



**გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია საქარო მოხელის  
კარიერული განვითარების თაობაზე გადაწყვეტილების  
მიღებისას**

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი  
თბილისი, 0178, საქართველო  
2019 წელი

## აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი იურიდიული ფაკულტეტი

ჩვენ, ქვემოთ ხელისმომწერნი ვადასტურებთ, რომ გავცანით მიერ შესრულებულ სამაგისტრო ნაშრომს დასახელებით: და ვაძლევთ რეკომენდაციას აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის სამართლის ფაკულტეტის საგამოცდო კომისიაში მის განხილვას სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად.

ხელმძღვანელი:

---

თარიღი

## აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

2019 წელი

ავტორი: დალი ჩანქსელიანი

დასახელება: გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია საჯარო მოხელის კარიერული განვითარების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში

ფაკულტეტი : იურიდიული

ხარისხი: საჯარო მმართველობის მაგისტრი

სხდომა ჩატარდა:

ინდივიდუალური პიროვნებების ან ინსტიტუტების მიერ ზემომოყვანილი დასახელების ნაშრომის გაცნობის მიზნით მოთხოვნის შემთხვევაში მისი არაკომერციული მიზნებით კოპირებისა და გავრცელების უფლება მინიჭებული აქვს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტს.

დალი ჩანქსელიანი

---

ავტორის ხელმოწერა

ავტორი ინარჩუნებს დანარჩენ საგამომცემლო უფლებებს და არც მთლიანი ნაშრომის და არც მისი ცალკეული კომპონენტების გადაბეჭდვა ან სხვა რაიმე მეთოდით რეპროდუქცია დაუშვებელია ავტორის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

ავტორი ირწმუნება, რომ ნაშრომში გამოყენებული საავტორო უფლებებით დაცული მასალებზე მიღებულია შესაბამისი ნებართვა (გარდა ის მცირე

ზომის ციტატებისა, რომლებიც მოითხოვენ მხოლოდ სპეციფიურ მიმართებას ლიტერატურის ციტირებაში, როგორც ეს მიღებულია აკადემიური ნაშრომების შესრულებისას) და ყველა მათგანზე იღებს პასუხისმგებლობას.

## რეზიუმე

წინამდებარე სამაგისტრო ნაშრომი გენდერული თანასწორობა წარმოადგენს საქართველოში არსებულ ერთ-ერთ მნიშვნელოვან და მწვავე პრობლემას, გენდერულ თანასწორობაში მოისაზრება ქალების და მამაკაცების თანაბარი შესაძლებლობები, სქესის ნიშნით ადამიანების დაყოფა საუკუნეების განმავლობაში ხდებოდა, რატომღაც საზოგადოების დიდი ნაწილი მიიჩნევდა, რომ მამაკაცთა წრეს უფრო მეტი უფლებები და შესაძლებლობები ჰქონდა, თუმცა დროთა განმავლობაში ეს შეხედულებები შესუსტდა, იმისათვის რომ ქალებს საზოგადოებაში დაემკვიდრებინათ თავი ძალიან დიდი ბრძოლა დასჭირდათ.

წინამდებარე ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს, შევისწავლოთ საქართველოში არსებული მდგომარეობა გენდერულ ჭრილში. ქალთა უფლებები ყოველთვის ექცეოდა საზოგადოების ყურადღების ცენტრში. ამიტომ კვლევის მიზნად დავსახეთ, საქართველოს მაგალითზე დაგვედგინა პრობლემით ბაზარზე არსებული მდგომარეობა გენდერული თვალსაზრისით, მიზნად დავისახეთ შეგვესწავლა საქართველოში არსებული მდგომარეობა, ამისათვის მნიშვნელოვანი იქნება პარალელური გავავლოთ უცხო ქვეყნის კანონმდებლობასთან, მათ პრაქტიკასთან . აღნიშნულ კვლევაში მნიშვნელოვანია განვიხილოთ თუ რა შედეგების მომტანი იქნება თანასწორობის პრინციპის დამკვიდრება პრობლემით სფეროში, ასევე შევეხებით და ვისაუბრებთ აღნიშნულ საკითხის ირგვლივ არსებულ სტერეოტიპულ დამოკიდებულებებზე.

დასახული ამოცანების გადანწყვეტასა და ცალკეული თავების დასამუშავებლად შეირჩა, კვლევის რამოდენიმე მეთოდები, კვლევის პროცესში გამოვიყენეთ ისტორიულ-გენეტიკურ შედარება, და ასევე, შედარებითი და პრობლემის თეორიულ ჭრილში კვლევისთვის გამოვიყენეთ დესკრიფციული მეთოდები. ასევე სამუშაო ადგილზე შევიწროების შესახებ სტატისტიკის განსაზღვრისთვის მიზნით ჩავატარეთ კვლევა.

ნაშრომი სტრუქტურულად წარმოდგენილია 3 თავი, თან ერთვის შესავალი დასკვნა და ბიბლიოგრაფია, ასევე რეზიუმეც.

## ABSTRACT

This Master thesis "Gender equality" is one of the most important and acute problems in Georgia, gender equality means the same rights for men and women. Divide people according to their sex was so frequent during the centuries, main part of the society thought that men had more rights and possibilities than women, but as time has passed, people have changed their views about this issue, women struggled a lot to establish themselves in the society.

The aim of the thesis is to know about the current situation of the gender equality in Georgia. Women rights always was in the center of society attention. That's why we decided to put as the aim of our research to find out how was the situation in other countries depended on the example of Georgia. And for that, the most important is to draw the parallels between the legislation of other countries and the legislation of Georgia. In this research thesis we should discuss about the results we will get after the gender equality in society, we will also mention the stereotypical attitude toward the issue.

We chose some research methods to achieve the goal and to process the sources, during the research we used historical-genetic comparison and descriptive methods.

The structure of the thesis consists of three chapters, it also has introduction, conclusion, bibliography and resume.

## სარჩევი

რეზიუმე.....  
.....

abstract.....  
.....

შესავალი.....  
.....

თავი 1. თანასწორობის პრინციპი სამუშაო ადგილზე.....

1.1 გენდერული თანასწორობა და მისი მნიშვნელობა.....

1.2 გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობის პროცესში  
საქართველოში.....

1.3 გენდერული დისბალანსი საჯარო სამსახურში.....

1.4 სექსუალური შევიწროება- კანონმდებლობა და პრაქტიკა საქართველოში.....

1.5 კვლევა საჯარო სამსახურში სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ.....

**თავი 2. ქალის როლი პოლიტიკაში საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე.....**

2.1 ქალის როლი საზოგადოებაში ისტორია და თანამედროვეობა.....

2.2 ქალთა უფლებები და საერთაშორისო ორგანიზაციები.....

2.3 ქალის როლი პოლიტიკაში- საერთაშორისო ქვეყნების გამოცდილება .....

**თავი 3. გენდერული ბიუჯეტების მნიშვნელობა.....**

3.1 გენდერული ბიუჯეტების პრაქტიკა საქართველოში.....

3.2 გენდერული ბიუჯეტი-საერთაშორისო გამოცდილება.....

**დასკვნა.....**  
.....

**გამოყენებული ლიტერატურა.....**

**რეკომენდაციები.....**

## შესავალი

**კვლევის საგანი.** სამაგისტრო ნაშრომის კვლევის საგანს წარმოადგენს გენდერული თანასწორობა საჯარო სამსახურში. კვლევის პროცესში მიმოვიხილიათ საქართველოში არსებულ სიტუაციას გავცნობით კანონმდებლობას და ასევე პარალელს გავავლებთ განვითარებული ქვეყნების კანონმდებლობასთან. განვიხილიათ სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფორმებს, საზოგადოების დამოკიდებულებას სტერეოტიპების მიმართ, ასევე სახლემწიფოს მხირდან დისკრიმინაციის

პრევენციის მიზნით გატარებულ ღონისძიებებს. მიმოვიხილავთ ქართულ საჯარო დაწესებულებებში არსებულ მდგომარეობას, ამ კუთხით ჩავატარებთ კვლევასაც, რაც მოგვცემს გარკვეულ ინფრომაციას, თუ რა ღობით არსებობს დისკრიმინაცია საჯარო სექტორში. ასევე განვიხილავთ გენდერულ თანასწორობის დადასაბალებლად არსებულ საერთაშორისო ინსტრუმენტებს, სახელმწიფოს მიერ გატარებულ კანონმდებლობას და პოლიტიკას გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის მიზნით.

**ნაშრომის აქტუალობა.** სამაგისტრო ნაშრომში საკვლევ პრობლემად გვევლინება გენდერული უთანასწორობა, სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია საჯარო სამსახურებში. აღნიშნული პრობლემა, როგორც არის სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია საუკუნეების განმავლობაში იდგა კაცობრიობის წინაშე, ეს თემა აქტუალურია დღესაც. თანამედროვე მსოფლიოსთვის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრობლემას წარმოადგენს აღნიშნული საკითხი 21-საუკუნეშიც კი, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში ქალებს დიდი ადგილი ეკავათ ქვეყნის განვითარების ყველა სფეროში და ისტორიამ შემოგვინახა უამრავი ქალის ლიდერის შესახებ ინფრომაცია, მაინც არსებობს დისკრიმინაციის სახეები, რომელიც მუდმივად ექცევა საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციების ყურადღების ქვეშ.

**მიზანი.** ამ კვლევის მიზანია შევათასოთ საქართველოს შრომით ბაზარზე არსებული მდგომარეობა გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით, ასევე საინტერესოა გამოვიკვლიოთ საზოგადოების აზრი გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით, მიზნად ვისახავთ გავარკვიოთ რა ნაბიჯები გადადგა სახელმწიფომ ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობის არსებობის კუთხით, საინტერესო იქნება პარალელები



გავაბათ განვითარებულ სახელმწიფოებთან , გადავხედოთ მათ პრაქტიკას , ახერხებს თუ არა საქართველოს კანონმდებლობა ინტეგრირდეს იმ ქვეყნებთან, რომლებმაც უკვე გარკვეულ წარმატებას მიაღწიეს გენდერული თანასწორობის კუთხით.

**გამოყენებული მეთოდები.** მუშაობის პროცესში გამოყენებული იქნება სხვადასხვა მეცნიერული მეთოდები, შედარების კუთხით გავეცნობით სხვადასხვა ქვეყნების კანონმდებლობას გენდერული თანასწორობის შესახებ, ისტორიული გენეტიკური კვლევის მეთოდით შესაძლებლობა გვექნება გადავხედოთ წარსულში არსებულ ვითარებას, ამ კუთხით ვიმსჯელებთ თუ რა ეტაპები გაიარა თანასწორობის იდეის დამკვიდრებამ მრავალი საუკუნიდან მოყოლებული დღემდე. ანალიტიკური მეთოდების გამოყენებით შევძლებთ გავაანალიზოთ გენდერული თანასწორობის ეფექტიანობა, განვიხილოთ აქვთ თუ არა ქალებს საქართველოში წამყვან პოზოციებზე დასაქმების შესაძლებლობა. შეუძლიათ თურა სუსტი სქესის წარმომადგენლებს თანაბარი კონკურენცია გაუნიონ მამაკაცებს საჯარო სექტორში დასაქმების კუთხით.

## **თავი1. თანასწორობის პრინციპი სამუშაო ადგილებზე**

### **1.1 გენდერული თანასწორობა და მისი მნიშვნელობა**

რა არის თანასწორობის პრინციპი და საიდან მომდინარეობს ის? თანასწორობის პრინციპში შესაძლებელია იგულისხმებოდეს თავისუფლების გამოხატულების ყველაზე სამართლებრივი ფორმაც, ადამიანის უფლებები

კაცობრიობის განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე სხვადასხვა ადგილს იკავებდა, დროთა განმავლობაში რათქმაუნდა ხდებოდა მისი დახვეწა და იღებდა უფრო რეალურ სახეს, თუმცა ამას ძალიან დიდი დრო და ძალისხმევა დასჭირდა კაცობრიობის განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე, ადამიანის უფლებები საზოგადოების განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე მუდმივად ექცეოდა საზოგადოების ყურადღების ცენტრის ქვეშ, თუმცა ყოველთვის სხვადასხვა სახით ვლიდნებოდა საზოგადოებაში. თანასწორობის პრინციპი თავისი არსით და ბუნებით მოიცავს გარკვეულწილად პოლიტიკურ ხასიათსაც, დროთა განმავლობაში ინდივიდთა და სახელმწიფოს შორის ურთიერთობა იხვეწებოდა და იღებდა ბევრად დახვეწილ სახეს. საზოგადოების განვითარების შედეგად მათში გაჩნდა მოთხოვნა თანასწორობისა, რაც უფრო ინფორმირებული ხდებოდა საზოგადოების სხვადასხვა ფენა უფრო მეტად იზრდებოდა მათში თანასწორობისკენ სწრაფვის სურვილი. საზოგადოების განვითარებამ ნელნელა ხელი შეუწყო შეცვლილიყო მათი შეხედულებები და გაზრდილიყო ასევე მოთხოვნები. ისტორიულმა გამოცდილებამ გვიჩვენა რომ კაცობრიობის ძლიერმა სურვილმა თანასწორობის მიმართ გამოიტანა გარკვეული შედეგი, თანასწორობისთვის იბრძოდა ძალიან დიდი დროის განმავლობაში არა მხოლოდ საქართველო , არამედ ეს პრობლემა კაცობრიობის წინაშეც მსოფლიოს მაშთაბით მუდმივად იდგა.

გენდერული თანასწორობა, ეს არის კონცეფცია რომელსაც აღიარებს საერთაშორისო საზოგადოება, გენდერული თანასწორობა თავისი შინაარსით შეესაბამება სქესის ნიშნით ყოველგვარ დისკრიმინაციას და ასევე

მის აღმოფხვრას. სახელმწიფო ვალდებულია თავისივე ინტერესებიდან გამომდინარე იზრუნოს და შექმნას შესაბამისი კანონმდებლობა სადაც შემცირებული იქნება ყოველგვარი შევიწროება სქესის ნიშნით. თანასწორობის პრინციპი ეს არის პრინციპი, რომელიც ყოველთვის ექცეოდა საზოგადოების ყურადღების ცენტრში, რომელიც საჭიროებს მუდმივ ყურადღებას განვითარებას და დახვეწას, საზოგადოების განვითარებასთან ერთად იზრდება მათი შეხედულებები, ერთ დროს თუ საზოგადოებაში იყო დამკვიდრებული აზრი, რომ კაცი ყოველ ეტაპზე ეს იქნება ოჯახი სამსახური თუ ასე შემდეგ იყო პირველ ადგილზე, დროთა განმავლობაში ეს შეხედულებები იცვლება და გადადის სტერეოტიპულ ნაწილში, თუმცა იღეა რომლის წინაშეც ვერთიანდებით საზოგადოება, რაც ემყარება თანასწორობის პრინციპს, საზოგადოების ყველა ეტაპზე მოითხოვდა ძალიან დიდი ენერჯიას და ძალისხმევას, ქალთა დიდი ნაწილი წლების განვალლობაში იბრძოდა ამ სტერეოტიპების დამსხვრევისთვის, კაცობრიობამ შემოგვინახა ისტორია სადაც ძალიან ბევრი მაგალითი გვაქვს თუ რამდენი ბრძოლის გადატანა დასჭირდათ ქალებს, რათა საზოგადოებაში თავი დაემკვიდრებინათ როგორც სრულფასოვან ინევი.

თანასწორობის პრინციპი ეს არის კაცობრიობის მუდმივი ბრძოლის შედეგი<sup>1</sup>, პრინციპი რომლის მიხედვითაც ყოველი ჩვენგანი დაბადების მომენტიდან არის თანასწორი, ადამიანის უფლებები და თავისუფლებები თანდაყოლილი ცნებაა რომელიც ყოველ ჩვენგანს დაბადებიდან თან სდევს, მიუხედავად ყოველი ინდივიდის თანასწორობისა ამ ცნების გამოყენება არასდროს არ ხდებოდა სრულფასოვნად. ადამიანთა დისკრიმინაცია ყოველ ეპოქაში სხვადასხვა სახით ვლინდებოდა და

---

<sup>1</sup> შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, თბილისი 2017 წელი

კაცობრიობა ყოველთვის იდგა ამ პრობლემის წინაშე. ჩვენს საზოგადოებაში დისკრიმინაციის მსხვერპლი ძალიან ბევრი ინდივიდია, დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ხშირი გამოვლინებაა: დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით დასაქმების სფეროში. ყველა წარმატებულმა და ასევე, განვითარებულმა საჯარო დაწესებულებებმა, რომლებმაც გარკვეულ წარმატებას მიაღწიეს წესდების სპეციალურ თავში განსაზღვრული აქვთ თანასწორობის პრინციპი. თანასწორობის პრინციპი კარიერული განვითარების პროცესში ძალიან მნიშვნელოვანია და დიდი ადგილი უჭირავს მას, სამუშაო ადგილებზე თანასწორობის პრინციპის არსებობა ძალიან დიდ გავლენას ახდენს დასაქმებულ პირებზე, ასევე მისი გავლენა იგრძნობა მუშახელის წახალისებას, თანასწორობის პრინციპის არსებობა ხელს უწყობს მათ მოტივირებას და ბევრად მეტად ჩართულობას. თანამშრომლები ასევე უფრო მეტად დაცულნი არიან მტრული გარემოსაგან სამუშაო გარემოც მეტად უსაფრთხო სახეს იღებს. თანასწორობის შესაძლებლობები გარანტია არის სამართლიანობის ურთიერთპატივისცემის ღირსებების დაცვის, კარიერის განვითარების პროცესში. საქართველოს კონსტიტუციით ყველა ადამიანი არის სამართლის წინაშე თანასწორი. აკრძალულია დისკრიმინაცია სქესის, რასის კანის ფერის რელიგიის თუ სხვა შეხედულებების გამო<sup>2</sup>. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო განმარტავს თანასწორობის პრინციპს რაშიც მოისაზრება, რომ ყოველი ადამიანი არის თავისუფალი და ისინი უნდა იმყოფებოდნენ თანაბარ პირობებში. სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ პირობებში ყოფნის შესაძლებლობა ასევე უნდა მიიღოს გარკვეული ზომები უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად. გენდერული

---

<sup>2</sup> შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, 2017 წელითბილისი

თანასწორობის შესახებ კანონი, განმარტავს გენდერულ თანასწორობას როგორც ადამიანის უფლებათა ნაწილს, რომელიც გულისხმობს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლება-მოვალეობებს, პასუხიმგებლობას, პასუხისმგებლობას და თანასწორუფლებიან მონაწილეობას პირადი და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ეტაპზე<sup>3</sup>. მისი მიზანია უზრუნველყოს დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, სათანადო პირობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის თანაბარი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის, ასევე დისკრიმინაციის თავიდან აცილება და აღმოფხვრა.<sup>4</sup> სქესის ნიშნით ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღმოფხვრას ემსახურება გენდერული თანასწორობის უნივერსალურობა საერთაშორისო საზოგადოების მიერ. ამისთვის სახელმწიფოები ქმნიან შესაბამის კანონმდებლობას, ატარებენ სახელმწიფო პოლიტიკას, რომლის მიზანიც არის, რომ თანასწორობის იდეა განხორციელდეს პრაქტიკაში. გარკვეული ცვლილებები შევიდა შრომის კოდექსში საქართველოს მთავრობის ინიციატივით 2014 წელს, რომელმაც დადებითი ცვლილებები შეიტანა ქალთა უფლებების დაცვის უზრუნველყოფაში, თუმცა ცვლილებები არიყო მორგებული ყველა პრობლემატიკაზე რასაც ქალები აწყდებიან შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში ჩართვისას<sup>5</sup>. მიუხედავად იმისა რომ მიმდინარეობს მუდმივი პროცესი, რათა დისკრიმინაციის ადგილი არ იყოს დასაქმების სფეროში, რელურად ეს პრობლემა ჯერ კიდევ ვერ გვარდება შრომით ბაზარზე. სახელმწიფომ ვერ შეიმუშავა სრული

---

<sup>3</sup> გენდერული თანასწორობა საქართველოს და საერთაშორისო კანონმდებლობის მიმოხილვა (თბილისი 2012)

<sup>4</sup> <http://www.parliament.ge/uploads/other/82/82302.pdf>

<sup>5</sup> <http://www.parliament.ge/uploads/other/82/82302.pdf>

პროგრამა, რომ აღმოიფხვრას აღნიშნული პრობლემა და მამაკაცების და ქალთა უფლებები გახდეს თანაბარი. შრომითი ბაზარი იმ შემთხვევაში იქნება ობიექტური და ყველასთვის მისაღები, როდესაც არ იარსებებს ქალური და კაცური სამუშაო ადგილები, შრომით ბაზარზე იმისათვის, რომ აღმოიფხვრას დისკრიმინაცია მნიშვნელოვანია მამაკაცების და ქალების შესაძლებლობები იყოს თანაბარი. ამ კუთხით შრომითი ბაზარი სახელმწიფოს მხრიდან სწრაფ და ეფექტურ ჩრევას მოითხოვს<sup>6</sup>. მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფო ცდილობს კანონმდებლობაში შეიტანოს გარკვეული ცვლილებები ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრისთვის და შეამციროს მისი გამოვლენის ფორმები, საზოგადოებაში მაინც არის გარკვეული სტერეოტიპები ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის შესახებ, რომელიც ცხოვრების ყველა ეტაპზე იჩენს თავს და ქალთა დისკრიმინაციის საფუძვლად გვევლინება. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ დასაქმების ადგილზე კაცსა და ქალს შორის დიფერენცირებული დამოკიდებულების ხელშეწყობა გენდერული სტერეოტიპების დამსახურებაც არის, საზოგადოებაში დამკვიდრებულია სტერეოტიპული აზრი რომლის თანახმადაც მამაკაცს უფრო სჭირდება სამსახური და მაღალი ანაზღაურება ვიდრე ქალს. მამაკაცთა და ქალის თანასწორობის პრინციპი უარყოფს განსხვავებას, რომელიც მიმართულია სქესის ნიშნის პრიორიტეზებასა და უპირატესობაზე. გამომდინარე იქიდან, რომ შრომით ბაზარზე დამსაქმებელს აქვს ბერკეტი დასაქმებული გვევლინება სუსტ მხარედ, სწორედ ამ დროს გვევლინება მწვავე დისკრიმინაცია, რადგან სახეზეა დაქვემდებარებული, ვერტიკალური ურთიერთობა, რომლის დროსაც ყველა ბერკეტი არის დამსაქმებლის ხელში და მას შეუძლია ბოროტად გამოიყენოს თავისი შესაძლებლობები.

---

<sup>6</sup> შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, 2017 წელითბილისი

შრომის უფლება არის ყოველი ჩენგანის თავისუფალი ნება ყოველი ადამიანი თავად იღებს გადანყეტილებას ჩაერთოს თუ არა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში<sup>7</sup>. ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობის კონცეფცია თანაბრად ვრცელდება წინასახელშეკრულებლო ურთიერთობის ყველა ეტაპზე. დამსაქმებლის მიერ გამოქვეყნებული განცხადება უნდა იყოს მორგებული ორივე სქესის წარმომადგენლებისათვის და დამსაქმებელს არ უნდა გაუღვივოს უსამართლობის შეგრძობა, რათა თავიდანვე არ დაკარგოს მოტივაცია და დასაქმების სურვილი აღნიშნულ პოზიციაზე. საერთაშორისო საზოგადოების წინაშე მწვავედ დგას საკითხი დისკრიმინაციული განცხადებების აღმოფხვრის შესახებ. სახელმწიფოებრივი პოლიტიკა რომელიც გენდერულად არასენსტიურია და აქვს ნეგატიური ეფექტი დასაქმებულისთვის მათი კონკრეტული სქესიდან გამომდინარე, წარმოადგენს დისკრიმინაციას, რადგანაც ის ემსახურება კანდიდატთა ნაწილის პრეფერენციურებას სხვებთან შედარებით<sup>8</sup>. სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას ხშირად ვაწყდებით გასაუბრებაზე, დამსაქმებლის მიერ. დამსაქმებელი დასასაქმებელს ხშირად უსვამს კითხვებს პირადი ცხოვრების შესახებ, მაგალითად თუ რამდენი შვილი ჰყავს ან და სამომავლოდ თუ გეგმავს შვილების ყოლას, ამ კუთხით პარალელს თუ გავავლებთ გენდერულ იდენტობასთან მივიღებთ დისკრიმინაციის მწვავე სახეს, დამსაქმებელმა თუ მოისმინა აღნიშნულთან დაკავშირებით გულწრფელი პასუხები ეს სავარაუდოდ ცუდად აისახება სამსახურის მაძიებელზე. როგორც წესი დამსაქმებელი ერიდება ორსული თუ დაოჯახებული პირების დასაქმებას, აღნიშნული პრობლემა ევროპის მრავალ ქვეყანას დღესაც

<sup>7</sup> „ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობა“ ევროსაბჭო 2009

<sup>8</sup> <http://www.parliament.ge/uploads/other/82/82302.pdf>

ანუხებს. დასაქმების პროცესში ქალების მიმართ ხელის შემშლელი შესაძლოა აღმოჩნდეს მრავალი ფაქტორი, თუნდაც როგორცაა ორსულობა მრავალშვილიანობა, გეგმები სამომავლოდ შვილების ყოლის შესახებ, შეზღუდულის შესაძლებლობის მქონე შვილის დედობა, მარტოხელა დედობა ასაკი და ასე შემდეგ. ზემოთ ჩამოთვლილთაგან კი კვლევებმა აჩვენა რომ მამაკაცთა შემთხვევაში არცერთი პუნქტი არ წარმოშობს ხელის შემშლელ ფაქტორს.

გასაუბრების პროცესში დასმული შეკითვები უნდა იყოს კონკრეტულ პოზიციაზე კვალიფიციური კადრის შერჩევის მიზნით ადეკვატური<sup>9</sup>. ასეთ დროს დამსაქმებელი პერსონალურ ინფრომაციით თუ დაინტერესდება, მას უნდა ჰქონდეს ირიბი სახე, დასასაქმებელმა თავი არ უნდა იგრძნოს უხერხულად იმის გამო თუ ის არის ოთხი შვილის დედა, ასევე მას თუ ჰყავს მოხუცებული მშობლები, ვისზე ზრუნვაც მის მოვალეობაში შედის. პრაქტიკას რომ გადავხედოთ მსგავსი ხასიათის შეკითვები ყოველთვის მომზადებული აქვთ დამსაქმებლებს სუსტი სქესის წარმომადგენლებისთვის, თუ მამაკაცი არის მრავალშვილიანი მშობელი ეს არ წარმოადგენს დამაბრკოლებელ მიზეზს, ხოლო ქალებისთვის იგივე საკითხი უმეტეს შემთხვევაში უარყოფით გავლენას ახდენს. ვაკანისების შესახებ გამოქვეყნებული განცხადებების შინაარსზე თითქმის თანხმდება სახელმწიფოების დიდი ნაწილი, სახელმწიფოთა დიდი ნაწილი აღნიშნულ ქმედებას ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობით ახორციელებს. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით დამსაქმებელი არ არის ვალდებული მოახსენოს აპლიკანტს თუ რის საფუძველზე ვერ მოხერხდა მისი შერჩევა, რაც არის არასამართლიანი და ინვესტორს გარკვეულ გაუგებრობას,

---

<sup>9</sup> <http://www.parliament.ge/uploads/other/82/82302.pdf>



დისკრიმინაციის პრეზუმფცია წარმოიშობა მაშინ, თუ წარუმატებელ კანდიდატს აქვს შესაძლებლობა ამტკიცოს, რომ ის უფრო კვალიფიციურია ვიდრე საწინააღმდეგო სქესის წარმომადგენელი, რომელიც დაინიშნა ვაკანტურ ადგილზე. კანონი არ უკრძალავს დამსაქმებელს შეარჩიოს საუკეთესო კანდიდატი ვაკანტურ ადგილზე, კანონი ცდილობს აკრძალოს უსამართლო ქცევა კვალიფიციური კადრის მიმართ მიუხედავად მისი სქესისა. გადავხედოთ საქართველოს ორგანულ კანონს, საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის მესამე ქვეპუნქტს: შრომით და წინასახელშეკრულებლო ურთიერთობებში, მათ შორის ვაკანსიის შესახებ, ვაკანსიის გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, შეზღუდული შესაძლებლობების, რელიგიის, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეზღუდულობების გამო ან სხვა ნიშნით.<sup>10</sup> თუმცა საქართველოს კანონში გენდერული თანასწორობის შესახებ არის გარკვეული დაშვებები, თუ რა შემთვევაში შეიძლება იყოს პიროვნების სქესი განმსაზღვრელი შრომით ბაზარზე, კანონში მითითებულია თუ სამუშაოს ბუნებიდან თუ გამომდინარეობს, რომ ის შეიძლება იყოს კონკრეტულად მამაკაცზე მითითებული დამსაქმებელი უფლება მოსილია ვაკანსია გამოაცხადოს მხოლოდ მამრობითო სქესის წარმომადგენელზე, კანონში დაშვებული ეს ინფრომაცია ხშირ შემთხვევაში ძალიან დიდ ბერკეტს აძლევს დამსაქმებელს, რომლის სურვილიც რეალურად არის მამრობითი სქესის თანამშრომლების შექცნა.

---

<sup>10</sup> (საქართველოს ორგანული კანონი, 2010) საქართველოს შრომის კოდექსი.

მეცნიერული თვალსაზრისით სქესს აქვს ორი ბუნება, ბიოლოგიური კატეგორია, რომელიც ადამიანის ბიოლოგიურ და ანატომიურ თვისებებზე არის მორგებული, ხოლო სოციალური ანუ გენდერი სოციოკულტურულ ასპექტებს მოიცავს მთლიანობაში სქესში მოისაზრება ბიოლოგიური და სოციალური ერთობლიობა.

ტერმინი „გენდერი“ მომდინარეობს ბერძნული სიტყვიდან „გენოს“- ნიშავს: დაბადება, წარმოშობა, ჯიში, გვარი, შთამომავალი, სქესი<sup>11</sup>. გენდერი გულისხმობს, რომ მამაკაცების და ქალების გარემოს ურთიერთკავშირის ანალიზს, უპირველეს ყოვლისა, საფუძვლად უნდა დაედოს არა სქესის, არამედ გვარის გამოცდილება, სადაც ქალის სოციუმი მთლიანი საზოგადოებრივი სისტემის ინტეგრარულ ნაწილად განიხილება. განვიხილოთ საქართველოს კანონი: გენდერული თანასწორობა შესახებ, მუხლი 6 გენდერული თანასწორობა შრომით ურთიერთობებისას:

1. შრომით ურთიერთობებისას დაუშვებელია: ა) პირის შევიწროება-სქესის ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახავი, ან შეურაცმყოფელი გარემოს შექმნას;<sup>12</sup>

2. სახელმწიფო ხელს უწყობს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას ორივე სქესის პირისთვის<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-00000-00---off-0civil2--00-1----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-11--10-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-01-1-0utfZz-8-00&cl=CL1.8&d=HASH017c4c29ab02a4d620c75af3.2.1&gt=1>

<sup>12</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=12>

<sup>13</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=12>

3. დასაქმებისას შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაშვებია სქესის ნიშნით პირთა არათანაბარმდგომარეობაში ჩაყენება ან/და მათთვის უპირატესობის მინიჭება, რაც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სფეროებიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, სამსახურის კანონიერი მიზნის მიღწევისას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება<sup>14</sup>. შრომით ურთიერთობებში გენდერულ თანასწორობას ეხება გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის ორი მუხლი რომელშიც მოისაზრება, პროფესიის ან სამუშაოს სახეობის თავისუფლად არჩევა, თანადებობრივი დანინაურება, პროფესიული მომზადება გადამზადება, დისკრიმინაციის გარეშე<sup>15</sup>. იმავე კანონის „თ“ ქვეპუნქტიც ითვალისწინებს „თანასწორ მოპყრობას ქალისა და მამაკაცის მუშაობის ხარისხის შეფასებისას. შრომითი საქმიანობისა და პროფესიულ ურთიერთობაში თანასწორი მოპყრობის შესახებ ევროკავშირის 2000 წლის 27 ნოემბრის დირექტივა ადგენს თანასწორი მოპყრობის ვალდებულებას წინასახელშეკრულებლო და სახელშეკრულებლო ურთიერთობებში: დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობა, შესარჩევი კრიტერიუმების შემუშავება, დანინაურება, პროფესიული გადამზადება, შრომითი პირობების განსაზღვრა, სამუშაოდან გათავისუფლება და ანაზღაურების საკითხები.<sup>16</sup>

გენდერი-ნარმოიშვა, როგორც საკვლევი პრობლემა ქალთა მრავალსაუკუნოვანი დისკრიმინაციის შედეგად. გენდერული დიფერენციაციის არსებობა უდაოა, უმეტეს შემთვევაში ქალები

---

<sup>14</sup> საქართველოს ორგანული კანონი, შრომის კოდექსი

<sup>15</sup> გაეროს დირექტივა, ქალთა და მამაკაცთა შესახებ

[http://dspace.gela.org.ge/bitstream/123456789/377/1/Nargiza\\_Arjevanidze%2C\\_Gender\\_Equality\\_-\\_legislation%2C\\_August\\_2012\\_Geo.pdf](http://dspace.gela.org.ge/bitstream/123456789/377/1/Nargiza_Arjevanidze%2C_Gender_Equality_-_legislation%2C_August_2012_Geo.pdf)

<sup>16</sup> გაეროს დირექტივა, ქალთა და მამაკაცთა შესახებ

კმაყოფილები არიან საკუთარი მდგომარეობით და არ სურთ ცვლილებები, არ იღვნიან საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩასაბმელად ან ოჯახში ძალაუფლების მოსაპოვებლად, ამის მიზეზი შესაძლოა იყოს, რომ ქალები ხშირად ვერ აცნობიერებენ არსებულ მდგომარეობას და არააქვთ ინტრომაცია რელურად საკუთარი შესაძლებლობის შესახებ. საზოგადოებაში გავრცელებულ სტერეოტიპულ შეხედულებებს საკმაოდ ღრმად აქვს ფესვები გადგმული, პატრიარქალურ სამყაროში მითიური სიბრძნეები არასწორად იყო აღქმული საზოგადოების მიერ, ისტორიასაც რომ გადავხედოთ უამრავი მაგალითი შემოგვინახა კაცობრიობამ, რითაც გვარწმუნებენ, რომ ქალი არის სუსტი არსება და რომ ის „კაცის ნეკინისგან“ წარმოიშვა, თუმცა ეს მოსაზრებები არ ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ ქალს არ უნდა შეეძლოს დამოუკიდებლად არსებობა. მამაკაცებმა უძველესი პერიოდიდან დაიწყეს ადამიანის ფსიქიკაზე აზრის კოდირება, მათ თავიანთი თავი დააყენეს წინა პლანზე, მაღალ თანამდებობაზე ნიშნავდნენ მხოლოდ და მხოლოდ მამაკაცებს, საკუთარ თავს აყენებდნენ ბევრად მაღალ საფეხურზე ვიდრე ქალებს, შექმნეს სხვადასხვა სახის მითები და ამით ზეგავლენა მოახდინეს საზოგადოებაზე. მათ ამ საქციელით მოიპოვეს მორალური უპირატესობა და ჩამოაყალიბეს სტერეოტიპული მიდგომები. მენტალური პრობლემები თანამედროვე ეპოქაშიც საკმაოდ ხშირია, პატრიარქალურმა „გონმა“ სქესის შერჩევა დაიწყო, თუ გადავხედავთ სტატისტიკას ეროვნულ სააგენტოს მონაცემებით საქართველოში 2006 წლიდან 2016 წლამდე 186812 გოგო და 207842 ბიჭი დაიბადა, ანუ ბიჭების რაოდენობამ 21030-ით გადააჭარბა, მედიკოსების შეფასებით სქესთა ასეთი თანათარღობა სელექციური აბორტების შედეგია<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის სტატისტიკური პუბლიკაცია, „ქალი და კაცი საქართველოში“

. საქართველოსა და ევროკავშირის შორის 2014 წელს დადებული ასოცირების შეთანხმების თანახმად<sup>18</sup> , ხელშეკრულების მხარეები აცნობიერებენ ერთბლივი მუშაობის მნიშვნელობას, მათ ერთ-ერთ მიზანს წარმოადგენდა გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა სამუშაო ადგილებზე და მის უზრუნველსაყოფად კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა ევროკავშირისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებთან. ასოცირების შეთანხმებით, საქართველომ ვალდებულება იკისრა აღნიშნულ და მრავალ სხვა სფეროში ევროკავშირის კანონმდებლობით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტებს შეუსაბამოს კანონმდებლობა<sup>19</sup>.

ევროკავშირის კანონმდებლობა კრძალავს ყველა სახის დისკრიმინაციას გენდერული ნიშნით ეს იქნება პირდაპირი თუ არა პირდაპირი.<sup>20</sup> ასევე გენდერული ნიშნით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას ეხება ევროკავშირის ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტია<sup>21</sup>, რომელიც არის გაერთიანების ყველა წევრისთვის სავალდებულო მისაღები მინიმალური სტანდარტი. ქარტიის 33-ე მუხლის თანახმად, აკრძალულია შრომით ურთიერთობების შეწყვეტა ფეხმძიმობის, დეკრეტული შვებულებისა თუ ბავშვის შვილად აყვანის გამო შვებულების განმავლობაში. ევროკავშირის ადამიანის უფლებათა ქარტიის მიხედვით, მას შემდეგ რაც დამსაქმებელი შეიტყობს ქალების ფეხმძიმობის შესახებ, ქალები ან კაცები ბავშვის მოვლის გამო დეკრეტული შვებულებისას

---

<sup>18</sup> <http://www.parliament.ge/uploads/other/82/82302.pdf>

<sup>19</sup> (საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმება; მუხლი 239 (H))

<sup>20</sup> Council Directive 97/80/EC . (თ. გ.)

<sup>21</sup> ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტია

განსაკუთრებული დაცვის კატეგორიას წარმოადგენენ, იმიტომ, რომ აღმოიფხვრას მათი გენდერლი ნიშნით სამსახურიდან დათხოვნის პრევენცია.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისად დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ უნდა არსებობდეს გონივრული მოსაზრება და უნდა საბუთდებოდეს შესაბამისად. შსო-ს 158-ე კონვენციაში მითითებულია ის მუხლები თუ რის გამო შეიძლება იყოს დასაქმებული განთავისუფლებული შესაბამისი თამადადობიდან, ამ ჩამონათვალში ერთი პუნქტიც არ უჭირავს ისეთ საკითხებს როგორცაა: პიროვნების ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური წარმოშობა, ფეხმძიმობა, ან დეკრეტულ შვებულებაში გასვლის საჭიროება. დასაქმებულის განთავისუფლება უნდა უკავშირდებოდეს მაგალითად თანამშრომლის არაკომპეტენტურობას ანდა არასათანადო ქცევას. აღნიშნული საკანონმდებლო აქტი ამ ეტაპზე საქართველოს მიერ არ არის რატიფიცირებული და სარეკომენდაციო ხასიათი აქვს. აღნიშნული კონვენცია მიეკუთვნება შსო-ს მინიმალურ სტანდარტს რომლის გათვალისწინებაც აუცილებელია შიდა კანონმდებლობაშიც.

## 1.2 გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობის პროცესში საქართველოში

დასაქმების ადგილზე დისკრიმინაცია შესაძლებელია ხვადასხვა სახით გამოვლინდეს. ხშირად ერთი სქესის ადამიანები მეორე სქესის წარმომადგენლებთან შედარებით უფრო მეტად არასახარბიელო სიტუაციაში აღმოჩნდებიან ხოლმე. განსხვავებული მოპყრობის მთავარ

საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის სქესი. დასაქმებულ ქალთა მდგომარეობა ყოველთვის აქტუალური და მნიშვნელოვანი იყო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისათვის. 1919 წლიდან მამ შემდეგ, რაც პირველად შეიქმნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, ის იცავს დასაქმებულ ქალების უფლებებს და ცდილობს კონცენტრირდეს ყველა იმ მახასიათებელზე, რამაც შესაძლოა გავლენა მოახდინოს ქალის დისკრიმინაციაზე სამუშაო ადგილას<sup>22</sup>. 1966 წელს გადაიდგა მნიშვნელოვანი ნაბიჯი ადამიანის უფლებების დაცვის საქმეში, როდესაც გენერალურმა ასამბლეამ მიიღო სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი, ასევე ეკონომიურ სოციალურ და კულტურულ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი<sup>23</sup> რომლებიც მოუწოდებენ სახელმწიფოებს გაეფართოებინათ ქალების მონაწილეობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში. ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმომფხვრელი კონვენციის მონაწილე სახელმწიფოები ითვალისწინებენ, რომ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია ადასტურებს დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპს და აცხადებს, რომ ყველა ადამიანი იბადება თავისუფალი, თანაბარი, მათ შორის სქესის განუსხვავებლად. მხედველობაში იღებენ ასევე საერთაშორისო კონვენციებს რომლებიც მამაკაცთა და ქალთა თანასწორუფლებიანობის ხელშეწყობის მიზნით დაიღო. ასევე ითვალისწინებენ, რეზოლუციებს რეკომენდაციებს და დეკლარაციებს, რომლებიც მამაკაცთა და ქალთა თანასწორუფლებიანობის ხელშეწყობის მიზნით მიიღეს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციამ და სპეციალიზირებულმა დაწესებულებებმა. „ქალის დისკრიმინაციის ყველა

---

<sup>22</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია საქართველოში

<http://www.ungeorgia.ge/geo>

<sup>23</sup> <http://www.parliament.ge/ge/saparlamento-saqmianoba/aparati->

<9/kvlevebiblioteka/sabiblioteko-eleqtronuli-fondebi/adamianis-uflebebis-dacva.page>

ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ კონვენცია “ქალის უფლებების შესახებ” უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო იურიდიული დოკუმენტია, რომელსაც საქართველო შეუერთდა 1994 წელს<sup>24</sup>. კონვენცია ეხება ქალების გაძლიერებას, თანასწორობების დაცვას და აცალიბებს ნორმატივებს ამის მისაღწევად, ავალდებულებს სახელმწიფოს მისცეს ქალის თანასწორობის უფლების რეალურად გამოყენების საშუალება. კონვენციის ძირითად მუხლებს მოიცავს: ქალის სამოქალაქო უფლებები და კულტურული ფაქტორები, რომლებიც ზეგავლენას ახდენენ გენდერულ ურთიერთობებზე. სოციალური მუხლები ეხება ასევე ქალების თანაბარი უფლებების პოლიტიკის, განათლების, ჯანდაცვის განვითარების, ეკონომიკური ცხოვრების, დასაქმების, საოჯახო და ქორწინებით ურთიერთობები და სხვა სფეროში. კონვენცია წარმოადგენს ადამიანის უფლებების დაცვის ერთადერთ ხელშეკრულებას, რომელიც იცავს ქალთა რეპროდუქციულ უფლებებს. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში ქალთა უფლებების დამცველი ორგანიზაციები კონვენციას დღემდე იყენებენ, de-facto თანასწორობის მისაღწევად მომავალშიც დიდი ძალისხმევა იქნება საჭირო ამ კუთხით. საქართველოს კონვენციის ძირითადი მოთხოვნების და მათ შესრულებაზე სახელმწიფოს პასუხისმგებლობის გაცნობიერების თვალსაზრისითაც სამოქალაქო საზოგადოების ახალი სტრატეგიების შემუშავება დასჭირდება<sup>25</sup>. როდესაც ვსაუბრობთ სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის შესახებ აუცილებლად უნდა შევხებით თანამდებობრივ სეგრეციასაც. თანამდებობრივ სეგრეციას ძირითადად წარმოშობს სამუშაოების დაყოფა ქალურ და კაცურ სამუშაოებად, ყოველივე ეს

<sup>24</sup> კონვენცია ქალის დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ CEDAW-ის აღსრულების კვლევა საქართველოში თბილისი 2011

<sup>25</sup> Women’s Progress in Workforce Improving Worldwide, But Occupational Segregation Still Rife, ILO/97/35, 1997



უკავშირდება საგანმანათლებლო სეგრეციას<sup>26</sup>. მეცნიერები ცდილობენ ახსნან შრომის ბაზარზე ქალისა და კაცის განსხვავებული მონაწილეობის ასპექტები, ძირითადად გამოყოფილია ამ კუთხით სამი თეორია, ერთი თეორია ეხება ნეოკლასიკურ თეორიას, რომელიც ორიენტირებული შრომის მიწოდებასა და მოთხოვნაზე. ინსტიტუციონალური თეორია, რომელიც ეფუძნება შრომის ბაზრის სეგმენტაციასა და ინსტიტუციების როლს, მესამე თეორია ეხება რადიკალურ გენდერულ თეორიას, რომელიშიც მოისაზრება ის ჰიპოთეზა, რომ სამუშაო ადგილზე მოთხოვნა არის მხოლოდ სამუშაო ძალის ერთ ნაწილზე, მაშინ როდესაც მეორე ნაწილი შრომის ბაზარიდან ხელოვნურად გამორიცხულია. ნეოკლასიკური თეორია ანუ კაპიტალის თეორია, ამბობს რომ სეგრეცია სამუშაო ადგილებზე გამონწვეულია იმით რომ მამაკაცები უფრო მეტად არიან მოტივირებული საკუთარი შესაძლებლობების გამოვლენაში, ისინი ცდილობენ ბევრად მეტი კაპიტალი და რესურსი ჩადონ სამუშაოზე, აქედან გამომდინარე, სადაც პროდუქტიულობის დონე და პასუხისმგებლობა არის მაღალი, მამაკაცები უფრო მეტად ახდენენ ინვესტირებას საკუთარი პროფესიური კარიერის განვითარებაში, ამას ხელს უწყობს ის ფაქტიც რომ ქალები ყოველთვის ცდილობენ დასაქმდნენ ისეთ ადგილზე სადაც შეძლებენ ოჯახურ მდგომარეობას შეუწყონ ხელი, შესაბამისად, ქალები უფრო მეტად არიან დასაქმებული ისეთ სამუშაოებზე, რომლებიც მოითხოვს ნაკლებ ინვესტიციას, რაც ასევე განაპირობებს ქალების ძალის ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოებზე გადანაწილებას.

ხშირად დამსაქმებელიც გადანყვეტილებას იღებს ზემოთ ჩამოთვლილ ფაქტორებიდან გამომდინარე, ისინი ცდილობენ იმის მიხედვით დაასაქმონ ადამიანები თუ ვის რა რესურსის და კაპიტალის ჩადება შეუძლია საქმეში. სწორედ ამიტომ, ხშირად დამსაქმებლები აქცენტს აკეთებენ დაასაქმონ მამაკაცები, რადგან ქალის დასაქმებას მიიჩნევენ როგორც არასტაბილურ დასაქმებულად ოჯახური მდგომარეობიდან გამომდინარე. ინსტიტუციონალური თეორიის მიხედვით, დასაქმებულთა დიდი ნაწილი იძულებული ხდება დაჯერდეს იმ შემოთავაზებულ სამსხურს რასაც სთავაზობს მას შრომის ბაზარი, ნაკლებად ანაზღაურებადი მხოლოდ იმიტომ რომ შრომითი ბაზარი ვერ სთავაზობს მათ უკეთეს პირობებს. სეგმენტაციის თეორია ამბობს, რომ შრომის ბაზარზე ინდივიდის სოციო-ეკონომიკური სტატუსი დამოკიდებულია უფრო მეტად ორგანიზაციის სტრუქტურასა და გარემოზე, ვიდრე თავად ინდივიდის ადამიანურ კაპიტალსა და რესურსზე<sup>27</sup>, შესაბამისად ამ თეორიის მიხედვით, გენდერული სეგრეცია კონკრეტული ორგანიზაციული მახასიათებლისა და ორგანიზაციის გარემოსთან ინტერაქციით აისახება.<sup>28</sup> ადამიანის ბუნებიდან გამომდინარე, დასაქმებულთა მოტივაცია დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა პოზიციაზე იმყოფება და ასევე ხედავს თუ არა პერსპექტივას იმ კუთხით სადაც არის დასაქმებული. შესაბამისად ქალი, რომელიც დასაქმებულია მეორე სექტორის დაბალ პოზიციაზე, მისი მოტივაცია ვერ იქნება იმ მამაკაცის შესაბამისი და თანაბარი რომელიც ასრულებს ბევრად მეტად მნიშვნელოვან ვალდებულებებს ბევრად მაღალ თანამდებობაზე. რადიკალური გენდერული თეორიის მთავარი ამოსავალი ქალსა და კაცს შორის „ხელოვნური“ დისკრიმინაციაა, სადაც ქალები მიზანმიმართულად

<sup>27</sup>დასაქმების ადგილზე სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია და მისი ანალიზი, თბილისი 2014

<sup>28</sup>შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება

არიან გამორიცხულნი შრომითი ბაზრიდან, მაშინ როდესაც კაცებს ბევრად მეტი შესაძლებლობა აქვთ განვითარების, ძირითადად ქალების მიერ დაკავებული თანამდებობები ეფუძვნება სტერეოტიპებსა და დისკრიმინაციულ მიდგომას. სწორედ ასეთი სტერეოტიპები განსაზღვრავს შრომით ბაზარზე ქალი დასაქმებულების მიმართ მიდგომას. სწორედ ამიტომ ხშირად დამსაქმებელი ქალს განიხილავს როგორც არასტაბილურ მუშა ხელად. შესაბამისად პროფესიული სეგმენტაცია და გენდერული დისკრიმინაცია ხელს უწყობს ქალთა უმუშევრობას დემოტივაციას და მათი ინტელექტუალური კაპიტალის გამოყენებლობას<sup>29</sup>

სამუშაო ადგილებზე გენდერული დისკრიმინაციის ანალიზისთვის ხშირად გამოიყენება გამოთქმა „შუშის ჭერი“. შუშის ჭერი არის გამჭირვალე ბარიერი, რომელიც ხელს უშლის ქალთა დანინაურებას მაღალ საფეხურებზე. აშშ-ში „შუშის ჭერის“ კომისიის მიხედვით, „შუშის ჭერი“ არის უხილავი ბარიერი რომელიც აფერხებს ხალხს კარიერულ განვითარებაში მათი კვალიფიკაციისა და მიღწევების მიუხედავად, თეორიულად არაფერი კრძალავს ქალთა დანინაურებას კარიერაში, თუმცა არესბობს ხელოვნური ბარიერები, რომლებიც რეალურად აფერხებს ქალების წინსვლას შრომით სფეროში, რეალურად ამ ბარიერების გადალახვა წარმოადგენს საკმაოდ დიდ პრობლემას ქალთა საზოგადოებაში. ამის მიზეზი რეალურად არის სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია და ასევე თანადებობრივი სეგრეცია<sup>30</sup>. გენდერული უთანასწორობის ნიშანი ასევე არის ხელფასებს შორის სხვაობა, რომელიც წარმოადგენს კომპლექსური კვლევის საგანს, ეკონომიკურ ლიტერატურაში სხვაობა ანაზღაურება შორის არის დაყოფილი ახნად და

<sup>29</sup> დასაქმების ადგილებზე სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია და მისი ანალიზი, თბილისი 2014

<sup>30</sup> შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება

აუხსნელ ნაწილებად<sup>31</sup>. ახნადი გენდერული სხვაობა ანაზღაურებაში ეხება იმ განსხვავებებს, რომლებიც შესაძლებელია აიხსნას ქალისა და მამაკაცის ობზერვაციული მახასიათებლებით. მიუხედავად მრავალი დაკვირვებებისა ჯერ კიდევ აუხსნელია არათანაბარი ანაზღაურებები შრომით ბაზარზე, სწორედ ეს ფრომა მიიჩნევა დისკრიმინაციის სახედ, რადგან მკვლევარებმაც ვერ მიაკვლიეს ახსნას თუ რით განისაზღვრება არათანაბარი ანაზღაურება კაცსა და ქალს შორის, მაშინ როდესაც ისინი ასრულებენ თანაბარ სამუშაოს. საერთაშორისო ორგანიზაციის 1958 წლის კონვენცია #111, „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ წევრ ქვეყნებს ავალდებულებს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების და მოპყრობის თანასწორობის წახალისების მიზნით განსაზღვროს და განახორციელოს ეროვნული პოლიტიკა. აღნიშნული სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს ეროვნული პირობებისა და პრაქტიკის შესაბამისი მეთოდები, რათა აღმოფხვრას ყოველგვარი დისკრიმინაცია<sup>32</sup>. საქართველოში ბოლო წლების სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, ნათლად ჩანს, რომ საქართველოში შრომით ბაზარზე სქესის ნიშნით არათანაბარი ანაზღაურება დიდ პრობლემას წარმოადგენს. ქალების უნარები და კომპეტენცია არ არის შესაბამისად დაფასებული, სწორედ ამიტომ ქალები უფრო დაბალ ანაზღაურებას იღებენ ვიდრე მამაკაცები. საქართველოს შრომის კოდექსი და არც სხვა რომელიმე საკანონმდებლო აქტი არ მოიცავს თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს, რასაც Ilo-ს კონვენცია #100 მოითხოვს. ასევე არ არსებობს განმარტება

---

<sup>31</sup>Talking the gender pay in the European union

<sup>32</sup> 1958 წლის კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ მუხლი 2.

„ანაზღაურების“<sup>33</sup>. რომელიც შსო-ს #100 კონვენციის პირველი მუხლის „ა“ პუნქტის თანახმად გულისხმობს „ ჩვეულებრივ, ძირითად მინიმალურ ხელფასს ან ჩვეულებრივ, ხელფასს, რომელსაც პირდაპირ ან ირიბად, ფულით ან ნატურით, მეწარმე უხდის მშორმელს მის მიერ რაიმე სამუშაოს შესრულებისთვის<sup>34</sup>. თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების ვალდებულება სახელმწიფოს მხირდიან იქნებოდა ძალიან დიდი გადადგმული ნაბიჯი ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კუთხით.

### 1.3 გენდერული დისბალანსი საჯარო სამსახურში

მიუხედავად საზოგადოებაში დამკვიდრებული აზრისა რომ, ყველა ინდივიდი არის თანასწორი და მათ აქვთ შეუზღუდავი უფლებები გარკვეულ საკითხებში მაგალითად როგორცაა დასაქმება და მასთან დაკავშირებული საკითხები, როგორცაა დასაქმება საჯარო სექტორში განათლებასა და კვალიფიკაციის შესაბამისად, საზოგადოების დიდი ნაწილი მაინც ხვდება ამ პრობლემის წინაშე და ამ ნაწილის მეტი პროცენტულობა არის სუსტი სქესის წარმომადგენელი, მიუხედავად საერთაშორისო თუ ადგილობრივი კანონმდებლობისა რომელიც უფრო და უფრო ვითარდება და მიისწრაფის მაღალი სტანდარტებისკენ, სრულად ვერ გვარდება ის პრობლემა, როგორც არის გენდერული ბალანსი საჯარო სამსახურში. უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს კანონმდებლობა ისწრაფვის საერთაშორისო სტანდარტებისკენ, ის ცდილობს მიუახლოვდეს ევროპული

---

<sup>33</sup> Talcking the gender pay in the European union

ქვეყნების გამოცდილებას, საქართველო მიისწრაფის დანერგოს პრაქტიკა ქალების სოციალურ-ეკონომიკური როლის გაზრდის მიმართულებით. 2010 წელს, საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მექანიზმები, კერძოდ ის, რომ სახელმწიფო ხელს უნდა უწყობდეს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას ორივე სქესის პირთათვის. პარლამენტმა შეიმუშავა გეგმა, რომ პარლამენტში არსებობდეს მუდმივმოქმედი საბჭო, რომელიც დღეისდღეობით, პარლამენტის მუდმივმოქმედ ორგანოს წარმოადგენს. საკანონმდებლო თვალსაზრისით გარკვეულ წარმატებას მივაღწიეთ, თუმცა ეს ფაქტი დღესაც ვერ აგვარებს საქართველოში არსებულ ისეთ პრობლემას, როგორც არის სქესთა შორის უთანასწორობა. აქიდან გამომდინარე სქესთა შორის უთანასწორობის პრობლემის აქტუალიზაცია საჯარო პოლიტიკურ სისტემებში მეტ ყურადღებას მოითხოვს როგორც სახელმწიფოს, ისე სამოქალაქო სექტორისა და საზოგადოების მხრიდან. IDFI-ს მიერ 2015 წელს ჩატარებული კვლევა გვიჩვენებს, რომ საჯარო სექტორის სხვადასხვა უწყებაში (გარდა ძალოვანი უწყებისა) სხვადასხვაგვარია თანამშორმელთა გენდერული გადანაწილება, თუმცა საქართველოს პარლამენტის, მთავრობის ადმინისტრაციასა და სამინისტროებში, აგრეთვე სსიპებისა და საქვეუწყებო დაწესებულებაში ქალთა რაოდენობა აჭარბებს მამაკაცთა რაოდენობას, საპირისპირო მდგომარეობაა რეგიონების შემთვევაში. რადიკალურად იცვლება მდგომარეობა, როგორც კი გადავდივართ კვლევის იმ ნაწილში, სადაც საუბარია საჯარო სამსახურში ხელმძღვანელ პოზიციაზე დასაქმებულთა გენდერულ დისბალანსზე, საქართველოს სხვადასხვა სახელმწიფო დაწესებულებებში, გარდა ძალოვანი სტრუქტურებისა, ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებულია ჯამში 3 726

პირი, საიდანაც ქალთა რაოდენობა-1 331, ხოლო მამაკაცების-2 395<sup>35</sup>, განსაკუთრებით რთული ვითარებაა გადაწყვეტილების მიმღებთა დონეზე, სადაც მამაკაცთა რაოდენობა მკვეთრად ჭარბობს ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დანიშნულ ქალთა რაოდენობას. სწორედ ამის გამო, რომ ქალთა ჩართულობა სახელმწიფოს მმართველ ინსტიტუტებში სხვადასხვა ბარიერებთან არის დაკავშირებული. მათ შორის ერთ-ერთია საზოგადოების დამოკიდებულება, ტრადიციები და მენტალიტეტი, ბოლოს წლებში გაიზარდა საზოგადოების მხრიდან დაინტერესება, თუმცა ჯერ კიდევ აწყდებიან საზოგადოების მხრიდან სტერეოტიპულ დამოკიდებულებებს. კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ პოლიტიკა უფრო მეტად მამაკაცთა საქმიანობის სფეროდ განიხილება. ქართული საზოგადოების აზრით ქალის ადგილი პოლიტიკაში კონკრეტული, ლიმიტირებული ნიშნით უნდა შემოიფარგლოს<sup>36</sup>. დემოკრატიული განვითარების უმნიშვნელოვანესი ასპექტია გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის თავიდან აცილება. იმისთვის, რომ გაიზარდოს ქალთა ჩართულობა სოციალურად და ეკონომიკურად აქტუალურ მიმართულებებში მნიშვნელოვანია სახელმწიფომ სხვადასხვა მექანიზმით წაახალისოს და ხელი შეუწყოს ქალებს.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული ბიურო აქვეყნებს 2016 წლის ანგარიშს, დასაქმებულ თანამშრომელთა სტატისტიკურ მონაცემებს გენდერულ ჭრილში. თავდაპირველად გავიხსენოთ საქართველოს კანონი „ გენდერული თანასწორობის შესახებ „ სადაც მე-6 მუხლი განმარტავს, რომ სახელმწიფო ხელს უწყობს დასაქმების მსურველებს ჰქონდეთ თანაბარი

---

<sup>35</sup> ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი(IDFI)საქართველოს საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულთა სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში სექტემბერი,2015

<sup>36</sup> საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში.

შესაძლებლობები ორივე სქესის წარმომადგენლებს. გამოკითხვა ჩატარდა 166 საჯარო დანესებულებაში, სადაც დასაქმებული იყო 74 532 თანამშრომელი სადაც 52 679 იყო მამაკაცი , ხოლო 21 853 კი ქალი. პროცენტულად კი 70,7% მამაკაცი, ხოლო 29,3% ქალი. თუმცა აღსანიშნავია ის ფაქტი რომ გამოკითხულთა დიდი ნაწილი შეადგენდა ძალოვან სტრუქტურას, ძალოვან სტრუქტურაში დასაქმებული თანამშრომელთა სტატისტიკური მონაცემები, რომ განვიხილოთ გენდერულ ჭრილში, 34 171 მამაკაცი და 5 466 ქალი არის დასაქმებული, ხოლო არა ძალოვან საჯარო დანესებულებაში კი 18508 მამაკაცი და 16 387 ქალი თანამშრომელი. აღნიშნული სტატისტიკა ეფუძვნება მხოლოდ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ცენტრალურ აპარატის მონაცემებს. გამომდინარე იქიდან, რომ თავდაცვის გაერთიანებულ შტაბში დასაქმებული პირთა რაოდენობა აღმოჩნდა კონფიდენციალური. ამ სტატისტიკაზე დაყრდნობით, რომ ვიმსჯელოთ მამაკაცთა რაოდენობა აჭარბებს ქალების რაოდენობას, ძალოვან თუ არა ძალოვან სტრუქტურაში დასაქმების შემთხვევასაც.

#### 1.4 სექსუალური შვეინროება-კანონდმებლობა და პრაქტიკა საქართველოში

სექსუალური შვეინროება საჯარო სივრცეში სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფრომას წარმოადგენს, რომელიც წარმოადგენს სექსუალური უთანასწორობის პირდაპირ პროდუქტს. ჩვენს საზოგადოებაში ყოველდღიურად ხდებიან ქალები სექსუალური



შევიწროების მსხვერპლნი სხვადასხვა სახით, სამწუხაროდ ჩვენს ირგვლივ ამ პრობლემას არ აღიქვამენ იმ სიძლიერით როგორ სახესაც ატარებს ის.

საჯარო სივრცეში სექსუალური შევიწროება გულისხმობს ადამიანთა მიმართ არარასასურველი სახის ინტერაქციას, რომელიც გამონვეულია მისი გენდერული იდენტობით, ყოველივე ეს იწვევს მსხვერპლის მიმართ შიშის გამონვევას, დამცირებას, გაბრაზებას, შეწუხებას და ასე შემდეგ. საჯარო სივრცეში სექსუალური შევიწროების მცდელობები შესაძლებელია სექსუალური შევიწროების უმძიმეს ფრომადაც კი იქცეს, მაგრამ უფრო ხშირად, სექსუალური შევიწროება მსხვერპლის გრძნობების, ფიქრების და განსაზღვრის წინააღმდეგ არის მიმართული მისი პირდაპირი ან არაპირდაპირი შედეგია მსხვერპლის საჯარო სივრცეში მონაწილეობის ფორმის ან/და სიხშირის შეცვლა. ამასთან, თვითონ საჯარო სივრცე სამოქალაქო მონაწილეობისთვის ნაკლებად მიმზიდველი ხდება, რაც ძალადობრივ გარემოს აღვივებს და საჯარო სივრცის დეპოლიტიზაციას და მის კრიმინალურ დისკურსში გადაყვანას უწყობს ხელს<sup>37</sup>.

საქართველოს მაგალითს რომ გადავხედოთ სექსუალური შევიწროება ყურადღების მიღმა არის დატოვებული. დღეისდღეობით საქართველოს შრომის კოდექსი სექსუალური შევიწროების შესახებ საკითხებს არ ითვალისწინებს, თუმცა მრავალხმიანი აქტოვობის შედეგად და ასევე საზოგადოებაში პრობლემის მწვავე არსებობამ, საქართველოს მთავრობა მიიყვანა იმ გადანწყვეტილებამდე, რომ შრომის კოდექსში უნდა შევიდეს გარკვეული ცვლილებები ამ კუთხით, საქართველოს პარლამენტი

---

<sup>37</sup> სექსუალური შევიწროება საჯარო სივრცეში საკანონმდებლო პრაქტიკის ანალიზი.თბილისი 2017

მუშაობს ამ კუთხით და ცვლილებები ამავე წლის ივლისში შევა კანონში, მანამდე კი გადავხედოთ სხვა ქვეყნის გამოცდილებებს. მიუხედავად იმისა რომ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი შესაძლოა იყოს ყოველი ჩვენგანი, საქართველოში ეს თემა დღეს კვლავ ტაბუდადებულია და საზოგადოების დიდ ნაწილს უჭირს მასზე ხმამაღლა საუბარი. ამის მიზეზი არის ერთ მხრივ ჩვენს სივრცეში არსებული სტერეოტიპები და ასევე მეორე მხრივ სამსახურის დაკარგვის შიში. კვლევაში გარკვეულ წილად შევეხეთ საქართველოში დასაქმების კუთხით არსებულ პრობლემებს, გამომდინარე იქიდან რომ ჩვენს რეალობაში დასაქმება დაკავშირებულია გარკვეულ სირთულეებთან ქალთა დიდ ნაწილს აიძულებს რომ ითმინოს სხვადასხვა სახის შევიწროება სამსახურის დაკარგვის შიშიდან გამომდინარე, პიროვნებას ვინც ახდენს დასაქმებულზე სექსუალურ შევიწროებას აძლიერებს ის ფაქტი, რომ კანონი არ იცავს ამ კუთხით დასაქმებულს. საბოლოოდ სექსუალურმა შევიწროებამ შესაძლოა ძალიან მძიმე შედეგამდე მიიყვანოს ქალების დიდი ნაწილი, ხშირ შემთხვევაში ეს იწვევს დეპრესიას, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებას და ა.შ, რადგან მათ უჭირთ ამ თემაზე საუბარი და ხშირად სამწუხაროდ მსხვერპლი ეჩვენა ამ ფაქტს. სექსუალური შევიწროების შესახებ საკითხების შრომის კოდექსში შეტანის შემდეგ, გაფართოვდება საზოგადოების ცნობიერება, დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლის. აღამიანებს უფრო კარგად შეეძლებათ მადისკრიმინირებელი ქმედებების გამოვლენა გამომდინარე იქიდან, რომ მათ დაიცავთ კანონი. ასევე სამართალდამცავ სტრუქტურებს გაუადვილდებათ გამოავლინონ მსგავსი ფაქტები, როდესაც სახეზე არის ამკარა სექსუალური შევიწროების მცდელობები. სექსუალური შევიწროება, როგორც თემა აღარ იქნება ტაბუდადებული და საზოგადოების დიდი ნაწილი შეძლებს მასზე ხმამაღლა საუბარს, რაც ასევე მოგვცემს

შესაძლებლობას სტატისტიკურად სწორად შეფასდეს აღნიშნული ქმედებები. აღნიშნული საკითხი უნდა იყოს საჯარო სივრცეში ადამიანის უფლებათა დამცველის მუდმივ ყურადღების ცენტრში. გამომდინარე იქიდან, რომ სექსუალური შევიწროების შესახებ ინფრომაცია არის ძალზე მწირი, ვაპირებ ამ კუთხით ჩავტარო გამოკითხვა ერთ-ერთ საჯარო სამსახურში, მანამდე კი განხვიხლოთ ერთ-ერთი წარმატებული ქვეყნის მაგალითი ამ კუთხით.

ავსტრიაში 2007 წელს ავსტრიის სისხლის სამართლის კოდექს<sup>38</sup> დაემატა რეგულაცია სექსუალური შევიწროების შესახებ, რომელიც იცავს საჯარო სამსახურში მომუშავე პირებს ყოველგვარ სექსუალური შევიწროებისგან. ასევე სისხლის სამართლის კოდექსის 218(1) მუხლი არეგულირებს სექსუალურ ქმედებას და მოიცავს ეგზიბიციონიზმსაც<sup>39</sup>. იმისათვის რომ დაისაჯოს პირპუნება ვინც მოახდინა სექსუალური შევიწროება, საჭიროა სასასამართლოს მიმართოს მსხვერპლმა საჩივრის სახით, სასჯელი შესაძლებელია იყოს თავისუფლების აღკვეთა 6 თვიდან საქმის სიმწვავის მიხედვით ან ჯარიმა 1 400 ევროდან 1 800 000 ევროს ოდენობით.

ის ფაქტი რომ შრომით სფეროში დღესაც არსებობს დისკრიმინაციის მრავალი ფორმა, გარკვეულ წილად უკავშირდება საზოგადოებაში ინფორმაციის დეფიციტს, ხშირად სუსტი სქესის წარმომადგენლებმა არც კი იციან საკუთარი უფლებების შესახებ, ხშირად მათ არ იცავთ კანონი, ან იცავთ და არ იციან თუ როგორ გამოიყენონ ეს შესაძლებლობა, ამ კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია ქალთა გაძლიერება თუნდაც ინფრომაციული

---

<sup>38</sup> ევროკავშირის დირექტივა 2004/113 მომსახურების და საქონელთა ხელმისაწვდომობის დროს სექსუალური შევიწროების შესახებ.

<sup>39</sup> სექსუალური შევიწროება საჯარო სივრცეში საკანონმდებლო პრაქტიკის ანალიზი.თბილისი 2017

თვალსაზრისით, მათი ცნობიერების ამაღლება მათ ბევრად მეტ შესაძლებლობას მისცემთ კარიერიული განვითარების პროცესში.

უნდა ავლნიშნოთ რომ საქართველომ, გარკვეული ნაბიჯები გადადგა ამ კუთხით, მთავრობამ მიიღო კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, ეს არის პროგრესი და ძალიან დიდი ნაბიჯი ქალთა გაძლიერების კუთხით, ასევე მისასალმებელია ის ფაქტი, რომ საქართვეოს პარლამენტი დღეის მდგომარეობით მუშაობს კანონპროექტზე რაც აღმოფხვრის ქალთა სექსუალურ შევიწროებას, ეს თემა საზოგადოების დიდი ნაწილისთვის წლების განმავლობაში იყო ტაბუდადებული, თუმცა დროთა განმავლობაში ქალთა დიდი ნაწილი მიხვდა თუ რაც უფრო დიდხანს გაგრძელდებოდა დუმილი ეს პრობლემა იქნებოდა მოუგვარებელი, კანონმდებლობის მიღების შემდეგ ბევრად უფრო ინფორმირებულები გახდებიან სუსტი სქესის წარმომადგენლები, როდესაც გვიცავს კანონი ჩვენ ვართ ბევრად უფრო ძლიერნი და თავდაჯერებულები, ამიტომ სახელმწიფო გარანტიას უნდა აძლევდეს მის მოქალაქეებს და არა მხოლოდ მოქალაქეებს მის იურსიდექციის ქვეშ მყოფ პირებს, შრომის თავისუფლების და ყოველგვარი შევიწროების შიშის არსებობის გარეშე ცხოვრების.

### 1.5 კვლევა საჯარო სამსახურში სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ

ერთ-ერთ საჯარო დაწესებულებაში ჩავატარე კვლევა, გამოკითხულთა 90%-ის ასაკი წარმოადგენდა 25-35 წლამდე, გამოკითხულთა 80% საჯარო სექტორში იყო დასაქმებული 2012-2017 წლებში, ამ დროის განმავლობაში 45% პროცენტმა მოახერხა დაწინაურებულიყვნენ და დაეკავებინათ უფრო

მაღალი თანამდებობა. ავლსანიშნავია ის ფაქტი, რომ ამ დანესებულებაში დასაქმების მსურველები იწყებენ ნულიდან ანუ სტაჟირებით და ეტაპობრივად გადადიან მაღალ თანამდებობაზე, ეს ფაქტი ჩემი აზრით არის ხელის შეწყობი რომ მოახერხონ კარიერული განვითარება და მაღალი თანამდებობის დაკავება.

65%-მა განაცხადა რომ არ ყოფილან სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის მსხვერპლნი. 20%-მა პროცენტმა განაცხადა, რომ ყოფილან თუმცა ძალიან იშვიათად, 15%-მა განაცხადა, რომ ხშირად ყოფილა მათ თვალწინ დისკრიმინაციული გამოვლინებები. გამოკითხულთა 75%-მა განაცხადა, რომ სქესი არ არის კარიერული განვითარების ხელის შემშლელი ფაქტორი, დააფიქსირეს, აზრი რომ კვალიფიკაცია და გამოცდილება არის მნიშვნელოვანი.

აღნიშნული კვლევით თუ ვიმსჯელებთ, ამ დანესებულებაში დასაქმებული თანამშრომლების უმეტესობა არ ყოფილან დისკრიმინაციის მსხვერპლნი სქესის ნიშნით, თუმცა მაინც ჰქონია მის გამოვლინებას ადგილი, ავლსანიშნავია ის ფაქტი, რომ ამ კვლევაში კონკრეტულად საუბარია ამ სექტორში დანინაურების შესახებ, გამოკითხულთა 7%-მა დააფიქსირა კომენტარის სახით მათი სეხედულებები, რომ მუხედავად მათი კვალიფიკაციისა და გამოცდილებისა, სხვა სექტორში დასაქმება ურთულდებათ, როგორც დააფიქსირეს აზრი ხშირად გამოხატავენ სურვილს დასაქმდენ სხვა სექტორში უფრო მაღალანაზღაურებად თანამდებობაზე თუმცა მცდელობა უმეტეს ნაწილად არის უშედეგო.

## თავი 2 ქალის როლი პოლიტიკაში საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე

### 2.1. ქალის როლი საზოგადოებაში ისტორია და თანამედროვეობა.

ქალის როლი საუკუნეების მანძილზე განსაზღვრული იყო საოჯახო, რეპროდუქციული ფუნქციებით, შესაბამისად ქალებს არათუ საზოგადოებრივ ასპარეზზე გასვლის შესაძლებლობა, არამედ ჩაგვრის მოთმენც ხშირად უწევდათ, სწორედ ამან განაპირობა, რომ ქალებმა თვითონ იწყეს ზღუდეების გახსნა და თავიანთ უფლებებზე, არსებობაზე საუბარი, რათა ჩაეყარათ საფუძველი შემდგომში ფემინიზმად წოდებული მოძრაობებისთვის.

ფემინიზმს თავისი განვითარების ისტორიის მანძილზე მრავალი სხვადასხვა სახის ბრძოლის გადატანა მოუწია, ქალები იბრძოდნენ საკუთარი უფლებებისთვის, არჩევნებში მონაწილეობისთვის, განათლებისთვის, თანასწორობისთვის. დღეის მდგომარეობით მართალია ფუნდამენტური უფლებებისთვის ბრძოლა ქალებს აღარ უწევთ, თუმცა თანამედროვე საზოგადოება ახალი გამოწვევების წინაშე აყენებს, როგორც ფემინისტ ქალებს, ისე საზოგადოების სხვა წევრებს მათი ასპარეზობის სხვადასხვა საფეხურზე. სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის წინააღმდეგ არაერთი საკანონმდებლო რეზოლუციაა მიღებული სახელმწიფოებისა თუ საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ, თუმცა რიგი დაბრკოლებებისა მაინც ხვდებათ გზად კარიერულ კიბეზე მიმავლ ქალბატონებს განსაკუთრებით განვითარებად ქვეყნებში, სადაც ქალის როლი სახელმწიფოს მართვაში თუ სხვა მაღალ პოლიტიკურ ეშელონებში შედარებით დაბალია ვიდრე ეს განვითარებულ სახელმწიფოებშია.

გამომდინარე იქიდან, რომ საქართველო სწორედ განვითარებადი ქვეყნების რიგს მოეკუთვნება და მძლავრადაა ფეხმოკიდებული პატრიარქატული კულტურა დღესაც მწვავედ დგას საკითხი ქალის როლზე საჯარო სივრცეში. არსებობს გამოცდილება კანონმდებლობის დონეზე, სადაც მამაკაცის უფლებები არა მხოლოდ შვილებზე სრულ მეურვეობას, არამედ ცოლის საკუთრებასაც სწვდებოდა. ქალების შრომა ნაკლებად ანაზღაურებადია, ისინი სჯერდებიან შედარებით დაბალ თანამდებობებს, ხოლო თუკი რომელიმე მათგანი გადაწყვეტს უფრო მაღალ საფეხურზე ასვლას გზად უამრავი სირთულის გადატანა უწევთ.

ქალის როლი თანამდეროვე საზოგადოებაში ბევრად უფრო გაძლიერებულია, ვიდრე ეს წლების წინ იყო, თუმცა პოლიტიკურ ასპარეზზე მათი რაოდენობა მაინც მკვეთრად ნაკლებია მამაკაცთა რაოდენობაზე. საჯარო სამსახურებში საშუალო საფეხურზე ქალები ჭარბობენ, თუმცა როგორცკი საკითხი დგება მაღალი თანამდებობის დაკავებასა თუ ღია პოლიტიკურ არენაზე გამოსვლის, ქალთა რაოდენობა მკვეთრად იკლებს, არსებობს მთელი კომპლექსი საკითხებისა, რომელიც ამის მიზეზად შეიძლება იქნას განხილული, მათ შორის ოჯახი, საზოგადოება, პოლიტიკოსი ქალების უარყოფითი იმიჯი, ის ფაქტი რომ მედიასაშუალებები განსაკუთრებით ხაზგასმით აღნიშნავენ ქალი კანდიდატების შეცდომებს, ხოლო წინსვლის გაშუქების დროს უპირატესობა კვლავ მამაკაცებს ენიჭებათ. გარდა ამისა შეიძლება ითქვას, რომ დღეის მდგომარეობით საქართველოში და არა მარტო, პარლამენტი პატრიარქალური ბუნებისაა მასში მამაკაცთა რაოდენობა არა მხოლოდ აჭარბებს ქალთა რაოდენობას, არამედ მათი მხრიდან ხშირია განცხადებები, რომელიც პირდაპირ თუ ირიბად შეიცავს სწორედ სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას, მიუთითებს ქალის ადგილზე, და რიგ შემთხვევებში

შეურაცხმყოფელია ან უხერხულობას ქმნის პოლიტიკოსი ქალებისთვის, რაც ბუნებრივია სხვის სურვილზე, მიაღწიოს წარმატებას სახელმწიფო მართვის მაღალ ეშელონებში უარყოფითად მოქმედებს.

არაერთ ქვეყანაში წარმატებით დამკვიდრდა ქვოტირების სისტემა, ”გენდერული ქვოტა - წარმოადგენს კანონით განსაზღვრულ ნორმას პოლიტიკურ ინსტიტუციებში - საკანონმდებლო თუ აღმასრულებელ ხელისუფლებაში - ქალთა მონაწილეობის გასააქტიურებლად. კვოტირების იდეა მოიზარებს ქალთა დაცვას პოლიტიკური იზოლაციისგან.”<sup>40</sup> საქართველოში ამ ეტაპზე ქვოტირების სისტემა მხოლოდ 2011 წელს პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ კანონში მიღებული ცვლილებით შემოიფარგლება, რომლითაც პროპორციული საარჩევნო სიის ათეულში ორი ქალი კანდიდატის წამოყენების შემთხვევაში პარტიას დამატებით დაფინანსება განესაზღვრება<sup>41</sup>, ქვოტირების სისტემას ჰყავს როგორც მომხრეები ასევე მოწინააღმდეგეები, ისინი სხვადასხვა არგუმენტებს ასახელებენ, თუმცა ორივე მხარე არ უარყოფს, რომ აუცილებელია ქმედითი ნაბიჯები ქალთა არა მხოლოდ რაოდენობის, არამედ მათი ხვედრითი წილის გასაზრდელად როგორც სახელმწიფო მართვის უმაღლეს ეშელონებში ისე საზოგადოების სხვადასხვა აქტივობაში.

ამრიგად შეიძლება ითქვას, რომ ისტორიის სხვადასხვა საფეხურზე ქალების წინაშე სხვადასხვა გამონვევები იდგა, რომელთაც ისინი უმკლავდებოდნენ და ხშირ შემთხვევებში გადამწყვეტ როლსაც თამაშობდნენ სახელმწიფო ინტერესების სწორად გატარებისთვის, საზოგადოების

---

<sup>40</sup> სამოქალაქო განათლების ლექსიკონი  
<http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=6&t=3400>

<sup>41</sup> საქართველოს ორგანული კანონი  
მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ მუხლი 30 პუნქტი 7



განვითარებასთან ერთად შეიცვალა ქალის როლი, ადგილი მათ თავად დაიმკვიდრეს ყველა სფეროში და არაერთხელ დაამტკიცეს, რომ „ფემინიზმის ისტორია არა მხოლოდ ბრძოლის არამედ გამარჯვების ისტორიაა“<sup>42</sup>

ყოველივე ამის მიუხედავად ქალებს დღესაც უწევთ ბრძოლა საკუთარი ადგილის მოსაპოვებლად და დასამკვიდრებლად, რაც ჯერ კიდევ გამოწვევაა არაერთ ქვეყანაში, თუმცა ბევრ მათგანში, მათ შორის საქართველოშიც შეიძლება ითქვას, რომ იღვმება ნაბიჯები, რაც სწორედ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრას, მათი ხვედრითი წილის ზრდას და მმართველობით სფეროში მეტ ჩართულობას ემსახურება.

## 2.2 ქალთა უფლებები და საერთაშორისო ორგანიზაციები

ადამიანის უფლებების დაცვა საერთაშორისო ორგანიზაციების პრიორიტეტად იქცა მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ, განსაკუთრებული წვლილი კი გაერთიანებული ერების ორგანიზაციამ დაიკავა, თუმცა ის ფაქტი, რომ ქალი ადამიანია არ აღმოჩნდა საკმარისი იმთვის რომ მას ესარგებლა ყველა იმ ინსტრუმენტით, რომელიც ადამიანის უფლებების დაცვას ემსახურებოდა, ამიტომ სწორედ გაეროშივე გახდა საჭირო სპეციალურად ქალთა უფლებების დაცვისთვის საერთაშორისო მექანიზმების შექმნა. დღეისათვის ამ მიმართულებით არაერთი ადგილობრივი არასამთავრობო თუ საერთაშორისო ორგანიზაცია მუშაობს, რომელიც ხელს უწყობს ქალთა უფლებების რეალიზაციას სხვადასხვა ასპარეზზე, თუმცა თითოეული მათგანისთვის ამოსავალ წერტილს წარმოადგენს გაეროს „ქალთა

---

<sup>42</sup> ბრძოლა საჯარო სივრცისთვის; ჰაინრიხ ბიოლის ფონდისამხრეთ კავკასიის რეგიონული ბიურო 2016 ნოლაიდელი ე. გვ 9

დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია“ რომელიც რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1994 წლის 22 სექტემბრის 561 დადგენილებით.<sup>43</sup> აღნიშნული კონვენცია მიზნად ისახავს ქალებისა და მამაკაცებისათვის თანასწორობის მიღწევასა და თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფას საზოგადოებრივ თუ პოლიტიკურ ცხოვრებაში. ის მოითხოვს მოქმედებას ეროვნულ დონეზე, რათა საბოლოოდ აღმოიფხვრას დისკრიმინაციის ყველა ფორმა. კონვენციის მიღების შემდეგ საქართველო, როგორც სახელმთფო ვალდებული გახდა ანგარიში წარეგინა გაეროში თუ როგორ სრულდებოდა კონვენციის თითოეული მუხლი და რა კონკრეტული ნაბიჯები უნდა გადადგმულიყო ხარვეზების აღმოსაფხვრელად, გარდა ამისა CEDAW<sup>44</sup> კომიტეტს უნდა წარედგინოს არასამთავრობო სექტორის მიერ შექმნილი ალტერნატიული ანგარიში, მათი განხილვის შემდეგ კი კომიტეტი საქართველოს მთავრობას უგზავნის რეკომენდაციებს.

1995 წელს საქართველო იყო იმ 189 ქვეყანას შორის რომელმაც ერთხმად დაამტკიცა პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა, რომლის მიზანსაც წარმოადგენდა შეექმნა გენდერული თანასწორობის მიღწევის პირობები განსაკუთრებით კი გადანწყვეტილების მიღების დონეზე. 2000 წელს საქართველომ ხელი მოაწერა ”ათასწლეულის განვითარების მიზნებს“, შესწორება შეიტანა ერთ ერთ მიზანში და დაამატა ორი ძირითადი პუნქტი: (I) გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა დასაქმების

---

<sup>43</sup> <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/aqtebi9.pdf>

<sup>44</sup> კონვენცია „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ (CEDAW) არის გაეროს ასამბლეის მიერ 1979 წელს მიღებული საერთაშორისო ხელშეკრულება.

თვალსაზრისით და (II) პოლიტიკურ სარბიელზე მართვის ყველა დონეზე ქალებისთვის მუშაობის თანაბარი შესაძლებლობის უზრუნველყოფა.<sup>45</sup>

საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციით საქართველოში მიღებულია არაერთი მნიშვნელოვანი დოკუმენტი, რომელიც გენდერული თანასწორობის საკითხებს არეგულირებს, ესენია: „ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელების სამოქმედო გეგმა 2006-2011“ და გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს რეზოლუციების განსახორციელებელი 2012-2015 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმა „ქალი მშვიდობა და უსაფრთხოება“.<sup>46</sup> საქართველოში აგრეთვე შეიქმნა რამდენიმე ქმედითი ორგანო, რომელიც განიხილავს ქალთა მდგომარეობას, მუშაობს კანონმდებლობის დახვეწასა და მათ პრაქტიკაში გამოყენებაზე, ერთ ერთია გენდერული თანასწორობის საპარლამენტო საბჭო, რომელიც როგორც დროებითი საკონსულტაციო სტრუქტურა შეიქმნა შემდეგ კი მუდმივმოქმედი წარმომადგენლობითი ორგანო გახდა<sup>47</sup> ის 12 წევრისგან შედგება და აქტიურად მონაწილეობს გენდერული საკითხების მოგვარებაში, აგრეთვე მნიშვნელოვანია „გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი სახალხო დამცველის აპარატში“, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს თვალის ადევნოს ქალთა უფლებებისა და თანასწორობის პრინციპის დარღვევის ფაქტებს. დაინიშნა „პრემიერ მინისტრის სპეციალური მრჩეველი ადამიანის უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის საკითხებში“. თითოეული ეს ნაბიჯი მნიშვნელოვანია სწორედ იმ რეკომენდაციის გათვალისწინებისთვის და

<sup>45</sup> საქართველოს მთავრობა 2005, ათასწლეულის განვითარების გეგმები საქართველოში : ანგარიში მიღწეული პროგრესის შესახებ 2004-2005 წწ.

<sup>46</sup> გენდერული მინისტრის მიხედვით. პრაქტიკული სახელმძღვანელო საჯარო მოხელეთათვის, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი, 2014 გვ 11.

<sup>47</sup> WWW.PARLIAMENT.GE

პრაქტიკაში დანერგვისთვის რასაც საერთაშორისო ორგანიზაციები უწესებენ საქართველოს.

გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია პარლამენტსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს წარუდგენს განსახილველად სახელმწიფო წლიურ ანგარიშს, ბოლო ანგარიშში ცალკე თავი ეთმობა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიაზე მცხოვრები ქალების უფლებების რეალიზაციას ხოლო დანარჩენ თავები შეიცავს ინფორმაციას კონვენციის სხვადასხვა მუხლებში განსაზღვრული უფლებები რეალიზაციის შესახებ. ანგარიშში შეძლებისდაგვარად განხილულია პარლამენტის პლენარულ სხდომაზე გამოთქმული მოსაზრებები, სახალხო დამცველისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების შენიშვნები და რეკომენდაციები. ამის შემდეგ ის დასრულებული სახით წარედგინება გაეროს ქალთა ორგანიზაციას. აგრეთვე 2018 წელს საქართველოს მთავრობამ 2018-2020 წლების გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ეროვნული გეგმები დაამტკიცა, რომელიც მიზნად ისახავს ქალის როლის გაძლიერებას საერთაშორისო უსაფრთხოების საკითხებში და ასახავს ქმედით ნაბიჯებს ქალთა მიმართ ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ.<sup>48</sup>

ამრიგად საერთაშორისო ორგანიზაციები, რომელთა ამოსავალი არის გაეროს ”კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ განვითარებად სახელმწიფოებში გენდერული თანასწორობის პრინციპების დამკვიდრებისა და შემდეგ მათი პრაქტიკაში გატარების მონიტორინგში. მათ წარედგინებათ

---

<sup>48</sup> <http://georgia.unwomen.org/ka/news/stories/2018/04/government-of-georgia-approves-two-2018-2020-national-action-plans>

სახელმწიფოების მიერ წლიური ანგარიში, ამ ანგარიშის საფუძველზე ხდება დაგეგმარება თუ რა კუთხით საჭიროებს ქვეყანა დახმარებას და ხელის შეწყობას, სწორედ ამ გეგმის მიხედვით ეძლევა რეკომენდაციები ქვეყანას, ისეთ საკითხებშიც, როგორც არის დისკრიმინაციის აღმოფხვრა სქესის ნიშნით.

### 2.3 ქალის როლი პოლიტიკაში- საერთაშორისო ქვეყნების გამოცდილება

კაცობრიობის ისტორიას, რომ გადავხედოთ ქალებს ყოველთვის ნაკლები უფლებები ჰქონდათ მამაკაცებთან შედარებით, ეს არ ხდებოდა რომელიმე კონკრეტულ ქვეყანაში, მსოფლიოს მაშტაბით არებობდა აღნიშნული პრობლემა. ქალთა დიდი მონდომებით და ძალისხმევის შედეგად, მათ მიაღწიეს რომ ოჯახთან ერთად შესაძლებლობა ჰქონოდათ ეზრუნათ კარიერული განვითარებისთვის. მიუხედავად საზოგადოებაში ჩამოყალიბებული სტერეოტიპებისა კაცობრიობამ შმეოგვინახა მრავალი ისტორია ლიდერ ქალებთან დაკავშირებით.

საქართველოში პირველად ქალები პარლამენტში გამოჩნდნენ 1919 წელს. ქალებს ისევე როგორც მამაკაცებს სრულფასოვანი უფლებები გააჩნიათ მიიღონ მონაწილეობა პოლიტიკაში არჩევნებში და ასე შემდეგ. ეს უფლებები აღიარებულია საერთაშორისო სამართლის მიერ, როგორცაა „ადამიანის უფლებების უნივერსალური დეკლარაცია“, „საერთაშორისო

შეთანხმება სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“, „კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს რეზოლუცია 1325 ქალები მშვიდობისა და უსაფრთხოებისათვის.

CEDAW კონვენციის მეოთხე მუხლის შესაბამისად, სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს ღონისძიებები, რათა დააჩქაროს ქალთა მონაწილეობა პოლიტიკაში. ზოგადი რეკომენდაციის 25-ე მუხლში<sup>49</sup> დროებით ღონისძიებებთან დაკავშირებით, კომიტეტი იძლევა ფართო ინტერპრეტაციას, რომელიც მას განმარტავს როგორც: „მრავალფეროვან საკანონმდებლო, აღმასრულებელ, ადმინისტრაციულ და სხვა მარეგულირებელ ინსტრუმენტებს, პოლიტიკას და პრაქტიკას, როგორც არის მოზიდვისა თუ მხარდაჭერის პროგრამები; რესურსების განაწილება ან/და გადანაწილება; უპირატესობის მინიჭებას; მიზნობრივ რეკრუტირებას, ხელის შეწყობას; დროში განერილ რიცხობრივ მიზნებს; და კვოტირების სისტემას<sup>50</sup>.

გენერალურმა ანსამბლემ მიიღო რეზოლუცია (2003 წელს ) 58/142 ქალების პოლიტიკური მონაწილეობის შესახებ, რათა მომხდარიყო ქალთა ჩართულობა პოლიტიკაში და ამ კუთხით გაზრდილიყო მათი უფლებები და შესაძლებლობები, ის მოითხოვს სახელმწიფოებისგან, გაეროსგან და ასევე სამოქალაქო საზოგადოებისგან, რომ შემუშავდეს ისეთი პოლიტიკა, სადაც ქალების უფლებები იქნება მკვეთრად გაზრდილი. 2011 წლიდან ქალთა

<sup>49</sup> United Nations, Resolution, Women and Political Participation, 22 December 2003

<sup>50</sup> ქალები და პოლიტიკური წარმომადგენლობა თბილისი 2014 გვ 19

პოლიტიკური ჩართულობის მნიშვნელობას ყოველ კონტექსტში ხაზი გაესვა ქალებისა და პოლიტიკური მონაწილეობის შესახებ 66/130 რეზოლუციაში<sup>51</sup>.

2003 წელის მარტში, ევროსაბჭოს მინისტრთა კომიტეტმა მიიღო სარეკომენდაციო ჩანაწერი N3 პოლიტიკური და საჯარო გადანყვეტილების მიღებისას ქალებისა და კაცების თანაბარ მონაწილეობაზე<sup>52</sup>, რომლის მიხედვითაც პოლიტიკურ თუ საჯარო ადგილებში, გადანყვეტილების მიმღებ ორგანოში თანაბარ წარმომადგენლობად ჩაითვლებოდა თუ ქალთა და მამაკაცთა წილი საერთო ჯამში არ იქნებოდა 40%-ზე ნაკლები რაოდენობის. განისაზღვრა რამოდენიმე მიზანი რის თანახმადაც წევრი სახემწიფოების მხირდიან ითხოვდა თანასწორობის პრინციპის დაცვას, მათ მიზნებს წარმოადგენდა ქალთა პოლიტიკის მხარდამჭერი პოლიტიკის გატარება, ასევე სახელმწიფოებს მოუწოდებდა ისეთი პოლიტიკის გატარებას სადაც თანასწორობის პრინციპი იქნებოდა მაქსიმალურად დაცული.

იმისათვის, რომ მოხდეს ქალთა უფრო მეტად ჩართულობა პოლიტიკაში და მათი რაოდენობა გაიზარდოს საჭიროა, წახალისების მიზნით მოხდეს მათთვის პოლიტიკური ხასიათის ტრენინგების ჩატარება, რომ იყვნენ უფრო მეტად ინფრომირებული ამ კუთხით, სწორედ მსგავსი ტრენინგის გავლის შემდეგ მოხდა ბაჰრეინში ქალი კანდიდატის არჩევა. სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილებას რომ გადავხედოთ ამტკიცებს რომ ტრენინგები ამ კუთხით არის საკმაოდ ეფექტური, განვითარებულ ქვეყნებში არსებობს უამრავი ხელის შემწყობი ფაქტორები, რაც უადვილებს ქალებს

<sup>51</sup>United Nations,Resolution,Women and Political Participation 19 December 2011

<sup>52</sup> Council of Europe,Recommendation Rec2003 3 of the committee of Ministers to member on balanced partic-vievDoc.

მეტად აქტიურად ჩაერთონ პოლიტიკაში, მაგალითად კანადაში 1974 წელს, საარჩევნო აქტი უნაზღაურებდა ქალ კანდიდატებს ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ ხარჯებს, რადგან ეს არ ყოფილიყო მისთვის ხელის შემშლელი ფაქტორი კარიერული განვითარების თვალსაზრისით.

როგორ წინა თავებში ვისაუბრეთ ქალებს უჭირთ ბალანსის დამყარება კარიერასა და პირად ცხოვრებაში, გადავხედოთ განვითარებული ქვეყნების გამოცდილებას და პრაქტიკას, რომლებმაც გარკვეულ წარმატებას მიაღწიეს გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრაში, ამ მიზნით ავსტრალიამ შეიმუშავა პროგრამა ოჯახზე ორიენტირებული პოლიტიკური ცხოვრების ხელშეწყობის კუთხით, რაც ძალიან დიდ დახამრებას უწევს ქალებს, ასევე პარლამენტის შენობაში გაიხსნა ბავშვთა ზრუნვის ცენტრი. ნორვეგიაში ორივე, საჯარო და კერძო დღის ზრუნვის ცენტრები სუბსიდირებულია სახელმწიფოს მიერ და ნორვეგია მსოფლიოში მეორე ადგილზეა როგორც დედებისთვის საუკეთესო ქვეყანა<sup>53</sup>. რაც შეეხება შვედეთს მისი განვითარების შესაბამისად დედების, შესაძლებლობა ეძლევათ შვილების აღზრდასთან ერთად მიაღწიონ წარმატებას კარიერაშიც, რაშიც მათ მთავრობა ეხმარება და კერძო თუ საჯარო სექტორში დასაქმებულ დედებს. შვედეთში ძირითადად ყოველი მესამე ქალი და ყოველი მეათე მამაკაცი მუშაობს ნახევარ განაკვეთზე, ქალების შემთხვევაში ამის გამომწვევი მიზეზი არის ოჯახი და შვილები.

რომ გადავხედოთ სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილებას, იმ ქვეყნებში სადაც ქალი პოლიტიკოსები მრავალად არიან, მეტად

---

<sup>53</sup> Save the Children (2014) .State of the World's Mothers



განვითარებული და ძლიერები არიან რიგ საკითხებში, როგორცაა ჯანდაცვა, განათლება და ასე შემდეგ. ქალების ერთიანობა საბოლოო ჯამში იძლევა ბევრად ძლიერ წარმატებულ და განვითარებულ სახელმწიფოს.

## თავი 3. გენდერული ბიუჯეტირების მნიშვნელობა

### 3.1 გენდერული ბიუჯეტირების პრაქტიკა საქართველოში

რა არის გენდერული ბიუჯეტი და რას გულისხმობს ის, გენდერული ბიუჯეტი პირველრიგში გულისხმობს გენდერული თანასწორობის ასპექტების ჩართვას ქვეყნის საბიუჯეტო პროცესში, ასევე საბიუჯეტო პროცესების ისეთ გადანაწილებას, რომელიც ხელს შეუწყობს გენდერული პერსპექტივების განვითარებას სხვადასხვა სფეროებში. გენდერულ ბიუჯეტში არ მოისაზრება ქალთა და მამაკაცთა განსხვავებული ანაზღაურება. მასში მოისაზრება გენდერზე ორიენტირებული საბიუჯეტო პროცესის ფორმირება, რაც თავის მხრივ გულისხმობს საბიუჯეტო სახსრების სწორად გადანაწილებას, შესაბამისობას გენდერული თანასწორობის მიმართულებით განსაზღვრულ პოლიტიკასთან. სახელმწიფო ბიუჯეტი გენდერულ ჭრილში თავისივე სფეროებიდან გამომდინარე ეყრდნობა ქვეყნის სპეციფიურ მახასიათებლებს. ამ ეტაპზე საქართველოს საბიუჯეტო ჩარჩო არ ითვალისწინებს გენდერული ბიუჯეტირების მიმართულებით კონკრეტულ მეთოდოლოგიას. დღეისდღეობით არსებული სარეკომენდაციო მითითებები მეტყველებს, რომ გენდერული ასპექტის

გათვალისწინება განხილულია, როგორც შედეგებზე ორიენტირებული ბიუჯეტირების ერთ-ერთი კომპონენტი<sup>54</sup>. ფინანსთა მინისტრის N385 ბრძანება მიუთითებს „ პროგრამის სფეროების მიხედვით, საჭიროებიდან გამომდინარე, გენდერულად სენსიტიურ პროგრამებთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია პროგრამის შეფასების ერთ-ერთ ინდიკატორად გამოყოფილ იქნეს პროგრამის გენდერულ ასპექტში შეფასების ინდიკატორი“<sup>55</sup>. აქედან გამომდინარე მეთოდოლოგია იძლევა საფუძველს გენდერული ბიუჯეტირების გამოყენებას და მის მნიშვნელობის შესახებ საქართველოში. სახელმწიფო გენდერული ასპექტებით გათვალისწინებულ ბიუჯეტში შესაძლოა გულისხმობდეს: გენდერულ თანასწორობაზე დაყრდნობილ სახელმწიფო ბიუჯეტის პროგრამების მოსალოდნელი შედეგების შეფასებას.

საქართველოში 2012 წლიდან დაიწყო შედეგზე ორიენტირებული ბიუჯეტირება, რომელშიც მოისაზრება საჯარო ფინანსების მართვის ორიენტირება არა რესურსებზე არამედ კონკრეტული რესურსისთვის. ქალები ტრადიციულად თავის თავზე იღებენ ისეთ პასუხისმგებლობებს როგორცაა: ოჯახის მოვლა, ბავშვების და ასევე მოხუცებულებზე პასუხისმგებლობის აღება და მათი მოვლა პატრონობა, მნიშვნელოვანია ვაღიაროთ, რომ ქალები არამარტო შიდამეურნეობაში არამედ სახელმწიფო პოლიტიკაშიც მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ, თუ გადავხედავთ სტატისტიკას სადაც ქალების რაოდენობა საკმაოდ დიდია, ის სფერო აღწევს გარკვეულ წამრატებებს ეს იქნება ჯანდაცვა, განათლება თუ

---

<sup>54</sup> შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, თბილისი 2017 წელი.

<sup>55</sup> <http://pbo.parliament.ge/ge/rs/rpapers/item/393-2018-04-17-09-38-15>

სხვა სახელმწიფო პროგრამები.

სახელმწიფოს ხარჯები სხვადასხვანაირ ზემოქმედებას ახდენს საზოგადოების სხვადასხვა ფენაზე. სოციალური უთანასწორობის შესამცირებლად მნიშვნელოვანია რომ სახელმწიფო ბიუჯეტი თანაბრად გადანაწილდეს ყველა ფენაზე სხვადასხვა მიმართულებით, ის უნდა მოხმარდეს ოჯახების განვითარებას და მათ კეთილდღეობას. იმისათვის რომ სახელმწიფოებში არ არსებობდეს გენდერული სხვაობა სამოქალაქო საზოგადოებისა და მთავრობის ხედვა ამ საკითხებში უნდა იყოს ერთიანი. აუცილებელია სახელმწიფო ბიუჯეტის აგრეთვე მუნიციპალური ბიუჯეტების ფორმატის დახვეწა სოციალური თანასწორობის მიმართულებით; ბიუჯეტის ორგანიზაციულ ჭრილში სახელმწიფო სექტორში დასაქმებული ქალისა და მამაკაცის რაოდენობის მითითებითა და ბიუჯეტის ფუნქციონალურ ჭრილში კი მოსალოდნელია სოციალური შედეგების ასახვის გზით<sup>56</sup>.

ადგილობრივ დონეზე საჭიროა შეიქმნას თანასწორობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად გენდერული თანასწორობის საბჭო, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება რიგ საკითხებზე რაც არის დაკავშირებული უთანასწორობასთან გენდერის ნიშნით, ასევე პასუხისმგებლობა უნდა აიღოს გენდერულ ბიუჯეტირებაზე, ასევე მნიშვნელოვანია მერიებში გამოიყონ პირები ვინც იქნებიან აღნიშნულ საკითხებზე პასუხისმგებელნი. აღნიშნული პირები საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად თუ კი შეიმუშავენ სტრატეგიებს , დასახევენ სამომავლო გეგმებს ამ მიმართულებით,

---

<sup>56</sup> <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-00000-00---off-0civil2--00-1----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-11--10-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-01-1-0utfZz-8-00&cl=CL1.8&d=HASH01234c7274dfe959b1983356.5.10.2&gt=1>

მოგვარდება ბევრი მნიშვნელოვანი პრობლემა რომელიც დაკავშირებულია გენდერულ უთანასწორობასთან. აღნიშნული პირები თუ კი გადაინაწილებენ ფუნქციებს შესაბამისად არ დარჩება ყურადღების მიღმა გენდერული ბიუჯეტის, მოხდება მისი სწორად გადანაწილება და აღმოიფხვრება რიგი პრობლემები ამ კუთხით.

გადავხედოთ საქართველოს კანონმდებლობას გენდერული ბიუჯეტის შესახებ, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს N2-7 2017 წლის 3 თებერვლის დადგენილება:

სათვინანსო-ეკონომიკურ სფეროში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა, რომელის მიზანია დასამუქის, რესურსებზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა და საზოგადოებრივი მომსახურების სფეროში გენდერული დისბალანსის აღმოფხვრა<sup>57</sup>.

ამ მიმართულების ძირითადი პრიორიტეტებია:

ა) გენდერული ბიუჯეტი მოიცავს გენდერული ჯგუფების მოთხოვნათა გათვალისწინებით გენდერულად ორიენტირებული მუნიციპალური ბიუჯეტის ფორმირებას;<sup>58</sup>

გ) მუნიციპალურ საწარმოებსა და დაწესებულებებში კონტროლის მექანიზმების დახვეწა საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შორმის კოდექსით“ დადგენილი ანტიდისკრიმინაციული ნორმების დაცვაზე და შრომის ანაზღაურების სფეროში გენდერული დიფერენციაციის აღმოსაფხვრელად მოიცავს, როგორც ქალების ისე, კაცებისთვის სამსახურეობრივი და ოჯახური ცხოვრების შეთავსების შესაძლებლობების შექმნის მიზნით ღონისძიებათა დაგეგმვას და შესაბამისი მექანიზმების

<sup>57</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3568866?publication=0>

<sup>58</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3568866?publication=0>

დამკვიდრებას<sup>59</sup>.

### 3.2 გენდერული ბიუჯეტი - საერთაშორისო გამოცდილება

ბოლო წლებში გენდერულმა უთანასწორობამ ფინანსური კუთხით მსოფლიოს ყურადღება მიიქცია, გენდერული უთანასწორობა განიხილება როგორც მსოფლიოს განვითარების ხელის შემშლელი ფაქტორი, რომელიც დიდ გავლენას ახდენს ეკონომიურ თვალსაზრისით. ეს საკითხი განსაკუთრებით მწვავედ შეეხეო ისეთ ქვეყნებს რომლებიც ეკუთვნიან გარდამავალ ეკონომიკის წარმომადგენელ ქვეყნებს.

2006 წელის მაისში მსოფლიო ბანკმა გენდერული მოქმედების გეგმა მიიღო, სადაც მოცემულია მსოფლიო ბანკის გენდერული სტრატეგია სოციალურეკონომიკური ვალდებულებების რეალიზაციასი<sup>60</sup>. გენდერული ასპექტების გათვალისწინებით შესაძლებელია მოგვარდეს მსოფლიოში არსებული ისეთი პრობლემები როგორცა სიღარიბე, გენდერული სტრატეგიის მიღწევა მიჩნეულია როგორც სოციალური უსაფრთხოების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი, ის არის გარანტი ეკონომიკური ზრდისა და მოსახლეობის კეთილდღეობის ინდიკატორი.

„Gender Equality as Smart Economics“ – გენდერულ უთანასწორობა ეკონომიკაში, მსოფლიო ბანკის გენდერული მოქმედებათა გეგმის მიხედვით, ქალება უნდა დაიკავონ მნიშვნელოვანი ადგილი მსოფლიო

<sup>59</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3568866?publication=0>

<sup>60</sup> <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-00000-00---off-0civil2--00-1----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-11--10-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-01-1-0utfZz-8-00&cl=CL1.8&d=HASH01234c7274dfe959b1983356.5.10.2&gt=1>

ეკონომიკაში<sup>61</sup>. მსოფლიო ბანკის გენდერული ჯგუფის წარმომადგენლებს მიაჩნიათ, რომ პოსტრანზიტულ ქვეყნებში აუცილებელია გენდერული ინდიკატორების შემუშავება, რათა გაიზმოს ფინანსური რესურსების გამოყენების შესაძლებლობა ორივე სქესის წარმომადგენლებისათვის. მეოცე საუკუნის 80-იან წლებიდან მნიშვნელოვნად გაიზარდა მსოფლიოს ინტერესი გენდერული ბიუჯეტის მიმართ და ინტენსიურად დაიწყო ბიუჯეტის შედგენა-განხორციელებაში გენდერული ასპექტების გათვალისწინება<sup>62</sup>. გენდერული ბიუჯეტი დროთა განმავლობაში გახდა ახალი მიდგომა, რომელიც საინტერესო გახდა მრავალი ქვეყნისათვის, ამჟამად მსოფლიოში 60-ზე მეტ ქვეყანაში არის დანერგილი გენდერული ტერმინი. თავდაპირველად გენდერულ ბიუჯეტს მოიხსენიებდნენ როგორც „ქალის“ ბიუჯეტს გამომდინარე მისი დასახელებიდან, ავტრალია იყო პირველი ქვეყანა სადაც გამოიყენეს ეს ტერმინი „ქალის ბიუჯეტი“ სადაც მითითებული იყო თუ ქალს რა სარგებლობა ჰქონდა ბიუჯეტისგან.

ავსტრალიაში შექმნილი დოკუმენტი ქალთა ბიუჯეტის შესახებ მოიცავდა სამას გვერდს, ეს წარმოადგენდა ოფიციალურ დოკუმენტს, მისთვის დამახასიათებელი იყო რამოდენიმე გამორჩეული თვისება როგორცა:

1. ქალებისთვის დანახარჯის განსაზღვრა, ანუ იმ პროგრამების ღირებულების განსაზღვრა, რომელიც უპირატესად ქალებისთვის იყო გამოყოფილი;

---

<sup>61</sup> „Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan 2007-10 years. September

<sup>62</sup> Judde Karen 2002, Gender Budget Initiatives: Strategies, Concepts and Experiences, new Yourk: UNIFEM

2. სახელმწიფო სექტორში დასაქმებისთვის თანასწორი პირობების შექმნა, რომელიც გულისხმობდა როგორც თანაბარი რაოდენობის ქალისა და კაცის მენეჯერულ თანამდებობაზე დასაქმებას, ასევე მათ ხელფასებში სხვაობის შემცირებას;

3. იმ ხარჯების განსაზღვრას, რომელსაც ხელისუფლება გამოიყენებდა იმისთვის, რომ მომავალში მოეხდინა გენდერზე ორიენტირებული ბიუჯეტის სრულყოფა<sup>63</sup>.

ავსტრალიის გამოცდილება გენდერული ბიუჯეტის შესახებ მალევე აგხდა ცნობილი სხვადასხვა ქვეყნებისთვის და მათ აიტაცეს ეს იდეა, დროთა განავლობაში მრავალ ევროპულ ქვეყანაში დაინერგა ავსტრალიის პრაქტიკა რამაც ბევრად მეტი შესაძლებლობა მისცა სუსტი სქესის წარმომადგენლებს, საზოგადოება ბევრად ინფრომირებული გახდა ამ საკითხში და ქალთა მოთხოვნებიც შესაბამისად გაიზარდა თანასწორობასთან მიმართებაში. ავსტრალიის მთავრობა გამომდინარე იქიდან, რომ ისინი აყვნიენ ამ იდეის სულის ჩამდგმელნი ყოველწლიურად გამოსცემს რეკომენდაციებს, რათა გაუდავლიდეს სხვადასხვა ქვეყნებს ამ პრაქტიკის დანერგვა.

ევროკავშირის ქვეყნებში ფინანსური პოლიტიკისა და ბიუჯეტის შედგენაში გენდერული მენისტრიმინგი დაინერგა ამსტერდამის ხელშეკრულებით და სტრატეგიით გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის შესახებ (1997) <sup>64</sup>.

---

<sup>63</sup> <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe>

<sup>64</sup> <http://www3.europarl.eu.int/omk/omnsapir.so/>.

2001 წლის ოქტომბერში ბრიუსელში ჩატარდა კონფერენცია გენდერული ბიუჯეტის მეშვეობით ეკონომიკური და ფინანსური მართვის სრულყოფის შესახებ<sup>65</sup>.

ამ კონფერენციის საბოლოო რეზოლუცია წარმოადგენდა მონოდებას ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისთვის, ის მონოდებდა სახელმწიფოებს შეექმნათ თანაბარი შესაძლებლობები ქალებისთვის და მამაკაცებისთვის, მოუწოდებდა რომ სახელმწიფო ფინანსები ყოფილილიყო ბევრად გამჭირვალე, ასევე გენდერული ბიუჯეტის დახმარებით უნდა გაზრდილიყო სახელმწიფო ფინანსების ეფექტიანობა, ასევე ერთ-ერთი მიზანი იყო ამ რეზოლუციის დასაქმების ბარიერების განსაზღვრა. გადვხედოთ სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილებას გენდერული ბიუჯეტირების დანერგვაში.

ინგლისში ქალთა ბიუჯეტის ჯგუფი ჩამოყალიბდა 1989 წელს. ეს ჯგუფი ორიენტირებული იყო ბიუჯეტის შემოსავლების მუხლებზე და არა დანახარებებზე. ისინი აკეთებდნენ სხვადასხვა პროგრამებს ქალთა გაძლიერებისა და დახმარებისათვის, რაც, ავტომატურად ამცირებდა ბავშვთა სიღარიბეს, თუმცა ხშირად მათი პროექტები იწვევდა პოლიტიკოსების მხრიდან გაღიზიანებას რადგან ისინი თვლიდნენ თუ ოჯახში ერთი პიროვნება მაინც თუ არს დასაქმებული უნდა მოხდეს მისი ბიუჯეტის გადანაწილება დანარჩე უმუშევარ ოჯახის წევრებზე. დროთა განმავლობაში ეს შეხედულება იქნდა დაძლეული და დახმარება ეძლეოდა პირადად ქალს ვინაიან ქალებისთვის გადაცემული ფული უფრო მიზნბრივად ხმარდებოდა ოჯახს, რაც იყო გარანტი იმისა რომ ოჯახში მცირეწლოვანი ბავშვები სულ მცირე არ იქნებოდნენ შიმშილის მსხვერპლნი. ამ

---

<sup>65</sup> <http://www.dgdc.be>



არგუმენტის დაყრდნობით 2003 წლიდან ბავშვების დამხარება ეძლეოდათ უშუალოდ მათ მზრუნველს, ძირითად შეთვევაში მზრუნველად გვევლინებოდა სუსტი სქესის წარმომადგენლები.

გერმანიაში ტერმინი „გენდერული ბიუჯეტი“ ჩნდება 2006 წლიდან, ის შეიქმნა ქალაქ ბერლინის, სადაც ადგილობრივმა ხელისუფლებამ შექმნა გრძელვადიანი საფინანსო სისტემა. გერმანიაში აღნიშნული ტერმინი დაინერგა სხვა ქვეყნების გამოცდილების საფუძველზე, სახელმწიფომ გამოყო შესაბამისი თინანსები, ამ პროცედურაში ჩართულია ყველა დეპარტამენტი და შესაბამისი პროფილის კვლევის ცენტრები, ამავე დროს კანონმდებლობაშიც შევიდა გარკვეული ცვლილებები, რათა სრულიად იყოს დაცული სუსტი სქესის წარმომადგენელი გარკვეული პრობლემებისაგან, როგორცია თინანსური მდგომარეობა. გენდერული ბიუჯეტი სხვადასხვა ქვეყნებში სხვადასხვაგვარად იქმნებოდა, მართალია იზიარებდნენ ერთმანეთის გამოცდილებასაც, მსგავსი ინიციატივა განსაკუთრებით მისასალმებელი იყო განვითარებული ქვეყნებისთვის რათა მათ მიზანს წარმოადგენს თავიანთი მოსახლეობის სოცლიალური თუ ეკონომიკური განვითარება რაც საერთო ჯამში ერთიან ძლიერ სახელმწიფოს წარმოადგენს. როგორც საერთაშორისო გამოცდილება გვიჩვენებს გენდერული ბიუჯეტირების ჩამოყალიბების პროცესი არ იყო მარტივი, ამ პროცესში მონაწილეობას იღებდა სხვადასხვა სტრუქტურები და ასევე არასამთავრობო ორგანიზაციები, ვინაიდან ეს იყო ახალი გამოწვევა და არ არსებობდა დანერგილი პრაქტიკა საინტერესო იყო ყოველი ქვეყნისთვის და დღევანდელი მდგომარეობით თუ გადავხედავთ საკმაოდ დიდი და დადებითი შედეგიც მოგვცა. სხვადასხვა ქვეყნების

გამოციდლებამ გვაჩვენა რომ არ არსებობს რაიმე უნივერსალური რეცეპტი, რომელიც გამოადგებათ ქვეყნებს სადაც ჯერ კიდევ არ არის დანერგილი გენდერული ბიუჯეტი, რადგან ყველა ქვეყანაში განსხვავებულია ქალების და მამაკაცების ეკონომიკური მდგომარეობა, შეხედულებები, ამიტომ სახელმწიფომ თავისივე ინტერესებიდან გამომდინარე უნდა დაგვემოს და განახორციელოს ქვეყანაში თავისივე ეკონომიკური მდგომარეობის შესაბამისად.

## დასკვნა

კვლევაში ვისაუბრეთ, გენდერულ დისკრიმინაციაზე საჯარო სფეროში, გავიხსენეთ წარსული თუ რა დრო დასჭირდა კაცობრიობას მიეღწია თუნდაც მინიმალური შედეგისთვის, რომ ქალები ყოფილიყვნენ საზოგადოების სრულფასოვანი წევრები, შევხებთ დისკრიმინაციის ხელის შემწყობ და ხელის შემშლელ ფაქტორებს, მიუხედავად იმისა რომ 21-ე საუკუნეში ნაკლებად ხდება დისკრიმინაცია ვიდრე გასულ საუკუნეებში ეს არ არის დამაკმაყოფილებელი შედეგი, საჭიროა მივისწრაფოდეთ უფრო მეტისკენ, რათა არსებოდეს სრულფასოვანი თანასწორობის პრინციპი, როგორც კვლევაში ვისაუბრეთ ამის ხელშემწყობი ფაქტორები შეიძლება იყოს მრავალი, სახელმწიფომ საჭიროა შეიტანოს ცვლილებები კანონმდებლობაში, უფრო მეტად უნდა ზრუნავდეს სახელმწიფო ქალებზე, რადგან, მათ აკსირაით ბევრად მეტი პასუხისმგებლობა, როგორცაა ოჯახზე ზრუნვა, მოხუცებულ მშობლებზე ზრუნვა, შემლუდული შესაძლებლობის მქონე შვილებზე ზრუნვა, იქიდან გამომდინარე რომ ამ ყველაფერზე დედები იღებენ პასუხისმგებლობას, ეს ფაქტორი არ უნდა

განაპირობებდეს მათ კარიერაში უკან დახევას, ჩემი აზრით აღნიშნული საკითხი უნდა იყოს სახელმწიფოს მიერ მოგვარებული, ასევე საინტერესო იქნებოდა ქართველ ქალთა საზოგადოებასთან მიმართებაში ძალიან მნიშვნელოვანი, ხდებოდეს მათი ინფრომირება, ისეთ საკითხებში როგორცაა „უფლებები“ ყველა ქალი უნდა იყოს ინფრომირებული თუ რისი უფლება აქვს მას და ასევე რისი უფლება აქვთ მის მიმართ დამსაქმებლებს. კვლევაში ვისაუბრეთ დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ, უამრავი ჩვენგანი აღმოვჩნდებით ბევრად უკეთეს მდგომარეობაში, რომ გავცნოთ კანონმდებლობას, რომ შეგვეძლოს საკუთარი უფლებების დაცვა. დამსაქმებლის მიერ აღვილია არგუმენტების მოყვანა იმ პიროვნებისთვის ვინც არ არის გაცნობიერებული აღნიშნულ საკითხებში, სწორედ ამ კონკრეტული შედეგების თავის ასარიდებლად, საინტერესო იქნებოდა ქალთა დატრენინგება ამ საკითხებში.

კვლევაში ასევე ვისაუბრეთ, სექსუალური შევიწროების შესახებ საქართველოში, ეს საკითხი წლების განმავლობაში იყო ტაბუდადებული ჩვენი საზოგადოების მხრიდან ასევე მთავრობის მხრიდან, რეალობა კი არის ერთი საქართველოში სუსტი სქესის წარმომადგენლები ყოველთვის იდგნენ ამ პრობლემის წინაშე, იმის ახსნა თუ რატო სდუმდნენ არის ძალიან მარტივი, საქართველოში ყოველთვის დიდ ყურადღებას ვაქცევთ სტერეოტიპებს, რაც გვაიძულებს დუმილს, თმენას, გარდა ამ მიზეზებისა ასევე დასაქმების პრობლემის არსებობაც არის ძლიერი ბერკეტი რისგამოც ქალთა დიდი ნაწილი ითმენს შევიწროებას, მისასალმებელია, ის ფაქტი რომ საქართველოს მთავრობამ დასახა გეგმა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით შეიმუშავოს კანონი, რომელიც ხელს შეუწყობს ქალთა

გაძლიერებას, მათ ექნებათ მეტი მოტივაცია, მეტი შესაძლებლობა, რადგან როდესაც ჩვენ გვიცავს კანონი ჩენ ვართ ბევრად ძლიერები.

კვლევაში შევხეთ სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილებას, მათ მიერ დანერგილ პრაქტიკაზე, სასურველია საქართველოს კანონმდებლობა ინტეგრირდეს განვითარებული სახელმწიფოების კანონმდებლობასთან, რათა ჩვენს მივალწიოთ ისეთივე დადებით შედეგებს როგორც მათ მიაღწიეს ისეთ საკითხებში, როგორც არის დისკრიმინაციის აღმოფხვრა. ჩემს მიერ ჩატარებულმა კვლევამაც აჩვენა, რომ საქართველოში დღესაც არსებობს შევიწროების მცდელობები, პროცენტულად დაბალმა მაჩვენებელმა დააფიქსირა აღნიშნული მოსაზრება, თუმცა ვფიქრობ რომ ჯერ კიდევ უჭირს საზოგადოებას ამაზე საუბარი, რადგან ისინი არიან შიშის ქვეშ, რომ მათი აზრის დაფიქსირებით არ მოხდეს სამსახურის დაკარგვა.

ჩემი აზრით დისკრიმინაციის ბევრად ნაკლები მსხვერპლი ქალი ეყოლება საქართველოს თუ კანონმდებლობაში ზოგიერთ მუხლში შევა გარკვეული ცვლილებები, ასევე მნიშვნელოვანია აღნიშნულ საკითხებზე ხმამაღლა საუბარი თუნდაც სხვადასხვა სოციალური გზით უნდა მოხდეს საზოგადოების ინფორმირება, ყოველი ჩვენგანი ვიქნებთ ბევრად ძლიერები და შემდგარი კარიერული თვალსაზრისით როდესაც გვექნება ინფრომაცია, თუ რისი უფლება გვაქვს ჩვენ და ასევე თუ რისი უფლება აქვს დამსაქმებელს თუ საზოგადოების სხვა წევრებს ჩვენს მიმართ, როგორც სუსტი სქესის წარმომადგენლებზე.

## გამოყენებული ლიტერატურა

1. გაეროს ქალთა ფონდი (UNIFEM) და გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP) 2010.
2. საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ 2010 წელი
3. შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, თბილისი 2017 წელი.
4. სექსუალური შევიწროება საჯარო სივრცეში საკანონმდებლო პრაქტიკის ანალიზი.თბილისი 2017
5. ევროკავშირის დირექტივა 2004/113 მომსახურების და საქონელთა ხელმისაწვდომობის დროს სექსუალური შევიწროების შესახებ.
6. 1958 წლის კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“.
7. გენდერული თანასწორობა საქართველოს და საერთაშორისო კანონმდებლობის მიმოხილვა (თბილისი 2012)
8. საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში 2017
9. დასაქმების ადგილზე სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია და მისი ანალიზი,თბილისი 2014
10. შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება
11. მსოფლიო გლობალური გენდერული ინდექსის 2016 წლის ანგარიში
12. ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსის 2012 წლის ანგარიში
13. UN Women, Important concepts underlying mainstreaming
14. „Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan 2007-10 years. September
15. Judde Karen 2002, Gender Budget Initiatives: Strategies, Concepts and Experiences, New York: UNIFEM

16. Save the Children (2014) .State of the World's Mothers

17. კვლევა „დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილებზე და დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები“, 2015.

18. დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილებზე და დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები, USAID, 14, 2015

საქართველოს კონსტიტუცია

საქართველოს შრომის კოდექსი

საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ.

საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3568866?publication=0>

<http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=6&t=3400>

<http://www.ungeorgia.ge/geo>

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=12>