაც მოსდევს ქალთა მიმართ არსებული ძალადობის გამოვლენის ფორმების აღწერა. ნაშრომი მთავრდება რეკომენდაციებითა და დასკვნებით, რაც შესაძლოა გამოყენებულ იქნას აფხაზეთში ქალთა მდგომაროების გაუმჯობესებისათვის.

## 2. ზოგადი მიმოხილვა

აფხაზეთი შავი ზღვის სანაპიროზე მდებარეობს; რეგიონი საქართველოს გამოეყო 1993 წლის სისხლისმღვრელი კონფლიქტის შედეგად. აფხაზეთი ესაზღვრება რუსეთს, ტერიტორია კი დაახლოებით 8700 კვ2-ია. ომამდე აფხაზეთი საბჭოთა საქართველოს შემადგენლობაში ავტონომიის სახით შედიოდა 50.000 მოსახლით. 90-იანი წლების დასაწყისში საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდგომ აფხაზეთმა სცადა საქართველოსგან დამოუკიდებლობის მოპოვება, რასაც შედეგად 1992 წლის სასტიკი ომი მოყვა; ომს, 1992 წლის სექტემბრიდან 1993 წლის სექტემბრამდე, 10.000-ზე მეტი ადამიანი ემსხვერპლა; საშინელებები ორივე მხრიდან ხდებოდა.

1992 - 1993 წლების საომარი მოქმედებების შედეგად 200.000-ზე მეტ ადამიანს მოუწია საცხოვრებელი ადგილის დატოვება; ომს ეკონომიკური ბლოკადის წლები მოყვა. იძულებით გადაადგილებულ პირთა უმრავლესობა თბილისში, შიდა ქართლსა და საქართველოს დასავლეთ რეგიონებშია განსახლებული; გაერო-ს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარიატის შეფასებით მათგან 50.000 აფხაზეთში, ძირითადად, გალისა და ოჩამჩირეს რაიონებში, თავის მშობლიურ ადგი-



ლებს დაუბრუნდა. გალის, ოჩამჩირესა და ტყვარჩელის რაიონები აფხაზეთის დღესდღეობით არსებული 7 შვიდი რაიონიდან სამს წარმოადგენს; აღნიშნული სამი რაიონი ერთად შეადგენს აფხაზეთის უკიდურესად აღმოსავლეთ, მდინარე ენგურის დასავლეთით მდებარე, ნაწილს. ქართველები, რომლებიც იძულებით გადაადგილებული პირები გახდნენ წლების განმავლობაში გეგმავენ აფხაზეთში დაბრუნებას, რასაც თავიანთი იძულებით გადაადგილების პრობლემის ერთადერთ გადაწყვეტად მიიჩნევენ; ფაქტიურად კი, კონფლიქტის ხანგრძლივმა პოლიტიკურმა მოუგვარებლობამ მათი გეგმები არარეალურად აქცია.

2008 წლის აგვისტოს ომმა და მისმა შედეგებმა იძულებით გადაადგილებულ პირთა დაბრუნება და კონფლიქტის პოლიტიკური მოგვარება კიდევ უფრო გაართულა და შორეულ პერსპექტივაში გადაიტანა. ყოველივე ზემოთ აღნიშნულს ემატება რუსეთის და რამდენიმე გაეროს წევრი ქვეყნის (ნიკარაგუა, ვენესუელა, ნაურუ, ვანუატუ და ტუვალუ) მიერ აფხაზეთის აღიარება. ყველა მხარეს კარგად ესმის, რომ 2008 წლის ომის შედეგად არსებული პოლიტიკური ვითარება მალე არ შეიცვლება. ამ მხრივ, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ადგილობრივი მოსახლეობის, ქალთა და გოგონების საჭიროებების სწორად გაგებაა.

აფხაზეთის საერთაშორისო იზოლაცია ხელს უშლის საერთაშორისო ინვესტიციებს. თუმცა, ზოგიერთი საერთაშორისო დახმარების პროგრამები, გარკვეულ წილად, ეხმარებიან ეკონომიკას. მოსახლეობის გარკვეული ეკონომიკური მხარდაჭერა შემოსავლების ფორმირებისა და მიკრო საკრედიტო პროგრამების მეშვეობით ხორციელდება.

უსაფრთხოება ძირითად პრობლემად რჩება აფხაზეთში, მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთი ექსპერტის თვალსაზრისით, დანაშაულის დონის მაჩვენებელი ცვალებადია. უნდა აღინიშნოს, რომ სტაბილურობა და პირადი უსაფრთხოება სხვადასხვა, მათ შორის — პოლიტიკურ, გეოგრაფიულ და სეზონურ ფაქტორებზეა დამოკიდებული. მიუხედავად ამისა, უსაფრთხოება ზოგად პრობლემად რჩება.

სიტუაცია გალის რაიონში, სადაც ქართველი მოსახლეობის უმეტესობა ცხოვრობს ჯანდაცვის, მშობლიურ ენაზე განათლების მიღებისა და იურიდიული სტატუსის მიღების თვალსაზრისით საკმაოდ რთულია. გაერო-ს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარიატის თანახმად 1992-93 წლების კონფლიქტამდე გალის 79.688 მაცხოვრებლიდან 96% ეთნიკურად ქართველი იყო. იურიდიული გარანტიის და პირადი უსაფრთხოების არარსებობის გამო ბევრი მათგანი არ უბრუნდება მშობლიურ ადგილებს და ეროვნული კანონმდებლობით მინიჭებული ადგილნაცვალი პირის სტატუსით სარგებლობს.

მრავალი ოჯახი რეგულარულად კვეთს აფხაზეთის საღვარს; ისინი ენგურის ხიდზე გადადიან, საკუთარი მიტოვებული სახლებისა და ყანების მოსავლელად. ბევრი მათგანი, ვინც აფხაზეთში დაბრუნდა კვლავ დამოკიდებულია საქართველოსთან კომუნიკაციაზე, რის მეშვეობითაც იღებს ჯანდაცვას, განათლებას, სოციალურ სერვისებს და ა. შ.

კონფლიქტის მოგვარების სამშვიდობო წინადადებები უშედეგოდ რჩება. საქართველოსა და აფხაზეთს შორის პოლიტიკური მოლაპარაკებები კვლავ გრძელდება ე. წ. ჟენევის პროცესში. მიუხედავად იმისა, რომ რუსეთმა და კიდევ რამოდენიმე სახელმწიფომ 2008 წელს აფხაზეთის დამოუკიდებლობა აღიარა, საერთაშორისო დონეზე იგი საქართველოს ტერიტორიად მიიჩნევა. დღესდღეობით გაეროს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარიატი აფხაზეთში წარმოდგენილი ერთადერთი საერთაშორისო სააგენტოა, რომელსაც ადამიანის უფლებათა დაცვის მონიტორინგის მანდატი გააჩნია. ოფიციალური მოლაპარაკებები ე. წ. „ჟენევის ფორმატში“ გრძელდება სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებს შორის მიმდინარე მრავალი არაფორმალური დიალოგის პარალელურად, რომლებიც საერთაშორისო ორგანიზაციების ინიციატივით იმართება. ამჟამად, COBERM-ის მექანიზმის (გაეროსა და ევროკავშირის ერთობლივი პროგრამა კონფლიქტის მხარეებს შორის ნდობის გამყარების საკითხში) ფარგლებში საერთო ინიციატივების წყალობით გარკვეული დადებითი ცვლილებები შეინიშნება.

აფხაზეთი არალიარებული ერთეულია და შესაბამისად, ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ხელშეკრულებების მხარეს არ წარმოადგენს. მიუხედავად ამისა, კონსტიტუციის მიხედვით, აფხაზეთი პატივს სცემს ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაში და ადამიანის უფლებების საერთაშორისო ხელშეკრულებებში აღიარებულ ადამიანის უფლებებს. ზემოთ აღნიშნული კი ადამიანის უფლებათა დაცვის გარანტიას უნდა წარმოადგენდეს; ეს მოიცავს ქალთა უფლებების საკითხზე რეაგირებას, გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფას და დისკრიმინაციის აღმოფხვრას. მოცემული კვლევის მომდევნო თავებში აფხაზეთში ქალთა მიმართ ძალადობის და გენდერული საკითხების ანალიზია მოცემული.

### **3. ქალთა წინააღმდეგ ძალადობა, როგორც ქალაუფლების ასიმილაციის განაწილების შედეგი**

გარემო, რომელიც აღწერილია წინა პარაგრაფებში, განაპირობებს გენდერული უთანასწორობის მყარად არსებობას და ზღუდავს ყველას, განსაკუთრებით, ქალების და გოგონების შესაძლებლობებს. გენდერი წარმოადგენს ძირითად ფაქტორს კონფლიქტისა და მშვიდობის დამყარებაში. ქალთა მონაწილეობა მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ გადანიშნულებების მიღების პროცესებში და გოგონებზე და ქალებზე კონფლიქტის გავლენის მიმართ გაზრდილი ყურადღება, მნიშვნელოვანია მუდმივი უთანასწორობის საკითხების მოგვარების, გავლენისა და რესურსების თანაბარი განაწილების, ასევე ძალადობისგან თავდასაცავად.

მმართველობის ფორმა, რომელიც აფხაზეთში დომინირებს, ზედმეტად პატრიარქალური, პერსონალური და ცენტრალიზებულია. ეს წარმოადგენს მმართველობის ფორმას, რომელიც აძლიერებს, ქალების გარდა, ყველას ვინც უკვე ხელისუფლებაშია. გენდერთან დაკავშირებული კონკრეტული ინფორმაცია ან მონაცემები, რომელიც აფხაზეთის რეგიონის

ქალების მდგომარეობას ეხება, თითქმის არ არსებობს, რაც ქმნის უზარმაზარ დაბრკოლებას, რომ სათანადოდ შეფასდეს ქალთა საჭიროებები, როგორცაა ქალთა ჯანმრთელობის, ეკონომიკური, სოციალური, სამართლებრივი მდგომარეობა. სათანადო კვლევისა და მონაცემების გარეშე, რთულია გავაანალიზოთ არსებული პრობლემები და განვასორცელოთ სწორი და მართებული ნაბიჯების გადადგმა.

ძალადობა ქალებისა და გოგონების მიმართ შეურაცხყოფის ყველაზე ფართოდ გავრცელებული ფორმაა მთელს მსოფლიოში, რომელიც გავლენას ახდენს ქალთა ერთ მესამედზე მათი ცხოვრების განმავლობაში.<sup>184</sup> ქალთა და გოგონათა წინააღმდეგ ძალადობის აღმოფხვრა წარმოდგენს განვითარების ძირითად მიზანს, რაც თავის მხრივ, ამოსავალი ფაქტორია გენდერული თანასწორობის მიღწევისათვის. გენდერული თანასწორობის საკითხის მნიშვნელობა რამდენიმე ხნის წინ აღიარეს როგორც განვითარებისა და მშვიდობის წინაპირობა. აღსანიშნავია, რომ ქალები და კაცები სხვადასხვანაირად განიცდიან ომსა და მშვიდობას.<sup>185</sup> არსებობს მრავალი მტკიცებულება, რომელიც არაერთ კვლევაშია მოცემული, რომ გენდერული უთანასწორობა და შეიარაღებული, ძალადობრივი კონფლიქტები ერთმანეთს უკავშირდება.<sup>186</sup> არათანაბარი გენდერული უფლებრივი ურთიერთობები და მასთან დაკავშირებული სოციალური ნორმები წარმოადგენს ქალთა

<sup>184</sup> გაეროს გენერალური მდივანი (2006) ქალთა წინააღმდეგ მიმართული ძალადობის ყველა ფორმის სიღრმისეული კვლევა: გენერალური მდივნის მოხსენება, ნიუ იორკი: გაერო, 6 ივლისი, 2006, ხელმისაწვდომია შემდეგ ვებ-საიტზე: <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/SGstudyvaw.htm>

<sup>185</sup> თანაბარი უფლებები, რომლებიც ახანგრძლივებს მშვიდობას, მოხსენება. კვინა თილ კვინა 2012

<sup>186</sup> გენდერული უთანასწორობა: დამოკიდებულება გენდერული უთანასწორობისა და კონფლიქტის მიმართ, ა. ეკვალი, 2013, მიღწევები გენდერულ კვლევაში, ტომი 18 (ა), ბარზილაი, გ. (2004). პატრიარქალური კულტურა კანონის თანახმად: ძალადობა ანტიკური ხანიდან თანამედროვეობამდე. კანონის & საზოგადოების მიმოხილვა, 38, 867-883. შერიგების რესურსები (2013) შეთანხმების აღქმა 1: ქალები ამყარებენ მშვიდობას, გოეთცი, ა. და თრაიბერი, ა. (2012) გენდერისა და კონფლიქტის ანალიზი, მეორე გამოცემა, გაეროს ქალთა ფონდი

და გოგონათა მიმართ ძალადობის მთავარ მიზეზს, რაც მულავნდება სხვადასხვაგვარად, სხვადასხვა სოციალურ - კულტურულ და პოლიტიკურ კონტექსტში.<sup>187</sup>

სექსუალური და გენდერზე დაფუძნებული ძალადობა (SGBV) არის განსაკუთრებით შემაშფოთებელი მოვლენა, რომელიც არსებობს მსოფლიოს ყველა რეგიონში. აღნიშნული ტერმინი გულისხმობს მავნე ქმედებას, რომელიც ჩადენილია პიროვნების ნების საპირისპიროდ და დაფუძნებულია სოციალურად განსაზღვრულ (გენდერულ) სხვადასხვაობებზე მამაკაცებსა და ქალებს შორის. ეს მოიცავს ქმედებებს, რომელიც აყენებს ფიზიკურ, გონებრივ ან სექსუალურ ზიანს ან ტანჯვას, ასევე მუქარა, იძულება და თავისუფლების აღკვეთა, რომელიც ხდება საჯაროდ თუ პირად ცხოვრებაში.<sup>188</sup>

საბჭოთა კავშირის დაცემასთან ერთად, 1990-იანი წლების დასაწყისში აფხაზეთში არსებულმა კონფლიქტმა და მისმა შედეგებმა, მოუგვარებელი კონფლიქტის პრობლემებმა და გარდამავალმა პერიოდმა აფხაზეთში მყოფი ხალხი დააყენა წარმოუდგენელი ეკონომიკური და სოციალური გაჭირვების წინაშე. გარდა იმისა, რომ შეიარაღებული კონფლიქტი იწვევს სიკვდილიანობას, ზიანს და გადასახლებას, იგი ანადგურებს ინფრასტრუქტურას, არღვევს ბაზარს, სოციალურ კავშირებს, ამცირებს სახელმწიფოთა მოცულობას და მიმართულებას უცვლის მნიშვნელოვანი რესურსების განვითარებას.<sup>189</sup> კერძოდ, აღმოსავლეთ აფხაზეთის სამ რეგიონში, გალ-

<sup>187</sup> საერთაშორისო განვითარების დეპარტამენტის (DFID) გენდერის გუნდი, პოლიტიკის განყოფილება (2011), სამუშაო მოხსენება: ძირითადი საკითხები და შესაძლებლობები, ქალთა და გოგონათა წინააღმდეგ ძალადობის აღმოფხვრა: ძირითადი საინფორმაციო ცნობა, ივლისი 2011

<sup>188</sup> მიუხედავად იმისა, რომ ტერმინები გენდერული ძალადობა და სექსუალური და გენდერული ძალადობა ხშირად ურთიერთშენაცვლებით გამოიყენება, UNHCR შეგნებულად იყენებს ამ უკანასკნელს, რათა ხაზი გაუსვას დაცვის ინტერვენციების აუცილებლობას, ასახოს ქმედების დანაშაულებრივი ხასიათი და მსხვერპლის/გადარჩენილთა და მათი ოჯახების მიმართ სექსუალური ძალადობის გამანადგურებელი შედეგები.

<sup>189</sup> ათასწლეულის გამონვევის მიზნებს, კონფლიქტსა და ძალადობას შორის კავშირის შესახებ არგუმენტების შეჯამებული მიმოხილვისათვის:

ში, ოჩამჩირესა და ტყვარჩელში, საყოველთაო დაუნდობლობამ, ათასობით ადამიანის განსახლებამ და ეკონომიკური და საკომუნიკაციო ინფრასტრუქტურის ზიანმა პირდაპირი გავლენა მოახდინა ქალთა ცხოვრებაზე, როგორც საჯარო ისე კერძო სექტორში. ამავდროს, კონფლიქტი და ძალადობა ამწვავებს ქალთა მიუღებლობის ბევრ მიზეზს. მაგალითად, ძალადობის გაზრდა ქალთა მიმართ, ჯანდაცვის ობიექტების გაუმართაობა, რეპროდუქციულ ცხოვრებაზე დაკისრებული ტვირთი, ქალი, როგორც მთავარი მარჩენალი, უშუალოდ უკავშირდება ქალთა უგულბეღყოფას გადანყვებილების მიღების პროცესში.

აფხაზეთში გენდერული ძალადობის საკითხი გააქტიურდა 2005-2006 წლებში იმ ქალთა ორგანიზაციების ძალისხმევით, რომლებიც დაინტერესებულნი იყვნენ საკანონმდებლო სისტემის ფუნდამენტური ხარვეზებით, იმისათვის რომ გამკლავებოდნენ ძალადობას ქალთა მიმართ. ოჯახური ძალადობის კანონმდებლობა დღემდე არ ამოქმედებულა აფხაზეთში და ქვეყნის მასშტაბით კვლევა ოჯახური ძალადობის მოვლენაზე პრაქტიკულად არ არსებობს. მცირე მასშტაბიანი გამოკითხვებით და კვლევებით, საერთაშორისო ორგანიზაციების და სააგენტოების მხარდაჭერით, შეეცადნენ წარმოედგინათ ქალთა წინააღმდეგ ძალადობის სურათი, ქალთა და კაცთა შორის არათანაბარი უფლებრივი ურთიერთობების ფარგლებში. აფხაზეთში ქალთა წინააღმდეგ ძალადობასთან დაკავშირებული მონაცემების ხარისხი, საყოველთაოდ დამტკიცებულია, რომ არაადეკვატურია. აღნიშნული მოვლენის ხასიათი ართულებს მის განსაზღვრას, რადგან ბევრი ქალი არ აცხადებს ძალადობასთან დაკავშირებული შემთხვევების შესახებ, სირცხვილის, დამცირების გამო ან იმის გამო, მათ არ აქვთ თავიანთ საჩივარზე ადეკვატური გამომმარაურების მოლოდინი. ტექნიკურ დონეზე, ძალადობასთან დაკავშირებული მოხსენებების აღრიცხვა არსებითად

„უსაფრთხო მსოფლიო (2012), კონფლიქტისა და ძალადობის გავლენა განვითარების მიზნებზე“.

გულისხმობს, რომ არსებული მონაცემები არ წარმოადგენს სანდო მაჩვენებლებს.

აფხაზეთის სოფლის და ურბანულ ნაწილებში, ქალებს აქვთ შეზღუდული გაგება საკუთარ უფლებებზე. ბევრი ქალი თვლის, რომ ოჯახური ძალადობა ითვლება მათი ტრადიციული ყოფის ნაწილად, რომელიც მისაღებია. სექსუალური და გენდერული ძალადობა არის ერთ-ერთი ძლიერი გამოვლინება ღრმად — ფესვებგადგმული დისკრიმინაციისა ქალთა წინააღმდეგ. სექსუალური და გენდერული ძალადობა ქალთა მიმართ შეიძლება მოხდეს ოჯახში, ოჯახის გარეთ ისეთ ადგილებში, როგორცაა საზოგადოებრივი ადგილები, საზოგადოებრივი ტრანსპორტი, სამუშაო ადგილები და სხვა. სექსუალური და გენდერული ძალადობის ფორმები მერყეობს დაწყებული ფსიქოლოგიური ძალადობითა და ფსიქიკური ზიანით, დამთავრებული სერიოზული ფიზიკური დაზიანებებით და სიკვდილიანობით. ქალთა დისკრიმინაცია და მარგინალიზაცია იმდენი ხანია რაც დამკვიდრებულია, რომ კაცებს და ქალებს გათავისებული აქვთ და ნორმალურად მიიჩნევენ. ბევრი ქალი აღიქვავს „ძალადობას“, როგორც ცხოვრების ნორმალურ სტილს: ქმრის მიერ გარტყმა შეცდომის დაშვების გამო ხშირად არ ითვლება ძალადობად და ვინმეს უფლებების დარღვევად, არამედ ითვლება ტრადიციულ ქცევად.

ქალთა კრიზის ცენტრში, აღმოსავლეთ აფხაზეთის ნაწილში, 2012 წელს ჩატარებული გამოკითხვით ქალთა 71%, რომლებსაც აღენიშნებოდათ შეურაცხყოფების შედეგად მიყენებული დაზიანებები, არ განაცხადეს ამის შესახებ პოლიციაში, რადგან ქალები მიდიან პოლიციაში ძალიან შეზღუდულ შემთხვევებში, ამიტომ ასეთ შემთხვევაში, ისინი ამჯობინებენ ნავიდნენ მეგობრებთან და ოჯახთან დასახმარებლად. 2% ნაკლებმა ანონიმურად გამოკითხულმა მონაწილემ განაცხადა, რომ მათ არასოდეს განუცდიათ ძალადობა. მაშასადამე, არსებობს ძლიერი ტენდენცია, რომელიც ამართლებს ძალადობას კულტურული, ტრადიციული ფაქტორებით და ეკონომიკური მდგომარეობით. ტენდენცია, რომ დაადანაშაულო მსხვერპლი, რომელიც თავად ძალადობის ობიექტია, თავად ამ საკითხის მხოლოდ ოჯახურ ან პირად პრობ-

ლემად მომიზეზების საბაზით, როგორც ჩანს საკმაოდ მყარია. განსაკუთრებით შემაშფოთებელია ის ტენდენცია, როდესაც შესაბამისი სტრუქტურები უმნიშვნელოდ ან არარსებულად მიიჩნევა ნახსენებ პრობლემებს. ამ სტრუქტურებს შორისაა: ძალოვანი სტრუქტურების წარმომადგენლები, საავადმყოფოს მომუშავეები, იურიდიული ექსპერტები და ა.შ., რომლებიც მიუხედავად იმისა, რომ აწყდებიან ძალადობის შემთხვევებს მუშაობის დროს, მაინც უარყოფენ მომხდარს. ქალთა და ახალგაზრდა გოგონათა მიმართ ძალადობა აფერხებს მათ ჩართულობას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში და წარმოადგენს პირდაპირ შეზღუდვას, პოსტკონფლიქტურ გარემოში გენდერული თანასწორობის მიღწევისათვის.

ზემოსხენებულმა გარემოებებმა იმ მდგომარეობამდე მიგვიყვანა, სადაც ქალთა უფლებები დისკრიმინირებულია და დამნაშავეები დაუსჯელები რჩებიან. არსებობს ფაქტები ადრეულ ქორწინებასთან დაკავშირებით (ხშირად იძულებით), რომელსაც მოჰყვება ძალადობის სხვადასხვაგვარი ფორმები, მათ შორის სექსუალური ძალადობა, მაგრამ ქალები და გოგონები ამჯობინებენ დუმონ თავიანთი ცხოვრების უარყოფითი ფაქტების შესახებ, რადგან ეშინიათ, რომ საზოგადოება არ მოიწონებს მათი პირადი საქმის გასაჯაროებას. გარდა ამისა, იმ პირობებში, როდესაც ვინმე ხდება ძალადობის მსხვერპლი ყოველგვარი თავდაცვითი ბერკეტის გარეშე, ნებისმიერი მცდელობა აღნიშნული პრობლემის გამომწვანებისა მოიცავს ძალადობის გამწვავების რისკს. თავდაცვითი მექანიზმების სიმცირის გამო მეტისმეტად სარისკოა ქალებისთვის ამოიღონ ხმა, რადგან ასეთი საქციელით შეიძლება გამოიწვიონ დამნაშავეები და გახდნენ უფრო მძიმე ძალადობის ფორმის მსხვერპლნი.



#### 4. რეპროდუქციული ჯანმრთელობა და უფლებები

ოჯახური ძალადობის მუდმივი საფრთხე გამოიხატება ქალთა შეზღუდულ შესაძლებლობებში აკონტროლონ საკუთარი სქესობრივი ცხოვრება: ამ შემთხვევაში, მამაკაცი დომინირებს ისეთ საკითხებში, როგორცაა დაცული ან დაუცველი სექსი, კონტრაცეფციის გამოყენება, ბავშვების რაოდენობა, ორსულობას შორის შუალედები, და ა.შ. ქალთა უმრავლესობა, რომლებიც იყენებენ IUD -ს (კონტრაცეპტიული საშუალება), იყენებენ ქმრისგან მალულად, რადგან მათ იმისაც კი ეშინიათ, რომ გამოხატონ ინტერესი რეპროდუქციული ჯანმრთელობის საკითხების მიმართ, ქმრისგან შესაძლო უარყოფითი რეაქციის გამო. ამგვარი მდგომარეობა იწვევს სქესობრივი გზით გადამდები დაავადებების ზრდას, აივ/შიდსის გავრცელების საფრთხეს, აბორტების სტაბილურ ზრდას, სხვადასხვა სამედიცინო გართულებებს და ზოგადად აუარესებს ქალთა რეპროდუქციულ ჯანმრთელობას.<sup>190</sup> აღმოსავლეთ აფხაზეთში ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და ექიმებთან კონსულტაციებმა ცხადყო, რომ ქალებში აღქმის ნაკლებობა მათი უფლებების შესახებ ზოგადად, და კერძოდ რეპროდუქციული ჯანმრთელობის შესახებ, ასევე რეპროდუქციული ჯანმრთელობის სერვისების წვდომის სიმცირე ის პრიორიტეტული სფეროებია, რომელიც საჭიროებს დაუყოვნებლივ ჩარევას. აბორტების გამოყენების მაღალმა მაჩვენებელმა, იმისათვის რომ თავიდან აიცილონ არასასურველი ფეხმძიმობა, მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა ქალთა ჯანმრთელობაზე აფხაზეთში. ადრეულმა ორსულობამ და მწირმა გინეკოლოგიური სერვისების მისაწვდომობამ ასევე ძალიან ნეგატიური გავლენა მოახდინა ქალებზე.

ქალთა უფლებას მოკლებული სტატუსი, როცა ეს ეხება მათ სქესობრივ ცხოვრებას, კიდევ უფრო რთულდება ახალგაზრდებში, სქესობრივი განათლების შესახებ ეფექტური სისტემის ხელმიუწვდომობის, ასევე ეკონომიკური სიდუხჭი-

<sup>190</sup> ინფორმაცია დაფუძნებულია გინეკოლოგებთან ინტერვიუზე, რომლებიც მუშაობენ აღმოსავლეთ აფხაზეთში, 2015 წლის ოქტომბერში

რის, სამედიცინო მკურნალობაზე ხელმისაწვდომობის სიმცირის გამო, რომელიც გამოწვეულია ინფრასტრუქტურის განადგურებით, საინფორმაციო მასალების სიმცირით ან სხვა ფაქტორებით. გარდა ამისა, იმ ქალებისთვის, რომლებიც დგანან ოჯახური ძალადობის წინაშე და/ან სურვილი აქვთ ისარგებლონ რეპროდუქციული ჯანმრთელობის სერვისით, არანაირი სათანადო ინფრასტრუქტურა არ არსებობს.

პროექტის „სექსუალური და გენდერული ძალადობის პრევენცია და შემცირება აღმოსავლეთ აფხაზეთში“<sup>191</sup> ფარგლებში განხორციელებული კვლევის თანახმად გაირკვა, რომ ქორწინებები ხდება უფრო ახალგაზრდა ასაკში, სქესობრივი ცხოვრების კულტურა მკვეთრად დაეცა მოსახლეობის ცნობიერების გამო რეპროდუქციული დაგეგმვის მეთოდებზე და როგორც რესპონდენტების პასუხებმა აჩვენა, აბორტი ჩასახვის კონტროლის ერთადერთ და ყველაზე გავრცელებული მეთოდად რჩება 2016 წლისათვის. აღსანიშნავია, აბორტის აკრძალვასთან დაკავშირებული კანონის შედეგების შეფასება შეუძლებელია შესაბამისი მონაცემებისა და სისტემატიზებული ინფორმაციის არარსებობის გამო. აღნიშნული პრობლემა ეხება როგორც აფხაზეთის აღმოსავლეთ ნაწილს, ასევე მთელს რეგიონს.

## 5. გენდერული ძალადობა — სამართლებრივი ასპექტები

ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალი მოიცავს ყველა ადამიანის — ქალების, კაცების, ბიჭების და გოგონების — უფლებებსა და ღირსებას, ყოველთვის და დისკრიმინაციის გარეშე. ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის თანახმად, სახელმწიფოები ვალდებული არიან პატივი სცენ, დაიცვან და შეასრულონ ყველა ადამიანის უფლება იურისდიქციის ფარგლებში, განურჩევლად ასაკისა ან

<sup>191</sup> კვლევა ქალთა და გოგონათა მდგომარეობაზე რეპროდუქციულ ჯანმრთელობასთან და უფლებებთან მიმართებაში, 2015, ავანგარდი

სქესისა, და არა მხოლოდ საკუთარი მოქალაქეების. რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი ნორმებისა ხაზს უსვამს ჩართულობის უფლების მნიშვნელობას, განსაკუთრებით ქალთა მხრიდან.<sup>192</sup>

კანონის ადრეულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ მთელი რეგიონის მასშტაბით, ქალებზე მიყენებული ზიანისთვის, კერძოდ „პირად“ ან „ოჯახურ ძალადობაზე“ არ მოხდა რეაგირება. კანონმდებლობა, რომელიც არ შეცვლილა საბჭოთა პერიოდიდან მოყოლებული, ეხება ქალების დისკრიმინაციას გენდერულ-ნეიტრალურ ფარგლებში, რადგან იგი ოჯახურ ძალადობას კრიმინალად არ მიიჩნევს.

ოჯახურ ძალადობაზე პოლიციის ვირტუალური არარსებობა მკაცრად მიუთითებს იმაზე, რომ პოლიცია ზოგადად გულგრილია ამ ტიპის დანაშაულის მიმართ, იზიარებს ხალხს შორის კავშირის დომინანტურ სოციალურ ღირებულებებს და ქალების ავტონომიის სიმცირეს მათ ცხოვრებაზე. მეორეს მხრივ, თვითონ ქალები ხშირად წინააღმდეგნი არიან მოითხოვონ გამოძიების პროცესი სხვადასხვა მიზეზების გამო, როგორცაა შიში, სირცხვილი, დაშინება (მოძალადის, ასევე სამართალდამცველების მხრიდან), ეკონომიკური და სოციალური დამოკიდებულება მოძალადეზე. საბოლოოდ ქალები თავს იკავებენ დაადანაშაულონ მათი პარტნიორი ან საკუთარი შვილების მამა. შესაბამისად, არ არსებობს არც პოლიტიკა და არც პროგრამა, რომელიც უზრუნველყოფს ოჯახური ძალადობის მსხვერპლთა სათანადო დაცვას და მხარდაჭერას. და სამწუხაროდ, არანაირი ნაბიჯები არ იდგმება ადგილობრივი ხელისუფლების მხრიდან ამ მიმართულებით.

ამიტომაც, საკანონმდებლო რეფორმას უნდა მიენიჭოს მეტი პრიორიტეტი რეგიონში, როგორც ერთ კონკრეტულ ღონისძიებას, იმისათვის რომ უზრუნველყოს კანონის თანაბარი დაცვა ქალებისთვის. სამართლებრივი სანქციები და დევნა შეიძლება მნიშვნელოვანი იყოს ქალთა და გოგონათა

<sup>192</sup> მუხლი 21, ადამიანის უფლებების უნივერსალური დეკლარაცია; მუხლი 25, საერთაშორისო შეთანხმება სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებებზე; მუხლი 7, 8, 14, შეთანხმება ქალთა წინააღმდეგ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრაზე.

წინააღმდეგ ძალადობის შესამცირებლად, ნორმატიული ჩარჩოების დაწესებით (ე.ი. რეკომენდებული სტანდარტები და სამოქმედო გეგმები) და იმ რესურსების უზრუნველყოფით, რათა აღმოფხვრას ძალადობა ქალთა და გოგონათა მიმართ. თუმცა, სამართლებრივი რეფორმა თავის მხრივ არ არის საკმარისი რომ ავირიდოთ ძალადობა ქალთა და გოგონათა მიმართ და შეიძლება ჰქონდეს ნეგატიური შედეგები. უფრო მნიშვნელოვანია ხელი შევუწყოთ სოციალური ნორმების ცვლილებას (რწმენა, დამოკიდებულება და საქციელი), როგორცაა ადგილობრივი ლიდერების ჩართულობა, რომლებიც ეხმარებიან ასეთი ნორმების დაწესებაში.

მიუხედავად ქალთა მიმართ არსებული მიმდინარე გენდერული დისკრიმინაციისა და ძალადობისა, შეიძლება დავასკვნათ, რომ არსებობს გარკვეული მატერიალური მიღწევები ქალთა უფლებების დაცვის სფეროში აფხაზეთში. ასევე აღსანიშნავია, რომ ეს მიღწევები ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების აქტივობის შედეგია. და მაინც, რაც ისევ საჭიროა, ეს არის ინტეგრირებული მიდგომის აღიარება გენდერული ძალადობის მიმართ, რომელშიც ყველა სააგენტოს ექნება განსაზღვრული და დამატებითი როლი როგორც პოლიტიკის ფორმულირებაში, ასევე მომსახურების მიწოდებაში. ამ მხრივ, საჭიროა ოჯახური ძალადობის კანონის და ეროვნული სამოქმედო გეგმის შემუშავება, რომელიც დაისახავს არა მხოლოდ მიზნებს, არამედ გაითვალისწინებს რესურსთა სისტემის (ადამიანური, ფინანსური, ადმინისტრაციული) ეფექტიან განაწილებას. ეს კოორდინაცია კიდევ უფრო სასწრაფო და აუცილებელია მძიმე რესურსების შეზღუდვებიდან გამომდინარე, რომელიც იგრძნობა აფხაზეთში მომუშავე საერთაშორისო ორგანიზაციებიდან და სააგენტოებიდან.

## 6. ქალთა წარმომადგენლობა საჯარო სივრცეში

აფხაზეთის კონსტიტუციის მე-12 მუხლი აღიარებს ყველა მოქალაქის თანასწორობას.<sup>193</sup> 2009 წელს, აფხაზეთმა მიიღო გენდერული თანასწორობის კანონი, რომელიც მიისწრაფვის ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობაზე პოლიტიკურ, სოციალურ და კულტურულ სფეროებში.<sup>194</sup> მიუხედავად ქალთა მიერ მოპოვებული ძლიერი სოციალური როლებისა, კონფლიქტის შემდეგ მათი წარმომადგენლობა საკანონმდებლო და აღმასრულებელ ორგანოებში მცირდება.<sup>195</sup> პარლამენტში ქალთა ძალიან მცირე წარმომადგენლობა რჩება მუდმივ პრობლემად, რომელიც ეროვნულ მთავრობას დღემდე არ გადაუჭრია. თუ გამოვიყენებთ 2012 წლის არჩევნების შემდეგ ქალთა პროცენტული წილს პარლამენტში, აფხაზეთი რომ აღიარებული სახელმწიფო იყოს, რეიტინგით იქნებოდა 139-ე ადგილზე 144 ქვეყანას შორის, საერთაშორისო დონეზე.<sup>196</sup>

ქალთა პოლიტიკური წარმომადგენლობა აფხაზეთში არ არის შესწავლილი სათანადოდ. თავად ქალები არ არიან განსაკუთრებულად გავლენიანი ან აქტიური პოლიტიკურ პარტიებში და არ იღწვიან მაღალი დონის თანამდებობებისკენ. არასათანადო წარმომადგენლობა განპირობებულია არაეფექტური საარჩევნო სისტემით, ასევე მძიმე სოციალურ ეკონომიკური სიტუაციით აფხაზეთში.<sup>197</sup>

<sup>193</sup>[http://www.parlamentra.org/rus/regulatory/zakonodatelstvo/?arrFilter\\_DATE\\_ACTIVE\\_FROM\\_1=&arrFilter\\_DATE\\_ACTIVE\\_FROM\\_2=&arrFilter\\_pf\[spisok\]=26&set\\_filter=%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%80&set\\_filter=Y](http://www.parlamentra.org/rus/regulatory/zakonodatelstvo/?arrFilter_DATE_ACTIVE_FROM_1=&arrFilter_DATE_ACTIVE_FROM_2=&arrFilter_pf[spisok]=26&set_filter=%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%80&set_filter=Y)

<sup>194</sup>[http://www.parlamentra.org/rus/regulatory/zakonodatelstvo/?arrFilter\\_DATE\\_ACTIVE\\_FROM\\_1=&arrFilter\\_DATE\\_ACTIVE\\_FROM\\_2=&arrFilter\\_pf\[spisok\]=26&set\\_filter=%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%80&set\\_filter=Y](http://www.parlamentra.org/rus/regulatory/zakonodatelstvo/?arrFilter_DATE_ACTIVE_FROM_1=&arrFilter_DATE_ACTIVE_FROM_2=&arrFilter_pf[spisok]=26&set_filter=%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%80&set_filter=Y)

<sup>195</sup>ო ბიჩინი, დ. (2012). საარჩევნო პოლიტიკის დინამიკა აფხაზეთში. კომუნისტური და პოსტ კომუნისტური კვლევები

<sup>196</sup> IPU -ს რეიტინგის მიხედვით <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

<sup>197</sup> ქალთა პოლიტიკური წარმომადგენლობა პოსტ — საბჭოთა რესპუბლიკებში: საპარლამენტო არჩევნები საქართველოში და აფხაზეთში, ელიინ კონოლი & კაროლინა ო ბიჩინ სტეფანჩაკი, ტომი 7/ გამოცემა 1 გარდამავალი პერიოდის სახელმწიფოების და საზოგადოების კვლევები

ძლიერი საპრეზიდენტო ინსტიტუტი, რომელიც დომინირებს პარლამენტზე, შეზღუდვები პოლიტიკური პარტიების შესაძლებლობაზე, რომელიც განახორციელებს დავას არჩევნებთან დაკავშირებით და მაჟორიტარული საარჩევნო სისტემა, უარყოფით გავლენას ახდენს ქალთა წარმომადგენლობაზე.<sup>198</sup>

ქალთა წარმომადგენლობა პარლამენტში მცირეა, იმასაც თუ გავითვალისწინებთ, რომ აფხაზეთის<sup>199</sup> მოსახლეობის 53%-ზე მეტი არიან ქალები. მხოლოდ ერთი ქალია ამჟამინდელ პარლამენტარებს შორის, რომელიც აირჩიეს ვიცე-სპიკერად. ეს 1996 - 2002 (5 ქალი დეპუტატი) წლების პარლამენტთან შედარებით ნაკლებია, რადგან 2007 წელს 35 დეპუტატიდან 3 იყო ქალი. ქალაქ სოხუმის საკრებულოში, 25 წევრიდან 6 იყო ქალი მაგრამ დღეს არც ერთი ქალი არ აურჩევიათ.<sup>200</sup> ქალები არ ყოფილან წარდგენილი საპრეზიდენტო კანდიდატებად სამ საპრეზიდენტო არჩევნებში, თუმცა 2004 და 2011 წლებში ქალები იყვნენ ვიცე — პრეზიდენტობის კანდიდატები.<sup>201</sup>

ანალოგიურად, ქალთა წარმომადგენლობა ძალიან დაბალია ადგილობრივი თვით-მმართველობის დონეზე. სიტუაცია დამაფიქრებელია აფხაზეთის სხვა რეგიონების მასშტაბით. გენდერული დისბალანსი ასევე შესამჩნევია აღმასრულებელ ორგანოში. მხოლოდ ერთი ქალია აფხაზეთის რაიონულ ადმინისტრაციათა უფროსი 7 რაიონული ადმინისტრაციიდან. რაც შეეხება აფხაზეთის მთავრობას, მინისტრთა კაბინეტის მთლიანი 14 წევრიდან მხოლოდ სამია ქალი.<sup>202</sup>

<sup>198</sup> კაროლინა ო ბიჩაინ სტეფანჩაკი & ეილენ კონოლი (2015) გენდერული და პოლიტიკური წარმომადგენლობა კავკასიის დე ფაქტო სახელმწიფოებში: ქალები და საპარლამენტო არჩევნები აფხაზეთში, კავკასიის კვლევა, 3:3, 258-268, DOI: 10.10.80/23761199.2015.1086570

<sup>199</sup> <http://www.apsnypress.info/news/chislennost-naseleniya-abkhazii-sostavlyayet-240-705-chelovek/>

<sup>200</sup> <http://sukhum-assembly.ru/deputaty/index.html>

<sup>201</sup> <http://parlamentra.org/rus/officials/index.php>

<sup>202</sup> <http://www.km-ra.org/index.php/ru/struktura>

აფხაზეთის ქალთა ასოციაციის თავმჯდომარე, ნათელა აქაბა, გვთავაზობს დროებითი კვოტირების სისტემას ქალებისთვის, მიუხედავად ხელისუფლების წინააღმდეგობისა კვოტირების მიმართ.<sup>203</sup> იმისათვის, რომ აღმოვფხვრათ ქალთა წინააღმდეგ დისკრიმინაცია საზოგადოებრივ და პოლიტიკურ ცხოვრებაში, მნიშვნელოვანია გავზარდოთ ქალთა უფლების მოძრაობა გენდერულ თანასწორობათა მხარდასაჭერად.<sup>204</sup>

ზოგადად, მშვიდობის ჩამოყალიბება ჩაითვლება უფრო ეფექტურად იმ შემთხვევაში თუ იგი სოციალური და უფლებები ურთიერთობების სწორ გაგებას დაეფუძნება. აღნიშნული მიდგომა თანაბრად ეხება როგორც ქალებისა და კაცების ურთიერთმიმართებას, ასევე კაცებისა და ახალგაზრდა თაობის ურთიერთობებსაც. ეფექტიანი მიდგომა მოიცავს საფუძვლების გააზრებას — საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფებსა და გენდერულ ურთიერთობათა კონტექსტში.<sup>205</sup>

ქალთა გაზრდილი პოლიტიკური ჩართულობა შეიძლება იყოს სასარგებლო მშვიდობის აღდგენისთვის და კონფლიქტის მოსაგვარებლად გარკვეული რიგი მიზეზების გამო. რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, ქალთა არასათანადო წარმომადგენლობა ეწინააღმდეგება თანასწორობისა და სამართლიანობის პრინციპებს; ქალებს მოაქვთ განსხვავებული გამოცდილება და ალტერნატიული ვარიანტები და შეუძლიათ ხელი შეუწყონ გრძელვადიან მშვიდობის მშენებლობას. ზოგადად, ქალთა ჩართულობამ შეიძლება დიალოგის გზით ხელი შეუწყოს დემოკრატიისკენ მშვიდობიან გადასვლას საზოგადოების ყველა დონეზე.<sup>206</sup>

<sup>203</sup> ინტერვიუ ნათელა აქბასთან, აფხაზეთის ქალთა ასოციაციის უფროსი <http://www.apsnypress.info/news/rol-zhenshchin-v-obshchestvennoy-zhizni-abkhazii-kak-ee-usilit/>

<sup>204</sup> გლობალური მოხსენება ქალთა წინააღმდეგ დისკრიმინაციის საკითხზე კანონმდებლობაში და პრაქტიკაში, სამუშაო ჯგუფი, მეგან ალექსანდრა დერსნა.

<sup>205</sup> მშვიდობის მშენებლობაში გენდერის როლის ხელახალი შეფასება: კონფლიქტის გაცნობიერება, მშვიდობის მშენებლობა, ორგანიზაცია International Alert 2014

<sup>206</sup> პოსტ კონფლიქტური მმართველობის ჩამოყალიბება: როგორ შეუძლია ევროკავშირს მხარი დაუჭიროს ქალთა პოლიტიკურ ჩართულობას კონ-

## 7. დასკვნები და რეკომენდაციები

მიუხედავად ქალთა ძლიერი სოციალური პოზიციისა აფხაზეთში, მათი წარმომადგენლობა პოლიტიკურ სფეროში არ არის გარანტირებული. რიგი ფაქტორები, შიდა და გარე, გავლენას ახდენს და აფერხებს ქალთა პოლიტიკურ წარმომადგენლობას: ღრმად ფესვებგადგმული გენდერული უთანასწორობა, ძალადობა ქალთა წინააღმდეგ, მძიმე სოციალურ ეკონომიკური პირობები, პოსტ კონფლიქტური რეაბილიტაცია და განვითარება.

ამ რეგიონში სადაც კაცები ჯერ კიდევ ქალებზე მაღლა მდგომად ითვლებიან, ქალებს აქვთ ძალიან მცირე შესაძლებლობები შევიდნენ ძალოვან სტრუქტურებში და/ან მიაღწიონ გავლენიან თანამდებობებს. მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს გენდერული თანასწორობის კანონი, ქალები შეზღუდულნი არიან კანონის აღსრულების მექანიზმის არარსებობის გამო. პოლიტიკოსები იშვიათად განიხილავენ ქალთა საკითხებს ღიად და პოლიტიკა ხშირად ხორციელდება დახურულ კარს მიღმა და ქალების გარეშე.<sup>207</sup> დადგენილი გენდერული როლების გამო, ქალები, რომლებიც აქტიურობენ პოლიტიკაში, ეკისრებათ „მსუბუქი“ საქმეები, აქვთ ნაკლები გავლენა, ვერ აღწევენ ძლიერ პოზიციებს და გავლენას, უგულვებელყოფილნი არიან და რისკის ქვეშ აყენებენ საკუთარ რეპუტაციას. გარდა ამისა, ქალებს აქვთ ნაკლები ინფორმაცია საკუთარი უფლებების შესახებ და რჩებიან იმ შეზღუდვების ფარგლებში, რომელიც მათ აკისრიათ — ქალებს აძლევენ დავალებას გადაჭრან ტრადიციული, ქალთა საკითხები — კულტურული და ოჯახური საქმეები.

ფლიქტის შედეგად დაზარალებულ რაიონებში, მინნა ლიტიკაინენი, იანვარი, 2009

<sup>207</sup> კანონი, აბორტის აკრძალვის შესახებ აფხაზეთში მიიღეს 2015 წლის დეკემბერში. არ გამართულა არც ერთი საჯარო დისკუსია, ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციებისთვის არ მიუშართავეთ საკონსულტაციოდ, პარლამენტმა არ გაითვალისწინა ჯანდაცვის სამინისტროს რეკომენდაციები.



ქალთა მიმართ ძალადობა გენდერული თანასწორობის და საკუთარი უფლებების სრულად გააზრების დაბრკოლებას წარმოადგენს. იგი ასევე მშვიდობისა და დემოკრატიის ხელშემშლელი ფაქტორია. ძალადობა შეიძლება მრავალი ფორმის იყოს და არსებობდეს საზოგადოების ყველა ნაწილში — დანყებული ოჯახური/პირადი სფეროდან, დამთავრებული ეროვნულ პოლიტიკურ სისტემამდე. იგი მოიცავს ოჯახურ ძალადობას, სექსუალურ ძალადობას, მუქარას და ადამიანთა უფლებების დარღვევას. ვინაიდან ქალთა წინააღმდეგ ძალადობა ქალებსა და კაცებს შორის არათანაბარი გენდერული ურთიერთობების გამოვლინებაა, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა პრიორიტეტად რჩება აფხაზეთში.

გენდერთან დაკავშირებული ცნებები, მათ შორის გენდერული ანალიზი, სექსუალური და გენდერული ძალადობა, ქალთა საზოგადოებრივი ჩართულობა და გენდერული თანასწორობა, ჩვეულებრივ გამოიყენება სხვა ცნებებთან ერთად. თუმცა, არ არის ნათელი, თუ როგორ შეიძლება მოერგოს ეს ცნებები არსებულ კონტექსტში, სადაც არის გავრცელებული ცნება იმისა, რომ „გენდერი ათანაბრებს მხოლოდ ქალებს“. ფართოდ ცნობილია, რომ ქალები და კაცები, როგორც საზოგადოებრივი ფუნქციების განმახორციელებლები ასრულებენ მრავალ და სხვადასხვა როლს; რომ ქალები და კაცები სხვადასხვაგვარად განიცდიან კონფლიქტს და მშვიდობას; რომ მათ აქვთ განსხვავებული წვდომა რესურსებზე (მათ შორის უფლება და გადაწყვეტილების მიღება); და რომ მათ გააჩნიათ სხვადასხვა პრაქტიკული საჭიროებები და სტრატეგიული ინტერესები გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით.

მთლიანობაში, არსებული ინფორმაციის ანალიზი საშუალებას იძლევა დავადასტუროთ თავდაპირველი ჰიპოთეზა ქალთა უფლებების მოკლებულ სტატუსზე პოსტ კონფლიქტურ გარემოში. დავასკვნათ, იმ შეზღუდულ შესაძლებლობებზე რაც არსებობს გენდერული თანასწორობის მიღწევისა და სოციალურ-პოლიტიკურ პროცესებში წარმომადგენლობის მიმართულებით.

სახელმწიფოს აქვს პირველადი პასუხისმგებლობა ძალადობრივ ქმედებაზე ქალთა და გოგონათა მიმართ. ეროვნულ მთავრობებს გააჩნიათ მაქსიმალური პასუხისმგებლობა, აღასრულონ კანონები, განახორციელონ პოლიტიკა და უზრუნველყონ შესაბამისი მომსახურების მიწოდება ქალთა და გოგონათა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ, მიაღწიონ ცვლილებებს ძალადობის შემცირების მიმართულებით. ქალთა უფლებების დამცველი ორგანიზაციები ქმნიან და ინარჩუნებენ ცვლილებებს არსებულ გარემოში, მხარს უჭერენ ქალთა უფლებების დამცველ ორგანიზაციებს, განსაკუთრებით მათ, ვინც მუშაობენ ქალთა მიმართ ძალადობაზე. ამგვარი ორგანიზაციები იღვნიან განახორციელონ ცვლილება და ჩამოაყალიბონ ძლიერი საზოგადოებრივი მოძრაობა, რომელიც წარმოადგენს ყველაზე ეფექტურ მექანიზმს მდგრადი ცვლილების უზრუნველსაყოფად და გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. გენდერული თანასწორობის მიღწევისათვის ძალადობის ძირითადი მიზეზები უნდა გადაიჭრას, მოხდეს საზოგადოებაში მასკულიზური კულტურის შეკავება. აღნიშნული შესაძლებელია უზრუნველყოფილი იქნას საზოგადოებაში არსებული გენდერული ნორმებისა და სტერეოტიპების გადაფასებით. საჭიროა ორივე, როგორც საკითხის აქტიური კვლევა, ასევე ქალების და კაცების თანაბარი ჩართულობა სპეციალურ პროგრამებში. სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს და განსაკუთრებით ქალთა ორგანიზაციებს აქვთ გადამწყვეტი რილი, სოციალური ცვლილებების გააზრებისა და განხორციელებისათვის, რაც საბოლოო ჯამში გენდერულ თანასწორობამდე მიგვიყვანს. ქალთა და გოგონათა უფლებებით აღჭურვა საშუალებადაა და საბოლოო მიზანიც: აქცენტის გაკეთება უფლებებზე და მის მიმართ პასუხისმგებლობა წარმოადგენს ყველაზე ეფექტურ საშუალებას გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრისათვის.

ნდობის სიმცირის გამო, ქალები არ მიმართავენ ხელისუფლებას დასახმარებლად. ეს წარმოადგენს სირთულეს საინფორმაციო კამპანიებისთვის მაგრამ მიუხედავად ამისა, უნდა განხორციელდეს ცნობიერების ამაღლების კამპანიები. რიგმა არასამთავრობო ორგანიზაციებმა შეიმუშავეს პროგრამის მიდგომები კაცების და ბიჭების ჩასართავად, იმისათ-

ვის რომ ხელი შეუწყონ გენდერულ თანასწორობას და ძალადობის აღმოფხვრას, რამაც მოახდინა აშკარა ზეგავლენა ქალთა და კაცთა ცხოვრებაზე. საერთაშორისო დონორებმა, პოლიტიკის გამტარებლებმა და არასამთავრობო ორგანიზაციებმა უნდა გაითვალისწინონ თუ როგორ შეიძლება ასეთი მიდგომები შემუშავდეს, რათა ხელი შეუწყონ მშვიდობის ჩამოყალიბებას.

ძირითადი რეკომენდაციები შეიძლება ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად:

### **მთავრობას:**

- შეიმუშაოს და მიიღოს კანონი გენდერულ და ოჯახურ ძალადობასთან დაკავშირებით და განახორციელოს საჭირო ცვლილებები სისხლის სამართლის, სამოქალაქო და საოჯახო კოდექსში და სხვა საკანონმდებლო აქტებში, რომელიც ეხება ქალთა უფლებების საკითხებს. შეიმუშაოს და დაამტკიცოს საჭირო სამოქმედო გეგმა ოჯახურ ძალადობაზე კანონის ფარგლებში ქალთა ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების აქტიური ჩართულობითა და კონსულტაციით;

- შეიმუშაოს მექანიზმები ან სპეციალური ზომები, რათა გაზარდოს ქალთა რაოდენობა პარტიულ ხელმძღვანელობაში და გადწყვეტილების მიღების პროცესებში; გაითვალისწინოს სპეციალური ზომების შექმნის შესაძლებლობა, როგორცაა კვოტირების სისტემა, რათა უზრუნველყოფილ იქნას ქალთა წარმომადგენლობა აფხაზეთის პოლიტიკურ ცხოვრებაში;

- უზრუნველყოს პოლიტიკურ კამპანიებსა და საარჩევნო პროცესში ქალებისათვის ადეკვატური რესურსების ხელმისაწვდომობა;

- გენდერული თანასწორობის მიზნების ხელახლა დამტკიცება საჯარო სექტორში. ეს კონკრეტულად მოიცავს ეროვნული მექანიზმების ინსტიტუციურ გაძლიერებას ქალებისადმი და გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერას.

- ქალები და კაცები არიან მშვიდობისა და სტაბილურობის თანაბარი ხელისშემწყობები, ისინი აქტიურ როლს უნდა ასრულებდნენ პოსტ კონფლიქტურ რეაბილიტაციასა და აღ-

დგენაში. აღნიშნული უზრუნველყოფილი უნდა იქნას თანაბარი ჩართულობით სამშვიდობო მოლაპარაკებებსა და პროცესებში, როგორც ფორმალური, ასევე არაფორმალური დიალოგის სახით.

### **საერთაშორისო საზოგადოებას:**

- მოხდეს არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელ ქალთა ჩართვა ფორმალურ და არაფორმალურ შეხვედრებზე, კონსულტაციებზე და პროცესებში, რათა გაძლიერდეს სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციათა შესაძლებლობები;

- არსებითი მონაწილეობის მხარდაჭერა გულისხმობს კონსულტაციებს ქალთა ორგანიზაციებთან პოსტ კონფლიქტურ აფხაზეთში და ფართო გაგებით, უფრო მეტ აქტიურ ჩართულობას სამოქალაქო საზოგადოებასთან, იმისათვის რომ მოხდეს გენდერული მიდგომის დაკავშირება პროექტებთან და პროგრამებთან.

- უზრუნველყოს ქალთა შესაძლებლობის გაძლიერება და ტექნიკური მხარდაჭერა, რათა მათ მონაწილეობა მიიღონ გადწყვეტილების მიღების პროცესში და პოლიტიკურ დიალოგში;

- ისეთი საერთაშორისო ორგანიზაციები და სააგენტოები, როგორცაა ბავშვთა ფონდი, გაეროს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარიატი, Kvinna Till Kvinna, გაეროს განვითარების პროგრამა და სხვები უფრო მეტად აქტიურნი უნდა იყვნენ ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების ინიციატივების მხარდაჭერაში, მათი მხრიდან საჭიროა კონსულტაციები არასამთავრობო სექტორთან სტრატეგიული გეგმების შემუშავების თაობაზე;

- ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების ხელშეწყობა, თემების ჩართულობის მეშვეობით, მცირე ბიზნესის მხარდაჭერა უნდა გაფართოვდეს და გაიზარდოს;

- მთავარი როლის აღიარება, რომელსაც ასრულებს არასამთავრობო ორგანიზაციები და სამოქალაქო საზოგადოება, რომელიც მუშაობს ქალთა მიმართ გენდერულ ძალადობასთან დაკავშირებით; უნდა გაიზარდოს მხარდაჭერა სა-

ჯარო სექტორიდან და დონორი სააგენტოებიდან, მათ შორის მხარდაჭერა არასამთავრობო ორგანიზაციების სამუშაო ხარჯებისთვის.

**არასამთავრობო ორგანიზაციებს და მედიას:**

- არასამთავრობო ორგანიზაციების პერსონალის, გინეკოლოგების, ფსიქოლოგების, სოციალური მუშაკების, პედაგოგების და სამართალდამცავების ტრენინგი და გადამზადება რეაბილიტაციისთვის და ძალადობის მსხვერპლთა ეფექტური დახმარებისთვის; ორგანიზაციებში მომუშავე სპეციალისტების სტაჟირება, რომლებსაც გამოცდილი აქვთ ძალადობის მსხვერპლთან მუშაობა; პარლამენტის/პოლიტიკური ლიდერებისა და საჯარო მოსამსახურეებისათვის ცნობიერების ამაღლების ტრენინგების ჩატარება — გენდერულ და ქალთა მიმართ ძალადობის საკითხებზე;

- აუცილებელია განხორციელდეს ცნობიერების ზრდის კამპანიები საზოგადოებასთან უფრო ფართო წვდომისთვის ისეთ საკითხებზე როგორცაა სექსუალური და გენდერული ძალადობა/რეპროდუქციული ჯანმრთელობა. საჭიროა რომ სამედიცინო ცენტრები უზრუნველყოფილი იყოს რესურსებით, რომელიც აუცილებელია იმ მომსახურების განწესებისთვის, რაც მნიშვნელოვანია ქალთა რეპროდუქციული ჯანმრთელობის დასაცავად.

- განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს ქალებს, რომლებიც ცხოვრობენ სოფლად და მოსაზღვრე ზონებში; გარკვეული სამუშაო უნდა შესრულდეს მათთვის ჯანდაცვის პირობების გასაუმჯობესებლად;

- აუცილებელია ყურადღება მიექცეს სქესობრივ განათლებას ახალგაზრდებთან მიმართებაში, ჯანსაღი ცხოვრების სტილის პროპაგანდას, როგორცაა უსაფრთხო სექსი და ა.შ. და განსაკუთრებული აქცენტი გაკეთდეს სქესობრივი გზით გადამდებ დაავადებებზე და აივ/შიდსზე.

- განხორციელოს ცნობიერების — ჩამოსაყალიბებელი კამპანიები, რომელიც ეფუძნება საუკეთესო პრაქტიკას მთელს რეგიონში (მაგ. სომხეთი, საქართველო);

- მოხდეს კაცებისა და ბიჭების ჩართვა გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებულ ისეთ სასწავლო პროგრამაში, როგორცაა ძალადობა ქალთა მიმართ;

- მოხდეს ქალთა წინააღმდეგ არსებული ძალადობის, გენდერული თანასწორობის საკითხების მედიით ფართო გაშუქების მხარდაჭერა; მოხდეს პრობლემის განხილვა და მისი გადაჭრის შესაძლო გზების მედიის, ვებსაიტების, სოციალური კამპანიების და სხვა საშუალებების მეშვეობით გავრცელება;

- ჩატარდეს მთელი რიგი სოციოლოგიური და სხვა სახის კვლევები, რათა დადგინდეს აფხაზეთში გენდერული ძალადობის მიზეზები და ხარისხი, ასევე შემუშავებულ იქნას ზომები საზოგადოებაში გენდერული ძალადობის დონის შემცირებისათვის;

- საჭიროა კოორდინირებული მიდგომის ჩამოყალიბება ქალთა მიმართ ძალადობის ყველა ფორმაზე, თანამშრომლობის ჩამოყალიბება სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციებს შორის, რომელიც მოიცავს: ყოვლისმომცველ და მრავალმხრივ სამოქმედო გეგმებს (კომპონენტები, რომელიც მოიცავს დაცვას და საზოგადოებრივ განათლებას, დამოკიდებულებებისა და კულტურის ცვლილებას, დამნაშავეთა და მსხვერპლთა პრობლემებზე მომუშავე სპეციალური სამსახურები ჩამოყალიბებას, მართლმსაჯულების სისტემის რეფორმას, მომსახურე პროვაიდერების გადამზადებას სამართალდამცავ ორგანოებში. მონაცემთა შეგროვებას, მონიტორინგს და შეფასებას); გენდერული თანასწორობის შესაბამისი პოლიტიკის ჩამოყალიბებისათვის, ქალთა წინააღმდეგ არსებული პრობლემების აყვანა უნდა მოხდეს ეროვნული განვითარების დონეზე.

**გამოყენებული ლიტერატურა და წყაროები:**

1. Sexual and Gender-based Violence against Refugees, Returnees, and Internally Displaced Persons: Guidelines for Prevention and Response. UNHCR, May 2003. <http://www.who.int/hac/techguidance/pht/GBVGuidelines08.28.05.pdf>
2. The problems of domestic violence in contemporary World, Association of Women of Abkhazia
3. Charlotte Lindsay, Women Facing War, ICRC, 2001, at <http://www.icrc.org/Web/eng/siteeng0.nsf/htmlall/p0798?OpenDocument>.
4. Judith Gardham and Michelle Jarvis, Women, Armed Conflict and International Law, Kluwer Law International, 2001, p. 63.
5. The EU and the civil society in Georgian Abkhaz conflict, Microcoon Policy Working paper 15, by Nicu Popescu, June, 2010 available at [https://www.researchgate.net/publication/46477333\\_The\\_EU\\_and\\_Civil\\_Society\\_in\\_the\\_Georgian-Abkhaz\\_Conflict](https://www.researchgate.net/publication/46477333_The_EU_and_Civil_Society_in_the_Georgian-Abkhaz_Conflict)
6. UNHCR Action against Sexual and Gender based violence: un updated strategy UNHCR division of International protection, June 2011
7. UN Secretary-General (2006) In-depth study on all forms of violence against women: Report of the Secretary General, New York: UN, 6 July 2006, available at:<http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/SGstudyvaw.htm>
8. Eleanor Roosevelt, “In Our Hands” (1958 speech delivered on the tenth anniversary of the Universal Declaration of Human Rights)
9. The World Development Report 2011: conflict development and stability

10. UNHCR Action against Sexual and Gender based violence: an updated strategy UNHCR division of International protection, June 2011
11. O'Loughlin, J., Kolossov, V., & Toal, G. (2011). Inside Abkhazia: Survey of Attitudes in a De Facto State. Post-Soviet Affairs
12. UN Secretary-General (2006) In-depth study on all forms of violence against women: Report of the Secretary General, New York: UN, 6 July 2006, available at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/SGstudyvaw.htm>
13. Equal power lasting peace- obstacles for women's participation in peace process, Kvinna till Kvinna, 2012, available at <http://www.equalpowerlastingpeace.org/resource/equal-power-lasting-peace-2012/>
14. Gender equality: attitudes to gender equality and conflict, A. Ekvall , 2013 in Advances in gender Research vol 18 (a), available at [http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108-S1529-2126%282013%29000018A015](http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/S1529-2126%282013%29000018A015)
15. Barzilai, G. (2004). Culture of patriarchy in law: Violence from antiquity to modernity. Law & Society Review, 38, 867-883. Available at: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2207725](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2207725)
16. Conciliation Resources (2013) Accord Insight 1: Women Building Peace, available at: [http://www.c-r.org/downloads/-AccordInsight\\_WomenBuildingPeace\\_1.pdf](http://www.c-r.org/downloads/-AccordInsight_WomenBuildingPeace_1.pdf)
17. Goetz, A. and Treiber, A. (2012) Gender and Conflict Analysis, Second edition, UN Women, available at: <http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Media/Publications/en/04AGenderandConflictAnalysis.pdf>
18. DFID Gender Team, Policy Division (2011), DFID Working Paper: Key Issues and Opportunities to Prevent Violence



Against Women and Girls: Background Information Note, July 2011

19. For a summary of evidence on the relationship between conflict, violence and the MDGs, see Saferworld (2012), The impact of conflict and violence on achieving development.
20. Ó Beacháin, D. (2012). The dynamics of electoral politics in Abkhazia. *Communist and Post Communist Studies*
21. Women's Political Representation in Post-Soviet Republics: Parliamentary Elections in Georgia and Abkhazia, by Eileen Connolly\* & Karolina Ó Beacháin Stefańczak, Vol 7 / Issue 1 *Studies of Transition States and Societies*
22. Karolina Ó Beacháin Stefańczak & Eileen Connolly (2015) Gender and political representation in the de facto states of the Caucasus: women and parliamentary elections in Abkhazia, *Caucasus Survey*, 3:3, 258-268, DOI: 10.1080/23761199.2015.1086570
23. Re-thinking gender in Peace building: understanding conflict, building peace, *International Alert*, 2014
24. Charlotte Onslow, Juliet Schofield and Hema Kotecha, *Supporting Women's Participation in Post-conflict Governance: The Case of Abkhazia*, Initiative for Peacebuilding, November 2010
25. *Building inclusive post conflict governance: How the EU Can Support Women's Political Participation in Conflict-Affected Contexts*, Minna Lyytikäinen, January, 2009

## VII გენდერული თანასწორობა უკრაინაში: გამონკვევები და შესაძლებლობები

თამარა მარცენიუკი  
მკვლევარი, გურტის რესურს ცენტრი,  
სოციოლოგიის დოქტორი, სოციოლოგიის  
დეპარტამენტის ასოცირებული პროფესორი,  
კიევის მოჰილას აკადემია (უკრაინა)

### 1. შესავალი და საკითხის ისტორია

უკრაინას, როგორც პოსტ-საბჭოთა ქვეყანას, მოუწია დემოკრატიულ ინსტიტუტებზე გადასვლის პროცესის გავლა, რომლის ერთ-ერთი კომპონენტიც გენდერული თანასწორობაა. ღირებულებათა განსაზღვრაში, რომელთა შორისაც არის თანასწორუფლებიანობა და სამართლიანობა, მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ინტეგრაციის ევროპული ვექტორი. გენდერული თანასწორობა ზომავს მამაკაცთა და ქალთა ხელმისაწვდომობას მათთვის საინტერესო რესურსებთან და მათ შესაძლებლობებთან ყველა სფეროსა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.

უკრაინაში მომხდარმა უკანასკნელმა მოვლენებმა, რომლებიც დაკავშირებული ევრომაიდანის 2013-2014 წლის პროტესტთანა და შემდეგ აღმოსავლეთ ნაწილში შეიარაღებულ კონფლიქტთან, შეცვალა ქალთა ცხოვრება და მათი როლი როგორც საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, ისე მათ საკუთარ ოჯახებში. ერთის მხრივ, ძალადობა ქალებს უფრო დაუცველს ხდის სოციალურ-ეკონომიკური კუთხით. მაგალითად, აღმოსავლეთ უკრაინიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა უმრავლესობას ქალები წარმოადგენენ, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან ბავშვებზე, მოხუცებზე და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახლობლებზე<sup>208</sup>. მეორეს მხრივ, ამ

<sup>208</sup> გაეროს მონაცემთა მიხედვით (ოქტომბერი, 2015), სავარაუდო 1,4 მილიონ იძულებით გადაადგილებულ პირებში ქალთა პროცენტულმა რაოდენობამ 63 პროცენტს გადააჭარბა. იხ., მეტი: <http://eca.unwomen.org/en/news/stories/2015/10/ukraine-un-tackles-gender-and-humanitarian-impacts#sthash.ZYEr7Htp.dpuf>

მღელვარე მოვლენების დროს, უკრაინელმა ქალებმა მოახერხეს, რომ დაერღვიათ ტრადიციული გენდერული როლები (მზრუნველები და კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულები) და დაიბრუნეს ხილვადობა, აღიარება და პატივისცემა, როგორც რევოლუციონერებმა და მოხალისეებმა.<sup>209</sup>

საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ, იმ საარჩევნო რეგიონებში, სადაც მიმდინარეობდა კომუნისტური წყობიდან მრავალპარტიულ კონკურენტულ არჩევნებზე გადასვლა, შემცირდა ქალთა რაოდენობა საარჩევნო ორგანოებში. უკრაინა აღმოჩნდა იმ ქვეყნებს შორის, რომელთაც ქალთა ყველაზე დაბალი პროცენტული რაოდენობა ჰყავთ პოლიტიკის ზედა ეშელონებში. უკრაინელ ქალებს აქვთ კარგი განათლება და, ზოგადად, აქტიურად არიან ჩართულნი შრომის ბაზარში, მაგრამ მთავარი პოლიტიკური გადაწყვეტილებების მიღებაში პრაქტიკულად არ მონაწილეობენ.

ევროკავშირის ძირითად ღირებულებათა შორის არის: დემოკრატია, კანონის უზენაესობა, ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების უნივერსალურობა და დაუნანვერებლობა, ადამიანის ღირსების პატივისცემა, თანასწორობა და სოლიდარობა.<sup>210</sup> უკანასკნელი 50 წლის განმავლობაში, ევროკავშირი ატარებს გენდერულ პოლიტიკას საზოგადოების სხვადასხვა სფეროებში და გარკვეულ დემონსტრირებას უკეთებს გენდერული თანასწორობის კუთხით მიღწე-

<sup>209</sup> Martsenyuk, T. (2015). Gender Issues in Ukraine and EuroMaidan Protests: Patriarchal or Egalitarian Notions? Anti-Gender Movements on the Rise? Strategising for Gender Equality in Central and Eastern Europe, Ed. by the Heinrich Böll Foundation, Vol. 38 of the Publication Series on Democracy, p. 73-81. (გენდერული საკითხები უკრაინაში და ევრომაიდანის პროტესტი: პატრიარქალური წყობა თუ თანასწორობა? იზრდება თუ არა ანტი-გენდერული მოძრაობა? გენდერული თანასწორობის სტრატეგიები ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში. გამოცემულია ჰაინრიხ ბოლის ფონდის მიერ, პუბლიკაციათა სერია დემოკრატიაზე, მოც.38, გვ.73-81).

<sup>210</sup> ევროკავშირის დელეგაცია უკრაინაში ( 2016 ). ადამიანის უფლებები, ევროკავშირის პროექტები და პროგრამები. იხ. მისამართი: [http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/key\\_eu\\_policies/human\\_rights/index\\_en.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/key_eu_policies/human_rights/index_en.htm)

ულ წარმატებებს.<sup>211</sup> გენდერული მენისტრიმინგი და გენდერული თანასწორობის განხორციელების სპეციალური ღონისძიებები, არის ის ორი ძირითადი პოლიტიკური მიმართულება, რომლებსაც ევროკავშირი ახორციელებს უკრაინაში. მოცემულ ნაშრომში გაანალიზებულია უკრაინაში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის წარმატებები და პრობლემები. კვლევა ეყრდნობა საერთაშორისო და ეროვნულ მონაცემებს (სტატისტიკა, ანგარიშები და სტატიები), კანონმდებლობას, სხვადასხვა კვლევითი პროექტების შედეგებს.

## **2. გენდერული თანასწორობა უკრაინაში: საერთაშორისო შედარებები და ვალდებულებები**

გლობალური გენდერული წლიური ანგარიშის (2015) (Global Gender Gap Report 2015) — ის მიხედვით, რომელიც მოგვანოდა „მსოფლიო ეკონომიკურმა ფორუმმა“ (World Economic Forum)<sup>212</sup>, ეკონომიკის კუთხით, 145 ქვეყანას შორის, უკრაინა იკავებს 67-ე ადგილს. მონაცემები აღწერს, თუ რამდენად კარგადაა გამოყენებული ქალთა უნარები და ეფუძნება ეკონომიკურ, განათლების, ჯანდაცვისა და პოლიტიკურ ინდიკატორებს. ცხრილი 1-ში ნაჩვენებია უკრაინის მდგომარეობა ყველა იმ ოთხ ქვე-ინდექსის მიხედვით, რომლისგანაც შედგება თავად ქვეყნების საერთო რეიტინგი. ოთ-

<sup>211</sup> მარტსენიუკ, თ. (2015). ევროკავშირის გენდერული პოლიტიკა: ძირითადი პრინციპები და საუკეთესო პრაქტიკა. კიევი, პოლიტიკური კვლევების საერთაშორისო ცენტრი, გვ. 44 (უკრაინულ ენაზე) // [http://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna\\_pol\\_tika\\_s.pdf](http://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf)

<sup>212</sup> მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი (2015), გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსი, წლიური ანგარიში. იხ. მისამართი: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>

ხი კომპონენტის მიხედვით, უკრაინას ყველაზე ცუდი რეიტინგი აქვს ქალთა პოლიტიკურ უფლებამოსილებაში, სადაც ეს უკანასკნელი 145 ქვეყანას შორის 107-ე ადგილს იკავებს.

**ცხრილი 1. უკრაინა გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსის წლიური მოხსენების მიხედვით (Global Gender Gap Report) (2015).<sup>213</sup>**

| # | ქვე-ინდექსები                           | რეიტინგული ადგილი (145 ქვეყანას შორის) | ინდექსის ქულა <sup>214</sup> |
|---|---|--|------------------------------|
| 1 | ეკონომიკური ჩართულობა და შესაძლებლობები | 40                                     | 0.731                        |
| 2 | საგანმანათლებლო მიღწევა                 | 30                                     | 1.000                        |
| 3 | ჯანმრთელობა და არსებობის ხანგრძლივობა   | 42                                     | 0.979                        |
| 4 | პოლიტიკური უფლებამოსილება               | 107                                    | 0.098                        |
| 5 | ჯამი                                    | 67                                     | 0.702                        |

პოლიტიკური უფლებამოსილების ქვე-ინდექსი მოიცავს ქალთა და მამაკაცთა შორის სხვაობას პოლიტიკური გადაწყვეტილების დროს უმაღლეს დონეზე — მამაკაცთა და ქალთა რაოდენობის პროპორციული შეფარდება სამინისტროებს დონეზე და საპარლამენტო თანამდებობებზე. გარკვეული წლების განმავლობაში მათ მიერ დაკავებული თანამდებობის პროპორციული შეფარდება აღმასრულებელ ორგანოში — პრემიერ მინისტრი ან პრემიერი ბოლო 50 წლის განმავლობაში. სხვა ქვე-ინდექსებში, როგორებიცაა, საგანმანათლებლო მიღწევა და

<sup>213</sup> უკრაინის მონაცემებისათვის იხილეთ : <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=UKR>

<sup>214</sup> 0.00=უთანასწორობა; 1.00=თანასწორობა

ეკონომიკური ჩართულობა, უკრაინამ მიიღო გაცილებით უკეთესი ქულები.

უფრო მეტიც, როდესაც ჩვენ ვსაუბრობთ პარლამენტში ქალთა საპარლამენტთაშორისო კავშირის მონაცემთა ბაზაზე (Inter-Parliamentary Union database of Women in Parliaments)<sup>215</sup>, უკრაინა იკავებს 143-ე ადგილს 190 ქვეყანას შორის და ეს მონაცემები ხასიათდება კლებადობით.

უკრაინამ აიღო ვალდებულება, რომ მიაღწევდა ათასწლეულის განვითარების მიზნებს (Millennium Development Goals) 2015 წლამდე.<sup>216</sup> მიზნები გათვლილი იყო უკრაინის კონტექსტზე და გათვალისწინებული იყო ქვეყნის განვითარების თავისებურება. კერძოდ, მიზანი 3 უკავშირდება გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფას. განვითარების ამ კუთხით არის ორი ძირითადი მიზანი: (1) გენდერული თანასწორობა პოლიტიკურ ცხოვრებაში და (2) გენდერული თანასწორობა უკრაინის შრომის ბაზარზე. 2015 წლის გაეროს განვითარების პროგრამის, ათასწლეულის განვითარების მიზნების (UNDP Millennium Development Goals for 2015) მიხედვით, რომლის რატიფიკაციაც მოახდინა უკრაინამ, წარმატებით არ შესრულებულა. 2015 წლისთვის უკრაინის მთავრობამ დაგეგმა, რომ ეყოლებოდა სულ მცირე 30 პროცენტი ქალები უმაღლეს რადაში (Verkhovna Rada), მაგრამ ეს რიცხვი ძალიან შორს დგას საერთაშორისო ვალდებულებებისაგან. 2014 წლის საპარლამენტო არჩევნების შემდეგ, უმაღლესი რადა კვლავ განაგრძობდა თითქმის მთლიანად მამაკაცებისაგან დაკომპლექტებულ ორგანოდ ყოფნას, სადაც ქალთა რაოდენობა მხოლოდ 12 პროცენტი იყო. დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ უკრაინამ მიღწია მცირე წარმატებას პარლამენტში ქალთა რაოდენობის გაზრდის კუთხით, რაც შეიძლება

<sup>215</sup> საპარლამენტთაშორისო კავშირი (2016); ქალები ეროვნულ პარლამენტებში, ეფუძნება ეროვნული პარლამენტების მიერ მიწოდებულ ინფორმაციას 2016 წლის 1 აპრილამდე. იხ. მისამართზე: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

<sup>216</sup> გაერო (2015), ათასწლეულის განვითარების მიზნები, იხ. მისამართზე :<http://www.un.org/millenniumgoals/>

აიხსნას რიგი პოლიტიკური, სოციალური და სუბიექტური ფაქტორებით.<sup>217</sup> ქალებს აქვთ ნაკლები ფინანსები და სოციალური კავშირები მუშაობისათვის და აგრეთვე სტერეოტიპი, რომ პოლიტიკა არის ბინძური საქმე, კვლავ ამართლებს პატრიარქალურ წყობას.<sup>218</sup> გარდა ამისა, უკრაინელმა ქალებმა უნდა შეასრულონ ორი მთავარი როლი : იყვნენ ლამაზები, რათა აღაფრთოვანონ კაცები და იყვნენ დედები, რათა უზრუნველყონ რეპროდუქციული ფუნქცია და იზრუნონ ერზე. ამ სიტუაციაში ძნელია სხვა როლების შესრულება.

უკრაინამ რატიფიკაცია მოახდინა მსოფლიოს მასშტაბით ქალთა უფლებების ძირითადი დოკუმენტის — ქალთა წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) )- რატიფიკაცია 1980 წელს.<sup>219</sup> ის შევიდა სახელმწიფოს მერვე პერიოდულ მოხსენებაში, „გენდერული სტერეოტიპის არსებობის პრობლემა კვლავ აქტუალურია. მის წინააღმდეგ მიმართული მუშაობა არასისტემურია და უფრო ფორმალური ხასიათისაა.“<sup>220</sup>

<sup>217</sup> Martsenyuk, T. (2015). Women's Top-Level Political Participation: Failures and Hopes of Ukrainian Gender Politics in [New Imaginaries: Youthful Reinvention of Ukraine's Cultural Paradigm](#), ed. and translated by Marian J. Rubchak, New York & Oxford: Berghahn (მარტსენიუკ, თ (2015). ქალთა მონაწილეობა უმაღლესი დონის პოლიტიკაში: უკრაინული გენდერული პოლიტიკის ჩავარდნა და იმედები ახალ იდეალებში. უკრაინის კულტურული პარადიგმის ახალგაზრდული გამოგონება, გამოცემულია და თარგმნილია მარიან ჯ. რუბჩაკის მიერ, ნიუ იორკი და ოქსფორდი).

<sup>218</sup> Martsenyuk, T. (2012). Ukraine's Other Half, Post-Soviet Post, online Stanford University journal, (მარტსენიუკ. ტ. (2012). უკრაინის მეორე ნახევარი, პოსტ-საბჭოთა კავშირი, ამჟამად ხელმისაწვდომია სტენფორდის უნივერსიტეტის ჟურნალში): <http://postsovietpost.stanford.edu/discussion/ukraines-other-half>

<sup>219</sup> CEDAW (1979) ქალთა წინააღმდეგ მიმართული ყველა ფორმის დისკრიმინაციის კონვენცია, გაერო. იხ. მისამართზე: <http://www.un.org/women-watch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

<sup>220</sup> CEDAW/C/UKR/8-მონაწილე სახელმწიფოთა მერვე პერიოდული მოხსენება, 2014 წელი, ქალთა წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციის აღმოფ-

### 3. ევროკავშირის გენდერული პოლიტიკა და უკრაინა

ქალისა და მამაკაცის თანასწორობა არის ევროკავშირის ერთ-ერთი ყველაზე ფუნდამენტური ღირებულება. 1957 წელს მიღებული რომის საერთაშორისო ხელშეკრულების პრინციპის თანახმად, თანაბარ შრომაში უნდა ყოფილიყო თანაბარი ანაზღაურება.<sup>221</sup> ევროკომისია მისდევს გენდერული პოლიტიკის ორმაგ მიდგომას: ახორციელებს გენდერულ მენისტრიმინგს და იღებს კონკრეტულ ზომებს.<sup>222</sup> გენდერული მინისტრომინგი არის გენდერული თანასწორობის პერსპექტივების ინტეგრაცია პოლიტიკური პროცესის ყოველ ეტაპზე — განზრახვა, განხორციელება, მონიტორინგი და შეფასება გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის ხედვასთან ერთად. ესაა პოლიტიკის გავლენის შეფასება მამაკაცებსა და ქალებზე და ნაბიჯების გადადგმა, რომლებიც საჭიროა ამ პოლიტიკის შესაცვლელად. კონკრეტული ღონისძიებების (როგორცაა კანონმდებლობა, ცნობიერების ამაღლების კამპანიები ან ფინანსური პროგრამები) მიზანია, რომ დაიძლიოს კონკრეტული გენდერული პრობლემები, როგორცაა გენდერული რღვევა ანაზღაურების კუთხით ან ქალთა დაყენება მუდმივად დაბალ საფეხურზე, განსაკუთრებით, დასაქმების სფეროში.

აგრეთვე, გენდერული თანასწორობის სხვადასხვა ინსტიტუტებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან აქტიური თანამშრომლობა — ევროკავშირის ქვეყნების მთავრობებთან, ევროპარლამენტთან, სოციალურ პარტნიორ ორგანიზა-

ხვრის კომიტეტი (Committee on the Elimination of Discrimination against Women): მონაცემები მიღებულია 6 აგვისტოს, გვ. 8. იხ. მისამართზე: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2f8&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2f8&Lang=en)

<sup>221</sup> ევროკომისია (2016), სამართალი, გენდერული თანასწორობა. იხ. მისამართზე: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>

<sup>222</sup> გენდერული თანასწორობა ევროკავშირში (2011), ლუქსემბურგი: ევროკავშირის პუბლიკაციების ოფისი, გვ. 7. იხ. მისამართზე:

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/brochure\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/brochure_equality_en.pdf)



ციებთან, სამოქალაქო საზოგადოებასთან, თანასწორობის ორგანოებთან, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან, ევროკავშირის სააგენტოებთან — ძალიან მნიშვნელოვანია, რათა უზრუნველყოს პროგრესი ამ სფეროში.<sup>223</sup>

ევროკომისიის ახლანდელი განცხადების მიხედვით, გენდერული თანასწორობის სტრატეგიული ჩართულობის 2016-2019 წლების პროგრამაში ([Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019](#)) არის ხუთი პრიორიტეტული სფერო:<sup>224</sup>

- შრომით ბაზარზე ქალთა მონაწილეობის ზრდა და თანაბარი ეკონომიკური დამოუკიდებლობა.
- გენდერული კუთხით ანაზღაურების, შემოსავლების, საპენსიო ხარვეზების შემცირება და ამ სახით ქალთა სიღარიბესთან ბრძოლა;
- გადანყვებილების მიღების პროცესში ქალთა და მამაკაცთა შორის თანასწორობის ხელშეწყობა;
- გენდერზე დაფუძნებულ ძალადობასთან ბრძოლა და მსხვერპლთა დაცვა და მხარდაჭერა;
- გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებების მხარდაჭერა მსოფლიოს მასშტაბით;

ევროკავშირი გენდერულ თანასწორობას ხელს უწყობს კანონმდებლობის, მონიტორინგის, პოლიტიკური გაიდლაინების, ცნობიერების ამაღლებისა და ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებში პროექტების მხარდაჭერით. ევროკავშირი-უკრაინის ასოცირების ხელშეკრულება მთლიანად გაფორმდა 2014 წლის 27 ივნისს. გენდერული თანასწორობის საკითხი აღნიშნული არის 21-ე თავის 419-ე მუხლში, „დასაქმებაზე, სოციალურ პოლიტიკასა და თანაბარ შესაძ-

---

<sup>223</sup> იქვე. გვ. 112

<sup>224</sup> ევროკომისია (2015), გენდერული თანასწორობის სტრატეგიული ჩართულობის პროგრამა 2016-2019. იხ. მისამართზე: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf)

ლებლობებზე თანამშრომლობა.”<sup>225</sup> 420-ე მუხლი აცხადებს, რომ ხელშეკრულებამ უნდა მიაღწიოს შემდეგ მიზნებს: რომელთა შორის არის — გენდერული თანასწორობისა და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა დასაქმების, განათლების, ტრენინგები, ეკონომიკური და სოციალური გადწყვეტილებების მიღების დროს.

გარდა ამისა, დირექტივები (დაკავშირებული გენდერულ თანასწორობასთან), როგორებიცაა:<sup>226</sup>

- საბჭოს დირექტივა 2000/78/EC 27 ნოემბერი 2000, დამყარებულია თანასწორი მოპყრობისა და დასაქმების ზოგად ფარგლებს;
- საბჭოს დირექტივა 2004/113/EC 13 დეკემბერი 2004, თანასწორი მოპყრობის განხორციელების პრინციპი ქალთა და მამაკაცთა შორის მომსახურების ხელმისაწვდომობასა და მიწოდებაში;
- საბჭოს დირექტივა 96/34/EC 3 ივნისი 1996, UNICE-ის, CEEP-ისა და ETUC-ის დეკრეტულ შევებით დადებული ხელშეკრულების ფარგლებში;
- საბჭოს დირექტივა 92/85/EEC 19 ოქტომბერი 1992, წამახალისებელი ზომების შემოღებასთან დაკავშირებით, რათა უზრუნველყონ ფეხმძიმეთა ან ქალთა, რომელთაც ჰყავს ძუძუთა კვებაზე ბავშვები ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება (89/391/EEC დირექტივის მეათე ინდივიდუალური დირექტივა 16 (1) მუხლის ფარგლებში).

გარდა ამისა, ევროკავშირი აქტიურად უჭერს მხარს ქალთა და ბავშვთა უფლებების გაძლიერებას 14 მილიონიანი

<sup>225</sup> ევროკავშირის ოფიციალური ჟურნალი (2014), ევროკავშირისა და მის წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების ხელშეკრულება, ერთი მხრივ, უკრაინის, ან სხვა ხელშემკვერელ სახელმწიფოებს შორის, 29.5.2014, გვ. 154. იხ. მისამართზე:

[http://eeas.europa.eu/ukraine/docs/association\\_agreement\\_ukraine\\_2014\\_en.pdf](http://eeas.europa.eu/ukraine/docs/association_agreement_ukraine_2014_en.pdf)

<sup>226</sup> იქვე. გვ. 1978-1979

ტექნიკური პაკეტის დახმარებით პროგრამის ფარგლებში „ქალთა და ბავშვთა უფლებები უკრაინაში“, 2009-2011.<sup>227</sup> პროგრამამ ითანამშრომლა სოციალური, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროსთან, სხვა დარგობრივ სამინისტროებთანა და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებთან. პროგრამა შედგებოდა ხუთი პროექტისაგან, რომელსაც საერთაშორისო დონორები ჰყავდა, მათ შორის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, ევროპის საბჭო, გაეროს განვითარების პროგრამა და ერთიანი ეროვნული ბავშვთა ფონდი და Safage-ს კომპანია. პროგრამა მოიცავდა ოჯახური ძალადობის, ბავშვთა დაცვისა და სამუშაოზე გენდერული თანასწორობის საკითხებს.

#### **4. გენდერული პოლიტიკა უკრაინაში: გენდერული კანონმდებლობის წინააღმდეგობები**

ქალთა და მამაკაცთა შორის თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები უკრაინაში რეგულირდება ზოგადი და სპეციალური კანონმდებლობით. საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციების ნაწილისა და ექსპერტების განცხადებით, გასული ორი ათწლეულის განმავლობაში უკრაინამ მნიშვნელოვან წარმატებას მიაღწია გენდერული თანასწორობის დამყარებაში შესაბამის სამართლებრივ და ინსტიტუციურ ჩარჩოში ძირეული ელემენტების დანერგვით.<sup>228</sup>

გენდერული კუთხით დისკრიმინაცია აკრძალულია როგორც უკრაინის კონსტიტუციით, ასევე უკრაინის კანონით „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლასა და პრინციპებზე

---

<sup>227</sup> დამატებითი ინფორმაცია იხ. მისამართზე: : <http://www.un.org.ua/en/information-centre/news/1250>

<sup>228</sup> ევროკომისია და გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (2013), განვითარების ოფიციალური დახმარების გენდერული ანალიზი უკრაინაში: საბაზისო კვლევა, კიევი, გვ.9 (European Commission & UN Women (2013), Gender analysis of official development assistance in Ukraine: baseline study, Kyiv, p. 9).

უკრაინაში” (2012).<sup>229</sup> უკრაინას ასევე აქვს კონკრეტული კანონმდებლობა, რომელიც მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას: უკრაინის კანონი „ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი უფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფაზე”.

უკრაინის კონსტიტუცია (1996), ნაწილი მეორე „მოქალაქეთა უფლებები, თავისუფლებები და მოვალეობები”, 24-ე მუხლი იძლევა მოქალაქეთა თანაბარი საკონსტიტუციო უფლებებისა და თავისუფლებების გარანტიას, „მიუღებელია ყოველგვარი პრივილეგია ან შეზღუდვა, რომელიც დაფუძნებულია რასაზე, კანის ფერზე, პოლიტიკურ, რელიგიურ თუ სხვა სახის რწმენაზე, სქესზე, ეთნიკურ ან სოციალურ წარმომავლობაზე, ქონებრივ მდგომარეობაზე, საცხოვრებელ ადგილზე, ენასა და სხვა სახის მახასიათებლებზე.”<sup>230</sup>

2005 წელს უკრაინის უმაღლესმა რადამ მიიღო კანონი „ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი უფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფაზე.”<sup>231</sup> უკრაინის მთავრობამ ასევე მოახდინა ბრძანების რატიფიკაცია „უკრაინულ საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის სახელმწიფო პროგრამის მიღებაზე 2006-2010 წლებში” (“On adoption of the state program of ensuring gender equality in Ukrainian society for 2006-2010”) (მინისტრთა კაბინეტის ბრძანება № 1834 ), და განავითარა 2011-2016 წლებში. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ უკრაინა იყო პირველი პოსტ-

<sup>229</sup> ქროზქარენტში (2015), დისკრიმინაცია და უთანასწორობა უკრაინაში, ქვეყნის ანგარიში თანასწორ უფლებებზე, სერია: 5, ლონდონი, აგვისტო 2015, გვ.28 (In the Crosscurrents (2015), Addressing Discrimination and Inequality in Ukraine, The Equal Rights Trust Country Report Series: 5 London, August 2015, p. 28,). იხ. მისამართზე: [http://www.gay.org.ua/publications/-antidi\\_report2015-e.pdf](http://www.gay.org.ua/publications/-antidi_report2015-e.pdf)

<sup>230</sup> უკრაინის კონსტიტუცია (1996), უმაღლესი რადა. იხ. მისამართზე: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

<sup>231</sup> კანონი № 2866-IV (2006). ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი უფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფაზე, 8 სექტემბერი, 2005 წელი, უკრაინის უმაღლესი რადა.

საბჭოთა ქვეყანა, რომელმაც დანერგა ოჯახური ძალადობის აღმოფხვრის შესახებ კანონმდებლობა ათი წლის წინ ( უკრაინის კანონი „ოჯახური ძალადობის თავიდან აცილებაზე“ (“On prevention of family violence)). უფრო მეტიც, 2011 წელს მიიღო ცალკე კანონმდებლობა ადამიანებით ვაჭრობის (მნიშვნელოვანი გენდერული პრობლემა) პრევენციის შესახებ. რომ შევჯამოთ, იურიდიულად გენდერული თანასწორობა მხარდაჭერილი არის ეროვნული ინსტიტუციური მექანიზმისა და კანონმდებლობის მიერ. საერთაშორისო და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციები მონიტორინგს უწევენ სახელმწიფო და რეგიონული პროგრამების შედეგებს და სთავაზობენ გაუმჯობესების საკითხებს.

ამავე დროს, ფაქტობრივად, შესაძლოა საკამათო იყოს ის საკითხი, რომ მიუხედავად სხვადასხვა საკანონმდებლო ცვლილებებისა, ხელშესახები პოლიტიკა არ განხორციელებულა. კამათს არ იწვევს ის ფაქტი, რომ სახელმწიფოს ნაკლებად ანგარიშვალდებულია ამ საკანონმდებლო ინიციატივების მიმართ. ზემოთ ხსენებული კანონი „ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი უფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფაზე“ მაგალითია ამ არაეფექტურობის. ერთი მხრივ, კანონმა შემოიტანა ისეთი გენდერულად მგრძობიარე ტერმინოლოგია, როგორც არის ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები, გენდერული თანასწორობა, დისკრიმინაცია სქესობრივი ნიშნით, სექსუალური ძალადობა და ა.შ. სულ მცირე, სახელმწიფოს მიზნები გამოცხადდა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით. დასახელდა კონკრეტული ორგანოები, დაწესებულებები, ორგანიზაციები, რომლებმაც უნდა უზრუნველყონ თანასწორობა მამაკაცსა და ქალს შორის (მუხლი 7). მეორეს მხრივ, მუხლთა უმრავლესობა უბრალოდ დეკლარაციულია, განხორციელების ყოველგვარი რეალური მექანიზმის გარეშე (განსაკუთრებით ადმინისტრაციული და სისხლის სამართლის კოდექსები), ან სანქციები. მაგალითად, მე-17 მუხლის მიხედვით, „დამსაქმებელმა სამუშაოს შეთავაზების დროს არ უნდა განიოს დისკრიმინაცია სქესის მიხედვით, გარდა იმ გამონაკლისი შემთხვევებისა, როდესაც სამუშაო სპეციფიკურია

რომელიმე სქესისთვის. დამსაქმებელმა არ უნდა წამოაყენოს სხვადასხვა მოთხოვნები, რომლებიც პრიორიტეტს აძლევს რომელიმე სქესს, არ მოითხოვოს ინფორმაცია პირად ცხოვრებაზე და იმის შესახებ, აპირებს თუ არა დასაქმებული შვილების ყოლას”. მაგრამ სანქციების არარსებობის გამო, უკრაინის სამუშაო ბაზარზე მრავლად მოიპოვება დისკრიმინაციული სახის განცხადებები.

უკრაინის კანონმდებლობა (შრომის კოდექსი) დღემდე არ იშურებს ძალისხმევას, რომ სცადოს ქალთა, ოჯახისა და ბავშვების დაცვა იმგვარად, რომ განამტკიცოს ტრადიციული გენდერული როლები. რამდენიმე მაგალითი, სადაც ქალებს (განსაკუთრებით, ბავშვებს) ანიჭებენ უფრო შეღავათიან მოპყრობას, ვიდრე კაცებს<sup>232</sup>:

- 185-ე მუხლი უფლებას აძლევს ორსულ ქალებს და აგრეთვე ქალებს, რომლებსაც ბავშვები ჰყავთ 14 წლამდე, მოითხოვონ სანატორიუმებისა და დასასვენებელი სახლების ვაუჩერები, ისევე, როგორც მატერიალური დახმარება;
- 182-ე კანონი ქალებს აძლევს 56 დღიან შვებულებას შვილის დაბადებიდან (2 ან მეტი შვილის ყოლის დროს, 70 დღიან შვებულებას);
- 63-ე და 177-ე მუხლები სთხოვს დამსაქმებელს, რომ სამუშაოს გადაჭარბებით შესრულებამდე, ან მივლინებაში წასვლამდე, მიიღონ თანხმობა იმ ქალებისაგან, რომლებსაც ჰყავთ 3-14 წლის ასაკის, ან უნარშეზღუდული ბავშვები;

ექსპერტების აზრით, მაშინ, როდესაც ორსულობის პერიოდში ან ახალ ნამშობიარებზე ქალთა მიმართ განსაკუთრებული მოპყრობა გამართლებულია, საზოგადოდ, დედების მიმართ, რომლებსაც ჰყავთ პატარა ან უნარშეზღუდული ბავშვები, მამების მიმართ იმავე სიტუაციაში, გაუმართლებელია, როგორც ქალების მიმართ (ისინი ორსულად არიან თუ ბავშვები

<sup>232</sup> ქროზქარენტში (2015), გვ. 35

ჰყავთ) გარკვეული ფორმის სამუშაოს შესრულების აკრძალვა არ შეიძლება, იყოს გამართლებული.<sup>233</sup>

ქალთა წინააღმდეგ მიმართულ და ოჯახურ ძალადობასთან (სტამბოლის კონვენცია) ბრძოლის ევროპის საბჭოს კონვენცია არის პირველი იურიდიულად სავალდებულო დოკუმენტი ევროპაში ამ თემასა და ყველა სერიოზულ საერთაშორისო ხელშეკრულებაზე ამ სფეროში.<sup>234</sup>

ევროპის საბჭოს პროექტის „ ქალთა წინააღმდეგ მიმართულ და ოჯახურ ძალადობასთან ბრძოლის“ მიხედვით, უკრაინის კონსტიტუცია უზრუნველყოს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ უფლებებს და ქვეყანა მნიშვნელოვან ნაბიჯებს დგამს გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. მაგრამ უკრაინელი ქალები კვლავ დისკრიმინაციის წინაშე დგანან როგორც იურიდიულ და პოლიტიკურ, ასევე პრაქტიკულ დონეზე. კანონი შეუსაბამოა, რომელიც ხასიათდება მონაცემთა ნაკლებობით და ინვესტს ქალთა წინააღმდეგ მიმართულ დისკრიმინაციასთან ბრძოლის შედეგების დაბალ ეფექტურობას. სხვადასხვა ორგანოებსა და მომსახურების სფეროებს შორის ნაკლები თანამშრომლობა შეუძლებელს ხდის, რომ დაზარალებულმა მიიღოს დახმარება. უკრაინამ სტამბულის კონვენციას ხელი მოაწერა 2011 წლის 7 ნოემბერს. ზემოთხსენებული პროექტი არის უკრაინის მთავრობის მიერ რატიფიცირებული სტამბულის კონვენცია.

<sup>233</sup> ქროზქარენთში (2015), გვ. 35

<sup>234</sup> ევროპის საბჭო (2016), ქალთა წინააღმდეგ მიმართულ და ოჯახურ ძალადობასთან ბრძოლის პროექტი უკრაინაში, იხ. მისამართზე: <http://www.coe.int/en/web/stop-violence-against-women-ukraine>

## 5. ოჯახური ცხოვრების გენდერული ასპექტები უკრაინაში

სექსიზმი არის გენდერული დისკრიმინაციის იდეოლოგია და პრაქტიკა. მისი ძირითადი პრობლემა არის გენდერული სტერეოტიპები, რომლებშიც გათვალისწინებულია ქალთა და მამაკაცთა ე.წ. „ტრადიციული“ როლები საზოგადოების კერძო და საჯარო სფეროებში. ე.წ. რეპროდუქციული შრომა (აუნაზღაურებელი შრომა, რომელიც ქალს განმარტავს, როგორც ბიოლოგიურ დეტერმინანტს) ამ ქვეთავის ანალიზის მნიშვნელოვანი საკითხია. რეპროდუქციული შრომა მოიცავს ბავშვებზე, მოხუცებზე, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებზე, საყოფაცხოვრებო პირობებზე (საკვების მომზადება, დასუფთავება, პროდუქტის ყიდვა და ა.შ.) ზრუნვას, რომელიც საკმაოდ დიდ დროს მოითხოვს. უკრაინულ საზოგადოებაში რეპროდუქციული შრომა ძირითადად სრულდება ქალის მიერ და „ტრადიციულად“ განიმარტება, როგორც ქალთა „მოვალეობა“; სოციოლოგიური კვლევის „ქალთა სამუშაო ძალის მონაწილეობა უკრაინაში — 2012“ (“Women’s labour force participation in Ukraine - 2012”)<sup>235</sup> მიხედვით, ქალთა სამ-მეოთხედზე მეტი აცხადებს, რომ ძირითადად ისინი ასუფთავებენ სახლს (რესპოდენტთა 78.4%) და ამზადებენ საკვებს (75.3%). დაახლოებით ქალთა ორმა მესამედმა, რომელთაც ჰყავთ ბავშვები ან ოჯახის წევრები, და რომლებსაც ესაჭიროებათ უწყვეტი ზრუნვა, განაცხადა, რომ ძირითადად ისინი ასრულებენ ამ მოვალეობას. ქალთა უმეტესობამ ასევე განაცხადა, რომ სწორედ ისინი არიან პასუხისმგებელნი ოჯახის ყოველდღიური საკვებით მომარაგების საქმეზე. მხოლოდ ერთადერთი საყოფაცხოვრებო „მამრობითი“ პრეროგატივაა დარჩენილი. ესაა საცხოვრისის ცალკეული ელემენტების შეკეთება. ასეთი პასუხი მივიღეთ გამოკითხულ ქალთა ნახევარზე მეტიდან.

<sup>235</sup> UNPFA უკრაინა (2014), ანალიტიკური ნაშრომი ქალთა სამუშაო ძალის მონაწილეობაზე უკრაინაში, გვ. 79-80



უკრაინულ საზოგადოებაში კვლავ პრობლემად რჩება გენდერული როლების მიმართ ორმაგი სტანდარტები. ოჯახის დაგეგმვისა და ქორწინების დროს სხვადასხვა მოლოდინები არსებობს ქალებისა და მამაკაცებისაგან. ოფიციალური სტატისტიკის თანახმად,<sup>236</sup> პირველ ქორწინებაში შესვლის საშუალო ასაკი მუდმივად იზრდება. ქალთა საშუალო ასაკი 2010 წელს იყო 21,8 და 2012 წელს გაიზარდა 24,5 წლამდე. იგივე პერიოდის განმავლობაში, მამაკაცთა შორის გაიზარდა 24,5 წლიდან 27 წლამდე. იმავე პერიოდში, ქალთა საშუალო ასაკი, რომლებსაც ეყოლათ პირველი შვილის გაიზარდა 23,9 წლიდან 24,4 წლამდე. შობადობის მაჩვენებელი დაახლოებით 2010 წელს იყო 1,45, ხოლო 2012 წელს — 1,53. ბუნებრივი მოსახლეობა 2010 წელს შემცირდა 200, 500 ადამიანით, ხოლო 2013 წელს — 158,700 ადამიანით. 2010 წელს მიგრაციის შედეგად მოსახლეობას მიემატა 16,100, 2013 წელს — 31,9 ათასი ადამიანი. უკრაინის მკვიდრი მოსახლეობა 2014 წლის 1 ივნისისთვის იყო 42,995,500 ადამიანი, რომელიც 2,597,500 ადამიანით ნაკლებია 2010 წლის 1 ივნისამდე არსებული მოსახლეობის რაოდენობასთან შედარებით.

გაეროს ბავშვთა უფლებათა დაცვის კომიტეტისა (UN Committee on the Rights of the Child) და ქალთა წინააღმდეგ მიმართული ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტის (CEDAW Committee) რეკომენდაციების თანახმად, 2012 წელს უკრაინის საოჯახო კოდექსმა გაზარდა ქორწინების მინიმალური ასაკი გოგონებში 17-დან 18 წლამდე. ბიჭებში მანამდეც 18 წელი იყო.<sup>237</sup> ამავე დროს, არასამ-

<sup>236</sup> CEDAW/C/UKR/8 — მონაწილე სახელმწიფოების მერვე პერიოდული მოხსენება 2014 წელს, ქალთა წინააღმდეგ მიმართულ დისკრიმინაციასთან ბრძოლის კომიტეტი, მიღების თარიღი: 6 აგვისტო, ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2f8&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2f8&Lang=en)

<sup>237</sup> მარცენიუკი თ. (2013), უკრაინაში ბავშვთა ქორწინების ფაქტების უწყება, UNFPA-ის ოფისი უკრაინაში. გვ. 3, იხ. მისამართზე: [http://www.unfpa.org.ua/files/articles/4/52/Child%20Marriage%20in%20Ukraine\\_Overview.pdf](http://www.unfpa.org.ua/files/articles/4/52/Child%20Marriage%20in%20Ukraine_Overview.pdf)

თავრობო ორგანიზაციები წუხილს გამოთქვამენ ადრეულ ქორწინებებზე, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს სკოლიდან გამოორიციხვა, მშობლებზე ხანგრძლივი ეკონომიკური და ფსიქოლოგიური დამოკიდებულება, უკრაინაში ადრეული ქორწინებები დაკავშირებულია ახალგაზრდების ადრეულ სექსუალურ დებიუტსა და დაუფეგმავ ორსულობებთან.<sup>238</sup> სკოლებში არ არსებობს სექსუალური განათლების მიღების რაიმე კონკრეტული კურსი ან დამტკიცებული სასწავლო გეგმა. სექსუალური განათლების ზოგიერთი ასპექტი (როგორცაა აივ/შიდსის პრევენცია, სქესობრივი გზით გადაამდები დაავადებები, გენდერული ურთიერთობები ბიჭებსა და გოგონებს შორის) ჩართულია საშუალო სკოლის მე-5-დან მე-9 კლასის კურსში „ჯანმრთელობის საფუძვლები“.

სტატისტიკა გვიჩვენებს, რომ უკრაინაში ადრეული ქორწინებები საკმაოდ იშვიათია და უმეტესად დამახასიათებელია სოფლის მოსახლეობისათვის, დაბალი განათლების მქონე გოგონებისათვის ან მათთვის, ვინც ცხოვრებს სიღარიბის პირობებში.<sup>239</sup> გარდა ამისა, 16-18 წლის ასაკის დაქორწინებულ ქალთა რიცხვმა შვიდჯერ გადააჭარბა მამაკაცთა რიცხვს : 14472 (ან 2,6%) შევადაროთ 2087-ს (0,4%).

მშობლობა და მშობლის როლი მარგინალური საკითხია მამაკაცებისათვის უკრაინაში. პირველ რიგში, კაცების მიმართ არსებობს მოლოდინი, რომ ისინი არიან ე.წ. „საფუტეები“ (ან ფულის შემომტანები), მაგრამ არ აქვთ მამობრივი პასუხისმგებლობა შვილებზე. როგორც ზემოთ იყო აღნიშნული, უკრაინის შრომის კოდექსში სახელმწიფო ქალებს მიიჩნევს, როგორც ძირითად ან ერთადერთ მშობელს შვილისთვის.

ვეროკავშირის გენდერული პოლიტიკის თანახმად, კაცებს მნიშვნელოვანი ფუნქცია აქვთ გენდერული თანასწორობის განხორციელების საქმეში. ზოგიერთი ასეთი იდეა გადატანილ იქნა უკრაინაში. მაგალითად, ამგვარი მიდგომის

<sup>238</sup> იქვე.

<sup>239</sup> იქვე, გვ. 4

მაგალითია შვედი და უკრაინელი პარტნიორების მიერ SIDA-ს დაფინანსებით განხორციელებული პროექტი. დაარსდა საერთაშორისო ცენტრი, რომლის ფუნქციაც იყო მამაკაცთა ცენტრების იდეის გავრცელება სხვა ქვეყნებშიც (მამაკაცთა ცენტრები ყაზახსტანსა და ლიტვაში). პროექტი განხორციელდა უკრაინის ექვს რეგიონში. ამ თანამშრომლობის ერთ-ერთი მიზანი იყო, შეეცვალათ სტერეოტიპი, რომელიც ხელს უშლიდა მამაკაცებს, ყოფილიყვნენ მამები სოციალური კუთხით, ეცხოვრათ ხანგრძლივი ჯანსაღი ცხოვრებით და ჰქონოდათ კარგი პირადი და სოციალური ურთიერთობა ქალებთან. ამ თანამშრომლობამ ხელი შეუწყო უკრაინაში მამობის პასუხისმგებლობის იდეის პოპულარიზაციას. შემოთავაზებული იყო მამის სკოლის იდეა, რომელიც საპილოტედ დაინერგა ექვს რეგიონში და შემდეგ გავრცელდა დამატებით სხვა რვა რეგიონშიც გაეროს ბავშვთა ფონდის მხარდაჭერით (UNICEF).

## 6. გენდერული ასაქმები უკრაინის შრომის ბაზარზე

ბოლო პერიოდში გამოქვეყნებული კვლევების თანახმად, 2011 წელს უკრაინელ ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი იყო 57.5%, რომელიც საკმაოდ ახლოს არის ევროკავშირის საშუალო 58.5%-იან მაჩვენებელთან და აჭარბებს ბევრ სამხრეთ და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების ინდიკატორებს.<sup>240</sup> ქალთა დასაქმების საშუალო მაჩვენებელი უკრაინაში იზრდება უფრო ნელა, ვიდრე ევროკავშირში. 2000-2011 წლებში ევროკავშირში შემავალი ქვეყნების დიდ ნაწილში ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი გაიზარდა 5-7% -ით, ხოლო უკრაინაში ზრდამ მხოლოდ 2.4% შეადგინა. როგორც ექსპერტები გან-

<sup>240</sup> UNPFA უკრაინა (2014), ანალიტიკური კვლევა უკრაინის შრომის ბაზარში ქალთა მონაწილეობაზე, გვ. 9

მარტავენ<sup>241</sup>, ამის ერთ-ერთი მიზეზი საპენსიო ასაკის დაბალი ზღვარია. უკრაინაში ქალებისთვის საპენსიო ასაკი არის 55 წელი, მაშინ, როდესაც ევროკავშირის ახლანდელი სტანდარტის მიხედვით, საპენსიო ასაკი ქალებისთვისაც და კაცებისთვისაც არის 65 წელი. მსოფლიო ბანკის ბოლო მონაცემით, 2004 წელს უკრაინაში მდედრობითი და მამრობით სამუშაო ძალების მონაწილეობის თანაფარდობა იყო 79.9.<sup>242</sup>

როგორც ვხედავთ ცხრილი 2-ის მიხედვით, მამაკაცებთან შედარებით, ქალები უფრო მეტად დასაქმებულები არიან, როგორც მუშები და მოსამსახურეები. ამავე დროს, მამაკაცთა 17%, ხოლო ქალთა 14% — ია თვითდასაქმებული.

**ცხრილი 2. ქალთა და მამაკაცთა ეკონომიკური შესაძლებლობები. მსოფლიო ბანკის სტატისტიკა<sup>243</sup>**

| მთავარი მაჩვენებლები                                | 2000 | 2014 |
|---|------|------|
| მუშები და მოსამსახურეები, ქალი (% დასაქმებულ ქალთა) | 89.2 | 85.9 |
| მუშები და მოსამსახურეები, კაცი (% დასაქმებულ კაცთა) | 90.6 | 82.5 |
| თვითდასაქმებული, ქალი (% დასაქმებულ ქალთა)          | 10.8 | 13.8 |
| თვითდასაქმებული, კაცი (% დასაქმებულ კაცთა)          | 9.4  | 17.2 |
| დაუსაქმებელი, ქალი (% ქალთა სამუშაო ძალა)           | 10.2 | 6.5  |
| დაუსაქმებელი, კაცი (% კაცთა სამუშაო ძალა)           | 13.0 | 8.9  |

<sup>241</sup> იქვე.

<sup>242</sup> მსოფლიო ბანკი (2016), გენდერული სტატისტიკის მონაცემთა ბაზა, უკრაინა <http://datatopics.worldbank.org/gender/country/ukraine>

<sup>243</sup> იქვე.

მიუხედავად იმისა, რომ კაცთა დაუსაქმებლობის მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია, ტრადიციულად, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის მიერ აღრიცხულ უმუშევარ ქალთა რიცხვი ჭარბობს მათ.<sup>244</sup> შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ასეთი დანაწილება გამონვეული ქალთა მიდრეკილებით, რომ მიმართონ დახმარებისთვის შესაბამის დასაქმების სერვისებს, მაშინ, როდესაც მამაკაცები თვითონ უფრო ეძებენ სამსახურს და საკუთარი თავის იმედი უფრო აქვთ, ვიდრე სახელმწიფოსი.

უკრაინული შრომის ბაზარი ხასიათდება ქალთა მონაწილეობის მაღალი მაჩვენებლით. რაც შედარებით გენდერულად ნეიტრალურია, გარდა ზოგიერთი დამცავი რეგულაციებისა, რომელთა მიხედვითაც, ქალები არ მუშაობენ მაღაროებსა და მძიმე მრეწველობის სხვა სფეროებში.<sup>245</sup> უკრაინის შრომის კოდექსის თანახმად, ქალები არ შეიძლება დასაქმდნენ მძიმე და სახიფათო სამუშაო ადგილას, არ შეიძლება ჩაერთონ მძიმე ნივთების აწევასა და მოძრაობაში, რომელთა წონაც აღემატება სპეციალურად დადგენილ შეზღუდვებს. ბევრი პროფესია აკრძალულია ქალთათვის უკრაინაში. ქალებს არ აქვთ უფლება, რომ ჰქონდეთ რომელიმე პროფესია და იმუშაონ იმ სფეროში, რომელიც შედის ჯანდაცვის სამინისტროს მიერ დამტკიცებულ „მძიმე სამუშაო ადგილებისა და სახიფათო პირობების ჩამონათვალში“. გარდა ამისა, ქალებს არ შეუძლიათ გადააჭარბონ უკრაინის მინისტრთა კაბინეტის მიერ დადგენილ ლამის სამუშაო საათებს, გარდა რამდენიმე სპეციფიკური ტიპის სამუშაოსი. ეს პატერნალისტური წესები უკრძალავს ქალთა უმრავლესობას ოფიციალურად დასაქმდნენ სამხედრო სექტორებში.

უკრაინის შრომის ბაზარი შეიძლება დახასიათდეს გენდერული სეგრეგაციის ორი ფორმით: ვერტიკალურითა და ჰორიზონტალურით. უკრაინელი ქალების დიდი უმრავლესობა თავმოყრილია ნაკლები სტატუსის მქონე და დაბალანაზღაურ-

<sup>244</sup> UNPFA უკრაინა (2014), ანალიტიკური კვლევა უკრაინის შრომის ბაზარში ქალთა მონაწილეობაზე, გვ. 30.

<sup>245</sup> ქალები და მამაკაცები უკრაინის შრომის ბაზარზე (2011), გვ. 14

რებად სექტორებში. იმისათვის, რომ უკეთ წარმოვადგინოთ გენდერული სეგრეგაციის პრობლემის ერთ-ერთი ასპექტი, შევამოწმოთ უკრაინის საჯარო სამსახურის სისტემაში ზედა აღმასრულებელ პოზიციებზე ქალთა წარმომადგენლობის მონაცემები.<sup>246</sup> 2011 წლის მონაცემების მიხედვით, საჯარო მოხელეების 1 კატეგორიაში ქალთა წილი (სახელმწიფო გადაწყვეტილების პასუხისმგებლობის დონეზე) მხოლოდ 14% იყო, რაც მიუთითებს აღმასრულებელ ხელისუფლებაში ქალთა ძალიან მცირე წარმომადგენლობაზე. აღმასრულებელი ხელისუფლების მე-2 და მე-3 კატეგორიებში ქალთა წილი იყო 30% და 42%, ხოლო დაბალ დონეზე ორ-მესამედზე მეტი იყო, სადაც ყალიბდება საჯარო მოხელეთა გამოცდილების უნარები. მხოლოდ მეოთხე კატეგორიაში იყო მამაკაცთა წარმომადგენლობა ერთ-მესამედთან ახლოს და ქალთა 80%, სადაც თვითმმართველობის წარმომადგენლები იმყოფებიან დაბალ დონეზე. უნდა აღინიშნოს, რომ მაღალ თანამდებობის პირთა ასეთი გენდერული სტრუქტურა დარჩა უკრაინის დამოუკიდებლობის მთელი პერიოდის განმავლობაში.

ექსპერტები მიუთითებენ კიდევ ერთ შემამოწმებელ გარემოებაზე — ესაა ანაზღაურების კუთხით მამაკაცთა და ქალთა შორის 30%-იანი სხვაობა. ეს სხვაობა იმაზე გაცილებით მეტია, ვიდრე ოფიციალური მონაცემები აჩვენებს, რადგან მასში არ არის შეტანილი არაოფიციალური დასაქმების სტატისტიკა.<sup>247</sup> გენდერული სეგრეგაციის ასეთი ნიმუში შეიძლება დასახელდეს უკრაინის შრომის ბაზარზე გენდერული დისკრიმინაციის ერთ-ერთ მაგალითად.

გენდერულ დისკრიმინაციას ვხვდებით დასაქმების პროცესშიც.<sup>248</sup> აკრძალულია განცხადებები, რომლებიც ითხოვენ მხოლოდ ქალ ან მამაკაც აპლიკანტებს, მიუხედავად ამისა, ცნობილია, რომ დამსაქმებელნი ქალებს, განსაკუთრებით კი, ახალგაზრდა ქალებს, გასაუბრების დროს უსვამენ

<sup>246</sup> UNPFA უკრაინა (2014), ანალიტიკური კვლევა უკრაინის შრომის ბაზარში ქალთა მონაწილეობაზე. გვ. 40

<sup>247</sup> ქალები და მამაკაცები უკრაინის შრომის ბაზარზე (2011), გვ. 5

<sup>248</sup> ქროზქარენთში (2015), გვ. 45

კითხვებს ოჯახური სტატუსისა და ბავშვთან დაკავშირებულ სამომავლო გეგმების შესახებ, ვინაიდან ქალებს მიიჩნევენ ე.წ. „რისკ“ ჯგუფად.

უფრო მეტიც, ქალებზე მიმაგრებულია რეპროდუქციული შრომა, ამიტომ, მამაკაცებთან შედარებით, ისინი ორმაგი ტვირთის მატარებლები არიან. ორივე მშობლისთვის რთულია სამუშაოსა და ოჯახური პასუხისმგებლობების ერთმანეთთან შეთანხმება, რაც ინვესტ ბავშვებზე მზრუნველობის შემცირებას.

საინტერესოა, რომ კაცებიც „იტანჯებიან“ ასეთი გენდერული შეზღუდვებით. როგორც სხვა ყოფილ საბჭოთა კავშირის რესპუბლიკებში, უკრაინაშიც საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ, გარდამავალ პერიოდში სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების შედეგად, შეიცვალა გენდერული ურთიერთობები. მამაკაცთა უმუშევრობამ შეარყია ტრადიციული გენდერული როლი, რომელიც მათ განიხილავდა, როგორც „ოჯახის მარჩენლებს“. ამ ფაქტმა აგრეთვე ზეგავლენა მოახდინა საყოფაცხოვრებო პირობებში ქალთა და მამაკაცთა ავტორიტეტის სტრუქტურაზე. გენდერული როლების შეცვლამ გამოიწვია ურთიერთობაში გაურკვევლობები, რაც გამოვლინდა ქორწინებისა და შობადობის რაოდენობის კლებადობაში, ოჯახის გაძლიერებული ქალთა რაოდენობისა და ბავშვების რაოდენობის ზრდაში, რომლებიც ცხოვრობენ მარტოხელა მშობლებთან. და ბოლოს, როდესაც მამაკაცებისაგან აქვთ გარკვეული მოლოდინები, ხოლო ისინი ვერ ასრულებენ მათ, ინვესტ მამრობით სქესში თავმოყვარეობის შემცირებას, იზრდება ალკოჰოლზე დამოკიდებულება, თვითმკვლელობისა და სიკვდილიანობის ფაქტები, ასევე იზრდება ოჯახური ძალადობა.

## 7. გენდერული ასპექტები უკრაინის პოლიტიკურ ცხოვრებაში

როგორც ზემოთ, გლობალური წლიური ანგარიშისა და სხვა საერთაშორისო მონაცემებით იყო აღნიშნული, პოლიტიკური უფლებამოსილების კომპონენტი ერთ-ერთი ყველაზე რთულად განსახორციელებელი კომპონენტი უკრაინულ საზოგადოებაში. ქალებს აქვთ ნაკლები რესურსები და სოციალური კავშირები, რათა ჯანსაღი კონკურენცია გაუწიონ კოლეგა მამაკაცებს. ამ ქვეყანაში პოლიტიკური ცხოვრება აღიქმება „ბინძურ თამაშად“, რომელიც არაა შესაფერი ქალისთვის. ქალები აგრეთვე დგანან სოლიდარობისა და უფლებამოსილების პრობლემების წინაშე. უკრაინის პარლამენტში (უმალეს რადაში) 450 ადგილიდან ქალები მხოლოდ 12%-ს იკავებენ.

ამავე დროს, უკრაინის ქალთა ლობი მონმე გახდა რამდენიმე თვალსაჩინო ცვლილებისა, რომელიც განხორციელდა 2012 წლის მათი რეფორმების შემდეგ<sup>249</sup>. რამდენიმე წლის წინ დაიწყო ქალთა დიდი კამპანიები, მაგალითად, ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტისა (National Democratic Institute (NDI)) და უკრაინელ ქალთა ფონდის (Ukrainian Women's Fund) და ა.შ. 2011 წელს პირველად ჩამოყალიბდა თანაბარი შესაძლებლობების ინტერფრაქციული ჯგუფი (კავკასია). მისი მიზანია საზოგადოებაში ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესება და მმართველობის სფეროში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარუფლებიანობა.<sup>250</sup>

ამ ჯგუფის ფუნქციონირების პერიოდში ჯგუფის წევრებმა დაარეგისტრირეს რიგი კანონპროექტებისა, რომლებიც მიზნად ისახავს ოჯახურ ძალადობასთან ბრძოლას, მამა-

<sup>249</sup> კონსიუჩენკო, ტ; მარცენიუკი თ; ოკსამიტანა, ს; (2015), ქალი პოლიტიკოსები და საპარლამენტო არჩევნები უკრაინასა და საქართველოში 2012, აღმოსავლეთ/დასავლეთი: უკრაინული კვლევების ჟურნალი, მოც., II, No. 2, გვ. 88

<sup>250</sup> თანაბარი შესაძლებლობების ინტერფრაქციული ჯგუფის (კავკასია) ყოველწლიური მოხსენება (2015), გვ. 12, ელექტრონული დოკუმენტი.



კაცთა და ქალთა თანაბარი ხელფასით უზრუნველყოფას, სამართლიან საპენსიო რეფორმასა და საარჩევნო პროცესში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს. რაც ძალიან მნიშვნელოვანია, 2015 წელს მხარი დაუჭირეს და ლობირება გაუკეთეს „გენდერულ კვოტას“.

2015 წლამდე უკრაინაში შეთავაზებულ იქნა დაახლოებით 10 საკანონმდებლო ინიციატივა, რათა დაენერგა გენდერული კვოტები,<sup>251</sup> მაგრამ არც ერთმა მათგანმა არ გაამართლა. უკრაინის კანონის პირველი მუხლი „ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებზე“, რომელზეც ზემოთ გვექონდა საუბარი, განსაზღვრავს ტერმინს „პოზიტიურ ქმედებებს“, როგორც „სპეციალურ დროებით ქმედებებს, რომლებიც განკუთვნილია იმისთვის, რომ დაირღვეს ქალთა და მამაკაცთა შესაძლებლობებს შორის დისბალანსი და შეძლონ თანაბარი უფლებების განხორციელება, რომელიც მათ მინიჭებული აქვთ უკრაინის კონსტიტუციითა და კანონებით“.<sup>252</sup> იგივე კანონის მესამე მუხლი პოზიტიურ ქმედებებს განსაზღვრავს, როგორც სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითად აქცენტებს, რათა შეძლოს თანაბარი უფლებებისა და შესაძლებლობების განხორციელება. ასე რომ, უკრაინის გენდერული კანონმდებლობა გვაძლევს მხოლოდ ზოგად განმარტებებს დადებითი ქმედებების შესახებ, მაგრამ არ გვთავაზობს რაიმე კონკრეტულ კვოტას მათ განსახორციელებლად.

ამავე დროს, ბოლო წლების განმავლობაში ასზე მეტმა ქვეყანამ მიიღო გენდერული კვოტები, რათა ხელი შეუწყონ ქალთა მოსვლას პოლიტიკაში. ქალთა საარჩევნო კვოტები შეიძლება იყოს კონსტიტუციური, საკანონმდებლო ან მიი-

<sup>251</sup> მარცენიუკი თ. (2015) ქალთა მონაწილეობა უმაღლესი დონის პოლიტიკაში: უკრაინული გენდერული პოლიტიკის ჩავარდნა და იმედები ახალი იდეალებში. უკრაინის კულტურული პარადიგმის ახალგაზრდული მიდგომა, გამოცემულია და თარგმნილია მარიან ჯ. რუბჩაკის მიერ, ნიუ იორკი და ოქსფორდი).

<sup>252</sup> კანონი 2866-IV (2006). ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებზე. 8 სექტემბერი 2005, უკრაინის უმაღლესი რადა.

ლოს რომელიმე პოლიტიკური პარტიის კვოტის ფორმა.<sup>253</sup> გენდერული კვოტების შემოღება საკმაოდ პოპულარულ ქმედებად ითვლება ევროკავშირის ქვეყნებში.<sup>254</sup> თითქმის ყველა ევროკავშირის წევრ ქვეყანას აქვს გარკვეული სახის გენდერული კვოტა. კერძოდ, საკანონმდებლო კვოტები შემოიღეს ბელგიაში, საბერძნეთში, ირლანდიაში, იტალიაში, პოლონეთში, პორტუგალიაში, სლოვენიასა და საფრანგეთში. ევროკავშირის წევრ ნახევარზე მეტ ქვეყნებში პოლიტიკურ პარტიებს აქვთ ნებაყოფლობითი კვოტები: ავსტრალია, დიდი ბრიტანეთი, საბერძნეთი, ესპანეთი, იტალია, კვიპროსი, ლიტვა, ლუქსემბურგი, მალტა, ნიდერლანდები, გერმანია, რუმინეთი, სლოვაკეთი, სლოვენია, უნგრეთი, საფრანგეთი, ხორვატია, ჩეხეთის რესპუბლიკა და შვედეთი.

გენდერული საკითხებზე მომუშავე საერთაშორისო ექსპერტების შეფასებით, 2015 წლის არჩევნები უკრაინაში იყო კიდევ ერთი კრიტიკული დემოკრატიული ნაბიჯი<sup>255</sup>. ახლადმიღებული თვითმმართველობის საარჩევნო კანონი შეიცავს გენდერულ კვოტას (სამართლებრივი მოთხოვნაა, რომ თვითმმართველობის არჩევნებზე დასახელებული იყოს ერთი სქესის წარმომადგენელთა არანაკლებ 30 პროცენტი), მაგრამ მათი შესრულების უზრუნველსაყოფად არ შემუშავებულა ეფექტიანი სანქციები.

2015 წლის საარჩევნო შედეგების შედეგად წარმოჩინდა,<sup>256</sup> რომ ქალაქის საბჭოში ქალთა საშუალო წარმომად-

<sup>253</sup> საერთაშორისო IDEA (2016), კვოტების შესახებ. ქალთა კვოტების გლობალური მონაცემთა ბაზა. საერთაშორისო იდეისა და სტოქჰოლმის უნივერსიტეტის ერთობლივი პროექტი. იხ. მისამართზე: <http://www.quotaproject.org/aboutquotas.cfm>

<sup>254</sup> მარცენიუკი თ. (2015). ევროკავშირის გენდერული პოლიტიკა : ზოგადი პრინციპები და საუკეთესო პრაქტიკა, კიევი, პოლიტიკური კვლევების საერთაშორისო ცენტრი, გვ.21-22 (უკრაინულად).

<sup>255</sup> კალანდაძე, ნ (2016), უკრაინის არჩევნები გენდერულ ობიექტივში, IDEA, იხ. მისამართზე: <http://www.idea.int/gender/ukraines-elections-through-a-gender-lens.cfm>

<sup>256</sup> უკრაინის ამომრჩეველთა კომიტეტი (2015), 2015 წლის უკრაინის თვითმმართველობის არჩევნების დროს საარჩევნო პროცესში ქალთა მონაწი-

გენლობამ მიაღწია 18%-ს, რაც გაცილებით დაბალი მაჩვენებელია იმასთან შედარებით, რომ კანდიდატთა 32% იყო ქალი. უკრაინის ამომრჩეველთა კომიტეტი ასკვნის, რომ „კანდიდატთა შორის ქალთა პროპორციული წარმომადგენლობა (რომელიც უზრუნველყოფილია კვოტების მეშვეობით) არ არის საკმარისი საკრებულოებში გენდერული ბალანსის დასაცავად. დამატებითი ზომების მიღებაა საჭირო, რათა ხელი შეუწყონ არჩევნებში ქალთა აქტიურობასა და მათთვის თანაბარი შესაძლებლობების მინიჭებას.“<sup>257</sup>

ოლქის საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობამ მიაღწია საშუალოდ 15%-ს.<sup>258</sup> მსგავსი სიტუაციაა საკრებულოს არჩევნებზეც, ქალები წარმოდგენილი არიან ორჯერ მეტი კანდიდატით (30%) და მათ ორჯერ ნაკლები შანსი აქვთ, რომ არჩეულ იყვნენ მამაკაც კანდიდატებთან შედარებით.

---

ლეობის მონიტორინგის შესახებ ფინალური ანგარიში. იხ. მისამართზე: [https://issuu.com/8612157/docs/final\\_report\\_cvu\\_gender\\_monitoring\\_c984ab7faf6631?e=16898265/32196700](https://issuu.com/8612157/docs/final_report_cvu_gender_monitoring_c984ab7faf6631?e=16898265/32196700)

<sup>257</sup> იქვე, გვ.17

<sup>258</sup> იქვე, გვ.19

## 8. დასკვნები და რეკომენდაციები

მიღწევათა შორის უნდა აღინიშნოს სამი ძირითადი მოვლენა:<sup>259</sup>

- (1) საკანონმდებლო ბაზა გენდერულ თანასწორობაზე;
- (2) გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებამოსილების სექტორებში არასამთავრობო ორგანიზაციები (შენარჩუნებულია არასამთავრობო სექტორების ზრდის ტემპი);
- (3) საზოგადოებაში ცნობიერების ამაღლება გენდერულ თანასწორობასა და გენდერულ განათლებაზე.

ამავე დროს სამი სხვა გამონკვევა: <sup>260</sup>

- (1) სოციალურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალთა წარმომადგენლობის დონე ჯერ კიდევ ძალიან დაბალია;
- (2) დაბალია მოქალაქეთა სამართლებრივი ცნობიერების დონე გენდერულ დისკრიმინაციაზე.
- (3) არ არსებობს პოლიტიკური ნება გენდერული პოლიტიკის განსახორციელებლად.

მიზანშეწონილი იქნება, თუ შეთავაზებული იქნება გარკვეული რეკომენდაციები გაანალიზებულ მასალაზე დაყრდნობით.

უკრაინის ხელისუფლებამ უნდა შექმნას ეფექტიანი მექანიზმი, რათა უზრუნველყოს ქალებისა და გოგონების დასაცავად არსებული კანონმდებლობის აღსრულება.

უნდა შეიცვალოს პატრიარქალური გენდერული სტერეოტიპები (მაგალითად ის, რომ ქალთა თვითრეალიზაცია

---

<sup>259</sup> უკრაინა (2014). პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმის განხორციელებისა და გენერალური ასამბლეის ოცდამესამე სპეციალური სესიის შედეგების (2000) ეროვნული მიმოხილვა. ქალთა მეოთხე მსოფლიო კონფერენციის მეოცე წლისთავისა და პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმის მიღების (2015) კონტექსტში. უკრაინაში გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით. აპრილი 2014, გვ. 98. ხელმისაწვდომია — 18 სექტემბერი 2014 წლიდან : [http://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/publication/NV111.07\\_att1\\_att2\\_att3\\_merged.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/publication/NV111.07_att1_att2_att3_merged.pdf)

<sup>260</sup> იქვე

მხოლოდ ქორწინებაშია შესაძლებელი). უნდა იმსჯელონ ამის შესახებ მედიასა და საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, რომ ქალთა რეალიზაცია სხვაგანაცაა შესაძლებელია. მაგალითად, უმაღლესი განათლების მიღებით, კარიერის აწყობით და მშობლის როლში, სადაც შეიძლება ჩართული იყოს მამაც, როგორც პასუხისმგებელი მშობელი.

სიღრმისეული რეფორმებია საჭირო განათლების სისტემაში, როგორცაა არა სექსისტური უნარების გამოუმუშავება, გენდერის ექსპერტთა მიერ დასკვნების გაკეთება სასკოლო წიგნებსა და სასწავლო კურიკულუმებზე.<sup>261</sup>

უკრაინაში უნდა განვითარდეს სამუშაო ბაზრის მოდერნიზაციის სტრუქტურა, რომელიც მოიცავს გენდერული კუთხით ანაზღაურების სხვაობის შემცირებას და შესაძლებელს გახდის ოჯახისა და სამუშაო პირობების ერთმანეთთან შეთანხმებას.<sup>262</sup> რადგანაც ანაზღაურებების გენდერული სხვაობის ერთ-ერთი მიზეზია შრომის ბაზარზე გენდერული სეგრეგაცია, რეკომენდაციაა, რომ შეცვალონ ტრადიციული გენდერული სტერეოტიპები განათლების მიღებისა და პროფესიის არჩევის დროს.<sup>263</sup> ქალები უფრო აქტიურად და ღიად უნდა იყვნენ ჩართულნი პარტიული ხელმძღვანელობის ყველა დონეზე.<sup>264</sup> პოლიტიკურმა პარტიებმა უნდა ცნონ, რომ ნებაყოფლობითი გენდერული კვოტების მიღება არის დადებითი ქმედება, რომელიც ხელს შეუწყობს ქალთა აქტიურ ჩართვას საჯარო დისკუსიებში. პოლიტიკურმა პარტიებმა უნდა განავითარონ სხვა მექანიზმებიც (მონიტორინგის პროგრამები, ტრენინგები და ა.შ.).

<sup>261</sup> მარუშენკო, ო (2013), კულტურულ ტრადიციებსა და რეაქციულ საფრთხეებს შორის : შესაძლებელია თუ არა გენდერული განათლება უკრაინაში ? გენდერის საკითხებზე ჩატარებული მეორე საერთაშორისო სემინარის მასალები „გენდერთან ბრძოლის უარყოფითი მხარეები : უკრაინის, ბელორუსის, რუსეთის, საქართველოს, სომხეთისა და პოლონეთის გამოცდილება”, კიევი. ოქტომბერი 24-25, 2013.

[https://ua.boell.org/sites/default/files/gender\\_workshop\\_maket.pdf](https://ua.boell.org/sites/default/files/gender_workshop_maket.pdf)

<sup>262</sup> ქალები და მამაკაცები უკრაინის სამუშაო ბაზარზე (2011), გვ. 5

<sup>263</sup> იქვე. გვ.25

<sup>264</sup> უკრაინის ამომრჩეველთა კომიტეტი (2015), გვ. 25

### **გამოყენებული ლიტერატურის სია და წყაროები:**

1. თანაბარი შესაძლებლობების ინტერფრაქციული ჯგუფის (კავკასია) ყოველწლიური მოხსენება (2015), გვ. 12, ელექტრონული დოკუმენტი.
2. CEDAW (1979) ქალთა წინააღმდეგ მიმართული ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია, გაერო. იხ. მისამართზე: <http://www.un.org/-womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
3. CEDAW/C/UKR/8 — მონაწილე სახელმწიფოების მერვე პერიოდული მოხსენება 2014 წელს, ქალთა წინააღმდეგ მიმართულ დისკრიმინაციასთან ბრძოლის კომიტეტი, მიღების თარიღი: 6 აგვისტო, იხ. მისამართზე: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2f8&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2f8&Lang=en)
4. უკრაინის ამომრჩეველთა კომიტეტი (2015), 2015 წლის უკრაინის თვითმმართველობის არჩევნების დროს საარჩევნო პროცესში ქალთა მონაწილეობის მონიტორინგის შესახებ ფინალური ანგარიში. იხ. მისამართზე: [https://issuu.com/8612157/docs/final\\_report\\_cvu\\_gender\\_monitoring\\_c984ab7faf6631?e=16898265/32196700](https://issuu.com/8612157/docs/final_report_cvu_gender_monitoring_c984ab7faf6631?e=16898265/32196700)
5. უკრაინის კონსტიტუცია (1996), უმაღლესი რადა. იხ. მისამართზე: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
6. ევროპის საბჭო (2016), ქალთა წინააღმდეგ მიმართულ ძალადობასთან და ოჯახურ ძალადობასთან ბრძოლის პროექტი უკრაინაში, იხ. მისამართზე: <http://www.coe.int/en/web/stop-violence-against-women-ukraine>
7. ევროკავშირის დელეგაცია უკრაინაში (2016). ადამიანის უფლებები, ევროკავშირის პროექტები და პროგრამები. იხ. მისამართზე: [http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/key\\_eu\\_policies/human\\_rights/index\\_en.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/key_eu_policies/human_rights/index_en.htm)
8. ევროკომისია (2016), სამართალი, გენდერული თანასწორობა. იხ. მისამართზე: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>

9. ევროკომისია (2015), გენდერული თანასწორობის სტრატეგიული ჩართულობის პროგრამა 2016-2019. იხ. მისამართზე: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/-files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/-files/strategic_engagement_en.pdf)
10. ევროკომისია და გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (2013), განვითარების ოფიციალური დახმარების გენდერული ანალიზი უკრაინაში: საბაზისო კვლევა, კიევი.
11. გენდერული თანასწორობა ევროკავშირში (2011), ლუქსემბურგი: ევროკავშირის პუბლიკაციების ოფისი, გვ.14. იხ. მისამართზე: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/-files/brochure\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/-files/brochure_equality_en.pdf)
12. ქროზქარენტში (2015), დისკრიმინაცია და უთანასწორობა უკრაინაში, ქვეყნის ანგარიში თანასწორ უფლებებზე, სერია: 5, ლონდონი, აგვისტო 2015. იხ. მისამართზე: [http://www.gay.org.ua/publications/antidi\\_report2015-e.pdf](http://www.gay.org.ua/publications/antidi_report2015-e.pdf)
13. საერთაშორისო IDEA (2016), კვოტების შესახებ. ქალთა კვოტების გლობალური მონაცემთა ბაზა. საერთაშორისო იდეისა და სტოქჰოლმის უნივერსიტეტის ერთობლივი პროექტი. იხ. მისამართზე: <http://www.quotaproject.org/-/aboutquotas.cfm>
14. საპარლამენტაშორისო კავშირი (2016); ქალები ეროვნულ პარლამენტებში, ეფუძნება ეროვნული პარლამენტების მიერ მიწოდებულ ინფორმაციას 2016 წლის 1 აპრილამდე. იხ. მისამართზე: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>
15. კალანდაძე, ნ (2016), უკრაინის არჩევნები გენდერულ ობიექტივში, IDEA, იხ. მისამართზე: <http://www.idea.int/gender/ukraines-elections-through-a-gender-lens.cfm>
16. კონსიუჩენკო, ტ; მარცენიუკი თ; ოქსამიტნა, ს; (2015), ქალი პოლიტიკოსები და საპარლამენტო არჩევნები უკრაინასა და საქართველოში 2012, აღმოსავლეთ/დასავლეთი :

- უკრაინული კვლევების ჟურნალი, მოც., II, No. 2, გვ.83-110
17. კანონი № 2866-IV (2006). ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი უფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფაზე, 8 სექტემბერი, 2005 წელი, უკრაინის უმაღლესი რადა.
  18. (მარცენიუკი თ. (2015). ქალთა მონაწილეობა უმაღლესი დონის პოლიტიკაში: უკრაინული გენდერული პოლიტიკის ჩავარდნა და იმედები ახალ იდეალებში. უკრაინის კულტურული პარადიგმის ახალგაზრდული გამოგონება, გამოცემულია და თარგმნილია მარიან ჯ.რუბჩაკის მიერ, ნიუ იორკი და ოქსფორდი.
  19. მარცენიუკი თ. (2015), გენდერული საკითხები უკრაინაში და ევრომაიდანის პროტესტი: პატრიარქალური წყობა თუ თანასწორობა? იზრდება თუ არა ანტი-გენდერული მოძრაობა? გენდერული თანასწორობის სტრატეგიები ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში. გამოცემულია ჰაინრიხ ბოლის ფონდის მიერ, პუბლიკაციათა სერია დემოკრატიაზე, მოც.38, გვ.73-81 . იხ. მისამართზე: <http://www.boell.de/en/2015/04/21/anti-gender-movements-rise>
  20. მარცენიუკი თ. (2015). ევროკავშირის გენდერული პოლიტიკა: ძირითადი პრინციპები და საუკეთესო პრაქტიკა. კიევი, პოლიტიკური კვლევების საერთაშორისო ცენტრი, გვ. 44 (უკრაინულ ენაზე) [http://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna\\_pol\\_tika\\_s.pdf](http://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf)
  21. მარცენიუკი თ. (2013), უკრაინაში ბავშვთა ქორწინების ფაქტების უწყება, UNFPA-ის ოფისი უკრაინაში. გვ.3, იხ. მისამართზე: [http://www.unfpa.org.ua/files/articles/4/52/-Child%20Marriage%20in%20Ukraine\\_Overview.pdf](http://www.unfpa.org.ua/files/articles/4/52/-Child%20Marriage%20in%20Ukraine_Overview.pdf)
  22. მარცენიუკი თ. (2012). უკრაინის მეორე ნახევარი, პოსტ-საბჭოთა კავშირი, ამჟამად ხელმისაწვდომია სტენფორდის უნივერსიტეტის ჟურნალში: <http://postsovietpost.stanford.edu/discussion/ukraines-other-half>
  23. მარუშჩენკო, ო. (2013), კულტურულ ტრადიციებსა და რეაქციულ საფრთხეებს შორის: შესაძლებელია თუ არა



გენდერული განათლება უკრაინაში ? გენდერის საკითხებზე ჩატარებული მეორე საერთაშორისო სემინარიის მასალები „გენდერთან ბრძოლის უარყოფითი მხარეები: უკრაინის, ბელორუსის, რუსეთის, საქართველოს, სომხეთისა და პოლონეთის გამოცდილება”, კიევი. ოქტომბერი 24-25, 2013. [https://ua.boell.org/sites/default/files/gender\\_workshop\\_maket.pdf](https://ua.boell.org/sites/default/files/gender_workshop_maket.pdf)

24. ევროკავშირის ოფიციალური ჟურნალი (2014), ევროკავშირისა და მის წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების ხელშეკრულება, ერთი მხრივ, უკრაინის, ან სხვა ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს შორის, 29.5.2014, გვ. 154. იხ. მისამართზე: [http://eeas.europa.eu/ukraine/docs/association\\_agreement\\_ukraine\\_2014\\_en.pdf](http://eeas.europa.eu/ukraine/docs/association_agreement_ukraine_2014_en.pdf)
25. უკრაინა (2014). პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმის განხორციელებისა და გენერალური ასამბლეის ოცდამესამე სპეციალური სესიის შედეგების (2000) ეროვნული მიმოხილვა. ქალთა მეოთხე მსოფლიო კონფერენციის მეოცე წლისთავისა და პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმის მიღების (2015) კონტექსტში. უკრაინაში გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით. აპრილი 2014, გვ. 98. ხელმისაწვდომია — 18 სექტემბერი 2014 წლიდან : [http://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/publication/NV111.0\\_7\\_att1\\_att2\\_att3\\_merged.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/publication/NV111.0_7_att1_att2_att3_merged.pdf)
26. გაერო (2015) ათასწლეულის განვითარების მიზნები. იხ. მისამართზე: <http://www.un.org/millenniumgoals/>
27. UNPFA უკრაინა (2014), ანალიტიკური კვლევა უკრაინის შრომის ბაზარში ქალთა მონაწილეობაზე. უკრაინის დემოგრაფიისა და სოციალური კვლევების ეროვნული აკადემია, სოციალური რეფორმების უკრაინული ცენტრი, სოციალური სააგენტოს ცენტრი „სოციალური მონიტორინგი”, კიევი, 2012. იხ. მისამართზე:

- [http://www.unfpa.org.ua/files/articles/4/28/Analytical%20research%20on%20women's%20participation%20in%20the%20labour%20force%20in%20Ukraine%20\(EN\).pdf](http://www.unfpa.org.ua/files/articles/4/28/Analytical%20research%20on%20women's%20participation%20in%20the%20labour%20force%20in%20Ukraine%20(EN).pdf)
28. მსოფლიო ბანკი (2016), გენდერული სტატისტიკის მონაცემთა ბაზა, უკრაინა <http://datatopics.worldbank.org/gender/cuntry/ukraine>
29. მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი (2015), გლობალური გენდერული უთანასწორობის წლიური ანგარიში. იხ. მისამართზე: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>
30. ქალები და კაცები უკრაინის სამუშაო ბაზარზე (2011), უკრაინისა და ევროკავშირის შედარებითი კვლევა, კიევი, იხ. მისამართზე: [http://www.un.org.ua/images/stories/docs/2012/en\\_25051Women and Men on the Ukrainian Labour Market Eng.pdf](http://www.un.org.ua/images/stories/docs/2012/en_25051Women and Men on the Ukrainian Labour Market Eng.pdf)

**VIII გენდერული პოლიტიკა და ევროკავშირში  
ინტეგრაცია — V4 (ვიშეგრადის ოთხეულის)  
გამოცდილება აღმოსავლეთ პარტნიორობის  
ქვეყნებისთვის, სლოვაკეთის მხარეში**

**მაგდალენა პისკოვა  
სოციოლოგიის ინსტიტუტი,  
სლოვაკეთის მეცნიერებათა აკადემია,  
ბრატისლავა, სლოვაკეთი**

**1. შესავალი**

გენდერული თანასწორობა ფუნდამენტური უფლება და დემოკრატიული ღირებულებაა. თანასწორობა მამაკაცებს და ქალებს შორის არის სოციალური სამართლიანობის გამოხატულება განვითარებული ქვეყნების უმეტესობაში, მათ შორის სლოვაკეთში. გზა ნამდვილი გენდერული თანასწორობის მისაღწევად სლოვაკეთში, ისევე როგორც სხვა დემოკრატიულ ქვეყნებში, წარმოადგენს გრძელვადიან პროცესს და მცდელობას, რომელიც არასოდეს მთავრდება.

1989 წლის „ხავერდოვანი რევოლუციის“ შემდეგ ერთ-ერთი პირველი ნაბიჯი სლოვაკეთში იმ გზაზე, რომელიც ფორმალურად დეკლარირებული გენდერული თანასწორობიდან რეალურ თანასწორობამდე მიდის, იყო სლოვაკეთის მიერთება დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის გაეროს კონვენციასთან (CEDAW). სლოვაკეთი 1993 წელს მიუერთდა კონვენციას, როგორც ჩეხოსლოვაკიის გაყოფის შედეგად წარმოქმნილი სამართალმემკვიდრე. CEDAW ფართოდ არის აღიარებული, როგორც ყველაზე მნიშვნელოვანი საერთაშორისო ინსტრუმენტი ქალთა უფლებების დაცვის საქმეში. 2000 წელს სლოვაკეთმა მოახდინა კონვენციის არასავალდებულო პროტოკოლის რატიფიცირება.

2004 წელი ძალზე მნიშვნელოვანი იყო გენდერული თანასწორობისთვის სლოვაკეთში, რადგან ამ წელს სლოვაკეთი ევროკავშირში გაერთიანდა.

ევროკავშირის წევრობა დაკავშირებული იყო ევროკავშირის პირველადი კანონმდებლობის მიღებასთან, რომელიც ცალსახად ადგენს თანასწორობას მამაკაცებს და ქალებს შორის, როგორც გაერთიანების ერთ-ერთ მთავარ ფასეულობას. გენდერული თანასწორობა ჩადებულია ევროპის გაერთიანების დამფუძნებელი ხელშეკრულების (ამსტერდამის ტექსტი) კონკრეტულ მუხლებში. მე-2 მუხლი ადგენს, რომ გაერთიანების ერთ-ერთი მთავარი ამოცანაა ქალებს და მამაკაცებს შორის თანასწორობის უზრუნველყოფა. მე-3 მუხლი კი აცხადებს, რომ გაერთიანების ყველა ქმედება მიზნად უნდა ისახავდეს უთანასწორობის აღმოფხვრას და ქალებს და მამაკაცებს შორის თანასწორობის დამკვიდრებას. გენდერული თანასწორობა ასევე ნახსენებია მუხლებში, რომლებიც ეხება დასაქმებას, შრომის ბაზარს და უთანასწორობებს სამოქალაქო ურთიერთობებში.

ევროკავშირის გენდერული დირექტივების და საკანონმდებლო ნორმების და მოთხოვნების გადმოტანამ მნიშვნელოვნად შეცვალა ეროვნული კანონმდებლობა, მათ შორის კანონმდებლობა, რომელიც დაკავშირებულია ქალებთან და გენდერულ თანასწორობასთან. გარდა ამისა, სლოვაკეთმა მიიღო კანონების ფართო სპექტრი, რომელიც კონკრეტულად უკავშირდებოდა დასაქმებას, სამუშაო პირობებს, შევინრობას სექსუალურ ნიადაგზე, კოლექტიურ დევნას, ქალების და მამაკაცების სტატუსს სოციალურ სისტემაში და ა.შ. თუმცა, შეიძლება ითქვას, რომ ამ ცვლილებებმა ზოგიერთ სფეროში უფრო მეტად გააძლიერა თანასწორობის პრინციპები, ვიდრე სხვა სფეროებში. მიუხედავად მიღებული კანონებისა და რეალურ ცხოვრებაში მომხდარი ცვლილებებისა, კვლავაც რჩება მნიშვნელოვანი ნაპრაღი ფორმალურად არსებულ კანონმდებლობას, ასევე, გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ სტრატეგიულ დოკუმენტებსა და მათ იმპლემენტაციას შორის პრაქტიკაში.

## 2. ქალები უახლეს ისტორიაში — მოკლე ისტორიული ექსკურსი

სლოვაკეთის საზოგადოება წარსულში არასოდეს ყოფილა სენსიტიური გენდერული პრობლემების მიმართ. გენდერულ სტერეოტიპები, რომლებიც გამომდინარეობენ გენდერული როლების მკაცრი დაყოფის მქონე ტრადიციული პატრიარქალური ოჯახიდან, დღემდე ღრმად არიან ფესვგადგმული საზოგადოებში. საუკუნეების განმავლობაში სლოვაკეთი წარმოადგენდა ავსტრო-უნგრეთის მონარქიის ნაწილს და მოიხსენიებოდა, როგორც ზემო უნგრეთი. ცენტრალური ევროპის მთელ ტერიტორიაზე გენდერული თანასწორობის კონცეფციას არ გააჩნია ხანგრძლივი ტრადიცია. მე-19 საუკუნის დასაწყისში, ნაპოლეონის სამოქალაქო კოდექსის (1804) გავლენით, სამოქალაქო კოდექსის ბევრი ნორმა იქნა მიღებული. მონარქიის ავსტრიულ ნაწილში სამოქალაქო კოდექსი დაკანონებული იყო 1811 წელს და მისი ასამდე პარაგრაფი ეძღვნებოდა ოჯახს და ქორწინების კანონებს. მიუხედავად ერთობ დეტალური რეგულაციებისა, რომლებიც ეხებოდა ქალების სტატუსს, ისინი მაინც ვერ გახდნენ მამაკაცების თანასწორი.

მონარქიის უნგრულ ნაწილში და თანამედროვე სლოვაკეთის ტერიტორიაზე, სამოქალაქო კოდექსი შემუშავდა მე-19 საუკუნის ბოლოს და 1915 წელს წარედგინა პარლამენტს. მანამდე კი მხოლოდ რამდენიმე კანონი მოქმედებდა, რომლებიც გარკვეული ინიციატივების შედეგად იყო მიღებული. პარადოქსულია, მაგრამ ამას დადებითი შედეგებიც ჰქონდა. არისტოკრატის შენარჩუნებული ფეოდალური პრივილეგიები ძალაში ტოვებდა დებულებებს, რომლებიც ეხებოდა ქალების უფლებებს, განეკარგათ ქონება ქორწინების პერიოდში და ქვრივების მიერ ქონების ფლობას.<sup>265</sup>

<sup>265</sup> ტ. ლენგილოვა, (2006): ქალების სოციალური სტატუსი სლოვაკეთის ისტორიაში. 35 გვ. ნაშრომში: მ. პისკოვა (რედ.) (2006): სლოვაკეთი გენდერული თანასწორობის გზაზე, სლოვაკეთის მეცნიერებათა აკადემიის სოციოლოგიის ინსტიტუტი, ბრატისლავა, 2006, გვ. 204. აღებულია: გ. დუდენ-

გარდა ამისა, 1874 წლის რეგულაციის თანახმად, 24 წელს მიღწეული ქალი დამოუკიდებელ მოქალაქედ ითვლებოდა, სანამ არ გათხოვდებოდა. ამ თვალსაზრისით, უნგრული კანონმდებლობა ძალიან ლიბერალური იყო. ავსტრიაში და დასავლეთის ქვეყნების უმეტესობაში, ქალი მუდმივად იყო მამის ძალაუფლების ქვეშ და შემდეგ გადადიოდა ქმრის მეურვეობაში, რომელსაც მისი ქონების განკარგვის უფლება ჰქონდა<sup>266</sup>. ასევე, მშობლების უფლებების კუთხით, თუ ქმარი სხვანაირად არ გადანყვეტდა მის ანდერძში, მონარქიის უნგრულ ნაწილში მეურვეობა ავტომატურად გადადიოდა დედაზე, მაშინ როცა ავსტრიულ ნაწილში მეურვეობის რიგში პირველი იდგა ბაბუა და მხოლოდ შემდეგ მოდიოდა ბავშვის დედა. შემდგომი მოძრაობა ქალების სრული პოლიტიკური უფლებების მოპოვებისთვის არ იყო მარტივი. მიუხედავად ამისა, ქალების თანასწორობის დაკანონება ავსტრია-უნგრეთის მონარქიის გახლეჩის და ჩეხოსლოვაკიის რესპუბლიკის დაარსების შემდეგ მალევე მოხდა. ახლად ჩამოყალიბებული რესპუბლიკის კონსტიტუციამ ქალების და მამაკაცების პოლიტიკური, სოციალური და კულტურული თანასწორობა გამოაცხადა. ხმის მიცემის სრული უფლება ქალებისთვის ჩეხოსლოვაკიაში 1920 წელს იქნა დაკანონებული.

კოვა (2004): Právne postavenie žien v 19.storočí, In: Sféry ženy. Sociológia, etnológia, história. Banská Bystrica, გვ. 380.

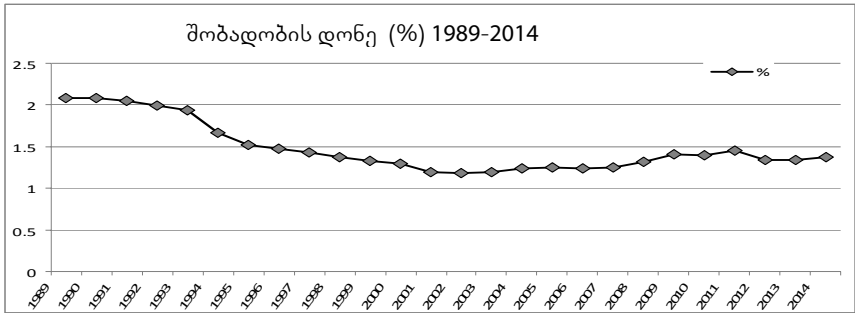
<sup>266</sup> იქვე, გვ. 35

### **3. ქალები სლოვაკეთში — გენდერული თანასწორობა თუ უთანასწორობა? სოციო-დემოგრაფიული სურათი**

სლოვაკეთის რესპუბლიკა ვიშეგრადის ოთხეულს შორის ყველაზე პატარა ქვეყანაა ტერიტორიის (49,036 km<sup>2</sup>) და მოსახლეობის (5,430,000) მხრივ. ქალები მოსახლეობის 51.26%-ს შეადგენენ (2014 წლის დეკემბერში). 1989 წლის „ხავერდოვანმა რევოლუციამ“ საფუძველი ჩაუყარა ღრმა სოციალურ, პოლიტიკურ და ეკონომიკურ ტრანსფორმაციას ქვეყანაში, მათ შორის ყოფილი ჩეხოსლოვაკიის რესპუბლიკის გაყოფას ჩეხეთის და სლოვაკეთის რესპუბლიკებად. ამ ტრანსფორმაციამ მრავალი ცვლილება მოიტანა მოსახლეობის დემოგრაფიულ ქცევაში, რაც იმდენად მკვეთრი აღმოჩნდა, რომ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შეიქმნა შობადობის და საოჯახო ქცევის ახალი მოდელი. ეს მოდელი ყველაზე უკეთ შეიძლება აღვწეროთ მრავალფეროვნების და სხვადასხვაობის ტერმინებში. მიმდინარე ცვლილებების ერთ-ერთი მთავარი მახასიათებელია მშობიარობის მნიშვნელოვანი გადავადება. საგრძნობლად გაიზარდა დედის ასაკი მისი პირველი შვილის დაბადების მომენტში და ასევე მნიშვნელოვნად გაიზარდა დედების მთლიანი საშუალო ასაკი. 2001 და 2013 წლებს შორის პერიოდში, დედის ასაკი მისი პირველი შვილის დაბადებისას გაიზარდა 26.14 წლიდან 27.43 წლამდე. დედის მთლიანი საშუალო ასაკი ბავშვის დაბადებისას იმავე პერიოდში კიდევ უფრო მეტად გაიზარდა: 26.46 წლიდან 29.22 წლამდე. ბავშვების ყველაზე დიდი წილი უჩნდებათ ქალებს ასაკობრივ ჯგუფში 25-29 წელი და 30-34 წელი. საუკუნის დასაწყისის შემდეგ განსაკუთრებით თვალშისაცემია ახლად დაბადებული ბავშვების რაოდენობის ზრდა ქალების 30-34 წლიან ასაკობრივ ჯგუფში. გარდა ორსულობის ასაკის გადანევის ტენდენციისა, აშკარაა შობადობის მაჩვენებლის ცვლილება. შობადობის მთლიანი რაოდენობა ე.წ. აღწარმოების ნიშნულზე

დაბლა დაეცა<sup>267</sup> საუკუნის დასაწყისის შემდეგ. როგორც ვხედავთ ნახ. 1, ისტორიულად შობადობის ყველაზე დაბალი დონე დაფიქსირდა 2001-2003 წლებში.

**ნახ. 1**



წყარო: სლოვაკეთის რესპუბლიკის სტატისტიკის სამსახური, Slovstat მონაცემთა ბაზა, [www.statistics.sk](http://www.statistics.sk) (შობადობის დონე (%) 1989-2014 წწ.)

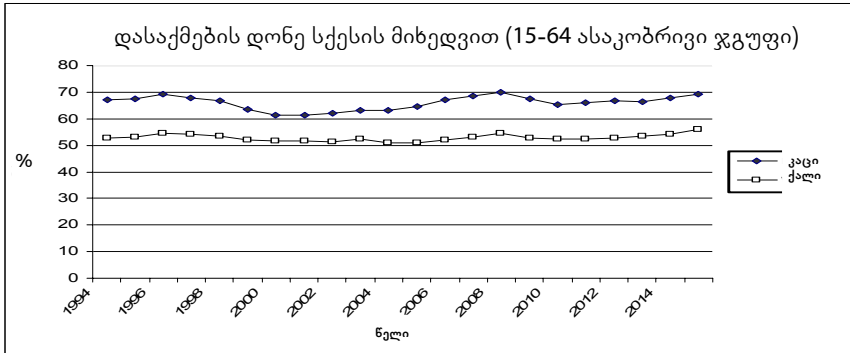
ცვლილებები შობადობის და საოჯახო ქცევებში არ უნდა იყოს განხილული ცალკე აღებული, არამედ მთლიანობაში მთელ სოციალურ ცხოვრებასთან ერთად და კერძოდ, შრომის და დასაქმების სფეროსთან კავშირში. თუ მოკლედ განვიხილავთ ქალების სიტუაციას, სლოვაკეთის ეკონომიკა სრულად ვერ იყენებს ქალების არსებული მუშახელის პოტენციალს. ეს თეზისი ემყარება შემდეგ ინდიკატორებს.

პირველი არის ქალების დასაქმების დონე, რომელიც მუდმივად უფრო დაბალია, ვიდრე მამაკაცების (ნახ. 2). გენდერული ნაპრალი დასაქმებაში გრძელვადიან ჭრილში მოძრაობს დაახლოებით 15% ნიშნულის ირგვლივ.

<sup>267</sup> ანუ 2.1 ბავშვი ერთ ქალზე



ნახ. 2



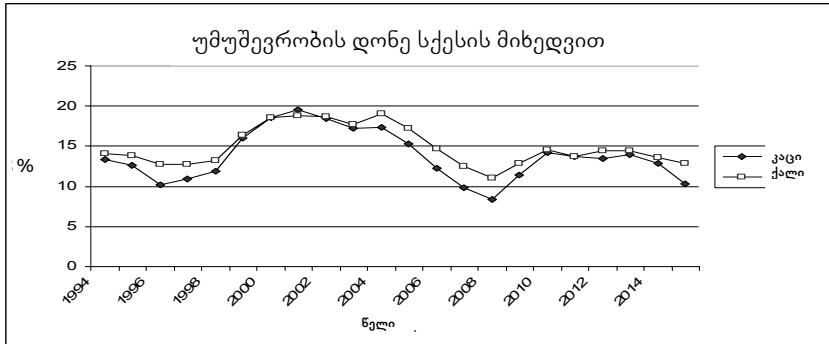
წყარო: სლოვაკეთის რესპუბლიკის სტატისტიკის სამსახური, Slovstat მონაცემთა ბაზა, [www.statistics.sk](http://www.statistics.sk) (დასაქმების დონე (15-64 წწ. ჯგუფი) სქესის მიხედვით)

თუ ჩვენ შევადარებთ მონაცემებს ნახ. 2-დან ევროკავშირის 28 ქვეყანაში ქალების დასაქმების საშუალო დონეს, სლოვაკეთი 22-ე პოზიციაზე იმყოფება, ანუ რეიტინგის თითქმის ბოლოს. მეორე მხრივ, გენდერული ნაპრალი დასაქმებაში ერთ-ერთი ყველაზე მაღალია და სლოვაკეთი მე-6 ადგილს იკავებს<sup>268</sup>.

რაც შეეხება უმუშევრობას, სლოვაკეთი განეკუთვნება ევროკავშირის ქვეყნებს უმუშევრობის ყველაზე მაღალი დონით. განსაკუთრებით მაღალია გრძელვადიანი (1 წელზე მეტი ხნით) უმუშევრობის წილი. განსხვავებით დასაქმების დონისგან, გენდერული ნაპრალი უმუშევრობაში ნაკლებად არის გამოხატული.

<sup>268</sup> წყარო: Eurostat LFS, აღებულია ნაშრომიდან “Country fiche 4Q Slovakia”, სტატისტიკური დანართი, მომზადებულია Fondazione Brodolini-თვის, 2015 წლის ნოემბერი

ნახ. 3



წყარო: სლოვაკეთის რესპუბლიკის სტატისტიკის სამსახური, Slovstat მონაცემთა ბაზა, [www.statistics.sk](http://www.statistics.sk) (უმუშევრობის დონე სქესის მიხედვით)

სლოვაკეთის დამახასიათებელი ნიშანია შვილის გაჩენის ძალზე უარყოფითი გავლენა დასაქმებაზე და დასაქმების შესაძლებლობაზე. სინთეზურმა ინდიკატორმა „შვილის გაჩენის ზეგავლენა“<sup>269</sup> 2014 წელს 31.4 პროცენტულ პუნქტსაც კი მიაღწია, რაც ყველაზე მაღალია ევროკავშირის 28 ქვეყანას შორის. შვილის გაჩენის უარყოფითი გავლენა დასაქმებაზე ნაწილობრივ უკავშირდება არასრული დასაქმების ძალზე დაბალ წილს. ბევრ ქვეყნებში არასრული დასაქმება წარმოადგენს ეფექტურ ინსტრუმენტს სამუშაოს და საოჯახო მოვალეობების შეთავსების საქმეში. მაგრამ ასე არ ხდება სლოვაკეთში: ქალების არასრული დასაქმების წილი 7%-ზე დაბალია. თუ გავითვალისწინებთ არასრული დასაქმების დაბალ პროცენტულ მაჩვენებელს არასრული დასაქმების შემცირებულ სამუშაო საათებთან ერთად კომბინაციაში, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ სლოვაკი ქალები არჩევენ იმუშაონ სრული

<sup>269</sup> განსხვავება პროცენტულ პუნქტებში დასაქმების დონეებს შორის (ასაკობრივი ჯგუფი 20-49 წელი), ბავშვების გარეშე და 0-6 წლის ასაკის ბავშვების ყოლის შემთხვევაში.

სამუშაო დღე ან საერთოდ არ იმუშაონ. არასრული დასაქმების განვითარებაში ბარიერს ნაწილობრივ წარმოადგენენ დასაქმებულები (უფრო დაბალი შემოსავალი), ისევე როგორც დამსაქმებლები (უფრო მაღალი დანახარჯი დასაქმებულებზე). კიდევ ერთი ფაქტორია სტიმულები ახალგაზრდა ოჯახებისთვის, რაც საშუალებას აძლევს როგორც დედას, ისე მამას აილოს დეკრეტული შვებულება სამსახურიდან და იყოს სახლში, სანამ შვილი სამი წლის ასაკს არ მიაღწევს, თუნდაც ოჯახი განიცდიდეს ფინანსების სიმწირეს. სახლში დარჩენა ბავშვის მოსავლელად (ჩვეულებრივ, ეს არის დედა) და დეკრეტული შვებულების გამოყენება ბავშვის მიერ სამი წლის ასაკის მიღწევამდე უკავშირდება საზოგადოებაში ფართოდ გავრცელებულ წარმოდგენას „კარგ დედაზე“. ამის გამო, სახლში ყოფნა თუნდაც ამ პერიოდის ნაწილის განმავლობაში იწვევს შემცირებულ მოთხოვნას სამ წლამდე ასაკის ბავშვების მოვლაზე და ასევე, არასრულ დასაქმებაზე. ბავშვების მოვლის ოფიციალური სფერო სამ წლამდე ასაკის ბავშვებისთვის ერთობ იშვიათია. სამ წლამდე ასაკის ბავშვების მხოლოდ 1% ატარებდა ბაგა-ბაღში კვირაში 29 საათზე ნაკლებ დროს და მხოლოდ 3% ატარებდა ბაგა-ბაღში კვირაში 30 საათზე მეტ დროს 2013 წელს. ეს უკიდურესად დაბალი მაჩვენებელია ევროკავშირის 28 ქვეყნის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით, რაც არის 13% და 14% შესაბამისად<sup>270</sup>. ბაგა-ბაღების ნაკლებობა არ არის ოფიციალური მოვლის დაბალი გავრცელების ერთადერთი მიზეზი. კანონმდებლობის არარსებობა, განსაკუთრებით ბაგა-ბაღებისთვის და სტიმულების ნაკლებობა, რომ ამგვარი დაწესებულებები აშენდეს, ასევე მნიშვნელოვანი ფაქტორია. დაწესებულებების ნაკლებობა განსაკუთრებით მწვავეა დიდ ქალაქებში. საბავშვო ბაღების ტევადობა 90-იანი წლების შუა რიცხვებიდან თანდათანობით შემცირდა შობადობის მაჩვენებლის დაცემის გამო. შემცირება გრძელდებოდა 2005 წლამდე, როდესაც სიტუაცია შეიცვალა

<sup>270</sup> წყარო: Eurostat LFS, აღებულია ნაშრომიდან “Country fiche 4Q Slovakia”, სტატისტიკური დანართი, მომზადებულია Fondazione Brodolini-თვის, 2015 წლის ნოემბერი

ლა და 2006 წლიდან დაიწყო ახალდაბადებული ბავშვების რაოდენობის თანდათანობითი ზრდა. მიუხედავად საბავშვო ბალების გაზრდილი ტევადობისა, ბავშვების რაოდენობა დღემდე გაცილებით აღემატება არსებული ადგილების რაოდენობას ბალებში.

შრომის ბაზარზე არსებული უთანასწორობის ერთ-ერთი ყველაზე თვალსაჩინო პარამეტრია დიდი გენდერული განსხვავება ხელფასებს შორის. მიუხედავად გრძელვადიანი ტენდენციისა, რომ შემცირდეს სხვაობა მამაკაცების და ქალების ხელფასებს შორის, მთლიანობაში განსხვავება ქალების და მამაკაცების შემოსავლებს შორის 20%-ის ფარგლებში რჩება. სიტუაცია სხვადასხვა სექტორების და პროფესიების მიხედვით. გენდერული სხვაობა ხელფასებში ძირითადად გამოწვეულია ღრმად ფესვგამჯდარი კორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაციით. ბოლო წლებში ე.წ. „თანაბარი ანაზღაურების დღე“ ტრადიციად იქცა. 2016 წელს თანაბარი ანაზღაურების დღე 22 მარტს გაიმართა. ეს დღე აჩვენებს, რომ ქალებს უხდებათ დაახლოებით სამი თვით მეტი იმუშაონ, რომ იგივე ხელფასი მიიღონ, რაც მამაკაცებმა.

ქალების წარმომადგენლობა პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში განსხვავებულია სფეროების მიხედვით. ქალების მაღალი წარმომადგენლობა, მათ შორის მაღალ თანამდებობებზე, სადაც გადაწყვეტილებები მიიღება, ფიქსირდება სასამართლო სფეროში. გრძელვადიანი პერიოდის თვალსაზრისით, ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი მაღალ პოლიტიკურ თანამდებობებზე. რამდენიმე წლის განმავლობაში, არცერთი ქალი არ ყოფილა მთავრობის წევრი და ქალების წილი ეროვნულ პარლამენტში 16-17%-ის ფარგლებში მერყეობდა. 2016 წლის მარტში ჩატარებული ბოლო არჩევნების შემდეგ, პარლამენტში ქალების წილმა 18.6% შეადგინა, რაც გაცილებით დაბალია ევროკავშირის წევრი ქვეყნების უმრავლესობის მაჩვენებელზე. ქალების ძალზე დაბალი წარმომადგენლობა ასევე შეინიშნება რეგიონალურ და ადგილობრივ დონეზე.

#### **4. გენდერული თანასწორობის გეგმის მიზანშეწონიერება, პროცესული სტრატეგიები და კანონმდებლობა**

როგორც ზემოთ იყო ნახსენები, სლოვაკეთის შესვლა ევროკავშირში ძალიან მნიშვნელოვანი მოვლენა იყო და დიდი ზეგავლენა მოახდინა გენდერული თანასწორობის პრინციპების იმპლემენტაციაზე პრაქტიკაში. ჩვენ არ შეიძლება არ აღვნიშნოთ ქალთა მრავალრიცხოვანი არასამთავრობო ორგანიზაციების აქტიური როლი ამ პროცესში. 90-იანი წლების მეორე ნახევრიდან დაწყებული, მათ დაიწყეს გენდერული მგრძობელობის და გათვითცნობიერებულობის თანდათანობითი დანერგვა და ზრდა საზოგადოების ფართო ფენებში. კანონმდებლობის სფეროში, ალბათ ყველაზე მნიშვნელოვანი და პოზიტიური ნაბიჯი იყო ანტიდისკრიმინაციული კანონის მიღება 2004 წელს. კანონმა დაადგინა ზოგადი ჩარჩო თანაბარი მოპყრობის პრინციპების გამოყენებისთვის და განსაზღვრა საბაზისო ტერმინები, რომლებიც დაკავშირებულია პირდაპირ და არაპირდაპირ დისკრიმინაციასთან. ანტიდისკრიმინაციულ კანონში ორი შესწორება შევიდა 2008 და 2013 წლებში. პირველმა შესწორებამ დაამკვიდრა თანაბარი მოპყრობის პრინციპები სოციალურ უზრუნველყოფაში, საზოგადოებრივ ჯანდაცვაში, საქონლის და მომსახურების მიწოდებაში, განათლებაში და დასაქმების ურთიერთობებში. შესწორებამ ასევე გააფართოვა არაპირდაპირი დისკრიმინაციის განსაზღვრება და მოიყვანა ის ევროკავშირის დირექტივებთან შესაბამისობაში. მეორე შესწორებამ შემოიტანა სექსუალური შევიწროების კონცეფცია, რაც სრულიად ახალი მოვლენა იყო ეროვნულ კანონმდებლობაში და იყენებდა გენდერულ ხედვას დისკრიმინაციის უარყოფითი განმარტების შესაცვლელად პოზიტიური დისკრიმინაციის ქმედებაზე. შესწორების მიღების შემდეგ პოზიტიური დისკრიმინაცია (აფირმაციული ქმედებები) გენდერულ ნიადაგზე დასაშვები გახდა ყველა სახელმწიფო დაწესებულებაში. მნიშვნელოვან როლს გენდერულ თანასწორობაში თამაშობს შრომის კოდექსი და განსაკუთრებით ესე ეხება საოჯახო მოვალეობების და მუშაობის ერთმანეთთან შეთანხმების საკითხს. შრომის კო-

დექსი მოიცავს მუშაობის სხვადასხვა მოქნილ ფორმებს, რომლებიც წინათ არ არსებობდა. 2011 წელს გამოჩნდა შრომის ახალი ფორმები, როგორცაა სამუშაოს გაყოფა, მოქნილი სამუშაო საათები და დისტანციური მუშაობა (სახლში მუშაობა, სახლის ოფისი). სამუშაოს გაყოფა დამსაქმებელს საშუალებას აძლევს შექმნას გაყოფილი სამუშაო არასრული დროით დასაქმებულებისთვის, სადაც დასაქმებულები ერთმანეთში თანხმდებიან სამუშაო საათების განრიგზე და სამუშაო ვალდებულებებზე, რომლებიც მათ ეკისრებათ. მოქნილი სამუშაო საათები თითოეულ დასაქმებულს საშუალებას აძლევს აირჩიოს მუშაობის ის დრო, რომელიც ყველაზე მისაღებია მისთვის. როგორც წესი, სამუშაო დროის მხოლოდ მცირე მონაკვეთია დასაქმებულებისთვის ასარჩევად გამოყოფილი. სახლში მუშაობა ან დისტანციური მუშაობა შრომის ფართოდ გავრცელებული და პოპულარული ფორმა გახდა ზოგიერთ სფეროში (მაგალითად, საინფორმაციო ტექნოლოგიების სექტორში) და არა მხოლოდ მცირეწლოვანი შვილების მქონე მშობლების მიერ გამოიყენება.

## 5. ინსტიტუციონალური სტრუქტურები

1999 წელს სლოვაკეთის რესპუბლიკის შრომის, სოციალური საკითხების და ოჯახის სამინისტრომ (MLSAF) დააფუძნა გენდერულ თანასწორობაზე, თანაბარ შესაძლებლობებზე და ანტიდისკრიმინაციულ პოლიტიკაზე პასუხისმგებელი დეპარტამენტი. ორივე ორგანოს სტატუსი გენდერულ საკითხებში არ იყო ჩამოყალიბებული კანონმდებლობაში. მხოლოდ 2012 წელს, შესწორებამ ე.წ. „კომპეტენციების აქტი“ პირველად მიაკუთვნა გენდერული თანასწორობის სფეროში კომპეტენცია MLSAF-ს. ამ სამინისტროს მიენიჭა ცენტრალური სახელმწიფო ადმინისტრაციული ორგანოს როლი გენდერულ თანასწორობაში და თანაბარ შესაძლებლობებში და სახელმწიფო პოლიტიკის კოორდინაციის საქმეში ამ სფეროში.

2011 წელს არსებული სათათბირო სამთავრობო და არა-სამთავრობო ორგანოები და სტრუქტურები გადაკეთდა სლოვაკეთის რესპუბლიკის სამთავრობო საბჭოდ ადამიანის უფლებების, ეროვნული უმცირესობების და გენდერული თანასწორობის სფეროში<sup>271</sup> (შემდგომში მოხსენიებულია როგორც „საბჭო“). საბჭოს სტატუსი განსაზღვრულია, როგორც მთავრობის მუდმივმოქმედი, საექსპერტო, სათათბირო, საკონსულტაციო და მაკოორდინირებელი ორგანო იმ სფეროებში, რომლებიც მოიცავს თანაბარი მოპყრობის და თანასწორობის პრინციპების დანერგვას, მათ შორის გენდერული თანასწორობის პრინციპის. ეს ორგანო მონიტორინგს უკეთებს სლოვაკეთის რესპუბლიკის საერთაშორისო ვალდებულებების საშინაო იმპლემენტაციას და განსაკუთრებით იმ ვალდებულებების, რომლებიც გამომდინარეობენ საერთაშორისო ხელშეკრულებებიდან და მათთან დაკავშირებული ნებაყოფლობითი პროტოკოლებიდან, რომლებიც რატიფიცირებულია სლოვაკეთის რესპუბლიკის მიერ.

## 6. სტრატეგიული დოკუმენტები

ქალების უფლებების და გენდერული საკითხების მიმართ გაზრდილმა ყურადღებამ საუკუნის დასაწყისში მოითხოვა უფრო დეტალური და შესადარებელი მონაცემების და ინფორმაციის არსებობა ქალების მდგომარეობის შესახებ სლოვაკეთის საზოგადოებაში. ამის გამო, 2008 წლიდან სლოვაკეთის რესპუბლიკის შრომის, სოციალური საკითხების და ოჯახის სამინისტრომ, მოქმედებათა პეკინის პლატფორმის შესაბამისად, დაიწყო ყოველწლიური შემაჯამებელი ანგარი-

<sup>271</sup> სლოვაკეთის რესპუბლიკის მე-5 და მე-6 პერიოდული ანგარიშები ქალების დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენციის შესრულების შესახებ (2008-2013 წლების პერიოდი)  
ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/EN\\_Periodic\\_report\\_CEDAW\\_Slovakia.pdf](http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/EN_Periodic_report_CEDAW_Slovakia.pdf)

შეხვედრის შედეგად გენდერული თანასწორობის შესახებ სლოვაკეთში. ანგარიში ანალიტიკური ფორმით აწარმოებს გენდერული თანასწორობის და უთანასწორობის ძირითადი სფეროების მონიტორინგს სლოვაკეთში და აჩვენებს დისკრიმინაციის შემთხვევებს გენდერულ ნიადაგზე საზოგადოებრივ და საოჯახო ცხოვრებაში. ანგარიში მიუთითებს გენდერულად დაყოფილი სტატისტიკური მონაცემების და ინდიკატორების ნაკლებობაზე, ისევე როგორც ე.წ. შედეგების კვლევის ნაკლებობაზე, რომლებიც ეყრდნობიან გენდერულ ხედვას. სტატისტიკური ინფორმაციის ნაკლებობის აღმოსაფხვრელად, სლოვაკეთის რესპუბლიკის სტატისტიკის სამსახურმა 2010 წლიდან დაიწყო შემაჯამებელი პუბლიკაციების გამოქვეყნება სახელწოდებით „გენდერული თანასწორობა სლოვაკეთში და ევროკავშირში“. ამ პუბლიკაციაში მოცემულია ყოველწლიური ეროვნული მონაცემები ცხოვრების სხვადასხვა სფეროდან. მონაცემები დაყოფილია ქალების და მამაკაცებისთვის და შედარებულია ევროკავშირის მონაცემებისთვის (სადაც ეს შესაძლებელია). დღეისთვის ხელმისაწვდომია 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 და 2015 წლების პუბლიკაციები.

„მოქმედების ეროვნული გეგმა გენდერული თანასწორობისთვის 2010-2013 წლებში“ ნათლად ადგენდა გენდერულად დაყოფილი სტატისტიკის გაუმჯობესების მიზანს ეროვნულ დონეზე. ეს დოკუმენტი წარმოადგენდა „2009-2013 წლებში გენდერული თანასწორობის ეროვნული სტრატეგიის“ წინამორბედს (შემდგომში „სტრატეგია“). სტრატეგია მომზადდა იმისთვის, რომ სლოვაკეთის რესპუბლიკას დაეკმაყოფილებინა ვალდებულებები, რომლებიც გამომდინარეობდა საერთაშორისო ხელშეკრულებებიდან და ევროკავშირის წევრობიდან, და პირველ ყოვლისა იმისთვის, რომ გადაეჭრა არსებული გენდერული უთანასწორობები და აღმოეფხვრა გენდერული დისკრიმინაცია.<sup>272</sup> სტრატეგია წარმოად-

<sup>272</sup> გენდერული თანასწორობის ეროვნული სტრატეგია 2009-2013 წლებისთვის, გვ. 6, ხელმისაწვდომია მისამართზე [http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/EN\\_-\\_strategia.pdf](http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/EN_-_strategia.pdf)



გენს მთავრობის საბაზისო საპროგრამო დოკუმენტს გენდერული თანასწორობის სფეროში, მოცემული წლებისთვის. სტრატეგია განსაზღვრავს და აყენებს მიზნობრივ მიდგომას, თუ როგორ განხორციელდეს გენდერული თანასწორობის ევროპული პოლიტიკა პრაქტიკაში, ისევე როგორც ადგენს მისი დე იურე და დე ფაქტო იმპლემენტაციის გზებს. სტრატეგია იდენტიფიკაციას უკეთებს ძირითად პრობლემებს გენდერული თანასწორობის მიღწევისთვის სლოვაკეთში. მათ შორის ხაზგასმულია არსებული უთანასწორობა ხელფასებში, სექტორული სეგრეგაცია, ქალების და მამაკაცების განსხვავებული მონაწილეობა გადანყვეტილებების მიღებაში, კარიერის და მშობლის მოვალეობების და საოჯახო პასუხისმგებლობების არასაკმარისი შეთანხმება ოჯახის სხვა წევრებთან მიმართებაში, გენდერული სტერეოტიპები და ძალადობა ქალების წინააღმდეგ.<sup>273</sup>

2014 წელს სლოვაკეთის მთავრობამ მიიღო ახალი „გენდერული თანასწორობის ეროვნული სტრატეგია 2014-2019 წლებში“, როგორც მთავარი სტრატეგიული დოკუმენტი გენდერული თანასწორობის პოლიტიკისთვის ამ პერიოდში. სტრატეგია ასახავს არსებულ რეკომენდაციებს შესაბამისი საერთაშორისო და ეროვნული ინსტიტუტებიდან და მიუთითებს პრიორიტეტებზე ხუთ სფეროში:<sup>274</sup>

1. ეკონომიკური დამოუკიდებლობა და შრომის ბაზარი;
2. მონაწილეობა გადანყვეტილების მიღებაში საზოგადოებრივ ცხოვრებაში და ეკონომიკაში;
3. ქალების ღირსება და ხელშეუხებლობა;
4. გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციონალური და საკანონმდებლო უზრუნველყოფა;
5. საერთაშორისო თანამშრომლობა და განვითარების ხელშეწყობა.

<sup>273</sup> იქვე, გვ.15

<sup>274</sup> გენდერული თანასწორობის ეროვნული სტრატეგია 2014-2019 ხელმისაწვდომია მისამართზე:

<http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2015/05/Strategia-RR.pdf>

სტრატეგიას თან ახლავს „სამოქმედო გეგმა გენდერული თანასწორობის სფეროში 2014-2019 წლებში“. სამოქმედო გეგმა არის იმპლემენტაციის დოკუმენტი და სტრატეგიასთან ერთად წარმოადგენს კომპლექსურ დოკუმენტს გენდერული თანასწორობის იმპლემენტაციისთვის პრაქტიკაში. წინა სტრატეგიული დოკუმენტების განვითარების თვალსაზრისით, რომლებიც ხელს უწყობდნენ ცვლილებების დამკვიდრებას ცხოვრებაში, სამოქმედო გეგმა უზრუნველყოფს ამ დოკუმენტებს საკანონმდებლო, ინსტიტუციონალური და ფინანსური კუთხით. სამოქმედო გეგმა ასევე ადგენს ფინანსურ წყაროებს, რომლებიც საჭიროა შეთავაზებული მიზნების განხორციელებისთვის. ყველაზე მნიშვნელოვანია ფინანსური წყაროები ახალ საპროგრამო პერიოდში (2014-2019 წწ.), რა დროსაც ქალების და მამაკაცების თანასწორობა წარმოადგენს როგორც ჰორიზონტალურ პრინციპს, ასევე, განსაკუთრებით, საინვესტიციო პრიორიტეტს. ასევე გათვალისწინებულია პროექტი ბიუჯეტის სექტორული განყოფილებებიდან დაფინანსების მოსაზიდად — ამან უნდა მოხსნას შემდგომი ფინანსური მოთხოვნების საჭიროება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

გენდერული თანასწორობის სფეროში ძალზე მნიშვნელოვანია გენდერული საფუძვლის მქონე ძალადობა და განსაკუთრებით, ძალადობა ქალების წინააღმდეგ. ძალადობას ქალების მიმართ მნიშვნელოვანი სოციალური მიზეზები და შედეგები აქვს. შესაბამისად, ძალადობის პრევენცია და აღმოფხვრა უნდა მოხდეს იმ მიდგომებით, რომლებიც მთელ საზოგადოებას შეეხება. სლოვაკეთის რესპუბლიკა ერთ-ერთი პირველი სახელმწიფო იყო, რომელმაც ხელი მოაწერა ევროპის საბჭოს კონვენციას ქალების მიმართ და საოჯახო ძალადობის პრევენციის და აღმოფხვრის შესახებ. 2011 წლის 11 მაისს, მან ხელი მოაწერა კონვენციას, უმნიშვნელოვანეს დოკუმენტს, რომლის საშუალებით ევროპის საბჭოს წევრი სახელმწიფოები ვალდებულია იღებენ განახორციელონ ეფექტური ღონისძიებები ქალების მიმართ ძალადობის და საოჯახო ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის თვალსაზრისით.

პირველ მნიშვნელოვან ნაბიჯს სლოვაკეთში ძალადობის პრობლემის სისტემური გადაჭრის გზაზე წარმოადგენს ეროვნული სტრატეგია ქალების მიმართ ძალადობის და საოჯახო ძალადობის პრევენციისთვის და აღმოფხვრისთვის, რომელიც 2004 წელს იქნა მიღებული (შემდგომში „სტრატეგია“). სტრატეგია პირველად მომზადდა შესაბამის სამინისტროებთან და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობით. ეროვნულ სტრატეგიას მოჰყვა ეროვნულ სამოქმედო გეგმა ქალების წინააღმდეგ ძალადობის პრევენციის და აღმოფხვრის შესახებ (შემდგომში „სამოქმედო გეგმა“) და დადგენილი ოპერაციული მიზნები, პრიორიტეტები და საბაზისო ღონისძიებები და პროცედურები სტრატეგიაში ჩადებული არსებითი მიზნების იმპლემენტაციისთვის. ორივე დოკუმენტი, ანუ სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა, იყენებენ ძალადობის დეფინიციას, აღებული 1993 წლის გაეროს დეკლარაციიდან ქალების წინააღმდეგ ძალადობის აღმოფხვრის შესახებ, რომელმაც ამგვარი ძალადობა განსაზღვრა, როგორც „ძალადობის ნებისმიერი აქტი, დაფუძნებული გენდერულ უთანასწორობაზე, რომლის შედეგები იწვევენ ქალების ფიზიკურ, სექსუალურ ან ფსიქოლოგიურ დაზიანებას, მათ შორის ამგვარი აქტების განხორციელების მუქარა, იძულება ან თავისუფლების რაიმე სახით შეზღუდვა, საზოგადო ან პირად ცხოვრებაში“. 2004-2008 წლებისთვის შეიქმნა განახლებული სტრატეგია, განახლებულ სამოქმედო გეგმასთან ერთად. სტრატეგიამ წარმოადგინა წინადადებები არსებული საკითხების გადაჭრისთვის სხვადასხვა დროითი ჰორიზონტების განმავლობაში და განსაზღვრა კონკრეტული ღონისძიებები შემდეგ ოთხ სფეროში:

1. სისხლის სამართლის და სამოქალაქო კანონმდებლობა;
2. ქალებისთვის დახმარების განწევა — მათთვის, ვინც იყო ძალადობის მსხვერპლი წარსულში ან ახლა;
3. ძალადობის პრევენცია და იმგვარი სიტუაციების პრევენცია, რომლებიც ხელს უწყობს ძალადობის გაჩენას და მისდამი ტოლერანტულ დამოკიდებულებას;

4. კვლევა ცოდნის საკმარისი ბაზის შესაქმნელად ქალების წინააღმდეგ ძალადობის სხვადასხვა ასპექტების შესახებ<sup>275</sup>.

2004-2008 წლებისთვის სტრატეგიის მიზნების შესრულების მიმდინარე და საბოლოო შეფასებებმა აჩვენა სისუსტეები იმპლემენტაციის პროცესში. ახალი სტრატეგია 2006-2012 წლებისთვის უფრო კონკრეტული იყო და გააფართოვა ჩარევის მასშტაბი სამი მიმართულებით: განათლება და მგრძნობელობის გაზრდა დამხმარე პროფესიებში, ქალების წინააღმდეგ ძალადობა სამუშაო ადგილზე და მუშაობა ძალადობის ჩამდენებთან<sup>276</sup>.

მიუხედავად წინა სამოქმედო გეგმის ამოცანების მუდმივი იმპლემენტაციისა და ნაწილობრივი წარმატებისა ძალადობის შემცირებაში, სლოვაკეთს კვლავ არ აქვს საკოორდინაციო სისტემა იმ ქალებისთვის დახმარების განწესებისთვის, ვინც ძალადობის მსხვერპლი გახდა. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, სლოვაკეთი ამჟამად არ აკმაყოფილებს საერთაშორისო სტანდარტებს, რაც უკავშირდება ქალების წინააღმდეგ ძალადობის პრობლემის ეფექტურ გადაჭრას, ეს კი ამცირებს ძალადობის მსხვერპლი ქალებისთვის ეფექტური დახმარების პოტენციალს და რეალურ ხელმისაწვდომობას. შესაბამისად, 2014-2019 წლებში ძალადობის პრევენციის და აღმოფხვრის მიმდინარე სამოქმედო გეგმის მთავარი მიზანია შექმნას კომპლექსური ეროვნული პოლიტიკა ქალების წინააღმდეგ ძალადობის პრევენციისა და აღმოფხვრისთვის და მისი იმპლემენტაცია და კოორდინა-

<sup>275</sup> ეროვნული სამოქმედო გეგმა ქალების წინააღმდეგ ძალადობის პრევენციის და აღმოფხვრისთვის 2005-2008 წლებში, [http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/NAP\\_n%C3%A1silie\\_05-08\\_EN.pdf](http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/NAP_n%C3%A1silie_05-08_EN.pdf)

<sup>276</sup> ეროვნული სამოქმედო გეგმა ქალების წინააღმდეგ ძალადობის პრევენციის და აღმოფხვრისთვის 2009-2012 წლებში, [http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/NAP\\_n%C3%A1silie\\_09-12\\_EN.pdf](http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/NAP_n%C3%A1silie_09-12_EN.pdf)

ცია მოახდინოს.<sup>277</sup> მთლიანი თანხა, გამოყოფილი ეროვნულ დონეზე პროექტებისთვის, რომლებიც მიმართულია ქალების წინააღმდეგ ძალადობის აღმოფხვრისთვის, შემდგომი სამი წლის განმავლობაში დაახლოებით 12 მილიონ ევროს შეადგენს. მოსალოდნელია დამატებითი დაფინანსების მიღება სხვადასხვა წყაროებიდან, როგორცაა ევროპის სოციალური ფონდი, 2014-2020 წლების საპროგრამო პერიოდში. არასამთავრობო ორგანიზაციებს ეკისრებათ საკვანძო ფუნქცია ეროვნულ სამოქმედო გეგმასთან დაკავშირებული აქტივობების მონოდებაში და იმპლემენტაციაში. განსაკუთრებით იმ არასამთავრობო ორგანიზაციებს, რომლებსაც მრავალწლიანი გამოცდილება და სერიოზული ცოდნა აქვთ ქალების მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლაში სხვადასხვა დონეზე და სხვადასხვა სიტუაციებში.

## **7. გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერის მექანიზმი. საუკეთესო პრაქტიკა**

ეფექტური ინსტიტუციონალური სტრუქტურების შექმნა და შესაბამისი კანონმდებლობის მიღება, რომელიც მიმართულია გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებისკენ, არის აუცილებელი პირობა გენდერული თანასწორობის იმპლემენტაციის და გაძლიერებისთვის სოციალური ცხოვრების ყველა სფეროში. ბოლო წლებში შეინიშნებოდა დადებითი ძვრები მთავრობის სათათბირო ორგანოს (სამთავრობო საბჭო ადამიანის უფლე-

<sup>277</sup> ეროვნული სამოქმედო გეგმა ქალების წინააღმდეგ ძალადობის პრევენციის და აღმოფხვრისთვის 2014-2019 წლებში, [http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/NAP\\_VaW\\_2014-2019\\_EN.pdf](http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/NAP_VaW_2014-2019_EN.pdf)

ბების, ეროვნული უმცირესობების და გენდერული თანასწორობის საკითხებში და გენდერული თანასწორობის კომიტეტი) სტატუსის ინსტიტუციონალურ გაძლიერებაში.

2014-2020 წლების ახალი საპროგრამო პერიოდი ევროკავშირის სტრუქტურული და საინვესტიციო ფონდებისთვის (EUSIF) წარმოადგენს ძალზე მნიშვნელოვან მექანიზმს გენდერული თანასწორობის გაძლიერებისთვის. მიმდინარე პროგრამულ პერიოდში აქცენტი კეთდება დისკრიმინაციის აღმოფხვრის და გენდერული თანასწორობის განხორციელებაზე პარტნიორობის ხელშეკრულებაში, ისევე როგორც ყველა დამტკიცებულ ოპერაციულ პროგრამებში (ოპ). სტრუქტურული და საინვესტიციო ფონდების ხარჯვა ადეკვატური ინსტიტუციონალური მექანიზმების შექმნაზე გენდერული თანასწორობისთვის და საკვანძო აქტორების განათლებაზე არის არსებითი წინაპირობა გენდერული თანასწორობის და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მისაღწევად. გენდერული უთანასწორობების მოსპობა, განსაკუთრებული აქცენტით შრომის ბაზარზე და განათლებაზე, წარმოადგენს ადამიანური რესურსების ახალი ოპერაციული პროგრამის განუყოფელ ნაწილს<sup>278</sup>.

ქალებს და მამაკაცებს შორის თანასწორობის ჰორიზონტალური პრინციპის მთავარი მიზნები განსაზღვრულია შესაბამისი ოპერაციული პროგრამის თანახმად. დისკრიმინაციის მოსპობის ჰორიზონტალური პრინციპი ასახავს ESF პროგრამების მიზანს, რომელიც მდგომარეობს შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის და შრომის ბაზრისთვის მომზადება/განათლების უზრუნველყოფაში. EUSIF-ის სხვა პროგრამების მიზან-

<sup>278</sup> სლოვაკეთის რესპუბლიკის მოსახლეობის სოციალური მდგომარეობის შესახებ ანგარიში 2014 წლისთვის, ბრატისლავა, 2015, გვ. 121 [https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/english-version\\_kvalita-tlac.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/english-version_kvalita-tlac.pdf)

ნია ჰორიზონტალური და ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაციის შემცირება ეკონომიკის სექტორებში და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა ინფრასტრუქტურის და მომსახურების მიმართ წვდომასა და გამოყენებაში.

როგორც მაგალითი კონკრეტული პროექტისა და საქმების და სოციალური ჩართულობის ოპერაციული პროგრამის შიგნით, შეიძლება ვახსენოთ ეროვნული საპილოტე პროექტი — ოჯახი და სამუშაო. ეს პროექტი ფოკუსირებულია გენდერული განზომილების მნიშვნელობაზე, რომელიც უკავშირდება შვილის გაჩენის ზეგავლენას დასაქმების პერსპექტივებზე სლოვაკეთში (როგორც ზემოთ ვახსენეთ). არსებობს დიდი სხვაობა მამაკაცების და ქალების დასაქმების დონეებში, რომლებსაც ჰყავთ 6 წლამდე ასაკის შვილები ან არ ჰყავთ ისინი. ბავშვთა მოვლის დანესებულებების ნაკლებობა ძლიერად აზიანებს იმ ქალების ინტერესებს, რომლებსაც პატარა ბავშვები ჰყავთ. 2015 წლის იანვრიდან მიმდინარეობს ეროვნული პროექტი „ოჯახი და სამუშაო“, რომელსაც მართავს შრომის, სოციალური საკითხების და ოჯახის სამინისტრო. ამ პროექტის ფარგლებში ორჯერ გამოცხადდა შეთავაზებების კონკურსი. პირველი მათგანი მოიცავდა სამუშაოს მოქნილი ფორმების მხარდაჭერას იმ ადამიანებისთვის, ვისაც მშობლის მოვალეობები აქვთ (დისტანციური მუშაობა, სამუშაოს გაყოფა, არასრული სამუშაო დღე და ა.შ.). ეს განკუთვნილი იყო დედების სამი ჯგუფისთვის: დედები დეკრეტულ შვებულებაში, დედები 6 წლამდე ასაკის ბავშვებით და დედები 10 წლამდე ასაკის ბავშვებით. პირველ ორ ჯგუფში, დამსაქმებლებს შეეძლოთ მიეღოთ დასაქმებულებზე ხარჯების 90%-მდე. მესამე ჯგუფში, დახმარება დასაქმებულებზე ხარჯების 50%-ს აღწევდა. მეორე კონკურსი მხარს უჭერდა ბავშვების მოვლის დანესებულებების მინოდებას. მიზანი მდგომარეობდა სკოლამდელი ბავშვთა მოვლის დანესებულებების ტევადობის და ხელმისაწვდომობის გაზრდაში და ე.წ. ბავ-

შვთა კუთხეების მოწყობაში მომუშავე მშობლებისთვის. საპილოტე პროექტი ძალზე მნიშვნელოვანია როგორც ბავშვთა მოვლის ინოვაციური ფორმების შექმნის ხელშეწყობისთვის, ასევე დასაქმებულების სტიმულირებისთვის, რომ შემოიღონ შრომის მოქნილი ფორმები და დასაქმება მშობლებისთვის, განსაკუთრებით, ქალებისთვის, ვისაც ჰყავთ სკოლამდელი ასაკის ბავშვები. სამწუხაროდ, პროექტი გრძელდებოდა მხოლოდ 2015 წლის ბოლომდე, მაგრამ მოსალოდნელია მისი გაგრძელება მომავალში.

საზოგადოების მგრძობელობა გენდერული საკითხების მიმართ ძალზე მნიშვნელოვანია. ეროვნული მასშტაბის კონკურსი „ოჯახის, გენდერული თანასწორობის და თანაბარი შესაძლებლობების მიმართ მეგობრულად განწყობილი მენარმეები“ მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ამ გრძელვადიან პროცესში. სლოვაკეთის შრომის, სოციალური საკითხების და ოჯახის სამინისტრო არის ამ კონკურსის ორგანიზატორი. კონკურსის მთავარი მიზანია დამსაქმებლების მოტივირება, რომ შექმნან პირობები, რომლებიც ეხმაურება დასაქმებულების საოჯახო მოვალეობებს. ეს კონკურსი საზოგადოებრივ ცნობადობას ანიჭებს დამსაქმებლებს, ვინც ახდენს საოჯახო მოვალეობების და სამუშაოს შეთანხმების სისტემების იმპლემენტაციას თავიანთ კომპანიებში. კონკურსი გამოცხადდა ოჯახის საერთაშორისო დღეს 2000 წლის მაისში. მან თანდათან მოიპოვა პოპულარობა და 2016 წელს ის უკვე მეცამეტედ ჩატარდება. კონკურსს ორი კატეგორია აქვს. პირველი არის საოჯახო ცხოვრების და მუშაობის ერთმანეთში შეთანხმების ღონისძიებების შეფასება. მეორე კატეგორია აფასებს ღონისძიებებს, რომლებიც მიმართულია მამაკაცების და ქალების დაბალანსებული წარმომადგენლობის მისაღწევად გადაწყვეტილებების მიმღებ პოზიციებზე.

კიდევ ერთი კონკრეტული ინიციატივა, მხარდაჭერილი ევროპის სოციალური ფონდის მიერ და ნორვეგიის გრანტებით, მიმართულია გენდერული საფუძვლის მქონე ძალადობის საკითხის გადაჭრისკენ. 2014 წელს



დაიწყო პროექტების „ქალების წინააღმდეგ ძალადობის პრევენციის და აღმოფხვრის“ და „ქალების წინააღმდეგ ძალადობის პრევენციის მხარდაჭერის“ განხორციელება. მთავარი მიზანია პრევენციის და კრიზისულ სიტუაციებში ჩარევის ინტეგრირებული სისტემის დაფუძნება. დღეისათვის შექმნილია ეროვნული მასშტაბის სადღეღამისო უფასო სატელეფონო მომსახურება (0800 212 212), რომელიც სატელეფონო რჩევებს აძლევს საშინაო ძალადობის მსხვერპლთ და, თუ საჭიროა, უკავშირდება საკონსულტაციო ცენტრს. ის ასევე წარმართავს კონკრეტული სოციალური სერვისების ქსელს — საკონსულტაციო ცენტრებს, რომლებიც საკონსულტაციო მომსახურებას უწევენ ქალებს და მათ ბავშვებს, მაშინ როცა არსებული ცენტრები პირველ რიგში არიან მხარდაჭერილი. პროექტის დასრულების შემდეგ, უნდა არსებობდეს 20 საკონსულტაციო ცენტრი ქვეყნის მასშტაბით. პროექტის მნიშვნელოვანი ნაწილია არსებული თავსესაფრების მხარდაჭერა (თავშესაფრები ქალებისთვის) და შესაბამისი სოციალური სამსახურები (საკონსულტაციო ცენტრები), ისევე როგორც ახალი ცენტრების დაფუძნება და ოპერირება. ამგვარი დანესებულებები ამჟამად სლოვაკეთში არ არსებობს ან იშვიათია.

პროექტები, რომლებიც ჩვენ ვახსენეთ, წარმოადგენენ ყველაზე მნიშვნელოვან ინიციატივებს ეროვნულ დონეზე. მათ გარდა, არსებობს სხვა მრავალი ინიციატივა ადგილობრივ დონეზე, რომლებსაც ძირითადად მართავენ სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციები ან მოხალისეთა ჯგუფები. უმეტესობა მათგანი, პირველ ყოვლისა, მდებარეობს რეგიონებში, სადაც ბოშათა მოსახლეობის მაღალი პროცენტული შემადგენლობაა.

## 8. დასკვნები

1989 წლის შემდეგ, გენდერულმა თანასწორობამ სლოვაკეთის რესპუბლიკაში მნიშვნელოვანი ცვლილებები განიცადა, რაც მარტივად შეიძლება აღინეროს, როგორც გზა ოფიციალურად გამოცხადებული გენდერული თანასწორობიდან რეალურ და მოქმედ თანასწორობამდე ქალებს და მამაკაცებს შორის. თუმცა, შესაძლოა, ამ ოპტიმისტურმა განცხადებამ პროტესტი გამოიწვიოს საზოგადოების ზოგიერთ ნაწილში, რეალურად, შესაბამისი ცვლილებები მოხდა საზოგადოებრივ მიდგომებში და მგრძობელობაში გენდერული თანასწორობის და საზოგადოებაში ქალების პოზიციების მიმართ. ცვლილებები კანონმდებლობაში და საოჯახო პოლიტიკაში მხარს უჭერდა ბარიერების და გენდერული სტერეოტიპების თანდათანობით მოშლას. ასევე, შესაბამისი ინსტიტუციონალური სტრუქტურების შექმნამ, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან გენდერული თანასწორობის დღის წესრიგზე, გამოიწვია ცვლილებები მრავალი კონკრეტული ქალის საოჯახო ცხოვრებაში — როგორც პროფესიულში, ისე კერძო ცხოვრებაში. ეჭვგარეშეა, რომ სლოვაკეთის რესპუბლიკის შესვლა ევროკავშირში, ამ ორგანიზაციის მხარდამჭერ და დამფინანსებელ მექანიზმებთან ერთად, ორი ძალიან ძლიერი სტიმული იყო იმისთვის, რომ გენდერული თანასწორობა მართლაც საზოგადოებისთვის აქტუალური საკითხი გამხდარიყო. თუმცა, საზოგადოებრივი დისკურსი გენდერული თანასწორობის არსებით საკითხებზე და მის ინსტიტუციონალურ განხორციელებაზე ხშირად საკმაოდ წინააღმდეგობრივად მიმდინარეობს. წინააღმდეგობრიობა გამოიხატება იმაშიც, რომ მთავრობამ უგულებელყო ანალიზის მომზადება სახელმწიფო პოლიტიკაზე გენდერული ფაქტორის ზეგავლენის შესახებ<sup>279</sup>.

<sup>279</sup> ზ. ბუტოროვა და სხვ. ქალი და მამაკაცი სლოვაკეთში. გენდერი და ასაკი გარდამავალ პერიოდში. საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი, ბრატისლავა 2008, გვ. 10

მიუხედავად დადებითი ძვრებისა გენდერული თანასწორობის სფეროში, სლოვაკეთის რესპუბლიკა ჯერჯერობით ვერ აკმაყოფილებს გენდერული თანასწორობის ყველა სტანდარტს, რომლებიც არსებობენ განვითარებულ დასავლურ ქვეყნებში. გენდერული თანასწორობის დეფიციტი ძირითადად შესამჩნევია ისეთ სფეროებში, როგორცაა ქალების წარმომადგენლობა უმაღლეს პოლიტიკურ თანამდებობებზე ან არახელსაყრელ მდგომარეობაში და მრავალმხრივი დისკრიმინაციის ქვეშ მყოფ ქალთა ჯგუფთან მიმართებაში (ბოშა ქალები). საზოგადოების დიდი ნაწილი კვოტების დანესებას პოლიტიკურ და სხვა სისტემებში უარყოფითად აღიქვამს. ამგვარად, მცდელობები, რომ შემოღებული იყოს კვოტები პოლიტიკურ ან სხვა სფეროებში, ძლიერ წინააღმდეგობას აწყდება. სლოვაკეთის მთავრობამ უარი თქვა ევროპარლამენტის ინიციატივაზე, რომელიც ითვალისწინებს ქალების 40%-იან წარმომადგენლობას ბირჟებზე განთავსებული კომპანიების დირექტორთა საბჭოებში 2013 წლიდან. თუმცა ეს ნორმა სლოვაკეთში კომპანიების მხოლოდ მცირე რაოდენობას შეეხებოდა, საზოგადოების უმრავლესობის და სლოვაკეთის მთავრობის დამოკიდებულება მის მიმართ მაინც მკვეთრად უარყოფითი იყო.

ჩვენ შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ჯერ კიდევ გრძელი გზა რჩება სრული და რეალური გენდერული თანასწორობის მისაღწევად სლოვაკეთში. მიუხედავად ამისა, არსებული და ახლახან შექმნილი სტრუქტურები ამ მიზნის მიღწევის კარგ შესაძლებლობას იძლევა.

### **გამოყენებული ლიტერატურის სია**

1. Lengyelová, T. (2006): The Social Status of Women in the History of Slovakia. 35p. In: Píscová, M. (ed). (2006) Slovakia on the Way to Gender Equality, Institute for Sociology SAS, Bratislava 2006, 204 p. taken from: Dudeková, G. (2004): Právne postavenie žien v 19. storočí, In: Sféry ženy. Sociológia, etnológia, história. Banská Bystrica, 380p
2. Kvapilová, E. (2006): Implementation of the Principle of Equality between Women and Men in the Labour Market. In: Píscová, M. (ed). (2006) Slovakia on the Way to Gender Equality, Institute for Sociology SAS, Bratislava 2006, 204 p.
3. Píscová, M.: Country fiche 4Q Slovakia, Statistical Annex, manuscript prepared for the Fondazione Brodolini, November 2015
4. Fifth and Sixth Periodic Reports of the Slovak Republic on the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (for the period 2008-2013), [http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/EN\\_Periodic\\_report\\_CEDAW\\_Slovakia.pdf](http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/EN_Periodic_report_CEDAW_Slovakia.pdf)
5. National Strategy for Gender Equality for 2009-2013, [http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/EN\\_-\\_strategia.pdf](http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/EN_-_strategia.pdf)
6. National Action Plan for Prevention and Elimination of Violence Against Women for the Years 2005-2008, [http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/NAP\\_n%C3%A1silie\\_05-08\\_EN.pdf](http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/NAP_n%C3%A1silie_05-08_EN.pdf)
7. National Action Plan for the prevention and elimination of violence against women for the years 2009-2012, [http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/NAP\\_n%C3%A1silie\\_09-12\\_EN.pdf](http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/NAP_n%C3%A1silie_09-12_EN.pdf)
8. National Action Plan for the Prevention and Elimination of Violence against Women 2014 -2019, [http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/NAP\\_VaW\\_2014-2019\\_EN.pdf](http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/NAP_VaW_2014-2019_EN.pdf)
9. Bútorová, Z. et al.: She and He in Slovakia. Gender and Age in the Period of Transition. Institute for Public Affairs, Bratislava 2008, 342 p.

## IX გენდერული თანასწორობა ევროინტეგრაციის კონტექსტში - პოლონეთის გამომცდილება

კატარზინა ზიელინსკა  
მეცნიერებათა დოქტორი  
სოციოლოგიის ინსტიტუტი,  
იაგელონიის უნივერსიტეტი, პოლონეთი

### 1. გენდერული ტრანსფორმაციის დასაწყისი პოლონეთში — 1989 წელი

ქალთა უფლებებისა და მათი დაცულობის შესახებ მოსაზრებები პოლონეთში ჯერ კიდევ კომუნისტური რეჟიმის დროს ისმოდა, ყოველ შემთხვევაში, კომუნისტური პარტიის ოფიციალურ განცხადებებში, სიტყვიერ დონეზე. ამ ყველაფერს ჩვეულებრივ პოლიტიკის სხვადასხვა მიდგომები მოყვებოდა — რაც ძირითადად განათლებისა და შრომის ბაზრებისადმი ხელმისაწვდომობის ზრდაში გამოიხატებოდა. პოლიტიკის მიდგომების ცვლილებების მიუხედავად, ყველა ეს აქტივობა მიზნად ისახავდა ჩამოეყალიბებინა ახალი, სოციალურად მისაღები ქალის იდენტობა — მშრომელის, აქტივისტის და თანამედროვე ქალის ე.ი. დამატებითი ფუნქციები შეეძინა ტრადიციული პოლონელი დედის იდეისთვის — ყოფილიყო არამარტო ოჯახზე ორიენტირებული, არამედ შეეძინა სხვა სოციალური ფუნქციებიც<sup>280</sup>. მაგრამ მიუხედავად ამისა, ამ მცდელობებს არ შეუცვლია ტრადიციული წარმოდგენები ქალის როლზე ოჯახსა და სოციუმში. ქალთა წარმომადგენლობა კომუნისტურ პარტიაში კვლავ უმნიშვნელო იყო, ხო-

---

<sup>280</sup>Malgorzata Fidelis, 'თანასწორობა დაცვის მეშვეობით: ომის შემდგომ პოლონეთში ქალთა დასაქმების პოლიტიკა, 1945-1956', *Slavic Review* 63, no. 2 (2004): 301-24; Malgorzata Fidelis, "თანამედროვე გოგონა ხარ?": სამომხმარებლო კულტურა და ახალგაზრდა ქალები 1960-იანი წლების პოლონეთში, გენდერული პოლიტიკა და ყოველდღიური ცხოვრება სოციალისტურ აღმოსავლეთ და ცენტრალურ ევროპაში, ed. Shana Penn and Jill Massino (New York: Palgrave Macmillan, 2009), 171-84.

ლო შრომის ბაზარზე ქალთა გაზრდილი მონაწილეობა არ აისახებოდა თანაბარ ხელფასებში ან შრომის სეგრეგაციის დაძლევაში. ადგილი საპირისპირო ფაქტს ქონდა — ქალებს საშუალოდ უფრო დაბალანაზღაურებადი პოზიციები ეკავათ.<sup>281</sup> როგორც პროფესორი ევა ფოდორი აღნიშნავს: „კომუნისტური რეჟიმის ქალთა ემანსიპაციის იდეოლოგია ემსახურებოდა რამდენიმე მიზანს, რომელთაგან უმრავლესობა მხოლოდ ირიბად უკავშირდებოდა თავად ქალთა საჭიროებებს.<sup>282</sup> ამას გარდა, პოლონეთში ქალთა ტრადიციული და ახალი სოციალური როლების ერთმანეთში აღრევამ კიდევ უფრო საეჭვო გადახადა ამ პერიოდის ემანსიპაციის პოლიტიკის შედეგიანობა. ქალთა ტრადიციული როლი ძირითად აქცენტს ერის ბიოლოგიურ და კულტურულ რეპროდუქციასზე აკეთებდა, ხოლო კომუნისტური რეჟიმის პროექტი კი ახალი ფუნქციების დამატებას ცდილობდა. ასევე, საბჭოთა სისტემის მიმართ პოლონელების ზოგადი განწყობა ნახსენებ მიდგომებს გარე (საბჭოურ) ინტერვენციად განიხილავდა, რომელსაც ერისათვის ზიანის მოტანა შეეძლო. შედეგად, ტრადიციული გენდერული სტერეოტიპები დამყარებული რეჟიმის წინააღმდეგ ეროვნული თვითმყოფადობის და კულტურული იდენტობის შენარჩუნების ერთგვარ დაცვით ზღუდეებად მიიჩნეოდა. სოციალური სისტემა კი თავის მხრივ, ცდილობდა რა გადაეფასებინა ქალის არსებული ტრადიციული როლები, ძალადობრივად ანეხებდა ახალ სოციალურ მოდელებს.<sup>283</sup>

კომუნისტური რეჟიმის დამხობისა და 1989 წლის შემდეგ მომხდარი მოვლენების შედეგად პოლონეთის საზოგადოება

<sup>281</sup> Małgorzata Fuszara, *Kobiety W Polityce* (Warszawa: Trio, 2006), 89; Fidelis, 'თანასწორობა დაცვის მეშვეობით', 314; Éva Fodor, ქალები სამსახურში: ჩეხეთის რესპუბლიკის, პოლონეთისა და უნგრეთის შრომის ბაზრებზე ქალთა სტატუსი, პერიოდული გამოცემა / სოციალური განვითარების გაერთიანებული ერების კვლევითი ინსტიტუტი 3 (ჟენევა: სოციალური განვითარების გაერთიანებული ერების კვლევითი ინსტიტუტი, 2005), 3.

<sup>282</sup> ფოდორი, ქალები სამსახურში, 2.

<sup>283</sup> პეგი ვატსონი, „აღმოსავლეთი ევროპის ჩუმი რევოლუცია: გენდერი“, სოციოლოგია 27, no. 3 (8 იანვარი 1993): 472, doi:10.1177/0038038593027003008.

დოებში სოციალური, ეკონომიკური და პოლიტიკური ცვლილებები მოხდა. ცვლილებათა ნაწილი გენდერულ საკითხებსაც შეეხო. მეცნიერები ძალაუფლების გენდერული ნიშნით გადანაწილებაზე და საზოგადოებრივი და პოლიტიკური ცხოვრებიდან ქალების გაძევებაზე მიუთითებენ (Watson 1993: 473). პოლონეთის სეიმის პირველ არჩევნებზე ქალები 13%-ს შეადგენდნენ, მეორე ვადის (1991-1993წ.წ.) არჩევნებზე კი — 10%-ს. პირველ სოლიდარობის მთავრობაში მხოლოდ სამი ქალი იყო, რომელთაც ეკავათ თანამდებობები პოლონეთის ბანკის ადმინისტრაციაში, ანტიმონოპოლიურ სამსახურში და ქალებისა და ოჯახის საქმეებში მთავრობის სრულუფლებიანი წარმომადგენლის თანამდებობაზე. უკანასკნელი პოზიცია, როგორც არააქტუალური, 1992 წლის<sup>284</sup> მარტში გაუქმდა. პეგი ვატსონმა ეს სიტუაცია მთელი რეგიონისთვის დამახასიათებლად მიიჩნია — „პარლამენტს მთელი სოციალური ძალაუფლება გადაეცა და ის კაცების ნაკრძალად იქცა.“<sup>285</sup> უმუშევრობა, რომელმაც კაცების და ქალებიც მოიცვა, ამ უკანასკნელთა შორის უფრო შესამჩნევი იყო; ამის მიზეზი, შესაძლებელია, უმუშევრობაზე განსხვავებული რეაგირება იყო. „ქალებს იმედი უცრუვდებოდათ, დიასახლისები იყვნენ“, მაშინ, როდესაც კაცები, ცდილობდნენ რა ოჯახის მარჩენალის ტრადიციული როლი შეესრულებინათ, უფრო აქტიურები იყვნენ და „უმუშევრობის შემწეობას იღებდნენ (შესაძლოა, თვითდასაქმებასაც უფრო აქტიურად ცდილობდნენ) ან/და პენსიაზე და ჯანმრთელობის გამო შვებულებაზე გადიოდნენ“.<sup>286</sup>

დემოკრატიული გარდაქმნების პირველი წლები გენდერული როლების აღქმის ორი ტენდენციით აღინიშნა. ერთის მხრივ, ტრადიციული გენდერული როლები გაძლიერდა და სახ-

<sup>284</sup> ელიზაბეტა სავა-ჩაიკა, „არსებობს თუ არა პოლონეთი ქალთა პოლიტიკური ელიტა?“, ქალთა ისტორიის ჟურნალი 8, no.2 (1996): 106, doi:10.1353/jowh.2010.0430.

<sup>285</sup> ვატსონი, „აღმოსავლეთი ევროპის ჩუმი რევოლუცია“, 475.

<sup>286</sup> ფოდორი, ქალები სამსახურში, 21.

ლისა და ოჯახის სენტემენტალიზაცია ხდებოდა. ევროპულ ფასეულობათა კვლევების 1990 წლის მონაცემებში კარგად ჩანს იმ დროის პოლონური საზოგადოების კონსერვატორული განწყობები. მოსახლეობის უმეტესობამ ოჯახის, რელიგიისა და ტრადიციული გენდერული როლებისადმი ერთგულება გამოხატა. გამოკითხულთა უმეტესობას (72.5%) მიაჩნია, რომ ქალს თვითრეალიზაციისთვის შვილები სჭირდება და 88% პროცენტი დაეთანხმა იმ მოსაზრებას, რომ ქალს შვილები და ოჯახი სჭირდება. მეტიც, 63.4% დაეთანხმა იმას, რომ დიასახლისობა სამსახურის ტოლფასია.<sup>287</sup> მეორეს მხრივ, საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლამ, ინდივიდუალიზმის ფასეულობის გავრცელებამ და მასმედია ქალურობის ალტერნატიული მოდელი წარმოშვეს. ოჯახისა და საზოგადოების ერთგული და თავგანწირული დედის სახეს 1990-იან წლებში ახალი წარმოდგენა დაემატა — სექსუალიზირებული ქალი, რომელიც გავრცელებულ სილამაზის მოდელს შეესაბამება.<sup>288</sup>

ამავე დროს, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების განვითარება 1989 წლის შემდგომი გარდაქმნების მახასიათებელი იყო. ეს პროცესი ქალთა სხვადასხვა ორგანიზაციების განვითარებას მოიცავდა. მეცნიერები 1990-იანი წლების დასაწყისში აბორტების საკითხთან დაკავშირებით გამართულ დებატებს და ანტი აბორტულ კანონის შემოღებას პოლონეთის ქალთა მოძრაობის დასაწყისად მიიჩნევენ. ამ მცდელობების საწინააღმდეგოდ მიმართულმა ქალთა მობი-

<sup>287</sup> EVS, 'EVS — ევროპული ფასეულობების კვლევა 1990 — ინტეგრირებული მონაცემთა კრებული. ZA4460 Data File Version 3.0.0' (Cologne: GESIS მონაცემთა არქივი, 2011).

<sup>288</sup> Joanna Bator, 'Wizerunek Kobiety W Reklamie Telewizyjnej' (Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 1998), <https://pl.scribd.com/doc/46643708/Bator-Joanna-Wizerunek-Kobiety-w-Reklamie-Telewizyjnej>; Mira Marody and Anna Giza-Poleszczuk, „პოლონეთში იდენტურობის ცვალებადი სახე: თავგანწირული ქალიდან თავის თავში ინვესტირებად ქალამდე?“, იხ. რეპროდუქციული ცენტრი: პოლიტიკა, საზოგადოება და ყოველდღიური ცხოვრება სოციალიზმის შემდეგ, ed. Susan Gal and Gail Kligman (Princeton University Press, 2000), 151-75.



ლიზებამ ქალთა სტიქიურ მოძრაობაში იჩინა თავი.<sup>289</sup> ქალთა მოძრაობები განსხვავდებოდნენ თავისი ფორმითა და საქმიანობით. ზოგი ორგანიზაცია იმ ნაკლს ავსებდა, რომელიც მთავრობამ სოციალური უზრუნველყოფისა და მომსახურების სფეროში დატოვა გარდაქმნების პერიოდში.<sup>290</sup> ზოგი ორგანიზაცია ქალთა მიმართ კეთილგანწყობის ჩამოყალიბებას ცდილობდა. ქალთა ორგანიზაციები, ქალ პოლიტიკოსებთან ერთად, იბრძოდნენ თანასწორობის კანონების მისაღებად. ასევე, ქალთა ორგანიზაციები პოლიტიკაში ქალთა რიცხვის ზრდას ისახავდნენ მიზნად. პოლონელ ქალთა წინასაარჩევნო კალიცია ამის კარგი მაგალითია. კალიცია ქალთა სხვადასხვა ორგანიზაციის მიერ დაარსდა და საპარლამენტო და ადგილობრივი ხელისუფლების არჩევნებისას ქალ კანდიდატთა მხარდაჭერას უზრუნველყოფდა. კალიციის მიზანი ყველა დონეზე ქალთა წარმომადგენლობის რიცხვის ზრდა იყო. სენიმსა და სენატში ქალთა გაზრდილი რიცხვი — შესაბამისად, 20% და 23 %-მდე 2001 წელს — კალიციის საქმიანობის შედეგია.<sup>291</sup> მეორეს მხრივ, ქალთა ორგანიზაციების საქმიანობა ფემინიზიმისა და ემანსიპაციის — როგორც იმ დროს დისკრედიტირებული სისტემის გადმონაშთების — წინააღმდეგ მიმართულ ძლიერ უკურეაქციას აწყდებოდა. სხვადასხვა ფორმალური და არაფორმალური ჯგუფების გამოჩენა ქალთა კოლექტიურ საქმიანობაზე მიუთითებდა და პოლიტიკოსის ახალი განსაზღვრება შემოჰქონდა პოლონეთის რეალო-

<sup>289</sup> Fuszara, *Kobiety W Polityce*, 220; Leah Seppanen Anderson, „ვეროკავშირის გენდერული რეგულაციები აღმოსავლეთში: ჩეხეთისა და პოლონეთის განვითარების პროცესი“, აღმოსავლეთ ვეროპული პოლიტიკა და საზოგადოება 20, no. 1 (1 თებერვალი, 2006): 113, doi:10.1177/0888325405284314.

<sup>290</sup> ბარბარა ეიჰნორნი და შარლოტ სევერი, „გენდერი და სამოქალაქო საზოგადოება ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში“, საერთაშორისო ფემინისტური პოლიტიკური ჟურნალი 5, no. 2 (1 იანვარი, 2003): 173, doi:10.1080/1461674032000080558; Sawa-Czajka, „არსებობს თუ არა პოლონეთში ქალთა პოლიტიკური ელიტა?“, 108.

<sup>291</sup> Paulina Nowosielska, 'Myślę, Więc Jestem Feministką', *Tygodnik Przegląd*, 14 March 2004, <http://www.tygodnikprzeglad.pl/mysle-wiec-jestem-feministka/>.

ბაში. სამოქალაქო საზოგადოებამ ქალთა პოლიტიკური აქტივიზმი, მიუწვდომელი შესაძლებლობების კონტექსტში, ფორმალური პოლიტიკისკენ მიმართა. იმ დროიდან მოყოლებული, ფემინისტური ორგანიზაციები, ქალ პოლიტიკოსებთან ერთად, პოლონეთში ქალთა უფლებების ყველაზე აქტიური დამცველები არიან.

სამოქალაქო საზოგადოების სფეროში ქალთა შესამჩნევი მობილიზების მიუხედავად, ვალენტინ მოგამადი გენდერული როლების და იდენტურობის პოსტ-სოციალისტურ კონტექსტში ხელახალი გააზრების კომენტირებისას, ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში მომხდარი რევოლუციის მეოჯახე ქალის მოდელზე მიგვიითივებს, რომელიც „დამოუკიდებლობისა და თავისუფლების განსაზღვრებისას ქალის როლს გამორიცხავს და მის მარგინალიზაციას ახდენს.<sup>292</sup> მსგავსად, პეგი ვატსონიც 1990-იანი წლების დასაწყისში პოლონეთში (და ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის სხვა ქვეყნებში) არსებულ ფემინისტური იდენტურობის დეგრადაციას „დასავლური დემოკრატიის ნიაღში შესამჩნევი მასკულინიზმის“ შედეგად მიიჩნევს“.<sup>293</sup>

## 2. ქალები, კაცები და გენდერული თანასწორობა პოლონეთში — თანამედროვე ტენდენციები

გენდერული თანასწორობის სფეროში ბოლო ათწლეულის მანძილზე ტენდენციებისა და განვითარების ანალიზისას შეიძლება მრავალი დადებითი ცვლილება დავინახოთ ქალთა პოლიტიკურ, სოციალურ და ეკონომიკურ მდგომარეობაში. ასევე, დადებითი ტენდენციებია გენდერული თანასწორობის საკითხთან დაკავშირებულ დებატებსა და ამ სა-

<sup>292</sup> ვალენტინ მ. მოგამადი, „გენდერი და რევოლუციური ტრანსფორმაცია: ირანი 1979 და აღმოსავლეთ-ცენტრალური ევროპა 1989“, გენდერი და საზოგადოება 9, no. 3 (1 ივნისი 1995): 336, doi:10.2307/190059.

<sup>293</sup> ვატსონი, „აღმოსავლეთ ევროპის ჩუმი რევოლუცია“, 485.

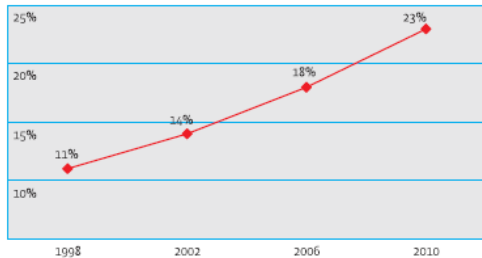
კითხის აღქმაში. საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვები გენდერული ურთიერთობებისა და როლების მიმართ დამოკიდებულების ცვლილებას გვიჩვენებს. მონაცემები ადასტურებს პოლიტიკურ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში და შრომის ბაზარზე<sup>294</sup> კაცთა და ქალთა თანაბარი მონაწილეობის მხარდაჭერას, ასევე, ქალთა გააქტიურებას პოლიტიკურ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში როგორც ეროვნულ, ისე ადგილობრივ დონეზე. ეს დადებითი ტენდენციები პოლიტიკური ცვლილებების შედეგებად შეიძლება მივიჩნიოთ — 2011 წელს წარმოდგენილი კვოტების სისტემა აყენებს მოთხოვნას, რომ საარჩევნო სიებში ქალთა და კაცთა კანდიდატების მინიმუმ 35% პროცენტი იყოს (იხ. ცხრილი 1 და 2). მაგრამ არსებობს ტენდენციები, რომლებიც ოპტიმიზმის საფუძველს არ იძლევა. გაცილებით ნაკლები პროგრესი აღინიშნება სენატში (ზედა პალატა), სადაც არჩევნების მაჟორიტარული სისტემის გამო კვოტები არ გამოიყენება. ასევე, სეიმში მუდმივი კომიტეტების თავმჯდომარეთა შორის აშკარა დისპროპორცია (2011-2015 წლების პერიოდში 26 კომიტეტიდან მხოლოდ სამს თავმჯდომარეობდა ქალი, მიმდინარე პერიოდში კი ქალი თავმჯდომარე 25-დან მხოლოდ 5 კომიტეტს ჰყავს) პოლიტიკური ძალაუფლების გადანაწილების დისბალანსს გვიჩვენებს.<sup>295</sup> ქალთა წარმომადგენლობა აღმასრულებელ ხელისუფლებაში დაბალ დონეზე რჩება — დაახლოებით 20% (2011 წლის მთავრობაში 20 წევრიდან 5 ქალი იყო, 2014-ში — 19-დან 5, პლიუს ქალი პრემიერ-მინისტრი; დღევანდელ მთავრობაში 27 წევრიდან 6 ქალია, პლიუს ქალი პრემიერ-მინისტრი). სახელმწიფო სამსახურში უმაღლესი პოლიტიკური თანამდებობები კაცთა შორის არის გადანაწილებული, მაგრამ ადმინისტრაცია-

<sup>294</sup> Małgorzata Omyła — Rudzka, 'Kobieta W życiu Publicznym' (Warszawa: CBOS, 2013), <http://badanie.cbos.pl/details.asp?q=a1&id=4792>; Rafał Boguszewski, 'Kobieta Pracująca' (Warszawa: CBOS, 2013), <http://badanie.cbos.pl/details.asp?q=a1&id=4786>.

<sup>295</sup> Małgorzata Druciarek et al., Women on the Polish Political Scene (Instytut Spraw Publicznych, 2012), 27, <http://pasos.org/wp-content/uploads/2012/05/womenpoland.pdf>; 'Komisje Stałe', accessed 7 April 2016, [http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/agent.xsp?symbol=KOMISJE\\_STALE&Nrkadencji=7](http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/agent.xsp?symbol=KOMISJE_STALE&Nrkadencji=7).

ციულ დონეზე ქალები დომინირებენ, მათ შორის, უმაღლეს პოზიციებზეც<sup>296</sup>. ქალები არასაკმარისად არიან წარმოდგენილნი მთავარი პარტიების საბჭოებში (20%-ზე ნაკლები).<sup>297</sup>

| საპარლამენტო ვადა | ქალების % |
|-------------------|-----------|
| 1991-1993         | 10        |
| 1993-1997         | 13        |
| 1997-2001         | 13        |
| 2001-2005         | 20        |
| 2005-2007         | 20        |
| 2007-2011         | 20        |
| 2011-2015         | 23        |
| 2015-2019         | 27        |



Druciarek et.al. -ის კვლევის მიხედვით<sup>298</sup>

წყარო: Druciarek et.al. <sup>299</sup>

არც ეკონომიკაშია სახარბიელო მდგომარეობა. ერთის მხრივ, პოლონეთში, სხვა ევროპულ ქვეყნებთან შედარებით, მენარმეთა ქალთა უფრო მაღალი რიცხვია (ქალები შეადგენენ მენარმეთა 34%-ს და დამსაქმებელთა 30%-ს).<sup>300</sup> ქალები წარმოდგენილნი არიან დაბალი და საშუალო დონის მენეჯ-

<sup>296</sup> Natalia Klejdysz, 'Kobiety W Polskiej Administracji Publicznej', ცენტრალური ევროპის პოლიტიკური კვლევები (Środkowoeuropejskie Studia Polityczne), no. 4 (2013): 25-36.

<sup>297</sup> დრუჩარეკი და სხვ., ქალები პოლონეთის პოლიტიკურ სცენაზე, 5.

<sup>298</sup> Ibid., 12.

<sup>299</sup> Ibid., 8.

<sup>300</sup> Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych, 'Przedsiębiorcy W Polsce. Fakty, Liczby, Przykłady' (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych, 2012), 19.

მენტში.<sup>301</sup> მეორეს მხრივ, ქალები არ არიან საკმარისად წარმოდგენილნი პოლონეთის უმსხვილესი კომპანიების ტოპ პოზიციებზე (მაგ. აღმასრულებელი საბჭოს თავმჯდომარეები და აღმასრულებელი და სამეთვალყურეო საბჭოების წევრები). მაშასადამე, ამ ტენდენციებში „შუშის ჭერის“ მექანიზმი მოქმედებს.

საგანმანათლებლო და კვლევით ინსტიტუტებშიც ჩანს პოზიციებზე ქალთა და კაცთა გადანაწილების არაერთგვაროვანი ტენდენციები. მონაცემები ქალთა შედარებით დიდ წილს გვიჩვენებს — 43% სრული განაკვეთის მქონე აკადემიურ მასწავლებლებში 2012 წელს.<sup>302</sup> თუმცა, უფრო ახლო დაკვირვებისას ჩანს ქალთა და კაცთა პროპორციის მკვეთრი ცვლილება კაცთა სასარგებლოდ — აკადემიური სტრუქტურის უფრო მაღალ ხარისხებსა და პოზიციებზე (მაგ., სრული განაკვეთით მომუშავე ფილოსოფიის დოქტორებს შორის 43% ქალია, პროფესორებში კი — 21%.<sup>303</sup> ასევე, 2012 წელს ფილოსოფიის დოქტორის ხარისხის მიმღებთა შორის 53% ქალი იყო, მაგრამ შემდგომ, ე. წ. ჰაბილიტაციის დონეზე პროპორცია იცვლება — ქალთა მხოლოდ 38%.<sup>304</sup> დისპროპორცია უფრო შესამჩნევია ისეთ დისციპლინებში, როგორებიცაა სა-

<sup>301</sup> Ewa Lisowska and Janina Sawicka, 'Kobiety I Gospodarka', in *Kobiety Dla Polski. Polska Dla Kobiet. 20 Lat Transformacji 1989-2009*, ed. Joanna Piotrowska and Agnieszka Grzybek, Kongre Kobiet Polskich (Warszawa: Fundacja Feminioteka, 2009), 19; Lidia Adamska, *Więcej równości — więcej korzyści w gospodarce: kobiety i mężczyźni na stanowiskach decyzyjnych w polskiej gospodarce w latach 2010-2013* (Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014).

<sup>302</sup> ცენტრალური სტატისტიკური ოფისი, „უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები და მათი ფინანსები 2012 წელს“, სტატისტიკური ინფორმაციის დამუშავება (ვარშავა; ცენტრალური სტატისტიკური ოფისი, 2013), 62, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoly-wyzsze-i-ich-finanse-w-2012-r-,2,9.html>.

<sup>303</sup> Marek Młodożeniec and Anna Knapieńska, 'Czy nauka wciąż ma męską płeć? Udział kobiet w nauce', *Nauka*, no. 2 (2013): 48.

<sup>304</sup> ცენტრალური სტატისტიკური ოფისი, „უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები და მათი ფინანსები 2012 წელს“, 159.

ბუნებისმეტყველო საგნები და ინჟინერია (ibid. 49). ეს ტენდენციები მექანიზმის მოქმედებაში „გაჟონვაზე“ აშკარად მიუთითებენ. მეტიც, ქალები არასაკმარისად არიან წარმოდგენილნი კვლევითი პროექტების ხელმძღვანელობაში (ibid. 50).

გენდერული ურთიერთობების მიმართ დამოკიდებულების ცვლილება პირადი ცხოვრების მიმართ დამოკიდებულებაშიც აისახება. საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვების თანახმად ოჯახში პარტნიორობისადმი მხარდაჭერა გაიზარდა (გამოკითხულთა 46 %, მაშინ როდესაც 1997 ასეთ მოდელს გამოკითხულთა მხოლოდ 37% უჭერდა მხარს), ხოლო შრომის განაწილების ტრადიციულ მოდელისადმი მხარდაჭერამ იკლო (გამოკითხულთა 23%, 1997 წელს — 38 %). მიუხედავად ამისა, დიასახლისობა (სახლში მუშაობა) კვლავაც უპირატესად ქალთა საქმედ რჩება (მაგ., საქმლის მომზადება — 67%, ჭურჭლის რეცხვა — 58%).<sup>305</sup>

პოლიტიკურ, სოციალურ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში ქალთა მზარდი მონაწილეობა, ისევე როგორც, გენდერული როლებისა და ურთიერთობებისადმი დამოკიდებულების ცვლილება პოლონურ საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობის განვითარებისადმი მზარდ მხარდაჭერაზე მიუთითებს. როგორც ჩანს, ეს ცვლილება, სულ მცირე, რამდენიმე ფაქტორით აიხსნება. პირველ რიგში, ეს არის: პოლონური საზოგადოების ეკონომიკური და საარსებო პირობების გაუმჯობესებამ (განსაკუთრებით გარდამავალი პერიოდის არასტაბილურობასთან შედარებით) საზოგადოებაში პოსტ-მატერიალური ფასეულობები მატერიალურ ფასეულობებთან შედარებით წინა პლანზე წამოწია. ეს სეკულარულ-რაციონალური მსოფლმხედველობის ბატონობას, ინდივიდუალურ არჩევანსა და საკუთარი თავის გამოხატვაზე, დამოუკიდებლო-

<sup>305</sup> Natalia Hipsz, ‘O roli kobiety w rodzinie’ (Warszawa: CBOS, 2013), <http://badanie.cbos.pl/details.asp?q=a1&id=4788>; Joanna Szczepańska, ‘Kobiety I Mężczyźni O Podziale Obowiązków Domowych’ (Warszawa: CBOS, 2006), <http://badanie.cbos.pl/details.asp?q=a1&id=3641>.

ბასა და დემოკრატიულ მონაწილეობაზე<sup>306</sup> ფოკუსირებას გულისხმობს. მეორე რიგში, 1990-იანი წლებიდან დაწყებული, განსაკუთრებით კი ევროკავშირში გაერთიანების პერიოდში, ცნობიერების ამაღლებისადმი მიმართული მრავალი კამპანია და ღონისძიება იმართებოდა, მიმდინარეობდა არსებული გენდერული სტერეოტიპების წინააღმდეგ ბრძოლა (მაგ., ოჯახური ძალადობის წინააღმდეგ მიმართული კამპანიები, სამსახურში თანასწორობის დამკვიდრება, შრომის ბაზარზე ქალთა დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა). ქალთა ორგანიზაციები და სამთავრობო დაწესებულებები (განსაკუთრებით, სრულუფლებიანი წარმომადგენლის ოფისი 2001-2005 წლებში და მოგვიანებით, 2011-2015 წლებში, სოციალური პოლიტიკისა და შრომის სამინისტრო), ხშირად, ერთმანეთთან თანამშრომლობით, აწყობდნენ ამგვარ აქციებს. სოციალური კამპანიების ეფექტიანობის პირდაპირ გაზომვართულია, მაგრამ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ მათ გენდერული თანასწორობის საკითხების<sup>307</sup> აქტუალიზაციასა და პოლიტიზირებაში წვლილი შეიტანეს. მეტიც, სხვადასხვა აკადემიურ ცენტრებში ჩატარებულმა გენდერულმა კვლევებმა ხელი შეუწყო ამ საკითხებთან დაკავშირებით აკადემიური და საზოგადოებრივი დისკუსიების დაწყებას.<sup>308</sup> და ბოლოს, 2004-2015 წლებში განხორციელებულმა პოლიტიკამ, რომელიც მიზნად ისახავდა საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში გენდერული თანასწორობის პრინციპების დანერგვას, ასევე შეიტანა წვლილი გენდერული თანასწორობის მიმართ დამოკიდებულების ცვლილებაში. მთავრობის (სრულუფლებიანი წარმომადგენლის ოფისი და სოცია-

<sup>306</sup> EVS, 'EVS — ევროპულ ფასეულობათა კვლევა 1990 — ინტეგრირებული მონაცემთა კრებული. ZA4460 Data File Version 3.0.0'.

<sup>307</sup> Magdalena Kicińska, 'Równość Płci W Polskich Kampaniach Społecznych' (Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 2012).

<sup>308</sup> Krystyna Slany, Justyna Struzik, and Katarzyna Wojnicka, 'Rozwój refleksji genderowej i studiów nad społeczno-kulturową tożsamością płci w Polsce', in Gender w społeczeństwie polskim, ed. Krystyna Slany, Justyna Struzik, and Katarzyna Wojnicka (Kraków: Nomos, 2011), 7-16.

ლური პოლიტიკისა და შრომის სამინისტრო) და/ან ქალთა ორგანიზაციების მიერ გატარებული ქვემოთ მითითებული პოლიტიკა გენდერული თანასწორობის სხვადასხვა სფეროების კუთხით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია:

### **1. გენდერულ ძალადობასთან ბრძოლა**

ოჯახურის ძალადობის წინააღმდეგ აქტის მიღება<sup>309</sup> და ოჯახური ძალადობის წინააღმდეგ ეროვნული გეგმის ჩამოყალიბება;<sup>310</sup>

### **2. ცვლილებები ოჯახისა და სამსახურის თავსებადობის სფეროში**

მშობლებისთვის ფასიანი შვებულების გახანგრძლივება — 26 კვირიან დეკრეტულ შვებულებას მშობლის 26 კვირიანი შვებულება დაემატა, ამას დაემატა მამის 2 კვირიანი შვებულება.

ბაგა-ბაღებისა და სკოლამდელი აღზრდის ცენტრების განვითარების ხელშეწყობი პროგრამების შემოღება (მაგ., „მალის“ პროგრამა — სამ წლამდე ბავშვებისათვის ახალი ინიციატივები;<sup>311</sup> პროგრამა, რომელიც 3-6 წლის ყველა ბავშვისთვის სკოლამდელ დაწესებულებებში ადგილებს უზრუნველყოფს 2017 წლისთვის);<sup>312</sup>

<sup>309</sup> Sejm RP, Ustawa Z Dnia 29 Lipca 2005 R. O Przeciwdziałaniu Przemocy W Rodzinie, Dz.U. 2005 nr 180 poz. 1493, 2005, <http://isap.sejm.gov.pl/Details-Servlet?id=WDU20051801493>.

<sup>310</sup> Rada Ministrów, ‘Uchwała Nr 76 Rady Ministrów Z Dnia 29 Kwietnia 2014 W Sprawie Ustanowienia Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy W Rodzinie Na Lata 2014-2020’, Monitor Polski. Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej, no. 445 (2014), [https://ms.gov.pl/Data/Files/\\_public-/ppwr/krajowy\\_program/krajowy-program-przeciwdzialania-przemocy-w-rodzinie-na-lata-2014-2020.pdf](https://ms.gov.pl/Data/Files/_public-/ppwr/krajowy_program/krajowy-program-przeciwdzialania-przemocy-w-rodzinie-na-lata-2014-2020.pdf).

<sup>311</sup> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Żłobki, accessed 10 April 2016, <http://www.zlobki.mpips.gov.pl/>.

<sup>312</sup> Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ustawa Z Dnia 13 Czerwca 2013 R. O Zmianie Ustawy O Systemie Oświaty Oraz Niektórych Innych Ustaw, 2013, <http://isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU20130000827&type=1>.



### **3. გენდერულ სტერეოტიპებთან ბრძოლა**

სხვადასხვა სოციალური კამპანია, რომელიც სოციალურ პრობლემებთან დაკავშირებით ცნობიერების ამაღლებას ისახავს მიზნად (მაგ., ქალთა მიმართ ძალადობა, ოჯახური ძალადობა), ასევე კამპანიები, რომლებიც საზოგადოებაში ქალის როლთან დაკავშირებული სტერეოტიპების შეცვლას ისახავს მიზნად (მაგ., თანასწორობა სამსახურში, შრომის ბაზარზე ქალთა დისკრიმინაციასთან ბრძოლა)<sup>313</sup>;

### **4. ქალთა საზოგადოებრივი და პოლიტიკური აქტივობის ზრდის ხელშემწყობი სტრატეგიები**

განხორციელდა ქალთა კონგრესის ინიციატივით ადგილობრივ და ეროვნულ (სეიმი, ქვედა პალატა) არჩევნებზე კვოტების სისტემის შემოღების შედეგად.<sup>314</sup>

კომპანიების ტოპ პოზიციებზე ქალთა წარმომადგენლობის ზრდის ხელშემწყობის ინიციატივები<sup>315</sup>.

### **5. გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის შემოღება**

საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა სფეროებში ქალთა და კაცთა მდგომარეობის ამსახველი ანგარიშების მომზადება, გამოცდილების დაგროვება, მენეჯერთა ტრენინგები და ცვლილებებთან დაკავშირებული რეკომენდაციების მომზადება.<sup>316</sup>

---

<sup>313</sup> Kicińska, 'Równość Płci W Polskich Kampaniach Społecznych'.

<sup>314</sup> Sejm RP, Ustawa Z Dnia 5 Stycznia 2011 R. — Kodeks Wyborczy, Dz.U. 2011 nr 21 poz. 112, 2011, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20110210112>.

<sup>315</sup> Ministerstwo Skarbu Państwa, 'Dobre Praktyki W Zakresie Zapewnienia Zrównoważonego Udziału Kobiet I Mężczyzn W Organach Spółek Z Udziałem Skarbu Państwa', 2013, <http://www.msp.gov.pl/pl/media/aktualnosci/25131,Dobre-praktyki-w-zakresie-zapewnienia-zrownowazonego-udzialu-kobiet-i-mezczyzn-w.html?search=3418587>.

<sup>316</sup> Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, 'Równość Szans', accessed 10 March 2016, <http://www.analizy.-mpips.gov.pl/index.php/rowno-szans.html>; Pełnomocnik Rządu do spraw równego traktowania, 'Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia (2011-2012)', accessed 10 April 2016, <http://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/rowne-traktowanie-standardem-dobrego-rzadzenia>.

2015 წელს სამოქალაქო პლატფორმის მთავრობამ პრემიერ მინისტრ ევა კოპაჩის თავმჯდომარეობით გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით რამდენიმე მნიშვნელოვანი აქტი გამოსცა, რასაც კონსერვატორული პარტიები და რომის კათოლიკური ეკლესია შეენინააღმდეგა. აქტებს შორის იყო ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახური ძალადობის პრევენციის კონვენციის რატიფიკაცია, გენდერული აღიარების პროცესის ხელშეწყობის აქტი (რომელიც ახლადარჩეულმა პრეზიდენტმა ანჯეი დუდამ (კონსერვატორული კანონისა და სამართლიანობის პარტია) უარყო), ასევე კონტრაცეპტიული აბების რეცეპტის გარეშე გაცემის დაშვება. თუმცა, მკვლევარები ხაზგასმით აღნიშნავენ, რომ ეს ცვლილება არ ასახავს ლიბერალიზაციას, გენდერული თანასწორობის საკითხებით უფრო ღრმა დაინტერესებას ან ევროპეიზაციის შედეგებს, არამედ ეს უფრო იყო პოლიტიკური კაპიტალის დაგროვების და 2015 წლის საშემოდგომო არჩევნებზე მემარცხენეთა მხარდაჭერის მოპოვების მცდელობა.<sup>317</sup> შეუძლებელია ამ ფაქტორების გავლენის იმ გარდაქმნებისგან განცალკევება, რომლებიც პოლონეთის ევროკავშირში გაწევრიანების შედეგად განხორციელდა. ამ კვლევის მომდევნო ნაწილებში გაანალიზებულია თუ რა გავლენა მოახდინა გენდერული თანასწორობის განვითარებაზე პოლონეთის გაწევრიანებამ ევროკავშირში.

<sup>317</sup> Renata Grochal, 'Platforma Kopacz Robi Zwrot W Sprawach światopoglądowych', Gazeta Wyborcza, 15 January 2015, [http://wyborcza.pl/1,76842,17258445,Platforma\\_Kopacz\\_robi\\_zwrot\\_w\\_sprawach\\_swiatopogladowych.html](http://wyborcza.pl/1,76842,17258445,Platforma_Kopacz_robi_zwrot_w_sprawach_swiatopogladowych.html).

### 3. ევროკავშირში განევრიანების გენდერული ასაქტები — შესაძლებლობები და შეზღუდვები

რა გავლენა მოახდინა ევროკავშირში განევრიანებამ გენდერული თანასწორობის პოლიტიკაზე? გენდერული თანასწორობის პოლიტიკამ, ისევე როგორც ნებისმიერი სხვა სფეროს პოლიტიკამ, ევროკავშირში განევრიანების პროცესში, ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში კარდინალური ცვლილებები განიცადა. უკვე 1990-იანი წლების შუახანებში ევროკავშირის წევრობის მექანიზმის მოთხოვნებმა კანდიდატ ქვეყნებში გენდერული თანასწორობის იურიდიული და ინსტიტუციონალური პირობების გადახედვა გამოიწვია<sup>318</sup>. თუმცა, ევროკავშირში განევრიანების გავლენა გენდერული თანასწორობის პოლიტიკაზე არ არის მკაფიოდ შეფასებული. პირველ რიგში, მკვლევრები მოთხოვნების მექანიზმში გენდერული თანასწორობის ძალიან ვიწრო გაგებას და საზოგადოებრივ სფეროზე ორიენტაციას უსვამენ ხაზს. შედეგად, განევრიანებამ დიდი გავლენა მოახდინა კანონებსა და ინსტიტუციონალურ სტრუქტურაზე, მაგრამ ფასეულობებსა და გენდერული თანასწორობის მიმართ დამოკიდებულებაში რადიკალური ცვლილებები არ გამოუწვევია.<sup>319</sup> მეორე, მკვლევარები გენდერული თანასწორობის სფეროზე ევროპეიზაციის მცირე გავლენაზე საუბრობენ, რაც იმის შედეგია, რომ გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა არააქტუალურად მიიჩნევა. ამგვარად, წევრობის მექანიზმმა, რომელიც ევროპეიზაციის პროცესში უძლიერეს მასტიმულირებელ როლს თამაშობდა („ოქროს სტაფილო“), გენდერული თანასწორობის სფეროში ვერ შეასრულა თავისი როლი. გენდერული თანასწორობის სფეროში შეზღუდული ევროპეიზაცია, როგორც განევრიანების შედეგი, უნდა განვიხილოთ, რო-

<sup>318</sup> ქრისტინა კივა, „ევროპეიზაციის ზღვარი: ევროკავშირში განევრიანება და გენდერული თანასწორობა ბულგარეთსა და რუმინეთში“, შეხედულებები ევროპულ პოლიტიკასა და საზოგადოებაზე 10, no. 2 (ივნისი 2009): 195, doi:10.1080/15705850902899230; ანდერსონი, „ევროკავშირის გენდერული რეგულაციები აღმოსავლეთში“, 108.

<sup>319</sup> კივა, „ევროპეიზაციის ზღვარი“.

გორც ევროკომისიის მიერ ხელიდან გაშვებული შესაძლებლობა.<sup>320</sup> ამავე დროს, მკვლევრები, პოლონეთის შემთხვევაში, ერთგვარ „ნემსის ყურზე“ მიუთითებენ.<sup>321</sup> ეროვნული რეჟიმი და ეროვნული ინსტიტუტები, მათი ნორმების ჩათვლით, ეროვნულ ნიადაგზე ევროპული ნორმებისა და პოლიტიკის გადმოტანისას გამფილტრავ როლს ასრულებენ.<sup>322</sup>

წევრობის ინსტრუმენტების გარდა, მკვლევრები სხვა მექანიზმებზეც მიუთითებენ და ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის გენდერული პოლიტიკის ევროპეიზაციის უფრო დანვრილებით შეფასებას გვთავაზობენ.

კრიზანმა და პოპამ, ოჯახური ძალადობის კვლევისას, აჩვენეს, რომ ზოგი ქვეყნის (პოლონეთი, რუმინეთი, ხორვატია) ჩამოყალიბებაზე ევროკავშირმა უფრო დიდი გავლენა მოახდინა, ზოგზე კი (ბულგარეთი და უნგრეთი) — ნაკლები. ისინი ამ წარმატებას სამ სტრატეგიას უკავშირებენ: (1) წევრობის კრიტერიუმების განვრცობა და ოჯახური ძალადობის შემთხვევების წევრობის მთავარ კრიტერიუმებთან დაკავშირება; (2) დაფნის პროგრამის (Daphne Programme) მეშვეობით მიღებული ფინანსური სტიმულირება, რომელიც მხარს უჭერდა არასამთავრობო ორგანიზაციების ოჯახური ძალადობის საწინააღმდეგოდ მიმართულ პროექტებს, რაც თავის მხრივ საერთაშორისო ქსელების მეშვეობით სოციალურ გან-

<sup>320</sup> შარლოტ ბრეტერტონი, „გენდერული დღის წესრიგი ევროკავშირის საგარეო ურთიერთობებში: აღმოსავლეთისკენ გაფართოებისგან მიღებული გაკვეთილები“, იხ. საერთაშორისო განვითარების ახალი გზები: გენდერი და სამოქალაქო საზოგადოება ევროკავშირის პოლიტიკაში, რედ. მარჯორი ლისტერი და მაურიციო კარბონე (Aldershot, Hants, England ; Burlington, VT: Ashgate Pub Co, 2006), 93.

<sup>321</sup> ულრიკ ლიბერტი, „ევროპეიზაცია და „ნემსის ყური“: გერმანიაში დასაქმების პოლიტიკის ტრანსფორმაცია“, პოლიტიკური კვლევის მიმოხილვა 20, no. 3 (სექტემბერი 2003): 479-92 (14).

<sup>322</sup> ვირჯინი გირუდონი, 'გირუდონი, (2008). ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა პაოლოსა და მარტინ პ. ვინკის (რედ.) ევროპეიზაციაში. ახალი კვლევის დღის წესრიგი, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 295-308', იხ. ევროპეიზაცია. ახალი კვლევის დღის წესრიგი, ed. Paolo Graziano and Marten P. Vink (Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2008), 299.

სწავლულობას, პოტენციალის გაღრმავებას და ევროკავშირის ფასეულობების გავრცელებას უწყობდა ხელს; და (3) გენდერული პოლიტიკის, დადებით პროცესად, მოდერნიზაციად და პროგრესად შეფასება და ევროპეიზაციასთან დაკავშირება.<sup>323</sup> ასევე, მკვლევრები ხაზს უსვამენ სამოქალაქო საზოგადოებისთვის ევროკავშირში განწევრიანებით გახსნილ ახალ შესაძლებლობებს. ამ ყოველივემ საზოგადოების მოთხოვნები გააძლიერა.<sup>324</sup>

გენდერული პოლიტიკის გატარებაზე პოლონეთის ევროკავშირში განწევრიანების გავლენა ზემოთ აღნიშნულ შესაძლებლობებსა და შეზღუდვებს აჩვენებს. ევროკავშირში ინსტიტუციონალურად დამკვიდრებულ გენდერულ რეჟიმსა<sup>325</sup> და პოლონეთში მის გაგებასა და დამკვიდრებას შორის დიდი სხვაობის გამო მოსალოდნელი იყო, რომ ამ ორი გაგების და მიდგომის ერთმანეთთან შეხამება რთული აღმოჩნდებოდა. ამიტომ, ევროკავშირში განწევრიანება არსებითი აღმოჩნდა ეროვნული კონტექსტის ტრანსფორმაციის საქმეში და პოლონეთის პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში გენდერული თანასწორობის დანერგვის შესაძლებლობას იძლეოდა. ქალთა უფლებების დამცველ პოლონელ აქტივისტებს სწამდათ, რომ ევროკავშირში განწევრიანების აქტი დაავალდებულებდა პოლონეთს კანონმდებლობის ევროკავშირის გენდერულ ნორმებსა და სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანას (Matynia 2003: 503). თუმცა, გენდერული თა-

<sup>323</sup> ანდრეა კრიზანი და რაკულა პოპა, „ევროპაში პოლიტიკის გატარების საშუალებები და ევროპის წეს-ჩვეულებები?“, იხ. გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის ევროპეიზაცია: დისკურსიულ-ფსიქოლოგიური მიდგომა, რედ. ემანუელა ლომბრადო და მაქსიმ ფორესტი, 2012 წლის გამოცემა (Palgrave Macmillan, 2012), 68-69.

<sup>324</sup> Joanna Mizielnińska et al., eds., *Współpraca Czy Konflikt? Państwo, Unia I Kobiety* (Warszawa: WAIp, 2008).

<sup>325</sup> სილვია ავლბი, „ევროკავშირი და გენდერული თანასწორობა: გენდერული რეჟიმის მრავალფეროვნება“, სოციალური პოლიტიკა: გენდერის საერთაშორისო კვლევები, სახელმწიფო და საზოგადოება 11, no. 1 (20 მარტი 2004): 4-29, doi:10.1093/sp/jxh024.

ნასწორების საკითხისადმი წინააღმდეგობა ევროკავშირის გენდერული თანასწორობის ნორმებისადმი ორგანიზებულ ოპოზიციად გადაიქცა. ეს გარემოება, მთავრობის მხრიდან გულგრილ დამოკიდებულებასთან ერთად, ევროკავშირში განწევრიანების წინა პერიოდში გენდერული თანასწორობის კანონმდებლობის ნელი ადაპტაციის მიზეზი გახდა.<sup>326</sup> მიუხედავად ამკარა პოლიტიკური წინააღმდეგობისა, განწევრიანების გავლენა გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ბევრი მიმართულებით გახდა შესამჩნევი. პირველ რიგში, ნორმების და სტანდარტების შესაბამისობაში მოყვანა პოლონეთის კანონმდებლობისა და ევროკავშირის გენდერული თანასწორობის ნორმების ჰარმონიზაციაში აისახა. 1990-ანი წლების ბოლოსა და 2000-იანი წლების დასაწყისში პოლონეთმა თავისი ეროვნული კანონმდებლობა *acquis communautaire*-ს მე-13 თავის რვა დირექტივასთან შესაბამისობაში მოიყვანა. დირექტივების შემოღება და პოლონეთის კანონმდებლობის ჰარმონიზაცია რთული და ხანგრძლივი პროცესი იყო, რომელიც რამდენიმე სტადიად განხორციელდა. ელეონორა ზელინსკა<sup>327</sup> ამ სტადიებს ასე აღწერს:

1. 1996 წელი — შრომის შესახებ კანონში თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, დისკრიმინაციის აკრძალვის და დამსაქმებელთათვის მათ მიერ დასაქმებულთა ღირსებისა და სხვა უფლებების პატივისცემის ვალდებულების შემოღება<sup>328</sup>;

<sup>326</sup> ანდერსონი, „ევროკავშირის გენდერული რეგულაციები აღმოსავლეთში“.

<sup>327</sup> ელეონორა ზელინსკა, „თანაბარი შესაძლებლობები ქალთა და კაცთათვის. ახალ და კანდიდატ ქვეყნებში კანონისა და მისი განხორციელების მონიტორინგი“, 2005, 7-8, [https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/eowmestonia\\_2005\\_0.pdf](https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/eowmestonia_2005_0.pdf).

<sup>328</sup> Rada Ministrów and Minister Pracy i Polityki Socjalnej, Ustawa Z Dnia 2 Lutego 1996 R. O Zmianie Ustawy — Kodeks Pracy Oraz O Zmianie Niektórych Ustaw, Dz.U. 1996 nr 24 poz. 110, 1996, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19960240110>.

2. 1998 წელი — სოციალური უსაფრთხოების სისტემის აქტში<sup>329</sup> თანაბარი მოპყრობის ნორმების შემოღება;

3. 2001-2002 წლები — შრომით კანონმდებლობაში შეტანილი შესწორებები, რომელთა მიზანი 75/117/EEC და 76/207/EEC დირექტივების ზუსტი შესაბამისობის უზრუნველყოფა იყო. შედეგად, II/A თავი სახელწოდებით „ქალთა და კაცთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა“<sup>330</sup> შემოღებულ იქნა შრომის კოდექსში;

4. შრომის კოდექსში შეტანილი შესწორება, რომელიც მიზნად სამი ანტი დისკრიმინაციული დირექტივის შემოღებას ისახავდა<sup>331</sup>. შესწორებები შრომით რეგულაციებსაც შეეხო, რათა აღმოფხვრილიყო არა მარტო სქესზე, არამედ ასაკზე, უნარშეზღუდულობაზე, რასაზე, რელიგიასა და სექსუალურ ორიენტაციაზე დაფუძნებული დისკრიმინაცია. იმისათვის, რომ ამ შესწორებების შინაარსი უფრო მკაფიოდ გამოხატულიყო, შრომის კოდექსის II/A თავს „დასაქმების სფეროში თანაბარი მოპყრობა“<sup>332</sup> დაერქვა.

მეორე, ევროკავშირიდან მომდინარე წნეხის შედეგი იყო ისეთი ინსტიტუციის დაფუძნება, რომელიც გენდერული თა-

<sup>329</sup> Sejm RP, Ustawa Z wnia 13 Października 1998 R. O Systemie Ubezpieczeń Społecznych (z Poprawkami), Dz.U. 1998 Nr 137 Poz. 887, 1998.

<sup>330</sup> Sejm RP, Ustawa Z Dnia 24 Sierpnia 2001 R. O Zmianie Ustawy — Kodeks Pracy Oraz O Zmianie Niektórych Innych Ustaw., Dz.U. 2001 nr 128 poz. 1405, 2001, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20011281405>.

<sup>331</sup> ეს არის 2000 წლის 29 ივნისის 2000/43/EC დირექტივა რასისა და ეთნიკურობის მიუხედავად ადამიანთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის თაობაზე; 2000 წლის 17 ნოემბრის დირექტივა 2000/78/EC დასაქმების სფეროში თანაბარი მოპყრობის ძირითად პირობებს ადგენს; 2002 წლის 23 სექტემბრის დირექტივა 2002/73/EC, რომელსაც დასაქმებაში, პროფესიულ ტრენინგებში და დაწინაურებაში და სამუშაო პირობებში ქალთა და კაცთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დანერგვის თაობაზე საბჭოს დირექტივა 76/207/EEC -ში შესწორებები შეაქვს.

<sup>332</sup> Sejm RP, Ustawa Z Dnia 14 Listopada 2003 R. O Zmianie Ustawy — Kodeks Pracy Oraz O Zmianie Niektórych Innych Ustaw, Dz.U. 2003 nr 213 poz. 2081, 2003, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20032132081>.

ნასწორობის საკითხებს მიადევნებდა თვალს. 2001 წელს, გაწვევრიანების მოთხოვნების შესაბამისად, ქალთა და კაცთა თანაბარი სტატუსის მთავრობის სრულყოფილებიანი წარმომადგენლის ოფისი დაარსდა. ოფისის მიზანს, საწესდებო დოკუმენტების თანახმად, ქალთა და კაცთა თანაბარ სტატუსთან დაკავშირებული პოლონეთის მთავრობის პოლიტიკის ფორმირება და მასზე დაკვირვება წარმოადგენს, ისევე როგორც, საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობის მონიტორინგი და დამკვიდრება. ოფისი პრემიერ მინისტრის ოფისის შემადგენლობაში შევიდა.<sup>333</sup>

დირექტივების ეროვნულ კანონმდებლობაში შემოღება და ინსტიტუციონალური ადაპტაცია ევროპეიზაციის დაღმავალ მოდელს ასახავს, როდესაც შინაგანი ცვლილებები ადაპტაციის წნეხის შედეგად ხდება, რომელიც გაფართოების მოთხოვნებს ახლავს. თუმცა, პოლონეთის კონტექსტში აღმავალი ევროპეიზაციის მექანიზმებიც მოქმედებდა, რამაც ეროვნულ დონეზე გენდერული თანასწორობის გაძლიერება გამოიწვია. მკვლევრები ხაზს უსმევენ იმ გავლენას, რომელიც ევროკავშირში განეწვრიანებამ გენდერულ საკითხებზე მომუშავე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებზე მოახდინა. ამ ორგანიზაციების საქმიანობაში, უშუალოდ განეწვრიანების შემდგომ პერიოდში, მთავრობაზე წნეხის განხორციელების განსაკუთრებით ორი მექანიზმი ჩანდა.

#### 1. ბუმერანგის მექანიზმი.

ევროკავშირის რეგიონში ახალი პოლიტიკური ძალის სახით გამოჩენამ სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისთვის ახალი პოლიტიკური ასპარეზი გახსნა. ქალთა ორგანიზაციებმა, რომლებიც ადგილობრივ დონეზე არახელსაყრელ პირობებს აწყდებოდნენ, სახელმწიფო ფარგლებს გააღწიეს და ხელისუფლებაზე გავლენის მოხდენის საერთაშორისო

<sup>333</sup> ‘Rozporządzenie Rady Ministrów Z Dnia 25 Czerwca 2002 R. W Sprawie Pełnomocnika Rządu Do Spraw Równego Statusu Kobiet I Mężczyzn’ (Rada Ministrów, 2002), <http://isip.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20020960849>.



სო არხების გამოყენება დაიწყეს.<sup>334</sup> ე. წ. ასი ქალის წერილი ამის ნათელი მაგალითია (2000). სხვადასხვა ქალმა — ინტელექტუალმა, მკვლევარმა, ხელოვანმა, ყველამ, ვინც აქამდე არ იყო ქალთა მოძრაობაში ჩართული — ევროპარლამენტისადმი და შრომისა და სოციალური პოლიტიკის ევროკომისრის, ანა დიამანტოპულოსადმი მიძღვნილ წერილს მოანერგეს ხელი. ხელმომწერებმა შეშფოთება გამოხატეს პოლონეთში ქალთა მდგომარეობასთან დაკავშირებული დებატების შემცირებასთან დაკავშირებით და გამოთქვეს ვარაუდი, რომ პოლონეთისა და ევროკავშირის მოლაპარაკებებში, კულისებს მიღმა, ქალთა უფლებებით ერთგვარმა ვაჭრობამ ჰპოვა ადგილი. მათი აზრით, მთავრობა, ინტეგრაციის პროცესისადმი მხარდაჭერის კლების ფონზე, მზად იყო დაეთმო ქალთა უფლებები ეკლესიის მხრიდან ევროკავშირში ინტეგრაციის მხარდაჭერის სანაცვლოდ (*List stu kobiet*).

## 2. პოტენციალის ზრდა.

ევროკავშირი პოლონეთის ქალთა ორგანიზაციების ფინანსირების ახალი წყარო გახდა, რითიც რეგიონში ახალი დღის წესრიგის შემოღებასა და გეოპოლიტიკური ურთიერთობების ცვლილებას შეუწყო ხელი.<sup>335</sup> პოლონეთის ქალთა ორგანიზაციების ინტერესები და პრიორიტეტები დასავლეთისკენ გახდა მიმართული და ყოფილი აღმოსავლური ბლოკის ქვეყნების ქალთა ინტერესებსა და პრიორიტეტებს დაშორდა. შედეგად, პოსტსოციალისტური ქვეყნების ორგანიზაციებს შორის აქამდე არსებული საერთაშორისო თანამშრომლობა შესუსტდა.<sup>336</sup> თუმცა, ამავედროულად, ამ გარემო-

<sup>334</sup> იმოგენ სუდბერი, „პოლიტიკური კავშირი პოლიტიკური რესურსის სახით: არასამთავრობო ორგანიზაციები ცვლილებების აქტივისტები არიან?“ იხ. დემოკრატია, სახელმწიფო და საზოგადოება: ევროპული ინტეგრაცია ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში, რედ. მაგდალენა გორა და კატარზინა ზელინსკა (იუგელონის უნივერსიტეტის პრესა, 2011), 204.

<sup>335</sup> Ibid., 205.

<sup>336</sup> იოანა რეგულსკა და მაგდალენა გრაბოვსკა, „რა განსხვავებაა? ევროკავშირის გაფართოება და ქალთა დღის წესრიგი პოლონეთში, იხ. გენდერული პოლიტიკა გაფართოებად ევროკავშირში. მობილიზება, ინკლუზია, ექსკლუზია, რედ. სილკ როთი (New York, Oxford: Berghahn Books, 2008), 143.

ებამ ქალთა ორგანიზაციებს შორის ახალი საერთაშორისო ურთიერთობების ასპარეზი გახსნა. ამის ნათელი მაგალითია პოლონეთის ქალთა ლობის, პოლონეთის არასამთავრობო ორგანიზაციების ასოციაციის, ევროპის ქალთა მოძრაობაში ჩართვა, რითიც ის ევროპულ ქალთა ლობის ნაწილი გახდა,<sup>337</sup> ასევე, ევროკავშირის სხვა ქვეყნების ქალთა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა.<sup>338</sup> ამ გარდაქმნებმა ქალთა ორგანიზაციების პოტენციალი გაამყარა და მათ მთავრობაზე გავლენის მოხდენის მეტი საშუალება მიეცათ, რათა ამ უკანასკნელს ევროპულ გენდერულ თანასწორობის ნორმებთან და სტანდარტებთან შესაბამისობა უზრუნველყოს.

### 3. ევროპა, როგორც ორიენტირი

ქალთა ორგანიზაციებისა და ინტელექტუალი ქალებისთვის, ისევე როგორც პოლიტიკოსი ქალებისთვის, ევროკავშირი წარმოადგენდა ორიენტირს ადგილობრივ დონეზე გენდერული თანასწორობის დღის წესრიგზე გავლენის მოხდენის საკითხში.<sup>339</sup> ევროკავშირი წარმოჩნდებოდა, როგორც დადებითი, მოდერნიზაციასა და პროგრესთან დაკავშირებული ფასეულობათა სისტემა, როგორც მისაბაძი მოდელი პროგრესული ქვეყნების რიგებში განეწვრიანებისთვის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ პოლონეთი ევროპის ნაწილი გახდეს, აუცილებელია ევროპული ფასეულობების და ნორმების, როგორებიცაა ადამიანის უფლებები, მიღება.<sup>340</sup>

<sup>337</sup> ევროპულ ქალთა ლობი (ექლ) ძირითადად ევროკავშირის ინსტიტუციებთან მუშაობს (ევროპარლამენტი, ევროკომისია და ევროკავშირის მინისტრთა საბჭო) და ევროკავშირის დონეზე ევროპულ ქალთა ინტერესების ერთადერთი ლობისტი ორგანიზაციაა. იხ. See <http://www.womenlobby.org/site/hp.asp?langue=EN>

<sup>338</sup> Magdalena Grabowska and Joanna Regulska, 'Polskie Organizacje Kobiety W Procesie Tworzenia Ponadpaństwowych Przestrzeni Politycznych W Unii Europejskiej', in Współpraca Czy Konflikt? Państwo, Unia I Kobiety, ed. Małgorzata Fuszara et al. (Warszawa: Wydawnictwo Adademicckie i Profesjonalne, 2008), 209.

<sup>339</sup> სუდბერი, „პოლიტიკური კავშირი პოლიტიკური რესურსის სახით: არასამთავრობო ორგანიზაციები ცვლილებების აქტივისტები არიან?“ 205.

<sup>340</sup> კატარზინა ზელინსკა, „გამონევეა ერისათვის — პოლონელ ქალთა დემოკრატიისა და სამართლის მოთხოვნა“, იხ. კოლექტიური იდენტობა და

ზემოთ თქმულიდან გამომდინარე, რა გავლენა მოახდინა განწევრიანების პროცესმა გენდერული თანასწორობის საკითხზე? ელეონორა ზელინსკა, პოლონეთის საკანონმდებლო სისტემაში ევროპული თანასწორობის კანონმდებლობის განხორციელების კომენტირებისას, 2004 წელს არსებული ვითარებით, ხაზს უსვამს იმას, რომ კანონმდებლობაში არსებული ხარვეზების მიუხედავად შესწორებებმა შედეგად ჰარმონიზაცია მოიტანეს.<sup>341</sup> მაშასადამე, როგორც ზოგიერთი მკვლევარი აღნიშნავს, თავსებადობის პრინციპზე დაფუძნებული ევროკავშირის რეგულაციის პოლიტიკას კანდიდატ ქვეყნებში ადაპტაციის პროცესებზე გავლენის მოხდენის ლეგალური, პოლიტიკური და ინსტიტუციონალური ძლიერი სტიმულები აღმოაჩნდა.<sup>342</sup> რიგი მკვლევარებისა, ევროკავშირში განწევრიანების გენდერული თანასწორობის დღის წესრიგზე გავლენის კომენტირებისას კანდიდატ ქვეყნებში გენდერული თანასწორობის საკითხების ფართო სოციალურ და დასაქმების პოლიტიკის კატეგორიაში შეტანას აკრიტიკებენ.<sup>343</sup> ევროკავშირში გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის აქტუალურობის მიუხედავად, მოლაპარაკებების ფაზაში ეს საკითხი მთავარ როლს არ თამაშობდა, რამდენადაც, გენდერული თანასწორობა არა როგორც ცალკე თემა, არამედ სოციალური პოლიტიკისა და დასაქმების სტრატეგიის ნაწილად განიხილებოდა. მაშასადამე, გენდერული თანასწორობის პრინცი-

დემოკრატია გაფართოებად ევროკავშირში, რედ. მაგდალენა გორა, ზდისლავ მაკი და კატარზინა ზელინსკა (Frankfurt a. Maine: Peter Lang, 2012), 180, <http://www.peterlang.com/index.cfm?event=cmp.ccc.seitenstruktur.detailseiten&seitentyp=produkt&pk=62652>.

<sup>341</sup> Zielińska, 'Equal Opportunities for Women and Men. Monitoring Law and Practice in New Member States and Accession Countries of the European Union', 8.

<sup>342</sup> ზელინსკა, „თანაბარი შესაძლებლობები ქალთა და კაცთათვის. ახალ და კანდიდატ ქვეყნებში კანონისა და მისი განხორციელების მონიტორინგი“. 8.

<sup>343</sup> მაიკლ ვ. ბაუერი, კრისტოფერ ნილი და დიანა პიტჩელი, „დიფერენცირებული ევროპიზაცია აღმოსავლეთ ევროპაში: ევროკავშირის რეგულატორული მმართველობის ნიმუშების სხვადასხვა ეფექტი“, ევროპული ინტეგრაციის ჟურნალი 29, no. 4 (2007): 410.

პი სხვადასხვა სფეროში არ განხორციელებულა. ქალთა ორგანიზაციები აღნიშნავენ, რომ დაღმავალმა საკანონმდებლო და ფორმალურმა შესწორებებმა ინსტიტუტებისა და ნორმების ღრმა ცვლილებები ვერ მოახდინა.

#### 4. გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების შემდგომი ევროპეიზაცია

2004 წელს პოლონეთის ევროკავშირში გაწევრიანებამ პოლონური დემოკრატიის ინსტიტუციონალური და პოლიტიკური წყობის მნიშვნელოვანი ცვლილებები გამოიწვია. პროცესმა, განსაკუთრებით, სტაბილური დემოკრატიული ინსტიტუტების გაძლიერების, კანონის უზენაესობის, უმცირესობათა და ადამიანის უფლებათა დაცვის წყალობით ქვეყნის დემოკრატიული კონსოლიდაცია გააძლიერა. თუმცა, ელიტის მიერ მართული და დამკვიდრებული დემოკრატიზაციის ბუნებისა და ტემპებიდან გამომდინარე, ამ პროცესმა მალე თავისი ნაკლიც გამოამჟღავნა. ექსპერტები, რომლებიც უშუალოდ განხორციელების შემდგომი პერიოდის პოლიტიკურ ცვლილებებს აკვირდებოდნენ, სამოქალაქო კულტურისა და ძლიერი საზოგადოებრივი ფიგურებს არარსებობაზე,<sup>344</sup> საერთო საზოგადოებრივი და უშუალო დემოკრატიის<sup>345</sup> უგულვებლყოფაზე, პოლიტიკურ ელიტაში დემოკრატიის ფასეულობებისადმი ზერელე დამოკიდებულებაზე უთითებდნენ<sup>346</sup>. ევროპეიზაციის პროცესის ექსპერ-

<sup>344</sup> კივა, „ევროპეიზაციის ზღვარი“, 200; ლეა საპანენ ანდერსონი, „ევროკავშირის გენდერული რეგულაციები აღმოსავლეთში: ჩეხეთისა და პოლონეთის განხორციელების პროცესი“, აღმოსავლეთ ევროპული პოლიტიკა და საზოგადოება 20, no. 1 (1 თებერვალი 2006): 108, doi:10.1177/0888325405284314.

<sup>345</sup> ჟაკ რუპნიკი, „დემოკრატიით დაღლიდან პოპულისტურ რეაქციამდე“, დემოკრატიის ჟურნალი, 18, no. 4 (2007): 20.

<sup>346</sup> ნიკოლ გალინა, „პოლიტიკური ელიტის ქცევა აღმოსავლეთ-ცენტრალურ ევროპაში: ნაციონალიზმის თუ პოპულიზმის პროვოცირება?“, იხ. დემოკრატია, სახელმწიფო და საზოგადოება. ევროპული ინტეგრაცია ცენტრალურ და

ტები ასევე აღნიშნავენ, რომ განვერიანების შემდგომ პერიოდში ნევრობისადმი არსებული მოთხოვნების შესრულების დონე ძალიან დასუსტდა.<sup>347</sup>

პოლონეთში გენდერული თანასწორობის კონტექსტში ელიტის მიერ მართული ევროპეიზაციის ნაკლოვანება ქალთა და კაცთა თანაბარი სტატუსის მთავრობის სრულუფლებიანი წარმომადგენლის პოზიციაზე, ისევე როგორც, თანასწორობის დირექტივებთან შესაბამისობის მიღწევის პროცესზე აისახა.<sup>348</sup> 2001 წელს დაარსებული სრულუფლებიანი წარმომადგენლის ოფისი 2005 წელს ახალმა კონსერვატორულმა მთავრობამ გააუქმა, რამაც მრავალი ქალთა უფლებების დამცველი ორგანიზაციის პროტესტი გამოიწვია. ოფისის მოვალეობები შრომისა და სოციალური პოლიტიკის სამინისტროსთან 2006 წელს დაარსებულ ქალთა, ოჯახისა და დისკრიმინაციის პრევენციის დეპარტამენტს გადაეცა. ახალი დეპარტამენტი, რომელიც განსაკუთრებით ოჯახურ საქმეებზე ამახვილებდა ყურადღებას, მთავრობის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკაზე პასუხისმგებელი გახდა. გარდა

---

აღმოსავლეთ ევროპაში, რედ. კატარზინა ზელინსკა და მაგდალენა გორა (Kraków: Jagiellonian University Press, 2011), 80, <http://www.poczytaj.pl/214540>.

<sup>347</sup> კრისტოფერ ნილი და ჯვილ ტოსუნი, „ევროკავშირის კანონმდებლობის ახალ წევრ სახელმწიფოებში განვერიანების შემდგომ პერიოდში: ქვეყნებს შორის შედარება“, განვერიანების შემდგომი თანხმობა ევროკავშირის ახალ წევრ ქვეყნებში, ევრო ინტეგრაციის ონლაინ დოკუმენტები (EIoP), სპეციალური გამოცემა, 13, no. 2 (2009): 6.

<sup>348</sup> 2010 წლის დეკემბერში გამოცემულმა კანონპროექტმა შედმეგი დირექტივების ელემენტების იმპლემენტაცია მოახდინა: დირექტივა 86/613/EEC სასოფლო-სამეურნეო, თვით დასაქმების სფეროში და ორსულობისა და დედობის პერიოდში ქალთა და კაცთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის გამოყენების თაობაზე (11.12.1986), რასობრივი თანასწორობის დირექტივა 2000/43/EC (29.06.2000), დირექტივა 2000/78/EC დასაქმებასა და საქმიანობაში თანაბარი მოპყრობის ზოგადი პრინციპების დადგენის თაობაზე (27.11.2000), დირექტივა 2004/113/EC საქონლისა და სერვისების ხელმისაწვდომობის საკითხში ქალთა და კაცთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის იმპლემენტაციის თაობაზე (13.12.2004) and შესწორებული დირექტივა 2006/54/EC (5.07.2006).

ამისა, ყოფილი სამსახურის ზოგიერთი კომპეტენცია ახალ-გაზრდა შრომის მინისტრს გადაეცა (ჯოანა კლუზიკ-როს-ტკოვსკა).<sup>349</sup> 2008 წლის მარტში, დონალდ ტუსკის ახალმა მთავრობამ სრულუფლებიანი წარმომადგენლის ოფისი ახალი სახელწოდებით — თანაბარი მოპყრობის საკითხებში მთავრობის სრულუფლებიანი წარმომადგენელი — აღადგინა. სრულუფლებიანი წარმომადგენელი და ქალთა, ოჯახისა და დისკრიმინაციის პრევენციის დეპარტამენტი ორი წლის მანძილზე მთავრობის მიერ გატარებულ თანასწორობის პოლიტიკაზე პასუხისმგებელი იყვნენ. ორივე დაწესებულება გენდერული თანასწორობის საკითხებს პოლონური პოლიტიკის ყველაზე ნეიტრალურ მხარეებთან აკავშირებდნენ: ოჯახი ან ანტიდისკრიმინაცია. 2009 წლის ზამთარში შრომისა და სოციალური პოლიტიკის სამინისტროსთან არსებული ქალთა, ოჯახისა და დისკრიმინაციის პრევენციის დეპარტამენტი დაიხურა და მისი მოვალეობები ახალი სრულუფლებიანი წარმომადგენლის სამსახურს გადაეცა.<sup>350</sup> გარდა ამისა, სამსახურის საქმიანობამ აჩვენა, რომ თანამდებობაზე დანიშნული პირის შეხედულებებმა, ამავე სამსახურის ინტერესების სფეროზე შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინოს.<sup>351</sup> ასე-

<sup>349</sup> Ewa Rutkowska, „გენდერული თანასწორობის დღის წესრიგი პოლონეთში — თემატური კვლევა“, იხ. „გენდერული დღის წესრიგი. როგორ გამოვიყენოთ წარმატებულად მისი დღის წესრიგი?“, რედ. აგნეშკა გრუბიეკი (Warszawa: Heinrich Böll Foundation Regional Office Warsaw, 2008), 92, [http://www.boell.pl/downloads/Gender\\_Mainstreaming\\_Web\\_EN.pdf](http://www.boell.pl/downloads/Gender_Mainstreaming_Web_EN.pdf).

<sup>350</sup> Anna Monkos, ‘Politycy Nie Dbają O Prawa Kobiet? Rząd Zamyka Departament Ds. Kobiet I Rodziny’, *Dziennik*, 13 January 2010, [http://www.dziennik.pl/wydarzenia/article525049/Rzad\\_zamyka\\_departament\\_ds\\_kobiet\\_i\\_rodziny.html](http://www.dziennik.pl/wydarzenia/article525049/Rzad_zamyka_departament_ds_kobiet_i_rodziny.html).

<sup>351</sup> ელიზბეტა რადიშევსკამ მრავალ შემთხვევაზე მიუთითა, როდესაც პრემიერ-მინისტრის კაბინეტმა ქალთა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობაზე, გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფასა და მისი პრინციპების დამკვიდრებაზე უარი თქვა (2009 - 2011 წლების პერიოდში) designated to the office by the Prime Minister (in the office from 2009 till 2011). მისი წინამორბედები კი, აგნეშკა კოზოვსკა რაჯევიჩი, და მალგორზატა ფუჟარა გაცილებით მეტი ინიციატივას გამოხატავდნენ გენდერული თანასწორობის საკითხების მიმართ. ისინი ახლოს თანამშრომლობდნენ სხვადასხვა ქალთა ორგანიზაციებთან და გენდერული თანასწორობის მრავალ ინიციატივას უჭერდნენ.

ვე ამკარა გახდა, რომ სრულუფლებიანი წარმომადგენლის სამსახურის პრემიერ მინისტრის ოფისის შემადგენლობაში შესვლა მას პოლიტიკურ ორიენტაციასა და ზენოლას უქვემდებარებს (ოფისი მემარჯვენე კონსერვატორული პარტია „კანონი და სამართლის“ მთავრობაში მოსვლის შემდეგ დაიხურა). ამასთან ერთად, გენდერული თანასწორობის პრინციპების ერთგული პიროვნების არჩევის უზრუნველყოფელი მექანიზმების, ისევე როგორც, ანგარიშვალდებულების მექანიზმების უკმარისობამ შესაძლოა ფასადურ ინსტიტუციამდე მიგვიყვანოს. ასეთი ინსტიტუცია შეიძლება აკმაყოფილებდეს ევროკავშირის მოთხოვნებს, მაგრამ ამავდროულად გენდერული თანასწორობის საკითხებს უგულვებლყოფდეს<sup>352</sup>. შექმნილი სიტუაციის საპასუხოდ, ქალთა ორგანიზაციები სრულუფლებიანი წარმომადგენლის უფრო ღია [ინკლუზიური] არჩევნების მოთხოვნით გამოვიდნენ, რომლებშიც გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციებს და დისკრიმინაციის მსხვერპლ ფენებსაც ექნებათ პოზიციის გამოხატვის უფლება.

2004 წლის შემდგომ პოლონეთში თანასწორობის დირექტივების შემოღება ასევე გვიჩვენებს ელიტის მიერ მართული ევროპეიზაციის ძლიერ და სუსტ მხარეებს. სხვადასხვა კვლევები აჩვენებს, რომ განვერდიანების შემდეგ ევროკავშირის დირექტივების წევრი სახელმწიფოების ეროვნულ კანონმდებლობაში შემოღება არ ყოვნდებოდა და დაბრკოლებებს არ აწყდებოდა. თუმცა, ეს კანონები არასაკმარისი გამოყენებისა და

<sup>352</sup> ასეთი სიტუაციები დღევანდელი კონსერვატორული მთავრობის დროს ხდება (სათავეშია 2015 წლის ნოემბრიდან). სამოქალაქო საზოგადოებისა და თანაბარი მოპყრობის საკითხებში მთავრობის სრულუფლებიანი წარმომადგენელმა ვოიეჩ კაჟმარსკიმ თავისი წინამორბედი შეცვალა. ოფისის სახელწოდების შეცვლა მისი ინტერესებისა და მოვალეობების ორიენტაციის შეცვლას ასახავს. სამოქალაქო საზოგადოების ჩამოყალიბება და მისი მთავრობასთან ურთიერთობა ახალი ოფისის პრიორიტეტია. (<http://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/pelnomocnik-rzadu-do-spraw-spoleczenstwa-obywatelskiego-pelnomocnik-rzadu-do-spraw-rownego>).

აღსრულების გამო „მკვდარ წერილებად“ რჩება.<sup>353</sup> პოლონეთის შემთხვევა ცივილიზაციის ადასტურებს. ეროვნული კანონმდებლობის ინტეგრაციის პროცესი დაახლოებით ხუთ წელს გაგრძელდა. საბოლოოდ, თანასწორობის ახალი აქტი [ევრო]კომისიის ზენოლის შედეგად მიიღეს<sup>354</sup> (2010 წლის 3 დეკემბრის აქტი ევროკავშირის თანაბარი მოპყრობის ზოგი დირექტივის მიღების თაობაზე, 2010 წლის Dziennik Ustaw, №254, პუნქტი 1700). ექსპერტები დირექტივების შემოღების რამდენიმე ხელისშემშლელ ფაქტორზე საუბრობენ. თანასწორობის კანონის ექსპერტის, ელეონორა ზელინსკას, თანახმად დირექტივების დამკვიდრების სირთულე კანონების ავტორთა გენდერულ როლებზე ტრადიციული შეხედულებებიდან და გენდერული საკითხებისადმი ზერელე დამოკიდებულებიდან მომდინარეობს.<sup>355</sup> ლუკას ბოიარსკი ამ ყველაფერთან ერთად გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე ინსტიტუტებს (სრულუფლებიანი წარმომადგენელი, ომბუდსმენი, ქალთა, ოჯახისა და დისკრიმინაციის პრევენციის დეპარტამენტი) შორის პასუხისმგებლობის გადანაწილების ბუნდოვანებას აღნიშნავს,

<sup>353</sup> ულრიჰ სედელმაიერი, „პოსტკომუნისტურ ახალ წევრ სახელმწიფოებს ევროკავშირის გენდერული თანასწორობის კანონმდებლობასთან შესაბამისობა“, ევროპული ინტეგრაციის ონლაინ დოკუმენტები (EIoP) 13, no. 2 (2009): 2, [http://eiop.or.at/eiop/index.php/eiop/article/viewArticle/2009\\_023a](http://eiop.or.at/eiop/index.php/eiop/article/viewArticle/2009_023a).

<sup>354</sup> ევროკომისიამ პოლონეთს ევროსასამართლოში უჩივლა საქონლისა და სერვისის დირექტივის (2009 წელი) და რასობრივი დირექტივის (2010 წელი) არასწორი ან არასაკმარისი გატარებისთვის უჩივლა, ასევე არგუმენტირებული დასკვნა გამოიტანა შესწორებულ დირექტივასთან დაკავშირებით (იხ. [http://europa.eu/rapid/press-release IP-11-311\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-311_en.htm)). ევროკავშირის ჩარევამ დააჩქარა მუშაობა. ფინანსური ჯარიმების შიშმა და დროის წნეხმაც (ტრანსპარენციის პერიოდის ამონაწერის გამო) შეზღუდა აქტის განხილვები ყველაზე დემოკრატიულ არენაზე — პარლამენტში. 2010 წლის დეკემბერში პარლამენტი დაეთანხმა ზომებს, ტრანსპარენციის ვადის გასვლიდან სამი წლის შემდეგ და ევროკომისიამ გამოტოვა პოლონეთის წინააღმდეგ ევროსასამართლოს მომსენები.

<sup>355</sup> ელეონორა ზელინსკა, „პოლონეთი (ქვეყნის ანგარიში)“, იხ. შესწორებული დირექტივის 2006/54/EC შემოღება, (ბრუსელი: ევროკომისიის დასაქმების, სოციალური საქმეებისა და თანაბარი შესაძლებლობების დირექტორატი) 2009), 80.



რაც მთავრობის შეცვლით გამოწვეული არასტაბილურობით და ორგანოებს შორის კონკურენციით აიხსნება.<sup>356</sup> ევროკავშირის ჩარევამ და ზენოლამ პროცესი დააჩქარა. თუმცა, ამავე დროს, ფინანსური ჯარიმის წნეხმა ყველაზე დემოკრატიული ასპარეზის ადგილას — პარლამენტში<sup>357</sup>, მინიმალურ ცვლილებებსა და მსჯელობაში იჩინა თავი. დირექტივების შემოღების პროცესი, ერთის მხრივ, ელიტის მიერ მართული ევროპეიზაციის ძლიერ მხარეს გვიჩვენებს, რადგან პროცესი მხოლოდ ევროკომისიიდან მომდინარე წნეხმა და ფინანსური ჯარიმის საფრთხემ დააჩქარა. მეორეს მხრივ, მთელი პროცესი ეროვნულ კონტექსტში — კონსტიტუციური წყობა, პარტიების შემადგენლობა და მათი ფასეულობები, ასევე, საზოგადოებისთვის აქტუალური თემები — ეროვნულ კანონმდებლობაში დირექტივის შემოღების ვადებსა და ამ დირექტივების ფორმაზე გავლენას ასახავს.

ევროკომისიამ ახალი აქტი, როგორც თანასწორობის დირექტივების დამაკმაყოფილებელი, მიიღო. თუმცა, იურისტები, ომბუდსმენი და ქალთა ორგანიზაციები მიღებული კანონის მიერ დირექტივების სრულ განხორციელებას კითხვის ქვეშ აყენებენ. ისინი რამდენიმე პრობლემას ასახელებენ. პირველ რიგში, აქტი დისკრიმინაციის ძალიან ვიწრო გაგებას ეფუძნება და დასაქმების სფეროს გარდა სქესობრივ, რასობრივ და ეთნიკურ ნიადაგზე დისკრიმინაციისგან დაცვას უზრუნველყოფს. მეორე, ომბუდსმენის თანასწორობის ორგანოდ დასახელება (მაშინ როდესაც არსებული სრულუფლებიანი წარმომადგენელი მთავრობის გენდერული პოლიტიკის მონიტორინგით და შემუშავებით არის დაკავებული) და მისი კომპეტენციის მხოლოდ კერძო მხარეებს შორის საქმეებზე გავრცობა პრობლემატურად აღიქმება. ეს შეიძლება კანონისა და კონსტიტუციის დარღვევად მივიჩნიოთ, რომლის თანახმადაც ომბუდსმენის კომპე-

<sup>356</sup> ლუკაშ ბოიარსკი, „ახალი კანონპროექტი თანაბარი მოპყრობის თაობაზე“ (ანტიდისკრიმინაციული სფეროს სამართლებრივ საკითხების ექსპერტთა ევროპული ქსელი, 2010).

<sup>357</sup> კატარზინა ზელინსკა, „გენდერული დემოკრატია პოლონეთში. ცარიელი თარო?“, იხ. დემოკრატიულ სახელმწიფოებში: გენდერი და პოლიტიკა ევროკავშირში, რედ. ივონ გალიგანი, (Routledge, 2015), 127.

ტენციში მხოლოდ სახელმწიფო ორგანოებსა და ინდივიდებს შორის საქმეები შედის. დაბოლოს, აქტივით გათვალისწინებული ახალი მოვალეობების ომბუდსმენის მიერ შესრულებისათვის ბიუჯეტის სიმცირე იმას ნიშნავს, რომ ოფისს არ ძალუძს მოვალეობების შესრულება.<sup>358</sup> ამგვარად, ინსტიტუცია არსებობს, მაგრამ ფაქტიურად, მას საფრთხე ემუქრება საქმიანობის განსახორციელებელი ბიუჯეტის სიმწირის გამო.<sup>359</sup> ასევე, აქტივით შესწორებების შეტანის სამუშაოს ნელი ტემპები და მისდამი ინტერესის ნაკლებობა (სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების, ომბუდსმენისა და სრულუფლებიანი წარმომადგენლის მხრიდან წნეხის მიუხედავად) ევროკავშირის მხრიდან არასაკმარისი ზენოლისას, ეროვნულ დონეზე თანასწორობის საკითხების განხორციელებისადმი ინტერესის ნაკლებობას ადასტურებს.

განევრიანების შემდგომ პერიოდში საზოგადოების მხრიდან (ქვემოდან ზემოთ) წამოსული ევროპეიზაციისა ინიციატივები ელიტიდან მართულ (ზემოდან ქვემოთ) შესუსტებულ ევროპეიზაციას თან ახლავს. ექსპერტები ამაში ქალთა ორგანიზაციების განსაკუთრებულ როლს ხედავენ. ისინი მაქსიმალურად ცდილობენ ევროკავშირის მეშვეობით ეროვნულ მთავრობებზე გავლენის მოხდენას, რათა ეს უკანასკნელნი გენდერული თანასწორობის ევროპულ ნორმებსა და რეგულაციებს შეესაბამებოდნენ. ფემინისტური ორგანიზაციები მთავრობაზე გავლენის მოხდენისა და საკუთარი მოთხოვნების დაკმაყოფილების მიზნით ხშირად მთავრობის გვერდის ავლით უშუალოდ ევროკავშირს მიმართავენ, რადგან მთავრობას გენდერული საკითხების მიმართ არაადექვატური ან ინდიფერენტული დამოკიდებულება აქვს. საერთაშორისო ასპარეზის გამოყენების თანმდევი „ბუმერაგის მექანიზმის“ ილუსტრირება სხვადასხვა შემთხვევებით არის

<sup>358</sup> ლუკაშ ბოიარსკი, „დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ზომების ანგარიში. პოლონეთის ანგარიში“ (ანტიდისკრიმინაციული სფეროს სამართლებრივ საკითხების ექსპერტთა ევროპული ქსელი, 2012).

<sup>359</sup> კონსერვატორული პარტია კანონი და სამართლის მიერ ომბუდსმენის ბიუჯეტის შეკვეცა თანასწორობის საკითხების აქტუალობის თანდათანობით კლებაზე შეიძლება მიუთითებდეს.

შესაძლებელი. 2008 წლის 11 იანვარს ევროპის საბჭომ და ევროპის პარლამენტის ქალთა უფლებების და გენდერული თანასწორობის კომიტეტმა პოლონეთში ქალთა თანასწორობის საკითხთან დაკავშირებული წერილი მიიღო. წერილი ქალთა ორგანიზაციების მიერ წამოყენებული საკითხებისადმი პოლონეთის მთავრობის არასაკმარისი ინტერესის გამო შეშფოთებას გამოხატავდა და ქვეყანაში ქალთა სამოქალაქო უფლებების არასაკმარის დაცვაზე მიუთითებდა. ხელმოწერებმა ასევე ადამიანის უფლებათა კონტექსტში ქალთა უფლებების განხორციელებისათვის საჭირო პოლიტიკური კლიმატის არაეფექტურობას აღნიშნავდნენ.<sup>360</sup> 2008 წლის 28 მარტს ქალთა ორგანიზაციებმა ევროპის საბჭოს საპარლამენტო ასამბლეას მიმართვა<sup>361</sup> გაუგზავნეს, რომელშიც ევროპაში აბორტების აკრძალვის მოხსნის რეზოლუციის მიღებისკენ მოუწოდებდნენ. 2009 წლის 9 თებერვალს ქალთა ორგანიზაციებმა ევროპის კომისიის დასაქმების, სოციალური საკითხებისა და თანაბარი შესაძლებლობების დირექტორატს წერილი გაუგზავნეს, რომელშიც ევროკავშირის თანასწორობისა და ეფექტური ანტი დისკრიმინაციული პოლიტიკის<sup>362</sup> დირექტივების განხორციელებისადმი პოლონეთის მთავრობის პასიურობის გამო შეშფოთება იყო გამოხატული. ქალთა და ოჯახის დაგეგმარების პოლონურმა ფედერაციამ ევროპარლამენტში გამართული საჯარო მოსმენების<sup>363</sup> — წერილობი-

<sup>360</sup> [http://www.neww.org/en/news/news/1\\_4062\\_3.html](http://www.neww.org/en/news/news/1_4062_3.html)

<sup>361</sup> <http://www.federa.org.pl/index.php?page=news&newsid=385&lang=en>

<sup>362</sup> იხ. <http://www.federa.org.pl/index.php?page=news&newsid=622&lang=en>. 2009 წლის 14 მაისს კომისიამ სასამართლოს მიმართა პოლონეთის მიერ ევროკავშირის საქონლისა და სერვისების ხელმისაწვდომობის გენდერული დისკრიმინაციის ამკრძალავი წესების ტრანსპოზიციისაზე უარის თქმის გამო (დირექტივა 2004/113/EC). „პოლონეთს ჯერ კიდევ არ მიუღია საკმარისი ზომები კანონმდებლობის ამოქმედების უზრუნველყოფისათვის, მიუხედავად კომისიის მიერ 2008 წელს გამოცემული „გონივრული მოსაზრების“ (მეორე დონის გაფრთხილება) მიუხედავად“. (<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/785&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>)

<sup>363</sup> მაგალითისათვის, იხილეთ „სექსუალური და რეპროდუქციის ჯანმრთელობისა და უფლებების დაცვა — ხელმისაწვდომობა ყველა ქალისთვის“

თი კითხვები საბჭოს<sup>364</sup> — ორგანიზებაში მიიღო მონაწილეობა. ქალთა და უმცირესობათა უფლებების ორგანიზაციები ევროპის სასამართლოს მიმართავენ იმ შემთხვევებში, როდესაც ეროვნული ინსტიტუციები ადამიანის უფლებებისა და კანონების დარღვევაზე სათანადო რეაგირებას ვერ ახდენდნენ (მაგ., ჰომოფობიისა და ალისია ტისიაკის წინააღმდეგ მიმართული კამპანიების საქმეები).

ქალთა უფლებების დამცავი ორგანიზაციები ასევე ხშირად მიმართავენ შესაბამის ევროპულ სტრუქტურებს, რათა მთავრობა უფრო ეფექტიანად ასრულებდეს თავის ვალდებულებებს. ეს განსაკუთრებით თანასწორობის აქტის ხანგრძლივი მომზადების პროცესის დროს და მისი განხორციელების მოთხოვნებისას ჩანდა. ორგანიზაციები და იურიდიული ექსპერტები აცხადებდნენ, რომ კანონი, რომელიც დირექტივების პოლონეთის კანონმდებლობაში შემოღებას ითვალისწინებს არასაკმარისია.<sup>365</sup> ორგანიზაციები მსგავს სტრატეგიას — მეთვალყურეობას და ინსტიტუციური მექანიზმებს — იყენებენ, რათა სამოქალაქო პლატფორმის მთავრობამ ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახური ძალადობის პრევენციისა და მასთან ბრძოლის ევროსაბჭოს კონვენციას (სტამბოლის კონვენცია)<sup>366</sup> მოაწეროს ხელი. რამდენად ეფექტურია მსგავსი მექანიზმები? კვლევა აჩვენებს, რომ ხშირად თვითონ ორგანიზაციები სკეპტიკურად იყვნენ განწყობილნი საკუთარი საქმიანობის უშუალო ეფექტის მიმართ. ასეთი სკეპტიციზმი განსაკუთრებით ძლიერი იყო პარტია — „კანო-

<http://www.womenlobby.org/Hearing-Defending-sexual-and-reproductive-health-and-rights-Ensuring-access-for?lang=en>

<sup>364</sup> მაგალითისათვის იხილეთ, „რეპროდუქციული ჯანმრთელობა პოლონეთში“ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+WQ+E-2006-5585+0+DOC+XML+V0//EN>

<sup>365</sup> ბოიარსკი, „დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ზომების ანგარიში. პოლონეთის ანგარიში“

<sup>366</sup> მაგალითისათვის იხილეთ თანაბარი შესაძლებლობისათვის კოალიციის წერილი <http://www.polistrefa.pl/dzialania-i-projekty/articles/stanowisko-koalicji-na-rzecz-rownych-szans-45.html>

ნისა და სამართლის“ კონსერვატორული კოალიციური მთავრობის დროს. თუმცა, ორგანიზაციები თავიანთი საქმიანობის „რბილ“ შედეგებსაც ხედავდნენ — გენდერული თანასწორობა და ქალთა (სექსუალურ უმცირესობათა) უფლებები საზოგადოებისთვის თვალსაჩინო გახდა, ისევე როგორც გენდერული საკითხებისა და ქალთა უფლებებისადმი საზოგადოების დამოკიდებულების შეცვლის მცდელობები.

ევროკავშირმა პოლონეთის გენდერულ პოლიტიკაზე სტრუქტურული ფონდების მეშვეობითაც მოახდინა გავლენა, რომლებსაც მთავრობა ახალი პოლიტიკის გატარებისათვის იყენებდა, რათა გენდერული თანასწორობა როგორც საზოგადოებრივი, ისე პირადი ცხოვრების სხვადასხვა სფეროებში დაენერგა. ევროკავშირის ფონდების მნიშვნელობა განსაკუთრებით ოჯახური ძალადობის წინააღმდეგ აქტის მომზადებისა და გამოცემის და ოჯახურ ძალადობასთან ბრძოლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის მიღებისას გამოჩნდა (დაფნის პროგრამის (Daphne Programme) მეშვეობით ქალთა ორგანიზაციები მატერიალურად გაძლიერდნენ და ევროკავშირის მხარდაჭერა მიიღეს). სამსახურისა და კერძო ცხოვრების შეთავსებისკენ მიმართული პოლიტიკა და გენდერული საკითხების დღის წესრიგში შეტანის პოლიტიკა, სხვა წყაროების გარდა, ევროპული სოციალური ფონდისა და პროგრესის პროგრამის მიერ ფინანსდებოდა.

## 5. დასკვნები

გენდერული დღის წესრიგის პოლონეთში გადმოტანის პირობითობის მექანიზმის გარკვეული წარუმატებლობის, ასევე, შემდგომი ევროპეიზაციის მოთხოვნების მიუხედავად, საკითხზე მომუშავე ქალთა ორგანიზაციებისა და ექსპერტების თვალსაზრისით, ევროკავშირი რეგიონში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის გამტარებელ მთავარ საერთაშორისო ინსტიტუტად რჩება. განვერიანების შედეგად, ძველი ნევრი სახელმწიფოების მსგავსად, „გენდერულმა პოლიტიკა“

კამ, მიუხედავად პირველ ეტაპზე მისდამი წინააღმდეგობისა, მტკიცედ გაიდა ფესვები წვერი სახელმწიფოების პოლიტიკაში და სრულიად ევროკავშირი მოიცვა.<sup>367</sup> ევროპა რეგიონში ახალი პოლიტიკური მოთამაშე გახდა, რითიც ადგილობრივი ძალებისთვის შესაძლებლობების ახალი სტრუქტურა შექმნა. ქალი აქტივისტები ევროკავშირს გენდერული თანასწორობის განხორციელების ალტერნატიულ საშუალებად განიხილავდნენ და ახალ სტრუქტურებს მთავრობაზე, პოლიტიკოსებზე და ადგილობრივ ხელისუფლებაზე ზენოლის ინსტრუმენტებად იყენებდნენ, რათა მათ ქალთა ინტერესებისთვის მხარი დაეჭირათ.<sup>368</sup> ეს კი ქალთა ორგანიზაციებს შორის საერთაშორისო თანამშრომლობისთვის კანონმდებლობის შესაბამის წესსა და ახალ სივრცეს ქმნის.<sup>369</sup>

### რეკომენდაციები საქართველოსა და უკრაინისთვის

ევროკავშირის რეგულაციურ პოლიტიკას (მისი გატარების შემთხვევაში) უდიდესი ძალა გააჩნია იმისათვის, რომ კანდიდატ ქვეყნებში გენდერული თანასწორობის რეჟიმები და პოლიტიკა შეცვალოს, თუმცა წვერ ქვეყნებში ეს ძალა უფრო სუსტია. შესაბამისი კვლევითი ნაშრომებიდან ჩანს, რომ ინტეგრაციის პერსპექტივის არ მქონე ან ძალიან შორეული პერსპექტივის მქონე ქვეყნებზე ევროკავშირის გავლენა პრობლემატური და ბევრად სუსტია.<sup>370</sup> მიუხედავად ამისა,

<sup>367</sup> ჰიდერ მაკრი, „გენდერული ურთიერთობების გადახედვა: გერმანულ გენდერულ რეჟიმზე ევროპული დირექტივების გავლენა“, სოციალური პოლიტიკა, გენდერის, სახელმწიფოსა და საზოგადოების საერთაშორისო კვლევა, 13, no. 4 (2006 წლის 21 სექტემბერი): 522, doi:10.1093/sp/jxl009.

<sup>368</sup> Joanna Mizielińska, ‘(Re)negocjowanie Tożsamości. Wpływ Rozszerzenia Unii Europejskiej Na Relacje W Ramach Ruchu Kobiecego W Polsce’, in Współpraca Czy Konflikt? Państwo, Unia I Kobiety, ed. Małgorzata Fuszara, Joanna Mizielińska, and Joanna Regulska (Kraków: Wydawnictwo Adademicckie i Profesjonalne, 2008), 135-138.

<sup>369</sup> Grabowska and Regulska, ‘Polskie Organizacje Kobiece W Procesie Tworzenia Ponadpaństwowych Przeźrzeni Politycznych W Unii Europejskiej’.

<sup>370</sup> ფრანკ შიმელფენიგი, „ევროპიზაცია ევროპის ფარგლებს მიღმა“, ევროპული მმართველობის მიმოხილვა 10, no. 1 (2015), <http://www.europeangovernance-livingreviews.org/Articles/lreg-2015-1/download/lreg-2015-1.pdf>.

პოლონეთის მაგალითის საფუძველზე და სხვადასხვა კონტექსტებისა და პირობების გათვალისწინებით გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის შემდეგი რეკომენდაციები შეიძლება ჩამოვყალიბოთ:

ინსტიტუციონალურ დონეზე განვითარება:

- ✓ გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციის ფუნქციონირება, რომელიც აღჭურვილი იქნება მონიტორინგისა და შეფასების ინსტრუმენტებით, და ასევე დასახავს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის და გენდერული დღის წესრიგის ახალ პოლიტიკას/სტრატეგიას;
- ✓ ისეთი მექანიზმების შემოღება, რომლებიც ამგვარ ინსტიტუციას მთავრობის ცვალებადი პრიორიტეტების, პრინციპებისა და ფასეულობების გავლენისგან დაცავს;
- ✓ აღნიშნული ინსტიტუციის საქმიანობის მასშტაბის შესაბამისი სტაბილური და პროგნოზირებადი ბიუჯეტი;
- ✓ ამ ინსტიტუციის ქალთა ორგანიზაციებთან მჭიდრო თანამშრომლობა;
- ✓ ამგვარი ინსტიტუციის ხელმძღვანელი პირის ინკლუზიური არჩევნები — გენდერულ საკითხებზე მომუშავე ჯგუფების წევრების მონაწილეობის უზრუნველყოფა, განსაკუთრებით იმ ჯგუფების წარმომადგენლების, რომლებიც ასეთი ოფისის საქმიანობის ეფექტს განიცდიან (მაგ., ქალთა უფლებების დამცველი ორგანიზაციები, ასევე, უმცირესობის უფლებათა დამცველი ორგანიზაციები); ასეთი ოფისის ხელმძღვანელის არჩევნების პროცესში თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე სხვა ინსტიტუტებსაც (მაგ., ომბუდსმენი) უნდა მიეცეს ხმის უფლება;
- ✓ დეცენტრალიზაცია — ოფისის წარმომადგენლები მმართველობის სხვადასხვა დონეზე უნდა შეირჩნენ;

პოლიტიკის განსაზღვრა

- ✓ არსებული სტერეოტიპების წინააღმდეგ მიმართული, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობი და ქალთა

უფლებების დამცავი მექანიზმების ამოქმედება (ცნობიერების ამაღლების კამპანიები, საგანმანათლებლო პროგრამები);

- ✓ პოლიტიკის ყველა სფეროში გენდერული დღის წესრიგის შეტანა, რათა გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების მასშტაბი გაიზარდოს;
- ✓ პოლიტიკის განხორციელების შეფასების მექანიზმის დანერგვა (მხოლოდ ქალაქებში არსებული კანონები-სა და პოლიტიკის გამოწვევა).

სამოქალაქო საზოგადოების დონე

- ✓ სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისთვის ფინანსური პროგრამების დანერგვა, რათა მათ საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის გატარება შეძლონ;
- ✓ ერთმანეთისგან სწავლის, ასევე, საერთაშორისო ასპარეზზე თავიანთი ხმის მიწვდენის უზრუნველყოფის მიზნით ევროკავშირის ქალთა უფლებების დამცველ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის გაღრმავება.

ევროკავშირის დონე:

- ✓ საქართველოსა და უკრაინის მიმართ ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის ჩამოყალიბების პროცესში გენდერული თანასწორობის საკითხების აქტუალობის წამოწევა (პრინციპებისა და სამოქმედო გეგმების დონეზე, ისევე როგორც მონიტორინგისა და განხორციელების კუთხით);
- ✓ მომავალი წევრობისთვის ინტეგრაციის სტიმულის ნაკლებობის გამო ქვემოდან ზემოთ მიმართული (აღმავალი) ევროპეიზაციის გაძლიერება (პროგრამები სამოქალაქო ორგანიზაციებისათვის, ევროკავშირის, საქართველოსა და უკრაინის ქალთა ორგანიზაციებს შორის საერთაშორისო კავშირების გამყარება).



## X გენდერული თანასწორობა უნგრეთში

ენიკო პაპი  
მკვლევარი, უნგრეთის ქალთა ლობი  
უნგრეთი, ბუდაპეშტი

### 1. შესავალი

გენდერული თანასწორობა საერთაშორისო ნორმებისა და ინსტიტუტების მიერ დაცული დემოკრატიული ღირებულებაა. „ევროკავშირის ლისაბონის ხელშეკრულების“<sup>371</sup> ფუნდამენტური მიზანი და პრინციპი არის ქალისა და მამაკაცის თანასწორობა. ევროკავშირის კანონმდებლობა და პოლიტიკა არეგულირებს სფეროთა ფართო სპექტრს, რათა მიაღწიოს ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობას. ამ ხელშეკრულების დამატებით დებულებებში მოცემული დირექტივები განსაკუთრებით დროულია კანონმდებლობის კუთხით. ამჟამად „სტრატეგიული ჩართულობა გენდერული თანასწორობისათვის 2016-2019“<sup>372</sup> აყალიბებს გენდერული თანასწორობის პოლიტიკურ სტრუქტურას ევროკავშირის დონეზე. დოკუმენტი განსაზღვრავს ხუთ ძირითად სამოქმედო სფეროს : ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ეკონომიკური დამოუკიდებლობა, თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურება, თანასწორობა გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, ღირსება, პატიოსნება და გენდერული კუთხით ძალადობის დასრულება და ევროკავშირის მიღმა მყოფ ქვეყნებში გენდერული თანასწორობის სტიმულირება.

უნგრეთი გაეროს ნევრი ქვეყანაა 1955 წლიდან, ხოლო ევროპის საბჭოსი — 1990 წლიდან, ევროკავშირის შეუერთდა

---

<sup>371</sup> იხ., ევროკავშირის ხელშეკრულების მე-2 და მე-3 სტატია. შესაძლებელია ბმულზე: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6655-2008-REV-8/en/pdf>

<sup>372</sup> დოკუმენტის ნახვა შესაძლებელია ბმულზე: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf)

2004 წლის 1 მაისიდან. უნგრეთი წარმოადგენდა ევროპის კავშირის საბჭოს თავმჯდომარე ქვეყანას 2011 წლის 1 იანვრიდან 30 ივნისის ჩათვლით:

უნგრეთი მონაწილეობდა მხარეა ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა, მათ შორის, „ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის“ გაეროს კონვენციისა ( CEDAW ) და მისი დამატებითი ოქმისა. ეს კონვენცია ეროვნული კანონმდებლობის ნაწილი გახდა 1982 წელს<sup>373</sup>, ხოლო მისი დამატებითი ოქმი კი 2001 წელს<sup>374</sup>. 2014 წლის 14 მარტს ხელი მოაწერა ევროპის საბჭოს კონვენციას „ ქალთა წინააღმდეგ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის აღკვეთისა და პრევენციის შესახებ“<sup>375</sup>, თუმცა ჯერ კიდევ არაა რატიფიცირებული.

როდესაც საქმე ეხება უნგრეთში გენდერული თანასწორობის პრაქტიკას, სხვადასხვა ინდიკატორები აჩვენებენ მცირეოდენ წინსვლას ან სულაც უკუსვლას გარკვეული პერიოდის განმავლობაში. ევროკავშირის დონეზე, გენდერული თანასწორობის ინდექსი აფასებს გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის გავლენას ევროკავშირსა და მის წევრ ქვეყნებში. ინდექსი აგებული 6 ძირითადი სფეროსაგან : სამუშაო, ფინანსები, ცოდნა, დრო, ენერჯია, ჯანმრთელობა და ორი ძირითადი სფეროსაგან : ქალთა მიმართ ძალადობა და უთანასწორობა. ინდექსის მიხედვით, უნგრეთს საერთო 100-დან 41,6 მიენიჭა, რომლითაც იგი 10 ქულაზე მეტით ჩამორჩება ევროკავშირის წევრ 28 ქვეყნის საშუალო მაჩვენებელს, რომელიც შეადგენს 52,9 ქულას. შრომის ბაზრების მიმართულებით<sup>376</sup> უნგრეთის ქულა არის 60, 7, ევროკავშირის საშუალო კი —

<sup>373</sup> იხ. დირექტივა No. 10, 1982 წ.

<sup>374</sup> იხ. აქტი No. 60, 2001 წ.

<sup>375</sup> იხ. ხელმოწერათა და რატიფიციათა სია ბმულზე : <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210/signatures>

<sup>376</sup> მონაწილეობის საზომი: დასაქმების სრული დროის ეკვივალენტი; სამუშაო ცხოვრების ხანგრძლივობა, სეგრეგაცია და ხარისხი; დარგობრივი სეგრეგაცია, პირადი/ოჯახური ცხოვრების მოქნილობა და მუშაობის ინტენსივობა.

61,9. რაც შეეხება ფინანსებს<sup>377</sup>, უნგრეთს აქვს 53,8, ევროკავშირის საშუალო კი შეადგენს 67,8-ს. ცოდნის <sup>378</sup>სფეროში ქვეყანამ დააგროვა 35,3 ქულა, ევროკავშირმა — 49,1. დროის სფეროში უნგრეთის ქულა არის 31,9, ევროკავშირის — 37,6<sup>379</sup>. ჯანმრთელობის სფეროში <sup>380</sup>ქვეყანას აქვს 85,2 ქულა, მაშინ, როდესაც ევროკავშირის საშუალო ქულა შეადგენს 90-ს, თუმცა ყველაზე დიდ სხვაობას მაინც ენერჯის სფერო <sup>381</sup>იძლევა. აქ უნგრეთმა მიიღო 23,5 ქულა, ხოლო ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელია — 39,7 ქულა. ეს არცაა გასაკვირი, თუ გავითვალისწინებთ იმ ფაქტს. რომ პარლამენტში ქალთა წარმომადგენლობა მხოლოდ 10%-ია, <sup>382</sup>რაც ყველაზე ცუდი შედეგია მთელი ევროპის მასშტაბით. გარდა ამისა, ამჟამინდელ მთავრობაში არ არის ქალი მინისტრი.

<sup>377</sup> ფინანსური რესურსების შეფასება : მოგება, შემოსავალი და ეკონომიკური მდგომარეობა: სიღარიბის რისკზე არყოფნა, შემოსავლის განაწილება.

<sup>378</sup> სფეროები მოიცავს: მიღწევასა და სეგრეგაციას: უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულები, სეგრეგაცია განათლებაში, სწავლა მთელი ცხოვრების განმავლობაში.

<sup>379</sup> მზრუნველობის ჩათვლით: ბავშვის მოვლის საქმიანობა, ოჯახური საქმიანობა; და სოციალური საქმიანობა: სპორტის, კულტურისა და დასვენების, მოხალისეობრივი და საქველმოქმედო აქტივობები.

<sup>380</sup> სტატუსის შეფასება: თვითაღქმული ჯანმრთელობა, ცხოვრების მოლოდინი, ჯანმრთელი ცხოვრების წლები; და ხელმისაწვდომობა: დაუკმაყოფილებელი სამედიცინო საჭიროებები, დაუკმაყოფილებელი სტომატოლოგიური საჭიროებები.

<sup>381</sup> პოლიტიკური წარმომადგენლობის შეფასება (ქალთა და მამაკაცთა წილი მსხვილი კომპანიების საბჭოებში, ცენტრალურ ბანკებში მენეჯერების პროპორციებზე).

<sup>382</sup> „საპარლამენტთაშორისო კავშირის ქალთა ეროვნული პარლამენტების“ საიში უნგრეთი 185-დან 153-ე ადგილზეა. იხ. <http://www.ipu.org/wmn-e/-classif.htm>

## 2. ინსტიტუციური, პოლიტიკური და სამართლებრივი სტრუქტურა უნგრეთში განდერული თანასწორობის განვითარებისათვის

### ინსტიტუციური მექანიზმები გენდერული თანასწორობისათვის

#### *ეროვნული მექანიზმი*

ეროვნული მექანიზმი ქალთა/გენდერული თანასწორობის წინსვლისათვის დაარსდა 1995<sup>383</sup> წელს გაეროს მეოთხე მსოფლიო კონფერენციის ქალებისათვის და მის შედეგად შექმნილი დოკუმენტის, „პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმის“ დამტკიცების შემდეგ. მისი არსებობის ორი ათწლეულის დიდი ნაწილის განმავლობაში მექანიზმმა გადაინაცვლა სხვადასხვა სამინისტროს პასუხისმგებლობაში, რომლებიც უკავშირდებოდნენ სოციალურ, საოჯახო და შრომის საკითხებს<sup>384</sup> და ფუნქციონირებდა ქალთა პოლიტიკის/გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტისა თუ განყოფილების ფორმატში. ხელისუფლების ცვლილებასთან დაკავშირებულმა რესტრუქტურისა ციამა და სახელის გადარქმევამ დააზიანა მექანიზმი, მაგრამ. საშუალოდ, შესაბამის დეპარტამენტს/განყოფილებას დასაქმებული ჰყავდა სამიდან შვიდ ადამიანამდე.

ამჟამად ეროვნული მექანიზმი ფუნქციონირებს ადამიანური რესურსების სამინისტროში. „ქალთა პოლიტიკის განყოფილება“ ეკუთვნის „საოჯახო პოლიტიკისა და დემოგრა-

<sup>383</sup> იხ., მთავრობის გადანყვეტილება No. 2268/1995 (IX. 8.) სახელმწიფოებრივი შრომის დანაწილებაზე, რომელიც დაკავშირებულია ქალთა პოლიტიკასთან.

<sup>384</sup> დემოკრატიული ცვლილების შემდეგ მხოლოდ ერთხელ დაეთმო ცალკეული სახელმწიფო ინსტიტუტი თანაბარ შესაძლებლობებს, შეიცავდა, მაგრამ არ იყო შეზღუდული გენდერული თანასწორობით. მას ეწოდებოდა „თანაბარი შესაძლებლობების სახელმწიფო აპარატი“. შემდეგ კი გადაკეთდა „ახალგაზრდობის, ოჯახის, სოციალური დაცვისა და თანაბარი შესაძლებლობების სამინისტროდ“.

ფიის დეპარტამენტს” „ახალგაზრდული სახელმწიფო მდივნისა” და „ახალგაზრდობისა და ოჯახების საკითხების საქმეთა სამინისტროს” ეგიდით. განყოფილებას დასაქმებული ჰყავს სამი თანამშრომელი. ამავე დროს, თავად „თანაბარი შანსების ქმნადობის დეპარტამენტის” მინისტრი პასუხისმგებელია ინსტიტუციური სისტემის მართვაზე, რათა რეაგირება მოახდინოს ოჯახურ ძალადობაზე.

გამონვევებისა და ხარვეზების ანალიზის მეშვეობით შესაძლებელი გახდა ეროვნული მექანიზმის სტრუქტურის მართვა. საერთაშორისო ნორმების თანახმად, მექანიზმი უკეთესია, თუ განთავსდება ხელისუფლების სტრუქტურის უმაღლეს დონეზე. მექანიზმის კონკრეტულ სამინისტროსთან მიკუთვნება, როგორც უნგრეთის შემთხვევაშია, განსაზღვრავს და ამავე დროს ზღუდავს მის თემატურ არეალსა და მანდატს, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც არ არსებობს ყოვლისმომცველი და ყოველმხრივი გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმი. გარდა ამისა, მექანიზმის განთავსება სახელმწიფო სტრუქტურის დაბალ დონეზე ზღუდავს მის ავტორიტეტსა და ძალას, გავლენასა და მნიშვნელობას, მაშინ, როდესაც არსებობს თავად მექანიზმისა და იმ საკითხების მარგინალიზაციის საშიშროება, რომელზეც მუშაობს ის. გარდა სტრუქტურული გამონვევებისა და პრობლემებისა, სხვადასხვა წყაროები ყურადღებას ამახვილებენ იმ ფაქტზე, რომ უნგრეთში ეროვნული მექანიზმი ადამიანური და ფინანსური რესურსების ნაკლებობით დახასიათდა, რაც ხელს უშლის მისი მანდატის ეფექტურად შესრულებას<sup>385</sup>.

<sup>385</sup> „ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის“ გაეროს კომიტეტის (CEDAW) ალტერნატიული მოხსენება, რომელიც წარმოადგენს მერვე და მეცხრე პერიოდების დებულებების კომბინაციას. შედგენილია „უნგრულ ქალთა ლობისა“ და „ბოშათა უფლებების ევროპული ცენტრის“ მიერ 2013 წლის იანვარში. შესაძლებელია ბმულზე: [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/HUN/INT\\_CEDAW\\_NGO\\_HUN\\_13260\\_E.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/HUN/INT_CEDAW_NGO_HUN_13260_E.pdf)

იხ., აგრეთვე „გაეროს ქალთა წინააღმდეგ მიმართულის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტის“ დასკვნითი დაკვირვებები, რომლებიც მეშვიდე და მერვე პერიოდების დებულებების კომბინაციაა, მიღებულია კომიტეტის

**სხვა ერთეულები ინსტიტუციურ მექანიზმში, სახელმწიფოსა და არასამთავრობო ორგანიზაციების თანამშრომლობა**

გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმის მნიშვნელოვანი კომპონენტი იყო „ქალთა წარმომადგენლობითი საბჭოს“ დაარსება 1999 წელს. საბჭო სამხანაილიანი იყო. ის შედგებოდა სახელმწიფოს, არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებისა და ინდივიდუალური ექსპერტებისაგან. რაც შეეხება მის მანდატს, ის იყო სათათბირო, მოსაზრებების წამომჭრელი და წინადადების შემომტანი ორგანო. დროთა განმავლობაში, საბჭოსა და მის მემკვიდრეებს შეეხოთ რეორგანიზაცია და უფუნქციოდ იყვნენ მნიშვნელობანი პერიოდის, შვიდი წლის განმავლობაში. 2006 წლიდან ფორუმს ეწოდა „გენდერული თანასწორობის საბჭო“. 2009<sup>386</sup> წელს შეიცვალა საბჭოს განაწესი. მიუხედავად იმისა, რომ საბჭოს ეს განაწესი კვლავ ძალაშია, ფორუმი აღარ შეკრებილა 2010 წლის სახელისუფლო ცვლილების შემდეგ.

სამადლობელია გაეროს ადამიანის უფლებათა ახალი მონიტორინგის, „უნივერსალური პერიოდული მიმოხილვის“ (UPR) პროცესების დაარსება და სახელმწიფოს მიერ „ადამიანის უფლებებზე მომუშავე ჯგუფის“ დაარსება 2012 წელს.<sup>387</sup>

54-ე სესიაზე ( 11 თებერვალი — 1 მარტი, 2013 წ.,) CEDAW/C/HUN/CO/7-8, 26 მარტი, 2013. შესაძლებელია ბმულზე : [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fHUN%2fCO%2f7-8&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fHUN%2fCO%2f7-8&Lang=en)

<sup>386</sup> იხ., მთავრობის გადაწყვეტილება „გენდერული თანასწორობის საბჭოზე“ No. 1008/2009. (I. 28.). შესაძლებელია უნგრულად ბმულზე: [http://njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=127059.183612](http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=127059.183612)

<sup>387</sup> იხ., სახელმწიფო გადაწყვეტილება „ადამიანის უფლებათა სამუშაო ჯგუფზე“. შესაძლებელია უნგრულად ბმულზე: [http://njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=146229.319636](http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=146229.319636)

სამუშაო ჯგუფი შედგება სხვადასხვა სამინისტროების სახელმწიფო მოხელეებისაგან<sup>388</sup> და წარმართავს ადამიანის უფლებათა მრგვალ მაგიდას, როგორც სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენელთა სათათბირო ფორუმს. ამის ფარგლებში შეიქმნა სახვადასხვა თემატიკური სამუშაო ჯგუფები დაკომპლექტებული სახელმწიფოსა და არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენლებისაგან. ერთ-ერთი მათგანი არის ქალთა უფლებების თემატური სამუშაო ჯგუფი. დაარსების დღიდან ამ სამუშაო ჯგუფმა ჩაატარა შვიდი შეხვედრა 2016 წლის აპრილამდე, მაშინ, როდესაც უფუნქციოდ იმყოფებოდა ერთი წლის განმავლობაში. ნაყოფიერი მუშაობისათვის ქალთა უფლებების დამცველმა არასამთავრობო ორგანიზაციებმა ერთმანთ შეუჯერეს სამუშაო გამოცდილება. ერთი მხრივ, სამუშაო ჯგუფი პასუხობდა არასამთავრობო ორგანიზაციების შემოთავაზებებს. სხვა კუთხით კი, სამუშაო ჯგუფში არ განიხილებოდა მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო წინადადებები, მიუხედავად იმისა, რომ ინფორმაციის გაცვლა მნიშვნელოვანი იყო, ამ ორგანომ არსებით შედეგებს ვერ მიაღწია.

საპარლამენტო დონეზე არ მომზადებულა სოლიდური ანგარიში სპეციფიკური ორგანოებისათვის, რომლებიც პასუხს აგებენ ქალთა უფლებების/გენდერული თანასწორობის საკითხებზე. ასეთი ორგანოს ქონა მიიჩნეოდა ვალდებულებებისაგან გათავისუფლებად. ამჟამად არსებობს ქალთა ღირსების ქვეკომიტეტი კულტურის კომიტეტის ეგიდით. ქვეკომიტეტი დაარსდა 2015 წელს და ჯერჯერობით გამართა რვა შეხვედრა.<sup>389</sup>

საერთაშორისო ნორმებით არასამთავრობო ორგანიზაციები მიიჩნევა გენდერული თანასწორობისათვის შექმნილი ინსტიტუციური მექანიზმების მნიშვნელოვან აქტიორებადა და პარტნიორებად. უნგრეთში ქალთა უფლებების დამცველი არასამთავრობო ორგანიზაციები ყოველთვის ხედავენ, თუ როგორ უნდა მიეღწიათ განვითარებისათვის თათბირის მეშ-

<sup>388</sup> იხ., მეტი: <http://emberijogok.kormany.hu/en>

<sup>389</sup> იხ., ქვეკომიტეტის ინტერნეტ მისამართი უნგრულად : <http://www.parlament.hu/web/kulturalis-bizottsag/albizottsagok>

ვეობით და პატივი ეცათ და გამოეყენებინათ საჯარო აქტიორებისაგან მიღებული ცოდნა და გამოცდილება. 2010 წელს ხელისუფლების ცვლილების შემდეგ, მათ შეექმნათ უდიდესი სირთულეები. ხელისუფლებასთან ურთიერთობის დროს შეიქმნა თანამშრომლობისა და კომუნიკაციის ნაკლებობა<sup>390</sup>. გარდა ამისა, 2013 წლიდან დაწყებული რამდენიმე არასამთავრობო ორგანიზაცია, რომლებიც მუშაობდნენ დემოკრატიისა და ადამიანის უფლებების დაცვასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, მათ შორის, ქალთა უფლებების დამცველი არასამთავრობო ორგანიზაციები, აღმოჩნდნენ ცილისმწამებლური კამპანიისა და აუდიტური შემოწმებით შევიწროების წინაშე,<sup>391</sup> რომელიც წარმართული იყო სახელმწიფოს მიერ. ეს ამკარად განსაზღვრავს მათ ურთიერთობას და უარყოფითად მოქმედებს არასამთავრობო ორგანიზაციათა წარმომადგენლებზე.

როდესაც საქმე ეხება ევროკავშირთან დაკავშირებულ საკითხებს, სპეციფიკური და მნიშვნელოვანია და ამავე დროს ევროკავშირის მოთხოვნა არის გენდერული მეინსტრიმინგისა და გენდერული თანასწორობის ჰორიზონტალური პრინციპის გამოყენება „ევროპის სტრუქტურული ფონდის (ESF)“ დაგეგმვის, პროგრამირების, განხორციელებისა და შეფასების დროს ეროვნულ დონეზე. იმისათვის, რომ აღასრულოს ეს პრინციპი, „გენდერული თანასწორობის საბჭომ“ დელეგატად გაგზავნა არასამთავრობო ორგანიზაციების ექსპერტები — ფაქტობრივად, უნგრელ ქალთა ლობის ექსპერტები — „სხვადასხვა ოპერაციული პროგრამების მონიტორინგის კომიტეტებში“, რომელთა ამოცანა იყო „ევროპის სტრუქტურული ფონდის“ მართვა სხვადასხვა პოლიტიკურ/სექტორულ სფეროებში. ექსპერტები აქტიურად იღებდნენ მონაწილეობას კომიტეტის მუშაობაში 2010 წლამდე.

<sup>390</sup> იხ., HWL -სა და ERRC — ის ალტერნატიული მოხსენება.

<sup>391</sup> იხ., „სახელმწიფო თავდასხმათა ქრონოლოგია უნგრეთის არასამთავრობო ორგანიზაციებზე“. ეოტვოს კაროლის (Eötvös Károly ) პოლიტიკური ინსტიტუტი, უნგრეთის საერთაშორისო გამჭვირვალობა, უნგრეთის სამოქალაქო თავისუფლებათა კავშირი, უნგრეთის ჰელსინკის კომიტეტი, 12 აგვისტო, 2015 წ.,



ამავე დროს, „ევროპული სტრუქტურული ფონდის“ შეფასება მხარს უჭერს და აღნიშნავს, რომ გაუმჯობესება მიიღწევა „ევროპული სტრუქტურული ფონდის შემდეგ რაუნდში არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და სოციალური პარტიონერების წინ ნამონევით და მოსამზადებელი სამუშაოების საჯარო ადმინისტრაციისაგან გარეთ გატანის გზით“<sup>392</sup>. თუმცა, უკეთესი ინტერვენციის ნაცვლად, ქალთა უფლებების დამცველმა არასამთავრობო ორგანიზაციებმა დაკარგეს თავისი როლი „ევროპული სტრუქტურული ფონდის“ ჩართულობის სისტემაში. უფრო მეტიც, არ არსებობს გენდერული თანასწორობის პრინციპზე არანაირი ხილული და შესაძლებელი ინფორმაცია „ევროპული სტრუქტურული ფონდის“ ახალ 2014-2010 წლის პროგრამაში. ეს მოიცავს არასამთავრობო ორგანიზაციების ექსპერტების პროცესში ჩართულობაზე გამჭვირვალობის ნაკლებობას.

### **თანასწორი მოპყრობის სახელმწიფოებრივი ორგანო**

ევროკავშირში განევიანების პროცესს თან ახლდა სამართლებრივი და ინსტიტუციური მუშაობა ყოვლისმომცველი ანტი დისკრიმინაციული გზით, რამაც მოიტანა წინსვლა. „თანასწორი მოპყრობის აქტი“ და „თანაბარი შესაძლებლობების ხელშეწყობა“<sup>393</sup> კრძალავს დაცული მახასიათებლების საფუძველზე დისკრიმინაციას და გვანვდის ამ მახასიათებლების ვრცელ სიას, რომელშიც ერთ-ერთი მათგანი სქესია. „თანასწორი მოპყრობის სახელისუფლებო ორგანო“<sup>394</sup> დაარსდა აქტით და ფუნქციონირება დაიწყო 2005 წელს. ორგანო ვალდებულია უზრუნველყოს თანასწორი მოპყრობის

<sup>392</sup> GHK და ფონდაზიონე გ.ბროდოლინი (Fondazione G. Brodolini) „ევროპის სოციალური ფონდის შეფასების მხარდაჭერა გენდერულ თანასწორობას : უნგრეთი“. შესაძლებელია : <http://www.gendercop.com/ec-evaluation-of-operational-programmes/>

<sup>393</sup> „აქტი No. CLXXXV თანასწორ მოპყრობასა და თანაბარი შესაძლებლობების ხელშეწყობაზე“, 20013 წ.,

<sup>394</sup> <http://www.egvenlobanasmod.hu/eng>

პრინციპი. მისი პრინციპებია : მიმოიხილოს და კომენტირება გაუკეთოს თანასწორ მოპყრობასთან დაკავშირებულ კანონპროექტებსა და მოხსენებებს, ასევე შემოიღოს წინადადებები კანონპროექტებისა და სახელმწიფო გადაწყვეტილებებისათვის, რეგულარულად მიაწოდოს ინფორმაცია საზოგადოებასა და პარლამენტს თანასწორი მოპყრობის აღსრულებასთან დაკავშირებით, ითანამშრომლონ ცენტრალურ სტატისტიკურ ორგანიზაციებთან და დაინტერესონ მათი წარმომადგენლები და შესაბამისი სახელმწიფო ორგანოები, მუდმივად მიაწოდონ ინფორმაცია მათ, ვისაც სურთ, რომ დაუპირისპირდნენ თანასწორი მოპყრობის დარღვევის ფაქტებს, დაეხმარონ საერთაშორისო ორგანიზაციებს მოხსენებების მომზადებაში და ანგარიში წარუდგინონ თანასწორი მოპყრობის დირექტივების ჰარმონიზაციასთან დაკავშირებულ ევროკომისიას.<sup>395</sup> გარდა ამისა, ორგანომ უნდა ჩაატაროს გამოძიება, თუ რამდენად აქვს დარღვევის ფაქტებს ადგილი და მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილებები, ასევე, საზოგადოების მოთხოვნის ინტერესის შესაბამისად, მას შეუძლია აღძრას სარჩელი ინდივიდებისა თუ ჯგუფების დასაცავად, რომელთა უფლებებიც დაირღვა.

ძირითადი კრიტიკული არგუმენტი, რომელიც არსებობს „თანასწორი მოპყრობის აქტის“ მიერ წამოყენებული გენდერულ პერსპექტივებზე, რომლებიც დაკავშირებულია ინსტიტუციურ და საკანონმდებლო სტრუქტურებთან არის ის, რომ მას არ შეუძლია საკმარისი გააკეთოს გენდერულ დისკრიმინაციაზე კონკრეტული დებულებებისა და ყურადღების ნაკლებობიდან გამომდინარე<sup>396</sup>. ამავე დროს, მიუხედავად იმისა, რომ მას აქვს ფართო შესაძლებლობა პასუხი გას-

<sup>395</sup> იხ., მუხლი 14

<sup>396</sup> A Magyar Női Érdekvégyesítő Szövetség bírálata és javaslatai az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényjavaslathoz, 2003. november 27. ( „თანასწორი მოპყრობისა და თანაბარი შესაძლებლობების აქტთან დაკავშირებული „უნგრულ ქალთა ლობის“ აზრი და კრიტიკა“), 27 ნოემბერი, 2003 წ., შესაძლებელია უნგრულად : <http://nokjo-ga.hu/sites/default/files/filefield/2003-eselyegy-tv-kritikaja-noierdek.pdf>

ცეს მრავალი ქალის მიმართ დისკრიმინაციას, მას ეს პოტენციული ჯერ არ გამოუყენებია. უფრო მეტიც, მრჩეველთა საბჭოს სახელმწიფო ორგანო, რომელიც შედგებოდა დამოუკიდებელი ექსპერტებისაგან, დაიშალა 2011 წელს. „ქალთა წინააღმდეგ მიმართული ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კონვენციის გაეროს კომიტეტმა“ (UN CEDAW Committee) გამოსატყვევებ 2013 წელს უნგრეთში წინარმოებ კვლევის შედეგებზე, სადაც გამოვლინდა სახელმწიფო ორგანოსთვის არასაკმარისი ადამიანური, ფინანსური და ტექნიკური რესურსები. კომიტეტი შეშფოთებულია იმითაც, რომ ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების კომისარს შეზღუდული აქვს მანდატი ქალთა წინააღმდეგ მიმართული ყველა ფორმის დისკრიმინაციული შემთხვევის გამოკვლევისას, აგრეთვე იმ ქალებისაც, რომლებიც მიეკუთვნებიან დაუცველ ჯგუფებს.<sup>397</sup>

### 3. გენდერული თანასწორობის ეროვნული პოლიტიკა

ანალიზი და პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ 1989 წლის დემოკრატიული გარდაქმნების შემდეგ არც ერთ უნგრეთის ხელისუფლებას არ დაუყენებია გენდერული თანასწორობა დღის წესრიგის ისეთ მაღალ დონეზე, რომ განხორციელებულიყო არსებითი ცვლილებები<sup>398</sup>. სტატიკურად არახელსაყრელ გარემოში დღევანდელი ხელისუფლება ხელს უწყობს ტრადიციულ გენდერულ როლებს თუნდაც სასურველი დემოგრაფიული ზრდის ფონზე ოჯახის ვინრო, ექსკლუზიური

<sup>397</sup> CEDAW, დასკვნითი დაკვირვებები, მეორე პუნქტი, გვ.3

<sup>398</sup> A nőtlen évek ára - A nők helyzetének közpolitikai elemzése 1989-2013. (ქალთა ნაკლებობის წლების ფასი. ქალთა პოლიტიკური მდგომარების ანალიზი 1989-2013). Magyar Női Érdekvégyesítő Szövetség (უნგრელ ქალთა ლობი), ბუდაპეშტი, 2014. შესაძლებელია უნგრულად : <http://noierdek.hu/2-kiadvanyaink/>

განმარტებით. <sup>399</sup> „ქალთა წინააღმდეგ მიმართული ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კონვენციის გაეროს კომიტეტმა (UN CEDAW Committee)“ 2013 წელს აღნიშნა ისიც, რომ პოლიტიკის ძირითად პრიორიტეტად მოსახლეობის ზრდის მიჩნევა შეიძლება ჩაითვალოს გენდერული საკითხებისადმი რეგრესულ მიდგომად და „გავცელებული სტერეოტიპების ზრდად, სადაც ქალი წარმოდგენილია ძირითადად დედად და მომვლელად“<sup>400</sup>.

ინსტიტუციური სისტემის მსგავსად, მეოთხე მსოფლიო კონფერენციამ ქალებისათვის, „პეკინის დეკლარაციაში და სამოქმედო პლატფორმამ“ შეიმუშავა გენდერული თანასწორობის სტრუქტურის განვითარების პოლიტიკა უნგრეთში. მათ მიერ დასახულ ამოცანებთან დაკავშირებული პირველი დოკუმენტი მიღებულ იქნა 1997 წელს. <sup>401</sup> დოკუმენტი განსაზღვრავს შვიდ ძირითად მიმართულებასა და კონკრეტულ ამოცანებს, მაგრამ მას აკლია ყოვლისმომცველი სტრატეგიული მიდგომა და მონიტორინგი, რომელიც შეზღუდულია თავისი მასშტაბებით, დროით და აგრეთვე შესრულების ხარისხით. <sup>402</sup>

პოლიტიკური ნების არარსებობის მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია ის, რომ 1997 წლიდან 2010 წლამდე არ შეიმუშავებულა გენდერულ თანასწორობაზე არანაირი ეროვნული სტრატეგია თუ სამოქმედო გეგმა. „გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის ეროვნული სტრატეგია — გაიდლაინები და მიზნები“ — მთავრობამ წარმოადგინა მხოლოდ 2010 წელს, მაშინ, როდესაც ინურებოდა მათი ძალაუფლების დრო და არჩევნებამდე რამდენიმე თვე იყო დარჩენილი<sup>403</sup>. ის აყალიბებს ექვს ძირითად მიზანს, რომელიც მიესადაგება „ევრო-

<sup>399</sup> HWL -სა და ERRC-ის ალტერნატიული მოხსენება

<sup>400</sup> CEDAW-ს დასკვნითი დაკვირვებები, მერვე პუნქტი, გვ.2

<sup>401</sup> დოკუმენტი მიიღეს სახელმწიფო გადაწყვეტილებით 2174/1997 (VI. 26.)

<sup>402</sup> უნგრეთი — ენიკო პაპის მიერ . In Gordana Lukač-Koritnik ed: National Machinery Country Reports - Albania, Bosnia and Herzegovina, Bulgaria, Croatia, Hungary, Macedonia, Moldova, Romania, Turkey, Yugoslavia. სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპის ქალთა საკანონმდებლო ინიციატივა, ბ.ა, ბ.ე, 2003, გვ.64-77

<sup>403</sup> სტრატეგია შეიმუშავდა სახელმწიფო გადაწყვეტილებით No. 1004/2010 (I. 21.)

კავშირის სამოქმედო რუკას ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობისათვის 2006-2010”.<sup>404</sup> უნგრეთის სტრატეგიული გეგმის პრიორიტეტული მიზნები ეხება შემდეგ სფეროებს : ეკონომიკური გაძლიერება ; პროფესიულ ცხოვრებასთან პირადი და ოჯახურ ცხოვრების შეთავსება ; პოლიტიკური და ეკონომიკური გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში მონაწილეობის მიღება ; ეფექტური რეაგირება და ძალადობის პრევენცია ; გენდერული სტერეოტიპების შემცირება ; გენდერული მეინსტრიმინგი ; ამ სტრატეგიული დოკუმენტის განხორციელების პირველი სამოქმედო გეგმა მიღებულ იქნა 2010-2011<sup>405</sup> წლებში. არჩევნების, 2010 წლის სახელისუფლო ცვლილების შემდეგ სტრატეგიული დოკუმენტი ძალაში დარჩა, მაგრამ განხორციელების შემდგომი სამოქმედო გეგმები აღარ შემუშავებულა. 2012 წლიდან ხელისუფლების დაინტერესებული მხარეები ცდილობენ, რომ ის ჩანაცვლდეს ახალი დოკუმენტით, მაგრამ ჯერ არაფერი შეცვლილა. ქალთა წინააღმდეგ მიმართული ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კონვენციის გაეროს კომიტეტი (UN CEDAW Committee ) შეშფოთებული აღნიშნავს, რომ სახელმწიფომ გადაწყვიტა ახალი სტრატეგიის დამტკიცება და არა უკვე არსებულის განხორციელების დაჩქარება.<sup>406</sup>

ევროკავშირის სამართლებრივი ჰარმონიზაციის პროცესის ფარგლებში „თანასწორი მოპყრობის აქტმა” გააცნო ინსტიტუციური/ლოკალური პოლიტიკის განვითარებისათვის ხელისშემწყობი ღონისძიებები, სადაც ფართო აქცენტია გაკეთებული გენდერულ თანასწორობაზე. ერთ-ერთი მათგანი იყო „თანაბარი შესაძლებლობების ეროვნული პროგრამის” გაცნობა. თუმცა, 2006 წელს ეს დებულება ბათილად იცნო და ამ პროგრამათაგან მხოლოდ ერთი შემუშავდა. ადგილობრივი

<sup>404</sup> იხ. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3Ac10404>

<sup>405</sup> სამოქმედო გეგმები შემუშავდა სახელმწიფო გადაწყვეტილებით No. 1095/2010 (IV. 21.)

<sup>406</sup> CEDAW-ს დასკვნითი დაკვირვებები, მეცხრამეტე პუნქტი, გვ.3

მმართველობის დონეზე აქტის მნიშვნელოვანი დებულება არის ხუთწლიანი თანაბარი შესაძლებლობების ეროვნული პროგრამების შესავალი<sup>407</sup>. კანონის თანახმად, ერთ-ერთი დაუცველი ჯგუფი, რომელზეც შემუშავებული უნდა იყოს ასეთი პროგრამები, არიან ქალები. ადგილობრივი მმართველობის კანონის თანახმად, ლოკალური თანაბარი შესაძლებლობების პროგრამის არსებობა ნინაპირობაა სახელმწიფოს, ევროკავშირის ან საერთაშორისო დაფინანსების სქემების ბენეფიციარად გახდომისა. ეს აქტი ასევე ითვალისწინებს იმასაც, რომ სახელმწიფო ორგანოები და სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული იურიდიულ პირთა უმრავლესობა, რომელთაც დასაქმებული ჰყავთ ორმოცდაათზე მეტი თანამშრომელი, ვალდებული არიან, რომ განავითარონ თანაბარი შესაძლებლობების გეგმები.<sup>408</sup>

გენდერული მენისტრის მიზნებისა და გენდერული თანასწორობის ჰორიზონტალური პრინციპი დაინერგა რამდენიმე პოლიტიკურ და პროგრამულ დოკუმენტში, რომლებიც შემუშავდა მიღებულ იქნა უნგრეთის ევროკავშირში განვითარებასთან დაკავშირებით. თუმცა, ეს ნამდვილად იყო მნიშვნელოვანი სიმბოლური მესიჯი, გარკვეული ნყაროები აღნიშნავენ, რომ ამ დოკუმენტებში გენდერული მენისტრის მიზნები არ იყო ეფექტურად შემუშავებული და თანმიმდევრულად გამოყენებული, ამიტომ ის დარჩა არა მხოლოდ ქალაღზე, არამედ პრაქტიკაშიც.<sup>409</sup> უფრო მეტიც, მისი ანალიზისა და გამოცდილების შედეგები აჩვენებს, რომ „ეროვნული განვითარების სააგენტომა“ და მისმა აღმასრულებელმა ორგანოებმა, რომელთაც ადრე დავალებული ჰქონდათ „ევროპული სტრუქტურული ფონდების“ რესურსების დაგეგმვა და პროგრამირება, მოკრძალებულად შეეცადნენ, რომ მომსახურე პერსონალის-

<sup>407</sup> მუხლი 31

<sup>408</sup> მუხლი 63 (4)

<sup>409</sup> Dombos, Tamás, Krizsán, Andrea, Szabó, Melinda, and Wirth, Judit (2008) : უნგრეთის კონტექსტში შესწავლა, , QUING — ის პროექტი, ვენა, ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ინსტიტუტი (IWM), შესაძლებელია [http://www.quing.eu/files/results/cs\\_hungary.pdf](http://www.quing.eu/files/results/cs_hungary.pdf)

თვის შეეძინათ გენდერულ თანასწორობაზე ცოდნა და გენდერული თანასწორობაზე წინა, 2007-2013 წლის პროგრამაში არ იყო ყურადღება გამახვილებული. ამ ფონდების ბენეფიციარებისათვის არ გამოცხადებული არანაირი სისტემატური მხარდაჭერა.<sup>410</sup> „ევროპის სტრუქტურული ფონდის“ (ESF) გენდერზე ორიენტირებული დაფინანსების გამოყენების ზემოთ ხსენებული შეფასება შეიცავს რეკომენდაციათა სერიას. ის ხაზს უსვამს, რომ „ევროპის სოციალური ფონდის“ მომდევნო რაუნდმა უნდა ასახოს არსებული გენდერული უთანასწორობა უკეთესი და უფრო სრულყოფილი საშუალებით. უფრო მეტი და ამბიციური სამიზნე ჯგეფები შეიძლება გადაგზავნილ იქნან გენდერული უთანასწორობის სფეროებში. გენდერული მინისტრიმინგის ჰორიზონტალური მიდგომის წარმატების მიმოხილვა შეიძლება გახდეს „ევროპის სოციალური ფონდის“ კვლევის თემა. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ 2010 წლის აპრილიდან უნგრეთში არ დაწყებულა არც ერთი გენდერზე ორიენტირებული „ევროპის სოციალური ფონდის“ პროექტი. აქედან გამომდინარე, უნდა გადაიხედოს უწყობს თუ არა ხელს გენდერული მინისტრიმინგის ჰორიზონტალური მიდგომა გენდერული უთანასწორობის კვლევას ხელს და ეს მიმოხილვა ეფუძნება თუ არა მეტი გენდერზე ორიენტირებული წინადადებების დაწყების საჭიროებას.<sup>411</sup>

დღევანდელი ხელისუფლება გეგმავს, რომ გამოიყენოს „ევროკავშირის სტრუქტურული ფონდის“ რესურსები პროგრამის შემდეგ რაუნდში ( 2014-2020 ), რათა დააკმაყოფილოს ქალთა უფლებების განვითარების სახელმწიფო ვალდებულებები. მიუხედავად ამისა, არანაირი ინფორმაცია არაა ხელმი-

<sup>410</sup> იხ. ქალთა უფლებების ხელშეწყობა და დაცვა უნგრეთში — გაეროს უნივერსალური უნგრეთის პერიოდული მიმოხილვის წარდგენა, მეორე წრე. ოცდამეხუთე სამუშაო სესია. ადამიანის უფლებათა საბჭო, აპრილი/მაისი, 2016. მიღებულია უნგრელ ქალთა ლობის მიერ. NANE ქალთა უფლებების ასოციაცია, PATENT ( ხალხი საპატრიარქოს წინააღმდეგ ), სექტემბერი, 2015

<sup>411</sup> GHK and Fondazione G. Brodolini: ევროპის სოციალური ფონდის შეფასების მხარდაჭერა გენდერულ თანასწორობას.

საწვდომი იმის შესახებ, თუ როგორ იქნება გენდერული მინ-სტრუქტურის სისტემატურად გამოყენებული და როგორ გაატარებენ გენდერული თანასწორობის პრინციპებს სისტემაში.<sup>412</sup>

#### 4. ეროვნული კანონმდებლობა და მისი გამოყენება

##### *კონსტიტუციური სტრუქტურა*

„ფუნდამენტური კანონი“ ( როგორც მას „უნგრეთის კონსტიტუცია“ უწოდებს ) მიღებულ იქნა 2011 წელს. კანონის ძირითადი დებულება კრძალავს მათ შორის სქესზე დაფუძნებულ დისკრიმინაციას.<sup>413</sup> ის აგრეთვე აღნიშნავს, რომ „ქალებსა და მამაკაცებს აქვთ თანაბარი უფლებები“<sup>414</sup>. წინა კონსტიტუციაც შეიცავდა იგივე დებულებებს, თუმცა დამატებებით, რომ ეს ვრცელდება ყველა სამოქალაქო, პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებებში<sup>415</sup>. „ფუნდამენტური კანონი“ გვხვდება იგივე სტატიაშიც, რომ „უნგრეთმა უნდა მიიღოს სპეციალური ზომები, რათა დაიცვას ოჯახები, ბავშვები, ქალები, მოხუცები და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები“. მნიშვნელოვანია ერთ-ერთი გამოკვეთილი კანონი, რომელიც გვეუბნება, რომ „ოჯახური კავშირები უკეთესია თუ დაეფუძნება ქორწინებასა და ურთიერთობას მშობლებსა და შვილებს შორის“<sup>416</sup>. ეს კანონი არ აღიარებს სხვადასხვა ტიპის ურთიერთობებს, რომლებიც არაა დაფუძნებული ქორწინებაზე ან მშობლებისა და შვილების კავშირებზე. რაც შეეხება თანაბარ შრომასა და

<sup>412</sup> UPR უნგრელ ქალთა ლობის მოხსენება, NANE -სა და PATENT -ის ასოციაციები

<sup>413</sup> მუხლი XV (2)

<sup>414</sup> მუხლი XV (3)

<sup>415</sup> მუხლი 66 , აქტი No. XX , 949 კონსტიტუციაზე

<sup>416</sup> მუხლი L



თანაბარი შრომის ხარისხში თანაბარი ანაზღაურების საკითხებს, წინა კონსტიტუცია შეიცავდა ამ კანონს, მაგრამ ახლანდელ „ფუნდამენტურ კანონს“ უკვე აღარ აქვს ის .

### **თანასწორი მოპყრობის აქტი**

უნგრეთის კანონმდებლობაში არ დანერგილა არც ერთი სპეციფიკური აქტ გენდერულ თანასწორობაზე. კანონპროექტი ქალისა და მამაკაცის თანაბარ შესაძლებლობებზე შემუშავდა და წარდგენილ იქნა პარლამენტში ოპოზიციური პარტიის ორი დეპუტატის მიერ 2001 წელს, <sup>417</sup>მაგრამ შესაბამისმა კომიტეტმა მას ხმა არ მისცა და ამიტომ ამოიღეს პლენარული სხდომის დღის წესრიგიდან.

ევროკავშირში განწვერიანების პროცესში შემუშავდა რამდენიმე ანტიდისკრიმინაციური ინიციატივა. პროცესის დასაწყისში დარგობრივი კანონების მოდიფიცირდა<sup>418</sup>, რათა დანერგილიყო შებამისი დებულებები. ყოვლისმომცველი ანტიდისკრიმინაციული საკანონმდებლო პროცესი დაიწყო 2002 წლის <sup>419</sup>სახელისუფლებო ცვლილების შემდეგ. ამ პროცესის შედეგია „თანასწორი მოპყრობის აქტი“ და „თანაბარი შესაძლებლობების ხელშეწყობა“ ( შემდგომში AET ), რომლებიც მიიღეს 2003 წელს და ძალაში შევიდა 20014 წელს. აქტი განსაზღვრავს იმ პირებს, რომლებმაც უნდა დაიცვან თანასწორი მოპყრობის პრინციპი ურთიერთობის ყველა ფორმაში, პროცედურებსა და ღონისძიებებში. ისინი ძირითადად საჯარო სამსახურში მდგარ პირებს მიეუთვნებიან.<sup>420</sup> გარდა ამისა,

<sup>417</sup> მიღებულია MPs Mária Kórodi and Péter Hack, by Bill No. 3804.

<sup>418</sup> მათ შორის იყო შრომის კოდექსი

<sup>419</sup> იხ., მეტი Andrea Krizsán-Enikő Pap: Equal Opportunities for Women and Men: Monitoring law and practice in Hungary. Open Society Institute Network Women's Program, 2005, შესაძლებელია [https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/eowmhungary\\_0.pdf](https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/eowmhungary_0.pdf)

<sup>420</sup> იხ., მუხლი 4, სახელმწიფო, ადგილობრივი მთავრობები, საზოგადოებრივი სერვისის მომწოდებლები, ჯანმრთელობის სერვისის მომწოდებლები, სოციალური, ბავშვთა დაცვა, ბავშვთა კეთილდღეობის სერვისის მომწოდებლები, საჯარო და უმაღლესი განათლების ინსტიტუტები, მათ შორის.

„თანასწორი მოპყრობის კანონის“ მეხუთე მუხლი ჩამოთვლის იმ სამართლებრივ ურთიერთობებს, სადაც თანაბარი მოპყრობის პრინციპების კანონითაა განსაზღვრული, მაგალითად, ვინც უზრუნველყოფს მომსახურებას, გაყიდვების სფეროში მოღვაწე პირები ან დამსაქმებელნი მსგავს პოზიციებში უნდა იმყოფებოდნენ. ის არაა განკუთვნილის საოჯახო სამართლისა და ნათესავეებს შორის ურთიერთობისათვის<sup>421</sup>. აქტი შეიცავს ოცი სახის დისკრიმინაციას, რომელიც ეფუძნება სქესობრივ ურთიერთობას, ოჯახურ მდგომარეობას, დედობასა (ორსულობას) და მამობას<sup>422</sup>. „თანასწორი მოპყრობის აქტი“ განმარტავს არაპირდაპირ და პირდაპირ დისკრიმინაციას,<sup>423</sup> ძალადობას, უკანონი სეგრეგაციასა და ანგარიშსწორებას.<sup>424</sup> გარდა ამისა, მეთერთმეტე მუხლი არეგულირებს დადებით ქმედებას.

„თანასწორი მოპყრობის აქტის“ დეტალები რეგულირდება გარკვეული თავებით, რომლებიც მოიცავს ხუთ სფეროს: დასაქმება, სოციალური უსაფრთხოება და ჯანდაცვა, საცხოვრებელი, განათლება და ტრენინგი, გაყიდვები და მომსახურების გამოყენება.

„თანასწორი მოპყრობის აქტის“ ერთ-ერთი ამოცანაა, რომ მოთხოვნის საფუძველზე, ან, გარკვეულ შემთხვევებში, დაკავებული თანამდებობის ძალით, ჩაატაროს გამოძიება იმისა გასარკვევად, ირღვევა თუ არა აქტის პრინციპები და მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილებები. თუ ორგანომ დაადგინა, რომ დებულებები დარღვეულია, მათ შეუძლიათ : გასცენ განკარგულება, რომ დაღვევის ფაქტი შეწყდეს, აკრძალონ კანონდარღვევის ქმედების გაგრძელება, გამოაქვეყნონ კანონდარღვევასთან დაკავშირებული თავისი გადაწყვეტილებები, დააკისრონ ჯარიმა, გამოიყენოს სამართლებრივი შედეგები, რომლებიც განსაზღვრულია სპეციალური კანონით.<sup>425</sup>

<sup>421</sup> მუხლი 6

<sup>422</sup> მუხლი 8

<sup>423</sup> მუხლები 8 და 9

<sup>424</sup> მუხლი 10

<sup>425</sup> მუხლი 17/A

როდესაც საქმე ეხება პროცედურის საკითხებს, მნიშვნელოვანია „თანასწორი მოპყრობის აქტის“ დებულება ბრალდების „მტკიცების ტვირთის“ უკუქცევის შესახებ.<sup>426</sup> გარდა ამისა, „თანასწორი მოპყრობის აქტი“ უფლებას ანიჭებს არასამთავრობო ორგანიზაციების, დაინტერესებული ორგანიზაციების წარმომადგენლებს, „თანასწორი მოპყრობის სახელმწიფო ორგანოს“, რომ იმოქმედონ, როგორც დაზარალებულ პირთაგან უფლებამოსილმა პირებმა პროცედურების დროს.<sup>427</sup> უფრო მეტიც, თანასწორი მოპყრობის პრინციპების დარღვევის გარკვეულ შემთხვევებში, მეოცე მუხლი სასამართლოს წინაშე გვაცნობს პროკურორის, არასამთავრობო სექტორის, „თანასწორი მოპყრობის სახელმწიფო ორგანოსა“ და დაინტერესებული ორგანიზაციების მიერ შეგროვებულ საზოგადოების ინტერესიდან გამომდინარე გავრცელებულ მტკიცებულებებს.

### **კანონდებლობის ჰარმონიზაციის შეფასება — კრანსპოზიცია და დირექტივები**

ტექნიკურად რომ ვთქვათ, ევროკავშირის კანონის ეროვნულ კანონმდებლობაში ტრანსპოზიცია უმეტესწილად უკვ დასრულებულია. „თანასწორი მოპყრობის აქტს“ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ჰქონდა ამ პროცესში. თუმცა, რამდენიმე საფეხური მაინც რჩება გასაკეთებელი იმისათვის, რომ სრულიად იქნას უზრუნველყოფილი ევროკავშირის კანონის მოქნილობა. დირექტივებთან დაკავშირებული ზოგიერთი ძირითადი ცნება და პირობა არ იქნა შესაბამისად გადატანილი და ყურადღებით ჩამოყალიბებული. დირექტივებთან შედარებით, ეს განმარტებები და პირობები უნგრეთის კანონში იწვევს დისკრიმინაციისაგან ნაკლებ დაცვას, შემსუბუქებას, იძლევა გასხვავებული ინტერპრეტაციის და სამართლებრივი ნორმებისაგან გათავისუფლების საშუალებას. წესები პირდაპირ და არაპირდაპირ დისკრიმინაციაზე იძლევა დირექტივისაგან ნებადაურთველ შემსუბუქების საშუალებას.

<sup>426</sup> მუხლი 19

<sup>427</sup> მუხლი 18

ბას, მაშინ, როდესაც „ბრალდების ტვირთზე“ რეგულაცია მოსარჩელებისაგან უფრო მკაცრ პირობებს აყენებს, ვიდრე დირექტივა. სექსუალური ძალადობის შემთხვევა კარგი მაგალითია იმ სუფთა ტექნიკური გადმოტანისა, რაც ნამდვილად არ წარმოადგენს ევროკავშირის კანონის მიზნებს. როდესაც „თანაწორი მოპყრობის აქტი“ მიიღეს, ის არ შეიცავდა სექსუალური ძალადობის კონცეფციას. 2006 წელს მოდიფიკაციის შედეგად მიღებული კანონი თითქოს აპირებდა, რომ ძალადობის „ქცევის“ განმარტებაში უბრალოდ ჩაედოთ ტერმონი „სექსუალური და სხვა სახის“. ეს დამოკიდებულება ეხმიანება ანტიდისკრიმინაციული კომპლექსური კვლევის დასკვნის ამ ადგილს : „გენდერული თანასწორების დირექტივების გადატანა ნაკლებად მკაცრია, ვიდრე ის შეიძლება იყოს ცალკეულ კანონში“.<sup>428429</sup>

### **კანონის პრაქტიკაში გამოყენება**

ევროკავშირის ნორმების რეალური შეფასებისა და გარანტიისათვის საჭიროა, რომ გაითვალისწინონ ორი მნიშვნე-

<sup>428</sup> იხ., Susane Burri and Hanneke van Eijken: Gender Equality Law in 33 European Countries - How are EU rules transposed into national law in 2014? Hungary - Beáta Nacsa. European Commission, European network of legal experts in the field of gender equality, 2015. შესაძლებელია at [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge Law\\_33\\_european\\_countries\\_2015\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge Law_33_european_countries_2015_en.pdf), გვ. 109

<sup>429</sup> ევროკავშირის კანონმდებლობის ეროვნულ კანონმდებლობაში ტრანსლაციის დეტალური შეფასება, გამოცემა : Susane Burri and Hanneke van Eijken: Gender Equality Law in 33 European Countries - How are EU rules transposed into national law? Hungary - Beáta Nacsa. European Commission, European network of legal experts in the field of gender equality, 2014., შესაძლებელია [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your\\_rights/gender\\_equality\\_law\\_33\\_countries\\_how\\_transposed\\_2013\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/gender_equality_law_33_countries_how_transposed_2013_en.pdf)

Susane Burri and Hanneke van Eijken: Gender Equality Law in 33 European Countries - How are EU rules transposed into national law in 2014? Hungary - Beáta Nacsa., op. cit. Beáta Nacsa: Country report - Gender Equality, Hungary 2015. European Commission, European network of legal experts in the field of gender equality, 2016. ხელმისაწვდომია მისამართზე: at <http://www.equality-law.eu/downloads/3790-hungary-country-report-gender-pdf-1-mb> Andrea Kriszán-Enikő Pap: Equal Opportunities for Women and Men, op. cit.

ლოვანი ასპექტი . პირველ რიგში, უნდა გაითვალისწინონ არა კანონი სიტყვა-სიტყვით, არამედ მისი სულისკვეთება. მეორე, ევროკავშირის კანონის განხორციელებისათვის ეროვნულ დონეზე საჭიროა თანაბარი სიფრთხილე ორივე ტრანსპარენციის დროს (ევროკავშირის კანონმდებლობის შერწყმა ეროვნულ კანონმდებლობასთან), კანონის პრაქტიკული გამოყენება (ორი სხვადასხვა სიტუაცია), კანონმდებლობის აღსრულება.<sup>430</sup>

რაც შეეხება გენდერულ დისკრიმინაციაზე ეფექტური რეაგირების გამონვევებსა და ხარვეზებს, გამოვლინდა რამდენიმე ფაქტორი. უნდა აღინიშნოს, რომ „თანასწორი მოპყრობის კანონს“ ფართო აქცენტი აქვს გაკეთებული მრავალრიცხოვან დისკრიმინაციაზე, მაშინ როდესაც არ შეიცავს რაიმე კონკრეტულ დებულებას გენდერული თანასწორობის მისაღწევად ან გენდერზე დაფუძნებული დისკრიმინაციის წინააღმდეგ რეაგირებაზე. აქედან გამომდინარე, შემფოთებას იწვევს შეუძლია თუ არა ამ კანონს გენდერზე დაფუძნებულ დისკრიმინაციას გასცეს ეფექტური პასუხი. „გენდერული თანასწორობის სახელმწიფომდე“ ამ სახის დისკრიმინაციის მცირე რაოდენობაც შეიძლება აღმოჩნდეს ამ შემფოთების ინდიკატორი. 2014 წელს ორგანო ჩაატარა 432 პროცედურა, რომელთაგან 17 დაინტერესებული იყო განმცხადებლის სქესით, როგორც დაცული მახასიათებლის, 9 ოჯახური მდგომარეობით და 47 შემთხვევა უკავშირდებოდა დედობას (ორსულობას) ან მამობას.<sup>431</sup> ყველა ერთად წარ-

<sup>430</sup> Marta Ballesteros, Prof. Rostane Mehdi, Dr. Mariolina Eliantonio, Damir Petrovic: Tools for Ensuring Implementation and Application of EU Law and Evaluation of their Effectiveness. European Parliament, Directorate General for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Brussels, 2013. შესაძლებელია [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/JOIN/2013/493014/IPOL-JURI\\_ET\(2013\)493014\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/JOIN/2013/493014/IPOL-JURI_ET(2013)493014_EN.pdf)

<sup>431</sup> Dr. Katalin Gregor, Dr. Márta Pánczél eds. Report on the activity of the Equal Treatment Authority in 2014 and on the experiences gathered in the context of applying Act CXXV of 2003 on Equal Treatment and the Promotion of Equal Opportunities. Equal Treatment Authority, 2014. ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/8745bda54b1ed94d-06475af17cb3a40f/EBH\\_besz%C3%A1mol%C3%B3\\_2014\\_angol.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/8745bda54b1ed94d-06475af17cb3a40f/EBH_besz%C3%A1mol%C3%B3_2014_angol.pdf)

მოადგენს შემთხვევათა 16, 9 პროცენტს, მაშინ, როდესაც სქესობრივი დისკრიმინაცია ითვლის 3,9 პროცენტს. 2015 წლის მონაცემებით, სქესობრივი დისკრიმინაცია არ იყო სამ ყველაზე გავრცელებულ დისკრიმინაციის ფორმათა შორის, ხოლო ხოლო დედობას/მამობას მესამე ადგილი ეკავა ამ სიაში<sup>432</sup>. ეს მონაცემები ცხადყოფს ხარვეზებს ადამიანის ცნობიერებასა და ინფორმაციის ქონაში საკუთარი უფლებების შესახებ, ასევე ეფექტური ღონისძიებების ნაკლებობას ადამიანის უფლებათა დაცვის ნახალისებისა და სამართლიანობის მარტივი გზით მისაღწევად. მიუხედავად იმისა, რომ „თანასწორი მოპყრობის სახელმწიფო ორგანომ“ მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა, მაინც საჭიროა განვითარება ფართო მასშტაბივ ცნობიერების ასამაღლებლად. ამ აუცილებლობას ამყარებს ბოლო კვლევის შედეგებიც: უნგრელი რესპოდენტების 42 პროცენტი მიიჩნევს, რომ სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაცია არის იშვიათი, ხოლო 12 პროცენტი მიიჩნევს, რომ ის საერთოდ არ არსებობს.<sup>433</sup>

უფრო მეტად შემამოფოთებელია ის სანქციები, რასაც ეს ორგანო იყენებს. დაზარალებულებს, რომელთაც უფრო მეტად სურთ, რომ პირდაპირი სარგებელი მიიღონ დარღვევების შედეგებიდან, ვიდრე თანაბარი მოპყრობის პრინციპის შეწყვეტა ან შემდგომი დარღვევის შეზღუდვა (მაგალითად, მოითხოვს მორალური ზიანის ანაზღაურებას), მათ უნდა დაიწყონ ცალკე სასამართლო პროცედურა. უფრო მეტიც, კვლევები აჩვენებს, რომ „თანასწორი მოპყრობის სახელმწიფო ორგანო“ არ იყენებს სრულად თავის პოტენციალს მკაცრი სანქციების დასაკისრებლად<sup>434</sup>. რაც შეეხება 2014 წელს, დააფიქსირეს ჯამში 23 შემთხვევა და ყველაზე ხშირი სანქცია იყო, 82, 6

<sup>432</sup> 2015 a számok tükrében - infografika (2015 in the light of numbers - infographic). Equal Treatment Authority. დოკუმენტის ნახვა შესაძლებელია უნგრულ ენაზე <http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/2015-a-sz%C3%A1mok-t%C3%BCKr%C3%A9ben-infografika>

<sup>433</sup> Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015. Results for Hungary - Fact sheet. European Commission, 2015., შესაძლებელია <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68078>

<sup>434</sup> იხ., Beáta Nacsa: Country Report - Gender Equality - Hungary 2015. op. cit.

პროცენტის შემთხვევაში, შემდგომი დარღვევის დროს შეზღუდვა. ჯარიმა დაეკისრა მხოლოდ 30, 4 პროცენტს<sup>435</sup>. 2015 წელსაც ყველაზე გავრცელებული სანქცია შემდგომი დარღვევის დროს შეზღუდვის დაწესება იყო, ჯარიმა დააკისრეს მხოლოდ ნახევარს, ანუ 17 შემთხვევას, მაშინ როდესაც თანაბარი მოპყრობის პრინციპი უკვე შექმნილი იყო.<sup>436</sup>

აგრეთვე ძირითად ხარვეზად უნდა მივიჩნიოთ სახელმწიფო მოხელეებისა და სხვა პროფესიონალებისათვის განკუთვნილი სისტემატური, ფართო სასწავლო ტრენინგების ნაკლებობა გენდერულ თანასწორობაზე. პრაქტიკული გამოცდილებიდანაა დამტკიცებული, რომ სასამართლო მიდრეკილია შეზღუდოს „თანასწორი მოპყრობის სახელმწიფო ორგანოს“ მიერ მიღებული მასშტაბები ან „დააფუძნოს თანაბარი მოპყრობის განსაზღვრებიდანა და ძირითადი კონცეპტებიდან გათავისუფლება“.<sup>437</sup>

პროფესიული და საზოგადოებრივი ცნობიერების ზრდის დანერგვა იქნება დროული და მნიშვნელოვანი, სადაც ტრადიციული გენდერული როლები და სტერეოტიპები კვლავ მყარია<sup>438</sup> და ნაახალისებს სახელმწიფო მხარესაც.

---

<sup>435</sup> იხ., Report on the activity of the Equal Treatment Authority in 2014, op. cit.

<sup>436</sup> იხ., <http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/2015-a-sz%C3%A1mokr%C3%BCkr%C3%A9ben-infografika>

<sup>437</sup> იხ., Beáta Nacsa: Country Report - Gender Equality - Hungary 2015. op. cit., p. 10

<sup>438</sup> იხ., Special Eurobarometer 428 — Gender Equality. Results for Hungary - Fact sheet. European Commission, 2015. ხელმისაწვდომია მისამართზე: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_428\\_fact\\_hu\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_428_fact_hu_en.pdf)

## 5. დასკვნები და ძირითადი რეკომენდაციები

გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის საქმეში სახელმწიფოს ეფექტური ჩარევისათვის საჭიროა წმინდა პოლიტიკური ნება და მზადყოფნა და ამავედროულად მისი ტრანსლაცია ქმედით სამართლებრივ და პოლიტიკურ ფარგლებში, ისევე როგორც ინსტიტუციურ მექანიზმებში. როგორც ანალიზი გვიჩვენებს, უნგრეთის შემთხვევაში, ეს ვალდებულებები მუდმივად ნაკლებია. საერთაშორისო ნორმებმა და ევროკავშირში განწერიანებამ უდავოდ მნიშვნელოვანი წინსვლა მოიტანა ამ სფეროში. თუმცა, სტრატეგიისა და გრძელვადიანი ყოვლისმომცველი სახელმწიფო პროგრამების ნაკლებობამ იზოლაციაში მოაქცია შესაბამისი ღონისძიებები და ცდები და ამიტომ არსებითი ცვლილებები არ განხორციელებულა. ევროკავშირის კანონის ტრანსლაცია ეროვნულ დონეზე თხოულობს შემდგომი ნაბიჯების გადადგმასაც. მეტი მუშაობაა საჭირო თუნდაც მისი პრაქტიკაში გამოყენებისა და აღსრულების კუთხით, ყურადღება უნდა გამახვილდეს კანონის სულისკვეთებაზე, რომ მისი მიზანია ქალთა და მამაკაცთა შორის თანასწორობა.

ძირითადი რეკომენდაციები მთავრობას :

- ყოვლისმომცველი „გენდერული თანასწორობის ეროვნული სტრატეგია“ განათავსეთ იმ ადგილას, რომელიც შეიცავს პასუხისმგებლიან აქტორებს, ამოცანებს, ვადებს, ისევე როგორც მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმები და უზრუნველყოს მათი განხორციელებისათვის საკმარისი ფინანსური რესურსები.
- ეროვნული მექანიზმი აღჭურვოს საკმარისი ადამიანური და ფინანსური რესურსებით, რათა ეფექტურად შეასრულოს თავისი მანდატი, გააძლიეროს თავისი როლი და ინსტიტუციურ მექანიზმებში აქტიურთა მონაწილეობის შესაძლებლობები, მათ შორის, ცოდნის დონე.
- მიმოიხილოს და შეცვალოს კანონმდებლობა იმისათვის, რომ დაიცვას ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ნორმები და გადმოსცეს ევროკავშირის კანონ-



მდებლობა არა მხოლოდ სიტყვა სიტყვით, არამედ შეინარჩუნოს მისი სულისკვეთება.

- გაუნიოს ორგანიზება სისტემატურ და შესაბამის სასწავლო პროგრამებს გენდერული მეინსტრიმინგის სტრატეგიის გამოყენებასთან და გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით სახელმწიფო თანამდებობის პირთა და სხვა დაინტერესებულ პროფესიონალებთან.
- სამიზნე ჯგუფებისათვის მოაწყოს ცნობიერების ასამაღლებელი პროგრამები, ისევე როგორც პოტენციური დისკრიმინაციის მსხვერპლებს მიანოდონ ინფორმაცია მათი უფლებებისა და ხელმისაწვდომი საშუალებების შესახებ.
- გენდერული თანასწორობის სისტემატური გამოყენებისა და გენდერული მეინსტრიმინგისთვის დანერგონ გამჭვირვალე მექანიზმი „ევროპის სტრუქტურული ფონდებიდან“ მიღებული რესურსების გამოყენებისა და განაწილებისთვის.
- აღიაროს და ხელი შეუწყოს ქალთა უფლებათა დამცველ არასამთავრობო ორგანიზაციებს, გამოიყენოს მათი ცოდნა და გამოცდილება საკანონმდებლო, პოლიტიკურ და სხვა სახის ღონისძიებებში. და
- სათანადოდ განახორციელოს ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო მექანიზმებისა და ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ორგანოების მიერ შემუშავებული რეკომენდაციები (მაგალითად, CEDAW, UPR).

### გამოყენებული ლიტერატურის სია

1. 2015 a számok tükrében - infografika (2015 in the light of numbers - infographic). Equal Treatment Authority <http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/2015-asz%C3%A1mok-t%C3%BCkr%C3%A9ben-infografika>
2. A Magyar Női Érdekvégyesítő Szövetség bírálata és javaslatai az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényjavaslatához, 2003. november 27. (Opinion and Critique of the Hungarian Women's Lobby Concerning the Draft Act on Equal Treatment and the Promotion of Equal Opportunities)." November 27, 2003. <http://nokjoga.hu/sites/default/files/filefield/2003-eselyegy-tv-kritikaja-noierdek.pdf>
3. *A nőtlen évek ára - A nők helyzetének közpolitikai elemzése 1989-2013. (The price of womanless years. Policy analysis on the situation of women 1989-2013.)* Magyar Női Érdekvégyesítő Szövetség (Hungarian Women's Lobby), Budapest, 2014. <http://noierdek.hu/2/kiadvanyaink/>
4. *Alternative report submitted to the UN CEDAW Committee for consideration in relation to the examination of the combined seventh and eighth periodic reports of Hungary*, by the Hungarian Women's Lobby and the European Roma Rights Centre, January 2013. [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/HUN/INT\\_CEDAW\\_NGO\\_HUN\\_13260\\_E.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/HUN/INT_CEDAW_NGO_HUN_13260_E.pdf)
5. Andrea Krizsán-Enikő Pap: *Equal Opportunities for Women and Men: Monitoring law and practice in Hungary*. Open Society Institute Network Women's Program, 2005. [https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/eo\\_wmhungary\\_0.pdf](https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/eo_wmhungary_0.pdf)

6. Beáta Nacsa: *Country Report - Gender Equality - Hungary 2015*. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission, 2016. <http://www.equalitylaw.eu/downloads/3790-hungary-country-report-gender-pdf-1-mb>
7. Dombos, Tamás, Krizsán, Andrea, Szabó, Melinda, and Wirth, Judit (2008): *Context Study Hungary*, QUING Project, Vienna: Institute for Human Sciences (IWM) [http://www.quing.eu/files/results/cs\\_hungary.pdf](http://www.quing.eu/files/results/cs_hungary.pdf)
8. Dr. Katalin Gregor, Dr. Márta Pánczél eds. *Report on the activity of the Equal Treatment Authority in 2014 and on the experiences gathered in the context of applying Act CXXV of 2003 on Equal Treatment and the - of Equal Opportunities*. Equal Treatment Authority, 2014. [http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/8745bda54b1ed94d06475af17cb3a40f/EBH\\_besz%C3%A1mol%C3%B3\\_2014\\_angol.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/8745bda54b1ed94d06475af17cb3a40f/EBH_besz%C3%A1mol%C3%B3_2014_angol.pdf)
9. GHK and Fondazione G. Brodolini: *Evaluation of the European Social Fund's support to Gender Equality: Country report of Hungary*. <http://www.gendercop.com/ec-evaluation-of-operational-programmes/>
10. Hungary - by Enikő Pap. In Gordana Lukač-Koritnik ed.: *National Machineryes Country Reports - Albania, Bosnia and Herzegovina, Bulgaria, Croatia, Hungary, Macedonia, Moldova, Romania, Turkey, Yugoslavia*. South Eastern European Women's Legal Initiative, B.a.B.e, Zagreb 2003. pp. 64-77.
11. Marta Ballesteros, Prof. Rostane Mehdi, Dr. Mariolina Eliantonio, Damir Petrovic: *Tools for Ensuring Implementation and Application of EU Law and Evaluation of their Effectiveness*. European Parliament, Directorate General for

- Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Brussels, 2013. [http://www.europa.eu/regdata/etudes/etudes/join/2013/493014/IPOL-JURI\\_ET\(2013\)493014\\_EN.pdf](http://www.europa.eu/regdata/etudes/etudes/join/2013/493014/IPOL-JURI_ET(2013)493014_EN.pdf)
12. *Promotion and protection of women's rights in Hungary — Submission to the UN Universal Periodic Review of Hungary*. Second cycle, 25th Working Group session, Human Rights Council, April/May 2016. Submitted by: Hungarian Women's Lobby, NANE Women's Rights Association, PATENT (People Opposing Patriarchy), September 2015
  13. *Special Eurobarometer 428 — Gender Equality*. Results for Hungary - Fact sheet. European Commission, 2015. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_428\\_fact\\_hu\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_428_fact_hu_en.pdf)
  14. *Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015*. Results for Hungary - Fact sheet. European Commission, 2015. <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68078>
  15. *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*. European Commission, 2016. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf)
  16. Susane Burri and Hanneke van Eijken: *Gender Equality Law in 33 European Countries - How are EU rules transposed into national law?* Hungary - Beáta Nacsa. European Commission, European network of legal experts in the field of gender equality, 2014. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your\\_rights/gender\\_equality\\_law\\_33\\_countries\\_how\\_transposed\\_2013\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/gender_equality_law_33_countries_how_transposed_2013_en.pdf)
  17. Susane Burri and Hanneke van Eijken: *Gender Equality Law in 33 European Countries - How are EU rules transposed into national law in 2014?* Hungary - Beáta Nacsa. European

- Commission, European network of legal experts in the field of gender equality, 2015. <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge law 33 european countries 2015 en.pdf>
18. *Timeline of Governmental Attacks against Hungarian NGO Sphere*. Eötvös Károly Policy Institute, Transparency International Hungary, Hungarian Civil Liberties Union, Hungarian Helsinki Committee, 12 August 2015. [http://helsinki.hu/wp-content/uploads/Timeline\\_of\\_gov\\_attacks\\_-\\_against\\_HU\\_NGOs\\_12082015.pdf](http://helsinki.hu/wp-content/uploads/Timeline_of_gov_attacks_-_against_HU_NGOs_12082015.pdf)
19. UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Concluding observations on the combined seventh and eighth periodic reports of Hungary, adopted by the Committee at its fifty-fourth session (11 February-1 March 2013). CEDAW/C/HUN/CO/7-8, 26 March 2013. [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fHUN%2fCO%2f7-8&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fHUN%2fCO%2f7-8&Lang=en)

## **XI გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა ჩეხეთის რესპუბლიკაში**

**კლარა კოზლოვა  
გენდერული კვლევების ექსპერტი,  
გენდერული კვლევების ცენტრი,  
ჩეხეთის რესპუბლიკა**

### **1. ზოგადი მიმოხილვა**

მოცემული კვლევის მიზანია ჩეხეთის რესპუბლიკაში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის მიმდინარე მდგომარეობის ანალიზი და შეფასება, იმ რეფორმების მიმოხილვა რაც ჩეხეთის რესპუბლიკის ევროკავშირში განწევრიანებამდე გახორციელდა. ამ ანალიზის საფუძველზე ჩვენ ზოგად რეკომენდაციებს ჩამოვყალიბებთ, განვსაზღვრავთ გამონწვევებს. აღნიშნული გამოცდილების მიმოხილვა, როგორც ერთგვარი გაკვეთილი, სასარგებლო იქნება საქართველოსა და უკრაინისათვის.

ამ ნაშრომის მთავარ თეორიულ და მეთოდოლოგიურ წინამძღვარს გენდერული პერსპექტივიდან დანახული სახელმწიფო პოლიტიკის და მისი დაინტერესებული მხარეების, პროცესების, შედეგების და პოლიტიკის ჩამოყალიბების და განხორციელების თეორია წარმოადგენს (Howlett, Ramesh 1995; Patton, Sawicki 1993). მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობები ადამიანის უფლებათა სფეროს განეკუთვნება, რომელიც, თავის მხრივ, სახელმწიფო პოლიტიკის ნაწილია. უფრო ზოგადად კი, მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობები საზოგადოებრივი კეთილდღეობის ერთ-ერთი განმაპირობებელი ფაქტორია, რაც სასიკეთოა მთელი საზოგადოებისთვის (Musilová 1999: 9).

ადამიანის უფლებები ევროკავშირის შექმნის დროიდან ევროპის ძირითად ფასეულობას წარმოადგენს. ადამიანის უფლებები ევროპული კონვენციით, ე. წ. ლისაბონის შეთანხმებით გამყარდა, რომელმაც ადამიანის უფლებები ყველაწევრ სახელმწიფოში უზრუნველყო. ადამიანის უფლებებთან

დაკავშირებით საერთო აზრის მიღწევა უფრო ადვილია, ვიდრე ეს ეკონომიკური ან თავისუფალი მიმოსვლის საკითხებთან დაკავშირებით შეიძლება მოხდეს. აქ საუბარია ადამიანის ე. წ. ძირეულ უფლებებზე, რაც დისკრიმინაციის აკრძალვასაც მოიცავს. „ადამიანის უფლებები მოიცავს სქესის, რასის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების საფუძველზე დისკრიმინაციის მეხუთე აკრძალვას“ (Blahož 2003: 6). აქ საუბარია ევროპეიზაციაზე<sup>439</sup> (Zemnová 2007, Janečková 2014).

ანალიზი ეფუძნება დოკუმენტების, როგორც მთავარი მეთოდოლოგიის, შესწავლას; ყურადღება გამახვილებულია ისეთი წყაროების შესწავლაზე, როგორებიცაა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული ბროშურები, მეთოდოლოგიური ინსტრუქციები, პროექტის ანგარიშები, საკანონმდებლო დოკუმენტები, მთავრობის გადანყვეტილებები და სამინისტროების მასალები; ანალიზისთვის წყაროს სახით გამოიყენება ასევე ჩეხეთის რესპუბლიკაში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციების ინფორმაცია ინტერნეტიდან და სხვადასხვა გამოცემებიდან.

---

<sup>439</sup> ხელშეკრულებასთან მიერთების პროცესი ევროკავშირის კანდიდატ სახელმწიფოებში პოლიტიკის გატარების მეტ საშუალებას იძლევა, ვიდრე წევრ სახელმწიფოებში. მიერთების წინა პერიოდის ევროპეიზაცია ევროკავშირისა და ადგილობრივი დონის ასიმეტრიულობით ხასიათდება (Schimmelfenning, Sedelmeir 2007).

## 2. გენდერული საკითხის თავისებურებანი ჩახეთში

თანაბარი შესაძლებლობების პოლიტიკის განვითარების ანალიზისას წამოიჭრება ოთხი საკითხი, რომლებიც არსებითად მნიშვნელოვანია გენდერული თანასწორობის გარშემო არსებული სიტუაციის გაგებისთვის. პირველ რიგში, ეს არის გენდერული და ფორმალური თანასწორობის ისტორიული განვითარება ჩეხოსლოვაკიის სოციალისტურ რესპუბლიკაში (მეორე მსოფლიო ომსა და 1989 წლის ხავერდოვან რევოლუციას შორის პერიოდი). მეორე მნიშვნელოვანი ასპექტი, რომელიც „რკინის ფარდის“ ჩამოხსნის შემდეგ გამოჩნდა, იყო ეკონომიკური წნეხი, რომელიც „დასავლეთ ქვეყნებთან“ გატოლების მცდელობას ახლავდა და რომელმაც, როგორც საზოგადოებრივი და სოციალური პოლიტიკის, ისე თანასწორობის პოლიტიკის სფეროები გადაფარა. ბოლო, და ასევე მნიშვნელოვანია ასპექტია ენა, განსაკუთრებით კი ევროპული ტერმინოლოგიის თარგმნა: განსაკუთრებით, გენდერი, გენდერული თანასწორობა და მასთან ახლოს მდგარი გენდერული პოლიტიკისა და მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობის გამომხატველი ტერმინები. ჩეხურ ენაზე არსებული თარგმანები არათანმიმდევრულად გამოიყენება, რის გამოც აზრი ზუსტად არ გადმოიცემა, ზოგი ტერმინი კი თავის ორიგინალურ მნიშვნელობას კარგავს.

როგორც აღინიშნა, აუცილებელია თვალი გავადევნოთ ისტორიულ განვითარებას, რამაც გენდერული თანასწორობის განვითარებაზე გავლენა მოახდინა. მნიშვნელოვანია „სოციალისტური“ წარსული, სადაც შრომის ბაზარზე გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული არსებითი ცვლილებები მოხდა, რის შედეგადაც ქალებისთვის ახალი სამსახურეობრივი პოზიციები გამოჩნდა. ქალები მაქსიმალურად დასაქმდნენ, ჰორიზონტალური სეგრეგაცია კი შეგნებულად შემცირდა: ტრაქტორისტი ქალის იდეალი არა მხოლოდ 1950-იანი წლების პლაკატებზე ჩანდა, არამედ რეალურ ცხოვრებაშიც. ამიტომ, ბავშვებზე ზრუნვის წამახალისებელი მნიშვნელოვანი ინსტიტუციონალური ბაზა შეიქმნა. ეს საემანსიპაციო ინიციატივები მხოლოდ



მთავრობისგან მომდინარეობდა და ყველა ქალს არ შეეხებია. ზოგჯერ, შრომის ბაზარზე გასვლა უფრო ვალდებულებას წარმოადგენდა, ვიდრე შეღავათს ან სარგებელს, დიასახლისობა და შვილების აღზრდა კი ქალის პასუხისმგებლობად დარჩა და აქ უკვე ორმაგ ტვირთზეა საუბარი (Hašková, Křížková 2006). ამავე დროს, საზოგადოებაში კონსერვატორულმა განწყობებმა იჩინა თავი და ახალი ნეოლიბერალური საბაზრო სისტემის საპასუხოდ გენდერული თანასწორობის მხარდასაჭერი ზოგიერთი ზომის ძველმა რეჟიმმა გააუქმა (Hašková, Křížková 2006). ახალი ნეოლიბერალური მთავრობის მთავარი არგუმენტი ეფუძნებოდა შეხედულებას, რომლის თანახმადაც გენდერულ თანასწორობას ჩეხეთის რესპუბლიკის კონსტიტუცია უზრუნველყოფს და ის სრულად ხორციელდება (Očenášová 2009; Janečková 2014).

პოლიტიკოსები დიდ გავლენას ახდენდნენ იმაზე, თუ როგორ მოხდებოდა საზოგადოებისთვის ამ თემის გაშუქება; აქ საქმე ეხება ე. წ. ევროპეიზაციას და მის მიმართ პოლიტიკოსების დამოკიდებულებას. ხავერდოვანი რევილუციის შემდეგ ევროკავშირთან დაახლოება, ერთის მხრივ, პრიორიტეტად მიიჩნეოდა, მეორეს მხრივ კი, ზოგიერთი პოლიტიკოსის ევრო სკეპტიციზმი სულ უფრო იჩენდა თავს. ეს პოლიტიკოსები ევროკავშირის ფასეულობებს, გენდერული თანასწორობის ჩათვლით, აკნინებდნენ. ამის მაგალითს წარმოადგენს ყოფილის პრეზიდენტის, ვაცლავ კლაუსის, მიერ ლისაბონის ხელშეკრულების ხელმოწერაზე უარის თქმა (ლისაბონის ხელშეკრულებას შესწორება შეაქვს ევროკავშირის ხელშეკრულებაში და ევროსაბჭოს ხელშეკრულებაში) მიუხედავად იმისა, რომ ეს ხელშეკრულება პარლამენტმა და სენატმა დაამტკიცა. ლისაბონის ხელშეკრულების რატიფიცირება მხოლოდ 2007 წელს მოხდა მას შემდეგ, რაც საპრეზიდენტო ვეტო ხმათა უმრავლესობით მოიხსნა.

პრემიერ მინისტრი ტოპოლანეკი ამავე პოზიციას იზიარებდა, როდესაც თანაბარი შესაძლებლობების ევროპული წლის გახსნისას განაცხადა: „ქალების შემთხვევაში — რომლებსაც მუდამ დაჩაგრულ უმცირესობად წარმოგვიდგენენ, თუმცა ასეთები სულაც არ არიან — თანაბარ შესაძლებლობებზე ვერ ვილაპარაკებთ. ორსულობა და დედობა ქალის

პრივილეგიაა, რაც იმთავითვე განასხვავებს მას მამაკაცისგან. შრომის ბაზრის შემთხვევაში ეს ბუნებრივია. ქალს თავისუფლად შეუძლია უარი თქვას შვილის ყოლაზე და ამ შემთხვევაში მას იგივე კარიერული შესაძლებლობები ექნება, როგორც მამაკაცს. კანონი უნდა ითვალისწინებდეს ამ გარემოებებს და ქალს დაცვას თავს არ უნდა ახვევდეს, რასაც მისი დისკრიმინაცია მოაქვს, როგორ პარადოქსულადაც არ უნდა ჟღერდეს ეს“ (Topolánek 2007: 2). და ბოლოს, უნდა გავითვალისწინოთ ენა, როგორც მნიშვნელოვანი ასპექტი, რომელმაც გენდერული თანასწორობის მიმართ ექსპერტების ყურადღება მიიპყრო. გენდერული თანასწორობის ტერმინოლოგიის უნიფიკაციის მოთხოვნამ, რომელიც ჩეხური ენის სპეციალისტებმა წამოაყენეს, არ მოიტანა დადებითი შედეგი; თუმცა, ამ საკითხთან დაკავშირებული დისკუსია მეტად ცხარე აღმოჩნდა (მაგ., Linková 2001; Heller 2004). შედეგად, მრავალი ტერმინი არასისტემატურად გამოიყენება, რაც ხშირად დამაბნეველია. ამის მიზეზი შეიძლება იყოს გამომსვლელის სურვილი, რომ უფრო მომგებიანად წარმოჩნდეს დისკუსიაში, ან ტერმინების ზუსტი მნიშვნელობის არ ცოდნა (მაგ. Očenášková 2009 ამ ფენომენს ახსენებს ევროკავშირთან დაახლოების კონტექსტში). ლინკოვას მოჰყავს სოციოლოგიურ თარგმანებში ტერმინ *გენდერის* თარგმნის მაგალითი: „ (...) ჩეხურ სოციოლოგიაში ამ საკითხს სათანადო ყურადღება არ ექცევა, მიუხედავად იმისა, რომ სამომავლო დისკუსიებისთვის არსებითი მნიშვნელობა აქვს ამ ტერმინის ზუსტ თარგმანს, რომელიც ამ ტერმინის დასავლელი მეცნიერების მიერ გამოყენებას შეესაბამება“ (Linková 2001:1).

ზემოთ ხსენებულმა ფაქტორებმა ჩეხეთში გენდერული თანასწორობის მიმართ ინდიფერენტული დამოკიდებულება გამოიწვია. როგორც აღინიშნა, ეს ყოველივე იმის შედეგია, რომ ქალთა და კაცთა თანაბარი შესაძლებლობების პოლიტიკა სოციალისტურ ეპოქაში მხოლოდ მთავრობის ინიციატივით ტარდებოდა, რის შედეგადაც ქალებს ორმაგი წნეხი დაანვა — კარიერა და ოჯახზე ზრუნვა; დიდი გავლენა მოახდინა აგრეთვე ნეოლიბერალურმა მიდგომამ, რომელიც მთავრობის ჩარევას ინდივიდუალურ მიდგომას ამჯობინებდა.

### 3. გზა ევროკავშირის ნაწილობრივ არსებითი საკითხების მიმოხილვა

გენდერული თანასწორობის საკითხის შესწავლა ევროკავშირში განხორციელებამდე, განხორციელების დროს და განხორციელების შემდგომაც უნდა ხდებოდეს. ამრიგად, 1993 წლის 4 ოქტომბერი, როდესაც ევროკავშირსა და ჩეხეთის რესპუბლიკას შორის ხელშეკრულება გაფორმდა, მნიშვნელოვანი თარიღია. შეთანხმება ძალაში 1995 წელს შევიდა (Musilová 1999:34). კიდევ ერთი ქვაკუთხედია 2003 წლის 1 იანვარი, როდესაც ჩეხეთი ევროკავშირში განხორციელდა.

#### 3.1 განხორციელების წინა პერიოდი

გენდერული თანასწორობის და ქალთა და კაცთა თანასწორობის საკითხი ჩეხეთის კონტიქსტში რევოლუციის შემდეგ არ იყო აქტუალური (იხ. ლინგვისტური და კონცეპტუალური სტრატეგიების შესავალი). 1990-ანი წლების ბოლოს ევროკავშირში განხორციელების და მომავალ წევრ სახელმწიფოდ გახდომის მოსამზადებელ პროცესში ცვლილებები შევიდა. 1997 წლის შემოდგომაზე ლუქსემბურგში გამართულ სამიტზე ევროკავშირმა გააძლიერა განხორციელების წინა პერიოდის სტრატეგია და უფრო დეტალურად წარმოადგინა წევრობისთვის აუცილებელი მოთხოვნები, რითიც განხორციელების პერსპექტივა უფრო მკაფიოდ დასახა; ეს ყოველივე განხორციელების პარტნიორობაში და განხორციელების წინა პერიოდის ფინანსური დახმარების პროგრამებში განხორციელდა. განხორციელების მოსამზადებელ პროცესს ევროკომისია მუდმივად აკვირდებოდა და 1998 წლიდან *კანდიდატი ქვეყნების ევროკავშირში განხორციელების მოსამზადებელი ეტაპის ანგარიშებს რეგულარულად აქვეყნებდა*. ევროკომისიის მიზანი იყო განხორციელების სამივე კრიტერიუმის დაკმაყოფილების უზრუნველყოფა, მათ შორის *gender acquis* -ის სრული გან-

ხორციელება (Janečková 2014). თუმცა, ჩეხეთის რესპუბლიკა ეკონომიკურ მოთხოვნებსა და კანონმდებლობის ჰარმონიზაციაზე ამახვილებდა ყურადღებას, გენდერული თანასწორობისთვის ინსტიტუციონალური მექანიზმების და პოლიტიკური დოკუმენტების შექმნა კი გარე ფორმალობად რჩებოდა (Musilová 1999, Očenášková 2009).

გარე წნეხმა, განსაკუთრებით, გაეროს ქალთა დისკრიმინაციის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრის კონვენციის ჩეხეთის რესპუბლიკის მიერ განხორციელების ანგარიშის შეფასებამ, პეკინში ქალთა მეოთხე მსოფლიო კონფერენციის მოქმედების პლატფორმის მიგნებებმა და პროგრესის შესახებ ევროკომისიის ანგარიშებმა, დააჩქარა გენდერული თანასწორობის თაობაზე პოლიტიკური დოკუმენტის მიღება.

პროცესს კოორდინირებას შრომისა და სოციალური საკითხების სამინისტრო უწევდა. 1998 წლის 8 აპრილს შემუშავდა და მიღებულ იქნა სამთავრობო რეზოლუცია №238/1998 — *ქალთა და კაცთა შორის თანასწორობის განხორციელების პრიორიტეტები და ღონისძიებები*, რომლის მიღების მთავარი იმპულსი ევროპეიზაციისკენ სწრაფვა და კანონმდებლობის ჰარმონიზაციის აუცილებლობა იყო (Musilová 1999). პრიორიტეტების ტექსტი 1998 წლის სექტემბერში ქალთა სოციალური პირობების გაუმჯობესების გაეროს დეპარტამენტს გადაეცა.

მიუხედავად ამისა, კრიტიკული ანალიზი აჩვენებს, რომ „ქალთა და კაცთა უფლებების უზრუნველსაყოფად ზომების მიღება ცალსახად პოზიტიური ნაბიჯია; აღნიშნულის მიზეზების უფრო დეტალური ანალიზი ცხადყოფს, რომ მთავრობას სხვა გამოსავალი არ რჩებოდა, თუკი მას ზემოთ ხსენებული დოკუმენტების რატიფიკაციის შედეგად მიღებული ვალდებულებების შესრულება სურდა“ (Musilová 1999: 41).

მთავრობის პრიორიტეტები და ღონისძიებები ქალთა და კაცთა თანასწორობის უზრუნველყოფისთვის გენდერული თანასწორობის თაობაზე პირველი დოკუმენტი იყო. დოკუმენტში ყურადღება გამახვილებულია ქალებზე და კაცებზე (არა მარტო ლინგვისტური კუთხით), იგი გამოხატავს ძირითადი ტერმინების ლინგვისტური თარგმანების გარშემო

არსებულ სიტუაციას, რაც იმ პერიოდში აქტუალური იყო. რატიფიკაციიდან ერთი წლის გასვლის შემდეგ მხოლოდ ნაწილობრივი წარმატება აღინიშნა, განსაკუთრებით, ჩეხური და ევროპული კანონმდებლობის ჰარმონიზაციის კუთხით (Musilová 1999, Pavlík et al. 1999).

გარდა თავად ამ დოკუმენტისა, გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციონალური სტრუქტურის შექმნა კიდევ ერთ წარმატებად შეიძლება ჩაითვალოს. „ინსტიტუციონალური სტრუქტურა ქალთა და კაცთა შორის ყველა დონეზე და საზოგადოების ყველა სეგმენტში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის აუცილებელი წინაპირობაა“ (Ferrarová 2007: 10). განვერიანების წინა პერიოდის გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციონალური სტრუქტურის განხილვისას, უნდა ვახსენოთ ქალთა და კაცთა თანასწორობის დეპარტამენტში კომისია, რომელმაც ხანმოკლე პერიოდის მანძილზე იმუშავა ქალთა და კაცთა თანასწორობის საპარლამენტო კომისიის მსგავსად, რომელიც პეტიციებისა და ადამიანის უფლებების კომიტეტის ნაწილი იყო; კომიტეტი 1996 წლის არჩევნების შემდეგ გაუქმდა. 1998 წლიდან ამოქმედდა სოციალური საკითხებისა და ჯანდაცვის საპარლამენტო კომისიის ქვეკომისია, რომელიც ოჯახურ საკითხებზე მუშაობდა; მოკლე პერიოდის მანძილზე მოქმედებდა თანაბარი შესაძლებლობების არაკომერციული ასოციაცია, რომელმაც „ქალთა და კაცთა შორის თანასწორუფლებიანობის მისაღწევი სამოქმედო გეგმა“ წარმოადგინა (Musilová 1999, Marksová Tomínová 2003).

როგორც უკვე ვახსენეთ, კოორდინატორის როლი 1998 წელს შრომისა და სოციალური საქმეთა სამინისტროს მიენიჭა. სამინისტრომ გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით მასალები გამოსცა და გაავრცელა, მოამზადა საგანმანათლებლო ღონისძიებები და ტრენინგები, ჩაატარა საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვები და ა. შ. 1998 წლის 1 თებერვალს შრომისა და სოციალურ საქმეთა სამინისტროს ევროპული ინტეგრაციის დეპარტამენტში ქალთა და კაცთა თანაბარი შესაძლებლობების განყოფილება დაარსდა; ამავე წელს

ადამიანის უფლებათა კომისარი დაინიშნა. კომისრის უფლება-მოვალეობებში შედიოდა ჩეხეთის რესპუბლიკაში ადამიანის უფლებათა დაცვაზე თვალყურის დევნა, შეფასება და მაკორექტირებელი ქმედებების ინიცირება არა ინდივიდუალურ, არამედ ინსტიტუციონალურ დონეზე. *ადამიანის უფლებათა სამთავრობო საბჭო*, რომელის თავმჯდომარეც ზემოთ ხსენებული კომისარი იყო, 1998 წლის დეკემბერში დაარსდა (1998 წლის 9 დეკემბრის №809 სამთავრობო რეზოლუციით). ამგვარად, თანაბარი შესაძლებლობები ადამიანის უფლებათა დღის წესრიგის ნაწილი გახდა (Musilová 1999).

ჩეხეთის რესპუბლიკის ადამიანის უფლებათა სამთავრობო საბჭოს შექმნით არასამთავრობო ორგანიზაციებს პირველად მიეცათ საშუალება ადამიანის უფლებათა პოლიტიკაზე, მათ შორის, ინდივიდუალურ სექტორში ქალისა და კაცის თანასწორუფლებიანობის პოლიტიკაზე, გავლენა მოეხდინათ.

1999 წელს რვა სექცია იყო — ერთ-ერთი მათგანი კი, ქალთა და კაცთა თანაბარი შესაძლებლობების სექცია, 1999 წლის 1 აპრილს მთავრობის №132/1999 რეზოლუციით ადამიანის უფლებათა სამთავრობო საბჭოს სტატუსის საფუძველზე დადგინდა. სექციის ერთ-ერთი დავალება, მაგალითად, იყო საერთაშორისო ვალდებულებების და შეთანხმებების განხორციელების შეფასება, ასევე გენდერული თანასწორობის მნიშვნელოვანი საკითხების განხილვა (Musilová 1999, Ferrarová 2007).

2001 წელს, მთავრობის ამავე წლის 10 ოქტომბრის რეზოლუციით თანაბარი შესაძლებლობების საკითხი დღის წესრიგში შევიდა, როდესაც *ქალთა და კაცთა თანაბარი შესაძლებლობების სამთავრობო საბჭო* შეიქმნა, როგორც მთავრობის საკონსულტაციო ორგანო ქალთა და კაცთათვის თანაბარი შესაძლებლობების შექმნის სფეროში. „თუმცა, სამთავრობო იერარქიაში ის ყველაზე დაბალ დონეზეა, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ მისი დანიშნულება ჩეხეთის რესპუბლიკის ევროკავშირში განხორციელების უზრუნველყოფაში უფრო მდგომარეობდა, ვიდრე გენდერული პოლიტიკის ეფექტურ

განხორციელებაში“. საბჭოს არ გააჩნდა აღმასრულებელი ან გადაწყვეტილების მიღების ფუნქცია, რაზეც შემდგომში ევროკავშირმა, როგორც პრობლემაზე, მიუთითა (Janečková 2014: 49).

2002 წლის 1 იანვრიდან ყოველ სამინისტროში, სულ მცირე, ერთი ნახევარ განაკვეთიანი პოზიცია იყო, რომელსაც შესაბამის სექტორში ქალთა და კაცთა თანაბარი შესაძლებლობების დღის წესრიგი ეხებოდა (ე. წ. გენდერული საკოორდინაციო ცენტრი ან თანაბარი შესაძლებლობების კოორდინატორი, როგორც მას 2008 წლიდან უწოდებენ). ეს ახალი სამსახურეობრივი პოზიცია გენდერული თანასწორობის დღის წესრიგის ინსტიტუციონალური სტრუქტურის ნაწილს წარმოადგენს და ის მთავრობის №456.2001 რეზოლუციაში შევიდა (Janečková 2014).

ცალკეულ დეპარტამენტებსაც მოუწოდეს გენდერული თანასწორობის განხორციელების მიზნით თავისი პრიორიტეტები და პროცედურები შეემუშავებინათ. თუმცა, ცალკეული სამინისტროებისა და მათი საკოორდინაციო ცენტრების მუშაობა არა სისტემატური და პრობლემატური იყო. „საქმეს ის აბრკოლებდა, რომ ამ პოზიციისთვის ღონისძიებების, პასუხისმგებლობების და მოთხოვნების სია არ იყო შემუშავებული (ე. წ. ფუნქციური ანალიზი). გენდერულ საკოორდინაციო ცენტრებს არ გააჩნიათ მეთოდოლოგიური ინსტრუქციები, პროფესიული ტრენინგები და საექსპერტო დისკუსიებისთვის საჭირო პლატფორმა; შესაბამისად, გენდერული საკოორდინაციო ცენტრები უმეტეს წილად დამოკიდებულნი არიან საკუთარ გამოცდილებაზე, სწავლაზე, კონტაქტებზე, შემოქმედებითობაზე და ა. შ.“ (Palovčiková in Lukášová 2007: 44).

მიუხედავად იმისა, რომ ზოგი ავტორის აზრით (Očenášková 2009) ევროკავშირში განეწიანებადმდე ჩეხეთის რესპუბლიკაში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა ხორციელდებოდა, გენდერული თანასწორობის სტრატეგიას საყოველთაო ხასიათი არ მიუღია. განეწიანების პროცესში საზოგადოებისა და ქალთა ორგანიზაციების ჩართულობა სადაოდ რჩება: „შეიძლება ითქვას, რომ სამოქალაქო საზოგა-

დოება საერთოდ არ იყო ჩართული ევროკავშირში განვერია-  
ნების პროცესში — ის აქტიურად რეფერენდუმამდე მხოლოდ  
3 თვით ადრე ჩაერთო“ (Marksová Tominová 2003:12, cf. Pavlík  
1999).

განვერიალების წინა პერიოდის გენდერულის თანასწო-  
რობის ყოვლისმომცველ საკანონმდებლო დოკუმენტებს სა-  
კონსტიტუციო დოკუმენტები წარმოადგენდა. ფუნდამენტუ-  
რი უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების ნესდება  
(აქტი №2/1993 Coll.) კონსტიტუციური წყობის, როგორც ჩე-  
ხეთის რესპუბლიკის უზენაესი საკანონმდებლო ორგანოს,  
ნაწილს წარმოადგენს და გენდერული თანასწორობის მთა-  
ვარ სტრუქტურას ქმნის. ჩეხეთის რესპუბლიკის ევროკავ-  
შირში განვერიალების პერიოდში ანტიდისკრიმინაციული კა-  
ნონები არ არსებობდა, ამიტომ ჩეხეთის რესპუბლიკას დის-  
კრიმინაციასთან საქმე არ ჰქონდა *de iure*, რაც განვერია-  
ნების პროცესში ჩეხეთის რესპუბლიკის ოფიციალურ პოზიცი-  
ას წარმოადგენდა (Očenášová 2009; Janečková 2014).

„სოციალისტური კანონმდებლობის განახლებას იური-  
დიული პირობების გენდერული ნეიტრალიზაცია უნდა უზრუნ-  
ველყო. მაგალითად, აქტმა №382/1990 Coll. ორსულობისა და  
მშობიარობის შემწეობა მშობლის შემწეობით შეცვალა, რა-  
საც მამაკაცებისთვის ბავშვზე ზრუნვის საშუალება უნდა მი-  
ეცა; ცვლილებები შეეხო ქვრივის პენსიასაც, რომელიც 1996  
წელს მამაკაცებსაც დაენიშნათ. შრომით კოდექსში შეტა-  
ნილმა შესწორებამ (აქტი №74/1994 Coll) ქალებისთვის ღამის  
ცვლაში მუშაობის სრული აკრძალვა გააუქმა. აქტმა  
№308/1993 Col. ორსულობის შემწეობა 99%-დან 70%-მდე შე-  
ამცირა კალენდარული დღეების რაოდენობის შეფასების სა-  
ფუძველზე“ (Havelková 2010: 24).

მიუხედავად ამისა, ვერც კონსტიტუციამ და ვერც სხვა  
საკანონმდებლო ნორმებმა ვერ აღმოფხვრეს გენდერული  
დისკრიმინაცია და მისი არც ერთი ფორმა (პირდაპირი და  
ირიბი დისკრიმინაცია) არ იყო ლოგიკურად განსაზღვრული,  
რის გამოც ჩეხეთის რესპუბლიკას აკრიტიკებდნენ. კანონ-  
მდებლებს არ გააჩნდათ გენდერული თანასწორობის დირექ-



ტივების განხორციელების ინტერესი, ბევრი ასეთი დირექტივის ჩეხეთის კანონმდებლობაში უბრალო „ტრანსპლანტაცია“ მოხდა (Koldinská 2010).

გენდერული თანასწორობის სფეროში ნამდვილი ჰარმონიზაცია ორ სტადიად მოხდა. პირველად, მიღებულ იქნა დასაქმების აქტი №167/1999 Coll., რასაც შრომით კოდექსში შეტანილი შესწორებები მოყვა აქტი №155/2000 Coll. სახით, რომელიც ქალისა და კაცისათვის სავალდებულო თანაბარ ანაზღაურებას აწესებდა და როგორც პირდაპირ, ისე ირიბ დისკრიმინაციას კრძალავდა; ცვლილებები შემოღებულ იქნა შრომის ანაზღაურების აქტსა და ხელფასის აქტში შესწორების შეტანით, რომელმაც შემდგომში კიდევ უფრო გააფართოვა ეს პირობები. აუცილებლად უნდა აღინიშნოს სამოქალაქო სამართალწარმოებაში შეტანილი ცვლილებები, რომლებმაც დისკრიმინაციის შემთხვევების დამტკიცება გააადვილა (დირექტივა 97/80/EC). ჰარმონიზაციის მეორე სტადია ჩეხეთის რესპუბლიკის ევროკავშირში მოახლოებულ განვევრიანებასთან არის დაკავშირებული. 2004 წელს შრომით კოდექსში კვლავ შევიდა შესწორებები დირექტივა 2002/73-ს სახით და დასაქმების სრულიად ახალი აქტი იქნა მიღებული (Havelková 2007). ეს ეხებოდა ირიბ დისკრიმინაციას და ანტი-დისკრიმინაციურ აქტს, რომელიც იმ დროს არ არსებობდა (Janečková 2014).

### 3.2 განვევრიანების შემდგომი პერიოდი

განვევრიანების შემდგომი პერიოდი გენდერული თანასწორობის განხორციელების ტემპების შენელებით ხასიათდება როგორც ინსტიტუციონალურ, ისე საკანონმდებლო დონეზე. დარეგისტრირებული პარტნიორობის აქტის გარშემო გამართული დისკუსიები შეიძლება განვევრიანების შემდგომ პერიოდის საკვანძო მოვლენად მივიჩნიოთ. აქტი საბოლოოდ 2006 წლის 15 მარტს მიიღეს მას შემდეგ, რაც დეპუტატთა პა-

ლატამ ხმების უმრავლესობით პრეზიდენტის ვეტო გააუქმა (Kutrová 2008).

მიუხედავად იმისა, რომ სრული ჰარმონიზაცია ჯერ არ იყო სრულად მიღწეული, ცვლილებები ნელი ტემპით ხორციელდებოდა, ზოგი მათგანის მომზადებას კი ძალიან დიდი ხანი დასჭირდა. „განეწიანებიდან ორი ნელია გასული, მაგრამ გენდერული თანასწორობის თაობაზე არც ერთი კანონი არ მიღებულა. პირიქით, რადგანაც ყოვლისმომცველი აქტის მიღების გეგმები არსებობდა, ახალი შრომითი კანონის გენდერული ასპექტი მინიმუმამდე დავიდა იმის რწმენით, რომ გენდერულ საკითხებს ანტიდისკრიმინაციული აქტში გაითვალისწინებდნენ, რომლის მიღებასაც მალე აპირებდნენ“ (Janečková 2014: 52).

როგორც ოჩენაშკოვა გვიჩვენებს, იყო მცდელობები გენდერული თანასწორობის სტრატეგია ანტიდისკრიმინაციულ საკითხის ასპექტში განეხილათ ან უფრო იმ საკითხის ასპექტში, მიეღოთ თუ არა სპეციალური აქტი, რომელიც დისკრიმინაციის აკრძალვას გაითვალისწინებდა; ასეთი მიდგომა არათანმიმდევრულობის მიზეზი გახდა. ანუ, ანტიდისკრიმინაციული აქტის მომზადება განეწიანების შემდგომი პერიოდის მთავარ საკითხად იქცა (აქტი ჰარმონიზაციის პროცესის ნაწილი იყო: საკანონმდებლო სისტემაში პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის ცნება არ არსებობდა და არ იყო თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის ვალდებულება (Koldinská 2015). მოსამზადებელი პერიოდი ხანგრძლივი იყო, ბევრი დაბრკოლება უნდა გადალახულიყო: იმართებოდა დისკუსიები, კანონპროექტი არაერთხელ გადამუშავდა, პრეზიდენტმა მას ორჯერ დაადო ვეტო და ის მხოლოდ მას შემდეგ მიიღეს, რაც დეპუტატთა პალატამ პრეზიდენტის ვეტო ხმათა უმრავლესობით დაძლია.

„2005 წელს გენდერული თანასწორობის დირექტივების განხორციელების კუთხით ჩეხეთის რესპუბლიკამ ყველაზე ცუდი შედეგები აჩვენა“ (Havelková 2008b: 101). ანტიდისკრიმინაციული კანონი პირველივე კენჭისყრაზე არ მიიღეს, რამაც ევროპულ და ადგილობრივ კანონმდებლობას შორის განსხვავება კიდევ უფრო აშკარა გახადა. მაგალითად, ახალი

შრომის კოდექსის (262/2006 Coll.) მიღებისთანავე განვერიანების წინა პერიოდის მრავალი ჰარმონიზებული იურიდიული პირობა ჩეხეთის სამართლებრივი სისტემიდან ამოღებულ იქნა (Janečková 56). როგორც ზემოთ აღინიშნა, ანტიდისკრიმინაციული კანონის განხორციელებას რამდენიმე წელი დასჭირდა. კანონპროექტი პირველად 2005 წელს წარმოადგინეს, „2007 წელს მას პრეზიდენტმა ვეტო დაადო, მიიჩნია რა აქტი „უსარგებლოდ, არაპროდუქტიულად და დაბალხარისხიანად, ხოლო მისი შედეგები — მეტად პრობლემატურად“ (Klaus, 2008, ციტირება [www.president.cz](http://www.president.cz) in Očenášová 2009). მხოლოდ 2009 წლის 15 ივნისს ჩეხეთის რესპუბლიკის დეპუტატთა პალატამ ხმათა უმრავლესობით პრეზიდენტის ვეტო დაძლია და კანონპროექტი დაამტკიცა<sup>440</sup>. თანაბარი მოპყრობისა და დისკრიმინაციისგან დაცვის კანონიერი საშუალებების აქტი №198/2009 Coll. შესწორებული (ანტიდისკრიმინაციული აქტის) სახით მიიღეს ჩეხეთის კანონმდებლობაში.

მიღებული ანტიდისკრიმინაციული აქტი დისკრიმინაციის ზოგად აკრძალვას ითვალისწინებს და დისკრიმინაციის ნიადაგის ჩამონათვალს იძლევა: რასა, ეთნიკურობა, ეროვნულობა, გენდერი, სექსუალური ორიენტაცია, ასაკი, უნარშეზღუდულობა, რელიგია და რწმენა. ევროკავშირის დირექტივების თანახმად ის პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას განსაზღვრავს, მათ შორის ძალადობას და სექსუალურ ძალადობას, ასევე დევნას და დისკრიმინაციისკენ წაქეზებას (Koldinská 2010, Špondrová 2014).

რაც შეეხება კანონმდებლობის დღევანდელ მდგომარეობს, შეიძლება ითქვას, რომ ჩეხეთის რესპუბლიკის კანონმდებლობა საკმაოდ დამაკმაყოფილებლად ეთანადება ევრო-

<sup>440</sup> ევროპული მოთხოვნების მიმართ პოლიტიკური ელიტის გულგრილმა დამოკიდებულებამ 2008 წლის 4 დეკემბრის დადგენილებით ევროპულმა სასამართლომაც დაადასტურა (საქმე C-41/08), რასაც შედეგად ჩეხეთის რესპუბლიკისთვის სანქციების დაწესება მოყვა დასაქმებულთათვის სოციალური უსაფრთხოების სისტემებში ქალთა და კაცთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის ევროკავშირის დირექტივის არ განხორციელებისთვის (Janečková 2014: 62).

კავშირის კანონმდებლობას და ის ევროკავშირის დირექტივებს შეესაბამება. თუმცა, გენდერული თანასწორობის პრობლემები მაინც არსებობს. შრომის ბაზარზე კვლავ არსებობს ქალთა დისკრიმინაცია და კაცისა და ქალის დასაქმების დონესა და მათ ხელფასებს შორის სხვაობა კვლავაც ერთ-ერთი უდიდესია ევროპაში მიუხედავად იმისა, რომ შესაბამისი შრომითი კანონმდებლობა და ანტიდისკრიმინაციული აქტი ყველა დასაქმებულის მიმართ თანაბარი მოპყრობის გარანტიას იძლევა“ (Koldinská 2015: 5). არსებობს სფეროები, სადაც სიტუაციის გაუმჯობესებაა საჭირო, მაგალითად, ქალებს აწევს ოჯახური მოვალეობები, რის გამოც ისინი ზედიზედ ექვსი წლის მანძილზე შრომის ბაზრის მიღმა რჩებიან. სულ უფრო აქტუალური ხდება ქალთა ადგილი გადაწყვეტილებების მიმღებ თანამდებობებზე, ჰორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაციის ჩათვლით, მაშინ როდესაც საზოგადოებაში კვოტებისადმი წინააღმდეგობა მაღალი რჩება. ყურადღებას მოითხოვს, ასევე, ტრეფიკინგი და ჯანმრთელობისა და რეპროდუქციის უფლებები, განსაკუთრებით სახლში მშობიარობის შემთხვევაში (Koldinská 2015, Gender Studies 2016).

ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა გარკვეულ განვითარებას განიცდის, თუმცა ეს საკითხი ნაკლებად გენდერულია (Očenášová 2009). გენდერულად ნეიტრალური ეგალიტარული კონცეფცია ჩეხეთის რესპუბლიკაში ქალთა და კაცთა შორის ძირითადი თანასწორობის ასპექტში იჩენს თავს (Liebert 2003: Očenášová 2009). ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკაში გენდერული თანასწორობისადმი ეს მიდგომა 2008 წლამდე აშკარა იყო — იმ პერიოდში პოლიტიკა პატრიარქალურ ხასიათს ატარებდა (Králíková 2008). ამავდროულად, 2007 წელს დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებით დიდი ცვლილებები მოხდა (ე. წ. ოჯახური პაკეტი). პაკეტი მეტ მოქნილობას გულისხმობდა (დეკრეტული შვებულების შემოკლება და შვებულების პერიოდში მუშაობაც გახდა შესაძლებელი) (Králíková 2008).

ორგანიზაციული სტრუქტურა პოლიტიკურად იგივე რჩება. გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი შრომისა და სოციალური საქმეების სამინისტროსა და ადამიანის უფლებათა სამინისტროს/მთავრობის ოფისს შორის ინაცვლებდა (2008 წელს მთავრობის ოფისში გადავიდა<sup>441</sup>, შემდეგ, ისევ შრომის სამინისტროში გადავიდა, 2014 წლიდან<sup>442</sup> კი ისევ მთავრობის ოფისშია). ეს ცვლილებები სიმბოლურად აჩვენებს, თუ რამდენად უმნიშვნელოა გენდერული თანასწორობის დღის წესრიგი და მის მიმართ იმ პერიოდის პოლიტიკოსთა დამოკიდებულება. ამ ცვლილებებს თან ახლდა გენდერულ დღის წესრიგზე მომუშავე მოხელეთა რიცხვის კლება, მათი კომპეტენცია შეიზღუდა გენდერული თანასწორობის საკითხებზე დეპარტამენტშორისი თანამშრომლობის დონემდე. „უფრო მეტიც, დეპარტამენტს აღმასრულებელი, მონიტორინგის ან აღსრულების ინსტრუმენტები არ გააჩნია, მას არ შეუძლია ამოცანების დასახვა, განკარგულებების გაცემა ან სხვა ადმინისტრაციული ორგანოების ქმედებების მონიტორინგი“ (Ferrarová 2007: 10). პოლიტიკურ წრეებში მომხდარი ცვლილებები გენდერული თანასწორობის დღის წესრიგის მნიშვნელობის გადახედვას მოითხოვს; 2014 წლიდან ამ თემას კვლავ ვუბრუნდებით.

ევროკავშირში განვევრიანების შემდეგ შინაგან საქმეთა სამინისტრო საზოგადოებრივი ადმინისტრაციისა და ადგილობრივი მთავრობის დონის კოორდინატორი გახდა. ის, ასევე, სფეროს მეთოდოლოგიურ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს, ატარებს გენდერული თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებულ ელექტრონულ კურსებს. 2006 წლიდან შინაგან საქმეთა სამინისტრო თანაბარი შესაძლებლობების პოლიტიკის განხორციელებისთვის წლის საუკეთესო ორგანოს

<sup>441</sup> 2008 წლის 1 იანვრიდან თანაბარი შესაძლებლობების სექცია ჩეხეთის რესპუბლიკის მთავრობის ოფისის ნაწილი უნდა გახდეს. სექციამ კოორდინაცია უნდა გაუწიოს სხვა სამინისტროებს, რათა მათ ქალთა და კაცთა თანასწორობა უზრუნველყონ. <http://www.mpsv.cz/cs/298>

<sup>442</sup> 2014 25 ივნისი მთავრობის №492 რეზოლუციით გენდერული თანასწორობის დღის წესრიგმა და საბჭოს მდივანმა შრომისა და სოციალური საქმეების სამინისტროდან მთავრობის ოფისში გადაინაცვლეს.

დაჯილდოებაში მონაწილეობს. „ადგილობრივი ხელისუფლების მოხელეების შესახებ აქტი — №312/2002 Coll. — შესულია პარაგრაფები ქალთა და კაცთა თანაბარი შესაძლებლობების თაობაზე“ (Ferrarová 2007: 11). სამინისტროს, როგორც კოორდინატორისა და მთავარი მეთოდოლოგიის როლი გაძლიერდა სამოქალაქო სამსახურის აქტით — №234/2014 Coll. აქტის თანახმად სამინისტრო ადამიანური რესურსების სფეროში მომუშავე სახელმწიფო მოხელეებისათვის კანონმდებლობის განხორციელების, სამუშაოსა და ცხოვრების ბალანსის და გენდერული თანასწორობის დღის წესრიგის განხორციელების მეთოდურ რეკომენდაციებს გამოსცემს.

ანტიდისკრიმინაციული აქტის ძალაში შესვლის შემდეგ სახალხო დამცველის პოზიცია გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციონალური სტრუქტურის ნაწილი გახდა, პოზიცია ჩეხეთის რესპუბლიკის ე. წ. თანასწორობის ორგანოა. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ არსებული კანონმდებლობა სახალხო დამცველს არ აძლევს ამოცანების შესრულებისათვის საკმარის საშუალებას. კიდევ ერთი იმიტაცია იმაში მდგომარეობს, რომ სახალხო დამცველის ოფისის მიზანი უფრო დისკრიმინაციის მსხვერპლთა დახმარებაა, ვიდრე სისტემური და პოლიტიკური ცვლილებების ინიცირება (Kubálková 2010, Koldinská 2010). სახალხო დამცველი პასუხისმგებელია დისკრიმინაციის თემაზე და შესაბამის კვლევებზე. ბოლო მონაცემების თანახმად, დისკრიმინაციის ყველაზე გავრცელებული ფორმა ასაკობრივი და გენდერული დისკრიმინაციაა და მსხვერპლთა დაახლოებით 90% არ ჩივის, შესაბამისად, საქმე არ აღიძვრება (Šabatová 2015). ეს საკითხი ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის განვითარებასთან არის დაკავშირებული: 2003 წლამდე არც ერთი შემთხვევა არ დაფიქსირებულა, როდესაც ქალი დისკრიმინაციისგან დაცვის უფლებისთვის იბრძოდა, დოკუმენტურად კი სექსუალური ძალადობის მხოლოდ სამი შემთხვევა დაფიქსირდა (Marksová Tominová 2003). აქედან გამომდინარე, ჩეხეთის რესპუბლიკაში პრეცედენტული სამართალი თითქმის არ არსებობს (Koldinská 2015).

გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციონალურ სტრუქტურაზე საუბრისას, ჩეხეთის რესპუბლიკის პარლამენტის დეპუტატთა პალატის მიერ თანაბარი შესაძლებლობების საპარლამენტო კომისიის შექმნა (2006 წლის 27 ოქტომბერს) და ქალთა და კაცთა თანაბარი შესაძლებლობების სამთავრობო საბჭოს მუშაობა უნდა აღინიშნოს. 2014 წელს კომისია ცენტრალური ხელისუფლებიდან, არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან, აკადემიური წრეებიდან, სოციალური პარტნიორობიდან და სამოქალაქო საზოგადოებებიდან 27 წევრს ითვლიდა.

რაც შეეხება პროგრამულ დოკუმენტებს, ბოლო ცამეტი წლის მანძილზე შესამჩნევი პროგრესი არ აღინიშნება. ქალთა და კაცთათვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის საკითხთან დაკავშირებული მთავრობის პრიორიტეტებისა, მოსმენების და ანგარიშების გარდა, ცალკეული სამინისტროების საქმიანობის ჩათვლით, მხოლოდ 2011-2015 წლებზე გათვლილი ქალთა და კაცთათვის თანაბარი შესაძლებლობების სტრატეგიის პროექტი შემუშავდა. სტრატეგია ევროპულ და საერთაშორისო სიტუაციას ასახავდა და ქალთა და კაცთა თანაბარი შესაძლებლობების ფართო კონტექსტში განხორციელების შესაძლებლობის გამო შეიქმნა, რაც სტრატეგიის არეებსა და გრძელვადიან მიზნებს ისახავდა (Government Office 2014). ჩეხეთის რესპუბლიკაში 2014-2020 წლების გენდერული თანასწორობის სამთავრობო სტრატეგია ჩეხეთის მთავრობამ 2014 წლის 12 ნოემბერს მიიღო. სტრატეგია გენდერული თანასწორობის მთავარ სამოქმედო არეებს განსაზღვრავს (გენდერულად მოტივირებული ძალადობიდან დაწყებული მამაკაცების გენდერული თანასწორობის განხორციელებაში ჩართულობით დამთავრებული) (მთავრობის ოფისი). სტრატეგიის განხორციელების მიზნით სამოქმედო გეგმა დაისახა, თუმცა, ის ჯერ არ დამტკიცებულა.

გენდერული თანასწორობის დღის წესრიგის განხორციელების კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი, როგორც განვიხილავთ, ისე განვიხილავთ შემდგომ პერიოდში, არის ფინანსირება. აუცილებელია გავარჩიოთ ინსტიტუციონალური სტრუქტურისთვის გამოყოფილი სახსრები (სახელმწიფო

და შესაბამისი დეპარტამენტის ბიუჯეტებიდან) (Musilová 1999) იმ სახსრებისგან, რომლებიც სამოქალაქო საზოგადოების, არასამთავრობო და ქალთა, ასევე, საერთაშორისო ორგანიზაციების მხარდაჭერისთვის არის განკუთვნილი. ამ უკანასკნელზე მონიტორინგი არ ხორციელდება, ისინი არ გამოიყოფა სისტემატურად — მათი გამოყოფა პოლიტიკურ სიტუაციაზე, (არა)ასიგნირებულ საგრანტო რესურსებსა და ცალკეულ სქემებზე არის დამოკიდებული. „ეს დამოკიდებულება აისახება კონკურსებში, რომლებიც ადამიანური რესურსების და დასაქმების სამოქმედო პროგრამასთან, შრომის ბაზარზე ქალთა და კაცთა თანაბარ შესაძლებლობებთან (პრიორიტეტი 3.4) და შრომისა და ცხოვრების ბალანსთან არის დაკავშირებული. კონკურსები, ძირითადად, ოჯახების გაერთიანებას და ოჯახურ სერვისებს ეხება, ხოლო გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული პროექტები იზღუდება (Pavlik et al., 2008). ამ პრიორიტეტისთვის 2008 წელს გამოცხადებულ კონკურსში შესულია შენიშვნა: პროექტი არ უნდა ატარებდეს პოლიტიკურ ხასიათს, არ უნდა წარმოადგენდეს რომელიმე პოლიტიკური ან იდეოლოგიური, მათ შორის ფემინისტური ან მასკულიზმის, მიზნების მიღწევის საშუალებას“, რაც გენდერული თანასწორობის კონცეფციას ძირს უთხრის“ (Očenášová 2009: 21, cf. Tomínová 2003). არასამთავრობო ორგანიზაციებისთვის ევროპული სოციალური ფონდების ხელმისაწვდომობა ევროკავშირში განევრიანების შემდეგ შეიზღუდა: წელს, მაგალითად, გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით არც ერთ შუამდგომლობას არ ჰქონდა ადგილი, რაც იმ გენდერულად ორიენტირებულ ორგანიზაციებს პრობლემას უქმნის, რომლებიც თავიანთ პროგრამებს თვითონ ვერ აფინანსებენ. ინდივიდუალური და კორპორატიული შენირულობების განუვითარებელი ინფრასტრუქტურა ვითარებას ართულებს, რაც გენდერული თანასწორობის შემთხვევაში კიდევ უფრო პრობლემატურია, რადგან ფემინიზმი საზოგადოების მხრიდან უარყოფით და არა დადებით მოვლენად აღიქმება.



#### 4. დასკვნები და რეკომენდაციები

განვერიანებამდე და განვერიანების შემდგომ პერიოდებში გენდერული თანასწორობის საკითხებს თუ დავაკვირდებით, ვნახავთ, რომ კულტურული და ისტორიული პირობები, საზოგადოებრივი სტერეოტიპები, რომლებსაც პოლიტიკოსებიც იზიარებენ, მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ გენდერული თანასწორობის ადგილობრივ და ევროკავშირის დღის წესრიგის ჰარმონიზაციაში (Hašková, Křížková 2006; Křížková 2006; Musilová 1999). საზოგადოების, არასამთავრობო ორგანიზაციების და ექსპერტების (არ)ჩართულობას არსებითი მნიშვნელობა და გავლენა ჰქონდა არა მარტო საკანონმდებლო და პოლიტიკური ნორმების ჩამოყალიბებაზე, არამედ საზოგადოებაში გენდერული დღის წესრიგის გავრცელებაზე. არასაკმარისი ფონდები და დაფინანსების ნაკლებობა კიდევ უფრო აუარესებს სიტუაციას (Očenášová 2009, Marksová Tominová 2003, Pavlík 2008; Ferrarová 2007).

პოზიტიური მომენტები, როგორებიცაა, გენდერული საკითხების აქტუალიზაცია, რასაც ადგილი ჰქონდა განვერიანების წინა პერიოდში (Očenášková 2009), თანაბარი ანაზღაურების მეთოდოლოგია<sup>443</sup> და პარტნიორული პროექტები, რაც გენდერული თანასწორობის გამტკიცებას ისახავდა მიზნად, სამწუხაროდ, არა სისტემატურად ვითარდებოდა, მათი შედეგები არ გამოიყენებოდა, და ბოლოს, ისინი საერთოდ მიივიწყებოდა.

<sup>443</sup> თანაბარი ანაზღაურების საკითხში ზედამხედველობის ფუნქცია შრომისა და სოციალური საკითხების სამინისტროს აკისრია, რომელსაც ის თავისი დასაქმების სააგენტოების მეშვეობით ახორციელებს. სამწუხაროდ, ინსპექტორებს ტრენინგი არ ჩაუტარდათ, მათი რაოდენობა არასაკმარისი აღმოჩნდა და ისინი დისკრიმინაციის აქტებს სათანადო მონიტორინგს ვერ უწევდნენ. სიტუაციამ ყურადღება მხოლოდ წელს (2016) საზოგადოებრივი დამცველის ყოველკვარტალური ანგარიშის შემდეგ (სახელმწიფო დასჯის...). აღსანიშნავია, რომ თანაბარი ანაზღაურების საკითხი 2001 წლიდან საპარტნიორო პროგრამის ნაწილი გახდა, რომელშიც თანაბარი ანაზღაურებისკენ მეთოდოლოგიური ნაბიჯები გადაიდგა.

ყეს. ამ საკითხებს უბრუნდებოდნენ ხოლმე და გენდერული თანასწორობის მრავალ არეში პროცესი თავიდან იწყებოდა<sup>444</sup>.

ჩეხეთის რესპუბლიკის გამოცდილების ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ:

- მოსახლეობის პოლიტიკურმა წარმომადგენლებმა გენდერული საკითხების მიმართ მხარდაჭერა თავიანთ საჯარო განცხადებებში უნდა გამოხატონ; გენდერული თანასწორობის იდეის მხარდაჭერა უნდა მოხდეს ხელისუფლების უმაღლესი ორგანოების მიერ, როგორც დემოკრატიის ძირითადი პრინციპის. მოსალოდნელია, რომ ყველა პოლიტიკოსი ერთიდაიგივე აზრს არ გაიზიარებს, თუმცა ყველა მათგანს უნდა ესმოდეს გენდერული თანასწორობის როლი და მნიშვნელობა. ამ მხრივ, პოლიტიკოსებისათვის ცოდნის გადამცემა, ტრენინგების გზით, უნდა მოხდეს ექსპერტებისა და არასამთავრობო სექტორის მიერ, თუნდაც ევროკავშირში წევრად მიღებამდე, რათა მათ ქონდეთ შესაბამისი ცოდნა და წარმოდგენები გენდერული თანასწორობის შესახებ.
- გენდერული თანასწორობის საკითხების აქტუალური ჩართვა მუდმივად უნდა ხდებოდეს ქვეყნის პოლიტიკურ პროცესში, ევროკავშირში მიღების პროცესამდე. საკითხის აქტუალიზებისათვის გამოყენებულ უნდა იქნას პოლიტიკოსების, სახელმწიფო პირებისა და ექსპერტების (აკადემიური და არასამთავრობო სექტორიდან) მხარდაჭერა. გენდერული საკითხების ირ-

<sup>444</sup> “მე იმედგაცრუებული ვარ, რადგან ჩეხეთ-შვედეთის საპარტნიორო პროგრამის — რომელიც 2003 წელს შრომისა და სოციალური საკითხების სამინისტროში დასრულდა — შედეგები არ განხორციელდა. ამ კონსტრუქციული რეკომენდაციების განხორციელება ინსტიტუციონალურ მექანიზმსა და პრაქტიკულ ქმედებებს გააუმჯობესებდა” (Palovčíková: Lukášová 2007: 43). GEM ვალდებულებები, გენდერული თანასწორობის აქტუალიზაციის პრაქტიკული მეთოდების შემუშავება იმის შეფასებისთვის, თუ რა გავლენა მოახდინა ჩეხეთის რესპუბლიკის მთავრობისათვის წარმოდგენილმა საკანონმდებლო და არასაკანონმდებლო აქტივობებმა ქალთა და კაცთათვის თანაბარი შესაძლებლობის შექმნასთან დაკავშირებით. 2015.

გვლივ ქვეყნის პროგრესის შესახებ რეგულარულად უნდა ქვეყნდებოდეს შესაბამისი ანგარიშები.

- თანაბარი შესაძლებლობების პოლიტიკა უნდა იყოს პოლიტიკური თემების მნიშვნელოვანი ნაწილი. გენდერულმა თანასწორობამ უნდა მოიცვა ყველა სახის პოლიტიკა. გენდერული მეინსტრიმის პრაქტიკული ხელშეწყობისათვის პოლიტიკოსები თავად უნდა ერკვეოდნენ ამ მიდგომის შინაარსში. ამ მხრივ რეკომენდირებულია დაინერგოს გენდერული თანასწორობის შეფასების მექანიზმი.
- ქალთა ორგანიზაციები და არასამთავრობო სექტორი ჩართულნი უნდა იყვნენ გენდერულ მეინსტრიმში, მათი როლი შეუცვლელია. ეს როლი ამასთან არის სხვადასხვა მასშტაბის, თავად ისინი კი გენდერულ პრობლემების უშუალო შემხებლები არიან. მათი მეშვეობით ხდება პოლიტიკის პრაქტიკაში იმპლემენტაცია, ასევე სწორედ ისინი ეხებიან უშუალო პრობლემებს ყოველდღიურ ცხოვრებაში. რაც საბოლოოდ აისახება იმ შენიშვნებსა და რეკომენდაციებში, რასაც ისინი პოლიტიკოსებს თავაზობენ.
- სპეციალური მედია კამპანიების მეშვეობით უნდა ხდებოდეს საზოგადოების დადებითი განწყობების ჩამოყალიბება თანასწორობის საკითხების მიმართ (როგორც ქვეყნის, ასევე რეგიონების დონეზე, შესაბამისი ინსტიტუტებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების ჩართულობით);
- გენდერული თანასწორობის იდეის მხარდაჭერას სჭირდება შესაბამისი ფინანსები, როგორც ინსტიტუციურ, ასევე არასამთავრობო ორგანიზაციების დონეზე. გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერისათვის, სახელმწიფო დონეზე აუნდა არსებობდეს სპეციალური ინსტიტუტი, შესაბამისი კადრებითა და ფინანსებით. ასევე, უზრუნველყოფილ უნდა იქნას, ამ მხრივ მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების დაფინანსების მდგრადობა.

დასასრულს, შრომისა და სოციალური საქმეების მინისტრის სიტყვებს მოვიყვანთ: „განვერიანებისა და რეგიონალური ინ-

ტეგრაციის პროცესები გენდერული თანასწორობის განხორციელების სფეროში ქალებს უდიდეს საშუალებებს სთავაზობს. ამავე დროს, არსებობს ძლიერი ეკონომიკური და სოციალური ძალები და პროცესები, რომლებიც ქალის ადამიანურ უფლებებს საფრთხეს უქმნიან“ (Marksová Tominová 2003: 4).

### **გამოყენებული ლიტერატურისა და წყაროების სია**

1. BLAHOŽ, JOSEF. 2003. Sjednocující se Evropa a lidská práva. In: Aplikované právo 1/2003. P. 5-27.
2. BORŠKOVÁ, MIROSLAVA. 2010. *Vývoj postoje Václava Klause k Lisabonské smlouvě. Bakalářská závěrečná práce.* Masarykova univerzita v Brně. Fakulta sociálních studií. [https://is.muni.cz/th/263709/fss\\_b/Bakalarska\\_prace.txt](https://is.muni.cz/th/263709/fss_b/Bakalarska_prace.txt)
3. BONČKOVÁ, HELENA, SMEKAL, HUBERT. 2010. Fragmentace společných hodnot? Výjimky z Listiny základních práv Evropské unie. *Současná Evropa.* 2010, roč. 15, č. 2, s. 61- 81. ISSN 1804-1280.
4. FERRAROVÁ, EVA. 2007. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice.* 25 p. ISBN: 976-80-86520-03-2
5. HAŠKOVÁ, HANA, ALENA KŘÍŽKOVÁ, MARCELA LINKOVÁ (eds.). 2006. *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989.* Sociologický ústav Akademie věd ČR: Praha 2006.
6. HAŠKOVÁ, HANA, ALENA KŘÍŽKOVÁ. 2006. „Rozhodčí a hráči: Vliv socio-ekonomické transformace.“ Pp. 81-103 in Hašková, Hana, Alena Křížková, Marcela Linková (eds.). *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989.* Sociologický ústav Akademie věd ČR: Praha 2006.
7. HAVELKOVÁ, BARBARA. 2008. „Challenges to the effective implementation of EC gender equality law in the Czech Republic — an early analysis.“ Pp. 95-115 in Kathrin Arioli, Michelle

- Cottier, Patricia Farahmand, Zita Küng (Eds.). *Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht?*. Zürich: DIKE.
8. HAVELKOVÁ, BARBARA. 2005. *Equal Opportunities for Women and Men: Monitoring Law and Practice in Czech Republic*. Open Society Public Benefit Company. Str. 60. Dostupné z: < [https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/eo\\_wmczech\\_2005\\_0.pdf](https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/eo_wmczech_2005_0.pdf) > (10. 3. 2014).
  9. HAVELKOVÁ, BARBARA. 2010. „The legal notion of gender equality in the Czech Republic.“ *Women’s Studies International Forum* (33): 21-29.
  10. HELLER, DANIEL. 2005. Maskulinita a feminita v dějinách psychologie. In HELLER, Daniel; PROCHÁZKOVÁ, Jana; SOBOTKOVÁ, Irena (ed.). *Psychologické dny 2004 : Svět žen a svět mužů : polarita a vzájemné obohacování : sborník příspěvků z konference Psychologické dny, Olomouc 2004*. Olomouc : Universita Palackého v Olomouci, 2005. 6str.ISBN 80-244-1059-1.
  11. JANEČKOVÁ, HEDVIKA. 2014. Evropeizace politiky genderové rovnosti: Případová studie České republiky. Bakalářská práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta. Olomouc. 77p.
  12. KOLDINSKÁ, KRISTINA. 2015. *Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice. Generální ředitelství pro vnitřní politiky*. Tematické oddělení C: Občanská práva a ústavní záležitosti. Brusel: Evropský parlament.
  13. KOLDINSKÁ, KRISTINA. 2007. „Gender Equality: Before and After the Enlargement of EU: The Case of the Czech Republic.“ *European Law Journal* 13 (2): 238-252.
  14. KRÁLÍKOVÁ, ALENA. 2008. *Ženy v České republice v 2008* (Interní zpráva pro Friedrich-Ebert-Stiftung).
  15. KŘÍŽKOVÁ, ALENA. 2006. „Nezájem pověřených. Přístup českých politiků a političek, úředníků a úřednic k otázkám genderové rovnosti v období před vstupem ČR do EU.“ *Gender, rovné*

- příležitosti, výzkum 7 (2): 37-41.*  
<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2007010605>
16. KUBÁLKOVÁ, PETRA. 2010. „Institucionální zajištění rovných příležitostí.“ Pp. 74-85 in Petra Kubálková, Tereza Wennerholm Čáslavská (eds.). *Ženy a česká společnost*. Praha: Otevřená společnost o.p.s.
  17. KUTROVÁ, HELENA. 2008. *Právní úprava vztahu mezi osobami téhož pohlaví v Evropě*. Diplomová práce. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity. 84 str.  
[https://is.muni.cz/th/124275/pravf\\_m/Diplomka-cela.pdf](https://is.muni.cz/th/124275/pravf_m/Diplomka-cela.pdf)
  18. LINKOVÁ, MARCELA. 2001. *Nenápadné popírání diskursu. Recenze překladu dlouho očekávané knihy Anthony Giddense "Sociologie"*. Zaměřeno na kapitolu č. 5 Pohlaví a sexualita.  
<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/nenapadne-popirani-diskursu>
  19. LUKÁŠOVÁ, MILOSLAVA (ed). 2007. Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi. Výběr z textů elektronického zpravodaje portálu [www.muzyazeny.cz](http://www.muzyazeny.cz). Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s.: Praha. Str. 72. ISBN: 978-80-87110-06-5
  20. MARKSOVÁ TOMINOVÁ, MICHAELA (ed.). 2003. „Gender assessment of the impact of EU accession on the status of women and the labour market in CEE“. *Karat Coalition*. Praha: Gender Studies o.p.s. 69p.
  21. MUSILOVÁ, MARTINA. 1999. *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice kontextu evropské integrace*. Praha: SOÚ AV ČR. P. 92.
  22. Národní zpráva o plnění Pekingské Akční platformy (dotazník). MPSV. <http://www.mpsv.cz/nahled/cs/920>
  23. OČENÁŠOVÁ, ZUZANA. 2009. *Europeanization of gender equality policies through the needle's eye of Slovakia and the Czech Republic. QUING Project*. Vienna: Institute for Human Sciences. Dostupné z: <<http://www.quing.eu/files/WHY/ocenasova.pdf>>

24. PAVLÍK, PETR. 2006. „Originální experiment české vlády aneb jak prosazovat politiku rovných příležitostí bez odpovídajícího institucionálního zabezpečení.“ Pp. 131-143 in Hašková, Hana, Alena Křížková, Marcela Linková (eds.). *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Sociologický ústav Akademie věd ČR: Praha 2006.
25. PAVLÍK, PETR, APPELTOVÁ, MICHAELA, HAVELKOVÁ, BARBARA, BENNEROVÁ, LENKA, HEJZLAROVÁ, EVA, KOTIŠOVÁ, MILUŠ, SMIGGELS KAFKOVÁ, JANA, ZÁŘECKÁ, PETRA, MACHOVCOVÁ, KATEŘINA, HYNKOVÁ, MARTINA, SOURALOVÁ, ADÉLA, SMETÁČKOVÁ, IRENA, LINKOVÁ, MARCELA, TENGLEROVÁ, HANA, SPOUSTOVÁ, IVANA AND MARIE LINEAU. 2008. *Shadow Report on Equal Opportunities for Women and Men*. Prague: Open Society Fund.
26. SCHIMMELFENNIG, FRANK, ULRICH, SEDELMEIER. 2007. „Candidate Countries and Conditionality.“ Pp. 88-101 in Paolo Graziano, Maarten P. Vink. (eds.). *Europeanization: New Research Agenda*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
27. ŠABATOVÁ, ANNA a kol. 2015. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv.
28. ŠPOTTOVÁ. 2013. Výjimka z Lisabonské smlouvy v kontextu. Masarykova Univerzita v Brně.
29. ŠTĚPÁNKOVÁ, MARTINA. 2010. *Co je to diskriminace? Výklad základních pojmů*. Praha: MKC. <http://poradna-prava.cz/www/old/prijimani-antidiskriminacniho-zakona.html>
30. TOPOLÁNEK, MIREK. (2007). Projev při slavnostním zahájení Evropského roku rovných příležitostí. 3 str. <http://blisty.cz/art/34262.html>
31. ÚŘAD VLÁDY ČR. 2014. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020*. Str. 55. <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a>

[muzu/Aktuality/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](#)

32. ZEMANOVÁ, ŠTĚPÁNKA. 2007. „Výzkum evropeizace - aktuální problémy a perspektivy.“ *Mezinárodní vztahy* 42 (4): 29-52.

**33. Other resources:**

34. Ministerstvo práce a sociálních věcí < <http://www.mpsv.cz> >

35. Poslanecká sněmovna ČR < <http://www.psp.cz> >

36. Principy navrhovaných změn Zákoníku práce < <http://www.mpsv.cz/scripts/ppu/priz.as> >

37. Senát ČR < <http://www.senat.cz> >

38. Úřad vlády ČR < <http://www.vlada.cz> >





## გამომცემლობა „უნივერსალი“

თბილისი, 0179, ი. ჭავჭავაძის ბაზ. 19, ☎: 2 22 36 09, 5(99) 17 22 30

E-mail: [universal@internet.ge](mailto:universal@internet.ge); [universal505@ymail.com](mailto:universal505@ymail.com)