

„საჭარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასება



დეკემბერი 2023
გაეროს ქალთა ორგანიზაცია



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



ISET

International School of Economics at TSU
Policy Institute



კვლევის ავტორები:

იაროსლავა ბაბიჩი

დავით კეშელავა

მარიამ ლობჯანიძე

ანა ილურიძე

გურამ ლობჯანიძე

ერეკლე შუბითიძე

ნინო სარიშვილი

არჩილ ჩაფიჩაძე

საერთაშორისო ექსპერტი:

ანამარია გოლემაკ პაუელი

ტექნიკური მხარდაჭერა:

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია: თამარ ვაშაკიძე, ნათია მესტვირიშვილი, ეკატერინე ვაჩნაძე

პუბლიკაცია მომზადდა ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის მიერ, პროექტის „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოში“, რომელიც ნორვეგიის მთავრობის მხარდაჭერით, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ხორციელდება.

ამ პუბლიკაციის შინაარსი არ ასახავს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ან ნორვეგიის მთავრობის ოფიციალურ პოზიციას. მასში მოცემული ინფორმაცია და გამოთქმული მოსაზრებები მთლიანად ავტორ(ებ)ის პასუხისმგებლობას წარმოადგენს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასება



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



ISET

International School of Economics at TSU
Policy Institute



სარჩევი

| | |
|---|------------|
| აკრონიმები და აბრევიატურები..... | 5 |
| მოკლე შეჯამება..... | 6 |
| თავი 1: გენდერული ზეგავლენის შეფასების კონტექსტი..... | 13 |
| 1.1. ზოგადი ინფორმაცია..... | 14 |
| 1.1.1. გენდერული თანასწორობა საქართველოს საჯარო სამსახურში..... | 16 |
| 1.2. საჯარო სამსახურში გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საერთაშორისო და ეროვნული კანონმდებლობა..... | 16 |
| 1.2.1. საერთაშორისო კონტექსტი..... | 17 |
| 1.2.2. ეროვნული კონტექსტი..... | 22 |
| 1.3. მონაცემები საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის შესახებ..... | 26 |
| თავი 2: მეთოდოლოგია..... | 40 |
| თავი 3: საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის გენდერული მნიშვნელობა..... | 45 |
| 3.1. ქალი საჯარო მოსამსახურეების ნაკლებობა ხელმძღვანელ პოზიციებზე და გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემოს არარსებობა..... | 46 |
| თავი 4: საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის გენდერული ზეგავლენის ანალიზი..... | 54 |
| 4.1. საკანონმდებლო ხარვეზები და რეკომენდაციები..... | 55 |
| 4.2. გენდერული ზეგავლენის განსაზღვრა..... | 61 |
| 4.2.1. პოლიტიკის ინიციატივების აღწერა..... | 61 |
| 4.2.2. შემოთავაზებული პოლიტიკის ინიციატივების განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯები..... | 80 |
| თავი 5: მიგნებების შეჯამება და რეკომენდაციები..... | 97 |
| 5.1. მიგნებების შეჯამება..... | 98 |
| 5.2. რეკომენდაციები..... | 102 |
| ბიბლიოგრაფია..... | 104 |
| დანართები..... | 109 |
| დანართი „ა“..... | 110 |
| დანართი „ბ“..... | 119 |
| დანართი „გ“..... | 122 |

აკრონიმები და აბრევიატურები

| | |
|-----------------------|--|
| BPfA | პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა |
| CEDAW | გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ |
| CEDAW კომიტეტი | გაეროს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტი |
| EU | ევროპის კავშირი |
| მგმ | მდგრადი განვითარების მიზნები |
| მშპ | მთლიანი შიდა პროდუქტი |
| GEL | ქართული ლარი |
| საქსტატი | საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური |
| საია | საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია |
| HR | ადამიანური რესურსები |
| ILO | შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია |
| ISET-PI | ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი |
| სსიპ | საჯარო სამართლის იურიდიული პირი |
| შსს | შინაგან საქმეთა სამინისტრო |
| RIA | რეგულირების ზეგავლენის შეფასება |
| SDG | მდგრადი განვითარების მიზნები |
| TFEU | ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება (ლისაბონის ხელშეკრულება) |
| UN | გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია |
| UN Women | გაეროს ქალთა ორგანიზაცია |

მოკლე შეჯამება

ქალების დაბალი წარმომადგენლობა გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე გენდერული თანასწორობის, დემოკრატიული მმართველობისა და ინკლუზიური განვითარების ერთ-ერთი მთავარი შემაფერხებელი ფაქტორია. პარლამენტსა და საკრებულოებში ქალთა წარმომადგენლობასთან ერთად, გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად, ასევე, მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურში ქალთა მონაწილეობა და ლიდერობა. საჯარო სამსახურები, სადაც ქალები ხელმძღვანელ პოზიციებს იკავებენ, გენდერულად უფრო დაბალანსებულია და მათში ინკლუზიური პოლიტიკის შექმნისა და ეფექტიანი მომსახურებების მიწოდების მეტი შესაძლებლობაა შექმნილი, მოსახლეობის ყველა ჯგუფისთვის.

წინამდებარე დოკუმენტი - „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასება წარმოადგენს გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და საჯარო სამსახურის ბიუროს ერთობლივ ინიციატივას. კვლევა ISET-ის კვლევითმა ინსტიტუტმა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოში“ ფარგლებში ჩაატარა, რომელიც ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით ხორციელდება. კვლევა ეფუძნება ევროკავშირის გენდერული თანასწორობის ინსტიტუტის გენდერული ზეგავლენის შეფასების მეთოდოლოგიას¹, რომელიც გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და ISET-ის მიერ იქნა ადაპტირებული 2021 წელს.²

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასება მიზნად ისახავს დაეხმაროს საჯარო სამსახურის ბიუროს გენდერული თანასწორობის კუთხით კანონში არსებული ხარვეზების გამოვლენასა და კანონმდებლობის გაუმჯობესებაში - გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობისათვის საჯარო სამსახურში.

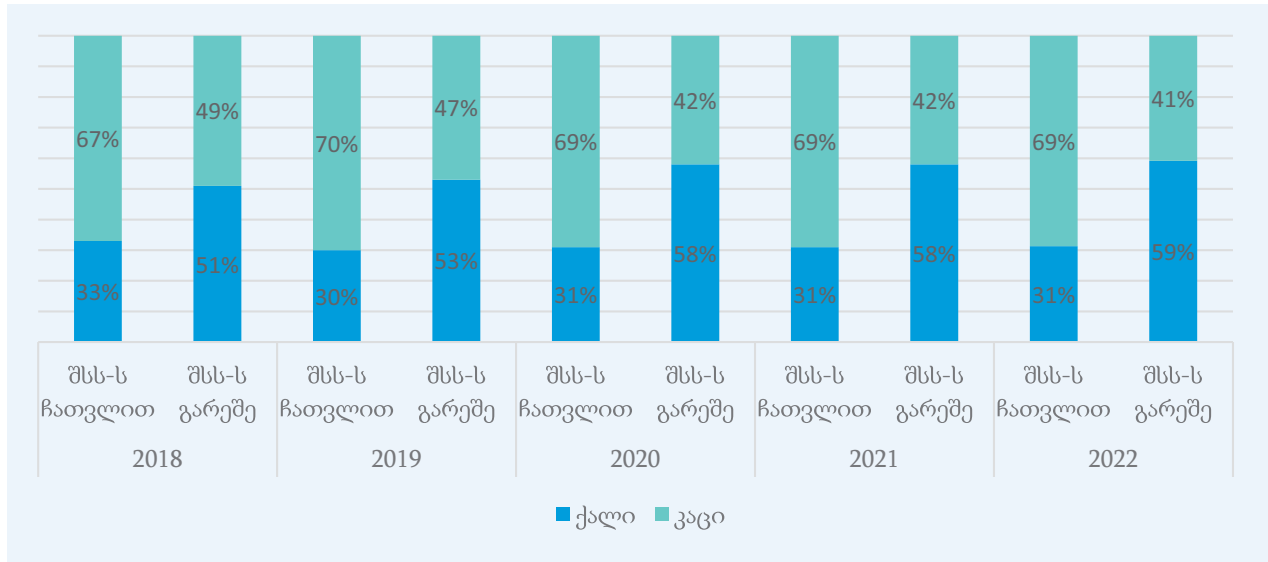
გენდერული თანასწორობა საქართველოს საჯარო სამსახურში

2022 წლის მონაცემებით საქართველოს საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის კუთხით ამგვარი სურათია - ქალები შეადგენენ საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთა მხოლოდ 31%-ს. თუ ამ მაჩვენებელს შინაგან საქმეთა სამინისტროში (შსს) დასაქმებულებს გამოვაკლებთ, ეს ციფრი იზრდება და შეადგენს 59%-ს (გრაფიკი 1). საჯარო სამსახურში I და II რანგის მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებულთა შორის ქალები 43%-ს შეადგენენ (გრაფიკი 3). I რანგის პოზიციებზე ეს მაჩვენებელი 34%-მდე მცირდება. გენდერული უთანასწორობა საგრძნობლად იზრდება მაღალ მენეჯერულ პოზიციებზე - საჯარო დაწესებულებებში ხელმძღვანელ თანამდებობაზე 9%, ხოლო ხელმძღვანელების მოადგილეების პოზიციაზე - ქალი მხოლოდ 15%-ია (გრაფიკი 4).

1 EIGE, Gender Impact Assessment: Gender Mainstreaming Toolkit, ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: <https://eige.europa.eu/publications/gender-impact-assessment-gender-mainstreaming-toolkit>
2 UN Women, Gender Impact Assessment Methodology, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/11/gender-impact-assessment-methodology>

გრაფიკი 1:

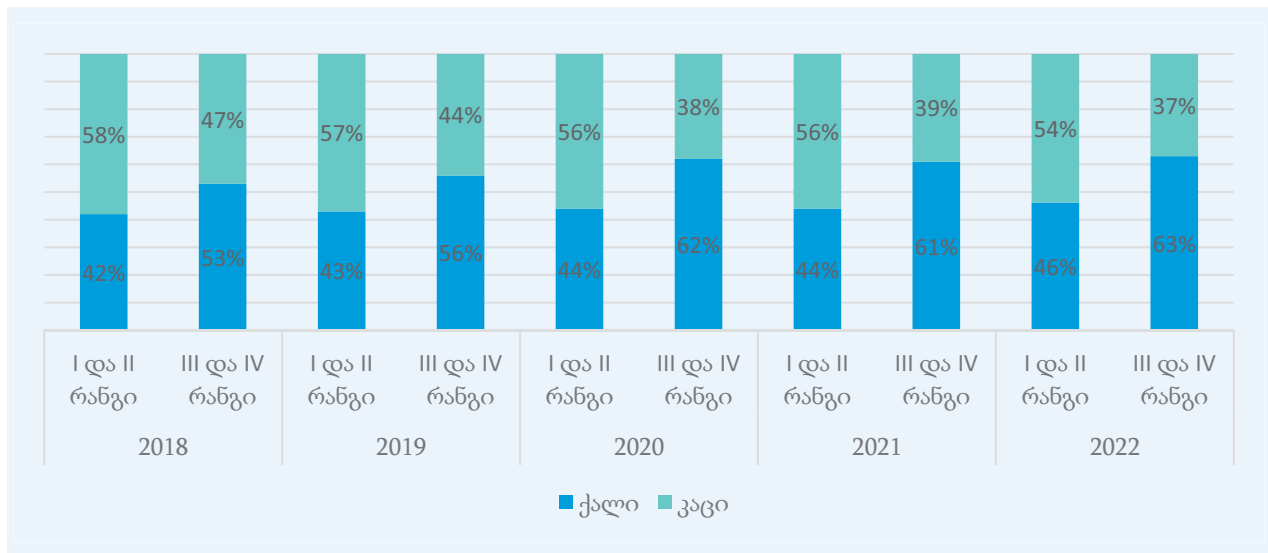
საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გადანაწილება სქესის მიხედვით



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი 2:

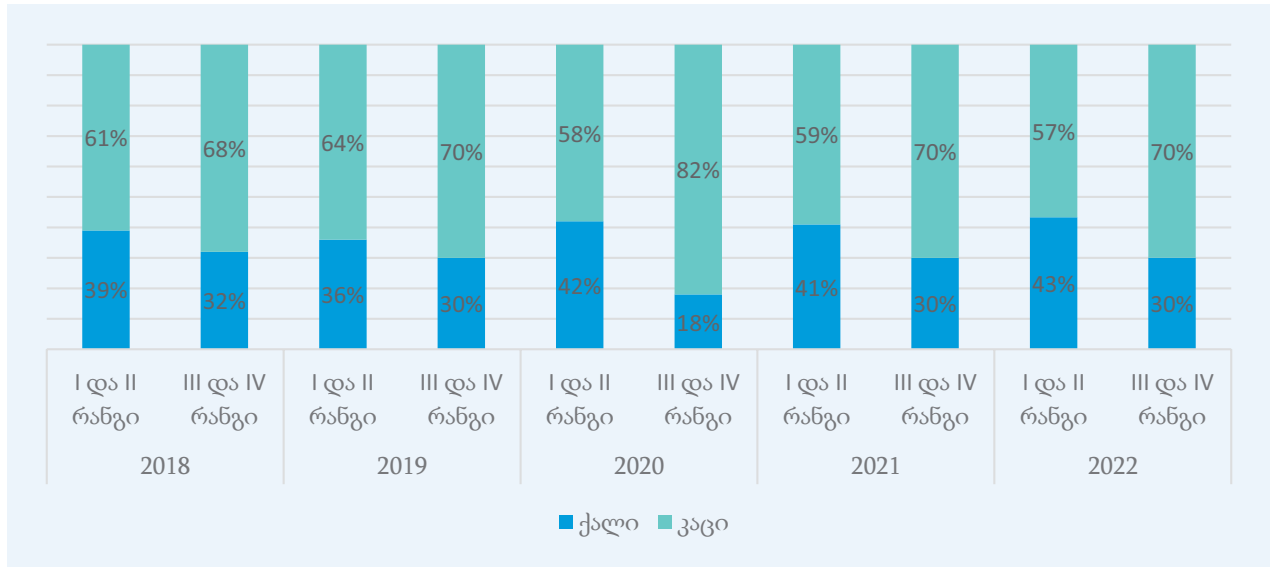
საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გადანაწილება სქესისა და რანგების მიხედვით, შსს-ს გამოკლებით



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი 3:

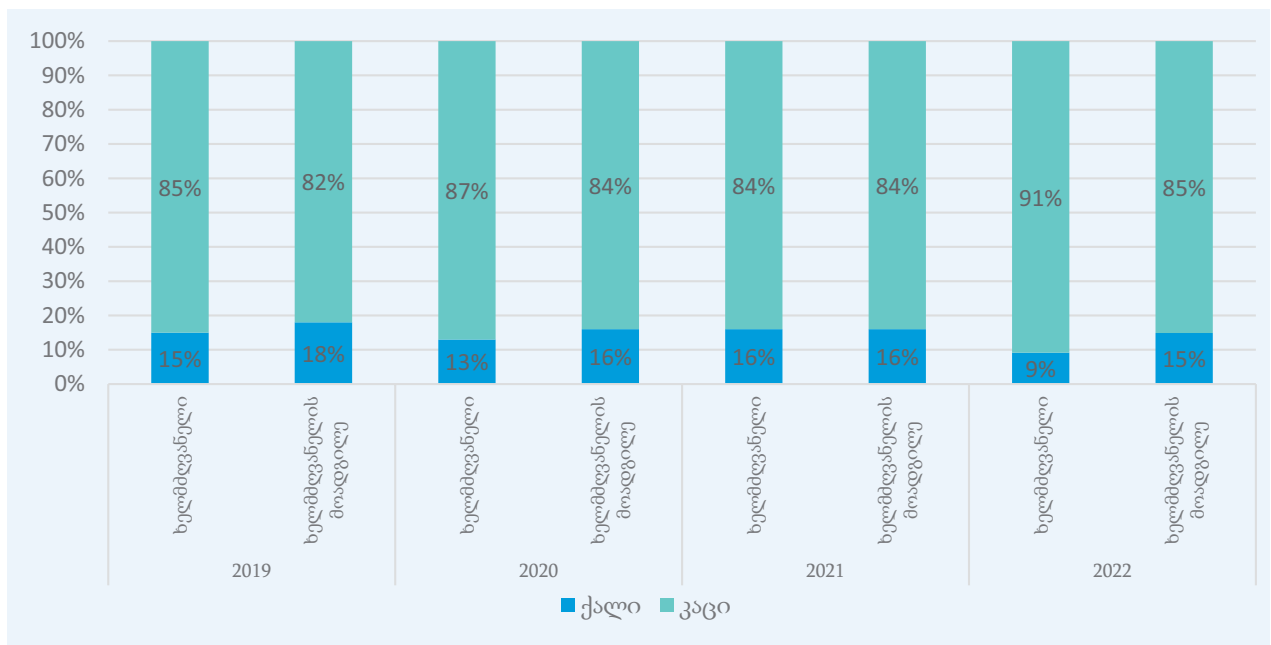
საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გადანაწილება სქესისა და რანგების მიხედვით, შსს-ს ჩათვლით



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი 4:

საჯარო უწყებების ხელმძღვანელებისა და მათი მოადგილეების გენდერული გადანაწილება



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

მონაცემები ცხადყოფს, რომ მიუხედავად ბოლო წლების განმავლობაში საჯარო სამსახურში ქალთა რაოდენობის გარკვეული ზრდისა (კერძოდ, I და II რანგის ხელმძღვანელ თანამდებობებზე 2018 წელს იყო ქალების 39%, ხოლო 2022 წელს – ქალების 43%), საჯარო სამსახურში დაწესებულებების

ხელმძღვანელ პოზიციებზე ჭარბობენ კაცები. უფრო მეტიც, მონაცემები აჩვენებს, რომ საჯარო დაწესებულებებში საგრძნობლად მცირდება ქალთა რაოდენობა ხელმძღვანელების დონეზე (2019 წელს ქალები იკავებდნენ ხელმძღვანელი თანამდებობების 15%-ს, ხოლო 2022 წელს - 9%-ს).

ძირითადი პრობლემები

კვლევამ გამოავლინა საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის დამაბრკოლებელი ორი ძირითადი ბარიერი: (1) ქალების დაბალი წარმომადგენლობა საჯარო სამსახურში მაღალ პოზიციებზე და მასთან მჭიდროდ დაკავშირებული მეორე პრობლემა - (2) გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემოს ნაკლებობა.

საჯარო სამსახურში მაღალ პოზიციებზე ქალების დაბალი წარმომადგენლობის მიზეზებად გამოვლინდა ისეთი პრობლემები, როგორცაა გენდერული

როლები და სტერეოტიპები, ე.წ. „შუშის ჭერი“, აუნაზღაურებელი საოჯახო და ზრუნვის შრომის დისპროპორციული ტვირთი ქალებზე. გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემოს კუთხით ძირითად გამონკვევებად დასახელდა: მოქნილი სამუშაო გრაფიკით სარგებლობის შესაძლებლობების ნაკლებობა, ცუდად რეგულირებული ზეგანაკვეთური სამუშაო, დეკრეტული შვებულების აღებასთან დაკავშირებული პრობლემები და ზრუნვის მომსახურების (სკოლა, ბაღი, ა.შ.) მოუქნიელი სამუშაო საათები.

საკანონმდებლო ხარვეზები და შემოთავაზებული რეკომენდაციები

| იდენტიფიცირებული ხარვეზები | რეკომენდაციები |
|---|--|
| 1. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი არ ითვალისწინებს არსებითი თანასწორობის ხელშეწყობას და საჯარო სამსახურში დამკვიდრებული გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად სპეცი-ალური ღონისძიებების გატარებას. | რეკომენდებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში შევიდეს ცვლილება, რომლის შედეგადაც სქესისა და სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის არსებულ მუხლთან (მე-9 მუხლი) ერთად, კანონს დაემატება ახალი დებულება „გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის შესახებ“, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის შესაბამისად დააწესებს სპეციალური ზომების გატარების ვალდებულებას დამკვიდრებული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად, რათა მიღწეულ იქნას კაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობა საჯარო სამსახურში. |
| 2. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი არ ითვალისწინებს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას სამუშაო ადგილზე ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების შემუშავებასთან და დანერგვასთან დაკავშირებით. | რეკომენდებულია კანონში შევიდეს ცვლილება, რომლის საფუძველზეც დამსაქმებლებს დაეკისრებათ სამუშაო ადგილზე ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების დანერგვის ვალდებულება. კერძოდ, კანონი უნდა ავალდებულებდეს საჯარო დაწესებულებებს, შემუშაონ სექსუალური შვიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმები, მათ შორის, საჯარო მოსამსახურეებისთვის სავალდებულო ტრენინგების ჩატარება სექსუალური შვიწროების საკითხებზე. |
| 3. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში არ არის ნახსენები გენდერულად მგრძობიარე ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის ხელშეწყობის მექანიზმები საჯარო სამსახურში დასაქმებისას. | რეკომენდებულია კანონში შევიდეს ცვლილება, რომლის შედეგადაც საჯარო დაწესებულებებს დაეკისრებათ ვალდებულება, გაატარონ თანაბარი შესაძლებლობების წამახალისებელი ღონისძიებები და ხელი შეუწყონ გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრას სამუშაო ადგილებზე, კონკრეტულად კი — მმართველ პოზიციებზე. |

| | |
|--|---|
| <p>4. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოქმედ რედაქციაში დეკრეტული შვებულების შესახებ დებულება (მუხლი 64) გენდერულად ნეიტრალურია, თუმცა, პრაქტიკაში ასეთი შვებულებით, უმეტესად, ქალები სარგებლობენ. კანონი არ უწყობს ხელს ქალებისა და კაცების თანაბარ წვდომას დეკრეტულ შვებულებაზე და არც თანაბარ მოპყრობას საჯარო მოსამსახურე ქალებისა და კაცების მიმართ.</p> | <p>საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საჭიროებს გადახედვას, იმისათვის, რომ მოიცვას ტერმინები: „დედობის დეკრეტული შვებულება“, „მშობლის დეკრეტული შვებულება“ და „მამობის დეკრეტული შვებულება“, პასუხისმგებლობების არათანაბარი გადანაწილებისა და გენდერული განსხვავების გამოსასწორებლად. კანონით მკაფიოდ უნდა განისაზღვროს ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა ყველა უფლებამოსილი თანამშრომლისათვის.</p> <p>საკანონმდებლო ცვლილებების შედეგად, რეკომენდებულია შემოღებული იქნას „მამობის შვებულება“, რაც გულისხმობს ექვსთვიანი ანაზღაურებადი დედობის შვებულების შენარჩუნებას და დამატებით, არასავალდებულო ანაზღაურებადი მამობის შვებულების შესაძლებლობას.</p> |
| <p>5. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ (116-ე მუხლი) იცავს საჯარო მოხელე ქალებს სამსახურიდან დათხოვნისგან ორსულობის დროს ან სამ წლამდე ბავშვის აღზრდისას. თუმცა, ინტერპრეტაციაში არის ხარვეზები და დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ იმავე ანაზღაურების მქონე ან ეკვივალენტურ პოზიციაზე დაბრუნების გარანტია არ არსებობს.</p> | <p>რეკომენდებულია კანონში შევიდეს ცვლილება, რის შედეგადაც მკაფიოდ განისაზღვრება, რომ დეკრეტული შვებულების დასრულებისას საჯარო მოსამსახურე ქალს გარანტირებული აქვს უფლება, დაბრუნდეს იმავე თანამდებობაზე ან ტოლფას თანამდებობაზე, ეკვივალენტური ანაზღაურებით.</p> |
| <p>6. საქართველოს მოქმედი კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების ნაცვლად, ადგენს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების პრინციპს, რაც არ შეესაბამება საერთაშორისოდ დადგენილ სტანდარტებს. ამასთან, არსებული რედაქცია არ ითვალისწინებს კონკრეტულ მექანიზმებს, სადაც გარანტირებულია თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება. 57-ე მუხლი, რომელიც ამ საკითხს ეხება, ბუნდოვანია და იძლევა ინტერპრეტაციის საშუალებას.</p> | <p>რეკომენდებულია კანონში არსებობდეს ცალკე დებულება, სადაც განმარტებული იქნება „ანაზღაურების ცნება“, რომელიც უნდა იყოს ყოვლისმომცველი და ასახავდეს ევროკავშირის დირექტივის 157-ე მუხლით გათვალისწინებულ განმარტებას.³</p> <p>გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს მკაფიო ჩარჩოს ჩამოყალიბებას, სადაც დარეგულირებული იქნება, რომ თანაბარი ღირებულების სამუშაო, რომელიც მოითხოვს შესაბამის კვალიფიკაციას, თანაბრად ანაზღაურდეს, რათა აღმოიფხვრას „აუხსნელი“ სხვაობა ანაზღაურებებს შორის.</p> |
| <p>7. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ არ ავალდებულებს საჯარო დაწესებულებებს, შეაგროვონ და გააანალიზონ გენდერული მონაცემები, მათ შორის, სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემები.</p> | <p>რეკომენდებულია კანონში შევიდეს ცვლილება, რომლის საფუძველზეც საჯარო დაწესებულებებს დაეკისრებათ საჯარო მოსამსახურეებისა და მომსახურეების ბენეფიციართა შესახებ სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების როგორც შეგროვების, ასევე ანალიზის ვალდებულება. აგრეთვე, უნდა განისაზღვროს დასაქმების პოლიტიკის შემუშავების პროცესში გენდერული მონაცემების ანალიზით ხელმძღვანელობის ვალდებულება, განსაკუთრებით, მენეჯერულ პოზიციებზე თანასწორობასა და მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებულ საკითხებთან მიმართებით. საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის შესახებ მონაცემთა შეგროვების კოორდინაცია უნდა დაევალოს საჯარო სამსახურის ბიუროს.</p> |

პოლიტიკის ინიციატივები

გამოვლენილი საკანონმდებლო ხარვეზებისა და რეკომენდაციების გარდა, კვლევის ფარგლებში, ასევე, შემუშავდა პოლიტიკის სამი ინიციატივა. აღნიშნული პოლიტიკის ინიციატივები ურთიერთ-შემავსებელია და როგორც ცალ-ცალკე, ისე ყველა

ერთად, ემსახურება ხელმძღვანელ პოზიციებზე გენდერული ბალანსის გაუმჯობესებას და გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემოს გაძლიერებას საჯარო სამსახურში.

| პოლიტიკის ინიციატივები | აღწერილობა | მოსალოდნელი დადებითი შედეგები |
|---|--|---|
| 1. ცვლილებები კარიერული განვითარების პრაქტიკებში | გენდერული თანასწორობის ნახა-ლისება კარიერული განვითარების პოლიტიკაში, სქესის ნიშნით ჩაშლილ მონაცემთა ანალიზის გამოყენებით; ვაკანსიების გასაჯვრცელებლად სხვადასხვა საინფორმაციო არხების გამოყენება; შესაძლებლობების შექმნა და გენდერული საკითხების მიმართ მგრძობიარეობის გაზრდა საკონკურსო კომისიის წევრებსა და ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულებში. | გაიზარდა ქალის როლი ლიდერობაში; შემცირდა უთანასწორობა სამუშაო ადგილებზე; გაიზარდა კარიერული განვითარების პროცესის გამჭვირვალობა; შეიცვალა არსებული გენდერული სტერეოტიპები და სოციალური ნორმები. |
| 2. გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემოს შექმნა | ისეთი მოქნილი სამუშაო პირობების უზრუნველყოფა, როგორცაა: დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობა, მოქნილი სამუშაო საათები, სრული განაკვეთიდან არასრულ განაკვეთზე (და პირიქით) შეუფერხებლად გადასვლა და ა.შ. | შეიქმნა გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემო; ქალები რჩებიან სამუშაო ძალაში; გაუმჯობესდა სამუშაო კმაყოფილება; ციფრული ტექნოლოგიების უფრო ხშირი გამოყენების გამო, საჯარო მოხელეებს შორის გაუმჯობესდა კომუნიკაცია, თანამშრომლობა და ცოდნის გაზიარება. |
| 3. სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსის გაძლიერება მამობის შვებულების შესახებ საკანონმდებლო რეფორმის გზით | მამობის არასავალდებულო ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების შემოღება, ექვსთვიანი ანაზღაურებადი დედობისდეკრეტული შვებულების შენარჩუნებით. გენდერული ზეგავლენის შეფასება განიხილავს მამობის დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობის რამდენიმე სცენარს (7, 14, 30 და 90-დღიან სცენარებს). | სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსი გაუმჯობესდა; ქალები უფრო მეტ მხარდაჭერას იღებენ ბავშვის მოვლის დროს; ბავშვი უკეთესად ვითარდება; შეიცვალა არსებული გენდერული ნორმები და ღირებულებები მამების როლთან დაკავშირებით, ბავშვზე ზრუნვისა და საოჯახო საქმიანობის შესახებ. |

სხვა ძირითადი რეკომენდაციები

საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობისათვის საკანონმდებლო სფეროში შემოთავაზებული რეკომენდაციების გარდა, კვლევის ფარგლებში შემუშავდა დამატებითი რეკომენდაციები შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით:

1. ცნობიერების ამაღლება
2. შესაძლებლობების გაძლიერება
3. მონაცემთა შეგროვება

ცნობიერების ამაღლება

- იმ ინიციატივების წახალისება, რომელთა მიზანია გენდერული თანასწორობის საკითხებზე არსებულ პოლიტიკასთან და კანონმდებლობასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გაზიარება და საჯარო მოსამსახურეებს, დამსაქმებლებსა და დაინტერესებულ მხარეებს შორის ამ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლება. საკანონმდებლო ცვლილებების წარმატება დიდწილად დამოკიდებულია დაინტერესებული მხარეების ცნობიერებისა და ინფორმირებულობის დონეზე.
- ისეთი საინფორმაციო კამპანიების შემუშავება და გატარება, რომლებიც ხაზს უსვამს სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების დაბალანსების, მოქნილი სამუშაო პირობების და საჯარო სამსახურში ხელმძღვანელ პოზიციებზე თანაბარი წარმომადგენლობის მნიშვნელობას. აღნიშნულის მიღწევა შესაძლებელია სოციალური მედიის მეშვეობით, საჯარო ღონისძიებებითა და ჩამოთვლილ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების სხვა ინიციატივების განხორციელებით.

შესაძლებლობების გაძლიერება

- ადამიანური რესურსების სპეციალისტებისა და საკონკურსო კომისიის წევრების შესაძლებლობების გაზრდა გენდერულად მგრძობიარე გასაუბრებების ჩასატარებლად, რათა ხელი შეეწყოს თანასწორობასა და ინკლუზიური სამუშაო გარემოს შექმნას. გენდერულად მგრძობიარე გასაუბრებების მიზანია იმის უზრუნველყოფა, რომ თითოეული კანდიდატი შეფასდეს სამართლიანად, მიუხედავად მათი სქესისა.

- საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება ოჯახში და სამუშაო ადგილზე დამკვიდრებული საზიანო გენდერული ნორმების აღმოსაფხვრელად. საკანონმდებლო ცვლილებების წარმატება განპირობებულია გავრცელებულ სოციალურ ნორმებზე და მათი ცვლილების შესაძლებლობაზე.

მონაცემების შეგროვება

- დასაქმებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა მაჩვენებლის და სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების შეგროვების წახალისება. მონაცემები შესაძლოა მოიცავდეს ინფორმაციას უკანონოდ და კანონიერად გათავისუფლებული თანამშრომლების რაოდენობის, დისციპლინური გადაცდომის, მსგავს პოზიციებზე გადაყვანილი თანამშრომლების რაოდენობის ან ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების რაოდენობის შესახებ. ასეთი ტიპის მონაცემების ანალიზი უზრუნველყოფს თანამშრომლების შესაძლებლობების უფრო სიღრმისეულ შეფასებას. სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების ანალიზის შედეგად კი შესაძლებელი გახდება გენდერული განსხვავებების აღმოჩენა და თანაბარი შესაძლებლობების წახალისება.
- გენდერულ თანასწორობაზე მონაცემების სისტემატური შეგროვება, ანალიზი და გავრცელება, იმისათვის, რომ გაზომოს და ხელი შეეწყოს პროგრესს ამ სფეროში.

თავი 1:

გენდერული

ზეგავლენის შეფასების
კონტექსტი

1.1 ზოგადი ინფორმაცია

კვლევა - „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასება გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და საჯარო სამსახურის ბიუროს ერთობლივ ინიციატივას წარმოადგენს. იგი ISET-ის კვლევითმა ინსტიტუტმა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოში“ ფარგლებში ჩაატარა, რომელიც ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით ხორციელდება. დოკუმენტი ეფუძნება ევროკავშირის გენდერული თანასწორობის ინსტიტუტის გენდერული ზეგავლენის შეფასების მეთოდოლოგიას,³ რომელიც გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და ISET-ის მიერ იქნა ადაპტირებული 2021 წელს.⁴

ქალების დაბალი წარმომადგენლობა გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე გენდერული თანასწორობის, დემოკრატიული მმართველობისა და ინკლუზიური განვითარების ერთ-ერთი მთავარი შემაფერხებელი ფაქტორია. პარლამენტსა და საკრებულოებში ქალთა წარმომადგენლობასთან ერთად, გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად, ასევე, მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურში ქალთა მონაწილეობა და ლიდერობა. როდესაც ქალები იკავებენ ხელმძღვანელ პოზიციებს საჯარო სამსახურში, საჯარო დაწესებულებები ხდება გენდერულად უფრო ინკლუზიური; ასეთი დაწესებულებები კი უკეთ უზრუნველყოფს თანასწორუფლებიანი პოლიტიკის შექმნასა და ეფექტიანი მომსახურებების მიწოდებას მოსახლეობის ყველა ჯგუფისთვის.

საქართველომ არაერთი საერთაშორისო ვალდებულება აიღო გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების სფეროებში, მათ შორის, გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე ქალთა მონაწილეობის წახალისებისა და გენდერულად

მგრძობიარე დასაქმების პოლიტიკის შექმნის კუთხით. ეს ვალდებულებები, უპირველეს ყოვლისა, სათავეს იღებს პეკინის დეკლარაციიდან და სამოქმედო პლატფორმიდან (BPfA), ასევე ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაეროს კონვენციიდან (CEDAW).

მიუხედავად იმისა, რომ უკანასკნელ წლებში ქალთა სამუშაო ძალაში მონაწილეობა გაიზარდა, ქალები კვლავ პასუხისმგებელნი რჩებიან ზრუნვისა და საოჯახო შრომის უმეტესი ნაწილის შესრულებაზე. აქედან გამომდინარე, ანაზღაურებადი სამუშაოს ზრდას არ გამოუწვევია აუნაზღაურებელი სამუშაოს შემცირება ან შინამეურნეობებში ქალებსა და კაცებს შორის პასუხისმგებლობების უფრო სამართლიანი გადანაწილება.⁵

გარდა აუნაზღაურებელი შრომის არათანაბარი გადანაწილებისა, სხვა ფაქტორებიც არსებობს, რომლებიც ხელს უშლის ქალთა დასაქმებასა და კარიერულ წინსვლას, მაგალითად, პროფესიული და ჰორიზონტალური სეგრეგაცია სქესის ნიშნით. ეს ფაქტორები აღრმავებს გენდერულ უთანასწორობას სხვადასხვა სექტორში, მათ შორის, საჯარო სამსახურში.

გაეროს 2030 წლის მდგრადი განვითარების მესამე მიზანი — გენდერული თანასწორობა ეხება გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა გაძლიერებას. აღნიშნულის ფარგლებში, გენდერული თანასწორობის მიღწევა მიჩნეულია ძირითად მიზნად, და მდგრადი განვითარების მიზნების სრული გეგმა გენდერული პერსპექტივიდან არის განხილული.⁶ ეს განსაკუთრებით აქტუალურია საქართველოს შემთხვევაში, რადგან ქვეყანა იზიარებს იმავე ხედვასა და ამოცანებს. ქალთა მონაწილეობის მაჩვენებელი მაღალ თანამდებობებსა და საჯარო სამსახურში წარმოადგენს ქვეყნის მდგრადი განვითარების ერთ-ერთ ინდიკატორს

3 EIGE, Gender Impact Assessment: Gender Mainstreaming Toolkit, ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: <https://eige.europa.eu/publications/gender-impact-assessment-gender-mainstreaming-toolkit>

4 UN Women, Gender Impact Assessment Methodology, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/11/gender-impact-assessment-methodology>

5 Grönlund, A., Halldén, K., & Magnusson, C. (2017). A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden; ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0001699316660595>

6 UN Women. (2018). Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development; ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე ბმულზე: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>

პარლამენტში, ადგილობრივ ხელისუფლებასა და მინისტრთა კაბინეტში ქალთა გადანაწილების ინდიკატორებთან ერთად.⁷

საქართველოში გენდერული თანასწორობა აღიარებული და გარანტირებულია კონსტიტუციით, რომელიც სახელმწიფოს აკისრებს ვალდებულებას, უზრუნველყოს თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები როგორც კაცებისთვის, ისე ქალებისთვის. კონსტიტუციით გათვალისწინებულია სპეციალური ზომების გატარება გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.⁸

უკანასკნელი წლების განმავლობაში საქართველომ გარკვეული ნაბიჯები გადადგა ეროვნული კანონმდებლობის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოსაყვანად და საერთაშორისო ვალდებულებების შესაბამისად, პოლიტიკისა და პროგრამული ცვლილებების განსახორციელებლად. საქართველოს კანონიში გენდერული თანასწორობის შესახებ (2010), ისევე როგორც საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფციაში (2022) გადანყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე ქალების მონაწილეობის ზრდა იდენტიფიცირებულია როგორც სახელმწიფო პრიორიტეტები. მიუხედავად ამისა, როგორც საკანონმდებლო სფეროში, ასევე პრაქტიკაშიც არის მნიშვნელოვანი ხარვეზები, რომლებიც სახელმწიფოს მხრიდან ქმედითი ღონისძიებების გატარებას საჭიროებს.

დასაქმების მთლიან მაჩვენებელთან შედარებით, საჯარო სამსახურში ქალთა და კაცთა წარმომადგენლობის დისბალანსი მერყეობს 15 პროცენტული პუნქტიდან (შინაგან საქმეთა სამინისტროს გამოკლებით) 13 პუნქტამდე (შინაგან საქმეთა სამინისტროს ჩათვლით) (ამავდროულად, ქალები დასაქმებულთა 44%-ს შეადგენენ). ასეთი

განსხვავების ერთ-ერთი ხელშემწყობი ფაქტორია გენდერული სტერეოტიპების არსებობა, რომლებიც საჯარო სამსახურში გარკვეულ პროფესიებს ახასიათებს, მაგ., მასწავლებლობა მოიაზრება „ქალის პროფესიად“. ამგვარად, ასეთი სტერეოტიპების დაძლევისა და იმის უზრუნველყოფას, რომ საჯარო სამსახურში ქალებს ხელი მიუწვდებოდეთ დასაქმდნენ სხვადასხვა პოზიციებზე, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების მისაღწევად და ჰორიზონტალური სეგრეგაციის აღმოსაფხვრელად.

საერთაშორისო გამოცდილება და პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ „სპეციალური ზომები“ აუცილებელია საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის ხელშემწყობისა და დასაქმებასთან დაკავშირებული ბარიერების დასაძლევად, განსაკუთრებით, როდესაც საქმე მონყვლად ჯგუფებს ეხება. ეს სპეციალური ზომები მოიცავს ქალთა ჩართულობის ზრდას შრომის ბაზარზე, თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფას, სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსის წახალისებას და მცირეწლოვანი ბავშვებისთვის ხარისხიანი განათლების, ბავშვთა მოკლევადიანი და გრძელვადიანი მოვლის მომსახურების უზრუნველყოფას. გარდა ამისა, საჯარო სამსახურში პრიორიტეტი უნდა მიენიჭოს დასაქმებას, სოციალურ ინკლუზიას, უწყვეტ განათლებას, რათა გაიზარდოს საჯარო მმართველობის საერთო ეფექტიანობა.⁹

საჯარო სამსახურში მმართველ პოზიციებზე ქალების არასაკმარისი წარმომადგენლობის პრობლემა მრავალმხრივია და რამდენიმე ფაქტორით არის განპირობებული. ერთ-ერთ ასეთ ბარიერს „შუშის ჭერი“ ეწოდება, რომელიც ხელს უშლის ქალებს დაიკავონ მონინავე, მაღალი თანამდებობები.¹⁰ გარდა ამისა, ქალებს ხშირად ეკისრებათ აუნაზღაურებელი ზრუნვის და საოჯახო შრომის არაპროპორციული

7 მდგრადი განვითარების მიზნების ეროვნული დოკუმენტი, 2019. ხელმისაწვდომია: <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4732470?publication=0>

8 საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 11(3).

9 Council of Europe Decision 2015/1848 of 5 October 2015 on guidelines for the employment policies of the Member States for 2015; ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32015D1848&qid=1699530869659>

10 ტერმინი პირველად 1986 წელს გამოიყენეს იმ უხილავი ბარიერების აღსაწერად, რომლებსაც ქალები აწყდებიან კარიერული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის პროცესში. „შუშის ჭერის“ კლასიკური განმარტება არის ბარიერების ჯაჭვი, რომელიც ხელს უშლის გარკვეულ პიროვნებებს კარიერულ წინსვლაში, მიუხედავად მათი კვალიფიკაციისა და უნარებისა. გიორგი ურჩუხიშვილი და გოგა თუშუაშვილი, კარიერა საჯარო სამსახურში და გენდერული თანასწორობა, 2019. IDFI.

წილი, რამაც შესაძლოა, შეაფერხოს ისინი კარიერული წინსვლის ძიების პროცესში. კარიერული განვითარების წესების დაცვასთან დაკავშირებულმა გამოწვევებმა და სირთულეებმა შეიძლება ასევე ხელი შეუშალოს ქალებს, დაიკავონ მაღალი თანამდებობები საჯარო სამსახურში. გარდა ამისა, საჯარო რესურსებზე არათანაბარი წვდომა და ზოგადი გენდერული სტერეოტიპები ხელს უშლის გენდერულ თანასწორობას საჯარო სამსახურში დასაქმების პროცესში. ასეთ სტერეოტიპებთან ბრძოლა შესაძლოა, მოითხოვდეს საკანონმდებლო ცვლილებებისა და ცნობიერების ამაღლების კამპანიების ერთობლიობას.

გენდერული თანასწორობა საჯარო სამსახურში დასაქმების პროცესში მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ეკონომიკური და ორგანიზაციული შედეგების, არამედ სხვა, სოციალური მიზნების მისაღწევადაც. საჯარო სამსახურში თანაბარი წარმომადგენლობის არსებობა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია გენდერულად დაბალანსებული პოლიტიკისა და ხარისხიანი საჯარო მომსახურების მისაწოდებლად. როგორც ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციამ აღნიშნა,¹¹ გენდერული თანასწორობა მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ გადანაცვლების მიღების პროცესებში, არამედ საჯარო ინსტიტუტებისადმი ნდობის გაძლიერების და გენდერულად მგრძობიარე საჯარო მომსახურების შესაქმნელად.

საჯარო სამსახურში უნდა შეიქმნას ნახალისების პრაქტიკა, რომელიც ხელს შეუწყობს ქალებს.

1.1.1. გენდერული თანასწორობა საქართველოს საჯარო სამსახურში

2022 წლის მონაცემებით, საქართველოს საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის კუთხით ამგვარი სურათია - ქალები შეადგენენ საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთა მხოლოდ 31%-ს. თუ ამ მაჩვენებელს შინაგან საქმეთა სამინისტროში (შსს) დასაქმებულებს გამოვაკლებთ, ეს ციფრი იზრდება და შეადგენს 59%-ს (გრაფიკი 1). საჯარო სამსახურში I და II რანგის მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებულთა შორის ქალები 43%-ს შეადგენენ (გრაფიკი 3). I რანგის პოზიციებზე ეს მაჩვენებელი

34%-მდე მცირდება. გენდერული უთანასწორობა საგრძობლად იზრდება მაღალ მენეჯერულ პოზიციებზე - საჯარო დაწესებულებებში ხელმძღვანელ თანამდებობაზე 9%, ხოლო ხელმძღვანელების მოადგილეების პოზიციაზე - მხოლოდ 15%-ია ქალი (გრაფიკი 4).

მონაცემები ცხადყოფს, რომ მიუხედავად ბოლო წლების განმავლობაში საჯარო სამსახურში ქალთა რაოდენობის გარკვეული ზრდისა (კერძოდ, I და II რანგის ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებულთა შორის ქალები 2018 წელს 39%-ს წარმოადგენდნენ, ხოლო 2022 წელს - 43%-ს), საჯარო სამსახურში დაწესებულებების ხელმძღვანელ პოზიციებზე კაცები ჭარბობენ. უფრო მეტიც, მონაცემები აჩვენებს, რომ საჯარო დაწესებულებებში საგრძობლად მცირდება ქალთა რაოდენობა ხელმძღვანელების დონეზე (2019 წელს ქალები იკავებდნენ ხელმძღვანელი თანამდებობების 15%-ს, ხოლო 2022 წელს - 9%-ს).

1.2. საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობასთან დაკავშირებული საერთაშორისო და ეროვნული კანონმდებლობა

არაერთ საერთაშორისო ნორმატიულ დოკუმენტში არის მკაფიოდ ხაზგასმული ქალთა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართულობის და შრომით ურთიერთობებში მათთვის თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფის მნიშვნელობა. ეს ხელშეკრულებები მოუწოდებს სახელმწიფოებს, გაზარდონ ქალთა ჩართულობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, აღიარონ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების უფლება, ასევე ხელი შეუწყონ სამართლიან და ხელსაყრელ სამუშაო პირობებს.

ბევრ ქვეყანაში დემოკრატიული მოძრაობების მიუხედავად, ქალების წარმომადგენლობა მთავრობაში ჯერ კიდევ ძალიან მცირეა, განსაკუთრებით კი, მინისტრების და აღმასრულებელ პოზიციებზე. გაეროს ეკონომიკურმა და სოციალურმა საბჭომ (ECOSOC) თავდაპირველად, 1990 წელს დაადგინა საჯარო მმართველობის მაღალ თანამდებობებზე ქალების

11 OECD. (2019). Recommendation of the Council on Public Service Leadership and Capability. 2019, ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: <https://oecd.org/pem/recommendation-on-public-service-leadership-and-capability-en.pdf>

წარმომადგენლობის მინიმალური, 30%-იანი ბლვარი; ეს გადანყვეტილება მოგვიანებით პეკინის დეკლარაციასა და მის სამოქმედო პლატფორმაში აისახა. თუმცა, ქალთა სტატუსის კომისიამ 2021 წლის 65-ე სესიაზე (E/CN.6/2021/L.3) მიღებული ანგარიშის საფუძველზე, მოუწოდა მთავრობებს - მიიღონ ზომები და მექანიზმები გენდერული ბალანსის 50/50 მიზნის მისაღწევად, ყველა დონის არჩეულ თანამდებობაზე. მიუხედავად ამისა, ქვეყნების უმეტესობაში, ქალთა წარმომადგენლობა გადანყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე გამონყვევად რჩება.

1.2.1. საერთაშორისო კონტექსტი

გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ

გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW), რომელიც გაეროს გენერალურმა ასამბლეამ მიიღო 1979 წელს, ხშირად მოიხსენიება, როგორც ქალთა უფლებების საერთაშორისო კანონპროექტი. დოკუმენტი შეიცავს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის სიღრმისეულ განმარტებას და განსაზღვრავს ეროვნული ქმედებების დღის წესრიგს, რათა ყველა სფეროში აღმოფხვრას მსგავსი პრაქტიკა. ქვეყნები, რომლებმაც მოახდინეს კონვენციის რატიფიცირება, ვალდებული არიან შეასრულონ კონვენციაში წარმოდგენილი დებულებები და ასევე, რეგულარულად მოახდინონ ანგარიშგება ნაკისრი ვალდებულებების შესასრულებლად გატარებულ ზომებთან დაკავშირებით. კონვენცია იცავს ქალთა უფლებებს ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში, მაგრამ აღსანიშნავია განსაკუთრებული ფოკუსი ქალთა ჩართულობაზე პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, მათ შორის, შრომითი უფლებების დაცვაზე საჯარო სამსახურში.

მაგალითად, CEDAW-ს მე-7 მუხლის „ბ“ პუნქტი ავალდებულებს მონაწილე სახელმწიფოებს, მიიღონ ყველა შესაბამისი ზომა ქვეყნის პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალთა დისკრიმინაციის აღსაკვეთად, კერძოდ, კაცები და ქალები თანასწორი უფლებით უნდა იყვნენ

უზრუნველყოფილი, საჭიროა მონაწილეობა მიიღონ მთავრობის პოლიტიკის ფორმულირებასა და განხორციელებაში, ასევე უნდა იკავებდნენ სახელმწიფო თანამდებობებს და სახელმწიფო მართვის ყველა დონეზე ახორციელებდნენ მათზე დაკისრებულ სახელმწიფოებრივ ფუნქციას.¹²

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის ფარგლებში, გაეროს ზოგადი რეკომენდაცია #28 სახელმწიფოებს უნებს ვალდებულებას, პატივი სცენ, დაიცვან და აღასრულონ დისკრიმინაციისაგან თავის დაცვის უფლება და ხელი შეუწყონ ქალთა განვითარებას, მათი მდგომარეობის გაუმჯობესებასა და გენდერული თანასწორობის მიღწევას.

1997 წელს მიღებულ CEDAW კომიტეტის 23-ე ზოგად რეკომენდაციაში კიდევ უფრო სიღრმისეულადაა ახსნილი ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მნიშვნელობა პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.¹³ რეკომენდაციაში კიდევ ერთხელ არის ყურადღება გამახვილებული საჯარო და კერძო სექტორებს შორის არსებულ განსხვავებებზე, ასევე ხაზგასმულია, რომ ქალები უფრო მეტად არიან დაკავებული აუნაზღაურებელი ზრუნვის და საოჯახო შრომით, რომლებიც დაკავშირებულია რეპროდუქციასთან და ბავშვების აღზრდასთან, რაც ყველა საზოგადოებაში აღქმულია, როგორც არასრულფასოვანი საქმიანობა, და რომ მისი არათანაბარი გადანაწილება ქალებსა და კაცებს შორის წარმოადგენს გენდერული უთანასწორობის ერთ-ერთ მთავარ მიზეზს, და ამავდროულად, შედეგსაც.

რეკომენდაციის თანახმად, მე-7 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი მონაწილე სახელმწიფოებს ავალდებულებს, ყველა სექტორში და ყველა დონეზე უზრუნველყონ ქალთა უფლება მონაწილეობა მიიღონ მთავრობის პოლიტიკის ფორმულირებასა და განხორციელებაში. ამით მთავრობა ხელს შეუწყობს ცნობიერების ზრდას გენდერული საკითხების მიმართ და შემოიტანს ქალთა მონაწილეობის ზრდის საკითხს სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების პროცესში. ამის უზრუნველსაყოფად კონვენცია

12 UN Women. (2016). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women CEDAW for Youth, 2016. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/12/un-women-releases-cedaw-for-youth>

13 CEDAW Committee 16th session (1997 წ.), General Recommendation #23, Women in Political and Public Life, ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/index.html>

მოუწოდებს სახელმწიფოებს, გამოიყენონ დროებითი სპეციალური ზომები, ასევე აკისრებს მათ პასუხისმგებლობას, აღმოაჩინონ ის ბარიერები, რომლებიც აბრკოლებს ქალებს, ჩაერთონ პოლიტიკის შემუშავების პროცესში, და იმუშაონ ამ ბარიერების აღმოსაფხვრელად.

საჯარო სამსახურში მაღალ და აღმასრულებელ თანამდებობებზე თანაბარი წარმომადგენლობის უზრუნველსაყოფად ხელმომწერი სახელმწიფოების მიერ მიღებული ზომების ძირითადი მაგალითებია:

- თანაბარი წარმომადგენლობა სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებისას;
- ქალებისათვის თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფა საჯარო სამსახურში თანამდებობის დასაკავებლად;
- ქალებზე მორგებული, გამჭვირვალე და-საქმების პროცესი, რომელიც ექვემდებარება გასაჩივრებას.

გენდერული თანასწორობა და ქალთა წახალისება საჯარო სამსახურში, ასევე არის გათვალისწინებული კონვენციის მე-11 მუხლით, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს შრომით ბაზარზე ქალთა მიმართ არსებულ დისკრიმინაციაზე. აღნიშნული მუხლი ხელმომწერ სახელმწიფოებს ავალდებულებს უზრუნველყონ:

- სამუშაოზე აყვანისას ერთნაირი შესაძლებლობების უფლება, მათ შორის, დაქირავების პროცესში შერჩევის ერთნაირი კრიტერიუმების გამოყენება;

- პროფესიის ან სამუშაოს სახეობის თავისუფალი არჩევის, თანამდებობრივი კარიერული განვითარებისა და დასაქმების უფლება; ასევე, უფლება, ისარგებლონ ყველა სამუშაო შედეგათითა და პირობით, გაიარონ პროფესიული მომზადება და გადამზადება, მათ შორის, სტაჟირება, მაღალი დონის პროფესიული განათლებისა და რეგულარული გადამზადების ჩათვლით;
- თანაბარი ანაზღაურების უფლება; მათ შორის, შედეგათების მიღება, თანაბარი ღირებულების შრომის მიმართ თანაბარი პირობები, ასევე სამუშაოს ხარისხის შეფასებისას თანაბარი მიდგომა;
- ჯანმრთელობის დაცვა და შრომის უსაფრთხო პირობები, მათ შორის, რეპროდუქციული ფუნქციების დაცვის ჩათვლით.

CEDAW-ს მე-13 ზოგადი რეკომენდაცია ეხება თანაბარი ღირებულების სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში თანაბარ ანაზღაურებას.¹⁴ აღნიშნული რეკომენდაცია ხაზს უსვამს გენდერულად ნეიტრალურ კრიტერიუმებზე დაფუძნებული სამუშაოს შეფასების სისტემების შესწავლას, შემუშავებას და დანერგვას, რომელიც გააადვილებს ქალებისა და კაცების მიერ დომინირებული სამუშაო ადგილების შედარებას. ამგვარად, რეკომენდაცია ხაზს უსვამს სახელმწიფოთა ვალდებულებას - მხარი დაუჭირონ აღსრულების მექანიზმების შექმნას და შესაფერის შემთხვევებში, წახალისონ მხარეთა ძალისხმევა იმ კოლექტიური ხელშეკრულებების დასადასტურებლად, რომლებიც მიზნად ისახავს ერთნაირი სამუშაოს შესრულებისას თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფას.

14 CEDAW Committee 8th session (1997 წ.), General Recommendation #13, equal remuneration for work of equal value (1989), ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/index.html>

CEDAW კომიტეტის 2023 წლის დასკვნით დაკვირვებებში წარმოდგენილია საქართველოში ქალთა შრომის რეგულირების კრიტიკული მიმოხილვა. კომიტეტი მოუწოდებს სახელმწიფოს, შეიტანოს ცვლილებები შრომის კოდექსში და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში, რათა ამოქმედდეს განუყოფელი თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი. უფრო მეტიც, არათანაბარი ანაზღაურების მაჩვენებლის შესამცირებლად და, საბოლოო ჯამში, ამ პრობლემის აღმოსაფხვრელად, კომიტეტი იძლევა ქალების მიერ დომინირებულ სექტორებში არსებული დადგენილი ანაზღაურების რეგულარული განხილვისა და ღონისძიებების გატარების რეკომენდაციას. მათ შორის არის კონკრეტული სამუშაოების გენდერულად ნეიტრალური კლასიფიკაცია, შეფასების მეთოდები, რეგულარული გამოკითხვები ანაზღაურების შესახებ, კვლევები და შემდგომი განხილვა მინიმალური ხელფასის გაზრდის მიზნით, რომელიც 1999 წლის შემდეგ არ შეცვლილა.¹⁵

პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა (BPfA)

საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე არსებულ გენდერულ გამოწვევებთან დაკავშირებული კიდევ ერთი უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტია პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა,¹⁶ რომელიც, სხვა თემებთან ერთად, ეხება გენდერული თანასწორობის საკითხებს საჯარო მმართველობასა და საჯარო სამსახურში.

ამასთან, გლობალურ ასპარეზზე, სწორედ პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმის ფარგლებში, 1995 წელს გამოჩნდა ანაზღაურებადი და აუნაზღაურებელი სამუშაოს დისბალანსის პრობლემა და მისი გავლენა ქალთა რაოდენობაზე მმართველ და გადანყვეტილების მიმდებ თანამდებობებზე. დეკლარაციაში ხაზგასმულია გადანყვეტილების მიღების პროცესში ქალთა და კაცთა თანაბარი მონაწილეობის მნიშვნელობა. აღნიშნული დოკუმენტის მიხედვით, საქართველომ გარკვეული ვალდებულებები აიღო, მათ შორის: დამსაქმებლების მხრიდან ყველა სახის დისკრიმინაციის აღმოფხვრა; დასაქმებისა და შრომითი პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც ხელს უწყობს სამუშაო რეგულაციების ცვლილებას აუნაზღაურებელი ბრუნვის და საოჯახო შრომის შესრულების ხელშეწყობის მიზნით; ქალთა მიმართ ძალადობის (მათ შორის, სამუშაო ადგილზე) ყველა ფორმის აღმოსაფხვრელად ინტეგრირებული ზომების

გამოყენება; სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროებისა და სხვა სახის გენდერული ძალადობის აღმოსაფხვრელად პროგრამებისა და პროცედურების შემუშავება; გენდერული ბალანსის შექმნა გადანყვეტილების მიმდებ სტრუქტურებში, ასევე გენდერული ანალიზის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში.

BPfA-ში, კრიტიკულად მნიშვნელოვანი ნაწილით „ქალები და ეკონომიკა“, არის საკვანძო ვალდებულებები განსაზღვრული. წინამდებარე გენდერული ზეგავლენის შეფასების მიზნებისთვის რეგულაციური შემდეგი საკითხები:

- სტრატეგიული ამოცანა F.1: ქალთა ეკონომიკური უფლებებისა და დამოუკიდებლობის გაძლიერება, მათ შორის, დასაქმებაზე, შესაბამის სამუშაო გარემოსა და ეკონომიკურ რესურსებზე კონტროლის საშუალებით;
- სტრატეგიული ამოცანა F.2: ქალთა თანაბარი ხელმისაწვდომობის გამართვა რესურსებზე, დასაქმებაზე, ბაზარსა და ვაჭრობაზე;
- სტრატეგიული ამოცანა F.5: პროფესიული სერვერაციის და სამუშაო ადგილზე ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრა;
- სტრატეგიული ამოცანა F.6: ქალებისა და კაცებისთვის სამუშაოსა და აუნაზღაურებელი ბრუნვის და საოჯახო შრომის ჰარმონიზების ხელშეწყობა.

15 CEDAW/C/GEO/CO/6 (2023). CEDAW Concluding Observations on the sixths periodic report of Georgia, Article 36 (c). ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: <https://digitallibrary.un.org/record/4007519#record-files-collapse-header>

16 პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა (1995), მეოთხე მსოფლიო კონფერენცია ქალებზე.

2019 წლის აპრილში საქართველოს მთავრობამ პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმის +25 ყოვლისმომცველი ეროვნული დონის მიმოხილვა წარადგინა, რომელიც ასახავს ადგილობრივ პროგრესს სახელმწიფოს მიერ დეკლარაციის ფარგლებში განხორციელებულ საკითხებთან დაკავშირებით. ანგარიში ცხადყოფს, რომ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების მიზნით კონკრეტული და გაზომვადი ნაბიჯების გადადგმით, მათ შორის, პეკინის დეკლარაციითა და სამოქმედო პლატფორმით განსაზღვრული ვალდებულებების ეფექტიანი შესრულების ჩათვლით, საქართველომ გარკვეული საერთაშორისო ვალდებულებები განახორციელა.

BPfA-ით გათვალისწინებული ვალდებულებების განხორციელებაში ხელშესახები პროგრესის მიუხედავად, პროგრესი გენდერული თანასწორობის მიღწევის საკითხებში ნელი ტემპით მიმდინარეობდა და არსებულ პროგრესს როგორც საკანონმდებლო, ასევე პოლიტიკის დონეზე არ ჰქონია პოზიტიური შედეგი საქართველოში მცხოვრები ქალებისა და გოგონებისთვის. გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ჩატარებულ სიღრმისეულ ანალიზში, ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილში¹⁷ შეფასებულია მდგრადი განვითარების მიზნის (SDG5) მიღწევის პროგრესი და BPfA-ს მახასიათებლები. კვლევამ აჩვენა, რომ BPfA-თი განსაზღვრულ თითოეულ კრიტიკულ სფეროში პროგრესი გენდერული ინტეგრაციის მიმართულებით საკმაოდ ნელა მიმდინარეობდა. ასევე, არსებობს მნიშვნელოვანი ხარვეზები კანონმდებლობაში, პოლიტიკასა და პრაქტიკაში, რაც ქმნის მნიშვნელოვან ბარიერებს ქალებისათვის სხვადასხვა სახის მომსახურებაზე, შესაფერის რესურსებსა და თანაბარ უფლებებზე წვდომის საკითხებში.¹⁸

მდგრადი განვითარების მიზნები

შრომის ბაზარზე არსებული გენდერული დისკრიმინაციისა და ბარიერების აღმოსაფხვრელად, საქართველომ მდგრადი განვითარების მიზნებით გათვალისწინებული ვალდებულებებიც

აიღო. მდგრადი განვითარების მე-10 მიზნის (შემცირებული უთანასწორობა) ფარგლებში, სახელმწიფოების ვალდებულებას წარმოადგენს „თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა და შედეგების მხრივ უთანასწორობის შემცირება, მათ შორის, დისკრიმინაციული კანონების, პოლიტიკისა და პრაქტიკის აღმოფხვრით და ამ თვალსაზრისით სათანადო კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და ქმედების ხელშეწყობით“.

ამავდროულად, მდგრადი განვითარების მე-5 მიზნის მიხედვით, ქვეყნებმა უნდა უზრუნველყონ პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალთა სრული, ასევე, ეფექტიანი მონაწილეობისა და გადანაცვტილებათა მიღების ყველა დონეზე თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა ლიდერობისათვის (მიზანი 5.5). გარდა ამისა, მე-5 მიზანი აკისრებს ქვეყნებს ყველა ქალისა და გოგოს მიმართ საჯარო თუ კერძო სფეროებში არსებული ძალადობის ნებისმიერი ფორმის, მათ შორის, ტრეფიკინგის, სექსუალური და სხვა ტიპის ექსპლუატაციის, აღმოფხვრის ვალდებულებას (მიზანი 5.2).

მე-8 მიზანი ითვალისწინებს, რომ 2030 წლისთვის ყველა ქალსა თუ კაცს, მათ შორის, ახალგაზრდებსა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს მიეცეთ საშუალება, სრულად და პროდუქტიულად დასაქმდნენ, აგრეთვე ჰქონდეთ ღირსეული სამუშაო, და თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურებაც მიიღონ (მიზანი 8.5).

გარდა ამისა, მე-16 მიზნის ერთი მაჩვენებელი — მშვიდობიანი და ინკლუზიური საზოგადოებების ხელშეწყობა მდგრადი განვითარებისათვის, ყველა დონეზე სწრაფი რეაგირების უნარის მქონე, ინკლუზიური, მონაწილეობაზე დაფუძნებული და წარმომადგენლობითი გადანაცვტილებათა მიღების პროცესის უზრუნველყოფა — ითვალისწინებს საჯარო დაწესებულებებში (ეროვნულ და ადგილობრივ საკანონმდებლო ორგანოებში, საჯარო სამსახურში და მართლმსაჯულების სისტემაში)

17 UN Women, Country Gender Equality Profile of Georgia, 2021. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2020/Country%20Gender%20Equality%20Profile%20of%20Georgia.pdf>

18 საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში, გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების ეფექტიანობის შეფასება საქართველოში, 2021 წელი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://ombudsman.ge/res/docs/2022022817262614843.pdf>

პოზიციების პროპორციებს (სქესის, ასაკის, მუდღეული შესაძლებლობების მქონე პირებისა და მოსახლეობის ჯგუფების მიხედვით), ეროვნულ საერთო განაწილებებთან შედარებით (მიზანი 16.7.1).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციები

საქართველომ სხვა კონვენციებთან ერთად, რატიფიცირებული აქვს ILO-ს : კონვენცია №100, რომელიც ეხება კაცთა და ქალთა თანაბარ ანაზღაურებას თანაბარი ღირებულების შრომისათვის

და კონვენცია N111 - დისკრიმინაციის აღმოფხვრა დასაქმების ადგილზე.¹⁹

კონვენცია №100 ცალსახად გამოარჩევს იმ „ეროვნულ კანონებსა და რეგულაციებს“, რომლებიც თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის ინკორპორირებას საჭიროებს, ²⁰ ეს კონვენცია ასევე განმარტავს, რომ სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის გავრცელება ყველა დასაქმებულზე, როგორც ქალზე, ისე კაცზე (მუხლი 2.1).

2018 წელს გამართულ შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 107-ე სესიაზე ILO-ს სტანდარტებთან შესაბამისობის კომიტეტმა საქართველოს მიუთითა ეროვნულ კანონმდებლობაზე, კერძოდ, შრომის კოდექსზე და იმ კანონებზე, რომლებიც ეხება გენდერულ თანასწორობას, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრას და საჯარო სამსახურს, რომლებშიც უნდა იქნას უზრუნველყოფილი თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი ქალებისა და კაცებისთვის; აგრეთვე ხაზი გაუსვა გარკვეულ სოციალურ პარტნიორებთან თანამშრომლობით ეფექტიანი აღსრულებისა და იდენტიფიკაციის მექანიზმების შექმნის მნიშვნელობას, რაც ხელს შეუწყობს აღნიშნული მითითებების პრაქტიკულ განხორციელებას²¹

ILO-ს კონვენცია №111 ეხება სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის საკითხს. ILO-ს უახლესი გლობალური ანგარიშის²² თანახმად, სამუშაო ადგილი წარმოადგენს სტრატეგიულ საწყის პუნქტს დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის დასაწყებად. მიუხედავად ამისა, ანგარიშის თანახმად, დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ კანონები აუცილებელია, თუმცა, არასაკმარისი მექანიზმია. აუცილებელია, აგრეთვე, ეფექტიანი აღსრულების ინსტიტუტები, პოზიტიური ღონისძიებები, განათლება, სერვისები და მონაცემები პროგრესის მონიტორინგისათვის. შრომითი დისკრიმინაციის ფორმის მიუხედავად, პოლიტიკისა და ინსტრუმენტების ამგვარი კომბინაცია ყველაზე ეფექტიანად მოიაზრება.²³

საქართველო არის ამ კონვენციის ხელმოწერი, ამიტომ მნიშვნელოვანია აღინიშნოს უახლესი რეკომენდაცია ძალადობისა და შევიწროების შესახებ (2019), რომელიც წევრ სახელმწიფოებს ავალდებულებს, ეროვნულ კანონმდებლობაში, რეგულაციებსა და პოლიტიკაში ასახონ შემდეგი დებულებები ძალადობისა და შევიწროების აკრძალვის შესახებ: (ა) დებულება ძალადობის და შევიწროების დაუშვებლობის შესახებ; (ბ) დებულება ძალადობისა და შევიწროების პრევენციის პროგრამების შექმნის შესახებ, შესაძლებლობის შემთხვევაში, გაზომვადი მიზნებით; (გ) დებულება, რომელიც განსაზღვრავს დასაქმებულთა და დასაქმებულთა უფლებებსა და მოვალეობებს; (დ)

19 ILO-ს კონვენცია #111 შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ (1958) და მისი თანმხლები რეკომენდაცია #111-ის მუხლი 1(1ა) რატიფიცირებულია ILO-ს წევრი 175-ის სახელმწიფოს მიერ. 1951 წლის კონვენცია #100, თანაბარი ანაზღაურების შესახებ, რატიფიცირებულია 174 წევრი სახელმწიფოს მიერ.
20 ILO Equal Remuneration Convention #100, 2.2 (a). ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245
21 ILO, 107th ILC session, Individual Case (CAS) – Discussion (2018). ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3953282
22 ILO, Global report on the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow Up, 2022. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: [wcms_716594.pdf](https://www.ilo.org/wcms_716594.pdf) (ilo.org)
23 ILO/03/19. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071332/lang-en/index.htm.

დებულება, რომელიც შეიცავს ინფორმაციას საჩივრისა და გამოძიების პროცედურების შესახებ; (ე) დებულება, რომელიც უზრუნველყოფს, რომ ძალადობისა და შევიწროების ინციდენტებთან დაკავშირებული ყველა შიდა და გარე კომუნიკაცია სათანადოდ იქნეს განხილული და მოჰყვეს შესაბამისი ქმედება; (ვ) დებულება, რომელიც ეხება პირთა კონფიდენციალურობის უფლებას ზოგადად

და კონვენციის მე-10 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ კონფიდენციალურობის უფლებას და, ამავდროულად, მათ უფლებას, მიიღონ ინფორმაცია მოსალოდნელი საფრთხეების შესახებ; (ზ) დებულება, რომელიც მოიცავს ზომებს მომჩივანთა, მსხვერპლთა, მონმეთა და ინფორმატორთა ვიქტიმიზაციის ან შურისძიებისგან დასაცავად.²⁴

საქართველოს ჯერ არ მოუხდენია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შემდეგი მნიშვნელოვანი კონვენციების რატიფიცირება: C183 - კონვენცია დედობის დაცვის შესახებ;²⁵ C156 - კონვენცია საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების შესახებ; C189 - კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ; და C131 - კონვენცია მინიმალური ანაზღაურების შესახებ.²⁶

ევროკავშირის დირექტივები

აღსანიშნავია, რომ ვალდებულებები დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის შესახებ დამატებით ასახულია ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის არსებულ შეთანხმებაში. 2014 წელს საქართველოს მიერ ხელმოწერილი ასოცირების შეთანხმება აახლოებს ქვეყანას ევროპულ კანონმდებლობასთან და დეტალურად ეხება დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების საკითხებს, აგრეთვე საქართველოს ვალდებულებებს კონკრეტულ დირექტივებთან დაკავშირებით:

- 2000 წლის 27 ნოემბრის ევროპის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან დაკავშირებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას (ვადა - 2017 წ.);

- 2005 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და ევროპის საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან დაკავშირებით ვაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობების, ასევე მათ მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას (ვადა - 2018 წ.);
- ევროპის საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა 92/85/EEC, რომელიც ეხება სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობი ზომების დანერგვას ფეხმძიმე დასაქმებულებისათვის და იმ დასაქმებული პირებისათვის, ვისაც ახლახან შეეძინათ შვილი ან არიან მეძუძური დედები (შეათე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის შესაბამისად) (ვადა - 2018 წ.).

24 ILO Violence and Harassment Recommendation (2019), No. 206.

25 ILO-ს 183-ე კონვენცია არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ, თუმცა რატიფიკაციის შესახებ რეკომენდაცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის მიზნით შექმნილმა კომიტეტმა 2014 წელს გასცა. კონვენციის თანახმად, დასაქმებულებს უფლება აქვთ, ისარგებლონ ფულადი შეღავათებით ან დანამატებით დედობის ან მამობის შვებულებისთვის. ასეთი ტიპის შეღავათი საკმარისი უნდა იყოს იმისთვის, რომ ქალმა შეძლოს საკუთარი თავის და ბავშვის მოვლა, ამასთანავე, შეინარჩუნოს ცხოვრების სათანადო დონე. თუ შეღავათის რაოდენობა გამოითვლება დასაქმებულის წინა ხელფასის საფუძველზე, იგი არ უნდა იყოს ადრე მიღებული ანაზღაურების ორ მესამედზე ნაკლები.

26 ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ მიზნად ისახავს, ხელი შეუწყოს ღირსეული სამუშაო გარემოს შექმნას ყველასთვის და უზრუნველყოს ოჯახში დასაქმებულთა უფლებების ფუნდამენტური დაცვა. ხოლო დედობის დაცვის კონვენციით, 2000 (C183), ნახასიალსებულია „ქალების თანასწორობა სამუშაო ძალაში, ასევე დედისა და ბავშვის ჯანმრთელობა და მათი უსაფრთხოება“. კონვენცია ადგენს მინიმალურ სტანდარტებს, რომლებიც სათანადოდ უნდა განხორციელდეს ორსული ქალებისა და მომუშავე დედების დასაცავად შრომის ბაზარზე. ISET-ის კვლევითმა ინსტიტუტმა, გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან თანამშრომლობით, ჩაატარა ორი რეგულირების შეფასების შეფასება (RIA) პერსპექტივების შესახებ და C183-ე, ასევე C189-ე კონვენციების შესაძლო რატიფიკაციისათვის პოლიტიკური დიალოგის ორგანიზების მიზნით. აქედან გამომდინარე, წინამდებარე დოკუმენტში არ იქნება დეტალურად განხილული RIA-ების ფარგლებში უკვე განხილული საკითხები. თუმცა, შესაძლებელია, მოხდეს მითითება აღნიშნულ შეფასებებზე. ორივე გენდერული შეფასების შეფასების ნახვა შეგიძლიათ მისამართზე: პუბლიკაციები | გაეროს ქალთა ორგანიზაცია - საქართველო.

1.2.2. ეროვნული კონტექსტი

საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულია თანასწორობის უფლება სქესის, რასისა თუ სხვა ნიშნის მიუხედავად.²⁷ გარდა ამისა, კონსტიტუცია ადგენს არსებითი თანასწორობის სტანდარტს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად და უწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას, მიიღოს სპეციალური ზომები ამ არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად, ასევე უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად. კონსტიტუციის 25-ე მუხლი ანიჭებს საქართველოს ყოველ მოქალაქეს უფლებას, დაიკავოს ნებისმიერი საჯარო თანამდებობა, თუ იგი აკმაყოფილებს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს.

2010 წელს მიღებული საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ²⁸ ადგენს ქალისა და კაცის თანასწორი უფლებების გარანტიებს საზოგადოებრივი ცხოვრების შესაბამის სფეროებში. კანონის მე-4 მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ხელს უწყობს და უზრუნველყოფს როგორც ქალის, ასევე კაცის თანასწორ უფლებებს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში. კანონი, ამასთანავე, განსაზღვრავს ქალების მიერ საჯარო სამსახურში თანამდებობის დაკავების უფლებას პროფესიული ნიშნის, უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად. კანონის მე-5 მუხლი განსაზღვრავს საჯარო დანესებულებებში სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების შეგროვების ვალდებულებას. ამასთანავე, გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონი სახელმწიფოს ავალდებულებს, უზრუნველყოს თანაბარი წვდომა ამგვარი საჯარო ინფორმაციის მიღებაზე (მე-8 მუხლი). მე-6 მუხლით გათვალისწინებული დებულებები კი ემსახურება პირთა უფლებების დაცვას შრომით ურთიერთობებში, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში.

თუმცა, გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის შეფასება ცხადყოფს, რომ ის ზედმეტად

განზოგადებულია და არ შეესაბამება თითოეული იმ სფეროს რეგულირების სტანდარტებს, რომლებსაც კანონი ეხება, ე.ი არ ითვალისწინებს კანონის აღსრულების ეფექტიანობის შეფასების მექანიზმების დანერგვას.²⁹ გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონს ასევე აკლია აღსრულების მექანიზმები და სპეციალური ნორმები შრომით ბაზარზე ქალებისათვის არსებული სირთულეების გადასაჭრელად; დებულებები შიდა ინსტიტუციური და ორგანიზაციული კულტურის განვითარების მნიშვნელობის შესახებ; დებულებები თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ, რაც პირდაპირ აფერხებს ქალების თანაბარ ჩართულობას, ზოგადად, ეკონომიკურ ცხოვრებაში და საზოგადოებრივ საქმიანობაში.

საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ³⁰ უზრუნველყოფს პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციისა თუ სექსუალური შევიწროებისგან დაცვას როგორც კერძო, ისე საჯარო სამსახურში. აღსანიშნავია, რომ ეს სამართლებრივი აქტი იცავს გენდერული და სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციისგან. გარდა ამისა, 2019 წლის თებერვალში კანონში შეტანილი ცვლილებების შედეგად, დაემატა მუხლი 2.10, რამაც გააფართოვა თანასწორობის პრინციპის ფარგლები. ახალი მუხლით, თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის:

- წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე, კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;
- პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამალღების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის ხელმისაწვდომობაზე (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით);

27 საქართველოს კონსტიტუცია. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/30346?publication=36>.

28 საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=10>

29 UNDP, გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები. 2021 წელი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.undp.org/georgia/publications/gender-equality-georgia-barriers-and-recommendations-2021>

30 საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/2339687?publication=3>.

- დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე.

კანონი აგრეთვე აღიარებს და ითვალისწინებს თანაბარი ანაზღაურებისა და თანასწორობის პრინციპს შრომით ურთიერთობებში. შესაბამისად, დისკრიმინაციის შესაძლო მსხვერპლებს შეუძლიათ, გამოიყენონ ეს დებულება თანასწორობის დაცვის ორგანოს ან ადგილობრივი სასამართლოების წინაშე. მიუხედავად ამისა, აღნიშნული დებულებები კვლავ სუსტია, რამდენადაც კანონში არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის ელემენტები, რაც ქმნის ადგილობრივი სასამართლოების ან დამსაქმებლების მიერ მისი ვიწრო ინტერპრეტაციის რისკს.

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის³¹ მოქმედი ვერსია არის ევროკავშირის მიერ მხარდაჭერილი საჯარო მმართველობის რეფორმის შედეგი, რომელიც საქართველოში 2012 წლიდან მთავრობის საქმიანობის პრიორიტეტული მიმართულება გახდა. ამ რეფორმის საერთო მიზანია საჯარო მმართველობის გაუმჯობესება მისი ეფექტიანობის, ანგარიშვალდებულების, ასევე გამჭვირვალობის გაზრდით ევროპულ პრინციპებთან და საუკეთესო პრაქტიკასთან ჰარმონიზაციით. მართალია, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი კრძალავს დისკრიმინაციას, თუმცა არ ითვალისწინებს არსებითი თანასწორობის ხელშეწყობას და საჯარო სამსახურში დამკვიდრებული გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად სპეციალური ღონისძიებების გატარებას.

საჯარო მმართველობის რეფორმამ მნიშვნელოვანი პოზიტიური ცვლილებები მოიტანა საქართველოს საჯარო მოსამსახურეებისათვის ძირითადი დემოგრაფიული მონაცემების შეგროვებისა და დამუშავების საკითხებში. ამ რეფორმის ფარგლებში

საჯარო მოსამსახურეთა რანგირების ახალი სისტემა საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოვიდა. გარდა ამისა, გაუმჯობესდა ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემა, რომელიც სტატისტიკური ინფორმაციის გენერირებისა და ანალიზის საშუალებას იძლევა. შეგროვებული სტატისტიკური მონაცემების საფუძველზე, საჯარო სამსახურის ბიურო ყოველწლიურ სტატისტიკურ ანგარიშებს აქვეყნებს თავის ვებგვერდზე.³²

საქართველოს კანონში საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ³³ თითქმის არ არის გათვალისწინებული გენდერული საკითხები. ამ საკანონმდებლო აქტში ერთადერთი ნორმა, რომელიც შეიძლება ირიბად იყოს დაკავშირებული გენდერულ თანასწორობასთან არის მე-3 მუხლით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების სისტემის ძირითადი პრინციპები. შრომის ანაზღაურების სისტემა ემყარება თანასწორობისა და გამჭვირვალობის პრინციპებს, რაც გულისხმობს თანაბარი ანაზღაურების მიღებას თანამდებობის/პოზიციის ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით თანაბარი სამუშაოს შესრულებისათვის წინასწარ დადგენილი წესების დაცვით.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ანალიზის თანახმად, ანგარიშის „გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა შრომის ბაზარზე“³⁴ ფარგლებში საქართველოს შრომის ბაზარზე გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის ეფექტიანი, პრაქტიკული აღსრულების უზრუნველყოფას. აღსანიშნავია, რომ ILO-ს გამკვლევებში თანაბარი ანაზღაურების შესახებ ნათქვამია, რომ თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის კანონმდებლობაში დამკვიდრებისას ყურადღება უნდა მიექცეს იმის უზრუნველყოფას, რომ ქალსა და კაცს შორის თანასწორობა დაცული იყოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ ყველა საკითხში.³⁵

31 „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=46>.

32 ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.csb.gov.ge/media/3513/897787.pdf>

33 საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3971683?publication=27>.

34 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა საქართველოს შრომის ბაზარზე, 2020. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Feld%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2020/Gender%20Pay%20Gap%20Georgia%20GEO.pdf>

35 ILO. (2013). Equal Pay - An introductory guide. Geneva. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang-en/index.htm

საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ,³⁶ მუხლი 5.7, კრძალავს დამსაქმებლების მიერ ორსული ან მეძუძური დედების დასაქმებას ისეთ სამუშაოზე, რომელიც დედის ან ბავშვის ჯანმრთელობისათვის საშიშროება ან/და განსაკუთრებული რისკის შემცველია. ეს სტანდარტი ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე. რეგულაცია დეტალურად არის აღწერილი 2020 წლის 14 თებერვლის ბრძანებაში **ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური დედების ჯანმრთელობისთვის მავნე ან/და განსაკუთრებული რისკის შემცველი სამუშაოების დამტკიცების თაობაზე.** აღნიშნული ბრძანება განსაზღვრავს აქტივობებს, რომლებიც საშიშროება ან განსაკუთრებით საშიშროება ორსული და მეძუძური ქალების ჯანმრთელობისთვის; აგრეთვე იმ ფაქტორებს, აგენტებს და სამუშაო პროცესს, რამაც შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს ორსული და მეძუძური ქალების, ასევე, ნაყოფის და ბავშვის ჯანმრთელობასა თუ განვითარებაზე. მინისტრის ბრძანება მიუთითებს დამსაქმებლის ვალდებულებაზე, შეცვალოს დაზარალებული თანამშრომლის სამუშაო პირობები, საათები ან შესთავაზოს მას ალტერნატიული სამუშაო. თუ ეს შეუძლებელია, დამსაქმებელმა დროებით უნდა გაათავისუფლოს თანამშრომელი მისი და ნაყოფის ან ბავშვის დაცვის მიზნით. თუმცა, საქართველოს კანონმდებლობით კონკრეტულად არ არის განსაზღვრული, თუ როგორ არის შესაძლებელი ორსული ან მეძუძური ქალის გადაყვანა სხვა თანამდებობაზე ან სამუშაოზე, როცა სამუშაო პირობები საფრთხეს უქმნის მის ჯანმრთელობას. ამიტომ, საჭიროა უფრო მკაფიო დებულებები, რათა თავიდან იქნას აცილებული ორსული ან მეძუძური ქალის უფლებების რაიმე სახით დარღვევა საჯარო სამსახურში.³⁷

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №201 საჯარო სამსახურში არასრულ განაკვეთზე

მუშაობის, ღამის საათებში, დასვენებისა და უქმე დღეებში, ჯანმრთელობისთვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობის, აგრეთვე საჯარო სამსახურის უფლებამოსილების 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმში განხორციელების წესის დამტკიცების თაობაზე³⁸ ითვალისწინებს გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ ძირითად სტანდარტებს. დადგენილების მე-5 მუხლის თანახმად, არასრულ განაკვეთზე მუშაობის უფლება შეიძლება მიეცეს საჯარო მოსამსახურეს, 1 წლამდე ასაკის ბავშვის აღზრდის, აგრეთვე ორსულობის პერიოდში, მისივე მოთხოვნის საფუძველზე. საჯარო მოსამსახურეების უფლება, იმუშაონ არასრულ განაკვეთზე ორსულობის დროს და მშობიარობის შემდეგ, გამომდინარეობს ობიექტური გარემოებიდან და არა სუბიექტური გადაწყვეტილებებიდან. დადგენილება არ ითვალისწინებს დებულებებს, რომლებიც განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურე ქალების მიერ არასრულ განაკვეთზე მუშაობის უფლებას მათზე ხშირად დაკისრებული ზრუნვისა და ოჯახური ვალდებულებების გამო.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ,³⁹ ასევე მოკლებულია გენდერულ პერსპექტივას. დადგენილება ვერ უზრუნველყოფს აუცილებელ ინსტრუმენტებს საჯარო სამსახურში გენდერული სეგრეგაციის დასაძლევად

საქართველოს მთავრობის მიერ მიღებული საჯარო მმართველობის რეფორმის 2023-2026 წლების სტრატეგია შეიცავს რამდენიმე პუნქტს, რომლებიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას საჯარო სამსახურში,⁴⁰ მათ შორის, საჯარო სამსახურში ქალთა ლიდერობის გაძლიერების და ადამიანური რესურსების მართვაში გენდერული თანასწორობის ინტეგრირებას.

36 საქართველოს კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4103880?publication=4>.

37 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №87/ნ დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების დანიშნვისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე.

38 საჯარო სამსახურში არასრულ განაკვეთზე მუშაობის, ღამის საათებში, დასვენებისა და უქმე დღეებში, ჯანმრთელობისთვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობის, აგრეთვე საჯარო სამსახურის უფლებამოსილების 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმში განხორციელების წესის დამტკიცების თაობაზე. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3646097?publication=0>.

39 საქართველოს მთავრობის დადგენილება (24 აპრილი, 2017) საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3646700?publication=0>.

40 საჯარო მმართველობის რეფორმის 2023-2026 წლების სტრატეგიისა და 2023-2024 წლების სამოქმედო გეგმა. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.matsne.gov.ge/document/view/5723982?publication=0>.

საჯარო მმართველობის რეფორმის 2023-2024 წლების სამოქმედო გეგმა აგრეთვე შეიცავს ცალკეულ პუნქტებს გენდერული თანასწორობის შესახებ, ოთხ ცალკეულ მოქმედებას და შვიდ ქვეაქტივობას გენდერული პრობლემების აღმოსაფხვრელად:

საჯარო მოსამსახურე ქალების კარიერული განვითარების, წახალისებისა და კარიერული განვითარების მექანიზმების შემუშავებას;

- საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასების შემუშავებას;
- გენდერული ანალიზის პოლიტიკის ციკლში ინტეგრირების საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის, მათ შორის, ევროკავშირის ქვეყნების მაგალითების შესწავლას და გაანალიზებას;
- საჯარო მოსამსახურეთა შესაძლებლობების განვითარებას სქესის ნიშნით ჩამოილი მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზისთვის.

1.3. მონაცემები საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის შესახებ

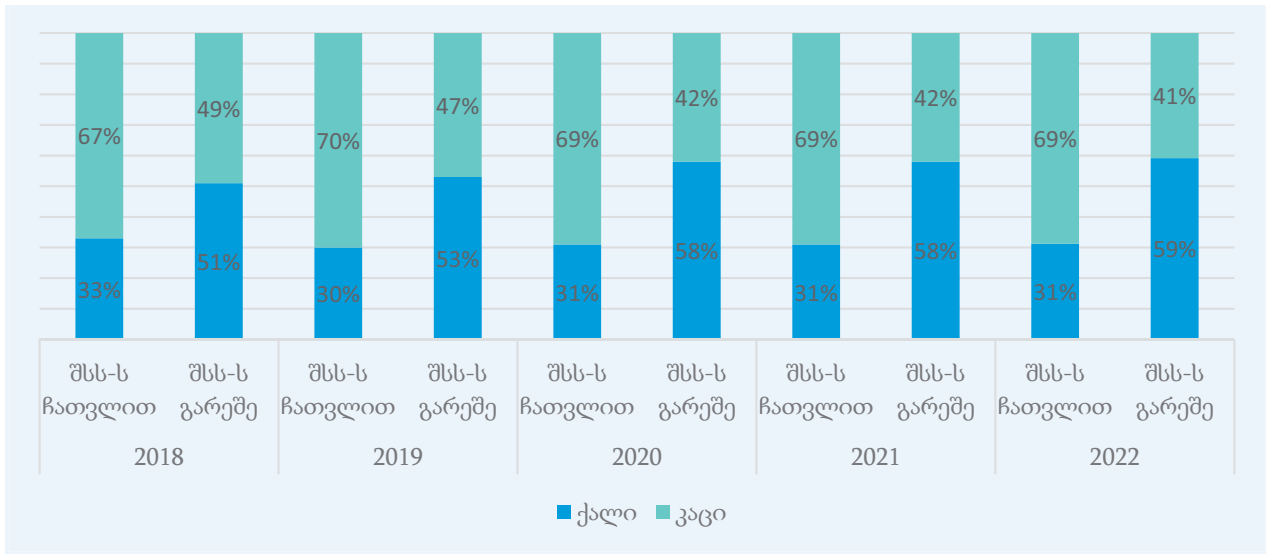
საჯარო სამსახურის ბიუროს 2018-2022 წლების მონაცემები, რამდენიმე ეკონომიკურ მაჩვენებელთან ერთად, გვთავაზობს საინტერესო ინფორმაციას საჯარო სამსახურში ყველა საჯარო მოსამსახურის მონაწილეობასთან დაკავშირებით. სამწუხაროდ, არსებული ინფორმაცია არ არის სრული, მას აკლია გარკვეული წლების მაჩვენებლები. განსაკუთრებით აღსანიშნავია, რომ ISET-ის კვლევითმა ინსტიტუტმა (ისევე, როგორც თავად საჯარო სამსახურის ბიურომ) განიხილა როგორც მთლიანი მონაცემები,

ისე ის მონაცემებიც, რომლებიც არ მოიცავდა შინაგან საქმეთა სამინისტროს თანამშრომლებს. მონაცემების ამგვარად დაყოფა ეფუძნება იმ ფაქტს, რომ ყველაზე მეტი ადამიანი შინაგან საქმეთა სამინისტროშია დასაქმებული და ხელმძღვანელი პოზიციებიც, უმეტესად, კაცებს უკავიათ.

მონაცემების ამ ორ ჯგუფს შორის მართლაც მნიშვნელოვანი განსხვავებები გამოიკვეთა. ვინაიდან, შინაგან საქმეთა სამინისტროში, სხვა საჯარო დაწესებულებებთან შედარებით, ყველაზე მეტი სამუშაო ადგილია და მასში, ძირითადად, კაცები არიან დასაქმებულები, ცხადია, რომ გენდერული წარმომადგენლობის მხრივ, უპირატესობა კაცებს აქვთ. მონაცემთა ანალიზის შედეგად, ეს ჰიპოთეზა კიდევ ერთხელ დადასტურდა: საჯარო სამსახურში დასაქმებულთაგან 2018 წელს 67% კაცი იყო და 2022 წელს ეს მაჩვენებელი 69%-მდე გაიზარდა. თუმცა, მას შემდეგ, რაც საკვლევი მასალიდან შინაგან საქმეთა სამინისტროს მონაცემები გამოირიცხა, საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა უმეტესობა ქალები აღმოჩნდნენ და თუ 2018 წელს დასაქმებულთა 51% ქალი იყო და 2022 წლისთვის ეს მაჩვენებელი 59%-მდე გაიზარდა (გრაფიკი 1). მიუხედავად იმისა, რომ პანელური მონაცემები შედარებით მწირია (შედგება მხოლოდ უკანასკნელი 5 წლის მონაცემებისაგან), შეიძლება ჩავთვალოთ, რომ ტენდენცია თანამშრომელი ქალების სასარგებლოდ ვითარდება და მათი წილი დასაქმების მთლიან მაჩვენებელში დროთა განმავლობაში იზრდება.

გრაფიკი 1:

საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გადანაწილება სქესის მიხედვით



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა უმრავლესობას შესაძლოა ქალები წარმოადგენდნენ (შსს-ს მონაცემების გამოკლებით), უნდა გავითვალისწინოთ, რომ ყველა სამუშაო ადგილი ეკვივალენტური არ არის და როგორც სხვა ნებისმიერ სექტორში, საჯარო სამსახურშიც არსებობს იერარქია. წარმომადგენლობის უფრო სიღრმისეულად შესაფასებლად, კვლევაში სამსახურებრივი პოზიციები ჩამოილია ორ კატეგორიად: მაღალი და დაბალი რანგის პოზიციებად. საბედნიეროდ, თანამდებობათა რანგირების საკითხი საჯარო სამსახურის ბიუროს საკმაოდ კარგად აქვს მონხსრეგებული, შესაბამისად, კვლევაში სრულად ხდება აღნიშნული მონაცემების გამოყენება, რაც საჯარო სამსახურში არსებული სტრუქტურების უკეთ გაანალიზების საშუალებას იძლევა.

I და II რანგის პოზიციებზე დასაქმებულთა უმრავლესობა კაცები არიან, როგორც ეს მე-2 და მე-3 გრაფიკებზეა ნაჩვენები. მიუხედავად იმისა, რომ პანელური მონაცემები სრულყოფილი არ არის, არსებული გენდერული განსხვავება დროთა განმავლობაში ოდნავ შემცირებულია. 2018 წელს I და II რანგის სამსახურებრივი პოზიციების 61%-ს კაცები იკავებდნენ. აღნიშნული მაჩვენებელი 2022 წელს 57%-მდე შემცირდა (შსს-ს გამოკლებით არსებული მონაცემების შემთხვევაში, შესაბამისად, 58%-დან და 54%-მდე ჩამოვიდა) (გრაფიკი 2 და

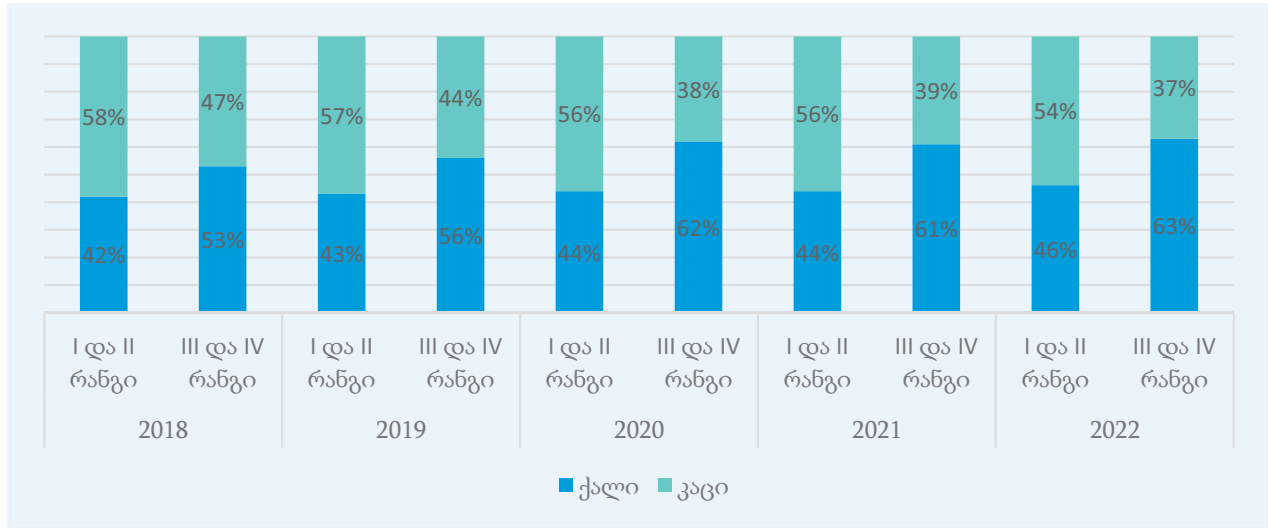
გრაფიკი 3). თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ მართალია, პროცენტული მაჩვენებელი მცირდება, მაგრამ დანამდვილებით მაინც არ შეიძლება იმის მტკიცება, რომ გენდერული განსხვავება აღმოფხვრილია. დინამიკის სიღრმისეულად შესაფასებლად საჭიროა დამატებითი მონაცემები.

მე-2 და მე-3 გრაფიკებში ასახულია გენდერული გადანაწილება საჯარო სამსახურში III და IV რანგის პოზიციებზე. აღსანიშნავია, რომ თანამდებობრივად დაბალ საფეხურებზე ქალები ჭარბობენ (შინაგან საქმეთა სამინისტროს გამოკლებით). ეს კი ეწინააღმდეგება თავდაპირველ მიგნებას, რომ ქალები მეტად არიან წარმოდგენილი საჯარო სამსახურში. მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო სამსახურში უფრო მეტი ქალია დასაქმებული (შინაგან საქმეთა სამინისტროს გამოკლებით), მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული თავად იერარქიული სტრუქტურაც. კაცები, როგორც წესი, იკავებენ ხელმძღვანელ თანამდებობებს, ხოლო ქალები უფრო მეტად დაბალი რანგის პოზიციებზე არიან დასაქმებულები. ეს შედეგები მიუთითებს საჯარო სამსახურში პოტენციურად არსებულ გენდერულ უთანასწორობაზე — რეალურად, კაცები უფრო მეტად იკავებენ მაღალ თანამდებობებს და ვითარდებიან კარიერულად, ვიდრე ქალები.⁴¹

41 ჩამოილი მონაცემებისთვის იხილეთ მე-4 და მე-5 გრაფიკები.

გრაფიკი 2:

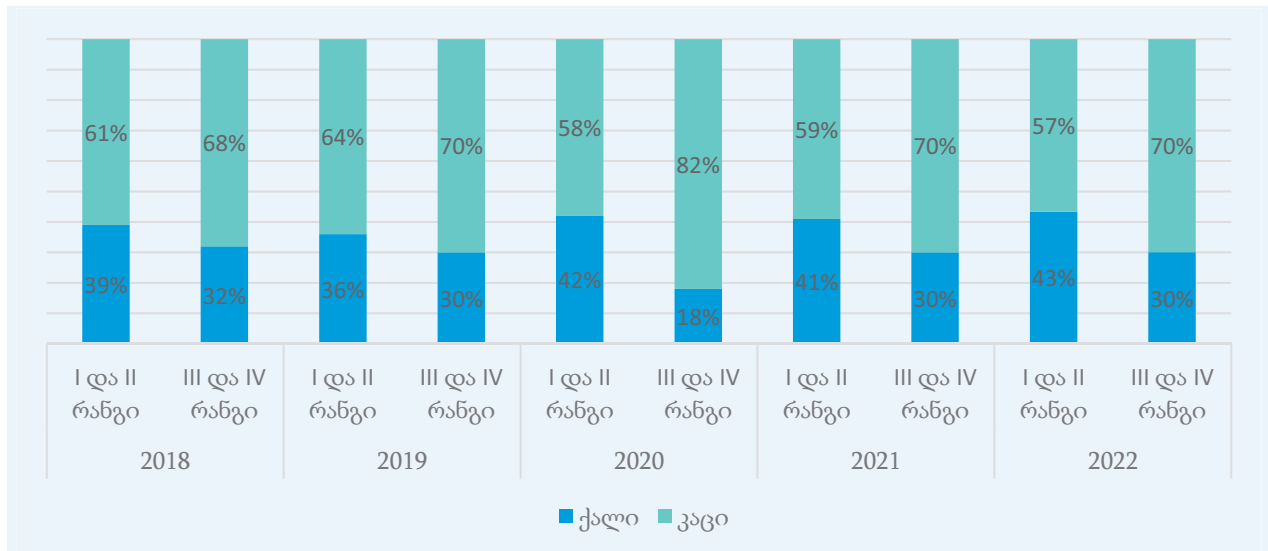
საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გადანაწილება სქესისა და რანგების მიხედვით, შსს-ს გამოკლებით



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი 3:

საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გადანაწილება სქესისა და რანგების მიხედვით, შსს-ს ჩათვლით



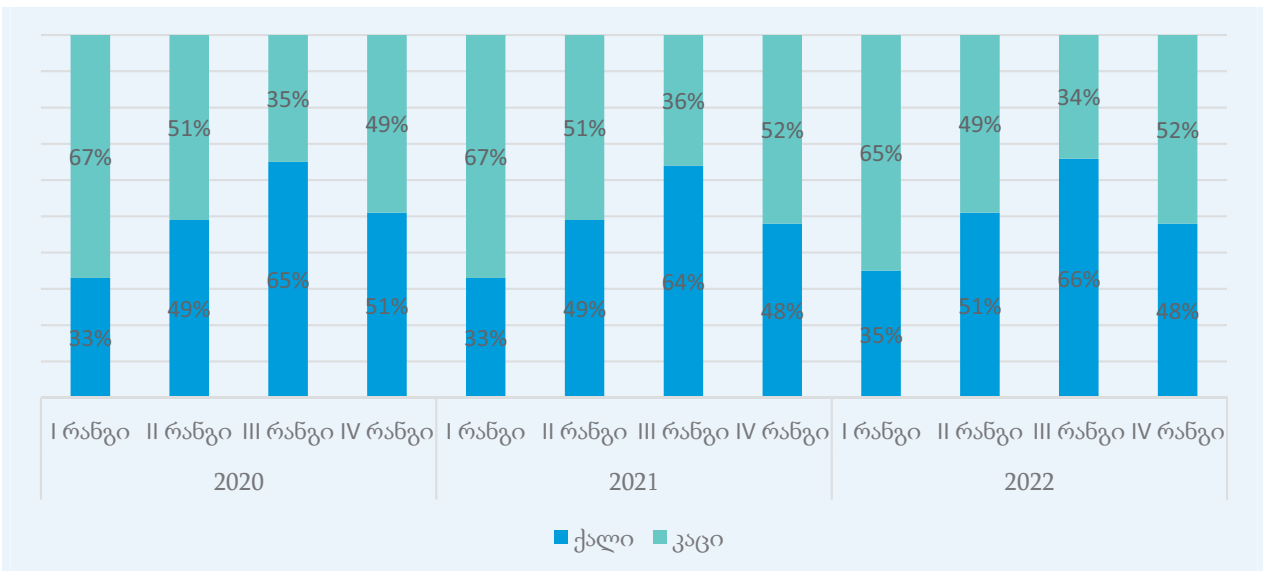
წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

სამწუხაროდ, ხელმისაწვდომი არ იყო 2020 წლამდე არსებული მონაცემები ოთხივე რანგის პოზიციების მიხედვით ჩაშლილი და ამრიგად, კვლევით გუნდს ასეთი წესით ჩაშლილი მონაცემების წარმოდგენა მხოლოდ 2020, 2021 და 2022 წლებისთვის შეუძლია, როგორც ეს ნაჩვენებია მე-4 და მე-5 გრაფიკებზე. შსს-ს გამოკვლებით მონაცემების შესწავლისას ცხადი ხდება, რომ II და IV რანგის პოზიციების შემთხვევაში არ ფიქსირდება

მნიშვნელოვანი გენდერული განსხვავება მაშინ, როცა I რანგის პოზიციების უმეტესობა კაცებს უკავიათ, ხოლო III რანგის პოზიციების უმრავლესობა — ქალებს (გრაფიკი 4). მიუხედავად ამისა, შინაგან საქმეთა სამინისტროს მონაცემების ჩათვლით განხილვისას, შესამჩნევი ცვლილება ხდება IV რანგის პოზიციების შემთხვევაში, რომლის აბსოლუტური უმრავლესობა კაცებს უკავიათ (გრაფიკი 5).

გრაფიკი 4:

საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა განაწილება სქესისა და რანგების მიხედვით, შსს-ს გამოკვლებით (2020-2022)⁴²

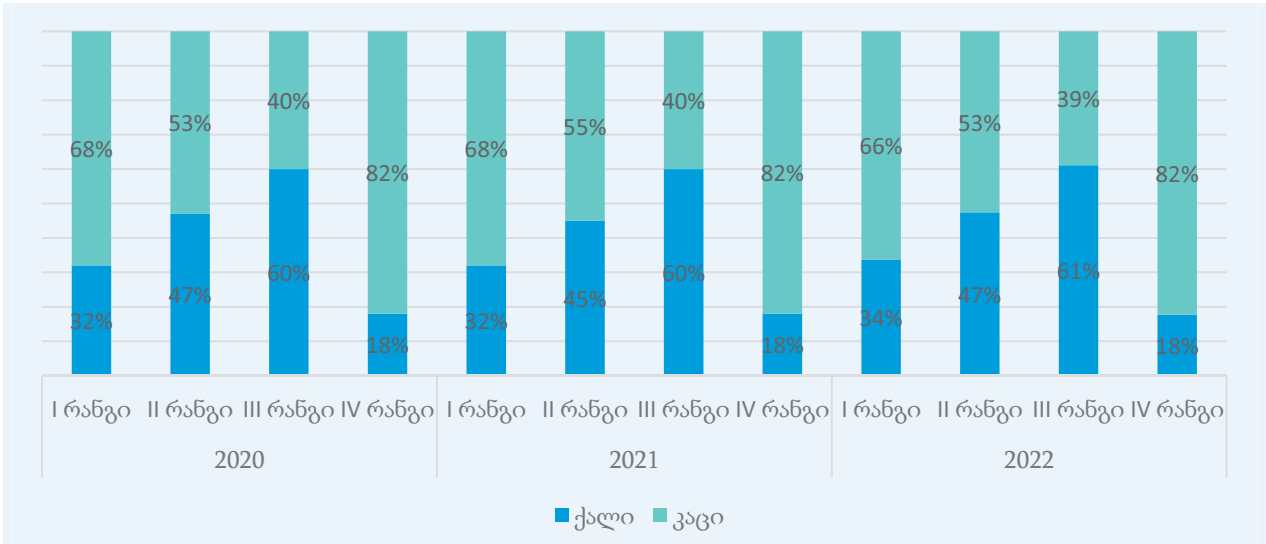


წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

42 2020 წლამდე საჯარო მოსამსახურეთა რანგირების შესახებ მონაცემების შეგროვების განსხვავებული მეთოდი არსებობდა. კერძოდ, იყო მხოლოდ ორი კატეგორია: ხელმძღვანელი (როგორც I, ასევე II რანგი) და არახელმძღვანელი (III და IV რანგები) თანამდებობები. აქედან გამომდინარე, შეუძლებელია გენდერული განაწილების შესახებ ინფორმაციის ოთხი რანგის მიხედვით ჩაშლა.

გრაფიკი 5:

საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გადანაწილება სქესისა და რანგების მიხედვით, მსს-ს ჩათვლით (2020-2022)



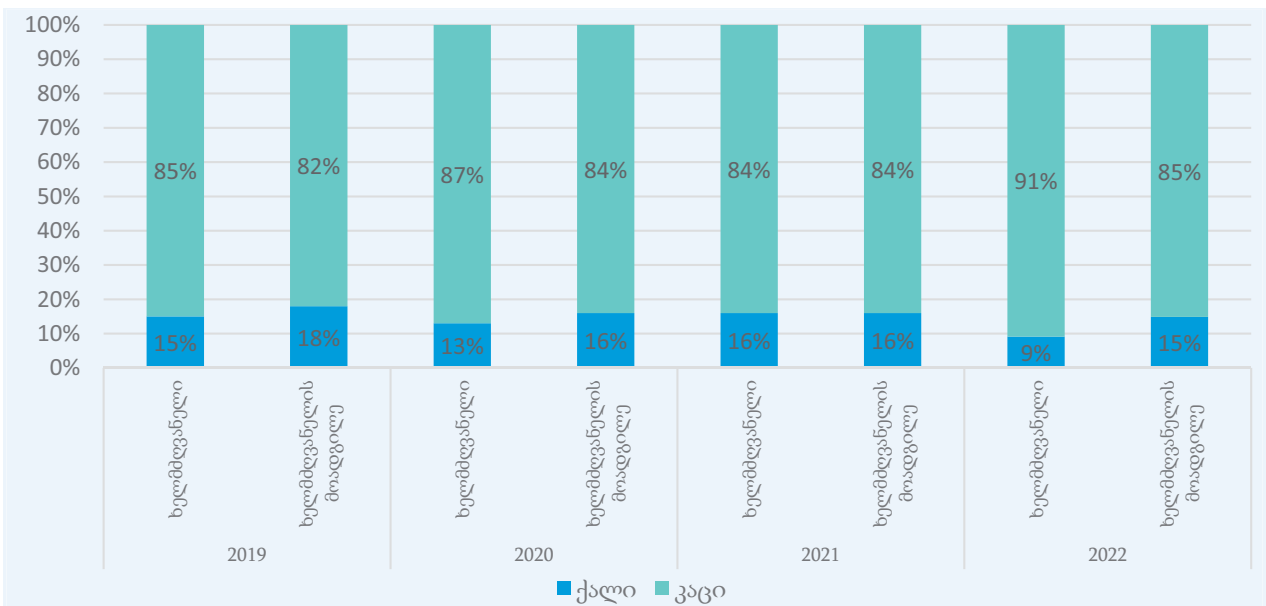
წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

სხვადასხვა საჯარო სტრუქტურის ხელმძღვანელების და მათი მოადგილეების პოზიციაზე დასაქმებულ პირთა შორის დიდი გენდერული დისბალანსია. 2019 წლიდან 2022 წლამდე აღნიშნულ პოზიციებზე დასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობა კაცი იყო და სამწუხაროდ, ეს ტენდენცია არ შეცვლილა.

მაგალითად, 2022 წელს, საჯარო სტრუქტურების ხელმძღვანელების 91% იყო კაცი და მხოლოდ 9% იყო ქალი. მსგავსი სიტუაცია გვხვდება ხელმძღვანელთა მოადგილეების მონაცემების შესწავლისას — ამ თანამდებობის 85%-ს კაცები იკავებენ, ქალები კი - 15%-ს (გრაფიკი 6).

გრაფიკი 6:

საჯარო უწყებების ხელმძღვანელებისა და მათი მოადგილეების გენდერული გადანაწილება



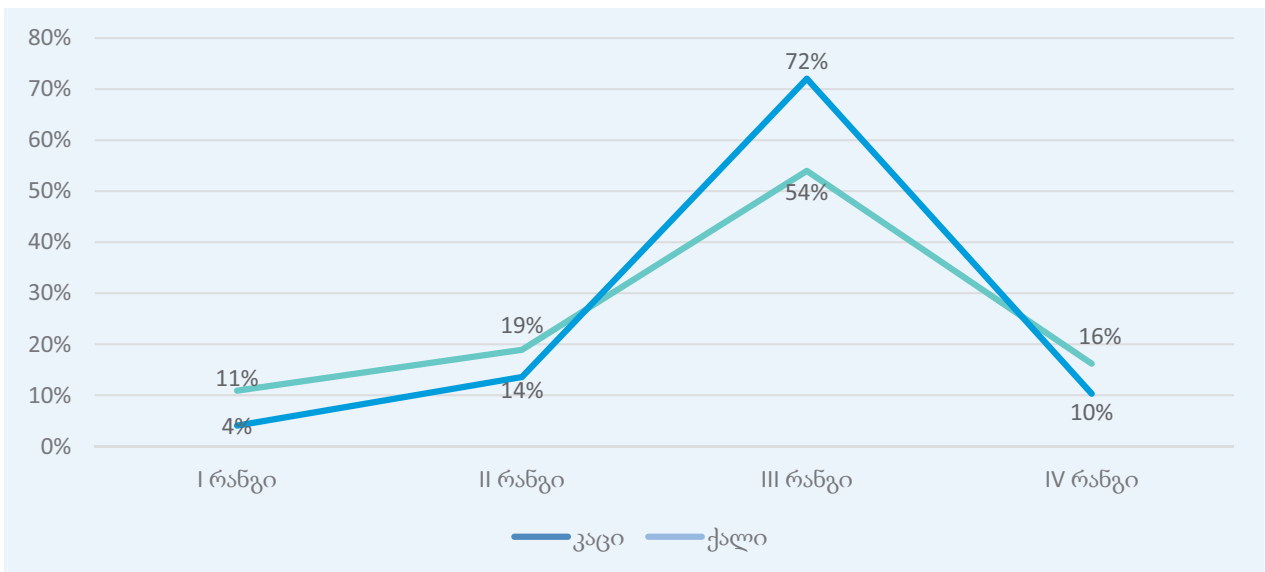
წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

ამ მომენტიდან ანალიზში გათვალისწინებულია მხოლოდ 2022 წლიდან მოყოლებული მონაცემები (2018, 2019, 2020 და 2021 წლების მონაცემებისთვის იხილეთ დანართ „ა“-ში არსებული გრაფიკები ა.1-ა.18). წინა გრაფიკებში წარმოდგენილი იყო მხოლოდ ქალებისა და კაცების წილი თითოეული რანგის პოზიციებზე, თუმცა, არანაკლებ მნიშვნელოვანია გენდერული გადანაწილება თითოეული პოზიციის შემთხვევაში. კერძოდ, მოცემული ანალიზი განსაზღვრავს I, II, III და IV რანგის საჯარო მოხელეებად დასაქმებულ ქალთა და კაცთა პროცენტულ მაჩვენებელს.⁴³ მონაცემთა ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა, რომ დასაქმებულ ქალთა

მხოლოდ 18%-ს უჭირავს მაღალი თანამდებობები (I რანგის თანამდებობაზე დასაქმებულთა 4% არის ქალი, ხოლო II რანგის თანამდებობებზე — 14%), კაცების შემთხვევაში კი ეს მაჩვენებელი 30%-ს აღწევს (I რანგის თანამდებობაზე დასაქმებულთა 11% კაცია, ხოლო II რანგის თანამდებობებზე კაცი 19 პროცენტია) (გრაფიკი 7). უფრო მეტიც, დასაქმებულთა უმრავლესობას, განურჩევლად სქესისა, უკავია III რანგის პოზიცია (დასაქმებული ქალების 72%-ს და კაცების 54%-ს). აღსანიშნავია, რომ IV რანგის პოზიციებზე უფრო მეტი კაცია დასაქმებული, ვიდრე ქალი (16% კაცია და 10% ქალი).

გრაფიკი 7:

საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გადანაწილება სქესისა და რანგების მიხედვით, შსს-ს გამოკლებით (2022)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

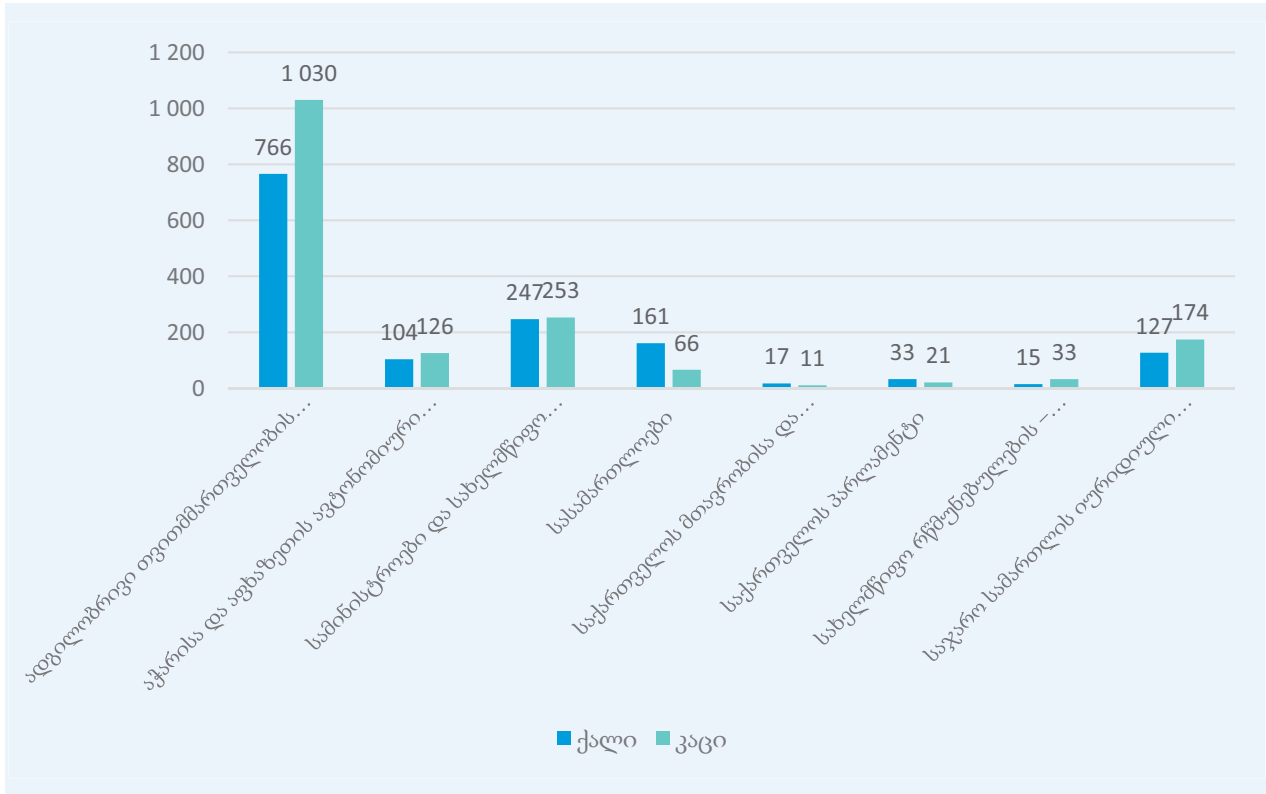
ჩართულობის მაჩვენებლის კონკრეტული დაწესებულებების ნიშნით ჩაშლის ანალიზის შემდეგ აშკარა ხდება, რომ I და II რანგის პოზიციებზე დაწესებულებათა უმეტესობაში კვლავ კაცები დომინირებენ (გრაფიკი 8). ამ დაწესებულებებს შორის, ყველაზე მეტი პირი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებშია დასაქმებული. როგორც I, ისე II რანგის პოზიციებზე დასაქმებულ პირთა უმეტესობა კაცია (1 030 კაცი და 766 ქალი). ანალოგიური

ვითარებაა სამინისტროებშიც. სახელმწიფო მინისტრის აპარატსა და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში (სსიპ) მაღალ თანამდებობებზე კაცების დომინირების ტენდენცია შეინიშნება. მხოლოდ სასამართლოებში, პარლამენტსა და საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციაში მომუშავეთა უმრავლესობაა ქალი და აღსანიშნავია, რომ ამ უწყებებში ყველაზე ნაკლები ადამიანია დასაქმებული.

43 ანალიზისთვის გამოყენებული ინფორმაცია არ მოიცავს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მონაცემებს. საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გადანაწილება სქესისა და რანგის მიხედვით შინაგან საქმეთა სამინისტროს მონაცემების ჩათვლით იხ. დანართი "ა".

გრაფიკი 8:

საჯარო მოსამსახურეთა განაწილება სქესის ნიშნით (I და II რანგის თანამდებობებზე) საჯარო უწყებების მიხედვით (2022)



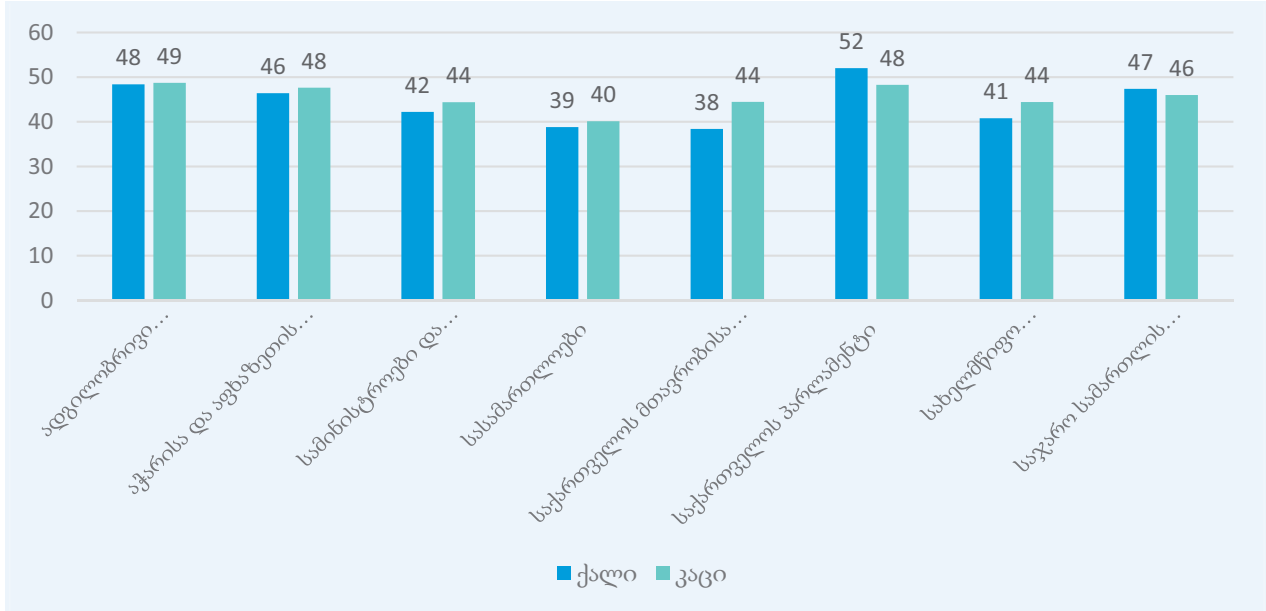
წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

მონაცემები ცხადყოფს, რომ ყველა დანესებულებაში, საშუალოდ, I და II რანგის პოზიციებზე დასაქმებული კაცები, როგორც წესი, უფრო ხანდაზმულები არიან, ვიდრე ქალები, საქართველოს პარლამენტისა და საჯარო სამართლის იურიდიული პირების გარდა (გრაფიკი 9). ეს განსხვავება შესაძლოა, განპირობებული იყოს მრავალი მიზეზით,

მათ შორის, კაცების საპენსიო ასაკით და იმით, რომ ისინი უფრო მაღალ თანამდებობებს იკავებენ. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ საშუალო ასაკში განსხვავება არ არის არსებითი და სიფრთხილეა საჭირო ამ უმნიშვნელო სხვაობის ინტერპრეტაციის დროს.

გრაფიკი 9:

საჯარო მოსამსახურეთა განაწილება სქესის ნიშნით (I და II რანგის თანამდებობებზე) საჯარო უწყებებში საშუალო ასაკის მიხედვით (2022)



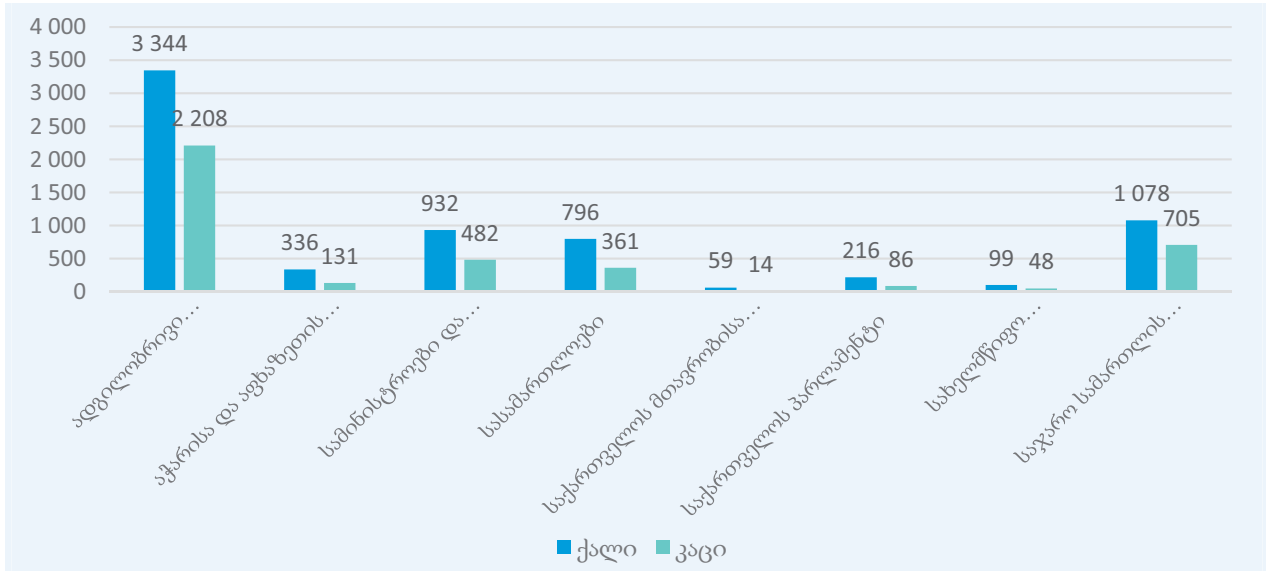
წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

მომდევნო ნაწილში მოცემულია გენდერული ზეგავლენის შეფასების ჯგუფის მიერ გაანალიზებული მონაცემები დაბალი რანგის, კონკრეტულად, III და IV რანგის თანამშრომლებთან დაკავშირებით. შედეგები შეესაბამება დასაქმებულთა შორის გენდერული გადანაწილების საერთო ტენდენციას, სადაც ყველა დანესებულებაში დაბალი რანგის პოზიციებზე დასაქმებულთა უმეტესობა ქალია. ვინაიდან ასეთი ტიპის თანამშრომლების რაოდენობა

გაცილებით მეტია, ვიდრე მაღალი რანგის თანამშრომლებისა (3-4-ჯერ მეტი), იქმნება საერთო სურათი, რომლის მიხედვით, საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა შორის უმეტესობა ქალია. მაღალი რანგის თანამშრომლებში, თითოეული დანესებულებისთვის შედეგი იგივეა: დაბალი რანგის პოზიციებზე დასაქმებულთა უმეტესობა ქალია (გრაფიკი 10).

გრაფიკი 10:

საჯარო მოსამსახურეთა განაწილება სქესის ნიშნით (III და IV რანგის თანამდებობებზე) საჯარო უწყებების მიხედვით (2022)



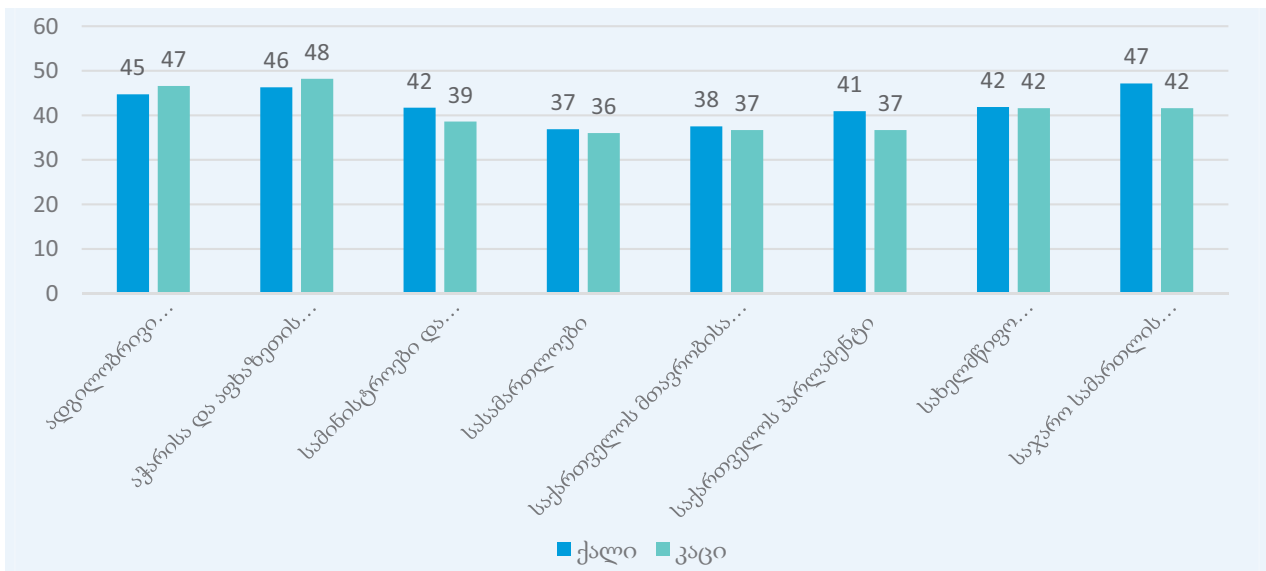
წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

დაბალი რანგის პოზიციებზე დასაქმებულთა შორის ასაკობრივი განაწილების შესწავლისას, საშუალო ასაკი ცვალებადია. განსხვავებით მაღალი რანგის პოზიციებზე დასაქმებულთაგან, სადაც კაცები, როგორც წესი, საშუალოდ, უფრო ხანდაზმულები არიან, ვიდრე ქალები, არ არსებობს მნიშვნელოვანი,

შესამჩნევი ტენდენცია დაბალი რანგის პოზიციებზე დასაქმებულ საჯარო მოსამსახურეებს შორის (გრაფიკი 11). ზოგიერთ დაწესებულებაში ქალები, საშუალოდ, უფრო ხანდაზმულები არიან, ზოგიერთში კი — პირიქით.

გრაფიკი 11:

საჯარო მოსამსახურეთა განაწილება სქესის ნიშნით საჯარო დაწესებულებებში (III და IV რანგის თანამდებობებზე) საშუალო ასაკის მიხედვით (2022)



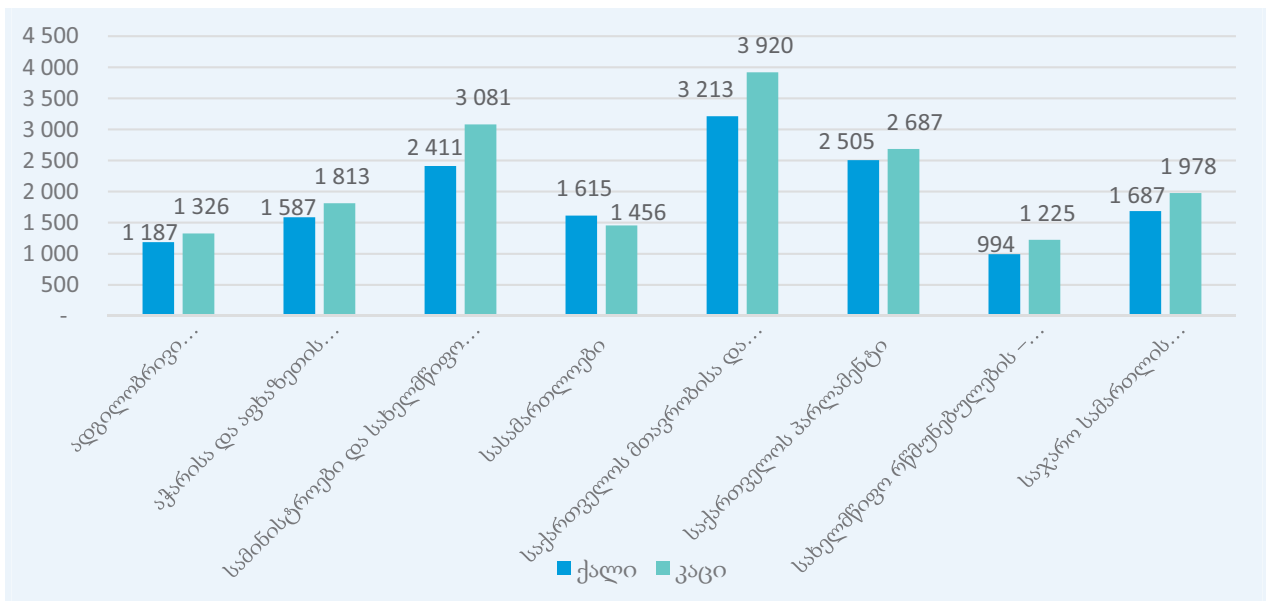
წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი 12 ასახავს თანამშრომელთა იერარქიულ გადანაწილებას, სადაც ყველაზე მაღალი რანგის პოზიციები ძირითადად კაცებს უკავიათ, ხოლო დაბალი რანგის პოზიციები — ქალებს. სწორედ ამიტომ, გასაკვირი არ არის, რომ, საშუალოდ, კაცები უფრო მაღალ ხელფასს იღებენ. ერთადერთი

გამონაკლისი არის სასამართლოები, სადაც დასაქმებული ქალების ანაზღაურება უფრო მაღალია, ვიდრე კაცებისა. შესაბამისად, ეს ნიშნავს, რომ სასამართლო სისტემაში ყველაზე მაღალი რანგის თანამშრომლები ძირითადად ქალები არიან.

გრაფიკი 12:

საჯარო მოსამსახურეთა განაწილება სქესის ნიშნით (თითოეული რანგის თანამდებობებზე) საშუალო ხელფასის და დაწესებულებების მიხედვით (2022)



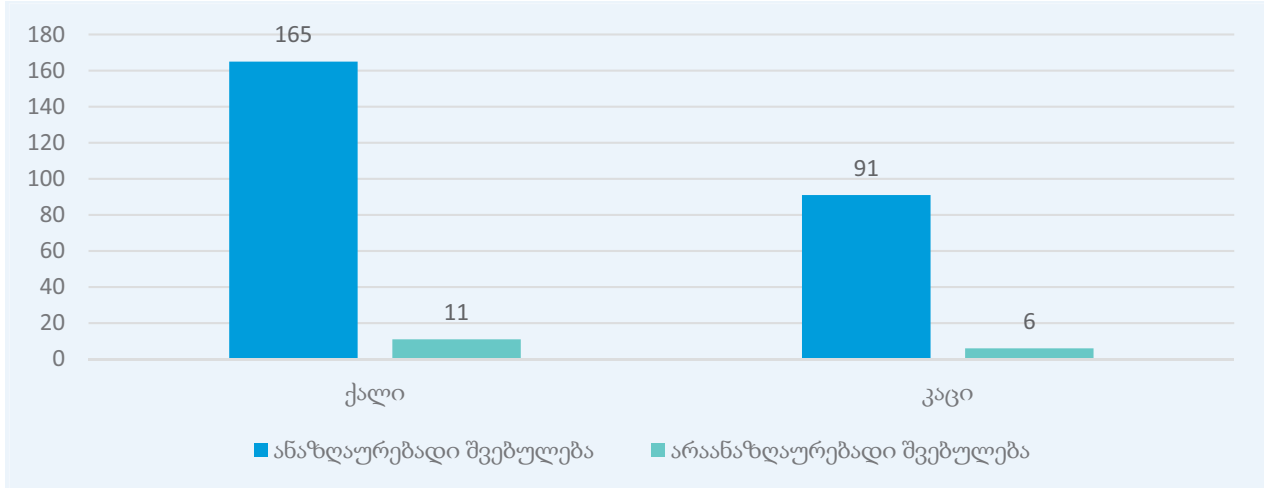
წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

მცირედი გენდერული განსხვავება შეინიშნება პროფესიული განვითარებისათვის გამოყენებული შვებულების დღეებშიც. 2022 წელს 74-ით მეტმა ქალმა გამოიყენა ანაზღაურებადი შვებულება პროფესიული განვითარებისთვის, ვიდრე კაცმა, ხოლო ხუთით მეტმა ქალმა გამოიყენა არაანაზღაურებადი შვებულება (გრაფიკი 13). თუმცა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ეს რიცხვები უკიდურესად დაბალია

საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობასთან შედარებით. ამდენად, მონაცემები არასაკმარისია ამ განსხვავებების მნიშვნელოვნების შესაფასებლად. გარდა ამისა, 2020 და 2018 წლების მონაცემები არ იყო ხელმისაწვდომი, რაც ართულებს აღნიშნულ საკითხში რაიმე ტენდენციის დადგენას.

გრაფიკი 13:

თანამშრომელთა რაოდენობა, რომლებიც იღებენ შვებულებას პროფესიული განვითარების მიზნით (2022)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

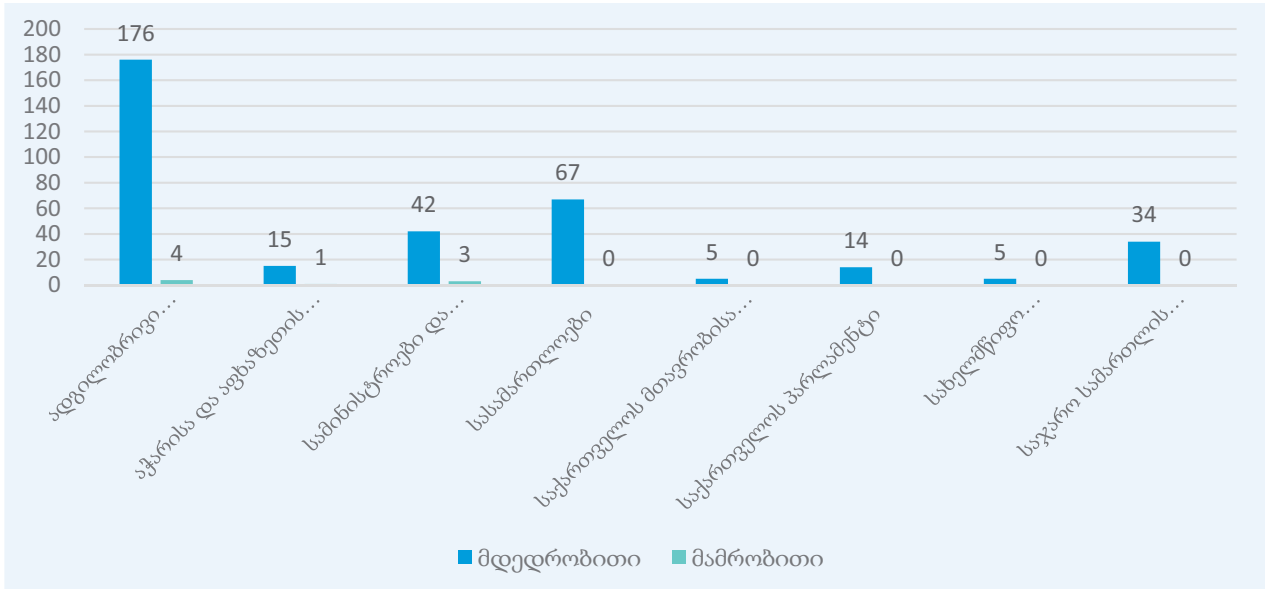
კაცებისა და ქალების მიერ აღებული დეკრეტული შვებულებების სიხშირე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს სამსახურში დაბრუნების მაჩვენებელზე და თანამშრომელი ქალების მიერ სამუშაო ადგილის შენარჩუნებაზე, რაც, თავის მხრივ, აისახება საჯარო სამსახურის სტრუქტურასა და შემადგენლობაზე მმართველობის სხვადასხვა დონეზე. მონაცემები გვიჩვენებს, რომ შსს-ს გამოკლებით, დაფიქსირდა კაცების მიერ აღებული დეკრეტული შვებულების მხოლოდ რვა შემთხვევა, ქალების მიერ კი მხოლოდ — 358 (გრაფიკი 14). შინაგან საქმეთა სამინისტროში დეკრეტული შვებულების 123 შემთხვევა დაფიქსირდა, მათგან მხოლოდ ერთი აიღო კაცმა. ეს დასკვნა ხაზს უსვამს დადგენილი

გენდერული როლების მუდმივ გავლენას იმაზე, თუ როგორ ძლიერდება ხშირად ისინი ეკონომიკური გამოთვლების და იმ სოციალური ნორმების შედეგად, რომლების თანახმადაც, უპირველეს ყოვლისა, ქალებს აქვთ პასუხისმგებლობა აუნაზღაურებელი ზრუნვასა და საოჯახო შრომაზე ხოლო კაცები მარჩენლად მოიაზრებიან. სისტემურ დონეზე მხარდაჭერის ნაკლებობა, როგორცაა დებულებები ჩვილებისა და ბავშვთა მოვლის შესახებ, კიდევ უფრო ამძაფრებს ამ პრობლემას საქართველოს საჯარო სამსახურში; ეს კი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს საჯარო სამსახურის სტრუქტურაზე, შემადგენლობასა და არსებულ დამოკიდებულებებზე⁴⁴.

44 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი - საქართველო, 2021. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-04/Country%20Gender%20Equality%20Profile%20GEO.pdf>

გრაფიკი 14:

ლოკუმენტირებული დეკრეტული შვებულების შემთხვევები (თითოეული რანგის თანამდებობაზე) სქესის და დაწესებულებების მიხედვით (2022)



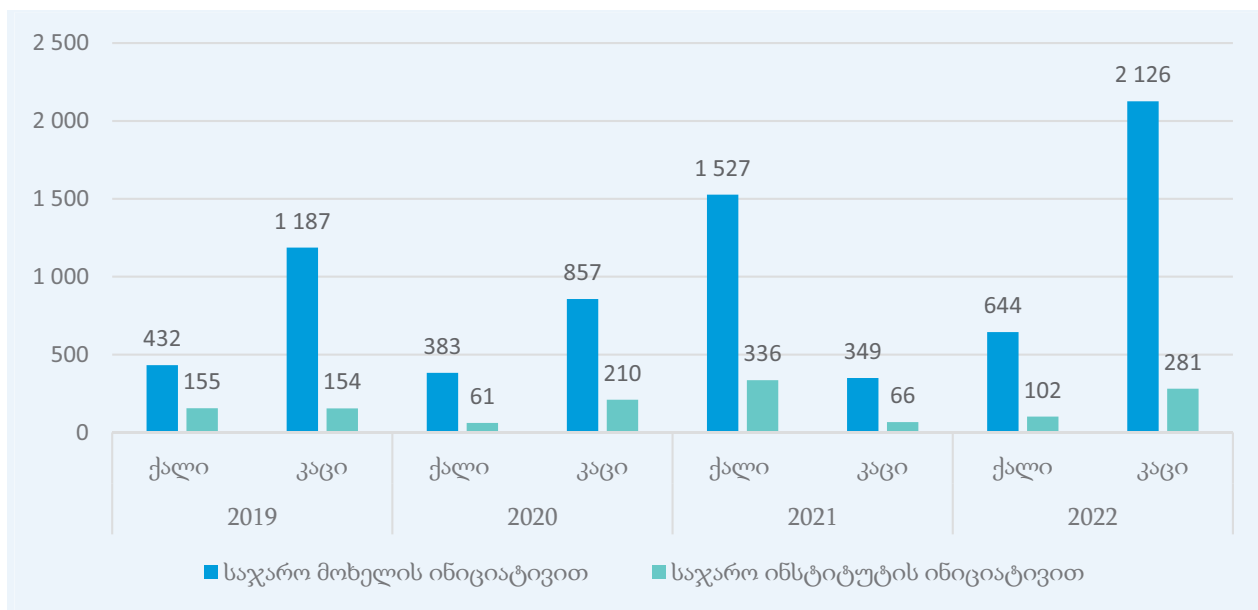
წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

მუდმივი ტენდენცია იკვეთება საჯარო მოსამსახურეთა გათავისუფლების შესახებ მონაცემებში. (შინაგან საქმეთა სამინისტროს მონაცემების ჩათვლით). მაგალითად, 2022 წელს, იმისდა მიუხედავად, თანამდებობიდან გათავისუფლება საჯარო მოსამსახურის მიერ იყო ინიცირებული თუ თავად საჯარო სტრუქტურის, გათავისუფლებულთა შორის კაცების რაოდენობა სჭარბობდა. იგივე ტენდენცია შეინიშნება სხვა წლებშიც (გამონაკლისია 2019

წელი, როდესაც საჯარო სტრუქტურის ინიციატივით სამსახურიდან გათავისუფლებულთა შორის ერთით მეტი ქალი იყო, ვიდრე კაცი). ერთადერთი განსხვავება შეინიშნება შინაგან საქმეთა სამინისტროს მონაცემების გამორიცხვისას, ამ შემთხვევაში 2019 და 2020 წლებში საჯარო სტრუქტურის მიერ ინიცირებული ქალთა გათავისუფლების რაოდენობა უფრო მაღალი იყო, ვიდრე კაცებისა (გრაფიკი 15, გრაფიკი 16).

გრაფიკი 15:

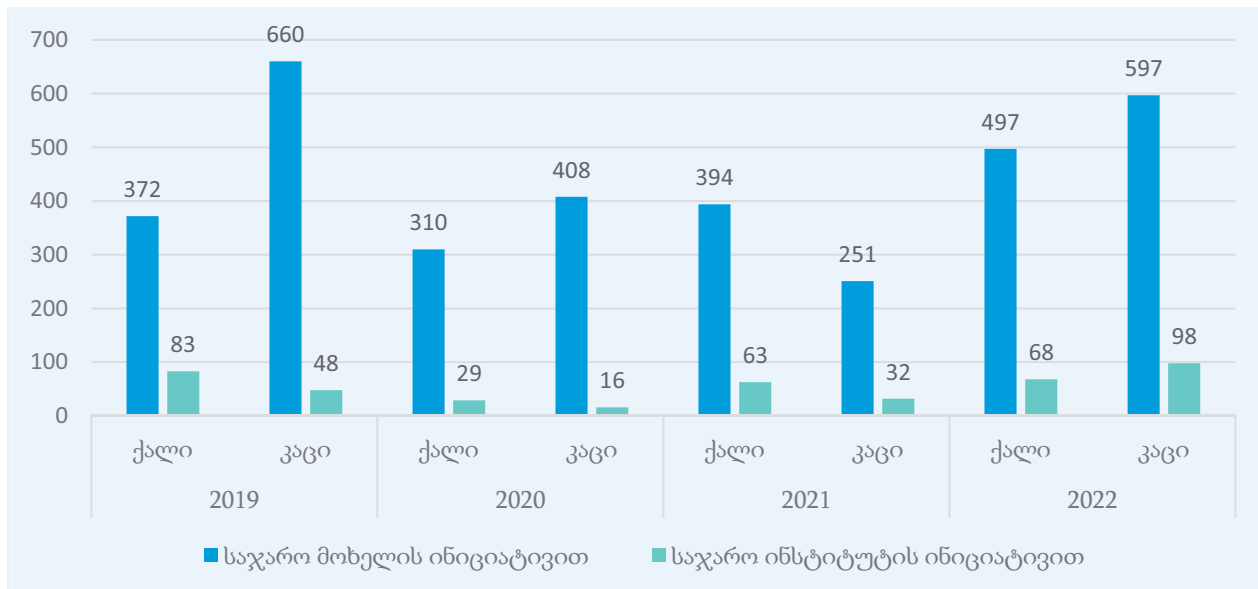
სამსახურიდან გათავისუფლებული საჯარო მოსამსახურეების გადანაწილება, შსს-ს ჩათვლით



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი 16:

სამსახურიდან გათავისუფლებული საჯარო მოსამსახურეების გადანაწილება, შსს-ს გამოკლებით



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

უფრო დეტალური ანალიზის შედეგად, ცხადი ხდება, რომ ქალთა წარმომადგენლობა საჯარო სამსახურებში არ არის ისეთი მაღალი, როგორც ერთი შეხედვით ჩანდა. შეიძლება იქმნებოდეს შთაბეჭდილება, რომ ქალები სამუშაო ძალის უმრავლესობას შეადგენენ, უფრო დეტალური ანალიზის შედეგად კი განსხვავებული რეალობა იკვეთება. მონაცემების ჩაშლით, პოზიციის, რანგის, დაწესებულების ტიპის მიხედვით და შინაგან საქმეთა სამინისტროს მონაცემების გამოკლებით, წინამდებარე გენდერული ზეგავლენის შეფასების შედეგად გამოიკვეთა, რომ ხელმძღვანელ პოზიციებზე, ძირითადად, კაცები არიან დასაქმებულები, ქალები კი — არახელმძღვანელ თანამდებობებზე (დამატებითი ინფორმაცია როგორც 2022, ისე 2018-2021 წლებისთვის, წარმოდგენილია დანართ „ა“-ს გრაფიკებში ა.1-ა.18). ეს განსხვავება აშკარაა როგორც ვერტიკალურად (ქალებისა და კაცების წილი გარკვეული რანგის პოზიციებზე), ისე ჰორიზონტალურად (ქალებისა და კაცების რაოდენობრივი გადანაწილება გარკვეული რანგის პოზიციებზე), რაც კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს, რომ საჯარო დაწესებულებების ხელმძღვანელებისა და უფროსის მოადგილეების უმეტესობა კაცია.

გარდა ამისა, ეს გენდერული განსხვავება გავლენას ახდენს ისეთ სხვადასხვა ეკონომიკურ ცვლადზე, როგორცაა მაგ., დეკრეტული შვებულების აღების მაჩვენებელი. სოციალურ ფაქტორებთან ერთად, კარიერულ განვითარებაზე უფრო დიდი გავლენის გამო, კაცებისათვის ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობებით გამონვეული ხარჯი უფრო მაღალია, რის შედეგადაც ქალები გაცილებით ხშირად იღებენ დეკრეტულ შვებულებას. ეს, შესაბამისად, აძლიერებს არსებულ გენდერულ ნორმებს და აფართოებს ეკონომიკურ შედეგებს შორის არსებულ უფსკრულს კაცებსა და ქალებს შორის.

მთლიანობაში, დასკვნების შედეგად, ცხადი ხდება, რომ საჯარო სამსახურში არსებული გენდერული უთანასწორობა რეაგირებას საჭიროებს, განსაკუთრებით, სამსახურებრივი პოზიციების რანგის გათვალისწინებით, აგრეთვე, დაწესებულების გამოვლენით, რომელიც ხელს შეუწყობს არსებული პრობლემების აღმოფხვრას და გენდერულ თანასწორობას. ტრადიციული გენდერული როლებისა და ნორმების შეცვლის მცდელობები ისევე, როგორც თანამშრომლების სამუშაო და ცხოვრების ბალანსის მხარდაჭერა, ხელს შეუწყობს გენდერული სხვაობის შემცირებას და საჯარო სამსახურში უფრო ინკლუზიური, სამართლიანი სამუშაო გარემოს შექმნას

თავი 2:

მეთოდოლოგია

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასების მიზანია, დაეხმაროს საჯარო სამსახურის ბიუროს კანონში არსებული გენდერული ხარვეზების იდენტიფიცირებაში და მიანოდოს საქართველოს მთავრობას მტკიცებულებებზე დაფუძნებული რეკომენდაციები კანონის გაუმჯობესებისათვის, ასევე საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ქალთა გაძლიერებისათვის.

წინამდებარე დოკუმენტი არის ექს-ანტე გენდერული ზეგავლენის შეფასება, რომელიც ჩატარდა გადანყვეტილების მიღების პროცესის ადრეულ ეტაპზე და საქართველოს კანონში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საკანონმდებლო ცვლილებების შეტანამდე. ამ გენდერული ზეგავლენის შეფასებას აქვს მნიშვნელოვანი პოტენციალი ისეთი საკანონმდებლო დოკუმენტის შემუშავების მხარდასაჭერად, რომელიც აღიარებს და ითვალისწინებს როგორც ქალი, ისე კაცი საჯარო მოსამსახურის განსხვავებულ საჭიროებებს, ამცირებს გაუთვალისწინებელ ნეგატიურ ზეგავლენას და ხელს უწყობს არსებული გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრას. ამავდროულად, ამახვილებს ყურადღებას: (1) დისკრიმინაციისა და შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს საკითხზე; (2) საჯარო მოსამსახურეთა და კარიერული განვითარების წესებზე; და (3) ოჯახზე მორგებულ სამუშაო ადგილებზე (განსაკუთრებული აქცენტით მშობლის შვებულებაზე).

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასების მიზანია, ხაზი გაუსვას დაინტერესებული მხარეებისათვის ყველაზე აქტუალურ კითხვებს, რათა დაეხმაროს მათ გააცნობიერონ მოქმედი კანონმდებლობის გავლენა კაცებსა და ქალებზე. გარდა ამისა, ეს არის შეფასება იმისა, თუ რამდენად **უზრუნველყოფს არსებული კანონმდებლობა თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს როგორც ქალებისათვის, ასევე კაცებისთვის** და რამდენად უწყობს ხელს ის გენდერულ თანასწორობას.

გენდერული ზეგავლენის შეფასება ჩატარდა 2022 წლის აგვისტოდან - 2023 წლის აპრილის პერიოდში და მოიცავდა შემდეგ ეტაპებს:

ა) მოსამზადებელი სამუშაო და სამაგიდო კვლევა – პირველი ეტაპის განმავლობაში გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა შეხვედრა გამართა გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენლებთან. შეხვედრის მიზანი იყო გენდერული ზეგავლენის შეფასების კონცეფციის განხილვა და არსებული პრობლემების, ასევე შესაძლო გენდერული უთანასწორობის იდენტიფიცირება საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში. აქცენტი გაკეთდა შემდეგ საკითხებზე: (1) დისკრიმინაციისა და შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო; (2) საჯარო მოსამსახურეთა დანიშვნასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებული წესები; და (3) ოჯახზე მორგებული სამუშაო პირობები (განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილდა დეკრეტულ შვებულებაზე). ასევე, განხილულ იქნა პოტენციური საკანონმდებლო ცვლილებები.

ამ ეტაპზე გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა, სამართლებრივი და გენდერული ექსპერტის დახმარებით, განიხილა და გააანალიზა არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო, ყველა შესაბამისი პოლიტიკის დოკუმენტი და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკა თუ სტანდარტი. მუშაობის პროცესში გამოიკვეთა არსებული გენდერული უთანასწორობა, რომელიც აფერხებს ქალთა ჩართულობას გადანყვეტილების მიმღებ თანამდებობებზე და საჯარო სამსახურში. გარდა ამისა, გამოვლენილ იქნა ძირითადი დაინტერესებული მხარეები, მათთვის შემუშავდა კონსულტაციის გეგმა და ჩატარდა შესაბამისი შეხვედრები.

სამართლებრივი კონტექსტის, დაინტერესებულ მხარეებთან შეხვედრებისა და არსებული საერთაშორისო პრაქტიკის გაანალიზების შემდეგ, პირველადი შედეგები წარედგინა საჯარო სამსახურის ბიუროსა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენლებს. ამის შედეგად გამოვლინდა მთავარი პრობლემა — ქალი საჯარო მოხელეების არასაკმარისი წარმომადგენლობა მმართველ პოზიციებზე (პირველი რანგი); ეს პრობლემა პირდაპირ კავშირშია საჯარო სამსახურში გენდერულად მგრძობიარე

სამუშაო გარემოს არარსებობასთან, რაც ასევე დიდ გამოწვევას წარმოადგენს.

შესწავლილი იქნა როგორც საერთაშორისო გამოცდილების, ასევე გენდერული მნიშვნელობის საკითხები, საჯარო სამსახურთან და გენდერულ პრობლემებთან დაკავშირებული ცოდნის გასაღრმავებლად. გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა ძირითადი ყურადღება გაამახვილა შესაბამის ლიტერატურაზე, რომელიც ეხებოდა შემდეგ ოთხ ძირითად საკითხს: (1) მონაწილეობა; (2) რესურსებზე წვდომა; (3) ნორმები და ღირებულებები და (4) უფლებები. გარდა ამისა, გუნდმა განიხილა ეროვნული და საერთაშორისო კონტექსტი, ასევე შეისწავლა ძირითადი სტრატეგიული და პოლიტიკის დოკუმენტები, აგრეთვე — ძირითადი გენდერულად მგრძობიარე ინდიკატორები როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო დონეზე.

ბ) თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის ეტაპზე – გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა ჩაატარა სამაგიდო კვლევა, მეორეული მონაცემების ანალიზი, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციები და შეაჯამა თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის შედეგები. თავად სამაგიდო კვლევის მიზანი კი იყო არსებული ეროვნული მონაცემების იდენტიფიცირება და ანალიზი.

რაოდენობრივი ანალიზის ფარგლებში, გენდერული თანასწორობის სამ შერჩეულ ასპექტთან დაკავშირებით – (1) სამსახურში აყვანა და კარიერული განვითარება; (2) გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემო; და (3) სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსი – გამოყენებულ იქნა ინფორმაციის შემდეგი ძირითადი წყაროები საჯარო სამსახურის შესახებ არსებული კანონის სხვადასხვა ეფექტის (დადებითის, უარყოფითის ან ნეიტრალურის) შესაფასებლად:

- ▶ საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ წარმოდგენილი ადმინისტრაციული მონაცემები საჯარო მოსამსახურეების შესახებ და საჯარო სამსახურის სტატისტიკა;
- ▶ მონაცემები არსებული ანგარიშებიდან:
 - ✓ შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, საია (2022);

- ✓ მენეჯერი ქალები საქართველოს საჯარო სამსახურში — კარიერული და პროფესიული განვითარება, საჯარო სამსახურის ბიურო (2021);

- ✓ კარიერა საჯარო სამსახურში და გენდერული თანასწორობა, IDFI (2019).

თვისებრივი ანალიზის ფარგლებში ჩატარდა შეხვედრები ყველა ძირითად დაინტერესებულ მხარესთან გენდერული ზეგავლენის შეფასების პროცესის სხვადასხვა ეტაპზე. კონსულტაციების მიზანი იყო მოქმედი საკანონმდებლო ბაზის შესწავლის საფუძველზე გამოვლენილი ხარვეზების შეფასება და მათ აღმოსაფხვრელად საჭირო ქმედებების დასახვა. არსებული გამოწვევების შესახებ ინფორმაციის მოპოვებას და მათი ზეგავლენის განხილვას გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა გაძლიერებაზე.

ა) გენდერული ზეგავლენის შეფასება და ანგარიშის მომზადება – წინა ეტაპებზე შეგროვებული ყველა ინფორმაცია, შესაბამისად, გაანალიზდა გენდერული კუთხით დასკვნით ეტაპზე.

გენდერული ზეგავლენის შეფასება ჩატარდა შემდეგი მიმართულებებით:

(1) მონაწილეობა – კანონმდებლობის გავლენა საჯარო მოსამსახურეთა გენდერულ კომპოზიციაზე, მათ წარმომადგენლობაზე გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე და ა.შ.;

(2) რესურსებზე წვდომა – საკანონმდებლო ჩარჩოს ზეგავლენა საჯარო სამსახურში არსებითი რესურსების (დროის, ინფორმაციის, დაფინანსების, ეკონომიკური ძალაუფლების, ტრენინგისა და ა.შ.) განაწილებაზე;

(3) ნორმები და ღირებულებები – ქალისა და კაცის გენდერული როლების, დამოკიდებულებებისა და ქცევების იდენტიფიცირება, ქალებისა და კაცებისთვის მინიჭებული არათანაბარი ღირებულებები, არსებული გენდერული სტერეოტიპები, რომლებიც ასახულია საკანონმდებლო ჩარჩოში ან ისეთ დადგენილებაში, სადაც განმარტებულია, თუ როგორ ხდება კანონის ინტერპრეტაცია საჯარო სამსახურში;

(4) უფლებები – კანონის გავლენა არსებული კანონით გათვალისწინებულ უფლებებზე. კვლევის ფარგლებში ჩატარდა გენდერულად

მგრძობიარე პოლიტიკის სხვადასხვა ინიციატივის პოტენციურად ძლიერი და სუსტი მხარეების (პოტენციური ცვლილებები არსებულ კანონში) ანალიზი სტატუს-კვოსთან შედარებით. ამის შემდეგ გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა მეტი ყურადღება დაუთმო პრობლემის გადაჭრის შემოთავაზებული გზების თვისებრივ ანალიზს, მაგ., თუ რა გავლენას ახდენს ისინი მონაწილეობაზე, რესურსების ხელმისაწვდომობაზე, ნორმებსა და ღირებულებებზე, ასევე უფლებებზე სტატუს-კვოს სცენართან შედარებით. რაოდენობრივი ზეგავლენის შემთხვევაში, ჯგუფმა გამოითვალა მთავრობის ხარჯები, რაც თითოეული შემოთავაზებული ინიციატივის განხორციელებითაა გამოწვეული. პოტენციური ცვლილებების გენდერული ზეგავლენის შეფასების შემდეგ, საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ქალთა გაძლიერების მიზნით, შემუშავდა ძირითადი რეკომენდაციები. საბოლოო ანგარიში განიხილეს შესაბამისმა დაინტერესებულმა მხარეებმა, ანგარიშში აისახა მათი უკუკავშირი.

კვლევის შეზღუდვები

კვლევის პროცესში არსებობდა გარკვეული შეზღუდვები, ნაწილობრივ, გამოკვლეული საკითხის სპეციფიკური ხასიათისა და, ზოგადად, ამ სფეროში სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების სიმწირის გამო. ანალიზზე, გარკვეულწილად, გავლენა იქონია იმ ფაქტმა, რომ გენდერული საკითხების შეფასებები და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მექანიზმები ჯერ კიდევ სიახლეა ქვეყანაში.

გამოიკვეთა შემდეგი შეზღუდვები:

- ▶ გრძივი მონაცემების ნაკლებობა - ზოგადად, ზეგავლენის საფუძვლიანი შეფასების ჩატარებისას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ტენდენციების ანალიზს. მონაცემები, რომელსაც გუნდი ამუშავებდა, მოიცავდა მხოლოდ ხუთ წელს, რაც უბრალოდ საკმარისი არ არის ტენდენციების საფუძვლიანად შესაფასებლად. არსებული მონაცემების ნაწილზე დიდი გავლენა იქონია კოვიდ 19-ის პანდემიასთან დაკავშირებულმა სიტუაციამ, რამაც კიდევ უფრო გაართულა მდგომარეობა. ტენდენციების მიუკერძოებელი

შეფასების შეუძლებლობამ ასევე იქონია გავლენა ზეგავლენის შეფასების შემდგომ ეტაპებზე, რადგან ტენდენციის განსაზღვრის გარეშე შეუძლებელია პოლიტიკის პოტენციური ეფექტის შეფასება, შესაბამისად, შემცირდა კვლევის დიაპაზონი.

- ▶ კონკრეტული მაჩვენებლების შესახებ სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების ნაკლებობა - მიუხედავად იმისა, რომ ძირითადი მაჩვენებლების შესახებ სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემები ხელმისაწვდომია, მათ გარკვეულ ნაწილზე წვდომა მხოლოდ ზოგადი ფორმით არის შესაძლებელი. ინფორმაცია ქალი და კაცი საჯარო მოსამსახურეების რაოდენობის, ასევე მათი საშუალო ასაკისა და საშუალო ხელფასის შესახებ, ხელმისაწვდომია თითქმის ყოველი წლის მონაცემებში. თუმცა, სამუშაო ადგილზე არსებული შესაძლებლობების ანალიზისათვის აუცილებელია სხვა გარკვეული ინფორმაციაც - მაგალითად, არ არსებობს სქესის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემები ზეგანაკვეთური სამუშაოს ან უკანონოდ და კანონიერად გათავისუფლებული თანამშრომლების რაოდენობის, დისციპლინური გადაცდომის ან მსგავს პოზიციებზე გადაყვანილი თანამშრომლების რაოდენობის შესახებ. სქესის ნიშნით ჩაშლილი ამ მონაცემების არსებობა მნიშვნელოვნად შეუწყობდა ხელს კარიერული განვითარების პერსპექტივების უფრო საფუძვლიან შეფასებას როგორც კაცების, ისე ქალების შემთხვევაში.
- ▶ მონაცემთა ზოგადი შეუსაბამობა დროის მიხედვით - ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში არსებული მონაცემების შეგროვებისათვის აუცილებელია თანმიმდევრული მეთოდოლოგია. გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდის მიერ განხილულ მონაცემებთან დაკავშირებული ერთ-ერთი პრობლემა სწორედ ასეთი ტიპის შეუსაბამობას უკავშირდება. სხვადასხვა წლებში, ზოგიერთი მაჩვენებელი ან სტატისტიკური ცვლადები უბრალოდ არ არსებობდა, ან დაკარგული იყო. მაგალითად, არ იყო მონაცემები 2019 წელს არსებული ხელფასის შესახებ, მაგრამ იგივე მონაცემები მოიპოვებოდა 2022, 2021, 2020 და 2018 წლებისათვის. იგივე ეხება მონაცემებს დეკრეტული შვებულების გამოყენების შესახებ. რაც შეეხება 2019 წელს, არ არსებობდა

მონაცემები საშუალო ასაკის შესახებ, იყო მხოლოდ ინფორმაცია არსებული ასაკობრივი ჯგუფების თაობაზე. მთლიანობაში, ასეთი შეუსაბამობები მნიშვნელოვან დაბრკოლებას ქმნიდა ძირითადი მაჩვენებლების დროებითი ტენდენციების შეფასების პროცესში, რაც, საერთო ჯამში, ზეგავლენის შეფასებისათვის დაბრკოლებას წარმოადგენდა.

- ▶ სქესის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემების ნაკლებობა სხვადასხვა სამსახურებრივ პოზიციებზე - კარგი იქნებოდა, რომ მონაცემები სამსახურებრივი პოზიციების შესახებ ჩაშლილი ყოფილიყო სქესის ნიშნით. საჭიროა ჩაშლა არა მხოლოდ ჰორიზონტალური (გენდერული), არამედ ვერტიკალური (სამსახურებრივი პოზიციის) ნიშნის მიხედვითაც. სხვადასხვა სამსახურებრივ პოზიციებზე გენდერული განსხვავებების შესწავლა გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდს სასარგებლო ინფორმაციას მიაწვდიდა საჯარო სამსახურში არსებულ გენდერულ ხარვეზებთან დაკავშირებით.
- ▶ მხოლოდ ზოგადი ხასიათის მონაცემების არსებობა - თითქმის ყველა ჩამოთვლილი პრობლემა აღმოიფხვრებოდა იმ შემთხვევაში, არსებული მონაცემები სრულად ჩაშლილი რომ ყოფილიყო (მონაცემები წარმოდგენილი რომ ყოფილიყო კონკრეტული ადამიანების დონეზე), მათ შორის, სქესის ნიშნით. დაყოფა შესაძლებელია ადგილმდებარეობის, თანამდებობის, წლის, ასაკისა და ანაზღაურების მიხედვითაც. ასეთ შემთხვევაში, მონაცემები ავტომატურად ჩაიშლებოდა როგორც ჰორიზონტალურად, ისე ვერტიკალურად, რაც მრავალგანზომილებიანი ანალიზისათვის მნიშვნელოვან ინფორმაციაზე წვდომას უზრუნველყოფდა.
- ▶ ფოკუსჯგუფების ჩატარების შეუძლებლობა - კარიერული განვითარებისა და სამსახურში

აყვანის პროცესებთან დაკავშირებული საკითხების განხილვისას საჭირო იყო HR-ების, დირექტორების და საკონკურსო კომისიის წევრების ჩართულობა. მათთან ფოკუს-ჯგუფების ჩატარება იქნებოდა ძალზედ ეფექტიანი მეთოდი სხვადასხვა პერსპექტივიდან მიღებული ინფორმაციისა და შეხედულებების შესაგროვებლად. კვლევითი ჯგუფის ვარაუდით, სამიზნე აუდიტორია წარმოდგენილი იქნებოდა ინდივიდთა ისეთი ფართო და მრავალფეროვანი ჯგუფებისგან, რომ საკმარისი რაოდენობის ფოკუსჯგუფების ორგანიზება დროის სიმცირის გამო შეუძლებელი გახდებოდა. ნაცვლად ამისა, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა სიღრმისეული ინტერვიუები ჩაატარა. ეს მოიცავდა კარიერული განვითარებისა და სამსახურში აყვანის პროცესებში ჩართული დაინტერესებული მხარეების, როგორც შეხედულებების, ასევე გამოცდილების უფრო საფუძვლიან და დეტალურ შესწავლას.

- ▶ ძნელად მისაწვდომი დაინტერესებული მხარეები - სისტემატური და ყოვლისმომცველი კვლევის შემუშავების მიზნით, ჩატარდა ინტერვიუები დაინტერესებულ მხარეებთან. მიუხედავად ამისა, დაგეგმვის პროცესში შეიქმნა გარკვეული სირთულეები ზოგიერთ საჯარო უწყებასთან კომუნიკაციის პროცესში. კერძოდ, ზოგიერთმა სააგენტომ არ უპასუხა ჯგუფის თხოვნას გასაუბრების ჩატარების შესახებ, ზოგიერთმა კი პირდაპირ განაცხადა უარი დროის სიმცირის გამო. კომუნიკაციის ამ პრობლემებმა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები შექმნა კვლევის პროცესში, რადგან ისინი ბლუდავდნენ შესაძლებლობას, მიღებული ყოფილიყო ინფორმაცია და შეხედულებები ძირითადი დაინტერესებული მხარეებისგან შესაბამის საჯარო უწყებებში.

თავი 3:

საჯარო სამსახურის
შესახებ საქართველოს
კანონის გენდერული
მნიშვნელობა

საქართველოში შემუშავებული სხვადასხვა კვლევა, საერთაშორისო ლიტერატურიდან მიღებული გამოცდილების პარალელურად, ცხადყოფს, რომ სამუშაო ადგილზე ქალები გაცილებით მეტი გამოწვევის წინაშე დგანან, ვიდრე კაცები. წინამდებარე თავში საუბარია ფაქტორებზე, რომლებიც აფერხებს ქალთა კარიერულ განვითარებას საჯარო სამსახურში. მასში განხილულია ქალების წარმომადგენლობის ნაკლებობით, განსაკუთრებით, გადანაცვების მიმდებარე პოზიციებზე დასაქმებულთა ნაკლებობით გამოწვეული შედეგები.

საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებული პრობლემების ანალიზისას გამოვლენილ ძირითად პრობლემებს წარმოადგენს ხელმძღვანელ პოზიციებსა და **მაღალ თანამდებობაზე მომუშავე ქალი საჯარო მოსამსახურეების ნაკლებობა და გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემოს ნაკლებობა**. შესაბამისად, ძირითადი ძალისხმევა მიმართული იყო შესაბამისი მიზნებისა და შედეგების იდენტიფიცირებაზე და შემდგომში, ქალების საჯარო სამსახურის მაღალ თანამდებობებზე წარმომადგენლობის ხელშეწყობის მიზნით მიზნების ანალიზზე.

3.1 ქალი საჯარო მოსამსახურეების ნაკლებობა ხელმძღვანელ პოზიციებზე და გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემოს არარსებობა

კვლევაში განხილულ იქნა მიზეზები, რომლებიც განაპირობებს ქალი საჯარო მოსამსახურეების სიმცირეს ხელმძღვანელ პოზიციებზე.

ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალების სიმცირის ძირითადი მიზეზებია:

- ▶ „შუშის ჭერი“ - გენდერული როლები და სტერეოტიპები;
- ▶ აუნაზღაურებელი ბრუნვის და საოჯახო შრომის პასუხისმგებლობის არათანაბარი განაწილება კაცებს და ქალებს შორის;

- ▶ კარიერული განვითარების წესებისა და პროცედურების აღსრულებასთან დაკავშირებული შესაძლო პრობლემები;

- ▶ სოციალური კავშირების ნაკლებობა.

არაპროპორციულად ცოტა ქალს უკავია მმართველი პოზიციები როგორც ბიზნესის სექტორში, ისე საჯარო სამსახურში, მათი შესაძლებლობა, მიაღწიონ მაღალ თანამდებობებს, შეზღუდულია მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს ხელმძღვანელ პოზიციებზე გენდერული მრავალფეროვნების აშკარა საფუძველი. კვლევებმა აჩვენა, რომ იმ კომპანიების მოგება, რომლებიც მხარს უჭერენ ქალებს ან რომელთაც ქალი აღმასრულებელი დირექტორი ჰყავთ, აღემატება კონკურენტების მოგებას.⁴⁵ იგივე ეხება საჯარო სამსახურს. „შუშის ჭერი“ არის მთავარი სოციალური ბარიერი, რომელიც ხელს უშლის ქალებს დაიკავონ მმართველი პოზიციები და გასცდნენ გარკვეულ იერარქიულ საფეხურებს. მიუხედავად იმისა, თუ რა ფორმით არის გამოვლენილი „შუშის ჭერის“ პრობლემა, მისი გადაჭრა საკმაოდ რთულია და სავარაუდოა, რომ ქალებს ნაკლები შანსი აქვთ მიაღწიონ კარიერული განვითარების უმაღლეს საფეხურს მხოლოდ იმიტომ, რომ ქალები არიან. აღსანიშნავია, რომ ის ქალები, რომლებიც წარმატებით აღიარებულ კარიერულ კიბეზე, გამონაკლისებად ითვლებიან.

არსებობს გავრცელებული შეხედულებები, რომ ქალებს, ზოგადად, არ სურთ იმდენივე დრო დაუთმონ კარიერულ განვითარებას, რამდენსაც უთმობენ კაცები; მათი პრიორიტეტები განსხვავებულია; მათ ურჩევნიათ დრო აუნაზღაურებელი ბრუნვის, საოჯახო შრომის და პირად საქმიანობებსა თუ ვალდებულებებს დაუთმონ; ისინი ყოველდღიურად აწყდებიან სირთულეებსა და უარყოფით დამოკიდებულებას კოლეგების, ოჯახისა და საზოგადოების მხრიდან — ყოველივე ეს კი ქმნის საფუძველს „შუშის ჭერის“ პრობლემის გაღრმავებისთვის და აფერხებს მათ კარიერულ განვითარებას.⁴⁶ გარდა ამისა, როდესაც საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპები არ შეესაბამება კვალიფიციური ქალების უმეტესობის მახასიათებლებს, ისინი შეიძლება ხელის შემშლელი აღმოჩნდნენ, როგორც

45 Johns, M. L. (2013). Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions. Perspectives in Health Information Management. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3544145/>

46 Padavich, I., & Reskin, B. F. (2002). Women and men at work. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://shorturl.at/BLR06>

კვალიფიციური ქალების ჯგუფისათვის, ისე ინდივიდებისათვის თავიანთი მიზნების მისაღწევად. ეს ყველაფერი კი თვითნებურად მინიჭებული და მიღებული სოციალური როლების შედეგია.⁴⁷ ამგვარად, ქალები იძულებულნი არიან ატარონ ორმაგი ტვირთი, შეასრულონ როგორც სოციალურად მისაღები და დამკვიდრებული, ისე პროფესიული როლები, რაც ასე არ ხდება კაცების მიერ სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსის დაცვის შემთხვევაში. ეს სოციალური ნორმები თითქმის რაციონალურს ხდის იმ ფაქტს, რომ დამსაქმებლებს ურჩევნიათ სამსახურში აიყვანონ ადამიანები, რომლებსაც არ აქვთ ბევრი პასუხისმგებლობა სამსახურის გარეთ და მუშაობის პროცესში არ გადაიტანენ ყურადღებას ისეთ არასამსახურებრივ საკითხებზე, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს მათი პროფესიული მოვალეობების უხარისხოდ შესრულება.⁴⁸ ქალებისთვის სწორედ ამიტომ მიიჩნევა ბარიერად ოჯახური ვალდებულებები, ბავშვზე და ოჯახზე ზრუნვა.

საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიურომ ჩაატარა კვლევა, სადაც დასტურდება, რომ არსებობს საერთო მოსაზრება, რომლის მიხედვითაც „ღიასახლისის“ როლი ხელს უშლის ქალების კარიერულ განვითარებას და ამან მნიშვნელოვნად უარყოფითი გავლენა იქონია მათ კარიერულ მიღწევებზე.⁴⁹ აღნიშნული კვლევის თანახმად, რესპონდენტთა (საჯარო მოსამსახურეთა) 24% ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ღიასახლისისათვის რთულია საჯარო სამსახურში კარიერული წარმატების მიღწევა. გარდა ამისა, რესპონდენტთა 32%-ს სმენია შემთხვევები, როდესაც ქალი სამსახურში არ აიყვანეს ან სამსახურიდან გაათავისუფლეს (მოსალოდნელი) დეკრეტული შვებულების გამო. გარდა ამისა, 19%-ს მიაჩნია, რომ ორსულობა მთავარი დაბრკოლებაა ქალების კარიერული განვითარების პროცესში.

ცხადია, რომ საზოგადოებაში დამკვიდრებული მოსაზრებები გენდერული როლებისა და სტერეოტიპების შესახებ არის ქალთა კარიერული განვითარების მთავარი ხელისშემშლელი ფაქტორი. საჯარო სამსახური კი მხოლოდ ასახავს დამკვიდრებულ გენდერულ უთანასწორობას, რომელიც არსებობს და თვალსაჩინოა როგორც ოჯახებში, ასევე უფრო ფართო საზოგადოებაში. საქართველოში 2021-2022 წლებში ჩატარებულმა დროის გამოყენების კვლევამ აჩვენა, რომ ქალები კაცებთან შედარებით ხუთჯერ მეტ დროს უთმობენ აუნაზღაურებელი ზრუნვისა და საოჯახო შრომას. ამგვარად, ქალებთან შედარებით, კაცებს აქვთ მეტი დრო, შესაძლებლობები და სივრცე, რომ მიაღწიონ უფრო დიდ კარიერულ წარმატებას, ჰქონდეთ უფრო დიდი პროგრესი და მეტი ძალაუფლება.

გენდერული სტერეოტიპები არის ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი იმისა, რომ გარკვეული პროფესიები განიხილება ქალთა პროფესიებად, ზოგიერთი კი — კაცთა.⁵⁰ მაგალითისთვის, კაცები უფრო ხშირად არიან დასაქმებულნი ისეთ პროფესიებში, რომლებიც მოითხოვს თავდაჯერებულობას, კონკურენტულობას, აგრესიას ან ფიზიკურ ძალას, ასეთად ითვლება: ბიზნესი, მშენებლობა, ინჟინერია ან ათლეტიკა მაშინ, როცა ქალები უფრო ხშირად ირჩევენ ისეთ საქმიანობებს, რომლებიც საჭიროებს მხარდაჭერას, თანამშრომლობას ან ზრუნვას, მაგალითად: სწავლება, მედიის პროფესია ან ასისტენტობა. წინა კვლევებმა ასევე აჩვენა, რომ მოლოდინის შემქმნელი სტერეოტიპები განსაზღვრავს, თითქოს კაცი უფრო შეესაბამება კონკრეტულ სამუშაოს, ვიდრე ქალი. არსებული სტერეოტიპები საკმაოდ ძლიერია, რადგან მათ შეუძლიათ, გავლენა მოახდინონ დასაქმების სფეროში მიღებულ სხვადასხვა გადაწყვეტილებაზე. მაგალითად, მსგავსი სტერეოტიპები შესაძლოა განაპირობებდეს გარკვეულ არჩევანს — შეიტანოს თუ არა კაცმა ან ქალმა განაცხადი კონკრეტულ

47 Alqahtani, T. H. (2019). Barriers to Women's Leadership. Granite Journal. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://www.abdn.ac.uk/pgs/documents/Granite%20to%20Women%27s%20Leadership,%20Alqahtani,%20pp%2034-41.pdf>

48 Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 139-158. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://shorturl.at/fBGY3>

49 მარიამ ბოჟაძე და ანა კობერიძე, მენეჯერი ქალები საქართველოს საჯარო სამსახურში, საჯარო სამსახურის ბიურო, 2021. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.csb.gov.ge/media/3210/87978.pdf>

50 Koenig, A. M., & Eagly, A. H. (2014). Evidence for the Social Role Theory of Stereotype Content: Observations of Groups' Roles Shape Stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 371-392.

ვაკანსიაზე, აიყვანენ თუ არა მას სამსახურში, ეცნება თუ არა ამას გავლენა მის ხელფასზე და ასევე იმ შეფასებაზე, რომელიც განაპირობებს კარიერული განვითარებას. იგივე ეხება საჯარო სამსახურსაც. - საჯარო მოსამსახურეებთან დაკავშირებული სხვადასხვა კვლევა ცხადყოფს, რომ არსებობს „ქალის“ პროფესიის ფენომენი, რის მიზეზადაც ხშირად სახელდება დაბალი ანაზღაურება, ამიტომაც კაცები, როგორც ოჯახის „მარჩენლები“ უარს ამბობენ მასზე, შესაბამისად, ასეთი პროფესიები (მასწავლებლობა, დიძობა, ასისტენტობა, ექთნობა) ქალის საქმიანობად მოიაზრება.⁵¹ გარდა ამისა, კაცები უფრო ხშირად გამოდიან სიტყვით საჯაროდ ან წარადგენენ პრემენტაციებს აუდიტორიის წინაშე მაშინაც კი, თუ ქალები მნიშვნელოვან წვლილს იღებენ წარსადგენი პროდუქტის შემუშავების პროცესში (მაგ., საპრემენტაციო მასალების შექმნა).⁵² აქედან გამომდინარე, საჯარო მოსამსახურეებს შორის შეიძლება არსებობდეს სამსახურებრივი ვალდებულებების და დავალებების სქესის ნიშნით დაყოფა. შედეგად, ქალებს შესაძლოა გაუჩნდეთ განცდა, რომ მათი ნამუშევარი ნაკლებად ღირებული და დაფასებულია.

მიუხედავად უამრავი მტკიცებულებისა, რომ გენდერული როლები ბარიერს წარმოადგენს ქალთა კარიერული განვითარების პროცესში, ნაკლები ინფორმაციაა ხელმისაწვდომი ქალთა ცოდნის გაღრმავებისა და სასწავლო კურსებზე წვდომასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციული დამოკიდებულების შესახებ. საჯარო სამსახურის შესახებ ერთ-ერთი ბოლოდროინდელი კვლევის მიხედვით, რესპონდენტთა უმცირესობამ (8%) განაცხადა, რომ ქალების გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება ხდება მხოლოდ „ქალურ“ სფეროებში, ხოლო რესპონდენტთა უმრავლესობა (55%) არ ეთანხმება ამ მოსაზრებას.⁵³ თუმცა, შესაძლოა, ქალებს არ სურდეთ სასწავლო ღონისძიებებზე

დასწრება ან მივლინებებში სიარული, რაც სავარაუდოდ გამოწვეულია იმით, რომ კაცებთან შედარებით მათ გაცილებით მეტი ოჯახური ვალდებულებები აკისრიათ. საქართველოში დროის გადანაწილების შესახებ კვლევის მიხედვით, საშუალოდ, ორჯერ მეტ ქალს (31%) აქვს აღებული არაანაზღაურებადი ოჯახური ვალდებულებები, ვიდრე კაცებს (14.5%).⁵⁴ ამგვარად, ქალები შეიძლება თავს იკავებდნენ თავიანთი უნარების განვითარებისა და კარიერული განვითარების შანსების გაზრდისგან იმ პასუხისმგებლობებისა და გენდერული როლებიდან გამომდინარე, რომლებსაც მათ ოჯახი და საზოგადოება აკისრებს.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის თანახმად,⁵⁵ საჯარო სამსახურის თანამდებობაზე პირი შეიძლება დაინიშნოს ღია ან დახურული კონკურსის შედეგად. ორივე შემთხვევაში პროცედურა მსგავსია, განსხვავებულია მხოლოდ მოთხოვნები. საჯარო სამსახურში ღია კონკურსი ცხადდება მეოთხე რანგის პროფესიული საჯარო მოსამსახურის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად და მონაწილეობა შეუძლია ნებისმიერ დაინტერესებულ კანდიდატს, რომელიც აკმაყოფილებს კანონით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს, ანუ „მოხელედ შეიძლება მიღებულ იქნას საქართველოს ქმედუნარიანი მოქალაქე, რომელიც აკმაყოფილებს შემდეგ მოთხოვნებს:

1. იცის სახელმწიფო ენა
2. მიაღწია 18 წელს
3. აქვს ამ კანონით გათვალისწინებული მოხელის სერტიფიკატი“.

დახურული კონკურსები კი ტარდება მაღალი რანგის საჯარო მოსამსახურის სამსახურში დანიშვნის მიზნით, ცხადდება ვებ-გვერდზე - hr.gov.ge და ხელმისაწვდომია მხოლოდ მოქმედი საჯარო

51 მარიამ ბოჭაძე და ანა კობერიძე, (2021). მენეჯერი ქალები საქართველოს საჯარო სამსახურში, საჯარო სამსახურის ბიურო. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.csb.gov.ge/media/3210/87978.pdf>; ასევე, გიორგი ურჩუხიშვილი, და გოგა თუმურაშვილი, კარიერა საჯარო სამსახურში და გენდერული თანასწორობა, 2019. IDFI. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://idfi.ge/public/upload/Gender/Web/Gender_GEO%20WEB2.pdf

52 იქვე.

53 მარიამ ბოჭაძე და ანა კობერიძე, (2021). მენეჯერი ქალები საქართველოს საჯარო სამსახურში, საჯარო სამსახურის ბიურო. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.csb.gov.ge/media/3210/87978.pdf>

54 UN Women; Geostat. (2022). Time Use Survey in Georgia 2021-2022. ხელმისაწვდომია: <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/12/time-use-survey-in-georgia-2020-2021-0>

55 საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=46>

მოხელეებისათვის, საჯარო მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხული ან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული პირებისათვის, რომლებიც საჯარო სამსახურში მინიმუმ ერთი წლის განმავლობაში არიან დასაქმებულნი. სხვა მიზეზებთან ერთად, პროცესი ხელს უწყობს საჯარო მოსამსახურეების კარიერულ განვითარებას, განსაკუთრებით, ითვალისწინებს კარიერულ ზრდას უფრო მაღალ თანამდებობებზე სისტემის შიგნით. საჯარო სამსახურში არსებული ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მართულ საიტზე - hr.gov.ge, სადაც იდება ინფორმაცია საჯარო სამსახურში არსებული ყველა ვაკანსიის შესახებ. კონკურსში მონაწილეობის მისაღებად კანდიდატებს ეძლევათ კონკურსის გამოცხადებიდან მინიმუმ 10 კალენდარული დღე განცხადების წარსადგენად. წარუმატებელ კანდიდატებს კი ამის შემდეგ უფლება ეძლევათ მიმართონ ბიუროს, მათი განაცხადის ფორმალურ მოთხოვნებთან გადამოწმების მიზნით.⁵⁶

არსებობს დასაქმების გენდერულად ნეიტრალური კრიტერიუმები, ამიტომ აღნიშნულ პროცესში ფორმალურად არ ენიჭება უპირატესობა არცერთ სქესს. გარდა ამისა, საქართველოში ჩატარებული ბოლოდროინდელი გამოკითხვის შედეგად ირკვევა, რომ რესპონდენტთა უმრავლესობის (81%) აზრით, სქესს გადამწყვეტი მნიშვნელობა არ ჰქონია დასაქმების პროცესში (პასუხად კითხვაზე: „რომელ სქესს ენიჭება უპირატესობა საჯარო სამსახურში ახალი ვადრების მიღებისას?“). დარჩენილი 19%-დან 12%-ს მიაჩნია, რომ კაცებს აქვთ უპირატესობა და მხოლოდ 7% მიიჩნევს, რომ უპირატესობა ქალებს ენიჭებათ.⁵⁷

საჯარო მოსამსახურეთა კარიერული განვითარების პროცესი ისეთივეა, როგორც დაქირავების პროცესი, თუმცა, მოთხოვნები კარიერული განვითარების პროცესში ოდნავ განსხვავებულია. კერძოდ: საჯარო მოსამსახურეების ყოველი იერარქიული

საფეხურისთვის (I, II და III) დადგენილია შესაბამისი მოთხოვნები. პირველი რანგისათვის დგინდება: ა) უმაღლესი განათლება; ბ) სპეციალობით ან/და შესაბამის დარგში მუშაობის არანაკლებ 5 წლის გამოცდილება, მათ შორის, ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მუშაობის, არანაკლებ 2 წლის გამოცდილება. მეორე რანგისათვის: ა) უმაღლესი განათლება; ბ) სპეციალობით ან შესაბამის დარგში მუშაობის არანაკლებ 2 წლის გამოცდილება; მესამე რანგისათვის: ა) უმაღლესი განათლება; ბ) მუშაობის არანაკლებ 1 წლის გამოცდილება.⁵⁸ მოხელის კარიერული განვითარება ხდება შიდა კონკურსის ან დახურული კონკურსის საფუძველზე.

მიუხედავად იმისა, რომ კარიერული განვითარების პროცედურა თავისთავად არ არის დისკრიმინაციული (კანონის შინაარსით), მაინც არსებობს გარკვეული საკითხები, რომლებმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს ქალებს კარიერულ განვითარებაში. უპირველესად, ქალებს შეიძლება არ გააჩნდეთ კარიერული განვითარების მოთხოვნის სტიმული, რადგან უფრო მაღალ თანამდებობებზე მეტი პასუხისმგებლობა და ძალისხმევაა საჭირო, მათ კი უკვე აქვთ დამატებითი ოჯახური ვალდებულებები. კარიერული განვითარების მსურველ ქალთა ნაკლებობა შესაძლოა, განპირობებული იყოს იმითაც, რომ მათ არ აქვთ სრული ინფორმაცია ვაკანსიის შესახებ. უფრო მეტიც, როგორც ხაზგასმულია კვლევის ფარგლებში ჩატარებულ ინტერვიუებში, ხშირად მხოლოდ ერთი ან ორი ადამიანი ავსებს განაცხადს კარიერული განვითარების მიზნით.

კარიერული განვითარება ყოველთვის არ ხდება მხოლოდ დამსახურების, სამუშაო გამოცდილების ან კვალიფიკაციის საფუძველზე. ერთ-ერთი კვლევის შედეგების თანახმად, საჯარო მოსამსახურეებს მიაჩნიათ, რომ კარიერული განვითარების სისტემა არაეფექტიანია; საჯარო მოსამსახურეთა მხოლოდ 32% მიიჩნევს, რომ ის ეფექტიანია,

56 იქვე.

57 მარიამ ბოჟაძე და ანა კობერიძე, მენეჯერი ქალები საქართველოს საჯარო სამსახურში, 2021, საჯარო სამსახურის ბიურო. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.csb.gov.ge/media/3210/87978.pdf>

58 საქართველოს მთავრობის დადგენილება „პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისათვის აუცილებელი სპეციალური მოთხოვნების განსაზღვრის შესახებ“, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3652566?publication=0>

რაც კიდევ უფრო ამყარებს ამ მოსაზრებას.⁵⁹ საქართველოს საჯარო სამსახურში გავრცელებული პრაქტიკაა, რომ კარიერული განვითარების პროცესზე გავლენა იქონიოს ისეთმა პარამეტრებმა, როგორცაა გავლენიანად აღამიანებთან მეგობრული ურთიერთობა.⁶⁰ ასეთი ტიპის კავშირებზე კი კაცებს ხელი უფრო მეტად მიუწვდებათ, რაც ქალებს წამგებიან მდგომარეობაში აყენებს. გარდა ამისა, ერთ-ერთი კვლევის ფარგლებში ჩატარებული თვისებრივი კვლევა ცხადყოფს, რომ კარიერული წინსვლის შესახებ არსებული ცოდნის დონე საჯარო მოსამსახურეებს შორის კვლავ დაბალია.⁶¹ ამრიგად, მათი კარიერული განვითარების გზა ხშირად სპონტანური და დაუგეგმავია. ნაცნობობა, ოჯახის გავლენა, სოციალური და ეკონომიკური წარმომავლობა, გენდერული იდენტობა და ზემდგომთა მიმართ „მორჩილება“ განიხილება მნიშვნელოვან ფაქტორებად საჯარო მოსამსახურის კარიერული ზრდის დაგეგმვისას. შესაბამისად, შესაძლოა არ შეირჩენ ის პირები, რომლებიც იმსახურებენ კარიერული განვითარებას თავიანთი უნარებისა და კვალიფიკაციის გამო, რადგან მათ არ აღმოაჩნდება შესაბამისი კავშირები, ან ჰქონდეთ ოჯახური ვალდებულებები; გამოკითხულთა 71% თვლის, რომ კაცები უფრო სწრაფად აღწევენ კარიერულ წარმატებას, თუმცა, 70% ფიქრობს, რომ ქალებს მეტი თეორიული ცოდნა აქვთ კარიერული წარმატების მისაღწევად.⁶² შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ სამსახურში მიღებისა და კარიერული განვითარების პროცედურა თავისთავად დისკრიმინაციული არ არის, აღნიშნული პროცედურების განხორციელების პროცესი ზოგჯერ არც თუ ისე გამჭვირვალეა.

ზოგადად, საჯარო სამსახურში დისკრიმინაციის შესახებ ცნობიერების დონე ძალიან დაბალია და თანამშრომლები იშვიათად არიან ინფორმირებული თავიანთი უფლებების შესახებ. კაცების 14%-მა და

ქალების 26%-მა გაიხსენა შემთხვევები (სამსახურში აყვანის, კარიერული განვითარების ან სხვა დროს), როცა თანაბარი კვალიფიკაციის მქონე ქალსა და კაცს შორის შეირჩა კაცი.⁶³ მიუხედავად ამისა, წინამდებარე კვლევის ფარგლებში დაინტერესებულ მხარეებთან ჩატარებულმა ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ საჯარო მოსამსახურეები იშვიათად მიმართავენ შესაბამის იურიდიულ ორგანიზაციას შიდა ორგანიზაციულ საკითხებთან დაკავშირებით (შეფასების შედეგებით უკმაყოფილების გამო ან კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით) და უფრო ხშირად მიმართავენ ასეთ ორგანიზაციებს შვეინროების ან უსამართლოდ გათავისუფლების შემთხვევებში. აქედან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ საჯარო მოსამსახურეები განიცდიან დისკრიმინაციას სამუშაო ადგილზე, მაგრამ ნაკლებად იყენებენ თავდაცვით მექანიზმებს საკუთარი უფლებების დასაცავად და შესაძლოა, არც ჰქონდეთ ინფორმაცია მათი არსებობის შესახებ.

კიდევ ერთი მთავარი გამოწვევა, რომელიც გამოვლინდა გენდერული ზეგავლენის შეფასების დროს, ეხება გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემოს არარსებობას. აღნიშნული პრობლემის გამომწვევი მიზეზების შეჭამება და დაჯგუფება შესაძლებელია შემდეგნაირად:

- ▶ მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შესაძლებლობების ნაკლებობა (არასრულ განაკვეთზე მუშაობა, მოქნილი სამუშაო საათები);
- ▶ ცუდად რეგულირებული ზეგანაკვეთური სამუშაო;
- ▶ დეკრეტული შვებულების აღების არათანაბარი შესაძლებლობა ქალებისა და კაცებისათვის, რაც იწვევს კაცების მიერ ასეთი ტიპის შვებულებით ნაკლებად სარგებლობას;
- ▶ მოვლის დანესებულებების მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი.

59 მარიამ ბოუაძე და ანა კობერიძე, (2021). მენეჯერი ქალები საქართველოს საჯარო სამსახურში, საჯარო სამსახურის ბიურო. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.csb.gov.ge/media/3210/87978.pdf>

60 Schwanke, D.-A. (2013). Barriers for women to positions of power: How societal and corporate structures, perceptions of leadership and discrimination restrict women's advancement to authority. Earth Common. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://shorturl.at/jlW8>

61 გიორგი ურჩხიშიშვილი და გოგა თუშუაშვილი, კარიერა საჯარო სამსახურში და გენდერული თანასწორობა, 2019, IDFI. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://idfi.ge/public/upload/Gender/Web/Gender_GEO%20WEB2.pdf

62 იქვე.

63 მარიამ ბოუაძე და ანა კობერიძე, (2021). მენეჯერი ქალები საქართველოს საჯარო სამსახურში, საჯარო სამსახურის ბიურო. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.csb.gov.ge/media/3210/87978.pdf>

საქართველოს საჯარო სამსახურში არსებობს მოქნილი სამუშაო გრაფიკის არჩევის მცირე შესაძლებლობა. ეს მართალია მოიცავს, მაგრამ არ შემოიფარგლება ისეთი დამატებითი შედეგებით, როგორებიცაა ძუძუთი კვებისათვის განკუთვნილი საათები, ლაქტაციის ოთახების ხელმისაწვდომობის პრობლემა და დაგვიანებასთან დაკავშირებული შეზღუდვები. მოქნილ სამუშაო გრაფიკზე ხელმისაწვდომობის ნაკლებობა მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს საჯარო მოსამსახურე ქალებისათვის და ხშირად უბიძგებს მათ სამუშაოს დატოვებისკენ.

როგორც არაერთმა კვლევამ აჩვენა, ოჯახზე მორგებული პოლიტიკა და მოქნილი სამუშაო საათები საშუალებას აძლევს ქალებს შეინარჩუნონ სამუშაო ადგილი და დაწინაურდნენ.⁶⁴ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ამჟამად არ ითვალისწინებს ხელსაყრელ სამუშაო პირობებს საჯარო მოსამსახურე ქალებისთვის, განსაკუთრებით, დედებისათვის, რადგან კანონში არ არის გათვალისწინებული შესვენების დამატებითი საათი, მოთხოვნის შემთხვევაში, 1 წლამდე ბავშვების ბუნებრივ კვებაზე მყოფი დედებისათვის. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსით ბავშვის კვებისათვის განკუთვნილი შესვენება სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება, ეს უფლება მაინც არ ვრცელდება ყველა საჯარო დაწესებულებაში მომუშავეებზე. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ საჯარო დაწესებულებაში ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს არ აქვთ ამ უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობა.⁶⁵

გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია ისეთი სამუშაო გარემოს არსებობის საკითხი, სადაც, მაგ., იქნება ძუძუთი კვებისათვის განკუთვნილი ოთახები. კვლევამ აჩვენა, რომ ზოგიერთი ქალი თავს ანებებს მუშაობას, რადგან მიიჩნევს, რომ მუშაობა და

ძუძუთი კვება შეუთავსებელია, ხოლო მათ, ვინც ბრუნდება სამსახურში და ბავშვს ძუძუთი კვებას, როგორც წესი, არ აქვთ მხარდამჭერი გარემო.⁶⁶ კვლევაში, ასევე, ხაზგასმულია, რომ დასაქმება უარყოფითად მოქმედებს ქალების მიერ ძუძუთი კვების ხანგრძლივობაზე. საერთაშორისო ლიტერატურის მიხედვით, სრულ განაკვეთზე დედების მხოლოდ 26% კვებავდა შვილს ძუძუთი ექვსი თვის განმავლობაში, ხოლო ქალების 35%, რომლებიც მუშაობდნენ არასრულ განაკვეთზე ან არ იყვნენ დასაქმებულები, ჯერ კიდევ ძუძუთი კვებავდნენ მათ იმავე პერიოდში⁶⁷ ამჟამად საქართველოში არსებულ საჯარო დაწესებულებებში არ არის ლაქტაციის ოთახები, რაც შეიძლება კიდევ ერთ დაბრკოლებას წარმოადგენდეს მეძუძური დედებისთვის.

რაც შეეხება დაგვიანების უფლებას, მხოლოდ გარკვეული საჯარო დაწესებულებები იძლევა დაგვიანების უფლებას არაუმეტეს 30 წუთისა იმ თანამშრომლებისათვის, რომლებსაც: (ა) ჰყავთ სკოლამდელი ან სასკოლო ასაკის ბავშვი; ბ) 14 წლამდე ასაკის ბავშვი. ეს საკითხი ამჟამად არ რეგულირდება საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით, რაც უარყოფითად აისახება სამუშაოზე, ასევე პირადი ცხოვრების ბალანსზე და კიდევ უფრო ზღუდავს მოქნილი თუ სქესის ნიშნით მორგებული სამუშაო პრაქტიკის დანერგვის შესაძლებლობას საჯარო დაწესებულებებში.

მშობლების სამუშაო პირობებზე საუბრისას კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია განხილულ იქნეს ზეგანაკვეთურ სამუშაოსა და საჯარო სერვისებზე შეზღუდული წვდომის საკითხები. დამსაქმებლების მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს მოთხოვნა და ბავშვების მოვლის ვალდებულებები ქმნის სირთულეებს იმ ოჯახში, სადაც ორივე მშობელი დასაქმებულია.⁶⁸ ამჟამად, საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ

64 Feeney, M. K., & Stritch, J. M. (2019). Family-Friendly Policies, Gender, and Work-Life Balance in the Public Sector. Review of Public Personnel Administration. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0734371X17733789>

65 საია, შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, 2022, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.gyla.ge/ge/post/shromiti-uflebebi-sajaro-samsakhurshi-saias-akhali-kvleva?fb#sthash.w0TZnTB0.dpbs>

66 Cripe, E. T. (2017). "You Can't Bring Your Cat to Work": Challenges Mothers Face Combining Breastfeeding and Working. Taylor & Francis Group.

67 Ryan, A. S., Zhou, W., & Arensberg, M. B. (2006). The effect of employment status on breastfeeding in the United States. National Library of Medicine. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: [https://www.whijournal.com/article/S1049-3867\(06\)00088-0/fulltext](https://www.whijournal.com/article/S1049-3867(06)00088-0/fulltext) მსგავსი მონაცემები საქართველოსთვის ხელმისაწვდომი არ არის.

68 Moe, K., & Shandy, D. (2010). Glass Ceilings and 100-Hour Couples: What the Opt-Out Phenomenon Can Teach Us about Work and Family. University of Georgia Press. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: <https://dokumen.pub/qdownload/glass-ceilings-and-100-hour-couples-what-the-opt-out-phenomenon-can-teach-us-about-work-and-family-1nbsped-9780820336084-9780820331546.html>

დამატებით შეზღუდვებს აწესებს მონყველადი ჯგუფების ზეგანაკვეთურად მუშაობაზე. ასეთ ჯგუფებს მიეკუთვნებიან ორსული ქალები, ახალშობილთა დედები, მეძუძური დედები ან პირები, რომელთაც სამ წლამდე ასაკის ბავშვი ჰყავთ. თუმცა, კანონმდებლობაში არ არის ნახსენები ახალშობილთა მამები, რაც კიდევ უფრო მეტ პასუხისმგებლობას აკისრებს დედებს და მოსალოდნელია, რომ შეაფერხებს მათ კარიერულ განვითარებას.

გარდა ამისა, სტატისტიკის თანახმად, 2021 წელს ფინანსთა და იუსტიციის სამინისტროებში ზეგანაკვეთური სამუშაოს არცერთი შემთხვევა არ დაფიქსირებულა. სტატისტიკის არარსებობა შეიძლება აიხსნას ან საჯარო სამსახურში ზეგანაკვეთურად მუშაობის ნაკლებობით, ან ასახავდეს იმას, რომ საჯარო დაწესებულებები არ აღწერენ ზეგანაკვეთურ სამუშაო საათებს, შესაბამისად, არ ანაზღაურებენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს და არ უზრუნველყოფენ პროპორციულ დასვენების დღეებს დასაქმებულთათვის. მაშინ, როცა საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის მიერ ჩატარებულმა რაოდენობრივმა კვლევამ, რომელიც მოიცავდა ინფორმაციას 5 თვითმმართველი მერიის 180 თანამშრომლის შესახებ, აჩვენა, რომ საჯარო სამსახურის თანამშრომელთა 21% არ იღებდა ანაზღაურებას ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის.⁶⁹

საქართველოს შრომის კოდექსისაგან განსხვავებით, კანონი საჯარო დაწესებულებებში შრომის ანაზღაურების შესახებ არ ითვალისწინებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას შრომის შესაბამისი საათობრივი განაკვეთით, ასევე არ ითვალისწინებს/არ შეიცავს ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გაანგარიშების დეტალურ წესებს. საზოგადოებრივი მომსახურების ისეთ დაწესებულებებში, როგორცაა: საბავშვო ბაღები და ბავშვთა მოვლასთან დაკავშირებული სხვა სერვისები, გათვალისწინებულია ფიქსირებული სამუშაო საათები, რომლებიც შეიძლება ემთხვეოდეს

საჯარო დაწესებულებების სამუშაო გრაფიკს. ამრიგად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ასოცირდება ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ დამატებით ხარჯებთან და მისი აღრიცხვა თუ ანაზღაურება შესაძლოა, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი იყოს თანამშრომლებისათვის სამუშაოსა და ცხოვრების დასაბალანსებლად.

მიუხედავად იმისა, რომ არასრულ განაკვეთზე გადასვლა შეიძლება იყოს ინიციატივა მომუშავე მშობლებისათვის, რომლებსაც სურთ სამუშაოსა და ოჯახური ცხოვრების დაბალანსება, როგორც წესი, ამას მხოლოდ დედები აკეთებენ, სწორედ ისინი გადადიან სრული განაკვეთიდან არასრულ განაკვეთზე და იღებენ პასუხისმგებლობას ბავშვის მოვლაზე.⁷⁰ ამ კონკრეტული კვლევის თანახმად, სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმების უკეთ რეგულირებამ და გენდერულად უფრო მგრძობიარე სამუშაო გარემოს შექმნამ, რაც აღნიშნულ პროცესში მამების მეტად ჩართულობასაც გულისხმობს, შესაძლოა, ხელი შეუწყოს ქალების დასაქმებას სრულ განაკვეთზე და მათ კარიერულ განვითარებას. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, შრომის კოდექსისაგან განსხვავებით, განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურეთა შეზღუდულ ჯგუფს, რომელსაც აქვს არასრულ განაკვეთზე მუშაობის უფლება: „მოსამსახურეს უფლება აქვს წლამდე ასაკის ბავშვის აღზრდისათვის, აგრეთვე, ორსულობის პერიოდში ისარგებლოს არასრულ განაკვეთზე მუშაობის უფლებით“. იმის გამო, რომ კანონი არ მოიცავს აღნიშნული უფლების მქონე ადამიანების დიდ ჯგუფს, 2022 წელს საჯარო სამსახურებში დაფიქსირდა არასრულ განაკვეთზე მომუშავეთა დაბალი მაჩვენებელი. სისტემაში სულ მხოლოდ ოთხი საჯარო მოსამსახურე იყო დასაქმებული არასრულ განაკვეთზე (ეს მონაცემები არ შეიცავს შინაგან საქმეთა სამინისტროს, თავდაცვის სამინისტროს ან კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს მონაცემებს).⁷¹ მიუხედავად

69 საია, შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, 2022, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.gyla.ge/ge/post/shromiti-uflebebi-sajaro-samsakhurshi-saias-akhali-kvleva?fb#sthash.w0TZnTB0.dpbs>

70 Kitterød, R. H., Rønsen, M., & Seierstad, A. (2013). Mobilizing female labour market reserves: What promotes women's transitions between part-time and full-time work? Sage journals. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: https://www.researchgate.net/publication/258124361_Mobilizing_female_labour_market_reserves_What_promotes_women's_transitions_between_part-time_and_full-time_work

71 საია, შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, 2022, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.gyla.ge/ge/post/shromiti-uflebebi-sajaro-samsakhurshi-saias-akhali-kvleva?fb#sthash.w0TZnTB0.dpbs>

იმისა, რომ შრომის კოდექსი არ ადგენს ასეთი ტიპის შეზღუდვებს და ნებისმიერ დასაქმებულს აქვს უფლება, ისარგებლოს არასრულ განაკვეთზე მუშაობის უფლებით⁷² ამრიგად, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის შრომის კოდექსთან ჰარმონიზაციამ და უფლებით მოსარგებლეთა ჯგუფში ოჯახური ვალდებულებების მქონე პირთა შესვლამ შეიძლება ხელი შეუწყოს დასაქმებული მშობლების, განსაკუთრებით დედების შემდგომ კარიერულ განვითარებას.⁷³

საჯარო დაწესებულებებში სამუშაო პირობების განხილვის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია დეკრეტული შვებულება. უპირველეს ყოვლისა, ფართომასშტაბიანი საერთაშორისო კვლევებით დასტურდება, რომ ანაზღაურებადი შვებულება დადებითად მოქმედებს ქალთა სამუშაო ძალაში მონაწილეობასა და მათ გრძელვადიან შემოსავალზე.⁷⁴ კვლევაში აგრეთვე აღნიშნულია, რომ მამების მიერ დეკრეტული შვებულების აღება შესაძლოა, ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას და მშობლებს შორის აუნაზღაურებელი ზრუნვის და საოჯახო შრომის უფრო თანაბარ განაწილებას.⁷⁵ საჯარო დაწესებულებებში არსებული ვითარების განსახილველად, თუ როგორ მოქმედებს გენდერულ თანასწორობაზე დეკრეტული შვებულების გამოყენება, აუცილებელია შესაბამისი კანონმდებლობის გათვალისწინება. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით განსაზღვრულია სულ 730 კალენდარული დღე ორსულობისა და მშობიარობის გამო აღებული შვებულებისთვის, ხოლო 550 დღე ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის

ბრძანებით, დასაქმებულ მამას არ მიეცემა ბავშვის მოვლისათვის გათვალისწინებული შვებულების ანაზღაურება, თუ დედამ გამოიყენა ასეთი ტიპის შვებულება სრულად ან ნაწილობრივ, მაშინ ის მიიღებს სახელმწიფო ანაზღაურებას სულ მცირე 1000 ლარის ოდენობით.⁷⁶ ამრიგად, რადგან დედების უმეტესობა ახალშობილზე ზრუნავს დაბადებიდან, სულ მცირე, რამდენიმე დღის განმავლობაში, ეს ბრძანება ფაქტობრივად აბრკოლებს მამებს, აიღონ ბავშვის მოვლისთვის განკუთვნილი შვებულება. საჯარო სამსახურის ბიუროს ინფორმაციით, 2022 წელს დეკრეტული შვებულება 358-მა ქალმა საჯარო მოსამსახურემ და 8 კაცმა საჯარო მოსამსახურემ აიღო. ამიტომ, როგორც ჩანს, აუცილებელია საქართველოს კანონში საჯარო სამსახურის შესახებ ცვლილებების შეტანა, რათა ნახალისდეს დეკრეტული შვებულების აღება საჯარო მოსამსახურე მამების მიერ.

გემოთ განხილული სხვადასხვა საკითხი დაბრკოლებას უქმნის ქალებს როგორც პირად, ისე საჯარო ცხოვრებაში, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს მათი სამუშაო ძალიდან გადინება და შეაფერხოს ქალების კარიერული განვითარება. ეს კი იწვევს საჯარო სამსახურში ქალთა სიმცირეს, განსაკუთრებით, მაღალი რანგის პოზიციებზე. უფრო მეტიც, ეს ხელს უწყობს მხოლოდ ნაწილობრივ ცვლილებებს უფრო ხელსაყრელი სამუშაო პირობების შექმნის მხრივ. ასეთი სამუშაო პირობების არსებობის შემთხვევაში შესაძლებელია, ქალები მომდევნო თავში განხილული მთელი რიგი საკითხების მიმართ აღარ აღმოჩნდნენ ისეთი დაუცველები, როგორებიც ახლა არიან.

72 იქვე.

73 UN Women, RIA of ILO C156 - workers with family responsibilities convention. 2022. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://iset-pi.ge/en/publications/ria/3143-regulatory-impact-assessment-of-ilo-c156-workers-with-family-responsibilities-convention>

74 Stier, H., & Mandel, H. (2009). Inequality in the family: The institutional aspects of women's earning contribution. Social Science Research. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://people.socsci.tau.ac.il/mu/hadasm/files/2010/12/StieMandel2009SSR.pdf>

75 Haas, L., & Hwang, C. P. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. Community, Work & Family. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13668800701785346?scroll=top&needAccess=true>

76 მითითებულ ანაზღაურებას იღებს ის სახელმწიფო მოსამსახურე, რომელმაც შრომის კოდექსი ვრცელდება. მოხელეების შემთხვევაში ანაზღაურება ხდება თანამდებობრივი სარგოს და დანამატების გათვალისწინებით.

თავი 4:

საჯარო სამსახურის
შესახებ საქართველოს
კანონის გენდერული
გეგმვის ანალიზი

4.1 საკანონმდებლო ხარვეზები და რეკომენდაციები

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის ანალიზი ცხადყოფს, რომ მიუხედავად მასში ანტი-დისკრიმინაციული დებულებების არსებობისა, იგი ეფექტიანად არ უწყობს ხელს გენდერულ თანასწორობას საჯარო სამსახურში. აღსანიშნავია ქალთა ჩართულობის გაძლიერების მიზნით შექმნილი სპეციალური ზომებისა და მექანიზმების არარსებობა, რაც არ არის თანხვედრაში საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლით გათვალისწინებულ მოთხოვნასთან არსებითი თანასწორობის უზრუნველყოფის შესახებ. გარდა ამისა, ქალებზე დაკისრებული აუნაზღაურებელი ზრუნვის და საოჯახო შრომის არაპროპორციული ვალდებულებები, გენდერული როლების შესახებ ღრმა კულტურულ და სოციალურ სტერეოტიპებთან ერთად, აყალიბებს მნიშვნელოვან ბარიერს საჯარო სამსახურში ქალების სრული და ეფექტიანი მონაწილეობისათვის.

საჯარო სამსახურის მაღალ თანამდებობებზე ქალების წარმომადგენლობის დეფიციტის აღმოფხვრა ყოვლისმომცველი ზომების გატარებას მოითხოვს, რომლებიც უთანასწორობის გამომწვევი მიზეზების აღმოფხვრისკენაა მიმართული. ეს ზომები შეიძლება მოიცავდეს ბრძოლას გენდერულ სტერეოტიპებთან; ქალსა და კაცს შორის არაანაზღაურებადი სამუშაოს თანაბარი განაწილების წახალისებას; ისეთი მოქნილი სამუშაო პირობების შექმნის ხელშეწყობას, როგორცაა დეკრეტული შვებულება და არასრულ განაკვეთზე მუშაობა; გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მძლავრი ანგარიშვალდებულების მექანიზმების ჩამოყალიბებას საჯარო სამსახურის ყველა დონეზე; და ქალების მხარდაჭერას აღმასრულებელი პოზიციების დასაკავებლად საჭირო უნარებისა და შესაძლებლობების განსავითარებლად. საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის და ქალთა გაძლიერების მიზნების მისაღწევად რეკომენდებულია, რომ საქართველოს კანონში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კვლევის ფარგლებში გამოკვეთილი ხარვეზების აღმოსაფხვრელად განხორციელდეს შემდგომი ცვლილებები:

ხარვეზი 1: საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ არ ითვალისწინებს

არსებითი თანასწორობის ხელშეწყობას და საჯარო სამსახურში დამკვიდრებული გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად სპეციალური ღონისძიებების გატარებას.

პრობლემის გადაჭრის გზა: რეკომენდებულია, საქართველოს კანონში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ შევიდეს ცვლილება, რომლის შედეგადაც სქესისა და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის არსებულ მუხლთან (მე-9 მუხლი) ერთად, კანონს დაემატება ახალი დებულება „გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის შესახებ“, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის შესაბამისად დაანებს სპეციალური ზომების გატარების ვალდებულებას დამკვიდრებული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად, რათა მიღწეულ იქნას კაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობა საჯარო სამსახურში.

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია საჯარო მოსამსახურეების დისკრიმინაცია, მათ შორის, სქესის ნიშნით. თუმცა, კანონი თავისი შინაარსით კონკრეტულად არ უწყობს ხელს გენდერულ თანასწორობას, არ ითვალისწინებს სპეციალურ ზომებსა და მექანიზმებს, რომლებიც მხარს უჭერს ქალთა გაზრდილ ჩართულობას ან ლიდერობას საჯარო სამსახურებში. ამ მხრივ, კანონი არ შეესაბამება კონსტიტუციის დებულებას არსებითი თანასწორობის შესახებ, რაც ავალდებულებს სახელმწიფოს, განსაკუთრებული ზომების მიღებით უზრუნველყოს არსებითი გენდერული თანასწორობა დისკრიმინაციის აღმოფხვრით, ასევე კაცთა და ქალთა შორის არსებითი თანასწორობის უზრუნველყოფით.

ხარვეზი 2: საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ არ ითვალისწინებს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას სამუშაო ადგილზე ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების შემუშავებასთან და დანერგვასთან დაკავშირებით.

პრობლემის გადაჭრის გზა: რეკომენდებულია კანონში შევიდეს ცვლილება, რომლის საფუძველზეც დამსაქმებლებს დაეკისრებათ სამუშაო ადგილზე ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების დანერგვის ვალდებულება. აღნიშნული ვალდებულება ეფუძნება ILO-ს N111 კონვენციას - დისკრიმინაციის აღმოფხვრა დასაქმების ადგილზე. კერძოდ, კანონი უნდა

ავალდებულებდეს საჯარო დაწესებულებებს, შეიმუშაონ სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმები, მათ შორის, საჯარო მოსამსახურეებისთვის სავალდებულო ტრენინგების ჩატარება სექსუალური შევიწროების საკითხებზე.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევის შედეგები ხაზს უსვამს საქართველოში საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრობლემას განსაკუთრებით ქალების, მათ შორის, ახალგაზრდა ქალების მიმართ. საქართველოში, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება ფართოდ გავრცელებული ფენომენია საჯარო სამსახურში. კვლევამ აჩვენა, რომ გამოკითხული რესპონდენტების მესამედს განუცდია სექსუალური შევიწროება რაიმე ფორმით⁷⁷ ამავე დროს, ყოველი მეხუთე ქალი რესპონდენტი და ცენტრალური სახელმწიფო დაწესებულებების თანამშრომელი აცხადებს, რომ მათ განუცდიათ სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე. რესპონდენტთა თითქმის ნახევარმა (47%-მა) აღნიშნა, რომ საქართველოს საჯარო სამსახურში ყოფნისას მათ გაიგეს მსგავსი ფაქტის შესახებ ან შეესწრნენ სექსუალურ შევიწროებას ამა თუ იმ ფორმით. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია, ის მაინც უფრო დაბალია სამუშაო ადგილზე გამოვლენილი სექსუალური შევიწროების საშუალო მაჩვენებელზე ევროპაში, რაც შეიძლება გამომწვეული იყოს ასეთი ინციდენტების შესახებ არასაკმარისად ინფორმირებულობით. ვაცებთან შედარებით, ქალები, განსაკუთრებით კი ახალგაზრდა ქალები, საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების არაპროპორციულად მაღალი რისკის ქვეშ არიან, რაც ქმნის არათანაბარ სამუშაო პირობებს.⁷⁸

სახელმწიფო ინსტიტუციებს უნდა დაევალოთ სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების შიდა მექანიზმების დანერგვა, მათ შორის სავალდებულო ტრენინგი საჯარო მოსამსახურეებისთვის, რაც უკიდურესად მნიშვნელოვანია სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრობლემის გადასაჭრელად. საბოლოო ჯამში, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია უსაფრთხო და ინკლუზიური

სამუშაო გარემოს შექმნა, სადაც უზრუნველყოფილი იქნება თანაბარი შესაძლებლობები და ყველა თანამშრომლის მიმართ სამართლიანი მოპყრობა, განურჩევლად მათი სქესისა. Top of Form Bottom of Form

ხარვეზი 3: საქართველოს კანონში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ არ არის ნახსენები გენდერულად მგრძობიარე ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის ხელშეწყობის მექანიზმები საჯარო სამსახურში დასაქმებისას.

პრობლემის გადაჭრის გზა: რეკომენდებულია კანონში შევიდეს ცვლილება, რომლის შედეგადაც საჯარო დაწესებულებებს დაეკისრებათ ვალდებულება, გაატარონ თანაბარი შესაძლებლობების წამახალისებელი ღონისძიებები და ხელი შეუწყონ გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრას სამუშაო ადგილებზე, კონკრეტულად კი — ხელმძღვანელ პოზიციებზე. **კანონი აგრეთვე უნდა ითვალისწინებდეს საოჯახო ვალდებულებებით განპირობებული ისეთი მოქნილი სამუშაო პირობებისა და დატვირთვის მართვის საჭიროებას, როგორცაა სრული განაკვეთიდან არასრულ განაკვეთზე გადასვლა და ონლაინ მუშაობის შეთავაზება სამუშაოს დაწყებისა და სამუშაო საათების მოქნილ გრაფიკთან ერთად, აგრეთვე მოკლე სამუშაო კვირას.**

მიუხედავად იმისა, რომ ქალების წარმომადგენლობა საჯარო სამსახურში, შსს-ს გარეშე არსებული მონაცემების მიხედვით, სულ უფრო იზრდება, კვლავ არსებობს გენდერული დისბალანსი მენეჯერულ, ხელმძღვანელ თანამდებობაზე, არასრულ განაკვეთზე მომუშავე და სახელშეკრულებო პოზიციებზე, რაც ხელს უწყობს პროფესიულ სეგრეგაციას, ასევე არათანაბარი ხელფასების არსებობას. ამ საკითხების გადასაჭრელად უნდა შეიქმნას გენდერულად მგრძობიარე ადამიანური რესურსების მართვის მექანიზმი, რომელიც ხელს შეუწყობს სამსახურში კვალიფიკაციის მიხედვით აყვანას. მაღალი კვალიფიკაციის მქონე ქალებისათვის უპირატესობის მინიჭება იქნება გარდამავალი ღონისძიება ჰორიზონტალური

77 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი - საქართველო, 2021. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-04/Country%20Gender%20Equality%20Profile%20GEO.pdf>

78 იქვე.

სეგრეგაციის დასაძლევად, განსაკუთრებით, საჯარო სამსახურის ისეთ სფეროებში, სადაც კაცები დომინირებენ.

ამიტომ, აუცილებელია იმ კონკრეტული ზომების გატარება სისტემური ბარიერების ეფექტიანად აღმოსაფხვრელად, რომლებიც არსებობს სამსახურში აყვანისა და პერსონალის დაკომპლექტების პროცესებში, მათ შორის, გადაწყვეტილების მიმღები პირების მიკერძოებულობასთან დაკავშირებით. ამასთან, საჯარო სამსახურმა უნდა უზრუნველყოს მოქნილი სამუშაო პირობები და მეტი შესაძლებლობები როგორც პირადი, ასევე სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსის შესანარჩუნებლად. იმის გამო, რომ საქართველოში ქალები საშუალოდ კვირაში ოთხი საათით მეტს ხარჯავენ საოჯახო საქმეებზე, ვიდრე კაცები,⁷⁹ არასრულ განაკვეთზე მუშაობა შეიძლება მიმზიდველი იყოს გარკვეული თანამშრომლებისათვის, განსაკუთრებით იმ ქალებისათვის, რომლებსაც ამგვარი მოვალეობები აქვთ.

საქართველოს კანონით „საჯარო სამსახურის შესახებ“ უნდა დადგინდეს მკაფიო სამართლებრივი ნორმები, რომლებიც საშუალებას მისცემს ქალებს გადავიდნენ არასრულ განაკვეთზე არა მხოლოდ ორსულობის დროს და ბავშვის პირველი წლის განმავლობაში, არამედ მათი კარიერის სხვა ეტაპებზეც. ამავდროულად, ქალებს, რომლებიც ირჩევენ არასრულ განაკვეთზე მუშაობას ოჯახური ან სხვა საოჯახო ვალდებულებების გამო, თანაბარი წვდომა უნდა ჰქონდეთ ტრენინგებზე, სწავლაზე და განვითარების სხვა შესაძლებლობებზე, რათა არ აღმოჩნდნენ არახელსაყრელ მდგომარეობაში კარიერული განვითარების მხრივ. ეს ხელს შეუწყობს პოტენციური გრძელვადიანი უარყოფითი შედეგების თავიდან აცილებას და გენდერულ თანასწორობას საჯარო სამსახურში.

გარდა ამისა, გადამწყვეტი მნიშვნელობის მქონეა საქართველოში ბავშვთა მოვლის მომსახურებებთან და ბავშვზე ზრუნვასთან დაკავშირებული მაღალი ხარჯების შემცირება, რათა ქალებმა შეძლონ თავიანთი პროფესიული და საოჯახო

ვალდებულებების დაბალანსება. შესაბამისად, საჭიროა ყოვლისმომცველი მიდგომა, რომელიც მოიცავს საკანონმდებლო რეფორმებს, პოლიტიკის ზომებს და დამხმარე სერვისებს, რათა ქალებს საშუალება მიეცეთ, ეფექტიანად გადავიდნენ სრული განაკვეთიდან არასრულ განაკვეთზე ან პირიქით, მათი ინდივიდუალური საჭიროებებისა და არჩევანის მიხედვით.⁸⁰

დაბოლოს, საჭიროა შეთანხმებული ქმედება, რათა საქართველოს კანონში საჯარო სამსახურის შესახებ შევიდეს ცვლილებები, რომლებიც ხელს შეუწყობს ადამიანური რესურსების მართვას გენდერული საკითხების გათვალისწინებით, უზრუნველყოს სამუშაოს მოქნილ პირობებს და თანაბარ წვდომას კარიერული განვითარების შესაძლებლობებზე, ხელს შეუწყობს პროფესიული სეგრეგაციის აღმოფხვრას და სისტემური ბარიერების გადალახვას, ასევე შეეხება ბავშვთა მოვლასთან დაკავშირებულ საკითხებს და ხელს შეუწყობს საქართველოში მეტად ინკლუზიურ, გენდერულ თანასწორობაზე დაფუძნებულ საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებას.

ხარვეზი 4: საქართველოს კანონის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ მოქმედ რედაქციაში დეკრეტული შვებულების შესახებ დებულება (მუხლი 64) გენდერულად ნეიტრალურია, თუმცა, პრაქტიკაში ასეთი შვებულებით, უმეტესად, ქალები სარგებლობენ. კანონი არ უწყობს ხელს ქალებისა და კაცების თანაბარ წვდომას დეკრეტულ შვებულებაზე და არც თანაბარ მოპყრობას საჯარო მოსამსახურე ქალებისა და კაცების მიმართ.

პრობლემის გადაჭრის გზა: საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საჭიროებს გადახედვას, იმისათვის, რომ მოიცვას ტერმინები: „დედობის დეკრეტული შვებულება“, „მშობლის დეკრეტული შვებულება“ და „მამობის დეკრეტული შვებულება“, პასუხისმგებლობების არათანაბარი გადანაწილებისა და გენდერული განსხვავების გამოსასწორებლად. კანონით მკაფიოდ უნდა განისაზღვროს ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა ყველა უფლებამოსილი თანამშრომლისათვის.

79 UN Women; Geostat. (2022). Time Use Survey in Georgia 2021-2022. UN Women.
80 OECD. (2021). Gender Equality in Public Sector Employment. OECD Reporting.

საკანონმდებლო ცვლილებების შედეგად, რეკომენდებულია შემოღებული იქნას „მამობის შვებულება“, რაც გულისხმობს ექვსთვიანი ანაზღაურებადი დედობის შვებულების შენარჩუნებას და დამატებით, სავალდებულო არადაგადაცემადი ანაზღაურებადი მამობის შვებულების შესაძლებლობას. **კანონი უნდა ითვალისწინებდეს მამების დეკრეტული შვებულების კონკრეტულ ვარიანტ(ებ)ს, რადგან, როდესაც ამგვარი ტიპის შვებულება არ არის მორგებული მამებზე, ამით, უშუალოდ შემთხვევაში, მხოლოდ დედები სარგებლობენ, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს გენდერული უთანასწორობის ტრადიციულ ნორმებს. ქალებსა და კაცებს შორის ბრუნვის პასუხისმგებლობების უფრო თანაბარი განაწილების ნახალისების მიზნით და მამებსა და შვილებს შორის ადრეული კავშირის უზრუნველსაყოფად, უნდა იქნას დანერგული მამობის შვებულება. მამობის შვებულება მკაფიოდ უნდა იქნას დაკავშირებული ბავშვის დაბადებასთან მასზე ბრუნვის მიზნით.**⁸¹

ევროკავშირის 2019/1158 დირექტივაში, რომელიც შეეხება სამუშაოსა და ცხოვრების ბალანსს მშობლებისა და მზრუნველებისათვის ხაზგასმულია, რომ წევრი სახელმწიფოები იღებენ აუცილებელ ზომებს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მამებმა მიიღონ მამობის შვებულება მინიმუმ 10 სამუშაო დღის განმავლობაში, რომელიც ადრეულ უნდა იქნას ბავშვის დაბადებისას.

დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობის გაზრდას შეიძლება ჰქონდეს როგორც პირდაპირი, ისე ირიბი გავლენა გენდერულ თანასწორობაზე საჯარო სამსახურში. გარდა ამისა, ეს დაეხმარება დამსაქმებლებს, უფრო თამამად მიიღონ გადაწყვეტილება ქალების სამსახურში აყვანისა და კარიერული განვითარების თაობაზე, პოტენციური ოჯახური ვალდებულებებისა და დეკრეტული შვებულების მიუხედავად. შესაბამისად, რეკომენდებულია, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში შევიდეს ცვლილება და მიღებულ იქნას სავალდებულო არადაგადაცემადი ანაზღაურებადი მამობის

შვებულება ევროკავშირის დირექტივის მიერ დადგენილი 10 სამუშაო დღის ვადით.

დეკრეტული შვებულება, ასევე მშობლის ან ოჯახური მიზნებისათვის გათვალისწინებული შვებულება ზოგიერთ ქვეყანაში აღიარებულია ფუნდამენტურ შრომით უფლებად და წარმოადგენს დასაქმებულთა მნიშვნელოვან სარგებელს. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ითვალისწინებს დაცვის მაღალ სტანდარტს. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპების შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. ანაზღაურების გადახდა ხორციელდება შესაბამისი საჯარო დანერგულების ბიუჯეტიდან ხელფასისა და დანამატების გათვალისწინებით.

თუმცა, ამჟამად საქართველოს სამსახურებში არ არის სავალდებულო დედობის ან მამობის დეკრეტული შვებულება ან ანაზღაურებადი შვებულება მამებისათვის (გარდა იმ შემთხვევისა, თუ დედა არ სარგებლობდა მშობიარობამდელი შვებულებით). ეს, თავისთავად, აძლიერებს სტერეოტიპს იმის შესახებ, რომ მხოლოდ ქალები არიან მცირეწლოვანი ბავშვების მოვლაზე პასუხისმგებელი და ახალისებს დისკრიმინაციას შრომით ბაზარზე რეპროდუქციული ასაკის ქალების მიმართ. ეს შემდგომში, იწვევს კაცების მიერ მამობის დეკრეტულ შვებულებაში ნაკლებად გასვლას, რადგან კანონი არ ახალისებს ან არ ითვალისწინებს ასეთი ტიპის შვებულებას მამებისათვის. ეს დე ფაქტო დისკრიმინაციული პრაქტიკა კაცების მიმართ, კიდევ უფრო ზრდის დედების როლს საოჯახო ვალდებულებების შესრულების პროცესში.

აღნიშნული საკითხი არ დგას მხოლოდ საქართველოში, ის ასევე განიხილება სხვა ქვეყნებშიც, მათ შორის, ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში კონკრეტული კანონმდებლობის ფარგლებში, როგორცაა ევროკავშირის დირექტივა 2019/1158. ევროკავშირის უახლესი დირექტივის თანახმად, ორივე მშობელს უნდა ჰქონდეს სულ მცირე ოთხთვიანი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ადების

81 Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG.

უფლება, საიდანაც მხოლოდ ორი თვის გადაცემა იქნება შესაძლებელი მეორე მშობლისთვის. ეს მიდგომა ახალისებს ორივე მშობლის მიერ აუნაზღაურებელი ზრუნვის და საოჯახო შრომის შესრულებას, აგრეთვე ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას სამუშაო ადგილზე.

აქედან გამომდინარე, შესაძლოა, საჭირო გახდეს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის გადახედვა და მასში ცვლილებების შეტანა, რათა იგი შეესაბამებოდეს საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას და შექმნას დეკრეტული შვებულების ადების შესაძლებლობები როგორც დედებისათვის, ისე მამებისათვის. ეს შეიძლება მოიცავდეს მამებისათვის არასავალდებულო და ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების შემოღებას, ასევე გარკვეულ ზომებს, რომლებიც მიმართულია საოჯახო საქმეების გადანაწილებაში გენდერული სტერეოტიპების აღმოსაფხვრელად. მნიშვნელოვანია, რომ საოჯახო ვალდებულებების თანაბარი გადანაწილების წახალისება ხელს შეუწყობს უფრო სამართლიანი და ინკლუზიური შრომის ბაზრისა და საზოგადოების შექმნას.

ხარვეზი 5: საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ (116-ე მუხლი) იცავს საჯარო მოხელე ქალებს სამსახურიდან დათხოვნისგან ორსულობის დროს ან სამ წლამდე ბავშვის აღზრდისას. თუმცა, ინტერპრეტაციაში არის ხარვეზები და იმავე ანაზღაურების მქონე ან ეკვივალენტურ პოზიციაზე დაბრუნების გარანტია არ არსებობს.

პრობლემის გადაჭრის გზა: რეკომენდებულია კანონში შევიდეს ცვლილება, რის შედეგადაც მკაფიოდ განისაზღვრება, რომ დეკრეტული შვებულების დასრულებისას, ქალ საჯარო მოსამსახურეს გარანტირებული აქვს უფლება, დაბრუნდეს იმავე თანამდებობაზე ან ტოლფას თანამდებობაზე ეკვივალენტური ანაზღაურებით.

ლიტერატურაში კარგად არის აღწერილი „სახელფასო ჯარიმა“, რომელსაც აწყდებიან მცირეწლოვანი ბავშვების დედები და ისინი, ვინც სამუშაოდ ბრუნდება ხანგრძლივი დეკრეტული შვებულების შემდეგ. მიზეზებს შორის სახელდება აუცილებელი უნარ-ჩვევების დაკარგვა ხანგრძლივი შვებულების შემდეგ. ხელფასების სხვაობა

ასევე განპირობებულია დამსაქმებლების მხრიდან დისკრიმინაციით. იმის გამო, რომ ქალები მცირეწლოვანი ბავშვების ძირითად მზრუნველებად განიხილებიან, დამსაქმებლები, სავარაუდოდ, მათ სამსახურისთვის ნაკლებად პროდუქტიულად მიიჩნევენ (ან ვარაუდობენ, რომ ისინი უფრო ხშირად გავლენ შვებულებაში ბავშვზე ზრუნვასთან დაკავშირებული მიზეზებით) და ამიტომ სთავაზობენ თანამშრომელ ქალებს დაბალ ხელფასს.⁸²

ხარვეზი 6: საქართველოს მოქმედი კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების ნაცვლად, ადგენს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების წესს, რაც არ შეესაბამება საერთაშორისოდ დადგენილ სტანდარტებს. ამასთან, არსებული რედაქცია არ ითვალისწინებს კონკრეტულ მექანიზმებს, სადაც გარანტირებულია თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება. 57-ე მუხლი, რომელიც ამ საკითხს ეხება, ბუნდოვანია და იძლევა ინტერპრეტაციის საშუალებას.

პრობლემის გადაჭრის გზა: რეკომენდებულია კანონში არსებობდეს ცალკე დებულება, სადაც განმარტებული იქნება „ანაზღაურების ცნება“, რომელიც უნდა იყოს ყოვლისმომცველი და ასახავდეს ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების (TFEU) 157-ე მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ განმარტებას, რომელიც ამბობს, რომ ევროპარლამენტმა და ევროსაბჭომ, ეკონომიკურ და სოციალურ კომიტეტთან კონსულტაციის შემდეგ, უნდა მიიღონ ზომები, რათა დაინერგოს ქალებსა და კაცებს შორის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპი დასაქმებასა და პროფესიულ საკითხებში, მათ შორის თანაბარი ანაზღაურების წესის დანერგვა თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის.

გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს მკაფიო ჩარჩოს ჩამოყალიბებას, სადაც დარეგულირებული იქნება, რომ თანაბარი ღირებულების სამუშაო, რომელიც მოითხოვს შესაბამის კვალიფიკაციას, თანაბრად ანაზღაურდეს, რათა აღმოიფხვრას „აუხსნელი“ სხვაობა ანაზღაურებებს შორის.

ხელფასებს შორის სხვაობის საკითხი საქართველოს საჯარო სამსახურში კომპლექსურია და მასზე გავლენა აქვს სხვადასხვა ფაქტორს: სამსახურის სფეროს, თანამდებობასა და გამოცდილებას, ასაკს, დასაქმების ხანგრძლივობას, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობასა და ხელმძღვანელობის პასუხისმგებლობას. ამ ფაქტორებით, გარკვეულწილად, შეიძლება აიხსნას ზოგიერთი ამ ტიპის სხვაობა საჯარო სამსახურში.⁸³

თუმცა, მნიშვნელოვანია იმის აღიარება, რომ თავად დისკრიმინაციაც შეიძლება იყოს ხელფასების სხვაობის ხელშემწყობი ფაქტორი, მათ შორის, „შუშის ჭერის“ არსებობა, რომელიც ზღუდავს კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებს გარკვეული ჯგუფებისათვის, მაგ., ქალების ან უმცირესობის წარმომადგენლებისათვის. სქესის, ასაკის ან სხვა ნიშნით გამოწვეული დისკრიმინაცია არის შრომითი უფლებების დარღვევა და დაუშვებელია.

ამ საკითხის გადასაჭრელად გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დაცვას. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ცალსახად უნდა ითვალისწინებდეს თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებას, ხოლო ტერმინი „თანაბარი ღირებულების სამუშაო“ მკაფიოდ უნდა განიმარტოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა (ILO) და ევროკავშირის მიერ დადგენილი სტანდარტების შესაბამისად. ეს ხელს შეუწყობს დისკრიმინაციის თავიდან აცილებას ხელფასების დადგენისას და ყველა თანამშრომლისთვის სამართლიანი ანაზღაურების გადახდას, მიუხედავად მათი სქესის, ასაკისა თუ სხვა დაცული მახასიათებლებისა.

ხარვეზი 7: საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ არ ავალდებულებს საჯარო დაწესებულებებს, **შეაგროვონ და გააანალიზონ გენდერული მონაცემები, მათ შორის, სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემები.**

პრობლემის გადაჭრის გზა: რეკომენდებულია კანონში შევიდეს ცვლილება, რომლის საფუძველზეც საჯარო დაწესებულებებს დაეკისრებათ საჯარო

მოსამსახურეებისა და მომსახურების ბენეფიციართა შესახებ სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების, როგორც შეგროვების, ასევე ანალიზის ვალდებულება. აგრეთვე, უნდა განისაზღვროს დასაქმების პოლიტიკის შემუშავების პროცესში გენდერული მონაცემების ანალიზით ხელმძღვანელობის ვალდებულება, განსაკუთრებით, თანასწორობასა და მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებულ საკითხებთან მიმართების ხელმძღვანელთათვის. საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის შესახებ მონაცემთა შეგროვების კოორდინაცია უნდა დაევალოს საჯარო სამსახურის ბიუროს.

გენდერული სტატისტიკისა და ინდიკატორების მნიშვნელობა და ვალდებულებები გენდერული სტატისტიკის შეგროვების გაუმჯობესების თაობაზე განმტკიცებულია რიგი საერთაშორისო ჩარჩოებით. შესაბამისად, სხვადასხვა საერთაშორისო და ეროვნული სამართლებრივი დოკუმენტი მოუწოდებს დაწესებულებებს სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების სისტემატური შეგროვებისა და ანალიზისაკენ და აღნიშნული მონაცემების გამოყენებისკენ გენდერული თანასწორობის წასახალისებლად სხვადასხვა სექტორში, მათ შორის, საჯარო სამსახურში. კერძოდ: პეკინის სამოქმედო პლატფორმა, ევროკავშირის ამსტერდამის ხელშეკრულება და ევროკავშირის სტრატეგიული პოლიტიკის ვალდებულებები, როგორცაა სტრატეგიული ჩართულობა გენდერული თანასწორობისთვის 2016-2019 წლებში, ისევე როგორც ევროპის საბჭოს კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ (სტამბულის კონვენცია).

ამასთან, გენდერული სტატისტიკის წარმოებისთვის საერთაშორისო დონეზე არსებობს სახელმძღვანელო პრინციპები (EIGE-ს გენდერული სტატისტიკის მონაცემთა ბაზის ხარისხის კრიტერიუმები; გაეროს ევროპის ეკონომიკური კომისიის (UNECE) გენდერული სტატისტიკის წარმოების ინსტრუმენტი) და მონაცემთა ბაზები EIGE-ს გენდერული სტატისტიკის მონაცემთა ბაზა; მსოფლიო ბანკის გენდერული მონაცემების პორტალი; ევროსტატის მონაცემთა ბაზა) წევრი სახელმწიფოების მხარდასაჭერად მათ სტატისტიკურ სისტემებში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებისთვის.

83 გაეროს განვითარების პროგრამა, გაეროს მოსახლეობის ფონდი, კაცები, ქალები და გენდერული ურთიერთობები საქართველოში: საზოგადოების აღქმა და დამოკიდებულება. გვ. 29. ხელმისაწვდომია: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ge/UNDP_GE_DG_gender-survey_report_2020_geo.pdf

4.2 გენდერული ზეგავლენის განსაზღვრა

4.2.1 პოლიტიკის ინიციატივების აღწერა

EIGE-ს გენდერული ზეგავლენის შეფასების მეთოდოლოგიის შესაბამისად, კვლევითმა გუნდმა შეიმუშავა პოლიტიკის ინიციატივის სამი სცენარი და გაანალიზა თითოეულის განხორციელების შემთხვევაში რა ცვლილებები მოხდება გენდერული თანასწორობის კუთხით საჯარო სამსახურში. პოლიტიკის ინიციატივის აღნიშნულ სამ სცენართან ერთად არის კიდევ ერთი სცენარი - 0, რომელშიც არაფერი იცვლება და ქვემოთ გაანალიზებულია ამ სცენარის შედეგებიც.

პოლიტიკის ინიციატივა 0: სტატუს-კვო

სტატუს-კვოს სცენარის მიხედვით, საქართველოს მთავრობა არ შეიტანს ცვლილებებს კანონში საჯარო სამსახურის შესახებ და არ დანერგავს გენდერულ ანალიზს კარიერული განვითარების პოლიტიკაში, რაც კვლავ შეაფერხებს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას საჯარო სამსახურში. სისტემური ბარიერები კვლავ იარსებებს, რაც ისევ ხელს შეუშლის ქალებს კარიერულ წინსვლაში. გარდა ამისა, კარიერული განვითარებისა და ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომი იქნება მხოლოდ ვებგვერდზე hr.gov.ge; არ ჩატარდება მიზნობრივი სასწავლო პროგრამები ადამიანური რესურსების მართვის პერსონალისა და საკონკურსო კომისიის წევრებისათვის, რათა მათ ინტერვიუების ჩატარებისას გაითვალისწინონ გენდერული საკითხები.

უფრო მეტიც, საჯარო მოსამსახურეების უმეტესობას კვლავ არ ექნება შექმნილი ისეთი სამუშაო გარემო, რომელშიც გათვალისწინებული იქნება გენდერული საკითხები. მათ არ ექნებათ მოქნილი სამუშაო გრაფიკით, დისტანციურად ან არასრულ განაკვეთზე მუშაობის შესაძლებლობა. არ შეიცვლება კანონმდებლობაში არსებული დებულებები ორსულობასთან, მშობიარობასთან ან ბავშვის მოვლისთვის განკუთვნილ შვებულებასთან დაკავშირებით და, შესაბამისად, საჯარო მოსამსახურეები ამ ტიპის შვებულებით სარგებლობას მანამდე არსებული პირობებით გააგრძელებენ. გარდა ამისა, უცვლელი დარჩება ამჟამინდელი შეზღუდვა,

რომელიც ეხება ბავშვის მოვლისათვის განკუთვნილ შვებულებას და ზღუდავს საჯარო სამსახურში დასაქმებულ მამებს, რომელთა მეუღლეებიც აუცილებლად საჯარო მოსამსახურეები უნდა იყვნენ, რათა, მამებმა აღნიშნული შვებულებით სარგებლობა შეძლონ. შესაბამისად, შეზღუდული იქნება იმ მამების რაოდენობა, ვისაც ასეთი ტიპის შვებულებით სარგებლობის უფლება აქვთ.

სტატუს-კვოს სცენარით აგრეთვე არსებობს შემდეგი შესაძლებლობები:

მარტივია განსახორციელებლად (არ საჭიროებს რაიმე ტიპის ქმედებას);

- ▶ არ საჭიროებს დამატებით სახელმწიფო რესურსებს.

სტატუს-კვოს სცენარი დაკავშირებულია შემდეგ რისკებთან:

- ▶ გენდერული უთანასწორობისა და დისკრიმინაციის გაღრმავება სამუშაო ადგილზე;
- ▶ ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალთა კარიერული განვითარების ნაკლები შესაძლებლობები;
- ▶ კარიერული წინსვლისთვის აუცილებელ რესურსებსა და სოციალურ კავშირებზე შეზღუდული წვდომა;
- ▶ თანამშრომლების შეზღუდული ცოდნა კარიერული განვითარების შესაძლებლობებთან დაკავშირებით, რის გამოც, ადამიანებმა შეიძლება ვერ გამოიყენონ კარიერული განვითარებისთვის არსებული შესაძლებლობები;
- ▶ დაუბალანსებელი სამუშაო და პირადი ცხოვრება, რაც გამოიხატება პროდუქტიულობის მაჩვენებლის დაქვეითებასა და შესრულებული სამუშაოს ხარისხის გაუარესებაში;
- ▶ ოჯახური ვალდებულებების შედეგად სამუშაო ძალიდან ქალების გამოდევნა;
- ▶ დედებისა და მამების დეკრეტული შვებულებების ადების არათანაბარი მაჩვენებელი;
- ▶ გენდერული სტერეოტიპების ანუ იმ მოსაზრების გამყარება, რომ მცირეწლოვან ბავშვებზე მზრუნველები მხოლოდ ქალები არიან;
- ▶ ქალთა და კაცთა ანაზღაურებას შორის სხვაობის გაზრდა

პოლიტიკის ინიციატივა 1: ცვლილებები კარიერული განვითარების პრაქტიკაში

გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა კარიერული განვითარების პოლიტიკაში სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების ანალიზის გათვალისწინებით

კარიერული განვითარების პოლიტიკის შემუშავებისას, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობასთან ერთად, აუცილებელია სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების გამოყენება. სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების გამოყენება ხელს უწყობს გენდერული უთანასწორობის გამოვლენას კარიერული შესაძლებლობებისა და მისგან გამონჯველი შედეგების მხრივ. ასეთი ტიპის მონაცემების ანალიზი ხელს შეუწყობს ორგანიზაციებს, აღიარონ არსებული უთანასწორობა და შეიმუშაონ პოლიტიკა მის გადასაჭრელად. თუ დასაქმების პოლიტიკა უგულვებელყოფს გენდერულ განსხვავებებს, ამას შეუძლია კიდევ უფრო გააღრმავოს არსებული გენდერული უთანასწორობა.

სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემები, ასევე შეიძლება შეიცავდეს ინფორმაციას კარიერული განვითარების პროცესში არსებული სხვადასხვა ფაქტორის შესახებ.

მსგავსი პოლიტიკა გულისხმობს ქალთა ლიდერობის ხელშეწყობას და გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრას სამსახურში აყვანის, სწავლებისა და კარიერული განვითარების პროცესში.⁸⁴ კარიერული განვითარების პოლიტიკის კონტექსტში სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემები შეიძლება შეიცავდეს შემდეგ ინფორმაციას:

- ▶ წარმომადგენლობა: კაცთა და ქალთა რაოდენობა და პროცენტული წილი საჯარო სამსახურის სხვადასხვა რანგის პოზიციებზე, მათ შორის, ქალთა წარმომადგენლობის მაჩვენებელი ხელმძღვანელ თანამდებობებზე;
- ▶ სამსახურში აყვანა: კაცთა და ქალთა რაოდენობა და პროცენტული წილი, რომელთაც შეტანილი აქვთ განაცხადი, არიან შერჩეულნი

ან უარი ეთქვათ ორგანიზაციაში სხვადასხვა პოზიციებზე დასაქმების მოთხოვნაზე;

- ▶ ანაზღაურება და სარგებელი: ინფორმაცია სქესის ნიშნით არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ, ასევე ნებისმიერი განსხვავება კაცებისა და ქალებისთვის შეთავაზებული შეღავათების ტიპებში, მაგ., ჯანმრთელობის დაზღვევა, საპენსიო სისტემა და ანაზღაურების სხვა ფორმები;
- ▶ ტრენინგი და განვითარება: მაჩვენებელი, რომელიც განსაზღვრავს, თუ როგორია კაცებისა და ქალებისათვის ტრენინგებში მონაწილეობა, რაც მათ განვითარების შესაძლებლობებს მისცემს.

საჯარო სამსახურში აღნიშნული პრაქტიკის დასაწინააღმდეგებლად მნიშვნელოვანი იქნება საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში ცვლილების შეტანა, რომელიც დააწესებს დასაქმების პოლიტიკის განსაზღვრისას გენდერული მონაცემების, მათ შორის სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების ანალიზისა და გამოყენების ვალდებულებას. აღნიშნული შეთავაზება სრულ შესაბამისობაში საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლთან, რომელიც ქალებსა და კაცებს შორის არსებული უთანასწორობის აღმოფხვრისათვის განსაკუთრებული ზომების გატარებაზე საუბრობს.

ინფორმაციის გაზიარების სხვადასხვა არხის გამოყენება ვაკანტური თანამდებობების შესახებ

საჯარო სამსახურში კარიერული განვითარების შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის გაზიარება მოითხოვს მრავალმხრივ მიდგომას, რომელიც მოიცავს ვაკანსიის გამოქვეყნებას, საინფორმაციო ბიულეტენებს, საინფორმაციო სესიებს, სასწავლო პროგრამებს, ტრენინგებსა და განვითარების შესაძლებლობებს. საჯარო დაწესებულებას კარიერული განვითარების შესახებ ინფორმაციის გაზიარება შეუძლია შემდეგნაირად:

ვაკანსიების გამოქვეყნება - საჯარო სამსახურში მოქმედ ორგანიზაციებს შეუძლიათ შიდა ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის გავრცელება არა მხოლოდ hr.gov.ge-ს საშუალებით, არამედ სხვა გზებითაც: ინფორმაციის ყველასთვის მართვად ხელმისაწვდომ ადგილზე განთავსებით

84 ILO, Women in Business and Management: Gaining Momentum. Geneva. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_334882.pdf

(მაგ. საჯარო დაწესებულებების შესაბამისი საინფორმაციო სტენდებზე (არსებობის შემთხვევაში), სადაც შესაძლებელია ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მიმაგრება) და ელექტრონული ფოსტის, სოციალური მედიის, თუ შიდა სოციალური ქსელების პლატფორმების საშუალებით (პირადი ჯგუფები და კონკრეტული საჯარო დაწესებულებების ჩატები). ამგვარად, თანამშრომლებისათვის ხელმისაწვდომი იქნება მეტი ინფორმაცია ვაკანტური პოზიციებისა და მასზე დასასაქმებლად საჭირო მოთხოვნების შესახებ. ასევე, ინფორმაციის გაზიარება კარიერული განვითარების შესაძლებლობების შესახებ საინფორმაციო ბიულეტენების, შიდა საკომუნიკაციო არხებისა და ოფიციალურ ვებგვერდებზე ინფორმაციის განახლების მეშვეობით, რაც უზრუნველყოფს, რომ ყველა თანამშრომელს ჰქონდეს სრულფასოვანი ინფორმაცია არსებული შესაძლებლობების შესახებ.

მნიშვნელოვანია, რომ ორგანიზაციებმა გამოიყენონ მრავალი არხი ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მისაწოდებლად ყველა თანამშრომლისათვის და უზრუნველყონ კარიერული განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები. აღნიშნული სტრატეგიების განხორციელებით საჯარო დაწესებულებები უზრუნველყოფენ, რომ ყველა თანამშრომელს ჰქონდეს წვდომა კარიერული წინსვლისათვის საჭირო ინფორმაციასა და რესურსებზე. თანაბრად მნიშვნელოვანია თანამშრომლებთან რეგულარული კომუნიკაცია, მათი მხარდაჭერა კარიერული განვითარების პროცესში და გამჭვირვალობა კარიერული განვითარებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

ადამიანური რესურსების მართვის ხელმძღვანელებისა და საკონკურსო კომისიის წევრების შესაძლებლობების განვითარება და გენდერული მგრძობელობის გაზრდა

ადამიანური რესურსების მართვის ხელმძღვანელებისა და იმ საკონკურსო კომისიის წევრებისთვის, რომლებიც ჩართულნი არიან სამსახურში აყვანისა და კარიერული განვითარების პროცედურებში,

შესაძლებლობებისა და გენდერული მგრძობელობის გაზრდა გადამწყვეტი მნიშვნელობის არის სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობისა და წარმომადგენლობის ხელშეწყობისათვის. გენდერული ნიშნით მიკერძოება და ამ კუთხით არსებული სტერეოტიპები ხშირად გავლენას ახდენს გადამწყვეტილების მიღებაზე აღნიშნულ პროცესებში, რაც გამოიხატება ნაკლებ შესაძლებლობებში ქალებისა და მარგინალიზებული ჯგუფებისათვის.⁸⁵ ეს მიკერძოება შეიძლება იყოს როგორც გაცნობიერებული, ისე გაუცნობიერებელი, რაც ხაზს უსვამს სასწავლო პროგრამებისა და პოლიტიკის შემუშავების მნიშვნელობას და დაეხმარება შესაბამის მხარეებს მსგავსი საკითხების გადაჭრაში. ადამიანური რესურსების მართვის ხელმძღვანელებისა და საკონკურსო კომისიის წევრების შესაძლებლობების განვითარებისა და გენდერული მგრძობელობის გაზრდის შედეგად, ისინი შეძლებენ სამსახურში აყვანისა და კარიერული განვითარების უფრო მეტად ინკლუზიური, თანასწორი პრაქტიკა დანერგონ. ეს მოიცავს გაუცნობიერებელი მიკერძოების შესამცირებლად შემდეგი ნაბიჯების გადადგმას: სამუშაო ადგილისთვის საჭირო მკაფიო კრიტერიუმების ჩამოყალიბებას, საკონკურსო კომისიების მრავალფეროვანი პერსონალით დაკომპლექტებას და ტრენინგის უზრუნველყოფას გაუცნობიერებელი მიკერძოების შემთხვევების, როგორც ამოცნობის, ასევე აღმოფხვრის მიზნით.⁸⁶

არსებობს სხვადასხვა ტიპის სასწავლო კურსები, რომლებზე დასწრებაც შეუძლიათ ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულების ხელმძღვანელებსა და საკონკურსო კომისიის წევრებს, რათა შემცირდეს სქესის ნიშნით მიკერძოება საჯარო სამსახურში მიღებისა და კარიერული განვითარების პროცესში. ასეთი ტიპის ტრენინგების რიცხვში შედის: Top of Form

- ▶ ტრენინგი გაუცნობიერებელი მიკერძოების შესახებ - ეს ტრენინგი შექმნილია, რათა დაეხმაროს ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულების ხელმძღვანელებსა და საკონკურსო

85 Isaac, C., Lee, B., & Carnes, M. (2015). Interventions That Affect Gender Bias in Hiring: A Systematic Review. National Library of Medicine. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4554714/>

86 იქვე.

კომისიის წევრებს, აღიარონ და დაძლიონ თავიანთი მხრიდან გაუცნობიერებელი მიკერძოება, რომელმაც შეიძლება გავლენა იქონიოს მათ გადაწყვეტილებაზე სამსახურში აყვანისა თუ კარიერული განვითარების პროცესში;

- ▶ ტრენინგი მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიურობის შესახებ - ტრენინგის მიზანია ცნობიერების ამაღლება და სამუშაო ადგილზე მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიურობის შესახებ ინფორმირებულობის გაზრდა. ტრენინგი დაეხმარება ადამიანური რესურსების მართვის ხელმძღვანელებსა და საკონკურსო კომისიის წევრებს დასაქმების ინკლუზიური, ასევე თანაბარი პრაქტიკის შემუშავებაში;
- ▶ ტრენინგი გენდერული მგრძობელობის შესახებ - ტრენინგი დაეხმარება ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულების ხელმძღვანელებსა და საკონკურსო კომისიის წევრებს, აღიარონ და დაძლიონ გენდერული ნიშნით მიკერძოების არსებობა, რომელმაც შეიძლება გავლენა იქონიოს დასაქმების პროცესზე. ტრენინგის გავლის შემდეგ, ისინი შეძლებენ დანერგონ სტრატეგიები გენდერულად ნეიტრალური სამუშაო აღწერილობის შესაქმნელად, შეიმუშაონ გენდერულად ნეიტრალური ენა და გასაუბრებაზე დასასმელი ინკლუზიური კითხვები;
- ▶ უნარებზე დაფუძნებული ტრენინგი - ტრენინგის მიზანია იმ კონკრეტული უნარების განვითარება, რომლებიც აუცილებელია სამსახურში მიღების დროს ისეთი გენდერული ნიშნით არსებული მიკერძოების შესამცირებლად, როგორცაა: სამუშაო ადგილისთვის საჭირო მკაფიო კრიტერიუმების ჩამოყალიბება, მრავალფეროვანი პერსონალით დაკომპლექტებული საკონკურსო კომისიის შექმნა და ტრენინგის უზრუნველყოფა გაუცნობიერებელი მიკერძოების შემთხვევების ამოცნობისა თუ აღმოფხვრის მიზნით.

ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულების ხელმძღვანელების, ასევე იმ საკონკურსო კომისიის წევრებისთვის, რომლებიც ჩართულები არიან დასაქმებისა და კარიერული განვითარების პროცედურებში, შესაძლებლობებისა და გენდერული მგრძობელობის გაზრდა გადამწყვეტია სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობისა და წარმომადგენლობის ხელშეწყობისათვის. უფრო

ინკლუზიური, ამავე დროს სამართლიანი მიღებისა და კარიერული განვითარების პრაქტიკის შემუშავებით ორგანიზაციებს შეუძლიათ, მოიზიდონ და შეინარჩუნონ სხვადასხვა სფეროში მომუშავე საუკეთესო კანდიდატები, რითაც უფრო მრავალფეროვანი და ინოვაციური სამუშაო ადგილის კულტურას შექმნიან.

პოლიტიკის ინიციატივა 1 ქმნის შემდეგ შესაძლებლობებს:

კარიერული განვითარების შესაძლებლობებისა და ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალთა წარმომადგენლობის ზრდა;

- ▶ გენდერული უთანასწორობისა და დისკრიმინაციის პრევენცია სამუშაო ადგილზე;
- ▶ თანამშრომლებისათვის ინფორმაციის მიწოდება არსებული კარიერული განვითარების შესაძლებლობების შესახებ, რაც გაზრდის საშუალებებს მათი კარიერული წინსვლისთვის;
- ▶ გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების გაზრდა როგორც დასაქმების, ასევე კარიერული განვითარების პროცესებში;
- ▶ სამსახურში აყვანის პროცესის ეფექტიანობის გაუმჯობესება და თითოეული თანამდებობისთვის ყველაზე შესაფერისი კანდიდატების შერჩევის უზრუნველყოფა;
- ▶ ორგანიზაციული ეფექტიანობისა და მუშაობის გაუმჯობესება ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულების ხელმძღვანელებისა და საკონკურსო კომისიის წევრების შესაძლებლობების გაზრდით, რაც ხელს შეუწყობს თანამშრომლების ეფექტიანად მართვასა და მხარდაჭერას;
- ▶ ადამიანური რესურსების მართვის ხელმძღვანელებისა და საკონკურსო კომისიის წევრების მიერ გასაუბრებების დროს გენდერულად ნეიტრალური ენის გამოყენების უზრუნველყოფა;
- ▶ საჯარო სამსახურში არსებული გენდერული როლებისა და სტერეოტიპების შემცირება.

პოლიტიკის ინიციატივა 1-ის სცენარი დაკავშირებულია შემდეგ ბარიერებთან:

- ▶ სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების შეგროვებასთან, ანალიზსა და ანგარიშგებასთან დაკავშირებული ხარჯები (დრო, რესურსები, დამატებითი პერსონალი);

- ▶ ამ სცენარის ეფექტიანად განსახორციელებლად დამატებითი ტრენინგების ჩატარების აუცილებლობა პერსონალისათვის;
- ▶ შესაძლებლობების განვითარების შესახებ ტრენინგის ჩატარების ხარჯები (დრო, რესურსები);
- ▶ ვაკანტური ადგილების შესახებ ინფორმაციის გავრცელებისათვის საჭირო დამატებითი ადამიანური რესურსები და ხარჯები;
- ▶ მცირე შედეგის რისკი კულტურული და სოციალური ფაქტორების გამო;⁸⁷
- ▶ რისკი იმისა, რომ შესაძლებლობების გაძლიერებისა და გენდერული მგრძობელობის გაზრდასთან დაკავშირებული ტრენინგები ვერ მოიცავს საკონკურსო კომისიის ყველა წევრს.

თვისებრივი ზეგავლენის იდენტიფიცირება - პოლიტიკის ინიციატივა 1: ცვლილებები კარიერული განვითარების პროცედურაში

1-ლი პოლიტიკის ინიციატივის განხორციელების შემთხვევაში მოსალოდნელია, რომ მნიშვნელოვანი შედეგების მიღწევა მოხდება შემდეგი ოთხი ძირითადი მიმართულებით: (1) მონაწილეობა; (2) რესურსებზე წვდომა; (3) ნორმები და ღირებულებები და (4) უფლებები. თითოეული რაოდენობრივი ზეგავლენა წარმოდგენილია როგორც ნაშატი ცვლილება სტატუს-კვოსთან შედარებით (პოლიტიკის ინიციატივა 0).

(ა) სამიზნე აუდიტორიის მონაწილეობა

1-ლი ინიციატივის განხორციელების შემთხვევაში, სამიზნე აუდიტორიის გენდერულ შემადგენლობაზე მოსალოდნელია დადებითი შედეგები.

კარიერის განვითარების პოლიტიკამ, რომელიც დაფუძნებულია სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების ანალიზზე, შესაძლო გამოავლინოს კარიერულ შესაძლებლობებთან დაკავშირებული

გენდერული განსხვავებები და ამით გამოწვეული შედეგები. კვლევებმა აჩვენა, რომ ქალების კარიერული განვითარება უფრო ნაკლებად ხდება ხელმძღვანელ თანამდებობებზე, ვიდრე კაცების და ეს ნაწილობრივ განპირობებულია გენდერული დისკრიმინაციით შერჩევისა და კარიერული განვითარების პროცესებში.⁸⁸ ამგვარად, სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების ანალიზი დაეხმარება საჯარო სტრუქტურებს აღნიშნული უთანასწორობის იდენტიფიცირებაში. ესენია: საჯარო სამსახურის სხვადასხვა რანგის პოზიციებზე კაცებისა და ქალების რაოდენობისა და პროპორციის წილის შესწავლა; იმ კაცებისა და ქალების რაოდენობის, ასევე პროპორციული წილის გაანალიზება, რომლებმაც შეიტანეს განაცხადი სხვადასხვა პოზიციაზე და ვინც აიყვანეს სამსახურში ან უარი უთხრეს აღნიშნულის თაობაზე; განცხადების არათანაბარი პირობების, შერჩევისა და უარის თქმის მიზეზების გაანალიზებით, შესაძლებელი გახდება შემდგომი გამოკვლევა, აგრეთვე ისეთი პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც შეამცირებს ამ უთანასწორობას და ხელს შეუწყობს თანასწორობას კარიერული განვითარების პროცედურების დროს. გარდა ამისა, მტკიცებულებებზე დაფუძნებულ კარიერული განვითარების პოლიტიკას აქვს პოტენციალი, გამოავლინოს ის სფეროები, სადაც ქალებს შეიძლება დასჭირდეთ დამატებითი ტრენინგი ან მხარდაჭერა, რათა მიაღწიონ მაღალ თანამდებობებს.⁸⁹

შედეგად, ამგვარ პოლიტიკას აქვს პოტენციალი, ხელი შეუწყოს ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდას უფრო მაღალ (I და II რანგის) პოზიციებზე. ასეთ დასაქმებულებს კი, როგორც წესი, გადანყვეტილების მიღების უფლებამოსილება და უფრო დიდი ანაზღაურება აქვთ. ამრიგად, მსგავსი პოლიტიკის მიზანია, ხელი შეუწყოს ქალთა წარმომადგენლობის ზრდას საჯარო დაწესებულებების ხელმძღვანელებისა და მათი მოადგილეების თანამდებობებზე.

87 უნარებზე დაფუძნებული ტრენინგის და გენდერული მგრძობელობის შესახებ ტრენინგის შედეგები შესაძლოა შესუსტდეს ფართოდ გავრცელებული კულტურული ფაქტორების გამო, რომლებიც აძლიერებს გენდერულ სტერეოტიპებს და დისკრიმინაციას.

88 Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 81-92. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.92.1.81>.

89 Mousa, M., Skouteris, H., Boyle, J., Currie, G., Riach, K., & Teede, H. (2022). Factors that influence the implementation of organisational interventions for advancing women in healthcare leadership: A meta-ethnographic study. *EClinicalMedicine*. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: [https://www.thelancet.com/journals/eclinm/article/PIIS2589-5370\(22\)00244-9/fulltext#%20](https://www.thelancet.com/journals/eclinm/article/PIIS2589-5370(22)00244-9/fulltext#%20)

კარიერული განვითარების პოლიტიკის შემუშავებით, რომელიც დაფუძნებულია სქესის ნიშნით ჩაშლილ მონაცემებზე, საჯარო სტრუქტურებს საშუალება მიეცემათ, შექმნან უფრო სამართლიანი და ინკლუზიური სამუშაო გარემო, სადაც ხდება ყველა თანამშრომლის პროფესიული განვითარების და წინსვლის წახალისება, განურჩევლად მათი სქესისა. ამან შეიძლება გამოიწვიოს სამუშაოთი კმაყოფილების და პროდუქტიულობის ზრდა, უფრო მრავალფეროვანი და ეფექტიანი სამუშაო ძალა.⁹⁰

კარიერული განვითარების შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის გაზიარება გადამწყვეტია საჯარო სამსახურში თანამშრომლების მოტივაციის ზრდის შესანარჩუნებლად. საჭიროა, თანამშრომლებმა იცოდნენ, რომ მათი ძალისხმევა და ერთგულება აუცილებლად დაფასდება.⁹¹ წინსვლის შესაძლებლობების შესახებ მკაფიო ინფორმაციის მიწოდების გარეშე, თანამშრომლებმა შეიძლება თავი დატყვევებულად იგრძნონ თავიანთ მიმდინარე პოზიციებზე, რაც მათ დემოტივაციას გამოიწვევს. ინფორმაციის გაზიარების სხვადასხვა საშუალების გამოყენება უზრუნველყოფს, რომ ყველა თანამშრომელს ჰქონდეს თანაბარი ინფორმაცია კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით, რითაც ისინი უფრო მოტივირებულნი იქნებიან და ექნებათ მოტივაცია კარიერული წინსვლის პროცესში. კარიერული განვითარების პროცესი უფრო გამჭვირვალე გახდება, ასევე იარსებებს იმის გარანტია, რომ ქალებსა და კაცებს თანაბარი წვდომა ექნებათ კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებზე. ინფორმაციის გაზიარების სხვადასხვა არხის გამოყენება, მტკიცებულებებზე დაფუძნებული კარიერის განვითარების პოლიტიკასთან ერთად, ხელს შეუწყობს ქალთა წარმომადგენლობის ზრდას ხელმძღვანელ პოზიციებზე. კარიერული განვითარების შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის გაზიარებამ ასევე შეიძლება ხელი შეუწყოს ახალი კადრების მოზიდვას საჯარო სამსახურში.⁹² როდესაც პოტენციური თანამშრომლები ხედავენ კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებს, ისინი უფრო მეტად არიან დაინტერესებულნი საჯარო სამსახურში მუშაობით და ამას მოიაზრებენ როგორც პერსპექტიულ, გრძელვადიან კარიერულ შესაძლებლობას.

ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულების ხელმძღვანელების და საკონკურსო კომისიის წევრების შესაძლებლობების განვითარება, ასევე გენდერული მგრძობელობის გაზრდა განაპირობებს, რომ მეტი ქალი იყოს მაღალ თანამდებობაზე. აღნიშნული მოხდება მას შემდეგად, რაც კარიერული განვითარების პროცესი იქნება ინკლუზიური, არ ექნება ადგილი ქალთა დისკრიმინაციას და შეფასება არ მოხდება სუბიექტური მოსაზრებების საფუძველზე. აგრეთვე, არ მოხდება ქალთა დისკრიმინაცია მათ მიერ აღებული დეკრეტული შვებულების ან ოჯახური ვალდებულებების გამო.

კარიერული განვითარების პროცესში გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრა გაზრდის ქალების ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმების შანსებს და შექმნის იმის გარანტიას, რომ ქალებსა და კაცებს ექნებათ, როგორც კარიერული განვითარების, ასევე კარიერული წინსვლის თანაბარი შესაძლებლობები. შესაბამისად, ეს ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობას საჯარო სამსახურის ხელმძღვანელ, ასევე მმართველ პოზიციებზე უფრო სამართლიანი და ინკლუზიური სამუშაო ადგილის კულტურის შექმნით.

მთლიანობაში, მოსალოდნელია, რომ ამ ინიციატივის განხორციელებას დადებითი ეფექტი იქნება სამიზნე აუდიტორიის წარმომადგენლობის მაჩვენებელზე. აღნიშნული ინიციატივის განხორციელების შემთხვევაში მოხდება იმის უზრუნველყოფა, რომ შერჩევისა თუ კარიერული განვითარების პროცესები იყოს სამართლიანი და მიუკერძოებელი, აგრეთვე როგორც ქალებს, ასევე კაცებს ექნებათ კარიერული წინსვლის თანაბარი შესაძლებლობები. იმდენად, რამდენადაც მოსალოდნელია დადებითი გავლენა გენდერულ ბალანსზე, ამ ინიციატივის განხორციელების შედეგად გაიზრდება ქალთა მონაწილეობა გადამწყვეტილების მიღების პროცესებში, პოლიტიკის შემუშავებასა და დანერგვაში. გარდა ამისა, საჯარო სამსახურში დასაქმება უფრო მიმზიდველი გახდება. შედეგად, 1-ლი ინიციატივის განხორციელების შემთხვევაში არსებობს პოტენციალი, რომ საჯარო სამსახურში მოხდეს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა.

90 იქვე.

91 Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Wart, M. R. (2001). Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Processes, and Problems. SAGE Publications.

92 Llorens, J. J., Klingner, D. E., & Nalbandian, J. (2018). Public Personnel Management: Contexts and Strategies. Routledge.

(ბ) რესურსებზე წვდომა

კარიერული წინსვლის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფით 1-ლ ინიციატივას აქვს პოტენციალი, ხელი შეუწყოს ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებას. გენდერული თანასწორობის მიღწევა ხელმძღვანელ პოზიციებზე განაპირობებს გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებას და უფრო მაღალ ხელფასებს საჯარო სამსახურში დასაქმებული ქალებისთვის, რაც გამოიწვევს არათანაბარი ანაზღაურების შემცირებას. შედეგად, ქალებს ექნებათ მეტი წვდომა როგორც რესურსებზე, ასევე ფინანსებზე, ვინაიდან მათი ხელფასები გაიზრდება (გაუჩინდებათ სესხების დაფარვის მეტი შესაძლებლობა). შემცირებული არათანაბარი ანაზღაურებაც გაზრდის ქალების შანსს დააგროვონ ქონება მუშაობის წლებში. მეტად სავარაუდოა, რომ ისინი შეძლებენ პენსიაზე გასვლისთვის საჭირო ღირსეული დანაზოგის შექმნას.⁹³ შედეგად, 1-ლი ინიციატივის განხორციელება ხელს შეუწყობს ქონების უფრო თანაბარ დაგროვებას. გარდა ამისა, არათანაბარი ანაზღაურების შემცირება გამოიწვევს საპენსიო ფონდში უფრო დაბალანსებულ შენატანებს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შემთხვევაში, რაც ამცირებს პენსიაზე გასვლისას სიღარიბის რისკს.

ქალებს აგრეთვე, ექნებათ შემდგომი წვდომა საგანმანათლებლო და სასწავლო რესურსებზე, რაც მათთვის ადრე მიუწვდომელი იყო ფინანსური ბარიერების გამო. ეს ხელს შეუწყობს მათ კარიერულ წინსვლას და გენდერულ თანასწორობას საჯარო სამსახურში.

რესურსების მეტად ხელმისაწვდომობა გამოიწვევს ქალთა გაზრდილ ეკონომიკურ ავტონომიას და დამოუკიდებლობას, რაც მათ შვილებზეც დადებითად იმოქმედებს. ქალების ძლიერი ეკონომიკური მდგომარეობა, რესურსებზე გაზრდილი წვდომა და კონტროლის შესაძლებლობა აუმჯობესებს მათი შვილების განვითარების მაჩვენებელს და საერთო კეთილდღეობას.⁹⁴

მოსალოდნელია, რომ 1-ლ ინიციატივას დადებითი ეფექტი ექნება რესურსებზე წვდომის თვალსაზრისით, სადაც ზეგავლენის ხარისხი დამოკიდებულია სამიზნე აუდიტორიის გენდერულ შემადგენლობაზე. საბოლოო ჯამში, 1-ლი ინიციატივის განხორციელება გამოიწვევს რესურსების უფრო სამართლიან გადანაწილებას კაცებსა და ქალებს შორის, რაც, თავის მხრივ, განაპირობებს ეკონომიკური სტაბილურობისა და სოციალური მოტილურობის ზრდას, ასევე ქალთა ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესებას.

(გ) ნორმები და ღირებულებები

მოსალოდნელია, რომ 1-ლი ინიციატივა დადებით ზეგავლენას მოახდენს არსებულ ნორმებსა და ღირებულებებზე. იქიდან გამომდინარე, რომ ამ ინიციატივის განხორციელების შედეგად ქალებს მეტად ექნებათ რესურსებზე წვდომა, გაიზრდება მათი ეკონომიკური კეთილდღეობაც და გადანაწილების მიღების უფლებამოსილება ოჯახში. ამრიგად, აღნიშნული ინიციატივის განხორციელების შემთხვევაში, არსებობს პოტენციალი, რომ ის დადებით ზეგავლენას იქონიებს არსებულ გენდერულ ნორმებსა და ღირებულებებზე, როგორც ოჯახის შიგნით, ასევე საზოგადოებაშიც. გარდა ამისა, არათანაბარი ანაზღაურების შემცირების გამო შესაძლოა შეიცვალოს კულტურული დამოკიდებულებები ქალების მიერ უფრო მაღალი თანამდებობების დაკავების ფაქტის მიმართ, რაც მეტად მისცემს ქალებს საშუალებას, მონაწილეობა მიიღონ საჯარო სამსახურში ხელმძღვანელობის და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.⁹⁵ ამან თავისთავად შეიძლება გამოიწვიოს ქალთა უფრო მაღალი წარმომადგენლობა ხელმძღვანელ პოზიციებზე, სადაც ისინი, როგორც წესი, მანამდე უფრო ნაკლებად იყვნენ წარმოდგენილნი. უფრო მეტიც, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მათი ჩართულობის ზრდა საბოლოოდ შეიძლება აისახოს არაანაზღაურებადი შრომისა და ბავშვის აღზრდასთან დაკავშირებული

93 Warren, T., Rowlingson, K., & Whyley, C. (2001). Female finances: Gender Wage Gaps and Gender Assets Gaps. *Work, Employment & Society*. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://www.jstor.org/stable/23747947>.

94 Gaddis, I., Lahoti, R., & Swaminathan, H. (2020). Women's Legal Rights and Gender Gaps in Property Ownership in Developing Countries. *World Bank Group*. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/a7487402-9d25-588e-9018-44686af15266/content>.

95 Johns, M. L. (2013). Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions. *Perspectives in Health Information Management*. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3544145/>.

ვალდებულებების თანაბარ განაწილებაში. საერთო ჯამში, **ინიციატივის განხორციელებამ შესაძლოა, დადებითი ზეგავლენა იქონიოს საზოგადოებაში დამკვიდრებულ ნორმებსა და ღირებულებებზე, ე.ი საფუძველი ჩაუყაროს მათ ტრანსფორმაციას გენდერული თანასწორობისკენ.**

(დ) უფლებები

სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების ანალიზზე დაფუძნებულმა კარიერული განვითარების პოლიტიკამ შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიოს საჯარო მოსამსახურეების უფლებებზე. კარიერული განვითარების პოლიტიკის შედგენისას გენდერული მონაცემების ანალიზის გამოყენება გათვალისწინებული იქნება კანონით, რაც უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებს კარიერული განვითარების პროცედურებში. ამგვარად, იმ შემთხვევებში, როდესაც კარიერული განვითარების პოლიტიკა არ უწყობს ხელს გენდერულ თანასწორობას, კანონმდებლობაში აღნიშნული შესწორების ნყალობით დაცული იქნება ყველა საჯარო მოსამსახურის უფლება. სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების შეგროვებითა და ანალიზის შედეგად, საჯარო სტრუქტურებს ასევე მიეცემა შესაძლებლობა აღმოაჩინონ ის გამოწვევები და ბარიერები, რომლებიც ხელს უშლის ქალებისა და სხვა ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების კარიერულ განვითარებას.⁹⁶ შესაბამისად, კარიერული განვითარების პოლიტიკის მიზანი იქნება ამ გამოწვევების გადაჭრა და თანაბარი შესაძლებლობების განვითარება ყველა საჯარო მოსამსახურისთვის, რაც დადებითად აისახება მათ უფლებებზე. საჯარო მოსამსახურეებისთვის თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფის გარდა, 1-ლი ინიციატივის განხორციელების შედეგად არსებობს პოტენციალი, რომ მოხდეს მოსამსახურეების ცნობიერების ამაღლება ჩამოთვლილი უფლებების შესახებ.

საერთო ჯამში, სქესის ნიშნით ჩაშლილ მონაცემებზე დაფუძნებულ კარიერის განვითარების პოლიტიკას შეუძლია, დადებითი გავლენა იქონიოს საჯარო მოსამსახურეების უფლებებზე სამუშაო ადგილზე მეტი თანასწორობის, ჩართულობისა და მრავალფეროვნების ხელშეწყობის გზით. აღნიშნული მონაცემების

პოლიტიკისა და პრაქტიკის შემუშავების პროცესში გამოყენების შედეგად, საჯარო დაწესებულებებს შეეძლება, შექმნან უფრო სამართლიანი სამუშაო გარემო, რაც თავის მხრივ, დადებით ზეგავლენას მოახდენს თითოეულ თანამშრომელზე და ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობას საჯარო სამსახურში. **ამდენად, 1-ლი ინიციატივის განხორციელება სავარაუდოა, რომ დადებითად აისახება თანამშრომელთა უფლებებზე და ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობას.**

საბოლოო ჯამში, 1-ლი ინიციატივის განხორციელებას შესაძლოა მნიშვნელოვანი დადებითი გავლენა ჰქონდეს გენდერულ თანასწორობაზე შემდეგი ოთხი ძირითადი მიმართულებით: (1) მონაწილეობა; (2) რესურსებზე წვდომა; (3) ნორმები და ღირებულებები და (4) უფლებები. მოსალოდნელია, რომ ეს ინიციატივა დადებითად იმოქმედებს სამიზნე აუდიტორიის წარმომადგენლობის მაჩვენებელზე. აღნიშნული გამოწვეული იქნება თანამშრომელთა როგორც სამართლიანი და მიუკერძოებელი შერჩევის, ასევე მათი კარიერული განვითარების პროცესის უზრუნველყოფით, ხოლო ეს კი შექმნის ყველა საჯარო მოსამსახურისთვის კარიერული განვითარების თანაბარ შესაძლებლობებს. აღნიშნული ნაბიჯები, თავის მხრივ, გამოიწვევს გადანყვეტილების მიღების, პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდას. გარდა ამისა, მოსალოდნელია, რომ ამ ინიციატივის განხორციელება გამოიწვევს რესურსების უფრო სამართლიან გადანაწილებას კაცებსა და ქალებს შორის, რაც აისახება ქალთა ეკონომიკური სტაბილურობის ზრდაში, გააუმჯობესებს მათ სოციალურ მობილობას და ცხოვრების ხარისხს. 1-ლი ინიციატივის განხორციელების შემთხვევაში, არსებობს აგრეთვე სიტუაციის გაუმჯობესების პოტენციალი სოციალური ნორმებისა და ღირებულებების კუთხით. საბოლოო ჯამში, მოსალოდნელია, რომ ამ ინიციატივის განხორციელება დადებით გავლენას მოახდენს საჯარო მოსამსახურეთა უფლებებზე და ამავედროულად წაახალისებს გენდერულ თანასწორობას საჯარო სამსახურში.

96 ILO, Women in Business and Management: Gaining Momentum, Geneva, 2015. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_334882.pdf.

პოლიტიკის ინიციატივა 2: გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემო

მოქნილი სამუშაო პირობები - დისტანციურად მუშაობა, მოქნილი სამუშაო საათები, არასრულ განაკვეთზე მუშაობა (სრულ განაკვეთზე მუშაობიდან შეუფერხებელი გადასვლა არასრულ განაკვეთზე და პირიქით) და ა.შ.

სამუშაო და ცხოვრების ბალანსის უზრუნველყოფა სასიცოცხლო მნიშვნელობისაა ქალებისათვის, რომლებიც ხშირად აწყდებიან გამონკვევებს სამსახურებრივი და ოჯახური ვალდებულებების შესრულებისას. ერთ-ერთი ეფექტიანი მიდგომა არის მოქნილი სამუშაო პირობების შეთავაზება — დისტანციური მუშაობა და მოქნილი სამუშაო გრაფიკი — მათ მხარდასაჭერად სამუშაო ადგილის შენარჩუნების პროცესში. თუმცა, საჯარო სამსახურში მოქნილი სამუშაო პირობები, მათ შორის, დისტანციურად ან არასრულ განაკვეთზე მუშაობა და მოქნილი სამუშაო გრაფიკი არ არის რეგულირებული კანონით, რაც იწვევს დაბალი ათვისების მაჩვენებელს და ბარიერების გაძლიერებას. ეს კი თავის მხრივ, ხელს უშლის თანამშრომლებს, განსაკუთრებით ქალებს, ისარგებლონ აღნიშნული შესაძლებლობებით. ამ პრობლემის გადასაჭრელად საჭიროა, კანონში არსებობდეს დებულებები ოჯახური ვალდებულებების შესახებ, სადაც განსაზღვრული იქნება როგორც მოქნილი სამუშაო პირობები, ასევე სამსახურებრივი დატვირთვის შესაბამისად გადანაწილების წინაპირობა; მოქნილი სამუშაო პირობები შესაძლოა მოიცავდეს სრული განაკვეთიდან არასრულ განაკვეთზე გადასვლას, სამსახურის დაწყების და დასრულების მოქნილ დროს და შემოკლებულ სამუშაო კვირას. ეს მიდგომა ხელს შეუწყობს საჯარო სამსახურში გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემოს შექმნას, სადაც გარანტირებული იქნება მოქნილი სამუშაო პირობები.

საჯარო სამსახურში მოქნილი სამუშაო პირობების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფოს შეუძლია შემდგომი ნაბიჯების გადადგმა:

- ▶ მკაფიო პოლიტიკის ჩამოყალიბება: შესაბამის საჯარო დაწესებულებას შეუძლია შეიმუშაოს და განახორციელოს პოლიტიკა, რომელიც ითვალისწინებს მოქნილ სამუშაო პირობებს, ასეთი

შეღავათების მოთხოვნის პროცედურას და მათ შესაფასებლად თუ დასამტკიცებლად გამოყენებულ კრიტერიუმებს;

- ▶ ხელმძღვანელებისა და მენეჯერების გადამზადება: ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებული პირები გადამწყვეტ როლს თამაშობენ მოქნილი სამუშაო პირობების შექმნის პროცესში. ამიტომ, შესაბამის საჯარო დაწესებულებას შეუძლია ტრენინგებისა და რესურსების უზრუნველყოფა ცნობიერების ასამაღლებლად, რათა უპირატესობა მიენიჭოს მოქნილ სამუშაო პირობებს და, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, თანამშრომელთა ზედამხედველობის პრინციპებს;
- ▶ ტექნოლოგიური მხარდაჭერის უზრუნველყოფა: მოქნილი სამუშაო პირობები ხშირად ისეთ ტექნოლოგიებზეა დამოკიდებული, როგორცაა: ვიდეო კონფერენცია და სამუშაო დოკუმენტებზე დისტანციური წვდომა. შესაბამის საჯარო დაწესებულებას შეუძლია უზრუნველყოს საჭირო ტექნოლოგიური მხარდაჭერა, რათა თანამშრომლებს ჰქონდეთ დისტანციურად სრულფასოვნად მუშაობის შესაძლებლობა.
- ▶ განხორციელების მონიტორინგი და შეფასება: შესაბამის საჯარო დაწესებულებას შეუძლია რეგულარულად აკონტროლოს და შეაფასოს მოქნილი სამუშაო პირობების დანერგვის განხორციელების შედეგები, რათა უზრუნველყოს მათი ეფექტიანად გამოყენება და ნებისმიერი საკითხის ან პრობლემის დროულად გადაჭრა.
- ▶ მოქნილი სამუშაო პირობების წახალისება: შესაბამის საჯარო დაწესებულებას შეუძლია წახალისოს მოქნილი სამუშაო პირობების კულტურა მისი უპირატესობის შესახებ ცნობიერების ამაღლებით. შესაძლებელია იმ თანამშრომელთა წახალისება, რომლებიც ასეთი სამუშაო პირობებით სარგებლობენ. ამავდროულად, უნდა შეიქმნას ისეთი სამუშაო გარემო, სადაც მოქნილი სამუშაო პირობების მოთხოვნა და ამ პირობებით სარგებლობა თანამშრომლებისათვის მარტივად იქნება შესაძლებელი.

ასეთი ღონისძიებების განხორციელებით მთავრობას შეუძლია, პროაქტიულად შეუწყოს ხელი და მხარი დაუჭიროს საჯარო სამსახურში მოქნილი სამუშაო პირობების შექმნას. ეს გამოიწვევს ინკლუზიური და მოქნილი სამუშაო ადგილების შექმნას,

რომლებიც აკმაყოფილებს ყველა თანამშრომლის მრავალფეროვან საჭიროებებს, განურჩევლად პირადი თუ ოჯახური გარემოებებისა. ასევე, მნიშვნელოვანია იმის უზრუნველყოფა, რომ მოქნილმა სამუშაო გრაფიკმა ხელი არ შეუშალოს თანამშრომლების კარიერულ განვითარებას. ამგვარად, მთავრობამ უნდა დაამტკიცოს, რომ თანამშრომლები, რომლებიც მუშაობენ მოქნილი სამუშაო გრაფიკით, არ არიან დაუცველნი კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების თვალსაზრისით. ეს ხელს შეუწყობს საჯარო სამსახურში თანაბარი სამუშაო გარემოს არსებობას, სადაც დიდი ყურადღება ექცევა როგორც პირადი, ასევე სამუშაო ცხოვრების ბალანსს და წახალისებულაა გენდერული თანასწორობა.

პოლიტიკის ინიციატივა 2 ქმნის შემდეგ შესაძლებლობებს:

თანამშრომლების დახმარება სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების დაბალანსებაში, რაც შედეგად იწვევს გაზრდილ პროდუქტიულობას და სამუშაოს უფრო ხარისხიანად შესრულებას, ასევე ქმნის კარიერული განვითარების შესაძლებლობებს;

- ▶ ქალების წახალისება, დარჩენი სამუშაო ძალაში, მიუხედავად ოჯახური ვალდებულებებისა;
- ▶ სამუშაოთი კმაყოფილების გაზრდა, რაც იწვევს მოტივაციის ზრდას, ჩართულობასა და გამოცდილი საჯარო მოსამსახურეების შენარჩუნებას;
- ▶ მექანიკური დედების მხარდაჭერით პოზიტიური სამუშაო გარემოს კულტურის ხელშეწყობა, რომელიც აფასებს თანამშრომლების კეთილდღეობას, ხელს უწყობს მათ სამსახურისა და პირადი ცხოვრების დაბალანსებაში, ასევე მორგებულია ოჯახურ საჭიროებებზე;
- ▶ მოქნილი სამუშაო პირობების შედეგად შესაძლოა, შემცირდეს ოფისების, ტრანსპორტირებისა და ამასთან დაკავშირებული სხვა ხარჯების საჭიროება, რაც პოტენციური დანაზოგის შექმნის წინაპირობაა;
- ▶ მოქნილი სამუშაო პირობების შემოღებით, ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენების და დისტანციურად მუშაობის დანერგვის შესაძლო ხელშეწყობა, რაც გააუმჯობესებს კომუნიკაციას, თანამშრომლობას და ცოდნის გაზიარებას საჯარო მოსამსახურეთა შორის.

პოლიტიკის ინიციატივა 2-ის სცენარი დაკავშირებულია შემდეგ ბარიერებთან:

მოქნილი სამუშაო პირობების შედეგად, ხელმძღვანელებისათვის შესაძლოა გართულდეს პერსონალის მუშაობაზე ზედამხედველობის განწევა და კონტროლი, განსაკუთრებით, თუ თანამშრომლები მუშაობენ დისტანციურად;

მიუხედავად იმისა, რომ მოქნილი სამუშაო პირობების შედეგად შესაძლოა ზოგიერთი თანამშრომლისთვის გაუმჯობესდეს როგორც სამსახურის, ასევე ცხოვრების ბალანსი, არსებობს რისკი, რომ სხვებს გაურთულდეთ სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების გამიჯვნა, რაც გამოიწვევს სამუშაოთი კმაყოფილების შემცირებას;

თვისებრივი ზეგავლენის იდენტიფიცირება - პოლიტიკის ინიციატივა 2: გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემო

მე-2 ინიციატივის განხორციელების შემთხვევაში, მოსალოდნელია, რომ მნიშვნელოვანი შედეგების მიღწევა მოხდება შემდეგი ოთხი ძირითადი მიმართულებით: (1) მონაწილეობა; (2) რესურსებზე წვდომა; (3) ნორმები და ღირებულებები და (4) უფლებები. თითოეული რაოდენობრივი ზეგავლენა წარმოდგენილია როგორც ნამატი ცვლილება სტატუს-კვოსთან შედარებით (პოლიტიკის ინიციატივა 0).

(ა) სამიზნე აუდიტორიის მონაწილეობა

მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შემოღებამ შესაძლოა, დადებითი გავლენა იქონიოს იმ სირთულეების გადალახვაზე, რომლებიც გავლენას ახდენს დასაქმებულების მიერ პირადი და სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებაზე. ისეთი ვარიანტების შეთავაზება, სადაც გათვალისწინებულია პირადი და ოჯახური ვალდებულებები, დასაქმებულების მხარდაჭერის და მათთვის მეტი მოქნილობის უზრუნველყოფის საწინდარია. მაგალითად, თუ ქალები, რომლებსაც ოჯახური ვალდებულებები აკისრიათ, შეძლებენ არასრულ განაკვეთზე მუშაობის გაგრძელებას, ისინი არც სამუშაო ადგილს არ დაკარგავენ და პროფესიული ვალდებულებების შესრულებასაც გააგრძელებენ. მოქნილი სამუშაო გრაფიკის მეშვეობით ქალებს და ვაცებს საშუალება

აქვთ უკეთ მართონ თავიანთი განრიგი სხვა ისეთი ვალდებულებების გათვალისწინებით, როგორცაა განათლება ან პირადი ინტერესები.⁹⁷

მოქნილი სამუშაო გრაფიკი შესაძლოა განსაკუთრებით მომგებიანი იყოს იმ ქალებისთვის, რომლებსაც დამატებითი ოჯახური ვალდებულებები აკისრიათ, მაგრამ ვერ ახერხებენ სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის შენარჩუნებას. ისეთი ვარიანტების შეთავაზებით, როგორცაა არასრულ განაკვეთზე მუშაობა, სამუშაოს სხვა თანამშრომლებისთვის გაზიარება ან დისტანციური მუშაობა, ორგანიზაციებს შეუძლიათ ქალებს საშუალება მისცენ, გააგრძელონ თავიანთი პროფესიული ცხოვრება და არ თქვან უარი ოჯახური ვალდებულებების შესრულებაზე. ეს ხელს შეუწყობს კარიერული განვითარების შეფერხებების თავიდან აცილებას, ქალთა წინსვლას და გენდერულ თანასწორობას სამუშაო ადგილზე.

უფრო მეტიც, მოქნილი სამუშაო გრაფიკის უფლება არ ვრცელდება მხოლოდ ქალებზე. კაცები აგრეთვე აწყდებიან გამოწვევებს პირადი და სამუშაო პასუხისმგებლობების დაბალანსების პროცესში. მოქნილი სამუშაო გრაფიკი კი მათ საშუალებას მისცემს მეტად ჩაერთონ ოჯახური ვალდებულებების განხორციელებაში და დრო დაუთმონ სხვა პირად ინტერესებს. ამან კი შესაძლოა, გამოიწვიოს გენდერული სტერეოტიპების შესუსტება და ხელი შეუწყოს როგორც ქალის, ასევე კაცის თანაბარ მონაწილეობას პროფესიულ და ოჯახურ ცხოვრებაში.

მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შეთავაზება, შესაძლოა ეფექტიანი სტრატეგია იყოს დამსაქმებლებისთვის, რათა მოახერხონ მეტი ქალის შენარჩუნება სამუშაო ადგილზე, რომლებსაც მანამდე არ ჰქონდათ კარიერული განვითარების მოტივაცია ან უნევდათ სამუშაო ძალის დატოვება ოჯახური ვალდებულებების გამო.⁹⁸ როდესაც ქალებს მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შესაძლებლობა ეძლევათ, მეტი შანსია,

რომ გააგრძელონ თავიანთი პროფესიული ცხოვრება იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მათ აკისრიათ სხვა ოჯახური პასუხისმგებლობები.

მეორე მხრივ, იმ თანამშრომლებს, რომლებიც მუშაობენ არასრულ განაკვეთზე ან აქვთ მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, შეიძლება ჰქონდეთ ნაკლები შესაძლებლობა კარიერული წინსვლისა და პროფესიული განვითარებისთვის.⁹⁹ არსებობს რისკი, რომ შემდგომში დამსაქმებლებმა არ განიხილონ ასეთი თანამშრომლები კარიერული განვითარების პროცესში რამდენიმე მიზეზის გამო: ისინი შეიძლება ნაკლებად შესამჩნევები იყვნენ თავიანთი მენეჯერებისთვის და კოლეგებისთვის; აღიქმებოდნენ, როგორც თავიანთი სამუშაოსადმი არაერთგულნი ან ნაკლებად დაინტერესებულნი წინსვლით, ან უბრალოდ დროულად ვერ მიიღონ ინფორმაცია ვაკანტური თანამდებობის შესახებ. დამსაქმებლებს და პოლიტიკის შემქმნელებს შეუძლიათ მიიღონ ზომები ამ უარყოფითი ზეგავლენის შესამცირებლად არასრული განაკვეთით, მოქნილი სამუშაო გრაფიკის კულტურის ხელშეწყობით და ასეთი გრაფიკით მომუშავე თანამშრომლებისთვის პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების, ასევე იმის უზრუნველყოფით, რომ ყველა დასაქმებულს ჰქონდეს წვდომა მოქნილ სამუშაო გრაფიკზე, განურჩევლად მათი საქმიანობის სფეროსი.

მთლიანობაში, **მოქნილი სამუშაო გრაფიკის ხელშეწყობის წყალობით, შესაძლოა გაიზარდოს ქალების წარმომადგენლობა ხელმძღვანელ პოზიციებზე**, რაც თავის მხრივ, გამოიწვევს გენდერულ თანასწორობას სამუშაო ადგილზე. ასეთი ტიპის ღონისძიებების გატარება დაეხმარება ქალებს იმ ბარიერების გადალახვაში, რომლებიც ისტორიულად ხელს უშლიდა მათ სამუშაო ადგილზე მონაწილეობის დაკავებაში. გარდა ამისა, ქალებს გაუადვილებდათ სამუშაო და პირადი ვალდებულებების დაბალანსება, რაც მათ საშუალებას მისცემს მეტად იყვნენ წარმოდგენილნი სამუშაო ძალაში.

97 Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R., Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance, American Journal of Industrial and Business Management. American Journal of Industrial and Business Management. 2014. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: https://www.researchgate.net/publication/260219489_Impact_of_Flexible_Working_Hours_on_Work-Life_Balance.

98 Das, B. L., & Baruah, M. Employee Retention: A Review of Literature. Journal of Business and Management., 2013. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol14-issue2/B01420816.pdf>.

99 Leslie, L. M., Manchester, C. F., Park, T.-Y., & Mehng, S. A. (2012). Flexible work practices: a source of career premiums or penalties? Academy of Management Journal. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://pages.stern.nyu.edu/~sworthen/leslie/fwp2012.pdf>

ამრიგად, ამან შეიძლება ხელი შეუწყოს ხელმძღვანელ პოზიციებზე კვალიფიციური თანამშრომლების რაოდენობის გაზრდას, მრავალფეროვნებასა და ინკლუზიურობას. მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შესახებ შეთანხმებებმა შესაძლოა გაზარდოს თანამშრომელთა კეთილდღეობა, მათ მიერ სამუშაოთი კმაყოფილება, ასევე დაეხმაროს მათ სამუშაოსა და ცხოვრების ბალანსში. როდესაც თანამშრომლებს აქვთ მოქნილობა, მართონ თავიანთი განრიგი ისე, რომ მოარგონ იგი თავიანთ პირად თუ ოჯახურ საჭიროებებს, ისინი გრძნობენ მეტ მოტივაციას და არიან მეტად ერთგულნი თავიანთი საქმის მიმართ. ამან შეიძლება გამოიწვიოს არა მხოლოდ პროდუქტიულობის ზრდა, არამედ სამუშაოს შესრულების ხარისხის გაუმჯობესება როგორც კაცებში, ასევე ქალებში.

(ბ) რესურსებზე წვდომა

მოქნილი სამუშაო გრაფიკების შეთავაზებამ შესაძლოა აგრეთვე გავლენა იქონიოს ხელმძღვანელ პოზიციებზე გენდერული თანასწორობის მიღწევის კუთხით, რამდენადაც უზრუნველყოფს ქალების მიერ რესურსებზე წვდომის გაზრდას. როდესაც ქალებს აქვთ მოქნილი გრაფიკის ან დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობა, მათ მეტად მიუზღვებათ ხელი საჭირო რესურსებზე, როგორც ეს კაცი კოლეგების შემთხვევაშია. საჭირო რესურსები შესაძლოა მოიცავდეს ტრენინგს, კარიერული განვითარების სხვადასხვა შესაძლებლობას და კონტაქტების შექმნის მიზნით ჩატარებულ ღონისძიებებს. მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შეთავაზებით, იზრდება ქალების შესაძლებლობა დაესწრონ სხვადასხვა ტიპის ღონისძიებებს, რაც ადრე მათთვის პრობლემას წარმოადგენდა ოჯახური ვალდებულებების გამო. შედეგად, ქალები შეძლებენ უფრო იოლად მოარგონ თავიანთი გრაფიკი ბავშვზე ზრუნვის ვალდებულებებს და მონაწილეობა მიიღონ სხვადასხვა შეხვედრებში, დაესწრონ ტრენინგებს ან აიღონ მეტი პასუხისმგებლობა სამსახურში. ეს დაეხმარება ქალებს თავიანთი უნარების, ცოდნისა და პროფესიული კავშირების გაძლიერებაში, რაც აუცილებელია ხელმძღვანელი პოზიციების დასაკავებლად.¹⁰⁰

მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შესაძლებლობა ასევე მნიშვნელოვნად დადებით ზეგავლენას მოახდენს ხელმძღვანელ პოზიციებზე გენდერული თანასწორობის მიღწევის პროცესზე, გაიზრდება ქალთა ფინანსურ რესურსებზე წვდომა. საჯარო სამსახურის მხრიდან მოქნილი გრაფიკის შეთავაზებით მეტი ქალი დაინტერესდება ხელმძღვანელის პოზიციის დაკავებით, რაც, როგორც წესი, გაზრდილი ანაზღაურებითა და სხვა ფინანსური სარგებლით გამოიხატება. ეს კიდევ უფრო გაზრდის მათ წვდომას ფინანსურ რესურსებზე და ხელს შეუწყობს ქალების ფინანსურ დამოუკიდებლობას.

არასრულ განაკვეთზე და მოქნილი სამუშაო გრაფიკით მუშაობის შეთავაზებამ შესაძლოა წახალისოს ქალები, უფრო დიდხანს დარჩნენ შრომის ბაზარზე, რაც საბოლოოდ გაზრდის მათ წვდომას ფინანსურ რესურსებზე. **მოსალოდნელია, რომ არასრულ განაკვეთზე და მოქნილი სამუშაო გრაფიკით მუშაობა დადებით გავლენას იქონიებს გენდერულ თანასწორობაზე საჯარო სამსახურში ხელმძღვანელ პოზიციებზე,** რადგანაც ქალებს უკეთესი წვდომა ექნებათ ფინანსურ რესურსებზე. ამან შეიძლება ხელი შეუწყოს ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებას, რაც მისცემს მათ საშუალებას, დამოუკიდებლად მიიღონ გადაწყვეტილებები თავიანთი ცხოვრების შესახებ, უზრუნველყონ საკუთარი თავი და ოჯახი, ასევე განახორციელონ ინვესტიცია საკუთარ პროფესიულ ზრდასა და განვითარებაში.

(გ) ნორმები და ღირებულებები

ქართულ საზოგადოებაში ოჯახური ვალდებულებები ხშირად ქალის ერთპიროვნულ პასუხისმგებლობად განიხილება მაშინ, როდესაც კაცები პრიორიტეტს სამსახურებრივი ვალდებულებების შესრულებას ანიჭებენ.¹⁰¹ ამან გამოიწვია გენდერული სხვაობა სამუშაო ადგილზე, სადაც ქალები იძულებულნი არიან გააკეთონ არჩევანი კარიერასა და ოჯახურ ვალდებულებებს შორის. თუმცა, მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შეთავაზებით შესაძლებელია, სიტუაციის გაუმჯობესება და გენდერული თანასწორობის წახალისება.

100 ურჩუხიშვილი გ., თუმუშაშვილი გ., კარიერა საჯარო სამსახურში და გენდერული თანასწორობა, 2019. IDFI. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://idfi.ge/public/upload/Gender/Web/Gender_GEO%20WEB2.pdf.

101 იქვე.

საჯარო სამსახურები მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შეთავაზებით თავიანთ თანამშრომლებს, განსაკუთრებით ქალებს, რომლებსაც ოჯახური ვალდებულებები აქვთ, აძლევენ შესაძლებლობას, დააბალანსონ სამუშაო და პირადი ვალდებულებები.¹⁰² შედეგად, ორგანიზაციები შეძლებენ დაანგრეონ გენდერული სტერეოტიპები და აღმოფხვრან მოლოდინი იმისა, რომ ოჯახური ვალდებულებების შესრულება მხოლოდ ქალების მოვალეობაა.

გარდა ამისა, საჯარო სამსახურში მოქნილი სამუშაო გრაფიკის კულტურის პოპულარიზაციამ შესაძლოა, ხელი შეუწყოს უფრო ინკლუზიური სამუშაო ადგილის შექმნას, სადაც ყველა თანამშრომლის მრავალფეროვანი გამოცდილება და ვალდებულებები ფასდება მათი სქესის მიუხედავად. თითოეული თანამშრომლის სამუშაო და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მნიშვნელობის გაცნობიერებით საჯარო სტრუქტურები შეძლებენ, ნაახალისონ გენდერული თანასწორობა სამუშაო ადგილას, რაც გამოიწვევს თანამშრომლების სამსახურით კმაყოფილების ზრდას, უფრო პროდუქტიულ მუშაობას და კადრების გადინების შემცირებას.

საერთო ჯამში, მოსალოდნელია, რომ **მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შეთავაზებით, ასევე პირადი და სამუშაო ცხოვრების ბალანსის ნახალისებით საჯარო სტრუქტურები შეძლებენ გენდერული თანასწორობის გაზრდას სამუშაო ადგილზე.** ეს მომგებიანი იქნება არა მხოლოდ ცალკეული თანამშრომლებისთვის, არამედ შესაძლოა, ხელი შეუწყოს უფრო პროდუქტიული და მრავალფეროვანი სამუშაო ადგილის შექმნას, სადაც თითოეული თანამშრომლის მიერ შეტანილი წვლილი დაფასებულია.

(დ) უფლებები

ამჟამად, მოქნილი სამუშაო გრაფიკით საჯარო მოსამსახურეთა შეზღუდული რაოდენობა სარგებლობს. დაინტერესებული მხარეების თანახმად, თანამშრომლებს მოქნილი სამუშაო გრაფიკით შეუძლიათ ისარგებლონ მხოლოდ სპეციალური ნებართვის საფუძველზე. ეს საკითხი ექვემდებარება

განხილვას თითოეული კონკრეტული საჯარო სამსახურის შიდა რეგლამენტის ფარგლებში და არ წარმოადგენს გარანტირებულ უფლებას ყველა საჯარო მოსამსახურისთვის. მიუხედავად ამისა, მე-2 ინიციატივის განხორციელების შემთხვევაში, თითოეულ თანამშრომელს ექნება მოქნილი სამუშაო გრაფიკით სარგებლობის უფლება. შესაბამისად, მათ აღარ მოუწევთ დამსაქმებლებისგან ნებართვის აღება აღნიშნული უფლების გამოსაყენებლად, რადგან ის ყველასთვის ხელმისაწვდომი იქნება. ამ ცვლილების მიხედვით, საჯარო მოსამსახურეებს თავად ექნებათ კონტროლი საკუთარ სამუშაო გრაფიკზე, რაც მათ საშუალებას მისცემს, უკეთ დააბალანსონ თავიანთი სამუშაო და პირადი ცხოვრება.

გარდა ამისა, მე-2 ინიციატივის განხორციელების შედეგად მოხდება ცნობიერების ამაღლება სამუშაო გრაფიკის შესახებ, აღნიშნული უფლება ხელმისაწვდომი იქნება თითოეული საჯარო მოსამსახურისთვის, რაც იმას ნიშნავს, რომ უფრო მეტი საჯარო მოსამსახურე შეძლებს აღნიშნული უფლებით სარგებლობას.

საჯარო მოსამსახურეების ინფორმირებულობამ და მათთვის მოქნილი სამუშაო გრაფიკის უფლების მინიჭებამ შეიძლება დადებითი გავლენა იქონიოს დასაქმებულთა კარიერულ პერსპექტივებზე და კარიერული განვითარების შესაძლებლობებზე. დაინტერესებულ მხარეებთან ჩატარებული ინტერვიუების მიხედვით, საჯარო სამსახურში კარიერული განვითარების პროცესში დამსაქმებლები ხშირად უგულებელყოფენ იმ კანდიდატურებს, რომლებსაც თავიანთი სამუშაოსადმი ერთგულად არ მიიჩნევენ, კერძოდ, მათ, ვინც სრულ განაკვეთზე არ მუშაობს ან სხვა არასამსახურებრივი ვალდებულებებიც აკისრია. ასეთმა დამოკიდებულებამ შეიძლება ზიანი მიაყენოს იმ საჯარო მოსამსახურეებს, რომლებიც არასამსახურებრივი ვალდებულებების გამო სრულ განაკვეთზე მუშაობას ვერ ახერხებენ.

მე-2 ინიციატივის განხორციელებით ყველა საჯარო მოსამსახურეს ექნება მოქნილი სამუშაო გრაფიკით სარგებლობის უფლება, მიუხედავად მათი

102 Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R., Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance, American Journal of Industrial and Business Management. American Journal of Industrial and Business Management. 2014. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: https://www.researchgate.net/publication/260219489_Impact_of_Flexible_Working_Hours_on_Work-Life_Balance.

არასამსახურებრივი ვალდებულებებისა. შედეგად, მოხდება იმ ფაქტორების აღმოფხვრა, რომლებიც ადრე გავლენას ახდენდა მათი კარიერული წინსვლის შანსებზე. ამ ცვლილებამ შეიძლება გამოიწვიოს უფრო მრავალფეროვანი და ინკლუზიური სამუშაო ძალის შექმნა, სადაც ყველა საჯარო მოსამსახურეს აქვს თანაბარი შესაძლებლობა და უფლება, მიაღწიოს წარმატებას, ასევე კარიერულ წინსვლას საკუთარ უნარებსა და კვალიფიკაციაზე დაყრდნობით.

გემოთქმულიდან გამომდინარე, **მე-2 ინიციატივის განხორციელება, დიდი ალბათობით, დადებითად აისახება საჯარო მოსამსახურეების უფლებებზე.** ეს მათ საშუალებას მისცემს ეფექტიანად დააბალანსონ თავიანთი სამუშაო და პირადი ცხოვრება, რაც გაზრდის სამსახურით კმაყოფილების მაჩვენებელს, შეამცირებს სტრესს და გაზრდის საერთო კეთილდღეობას. გარდა ამისა, მე-2 ინიციატივის განხორციელება უზრუნველყოფს კარიერული წინსვლის შესაძლებლობას და იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს, ოჯახური ვალდებულების შესრულების ან მოქნილი სამუშაო გრაფიკით სარგებლობის გამო უარს ეტყვიან დაწინაურებაზე, მას ექნება აღნიშნული გადაწყვეტილების გასაჩივრების და კანონიერი კარიერული განვითარების მოთხოვნის უფლება.

მე-2 ინიციატივის განხორციელებას მნიშვნელოვანი დადებითი გავლენა ექნება გენდერულ თანასწორობაზე შემდეგი ოთხი ძირითადი მიმართულებით: (1) მონაწილეობა; (2) რესურსებზე წვდომა; (3) ნორმები და ღირებულებები; (4) უფლებები. პირველ რიგში, საჯარო სამსახურში გაიზრდება ქალთა წარმომადგენლობა ხელმძღვანელ თანამდებობებზე, მათ ექნებათ შესაძლებლობა, შეცვალონ თავიანთი სამუშაო გრაფიკი სამუშაოსა და ცხოვრების დასაბალანსებლად. ეს ცვლილება ქალებს კარიერულ წინსვლისა და იმ ბარიერების მოხსნაში დაეხმარება, რომლებიც ადრე ხელს უშლიდა მათ უფრო მაღალი თანამდებობის დაკავებაში. გარდა ამისა, მოქნილი სამუშაო გრაფიკის უფლება გაზრდის ქალთა წვდომას ფინანსურ და სხვა რესურსებზე. თუ ქალებს მიეცემათ როგორც ოჯახური, ასევე სამსახურებრივი ვალდებულებების შესრულების საშუალება, მათ ექნებათ ფინანსური დამოუკიდებლობა და მეტი შესაძლებლობა

კარიერული წინსვლისთვის. ამავდროულად, მე-2 ინიციატივის განხორციელება შეასუსტებს ქართულ საზოგადოებაში ქალის როლთან დაკავშირებით არსებულ და დამკვიდრებულ სტერეოტიპებსა თუ სოციალურ სტიგმას. სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის დაბალანსების პოტენციური გზის შეთავაზებით მოხდება იმ მოსაზრების წახალისება, რომ ქალებს შეუძლიათ შეინარჩუნონ წარმატებული კარიერა, მაგრამ ამავდროულად შეასრულონ ოჯახური ვალდებულებები. და ბოლოს, მოქნილი სამუშაო გრაფიკის არჩევის თანაბარი უფლების უზრუნველყოფით, ყველა საჯარო მოსამსახურეს ექნება კარიერული წინსვლის პერსპექტივა მათი უნარების, ასევე, კვალიფიკაციის საფუძველზე და აღნიშნული პროცესი არ იქნება განპირობებული დამკვიდრებული სტერეოტიპებით.

პოლიტიკის ინიციატივა 3: სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსი — მამობის დეკრეტული შვებულება

მამობის დეკრეტული შვებულების შემოღება — დედის ექვსთვიანი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების შენარჩუნება და მამობის არასავალდებულო ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების დამატება (გენდერული ზეგავლენის შეფასება განიხილავს მამობის დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობის რამდენიმე სცენარს - 7, 14, 30 და 90 დღე).

მე-3 ინიციატივის მიხედვით, მთავრობის მიზანია საჯარო სამსახურის შესახებ მოქმედ კანონში ცვლილებების შეტანა, რათა ცალკე დანესდეს მამობის დეკრეტული შვებულება საჯარო მოსამსახურე კაცებისათვის. თანასწორობისა და ინკლუზიურობის უზრუნველსაყოფად, საქართველოს კანონში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ უნდა ჩაინეროს კონკრეტული ტერმინები: „დედობის დეკრეტული შვებულება“, „მშობლის შვებულება“ და „მამობის დეკრეტული შვებულება“. კანონში მკაფიოდ უნდა იყოს განმარტებული მშობლის ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა და ორივე მშობელს უნდა ჰქონდეს ასეთი ტიპის შვებულებით სარგებლობის თანაბარი შესაძლებლობა, მათ შორის, მამებს — მამობის დეკრეტული შვებულებით სარგებლობისა.

გარდა ამისა, მთავრობამ შეზღუდვის გარეშე უნდა დაუშვას მამებისა და დედების მიერ შვიბულების ერთდროულად აღების უფლება. მოქმედი კანონმდებლობით, მამებს აძლევენ შვიბულებას მხოლოდ მას შემდეგ, რაც დედა გამოიყენებს დეკრეტულ შვიბულებას და მას დარჩება გამოიყენებელი შვიბულების დღეები. ეს ცვლილება კი ორივე მშობელს მისცემს საშუალებას, ერთად გაატარონ დრო ბავშვთან და ერთად იზრუნონ შვილზე ცხოვრების პირველსავე თვეებში, როცა მას ეს ყველაზე მეტად სჭირდება, რაც ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობას და წაახალისებს ორივე მშობლის მიერ ოჯახური ვალდებულებების შესრულებას.

მთავრობამ ასევე უნდა უზრუნველყოს, რომ მამობის დეკრეტული შვიბულების ხანგრძლივობა განისაზღვროს მტკიცებულებებზე დაფუძნებული კვლევისა და საუკეთესო პრაქტიკის საფუძველზე. გენდერული ზეგავლენის შეფასებით გათვალისწინებული ყოველი ინიციატივა, მათ შორის, 7, 14, 30 და 90-დღიანი მამობის დეკრეტული შვიბულება (ხელფასის 100%-იანი ჩანაცვლებითი განაკვეთით, რომელიც დაფინანსებულია სახელმწიფო ბიუჯეტიდან), გულდასმით უნდა იყოს განხილული იდეალური ბალანსის მისაღწევად, რათა მშობლებმა შეძლონ ოჯახური და სამსახურებრივი ვალდებულებების შესრულება.

მამობის დეკრეტული შვიბულების თითოეული ხანგრძლივობის შემოღების საფუძვლის უკეთ გასაგებად, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა უნდა შეისწავლოს ევროკავშირის ქვეყნების პრაქტიკა. 2022 წლის აგვისტოში ევროკავშირმა დაწერა ახალი დირექტივა, რომლის თანახმადაც

მამობის დეკრეტული შვიბულების ხანგრძლივობა ყველა წევრ სახელმწიფოში განისაზღვრება მინიმუმ ორი კვირით. ქვემოთ მოცემულია მამობის დეკრეტული შვიბულების ხანგრძლივობა ევროკავშირის ქვეყნებში (იხ. ცხრილი 1):

- ▶ მამობის ორკვირიანი დეკრეტული შვიბულება: ჩვიდმეტ ქვეყანაში მამობის დეკრეტული შვიბულების მინიმალური ხანგრძლივობა განისაზღვრა ორი კვირით;
- ▶ მამობის ოთხკვირიანი დეკრეტული შვიბულება: ექვს ქვეყანაში მამობის დეკრეტული შვიბულების მინიმალური ხანგრძლივობა კიდევ უფრო გახანგრძლივდა და განისაზღვრა ოთხი კვირით;
- ▶ გრძელვადიანი დეკრეტული შვიბულება: ნიდერლანდებში მამობის დეკრეტული შვიბულების ხანგრძლივობა შვიდი კვირაა, ხოლო პორტუგალიაში — ცხრა. ამ მხრივ, ლიდერობენ ესპანეთი, სადაც მამობის დეკრეტული შვიბულების ხანგრძლივობა 16 კვირაა და ფინეთი — 19 კვირით.

ახალი დირექტივის მიზანია, უზრუნველყოს ევროკავშირის ქვეყნებში მამების მიერ მინიმუმ ორკვირიანი დეკრეტული შვიბულების აღების უფლება, დააბალანსოს პირადი და სამუშაო ცხოვრება, ასევე წაახალისოს მამების ჩართულობა ოჯახურ ცხოვრებაში. მინიმალური მოთხოვნის მიღმა, მამობის დეკრეტული შვიბულების განსხვავებული ხანგრძლივობა ასახავს თითოეული ქვეყნის განსხვავებულ პრიორიტეტებსა და მიდგომებს მამის მხარდაჭერასთან და გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით.

ცხრილი 1:

საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გადანიშნულება სქესისა და რანგების მიხედვით, შსს-ს გამოკლებით

| | ქვეყანა | კვირების რაოდენობა | ანაზღაურება |
|---|-----------|--------------------|-------------|
| 1 | ბულგარეთი | 2 | 90% |
| 2 | ხორვატია | 2 | 100% |
| 3 | კვიპროსი | 2 | 72% |
| 4 | ჩეხეთი | 2 | 70% |

| | | | |
|----|--------------|----|-----------------------|
| 5 | დანია | 2 | ცვლადი |
| 6 | გერმანია | 2 | N/A |
| 7 | საბერძნეთი | 2 | 100% |
| 8 | უნგრეთი | 2 | 100% |
| 9 | ირლანდია | 2 | ფიქსირებული განაკვეთი |
| 10 | იტალია | 2 | 100% |
| 11 | ლატვია | 2 | 80% |
| 12 | ლუქსემბურგი | 2 | ცვლადი |
| 13 | მალტა | 2 | 100% |
| 14 | პოლონეთი | 2 | 100% |
| 15 | რუმინეთი | 2 | 100% |
| 16 | სლოვაკეთი | 2 | ფიქსირებული განაკვეთი |
| 17 | შვედეთი | 2 | 78% |
| 18 | ავსტრია | 4 | ფიქსირებული განაკვეთი |
| 19 | ბელგია | 4 | ცვლადი |
| 20 | ესტონეთი | 4 | 100% |
| 21 | საფრანგეთი | 4 | 100% |
| 22 | ლიეტუვა | 4 | 78% |
| 23 | სლოვენია | 4 | 100% |
| 24 | ნიდერლანდები | 7 | 100% |
| 25 | პორტუგალია | 9 | 100% |
| 26 | ესპანეთი | 16 | 100% |
| 27 | ფინეთი | 19 | ცვლადი |

წყარო: ევროპარლამენტი: დედებისა და მამების დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებელი ევროკავშირში.

კონკრეტული დებულებების ამოქმედებით, ორივე სქესისათვის თანაბარი შესაძლებლობების მინიჭებით, მამებისა და დედების მიერ დეკრეტული შვებულების ერთდროულად აღების დაშვებით და მამობის დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობის განსაზღვრით, მტკიცებულებებზე და საუკეთესო პრაქტიკაზე დაყრდნობით, მთავრობას შეუძლია მნიშვნელოვანი ნაბიჯების გადადგმა უფრო ინკლუზიური და გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო

გარემოს შესაქმნელად საჯარო სამსახურში დასაქმებული ყველა მშობლისათვის.

აუცილებელია, კანონში საჯარო სამსახურის შესახებ ჩაინეროს მკაფიო დებულებები მამობის დეკრეტული შვებულების შესახებ. ვინაიდან, ამჟამად არ არსებობს კონკრეტულად მამებისათვის განსაზღვრული დეკრეტული შვებულება, ასეთი ტიპის შვებულებით სარგებლობენ, ძირითადად ან ექსკლუზიურად, დედები, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს

დამკვიდრებულ გენდერულ როლებს. შესაბამისად, მამობის დეკრეტული შვებულების მეშვეობით გაზრდილი ჩართულობის წახალისებას შეიძლება ჰქონდეს როგორც პირდაპირი, ისე არაპირდაპირი გავლენა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობაზე საჯარო სამსახურში. ეს ასევე დაეხმარება დამსაქმებლებს თანამშრომელი ქალების სამსახურში აყვანისას მათი ოჯახური ვალდებულებების ან/და მოსალოდნელი დეკრეტული შვებულებით გამონვეული ეჭვების დაძლევაში.

გარდა ამისა, მოქმედი კანონმდებლობით, საჯარო მოსამსახურე მამებს ბავშვის მოვლის მიზნით შვებულების აღების უფლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში აქვთ, თუ მათი მეუღლეები ასევე საჯარო მოსამსახურეები არიან. ამგვარად, შემოთავაზებული ღონისძიება მიზნად ისახავს, მამებს მიეცეთ შესაძლებლობა, ისარგებლონ მამობის დეკრეტული შვებულებით, მიუხედავად მათი ცოლების დასაქმების სტატუსისა, რაც უზრუნველყოფს შვებულებაზე თანაბარ წვდომას ყველა მამისათვის.

მთლიანობაში, ცალკე მამობის დეკრეტული შვებულების შემოღება მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯი იქნება საქართველოში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ოჯახების მხარდაჭერისათვის. გარდა ამისა, ამას შეუძლია გადაჭრას ტრადიციული გენდერული როლების პრობლემა, ხელი შეუწყოს კაცების უფრო მეტად ჩართულობას ოჯახურ ვალდებულებებში და საჯარო სამსახურში შექმნას უფრო ინკლუზიური, გენდერული ნიშნით მგრძობიარე სამუშაო გარემო ყველა მშობლისათვის.

პოლიტიკის ინიციატივა 3 ქმნის შემდეგ შესაძლებლობებს:

გენდერული თანასწორობის წახალისება;

- ▶ გაუმჯობესებული სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსი მამებისათვის, რაც მათ საშუალებას აძლევს მეტი დრო გაატარონ ოჯახთან და ჩაერთონ ბავშვის მოვლაში;
- ▶ პარტნიორების მიერ ქალების მეტად მხარდაჭერა ბავშვზე ზრუნვის პროცესში, რაც მათ დაეხმარება სამსახურისა და პირადი ცხოვრების ბალანსის მიღწევაში;
- ▶ ბავშვის განვითარების დონის ზრდა;

- ▶ ბავშვის მოვლის პროცესში მამების როლის შესახებ ტრადიციული გენდერული ნორმებისა და სტერეოტიპების შესუსტება;
- ▶ დასაქმებული დედების დატვირთვის შემცირება და სამუშაო ძალაში ქალების წარმომადგენლობის ზრდა.

პოლიტიკის ინიციატივა 3-ის სცენარი დაკავშირებულია შემდეგ ბარიერებთან:

ანაზღაურებადი მამობის დეკრეტული შვებულება საჯარო სამსახურს ძვირი დაუჯდება და შესაძლოა დროებითი პერსონალის დაქირავება გახდეს საჭირო;

- ▶ არსებობს იმის ალბათობაც, რომ წარმოიშვას პერსონალთან და დაგეგმვასთან დაკავშირებული დაბრკოლებები;
- ▶ განსახორციელებელი სამუშაოს ჩამორჩენის და დაგვიანების რისკი, თუ შვებულებაში მყოფი თანამშრომლების სამუშაოს მარტივად გადანაწილება შეუძლებელია;
- ▶ არსებულმა კულტურულმა მოლოდინებმა, რომ კაცებმა პრიორიტეტი სამსახურს უნდა მიანიჭონ, ვიდრე ოჯახურ ვალდებულებებს, შეიძლება ხელი შეუშალოს მათ შვებულებაში გასვლას;
- ▶ მამობის დეკრეტული შვებულების არსებობამ შესაძლოა გამოიწვიოს სტიგმატიზება ან დისკრიმინაცია დასაქმებულთა შორის, განსაკუთრებით მაშინ, თუ ისინი პირველი და ერთადერთი თანამშრომლები არიან, ვინც ამ ტიპის შვებულებით სარგებლობენ.

თვისებრივი ზეგავლენის იდენტიფიცირება - პოლიტიკის ინიციატივა 3: სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსი — მამობის დეკრეტული შვებულება

მამობის დეკრეტული შვებულების შემოღების შემთხვევაში მოსალოდნელია, რომ მნიშვნელოვანი შედეგების მიღწევა მოხდება შემდეგი ოთხი ძირითადი მიმართულებით: (1) მონაწილეობა; (2) რესურსებზე წვდომა; (3) ნორმები და ღირებულებები; (4) უფლებები. თითოეული რაოდენობრივი ზეგავლენა წარმოდგენილია როგორც ნამატი ცვლილება სტატუს-კვოსთან შედარებით (პოლიტიკის ინიციატივა 0).

(ა) სამიზნე აუდიტორიის მონაწილეობა

მოსალოდნელია, რომ მე-3 ინიციატივის განხორციელება დადებითად აისახება სამიზნე აუდიტორიაზე. ერთ-ერთი მთავარი გზა, რომლის გამოყენებითაც სამუშაო ადგილზე წარმომადგენლობის მაჩვენებელზე დადებითი გავლენის მოხდენაა შესაძლებელი, არის იმ „სასჯელის“ განხილვა, რომელიც ქალებს ხშირად ემუქრებათ ოჯახური ვალდებულებების გამო სამსახურებრივი ვალდებულებების შეუსრულებლობისთვის. თუ მოხდება ასევე კაცების ნახალისება/მოთხოვნა, აიღონ შვებულება შვილებზე ზრუნვის მიზნით, ეს დაეხმარება ქალებს არსებული სტიგმის და ოჯახური ვალდებულებებით განპირობებული სამსახურებრივი სასჯელის შემცირებაში. შედეგად, მეტი ქალი შეძლებს სრულფასოვნად დაუთმოს დრო კარიერულ განვითარებას, რაც გამოიწვევს გენდერულ თანასწორობას სამუშაო ადგილზე.¹⁰³

მთლიანობაში, არასავალდებულო მამობის დეკრეტული შვებულების შემოღება ხელს შეუწყობს სამუშაო ადგილას ისეთი პოლიტიკის შემუშავებას, რომელიც უფრო მორგებულია ოჯახებზე, შესაბამისად, როგორც კაცებისთვის, ასევე ქალებისთვისაც მსგავსი ტიპის შეღავათების შეთავაზება დადებით გავლენას მოახდენს გენდერულ თანასწორობაზე წარმომადგენლობის თვალსაზრისით. მამებისთვის საშუალების მიცემაში, აიღონ შვებულება ბავშვზე ზრუნვის მიზნით, შეიძლება ხელი შეუწყოს ბალანსის დაცვას სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის, ასევე მოქნილი სამუშაო გრაფიკის კულტურას, რაც, საბოლოო ჯამში, დადებითად აისახება თითოეულ დასაქმებულზე მათი სქესის მიუხედავად.¹⁰⁴

(ბ) რესურსებზე წვდომა

მამობის დეკრეტული შვებულება, სავარაუდოდ, დადებითად იმოქმედებს გენდერულ თანასწორობაზე, რაც გააიოლებს რესურსებზე წვდომას. მამებისთვის ასეთი ტიპის შვებულების აღების მოთხოვნის დაწესებით როგორც კაცებს, ასევე ქალებს ექნებათ წვდომა სამუშაო და ოჯახური პასუხისმგებლობების დასაბალანსებლად საჭირო რესურსებზე.

ერთ-ერთი მთავარი გზა, რომლის გამოყენებითაც რესურსებზე წვდომა გაიოლდება, რაც დადებით მოვლენად ჩაითვლება, არის კაცებსა და ქალებს შორის მოვლის ვალდებულებების უფრო სამართლიანი გადანაწილების ხელშეწყობა.¹⁰⁵

ის ფაქტი, რომ მამობის არასავალდებულო დეკრეტული შვებულება არსებობს, წარმოადგენს გარანტიას მამებისთვის, მიუწვდებოდეთ ხელი იმ რესურსებზე, რაც საჭიროა მათი აქტიურობისა და ბავშვის აღზრდის პროცესში ჩართულობისთვის. მამების უფლებამ, ისარგებლონ ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული შვებულებით, შეიძლება ხელი შეუწყოს მამებსა და შვილებს შორის ურთიერთობის როგორც გაღრმავებას, ასევე მიჯაჭვულობას, რაც მნიშვნელოვანია ბავშვების განვითარებისა და კეთილდღეობისთვის.¹⁰⁶ გარდა ამისა, ეს ხელს უწყობს ბავშვის აღზრდის პროცესში მშობლების თანაბარუფლებიანობას, რაც, თავის მხრივ, გაზრდის წვდომას სოციალურ მხარდაჭერაზე და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ გარკვეულ რესურსებზე.¹⁰⁷

დასკვნის სახით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ არასავალდებულო მამობის შვებულების არსებობამ შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიოს გენდერულ თანასწორობაზე, რადგან ქალებსაც და

103 Frodermann, C., Wrohlich, K., & Zucco, A. Parental Leave Policy and Long-run Earnings of Mothers. Labour Economics. 2023, Labour Economics. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3534483.
104 Kramer, K. Z., Bae, H., Huh, C.-a., & Pak, S. The positive spillover and crossover of paternity leave use: A dyadic longitudinal analysis. Journal of Vocational Behavior. 2019. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://shorturl.at/gALN5>
105 Johansson, E.-A. The effect of own and spousal parental leave on earnings. Institute for Labour Market Policy Evaluation. 2010. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://shorturl.at/ltyKY>; ასევე, Patnaik, A. Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas. Journal of Labor Economics. 2018. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <http://patnet.fr/wp-content/uploads/pdf/2017/12/20171217-patnaik-ankita.pdf>
106 Allen, S., & Daly, K. The Effects of Father Involvement: An Updated Research Summary of the Evidence. Father Involvement Initiative. 2007. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: https://www.fatherhood.gov/sites/default/files/resource_files/effects_of_father_involvement.pdf
107 Appelbaum, E., & Milkman, R. (2011). Leaves That Pay: Employer and Worker Experiences with Paid Family Leave in California. Los Angeles: Institute for Research on Labor and Employment. 2011, Institute for Research on Labor and Employment. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://www.cepr.net/documents/publications/paid-family-leave-1-2011.pdf>.

კაცებსაც ეწინააღმდეგება წვდომა პროფესიული თუ ოჯახური ვალდებულებების შესასრულებლად საჭირო რესურსებზე. გარდა ამისა, მოხდება ქალებსა და კაცებს შორის ზრუნვის ვალდებულებების თანაბრად გადანაწილების წახალისება.

(ა) ნორმები და ღირებულებები

არასავალდებულო მამობის დეკრეტული შვებულების არსებობამ შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიოს გენდერული თანასწორობის შესახებ ნორმებისა და ღირებულებების შეცვლაზე. მამებისთვის შვილზე ზრუნვის მიზნით შვებულების აღების უფლების მინიჭებით შესუსტდება ტრადიციული მოსაზრება გენდერული როლების შესახებ (რომელთა თანახმადაც, ქალები ბავშვის ძირითადი აღმზრდელები, ხოლო კაცები ოჯახის მარჩენლები არიან) და წახალისდება ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული ვალდებულებების უფრო თანაბარი გადანაწილება.¹⁰⁸

ამ ინიციატივის განხორციელება დადებით ზეგავლენას მოახდენს ნორმებსა და ღირებულებებზე ბავშვთა აღზრდაში მამების როლის შესახებ, რაც განაპირობებს საზოგადოებაში ცნობიერების ამაღლებას. როდესაც არსებობს მოლოდინი, რომ მამებმა აქტიური მონაწილეობა უნდა მიიღონ ბავშვების აღზრდის პროცესში, მოსალოდნელია, რომ შეიცვლება საზოგადოებაში დამკვიდრებული მოსაზრება და აღარ მოხდება აღნიშნული საქმიანობის

მხოლოდ ქალების ვალდებულებად მოაზრება. ეს ხელს შეუწყობს გენდერული სტერეოტიპების შესუსტებას, ასევე წახალისებს ქალებსა და კაცებს შორის ბავშვზე ზრუნვის ვალდებულებების თანაბრად გადანაწილებას.¹⁰⁹

გარდა ამისა, მამობის არასავალდებულო დეკრეტული შვებულების შემოღებამ შეიძლება ხელი შეუწყოს ბავშვზე მზრუნველობის შესახებ პოზიტიური მოსაზრების დამკვიდრებას როგორც ქალებში,

ასევე კაცებში. როდესაც კაცებს აქვთ ასეთი ტიპის შვებულების აღების უფლება, ეს არის მესიჯი, რომ ბავშვზე ზრუნვა არის საერთო პასუხისმგებლობა და დროის ღირებულად გამოყენება. ეს კი შეასუსტებს იმ მოსაზრებას, რომ ბავშვზე ზრუნვა არის ტვირთი ან ნაკლებად ღირებული საქმიანობა და წახალისებს გენდერულ თანასწორობას, როგორც სამუშაო ადგილზე, ასევე მის ფარგლებს გარეთაც.¹¹⁰

საერთო ჯამში, **აღნიშნული ინიციატივის განხორციელება, სავარაუდოდ, დადებით ზეგავლენას მოახდენს გენდერულ თანასწორობაზე**, რადგან შეასუსტებს დამკვიდრებულ მოსაზრებას კაცისა და ქალის როლებთან დაკავშირებით ოჯახშიც და სამუშაო ადგილზეც.

(ბ) უფლებები

დღეისათვის საქართველოს კანონმდებლობა არ უზრუნველყოფს ქალებისა და კაცების მიერ თანაბარ წვდომას დეკრეტულ შვებულებაზე. აღნიშნული ინიციატივის განხორციელება ხელს შეუწყობს თანასწორობის მიღწევას დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის კუთხით. გარდა ამისა, მამობის დეკრეტული შვებულების არსებობამ შეიძლება დადებითი გავლენა მოახდინოს ქალთა კანონიერ უფლებებზე იმდენად, რამდენადაც შემცირდება არათანაბარი ანაზღაურება. თუ მოხდება ასევე კაცების წახალისება/მოთხოვნა, აიღონ შვებულება შვილებზე ზრუნვის მიზნით, ეს დაეხმარება ქალებს არსებული სტიგმათა და ოჯახური ვალდებულებებით განპირობებული სამსახურებრივი სასჯელის შემცირებაში. შედეგად, მეტი ქალი შეძლებს სრულფასოვნად დაუთმოს დრო კარიერულ განვითარებას, რაც გამოიწვევს გენდერულ თანასწორობას სამუშაო ადგილზე და არათანაბარი ანაზღაურების შემცირებას.¹¹¹

ზოგიერთ ქვეყანაში მამობის დეკრეტული შვებულების უფლება დაცულია კანონით, რომელიც ავალდებულებს დამსაქმებლებს, მისცენ მამებს

108 Petts, R. J., & Knoester, C. Paternity Leave-Taking and Father Engagement. *Journal of Marriage and Family*. 2018, ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6124678/>.
109 Unterhofer, U., & Wrohlich, K. (2017). Fathers, Parental Leave and Gender Norms. *IZA Institute of Labor Economics*. 2017. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://docs.iza.org/dp10712.pdf>
110 იქვე.
111 Johansson, E.-A. The effect of own and spousal parental leave on earnings. *Institute for Labour Market Policy Evaluation*. 2010. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://shorturl.at/ItYKY>.

შესვენება შვილებზე ზრუნვისთვის. ამგვარად, მამებს აქვთ გარანტია, რომ ისარგებლებენ ასეთი ტიპის შვებულებით არასასურველი შედეგების დადგომის გარეშე. ამრიგად, ეს კიდევ უფრო მეტად წაახალისებს გენდერულ თანასწორობას სამუშაო ადგილზე და შექმნის გარანტიას, რომ ყველას აქვს კანონიერი უფლება, იმუშაოს და იზრუნოს საკუთარ ოჯახზე.

დასკვნის სახით, შეგვიძლია აღვნიშნოთ, რომ ამ ინიციატივის განხორციელებით ორივე სქესისთვის მოხდება თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფა, კერძოდ, კარიერული განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები, ფინანსური უსაფრთხოება და შრომითი უფლებები.

მე-3 ინიციატივის განხორციელების შემთხვევაში, მოხდება გენდერული თანასწორობის მნიშვნელოვნად წახალისება, ვალდებულებების თანაბრად გადანაწილების ხელშეწყობა და გენდერული სტერეოტიპების შესუსტება. არსებული ლიტერატურის საფუძველზე შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ მე-3 ინიციატივის განხორციელება დადებითად იმოქმედებს გენდერულ თანასწორობაზე და ხელს შეუწყობს გენდერული სხვაობის შემცირებას ზემოთ განხილული მიმართულებებით.

დასასრულს, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა საფუძვლიანად შეისწავლა სამი განსხვავებული სცენარი, რომლის განხორციელებაც შესაძლებელია საქართველოში. აღნიშნული სცენარებით მიღებული შედეგის გაანალიზება მოხდა ოთხი ძირითადი მიმართულებით — მონაწილეობის, რესურსებზე წვდომის, ნორმებისა და ღირებულებების და აგრეთვე უფლებების მიმართულებებით. თითოეული სცენარის შემთხვევაში მდგომარეობა შეფასდა სცენარის განხორციელებაზე და მის შემდეგ. შესაბამისი ლიტერატურის სიღრმისეული ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ შემოთავაზებული სცენარის განხორციელების შემთხვევაში მოსალოდნელია პოზიტიური შედეგის მიღწევა თითოეულ ძირითად მიმართულებაში.

4.2.2 შემოთავაზებული პოლიტიკური ინიციატივების განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯები

ზეგავლენის რაოდენობრივ შეფასებაში ყურადღება გამახვილებულია ორ საკითხზე:

- (1) საკონკურსო კომისიის წევრებისთვის გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული ტრენინგის ჩატარების ხარჯების რაოდენობრივ შეფასებაზე;
- (2) მამობის არასავალდებულო დეკრეტული შვებულების შემოღებასთან დაკავშირებული ხარჯების შეფასებაზე.¹¹²

პოლიტიკის ინიციატივა 1: ცვლილებები კარიერული განვითარების პროცედურაში

აღნიშნული გენდერული ზეგავლენის შეფასების ერთ-ერთი რეკომენდაციაა, რომ დასაქმების/კარიერული განვითარების პროცესში საჯარო სამსახურის ბიურომ უზრუნველყოს გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული ტრენინგების ჩატარება საჯარო მოსამსახურეებისთვის, რაც ხელს შეუწყობს ქალებისა და კაცების კარიერული წინსვლის თანაბარ შესაძლებლობებს. ვინაიდან, ეს ტრენინგი, ამ მიზნობრიობით, ამჟამად არ ტარდება, მნიშვნელოვანია შეფასდეს ასეთი პროგრამის განხორციელებასთან დაკავშირებული პოტენციური ხარჯები.

თავდაპირველად საჭიროა აღნიშნული ტრენინგის სამიზნე აუდიტორიის განსაზღვრა. რადგან, სავარაუდოდ, მხოლოდ პირველი და მეორე რანგის თანამდებობის პირები მონაწილეობენ სამუშაოზე აყვანისა და კარიერული განვითარების შესახებ გადამწყვეტილების მიღების პროცესში. სწორედ ისინი ესწრებიან გასაუბრებებს, ამიტომ ტრენინგის ხარჯების გაანგარიშება მხოლოდ მოცემულ პირთა ჯგუფისთვის უნდა მოხდეს.

გენდერული ზეგავლენის შეფასებაზე მომუშავე გუნდმა გამოითვალა ტრენინგის პოტენციური ხარჯები მომავალი სამი წლისთვის (2024, 2025 და 2026 წლები). ამისათვის მოხდა ექვსი სცენარის

112 მეორე პოლიტიკური ინიციატივის - მოქნილი სამუშაო გრაფიკის რაოდენობრივი შეფასება, თავისი კომპლექსურობის გამო, ცალკე შესწავლის საგანია და ამ კვლევის ფარგლებში არ განხორციელებულა.

შემუშავება და აღნიშნულ ინიციატივასთან დაკავშირებული პოტენციური ხარჯების მიმდინარე ღირებულების დათვლა.

პირველ ეტაპზე საჭირო იყო მომავალი წლების განმავლობაში პირველი და მეორე რანგის თანამდებობის პირების რაოდენობის განსაზღვრა. აღსანიშნავია, რომ 2018 წლიდან 2022 წლამდე არსებულ მონაცემებზე დაკვირვებისას, თვალნათლივ გამოჩნდა საჯარო მოსამსახურეთა რაოდენობის ცვლილების ციკლური ხასიათი: საჯარო მოსამსახურეთა რაოდენობა 2018 წლიდან 2019 წლამდე გაიზარდა და შემდეგ დაიწყო კლება, მერე კი კიდევ ერთხელ გაიზარდა 2022 წელს. შესაბამისად, უახლოეს წლებში საჯარო მოსამსახურეთა ზრდის პოტენციური ტემპის შესაფასებლად გამოვიყენეთ 2019-2022 წლების საშუალო ზრდის ტემპები (იმ დაშვების საფუძველზე, რომ საჯარო მოსამსახურეთა რაოდენობა იმავე ტემპებით შეიცვლება მომავალ წლებშიც). პირველი და მეორე რანგის თანამდებობის პირების რაოდენობის ზრდის საშუალო ტემპი დაახლოებით 6%-ით განისაზღვრა, და სავარაუდოა, რომ აღნიშნული მაჩვენებელი შენარჩუნდება უახლოეს მომავალშიც. თუ ეს ტენდენცია გაგრძელდება, სავარაუდოდ, 2026 წლისთვის პირველი და მეორე რანგის თანამდებობის პირების რაოდენობა 2,650 პირამდე შემცირდება.

აღნიშნული 2,650 პირს შორის არ იქნება აუცილებელი ყველა მათგანის გადამზადება გენდერულ საკითხებზე, რადგან ტრენინგის ბღვრული სარგებელი მცირდება ტრენინგზე დამსწრე პირთა მატებასთან ერთად. ვინაიდან, იმ პირების ოპტიმალური რაოდენობის დადგენა, რომლებმაც ტრენინგი უნდა გაიარონ, დიდ სირთულეს წარმოადგენს, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა აირჩია ხარჯების გამოთვლა სამი განსხვავებული სცენარით: ტრენინგის ჩატარება შერჩეული პირების 30%-სთვის, 50%-ისთვის და 60%-სთვის. თითოეული სცენარი ითვალისწინებს სამწლიანი ტრენინგის პროგრამას, სადაც თითოეული ტრენინგი გაგრძელდება სამი დღის განმავლობაში და მასში მონაწილეობას მიიღებს 20 პირი. საჯარო მოსამსახურეთა წილის მიხედვით, სასწავლო დღეების რაოდენობა შეიძლება მერყეობდეს წელიწადში 30-დან 60 დღემდე. ხარჯების შეფასების პროცესის შემდეგი ნაბიჯი მოიცავდა ხარჯების ოთხ ძირითად

კატეგორიად დაყოფას: ტრენინგის ხელფასი, მატერიალური ხარჯები, ჩატარების ადგილთან დაკავშირებული ხარჯები და სხვა ხარჯები. ბაზრის ანალიზის საფუძველზე დადგინდა, რომ ტრენინგების დღიური ანაზღაურების განაკვეთი, მათი კვალიფიკაციის მიხედვით, 500-დან 800 ლარამდე მერყეობს. ვინაიდან ხელფასის ზუსტი ხარჯის დადგენა შეუძლებელია, გუნდმა გადაწყვიტა შეფასებისას გამოეყენებინა აღნიშნული ხარჯების ქვედა და ზედა ბღვრები, რაც ჩაშლილი იყო ტრენინგში მონაწილე საჯარო მოსამსახურეთა სხვადასხვა პოტენციური წილის მიხედვით. კონკრეტულად, ტრენინგებისთვის ხარჯები ცალ-ცალკე განისაზღვრა 500 და 800 ლარით დღეში, სამივე სცენარის მიხედვით (2026 წლისთვის საჯარო მოსამსახურეთა 30%-ის, 50%-ის ან 60%-ის გადამზადების შემთხვევაში). მასალებისა და ტრენინგის ჩატარების ადგილთან დაკავშირებული ხარჯები ასევე იცვლება სასწავლო კურსების მთლიანი რაოდენობის ან ტრენინგში მონაწილე საჯარო მოსამსახურეთა წილების მიხედვით.

მას შემდეგ, რაც გენდერული ზეგავლენის შეფასებაზე მომუშავე გუნდმა გამოითვალა ტრენინგის განხორციელების ხარჯები ცალ-ცალკე თითოეული წლისთვის მომდევნო სამი წლის განმავლობაში, შემდეგი ნაბიჯი იყო დისკონტის განაკვეთის გამოყენება და ამ ხარჯების ამჟამინდელი ღირებულებების გამოთვლა. შეფასების პროცესის საბოლოო ნაბიჯი იყო ტრენინგის ხარჯების მიმდინარე ღირებულების განსაზღვრა ცალ-ცალკე, სამი სხვადასხვა წლისთვის და მთლიანი ხარჯების მიმდინარე ღირებულების გამოთვლა ჯამურად სამი წლის განმავლობაში. დისკონტირებისთვის გუნდმა 10-წლიანი სახელმწიფო ობლიგაციების ნომინალური საპროცენტო განაკვეთი გამოიყენა, რომელიც 8.2838%-ს შეადგენდა. აღნიშნული გამოთვლების შედეგები შეჯამებულია ქვემოთ მოცემულ მე-2 ცხრილში. ტრენინგის ჩატარების საშუალო ღირებულება თითოეული მონაწილე პირისთვის 162 ლარით განისაზღვრა იმ შემთხვევაში, თუ ტრენინგის დღიური ანაზღაურება 500 ლარია, ხოლო 204 ლარით, როდესაც ტრენინგის დღიური ანაზღაურება 800 ლარია.

დასკვნები მიუთითებს, რომ პროცესთან დაკავშირებული ხარჯები შესაძლოა შეიცვალოს იმდენად,

რამდენადაც ბოგიერთი შემადგენელი ხარჯი პერიოდულად იცვლება. კერძოდ, გამოვლინდა ორი ძირითადი ცვლადი ხარჯი: იმ დასაქმებულთა წილი, რომელთაც უნდა ჩაუტარდეთ ტრენინგი და ამას დამატებული ტრენინგის ანაზღაურება. ჯამური ღირებულება 3 წლის განმავლობაში 129 000 ლარიდან (ყველაზე დაბალი მაჩვენებლები) 325 000 ლარამდე (უმაღლესი მაჩვენებლები) მერყეობს. თუმცა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ დიაპაზონი არ უნდა შემოიფარგლოს მოცემული

მაჩვენებლებით, რადგან პოლიტიკის შემქმნელებს შეუძლიათ აირჩიონ თანამშრომლების 30%-ზე ნაკლების ან 60%-ზე მეტის გადამზადება. გარდა ამისა, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა გამოითვალა თითოეული საჯარო მოსამსახურის გადამზადების საშუალო სავარაუდო ხარჯები, რომელიც 162 ლარიდან 204 ლარამდე მერყეობს (გამოთვლის შედეგად მიღებული ხარჯების ქვედა და ზედა ზღვრები).

ცხრილი 2:

სამი წლის განმავლობაში (ჯამურად) ტრენინგების ჩატარების მთლიანი ხარჯის მიმდინარე ღირებულება (ლარებში) (ჩაშლილი სამიზნე აუდიტორიის წილისა და ცვლადი ხარჯების ქვედა და ზედა ზღვრების მიხედვით)

| ლარებში | დღიური ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით თითოეული ტრენინგისთვის | დღიური ანაზღაურება 800 ლარის ოდენობით თითოეული ტრენინგისთვის |
|--|--|--|
| გადამზადებულია საჯარო მოსამსახურეთა 30 % | 128,953 | 162,593 |
| გადამზადებულია საჯარო მოსამსახურეთა 50 % | 214,921 | 270,988 |
| გადამზადებულია საჯარო მოსამსახურეთა 60 % | 257,906 | 325,185 |

წყარო: ავტორების გამოთვლები.

პოლიტიკის ინიციატივა 3: სამუშაო და ცხოვრების ბალანსი — მამობის დეკრეტული შვებულება

მე-3 ინიციატივის (PO3) ზეგავლენის რაოდენობრივი ანალიზის მიზნით, დამატებით ჩატარდა ხარჯების კვლევა, რომელიც გულისხმობს მამობის არასავალდებულო დეკრეტული შვებულების შემოღებას კაცი საჯარო მოსამსახურეებისთვის. მოსალოდნელია, რომ ეს ინიციატივა გავლენას მოახდენს პოლიტიკის შემუშავების პროცესში ჩართულ სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეზე, ასევე დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებზე. თუმცა, სტატისტიკურ მონაცემებზე შეზღუდული წვდომის პირობებში, რაოდენობრივი შეფასება, უპირველეს

ყოვლისა, ფოკუსირებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის იმ პირდაპირი ხარჯების შეფასებაზე, რომელიც დაკავშირებულია მე-3 ინიციატივის განხორციელებასთან, რაც, პირველ რიგში, მოიცავს კაცის ანაზღაურებას ბავშვის მოვლის მიზნით აღებული ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის პერიოდში. მიუხედავად იმისა, რომ ამ სცენარის განხორციელებას თან ახლავს ადმინისტრაციული და ცნობიერების ამაღლების კამპანიებთან დაკავშირებული დამატებითი ხარჯები, მათი შეფასება არ მომხდარა აღნიშნული გენდერული გავლენის შეფასების ფარგლებში, რადგან მთლიან ხარჯთან შედარებით, მათი მოცულობა უმნიშვნელო გახლავთ.¹¹³

113 ILO-ს 183 - დედობის დაცვის კონვენცია (2021) რეგულირების ზეგავლენის შეფასების მიხედვით - ადმინისტრაციული ხარჯები საჯარო სამსახურში გაზრდილი რაოდენობის განაცხადების მომსახურებისთვის და ცნობიერების ამაღლებისთვის ფლაერების დიზაინის, ასევე დაბეჭდვის ხარჯები შეადგენდა მხოლოდ 2,500 ლარს, რაც RIA-ს ფარგლებში განხილული ვარიანტების შემთხვევაში გამოთვლილი დამატებითი საბიუჯეტო ხარჯების 0.01%-ზე ნაკლებს წარმოადგენს.

მე-3 ინიციატივის რაოდენობრივი შეფასებისთვის მონაცემები შეგროვდა შემდეგი წყაროებიდან:

- ▶ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი);
- ▶ საჯარო სამსახურის ბიურო;
- ▶ საქართველოს ეროვნული ბანკი.

რაოდენობრივი შეფასება ჩატარდა მე-3 ინიციატივის განხორციელებიდან სამი წლის განმავლობაში. კერძოდ, 2024 წლიდან 2026 წლამდე პერიოდში, საანგარიშო წლად განსაზღვრულია 2022 წელი. 2023 წლის ძირითადი ცვლადების პროგნოზები ეფუძნება გარკვეულ დაშვებებს მათი ზრდის ტემპებთან დაკავშირებით.¹¹⁴

ცხრილი 3:

საანგარიშო წელი, გარდამავალი პერიოდი და საპროგნოზო პერიოდი

| საანგარიშო პერიოდი | გარდამავალი პერიოდი | საპროგნოზო პერიოდი |
|--------------------|---------------------|--------------------|
| 2022 | 2023 | 2024-2026 |

მე-4 ცხრილში წარმოდგენილია ძირითადი ცვლადების რაოდენობრივი მნიშვნელობები საანგარიშო

პერიოდში, რომლებიც შემდგომში გამოყენებულია საბიუჯეტო ხარჯების შეფასებისას.

ცხრილი 4:

ძირითადი ცვლადების რაოდენობრივი მნიშვნელობები საანგარიშო პერიოდში (2022 წელს), რომლებიც გამოყენებულია საბიუჯეტო ხარჯების შეფასებისას (2022)

| | | დასაქმებულთა რაოდენობა (გამოხატული ათასებში) ¹¹⁵ | საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი (ლარში) | ბავშვების რაოდენობა ყოველ 1000 თანამშრომელზე |
|-----------------------|------|---|---|--|
| საჯარო მოსამსახურეები | ქალი | 11.9 | 1,495 | 38.4 |
| | კაცი | 26.2 | 1,591 | 44.4 |

წყარო: საქსტატი; საჯარო სამსახურის ბიურო; ავტორების გამოთვლები.

ხარჯების შეფასების რაოდენობრივი მოდელი რამდენიმე მნიშვნელოვან დაშვებას ეფუძნება ძირითადი ცვლადების დინამიკის შესახებ გარდამავალ და საპროგნოზო პერიოდებში. გარდა ამისა, დადგინდა პარამეტრები, რომელთა განსაზღვრაც

აუცილებელია მგრძობელობის ანალიზისთვის. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ რაოდენობრივი მოდელის მახასიათებლების გათვალისწინებით, დაშვებები იცვლებოდა სქესის მიხედვით.

114 ჩვენი პროგნოზები მომავალ წლებთან დაკავშირებით ეფუძნება დაშვებას, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმების ზრდის ტემპები, საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი და 1,000 დასაქმებულზე დაბადებული ბავშვების რაოდენობა ეკვივალენტურია უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში იმავე ცვლადების ზრდის საშუალო ტემპებისა.

115 სტატისტიკური მონაცემი ეხება მხოლოდ საჯარო მოსამსახურეებს, მინიჭებულ საქმეთა სამინისტროში დასაქმებულ მოსამსახურეების ჩათვლით.

ცხრილი 5:

რაოდენობრივი და მგრძობიარობის ანალიზის ფარგლებში გამოყენებული ძირითადი დაშვებები (ზრდის საშუალო ტემპები 2020-2022 წლებში)

| ცვლადის სახელი | განსხვავება | ქალი | | | კაცი | | |
|---|-------------|--------------|------------------------|-------------|--------------|------------------------|-------------|
| | | ქვედა ზღვარი | ცენტრალური მნიშვნელობა | ზედა ზღვარი | ქვედა ზღვარი | ცენტრალური მნიშვნელობა | ზედა ზღვარი |
| საჯარო მოსამსახურეთა რაოდენობის წლიური ზრდის ტემპი ¹¹⁶ | 1% | -1.8% | -0.8% | 0.2% | -3.1% | -2.1% | -1.1% |
| დაქირავებული თანამშრომლების საშუალო თვიური შემოსავლის წლიური ზრდის ტემპი ¹¹⁷ | 1% | 10.1% | 11.1% | 12.1% | 8.6% | 9.6% | 10.6% |
| შობადობის მთლიანი მაჩვენებლის წლიური ზრდის მაჩვენებელი (TFR) | 1% | -4.2% | -3.2% | -2.2% | -4.2% | -3.2% | -2.2% |

წყარო: საქსტატი; საჯარო სამსახურის ბიურო; ავტორების გამოთვლები.

ცვლილებების მე-3 ინიციატივით გათვალისწინებულ თითოეულ სცენართან დაკავშირებული ხარჯების შესაფასებლად გაკეთდა დაშვებები მე-5 ცხრილის სამ მწკრივში ჩამოთვლილი ცვლადების წლიური ზრდის ტემპებთან დაკავშირებით, რომლებიც განისაზღვრა 2020-2022 წლებში დაფიქსირებული საშუალო წლიური ზრდის მაჩვენებლის ტოლი მნიშვნელობით. გარდა ამისა, ბავშვის მოვლის მიზნით აღებული დამატებითი შვებულებით გამოწვეული საბიუჯეტო ხარჯების შესაფასებლად, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა სოციალური დისკონტის განაკვეთად გამოიყენა 2023 წლის მაისში გამოშვებული 10-წლიანი სახელმწიფო ობლიგაციის საპროცენტო განაკვეთი.¹¹⁸

როგორც თვისებრივი შეფასების შედეგად გამოვლინდა, მოსალოდნელია, რომ მე-3 ინიციატივის განხორციელება გავლენას მოახდენს ორივე სქესის დასაქმებულთა მიერ შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებელზე. კერძოდ, არასავალდებულო მამობის შვებულების დამატებით შემოღება და საჯარო მოსამსახურეთა ცნობიერების ამაღლება მოსალოდნელია, რომ გამოიწვევს ასეთი ტიპის შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებლის და ხანგრძლივობის ზრდას. ბავშვის მოვლის პროცესში მამების გაზრდილმა მონაწილეობამ შესაძლოა გავლენა იქონიოს დედების მიერ შვებულების აღების მაჩვენებელსა და მის ხანგრძლივობაზე. მიუხედავად ამისა, რაოდენობრივი მოდელი ეფუძნება დაშვებას, რომ

116 საჯარო მოსამსახურეთა რაოდენობის წლიური ზრდის ტემპის საპროგნოზო მაჩვენებლები ეფუძნება საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიურ ანგარიშებში წარმოდგენილ სტატისტიკურ მონაცემებს.
 117 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატის) მიერ ჩატარებული ბიზნესის გამოკვლევა მოიცავს ინფორმაციას დაქირავებულ დასაქმებულთა საშუალო თვიური ხელფასის შესახებ.
 118 სოციალური დისკონტის განაკვეთი აღებულია საქართველოს ეროვნული ბანკის სტატისტიკური მონაცემებიდან (10-წლიანი სახელმწიფო ობლიგაციების საპროცენტო განაკვეთი), რომელიც 8.2%-ით განისაზღვრა.

მამობის შვებულებასთან დაკავშირებული ახალი პოლიტიკის განხორციელება არ შეცვლის ქალების მიერ ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებელს.

მონაცემებზე შეზღუდული წვდომის გამო, რაოდენობრივ მოდელში გამოყენებულია შემდეგი დამატებითი დაშვებები:

- ▶ 2023 წლის ყველა ცვლადის შეფასება ეფუძნება მე-5 ცხრილში წარმოდგენილ ზრდის ტემპების ცენტრალურ მნიშვნელობებს;¹¹⁹
- ▶ საშუალო თვიური ხელფასის ზრდის ტემპი ერთგვაროვანია ყველა პოზიციაზე დასაქმებულთათვის, მათ შორის, საჯარო მოსამსახურეებსა და საქართველოს შრომის კოდექსით რეგულირებულ სამსახურებში დასაქმებულ პირთათვის. აღნიშნული ზრდის ტემპი დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ხელფასის წლიური ცვლილების ტოლია;¹²⁰
- ▶ შობადობის მაჩვენებელი ასაკის მიხედვით საქართველოში ყველა ქალისთვის ერთნაირია, მიუხედავად მათი დასაქმების სტატუსისა და ტიპისა. მამობის შვებულებასთან დაკავშირებული შეღავათების შეფასებისას მოქმედებს დაშვება, რომ კაცებს პარტნიორები იმავე ასაკობრივ კატეგორიაში ჰყავთ;
- ▶ შვებულების აღების და ხანგრძლივობის კოეფიციენტები ქალების შემთხვევაში 100%-ის ტოლია, მაგრამ განსხვავდება კაცების შემთხვევაში სხვადასხვა სცენარის მიხედვით. გარდა ამისა, ნავარაუდებია, რომ მამობის შვებულების ხანგრძლივობის კოეფიციენტი 100%-ია, რაც ნიშნავს, რომ შვებულებით მოსარგებლე თანამშრომლები სამუშაოზე მხოლოდ შვებულების სრულად ამონურვის შემდეგ ბრუნდებიან;
- ▶ მამობის არასავალდებულო ანაზღაურებადი შვებულების კომპენსაციის რაოდენობა განისაზღვრება მათი შრომის ანაზღაურებით,

ყოველგვარი დანესებული ზედა ზღვრის გარეშე და შეადგენს ხელფასის 100 %-ს (გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდის მიერ გათვალისწინებული 7, 14, 30 და 90-დღიანი სცენარების მთელი ვადის განმავლობაში).

პოტენციური საბიუჯეტო პირდაპირი ხარჯების შეფასება შემდეგი ფორმულის გამოყენებით ხდება:

$$BCL_j = NEEL_j * LTR_j * NPD_j * LD_j * WEEL_j * LCR_j,$$

სადაც:

BCL_{ij} — არის ბავშვის მოვლის მიზნით აღებული შვებულებებისთვის განსაზღვრული პირდაპირი საბიუჯეტო ხარჯები;

$NEEL_{ij}$ - ბავშვის მოვლის მიზნით შვებულების აღების უფლების მქონე დასაქმებულთა რაოდენობა;¹²¹

LTR_j — ბავშვის მოვლის მიზნით აღებული შვებულებების მაჩვენებელი;

NPD_j — ანაზღაურებადი დღეების რაოდენობა;

LD_j — ბავშვის მოვლის მიზნით აღებული შვებულებების ხანგრძლივობა;

$WEEL_j$ — ბავშვის მოვლის მიზნით შვებულების აღების უფლების მქონე დასაქმებულთა ანაზღაურება;

LCR_j — შვებულების ანაზღაურების ოდენობა (გამოითვლება თანამშრომლების ყოველთვიური ხელფასის მიხედვით);;

j — შვებულების ტიპის ინდექსი (ანალიზში ძირითადი ყურადღება მიმართულია მამობის შვებულებაზე — კაცების არასავალდებულო შვებულებაზე ბავშვის მოვლის მიზნით).

გარდა ამისა, ბავშვის მოვლისათვის შვებულების აღების უფლების მქონე დასაქმებულთა რაოდენობა გამოითვლება საჯარო მოსამსახურეთა ასაკის (ცხრილი 6) და შობადობის მაჩვენებლების მიხედვით (ცხრილი 7).¹²²

119 მონაცემები თითოეული ცვლადის შესახებ ხელმისაწვდომია 2022 წლისთვის.

120 საქსტატის თანახმად, დაქირავებით დასაქმებული შესაძლოა იყოს „15 წელს გადაცილებული პირი, რომელმაც საანგარიშო პერიოდში შეასრულა გარკვეული სახის სამუშაო, რათა მიეღო შემოსავალი ან სხვა კომპენსაცია ფულადი სახით ან ნატურით“.

121 კაც საჯარო მოსამსახურეებს უფლება ექნებათ ისარგებლონ მამობის შვებულებით, მიუხედავად მათი პარტნიორების დასაქმების სტატუსისა, რაც იმას ნიშნავს, რომ არ არის აუცილებელი მათი პარტნიორებიც საჯარო მოსამსახურეები იყვნენ.

122 ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების მქონე დასაქმებულთა რაოდენობის დასადგენად, საჯარო მოსამსახურეთა რაოდენობა გამრავლებულია შობადობის მაჩვენებლებზე ასაკის მიხედვით თითოეული კატეგორიის შემთხვევაში და შემდეგ დამატებული აქვს თითოეულ ჯგუფში არსებული ბავშვების რაოდენობა. ჩვენი გამოთვლების მოდელის თანახმად, 555 ქალი საჯარო მოსამსახურე უფლებამოსილია, ისარგებლოს ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით, რაც თითქმის იგივეა, რაც 2021 წელს ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების მქონე ქალების რაოდენობა (535). ეს მიუთითებს ჩვენი შეფასების მეთოდის მაღალ სიზუსტეზე.

ცხრილი 6:

საჯარო მოსამსახურეთა რაოდენობა (წარმოდგენილი ათასებში) ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით (2022)

| | 18-25 | 26-40 | 41-55 | 56+ | სულ |
|------|-------|-------|-------|-----|------|
| ქალი | 0.4 | 5.2 | 4.5 | 1.9 | 11.9 |
| კაცი | 1.8 | 12.3 | 10.0 | 2.1 | 26.2 |

წყაროები: საჯარო სამსახურის ბიურო; ავტორების გამოთვლები.

ცხრილი 7:

შობადობის მაჩვენებლები ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით

| | 18-25 | 26-40 | 41-55 | 56+ |
|--|-------|-------|-------|-----|
| შობადობის მაჩვენებლები ასაკის მიხედვით | 90.2 | 77.7 | 4.7 | 0.0 |

წყაროები: საქსტატი; ავტორების გამოთვლები.

საანგარიშო წელს (2022) მოქმედებს დაშვება, რომ შვებულებით სარგებლობის კოეფიციენტი და ხანგრძლივობა ქალების შემთხვევაში იქნება 100%. ხოლო კაცების 0%.¹²³ ხარჯების შეფასება მე-3 ინიციატივის განხორციელებისას იცვლება მამობის შვებულების ხანგრძლივობა ოთხი სცენარის მიხედვით: (1) 7 დღე; (2) 14 დღე; (3) 30 დღე; და (4) 90 დღე. გარდა ამისა, თითოეული სცენარის შემთხვევაში განხილულია შვებულებით სარგებლობის სამი განსხვავებული მაჩვენებელი: (i) 60%; (ii) 80%; და

(iii) 100% (შვებულებით სარგებლობის უფლების მქონე დასაქმებულთა 60%, 80% და 100% იყენებს შვებულების აღების შესაძლებლობას).

აღწერილ მოდელსა და დაშვებებზე დაყრდნობით, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა შეასრულა ხარჯების რაოდენობრივი შეფასება მე-3 ინიციატივის ფარგლებში განსაზღვრული თითოეული ალტერნატიული სცენარისთვის.

123 აღნიშნული დაშვება საკმაოდ რეალისტურია და გამყარებულია იმ ფაქტით, რომ მოქმედი საკანონმდებლო ბაზის საფუძველზე, 2021 წელს მხოლოდ ხუთმა კაცმა ისარგებლა ბავშვის მოვლის გამო აღებული შვებულებით.

რაოდენობრივი შედეგების შეჯამება და სენსიტიურობის ანალიზი

საბიუჯეტო ხარჯები

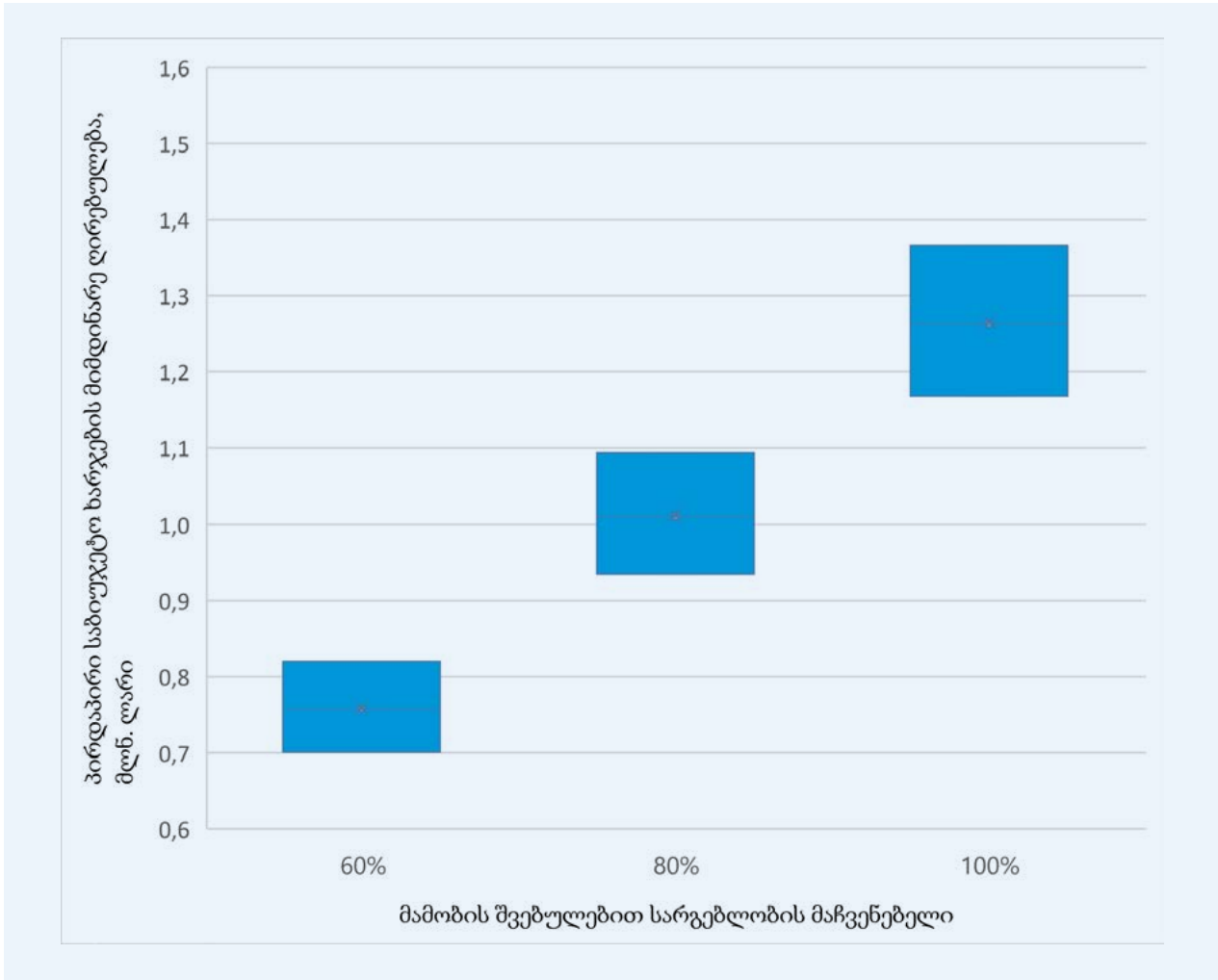
გრაფიკებში 18-20 ასახულია რაოდენობრივი ანალიზის შედეგები, სადაც წარმოდგენილია საბიუჯეტო ხარჯების მიმდინარე ღირებულება მამობის შვებულების ხანგრძლივობის ოთხი სცენარის შემთხვევაში (7, 14, 30 და 90 დღე). ამასთანავე, ანგარიშში წარმოდგენილია შედეგები შვებულებით სარგებლობის სიხშირის სამი განსხვავებული მაჩვენებლის პირობებში (60%, 80% და 100%), სენსიტიურობის ანალიზის პარამეტრებთან ერთად, რომლებიც აღნიშნულია როგორც ქვედა ზღვარი (LB), ცენტრალური მნიშვნელობა (CV) და ზედა ზღვარი (UB). დამატებითი ინფორმაცია, მათ შორის, დეტალური პირდაპირი საბიუჯეტო ხარჯები ყოველი წლისთვის (2024-დან 2026 წლამდე), მთლიანი ზეგავლენის მაჩვენებელი, თითოეული სცენარის განხორციელების მიმდინარე ღირებულება და შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებლები შეგიძლიათ იხილოთ დანართში.

გრაფიკებში წარმოდგენილია მე-3 ინიციატივის სხვადასხვა სცენარის განხორციელების შედეგად საბიუჯეტო ხარჯების ცვლილებების მიმდინარე ღირებულება. საბაზისო სცენარი (სტატუს-კვო) არ ითვალისწინებს რაიმე ხარჯებს მამების მიერ შვებულებით სარგებლობასთან დაკავშირებით.

2024-2026 წლებში პირველი სცენარის შემთხვევაში, რომელიც მამებისთვის 7 დღიანი არასავალდებულო ანაზღაურებადი შვებულების უფლების განსაზღვრას გულისხმობს, სავარაუდო წლიური პირდაპირი საბიუჯეტო ხარჯები 0.28-0.31 მლნ ლარიდან (60%-იანი ათვისების შემთხვევაში) 0.47-0.51 მლნ ლარამდე (100%-იანი ათვისების შემთხვევაში) მერყეობს. გარდა ამისა, დამატებითი საბიუჯეტო ხარჯების მიმდინარე ღირებულება 2024-2026 წლების მთელი პერიოდისთვის 0.76 მილიონიდან (60%-იანი ათვისების შემთხვევაში) 1.26 მილიონ ლარამდე (100%-იანი ათვისების შემთხვევაში) იცვლება.

გრაფიკი 17:

პირველი სცენარის განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯები: მამობის შვებულების ანაზღაურება 7-დღიანი ანაზღაურებადი პერიოდისთვის, მილიონ ლარში (ლარში)



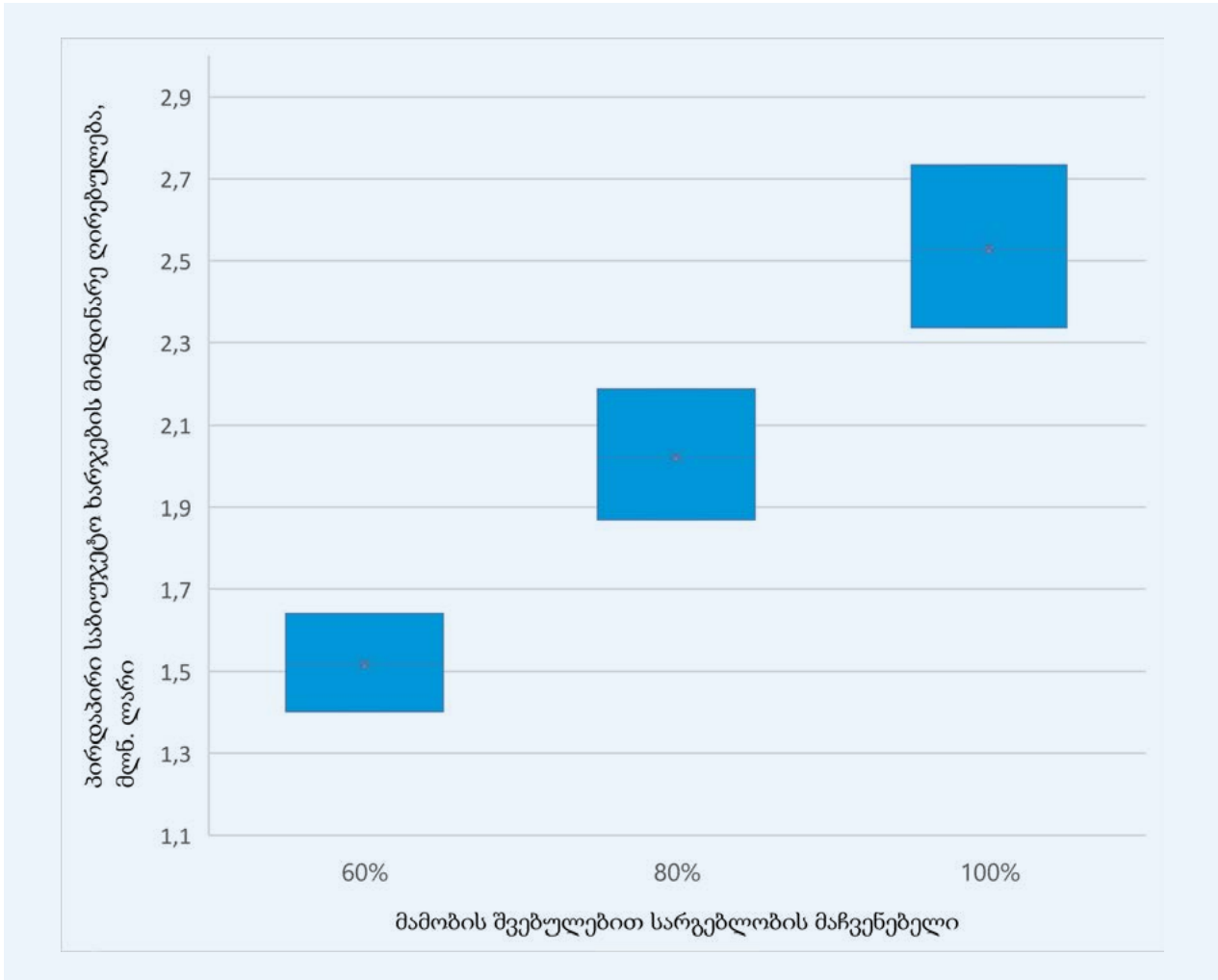
წყარო: ავტორების გამოთვლები.

2024-2026 წლებში მეორე სცენარის შემთხვევაში, რომელიც მამებისთვის 14 დღიანი არასავალდებულო ანაზღაურებადი შვებულების უფლების განსაზღვრას გულისხმობს, სავარაუდო წლიური პირდაპირი საბიუჯეტო ხარჯები 0.57-0.61 მლნ ლარიდან (60%-იანი ათვისების შემთხვევაში) 0.95-1.02 მლნ ლარამდე (100%-იანი ათვისების

შემთხვევაში) მერყეობს. ამასთანავე, დამატებითი საბიუჯეტო ხარჯების მიმდინარე ღირებულება მთელი ამ პერიოდისთვის 1.52 მლნ ლარიდან (60%-იანი ათვისების შემთხვევაში) 2.53 მლნ ლარამდე (100%-იანი ათვისების შემთხვევაში) იცვლება.

გრაფიკი 18:

მეორე სცენარის განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯები: მამობის შვებულების ანაზღაურება 14-დღიანი ანაზღაურებადი პერიოდისთვის, მილიონ ლარში (ლარში)



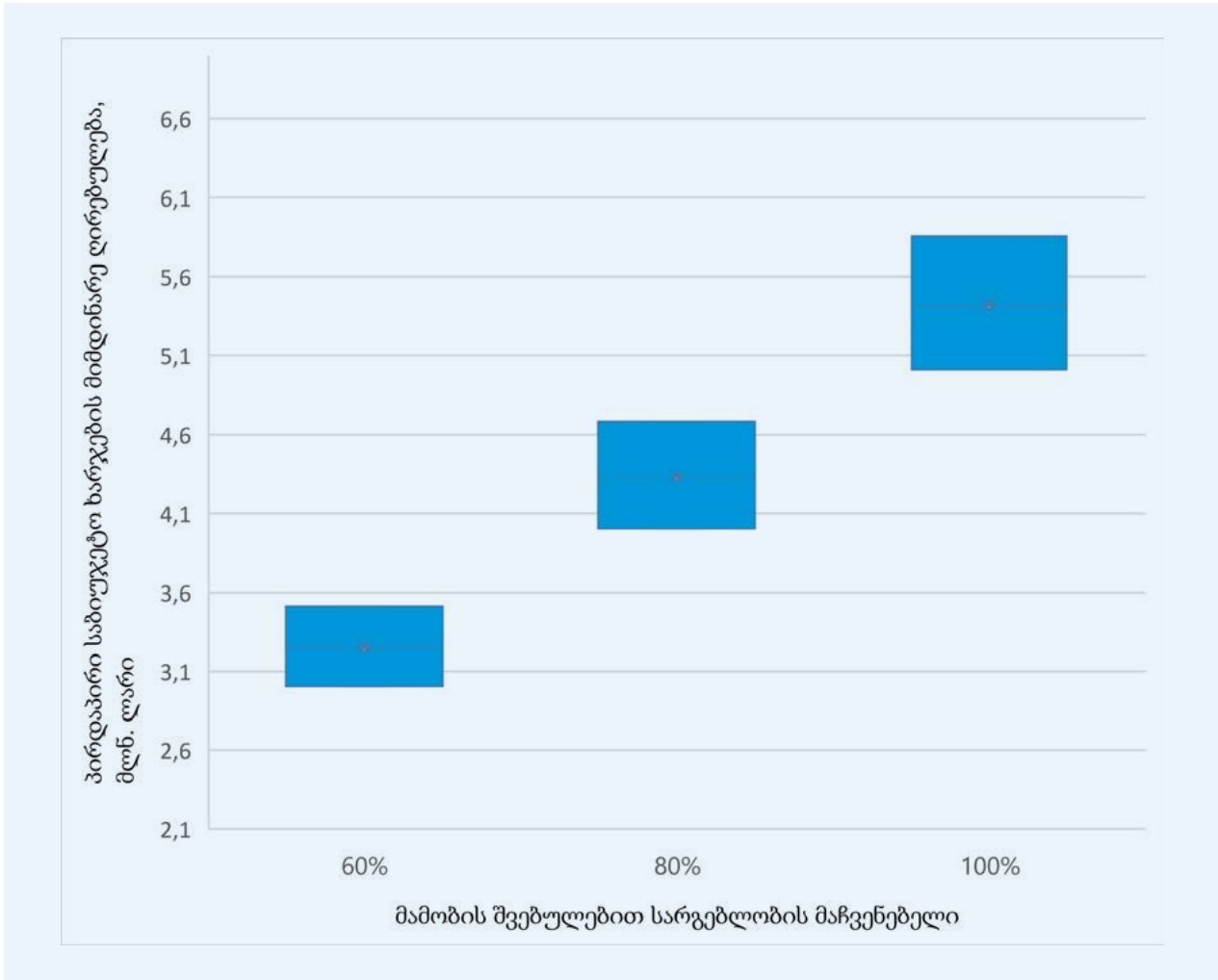
წყარო: ავტორების გამოთვლები.

2024-2026 წლებში მესამე სცენარის შემთხვევაში, რომელიც მამებისთვის 30 დღიანი არასავალდებულო ანაზღაურებადი შვებულების უფლების განსაზღვრას გულისხმობს, სავარაუდო წლიური პირდაპირი საბიუჯეტო ხარჯები 1.22-1.32 მლნ ლარიდან (60%-იანი ათვისების შემთხვევაში) 2.03-2.19 მლნ ლარამდე (100%-იანი ათვისების

შემთხვევაში) მერყეობს. ამასთანავე, დამატებითი საბიუჯეტო ხარჯების მიმდინარე ღირებულება მთელი ამ პერიოდისთვის 3.25 მლნ ლარიდან (60%-იანი ათვისების შემთხვევაში) 5.42 მლნ ლარამდე (100%-იანი ათვისების შემთხვევაში) იცვლება.

გრაფიკი 19:

მესამე სცენარის განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯები: მამობის შვებულების ანაზღაურება 30-დღიანი ანაზღაურებადი პერიოდისთვის, მილიონ ლარში (ლარში)



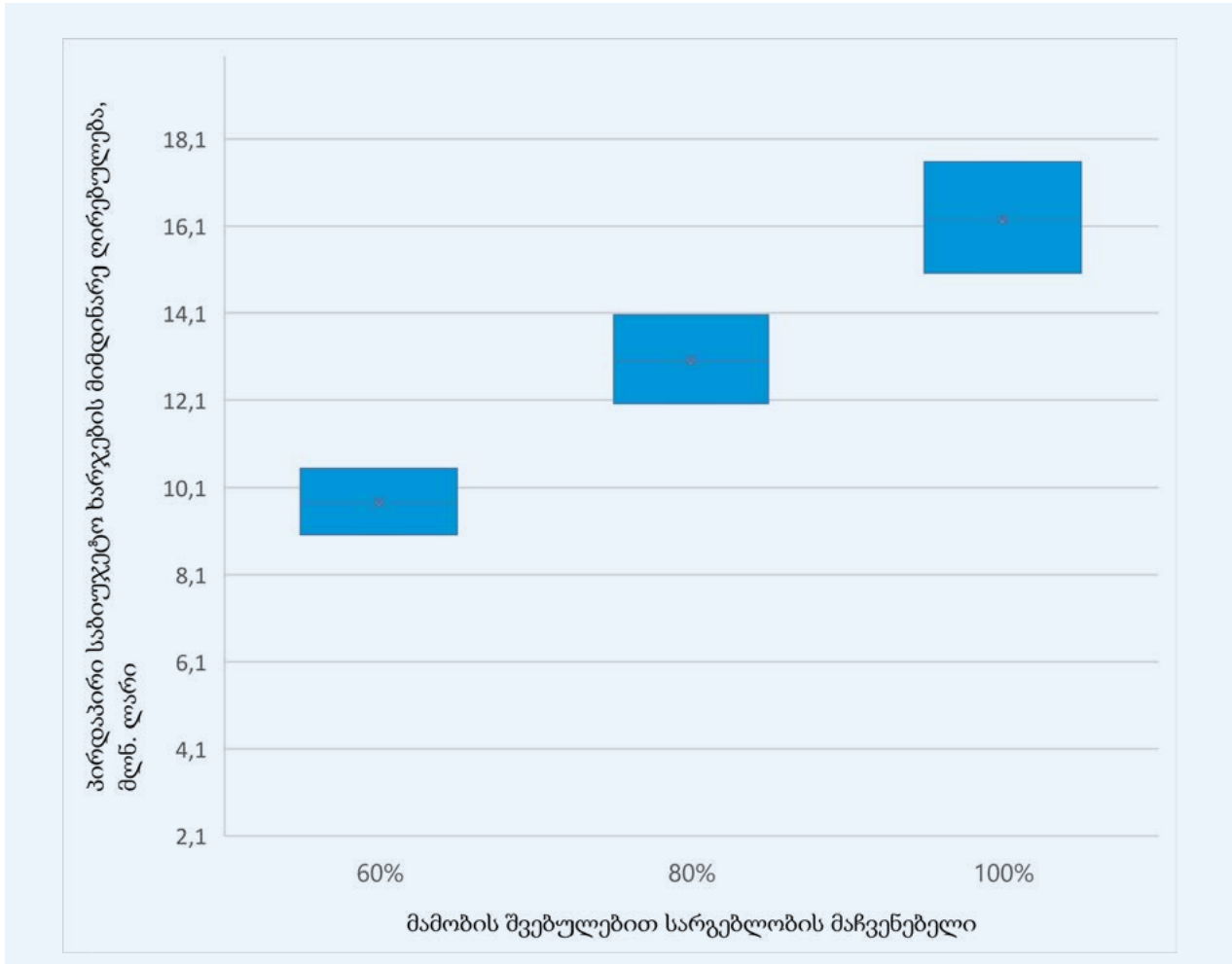
წყარო: ავტორების გამოთვლები.

2024-2026 წლებში მეოთხე სცენარის შემთხვევაში, რომელიც მამებისთვის 90 დღიანი არასავალდებულო ანაზღაურებადი შვებულების უფლების განსაზღვრას გულისხმობს, სავარაუდო წლიური პირდაპირი საბიუჯეტო ხარჯები 3.66-3.95 მლნ ლარიდან (60%-იანი ათვისების შემთხვევაში)

6.1-6.58 მლნ ლარამდე (100%-იანი ათვისების შემთხვევაში) მერყეობს. ამასთანავე, დამატებითი საბიუჯეტო ხარჯების მიმდინარე ღირებულება მთელი ამ პერიოდისთვის 9.75 მლნ ლარიდან (60%-იანი ათვისების შემთხვევაში) 16.25 მლნ ლარამდე (100%-იანი ათვისების შემთხვევაში) იცვლება.

გრაფიკი 20:

მეოთხე სცენარის განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯები: მამობის შვებულების ანაზღაურება 90-დღიანი ანაზღაურებადი პერიოდისთვის, მილიონ ლარში (ლარში)



წყარო: ავტორების გამოთვლები.

ამგვარად, მამობისთვის არასავალდებულო ანაზღაურებადი შვებულების უფლების განსაზღვრა, 2024 წლიდან 2026 წლამდე პერიოდში, ბიუჯეტზე განსხვავებულ გავლენას მოახდენს სხვადასხვა სცენარის შემთხვევაში. მოსალოდნელი საბიუჯეტო ხარჯები 0.7 მილიონი ლარიდან (ქვედა ზღვარი) (60%-იანი ათვისების მაჩვენებლისა და 7-დღიანი ანაზღაურებადი შვებულების შემთხვევაში), 17.6 მილიონ ლარამდე (ზედა ზღვარი, 100%-იანი ათვისების მაჩვენებლისა და 90-დღიანი ანაზღაურებადი შვებულების შემთხვევაში) მერყეობს. ამ განსხვავებების გამომწვევი მთავარი მიზეზი სენსიტიურობის ანალიზის ფარგლებში განსაზღვრული ზღვრები და შვებულების ადების მაჩვენებლებთან დაკავშირებული დაშვებებია.

სანარმოო დანაკარგი

მამობის არასავალდებულო შვებულების შემოღებამ შესაძლოა თანამშრომლის არყოფნასთან და მის სათანადოდ ვერჩანაცვლებასთან დაკავშირებული სანარმოო დანაკარგები გამოიწვიოს. ისინი გამოითვლება საშუალო დღიური შრომის ანაზღაურების საფუძველზე, რაც წარმოადგენს სამუშაო დღის ეკონომიკური ღირებულების მიახლოებით შეფასებას. აღნიშნული მაჩვენებლის შესწორება მამობის შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებლის გათვალისწინებით ხდება, რათა თანამშრომლის არყოფნის შედეგად სამუშაო პროცესზე არსებული გავლენა სათანადოდ შეფასდეს.

საწარმოო დანაკარგების უფრო ზუსტად შესაფასებლად, განიხილება შვებულებაში მყოფი პირის ჩანაცვლების შემთხვევა. როდესაც თანამშრომელი მამობის შვებულებაში გადის, ის შესაძლოა ჩანაცვლოს ვინმემ, ვინც სხვა შემთხვევაში დაუსაქმებელი იქნებოდა. ასეთ დროს, საწარმოო დანაკარგები არ წარმოიშობა. ჩანაცვლების მაჩვენებელი განსხვავდება სექტორის და სამსახურებრივი პოზიციის მიხედვით. მაგალითად, მასწავლებლის ჩანაცვლების შემთხვევაში, საჭიროა მუდმივი ან დროებითი შემცვლელი, რომელიც სრულად ჩანაცვლებს შვებულებით მოსარგებლე თანამშრომელს (100%) ყოველგვარი დანაკარგის გარეშე, თუ შესაფერისი შემცვლელი ხელმისაწვდომია. თუმცა, ისეთი პროფესიების შემთხვევაში, სადაც მკაფიოდ არ არის განსაზღვრული თანამშრომელთა პასუხისმგებლობები, დამსაქმებლებს შეუძლიათ აირჩიონ თანამშრომლის შვებულების პერიოდში ახალი პერსონალის დაქირავების გარეშე მუშაობა. ამან შესაძლოა, არსებული პერსონალის დატვირთვა მნიშვნელოვნად გაიზარდოს. აღნიშნული პრობლემის გადაჭრა სხვადასხვაგვარადაა შესაძლებელი, მაგალითად, არსებული პერსონალის ზეგანაკვეთური სამუშაოთი დატვირთვის ანაზღაურებით, პერსონალის ფუნქციების ხელახალი გადანაწილებით ან შვებულებაში გასული თანამშრომლის მიერ შესრულებული საქმიანობის დროებით შეწყვეტით/შემცირებით. მიუხედავად იმისა, რომ ამ შემთხვევაში ჩანაცვლება ხდება, ეს პროცესი შვებულებაში მყოფი პირის სამუშაო ადგილის მიღმა მიმდინარეობს. მაშასადამე, ეფექტიანი ჩანაცვლების მაჩვენებელი 100%-ზე მნიშვნელოვნად დაბალი იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არსებული პერსონალის დატვირთვა შესამჩნევად იზრდება ან შემცვლელი პერსონალი ნაკლებად პროდუქტიულია, ვიდრე შვებულებაში მყოფი პირი. ახალი პერსონალის დაქირავებასთან ან სამუშაო გარემოს რეორგანიზაციასთან დაკავშირებული ხარჯები შეიძლება წარმოადგენდეს ჩანაცვლების პროცესის

დამაბრკოლებელ გარემოებას.¹²⁴ აღსანიშნავია, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმების პოლიტიკა არ არის მოქნილი კერძო კომპანიებთან შედარებით, შესაბამისად არც მენეჯერებიც გამოირჩევიან მოქნილი მიდგომებით.

ჩანაცვლების მაჩვენებლების ზუსტად შეფასებისთვის აუცილებელია ამ პროცესში წარმოშობილი გამონვევების გაანალიზება. ესე იგი, უფრო ფართო სურათის შეფასებისას, ჩანაცვლების მაჩვენებლები შესაძლოა, იმაზე მაღალი მოგვეჩვენოს, ვიდრე სინამდვილეშია. ეს კი იმაზე მიგვანიშნებს, რომ საბოლოო დასკვნების გასაკეთებლად საჭიროა სამუშაო ადგილის მიღმა არსებული ფაქტორების გათვალისწინება.

ევროკავშირის 2008 წლის ანგარიშზე დაყრდნობით, აღნიშნული გენდერული გავლენის შეფასებაში გაკეთებულია დაშვებები ჩანაცვლების მაჩვენებლებთან დაკავშირებით. ევროკავშირის ანგარიშში ჩანაცვლების მაჩვენებელი დედობის დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში შედარებით დაბალი, 30%-ით განისაზღვრა (მამობის შვებულების შემთხვევაში კი აღნიშნული მაჩვენებელი 0%-ის ტოლია), პოლონეთისა და უნგრეთის გარდა, სადაც 80%-იანი ჩანაცვლების მაჩვენებელია ქალის დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში. აღსანიშნავია, რომ ზემოხსენებული დაშვებები განუსაზღვრელობის მნიშვნელოვან კომპონენტებს შეიცავს.¹²⁵

წინამდებარე ანგარიშის მიზნებისთვის გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდი ჩანაცვლების მაჩვენებელს განსაზღვრავს 30%-ით, მაგრამ მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ჩანაცვლების 0%-იანი მაჩვენებლის შემთხვევაში, დანაკარგიც შესაბამისად მნიშვნელოვნად მაღალი იქნება. ასევე აღსანიშნავია, რომ დანაკარგი ნაკლები იქნება მამობის ხანმოკლე შვებულების შემთხვევაში (მაგ., 1 ან 2 კვირა) უფრო ხანგრძლივ შვებულებასთან შედარებით (მაგ., 30 ან 60 დღე). მე-8 ცხრილში

124 Thomsen, H. (2010). Fully Paid Maternity Leave of 18 and 20 Weeks - Impact Assessment. European Parliament. 2010. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24268/20110718ATT24268EN.pdf>.

125 იქვე.

წარმოდგენილია დანაკარგის მაჩვენებლები შვედულებით სარგებლობის სხვადასხვა მაჩვენებლის შემთხვევაში (60%, 80% და 100%-იანი სარგებლობის მაჩვენებელი), დეტალურ გამოთვლებთან ერთად (გამოთვლები ეფუძნება 2023 წლის სავარაუდო/პროგნოზირებულ მონაცემებს).

პირველი მნიშვნელოვანი მაჩვენებელი არის თითოეული ადამიანის მიერ განუღებელი სამუშაოს დღეებზე, რომელიც გამოითვლება ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების საფუძველზე და განისაზღვრება თვეში 1,744 ან კვირაში 403 ლარით. პროდუქტიულობის დანაკარგის გამოსათვლელად, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა ერთი კვირის შრომის ანაზღაურება გაამრავლა კვირების რაოდენობაზე, ანაზღაურებადი მამის დეკრეტული შვებულების ათვისების მაჩვენებელზე, დეკრეტული შვებულების გამოყენებული დღეების რიცხვზე და ჩაუნაცვლებლობის მაჩვენებელზე (= 100% - ჩაუნაცვლების მაჩვენებელი), ასევე ახალშობილთა რაოდენობაზე — კერძოდ, საჯარო მოსამსახურე მამებს კონკრეტული წლის განმავლობაში რამდენი შვილი შეეძინათ.

გამოთვლები ეფუძნება დაშვებას, რომ მოხდება აღნიშნული საჯარო მოსამსახურე მამების 30%-ის ჩაუნაცვლება, რაც ნიშნავს, რომ ამ 30%-ის შემთხვევაში დანაკარგები არ წარმოიშვება. ასევე, შვებულებით სარგებლობის უფლების მქონე მამების 40%, 20% ან 0% არ ისარგებლებს მამობის შვებულებით. საჯარო მოსამსახურე მამების დარჩენილი 42%-ის (60%-იანი ათვისების მაჩვენებლის პირობებში), 56%-ის (80%-იანი ათვისების მაჩვენებლის პირობებში) და 70%-ის (100%-იანი ათვისების მაჩვენებლის პირობებში) შემთხვევაში, წარმოიშობა დანაკარგები.

მთლიანი დანაკარგის ოდენობა განსხვავდება სცენარის მიხედვით. მაგალითად, შვებულებით სარგებლობის 60%-იანი მაჩვენებლის და 7-დღიანი მამობის შვებულების შემთხვევაში, დანაკარგები 0.2 მლნ ლარით განისაზღვრება. ამავდროულად, 100%-იანი ათვისების და 90-დღიანი დედობის დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში, წარმოების დანაკარგი 4.1 მლნ ლარს აღწევს (ცხრილი 8).

ცხრილი 8:
სავარაუდო საწარმოო დანაკარგები (2023)

| საწარმოო დანაკარგები (2023) | მამობის შვებულება (7 დღე) | მამობის შვებულება (14 დღე) | მამობის შვებულება (30 დღე) | მამობის შვებულება (90 დღე) |
|--|---------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| საწარმოო დანაკარგების გამოთვლა | | | | |
| შრომის ანაზღაურება/თვე, ლარი (a) | 1,744 ლარი | 1,744 ლარი | 1,745 ლარი | 1,746 ლარი |
| შრომის ანაზღაურება/კვირა, ლარი (b=a*12/52) | 403 ლარი | 403 ლარი | 403 ლარი | 403 ლარი |
| კვირების რაოდენობა (c) | 1 | 2 | 4,3 | 12,9 |
| მამობის ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებელი (d) | 60%/80%/100% | 60%/80%/100% | 60%/80%/100% | 60%/80%/100% |
| მამობის ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა (e) | 100% | 100% | 100% | 100% |
| ჩაუნაცვლების კოეფიციენტი (f) | 30% | 30% | 30% | 30% |
| ნომინალური მთლიანი შიდა პროდუქტი მლნ ლარი | 79.195 ლარი | 79.195 ლარი | 79.195 ლარი | 79.195 ლარი |

| | | | | |
|---|----------|----------|------------|------------|
| საჯარო მოსამსახურე კაცების ახლადმეძენილი შვილების წლიური რაოდენობა | 1,139 | 1,139 | 1,139 | 1,139 |
| შვებულებით სარგებლობის 60%-იანი მაჩვენებელი | | | | |
| საწარმოო დანაკარგები იმ საჯარო მოსამსახურე კაცების ყოველი დაბადებული ბავშვის შემთხვევაში, რომლებმაც ისარგებლეს მამობის შვებულებით და არ მომხდარა მათი ჩანაცვლება სხვა თანამშრომლით. ($g=b*c*d*(1-f)$) | 169 ლარი | 338 ლარი | 725 ლარი | 2.176 ლარი |
| მთლიანი საწარმოო დანაკარგები ($i=g*h$), მლნ ლარი | 0.2 ლარი | 0.4 ლარი | 0.8 ლარი | 2.5 ლარი |
| მთლიანი საწარმოო დანაკარგების პროცენტული წილი მთლიან შიდა პროდუქტში ($k=i*j$) | 0.0002% | 0.0005% | 0.0010% | 0.0031% |
| შვებულებით სარგებლობის 80%-იანი მაჩვენებელი | | | | |
| საწარმოო დანაკარგები იმ საჯარო მოსამსახურე კაცების ყოველი დაბადებული ბავშვის შემთხვევაში, რომლებმაც ისარგებლეს მამობის შვებულებით და არ მომხდარა მათი ჩანაცვლება სხვა თანამშრომლით. ($g=b*c*d*(1-f)$) | 225 ლარი | 451 ლარი | 967 ლარი | 2.902 ლარი |
| მთლიანი საწარმოო დანაკარგები ($i=g*h$), მლნ ლარი | 0.3 ლარი | 0.5 ლარი | 1.1 ლარი | 3.3 ლარი |
| მთლიანი საწარმოო დანაკარგების პროცენტული წილი მთლიან შიდა პროდუქტში ($k=i*j$) | 0.0003% | 0.0006% | 0.0014% | 0.0042% |
| შვებულებით სარგებლობის 100%-იანი მაჩვენებელი | | | | |
| საწარმოო დანაკარგები იმ საჯარო მოსამსახურე კაცების ყოველი დაბადებული ბავშვის შემთხვევაში, რომლებმაც ისარგებლეს მამობის შვებულებით და არ მომხდარა მათი ჩანაცვლება სხვა თანამშრომლით. ($g=b*c*d*f$) | 282 ლარი | 564 ლარი | 1.208 ლარი | 3.627 ლარი |
| მთლიანი საწარმოო დანაკარგები ($i=g*h$), მლნ ლარი | 0.3 ლარი | 0.6 ლარი | 14 ლარი | 41 ლარი |
| მთლიანი საწარმოო დანაკარგების პროცენტული წილი მთლიან შიდა პროდუქტში ($k=i*j$) | 0.0004% | 0.0008% | 0.0017% | 0.0052% |

წყაროები: ავტორების გამოთვლები.

ბავშვზე ზრუნვის დანახარჯები

მამობის შვებულების არსებობამ, შესაძლოა გამოიწვიოს ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული დანახარჯების დაზოგვა, რადგან შვებულების პერიოდში მამები უფრო მეტად იქნებიან ჩართულები შვილებზე ზრუნვის პროცესში. დანაზოგი შესაძლოა წარმოიშვას სხვადასხვა მიზეზით, მაგალითად ბავშვის მოვლის პროფესიონალურ სერვისებში განეული ხარჯების, კერძო ძიძების მომსახურებაზე შემცირებული მოთხოვნის გამო ან ბებიებისა და ბაბუების თუ ნათესავების/მეგობრების დახმარების ნაკლები საჭიროების პირობებში დაზოგილი დროის გამო. აღსანიშნავია, რომ ბავშვზე ზრუნვის დაფინანსების სისტემები შეიძლება განსხვავდებოდეს ქვეყნებისა და ოჯახების მიხედვით.¹²⁶

გამოთვლების მიზნებისთვის გაკეთდა დაშვება, რომ ბავშვზე ზრუნვის საშუალო დანაზოგი შრომის საშუალო ანაზღაურების 25%-ს შეადგენს, რაც რეალისტურ საშუალო მაჩვენებლად ითვლება ლიტერატურის მიხედვით. ბავშვზე ზრუნვის სავარაუდო ხარჯები თითოეულ ბავშვზე შრომის ანაზღაურების 25%-ს შეადგენს¹²⁷ როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ზოგიერთი საჯარო მოსამსახურე მამა სარგებლობს მამობის შვებულებით. შესაბამისად, ყოველი მათგანი ყოველკვირეულად ხელფასის 25%-ს ზოგავს, რაც დაახლოებით 101 ლარს შეადგენს. საშუალოდ,

თითოეული მამის შემთხვევაში დაგროვილი დანაზოგის რაოდენობა გამოითვლება ყოველი ბავშვის შემთხვევაში, ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული ყოველკვირეული ხარჯების გამრავლებით ანაზღაურებადი შვებულების ათვისების მაჩვენებელზე და საჯარო მოსამსახურე მამების ახლადშეძენილი შვილების წლიურ რაოდენობაზე. ბავშვის მოვლის ხარჯების აღნიშნული შეფასება სავარაუდოდ გადაჭარბებულია, რადგან კალკულაციები ეფუძნება დაშვებას, რომ მამობის შვებულებით მოსარგებლებს შეუძლიათ ბავშვზე ზრუნვა სხვების დახმარების გარეშე (მაგალითად, ბავშვებზე ზრუნვის მომსახურების სააგენტოების, ძიძების, ბებია-ბაბუებისა და ნათესავების დახმარების გარეშე) (გამოთვლები ეფუძნება 2023 წლის სავარაუდო/საპროგნოზო მონაცემებს).

მე-9 ცხრილში წარმოდგენილია ბავშვის მოვლაზე დაზოგილი ხარჯები, რომლებიც მერყეობს 0.07 მილიონი ლარიდან (მშპ-ს 0.00009%-ის ეკვივალენტი) შვებულებით სარგებლობის 60%-იანი მაჩვენებლის და 7-დღიანი დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში, 1.47 მილიონ ლარამდე (მშპ-ს 0.002%-ის ეკვივალენტი) შვებულებით სარგებლობის 10%-იანი მაჩვენებლის და 90-დღიანი დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში.

126 Thomsen, H. (2010). Fully Paid Maternity Leave of 18 and 20 Weeks - Impact Assessment. European Parliament. 2010. ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, ბმულზე: <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24268/20110718ATT24268EN.pdf>

127 იქვე.

ცხრილი 9

ბავშვზე ზრუნვისას დაზოგილი მოსალოდნელი ხარჯები

| ბავშვზე ზრუნვისას დაზოგილი მოსალოდნელი ხარჯები (2023) | შვებულებით სარგებლობის 60%-იანი მაჩვენებელი | შვებულებით სარგებლობის 80%-იანი მაჩვენებელი | შვებულებით სარგებლობის 100%-იანი მაჩვენებელი |
|---|--|--|---|
| ბავშვზე ზრუნვისას დაზოგილი ხარჯების გამოთვლა | | | |
| შრომის ანაზღაურება/კვირა, ლარი (b) | 402 ლარი | 402 ლარი | 402 ლარი |
| ბავშვის ყოველკვირეული მოვლის ღირებულება თითოეულ ბავშვზე, გამოხატული ლარში (c=b*25%) | 101 ლარი | 101 ლარი | 101 ლარი |
| მამობის ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებელი (d) | 60% | 80% | 100% |
| მამობის ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა (e) | 100% | 100% | 100% |
| კაცი საჯარო მოსამსახურეების ახლადშეძენილი ბავშვების წლიური რაოდენობა (f) | 1,139 | 1,139 | 1,139 |
| ბავშვზე ზრუნვისას დაზოგილი ხარჯები (7-დღიანი მამობის დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში), მლნ. ლარი (g=c*d*f) | 0.07 ლარი | 0.09 ლარი | 0.11 ლარი |
| ბავშვზე ზრუნვისას დაზოგილი ხარჯები (14-დღიანი მამობის დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში), მლნ. ლარი (g=c*d*f) | 0.14 ლარი | 0.18 ლარი | 0.23 ლარი |
| ბავშვზე ზრუნვისას დაზოგილი ხარჯები (30-დღიანი მამობის დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში), მლნ. ლარი (g=c*d*f) | 0.29 ლარი | 0.39 ლარი | 0.49 ლარი |
| ბავშვზე ზრუნვისას დაზოგილი ხარჯები (90-დღიანი მამობის დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში), მლნ. ლარი (g=c*d*f) | 0.88 ლარი | 1.18 ლარი | 1.47 ლარი |
| ნომინალური მშპ, მლნ. ლარი | 79.195 ლარი | 79.195 ლარი | 79.195 ლარი |
| ბავშვზე ზრუნვისას დაზოგილი ხარჯების პროცენტული წილი მშპ-ში (7-დღიანი მამობის დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში) | 0.00009% | 0.00012% | 0.00014% |
| ბავშვზე ზრუნვისას დაზოგილი ხარჯების პროცენტული წილი მშპ-ში (14-დღიანი მამობის დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში) | 0.00017% | 0.00023% | 0.00029% |
| ბავშვზე ზრუნვისას დაზოგილი ხარჯების პროცენტული წილი მშპ-ში (30-დღიანი მამობის დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში) | 0.00037% | 0.00050% | 0.00062% |
| ბავშვზე ზრუნვისას დაზოგილი ხარჯების პროცენტული წილი მშპ-ში (90-დღიანი მამობის დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში) | 0.00112% | 0.00149% | 0.00186% |

წყაროები: ავტორების გამოთვლები.

თავი 5:

მიზნების შეჯამება

და რეკომენდაციები

5.1. მიგნებების შეჯამება

საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის შესახებ საქართველოს კონსტიტუციური მოთხოვნის მიუხედავად, მაინც არ ხდება გენდერული თანასწორობის სათანადო ხელშეწყობა მოქმედი საკანონმდებლო და პოლიტიკის ჩარჩოს პირობებში. სპეციალური ზომების არარსებობის და კულტურული სტერეოტიპების გამო, ქალები მნიშვნელოვან ბარიერებს აწყდებიან საჯარო სამსახურში დასაქმებისა თუ კარიერული წინსვლის კუთხით. გარდა ამისა, ქალებს ხშირად აწევთ ოჯახური ვალდებულებების არაპროპორციული ტვირთი.

მოქმედ კანონმდებლობაში იკვეთება შემდეგი ძირითადი ხარვეზები:

1. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ არ ითვალისწინებს არსებითი თანასწორობის ხელშეწყობას და საჯარო სამსახურში დამკვიდრებული გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად სპეციალური ღონისძიებების გატარებას.
2. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ არ ითვალისწინებს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას სამუშაო ადგილზე ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების შემუშავებასა და დანერგვასთან დაკავშირებით.
3. საქართველოს კანონში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ არ არის ნახსენები გენდერულად მგრძობიარე ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის ხელშეწყობის მექანიზმები საჯარო სამსახურში დასაქმებისას.
4. საქართველოს კანონის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ მოქმედ რედაქციაში დეკრეტული შვებულების შესახებ დებულება (მუხლი 64) გენდერულად ნეიტრალურია, თუმცა, პრაქტიკაში ასეთი შვებულებით, უმეტესად, ქალები სარგებლობენ. კანონი არ უწყობს ხელს ქალებისა და ვაცების თანაბარ წვდომას დეკრეტულ შვებულებაზე და არც თანაბარ მოპყრობას საჯარო მოსამსახურე ქალებისა და ვაცების მიმართ.
5. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ (116-ე მუხლი) იცავს საჯარო მოხელე ქალებს სამსახურიდან დათხოვნისგან ორსულობის დროს ან სამ წლამდე ბავშვის აღზრდისას.

თუმცა, ინტერპრეტაციაში არის ხარვეზები და იმავე ანა-ზღაურების მქონე ან ეკვივალენტურ პოზიციაზე დაბრუნების გარანტია არ არსებობს.

6. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების ნაცვლად, ადგენს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების წესს, რაც არ შეესაბამება საერთაშორისოდ დადგენილ სტანდარტებს. ამასთან, არსებული რედაქცია არ ითვალისწინებს კონკრეტულ მექანიზმებს, სადაც გარანტირებულია თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება. 57-ე მუხლი, რომელიც ამ საკითხს ეხება, ბუნდოვანია და ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევა.
7. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ არ ავალდებულებს საჯარო დაწესებულებებს, შეაგროვონ და გააანალიზონ გენდერული მონაცემები, მათ შორის, სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემები.

ამ საკითხების გადასაჭრელად რეკომენდებულია საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში ცვლილებების განხორციელება, რომელიც ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობას და მოიაზრებს ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების არსებობას. აგრეთვე, კანონში განხორციელებული ცვლილებები უნდა ახალისებდეს საჯარო სამსახურში გენდერულად მგრძობიარე ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკას. საჯარო სამსახურში დასაქმების სფეროში არსებული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად საჭიროა უფრო ფართო სპექტრის ისეთი ზომების მიღებაც, როგორცაა გენდერული სტერეოტიპების წინააღმდეგ ბრძოლა, აუნაზღაურებელი ზრუნვის და საოჯახო პრობლემის თანაბარი გადანაწილების ნახალისება, ანგარიშვალდებულების მექანიზმების შემუშავება და ქალთა მხარდაჭერა პროფესიული განვითარების პროცესში.

კონკრეტული ღონისძიებებისა და შემდგომი რეკომენდაციების შემუშავების მიზნით, კვლევითმა ჯგუფმა განიხილა საჯარო სამსახურის ბიუროს მონაცემები და შეაფასა სხვადასხვა პოტენციური რეფორმის თვისებრივი და რაოდენობრივი გეგავლება. აღნიშნული ანალიზის მოკლე შეჯამება მოცემულია ქვემოთ.

მონაცემთა რაოდენობრივი ანალიზის მოკლე მიმოხილვა

ქალები წარმოადგენენ საჯარო მოსამსახურეთა 59%-ს (შინაგან საქმეთა სამინისტროს თანამშრომლების გამოკლებით). მიუხედავად ამ უმრავლესობისა, უფრო დეტალური შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ ქალები რეალურად უმცირესობაში არიან საჯარო სამსახურის პირველი და მეორე რანგის პოზიციებზე — საჯარო სამსახურში დასაქმებული ქალების მხოლოდ 4% არის პირველი რანგის პოზიციებზე (კაცების შემთხვევაში — 11%) და მხოლოდ 14% მეორე რანგის პოზიციებზე (კაცების შემთხვევაში — 19%). განსხვავება ქალებისა და კაცების საშუალო ხელფასს შორის ასევე მჭიდრო კავშირშია სამსახურებრივ პოზიციებზე მათ ჰორიზონტალურ განაწილებასთან. აღნიშნული დასკვნების შედეგად, სავარაუდოა „შუშის ჭერის“ ფენომენის არსებობა, რომელიც წარმოადგენს სამუშაო ადგილას გენდერული უთანასწორობის გამომწვევ მიზეზს.

შემდგომი ანალიზი გვიჩვენებს, რომ საჯარო სამსახურიდან გადინების კოეფიციენტი უფრო მაღალია კაცების შემთხვევაში ქალებთან შედარებით, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ ისინი უფრო მობილურები არიან თავიანთ კარიერაში მაშინ, როდესაც ქალები უფრო მეტად არიან მიჯაჭვულნი თავიანთ სამუშაო ადგილს. უფრო მეტიც, დათხოვნილ საჯარო მოსამსახურეთაგან უმრავლესობა კაცია. თუმცა, აღნიშნული ფაქტორები სრულად ვერ ხსნის არსებულ განსხვავებებს. გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდის დასკვნით, კაცებსა და ქალებს შორის საჯარო სამსახურში დასაქმების კუთხით აღნიშნული განსხვავების ერთ-ერთი მთავარი გამომწვევი მიზეზი ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობის არათანაბარი განაწილებაა. ყველაზე მნიშვნელოვანი განსხვავება სწორედ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებელში ფიქსირდება: 2022 წელს აღნიშნული ტიპის შვებულებით მხოლოდ 8 კაცმა ისარგებლა, მაშინ როცა ქალი ბენეფიციარების რაოდენობა 358-ს გაუტოლდა.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ:

- ▶ საერთო ჯამში, კაცი საჯარო მოსამსახურეების რაოდენობა გაცილებით აღემატება ქალი საჯარო მოსამსახურეების რაოდენობას;

- ▶ თუ გამოვრიცხავთ შინაგან საქმეთა სამინისტროს, სადაც დასაქმებულთა უმრავლესობა კაცია, საჯარო მოსამსახურეთა უმრავლესობას (59%) ქალები წარმოადგენენ;
- ▶ შესამჩნევი განსხვავებაა სამსახურებრივი პოზიციების გენდერულ განაწილებაში თანამშრომელთა რანგის მიხედვით: კაცები უფრო ხშირად იკავებენ ხელმძღვანელ პოზიციებს;
- ▶ კაცი საჯარო მოსამსახურეების საშუალო ხელფასი უფრო მაღალია და აღნიშნული სხვაობა დაკავშირებულია იმასთან, რომ მაღალი რანგის პოზიციებზე მეტი კაცია დასაქმებული;
- ▶ დეკრეტული შვებულებებით სარგებლობის კუთხით ქალი საჯარო მოსამსახურეები დომინირებენ, თითქმის არცერთ კაცს არ უსარგებლია დეკრეტული შვებულების უფლებით;
- ▶ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის არათანაბარი მაჩვენებლით შესაძლოა აიხსნას გენდერული განსხვავება კარიერული განვითარების შესაძლებლობებს შორის, რაც, თავის მხრივ, გამოიხატება განსხვავებულ შემოსავალსა და საერთო ეკონომიკურ კეთილდღეობაში.

თვისებრივი ზეგავლენის შეფასების მოკლე შეჯამება

თვისებრივი მხარის შესაფასებლად, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა სიღრმისეულად შეისწავლა ლიტერატურა და დაინტერესებულ მხარეთა შეხვედრებზე გამოთქმული შეხედულებები, ამასთანავე შეიმუშავა პრობლემის გადაჭრის შემდეგი სამი გზა - პოლიტიკის ინიციატივები, გენდერული უთანასწორობის შემცირების პოტენციალით: (1) ცვლილებები კარიერული განვითარების პრაქტიკაში; (2) გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფა; და (3) სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსის გაძლიერება მამობის შვებულების შესახებ საკანონმდებლო რეფორმის გზით. აღნიშნული პოლიტიკის ინიციატივები ურთიერთშემავსებელია და როგორც ცალ-ცალკე, ისე ყველა ერთად, ემსახურება ხელმძღვანელ პოზიციებზე გენდერული ბალანსის გაუმჯობესებას და გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემოს გაძლიერებას საჯარო სამსახურში.

პირველი პოლიტიკის ინიციატივის ფარგლებში, რეკომენდებულია, რომ საჯარო უწყებებმა აქტიურად შეიმუშაონ მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკა, რომელიც მიზნად ისახავს დასაქმების საკითხებში არსებული გენდერული ხარვეზების აღმოფხვრას. აღნიშნული გადაჭრის გზა უნდა იყოს მიმართული კარიერული განვითარების არათანაბარი მაჩვენებლებისა და უთანასწორობის აღმოფხვრისკენ როგორც დასაქმების, ასევე კვალიფიკაციის ამდლების პროცესში. უპირველეს ყოვლისა, უნდა დაინერგოს სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების შეგროვების პრაქტიკა, ამდენად, მომავალში შემუშავებული პოლიტიკის საფუძველი სწორედ აღნიშნული მონაცემების ანალიზი უნდა იყოს. მიღებულ მონაცემებზე დაყრდნობით, მიზანშეწონილია კანონში შევიდეს ცვლილება, რომლის საფუძველზეც სამსახურში აყვანის, კვალიფიკაციის ამდლებისა და კარიერული განვითარების შესაძლებლობები თანაბრად ხელმისაწვდომი იქნება როგორც ქალებისთვის, ასევე კაცებისთვის. შედეგად, შესაძლოა მივიღოთ ქალებისა და კაცების უფრო თანაბარი წარმომადგენლობა თითოეული რანგის, მათ შორის, ხელმძღვანელ პოზიციებზე. პირველი პოლიტიკის ინიციატივა ასევე ითვალისწინებს ინფორმაციის გაზიარების ისეთი სხვადასხვა არხის გამოყენებას ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციის გასავრცელებლად, როგორცაა ონლაინ პლატფორმები, საინფორმაციო დაფები, შიდა კომუნიკაციის საშუალებები და ა.შ. ყველაზე მნიშვნელოვანია, რომ ქალებს და კაცებს თანაბარი წვდომა ჰქონდეთ კარიერული განვითარების შესახებ ინფორმაციაზე.

პრობლემის გადაჭრის მეორე ინიციატივის ფარგლებში გათვალისწინებულია საჯარო სამსახურში სამუშაო გარემოს გაუმჯობესებასთან დაკავშირებული ცვლილებები. ამ შემთხვევაში,

ძირითადი აქცენტი გაკეთებულია დასაქმებულთათვის მოქნილი სამუშაო გრაფიკის უზრუნველყოფაზე. აღნიშნული ცვლილება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ქალებისთვის, რადგან ისინი ხშირად აწყდებიან სირთულეებს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომი პერიოდის დროს. მოქნილი სამუშაო პირობები შესაძლოა მოიცავდეს, მაგრამ არ შემოიფარგლება მხოლოდ დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობით, მოქნილი სამუშაო გრაფიკით, არასრულ განაკვეთზე მუშაობის შესაძლებლობით და ა.შ. ასეთი რეფორმა აუცილებელია იმ ქალებისთვის, რომლებიც შორდებიან პროფესიულ საქმიანობას ოჯახური ვალდებულებების შესრულებისას. დეკრეტული შვებულებიდან სამსახურებრივ ცხოვრებაში შეუფერხებლად გადასვლის უზრუნველყოფა არის მომგებიანი როგორც მოკლევადიან, ისე გრძელვადიან პერიოდში, რადგან სამუშაო ადგილის შენარჩუნება გაზრდის ქალთა კარიერული განვითარების შესაძლებლობებს.

პრობლემების გადაჭრის მესამე ინიციატივის ფარგლებში გათვალისწინებულია საკანონმდებლო ცვლილებები დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებით. კანონი უნდა შეიცავდეს უფრო ზუსტ ინფორმაციას ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობის შესახებ. კანონი აგრეთვე უნდა განსაზღვრავდეს „დედობის შვებულების“, „მამობის შვებულების“ და „მშობლის შვებულების“ დეფინიციებს. აღნიშნული ინიციატივის ფარგლებში იგულისხმება, რომ საჭიროების შემთხვევაში, ორივე მშობელს ექნება უფლება ერთდროულად ისარგებლოს დეკრეტული შვებულებით და ამით შემცირდება გენდერული განსხვავება დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებელში. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია სხვადასხვა მექანიზმის ამოქმედება, რაც წაახალისებს მამების მიერ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობას.

ცხრილი 10:

პოლიტიკის ინიციატივის განხორციელების შედეგად მოსალოდნელი დადებითი შედეგების შეჯამება

| პოლიტიკის ინიციატივები | აღწერილობა | მოსალოდნელი დადებითი შედეგები |
|--|--|---|
| 1. ცვლილებები კარიერული განვითარების პრაქტიკებში | გენდერული თანასწორობის წახალისება კარიერული განვითარების პოლიტიკაში, სქესის ნიშნით ჩაშლილ მონაცემთა ანალიზის გამოყენებით; ვაკანსიების გასავრცელებლად სხვადასხვა საინფორმაციო არხების გამოყენება; შესაძლებლობების შექმნა და გენდერული საკითხების მიმართ მგრძობიარეობის გაზრდა საკონკურსო კომისიის წევრებსა და ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულებში. | გაიზარდა ქალის როლი ლიდერობაში; შემცირდა უთანასწორობა სამუშაო ადგილებზე; გაიზარდა კარიერული განვითარების პროცესის გამჭვირვალობა; შეიცვალა არსებული გენდერული სტერეოტიპები და სოციალური ნორმები. |
| 2. გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემოს შექმნა | ისეთი მოქნილი სამუშაო პირობების უზრუნველყოფა, როგორცაა: დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობა, მოქნილი სამუშაო საათები, არასრულ განაკვეთზე გადასვლა (სრული განაკვეთიდან არასრულ განაკვეთზე შეუფერხებლად გადასვლა) და ა.შ. | შეიქმნა გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემო; ქალები რჩებიან სამუშაო ძალაში; გაუმჯობესდა სამუშაო კმაყოფილება; ციფრული ტექნოლოგიების უფრო ხშირი გამოყენების გამო, საჯარო მოხელეებს შორის გაუმჯობესდა კომუნიკაცია, თანამშრომლობა და ცოდნის გაზიარება. |
| 3. სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსის გაძლიერება მამობის შვებულების შესახებ საკანონმდებლო რეფორმის გზით | მამობის არასავალდებულო ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების შემოღება, ექვსთვიანი ანაზღაურებადი დედობისდეკრეტული შვებულების შენარჩუნებით. გენდერული ზეგავლენის შეფასება განიხილავს მამობის დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობის რამდენიმე სცენარს (7, 14, 30 და 90-დღიან სცენარებს). | სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსი გაუმჯობესდა; ქალები უფრო მეტ მხარდაჭერას იღებენ ბავშვის მოვლის დროს; ბავშვი უკეთესად ვითარდება; შეიცვალა არსებული გენდერული ნორმები და ღირებულებები მამების როლთან დაკავშირებით, ბავშვზე ზრუნვისა და საოჯახო საქმიანობის შესახებ. |

ამის შემდეგ მოხდა სამივე პოლიტიკის ინიციატივიდან თითოეულის შეფასება და შედარება აღნიშნულ სფეროში არსებულ ლიტერატურასთან. თვისებრივი კვლევის შედეგად გამოიკვეთა ცვლილებების

დადებითი გავლენა შემდეგი ოთხი ძირითადი მიმართულებით: (1) მონაწილეობა; (2) რესურსებზე წვდომა; (3) ნორმები და ღირებულებები და (4) უფლებები.

რაოდენობრივი ზეგავლენის შეფასების მოკლე შეჯამება

ერთ-ერთი რეკომენდაცია, რომელსაც გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდი სთავაზობს საჯარო სამსახურის ბიუროს, არის ის, რომ კონკრეტულმა საჯარო მოსამსახურეებმა გაიარონ ტრენინგი იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა ჩაატარონ გენდერულად

მგრძობიარე გასაუბრებები კანდიდატთა სამსახურში აყვანის პროცესში. ეს შესაძლოა იყოს ყველა საჯარო მოსამსახურისთვის კარიერული განვითარების შესაძლებლობების უზრუნველყოფის მიზნით გადადგმული პირველი ნაბიჯი.

შერჩეული საკონკურსო კომისიის წევრებისთვის გენდერულად მგრძობიარე ტრენინგის ჩატარების ხარჯების რაოდენობრივი შეფასება საკმაოდ მნიშვნელოვან განსხვავებას იძლევა სხვადასხვა სცენარის მიხედვით, რადგან პროცესთან დაკავშირებული ხარჯები რამდენიმე ცვალეზად დანახარჯს აერთიანებს. ხარჯი თითოეული თანამშრომლის შემთხვევაში მერყეობს 162-დან 204 ლარამდე.

კვლევის თი ჯგუფი რეკომენდაციას უწევს არასავალდებულო მამობის შვებულების შემოღებას. რეკომენდაციის თანახმად, სასურველია შენარჩუნდეს დედობის ექვსთვიანი ანაზღაურებადი

შვებულება და მამებს გაუჩნდეთ დამატებით არასავალდებულო მამობის ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა.

მხოლოდ მამებისათვის არასავალდებულო ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების შემოღებით გამოწვეული სავარაუდო ხარჯების მერყეობა 2024-2026 წლების განმავლობაში იქნება 0.7 მილიონი ლარიდან (ქვედა ზღვარი) 17.6 მილიონ ლარამდე. ამ განსხვავებების გამომწვევი მთავარი მიზეზი სენსიტიურობის ანალიზის ზღვრები და შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებლებთან დაკავშირებული დამშვებებია.

5.2 რეკომენდაციები

საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობისათვის, კვლევის ფარგლებში შემოთავაზებული საკანონმდებლო ცვლილებების გარდა (რომლებიც ზევით დეტალურადაა განხილული), შემუშავდა რეკომენდაციები შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით: (1) ცნობიერების ამაღლება; (2) შესაძლებლობების გაძლიერება და (3) მონაცემთა შეგროვება.

ცნობიერების ამაღლება

- ▶ იმ ინიციატივების წახალისება, რომელთა მიზანია გენდერული თანასწორობის საკითხებზე არსებული პოლიტიკასთან და კანონმდებლობასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გაზიარება და საჯარო მოსამსახურეებს, დამსაქმებლებსა და დაინტერესებულ მხარეებს შორის ამ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლება. საკანონმდებლო ცვლილებების წარმატება დიდწილად დამოკიდებულია დაინტერესებული მხარეების ცნობიერებისა და ინფორმირებულობის დონეზე;
- ▶ ისეთი საინფორმაციო კამპანიების შემუშავება და გატარება, რომლებიც ხაზს უსვამს სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების დაბალანსების, მოქნილი სამუშაო პირობების და საჯარო სამსახურში ხელმძღვანელ პოზიციებზე თანაბარი წარმომადგენლობის მნიშვნელობას. აღნიშნულის მიღწევა შესაძლებელია სოციალური მედიის მეშვეობით, საჯარო ღონისძიებებითა და ჩამოთვლილ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების სხვა ინიციატივების განხორციელებით.

- ▶ შესაძლებლობების გაძლიერება
- ▶ ადამიანური რესურსების სპეციალისტებისა და საკონკურსო კომისიის წევრების შესაძლებლობების გაზრდა გენდერულად მგრძობიარე გასაუბრებების ჩასატარებლად, რათა ხელი შეეწყოს თანასწორობასა და ინკლუზიური სამუშაო გარემოს შექმნას. გენდერულად მგრძობიარე გასაუბრებების მიზანია იმის უზრუნველყოფა, რომ თითოეული კანდიდატი შეფასდეს სამართლიანად, მიუხედავად მათი სქესისა;
- ▶ საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება ოჯახში და სამუშაო ადგილზე დამკვიდრებული საზიანო გენდერული ნორმების აღმოსაფხვრელად. საკანონმდებლო ცვლილებების წარმატება განპირობებულია გავრცელებულ სოციალურ ნორმებზე და მათი ცვლილების შესაძლებლობაზე.
- ▶ მენტორინგის პროგრამის შემუშავება, რომლებიც დააკავშირებს თანამშრომლებს გამოცდილ ხელმძღვანელებთან, რაც მათ მისცემს შესაძლებლობას, გაეცნონ კარიერული განვითარების სხვადასხვა გზას და მიიღონ ინფორმაცია კარიერული განვითარებისათვის საჭირო უნარების შესახებ;
- ▶ ტრენინგისა და განვითარების შესაძლებლობებზე წვდომის უზრუნველყოფა, რაც მათ დაეხმარება თანამშრომლებს კარიერული განვითარებისათვის საჭირო უნარებისა და ცოდნის შეძენაში. ეს შეიძლება მოიცავდეს ონლაინ კურსებს, სემინარებსა და ტრენინგებს.

მონაცემების შეგროვება

▶ დასაქმებულთან დაკავშირებული სხვადასხვა მაჩვენებლის და სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების შეგროვების წახალისება. მონაცემები შესაძლოა მოიცავდეს ინფორმაციას უკანონოდ და კანონიერად გათავისუფლებული თანამშრომლების, დისციპლინური გადაცდომის, მსგავს პოზიციებზე გადაყვანილი თანამშრომლების ან ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების რაოდენობების შესახებ. ასეთი ტიპის მონაცემების

ანალიზი უზრუნველყოფს თანამშრომლების შესაძლებლობების უფრო სიღრმისეულ შეფასებას. სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების ანალიზის შედეგად კი შესაძლებელი გახდება გენდერული განსხვავებების აღმოჩენა და თანაბარი შესაძლებლობების წახალისება;

▶ გენდერულ თანასწორობაზე მონაცემების სისტემატური შეგროვება, ანალიზი და გავრცელება, იმისათვის, რომ გაზომოს და ხელი შეეწყოს პროგრესს ამ სფეროში.

ბიბლიოგრაფია

ბოჟაძე მ. და კობერიძე ა., მენეჯერი ქალები საქართველოს საჯარო სამსახურში, საჯარო სამსახურის ბიურო, 2021.

გაეროს განვითარების პროგრამა, გაეროს მოსახლეობის ფონდი, კაცები, ქალები და გენდერული ურთიერთობები საქართველოში: საზოგადოების აღქმა და დამოკიდებულება. 2020.

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა საქართველოს შრომის ბაზარზე, 2020.

ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI), ურჩუხიშვილი გ., თუშურაშვილი გ., “კარიერა საჯარო სამსახურში და გენდერული თანასწორობა”, 2019.

საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, 2014.

საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 2015.

საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში, გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების ეფექტიანობის შეფასება საქართველოში, 2021 წელი.

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია (საია), შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, 2022

საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, 2019.

საქართველოს კონსტიტუცია, 1995.

საჯარო მმართველობის რეფორმის 2023-2026 წლების სტრატეგია და 2023-2024 წლების სამოქმედო გეგმა.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება #201, „საჯარო სამსახურში არასრულ განაკვეთზე მუშაობის, დამის საათებში, დასვენებისა და უქმე დღეებში, ჯანმრთელობისთვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობის, აგრეთვე საჯარო სამსახურის უფლებამოსილებების 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმში განხორციელების წესის დამტკიცების თაობაზე“, 21.04.2017.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება #204, „საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ“ 21.04.2017

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №87/ნ დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე.

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 139-158.

Administration of Georgia. (2016). National Document on Sustainable Development Goals. Administration of Georgia.

Allen, S., & Daly, K. (2007). The Effects of Father Involvement: An Updated Research Summary of the Evidence. Father Involvement Initiative.

Alqahtani, T. H. (2019). Barriers to Women's Leadership. *Granite Journal*.

Appelbaum, E., & Milkman, R. (2011). *Leaves That Pay: Employer and Worker Experiences with Paid Family Leave in California*. Los Angeles: Institute for Research on Labor and Employment.

Barnes, T. D., & Córdova, A. (2016). Making space for women: Explaining citizen support for legislative gender quotas in Latin America. *Journal of Politics*.

Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Wart, M. R. (2001). *Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Processes, and Problems*. SAGE Publications.

Blau, F., & DeVaro, J. (2006). New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section.

- CEDAW Committee 8th session (1997 წ.), General Recommendation #13, equal remuneration for work of equal value (1989).
- CEDAW/C/GEO/CO/6 (2023). CEDAW Concluding Observations on the sixth periodic report of Georgia, Article 36 (c).
- CEDAW Committee 16th session (1997 წ.), General Recommendation #23, Women in Political and Public Life.
- Council of Europe Decision 2015/1848 of 5 October 2015 on guidelines for the employment policies of the Member States for 2015.
- Comprehensive National Level Review of the Beijing Declaration and Platform for Action +25 (2021)
- Cripe, E. T. (2017). "You Can't Bring Your Cat to Work": Challenges Mothers Face Combining Breastfeeding and Working. Taylor & Francis Group.
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee Retention: A Review of Literature. *Journal of Business and Management*.
- Dearing, E., McCartney, K., & Taylor, B. A. (2001). Change in family income-to-needs matters more for children with less. *Child Development*.
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.
- EIGE. (2017). Gender Equality Index 2017. European Institute for Gender Equality.
- EIGE, Gender Impact Assessment: Gender Mainstreaming Toolkit.
- Feeney, M. K., & Stritch, J. M. (2019). Family-Friendly Policies, Gender, and Work-Life Balance in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 422-448.
- Frodermann, C., Wrohlich, K., & Zucco, A. (2023). Parental Leave Policy and Long-run Earnings of Mothers. *Labour Economics*.
- Gaddis, I., Lahoti, R., & Swaminathan, H. (2020). Women's Legal Rights and Gender Gaps in Property Ownership in Developing Countries. World Bank Group.
- Georgia National-level Review of the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action Beijing +25, 2019.
- Grönlund, A., Halldén, K., & Magnusson, C. (2017). A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden. *Acta Sociologica*, 97-119.
- GYLA. (2022). Labor Rights in Public Service. Georgian Young Lawyers' Association.
- Haas, L., & Hwang, C. P. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work & Family*.
- Hakim, C. (2003). A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory. *Population and Development Review*.
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 81-92.
- Hein, C. (2005). Reconciling work and family responsibilities. Geneva: International Labour Office.
- Hyde, E., Greene, M. E., & Darmstadt, G. L. (2020). Time poverty: Obstacle to women's human rights, health and sustainable development. *Journal of Global Health*.
- ILO. (2013). Equal Pay - An introductory guide. Geneva: ILO.
- ILO. (2015). Women in Business and Management: Gaining Momentum. Geneva: ILO.

- ILO, 107th ILC session, Individual Case (CAS) – Discussion (2018).
- ILO. (2022). Global report on the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow Up. ILO.
- ILO Violence and Harassment Recommendation (2019), No. 206
- Isaac, C., Lee, B., & Carnes, M. (2015). Interventions That Affect Gender Bias in Hiring: A Systematic Review. National Library of Medicine.
- Javidani, M., & McGee, A. (2015). Moving Up or Falling Behind? Gender, Promotions, and Wages in Canada. SSRN Electronic Journal.
- Johansson, E.-A. (2010). The effect of own and spousal parental leave on earnings. Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- Johns, M. L. (2013). Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions. Perspectives in Health Information Management.
- Kitterød, R. H., Rønsen, M., & Seierstad, A. (2013). Mobilizing female labour market reserves: What promotes women's transitions between part-time and full-time work? Sage journals.
- Koenig, A. M., & Eagly, A. H. (2014). Evidence for the Social Role Theory of Stereotype Content: Observations of Groups' Roles Shape Stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 371-392.
- Kramer, K. Z., Bae, H., Huh, C.-a., & Pak, S. (2019). The positive spillover and crossover of paternity leave use: A dyadic longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior*.
- Leslie, L. M., Manchester, C. F., Park, T.-Y., & Mehng, S. A. (2012). Flexible work practices: a source of career premiums or penalties? *Academy of Management Journal*.
- Lippa, R. A., Preston, K., & Penner, J. (2014). Women's representation in 60 occupations from 1972 to 2010: more women in high-status jobs, few women in things-oriented jobs. *PLoS ONE*.
- Llorens, J. J., Klingner, D. E., & Nalbandian, J. (2018). *Public Personnel Management: Contexts and Strategies*. Routledge.
- McCray, T. M. (2004). An issue of culture: the effects of daily activities on prenatal care utilization patterns in rural South Africa. *Social Science and Medicine*.
- Moe, K., & Shandy, D. (2010). *Glass Ceilings and 100-Hour Couples: What the Opt-Out Phenomenon Can Teach Us about Work and Family*. University of Georgia Press.
- Mousa, M., Skouteris, H., Boyle, J., Currie, G., Riach, K., & Teede, H. (2022). Factors that influence the implementation of organisational interventions for advancing women in healthcare leadership: A meta-ethnographic study. *EClinicalMedicine* .
- OECD. (2019). Recommendation of the Council on Public Service Leadership and Capability. OECD.
- OECD. (2021). Gender Equality in Public Sector Employment. OECD Reporting.
- Padavich, I., & Reskin, B. F. (2002). Women and men at work.
- Patnaik, A. (2018). Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas. *Journal of Labor Economics*.
- Petts, R. J., & Knoester, C. (2018). Paternity Leave-Taking and Father Engagement. *Journal of Marriage and Family*.
- Ranji, U., Rosenzweig, C., Gomez, I., & Alina, S. (2018). 2017 Kaiser Women's Health Survey. The Henry J. Kaiser Foundation.

- Ryan, A. S., Zhou, W., & Arensberg, M. B. (2006). The effect of employment status on breastfeeding in the United States. National Library of Medicine.
- Schwanke, D.-A. (2013). Barriers for women to positions of power: How societal and corporate structures, perceptions of leadership and discrimination restrict women's advancement to authority. Earth Common.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. American Journal of Industrial and Business Management.
- Spurgeon, A. (2003). Working time: Its impact on Safety and Health. Geneva: Occupational Safety and Health Agency.
- Sreffler, K. M., & Johnson, D. R. (2012). Fertility Intentions, Career Considerations and Subsequent Births: The Moderating Effects of Women's Work Hours. Journal of Family and Economic Issues.
- Stier, H., & Mandel, H. (2009). Inequality in the family: The institutional aspects of women's earning contribution. Social Science Research.
- Thomsen, H. (2010). Fully Paid Maternity Leave of 18 and 20 Weeks - Impact Assessment. European Parliament.
- UN Women. (2015). Beijing Declaration and Platform for Action. UN Women.
- UN Women. (2016). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women CEDAW for Youth. UN Women.
- UN Women, Gender Impact Assessment Methodology, 2019.
- UN Women. (2018). Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. UN Women.
- UN Women. (2020). Gender Pay Gap and the Gender Inequality in Labour Market in Georgia. UN Women.
- UN Women. (2021). Country Gender Equality Profile of Georgia. Tbilisi: UN Women.
- UN Women, Regulatory Impact Assessment of ILO C156 – workers with family responsibilities convention. 2022.
- UN Women, 2021, Regulatory Impact Assessment of ILO C183 - Maternity Protection Convention.
- UN Women. (2021). Workplace Sexual Harassment in the Civil Service in Georgia. UN Women.
- UN Women; Geostat. (2022). Time Use Survey in Georgia 2021-2022. UN Women.
- UNDP. (2021). Gender Equality in Georgia: Barriers and Recommendations. UNDP.
- Unterhofer, U., & Wrohlich, K. (2017). Fathers, Parental Leave and Gender Norms. IZA Institute of Labor Economics.
- Urchukhishvili, G., & Tushurashvili, G. (2019). Career in Civil Service and Gender Equality. IDFI.
- Warren, T., Rowlingson, K., & Whyley, C. (2001). Female finances: Gender Wage Gaps and Gender Assets Gaps. Work, Employment & Society.

დონორთები

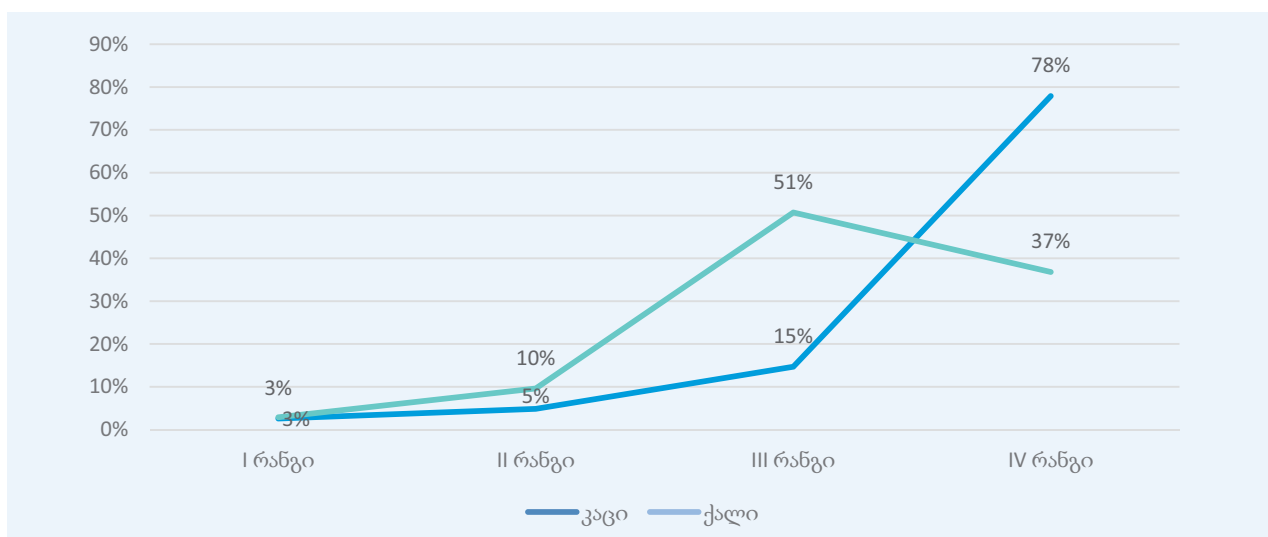
დანართი „ა“

დანართ „ა-ში“ წარმოდგენილი მონაცემები მოიცავს საჯარო უწყებებს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ჩათვლით (მაგ., გენდერული განაწილება თანამდებობის რანგისა და საჯარო დაწესებულებების მიხედვით). გარდა ამისა, რადგან დოკუმენტში

ძირითადი აქცენტი გაკეთებულია 2022 წლის მონაცემებზე, ამ დანართის მიზანია დამატებითი ინფორმაციის მონოდება წინა წლებში საჯარო მოსამსახურეთა ასაკთან, ხელფასებთან და განაწილებასთან დაკავშირებით.

გრაფიკი ა.1:

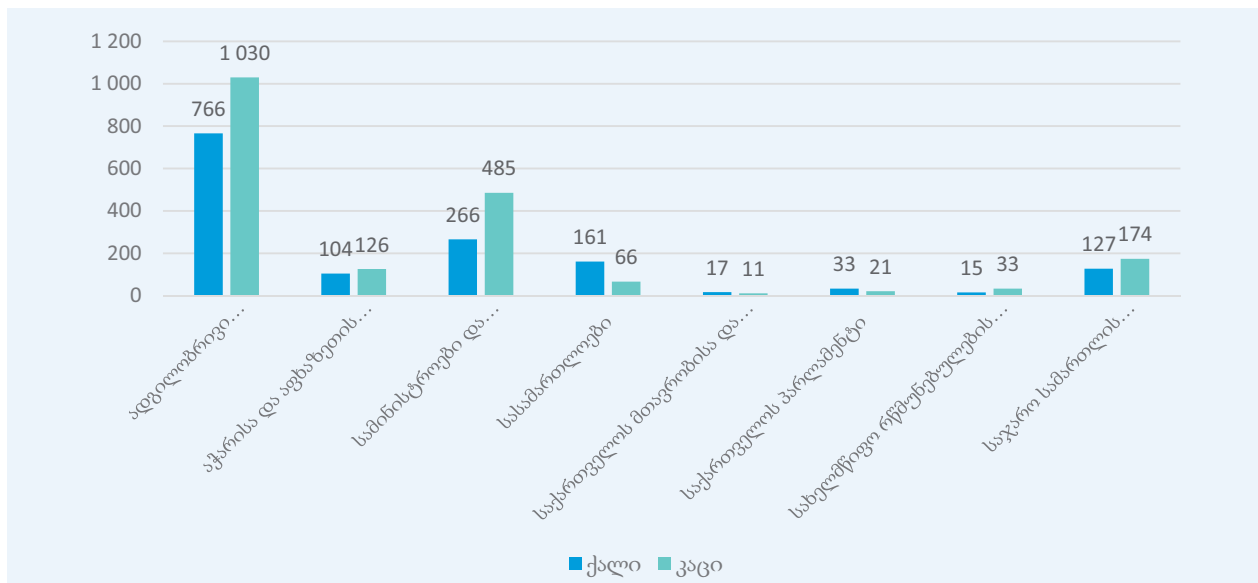
საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გადანაწილება სქესისა და რანგის მიხედვით, შინაგან საქმეთა სამინისტროს მონაცემების ჩათვლით (2022)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.2:

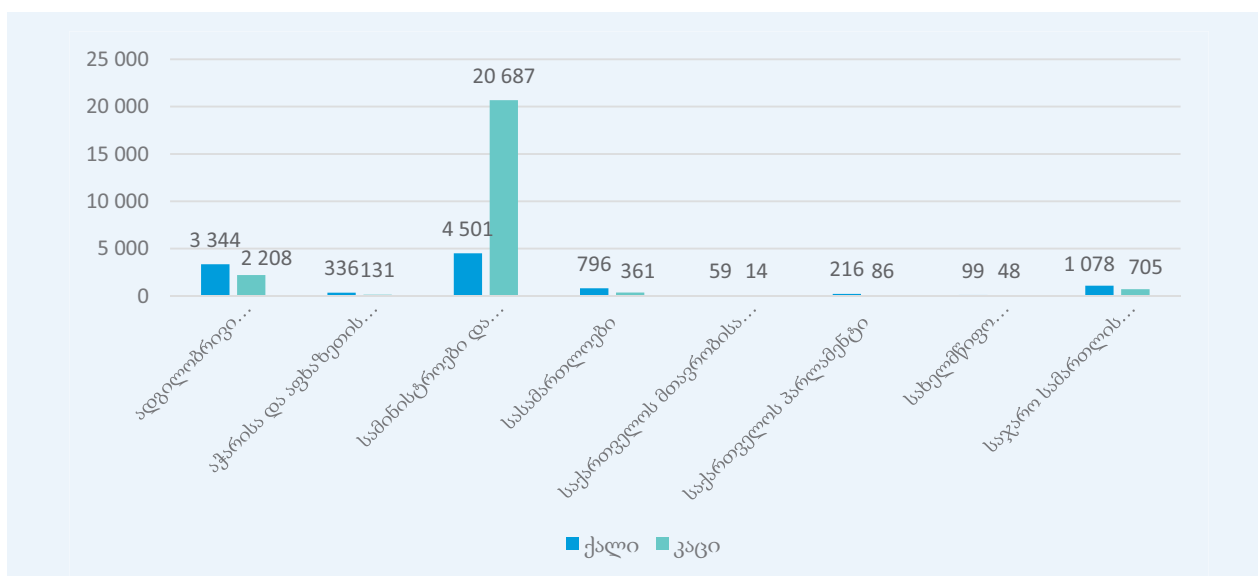
საჯარო მოსამსახურეთა გენდერული განაწილება (I და II რანგის თანამდებობებზე) საჯარო დაწესებულებების მიხედვით შინაგან საქმეთა სამინისტროს ჩათვლით (2022)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.3:

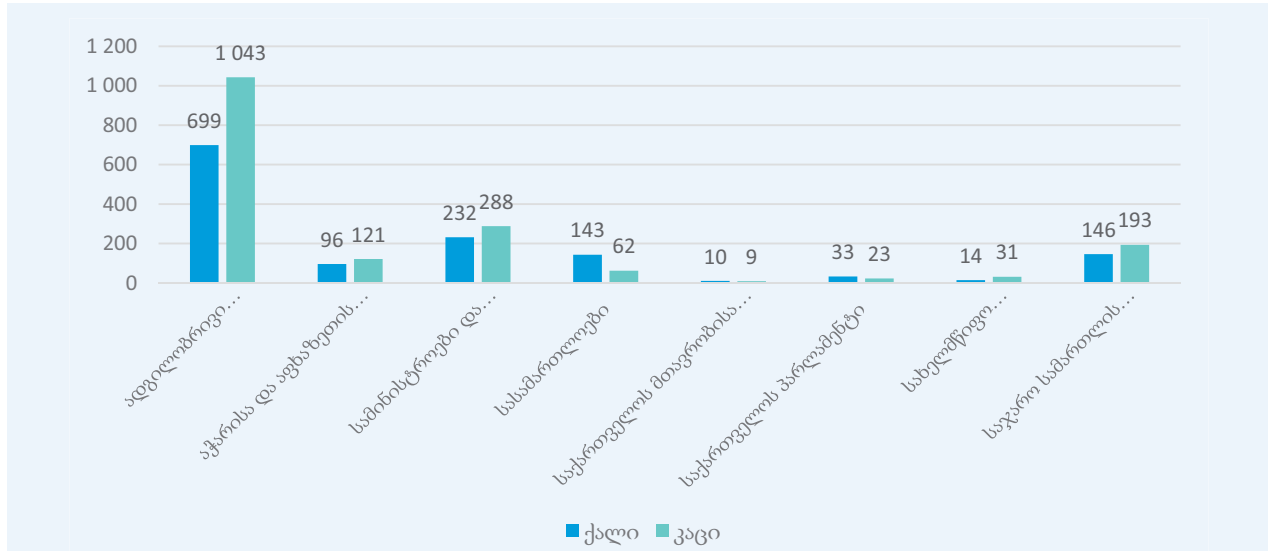
საჯარო მოსამსახურეთა გენდერული განაწილება (III და IV რანგის თანამდებობებზე) საჯარო დაწესებულებების მიხედვით შინაგან საქმეთა სამინისტროს ჩათვლით (2022)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.4:

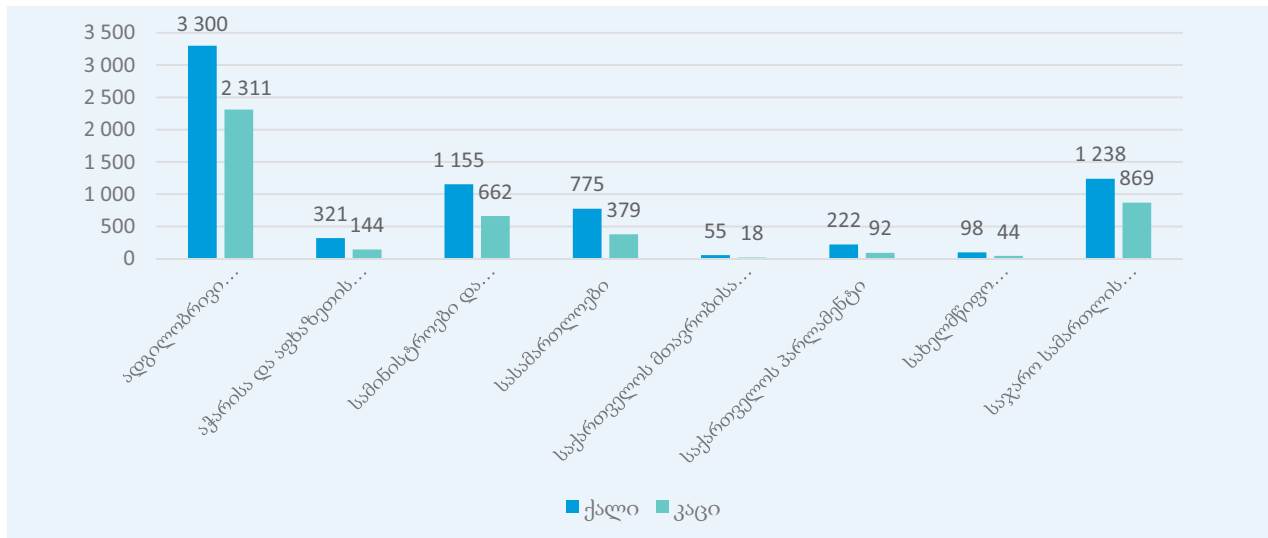
საჯარო მოსამსახურეთა გენდერული განაწილება (I და II რანგის თანამდებობებზე) საჯარო დაწესებულებების მიხედვით (2021)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.5:

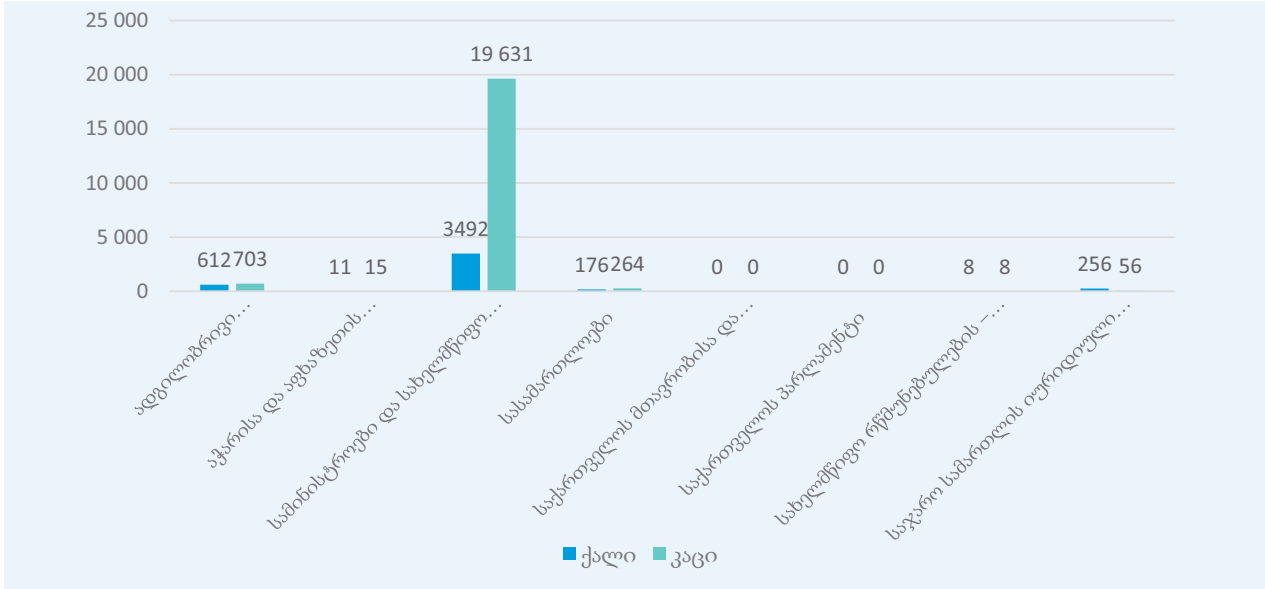
საჯარო მოსამსახურეთა გენდერული განაწილება (III და IV რანგის თანამდებობებზე) საჯარო დაწესებულებების მიხედვით (2021)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გაფიკი ა.6:

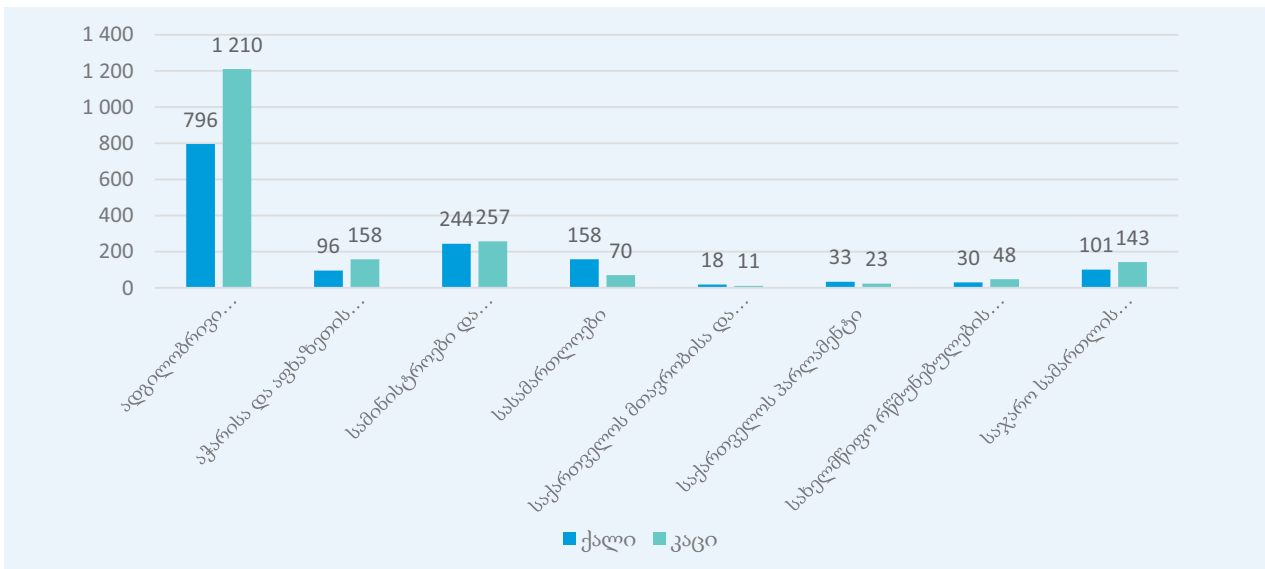
საჯარო მოსამსახურეთა გენდერული განაწილება (III და IV რანგის თანამდებობებზე) საჯარო დაწესებულებების მიხედვით, შინაგან საქმეთა სამინისტროს მონაცემების ჩათვლით (2020)¹²⁸



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.7:

საჯარო მოსამსახურეთა გენდერული განაწილება (I და II რანგის თანამდებობებზე) საჯარო დაწესებულებების მიხედვით (2019)

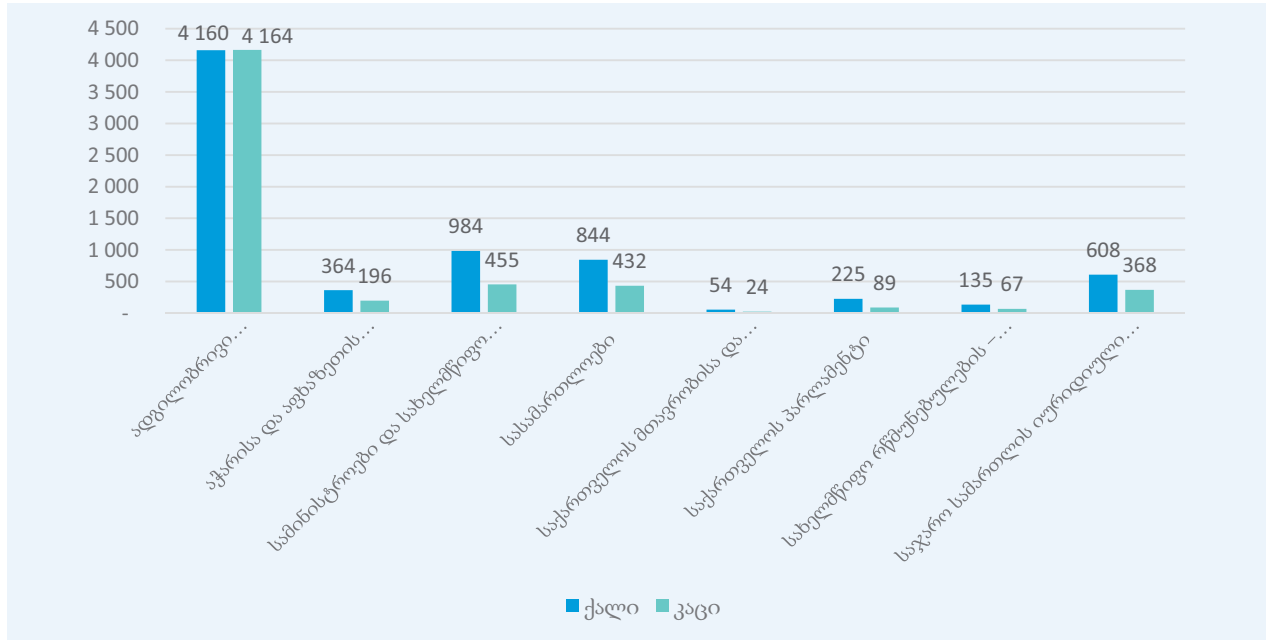


წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

128 საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციისა და საქართველოს პარლამენტის მონაცემები არ იყო ხელმისაწვდომი.

გრაფიკი ა.8:

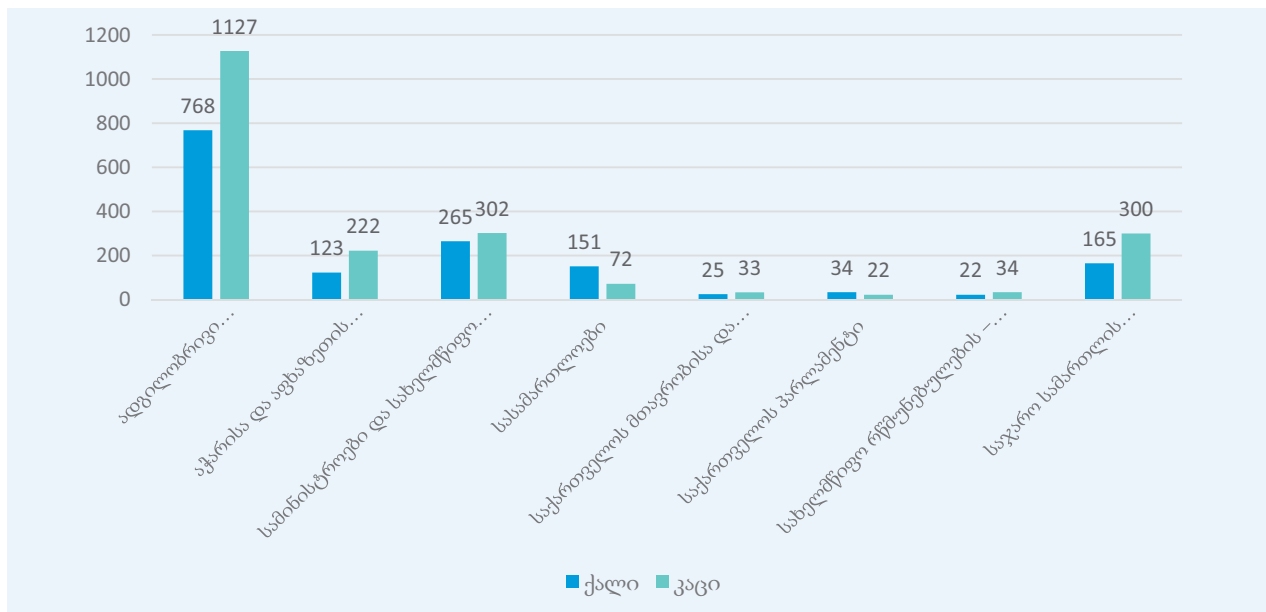
საჯარო მოსამსახურეთა გენდერული განაწილება (III და IV რანგის თანამდებობებზე) საჯარო დაწესებულებების მიხედვით (2019)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.9:

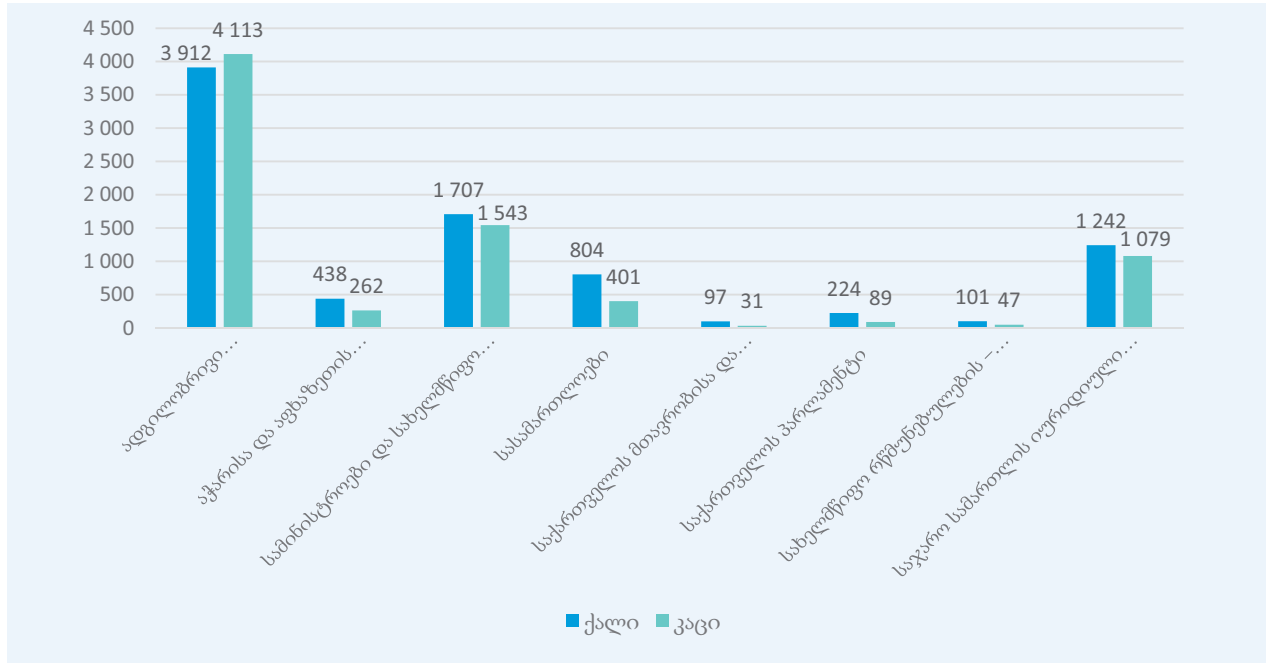
საჯარო მოსამსახურეთა გენდერული განაწილება (I და II რანგის თანამდებობებზე) საჯარო დაწესებულებების მიხედვით (2018)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.10:

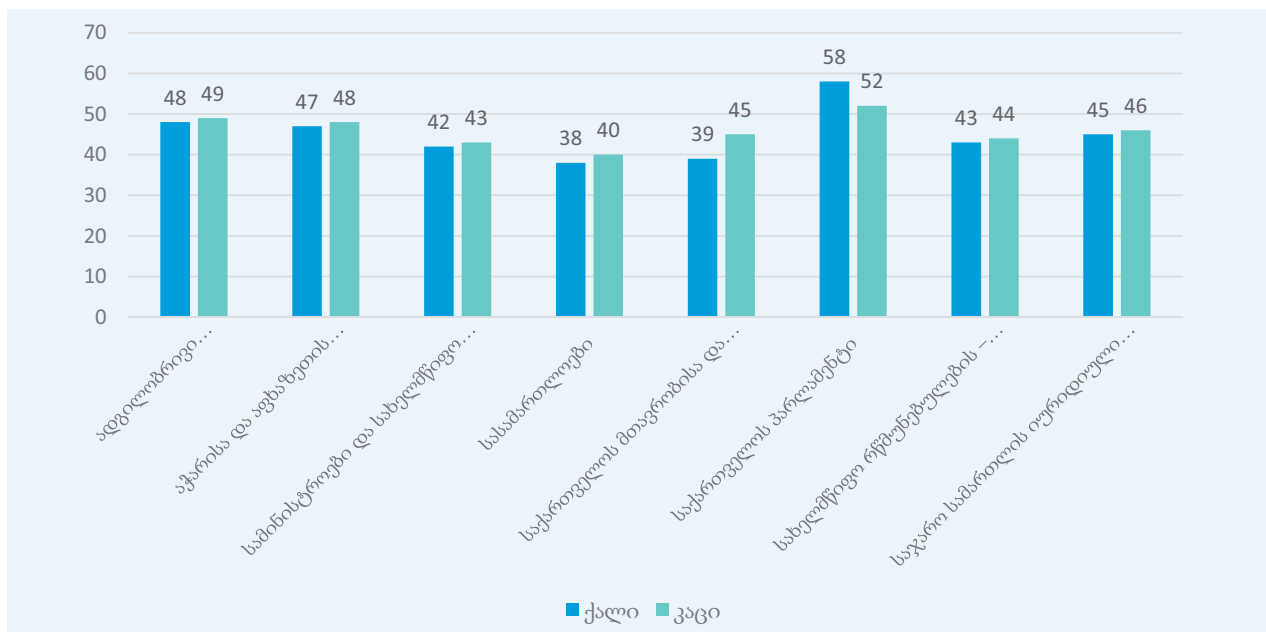
საჯარო მოსამსახურეთა გენდერული განაწილება (III და IV რანგის თანამდებობებზე) საჯარო დაწესებულებების მიხედვით (2018)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.11:

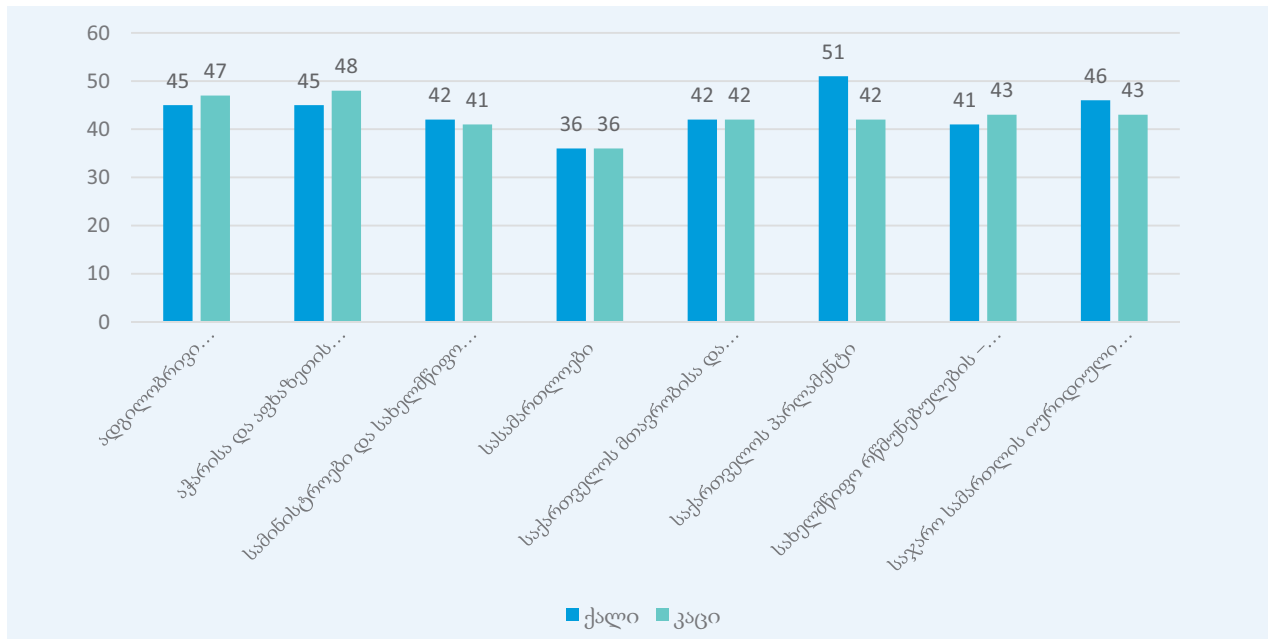
საჯარო მოსამსახურეთა საშუალო ასაკი (I და II რანგის თანამდებობებზე) სქესისა და საჯარო დაწესებულებების მიხედვით (2021)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.12:

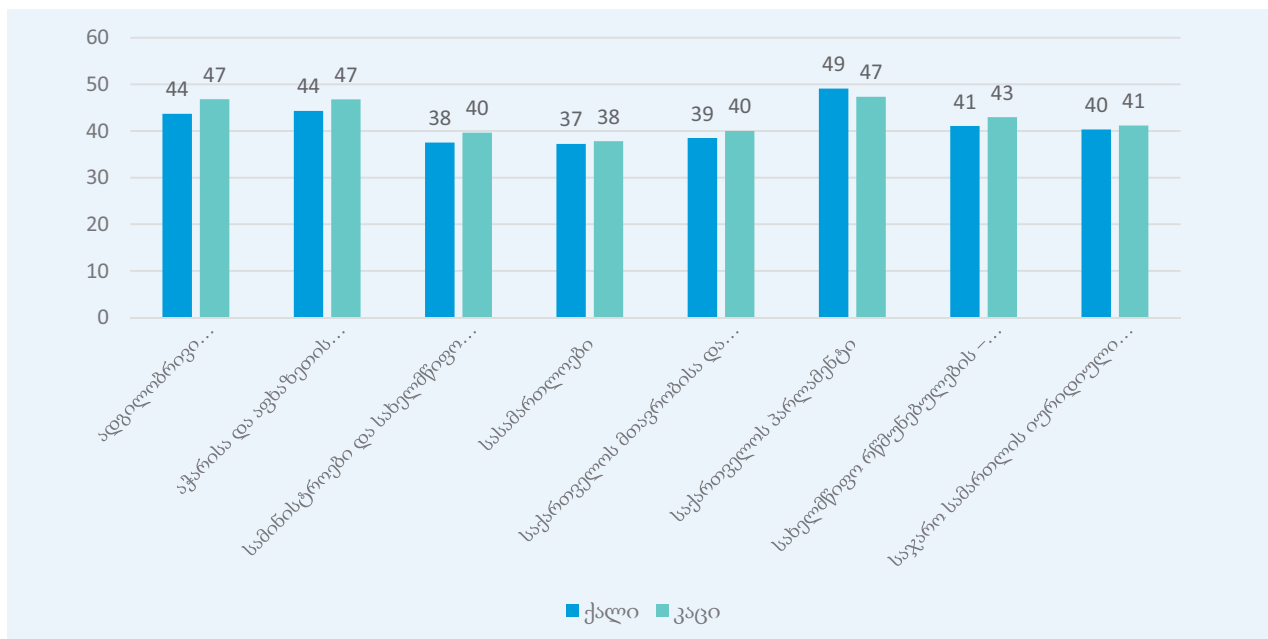
საჯარო მოსამსახურეთა საშუალო ასაკი (III და IV რანგის თანამდებობებზე) სქესისა და საჯარო დაწესებულებების მიხედვით (2021)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.13:

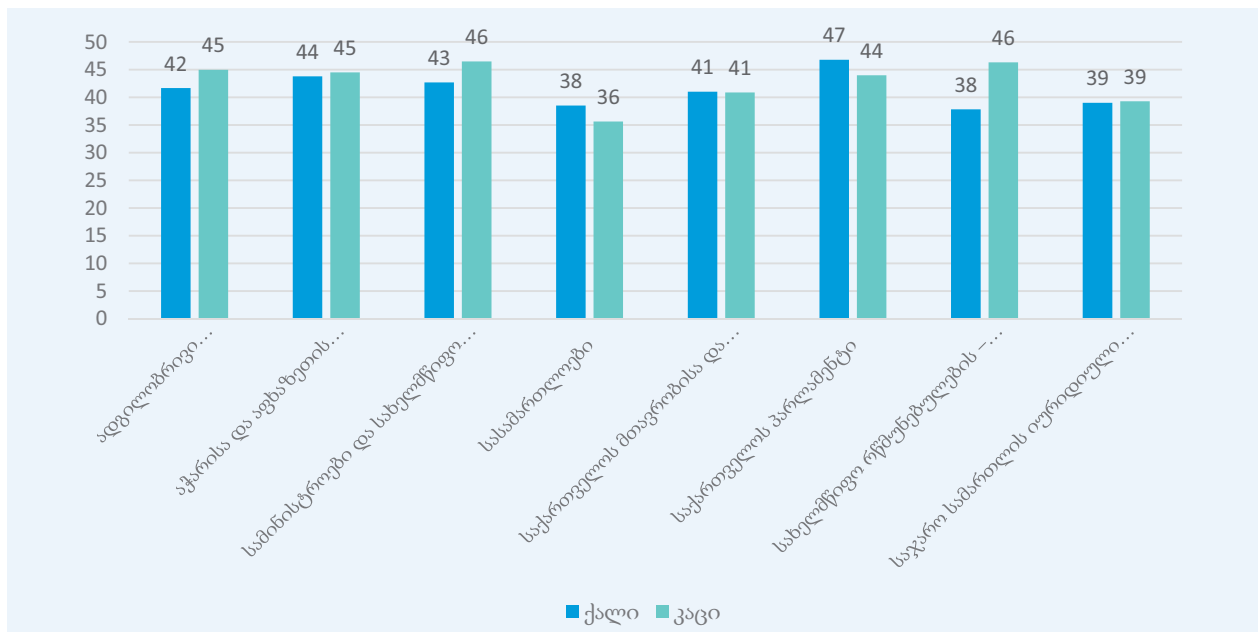
საჯარო მოსამსახურეთა საშუალო ასაკი (I და II რანგის თანამდებობებზე) სქესისა და საჯარო დაწესებულებების მიხედვით (2018)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.14:

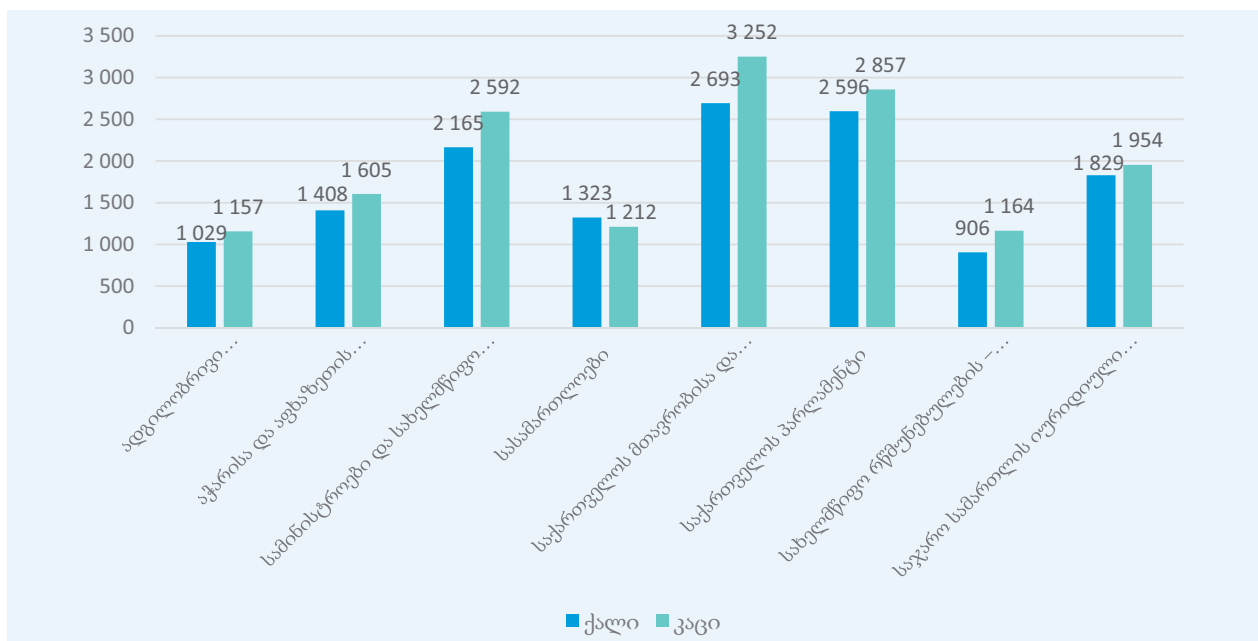
საჯარო მოსამსახურეთა საშუალო ასაკი (III და IV რანგის თანამდებობებზე) სქესისა და საჯარო დაწესებულებების მიხედვით (2018)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.15:

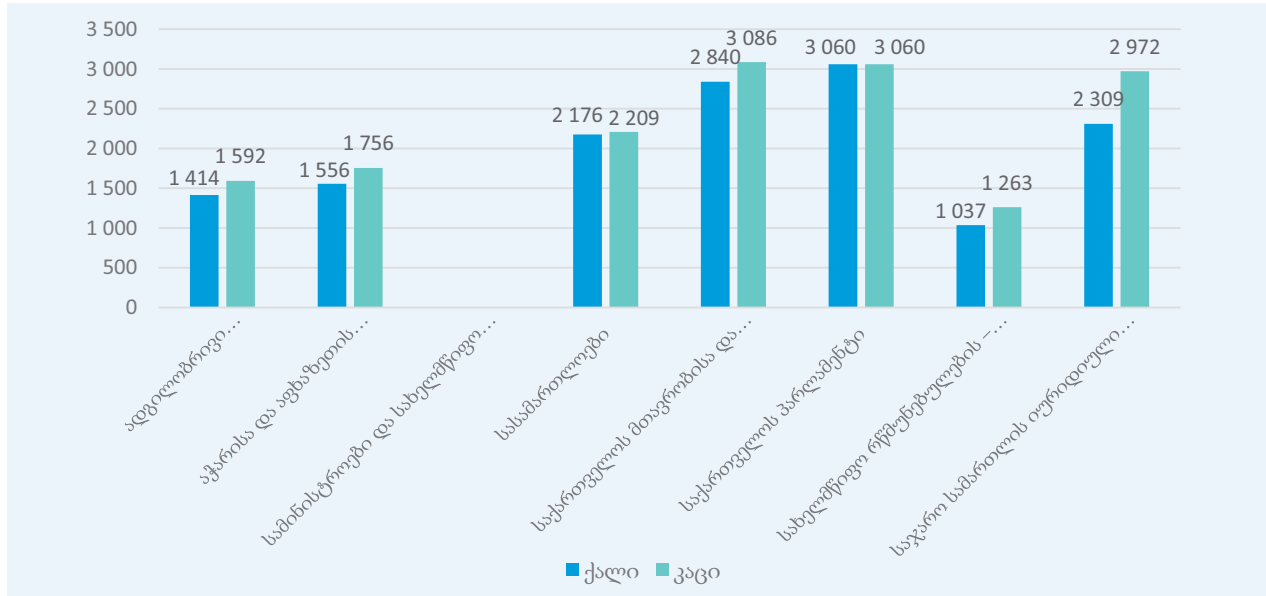
საჯარო მოსამსახურეთა შრომის საშუალო ანაზღაურება სქესისა და საჯარო დაწესებულებების მიხედვით (2021)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.16

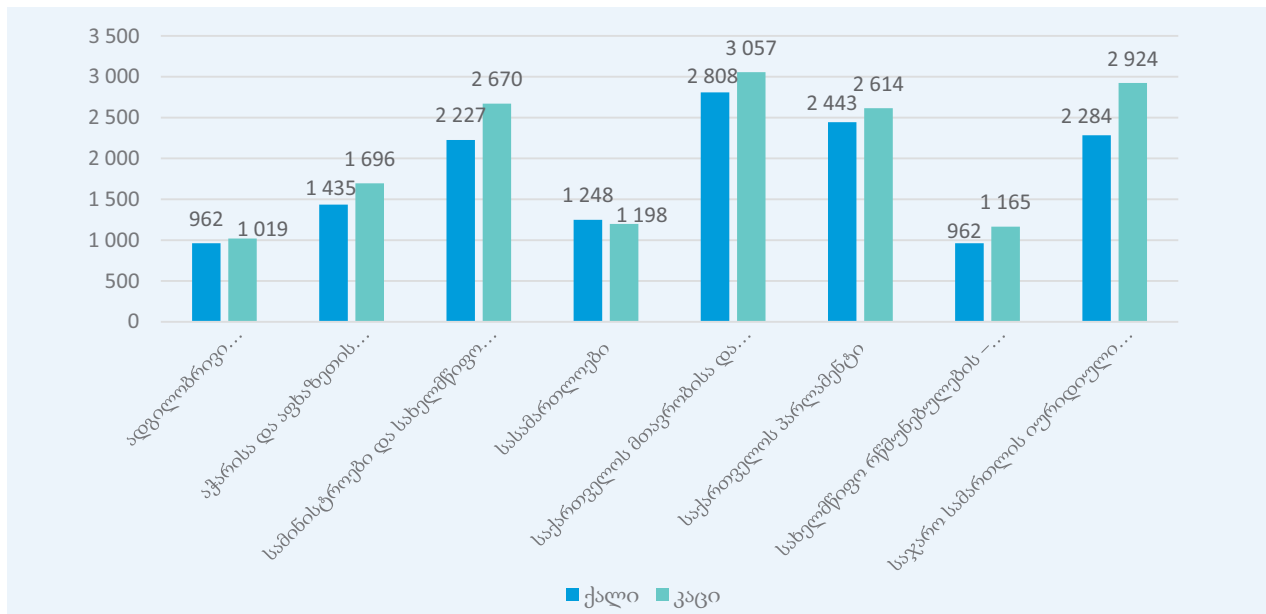
საჯარო მოსამსახურეთა შრომის საშუალო ანაზღაურება (I და II რანგის თანამდებობებზე) სქესისა და საჯარო დაწესებულებების მიხედვით (2020)¹²⁹



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

გრაფიკი ა.17:

საჯარო მოსამსახურეთა შრომის საშუალო ანაზღაურება (I და II რანგის თანამდებობებზე) სქესისა და საჯარო დაწესებულებების მიხედვით (2019)

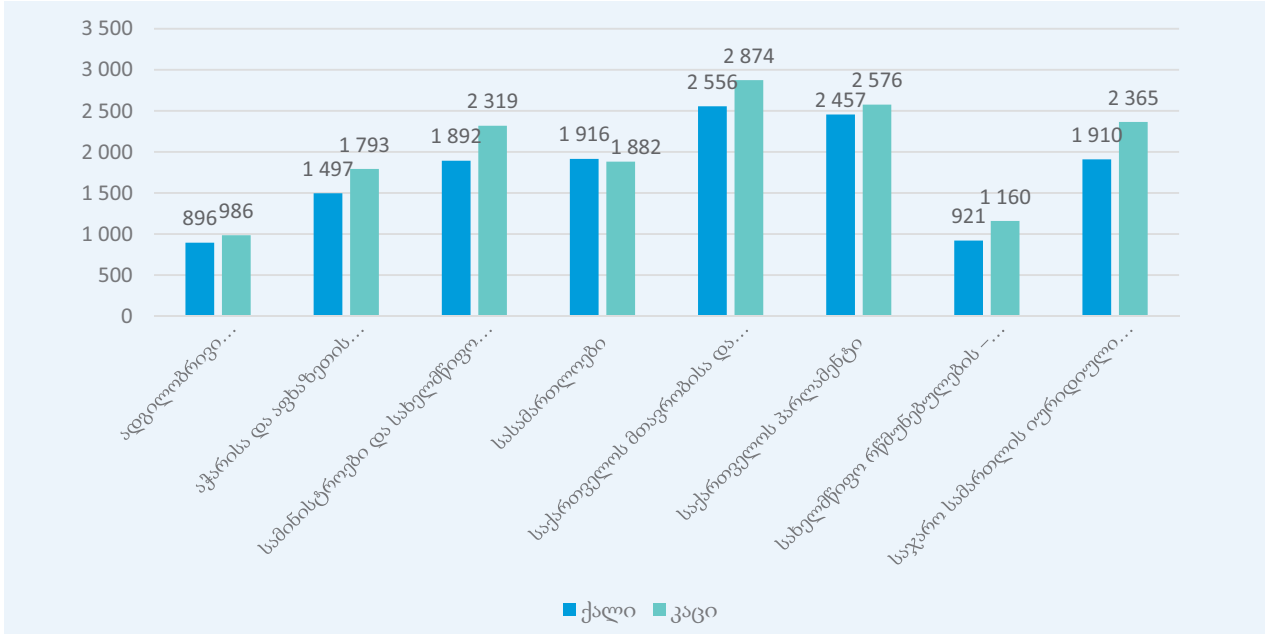


წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

129 ინფორმაცია სამინისტროებში არსებული საშუალო ხელფასის შესახებ არ იყო ხელმისაწვდომი.

გრაფიკი ა.18:

საჯარო მოსამსახურეთა შრომის საშუალო ანაზღაურება (I და II რანგის თანამდებობებზე) სქესისა და საჯარო დანესებულებების მიხედვით (2018)



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო.

დანართი „ბ“.

გრაფიკი ბ.1

პირველი სცენარის განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯები: მამობის შვებულების ანაზღაურება 7-დღიანი ანაზღაურებადი პერიოდისთვის, მილიონ ლარში (ლარში)

| 7 დღე | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--------------|------------------------|-------------|--------------|------------------------|-------------|--------------|------------------------|-------------|
| შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებელი | 60% | | | 80% | | | 100% | | |
| | ქვედა ბლვარი | ცენტრალური მაჩვენებელი | ზედა ბლვარი | ქვედა ბლვარი | ცენტრალური მაჩვენებელი | ზედა ბლვარი | ქვედა ბლვარი | ცენტრალური მაჩვენებელი | ზედა ბლვარი |
| 2024 | 0.27 | 0.28 | 0.30 | 0.36 | 0.38 | 0.40 | 0.45 | 0.47 | 0.50 |
| 2025 | 0.27 | 0.30 | 0.32 | 0.36 | 0.39 | 0.43 | 0.46 | 0.49 | 0.53 |
| 2026 | 0.28 | 0.31 | 0.34 | 0.37 | 0.41 | 0.46 | 0.46 | 0.51 | 0.57 |
| სულ (2024-2026) | 0.82 | 0.89 | 0.96 | 1.09 | 1.18 | 1.28 | 1.37 | 1.48 | 1.60 |

| | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| მიმდინარე ღირებულება (2024-2026) | 0.70 | 0.76 | 0.82 | 0.94 | 1.01 | 1.09 | 1.17 | 1.26 | 1.37 |
| ცვლილების საბიუჯეტო ხარჯების პროცენტული წილი მთლიან საბიუჯეტო ხარჯებში (2024) ¹³⁰ | 0.001 % | 0.002 % | 0.002 % | 0.002 % | 0.002 % | 0.002 % | 0.002 % | 0.003 % | 0.003 % |

ავტორების გამოთვლები.

გრაფიკი ბ.2

მეორე სცენარის განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯები: მამობის შვებულების ანაზღაურება 14-დღიანი ანაზღაურებადი პერიოდისთვის, მილიონ ლარში (ლარში)

| 14 დღე | | | | | | | | | |
|---|--------------|------------------------|-------------|--------------|------------------------|-------------|--------------|------------------------|-------------|
| შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებელი | 60% | | | 80% | | | 100% | | |
| | ქვედა ბღვარი | ცენტრალური მაჩვენებელი | ზედა ბღვარი | ქვედა ბღვარი | ცენტრალური მაჩვენებელი | ზედა ბღვარი | ქვედა ბღვარი | ცენტრალური მაჩვენებელი | ზედა ბღვარი |
| 2024 | 0.54 | 0.57 | 0.60 | 0.72 | 0.76 | 0.80 | 0.90 | 0.95 | 1.00 |
| 2025 | 0.55 | 0.59 | 0.64 | 0.73 | 0.79 | 0.85 | 0.91 | 0.99 | 1.07 |
| 2026 | 0.55 | 0.61 | 0.68 | 0.73 | 0.82 | 0.91 | 0.92 | 1.02 | 1.14 |
| სულ (2024-2026) | 1.64 | 1.78 | 1.92 | 2.19 | 2.37 | 2.56 | 2.73 | 2.96 | 3.20 |
| მიმდინარე ღირებულება (2024-2026) | 1.40 | 1.52 | 1.64 | 1.87 | 2.02 | 2.19 | 2.34 | 2.53 | 2.73 |
| ცვლილების საბიუჯეტო ხარჯების პროცენტული წილი მთლიან საბიუჯეტო ხარჯებში (2024) | 0.003 % | 0.003 % | 0.003 % | 0.004 % | 0.004 % | 0.004 % | 0.005 % | 0.005 % | 0.005 % |

ავტორების გამოთვლები.

130 მთლიანი საბიუჯეტო ხარჯები 2024 წლისთვის ეფუძნება საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს (MoF) ეკონომიკური და ფინანსური მაჩვენებლების ანგარიშის საბაზისო სცენარს. მთლიანი საბიუჯეტო ხარჯები 18,364 მილიონი ლარით განისაზღვრა.

გრაფიკი ბ.3

მესამე სტენარის განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯები: მამობის შვებულების ანაზღაურება 30-დღიანი ანაზღაურებადი პერიოდისთვის, მილიონ ლარში (ლარში)

| 30 დღე | | | | | | | | | |
|---|--------------|------------------------|-------------|--------------|------------------------|-------------|--------------|------------------------|-------------|
| შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებელი | 60% | | | 80% | | | 100% | | |
| | ქვედა ზღვარი | ცენტრალური მაჩვენებელი | ზედა ზღვარი | ქვედა ზღვარი | ცენტრალური მაჩვენებელი | ზედა ზღვარი | ქვედა ზღვარი | ცენტრალური მაჩვენებელი | ზედა ზღვარი |
| 2024 | 1.16 | 1.22 | 1.28 | 1.55 | 1.63 | 1.71 | 1.94 | 2.03 | 2.14 |
| 2025 | 1.17 | 1.27 | 1.37 | 1.56 | 1.69 | 1.83 | 1.95 | 2.11 | 2.29 |
| 2026 | 1.18 | 1.32 | 1.47 | 1.57 | 1.76 | 1.96 | 1.97 | 2.19 | 2.44 |
| სულ (2024-2026) | 3.51 | 3.81 | 4.12 | 4.69 | 5.07 | 5.49 | 5.86 | 6.34 | 6.87 |
| მიმდინარე ღირებულება (2024-2026) | 3.01 | 3.25 | 3.51 | 4.01 | 4.33 | 4.68 | 5.01 | 5.42 | 5.85 |
| ცვლილების საბიუჯეტო ხარჯების პროცენტული წილი მთლიან საბიუჯეტო ხარჯებში (2024) | 0.006 % | 0.007 % | 0.007 % | 0.008 % | 0.009 % | 0.009 % | 0.011 % | 0.011 % | 0.012 % |

ავტორების გამოთვლები.

გრაფიკი ბ.4

მეოთხე სტენარის განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯები: მამობის შვებულების ანაზღაურება 90-დღიანი ანაზღაურებადი პერიოდისთვის, მილიონ ლარში (ლარში)

| 90 დღე | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--------------|------------------------|-------------|--------------|------------------------|-------------|--------------|------------------------|-------------|
| შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებელი | 60% | | | 80% | | | 100% | | |
| | ქვედა ზღვარი | ცენტრალური მაჩვენებელი | ზედა ზღვარი | ქვედა ზღვარი | ცენტრალური მაჩვენებელი | ზედა ზღვარი | ქვედა ზღვარი | ცენტრალური მაჩვენებელი | ზედა ზღვარი |
| 2024 | 3.49 | 3.66 | 3.85 | 4.65 | 4.88 | 5.13 | 5.81 | 6.10 | 6.41 |
| 2025 | 3.51 | 3.80 | 4.11 | 4.69 | 5.07 | 5.48 | 5.86 | 6.34 | 6.86 |
| 2026 | 3.54 | 3.95 | 4.40 | 4.72 | 5.27 | 5.87 | 5.90 | 6.58 | 7.33 |
| სულ (2024-2026) | 10.54 | 11.42 | 12.36 | 14.06 | 15.22 | 16.48 | 17.57 | 19.03 | 20.60 |

| | | | | | | | | | |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| მიმდინარე ღირებულება (2024-2026) | 9.02 | 9.75 | 10.54 | 12.02 | 13.00 | 14.05 | 15.03 | 16.25 | 17.56 |
| ცვლილების საბიუჯეტო ხარჯების პროცენტული წილი მთლიან საბიუჯეტო ხარჯებში (2024) | 0.019 % | 0.020 % | 0.021 % | 0.025 % | 0.020 % | 0.028 % | 0.032 % | 0.033 % | 0.035 % |

ავტორების გამოთვლები.

დანართი „გ“.

| დაინტერესებული მხარეები/ დაინტერესებულ მხარეთა ჯგუფი | კონსულტაციის მეთოდი | მიღებული პასუხების მოკლე შეჯამება |
|--|---|---|
| საჯარო სამსახურის ბიურო | ონლაინ ინტერვიუები: 10 ოქტომბერი, 2022; 6 თებერვალი, 2023 | <p>სამსახურში აყვანისა და კარიერული განვითარების პროცედურა</p> <ul style="list-style-type: none"> კარიერული განვითარების პროცესი კონკურსების საშუალებით მიმდინარეობს. აღნიშნული კონკურსები ერთნაირია ყველა სამსახურისთვის და მათი შემოღება სპეციალურად ამ მიზნით მოხდა. კარიერული განვითარების შესახებ ვაკანსიები, სხვა ვაკანსიების მსგავსად, განთავსებულია ვებგვერდზე hr.gov.ge, თუმცა კონკურსში მონაწილეობის მიღება მხოლოდ კონკრეტულ პირებს შეუძლიათ (სამუშაო გამოცდილების ან კონკრეტულ დეპარტამენტში მუშაობის გამოცდილების მოთხოვნასთან ერთად, აუცილებელია რომ კონკურსში მონაწილეობის მიმდებარე პირები იყვნენ საჯარო მოსამსახურეები); როგორც წესი, შიდა კონკურსში მონაწილეობას იღებს ერთი ან მაქსიმუმ ორი ადამიანი. თუმცა, საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ ვებგვერდი hr.gov.ge არ იძლევა იმის საშუალებას, რომ ინფორმაცია მხოლოდ საჯარო მოსამსახურეებზე გავრცელდეს. აქედან გამომდინარე, პირობითად ნებისმიერ მსურველს შეუძლია შეიტანოს განაცხადი, მაშინაც კი, თუ ის ვერ აკმაყოფილებს აუცილებელ კრიტერიუმებს და წინასწარვე განსაზღვრულია, რომ იგი კონკურსის შემდეგ ეტაპზე ვერ გადავა; საჯარო სამსახურში შესაფერისი კანდიდატების მოზიდვა, ზოგადად, მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს, მაგრამ დასაქმებულთა უმრავლესობა მაინც თვლის, რომ hr.gov.ge-ზე ვაკანსიის გამოქვეყნება საკმარისია შესაფერისი კანდიდატების მოსაზიდად; საჯარო სამსახურს არ აქვს ვალდებულება, აღრიცხოს განაცხადის შემომტანი ქალებისა და კაცების რაოდენობა. ამგვარად, სავარაუდოა, რომ დანესებულებში არ გროვდება ასეთი ტიპის მონაცემები; ყველა კანდიდატს აქვს უფლება, საჯარო სამსახურის ბიუროში გაასაჩივროს საჯარო დანესებულებიდან მიღებული უარი დასაქმებაზე ან კარიერულ განვითარებაზე. თუმცა, როგორც წესი, მათ შეუძლიათ საჩივრის შეტანა მხოლოდ კონკურსის საწყის ეტაპზე; იმ კანდიდატებს, რომლებმაც საჯარო დანესებულებიდან დასაქმებაზე უარი კონკურსის მეორე ან შემდგომ ეტაპზე მიიღეს, არ აქვთ საშუალება, რომ გადაწყვეტილება გაასაჩივროს საჯარო სამსახურის ბიუროში. ამის ნაცვლად, შესაძლებელია შიდა გასაჩივრების მექანიზმის გამოყენება (თუ არსებობს კონკრეტული საჯარო სამსახურის გასაჩივრების კომისია) ან სასამართლოსთვის მიმართვა; |

- კონკურსებისგან განსხვავებით, კვლავ არ არსებობს გასაუბრების პროცესის კონკრეტული სტრუქტურა. ისევ ხდება დისკრიმინაციული კითხვების დასმა, რომლებიც უკავშირდება ბავშვის გაჩენას ან სტუდენტის აქტიურ სტატუსს. გასაუბრებები არ ტარდება HR სპეციალისტების მიერ, მათ აქვთ შეზღუდული გავლენა გასაუბრების პროცესზე. აქედან გამომდინარე, HR დეპარტამენტების შესაძლებლობების განვითარება გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა ზემოხსენებული პრობლემის გადაწყვეტის საქმეში.

გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემო

- კანონი მოიცავს დებულებებს საჯარო სამსახურში არასრულ განაკვეთზე მუშაობის რეგულირებასთან დაკავშირებით. მიუხედავად ამისა, არასრულ განაკვეთზე მუშაობა შეუძლიათ მხოლოდ იმ საჯარო მოსამსახურეებს, რომლებიც არიან ორსულად, არიან მეძუძური დედები ან აქვთ ჯანმრთელობის პრობლემები;
- საჯარო სამსახურის ორგანიზაციების დადგენილების მიხედვით, თანამშრომლებს, რომლებსაც ჰყავთ სკოლამდელი ან სკოლის ასაკის შვილები, მათი სკოლაში წაყვანის მიზეზით შეუძლიათ სამსახურში 30 წუთის დაგვიანებით გამოცხადდნენ. თუმცა, აღნიშნული უფლება არ არის გათვალისწინებული კანონით;
- გარდა ამისა, მეძუძურ დედებს შეუძლიათ გამოიყენონ დამატებითი, ერთსაათიანი შესვენება სამუშაო დღის განმავლობაში. აღნიშნული უფლება გათვალისწინებულია შრომის კოდექსით და მისი აღსრულება რეგულირდება უშუალოდ შიდა დონეზე;
- საჯარო სტრუქტურების შენობებში არ არის მონყობილი ლაქტაციის ოთახები და ასევე არ არსებობს აღნიშნული ოთახების მონყობის ვალდებულება. მიუხედავად ამისა, ახალი რეგლამენტით განისაზღვრება საჯარო სტრუქტურების ახლად აშენებულ დაწესებულებებში ლაქტაციის ოთახების მონყობის ვალდებულება, თუმცა ეს ვალდებულება არ ვრცელდება უკვე არსებულ შენობებზე;
- გაზრდილია საჯარო სამსახურში კაცების წარმომადგენლობა მაღალ პოზიციებზე. დროთა განმავლობაში ხელმძღვანელ პოზიციებზე კაცების წილი კიდევ უფრო იზრდება, რაც იმას ნიშნავს, რომ ქალები „შუშის ჭერს“ აწყდებიან და ვერ ახერხებენ გარკვეული პოზიციების მიღმა წინსვლას. ამის საპირისპიროდ, კაცებს განვითარების უფრო დიდი შესაძლებლობები აქვთ და უფრო მაღალია ალბათობა იმისა, რომ ისინი შეინარჩუნებენ დაკავებულ მაღალ თანამდებობრივ პოზიციებს.

მშობლის შვებულება

- მშობლის შვებულების მოთხოვნისას აუცილებელია საავადმყოფოს მიერ მოწოდებული დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენა, რათა მშობლის შვებულების პერიოდი განისაზღვროს მშობიარობის თარიღის მიხედვით. ამ შემთხვევაში, მამები დამატებით ბარიერებს აწყდებიან. მამას ესაჭიროება დამადასტურებელი მოწმობა იმისა, რომ დედას სრულად არ გამოუყენებია დეკრეტული შვებულების დღეები. წინააღმდეგ შემთხვევაში ის ვერ მიიღებს მშობლის ანაზღაურებად შვებულებას. გარდა ამისა, კანონის თანახმად, იმისათვის, რომ კაცმა ანაზღაურებადი შვებულებით ისარგებლოს, საჭიროა, რომ ორივე მეუღლე იყოს საჯარო მოსამსახურე. თუმცა, არსებობდა გამონაკლისი შემთხვევები, როდესაც კაცებმაც შეძლეს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა;
- შვებულების მაქსიმალური ხანგრძლივობა კაცისთვის 90 დღეა. მამას აღნიშნული შვებულებით სარგებლობა მხოლოდ დედობის დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ შეუძლია. მამას უფლება აქვს ისარგებლოს მარტო შვებულების დარჩენილი დღეებით.

ზეგანაკვეთური სამუშაო

- საქართველოს კანონით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ და „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“, განისაზღვრება ზეგანაკვეთური ანაზღაურების შემთხვევები. კანონი სხვა შეზღუდვებს არ ითვალისწინებს გარდა იმ შემთხვევებისა, რომლებიც განსაზღვრულია მეძუძური დედების ზეგანაკვეთური და ღამის ცვლაში მუშაობის შემზღუდვის შესახებ არსებული დადგენილებით;
- როგორც წესი, ყველა დაწესებულებას ანაზღაურების საკუთარი პირობები აქვს, რომლებიც განისაზღვრება თანამშრომლებთან შეთანხმებით;
- მძიმე დატვირთვის გამო, თანამშრომლებს ხშირად უწევთ ზეგანაკვეთურად მუშაობა, რადგან ისინი ვერ ახერხებენ თავიანთი ვალდებულებების სამუშაო საათების დროს შესრულებას;
- საჯარო სამსახურში, ზეგანაკვეთურად მუშაობა ნორმად ითვლება. თანამშრომლები მუშაობენ ზეგანაკვეთურად არა კონკრეტული საჭიროების გამო, არამედ იმიტომ, რომ ხელმძღვანელები ხშირად გვიან ერთვებიან სამუშაო პროცესში, გვიან დაწყებული სამუშაო კი ხშირ შემთხვევაში გვიან სრულდება.

| | | |
|---|--|---|
| | | <p>ტრენინგი</p> <ul style="list-style-type: none"> საჯარო მოსამსახურეებისთვის ჩატარებული ტრენინგი არ არის მორგებული საჯარო მოსამსახურე კაცებისა და ქალების განსხვავებულ ინტერესებსა თუ საჭიროებებზე. აღნიშნული ტრენინგები ძირითადად საბაზისო ხასიათისაა, რომელთა გავლაც ყოველი ახლად დასაქმებული (დასაქმებული ერთ წელზე ნაკლები ვადის განმავლობაში) საჯარო მოსამსახურის ვალდებულებაა. ტრენინგები არის ზოგადი ხასიათის და არ ითვალისწინებს დასაქმებულთა პროფესიულ საჭიროებებს (ტრენინგები არ შეესაბამება პოზიციას და რანგს). |
| <p>საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია (საია)</p> | <p>ონლაინ ინტერვიუები: 30 სექტემბერი, 2022</p> | <p>გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემო</p> <ul style="list-style-type: none"> საჯარო მოსამსახურეები კარგად არიან ინფორმირებული თავიანთი უფლებების შესახებ (საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში). გარდა ამისა, ისინი მიმართავენ ადამიანური რესურსების სამსახურის ხელმძღვანელებს და შიდა აუდიტის თანამშრომლებს დამატებითი ინფორმაციის მისაღებად, აგრეთვე იყენებენ გასაჩივრების მექანიზმებს მაშინ, როცა სამუშაო გარემო მათთვის არახელსაყრელია ან არ ეთანხმებიან შიდა კონკურსის შედეგებს. არსებობს გასაჩივრების გარე მექანიზმებიც, მაგრამ საჯარო მოსამსახურეები მათ იშვიათად იყენებენ; გარდა ამისა, საჯარო მოსამსახურე მექუძური დედები იყენებენ დამატებით ერთსაათიან შესვენებას. <p>მშობლის შვებულება</p> <ul style="list-style-type: none"> დეკრეტული შვებულებით ძირითადად ქალები სარგებლობენ და აღსანიშნავია, რომ საჯარო სამსახურში დანერგულია შრომის ანაზღაურების განსხვავებული სტანდარტი, ვიდრე ეს შრომის კოდექსითაა გათვალისწინებული; მართალია, შრომის კოდექსის თანახმად, ქალებს, რომლებსაც 5 წლამდე ასაკის შვილები ჰყავთ, შეუძლიათ ისარგებლონ დამატებით 12 დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით, მაგრამ კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ არ მოიცავს მსგავს დებულებას; 2020-21 წლებში დეკრეტული შვებულებით კაცების მხოლოდ მცირე ნაწილმა ისარგებლა. <p>რისი გავლენა შეიძლება გენდერული უთანასწორობის შესამცირებლად?</p> <ul style="list-style-type: none"> მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე, რაც დადებით გავლენას იქონიებს ქალების შრომის ანაზღაურებაზე, რადგან ისინი ხშირად დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე არიან დასაქმებული; პროფესიული ტრენინგის ჩატარება სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით. საჭიროა, რომ დაინიშნოს სპეციალური საჯარო მოსამსახურე აღნიშნულ საკითხზე სამუშაოდ; <ul style="list-style-type: none"> ამჟამად, სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრაზე პასუხისმგებლობა შიდა მონიტორინგის სამსახურებს ეკისრება, მაგრამ საჭიროა ინსტიტუციური სისტემის შემდგომი გაძლიერება. რეკომენდებულია შრომის ინსპექციისა და თანასწორობის ხელშეწყობის დეპარტამენტის ინფორმირებულობა და აქტიური თანამშრომლობა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებული შრომითი უფლებების დასაცავად. ორივე დეპარტამენტს აქვს უფლებამოსილება, განახორციელოს მსგავსი ღონისძიებები და დანერგოს თანმიმდევრული პრაქტიკა, ამიტომ, აუცილებელია მათი საქმიანობის კოორდინაცია და ერთიანი სტანდარტების დანერგვა. |
| <p>საქართველოს სახალხო დამცველი</p> | <p>ონლაინ ინტერვიუები: 17 ოქტომბერი, 2022</p> | <p>მიმდინარე მდგომარეობა</p> <ul style="list-style-type: none"> გენდერული დისკრიმინაციის შემთხვევები იშვიათად შედის ომბუდსმენის მიერ განხილულ საქმეებს შორის; შრომის კოდექსის გადახედვის შედეგად ერთმანეთისგან გაიმიჯნა დედობის დეკრეტული შვებულება და ბავშვის მოვლის გამო აღებული შვებულება. თუმცა, აღნიშნული საკითხი ჯერჯერობით არ დარეგულირებულა საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით, რაც გამოწვევას წარმოადგენს მშობლებისთვის, დაგეგმონ დეკრეტული და ბავშვის მოვლის გამო აღებული შვებულებები. აღნიშნულის შედეგად, ქალებს არაპროპორციული ტვირთი ეკისრებათ, რასაც მონაწილე ის ფაქტი, რომ 2022 წელს მშობლის შვებულებით მხოლოდ 8 კაცმა ისარგებლა, მაშინ, როცა შვებულებით მოსარგებლე ქალების რიცხვმა 358-ს მიაღწია; |

| | | |
|---------------|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> საჯარო მოსამსახურეები იშვიათად მიმართავენ სახალხო დამცველს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. უმეტეს შემთხვევაში, მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლებთან ან სხვა საჯარო მოსამსახურეებთან შეხვედრების დროსაც კი ერთმანეთის მიმართ უნდობლობა შეინიშნება. ამდენად, სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენლები თვლიან, რომ დეპარტამენტებმა თავიანთი ძალისხმევა იქითკენ უნდა მიმართონ, რომ მათმა თანამშრომლებმა აიმაღლონ ცნობიერება თანასწორობისა და დისკრიმინაციის შესახებ. <p>საჯარო მოსამსახურეების დასახმარებლად სახალხო დამცველი, როგორც წესი, შემდეგ მექანიზმებს იყენებს:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. დისკრიმინაციის შემდგომი შემთხვევების თავიდან ასარიდებლად, სახალხო დამცველი გასცემს რეკომენდაციებს კონკრეტული საპასუხო ზომების მიღებასთან დაკავშირებით; იგი პარლამენტს ყოველწლიურად წარუდგენს დეტალურ ანგარიშს კანონმდებლობაში არსებული სისტემური ხარვეზების შესახებ; აქტიურად მონაწილეობს ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებებში. 2. სახალხო დამცველის აპარატმა, კონკრეტულად შინაგან საქმეთა სამინისტროსთვის, შეიმუშავა სავალდებულო სასწავლო კურსი სექსუალური შევიწროების შესახებ. მისი გავლა სხვა დაინტერესებულ საჯარო მოსამსახურეებსაც შეუძლიათ. 3. სხვადასხვა მუნიციპალიტეტში განსხვავებულ საკითხზე ტრენინგის ჩასატარებლად თანამშრომლობენ ევროპის საბჭოსთან. ეს საკითხები მოიცავს სექსუალური ძალადობის და თანასწორობის თემებს. სახალხო დამცველის აპარატი აგრეთვე უზიარებს მონაწილეებს თავიანთ საკონტაქტო ინფორმაციას, რათა საჭიროების შემთხვევაში შეძლონ მათთან დაკავშირება. <ul style="list-style-type: none"> • არსებობს გარკვეული შეზღუდვები, რომლებიც ხელს უშლის საჯარო მოსამსახურეებს, სამუშაო ადგილზე წაახალისონ თანასწორობა და გამოავლინონ დისკრიმინაციის შემთხვევები. ცნობიერების დაბალი მაჩვენებლის გარდა, პოტენციური მონაწილეთა დეფიციტი და სასურველი შედეგის მიღწევის მცირე ალბათობა განაპირობებს იმას, რომ საჯარო მოსამსახურეებს არ სურთ დისკრიმინაციის ფაქტების შესახებ ოფიციალური განცხადების გაკეთება; • 2020 წელს შეიქმნა სტატისტიკის ერთიანი მექანიზმი, რომლის ფარგლებშიც თანამშრომლობენ შინაგან საქმეთა სამინისტრო, პროკურატურა, სასამართლო და სახელმწიფო სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, მათი მიზანია სიძულვილით მოტივირებული დანაშაულების შესახებ მონაცემების შეგროვება. |
| ბათუმის მერია | ონლაინ ინტერვიუები: 16 თებერვალი, 2023 | <p>სამსახურში აყვანის და კარიერული განვითარების პროცედურები</p> <ul style="list-style-type: none"> • ვაკანტური პოზიციის შესახებ ინფორმაცია იდება ვებგვერდზე hr.gov.ge; • კანდიდატები, როგორც წესი, გადიოდნენ შერჩევის პროცესს, რომელიც მოიცავს ტესტირებას და გასაუბრებას, თუმცა კოვიდ 19-ის პანდემიის დროს ტესტირებასთან დაკავშირებული გამოწვევების გამო, ტესტირების ეტაპი გაუქმდა; • შერჩევის პროცესში კომისია, გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელი წევრის ჩათვლით, აფასებს თითოეულ კანდიდატს და ანიჭებს ქულას მკაცრად განსაზღვრული ქულების სისტემის საფუძველზე. შემდეგ ხდება მათი დათვლა და მიღებული შედეგების საფუძველზე იმ კანდიდატთა სიის შედგენა, რომლებმაც წარმატებით გაიარეს შესარჩევი ეტაპი. ყოველივე ამის მერე კი დგება პროცედურის ამსახველი ოქმი და ქვეყნდება ვებგვერდზე; • პირებს, რომლებიც არ შეურჩევიათ კონკრეტული პოზიციისთვის, შეუძლიათ გაასაჩივრონ გადაწყვეტილება სასამართლოში. გარდა ამისა, ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს შეუძლია დაუკავშირდეს მერიას და მიიღოს ინფორმაცია მისთვის უარის თქმის მიზეზების შესახებ. <p>გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემო</p> <ul style="list-style-type: none"> • გენდერული დისკრიმინაცია არ წარმოადგენს მნიშვნელოვან პრობლემას ბათუმის მერიაში. მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთი ადამიანი შესაძლოა დადგეს გენდერულ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული გამოწვევების წინაშე, კანონმდებლობისა და ნორმატიული აქტების საფუძველზე, არავინ ხდება გენდერული დისკრიმინაციის მსხვერპლი; |

| | | |
|---------------------------------------|---|---|
| <p>ბათუმის მერია</p> | <p>ონლაინ ინტერვიუები: 16 თებერვალი, 2023</p> | <ul style="list-style-type: none"> სპეციფიკიდან გამომდინარე, მერიაში სამუშაო პროცესი საკმაოდ აქტიურია, რაც ართულებს დისტანციურად მუშაობას. მიუხედავად ამისა, შესაძლებელია გარკვეული მოწინილი პირობებით სარგებლობა. სტანდარტული სამუშაო გრაფიკი ხუთ საათზე მეტია, მაგრამ მეძუძურ და მცირეწლოვანი ბავშვების დედებს უფლება აქვთ სამსახურში ნახევარი საათის დაგვიანებით გამოცხადდნენ. გარდა ამისა, ერთ წლამდე ასაკის ბავშვების მშობლებს უფლება აქვთ, საჭიროების შემთხვევაში, ისარგებლონ დამატებით ერთსაათიანი შესვენებით, როგორც ეს გათვალისწინებულია შიდა რეგლამენტით. მიუხედავად იმისა, რომ ამ ტიპის შესვენებას ხშირად მეძუძური დედები იყენებენ, აღნიშნული უფლებით სარგებლობა ორივე მშობელს შეუძლია; მართალია, ბათუმის მერიაში არ არის გამოყოფილი ლაქტაციის ოთახები, მაგრამ მოწყობილია ქალებისთვის განკუთვნილი ოთახები, რომლებიც აკმაყოფილებს სპეციალურ საჭიროებებს. ამ სივრცით სარგებლობა შეუძლიათ ძალადობის მსხვერპლ ქალებს, მარტოხელა დედებს, რომლებსაც სპეციალური ცოლდნის მიღება სურთ ან მათ, ვინც პირად სივრცეს საჭიროებს. <p>მშობლის შვებულება</p> <ul style="list-style-type: none"> მიუხედავად იმისა, რომ კანონი ითვალისწინებს მამების მხრიდან დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას, ბათუმის მერიაში ასეთი შვებულების აღების ფაქტი არ დაფიქსირებულა. <p>გეგანაკვეთური სამუშაო</p> <ul style="list-style-type: none"> სამუშაოს სპეციფიკის გამო, ბათუმის მერიაში აქამდე არ გამოუყენებიათ გეგანაკვეთური ან არასრულ განაკვეთზე მუშაობის სისტემა. სამუშაოს დროულად დასასრულებლად აუცილებელია სრულ განაკვეთზე მუშაობა. მიუხედავად ამისა, თანამშრომლები იღებენ სხვა ტიპის სარგებელს, როგორცაა მაგალითად გამოუყენებელი შვებულების დღეების მომდევნო წელს გამოყენების შესაძლებლობა. გარდა ამისა, თანამშრომლებისთვის ხელმისაწვდომია სხვადასხვა აქტივობა, მათ შორის სპორტული ტურნირები და სხვა ღონისძიებები. <p>ტრენინგი</p> <ul style="list-style-type: none"> მუნიციპალიტეტში ხორციელდება სასწავლო ტრენინგები როგორც საბაზისო უნარების განვითარების, ასევე კვალიფიკაციის ამაღლების კუთხით. პრიორიტეტული ტრენინგების სიების შედგენა ბაზარზე არსებული მოთხოვნის საფუძველზე ხდება, რის შედეგადაც დგინდება, რომელი სასწავლო კურსის ჩატარებაა საჭირო და რომელ ტრენინგებზე დასწრება სურთ დასაქმებულებს. ყველაზე მნიშვნელოვანი სასწავლო პროგრამები არსებული დაფინანსების ოდენობის შესაბამისად ხორციელდება; ყველა ახლად დაქირავებული ან კარიერულად განვითარებული პირი ვალდებულია, მუშაობის პირველი წლის განმავლობაში გაიაროს სასწავლო პროგრამა, რომელიც ფოკუსირებულია სამუშაოს საჭიროებებზე. ზოგჯერ, საჭირო ხდება სატენდერო პროცესის წარმოება, რათა გამოვლინდეს ყველაზე კომპეტენტური სასწავლო ორგანიზაცია პროგრამების განსახორციელებლად. |
| <p>ყაზბევის მუნიციპალიტეტის მერია</p> | <p>ონლაინ ინტერვიუები: 16 თებერვალი, 2023</p> | <p>სამსახურში აყვანის და კარიერული განვითარების პროცედურები</p> <ul style="list-style-type: none"> ახალი კადრების აყვანის საჭიროების შემთხვევაში ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია ვებგვერდზე hr.gov.ge და ზოგჯერ მუნიციპალიტეტის ფეისბუქის გვერდზე იდება. იმ შემთხვევაში, თუ სამსახურში აყვანა ღია კონკურსის საფუძველზე ხდება, სხვა საკომუნიკაციო არხები აღარ გამოიყენება; თუ სამსახურში აყვანა დახურული კონკურსის საფუძველზე ხდება, ინფორმაციის მიწოდება ექსკლუზიურად ხორციელდება კონკრეტული თანამშრომლებისთვის. ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია იდება ვებგვერდზე hr.gov.ge, მაგრამ მასზე წვდომა მხოლოდ კონკურსში მონაწილე თანამშრომლებს აქვთ. თანამშრომლებისთვის ინფორმაციის მიწოდება არსებული ვაკანტური თანამდებობების შესახებ მათი ხელმძღვანელების მიერ ან ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ხდება; ვაკანსიის ტექსტი უნდა შეიცავდეს წინასწარ განსაზღვრულ ისეთ კრიტერიუმებს, როგორცაა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რის შედეგადაც განისაზღვრება ვინ არის უფლებამოსილი, შეიტანოს განაცხადი და ვისი შერჩევა შეიძლება მოხდეს გასაუბრებისთვის. აღნიშნულ კრიტერიუმებს აგრეთვე ყურადღება ექცევა გასაუბრების დროს; ასევე წინასწარ არის განსაზღვრული გასაუბრებაზე დამსწრე საკონკურსო კომისია; |

| | | |
|---------------------------------------|---|---|
| <p>ყაზბეგის მუნიციპალიტეტის მერია</p> | <p>ონლაინ ინტერვიუები: 16 თებერვალი, 2023</p> | <ul style="list-style-type: none"> • გასაუბრების ჩამტარებელ პირებს არ გაუვლიათ ტრენინგი გასაუბრების პროცესის, მათ შორის, კითხვების სწორად ფორმულირების შესახებ. გასაუბრებაზე დასასმელი კითხვების საკითხი არ არის განხილული არც HR ტრენინგის დროს. ინტერვიუებში თავად წყვეტენ, რა ტიპის კითხვების დასმაა მიზანშეწონილი ვაკანსიის მოთხოვნებიდან გამომდინარე; • გასაუბრების შემდეგ ხდება ანგარიშის შედგენა, რომელშიც აღწერილია კანდიდატის შერჩევის მიზეზები. ამის მერე, შერჩეულ კანდიდატებს აცნობებენ შედეგს და, მოთხოვნის შემთხვევაში, აწვდიან ახსნა-განმარტებას უარის თქმის შესახებ; • გასაუბრების შედეგების გასაჩივრების პროცესი კანონით გათვალისწინებული წესებით მიმდინარეობს. კანონი არეგულირებს საჩივრის წარდგენისა და განხილვის ვადებთან დაკავშირებულ საკითხებს. ამ დრომდე გასაუბრების შედეგის გასაჩივრების ფაქტი არ დაფიქსირებულა; • კოვიდ 19-ის პანდემიის დასრულების შემდეგ ყაზბეგის მერიაში აღარავინ მუშაობს დისტანციურად. გარდა ამისა, არ არის დაშვებული არასრულ განაკვეთზე მუშაობა, რადგან არ მომხდარა აღნიშნული პრაქტიკის დამტკიცება.. <p>გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემო</p> <ul style="list-style-type: none"> • ჩვილებისა და მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლებს უფლება აქვთ სამსახურში დაგვიანებით მივიდნენ, რომლის ნებადართული ხანგრძლივობა განისაზღვრება კანონმდებლობით. აღნიშნულ შეღავათს აგრეთვე ემატება 1-საათიანი შესვენებით სარგებლობის უფლება. თუმცა, დილით დასაშვებია სამსახურში დაგვიანება არაუმეტეს საათნახევრისა. სამუშაო დღის ბოლოს, საჭიროების შემთხვევაში, თანამშრომლებს შეუძლიათ ისარგებლონ დამატებით 1-საათიანი შესვენებით; |
| | | <p>სიტუაციის გაუმჯობესების გზები</p> <ul style="list-style-type: none"> • მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლებისთვის ხელსაყრელია დისტანციურად მუშაობა, აგრეთვე სამსახურში დაგვიანების უფლების მინიჭება. ზემოთ ჩამოთვლილი ტიპის შეღავათების მიუხედავად, მშობლები მაინც შეიძლება აღმოჩნდნენ პირისპირ ისეთი პრობლემების წინაშე, როგორცაა ბავშვის ავადმყოფობა, საბავშვო ბაღის დახურვა ან ბავშვის მიერ საბავშვო ბაღის გაცდენა. ასეთ შემთხვევებში, ხელსაყრელი იქნებოდა დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობა. • არ არსებობს სპეციალიზებული ან ლაქტაციის ოთახები. პრაქტიკაში არ დაფიქსირებულა თანამშრომლების მიერ ბავშვის კვებისთვის გამოყოფილი საათის გამოყენების შემთხვევა; • რაც შეეხება საბავშვო ბაღებს, ტერიტორიაზე ფუნქციონირებს მხოლოდ საჯარო სკოლამდელი აღზრდის დანესებულებები და მათი სამუშაო საათები შეესაბამება საჯარო სამსახურში დადგენილ სამუშაო გრაფიკს (9-დან 6-მდე). აღნიშნული საშუალებას აძლევს მშობლებს, ბავშვები ბაღში მიიყვანონ და ბაღიდან გამოიყვანონ მათთვის ხელსაყრელ დროს. <p>მშობლის შვებულება</p> <ul style="list-style-type: none"> • მიუხედავად იმისა, რომ კანონი ვრცელდება როგორც ქალებზე, ასევე კაცებზეც, კაც საჯარო მოსამსახურეებს არასოდეს უსარგებლიათ მშობლის შვებულებით. <p>ზეგანაკვეთური სამუშაო</p> <ul style="list-style-type: none"> • პრაქტიკაში, თანამშრომლებს არ აქვთ ზეგანაკვეთური მუშაობის საჭიროება. 2022 წლის სექტემბრიდან ამოქმედდა სამუშაო საათების აღრიცხვის სისტემა, რაც აადვილებს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების დათვლას. მიუხედავად ამისა, მუნიციპალიტეტის მიერ ზეგანაკვეთური მუშაობის შემთხვევები არ დაფიქსირებულა. თუ საჭირო გახდება ზეგანაკვეთური მუშაობა, მუნიციპალიტეტი იმოქმედებს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესაბამისად. <p>ტრენინგები</p> <ul style="list-style-type: none"> • ტრენინგები ტარდება სხვადასხვა ადგილას და ეხება სხვადასხვა პროფესიულ თემებს, მაგალითად ისეთებს, როგორცაა ადამიანურ რესურსებთან დაკავშირებული საკითხები. მერიის ერთ-ერთი თანამშრომელი დაესწრო ტრენინგს გენდერული საკითხების თემაზე. გარდა ამისა, თანამშრომლები მონაწილეობას იღებენ სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ დაფინანსებულ ტრენინგებში; • ტრენინგების დროს ხდება თანამშრომლების ისეთი საჭიროებების გათვალისწინება, როგორცაა, მაგალითად, ბავშვის მოვლის საკითხი. შედეგად, ტრენინგები ხორციელდება რეგიონულად ისეთ ადგილებში, სადაც თანამშრომლებისთვის ადვილად მისასვლელი იქნება. |

| | | |
|--------------------------------------|---|---|
| | | <p>სიტუაციის გაუმჯობესების გზები</p> <ul style="list-style-type: none"> • მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლებისთვის ხელსაყრელია დისტანციურად მუშაობა, აგრეთვე სამსახურში დაგვიანების უფლების მინიჭება. ზემოთ ჩამოთვლილი ტიპის შედეგების მიუხედავად, მშობლები მაინც შეიძლება აღმოჩნდნენ პირის-პირ ისეთი პრობლემების წინაშე, როგორცაა ბავშვის ავადმყოფობა, საბავშვო ბაღის დახურვა ან ბავშვის მიერ საბავშვო ბაღის გაცდენა. ასეთ შემთხვევებში, ხელსაყრელი იქნებოდა დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობა. |
| <p>თელავის მუნიციპალიტეტის მერია</p> | <p>ონლაინ ინტერვიუები: 16 თებერვალი, 2023</p> | <p>სამსახურში აყვანის და კარიერული განვითარების პროცედურები</p> <ul style="list-style-type: none"> • ვაკანსიის გამოცხადებისას და მასთან დაკავშირებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნების განსაზღვრის აუცილებლობის დადგომისას ვაკანსიის დეტალების შეთანხმება ხდება საჯარო სამსახურის ბიუროსთან; • ვაკანტურ თანამდებობაზე კადრის აყვანისას პრიორიტეტი ენიჭებათ მოქმედ თანამშრომლებს, რომლებსაც აქვთ კარიერული წინსვლისთვის აუცილებელი კვალიფიკაცია და გამოცდილება. თუმცა, საჭიროებისამებრ, ვაკანსიების გამოცხადება მაინც ხდება ვებგვერდზე hr.gov.ge; • კონკურსის გამოცხადების შემდეგ მონაწილეებს ეძლევათ ხუთი დღე საჭირო დოკუმენტაციის ასატვირთად. ამის შემდეგ დეპარტამენტი ამონებს განმცხადებლების შესაბამისობას წინასწარ განსაზღვრულ კრიტერიუმებთან და არჩევს კანდიდატებს გასაუბრებისთვის; • გასაუბრებას ატარებს საკონკურსო კომისია, რომლის წევრებსაც მიწოდებათ ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა ჩაატარონ გასაუბრება — შესაბამისი ინფორმაციის მიღება ხდება საჯარო სამსახურის ბიუროდან; • თანამშრომლებს არ გაუვლიათ ტრენინგი იმის თაობაზე, თუ როგორ უნდა მოხდეს გასაუბრების ჩატარება, თუმცა საჯარო სამსახურის ბიუროში არსებობს ვიდეო, რომელშიც წარმოდგენილია ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ ვის რა კითხვა უნდა დაესვას გასაუბრების პროცესში. თუმცა, გასაუბრებაზე დასმული კითხვები ძირითადად კანდიდატის პრაქტიკულ გამოცდილებას ეხება და ყურადღება გამახვილებულია კანდიდატის შესახებ ამომწურავი ინფორმაციის მოპოვებაზე, მათ შორის, კანდიდატის სამუშაო გამოცდილებისა და უნარების შესახებ; • თუ კომისია თანამდებობაზე შესაფერის კანდიდატს შეარჩევს, მოხდება მისი მერისთვის წარდგენა, რომელიც შეარჩეულ კადრს დანიშნავს კონკრეტულ პოზიციაზე. თუ კომისია ვერ შეარჩევს შესაფერის კანდიდატს, პოზიცია დარჩება ვაკანტური და არ მოხდება ვინმეს დანიშვნა; • კანდიდატებს, რომლებიც ვერ გაივლიან გასაუბრების ეტაპს, ამის შესახებ ეცნობებათ წერილობით, ან პირადად. ამ დრომდე, გასაუბრების შედეგების გასაჩივრების ფაქტი არ დაფიქსირებულა; • ამ დრომდე არ დაფიქსირებულა ისეთი შემთხვევა, რომ ვაკანტურ პოზიციაზე არ შემოსულიყო კანდიდატის განაცხადი, მიუხედავად იმისა, რომ მუნიციპალიტეტი არც თუ ისე დიდია და ცოტაა ისეთი პირი, რომელსაც აქვს ასეთი ტიპის სამუშაოსთვის საჭირო კვალიფიკაცია; • გასაუბრების დროს არ ხდება ქალი კანდიდატებისთვის კითხვების დასმა შვილების გაჩენის, ოჯახური ვალდებულებების ან ოჯახური მდგომარეობის შესახებ. დასმული კითხვები პირდაპირ კავშირშია სამუშაოს მოთხოვნებთან. აგრეთვე, ყურადღება არ ექცევა კანდიდატის ეროვნებას. <p>გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემო</p> <ul style="list-style-type: none"> • მუნიციპალიტეტში მოქნილი სამუშაო გრაფიკია. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული არის არასრულწლოვანის მშობელი (9 წლამდე ბავშვის — თუმცა მზადდება ახალი დოკუმენტი, რომლის მიხედვითაც აღნიშნული ასაკი გაიზრდება 11 წლამდე), ხოლო ბავშვი ან მშობელი მუნიციპალიტეტიდან გადაადგილდება საზოგადოებრივი ტრანსპორტით, დასაქმებულის სამუშაო გრაფიკის შეთანხმება ხდება ქალაქის მერთან; |

- ერთ წლამდე ასაკის ბავშვების მშობლებს (როგორც კაცებს, ასევე ქალებს) აქვთ დამატებითი 1-საათიანი შესვენების გამოყენების უფლება როგორც შრომის კოდექსის, ასევე საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის შესაბამისად — მაგალითად, მათ შეუძლიათ სამსახურში დილით, 15 წუთის დაგვიანებით მისვლა და სამუშაო დღის 17:40 - 17:45-მდე დასრულება, თუ ბავშვი საბავშვო ბაღში ჰყავთ დატოვებული;
- თუ მშობელი მარტოხელაა, აღნიშნული დროის ხანგრძლივობა იზრდება და ხდება ბალამდე არსებული მანძილის გათვალისწინება, შეღავათები ინდივიდუალურადაა მორგებული ცალკეულ თანამშრომლებზე. მაგალითად, სოფელში მცხოვრებ თანამშრომლებს შეუძლიათ ადრე დაასრულონ მუშაობა (მაგ., 17:30 საათზე), რათა დროულად ჩასხდნენ საზოგადოებრივ ტრანსპორტში. ჩამოთვლილი შეღავათები განსაზღვრულია შიდა რეგლამენტით;
- პანდემიის დროს თანამშრომლები მუშაობდნენ დისტანციურად. ზოგიერთი მათგანი კვლავ აგრძელებს დისტანციურად მუშაობას;
- მერია ყველანაირად უჭერს მხარს თავის თანამშრომლებს, იქნება ეს სათანადო სამუშაო გარემოს შექმნით თუ მათთვის ჰიბრიდული მუშაობის შესაძლებლობის უზრუნველყოფით. რა თქმა უნდა, სანაცვლოდ დასაქმებულებს მოეთხოვებათ დაკისრებული მოვალეობების ხარისხიანად შესრულება, რაც აისახება თანამშრომლების შეფასებებზე;
- მუნიციპალიტეტში არ არის ლაქტაციის ოთახები, თუმცა მონყობილია ე. წ. ქალების ოთახები და ასევე საბავშვო კუთხეები. როდესაც მშობელს ბავშვის საბავშვო ბაღში წაყვანა ან ვინმესთვის დატოვება არ შეუძლია, მას უფლება აქვს შვილი საბავშვო სივრცეში დატოვოს;
- ლაქტაციისთვის გამოყოფილ დამატებით საათს თელავის მერიაში ყველა მეძუძური დედა იყენებს.

მშობლის შვებულება

- შრომის კოდექსის მიხედვით, დეკრეტული შვებულების აღება ორივე მშობელს შეუძლია – თელავის უნივერსიტეტში იყო შემთხვევა, როდესაც დეკრეტული შვებულებით კაცმა ისარგებლა;
- დეებულება იმის შესახებ, რომ ორივე მშობელს შეუძლია დეკრეტული შვებულების აღება, დაემატება შინაგანანგის უახლეს ვერსიას;
- თითქმის არავის გამოუყენებია 2 წლიანი არაანაზღაურებადი შვებულების უფლება. როგორც წესი, თანამშრომლები სამსახურში ანაზღაურებადი შვებულების (6 თვე) დასრულების შემდეგ ბრუნდებიან.

ზეგანაკვეთური სამუშაო

- ზედამხედველობის სამსახურის თანამშრომლებს ხშირად უწევთ ზეგანაკვეთურად მუშაობა (სამუშაო საათებს მიღმა ან შაბათს). ამიტომ ისინი იღებენ დამატებით კომპენსაციას ზეგანაკვეთური ანაზღაურების სახით.

ტრენინგი

- ტრენინგის დაგეგმვა და ორგანიზება ხდება ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მიერ. თელავის მუნიციპალიტეტი არის მუნიციპალური ტრენინგების საპილოტე პროექტის განმახორციელებელი ორგანო. აღნიშნული პროექტი დანერგილია საქართველოს სხვა რეგიონებშიც; ბოლო წლების განმავლობაში ტრენინგები ძირითადად ონლაინ ჩატარდა. იმ შემთხვევაში, თუ ტრენინგს ესწრება მცირეწლოვანი ბავშვის მშობელი,
- საჭიროების დადგენის შემდეგ ხდება წლიური სასწავლო გეგმის შედგენა. ტრენინგები ტარდება საჯარო სამსახურის ბიუროსთან შეთანხმებით;
- ტრენინგი ითვალისწინებს მცირე შესვენებებს, როდესაც მათ ეძლევათ სახლში დარეკვის შესაძლებლობა, თუმცა ამის გადაუდებელი საჭიროება არ დაფიქსირებულა;
- როგორც წესი, მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლებს არ ევალებათ მივლინებებში წასვლა, თუმცა არ დაფიქსირებულა ისეთი შემთხვევა, რომ თანამშრომლები შვილების გამო მივლინებაში ვერ წასულიყვნენ.

| | | |
|-----------------------|---|--|
| <p>თბილისის მერია</p> | <p>ონლაინ ინტერვიუები: 21 თებერვალი, 2023</p> | <p>სამსახურში აყვანის და კარიერული განვითარების პროცედურები</p> <ul style="list-style-type: none"> ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის გამოქვეყნება ხდება როგორც hr.gov.ge-ზე, ასევე მერიის ვებგვერდზე; თანამშრომელთა კარიერული განვითარება ხდება რეკომენდაციების საფუძველზე; ახალი თანამშრომლების აყვანისას დასაწყისში ხდება მათთან 1 თვიანი, შემდეგ 1 თვიანი და ბოლოს უვადო ხელშეკრულების გაფორმება; გასაუბრებების დროს არ ხდება ისეთი დისკრიმინაციული კითხვების დასმა, როგორცაა მაგალითად კითხვა იმის შესახებ, გეგმავენ თუ არა ქალები შვილების ყოლას. <p>გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემო</p> <ul style="list-style-type: none"> მერია ყველანაირად ცდილობს მხარი დაუჭიროს მეძუძურ დედებს. მაგალითად, მერიაში დასაქმებულ ქალ მძღოლებს უფრო მოქნილი განრიგი აქვთ, ვიდრე კაც მძღოლებს მიუხედავად იმისა, რომ მათი ანაზღაურება თანაბარია; მეძუძურ დედებს ასევე აქვთ გახანგრძლივებული შესვენებით სარგებლობის უფლება და შეუძლიათ თავიანთი სამუშაო გრაფიკი საკუთარ საჭიროებებს მოარგონ; მაგალითად, უფლება აქვთ სამსახურში გამოცხადდნენ ცოტათი უფრო გვიან და მუშაობა დაასრულონ ცოტათი უფრო ადრე (დაგვიანების უფლება); სკოლამდელი ასაკის შვილის ყოლის შემთხვევაში, დაგვიანების უფლებით სარგებლობა კაცებსაც შეუძლიათ, მხოლოდ უფროსთან შეთანხმების საფუძველზე; გარდა ამისა, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით და თავიანთი დეპარტამენტის უფროსთან შეთანხმების საფუძველზე, თანამშრომლებს შეუძლიათ დისტანციურად იმუშაონ. <p>მშობლის შვებულება</p> <ul style="list-style-type: none"> კანონის თანახმად, დეკრეტული შვებულების აღება ორივე მშობელს შეუძლია; ამ კუთხით წახალისებულია გენდერული თანასწორობა და კაცებაც სარგებლობენ დეკრეტული შვებულებით; აქამდე არ შემოსულა საჩივარი დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან დაკავშირებით, ხოლო კაცებაც ჩვეულებრივ სარგებლობენ დეკრეტული შვებულებით. <p>ზეგანაკვეთური სამუშაო</p> <ul style="list-style-type: none"> თბილისის მერიაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება სათანადო წესით ხდება; დეპარტამენტის ხელმძღვანელი ავსებს ანგარიშს, რომელშიც მითითებულია თანამშრომლის მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების რაოდენობა და აღნიშნულ ანგარიშს წარუდგენს ქალაქის მერს; ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ხდება ყოველი თვის ბოლოს ან ყოველ სამ თვეში ერთხელ. <p>ტრენინგი</p> <ul style="list-style-type: none"> საჭიროების შესაბამისად, ტრენინგები ტარდება სამუშაო საათებში, თითქმის ყველა საკითხთან დაკავშირებით. |
|-----------------------|---|--|

ავტორების გამოთვლები.



გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women)
საქართველოს წარმომადგენლობა
ზაქარია ფალიაშვილის ქ. N87,
ოფისი 4, 0179
თბილისი, საქართველო
ტელ: (+995 32) 222 06 04
(+995 32) 222 08 70
www.unwomen.org
georgia.unwomen.org