



საქართველოს პარლამენტი

საქართველოს პარლამენტის გენდერული მგრძობელობის შეფასების ინდექსი

ანგარიში

 გენდერული
თანასწორობის
საზღო

2022 წ.

შინაარსი

საქართველოს პარლამენტის გენდერული მგრძობელობის შეფასება	2
მიმართულება 1: კაცთა და ქალთათვის თანაბარი პირობების შექმნა პარლამენტში მოსახვედრად	4
<i>კომპონენტი 1.1: არსებული საარჩევნო სისტემა</i>	<i>4</i>
1.1.1: არის თუ არა ხაზგასმით ნახსენები გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობა პოლიტიკურ წარმომადგენლობაში კონსტიტუციასა და/ან სხვა ექვივალენტურ სამართლებრივ დოკუმენტში?	4
1.1.2: ითვალისწინებს თუ არა საარჩევნო სისტემა გენდერულ კვოტებს?	5
1.1.3: როგორია ბოლო საპარლამენტო არჩევნებში ქალი და კაცი კანდიდატების რაოდენობა (ფარდობა)?	6
1.1.4: არსებობს თუ არა მექანიზმი ქალი კანდიდატების ფინანსური მხარდაჭერის უზრუნველსაყოფად?	6
1.1.5: როგორია პარლამენტის წევრი ქალთა და კაცთა რაოდენობა (ფარდობა)?	7
<i>კომპონენტი 1.2: პარლამენტში არსებული პოლიტიკური ჯგუფების პროცედურები</i>	<i>7</i>
1.2.1: როგორია საპარლამენტო ფრაქციების და/ან პოლიტიკური ჯგუფების ხელმძღვანელთა გენდერული დაყოფა (ქალებისა და კაცების რაოდენობათა ფარდობა)?	7
1.2.2: რამდენი საპარლამენტო ფრაქცია აღნიშნავს ფრაქციაში გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობას საკუთარ შინაგანაწესსა და/ან წესდებაში?	7
<i>კომპონენტი 1.3: პარლამენტის დასაქმების პოლიტიკა</i>	<i>8</i>
1.3.1: არის თუ არა გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა ერთ-ერთი პრინციპი ახალი თანამშრომლების შერჩევის დროს?	9
1.3.2: გასაუბრების და/ან სატესტო მასალის მომზადებისას გამოიყენება თუ არა გენდერულად დაბალანსებული ენა?	9
1.3.3: ხდება თუ არა საკონკურსო კომისიის წევრთა შერჩევა გენდერული ბალანსის დაცვის პრინციპის გათვალისწინებით?	10
მიმართულება 2: კაცთა და ქალთათვის თანაბარი პირობების შექმნა პარლამენტის საქმიანობაზე გავლენის მოსახდენად	11
<i>კომპონენტი 2.1: პარლამენტის წევრთა მონაწილეობა და შესაძლებლობები</i>	<i>11</i>
2.1.1: პარლამენტის თავჯდომარის სქესი	11
2.1.2: პარლამენტის ბიუროს წევრები: ქალი-კაცი:	11
<i>კომპონენტი 2.2: სტრუქტურა და მოწყობა</i>	<i>13</i>
<i>კომპონენტი 2.3: პარლამენტის ადმინისტრაციული უზრუნველყოფა</i>	<i>18</i>
მიმართულება 3: პარლამენტის საქმიანობაში ქალთა ინტერესებსა და საჭიროებებისათვის სათანადო როლის მინიჭება	20
<i>კომპონენტი 3.1: გენდერული მეინსტრიმინგის სტრუქტურის არსებობა</i>	<i>20</i>
<i>კომპონენტი 3.2: გენდერული მეინსტრიმინგის საშუალებები</i>	<i>24</i>
მიმართულება 4: პარლამენტის მხრიდან გენდერულად მგრძობიარე კანონმდებლობის შექმნა	27
<i>კომპონენტი 4.1: გენდერული თანასწორობასთან დაკავშირებული კანონმდებლობა და პოლიტიკა</i>	<i>27</i>
<i>კომპონენტი 4.2: კანონშემოქმედებით პროცესში გამოყენებული გენდერული მეინსტრიმინგის საშუალებები</i>	<i>29</i>
მიმართულება 5: პარლამენტის შესაბამისობა მის სიმბოლურ ფუნქციასთან	33
<i>კომპონენტი 5.1: პარლამენტის სასახლის სიმბოლური დატვირთვა/როლი</i>	<i>33</i>
<i>კომპონენტი 5.2: გენდერული ბალანსის დაცვა საერთაშორისო ურთიერთობებში</i>	<i>33</i>
ტერმინთა განმარტება	35

საქართველოს პარლამენტის გენდერული მგრძობელობის შეფასება

პარლამენტს, როგორც საკანონმდებლო ხელისუფალს და ქვეყნის უმაღლეს წარმომადგენლობით ორგანოს, აქვს რესურსი მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანოს

გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო პოლიტიკის შექმნასა და განხორციელებაში. გენდერული თანასწორობის მიმართულებით მისი მნიშვნელოვანი როლიდან გამომდინარე, არსებითია პარლამენტმა მოახდინოს საკუთარი რესურსებისა და საქმიანობის გენდერულად მგრძობიარე ჭრილში წარმოდგენა. ამით კი მისცეს მაგალითი სხვა სახელმწიფო უწყებებსა და ხელი შეუწყოს ქვეყანაში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფას.

ამასთან, პარლამენტის, როგორც დემოკრატიული, ძლიერი და ღია საზოგადოების განუყოფელი ნაწილის, ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მახასიათებელია წარმოდგენდეს განსხვავებული და მრავალფეროვანი საზოგადოების ინტერესებსა და საჭიროებებს. შესაბამისად, როდესაც განვიხილავთ პარლამენტის გავლენას გენდერულ თანასწორობაზე, აღსანიშნავია, რომ მას აქვს უნარი არამხოლოდ შეცვალოს ქალთა არსებული ყოფა (პრაქტიკული საჭიროებანი), არამედ შეცვალოს საზოგადოებაში მათი პოზიცია/როლი და წვლილი შეიტანოს მათ გაძლიერებაში (სტრატეგიული საჭიროებანი). ტრანსფორმაციის აღნიშნული უნარის ეფექტური გამოყენებისთვის კი მნიშვნელოვანია პარლამენტი იყოს გენდერულად მგრძობიარე საკუთარი კომპოზიციის, სტრუქტურის, განხორციელებული საქმიანობისა და ამისათვის გამოყენებული მიდგომების ფორმირებისას.

გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის (EIGE) [შეფასების¹](#) მიხედვით, პარლამენტის გენდერული მგრძობიარეობის განსაზღვრისას შესაძლებელია გამოვეყოთ ხუთი ძირითადი მიმართულება:

მიმართულება 1: კაცთა და ქალთათვის თანაბარი პირობების შექმნა პარლამენტში მოსახვედრად;

მიმართულება 2: კაცთა და ქალთათვის თანაბარი პირობების შექმნა პარლამენტის საქმიანობაზე გავლენის მოსახდენად;

მიმართულება 3: პარლამენტის საქმიანობაში ქალთა ინტერესებსა და საჭიროებებისათვის სათანადო როლის მინიჭება;

მიმართულება 4: პარლამენტის მხრიდან გენდერულად მგრძობიარე კანონმდებლობის შექმნა;

მიმართულება 5: პარლამენტის შესაბამისობა მის სიმბოლურ ფუნქციასთან.

აღნიშნული ანგარიში მიზნად ისახავს, სწორედ, წარმოდგენილი ხუთი მიმართულების ანალიზის საფუძველზე შეაფასოს მეთავე მოწვევის საქართველოს პარლამენტის გენდერული მგრძობიარეობა, რაც საშუალებას იძლევა განისაზღვროს პარლამენტისა და მისი საქმიანობის ის კომპონენტები, რომლებიც საჭიროებს დამატებით დახვეწას, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით მათი ეფექტიანობის ზრდისათვის.

ანგარიში მომზადდა პარლამენტის კომიტეტების, საპარლამენტო ფრაქციების/პოლიტიკური ჯგუფებისა და პარლამენტის აპარატის შესაბამისი დეპარტამენტებისგან გამოთხოვილი ინფორმაციის საფუძველზე. ანგარიში მოიცავს 2020 წლის დეკემბრიდან 2022 წლის მარტის ჩათვლით პერიოდს.

ანგარიშის საფუძველზე მეთავე მოწვევის საქართველოს პარლამენტი 100 ქულიდან შეფასდა 61.78 ქულით (იხ. დანართი).

¹ იხ. გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის (EIGE) შეფასება <https://eige.europa.eu/>

მიმართულება 1: კაცთა და ქალთათვის თანაბარი პირობების შექმნა პარლამენტში მოსახვედრად

პარლამენტი, როგორც საკანონმდებლო ორგანო, შეიძლება შეფასდეს გენდერულად მგრძობიარედ, თუ იგი თანაბარ პირობებს უქმნის ქალებსა და კაცებს აღნიშნულ ორგანოში მოსახვედრად. ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია როგორც პოლიტიკური, ასევე პროფესიული ჭრილი.

შესაბამისად, აღნიშნული მიმართულება მოიცავს სამ კომპონენტს:

1. ქვეყანაში არსებული საარჩევნო სისტემა;
2. პარლამენტში არსებული პოლიტიკური ჯგუფები და მათი საქმიანობის პროცედურები;
3. პარლამენტის დასაქმების პოლიტიკა.

კომპონენტი 1.1: არსებული საარჩევნო სისტემა

აღნიშნული კომპონენტის შეფასებისას, მიმოხილულია შემდეგი ხუთი ძირითადი შეკითხვა:

1.1.1: არის თუ არა ხაზგასმით ნახსენები გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობა პოლიტიკურ წარმომადგენლობაში კონსტიტუციასა და/ან სხვა ექვივალენტურ სამართლებრივ დოკუმენტში?

საქართველოს კონსტიტუცია განამტკიცებს არსებითი თანასწორობის პრინციპს. კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მესამე პუნქტის² თანახმად სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.

საქართველოს კონსტიტუცია აგრეთვე განსაზღვრავს პოლიტიკური პარტიების თანასწორობის პრინციპს. პოლიტიკური პარტიების საქმიანობა ეფუძნება მათი თავისუფლების, თანასწორობის, გამჭვირვალობის და შიდაპარტიული დემოკრატიის პრინციპებს.³

საქართველოს ორგანული კანონი „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებების შესახებ“ ადგენს პარტიებისთვის თანასწორობისა და გამჭვირვალობის პრინციპს⁴, აგრეთვე საქართველოს საარჩევნო კოდექსით დადგენილია პოლიტიკური პარტიებისა და საარჩევნო სუბიექტების კანდიდატების თანასწორი უფლებები და თანაბარი ვალდებულებები.⁵

² იხ. საქართველოს კონსტიტუცია, მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტი
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36>

³ იქვე, მე-3 მუხლის მე-4 პუნქტი

⁴ იხ. ორგანული კანონი „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებების შესახებ“, მე-3 მუხლი
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28324?publication=37>

⁵ იხ. საქართველოს საარჩევნო კოდექსი, 45-ე მუხლი
<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1557168?publication=73>

ამასთან, გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობა პოლიტიკურ წარმომადგენლობაში განისაზღვრება გენდერული კვოტირების საკანონმდებლო ბაზისით, რომელიც ქალთა პოლიტიკური წარმომადგენლობის ზრდის გარანტია და მექანიზმია.⁶

1.1.2: ითვალისწინებს თუ არა საარჩევნო სისტემა გენდერულ კვოტებს?

საქართველოს პარლამენტმა 2020 წლის 2 ივლისს საქართველოს საარჩევნო კოდექსში შესატანი ცვლილებები მიიღო, რომლითაც დამტკიცდა 25%-იანი გენდერული კვოტირების მექანიზმი. აღნიშნული ცვლილებების თანახმად, პროპორციულ პარტიულ სიებში პოლიტიკური პარტიები ვალდებული იქნებიან, სულ ცოტა, ყოველი მეოთხე ადამიანი განსხვავებული სქესის იყოს.⁷

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს საარჩევნო კოდექსის“ 103² მუხლის თანახმად, პოლიტიკური პარტიები მუნიციპალიტეტების წარმომადგენლობითი ორგანოების შემადგენლობიდან საარჩევნო კოლეგიის წევრებს ასახელებენ მათთვის განკუთვნილი კვოტების შესაბამისად. კვოტები განისაზღვრება პროპორციული გეოგრაფიული წარმომადგენლობის პრინციპის დაცვითა და ადგილობრივი თვითმმართველობის პროპორციული წესით ჩატარებული არჩევნების შედეგების პროპორციის მიხედვით. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს საარჩევნო კოდექსის“ 203-ე მუხლის თანახმად, საქართველოს პარლამენტის 2024 წლის 26 ოქტომბრის არჩევნებამდე ჩასატარებელი საქართველოს პარლამენტის არჩევნებისათვის პარტიული სიის შედგენის წესს განსაზღვრავს პოლიტიკური პარტია ან საარჩევნო ბლოკი, იმგვარად, რომ ცესკოს თავმჯდომარისათვის წარდგენილი პარტიული სიის ყოველ ოთხეულში ერთი პირი მაინც უნდა იყოს განსხვავებული სქესის წარმომადგენელი. შესაბამისმა საარჩევნო სუბიექტმა პარტიული სია ცესკოს თავმჯდომარეს უნდა წარუდგინოს არჩევნების დღემდე არაუგვიანეს 30-ე დღისა. თუ საარჩევნო სუბიექტის მიერ წარდგენილ პარტიულ სიაში არ არის დაცული ამ პუნქტით დადგენილი სქესთა შორის ბალანსი, საარჩევნო სუბიექტს უბრუნდება სია და ხარვეზის აღმოსაფხვრელად ეძლევა 3 დღის ვადა. თუ ხარვეზი არ აღმოიფხვრა, პარტიული სია რეგისტრაციაში არ გატარდება.⁸

იმავე მუხლის თანახმად, საქართველოს პარლამენტის 2028 წლის 28 ოქტომბრის არჩევნებისა და ამ არჩევნების მომდევნო, 2032 წლამდე ჩასატარებელი საპარლამენტო არჩევნებისათვის პარტიული სიის შედგენის წესს განსაზღვრავს პოლიტიკური პარტია, იმგვარად, რომ ცესკოს თავმჯდომარისათვის წარდგენილი პარტიული სიის ყოველ სამეულში ერთი პირი მაინც უნდა იყოს განსხვავებული სქესის წარმომადგენელი. შესაბამისმა პოლიტიკურმა პარტიამ პარტიული სია ცესკოს თავმჯდომარეს უნდა წარუდგინოს არჩევნების დღემდე არაუგვიანეს 30-ე დღისა. თუ პოლიტიკური პარტიის მიერ წარდგენილ პარტიულ სიაში არ არის დაცული ამ პუნქტით დადგენილი სქესთა შორის ბალანსი, პარტიას უბრუნდება სია და ხარვეზის აღმოსაფხვრელად ეძლევა 3 დღის ვადა. თუ ხარვეზი არ აღმოიფხვრა, პარტიული სია რეგისტრაციაში არ გატარდება.

⁶ იხ. საქართველოს საარჩევნო კოდექსი, მუხლი 203

<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1557168?publication=73>

⁷ იხ. „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს საარჩევნო კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ კანონი

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4915093?publication=1#DOCUMENT:1>

⁸ იხ. საქართველოს საარჩევნო კოდექსი

<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1557168?publication=73>

იმ შემთხვევაში, თუ საქართველოს პარლამენტის გამოკლებული წევრი არჩეული იყო არჩევნებში დამოუკიდებლად მონაწილე პარტიის პარტიული სიით, მის ადგილს 1 თვის ვადაში იკავებს იმავე პარტიულ სიაში მომდევნო იმავე სქესის საქართველოს პარლამენტის წევრობის კანდიდატი, თუ მან ვაკანსიის წარმოშობიდან 15 დღეში თანხმობა განაცხადა საქართველოს პარლამენტის წევრობაზე. წინააღმდეგ შემთხვევაში ვაკანტურ ადგილს დაიკავებს პარტიულ სიაში მისი მომდევნო იმავე სქესის საქართველოს პარლამენტის წევრობის კანდიდატი. თუ წარდგენილ პარტიულ სიაში იმავე სქესის საქართველოს პარლამენტის წევრობის კანდიდატი აღარ არის, მანდატი უქმდება.⁹

2028 წლამდე ჩასატარებელი მუნიციპალიტეტის ორგანოთა საერთო არჩევნებისთვის პარტიული სიის შედგენის წესს განსაზღვრავს პარტია, იმგვარად, რომ წარდგენილ სიაში ყოველი სამი კანდიდატიდან ერთი მაინც უნდა იყოს განსხვავებული სქესის წარმომადგენელი. იმ შემთხვევაში, თუ პროპორციული საარჩევნო სისტემით არჩეულ მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლობითი ორგანოს – საკრებულოს წევრს ვადამდე შეუწყდა საკრებულოს წევრის უფლებამოსილება, შესაბამის საკრებულოში მის ადგილს 2 კვირის ვადაში იკავებს მისი ადგილმონაცვლე, იმავე პარტიულ სიაში მომდევნო იმავე სქესის საკრებულოს წევრობის კანდიდატი, თუ მან შესაბამისი საოლქო საარჩევნო კომისიის შეტყობინების მიღებიდან 10 დღეში თანხმობა განაცხადა საკრებულოს წევრობაზე. თუ წარდგენილ პარტიულ სიაში იმავე სქესის საკრებულოს წევრობის კანდიდატი აღარ არის, მანდატი უქმდება.¹⁰

1.1.3: როგორია ბოლო საპარლამენტო არჩევნებში ქალი და კაცი კანდიდატების რაოდენობა (ფარდობა)?

ერთ-ერთი მთავარი ინდიკატორი იმისა, თუ რამდენად ითვალისწინებს გენდერულ ბალანსს თითოეული პოლიტიკური პარტია, არის მათი საარჩევნო სიის შეფასება.

2020 წლის საპარლამენტო არჩევნებში მონაწილეობის მიღების მიზნით, რეგისტრირებული იყო პარტიული სიით წარდგენილი 6 882 კანდიდატი, მათ შორის 3 049 (44.30%) ქალი და 3 833 (55.70%) კაცი. ასევე, დარეგისტრირდა 490 მაჟორიტარი კანდიდატი, მათ შორის 107 (21.84%) ქალი და 383 (78.16%) კაცი.¹¹ აღნიშნული რაოდენობა განპირობებულია სწორედ გენდერული კვოტების მიერ, რამაც ცალსახად უზრუნველყო საარჩევნო პროცესში მეტი ქალის ჩართვა.

1.1.4: არსებობს თუ არა მექანიზმი ქალი კანდიდატების ფინანსური მხარდაჭერის უზრუნველსაყოფად?

საქართველოს ორგანული კანონი საარჩევნო კოდექსის შესახებ, ითვალისწინებს გარკვეულ ფინანსურ წახალისებას იმ პარტიებისთვის, რომლებიც ცდილობენ დაიცვან გენდერული ბალანსი საარჩევნო სიაში.

„მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მიხედვით, საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ყოველწლიურად გამოიყოფა თანხა პარტიების საქმიანობის ფინანსური მხარდაჭერისა და პარტიული სისტემის

⁹ იხ. საქართველოს საარჩევნო კოდექსი, მუხლი 203, მე-6 პუნქტი <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1557168?publication=73>

¹⁰ იქვე, 203-ე მუხლის მე-8 და მე-9 პუნქტები

¹¹ წყარო: ცესკო

განვითარებისთვის. საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან თანხას იღებს პარტია, რომელმაც საქართველოს პარლამენტის ბოლო არჩევნებში ამომრჩეველთა ნამდვილი ხმების 1% მაინც მიიღო. ამასთან, პარტია ყოველწლიურად მიიღებს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან თანხას, კერძოდ, საქართველოს პარლამენტის ბოლო არჩევნებში პირველი 50 000 ნამდვილი ხმის ფარგლებში მიღებული თითოეული ხმისთვის 15 ლარის, ხოლო თითოეული შემდგომი მიღებული ნამდვილი ხმისთვის – 5 ლარის ოდენობით.¹²

პარტია, რომელიც 2028 წლამდე ჩატარებული პარლამენტის არჩევნების საფუძველზე, ამ კანონის 30-ე მუხლით დადგენილი წესით იღებს საბიუჯეტო დაფინანსებას, მიიღებს დანამატს იმავე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად მისაღები დაფინანსების 30%-ის ოდენობით, თუ მის მიერ პარლამენტის ბოლო არჩევნებზე წარდგენილ პარტიულ სიაში ყოველ სამეულში ერთი კანდიდატი განსხვავებული სქესის წარმომადგენელია.¹³

1.1.5: როგორია პარლამენტის წევრი ქალთა და კაცთა რაოდენობა (ფარდობა)?

ასევე მნიშვნელოვანი ინდიკატორია, ქალთა წილი არჩეულ კანდიდატებში. მეათე მოწვევის საქართველოს პარლამენტში 150 დეპუტატიდან მხოლოდ 19.3% ქალია არჩეული.¹⁴

კომპონენტი 1.2: პარლამენტში არსებული პოლიტიკური ჯგუფების პროცედურები

აღნიშული კომპონენტის შეფასებისას, მიმოხილულია შემდეგი ორი ძირითადი შეკითხვა:

1.2.1: როგორია საპარლამენტო ფრაქციების და/ან პოლიტიკური ჯგუფების ხელმძღვანელთა გენდერული დაყოფა (ქალებისა და კაცების რაოდენობათა ფარდობა)?

საანგარიშო პერიოდისთვის მეათე მოწვევის პარლამენტში წარმოდგენილი არის 2 საპარლამენტო ფრაქცია და 5 პოლიტიკური ჯგუფი. მნიშვნელოვანია, რომ ერთი ფრაქციის თავმჯდომარე (50%) არის ქალი, ხოლო 5 პოლიტიკური ჯგუფიდან 1 პოლიტიკური ჯგუფის (20%) თავმჯდომარეა ქალი.¹⁵

1.2.2: რამდენი საპარლამენტო ფრაქცია აღნიშნავს ფრაქციაში გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობას საკუთარ შინაგანაწესსა და/ან წესდებაში?

ფრაქციის შიდაორგანიზაციულ საკითხებს აწესრიგებს ფრაქციის წესდება საქართველოს კონსტიტუციისა და საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის შესაბამისად. ფრაქციის წესდებით უნდა განისაზღვროს ფრაქციის შექმნისა და მის შემადგენლობაში ცვლილებების განხორციელების წესი, ფრაქციის ხელმძღვანელი ორგანოების შექმნისა და თანამდებობის პირების არჩევის წესი და მათი კომპეტენცია, ფრაქციის წევრთა

¹² იხ. „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ“ ორგანული კანონი, მუხლი 30 <https://matsne.gov.ge/document/view/28324?publication=37>

¹³ იქვე, მუხლი 39¹

¹⁴ იხ. პარლამენტის წევრთა შემადგენლობა სქესის მიხედვით <https://parliament.ge/parliament-members/7107/activity>

¹⁵ იხ. საპარლამენტო ფრაქციების და/ან პოლიტიკური ჯგუფების ხელმძღვანელთა შემადგენლობა სქესის მიხედვით <https://parliament.ge/parliament/political-groups/56025/deputies>

უფლებამოსილება, ფრაქციის მიზნები, ამოცანები და სტრუქტურა და წესდების გადასინჯვის პროცედურა.¹⁶

პოლიტიკური ფრაქციებისა და პოლიტიკური ჯგუფების წესდებების ანალიზის საფუძველზე იკვეთება, რომ ისინი თავიანთ წესდებაში ზოგადად ასახავენ თანასწორობის პრინციპებს და მიუთითებენ, რომ პარტიის შექმნასა და საქმიანობას საფუძვლად უდევს კანონის წინაშე თანასწორობა.¹⁷

პოლიტიკაზე საუბრისას, გარდა პარტიის წესდებისა, არსებობს პოლიტიკური პროგრამები, და სპეციალურად შექმნილი დოკუმენტი, რომლებიც რამდენიმე პარტიას აქვს შემუშავებული და რომლებიც ითვალისწინებენ გენდერულ პოლიტიკას. კერძოდ, სტრატეგია აღმაშენებლის (ლელოს პარტიას აქვს ჩანაწერი ამ საკითხზე ქალთა ორგანიზაციის სტრატეგიაში) პარტიას აქვს შიდაპარტიული სექსუალური შევიწროების პოლიტიკა გაწერილი და შესაბამისად დანერგილი.¹⁸

აღსანიშნავია, რომ პოლიტიკაში ქალთა მონაწილეობის წასახალისებლად და მათი სამოქალაქო უფლებების სრულყოფილად გამოყენების მიზნით შექმნილია „ერთიანი ნაციონალური მოძრაობის“ ქალთა ორგანიზაცია, რის შედეგადაც ჩამოყალიბდა 50-ზე მეტი რაიონული ქალთა ორგანიზაცია და მოხდა ქალი აქტივისტების მობილიზაცია, ისევე, როგორც მრავალი ლიდერი ქალის იდენტიფიკაცია და ჩართვა ადგილობრივ თუ ეროვნულ პოლიტიკაში.¹⁹

ფრაქციაში გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობა გამოიკვეთა აგრეთვე „ქართული ოცნების“ პოლიტიკური საბჭოს გადაწყვეტილებით პარტიის ქალთა ორგანიზაციის დაფუძნების შესახებ. აღნიშნული გადაწყვეტილების მიზანი პარტიულ-პოლიტიკურ პროცესებში ქალების როლისა და ჩართულობის გაზრდაა. ქალთა ორგანიზაცია უზრუნველყოფს პარტიის ქალი წევრების პროფესიულ განვითარებას, ხელს უწყობს უფრო მჭიდრო თანამშრომლობასა და კომუნიკაციას სხვადასხვა ქალაქისა და რეგიონის წარმომადგენელ ქალ პარტიის წევრებს შორის.²⁰

კომპონენტი 1.3: პარლამენტის დასაქმების პოლიტიკა

აღნიშნული კომპონენტის შეფასებისას, მიმოხილულია შემდეგი სამი ძირითადი შეკითხვა:

¹⁶ იხ. საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, მუხლი 49

<https://matsne.gov.ge/document/view/4401423?publication=27>

¹⁷ შედარებისთვის იხ.

<https://eusocialists.ge/%e1%83%ac%e1%83%94%e1%83%a1%e1%83%93%e1%83%94%e1%83%91%e1%83%90/>

<https://parliament.ge/parliament/factions>

<https://parliament.ge/parliament/political-groups/56025/deputies>

¹⁸ იხ.

<https://partiebi.ge/2020/geo/party/5/%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%92%E1%83%98%E1%83%90-%E1%83%90%E1%83%A6%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%A8%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%98>

¹⁹ იხ. <https://partiebi.ge/2020/geo/compeare?party1=10&party2=4&party3=&theme=80>

²⁰ იხ. <https://parliament.ge/media/news>

1.3.1: არის თუ არა გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა ერთ-ერთი პრინციპი ახალი თანამშრომლების შერჩევის დროს?

საქართველოს პარლამენტის აპარატში მიღებისათვის დადგენილი პროცედურები ეფუძნება საქართველოს კანონს „საჯარო სამსახურის შესახებ“²¹ და საქართველოს მთავრობის დადგენილებას „საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ“,²² რომელიც, თავის მხრივ, ითვალისწინებს თანასწორობის პრინციპს და გამორიცხავს პირთა დისკრიმინაციას სხვადასხვა მახასიათებლის, მათ შორის სქესის, საფუძველზე. რადგან საჯარო დაწესებულება ვალდებულია სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველყოფად მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის მიზნით, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

აღნიშნული მიზნით, პარლამენტში დასაქმება რეგულირდება ისეთი შიდა დოკუმენტებით როგორც არის საქართველოს პარლამენტის აპარატის საჯარო მოსამსახურეთა მიერ სამსახურის გავლის წესი, საქართველოს პარლამენტის შინაგანაწესი და საქართველოს პარლამენტის აპარატის დებულება.²³

აღსანიშნავია, რომ საჯარო კონკურსის ჩატარებისას უმთავრესად აქცენტი კეთდება შეჯიბრობითობის პრინციპის დაცვაზე. მიუხედავად იმისა, რომ აპარატი ხელს უწყობს გენდერული ბალანსის მიღწევას, რაც აპარატში არსებული გენდერული მონაცემებითაც დასტურდება, აპარატის დოკუმენტებში არ გვხვდება კონკრეტული ანტიდისკრიმინაციული ჩანაწერი.

უნდა აღინიშნოს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი მიუთითებს ამ ტიპის დოკუმენტებში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულების არსებობის ვალდებულებაზე, შესაბამისად, შესაძლებელია სამომავლოდ ამ კუთხით მუშაობა და მსგავსი ჩანაწერის გაჩენა.

1.3.2: გასაუბრების და/ან სატესტო მასალის მომზადებისას გამოიყენება თუ არა გენდერულად დაბალანსებული ენა?

ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტი არის საქართველოს პარლამენტის აპარატის სტრუქტურული ერთეული, რომლის ძირითადი ამოცანა და ფუნქციაა აპარატის პროფესიონალი და კვალიფიციური კადრებით უზრუნველყოფა, ადამიანური რესურსების ეფექტიანი მართვისათვის საჭირო სისტემის დანერგვა და განვითარება.

²¹ იხ. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098>

²² იხ. საქართველოს მთავრობის დადგენილება „საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ“ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3646700?publication=0>

²³ იხ. საქართველოს პარლამენტის აპარატის დებულება

<https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/aparati/aparatis-debuleba.pdf>

აღსანიშნავია, რომ დეპარტამენტის ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქცია არის ვაკანტურ ადგილებზე კონკურსის ორგანიზება, საკონკურსო კომისიის საქმიანობის ხელშეწყობა, შესაბამისი მასალებისა და დოკუმენტების მომზადება.²⁴

საქართველოს პარლამენტის აპარატი კონკურსის წესით შერჩევის პროცესის წარმართვისას, კონკურსსანტთან ატარებს გასაუბრებას, რომელიც ეფუძნება კანონიერების, კანონის წინაშე თანასწორობის, მიუკერძოებლობის, საქართველოს მოქალაქეთათვის საჯარო სამსახურის თანაბარი ხელმისაწვდომობის, პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის, გამჭვირვალობისა და ღიაობის პრინციპებს, აგრეთვე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით აღიარებულ სხვა პრინციპებს.²⁵ მიუხედავად ამისა, საკონკურსო/სატესტო მასალის მიზანმიმართული პერიოდული გადახედვა ან შემოწმება გენდერულად სენსიტიური ენის გამოყენების მიზნით არ ხდება.

ამასთან, დეპარტამენტი თავის საქმიანობაში ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტით, სხვა ნორმატიული აქტებით, აპარატის დებულებითა და საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის სხვა ბრძანებებით, რომლებიც თავის მხრივ ითვალისწინებს გენდერული თანასწორობის პრინციპებს.²⁶

1.3.3: ხდება თუ არა საკონკურსო კომისიის წევრთა შერჩევა გენდერული ბალანსის დაცვის პრინციპის გათვალისწინებით?

საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილების მიხედვით,²⁷ პროფესიული საჯარო მოხელის შერჩევა ხდება ღია და დახურული კონკურსის საფუძველზე, რომელსაც უზრუნველყოფს შესაბამისი კომისია. კომისიის წევრთა რაოდენობასა და შემადგენლობას განსაზღვრავს კომისიის თავმჯდომარე. მისივე გადაწყვეტილებით, ხმის უფლების გარეშე, კომისიაში შეიძლება ჩაერთოს საჯარო დაწესებულების გენდერზე პასუხისმგებელი პირი.

საქართველოს პარლამენტის აპარატის საკონკურსო კომისიების დაკომპლექტება ხორციელდება პროფესიული ნიშნით და გენდერული ბალანსის დაცვის ხელშეწყობით. საკონკურსო კომისიების შემადგენლობაში შედიან აპარატის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები (პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელები), ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენელი, დარგის დამოუკიდებელი სპეციალისტები და საქართველოს პარლამენტის მოსამსახურეთა პროფესიული კავშირის წარმომადგენელი.²⁸

²⁴ იხ. საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტის დებულება: <https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/aparati/departamenti-debuleba/kadrebi-debuleba.pdf>

²⁵ იხ. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, თავი მეორე <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=37>

²⁶ იხ. საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტის დებულება, მუხლი პირველი, მე-2 პუნქტი

²⁷ იხ. საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესი, მუხლი მე-15, მეოთხე პუნქტი <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3646700?publication=0>

²⁸ წყარო: საქართველოს პარლამენტის ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტი

მიმართულება 2: კაცთა და ქალთათვის თანაბარი პირობების შექმნა პარლამენტის საქმიანობაზე გავლენის მოსახდენად

პარლამენტი, როგორც საკანონმდებლო ორგანო, შეიძლება შეფასდეს გენდერულად მგრძობიარედ, თუ იგი თანაბარ პირობებს უქმნის ქალებსა და კაცებს აღნიშნული ორგანოს საქმიანობაზე გავლენის მოსახდენად.

შესაბამისად, აღნიშნული მიმართულება მოიცავს სამ კომპონენტს:

1. დეპუტატთა გადანაწილება საპარლამენტო სტრუქტურებსა და თანამდებობებზე
2. პარლამენტის სამუშაო გარემო
3. პარლამენტის ადმინისტრაციული უზრუნველყოფა.

კომპონენტი 2.1: პარლამენტის წევრთა მონაწილეობა და შესაძლებლობები

აღნიშნული კომპონენტის შეფასებისას, მიმოხილულია შემდეგი რვა ძირითადი შეკითხვა:

2.1.1: პარლამენტის თავმჯდომარის სქესი

საქართველოს მეათე მოწვევის პარლამენტში, 2020 წლის 11 დეკემბრიდან 24 აპრილის ჩათვლით პარლამენტის თავმჯდომარის თანამდებობა ეკავა არჩილ თალაკვაძეს,²⁹ 2021 წლის 27 აპრილიდან 24 დეკემბრის ჩათვლით - კახაბერ კუჭავას,³⁰ ხოლო ამჟამად პარლამენტის თავმჯდომარეა შალვა პაპუაშვილი.³¹

პარლამენტი თავისი უფლებამოსილების ვადით საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტით დადგენილი წესით ფარული კენჭისყრით სრული შემადგენლობის უმრავლესობით ირჩევს საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარეს. პარლამენტის თავმჯდომარე უძღვება პარლამენტის მუშაობას, უზრუნველყოფს აზრის თავისუფალ გამოხატვას, ხელს აწერს პარლამენტის მიერ მიღებულ აქტებს, ახორციელებს რეგლამენტით განსაზღვრულ სხვა უფლებამოსილებებს. პარლამენტის თავმჯდომარე საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტით დადგენილი წესით ასრულებს სრულ ადმინისტრაციულ ფუნქციებს პარლამენტის სასახლეში.³²

2.1.2: პარლამენტის ბიუროს წევრები: ქალი-კაცი:

პარლამენტის მუშაობის ორგანიზებისთვის იქმნება პარლამენტის ბიურო, რომლის შემადგენლობაში შედიან პარლამენტის თავმჯდომარე, პარლამენტის თავმჯდომარის მოადგილეები, პარლამენტის კომიტეტებისა და საპარლამენტო ფრაქციების თავმჯდომარეები.³³

არსებული გენდერული გადანაწილება ფრაქციებსა და კომიტეტში არსებულ საპარლამენტო თანამდებობებზე აისახება ბიუროს შემადგენლობაზეც. შესაბამისად, მეათე

²⁹ იხ. <https://parliament.ge/parliament-members/5693/activity>

³⁰ იხ. <https://parliament.ge/parliament-members/5623/activity>

³¹ იხ. <https://parliament.ge/parliament-members/7110/biography>

³² იხ. საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 40, პირველი პუნქტი
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36>

³³ იხ. საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, მუხლი 24, პირველი პუნქტი
<https://matsne.gov.ge/document/view/4401423?publication=27>

მოწვევის პარლამენტის ბიუროს 24 წევრიდან 19 არის კაცი, ხოლო მხოლოდ 5 წევრი არის ქალი.³⁴

2.1.3: პარლამენტის კომიტეტები, რომელთა თავმჯდომარეც ქალია:

კომიტეტის თავმჯდომარის კანდიდატურის წარდგენის უფლება აქვს ფრაქციას, უფრაქციო პარლამენტის წევრთა არანაკლებ შვიდკაციან ჯგუფს კომიტეტის წევრთა სრული შემადგენლობის ნახევარზე მეტის დანიშვნიდან, კომიტეტის თავმჯდომარის გადადგომის, გადაყენების, მისი უფლებამოსილების სხვაგვარად შეწყვეტის ან მისი, როგორც პარლამენტის წევრის, უფლებამოსილების შეწყვეტის მომენტიდან 7 დღის ვადაში. თუ უფლებამოსილი სუბიექტები ამ ვადაში არ წარადგენენ კომიტეტის თავმჯდომარის კანდიდატურას, ვადის გასვლიდან 5 დღეში კომიტეტის თავმჯდომარის კანდიდატურას კომიტეტის წევრთაგან წარადგენს პარლამენტის თავმჯდომარე.³⁵

კომიტეტის შემადგენლობა განისაზღვრება არანაკლებ 10 პარლამენტის წევრით.

კომიტეტის შემადგენლობაში შეიძლება იყოს მხოლოდ პარლამენტის წევრი. პარლამენტის წევრი ვალდებულია იყოს არანაკლებ 1 კომიტეტის შემადგენლობაში, ამასთანავე, არ შეიძლება იყოს გაწევრებული 2-ზე მეტ კომიტეტში. პარლამენტის წევრის მეორე კომიტეტში გაწევრების საკითხს წყვეტს მისი ფრაქცია პროპორციული წარმომადგენლობის კვოტებით დადგენილი ადგილების რაოდენობის შესაბამისად.³⁶

მეათე მოწვევის პარლამენტში არის 16 კომიტეტი, აქედან 4 (25%) კომიტეტის თავმჯდომარე არის ქალი.³⁷

ამასთან, კომიტეტების თავმჯდომარეებისა და წევრების გენდერული განადანაწილების შესწავლისას, იმისათვის რომ ასახული იყოს ვერტიკალური/პროფესიული სეგრეგაცია, მნიშვნელოვანია, კომიტეტები, მათი საზედამხედველო სფეროების გათვალისწინებით დაჯგუფდებიან BEIS პრინციპის მიხედვით (BEIS ტიპოლოგია: Basic - ძირითადი საქმიანობის სფერო, Economy - ეკონომიკური საქმიანობის სფერო, Infrastructure - ინფრასტრუქტურული საქმიანობის სფერო და Socio-cultural - სოციო-კულტურული საქმიანობის სფერო). აღნიშულ საკითხს ფარავს მომდევნო 4 შეკითხვა.

2.1.4: სოციალურ-კულტურული ფუნქციის კომიტეტების თავმჯდომარე ქალები (ფარდობა):

სოციალურ-კულტურული საქმიანობის სფეროს კომიტეტებად დაჯგუფდა განათლებისა და მეცნიერების, კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა, ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა და დიასპორისა და კავკასიის საკითხთა კომიტეტები. აღნიშული 5 კომიტეტიდან მხოლოდ ერთის (20%) თავმჯდომარეა ქალი.

2.1.5: ძირითადი ფუნქციის მქონე კომიტეტების თავმჯდომარე ქალები (ფარდობა)

³⁴ იხ. <https://parliament.ge/parliament/bureau/deputies>

³⁵ საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, მუხლი 30
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/13528?publication=44>

³⁶ იქვე, მუხლი 28, მე-2 და მე-3 პუნქტები

³⁷ იხ. <https://parliament.ge/parliament/bureau/deputies>

საპარლამენტო საქმიანობაში ძირითადი ფუნქციის კომიტეტებად დაჯგუფდა ადამიანის უფლებათა დაცვის და სამოქალაქო ინტეგრაციის, ევროპასთან ინტეგრაციის, იურიდიულ საკითხთა, თავდაცვისა და უშიშროების, საგარეო ურთიერთობათა და საპროცედურო საკითხთა და წესების კომიტეტები. აღნიშნული 6 კომიტეტიდან მხოლოდ ერთის (17%) თავჯდომარეა ქალი.

2.1.6: ინფრასტრუქტურული სფეროს კომიტეტების თავჯდომარე ქალები (ფარდობა)

ინფრასტრუქტურული სფეროს კომიტეტებად დაჯგუფდა რეგიონალური პოლიტიკისა და თვითმმართველობებისა და გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების კომიტეტები. აღნიშნული 2 კომიტეტიდან ერთის (50%) თავჯდომარეა ქალი.

2.1.7: ეკონომიკური სფეროს კომიტეტების თავჯდომარე ქალები (ფარდობა)

ეკონომიკური სფეროს კომიტეტებად დაჯგუფდა აგრარულ საკითხთა, დარგობრივი, საფინანსო-საბიუჯეტო და ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის კომიტეტები. აღნიშნული 3 კომიტეტიდან ერთის (33%) თავჯდომარეა ქალი.

2.1.8: პარლამენტს, როგორც ინსტიტუციას, თუ განუხორციელებია ტრენინგი პარლამენტის წევრთათვის გენდერული თანასწორობის თემატიკაზე?

პარლამენტის წევრებისთვის აღნიშნულ საანგარიშო პერიოდში გენდერული თანასწორობის თემატიკაზე ტრენინგი არ ჩატარებულა. თუმცა, სასწავლო ცენტრის მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, გენდერის თემატიკაზე ტრენინგები იგეგმება სამომავლოდ, მოდულიც შემუშავებულია.³⁸

ამასთანავე, აღსანიშნავია, რომ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედმა საპარლამენტო საბჭომ, საქართველოს პარლამენტის საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების დახმარებით, უზრუნველყო არაერთი ტრენინგი/ვორქშოფი გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ აქტუალურ საკითხებზე საბჭოსა და ბიუროს წევრებისათვის.

კომპონენტი 2.2: სტრუქტურა და მოწყობა

აღნიშნული კომპონენტის შეფასებისას, მიმოხილულია შემდეგი რვა ძირითადი შეკითხვა:

2.2.1: აქვს თუ არა პარლამენტს ფორმალიზებული პოლიტიკა და პროცედურები რათა დაარეგულიროს პარლამენტის წევრთა ქცევა, მათ შორის, გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, სექსიზმისა და სექსუალური შევიწროების საკითხებში?

ამ მიმართულებით, არსებითად მნიშვნელოვანია საქართველოს მეცხე პარლამენტის მიერ საქართველოს პარლამენტის წევრის [ეთიკის კოდექსის](#) მიღება. აღნიშნული კოდექსის გათვალისწინება სავალდებულოა საქართველოს მეათე (2020-2024) მოწვევის პარლამენტის თითოეული დეპუტატისთვის.

³⁸ წყარო: პარლამენტის სასწავლო ცენტრი

საქართველოს პარლამენტის წევრის ეთიკის კოდექსის მიზანია, სახელმწიფოსა და საზოგადოების წინაშე საქართველოს პარლამენტის წევრის პასუხისმგებლობის გათვალისწინებით, მისთვის განსაზღვროს ქცევის მაღალი ეთიკური სტანდარტები, აგრეთვე ხელი შეუწყოს საქართველოს პარლამენტის მიმართ საზოგადოების ნდობის ამაღლებას, საქართველოს პარლამენტის წევრის მიერ თავისი მოვალეობების ღირსეულად და კეთილსინდისიერად შესრულებას, საქართველოს პარლამენტის წევრის რეპუტაციის, პატივისა და ღირსების დაცვას.

თანასწორობა აღნიშნული კოდექსის ერთ-ერთი ძირითადი პრინციპია. იგი ცხადად ასახავს, რომ საქართველოს პარლამენტის წევრმა არ უნდა მოახდინოს, მათ შორის თანამშრომლებთან ურთიერთობისას, დისკრიმინაცია/გამორჩევა რასის, სქესის, ეთნიკური კუთვნილების, რელიგიის ან სხვა ნიშნით.³⁹

2.2.1 (ა): ითვალისწინებს თუ არა აღნიშნული მექანიზმი გარკვეულ სანქციებს შეუსაბამო ქცევის/დარღვევის შემთხვევაში?

საქართველოს პარლამენტის წევრის ეთიკის კოდექსის თანახმად, წესის დარღვევის შემთხვევაში აღნიშნულს შეისწავლის და მონიტორინგს გაუწევს ეთიკის საბჭო, ხოლო დარღვევის მოკლე აღწერა და დამრღვევის პარლამენტის წევრის სახელი და გვარი გამოქვეყნდება პარლამენტის ვებგვერდზე. საქართველოს პარლამენტის წევრის მიერ კოდექსით გათვალისწინებული ქცევის წესის დარღვევის შემთხვევაში ეთიკის საბჭო უფლებამოსილია მას სარეკომენდაციო ბარათით მიმართოს⁴⁰

2.2.2: აქვს თუ არა პარლამენტს ფორმალიზებული პოლიტიკა და პროცედურები რათა დაარეგულიროს პარლამენტის თანამშრომელთა ქცევა, მათ შორის, გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის, სექსიზმისა და სექსუალური შევიწროების საკითხებში?

საქართველოს პარლამენტის წევრის ეთიკის კოდექსის თანახმად, საქართველოს პარლამენტის წევრმა თანამშრომლებთან ურთიერთობისას არ უნდა მოახდინოს მათი დისკრიმინაცია/გამორჩევა რასის, სქესის, ეთნიკური კუთვნილების, რელიგიის ან სხვა ნიშნით; პარლამენტის წევრმა საქართველოს პარლამენტის თანამშრომელს არ უნდა დაავალოს ისეთი ქმედების განხორციელება, რომელიც მისი სამუშაოს აღწერილობით გათვალისწინებული არ არის; ამასთან, საქართველოს პარლამენტის წევრისთვის დაუშვებელია სხვისი ღირსების შემლახველი, უხამსი, სექსისტური, დისკრიმინაციული გამოსვლა, მიმართვა, მოქმედება და სიძულვილის ენის სხვაგვარი გამოყენება;⁴¹

მნიშვნელოვანია ისიც, რომ საქართველოს პარლამენტის წევრის ეთიკის კოდექსის მსგავსი ჩანაწერი დისკრიმინაციულ ქცევასთან დაკავშირებით არ არის წარმოდგენილი პარლამენტის აპარატის შინაგანაწესში, მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 56-ე მუხლის მიხედვით, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის მიზნით, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები

³⁹ იხ. საქართველოს პარლამენტის წევრის ეთიკის კოდექსი <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4489058?publication=0>

⁴⁰ იქვე, მუხლი 4

⁴¹ იქვე, მუხლი 3, „ნ“ და „ო“ ქვეპუნქტები

ასახოს საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.⁴²

2.2.2 (ა): ითვალისწინებს თუ არა აღნიშნული მექანიზმი გარკვეულ სანქციებს შეუსაბამო ქცევის/დარღვევის შემთხვევაში?

საჯარო მოხელეთა დისციპლინარული პასუხისმგებლობა განისაზღვრება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით. დასახელებული კანონის 85-ე მუხლი განსაზღვრავს დისციპლინურ გადაცდომებს, ხოლო 90-ე მუხლი განსაზღვრავს დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის უფლებამოსილებებს.

ამავე კანონის 96-ე მუხლის მიხედვით, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებია: გაფრთხილება, საყვედური; თანამდებობრივი სარგოს 10 პროცენტიდან 50 პროცენტამდე დაკავება 1-დან 6 თვემდე ვადით და სამსახურიდან გათავისუფლება. ამასთან, მოხელის მიერ ერთდროულად რამდენიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში მას დისციპლინური პასუხისმგებლობა ეკისრება უფრო მძიმე დისციპლინური გადაცდომისათვის, 1 დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებით.⁴³

2.2.3: რა ტიპის შვებულებით შეიძლება ისარგებლოს პარლამენტის წევრმა?

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, პარლამენტის წევრები სარგებლობენ ორსულობის, მშობიარობისა, ბავშვის მოვლისა და შვილად აყვანის გამო შვებულებით.⁴⁴

საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის მე-12 მუხლის პირველი პუნქტის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის, 62-ე მუხლისა და 64-ე მუხლის შესაბამისად, პარლამენტის წევრი წელიწადში სარგებლობს 30 კალენდარული დღის ოდენობის შვებულებით, რომელიც, სურვილისებრ, მიეცემა პარლამენტის სესიებს შორის პერიოდში, მთლიანად ან 2 ნაწილად.⁴⁵

2.2.4: რა ტიპის შვებულებით შეიძლება ისარგებლოს პარლამენტის თანამშრომელმა?

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, საჯარო მოხელეები სარგებლობენ ორსულობის, მშობიარობისა, ბავშვის მოვლისა და შვილად აყვანის გამო შვებულებით.⁴⁶ იდენტური ჩანაწერი გვხვდება „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-7 თავში, რომელიც ითვალისწინებს შვებულებას ორსულობისა და მშობიარობის გამო, ბავშვის მოვლის გამო, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებით შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო.⁴⁷

⁴² იხ. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=37>

⁴³ იხ. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=37>

⁴⁴ იქვე 64-ე მუხლი

⁴⁵ წყარო: საქართველოს პარლამენტის ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტი

⁴⁶ იხ. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 64-ე მუხლი

⁴⁷ იხ. საქართველოს შრომის კოდექსი <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=21>

გარდა ზემოაღნიშნულისა, აღსანიშნავია, რომ საქართველოს პარლამენტის აპარატის თანამშრომელს შეუძლია ისარგებლოს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით და „საქართველოს შრომის კოდექსით“ გათვალისწინებული შემდეგი შვებულებებით:

- ა) ანაზღაურებადი;
- ბ) ანაზღაურების გარეშე;
- გ) პროფესიული განვითარებისათვის;

დ) შვებულებები ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო.⁴⁸

2.2.5: შეუძლია თუ არა პარლამენტის წევრს ისარგებლოს დისტანციური ხმის მიცემის პროცედურით?

მსგავსი ტიპის პროცედურით სარგებლობა არ არის შესაძლებელი ამ ეტაპისთვის საქართველოს პარლამენტში.

2.2.6: არის თუ არა ოფიციალურად დადგენილი სამუშაო დრო პარლამენტის წევრებისთვის?

პარლამენტის წევრებისთვის ოფიციალურად სამუშაო დრო არ არის დადგენილი, თუმცა საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი განსაზღვრავს პარლამენტის წევრის მიერ პლენარული/კომიტეტის სხდომის გაცდენის შემთხვევაში ხელფასის დაკავების წესსა და პროცედურას.

თუ პარლამენტის წევრი, რომელსაც ევალება პლენარულ სხდომაზე კანონპროექტის წარდგენა (მომხსენებელია ან თანამომხსენებელია) და კანონპროექტის წარდგენის დროს არასაპატიო მიზეზით არ იმყოფება სხდომათა დარბაზში, მას დაუკავდება შესაბამისი თვის ხელფასის 5%. პარლამენტის წევრის მიერ სხდომათა დარბაზში კანონპროექტის წარუდგენლობის ფაქტი სხდომის თავმჯდომარის განცხადების საფუძველზე ფორმდება საოქმო ჩანაწერით, რომელსაც მანდატურთუხუცესი 24 საათის განმავლობაში უგზავნის პარლამენტის აპარატის საფინანსო უზრუნველყოფის დეპარტამენტს ამ პუნქტის შესაბამისად ხელფასიდან თანხის დასაკავებლად.

თუ 2 კომიტეტში გაწევრებული პარლამენტის წევრი კალენდარული თვის განმავლობაში არასაპატიო მიზეზით ორჯერ არ დაესწრება კომიტეტის სხდომას, ხოლო 1 კომიტეტში გაწევრებული პარლამენტის წევრი კალენდარული თვის განმავლობაში არასაპატიო მიზეზით ერთხელ არ დაესწრება კომიტეტის სხდომას, მას, შესაბამისად, ყოველი მომდევნო სხდომის არასაპატიო მიზეზით გაცდენისთვის დაუკავდება ხელფასის 10%.

პარლამენტის წევრს მორიგი სესიის განმავლობაში არასაპატიო მიზეზით გაცდენილი ორზე მეტი პლენარული სხდომიდან თითოეულისთვის, აგრეთვე რიგგარეშე სესიის განმავლობაში არასაპატიო მიზეზით გაცდენილი ყოველი პლენარული სხდომისთვის დაუკავდება ხელფასის 10%.

ამასთან, თუ პარლამენტის წევრი პლენარული სხდომის დღის განმავლობაში არ გაივლის რომელიმე რეგისტრაციას, მას თითოეულ ასეთ შემთხვევაში დაუკავდება ხელფასის 5% (მაგრამ არაუმეტეს დღის განმავლობაში 10%-ისა), გარდა რეგლამენტის 91-ე მუხლის მე-9

⁴⁸ წყარო: საქართველოს პარლამენტის ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტი

პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევისა და პლენარული სხდომის გაცდენის შემთხვევისა. ამ პუნქტით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა პარლამენტის წევრს დაეკისრება კალენდარული თვის განმავლობაში ოთხზე მეტი რეგისტრაციის გაუვლელი შემთხვევაში.

აგრეთვე იმ შემთხვევაში, როდესაც კომიტეტის თავმჯდომარე კალენდარული თვის განმავლობაში ზედიზედ ორჯერ არასაპატიო მიზეზით არ მოიწვევს კომიტეტის სხდომას, მას დაუკავდება ხელფასის 50%. პარლამენტის ბიურო განიხილავს კომიტეტის სხდომის მოუწვევლობის მიზეზს და იმავე სესიის განმავლობაში აღნიშნული ფაქტის განმეორების შემთხვევაში უფლებამოსილია დადგენილი წესით პარლამენტის პლენარულ სხდომაზე დასვას კომიტეტის თავმჯდომარის გადაყენების საკითხითიყოფილი მათგანის მიერ გაცდენილი სხდომების რაოდენობისა და თარიღის მითითებით. პარლამენტის საპროცედურო საკითხთა და წესების კომიტეტი ყოველი კალენდარული თვის დასრულებიდან არაუგვიანეს შემდგომი თვის 15 რიცხვისა ადგენს იმ პარლამენტის წევრთა სიას, რომელთა მიმართაც გამოყენებული უნდა იქნეს საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 224-ე მუხლის მე-11–მე-13 პუნქტებით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის ზომა, და მას უგზავნის პარლამენტის აპარატის საფინანსო უზრუნველყოფის დეპარტამენტს შესაბამისი თვის ხელფასიდან თანხის დასაკავებლად.

ამასთანავე, პარლამენტის საპროცედურო საკითხთა და წესების კომიტეტი ყოველთვიურად ადგენს პარლამენტის პლენარული სხდომებისა და კომიტეტების სხდომების გამცდენ პარლამენტის წევრთა სიას, მასში უთითებს თითოეული მათგანის მიერ გაცდენილი სხდომების რაოდენობასა და გაცდენის თარიღებს და უზრუნველყოფს ამ სიის პარლამენტის ვებგვერდზე გამოქვეყნებას.⁴⁹

2.2.7: არის თუ არა ოფიციალურად დადგენილი სამუშაო დრო პარლამენტის თანამშრომლებისთვის?

საქართველოს პარლამენტის შინაგანაწესის მე-2 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების შესაბამისად საქართველოს პარლამენტის აპარატში სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა არის 5 დღე; ყოველდღიური სამუშაო დროის ხანგრძლივობაა 8 საათი, ხოლო შესვენების - 1 საათი; სამუშაო დრო იწყება 9.30 საათზე და მთავრდება 18.30 საათზე. შესვენებაა 14-დან 15 საათამდე.⁵⁰

2.2.8: ითვალისწინებს თუ არა სამუშაო დრო მოქნილ სამუშაო საათებს?

სამუშაო დრო მოქნილ სამუშაო საათებს არ ითვალისწინებს. საქართველოს პარლამენტის შინაგანაწესის თანახმად, სამუშაო დრო იწყება 09:30 საათზე და სრულდება 18:30 საათზე. შესვენებისათვის გათვალისწინებულია 14:00-დან 15:00 საათამდე დროის მონაკვეთი.⁵¹

⁴⁹ იხ. საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, მუხლი 224
<https://matsne.gov.ge/document/view/4401423?publication=28>

⁵⁰ წყარო: პარლამენტის აპარატის ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტი

⁵¹ იქვე

კომპონენტი 2.3: პარლამენტის ადმინისტრაციული უზრუნველყოფა

აღნიშული კომპონენტის შეფასებისას, მიმოხილულია შემდეგი რვა ძირითადი შეკითხვა:

2.3.1: პარლამენტში დასაქმებული ქალებისა და კაცების თანაფარდობა:

საქართველოს პარლამენტის წევრთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში 2022 წლის 30 მარტის მდგომარეობით არის 117 კაცი და 27 ქალი, ხოლო პარლამენტის აპარატში დასაქმებული 1153 თანამშრომლიდან 503 კაცია და 650 ქალი.⁵²

2.3.2: პარლამენტის აპარატში მენეჯერულ/მმართველობით პოზიციაზე დასაქმებული ქალებისა და კაცების თანაფარდობა:

პარლამენტში აპარატში მმართველ პოზიციაზე დასაქმებულ ქალთა და კაცთა რაოდენობა თითქმის თანაბარია, დასაქმებულთაგან 37 კაცია, ხოლო 39 ქალი.⁵³

2.3.3: პარლამენტის კომიტეტების აპარატში მენეჯერულ/მმართველობით პოზიციაზე დასაქმებული ქალებისა და კაცების თანაფარდობა:

პარლამენტში კომიტეტებში აპარატში მმართველ პოზიციაზე დასაქმებულ ქალთა და კაცთა რაოდენობა თითქმის თანაბარია, დასაქმებულთაგან 8 კაცია, ხოლო 7 ქალი.⁵⁴

2.3.4: ბოლო კალენდარული წლის განმავლობაში, განხორციელდა თუ არა ტრენინგები და მენტორინგი პარლამენტის თანამშრომელთა უნარების გაუმჯობესების მიზნით?

პარლამენტის სასწავლო ცენტრის სისტემატურად ახორციელებს პარლამენტის თანამშრომელთა მომზადება/გადამზადებას სხვადასხვა საკითხებში.

საანგარიშო პერიოდში პარლამენტის თანამშრომელთა უნარების გაუმჯობესების მიზნით ტრენინგები ჩატარდა, თუმცა აღნიშნული არ მოიცავდა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ საკითხებს.⁵⁵

2.3.5: მოიცავს თუ არა ტრენინგ პროგრამა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ საკითხებს?

პარლამენტის ტრენინგ პროგრამა მოიცავს გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ საკითხებს, აღნიშნულ თემატიკაზე მოდულიც შემუშავებულია.⁵⁶

2.3.6: ტრენინგ პროგრამებში მონაწილე ქალებისა და კაცების რაოდენობა (ფარდობა)

⁵² წყარო: პარლამენტის აპარატის ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტი

⁵³ იქვე

⁵⁴ იქვე

⁵⁵ წყარო: პარლამენტის სასწავლო ცენტრი

⁵⁶ წყარო: პარლამენტის სასწავლო ცენტრი

ბოლო კალენდარული წლის განმავლობაში პარლამენტის სასწავლო ცენტრში ჩატარებული ტრენინგების მონაწილეთა უმრავლესობა არის ქალი (86%). 2021 წელს ქალი მონაწილეები იყო 347, ხოლო კაცი - 175. 2020 წელს მონაწილე ქალების რაოდენობა ასევე აღემატებოდა კაცების რაოდენობას, კერძოდ, ქალი - 176, კაცი - 137).

ამასთან აღსანიშნავია, რომ საანგარიშო პერიოდში სასწავლო ცენტრის მიერ 2020 წელს ჩატარდა 77 ტრენინგი, 2021 წელს - 58 ტრენინგი, ხოლო 2022 წლის მარტის მდგომარეობით ჩატარებულია 6 ტრენინგი.

2.3.7: განუხორციელება თუ არა საქართველოს პარლამენტს შიდაინსტიტუციური კვლევა შრომის ანაზღაურების გენდერული სახელფასო სხვაობის შესახებ?

პარლამენტს არ განუხორციელება შიდაინსტიტუციური კვლევა შრომის ანაზღაურების გენდერული სახელფასო სხვაობის შესახებ. აღნიშნული კომპონენტი განიხილავს პარლამენტის აპარატში არსებულ გენდერულ ბალანსს.

თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ სამომავლოდ, პარლამენტის კვლევითი ცენტრი გამოთქვამს მზაობას ჩაატარონ აღნიშნული მოკვლევა დაინტერესებისა და მომართვის შემთხვევაში.⁵⁷

2.3.8: არსებობს თუ არა პარლამენტში დასაქმებულებისათვის რაიმე ტიპის ფინანსური დახმარება, რაც ბავშვთა ზრუნვის ხელშეწყობას უკავშირდება?

საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, საქართველოს პარლამენტის აპარატში აღნიშნული საკითხი სამართლებრივი აქტით არ რეგულირდება. თუმცა, საქართველოს პარლამენტის ბიუჯეტიდან სოციალური უზრუნველყოფის კუთხით გაწეული დანახარჯები ასევე მოიცავს პარლამენტში დასაქმებულთათვის ფინანსურ დახმარებას ბავშვთა ზრუნვის ხელშეწყობისათვის.

კონკრეტულად, პარლამენტი საკუთარი ბიუჯეტის შემუშავებისას და შესრულებისას ახორციელებს არაპირდაპირი გზით გენდერულ ანალიზს, რომლის საფუძველზედაც საბიუჯეტო კლასიფიკაციის მიხედვით შესაბამის მუხლებში ითვალისწინებს სათანადო თანხებს, მაგალითად, სოციალური უზრუნველყოფის მუხლი იგეგმება გენდერული ანალიზის გათვალისწინებით, რადგან ორსულობისა და მშობიარობის შედეგების თანხა გაიცემა ამ მუხლიდან, ანალოგიურად კვალიფიკაციის ამდლების მუხლი, სესიები, კონფერენციები და ა.შ.⁵⁸

აღსანიშნავია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი განსაზღვრავს მოხელის შევებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო. ამასთან, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს, აგრეთვე მოხელეს ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით, 1 წლამდე ასაკის ბავშვის აღზრდისათვის, აგრეთვე ორსულობის პერიოდში ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის უფლების მინიჭების შემთხვევაში ეძლევა შესაბამისი თანამდებობის/პოზიციის თანამდებობრივი სარგო ნამუშევარი საათების პროპორციულად.

⁵⁷ წყარო: პარლამენტის კვლევითი ცენტრი

⁵⁸ წყარო: პარლამენტის აპარატის საფინანსო უზრუნველყოფის დეპარტამენტი

მიმართულება 3: პარლამენტის საქმიანობაში ქალთა ინტერესებსა და საჭიროებებისათვის სათანადო როლის მინიჭება

პარლამენტი, როგორც საკანონმდებლო ორგანო, შეიძლება შეფასდეს გენდერულად მგრძობიარედ, თუ იგი უზრუნველყოფს, რომ გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ საკითხებს ეთმობა სათანადო დრო და რესურსი ამ ორგანოს საქმიანობაში.

შესაბამისად, აღნიშნული მიმართულება მოიცავს ორ კომპონენტს:

1. გენდერული მეინსტრიმინგის სტრუქტურის არსებობა;
2. გენდერული მეინსტრიმინგის საშუალებები.

კომპონენტი 3.1: გენდერული მეინსტრიმინგის სტრუქტურის არსებობა

აღნიშნული კომპონენტის შეფასებისას, მიმოხილულია შემდეგი შეკითხვა, რომელიც მოიცავს შვიდ ქვეშეკითხვას:

3.1.1: მოიცავს თუ არა პარლამენტის არსებული სტრუქტურა ერთეულს, რომელიც უშუალოდ კურირებს გენდერული თანასწორობის საკითხებს?

გენდერულ საკითხებზე სისტემური და კოორდინირებული მუშაობისათვის, „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის შესაბამისად, საქართველოს უმაღლეს საკანონმდებლო ორგანოში შექმნილია გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო.

აღნიშნული საბჭო ხელს უწყობს შემდეგ საქმიანობებს: საქართველოს პარლამენტის მიერ გენდერულ სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებების განსაზღვრა; გენდერული თანასწორობის სფეროში საკანონმდებლო ბაზის შექმნა და განვითარება; შესაბამისი სტრატეგიის განხილვა და დამტკიცება; გენდერული თანასწორობის საკითხებზე საქართველოს პარლამენტის წინაშე ანგარიშვალდებულ ორგანოთა საქმიანობის კონტროლი; ფართო საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება გენდერული თანასწორობის შესახებ; ქალთა გაძლიერების მხარდამჭერი ღონისძიებების განხორციელება.⁵⁹

საბჭოს მისიაა შემდეგი მიმართულებების ხელშეწყობაც: ქალთა როლის მხარდამჭერი ინიციატივების განხორციელება; ამ თემის პოპულარიზაცია როგორც გარე, ისე შიდა აუდიტორიაში; სხვადასხვა დაინტერესებული თუ ჩართული მხარის ძალისხმევის გაერთიანება ეფექტიანი და შედეგზე ორიენტირებული კომუნიკაციისას.

ამასთანავე, გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო სანდო, გამჭვირვალე და კომპეტენტური ორგანოა, რომელიც წამყვან როლს ასრულებს სახელმწიფო გენდერული პოლიტიკის დღის წესრიგის ფორმირებაში, ასევე, გენდერული თანასწორობის კუთხით ქვეყანაში მიღწეული დადებითი ცვლილებების სწორ და ეფექტიან კომუნიკაციაში.

⁵⁹ იხ. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს დებულება, მე-2 მუხლი <https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/Gender/genderuli-debuleba.pdf>

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს პარლამენტში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მუშაობა 2004 წლიდან დაიწყო, როდესაც პარლამენტის თავმჯდომარესთან არსებული გენდერული თანასწორობის საკონსულტაციო საბჭო შეიქმნა.

მოგვიანებით, 2010 წელს „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებისა და საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში შესაბამისი ცვლილებების განხორციელების შემდეგ, გენდერული თანასწორობის საბჭო საქართველოს პარლამენტის მუდმივმოქმედი ორგანო გახდა.

3.1.1 (ა): რამდენ პარტიას ჰყავს საკუთარი წარმომადგენელი აღნიშნულ ერთეულში?

საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტისა და გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს დებულების თანახმად, საბჭოს წევრთა რაოდენობას და შემადგენლობას ამტკიცებს საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარე. საბჭოს შემადგენლობას განსაზღვრავს საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარე საპარლამენტო ფრაქციებთან წინასწარი კონსულტაციების საფუძველზე. საბჭოს თავმჯდომარეობს საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარე ან მისი დავალებით – საბჭოს ერთ-ერთი წევრი.⁶⁰

ამჟამად, საბჭოში კვოტა ეკუთვნის ყველა პოლიტიკურ სუბიექტს: 2 პოლიტიკურ ფრაქციისა და 5 პოლიტიკური ჯგუფის წარმომადგენლებს, აგრეთვე უფრაქციო პარლამენტის წევრს.

ამ ეტაპზე საბჭო შედგება 19 წევრისგან, მათგან მხოლოდ 7 არის მამაკაცი.⁶¹

3.1.1 (ბ): აქვს თუ არა აღნიშნულ სტრუქტურას საკუთარი დამოუკიდებელი ბიუჯეტი?

საქართველოს პარლამენტის ბიუჯეტი თავის თავში მოიცავს გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოსათვის გამოყოფილ ფინანსურ რესურსს. თუმცა, საბჭოს ამ ეტაპზე არ აქვს პარლამენტის საბიუჯეტო პროგრამიდან დამოუკიდებლად გამოყოფილი ქვეპროგრამა.

3.1.1 (გ): აქვს თუ არა აღნიშნულ ერთეულს სხდომებისა და ოფიციალური შეხვედრების წარმართვის შესაძლებლობა/უფლება?

გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ საპარლამენტო საბჭოს აქვს უფლებამოსილება ჩაატაროს საბჭოს სხდომები და გამართოს ოფიციალური შეხვედრები სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარესთან.

საბჭოს სხდომას არანაკლებ კვარტალში ერთხელ იწვევს საბჭოს თავმჯდომარე. საბჭოს სხდომაზე საკითხის დასმის უფლება აქვთ: ა) საბჭოს თავმჯდომარეს; ბ) საბჭოს წევრს. საბჭოს სხდომაზე გადაწყვეტილება მიიღება საბჭოს დამსწრე წევრთა ხმების

⁶⁰ იქვე, მე-7 მუხლი

⁶¹ იხ. მათე მოწვევის პარლამენტში გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს შემადგენლობის შესახებ ინფორმაცია <https://parliament.ge/parliament/councils/51090/deputies>

უმრავლესობით. ხმების თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში კი გადამწყვეტია საბჭოს თავმჯდომარის ხმა.⁶²

3.1.1 (დ): ბოლო კალენდარული წლის მანძილზე, თუ გაუმართავს აღნიშნულ ერთეულს სხდომ(ებ)ია?

მეათე მოწვევის პარლამენტის შეკრებიდან დღემდე გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭომ ჩაატარა 10 სხდომა.

3.1.1 (ე): ბოლო კალენდარული წლის განმავლობაში, თუ ჰქონდა აღნიშნულ ერთეულს შეხვედრები შიდა დაინტერესებულ მხარეებთან (კომიტეტებთან, ფრაქციებთან, პარლამენტის ადმინისტრაციასა და სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან)?

გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო აქტიურად თანამშრომლობს პარლამენტის კომიტეტებთან, ფრაქციებსა და აპარატის დეპარტამენტებთან.

მაგალითად: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალებისა და გოგონებისთვის ჯანდაცვის სერვისების მისაწვდომობის შესახებ თემატური მოკვლევის დასკვნაში გაცემული რეკომენდაციების შესრულების მონიტორინგის პროცესში საბჭომ ჩაატარა 3 ფართომასშტაბიანი შეხვედრა ჩართული უწყებებისა და ადგილობრივი ორგანიზაციების ინფორმირების მიზნით, რომელშიც მონაწილეობდნენ მათ შორის პარლამენტის კომიტეტების წარმომადგენლები.

2021 წელს გენდერული ბიუჯეტირების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით საბჭომ ასევე ჩაატარა სამუშაო შეხვედრები საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის მოადგილის, პარლამენტის აპარატის საფინანსო უზრუნველყოფის დეპარტამენტის უფროსის, პარლამენტის საბიუჯეტო ოფისის უფროსის, საფინანსო-საბიუჯეტო კომიტეტის აპარატისა და პარტნიორი დონორი ორგანიზაცია - გაეროს განვითარების პროგრამის წარმომადგენლების მონაწილეობით. შეხვედრებზე მონაწილეებმა იმსჯელეს გენდერული ბიუჯეტირების განხორციელების შესაძლო ფორმასა და სისტემაზე.

საქართველოს პარლამენტის იურიდიულ საკითხთა კომიტეტისა და ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის ჩართულობით სექსუალური შევიწროების საკითხებზე ჩატარდა შეხვედრა დაინტერესებულ მხარეებთან, რომელშიც გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოც მონაწილეობდა.

გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭომ საანგარიშო პერიოდში ჩაატარა დისკუსიის რიგით მეორე რაუნდი „მსხვერპლის სტატუსის“ გასაუქმებლად საკანონმდებლო ცვლილებათა პაკეტზე. აღნიშნული საკითხი ითვალისწინებს ე.წ. „მსხვერპლის სტატუსის“ გაუქმებას, რაც ხელს უშლის ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის მიერ მხარდაჭერის მომსახურებების, მათ შორის, თავშესაფრის ხელმისაწვდომობას. დისკუსიაში მონაწილეობდნენ, მათ შორის, საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტისა და იურიდიულ საკითხთა კომიტეტის წარმომადგენლები.

⁶² იხ. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს დებულება, მე-8 მუხლი <https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/Gender/genderuli-debuleba.pdf>

საბჭომ აგრეთვე, ჩაატარა სამუშაო შეხვედრები მარტოხელა მშობლის სტატუსის გაფართოების საკითხზე. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს ინიციატივით დაიწყო მუშაობა და გაანალიზდა მარტოხელა მშობლის სტატუსის შეცვლის საკითხი. გაანალიზდა საქართველოს პარლამენტის ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტისა და არასამთავრობო ორგანიზაცია „ძალადობისგან დაცვის ეროვნული ქსელის“ მიერ მომზადებული კანონპროექტი, რომელიც საკანონმდებლო დონეზე განსაზღვრავს მარტოხელა მშობლის სამართლებრივ სტატუსს და აღნიშნული სტატუსის მქონე პირთა სოციალური და სამართლებრივი დაცვის მექანიზმების გაუმჯობესების ხელშეწყობას. ამ მიზნით, 2021 წლის განმავლობაში ჩატარდა არაერთი სამუშაო შეხვედრა შესაბამისი სახელმწიფო უწყებებისა და უშუალოდ მარტოხელა მშობლის სტატუსის მქონე პირების მონაწილეობით.

3.1.1 (ვ): რა ძირითად ფუნქციებს მოიცავს აღნიშნული ერთეულის მანდატი?

გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს დებულების თანახმად, მას აქვს როგორც საინფორმაციო⁶³, ისე სარეკომენდაციო⁶⁴, საკანონმდებლო⁶⁵ და სახედამხედველო⁶⁶ ფუნქციები.

აღნიშნული დებულების თანახმად, საბჭოს ძირითადი ფუნქციებია: საქართველოს პარლამენტის მიერ გენდერულ სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებების განსაზღვრის ხელშეწყობა;

საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზის განხორციელება და კანონმდებლობაში არსებული გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად წინადადებების შემუშავება;

საკანონმდებლო ინიციატივით წარდგენილი საკანონმდებლო აქტების პროექტების ექსპერტიზის უზრუნველყოფა გენდერული თანასწორობის შეფასების თვალსაზრისით;

გენდერული თანასწორობის მიღწევისათვის, ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი უფლებების რეალიზაციისათვის ცალკეული ღონისძიებების შემუშავება და დაგეგმვა;

გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფისათვის განხორციელებული ღონისძიებების მონიტორინგისა და შეფასების სისტემის შემუშავება და დანერგვა, შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება;

აღმასრულებელი ხელისუფლების გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საქმიანობის მონიტორინგი;

საჭიროების შემთხვევაში, სამინისტროებისა და უწყებების წარმომადგენელთა საქართველოს პარლამენტში დაბარება და მათგან ინფორმაციის მიღება;

გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე უწყებათაშორისი კომისიის ანგარიშის მოსმენა;

გენდერული თანასწორობის საკითხის შესწავლასთან დაკავშირებული ნებისმიერი ინფორმაციისა და დოკუმენტაციის გამოთხოვა და მიღება, გარდა ისეთი დოკუმენტებისა,

⁶³ მოიცავს სხვადასხვა ტიპის ინფორმაციის შეგროვებისა და მოკვლევის ფუნქციას

⁶⁴ მოიცავს პარლამენტის საქმიანობასთან დაკავშირებით მოსაზრებებისა და რეკომენდაციების გაცემის ფუნქციას

⁶⁵ მოიცავს საკანონმდებლო ბაზის შექმნისა და განვითარების ხელშეწყობის ფუნქციას

⁶⁶ მოიცავს შესაბამისი ანგარიშვალდებული ორგანოების საქმიანობის მონიტორინგს

რომელთა კონფიდენციალურობაც დაცულია; საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად;

გენდერული თანასწორობის დარღვევის თაობაზე წარდგენილი განცხადებების, დოკუმენტაციის და სხვა ინფორმაციის განხილვა, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში მათზე რეაგირების მოხდენა და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება;

ქალთა უფლებებთან და გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული ეროვნული სამოქმედო გეგმების განხორციელების ზედამხედველობა;

მისთვის საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული სხვა უფლებამოსილებების განხორციელება.⁶⁷

კომპონენტი 3.2: გენდერული მენისტრიმინგის საშუალებები

აღნიშული კომპონენტის შეფასებისას, მიმოხილულია შემდეგი ათი ძირითადი შეკითხვა:

3.2.1: როგორია ბოლო კალენდარული წლის განმავლობაში ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული ქალი და კაცი სპეციალისტების ფარდობა?

საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, 2022 წლის 30 მარტის მდგომარეობით ადმინისტრაციული ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებულთა 377 თანამშრომლიდან 230 არის ქალი, ხოლო 147 კაცი.

3.2.2: როგორია ადმინისტრაციული ხელშეკრულებს საფუძველზე დასაქმებულ პირთა წილი, რომელთა საქმიანობა უშუალოდ უკავშირდება გენდერული თანასწორობის საკითხების შესწავლას?

ამ ეტაპზე ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ არცერთ პირთა საქმიანობა არ უკავშირდება უშუალოდ გენდერული თანასწორობის საკითხებს, მეტიც, საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა ფუნქციებში არ შედის გენდერული თანასწორობის საკითხების შესწავლა.⁶⁸

3.2.3: პარლამენტის სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ცალსახად თუ არის ხაზგასმული გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობა?

გამომდინარე იქიდან, რომ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო არის საქართველოს პარლამენტის მუდმივმოქმედი ერთეული, მისი საქმიანობის ხელშეწყობა არის პარლამენტის განვითარების გეგმის ერთ-ერთი კომპონენტი.

3.2.4: აქვს თუ არა პარლამენტს გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა?

⁶⁷ იხ. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს დებულება <https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/Gender/genderuli-debuleba.pdf>

⁶⁸ წყარო: საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტი

აღნიშნული გეგმა არსებობს გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს სამოქმედო გეგმის სახით, რომელიც გამოქვეყნებულია საქართველოს პარლამენტის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე.⁶⁹

3.2.5: რამდენმა კომიტეტმა განახორციელა საკუთარი საქმიანობის გენდერული მგრძობელობის შესწავლა?

ამ ეტაპისთვის პარლამენტის არცერთ კომიტეტს არ განუხორციელებია საკუთარი საქმიანობის გენდერული მგრძობელობის შესწავლა.

3.2.6: უწარმოებია თუ არა პარლამენტს საკუთარი ბიუჯეტის გენდერული ანალიზი?

პარლამენტი საკუთარი ბიუჯეტის შემუშავებისას და შესრულებისას ახორციელებს არაპირდაპირი გზით გენდერულ ანალიზს, რომლის საფუძველზედაც საბიუჯეტო კლასიფიკაციის მიხედვით შესაბამის მუხლებში ითვალისწინებს სათანადო თანხებს, მაგალითად, სოციალური უზრუნველყოფის მუხლი იგეგმება გენდერული ანალიზის გათვალისწინებით, რადგან ორსულობისა და მშობიარობის შედეგების თანხა გაიცემა ამ მუხლიდან, ანალოგიურად კვალიფიკაციის ამაღლების მუხლი, სესიები, კონფერენციების მუხლი და ა.შ.⁷⁰

3.2.7: ბოლო კალენდარული წლის განმავლობაში იყო თუ არა ფინანსური რესურსი/ბიუჯეტი გამოყოფილი გენდერული მეინსტრიმინგის სხვადასხვა მექანიზმის გამოსაყენებლად?

პარლამენტის ბიუჯეტის პროექტზე მუშაობის დაწყების შესახებ ინფორმაცია ეგზავნება პარლამენტის ყველა სტრუქტურულ ერთეულს, მათ შორის, სასწავლო ცენტრს და გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს. მათგან მიღებული წერილებისა და არსებული ტენდენციის გათვალისწინებით ფორმირდება პარლამენტის ბიუჯეტი: კვალიფიკაციის ამაღლების, სესიების, კონფერენციების, ყრილობების, სემინარების და სხვა სამუშაო შეხვედრების ორგანიზების მუხლები.

საანგარიშო პერიოდში პარლამენტის გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს ინიციატივით მოეწყო პირველი ეროვნული გმირის მარო მაცაშვილის სახელობის ოთახი.

აპარატმა დონორ ორგანიზაციასთან ერთად გამოყო ფინანსური რესურსი მარო მაცაშვილის სახელობის ოთახის მოსაწყობად, კერძოდ, ფართის სამღებრო სამუშაოები, იატაკის რესტავრირება; ასევე, გახმოვანება/პროცესორის, მემორიალური დაფისა და აღნიშნული სივრცის ფანჯრებისათვის ფარდა-ჟალუზების შესყიდვა და დამონტაჟება.⁷¹

3.2.8: არსებობს თუ არა გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა პარლამენტის აპარატის თანამშრომელთათვის?

⁶⁹ იხ. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს სამოქმედო გეგმა <https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/Gender/gender-samoqmedo-gegma-2022.pdf>

⁷⁰ წყარო: საქართველოს პარლამენტის აპარატის საფინანსო უზრუნველყოფის დეპარტამენტი

⁷¹ იქვე

ამ ეტაპისთვის საქართველოს პარლამენტს მსგავსი ტიპის დოკუმენტი არ გააჩნია.

3.2.9: ახორციელებს თუ არა პარლამენტის რომელიმე სტრუქტურული ერთეული გენდერული თანასწორობის შესახებ ცნობიერების ამაღლებას თანამშრომელთა შორის?

გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების კუთხით მრავალ აქტივობას ახორციელებს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო და პარლამენტის სასწავლო ცენტრი სხვადასხვა საერთაშორისო პარტნიორის მხარდაჭერით.

2020 წლის აგვისტოში, საბჭოს ინიცირებით მომზადდა მე-9 მოწვევის პარლამენტარ ქალთა ვიდეო პროფილები, რომლებიც მიზნად ისახავდა მათი 4 წლიანი საპარლამენტო საქმიანობის მოკლე მიმოხილვას და ამ გზით ქალთა პოპულარიზაციას პოლიტიკაში. 9 დეკუტატი ქალის (ნინო წილოსანი, ელენე ხოშტარია, სოფიო კილაძე, გუგული მადრაძე, ეკა ბესელია, თინათინ ბოკუჩავა, სალომე სამადაშვილი, ლელა ქებურია და ენძელა მაჭავარიანი) ვიდეო პროფილები 27 აგვისტოდან 2 კვირის განმავლობაში საბჭოს ოფიციალურ Facebook გვერდზე ქვეყნდებოდა.⁷²

ვიდეოების გავრცელება მიზნად ისახავდა კვოტირების საჭიროების ხაზგასმასაც. საქართველოს პარლამენტის სასწავლო ცენტრთან მჭიდრო თანამშრომლობითა და საბჭოს სამდივნოს ჩართულობით, შემუშავდა 3 ტრენინგ მოდული.⁷³

8-საათიანი მოდული განკუთვნილია პარლამენტის თანამშრომელთათვის და, სხვა საკითხებთან ერთად, მოიცავს გენდერულ მეინსტრიმინგსაც.

გენდერული ცნობიერების ასამაღლებლად, ტრენინგის მონაწილეთათვის მოდულის ფარგლებში შეიქმნა სპეციალური დამხმარე სახელმძღვანელოც, რომელიც მოიცავს გენდერული თანასწორობის ძირითად ცნებებსა და პრინციპებს, ეროვნულ ნორმატიულ ჩარჩოს, საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებსა და გენდერული მეინსტრიმინგის საკითხებს. ტრენინგ მოდულისა და სახელმძღვანელოს მიზანია გენდერული მგრძობელობის გაზრდა პარლამენტის წევრებსა და თანამშრომლებში, გენდერულ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლება და მათი სამუშაო პრაქტიკაში დანერგვის წახალისება. 2020 წელს გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თავმჯდომარემ მონაწილეობა მიიღო საქართველოს მთავრობის მიერ დაგეგმილ 16-დღიან კამპანიაში ქალთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ. კამპანია, გზავნილით „იმოქმედე ძალადობის წინააღმდეგ“, მიზნად ისახავდა ქმედითი ნაბიჯების წახალისებას თითოეული მოქალაქის მხრიდან ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის აღსაკვეთად.

3.2.10: ჩატარდა თუ არა თანამშრომელთათვის ტრენინგი გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ბოლო კალენდარული წლის განმავლობაში?

საანგარიშო პერიოდში პარლამენტის აპარატის თანამშრომელთა უნარების გაუმჯობესების მიზნით ტრენინგები ჩატარდა, თუმცა არ მოიცავდა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ საკითხებს.

⁷² ვიდეორგოლები მომზადდა ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის (NDI) მხარდაჭერით

⁷³ ტრენინგ მოდულები შემუშავდა ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის (NDI) მხარდაჭერით

მიმართულება 4: პარლამენტის მხრიდან გენდერულად მგრძობიარე კანონმდებლობის შექმნა

კანონშემოქმედებითი პროცესი პარლამენტის საქმიანობის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია. შესაბამისად, პარლამენტი, როგორც საკანონმდებლო ორგანო, შეიძლება შეფასდეს გენდერულად მგრძობიარედ, თუ იგი ქმნის გენდერულად მგრძობიარე კანონმდებლობას.

შესაბამისად, აღნიშნული მიმართულება მოიცავს ორ კომპონენტს:

1. გენდერული თანასწორობასთან დაკავშირებული კანონმდებლობა და პოლიტიკა;
2. კანონშემოქმედებით პროცესში გამოყენებული გენდერული მეინსტრიმინგის საშუალებები.

კომპონენტი 4.1: გენდერული თანასწორობასთან დაკავშირებული კანონმდებლობა და პოლიტიკა

აღნიშნული კომპონენტის შეფასებისას, მიმოხილულია შემდეგი ექვს ძირითადი შეკითხვა:

4.1.1: აქვს თუ არა პარლამენტს სამოქმედო გეგმა ქვეყნის არსებულ კანონმდებლობაში გენდერული თანასწორობის ინტეგრირებასთან დაკავშირებით?

გენდერული გავლენის შეფასების მექანიზმის ინსტიტუციონალიზაცია გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს სამოქმედო გეგმის ერთ-ერთი პრიორიტეტული საკითხია.

4.1.2: არსებობს თუ არა რაიმე საკანონმდებლო ვალდებულება გენდერული გავლენის შეფასების განსახორციელებლად?

ამ ეტაპზე მსგავსი ტიპის საკანონმდებლო ვალდებულება არ არსებობს, თუმცა საანგარიშო პერიოდში გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედმა საპარლამენტო საბჭომ აქტიურად დაიწყო მუშაობა პარლამენტში კანონმდებლობის გენდერული გავლენის შეფასების (GIA) მეთოდოლოგიის ინსტიტუციონალიზაციაზე (იმის გათვალისწინებით, რომ პარლამენტის კომიტეტებმა გასულ წლებში უკვე განახორციელეს რამდენიმე GIA). სამოქმედო გეგმის მიზანია ამ პროცესის დასრულება. შესაბამისად, აქტიურად მიმდინარეობს მუშაობა GIA-ს გავრცელების სფეროების, მეთოდოლოგიის, ასევე, აღსრულებასა და მონიტორინგზე პასუხისმგებელ ორგანოთა იდენტიფიცირების კუთხით. შედეგად, გენდერული ზეგავლენის მეთოდოლოგიის დანერგვისას, საბჭო აქტიურ კოორდინაციას გაუწევს საქმიანობებს ამ მიმართულებით.

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ 2020 წელს გამოქვეყნდა პარლამენტის საბიუჯეტო ოფისის მიერ შემუშავებული გენდერული გავლენის შეფასების (GIA) სახელმძღვანელო, რომელიც უმეტესწილად ეყრდნობა ევროპის გენდერული თანასწორობის ინსტიტუტის (EIGE) 2016 წლის სახელმძღვანელოს, ასევე, ამავე ინსტიტუტის მიერ მომზადებულ შეფასებებსა და კვლევებს. დოკუმენტის ძირითადი ნაწილი ანალიზებს გენდერულ მნიშვნელობას პოლიტიკის სხვადასხვა სფეროში (მაგ.: როგორცაა ფინანსები, ეკონომიკა, განათლება და გარემოს დაცვა).

4.1.3: რამდენი საკანონმდებლო ინიციატივის გენდერული შეფასება მოხდა ბოლო კალენდარული წლის განმავლობაში (წილი ჯამურ რაოდენობაში)?

საქართველოს პარლამენტის სპორტისა და ახალგაზრდულ საქმეთა კომიტეტმა გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ საპარლამენტო საბჭოსთან თანამშრომლობით და ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის (NDI) ხელშეწყობით, იმუშავა „ფიზიკური აღზრდისა და სპორტის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის გენდერული ზეგავლენის ანალიზზე. გენდერული თანასწორობის ასპექტები შეფასდა 7 ძირითადი მიმართულებით: მოსახლეობის ფიზიკური აქტივობა, სკოლამდელი ფიზიკური აღზრდა, სპორტი ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში, საუნივერსიტეტო სპორტი, პროფესიული სპორტი, სპორტში გენდერული სტერეოტიპები და მედია გაშუქება, სპორტის საჯარო პოლიტიკის ფორმირება. ანალიზის ფარგლებში კანონის ავტორი უწყებისთვის მომზადდა კონკრეტული რეკომენდაციები. შეფასება⁷⁴ შესრულდა საერთაშორისო მეთოდოლოგიაზე დაყრდნობით.⁷⁵

ამავე პერიოდში, პარლამენტის გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების კომიტეტმა, გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს სამდივნოს ჩართულობითა და პარტნიორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით, იმუშავა „წყლის რესურსების მართვის შესახებ“ კანონპროექტის გენდერული გავლენის შეფასებაზეც.

4.1.4: აქვთ თუ არა პარლამენტის წევრებსა და თანამშრომლებს წვდომა სპეციალურ მექანიზმებსა და/ან გზამკვლევებთან, რომლებიც მათ დაეხმარება გენდერული ანალიზისა და გავლენის შეფასების მომზადებაში?

გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს ინიციატივითა და საერთაშორისო პარტნიორების მხარდაჭერით ჩატარდა არაერთი ტრენინგი გენდერული გავლენის შეფასების შესახებ პარლამენტის წევრებისა და თანამშრომლებისათვის. ასევე, მომზადდა გზამკვლევი აღნიშულ თემატიკაზე.

4.1.5: აქვს თუ არა პარლამენტს მომზადებული სახელმწიფო ბიუჯეტის გენდერული ანალიზი?

საანგარიშო პერიოდში მომზადდა საქართველოს პარლამენტის გენდერულად მგრძობიარე ბიუჯეტის გზამკვლევი.⁷⁶ მასზე დაყრდნობით, პირველ რიგში, შეფასდა საქართველოს პარლამენტის გენდერული მგრძობიარეობა, მისი კომპოზიციის, სტრუქტურის, საქმიანობისა და გამოყენებული მიდგომების გათვალისწინებით. ამასთან, 2021 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის პროგრამულ დანართში პარლამენტის საბიუჯეტო პროგრამას დაემატა მიზანი, რომელიც ითვალისწინებს გენდერული თანასწორობის მიღწევის ხელშეწყობას. ამას წინ უძღვოდა საქართველოს პარლამენტის საბიუჯეტო ოფისის მიერ კვლევითი პუბლიკაციის მომზადება სახელწოდებით: „სახელმწიფო ბიუჯეტი გენდერულ ჭრილში – გენდერული მნიშვნელოვნების ინდექსი“.⁷⁷ დოკუმენტმა

⁷⁴ იხ. ანგარიში <https://bit.ly/3sA00t5>

⁷⁵ წყარო: პარლამენტის სპორტისა და ახალგაზრდულ საქმეთა კომიტეტი

⁷⁶ პროცესი მიმდინარეობდა გაეროს მოსახლეობის ფონდის (UNFPA), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა (ILO) და სხვა პარტნიორების აქტიური ჩართულობით

⁷⁷ კვლევითი პუბლიკაცია მომზადდა აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოსა (USAID) და დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივის (GGI) მხარდაჭერით

წარმოგვიდგინა სახელმწიფო ბიუჯეტის პროგრამათა გენდერული მნიშვნელოვნების შეფასების ერთიანი ჩარჩო, გენდერული მნიშვნელოვნების ინდექსის სახით. ეს ინდექსი იძლევა შესაძლებლობას, რომ განისაზღვროს გენდერული თანასწორობისთვის არსებითად მაღალმნიშვნელოვანი საბიუჯეტო პროგრამები (ანალიზის მიხედვით, ასეთ კატეგორიებში მოხვდა 26 პროგრამა).⁷⁸ ამ მეთოდოლოგიის საფუძველზე, პარლამენტის საბიუჯეტო ოფისმა ჩაატარა 2019 და 2020 წლების სახელმწიფო ბიუჯეტის გენდერული ანალიზი. პარლამენტმა რეკომენდაციები გაუგზავნა აღმასრულებელ ხელისუფლებას კრიზისულ გეგმაში ქალთა საჭიროებების ასახვის მიზნით.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, გენდერულ ბიუჯეტირებასა და გენდერული გავლენის შეფასებაზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით, პარლამენტის საბიუჯეტო ოფისის მიერ მომზადებულია რამდენიმე თემატური პუბლიკაცია, კერძოდ, გენდერული გავლენის შეფასება და გენდერული სტატისტიკა და ინდიკატორები. პუბლიკაციები განთავსებულია პარლამენტის საბიუჯეტო ოფისის ვებ-გვერდზე.⁷⁹

4.1.6: არის თუ არა პარლამენტის რომელიმე სტრუქტურული ერთეული გენდერულ ბიუჯეტირებაზე პასუხისმგებელი?

გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს სამოქმედო გეგმის მიხედვით, „გენდერული ბიუჯეტირება და გენდერული მენსტრიმინგი“ საბჭოს საქმიანობის პრიორიტეტია, სხვა აქტივობებთან ერთად, ამ მიზნით საბჭო გეგმავს ყველა იმ საკანონმდებლო ცვლილებისა თუ ინიციატივის მხარდაჭერას, რომლებიც შეეხება გენდერული მენსტრიმინგისა და ბიუჯეტირების დანერგვას. მათ შორისაა: პარლამენტისა და ცენტრალური ბიუჯეტის გენდერული ანალიზი და ბიუჯეტირების გენდერულ ასპექტთა ინსტიტუციონალიზაცია.

კომპონენტი 4.2: კანონშემოქმედებით პროცესში გამოყენებული გენდერული მენსტრიმინგის საშუალებები⁸⁰

აღნიშული კომპონენტის შეფასებისას, მიმოხილულია შემდეგი ექვს ძირითადი შეკითხვა:

4.2.1: არსებობს თუ არა უწყება პარლამენტში, რომლის უშუალო მოვალეობაა მონიტორინგი გაუწიოს გენდერულ თანასწორობას მთავრობის საქმიანობაში?

გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს ერთ-ერთი ფუნქციაა გაუწიოს მონიტორინგი გენდერული თანასწორობის მიმართულებით მთავრობის არსებული სამოქმედო გეგმ(ებ)ისა და ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულებას.

გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს სამოქმედო გეგმის მეექვსე პრიორიტეტად განისაზღვრა მონიტორინგი სახელმწიფოს გენდერული პოლიტიკის განხორციელებაზე. შესაბამისად, საბჭო აქტიურად მუშაობს აღნიშნული

⁷⁸ იხ. <http://pbo.parliament.ge/ge/rs/rpapers/item/393-2018-04-17-09-38-15>

⁷⁹ წყარო: პარლამენტის საბიუჯეტო ოფისი. იხ. პუბლიკაციები <http://pbo.parliament.ge/>

⁸⁰ იხ. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს წლიური ანგარიში - 2020-2021, გვ. 24

<https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/Gender/angarishi/genderuli-angarishi-2021.pdf>

მიმართულებითაც და აწარმოებს ანგარიშებს. მონიტორინგის ფარგლებში დაგეგმილია ანგარიშების მოსმენა როგორც გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის მხრიდან, ასევე პრემიერ-მინისტრის თანაშემწისგან ადამიანის უფლებათა და გენდერული თანასწორობის საკითხებში. გარდა ამისა, საბჭო ჩაერთვება ამ კუთხით საქართველოს მიერ საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე ნაკისრ ვალდებულებათა შესრულების საპარლამენტო მონიტორინგში, შესაბამისი ანგარიშების (CEDAW, GREVIO და სხვა) მოსმენით.

ამასთან, პარლამენტის აპარატის იურიდიული დეპარტამენტი პარლამენტის ბიუროს წარუდგენს ინფორმაციას განსახილველად წარმოდგენილი საკანონმდებლო ინიციატივები შეესაბამება თუ არა საქართველოს მიერ საერთაშორისო ხელშეკრულებებით ნაკისრ ვალდებულებებს.

4.2.2: რომელი საერთაშორისოდ ნაკისრი ვალდებულების/კონვენციის შესრულება კონტროლდება სისტემატურად პარლამენტის მიერ?

საქართველოს კონსტიტუციასა და ეროვნულ კანონმდებლობასთან ერთად, გენდერული თანასწორობის ჩარჩო საქართველოში ეყრდნობა საერთაშორისო ინსტრუმენტებსაც. გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციურ დონეზე გასაძლიერებლად, საქართველომ ბოლო წლებში მნიშვნელოვან პროგრესს მიაღწია, რაც დადებითად ფასდება საერთაშორისო თანამეგობრობის მხრიდანაც. კერძოდ, რეგულარულად უმჯობესდება გენდერული თანასწორობის ეროვნული ინსტიტუციური მექანიზმები ქვეყანაში, ასევე, ხორციელდება პერიოდული სამოქმედო გეგმები, რომლებიც შეეხება გენდერულ თანასწორობას, ქალთა მიმართ ძალადობას, აგრეთვე ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე გაეროს უშიშროების საბჭოს N1325 (UNRS1325) რეზოლუციის საკითხებს. გაძლიერდა საკანონმდებლო ბაზა და დაიხვეწა მხარდაჭერის პრაქტიკული მექანიზმები. გენდერული თანასწორობის გაძლიერების კუთხით, ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ინსტრუმენტებს შორის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია:

- გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნები (SDGs);
- პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა (BPFA);
- გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW);
- ევროპის საბჭოს კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ (სტამბოლის კონვენცია).

საანგარიშო პერიოდში საქართველომ წარადგინა ოთხი უმნიშვნელოვანესი ანგარიში საერთაშორისო ვალდებულებათა შესრულების შესახებ:

1. მე-6 პერიოდული ანგარიში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენციის (CEDAW) შესრულებაზე;
2. პირველი ეროვნული ანგარიში (ე.წ. „GREVIO-ს ანგარიში“) ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის კონვენციის (სტამბოლის კონვენცია) შესრულებაზე;
3. უნივერსალური პერიოდის მიმოხილვის ანგარიში (UPR) (ქვეყანამ უკვე მიიღო და დაამტკიცა მისი რეკომენდაციებიც);

4. ნებაყოფლობითი ეროვნული მიმოხილვა (VNR).⁸¹

თითოეული ანგარიში მომზადდა აღმასრულებელ და საკანონმდებლო ხელისუფლებათა მჭიდრო თანამშრომლობით და წარედგინა ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო ინსტრუმენტებს. გარდა ამისა, საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში 2016 წელს შეტანილი ცვლილებებით განისაზღვრა პარლამენტის საზედამხედველო უფლებამოსილება გაეროს შესაბამისი კომიტეტებისთვის წარსადგენ ანგარიშებსა და საერთაშორისო მექანიზმთა გადაწყვეტილებების აღსრულებაზე.⁸² ეს გულისხმობს, რომ გაეროს შესაბამისი კომიტეტის მიერ დადგენილ ვადაში, ამავე კომიტეტის დამფუძნებელი ხელშეკრულების შესრულებაზე ანგარიშის წარდგენამდე არაუგვიანეს 2 თვისა, საქართველოს მთავრობამ პარლამენტს უნდა წარუდგინოს ანგარიშის პროექტი. ეს ასევე მოიაზრებს, რომ მთავრობამ პარლამენტს ყოველწლიურად (არაუგვიანეს 1 აპრილისა) წარუდგინოს ანგარიშები საერთაშორისო მექანიზმთა გადაწყვეტილებების აღსრულებაზეც, რომლებსაც განიხილავენ შესაბამისი საპარლამენტო კომიტეტები.

ამასთან აღსანიშნავია, რომ საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულების შესრულებაზე საერთო ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო, ამასთან პარლამენტი არ არის შეზღუდული მოითხოვოს მის წინაშე ანგარიშვალდებული უწყებიდან ინფორმაცია კონკრეტული საერთაშორისო ხელშეკრულების შესრულების თაობაზე.⁸³

4.2.3: წარმოადგენს თუ არა პარლამენტი რეკომენდიებს კონვენციათა განხორციელებასთან დაკავშირებით?

გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ საპარლამენტო საბჭოს აქვს უფლებამოსილება წარმოადგინოს რეკომენდაციები გენდერული თანასწორობის მიმართულებით მთავრობის არსებული სამოქმედო გეგმ(ებ)ისა და ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებით.

4.2.4: იმ შემთხვევაში თუ არსებობს კანონ(ებ)ი გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით, ახორციელებს თუ არა პარლამენტი აღნიშნული კანონ(ებ)ის მონიტორინგს?

გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ საპარლამენტო საბჭოს ერთ-ერთი მთავარი ფუნქციაა ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ბაზის დახვეწასა და ჰარმონიზაციას ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებებთან, აღნიშნული მოიცავს საქართველოს კანონის გენდერული თანასწორობის შესახებ დახვეწასა და გაუმჯობესებას.

4.2.5: წარმოადგენს თუ არა პარლამენტი რეკომენდაციებს გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის აღსრულებასთან დაკავშირებით?

აღნიშნული შედის გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს ფუნქციებში.

⁸¹ იხ. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26389VNR_2020_Georgia_Report.pdf

⁸² იხ. საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, მუხლები 174 და 175
<https://matsne.gov.ge/document/view/4401423?publication=28>

⁸³ წყარო: პარლამენტის საგარეო ურთიერთობათა კომიტეტი

4.2.6: ბოლო კალენდარული წლის განმავლობაში განახორციელა თუ არა პარლამენტმა შეხვედრა გენდერული თანასწორობის საკითხით დაინტერესებულ პირებთან/ორგანიზაციებთან კონსულტაციები, რათა ამ მიმართულებით გაემდიერებინა/დაეხვეწა პარლამენტის საზედამხედველო ფუნქცია?

გენდერული თანასწორობის საბჭო აქტიურად თანამშრომლობს დაინტერესებულ მხარეებთან, მათ შორის როგორც საერთაშორისო ისე ადგილობრივ ორგანიზაციებთან. პანდემიით შექმნილი ვითარების მიუხედავად, საბჭო აქტიურად აგრძელებდა საერთაშორისო დონეზე თანამშრომლობასაც, უსაფრთხოების ზომების დაცვითა და კომუნიკაციის სხვადასხვა პლატფორმის გამოყენებით. 2020 წლის მარტში საქართველოს დელეგაციამ, რომლის ერთ-ერთი წევრიც იყო გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თავმჯდომარე, მონაწილეობა მიიღო გაეროს ქალთა სტატუსის კომისიის ყოველწლიურ სესიაში. სესიაზე განიხილეს ისეთი მნიშვნელოვანი და პრიორიტეტული საკითხები, როგორცაა: ქალთა სრული და ეფექტიანი მონაწილეობა საზოგადოებრივ ცხოვრებასა თუ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, ასევე, ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრა ქალთა და გოგონათა გასამდიერებლად და გენდერული თანასწორობის მისაღწევად; ქალთა გამდიერება და მისი კავშირი მდგრადი განვითარების მიზნებთან.

2020 წელს ევროპის საბჭოს საპარლამენტო ასამბლეის პრეზიდენტისგან მიღებული წერილის საფუძველზე, გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს ფარგლებში მომზადდა დოკუმენტი, რომელიც მოიცავდა ინფორმაციას საქართველოს ხელისუფლების მიერ გატარებულ ღონისძიებებზე, კერძოდ, როგორ ასახავდა COVID 19-ის პანდემიის გამო ქვეყანაში მიღებული ზომები გენდერული თანასწორობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციის საკითხებს. დოკუმენტი გაეგზავნა ევროპის საბჭოს საპარლამენტო ასამბლეას.

2021 წლის აპრილში გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თავმჯდომარე ნინო წილოსანი, საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის წარდგინებით, დაინიშნა გლობალური ქსელის - „ქალი პოლიტიკური ლიდერები“ (WPL72) წარმომადგენლად. ქსელი აერთიანებს ქალ პოლიტიკურ ლიდერებს მსოფლიო მასშტაბით და ერთ-ერთი წარმატებული პლატფორმაა იდეების, გამოცდილებისა თუ საუკეთესო პრაქტიკის გასაზიარებლად.

პანდემიის დროს საქართველოს პარლამენტის საზედამხედველო ფუნქციის განსახორციელებლად, გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს წევრის ნინო წილოსანის ინიციატივით, 2020 წლის 19 ივნისს ჩატარდა დისტანციური შეხვედრა თემაზე: „პანდემიის გავლენა ჯანდაცვის სისტემაში მომუშავე ქალებზე“. შეხვედრაში მონაწილეობდნენ როგორც საჯარო უწყებების, ასევე კერძო და სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული სამედიცინო დაწესებულებების, სახალხო დამცველისა და არასამთავრობო თუ საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები. შეხვედრაზე განიხილეს ჯანდაცვის სფეროში მომუშავე ქალთა საჭიროებები და მათ წინაშე არსებული ძირითადი გამოწვევები. ვებინარზე მხარეებმა ისაუბრეს ინდივიდუალური ჩართულობის მნიშვნელობაზეც ამ გამოწვევათა დასაძლევად.

მიმართულება 5: პარლამენტის შესაბამისობა მის სიმბოლურ ფუნქციასთან

პარლამენტი გენდერულად მგრძობიარეა, თუ იგი ითვალისწინებს სიმბოლურ დატვირთვასაც, რასაც აღნიშნული ორგანო ატარებს, განსაკუთრებით საზოგადოებასთან, მათ შორის საერთაშორისო კომუნიკაციის დროს.

შესაბამისად, აღნიშნული მიმართულება მოიცავს ორ კომპონენტს:

1. პარლამენტის სასახლის სიმბოლური დატვირთვა/როლი;
2. გენდერული ბალანსის დაცვა საერთაშორისო ურთიერთობებში.

კომპონენტი 5.1: პარლამენტის სასახლის სიმბოლური დატვირთვა/როლი

აღნიშნული კომპონენტის შეფასებისას, მიმოხილულია შემდეგი ორი ძირითადი შეკითხვა:

5.1.1: არსებობს თუ არა პარლამენტის სასახლეში ბავშვთათვის გამოყოფილი სპეციალური სივრცე?

ღია მმართველობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს ინიციატივით საქართველოს პარლამენტის მისაღებში ბავშვთათვის გამოყოფილი სპეციალური სივრცე გაიხსნა.⁸⁴ როდესაც ვიზიტორები მცირეწლოვანი ბავშვებთან ერთად მოვლენ, გარკვეული სერვისების მიღების პერიოდში ბავშვები ამ სივრცეში ყურადღების ქვეშ იქნებიან. ბავშვთა სივრცის გახსნის პროცესში ჩართული იყო საქართველოს პარლამენტის აპარატიც.

5.1.2: ითვალისწინებს თუ არა სასახლის სხვადასხვა კუთხის/დარბაზის სახელდება გენდერული თანასწორობის პრინციპს?

ამ ეტაპზე არ არსებობს პარლამენტის სასახლის სხვადასხვა კუთხის სახელდების წინასწარ განსაზღვრული უნივერსალური მექანიზმი, რომელიც ასევე მოიცავს გენდერული თანასწორობის პრინციპს. თუმცა აღსანიშნავია, რომ საქართველოს პარლამენტის ერთ-ერთი სათათბირო დარბაზი პირველი ქართველი ეროვნული გმირი ქალის მარო მყაშვილის სახელს ატარებს.⁸⁵

კომპონენტი 5.2: გენდერული ბალანსის დაცვა საერთაშორისო ურთიერთობებში

აღნიშნული კომპონენტის შეფასებისას, მიმოხილულია შემდეგი ოთხი ძირითადი შეკითხვა:

5.2.1: უმასპინძლა თუ არა პარლამენტის სასახლემ გენდერული თანასწორობისთვის მიძღვნილ რაიმე ტიპის ღონისძიებას ბოლო კალენდარული წლის განმავლობაში?

გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო გენდერული თანასწორობის თემატიკაზე მართავს ღონისძიებებს პარლამენტის სასახლეში. ბოლო კალენდარული წლის განმავლობაში აღსანიშნავია საქართველოს პარლამენტში

⁸⁴ იხ. <https://parliament.ge/media/news/parlamentshi-mokalaketa-ganakhlebulma-misaghebma-funktsionireba-daitsqo>

⁸⁵ იხ. <https://parliament.ge/media/news/parlamentshi-maromaqashvilis-sakhelobis-darbazi-gaikhnsa>

ეროვნული გმირის, მარო მაყაშვილის სახელობის დარბაზის გახსნის ცერემონია, რომელიც გარდა ფორმალური ნაწილისა, აერთიანებდა საქართველოში ქალთა პოლიტიკური წარმომადგენლობის ისტორიული დისკურსის წარდგენასა და საჯარო ლექციას ახალგაზრდებისთვის თემაზე: გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობა, ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის პრობლემა და მისი გავრცელება საქართველოში.⁸⁶

5.2.2: პარლამენტის ვებგვერდი მოიცავს თუ არა სპეციალურ სეგმენტს გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით?

საქართველოს პარლამენტის ვებგვერდზე პარლამენტის და მისი სტრუქტურული ერთეულების წევრები გენდერულ ჭრილშია წარმოდგენილი,⁸⁷ ამასთან პარლამენტის ვებგვერდზე გამოყოფილია სივრცე გენდერული თანასწორობის საბჭოსათვის და მასზე გადასასვლელი ბმული მითითებულია მთავარ გვერდზე.

5.2.3: სისტემატურად აწვდის თუ არა პარლამენტი საზოგადოებას ინფორმაციის გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის კუთხით საკუთარი როლისა და ინიციატივების შესახებ?

გარდა პარლამენტის ვებგვერდისა, გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო აქტიურად იყენებს სოციალურ ქსელებს (instagram, Twitter, facebook), სადაც საბჭოს საქმიანობასთან დაკავშირებული სიახლეების გარდა, აქტიურად იტვირთება სხვადასხვა ტიპის შემცენებითი და სტატისტიკური ინფორმაცია (როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე მის ფარგლებს გარეთ) გენდერული თანასწორობის შესახებ.

საბჭოს Facebook და Instagram ანგარიშზე რეგულარულად ვრცელდება ინფორმაცია საბჭოს მიერ განხორციელებული შეხვედრების, ვიზიტების, კონფერენციებისა და სხვა საქმიანობების შესახებ. ამასთანავე, აღნიშნული პლატფორმა პროაქტიულად გამოიყენება საბჭოს მიერ მომზადებული ინფოგრაფიკებისა და განცხადებების გასავრცელებლად.⁸⁸

საბჭოს YouTube ანგარიში ძირითადად გამოიყენება საბჭოს მიერ მომზადებული ვიდეოების და სხვადასხვა ღონისძიებებზე საბჭოს წევრთა სიტყვით გამოსვლების გასაზიარებლად.

საბჭოს Twitter⁸⁹ ანგარიშზე ინფორმაცია საბჭოს მიერ განხორციელებული საქმიანობის შესახებ მხოლოდ ინგლისურ ენაზე ვრცელდება, რადგან ძირითად სამიზნე აუდიტორიას საბჭოს საერთაშორისო პარტნიორები წარმოადგენენ.

გარდა აღნიშნული სოციალური ქსელებისა, საბჭო ყოველთვიურად და კვარტალურად ამზადებს ე.წ. საინფორმაციო ბიულეტენებს, რომლებსაც უზიარებს ყველა

⁸⁶ იხ. <https://www.ge.undp.org/content/georgia/ka/home/presscenter/pressreleases/2021/maro-makashvili-chamber.html>

⁸⁷ წყარო: პარლამენტის აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და ინფორმაციის დეპარტამენტი

⁸⁸ იხ. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს Facebook და Instagram ანგარიშები

<https://www.facebook.com/GenderEqualityCouncil>

<https://www.instagram.com/p/CcNoVE5DeQR/>

⁸⁹ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს Twitter ანგარიში შეიქმნა 2021 წლის 25 იანვარს

დაინტერესებულ პირს. 2021 წლის განმავლობაში საბჭომ 10 ორენოვანი საინფორმაციო ბიულეტენი გაუზიარა როგორც გარე ჩართულ მხარეებს (საერთაშორისო, დონორი და ადგილობრივი ორგანიზაციები, პარტნიორი სახელმწიფო უწყებები), ასევე პარლამენტის წევრებსა და პარლამენტის აპარატის თანამშრომლებს. ასევე, მზადდება კვარტალური ინგლისურენოვანი საინფორმაციო ბიულეტენები უშუალოდ თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის საკითხებთან დაკავშირებით და ეგზავნება შესაბამისი საკონსულტაციო ჯგუფის წევრ ელჩებს.

5.2.4: ეფუძნება თუ არა საპარლამენტო დელაგაციების შემადგენლობა გენდერული თანასწორობის პრინციპს?

საპარლამენტო დელაგაციების შემადგენლობა არ ეფუძნება გენდერული თანასწორობის პრინციპს, თუმცა, ხშირად, ასახავს პარლამენტის წევრთა არსებულ გენდერულ გადანაწილებას.

ტერმინთა განმარტება

გენდერული მენისტრიმინგი - ამ ანგარიშის ფარგლებში გენდერული მენისტრიმინგის განმარტება ეფუძნება ევროპის საბჭოს ოფიციალურ განმარტებას,⁹⁰ რომლის მიხედვითაც: გენდერული მენისტრიმინგი წარმოადგენს პოლიტიკის შექმნის იმგვარ მიდგომას, რომელიც მხედველობაში იღებს ქალისა და მამაკაცის საჭიროებებსა და ინტერესებს და ამგვარად, უზრუნველყოფს უკეთესი პოლიტიკის შექმნას.

გენდერული მენისტრიმინგი ითვალისწინებს ქალთა და კაცთა პრიორიტეტებისა და საჭიროებების, საცხოვრებელი პირობებისა და გარემოებების ინტეგრაციას პოლიტიკის, პროგრამებისა და პროექტების ფორმირების პროცესში.⁹¹

გენდერული მგრძობელობა - ამ ანგარიშის ფარგლებში გენდერული მგრძობელობის განმარტება ეფუძნება საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის განმარტებას. რომლის მიხედვითაც გენდერული მგრძობელობა გულისხმობს: ადამიანის, ადამიანთა ჯგუფის, ტექსტის, სტრუქტურის „სუბიექტური“ მიმართება მამაკაცისა და ქალის თანასწორობის ფენომენისადმი. გენდერულად მგრძობიარე კონსტიტუცია, სისხლის სამართლის კოდექსი, ეკონომიკა, ბიუჯეტი, დასაქმების სფერო, საბანკო, საგარეო თუ საშინაო პოლიტიკა გენდერული თანასწორობის მიღწევის საშუალებაა.

გენდერი⁹² - სქესთა შორის ურთიერთობის სოციალური ასპექტი, რომელიც გამოხატულია საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში და გულისხმობს სოციალიზაციით განპირობებულ შეხედულებებს ამა თუ იმ სქესზე.

გენდერული თანასწორობა⁹³ - ადამიანის უფლებათა ნაწილი, რომელიც გულისხმობს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლება-მოვალეობებს, პასუხისმგებლობას და

⁹⁰ იხ. <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-mainstreaming>

⁹¹ იხ. <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>

⁹² იხ. საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“

⁹³ იხ. საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“

თანასწორუფლებიან მონაწილეობას პირადი და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში.

გენდერული სენსიტიურობა⁹⁴ - აღნიშნული გულისხმობს კონკრეტული უწყების, ორგანიზაციისა თუ პირის მიერ გენდერული განსხვავებების, უთანასწორობისა და დისკრიმინაციის აღიარებას შესაბამის სფეროში და გენდერული განზომილების გათვალისწინებას საკუთარი საქმიანობის (მათ შორის საბიუჯეტო სახსრების) დაგეგმვის პროცესში.

გენდერული მნიშვნელოვნება⁹⁵ - გულისხმობს იმის განსაზღვრას, თუ რამდენად მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს კონკრეტული პროგრამა გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებულ გამოწვევებზე.

გენდერის მიმართ სიბრმავე⁹⁶ - გულისხმობს სხვადასხვა სოციალური პრაქტიკის, პოლიტიკისა თუ ინსტიტუტის ფუნქციონირებაში გენდერული ასპექტის შემჩნევის უუნარობას. გენდერულად ბრმა მიდგომა ეფუძნება დაშვებას, რომ კონკრეტულ სოციალურ მოვლენას ან აქტივობას ერთნაირი და თანაბარი გავლენა აქვს ქალებსა და კაცებზე.

ანაზღაურებას შორის გენდერული განსხვავება⁹⁷ - განსხვავება ქალებისა და მამაკაცების ანაზღაურებაში სქესის საფუძველზე.

⁹⁴ ევროკომისია, ასი სიტყვა თანასწორობის შესახებ - განმარტებითი ლექსიკონი ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობის შესახებ, 1998 წელი

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

⁹⁵ ევროკომისია, ასი სიტყვა თანასწორობის შესახებ - განმარტებითი ლექსიკონი ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობის შესახებ, 1998 წელი

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

⁹⁶ წყარო: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1157>

⁹⁷ სახელმძღვანელო „ანალიზი - გენდერული გავლენის შეფასება“, 2018 წელი

https://drive.google.com/file/d/1Eep94jOtI6q2_OFh46vn9alMCgT31a/view

საკონტაქტო ინფორმაცია:
რუსთაველის გამზირი 8. 0114, თბილისი
gender@parliament.ge