



გენდერული
გაპქენის შუასებე

ენედიზი

გენდეკუდი

გაპქენის შუასებე გენდეკუდი

გენდეკუდი გაპქენის შუასებე

გენდეკუდი
გაპქენის
შუასებე





გენდერული
გაპქენის შუასაბა

ანალიზი გენდერული გაპქენის შუასაბა გენდერული გენდერული გაპქენის შუასაბა გენდერული გაპქენის შუასაბა

გაპქენის
შუასაბა

სახელმძღვანელო მომზადებულია:

აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივის (GGI), გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) და ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის (NDI) მხარდაჭერით.

ავტორი: USAID/GGI-ს გენდერული გავლენის შეფასების კონსულტანტი, შილა ქუინი

დათქმა: დოკუმენტში გამოთქმული მოსაზრებები შეიძლება არ ასახავდეს პროექტის მხარდამჭერი დონორი ორგანიზაციების შეხედულებებს

საკჩეპი

თავი 1. ჩაგომ ვაკითხეთ გენდეკული გავლენის შეფასებას?	4
შესავალი	5
რატომ გენდეკული გავლენის შეფასება?	5
პოლიტიკის გამჭობება	6
თანასწორობა, როგორც დემოკრატიის ერთ-ერთი ღირებულება	6
საჯარო პოლიტიკა არ არის გენდეკულად ნეიტრალური	6
როგორ პასუხობს საჯარო პოლიტიკა გენდეკულ უთანასწორობას?	8
თავი 2. ჩა აკის გენდეკული გავლენის შეფასება?	10
გენდეკული გავლენის შეფასების განმარტება	11
გენდეკული გავლენის შეფასება გენდეკული მეინსტრიმინგის კონტექსტში	11
გენდეკული გავლენის შეფასება კარგი მმართველობის კონტექსტში	12
გენდეკული გავლენის შეფასების მიზანი	12
თავი 3. როგორ განვახორციელოთ გენდეკული გავლენის შეფასება?	14
შესავალი	15
კონსულტაციები და გენდეკული ექსპერტიზის ძიება	15
გენდეკული გავლენის შეფასების ნაბიჯები	16
ნაბიჯი 1 – პოლიტიკის მიზნის განსაზღვრა	17
ნაბიჯი 2 – გენდეკული ასპექტების შესაბამისობის განსაზღვრა	18
ნაბიჯი 3 – გენდეკულად სენსიტიური ანალიზი	20
გენდეკული ანალიზის დოკუმენტირების ფორმა გენდეკული გავლენის შეფასებისთვის	22
გენდეკული გავლენის შეფასებისთვის გენდეკული ანალიზის დოკუმენტირების ფორმის შედგენის სახელმძღვანელო პრინციპები	23
ნაბიჯი 4 – რეკომენდაციების შემუშავება	26
გენდეკული გავლენის შეფასების ანგარიში	27
დანართი 1 - მოსაზრებები ნარკოპოლიტიკის ლიბერალიზაციის (დეკრიმინალიზაციის) საკანონმდებლო პაკეტთან დაკავშირებით:	30
დანართი 2 - გენდეკული შესაბამისობის დადგენა პოლიტიკის ყველა დარგში გენდეკული გავლენის შეფასების დანერგვისას	31
დანართი 3 - გავლენის შეფასების სისტემა ევროკომისიაში	33



თავი 1. კაგომ ვაპეთებთ გენდეკური გავდენის შეჯანსაღებას?

შესავალი

ეს სახელმძღვანელო ეხება გენდერული ანალიზის გამოყენებას საჯარო პოლიტიკის შემუშავების პროცესში. კერძოდ, ის დეტალურად აღწერს გენდერული გავლენის შეფასების ოთხსაფეხურიან მეთოდოლოგიას, რომლის პილოტირებაც განახორციელა საქართველოს პარლამენტის აპარატმა 2017 წელს. გენდერული გავლენის შეფასების პილოტირებისთვის შეირჩა ორი საკანონმდებლო ინიციატივა: 1) შრომის კოდექსში შესატანი ცვლილებები და 2) ნარკოპოლიტიკის რეფორმის საკანონმდებლო პაკეტი. ეს სახელმძღვანელო განკუთვნილია პოლიტიკოსების, საჯარო მოხელეების, ანალიტიკოსების და ყველა იმ პირისთვის, ვინც მონაწილეობს პოლიტიკის შემუშავების პროცესში. სახელმძღვანელო ასევე სასარგებლოა მათთვის, მაგალითად სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისთვის, ვისაც აინტერესებს, თუ როგორ აისახება გენდერული თანასწორობის საკითხები პოლიტიკასა და საკანონმდებლო სივრცეში.



ჩაგომ გენდერული გავლენის შეფასება?

გავლენის შეფასება უკვე გახდა პოლიტიკის შემუშავების პროცესის ნაწილი, მათ შორის საქართველოშიც. საქართველოს მთავრობა ამჟამად მუშაობს პოლიტიკის შემუშავების პროცესში რეგულირების გავლენის შეფასების (RIA) დანერგვაზე, რაც მოიცავს ეკონომიკური, გარემოს დაცვის და სოციალური საკითხების მრავალმხრივ ანალიზს, სადაც გენდერული გავლენა სოციალური მიმართულების ნაწილია. რეგულირების გავლენის შეფასების მიზანია დადებითი გავლენის მაქსიმალურად გაზრდა, ხოლო უარყოფითის მინიმუმამდე შემცირება, საუკეთესო ხარჯ-სარგებლიანობის თანაფარდობის მისაღწევად.

ამ პროცესის პარალელურად, საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო ხელს უწყობს გენდერულ მეინსტრიმინგს, მათ შორის საკანონმდებლო ორგანოში გენდერული გავლენის შეფასების დანერგვას. მნიშვნელოვანია, რომ გენდერული გავლენის შეფასება განიხილებოდა როგორც უკეთესი პოლიტიკის შემუშავების პროცესის განუყოფელი ნაწილი და არა როგორც აქტივობა, რომელიც დამატებით დროსა და რესურსებზეა დამოკიდებული. იმის გათვალისწინებით, რომ ქალთა და მამაკაცთა თანაფარდობა მოსახლეობაში თითქმის 50/50-ზეა, გენდერული ანალიზი პოლიტიკის შემუშავების პროცესში უმნიშვნელოვანესია.

გენდერული გავლენის შეფასების საბაზო საკითხები

გენდერული გავლენის შეფასების სამართლებრივი მანდატი საერთაშორისო დონეზე აისახა გენდერული მეინსტრიმინგის საერთაშორისო სტრატეგიაში, რომელიც ქალთა მე-4 მსოფლიო კონფერენციაზე (1995 წ.) „პეკინის პლატფორმა- მოქმედებისთვის“ ფარგლებში იქნა წარმოდგენილი. 1996 წელს ევროპულმა კომისიამ მიიღო საკომუნიკაციო გეგმა - „თანაბარი შესაძლებლობების მინიჭება ქალებისა და მამაკაცებისთვის საზოგადოების ნებისმიერ პოლიტიკასა თუ საქმიანობაში“, რომელმაც შექმნა ერთგვარი ჩარჩო გენდერული მეინსტრიმინგისთვის და ინსტრუმენტები გენდერული გავლენის შესაფასებლად, რათა ხელი შეეწყოს გენდერული თანასწორობისთვის „პოლიტიკის ყველა დონეზე ნებისმიერ აქტივობაში“ (COM (96) 67 final). ევროკავშირის ყველა წევრი სახელმწიფოსთვის, „ამსტერდამის ხელშეკრულების“ (1997) მე-3 (2) თავი, ხოლო შემდგომში „ლისაბონის (2008) ხელშეკრულების“ მე-8 თავი, სავალდებულოს ხდის გენდერულ მეინსტრიმინგს, რომელიც თავისთავად ითვალისწინებს პოლიტიკის ყველა სფეროში გენდერული გავლენის შეფასების დანერგვას. შესაბამისად, გენდერული გავლენის შეფასება არ შემოიფარგლება მხოლოდ სოციალური სფეროებით, არამედ გამოიყენება ეკონომიკურ თუ გარემოს დაცვით სფეროებშიც.

წყარო: <http://www.liaise-kit.eu/ia-method/gender-impact-assessment-0>

პოლიტიკის გაუმჯობესება

პოლიტიკის გავლენის ნებისმიერი შეფასების მიზანია ახალი პოლიტიკის, კანონის თუ ღონისძიების შესაძლო ეფექტის გაანალიზება. გავლენის შეფასების პროცესი პირველ რიგში მოიცავს კონკრეტულ სფეროში არსებული სიტუაციის დეტალურ შესწავლას და აღწერას, რასაც მოსდევს სიტუაციის ისეთი შესაძლო განვითარების შეფასება, როდესაც არანაირი ახალი პოლიტიკა არ იწერება. ამ მდგომარეობას ეწოდება ნულოვანი ალტერნატივა. ბოლოს, შეფასება ცდილობს, განსაზღვროს, თუ რა გავლენას მოახდენს შემოთავაზებული ახალი პოლიტიკა ან ღონისძიება არსებულ მდგომარეობაზე და როგორ შეიძლება პოტენციური დადებითი და უარყოფითი შედეგების დაბალანსება.

პოლიტიკის გავლენის შეფასების ყველა მცდელობა მიზნად ისახავს პოლიტიკისა და კანონმდებლობის გაუმჯობესებას ქვეყნის მიზნების და ღირებულებების შესაბამისად. თანასწორობის პრინციპი კარგი მმართველობის განუყოფელი ნაწილია, რაც გულისხმობს მმართველობის პროცესში ახალი ინსტრუმენტების და კულტურის დანერგვას.



თანასწორობა, როგორც დემოკრატიის ერთ-ერთი ღირებულება

ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობა დემოკრატიის ფუნდამენტური პრინციპია. სახელმწიფოები სულ უფრო მეტ მნიშვნელობას ანიჭებენ ეროვნული მექანიზმების შექმნას, რომლებიც უზრუნველყოფს ქვეყანაში გენდერულ თანასწორობას. საქართველოში ორი ასეთი სახელმწიფო მექანიზმი არსებობს - საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო და გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისია, რომლებიც ხელს უწყობენ თანასწორობის კულტურის დანერგვას პოლიტიკის შემუშავების და განხორციელების პროცესში.

ქალთა და მამაკაცთა შორის თანასწორობის ხელშეწყობისთვის საჭიროა, კითხვის ნიშნის ქვეშ დავაყენოთ საჯარო პოლიტიკის გენდერული ნეიტრალობა. რეალურად თითქმის ყველა ეკონომიკურ თუ სოციალურ პოლიტიკას აქვს გენდერული გავლენა და თუკი სწორადაა შემუშავებული, შეუძლია შეამციროს კიდევ გენდერული უთანასწორობა. გენდერული გავლენის შეფასება მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია პოლიტიკის განსხვავებული გავლენების გასააზრებლად და უფრო ეფექტური პოლიტიკის შესამუშავებლად.

ეს სახელმძღვანელო გვთავაზობს გენდერული გავლენის შეფასების მეთოდოლოგიას. ზოგადი მიმოხილვის შემდგომ, სახელმძღვანელოში დეტალურადაა წარმოდგენილი გენდერული გავლენის კონკრეტული ნაბიჯები. ტერმინი „გენდერული გავლენის შეფასება“ („GIA“) არის ფორმალური პროცესის დასახელება, რომლის ძირითად ნაწილს წარმოადგენს პოლიტიკის ანალიზი გენდერულ ჭრილში.

საჯარო პოლიტიკა აკაკის გენდერულ ნეიტრალუკი

თუ საჯარო პოლიტიკის ბენეფიციარებს წარმოვიდგინებთ, როგორც კონკრეტული პროდუქტის მომხმარებლებს - რაც სულ უფრო და უფრო მეტად აღიარებული მიდგომაა - ადვილი წარმოსადგენი გახდება, თუ რა საჭიროებები და მოლოდინები აქვთ სხვადასხვა ადამიანებს.

წარმოვიდგინებთ, მხოლოდ ერთი ფერის მანქანა ან ერთი სტილის ქურთუკი და მხოლოდ ერთი ტიპის ფეხსაცმელი - ასეთი ერთგვაროვანი მიდგომა არა მარტო მოსაწყენი და უინტერესოა, არამედ ვერც მომხმარებელთა განსხვავებულ საჭიროებებსა და სურვილებს პასუხობს. იგივე პრინციპით, წარმო-

იდგინეთ რა ძალისხმევად უჯდებათ მწარმოებლებს მომხმარებლების მრავალფეროვანი გემოვნების დაკმაყოფილება. ასევე საჯარო პოლიტიკისა და სერვისების მომხმარებლების შემთხვევაშიც; ისინი არ წარმოადგენენ ერთგვაროვან ჯგუფს, ერთნაირი მოთხოვნილებებითა და მოლოდინებით. მაგალითად: სოფლის და ქალაქის მოსახლეობას განსხვავებული სატრანსპორტო საჭიროებები აქვთ, რაც გასათვალისწინებელია სატრანსპორტო პოლიტიკის შემუშავებისას. ახალგაზრდებს და ხანდაზმულ ადამიანებს ერთმანეთისგან განსხვავებული ჯანდაცვის საჭიროებები აქვთ; სტუდენტ ქალებს შესაძლოა სჭირდებოდეთ დამატებითი სტიმული ტექნიკური საგნების შესასწავლად, ისევე როგორც, მამაკაცებს - მასწავლებლის პროფესიის არჩევისას. არსებობს მრავალი ფაქტორი, რომელიც გავლენას ახდენს მოსახლეობის საჯარო სერვისებზე ხელმისაწვდომობაზე: ასაკი, გეოგრაფიული მდებარეობა, ეთნიკური, რელიგიური, კულტურული ნორმები და სხვა. თუმცა ალბათ ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი გენდერია.

გავრცელებულმა მოსაზრებამ, რომ საჯარო პოლიტიკა გენდერულად ნეიტრალურია, დამაჯერებლობა დაკარგა გენდერული მენისტრიმინგის დანერგვისა და მისი საყოველთაო აღიარების შედეგად. ქალებსა და მამაკაცებზე საჯარო პოლიტიკის განსხვავებული გავლენის მრავალწლიანი გამოცდილება და მტკიცებულება იმისა, რომ ქალები უფრო მეტად განიცდიდნენ დისკრიმინაციას, ვიდრე კაცები, მიუთითებს პოლიტიკის კეთების ასეთი პროცესის შეცვლის აუცილებლობაზე.

ზინათი: საჯარო მოხელეთა სახელმძღვანელო პრინციპები

1. ზოგადი კითხვები:
 ? უნებლს თუ არა ხელს ინიციატივა ქალსა და კაცს შორის თანასწორობას? ითვალისწინებს თუ არა ინიციატივა ქალისა და კაცის განსაკუთრებულ საჭიროებებს? საჭიროა თუ არა სპეციალური ზომების გათვალისწინება რომელიმე სქესისთვის? უზრუნველყოფს თუ არა ინიციატივა გენდერულ თანასწორობას გრძელვადიან პერსპექტივაში?

2. ეკონომიკური მდგომარეობა:
 💰 აქვს თუ არა ინიციატივას განსხვავებული გავლენა ქალებისა და მამაკაცების ეკონომიკურ მდგომარეობაზე, მაგალითად, შრომის ანაზღაურებაზე, გადასახადებზე, შეღავათებზე და ა.შ.

3. გადანყვებილების მიღების პროცესი:
 👤=👤 აძლევს თუ არა ინიციატივა თანაბარ შესაძლებლობას ორივე სქესს, მონაწილეობა მიიღონ გადანყვებილების მიღების პროცესში ყველა სფეროში?

4. პროფესიული მოღვაწეობა:
 🏢👤 ახდენს თუ არა ინიციატივა განსხვავებულ გავლენას შრომის ბაზარზე ქალებისა და მამაკაცების პოზიციაზე? ახდენს თუ არა ინიციატივა განსხვავებულ გავლენას დასაქმების და სამუშაო პირობებზე, ანაზღაურებაზე ქალებით ან მამაკაცებით დომინირებულ სექტორებში? საჭიროა თუ არა სპეციალური მიდგომები რომელიმე სქესისთვის კონკრეტულ სფეროში კარიერული წინსვლისთვის? იძლევა თუ არა ეს ინიციატივა დასაქმებულებისთვის სამუშაოსა და ოჯახური ცხოვრების შეთავსების საშუალებას?

5. ბიზნესი და ინდუსტრია:
 👤👤 ახდენს თუ არა ინიციატივა განსხვავებულ გავლენას ქალებითა და მამაკაცებით დომინირებულ სფეროებზე ან სხვადასხვა მოცულობის ბიზნესზე? ასუსტებს თუ არა შემოთავაზებული წინადადება მენარმეობის შესაძლებლობებს რომელიმე სქესის წარმომადგენლებისთვის? აუცილებელია თუ არა სპეციალური ღონისძიებები ქალთა მენარმეობის მხარდასაჭერად?

6. განათლება:
 📖👤 უჭერს თუ არა ინიციატივა მხარს ორივე სქესის წამორმადგენლების საგანმანათლებლო შესაძლებლობებსა და პროფესიულ განვითარებას? არის თუ არა საჭირო სპეციალური მიდგომები რომელიმე სქესის წარმომადგენლების საგანმანათლებლო შესაძლებლობების მხარდასაჭერად? არის თუ არა საჭირო განსაკუთრებული მიდგომები განათლებაში სექსუალური სეგრეგაციის შესამსუბუქებლად?

7. მშობლის სტატუსი:
 👤👶 უნებლს თუ არა ინიციატივა ხელს როგორც მამაკაცს, ისე ქალს, შექმნან ოჯახი და გახდნენ მშობლები? მოქმედებს თუ არა შემოთავაზებული ინიციატივა განსხვავებულად მეურვე და მეურვეობის არმქონე მშობლებზე? წაახალისებს თუ არა შემოთავაზებული ინიციატივა ქალებსა და მამაკაცებს შორის მოვალეობების უფრო თანაბარ განაწილებას? საჭიროა თუ არა განსაკუთრებული ზომების მიღება მამობის როლის გასაძლიერებლად?



8. საჯარო სამსახური:

პასუხობს თუ არა მომსახურების სერვისი განსხვავებულად ქალების და მამაკაცების საჭიროებებს? არის თუ არა გატარებული სპეციალური ღონისძიებები, რათა ასეთი დახმარების და მომსახურების მიღება უზრუნველყოფილი იყოს ორივე სქესის წარმომადგენლებისთვის?



9. კეთილდღეობა და ჯანმრთელობა:

განსხვავდება თუ არა ინიციატივის გავლენა სქესებს შორის ისეთ საკითხებთან მიმართებაში, როგორცაა ფიზიკური ჯანმრთელობა, კეთილდღეობა ან მისი განაწილება?

განსხვავდება თუ არა ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის რისკფაქტორები ქალებისა და მამაკაცებისთვის? ამცირებს თუ არა ინიციატივა ქალთა და მამაკაცთა შორის ჯანმრთელობის მდგომარეობაში არსებულ განსხვავებებს? აუმჯობესებს თუ არა ინიციატივა ორივე სქესის წარმომადგენლების სოციალურ ჩართულობასა და მათ კეთილდღეობას?



10. უსაფრთხოება:

აქვს თუ არა ინიციატივას განსხვავებული ეფექტი ქალებისა და მამაკაცების უსაფრთხოებაზე? არის თუ არა გათვალისწინებული უსაფრთხოების განსხვავებული რისკები ქალებისა და მამაკაცებისათვის სახლში, სამსახურსა თუ დასვენების დროს? საჭიროა თუ არა სპეციალური ზომების მიღება ქალთა მიმართ ძალადობის შესამცირებლად?



11. გარემო და საცხოვრებელი პირობები:

აქვს თუ არა ინიციატივას განსხვავებული გავლენა ქალისა და კაცის ყოველდღიური ცხოვრების პირობებზე?

ითვალისწინებს თუ არა ინიციატივა ორივე სქესის საჭიროებებს, როგორცაა, მაგალითად, კომუნალური სტრუქტურა, სატრანსპორტო დაგეგმარება თუ მისი ხელმისაწვდომობა?



12. თავისუფალი დრო:

თანაბრად უწყობს თუ არა ხელს ინიციატივა ქალისა და მამაკაცის დასვენების და გართობის შესაძლებლობებს?

უზრუნველყოფს თუ არა ინიციატივა ქალისა და მამაკაცისთვის კულტურის და სპორტული სერვისების თანაბარ მიწოდებას?

წყარო:

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/finland>

როგორ პასუხობს საჯარო პოლიტიკა გენდერულ უთანასწორობას?

გენდერული მენისტრიმინგის აუცილებლობის გააზრების მიზნით, მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ როგორ პასუხობს პოლიტიკა გენდერული უთანასწორობის საკითხებს და როგორ ჩამოყალიბდა გენდერული მენისტრიმინგი უნივერსალურ სტრატეგიად.

უელსელმა მეცნიერმა და გენდერული საკითხების ექსპერტმა, პროფესორმა ტერეზა რისმა ჩამოაყალიბა მთავრობის რეაგირების სამი ფაზა - სამი სტრატეგიული მიდგომა - გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრისთვის:

- ✓ შესწორება
- ✓ მორგება
- ✓ ტრანსფორმაცია¹

შესწორება

შესწორება გულისხმობს მცირედ გაუმჯობესებას, პრობლემის ძირეულად აღმოფხვრის გარეშე. ამგვარად, გენდერული უთანასწორობის „მოგვარების“ კონტექსტში, შესწორება გულისხმობს ისეთ ქმედებებს, რომელთა მიზანაც ქალსა და მამაკაცს შორის ფორმალური თანასწორობის დამყარებაა.

1. European Commission (2008) Manual for gender mainstreaming employment, social inclusion and social protection policies

ამის კარგი მაგალითია კანონმდებლობა დისკრიმინაციისა და თანასწორი მოპყრობის შესახებ, რომელიც განხორციელების მექანიზმებსაც მოიცავს. ასევე არსებობს საერთაშორისო, რეგიონალური (ევროკავშირი) და სახელმწიფო დონის საკანონმდებლო ინიციატივები, რომელთა მიზანია დე იურე თანასწორობის შექმნა, რაც, თავისთავად, მნიშვნელოვანია გენდერული თანასწორობის დღის წესრიგისთვის. თუმცა, მრავალწლიანი გამოცდილება² ადასტურებს, რომ ასეთი ნაბიჯები საკმარისი არ არის.

მოკვება

მორგებაზე ფიქრისას, გვახსენდება ჩვენთვის სასურველი ფორმისა და დიზაინის შესაბამისად შექმნილი ტანსაცმელი. თუმცა, ამ სიტყვის მეორე მნიშვნელობა გულისხმობს კონკრეტულ დონისძიებებსა და ქმედებებს, რომელიც მიზნად ისახავს ქალთა მიმართ წარსულში არსებული დისკრიმინაციით ან შეზღუდვებით გამონწყული უთანასწორობების აღმოფხვრას.

ხშირად მათ პოზიტიურ ინტერვენციას უწოდებენ. ეს არის პოზიტიური დისკრიმინაციის ფორმა (მსგავსი ზომები მიღებულ იქნა 1960-ან წლებში ამერიკის შეერთებულ შტატებში აფრიკელი ამერიკელების მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით), რომელიც დაშვებულია ევროკავშირის კანონმდებლობით.³ ეს მიდგომა ეფუძნება აღიარებას, რომ კანონმდებლობით გარანტირებული თანასწორობა ვერ უზრუნველყოფს თანასწორუფლებიანობას რეალურ ცხოვრებაში - კანონმდებლობით განსაზღვრულ (დე იურე) და რეალური (დე ფაქტო) თანასწორობას შორის ჯერ კიდევ დიდი უფსკრულია. პოზიტიური ინტერვენციის მაგალითებია ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთათვის თავშესაფრის უზრუნველყოფა, ქალი მენარმეებისთვის გამოყოფილი მცირე გრანტები, ფერმერი ქალებისთვის აღმოჩენილი მხარდაჭერა, გენდერული კვოტები საარჩევნო სიებსა და მაღალ თანამდებობებზე. მიუხედავად პოზიტიური ინტერვენციის დადებითი მხარეებისა, ხშირად ის არ არის საკმარისი რეალური პრობლემების აღმოსაფხვრელად და გენდერული თანასწორობის მისაღწევად.

ზანსფორმაცია

ტრანსფორმაცია გულისხმობს ძირეულ ცვლილებებს, რაც გენდერული მეინსტრიმინგის მნიშვნელოვანი საფუძველია. შესწორებისა და მორგების სტრატეგიების შემთხვევაში, სტატუს-კვო - ანუ მეინსტრიმი - უცვლელია. გენდერული მეინსტრიმინგი - როგორც ტრანსფორმაციის პროცესი - აღიარებს სტატუს-კვოს ცვლილების აუცილებლობას. შესაბამისად, საჯარო პოლიტიკის შემუშავების პროცესი უნდა შეიცვალოს შემდეგნაირად:

- (i) დავიზიწყოთ დაშვება, რომ საჯარო პოლიტიკის/სერვისების ბენეფიციარები ჰომოგენურ ჯგუფს წარმოადგენენ;
- (ii) დავიზიწყოთ გენდერული ნეიტრალიტეტი, როდესაც საქმე საჯარო პოლიტიკის გავლენას ეხება;
- (iii) მუდმივ რეჟიმში დავაკვირდეთ საჯარო პოლიტიკის განსხვავებულ პოტენციურ გავლენას ქალებსა და მამაკაცებზე, გოგონებსა და ბიჭებზე.

ტრანსფორმაციის დროს ყურადღება ექცევა პოლიტიკის შემუშავების პროცესს და არა - გენდერული უთანასწორობის პრობლემას. ტრანსფორმაციის შედეგად ყალიბდება ისეთი ინსტიტუტები, რომლებიც პოლიტიკის შემუშავების პროცესში გენდერულ ხედვას ითვალისწინებენ, შედეგად კი ვიღებთ გენდერულად მგრძობიარე პოლიტიკას და მეტ თანასწორობას.

ტრანსფორმაციის საშუალებით, გენდერული მეინსტრიმინგი აძლიერებს გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებულ პოლიტიკას (შესწორება) და პოზიტიურ ინტერვენციას (მორგება).

2. United Nations Development Program, 2014a, FAQ Gender Development Index. New York: United Nations.

Stotsky, J., Shibuya, S., Kolovich, L., & Kebhaj, S., 2016, "Trends in Gender Equality and Women's Empowerment" International Monetary Fund Working Paper, 16/21. Washington, DC: IMF.

3. Goran Selanec, G., & Senden, L., Positive Action Measures to Ensure Full Equality in Practice between Men and Women, including on Company Boards. European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality, European Commission, September 2011, available on http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/report_gender-balance_2012_en.pdf



თავი 2. ჩაეჩინოს ბენდიკული გავლენის შეფასება?

გენდერული გავლენის შეფასების განმარტება

ქვემოთ მოცემულია ევროპის კომისიის განსაზღვრება გენდერული გავლენის შეფასების შესახებ:

„გენდერული გავლენის შეფასება ნიშნავს, გენდერული კრიტერიუმების მიხედვით, არსებული სიტუაციისა და ტენდენციის შედარებასა და შეფასებას იმ მოვლენებთან, რომელსაც მივიღებთ რეკომენდებული პოლიტიკის დანერგვის შედეგად“

ევროკომისია, გენდერული გავლენის შეფასების სახელმძღვანელო, 1998.

ეს განმარტება მარტივი და ადვილად გასაგებია. მისი კომპონენტების საბაზისო შეფასება გვიჩვენებს, თუ რა უნდა გაკეთდეს. მოდით, დეტალურად ჩავშალოთ აღნიშნული კომპონენტები:

შეფასების სფერო	რას გვეუბნება განმარტება	სახელმძღვანელო პრინციპები
შეფასების საგანი	ახალი შემოთავაზებული პოლიტიკა	სახელმწიფოს პოლიტიკას შესაძლოა ჰქონდეს ან არ ჰქონდეს გენდერული თანასწორობის კონკრეტული ამოცანა. უმრავლესობას ეს არ გააჩნია. ნებისმიერი სახელმწიფო პოლიტიკა ახდენს გავლენას მოსახლეობაზე - ზოგს, სხვებთან შედარებით, უფრო პირდაპირი გავლენის მოხდენა შეუძლია.
შეფასების სფერო	არსებული მდგომარეობა	აღწერეთ, თუ რა სარგებელს იღებენ ამ პოლიტიკით ქალები, კაცები, გოგონები და ბიჭები.
	ტენდენცია	გაითვალისწინეთ, თუ როგორი შეიძლება იყოს ტენდენცია ყოველგვარი ინტერვენციის გარეშე.
	მოსალოდნელი განვითარება	დაფიქრდით, თუ როგორი გავლენა -კარგი თუ ცუდი - ექნება ამ პოლიტიკას გენდერული თანასწორობის საკითხზე.
შეფასების ინსტრუმენტი	შედარება და შეფასება	ამოცანას წარმოადგენს არსებული სიტუაციის, ტენდენციისა და მოსალოდნელი მოვლენების შედარება და შეფასება.
შეფასების აქცენტი	გენდერული კრიტერიუმების მიხედვით ⁴	მნიშვნელოვანია, შესაბამისი გენდერული კრიტერიუმის განსაზღვრა - ეს გამოწვევაცაა და პრობლემის გადაჭრის გზაც.

გენდერული გავლენის შეფასება გენდერული მეინსტრიმინგის კონფექსში

გენდერული მეინსტრიმინგი არის გენდერის, როგორც ანალიზის კატეგორიის, ინტეგრირების პროცესი პოლიტიკის შემუშავების ყველა საფეხურზე. გენდერული მეინსტრიმინგის ყოვლისმომცველი არსი, თავისი ფართო გავლენით, წარმოადგენს საკმაოდ ამბიციურ გეგმას, ის მნიშვნელოვნად განსხვავდება გენდერული თანასწორობის ტრადიციული მიდგომისგან, რომელსაც კანონმდებლები და პოლიტიკის შემმუშავებელი პირები განიხილავენ, როგორც დამატებით საქმიანობას. გენდერული მეინსტრიმინგი ნიშნავს მთავრობის ყურადღების მიღმა დარჩენილი გენდერული პრობლემების აქტუალიზაციას და მთავრობის მიერ განხორციელებულ საქმიანობებში/პროექტებში ცენტრალური როლის მინიჭებას. უთუოდ, ეს არის გენდერული განსხვავებებისა და უთანასწორობის საკითხებზე საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლება.

4. The European Commission's guideline on GIA identifies 4 categories of criteria – Participation, Resources, Norms & Values and Rights. This Guide explores how to use these categories; in particular see the Template for Documenting the Gender Analysis for Gender Impact Assessment.

გარდა ამისა, გენდერული მენისტრიმინგი არის ძირითადი მდგომის (მენისტრიმის) ტრანსფორმაცია - არსებული სამთავრობო სისტემების და პროცესების რესტრუქტურირება გენდერული პერსპექტივების გათვალისწინებით. გენდერული მენისტრიმინგის ამოცანაა, დააჩქაროს პროგრესი გენდერული თანასწორობის კუთხით.

გენდერული გავლენის შეფასება გენდერული მენისტრიმინგის მიღწევის ძირითადი საშუალებაა. ევროკომისიის თანახმად, ის ოთხსაფეხურიანი გენდერული მენისტრიმინგის მესამე საფეხურზე დგას.

გენდერული გავლენის შეფასება კაკი მმართველობის კონფიქსში

გენდერული გავლენის შეფასების პროცესის მიგნებები ხელს უწყობს უკეთესი პოლიტიკის წარმოებას. ამ ახალი ანალიტიკური ასპექტის დამატებით, გენდერული გავლენის შეფასების პროცესი აძლიერებს სტატუს-კვოს. როგორც მიგნებები, ისე თავად პროცესი ხელს უწყობს საკითხის შესწავლას და მთავრობის ადმინისტრაციაში არსებული კულტურის შეცვლას. შედეგად, გენდერის, როგორც ანალიზის კატეგორიის ჩართვის ალბათობა მოიმატებს, რაც რეალურად გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაციას შეუწყობს ხელს.

გენდერული გავლენის შეფასების პროცესი ვერ იარსებებს დამოუკიდებლად. ის პოლიტიკის შემუშავების ინსტრუმენტია, რომელიც გენდერული მენისტრიმინგის სტრატეგიაში გამოიყენება. გენდერულ მენისტრიმინგს სჭირდება სახელმწიფო ინსტიტუციების მხარდაჭერა. იმ ქვეყნებში სადაც, გენდერული მენისტრიმინგი საჯარო პოლიტიკის ნაწილია, იქმნება სპეციალური მექანიზმები მათ განსახორციელებლად. ასეთია, მაგალითად, საქართველოში ახლად შექმნილი უწყებათაშორისი კომისია გენდერული თანასწორობის შესახებ.

„ეროვნული მექანიზმები“⁵ („national machinery“) ასევე გულისხმობს გენდერის საკითხებზე ყურადღების გამახვილებას თითოეულ სამინისტროში/სექტორში, გენდერის საკითხზე პასუხისმგებელი ერთეულის არსებობას, სამოქალაქო საზოგადოებასთან საკონსულტაციო ურთიერთობების დამყარებას, პარლამენტის როლის გაძლიერებას (მაგალითად „საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო“) და გენდერული ექსპერტიზის გამოყენებას.



გენდერული გავლენის შეფასების მიზანი

აკ აკნო (DO NO HARM)

უპირველეს ყოვლისა, გენდერული გავლენის შეფასების მიზანია არ გაუარესდეს თანასწორობასთან დაკავშირებული მდგომარეობა.

თუ ანალიზი აჩვენებს, რომ შემუშავებული პოლიტიკის შედეგად სარგებელი არათანაბრად განაწილდა ქალებსა და მამაკაცებს შორის, სწორედ ამაში იგულისხმება ზიანის მომტანი უარყოფითი გავლენა. მსგავსი შემთხვევების თავიდან არიდების მიზნით, უნდა შეიცვალოს პოლიტიკა, რაც გულისხმობს უარყოფითი გავლენის შემამსუბუქებელი ზომების მიღებას.

5. "A national machinery for the advancement of women is the central policy coordinating unit inside the government. Its main task is to support government-wide mainstreaming of a gender-equality perspective in all policy areas." (Beijing Platform for Action, paragraph 201).

გენდერული თანასწორობის შესახებ სოფლის დაკოვების ხელშეწყობა

საჯარო მოხელეები პასუხისმგებელი არიან, ასახონ მთავრობის პოლიტიკური მიზნები კანონებსა და მოქმედებებში საზოგადოებრივ კეთილდღეობის მისაღწევად. პოლიტიკის შემუშავება ყველა სფეროში ხდება; გარდა ამისა, თითოეული სფეროს პოლიტიკა მოითხოვს კონკრეტულ ცოდნასა და გამოცდილებას. მიუხედავად ამისა, საჯარო მოსამსახურეები გადიან მოკლევადიან ან საერთოდ არ გადიან სასწავლო კურსებს გენდერულ საკითხებზე. წლების განმავლობაში გენდერული პოლიტიკის შესამუშავებლად საკმარისი ცოდნა დაგროვდა. ეს ცოდნა და გამოცდილება გვიჩვენებს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია გენდერული ასპექტები საჯარო პოლიტიკის ყველა სფეროსთვის, რომლებთანაც შეხება აქვთ საჯარო მოხელეებს. ხშირად საჯარო მოხელეები აღნიშნულ ცოდნას იღებენ დაქირავებული ექსპერტების მეშვეობით, განსაკუთრებით მაშინ როდესაც იწყებენ გენდერულ მენისტრიმინგს სამუშაო პროცესში.

გენდერული გავლენის შეფასების პროცესისთვის საჭირო კვლევებისა და ანალიზის ჩატარება გენდერული ცოდნის დაგროვების საშუალებაა. სხვა სასწავლო დისციპლინების მსგავსად, ისიც მოითხოვს გამოყენებას და ღიაობას. წლების მანძილზე საჯარო პოლიტიკის გენდერული ნეიტრალურობის შესწავლის შემდეგაც, გარკვეული დრო სჭირდება გენდერის პერსპექტივის აღიარებას და იმის ცოდნას, თუ როგორ გამოვავლინოთ გენდერული გავლენა კონკრეტულ პოლიტიკაზე. ხანგრძლივი სწავლებისა და გამოყენების შედეგად ინერგება გენდერული ანალიზის ცნება. შესაბამისად, გროვდება ცოდნა და გამოცდილება, რაც ბევრად აადვილებს გენდერული გავლენის შეფასების მიმდინარე პროცესს.



თავი 3. როგორ განვანობოკცნიებოთ განდეკუდი გავდენის შეჯანსება?

შესავალი

გენდერული გავლენის შეფასება იკვლევს და აანალიზებს საჯარო პოლიტიკისა და გენდერული თანასწორობის ურთიერთქმედების პროცესს. პოლიტიკისა და მმართველობის ყველა სფეროში გენდერული ასპექტების გათვალისწინება პოლიტიკოსებისა და საჯარო მოხელეების ყოველდღიური საქმიანობის ნაწილი უნდა გახდეს. ამასთან, პოლიტიკოსებმა უნდა გაითვალისწინონ რამდენიმე ურთიერთგადამკვეთი საკითხი, როგორცაა კლიმატის ცვლილება, მდგრადობა და გენდერული თანასწორობა, რაც გულისხმობს ექსპერტიზის კიდევ ერთი დონის დამატებას პოლიტიკის შემუშავების პროცესში. ამიტომაც მნიშვნელოვანია, რომ პოლიტიკოსებმა გამოიყენონ გენდერის შესახებ დაგროვილი ცოდნა და ექსპერტიზა; განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც მუშაობას იწყებენ გენდერული გავლენის შეფასებაზე.

პოლიტიკის შემუშავებელს უნდა შეეძლოს უპასუხოს, სულ მცირე, შემდეგ კითხვებს:

რა გავლენა ექნება ამ პოლიტიკას გენდერულ უთანასწორობაზე:

- ✓ გაზრდის გენდერული უთანასწორობის განცდას და გააუარესებს მდგომარეობას?
- ✓ შეამცირებს გენდერული უთანასწორობის განცდას და გააუმჯობესებს მდგომარეობას?
- ✓ თუ დარჩება უცვლელი და არ ექნება არანაირი გავლენა?

ამ კითხვებზე პასუხის გასაცემად პოლიტიკის შემუშავებელმა უნდა იცოდეს, თუ რა კავშირი და რა გავლენა აქვს მისი საქმიანობის სფეროს გენდერულ ასპექტებზე. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, საკმარისი ცოდნაა დაგროვილი გენდერსა და პოლიტიკის დარგებს შორის კავშირზე. გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით პოლიტიკის შემუშავებლები, ძირითადად, გარე ექსპერტებსა და სააგენტოებს მიმართავენ დახმარებისთვის, განსაკუთრებით პროცესის ადრეულ ეტაპზე და სწავლობენ, თუ როგორ მოარგონ აღნიშნული ასპექტები თავიანთი პოლიტიკის სფეროებს. მიუხედავად იმისა, რომ ინტერნეტით შესაძლებელია უამრავი ინფორმაციის მოძიება, ყველამ ვიცით, თუ რა საფრთხეები ახლავს ახალი საგნის ამ გზით შესწავლას. უკეთესია, დავუკავშირდეთ გენდერულ საკითხებში კომპეტენტურ პირს ან დაგროვილი ცოდნა მეცნიერების, დონორების ან არასამთავრობო ორგანიზაციების საშუალებით მოვიძიოთ.

კონსულტაციები და გენდერული ექსპერტიზის ძიება

ამ კითხვებზე პასუხის გასაცემად პოლიტიკის შემუშავებელმა უნდა იცოდეს, თუ რა კავშირი და რა გავლენა აქვს მისი საქმიანობის სფეროს გენდერულ ასპექტებზე. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, საკმარისი ცოდნაა დაგროვილი გენდერსა და პოლიტიკის დარგებს შორის კავშირზე. გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით პოლიტიკის შემუშავებლები, ძირითადად, გარე ექსპერტებსა და სააგენტოებს მიმართავენ დახმარებისთვის, განსაკუთრებით პროცესის ადრეულ ეტაპზე და სწავლობენ, თუ როგორ მოარგონ აღნიშნული ასპექტები თავიანთი პოლიტიკის სფეროებს. მიუხედავად იმისა, რომ ინტერნეტით შესაძლებელია უამრავი ინფორმაციის მოძიება, უკეთესია, დავუკავშირდეთ გენდერულ საკითხებში კომპეტენტურ პირს და გენდერული თანასწორობის საკითხებში ექსპერტებს. გენდერის ექსპერტები არიან აკადემიურ წრეებში, სამოქალაქო თუ არასამთავრობო ორგანიზაციებში, რომლებიც მუშაობენ ქალთა საჭიროებების წარმოჩენასა და მათთვის მომსახურების განვსაზრვებზე.

გენდერული ექსპერტიზის მისაღებად არანაკლებ მნიშვნელოვანია დაინტერესებულ პირებთან კონსულტაციები. კონსულტაცია გენდერული ანალიზის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი ასპექტია. მისი გამოყენება ხელს უწყობს ცოდნის გაღრმავებას, გენდერული შესაბამისობის ამოცნობის უნარის განვითარებას და ქალებისა და მამაკაცების ცხოვრებაში გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობის გააზრებას. კონსულტაციებში ჩართვა აუცილებელია რათა, არ გამოგრჩეთ მნიშვნელოვანი ინფორმაცია და არ გართულდეს ანალიზის პროცესი.

კონსულტაციების გასავლელად არსებობს მთელი რიგი საშუალებები, მათ შორისაა შეხვედრების ჩატარება შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებთან; კვლევებისა და გამოკითხვების წარმოება, მოქალაქეთა პანელები და ასე შემდეგ. გენდერული გავლენის შეფასების საწყისი ეტაპისთვის სასარგებლო მეთოდია ექსპერტთა მცირე ჯგუფის შერჩევა. თითოეულ ექსპერტს შეიძლება წინასწარ დაევალოს პრეზენტაციის მომზადება განსახილველი პოლიტიკის ერთი ან მეტი მიმართულების შესახებ. მათი პრეზენტაციები შეიძლება დაეფუძნოს წინასწარ მომზადებულ კითხვებს. პრეზენტაციის შემდეგ კი შესაძლებელია დამაზუსტებელი შეკითხვების დასმა.

გენდერული გავლენის შეფასების განხორციელებისთვის საჭიროა კონსულტაციის პროცესში მაქსიმალური რაოდენობის საჭირო ინფორმაციის მოძიება. ამისათვის, უმჯობესია, დარწმუნდეთ, რომ ნამდვილად გამოცდილი ექსპერტები აირჩიეთ. ინფორმაციასთან ერთად, თქვენ მათი ანალიზიც დაგჭირდებათ. უმჯობესი იქნება, თქვენს ექსპერტს წინასწარ შეატყობინოთ, რომ მათ არ მოეთხოვებათ კონკრეტული პოლიტიკის პოზიციის ადვოკატირება, არამედ მხოლოდ ინფორმაციის, მტკიცებულებებისა და ანალიზის მოწოდება.

რაც უფრო ადრე დაიწყებთ კონსულტაციებს გენდერის საკითხების ექსპერტებთან, მით უკეთესი შედეგი გექნებათ. მაგალითად, თუ გენდერული საკითხების შესაბამისობის განსაზღვრასთან დაკავშირებით წინააღმდეგობებს აწყდებით, გენდერის საკითხების ექსპერტი მარტივად დაგეხმარებათ პროცესის ამ საწყის ეტაპზე. კონსულტაცია არ არის ერთჯერადი აქტივობა, თქვენ შეგიძლიათ ის რამდენჯერმე გაიმეოროთ მთელი პროცესის განმავლობაში.

საჭირო მონაცემების სახეები

გენდერული გავლენის შეფასების წინაპირობა, სქესის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემების უზრუნველყოფაა. სქესის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემების გენერირება რაოდენობრივი მეთოდით (sex counting) ხდება. გენდერული გავლენის სიღრმისეულად შეფასებისთვის, სავარაუდოდ, დამატებით გამოიყენება თვისებრივი კვლევის მეთოდები და ის მონაცემები, რომლებიც გენდერული ანალიზის საშუალებას იძლევა (უფლებები, რესურსები, მონაწილეობა, ღირებულებები და ნორმები).

ყველა აკადემიურ დისციპლინაში, განსაკუთრებით კი გენდერულ კვლევებში, არსებობს დიდი რაოდენობით თვისებრივი კვლევა გენდერის მოსახლეობაზე და საზოგადოებრივ სისტემებზე გავლენის შესახებ. ძირითადად, დღესდღეობით რაოდენობრივი ინფორმაციის უმეტესობა სქესის მიხედვით არის დაყოფილი, (ეროვნული და საერთაშორისო სტატისტიკის სამსახურების მონაცემები). გენდერული მენისტრიმინგის სტრატეგიის ერთ-ერთი მოთხოვნა სწორედაც კვლევაში სქესის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემების გამოყენებაა.

საერთაშორისო ორგანიზაციები, როგორცაა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD), მსოფლიო ბანკი, განვითარების თანამშრომლობის ორგანიზაციები და სხვა, ძირითადად, აწარმოებენ რაოდენობრივ კვლევებს, წარმოადგენენ გენდერული უთანასწორობის სტატისტიკურ მტკიცებულებებს და ადგენენ გენდერულ ინდექსებს, რომლებიც გენდერულ უთანასწორობას ადამიანის განვითარების, დასაქმების, განათლების, ჯანდაცვის, სოციალური ინსტიტუტების თუ სხვა კრიტერიუმებთან მიმართებით ზომავენ (მაგ., The Global Gender Gap Report/The Global Gender Gap Index 2012).

გენდერული გავლენის შეფასების საფეხურები

გენდერული გავლენის შეფასების საფეხურები ნებისმიერი ანალიტიკური სავარჯიშოს პრინციპის მსგავსია. ძირითადი განსხვავება ანალიზის საგანია, რაც მოცემულ სიტუაციაში გენდერია. კიდევ ერთი განსხვავება გენდერული გავლენის შეფასებასა და გავლენის შეფასების სხვა ფორმებს შორის, განსახილველი პოლიტიკის გენდერული შესაბამისობის დადგენაა. ასე რომ, გენდერული გავლენის შეფასების განხორციელებისას მნიშვნელოვანია, გამოვიყენოთ არსებული ანალიტიკური ინსტრუმენტები და მიდგომები, ამ გზით გამოვცადოთ ისინი და მოვახდინოთ მათი ადაპტირება.

ქვემოთ მოცემულია გენდერული გავლენის შეფასების 4 ნაბიჯი:

- ნაბიჯი 1 – პოლიტიკის მიზნის განსაზღვრა
- ნაბიჯი 2 – გენდერული ასპექტების შესაბამისობის დადგენა
- ნაბიჯი 3 – გენდერულად სენსიტიური ანალიზი
- ნაბიჯი 4 – რეკომენდაციების შემუშავება

აღნიშნული ოთხი საფეხურის განხორციელების შედეგად ვიღებთ მიგნებებსა და გენდერული გავლენის შეფასების ანგარიშის ფორმატს.

ნაბიჯი 1 – პოლიტიკის მიზნის განსაზღვრა

პირველი ნაბიჯი არის დაგეგმილი პოლიტიკის, კანონის ან ღონისძიების მიზნის განსაზღვრა. ეს ინფორმაცია, როგორც წესი, ხელმისაწვდომია პოლიტიკის შემუშავების სააწყის ეტაპზე. გენდერული გავლენის შეფასების ამოცანა პოლიტიკის მიზნის მოკლედ ჩამოყალიბებაა - თუ რა საკითხის მოგვარება სურს პოლიტიკას, რა არის დასახული ამოცანა, რა შედეგების მიღება გვინდა. ასევე, სასურველი გავარკვიოთ, არის თუ არა გენდერული თანასწორობის მიღწევა მკვეთრად ჩამოყალიბებული მიზანი, და თუ არის, ვიცით თუ არა აღნიშნულ პოლიტიკაში გენდერული თანასწორობის მიღწევისთვის საჭირო სხვა მიზნები.

შვედეთს აქვს გენდერული თანასწორობის მაკსიმალური განსაზღვრული მიზნები

„ქალებსა და მამაკაცებს უნდა ჰქონდეთ საზოგადოებრივი და პირადი ცხოვრების განსაზღვრის თანაბარი შესაძლებლობა.“

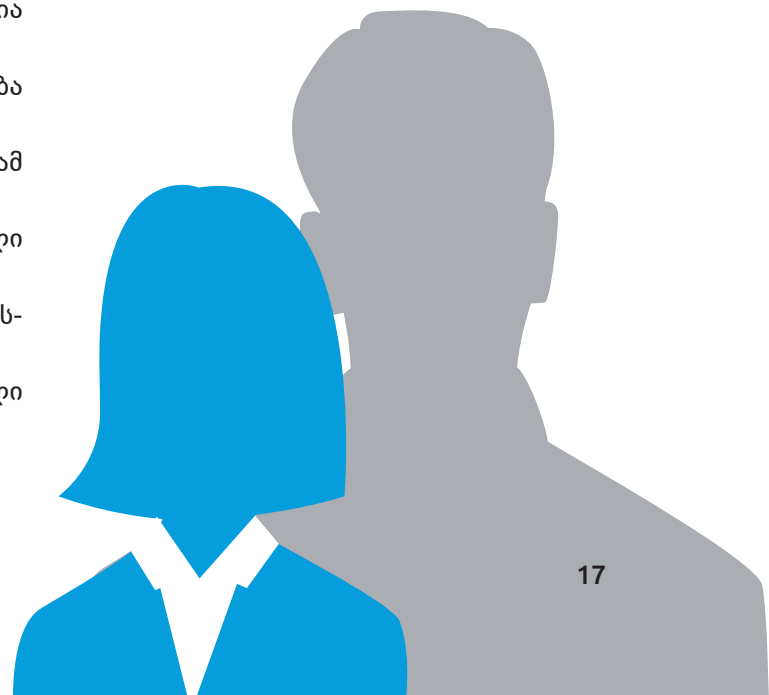
მიზანი დაყოფილია 4 ქვე-ამოცანად:

- (i) ძალაუფლებისა და გავლენის თანაბარი განაწილება: ქალებსა და მამაკაცებს უნდა ჰქონდეთ თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები, რათა იყვნენ აქტიური მოქალაქეები და თანაბრად ჩაერთონ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში;
- (ii) ეკონომიკური თანასწორობა: ქალებსა და მამაკაცებს უნდა ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობები და პირობები განათლებისა და ანაზღაურებადი სამუშაოს მისაღებად, რაც მათ დაეხმარება ეკონომიკური დამოუკიდებლობის მიღწევაში.
- (iii) საყოფაცხოვრებო სამუშაოსა და ოჯახზე მზრუნველობის თანაბარი გადანაწილება: ქალებმა და მამაკაცებმა უნდა აიღონ თანაბარი პასუხისმგებლობა საყოფაცხოვრებო სამუშაოს შესრულების პროცესში და უნდა ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობები და პირობები.
- (iv) ქალთა მიმართ კაცების ძალადობა უნდა შეწყდეს: ქალებს და მამაკაცებს, გოგონებს და ბიჭებს უნდა ჰქონდეთ თანაბარი უფლებები და ფიზიკური ინტეგრაციის შესაძლებლობები.

წყარო: *Women and Men in Sweden: Facts and Figures, 2016* <https://www.scb.se>

პოლიტიკის მიზნის განმარტებისთვის შესაძლებელია გამოვიყენოთ შემდეგი კითხვები:

- ✓ საზოგადოებრივი მდგომარეობა, რომელსაც ეხება აღნიშნული პოლიტიკა/გადაწყვეტილება/კანონი
- ✓ რატომ განიხილება აღნიშნული ტიპის ჩარევა ამ კონკრეტულ სიტუაციაში?
- ✓ ითვალისწინებს თუ არა ინტერვენცია გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას?
- ✓ როგორ აპირებს ინტერვენცია გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას?
- ✓ რა არის გენდერული თანასწორობის არსებული მიზნები ამ სფეროში?



მაგალითი: ცვლილებები შრომის კოდექსში

მუხლი 1 განმარტავს, რომ შრომის კოდექსი არეგულირებს შრომით ურთიერთობებს; მუხლი 2 განმარტავს შრომით ურთიერთობებს, ხოლო მუხლი 3 აკონკრეტებს შრომითი ურთიერთობების სუბიექტებს, კერძოდ: დამქირავებელი, დაქირავებული და პროფესიული კავშირები. აქედან გამომდინარე, პოლიტიკის მიზანი შესაძლოა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად:

შრომის კოდექსის მიზანია შრომითი ურთიერთობების დარეგულირება, რათა უზრუნველყოს ფუნდამენტურ უფლებებსა და თავისუფლებებზე დაფუძნებული და არადისკრიმინაციული საკონტრაქტო პირობები.

ჩვენ ასევე ვიცით, რომ ცვლილებები, რომელიც გენდერული გავლენის შეფასების საგანს წარმოადგენს, შემუშავებულია რათა შრომის კოდექსი უფრო მეტად სამართლიანი გახდეს.

აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, თუ როდის და რატომ მოხდა ამ ცვლილებების შემუშავება, როგორია ეს პროცესი, ჩატარდა თუ არა კონსულტაციები, რაც შესწორებების შეტანის საფუძველს წარმოადგენს.

და ბოლოს, მნიშვნელოვანია მიმოვიხილოთ შესაბამისი საკანონმდებლო თუ პოლიტიკის ჩარჩო, რომელიც ეხება თანასწორობას დასაქმების საკითხებში.

ნაბიჯი 2 – გენდერული ასეულების შესაბამისობის განსაზღვრა

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, გენდერული გავლენის შეფასების განხორციელების ძირითადი მოთხოვნა გენდერული ნეიტრალობის უარყოფაა. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, დავივინყოთ დაშვება, რომ პოლიტიკას ერთნაირი გავლენა ექნება ქალებსა და მამაკაცებზე და რომ, საჭარო პოლიტიკისა და მომსახურების ბენეფიციარები ჰომოგენურ ჯგუფს წარმოადგენენ. ასეთი მიდგომა უნდა უარყოფთ ყველა შემთხვევაში; 'შევამოწმოთ' აღნიშნული მიდგომა პოლიტიკაზე რეალური გავლენის მტკიცებულებების შეგროვებით.

არსებობს გენდერული შესაბამისობის ტესტის გამოყენების ორი გზა. პირველი უკავშირდება გენდერული გავლენის შეფასების კონკრეტულ სავარჯიშოს: როდესაც გენდერული გავლენის შეფასების თემატიკა უკვე შერჩეულია და გენდერული შესაბამისობის განსაზღვრა ამ შეფასების ერთ-ერთი ნაბიჯია. ხოლო მეორე გზა უკავშირდება გენდერული გავლენის შეფასების განხორციელების უფრო ფართო სტრატეგიას, რომლის დროსაც პოლიტიკის ნებისმიერ სფეროში ის ხდება პოლიტიკის შემუშავების პროცესის რეგულარული შემადგენელი ნაწილი. გენდერული გავლენის შეფასების დანერგვა ნიშნავს პოლიტიკის ყველა დარგში იმ პრიორიტეტების ჩამოყალიბებას, რომლებიც გენდერული თანასწორობის მიზნებთან ყველაზე ახლოს დგას. დეტალური ინფორმაციისთვის იხილეთ დანართი 2.

შესაბამისობის განსაზღვრა, როგორც გენდერული გავლენის შეფასების ერთ-ერთი საფეხური, წარმოადგენს უფრო სწრაფ გზას იმის გასაგებად, არის თუ არა კანონი/პოლიტიკა/დონისძიება გენდერული თანასწორობის მიზნების შესაბამისი. ჩვენ გვსურს, განვსაზღვროთ, აქვს თუ არა კანონს/პოლიტიკას/დონისძიებას გავლენა ქალებსა და მამაკაცებზე, გოგოებსა და ბიჭებზე. ასევე, სასურველია, შეგვეძლოს კანონის/პოლიტიკის/დონისძიების გავლენის წინასწარი შეფასებების გაკეთება, რათა განვსაზღვროთ პოლიტიკის გადანყვეტილების ნებისმიერი შესაძლო უარყოფითი გავლენა გენდერულ თანასწორობაზე.

გავლენა შეიძლება იყოს პირდაპირი და არაპირდაპირი. სასურველია, განვსაზღვროთ, ექნება თუ არა პოლიტიკის გადანყვეტილებას გავლენა მოსახლეობის კონკრეტულ ჯგუფებზე, მან შეიძლება

გავლენა იქონიოს კონკრეტულ ასაკობრივ ჯგუფზე ან კონკრეტულ გეოგრაფიულ არეალში მყოფ მოსახლეობაზე ან მხოლოდ დასაქმებულ ადამიანთა ჯგუფზე.

რადგანაც ეს პროცესი სიღრმისეული გენდერული ანალიზის წინა საფეხურია, ამ კითხვებზე თქვენი პასუხი შედარებით მოკლე იქნება. ასე რომ, მთავარი პრინციპი შეგვიძლია შემდეგნაირად ჩამოვაყალიბოთ: თუ პოლიტიკის გადანყვეტილება ახდენს გავლენას ქალებსა და მამაკაცებზე, გოგონებსა და ბიჭებზე, მაშინ ის შეესაბამება გენდერული თანასწორობის საკითხს.

ევროკომისიის მიერ 1998 წელს მიღებული გენდერული გავლენის შეფასების სახელმძღვანელო გენდერული საკითხის შესაბამისობის განსაზღვრისთვის მოიცავს ორ კითხვას:

1. ეხება თუ არა შემოთავაზებული წინადადება ერთ ან მეტ სამიზნე ჯგუფს? მოახდენს თუ არა ის გავლენას მოსახლეობის გარკვეული ნაწილის ყოველდღიურ ცხოვრებაზე?
2. განსხვავდება თუ არა პოლიტიკის ამ სფეროში ქალებისა და მამაკაცებისადმი მიდგომა ისეთ საკითხებში, როგორცაა ჩართულობა, რესურსებზე წვდომა, გენდერთან დაკავშირებული ღირებულებები, ნორმები და უფლებები?

პირდაპირი გავლენა – როდესაც კანონი/პოლიტიკა/ღონისძიება არეგულირებს ან ხალხის მიერ რესურსებზე ხელმისაწვდომობაზე ახდენს გავლენას (სამსახურები, გრანტები, კომიტეტების წევრობა, ჯანდაცვის სერვისები და სხვ.), ჩვენ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ მას აქვს პირდაპირი და უშუალო გავლენა ქალებისა და მამაკაცების შესაბამის სტატუსზე.

არაპირდაპირი გავლენა – როდესაც კანონი/პოლიტიკა/ღონისძიება არეგულირებს, ვთქვათ, კომპანიის რეგისტრაციას ან გარემოს სტანდარტებს, ან გეგმავს ახალ ავტომაგისტრალს, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ მას ექნება არაპირდაპირი გავლენა ქალებსა და მამაკაცებზე. ქალები და მამაკაცები არ იქნებიან მსგავსი ღონისძიების პირდაპირი ბენეფიციარები, თუმცა, საბოლოო ჯამში, მათ ეს მაინც შეეხებათ.

მაგალითი: ცვლილებები შრომის კოდექსში

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მუხლი 3 განსაზღვრავს კოდექსის სუბიექტებს, კერძოდ დამსაქმებელს, დასაქმებულსა და პროფკავშირებს. გარდა ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ კოდექსი ეხება წინა სახელშეკრულებო საკითხებს და შესაბამისად, პოტენციურ დასაქმებულებს; სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, საქართველოში არსებულ მთელ სამუშაო ძალას. ამ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, გენდერული შესაბამისობის საბაზისო შეფასება შესაძლოა, შემდეგნაირად იკითხებოდეს:

შრომის კოდექსს აქვს პირდაპირი გავლენა მთელ სამუშაო ძალაზე და ყველა პოტენციურ დასაქმებულზე საქართველოს მასშტაბით. ამიტომ სწორედ ეს სფერო საჭიროებს დარეგულირებას, სადაც გენდერული თანასწორობის ასპექტების გათვალისწინება უაღრესად მნიშვნელოვანია. შრომითი ურთიერთობების დარეგულირება პირდაპირ გავლენას იქონიებს გენდერულ უთანასწორობაზე გარკვეულ დონეებზე და ამასთანავე არაპირდაპირ გავლენას იქონიებს სოციალურ ფონზე.

გენდერული გავლენის ანალიზის საფეხური – გენდერული შესაბამისობის განსაზღვრა – ანალიზის არსს წარმოადგენს. გენდერული ანალიზის შესახებ კვლევა, პროცესის დასაწყისია. შრომის კოდექსის ცვლილებებზე ზემოაღნიშნული პასუხი, ამ ეტაპზე სრულიად დამაკმაყოფილებელია. ჩვენ განვსაზღვრეთ მოსახლეობის შესაბამისი სამიზნე ჯგუფები და ვიცით, რომ მოსახლეობის დიდი ნაწილი ჩართულია პროცესში, რომ ის ეხება ქალებსა და მამაკაცებს, გოგონებს და ბიჭებს; და რომ პოლიტიკის გადანყვეტილებას აქვს პირდაპირი გავლენა. ეს საკმარისი ინფორმაციაა, რათა დაბუსტებით ვთქვათ, რომ აღნიშნულ გადანყვეტილებას აქვს კავშირი გენდერული თანასწორობის საკითხთან. შემდგომი ეტაპისთვის, უნდა გაკეთდეს უფრო სიღრმისეული ანალიზი და რაოდენობრივად განვსაზღვროთ

გენდერისა და აღნიშნული პოლიტიკის სფეროს შეხების წერტილები. ამისთვის დაგვჭირდება გარკვეული კვლევის ჩატარება; დასაქმებულთა და უმუშევართა სტატისტიკის გაანალიზება; განათლებასა და სასწავლო კურსებზე ხელმისაწვდომობის, სამუშაოს დაყოფის და სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი ტიპის გენდერული დისკრიმინაციის შემთხვევის განხილვა.

ნაბიჯი 3 – გენდერულ სენსიტიუი ანალიზი

ეს საფეხური წარმოადგენს გენდერული გავლენის შეფასების ძირითად ნაწილს. სწორედ აქედან იწყება სიღრმისეული ანალიზი, რაც გენდერული საკითხების ცოდნას და გამოცდილებას მოითხოვს. ამ ეტაპზე ხორციელდება კვლევები, მიმდინარეობს კონსულტაციები ექსპერტებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან, მონაცემების შეგროვება და ანალიზის შედეგების დოკუმენტირება. აღნიშნული საკითხი მნიშვნელოვანია მაშინაც კი, როდესაც აღმოვაჩინოთ, რომ საჭირო მონაცემების მოძიება ვერ მოხერხდა. არასრული მონაცემების ან მონაცემების დეფიციტის აღმოჩენა და ამ ფაქტის ხაზგასმა მნიშვნელოვანია, იმისთვის, რომ სამომავლოდ უკეთესად შეგროვდეს და იმართოს გენდერულ ჭრილში მონაცემები.

იმის გასარკვევად, თუ რას გულისხმობს ეს საფეხური, სასურველია, დავუბრუნდეთ ევროსაბჭოს განმარტებას გენდერული გავლენის შეფასებაზე:

‘გენდერული გავლენის შეფასება ნიშნავს შემოთავაზებული პოლიტიკის დანერგვის შედეგად მოსალოდნელი მოვლენების შედარებასა და შეფასებას არსებულ სიტუაციასთან და ტენდენციებთან გენდერული კრიტერიუმების მიხედვით.’

ანალიზის დაწყებამდე საჭიროა, შევთანხმდეთ, თუ რომელ გენდერულ კრიტერიუმს გამოვიყენებთ. ევროსაბჭოს 1998 წლის პუბლიკაცია, სადაც მოცემულია ეს განსაზღვრება, გვთავაზობს ოთხ ფართო კრიტერიუმს:

- ✓ **მონაწილეობა** – გულისხმობს ადამიანთა რაოდენობრივ დათვლას და იყოფა ორ ნაწილად: 1) ეხება სამიზნე ჯგუფის შემადგენლობას (ქალების და მამაკაცების რაოდენობა); 2) ჩართულია თუ არა ეს შემადგენლობა არსებული პოლიტიკის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. მაგალითად, თუ კანონი/პოლიტიკა/დონისძიება ეხება დასაქმებას, უნდა გქონდეთ დასაქმებისა და უმუშევრობის დონის შესახებ სტატისტიკური მონაცემები, გაანალიზებული სქესის მიხედვით. ასევე, სტატისტიკა ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულთა შესახებ, სოფლად დასაქმებულთა შესახებ, სხვადასხვა სექტორებში დასაქმების შესახებ (ფერმერული საქმიანობა, საინფორმაციო ტექნოლოგიები, წარმოება და სხვა.) და დასაქმების სხვა ასპექტების შესახებ, რომლებიც, თქვენი აზრით, მნიშვნელოვანია ამ პოლიტიკისთვის. განსხვავება ქალებისა და მამაკაცების ანაზღაურებაში სქესის საფუძველზე დასაქმების მნიშვნელოვანი ფაქტორია. უნდა შემოწმდეს, ჩატარდა თუ არა კონსულტაციები კანონთან/პოლიტიკასთან დაკავშირებით და მონაწილეობდა თუ არა ამ პროცესში ორივე მხარე - ქალები და მამაკაცები. გარდა ამისა, უნდა გაირკვეს, ვინ იყო პასუხისმგებელი კანონის/პოლიტიკის პროექტის შემუშავებაზე და იყო თუ არა გენდერული ბალანსი დაცული გადაწყვეტილების მიმღებთა შორის.
- ✓ **რესურსები** – ეხება ყველაფერს მატერიალურს – ფული (შემოსავალი), დასაქმება, განათლება, საცხოვრებელი, პოლიტიკური ძალაუფლება (დიდი და მცირე), ჯანდაცვა, დასვენების დრო, ახალი ტექნოლოგიები, წვდომა წყალთან და კანალიზაციასთან და სხვა. ქალებს და მამაკაცებს სხვადასხვანაირი წვდომა აქვთ ამ რესურსებთან და შესაბამისად. განსხვავებული მოცულობით იღებენ მათ. როდესაც საქმე ეხება აღნიშნულ რესურსებს, მთავრობის პოლიტიკა და სერვისები გავლენას ახდენს გენდერულ უთანასწორობაზე და შესაბამისად იმგვარად უნდა ჩამოყალიბდეს, რომ ქალებმა და მამაკაცებმა თანაბარი სარგებელი ნახონ. რადგან ხშირად ქალებს უფრო მეტი

პასუხისმგებლობა აქვთ ოჯახში და საზოგადოებაში, ამიტომ მათ, მამაკაცებთან შედარებით, ბევრად ნაკლები დრო რჩებათ საკუთარი თავისთვის. ამ დროის გამოყენება კი შეიძლებოდა ანაზღაურებად სამსახურში, განათლების გაუმჯობესებაში ან დასვენებაში. უკეთესი ჯანდაცვის სისტემა და მომსახურება ხელს უწყობს ქალების ტვირთის შემსუბუქებას და საშუალებას აძლევს მათ, მეტი სარგებელი მიიღონ რესურსებიდან. თუ ვსაუბრობთ დასაქმების პოლიტიკაში არსებულ რესურსებზე, ჩვენ განვიხილავთ არათანაბარ წვდომას სასწავლო კურსებზე, დაწინაურებაზე, ბეგანაკვეთურ სამუშაოზე და სხვა.

- ✓ **ნორმები და ფასეულობები** – აქ ვსაუბრობთ დადგენილ ნორმებსა და ფასეულობებზე ყოველ-დღიურ ცხოვრებასა და საქმიანობაში, რომლებმაც დროთა განმავლობაში შექმნეს მმართველობის არსებული სისტემა. ეს შეიძლება გამომდინარეობდეს და თაობიდან თაობას გადაეცეს რელიგიიდან, ისტორიიდან, კულტურიდან. სტერეოტიპები და დამოკიდებულებები ხშირად განსაზღვრავს ნორმებს და ფასეულობებს, რომლებიც ისეა ჩაბეჭდილი ჩვენს აზროვნებაში, რომ ვერც კი ვხვდებით. გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით, ალბათ ყველაზე დომინანტურია ცნება, რომ მამაკაცი ოჯახის მარჩენალია, ხოლო ქალის საუკეთესო ადგილი და როლი - სახლში დელობაა. შრომითი კანონმდებლობისა და პოლიტიკის უმეტესობა სწორედ ამ კონცეფციას ეფუძნება, რასაც ხშირად შედეგად მოაქვს თუნდაც გაუაზრებელი დისკრიმინაცია: ქალებს უარს ეუბნებიან დაწინაურებაზე ფეხმძიმობის გამო და სჭიან საგადასახადო სისტემის საშუალებით, რადგან ისინი არ აღიქმებიან ოჯახში ძირითად შემომტანებად. ადამიანის უფლებების საერთაშორისო კონვენციები აცხადებენ, რომ მთავრობის პასუხისმგებლობაა, არ ასახოს ნეგატიური და პოტენციურად დისკრიმინაციული ნორმები და ფასეულობები კანონებსა და პოლიტიკაში.
- ✓ **უფლებები** – არსებობს კანონები, რომლებიც თანაბარ შესაძლებლობებს ანიჭებს ქალებს და მამაკაცებს, ქონდეთ ერთნაირი წვდომა რესურსებთან და მონაწილეობა მიიღონ საზოგადოებისთვის საინტერესო საკითხებში. ზოგი მათგანი საერთაშორისო ვალდებულებაა ზოგი კი - ეროვნული კანონმდებლობის ნაწილი.

ეს კრიტერიუმები გამოიყენება ანალიზის დროს და ქმნის ჩარჩოს, რომლის მიხედვით უნდა აღინეროს ქალებისა და მამაკაცების მიმდინარე სტატუსი პოლიტიკის იმ სფეროში, რომელზეც მუშაობთ. ეს ასპექტი ძალიან მნიშვნელოვანია, თუ გსურთ, რეალურად გაიაზროთ და შეაფასოთ გენდერული თანასწორობა ან უთანასწორობა.

წარმოგიდგინთ ნიმუშს, რომელიც შეიცავს ამ კრიტერიუმებს. ნიმუში გამოგადგებათ, როგორც ანალიზისთვის, ისე შედეგების ფორმულირებისთვის. **შენიშვნა:** ნიმუში არ წარმოადგენს გენდერული ბემოქმედების ანგარიშს; ის არის დამხმარე საშუალება ანალიზის პროცესში და **ფორმატი**, სადაც მიღებული შედეგების მოკლედ ჩაწერას შეძლებთ.

გენდერული ანალიზის როკუმენჯიკაციის ზოგად გენდერული გავლენის შეჯასებისთვის

პოლიტიკის/საკანონმდებლო სექტორი:

განსახილველი პოლიტიკა/ღონისძიება/კანონმდებლობა:

გენდერულად შესაბამისი კრიტერიუმი	ამჟამინდელი მდგომარეობა ძირითადი კითხვები <i>არის თუ არა გენდერული განსხვავებები ჩართულობის, რესურსებზე წვდომის, გენდერული ნორმების, ღირებულებების და უფლებების კუთხით</i>	ტენდენცია ძირითადი კითხვები <i>რეკომენდებული პოლიტიკის გავლენისგან დამოუკიდებლად, შეაფასეთ მამაკაცებისა და ქალების მდგომარეობის ტენდენციები.</i>	შესაძლო გავლენა ძირითადი კითხვები <i>ამ პოლიტიკამ /სტრატეგიამ შესაძლოა:</i> <i>გააუმჯობესოს გენდერული თანასწორობის მდგომარეობა;</i> <i>გააუარესოს გენდერული თანასწორობის მდგომარეობა;</i> <i>არ შეცვალოს გენდერული თანასწორობის მდგომარეობა.</i>
მონაწილეობა i. სამიზნე ჯგუფის მონაცემები სქესის მიხედვით ii. გადანაცვებების მიმღებ პოზიციებზე მყოფი ქალების და მამაკაცების რაოდენობა			
რესურსები: დრო, სივრცე, ინფორმაცია, ფული, პოლიტიკური და ეკონომიკური ძალაუფლება, განათლება და სწავლება, დასაქმება, ახალი ტექნოლოგიები, ჯანდაცვის მომსახურება, საცხოვრებელი, ტრანსპორტი, დასვენება			
ნორმები & ფასეულობები რომლებიც გავლენას ახდენს გენდერულ როლებზე, შრომის გადანაწილებაზე, სტერეოტიპებზე, ქალის და კაცის მიმართ სოციალური დამოკიდებულებაზე, საზოგადოებაში არსებული ნორმებით განპირობებული ქალისა და კაცის უთანასწორობა			

<p>უფლებები</p> <p>დე იურე უფლებები დაკავშირებული:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ პირდაპირ თუ არაპირდაპირ დისკრიმინაციასთან და ადამიანის უფლებები, მათ შორის, სექსუალური ძალადობისგან თავისუფლება ✓ მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობა ✓ სერვისის ხელმისაწვდომობა 			
<p>მიგნებები და რეკომენდაციები:</p> <p>ძირითადი კითხვები:</p> <p><i>მოსალოდნელია თუ არა, რომ პოლიტიკის არსებულმა გადანყვეტილებამ იქონიოს უარყოფითი გავლენა გენდერულ თანასწორობაზე?</i></p> <p><i>რა მხრივ?</i></p> <p><i>თუ ასეა, რა შეიძლება გაკეთდეს გავლენის შესამსუბუქებლად?</i></p> <p><i>შესაძლებელია თუ არა პოლიტიკის გადანყვეტილებაში ცვლილებების შეტანა, გენდერულ თანასწორობის ხელშესაწყობად?</i></p>			

გენდერული გავლენის შეფასებისთვის გენდერული ანალიზის დოკუმენტაციის ფორმის შექმნის სახელმძღვანელო პრინციპები

წინა ორ გვერდზე წარმოდგენილი ფორმა, გვაძლევს შემოთავაზებული პოლიტიკის გადანყვეტილებაში მამაკაცისა და ქალის მდგომარეობის სისტემური შესწავლის საშუალებას:

- ✓ მარცხენა მხარეს ჩამოთვლილი ოთხი კრიტერიუმის მიხედვით,
- ✓ დროის სამივე ფაზაში
 - მიმდინარე – რა სიტუაციაა დღეს, თითოეული კრიტერიუმის მიხედვით;
 - ტენდენცია – რა ტენდენცია არსებობდა წარსულში და რა შესაძლო ტენდენცია განვითარდება ჩარევის გარეშე;
 - პოტენციური გავლენა – რა სიტუაცია იქნება პოლიტიკის ახალი გადანყვეტილების/კანონის შემოღების შემთხვევაში.

შეიძლება გაურკვეველობა დაგეუფლოთ და გენდერული ანალიზის განხორციელება შეუძლებლადაც კი მიიჩნიოთ, თუმცა შედეგი დაწყებისთანავე თვალსაჩინო გახდება. გაგიკვირდებათ კიდევ, თუ როგორ ადვილად მოიპოვებთ ინფორმაციას, ხოლო მისი გენდერულ ჭრილში განხილვით, ამ საკითხის მცოდნეც კი გახდებით.

რეალურად, შესაძლოა მოძიებული ინფორმაცია საკმაოდ მწირი და შეზღუდული აღმოჩნდეს. ხანდახან საქართველოში არსებული მონაცემების სიმწირის გამო მოგიწევთ რეგიონული მონაცემებიდან მიახლოებითი შეფასებების გაკეთება. ეს მიანიშნებს იმაზე, რომ თუ გენდერული უთანასწორობის რაოდენობრივი შეფასება ვერ ხერხდება, მაინც შეგიძლიათ მიუთითოთ, რომ ეს სფეროები, პოლიტიკის გადანყვეტილების/ კანონის შექმნის პროცესში აუცილებლად უნდა იყოს გათვალისწინებული. ნებისმიერ შემთხვევაში, მონაცემების დეფიციტის დოკუმენტირება ძალიან მნიშვნელოვანი პროცესია.

აოგოგ მოვიქსათ მონაცემების ღვიცივის შემოხვევაში

- ✓ თუ მონაცემები შემღუღულია ეროვნულ დონეზე, (მაგალითად, როცა სტატისტიკური მონაცემები არ არის დაცოფილი სქესის მიხედვით ან არ არის განახლებული), ეცადეთ, მოიპოვოთ რეგიონული მონაცემები. შეიძლება, ევროკავშირის მონაცემები დაგვეხმაროს ტენდენციის დადგენაში.
- ✓ გენდერული თანასწორობის ინდიკატორები ზოგიერთი სფეროს მიხედვით (როგორცაა განათლება, შრომის ბაზარი, ბავშვთა მოვლა, ჯანდაცვა და სხვა) შექმნილია ევროსტატის მიერ ევროკავშირის ყველა ქვეყნისთვის. ნვდომა შესაძლებელია შემდეგ მისამართზე:
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main_Page
- ✓ ევროსტატი ასევე აგროვებს გაფართოების ქვეყნების (Enlargement Countries) მონაცემებს, ხოლო აზიის განვითარების ბანკს (Asian Development Bank) აქვს სამხრეთ კავკასიის გენდერული მონაცემები: <https://www.adb.org/publications/gender-statistics-southern-caucasus-and-central-and-west-asia-situational-analysis>
- ✓ გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტი (EIGE) აგროვებს, აანალიზებს და აქვეყნებს რაოდენობრივ და თვისებრივ მონაცემებს და ინფორმაციას გენდერულ უთანასწორობაზე:
<http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index>

მაგალითი: ცვლილებები შრომის კოდექსში

ნიშუის შვესაბისას გასათვალისწინებელი კნქვაბი

მონაწილეობა – მიმდინააი

- ✓ სქესისა და ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით ჩაშლილი დასაქმება და უმუშევრობა;
 - სქესისა და ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით ჩაშლილი სამუშაო ძალის მონაწილეობის დონე;
 - სქესის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემები ნახევარ-განაკვეთზე მომუშავეთა შესახებ;
- ✓ მონაცემები სოფლად დასაქმებისა და უმუშევრობის შესახებ
- ✓ მონაცემები საზოგადოებასთან შრომის კოდექსის შესახებ კონსულტაციებზე;
- ✓ ინფორმაცია რეფორმის პროცესში ქალთა მონაწილეობის შესახებ.

ჩესუჩსაბი – მიმდინააი

- ✓ გენდერული ნიშნით განსხვავებული შრომითი ანაზღაურება;
- ✓ მონაცემები დასაქმების განაწილებაზე – ვერტიკალური და ჰორიზონტალური;
- ✓ ინფორმაცია ტექნიკურ საგნებზე (მეცნიერება, ტექნოლოგიები, ინჟინერია და მათემატიკა);
- ✓ სახელმწიფოს მიერ უზრუნველყოფილ დასაქმების პროგრამებთან ნვდომის შესახებ მონაცემები;
- ✓ სამუშაო სივრცეში ტრენინგებსა და ახალ ტექნოლოგიებზე ნვდომის შესახებ მონაცემები;
- ✓ ხელმისაწვდომობა ბავშვთა მოვლაზე; ნვდომა ადეკვატურ და შესაფერის ტრანსპორტზე.

ნოჩეაბი და შასეულობაბი – მიმდინააი

- ✓ მამაკაცის, როგორც ოჯახის მარჩენალის მოდელი დომინანტია გლობალურად. კარგი იქნება, მოიძიოთ ადგილობრივი კვლევა, თუ როგორ უშლის ხელს ტრადიციული ქართული დამოკიდებულებები ქალების მონაწილეობას შრომით პროცესებში და მათ ეკონომიკურ დამოუკიდებლობას;
- ✓ გაანალიზეთ, ხომ არ აფერხებს ბავშვებზე ზრუნვის ინფრასტრუქტურის განვითარებას სოციალური ნორმებითა და ფასეულობებით გამყარებული დედის, როგორც ბავშვებზე მთავარი მზრუნველის როლი.
- ✓ განსაზღვრეთ, თუ რამდენად უწყობენ ხელს გენდერულ დაცოფას ნორმები და ფასეულობები, რომლებიც განასხვავებენ ქალების და მამაკაცების სამუშაოებს.

უპლავაი – მიმინაკი

- ✓ საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ;
- ✓ საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ;
- ✓ შრომის კოდექსის ანტიდისკრიმინაციული ინსტრუმენტები;
- ✓ საერთაშორისო კანონები და კონვენციები, მაგალითად, გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია და ევროპის საბჭო;
- ✓ მონაცემები დისკრიმინაციის შემთხვევების შესახებ, ჩაშლილი სქესის მიხედვით;
- ✓ მონაცემები დისკრიმინაციის სარჩელთან დაკავშირებით სასამართლო გადანყვეტილებებზე;
- ✓ ნებისმიერი სხვა შესაბამისი ინფორმაცია ომბუდსმენის ოფისიდან სამუშაო ადგილებზე ან გენდერის/სქესის საფუძველზე დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით.

გენდენი

ახლა უკვე შეგვიძლია ვიმსჯელოთ, თუ რა ტენდენციები არსებობს ყველა ზემოხსენებულ თემასთან დაკავშირებით. უბრალოდ, გაიარეთ აღნიშნულ პერიოდში განხილული ყველა საკითხი. უპირველეს ყოვლისა, გადახედეთ კვლევებს, რომელიც გიჩვენებს, თუ როგორ შეიცვალა მდგომარეობა დროთა განმავლობაში. ნახეთ ცვლილებები დასაქმების სფეროში ქვეყნის საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის შემდეგ, როგორც ქალებისთვის ასევე მამაკაცებისთვის. ასევე, შესაძლოა, ყურადღება გაამახვილოთ 2008 წლის გლობალური კრიზისის შემდეგ მომხდარ ცვლილებებზე, ასევე განსაზღვროთ, თუ რა ტენდენცია იქნება ქვეყანაში არსებული შრომის კოდექსის უცვლელად დატოვების შემთხვევაში.

შესაძლო გავლენა

იხილეთ შრომითი უფლებების საკონსულტაციო ჯგუფის მიერ შემუშავებული შრომის კოდექსის შემოთავაზებული ცვლილებები, რომლებიც მოიცავს შემდეგ თემებს:

1. გენდერული დისკრიმინაციის აკრძალვა – ეს ცვლილება აძლიერებს გენდერის დაცვას დამატებითი საფუძვლების დაკონკრეტების მეშვეობით;
2. ვაკანსიების გამოცხადება და ინტერვიუები – უკავშირდება კონტრაქტის დადების წინა პერიოდს. შესაძლოა ეს განვიხილოთ დაქირავების ერთიან პროცესად, რომელშიც შედის ვაკანსიის გამოცხადება, სამუშაოს კრიტერიუმები, ინტერვიუს ჩატარება, მონაცემთა დაცვა (რა შეუძლია იკითხოს დამსაქმებელმა და რა - არა), პროცესის გამჭვირვალობა და სხვა. სასარგებლო იქნება გადავხედოთ გარკვეულ ლიტერატურას 2007/78/EC-დირექტივის შესახებ, რადგან სწორედ ის წარმოადგენს ევროპულ მოდელს;
3. შრომითი ხელშეკრულებები – ეხება წერილობითი ფორმის ხელშეკრულებას, რათა დაცული იყოს ქალთა შრომითი უფლებები. აქვე აღვნიშნავ, რომ ევროკავშირის კანონმდებლობით უფლებები დაცულია მაშინაც კი, როდესაც წერილობითი კონტრაქტი არ არის ძალაში შესული;
4. სამუშაოს ხანგრძლივობა და ზეგანაკვეთური მუშაობა – ეხება 40-საათიან სამუშაო კვირას და გამონაკლისებს. ასევე, ეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას. გენდერული თანასწორობის ასპექტების გათვალისწინებით, შრომის კოდექსში უნდა დაკონკრეტდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხელმისაწვდომობა ქალებისთვის. ქალები ხშირად განიცდიან დისკრიმინაციას. მათ არ ეძლევათ ზეგანაკვეთური მუშაობის და შესაბამისად, დამატებითი შემოსავლის მიღების შესაძლებლობა;
5. დანინაურება, მივლინება, ტრენინგი, დანამატები - ეს არის პოტენციურად ყველაზე მნიშვნელოვანი ცვლილებები გენდერულ თანასწორობასთან მიმართებაში. გარდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესაძლებლობისა, ქალებს უნდა ჰქონდეთ დანინაურების, ტრენინგების და სხვა პრივილეგიების მიღების თანაბარი შესაძლებლობა. დამსაქმებლებს კანონი უნდა ავალდებულებდეს, რომ ჰქონდეთ თანაბარი წვდომის პრაქტიკა, რომელიც დეტალურად განმარტავს ყველა ასპექტს;

6. თანაბარი ანაზღაურება ერთი და იმავე სამუშაოს შესრულებისთვის – კიდევ ერთი რთულად დასარეგულირებადი სფეროა. აღსანიშნავია, რომ ევროპის საბჭოს მიერ გამოცემული პირველი დირექტივა ეხებოდა სწორედ თანაბარ ანაზღაურებას ერთნაირი სამუშაოს შესრულებისთვის;
7. სექსუალური შევიწროება სამსახურში;
8. დასაქმებული დედების დაცვის უფლება;
9. ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულები;
10. გათავისუფლება/შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა;
11. დასაქმებაზე უარის თქმა – ვფიქრობ, ამის მოგვარების საუკეთესო გზა მოცემულია #2 პუნქტში და დასაქმების თემის ქვეშ გაერთიანებულ საკითხებში.

ჩვენ წინაშე დგას ამოცანა, დავადგინოთ თითოეული ცვლილების გავლენა და თან დავურთოთ განმარტებითი ტექსტი, თუ რა იგულისხმება შემოთავაზებული ცვლილებების უკან. თუმცა, ძირითადი აქცენტი უნდა გაკეთდეს გავლენაზე. ეს შესაძლოა თქვენი ვარაუდით იყოს, მაგალითად, ქალების რიცხვის გაზრდა სრულ განაკვეთზე; ფეხმძიმე ქალებისთვის დეკრეტულ შვებულებაში გასვლის გაადვილება ისე, რომ ხელი არ შეეშალოს კარიერაში; ქალების პროდუქტიულობის გაზრდა. ის თუ რა გავლენა ექნება შემოთავაზებას, დამოკიდებულია იმ თემაზე, რომელზედაც მუშაობთ.

ნაბიჯი 4 – ჩეკოვანიტივის შეფასება

ეს საფეხური აერთიანებს ანალიზის ძირითად არსს და თქვენს მიერ შემოთავაზებულ რეკომენდაციებსა და დასკვნებს, უნდა გახსოვდეთ რა გავლენა გამოავლინეთ სამიზნე ჯგუფზე. თქვენი რეკომენდაციები მიზნად უნდა ისახავდეს:

- ✓ ნებისმიერი უარყოფითი გავლენის აღმოფხვრას ან შემსუბუქებას;
- ✓ კანონის/პოლიტიკის გაუმჯობესებას ისე, რომ ხელი შევეწყოთ გენდერულ თანასწორობას.

რეკომენდაციები შესაძლოა მიმართული იყოს;

- ✓ კანონის/პოლიტიკის/დონისძიების ტექსტში გენდერული თანასწორობის ჩართვაზე;
- ✓ გენდერული თანასწორობის, როგორც მიზნის ჩართვაზე;
- ✓ სქესის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემების შეგროვებისა და მართვის გაუმჯობესებაზე;
- ✓ გენდერული თანასწორობის ინდიკატორების დამატებაზე;
- ✓ მონიტორინგის გაძლიერებულ მექანიზმებზე;
- ✓ სამოქალაქო საზოგადოებასთან კონსულტაციის გაძლიერებაზე;
- ✓ დამატებითი ზომების მიღებაზე, რომლებიც:
 - ხელს შეუწყობენ ქალების წვდომას იმ სექტორებზე, რომელშიც ისინი ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი;
 - ხელს შეუწყობენ ქალების გადანაცვლებების მიღების პროცესში ჩართვას;
 - ხელს შეუწყობენ სახლში ოჯახზე ზრუნვის პასუხისმგებლობის გადანაწილებას;
 - შეასუსტებენ გენდერულ სტერეოტიპებს და გაზრდიან საზოგადოების ცნობიერებას ამ მიმართულებით;
 - ხელს შეუწყობენ გენდერული ძალადობის შეწყვეტას და აამაღლებენ საზოგადოების ცნობიერებას ამ მიმართულებით.

დამატებითი რეკომენდაციები, რომლებიც პირდაპირ არ ეხება კანონმდებლობას, შესაძლოა ეხებოდეს იმას, თუ როგორ გაგირთულდათ ანალიზი მონაცემებისა და კვლევების ნაკლებობის, გადანაცვლებების მიღების, პოლიტიკის შემუშავებისა და კანონშემოქმედებით პროცესში გენდერული უთანასწორობის გამო და სხვა.

მაგალითი: ცვლილებები შრომით კოდექსში

ამ შემთხვევაში, როცა ცვლილებები მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის მიღწევას და ისინი უკვე განსაზღვრულია გენდერული გავლენის შეფასების პროცესის დაწყებამდე, სასურველია მათი ჩამოთვლა რეკომენდაციების სახით.

სხვა რეკომენდაციები შესაძლოა მოიცავდეს ზემოთ ხსენებულ მონაცემებს, ინდიკატორებს, მონიტორინგს, კონსულტაციებსა და სხვა. მნიშვნელოვანია, რომ რეკომენდაციები იყოს კონკრეტული, შესაბამისი და რეალისტური.

გენდერულად დაბალანსებული შრომის კოდექსის მიღების მიზნით, შესაძლოა გადავხედოთ მის სხვა ასპექტებს, ამასთან დაკავშირებით სახელმძღვანელოს ავტორი გთავაზობს შემდეგს:

- ✓ განახლებული შრომის კოდექსის აღსრულების მექანიზმები - აქ მნიშვნელოვანი როლი აქვს სახალხო დამცველს და შრომის ინსპექციასაც.
- ✓ ეს შესაძლოა მოიცავს დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონმა ; თუმცა, კარგი იქნება თუ მივუთითებთ, ვის აქვს მტკიცების ტვირთი დისკრიმინაციაზე საჩივარის შეტანისას;
- ✓ ესეც შესაძლოა დასაქმების თანასწორობის კანონის მნიშვნელოვანი მახასიათებელია პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის, შევიწროვებისა და სექსუალური შევიწროვების განმარტებების ჩართვა;
- ✓ მნიშვნელოვანია, რომ დამქირავებლებს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობების პოლიტიკის გატარების უფლება, რაც ხელს შეუწყობს ისეთი გარემოს ჩამოყალიბებას, სადაც თანამშრომლები საკუთარ აზრსა და ნუხილს გამოთქვამენ და იარსებებს შესაბამისი რეაგირების მექანიზმები;
- ✓ თანაბარი შესაძლებლობების პოლიტიკა შესაძლოა მოიცავდეს დაზარალებულის ვიქტიმიზაციისგან დაცვის მექანიზმებსაც. გარდა ამისა, შრომის კოდექსში შესაძლოა შევიდეს რეგულაცია ვიქტიმიზაციის დისკრიმინაციული ბუნების შესახებ.

გენდერული გავლენის შეფასების ანგარიში

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, გენდერული გავლენის შეფასების ანგარიში უნდა ეყრდნობოდეს შემდეგ 4 საფეხურს:

1. პოლიტიკის/კანონის მიზნის/მიზნების განმარტება – შრომის კოდექსის ცვლილებების შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, ვახსენოთ ამ ცვლილებების ნებისმიერი ზოგადი და/ან კონკრეტული მიზნები. მიზნები შესაძლოა მოიცავდეს:
 - ა. ქალების დასაქმების მაჩვენებლის გაზრდას;
 - ბ. სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის შემცირებას, რაც ქმნის ერთგვარ ბარიერს ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობისთვის;
 - გ. კანონმდებლობის ევროკავშირის სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანას;
2. პოლიტიკის/კანონის შესაბამისობა გენდერულ თანასწორობასთან;
3. გენდერული ანალიზის დასკვნები და შედეგები;
4. რეკომენდაციები უარყოფითი გავლენის შემცირების და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით.

ანგარიშის წერისას მთავარია მისი ლაკონიურობა და შესაბამისობა. ეს არ ნიშნავს ლაკონიურად ვწეროთ მხოლოდ იმიტომ, რომ ანგარიში იყოს მოკლე. ეს ნიშნავს, რომ თავიდან ავიცილოთ არარელევანტური ინფორმაცია და შეხედულებები. ანგარიში უნდა აერთიანებდეს ყველა დაკავშირებულ ინფორმაციას, განსაკუთრებით კი, ნორმებისა და ფასეულობების გავლენას გენდერულ თანასწორობაზე, რადგან

ასეთ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლება ყოველთვის მიზანშეწონილია. ნაცვლად იმისა, რომ შევეგუოთ არსებულ სიტუაციას იმიტომ, რომ ასე იყო ყოველთვის და შეჩვეულები ვართ, ჩვენ უნდა დავუპირისპირდეთ სტატუს-კვოს. ასევე, მნიშვნელოვანია, გამოვყოთ გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საერთაშორისო და ეროვნული სამართლებრივი ვალდებულებები პოლიტიკის სხვადასხვა სფეროებისთვის.

ზოგიერთი რამ, რაც უნდა გვახსოვდეს გენდერული გავლენის შეფასებისას:

- ✓ ყურადღება მიაქციეთ როგორც თვისებრივ, ისე რაოდენობრივ გავლენებს, მაგალითად სამუშაოს ხარისხს, ისევე როგორც სამუშაო ადგილების რაოდენობას.
- ✓ სხვადასხვა ტიპის რესურსებზე გავლენა, მაგალითად, საოჯახო და სამუშაო ცხოვრების ხარისხი.
- ✓ უფლებები მოიცავს როგორც ზრუნვის, ისე დასაქმების უფლებას.
- ✓ გრძელვადიანი გავლენა; მოკლევადიანი ხარჯები და სარგებელი.
- ✓ პოლიტიკის გადანაცვებების გავლენის შეფასება ქალებისა და მამაკაცების კონკრეტულ ჯგუფებზე.
 - ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფები, მშობლები და უშვილო ადამიანები, ასაკობრივი ჯგუფები, ლესბოსელი ქალები, მოსწავლეები/სტუდენტები, დასაქმებული და უმუშევრები, რეგიონში მცხოვრებნი და ა.შ.

ინსპირაცია

გენდერული თანასწორობის ევროპის ინსტიტუტი: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment>

ევროპის კომისია (1997/98) გენდერული გავლენის სახელმძღვანელო <http://ec.europa.eu/social/BIobServlet?docId=4376&langId=en>

ევროპის ეკონომიკური საზოგადოება (2008), გენდერული მენისტრიმინგის სახელმძღვანელო <http://ec.europa.eu/social/BIobServlet?docId=2045&langId=en>

ევროპის სოციალური ფონდის თანასწორობის თემატური ჯგუფი, გენდერის კვლევის ეროვნული სამდივნო, რეგიონებისა და ადგილობრივ თვითმმართველობების შვედეთის ასოციაცია, შვედეთის სახელმწიფო სააგენტო ინოვაციურ სისტემებზე (განახლებული).

<http://jamstall.nu/en/toolbox/3r-method/>
შვედეთის მთავრობა(2007). გენდერული მენისტრიმინგის სახელმძღვანელო <http://www.government.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

ოჯახის, ხანში შესული მოქალაქეების, ქალებისა და ახალგაზრდების გერმანიის ფედერალური სამინისტრო (2007). გენდერული გავლენის შეფასების სამუშაო ჯგუფი 'კანონმდებლობის მომზადება გენდერული მენისტრიმინგისთვის' <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gender-mainstreaming-in-the-preparation-of-legislation,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

ევროპის კომისია. კვლევისა და ინოვაციების დირექტორატი (2013). გენდერული ინოვაციები. რა ნვლილი აქვს გენდერულ ანალიზს მეცნიერებასა და კვლევაში. <http://genderedinnovations.stanford.edu/Gendered%20Innovations.pdf>

ასევე იხილეთ განახლებული 'გენდერული ინოვაციები', სადაც მოცემულია მეთოდოლოგია, პირობები, საკონტროლო ჩამონათვალი და მაგალითები (მდგრადობის შესწავლა ისეთ სფეროებში როგორც კლიმატის ცვლილება, გარემო ქიმიკატები, საზოგადოებრივი ტრანსპორტი, წყლის ინფრასტრუქტურა და ა.შ) <http://genderedinnovations.stanford.edu/>.

დამატებითი საკითხავი

გენდერული გავლენის შეფასების მეთოდები:

გაერთიანებული სამეფო; სამუშაოსა და პენსიების დეპარტამენტი (2007). საპენსიო რეფორმის გენდერული გავლენის ანალიზი. კანონპროექტი პენსიაზე 2007

<http://www.dwp.gov.uk/docs/genderimpactassessment.pdf>

სოციალურ-ეკოლოგიური კვლევის ინსტიტუტი (2000). გენდერული გავლენის შეფასება რადიაციისგან დაცვისა და გარემოს საკითხებში. გარემოს, ბუნების დაცვისა და ბირთვული უსაფრთხოების ფედერალური სამინისტრო.

http://www.bmu.de/fileadmin/bmu-import/files/pdfs/allgemein/application/pdf/gia_abschlussbericht_uk.pdf

Lilaite, Anzelika Lithuanian experience in implementing 3R method in early childhood centres. Social Innovation Fund. Retrieved from:

<http://www.genderloops.eu/docs/3r-method-in-lithuania.pdf>

Life e.V. (2004). Towards Gender Justice in Environmental Policy. Implementing Gender Mainstreaming in Germany. Retrieved from: http://www.gendercc.net/fileadmin/inhalte/Dokumente/Tools/1.1e_GM_Environment_Germany.pdf

Rubery, Jill & Fagan, C. (2000). Gender Impact Assessment and European Employment Policy

http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/docs/gendersocial/GIA_Report.pdf

Verloo, M & Roggeband, C. (2012). Gender Impact Assessment: The Development of a new Instrument in The Netherlands.

<http://dx.doi.org/10.1080/07349165.1996.9725883>

The Women's Health Council, Ireland. Integrating the Gender Perspective in Irish Health Policy: A Case Study <http://health.gov.ie/wp-content/uploads/2014/03/Integrating-the-Gender-Perspective-in-Irish-Health-Policy-A-Case-Study.pdf>



დენატი 1 - მოსაზრებები ნარკოპოლიტიკის ღიბეკალიზაციის (დეკრიმინალიზაციის) საკანონმდებლო პაკეტთან დაკავშირებით:

მონაწილეობა

- ✓ ნარკოტიკების მოხმარების მასშტაბები საქართველოში, აკრძალული ნივთიერებების, მომხმარებელთა სქესისა და ასაკის მიხედვით;
- ✓ აკრძალული ნივთიერებების გამოყენებასთან დაკავშირებით აღძრული საქმეები ნივთიერებების სახეობების, მომხმარებელთა სქესისა და ასაკის მიხედვით;
- ✓ აკრძალული ნივთიერებების გამოყენებასთან დაკავშირებით გამოტანილი განაჩენები სახეობების, მომხმარებელთა სქესისა და ასაკის მიხედვით;
- ✓ ჯარიმები აკრძალული ნივთიერებების გამოყენებასთან დაკავშირებით, სახეობების, მომხმარებელთა სქესისა და ასაკის მიხედვით;
- ✓ აკრძალული ნივთიერებების გამოყენებასთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის პრობლემების მონაცემები, აივ/შიდსის, ჰეპატიტის და სხვათა ჩათვლით, ჩაშლილი სქესის მიხედვით (ნარკოტიკების მომხმარებლების ქალი პარტნიორები დაინფიცირების მაღალი რისკის ქვეშ არიან. ასევე, არსებობს აკრძალული ნივთიერებების მომხმარებელი პარტნიორებისგან ძალადობის რისკი);
- ✓ შეფასება, თუ რამდენად ხდება მუშაობა გენდერულ თანასწორობაზე კვლევების, კონსულტაციების, კომპეტენტური აზრის მოძიებისა და რეკომენდებულ კანონმდებლობაზე გადანყვეტილების მიღების შემთხვევებში.

ჩსუჩსები

- ✓ მონაცემები პრევენციულ, სარეაბილიტაციო და სხვა პროგრამებზე წვდომის შესახებ სქესისა და ასაკის მიხედვით;
- ✓ მონაცემები საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სხვა საინფორმაციო კამპანიებისა და ღონისძიებების ხელმისაწვდომობის შესახებ ქალებისა და მამაკაცებისთვის;
- ✓ მონაცემები გაცდენილი სამუშაო დღეების პროდუქტიულობაზე გავლენის შესახებ, განხილული სქესის მიხედვით;
- ✓ მონაცემები მომსახურებასთან წვდომის ბარიერებზე, განხილული სქესის მიხედვით.

ნოკეები და უსაულობები

- ✓ არსებობს მტკიცებულებები ქალი ნარკომომხმარებლების მიმართ გაძლიერებული სტიგმის შესახებ - საინტერესო იქნება მსგავსი მტკიცებულებების შესწავლა საქართველოშიც. გამოგადგებათ შემდეგი ბმულები:
 - [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)61850-X/fulltext](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)61850-X/fulltext)
 - <http://www.ipsnews.net/2014/09/georgias-female-drug-addicts-face-double-struggle/>
 - <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02791072.2014.990174?journalCode=ujpd20>
- ✓ ვინაიდან ნარკოდამოკიდებული ქალების მიმართ საზოგადოება უფრო კრიტიკულადაა განწყობილი, ვიდრე მამაკაცების მიმართ, საჭიროა სამართლებრივ დონეზე თანასწორობის მიღწევა. კარგი იქნება ანტიდისკრიმინაციული მუხლის შეტანა ახალ კანონმდებლობაში;
- ✓ არსებობს ფაქტები, რომ საქართველოში ქალი ნარკომანები მაღავენ საკუთარ მდგომარეობას სწორედ ამ სტიგმის გამო (იხილეთ რეგულირების გავლენის შეფასება კანონმდებლობასთან დაკავშირებით). მნიშვნელოვანია ამის აღიარება კანონმდებლობაში და ღონისძიებების დასახვა საკითხის მოგვარების მიზნით.

უზღაბები

- ✓ ჩამოთვალეთ ყველა ეროვნული და საერთაშორისო ნორმა, რომლებიც იცავს ადამიანის უფლებებს, მათ შორის კანონმდებლობა, რომელიც ეხება დისკრიმინაციის აღმოფხვრას⁶
- ✓ ასეთი კანონმდებლობის გაცხადებული მიზანია სახელმწიფოს მიდგომის ჰუმანურობის, ინდივიდუალობისა და პატივისცემის პრინციპებზე დაფუძნება.

აკომენსაზიები

- ✓ პოლიციის, პროკურორებისა და მოსამართლეების ტრეინინგი ახალი კანონის აღსრულებაში, გენდერული საკითხების გათვალისწინებით
- ✓ მექანიზმების შემუშავება, რომლებიც უზრუნველყოფს, რომ კანონმდებლობით განსაზღვრული სერვისები თანაბრად ხელმისაწვდომი იყოს ქალებისა და მამაკაცებისთვის, ხოლო ბარიერები აღმოფხვრილი. აღნიშნული კანონმდებლობის წარმატება დამოკიდებულია ბიუჯეტზე, რომელიც გამოიყოფა მსგავსი სერვისებისთვის. სწორედ ამ მომსახურების წარმატებულად მიწოდებისა და განაწილების ნაწილში არის საჭირო გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა.

დანართი 2 - გენდერული შესაბამისობის დაგენა პოლიტიკის ყველა დარგში გენდერული გავლენის შეფასების დანაკვირვების

მნიშვნელოვანია, შევიშუშაოთ პრიორიტეტული კანონების / ღონისძიებების / პროექტების ჩამონათვალი, რომელთა გენდერული გავლენის შეფასების განხორციელებაც გვსურს. სია შედგენილი უნდა იყოს ქალებისა და მამაკაცების ყველაზე მწვავე მოთხოვნილებების შესაბამისად. ზოგადად, ჩვენ გვინდა, ყურადღება გავამახვილოთ, თუ რამდენად აშკარა და გამჟღავნებელია გენდერული უთანასწორობა, რაც გამოიხატება არახელსაყრელი პირობების შექმნასა და დისკრიმინაციაში. საჭიროა პრიორიტეტების ნუსხა, რადგანაც შეუძლებელია გენდერული გავლენის შეფასების გამოყენება ერთდროულად ყველა საკითხზე. უნდა შემუშავდეს ამ საკითხების სისტემატური გაანალიზების გზა და უნდა დავინწყოთ ყველაზე მნიშვნელოვანი და მწვავე საკითხით.

როგორც განვითარების მიზნის მიღწევის ერთ-ერთი ნაწილი, სიღარიბის დაძლევა ყოველთვის პრიორიტეტული საკითხი იქნება. ის თავისი ხარისხით და ბუნებით განსხვავებული იქნება სხვადასხვა ქვეყანაში, არა აქვს მნიშვნელობა, ჩვენ ვსაუბრობთ მონინავე ეკონომიკებზე, გარდამავალ თუ ყველაზე ნაკლებად განვითარებულ ქვეყნებზე, სიღარიბის აღმოფხვრა ყოველთვის პრიორიტეტული საკითხია. როდესაც საქმე სიღარიბესა და გენდერულ თანასწორობას ეხება, არსებობს მნიშვნელოვანი მტკიცებულებები, რომლებიც მიუთითებს ქალთა შორის სიღარიბის უფრო მაღალ მაჩვენებელზე.⁶

სხვა საყოველთაოდ აღიარებული პრიორიტეტული საკითხებია:

- ✓ დასაქმება - ქალები განიცდიან მნიშვნელოვან დისკრიმინაციას დასაქმების ხელმისაწვდომობის კუთხით. არსებობს მთელი რიგი სექტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ ქალების სამუშაო შესაძლებლობებზე, როგორცაა ტრანსპორტი, საცხოვრებელი, ბავშვზე ზრუნვა, ჯანდაცვა;
- ✓ ძალადობა - ქალები გენდერულ ძალადობას განიცდიან საკუთარ სახლებში, საზოგადოებაში (განსაკუთრებით, პოსტ-კონფლიქტურ სიტუაციებში) და ზოგჯერ, თავიანთ სამუშაო სივრცეებშიც კი. ეს არის საყოველთაოდ აღიარებული რეალობა, რომლის მოგვარების მიზნითაც შექმნილია საერთაშორისო კონვენციები და ეროვნული კანონები. კიდევ ერთხელ უნდა აღინიშნოს, რომ ეს არის მრავალგანზომილებიანი საკითხი და არ შემოიფარგლება პოლიტიკის მხოლოდ ერთი სექტორით;

6. Oxfam Briefing Paper, March, 2017. An Economy That Works for Women: Achieving women's economic empowerment in an increasingly unequal world. Available at https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp-an-economy-that-works-for-women-020317-en.pdf

Sweetman, C. Ed., 2005. Gender, Development and Poverty. Oxfam UK

Nussbaum, M., Basu, A., Tambiah, Y., Jayal, N., 2003. Essays on Gender and Governance. Human Development Resource Centre, UNDP.

- ✓ ეკონომიკური დამოუკიდებლობა დაკავშირებულია ადეკვატურ დასაქმებასთან, თუმცა ის ასევე უკავშირდება კულტურულ პრაქტიკას, რომელიც მამაკაცს ანიჭებს „კარგი ხელფასის მიმღების“ სტატუსს და საოჯახო ფინანსების კონტროლის უფლებამოსილებას. იგი ასევე დაკავშირებულია საყოფაცხოვრებო შრომასთან რომელსაც ქალები ეწევიან ანაზღაურების გარეშე. მიუხედავად იმისა, რომ ბევრ კულტურაში მამაკაცებმა დაიწყეს ბავშვთა მოვლაში წვლილის შეტანა და სხვა საშინაო მოვალეობების განაწილება, რასაც მთავრობები ხელს უწყობენ საზოგადოებისთვის ინფორმაციის მიწოდებით, შვებულებების მიცემით თუ სხვა საშუალებებით, შრომა ანაზღაურების გარეშე მაინც მნიშვნელოვნად ზღუდავს ქალთა ეკონომიკურ დამოუკიდებლობას;
- ✓ მმართველობაში მონაწილეობა - მსოფლიო მასშტაბით, პარლამენტში ქალთა საშუალო მაჩვენებელი 23%-ს შეადგენს. ქვეყნების უმრავლესობა ამ საშუალო მაჩვენებელს ჩამორჩება. 2015 წლის გლობალური გენდერული განსხვავების ანგარიშის (Global Gender Gap Report) თანახმად, საქართველო ქალთა პოლიტიკური ჩართულობით 114-ე ადგილს იკავებს, ხოლო პარლამენტში ქალთა წარმომადგენლობის მიხედვით 145 ქვეყნიდან 117-ე ადგილზეა. არსებობს სტრუქტურული და კულტურული ბარიერები, რომლებიც ხელს უშლიან ქალების ხელმისაწვდომობას გადაწყვეტილების მიღება პოზიციებზე. გავრცელებულია აზრი, რომ ქალებს აკლიათ თავდაჯერებულობა, რომ მათი ბუნება არ შეესაბამება პოლიტიკის უხეშ და ცვალებად ხასიათს. პოლიტიკამ და საკანონმდებლო სფერომ უნდა დაანგრინ ეს ბარიერები, რათა ქალებს მიეცეთ შესაძლებლობა, პოლიტიკას შესძინონ ის თვისებები, რომლებიც გააძლიერებს მთლიანად არსებულ სისტემას.
- ✓ სოფლების იზოლაცია - სოფლის იზოლაცია გავლენას ახდენს როგორც მამაკაცებზე, ისე ქალებზე, განსაკუთრებით კი დაბალი შემოსავლების მქონე ჯგუფებზე. სოციალური თვალსაზრისით, არსებობს მტკიცებულება, რომ ქალები ამ სიტუაციაში უფრო უკეთესად მოქმედებენ, ვიდრე მამაკაცები, რადგან მათ უკეთ შეუძლიათ ფორმალური თუ არაფორმალური მხარდაჭერის ქსელების შექმნა. ეკონომიკის მხრივ, როდესაც საქმე ხელისუფლებისგან დახმარებას ეხება, ქალებიც და მამაკაცებიც თანაბრად უყურადღებოდ რჩებიან. თუმცა, მამაკაცებს აქვთ უკეთესი შესაძლებლობა, მიიღონ გრანტები, რომლებიც ხელს შეუწყობს მათ ფერმერულ და სასოფლო საქმიანობაში. უფრო მეტი უნდა გაკეთდეს, რათა ქალებისთვის სასოფლო საქმიანობაში დახმარება უფრო ხელმისაწვდომი გახდეს, განსაკუთრებით კი იმ ოჯახებისთვის, რომლებიც სიღარიბის ზღვარს მიღმა ან ზღვართან ახლოს იმყოფებიან.

ასე რომ, გენდერული თანასწორობის პრიორიტეტები გენდერული გავლენის შეფასების ნამოწყების მთავარ კრიტერიუმს წარმოადგენს. სხვა კრიტერიუმი შეიძლება იყოს პოტენციური გავლენის მასშტაბების შეფასება - იმ პოლიტიკის შერჩევა, რომელსაც აქვს მნიშვნელოვანი ცვლილებების მოტანის პოტენციალი მოსახლეობის დიდი ნაწილისთვის, როგორც ქალების, ისე მამაკაცებისთვის, და ამასთანავე ახდენს გენდერული გავლენის შეფასების ეფექტიანობის დემონსტრირებას. აქ მთავარ საკითხს წარმოადგენს ის, რომ ანალიზი დაიწყოს იმ პოლიტიკით, რომლებიც უშუალოდ და მნიშვნელოვანწილად შესაბამისია.

დანართი 3 - გავლენის შეფასების სისჯავა ევროკომისიაში

2002 წლიდან⁷ ევროკომისიამ შემოიღო მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო წინადადებების და სამომავლო პოლიტიკის განმსაზღვრელი არა-საკანონმდებლო ინიციატივების, გავლენის შეფასების ცენტრალიზებული სისტემა და მათი განხორციელების მექანიზმები, რათა ჩაენაცვლებინა არსებული, მხოლოდ ერთ სექტორზე მორგებული შეფასებების სისტემა (როგორცაა გენდერული გავლენის შეფასება).

ევროკომისიის გავლენის შეფასება მოიცავს იმ პოტენციური ეკონომიკური, სოციალური და გარემოსდაცვითი შედეგების ანალიზს, რომლებიც შემოთავაზებულმა ინიციატივამ შეიძლება გამოიწვიოს. გავლენის შეფასებები კეთდება შემოთავაზებული საქმიანობის განხორციელებამდე. კომისიის გავლენის შეფასების სისტემა მიზნად ისახავს პოლიტიკის სფეროში არსებული ინიციატივების თანხვედრის და ხარისხის გაზრდას.

ევროკომისიაში გავლენის შეფასებები თან ახლავს საკანონმდებლო, მარეგულირებელ ან სხვა პოლიტიკურ წინადადებებს, რომლებსაც აქვთ ეკონომიკური, სოციალური და/ან გარემოზე გავლენა და რომლებიც წარმოდგენილია კომისიის სამუშაო პროგრამაში ან პოლიტიკის წლიურ სტრატეგიაში. მიდგომა მიზნად ისახავს, უზრუნველყოს კომისიაში არსებული ყველა შესაბამისი ექსპერტიზის გამოყენება და ყველა დაინტერესებულ პირთა ჩართვა.

გავლენის შეფასების საბჭო მხარდაჭერისა და ხარისხის კონტროლის ცენტრალური მექანიზმია, რომელიც ექვემდებარება კომისიის პრეზიდენტს. იგი შეიქმნა 2006 წლის ბოლოს და თავმჯდომარეობს გენერალური მდივნის მოადგილეს. საბჭო განიხილავს და გამოთქვამს მოსაზრებებს კომისიის მიერ შექმნილი გავლენის ყველა შეფასების შესახებ.

გავლენის შეფასების საორგანიზაციო ჯგუფები აერთიანებენ კომისიების იმ წარმომადგენლებს, რომლებსაც გააჩნიათ გავლენის შეფასებისთვის წარდგენილი წინადადების შემდგომი განვითარების ინტერესი. ისინი სრულად არიან ჩართულნი გავლენის შეფასების ყველა სამუშაო ეტაპში და თავიანთი გამოცდილების გაზიარებით მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვთ გავლენის შეფასების პროცესში.

გავლენის შეფასების საორგანიზაციო ჯგუფები წარმოადგენენ იმ თანამდებობის პირთა ქსელს, რომლებიც ხელს უწყობენ კომისიის გავლენის შეფასების სამუშაოსა და კოორდინაციას. მათ კი, თავის მხრივ, კოორდინაციას უწევს გავლენის შეფასების გენერალური სამდივნო.

კომისია რეგულარულად ატარებს გავლენის შეფასების ტრენინგს კომისიის ყველა თანამშრომლისთვის.

კომისიის გავლენის შეფასების სახელმძღვანელო მითითებების მიხედვით, გენდერზე პოტენციური ზემოქმედების შეფასება უნდა ითვალისწინებდეს ქალებსა და მამაკაცებს შორის არსებულ განსხვავებებს, რომლებიც შესაბამისია მოცემული პოლიტიკური სფეროსთვის, კერძოდ კი - ჩართულობის დონე, რესურსების განაწილება, კერძო და საზოგადოებრივი ცხოვრებისგან მიღებული სარგებელი და არსებული პასუხისმგებლობის ხარისხი, ასევე ნორმები / ფასეულობები, დამოკიდებულებები და ქცევები, რომლებიც გენდერულ როლებზე გავლენას ახდენენ. გენდერზე გავლენის ანალიზი მოიცავს როგორც არსებული ვითარების /ტენდენციის, ასევე შემოთავაზებული პოლიტიკის დანერგვის შედეგად მიღებული სურათების შედარებასა და შეფასებას გენდერული კრიტერიუმებით და ზემოხსენებული, სქესის მიხედვით დანაწილებული მონაცემებით, რათა დანამდვილებით ვიცოდეთ, რომ შემოთავაზებულ წინადადებას რეალურად შეაქვს წვლილი უთანასწორობის აღმოფხვრასა და ქალთა და მამაკაცთა შორის თანასწორობის მთავარი მიზნის ხელშეწყობაში.

7. Communication from the Commission on "European Governance: better law making", 5.6.2002, COM(2002) 275 final

