



ევროკავშირი  
საქართველოსთვის



შვედეთი  
Sverige



Norway in Georgia  
Norwegian Ministry of Foreign Affairs



# რას ფიქრობენ საჯარო სექტორში აღამიანის უფლებებსა და გენდერულ თანასწორობაზე





**ევროკავშირი  
საქართველოსთვის**



**შვედეთი  
Sverige**



**Norway in Georgia**  
Norwegian Ministry of Foreign Affairs



ეს პუბლიკაცია შექმნილია ევროკავშირის (EU), დიდი ბრიტანეთის, ნორვეგიის, შვედეთისა და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია „გამოყენებითი კვლევების კომპანია“ და შესაძლოა, რომ იგი არ გამოხატავდეს ევროკავშირის, დიდი ბრიტანეთის, ნორვეგიის, შვედეთისა და გაეროს განვითარების პროგრამის შეხედულებებს.

კვლევის მხარდაჭერისთვის განსაკუთრებულ მადლობას ვუხდით, საჯარო სამსახურის ბიუროს. ასევე მადლობას ვუხდით საჯარო სტრუქტურებს თანამშრომლობისათვის და ყველა საჯარო მოხელეს კვლევაში მონაწილეობისთვის და მოსაზრებების გაზიარებისთვის.

**კვლევის ავტორები:**

- მარინა იმერლიშვილი
- ხათუნა ნაჭყებია
- ქეთევან ხარატიანი
- ლიკა ჯალაღანია

**ARC  
2024**

# სარჩევი

<b>შემოკლებაებისა და აბრევიატურების სია</b>	9
<b>შესავალი</b>	10
<b>კვლევის შიგნითა და ძირითადი მიზნები</b>	13
<b>კვლევის მიზანი და ამოცანები</b>	17
<b>მეთოდოლოგია</b>	18
კვლევის ინსტრუმენტი	18
რაოდენობრივი კვლევის შერჩევის დიზაინი	19
მონაცემთა შეგროვების პროცესი და კვლევის შეზღუდვა	20
გეოგრაფიული არეალი	20
<b>დემოგრაფია</b>	21
<b>ბაზოკითხვის შედეგები</b>	24
სამსახურით კმაყოფილება	24
კარიერა	34
ინფორმირებულობა გენდერული თანასწორობის საკითხების შესახებ	37
დამოკიდებულებები გენდერული თანასწორობის მიმართ	38
გენდერული როლები	49
ადამიანის უფლებები	58
პერსონალური მონაცემები და მათი დაცვა	71
სახალხო დამცველის ინსტიტუტი	75
დამოკიდებულება მრავალფეროვნებისა და შეზღუდული შესაძლებლობისადმი	78
დამოკიდებულება შშმ პირებისადმი	78
დამოკიდებულება ეთნიკური და რელიგიური მრავალფეროვნებისადმი	83
დამოკიდებულება სექსუალური მრავალფეროვნებისადმი	87
განათლება ადამიანის სექსუალობის შესახებ	92

<b>დასკვნა</b>	96
დანართი 1. განაწილება რელიგიური კუთვნილების მიხედვით	98
დანართი 2. ადამიანის უფლებათა ცნობადობა	99
დანართი 3. ყველაზე ხშირად დარღვეული უფლებები	100
დანართი 4. მოსაზრებები შშმ პირთა მიმართ. პირისპირ და ონლაინ გამოკითხვა	101
დანართი 5. მოსაზრებები ლგბტქ+ ადამიანების მიმართ. განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით	102
დანართი 6. კვლევაში მონაწილე სახელმწიფო სტრუქტურების ჩამონათვალი	103

დიაგრამა 1.	18 წლამდე შვილების რაოდენობა	22
დიაგრამა 2.	რესპონდენტთა განაწილება რანგისა და ნამსახურები წლების მიხედვით	23
დიაგრამა 3.	როგორ იგრძნობდით თავს, თქვენი უშუალო უფროსი რომ იყოს ქალი/კაცი?	33
დიაგრამა 4.	კარიერული წინსვლა	35
დიაგრამა 5.	ქალების/კაცების აქტიურობა კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ღონისძიებებში.	36
დიაგრამა 6.	მოსაზრებები გენდერულ თანასწორობაზე. განაწილება სქესის მიხედვით	41
დიაგრამა 7.	მოსაზრებები გენდერულ თანასწორობაზე. განაწილება საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით	42
დიაგრამა 8.	ვისთვის უფრო ადვილია სამუშაოს/მალაღანაზღაურებადი სამუშაოს შოვნა?	44
დიაგრამა 9.	ვისთვის უფრო ადვილია სამუშაოს/მალაღანაზღაურებადი სამუშაოს შოვნა? განაწილება რესპონდენტთა სქესის მიხედვით	44
დიაგრამა 10.	სამსახურებრივი და საოჯახო მოვალეობების შეთავსება. განაწილება სქესის მიხედვით	45
დიაგრამა 11.	ინფორმირებულობა კანონზე გენდერული თანასწორობის შესახებ	46
დიაგრამა 12.	ქალთა სამოქალაქო აქტივობის გავლენა	47
დიაგრამა 13.	ადამიანის უფლებათა ცნობადობა. პირველი ათეული. სულ (რამდენიმე პასუხის არჩევის შესაძლებლობა)	58
დიაგრამა 14.	ინფორმირებულობა ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე	60
დიაგრამა 15.	ინფორმირებულობა ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე. თბილისი/რეგიონული ქალაქი/სოფელი	61
დიაგრამა 16.	ინფორმირებულობა ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე. განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით	62
დიაგრამა 17.	სანდო წყაროები ადამიანის უფლებებზე	63
დიაგრამა 18.	ადამიანის უფლებათა დაცვის ხარისხის შეფასება საქართველოში	64
დიაგრამა 19.	თქვენი აზრით, ყველაზე ხშირად რომელი უფლებები ირღვევა? პირველი ათეული, სულ	66

დიაგრამა 20. რას ეყრდნობა თქვენი შეფასება ადამიანის უფლებათა მდგომარეობის შესახებ საქართველოში?	68
დიაგრამა 21. ბოლო 6 თვის განმავლობაში ადამიანის უფლებათა დარღვევის რომელი ფაქტების შესახებ გსმენიათ?	69
დიაგრამა 22. რესპონდენტთა წარმოდგენები პერსონალურ მონაცემებზე	72
დიაგრამა 23. რას ფიქრობენ პერსონალურ მონაცემთა უკანონოდ მოპოვების, შენახვისა და გასაჯაროების შესახებ?	73
დიაგრამა 24. პერსონალურ მონაცემთა უკანონოდ შეგროვების, შენახვისა და გასაჯაროების თვალსაზრისით საფრთხის შემცველი სფეროები/სექტორები	74
დიაგრამა 25. რამდენად წარმატებით იცავს სახალხო დამცველის ინსტიტუტი ადამიანის უფლებებს?	75
დიაგრამა 26. დამოკიდებულება სახალხო დამცველის აპარატის საქმიანობისადმი	76
დიაგრამა 27. განსხვავებული ეროვნების წარმომადგენელთან საქმიანი და პირადი ურთიერთობების მიმდებლობა. სულ	84
დიაგრამა 28. განსხვავებული აღმსარებლობის წარმომადგენელთან საქმიანი და პირადი ურთიერთობების მიმდებლობა. სულ	85
დიაგრამა 29. აწყდებიან თუ არა ეთნიკური უმცირესობები საჯარო სამსახურში დასაქმების პრობლემებს?	86
დიაგრამა 30. განათლება ადამიანის სექსუალობის შესახებ უნდა იყოს თუ არა სასკოლო პროგრამის ნაწილი?	93
დიაგრამა 31. განათლება ადამიანის სექსუალობის შესახებ უნდა იყოს თუ არა სასკოლო პროგრამის ნაწილი? განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით	93

ცხრილი 1.	კვლევის დიზაინის მოკლე მონახაზი	18
ცხრილი 2.	შერჩევის მოცულობები თითოეული სტრატისთვის	19
ცხრილი 3.	რესპონდენტთა განაწილება რეგიონებისა და მონაცემთა შეგროვების მეთოდის მიხედვით	20
ცხრილი 4.	რესპონდენტთა განაწილება საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით	21
ცხრილი 5.	რესპონდენტთა განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით	22
ცხრილი 6.	სამსახურებრივი ასპექტებით კმაყოფილება.	25
ცხრილი 7.	სამსახურებრივი ასპექტებით კმაყოფილება. ონლაინ/პირისპირ გამოკითხვა	26
ცხრილი 8.	სამსახურებრივი ასპექტებით კმაყოფილება. ქალი/კაცი	27
ცხრილი 9.	სამსახურებრივი ასპექტებით კმაყოფილება. ცენტრალური/ადგილობრივი დონე	28
ცხრილი 10.	მოსაზრებები გენდერულ თანასწორობაზე	39
ცხრილი 11.	მოსაზრებები გენდერულ თანასწორობაზე. განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით	43
ცხრილი 12.	გენდერული როლების მიმართ დამოკიდებულება. ქალი/კაცი	49
ცხრილი 13.	გენდერული როლების მიმართ დამოკიდებულება. განაწილება სახელმწიფო სტრუქტურათა დონეების მიხედვით.	52
ცხრილი 14.	გენდერული როლების მიმართ დამოკიდებულება. განაწილება რეგიონების მიხედვით	55
ცხრილი 15.	რამდენად დაცულია ადამიანის უფლებები შემდეგი ჯგუფებისთვის?	59
ცხრილი 16.	ინფორმირებულობა ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე. განაწილება სახელმწიფო სტრუქტურების დონეების მიხედვით	60
ცხრილი 17.	საკუთარ უფლებათა დაცულობის აღქმა	65
ცხრილი 18.	საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფის უფლებათა დარღვევის შეფასება. სულ/ქალი/კაცი/ცენტრალური დონე/ადგილობრივი დონე/სსიპ	67
ცხრილი 19.	სად უფრო მეტი საფრთხე ემუქრება პერსონალურ მონაცემებს უკანონოდ შეგროვების, შენახვისა და გასაჯაროების თვალსაზრისით?	73
ცხრილი 20.	მოსაზრებები შშმ პირთა მიმართ	78
ცხრილი 21.	მოსაზრებები შშმ პირთა მიმართ. სულ/ქალი/კაცი	80

ცხრილი 22. მოსაზრებები შპმ პირთა მიმართ. განაწილება სახელმწიფო სტრუქტურების დონეების მიხედვით	81
ცხრილი 23. დამოკიდებულება განსხვავებული ეთნიკური წარმოშობის თანამშრომლისადმი	83
ცხრილი 24. საჯარო სამსახურში დასაქმების პრობლემები ეთნიკური უმცირესობებისთვის	86
ცხრილი 25. ლგბტქ+ თემთან დაკავშირებული მოსაზრებები (სულ/ქალი/კაცი)	88
ცხრილი 26. შეუერთდებოდით თუ არა მანიფესტაციას, რომელიც ლგბტქ+ ჯგუფის უფლებათა დაცვას ემსახურება?	89
ცხრილი 27. ლგბტქ+ თემიდან მეგობრის, თანამშრომლის, შვილის ყოლასთან დაკავშირებული მოსაზრებები. სულ/ქალი/კაცი	90
ცხრილი 28. ლგბტქ+ თემიდან მეგობრის, თანამშრომლის, შვილის ყოლასთან დაკავშირებული მოსაზრებები. ცენტრალური დონე/ადგილობრივი დონე/სსიპ	90
ცხრილი 29. ლგბტქ+ თემიდან მეგობრის, თანამშრომლის, შვილის ყოლასთან დაკავშირებული მოსაზრებები. თბილისი/რეგიონი/დაბა/სოფელი	91
ცხრილი 30. სასკოლო პროგრამაში სექსუალობის შესახებ განათლების მოწინააღმდეგეთა არგუმენტები	94
ცხრილი 31. რესპონდენტთა განაწილება რელიგიური კუთვნილების მიხედვით	98
ცხრილი 32. ადამიანის უფლებათა ცნობადობა	99
ცხრილი 33. ადამიანის ყველაზე ხშირად დარღვეული უფლებები	100
ცხრილი 34. მოსაზრებები შპმ პირთა მიმართ. პირისპირ და ონლაინ გამოკითხვა	101
ცხრილი 35. მოსაზრებები ლგბტქ+ ადამიანების მიმართ. განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით	102
ცხრილი 36. კვლევაში მონაწილე სახელმწიფო სტრუქტურების ჩამონათვალი	103



# შემოკლებაებისა და აბრევირებების სია

**იგპ** - იძულებით გადაადგილებული პირი

**იხ.** - იხილე

**ლგბტქ+** - ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი, ქვიარი

**მ.პ.გ.** - მიჭირს პასუხის გაცემა

**სგგი** - სქესობრივი გზით გადამდები ინფექციები

**სსიპ** - საჯარო სამართლის იურიდიული პირი

**შშმ პირი** - შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი

**წთ.** - წუთი





წინამდებარე ანგარიში „რას ფიქრობენ საჯარო სექტორში ადამიანის უფლებებსა და გენდერულ თანასწორობაზე“ წარმოგვიდგენს რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის შედეგებს საქართველოში.

ადამიანის უფლებებისა და გენდერული თანასწორობისადმი საზოგადოების დამოკიდებულებათა უახლესი კვლევა გაეროს განვითარების პროგრამამ და გაეროს მოსახლეობის ფონდმა საქართველოში 2020 წელს ჩაატარეს.<sup>1</sup> კვლევამ „ქალები, კაცები და გენდერული ურთიერთობები საქართველოში: საზოგადოების აღქმა და დამოკიდებულება“ გამოავლინა ქვეყანაში გავრცელებული მნიშვნელოვანი გენდერული წინასწარგანწყობები, რამაც შექმნა სამომავლო ნაბიჯების დასახვის შესაძლებლობები შემდგომი განვითარებისათვის. 2020 წელს ასევე ჩატარდა კვლევა<sup>2</sup>, რომელმაც შეისწავლა საზოგადოების დამოკიდებულები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ, სხვადასხვა მიმართულებით. წინამდებარე კვლევის მიზანია, კიდევ ერთხელ შეისწავლოს დამოკიდებულებები ადამიანის უფლებებისა და გენდერული თანასწორობისადმი, თუმცა არა მთლიანად საზოგადოებაში, არამედ ვიწროდ განსაზღვრულ ჯგუფში - საჯარო სექტორში დასაქმებულთა შორის.

საჯარო სექტორში დასაქმებული პირები უშუალოდ არიან ჩართულნი ქვეყნისთვის მნიშვნელოვან საჯარო პროცესებში და ფლობენ საჯაროსამართლებრივ უფლებამოსილებებს საჯარო ინტერესთა დასაცავად<sup>3</sup>, რის საფუძველზეც ხდებიან ცვლილებათა მთავარი გამტარებლები. სწორედ მათ ცოდნაზე, გამოცდილებაზე და მგრძობელობაზეა დამოკიდებული პოლიტიკის განხორციელება საერთაშორისო სტანდარტთა შესა-

1 UNDP (2020). „ქალები, კაცები და გენდერული ურთიერთობები საქართველოში: საზოგადოების აღქმა და დამოკიდებულება“, ხელმისაწვდომია: <https://www.undp.org/ka/georgia/publications/კაცები-ქალები-და-გენდერული-ურთიერთობები-საქართველოში-საზოგადოების-აღქმა-და-დამოკიდებულება#>

2 UNDP (2020). „საქართველოს მოსახლეობის დამოკიდებულება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ“, ხელმისაწვდომია: <https://www.undp.org/ka/georgia/publications/საქართველოს-მოსახლეობის-დამოკიდებულება-შეზღუდული-შესაძლებლობის-მქონე-პირთა-მიმართ-2020>

3 საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ (2015), მუხლი 3(ე), ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=46>

ბამისად და ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომების/სერვისების დანერგვა. აქედან გამომდინარე, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, შევისწავლოთ, ერთი მხრივ, საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირთა სამუშაო გარემო, ასევე, გენდერული თანასწორობის დაცვის ხარისხი დასაქმების ადგილზე, მეორე მხრივ კი - თავად საჯარო მოხელეთა დამოკიდებულებები და განწყობები ისეთი ფუნდამენტური საკითხების მიმართ, როგორებიცაა გენდერული თანასწორობა, ქალთა მიმართ ძალადობა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებები, ლგბტქ+ ჯგუფის მდგომარეობა, მათ წინაშე არსებულ გამოწვევებთან ერთად, და აღქმები და გავრცელებული სტიგმები ეთნიკური/რელიგიური უმცირესობების მიმართ.

საჯარო სამსახურის გასაძლიერებლად, ბოლო წლებში საქართველომ, საერთაშორისო პარტნიორთა მხარდაჭერით, არაერთი მნიშვნელოვანი პროექტი განახორციელა, რომელთა მიზანიც იყო საჯარო მოხელეთა ინფორმირებულობის გაზრდა ადამიანის უფლებებსა და გენდერულ თანასწორობაზე. ეს მოიცავდა როგორც სახელმწიფო უწყებათა ინსტიტუციურ გაძლიერებას და ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომებისა თუ გენდერული მეინსტრიმინგის პრინციპების დამკვიდრებას ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეზე, ასევე ინდივიდუალურ საჯარო მოხელეთა შესაძლებლობების გაზრდას და მათ გადამზადებას. განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობოდა საჯარო მოხელეთა ინფორმირებულობისა და მგრძობელობის ამაღლებას ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა: ადამიანის უფლებები, გენდერული თანასწორობა და მოწყვლადი ჯგუფების უფლებათა დაცვის ადგილობრივი თუ საერთაშორისო სტანდარტები.

ცოდნის გაღრმავებაზე მიმართული ძალისხმევის გარდა, საერთაშორისო და ადგილობრივი ორგანიზაციები ყურადღებას ამახვილებენ იმ სამუშაო გარემოსა და პირობებზეც, რომლებშიც საჯარო მოხელეებს უწევთ საქმიანობა. საერთაშორისო პარტნიორების ხელშეწყობით, დასაქმებულთა შრომითი უფლებებისა და სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის დაცვის გასაძლიერებლად, 2020 წელს საქართველოში გატარდა შრომის სამართლის რეფორმა. ცვლილებათა შედეგად, ქვეყნის კანონმდებლობა სრულად უნდა მორგებოდა ევროკავშირის დირექტივებს შრომითი ურთიერთობების სფეროში. შესაბამისად, აღნიშნულმა რეფორმამ, შრომის კოდექსთან ერთად, მოიცვა საჯარო სამსახურის შესახებ კანონიც, რითაც გარკვეულწილად გაძლიერდა თანასწორობის პოლიტიკის მიმართულებები ზეგანაკვეთურ შრომასთან, შშმ პირთა უფლებებსა და კოლექტიურ შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებით.<sup>4</sup>

წინამდებარე კვლევა საშუალებას გვაძლევს, რომ არაპირდაპირი გზით შევამოწმოთ ეს ცვლილებებიც, ასევე, ევროკავშირის სტანდარტთა დაცულობა საჯარო სამსახურში. კერძოდ, კვლევა ცალკე ყურადღებას უთმობს გენდერული თანასწორობის, ზეგანაკვეთური შრომის, თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და მისი გადამკვეთი საკითხების შესწავლას საჯარო სამსახურში.

4 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებები საქართველოს კანონში საჯარო სამსახურის შესახებ ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5000967?publication=0>

წინამდებარე კვლევის შედეგები, ერთი მხრივ, ქმედით ინსტრუმენტს ქმნის უშუალოდ სახელმწიფო უწყებებისთვის, რათა შეაფასონ არსებული სიტუაცია, გამოავლინონ ხარვეზები და დაგეგმონ ცვლილებები მათ აღმოსაფხვრელად (როგორც შიდაუწყებრივ დონეზე შემუშავებული სამოქმედო გეგმების, ისე ეროვნულ დონეზე შექმნილი პოლიტიკის დოკუმენტების ფარგლებში); მეორე მხრივ კი კვლევა ინფორმაციას აწვდის მოსახლეობის ფართო ჯგუფებსა და საერთაშორისო/ადგილობრივ სამოქალაქო საზოგადოებას საჯარო სექტორში არსებულ მდგომარეობაზე, რაც მათ საშუალებას აძლევს, უკეთ დაგეგმონ ადვოკატირების გზები და მხარდაჭერის საშუალებები. გარდა ამისა, წინამდებარე კვლევის შედეგებით შეიძლება განისაზღვროს ადამიანის უფლებათა არაერთი კუთხით განვითარების/რეგრესის ტენდენციები ქვეყანაში.

## კვლევის შეჯამება და ქირითაღი მიზნებაები



წინამდებარე ანალიზის ფარგლებში განხორციელებული რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევა ადამიანის უფლებებისა და გენდერული თანასწორობისადმი საჯარო მოხელეთა პოზიტიურ მიდგომებს აჩვენებს როგორც სამუშაო ადგილზე - ისე მის მიღმა.

რესპონდენტთა თანახმად, საჯარო სამსახურში არსებული სამუშაო პირობები თანასწორობის პრინციპს ეფუძნება, რაც სამართლებრივადაც არის განმტკიცებული. თუმცა, სიდრმისეულმა ანალიზმა აჩვენა ფორმალური თანასწორობის მიღმა არსებული ხარვეზები, რომლებიც ქალი და კაცი საჯარო მოხელეების სამუშაო გამოცდილებას შორის ამკარა სხვაობით გამოიხატა. კერძოდ, საჯარო სამსახურში დასაქმებული კაცები უფრო კმაყოფილნი არიან სხვადასხვა სამსახურებრივი ასპექტით, მათ შორის, ხელფასით, სამუშაო დროის მოქნილობით, სამუშაო პირობებით, ფიზიკური გარემოთი და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებით.

საჯარო მოხელეთა შორის ყველაზე დიდ უკმაყოფილებას იწვევს ხელფასი და მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი. რესპონდენტთა თანახმად, ხშირია ზეგანაკვეთური მუშაობის პრაქტიკა, რომელიც ერთეულ შემთხვევებში ანაზღაურდება. სამსახურში გვიანობამდე შრომა კარგ ტონად ან სიბეჯითის დასტურად უფრო ითვლება, ვიდრე დროის მართვის სისუსტედ. ამ კუთხით, სხვადასხვა სტრუქტურაში განსხვავებული და არაერთგვაროვანი პრაქტიკა გამოვლინდა. ზეგანაკვეთური შრომის არაფორმალური პოლიტიკა ქალებს, კაც დასაქმებულებთან შედარებით, უთანასწორო მდგომარეობაში აყენებს საშინაო შრომისა და ზრუნვის მოვალეობათა გამო, რაც, თავის მხრივ, გენდერული სახელფასო სხვაობის ერთ-ერთი მიზეზი ხდება.

კვლევა აჩვენებს, რომ ქალ და კაც საჯარო მოხელეებს ოჯახები მხარს უჭერენ კარიერულ წინსვლაში, თუმცა „მხარდაჭერის“ აღქმა განსხვავებულია გენდერულ ჭრილში: თუ ქალები ამაში გულისხმობენ ოჯახის სხვადასხვა წევრის დახმარებას საოჯახო შრომის გადანაწილებაში, კაცებისთვის მხარდაჭერად მიიჩნევა საოჯახო მოვალეობათა ჩამოშორება. ოჯახური ვალდებულებების მიმართ განსხვავებული დამოკიდებულებები ჩანს იმითაც, რომ საჯარო დამსაქმებლები ქალებს უფრო მოქნილ პირობებს სთავაზობენ. მიუხედავად იმისა, რომ ეს კარგი პრაქტიკაა, მსგავსი მხარდაჭერით ვერ სარგებლობენ

კაცი დასაქმებულები, რამაც შესაძლოა ხელი შეუწყოს კაცებს უფრო მეტად ჩაერთონ საოჯახო ვალდებულებათა შესრულებაში და ეს ტვირთი კვლავ ქალებზე არ იყოს კონცენტრირებული. რესპონდენტთა თანაბარი რაოდენობა თვლის, რომ ქალისა და კაცის მუშაობის შედეგები საჯარო სამსახურში თანაბრად ჩანს, თუმცა შედარებით ნაკლები ფიქრობს, რომ მათ თანაბარი გავლენა და ძალაუფლება აქვთ.

ქალი საჯარო მოხელეები - მიუხედავად იმისა, რომ საოჯახო ვალდებულებებიდან არიან დაკავებულნი - უფრო მეტად ინტერესდებიან კვალიფიკაციის ამაღლებით და ესწრებიან შესაბამის ტრენინგებში.

კვლევის შედეგების მიხედვით, ქალ საჯარო მოხელეებს ადამიანის უფლებებისა და მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროებებისადმი უფრო მაღალი მგრძობელობა აქვთ, ვიდრე – კაცებს. ქალები მეტ ცოდნასა და ინფორმირებულობას ავლენენ ეთნიკურ უმცირესობებზე, ლგბტქ+ ჯგუფზე, ქალებსა და მშმ პირებზე და უკეთესად განსაზღვრავდნენ მათ გამოწვევებს უფლებრივი თვალსაზრისით.

მთლიანობაში, კვლევა აჩვენებს, რომ საჯარო მოხელეები მეტწილად ინფორმირებულნი არიან ადამიანის უფლებებზე. თუმცა, ინფორმირების დონე განსხვავდება იმის მიხედვით, თუ რას ეხება საკითხი, რომელი დონის უწყებაა: მაგალითად, კვლევის მიხედვით, ცენტრალური დონის სტრუქტურების წარმომადგენელთა მცირე ნაწილისთვის გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ინფორმაციის ძირითადი წყარო მედიაა, სამსახურში ამ თემაზე ტრენინგები არ უტარდებათ, საკუთარი ინიციატივით კი ინფორმაცია არ უძებნიათ. შესაბამისად, რამდენად რელევანტურია მათ ხელთ არსებული ინფორმაცია, არ იციან, და გენდერული თანასწორობის საკითხებზე საკუთარ ინფორმირებულობასაც არცთუ მაღალ შეფასებას აძლევენ.

ცოდნაზე, ინფორმაციასა და შესაძლებლობათა გაზრდის საშუალებებზე წვდომის განსხვავებული პრაქტიკა იწვევს საჯარო სამსახურის პროფესიულ ასიმეტრიას. კვლევა აჩვენებს, რომ მიუხედავად რიგი ინიციატივებისა, რომელთა მიზანია მოხელეთა მგრძობელობის გაზრდა ადამიანის უფლებებისადმი, ნეგატიური წინასწარგანწყობები კვლავ ნარჩუნდება სხვადასხვა ჯგუფის, მათ შორის, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობების მიმართ. რაც შეეხება გენდერულ თანასწორობას, საჯარო მოხელეთა ჯგუფში შედარებით ნაკლები ადამიანი ამართლებს ქალთა მიმართ ძალადობას და ბევრად მეტი უჭერს მხარს ქალების მონაწილეობას საჯარო ცხოვრებაში, თუმცა კვლავ არ დაძლეულა გენდერულ როლებთან ასოცირებული სტერეოტიპები. მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო მოხელეები ყველაზე უფლებადარღვეულ ჯგუფად ლგბტქ+ თემს მიიჩნევენ, მათი დამოკიდებულებები ამ ჯგუფის მიმართ მნიშვნელოვნად წინააღმდეგობრივია. დიდი ნაწილი იზიარებს, რომ დაუშვებელია აგრესიის გამოვლენა და ამ პირთა ჩაგვრა, მაგრამ აზრი იყოფა გამოხატვის თავისუფლებაზე. მთლიანობაში, ქალები და ახალგაზრდები უფრო მგრძობიარენი არიან ლგბტქ+ საკითხების მიმართ, ვიდრე კაცები.

ამასთან, მოხელეები კატეგორიულად არიან ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელთა უფლებების დარღვევის მიმართ და თვლიან, რომ მსგავსი შემთხვევები რეაგირების გარეშე არ უნდა დარჩეს, სახელმწიფომ ყველა ზომა უნდა მიიღოს მათი ჩაგვრის აღსაკვეთად.

ნეგატიურად აფასებენ ძალადობრივი ჯგუფების ქმედებას, რომლებიც ავრცელებენ მოწოდებებს ძალადობისკენ, არბევენ მანიფესტაციებს, მიმართავენ სიძულვილის ენას, მუქარას და ძალადობას.

კვლევის ძირითადი რაოდენობრივი მიგნებები:

- საჯარო მოხელე კაცების 57.9% და ქალების 44.2% მიიჩნევს, რომ გენდერული თანასწორობა საქართველოში, ძირითადად, უკვე მიღწეულია.
- საჯარო მოხელე კაცების 30.4% და ქალების 15.9% მიიჩნევს, რომ კაცები უკეთესი პოლიტიკური ლიდერები არიან, ვიდრე ქალები.
- საჯარო მოხელე ქალების 66%-ისა და კაცების 43.1%-ის აზრით, ქალებს, კაცებთან შედარებით, მეტი ბარიერის გადალახვა უწევთ კარიერული წინსვლისთვის.
- საჯარო მოხელე კაცების 36.1% და ქალების 83.1% თვლის, რომ მეტი ქალის ჩართვა პოლიტიკაში პოზიტიური იქნება ქვეყნისთვის.
- ადამიანის უფლებებზე ინფორმაციის სანდო წყაროდ რესპონდენტები, პირველ რიგში, მიიჩნევენ სახელმწიფო დაწესებულებებს (78.2%), საერთაშორისო ორგანიზაციებსა (73.4%) და სახალხო დამცველს (71.4%). გამოკითხულთა ნაკლები ნაწილი ენდობა სოციალურ მედიას (41.9%), პოლიტიკოსებსა (39.1%) და ტელევიზიას (38.4%).
- რესპონდენტთა აზრით, ყველაზე ხშირად საქართველოში ირღვევა თანასწორობის (40%), ჯანსაღ გარემოში ცხოვრების (32%), სიცოცხლის (31%), პირადი და ოჯახური ცხოვრების ხელშეუხებლობის (25%) და პატივისა და ღირსების ხელშეუვალობის (25%) უფლებები.
- რესპონდენტები ყველაზე დაუცველ ჯგუფებად მიიჩნევენ ლგბტქ+ თემს (44.6%), ჯანმრთელობისა და სიცოცხლისთვის საშიშ სამუშაოზე დასაქმებულებს (44.4%) და მარტოხელა დედებს (32.2%).
- რესპონდენტები ფიქრობენ, რომ შშმ პირთა ჩართულობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ხელს უწყობს ცნობიერების ამაღლებას და შშმ თემის მიმართ არსებული სტერეოტიპების რღვევას (82.8%).
- მოსაზრებას, რომ „საქართველოში შშმ პირთა დისკრიმინაცია გავრცელებული პრობლემაა“, ეთანხმება ათიდან ოთხი გამოკითხული (41.4%).
- რესპონდენტთა 44% თვლის, რომ ეთნიკური უმცირესობები საჯარო სამსახურში დასაქმების პრობლემებს არ აწყდებიან, 24%-ის აზრით კი ასეთი პრობლემა არსებობს.
- ვინც თვლის, რომ ეთნიკური უმცირესობები საჯარო სამსახურში დასაქმებისას წინაღობებს აწყდებიან, ძირითად სირთულედ სახელმწიფო ენის არასათანადო ცოდნას მიიჩნევს, რაც, თავის მხრივ, კავშირშია სხვა დასახელებულ გამოწვევებთან, როგორცაა: კარიერული წინსვლის შესაძლებლობები, დამსაქმებლების

დამოკიდებულება, ხელმისაწვდომობა განათლებასა და კვალიფიკაციის ამაღლებაზე/ტრენინგებზე.

- დებულებას, რომ „ღებტქ+ ერთ-ერთი ყველაზე დისკრიმინირებული ჯგუფია, რომლის წევრებიც ხშირად ხდებიან დისკრიმინაციის, ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ძალადობის მსხვერპლნი“, ეთანხმება ქალების 33% და კაცების 27%.
- რესპოდენტთა მესხუთედის (20.9%) აზრით, სახელმწიფო სათანადოდ არ რეაგირებს ღებტქ+ თემის მიმართ ძალადობისა და დისკრიმინაციის ფაქტებზე. სახელმწიფოს რეაგირებას მეტ-ნაკლებად სათანადოდ აფასებს რესპოდენტთა 20.5%. ხოლო 38% თვლის, რომ სახელმწიფოს რეაგირება სათანადოა (მათ შორის ქალების 34% და კაცების 45.7%).
- საჯარო მოხელეთა შორის ქალების 50% და კაცების 36% ეთანხმება დებულებას, რომ „აბორტი ქალის უფლებაა“.
- გამოკითხულთა 56% ფიქრობს, რომ ყოვლისმომცველი განათლება სექსუალობის შესახებ სასკოლო პროგრამის ნაწილი უნდა იყოს. მეტიც, ამ დებულებას თბილისში მცხოვრებ რესპოდენტთა 86.9% ეთანხმება.



## კვლევის მიზანი და ამოცანები



წინამდებარე კვლევის მიზნებისთვის, საჯარო სამსახური განმარტებულია საქართველოს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის შესაბამისად. კერძოდ, საჯარო სამსახური არის საქმიანობა სახელმწიფო სამსახურში, მუნიციპალიტეტის ორგანოებსა (დაწესებულებები) და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში (გარდა საქმიანობისა კულტურულ, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევით, სასპორტო და რელიგიურ წევრობაზე დაფუძნებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში).<sup>5</sup>

ამასთან, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მიხედვით, საჯარო მოხელე/მოსამსახურე არის „პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი.“<sup>6</sup>

ამრიგად, კვლევა მიზნად ისახავდა, საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე (ოკუპირებული ტერიტორიების გარდა) შეეგროვებინა საბაზისო მონაცემები საჯარო მოხელეთა დამოკიდებულებებზე, ქცევასა და გავრცელებულ პრაქტიკაზე ადამიანის უფლებების, უმცირესობათა ინტეგრაციისა და გენდერული თანასწორობის კუთხით.

კვლევის ამოცანები იყო:

1. დაედგინა სახელმწიფო მოხელეთა ინფორმირებულობა ადამიანის უფლებებზე, მათ შორის, გენდერულ თანასწორობაზე, ასევე, ლგბტქ+ თემის, შშმ პირებისა და ეთნიკური/რელიგიური ჯგუფების უფლებრივ მდგომარეობაზე;
2. მოხელეებს თავად შეეფასებინათ საკუთარი უფლებრივი მდგომარეობა და ინფორმირებულობა, ასევე სამუშაოს სხვადასხვა ასპექტით კმაყოფილება;
3. გამოევლინა მოხელეთა დამოკიდებულება ძირითადი ინსტიტუტების მიმართ, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან ადამიანის უფლებათა დაცვაზე;
4. დაედგინა მოხელეთა ინფორმირებულობა და დამოკიდებულებები პერსონალურ მონაცემთა აღქმასთან, შეგროვებასთან, შენახვასა და გასაჯაროებასთან დაკავშირებით.

5 მუხლი 3(გ), საქართველოს კანონი “საჯარო სამსახურის შესახებ” ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=50>.

6 მუხლი 3 (დ), საქართველოს კანონი «საჯარო სამსახურის შესახებ» ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=50>.

# მეთოდოლოგია



კვლევა ჩატარდა როგორც თვისებრივი, ასევე რაოდენობრივი მეთოდის გამოყენებით. ცხრილი #1 მოკლედ წარმოგიდგენს კვლევის დიზაინს, ყველა კომპონენტის გათვალისწინებით.

ცხრილი 1. კვლევის დიზაინის მოკლე მონახაზი

	რაოდენობრივი კვლევა	თვისებრივი კვლევა
ტექნიკა	პირისპირ ინტერვიუ/ ელექტრონული გამოკითხვა	ჩაღრმავებული ინტერვიუ
სამიზნე ჯგუფი	საჯარო მოხელეები და საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირები	საჯარო მოხელეები და საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირები
შერჩევის ზომა	1162	20
შერჩევის მეთოდი	მრავალსაფეხურიანი კლასტერული შერჩევა	მიზნობრივი შერჩევა
გეოგრაფიული არეალი	საქართველო	საქართველო
ინტერვიუს ხანგრძლივობა	≈45 წთ	≈90 წთ

## კვლევის ინსტრუმენტი

რაოდენობრივი კვლევისთვის მონაცემთა შეგროვების ინსტრუმენტად გამოყენებულია სტრუქტურირებული კითხვარი. მონაცემები გაანალიზდა შემდეგი პარამეტრების მიხედვით:

- ქალაქი/სოფელი
- სსიპ-ები/ადგილობრივი დონე/ცენტრალური დონე
- მოხელეთა რანგები (I, II, III, IV)
- ქალი/კაცი
- ასაკი
- რეგიონები

რაოდენობრივი მონაცემები ელექტრონულ კითხვარში დაარეგისტრირა ინტერვიუერმა ან/და რესპონდენტმა. ელექტრონული კითხვარისა და მონაცემთა რეგისტრირებისთვის გამოყენებულია ODK Collect-ის პლატფორმა.

## რაოდენობრივი კვლევის შერჩევის დიზაინი

შერჩევითვის გამოყენებულია მრავალდონიანი სტრატეგიული პლუს კლასტერული შერჩევა.

პირველ ეტაპზე გამოყენებულია სტრატეგიკაცია, საჯარო დაწესებულებათა მსხვილი ჯგუფების მიხედვით: ცენტრალური დონე, ადგილობრივი დონე, სსიპ-ები. #2 ცხრილში წარმოდგენილია შერჩევის მოცულობები თითოეული სტრატისთვის.

ცხრილი 2. შერჩევის მოცულობები თითოეული სტრატისთვის

საჯარო მოხელეები	გენერალური ერთობლიობა	შერჩევის მოცულობა	ცდომილების ზღვარი, სანდოობის დონე 95%
ცენტრალური დონე	4981	373	
ადგილობრივი	8718	657	
სსიპ-ები	2446	132	
სულ	16145	1162	±2.77

შერჩევის მეორე საფეხურზე თითოეულ სტრატაში გამოიყო კლასტერები, საჯარო დაწესებულებათა სახით; შემდეგ დონეზე თითოეულ სტრატაში არსებული საჯარო დაწესებულებები (კლასტერები) განისაზღვრა მარტივი შემთხვევითი შერჩევით; თითოეულ შერჩეულ კლასტერში გამოსაკითხ მოხელეთა რაოდენობა დადგინდა კლასტერის ზომის პროპორციულად; შერჩეულ კლასტერში კი (საჯარო დაწესებულება) რესპონდენტები გამოიკითხნენ მარტივი შემთხვევითი შერჩევით.

კვლევაში მონაწილე სახელმწიფო სტრუქტურების ჩამონათვალი იხილეთ მე-6 დანართი 6. კვლევაში მონაწილე სახელმწიფო სტრუქტურების ჩამონათვალი (ცხრილი 36).

## მონაცემთა შეგროვების პროცესი და კვლევის შეზღუდვა

მონაცემთა შეგროვების მეთოდად შეირჩა პირისპირ გამოკითხვა, თუმცა, გამოპასუხების დაბალი მაჩვენებლიდან გამომდინარე, გამოყენებული იყო ელექტრონული (ელფოსტით) გამოკითხვაც, თვითადმინისტრირებადი კითხვარის მეშვეობით. საბოლოო ჯამში, პირისპირ გამოკითხვა 639 რესპონდენტი, ხოლო თვითადმინისტრირებადი კითხვარით - 523. ელექტრონული და პირისპირ გამოკითხვისას მიღებული მონაცემები სტატისტიკურად არ განსხვავდება ერთმანეთისგან, თუმცა არსებობს გამონაკლისიც, რომელიც ასახულია დეტალურ ანგარიშში (იხ. თავი „სამსახურით კმაყოფილება“).

## გეოგრაფიული არეალი

კვლევა ჩატარდა ქვეყნის მასშტაბით (ოკუპირებული ტერიტორიების გარდა). მე-3 ცხრილში წარმოდგენილია რესპონდენტთა განაწილება რეგიონებისა და მონაცემთა შეგროვების მეთოდის მიხედვით.

ცხრილი 3. რესპონდენტთა განაწილება რეგიონებისა და მონაცემთა შეგროვების მეთოდის მიხედვით

რეგიონი	რესპონდენტთა რაოდენობა სულ	ელფოსტით გამოკითხვა	პირისპირ გამოკითხვა
აჭარა	86	45	41
გურია	60	15	45
თბილისი	453	270	183
იმერეთი	145	68	77
კახეთი	49	6	43
მცხეთა-მთიანეთი	11	1	10
რაჭა-ლეჩხუმი	16	11	5
სამეგრელო-ზემო სვანეთი	81	23	58
სამცხე-ჯავახეთი	77	29	48
ქვემო ქართლი	101	22	79
შიდა ქართლი	83	33	50
ჯამი	1162	523	639

## დემოგრაფია



კვლევის პროცესში თბილისსა და რეგიონებში გამოიკითხა 1162 რესპონდენტი. მათ შორის იყვნენ როგორც ცენტრალური (32%), ისე ადგილობრივი (56.6%) დონის სახელმწიფო სტრუქტურებისა და სსიპ-ების (11.4%) წარმომადგენლები (იხ. ცხრილი 4. რესპონდენტთა განაწილება საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით).

ცხრილი 4. რესპონდენტთა განაწილება საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით

საცხოვრებელი ადგილი	%
თბილისის ცენტრალური უბანი	18.1
თბილისის გარეუბანი	14.3
რეგიონული ქალაქის ცენტრი	49.0
რეგიონული ქალაქის გარეუბანი	5.7
სოფელი	10.1
დაბა	2.8

რესპონდენტთა შორის 66.1% ქალია, 33.8% – კაცი. პასუხი „სხვა“ მონიშნა ორმა რესპონდენტმა.

თითქმის თანაბარი რაოდენობის რესპონდენტები გამოიკითხნენ 25-34 და 35-44 წლის ასაკობრივ კატეგორიებში (შესაბამისად, 29.4% და 30.7%); 23.9%-ს შეადგენენ 45-54 ასაკობრივი კატეგორიის წარმომადგენლები, ხოლო 11%-ს – 55-64 წლის რესპონდენტები. ყველაზე ნაკლები რაოდენობით გამოიკითხნენ 18-24 და 65 წლის ზემოთ პირები (2.4% და 2.6%), რაც ბუნებრივია საჯარო სექტორში დასაქმებული სამიზნე ჯგუფისთვის (იხ. ცხრილი 5. რესპონდენტთა განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით).

ცხრილი 5. რესპონდენტთა განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით

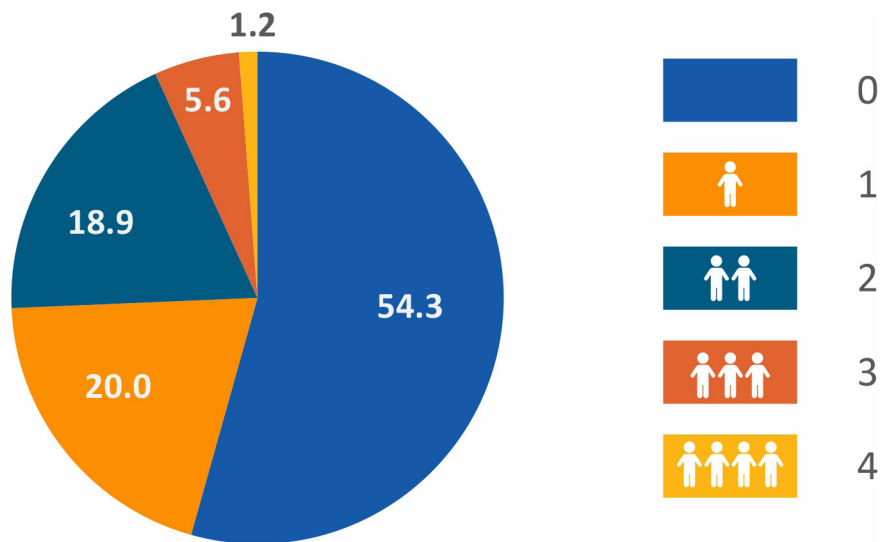
ასაკი	%
18-24	2.4
25-34	29.4
35-44	30.7
45-54	23.9
55-64	11
65 წლის და მეტის	2.6

გამოკითხულთა 62.5% დაქორწინებულია, 33% - არა, 2.2%-მა მონიშნა კატეგორია „სხვა“, 2.3%-მა კი არ უპასუხა კითხვას.

გამოკითხულთა 54.3%-ს არ ჰყავს შვილი, მრავალშვილიან (3 და 4 შვილი) რესპონდენტებს კი მცირე წილი (6.8%) აქვთ გამოკითხულთა შორის (იხ. დიაგრამა 1. 18 წლამდე შვილების რაოდენობა).

დიაგრამა 1. 18 წლამდე შვილების რაოდენობა

**18 წლამდე შვილების რაოდენობა**



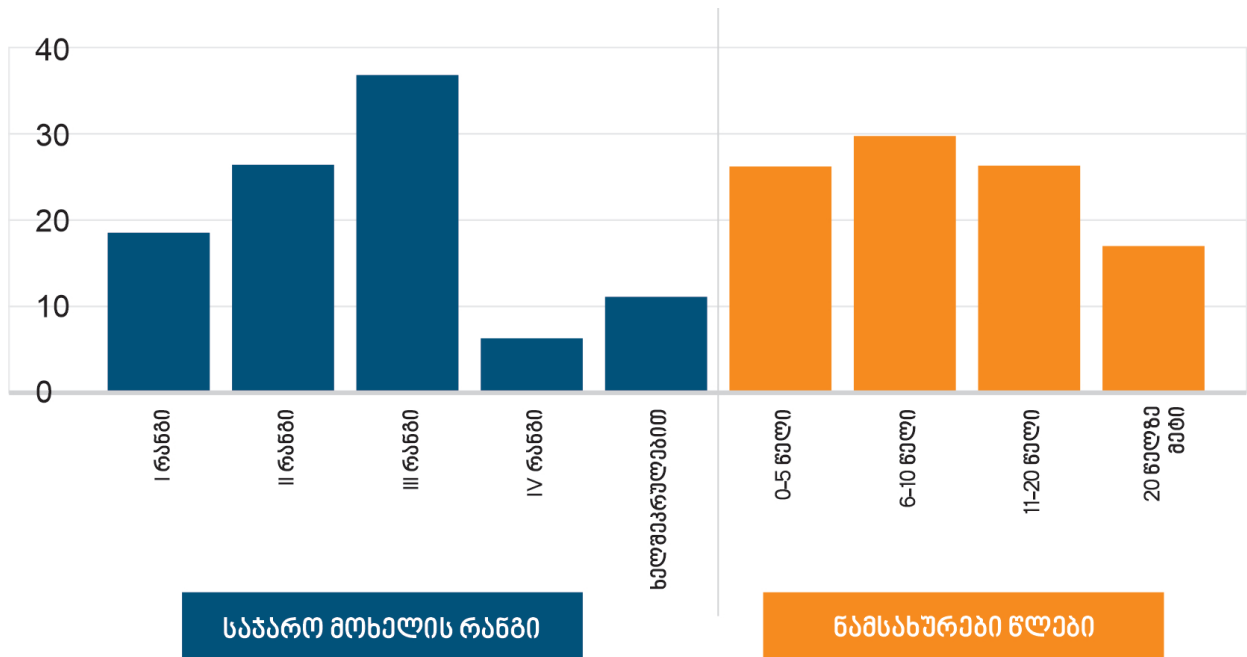
რესპონდენტთა 96% ქართველია, 3.1% - სომეხი, 0.4% - აზერბაიჯანელი, 0.3% კი სხვა ეთნიკურ ჯგუფს მიაკუთვნებს თავს. მართლმადიდებელი რესპონდენტები წარმოადგენენ გამოკითხულთა ყველაზე დიდ ჯგუფს (94.2%), მეორე ადგილზე არიან სომეხთა სამოციქულო მართლმადიდებელი ეკლესიის წევრი რესპონდენტები (2.1%), ხოლო

1%-მა უარი განაცხადა პასუხზე. დაწვრილებითი ინფორმაცია რესპონდენტთა რელიგიური კუთვნილების მიხედვით განაწილებაზე იხილეთ 1-ელ დანართში ( ცხრილი 31. რესპონდენტთა განაწილება რელიგიური კუთვნილების მიხედვით

გამოკითხულთა უმეტესობა, 37.4%, III რანგის მოხელეა, 26.7% - II რანგის მოსამსახურე, 19.2% კი - I მმართველობითი რანგის მოხელე; ყველაზე მცირერიცხოვანია IV რანგის მოხელეთა ჯგუფი, 6%-ით<sup>7</sup> (იხ. დიაგრამა 2. რესპონდენტთა განაწილება რანგისა და ნამსახურები წლების მიხედვით).

ნამსახურები წლების მიხედვით, გამოკითხულთა ყველაზე დიდი ჯგუფის (30.1%) წარმომადგენლებს 6-დან 10 წლამდე აქვთ გატარებული საჯარო სამსახურში; თანაბარი რაოდენობით არიან პირები 5 წლამდე (26.4%) და 11-დან 20 წლამდე (26.5%) სტაჟით; ყველაზე მცირერიცხოვანია იმ რესპონდენტთა ჯგუფი (17%), რომლებსაც ნამსახურები აქვთ 20 წელზე მეტხანს (იხ. დიაგრამა 2. რესპონდენტთა განაწილება რანგისა და ნამსახურები წლების მიხედვით).

დიაგრამა 2. რესპონდენტთა განაწილება რანგისა და ნამსახურები წლების მიხედვით



7 მოხელის რანგი – კომპეტენციის შინაარსი და უფლებამოსილების დონე. „საჯარო სამსახურში მოხელის თითოეული თანამდებობა შეესაბამება თითო კარიერულ საფეხურს და ნაწილდება ოთხ იერარქიულ რანგში: ა) პირველი რანგი – მაღალი მმართველობითი დონე; ბ) მეორე რანგი – საშუალო მმართველობითი დონე; გ) მესამე რანგი – უფროსი სპეციალისტის დონე; დ) მეოთხე რანგი – უმცროსი სპეციალისტის დონე.“ ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3651187?publication=0>

## გამოკითხვის შედეგები



### სამსახურით კმაყოფილება

რესპონდენტები 4-საფეხურიან სკალაზე (1 - საერთოდ არ ვეთანხმები, 2 - არ ვეთანხმები, 3 - ვეთანხმები, 4 - სრულად ვეთანხმები) აფასებდნენ დებულებებს, რომლებიც ეხებოდა სამსახურში მათი საქმიანობის სხვადასხვა ასპექტს.

გამოკითხულები ყველაზე ხშირად ეთანხმებიან დებულებას „ჩემი ოჯახი ხელს მიწყობს კარიერულ წინსვლაში“ (92.2%); ისინი კმაყოფილნი არიან თანამშრომელთა შორის ურთიერთობებით (92%) და ახლანდელი სამსახურით (91.5%), სადაც თავს სტაბილურად გრძნობენ (89.4%); რესპონდენტთა დიდი ნაწილი კმაყოფილია სამუშაო დროის მოქნილობით (87.6%), სამუშაოს ფიზიკური გარემოთი (86.8%) და სამუშაო პირობებით (85.3%).

იმ დებულებათა შეფასება, რომლებიც ეხება სამსახურისა და შვილების გაზრდის, ასევე, მუშაობისა და საოჯახო საქმეების შეთავსებას და სტრესულ/დეპრესიულ მდგომარეობაში ყოფნას სამსახურში, აჩვენებს, რომ რესპონდენტებისთვის ეს საკითხები ნაკლებად პრობლემურია. ამ დებულებებს ისინი ყველაზე ნაკლებად ეთანხმებიან.

სხვა სამსახურებრივი ასპექტების შეფასებასთან შედარებით, დაბალია ანაზღაურებით კმაყოფილება. რესპონდენტთა ორი მესამედია კმაყოფილი ხელფასით (67.7%) და უფრო მცირე ნაწილი ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ანაზღაურება შეესაბამება მათ კვალიფიკაციას (63.3%) (იხ. ცხრილი 6. სამსახურებრივი ასპექტებით კმაყოფილება.).



ცხრილი 6. სამსახურებრივი ასპექტებით კმაყოფილება.

	% „სრულიად ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“ პასუხების ჯამი
კმაყოფილი ვარ ჩემი ახლანდელი სამსახურით	91.5
კმაყოფილი ვარ ხელფასით	67.7
კმაყოფილი ვარ სამუშაო პირობებით	87.6
კმაყოფილი ვარ სამუშაო დროის მოქნილობით	86.8
კმაყოფილი ვარ ურთიერთობებით თანამშრომლებს შორის	92.0
კმაყოფილი ვარ ფიზიკური გარემოთი	85.3
კმაყოფილი ვარ კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებით	72.3
ხელფასი შეესაბამება ჩემს კვალიფიკაციას	63.3
ჩემი ოჯახი ხელს მიწყობს კარიერულ წინსვლაში	92.2
ჩემს სამსახურში ხშირად ვარ სტრესულ ან დეპრესიულ მდგომარეობაში	24.7
ჩემი აზრით, რთულია საოჯახო საქმისა და სამსახურის შეთავსება	36.6
ჩემი აზრით, რთულია შვილების გაზრდისა და სამსახურის შეთავსება	38.1
ამჟამინდელ სამსახურში თავს სტაბილურად ვგრძნობ	89.4

რამდენადაც რესპონდენტთა ნაწილი გამოიკითხა არა პირისპირ, არამედ ონლაინ, სა-ინტერესო იყო შედეგების შედარება. ონლაინ გამოკითხვისას რესპონდენტთა კმაყოფილება სხვადასხვა სამსახურებრივი ასპექტით უფრო დაბალი აღმოჩნდა, ვიდრე პირისპირ გამოკითხვისას. ეს განსხვავებები განსაკუთრებით შესამჩნევია შეფასებებში, რომლებიც შეეხება სამსახურში სტაბილურობის გრძნობას, კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებს, კმაყოფილებას ხელფასით, თანამშრომელთა ურთიერთობებით, სამუშაოს პირობებითა და ფიზიკური გარემოთი. შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ ონლაინ გამოკითხვისას რესპონდენტები უფრო გულწრფელები იყვნენ.

პირისპირ და ონლაინ გამოკითხულ მოხელეთა მოსაზრებები ემთხვევა, როდესაც ისინი აფასებენ დებულებებს სამსახურისა და შვილების გაზრდის, ასევე, სამსახურისა და საოჯახო საქმეების შეთავსებას და სტრესულ/დეპრესიულ მდგომარეობაში ყოფნას სამსახურში (იხ. ცხრილი 7. სამსახურებრივი ასპექტებით კმაყოფილება. ონლაინ/პირისპირ გამოკითხვა).

ცხრილი 7. სამსახურებრივი ასპექტებით კმაყოფილება. ონლაინ/პირისპირ გამოკითხვა

	% „სრულიად ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“ პასუხების ჯამი	
	პირისპირ	ონლაინ
კმაყოფილი ვარ ჩემი ახლანდელი სამსახურით*	97.5	84.1
კმაყოფილი ვარ ხელფასით*	79.9	52.8
კმაყოფილი ვარ სამუშაო პირობებით*	95.3	78.2
კმაყოფილი ვარ სამუშაო დროის მოქნილობით*	95.3	76.5
კმაყოფილი ვარ ურთიერთობებით თანამშრომლებს შორის*	95.3	76.5
კმაყოფილი ვარ ფიზიკური გარემოთი*	93.1	75.7
კმაყოფილი ვარ კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებით*	85.4	56.2
ხელფასი შეესაბამება ჩემს კვალიფიკაციას*	76.0	47.8
ჩემი ოჯახი ხელს მიწყობს კარიერულ წინსვლაში*	95.0	88.7
ჩემს სამსახურში ხშირად ვარ სტრესულ ან დეპრესიულ მდგომარეობაში*	25.4	23.9
ჩემი აზრით, რთულია საოჯახო საქმისა და სამსახურის შეთავსება	40.4	31.9
ჩემი აზრით, რთულია შვილების გაზრდის და სამსახურის შეთავსება	40.6	35.0
ამჟამინდელ სამსახურში თავს სტაბილურად ვგრძნობ*	94.4	83.4

\*განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

ქალი და კაცი რესპონდენტების პასუხების შედარებისას აღმოჩნდა, რომ კაცები უფრო კმაყოფილნი არიან სხვადასხვა სამსახურებრივი ასპექტით, როგორცაა ხელფასი, სამუშაო დროის მოქნილობა, სამუშაო პირობები და სამუშაოს ფიზიკური გარემო; ასევე, უფრო ხშირად ფიქრობენ, რომ ანაზღაურება შეესაბამება მათ კვალიფიკაციას და უფრო კმაყოფილნი არიან კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებით. აღნიშნული განსხვავებები სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

ქალებსა და კაცებს მსგავსი შეფასებები აქვთ მხოლოდ რამდენიმე შემთხვევაში: ორივე ჯგუფი თვლის, რომ ოჯახები მხარს უჭერენ კარიერულ წინსვლაში; ამასთანავე, ისინი

მსგავსად აფასებენ დებულებებს, რომლებიც უკავშირდება ოჯახური საქმეების/შვილების გაზრდის შეთავსებას სამსახურთან და სტრესულ და დეპრესიულ მდგომარეობაში ყოფნას სამსახურში (იხ. ცხრილი 8. სამსახურებრივი ასპექტებით კმაყოფილება. ქალი/კაცი)

ცხრილი 8. სამსახურებრივი ასპექტებით კმაყოფილება. ქალი/კაცი

	%	
	ქალი	კაცი
კმაყოფილი ვარ ჩემი ახლანდელი სამსახურით*	90.5	93.4
კმაყოფილი ვარ ხელფასით*	64.5	74.2
კმაყოფილი ვარ სამუშაო პირობებით*	85.8	91.1
კმაყოფილი ვარ სამუშაო დროის მოქნილობით*	84.9	90.6
კმაყოფილი ვარ ურთიერთობებით თანამშრომლებს შორის*	90.4	95.2
კმაყოფილი ვარ ფიზიკური გარემოთი*	83.1	89.8
კმაყოფილი ვარ კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებით*	68.7	79.3
ხელფასი შეესაბამება ჩემს კვალიფიკაციას*	60.0	70.2
ჩემი ოჯახი ხელს მიწყობს კარიერულ წინსვლაში*	92.7	91.1
ჩემს სამსახურში ხშირად ვარ სტრესულ ან დეპრესიულ მდგომარეობაში	24.6	24.7
ჩემი აზრით, რთულია საოჯახო საქმისა და სამსახურის შეთავსება	35.6	38.5
ჩემი აზრით, რთულია შვილების გაზრდისა და სამსახურის შეთავსება	39.2	35.5
ამჟამინდელ სამსახურში თავს სტაბილურად ვგრძნობ	89.6	89.0

\*განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

აღსანიშნავია შემდეგი მიგნებაც: ცენტრალური და ადგილობრივი დონის მოხელეთა გამოკითხვა აჩვენებს, რომ ადგილობრივი სტრუქტურების წარმომადგენლები უფრო კმაყოფილნი არიან სამუშაოს თითქმის ყველა ასპექტით, ვიდრე ცენტრალური სტრუქტურების მოხელეები (იხ. ცხრილი 9. სამსახურებრივი ასპექტებით კმაყოფილება. ცენტრალური/ადგილობრივი დონე).

ცხრილი 9. სამსახურებრივი ასპექტებით კმაყოფილება. ცენტრალური/ადგილობრივი დონე

	% „სრულიად ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“ პასუხების ჯამი	
	ცენტრალური დონე	ადგილობრივი დონე
კმაყოფილი ვარ ჩემი ახლანდელი სამსახურით*	90.3	93.5
კმაყოფილი ვარ ხელფასით*	61.3	73.5
კმაყოფილი ვარ სამუშაო პირობებით*	86.0	78.8
კმაყოფილი ვარ სამუშაო დროის მოქნილობით*	80.6	91.9
კმაყოფილი ვარ ურთიერთობებით თანამშრომლებს შორის*	90.6	94.4
კმაყოფილი ვარ ფიზიკური გარემოთი*	81.5	89.0
კმაყოფილი ვარ კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებით*	65.9	79.1
ხელფასი შეესაბამება ჩემს კვალიფიკაციას*	54.3	70.8
ჩემი ოჯახი ხელს მიწყობს კარიერულ წინსვლაში*	91.1	93.9
ამჟამინდელ სამსახურში თავს სტაბილურად ვგრძნობ	24.5	24.5
ჩემს სამსახურში ხშირად ვარ სტრესულ ან დეპრესიულ მდგომარეობაში	32.3	37.6
ჩემი აზრით, რთულია საოჯახო საქმისა და სამსახურის შეთავსება	33.9	38.5
ჩემი აზრით, რთულია შვილების გაზრდისა და სამსახურის შეთავსება	88.2	91.2

\*განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

სამუშაოს სხვადასხვა ასპექტით კმაყოფილების შეფასებისას, თვისებრივმა კვლევამაც დაადასტურა რაოდენობრივი კვლევის შედეგები. ზოგადად, რესპონდენტები კმაყოფილნი არიან საქმიანობით, რომელსაც საჯარო სამსახურში ასრულებენ; მათთვის საინტერესოა საკითხები, რომლებზეც მუშაობენ; ისინი მნიშვნელოვნად გრძნობენ თავს, რადგან მონაწილეობენ ქვეყნის მართვისა და სახელმწიფო სერვისების მიწოდების პროცესში (როგორც ადგილობრივ, ასევე ცენტრალურ დონეზე). რესპონდენტები თვლიან, რომ ყველა მიმდინარე საქმიანობა და რეფორმა საჯარო სამსახურში ემსახურება ევროკავშირის სტანდარტებთან დაახლოებას და მის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციას.

რეგიონებში, ადგილობრივ დონეზე (მერია, მუნიციპალიტეტის საკრებულო) მომუშავე მონაწილეებისთვის სიტუაცია განსხვავდება: ისინი კმაყოფილნი არიან არა მხოლოდ კონკრეტულ უწყებაში და კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობით, არამედ იმითაც, რომ ზოგადად დასაქმებულნი არიან და აქვთ სტაბილური სამსახური. რეგიონებში საჯარო სამსახური დასაქმების ბაზრის ყველაზე მნიშვნელოვანი აქტორია; დასაქმების კუთხით, სხვა შესაძლებლობები ნაკლებად არსებობს, ამიტომ, კმაყოფილების დონეს რეგიონებში სამუშაო ადგილების შეზღუდული რაოდენობაც განსაზღვრავს, არსებული სამუშაო ადგილების დადებით ასპექტებთან ერთად.

თვისებრივ კვლევაში ჩართულმა რესპონდენტებმა ისაუბრეს სტაბილურობაზეც, რომელიც საჯარო სამსახურში დასაქმებას ახლავს: საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მიხედვით, პირი მოხელის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით ინიშნება. ეს აძლევს გარანტიას, რომ სამსახურიდან ვერ დაითხოვენ ხელმძღვანელობის პირადი შეხედულებით და, თუ დაირღვევა მისი უფლებები, სასამართლოს გზით შეძლებს უფლების აღდგენას.

საინტერესო ტენდენცია გამოვლინდა თვისებრივი კვლევისას: რაც უფრო მაღალ პოზიციაზე იყო დასაქმებული რესპონდენტი, მით მეტ აქცენტს აკეთებდა თანამშრომელთა შრომის პირობების სტაბილურობაზე, მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებულთა სამუშაოს სტაბილურობასთან შედარებით. ეს შესაძლოა იმით აიხსნას, რომ ქვეყანაში ჯერ კიდევ არ აღმოფხვრილა მენეჯერულ პოზიციაზე მყოფ პირთა ცვლილება პოლიტიკური ფიგურებისა და პროცესების ცვლილების კვალდაკვალ. თუმცა, დაქვემდებარებულ პოზიციაზე დასაქმებულ რამდენიმე რესპონდენტს, კვალიფიკაციისა და ორგანიზაციაში მუშაობის ხანგრძლივი გამოცდილების მიუხედავად, ასევე აქვს სამუშაოს დაკარგვის შიში პოლიტიკური კონიუნქტურის ცვლილების შემთხვევაში.

ყველაზე ნაკლებად რესპონდენტებს აკმაყოფილებთ ხელფასი. ხაზი გაესვა დროის მოქნილობით უკმაყოფილებაზე: გამოკითხული პირები თვლიან, რომ ხელფასის შემდეგ, ყველაზე მეტი დისკომფორტია ხისტი სამუშაო დრო (თუმცა აქვე განიმარტა, რომ საჯარო დაწესებულებაში დროის მოქნილი, ინდივიდუალური გრაფიკის ქონა თითქმის შეუძლებელია, რადგან ბევრი საკითხი საჭიროებს გუნდურ გადაწყვეტილებას, ერთობლივ განხილვასა და თანამშრომელთა სხვადასხვა რგოლის ჩართულობას). ერთეულმა რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ საკმაოდ მოქნილი გრაფიკი აქვთ და შეუძლიათ დისტანციურად მუშაობაც. ითქვა ისიც, რომ დისტანციური მუშაობისას გაცილებით ხშირად გამოსდით არანორმირებული სამუშაო დღე, ზეგანაკვეთური არაანაზღაურებადი საათებით.

დროის მოქნილობით უკმაყოფილება თანაბრად გამოთქვეს ქალებმაც და კაცებმაც, თუმცა განსხვავდება მუნიციპალიტეტებისა და დედაქალაქის უწყებათა თანამშრომლების პასუხები. დედაქალაქში გამოკითხული თანამშრომლები აქცენტს აკეთებენ სახლიდან სამსახურამდე და სამსახურიდან სახლამდე მისასვლელ დროზე: მათ თქმით, გაუმართავი სატრანსპორტო ინფრასტრუქტურა და საცობები დიდ დროს ართმევთ, რის შედეგადაც რთულად დასაძლევია ოჯახზე ზრუნვა, ასევე, პირადი ცხოვრებისა და ინდივიდუალური განვითარების შესაძლებლობათა შეთავსება სამსახურთან; მცირდება შვი-

ლებთან ურთიერთობის დროც და ბავშვებს მშობლების დეფიციტი აქვთ. რეგიონის ორგანიზაციების თანამშრომელთაგან არცერთს არ გამოუთქვამს უკმაყოფილება სამუშაო გრაფიკის მოქნილობასთან მიმართებით.

ანაზღაურებით კმაყოფილებაზე გავლენას ახდენს თვისებრივი კვლევისას გამოვლენილი გარემოება: ეს ეხება ზეგანაკვეთურ მუშაობას, რომელიც მხოლოდ ერთეულ შემთხვევებში ანაზღაურდება. ზეგანაკვეთური მუშაობის პრაქტიკა უფრო მეტად გავრცელებულია ცენტრალურ ღონეზე. ამ გარემოებას თავად რესპონდენტები ადამიანური რესურსის ნაკლებობით ხსნიან. მსგავსი პრაქტიკა ეფუძნება არაფორმალურ შეთანხმებას. ამასთანავე, სამსახურში გვიანობამდე შრომა კარგ ტონად უფრო ითვლება, ვიდრე დროის მართვის სისუსტედ.

სამუშაო საათების შემდეგ მუშაობაზე არაერთგვაროვანი მოსაზრებები ჰქონდათ სხვადასხვა სტრუქტურაში დასაქმებულ რესპონდენტებს: ზოგიერთის თქმით, თუ ყოველთვის 6 საათზე წავა სამსახურიდან, ჩაითვლება, რომ ის არ არის საკმარისად ბეჯითი მუშაკი და სამსახურისადმი ერთგული. თუმცა, სხვა სტრუქტურის თანამშრომელთა მითითებით, ზეგანაკვეთური მუშაობა არ მოეთხოვებათ და ეს პრაქტიკა უფრო ბიზნეს-სექტორშია გავრცელებული და არა საჯარო სფეროში. როგორც ჩანს, სხვადასხვა სტრუქტურაში განსხვავდება არაოფიციალური წესები სამუშაო საათების შემდგომ სამსახურში დარჩენის მიმართ.

საჯარო სამსახურის მოქნილობის კუთხით, ყველა რესპონდენტმა დაადასტურა, რომ შინაგანაწესის მიხედვით, ქალებს, რომლებსაც მცირეწლოვანი შვილები ჰყავთ, შეუძლიათ 30 წთ-ით გვიან გამოცხადება სამსახურში და ადრე წასვლა, თუმცა პრაქტიკაში ხშირია 30 წთ-ზე მეტი დაგვიანების/ადრე წასვლის შემთხვევებიც და ეს ქალების მხარდაჭერად აღიქმება.<sup>8</sup>

თვისებრივმა კვლევამაც ცალსახად დაადასტურა, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა უმეტესობას ოჯახი მხარს უჭერს. მათი აზრით, სხვაგვარად სამსახურსა და საოჯახო საქმეებს ვერ შეათავსებდნენ. ამ მოსაზრებას ქალებთან უფრო ვხვდებოდით. კაცი რესპონდენტებიც აღნიშნავდნენ იმავეს, თუმცა ნაკლები კატეგორიულობით. მაგალითად, მათთვის ოჯახის მხარდაჭერა ნიშნავს უმეტესი საოჯახო საქმეების ჩამოშორებას მეუღლის/დედის/ბებულის/დის (ძირითადად ქალის) მიერ, რაც მოცემულობაა ქართულ სინამდვილეში. ქალებისთვის ოჯახის მხარდაჭერა უფრო ფართო სოციალური წრის ჩართულობას გულისხმობს: მაგალითად, მამას/მამამთილს/ძმას დაჰყავს სამსახურში და დედა/ბებია/ოჯახის სხვა წევრი ქალი ეხმარება საოჯახო საქმეებში; შვილების შემთხვევაში, მშობლები (ბებია, ბაბუა) ეხმარებიან ბავშვების მოვლაში. რესპონდენტთა მოსაზრებით, მცირეწლოვანი ბავშვების პირობებში ოჯახების მხარდაჭერა გარდაუვალია, რადგან ძიძის ან მომვლელის ხარჯებს საჯარო სექტორში დასაქმებულის ხელფასი არ

8 ეს საკითხი არ არის რეგულირებული არც საკანონმდებლო და არც კანონქვემდებარე აქტებით. 2014 წელს, პრემიერის ზეპირი განცხადების საფუძველზე, უწყებებმა შინაგანაწესებით და ინდივიდუალური აქტებით განსაზღვრეს, რომ მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლებს შეუძლიათ, 30 წუთით გვიან გამოცხადდნენ სამსახურში.

ჰყოფნის, დახმარების გარეშე კი სამსახურზე უარის თქმა მოუწევთ. ასეთი არჩევანის წინაშე - სამსახური თუ შვილების აღზრდა - ქალები უფრო დგებიან, ვიდრე კაცები.

გამოიკვეთა საინტერესო მოცემულობა: ქალები, რომლებიც აღნიშნავდნენ, რომ მეუღლე ხელს უწყობთ სამსახურისა და სახლის საქმეების შეთავსებაში, ძირითადად გულისხმობდნენ ლოიალურ დამოკიდებულებასა და ემპათიას ქალის მიერ საშინაო საქმეების შეუსრულებლობისადმი, და არა ამ საქმის თანაბარ განაწილებას („არ გამოთქვამს პრეტენზიას დაულაგებელი სახლის, გაუკეთებელი სადილის და ა.შ გამო“).

ცენტრალური დონის სტრუქტურების თანამშრომელთა შორის ერთეული კაცი რესპონდენტი თვლიდა, რომ საოჯახო საქმეები არ არის მხოლოდ ქალის პრეროგატივა. ზოგიერთი მათგანის მოსაზრებით, კაცი კი არ უნდა ეხმარებოდეს ქალს, არამედ ინაწილებდეს საქმეს.

რესპონდენტთა აბსოლუტური უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ ამჟამად რადიკალურად შეცვლილია დამოკიდებულებები და ქცევები საჯარო სამსახურში დასაქმებულ ახალგაზრდებს შორის: ახალგაზრდა ოჯახების უმეტესობა ცალკე ცხოვრობს; თუ ადრე ოჯახის მხარდაჭერა ნიშნავდა უფროსი თაობის დახმარებას საოჯახო საქმეებში, ამჟამად ეს კონკრეტულად მეუღლისა და შვილების მხარდაჭერას გულისხმობს. რესპონდენტთა აზრით, რამდენიმე თაობის ერთად ცხოვრების ტრადიცია საქართველოში ქრება. შესაბამისად, ახალგაზრდები ცხოვრებას აგრძელებენ ნაკლები გენდერული სტერეოტიპის ქვეშ და მეტად ინაწილებენ საოჯახო საქმეებს, რათა მხარი დაუჭირონ ერთმანეთს კარიერულ წინსვლაში.

იმ რესპონდენტთა აზრით, რომლებიც არ არიან დაოჯახებულნი და უფროს თაობასთან ერთად ცხოვრობენ, რომ არა საოჯახო საქმეების განაწილება უფროსი თაობის მიერ, კარიერაში შეფერხდებოდნენ.

გამოკითხულთა უმრავლესობა (85.5%) თვლის, რომ ერთნაირი პროფესიული კვალიფიკაციისა და უნარების მქონე კაცებსა და ქალებს თანაბარი ხელფასი აქვთ. უფრო მეტი კაცი ფიქრობს ასე (94.94%), ვიდრე – ქალი (89.9%). განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05). უმრავლესობის (84.2%) აზრით, სახელფასო ბაღე გამჭვირვალეა.

კითხვაზე „გაწეული საქმიანობის გამო კაცს უფრო ახალისებენ/აჯილდოებენ თუ ქალს?“ რესპონდენტთა უმრავლესობა (87.5%) პასუხობს, რომ ეს თანაბრად ხდება; თითქმის ერთნაირი რაოდენობა ფიქრობს, რომ ქალს (2.2%) ან კაცს (2.5%) უფრო ახალისებენ; პასუხის გაცემა გაუჭირდა 7.8%-ს. ქალებისა და კაცების მონაცემები ამ კუთხით თითქმის ემთხვევა ერთმანეთს: ქალების 95.8% და კაცების 93.3% ფიქრობს, რომ მათ თანაბრად წაახალისებენ/აჯილდოებენ.

რესპონდენტთა 88.5% მიიჩნევს, რომ სამუშაოს არაჯეროვნად შესრულების გამო, საჯარო შენიშვნა თანაბრად მიემართება კაცსაც და ქალსაც. აზრი ამ შემთხვევაშიც ემთხვევა: ქალების 89.3% და კაცების 90.7% ფიქრობს, რომ საჯარო შენიშვნას თანაბრად იღებენ.

შედარებით მეტი რესპონდენტი (14%) მიიჩნევს, რომ ქალს უფრო უწევს შეღავათს ოჯახური სირთულეების, სწავლის, საცხოვრებლის მდებარეობისა და ა.შ. გამო, ვიდრე კაცს (0.6%), 5.5%-ს არ აქვს პასუხი ამ კითხვაზე, უმრავლესობის (79.9%) აზრით კი შეღავათი ორივე ჯგუფს თანაბრად ეძლევა. სქესის მიხედვით განაწილების შედეგების მიხედვით, ამ შემთხვევაში კაცების მეტი ნაწილი (17%) ფიქრობს, რომ ქალს უფრო უწევს შეღავათს, ვიდრე კაცს. შესაბამისად ფიქრობს ქალების 13.5%.

რესპონდენტთა თანაბარი რაოდენობა თვლის, რომ ქალისა და კაცის მუშაობის შედეგები სამსახურში თანაბრად ჩანს (87.5%), ასევე, მათ თანაბრად უსმენენ და ეკითხებიან აზრს დისკუსიების, მსჯელობისა და კამათის დროს (87.9%). მიუხედავად ამისა, შედარებით ნაკლები ადამიანი (78.3%) ფიქრობს, რომ ქალებსა და კაცებს სამსახურში თანაბარი გავლენა/ძალაუფლება აქვთ. რესპონდენტთა 13.4%-ის აზრით, კაცს უფრო მეტი გავლენა აქვს, 4.7%-ის თქმით კი - ქალს. სქესის მიხედვით განაწილების შედეგების თანახმად, ქალების 6.3% მიიჩნევს, რომ კაცებს უფრო მეტი ძალაუფლება და გავლენა აქვთ, ვიდრე ქალებს. მსგავსად ფიქრობს კაცების 4.7%.

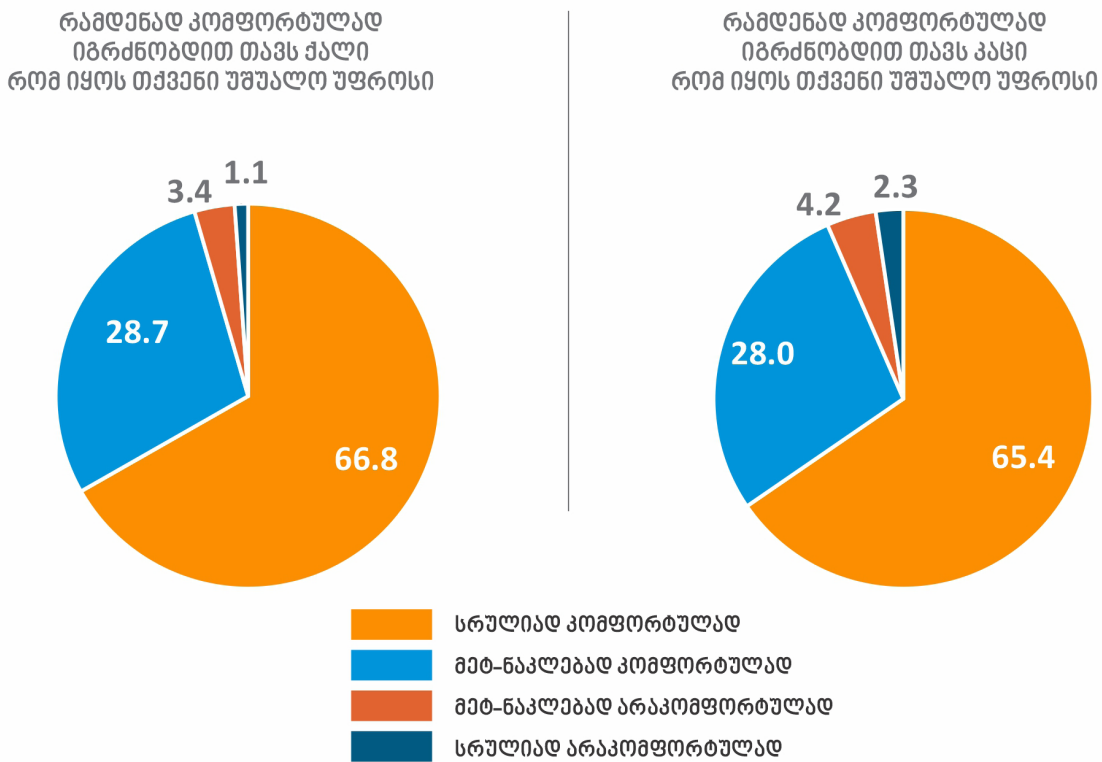
რესპონდენტთა 59.4%-ის უშუალო ხელმძღვანელი კაცია, 40.6%-ის - ქალი. გამოკითხულთა 75.7% ფიქრობს, რომ ქალებიც და კაცებიც თანაბრად კარგი ხელმძღვანელები არიან. 15.1%-ის აზრით, კაცი ქალზე უკეთესი ხელმძღვანელია, ხოლო 9.3% უპირატესობას ქალ ხელმძღვანელს ანიჭებს.

გამოკითხულთა უმრავლესობის აზრით, მნიშვნელობა არ აქვს ხელმძღვანელის სქესს, როცა საქმე ეხება შენიშვნის ან ნეგატიური უკუკავშირის საჯაროდ მიცემას დაქვემდებარებული თანამშრომლისთვის: 82.5% თვლის, რომ როგორც კაცი, ისე ქალი ხელმძღვანელი თანაბრად ხშირად იძლევა საჯარო შენიშვნებს/ნეგატიურ უკუკავშირს.

რესპონდენტთა უმეტესობისთვის მნიშვნელობა არ აქვს ხელმძღვანელის სქესს, რაზეც მიუთითებს პასუხები კითხვაზე „როგორ იგრძნობდით თავს თქვენი უშუალო უფროსი რომ იყოს ქალი/კაცი?“ უმრავლესობისთვის სრულიად/მეტ-ნაკლებად კომფორტულია როგორც კაც, ისე ქალ ხელმძღვანელთან მუშაობა (იხ. დიაგრამა 3. როგორ იგრძნობდით თავს, თქვენი უშუალო უფროსი რომ იყოს ქალი/კაცი?)



დიაგრამა 3. როგორ იგრძნობდით თავს, თქვენი უშუალო უფროსი რომ იყოს ქალი/კაცი?



თვისებრივმა კვლევამაც დაადასტურა რაოდენობრივი კვლევის შედეგები. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ ქალებიც და კაცებიც თანაბარ ხელფასს იღებენ ერთნაირ პოზიციაზე და ერთნაირად წახალისდებიან ან ისჯებიან. მცირე განსხვავება გამოიკვეთა თვისებრივი კვლევისას: თუ ცენტრალური დონის ორგანიზაციებში მიიჩნევენ, რომ კაცებისა და ქალების საქმიანობა ერთნაირად ხილულია, რეგიონებში, ადგილობრივი დონის ორგანიზაციებში თვლიან, რომ ქალების საქმე ნაკლებად ჩანს. მუნიციპალიტეტებში წამყვან თანამდებობებზე კაცები ჭარბობენ, ხოლო საშუალო და დაბალ რგოლში - ქალები. ქალების მიერ გაკეთებულ საქმეს, საბოლოოდ, კაცები წარადგენენ და სამუშაოც მათ გაკეთებულად წარმოჩინდება, ხოლო ქალების წვლილი შეუმჩნეველია.

რამდენიმე რესპონდენტმა ახსენა, რომ საჯარო სამსახურში დაწინაურებას სქესზე მეტად განსაზღვრავს ლოიალურობა და ნაკლები კრიტიკულობა ხელმძღვანელ პირთა მიმართ: დაწესებულებაში მიმდინარე პროცესებისადმი გამოთქმულ კრიტიკასა და უკმაყოფილებას (თუნდაც საქმის უკეთ კეთების მოტივით), დიდი ალბათობით, ნეგატიურად შეაფასებს ხელმძღვანელი, რაც უარყოფითად იმოქმედებს დაწინაურების შესაძლებლობაზე.

ხელმძღვანელის სქესის მიმართ განსხვავებული დამოკიდებულებები გამოიკვეთა თვისებრივ კვლევაში. მართალია, უმეტესობა რაოდენობრივი კვლევის შედეგს გვიდასტურებდა და თვლიდა, რომ პირადად მათთვის მნიშვნელობა არა აქვს, ქალი ხელმ-

ძღვანელი ეყოლება, თუ კაცი, ქალების უმეტესობის აზრით, ზოგადად, შრომით ურთიერთობებში, ქალებსაც და კაცებსაც, კაცი უფროსი ურჩევნიათ. ქალი თანამშრომლები კაც ხელმძღვანელს უპირატესობას ანიჭებენ შემდეგი მოსაზრებებით:

1. კაცები უფრო ლოიალურები არიან ქალების მიმართ. კაცი უფროსები ადვილად პატიობენ ქალებს უმნიშვნელო შეცდომებს და მეტად ითვალისწინებენ ოჯახურ პირობებს;
2. კაცი ხელმძღვანელები უფრო თვითდაჯერებულნი არიან და არ სჭირდებათ მტკიცება, რომ დაკავებულ პოზიციას შეეფერებიან, ქალებს კი უწევთ არა მარტო საკუთარი კვალიფიციურობის მტკიცება, არამედ იმისიც, რომ შეუძლიათ, იყვნენ წარმატებული მენეჯერები. ამიტომ, ქალი ხელმძღვანელისთვის დამახასიათებელია დეტალებზე ორიენტირება, დაქინებული „კირკიტი“, ხარვეზებზე ყურადღების გამახვილება და მკაცრი რეაგირება მცირე დარღვევებზეც კი.
3. ქალებს შორის კონკურენცია უფრო მაღალია, ვიდრე ქალსა და კაცს შორის. თუ კაც ხელმძღვანელთან ქალი თმობს პოზიციას, ქალთან კონკურენციაში ის უფრო „თანასწორ ბრძოლაშია“ ჩართული, შესაბამისად, ურთიერთობებიც ხელმძღვანელსა და თანამშრომელს შორის შეიძლება დაიძაბოს.
4. კაცი უფროსი გაცილებით ადვილად იღებს პასუხისმგებლობას და არ გაურბის ხელმძღვანელ პოზიციას, ქალები კი შედარებით უფრო ხიან ხელმძღვანელ პოზიციას, განსაკუთრებით ისეთ სფეროებში, როგორცაა ფინანსები, აუდიტი, ზედამხედველობა და ა.შ.<sup>9</sup>

ინტერვიუებში მონაწილე ქალთა უმრავლესობა თვლის, რომ კაც ხელმძღვანელს ურჩევნია, საშუალო რგოლის მენეჯერად სამსახურში კაცი ჰყავდეს, რადგან მასთან უფრო უადვილდება საქმიანი ურთიერთობა, ვიდრე ქალთან.

კაცების პასუხები განსხვავდება: მათთვის უმნიშვნელო აღმოჩნდა უშუალო ხელმძღვანელის სქესი სამსახურებრივ ურთიერთობებში. კაცების აზრით, არც ქალებისთვის არის მნიშვნელოვანი, ქალი უფროსი ეყოლება, თუ კაცი.

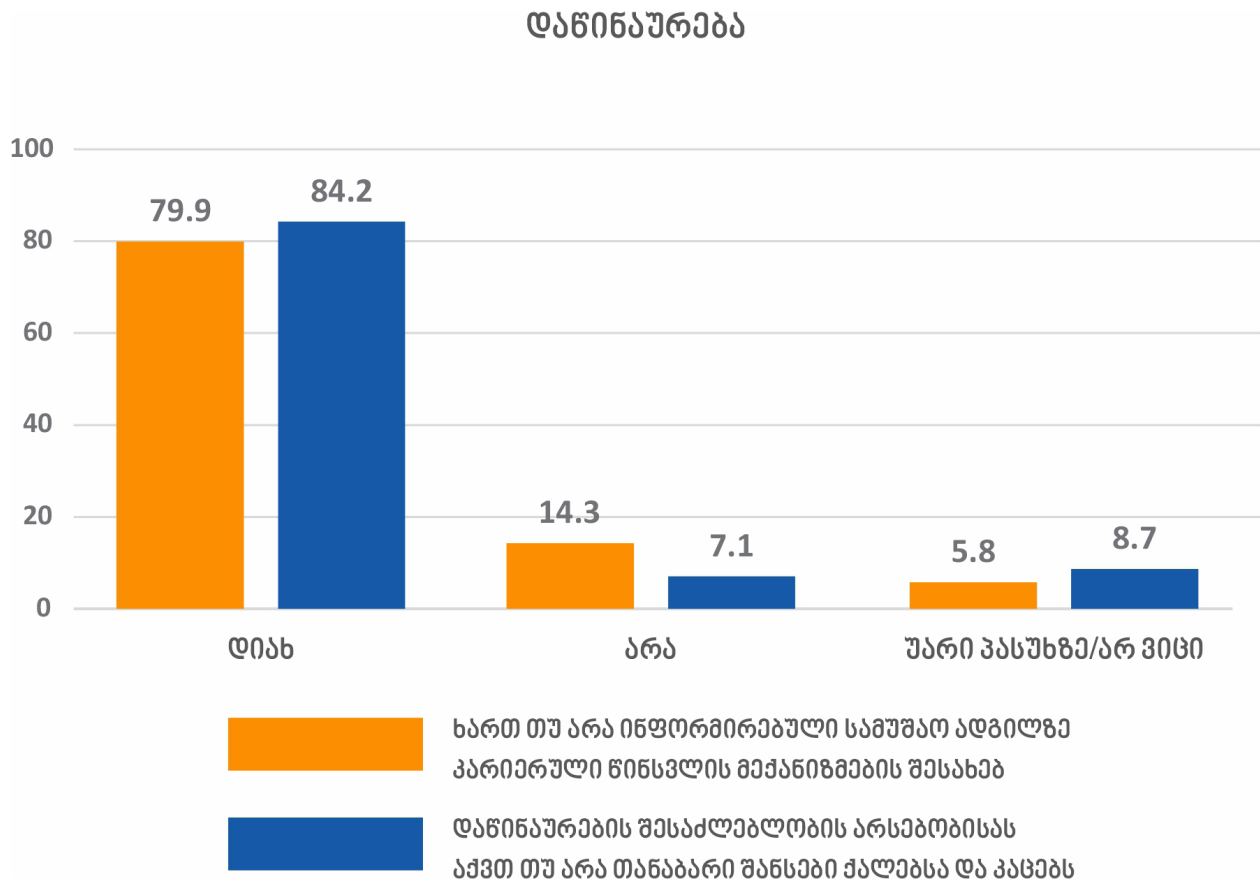
## კარიერა

რესპონდენტთა უმრავლესობა, 79.9%, აცხადებს, რომ ინფორმირებულია სამსახურში დაწინაურების შესაძლებლობებზე, 14.3% არ არის ინფორმირებული, ხოლო 5.8%-მა უარი განაცხადა პასუხზე.

რესპონდენტთა 84.2% თვლის, რომ ქალებსა და კაცებს დაწინაურების თანაბარი შანსი აქვთ შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, რასაც არ ეთანხმება გამოკითხულთა 14%, ხოლო 8.7%-მა უარი განაცხადა პასუხზე (იხ. დიაგრამა 4. კარიერული წინსვლა).

<sup>9</sup> მოსაზრება ეყრდნობა ინტერვიუების შედეგებს. კვლევა არ ითვალისწინებდა სტატისტიკურ გადამოწმებას, გენდერულად სეგრეგირებულია თუ არა დასახელებული სფეროები.

დიაგრამა 4. კარიერული წინსვლა



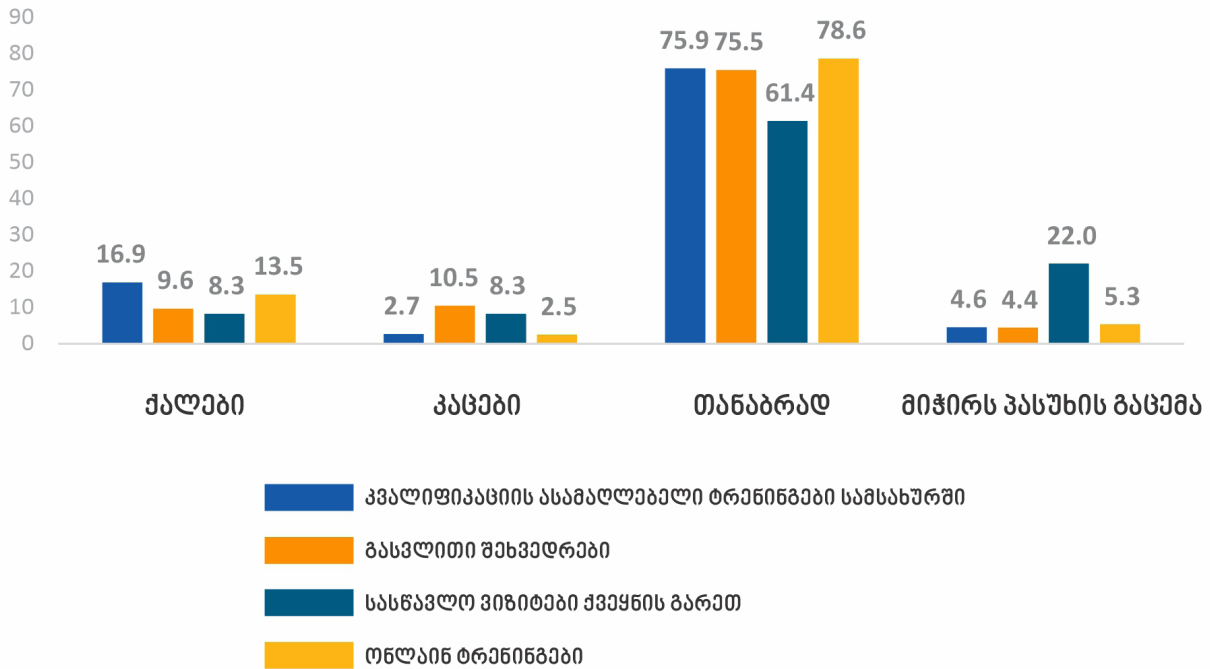
რესპონდენტთა უმრავლესობის თანახმად, ქალები და კაცები თანაბრად მონაწილეობენ პროფესიული განვითარების ხელშეწყობ აქტივობებში, როგორცაა კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგები სამსახურში, ონლაინ ტრენინგები, სასწავლო ვიზიტები ქვეყნის გარეთ და გასვლითი შეხვედრები.

რესპონდენტთა ნაწილის აზრით, ქალები უფრო აქტიურობენ სამსახურში კვალიფიკაციის ასამაღლებელ აქტივობებში, ვიდრე კაცები (კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგები: ქალები - 16.9%, კაცები - 2.7%; ონლაინ ტრენინგები: ქალები - 13.5%, კაცები - 2.5%).

გამოკითხულთა მეხუთედზე მეტს (22%) გაუჭირდა პასუხის გაცემა კითხვაზე - ქვეყნის გარეთ სასწავლო ვიზიტებში ქალები უფრო იღებენ მონაწილეობას, თუ კაცები? (იხ. დიაგრამა 5. ქალების/კაცების აქტიურობა კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ღონისძიებებში.

დიაგრამა 5. ქალების/კაცების აქტიურობა კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ტრენინგებში.

**ვინ უფრო მეტად იღებს მონაწილეობას აქტივობებში?**



ქალ რესპონდენტთა მეტი რაოდენობა მიიჩნევს, რომ ქალები უფრო აქტიურად იმა-  
 ლლებენ კვალიფიკაციას, ვიდრე კაცები. მათი 18.1%-ის აზრით, ქალები უფრო აქტიურად  
 მონაწილეობენ სამსახურში ჩატარებულ კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ტრენინგებში,  
 14%-ის თქმით კი ქალები მეტად აქტიურობენ ონლაინ ტრენინგის მიმართულებით.  
 მსგავსად ფიქრობს კაცების, შესაბამისად, 14.5% და 12.5%.

ინტერვიუების დროს რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ ტრენინგებს თანაბრად სთავა-  
 ზობენ ქალებსაც და კაცებსაც, თუმცა ქალი რამდენიმედღიან ტრენინგზე შეიძლება ვერ  
 წავიდეს, რადგან ვერ დატოვებს ოჯახს დიდი ხნით, განსაკუთრებით, თუ მცირეწლოვანი  
 შვილები ჰყავს. ერთ-ერთ მაგალითად მოიყვანეს ზურაბ ჟვანიას სახელობის საჯარო ად-  
 მინისტრირების სკოლა, რომელიც კვალიფიკაციის ამაღლების კარგ შესაძლებლობას  
 იძლევა, თუმცა სკოლა ქუთაისში მდებარეობს, შესაბამისად, 2-3-კვირიან კურსებზე წას-  
 ვლა და ოჯახისგან მოწყვეტა ქალისთვის ბევრად რთულია, კაცებთან შედარებით. ამავე  
 დროს, რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ ქალები უფრო მიისწრაფვიან განვითარე-  
 ბისა და ახალი უნარ-ჩვევების შეძენისკენ, ვიდრე კაცები: ქალები ხშირად თავად ითხო-  
 ვენ ტრენინგებზე დასწრებას ცოდნის დეფიციტის შესავსებად. კაცმა რესპონდენტებმაც  
 აღნიშნეს, რომ ტრენინგებზე, რომელთა გასავლელადაც არ მოითხოვება ქალაქის და-  
 ტოვება, ქალთა ჩართულობა უფრო მაღალია.

თვისებრივმა კვლევამ დაადასტურა, რომ ქალები და კაცები თანაბრად არიან ინფორ-  
 მირებულნი კარიერული წინსვლის შესაძლებლობაზე, თუმცა, რაოდენობრივი კვლევის  
 ანალოგიურად, ნაწილის აზრით, კაცებს დაწინაურებისა და ხელმძღვანელ პოზიციებზე და-  
 ნიშვნის მეტი შანსი აქვთ.

რამდენიმე ქალი რესპონდენტი თვლის, რომ კაცებს უფრო მეტად აქვთ პასუხისმგებლობის აღებისა და მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილების მიღების უნარი, ვიდრე ქალებს. ამის გამო, ქალები ზოგჯერ თავს არიღებენ დაწინაურებას - შეჩვეულ, კომფორტულ გარემოში მუშაობა ურჩევნიათ.

ზოგიერთმა ქალმა გამოთქვა მოსაზრება, რომ კაცებს ურჩევნიათ, ხელმძღვანელ პოზიციებზე კაცები დაინიშნონ, რადგან საქმეზე საუბარი ერთმანეთთან უფრო უადვილდებათ, ვიდრე ქალებთან.

## **ინფორმირებულობა გენდერული თანასწორობის საკითხების შესახებ**

გამოკითხულთა 77.8% გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ინფორმირებულად თვლის თავს, მეხუთედზე ოდნავ მეტი, 22.2% - არა.

როგორც ქალი, ისე კაცი რესპონდენტები თითქმის თანაბრად ინფორმირებულად მიიჩნევენ თავს გენდერული თანასწორობის საკითხების შესახებ (ქალების 77.1%, კაცების 79.6%).

ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით, 25-34 წლის საჯარო მოხელეთაგან ყველაზე მეტი, 82.2% თვლის, რომ ინფორმირებულია გენდერული თანასწორობის საკითხებზე. დანარჩენი ასაკობრივი კატეგორიებიდან 74-77% მიიჩნევს თავს ინფორმირებულად.

საინტერესოა შედეგების განაწილება სახელმწიფო სტრუქტურების მიხედვით: ადგილობრივი თვითმმართველობის უწყებებიდან 81.3% თვლის თავს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ინფორმირებულად, ცენტრალური დონის სტრუქტურებიდან - 78.2%, სსიპ-ებიდან კი - 59.1%. ცენტრალურ და ადგილობრივ სტრუქტურებს შორის განსხვავება არ არის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი, სსიპ-ებისა და დანარჩენი ორი ჯგუფის (ცენტრალური და ადგილობრივი დონის სტრუქტურები) წარმომადგენლებს შორის სხვაობა კი მნიშვნელოვანია სტატისტიკურად (სანდოა sig.: <0.05). არსებითი განსხვავება იკვეთება რეგიონული და თბილისის სსიპ-ების წარმომადგენლებს შორისაც: რეგიონული სსიპ-ების ინფორმირებულობა გენდერული თანასწორობის საკითხების შესახებ უფრო დაბალია (42.9%), თბილისის სსიპ-ებთან შედარებით (62.2%).

შედეგების გეოგრაფიული განაწილების მიხედვით, ყველაზე ინფორმირებულად თავს მიიჩნევენ რეგიონულ ქალაქებში მცხოვრები რესპონდენტები (82%), მეორე ადგილზე არიან თბილისის წარმომადგენლები (73.9%), მესამეზე კი სოფლის/დაბის მცხოვრებნი (69.3%). განსხვავება ამ ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

ინფორმირებული რესპონდენტები გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ინფორმაციის წყაროდ ასახელებენ მედიას (48.7%) და გენდერული თანასწორობის საკითხებზე

გავლილ ტრენინგებს (36%), 7.7% კი გენდერული საბჭოს წევრია.<sup>10</sup>

თვისებრივი კვლევის მიხედვითაც, გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ინფორმირებულად თვლის თავს რესპონდენტთა უმრავლესობა, თუმცა აღინიშნა, რომ სასურველი იქნებოდა, გაღრმავდეს მათი ცოდნა ისეთ საკითხებში, როგორცაა: 1. გენდერული დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილზე, მისი პრევენცია და რეაგირების მექანიზმები; 2. გენდერული ბიუჯეტირება; 3. გენდერული სტერეოტიპები და ძალაუფლება.

გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ინფორმირებულთა უმრავლესობა მეტად უსვამს ხაზს საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ ორგანიზებულ ტრენინგებს, როგორც ინფორმაციის მნიშვნელოვან წყაროს, მედიასთან შედარებით. გამოითქვა ის მოსაზრებაც, რომ გენდერული თანასწორობის საკითხების შესახებ ჩატარებულ ტრენინგებზე დასწრების მოტივაცია არ არის ხოლმე მაღალი.

კვლევაში მონაწილე მუნიციპალიტეტთა თანამშრომლები ხაზს უსვამენ გენდერული ბიუჯეტირების საკითხების ღრმად ცოდნას. ქალები მეტად სენსიტიურები არიან ამ თემის მიმართ და თვლიან, რომ გენდერული ბიუჯეტირება ძალიან მნიშვნელოვანი და დროული პროცესია, მუნიციპალიტეტის თანამშრომელი კაცების შეფასებით კი, ეს უფრო ხელოვნური პროცესია.

ცენტრალური დონის სტრუქტურებიდან რესპონდენტთა მცირე ნაწილი ამბობს, რომ გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ინფორმაციის ძირითადი წყარო მათთვის არის მედია. ტრენინგები მათ სამსახურში ამ თემაზე არ ტარდება, საკუთარი ინიციატივით კი ინფორმაცია არ უძებნიათ. შესაბამისად, რამდენად რელევანტურია მათ ხელთ არსებული ინფორმაცია, არ იციან, და გენდერული თანასწორობის საკითხებზე საკუთარ ინფორმირებულობასაც არცთუ მაღალ შეფასებას აძლევენ.

## დამოკიდებულება გენდერული თანასწორობის მიმართ

რესპონდენტებს ჰქონდათ შესაძლებლობა, 4-საფეხურიან სკალაზე შეეფასებინათ რამდენიმე მოსაზრება გენდერული თანასწორობის შესახებ (1 - სრულად ვეთანხმები, 2 - ვეთანხმები, 3 - არ ვეთანხმები, 4 - საერთოდ არ ვეთანხმები).

რესპონდენტთა 85.7% ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ერთი და იმავე კვალიფიკაციის მქონე ქალი და კაცი თანაბრად კარგად ასრულებენ სამუშაოს.

რესპონდენტთა დიდი ნაწილი ეთანხმება მოსაზრებას, რომ „მეტი ქალის ჩართვა ქართულ პოლიტიკაში პოზიტიური იქნება ქვეყნისთვის“ (79.2%), მეხუთედი (20.6%) კი ეთა-

10 „მუნიციპალიტეტის საკრებულო ... გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ საპარლამენტო საბჭოსთან კოორდინირებული მუშაობის უზრუნველსაყოფად, ქმნის მუნიციპალურ გენდერული თანასწორობის საბჭოს, რომლის შემადგენლობა, სტატუსი, ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება მუნიციპალიტეტის საკრებულოს რეგლამენტითა და მუნიციპალური გენდერული თანასწორობის საბჭოს დებულებით, რომელსაც ამტკიცებს შესაბამისი საკრებულო“. საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი 13, პუნქტი 1<sup>1</sup>. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=10>

ნხმება მოსაზრებებს, რომ „პოლიტიკა კაცს უფრო შეეფერება, ვიდრე ქალს“ და „კაცები უკეთესი პოლიტიკური ლიდერები არიან, ვიდრე ქალები“.

რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი (58%) ფიქრობს, რომ ქალებს უფრო მეტი დაბრკოლების გადალახვა უწევთ კარიერული წინსვლისთვის, ვიდრე კაცებს. მოსაზრებას, რომ „გენდერული თანასწორობა, ძირითადად, უკვე მიღწეულია“, ეთანხმება გამოკითხულთა 48.9%.

რესპონდენტთა მხოლოდ მცირე ნაწილი ეთანხმება დებულებებს, რომ „როდესაც ქალები მუშაობენ, ისინი სამუშაო ადგილებს კაცებს ართმევენ“ (8.2%) და „როდესაც ქალები იღებენ უფლებებს, ისინი ამ უფლებებს, ფაქტობრივად, კაცებს ართმევენ“ (7.8%). (იხ. ცხრილი 10. მოსაზრებები გენდერულ თანასწორობაზე).

ცხრილი 10. მოსაზრებები გენდერულ თანასწორობაზე

	% „სრულიად ვეთანხმები“ და „მეტწილად ვეთანხმები“ პასუხების ჯამი
გენდერული თანასწორობა, ძირითადად, უკვე მიღწეულია	48.9
საქმიანობას რომელიც გენდერული თანასწორობის მისაღწევად ხორციელდება, დღეს უმეტესად შეძლებული ადამიანებისთვის მოაქვს სარგებელი	35.3
როდესაც ქალები მუშაობენ, ისინი სამუშაო ადგილებს კაცებს ართმევენ	8.2
როდესაც ქალები იღებენ უფლებებს, ისინი ამ უფლებებს, ფაქტობრივად, კაცებს ართმევენ	7.8
კაცები უკეთესი პოლიტიკური ლიდერები არიან ხოლმე, ვიდრე ქალები	20.8
ქალი იმავე კვალიფიკაციით, როგორც აქვს კაცს, ისევე კარგად ასრულებს სამუშაოს, როგორც კაცი	85.7
ქალებს, კაცებთან შედარებით, მეტი დაბრკოლების გადალახვა უწევთ კარიერული წინსვლისთვის	58.2
უფრო მეტი ქალის ჩართვა ქართულ პოლიტიკაში პოზიტიური იქნება ქვეყნისთვის	79.2
პოლიტიკა კაცს უფრო შეეფერება, ვიდრე ქალს	20.6

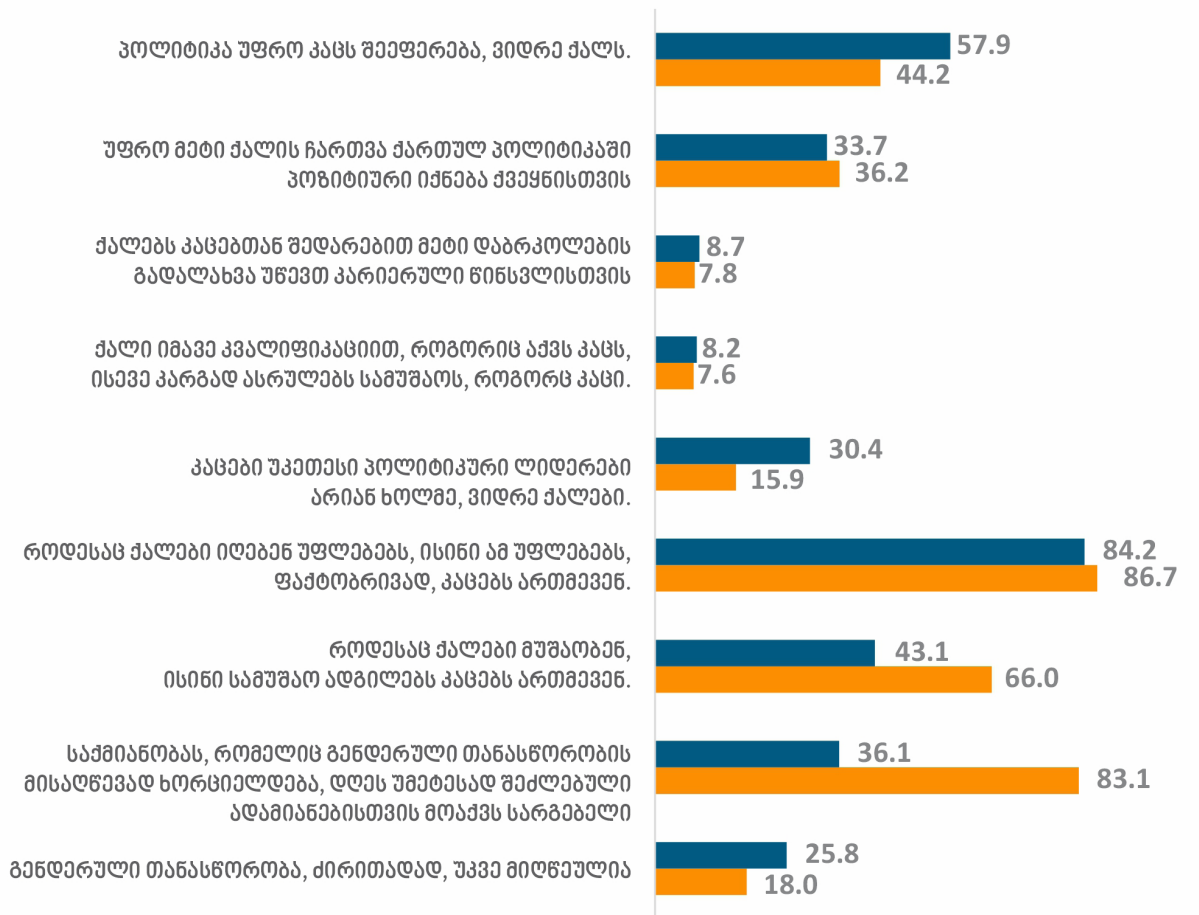
ქალებისა და კაცების მოსაზრებები გენდერულ თანასწორობაზე განსხვავდება:

ქალები უფრო ხშირად ეთანხმებიან დებულებებს, რომ მათ, „კაცებთან შედარებით, მეტი დაბრკოლების გადალახვა უწევთ კარიერული წინსვლისთვის“ (ეს განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05)) და „მეტი ქალის ჩართვა ქართულ პოლიტიკაში პოზიტიური იქნება ქვეყნისთვის“. ასევე, შედარებით ხშირად იზიარებენ აზრს, რომ თანაბარი კვალიფიკაციის შემთხვევაში, ქალები და კაცები ერთნაირად კარგად ასრულებენ სამუშაოს.

კაცები მეტად ეთანხმებიან დებულებებს, რომ „პოლიტიკა კაცს უფრო შეეფერება, ვიდრე ქალს“ და „კაცები უკეთესი პოლიტიკური ლიდერები არიან, ვიდრე ქალები.“ კაცები ქალებზე ხშირად ეთანხმებიან მოსაზრებას, რომ „გენდერული თანასწორობა, ძირითადად, უკვე მიღწეულია.“ ეს განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

ქალებთან შედარებით, მეტი კაცი ეთანხმება მოსაზრებებს, რომ „როდესაც ქალები იღებენ უფლებებს, ისინი ამ უფლებებს, ფაქტობრივად, კაცებს ართმევენ“ და „როდესაც ქალები მუშაობენ, ისინი სამუშაო ადგილებს კაცებს ართმევენ“ (იხ. დიაგრამა 6. მოსაზრებები გენდერულ თანასწორობაზე. განაწილება სქესის მიხედვით).

### ეთანხმებით თუ არა მოსაზრებებს?



% (სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები)



ქალები



კაცები



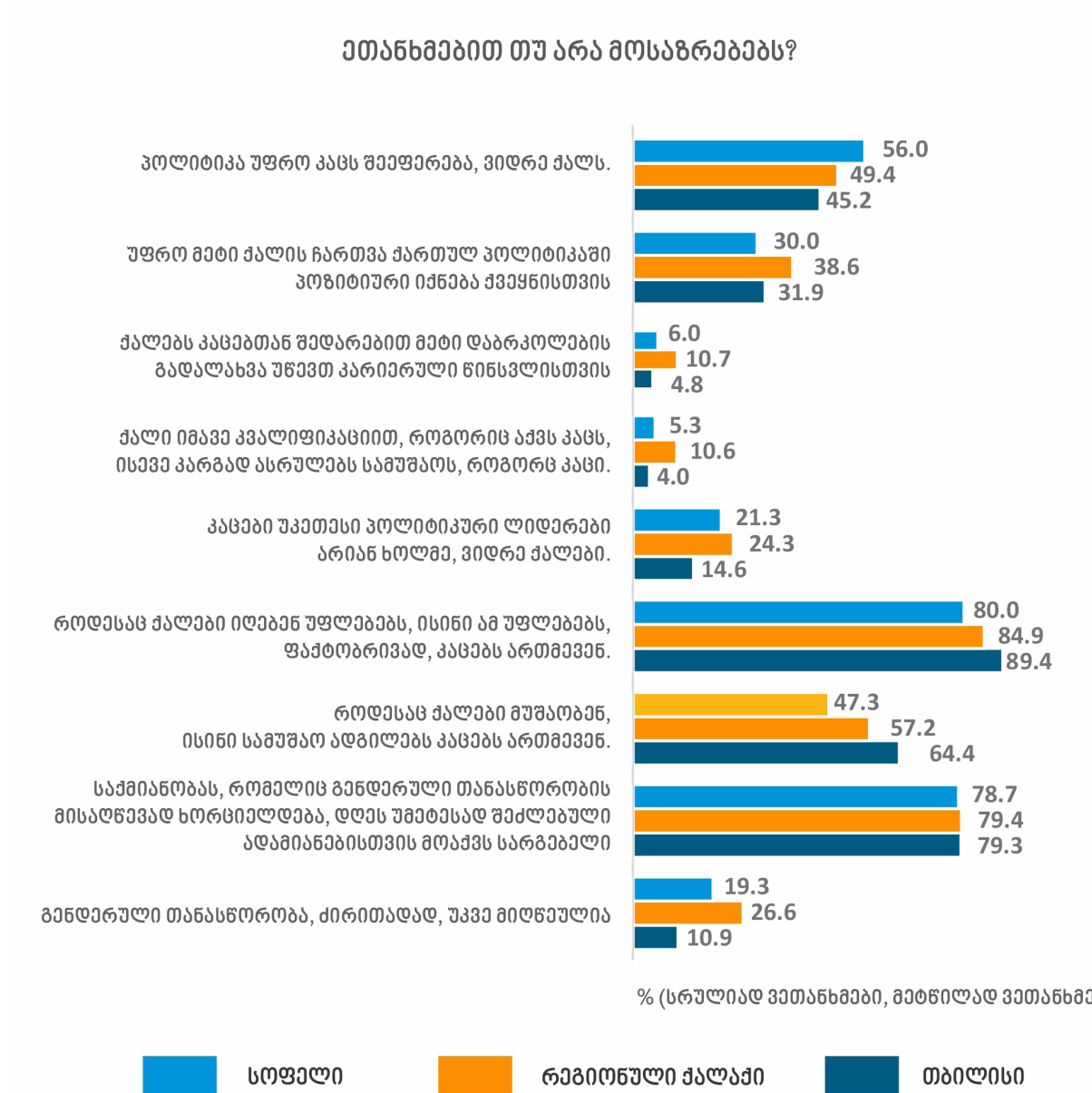
დიაგრამა 6. მოსაზრებები გენდერულ თანასწორობაზე. განაწილება სქესის მიხედვით

მიუხედავად იმისა, რომ რეგიონში უფრო მეტი რესპონდენტი თვლის თავს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ინფორმირებულად, ვიდრე დედაქალაქსა და სოფელში/დაბაში, ეს ჯგუფი ნაკლებად მგრძობიარეა რიგი საკითხების მიმართ, თბილისელ რესპონდენტებთან შედარებით. კერძოდ, დედაქალაქში გამოკითხულები უფრო ხშირად ეთანხმებიან მოსაზრებებს, რომ თანაბარი კვალიფიკაციის შემთხვევაში, ქალიც და კაციც ერთნაირად კარგად ასრულებენ სამუშაოს; ამასთანავე, „ქალებს, კაცებთან შედარებით, მეტი დაბრკოლების გადალახვა უწევთ დაწინაურებისთვის“ (ეს განსხვავებები სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, sig.: <0.05) და „მეტი ქალის ჩართვა ქართულ პოლიტიკაში პოზიტიური იქნება ქვეყნისთვის.“

გარდა ამისა, რეგიონულ ქალაქებში მცხოვრები რესპონდენტები უფრო ხშირად თვლიან, რომ პოლიტიკა კაცს უფრო შეეფერება, ვიდრე ქალს და კაცები უკეთესი პოლიტიკური ლიდერები არიან, ვიდრე ქალები. ამ ჯგუფის რესპონდენტები უფრო ხშირად ეთანხმებიან მოსაზრებას, რომ „როდესაც ქალები მუშაობენ, ისინი სამუშაო ადგილებს კაცებს ართმევენ“ და „როდესაც ქალები იღებენ უფლებებს, ისინი ამ უფლებებს, ფაქტობრივად, კაცებს ართმევენ.“ ამასთან, ყველა ეს განსხვავება ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (sig.: <0.05).

სოფელში/დაბაში მცხოვრები რესპონდენტები შედარებით ნაკლებად ეთანხმებიან ყველა მოსაზრებას, თბილისსა და რეგიონულ ქალაქებში მცხოვრებ პირებთან შედარებით (ეს განსხვავებები ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია). გამონაკლისია დებულება „გენდერული თანასწორობა, ძირითადად, უკვე მიღწეულია“, რომელსაც აღნიშნული ჯგუფის წარმომადგენლები ხშირად ეთანხმებიან (იხ. დიაგრამა 7. მოსაზრებები გენდერულ თანასწორობაზე. განაწილება საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით).

დიაგრამა 7. მოსაზრებები გენდერულ თანასწორობაზე. განაწილება საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით



ექვსივე ასაკობრივ კატეგორიაში ყველაზე მაღალი სამუშაო ქულით შეფასდა მოსაზრება, რომ „ქალი იმავე კვალიფიკაციით, როგორც აქვს კაცს, ისევე კარგად ასრულებს სამუშაოს, როგორც კაცი“; ყველა ასაკის რესპონდენტმა ასევე მაღალი ქულით შეაფასა დებულება, რომ „მეტი ქალის ჩართვა ქართულ პოლიტიკაში პოზიტიური იქნება ქვეყნისთვის“. ყველაზე დაბალი შეფასებები ყველა ასაკობრივ ჯგუფში მიიღო მოსაზრებებმა, რომ ქალები, უფლებების მიღებისა და მუშაობისას, კაცებს ართმევენ ამ უფლებებსა და სამუშაოს (იხ. ცხრილი 11. მოსაზრებები გენდერულ თანასწორობაზე. განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით).

ცხრილი 11. მოსაზრებები გენდერულ თანასწორობაზე. განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით

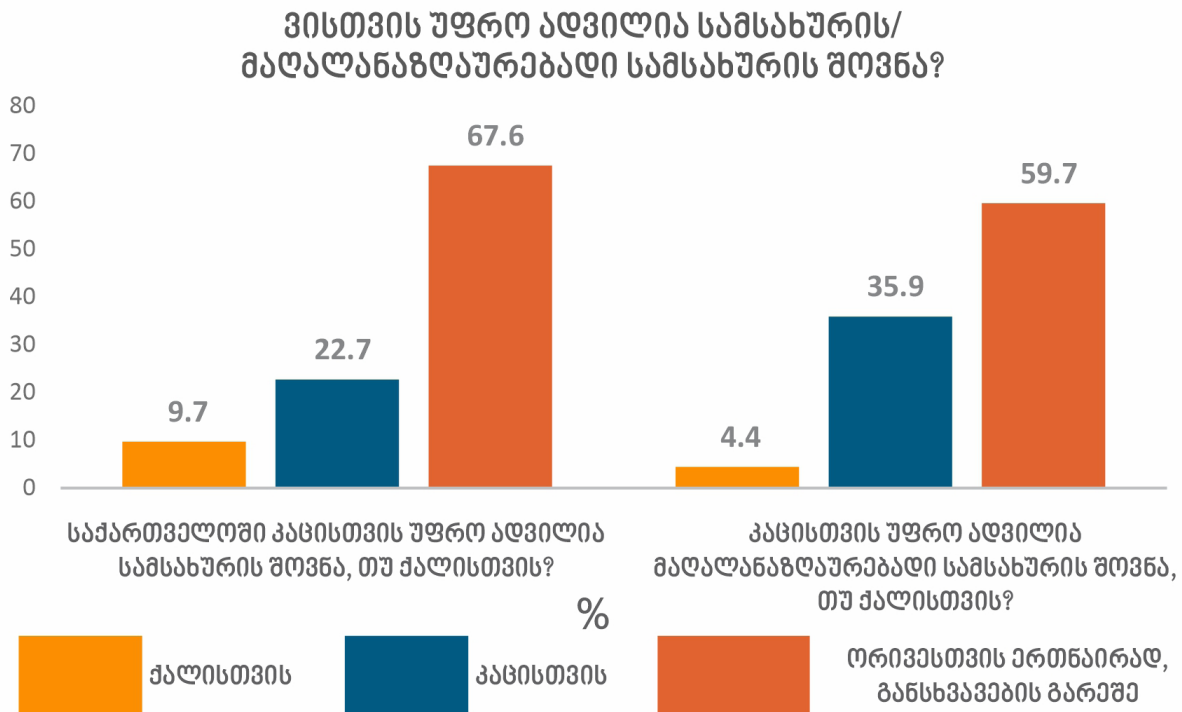
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
გენდერული თანასწორობა, ძირითადად, უკვე მიღწეულია*	42.9	40.1	50.0	52.7	60.9	56.7
საქმიანობას, რომელიც გენდერული თანასწორობის მისაღწევად ხორციელდება, დღეს უმეტესად შეძლებული ადამიანებისთვის მოაქვს სარგებელი	28.6	37.7	31.2	37.2	37.5	66.7
როდესაც ქალები მუშაობენ, ისინი სამუშაო ადგილებს კაცებს ართმევენ*	7.1	5.6	7.3	10.5	11.7	56.7
როდესაც ქალები იღებენ უფლებებს, ისინი ამ უფლებებს, ფაქტობრივად, კაცებს ართმევენ*	7.1	5.6	7.3	10.5	11.7	56.7
კაცები უკეთესი პოლიტიკური ლიდერები არიან ხოლმე, ვიდრე ქალები*	14.3	14.9	18.3	27.4	27.3	33.3
ქალი იმავე კვალიფიკაციით, როგორც აქვს კაცს, ისევე კარგად ასრულებს სამუშაოს, როგორც კაცი*	89.3	87.1	84.8	84.5	85.2	90.0
ქალებს, კაცებთან შედარებით, მეტი დაბრკოლების გადალახვა უწევთ კარიერული წინსვლისთვის*	57.1	64.6	58.4	54.2	52.3	46.7
უფრო მეტი ქალის ჩართვა ქართულ პოლიტიკაში პოზიტიური იქნება ქვეყნისთვის	75.0	81.3	79.2	78.0	79.7	70.0
პოლიტიკა კაცს უფრო შეეფერება, ვიდრე ქალს*	10.7	14.9	20.5	23.8	28.9	30.0

\*განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 67.6%-ის აზრით, კაცისთვისაც და ქალისთვისაც თანაბრად ადვილია სამსახურის შოვნა. მათგან, ვინც არ ეთანხმება ამ პოზიციას, 22.7% თვლის, რომ კაცისთვის უფრო მარტივია სამსახურის შოვნა, 9.7% აზრით კი ეს ქალებს უფრო უადვილდებათ.

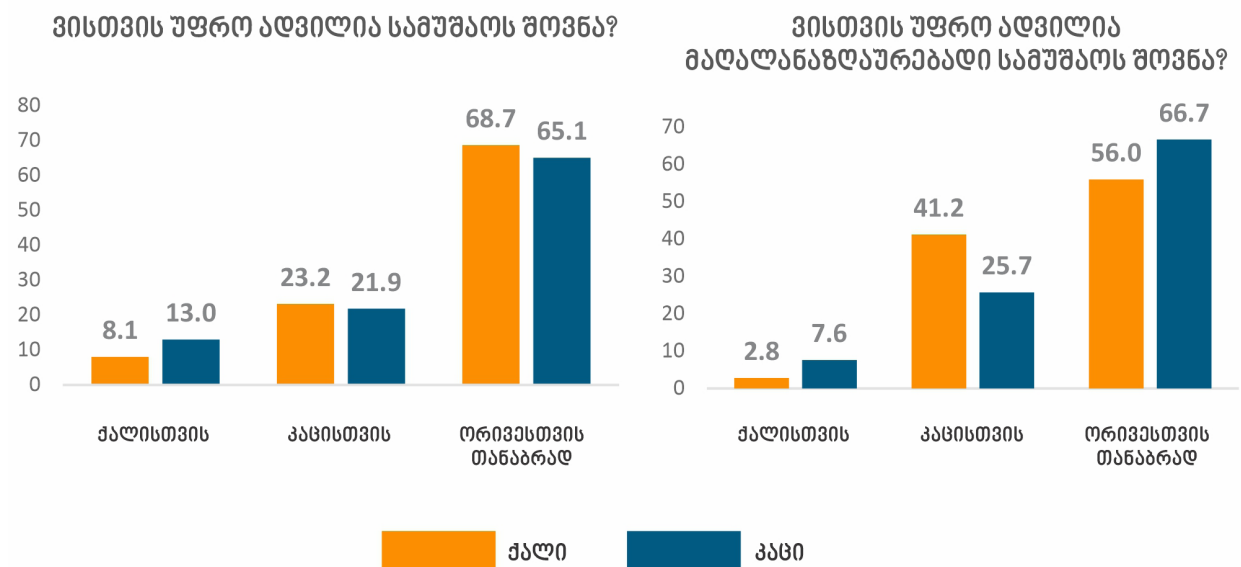
რესპონდენტთა 59.7% ფიქრობს, რომ ორივე ჯგუფის წარმომადგენლებისთვის იოლია მათალანაზღაურებადი სამუშაოს შოვნა. მესამედზე მეტის (35.9%) აზრით, ეს კაცისთვის უფრო მარტივია და გამოკითხულთა მხოლოდ 4.4% თვლის, რომ ასეთი სამსახურის მოძებნას ქალი უფრო ადვილად ახერხებს (იხ. დიაგრამა 9. ვისთვის უფრო ადვილია სამუშაოს/მათალანაზღაურებადი სამუშაოს შოვნა? განაწილება რესპონდენტთა სქესის მიხედვით).

დიაგრამა 8. ვისთვის უფრო ადვილია სამუშაოს/მაღალანაზღაურებადი სამუშაოს შოვნა?



კაცებთან შედარებით (25.7%), გაცილებით მეტი ქალი (41.25%) ფიქრობს, რომ მაღალანაზღაურებადი სამსახურის შოვნა კაცისთვის უფრო ადვილია, ვიდრე ქალისთვის (იხ. დიაგრამა 9. ვისთვის უფრო ადვილია სამუშაოს/მაღალანაზღაურებადი სამუშაოს შოვნა? განაწილება რესპონდენტთა სქესის მიხედვით).

დიაგრამა 9. ვისთვის უფრო ადვილია სამუშაოს/მაღალანაზღაურებადი სამუშაოს შოვნა? განაწილება რესპონდენტთა სქესის მიხედვით

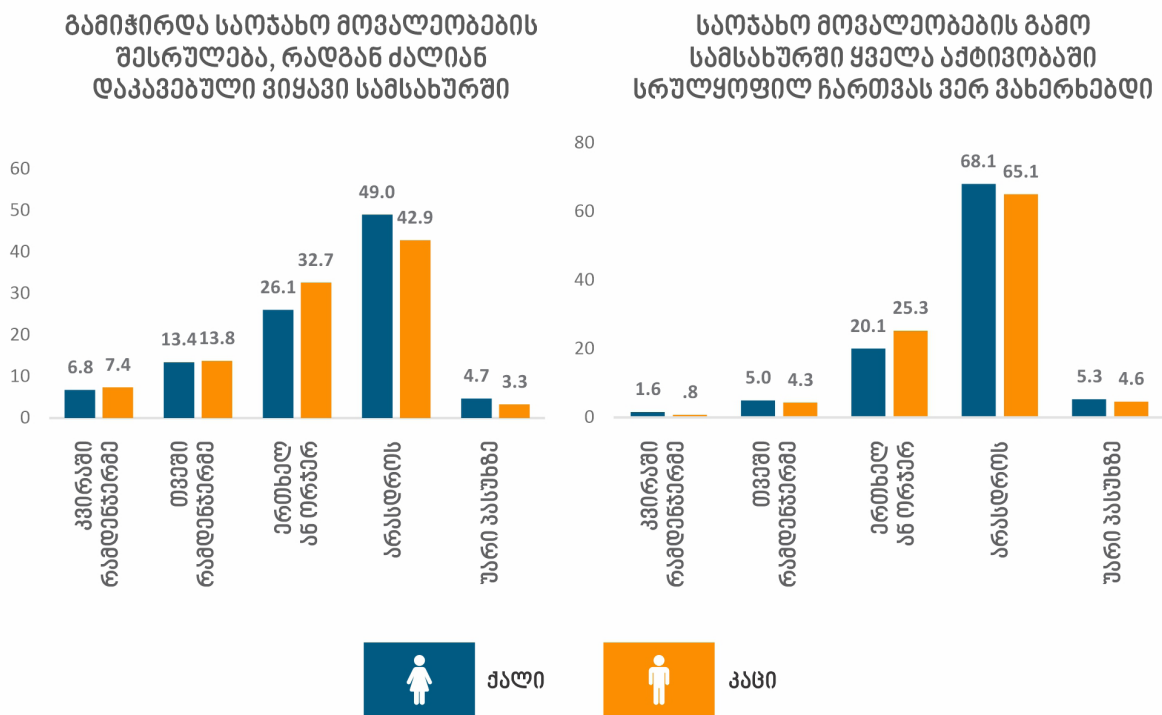


თვისებრივი კვლევის პროცესში ინტერვიუებში მონაწილე რამდენიმე ქალმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ ქალისთვის უფრო მარტივია არაკვალიფიციური სამუშაოს პოვნა, რადგან ქალი „ბევრ რამეზე წავა“ და უსაქმოდ არ გაჩერდება, კაცების უმრავლესობას კი უჭირს დათანხმება იმ სამუშაოსა თუ პოზიციაზე, რომლებიც განსხვავდება მათ მიერ წარმოდგენილი „კარგი სამსახურისგან“. რესპონდენტებმა ასევე მიუთითეს, რომ მაღალანაზღაურებადი სამსახურის პოვნა კაცებისთვის უფრო ადვილია: კერძოდ, მაღალი ანაზღაურება, როგორც წესი, უკავშირდება მაღალ პოზიციას, რასაც ავტომატურად მოჰყვება მაღალი პასუხისმგებლობა და დიდი დატვირთვა, ამას კი კაცი უფრო მარტივად უმკლავდება, რადგან საოჯახო საქმეები და შვილებზე ზრუნვა მას ქალებზე ნაკლებად „ეხება“.

გამოკითხვის შედეგების თანახმად, ქალები უკეთ ართმევენ თავს საოჯახო და სამსახურებრივი მოვალეობების შეთავსებას: ქალ რესპონდენტთა თითქმის ნახევარი, 49%, აცხადებს, რომ არასოდეს გასჭირვებია საოჯახო მოვალეობების შესრულება იმის გამო, რომ ძალიან დაკავებული იყო სამსახურში. კაცების 42.9%-ის თქმით, არ უჭირს საოჯახო მოვალეობათა შესრულება სამსახურში დაკავებულობის გამო.

კაცებსა და ქალებს საოჯახო მოვალეობები დაახლოებით ერთნაირად უშლის ხელს, რომ სრულყოფილად ჩაერთონ სამსახურებრივ აქტივობებში. მათ პასუხებში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება არ გამოვლინდა ( $P\_value > 0.05$ ), თუმცა მცირე სხვაობა მაინც შეინიშნება მონაცემებში.

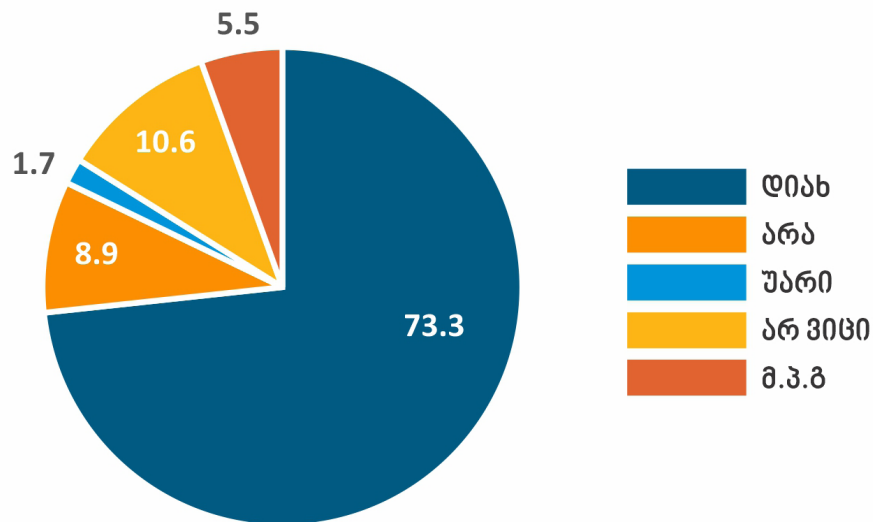
დიაგრამა 10. სამსახურებრივი და საოჯახო მოვალეობების შეთავსება. განაწილება სქესის მიხედვით



გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა უმრავლესობამ (73.3%) იცის, რომ ქვეყანაში მოქმედებს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ; 10.6%-მა არ იცის ასეთი კანონის არსებობა; 8.9% ამბობს, რომ ეს კანონი არ მოქმედებს; 5.5%-ს გაუჭირდა პასუხის გაცემა; 1.7%-მა კი უარი თქვა პასუხის გაცემაზე (იხ. დიაგრამა 11. ინფორმირებულობა კანონზე გენდერული თანასწორობის შესახებ).

დიაგრამა 11. ინფორმირებულობა კანონზე გენდერული თანასწორობის შესახებ

**თქვენი აზრით, მოქმედებს თუ არა საქართველოში კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ**

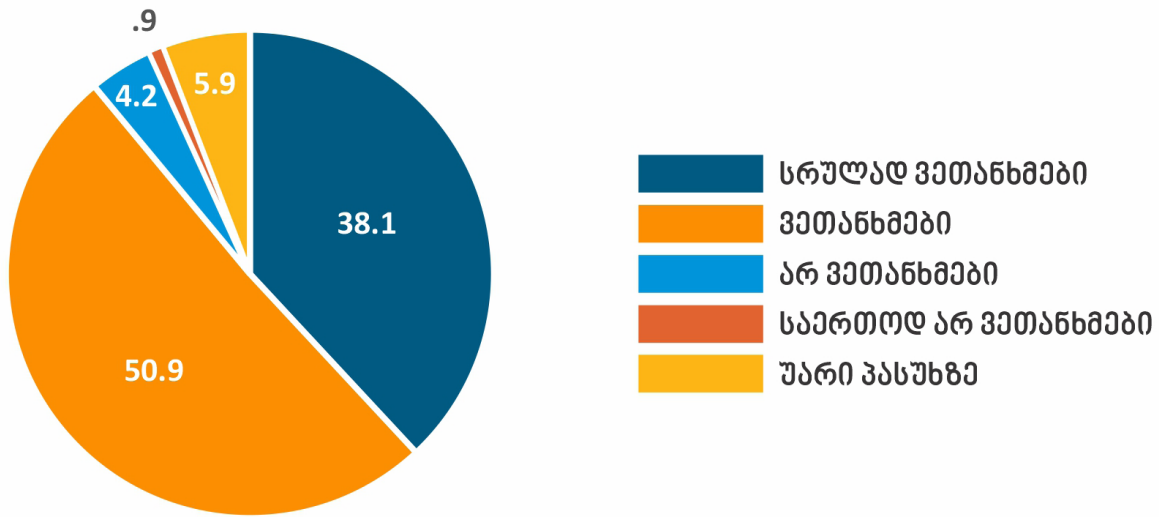


რესპონდენტთა 62.8%-მა იცის, რომ გენდერული თანასწორობა ნიშნავს ქალისა და კაცის თანასწორუფლებიანობას; მეოთხედზე მეტის (26.6%) აზრით, გენდერული თანასწორობა გულისხმობს ოჯახში თანაბარი უფლებებით სარგებლობას ქალებისა და კაცების მხრიდან; 10.6% ფიქრობს, რომ გენდერული თანასწორობა ქალთა უფლებების ხელშეწყობაა.<sup>11</sup>

დებულებას - „ქალთა სამოქალაქო აქტივობა ქვეყანაზე კარგ გავლენას ახდენს“ - სრულიად ეთანხმება 38.1%, რესპონდენტთა ნახევარი (50.9%) ეთანხმება, მცირე ნაწილი (4.2%) კი არ ეთანხმება. 5.9%-მა უარი განაცხადა პასუხზე. კაცები, ქალებთან შედარებით, ნაკლებად ეთანხმებიან ამ მოსაზრებას. ასაკის მატებასთან ერთად, მომხრეთა რიცხვი კლებულობს (იხ. დიაგრამა 12. ქალთა სამოქალაქო აქტივობის გავლენა).

11 რესპონდენტებს შეეძლოთ, აერჩიათ რამდენიმე პასუხი. შედეგები დათვლილია პასუხებიდან (Responses).

### ქალთა სამოქალაქო აქტივობა ქვეყანაზე კარგ გავლენას ახდენს



რესპონდენტთა უმრავლესობამ, 88.3%-მა, იცის, რომ საქართველოს კანონმდებლობა კაცებს აძლევს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლებას; 89.3% ფიქრობს, რომ კანონი, რომელიც მამებს უზრუნველყოფს დეკრეტული შვებულებით, საჭიროა. ამ მონაცემთან შედარებით, მცირეა იმ რესპონდენტთა რაოდენობა, რომლებიც ისარგებლებდნენ მამის დეკრეტული შვებულებით - 79.8%.<sup>12</sup>

თვისებრივმა კვლევამ დაადასტურა რაოდენობრივი კვლევის მონაცემები, რომლებიც შეეხება დამოკიდებულებებს გენდერული თანასწორობის მიმართ. საჯარო სამსახურში დასაქმებულები ქალებისა და კაცების შესაძლებლობებს თანასწორად აფასებენ. დიდი ნაწილი თვლის, რომ გენდერული თანასწორობა ჯერ კიდევ მისაღწევია. კვლევის მონაწილეთა უმეტესობის აზრით, ბოლო დროს სიტუაცია შეცვლილია და საზოგადოება უფრო მგრძობიარე გახდა ამ საკითხის მიმართ, თუმცა ჯერ კიდევ მძლავრობს სტერეოტიპები, რომლებიც ეწინააღმდეგება თანასწორობის მიღწევას. მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო სექტორში გენდერული უთანასწორობის პრობლემა ნაკლებად დგას, კვლევის მონაწილეთა თქმით, ეს სექტორიც ქვეყანაში მცხოვრები საზოგადოების წარმომადგენლებისგან შედგება და ბოლომდე ჯერ არ გათავისუფლებულა გენდერული სტერეოტიპებისგან. თუმცა, საჯარო სექტორში გავრცელებული დირებულებები, ქცევა და დამკვიდრებული ფორმალური/არაფორმალური წესები გავლენას ახდენს აქ მომუშავე ინდივიდებზე - კერძოდ, ცვლის მათ დამოკიდებულებას ან/და ქცევას ამ კუთხით. რესპონდენტთა აზრით, საჯარო სექტორში მომუშავე ადამიანები მგრძობიარენი არიან გენდერული თანასწორობის მიმართ.

12 დათვლილია რესპონდენტთა საერთო რაოდენობიდან.

ინტერვიუს მონაწილეთა უმეტესობა თვლის, რომ საჯარო სამსახურს საზოგადოება ქალებისთვის უფრო შესაფერისად მიიჩნევს, ვიდრე კაცებისთვის. ეს დამოკიდებულება უკავშირდება საჯარო სამსახურის შრომით ანაზღაურებასა და სამუშაო გრაფიკს: ითვლება, რომ ასეთი პირობები ქალს უფრო შეეფერება, ვიდრე კაცს, რადგან საზოგადოება მაინც კაცს აკისრებს ოჯახის მატერიალური უზრუნველყოფის ვალდებულებას. მიუხედავად გამოთქმული მოსაზრებისა, რომ ზრუნვითი შრომის დიდი წილი ქალებზე მოდის და მათ მეტი ძალისხმევა სჭირდებათ სამსახურისა და სახლის საქმეების შესათავსებლად, კაცებისთვის მაინც მეტად აუცილებელია მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, რათა რამდენიმე ანაზღაურებადი საქმიანობის ერთდროულად შესრულება შეძლონ. ასევე აღინიშნა, რომ არსებობს საჯარო სამსახურები, რომლებიც კაცებს უფრო შეეფერებათ (მაგ: ძალოვანი სტრუქტურები, ან მუნიციპალიტეტებში ზედამხედველობისა და ინფრასტრუქტურის სამსახურები). თუ სამუშაოს მაძიებელ კაცს ექნება საჯარო დაწესებულების არჩევის შესაძლებლობა, დიდი ალბათობით, ის აირჩევს „კაცისთვის უფრო შესაფერის“ სტრუქტურას, ხელფასისა და მოქნილი სამუშაო დროის მიუხედავად.

ოჯახის დაგეგმვასა და შვილების რაოდენობასთან მიმართებით, ქალებისა და კაცების მოსაზრებები ერთნაირია: მათი აზრით, ოჯახში ეს საკითხი ორივე სქესის წარმომადგენელმა ერთად უნდა შეათანხმოს.

საჯარო სამსახურში დასაქმებულები მიესალმებიან დეკრეტული შვებულების არსებულ წესს და თვლიან, რომ გენდერული თანასწორობის მისაღწევად, ეს წინ გადადგმული ნაბიჯია. დასახელდა ერთეული მაგალითები, როდესაც საჯარო სამსახურში კაცმა ისარგებლა დეკრეტული შვებულებით, თუმცა აღინიშნა, რომ ეს არ არის გავრცელებული მოვლენა და, ჯერჯერობით, პოზიტიური კულუარული განხილვის საკითხად რჩება. ასაკს მნიშვნელოვანი როლი აქვს კაცის მიერ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობაში. რესპონდენტთა აზრით, ქალებისთვის უფრო ბუნებრივია კაცის მიერ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა, ვიდრე კაცებისთვის. პასუხების მიხედვით, ახალგაზრდები უფრო ბუნებრივად აღიქვამენ ამ საკითხს, ვიდრე საშუალო და უფროსი ასაკის ადამიანები. გამოითქვა მოსაზრება, რომ შეიძლება უფრო მეტ კაცს უნდოდეს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა, თუმცა, საზოგადოებრივი წნეხის გამო, არ გამოიყენოს ეს შესაძლებლობა. ერთ-ერთმა კაცმა რესპონდენტმა აღინიშნა ისიც, რომ სასურველი იქნებოდა, ქალსაც და კაცსაც ჰქონდეს ვალდებულება, მონაცვლეობით ისარგებლონ დეკრეტული შვებულებით. ეს გაზრდიდა კაცის ჩართულობას შვილის მოვლაში და, შესაბამისად, მგრძობებლობას გენდერული თანასწორობის მიმართ.

რესპონდენტთა თქმით, ბოლო დროს ქალები გააქტიურდნენ პოლიტიკაში. მართალია, ჯერ კიდევ იშვიათია ქალები პოლიტიკური პარტიების ლიდერებად, თუმცა, წინა წლებთან შედარებით, ქალი პოლიტიკოსები უფრო მეტად ჩანან. ინტერვიუების დროს რესპონდენტებმა გაიხსენეს ქალი მერები, რომლებმაც კაცებს მოუგეს არჩევნებში.

ქალებიც და კაცებიც თანაბრად დადებითად აფასებენ ქალთა ჩართულობას პოლიტიკაში და თვლიან, რომ ქალები გაცილებით სენსიტიურები არიან ზოგიერთი საკითხის მიმართ; ამასთანავე, მათ აქვთ დომინანტი კაცების გარემოცვაში გადარჩენის გამოცდილება, შესაბამისად, შეიძლება უკეთეს უნარებს ფლობდნენ ჩიხური სიტუაციებიდან გა-



მოსასვლელად (მაშინ, როცა კაცები შესაძლოა ღია კონფლიქტზე წავიდნენ ანალოგიურ ვითარებაში). რეგიონებში ჩატარებულ ინტერვიუებში არგუმენტად, თუ რატომ არის საჭირო ქალთა მეტი ჩართულობა პოლიტიკაში, მოიყვანეს აქტივისტ ქალთა დადებითი გავლენა ისეთ პროცესებზე, როგორცაა პრიორიტეტების დოკუმენტების შედგენა, სოციალური პროგრამების შემუშავება და გენდერული ბიუჯეტირება.

## გენდერული როლები

რესპონდენტები 4-ქულიან სკალაზე აფასებდნენ, რამდენად ეთანხმებოდნენ დებულებებს გენდერული როლების შესახებ. შეფასებები განსხვავდება სქესის, სახელმწიფო სტრუქტურათა დონეებისა და რეგიონული კუთვნილების მიხედვით. (იხ. ცხრილი 12. გენდერული როლების მიმართ დამოკიდებულება. ქალი/კაცი; ცხრილი 13. გენდერული როლების მიმართ დამოკიდებულება. განაწილება სახელმწიფო სტრუქტურათა დონეების მიხედვით.; ცხრილი 14. გენდერული როლების მიმართ დამოკიდებულება. განაწილება რეგიონების მიხედვით)

ცხრილი 12. გენდერული როლების მიმართ დამოკიდებულება. ქალი/კაცი

	ქალები %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	კაცები %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები
ქალის მთავარი მოვალეობა ოჯახზე ზრუნვაა და არა პროფესიული კარიერის განვითარება*	4.8	9.4
დედის მოვალეობა ბავშვისთვის საფენის გამოცვლა, მისი ბანაობა და კვება*	9.4	22.2
საბოლოო სიტყვა ოჯახში გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით კაცს უნდა ეკუთვნოდეს*	5.9	25.0
ქალმა უნდა მოითმინოს ძალადობა ოჯახის შესანარჩუნებლად	1.2	2.3
კარგი ქალი არასდროს დააყენებს ქმრის აზრებსა და გადაწყვეტილებებს ეჭვქვეშ, იმ შემთხვევაშიც, თუ არ ეთანხმება მას*	7.7	17.3
ქალებს ქართულ საზოგადოებაში აქვთ შესაძლებლობა, დაგეგმონ და მართონ საკუთარი პირადი ცხოვრება*	64.4	77.0
კაცებს ქართულ საზოგადოებაში აქვთ შესაძლებლობა, დაგეგმონ საკუთარი პირადი ცხოვრება	84.4	87.8
კაცს სჭირდება სხვა ქალები, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ცოლთან კარგი ურთიერთობა აქვს*	4.2	11.0

	ქალები %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	კაცები %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები
არის სიტუაციები, როდესაც ქალი იმსახურებს ცემას	1.6	2.6
ქალია პასუხისმგებელი იმაზე, რომ არ დაორსულდეს*	11.6	12.8
ძირითადად კაცის მოვალეობაა მუშაობა და ოჯახისთვის ფულის შოვნა*	9.6	24.0
ქალები, რომლებიც თან პრეზერვატივებს ატარებენ, ადვილად მისაწვდომები არიან*	5.9	13.8
მიუღებელია, რომ ქალმა ქმარს პრეზერვატივის გამოყენება სთხოვოს*	4.6	10.5
კაცმა და ქალმა ერთად უნდა გადაწყვიტონ, რა სახის კონტრაცეფციის საშუალებას გამოიყენებენ*	78.0	79.8
ძალადობა ქმარსა და ცოლს შორის პირადი საკითხია და სხვები ამაში არ უნდა ჩაერიონ*	11.2	16.1
ქალმა არ უნდა უთხრას ქმარს უარი სექსზე*	3.4	12.0
ოჯახის საჭიროებების დაკმაყოფილების შემდეგ, ქალს უნდა შეეძლოს საკუთარი ფულის დახარჯვა თავისი შეხედულებით, სხვების ნებართვის გარეშე*	83.3	81.6
ქალი დაფასებულია უფრო მისი ოჯახის, ვიდრე კარიერული წარმატების გამო*	18.1	26.3
თუ ცოლს აქვს სამსახური, ქმარს კი არა, ქმარმა თავის თავზე უნდა აიღოს უმეტესი საოჯახო საქმეები*	52.8	65.8
თუ ქმარი მუშაობს, ცოლი კი არა, ცოლმა თავის თავზე უნდა აიღოს პასუხისმგებლობა იმ საოჯახო საქმეებზე, რომლებსაც, ჩვეულებრივ, კაცი აკეთებს*	27.0	31.9
სკოლამდელი ასაკის ბავშვისთვის უკეთესია, თუ დედა არ მუშაობს*	25.9	37.8
სამსახურის ქონა საუკეთესო გზაა იმისთვის, რომ ქალმა თავი დამოუკიდებლად იგრძნოს*	75.4	62.0
მარტოხელობას ცუდ ქორწინებაში ყოფნა სჯობია*	5.6	9.7
ქალთა და გოგონათა მიმართ ძალადობა საქართველოში სერიოზული გამოწვევაა*	81.6	70.7

	ქალები %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	კაცები %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები
აბორტი ქალის უფლებაა*	50.3	36.0
სახელმწიფო უნდა უზრუნველყოფდეს ქალებისთვის აბორტის სერვისზე მისაწვდომობას*	53.2	45.9
კონტრაცეპტივები უფასო უნდა იყოს სოციალურად მოწყვლადი და სოფლად მცხოვრები ქალებისთვის*	73.1	64.3
ქალის ავტონომიური უფლებაა, თავად გადაწყვიტოს, გააჩენს თუ არა შვილს, ან როდის და რამდენს გააჩენს *	64.5	42.9
მარტოხელა დედები უნდა სარგებლობდნენ რიგი სახელმწიფო შეღავათებით	91.9	90.8
კაცის ყველაზე მნიშვნელოვანი როლი მამობაა*	43.2	52.3
კაცი ისევე უნდა იყოს ჩართული საოჯახო საქმეებში, როგორც ქალი	60.2	66.8
იმისათვის, რომ იყო კაცი, შენ გჭირდება, იყო ფიზიკურად ძლიერი*	15.1	20.2
განათლება ბიჭისთვის უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე გოგონასთვის	3.1	3.1
ფემინისტები და ქალთა უფლებადამცველები დასაფასებლები არიან გამბედაობისთვის*	65.6	53.6
გენდერული კვოტირება მნიშვნელოვანი დროებითი მექანიზმია ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის გასაძლიერებლად*	62.1	52.3

\*განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

ცხრილი 13. გენდერული როლების მიმართ დამოკიდებულება. განაწილება სახელმწიფო სტრუქტურათა დონების მიხედვით.

	ცენტრალური %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	ადგილობრივი %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	სსიპ %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები
ქალის მთავარი მოვალეობა ოჯახზე ზრუნვაა და არა პროფესიული კარიერის განვითარება*	5.6	7.2	4.5
დედის მოვალეობა ბავშვისთვის საფენის გამოცვლა, მისი ბანაობა და კვება*	9.9	16.6	10.6
საბოლოო სიტყვა ოჯახში გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით კაცს უნდა ეკუთვნოდეს*	5.6	16.9	8.3
ქალმა უნდა მოითმინოს ძალადობა ოჯახის შესანარჩუნებლად*	.5	2.1	1.5
კარგი ქალი არასდროს დააყენებს ქმრის აზრებსა და გადაწყვეტილებებს ეჭვქვეშ, იმ შემთხვევაშიც, თუ არ ეთანხმება მას*	4.8	15.7	4.5
ქალებს ქართულ საზოგადოებაში აქვთ შესაძლებლობა, დაგეგმონ და მართონ საკუთარი პირადი ცხოვრება*	59.4	75.6	59.8
კაცებს ქართულ საზოგადოებაში აქვთ შესაძლებლობა, დაგეგმონ საკუთარი პირადი ცხოვრება	5.9	7.2	4.5
კაცს სჭირდება სხვა ქალები, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ცოლთან კარგი ურთიერთობა აქვს*	5.9	7.2	4.5
არის სიტუაციები, როდესაც ქალი იმსახურებს ცემას*	1.1	2.1	3.0
ქალია პასუხისმგებელი იმაზე, რომ არ დაორსულდეს*	14.5	11.0	10.6
ძირითადად კაცის მოვალეობაა მუშაობა და ოჯახისთვის ფულის შოვნა*	10.2	16.1	18.2
ქალები, რომლებიც თან პრეზერვატივებს ატარებენ, ადვილად მისაწვდომები არიან*	4.6	10.8	8.3
მიუღებელია, რომ ქალმა ქმარს პრეზერვატივის გამოყენება სთხოვოს*	4.8	7.5	6.8

	ცენტრალური %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	ადგილობრივი %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	სსიპ %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები
კაცმა და ქალმა ერთად უნდა გადაწყვიტონ, რა სახის კონტრაცეფციის საშუალებას გამოიყენებენ*	84.9	72.3	91.7
ძალადობა ქმარსა და ცოლს შორის პირადი საკითხია და სხვები ამაში არ უნდა ჩაერიონ*	8.1	16.3	9.1
ქალმა არ უნდა უთხრას ქმარს უარი სექსზე*	4.3	7.6	5.3
ოჯახის საჭიროებების დაკმაყოფილების შემდეგ, ქალს უნდა შეეძლოს საკუთარი ფულის დახარჯვა თავისი შეხედულებით, სხვების ნებართვის გარეშე*	85.5	78.2	97.0
ქალი დაფასებულია უფრო მისი ოჯახის, ვიდრე კარიერული წარმატების გამო*	16.1	23.4	21.2
თუ ცოლს აქვს სამსახური, ქმარს კი არა, ქმარმა თავის თავზე უნდა აიღოს უმეტესი საოჯახო საქმეები*	61.0	53.3	65.9
თუ ქმარი მუშაობს, ცოლი კი არა, ცოლმა თავის თავზე უნდა აიღოს პასუხისმგებლობა იმ საოჯახო საქმეებზე, რომლებსაც, ჩვეულებრივ, კაცი აკეთებს*	25.3	29.8	32.6
სკოლამდელი ასაკის ბავშვისთვის უკეთესია, თუ დედა არ მუშაობს*	23.4	32.7	34.8
სამსახურის ქონა საუკეთესო გზაა იმისთვის, რომ ქალმა თავი დამოუკიდებლად იგრძნოს*	75.0	67.6	75.0
მარტოხელობას ცუდ ქორწინებაში ყოფნა სჯობია*	4.6	8.5	6.1
ქალთა და გოგონათა მიმართ ძალადობა საქართველოში სერიოზული გამოწვევაა*	81.7	73.4	89.4
აბორტი ქალის უფლებაა*	54.8	38.2	55.3
სახელმწიფო უნდა უზრუნველყოფდეს ქალებისთვის აბორტის სერვისზე მისაწვდომობას*	58.9	44.9	56.8

	ცენტრალური %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	ადგილობრივი %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	სსიპ %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები
კონტრაცეპტივები უფასო უნდა იყოს სოციალურად მოწყვლადი და სოფლად მცხოვრები ქალებისთვის*	78.5	63.0	81.8
ქალის ავტონომიური უფლებაა, თავად გადაწყვიტოს, გააჩენს თუ არა შვილს, ან როდის და რამდენს გააჩენს*	68.0	48.7	68.9
მართხელა დედები უნდა სარგებლობდნენ რიგი სახელმწიფო შეღავათებით*	91.1	90.7	97.0
კაცის ყველაზე მნიშვნელოვანი როლი მამობაა*	39.5	49.0	51.5
კაცი ისევე უნდა იყოს ჩართული საოჯახო საქმეებში, როგორც ქალი*	57.3	65.6	60.6
იმისათვის, რომ იყო კაცი, შენ გჭირდება, იყო ფიზიკურად ძლიერი*	14.0	20.1	8.3
განათლება ბიჭისთვის უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე გოგონასთვის*	1.6	4.0	3.0
ფემინისტები და ქალთა უფლებადამცველები დასაფასებლები არიან გამბედაობისთვის*	67.7	56.6	68.2
გენდერული კვოტირება მნიშვნელოვანი დროებითი მექანიზმია ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის გასაძლიერებლად	61.8	58.6	50.8

\*განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

ცხრილი 14. გენდერული როლების მიმართ დამოკიდებულება. განაწილება რეგიონების მიხედვით

	თბილისი %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	რეგიონული ქალაქი %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	დაბა/სოფელი %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები
ქალის მთავარი მოვალეობა ოჯახზე ზრუნვაა და არა პროფესიული კარიერის განვითარება*	6.65	6.61	4.67
დედის მოვალეობაა ბავშვისთვის საფენის გამოცვლა, მისი ბანაობა და კვება*	11.17	13.86	20.00
საბოლოო სიტყვა ოჯახში გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით კაცს უნდა ეკუთვნოდეს*	6.9	14.2	18.0
ქალმა უნდა მოითმინოს ძალადობა ოჯახის შესანარჩუნებლად*	1.06	2.05	0.67
კარგი ქალი არასდროს დააყენებს ქმრის აზრებსა და გადაწყვეტილებებს ეჭვქვეშ, იმ შემთხვევაშიც, თუ არ ეთანხმება მას*	5.1	13.5	14.7
ქალებს ქართულ საზოგადოებაში აქვთ შესაძლებლობა, დაგეგმონ და მართონ საკუთარი პირადი ცხოვრება*	60.64	70.08	82.67
კაცებს ქართულ საზოგადოებაში აქვთ შესაძლებლობა, დაგეგმონ საკუთარი პირადი ცხოვრება	88.30	82.52	90.67
კაცს სჭირდება სხვა ქალები, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ცოლთან კარგი ურთიერთობა აქვს*	5.59	6.30	9.66
არის სიტუაციები, როდესაც ქალი იმსახურებს ცემას*	2.1	1.7	37.3
ქალია პასუხისმგებელი იმაზე, რომ არ დაორსულდეს*	13.03	10.55	16.00
ძირითადად კაცის მოვალეობაა მუშაობა და ოჯახისთვის ფულის შოვნა*	12.5	15.1	16.7
ქალები, რომლებიც თან პრეზერვატივებს ატარებენ, ადვილად მისაწვდომები არიან*	5.59	10.24	8.67
მიუღებელია, რომ ქალმა ქმარს პრეზერვატივის გამოყენება სთხოვოს*	5.05	6.46	10.67

	თბილისი %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	რეგიონული ქალაქი %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	დაბა/სოფელი %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები
კაცმა და ქალმა ერთად უნდა გადაწყვიტონ, რა სახის კონტრაცეფციის საშუალებას გამოიყენებენ*	87.2	74.0	76.0
ძალადობა ქმარსა და ცოლს შორის პირადი საკითხია და სხვები ამაში არ უნდა ჩაერიონ*	8.51	14.65	16.00
ქალმა არ უნდა უთხრას ქმარს უარი სექსზე*	4.52	6.14	11.33
ოჯახის საჭიროებების დაკმაყოფილების შემდეგ, ქალს უნდა შეეძლოს საკუთარი ფულის დახარჯვა თავისი შეხედულებით, სხვების ნებართვის გარეშე*	89.36	77.95	86.00
ქალი დაფასებულია უფრო მისი ოჯახის, ვიდრე კარიერული წარმატების გამო*	18.09	20.63	28.67
თუ ცოლს აქვს სამსახური, ქმარს კი არა, ქმარმა თავის თავზე უნდა აიღოს უმეტესი საოჯახო საქმეები*	67.3	51.0	58.0
თუ ქმარი მუშაობს, ცოლი კი არა, ცოლმა თავის თავზე უნდა აიღოს პასუხისმგებლობა იმ საოჯახო საქმეებზე, რომლებსაც, ჩვეულებრივ, კაცი აკეთებს	29.79	28.66	26.00
სკოლამდელი ასაკის ბავშვისთვის უკეთესია, თუ დედა არ მუშაობს.*	25.80	31.34	34.67
სამსახურის ქონა საუკეთესო გზაა იმისთვის, რომ ქალმა თავი დამოუკიდებლად იგრძნოს*	73.94	70.24	65.33
მარტოხელობას ცუდ ქორწინებაში ყოფნა სჯობია*	5	8.3	7.3
ქალთა და გოგონათა მიმართ ძალადობა საქართველოში სერიოზული გამოწვევაა*	85.64	75.28	69.33
აბორტი ქალის უფლებაა*	59.04	40.31	33.33
სახელმწიფო უნდა უზრუნველყოფდეს ქალებისთვის აბორტის სერვისზე მისაწვდომობას*	61.97	48.35	32.67



	თბილისი %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	რეგიონული ქალაქი %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები	დაბა/სოფელი %, სრულიად ვეთანხმები, მეტწილად ვეთანხმები
კონტრაცეპტივები უფასო უნდა იყოს სოციალურად მოწყვლადი და სოფლად მცხოვრები ქალებისთვის*	80.1	66.9	58.7
ქალის ავტონომიური უფლებაა, თავად გადაწყვიტოს, გააჩენს თუ არა შვილს, ან როდის და რამდენს გააჩენს*	70.5	50.6	52.0
მარტოხელა დედები უნდა სარგებლობდნენ რიგი სახელმწიფო შეღავათებით*	93.9	89.1	96.0
კაცის ყველაზე მნიშვნელოვანი როლი მამობაა*	41.22	47.24	54.67
კაცი ისევე უნდა იყოს ჩართული საოჯახო საქმეებში, როგორც ქალი*	95.7	88.7	91.3
იმისათვის, რომ იყო კაცი, შენ გჭირდება, იყო ფიზიკურად ძლიერი*	12.23	18.58	20.67
განათლება ბიჭისთვის უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე გოგონასთვის*	4.8	3.5	6.0
ფემინისტები და ქალთა უფლებადამცველები დასაფასებლები არიან გამბედაობისთვის*	68.88	58.74	54.67
გენდერული კვოტირება მნიშვნელოვანი დროებითი მექანიზმია ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის გასაძლიერებლად*	59.04	59.06	56.67

\* განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

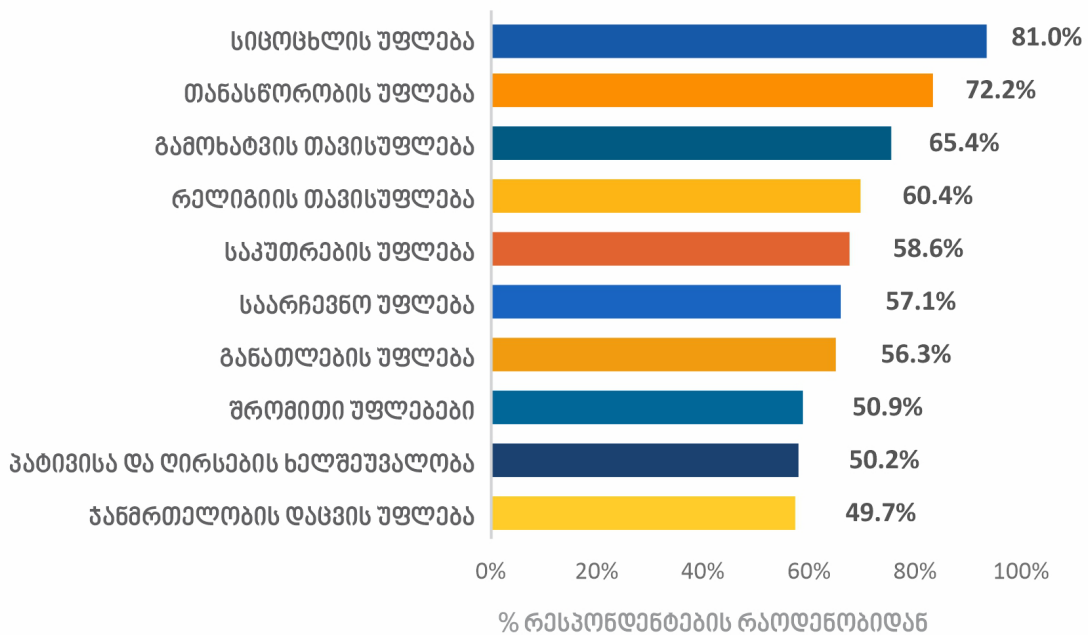
## ადამიანის უფლებები

რესპონდენტებისთვის ყველაზე ცნობილი ადამიანის უფლება აღმოჩნდა სიცოცხლის უფლება (81%) - სწორედ ამას პასუხობდნენ უფრო ხშირად კითხვაზე „ადამიანის რომელი უფლებების შესახებ გსმენიათ?“<sup>13</sup>. რესპონდენტები ასევე ხშირად ასახელებდნენ თანასწორობის (72.2%), გამოსატვის (65.4%), რელიგიისა (60.4%) და საკუთრების (58.6%) უფლებებს (იხ. დიაგრამა 13. ადამიანის უფლებათა ცნობადობა. პირველი ათეული. სულ (რამდენიმე პასუხის არჩევის შესაძლებლობა)).

დასახელების სიხშირის მიხედვით, პირველ ათეულში ვერ მოხვდა დემოკრატიული საზოგადოებისა და სახელმწიფოს განვითარებისთვის ისეთი მნიშვნელოვანი უფლებები, როგორცაა სამართლიანი სასამართლოს უფლება, შეკრებისა და მანიფესტაციის უფლება, გაერთიანებისა და პოლიტიკური პარტიების შექმნის უფლება, პროფესიული კავშირების შექმნისა და მასში გაწევრიანების უფლება და ა.შ. (დაწვრილებით იხილეთ დანართი 2, ცხრილი 32. ადამიანის უფლებათა ცნობადობა).

დიაგრამა 13. ადამიანის უფლებათა ცნობადობა. პირველი ათეული. სულ (რამდენიმე პასუხის არჩევის შესაძლებლობა)

### ადამიანის რომელი უფლებების შესახებ გსმენიათ?



სხვადასხვა ჯგუფის მიმართ ადამიანის უფლებათა დაცვის შეფასებისას, რესპონდენტები 4 საფეხურიან სკალაზე ნაკლებად იყენებდნენ მაქსიმალურად ნეგატიურ ან დადებით შეფასებას.

13 კითხვა გულისხმობდა რამდენიმე პასუხის არჩევის შესაძლებლობას.

რესპონდენტები ყველაზე დაუცველ ჯგუფებად მიიჩნევენ ლგბტქ+ ჯგუფს (44.6%), ჯანმრთელობისა და სიცოცხლისთვის საშიშ სამუშაოზე დასაქმებულებს (44.4%), მარტოხელა დედებს (32.2%). გამოკითხულთა შედარებით მცირე ნაწილი თვლის, რომ რელიგიურ და ეთნიკურ უმცირესობათა წარმომადგენლების უფლებები დაუცველია (19.3% და 17.3% შესაბამისად). (იხ. ცხრილი 15. რამდენად დაცულია ადამიანის უფლებები შემდეგი ჯგუფებისთვის?)

ცხრილი 15. რამდენად დაცულია ადამიანის უფლებები შემდეგი ჯგუფებისთვის?

	% „სრულიად დაუცველია“ და „დაუცველია“ პასუხების ჯამი
ლგბტქ + ჯგუფი	44.6
ჯანმრთელობისა და სიცოცხლისთვის საშიშ სამუშაოზე დასაქმებულები	44.4
მარტოხელა დედები	32.2
ქალები	30.7
შშმ პირები	30.4
ხანდაზმულები	30.1
სოფლად მცხოვრები პირები	25.9
სოციალურად დაუცველები	25.3
ნარკოდამოკიდებულები	25
ვეტერანები	24.4
ბავშვები	24
მსჯავრდებულები	20.9
ლტოლვილები, იძულებით გადაადგილებული პირები	20.4
რელიგიური უმცირესობები	19.3
ეროვნული და ეთნიკური უმცირესობები	17.3

რესპონდენტთა უმეტესობას აქვს გარკვეული, თუმცა არასრული ინფორმაცია ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე: კერძოდ, გამოკითხულთაგან მეოთხედზე ოდნავ მეტია (26.9%) კარგად ინფორმირებული, არასრულ ინფორმაციას ფლობს 45.1%, 22%-ს აქვს მცირე ინფორმაცია, ხოლო 5.9% სრულიად არ არის ინფორმირებული (იხ. დიაგრამა 14. ინფორმირებულობა ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე).

### ადამიანის როგორი უფლებების შესახებ გსმენიათ?



ინფორმირებულობის დონე სქესის მიხედვით არ განსხვავდება. რესპონდენტები ცენტრალური დონის უწყებებიდან მეტად ინფორმირებულად თვლიან თავს ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე, ვიდრე რესპონდენტები ადგილობრივი დონის უწყებებიდან (იხ. ცხრილი 16. ინფორმირებულობა ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე. განაწილება სახელმწიფო სტრუქტურების დონეების მიხედვით).

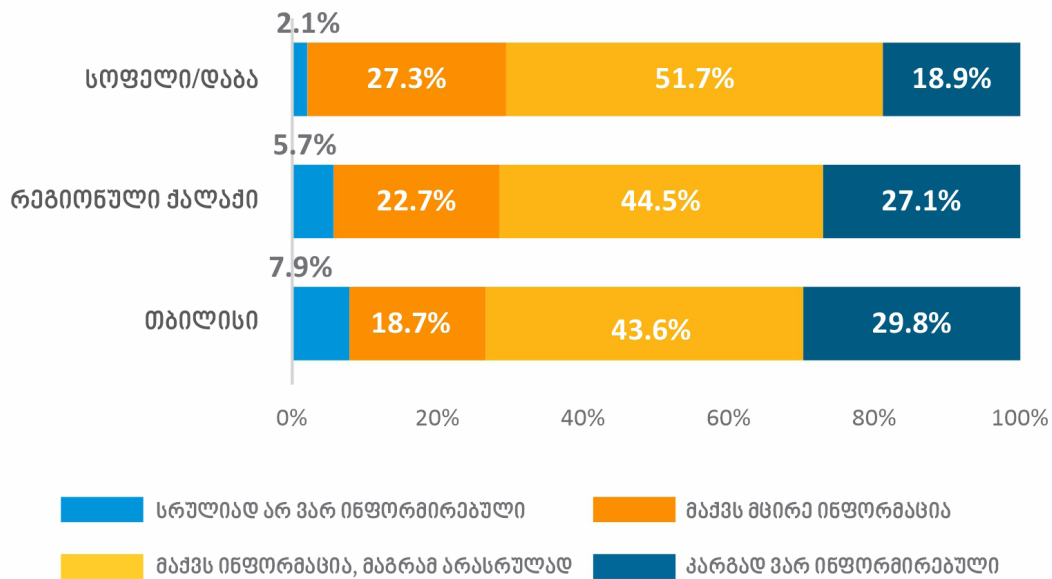
ცხრილი 16. ინფორმირებულობა ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე. განაწილება სახელმწიფო სტრუქტურების დონეების მიხედვით

	სრულიად არ ვარ ინფორმირებული	მაქვს მცირე ინფორმაცია	მაქვს ინფორმაცია, მაგრამ არასრულად	კარგად ვარ ინფორმირებული
ცენტრალური დონე	5.8%	16.3%	40.3%	37.6%
ადგილობრივი დონე	5.2	24.9	47.2	22.8
სსიპ	10.1	24	48.8	17.1

რეგიონის ქალაქებისა და სოფლის/დაბის რესპონდენტებთან შედარებით, თბილისში მეტად ინფორმირებულად თვლიან თავს. განსხვავება დაფიქსირდა ასაკის მიხედვითაც: რაც უფრო ახალგაზრდაა რესპონდენტი, მით უფრო ინფორმირებულად თვლის თავს ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე (იხ. დიაგრამა 15. ინფორმირებულობა ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე. თბილისი/რეგიონული ქალაქი/სოფელი; დიაგრამა 16. ინფორმირებულობა ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე. განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით).

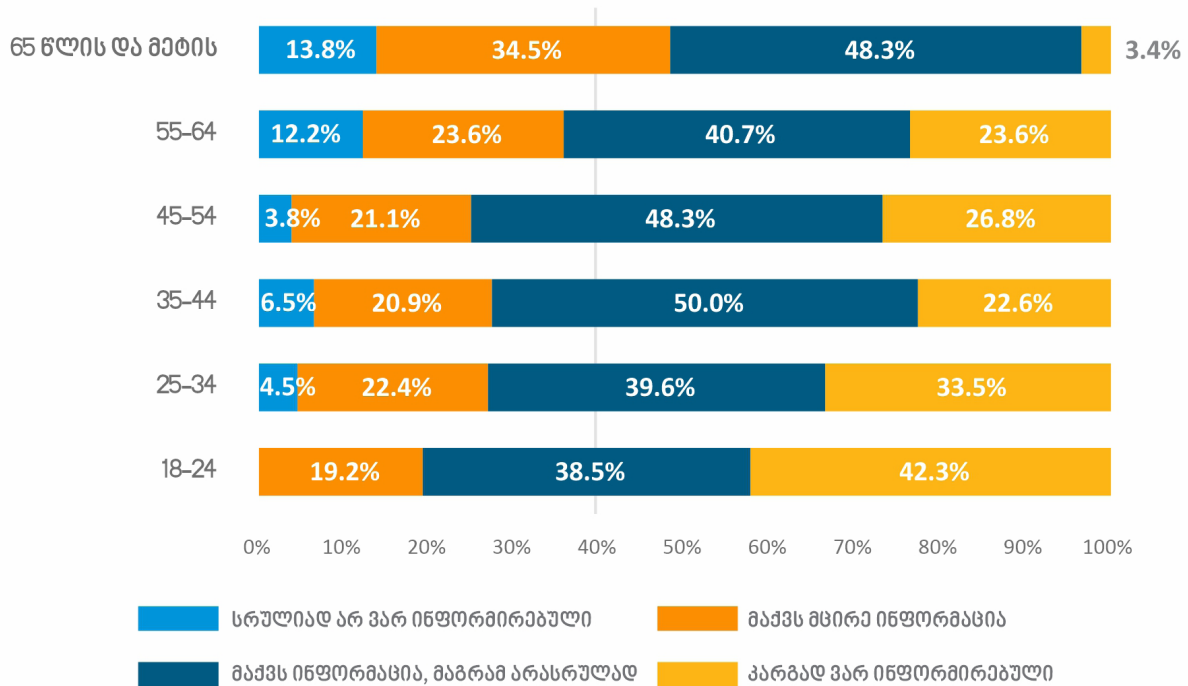
დიაგრამა 15. ინფორმირებულობა ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე. თბილისი/რეგიონული ქალაქი/სოფელი

### რამდენად ინფორმირებულად თვლით თავს ადამიანის უფლებების და მათი დაცვის მექანიზმების შესახებ



დიაგრამა 16. ინფორმირებულობა ადამიანის უფლებებსა და მათი დაცვის მექანიზმებზე. განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით

**რამდენად ინფორმირებულად თვლით თავს ადამიანის უფლებების და მათი დაცვის მექანიზმების შესახებ**

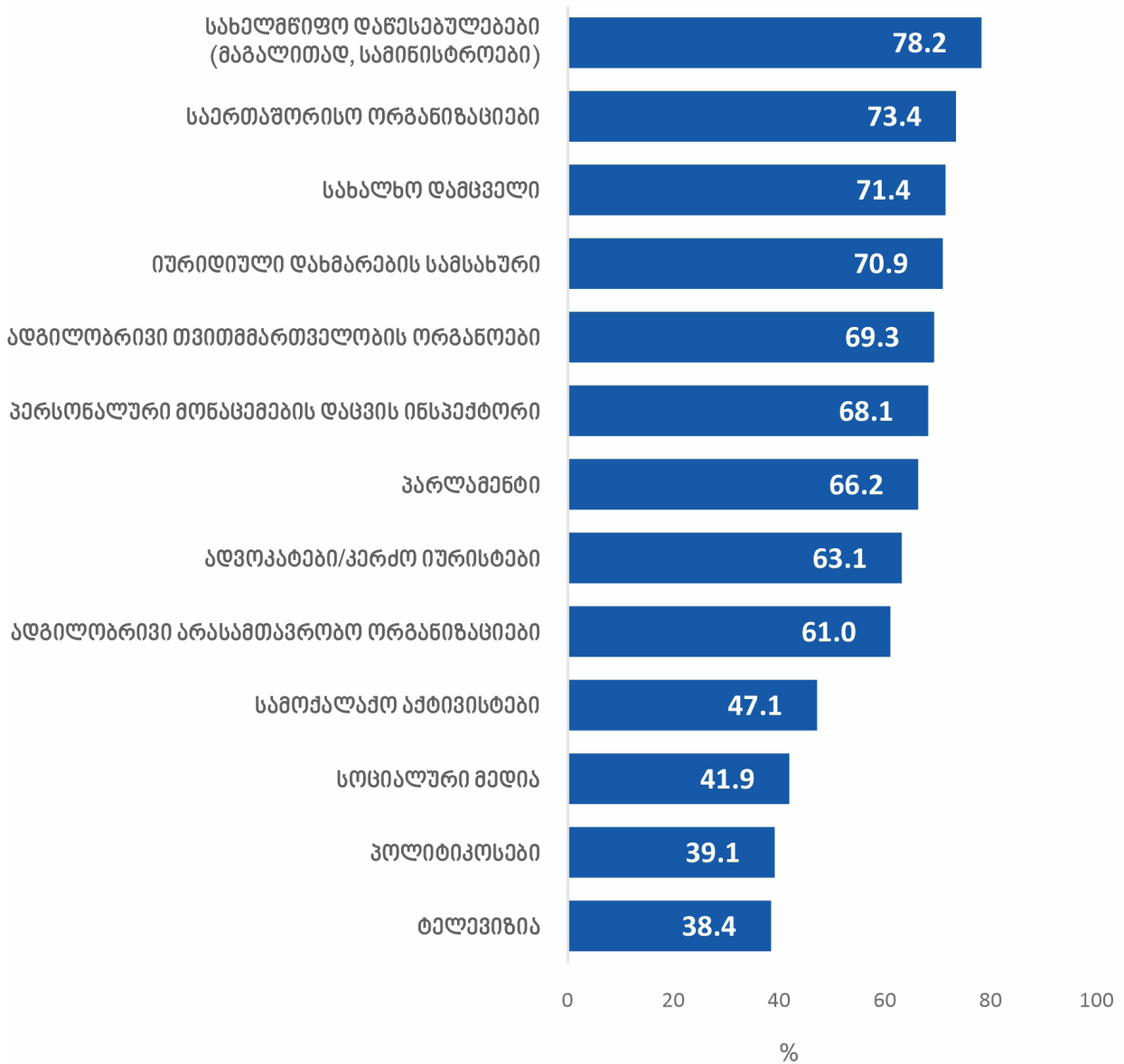


ადამიანის უფლებებზე ინფორმაციის სანდო წყაროდ რესპონდენტები, პირველ რიგში, მიიჩნევენ სახელმწიფო დაწესებულებებს (78.2%), საერთაშორისო ორგანიზაციებსა (73.4%) და სახალხო დამცველს (71.4%).

რესპონდენტების ყველაზე ნაკლები ნაწილი კი ენდობა სოციალურ მედიას (41.9%), პოლიტიკოსებსა (39.1%) და ტელევიზიას (38.4%). (იხ. დიაგრამა 17. სანდო წყაროები ადამიანის უფლებებზე).

დიაგრამა 17. სანდო წყაროები ადამიანის უფლებებზე

**როგელი წყაროებიდან მიღებულ ინფორმაციას ენდობით ადამიანის უფლებების შესახებ?**

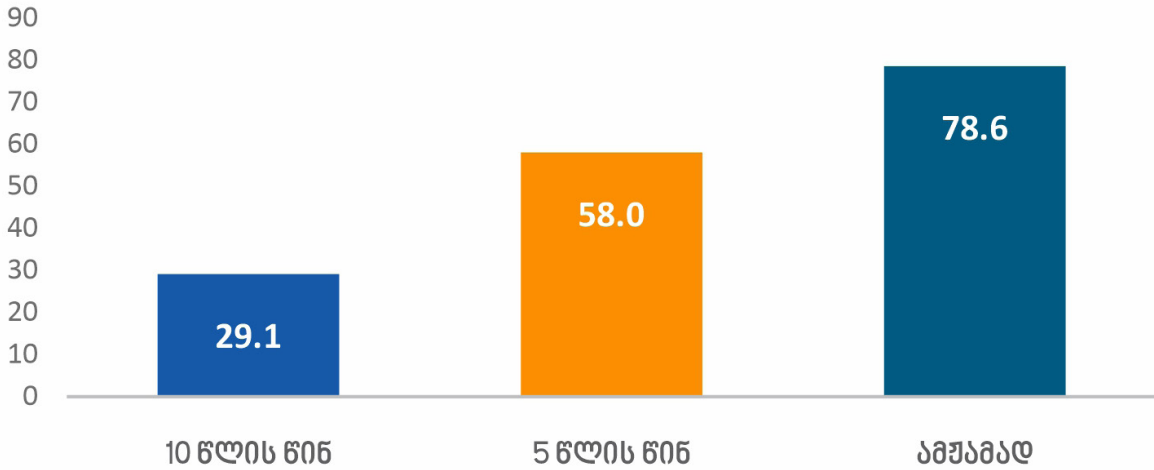


„სრულიად ვენდობი“ და „მეტწილად ვენდობი“ პასუხების ჯამი

რესპონდენტებმა 4 საფეხურიან სკალაზე შეაფასეს ადამიანის უფლებათა დაცვის ხარისხი 10 წლის წინ, 5 წლის წინ, ამჟამად (1 - სრულიად დაუცველი, 2 - უფრო დაუცველი, ვიდრე დაცული, 3 - უფრო დაცული, ვიდრე დაუცველი და 4 - სრულად დაცული). შედეგების თანახმად, მთლიანობაში, საქართველოში ამჟამად უფრო მეტად არის დაცული ადამიანის უფლებები, ვიდრე 5 და 10 წლის წინ (იხ. დიაგრამა 18. ადამიანის უფლებათა დაცვის ხარისხის შეფასება საქართველოში).

დიაგრამა 18. ადამიანის უფლებათა დაცვის ხარისხის შეფასება საქართველოში

### საერთო ჯამში, როგორ შეაფასებდით ადამიანის უფლებების დაცვის ხარისხს საქართველოში?



% („სრულიად დაცულია“ და „უფრო დაცულია, ვიდრე დაუცველი“ პასუხების ჯამი)

რესპონდენტთა თითქმის თანაბარი რაოდენობა თვლის, რომ მისი უფლებები დაცულია (45%) ან ნაწილობრივ არის დაცული (46.3%). რესპონდენტთა 5.3% თვლის, რომ მისი უფლებები არ არის დაცული, 3.4%-ს უჭირს ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა.

აღსანიშნავია, რომ მეტი კაცი თვლის, რომ მისი უფლებები დაცულია - 52.8%, ვიდრე - ქალი - 41.2%. განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, sig.: <0.05.

ასევე, რესპონდენტები ადგილობრივი დონის სტრუქტურებიდან მეტად დაცულად მიიჩნევენ თავიანთ უფლებებს, ვიდრე ცენტრალური დონის სტრუქტურებიდან და სსიპ-ებიდან. კერძოდ, ადგილობრივი დონის სტრუქტურებიდან მოხელეთა 49.8%, ცენტრალური დონის სტრუქტურებიდან 43.5%, ხოლო სსიპ-ებიდან მხოლოდ 25.8% თვლის, რომ მათი უფლებები დაცულია. განსხვავებები ჯგუფებს შორის ამ შემთხვევაშიც სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, sig.: <0.05 (იხ. ცხრილი 17. საკუთარ უფლებათა დაცულობის აღქმა).



ცხრილი 17. საკუთარ უფლებათა დაცულობის აღქმა

	სულ	ქალი	მამაკაცი	ცენტრალური დონე	აღმობობრივი დონე	სსიპ
ვთვლი, რომ ჩემი უფლებები არ არის დაცული	5.3	5.5	4.6	5.9	4	9.8
ვთვლი, რომ ჩემი უფლებები ნაწილობრივ დაცულია	46.3	49	40.8	47	43.5	57.6
ვთვლი, რომ ჩემი უფლებები დაცულია	45	41.2	52.8	43.5	49.8	25.8
მიჭირს პასუხის გაცემა	3.4	4.3	1.8	3.5	2.7	6.8

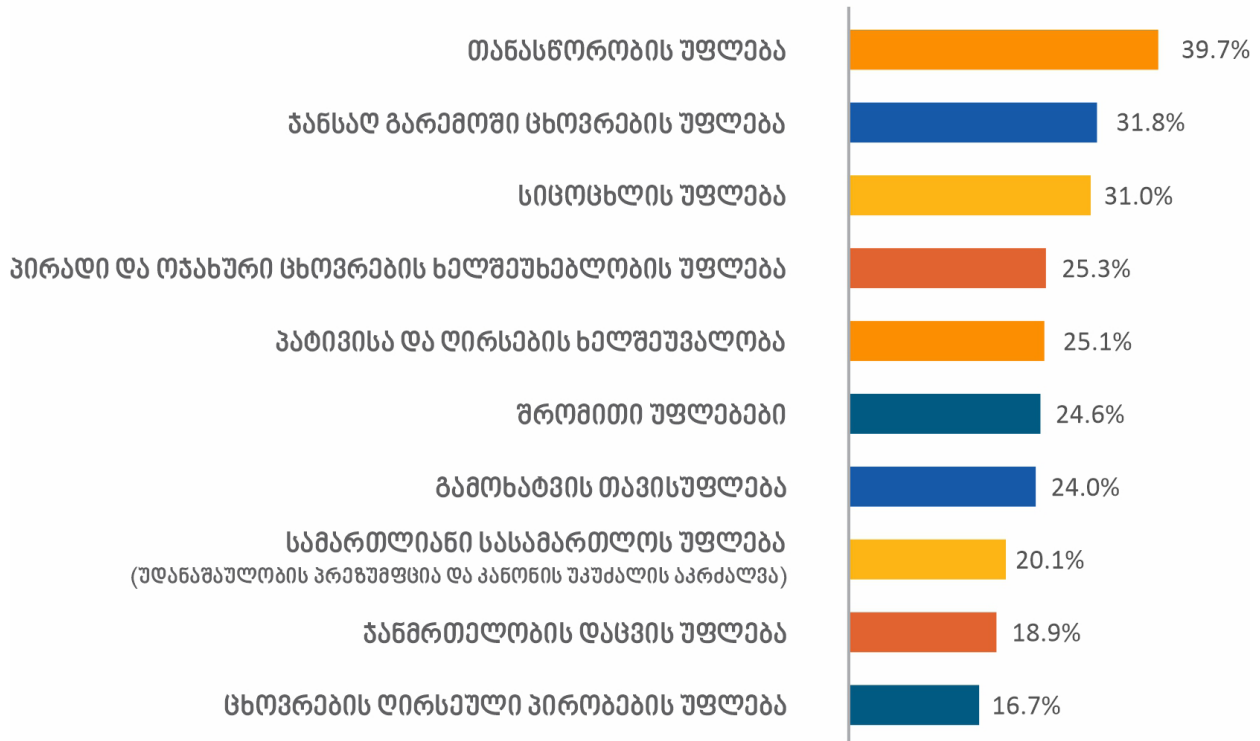
რესპონდენტთა აზრით, ყველაზე ხშირად საქართველოში ირღვევა თანასწორობის უფლება - 39.7%, ჯანსაღ გარემოში ცხოვრების უფლება - 31.8%, სიცოცხლის უფლება - 31%, პირადი და ოჯახური ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლება - 25.3%, პატივისა და ღირსების ხელშეუვალობა - 25.1%.

უფლებათა დარღვევებს შორის ყველაზე იშვიათად დასახელდა კულტურული უფლებები - 4%, ასოციაციებისა და პოლიტიკური პარტიების შექმნის, ასევე, მათში გაერთიანების უფლება - 2.6%, პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში გაერთიანების უფლება - 2.3%. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ბოლო ორ ხსენებულ უფლებას დაბალი ქულა აქვს ადამიანის უფლებათა ცნობადობის ჩამონათვალშიც - რესპონდენტთა მცირე ნაწილია ინფორმირებული როგორც ამ უფლებების არსებობის, ისე მათი დარღვევების შესახებ (იხ. დიაგრამა 19. თქვენი აზრით, ყველაზე ხშირად რომელი უფლებები ირღვევა? პირველი ათეული, სულ).

სხვა უფლებათა დარღვევების შესახებ დაწვრილებით იხილეთ დანართი 3, ცხრილი 33. ადამიანის ყველაზე ხშირად დარღვეული უფლებები.

დიაგრამა 19. თქვენი აზრით, ყველაზე ხშირად რომელი უფლებები ირღვევა? პირველი ათეული, სულ

### რომელი უფლება ირღვევა ყველაზე ხშირად?



რესპონდენტები 4 საფეხურიან სკალაზე აფასებდნენ, მათი აზრით, რამდენად ხშირად ირღვევა სხვადასხვა ჯგუფის უფლებები. (1 - საერთოდ არ ირღვევა, 2 - ზოგჯერ ირღვევა, 3 - ხშირად ირღვევა, 4 - მუდმივად ირღვევა).

რესპონდენტთა ყველაზე დიდი ნაწილი თვლის, რომ მუდმივად ან ხშირად ირღვევა ლგბტქ+ ჯგუფის (37.5%), ჯანმრთელობისა და სიცოცხლისთვის საშიშ სამუშაოზე დასაქმებულების (34.7%), ქალების (28.9%), ნარკოდამოკიდებული პირების (23.9%) და შშმ პირების (24.4%) უფლებები.

რესპონდენტების შედარებით მცირე ნაწილი ფიქრობს, რომ ირღვევა რელიგიური (12.7%), ეროვნული და ეთნიკური უმცირესობების უფლებები (11.5%).

აღსანიშნავია, რომ ქალები გაცილებით მგრძობიარენი არიან უფლებათა დარღვევის მიმართ - ისინი უფრო მეტად თვლიან, რომ ირღვევა სხვადასხვა ჯგუფის უფლებები, ვიდრე - კაცები. განსხვავებები ამ ორი ჯგუფის შედეგებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (გარდა ლტოლვილების/იგპ-ებისა და ვეტერანების უფლებების დარღვევის შეფასებისა, აქ განსხვავება არ არის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი). (იხ. ცხრილი 18. საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფის უფლებათა დარღვევის შეფასება. სულ/ქალი/კაცი/ცენტრალური ღონე/ადგილობრივი ღონე/სსიპ).

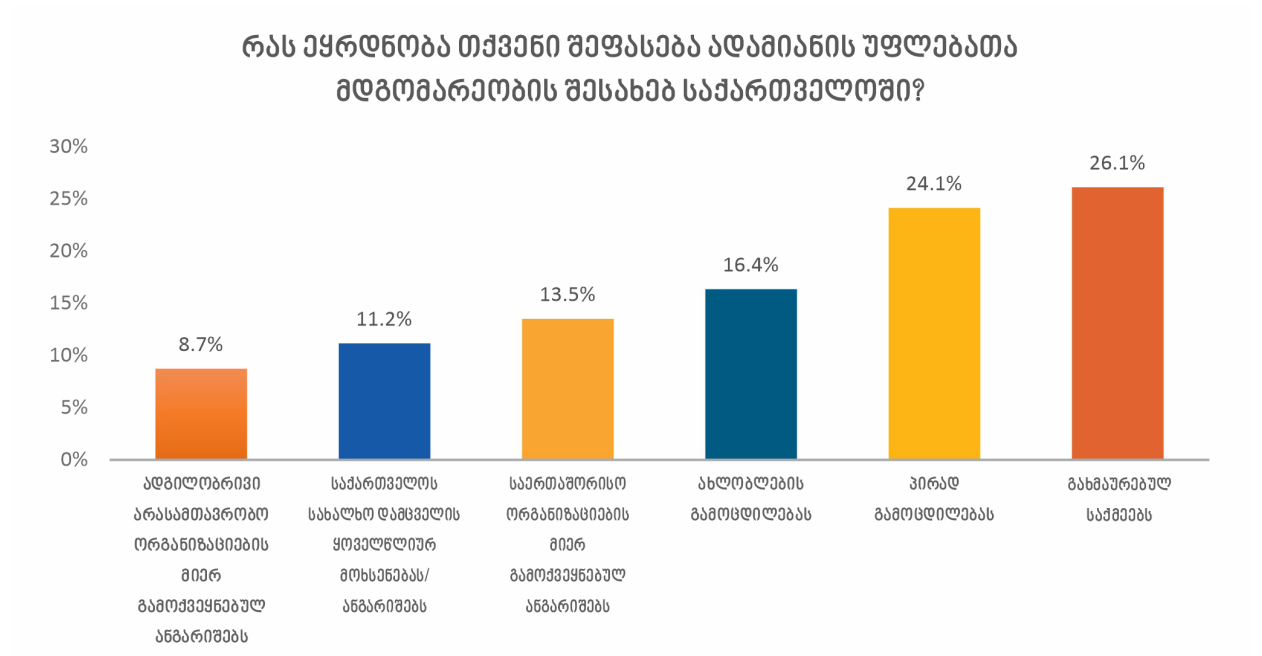
ცხრილი 18. საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფის უფლებათა დარღვევის შეფასება. სულ/ქალი/კაცი/ცენტრალური დონე/ადგილობრივი დონე/სსიპ

	%, „მუდმივად ირღვევა“ და „ხშირად ირღვევა“ პასუხების ჯამი					
	სულ	ქალი	მამაკაცი	ცენტრალური დონე	ადგილობრივი	სსიპ
რამდენად ხშირად ირღვევა ქვემოთ ჩამოთვლილი ჯგუფების უფლებები?						
ღებბქ+*	37.5	40	32.1	49.7	27.9	50.8
ჯანმრთელობისა და სიცოცხლისთვის საშიშ სამუშაოზე დასაქმებულები*	34.7	36.8	30.6	47.8	24.5	48.5
ქალები*	28.9	31	24.7	37.1	21	45.5
შშმ პირები*	24.4	26.9	19.4	36	15.4	36.4
ნარკოდამოკიდებული პირები*	23.9	24.8	22.2	30.9	17.2	37.9
ბავშვები*	21.6	22.6	19.6	28.2	15.4	34.1
ხანდაზმულები*	21	23.1	16.8	27.4	13.9	38.6
სოციალურად დაუცველები*	17.6	19	14.3	24.2	11.6	28.8
სოფლად მცხოვრები პირები*	17.1	18.9	13.3	23.7	10.7	30.3
ვეტერანები	15.8	16.2	14.8	20.2	11.4	25
მსჯავრდებულები (პატიმრები, პრობაციონერები)	15.2	15.4	14.5	22	10.4	19.7
ლტოლვილები, იძულებით გადაადგილებული პირები (დევნილები)*	14.3	14.7	13	19.1	9.7	23.5
რელიგიური უმცირესობები*	12.7	14.1	9.7	17.5	8.4	21.2
ეროვნული და ეთნიკური უმცირესობები*	11.5	12.3	9.7	15.3	7.9	18.9

\*განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

ადამიანის უფლებათა მდგომარეობის შეფასება, ძირითადად, ეყრდნობა გახმაურებულ საქმეებს, პირად და ახლობელთა გამოცდილებას. გამოკითხული საჯარო მოხელეები შედარებით ნაკლებად ითვალისწინებენ საერთაშორისო ორგანიზაციების, აგრეთვე, სახალხო დამცველის ანგარიშებს ადამიანის უფლებათა მდგომარეობის შეფასებისას. ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების ანგარიშები ყველაზე ნაკლებად არის მათი შეფასების საფუძველი (იხ. დიაგრამა 20. რას ეყრდნობა თქვენი შეფასება ადამიანის უფლებათა მდგომარეობის შესახებ საქართველოში?).

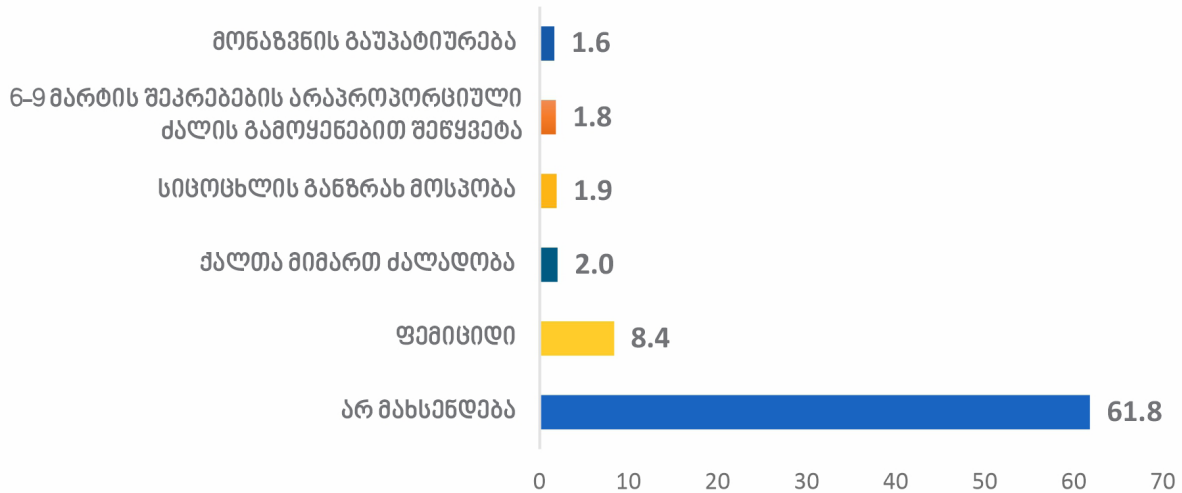
დიაგრამა 20. რას ეყრდნობა თქვენი შეფასება ადამიანის უფლებათა მდგომარეობის შესახებ საქართველოში?



გამოკითხულთა 61.8% ვერ იხსენებს ბოლო 6 თვის მანძილზე ადამიანის უფლებათა დარღვევის შემთხვევებს. დასახელებული დარღვევების ხუთეულში მოხვდა ფემიციდი (8.4%), ქალთა მიმართ ჩადენილი ძალადობა (2%), სიცოცხლის განზრახ მოსპობა (1.9%), მიმდინარე წლის მარტში გამართული აქციების დაშლა არაპროპორციული ძალის გამოყენებით (1.8%) და მონაზვნის გაუპატიურება (1.6%) (იხ. დიაგრამა 21. ბოლო 6 თვის განმავლობაში ადამიანის უფლებათა დარღვევის რომელი ფაქტების შესახებ გსმენიათ?).

დიაგრამა 21. ბოლო 6 თვის განმავლობაში ადამიანის უფლებათა დარღვევის რომელი ფაქტების შესახებ გსმენიათ?

### ბოლო 6 თვის განმავლობაში ადამიანის უფლებათა დარღვევის რომელი ფაქტების შესახებ გსმენიათ?



კიდევ უფრო მეტ რესპონდენტს (86.9%) გაუჭირდა დაესახელებინა იმავე პერიოდში ადამიანის უფლებათა დაცვის წარმატებული შემთხვევები. ადამიანის უფლებათა წარმატებით დაცვის ნიმუშად დასახელდა ყოფილი პრეზიდენტის, სააკაშვილის, სასამართლო პროცესი (5 რესპონდენტი), ნიკოლოზ ბასილაშვილის სასამართლო პროცესი (5 რესპონდენტი), მკვლელობაში ბრალდებულის დაპატიმრება (5 რესპონდენტი), შშმ პირთა უფლებების დაცვა (5 რესპონდენტი), ბავშვთა უფლებების დაცვა (4 რესპონდენტი), განათლების უფლების დაცვა - თელაველი მოსწავლის მიერ განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს წინააღმდეგ სარჩელის მოგება (3 რესპონდენტი). დანარჩენი შემთხვევები დასახელდა თითოეული.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში რესპონდენტებს ვეკითხებოდით, მათი აზრით, ვისი უფლებებია ყველაზე ნაკლებად დაცული. უმეტესად ასახელებდნენ სოციალურად დაუცველ მოსახლეობას, მათ შორის, სოციალურად დაუცველ ბავშვებსა და ახალგაზრდებს, რომლებსაც არ აქვთ თანაბარი ხელმისაწვდომობა განათლებაზე. ზოგიერთი რესპონდენტის აზრით, ნაკლებად დაცულია სოფლად მცხოვრებ ბავშვთა უფლებები დაბალშემოსავლიანი ოჯახებიდან. ხშირად ისინი შინამეურნეობაში, ფიზიკურ შრომაში არიან ჩართულები და აცდენენ გაკვეთილებს, ზოგჯერ კი საერთოდ არ დადიან სკოლაში.

რესპონდენტები მიესალმებიან ბავშვთა უფლებების დაცვის კუთხით გადადგმულ ნაბიჯს, კერძოდ, მუნიციპალიტეტებში სპეციალური სტრუქტურების შექმნას, რომლებიც იზრუნებენ ბავშვთა უფლებების დაცვაზე. რესპონდენტების აზრით, ამ საკითხების გარშემო ინფორმირებულობა, ზოგადად, ძალიან დაბალია. ამიტომ აუცილებელია თემატური ტრენინგების ორგანიზება, როგორც მუნიციპალიტეტის შესაბამისი სტრუქტურების

რების გასაძლიერებლად, ასევე მშობლების ინფორმირებულობის ასამაღლებლად ოჯახში ბავშვთა მიმართ ძალადობის საკითხებსა და ბავშვთა უფლებებზე.

განათლების უფლებას უკავშირდება რეგიონში მცხოვრებ სტუდენტთა უფლებებზე მსჯელობაც. დედაქალაქის უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ჩაბარების შემთხვევაში, სტუდენტებს რეგიონებიდან უწევთ დაბალანაზღაურებად სამსახურებში მუშაობა სწავლის პარალელურად, სრულ განაკვეთზე. ამის გამო კი სათანადო დროს ვერ უთმობენ ლექციებსა და სწავლას, ხოლო ზოგ შემთხვევაში საერთოდ ანებებენ თავს სწავლას.

ღგბტქ+ თემის წარმომადგენელთა უფლებების შელახვის ფაქტებზე რესპონდენტებმა განსხვავებული დამოკიდებულება გამოავლინეს. ყველა მათგანი იზიარებდა მოსაზრებას, რომ დაუშვებელია მათ მიმართ აგრესიის გამოვლენა და ჩაგვრა, თუმცა მოსაზრებები გაიყო, უნდა მიეცეთ თუ არა დემონსტრაციის, მსვლელობის მოწყობის უფლება. რესპონდენტები თვლიან, რომ დემონსტრაციისა და მსვლელობის მოწყობა საზოგადოებაში არაერთგვაროვან რეაქციას გამოიწვევს. მათი აზრით, საზოგადოება არატოლერანტულია ღგბტქ+ ჯგუფის მიმართ და დემონსტრაცია დაპირისპირების საბაბი გახდება. ამიტომ გამოკითხულთა დიდი ნაწილი არ მიესალმება დემონსტრაციისა და მსვლელობის მოწყობას, დაპირისპირების საფრთხის თავიდან აცილების მიზნით.

ზოგიერთი რესპონდენტი არ დაეთანხმა იმ მოსაზრებას, რომ ღგბტქ+ თემის წარმომადგენელთა უფლებები უფრო ნაკლებადაა დაცული საქართველოში, ვიდრე ევროპასა ან ამერიკაში. ახალგაზრდა (35 წლამდე) რესპონდენტები უფრო მეტად მგრძობიარენი აღმოჩნდნენ ღგბტქ+ თემის პრობლემების მიმართ, ვიდრე 35 წელზე უფროსი რესპონდენტები. რეგიონებში მცხოვრები რესპონდენტები ამბობდნენ, რომ ღგბტქ+ თემის წარმომადგენლები დედაქალაქში უფრო მეტად ჩანან და, შესაბამისად, რეგიონებში მათი უფლებათა დარღვევის ფაქტები არ ახსენდებათ.

რესპონდენტთა ნაწილი დედაქალაქში ცენტრალური სტრუქტურებიდან მიიჩნევს, რომ ღგბტქ+ თემის უფლებათა ხელყოფის პრობლემა ხელოვნურად არის შექმნილი და გამაურებული, რომ მათ არავინ შეეხებოდა, თუკი ზედმეტად არ იხმაურებდნენ და თავის არსებობას თავზე არ მოახვევდნენ საზოგადოებას.

რესპონდენტები აღნიშნავდნენ, რომ ღგბტქ+ ჯგუფის წარმომადგენლებიდან ყველაზე მეტად ილახება გეი კაცებისა და ტრანსგენდერების უფლებები. საინტერესო იყო, რომ ვერცერთმა მათგანმა ვერ გაიხსენა მათ სტრუქტურაში ან, ზოგადად, საჯარო სექტორში ღგბტქ+ თემის წარმომადგენელი, ვისაც საჯაროდ ექნებოდა აღიარებული საკუთარი სექსუალური ორიენტაცია თუ გენდერული იდენტობა.

## პერსონალური მონაცემები და გათი დაცვა

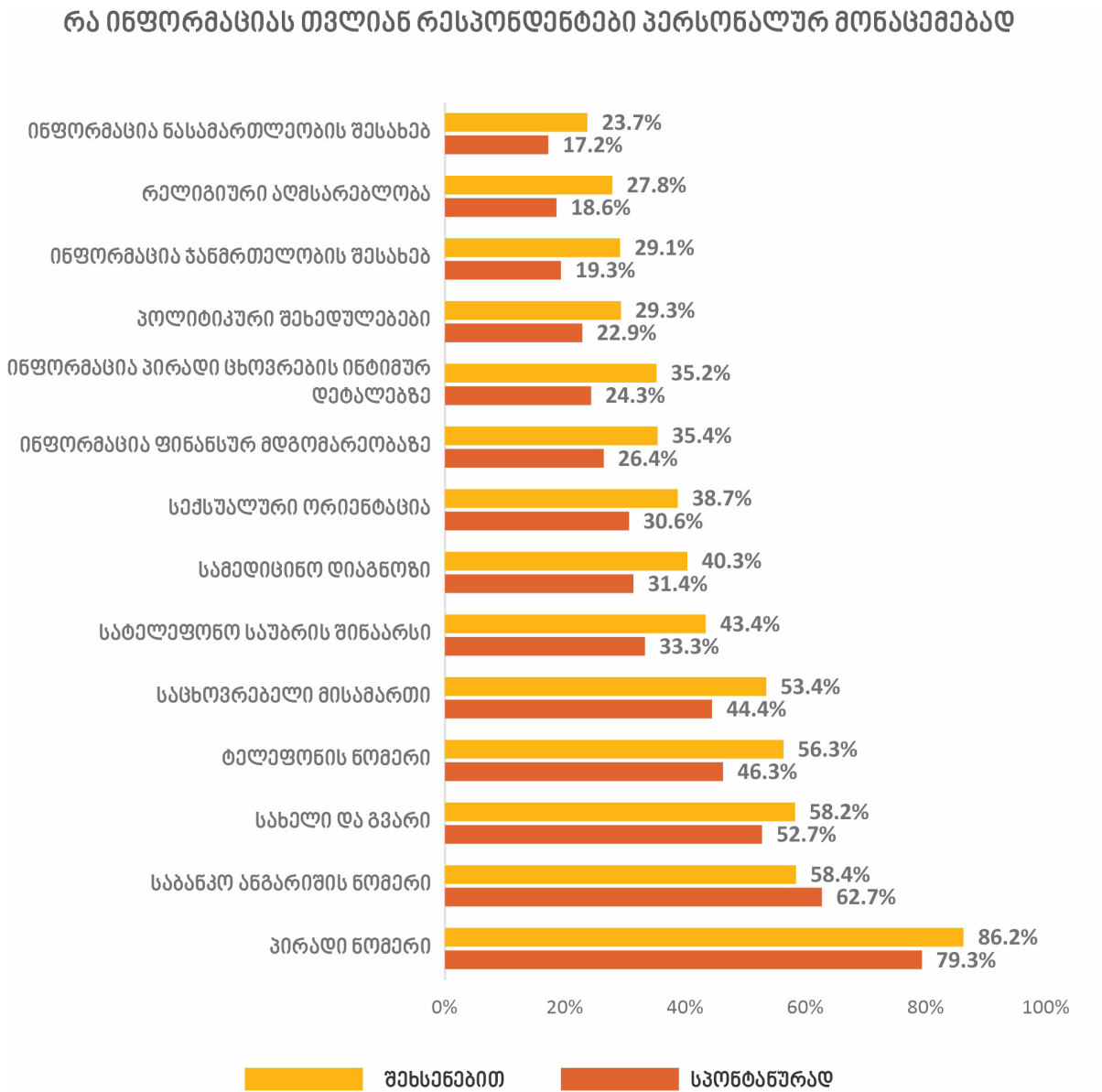
გამოკითხული მოხელეები თვლიან, რომ პერსონალური მონაცემების დაცვა საქართველოში, გარკვეულწილად, პრობლემურია: ნახევარზე მეტი - 56% - მიიჩნევს, რომ მონაცემთა დაცვა მეტ-ნაკლებად პრობლემურია, 28.1% კი ასე არ ფიქრობს. მხოლოდ 5.6% თვლის, რომ პრობლემა საერთოდ არ არსებობს. 10.3%-ს კითხვაზე პასუხი არ აქვს.

რესპონდენტების უმეტესობა პირად ინფორმაციად, უპირველეს ყოვლისა, მიიჩნევს პირად ნომერს - სპონტანური დასახელება - 79.3%, შეხსენებით - 86.2%. როგორც სპონტანური<sup>14</sup>, ისე შეხსენებით დასახელების სიხშირით პირველ ხუთეულში მოხვდა, აგრეთვე, საბანკო ანგარიშის ნომერი (სპონტანური დასახელება - 62.7%, შეხსენებით - 58.4%), სახელი და გვარი (სპონტანური დასახელება - 52.7%, შეხსენებით - 58.2%), ტელეფონის ნომერი (სპონტანური დასახელება - 46.3%, შეხსენებით - 56.3%), საცხოვრებელი მისამართი (სპონტანური დასახელება - 44.4%, შეხსენებით - 53.4%).

პირად მონაცემებად გაცილებით ნაკლები რესპონდენტი მიიჩნევს ინფორმაციას პირადი ცხოვრების ინტიმურ დეტალებზე (სპონტანური - 24.3%, შეხსენებით - 35.2%), ინფორმაციას პოლიტიკურ შეხედულებებზე (სპონტანური - 22.9%, შეხსენებით 29.3%). კიდევ უფრო ნაკლები სიხშირით სახელდება ინფორმაცია ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ (სპონტანურად - 19.3%, შეხსენებით - 29.1%), რელიგიური აღმსარებლობისა (სპონტანურად - 18.6%, შეხსენებით - 27.8%) და ნასამართლობის შესახებ (სპონტანურად - 17.2%, შეხსენებით - 23.7%). (დასახელების სიხშირის მიხედვით, ჩამონათვალის ბოლო ხუთეული). (იხ. დიაგრამა 22. რესპონდენტთა წარმოდგენები პერსონალურ მონაცემებზე).

14 სპონტანური დასახელება - რესპონდენტი თავად ასახელებს პასუხს, შესაძლო პასუხების ჩამონათვალის ნახვის გარეშე. შეხსენებით დასახელება - რესპონდენტი ირჩევს შესაფერის პასუხს მისთვის დემონსტრირებული შესაძლო პასუხების ჩამონათვალიდან.

დიაგრამა 22. რესპონდენტთა წარმოდგენები პერსონალურ მონაცემებზე

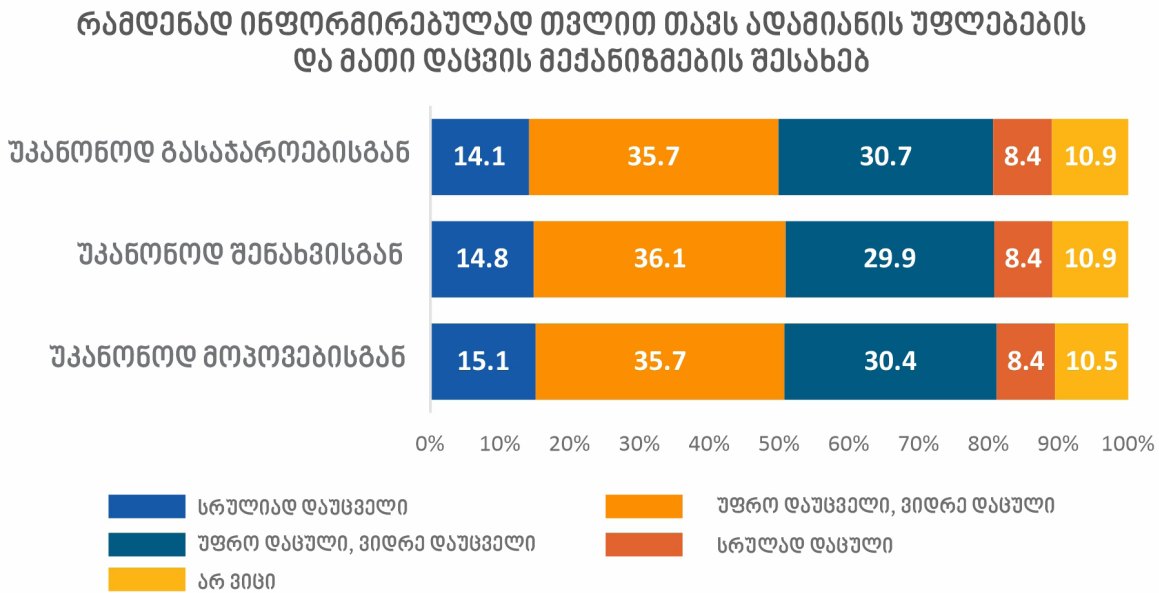


რესპონდენტების, დაახლოებით, ნახევარი - 49-50%-ის ფარგლებში - სუბტიკურად არის განწყობილი პერსონალურ მონაცემთა დაცულობისადმი („უფრო დაუცველი, ვიდრე დაცული“ და „საერთოდ არ არის დაცული“).

პერსონალური მონაცემების დაცულობაში დარწმუნებულ რესპონდენტთა რიცხვი შედარებით ნაკლებია, ჯამურად, 38-39% („უფრო დაცული, ვიდრე დაუცველი“ და „სრულად დაცულია“). (იხ. დიაგრამა 23. რას ფიქრობენ პერსონალურ მონაცემთა უკანონოდ მოპოვების, შენახვისა და გასაჯაროების შესახებ?).



დიაგრამა 23. რას ფიქრობენ პერსონალურ მონაცემთა უკანონოდ მოპოვების, შენახვისა და გასაჯაროების შესახებ?



რესპონდენტთა 41.26% თვლის, რომ საჯარო სექტორშიც და კერძოშიც პერსონალურ მონაცემებს თანაბრად ემუქრება უკანონოდ შეგროვების, შენახვისა და გასაჯაროების საფრთხე. მეხუთედზე მეტი (22.57%) ფიქრობს, რომ საფრთხე მეტია კერძო სექტორში, მცირე ნაწილი კი (7.75%) მეტ საფრთხეს საჯარო სექტორში ხედავს. 28.42%-მა არ იცის, რომელ სექტორში უფრო მეტი საფრთხე ემუქრება პერსონალურ მონაცემებს.

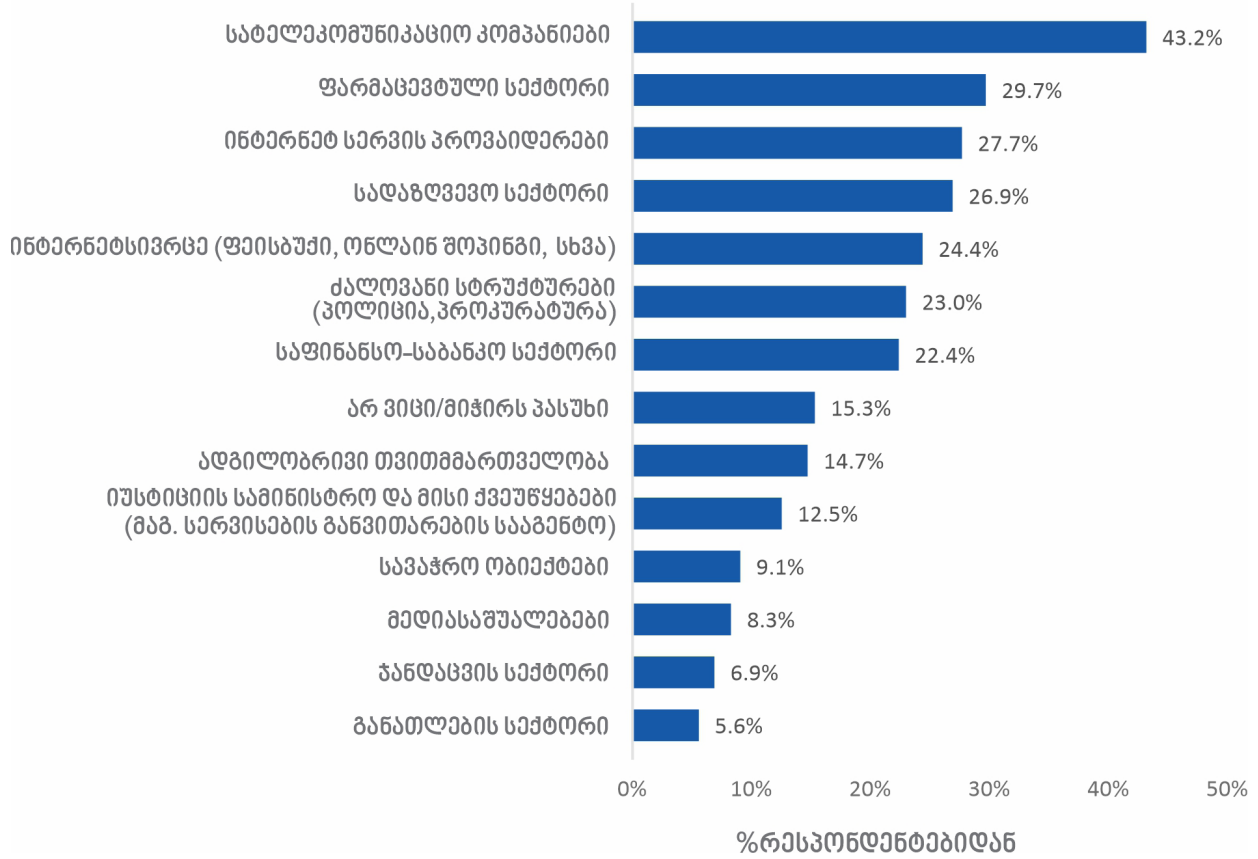
ცხრილი 19. სად უფრო მეტი საფრთხე ემუქრება პერსონალურ მონაცემებს უკანონოდ შეგროვების, შენახვისა და გასაჯაროების თვალსაზრისით?

	%
საჯარო სექტორში	7.75
კერძო სექტორში	22.57
საჯარო და კერძო სექტორში თანაბრად	41.26
არ ვიცი	28.42

ამასთან, რესპონდენტები თვლიან, რომ პერსონალური მონაცემებისთვის საფრთხის შემცველი სფეროებია/სექტორებია სატელეკომუნიკაციო, ფარმაცევტული, სადაზღვევო, ინტერნეტპროვაიდერები, ასევე, ინტერნეტსივრცე - ფეისბუქი, ონლაინ შესყიდვები (იხ. დიაგრამა 24. პერსონალურ მონაცემთა უკანონოდ შეგროვების, შენახვისა და გასაჯაროების თვალსაზრისით საფრთხის შემცველი სფეროები/სექტორები).

დიაგრამა 24. პერსონალურ მონაცემთა უკანონოდ შეგროვების, შენახვისა და გასაჯაროების თვალსაზრისით საფრთხის შემცველი სფეროები/სექტორები

**როგელი წყაროებიდან მიღებულ ინფორმაციას ენდობით ადამიანის უფლებების შესახებ?**



პერსონალური მონაცემებისთვის ნაკლები საფრთხის შემცველ სექტორებად დასახელდა მედიასაშუალეები, ჯანდაცვისა და განათლების სექტორი.

თვისებრივი კვლევის რესპონდენტთა მოსაზრებითაც, პერსონალური მონაცემები საჯარო სექტორში უფრო მეტადაა დაცული, ვიდრე - კერძო სექტორში. ყველა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მათ უწყებაში არსებობს შიდა რეგულაციები პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ და გამოყოფილია ამ საკითხზე პასუხისმგებელი პირი. გამოითქვა მოსაზრება, რომ პერსონალურ მონაცემთა დაცვას უფრო ტექნიკური პრობლემა შეიძლება შეექმნას, ვიდრე გამიზნულად გავრცელებს ან უკანონოდ გამოიყენონ.

თუმცა რესპონდენტთა ნაწილი თვლის, რომ ქვეყანაში არავინ არის დაცული პერსონალურ მონაცემთა უკანონო მოპოვებისა და გასაჯაროებისგან, მათ შორის, არც საჯარო სამსახურებში, ხოლო პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურს იშვიათად შეუძლია ადეკვატური რეაგირება.

პერსონალურ მონაცემთა უკანონო მოპოვებისა და გავრცელების კუთხით, რესპონდენტებს ახსენდებოდათ მედიასაშუალეებით გავრცელებული სატელეფონო საუბრების

აუდიოჩანაწერები, ინტერნეტში გავრცელებული პირადი ცხოვრების ამსახველი კადრები და, ასევე, პირად ტელეფონის ნომრებზე კომპანიების მიერ დაგზავნილი სარეკლამო მესიჯები.

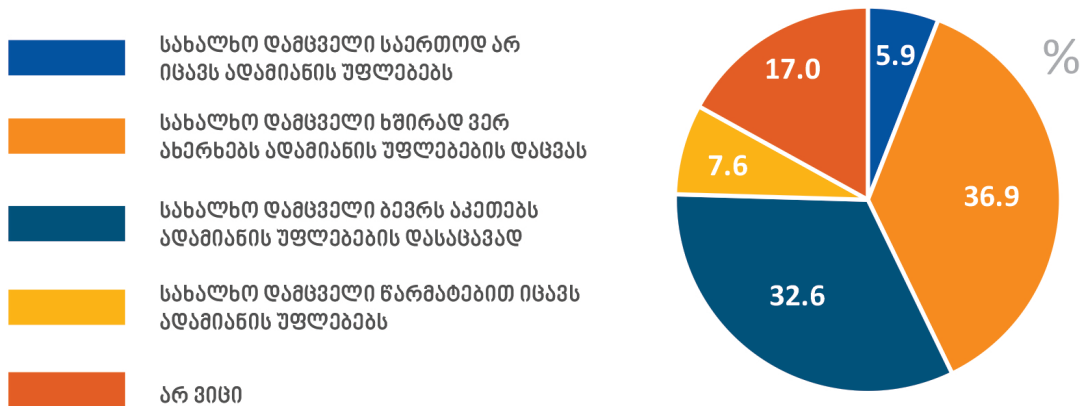
## სახალხო დამცველის ინსტიტუტი

კვლევის ერთ-ერთი ამოცანა გახლდათ საჯარო სამსახურის მოხელეთა დამოკიდებულების შესწავლა სახალხო დამცველის ინსტიტუტისა და მისი აპარატის ფუნქციებისა თუ საქმიანობისადმი.

რესპონდენტების 40% ფიქრობს, რომ სახალხო დამცველის ინსტიტუტი წარმატებით ართმევს თავს ადამიანის უფლებათა დაცვას საქართველოში / ბევრს აკეთებს ადამიანის უფლებების დაცვისათვის. დაახლოებით ამდენივე (42.8%) უფრო უარყოფითად აფასებს სახალხო დამცველის ინსტიტუტს - გამოკითხულთა ეს ნაწილი ფიქრობს, რომ სახალხო დამცველის ინსტიტუტი ხშირად ვერ ახერხებს ადამიანის უფლებების დაცვას / საერთოდ არ იცავს ადამიანის უფლებებს (იხ. დიაგრამა 25. რამდენად წარმატებით იცავს სახალხო დამცველის ინსტიტუტი ადამიანის უფლებებს?)

დიაგრამა 25. რამდენად წარმატებით იცავს სახალხო დამცველის ინსტიტუტი ადამიანის უფლებებს?

### რამდენად წარმატებით იცავს სახალხო დამცველის ინსტიტუტი ადამიანის უფლებებს?



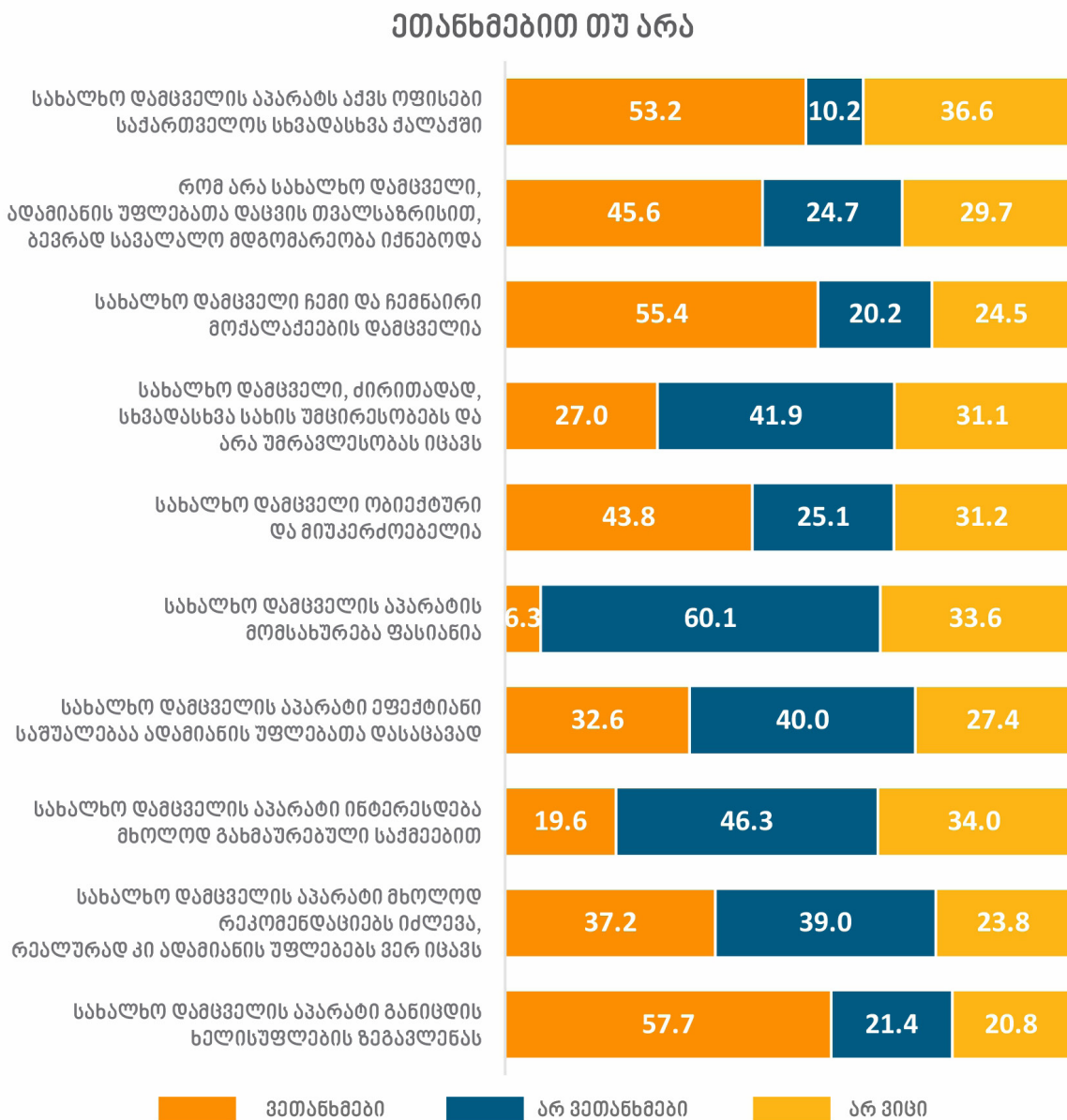
რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი ეთანხმება, რომ სახალხო დამცველის აპარატი ეფექტიანი სამუშაოებაა ადამიანის უფლებათა დასაცავად (57.7% ) და ფიქრობს, რომ ის მისი და მისნაირი ადამიანების დამცველია (55.4%). რესპონდენტების 45.6% მოსაზრებით, რომ არა სახალხო დამცველი, ადამიანის უფლებათა დაცვის თვალსაზრისით, ბევრად სავალალო მდგომარეობა იქნებოდა.

რესპონდენტთა 43.8% ფიქრობს, რომ სახალხო დამცველის აპარატი ობიექტური და მიუკერძოებელია, 46.3% კი არ ეთანხმება მოსაზრებას, რომ სახალხო დამცველის აპარატი

განიცდის ხელისუფლების ზეგავლენას. საინტერესოა ამ ორ კითხვაზე „არ ვიცი“ პასუხების რაოდენობა. პირველი კითხვის შემთხვევაში ასეთი პასუხები აქვს მესამედს (31.2%), მეორე შემთხვევაში კი - უკვე მესამედზე მეტს (34%). ზოგადად, სახალხო დამცველის აპარატის მიმართ დამოკიდებულების გამოსავლენ კითხვებზე საკმაოდ მაღალია „არ ვიცი“ პასუხების რაოდენობა - სხვადასხვა კითხვის პასუხებში ვარირებს 23.8%-დან 36.6%-მდე.

დაახლოებით თანაბარი რაოდენობა ეთანხმება (37.2%) ან არ ეთანხმება (39%) მოსაზრებას, რომ სახალხო დამცველის აპარატი მხოლოდ რეკომენდაციებს იძლევა, რეალურად კი ადამიანის უფლებებს ვერ იცავს (იხ. დიაგრამა 26. დამოკიდებულება სახალხო დამცველის აპარატის საქმიანობისადმი).

დიაგრამა 26. დამოკიდებულება სახალხო დამცველის აპარატის საქმიანობისადმი



მთლიანობაში, რესპონდენტთა ნახევარზე ოდნავ მეტი (51.4%) უფრო ენდობა სახალხო დამცველის აპარატს, სრულად კი ენდობა 9%.

ნაკლებია იმ რესპონდენტთა რაოდენობა, რომლებიც უფრო არ ენდობა სახალხო დამცველის აპარატს - 17.8%, ან სრულიად არ ენდობა - 5%.

გამოკითხულთა უმეტესობა (75.5%), საჭიროების შემთხვევაში, მიმართავდა სახალხო დამცველის აპარატს.

გამოკითხულთა 62%-მა სწორად დაასახელა სახალხო დამცველი, 10.3%-მა - არასწორად, 27.6%-ს კი გაუჭირდა დაესახელებინა, ვინ იყო სახალხო დამცველი.

თვისებრივი კვლევის შედეგები იმავე სურათს იმეორებს სახალხო დამცველის ინსტიტუტთან მიმართებით. რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ სახალხო დამცველის აპარატის არსებობა მნიშვნელოვანია ქვეყნის დემოკრატიული განვითარებისთვის, თუმცა მიაჩნიათ, რომ ამ ინსტიტუციას არ აქვს საკმარისი უფლებამოსილება და, როგორც წესი, შემოიფარგლება უფლებათა მდგომარეობის შესახებ ყოველწლიური ანგარიშების მომზადებით და რეკომენდაციების გაცემით. რესპონდენტები თვლიან, რომ სახალხო დამცველის აპარატის რეკომენდაციებს ხშირად არ მოჰყვება სათანადო რეაგირება. შესაბამისად, ეს ინსტიტუცია უფრო მეტად პრობლემების იდენტიფიცირებაზეა ორიენტირებული, ვიდრე მათ მოგვარებაზე.

რესპონდენტთა ნაწილი მიიჩნევს, რომ სახალხო დამცველის ინსტიტუტი ქვეყანაში არასოდეს არის პოლიტიკური კონიუნქტურისგან თავისუფალი. ის მეტ-ნაკლებად ეფექტიანად მუშაობს, თუ ხელისუფლებისთვის მისაღებია პირი, რომელიც სახალხო დამცველის პოსტს იკავებს, სხვა შემთხვევაში კი ფორმალურ ინსტიტუტად იქცევა. აქვე აღინიშნა, რომ სამსახურის ეფექტიანობა მეტად არის დამოკიდებული სახალხო დამცველის პიროვნებაზე - თუ რამდენად ავტორიტეტული, მებრძოლი და უშიშარია იგი.

# ღამოკიდეაუღაბა მრავადფეროვანებისა და შეზღუდული შესაძლებლობისადმი



## ღამოკიდეაუღაბა შშმ პირებისადმი

რესპონდენტებმა, ძირითადად, საკმაოდ მაღალი მიმდებლობა გამოხატეს მოსაზრებებზე შეზღუდული შესაძლებლობების მიმართ (იხ. ცხრილი 20. მოსაზრებები შშმ პირთა მიმართ).

ცხრილი 20. მოსაზრებები შშმ პირთა მიმართ

	% „სრულიად ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“ პასუხების ჯამი
საჯარო დაწესებულებები და სხვა მომსახურებები სრულად უნდა იყოს მისაწვდომი შშმ პირებისთვის	94.4
საცხოვრებელი გარემო, სერვისები და სხვა მომსახურებები სრულად უნდა იყოს ადაპტირებული შშმ პირთა საჭიროებებზე	94.0
შშმ პირები უნდა სარგებლობდნენ სხვებთან თანაბარი უფლებებით	90.7
შშმ პირთა ჩართულობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ხელს უწყობს მათ შესახებ ცნობიერების გაზრდას და სტერეოტიპების რღვევას	82.8
საქართველოში შშმ პირთა დისკრიმინაცია გავრცელებული პრობლემაა	41.4
ფსიქიკური შეზღუდვის მქონე პირები საზოგადოებისთვის საშიშები არიან	40.6
გაწეული საქმიანობის გამო, შშმ პირს უფრო ახალისებენ/აჯილდოებენ სამსახურში, სხვასთან შედარებით	31.5
შშმ პირებმა არ უნდა იყოლიონ შვილები	17.7
შშმ პირებს არ აქვთ სექსუალური ცხოვრება	9.6

გამოკითხულები ეთანხმებიან მოსაზრებებს, რომ საჯარო სამსახურები და სხვა სერვისები ხელმისაწვდომი უნდა იყოს შშმ პირებისთვის (94.4%), ხოლო საცხოვრებელი გარემო, ასევე სხვა მომსახურებები - ადაპტირებული (94%); შშმ პირები უნდა სარგებლობდნენ სხვებთან თანაბარი პირობებით (90.7%). რესპონდენტები ფიქრობენ, რომ შშმ პირთა ჩართულობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ხელს უწყობს მათ შესახებ ცნობიერების გაზრდას და სტერეოტიპების რღვევას (82.8%). მოსაზრებას, რომ „საქართველოში შშმ პირთა დისკრიმინაცია გავრცელებული პრობლემაა“, ეთანხმება რესპონდენტების ორი მეხუთედი (41.4%).

რესპონდენტების შედარებით მცირე ნაწილი თვლის, რომ „შშმ პირებს არ აქვთ სექსუალური ცხოვრება“ (9.6%) და რომ მათ არ უნდა იყოლიონ შვილები (17.7%).

რესპონდენტების თითქმის მესამედი ეთანხმება მოსაზრებას, რომ საქართველოში არსებობს შშმ პირთა პოზიტიური დისკრიმინაცია: „გაწეული საქმიანობის გამო, შშმ პირებს უფრო ახალისებენ/აჯილდოებენ სამსახურში, სხვასთან შედარებით“ - ამ მოსაზრებას რესპონდენტების 31.5% ეთანხმება.

ფსიქიკური შეზღუდვის მქონე პირებს საზოგადოებისთვის საფრთხის მატარებლად მიჩნევენ რესპონდენტების 40.6%.

ქალებისა და კაცების შეფასებები არ განსხვავდება ერთმანეთისგან, გარდა დებულებისა: „საქართველოში შშმ პირთა დისკრიმინაცია გავრცელებული პრობლემაა“, რომელსაც ქალები უფრო მეტად ეთანხმებიან.

აღსანიშნავია, რომ პირისპირ და ონლაინ გამოკითხვისას განსხვავებული შედეგები მივიღეთ. ასე გამოკითხულ რესპონდენტთა პასუხები არ განსხვავდება მხოლოდ ორი დებულების შეფასებისას: „საქართველოში შშმ პირთა დისკრიმინაცია გავრცელებული პრობლემაა“ და „შშმ პირებს არ აქვთ სექსუალური ცხოვრება“.

სავარაუდოდ, რესპონდენტები სოციალურად მეტად მისაღებ პასუხებს იძლევიან პირისპირ ინტერვიუს დროს, ვიდრე ონლაინ, სადაც უფრო ხისტ დამოკიდებულებას ამჟღავნებენ (დაწვრილებით იხილეთ დანართი 4, ცხრილი 34. მოსაზრებები შშმ პირთა მიმართ. პირისპირ და ონლაინ გამოკითხვა).

რესპონდენტების 42.2% თვლის, რომ შშმ პირებსა და სხვა თანამშრომლებს დაწინაურების თანაბარი შესაძლებლობა აქვთ. 22.5% საპირისპირო მოსაზრებისაა, 35.3%-ს გაუჭირდა კითხვაზე პასუხის გაცემა.

რაც შეეხება პირადი ურთიერთობების სივრცეს, შეზღუდული შესაძლებლობების მიმდებლობა საკმაოდ მაღალია, თუმცა, არის განსხვავება: უფრო მეტი ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ვერასოდეს შეძლებდა შშმ მეუღლის ან პარტნიორის ყოლას, ვიდრე მოსაზრებას, რომ ექნებოდა უხერხულობის განცდა შშმ შვილის და თანამშრომლის ყოლის

შემთხვევაში.<sup>15</sup> ამასთან, ქალები უფრო მეტად ეთანხმებიან, რომ ვერასოდეს ეყოლებოდათ შშმ მეუღლე ან პარტნიორი, ვიდრე კაცები, ხოლო შვილის და თანამშრომლის შემთხვევაში კაცებს უფრო ექნებოდათ უხერხულობის განცდა (იხ. **Error! Reference source not found.**)

ცხრილი 21. მოსაზრებები შშმ პირთა მიმართ. სულ/ქალი/კაცი

	% „სრულად ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“ პასუხების ჯამი		
	სულ	ქალები	კაცები
ვერასდროს შევძლებდი მყოლოდა შშმ მეუღლე ან პარტნიორი*	10.3	10.7	9.4
ჩემთვის უხერხული იქნებოდა, შშმ შვილი რომ მყოლოდა*	4.1	3.5	5.4
ჩემთვის უხერხული იქნებოდა, შშმ თანამშრომელი რომ მყოლოდა*	1.9	1.2	3.3

\* განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

შეზღუდული შესაძლებლობების მიმართ უფრო მაღალ მიმღებლობას ამჟღავნებენ ცენტრალური დონის სახელმწიფო სტრუქტურათა წარმომადგენლები, ვიდრე ადგილობრივი სტრუქტურებისა და სსიპ-ების მოხელეები: ცენტრალურ დონეზე ნაკლებად ეთანხმებიან მოსაზრებებს, რომლებიც გამოხატავენ პირად ურთიერთობებში შშმ პირთა მიუღებლობას, ან უხერხულობის განცდას.

ადგილობრივი დონის საჯარო მოხელეები უფრო ხშირად ეთანხმებიან მოსაზრებას: „ვერასდროს შევძლებდი მყოლოდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მეუღლე ან პარტნიორი“.

ზოგადად, ყველა ჯგუფში მეტად ეთანხმებიან შშმ პარტნიორის ან მეუღლის ყოლის შეუძლებლობას, ვიდრე - უხერხულობის განცდას შშმ შვილის ან თანამშრომლის შემთხვევაში (იხ. ცხრილი 22. მოსაზრებები შშმ პირთა მიმართ. განაწილება სახელმწიფო სტრუქტურების დონეების მიხედვით).

15 4 საფეხურიანი სკალა: 1 - საერთოდ არ ვეთანხმები, 2 - არ ვეთანხმები, 3 - ვეთანხმები, 4 - სრულად ვეთანხმები



ცხრილი 22. მოსაზრებები შშმ პირთა მიმართ. განაწილება სახელმწიფო სტრუქტურების დონეების მიხედვით

	% „სრულიად ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“ პასუხების ჯამი		
	ცენტრალური	ადგილობრივი	სსიპ
ვერასდროს შევძლებდი მყოლოდა შშმ მეუღლე ან პარტნიორი.*	9.4	10.7	11.4
ჩემთვის უხერხული იქნებოდა, შშმ შვილი რომ მყოლოდა.*	1.9	5.0	6.1
ჩემთვის უხერხული იქნებოდა, შშმ თანამშრომელი მყოლოდა.*	0.8	2.1	3.8

\* განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

თვისებრივი კვლევის შედეგების მიხედვით, შშმ პირთა მიმართ მიმღებლობა მაღალია. დაახლოებით ერთნაირი დამოკიდებულება გამოავლინეს მოხელეებმა ცენტრალური და ადგილობრივი დონის სტრუქტურებიდან. თითქმის ყველა რესპონდენტი საუბრობს მექანიზმებზე, რომლებსაც მათი უწყება შშმ პირებისთვის თანაბარ შესაძლებლობათა უზრუნველსაყოფად იყენებს. საუბრობენ მათი უწყების სტრატეგიულ დოკუმენტებზე, რომლებშიც დეტალურად არის გაწერილი შშმ პირთათვის სახელმწიფო სერვისების მისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად აუცილებელი ამოცანები და შესაბამისი აქტივობები სამოქმედო გეგმებში.

მოხელეებს შშმ პირთა შესახებ პირველ რიგში ახსენდებათ მათ უწყებებში დასაქმებული ამ თემის წარმომადგენლები. ისინი შშმ თანამშრომლებს თანასწორად განიხილავენ. კონკრეტულად ასახელებენ იმ განყოფილებებს, სადაც შშმ პირები არიან დასაქმებულნი, იციან მათი კონკრეტული საჭიროებისა თუ სირთულეების შესახებ, რაც სამუშაოს შესრულებისას შეიძლება შეექმნათ და მიაჩნიათ, რომ მხარდაჭერისთვის მზად არიან უშუალო ხელმძღვანელებიც და თანამშრომლებიც. ინტერვიუებიდან ისეთი შთაბეჭდილება იქმნება, რომ მოხელეები ამაყოფენ შშმ თანამშრომლების არსებობით უწყებაში.

შშმ პირთა და მათი საჭიროებების მიმართ მოხელეები მგრძობიარენი არიან და თვლიან, რომ სამოქალაქო ინფრასტრუქტურა სრულად უნდა შესაბამებოდეს მათ საჭიროებებს. მოჰყავთ მაგალითები, თუ როგორ აწვდიან სერვისს, მაგალითად, უსინათლო მოქალაქეებს, როგორ არის შესაძლებელი დისტანციური სერვისების მისაღებად მცირემხედველი მოქალაქისთვის გამადიდებელი საშუალების გამოყენება, ხმოვანი თუ ჟესტური ენის თარჯიმნის დახმარება.

ადგილობრივი დონის უწყებათა წარმომადგენლები უფრო მეტად კონცენტრირდებიან შშმ პირთა მდგომარეობაზე მათ რეგიონსა თუ ქალაქში და ნაკლებად საუბრობენ შშმ თანამშრომლების შესახებ, რადგან რეგიონებში არცთუ ბევრია ასეთი მაგალითი. საკითხში ჩაღრმავების შემდეგ, რამდენიმე ინტერვიუში გამოიკვეთა, რომ ადგილობრივ მოხელეებს სმენიათ სსიპ-სა და მუნიციპალიტეტებში დასაქმებულ შშმ პირთა შესახებ, რასაც დადებითად აფასებენ. თუმცა წუხილს გამოთქვამენ, რომ ინფრასტრუქტურა და შენობები ხშირ შემთხვევაში არ არის ადაპტირებული, რაც, მათი აზრით, შშმ პირთა დასაქმების მოტივაციას ამცირებს და ზღუდავს შესაძლებლობების რეალიზებას.

ადგილობრივ უწყებებში დასაქმებული მოხელეები ინტერვიუებში საუბრობენ შშმ პირთა საბჭოების შესახებ. მათი აზრით, საბჭოს ქმედითობა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული მასში შემავალი შშმ წევრებისა და წევრი საზოგადოებრივი ორგანიზაციების აქტიურობაზე, თუმცა, ბიუჯეტირების პროცესში შშმ პირთა საბჭოს როლი სულ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება. მისი მუშაობა თვალსაჩინოა ბოლო დროს შესრულებულ ინფრასტრუქტურულ პროექტებსა თუ სოციალურ პროგრამებზე დაკვირვებით. მოხელეები ინფორმირებულნი არიან, რომ შშმ პირთა საბჭოებთან მუშაობენ საზოგადოებრივი და დონორი ორგანიზაციები. მათი აზრით, უახლოეს მომავალში მეტად ხილული გახდება საბჭოს საქმიანობა საზოგადოებისთვის.

ზოგადად, შშმ პირთა მდგომარეობის შესახებ საკმაოდ ინფორმირებულნი აღმოჩნდნენ მოხელეები როგორც თბილისში, ისე რეგიონებში. მათი აზრით, ჯერჯერობით შორს ვართ იმ სტანდარტებისგან, რომლებიც შშმ პირებს თანასწორუფლებიან მოქალაქეებად აგრძნობინებს თავს. მართალია, სახელმწიფო ზრუნავს სერვისების მაქსიმალურ ხელმისაწვდომობაზე შშმ პირებისთვის, მაგრამ რეგიონების უმეტესობაში ინფრასტრუქტურა გაუმართავია, რის გამოც ამ თემის წარმომადგენლებს დამოუკიდებელი ცხოვრების შესაძლებლობები შეზღუდული აქვთ. პრობლემას ხედავენ საზოგადოების დამოკიდებულებაშიც. ამის მაგალითად მოჰყავთ ინკლუზიური განათლების სათანადოდ რეალიზება, კერძოდ, მშობლების არაერთგვაროვანი, ხშირ შემთხვევაში, არაკეთილგანწყობილი დამოკიდებულება სპეციალური საჭიროების მქონე მოსწავლეთა მიმართ.

მოხელეთა აზრით, საჯარო სექტორში შშმ პირთათვის დასაქმების შესაძლებლობის შექმნა ამ ეტაპზე მათი საზოგადოებაში ინტეგრაციის საუკეთესო საშუალებაა. საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმება კარგი მაგალითია დასაქმების სხვა სექტორებისა და საზოგადოებისათვის. რესპონდენტები, ამავდროულად, თვლიან, რომ შშმ პირთა დასაქმება ძალიან მცირეა სხვა იმ პრობლემებთან შედარებით, რაც ქვეყანაში მათი ინტეგრაციის მიმართულებითაა გასაკეთებელი.

## დამოკიდებულება ეთნიკური და რელიგიური მრავალფეროვნებისადმი

შედეგების მიხედვით, ეთნიკური მრავალფეროვნებისადმი დამოკიდებულება განსხვავებულია ურთიერთობის ტიპის მიხედვით. რესპონდენტების მიმღებლობა ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელთა მიმართ უფრო მაღალია, თუ საქმე ეხება საქმიან ურთიერთობას, ან სამსახურში სხვა ეთნიკური წარმომშობის ადამიანებთან მუშაობას. მაგალითად, რესპონდენტები ნაკლებად ეთანხმებიან მოსაზრებას: „ჩემთვის უხერხული იქნებოდა სხვა ეთნიკური კუთვნილების მქონე თანამშრომელი“ - შეფასების საშუალო ქულა 4 საფეხურიან სკალაზე 1.52-ია. (იხ. ცხრილი 23. დამოკიდებულება განსხვავებული ეთნიკური წარმომშობის თანამშრომლისადმი\*)

ცხრილი 23. დამოკიდებულება განსხვავებული ეთნიკური წარმომშობის თანამშრომლისადმი\*

	საშუალო ქულა	ქალები	კაცები	ცენტრალური	ადგილობრივი	სსიპ	თბილისი	რეგიონული ქალაქი	დაბა/სოფელი
ჩემთვის უხერხული იქნებოდა სხვა ეთნიკური კუთვნილების მქონე თანამშრომელი	1.52	1.52	1.53	1.39*	1.63*	1.37*	1.35*	1.61*	1.59

\* მონაცემებს შორის განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

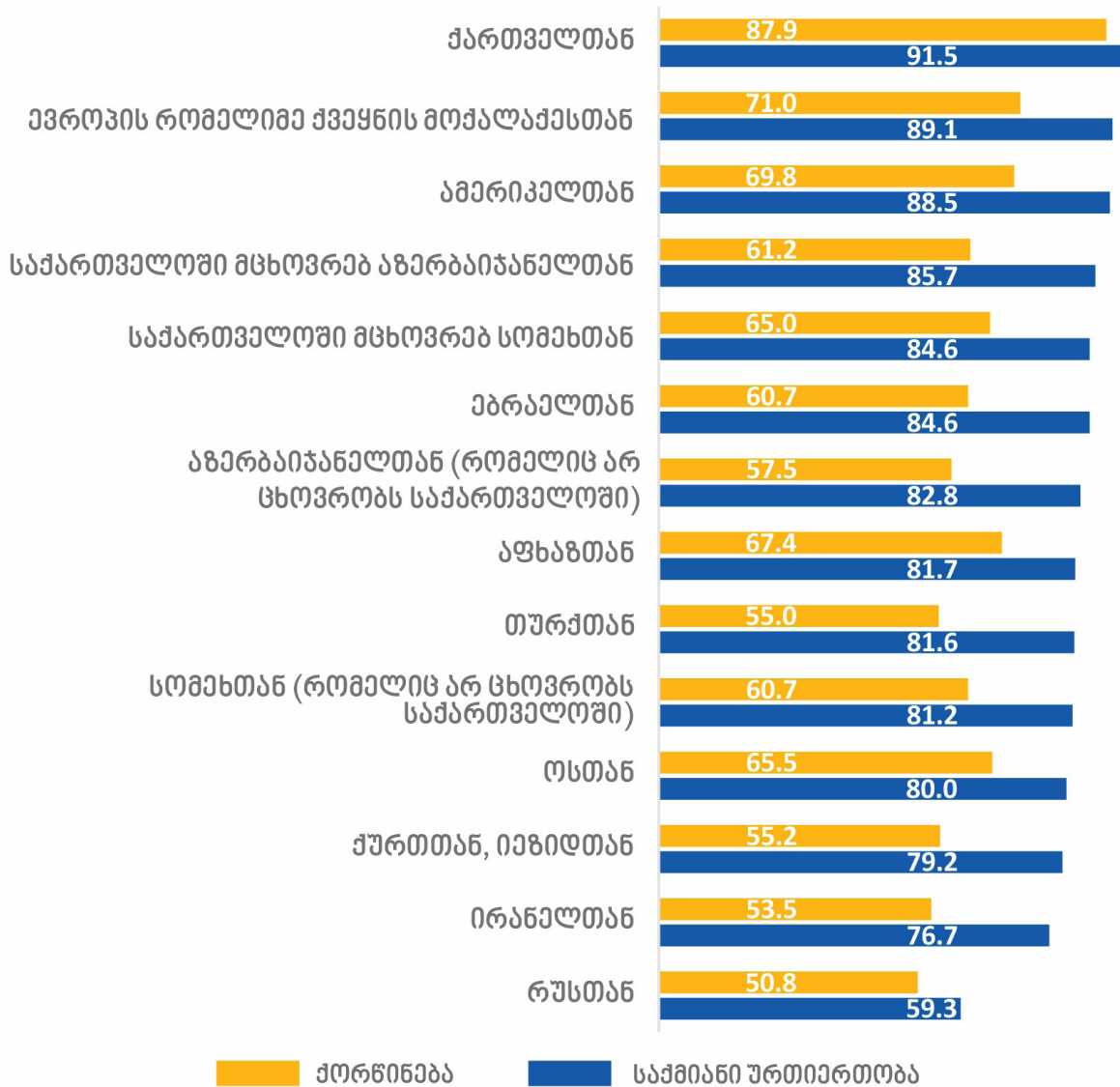
ქორწინების ანუ პირად, ნათესაურ წრეში დაშვების შემთხვევაში სურათი იცვლება - მსგავსი კავშირი ნაკლებად მოსაწონია. თუმცა, გამოკითხულთა უმეტესობისთვის (50%-ზე მეტი) მისაღებია ქორწინება ყველა განსხვავებულ ეთნიკურ ჯგუფთან.

რესპონდენტთა 96% ეთნიკურად ქართველია და მათთვის ყველაზე სასურველი პარტნიორები საქმიანი ურთიერთობისა (91.5%) და ქორწინებისთვის (87.9%) ქართველები არიან. მომდევნო ადგილებზე არიან ევროპის რომელიმე ქვეყნის მოქალაქეები (საქმიანი ურთიერთობა - 89.1%, ქორწინება - 71%) და ამერიკელები (საქმიანი ურთიერთობა - 88.5%, ქორწინება - 69.8%). გამოკითხულთა 50%-ზე მეტისთვის მისაღებია ქორწინება და საქმიანი ურთიერთობა ყველა განსხვავებულ ეთნიკურ ჯგუფთან.

(იხ. დიაგრამა 27. განსხვავებული ეროვნების წარმომადგენელთან საქმიანი და პირადი ურთიერთობების მიმღებლობა. სულ).

დიაგრამა 27. განსხვავებული ეროვნების წარმომადგენელთან საქმიანი და პირადი ურთიერთობების მიმდებლობა. სულ

**მოუწონებდით თუ არა თქვენი ეროვნების წარმომადგენელს ქვემოთ ჩამოთვლილ ეროვნების წარმომადგენლებთან საქმიან ურთიერთობებს/ქორწინებას?**

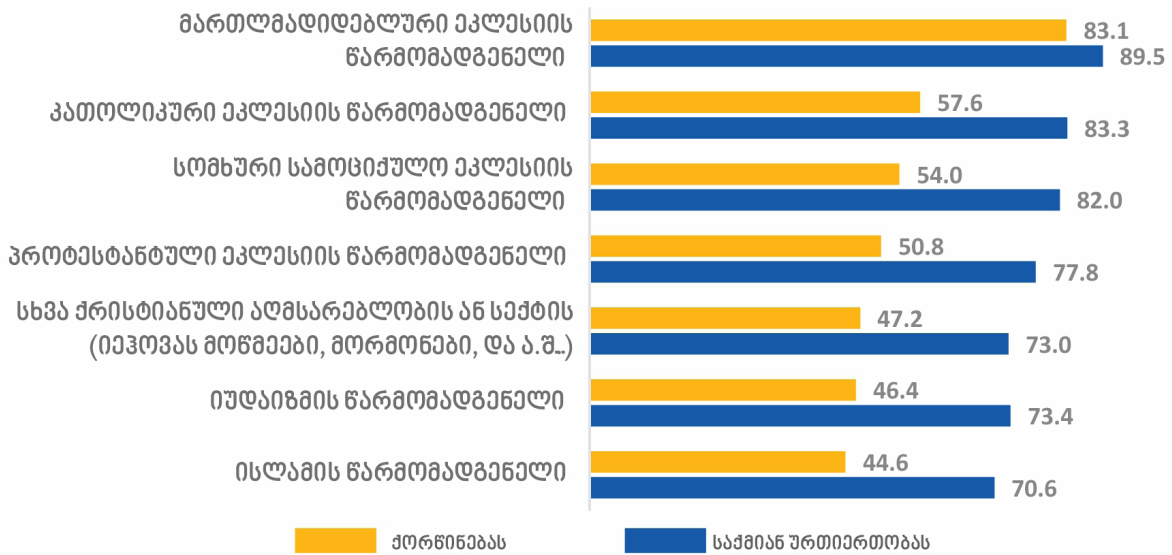


განსხვავებული აღმსარებლობის შემთხვევაშიც საქმიანი ურთიერთობა უფრო მოსაწონია, ვიდრე ქორწინება. პირველი სამეული შემდეგია: მართლმადიდებლური რელიგიის (საქმიანი ურთიერთობა - 89.5%, ქორწინება - 83.1%), კათოლიკური ეკლესიის (საქმიანი ურთიერთობა - 83.3%, ქორწინება - 57.6%), სომხური სამოციქულო ეკლესიის წარმომადგენლებთან.

დგენელი (საქმიანი ურთიერთობა - 82%, ქორწინება - 54%). თუმცა, გამოკითხულთა ორ მესამედზე მეტისათვის (70%) მისაღებია საქმიანი ურთიერთობა ყველა განსხვავებული რელიგიური აღმსარებლობის წარმომადგენელთან. (იხ. დიაგრამა 28. განსხვავებული აღმსარებლობის წარმომადგენელთან საქმიანი და პირადი ურთიერთობების მიმდებლობა. სულ).

დიაგრამა 28. განსხვავებული აღმსარებლობის წარმომადგენელთან საქმიანი და პირადი ურთიერთობების მიმდებლობა. სულ

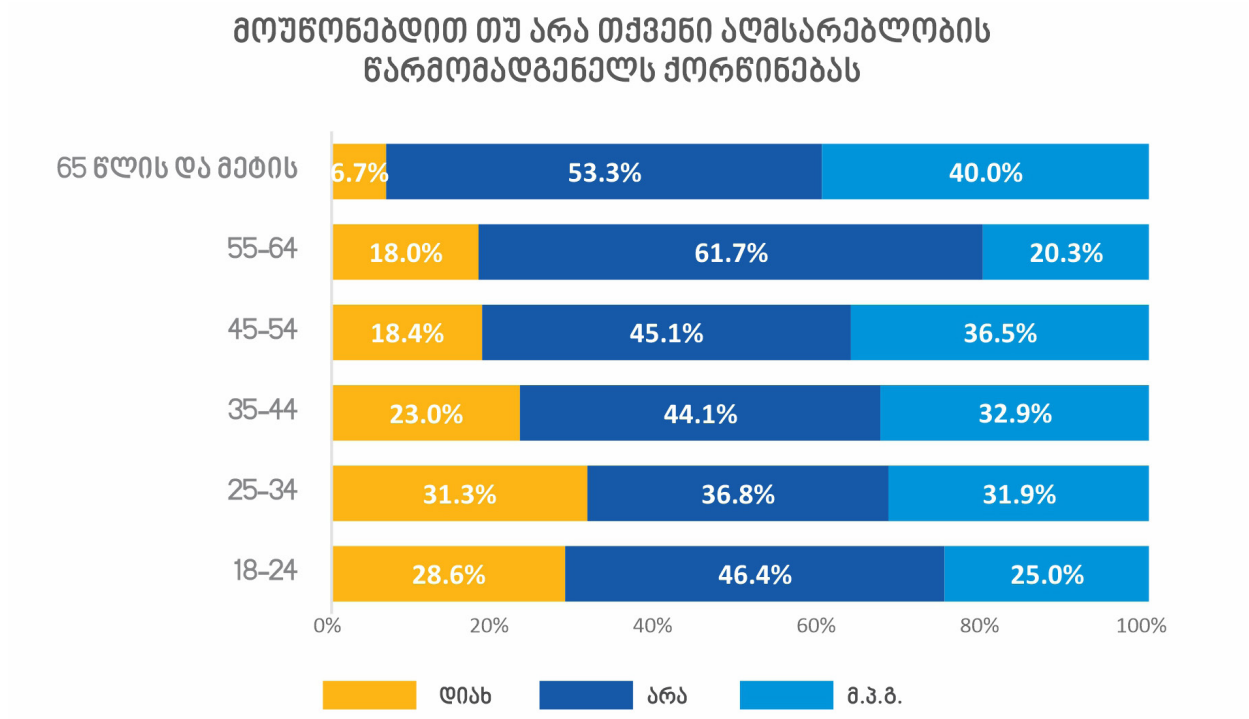
### მოუწონებდით თუ არა თქვენი აღმსარებლობის წარმომადგენელს ქორწინებას



რესპონდენტების 44.4% თვლის, რომ ეთნიკური უმცირესობები საჯარო სამსახურში დასაქმების პრობლემებს არ აწყდებიან, 23.5%-ის აზრით, ასეთი პრობლემა არსებობს, 32%-ს გაუჭირდა პასუხის გაცემა. ეთნიკური კუთვნილების მიხედვით, შედეგებში არ აღმოჩნდა განსხვავება.

55 წელს ზემოთ რესპონდენტები უფრო ნაკლებად თვლიან, რომ ეთნიკურ უმცირესობათა წარმომადგენლები აწყდებიან დასაქმების პრობლემას საჯარო სექტორში. 60 წელს ზემოთ რესპონდენტებიდან კი 40% გაუჭირდა პასუხის გაცემა (იხ. დიაგრამა 29. აწყდებიან თუ არა ეთნიკური უმცირესობები საჯარო სამსახურში დასაქმების პრობლემებს?).

დიაგრამა 29. აწყდებიან თუ არა ეთნიკური უმცირესობები საჯარო სამსახურში დასაქმების პრობლემებს?



ვინც თვლის, რომ ეთნიკური უმცირესობები საჯარო სამსახურში დასაქმებისას წინაღობებს აწყდებიან, ძირითად სირთულედ სახელმწიფო ენის არასათანადო ცოდნას მიიჩნევს, რაც, თავის მხრივ, კავშირშია სხვა დასახელებულ გამოწვევებთან, როგორცაა: კარიერული წინსვლის შესაძლებლობები, დამსაქმებლების დამოკიდებულება, ხელმისაწვდომობა განათლებასა და კვალიფიკაციის ამაღლებაზე/ტრენინგებზე. (იხ. ცხრილი 24. საჯარო სამსახურში დასაქმების პრობლემები ეთნიკური უმცირესობებისთვის).

ცხრილი 24. საჯარო სამსახურში დასაქმების პრობლემები ეთნიკური უმცირესობებისთვის

	%
	<b>„ძალიან მნიშვნელოვანი პრობლემა“ და „მნიშვნელოვანი პრობლემა“ პასუხების ჯამი</b>
სახელმწიფო ენის ცოდნის დაბალი დონე	59.7
კარიერული წინსვლის შესაძლებლობები	39.6
დამსაქმებლების დამოკიდებულება	37.9
ხელმისაწვდომობა განათლებაზე	37.5
ხელმისაწვდომობა კვალიფიკაციის ამაღლებაზე/ტრენინგებზე	36.4

სიდრმისეული ინტერვიუების მიხედვით, შესაძლოა დავასკვნათ, რომ ცენტრალური დონის სტრუქტურებში დასაქმებული მოხელეები მეტ ინფორმაციას ფლობენ, თუ რა ბარიერებს აწყდებიან ეთნიკური უმცირესობები საჯარო სამსახურში, ვიდრე ადგილობრივი დონის უწყებათა წარმომადგენლები, განსაკუთრებით, იმ რეგიონებიდან, სადაც არ ცხოვრობენ ეთნიკური უმცირესობები.

საჯარო სამსახურის ის თანამშრომლები, რომლებიც მეტად არიან ინფორმირებულნი ეთნიკურ უმცირესობათა წარმომადგენლებზე, მიიჩნევენ, რომ ენობრივი ბარიერი პირველი რიგის პრობლემაა, რომელიც ხელს უშლის მათ საჯარო სამსახურში დასაქმებას.

საჯარო სექტორში დასაქმებული ადამიანები სახელმწიფო ენის არასათანადოდ ცოდნას ეთნიკური უმცირესობების ინტეგრაციის მთავარ გამოწვევად განიხილავენ, ხოლო ამ გამოწვევის დაძლევის, სახელმწიფო ენის სწავლების მიმართულებით, სახელმწიფოს თანამიმდევრულ ნაბიჯებში ხედავენ.

სახელმწიფო ენის ცოდნის ბარიერის გარდა, ინტერვიუებში არ გამოვლენილა რაიმე სახის სტერეოტიპული მიდგომა ეთნიკურ უმცირესობათა მიმართ. ხაზი გაესვა განათლებაზე შეზღუდულ მისაწვდომობას, რაც ისევ ენის ბარიერით ახსნეს. გარკვეულ შემთხვევებში გამოწვევად აღრეული ქორწინება დასახელდა.

რესპონდენტების პასუხების მიხედვით, საჯარო სექტორში რელიგიური აღმსარებლობის ნიშნით დისკრიმინაცია არ ხდება. სამსახურში არავინ ინტერესდება ამა თუ იმ თანამშრომლის აღმსარებლობით. რესპონდენტთა აბსოლუტური უმრავლესობისთვის სრულიად მისაღებია სხვა რელიგიური აღმსარებლობის თანამშრომელი, არანაირი უხერხულობა არ ექმნებათ მათთან მეგობრული ან საქმიანი ურთიერთობისას. მიუხედავად ამისა, მიაჩნიათ, რომ ქვეყანაში საზოგადოებისთვის „უცხო არ არის“ რელიგიური ნიშნით ადამიანების დაყოფა. ისინი ფიქრობენ, რომ ცალკეული ჯგუფები ან პოლიტიკური თუ რელიგიური ლიდერები იყენებენ სიძულვილის ენას რელიგიურ უმცირესობათა მიმართ, სოციალური ქსელებით თუ მედიასაშუალებებით, რაც უარყოფითად აისახება საზოგადოების დამოკიდებულებებზე.

## **დამოკიდებულება საქსუალური მრავალფეროვნებისადმი**

კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ ლგბტქ+ თემისადმი დამოკიდებულება კვლავ გამოწვევად რჩება ქართული საზოგადოებისთვის.

რესპონდენტები 5 საფეხურიან სკალაზე<sup>16</sup> აფასებდნენ ლგბტქ+ თემისადმი დამოკიდებულების აღმწერ დებულებებს. მათი უმეტესობა ეთანხმება მოსაზრებას, რომ „ლგბტქ+ ადამიანების უფლებები დაცული უნდა იყოს, მაგრამ არაა საჭირო, რომ გეიებმა/ლესბოსელებმა თავიანთი ცხოვრების სტილი სხვებს მოახვიონ თავზე“, სწორედ ამ დებულებას აქვს ყველაზე მაღალი საშუალო ქულა - 3. 88. (კაცები - 3.91. ქალები - 3.87).

საშუალოზე მაღალი შეფასება აქვს ასევე დებულებას: „სახელმწიფო სათანადოდ რეაგირებს ლგბტქ+ ადამიანების მიმართ ძალადობასა და დისკრიმინაციის ფაქტებზე“.

16 1 - საერთოდ არ ვეთანხმები, 5 – სავსებით ვეთანხმები.

გამოკითხულები ყველაზე ნაკლებად ეთანხმებიან დებულებას ლგბტქ+ ადამიანებს შორის კანონით ქორწინების დაშვების შესახებ - 1.87.

შედეგების თანახმად, მთლიანობაში, ქალები უფრო მგრძნობიარენი არიან ლგბტქ+ საკითხების მიმართ, ვიდრე კაცები.

რაც უფრო ახალგაზრდები არიან რესპონდენტები, მით უფრო მგრძნობიარენი არიან ლგბტქ+ საკითხების მიმართ (დაწვრილებით იხილეთ დანართი 5, ცხრილი 35. მოსაზრებები ლგბტქ+ ადამიანების მიმართ. განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით).

პასუხების პროცენტული განაწილება მოცემულია ცხრილში 25.

ცხრილი 25. ლგბტქ+ თემთან დაკავშირებული მოსაზრებები (სულ/ქალი/კაცი)

	% „სავსებით ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“ პასუხების ჯამი		
	სულ	ქალი	კაცი
ჩემს ქვეყანაში ლგბტქ+ ჯგუფი ერთ-ერთი ყველაზე დისკრიმინირებული ჯგუფია, რომლის წევრებიც ხშირად ხდებიან დისკრიმინაციის, ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ძალადობის მსხვერპლნი*	30.84	32.9	27.0
სახელმწიფო სათანადოდ რეაგირებს ლგბტქ+ ადამიანების მიმართ ძალადობასა და დისკრიმინაციის ფაქტებზე*	37.98	34.0	45.7
ლგბტქ+ ადამიანების უფლებები დაცული უნდა იყოს, მაგრამ არაა საჭირო, რომ გეიებმა/ლესბოსელებმა თავიანთი ცხოვრების სტილი სხვებს მოახვიონ თავზე	55.04	54.4	56.4
კანონი უნდა უშვებდეს ერთნაირსქესიან (ლგბტქ+) ადამიანებს შორის ქორწინებას*	10.94	12.0	8.9
ლგბტქ+ ადამიანებს ისევე უნდა ჰქონდეთ ბავშვებთან და მოზარდებთან მუშაობის უფლება, როგორც ჰეტეროსექსუალებს*	24.38	25.7	21.7
ლგბტქ+ წყვილს ისევე უნდა ჰქონდეს ბავშვის შვილად აყვანისა და აღზრდის უფლება, როგორც ჰეტეროსექსუალთა წყვილს*	13.70	14.9	11.5
ლგბტქ+ ადამიანებს არ უნდა აეკრძალოთ ქუჩებში მსვლელობის მოწყობა	29.54	29.2	30.1
ლგბტქ+ ადამიანები, რომლებიც არ მალავენ თავიანთ ორიენტაციას/იდენტობას და საკუთარი უფლებებისთვის იბრძვიან, დასაფასებლები არიან გამბედაობისთვის	28.85	29.9	26.8

\* განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).



პასუხების განაწილება კითხვაზე „შეუერთდებოდით თუ არა მანიფესტაციას, რომელიც ლგბტქ+ ჯგუფის უფლებათა დაცვას ემსახურება?“ ეხმიანება ზემოთ მოყვანილ შედეგებს: გამოკითხულთა მხოლოდ 13.6% შეუერთდებოდა მანიფესტაციას, 66.6% არ შეუერთდებოდა, ხოლო 19.8%-ს გაუჭირდა ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა.

ქალები კაცებზე მეტად არიან მზად, შეუერთდნენ ლგბტქ+ ჯგუფის უფლებათა დაცვის მანიფესტაციას: ქალები - 18.8%, კაცები - 12.9%.

ასევე, 35 წლამდე ახალგაზრდები მეტად არიან მზად, შეუერთდნენ ასეთ მანიფესტაციას (იხ. ცხრილი 26. შეუერთდებოდით თუ არა მანიფესტაციას, რომელიც ლგბტქ+ ჯგუფის უფლებათა დაცვას ემსახურება?)

ცხრილი 26. შეუერთდებოდით თუ არა მანიფესტაციას, რომელიც ლგბტქ+ ჯგუფის უფლებათა დაცვას ემსახურება?

	დიახ	არა
18-24	28.6	71.4
25-34	26.8	73.2
35-44	13.5	86.5
45-54	15.0	85.0
55-64	8.4	91.6
65 წლის და მეტის	0.0	100.0

პირადი ურთიერთობების კუთხით, ლგბტქ+ თემიდან მეგობრის, თანამშრომლის ყოფნის მიმართ მიმღებლობა შედარებით მაღალია, ვიდრე ლგბტქ+ შვილის ყოლის მიმართ. ქალებთან შედარებით, მამაკაცებს უფრო ნაკლები მიმღებლობა აქვთ ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელთა პირადი ურთიერთობის სივრცეში ყოფნის მიმართ (იხ. ცხრილი 27. ლგბტქ+ თემიდან მეგობრის, თანამშრომლის, შვილის ყოლასთან დაკავშირებული მოსაზრებები. სულ/ქალი/კაცი).

ცხრილი 27. ლგბტქ+ თემიდან მეგობრის, თანამშრომლის, შვილის ყოლასთან დაკავშირებული მოსაზრებები. სულ/ქალი/კაცი

	% „სავსებით ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“ პასუხების ჯამი		
	სულ	ქალი	კაცი
მე არასდროს მეყოლება მეგობარი, რომელიც ლგბტქ+ თემს წარმოადგენს*	18.5	13.2	29.1
თანამშრომლად არ ვისურვებდი ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელს*	17.1	12.8	25.5
ჩემთვის ძალიან უხერხული იქნებოდა, ლგბტქ+ შვილი რომ მყავდეს*	32.9	25.9	46.7

\* განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

ცენტრალური დონის სახელმწიფო სტრუქტურების წარმომადგენელთა მიმდებლობა ლგბტქ+ დაკავშირებულ საკითხებზე ყველაზე მაღალია, ადგილობრივი დონის მოხელეების კი - ყველაზე დაბალი (იხ. ცხრილი 28. ლგბტქ+ თემიდან მეგობრის, თანამშრომლის, შვილის ყოლასთან დაკავშირებული მოსაზრებები. ცენტრალური დონე/ადგილობრივი დონე/სსიპ).

ცხრილი 28. ლგბტქ+ თემიდან მეგობრის, თანამშრომლის, შვილის ყოლასთან დაკავშირებული მოსაზრებები. ცენტრალური დონე/ადგილობრივი დონე/სსიპ

	% „სავსებით ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“ პასუხების ჯამი		
	ცენტრალური	ადგილობრივი	სსიპ
მე არასდროს მეყოლება მეგობარი, რომელიც ლგბტქ+ თემს წარმოადგენს*	8.1	25.4	13.6
თანამშრომლად არ ვისურვებდი ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელს*	7.3	24.0	9.8
ჩემთვის ძალიან უხერხული იქნებოდა, ლგბტქ+ შვილი რომ მყავდეს*	28.2	35.3	34.1

\* განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

შედეგების გეოგრაფიული განაწილების მიხედვით, ლგბტქ+ თემის წარმომადგენლის მიმართ შედარებით მაღალი მიმდებლობა აქვთ თბილისელ რესპონდენტებს, ყველაზე დაბალი - რესპონდენტებს დაბა/სოფლიდან.

ამ შემთხვევაშიც, ლგბტქ+ შვილის ყოლასთან დაკავშირებულ უხერხულობას უფრო მეტად ეთანხმებიან სამივე ჯგუფში (იხ. ცხრილი 29. ლგბტქ+ თემიდან მეგობრის, თანამშრომლის, შვილის ყოლასთან დაკავშირებული მოსაზრებები. თბილისი/რეგიონი/დაბა/სოფელი).

ცხრილი 29. ლგბტქ+ თემიდან მეგობრის, თანამშრომლის, შვილის ყოლასთან დაკავშირებული მოსაზრებები. თბილისი/რეგიონი/დაბა/სოფელი

	% („სავსებით ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“ პასუხების ჯამი)		
	თბილისი	რეგიონული ქალაქი	დაბა/სოფელი
მე არასდროს მეყოლება მეგობარი, რომელიც ლგბტქ+ თემს წარმოადგენს*	9.6	20.5	32.7
თანამშრომლად არ ვისურვებდი ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელს*	8.2	18.7	32.0
ჩემთვის ძალიან უხერხული იქნებოდა, ლგბტქ+ შვილი რომ მყავდეს*	27.9	33.4	43.3

\*განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

ლგბტქ+ თემის მიმართ დამოკიდებულება სიღრმისეულ ინტერვიუებში რაოდენობრივი კვლევის იდენტურია. საჯარო მოხელეთა მიერ გამოთქმული მოსაზრებები მცირედით განსხვავდება საზოგადოებაში გავრცელებული დამოკიდებულებისგან ლგბტქ+ თემის მიმართ.

რესპონდენტები აღიარებენ, რომ უფლებები დაცული უნდა იყოს, თუმცა, ამავედროულად, უმეტესობა თვლის, რომ გეიებმა/ლესბოსელებმა თავიანთი ცხოვრების სტილი სხვებს არ უნდა მოახვიონ თავზე.

ინტერვიუებზე რესპონდენტების დიდი ნაწილი ყველაზე უხერხულად თავს გრძნობდა ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელთა შესახებ საუბრისას. ერიდებოდნენ პირდაპირ პასუხებს და ხშირად იშველიებდნენ საზოგადოებაში გავრცელებულ მოსაზრებებს (გამომწვევად არ უნდა მოიქცნენ, აფიშირება არ მოახდინონ და ა.შ.).

რეგიონშიც და დედაქალაქშიც მოხელეთა უმეტესობა აცხადებს, რომ წინააღმდეგნი არ არიან, ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელმა იმუშაოს მათ გვერდით, თუმცა უხერხულად იგრძნობდნენ თავს, თუ ამის შესახებ თავად იგი ღიად ისაუბრებდა და ნაკლებად უხერხულად, თუ ამის შესახებ მხოლოდ სხვები მიანიშნებდნენ.

ამასთან, მოხელეები კატეგორიულად არიან ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელთა უფლებების დარღვევის მიმართ და თვლიან, რომ მსგავსი შემთხვევები რეაგირების გარეშე არ უნდა დარჩეს, სახელმწიფომ ყველა ზომა უნდა მიიღოს მათი ჩაგვრის აღსაკვეთად.

ნეგატიურად აფასებენ ძალადობრივი ჯგუფების ქმედებას, რომლებიც ავრცელებენ მოწოდებებს ძალადობისკენ, არბევენ მანიფესტაციებს, მიმართავენ სიძულვილის ენას, მუქარას და ძალადობას.

მხოლოდ ერთეულ ინტერვიუში დაფიქსირდა მოსაზრება, რომ თავად ლგბტქ+ თემის წარმომადგენლებიც ფრთხილები და უჩინარნი უნდა იყვნენ, „არ გააღიზიანონ“ საზოგადოება და არ განაწყონ საკუთარი თავის წინააღმდეგ.

თვისებრივ კვლევაში მონაწილეთა მხოლოდ მცირე ნაწილმა გამოხატა მზადყოფნა, მონაწილეობა მიიღოს ლგბტქ+ თემის მიერ ორგანიზებულ მანიფესტაციაში, მათ უფლება დასაცავად და/ან ხილვადობის გაზრდის მიზნით.

ლგბტქ+ თემის მიმართ მაღალ ტოლერანტობას, უმეტესად, ახალგაზრდა რესპონდენტები (40 წლამდე) ავლენენ. მათ ნაწილს ჰყავს ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელი მეგობარი, ნაცნობი, ახლობელი. გამოკითხულთა ამ ჯგუფს დაუშვებლად მიაჩნია მათ იდენტობაზე ხაზგასმა, ან საჯარო სამსახურში რაიმე სახით სხვა თანამშრომლებისგან გამორჩევა.

თითქმის არავინ იგრძნობდა თავს ნეიტრალურად, ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელი ოჯახის წევრი რომ ჰყოლოდა. ლგბტქ+ თემის მიმართ ტოლერანტული რესპონდენტები ამბობდნენ, რომ ექნებოდათ შიშის განცდა, რადგან საზოგადოება უკიდურესად არაკეთილგანწყობილია მათ მიმართ. შეეშინდებოდათ, რომ შეიძლებოდა ფიზიკურად გასწორებოდნენ მისი ოჯახის წევრს და ვერ დაიცავდნენ მათ.

## **განათლება ადამიანის სექსუალობის შესახებ**

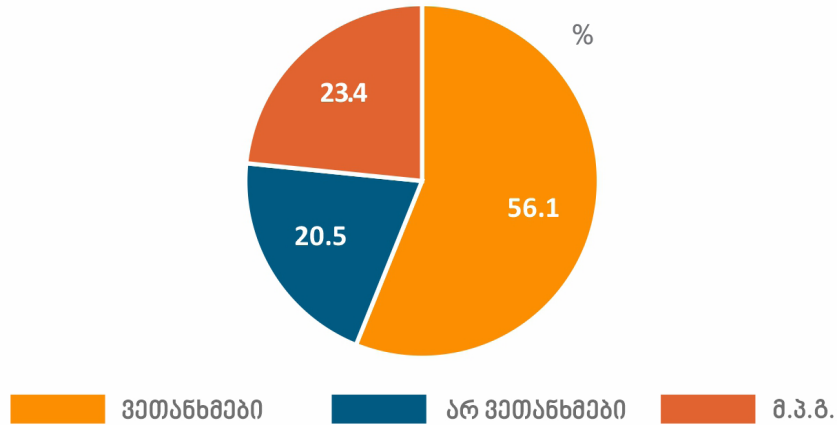
გამოკითხულთა 56.1% ეთანხმება, რომ ყოვლისმომცველი განათლება ადამიანის სექსუალობის შესახებ სასკოლო პროგრამის ნაწილი უნდა იყოს. 20.5% წინააღმდეგია, 23.4%-ს გაუჭირდა პასუხის გაცემა.

თბილისელი რესპონდენტები მეტად ეთანხმებიან მოსაზრებას, რომ სექსუალობის შესახებ განათლება სასკოლო პროგრამის ნაწილი უნდა იყოს, კერძოდ, 86.9%. რეგიონებიდან იმავე პოზიციაზეა 68.1%, ხოლო დაბა/სოფლიდან - 58.6%.

ქალები მეტად ეთანხმებიან, რომ სექსუალობის შესახებ განათლება სასკოლო პროგრამის ნაწილი უნდა იყოს: ქალები - 75.9%, კაცები - 68.1% (იხ. დიაგრამა 30. განათლება ადამიანის სექსუალობის შესახებ უნდა იყოს თუ არა სასკოლო პროგრამის ნაწილი?).

დიაგრამა 30. განათლება ადამიანის სექსუალობის შესახებ უნდა იყოს თუ არა სასკოლო პროგრამის ნაწილი?

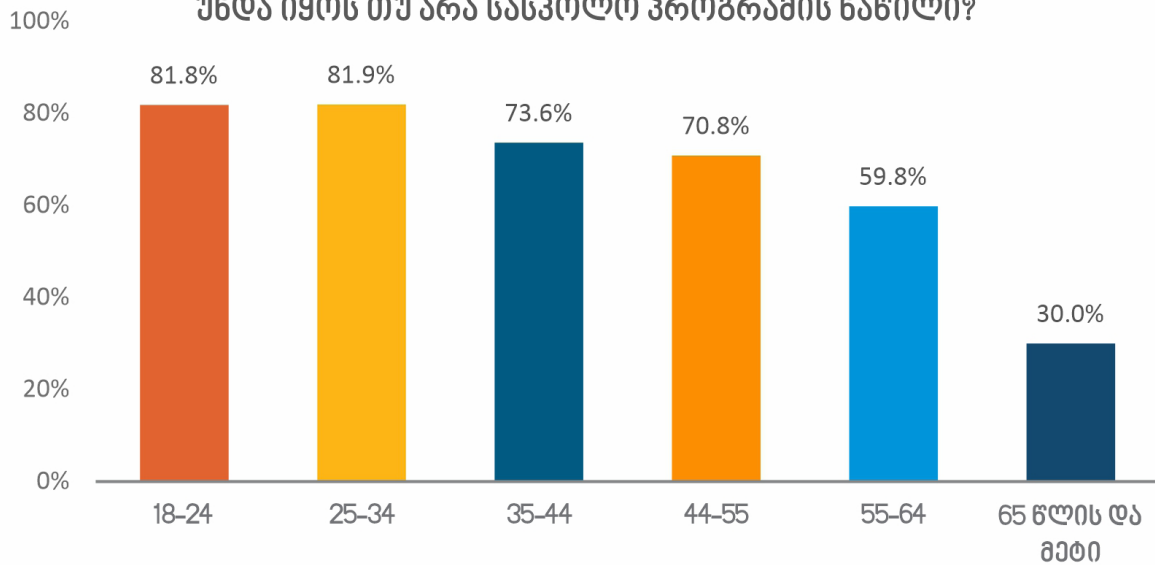
**განათლება ადამიანის სექსუალობის შესახებ უნდა იყოს თუ არა სასკოლო პროგრამის ნაწილი?**



რესპონდენტების ასაკის მატებასთან ერთად, ამ მოსაზრების მომხრეთა რიცხვი იკლებს (იხ. დიაგრამა 31. განათლება ადამიანის სექსუალობის შესახებ უნდა იყოს თუ არა სასკოლო პროგრამის ნაწილი? განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით).

დიაგრამა 31. განათლება ადამიანის სექსუალობის შესახებ უნდა იყოს თუ არა სასკოლო პროგრამის ნაწილი? განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით

**განათლება ადამიანის სექსუალობის შესახებ უნდა იყოს თუ არა სასკოლო პროგრამის ნაწილი?**



სექსუალობის შესახებ განათლების სასკოლო პროგრამაში შეტანის მომხრეთაგან 59.9% ფიქრობს, რომ ეს ინფორმაცია მოზარდებს უნდა მიაწოდოს მოწვეულმა ექსპერტმა, 23.6% აზრით, ექიმმა, 16.5% კი - პედაგოგმა.

სექსუალობის შესახებ განათლების სასკოლო პროგრამაში შეტანის მოწინააღმდეგეთა ნახევარზე მეტი ფიქრობს, რომ ეს ხელს შეუწყობს სქესობრივი ცხოვრების ადრეულ დაწყებას. მეოთხედზე მეტი თვლის, რომ ამ თემაზე ხმამაღლა საუბარი არ არის მისაღები, 16.6%-ის აზრით, ეს ბავშვების/მოზარდების გარყვანას ემსახურება, ყველაზე მცირე ნაწილი - 5.1% - სექსუალურ განათლებას „გვი პროპაგანდის“ ხელშემწყობად განიხილავს (იხ. ცხრილი 30. სასკოლო პროგრამაში სექსუალობის შესახებ განათლების მოწინააღმდეგეთა არგუმენტები).

ცხრილი 30. სასკოლო პროგრამაში სექსუალობის შესახებ განათლების მოწინააღმდეგეთა არგუმენტები

	%
სექსუალური განათლება ხელს უწყობს სქესობრივი ცხოვრების ადრეულ დაწყებას	52.1
სექსუალური განათლება არაა საჭირო, რადგან ამაზე საუბარი ხმამაღლა არ არის მისაღები	26.3
სექსუალური განათლება ბავშვების/მოზარდების გარყვანას ემსახურება	16.6
სექსუალური განათლება „გვი პროპაგანდას“ უწყობს ხელს	5.1

თვისებრივი კვლევის შედეგები იმეორებს რაოდენობრივი მონაცემების შინაარსს. მოხელეთა დამოკიდებულება სასკოლო პროგრამაში სექსუალობის შესახებ განათლების მიმართ არაერთგვაროვანია. რაოდენობრივი კვლევისგან განსხვავებით, რესპონდენტები თანაბრად მომხრეები ან წინააღმდეგები იყვნენ სექსუალობის შესახებ განათლების მიმართ სასკოლო ასაკში.

ერთ საკითხზე მომხრეებიც და მოწინააღმდეგეებიც თანხმდებიან, რომ ამ ეტაპზე ვერ ხედავენ მომზადებულ კადრს, რომელიც სათანადოდ, ასაკისთვის შესაფერისად და ინდივიდუალური მზაობის გათვალისწინებით მიაწვდის მოზარდებს ინფორმაციას.

მომხრეების არგუმენტაცია ასეთია: მოსწავლეები სექსუალობის შესახებ ინფორმაციას ხშირად დამახინჯებულად გადასცემენ ერთმანეთს, რაც, ხშირ შემთხვევაში, აისახება მათ მომდევნო წარმოდგენებზე, დამოკიდებულებაზე და ქცევაზე. მშობლების უმეტესობა არ ესაუბრება შვილებს აღნიშნულ საკითხებზე, მოზარდებს უჭირთ, მათთან განიხილონ საკითხები სექსუალობის შესახებ. შესაბამისად, უნდა არსებობდეს რგოლი, რომელიც მოზარდის ცოდნას შეავსებს სწორი ინფორმაციით. არაინფორმირებულობის მაგალითებად მოჰყავთ ის, რომ მოზარდებმა ცოტა რამ იციან სქესობრივი გზით გადაცემული დაავადებებისა და რეპროდუქციული ჯანმრთელობის შესახებ. მათ შორის გავრცელებული მითები ზოგჯერ შეუძლებელს ხდის სგგი-ს ადრეულ გამოვლენას ან ნაად-

რევი მშობიარობის თუ ქორწინების პრევენციას. ამ მიზეზების გამო, მიზანშეწონილად მიაჩნიათ საგნის სწავლება, თუმცა სიფრთხილეს იჩენენ კადრებთან დაკავშირებით. აღნიშნავენ, რომ მოზარდს უნდა ასწავლოს სპეციალური კვალიფიკაციის მქონე ადამიანმა, რომელსაც ინფორმაციის მიწოდების გარდა, შეეძლება ინდივიდუალური კონსულტირება და, საჭიროების შემთხვევაში, პრობლემის რეფერირება მშობელთან ან დაწესებულებასთან.

მოწინააღმდეგეები თვლიან, რომ სექსუალობის შესახებ სწავლებით მოზარდს ყურადღების გაუმახვილებთ ისეთ საკითხზე, რომელზეც ჯერ არ უფიქრია და, შესაძლოა, სქესობრივი ცხოვრების ადრეულ დაწყებას შეუწყოს ხელი. ზოგ ინტერვიუში დაფიქსირდა მოსაზრება, რომ მოზარდს მეტად დააზარალებს ასეთ გაკვეთილებზე საუბარი გენდერული მრავალფეროვნების შესახებ, რადგან შესაძლოა „იდენტობის საკითხებზე არასწორად დაფიქრდეს“. ეს ჯგუფი კიდევ უფრო სკეპტიკურად არის განწყობილი იმ ადამიანების მიმართ, ვინც საგანს ასწავლის და ურჩევნია, ექიმმა ან ფსიქოლოგმა წარმართოს გაკვეთილი, თუ საგნის სწავლება სავალდებულო გახდება.

სასკოლო სივრცეში სექსუალობის შესახებ სწავლების მომხრეთა რაოდენობის ზრდა მიუთითებს, რომ საზოგადოებაში მნიშვნელოვანი კულტურული ცვლილებები მიმდინარეობს, რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში პოზიტიურად აისახება მოქალაქეთა კეთილდღეობაზე.



საჯარო მოხელეები სახელმწიფო მმართველობაში დემოკრატიულ ცვლილებათა მთავარი მონაწილეები არიან და მათი როლი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია თანასწორი საზოგადოების ჩამოყალიბებაში. ისინი ქმნიან მოქალაქეთა ნდობის საფუძველს საჯარო ინსტიტუტების მიმართ. შესაბამისად, დამოკიდებულებები, პროფესიონალიზმი, მგრძობელობა, სამუშაო ეთიკა და თანასწორობის მიმართ რწმენა ქმნის მრავალფეროვანი და ინკლუზიური პოლიტიკის ჩამოყალიბების შესაძლებლობას, რაც, თავის მხრივ, ხელს უწყობს საჯარო სერვისების ხარისხის გაუმჯობესებას, ყველა შესაბამისი ჯგუფის ინტერესების დაცვასა და გათვალისწინებას.

საჯარო მოხელეთა პროფესიონალიზმის, ცოდნის, ინფორმირებულობის, ეთიკური მუშაობის გაძლიერება და მხარდაჭერა, ასევე, მათთვის შრომის ღირსეული პირობების შექმნა ქვეყნისა და საზოგადოების საჯარო ინტერესია, რადგან ეს ადამიანები საზოგადოებას ემსახურებიან, მათზეა დამოკიდებული კონკრეტულ ცვლილებათა ეფექტიანი განხორციელება და ამ საზოგადოების საჭიროებათა დაკმაყოფილება. წინამდებარე კვლევამაც აჩვენა, რომ რაც მეტად ინფორმირებული და მგრძობიარეა საჯარო მოხელე საზოგადოებაში არსებული ძირითადი საჭიროებების მიმართ, მით უკეთ ახდენს არსებული პრობლემებისა და უთანასწორობის მთავარ მიზეზთა იდენტიფიცირებას. ამასთან, რაც მეტად არის დაცული თავად საჯარო მოხელის ღირსეული შრომის პირობები და თანასწორობის პრინციპები სამუშაო ადგილზე, მით მეტ კმაყოფილებას გამოხატავს საკუთარი სამუშაო გარემოს მიმართ და, აქედან გამომდინარე, ცხადია, რომ ის ბევრად მოტივირებულად შეძლებს მასზე დაკისრებული როლის ეფექტიანად შესრულებას.

წინამდებარე კვლევა საშუალებას გვაძლევს, მრავალმხრივად გავაანალიზოთ საჯარო სამსახურთან დაკავშირებული საკითხები. ერთი მხრივ, ის გვაძლევს ინფორმაციას საჯარო სამსახურში არსებულ შრომის პოლიტიკაზე, გენდერული თანასწორობის დაცვის ხარისხსა და მოსამსახურეების მხარდაჭერაზე, რომელიც, თავის მხრივ, ეფექტიანი საჯარო პოლიტიკის გატარების მნიშვნელოვანი ელემენტია. მეორე მხრივ კი, კვლევა გვეხმარება, გამოვავლინოთ საჯარო მოხელეთა გაძლიერებისკენ მიმართული საჭიროებები, გამოვკვეთოთ, რა პრობლემები ფიქსირდება ჯერ კიდევ ცოდნისა და მგრძობელობის ნაკლებობის, გავრცელებული სტერეოტიპების, რწმენის კუთხით.



წინამდებარე კვლევის შედეგები ქმნის ქმედით ინსტრუმენტს, ერთი მხრივ, უშუალოდ სახელმწიფო უწყებებისათვის, რათა მათ გამოავლინონ არსებულ ხარვეზთა მიზეზები და დაგეგმონ მათ აღმოსაფხვრელად საჭირო ცვლილებები - შიდაუწყებრივ დონეზე არსებული სამოქმედო გეგმების, ასევე ეროვნულ დონეზე შექმნილი პოლიტიკის დოკუმენტების ფარგლებში. მეორე მხრივ, კვლევა აწვდის ინფორმაციას მოსახლეობის ფართო ჯგუფებს, საერთაშორისო და ადგილობრივ სამოქალაქო საზოგადოებას საჯარო სექტორში არსებული მდგომარეობის შესახებ, რაც მათ საშუალებას მისცემს, უკეთ დაგეგმონ ადვოკატირების გზები და მხარდაჭერის საშუალებები.

კვლევამ, მთლიანობაში, აჩვენა, რომ საჯარო მოხელეები გარკვეული ხარისხით ფლობენ ინფორმაციასა და ცოდნას ადამიანის უფლებებსა და გენდერულ თანასწორობაზე. თუმცა მონაცემები მაინც მიგვითითებს, რომ ჯერ კიდევ კომპლექსური და გრძელვადიანი სამუშაოა გასატარებელი საჯარო მოხელეთა ცოდნის, ინფორმირებულობისა და ნეგატიური რწმენების აღმოფხვრის მიმართულებით, განსაკუთრებით, ადგილობრივ დონეზე, სადაც ცნობიერების ასამაღლებელი სამუშაოები ნაკლებია. შესაბამისად, მიუხედავად დადებითი ტენდენციებისა, **აუცილებელია გაორმაგებული ძალისხმევის მიმართვა მიღწეულ შედეგთა გასაძლიერებლად, პროგრესის პრაქტიკაში მისაღწევად, რათა ეს ყველაფერი აისახოს მოსახლეობის კეთილდღეობასა და რეალურად თანასწორი გარემოს შექმნაში.**

ამრიგად, **უნდა გაძლიერდეს ადამიანის უფლებების შესახებ საჯარო მოხელეთა ცოდნის, ინფორმირებულობისა და მგრძობელობის გაზრდაზე ორიენტირებული ინიციატივები**, გაჩნდეს ონლაინ თუ რეალურ სივრცეში ჩატარებული სასწავლო კურსები, ტრენინგები, სემინარები და სხვა შესაძლებლობები, ცენტრალურ თუ ადგილობრივ დონეზე. ამასთან, საჯარო სამსახურის ბიუროსთან თანამშრომლობით, ყველა რგოლის საჯარო მოხელისათვის სავალდებულო უნდა იყოს პრიორიტეტული სასწავლო თუ შესაძლებლობათა ასამაღლებელი კურსები.

ამასთან, **უნდა გადაიხედოს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, ასევე, კონკრეტულ საჯარო უწყებათა შინაგანაწესი**, რომელიც მათი საქმიანობის სპეციფიკის შესაბამისად, სრულად და განუხრელად იცავს საჯარო მოხელეთა შრომით უფლებებს, თანაბრად აფასებს მათ შრომას, იცავს დისკრიმინაციისა და უთანასწორო მოპყრობისაგან გენდერის, შშმ სტატუსისა თუ ეთნიკური წარმომავლობის ან ნებისმიერი სხვა ნიშნით. ასევე, **ხელი უნდა შეეწყოს გენდერული მეინსტრიმინგის პრინციპების დამკვიდრებას საჯარო სამსახურის სტრუქტურის ყველა დონეზე**. კერძოდ, ქალი და კაცი დასაქმებულებისათვის სრულიად თანასწორი გარემოს უნდა შეიქმნას კარიერული წინსვლის, კვალიფიკაციის ამაღლების ხელმისაწვდომობის, შრომისა და შრომის ანაზღაურების პირობათა თვალსაზრისით. ასევე, არსებითია მოქნილი სამუშაო გრაფიკის უზრუნველყოფა საოჯახო ვალდებულებათა მქონე ქალი და კაცი საჯარო მოხელეებისთვის, ამასთან, ასეთ ვალდებულებათა მქონე კაცი საჯარო მოხელეების წახალისებას/ხელმეწყობას საშინაო ზრუნვის თანაბრად გადანაწილებისკენ.

## ღანართი 1. განაწილება რელიგიური კუთვნილების მიხედვით

ცხრილი 31. რესპონდენტთა განაწილება რელიგიური კუთვნილების მიხედვით

აღმსარებლობა	%
მართლმადიდებელი ქრისტიანი	94.2
სომეხთა სამოციქულო მართლმადიდებელი ეკლესიის წევრი	2.1
უარი პასუხზე	1.0
მუსლიმი	.7
რელიგიის გარეშე ათეისტი აგნოსტი	.7
არცერთი	.6
კათოლიკე ქრისტიანი	.3
იეღოვას მოწმე	.2
პროტესტანტი	.1
იუდეველი	.1
იეზიდი	.1

## დანართი 2. ადამიანის უფლებათა ცნობადობა

ცხრილი 32. ადამიანის უფლებათა ცნობადობა

ადამიანის უფლებები	% შემთხვევებიდან
სიცოცხლის უფლება	81.0%
თანასწორობის უფლება	72.2%
გამონატვის თავისუფლება	65.4%
რელიგიის თავისუფლება	60.4%
საკუთრების უფლება	58.6%
საარჩევნო უფლება	57.1%
განათლების უფლება	56.3%
შრომითი უფლებები	50.9%
პატივისა და ღირსების ხელშეუვალობა	50.2%
ჯანმრთელობის დაცვის უფლება	49.7%
პირადი და ოჯახური ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლება	49.6%
შეკრებისა და მანიფესტაციის უფლება	49.5%
თავისუფალი განვითარების უფლება	48.8%
სამართლიანი სასამართლოს უფლება	48.5%
გადაადგილებისა და საცხოვრებელი ადგილის თავისუფლება	47.1%
ჯანსაღ გარემოში ცხოვრების უფლება	42.6%
ასოციაციებისა და პოლიტიკური პარტიების შექმნის უფლება	40.6%
პროფესიული კავშირების შექმნისა და მასში გაწევრიანების უფლება	39.3%
სოციალური უზრუნველყოფის უფლება	39.0%
ოჯახის დაცვის უფლება	36.5%
კულტურული უფლებები	34.9%
ცხოვრების ღირსეული პირობების უფლება	34.3%

### დანართი 3. ყველაზე ხშირად დარღვეული უფლებები

ცხრილი 33. ადამიანის ყველაზე ხშირად დარღვეული უფლებები

ადამიანის უფლებები	% შემთხვევიდან
თანასწორობის უფლება	39.7%
ჯანსაღ გარემოში ცხოვრების უფლება	31.8%
სიცოცხლის უფლება	31.0%
პირადი და ოჯახური ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლება	25.3%
პატივისა და ღირსების ხელშეუვალობა (მათ შორის, წამების ან სასტიკი, არაადამიანური ან ღირსების შემლახველი მოპყრობისგან დაცვის უფლება)	25.1%
შრომითი უფლებები	24.6%
გამონატვის თავისუფლება	24.0%
სამართლიანი სასამართლოს უფლება (უდანაშაულობის პრეზუმფცია და კანონის უკუძალის აკრძალვა)	20.1%
ჯანმრთელობის დაცვის უფლება	18.9%
ცხოვრების ღირსეული პირობების უფლება	16.7%
თავისუფალი განვითარების უფლება	13.6%
განათლების უფლება	10.9%
რელიგიის თავისუფლება	10.1%
შეკრებისა და მანიფესტაციის უფლება	10.0%
საარჩევნო უფლება	9.8%
საკუთრების უფლება	9.5%
სოციალური უზრუნველყოფის უფლება	9.2%
ოჯახის დაცვის უფლება	6.7%
გადაადგილებისა და საცხოვრებელი ადგილის თავისუფლად არჩევის უფლება	6.2%
კულტურული უფლებები	4.0%
ასოციაციებისა და პოლიტიკური პარტიების შექმნის, ასევე, მათში გაერთიანების უფლება	2.6%
პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში გაერთიანების უფლება	2.3%

## დანართი 4. მოსაზრებაები შშმ პირთა მიმართ. პირისპირ და ონლაინ გამოკითხვა

ცხრილი 34. მოსაზრებები შშმ პირთა მიმართ. პირისპირ და ონლაინ გამოკითხვა

	პირისპირ გამოკითხვა	ონლაინ გამოკითხვა
შშმ პირები უნდა სარგებლობდნენ სხვებთან თანაბარი უფლებებით	3.62	3.36
საცხოვრებელი გარემო, სერვისები და სხვა მომსახურებები სრულად უნდა იყოს ადაპტირებული შშმ პირთა საჭიროებებზე	3.65	3.47
საჯარო დაწესებულებები და სხვა მომსახურებები სრულად უნდა იყოს მისაწვდომი შშმ პირებისთვის	3.65	3.46
საქართველოში შშმ პირთა დისკრიმინაცია გავრცელებული პრობლემაა	2.48	2.50
ფსიქიკური დარღვევის მქონე შშმ პირები საზოგადოებისთვის საშიშები არიან	2.68	2.33
შშმ პირებმა არ უნდა იყოლიონ შვილები	2.07	1.95
შშმ პირებს არ აქვთ სექსუალური ცხოვრება	1.88	1.89
შშმ პირთა ჩართულობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ხელს უწყობს მათ შესახებ ცნობიერების გაზრდას და სტერეოტიპების რღვევას	3.38	3.26
გაწეული საქმიანობის გამო, შშმ პირებს უფრო ახალისებენ/აჯილდოებენ სამსახურში, სხვასთან შედარებით	2.62	2.26

## დანართი 5. მოსაზრებები ღებტქ+ ადამიანების მიმართ. განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით

ცხრილი 35. მოსაზრებები ღებტქ+ ადამიანების მიმართ. განაწილება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით

	18-24	25-34	35-44	45-54	65 წლის და მეტის
ჩემს ქვეყანაში ღებტქ+ ჯგუფი ერთ-ერთი ყველაზე დისკრიმინირებული ჯგუფია, რომლის წევრებიც ხშირად ხდებიან დისკრიმინაციის, ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ძალადობის მსხვერპლნი	3.21	3.04	2.91	2.66	2.35
სახელმწიფო სათანადოდ რეაგირებს ღებტქ+ ადამიანების მიმართ ძალადობასა და დისკრიმინაციის ფაქტებზე	3.20	3.45	3.46	3.39	3.28
ღებტქ+ ადამიანების უფლებები დაცული უნდა იყოს, მაგრამ არაა საჭირო, რომ გეიებმა/ლესბოსელებმა თავიანთი ცხოვრების სტილი სხვებს მოახვიონ თავზე	3.71	3.95	4.09	3.90	3.86
კანონი უნდა უშვებდეს ერთნაირქესიან (ღებტქ+) ადამიანებს შორის ქორწინებას	2.19	1.87	1.62	1.54	1.57
ღებტქ+ ადამიანებს ისევე უნდა ჰქონდეთ ბავშვებსა და მოზარდებთან მუშაობის უფლება, როგორც ჰეტეროსექსუალებს	2.98	2.60	2.43	2.12	1.58
ღებტქ+ წყვილს ისევე უნდა ჰქონდეს ბავშვის შვილად აყვანისა და აღზრდის უფლება, როგორც ჰეტეროსექსუალურ წყვილს	2.42	2.01	1.94	1.71	1.39
ღებტქ+ ადამიანებს არ უნდა აკრძალოთ ქუჩებში მსვლელობის მოწყობა	3.13	2.86	2.67	2.40	2.33
ღებტქ+ ადამიანები, რომლებიც არ მალავენ თავიანთ ორიენტაციას/იდენტობას და საკუთარი უფლებებისთვის იბრძვიან, დასაფასებლები არიან გამბედაობისთვის	3.24	2.98	2.71	2.33	2.32

\*განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (სანდოა sig.: <0.05).

## დანართი 6. კვლევითი მონაწილე სახელმწიფო სტრუქტურების ჩამონათვალი

ცხრილი 36. კვლევითი მონაწილე სახელმწიფო სტრუქტურების ჩამონათვალი

1. საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაცია
2. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
3. საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო
4. თავდაცვის სამინისტრო
5. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო
6. საქართველოს კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო
7. საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო
8. საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო
9. საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო
10. საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო
11. საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს საქართველოს საავტომობილო გზების დეპარტამენტი
12. საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი
13. სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახური
14. სავაჭრო-სამრეწველო პალატა
15. აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი საბჭო
16. აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ფინანსთა და დარგობრივი ეკონომიკის სამინისტრო
17. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი საბჭო
18. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის განათლების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო

19. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის განათლების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს საქვეუწყებო დაწესებულება - საარქივო სამმართველო
20. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის სოფლის მეურნეობის სამინისტრო
21. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ფინანსთა და ეკონომიკის სამინისტრო
22. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ფინანსთა და ეკონომიკის სამინისტროს საქვეუწყებო დაწესებულება - საავტომობილო გზების დეპარტამენტი
23. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
24. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის განათლების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს საქვეუწყებო დაწესებულება-სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა დეპარტამენტი
25. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ფინანსთა და ეკონომიკის სამინისტროს საქვეუწყებო დაწესებულება - ტურიზმისა და კურორტების დეპარტამენტი
26. აფხაზეთის მთავრობა
27. აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
28. აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა-დევილითა სამინისტრო
29. იმერეთის, გურიის, რაჭა-ლეჩხუმის რეგიონებისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ტერიტორიული ორგანო
30. სამხრეთ ოსეთის ადმინისტრაცია
31. სახელმწიფო რწმუნებული - გუბერნატორი ბადდათის, ვანის, ზესტაფონის, თერჯოლის, სამტრედიის, საჩხერის, ტყიბულის, წყალტუბოს, ჭიათურის, ხარაგაულის, ხონისა და ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტებში
32. ზესტაფონის რაიონული სასამართლო
33. რუსთავის საქალაქო სასამართლო
34. ფოთის საქალაქო სასამართლო
35. ხაშურის რაიონული სასამართლო
36. ქალაქ თბილისის ვაკის რაიონის გამგეობა
37. ქალაქ ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერია
38. ქალაქ ფოთის მუნიციპალიტეტის მერია
39. ქალაქ ფოთის მუნიციპალიტეტის საკრებულო



40. ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერია
41. აბაშის მუნიციპალიტეტის მერია
42. ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგეობა
43. ახალქალაქის მუნიციპალიტეტის მერია
44. ახალქალაქის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
45. ახალციხის მუნიციპალიტეტის მერია
46. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
47. აჟარის (ზემო აფხაზეთის) მუნიციპალიტეტის გამგეობა
48. ანმეტის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
49. ბაღდათის მუნიციპალიტეტის მერია
50. ბაღდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
51. ბოლნისის მუნიციპალიტეტის მერია
52. ბორჯომის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
53. დმანისის მუნიციპალიტეტის მერია
54. დმანისის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
55. ერედვის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
56. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
57. ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
58. თეთრიწყაროს მუნიციპალიტეტის მერია
59. თელავის მუნიციპალიტეტის მერია
60. თიღვის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
61. კასპის მუნიციპალიტეტის მერია

62. ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის მერია
63. ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
64. მარნეულის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
65. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
66. ონის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
67. სამტრედიის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
68. საჩხერის მუნიციპალიტეტის მერია
69. საჩხერის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
70. სენაკის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
71. ტყიბულის მუნიციპალიტეტის მერია
72. ქარელის მუნიციპალიტეტის მერია
73. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის გამგეობა
74. ყაზბეგის მუნიციპალიტეტის მერია
75. ყვარლის მუნიციპალიტეტის მერია
76. ჩოხატაურის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
77. ხაშურის მუნიციპალიტეტის მერია
78. ხაშურის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
79. ხელვაჩაურის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
80. ხობის მუნიციპალიტეტის მერია
81. ხობის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
82. ხულოს მუნიციპალიტეტის მერია
83. ხონის მუნიციპალიტეტის მერია

84. წალკის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
85. წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულო
86. ქ. თბილისის გლდანი-ნაძალადევის რაიონის საგანმანათლებლო რესურსცენტრი
87. ადიგენის საგანმანათლებლო რესურსცენტრი
88. სსიპ - სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტო
89. სსიპ - საქართველოს ეროვნული არქივი
90. სსიპ - საქართველოს რეფორმებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაცია
91. სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიურო
92. სსიპ - წიადის ეროვნული სააგენტო
93. სსიპ - დაცული ტერიტორიების სააგენტო
94. სსიპ-დანაშაულის პრევენციის, არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტო.
95. სსიპ - მსჯავრდებულთა პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ცენტრი
96. სსიპ - საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო
97. სსიპ - ლევან მიქელაძის სახელობის დიპლომატიური სასწავლო და კვლევითი ინსტიტუტი
98. სსიპ - ციფრული მმართველობის სააგენტო
99. სსიპ - აღსრულების ეროვნული ბიურო
100. სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი)
101. სსიპ - რელიგიის საკითხთა სახელმწიფო სააგენტო
102. სსიპ - საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური
103. სსიპ - საჯარო და კერძო თანამშრომლობის სააგენტო

