

პრაქტიკული სახელმძღვანელო
საჯარო მოხელეებისათვის

გენდერული

მეინსტირემინგი



2014 წელი, თბილისი

მომზადდა უმცირესობათა საკითხების ევროპულმა ცენტრმა (ECMI)

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის / ევროკავშირის პროექტი „ინოვაციური ინიციატივა გენდერული თანასწორობისათვის“ (IAGE)



პროექტი დაფინანსებულია ევროკავშირის მიერ



გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) არის გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სააგენტო, რომელიც გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ქალთა შესაძლებლობების გაზრდის საკითხებზე მუშაობს. ორგანიზაციის დაარსების მიზანს მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ქალთა და გოგონათა ინტერესების დაცვა და მათი პრიორიტეტების დაკმაყოფილება წარმოადგენს.

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია მხარს უჭერს გაეროს წევრ სახელმწიფოებს გენდერული თანასწორობის მიღწევის საყოველთაო სტანდარტების შემუშავებაში; თანამშრომლობს მთავრობებსა და სამოქალაქო საზოგადოებასთან ამ სტანდარტების შესაბამისი კანონმდებლობის, პოლიტიკის, პროგრამებისა და მომსახურების შექმნის პროცესში.

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია ხელს უწყობს ცხოვრების ყველა სფეროში ქალთა თანაბარ მონაწილეობას და განსაკუთრებულ აქცენტს ხუთ ძირითად მიმართულებაზე აკეთებს: საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალთა ლიდერობისა და მონაწილეობის გაზრდაზე; ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრაზე; სამშვიდობო და უსაფრთხოების პროცესების ყველა ასპექტში ქალთა მონაწილეობის უზრუნველყოფაზე; ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებაზე და გენდერული თანასწორობის პრინციპების, როგორც მნიშვნელოვანი პრიორიტეტის, ინტეგრირებაზე ქვეყნის განვითარების დაგეგმვისა და ბიუჯეტის განსაზღვრის პროცესებში. ამასთან, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია ახორციელებს გაეროს სისტემაში გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საქმიანობის კოორდინაციასა და წახალისებას.

ამ პუბლიკაციაში გამოთქმული მოსაზრებები ავტორებისეულია და შესაძლოა არ გამოხატავდეს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ან რომელიმე მისი წევრი ორგანიზაციის მოსაზრებებს.

პუბლიკაცია მომზადდა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის „ინოვაციური ინიციატივა გენდერული თანასწორობისათვის“ ფარგლებში, ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით.

პუბლიკაციის შინაარსზე მთლიანად პასუხისმგებელი არიან ავტორები და ის არავითარ შემთხვევაში არ უნდა განიხილებოდეს როგორც ევროკავშირის მოსაზრებები.

ავტორები: ვერენა ლაჰუსენი
ირინა ჟვანია

© გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) 2014

ISBN 978-9941-0-7153-9

I.	შესავალი: რა დანიშნულება აქვს წინამდებარე სახელმძღვანელოს?	5
II.	ჩვენი მკითხველებისთვის	6
III.	მეთოდოლოგია	7
	ა. როგორ მუშაობს სახელმძღვანელო	7
	ბ. რას უნდა ველოდოთ: სახელმძღვანელოს შინაარსი	8
	გ. მოდულის სტრუქტურა, და მისი გამოყენება	9
IV.	ნაწილი I: გენდერული თანასწორობა – პოლიტიკის შემქმნელთა მიზანი	11
	მოდული 1: გენდერული (უ)თანასწორობა - თეორია	11
	ა. რა საჭიროა გენდერული თანასწორობა	11
	ბ. გენდერის ძირითადი ცნებები - რა არის გენდერი	12
	გ. საერთაშორისო სამართლებრივი და პოლიტიკური სტანდარტები გენდერული თანასწორობისთვის	14
	დ. შემაჯამებელი შეკითხვები: რატომ არის გენდერული თანასწორობა მნიშვნელოვანი განვითარების პოლიტიკისთვის	18
	ე. შემაჯამებელი შეკითხვა გენდერული (უ)თანასწორობის პირველი მოდულისთვის: როგორ შევცვალოთ გენდერული სტერეოტიპები?	19
	მოდული 2: გენდერული (უ) თანასწორობა საქართველოში და მის ფარგლებს გარეთ: პრაქტიკა	20
	ა. შესავალი: გენდერული უთანასწორობა საქართველოში და მის ფარგლებს გარეთ	20
	ბ. ეროვნული სამოქმედო გეგმა გენდერული თანასწორობის პრაქტიკაში გატარებისთვის: სამოქმედო პრიორიტეტული სფეროები	25
	გ. მოდული 2, შემაჯამებელი შეკითხვა: სად აღინიშნება გენდერული უთანასწორობა პოლიტიკის თქვენს სფეროში?	26
V.	ნაწილი II: გენდერულ საკითხთა მენისტრიმინგი პოლიტიკის შემქმნელებისთვის	27
	მოდული 3: გენდერული მენისტრიმინგი - თეორია	27
	ა. რატომ არის გენდერულ საკითხთა მენისტრიმინგი მნიშვნელოვანი? პრინციპი „არ მიაყენო ზიანი“	27
	ბ. გენდერული მენისტრიმინგი: ძირითადი ცნებები	29
	გ. გენდერული მენისტრიმინგის საფუძვლების გამოყენება	31
	დ. გენდერულ საკითხთა მენისტრიმინგის შეჯამება – საკონტროლო ჩამონათვალი საპროექტო ან პოლიტიკური ციკლისთვის	35
	ე. შემაჯამებელი შეკითხვა: გამოიყენეთ გენდერული მენისტრიმინგი, როგორც ორმაგი სტრატეგია: გენდერული თემატიკის გათვალისწინება და, საჭიროებისამებრ, სპეციალური ღონისძიებების გამოყენება	36

მოდული 4: გენდერული მენისტრიმინგი პოლიტიკის დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესში (პრაქტიკა)	36
ა. გენდერული მენისტრიმინგის გამოყენება პრაქტიკაში: გენდერული საკითხის გათვალისწინებით ბიუჯეტის ფორმირების პრაქტიკა ევროპული ქვეყნების მაგალითზე	37
ბ. გენდერული მენისტრიმინგის გამოყენება. ნაწილი 1: პოლიტიკის მიზნების დასახვა და ღონისძიებები	38
გ. გენდერულ საკითხთა მენისტრიმინგის გამოყენება ნაწილი 2: პოლიტიკის მიზნების დასახვა ბიუჯეტში	40
დ. შეჯამება: რას ნიშნავს გენდერული ბიუჯეტი?	44
ე. მეოთხე მოდულის შემაჯამებელი შეკითხვები: დანერგეთ გენდერული ბიუჯეტი თქვენს პრაქტიკაში:	44

VI ნაწილი III დაგატებითი ინსტრუმენტები გენდერული მენისტრიმინგისთვის **45**

სპეციალურ ტერმინთა ლექსიკონი	45
მასალები	46
რჩევები გენდერულ საკითხთა მენისტრიმინგის ხელშეწყობასა და ინფორმაციის გავრცელებასთან დაკავშირებით	47
ბიუჯეტის ფორმირება გენდერული ასპექტის გათვალისწინებით: სახელმძღვანელო მითითებები სახელმწიფო ადმინისტრაციისთვის, ავსტრია	49
მაგალითი: გენდერული ანალიზი პრაქტიკაში	50

გრაფიკების ჩამონათვალი

გრაფიკი 1: სექსისტური სტერეოტიპები, ფრაზები/კლიშეები, რომლებსაც ზოგჯერ უკავშირებენ მამაკაცებსა და ქალებს, წარმოადგენს მრავალი უთანასწორობის მიზეზს. თქვენს გამოცდილებაში, რომელია სექსისტური სტერეოტიპები, რომლებიც ყველაზე ხშირად გვხვდება?	17
გრაფიკი 2: 2007 წელს გენდერული განვითარების ინდექსი და მშპ ერთ სულ მოსახლეზე (ევრო) ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში (ლუქსემბურგის გამოკლებით)	19
გრაფიკი 3: გენდერული ბიუჯეტირება	41

აბრევიატურები

CEDAW	კონვენცია ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ
UNDP	გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის განვითარების პროგრამა
UNIFEM	ამჟამად UN WOMEN - გაეროს ქალთა ორგანიზაცია
UN WOMEN	გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სტრუქტურა გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებამოსილებათა გაფართოებისთვის

I. შესავალი: რა დანიშნულება აქვს წინამდებარე სახელმძღვანელოს?

წინამდებარე სახელმძღვანელოს მიზანია, ხელი შეუწყოს საქართველოს მთავრობის ყველასფეროში, როგორც ცენტრალურ, ასევე ადგილობრივ დონეებზე, გენდერული საკითხების ინტეგრაციას. სახელმძღვანელოში განხილულია გენდერული მენისტრიმინგის ინსტრუმენტი და ის თუ როგორ უნდა შეუწყოს ხელი დეცენტრალიზაციის ახალ და მიმდინარე რეფორმებს, სახელმწიფო ფინანსების მართვასა და მმართველობის/ადამიანის უფლებათა სფეროებში. წინამდებარე სახელმძღვანელო დაეხმარება საჯარო მოხელეებს მათ შესაბამის სექტორებში როგორც შიდა (საორგანიზაციო), ასევე გარე (განვითარების) მიზნების განხორციელებაში. ეს თანაბრად ეხება ყველა სექტორს, დაწყებული სოფლის მეურნეობიდან და ინფრასტრუქტურით დამთავრებული.

ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის (CEDAW) რატიფიცირების (1994 წელი) შემდეგ საქართველოს მთავრობა ანგარიშვალდებული გახდა გაეროს წინაშე და შესაბამისად, აქტიურად დაიწყო მუშაობა გენდერული თანასწორობის საკითხზე. მრავალწლიანი მუშაობის შედეგად ქვეყანაში შეიქმნა ეროვნული დოკუმენტები და მათ შორის ახალი „გენდერული თანასწორობის განხორციელების ღონისძიებათა 2014-2016 წლების სამოქმედო გეგმა“, რომელიც დამტკიცდა 2014 წლის 24 იანვარს. სამოქმედო გეგმა მოიცავს 2014-დან 2016 წლამდე პერიოდს და რამდენიმე სექტორს ავალდებულებს გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებას მათ სამუშაო სფეროში. გენდერულ საკითხთა ინტეგრაციის პროცესი და სტრატეგიის განხორციელება დაწყებულია და თანდათანობით ყველა დონეზე გავრცელდება.

რას წარმოადგენს გენდერულ მენისტრიმინგი და რატომ არის იგი მნიშვნელოვანი? გენდერულ მენისტრიმინგი არის ყველა სფეროში გენდერული თანასწორობის მიღწევის საერთაშორისო სტრატეგია, რომელიც იმავდროულად ზრდის ორგანიზაციების ანგარიშვალდებულებისა და ეფექტიანობის ხარისხს. მას სულ უფრო მეტი ქვეყნის მთავრობა იყენებს ყველა დონეზე პოლიტიკის დაგეგმვისა და ბიუჯეტის ფორმირების პროცესში. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) გაეროს წამყვანი ორგანიზაციაა, რომელიც მხარს უჭერს საქართველოში გენდერული თანასწორობის მი-

ღწევას და ქალთა უფლებამოსილებების გაფართოებას. წარმოდგენილი სახელმძღვანელო გამოიცა ევროკავშირის მიერ მხარდაჭერილი პროგრამის „ინოვაციური ინიციატივა გენდერული თანასწორობისთვის“ (IAGE)¹ ფარგლებში, ტრენინგების სერიასთან ერთად იმ სამთავრობო მოხელეებისთვის, რომლებიც იწყებენ მუშაობას გენდერული თანასწორობის საკითხებზე კონსულტანტებად ან კოორდინატორებად სექტორის დონეზე, განსაკუთრებით კი მუნიციპალურ დონეებზე.

სახელმძღვანელო დახმარებას გაუწევს ყველა იმ მოხელეს, რომლებიც მუშაობენ პოლიტიკის, კანონების, სტრატეგიებისა და პროგრამების შემუშავებაზე ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეებზე. ძირითადად, ეს შეეხება სექტორის განვითარების ტექნიკურ მხარეს, მაგრამ ასევე უწყებათა ორგანიზაციულ და კადრების (შიდა) განვითარებას. სახელმძღვანელო შეიძლება გამოყენებული იყოს სექტორის დაგეგმვისა და ბიუჯეტის ფორმირების ყველა ეტაპზე მუშაობაში დასახმარებლად და ასევე ინსტიტუციური განვითარების მხარდასაჭერად.

კერძოდ, სახელმძღვანელო დახმარებას გაუწევს პოლიტიკის დამგეგმვასა და გენდერულ საკითხებზე მომუშავე სპეციალისტებს, ასევე საბიუჯეტო და ადამიანური რესურსების სფეროების ექსპერტებს მათ მუშაობაში.

წინამდებარე სახელმძღვანელო ასევე შეიძლება გამოყენებული იქნეს როგორც ტრენინგის სახელმძღვანელო მომავალში გენდერულ საკითხთა მენისტრიმინგთან დაკავშირებით პოტენციალის შესაქმნელად. მასში წარმოდგენილია როგორც კონცეფტუალური, ასევე პრაქტიკული ინსტრუმენტები სტრატეგიული და ყოველდღიური სამუშაოს პროცესში გენდერულ საკითხთა მენისტრიმინგის დაწყებისა და გაგრძელებისთვის.

1 2013 წელს დაწყებული IAGE პროგრამის ზოგადი მიზანია შესაბამისი პოლიტიკისა და კანონმდებლობის მიღებისა და განხორციელების გზით საქართველოში მცხოვრებ ქალთა დაუცველი ჯგუფების კონკრეტული საჭიროებების გათვალისწინება ჯანდაცვის, სოციალურ და ეკონომიკურ სფეროებში, ხოლო კონკრეტული მიზანია ქალთა ინიციატივების მხარდაჭერა ნდობის აღდგენისა და სოციალური სტაბილურობის ხელშეწყობის კუთხით და ეროვნული უმცირესობების წარმომადგენელ, პატიმარ, იძულებით გადაადგილებულ და კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ, ასევე საქართველოს მაღალმთიან რეგიონებში მცხოვრებ ქალთა ჯანდაცვის, სოციალური და ეკონომიკური საჭიროებების გათვალისწინება.

II. ჩვენი მკითხველებისთვის

ძვირფასო მკითხველო,

წარმოდგენილი სახელმძღვანელო და მასში შემავალი თითოეული მოდული განკუთვნილია იმისათვის, რომ თქვენთვის სწავლისა და ცხოვრების ინსტრუმენტი უზრუნველყოს, რაც იმას ნიშნავს, რომ იგი მარტივად უნდა ექვემდებარებოდეს ადაპტირებას მთავრობაში თქვენი მუშაობის სპეციფიკასთან და მაქსიმალურად მიახლოებული იყოს საქართველოში არსებულ რეალობასთან. ამავდროულად, ვიმედოვნებთ, რომ ჩვენს მიერ სხვა ქვეყნების მაგალითად მოტანილი წარმატების ისტორიები თქვენთვის შთაგონების წყარო გახდება. იდეალურ შემთხვევაში, სახელმძღვანელო იოლი საკითხავი უნდა იყოს და იმავდროულად წარმოდგენდეს გამოწვევას თქვენი ქცევისა და მუშაობის წესისთვის.

იმედი გვაქვს, რომ სახელმძღვანელო სამუშაოდ სასარგებლო, წამახალისებელი და საინტერესო ინსტრუმენტი იქნება, რომელიც გაგიმარტივებთ ყოველდღიურ და სტრატეგიულ სამუშაოს, რა სფეროშიც უნდა მოღვაწეობდეთ!

გთხოვთ, საჭიროებისამებრ გამოიყენოთ იგი და უყოყმანოდ მოგვმართოთ შეკითხვებითა და შენიშვნებით როგორც ავტორებს, ასევე გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ჯგუფს. პატივისცემით,

ვერენა, ირინა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ჯგუფი

შეკითხვების შემთხვევაში გთხოვთ, დაგვიკავშირდეთ:

ვერენა ლაჰუსენი:

lahousen@gmail.com (ინგლისურად)

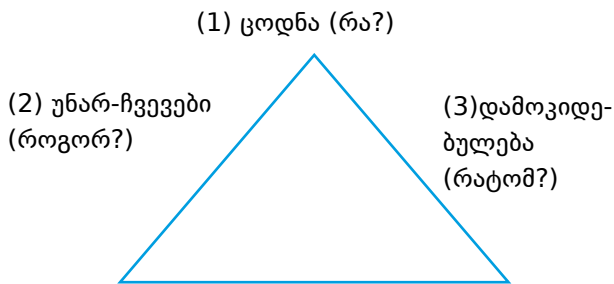
ირინა ჟვანია: i.zhvania@gmail.com (ქართულად)

III. მეთოდოლოგია

წარმოდგენილ სახელმძღვანელოში გამოყენებული მეთოდოლოგიის მიზანია, რომ იგი რაც შეიძლება ადვილად გამოსაყენებელი იყოს მკითხველისთვის, შესაბამებოდეს ზრდასრულთა სწავლების მიმართ მიდგომასა და სტანდარტებს და მორგებული იყოს პოლიტიკის შემქმნელებზე საქართველოს რეფორმებისა და განვითარების კონტექსტში.

ა. როგორ მუშაობს სახელმძღვანელო

პრაქტიკულობის უზრუნველყოფის მიზნით სახელმძღვანელო მკითხველსა და მომხმარებელს თეორიისა და მისი გამოყენების სამ დონეს სთავაზობს



სახელმძღვანელო ეხება შემდეგ საკითხებს და მოიცავს საკითხების შესაბამისი დავალებებს

- რა არის გენდერული (უ)თანასწორობა და გენდერული თემატიკა და რა შეხებაშია იგი ჩემს სამუშაოსთან?
- რატომ არის ეს მნიშვნელოვანი და სასარგებლო ჩემი სექტორისთვის?, და ბოლოს:
- როგორ შემიძლია დავინყო მისი გამოყენება ჩემი სექტორის პროგრამებისა და გეგმების შემუშავების ინსტრუმენტად?

(1) ტექნიკური და პრაქტიკული ცოდნა (რა?) - სახელმძღვანელო შესაძლოა გახდეს პირველი ნაბიჯი და ამოსავალი წერტილი პოლიტიკის შემქმნელებისა და განმახორციელებლებისთვის შემდეგი ცნებების გასაგებად:

ნაწილი I: გენდერული თანასწორობა პოლიტიკის შემქმნელებისათვის - ამოცანა

- ცნება და ტერმინები, მიზნები, გენდერული (უ) თანასწორობის ფაქტორები.
- გენდერული როლებიდან სტერეოტიპებამდე და სისტემატური უთანასწორობა და დისკრიმინაცია: პოლიტიკა, სტანდარტები და რეალობა.
- გენდერული თანასწორობა საქართველოში: სტანდარტები (პოლიტიკა და კანონები) და პრაქტიკა (მიმდინარე სიტუაცია და ტენდენციები), ინსტიტუტები (გენდერული მექანიზმები).

ნაწილი II: გენდერული თემატიკა პოლიტიკის შემქმნელებისთვის - საშუალება

- ცნებები და ტერმინები
- გენდერულ საკითხთა მეინსტრიმინგის ძირითადი საშუალებები (გენდერული ანალიზი და 4R მეთოდი)
- გენდერული ასპექტები პრაქტიკაში: ბიუჯეტის შედგენა გენდერული ასპექტების გათვალისწინებით (ელისონის 5 ნაბიჯი) და კარგი პრაქტიკა

ცოდნის შესახებ ქვეთავებში წარმოდგენილია ფაქტები და ციფრები, და ასევე სტანდარტები, პოლიტიკა და კანონები.

(2) უნარ-ჩვევები და კომპეტენციები (როგორ?) ფოკუსირებას ახდენს ცოდნისა და ცნებების ამოქმედებაზე. უნარ-ჩვევების შესახებ ქვეთავები (დავალებები,) შესაძლებლობას მისცემს მოხელეებს, მოახდინონ გენდერული თემატიკის მეინსტრიმინგი საკუთარ სექტორებში საქართველოს პოლიტიკის გენდერული თანასწორობის მიზნების განსახორციელებლად. აღნიშნული ცნებების გამოყენებით სახელმძღვანელოს მომხმარებელი ისწავლის:

- კომპეტენციების გაძლიერებას გენდერულ ანალიზში; გენდერული ასპექტის გათვალისწინებას დაგეგმვაში, მონიტორინგსა და შეფასებაში შესაბამისი სექტორის, მიზნების, პროგრამებისა და ქმედებების ფარგლებში;
- გენდერული თანასწორობის მიზნების, სტან-

დარტებისა და მიმდინარე სიტუაციის შესახებ ცოდნის გამოყენებას პოლიტიკის დაგეგმვისა და ბიუჯეტის ფორმირებისთვის;

- გენდერულ საკითხთა მენისტრინგის ინსტრუმენტების გამოყენებას შესაბამის სექტორში დაგეგმვისა და ბიუჯეტირების დროს.

(3) გათვითცნობიერებულობისა და დამოკიდებულების შეცვლა (რატომ?) - საკითხი, რომელიც სახელმძღვანელოს ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი თემაა - წარმოადგენს არა „დამხმარე ან დამატებით პირობას“, არამედ წინაპირობას გენდერულ საკითხთა მენისტრინგის წარმატებისთვის. იგი იძლევა შესაძლებლობას, პასუხები გაეცეს შეკითხვებს, თუ რატომ უნდა გავაკეთოთ ეს, რატომ არის ეს საჭირო, რატომ არის ეს სასარგებლო და ხელს უწყობს ჩვენს სამუშაოს ნაცვლად იმისა, რომ გაართულოს იგი.

დამოკიდებულებათა შესახებ ქვეთავებში სახელმძღვანელოს მომხმარებელი:

- განხილული შეკითხვების შედეგად დაფიქრდება და გააცნობიერებს, თუ რატომ არის საჭირო გენდერულ საკითხთა მენისტრინგი;
- გაეცნობა გენდერულ საფუძველზე უთანასწორობისა და დისკრიმინაციის მაგალითებს, რომლებიც საქართველოშია დაფიქსირებული;
- შეისწავლის სხვა ქვეყნების გამოცდილებას, რომელიც დაანახებს გენდერულ საკითხთა მენისტრინგის დადებით შედეგებს როგორც ინდივიდუალურ, ასევე საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა სფეროსა და დონეზე.

ბ. რას უნდა ველოდოთ: სახელმძღვანელოს შინაარსი

სახელმძღვანელო სამი ნაწილისაგან შედგება. პირველი ნაწილი განიხილავს გენდერული თანასწორობის თეორიასა და პრაქტიკას, მეორე ნაწილი ეხება გენდერულ საკითხთა ინტეგრაციის დეფინიციას, მნიშვნელობას და სტრატეგიებს, მოყვანილია წარმატებული მაგალითები (მაგალითების იმ სექტორებიდან და ადგილობრივი დონეებიდან, სადაც ეფექტიანად ხორციელდება გენდერული მენისტრინგი). ასევე, მოცემულია ინსტრუმენტები, რომელიც შეიძლება გამოყენებული ან ადაპტირებული იქნეს სახელმძღვანელოს მომხმარებლის საჭიროებათა მიხედვით, მათ შორის

იმ ინსტრუმენტების შესახებაც, რომლებიც წარმატებით იქნა შემუშავებული გამოყენების მიზნით. სახელმძღვანელო ასევე მოიცავს ქვეთავს სპეციალური ტერმინების ლექსიკონით და ბმულებით.

ნაწილი I: გენდერული თანასწორობა პოლიტიკის შემქმნელებისთვის - ამოცანა

მოდული 1: გენდერული (უ) თანასწორობა: თეორია

ამ მოდულის ფარგლებში თქვენ გაივლით ძირითად საფეხურებს, რათა გაათვითცნობიეროთ:

1. რა არის გენდერი;
2. რა არის გენდერული თანასწორობა და რა სტანდარტები არსებობს;
3. რატომ არსებობს დღესაც გენდერული უთანასწორობა და რა გავლენა აქვს განვითარებაზე;
4. რამიზნები გაქვთ გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით თქვენ, როგორც პოლიტიკის შემქმნელებს.

ქვემოთ მოკლედ არის წარმოდგენილი ძირითადი ცნებები:

- ცნება და ტერმინები: ქალთა უფლებები და გენდერული თანასწორობა ერთი და იგივე არ არის.
- გენდერული როლები და სტერეოტიპები: გზა ორივე სქესის წარმომადგენელთა დისკრიმინაციისაკენ.
- საზიანო სტერეოტიპების შედეგები: რას წარმოადგენს (სისტემატური) გენდერული უთანასწორობა და როგორ მოქმედებს იგი ჩვენზე?
- გენდერული თანასწორობის საერთაშორისო სტანდარტები: კანონები და პოლიტიკური ამოცანები.

მოდული 2: გენდერული (უ) თანასწორობა საქართველოში: პოლიტიკა და პრაქტიკა

წინამდებარე მოდულის ფარგლებში თქვენ გაეცნობით:

- (1) გენდერული (უ) თანასწორობის შედეგებს პრაქტიკაში;
- (2) გენდერული თანასწორობის ეროვნულ სტანდარტებსა და ინსტიტუტებს.
- (3) გენდერული თანასწორობის მიზნებს თქვენთვის, როგორც პოლიტიკის შემქმნელებისთვის;

ძირითადი ცნებები:

- არსებული სიტუაცია და გენდერული უთანასწორობის სფეროებზე ყურადღების გამახვილების ტენდენცია
- გენდერული თანასწორობის სტანდარტები საქართველოში: კანონებისა და პოლიტიკის შემუშავება
- ამოცანა: შედეგებისა და არა მხოლოდ სტანდარტების თანასწორობა (ფაქტობრივი თანასწორობა)

ნაწილი II: გენდერულ საკითხთა მენისტრამინგი პოლიტიკის შემქმნელებისთვის - ინსტრუმენტი

მოდული 3: გენდერულ საკითხთა მენისტრამინგი (თეორია)

ამ მოდულის ფარგლებში თქვენ გაივლით ძირითად საფეხურებს, რათა გაათვითცნობიეროთ:

- (1) რას წარმოადგენს გენდერულ საკითხთა მენისტრამინგი. ძირითადი ცნებები, ტერმინები, მიზნები, საჭიროებები და ფაქტორები წარმატების მისაღწევად;
- (2) რატომ და როგორ არის იგი სასარგებლო პოლიტიკის დაგეგმვისთვის, ბიუჯეტის ფორმირებისთვის, განხორციელებისა და მონიტორინგისთვის;
- (3) როგორია გენდერულ საკითხთა მენისტრამინგის ძირითადი ნაბიჯები.

ქვემოთ მოკლედ არის წარმოდგენილი ძირითადი ცნებები:

- გენდერულ საკითხთა მენისტრამინგი: წარმოადგენს სტრატეგიას და პროცესს გენდერული თანასწორობის მისაღწევად
- ძირითადი ნაბიჯებია (1) გენდერული ანალიზი იმის გასაგებად, თუ რას წარმოადგენს გენდერული საკითხი, და (2) გენდერული ასპექტების გათვალისწინება პოლიტიკის დამგეგმავთა მუშაობის პროცესში
- გენდერულ საკითხთა მენისტრამინგი ხელს უწყობს პოლიტიკის ხარისხის, ანგარიშვალდებულებისა და პროგნოზირებადობის დონის ამაღლებას

მოდული 4: გენდერულ საკითხთა მენისტრამინგი პოლიტიკის დაგეგმვასა და განხორციელებაში (პრაქტიკა)

ამ მოდულის ფარგლებში თქვენ გაივლით ძირითად საფეხურებს, რათა გაათვითცნობიეროთ:

- (1) როგორია კონკრეტული პოლიტიკური მიზნები ამა თუ იმ სექტორში გენდერული თანასწორობის მიღწევასთან მიმართებაში;
- (2) როგორ შეიძლება მათი ასახვა ბიუჯეტებში;
- (3) სხვა ქვეყნების წარმატებული მაგალითები.

ქვემოთ მოკლედ არის წარმოდგენილი ძირითადი ცნებები:

- გენდერულ საკითხთა მენისტრამინგი: ჩამოყალიბეთ პოლიტიკური მიზნები და მაჩვენებლები
- გენდერულ საკითხთა მენისტრამინგი II: ბიუჯეტის დაგეგმვა გენდერული ასპექტების გათვალისწინებით, როგორც გენდერული თანასწორობისა და ბიუჯეტის ეფექტიანობის მიღწევის საშუალება
- გენდერულ საკითხთა მენისტრამინგის კარგი პრაქტიკა ევროპის მაგალითზე

ნაწილი III: ტერმინოლოგიის განმარტებითი ლექსიკონი

- თქვენს სამუშაო სფეროში გენდერულ საკითხთა ხელშესაწყობად
- ქვეთავი ბმულების შესახებ

გ. მოდულის სტრუქტურა, და მისი გამოყენება

თითოეულ მოდულს სტრუქტურა შეესაბამება კითხვებს: რა-როგორ-და რატომ - არსი: უნარ-ჩვევები და დამოკიდებულება/ქცევები, რომლებიც აუცილებელია ახალი კონცეფციის სრულად გააზრებისა და გამოყენებისთვის.

1. საკითხის ილუსტრირება: თავიდან მოდული წარმოგიდგენთ გასაცნობი ხასიათის ამბავს/მაგალითს საკითხის ილუსტრირებისთვის და სახელმძღვანელოს მომხმარებელს მიმართავს ერთი ან ორი შეკითხვით, რომელთა მიზანია, დაანახოს მკითხველს იმის აუცილებლობა (რატომ), რაც განხილულია მოდულში.

2. მთავარი ცნებები ფაქტები და რიცხვები

შემდეგ მოდული წარმოგიდგინთ თავის მთავარ ცნებებს, მათ შორის რიცხვებს, სტანდარტებსა და კანონებს (რომლებიც ეხება მასში განხილულ საკითხებს), მერე კი, სურათის უკეთ წარმოსაჩენად, გადადის თეორიიდან პრაქტიკაზე, ასევე ზოგადიდან უფრო კონკრეტულ ინფორმაციაზე.

3. გამოყენება

ფაქტები და ცნებები გამყარებული იქნება სავარჯიშოებით, რაც ცნებების ყოველდღიურ პრაქტიკასთან დაკავშირების შესაძლებლობას მოგცემთ.

4. შეჯამება და დასკვნითი შეკითხვები

თითოეული მოდულის ბოლო ეტაპზე მოცემულია ძირითადი სასწავლო საკითხების შეჯამება და/ან დასკვნითი შეკითხვები. მაგ.: ახალი დეპარტამენტის უფროსს უნდა გააცნოთ თქვენ სექტორში გენდერული ასპექტების ინტეგრაციის საკითხი: რა კონკრეტული საკითხებია და როგორ წარუდგინთ მათ? შემაჯამებელ ნაწილში თქვენ ასევე მოგეთხოვებათ აღნიშნულ თემასთან დაკავშირებით საკუთარი ქმედებებისა და დამოკიდებულების დასაბუთება.

IV. ნაწილი I: გენდერული თანასწორობა – პოლიტიკის შემქმნელთა მიზანი

პირველ ნაწილში - „გენდერული თანასწორობა“ - თქვენ თავიდან გაეცნობით თეორიულ მასალას გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით.

რა არის გენდერი და რას ნიშნავს გენდერული თანასწორობა თქვენ სფეროში, პოლიტიკის შემუშავების პროცესში?

რატომ არის გენდერული ასპექტები მნიშვნელოვანი თქვენი სამუშაოსთვის და როგორ შეგიძლიათ გენდერული უთანასწორობის გამოვლენა?

ესარისპირველიმოდულისთემები, მეორემოდულში კი განხილულია გენდერული უთანასწორობით გამომწვეული სიტუაცია და თანასწორობის კუთხით მისაღწევი მიზნები საქართველოში, ასევე მოქმედი სტანდარტები. პირველ ნაწილში გაეცნობით გენდერული თანასწორობის მიღწევის საერთაშორისო და ეროვნულ მექანიზმებს.

მოდული 1: გენდერული (უ)თანასწორობა - თეორია

ამ მოდულის ფარგლებში თქვენ გაივლით ყველა ძირითად საფეხურს, რათა გაათვითცნობიეროთ:

1. რა არის გენდერი;
2. რა არის გენდერული თანასწორობა;
3. რატომ არსებობს დღესაც გენდერული უთანასწორობა და რა გავლენას ახდენს განვითარებაზე;
4. რა მიზნები გაქვთ გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებთ პოლიტიკის შემუშავების პროცესში?

ქვემოთ მოკლედ არის წარმოდგენილი ძირითადი ცნებები:

- ცნება და ტერმინები: ქალთა უფლებები და გენდერული თანასწორობა ერთი და იგივე არ არის

- გენდერული როლები და სტერეოტიპები: გზა ორივე სქესის წარმომადგენელთა დისკრიმინაციისკენ
- მავნე სტერეოტიპების შედეგები: რა არის (სისტემატური) გენდერული უთანასწორობა და როგორ მოქმედებს იგი ჩვენზე?
- მიზანი: შედეგების თანასწორობა (ფაქტობრივი თანასწორობა)

ა. რა საჭიროა გენდერული თანასწორობა

ქვემოთ მოყვანილია მაგალითი ამერიკის შეერთებულ შტატებში გამოცემული საბავშვო წიგნიდან². სურათზე ნაჩვენებია არიან გოგონები და ბიჭები მათი **გენდერული როლების** მიხედვით 1970 წელს:



ბიჭები პრეზიდენტები არიან - გოგონები პრეზიდენტის მეუღლეები

ბიჭებს ნივთების შეკეთება შეუძლიათ - გოგონებს ნივთების შეკეთება სურთ

2 დეროუ, ვიტნი: მიხარია, რომ ბიჭი ვარ! მიხარია, რომ გოგო ვარ!; „ვინდმომ ბუქს“/საიმონი და შუსტერი, ნიუ-იორკი: 1970 წ.

შეკითხვები საკითხის გააზრებისათვის:

1. რას ფიქრობთ და რას გრძნობთ, როდესაც ამ ნახატებს უყურებთ?
2. ასახავს თუ არა ეს სურათები საქართველოში 2014 წელს არსებულ რეალობასაც?

ბ. გენდერის ძირითადი ცნებები - რა არის გენდერი

გენდერი სქესი არ არის

გენდერი - „სოციალური სქესი“ - გულისხმობს სოციალურად განსაზღვრულ როლებს, ნორმებს, ფუნქციებს, აღქმებს, ქცევებსა და იმ მოლოდინებს, რომლებიც ჩვენ მამაკაცებსა და ქალებთან დაკავშირებით გაგვაჩნია მოცემულ საზოგადოებაში, კულტურაში.

ტერმინი „გენდერი“ პირდაპირ არც ერთ ენაზე არ ითარგმნება, მაგრამ მისი საპირისპირო ტერმინი - „სქესი“ - ითარგმნება: **სქესი** - მიუთითებს მამაკაცებსა და ქალებს შორის ბიოლოგიურ განსხვავებებზე. იგი გენეტიკურადაა განპირობებული და გულისხმობს ფიზიოლოგიურ განსხვავებებს, რომლებიც ვლინდება: ფიზიკურ ძალაში, გამძლეობაში ან ფიზიკური განსხვავებებით განპირობებულ უნარებში და, რაც მთავარია, იმ სქესობრივ ორგანოებში, რომლებითაც ჩვენ ყველა ვიბადებით.

სქესი არის ის, რითიც ჩვენ ვიბადებით (გენეტიკა), გენდერი კი რასაც ჩვენ ამისგან შევქმნით სოციალურად (კულტურაში).

ეს ნიშნავს, რომ ჩვენ არ შეგვიძლია (ბუნებრივად) შევცვალოთ სქესი, მაგრამ შეგვიძლია შევცვალოთ გენდერი - რაც ყველაზე მარტივად უკავშირდება ჩვენს მიერ „ტიპური მამაკაცი“ ან „ტიპური ქალი“ აღქმას:

როდესაც ამის შესახებ შეკითხვას უსვამენ მამაკაცებს და ქალებს, მათ, ჩვეულებრივ, აგონდებათ ქვემოთ ჩამოთვლილი მახასიათებლები, რომლებიც ტიპურია მამაკაცისთვის ან ტიპურია ქალისთვის. არსებობს „ხუთი ძირითადი“ ნიშანი, რომელიც მიუხედავად ადამიანის წარმომავლობისა, სქესისა და სტატუსისა, ამ დროს ახსენდება მათ უმრავლესობას:

ტიპურია მამაკაცისთვის

ძლიერი
აგრესიული
ლიდერი

ოჯახის მარჩენალი
მამა

ტიპურია ქალისთვის

ლამაზი
მშვიდობის მოყვარული
ერთდროულად რამდენიმე საქმის მკეთებელი

კეთილშობილი
დედა

აღსანიშნავია, რომ ზემოთ მოცემული ჩამონათვალიდან მხოლოდ „მამა/დედა“ მიუთითებს სქესით განსაზღვრულ მახასიათებლებზე (თანდაყოლილია), დანარჩენი ნიშანი კი დამოკიდებულია ჩვენ აღქმებსა და დამოკიდებულებებზე, იმაზე, თუ რა თვისებებს მივანერთ მამაკაცს ან ქალს.

გენდერული როლები, როგორც ზემოთ მოცემულ ნახატში ჩანს, წარმოადგენს იმ ფუნქციებს, როლებს, ქცევებს, რომლებიც, ჩვენი აზრით, აკისრიათ მამაკაცებს ან ქალებს საზოგადოებაში. აღნიშნული როლები ასეთად ითვლებოდა წლების განმავლობაში; და ხშირად ჩვენ მათ აღვიქვამთ ერთგვარ მოცემულობად. თუმცა დროთა განმავლობაში ისინი იცვლებიან თავისთავად ან სოციალურ-პოლიტიკური წყობის შედეგად.

გენდერული სტერეოტიპები: როდესაც გენდერული როლები მტკიცე წარმოდგენებად იქცევა, მაშინ ხდება გენდერული სტერეოტიპების ჩამოყალიბება, რასაც ხშირად მოჰყვება დისკრიმინაცია გენდერული ნიშნით.

მავნე გენდერული სტერეოტიპები:

ნიკა ოცნებობს, რომ გახდეს ექთანი, მაგრამ მას საკუთარ რეგიონში არ იღებენ ექთნების სკოლაში. საბუთების ჩაბარებისას მას უთხრეს, რომ ექთნების სკოლაში სასწავლად მამაკაცი სტუდენტები არ დაიშვებიან.

თამარს, რომელიც პროექტის უმცროსი მენეჯერია ელექტრონიკის კომპანიაში, პირველი შვილზე იმშობიარა. სამსახურში დაბრუნების შემდეგ მან განაცხადა შეიტანა ჯგუფის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე. მისი განაცხადი არ მიიღეს იმ მიზეზით, რომ „კომპანია არ განიხილავს ახალგაზრდა დედებს ჯგუფის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე მისაღებად“.

როგორც პირდაპირი (ზემოთ მოყვანილი სიტუაციები დისკრიმინაციის მაგალითებია), ასევე ირბი დისკრიმინაცია უარყოფითად აისახება ცალკეული მამაკაცებსა ან ქალებზე, ან მამაკაცებისა და ქალების ჯგუფებზე.

რას არის გენდერული საკითხი?

გენდერი უკავშირდება ქალებსა და მამაკაცებს შორის ურთიერთმიმართებას მოცემული საზოგადოების კონტექსტში. გენდერული საკითხი, ასევე, გულისხმობს დისბალანსს ქალებსა და მამაკაცებს შორის მოცემული კონტექსტის ფარგლებში.

სასპორტო განათლებაში სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების მაგალითი გვხვდება **გენდერული საკითხის** გაცნობიერებაში:

სახელმწიფო პოლიტიკა სასპორტო განათლებაში/ფეხბურთში: 100 მოსწავლიდან ერთი და იმავე ასაკის 90 ბიჭსა და 10 გოგონას არჩეული აქვთ ფეხბურთი როგორც სპორტის ძირითადი სახეობა სკოლაში. გენდერული საკითხი აქ თავდაპირველად ნათლად გამოიხატება იმ მაჩვენებელში, რომელიც ასახავს ფეხბურთის მოთამაშე ბიჭების რაოდენობას გოგონების რაოდენობასთან მიმართებაში: 9:1. ფეხბურთის მოთამაშე გოგონებისა და ბიჭების რაოდენობების შეფარდება აშკარად ბიჭების უპირატესობაზე მიგვანიშნებს. შეიძლება ითქვას, რომ ეს მაჩვენებელი არ არის განპირობებული ფიზიკური (ანუ სქესთა) განსხვავებებით. მიუხედავად იმისა, რომ საწყის ეტაპზე ფეხბურთის სათამაშოდ განსაკუთრებული ფიზიკური მონაცემები საჭირო არ არის, ფეხბურთს ცხრაჯერ მეტი ბიჭი ირჩევს, ვიდრე გოგო. მესამე მოდულში ჩვენ განვიხილავთ ამ გენდერული საკითხის იდენტიფიცირების კიდევ ერთ საფეხურს, რომელიც მხოლოდ რაოდენობრივ მაჩვენებლებში არ გამოიხატება.

ქალთა უფლებები + მამაკაცთა უფლებები = გენდერული თანასწორობა

ქალთა უფლებები: აღწერეთ ქალებისა და გოგონების უფლებები - ამ შემთხვევაში - გოგონების შესაძლებლობა, ისარგებლონ უფლებით და ითამაშონ ფეხბურთი ისევე და იმავე პირობებში, როგორც ბიჭებმა.

[საერთაშორისო სტანდარტების შესახებ ინფორმაციისთვის იხილეთ ქვემოთ პუნქტი გ. საერთაშორისო სამართლებრივი და პოლიტიკური სტანდარტები და მოდული 2: გენდერული (უ)თანასწორობა საქართველოში და მის ფარგლებს გარეთ]

გენდერული თანასწორობა: ქალთა უფლებები ხშირად ემუდბათ ტერმინში „გენდერული თანასწორობა“. გენდერული თანასწორობა აღწერს თანასწორობას ქალთა და მამაკაცთა შორის - ბოგადად ან კონკრეტულ კონტექსტში. გენდერული თანასწორობა გენდერსა და გენდერულ ცნებებთან ჩვენი მუშაობის მიზანს წარმოადგენს. გენდერული თანასწორობა თანაბრად ეხება კერძო და სახელმწიფო სექტორებს. ნებისმიერ სფეროში პოლიტიკის შემქმნელებისთვის გენდერული თანასწორობა ყოველთვის ერთ-ერთ მიზანს წარმოადგენს, ისევე, როგორც დემოკრატიული ღირებულებების ან ადამიანის უფლებათა აღიარება. ამგვარად, გენდერული თანასწორობა განვითარებისა და პოზიტიური ცვლილების საშუალებაა.

ჩვენ მაგალითში გენდერული თანასწორობა სასპორტო განათლებაში/ფეხბურთში აღწერს თანასწორობას ფეხბურთის ხელმისაწვდომობისა და ფეხბურთის თამაშის შესაძლებლობის თვალსაზრისით, განურჩევლად იმისა, გოგონებზეა საუბარი თუ ვაჟებზე და მიუხედავად მათი ფიზიკური მონაცემებისა. პრაქტიკაში გენდერული თანასწორობა ფეხბურთში მიიღწევა მაშინ, როდესაც (1) იმდენივე გოგონა ითამაშებს ფეხბურთს, რამდენიც ვაჟი (თანაფარდობა 50:50), და ზუსტად ასევე, როდესაც (2) იმავე რაოდენობის გოგონებს, რაც ვაჟებს, ექნებათ ისეთივე შესაძლებლობა, მათ შორის ისეთივე სოციალური შესაძლებლობა, ითამაშონ ფეხბურთი („გოგონასთვის ნორმალურია, რომ მოსწონდეს და თამაშობდეს ფეხბურთს“)

გენდერული თანასწორობა: გულისხმობს როგორც მამაკაცების, ასევე ქალებისადმი სამართლიან მიდგომას. სამართლიანობის უზრუნველსაყოფად ხშირად აუცილებელია პოლიტიკური ღონისძიებების ხელმისაწვდომობა იმ ისტორიული ან სოციალური არასახარბიელო პირობების კომპენსირებისთვის, რომლებიც სხვაგვარად ხელს უშლის მამაკაცებისა და ქალების მიერ ერთი და იმავე უფლებებით, შესაძლებლობებითა და რესურსებით სარგებლობას. სამართლიანობის შედეგი თანასწორობაა.

ჩვენ მაგალითში ეს ნიშნავს სამართლიანი პოლიტიკური ღონისძიებების მიგნებას ფეხბურთის მოთამაშე ბიჭებისა და გოგონების თანასწორობისთვის. ეს შეიძლება ითვალისწინებდეს სპეციალური სარეკლამო კამპანიების დაფინანსებას გოგონების ინფორმირებისა და მათთვის ფეხბურთის თამაშის შესაძლებლობის უზრუნველყოფისათვის, ცალ-ცალკე გასახდელი ოთახების მონაცემებს გოგონებისა და ბიჭებისთვის, სასპორტო განათლების სასწავლო პროგრამების შეცვლას იმგვარად, რომ ბიჭებსა და გოგონებს თამაშის თანაბარი შესაძლებლობა ჰქონდეთ და ა.შ.

გ. საერთაშორისო სამართლებრივი და პოლიტიკური სტანდარტები გენდერული თანასწორობისთვის

კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW) მიღებული იქნა გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გენერალური ასამბლეის მიერ 1979 წელს და ძალაში 1981 წელს შევიდა. საქართველო აღნიშნულ კონვენციას 1994 წელს მიუერთდა.

კონვენცია მიზნად ისახავს საყოველთაო გენდერული თანასწორობის მიღწევას და თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფას ქალებისა და მამაკაცებისთვის პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში. ამასთანავე, კონვენცია განსაზღვრავს, რას წარმოადგენს დისკრიმინაცია ქალთა მიმართ და მოითხოვს ეროვნულ დონეზე მოქმედებას, რათა ბოლო მოეღოს ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციას.

კონვენციის მიღებით საქართველომ იკისრა შეთანხმებით გათვალისწინებული იმ ვალდებულებების შესრულება, რომლებიც მოიცავს მთელი რიგი ღონისძიებების განხორციელებას გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად. უფრო მეტიც, საქართველოს მთავრობას მოეთხოვება ეროვნული ანგარიშების წარდგენა CEDAW კომიტეტში სულ მცირე ოთხ წელიწადში ერთხელ იმ ღონისძიებებთან დაკავშირებით, რომლებიც შეთანხმების დებულებათა პრაქტიკაში გამოსაყენებლად განხორციელდა. ამასთან, გარდა ეროვნული ანგარიშისა, CEDAW კომიტეტს წარედგინება არასამთავრობო ორგანიზაციების ალტერნატიული ანგარიში, რო-

მელსაც არასამთავრობო სექტორი ამზადებს. აღნიშნულ ანგარიშებზე დაყრდნობით კომიტეტი შეიმუშავებს რეკომენდაციებს და უგზავნის მათ საქართველოს მთავრობას.

პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა დამტკიცდა 1995 წლის სექტემბერში, ქალთა საკითხებისადმი მიძღვნილ მეოთხე მსოფლიო კონფერენციაზე, როგორც გლობალური ვალდებულება მთელი მსოფლოს მასშტაბით ქალთა თანასწორობის, განვითარებისა და მშვიდობის მიღწევის მიმართ. კონფერენციაზე დამსწრე 189 ქვეყნის წარმომადგენლებმა, მათ შორის საქართველომ, ერთსულოვნად დაამტკიცეს დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა. სამოქმედო პლატფორმა მიზნად ისახავდა ქალთა უფლებამოსილების გაფართოებას საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ასპექტში და გენდერული თანასწორობის მისაღწევად აუცილებელი პირობების შექმნას, განსაკუთრებით კი გადანყვეტილებების მიღების დონეზე.

სამოქმედო პლატფორმა განსაზღვრავს 12 პრიორიტეტულ სფეროს, რომლებზეც საჭიროა ყურადღების გამახვილება გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებამოსილების გაფართოების მისაღწევად:

- ქალები და სიღარიბე
- ქალთა განათლება და ტრენინგი
- ქალები და ჯანმრთელობა
- ძალადობა ქალთა მიმართ
- ქალები და შეიარაღებული კონფლიქტი
- ქალები და ეკონომიკა
- ქალთა მონაწილეობა სახელმწიფოს მმართველობასა და გადანყვეტილებების მიღების პროცესში
- ინსტიტუციური მექანიზმები ქალთა განვითარებისთვის
- ქალთა უფლებები
- ქალები და მედია საშუალებები
- ქალი და გარემო
- გოგონები

პეკინის სამოქმედო პლატფორმა ემსახურება ქალებისთვის საცხოვრებელი პირობებისა და შესაძლებლობების გაუმჯობესებას. ამასთანავე, იგი აღწერს ყველა აუცილებელ ქმედებას თითოეული ხელმომწერი ქვეყნისთვის ამ მიმართულებით წინსვლის მისაღწევად.

საქართველოს მონაწილეობამ აღნიშნულ კონფერენციაში საფუძველი დაუდო ეროვნული გენდერული პროგრამების განვითარებასა და გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შემუშავებას.

ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კონვენციის ფაკულტატიური ოქმი (OP-CEDAW) ძალაში შევიდა 2000 წელს. აღნიშნული ოქმი, ერთი მხრივ, შესაძლებლობას აძლევს ცალკეულ ქალებს, CEDAW კომიტეტში განსახილველად წარადგინონ საჩივრები კონვენციით დაცული უფლებების შელახვის შესახებ, მეორე მხრივ იგი აფუძნებს მოკვლევის პროცედურას, რომელიც შესაძლებლობას აძლევს კომიტეტს, წამოიწიოს ქალთა უფლებების არსებითი ან სისტემატური შელახვის შემთხვევათა მოკვლევა.

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის უშიშროების საბჭომ 2000 წლის ოქტომბერში მიიღო რეზოლუციები (UNSC/RES 1325) ქალთა, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე. რეზოლუცია №1325 ადასტურებს ქალთა მნიშვნელოვან როლს კონფლიქტების თავიდან აცილებასა და მოგვარებაში, სამშვიდობო მოლაპარაკებებში, მშვიდობის დამყარებისა და მშვიდობის შენარჩუნების პროცესებში, ჰუმანტარული დახმარების უზრუნველყოფასა და კონფლიქტის შემდგომ აღდგენის პროცესში და ხაზს უსვამს ქალების თანასწორი მონაწილეობის და სრულყოფილად ჩართვის მნიშვნელობას ყველა იმ ძალისხმევაში, რომელიც მიმართულია მშვიდობისა და უსაფრთხოების შენარჩუნებისკენ. რეზოლუცია მოითხოვს ქალთა მზარდ მონაწილეობას სამშვიდობო და

უსაფრთხოების ძალისხმევაში ყველა დონეზე. ამასთან, იგი მოუწოდებს კონფლიქტის ყველა მხარეს, რომ სპეციალური ზომები მიიღონ ქალებისა და გოგონების დასაცავად გენდერული ნიშნით ძალადობისგან, კერძოდ კი გაუპატიურებისა და სექსუალური ძალადობის სხვა ფორმებისგან. რეზოლუცია 1325-ის გასაძლიერებლად გაეროს უშიშროების საბჭომ მიიღო დამატებითი რეზოლუციები (1889, 1820, 1888, 1960, 2106, 2122). საქართველოსთვის ეს მნიშვნელოვანია ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხთან დაკავშირებით ეროვნული სამოქმედო გეგმის შემუშავების თვალსაზრისით. აღნიშნული ეროვნული სამოქმედო გეგმა იურიდიულად სავალდებულო შესასრულებელია.

საერთაშორისო გენდერული პოლიტიკის მიზნები

გლობალური მასშტაბით სტანდარტები განსაზღვრულია ათასწლეულის განვითარების მიზნებით და ათასწლეულის განვითარების მიზნების მიღწევის შემდგომი პროგრამით. გენდერულად სპეციფიურ ამოცანას მოიცავს ათასწლეულის განვითარების მიზანი 3 (გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებამოსილების გაფართოების ხელშეწყობა). დროთა განმავლობაში აღიარებული იქნა, რომ ათასწლეულის განვითარების ყველა სხვა მიზანი უნდა ითვალისწინებდეს გენდერული თანასწორობის პრინციპებს, რაც მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული 2015 წლის შემდგომი პროგრამის შემუშავებისას.

ათასწლეულის განვითარების მიზანი 3: გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებამოსილების გაფართოების ხელშეწყობა

ათასწლეულის განვითარების მიზნების პროგრამის ამოცანა	ათასწლეულის განვითარების მიზნების პროგრამის ინდიკატორი
ამოცანა 3.A: გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრა დანყებითი და საშუალო განათლების საფეხურებზე, სასურველია 2005 წლისთვის, და განათლების ყველა საფეხურზე არაუგვიანეს 2015 წლისა	3.1 გოგონებისა და ბიჭების თანაფარდობა დანყებითი, საშუალო და უმაღლესი განათლების სისტემაში
	3.2 ქალთა წილი ანაზღაურებად დასაქმებაში არასასოფლოსამეურნეო სექტორში
	3.3 ქალთა მიერ ეროვნულ პარლამენტში დაკავებული ადგილების წილი

როგორ იზომება გენდერული პოლიტიკის ამოცანები გლობალურად

განათლების, დასაქმებისა და პოლიტიკის სფეროებში ათასწლეულის განვითარების მიზნების პროგრამის მიერ დასახული ფართო მიზნების გათვალისწინებით, გენდერულ თანასწორობასთან

დაკავშირებით უფრო მეტი პოლიტიკური ამოცანა განისაზღვრა გაეროს ადამიანის განვითარების ინდექსითა და შემდგომ გენდერული თანასწორობის ინდექსით; ევროკავშირისა და მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის მიერ ასევე გამოიყო ის სფეროები, სადაც უნდა მოხდეს გენდერული თანასწორობის მიღწევის გზაზე წინსვლისა და აცდენების გაზომვა.

<p>მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გლობალური გენდერული თანასწორობის ინდექსი: სფეროები</p> <p>განსაზღვრავს: სხვაობას (მამაკაცთა/ქალთა პროცენტულ მაჩვენებლებში)</p>	<p>ევროკავშირის გენდერული თანასწორობის სფეროები</p>
<p>ეკონომიკური მონაწილეობა/შესაძლებლობები: განსაზღვრავს სხვაობას სამუშაო ძალის მონაწილეობაში ქალთა/მამაკაცთა კოეფიციენტებს შორის</p>	<p>სამუშაო: განსაზღვრავს თანასწორობის მაჩვენებელს მონაწილეობაში და სექტორების სეგრეგაციაში მამაკაცების / ქალების მიხედვით</p>
	<p>ფულადი სახსრები: განსაზღვრავს თანასწორობას ფინანსური რესურსებისა და ეკონომიკური მდგომარეობის კუთხით ქალებისთვის/მამაკაცებისთვის</p>
<p>განათლების მიღება: განსაზღვრავს თანასწორობას განათლებისა და წიგნიერების ხელმისაწვდომობის კუთხით</p>	<p>ცოდნა: განსაზღვრავს თანასწორობას განათლების მიღებისა და მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის შესაძლებლობების კუთხით მამაკაცებისთვის/ქალებისთვის</p>
<p>პოლიტიკური ძალაუფლება: განსაზღვრავს თანასწორობას მინისტრთა (მამაკაც/ქალ) და პარლამენტართა პოზიციების კუთხით</p>	<p>ძალაუფლება: განსაზღვრავს თანასწორობას პოლიტიკურ სფეროში (პარლამენტარებისა და მინისტრების თანაფარდობა) და ეკონომიკურ სფეროში (მაღალი თანამდებობები, საბჭოს წევრები)</p>
<p>ჯანმრთელობა და სიცოცხლის ხანგრძლივობა: განსაზღვრავს სქესთა თანაფარდობას დაბადებისას (დაკარგულ ქალებს) და სხვაობას ქალთა/მამაკაცთა ჯანმრთელი ცხოვრების მოსალოდნელი ხანგრძლივობის კუთხით</p>	<p>ჯანმრთელობა: განსაზღვრავს ჯანმრთელობის მდგომარეობასა და ჯანდაცვის მომსახურებათა ხელმისაწვდომობას მამაკაცებისთვის / ქალებისთვის</p>
	<p>დრო: განსაზღვრავს სოციალური და ბრუნვის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული საქმიანობისთვის დროის მოხმარებას მამაკაცებისთვის/ქალებისთვის</p>
	<p>გადაკვეთის სფერო: ძალადობა</p>

მაშინ, როცა გენდერული (უ)თანასწორობა შეიძლება გაიზომოს რეალური შედეგებით ქალებისთვისა და მამაკაცებისთვის, როგორც ეს აღწერილია ზემოთ, გენდერული თანასწორობის აღქმის, გენდერული როლებისა და რეალიების გაზომვა შესაძლოა ასევე ძალიან მძლავრი საშუალება იყოს იმ სფეროების გამოსავლენად, რომლებიც ამ კუთხით მუშაობას საჭიროებს. 2009 წელს ევროკავშირში ჩატარდა სპეციალური კვლევა³, რომელიც მიზნად ისახავდა ევროპელთა მიერ შესაბამის ქვეყნებში და მთლიანად ევროკავშირში გენდერული უთანასწორობის საკითხებისა და პრიორიტეტული სფეროების აღქმის შეფასებას. ქვემოთ მოცემულია შედეგები:

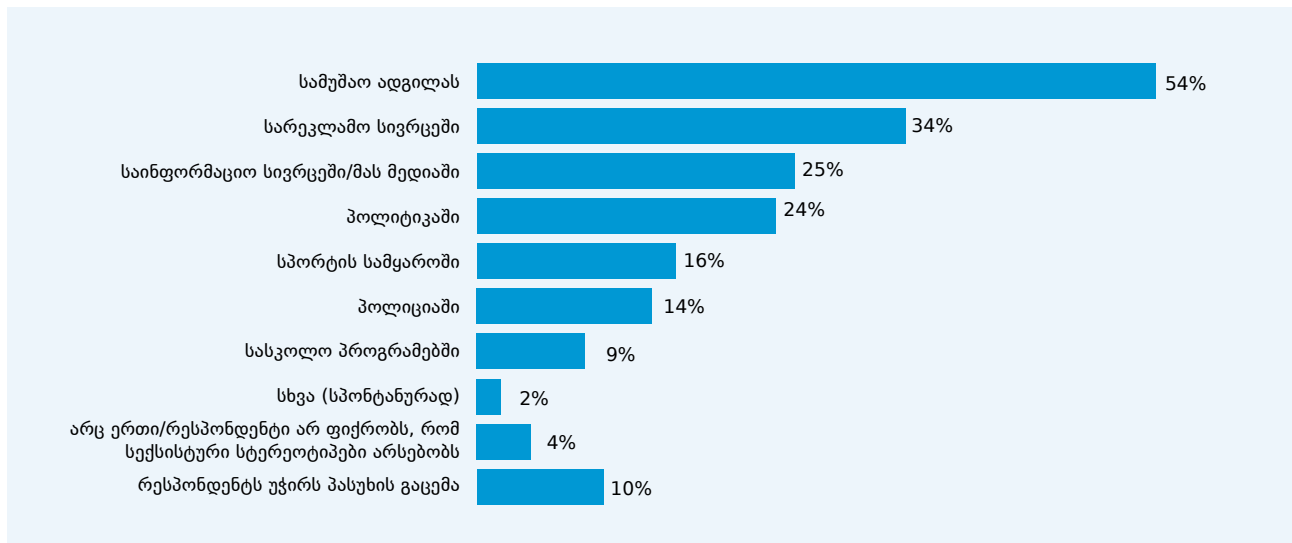
- ევროპელები თვლიან, რომ გენდერული უთანასწორობა ფართოდაა გავრცელებული

- იგრძნობა, რომ გენდერული უთანასწორობა ნაკლებად არის გავრცელებული, ვიდრე 10 წლის წინ
- გენდერული უთანასწორობის მაგალითები საზოგადოების დონეზე ვლინდება
- სქესობრივი სტერეოტიპები ძირითადად სამსახურში გვხვდება

ევროკავშირის მოქალაქეთა გამოკითხვის შედეგად იმ სხვადასხვა პრიორიტეტული სფეროების შესახებ, რომლებშიც უნდა გადაიდგას ნაბიჯები გენდერული თანასწორობის მისაღწევად, მკაფიოდ იკვეთება პრიორიტეტების შემდეგი ჩამონათვალი:

გრაფიკი №1:

სექსისტური სტერეოტიპები, ფრაზები/კლიშეები, რომლებსაც ზოგჯერ უკავშირებენ მამაკაცებსა და ქალებს, წარმოადგენს მრავალი უთანასწორობის მიზეზს. თქვენს გამოცდილებაში, რომელია სექსისტური სტერეოტიპები, რომლებიც ყველაზე ხშირად გვხვდება?



3 ევროკავშირის სპეციალური ბარომეტრი 326, გენდერული თანასწორობა ევროკავშირში 2009 წელს; ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, საიტზე http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm. კვლევის ფარგლებში გამოკითხულთა რაოდენობამ შეადგინა 26,470 ადამიანი ევროკავშირის 27 წევრ ქვეყანაში.

ქვემოთ მოცემულია შვედეთის მაგალითი⁴ იმასთან დაკავშირებით, თუ რა მიზნები არსებობს გენდერული თანასწორობის მხრივ პოლიტიკის შემუშავებისას:

ზოგადი მიზანი

ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარი უფლებამოსილება უნდა გააჩნდეთ საზოგადოებისა და საკუთარი ცხოვრების ფორმირებისთვის.

შუალედური მიზნები

1. უფლებამოსილებისა და გავლენის თანაბარი გადანაწილება ქალებსა და მამაკაცებს შორის. ქალებსა და მამაკაცებს თანასწორი უფლებები და შესაძლებლობები უნდა ჰქონდეთ იმისათვის, რომ აქტიური მოქალაქეები იყვნენ და შექმნან პირობები გადანაცვტილებების მიღებისთვის.
2. ეკონომიკური თანასწორობა ქალებსა და მამაკაცებს შორის. ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარი შესაძლებლობები და პირობები უნდა გააჩნდეთ განათლებისა და ანაზღაურების მხრივ, რომლებიც მათთვის მთელი სოცოცხლის მანძილზე ეკონომიკურ დამოუკიდებლობას უზრუნველყოფს.
3. უსასყიდლო ზრუნვისა და შინამეურნეობაში სამუშაოს თანაბარი გადანაწილება. ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარი პასუხისმგებლობა უნდა ეკისრებოდეთ შინამეურნეობაში სამუშაოს შესრულებაზე და ზრუნვის მიღებისა და გაცემის თანაბარი შესაძლებლობები უნდა გააჩნდეთ.
4. უნდა შეწყდეს მამაკაცთა ძალადობა ქალების მიმართ. ქალებსა და მამაკაცებს, გოგონებსა და ბიჭებს, უნდა გააჩნდეთ თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები ფიზიკური ხელშეუხლებლობის თავალსაზრისით.

დ. შემაჯამებელი შეკითხვები: რატომ არის გენდერული თანასწორობა მნიშვნელოვანი განვითარების პოლიტიკისთვის

გლობალური მასშტაბით გენდერული უთანასწორობის შედეგად ეკონომიკური აქტივობის დანაკარგი, კვლევის თანახმად⁵, საშუალოდ მსოფლიო მთლიანი შიდა პროდუქტის (მშპ) 7%-ს შეადგენს, ხოლო მაქსიმალური მაჩვენებელი - 16% - 2010 წელს დაფიქსირდა.

აღნიშნულ კვლევაში გათვალისწინებულია 1900 წლიდან 2050 წლამდე არსებულ გენდერულ უთანასწორობასთან დაკავშირებული მსოფლიო მასშტაბის ხარჯები. ძირითად ხარჯად მიჩნეულია ქალთა პოტენციალის არაეფექტიანი, არასრული გამოყენება წარმოებაში. ეს მაჩვენებელი შეიძლება გაიზომოს ქალების შესაბამისად დაბალი შემოსავლების მიხედვით და გამოხატული იქნეს წლიური მშპ-ის პროცენტული ოდენობის სახით. კვლევის თანახმად, დანაკარგი ამ პერიოდში წლიური მსოფლიო მშპ-ის 4 პროცენტიდან 37 პროცენტამდე მერყეობს. გენდერული უთანასწორობით გამოწვეული დანაკარგები, როგორც მშპ-ის პროცენტული ოდენობა, აღნიშნულ პერიოდში მცირდება, მაგრამ დანაკარგების აბსოლუტური ოდენობა კვლავ საკმაოდ მნიშვნელოვანი რჩება, ვინაიდან მსოფლიო მშპ-ის მაჩვენებელი ამ პერიოდში არსებითად იზრდება.

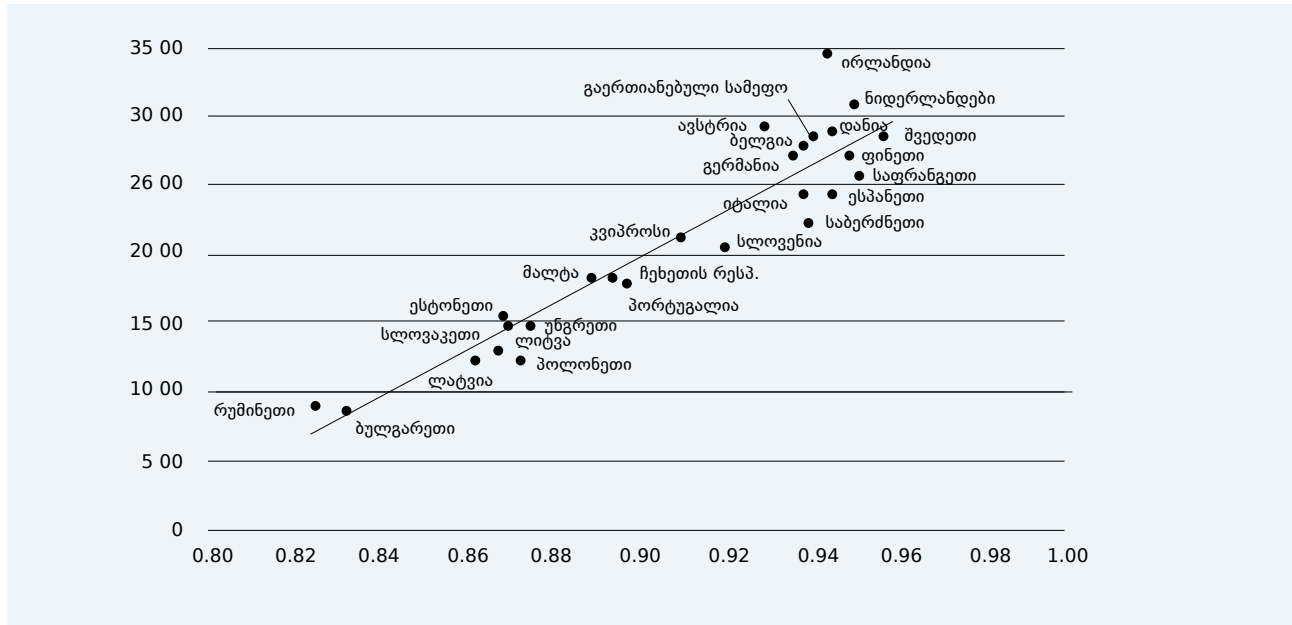
4 აღნიშნული მიზნები მიღებული იქნა შვედეთის პარლამენტის (რიკსდაგის) მიერ 2006 წლის მაისში (სამთავრობო კანონპროექტი 2005/06:15).

5 ჯეკობსონი, ჯოსი, გენდერული უთანასწორობა - ძირითადი გლობალური გამოწვევები: დანაკარგების შემცირება გენდერული უთანასწორობის გამო: შეფასების ანგარიში; კოპენჰაგენის შეთანხმება, 2011 წ.

ქვემოთ მოცემული დიაგრამა ასახავს კავშირს გენდერულ თანასწორობას, ეკონომიკურ ზრდასა და დასაქმებას შორის:

გრაფიკი №2:

2007 წელს გენდერული განვითარების ინდექსი და მშპ ერთ სულ მოსახლეზე (ევრო) ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში (ლუქსემბურგის გამოკლებით)



როგორც ზემოთ განვმარტეთ, გლობალური მაჩვენებლებით ხდება როგორც ეკონომიკურ და საერთო განვითარებასთან დაკავშირებული განვითარების ინდექსების (როგორცაა გაეროს ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსი, რომელიც ყოველწლიურად იზომება მსოფლიო მასშტაბით), ასევე გენდერული თანასწორობის ინდექსების გაზომვა. ზემოთ მოცემული ციფრი გვიჩვენებს ურთიერთმიმართებას ევროკავშირში მშპ-ს (ვერტიკალური ღერძი) და გენდერული განვითარების ინდექსს შორის (ჰორიზონტალური ღერძი, 1 მარჯვნივ, წარმოადგენს ქალებსა და მამაკაცებს შორის სრულ თანასწორობას ყველა აგრეგირებულ სფეროში; 0,8 მარცხნივ წარმოადგენს ევროკავშირის ყველა წევრ ქვეყანაში საერთო გენდერული თანასწორობის მინიმალურ დონეს).

ე. შემაჯამებელი შეკითხვა გენდერული (უ)თანასწორობის პირველი მოდულისთვის: როგორ შევცვალოთ გენდერული სტერეოტიპები?

ქვემოთ ჩამოთვლილია ის ღონისძიებები, რომლებიც განსაზღვრულია ადგილობრივ, ეროვნულ და საერთაშორისო დონეებზე გამოსაყენებლად და რომლებიც ეფექტიანია მხოლოდ მათი ერთობლივად გამოყენების შემთხვევაში:

- ქალთა გაძლიერების, გოგონებთან მუშაობის ხელშეწყობა;
- ვაჟებთან მუშაობა და მამაკაცის ახალი როლის კონცეფციების შემუშავება;
- გენდერულად სენსიტიური პროფესიული ორიენტაცია სკოლებში და მასწავლებელთა ცნობიერების დონის ამაღლება;
- გენდერულად სენსიტიური ენის გამოყენება;
- ტექსტებსა და გამოსახულებებში ქალთა და მამაკაცთა იმგვარად აღწერა, რომ ისინი არ მიეკუთვნებოდნენ ქალისა და მამაკაცის როლების სტერეოტიპებს;

- ქალების, გოგონების, მამაკაცებისა და ბიჭების მხარდაჭერა „ატიპიურ“ გენდერულ როლებში.

სად ხვდებით საზიანო გენდერულ სტერეოტიპებს?

- სამსახურში?
- ყოველდღიურ ცხოვრებაში?

თქვენი აზრით, რა ღონისძიებები შეუწყობს ხელს სტერეოტიპული გენდერული როლების შეცვლას?

- პოლიტიკის დაგეგმვის დონეზე?
- ორგანიზაციის დონეზე?
- ყოველდღიურ ცხოვრებაში?

მოდული 2: გენდერული (უ)თანასწორობა საქართველოში და მის ფარგლებს გარეთ: პრაქტიკა

ამ მოდულის ფარგლებში თქვენ გაივლით ძირითად საფეხურებს, რათა გაათვითცნობიეროთ:

- (1) როგორ გამოიყურება გენდერული (უ)თანასწორობა პრაქტიკაში;
- (2) რა ეროვნული სტანდარტები და ინსტიტუტები არსებობს პრაქტიკაში გენდერული თანასწორობისთვის;
- (3) რას წარმოადგენს გენდერული თანასწორობის მიზნები თქვენთვის, როგორც პოლიტიკის შემქმნელებისთვის. ქვემოთ მოკლედ არის წარმოდგენილი ძირითადი ცნებები:
 - არსებული სიტუაცია და გენდერული უთანასწორობის სფეროებზე ყურადღების გამახვილების ტენდენცია
 - გენდერული თანასწორობის სტანდარტები საქართველოში: კანონებისა და პოლიტიკის შემუშავება
 - ამოცანა: შედეგებისა და არა მხოლოდ სტანდარტების თანასწორობა (ფაქტობრივი თანასწორობა)

ა. შესავალი: გენდერული უთანასწორობა საქართველოში და მის ფარგლებს გარეთ

პირველ მოდულში ჩვენ ვისაუბრეთ გენდერული უთანასწორობის პოტენციალზე და დავინყებთ საზიანო შედეგების აღწერა. მოცემული მოდული განიხილავს

საქართველოში არსებულ მდგომარეობას და იმას, თუ როგორ დაინყო პოლიტიკასა და სამართლებრივ სფეროში განვითარებულმა მოვლენებმა დაპირისპირება გენდერული ნიშნით უთანასწორობასთან. პირველ რიგში, დავინყებთ რეგიონში გამოვლენილი შემამფოთებელი ტენდენციების მიმოხილვით:

გენდერული საკითხები და გენდერული უთანასწორობის ტენდენციები რეგიონში

სწრაფმა სოციალურმა და ეკონომიკურმა გარდაქმნებმა წარმოქმნა სირთულეები და რეგიონში ბევრს გაუჩნდა შეშფოთების განცდა, რის გამოც იმატა ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულმა პრობლემებმა: ძალზე გაიზარდა დეპრესიების დონე, გულის კორონარული დაავადებებითა და დიაბეტით დაავადებულთა რაოდენობა, რაც პრობლემების მხოლოდ მცირე ჩამონათვალია. მაშინ, როდესაც ტრადიციული რისკფაქტორები, როგორცაა ცუდი კვება, თამბაქოს წევა, ალკოჰოლის ჭარბი მოხმარება თავის როლს ასრულებენ, კვლევები მიუთითებს დამატებით ფაქტორებზე, როგორცაა: სიღარიბე, სოციალური მოუწყობლობა და გარიყვა. ყველაზე მეტად რისკის ქვეშ ექცევიან ახალგაზრდა და საშუალო ასაკის მამაკაცები. ამ ბოლო წლებში მამაკაცთა სიცოცხლის ხანგრძლივობის მაჩვენებელი დაეცა; რეგიონის ბევრ ქვეყანაში მამაკაცთა და ქალთა სიცოცხლის ხანგრძლივობის მაჩვენებლებში მზარდი სხვაობა ფიქსირდება.

სტრესთან დაკავშირებულ ამ დაავადებათა გარდა, ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნებში აღინიშნა აივ/შიდს-ით ინფიცირების მსოფლიოში ყველაზე სწრაფად მზარდი მაჩვენებლები. ამ დაავადებათა გავრცელება გამომწვეულია ნარკოტიკების ინტრავენული გზით მოხმარებელთა წილის მატებით (თითქმის 400 პროცენტამდე 1989 წლიდან), და ასევე კომერციული სექსით დაკავებულ მამაკაცთა და ქალთა რაოდენობის ზრდით. პრომითი მიგრაციის გამო აღნიშნული დაავადებები ვრცელდება უფრო შორს აღმოსავლეთით კავკასიისა და შუა აზიის ქვეყნებში.

ბემოხსენებული ცვლილებები სერიოზული შედეგების მომტანია მამაკაცებისა და ქალებისთვის: მაშინ, როდესაც მამაკაცები აშკარად სტრესის ქვეშ იმყოფებიან და დახმარებას საჭიროებენ, ქალებს ასევე აწუხებთ აღნიშნული პრობლემები და მათთან დაკავშირებული ქცევები, როგორცაა შვილების

მიტოვებისა და ოჯახში ძალადობის შემთხვევათა მატება. მამაკაცთა მიერ ალკოჰოლის ჭარბად მოხმარება, გენდერული ნიშნით ოჯახური შრომის უთანასწორო განაწილებასთან ერთობლიობაში (იმ შინამეურნეობათა ჩათვლით, სადაც მამაკაცები უმუშევრები არიან), იწვევს ქალთა სიღარიბის მდგომარეობის ხარისხობრივად გაუარესებას, ვინაიდან მათ ორმაგი ტვირთი აწევბათ: ერთი მხრივ, ოჯახური საქმიანობა სახლში და, მეორე მხრივ, სახლს გარეთ ლუკმაპურის შოვნა უწევთ. ამ შინამეურნეობათა მდგომარეობას, რომელთაც ისედაც ძლივს გააქვთ თავი, ართულებს კიდევ ისიც, რომ მამაკაცები დიდი რაოდენობით ალკოჰოლიან სასმელს მოიხმარენ, რის გამოც ხარჯები ალკოჰოლიან სასმელებზე პრიორიტეტულ მნიშვნელობას იძენს ოჯახის სხვა საჭიროებებზე გაღებულ ხარჯებთან მიმართებაში.

თუ ეს საკითხები სათანადოდ არ მოგვარდება, აივ/შიდს-ის გავრცელებამ და სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობაში დიდმა სხვაობამ შესაძლოა ასევე სერიოზული შედეგები იქონიოს მომავალში. მაგალითად, პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში გატარებული საპენსიო რეფორმები - ლატვიიდან მოყოლებული ყირგიზეთის ჩათვლით - სადაც ვადამდე პენსიაზე გასვლა ისჯება და არაოფიციალური შრომა არ არის აღიარებული, სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობაში არსებულ სხვაობასთან ერთად, მნიშვნელოვნად ზრდის ხანდაზმულ ასაკში ბევრი ქალის გაღატაკების რისკს.

შეკითხვები გააზრებისათვის:

1. ხსენებულ ფაქტორთაგან რომელი ეხება საქართველოს?
2. ხომ არ თვლით, რომ გენდერული უთანასწორობის გამო მამაკაცები მომავალში არასახარბიელო მდგომარეობაში აღმოჩნდებიან?
3. თქვენი მუშაობის სფეროში აღნიშნულ ფაქტორთაგან რომელზე იმუშავებდით?

გენდერული (უ)თანასწორობა საქართველოში: სიტუაცია

„ქორწინებაში მყოფი ან სერიოზული ურთიერთობის მქონე ყოველი 11 ქალიდან ერთი ფიზიკური ან სექსუალური ძალადობის მსხვერპლია. ქალების 78.3% თვლის, რომ ოჯახური პრობლემების განხილვა მხოლოდ ოჯახში უნდა მოხდეს; ქალების 52.1% თვლის, რომ თუ მამაკაცი ცუდად ექცევა მის

ცოლს, სხვები ოჯახის საქმეში არ უნდა ჩაერიონ; ქალების 30.7% თვლის, რომ ოჯახში ძალადობა პირადი ცხოვრების საკითხია“⁶.

ზემოთ წარმოდგენილია ბოლო კვლევის ზოგიერთი მონაცემი, რომელიც როგორც სოფლად, ასევე ქალაქში შენარჩუნებული ტრადიციული გენდერული მიდგომების ამსახველია. არსებული მდგომარეობის შესაცვლელად ძალიან მნიშვნელოვანია დამოკიდებულებებისა და სტერეოტიპების შეცვლა და ამ ცვლილების მისაღწევად ერთ-ერთი გზაა ეფექტიანი გენდერული პოლიტიკისა და მის განსახორციელებლად აუცილებელი კანონმდებლობის და მექანიზმების შემუშავება.

• ძირითადი ცნებები: მექანიზმები და პოლიტიკა გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით საქართველოში

თანასწორი შესაძლებლობები საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ფენის წარმომადგენელი მამაკაცებისა და ქალებისთვის უზრუნველყოფს ქვაკუთხედს სამართლიანი და თანაბარი განვითარებისთვის ქვეყანაში. კარგი მართვის პრაქტიკა ემყარება სოციალური სამართლიანობის ხელშეწყობას, ადამიანის უფლებათა დაცვას და მათ შორის გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფას. საქართველოში კონსტიტუციასა და კანონებში ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანასწორი უფლებებია გათვალისწინებული, მაგრამ რეალური მდგომარეობა სულ სხვაა. ტრადიციულ საზოგადოებებში, რომლებსაც საქართველოც მიეკუთვნება, მამაკაცები და მათი უფლებები დომინირებენ ქალთა უფლებებზე. მოკლედ რომ ითქვას, მამაკაცები და ქალები საქართველოში თანასწორნი არ არიან. მათ განსხვავებული შესაძლებლობები და მდგომარეობა აქვთ საზოგადოებაში.

მართლაც, საქართველოს რეალობა ცხადყოფს უთანასწორობას მამაკაცთა და ქალთა სტატუსებს შორის და განსაკუთრებით გადანყვეტილებების

6 “საქართველოში ქალთა მიმართ ოჯახში ძალადობის ეროვნული კვლევა”, გაეროს მოსახლეობის ფონდი და ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტრო, 2009 წ. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/AdvanceVersions/GeorgiaAnnexX.pdf>

მიღების დონეზე. თავად ქალებიც არ არიან მოტივირებულნი იმისათვის, რომ გაზარდონ თავიანთი მონაწილეობის დონე; ეს არის ფაქტი, რომელიც ასახულია საერთო მიდგომაში, რომ პოლიტიკა „ბინძური საქმეა ქალისთვის“⁷. მთლიანობაში, ქალთა მონაწილეობა ყველა დონეზე მინიმალურია და არ ძალუძს, შეცვლოს ან გავლენა მოახდინოს პოლიტიკურ ამოცანებზე. მაგალითად, დღეს პარლამენტარ ქალთა რაოდენობა ძალზე დაბალია (11%). თუმცა 2005 წელს ქალთა მონაწილეობასთან დაკავშირებით არსებულ სიტუაციასთან (5,5%) შედარებით ეს მაჩვენებელი უკვე სტაბილური ზრდის ამსახველია.

აღნიშნული სიტუაციის გამომწვევი მიზეზები ძირითადად მდგომარეობს იმ ტრადიციულ სოციალურ სტრუქტურაში, რომელიც საზოგადოებაშია გაბატონებული. ეს არის მამაკაცთა და ქალთა კარგად განსაზღვრული (და ძნელად შესაცვლელი) როლები; არსებული სტერეოტიპები, რომლებიც დიდ როლს თამაშობს ქართული საზოგადოების ცხოვრებაში, და გენდერული თანასწორობის საკითხებისა და მნიშვნელობის არასაკმარისად გაცნობიერება და გააზრება.

არსებული მდგომარეობის შეცვლა ძალზე მნიშვნელოვანია რამდენიმე მიზეზის გამო. დემოკრატიული განვითარება ნიშნავს თანაბარი უფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფას მამაკაცებისთვის და ქალების, მათთვის თანაბარი შესაძლებლობების მიცემას საკუთარი და სპეციალური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად.

ესოდენ მნიშვნელოვანი მიზნის მისაღწევად, მათ შორის ყველა ადამიანისთვის უფლებათა რეალიზების უზრუნველსაყოფად, აუცილებელია ეფექტიანი ინსტრუმენტები რეგულაციური ცვლილების განსახორციელებლად. საქართველოში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკასთან დაკავშირებით არსებული და საკმაოდ ახალი კანონმდებლობა მიზნად ისახავს სიტუაციის კონსტრუქციულად შეცვლას, რათა მიღწეული იქნეს ქალთა და მამაკაცთა შორის თანასწორი მდგომარეობა.

7 იხილეთ: გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) საქართველოს ოფისი, 2013 წლის საზოგადოებრივი აზრის კვლევა გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში; ხელმისაწვდომია შემდეგ მისამართზე: http://www.ge.undp.org/content/georgia/en/home/library/democratic_governance/public-perceptions-on-gender-equality-in-politics-and-business/.

საქართველოს მონაწილეობამ პეკინის კონფერენციაში საფუძველი ჩაუყარა ეროვნული გენდერული პროგრამების შემუშავებას და გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის ჩამოყალიბებას.

ეროვნული დოკუმენტები

გენდერული თანასწორობა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობა გათვალისწინებულია საქართველოს კონსტიტუციით⁸ და სხვა ძირითადი სამართლებრივი დოკუმენტებით.

საქართველო არის **1995 წელს პეკინის ქალთა საკითხებისადმი მიძღვნილი მეოთხე კონფერენციის და მისი სამოქმედო პლატფორმის მონაწილე; ქვეყანას ხელი აქვს მონერილი გაეროს კონვენციაზე ქალთა წინააღმდეგ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW)**; ამრიგად საქართველოში შექმნილია საფუძველი გენდერული თანასწორობის პოლიტიკური ჩარჩოსთვის.

დღეისათვის საქართველო გენდერული დღის წესრიგის განხორციელებაზე მუშაობს. ეს პროცესი ქვეყნის მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებებითაა შთაგონებული და საერთაშორისო დონორების მხარდაჭერით ხორციელდება, მაგრამ სახელმწიფოსა და სამოქალაქო საზოგადოების როლი ყოველთვის იყო და კვლავაც არის გადამწყვეტი. ყველა არსებული გენდერული პოლიტიკის შემუშავება და საქართველოს სოციალურ-პოლიტიკურ სიტუაციასთან მორგება ქალთა უფლებების ექსპერტებისა და აქტივისტების ძალისხმევითა და ენთუზიაზმის მეშვეობით განხორციელდა.

ჯერჯერობით CEDAW ქვეყანაში გენდერული პოლიტიკის განვითარების ყველაზე ყოვლისმომცველ და მკაფიო საერთაშორისო დოკუმენტად რჩება. საქართველომ CEDAW კომიტეტს უკვე ხუთი ანგარიში წარუდგინა (როგორც მთავრობის

8 საქართველოს კონსტიტუციის (1995) მე-14 მუხლში ნათქვამია: “ყველაადამიანი დაბადებულ იქნა თავისუფალი და აკანონისწინაშე თანასწორ იაგანურჩეველად რასისა, კანისფერისა, ენისა, სქესისა, პოლიტიკური და სხვა მხედველობებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილები და წარმოშობისა, ქონებრივი დაწოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა”. საქართველოს კონსტიტუცია. იხ.: http://www.parliament.ge/files/68_1944_951190_CONSTIT_27_12.06.pdf

ოფიციალური ანგარიშები, აგრეთვე არასამთავრობო ორგანიზაციების ანგარიშები)⁹. კომიტეტის რეკომენდაციების საფუძველზე დაისახა გენდერულ საკითხებში ქვეყნის მიერ შესასრულებელი გეგმა და ქვემოთ ჩამოთვლილი პოლიტიკური დოკუმენტების უმეტესობა შეიქმნა CEDAW კონვენციისა და საქართველოსთვის მიცემული რეკომენდაციების საფუძველზე.

2000 წელს საქართველომ ხელი მოაწერა „ათასწლეულის განვითარების მიზნებს“ და შესწორება შეიტანა N 3 მიზანში (გენდერული თანასწორობის და ქალებისთვის ძალაუფლების მინიჭების ხელშეწყობა) დაამატა რა ორი ძირითადი პუნქტი – (i) გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა დასაქმების თვალსაზრისით და (ii) პოლიტიკურ სარბიელზე, მართვის ყველა დონეზე ქალებისთვის მუშაობის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა¹⁰.

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

საქართველომ ხელი მოაწერა **ევროსაბჭოს კონვენციას ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ** (სტამბულის კონვენცია) და მიიღო შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებები. სტამბულის კონვენციის რატიფიცირება დაგეგმილია 2014 წელს.

2006 წელს, მთავრობის მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან მჭიდრო თანამშრომლობის

შედეგად ქვეყანამ მიიღო **კანონი ადამიანთ ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ**; შეიქმნა უწყებათაშორისი ორგანოები და „**ადამიანთ ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდი**“, რომელიც ამჟამად საკვანძო როლს თამაშობს ტრეფიკინგისა და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთათვის მომსახურების უზრუნველყოფის საქმეში. 2013 წ. მიღებულ იქნა „**ადამიანთ ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის ეროვნული სამოქმედო გეგმა (2013-2014)**“.

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

2010 წლის მარტში საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი **გენდერული თანასწორობის შესახებ**. ეს კანონი შემუშავდა და მიღებულ იქნა ქალთა უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების, გაეროს სააგენტოების და „გენდერული თანასწორობის საკითხების საკონსულტაციო საბჭოს“ დახმარებით. კანონი მიზნად ისახავს დისკრიმინაციის აღმოფხვრას და გენდერული თანასწორობის მიღწევას ისეთ სფეროებში, როგორცაა პოლიტიკური მონაწილეობა, დასაქმება, განათლება, ჯანდაცვა და სოციალური დაცვა. მიუხედავად იმისა, რომ თავდაპირველ კანონპროექტთან შედარებით კანონის მოცულობა შემცირდა, ის სხვადასხვა სფეროებში ქალებს კანონიერ უფლებებს ანიჭებს და სავარაუდოდ მომავალში შემდგომი საკანონმდებლო ცვლილებებისა და რეფორმების საფუძველი გახდება. 2013 წელს შემუშავდა **გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის ეროვნული სამოქმედო გეგმა 2014-2016 წლებისთვის**.

საქართველოში აგრეთვე მიღებულია მთელი რიგი სხვა მნიშვნელოვანი ჩარჩო-დოკუმენტები, რომლებიც გენდერული თანასწორობის საკითხებს არეგულირებენ. ესენია: „**ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელების სამოქმედო გეგმა 2006-2011**“ და **გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს N 1325, 1820, 1888, 1889 და 1960 რე-**

9 ყველაზე ბოლო ანგარიში ჩაბარებული იყო 2012 წლის ივნისში და მასში შერწყმული იყო მეოთხე და მეხუთე პერიოდული ანგარიშები. იხ.: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/cedaws58.htm>

10 საქართველოს მთავრობა, 2005. ათასწლეულის განვითარების გეგმები საქართველოში: ანგარიში მიღწეული პროგრესის შესახებ 2004-2005 წწ.; იხ.: http://ungeorgia.ge/uploads/8006-MDGs_in_Georgia_Progress_Report_for_2004-2005.pdf

ზოლუციების განსახორციელებელი 2012-2015 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმა “ქალი, მშვიდობა და უსაფრთხოება”, რომელიც 2011 წელს იქნა მიღებული. ამ გეგმის მთავარი მიზანია ქალების აქტიური ჩართვა მშვიდობის, კონფლიქტების გადაწყვეტის და კონფლიქტით დაზარალებული ადამიანების დაცვის საქმეში.

2013 წელს მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ საქართველოს კანონში შეტანილი იქნა ცვლილება, რომლის მიზანი იყო პოლიტიკური პარტიების სტიმულირება, რათა პარტიების საარჩევნო სიებში ქალები შეეყვანათ: „თითოეული საარჩევნო სუბიექტი, რომელიც დაფინანსებას იღებს მოცემული მუხლის საფუძველზე განერილი წესის შესაბამისად, დამატებით დაფინანსებას მიიღებს 30%-ის ოდენობით, თუ მათ საპარტიო სიაში საქართველოს საპარლამენტო არჩევნების დროს, ან თითოეულ საპარტიო სიაში თვითმმართველობის არჩევნების დროს, ყოველ ათ კანდიდატს შორის ჩართული იქნებიან განსხვავებული (არასრულად წარმოდგენილი) სქესის წარმომადგენლები, ანუ თუ განსხვავებული სქესის წარმომადგენელთა რაოდენობა საპარტიო სიებში სულ მცირე 30%-ს შეადგენს“ (მუხლი 30, პუნქტი 7¹).

ინსტიტუციური მექანიზმები

გენდერული თანასწორობის საპარლამენტო საბჭო, თავდაპირველად შეიქმნა როგორც დროებითი საკონსულტაციო სტრუქტურა, ხოლო 2010 წელს მუდმივმოქმედი ორგანო გახდა¹¹. ამჟამად იგი პარლამენტის 12 წევრისგან შედგება (შემადგენლობა გენდერულად დაბალანსებულია) და წარმოადგენს მუდმივმოქმედ ორგანოს, რომელსაც გენდერულ საკითხებზე მუშაობის მანდატი განსაზღვრული აქვს საქართველოს კანონით გენდერული თანასწორობის შესახებ. საბჭოს მანდატი მოიცავს: საქართველოს კანონებისა და კანონპროექტების ანალიზს; გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად მიმართული რეკომენდაციების შემუშავებას; გენდერული თანასწორობის შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკის განმსაზღვრელი დოკუმენტების მომზადებას; ახალი კანონპროექტების და საკანონმდებლო ცვლილებების შემუშავებას და ეროვნული სამოქმედო გეგმის განხორციელების კოორდინაციასა და მონიტორინგს. მაგალითად

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

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

2013 წელს დაინიშნა **პრემიერ-მინისტრის სპეციალური მრჩეველი ადამიანის უფლებების და გენდერული თანასწორობის საკითხებში**. ამასთან ერთად სხვადასხვა სამინისტროებშიც აგრეთვე დაინიშნენ მრჩეველები გენდერულ საკითხებში. ბევრ შემთხვევაში ისინი მხოლოდ გენდერულ საკითხებზე არ მუშაობენ და მათი ფუნქციები სხვადასხვა სფეროებზე ნაწილდება (გენდერი და ადამიანის უფლებები, გენდერი და ბავშვთა უფლებები).

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

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

აღნიშნული ინსტიტუტების მთავარი გამოწვევა ფუნქციების შესასრულებლად საჭირო ფინანსური რესურსების ნაკლებობაა. მათი უმეტესობა საერთაშორისო დონორების დახმარებაზე დამოკიდებული, რადგანაც აღნიშნული ფუნქციების შესასრულებლად სათანადო ფინანსური რესურსების უზრუნველყოფის სამართლებრივი ან პოლიტიკური ვალდებულება არ არსებობს.

11 წყარო: www.parliament.ge

ბ. ეროვნული სამოქმედო გეგმა გენდერული თანასწორობის პრაქტიკაში გატარებისთვის: სამოქმედო პრიორიტეტული სფეროები

გენდერულ საკითხთა მენისტრიმინგის გზით გენდერული თანასწორობის მიღწევასთან დაკავშირებული უახლესი და ყველაზე მნიშვნელოვანი მოვლენა, რომელსაც მოჰყვება გრძელვადიანი შედეგები და პასუხისმგებლობა ყველა მონაწილისა და მთავრობის ყველა დონისთვის, არის:

2014 წელს საქართველოს პარლამენტის დადგენილებით მიღებული **გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ეროვნული სამოქმედო გეგმა 2014-2016** წლებისთვის. ეროვნული სამოქმედო გეგმის შემუშავების პროცესს უძღვებოდა გენდერული თანასწორობის საბჭო და იგი შემუშავდა საქართველოს მთავრობის მიერ.

აღნიშნული გეგმა მოიცავს შემდეგ პრიორიტეტულ სფეროებსა და მათ შესაბამის ამოცანებს:

	ეროვნული სამოქმედო გეგმის პრიორიტეტული სფერო	პრიორიტეტული სფეროს ამოცანა
1	გენდერული თანასწორობის ეროვნული პოლიტიკის შემუშავება და მისი განხორციელების ხელშეწყობა	გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების დამკვიდრება და გაძლიერება; გენდერულად სენსიტიური კანონმდებლობის მიღება
2	განათლებისა და ცნობიერების დონის ამაღლება	გენდერული თანასწორობის თემატიკის აქტუალიზაცია და ცნობიერების დონის ამაღლება განათლების დარგში
3	გენდერული თანასწორობის დაცვა ეკონომიკის სფეროში	მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი მონაწილეობა ეკონომიკის სფეროში
4	ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სფერო	გენდერული ასპექტების გათვალისწინება ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სფეროში
5	გენდერული თანასწორობის გაძლიერება ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე	გენდერული თანასწორობის ასპექტების გათვალისწინება ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკაში
6	ქალები და პოლიტიკა	გადაწყვეტილებების მიღების დონეზე ქალთა მზარდი მონაწილეობის ხელშეწყობა
7	გენდერული თანასწორობა გარემოს დაცვის დარგში	გარემოსდაცვით საკითხებში მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი მონაწილეობის უზრუნველყოფა
8	გენდერული თანასწორობა კანონის აღსრულებისა და პენიტენციურ სისტემებში	გენდერული ასპექტების დაცვა კანონის აღსრულებისა და პენიტენციურ სისტემებში

თვალსაჩინოებისთვის ქვემოთ მოცემულია ამონარიდი **გენდერული თანასწორობის 2014-2016 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმიდან**¹². აღნიშნული ამონარიდი მთლიანობაში არ ასახავს ეროვნულ სამოქმედო გეგმას, რომელშიც ასევე მოემულია გადამონმების საშუალებები და, რაც ძალზე მნიშვნელოვანია, ბიუჯეტის გადამონმების საშუალებები.

ეროვნული სამოქმედო გეგმის შვიდი სფეროდან პირველში - „**გენდერული თანასწორობის მიმართულებით ეროვნული პოლიტიკის შემუშავება და მისი განხორციელების ხელშეწყობა**“ - ეროვნული სამოქმედო გეგმა მოითხოვს შემდეგი ღონისძიებების გატარებას:

12 იხილეთ ნაწილი II, „თუღბოქსი“, მთლიან დოკუმენტთან გასაცნობად.

გენდერული თანასწორობის ეროვნული სამოქმედო გეგმა 2014-2016 წლებისთვის

მიზანი: გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების დაფუძნება და გაძლიერება; გენდერულად სენსიტიური კანონმდებლობის მიღება.

ამოცანა	ღონისძიება	ინდიკატორები	პასუხისმგებელი ორგანიზაცია
1.5 გენდერული თანასწორობის ასპექტების გათვალისწინება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტის პროექტის შემუშავების პროცესში	1.5.1 პროგრამასთან დაკავშირებული გენდერული თანასწორობის ასპექტების გათვალისწინება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტის პროექტის შემუშავების პროცესში, სადაც ეს შესატყვისია	გენდერული თანასწორობის ასპექტები გათვალისწინებული იქნა იმ პროგრამებში, რომლებიც ჩართულია სამინისტროების მიერ შემუშავებული ბიუჯეტის პროექტებში, სადაც ეს შესატყვისი იყო.	საბიუჯეტო ორგანიზაციები
	1.5.2 გენდერული თანასწორობის ასპექტების გათვალისწინება ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოთა ბიუჯეტის პროექტის შემუშავების პროცესში, სადაც ეს შესატყვისია	გენდერული თანასწორობის ასპექტები გათვალისწინებული იქნა ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოთა საბიუჯეტო პრიორიტეტებსა და პროგრამებში, სადაც ეს შესატყვისი იყო	მუნიციპალიტეტები
	1.5.3 სახელმწიფო ბიუჯეტის კანონპროექტის გენდერული ანალიზის განხორციელება და რეკომენდაციების მომზადება	საქართველოს პარლამენტის საბიუჯეტო სამსახურის შენიშვნები და რეკომენდაციები	საქართველოს პარლამენტის საბიუჯეტო სამსახური
1.6 გენდერული პარამეტრების გათვალისწინება საჯარო სამსახურის რეფორმირების პროცესში	1.6.1 საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში ანტიდისკრიმინაციული ნორმების განხორციელებისათვის მექანიზმების განსაზღვრა	გენდერული პარამეტრები გათვალისწინებულია საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში	საქართველოს მთავრობა საქართველოს პარლამენტი
	1.6.2 გენდერული თანასწორობისა და ანტიდისკრიმინაციული პრინციპების გათვალისწინება სახელმწიფო უწყებებში კადრების დაქირავების პროცედურებში	განხილული იქნა შინაგანაწესები და თანამდებობრივი ინსტრუქციები	საქართველოს მთავრობა საჯარო მომსახურების ბიურო შესაბამისი სამინისტროები მუნიციპალიტეტები
	1.6.3 სახელმწიფო სექტორის ორგანიზაციებში სამეთვალყურეო და მმართველი საბჭოების გენდერულად დაბალანსებული შემადგენლობის ხელშეწყობა	წლიური სტატისტიკური მონაცემები	საქართველოს პარლამენტი; გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისია; საქართველოს მთავრობა; სამინისტროები

გ. მოდული 2, შემაჯამებელი შეკითხვა: სად აღინიშნება გენდერული უთანასწორობა პოლიტიკის თქვენს სფეროში?

- პოლიტიკის თქვენს სფეროში სად ხედავთ გენდერულ უთანასწორობას?
- ეროვნული სამოქმედო გეგმის მოკლე ამონარიდიდან გენდერულ თანასწორობაზე, რომელიც მოტანილია ზემოთ, რომელი პრიორიტეტული სფეროები შეგიძლიათ უკვე გამოყოთ მუშაობისთვის?

V. ნაწილი II: გენდერულ საკითხთა მინისტრიმინგი პოლიტიკის შემქმნელაბისთვის

მეორე ნაწილში - „გენდერულ საკითხთა მინისტრიმინგი“ - თავიდან განვიხილავთ გენდერულ საკითხთა მინისტრიმინგის ცნებასა და მიზანს: **რა არის გენდერულ საკითხთა მინისტრიმინგი და რა პრაქტიკული ნაბიჯები შეგიძლიათ განახორციელოთ მუშაობის პროცესში? რატომ არის მნიშვნელოვანი გენდერულ საკითხთა მინისტრიმინგი თქვენი სამუშაოსთვის და რა შეგიძლიათ გააკეთოთ გენდერული თანასწორობის მისაღწევად?**

მეორე ნაწილში ასევე მოკლედ არის მიმოხილული გენდერული ასპექტის გათვალისწინებით ბიუჯეტის შედგენის წესი, როგორც გენდერულ საკითხთა მინისტრიმინგის გამოყენების ქმედითი მექანიზმი არა მხოლოდ პოლიტიკის დაგეგმვისთვის, არამედ ბიუჯეტის ფორმირებისთვისაც: ეს არის მოთხოვნა, რომელიც გათვალისწინებულია ახალ ეროვნულ სამოქმედო გეგმაში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად.

მოდული 3: გენდერული მინისტრიმინგი - თეორია

ამ მოდულის ფარგლებში თქვენ გაივლით ძირითად საფეხურებს, რათა გაათვითცნობიეროთ:

- (1) რა არის გენდერულ საკითხთა მინისტრიმინგი; ძირითადი ცნებები, ტერმინები, მიზნები, საჭიროებები და წარმატების ფაქტორები
- (2) რატომ და როგორ არის იგი სასარგებლო პოლიტიკის დაგეგმვისთვის, ბიუჯეტის ფორმირებისთვის, განხორციელებისა და მონიტორინგისთვის;
- (3) როგორია გენდერულ საკითხთა მინისტრიმინგის ძირითადი ნაბიჯები.

ქვემოთ მოკლედ არის წარმოდგენილი ძირითადი ცნებები:

- გენდერულ საკითხთა მინისტრიმინგი: წარმოადგენს სტრატეგიასა და პროცესს გენდერული თანასწორობის მისაღწევად
- ძირითადი ნაბიჯები: (1) გენდერული ანალიზის გასაგებად, თუ რას წარმოადგენს გენდერული საკითხი, და (2) გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება პოლიტიკის დამგეგმავთა სამუშაოში
- გენდერულ საკითხთა მინისტრიმინგი ხელს უწყობს ხარისხის, ანგარიშვალდებულებისა და პოლიტიკის პროგნოზირებადობის დონის ამაღლებას

ა. რატომ არის გენდერულ საკითხთა მინისტრიმინგი მნიშვნელოვანი? პრინციპი „არ მიაყენო ზიანი“

განვითარების სფეროში მომუშავე ორგანიზაციამ გადაწყვიტა, მხარდაჭერა აღმოეჩინა ეთიოპიაში ბენიშანგულის რეგიონის შორეული სოფლების განვითარებისთვის. მთლიანობაში განვითარების მიზნები რეგიონში მოიცავს წყლის ხელმისაწვდომობის და ასავე გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფას. ამ მიზნით ორგანიზაციამ შეარჩია განსაკუთრებით მოშორებული რელიგიური სოფელი შერკოლე. სოფ. შერკოლეში პროექტის იდენტიფიცირებისა და მისიის ფორმულირების მიზნით ვიზიტის პერიოდში გამოიკვეთა წყალმომარაგების მწვავე საჭიროება. სიტუაციური ანალიზის დროს დამატებით გამოყოფილი იქნა შემდეგი ფაქტორები:

სიტუაცია პროექტის დაწყებამდე/პრობლემის ანალიზი: სოფ. შერკოლეს ქალების მოვალეობებში შედის წყლის მოტანა სოფლიდან 7 კილომეტრის მოშორებით მდებარე მდინარიდან. მდინარე შეკრების ადგილს წარმოადგენდა ქალებისთვის, სა-

დაც ისინი ხვდებოდნენ ადამიანებს (ძირითადად ასევე ქალებს) სხვა სოფლებიდან და ვაჭრობდნენ ხელნაკეთი ნაწარმით.

პროექტის ფორმულირება და მიზნების განსაზღვრა: ზემოხსენებული საკითხის დადასტურების და თანამონაწილეობაზე დამყარებული მიდგომის გამოყენების მიზნით სოფ. შერკოლეს თავკაცები (ყველა მამაკაცი იყო) გამოკითხეს, თუ რას ფიქრობდნენ დაგეგმილი ინიციატივის შესახებ, რომელიც ითვალისწინებდა სოფელში ჭების მოწყობას ორი მიზნით: თემისთვის უვნებელი წყლის ხელმისაწვდომობის გასაზრდელად და ადგილობრივ ქალთა მდგომარეობის შესამსუბუქებლად. თემის თავკაცები მაშინვე დათანხმდნენ.

პროექტის განხორციელება და შედეგი: სოფელში ორი ჭა მოეწყო მეჩეთის მოპირდაპირედ. ჭები აშენდა სტანდარტის მიხედვით, რომელიც ითვალისწინებდა მათ ფიზიკურ და ფინანსურ ხელმისაწვდომობას, როგორც ეს სოფლის თავკაცების მიერ იქნა განსაზღვრული. ეს ორი ჭა გეგმის მიხედვით ფუნქციონირებდა.

პროექტის ზემოქმედების შეფასება: პროექტის დასრულებიდან ერთი წლის შემდეგ ზემოქმედების შეფასებამ ასეთი შედეგები აჩვენა: თავდაპირველად ქალები ორივე ჭას იყენებდნენ, მაგრამ ერთი წლის შემდეგ კვლავ დაინყეს მდინარიდან წყლის ზიდვა. ჯგუფი, რომელიც შეფასებას აწარმოებდა, შემდეგ დასკვნამდე მივიდა: მართალია, პროექტის მიზანი იყო წყლის ხელმისაწვდომობის გაზრდა და გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერა ქალებისთვის დატვირთვის შემცირებისა და დროის ეკონომიის მეშვეობით, მაგრამ შედეგების მიღწევა ვერ მოხერხდა. პირიქით, გაუთვალისწინებელმა შედეგებმა აჩვენა, რომ საერთო განვითარების დონე, განსაკუთრებით კი ქალების მდგომარეობა სოფ. შერკოლეში უფრო მეტად დაეცა.

რატომ?

თქვენი აზრით, რა მოხდა?

უკვე დასრულებული პროექტის ზემოქმედების ანალიზის წარმოებისას, რომელიც ასევე განიხილავდა გენდერულ ურთიერთობებსა და გენდერული (უ) თანასწორობის საკითხებს, გაირკვა შემდეგი:

- ქალებმა დაინყეს შეკრება ჭის მახლობლად (მეჩეთის მოპირდაპირე მხარეს) და იმამის უკმაყოფილება გამოიწვიეს.
- ერთი წლის შემდეგ სიღარიბის დონე სოფელში გაიზარდა იმის გამო, რომ მცირე ვაჭრობა შეწყდა.
- ოჯახში ძალადობისა და შობადობის დონე ოდნავ გაიზარდა, თუმცა ქალებისგან ძალადობის შემთხვევების შესახებ მიღებული კონკრეტული მტკიცებულების არარსებობის გამო პირველის მხოლოდ სავარაუდო შეფასება იყო შესაძლებელი.

შეკითხვა პოლიტიკის მგეგმავებისთვის:

ზემოთ განხილული მაგალითის გათვალისწინებით, სხვა პროექტი რომ გქონდეთ დასაგეგმი, რას გააკეთებდით სხვაგვარად იმისათვის, რომ გაგებარდათ წყლის ხელმისაწვდომობა ან გენდერული თანასწორობის ხარისხი სოფ. შერკოლეში?

ვისთან გაივლიდით კონსულტაციას?

რაზე გაამახვილებდით ყურადღებას მოსალოდნელი ზემოქმედების ანალიზის დროს?

- .
- .
- .
- .

რატომ?

- .
- .
- .

რატომ არის მნიშვნელოვანი გენდერული ასპექტის გათვალისწინება: პრინციპი „არ მიაყენო ზიანი“

როგორც სახელმწიფო პოლიტიკის პრაქტიკოსებსა და ექსპერტებს, უწინარეს ყოვლისა, გვვალებათ, რომ თქვენი სამუშაოს შედეგად არ მოხდეს მოცემული სიტუაციის გართულება (პრინციპი „არ

მიაყენო ზიანი”.¹³ პრაქტიკაში ეს ნიშნავს, რომ თქვენ მნიშვნელოვანი ძალისხმევა უნდა გაიღოთ ზემოქმედების ანალიზის წარმოებისას პროექტის ან პროგრამის დაწყებამდე: რა შედეგების მიღწევა გაქვთ განზრახული? **რა შედეგების მიღწევა არ გსურთ?**

გენდერული ანალიზის¹⁴ (რომლის მეშვეობითაც შესაძლებელი იყო აღნიშნული პროექტის უარყოფითი შედეგების თავიდან აცილება) საშუალებით შესაძლებელია შემდეგ შეკითხვებზე პასუხის გაცემა (ვიდრე პროექტის განხორციელებაზე გადავალთ):

რა არის რეალური პრობლემა და წინასწარ განსაზღვრული შედეგები;
ვისზე იქონიებს გავლენას (მამაკაცები/ქალები - სხვადასხვაგვარად?); და
რატომ შეიქმნა მოცემული სიტუაცია?

ჩვენს მიერ განხილული სოფ. შერკოლეს შემთხვევაში შესაძლებელი იქნებოდა შემდეგი ნაბიჯების გადადგმა დასმული შეკითხვების საფუძველზე

(= მარტივი გენდერული ანალიზი):

- **ქალთა, როგორც მთავარ დაინტერესებულ პირთა, მონაწილეობა პროექტის დაგეგმვის ფაზაში:** გონივრულად დაგეგმვის შემთხვევაში უფრო ვრცელ სურათს მივიღებდით: ქალებს რამდენიმე მიზეზის გამო არ სურთ მდინარიდან წყლის მოტანის შეწყვეტა; ჭების მეჩეთთან ახლოს მდებარეობა განსაკუთრებით პრობლემურია ქალებისთვის და სხვ.

- **გენდერული როლებისა და ურთიერთობების ანალიზი** (ვინ რას აკეთებს სოფელში და რატომ): იგი დაგვანახებდა, რომ ხელნაკეთი ნაწარმით მცირე ვაჭრობას, რომელსაც ქალები წყლის შეგროვების პარალელურად აწარმოებენ, არსებითი

ადგილი უჭირავს სოფლის საერთო ეკონომიკური აქტივობის მაჩვენებელში. გარდა ამისა, ეს ანალიზი გვიჩვენებდა, როგორ ატარებენ დღეს ქალები და მამაკაცები (დროის გამოყენება), გვიჩვენებდა ასევე ძალაუფლებით მიმართვებს მამაკაცებსა და ქალებს შორის (როდესაც ქალები უფრო მეტ დროს სახლში ატარებენ, ისინი არჩევანის თავისუფლებას კარგავენ). რესურსების ხელმისაწვდომობისა და მათზე კონტროლის ფაქტორების (დრო, წყალი, შრომისუნარიანობა და სხვ.) განხილვა ასევე დაგვეხმარებოდა სოფელში არსებული რეალური სიტუაციისა და პრობლემების - რომელთაც შეიძლება ვუნოდოთ „წყლის ხელმიუწვდომლობა და გენდერული უთანასწორობის მაღალი დონე“ - გაგებაში.

ბ. გენდერული მენისტრიმინგი: ძირითადი ცნებები

გენდერული მენისტრიმინგი არის კომპლექსური სტრატეგია, რომლის მიზანია რეალური გენდერული თანასწორობის მიღწევა. ეს არის თანასწორობის თანამედროვე პოლიტიკა, რომელიც მსოფლიოს მასშტაბით გამოიყენება როგორც პოლიტიკურ, ასევე ორგანიზაციულ დონეებზე. გენდერული თანასწორობა მიიღწევა გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებით სხვადასხვა ინსტიტუტებში, ყველა სფეროსა თუ სექტორში (მაგ., ვაჭრობა, ჯანდაცვა, განათლება, გარემოს დაცვა, ტრანსპორტირება და სხვ.). მენისტრიმინგი გულისხმობს გენდერული თანასწორობის საკითხების ჩართვას ყველა იმ სამუშაო გეგმაში, რომელსაც მთვარობა ახორციელებს.

გენდერული მენისტრიმინგი, სტრატეგიის სახით, პირველად მიიღო შვედეთის მთავრობამ ჯერ კიდევ 1994 წელს, ხოლო გაერომ 1995 წლის პეკინის კონფერენციაზე, რომელიც ქალთა საკითხებს ეხებოდა. ევროკავშირმა სტრატეგია 1996 წელს მიიღო, ხოლო ევროპის საბჭომ 1998 წელს.

13 განვითარების სფეროში თანამშრომლობისას პრინციპის „არ მიაყენო ზიანი“ შესახებ ინფორმაციისთვის იხილეთ, მაგალითად: <http://www.oecd.org/dac/incaf/44409926.pdf>. გაეროს, ევროკავშირისა და სახელმწიფო კანონებს აღნიშნული პრინციპი დაცული აქვთ 1980-იანი წლების შემდეგ მიღებულ მრავალ კანონმდებლობაში.

14 ამას ეწოდება 4 R- მეთოდი, რომელიც განხილულია ქვემოთ.

ქვემოთ მოცემულია ყველაზე ფართოდ გამოყენებული ორი განმარტება:

გაეროს განმარტება, 1997 წელი ¹⁵	ევროპის საბჭოს განმარტება, 1998 წელი ¹⁶
<p>გენდერული პერსპექტივის მენისტრინინგი არის ქალებისა და მამაკაცებისთვის იმ შედეგების შეფასების პროცესი, რომლებიც ყველა სფეროსა და ყველა დონეზე მოპყვება ნებისმიერ დაგეგმილ ქმედებას, მათ შორის კანონმდებლობას, პოლიტიკურ მიმართულებებსა თუ პროგრამებს.</p>	<p>არის პოლიტიკური პროცესების (რე-)ორგანიზაცია, გაუმჯობესება, განვითარება და შეფასება იმგვარად, რომ მოხდეს გენდერული თანასწორობის პერსპექტივის ინტეგრირება პოლიტიკის ყველა სფეროში, ყველა დონესა და ეტაპზე, იმ მხარეების მიერ, რომლებიც ჩვეულებრივ ჩართულნი არიან პოლიტიკის შექმნის პროცესში.</p>
<p>ეს სტრატეგია გულისხმობს, ქალებისა და მამაკაცების წიშაში მდგარი პრობლემების, მათ მიერ დაგროვილი გამოცდილების გათვალისწინებას პოლიტიკური, ეკონომიკური და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში; პოლიტიკისა და პროგრამების შემუშავების, განხორციელების, მონიტორინგისა და შეფასების პროცესში იმგვარად, რომ თანაბარი სარგებლი მოუტანოს ქალებსა და მამაკაცების, არ დაუშვას უთანასწორობა. საბოლოო მიზანია გენდერული თანასწორობის მიღწევა.</p>	

ევროპის საბჭოს განმარტების ბოლო წინადადება: „მხარეები, რომლებიც ჩვეულებრივ ჩართულნი არიან პოლიტიკის შექმნის პროცესში“ მიუთითებს მათზე, ვინც პასუხს აგებს გენდერულ მენისტრინინგზე - პოლიტიკის შემქმნელებზე ყველა დონეზე.

გენდერულ საკითხთა მენისტრინინგს ძალიან ფართოდ განმარტებები გააჩნია და საჭიროა მათთან დაკავშირებით პრაქტიკული მაგალითების მოტანა და შემდგომი განმარტება:

მოკლედ რომ ითქვას, გენდერულ საკითხთა მენისტრინინგი წარმოადგენს გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას პოლიტიკის ყველა სფეროში და მუშაობის პროცესში.

გენდერული მენისტრინინგი წარმოადგენს

- ყველა დონეზე (მართვის მაღლიდან დაბალზე, ცენტრალურიდან ადგილობრივ მთავრობამდე)
- ქალებსა და მამაკაცებთან მიმართებაში
- ნებისმიერი ქმედების (პოლიტიკის, პროექტების, კანონების, ღონისძიებების...)

15 გაეროს ეკონომიკური და სოციალური საბჭოს 1997 წლის ანგარიში. ხელმისაწვდომია საიტზე: <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF>.

მოსალოდნელი შედეგების შეფასების პროცესს

ეს გენდერული თანასწორობის მიღწევის საერთაშორისოდ მიღებული სტრატეგიაა.

მართალია, გენდერული მენისტრინინგის განსახორციელებლად რაიმე გეგმა თუ „სწორი გზა“ არ არსებობს, მაგრამ არსებობს პრინციპები და ასევე კონკრეტული ნაბიჯები და შეკითხვები, რომლებიც უნდა დაისვას გენდერულ საკითხთა მენისტრინინგის განხორციელებისას როგორც სტრუქტურულ, ასევე ყოველდღიურ პოლიტიკურ საკითხებზე მუშაობისას:

ქვემოთ ჩამოთვლილია **ძირითადი ელემენტები**, რომლებიც აუცილებელია მენისტრინინგის სტრატეგიის წარმატებით განხორციელებისთვის, პოლიტიკური სფეროსა და სექტორის მიუხედავად:

- უნარ-ჩვევები და შესაძლებლობები გენდერული ანალიზის ჩასატარებლად

16 გენდერულ საკითხთა მენისტრინინგი: კონცეფტუალური ჩარჩო, კარგი პრაქტიკის განხორციელების მეთოდოლოგია და პრეზენტაცია მენისტრინინგის საკითხებში სპეციალისტთა ჯგუფის საქმიანობის შესახებ საბოლოო 1998 წლის ანგარიში (EG-S-MS), ხელმისაწვდომია საიტზე: http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG_S_MS_98_2_rev_en.pdf.

- სქესის ნიშნით კლასიფიცირებული მონაცემები და სტატისტიკა
- ეფექტიანი მონიტორინგისა და შეფასების სისტემები და ინსტრუმენტები
- ეროვნული/ქვეეროვნული/ადგილობრივი სტრუქტურები მკაფიოდ განსაზღვრული როლებით და ფუნქციებით
- ეფექტიანი კომუნიკაცია, ქსელები და კავშირები
- კვალიფიციური ადამიანური რესურსები
- სამოქალაქო საზოგადოების მონაწილეობა

გ. გენდერული მენისტრინგის საფეხურების გამოყენება

წარმოდგენილი სახელმძღვანელო არ გაძლევთ გენდერულ საკითხთა მენისტრინგის ყველა ტექნიკური ინსტრუმენტის სიღრმისეულ მიმოხილვას, მაგრამ უზრუნველყოფს მუშაობის პროცესში პრაქტიკულ საშუალებებს მარტივი და ეფექტიანი ინსტრუმენტების გამოყენებისთვის. აქ წარმოდგენილი ინსტრუმენტები შესაძლებლობას მოგცემთ, გაიგოთ გენდერული მენისტრინგის საფეხურების, პროცესისა და მიზნების მნიშვნელობა პოლიტიკურ გარემოში მუშაობის ყველა დონეზე.

გენდერული მენისტრინგის მეთოდის გაგება და გამოყენება: გენდერულ მენისტრინგი ითვალისწინებს პირველ დონეზე (1) გენდერული ანალიზის და შემდეგ (2) გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების განხილვას.

ჩვენთვის ახლა უკვე ცნობილია, რომ გენდერული მენისტრინგი ნიშნავს გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებას მთავრობის ყველა ქმედებაში. თუმცა ჯერ უნდა გავარკვიოთ, ზუსტად რაში მდგომარეობს გენდერული საკითხები შესაბამის პოლიტიკურ სფეროში, რომელსაც განვიხილავთ:

(1) გენდერული ანალიზი „გენდერული საკითხის“ გასაგებად = ქალებსა და მამაკაცებს შორის ურთიერთმიმართების, ან ქალებსა და მამაკაცებს შორის გამოვლენილი უთანასწორობის გასაგებად.

(2) გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება: შეიძლება განხორციელდეს ანალიზის ჩატარების შემდეგ და როდესაც ზუსტად იქნება ცნობილი, რაში მდგომარეობს გენდერული საკითხი/პრობლემა.

მაგალითი: ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი პოლიტიკაში, ხოლო მამაკაცები კი - საგანმანათლებლო სფეროში, კერძოდ კი სკოლის მასწავლებელთა დონეზე. თუმცა, თუ არ ეცოდინებათ, თუ როგორ გამოიხატება ეს პრობლემა რაოდენობრივი (რიცხვები) და ხარისხობრივი (მიზეზები) თვალსაზრისით, პოლიტიკური პარტიებისთვის არ იქნება ეფექტიანი კანონმდებლობის გადასინჯვის პროცესში გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების დაწყება (მაგ. კვლევები ქალებისთვის პოლიტიკურ სივრცეში ან სტიმული მამაკაცებისთვის დაწყებით და საშუალო სკოლებში მასწავლებლებად მუშაობის დასაწყებად).

საფეხურები	გენდერული მენისტრინგი - გენდერული ანალიზი და გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება		
1	მონაცემთა შეგროვება		
2	მონაცემთა ინტერპრეტირება- რატომ გვაქვს ეს? (რა არის გამომწვევი მიზეზი/პრობლემისა და სიტუაციის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირი)	გენდერული ანალიზი	იხილეთ ქვემოთ ჩამოთვლილი კონკრეტული საფეხურები გენდერულ ანალიზთან დაკავშირებით
3	მიზნის განსაზღვრა SMART ინდიკატორებით ¹⁷		
4	გენდერული მენისტრინგის ინსტრუმენტების გასაზღვრა მიზნის მისაღწევად	გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინება	შენიშვნა: ხუთივე საფეხური თანაბრად ეხება პროექტისა და პოლიტიკის ციკლს. იხილეთ ასევე გენდერული ფაქტორის გათვალისწინებით ბიუჯეტის ფორმირების 5 საფეხური მეოთხე მოდულში
5	შედეგების შეფასება და ახალი პორცესის დაგეგმვა		

17 SMART გულისხმობს შემდეგ ინდიკატორებს: სპეციფიკური (Specific), გაზომვადი (Measurable), მიღწევადი (Attainable), რეალისტური (Realistic)

და დროში განსაზღვრული (Time-bound). უფრო დანვრისთვის ინფორმაციისთვის იხ.: [www.undg.org/docs/11652/MDF-Indicators-Brief-\(2005\).pdf](http://www.undg.org/docs/11652/MDF-Indicators-Brief-(2005).pdf)

გენდერული ანალიზის პირველი და მეორე საფეხურების უკეთ გასაგებად განხილულია ორი მეთოდი, რომლებიც ჩვეულებრივ გამოიყენება გენდერული ანალიზის ჩასატარებლად მუშაობის ყოველ დონეზე:

დონე 1: გენდერული ანალიზი

1. 4 R მეთოდი:

იგი სვამს სამ “W” შეკითხვას (Who (ვინ), What (რა) და Why (რატომ)) იმისათვის, რომ გაარკვიოს 4 “R” ფაქტორი - მამაკაცთა/ქალთა წარმომადგენლობა (representation), მამაკაცთა/ქალთა რესურსები (resources) და მამაკაცთა/ქალთა რეალური მდგომარეობა (reality), და ასევე მამაკაცთა და ქალთა უფლებები (rights) (სამართლებრივი სტანდარტები). მოკლედ რომ ითქვას, 4R მეთოდის ჩვენება შესაძლებელია ერთ შეკითხვის სახით:

ვინ (წარმომადგენლობა) რას (რესურსები) და რატომ იღებს და რატომ არ იღებს (რეალობა და უფლებები)?

- ვინ იღებს
- რას იღებს
- რატომ იღებს ან რატომ არა იღებს?

ეს მეთოდი წარმოადგენს გენდერული ანალიზის ჩატარების ერთ-ერთ ყველაზე ეფექტიან საშუალებას და პრაქტიკულად გამოიყენება ყველა დონეზე ბევრი ქვეყნის მთავრობის მიერ.

ქალაქ ვენისათვის შემუშავებულ სახელმძღვანელოში „გენდერული მენსტრინგი გამარტივებული სახით“¹⁸; 4R მეთოდი განმარტებულია მისი 4 საფეხურის მიხედვით:

1. წარმომადგენლობა:

პირველ რიგში დაუსვით თქვენ თავს შეკითხვა: ვინ არიან ჩემი სერვისის მომხმარებლები? გენდერული ანალიზის პირველ საფეხურზე ჩამოთვალეთ ისინი სქესის მიხედვით:

18 „გენდერულ საკითხთა მენსტრინგი გამარტივებული სახით“; პრაქტიკული რჩევა უფრო მაღალი ხარისხის გენდერული თანასწორობის მისაღწევად ქალაქ ვენის ადმინისტრაციაში, საორგანიზაციო, უსაფრთხოებისა და უშიშროების (MD-OS) ქვეგანყოფილების აღმასრულებელი ჯგუფი გენდერულ საკითხთა მენსტრინგისთვის, 2004 წელი.

- ცნობილია თუ არა თქვენთვის ქალებისა და მამაკაცების ზუსტი რაოდენობები?
- შეგიძლიათ თუ არა მამაკაცების ქალებთან შეფარდების განსაზღვრა? ეს ეხება იმ მომსახურებას, რომლის მიწოდება ან გაფართოება გსურთ, ღონისძიებებს, რომელთა ორგანიზების სურვილი გაქვთ, და ა.შ.
- კერძოდ, ვინ საჭიროებს ამგვარ მომსახურებას?
- ვის არ შეუძლია ამ მომსახურებით სარგებლობა? (ბოლო ორი შეკითხვის შემთხვევაში ქალები და მამაკაცები ცალ-ცალკე მიუთითეთ, განაგრძეთ პასუხების გაცემა იმ სიის გამოყენებით, რომლითაც დაიწყეთ პირველი შეკითხვის შემთხვევაში).

მაგალითად: ვინ იღებს შემწეობებს? ვინ სარგებლობს სუბსიდირებული სპორტული ობიექტებით? ვინ სარგებლობს სატრანსპორტო ან საცხოვრისის შემწეობებით? ვინ სარგებლობს საინფორმაციო ან დახმარების/ცხელი ხაზებით?

2. რესურსები:

როგორ ხდება ფინანსური და სხვა რესურსების (როგორცაა დრო, ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა, სივრცე) გადანაწილება ქალებსა და მამაკაცებს შორის? სერვისის შესახებ ინფორმაციისადმი ხელმისაწვდომობა თანაბარია თუ არა ქალებისა და მამაკაცებისათვის?

- რა სახის გავლენას ახდენს სერვისი დროის, სივრცისა და ფულადი რესურსების განაწილებაზე ქალებსა და მამაკაცებს შორის?
- ითვალისწინებს თუ არა სერვისი მამაკაცთა და ქალთა განსხვავებულ საცხოვრებელ პირობებს (დრო, შემოსავალი, განათლება, ჯანდაცვა და სხვ.)?
- აქვთ თუ არა ქალებსა და მამაკაცებს ნამდვილად თანაბარი შესაძლებლობები ამგვარი სერვისებით სარგებლობისთვის?

მაგალითად: ვინ მოითხოვს მეტ სივრცეს პარკებში, სათამაშო მოედნებზე ან მოსაცდელ ოთახებში? როგორია საავადმყოფოში ყოფნის ხანგრძლივობა? რამდენი ადგილი აქვს იძულებით გადაადგილებულ პირთა თავშესაფრებს მამაკაცებისა და ქალებისთვის? ითვალისწინებს თუ არა საინფორმაციო ბროშურები ქალებისა და მამაკაცების („თანაბრად მამაკაცებისა და ქალების“) საჭიროებებს?

3. რეალობა

რატომ არის სიტუაცია ისეთი, როგორც არის? როგორ შეიძლება მისი შეცვლა? ამ საფეხურზე ხდება გენდერული განსხვავებების გამომწვევი ფაქტორებისა და მიზეზების პირველი შეფასება. დასმული კითხვები ეხება როლებს, ღირებულებებსა და ტრადიციულ ქცევებს.

- გათვალისწინებულია თუ არა ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებული ინტერესები, საჭიროებები და შესაძლებლობები?
- შეიმჩნევა თუ არა განსხვავებული ან მიკერძოებული დამოკიდებულება იმ ქალებისა და მამაკაცების მიმართ, რომლებიც, მაგალითად, მოგმართავენ რჩევისთვის?
- არსებობს თუ არა ქალებისა და მამაკაცების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა (თუნდაც ეს დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით იყოს)?

მაგალითი: გოგონებისთვის და ვაჟებისთვის თანაბრად ხელმისაწვდომია სპორტული ობიექტები. მაგრამ მათ აღზრდაში სხვადასხვა ფასეულობებისა და როლების მოდელის გამო, ასევე იმის გამო, თუ როგორ არის წარმოჩენილი სპორტის სახეობები მედია საშუალებებში, ისინი ერთი და იმავე სპორტის სახეობებით დაინტერესებულნი არ არიან. მიზანმიმართული მხარდაჭერისა და ხელშეწყობის გარეშე გოგონებს იგივე შესაძლებლობები არ გააჩნიათ, როგორც ვაჟებს, როდესაც საქმე სპორტს ეხება.

4. უფლებები

უზრუნველყოფს თუ არა სამართლებრივი ბაზა საკმარის დაცვას უსამართლობისა და დისკრიმინაციისგან? მხოლოდ კანონების განხილვით ნუ შემოიფარგლებით, განიხილეთ ასევე დადგენილებები და შიდა მარეგულირებელი დებულებები (მაგ. სუბსიდიების ხელმისაწვდომობა ან შეღავათებით სარგებლობის შესაძლებლობა).

- ყველა სამიზნე ჯგუფი თანაბრად არის თუ არა ინფორმირებული სამართლებრივი სიტუაციის შესახებ?
- ითვალისწინებს თუ არა მოქმედი დებულებები ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებულ რეალობას (და საჭიროებებს)?
- კიდევ რა დებულებებია საჭირო თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველსაყოფად?

მაგალითები: ითვალისწინებს თუ არა დაწესებუ-

ლებათა მუშაობის საათებთან დაკავშირებული სამართლებრივი დებულებები ცხოვრებისა და მუშაობის განსხვავებულ რიტმებს (მაგ. საბავშვო ბაღების, საკონსულტაციო ცენტრების ან სახელმწიფო სამსახურების, სკოლის მონაფეხისთვის საკვირაო ცენტრების მუშაობის საათები)? გათვალისწინებულია თუ არა ტროტუარების მინიმალურ სიგანესთან დაკავშირებულ კანონებში ფეხით მოსიარულეთა ან ბავშვის ეტლით მოსიარულე ადამიანთა საჭიროებები?

2. გენდერული ანალიზი პრაქტიკაში

გენდერული ანალიზი ძირითადი ინსტრუმენტია გენდერულ როლებში, აქტივობებში, საჭიროებებსა და შესაძლებლობებში არსებული სხვაობების გასაგებად. პროექტის/პროგრამის დაგეგმვისას იგი მოიცავს:

(1) სქესის ნიშნით კლასიფიცირებულ მონაცემები

+

(2) ანალიზი (მონაცემების, და ასევე: როლების, რესურსების ხელმისაწვდომობის/რესურსებზე კონტროლის)

+

(3) გენდერული პერსპექტივა (დასმა კითხვისა, თუ რატომ გვაქვს ეს მონაცემები)

=

გენდერულ ანალიზს

იხილეთ პრაქტიკული მაგალითი, რომელშიც განხილულია შემდეგი კომპონენტები: (1) მონაცემთა შეგროვება, (2) ანალიზი და (3) გენდერული პერსპექტივის („გენდერული საკითხის“) გაგება:

(1) სქესის ნიშნით კლასიფიცირებული მონაცემები: რა სხვაობაა მამაკაცთა/ქალთა რაოდენობებში?

ეს არის მონაცემები (სტატისტიკური მონაცემები, გამოკითხვის შედეგები და სხვა ძირითადი ინფორმაცია), რომლებიც გარკვევით განასხვავებს ერთმანეთისგან ქალებთან დაკავშირებულ და მამაკაცებთან დაკავშირებულ მონაცემებს. განიხილეთ სხვაობა მონაცემებს, რომლებიც არ არის სქესის მიხედვით კლასიფიცირებული, და სქესის მიხედვით კლასიფიცირებულ მონაცემებს შორის:

მონაცემები, რომლებიც არ არის სქესის ნიშნით კლასიფიცირებული	მონაცემები, რომლებიც კლასიფიცირებულია სქესის ნიშნით
<p>საცხოვრებელი კორპუსის 156 მაცხოვრებელი დაესწრო შეხვედრას თემისთვის წყალმომარაგებისა და ნაგვის განთავსების ახალი სისტემების მოწყობასთან დაკავშირებით. აღნიშნულ კორპუსში სულ 750 ზრდასრული ადამიანი ცხოვრობს.</p>	<p>საცხოვრებელი კორპუსის 156 მაცხოვრებელი დაესწრო შეხვედრას თემისთვის წყალმომარაგებისა და ნაგვის განთავსების ახალი სისტემების მოწყობასთან დაკავშირებით. აქედან 133 მამაკაცი იყო და 23 ქალი. აღნიშნულ კორპუსში სულ 750 ზრდასრული ადამიანი ცხოვრობს, დაახლოებით თანაბარი რაოდენობის ქალები და მამაკაცები.</p>

(2) გენდერული ანალიზი: როგორ ნავიკითხოთ მონაცემები

ანალიზი მიგვითითებს, რომ აღნიშნულ მონაცემთა ინტერპრეტირებისთვის უნდა დაისვას შეკითხვა: „რას ნიშნავს ეს ინფორმაცია?“ მაგალითად, ზემოაღნიშნულ მონაცემთა ინტერპრეტაციისათვის მნიშვნელოვანია შემდეგი ფაქტორი:

შეხვედრას დაახლოებით ხუთიდან ერთი მაცხოვრებელი ესწრებოდა, რაც მონაწილეობის საკმაოდ კარგ მაჩვენებლად ითვლება. ესწრებოდა თითქმის ექვსჯერ მეტი მამაკაცი, ვიდრე ქალი.

(3) გენდერული პერსპექტივა: როგორია მონაცემების მიზეზები/შედეგები?

მიუხედავად იმისა, რომ ზემოთ მოცემული ანალიზი ითვალისწინებს სხვაობას მამაკაცებსა და ქალებს შორის, იგი არ ანალიზებს ამ სხვაობის მიზეზებსა და შედეგებს. გენდერული პერსპექტივის დამატება ნიშნავს, რომ მონაცემთა ინტერპრეტირება მოხდება ქალებსა და მამაკაცებს შორის ურთიერთობის შესახებ დამკვიდრებული სოციოლოგიური (ან სხვა) თეორიების მიხედვით.

განიხილეთ განსხვავება ზემოთ მოცემულ მონაცემთა ინტერპრეტირების შემდეგ ორი შესაძლო ვარიანტს შორის:

გენდერულ განსხვავებათა ანალიზი, რომელიც არ ითვალისწინებს დამკვიდრებულ თეორიებს გენდერულ ურთიერთობათა შესახებ	ანალიზი, რომელიც ითვალისწინებს გენდერულ პერსპექტივას დამკვიდრებული გენდერული თეორიების ან შემდგომი კვლევის საფუძველზე
<p>ქალთა დაბალი დასწრება შეხვედრებზე აიხსნება შემდეგი მიზეზებით:</p> <ul style="list-style-type: none"> ქალები დაინტერესებულნი არ არიან ნაგვისა და წყლის საკითხების მართვით. ქალებმა არაფერი იციან ნაგვისა და წყლის საკითხების მართვის შესახებ. მამაკაცები უკეთესი ლიდერები არიან და უკეთ იღებენ გადაწყვეტილებებს ნაგვისა და წყლის საკითხებთან დაკავშირებით, ვიდრე ქალები. <p>ქალთა დაბალ მონაწილეობას შეხვედრაზე ნეგატიური შედეგები არ მოჰყვება, ვინაიდან ახალი გადაწყვეტილებები მათთვის მაინც სარგებლობის მომტანი იქნება.</p>	<p>ვინაიდან ძირითადად ქალების მოვალეობაში შედის ისეთი საკითხების მოგვარება, როგორცაა ნაგვის გატანა და წყლის მომარაგება, შეხვედრაზე მათი დასწრების დაბალი მაჩვენებელი სხვა ფაქტორებით უნდა იყოს განპირობებული:</p> <ul style="list-style-type: none"> ჩატარდა თუ არა შეხვედრა იმ დროს, როდესაც ქალებს მასზე დასწრება შეეძლოთ? ეცნობათ თუ არა ქალებს შეხვედრის შესახებ? ქალები სისტემატურად ხომ არ არიან გამოთითულნი თემში გადაწყვეტილებების მიღების პროცესიდან? <p>ვინაიდან სახლში ნაგვის განთავსებისა და წყლის მომარაგების საკითხები ძირითადად ქალების გადასაწყვეტია, მათი დაბალი მონაწილეობის გამო შეხვედრაზე მიღებული გადაწყვეტილებები, სავარაუდოდ, ნაკლებად ეფექტიანი და რაციონალური იქნება.</p>

დონე 2: გენდერული ასპექტების ინტეგრირება

აქამდე ჩვენ განვიხილავდით მხოლოდ გენდერულ მენისტრიმინგის პირველ დონეს - გენდერულ ანალიზს. მეორე ნაწილი ითვალისწინებს ამ ინფორმაციის ინტეგრირებას ბიუჯეტის დაგეგმვისა და ფორმირების პროცესში. ეს ეხება როგორც სტრატეგიულ, ასევე ყოველდღიურ სამუშაოს.

გენდერულ მენისტრიმინგის დასაწყებად თქვენ ალბათ შეარჩევთ სფეროს, რომელსაც (ა) გენდერულ თანასწორობაზე მაღალი პოტენციური ზემოქმედება აქვს (მაგ. ქალთა/მამაკაცთა მაღალკვალიფიციური შრომის ინტეგრირება დასაქმების სექტორში), ან რომელიმე (ბ) განსაკუთრებით მაღალია სოციალური დაუცველობის დონე (მაგ. იძულებით გადაადგილებული ქალები, უმუშევარი მამაკაცები).

როგორც კი განსაზღვრავთ თქვენს სფეროში კონკრეტულ გენდერულ საკითხს, შეგიძლიათ გამოიყენოთ ინფორმაცია დაგეგმვის პროცესში. ამასთან, შეგიძლიათ გამოიყენოთ აღნიშნული ინფორმაცია სპეციალურად ქალთა ან მამაკაცთა უფლებების ხელშეწყობის მიზნით, თუ თქვენს მიერ გამოვლენილი იქნება სოციალური დაუცველობის ან უთანასწორობის კონკრეტული საკითხები. ამგვარ ღონისძიებებს ზოგჯერ „პოზიტიურ დისკრიმინაციას“ ან „სპეციალურ ზომებს“ უწოდებენ.

ერთ-ერთი ყველაზე ცნობილი სპეციალური ღონისძიებაა პოლიტიკაში ქალებისთვის დაშვებული კვოტები, რაც საქართველოში განსაკუთრებული გენდერული უთანასწორობის სფეროს წარმოადგენს: პარლამენტის წევრთა მთლიანი რაოდენობის 89 პროცენტი მამაკაცების და 11 პროცენტი ქალების წილად მოდის.

დ. გენდერულ საკითხთა მენისტრიმინგის შეჯამება - საკონტროლო ჩამონათვალი საპროექტო ან პოლიტიკური ციკლისთვის

გენდერული ანალიზის გამოყენება, სხვადასხვა ფორმით, შესაძლებელია მთელი საპროექტო ან პოლიტიკური ციკლის განმავლობაში:

1. პროექტის ან პოლიტიკის დაგეგმვა და შემუშავება

ამ შემთხვევაში გენდერული ანალიზი ძირითადად დაგეგმვის ინსტრუმენტია. იგი გეხმარებათ არსებული სიტუაციის გაცნობაში და მოპოვებული ინფორმაციის გამოყენებაში გადანაცვლებების მისაღებად მასთან დაკავშირებით, თუ როგორი იქნება თქვენი ჩარევა (ანუ დასახული ამოცანები, მიზნები და სამიზნე ჯგუფი და დაგეგმილი მოქმედებები).

ქვემოთ მოცემულია ზოგიერთი ტიპური შეკითხვა გენდერული ანალიზისთვის დაგეგმვის ეტაპზე:

- როგორია მამაკაცებისა და ქალების ამჟამინდელი მდგომარეობა თქვენს მიერ დაგეგმილი ჩარევის სექტორში?
- ხელს შეუწყობს თუ არა შემოთავაზებული პროექტი/პოლიტიკა მამაკაცებისა და ქალების ამჟამინდელ მდგომარეობაში არსებული უთანასწორობის გაღრმავებას?
- შემოთავაზებული პროექტის/პოლიტიკის შედეგად მოხდება თუ არა მამაკაცებისა და ქალების ამჟამინდელ მდგომარეობაში არსებული უთანასწორობის აღმოფხვრა ან მასთან დაპირისპირება?
- გამოიწვევს თუ არა შემოთავაზებული პროექტი ან პოლიტიკა მამაკაცებისა და ქალების, ასევე მათი როლების შესახებ წარმოდგენების ან სტერეოტიპების რამდენადმე შეცვლას?
- რა ალტერნატიული ვარიანტები უნდა იქნეს განხილული გენდერული პერსპექტივის გასაძლიერებლად?

2. პროექტის ან პოლიტიკის მონიტორინგი

გენდერული ანალიზის გამოყენება შესაძლებელია პროექტის ან პოლიტიკის განხორციელებისას გენდერული პერსპექტივის თვალსაზრისით პროგრესის მონიტორინგის ხელშესაწყობად.

ქვემოთ მოცემულია რამდენიმე შეკითხვა, რომლებიც უნდა დაისვას პროექტის ან პოლიტიკის განხორციელებისას:

- ქალები და მამაკაცები თანაბრად არიან ჩართულნი განხორციელების პროცესში?
- უკავშირდება თუ არა პროგრესი პროცესში მონაწილე მამაკაცებს ან ქალებს? (ინდიკატორები)

- წარმოიშვა თუ არა ისეთი გენდერული პრობლემები, რომლებიც არ იყო განსაზღვრული პროექტის/პოლიტიკის შემუშავების ეტაპზე?
- როგორ შეიძლება მათი მოგვარება?

3. პროექტის/პოლიტიკის შეფასება

თუ დაგეგმვის ფაზაში გენდერული ანალიზი განხორციელდა, მაშინ გენდერული ანალიზის გამოყენება შეფასების ფაზაში შესაძლებლობას მოგცემთ, განსაზღვროთ, რამდენად იქნა რეალიზებული თქვენს მიერ დასახული მიზნები და ამოცანები. თუ გენდერული ანალიზი დაგეგმვის ფაზაში არ ჩატარებულა, ამ ეტაპზე მისი ჩართვა შეიძლება მაინც სასარგებლო აღმოჩნდეს იმის გასარკვევად, თუ რამდენად კარგად არის გათვალისწინებული პროექტში ან პოლიტიკაში როგორც მამაკაცთა, ასევე ქალთა საჭიროებები. აღნიშნული ინფორმაცია შესაძლოა მომავალში საფუძვლად დაედოს ახალი პროექტებისა და პოლიტიკის შემუშავებას.

ქვემოთ მოცემულია რამდენიმე შეკითხვა, რომლებიც ამ ეტაპზე უნდა დაისვას:

- თუ შეიცვალა მამაკაცების ან ქალების მდგომარეობა პროექტის ან პოლიტიკის შედეგად? შეიცვალა, უკეთესობისკენ თუ უარესობისკენ?
- მამაკაცების ან ქალების აღქმა (ნორმები, სტერეოტიპები, ფასეულობები) რამდენადმე თუ შეიცვალა პროექტის ან პოლიტიკის მსვლელობისას?
- თუ დაგეგმვის ფაზაში ჩამოყალიბებული იყო გენდერული თანასწორობის მიზნები, რამდენად შესრულდა ეს მიზნები?
- ადგილი თუ ჰქონდა პროექტის/პოლიტიკის რაიმე მოულოდნელ ან გაუთვალისწინებელ გენდერულ შედეგებს?

ე. შემაჯამებელი შეკითხვა: გამოიყენეთ გენდერული მენისტრამინგი, როგორც ორმაგი სტრატეგია: გენდერული თემატიკის გათვალისწინება და, საჭიროებისამებრ, სპეციალური ღონისძიებების გამოყენება

გენდერული მენისტრამინგი თანამედროვე საერთაშორისო მეთოდია, რომელიც გამოიყენება სპეციალურ ღონისძიებებთან ერთად ყოველ სექტორში

ნაკლებად წარმოდგენილი სქესის ინტერესების დასაცავად.

თქვენს ორგანიზაციაში რომელი სქესია მცირე რაოდენობით წარმოდგენილი? ქალები თუ მამაკაცები? იცვლება თუ არა ეს მდგომარეობა ფუნქციის, გავლენის, ან ლიდერობის დონეების მიხედვით?

თქვენი სამუშაოს კონტექსტში რომელი სქესია არ არის საკმარისად წარმოდგენილი ან ნაკლებად სარგებლობს იმ სერვისებით რომელსაც თქვენი სექტორი უზრუნველყოფს?

მოდული 4: გენდერული მენისტრამინგი პოლიტიკის დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესში (პრაქტიკა)

ამ მოდულის ფარგლებში თქვენ გაივლით ძირითად საფეხურებს, რათა გაათვითნობიეროთ:

- (1) როგორია კონკრეტული პოლიტიკური მიზნები ამა თუ იმ სექტორში გენდერული თანასწორობის მიღწევასთან მიმართებაში;
- (2) როგორ შეიძლება მათი გადატანა ბიუჯეტებში;
- (3) როგორია უცხო ქვეყნების კარგი მაგალითები. ქვემოთ მოკლედ არის წარმოდგენილი ძირითადი ცნებები:

- პრაქტიკა - გენდერულ საკითხთა მენისტრამინგი: პოლიტიკური მიზნებისა და მაჩვენებლების ფორმულირება
- პრაქტიკა - გენდერულ საკითხთა მენისტრამინგი II: ბიუჯეტის დაგეგმვა გენდერული ასპექტების გათვალისწინებით, როგორც გენდერული თანასწორობისა და ბიუჯეტის ეფექტიანობის მიღწევის საშუალება
- გენდერულ საკითხთა მენისტრამინგის კარგი პრაქტიკა ევროპის მაგალითზე

ა. გენდერული მენისტრიმინგის გამოყენება პრაქტიკაში: გენდერული საკითხის გათვალისწინებით ბიუჯეტის ფორმირების პრაქტიკა ევროპული ქვეყნების მაგალითზე

ვენა, ავსტრია:

გენდერული მენისტრიმინგის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტია „გენდერული საკითხის გათვალისწინება ბიუჯეტის ფორმირების პროცესში“. გენდერული საკითხის გათვალისწინებით ბიუჯეტის ფორმირებისას სისტემატურად ხდება ქალებისა და მამაკაცების სხვადასხვა ცხოვრებისეული საჭიროებების გათვალისწინება. ძირითადი შეკითხვა მდგომარეობს იმაში, არის თუ არა ბიუჯეტი სამართლიანად განაწილებული ქალებსა და მამაკაცებს შორის და თანაბარი სარგებელი თუ მოაქვს მათთვის.

2006 წლისდან ქალაქ ვენის ბიუჯეტში მკაცრად განისაზღვრა გენდერული ასპექტის გათვალისწინება. შეფასებას ექვემდებარება არა მხოლოდ ბიუჯეტის ნაწილები, არამედ ყველა პუნქტის განხილვა ხდება გენდერულ ასპექტებთან მათი შესაბამისობის თვალსაზრისით. საბიუჯეტო წინა-

დადების ცალკე თავი გვიჩვენებს, ვინ და რა მოცულობით სარგებლობს ბიუჯეტის ცალკეული პუნქტებით.

ვენაში გენდერული მენისტრიმინგის გამოყენების სხვა მაგალითებია გენდერულად სენსიტიური პრინციპით მოწყობილი საზოგადოებრივი ტუალეტები, სათამაშო მოედნები და სკოლის ეზოები.

ბაზელი, შვეიცარია:

2000 წელს ქალაქ ბაზელის მცხოვრებთა (რომელთაც ჰყავთ ან არ ჰყავთ 15 წელზე უმცროსი შვილები) აუნაზღაურებელი შრომა (საათების რაოდენობა წელიწადში და ერთ მომუშავეზე პერსონაზე)

ბაზელის ინიციატივა - ბიუჯეტის ფორმირებისას გენდერული ასპექტის გათვალისწინება - ერთ-ერთია იმ ინიციატივათაგან, რომელიც ევროპაში აუნაზღაურებელი შრომასთან დაკავშირებულ საბიუჯეტო გადანაწილებულ სიღრმისეულ განხილვას გულისხმობს. ანალიზი დაიწყო იმის დადგენით, თუ რა მნიშვნელობა აქვს აუნაზღაურებელ შრომას ეკონომიკური კეთილდღეობისთვის და რა გავლენა აქვს მას საბიუჯეტო გადანაწილებებზე. ამის შემდეგ განისაზღვრა აუნაზღაურებელი შრომის მიმართ სახელმწიფო კეთილდღეობასა და მომსახურების უზრუნველყოფასთან.

პირები ბავშვებით/ბავშვების გარეშე და უსასყიდლო შრომის სახეობები		მამაკაცები და ქალები	ქალები	მამაკაცები
საათი 1 ადამიანზე წელიწადში				
15 წელზე უმცროსი ასაკის ბავშვებით	სოჯახო საქმე	1184	1738	582
	ზრუნვა	719	901	522
	ზრუნველობა	2639	2639	1103
15 წელზე უმცროსისაკის ბავშვების გარეშე	სოჯახო საქმე	959	1130	761
	ზრუნვა	316	371	254
	სულ	992	1167	788
ბავშვიანი პირები	სოჯახო საქმე	123.4	153.8	76.4
უბავშვებო პირებთან	საქმიანობა			
მიმართებაში (=100%)	სულ	191.9	226.1	140.1

ბ. გენდერული მენისტრიმინგის გამოყენება. ნაწილი 1: პოლიტიკის მიზნების დასახვა და ღონისძიებები

4R მეთოდის ან გენდერული ანალიზის პრაქტიკაში გამოყენების მეშვეობით კონკრეტული სიტუაციის გამომწვევი მიზეზების განსაზღვრის შემდეგ, **გენდერული მენისტრიმინგი მოითხოვს ორმაგი სტრატეგიის გამოყენებას:** (1) გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას კანონმდებლობის/პოლიტიკის შემუშავების დროს და ასევე, (2) სპეციალური ღონისძიებების განხორციელებას, მაგალითად, ქალთა პოლიტიკაში გაძლიერების ხელშეწყობას.

გენდერული მენისტრიმინგის პრაქტიკაში გამოყენების სხვა საშუალებები:

- გენდერულ თანასწორობაზე ორიენტირებული კანონმდებლობა და პოლიტიკა
- მონაცემები და კვლევა გენდერული უთანასწორობების უფრო საფუძვლიანად შესწავლის მიზნით
- ინსტიტუციური ცვლილება: გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციონალიზაცია თქვენს

საორგანიზაციო სტრუქტურაში ისეთი მექანიზმებით, როგორცაა გენდერული თანასწორობის საბჭო, მრჩეველი გენდერულ საკითხებში, ადამიანური რესურსების საბჭო, გენდერულ საკითხებზე უწყებათაშორისო სამუშაო ჯგუფი და სხვ.

- სპეციალური ზომები: წახალისება (მაგ. მამობის შვებულება), ე.წ. „პოზიტიური დისკრიმინაცია“ ზომები (მაგ. მრეწველობაში დასაქმებული ქალები, ჯანდაცვისა და განათლების სფეროს დაბალ რგოლში დასაქმებული მამაკაცები)
- კვოტები (პოლიტიკური და ეკონომიკური)
 - გარანტირებული ადგილები (კონსტიტუციით და/ან კანონმდებლობით)
 - კანონით დადგენილი კანდიდატების კვოტები (კონსტიტუციით და/ან კანონმდებლობით)
 - პოლიტიკური პარტიების კვოტები (ნებაყოფლობით)
- ცოდნისა და კომუნიკაციის დონის ამაღლება
- პოლიტიკური კონცეფციების ფინანსურ კატეგორიებად გარდაქმნის მიზნით ბიუჯეტის ფორმირება გენდერული ფაქტორის გათვალისწინებით (იხ. ქვემოთ)

გენდერული თანასწორობის ეროვნული სამოქმედო გეგმა 2014-2016 წლებისთვის

გენდერული თანასწორობის ზოგადი მიზნები	გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო პოლიტიკის მაგალითები
მამაკაცთა და ქალთა თანასწორობა კანონის წინაშე	<ul style="list-style-type: none"> - ანტიდისკრიმინაციული დებულება კონსტიტუციაში - ზოგადი კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ - ჯანდაცვის, საპენსიო, დასაქმების, მემკვიდრეობის სფეროში ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის უზრუნველყოფის კანონები -დაცვის უზრუნველყოფის კანონები: კანონები ოჯახში ძალადობის, ტრეფიკინგის წინააღმდეგ და სხვ.
ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობა პოლიტიკაში	<p>ყველა სფეროში გატარებული პოლიტიკა უნდა უზრუნველყოფდეს გენდერულ თანასწორობას პოლიტიკის შედეგების მიხედვით, მაგ.:</p> <ul style="list-style-type: none"> -ჯანმრთელობა: მამაკაცებისა და ქალებისთვის თანაბრად ხელმისაწვდომი სამედიცინო მომსახურება -ეკონომიკა და ვაჭრობა: ღონისძიებები (მაგ. კვოტები) ქალებისთვის, რომლებიც უზრუნველყოფს მათ მიერ მაღალი თანამდებობების/საბჭოს წევრის პოზიციების დაკავებას სახელმწიფოს კუთვნილ კომპანიებში - ტრანსპორტი: გადაადგილების/ტრანსპორტით სარგებლობის თანაბარი შესაძლებლობები ქალებისა და მამაკაცებისთვის

გენდერული თანასწორობის ზოგადი მიზნები	გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო პოლიტიკის მაგალითები
ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობები	<p>ყველა სფეროში გატარებული პოლიტიკა უნდა უზრუნველყოფდეს თანაბარ შესაძლებლობებს (ხელსაყრელ გარემოს) მამაკაცებისა და ქალებისთვის, მაგ.:</p> <ul style="list-style-type: none"> -განათლება და დასაქმება: ქალთა მხარდამჭერი სპეციალური ზომები იმისათვის, რომ ისწავლონ/იმუშაონ ისეთ დარგებში, რომლებიც ჩვეულებრივ მამაკაცების დარგებად ითვლება (მრეწველობა, ენერგეტიკა, ტექნიკური სექტორი), ისევე, როგორც მამაკაცთა მხარდამჭერი ზომები იმისათვის, რომ იმუშაონ ისეთ დარგებში, რომლებიც ჩვეულებრივ ქალების დარგებად ითვლება (მასწავლებლობა, ჯანდაცვა, საბავშვო ბაღის აღმზრდელები) -პოლიტიკა: სპეციალური ზომები, რომლებიც შესაძლებლობას მისცემს ქალებს, თავიანთი კანდიდატურები წარადგინონ პოლიტიკურ თანამდებობებზე -კერძო სფერო/ოჯახის დაგეგმვა: თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა მამაკაცებისა და ქალებისთვის ბავშვებზე მზრუნველობის კუთხით (ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და მამობის შვებულება)
მამაკაცებისა და ქალებისთვის მომსახურების თანაბარი ხელმისაწვდომობა	<p>ყველა სახელმწიფო მომსახურება თანაბრად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ქალებისა და მამაკაცებისთვის და თანაბრად გამოიყენებოდეს, მაგ.:</p> <ul style="list-style-type: none"> -იურიდიული სისტემა: სამართალდამცავი სისტემის თანაბარი ხელმისაწვდომობისა და გამოყენების უზრუნველყოფა ქალებისა და მამაკაცებისთვის -ფინანსური მომსახურება: ქალებისთვის სესხებზე თანაბარი წვდომის და ბიზნესის დასაწყებად დაფინანსების შესაძლებლობათა უზრუნველყოფა
ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ძალაუფლება და ხმის უფლება	<p>სახელმწიფო პოლიტიკა უნდა უზრუნველყოფდეს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ მონაწილეობას სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების პროცესში, მაგ.:</p> <ul style="list-style-type: none"> -ქალებისთვის და გენდერულ საკითხებში ექსპერტებისთვის იმის უზრუნველყოფა, რომ მათი ხმები მოსმენილი იქნეს პოლიტიკის დაგეგმვის პროცესში -ხელსაყრელი გარემოს შექმნა ქალებისთვის, რომ მათ სიტყვას ოჯახში ისეთივე ძალა ჰქონდეს, როგორც მამაკაცებისას (მემკვიდრეობის შესახებ და სხვა კანონების მეშვეობით)
ქალებისა და მამაკაცებისთვის რესურსებისა და სარგებლის თანაბრად განაწილება	<p>ყველა სფეროში გატარებულმა პოლიტიკამ უნდა უზრუნველყოს რესურსებისა და სარგებლის თანაბრად გადანაწილება ქალებსა და მამაკაცებზე, მაგ.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - სოციალური უზრუნველყოფისა და საპენსიო სქემები: საპენსიო დროის კომპენსირება დედებისთვის, რომლებიც ბავშვებს უვლიან -დაბეგვრის სისტემები: ერთი და იმავე სამუშაოსთვის ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი განაკვეთის გადასახადით დაბეგვრის უზრუნველყოფა - ყველა სექტორის ბიუჯეტის ფორმირება გენდერული ფაქტორის გათვალისწინებით: სახელმწიფო ხარჯების განაწილება იმგვარად, რომ მიღწეული იქნეს გენდერული თანასწორობა

გ. გენდერულ საკითხთა მეინსტრუმენტის გამოყენება ნაწილი 2: პოლიტიკის მიზნების ასახვა ბიუჯეტში

რუანდის მაგალითი: „ეროვნული გენდერული პოლიტიკის წარმატებით განხორციელებისთვის აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს ბიუჯეტის ფორმირება. პოლიტიკის წარმატებით განხორციელება შეუძლებელია, თუ მასთან დაკავშირებული პროგრამებისა და საქმიანობებისთვის სათანადო რესურსები არ იქნება გამოყოფილი. მთავრობის მიერ ბიუჯეტის ფორმირების პროცესში სრულად იქნეს გათვალისწინებული მთავრობის ეროვნული გენდერული პოლიტიკისა და ეროვნული სამოქმედო გეგმის მიზნები და სტრატეგიები. ამ კუთხით არსებითი მნიშვნელობა აქვს რუანდას მთავრობის ინიციატივით გენდერზე ორიენტირებული ბიუჯეტის სრულად განხორციელებას. სერიოზული აქცენტი, რომელიც ქვეყანაში ბიუჯეტის ფორმირების პრაქტიკის გაუმჯობესებაზე კეთდება, და მთავრობის მტკიცე გადაწყვეტილება, მიაღწიოს გენდერულ თანასწორობას, უზრუნველყოფს ნაყოფიერ ნიადაგს „გენდერზე ორიენტირებული ბიუჯეტის ფორმირებისთვის“.¹⁹

გენდერული მეინსტრუმენტის პოლიტიკის განხორციელების მიზნით, როგორც ეს ნაჩვენებია ზემოთ ცხრილში, აუცილებელია პოლიტიკის კურსის ასახვა ბიუჯეტში. აღნიშნულ მოქმედებას – გენდერული ასპექტების ჩართვას ბიუჯეტში – ეწოდება ბიუჯეტის ფორმირება გენდერული ასპექტის გათვალისწინებით და ხშირად გენდერზე ორიენტირებული ბიუჯეტის ფორმირება.

წარმოდგენილი სახელმძღვანელო ვერ უზრუნველყოფს გენდერული ბიუჯეტების ყველა ეტაპის დეტალურად აღწერას (ეს ცალკე სახელმძღვანელოს საკითხია). თუმცა მასში წარმოდგენილია კონცეფცია და მისი გამოყენება სხვადასხვა პრაქტიკული მაგალითის მეშვეობით. გენდერული ანალი-

19 რუანდას ფინანსთა და განვითარების სამინისტრო, გენდერული ფაქტორის გათვალისწინებით ბიუჯეტის ფორმირების პროგრამა რუანდაში 2008-2010 წლებში, ფინანსთა სამინისტრო/გაეროს ქალთა განვითარების ფონდი (UNIFEM) (ამჟამად გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UNWOMEN)).

ზის ჩატარება მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ პოლიტიკის დაგეგმვის პროცესში, არამედ ასევე შემდგომ, ბიუჯეტის ფორმირების პროცესში, იმისათვის, რომ რეალური შედეგი იქნეს მიღწეული გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით.

გენდერული ბიუჯეტი - ევროპის საბჭოს 2005 წლის განმარტება

გენდერული ბიუჯეტი გულისხმობს ბიუჯეტების პროცესში გენდერული ასპექტების გათვალისწინებას (ანუ გენდერულ მეინსტრუმენტს). ეს კი ნიშნავს: ბიუჯეტების შეფასებას გენდერული თვალსაზრისით, ყველა დონეზე ბიუჯეტის ფორმირებისას, შემოსავლებისა და ხარჯების რესტრუქტურის პროცესებში გენდერული ასპექტების გათვალისწინებას. ამ ყოველივეს მიზანს კი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა წარმოადგენს.

ბიუჯეტის ფორმირება გენდერული ასპექტის გათვალისწინებით - გენდერზე ორიენტირებული ბიუჯეტი - არის შედეგებზე ორიენტირებული ბიუჯეტის ფორმირების თანამედროვე მეთოდი. ხარჯებიდან (რამდენის დახარჯვა შემიძლია?) შედეგზე (რისი მიღწევა მსურს?) გადასვლის ეს ახალი კონცეფცია 1990 წლიდან თანდათანობით ხორციელდებოდა ბევრ ქვეყანაში.

2012 წლიდან საქართველოში იწყება პროგრამული ბიუჯეტების კონცეფციის, როგორც პროგრამული ბიუჯეტის, კომპლექსური სახელმწიფო სექტორისა და ფინანსური მართვის რეფორმის განუყოფელი ნაწილის, აქტიური განხილვა.

გენდერული ბიუჯეტის ძირითადი ელემენტები:

- მოიცავს ქალებსა და გოგონებზე რეალური ხარჯებისა და შემოსავლის (ძირითადად სახელმწიფოს) ანალიზს მამაკაცებსა და ვაჟებზე ხარჯებთან შედარებით.
- ეხმარება მთავრობას იმის გადამწყვეტაში, თუ როგორ უნდა მოხდეს პოლიტიკის შემუშავება, შესწორება, პრიორიტეტების ხელახლა დასახვა და ასევე მონიტორინგი.
- წარმოადგენს პოლიტიკის ეფექტიანად განხორციელების საშუალებას, როდესაც შესაძლებელია იმის შემოწმება, შეესაბამება თუ არა რესურსების განაწილება პოლიტიკით აღებული ვალდებულებებს და მიღწეული იქნა თუ არა სასურველი ზემოქმედება (შედეგებზე

ორიენტირებული ბიუჯეტის რეფორმა).

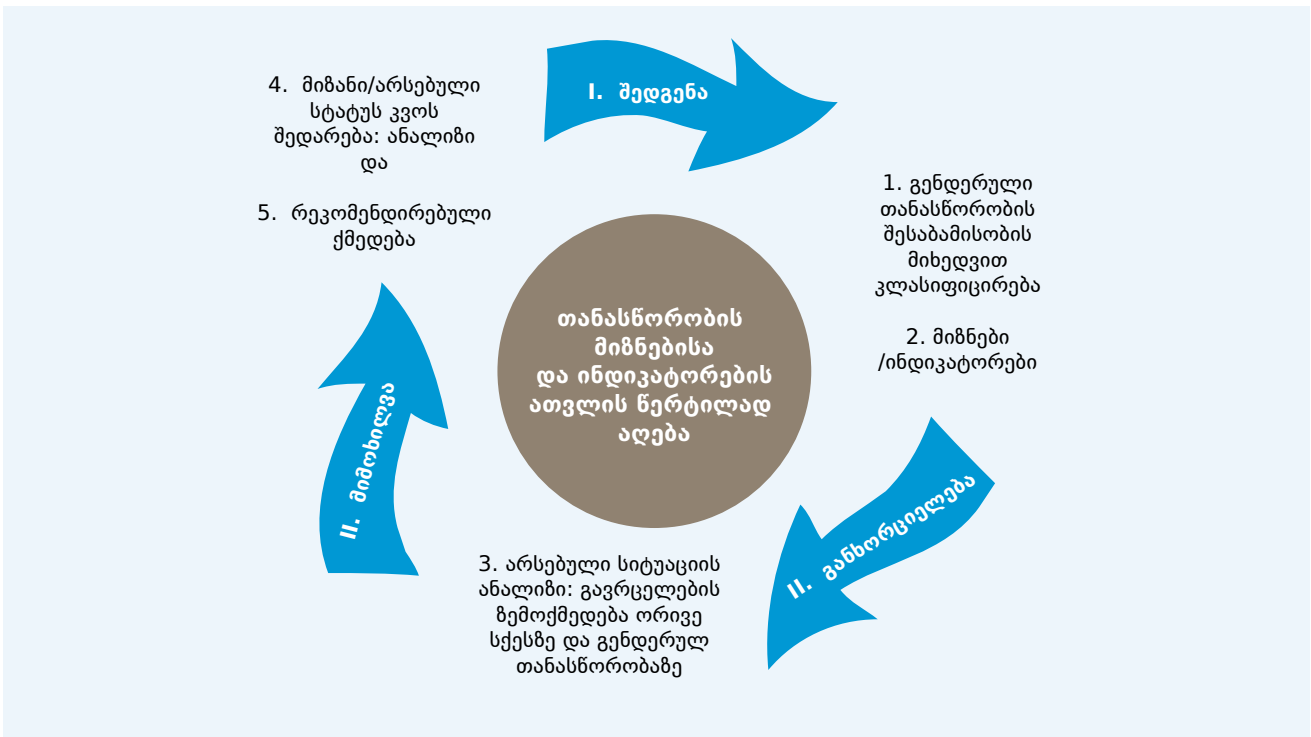
- სპეციალური ყურადღება ეთმობა იმას, თუ როგორ ახდენს გავლენას სახელმწიფო ბიუჯეტი ყველაზე არასახარბიელო მდგომარეობაში მყოფ ქალთა ჯგუფებზე.
- საუბარი არ არის ცალკე ბიუჯეტებზე ქალებისა და კაცებისათვის.
- გენდერული ბიუჯეტირება არ გულისხმობს ბიუჯეტის გაყოფას - 50% ქალებსა და 50%-კაცებს.
- გენდერული ბიუჯეტირება ყოველთვის არ ახდენს უბრალოდ ქალებისთვის გამოყოფილი თანხების გაზრდას - ის ასევე გულისხმობს

პრიორიტეტების მინიჭებასაც.

- გენდერული ბიუჯეტირება ეხება არა მხოლოდ სამთავრობო ბიუჯეტს
- იგი არ შემოიფარგლება მხოლოდ ბიუჯეტებით. იგი მოიცავს სხვადასხვა პოლიტიკის ანალიზს გენდერული თვალსაზრისით

1990-იანი წლებიდან მთელ მსოფლიოში სულ უფრო მეტად იყენებენ სხვადასხვა ინიციატივას, დღეს კი მათი გამოყენება ხშირად სავალდებულოა სახელმწიფო ხარჯების ნაწილში (მაგ., 2013 წლიდან ავსტრიაში. იხილეთ ქვემოთ).

გრაფიკი №3:
გენდერული ბიუჯეტირება



გენდერული ბიუჯეტის ფორმირების დაიანა ელისონის ხუთსაფეხურიანი მოდელი

საფეხურები	საფეხურების აღწერა	საბიუჯეტო ტერმინები
1	ქალებისა და მამაკაცების, გოგონებისა და ვაჟების (და სხვადასხვა ქვეჯგუფის, როგორცაა სოფლად/ქალაქად მცხოვრებთა, ასაკობრივი ქვეჯგუფებისა და სხვ.) მდგომარეობის აღწერა მოცემულ სექტორში; იმის შემოწმება, არსებობს თუ არა [„გენდერული განსხვავებები“]	საჭიროებების/კლიენტის ანალიზი
2	პოლიტიკის, პროგრამებისა და პროექტების შეფასება მათი გენდერული სენსიტიურობის კუთხით, ანუ აკმაყოფილებენ თუ არა ისინი პირველ საფეხურში აღწერილ სიტუაციას	პოლიტიკა, პროგრამები
3	შეფასება იმისა, გამოყოფილია თუ არა ადეკვატური ბიუჯეტი და სხვა რესურსები (მაგ. პერსონალი) გენდერულად სენსიტიური პოლიტიკის მეორე საფეხურის ეფექტიანად განხორციელებისთვის	ხარჯები
4	გააკონტროლება იმისა, იხარჯება თუ არა გამოყოფილი ხარჯები შესაბამისად	შედეგი
5	შეფასება იმისა, ხელი შეუწყო თუ არა პოლიტიკამ და მასთან დაკავშირებულმა ხარჯებმა გენდერული სამართლიანობის მიღწევას, როგორც ეს დაგეგმილი იყო, და შეიცვალა თუ არა პირველ საფეხურში აღწერილი სიტუაცია	შედეგები/ზემოქმედება

გენდერული ფაქტორის გათვალისწინებით შედეგებზე ან პროგრამაზე ორიენტირებული ბიუჯეტის ფორმირების პროცესი შეიძლება დახასიათდეს როგორც პროცესი, რომელიც ახდენს “4 E” ინდიკატორების დემონსტრირებას (პოლიტიკის დაგეგმვისა და გენდერული ანალიზის განხორციელებისთვის უნდა გვახსოვდეს ასევე გენდერული ანალიზის “4R” მეთოდი: იხილეთ ზემოთ, მოდული 3).

ბიუჯეტის გენდერული პრინციპები და შედეგებზე ორიენტირებული ბიუჯეტის ფორმირება - **“4E” ინდიკატორი²⁰**

- ეკონომია (Economy) (რესურსების)
- ეფექტიანობა (Efficiency) (პროდუქტის/სერვისის)
- ემედიტობა (Effectiveness) (შედეგების)
- თანასწორობა (Equality) (თანაბარი შედეგები მამაკაცებისა და ქალებისთვის) - სამართლიანობის გზით

ეკონომია გულისხმობს რესურსების, პროდუქტის/სერვისისა და შედეგების მინიმალურ ფასს. მაშასადამე, ეკონომია გულისხმობს ფულის თანაფარდობას რესურსებთან, ეფექტიანობა გულისხმობს რესურსების თანაფარდობას პროდუქტთან, ხოლო ემედიტობა პროდუქტის თანაფარდობას შედეგებთან. სამართლიანობა კიდევ ერთი პარამეტრია, რომელიც განსაზღვრავს, თუ რამდენ ქალსა და მამაკაცს აქვს წვდომა შედეგებზე.

გენდერული ბიუჯეტის ფორმირებისას აუცილებელია SMART ინდიკატორების გამოყენება იმისათვის, რომ განისაზღვროს ბიუჯეტის შედეგები ქალებსა და მამაკაცებზე თითოეულ სექტორში ან ადგილობრივ ბიუჯეტში. ქვემოთ მოცემულია კარგი ინდიკატორების მაგალითები:

ინდიკატორები²¹

რაოდენობა: პროდუქტის ანუ „საქმიანობის შედეგების“ რაოდენობა ან დონე
 ჯანდაცვის ცენტრების რაოდენობა მათი ადგილ-

20 იხილეთ, ბიუჯეტირება სამართლიანობისთვის: გენდერული ბიუჯეტის ინიციატივები შედეგებზე ორიენტირებული ბიუჯეტის ფორმირების ფარგლებში, 2003 წელი. რონდა შარპი შედეგებზე ორიენტირებული ბიუჯეტის სპეციალისტი.

21 მიღებულია: შარპი, რ. (2003 წ.). ბიუჯეტირება სამართლიანობისთვის: გენდერული ბიუჯეტის ინიციატივები შედეგებზე ორიენტირებული ბიუჯეტის ფორმირების ფარგლებში.

მდებარეობის მიხედვით, ქალებისა და მამაკაცებისთვის მცირე ბიზნესის ინიციატივების ფარგლებში გაცემული სესხებისა და გრანტების ოდენობა

ღირებულება: შედეგის ღირებულება

მცირეშემოსავლიანი შინამეურნეობებისთვის სოციალური საცხოვრისის მშენებლობის ღირებულების შეფარდება მცირეშემოსავლიან რაიონებში კერძო საცხოვრისის ღირებულებასთან, სახელმწიფოს მიერ გოგონებისა და ვაჟების დაწყებით განათლებაზე განეული ხარჯების საშუალო მაჩვენებელი.

ვადები

1: მიღების ვადები

სპეციალური სატრანსპორტო საშუალებებით (რომლებიც უზრუნველყოფს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანებისა და მათი მომვლელების ტრანსპორტირებას) უზრუნველყოფის დრო/ვადები (სუბსიდირებულია მთავრობის მიერ) ჩვეულებრივი ტაქსის მომსახურებასთან შედარებით

ხარისხი: ხაზინის/ფინანსთა სამინისტროს ეკონომიკური პოლიტიკის იმ დოკუმენტების პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც სოციალურ უზრუნველყოფას ეხება.

იმ მომხმარებელთა რაოდენობა და პროცენტული წილი, რომლებიც თვლიან, რომ მათ გააჩნიათ სათანადო წვდომა ჯანდაცვის ცენტრების მომსახურებაზე.

ავსტრიამ, რომელმაც 2013 წელს მიღებული საკონსტიტუციო ცვლილების შედეგად სავალდებულო გახადა გენდერული ბიუჯეტის არსებობა ეროვნულ, ფედერალურ და ადგილობრივ დონეებზე ბიუჯეტებში დაიწყო გენდერული თანასწორობის მიზნების განსაზღვრა. პირველი მოთხოვნა იმის გარკვევა, თუ რა გავლენას ახდენს ბიუჯეტი ქალებსა და მამაკაცებზე. ქვემოთ მოცემულია მაგალითი, რომელიც შეიძლება ადაპტირებულ იქნეს საქართველოს რეალობასთან:

მაგალითი: გენდერული თანასწორობის მიზნების განსაზღვრა გენდერული ბიუჯეტის ფორმირების პორცენტში ზემო ავსტრიაში.²²

საკითხის ისტორია: WIFO-ს (ავსტრიის ეკონომიკური კვლევის ინსტიტუტის) მიერ ზემო ავსტრიის რეგიონისთვის, საპილოტე კვლევის სახით, ჩატარდა

გენდერული ბიუჯეტის ანალიზი. გენდერული ბიუჯეტის პოლიტიკის ცალკეული სფეროების გაანალიზების საფუძველზე მიღებული იქნა ზოგადი სურათი (გენდერულ ჭრილში) განათლების, ჯანდაცვისა და სპორტის სფეროებისთვის გამოყოფილ ხარჯებთან დაკავშირებით. ანალიზი მოიცავდა ზემო ავსტრიის ბიუჯეტის დაახლოებით ერთ მესამედს.

ძირითადი შეკითხვები:

- ა. როგორია გენდერული თანასწორობის პრინციპით განვირეული ხარჯების შედეგები განათლების, ჯანდაცვისა და სპორტის სფეროებში?
- ბ. რა გავლენას ახდენენ ეს სფეროები ერთმანეთზე, ასევე აუნაზღაურებელ შრომასა და დასაქმებაზე?

გენდერული თანასწორობის რომელი მიზნები იქნა იდენტიფიცირებული?

კვლევა მიუთითებს იმაზე, რომ გენდერულ თანასწორობაზე გავლენების გამოძვა დამოკიდებულია გენდერული თანასწორობის მიზნების ფორმულირებაზე. პირველ საფეხურზე საერთაშორისო და ეროვნული სტანდარტების საფუძველზე შემუშავდა გენდერული თანასწორობის ზოგადი მიზნები, როგორცაა:

- თანაბარი შესაძლებლობები ქალებისა და მამაკაცებისთვის, რათა მიაღწიონ ეკონომიკურ დამოუკიდებლობას ანაზღაურებადი დასაქმების შედეგად.
- დამოუკიდებელი სოციალური უზრუნველყოფა ცხოვრების ყველა ეტაპზე (განსაკუთრებით დედობის, ბავშვის მოვლისა და აღზრდის, განათლების, უმუშევრობის, კმაყოფაზე მყოფთა მოვლის, ავადმყოფობის, ხანდაზმულობის პერიოდში) ქალებისა და მამაკაცებისთვის.
- უნარებისა და შესაძლებლობების განვითარებისათვის თანაბარი პირობების უზრუნველყოფა ქალებისა და მამაკაცებისათვის.
- სახელმწიფო სერვისებისადმი თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა ქალებისა და მამაკაცებისთვის.

ზოგადი მიზნების საფუძველზე შემუშავდა თითოეული სფეროსთვის კონკრეტული მიზნები. მაგალითად, ჯანდაცვის სფეროში ეს მიზნებია:

- კომპლექსური სამედიცინო მომსახურების უზრუნველყოფა ქალებისა და მამაკაცებისთვის.
- სამედიცინო მომსახურების თანაბარი ხელმისაწვდომობა ქალებისა და მამაკაცების ინდივიდუალური საჭიროებებისა და ინდივიდუალური მოთხოვნილებების შესაბამისად.

აღნიშნული სფეროებისთვის განსაზღვრული მიზნების მიხედვით შესაძლებელი გახდა ინდიკატორების შემუშავება. მაგალითად, დაითვალეს საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის დღეები: 2000 წელს 1,000 მომუშავე ქალზე საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის 13,049 დღე მოდიოდა, ხოლო 1,000 მომუშავე მამაკაცზე - 14,942 დღე. საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის საშუალო პერიოდი შეადგენდა 12.1 დღეს ქალებისთვის და 13.0 დღეს მამაკაცებისთვის.

მონაცემთა წყაროები: ოფიციალური სტატისტიკა, შრომის ბაზრის მონაცემები, სახელმწიფო უწყებების/დანესებულებების (მათ შორის სამედიცინო დაზღვევის დანესებულებების) მონაცემები, საბიუჯეტო მონაცემები, კვლევები.

განხორციელებული ზომები: რეკომენდაციები გაიცა შესაბამის პოლიტიკასა და კანონებთან, ინდიკატორებთან, მონაცემთა გაუმჯობესებასთან, რიგ ღონისძიებებთან დაკავშირებით, რომლებიც მიმართული იყო გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრაზე.

სარგებელი ადმინისტრაციისთვის: შემუშავდა ანალიტიკური მეთოდები და ინდიკატორები, რომლებიც პოლიტიკის კონკრეტულ სფეროებში ბიუჯეტირების ეფექტიანობის შემოწმების შესაძლებლობას იძლევა, როგორც ზოგადად, ასევე გენდერული თანასწორობის კუთხითაც.

დ. შეჯამება: რას ნიშნავს გენდერული ბიუჯეტი?

- ეს არის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის მაკროეკონომიკურ პოლიტიკასთან დაკავშირების მეთოდი.
- იგი დაფუძნებულია იმ პრინციპზე, რომ ბიუჯეტები გენდერული თვალსაზრისით ნეიტრალური არ არის.
- ეს ეხება ბიუჯეტის როგორც შემოსავლების, ასევე ხარჯების ნაწილს.

- მისი განხორციელება იწყება ქალებისა და მამაკაცებზე (ცალ-ცალკე) ბიუჯეტის ზეგავლენის ანალიზით და გრძელდება გენდერული ასპექტების ინტეგრირებით ბიუჯეტის დაგეგმვაში.
- ეს არ ნიშნავს ცალ-ცალკე ბიუჯეტებს ქალებისთვის ან მამაკაცებისთვის - ეს ნიშნავს ადამიანებზე ორიენტირებულ ბიუჯეტს.
- ეს ნიშნავს ბიუჯეტის შედეგების გულდასმით განხილვას (შედეგებზე ორიენტირებული ბიუჯეტები).
- ეს იძლევა სახელმწიფო ხარჯების უკეთ დაგეგმვისა და, შესაბამისად, უფრო ეფექტიანად განაწილების საშუალებას.
- ეს მოითხოვს დაინტერესებულ მხარეთა უფრო ფართო წრის მონაწილეობას და ამგვარად აღრმავებს ისეთ დემოკრატიულ პროცესებს, როგორცაა კონტროლი და მონაწილეობა.
- შესაძლებელია მისი გამოყენება სპეციალურ საბიუჯეტო პუნქტებთან ან (მთლიანად) საბიუჯეტო პროგრამებთან მიმართებაში.

მისი საბოლოო მიზანია გენდერულად მგრძობიარე მიდგომის გამოყენება საბიუჯეტო პროცესების ყველა ასპექტისა და დონეზე - იმგვარად, რომ ბიუჯეტში გათვალისწინებულ იქნეს გენდერული ასპექტები (ფაქტორები)

ე. მეოთხე მოდულის შემაჯამებელი შეკითხვები: დანერგეთ გენდერული ბიუჯეტი თქვენს პრაქტიკაში:

- (1) ბიუჯეტის ფორმირების პროცესში სად შეგიძლიათ დაიწყოთ გენდერული თანასწორობის მიზნების ჩართვა
- (2) კონკრეტული ქვეპროგრამის მიმდინარე ხარჯების ან შემოსავლების გადახედვით დაიწყებთ? რატომ?
- (3) ცნობილია თუ არა თქვენთვის თქვენი საბიუჯეტო ციკლი?

VI. ნაწილი III დამატებითი ინსტრუმენტები გენდერული მეინსტიმინგისთვის

სპეციალურ ტერმინთა ლექსიკონი

გენდერული ცნებები

გენდერი განსხვავდება სქესისგან, გულისხმობს სოციალურ და კულტურულ საფუძველზე დაფუძნებულ სხვაობებს ქალებსა და მამაკაცებს შორის, სოციალური მახასიათებლები განსხვავდება კულტურისა და დროის მიხედვით.

სქესი

სქესი განსაზღვრულია ბიოლოგიურად და შესაბამისად, ასახავს მამაკაცებსა და ქალებს შორის ბიოლოგიურად და ფიზიოლოგიურად განპირობებულ სხვაობებს. იგი არის უნივერსალური და შეუცვლელი.

გენდერის სოციალური ასპექტები

გულისხმობს იმას, თუ როგორ ხდება საზოგადოების მიერ მოვალეობების, როლებისა და პასუხისმგებლობების შეფასება და გადანაწილება ქალებს, მამაკაცებს, გოგონებსა და ვაჟებს შორის. ამგვარი დიფერენცირებული შეფასება ქმნის გენდერული ნიშნით შრომის დაყოფას, განაპირობებს განსხვავებულ: (1) ხელმისაწვდომობას შედეგებისადმი და (2) გადამწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობებს, რაც, თავის მხრივ, გავლენას ახდენს ძალაუფლებრივ ურთიერთობებზე და ამყარებს გენდერულ როლებს. ეს ხორციელდება გენდერული სოციალიზაციის სხვადასხვა დონეზე, მათ შორის ოჯახის, რელიგიის, განათლების, კულტურის, თანატოლებისა და მედიის დონეებზე.

გენდერი და კულტურა

კულტურა ნიშნავს ადამიანების ცხოვრების წესს, რწმენის, ფასეულობათა სისტემას, რიტუალებს, ურთიერთობის წესებსა და სოციალიზაციას, რომელიც განსაზღვრავს ნიშან-თვისებებს, როლებს,

პასუხისმგებლობებსა და საზოგადოებაში არსებულ მოლოდინებს. იგი განსაზღვრავს იმას, თუ რა სურს, რომ მიიღოს დარასელის საზოგადოება ქალებისგან, მამაკაცებისგან, გოგონებისა და ვაჟებისგან. იგი განსაზღვრავს სტატუსსა და ძალაუფლებრივ ურთიერთობებს ქალებს, მამაკაცებს, გოგონებსა და ვაჟებს შორის. გენდერული პრობლემები დაკავშირებულია კულტურულ კონტექსტთან და საზოგადოებაში სოციალიზაციის პროცესთან. მაგალითად:

- უპირატესობის მინიჭება ვაჟისთვის ქალიშვილთან შედარებით
- ქონების გადანაწილება, ქონების მემკვიდრე
- სახელის დარქმევა
- ცერემონიების ინიცირება
- საქორწინო პრაქტიკა
- გენდერული ნიშნით ძალადობა

გენდერული როლები

გენდერული როლი გულისხმობს ქალისა და მამაკაცისათვის საზოგადოებითა და კულტურით განსაზღვრული ქცევის ფორმებს, ნორმებს და ღირებულებებს. გენდერული როლები აისახება საქმიანობაში, რომელსაც მამაკაცებსა და ქალებს მიაკუთვნებენ აღქმაში არსებული იმ განსხვავებების საფუძველზე, რომლებიც გამყარებულია გენდერული ნიშნით შრომის დაყოფით. გენდერული როლები ყალიბდება სოციალიზაციის პროცესში ცხოვრების ადრეულ ეტაპებზე, იმ კონკრეტული მახასიათებლების შესაბამისად, რომლებიც ასოცირდება მამაკაცად ან ქალად ყოფნასთან.

გენდერული ურთიერთობები

ნიშნავს სოციალურ ურთიერთობებს მამაკაცებსა და ქალებს შორის კონკრეტულ დროსა და ადგილას. აღნიშნული სოციალური ურთიერთობები განმარტავს სქესებს შორის ძალაუფლებრივ ურთიერთობებში არსებულ სხვაობას.

გენდერული სტერეოტიპები

სტერეოტიპები წარმოადგენს კონკრეტული სოციალური ჯგუფის შეხედულებებს თვსებებზე, ქცევის ფორმებზე. გენდერული სტერეოტიპები არაობიექტური და ხშირად გაზვიადებული წარმოდგენებია ქალებსა და მამაკაცებზე, რომელიც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ადამიანის ყოველდღიურ ცხოვრებაზე.

შრომის განაწილება გენდერული თანასწორობის პრინციპით

გულისხმობს სხვადასხვა სახის სამუშაოს, რომელსაც მამაკაცები და ქალები ასრულებენ თავიანთი სოციალიზაციისა და მოცემულ კონტექსტში დამკვიდრებული სამუშაოს მოდელების შედეგად.

გენდერული თანასწორუფლებიანობა

გულისხმობს ქალებისა და მამაკაცების მიმართ სამართლიანობის პროცესს. სამართლიანობის უზრუნველყოფისათვის საჭიროა სოციალური და ისტორიული უსამართლობის სანინააღმდეგო ღონისძიებები გატარება, რათა ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარ პირობებში არსებობის შესაძლებლობა ჰქონდეთ.

გენდერული თანასწორობა

ჰარმონიული, სოციალური სამართლიანობის პრინციპებზე დაფუძნებული საზოგადოების ერთ-ერთი არსებითი მახასიათებელია. გენდერული თანასწორობა ნიშნავს, რომ ქალსა და მამაკაცს აქვთ თანაბარი პირობები და ცხოვრებისეული მანსები თავიანთი პოტენციალის სრული რეალიზაციისათვის, თანაბრად მონაწილეობენ პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური, კულტურული განვითარების პროცესებში და თანაბრად სარგებლობენ საზოგადოებრივი სიკეთეებით, შესაძლებლობებითა და რესურსებით. გენდერული თანასწორობა არ ნიშნავს ქალისა და მამაკაცის იგივეობას, პირიქით - დემოკრატიულ პლურალისტურ საზოგადოებაში აღიარებულია, რომ ადამიანებს აქვთ სხვადასხვა ღირებულებები და მიზნები, სხვადასხვა საჭიროებები და ცხოვრების წესი, მიუხედავად ამისა, მათი ინტერესები თანაბრად უნდა იყოს გათვალისწინებული ყველა დონეზე, ისინი უნდა სარგებლობდნენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით და ჰქონდეთ ერთნაირი პასუხისმგებლობები და ვალდებულებები²³

გენდერული ანალიზი

გულისხმობს იმის გაანალიზებას, თუ როგორ აისახება სხვადასხვა პოლიტიკის თუ პროგრამის შედეგები ქალებსა და მამაკაცებზე - რა განსხვავებულ გავლენას ახდენს მათ მდგომარეობაზე.

გენდერული მენისტრიმინგი

ინყება გენდერული ანალიზის ჩატარებით ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებული მდგომარეობის გასაგებად. მეორე ნაბიჯი ითვალისწინებს მიღებული გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას თითოეულ პროექტში, პოლიტიკაში, პროგრამაში, ღონისძიებასა თუ კანონში იმგვარად, რომ მიღწეული იქნეს გენდერული თანასწორობა. გენდერული მენისტრიმინგი წარმოადგენს როგორც სტრატეგიას, ასევე ინსტრუმენტს გენდერული თანასწორობის მისაღწევად, მიუხედავად სახელმწიფო პოლიტიკის თემის/საგნისა.

გენდერული ბიუჯეტი ეს ნიშნავს გენდერული მენისტრიმინგის გამოყენებას სახელმწიფო ხარჯების მართვის ციკლში. სახელმწიფო ბიუჯეტის ფორმირებისას არსებული გენდერული უთანასწორობის გათვალისწინება ერთ-ერთ ყველაზე ეფექტიან საშუალებად ითვლება გენდერული თანასწორობის მისაღწევად (სახელმწიფო პოლიტიკის მეშვეობით).

მასალები

აქ განვიხილავთ დამატებით ინსტრუმენტებს, რომლებიც გამოიყენება იმ ქვეყნებში, სადაც გენდერულ მენისტრიმინგზე მუშაობენ, და ასევე კონსოლიდირებულ ინსტრუმენტებს, რომლებიც შემუშავდა ავტორთა პრაქტიკული გამოცდილების საფუძველზე:

23 ხომერიკი ლელა. გენდერი და პოლიტიკა : ინტენსიური სემინარი სოც. მეცნ. მაგისტრატურისათვის / ლელა ხომერიკი ; [მთ. რედ.: მარინე ჩიტაშვილი, ენობრ. რედ.: ლია ვაჭარავა] - თბ. : სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2006 - 48გვ. ; 29სმ. - (სოციალურ მეცნიერებათა სერია). - ISBN 99940-872-5-8 : [ფ.ა.]

„კიბე“ –

პროცედურა გენდერულ საკითხთა მდგრადი მეინსტრიმინგისთვის. გენდერული თანასწორობის ინსტიტუტი „JämStöd“, შვედეთი

ევროსაბჭოს რასობრივი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტში გამოსვლისას 2007 წელს ენ ბომანი, JämStöd-ის (გენდერული თანასწორობის ინსტიტუტი, შვედეთი) თავმჯდომარე განარტავს, რომ „კიბე“ აგებული იქნა როგორც ინსტრუმენტი გენდერულ საკითხთა მეინსტრიმინგთან დაკავშირებული სამუშაოს სირთულის საჩვენებლად.

„კიბეს“ 7 საფეხური აქვს:

• საფეხური 1: საკითხის გაგება

პერსონალს უტარდება ტრენინგი გენდერსა და გენდერულ თანასწორობასთან, კერძოდ კი გენდერული თანასწორობის ეროვნულ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ საკითხებში.

• საფეხური 2: პირობების შესწავლა

ამ საფეხურზე შეიძლება ჩაატაროთ წარმოსახვითი სავარჯიშო, რომლის მეშვეობითაც პერსონალი შეისწავლის გენდერულ თანასწორობაზე დაფუძნებული ორგანიზაციის მახასიათებლებს, განიხილავს სარგებელს, რომელიც მას ორგანიზაციის ფუნქციონირებისა და იმ მიზნობრივი ჯგუფებისთვის მოაქვს, რომლებსაც ემსახურება.

• საფეხური 3: დაგეგმვა და ორგანიზება

აღნიშნულ საფეხურს უძღვებიან მაღალი რგოლის ხელმძღვანელი პირები, რომლებიც შეიმუშავებენ სტრატეგიას მკაფიოდ განსაზღვრული მიზნებით და სათანადო კონტროლის მექანიზმებით.

• საფეხური 4: ე.წ. „ინვენტარიზაცია“

ეს არის ორგანიზაციის საქმიანობის კრიტიკული აღწერა/შეფასება, რომლის საფუძველზეც განისაზღვრება ის სფეროები, რომლებიც გაუმჯობესებას საჭიროებს.

• საფეხური 5: შესწავლა და ანალიზის წარმოება

ხდება აღწერის/შეფასების შედეგების გამოყენება ორგანიზაციის საქმიანობის გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით ანალიზის განსახორციელებლად.

• საფეხური 6: მიზნებისა და ღონისძიებების ფორმულირება

ორგანიზაცია ამზადებს სამოქმედო გეგმას ამოცანების, ინდიკატორებისა და ღონისძიებების ფორმულირების გზით, რომელიც ორიენტირებულია გენდერული თანასწორობის მიღწევისადმი.

• საფეხური 7: ღონისძიებების განხორციელება

ორგანიზაცია ახორციელებს ღონისძიებებს, რომლებიც აუცილებელია გენდერული თანასწორობის მისაღწევად მის საქმიანობაში.

რჩევები გენდერულ საკითხთა მეინსტრიმინგის ხელშეწყობასა და ინფორმაციის გავრცელებასთან დაკავშირებით

1. რატომ არის აუცილებელი გენდერული თანასწორობა: გენდერულ თანასწორობის დამკვიდრება მნიშვნელოვანია სტაბილურობისათვისა და უსაფრთხოებისათვის. ამდენად აუცილებელია გენდერული თანასწორობისათვის დაფინანსების გაღება.

კვლევების მაგალითები:

- ახლო აღმოსავლეთსა და ჩრდილოეთ აფრიკაში ქალთა შრომის მაჩვენებელი 1990-იან წლებში იმავე ტემპით რომ გაზრდილიყო, როგორც ქალთა განათლების მაჩვენებელი, შინამეურნეობათა საშუალო შემოსავლები 25%-ით უფრო მაღალი იქნებოდა;
- ინდოეთს ქალ/მამაკაც მუშაკთა კოეფიციენტი 10 პროცენტით რომ გაეზარდა, მისი მშპ 8 პროცენტით გაიზრდებოდა;
- სადაც მშვიდობა ქალთა მონაწილეობით დამყარდა, თემებთან უფრო საიმედო და სტაბილური ურთიერთობები ჩამოყალიბდა და შენარჩუნდა;
- ანგარიშვალდებულების დონეები იზრდება, ვინაიდან მოსახლეობა მთლიანობაში უკეთ არის ინფორმირებული;
- გენდერული თანასწორობანიშნავს სიღარიბეში მყოფ მეტ ადამიანს, რაც სახელმწიფოსთვის სიღარიბესთან დაკავშირებულ დამატებით ხარჯებს გულისხმობს.

- II. რატომ ეხება ეს ჩემს სამუშაოს? რას ნიშნავს ეს ჩემთვის?
- ვინაიდან გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა სამსახურებრივი მოვალეობების ნაწილი გახდება, სამუშაოს შესრულების ეფექტიანობა გაუმჯობესდება;
 - მუშაობა გენდერული თანასწორობის მისაღწევად არის პოლიტიკა და კანონი; და არის გზა ევროკავშირში განუვრიანებისკენ;
 - სრულფასოვანი სარგებელი ყველასთვის, მათ შორის თქვენთვისაც (მაგ. მამობის გამო შვებულება);
 - უფრო მეტი დაფინანსება დონორებისგან და ასევე პარტნიორებისგან.

- III. ქალთა უფლებამოსილებების გაფართოება: რჩევები ქალთა და სხვა მონყვლად ჯგუფებთან მუშაობასთან დაკავშირებით:
- უნინარეს ყოვლისა, უზრუნველყავით უსაფრთხო გარემო (დახურული, არა საჯარო, მხოლოდ მოცემული ჯგუფისთვის);
 - უზრუნველყავით მომსახურების ხელმისაწვდომობა აღნიშნული ჯგუფისთვის (ტრანსპორტი, უსაფრთხოება, ბავშვის მოვლა, კონსულტაცია). თანასწორ მონაწილეობას მხოლოდ მაშინ შეძლებენ, როდესაც საკმარისი უფლებამოსილებებით იქნებიან აღჭურვილნი. ეს მეთოდი ხშირად გამოიყენება ქალთა გაერთიანებებთან, იძულებით გადაადგილებულ ქალებთან, ქალებთან (ან მამაკაცებთან), რომლებმაც ტრავმა და სექსუალური ძალადობა განიცადეს.

გენდერული საკითხების ხელშეწყობისთვის გამოსაყენებელი საკომუნიკაციო არხები		
მასმედია	ცოდნა და სარეკლამო მასალები	პირადი კომუნიკაცია
<p>ვიდეოკლიპები</p> <p>თემატური სატელევიზიო და რადიო თოქშოუ</p> <p>სატელევიზიო და რადიო დებატები</p> <p>დოკუმენტური და თემატური ფილმები</p> <p>ინტერვიუები</p> <p>საგაზეთო სტატიები</p> <p>საგაზეთო თემატური საკითხები</p> <p>პრესკონფერენციები</p> <p>ელექტრონული კომუნიკაცია / საინფორმაციო ბიულეტენი</p>	<p>პრესრელიზები</p> <p>პროექტის საინფორმაციო მასალები</p> <p>კვლევის მოკლე მიმოხილვები</p> <p>ანალიტიკური ანგარიშები</p> <p>ბეჭდური თემატური პუბლიკაციები</p> <p>ბროშურები</p> <p>საინფორმაციო ბუკლეტები</p> <p>სარეკლამო მასალები: კალმები, ბლოკნოტები, სანიშნეები და სხვ.</p> <p>წლიური ანგარიში</p> <p>ანგარიში</p> <p>გენდერული ძალადობის წინააღმდეგ 16 დღიანი კამპანიის შესახებ</p>	<p>მრგვალი მაგიდები</p> <p>კონფერენციები</p> <p>პრაქტიკუმები და სემინარები</p> <p>მონაწილეობა თემატურ სამუშაო ჯგუფებში</p> <p>სამხატვრო გამოფენები</p> <p>თემატური კონცერტები</p>

ბიუჯეტის ფორმირება გენდერული ასპექტის გათვალისწინებით: სახელმძღვანელო მითითებები სახელმწიფო ადმინისტრაციისთვის, ავსტრია²⁴

საფეხური 1: ხარჯების მუხლთა კატეგორიზაცია განმსაზღვრელი შეკითხვა:

რამდენად არის მოცემული ხარჯი დაკავშირებული გენდერულ თანასწორობასთან?

მოცემული სამინისტროს ყველა საბიუჯეტო ხაზის მუხლი კატეგორიების მიხედვით სამ ჯგუფად არის დაყოფილი:

- ჯგუფი ა): საბიუჯეტო ხაზის მუხლები, რომლებიც ცალსახად არის ორიენტირებული გენდერულ თანასწორობაზე.
- ჯგუფი ბ): საბიუჯეტო ხაზის მუხლები, რომლებიც აშკარად ან სავარაუდოდ არის დაკავშირებული გენდერულ თანასწორობასთან.
- ჯგუფი გ): საბიუჯეტო ხაზის მუხლები, რომლებიც არ არის, ან თუნდაც ირიბად არ არის დაკავშირებული გენდერულ თანასწორობასთან.

აღნიშნული საფეხური მოითხოვს საფუძვლიანი შესწავლის განხორციელებას, რომელიც გამყარებული იქნება გენდერული ექსპერტიზით, ვინაიდან საბიუჯეტო ხაზის მუხლები ერთი შეხედვით შეიძლება გენდერული თვალსაზრისით ნეიტრალური მოგეჩვენოთ, მაგრამ რეალობაში გავლენა იქონიოს თანასწორობაზე (მაგ. როგორცაა ირიბი ზემოქმედება დასაქმებაზე). მომდევნო ნაბიჯები გენდერული ასპექტის გათვალისწინებით ბიუჯეტის ფორმირების პროცესში უკავშირდება ბ) ჯგუფის ხარჯებს და იდეა მდგომარეობს იმაში, რომ თანდათანობით მოხდეს საბიუჯეტო ხაზის იმ მუხლების რაოდენობისა და მოცულობის გაზრდა, რომლებიც ანალიზს ექვემდებარება. დასაწყისისთვის, ხარჯების შერჩევასას მხოლოდ და მხოლოდ მიზანშეწონილობის კრიტერიუმით არ უნდა ვიხელმძღვანელოთ (მაგ. როგორცაა მხოლოდ პიროვნებასთან დაკავშირებული ხარ-

ჯები). ანალიზს დაქვემდებარებული მოცულობა ყოველ წელს თანდათანობით უნდა გაიზარდოს.

საფეხური 2: გენდერული თანასწორობის ინდიკატორთა ფორმულირება და ძირითადი მაჩვენებლები განმსაზღვრელი შეკითხვა:

როგორია ამოცანის „გენდერული თანასწორობა“ შედეგები ხარჯებისთვის?

რომელი კრიტერიუმები ან მონაცემებია საჭირო იმის გასაზომად, თუ რა დონემდე იქნა მიღწეული გენდერული თანასწორობის მიზანი?

გენდერული თანასწორობის ამოცანები დაფუძნებული უნდა იყოს საექსპერტო ცოდნაზე; აღნიშნულ კონტექსტში კავშირები გენდერულ საკითხთა მენისტრიმინგის განხორციელებასთან მართებული იქნებოდა.

საფეხური 3: არსებული მდგომარეობის ანალიზი განმსაზღვრელი შეკითხვა:

ამჟამად ორივე სქესისთვის და გენდერული თანასწორობისთვის ფინანსური საშუალებების განაწილების რომელი შედეგების იდენტიფიცირებაა შესაძლებელი?

არსებობს სხვადასხვა მეთოდი – მაგ. გენდერული ნიშნით კლასიფიცირებული შემთხვევათა ანალიზი ან ორგანიზაციათა ანალიზი – სხვადასხვა ტიპის ხარჯებისთვის; გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით სხვადასხვა შეკითხვა უნდა დაისვას: პირდაპირი განაწილების, დასაქმებით გამოწვეული ზემოქმედების, აუნაზღაურებელ ან ნებაყოფლობით სამუშაოზე ზემოქმედებისა და ასევე გენდერული თანასწორობის მთელი რიგი სხვა პარამეტრების შესახებ.

წინამდებარე სახელმძღვანელო მითითებები აღნიშნული პარამეტრების ილუსტრირებას ახდენს ავსტრიის, გერმანიისა და შვეიცარიის მაგალითების გამოყენებით. მოცემულ კონტექსტში უნდა აღინიშნოს, რომ აუცილებელი არ არის მიზანი ფინანსურ საშუალებათა თანაბარი განაწილება იყოს. მთავარია, რომ განაწილება გენდერული თანასწორობის მიზნებზე იყოს ორიენტირებული, ვინაიდან უთანასწორო პირობებში ფინანსურ საშუალებათა თანაბარმა განაწილებამ შესაძლოა სოციალური განსხვავებები კიდევ უფრო გაამყაროს.

24 სახელმძღვანელო მითითებები გამოცემულია ავსტრიის ფედერალური კანცელარიის მიერ 2012 წელს.

საფეხური 4: გენდერული თანასწორობის შედეგების შეფასება
განმსაზღვრელი შეკითხვა:

შესაბამისობაშია თუ არა ბიუჯეტის განაწილება და მიღებული შედეგები (სტატუს კვო) გენდერული თანასწორობის მიზნებთან?

აღნიშნულ საფეხურზე ხდება მეორე და მესამე საფეხურებზე მოპოვებული შედეგების შეჯერება. ფინანსურ საშუალებათა განაწილება ფასდება გენდერული პრიზმიდან, შეფასების ორსაფეხურიანი პროცედურის გამოყენებით:

შეფასების პირველი საფეხური მოიცავს ბიუჯეტის გენდერული თანასწორობის ზემოქმედების პირველ უხემ შეფასებას; განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ცვლილებებს წინა წელთან შედარებით და სამინისტროებში საბიუჯეტო ხაზის მუხლების ა), ბ) და გ) ჯგუფების პროცენტული წილები (იხ. საფეხური 1: კატეგორიზაცია) ერთობლივად არის მიმოხილული.

აღნიშნულ კონტექსტში ძირითადი შეკითხვებია: **როგორია მოცულობის თანაფარდობა საბიუჯეტო ხაზის მუხლების ა), ბ) და გ) ჯგუფებს შორის და როგორია ცვლილებები თითოეული ფისკალური წლისთვის?**

შეფასების მეორე საფეხური ემყარება ცალკეული საბიუჯეტო მუხლების ზემოქმედების ანალიზს (იხ. საფეხური 3). იგი უკავშირდება ყველა სამინისტროს ბ) ჯგუფის ხარჯებს, როგორც მათი განაწილების, ასევე ბიუჯეტში ცვლილებების გათვალისწინებით. აღნიშნულ საფეხურებს მოჰყვება კლასიფიკაცია სამი კატეგორიის მიხედვით:

- + = გენდერული თანასწორობის პოზიტიური შედეგები, ამოცანებისა და ინდიკატორების განმარტების მიხედვით**
- 0 = არარსებული თანასწორობის შედეგები, ან ისეთი შედეგები, რომელთა იდენტიფიცირება ამჟამად შეუძლებელია**
- = გენდერული თანასწორობის ნეგატიური შედეგები, ამოცანებისა და ინდიკატორების განმარტების მიხედვით**

იმ ხარჯების მოცულობებს, რომლებიც მიეკუთვნება +, 0 და - კატეგორიებს, შეუძლია უზრუნველყოს თითოეულ სამინისტროში მდგომარეობის ზოგადი

მიმოხილვა, რაც მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის დადებითი შედეგების მქონე ხარჯთა დადგენას.

საფეხური 5: გამომდინარე შედეგები
განმსაზღვრელი შეკითხვა:

რა ზომები უნდა იქნეს მიღებული ზემოქმედების ანალიზის საპასუხოდ?

აუცილებელია ზომების მიღება იმ ხარჯებთან დაკავშირებით, რომლებიც კლასიფიცირდება როგორც 0 და -. გენდერულ თანასწორობაზე ზემოქმედების გაუმჯობესება შეიძლება მიღწეული იქნეს ახალი საბიუჯეტო პრიორიტეტების დასახვის, კანონებში ცვლილებების შეტანის, სპეციალური ზომების, სუბსიდიების მიმღებთა მიმართ გენდერული თანასწორობის მოთხოვნათა დაწესების გზით ან სხვა ამოცანების დასახვით. ამასთან, ზომების მიღებისას უნდა ვიხელმძღვანელოთ გენდერული თანასწორობის მიზნებით, რომელთა ფორმულირება ექსპერტების დახმარებით ხდება.

მაგალითი: გენდერული ანალიზი პრაქტიკაში

პერსონალის ყოველწლიური ატესტაციისას განვითარების სამინისტროსთან არსებული რესურსების მობილიზაციის ბიუროს დირექტორმა ანომალია აღმოაჩინა. იმ წელს დაწინაურებული პერსონალის ყველა წევრი მამაკაცი იყო და ყველა ქალს, რომელმაც დაწინაურებაზე განაცხადი წარადგინა, უარი ეთქვა. მან ჩათვალა, რომ შესაძლოა ქალები ვერ უმკლავდებიან თანხების მოზიდვის ამოცანას იმ დონორი ორგანიზაციებიდან, სადაც მამაკაცები დომინირებენ, და ეს მოქმედებს მათ მიერ სამუშაოს ეფექტიანად შესრულებაზე და რომ მათ უფრო მეტი ტრენინგი ესაჭიროებათ ფინანსური წინადადებების მომზადებაში, განსაკუთრებით კი პრეზენტაციის უნარ-ჩვევებში ისეთ გარემოებებში, რომლებშიც ისინი თავს უხერხულად გრძნობენ.

სავარაუდო პრობლემის (კადრების არაეფექტური მუშაობა) წინასწარი დიაგნოზის საფუძველზე გაკეთდა დასკვნა, რომ ამის მიზეზი ერთი სიტუაციური ფაქტორი იყო (ადვოკატირების სავარაუდოდ შეზღუდული უნარ-ჩვევები). ვინაიდან დირექტორი პერსონალის გენდერული ბალანსის დაცვის მომხრე იყო, იგი მზად იყო, ტრენინგის პროგრამის საკითხი განეხილა ტრენინგის განყოფილებასთან.

საბედნიეროდ, დირექტორი დაარწმუნეს იმაში, რომ უფრო გულდასმით გამოეკვლია იმის მიზეზები, თუ რატომ არ დაანინაურეს ქალები. მისდა გასაკვირად, გამოვლენილი იქნა მრავალი ფაქტორი, რომელთაგან ზოგიერთი მის კონტროლს არ ექვემდებარებოდა:

- სამინისტრო ტრადიციულად ორიენტირებული იყო „მამაკაცებზე“ და „იერარქიულ“ წყობაზე, რაც არასახარბიელო გარემოს ქმნიდა იმისათვის, რომ ქალ თანამშრომლებს ინოვაციური შეთავაზებები წარედგინათ. ამიტომ მათი ხელმძღვანელები თვლიდნენ, რომ ქალები ნაკლებად აქტიურები, ნაკლებად „საქმის გამტანები“ არიან, ვიდრე ბევრი მამაკაცი თანამშრომელი.
- ქალებს წინასწარი განზრახვის გარეშე უფრო „რბილ“ დონორებთან უშვებდნენ სამუშაოდ, მაგრამ ამის შედეგად მათ თავიანთი ხელმძღვანელებისთვის საკუთარი შესაძლებლობების დამტკიცების საშუალება არ ეძლეოდათ. თუ ქალი წარმატებას აღწევდა, ეს სათვალავში არ ითვლებოდა იოლი დავალების გამო. თუ დავალებას კარგად ვერ შეასრულებდა, მას დამატებით მხარდაჭერას აღარ სთავაზობდნენ, რადგან იგი ამართლებდა მოლოდინს, რომ ეს სამუშაო ქალებისთვის რთული იყო.
- ქალ თანამშრომლებს ხშირად არ ინვესტირებდნენ სოციალურ ღონისძიებებზე. ამასთან, რამდენიმე ქალს საოჯახო მოვალეობებიც გააჩნდა, რაც ხელს უშლიდა მონაწილეობის მიღებაში სამსახურის შემდეგ გამართულ სოციალურ ღონისძიებებში. ამის შედეგად ქალებმა ვერ მოახერხეს, გაცნობთ მთავარი გადანაცვლებების მიმღები დონორები, რამაც უარყოფითი ზეგავლენა იქონია მათ უნარზე, მოეხდინათ რესურსების მობილიზაცია.
- რესურსების მობილიზაციის ბიუროს არსებობის მთელი პერიოდის განმავლობაში მისი ხელმძღვანელები მამაკაცები იყვნენ. კვლევამ აჩვენა, რომ მამრობითი სქესის უმცროს პერსონალს უფრო მეტი პროფესიული შეხება ჰქონდა ბიუროს ხელმძღვანელობასთან, ვიდრე პერსონალის წევრ ქალებს. შესაბამისად, ისინი უკეთ იცნობდნენ მართვის პრაქტიკას.
- ბიუროში 15 წლის განმავლობაში დაანინაურებულთა სიების განხილვამ აჩვენა, რომ ბიუროში მუშაობის პერიოდში არც ერთი ქალი არ დაანინაურებულა, მაშინ, როდესაც ამა-

ვე პერიოდში დაანინაურდა მამაკაცთა დაახლოებით 60 პროცენტი. ამასთან, დამხმარე პერსონალის 33 მუშაკიდან, ვინც ამავე პერიოდში მსახურობდა ბიუროში, მხოლოდ ორი იყო მამაკაცი და ორივე მათგანი შემდგომში დაანინაურდა. დაანინაურება არც ერთ ქალ მუშაკს არ მოუთხოვია და არ მიუღია.

როდესაც სამინისტრომ ჩაატარა სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომი კვლევა, აღმოჩნდა, რომ ბევრმა ქალმა მიატოვა სამსახური და გადავიდა კერძო სექტორში, სადაც წარმატებით მუშაობდა, მათ შორის მოთხოვნად გაყიდვებთან დაკავშირებულ პოზიციებზე. ამგვარად, ნაკლებად სავარაუდოა, რომ ქალთა წარუმატებელი მუშაობის მიზეზი მათი უუნარობა და ორგანიზაციის მიმართ მათი იმედგაცრუება იყო. ცხადი გახდა, რომ ორგანიზაციაში არსებული კულტურა (როლები, ურთიერთობები, დაჯილდოება და წესები) ძალაუნებურად არასახარბიელო სამუშაო პირობებს უქმნიდა იმ ქალებს, რომელთაც ორგანიზაციაში დარჩენა სურდათ.

შეკითხვები:

1. იდენტიფიცირებულ ფაქტორებთან დაკავშირებით განიხილეთ, რომელია უფრო პირდაპირ დაკავშირებული პრაქტიკულ საჭიროებებთან და რომელი - ქალ თანამშრომელთა სტრატეგიულ ინტერესებთან.
- ან
2. შეისწავლეთ იდენტიფიცირებული ფაქტორები პერსონალის კვლევაში და განიხილეთ თითოეულის პრაქტიკული და სტრატეგიული პარამეტრი.
3. უფროსის ადგილზე თქვენ როგორ მიუდგებოდით იმავე პრობლემას?
4. როგორი იქნება თქვენს მიერ გაკეთებული დასკვნები და რეკომენდაციები კადრების სამსახურისთვის, რომელიც ორგანიზაციაში გენდერული ბალანსის მონიტორინგს აწარმოებს?

მაგალითი: თევზის შებოლვის პროექტი

თემებში, სადაც ძირითად საქმიანობას თევზჭერა წარმოადგენს, მამაკაცები იჭერენ თევზს, ხოლო ქალები ამუშავებენ მას. ქალების მოვალეობებში შედის თევზის შებოლვა და ბაზარზე გაყიდვა.

ტრადიციულად ქალები, რომლებიც დიდი ხანია ამ საქმეს ეწევიან, საქმიან გარიგებას დებენ კო-

ნკრეტულ მეთევზეებთან (ე.წ. „კოსტამენტე“ შეთანხმება). ამგვარი გარიგება მომგებიანია როგორც მამაკაცებისთვის, რომელთაც გარანტირებული აქვთ მათ მიერ დაჭერილი თევზის რეგულარული გასაღების ბაზარი, ასევე ქალებისთვის, რომელთაც უზრუნველყოფილი აქვთ ცოცხალი თევზის სტაბილური მიწოდება.

როგორც ქალებს, ასევე მამაკაცებს საკმაოდ დიდი დრო, ენერგია და რესურსები აქვთ დაბანდებული ამგვარი საქმიანი ურთიერთობების დამყარებასა და შენარჩუნებაში.

განვითარების სააგენტომ წამოიწყო პროექტი ქალთა საქმიანობის პროდუქტიულობის დონის ასამაღლებლად, ქალთა მიერ შემოსავლების მიღების მიზნით წარმოებული საქმიანობის დეტალური ანალიზის საფუძველზე. აღნიშნული პროექტის ფარგლებში ქალებს შესთავაზეს „ჩოკორის“ თევზის შებოღვის ღუმელების გამოყენება, რომლებიც უფრო ეკონომიურია სანვავის მოხმარების თვალსაზრისით და უფრო მაღალი ხარისხისა და რაოდენობის შებოღილი თევზის წარმოების შესაძლებლობას იძლევა. გადამყვებილება ასეთი ღუმელების შემოღების შესახებ მიიღეს გენდერული ანალიზის შედეგად, რომლის საფუძველზეც დადგინდა, თუ როგორ ხდება შრომის განაწილება თემში.

ქალთა შემოსავლების გაზრდის კარგი განზრახვის მიუხედავად, პროექტმა დასახული მიზნების წარმატებით განხორციელება ვერ მოახერხა. მეთევზეებმა ჩათვალეს, რომ გარე დაფინანსების ძირითადი ბენეფიციარები ქალები იყვნენ და გაზარდეს ფასები თევზზე. შესაბამისად, სარგებელი, რომელიც ქალებს გაზრდილი პროდუქციის შედეგად უნდა მიეღოთ, შემცირდა და თევზის ფასი გაიზარდა მთლიანად თემისთვის.

პროექტის გათვლებით, ყველა ქალი დაიწყებდა „ჩოკორის“ ღუმელის გამოყენებას, მაგრამ ბევრი ქალი განაგრძობდა ტრადიციული მეთოდებით სარგებლობას, თუმცა თევზი ამ ქალებსაც გაუძვირეს. ამგვარად, თევზი მაღალ ფასად უნდა შეეძინათ ან უნდა გადასულიყვნენ თევზსარეწი გემების მიერ დანუნებული, უფრო დაბალი ხარისხის გაყინული თევზის გამოყენებაზე, ვინაიდან მამაკაცებმა დაიწყეს თევზის გაყიდვა უშუალოდ თევზის გადამამუშავებელ ქარხნებზე.

განხილვა

1. გენდერულ ანალიზთან დაკავშირებით რა გაცვითილები შეიძლება გამოვიტანოთ ამ პროექტიდან?
2. რესურსებზე უფრო დიდი წვდომის შედეგად გაიზარდა თუ არა ქალების მიერ საკუთარ ცხოვრებაზე კონტროლის ხარისხი (უფლება-მოსილება)? კიდევ რა უნდა გაკეთებულიყო ამის მისაღწევად?
3. პროექტის დასრულების შემდეგ გენდერული ზემოქმედების ანალიზის წარმოებისას რა შეკითხვებს დასვამდით?
4. რა ძირითად ზომებს შემოგვთავაზებდით?

მაგალითი: გზების რეაბილიტაციის პროექტი

ამ შედარებით მდიდარი ქვეყნის მთავრობას სურდა ყავის წარმოების განვითარება ექსპორტის მოცულობის გაზრდისა და სავაჭრო ბალანსის გაუმჯობესების მიზნით.

მსოფლიო ბანკის დახმარებით აშენდა მისასვლელი გზები იმ მაღალმთიანი სოფლების 80 პროცენტში, სადაც ყავა მოდის. პროექტის მიზანი იყო საკონსულტაციო ცენტრების თანამშრომელთა რაიონში გადაადგილებისა და სავაჭრო ცენტრებამდე და, შესაბამისად, პორტამდე ყავის ტრანსპორტირების ხელშეწყობა. გზების მშენებლობამ ხელი შეუწყო ყავის წარმოების განვითარებას და მნიშვნელოვნად გაიზარდა ფერმერთა შემოსავლებიც.

განსახილველ რეგიონში სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოებს ძირითადად ქალები ასრულებენ მათი მეუღლეების საკუთრებაში არსებულ მიწებზე ან, თუ ოჯახს საკუთარი მიწის ნაკვეთი არ გააჩნია, ქალები დაქირავებულ მუშაკებად მუშაობენ. მამაკაცები ძირითადად დაკავებულნი არიან მესაქონლეობით.

ძირითადი სასაქონლო კულტურების სავაჭრო ცენტრების მეშვეობით რეალიზაციიდან მიღებული შემოსავალი მიწის მფლობელს ეკუთვნის, ხოლო შემოსავალი იმ დამატებითი კულტურების გაყიდვიდან, რომლებსაც ქალები ოჯახის პირადი მოხმარებისთვის ზრდიან, ამ ქალებს რჩებათ. ყავის წარმოების გაფართოების შედეგად ყავის პლანტაციებზე არსებითად გაიზარდა მუშახელზე მოთხოვნა.

ოთხი წლის შემდეგ პროექტის ზემოქმედების შეფასებამ გამოავლინა, რომ ოჯახის შემოსავლები

ყავის წარმოებიდან გაიზარდა, ისევე, როგორც იმ ოჯახების რაოდენობა, რომლებმაც მიღებული შემოსავლებით შეიძინეს პირუტყვი, ველოსიპედები, ტრაქტორები და რადიო. ადგილობრივ ვაჭრობაში ზოგადი გაუმჯობესება აღინიშნებოდა; გაიზარდა სასუქებისა და პესტიციდების მოხმარება, რამაც ხელი შეუწყო სასოფლო-სამეურნეო კულტურების მეორად წარმოებას. ყავის ექსპორტის ზრდის შედეგად მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა ქვეყნის საგადასახადო ბალანსი. პროექტი წარმატებულად გამოცხადდა.

თუმცა რამდენიმე ხნის წინ მსოფლიო ბანკის წარმომადგენლობის ყურადღება მიიქცია გენდერული თანასწორობის პრობლემებმა და მან მოითხოვა, რომ გენდერულ საკითხებში ექსპერტმა გადახედოს პროექტსა და პროექტის შეფასების დასკვნებს. ექსპერტმა შეისწავლა რეპროდუქციასთან დაკავშირებული მონაცემები, ასევე ეკონომიკური სტატისტიკა და ისეთი საკითხები, როგორცაა წარმოების ფაქტორები. მან აღმოაჩინა, რომ განსახილველ თემებში გაჩნდა კვების სერიოზული პრობლემა, განსაკუთრებით ბავშვებში. ზოგადად დაეცა სკოლებში დასწრების დონე, განსაკუთრებით კი მოზარდ გოგონებში. რაოდენ პარადოქსულიც უნდა იყოს, კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ მიწათმფლობელთა ცოლების უმეტესობა თვლის, რომ დღეს უფრო ცუდ მდგომარეობაში იმყოფებიან, ვიდრე ხუთი წლის წინ, მაშინ, როდესაც ის ქალები, რომელთაც მიწის ნაკვეთი არ გააჩნიათ, აღნიშნავენ მდგომარეობის გაუმჯობესებას ამავე პერიოდში.

განსახილველი შეკითხვები

1. რა უნდა მომხდარიყო? გააანალიზეთ შრომის განაწილება და საქონლისა და რესურსების ხელმისაწვდომობა ამ სასოფლო-სამეურნეო თემში, განიხილეთ რატომ და როგორ იქნა მიღწეული ამგვარი შერეული შედეგები.
2. პროექტის დასრულების შემდეგ გენდერული ზემოქმედების ანალიზის წარმოებისას რა შეკითხვებს დასვამდით?
3. რა ძირითადი ზომების განხორციელებას შესთავაზებდით?

მაგალითი: თემში საზოგადოებრივი წესრიგის დაცვის ადგილობრივი სისტემის გაუმჯობესების ინიციატივა

ადგილობრივმა მთავრობამ გამოყო რესურსები ახალი ინიციატივისთვის, რომელიც მიზნად ისახავს

თანამშრომლობის გაძლიერებას ადგილობრივ პოლიციურ ძალებსა და იმ თემის მოსახლეობას შორის, რომელსაც იგი ემსახურება. ამასთან, თემის მოსახლეობის დიდ ნაწილს შეადგენენ იძულებით გადაადგილებული პირები. ამჟამად მოსახლეობაში პოლიციის მიმართ დაბალი ნდობაა და მოსახლეობა თვლის, რომ თემის საჭიროებები დაკმაყოფილებული არ არის. აღნიშნული ინიციატივის მიზნებია: ა) თემის საჭიროებებზე პოლიციის რეაგირების დონის ამაღლება და ბ) თემის მოსახლეობაში პოლიციაზე არსებული წარმოდგენის გაუმჯობესება.

გენდერულ პრობლემასთან დაკავშირებით რა შეკითხვებს დასვამდით საპროექტო ციკლის სხვადასხვა ეტაპზე?

დაგეგმვა

- გააჩნია თუ არა პოლიციურ ძალებს დეკლარირებული პოლიტიკა და სტრატეგია გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით?
- პოლიციის მომსახურებით სარგებლობის თვალსაზრისით ქალებსა და მამაკაცებს ერთი და იგივე საჭიროებები გააჩნიათ?
- პოლიციის მიმართ ქალებსა და მამაკაცებს განსხვავებული დამოკიდებულება აქვთ?
- ერთნაირად ეპყრობა თუ არა პოლიცია თემის ქალ და მამაკაც წევრებს?
- რა სპეციალური ტრენინგი ან სხვა ინტერვენციები შეიძლება იყოს საჭირო იმისათვის, რომ პოლიციის მხრიდან ქალებისა და მამაკაცების კონკრეტულ საჭიროებებზე რეაგირების დონე გაიზარდოს?

განხორციელება და მონიტორინგი

- როგორია ქალებისა და მამაკაცების რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მონაწილეობა პროექტის განხორციელების ყველა ასპექტში? (გაითვალისწინეთ, რომ სამიზნე ჯგუფები მოიცავს როგორც მოსახლეობას, ასევე პოლიციურ ძალებს. განხილვას ექვემდებარება ამ ორივე ჯგუფის მამაკაცებისა და ქალების მონაწილეობა).

შეფასება

- რამდენად ეფექტიანად დააკმაყოფილა აღნიშნულმა ინიციატივამ მამაკაცებისა და ქალების საჭიროებები – როგორც თემში, ასევე პოლიციაში?
- რამდენად შეიცვალა ქალთა წარმოდგენა პოლიციაზე? და მამაკაცთა?

მაგალითი: მართლმსაჯულების სისტემის მომსახურების გაუმჯობესების პროექტის დასრულების შემდეგ განხორციელებული გენდერული ზემოქმედების შეფასება

აღნიშნული მაგალითი აღწერს გენდერული ზემოქმედების შეფასებას, რომელიც განხორციელდა პერუში მართლმსაჯულების სისტემის მომსახურების გაუმჯობესების პროექტის შემუშავების დროს (2001-2002 წწ.), რომელსაც მსოფლიო ბანკი უძღვებოდა. იგი უზრუნველყოფს დასაბუთებას გენდერული ზემოქმედების შეფასებისთვის და გვიჩვენებს, რა შედეგები გამოავლინა შეფასებამ და როგორი სერიოზული ზეგავლენა იქონია ამან პროექტის განხორციელებაზე.

ამოსავალი ინფორმაცია: როდესაც მსოფლიო ბანკი დათანხმდა პერუში მართლმსაჯულების სისტემის განვითარების პროექტის მხარდაჭერას, პროექტის თავდაპირველი დასაბუთება მოიცავდა შემდეგ ფაქტორებს:

- იმ ფაქტის აღიარებას, რომ ქვეყანაში მართლმსაჯულების სისტემა სუსტია;
- დაბალ წვდომას მართლმსაჯულების სისტემის მომსახურებაზე (არასაკმარისი ინსტიტუტები, ძვირი მომსახურება, მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის კავშირის არარსებობა);
- შეზღუდული და უთანაბროდ განაწილებული მომსახურება (1 მოსამართლე პერუს 15,000 მოსახლეზე, მხოლოდ 249 სახელმწიფო დამცველი 26.1 მილიონიან მოსახლეობაზე);
- სოფლებისთვის მომსახურების არაპროპორციულად მიწოდება;
- ხარჯებისა და სამართლებრივი პროცედურების სირთულის გამო მოსახლეობის მხრიდან მართლმსაჯულების სისტემისთვის მიმართვიანობის დაბალი დონე.

თუმცა პროექტის მომზადებისას მსოფლიო ბანკის ყურადღება მიიქცია იმ ფაქტმა, რომ აღნიშნული დაბრკოლებების გამო, გაცილებით უფრო მეტად ზარალდებიან ქალები, ვიდრე მამაკაცები (იმის გამო, რომ ბევრი ქალი ნაკლებად განათლებული, ნაკლებად ინფორმირებული, ეკონომიკურად სხვებზე დამოკიდებული და სხვადასხვა სახის ძალადობის მსხვერპლი იყო).

შესაბამისად, ჩატარდა გენდერული ზემოქმედების შეფასება.

გენდერული ზემოქმედების შეფასების მიზანი:

- მამაკაცებისა და ქალებისთვის მართლმსაჯულების სისტემის მომსახურებაზე წვდომასთან დაკავშირებული პრობლემებისა და აღნიშნული დაბრკოლებების უფრო მკაფიოდ განსაზღვრა და უკეთ გაგება.

გენდერული ზემოქმედების შეფასების მეთოდოლოგია:

- შესაბამისი ლიტერატურის განხილვა;
- ეროვნული სამართლებრივი ბაზის შესწავლა;
- მართლმსაჯულების სისტემის მომსახურებით სარგებლობასთან დაკავშირებული სტატისტიკური მონაცემების (სქესის მიხედვით კლასიფიცირებული მონაცემების) გაანალიზება;
- სასამართლოს მომსახურებით მოსარგებლეთა გამოკითხვა;
- არსებითი ინფორმაციის მოპოვება და თანამშრომლობა არასამთავრობო ორგანიზაციებთან.

გენდერული ზემოქმედების შეფასების ძირითადი დასკვნები:

1. ქალებსა და მამაკაცებს მართლმსაჯულებისადმი განსხვავებული მოთხოვნები გააჩნიათ და მართლმსაჯულების სისტემის მომსახურებას თანვინთი სოციალური როლებიდან გამომდინარე იყენებენ;
2. მართლმსაჯულების სისტემის მომსახურებით უფრო ხშირად მამაკაცები სარგებლობენ;
3. მამაკაცები უფრო აქტიურად მონაწილეობენ კომერციულ, ხელშეკრულებასა და კრედიტებთან დაკავშირებულ სასამართლო დავებში;
4. ქალები უფრო აქტიურად მონაწილეობენ როგორც მოსარჩელები ისეთ საქმეებში, რომლებიც ეხება ბავშვის რჩენას, ოჯახში ძალადობასა და განქორწინებას;
5. მამაკაცები უფრო აქტიურად მონაწილეობენ როგორც მოპასუხეები არასრულწლოვანთა დანაშაულისა და ბავშვზე მეურვეობის საქმეებში.
6. საოჯახო საქმეთა სასამართლოს ინსტიტუციურმა სისუსტეებმა კიდევ უფრო დაამძიმა ამ სექტორში გენდერულ უთანასწორობასთან დაკავშირებული მდგომარეობა;
7. საოჯახო საქმეთა სასამართლოსთან პრობლემების გამო, კომპენსაციის მოთხოვნისას ქალები აწყდებიან ცუდ მოპყრობას ხელი-

სუფლების მხრიდან, მოქმედი კანონების უცოდინრობას, იურიდიული კონსულტაციების ხელმიწვდომლობასა და მიკერძოებულ დამოკიდებულებას ოფიციალური პირების მხრიდან;

8. ბავშვის მეურვეობასთან დაკავშირებულ დავებზე არაობიექტური გადაწყვეტილებების გამო უფრო ქალები ბარალდებიან, ვინაიდან ამას ნეგატიური სოციალური და ეკონომიკური შედეგები მოჰყვება.

განსახილველი შეკითხვები:

1. აღნიშნული შედეგების საფუძველზე, თქვენი აზრით, რა ზომები იქნა შეთავაზებული მართლმსაჯულების პროექტისთვის?
2. თქვენი აზრით, საქართველოსთვის დაფიქსირებული რომელი შედეგებია ანალოგიური პერუში დაფიქსირებული შედეგებისა?

მაგალითი: ჯანდაცვის სექტორის რეფორმა

შემთავაზებული პოლიტიკური ცვლილება:

საავადმყოფოები აპირებენ მომსახურებისთვის მცირეოდენი სამომხმარებლო გადასახადის შემოღებას. ტრადიციული ანალიზი საფუძველს გვაძლევს ვივარაუდოთ, რომ ეს გაზრდის მომსახურების ეფექტიანობას და ყველას - თანაბრად ქალებსა და მამაკაცებს - სარგებელს მოუტანს. მაგრამ ამ ზედაპირის ქვეშ რა გენდერული შედეგები შეიძლება იმალებოდეს?

რა გენდერულ შეკითხვებს დასვამდით გენდერული ზემოქმედების შეფასებისას?

საფეხური 1: ამოსავალი ინფორმაცია

- ამჟამად ვინ უფრო სარგებლობს საავადმყოფოს მომსახურებით – მამაკაცები თუ ქალები?
- ქალებსა და მამაკაცებს ერთნაირი შემოსავალი აქვთ აღნიშნული მომსახურების საფასურის გადასახდელად?
- ჩვეულებრივ, ვის (მამაკაცების თუ ქალების) მოვალეობაში შედის იმის უზრუნველყოფა, რომ ბავშვებისა და ხანდაზმულებისთვის ხელმისაწვდომი იყოს მათთვის აუცილებელი სამედიცინო მომსახურება?

საფეხური 2: შეაფასეთ გენდერული ტენდენციები

- არსებობს თუ არა იმის მტკიცებულება, რომ გადასახადების შემოღების გარეშე მამაკაცების

ან ქალების მხრიდან საავადმყოფოს მომსახურებაზე მოთხოვნა მნიშვნელოვნად გაიზრდება ან დაეცემა?

- თუ ასეა, როგორ დაარეგულირებს ახალი პოლიტიკა აღნიშნულ ტენდენციებს? (მაგალითად, თუ თემის ექიმების მზარდი უკმარისობა იმას ნიშნავს, რომ გადაუდებელ საავადმყოფო მომსახურებაზე მოთხოვნა გაიზრდება, იქნება თუ არა ეს მოთხოვნა ერთნაირი მამაკაცებისა და ქალებისთვის?)

საფეხური 3: განსაზღვრეთ გენდერული ზემოქმედების პრიორიტეტი და მნიშვნელობა

- ძირითადი გენდერული თეორიების საფუძველზე შეგვიძლია თუ არა ვივარაუდოთ, რომ სამედიცინო მომსახურებისთვის დაწესებული სამომხმარებლო გადასახადები გენდერული ნიშნით მნიშვნელოვან დიფერენცირებულ ზემოქმედებას გამოიწვევს? (დიახ: სახელმწიფო მომსახურებისა და რესურსების, მათ შორის დროისა და ფულად საშუალებათა ხელმისაწვდომობა, ხშირად ძალზე განსხვავდება მამაკაცებისა და ქალებისთვის, თუკი გავითვალისწინებთ მათ განსხვავებულ როლებს. მაშასადამე, ვინაიდან გენდერული ნიშნით დიფერენცირებული ზემოქმედების ალბათობა არსებობს, პრიორიტეტი უნდა მიენიჭოს პოლიტიკის შესაძლო ზემოქმედების სიღრმისეულ გენდერულ შეფასებას.)

საფეხური 4: შეაფასეთ შესაძლო ზემოქმედება მამაკაცებსა და ქალებზე

- თუ ქალებს ნაკლები შემოსავლები აქვთ, ვიდრე მამაკაცებს, შეეზღუდებათ თუ არა მათ ნვდომ საავადმყოფოს მომსახურებაზე?
- თუ ბავშვებისა და ხანდაზმულების ჯანდაცვაზე ბრუნვაზე ძირითადად ქალები არიან პასუხისმგებელნი, დაუმძიმდებათ თუ არა მათ ასევე ამ ჯგუფებისთვის გადასახადების გადახდის ტვირთი?

საფეხური 5: შეაფასეთ შესაძლო გავლენა კონკრეტულ ჯგუფებზე

- ქალთა კონკრეტულ ჯგუფებს კიდევ უფრო მწირი შემოსავლები გააჩნიათ – რომელია ეს ჯგუფები?
- არსებობს თუ არა მამაკაცთა კონკრეტული

ჯგუფები, რომელთაც ასევე შეიძლება შეზღუდული შემოსავალი ჰქონდეთ?
როგორ იმოქმედებს ეს ახალი გადასახადები მათთვის საავადმყოფოს მომსახურების ხელმისაწვდომობაზე?

საფეხური 6: შეათავსეთ ირიბი გავლენა

- თუ გადასახადები გულისხმობს, რომ საავადმყოფოში ყოფნის დღეები სავარაუდოდ შემცირდება, მაშინ ეს ნიშნავს, რომ ავადმყოფებს უფრო მეტი დრო დასჭირდებათ სახლის პირობებში გამოსაჯანმრთელებლად. სავარაუდოდ, ავადმყოფების მოვლას უმთავრესად ქალები ითავებენ. როგორ იმოქმედებს ეს ქალების ეკონომიკურ და სოციალურ შესაძლებლობებზე? სხვა სიტყვებით რომ ითქვას, ქალებს მოუწევთ „თავის თავზე აიღონ“ ის ხარჯები, რომლებიც სახელმწიფოს მიერ აღარ დაფინანსდება?

საფეხური 7: განსაზღვრეთ შესაძლო ცვლილებები პოლიტიკაში

- ცვლილებებით გამონჯვეული შესაძლო შედეგების შემცირება (შესუსტება) - (განსაკუთრებით კი ქალებზე), როგორ შეიძლება შედეგების შემცირება ან/და თავიდან აცილება?
- თუ შემოთავაზებული პოლიტიკა მიღებული იქნება და განხორციელდება, რომელი სხვა პოლიტიკური ზომები უნდა იქნეს გატარებული შედეგების (ზემოქმედების) დასაძლევად (მაგ., დამატებითი მხარდაჭერა და რესურსები ავადმყოფთა სახლის პირობებში მოსავლელად; პოლიტიკა, რომელიც ითვალისწინებს დასაქმებული ადამიანებისთვის შვებულების მიცემას ავადმყოფი ნათესავების მოსავლელად და ა.შ.)?