



ევროკავშირი  
საქართველოსთვის



შვედეთი  
Sverige



Norway in Georgia  
Norwegian Ministry of Foreign Affairs



# რას ფიქრობენ საჯარო სექტორში აღამიანის უფლებებსა და გენდერულ თანასწორობაზე



# კვლევის შეჯამება და ძირითადი მიზნები



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

საჯარო სექტორში დასაქმებული პირები უშუალოდ არიან ჩართულნი ქვეყნისთვის მნიშვნელოვან საჯარო პროცესებში და ფლობენ საჯაროსამართლებრივ უფლებამოსილებებს საჯარო ინტერესთა დასაცავად, რის საფუძველზეც ხდებიან ცვლილებათა მთავარი გამტარებლები. **სწორედ მათ ცოდნაზე, გამოცდილებასა და მგრძობელობაზეა დამოკიდებული პოლიტიკის განხორციელება საერთაშორისო სტანდარტთა შესაბამისად 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.

კვლევის მიგნებები ეფუძნება საქართველოს 103 საჯარო დაწესებულებაში ჩატარებულ რაოდენობრივ გამოკითხვასა და ჩატარებულ ინტერვიუებს. სულ კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა 1,162 საჯარო მოხელე და ჩატარდა 20 ჩატარებული ინტერვიუ.

წინამდებარე 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 აშკარა 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 ფულისხმობენ ოჯახის სხვადასხვა წევრის დახმარებას საოჯახო შრომის გადანაწილებაში, კაცებისთვის მხარდაჭერად მიიჩნევა საოჯახო მოვალეობათა ჩამოშორება.** ოჯახური ვალდებულებების მიმართ განსხვავებული დამოკიდებულებები ჩანს იმითაც, რომ საჯარო დასაქმებულები 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 ვალდებულებებითაც 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 შშმ 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 კატეგორიულები 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, არბევნ მანიფესტაციებს, მიმართავენ სიძულვილის ენას, მუქარას და ძალადობას.

კვლევის ძირითადი რაოდენობრივი მიგნებები:

- საჯარო მოხელე კაცების 57.9% და ქალების 44.2% მიიჩნევენ, რომ გენდერული თანასწორობა საქართველოში, ძირითადად, უკვე მიღწეულია.
- საჯარო მოხელე კაცების 30.4% და ქალების 15.9% მიიჩნევენ, 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%).

- რესპოდენტთა 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 მეხუთედის (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.



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.

