

## მონაწილეობის გენდერული ასპექტები

მარნეულში, ბოლნისში და ახალციხეში ჩატარებული ინდუქტიური კვლევის  
შედეგები

კონფლიქტებისა და მოლაპარაკების სამართაშორისო ცენტრი  
*უმცირესობათა და გენდერულ საკითხებზე მომუშავე განყოფილება*  
2009-2011

## Gender Aspects of Participation

The Results of the Inductive Study Conducted in Marneuli, Bolnisi and Akhaltsikhe

International Center On Conflicts and Negotiation  
*The Program on Minorities and Gender Issues*  
2009-2011

## სარჩევი

შესავალი, ინდუქტიური კვლევის შესახებ – ნანა ბერეკაშვილი	3
მონაწილეობის გენდერული ასპექტები – ბოლნისი	6
საზოგადოება და ლიდერობა	6
პოლიტიკა და მართვა	10
განათლების სფერო	12
მონაწილეობის გენდერული ასპექტები – მარნეული	14
რაიონის ზოგადი მიმოხილვა, პოლიტიკა	14
საზოგადოება და ლიდერობა	17
განათლება	20
მონაწილეობის გენდერული ასპექტები – ახალციხე	21
შესავალი ახალციხის კვლევისთვის	21
კვლევის საერთო ანგარიში – გულიკო ბექაური	22
რაიონის ზოგადი მიმოხილვა	24
საზოგადოება და ლიდერობა	26
პოლიტიკა და მართვა	28
განათლება	29
დასკვნები და კომენტარები – ახალციხე	35
რეკომენდაციები – ახალციხე	37
	39
დანართი I: კითხვარები	
დანართი II: სატრენინგო მასალა	45

## შესავალი

2009 წელს კონფლიქტებისა და მოლაპარაკების საერთაშორისო ცენტრმა “სამოქალაქო საზოგადოების გაძლიერებისა და უმცირესობათა და გენდერული ინტეგრაციის პროგრამის ფარგლებში, რომელიც ხორციელდება EED მხარდაჭერით, ჩატარა ინდუქტიური კვლევა ქალთა და უმცირესობათა მონაწილეობის საკითხებზე ქვემო ქართლში. 2010 წელს ასეთივე კვლევა ჩატარდა სამცხე-ჯავახეთში.

ინდუქტიური, ანუ ჩართული და მონაწილეობითი მიდგომის გამოყენებით გვინდოდა ამ რეგიონის წარმომადგენლები თვითონ გამხდარიყვნენ კვლევის თანაავტორები – მონაწილეობა მიეღოთ ინსტრუმენტის მომზადებაში, კვლევის ჩატარებაში და მონაცემების გაანალიზება-განზოგადებაში. ასეთი მიდგომები სოციოლოგიურ კვლევაში დღეს ძალიან პოპულარულია და გამართლებული. მართლაც, ვინ შესძლებს ადგილობრივი მოსახლეობაზე უკეთ ადგილობრივი პრობლემების წვდომას? მათ ჩვეულებრივ მკვლევართან შედარებით მრავალი უპირატესობა აქვთ: იციან ენა, პირდაპირი და გადატანითი მნიშვნელობით; იციან ვინ ვინ არის ადგილობრივ დონეზე; იცნობენ მოქცევის ადგილობრივ წესებს და შეზღუდვებს; აქვთ კონტაქტები; ადვილად მოიპოვებენ ნდობას; მათ მიერ ჩატარებული მოკვლევა უფრო ეკონომიური იქნება დროში და მატერიალური დანახარჯების მხრივ; არიან მოტივირებულნი, ვინაიდან ეს მათ თემს ეხება და მათი თემის განვითარებას და პოზიტიურ ცვლილებებს მოემსახურება სამომავლოდ. მაგრამ, ინდუქტიური კვლევა, რა თქმა უნდა, წინასწარ მონაწილეთა მომზადებასაც გულისხმობს.

ინდუქტიური კვლევის მონაწილეებმა წინასწარ გაიარეს მომზადება ICCN – ის თანამშრომლების: ნანა ბერეკაშვილისა და რუსუდან გოცირიძის მიერ მომზადებული სატრენინგო პროგრამით ქალთა და უმცირესობათა მონაწილეობის საკითხისებზე მონაცემთა შეგროვებაში. ტრენინგს ორი მიზანი ჰქონდა: 1) ქალთა და უმცირესობათა მონაწილეობის პარამეტრების გაცნობა; 2) სავსე კვლევის ჩატარების ელემენტები და საკვლევი ინსტრუმენტის – ანკეტის მომზადება. თემები, რომლებიც განხილული იყო ტრენინგის მსვლელობაში: გენდერული თანასწორობა; დისკრიმინაცია გენდერული ნიშნით; პრაქტიკული და სტრატეგიული გენდერული საჭიროებები; თანასწორობისა და უფლებამოსილების კრიტერიუმები; ტრადიციული გენდერული როლები, როგორც შემზღუდავი ფაქტორი; ძალაუფლების გენდერული განზომილება.

3 დღიანი ტრენინგის შედეგად მომზადდა ანკეტის წინასწარი ვარიანტი, რომელიც შემდგომ გადავამუშავეთ და მეთოდოლოგიურად დახვეწეთ ჩვენი საკვლევი საჭიროებების მაქსიმალურად გათავლისწინებისთვის.

ინდუქტიურ კვლევაში მონაწილეობის გენდერული განზომილება შესწავლილია და დალაგებულია ტრენინგის დროს მონაწილეთა, ანუ მომავალ მკვლევართა აზრების და რეგიონული რეაქციების გათვალისწინებით. გამოიკვეთა შემდეგი სფეროები: საზოგადოება და საზოგადოებრივი ლიდერობა; პოლიტიკა და მართვა; განათლების სფერო. ამ სფეროების გათვალისწინებით შედგა კითხვარიც.

კვლევის მონაპოვრებს დიდი მნიშვნელობა აქვს კონფლიქტებისა და მოლაპარაკების საერთაშორისო ცენტრის უმცირესობათა და გენდერის მიმართულების მომავალი მუშაობისათვის. გარდა ამისა, გვსურს შედეგები გამოყენებული იყოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო სამოქმედო გეგმის შესრულების პროცესში. მიგვაჩნია, რომ მოპოვებული მონაცემები მნიშვნელოვანი წყარო გახდება CEDAW ს არასამთავრობო ანგარიში წერის პროცესშიც.

ვთვლით, რომ მონაცემები, რომლებიც კვლევის შედეგად დაიდო ძალიან საინტერესოა და მათი შემდგომი ანალიზი უფრო მკაფიოს გახდის გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ დანაკლისებს საქართველოში განსხვავებული ეთნიკური ჯგუფებით დასახლებულ რეგიონებში/მხარეებში ამ მხარის მაგალითზე. ეს მასალა საინტერესოა უმცირესობათა საკითხების თვალსაზრისითაც და ამ სფეროში მომუშავე ადამიანებს და ორგანიზაციებს დამატებით ინფორმაციას და საკითხისთვის სხვა კუთხით შეხედვის შესაძლებლობას მისცემს.

*ნანა ბერეკაშვილი,*

*უმცირესობათა და გენდერის პროგრამის ხელმძღვანელი,*

*კონფლიქტებისა და მოლაპარაკების საერთაშორისო ცენტრი*

### **შესავალი ბოლნისის და მარნეულის კვლევისთვის**

კვლევის წარმატებისთვის მნიშვნელოვანი იყო ინდუქტიური კვლევის მონაწილეთა წინასწარი შერჩევის ეტაპი. ქვემო ქართლში არსებობს სერიოზული რესურსი საგანმანათლებლო, სატრენინგო და კვლევითი გამოცდილების მქონე ადამიანებისა. შერჩევისას ჩვენ დავეყრდენით ორ პრინციპს: გამოცდილებას და მრავალფეროვნებას. წინასწარ ჩვენი სხვა არასამთავრობო ორგანიზაციებში მომუშავე კოლეგებთან კონსულტაციების და ფოკუს ჯგუფის დახმარებით შევადგინეთ მონაწილეთა სავარაუდო სია. ამ ადამიანებთან გასაუბრების შემდეგ გამოიყო 7 მონაწილე, რომლებიც აკმაყოფილებდნენ ჩვენს კრიტერიუმებს, 4 ქალი მარნეული რაიონიდან და 3 – ბოლნისიდან.

რატომ ქალები? როგორც უკვე ვახსენეთ კვლევა /მონიტორინგი შეეხებოდა მონაწილეობის გენდერულ ასპექტებს, ამიტომ ჩვენ დავეყრდენით გენდერული ცონობიერების უკვე გარკვეული დონის მქონე რესურსს. მონაწილეთა უმეტესობას

გავლილი აქვს გენდერული ტრენინგები და/ან მუშაობენ ქალთა საკითხებზე მომუშავე პროგრამებში შესაბამისი მიზნების მქონე ორგანიზაციებში. ერთ-ერთ მონაწილეს, თამარ მუხანაძეს გავლილი აქვს გენდერში საუნივერსიტეტო კურსიც. თუმცა მათი გამოცდილება მაინც საკმაოდ განსხვავებული იყო და მუშაობის პროცესში უფრო გამოცდილები კოორდინაციას და ზედამხედველობას უწევდნენ ნაკლებ გამოცდილებს. ჩვენ გვყავდა, როგორც საქართველოში ოჯახური ძალადობისგან დაცვის ქსელის ქვემო ქართლის კოორდინატორი ირმა ზურაბაშვილი, ისევე სკოლის უფროსკლასელი, ისმაილოვა ნატალი, რომელც აზერბაიჯანულ სკოლაში გოგონების პრობლემებზე საინტერესო პატარა კვლევა ჩაატარა და ამის შესახებ დაწერა. მრავალფეროვნებას უზრუნველყოფდა მონაწილეების განსხვავებული ეროვნება და ასაკიც.

ჩვენ კვლევაში მონაწილეობდნენ: რენაღდა ურუმოვა (მარნეული), გალიბა კარაკმახლი (მარნეული), ისმაილოვა ნატალი (მარნეული), თამარ მუხანაძე (ბოლნისი), ირმა ზურაბაშვილი (ბოლნისი), ირინა ნიკიფოროვა (ბოლნისი), ალინა ჯირაშვილი (ბოლნისი).

მათ აქვე მადლობა გვინდა ვუთხრათ კვალიფიციური მუშაობისთვის და მონდომებისთვის, რომლის გარეშეც ეს დონისძიება ვერ შედგებოდა.

როგორც ვთქვით მონაწილეობის გენდერული ასპექტები შესწავლილია და დალაგებულია ტრენინგის მონაწილეთა (პროგრამაში ჩართულ მკვლევართა) აზრების და რეგიონული რეაქციების გათვალისწინებით და გადაამუშავებით. გამოიკვეთა შემდეგი სფეროები: საზოგადოება და საზოგადოებრივი ლიდერობა; პოლიტიკა და მართვა; განათლების სფერო. ამ სფეროების გათვალისწინებით შედგა კითხვარიც.

ქვემოთ, ანგარიშის სახით მოგვყავს ინფორმაცია იმ სახით, როგორც მოგვაწოდეს კვლევის მონაწილეებმა მარნეულიდან და ბოლნისიდან. აღსანიშნავია, რომ ორი ქალაქის ჯგუფმა იმუშავა განსხვავებული სქემით. ამიტომ მასალაც ოდნავ განსხვავებული სახითაა წარმოდგენილი. მარნეულის შემთხვევაში მასალის ნაწილი რუსულადაა მოყვანილი, რადგან კვლევის მონაწილეებიცა და მათთვის მისაწვდომი ინფორმაციის წყაროც რუსულენოვანი იყო.

## მონაწილეობის გენდერული ასპექტები - ბოლნისი

### საზოგადოება და ლიდერობა

1.

ბოლნისის მუნიციპალიტეტში ცხოვრობს 75977 ადამიანი. აქედან ქალი 38355, მამაკაცი 37622,

თვითონ ქალაქ ბოლნისში ცხოვრობს 5268 ქალი, და 4801 მამაკაცი.

2009 წელს ბოლნისის რაიონში დაიბადა 347 გოგონა, 413 ვაჟი.

(მონაცემების წყარო:

ბოლნისის სტატისტიკური განყოფილება.

ბოლნისის მუნიციპალიტეტის განვითარების სტრატეგია , 2009 წ.

ბოლნისის სამშობიარო განყოფილება.)

პ.ს.სტატისტიკას 10 წლის მონაცემი ბავშვთა დაბადებაზე არ აქვს. სამშობიარო სახლმაც 2009 წლის მონაცემები-რამდენი გოგონა და ვაჟი დაიბადა, ჩვენი თხოვნით გააკეთა.

2.

ბოლნისის მუნიციპალიტეტში მცხოვრები ეთნიკური ჯგუფების რაოდენობა 2004-2007 წლებში ასეთია. ( მონაცემი მათგან რამდენი ქალია და რამდენი მამაკაცი , სტატისტიკურ განყოფილებაში არ აქვთ.)

2004 წ.

მოსახლეობა სულ—74090

ქართველი—21474

აზერბაიჯანელი—47338

სომეხი - 3941

სხვა ეროვნ---1337

2005 წ.

მოსახლეობა სულ—73870

ქართველი—21491

აზერბაიჯანელი—47274

სომეხი—3840

სხვა ეროვნ—1335

2006 წ.

მოსახლეობა სულ—7366

ქართველი—21397

აზერბაიჯანელი—47148

სომეხი—3788

სხვა ეროვნ.—1335

2007 წ.

მოსახლეობა სულ--72609

ქართველი- 21244,

აზერბაიჯანელი -46597,

სომეხი-3438

და სხვა ეროვნებები-1330

მონაცემები მოვიპოვეთ წიგნიდან “ბოლნისის მუნიციპალიტეტის განვითარების სტრატეგია“, 2009 წ.

3.

სტატისტიკის განყოფილებაში ასეთი მონაცემი არ არსებობს, ამიტომ ამ კითხვით ადგილობრივი რესურსცენტრის ხელმძღვანელს მივმართეთ.რომელმაც გვითხრა,რომ ეს მონაცემები მზადების პროცესშია. და დასრულებისთანავე, მოგვაწვდიან.

4.

როდესაც ქალაქში რაიმე მნიშვნელოვანი ხდება პირველი სიტყვა ეთქმის გამგებელს თავისი თანამდებობიდან გამომდინარე.ბოლნისში არსებობს ორი ტელევიზია და ამ საშუალებით ხდება ხალხთან კონტაქტი. თუმცა გამოკვეთილი ლიდერი და ავტორიტეტი არ გვყავს.და ბოლნისშიც უახლოეს ხანში არ მომხდარა ისეთი რამ, რომ ხალხის შეკრება გამხდარიყო აუცილებელი.

უახლოესი წარსულიდან გვახსოვს, რომ ბოლნისში ჩატარებულ მიტინგებზე ქალები აქტიურობდნენ. ხშირად ისეთები, ვისაც თანამდებობა წაქონდათ და ზოგჯერ თითქოს ვაღდეულებიც იყვნენ რომ სიტყვით მიემართათ ხალხისთვის.

იმის გამოსარკვევად,თუ ვის მიიჩნევენ დღეს ავტორიტეტად ბოლნისში ჩავატარეთ მინი გამოკითხვები. გვარები ხმათა უმრავლესობით დავაღაგეთ და შედეგი ასეთია : დარეჯან ჩხეტიანი, (სამშობიარო სახლის ხელმძღვანელი) ია მენაბდე ( ექიმი). პეტრე დანელია, ვახტანგ შკუბულიანი (ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლები).

5.

ბოლნისში არიან წარმატებული ქალები. გამოყოფილი რამოდენიმეს სხვადასხვა სფეროში. წარმატებული ქალი ბიზნესში—მადლენა დაუთაშვილი (აფთიაქების ქსელის ხელმძღვანელი)

განათლება---შორენა გაბრიჭიძე (ბოლნისის საგანმანათლებლო რესურსცენტრის უფროსი)

საზოგადოებრივი სამსახური—მარინე ბჟალავა (ქვემო ქართლის ქალთა ასოციაცია “ქალი და სამყარო”ს პრეზიდენტი)

სპორტი--მარინა ქობულაძე (ფრენბურთის გუნდის მენეჯერი)

ინტერვიუ ჩავწერეთ ამ ადამიანებთან და აი,რა გვითხრა თითოეულმა მათგანმა:

მადლენა დაუთაშვილი — მის წარმატებაში გარკვეული როლი მიუძღვის ახლობელს, რომელიც თავიდან დაეხმარა ახალი ბიზნესის წამოწყებაში, მაგრამ წარმატების “საიდუმლოდ” თვლის პირად საქმიან თვისებებს და მეუღლის თანადგომას.

შორენა გაბრიჭიძე – მან განაცხადა,რომ მისი წარმატების წინაპირობაა შრომისმოყვარეობა და მიზანსწრაფულობა.

მარინე ბჟალავა – მან განაცხადა,რომ წარმატებებს მიაღწია პასუხისმგებლობის უდიდესი გრძნობის გამო და იმ ინტერესის გამო, თუ რამდენის მიღწევა შეუძლია. რადგან მთელი ცხოვრება ამტკიცებს,რომ ქალებს ყველაფერი შეუძლიათ.

მარინა ქობულაძე —რიგი თვლის, რომ მისი წარმატების მიზეზი არის ის, რომ

მას ძალიან უყვარს ბავშვები და სპორტი.მას დიდი სურვილი აქვს ხელი შეუწყოს საქართველოში სპორტის განვითარებას .ბოლნისის ფრენბურთულ გოგონათა გუნდმა,მისი ხელმძღვანელობით, მნიშვნელოვან წარმატებებს მიაღწია.

## 6.

ჩვენს ხელთ არსებული მონაცემებით ბოლნისში მუშაობს შემდეგი არასამთავრობო ორგანიზაციები:

1.ქვემო ქართლის ქალთა ასოციაცია “ქალი და სამყარო” ხელმძღვანელი მარინე ბჟალავა. ორგანიზაციაში მუშაობს 5 ქალი.სხვადასხვა პროექტების დროს დაახლოებით 100 ქალს მიუღია მონაწილეობა პროექტებში.

2.კავშირი “სომეხი ქალები საქართველოს მოქალაქეები”.ხელმძღვანელი მარეტა მარუტიანი. მუშაობს ორგანიზაციაში 5 ქალი.

3.კავშირი “ქვემო ქართლის საზოგადოებრივი საინფორმაციო ცენტრი” .ხელმძღვანელი გიორგი დემურაშვილი, ასისტენტი რიტა ასათიანი. რე.ი. ორგანიზაციაში მუშაობს ერთი კაცი და ერთი ქალი

4.არაკომერციული იურიდიული პირი ”ბოლნისის ენის სახლი”.საკონტაქტო პირი ლალი ასლამაზაშვილი-დალაქიშვილი.ორგანიზაციაში გაწევრიანებულია 6 ქალი და ერთი მამაკაცი.

5.საქართველოს ახალგაზრდული ცენტრების კავშირი აბნმ—ბოლნისის ახალგაზრდული ცენტრი. ცდირექტორი ირმა ზურაბაშვილი, მოადგილე ირინა ნიკიფუროვა. რე.ი. მუშაობს ორი ქალი.



6.”სტადს ტერკელის სახელობის საქართველოს ქალთა კავშირი სრული დასაქმება. ხელმძღვანელი ლამარა ლობჯანიძე. გაწევრიანებულია 5 ქალი.7. ასოციაცია “დედები” (სოფელი რატევანი)

ხელმძღვანელი ნონა მარტიაშვილი. გაწევრიანებული არის 5 ქალი.

ამრიგად, ჩამოთვლილი 7 ორგანიზაციიდან ერთს უდგას სათავეში მამაკაცი, ხოლო 6 ქალი. ორგანიზაციებშიც ქალების სიმრავლეა.

7.

ბოლნისში ქალების მხარდასაჭერად და გენდერული ცნობიერების ასამაღლებლად “ქალი და სამყაროში” განახორციელა შემდეგი პროექტები:

\*“ქალთა ინიციატივა: ერთად ვაშენოთ დემოკრატიული ქვეყანა”—დონორი გერმანული ფონდი ფილია

\* ”ქალებს ცხოვრების უკეთესობისაკენ შეცვლა შეუძლიათ”—დონორი პოლანდიური ქალთა ფონდი ამა ჩასპ.

\*”ჩვენი მომავალი ჩვენს ხელშია”—დონორი გლობალური ფონდი ქალებისათვის – აშშ.

\*დევნილ და აზერბაიჯანელ ქალთა გააქტიურება უფლებების დასაცავად.”—დონორი ქალთა ნფონდი საქართველოში.

”დევნილობიდან სრულფასოვანი ჩართლობისაკენ”— დონორი ჩ დR.

8.

რაიონის ოჯახების სტრუქტურის გამოსარკვევად ერთმანეთს შევადარეთ 10 ქართული, 10 სომხური და 10 აზერბაიჯანული ოჯახები. გამოსირკვა შემდეგი:

10 ქართული ოჯახიდან—ოჯახის უფროსი არის 3 ქალი და 7 მამაკაცი. საშუალოდ შედგება 6 წევრისაგან და ერთად ცხოვრობენ დედ-მამა, შვილი, რძალი, შვილიშვილები.

62 ადამიანიდან 7 არის უმადლესი განათლებით(4-ქალი, 3-მამაკაცი), 11 ტექნიკური განათლებით, 14 საშუალო განათლებით.

10 სომხური ოჯახიდან—ოჯახის უფროსი აღმოჩნდა 5 ქალი და 5 მამაკაცი. ოჯახები საშუალოდ 8 წევრისაგან შედგება და ერთად ცხოვრობენ ბებია, ბაბუა, შვილები და შვილიშვილები. 78 ადამიანიდან 9 აქვს უმაღლესი განათლება (5-ქალი, 4-მამაკაცი) (8 ოჯახის რძალია),

27-ს საშუალო განათლება, 2-ს ტექნიკური განათლება.

10 აზერბაიჯანული ოჯახიდან—ოჯახის უფროსი არის 10 ივე მამაკაცი. ოჯახი საშუალოდ შედგება 6 წევრისაგან. თაობები ერთად ცხოვრობენ. R60 ადამიანიდან 6 აქვს უმაღლესი განათლება(ყველა მამაკაცი), 4-ს ტექნიკური განათლება, 10-ს საშუალო განათლება.

ეს მონაცემები გავაკეთეთ სოფლების მაგალითზე.

იგივე მოკვლევა გავაკეთეთ ქალაქის ერთი ქუჩის (დ. ლაზარეშვილის ქუჩა) მაგალითზე. სადაც ცხოვრობს 50 ოჯახი. შედეგი ასეთია:

50 ოჯახიდან---- 37 ოჯახში უფროსი-- მამაკაცია,13 ოჯახში –ქალია. ოჯახი საშუალოდ 6 წევრისაგან შედგება. აქედან 15 ოჯახში სამი თაობა ცხოვრობს. 18 ოჯახი სომხურია, 32 ქართული ოჯახია. უმაღლესი განათლებით : 29 ქალი, 21 – მამაკაცი; საშუალო ტექნიკური : 10 ქალი,12 მამაკაცი; საშუალო განათლებით: 15 ქალი, 18 მამაკაცი.

9.

ოჯახის მართვასა და სტრუქტურაში ბოლო წლებში შეიცვალა ის რომ,ოჯახის მარჩენალები გახდნენ ქალები და ფაქტიურად უფროსებიც, ხოლო მამაკაცები უფრო პასიურ მდგომარეობაში აღმოჩნდნენ. რადგან ვერ ახერხებენ ოჯახის რჩენას.მაგალითად, ბოლნისის რაიონიდან ძალიან ბევრი ქალია წასული საზღვარგარეთ სამუშაოდ (გერმანია,იტალია.საბერძნეთი,თურქეთი). თუმცა ამის აღრიცხვა არსად არ ხდება.

### პოლიტიკა და მართვა

1.

ბოლნისის მუნიციპალიტეტში მუშაობს 84 მამაკაცი, 43 ქალი, უმეტესი ხელმძღვანელი თანამდებობები უკავიათ მამაკაცებს, (გამგებელი,მოადგილეები, თანაშემწე, საკრებულოს თავმჯდომარე, კანცელარიის უფროსი, და ა.შ.) სპეციალისტები, მდივნები არიან ქალები.

აქ მომუშავე ადამიანების 90% ქართველია.

2.

საკრებულოში არის 1 ქალი (პროფესიით ექიმი) და 23 მამაკაცი. საკრებულოს თავმჯდომარე არის მამაკაცი—ნოდარ საბიაშვილი.

საკრებულოს აპარატში მუშაობს 2 მამაკაცი და 5 ქალი. აპარატის ხელმძღვანელი არის ქალი---თამუნა ასათიანი

3.-4-5 კითხვებით მივმართეთ საკრებულოს სარევიზიო კომისიის თავმჯდომარეს ,რომელმაც გვითხრა,რომ არ აქვთ და არ ახსოვს ისეთი გადაწყვეტილება, რომელშიც აქტიურად იყვნენ ქალები ჩართულები, ან რომელიც ხელს შეუწყობდა ქალების აქტიურ მონაწილეობას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, მათ დასაქმებას, განათლებას .

6. ქალაქში არის ნაციონალური პარტია, ლეიბორისტული პარტია, ქრისტიან-დემოკრატიული, მრეწველობა გადაარჩენს საქართველოს, გაერთიანებული ოპოზიცია

პარტიების ხელმძღვანელები ძირითადად მამაკაცები არიან. ქალაქში არსებულ პარტიებში 90% ქართველები არიან .თუმცა მაგალითად ნაციონალებში „აზერბაიჯანელებიც ირიცხებიან. ამჟამად ნაციონალური პარტიის ოფისში მუშაობს ერთი ქალი (მდივანი) და 4 მამაკაცი.

7

უმეტესწილად ყველა პარტია მუშაობას მოსახლეობასთან იწყებს არჩევნების წინ. პარტიების აგიტაცია ხდება წინასაარჩევნოდ. სისტემატიურად არცერთი პარტია არ მუშაობს. ჩვენ არ შეგვიძლია რაიმე მაგალითის მოყვანა, როდესაც რომელიმე პარტიამ ქალთა პრობლემა წამოწია წინ.

იყო შემთხვევა, რამოდენიმე წლის წინ „არასაარჩევნოდ, როდესაც კობა დავითაშვილის პარტიამ გადაწყვიტა დენის პრობლემა მოეხსნა კაზრეთის მაცხოვრებლებისათვის. ის აწყობდა შეხვედრებს, სთავაზობდა იურიდიულ დახმარებას .

8.

ბოლნისში არსებობს ქრისტიან-დემოკრატიული პარტია, რომელსაც სათავეში უდგას ქალი—მედიკო ჯაფარიძე. რეს ერთადერთი პარტიაა „რომელსაც ქალი ხელმძღვანელობს.

9

. სამოქმედო პროგრამაში ქალთა ინტერესებს ვფიქრობთ, ქრისტიან-დემოკრატები ითვალისწინებენ.

10.

საოლქო არჩევნებში ქალი კანდიდატები ბოლნისის რაიონიდან არ ყოფილა. ტგამონაკლისი არის წინა მოწვევის საპარლამენტო არჩევნები, როდესაც ქალი გახდა პარლამენტის წევრი, თუმცა ესეც მამაკაცია ბოლნისის დეპუტატი.

ადგილობრივ არჩევნებში წინა წლებში, ( დაახლოებით 10-12 წლის წინ ) ქალი კანდიდატები მონაწილეობდნენ. მაგალითად მრეწველებს ყავდათ 5 კანდიდატიდან 2 ქალი. (მზია თომაშვილი—პროფესიით ადვოკატი, ქეთევან ხეცურიანი—პედაგოგი) თუმცა ვერ გაიმარჯვეს.

ქქა ქალი და სამყაროს” აქვს გამოცდილება, როდესაც პროექტის ფარგლებში მათ გაააქტიურეს ქალები , ერთ-ერთ მათგანზე გადაიდეს დოკუმენტური ფილმი და ხელი შეუწყვეს წინასაარჩევნო კომპანიაში. თუმცა მალევე კანდიდატმა მოხსნა

თავისი კანდიდატურა. როგორც “ქალი და სამყაროს” ხელმძღვანელმა გვითხრა, კანდიდატზე მოახდინეს ზეწოლა.

11.

წინა არჩევნების პარლამენტში ბოლნისელებს ყავდათ ქალი დეპუტატი-სოფიო ლარცულიანი. მას ქონდა წარმატებული პოლიტიკური კარიერა.(იგი არის ნინო ბურჯანაძის მამიდაშვილი)

12.

ქალების აქტივობა არჩევნების დროს გაიზარდა. ძირითად სამუშაოებს ასრულებენ ქალები,დამკვირვებლების თითქმის ნახევარსაც ქალები შეადგენენ .უბნის უფროსები მამაკაცები არიან.არჩევნებზეც ხმის მისაცემად უკვე ქალები თავად მიდიან ( იყო დრო როდესაც აზერბაიჯანულ სოფლებში არჩევნებზე მხოლოდ მამაკაცები მიდიოდნენ , ჰქონდათ ოჯახის წევრი-ქალების პასპორტები და თვითონ აძლევდნენ ხმას.)

შეიძლება ქალები (არაა გამორიცხული,)ცაძლევდნენ ხმას ოჯახის აზრის საწინააღმდეგოდ, მაგრამ ხმამაღლა არ ამბობენ. ასეთი მაგალითის მოყოლა არ შეგვიძლია.

(პარტიების შესახებ ინფორმაცია ბოლნისის სათათბიროსა და ნაციონალური პარტიის ოფისში მივიღეთ)

### განათლების სფერო

1.

ბოლნისის მუნიციპალიტეტში არსებული 33 სკოლიდან 19-ს ხელმძღვანელობს მამაკაცი, ხოლო 14-ს ქალი. 13 საბავშვო ბაღიდან ყველას ხელმძღვანელი ქალია.

რაც შეეხება სასწავლო ნაწილებს,აზერბაიჯანულ სკოლებში უმეტესი მამაკაცია, ხოლო 12 ქართულ სკოლაში ქალები.

(წყარო--ბოლნისის რესურსცენტრი; ბოლნისის მუნიციპალიტეტის განვითარების სტრატეგია)

2.

საბავშვო ბაღებში აბსოლუტურად ყველა მასწავლებელი და ძიძა ქალია. ხოლო ქართულ ,რუსულ და სომხურ სკოლებში მასწავლებლები უმეტესად ქალები არიან, აზერბაიჯანულ სკოლებში ძირითადად მამაკაცები არიან მასწავლებლები.

3.

ბოლნისის მუნიციპალიტეტში არსებულ საბავშვო ბაღებში სულ დადის 357 გოგო და 441 ბიჭი  
(წყარო--მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდისა და მეთოდური კოორდინაციის დაწესებულება)

4

სამი სკოლის მაგალითზე განვიხილავთ ამ კითხვას.

№1 სკოლაში--I-VII კლასებში სწავლობს—147 გოგო, 192 –ბიჭი

№2 სკოლაში-(რუსული,სომხური სექტორი)--I-VII კლასებში სწავლობს—24 გოგო, 26 –ბიჭი

“დავითიანი”--I-VII კლასებში სწავლობს---19 გოგო 26—ბიჭი

აზერბაიჯანულ სკოლებში (სამი სოფლის მაგალითზე) დაბალ კლასებში ბიჭები დაახლოებით 70 % ს შეადგენენ , გოგონები—30%. ხოლო მაღალ კლასებში ჭარბობს ბიჭები—85-90% რადგან გოგონების უმეტესობა (14- წლიდან ზევით) სკოლაში აღარ დადის-- ინიშნებიან და თხოვდებიან.

5.

ისევ სამი სკოლის მაგალითზე განვიხილავთ ამ კითხვას

№1 სკოლაში--VIII-XII კლასებში 244-გოგო, 266 –ბიჭი

№2 სკოლაში-(რუსული,სომხური სექტორი) –VIII-XII კლასებში—38 გოგო, 51-ბიჭი

“დავითიანი”--VIII-XII კლასებში—26—გოგო, 28—ბიჭი

6

.2009 წლის მონაცემებით ბოლნისის მუნიციპალიტეტიდან უმაღლეს სასწავლებლებში სწავლა გააგრძელა 153 ახალგაზრდამ აქედან 78-- გოგო, 75-- ბიჭი. ჩარიცხულთაგან 80 % ქართველია.

აზერბაიჯანელი და სომეხი ახალგაზრდები უმაღლეს სასწავლებელში სწავლის გასაგრძელებლად მიდიან აზერბაიჯანსა და სომხეთში. ამიტომ არის ასეთი მაჩვენებელი.

(მონაცემები მოგვაწოდა რესურსენტრის მო.სპეციალისტმა)

7

სამი სკოლის მაგალითზე განვიხილავთ ამ კითხვას

№1 საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოში 12 წევრიდან ერთია მამა

№2 საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს 6 წევრიდან ერთია მამა

№5 საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს 5 წევრიდან ერთია მამა.

სამეურვეო საბჭოებში ცდილობენ თანაბრად იყოს წარმოდგენილი როგორც მშობელი, ისე პედაგოგი.

## მონაწილეობის გენდერული ასპექტები – მარნეული

### რაიონის ზოგადი მიმოხილვა, პოლიტიკა

კონფლიქტებისა და მოლაპარაკების საერთაშორისო კვლევითი ცენტრის მიერ ქალთა მონაწილეობისა და უმცირესობათა ინტეგრაციის პროგრამის ფარგლებში და, ასევე, გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო სამოქმედო გეგმის მომზადების ხელშესაწყობად ქვემო ქართლში ქალთა მონაწილეობის შესახებ მონაცემთა მოკრება/შეგროვების შედეგად გამოიკვეთა შემდეგი:

საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს 2007 წლის მონაცემებით, ზოგადად, საქართველოში მამაკაცებს ქალბატონები სჭარბობენ. სააგენტოს საინფორმაციო-ანალიტიკურმა სამმართველომ მოქალაქეთა მონაცემები პირადობის მოწმობების მიხედვით დათვალია აღმოჩნდა, რომ რეგისტრირებული 16 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის რაოდენობა 3 588 353 აღწევს.

აქედან, 1 719 782 ანუ 47,93% მამაკაცია, ხოლო 1 868 571 ანუ 52,07% - ქალი.

შესაბამისად, საქართველოში ქალბატონები მამაკაცებს 4%-ით სჭარბობენ.

ყველაზე დიდი სხვაობა დედაქალაქშია, სადაც დარეგისტრირებულია 500 251 ქალბატონი და 417 080 მამაკაცი. შესაბამისად, ქალბატონები მამაკაცებზე 9%-ით მეტნი არიან.

აღნიშნულთან შედარებით, აღმოჩნდა რომ ყველაზე მცირე სხვაობა ქვემო ქართლშია, სადაც ქალბატონების რაოდენობა მამაკაცებისას მხოლოდ 0,2 % აღემატება. აქ 203 512 ქალბატონი და 202 560 მამაკაცი ცხოვრობს.

ვეცადე კიდევ უფრო დამეზუსტებინა ეს მონაცემები ქვემო ქართლისა და მარნეულის მაგალითზე 2010 წლის მდგომარეობით. ამისათვის 02 თებერვალს განცხადებით მიმართე სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს მარნეულის სამსახურს – სადაც გვიპასუხეს, რომ სრს მარნეულის სამსახურს არ გააჩნია ტექნიკური შესაძლებლობა პასუხი გასცეს ჩვენს მიერ დასმულ შეკითხვას. გადავწყვიტე მიმემართა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოსთვის. განცხადება მიიღეს და დარეგისტრირეს მიმდინარე წლის 5 თებერვლით. მათგან ჯერ კიდევ ველოდებით პასუხს შემდეგ კითხვებზე:

როგორია ქვემო ქართლში/მარნეულში მოსახლეობის გენდერული სურათი: რამდენია ქალი, მამაკაცი; რამდენი გოგონა, ბიჭი იბადება (ბოლო 10 წლის ინფორმაცია)?

როგორია რეგიონის მოსახლეობის გენდერული დემოგრაფიული სურათი სხვადასხვა ეთნიკურ ჯგუფში?

როგორია რაიონის მოზრდილი მოსახლეობის განათლების მონაცემები გენდერის მიხედვით (საშუალო განათლება, საზღვარგარეთ მიღებული განათლება, ქალები, კაცები)?

რესპოდენტთა აზრით რაიონში / ქალაქში ავტორიტეტული ადამიანები არიან ძირითადად სკოლის დირექტორები, ახერბაიჯანულენოვან მოსახლეობაში შემონარჩუნდა “აღსაკალების” ინსტიტუტი, დევნილ მოსახლეობაში (გორის და შიდა ქართლის ზონიდან) ავტორიტეტებად ითვლებიან “მამასახლისები” და ზოგადად, ადამიანები რომლებიც მეტად “ინფორმირებული” და აქტიურები არიან. როდესაც რაიონში/ქალაქში რაიმე მნიშვნელოვანი ხდება სიტყვის თქმის უფლებას საბოლოო ჯამში მაინც მუნიციპალიტეტის გამგებელი ან ადგილობრივი დეპუტატები იტოვებენ. ისინი აზრს ძირითადად საჯარო შეხვედრისას ან სატელევიზიო ეთერის საშუალებით გამოთქვამენ. მათ შორის ქალთა კონკრეტულ სახეებს ნამდვილად ვერ ასახელებენ.

რაიონის/ქალაქის წარმატებულ ქალთა შორის სახელდებიან მარნეულის საკრებულოს სოციალურ საკითხთა კომისიის თავმჯდომარე – თამარ გიქოშვილი, ადვოკატი ნანა აბრამიშვილი, არასამთავრობო ორგანიზაციის “ახერბაიჯანელ ქალთა კავშირის” თავმჯდომარე – ლეილა სულეიმანოვა, მხატვრული ტანვარჯიშის მწვრთნელი ირინა სემენჩუკი, სს “საქართველოს ბანკის” მარნეულის ფილიალის მმართველი/მენეჯერი ტერეზა იოვაშვილი, დაახლოებით 2-3 ქალი ინდივიდუალური მეწარმე (ვაჭრობის სფერო), რომელთაც წარმატებას თავის თავზე განუწყვეტელი შრომით და აქტიურობით მიაღწიეს.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ტერიტორიული ორგანოს – მარნეულის სამმართველოს მონაცემებით მარნეულის მუნიციპალიტეტში რეგისტრირებული არასამთავრობოების რიცხოვნება დღეისათვის არის 68, ხოლო ამავე ა/ს ორგანიზაციებში ხელმძღვანელ ქალთა რიცხოვნებაა 13 – ე.ი. 19,11 % - დაახლოებით, საერთო რიცხოვნების 1/5.

საინტერესოდ მივიჩნით გაგვეჩვენოს რამდენად მნიშვნელოვან პოზიციებს იკავებენ ქალბატონები მარნეულის მუნიციპალიტეტის გამგეობაში. მივმართე მუნიციპალიტეტის გამგებელს განცხადებით და მივიღე შემდეგი ინფორმაცია: გამგეობაში მუშაობს 109 მამაკაცი, 40 ქალბატონი; აქედან 2 ქალბატონს დაკავებული აქვს სამსახურის უფროსის და განყოფილების უფროსის თანამდებობები, დანარჩენი 38 ქალბატონი დასაქმებულია მუნიციპალიტეტის გამგეობის სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულებში წამყვან და მთავარ სპეციალისტებად. 31 მამაკაცს დაკავებული აქვს სამსახურის, განყოფილების და გამგეობის რწმუნებულის თანამდებობები, ხოლო 78 მამაკაცი მუშაობს სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულებში წამყვან და მთავარ სპეციალისტებად.

აქედან, თანამშრომლებს შორის ეროვნებით არიან:

ქართველი – 70,

აზერბაიჯანელი – 69,

სომეხი – 5,

ბერძენი – 2,

რუსი – 3.

მიმდინარე წლის 3 თებერვალს განცხადებით მივმართე მარნეულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარესაც, აივაზ ისმაილოვს (წარმოშობით აზერბაიჯანელი) რომელმაც გვაცნობა, რომ მარნეულის მუნიციპალიტეტის 2006 წლის მოწვევის საკრებულო შედგება 28 წევრისაგან (18 მაჟორიტარი და 10 პარტიული სიით). წევრთაგან მხოლოდ ერთია ქალბატონი – თამარ გიქოშვილი, რომელიც ხელმძღვანელობს საკრებულოს სოციალურ საკითხთა კომისიას. იგი აქტიურადაა ჩართული მარნეულის მუნიციპალიტეტში მცხოვრები მოქალაქეების სოციალური საკითხების მოგვარებაში. მის მიერ ხდება სოციალური პროგრამის შემუშავება და საკრებულოს სხდომაზე დასამტკიცებლად წარმოდგენა, რომლის მიხედვითაც მარნეულის მუნიციპალიტეტის გამგეობის სოციალური სამსახური შეისწავლის და ეხმარება სოციალურად დაუცველ მოქალაქეებს მედიკამენტების, საოპერაციო, სამკურნალო და სამედიცინო გამოკვლევის დაფინანსებით, ასევე ანაზღაურებს რუსეთის აგრესიის შედეგად მარნეულში, შაუმიანში ჩასახლებული დევნილების სამშობიარო ხარჯებს, უწევს მათ ერთჯერად ფინანსურ დახმარებას.

საკრებულოს თავმჯდომარისვე განცხადებით ქალთა აქტიურობა მარნეულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ გადაწყვეტილებების მიღებისას არ გამოკვეთილად არ დაფიქსირებულა, ვინაიდან ქალთა მხრიდან დაინტერესება და რაიმე პროექტის წარმოდგენა არ მომხდარა.

დავინტერესდით ქალთა პოლიტიკური აქტივობითაც. 3 თებერვალს განცხადებით მივმართე მარნეულის მუნიციპალიტეტის საოლქო საარჩევნო კომისიის თავმჯდომარეს – კობა ასანიძეს, რომელსაც ვთხოვე ინფორმაცია მოეწოდებინა რაიონში/ქალაქში მოქმედი პოლიტიკური პარტიების შესახებ; როგორ მუშაობენ ეს პარტიები მოსახლეობასთან, იციან თუ არა მათ ქალთა პრობლემები რაიონში? რომელ პარტიას (რეგიონულ ფილიალს) ხელმძღვანელობს ქალი? იყო თუ არა ქალი კანდიდატი საოლქო არჩევნებში? რა იყო ძირითადი ბარიერები, რომელსაც აწყდებოდნენ ქალი კანდიდატები? ბატონმა კობამ განცხადება არ მიიღო – განაცხადა რომ მართალია საოლქო საარჩევნო კომისიის თავმჯდომარეა, თუმცა ჯერ არც ოფისი აქვთ და არც პარტიები დარეგისტრირებულან მათთან და, რომ სამწუხაროდ, არც ძველ მონაცემებთან მიუწვდება ხელი.



### **Общество и лидерство:**

**Сколько неправительственных организаций существует в вашем районе/городе?  
Сколько женщин(в процентном отношении к мужчинам) занято в этих организациях, сколько из них занимают руководящие посты в неправительственных организациях?**

Вот некоторые НПО, которые реально действуют в г. Марнеули:

1. „მომავალი“ – возглавляет организацию Камила Мамедова.
2. Демократический союз «Голубь» - возглавляет организацию Сабина Талыбова.
3. Молодежный центр - возглавляет организацию Рена Нурмамедова.
4. Союз «Юнион» - Элюра Юсубова.
5. «Союз азербайджанских женщин Грузии» - возглавляет организацию Лейла Сулейманова.
6. Центр интеграции в Квемо-Картли - возглавляет организацию Мансур Юзбашев
7. Институт развития гражданского общества в Квемо-Картли - Али Мамедов.
8. Союз «Озан» - возглавляет организацию Камил Мусаев (Кирачли).
9. Ассоциация азербайджанских студентов - возглавляет организацию Эммин Ахмедов.
10. Ассоциация молодых журналистов – возглавляет организацию Заур Даргаллы.
11. Общественное объединение по защите прав человека “Tolerance” - возглавляет организацию Эльбрус Мамедов.
12. Союз «Возрождение Садахло» - Сабир Мехтиев.
13. Правозащитная мониторинговая группа
14. Союз возрождения «Сарван» - Этибар Самедов.
15. Союз «Возрождение» - возглавляет организацию Фаиг Мамедов.
16. Гражданский форум Квемо-Картли - Фаиг Мамедов.
17. Ассоциация «Наука, образование и развитие» - Азиз Мамедов.
18. «Центр культуры азербайджанцев» - Фазиль Гасанов.

Исходя из вышеперечисленных организаций получена следующая цифра – около 28% от общего числа глав организаций, являются женщины. Можно сюда же добавить и мнение многих участников НПО, что за последние годы роль женщин в этих организациях возросла.

На следующий вопрос:

**Какова структура семьи в районе? Кто является главой семьи? Из скольких членов состоит в среднем семья? Кто живёт в семье?(опишите структуру азербайджанской семьи, грузинской семьи, семьи других национальностей)**

все опрошенные отвечали однозначно, что в принципе ничего в структуре семьи не поменялось. Главой семьи традиционно считается мужчина, либо старшее поколение (бабушки и дедушки), если они живут вместе.

**Что-либо изменилось в последние годы в структуре и жизни семьи? В каком направлении?**

В структуре семьи никаких изменений не произошло. При этом, многие отмечали, что женщины стали намного активней. Стало больше работающих женщин, больше девушек учится вдали от семьи (Тбилиси, Баку и т.д.)

На этот вопрос:

**Кто в районе/городе является авторитетной личностью?**

**Кому принадлежит веское слово, если в районе/городе происходит что-либо важное?**

**Какими методами они выражают свои мысли? Назовите этих людей, есть среди них женщины?**

Мы получили следующий ответ: по мнению большинства азербайджанцев, авторитетной личностью является депутат местного Сакребуло – Азер Сулейманов, люди обращаются к нему за помощью и советами. Многие также называли бизнесмена Фатулаева Владимира. Из женщин были названы – Лейла Мамедова (НПО «Центр культуры азербайджанцев») и Лариса Вачнадзе, педагог русской школы №2.

**Можете назвать в вашем регионе/городе преуспевающую женщину? В бизнесе? В образовании? В науке? В общественной жизни? В спорте? За счет чего она достигла этих успехов?**

**Как оказалось, преуспевающих женщин много во всех перечисленных сферах.**

Работая над этим вопросом мы провели беседу с несколькими женщинами, которые на наш взгляд особенно интересны и известны в Марнеули.

Первой участницей нашего опроса стала Марина Георгиевна Кобахидзе, известная своей активностью в общественной жизни города.

1. Марина Георгиевна окончила школу в 1974 году. В 1975 г. поступила в Плехановский институт в г. Москве, где проучилась первый курс. По семейным обстоятельствам переехала в Грузию и перевелась в педагогический институт им. Пушкина. Работала педагогом, затем 8 лет в РОНО. В 1995г. начала работать Марнеульском филиале Аграрного Университета. Работала в министерстве просвещения тренером по переподготовке учителей. В настоящее время работает в социальной сфере «Забота и опека детей».

Вот что она говорит о себе: - Мне очень нравится моя работа, считаю, что нашла свое место в жизни. Работа с детьми постоянно стимулирует меня. Между мной и моими учениками складываются прекрасные отношения, можно сказать даже дружественные. Мне всегда интересна их дальнейшая жизнь, их достижения. И если им нужна моя помощь, всегда стараюсь сделать все от меня зависящее из-за всех сил, не думая о том, какая мне от них будет польза. Главными качествами человека считаю порядочность и бескорыстие.

Стараюсь видеть в человеке только положительные стороны и не интересуюсь его отрицательными чертами.

Я человек не злопамятный и очень добрый, именно поэтому у меня очень много друзей.

2. Следующим нашим респондентом стала директор азербайджанской школы №3, Алиева Элюра. В 1968 г. она окончила институт в г. Баку. В 1984 г. стала завучем школы №3, а с 1995 г. директором этой школы. Является представителем женского комитета. Имеет удостоверение «Заслуженного гражданина (жителя) г. Марнеули».

3. А вот еще одна история молодой и успешной женщины, речь пойдет о Мустафаевой Эсмуре, которая является директором фтрмы «Орифлейм» в г. Марнеули.

В 1995 г. она поступила в филиал Аграрного Университета в г. Марнеули на экономический факультет. Параллельно через год стала учиться на фармацевта-провизера. В 2004 г. работала в школе №2 преподавателем экономики. С той поры и до сегодняшнего дня преподает в медицинском колледже. С 1 мая 2004 г. начала свою работу в фирме «Орифлейм».

Вот что она рассказала о себе: - Ничего легко не дается в этой жизни. Главное быть усердной, трудолюбивой и честной. У меня двое детей, и конечно же нелегко дается

совмещать семейную жизнь и бизнес. Очень благодарна своему супругу, который поддерживает меня во всех моих начинаниях. Однако надо быть очень сильной и не смотря ни на какие трудности идти вперед.

В конце нашей беседы, она поблагодарила нас за то, что мы вспомнили о ней, как о преуспевающей женщине.

### **Образование**

Анализируя ответы касающиеся раздела «Образование», мы столкнулись с интересным фактом:

Если рассматривать все школы в целом, вне зависимости от национальной принадлежности, оказалось, что мальчиков везде намного больше. К нашему отчету прикладываем ответ полученный в ресурс центре. Там подробно указано количество учащихся в зависимости от национальных школ, количества учащихся в зависимости от гендерного признакаи т.д.

**Какова гендерная картина взрослого населения по уровню образования? Среднее образование, высшее образование, образование полученное за границей? (мужчины, женщины)**

Львиная доля «образования» приходится на мужчин. Женщины в основном со средним образованием, в основном выпускницы школ не продолжившие образование и выпускницы колледжа. В деревнях положение еще хуже, многие девушки не заканчивают даже 9 классов.

За последние 6 лет, с появлением ЕГЭ, очень сильно поменялась картина в сфере высшего образования. Примерно равное количество девушек и парней учатся в Вузах.

Образование за границей получают только единицы, особенно это касается девушек. Мешают: менталитет, стереотипы и отсутствие денег (безденежье).

К сожалению, нам так и не удалось побеседовать с Лейлой Сулеймановой, так как в ее жизни произошло самое главное событие – она стала счастливой МАМОЙ! Мы ее поздравляем от всей души!

С ней было очень трудно побеседовать, так как она редко приезжала в Марнеули в последнее время. Именно в организации «Союз азербайджанских женщин Грузии» осуществлялись проекты, которые были направлены, поддерживались или стремились к гендерному равноправию.

## მონაწილეობის გენდერული ასპექტები ახალციხის რაიონში

### შესავალი ახალციხის კვლევისთვის

2010 წელს კონფლიქტებისა და მოლაპარაკების საერთაშორისო ცენტრმა “სამოქალაქო საზოგადოების გაძლიერებისა და უმცირესობათა და გენდერული ინტეგრაციის პროგრამის ფარგლებში ჩაატარა ინდუქტიური კვლევა ქალთა და უმცირესობათა მონაწილეობის საკითხებზე სამცხეში.

ინდუქტიური, ანუ ჩართული და მონაწილეობითი კვლევის არსი ისაა, რომ ამ რეგიონის წარმომადგენლები თვითონ ხდებიან კვლევის თანაავტორები – მონაწილეობენ საკვლევი ინსტრუმენტის მომზადებაში, კვლევის ჩატარებაში და მონაცემების გაანალიზება-განხილვაში. რადაგან ახალციხეში განხორციელებულ კვლევას წინ უძღვოდა მარნეულის და ბოლნისის კვლევები, კითხვარი უკვე შემუშავებული და აპრობირებული იყო, თუმცა ჩვენ მონაწილეებს პქონდათ წინამოსამზადებელ პერიოდში თავიანთი მოსახრებები და ადგილობრივი რეალობის გათვალისწინებით კორექტივები შეეტანათ ამ ინსტრუმენტში. ახალციხის კვლევის მონაწილეებმა წინასწავ გაიარეს 3 ეტაპიანი ტრენინგი გენდერისა და მონაწილეობის საკითხებზე და მონაცემების შეგროვებაზე.

შევარჩიეთ 8 მოტივირებული და ჩვენი კრიტერიუმებისთვის შესატყვისი ქალი, რომლებმაც 2011 წლის თებერვალში ჩაატარეს კვლევა. ქალთა მონაწილეობის სფეროები იგივე დარჩა: საზოგადოება და საზოგადოებრივი ლიდერობა; პოლიტიკა და მართვა; განათლების სფერო.

ახალციხის კვლევა მაღალი კვალიფიკაციის მკვლევარებისა და გენდერის თავლსაზრისით საფუძვლიანად მომზადებული ადამიანების ხელში აღმოჩნდა.

მოგვყავს კვლევის საერთო ანგარიში, რომელიც მომზადა ახალციხის უნივერსიტეტის პროფესორმა გულიკო ბექაურმა ყველა დანარჩენი ანგარიშების თავმოყრისა და განხილვების შედეგად. ახალციხის ანგარიშს თანდართული აქვს ასევე რეკომენდაციები, რომლებიც რეგიონის გენდერული თანასწორობის მიმართულებით განვითარების ორიენტირებს სახავს.

კონფლიქტებისა და მოლაპარაკების საერთაშორისო ცენტრი მაღლობას უხდის მონაწილეობისთვის და და სამუშაოს მაღალი სტანდარტებით შესრულებისთვის:

ქეთევან ნარიმანაშვილს, ნათელა მელიქიძეს, ფატი მარტინენკოს, მაია ავეტისიანს, ლიანა ჩილაშვილს, ლანა ჩილინგარაშვილს, შორენა კუპრაძეს.

*ნანა ბერეკაშვილი, უმცირესობათა და გენდერის განყოფილების ხელმძღვანელი*

## კვლევის საერთო ანგარიში

### გულიკო ბექაური

1. შესავალი.
2. რეგიონის ზოგადი მიმოხილვა.
3. კვლევის მიზანი, ამოცანები, ძირითადი მიმართულებები.
4. საზოგადოება და ლიდერობა.
5. პოლიტიკა და მართვა.
6. განათლების სფერო.
7. ზოგადი დასკვნები და კომენტარები.
8. რეკომენდაციები.

კვლევა ჩატარდა კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების საერთაშორისო კვლევითი ცენტრის ხელმძღვანელობით და მხარდაჭერით.

დიდი მადლობა დახმარებისთვის ქალბატონ ნანა ბერეკაშვილს, რუსუდან გოცირიძეს, მანანა კანდელაკს.

წინამდებარე ნაშრომი წარმოადგენს ქალთა მონაწილეობის გენდერული ასპექტების კვლევის შედეგებს ახალციხის რაიონში. კვლევაში მონაწილეობა მიიღეს პედაგოგებმა, არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა, სტუდენტ-ახლგაზრდობამ (სულ 8 ინტერვიუერი). მათი შერჩევა მოხდა იმ მსმენელთა ჯგუფიდან, ვინც გაიარეს ტრენინგების სრული კურსი. მათ სპეციალური ინსტრუქტაჟის და კონსულტაციების შემდეგ განახორციელეს აღნიშნული კვლევა. კვლევა განხორციელდა 24 თებერვლიდან 20 მარტამდე, 10 მარტამდე მოხდა მონაცემების შეგროვება, შემდეგ მათი დამუშავება და ანალიზი.

### ინტერვიუერები:

1. გულიკო ბექაური – კვლევის კოორდინატორი, კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების საერთაშორისო ცენტრის წარმომადგენელი სამცხე-ჯავახეთში, ზრდასრულთა განათლების ცენტრის ტრენერი.
2. ნათელა მელიქიძე – ახალქალაქის უნივერსიტეტის პედაგოგი.
3. მაია ავეტისიანი – ახალციხის რ-ნის სოფ. საყუნეთის საჯარო სკოლის პედაგოგი.
4. ფატი მარტინენკო - ახალციხის რ-ნის სოფ. საყუნეთის საჯარო სკოლის პედაგოგი.
5. ლიანა ჩილაშვილი – ახალციხის ზრდასრულთა განათლების ცენტრის ოფისმენეჯერი.
6. ლანა ჩილინგარაშვილი – ახალციხის უნივერსიტეტის IV კურსის სტუდენტი, პრეზიდენტის სტიპენდიანტი.
7. ქეთევან ნარიმანიშვილი – საერთაშორისო განათლების ცენტრის წარმომადგენელი ახალციხეში.
8. შორენა კუპრაძე – მათემატიკოსი, უმუშევარი.

**კვლევის მიზანი** იყო გენდერული ასპექტების თავისებურებების გამოვლენა ახალციხის რაიონში.

შესასწავლი მოვლენის პრობლემურობის გამო, ვიხელმძღვანელო სპეციალურად შედგენილი მიზნობრივი კითხვარით, რომელიც მოიცავდა შემდეგ განზომილებებს:

1. საზოგადოება და ლიდერობა
2. პოლიტიკა და მართვა
3. განათლების სფერო

აქედან გამომდინარე, კვლევა განხორციელდა 3 მიმართულებით:

კითხვარის პირველ ნაწილზე - საზოგადოება და ლიდერობა, იმუშავეს ფატი მარტინენკომ და ნათელა მელიქიძემ.

მეორე ნაწილზე - პოლიტიკა და მართვა, მაია ავეტისიანმა და ლანა ჩილინგარაშვილმა,

მესამე ნაწილზე - განათლების სფერო, ქეთევან ნარიმანიშვილმა, შორენა კუპრაძემ, ლიანა ჩილაშვილმა.

მე კოორდინირებას ვუწევდი და ვეხმარებოდი ჯგუფის წევრებს. კვლევის წინ ჩავეუტარე სემინარი, გავესაუბრე იმ პრობლემებზე, რომელიც შეიძლება გამოვლენილიყო (გამომდინარე ჩემი მრავალწლიანი დაკვირვებიდან და გამოცდილებიდან), საბოლოოდ შევჯერდით კითხვებზე, მოხდა თითოეული სფეროს და საქმიანობის დანაწილება.

საკმაოდ რთული გახდა ჩვენთვის მნიშვნელოვანი ინფორმაციის მოძიება, რადგან არანაირი გენდერული სტატისტიკა საზოგადოების არცერთ სტრუქტურაში

(გარდა სსიპ ახალციხის პროფესიული სწავლების ცენტრისა) არ არსებობდა, ამიტომ განსაზღვრულზე მეტი დრო დასჭირდა კვლევას.

ზოგადად მინდა აღვნიშნო, რომ ჯგუფის წევრები ძალიან მოტივირებულნი იყვნენ და აღნიშნეს, რომ ძალიან საინტერესო იყო კვლევის პროცესი.

გენდერული თანასწორობის პროცესი, არსობრივად, დემოკრატიზაციის პროცესის განუყოფელი ნაწილია. მაგრამ ეს არ ნიშნავს, რომ დემოკრატიზაცია თავისთავად, ავტომატურად მიგვიყვანს გენდერული პრობლემების გადაწყვეტამდე. გენდერულ პრობლემათა სირთულე მოითხოვს თავად ამ პროცესზე დინამიკურ დაკვირვებას და შესწავლას.

საქართველოში შექმნილი მძიმე სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური სიტუაცია განსაკუთრებით ქალთა მდგომარეობაზე ისახება. ამის შედეგია ბოლო დროს გახშირებული ძალადობა ქალთა მიმართ. საყოველთაოდ არის ცნობილი, რომ პოლიტიკა ის ასპარეზია, სადაც იერარქიულ საფეხურზე ასვლა ძალაუფლების მოპოვებასთან ერთად, არცთუ იშვიათად, ფინანსური საფუძვლების განმტკიცებასაც განაპირობებს. უდავოა, რომ ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი გადაწყვეტილების მიღების პროცესში საზოგადოების სხვადასხვა დონეზე. საკანონმდებლო და ადგილობრივ თვითმმართველობით ორგანოებში ქალთა რაოდენობის სიმცირე ნათლად მიგვანიშნებს იმ ფაქტზე, რომ ქვეყანაში არსებული პოლიტიკური თუ ეკონომიკური გარემო არ იყო ხელსაყრელი ქალის ჩართვისათვის ქვეყნის საზოგადოებრივ და პოლიტიკურ ცხოვრებაში, რაც ხელს უშლის გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებას და შესაბამისად, დემოკრატიზაციის განვითარებას.

### **რეგიონის ზოგადი მიმოხილვა**

სამცხე-ჯავახეთი ძირითადი სოციალური პრობლემების თვალსაზრისით არ გამოირჩევა დანარჩენი საქართველოსგან. აქაც მთავარი პრობლემა ეკონომიკური სიდუხჭირე, სიღარიბე წარმოადგენს. თუმცა, ამას ემატება რეგიონისთვის სპეციფიკური პრობლემები, როგორცაა: ეთნოლინგვისტური სტრუქტურა, ინფორმაციული ვაკუუმი, ცენტრიდან მოწყვეტილობა, მძიმე სოციალურ-



ეკონომიკური ფონი, რაც ხელს უშლის საზოგადოების წინსვლას და განვითარებას.

გენდერული ბალანსის მხრივ სამცხე-ჯავახეთი ერთ-ერთ ბოლო ადგილზეა ქვეყნის მასშტაბით. ეს გარკვეულწილად გამოწვეულია რეგიონის ეთნიკური, კონფესიური და გეოპოლიტიკური თავისებურებებით, წლების განმავლობაში საერთო ეროვნული სივრციდან მხარის ხელოვნური იზოლაციით და აქ განვითარებული დეზინტეგრაციული პროცესებით. თუმცა, უკანასკნელ პერიოდში რეგიონმა აღიდგინა ისტორიული სატრანზიტო ფუნქცია, ინტენსიურად ვითარდება წვრილი და საშუალო ბიზნესი. საერთაშორისო ორგანიზაციები აქტიურად მუშაობენ ინტეგრაციის, კონფლიქტების პრევენციის, ინფორმაციული ვაკუუმის აღმოფხვრის საკითხზე.

მოსახლეობა რაოდენობისა და სქესის მიხედვით, 2005 წლის მონაცემებით:

რაიონი	კაცები	ქალები	სულ	კაცები %	ქალები %
ახალციხე	22271	23863	46134	48.3	51.7
ადიგენი	10101	10651	20752	48.7	51.3
ასპინძა	6325	6685	13010	48.6	51.4
ბორჯომი	15074	17348	34422	46.5	53.5
ახალქალაქი	29642	31333	60975	48.6	51.4
ნინოწმინდა	16987	17318	34305	49.5	50.4
ჯამი	100400	107198	207598	48.4	51.6

მოსახლეობა ეთნიკური წარმომავლობის მიხედვით 2005 წლის მონაცემებით:

რაიონი	ქართველი	სომეხი	რუსი	ოსი	ბერძენი	უკრაინელი	აზერბაიჯანელი	აფხაზი	ქურთი	ჯამი
ახალციხე	28473	16879	410	52	129	42	13	12	-	46134
ადიგენი	19860	398	101	28	7	20	17	13	-	20752
ასპინძა	10671	2273	34	9	8	5	-	4	-	13010
ბორჯომი	27301	3124	585	719	540	75	24	10	-	32422
ახალქალაქი	3214	57516	157	10	51	14	3	3	-	60975

ნინოწმინდა	476	32857	943	4	5	6	2	-	-	34305
ჯამი	89995	113347	2230	822	740	162	59	42	-	207598
%	43.4	54.6	1.1	0.4	0.37	0.08	0.03	0.02	-	100
საქართველო	3661173	248929	67671	38028	15166	7039	28476	3527	25479	4371535
%	83.8	5.65	1.55	0.87	0.35	0.16	6.51	0.08	0.58	100

სამცხე-ჯავახეთში მოსახლეობის რაოდენობა შეადგენს 207598 ადამიანს, რომელთაგან 107198 (62.3%) ქალია და 100400 (52.3%) მამაკაცი. თავისთავად, ეს სტატისტიკა ცხადყოფს, რომ გარდაუვალია ქალთა როლის ამაღლება საზოგადოებრივ ასპარეზზე, რადგან ეს პროცესი დემოკრატიზაციის ერთერთ უმთავრეს პირობას წარმოადგენს.

### საზოგადოება და ლიდერობა

ჩატარებული კვლევის შედეგად, გამოვლინდა შემდეგი მნიშვნელოვანი თავისებურებები: საზოგადოებაში ქალის როლის ამაღლება ნიშნავს როგორც ქვეყანაში, ისე რეგიონში არსებული დისკრიმინაციულ გენდერული ასიმეტრიის ლიკვიდაციას ისეთ სფეროებში, როგორცაა: გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობის უზრუნველყოფა, ხელმისაწვდომობის დაშვების უფლება ეკონომიკურ რესურსებთან, საკუთრებასთან, შემოსავლებთან, სამუშაო ადგილებთან, საოჯახო შრომის განაწილებასთან და ა. შ.

პარადოქსია, მაგრამ ფაქტია – რეგიონში დემოკრატიული პროცესების განვითარების შესაბამისობაში არ ვითარდება ქალთა წარმომადგენლობის ხარისხობრივი და რაოდენობრივი ზრდა ისეთ სფეროებში, სადაც გადაწყვეტილების მიღება ხდება.

პრეზიდენტის სახელმწიფო რწმუნებულის ან რაიონის გამგებლის რანგში ქალს არასდროს უმუშავია, რწმუნებულის მოადგილეები მამაკაცები არიან, ასევე, მამაკაცები არიან მუნიციპალიტეტების გამგებლები და მათი მოადგილეები. დღეის მონაცემებით, მდგომარეობა ასეთია (ეს მონაცემები ინტერვიუებმა მიიღეს გუბერნიის მრჩეველის მარინა გაჩეხილაძის მიერ):

1. სამხარეო ადმინისტრაცია: თანამშრომელთა რაოდენობა 26, კაცი 10, ქალი 16. აქედან, მხოლოდ 1 ქალბატონია სამსახურის უფროსი.
2. მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატი, აქაც უმრავლესობას მამაკაცები წარმოადგენენ: მამაკაცი 20, ქალი 6.

3. რაც შეეხება მუნიციპალიტეტის გამგეობის სამსახურს, სამსახურის უფროსის მაკა სამსონიძის ინფორმაციით, იქ ქალები და კაცები ბალანსდება, თუმცა გენდერული სტატისტიკა არც ქონდათ და ალბათ არც სურვილი დაეთვალა სტატისტიკა. აქაც, ისევე როგორც მუნიციპალიტეტში და საკრებულოში, ქალები ხელმძღვანელ თანამდებობაზე არ არიან წარმოდგენილნი.

რა განაპირობებს ქალების ასეთ სიმცირეს საკანონმდებლო და აღმასრულებელ სტრუქტურებში?

პირველი მიზეზი, ჩვენი აზრით, ეს არის საზოგადოების დამოკიდებულება და სტერეოტიპი – გადაწყვეტილება კაცის საქმეა, ქალი – ოჯახში უნდა იყოს შვილების გასაზრდელად.

თავად ქალთა დამოკიდებულება და შიშის ფაქტორი “რამდენად შევძლებ თავი გავართვა ამდენ პრობლემებს”, ან “ეგ ხომ კაცის საქმეა” და ა. შ. ასეთი დამოკიდებულება ამცირებს ხალხის მოლოდინს მიიღოს ქალი – ლიდერი და თავად ქალების წარმოსახვასაც “რამდენად კარგი ლიდერები იქნებიან”.

აღსანიშნავია, აგრეთვე, ჩვენი რეგიონისთვის დამახასიათებელი პატრიარქალური ტრადიციები, რომელიც ქალს საოჯახო საქმეს და ქმრის უსიტყვო მორჩილებას უწესებს, მაშინაც კი, როცა ისინი ძალადობის მსხვერპლნი არიან, არ ცდილობენ უფლებების დაცვას და მიაჩნიათ, რომ “ოჯახის შენარჩუნებისთვის ყველაფერი უნდა აიტანონ”.

როგორც ინტერვიუერი ნათელა მელიქიძე აღნიშნავს, სხვა ვითარებაა არასამთავრობო სტრუქტურაში: ერთერთი არასამთავრობო ორგანიზაციის მაგალითზე, ასოციაცია “ტოლერანტი” - 14 ქალი, 5 მამაკაცი, ხელმძღვანელი არის ქალი. დაახლოებით ასეთივე სურათი შეიძლება იყოს სხვა აო-ებშიც, რაც მიუთითებს ქალთა სამოქალაქო აქტივობის ამაღლებაზე, რაც ძალზედ პოზიტიურია.

ქალთა ნაკლები წარმომადგენლობაა საზოგადოების სხვა სფეროებშიც, მაგ: ენერგოკომპანია – 50 თანამშრომლიდან 14 ქალია, 36 კაცი. შპს “ტექნიკურ სპეციალისტის მომზადების ცენტრის” ინფორმაციით 2010 წლის მონაცემებით მძღოლის სასწავლო კურსის გაიარა სულ 90 მსმენელმა და აქედან ქალი იყო მხოლოდ 5. თუმცა, ეს უკვე ანგრევს მამაკაცი-მძღოლის სტერეოტიპს.

წარმოდგენილი ანგარიშებიდან ჩანს, რომ როგორც საკრებულოს აპარატში, ისე მუნიციპალიტეტში და გადაწყვეტილების მიმღებ ყველა დონეზე, აშკარად გამოვლენილია მამაკაცთა უპირატესობა, მაგ: სამხარეო ადმინისტრაციაში 26 თანამშრომლიდან 10 ქალბატონია, რომელთა პოზიციები არ არის მაღალი; სამსახურის 5 უფროსიდან მხოლოდ ერთია ქალი, დანარჩენი - მამაკაცი. ხოლო ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში 20 მამაკაცი და 6 ქალია, ფრაქციის თავმჯდომარე ქალბატონი გახლავთ, საკრებულოს თავმჯდომარე – მამაკაცი. რაც მიუთითებს, ქალთა ძალიან ნაკლებ წარმომადგენლობაზე გადაწყვეტილების ყველა დონეზე. გარდა ამისა, მნიშვნელოვან სტერეოტიპად

რჩება მამაკაცი ლიდერი, ანუ “მაღალ სტრუქტურებში” მამაკაცი უნდა მუშაობდეს. საზოგადოების ასეთი დამოკიდებულება გავლენას ახდენს ტავად ქალთა აქტივობაზე და ღირებულებებზე, ეს ფაქტორი კი ზღუდავს მათ შესაძლებლობების რეალიზებას და გააქტიურებას. საკმაოდ პოზიტიურია სამართალდამცავ სტრუქტურებში ქალთა რაოდენობის გაზრდა. თავად სამმართველოს უფროსის მოადგილის ინფორმაციით, ამ სტრუქტურაში პროცენტულად მამაკაცები ჭარბობენ ქალებს, მაგრამ აშკარაა, რომ ბოლო წლებში საგრძნობლად მოიმატა ქალი პოლიციელების და პროკურორების რიცხვმა. ასეთი დამოკიდებულება პოზიტიურია და მიუთითებს, რომ იმსხვრევა სტერეოტიპი “მამაკაცი პოლიციელი, მამაკაცი ჯარისკაცი”.

რაც შეეხება ოჯახის სტრუქტურას და მართვას, გამოკითხული ოჯახებიდან ოჯახის უფროსი და გადაწყვეტილების მიმღები ყველგან მამაკაცია, ხოლო ქალები იღებენ გადაწყვეტილებას მხოლოდ საკუთარ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით. რაც შეეხება ოჯახის ბიუჯეტის საკითხებს, მრავლეს ოჯახებში ქალები წყვეტენ “კაცმა რა იცის ოჯახში რა გვჭირდება”.

ეს შედეგები მიუთითებს ჩვენი საზოგადოების პატრიარქალურობას ჯერ კიდევ, თუმცა, თუნდაც ბიუჯეტთან დაკავშირებით ქალის უპირატესობა მაინც პოზიტიურ ფაქტად მიგვაჩნია. არის ისეთი მაღალმთიანი სოფლები სადაც ქალის როლი საკმაოდ დაკნინებულია არა მარტო საზოგადოების სხვადასხვა სფეროებში, არამედ თავად ოჯახშიც. ამ მხრივ ბოლო პერიოდში მაინც შეინიშნება პოზიტიური ცვლილებები, რაც საზოგადოების ზოგად განვითარების დონეზე მიუთითებს.

## პოლიტიკა და მართვა

წარმოდგენილი ანგარიშიდან აშკარად ვლინდება ქალთა ნაკლები წარმომადგენლობა გადაწყვეტილების პროცესში, პოლიტიკურ პარტიებში. მიუხედავად იმისა, რომ ქალები რაოდენობრივად მცირეა (გამგეობა, საკრებულო, პოლიტიკური პარტიები), ისინი მაინც ცდილობენ აქტიური მონაწილეობის მიღებას თავიანთ სამსახურებში. საინტერესოა მათი ინიციატივა მრავალშვილიანი დედებისთვის საბავშვო ბაღებში გადასახადის 100% და 50%-იანი შეღავათების დაწესება. აგრეთვე, შღავათები მუსიკალურ და სამხატვრო სკოლებში, როგორც მრავალშვილიანი ოჯახებისთვის, აგრეთვე ობოლ ბავშვთათვის, რაც თავისთავად ამ კატეგორიის ქალების მდგომარეობას საკმაოდ შეამსუბუქებს.

ახალციხის გამგეობაში სულ 93 ადამიანი მუშაობს, აქედან 31 ქალია, 62 კი მამაკაცი. აქედან 1 ქალი ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მუშაობს, კერძოდ ახალციხის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციის უფროსად. გამგეობის თანამშრომელთაგან 10 არაქართველია, მათგან 4 ქალია და 6 მამაკაცი.

ახალციხის საკრებულოში სულ 26 წევრია, აქედან 6 ქალია, 20 კი მამაკაცი. საკრებულოს თავ-რე მამაკაცია, ფრაქციის ხელ-ლი კი ქალი, საკრებულოს აპარატის უფროსიც ქალია. ეთნიკური მდგომარეობა ამგვარია: 6 არაქართველია, აქედან 2 ქალი, 4 კი მამაკაცი.

პოლიტიკურ პარტიებში სულ 39 ქალი იყო კანდიდატად და აქედან 9 ქალი გახდა დეპუტატი, რაც მამაკაცებთან შედარებით ძალიან მცირეა.

ახალციხის პოლიტიკური პარტიების რეგიონალურ ფილიალებში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მხოლოდ 2 ქალია, კერძოდ: ახალციხის ნაციონალური მოძრაობის თავ-რე მარინე სულაძე და რესპუბლიკური პარტიის რეგიონალურ ფილიალის თავ-რე თამარ გოგოლაძე.

პოზიტიურად მიგვაჩნია, რომ ახალციხის ნაციონალური მოძრაობის ფრაქციის თავ-რე და რესპუბლიკური პარტიის რეგიონალურ ფილიალის თავ-რე ქალები არიან.

ქალის პოლიტიკაში ნაკლებ წარმომადგენლობის მიზეზად სახელდება სტერეოტიპული აზროვნება პოლიტიკოს ქალს ხალხი დიდი ენთუზიაზმით ხვდება, მაგრამ საკუთარი ოჯახის წევრი ქალი ამ ამპლუაში არ უნდათ. ერთი სიტყვით, ბარიერები ძალიან დიდია და სხვადასხვა სახის. ესაა “ორმაგი წნეხი”, აცხადებს თამარ გოგოლაძე, რესპუბლიკური პარტიის რეგიონალურ ფილიალის თავ-რე.

საინტერესოა ისიც, რომ ადგილობრივ არჩევნებში ქალები უფრო აქტიურად არიან ჩართულნი, ვიდრე მამაკაცები. ეს ეხება თვით საარჩევნო პროცესის წარმართვას, შესაბამის პროცესში უმეტესობა ქალია დასაქმებული. უშუალოდ ხმის მიცემაშიც რაიონის ქალების უმრავლესობა აქტიურია. ხშირად ყოფილა ქალის ხმა ოჯახში გადამწყვეტი, რასაც ვერ ვიტყვით ეთნიკურად არაქართულ, სომხურ ოჯახებზე, სადაც ძირითადად მამაკაცის აზრი დომინირებს. სომხურ სოფლებში ძირითადად თემი წევრებს კოლექტიურად თუ ვის უნდა მისცენ ხმა და ეს მაშინ, როცა სოფლის თემის თავ-რე მამაკაცია.

აუცილებელია, რომ ქალი პოლიტიკაში აქტიურად იყოს ჩართული, რადგან ეს ხელს შეუწყობს პრობლემათა სხვა კუთხით ხედვას, არეთვე უფრო ლოიალური და დემოკრატიული საკანონმდებლო ბაზის შექმნას ქალთა ინტერესების გაზიარებისა და პრობლემების უკეთ გადაწყვეტისათვის.

რეპოდენტთა უმრავლესობა თვლის, რომ რაიონში უმრავლესობა არ იცნობს ან სათანადო ინფორმაცია არ აქვს უშუალოდ ქალთა პრობლემებზე და გენდერულ პროგრამებზე ორიენტირებულ პროექტების შესახებ.

## განათლება

განათლების მიმართულების ინტერვიუების მიერ წარმოდგენილი ანგარიშების შედეგად, განათლების სისტემის გენდერული ასპექტები ასე გამოიყურება:

## I. სკოლამდელი აღზრდის საფეხური

ქ. ახალციხის 4 საბავშვო ბაღში 1-5 წლამდე ასაკის სულ 481 აღსაზრდელია, აქედან 240 გოგონა და 241 ვაჟი, ანუ შეიძლება ითქვას, რომ მათი რაოდენობა თანაბარია. ჩვენი აზრით, ეს საინტერესო სტატისტიკაა. როგორც ჩანს, იცვლება შვილ ვაჟთან დაკავშირებული სტერეოტიპი (განსაკუთრებით ძლიერი დადებითი ემოციური განცდები ვაჟის დაბადებისას).

უცნაური დამოკიდებულებაა საბავშვო ბაღის თანამშრომლებთან დაკავშირებით. 4 საბავშვო ბაღში 63 თანამშრომელია და ყველა ქალია, მათ შორის დარაჯებიც კი. წლების წინ სხვა სურათი იყო, დარაჯი წმინდა “მამაკაცურ” პროფესიად ითვლებოდა. შრომის გენდერული განაწილება ძალიან შეცვლილია. ჩვენი აზრით, ეს ერთის მხრივ დაკავშირებულია საზოგადოების ეკონომიკურ პრობლემებთან, “ოდონდ სამუშაო იყოს”, მეორეს მხრივ, კი ბაღის გამგე ქალბატონები თავად ირჩევენ თანამშრომლებად ქალებს, რითაც თავიდან იცილებენ მეუღლეებთან “შესაძლო უსიამოვნებას”, ანუ გარკვეულწილად ოჯახური ურთიერთობის არასტაბილურობაზეც მიუთითებს.

გამოიკვეთა, რომ მამაკაცები წინა წლებთან შედარებით უფრო გააქტიურდნენ და ქალებთან ერთად ჩართულნი არიან შვილის აღზრდის პროცესში. თუ ამ დამოკიდებულებას შევადარებთ 2005 წელს ნანა სუმბაძის მიერ ჩატარებული გამოკითხვის შედეგს, მდგომარეობა შეცვლილია პოზიტიური კუთხით. ამ კვლევამ გამოავლინა მამაკაცების ბავშვებთან ურთიერთობის დეფიციტი. ეს დეფიციტი ნელ-ნელა იცვლება, განსაკუთრებით სკოლამდელ და უმაღლეს საფეხურზე. მამაკაცების გაზრდილი პასუხისმგებლობა ერთის მხრივ დაკავშირებულია დღევანდელ საზოგადოების რთულ ცხოვრებასთან, რომელიც ადამიანებისგან ითხოვს მაღალ პროფესიონალიზმს, ცოდნას, სხვა შემთხვევაში მთელი სოცოცხლე მშობელმა უნდა იზრუნოს შვილის პრობლემებზე. მიუხედავად ამისა, ბავშვის აღზრდა მაინც ქალის “საქმედ” და მოვალეობად რჩება.

ჩატარებულმა გამოკითხვამ გამოავლინა, რომ გოგონები მნიშვნელოვნად უფრო აქტიურები არიან, ვიდრე ვაჟები. ერთერთი გამოცდილი აღმზრდელის აზრით, ძალიან შეიცვალა ბევრი სტერეოტიპი და ღირებულება, მაგ: წლების წინ თამაშიც კი დაყოფილი იყო სახებად, “გოგონების თამაში”, “ვაჟების თამაში”. აქ იგულისხმება გოგონების განსაკუთრებული სიყვარული თოჯინებისადმი და ვაჟების – თოფებისადმი. ვაჟები არც ახლა თამაშობენ თოჯინებით, მაგრამ მკაცრი დაყოფა “გოგონები ცალკე, ვაჟები ცალკე”, ნელ-ნელა იცვლება.

რაც შეეხება გოგონების აქტიურობას, ეს ყოველთვის ასე იყო, გოგონები მეტი ემოციურობით გამოირჩევიან და თავის წარმოჩენის მეტი სურვილი აქვთ, ვიდრე ვაჟებს.

ზოგადად განათლების ეს საფეხური ადგილობრივი ბიუჯეტით სულდგმულობს, მაგრამ ძალიან ბევრი პრობლემაა ამ სფეროში, დაწყებული სასწავლო პროცესიდან, დამთავრებული ინფრასტრუქტურით და თანამედროვე მოწყობილობებით.

## II. სკოლის საფეხური

როგორც უკვე აღვნიშნე, არ არსებობს არანაირი გენდერული სტატისტიკა, ამიტომ ამ სფეროს მასალების მოპოვებაც ბევრ სირთულეს დაუკავშირდა: არ უნდოდათ ინფორმაციის გაცემა, დირექტორებს ჰქონდათ მრავალი კითხვა ინტერვიუებთან, არ გააჩნდათ გენდერული სტატისტიკა. ჩვენი ინტერვიუებების მიერ მოხდა გენდერული ასპექტების წინ წამოწევა და თავისებურებათა შეფასება.

მთლიანად ახალციხის რაიონში 1266 მასწავლებელია სკოლებში, აქედან 1104 ქალი და 162 მამაკაცი. ხოლო ახალციხის სკოლებში სულ 319 მასწავლებელია, აქედან ქალი 282 და კაცი 37. სტერეოტიპი - ქალი მასწავლებელი, ჯერ კიდევ მყარად არსებობს, თუმცა მასწავლებელი ქალი, აღმზრდელი, დედა ეს ყველაფერი არ აძლევს ბავშვებს მამაკაცის როლთან მორგების საშუალებას. ასეთი ურთიერთობები თავად კაცებისთვისაც ძალიან რთულია, ამიტომ არის მამის მიმართ ბავშვების მხრიდან გამოხატული პატივისცემის ნაკლები ხარისხი.

სკოლებში ჩატარებული კვლევის ანგარიშში საინტერესო იყო რამდენიმე თავისებურება, მათ შორის “სკოლაში თანამშრომლების მიღების გენდერული ბალანსი”, ანუ რამდენად იყო დაცული. თითქმის ყველა დირექტორის პასუხი ერთი და იგივეა, ანუ სკოლაში სამუშაოდ მიიღება არა გენდერული, არამედ პროფესიული ნიშნით. მე ვეთ ნხმები ამ დამოკიდებულებას და შეფასებას, მაგრამ ისიც აღსანიშნავია, რომ ძალიან აქტიურად მუშაობს ნაცნობ-მეგობრობის ინსტიტუტი. ეს არ ეხება მხოლოდ სკოლებს.

თანამშრომელთა შედგენილობას ეთნიკურ ჭრილში თუ განვიხილავთ, ვლინდება, რომ ახალციხის ქართულ სკოლებში 49 არაქართველი მასწავლებელია, არაქართულ სკოლებში 12 ქართველი მასწავლებელი. ზოგადად ეს ციფრი დაბალია და სავარაუდოდ რამდენიმე წელში კიდევ უფრო შემცირდება, რადგან ბევრი მასწავლებელი არ აპირებს სასერტიფიკაციო გამოცდებზე გასვლას ქართული ენის არცოდნის გამო და მიაჩნიათ, რომ ისინი ნიშნულგანი შედავათებით უნდა სარგებლობდნენ. ჩვენი აზრით, ზოგადად ეროვნებათაშორის ურთიერთობებზე დიდი გავლენას ახდენს საგანმანათლებლო დაწესებულებები და იქ გატარებული პოლიტიკა, ამიტომ ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების განხილვა და შესწავლა მუდმივად უნდა ხდებოდეს.

თითქმის ყველა სკოლაში აშკარად გამოიკვეთა ინფორმაციის გაცემის პრობლემა. ვლინდება სიფრთხილე, შიში. საკმაოდ დაგვეხმარა ჩვენი სუბიექტური ნაცნობ-მეგობრობა, სხვა შემთხვევაში შეუძლებელი იქნებოდა ინფორმაციის მიღება.

მინდა ყურადღება მივაქციო მშობელთა კრებაზე ქალი მშობლების მაქსიმალურ დასწრებას, 99% ქალები ესწრებიან. საინტერესოა, რომ წინა წლებში საზოგადოებრივ ღონისძიებებზე, როგორცაა საკრებულოს სხდომები, სოციალური ღონისძიებები, მამაკაცები შედარებით უფრო მრავლად იყვნენ წარმოდგენილი.

აღსანიშნავია, რომ ქალაქის 7 სკოლიდან დირექტორებიდან 6 ქალია და 1 მამაკაცი. ჩვენი აზრით, ეს მაჩვენებელი ქალთა გააქტიურებაზე, სკოლის დირექტორი მამაკაცის როლის სტერეოტიპის მსხვერველსთან არის დაკავშირებული, მეორეს მხრივ, თავად ქალის ინდივიდუალურ ნიშან-თვისებებთან, ანუ ლიდერი ქალის გაძლიერებასთან. №5 სკოლაში უარი თქვეს ინფორმაციის მოცემაზე.

რით აიხსნება ის გარემოება, რომ არცერთ სკოლაში არ ჰქონდათ გენდერული სტატისტიკა? დირექტორების აზრით, ეს არ არის სტანდარტებში, ამიტომ არ ცდილობენ იმის გაკეთებას, რასაც არ ავალუბენ.

### III. უმაღლესი განათლების საფეხური

აღნიშნული მიმართულებით კვლევა ჩატარა და ანგარიში წარმოადგინა ინტერვიუებმა ქეთევან ნარიმანიშვილმა.

კვლევა ჩატარდა წინასწარ მომზადებული კითხვარის, ფოკუს ჯგუფის და პირდაპირი ინტერვიუს მეთოდით.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა სხვადასხვა მნიშვნელოვანი და გენდერულად მგრძობიარე საკითხები, კერძოდ:

- რაოდენობრივი მონაცემებიდან გამომდინარე, ქალების რაოდენობა აღემატება მამაკაცებისას, როგორც სტუდენტებს, ისე თანამშრომელთა შორის. ანუ, მნიშვნელოვანი ყურადღება ექცევა ქალისათვის განათლების მიცემას. ამასთან, ქალების მხრიდან უფრო მეტია განათლების მიღების დაინტერესება და მოტივაცია. ქალები ბევრად წარმატებული სტუდენტები არიან, უკეთესი მაჩვენებლები აქვთ.
- პროფესორ-მასწავლებელთა და მეცნიერ-მუშაკთა შორის გენდერული ბალანსი შედარებით თანაბარია, თუმცა კაცები შედარებით უფრო მაღალ და საპასუხისმგებლო პოზიციებზე არიან.
- მიუხედავად იმისა, რომ თანამშრომელთა ოჯახური მდგომარეობის მონაცემები არ აქვთ, აღნიშნეს, რომ თანამშრომელ ქალთა უმეტესობა დასაოჯახებელია. ვერ იხსენებენ ოჯახის შექმნის, შვილის ყოლის მიზეზით სტუდენტების მხრიდან განათლების მიტოვების/შეწყვეტის და თანამშრომელთა მიერ



სამსახურის მიტოვების ფაქტებს. ქალებისთვის სპეციალურად წამახალისებელი დონისძიებები, სპეციალური პროგრამები, შეღავათები ან სხვა რამ არ აქვთ.

- გენდერი, როგორც სავალდებულო დისციპლინა, არ ისწავლება. განათლების პროცესში გენდერული პრინციპების გამოყენება, გენდერული სტატისტიკის წარმოება არ ხდება. შესაბამისად, დაბალია გენდერული განათლების დონე მთლიანად საზოგადოებაში და ეს განაპირობებს გენდერული თანასწორობის არასწორ გაგებას და ნეგატიურ დამოკიდებულებას არა მარტო მამაკაცების, არამედ ქალების მხრიდანაც.
- სამსახურში მიღებისას ყურადღებას არ აქცევენ გენდერულ ფაქტორს, თუმცა, აღნიშნავენ, რომ სპეციფიურ პოზიციებზე, როგორცაა მძღოლი, ტექნიკოსი რა თქმა უნდა ქალს ვერ მოიაზრებენ, ისევე როგორც დამლაგებლად მამაკაცს.
- არსებობს სტერეოტიპი ე.წ. "ქალურ" და "მამაკაცურ" პროფესიებზე, არსებობს დამკვიდრებული "ქალთა" და "მამაკაცთა" დარგები, პროფესიები. განათლების სფერო და პედაგოგის სპეციალობა პრიორიტეტულად ითვლება ქალისთვის. ქალები უპირატესობას ანიჭებენ ჰუმანიტარულ მეცნიერებებს, კაცები ტექნიკურ და პროფესიულს. თუმცა, ქალების წარმატება ნათლად ჩანს მათი აკადემიური მოსწრებიდან და აქტიურობიდან არა მარტო ჰუმანიტარულ სფეროში.
- ქალებისთვის პრიორიტეტულად თვლიან ისეთ პროფესიებს, რომელიც მას ოჯახის და შვილების ყოლის შემთხვევაში გამოადგება, რადგან ქალმა შვილების აღზრდაზე, ჯანმრთელობაზე და განათლებაზე უნდა იზრუნოს. ასევე, საჭიროების შემთხვევაში ოჯახის მარჩენალის როლშიც მოიაზრებენ. ანუ ქალს ორმაგი როლი აქვს, ანუ აქედანაც შეიძლება ითქვას, რომ გენდერული როლებში ბალანსი დარღვეულია. ქალის ძირითად ფუნქციად რეპროდუქტიულ საქმიანობას თვლიან, არა მარტო მამაკაცები, ქალების ნაწილიც. ქალისთვის შესაფერისად საზოგადოებრივი საქმიანობა და ოჯახის მოვლა მიიჩნევა, რომელიც უმეტესად არც საკმარისად დაფასებული და არც ანაზღაურებადი არაა.
- ქალებისთვის შემაფერხებელი ფაქტორია ისიც, რომ განათლების სფეროში ანაზღაურება, სხვა სფეროებთან შედარებით, საკმაოდ დაბალია. 2009 წლის მონაცემებით სახელმწიფო სექტორში დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი განათლების სფეროში 265.6, არასახელმწიფო სექტორში კი 309.7 ლარია. ხოლო სტატისტიკის სამსახურის მონაცემებით, 2011 წლის თებერვლის მონაცემებით ორსულიანი ოჯახის საარსებო მინიმუმი 224.9 ლარია, სამსულიანის 253.1 ლარი, ოთხსულიანი ოჯახის 281.2 ლარი, ხოლო ხუთსულიანი ოჯახის 316.3 ლარი.
- სამუშაო გარემოდან ჩანს, რომ ქალებს აქვთ საკუთარი ინდივიდუალურობის, ინტერესების გამოვლენის საშუალება, სამუშაო კაბინეტებში იგრძნობოდა რომ

იგი ეკუთვნის ქალს, თვალსაჩინოა ოთახის მცენარეები, ფოტოები, წარწერები, ხატები, მუსიკა, რაც ვფიქრობ, საკმაოდ პოზიტიური ფაქტორია.

- შეიძლება ითქვას, თითქმის ყველა შემთხვევაში ადგილი აქვს გენდერულად ბრმა სტრატეგიებს, ანუ:
  - არ წარმოებს გენდერული სტატისტიკა
  - არ აქვთ გაცნობიერებული გენდერული განსხვავებანი და საჭიროებანი
  - ვერ ხედავენ გენდერულ პრობლემებს
  - მხოლოდ მცირედ, ელემენტარულ დონეზე ხდება ქალის ინტერესების და მოთხოვნილებების გათვალისწინება
  - რესურსების და პასუხისმგებლობების გათვალისწინებისას ქალის ინტერესების გათვალისწინება ნაკლებად ან არ ხდება

#### **ჩემი აზრით:**

- ქალების რაოდენობა მეტია როგორც თანამშრომლებს, ასევე სტუდენტებს შორის. ასეთი სურათი საკმაოდ საინტერესოა, რადგან განსხვავდება წლების წინ არსებული სიტუაციასთან შედარებით. თუ ადრე ოჯახს არ შეეძლო ორივე შვილისთვის უმაღლესი განათლება მიეცა, ასეთ შემთხვევაში არჩევანს ვაჟიშვილზე აკეთებდნენ. ეს სტერეოტიპი შეიცვალა. ახლა ყურადღება არა სქესის, არამედ შვილის მიმართ ხდება, რომელსაც აქვს მეტი ინტელექტუალური შესაძლებლობები. ეს პოზიტიური ტენდენციაა განათლების სისტემაში.
- არსებობს სტერეოტიპი “ქალურ” და “მამაკაცურ” პროფესიებზე. არსებობს დამკვიდრებული მამაკაცთა (იურიდიული, ეკონომიკური) და ქალთა (ჰუმანიტარული) დარგები. აღსანიშნავია, რომ ეს ვითარებაც შეიცვალა ბოლო წლებში. მაგ: 10 წლის წინ თუ სამართალმცოდნეების ფაკულტეტზე ვაჟები სჭარბობდნენ, ახლა ქალები თითქმის უთანაბრდებიან მათ. ეს ფაქტორი დაკავშირებულია ერთის მხრივ სამართალმცოდნეობის მიმართ ნდობის ხარისხის გაზრდაზე და მეორეს მხრივ, თავად ქალთა აქტიურობაზე და მარალ ანაზღაურებაზე ამ სფეროში.
- ზოგადად, სკოლა და მასწავლებელი ქალურ პროფესიებად ითვლებოდა მუდამ, ამიტომ დღევანდელი სურათიც ასეთია, მაგრამ თუ ვიხელმძღვანელებთ კვლევის შედეგად გამოვლენილი ფაქტებით, არც უახლოეს მომავალში არ ჩანს მასწავლებელთა სკოლაში მუშაობის ზრდის ტენდენცია და სურვილი. პირველ რიგში ასეთი დამოკიდებულება დაკავშირებულია ეკონომიკურ ფაქტორთან (მასწავლებლობა დაბალანაზღაურებადი საქმიანობაა და “კაცურ” პროფესიად არ ითვლება).
- საკმაოდ საინტერესო იყო ასწავლო აქტივობის ხარისხი სხვადასხვა სამეცნიერო წრეებში, კონფერენცია-სემინარებში 2010 წლის მონაცემებით მონაწილეობდა

267 სტუდენტი, აქედან 225 ქალი. მამაკაცთა სასწავლო აქტივობა დაბალია გოგონებთან შედარებით, დაბალი აკადემიური მოსწრებაც.

- სტუდენტთა სასწავლო აქტივობას რაც შეეხება, შემძლია აღვნიშნო, რომ ყოველწლიურად უფრო დაბალი შესაძლებლობების მქონე ბავშვები მოდიან და აბარებენ. სუსტია არა მარტო სასწავლო აქტივობა და აკადემიური მოსწრება, არამედ ემოციურ-ნებელობითი სფერო, ამიტომ უჭირთ მიზნის დასახვა და ამ მიზნის განხორციელება.

### დასკვნები და კომენტარები

- მასობრივი ინფორმაციის საშუალებები არასაკმარისად წარმოადგენს ქალთა მდგომარეობის შეფასებას, მათ შეხედულებებს და მოთხოვნებს, განსაკუთრებით რეგიონებში. ეს ნიშნავს, რომ ჩვენ საზოგადოებაში ქალის როლი გადაწყვეტილების მიღების პროცესში დაბალ დონეზეა.
- ძალზედ მწირია თავად ქალთა მხრიდან წამოსული ინიციატივებიც, ფაქტობრივად რეგიონში 200-მდე არასამთავრობო ორგანიზაციაა დარეგისტრირებული, უფრო მეტიც, მათგან ქალთა პრობლემაზე სულ 2-3 ორგანიზაცია მუშაობს. თუმცა, ამის მიზეზი მარტო აქტივობი დაბალი ხარისხი, ზოგადად გენდერის მიმართ გულგრილი დამოკიდებულება არ არის, ერთერთი მიზეზი კლანური კულტურაა, რომელიც ყველა სტრუქტურაში დამკვიდრდა, სამწუხაროდ არასამთავრობოშიც. ამიტომ, დიდი ინტერესი აღარ აქვს მოსახლეობას.
- საკმაოდ დაბალია განათლება გენდერის სფეროში. 2008 წელს ჩატარებული გამოკითხვის შედეგად, საზოგადოების დიდ ნაწილს საკმაოდ ზერეულე წარმოდგენა აქვს, ან საერთოდ არ აქვს წარმოდგენა გენდერზე, უმრავლესობა გენდერს მხოლოდ ქალების უფლებებთან აიგივებს.
- 2005, 2008 წელს ჩატარებული გამოკითხვების შედეგად (პირადა მე ორივე გამოკითხვაში ვიღებდი მონაწილეობას (პირველის ხელმძღვანელი ნანა სუმბაძე, მეორის მე, გულიკო ბექაური) გამოვლინდა ქალების მიერ კაცებზე უფრო მეტი დაინტერესება პოლიტიკით, თუმცა ქალების რეალური მონაწილეობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, პოლიტიკაში, უმნიშვნელოა.
- საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობაში ძალზე დაბალია არაქართულ მოახლეობაში. ერთი მხრივ, ენის არცოდნა, მეორეს მხრივ, ზოგადად ქალისადმი დამოკიდებულების სტერეოტიპი, ანუ “ქალი მხოლოდ ოჯახში უნდა

იყოს” ზღუდავს ქალთა შესაძლებლობების რეალიზებას, მათ ინტეგრაციას და ჩართვას ქვეყნის ცხოვრებაში. უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო 1 წელია ძალზედ მცირედ, მაგრამ იგრძნობა პოზიტიური ძვრები ამ მიმართულებით, ანუ გაჩნდა მოტივე და ინტერესი სახელმწიფო ენის სწავლების, არაქართველი ახალგაზრდები უფრო აქტიურად ჩაერთვნენ სწავლის და საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა დონეზე.

- რეგიონში საკმაოდ საგრძნობია ქალთა მიმართ ძალადობის ფაქტები, მისი ყველა ფორმის გამოვლინებით. მიუხედავად ამისა, არ არსებობს ქალთა მიმართ ოჯახური, სამუსაო ადგილზე ძალადობის რეალური სტატისტიკა. უმეტესად თავად ქალები ცდილობენ არ გაახმაურონ ეს ფაქტები, თუმცა აღსანიშნავია, რომ ამ მხრივაც შეიცვალა ვითარება წინა პერიოდთან შედარებით.
- უმწვავესი პრობლემაა რეგიონში ქალთა რეპროდუქციული ჯანმრთელობა. გაზრდილია გინეკოლოგიურ, მათ შორის ონკოლოგიურ დაავადებათა რიცხვი. ონკოლოგიური დაავადებების მაჩვენებელი ძალიან მაღალია ჩვენს რეგიონში, განსაკუთრებით ქალებში. წლების განმავლობაში რუსული სამხედრო ბაზების არებობამ და მათ “დანატოვარმა”, რომლის შეწავლა არც მომხდარა, ხალხის ჯანმრთელობაზე უარყოფითი გავლენა მოახდინა.
- ძალზედ მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია საზოგადოებაში ქალის როლის ამაღლება, ეს ეხება ყველა სფეროს, დაწყებული გადაწყვეტილების მიღებით, დამთავრებული ოჯახით, ან პირიქით.
- აუცილებლად მიგვაჩნია სწორი საგანმანათლებლო პროგრამების დამუშავება, სადაც გენდერი იქნება ძალიან მნიშვნელოვანი. მაგ: თუ მასწავლებლის პროფეიულ სტანდარტში არ იქნება გენდერული კომპონენტი, შესაბამისად მასწავლებელი არ ეცდება ამ თემის წინ წამოწევას და არ შეიტანს არც გეგმაში და არც პროგრამაში. ყველაზე ცუდი კი ისაა, რომ არც თავად არ ექნება სწორი წარმოდგენა გენდერზე.
- მიგვაჩნია, რომ გენდერული პროგრამების პოპულარიზაცია განათლების სისტემაში ძალიან მნიშვნელოვანი იქნება როგორც სამთავრობო, ისე არასამთავრობო სტრუქტურების დონეზე.
- ბოლო პერიოდში განვითარებულმა სიტუაციამ პოლიტიკურ არენაზე დიდი დავლენა მოახდინა ხალხის ცნობიერებაზე. პოლიტიკა აღიქმება “ჭუჭყიან” საქმედ, ამიტომ პოლიტიკა ქალების საქმე არაა. ასეთ განცხადებას სამწუხაროდ არა მარტო მამაკაცები, არამედ ქალებიც აკეთებენ.
- ბოლო დროს შეინიშნება ქალთა გააქტიურება არაფორმალური განათლებისათვის, რაც განპირობებულია რამდენიმე ფაქტორით: არაქართველ მოსახლეობაში ყოველთვის ადგილი ჰქონდა ნადრევ ქორწინებას, თუმცა ბოლო პერიოდში ქართულ საზოგადოებაშიც გახშირდა ეს პროცესი, რაც ქალს აღარ აძლევს იმის საშუალებას, რომ მიიღოს სრულფასოვანი და ნორმალური

განათლება. გარდა ამისა, ქალისთვის განათლებას დიდი მნიშვნელობა არ ენიჭებოდა. დღეს შეიცვალა ეს ვითარება, გააქტიურდნენ როგორც ქართველი, ისე არაქართველი ქალბატონები, აქტიურად დადიან სხვადასხვა ტრენინგებზე და სასწავლო კურსებზე. მათ გულის სწყდებით, რომ ვერ მიიღეს განათლება და ამ ცდილობენ ამ დანაკლისის შევსებას. ახალციხის ზრდასრულთა განათლების ცენტრი მნიშვნელოვან როლს ასრულებს საგანმანათლებლო კუთხით ახალციხის რაიონში. 2010 წლის განმავლობაში აქ სხვადასხვა კურსი გაიარა 150 მსმენელმა, მათ შორის 110 ქალი, ხოლო 40 მამაკაცი.

- შეგვიძლია აღვნიშნოთ, რომ განათლების ყველა საფეხური არა მარტო განათლების საშუალებას იძლევა, არამედ ძალიან დიდი როლს ასრულებს ეროვნებათაშორის ურთიერთობების სტაბილურობისათვის და ზოგადად, ქართველი და არაქართველი მოსახლეობის იტეგრაციისათვის.

### რეკომენდაციები

- ძალზედ მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია სახელმწიფო გენდერულ პოლიტიკაში გენდერული პარამეტრების დანერგვა სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პროცესში, რაც ხელს შეუწყობს შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას, მცირე ბიზნესის ანვიტარებასა და მეწარმე ქალთა წახალისებას, ასევე აუცილებელია სახელმწიფო დასაქმების პოლიტიკის შემუშავებისას გენდერული პარამეტრების გათვალისწინება. თუმცა ხშირად რეალობა და კანონი შესაბამისობაში არ მოდის. მაგალითისთვის მოვიყვან ასპინძის მაღალმთიან რაიონს, სადაც სხვ პრობლემებთან ერთად კომუნიკაციის პრობლემაცაა, განსაკუთრებით სოფლებში და მითუმეტეს ზამთარში. ხელშეწყობის ნაცვლად, ამ რაიონში შეიკვეცა სამშობიარო, რამაც ბევრი პრობლემის წინაშე დააყენა ქალი, ადგან რთულია რაიონის ცენტრამდე ჩასვლა სამშობიაროდ. ამის გამო პროცესი მიდის წინათ არსებულ სოფლის არასპეციალისტ ბებია-ქალებამდე. დემოგრაფიული პოლიტიკის შემუშავებისას აუცილებელია რეგიონის სპეციფიკის, სირთულეების, თავისებურებების გათვალისწინება. მხოლოდ ამის შემდეგ შეგვიძლია სწორი პოლიტიკის ჩამოყალიბება. ბალანსი კანონსა და რეალობას შორის დარღვეულია.
- ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემა რაც გამოვლინდა კვლევის პროცესში, როგორც აღვნიშნეთ, იყო გენდერული სტატისტიკის არ არსებობა, რაც გენდერული პარამეტრების დანერგვის უმნიშვნელოვანესი ინსტრუმენტია.
- 1 წელი გავიდა მას შემდეგ, რაც პარლამენტმა მიიღო კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ. აუცილებელია ეფექტური ინსტიტუციური მექანიზმები, რაც ხელს შეუწყობს ამ კანონის შესაბამის რეალიზებას, ხვა შემთხვევაში, მუდმივად ერთ წერტილში ყოფნა მოგვიწევს.

- საგულისხმოა, მაგრამ ფაქტია, რომ მაღალანაზღაურებად ადგილებზე პირველ რიგში მამაკაცები ინიშნებიან. ეს ტენდენცია მეტ-ნაკლებად თითქმის ყველგან არის, ქალაქშიც და სოფელშიც. ამიტომ ძალიან მნიშვნელოვანია თითოეულ მუნიციპალიტეტში გათვალისწინებული იყოს გენდერული ბიუჯეტი, საბიუჯეტო რესურსების თანაბარი განაწილება.
- გამომდინარე დაბალი სამოქალაქო ცნობიერების დონიდან, გენდერული პოლიტიკის მიმართ გულგრილი დამოკიდებულებიდან, აუცლებელია საჯარო სამსახურების თანამშრომელთა გენდერული განათლების უზრუნველყოფა.
- ახლა, როდესაც ამ საკითხზე ვმუშაობ, არ ვიცი რამდენად მნიშვნელოვანი იქნება, მაგრამ ჩემი იდეაა, გერმანიის მსგავსად, ჩვენთანაც დაწესდეს ქალთა რწმუნებულის ინსტიტუტი, საჯარო სამსახურში ქალთა რწმუნებულები კონსულტაციას გაუწევენ და დაეხმარებიან როგორც მთლიანობაში სამსახურს, ისე თანამშრომლებს თანასწორუფლებიანობის რეალურად დამკვიდრებაში. კარგი იქნება ასევე გაუწიონ კოორდინაცია გენდერულ სტატისტიკის წარმოებას ყველა სფეროში.

**დანართი I**

**კითხვარი**

**მონაწილეობის გენდერული ასპექტები**

**საზოგადოება და ლიდერობა**

1. როგორია რეგიონში/ქალაქში მოსახლეობის გენდერული სურათი: რამდენია ქალი, მამაკაცი; რამდენი გოგონა, ბიჭი იბადება (ბოლო 10 წლის ინფორმაცია)?
2. როგორია რეგიონის მოსახლეობის გენდერული დემოგრაფიული სურათი სხვადასხვა ეთნიკურ ჯგუფში?
3. როგორია რაიონის მოზრდილი მოსახლეობის განათლების მონაცემები გენდერის მიხედვით (საშუალო განათლება, უმაღლესი განათლება, საზღვარგარეთ მიღებული განათლება, ქალები, კაცები)?
4. ვინ არის რაიონში/ქალაქში ავტორიტეტული ადამიანი: როდესაც რაიონში/ქალაქში რაიმე მნიშვნელოვანი ხდება, ვის ეთქმის სიტყვა? რა საშუალებებით გამოხატავენ ისინი თავის აზრს? დაასახელეთ ეს ადამიანები? არის მათ შორის ქალი? ვინ არის?
5. შეგიძლიათ დაასახელოთ თქვენი რაიონის/ქალაქის წარმატებული ქალი ბიზნესში? მეცნიერებასა და განათლებაში? საზოგადოებრივ სამსახურში? სპორტში? თქვენი აზრით რა საშუალებებით მიაღწია ამ ქალმა წარმატებას?

6. რამდენი არასამთავრობო მუშაობს რეგიონში/ქალაქში? რამდენი ქალის დასაქმებული (ქალების და კაცების რაოდენობის შეფარდება), რამდენი ქალი ხელმძღვანელობს T -ს (შეკითხვა არასამთავრობო ორგანიზაციებისათვის, ადგ. თვითმმართველობაში)
7. რა პროექტები ხორციელდება/განხორციელდა რომელიც ქალების მხარდაჭერის, დაწინაურების ან გენდერული თანასწორობისკენ იყო მიმართული?
8. როგორია რაიონის ოჯახების სტრუქტურა: ვინ არის უფროსი? საშუალოდ რამდენი წევრისგან შედგება? ვინ ცხოვრობს ოჯახში ერთად? (აღწერეთ აზერბაიჯანული ოჯახების სტრუქტურა, აღწერეთ ქართული ოჯახების სტრუქტურა, სხვა ეროვნების ოჯახები)
9. შეიცვალა თუ არა რაიმე ბოლო წლებში ოჯახის მართვასა და სტრუქტურაში? რა მიმართულებით?

### პოლიტიკა და მართვა

1. რამდენი ქალი მამაკცი მუშაობს გამგეობაში? რა თანამდებობები უკავიათ ქალებს? კაცებს? რა ეროვნების არიან ეს ადამიანები?
2. რამდენი წევრი ქალი/კაცია საკრებულოში? ვინ არის თავმჯდომარე?
3. საკრებულოს რომელი გადაწყვეტილება შეგიძლიათ დაასახელოთ, რომლის მიღებაში აქტიურად იყვნენ ჩართულები ქალები?
4. საკრებულოს რომელი გადაწყვეტილება გახსოვთ ბოლო პერიოდში, რომელშიც ქალებმა მიიღეს მონაწილეობა?
5. რომელი გადაწყვეტილება შეგიძლიათ მოიყვანოთ მაგალითად, რომელიც ქალებისა და კაცების თანასწორობის შეუწყობს ხელს? ან რომელიც რაიონის ქალების გაძლიერებას, დასქამებას, მძიმე შრომისაგან განთავისუფლებას, ჯანმრთელობის და განათლებას უწყობდა ხელს?
6. რომელი პოლიტიკური პარტიები მოქმედებს რაიონში/ქალაქში? თქვენი რაიონის რამდენი წევრი ქალია ამ პარტიაში თქვენი რაიონიდან? რამდენი კაცი? რა არის მათი ეთნიკური კუთვნილება?



7. როგორ მუშაობენ ეს პარტიები მოსახლეობასთან? იციან თუ არა მათ ქალთა პრობლემები რაიონში? მაგალითი
8. რომელი პარტია (რეგიონული ფილიალი) იცით, რომლის ხელმძღვანელობაშიც ქალია?
9. არის თუ არა პარტია, რომელიც თავის სამოქმედო პროგრამაში აყენებს ქალთა ინტერესებსაც?
10. იყო თუ არა ქალი კანდიდატი საოლქო არჩევნებში? რა იყო ძირითადი ბარიერები, რომელსაც აწყდებოდნენ ქალი კანდიდატები?
11. არის თუ არა თქვენს რაიონში ქალი, რომელიმაც გაიკეთა წარმატებული პოლიტიკური კარიერა? რა საშუალებებით?
12. როგორია ქალთა საარჩევნო აქტივობა კაცებთან შედარებით? (რამდენი მიდის არჩევნებზე), ყოფილა შემთხვევა რომ ქალები ხმას აძლევდნენ კანდიდატს ოჯახის, ან ქმრის აზრის საწინააღმდეგოდ? რა ხდება მაშინ?

### განათლების სფერო

1. რამდენი ქალი/ კაცი ხელმძღვანელობს სკოლამდელ, დაწყებით და საშუალო სასწავლო დაწესებულებებს? (დირექტორები, სასწავლო ნაწილის გამგე)
2. როგორია მასწავლებლების საშუალო გენდერული პროპორცია საბავშვო ბაღში, სკოლაში?
3. რამდენი გოგონა დადის საბავშვო ბაღში? რამდენი ბიჭი? (3-4 დაწესებულების მაგალითზე)
4. რამდენი ბავშვი დადის სკოლაში I-VII კლასებში? გოგონა? ბიჭი? ახერბაიჯანული სკოლები, ქართული სკოლები, სხვა?
5. რამდენი გოგონა/ ბიჭი სწავლობს VIII-XII კლასებში? ახერბაიჯანული სკოლები, ქართული სკოლები, სხვა?
6. რამდენი გოგონა/ბიჭი აგრძელებენ სწავლას უმაღლეს სასწავლებლებში? და არის მათი ეთნიკური კუთვნილება

7. რამდენი დედა/მამა შედის სამეურვეო საბჭოებში? (რამდენიმე სკოლის მაგალითზე)

ფანაშოი II

## Опросник

### Гендерные аспекты участия

#### Общество и лидерство

1. Какова демографическая картина в районе\городе? Сколько мужчин, женщин проживает в городе\районе? Сколько рождается мальчиков? Девочек? (информация за последние 10 лет)
2. Каково количество (пропорция) женщин\мужчин в разных этнических группах?
3. Какова гендерная картина взрослого населения по уровню образования? Среднее образование, высшее образование, образование полученное за границей? (мужчины, женщины)
4. Кто в районе/городе является авторитетной личностью?  
Кому принадлежит веское слово, если в районе/городе происходит что-либо важное?  
Какими методами они выражают свои мысли? Назовите этих людей, есть среди них женщины?
5. Можете назвать в вашем регионе/городе преуспевающую женщину? В бизнесе? В образовании? В науке? В общественной жизни? В спорте? За счет чего она достигла этих успехов?
6. Сколко неправительственных организаций существует в вашем районе/городе? Сколько женщин(в процентном отношении к мужчинам) занято в этих организациях, сколько из них занимают руководящие посты в неправительственных организациях?
7. Какие проекты осуществляются/осуществились, которые были направлены, поддерживались или стремились к гендерному равноправию?

8. Какова структура семьи в районе? Кто является главой семьи? Из скольких членов состоит в среднем семья? Кто живёт в семье?(опишите структуру азербайджанской семьи, грузинской семьи, семьи других национальностей)
9. Что-либо изменилось в последние годы в структуре и жизни семьи? В каком направлении?

## **Политика**

1. Сколько женщин/мужчин в Гамгеоба?(районное управление) Какие посты занимают женщины? Мужчины? Какой национальности они принадлежат?
2. Сколько женщин/мужчин в Сакребуло?
3. Кто председатель Сакребуло?
4. Какое из решений, принятых в последнее время в Сакребуло, вы можете назвать, в принятии которого женщины принимали активное участие?
5. Какое из решений вы можете привести в пример, которое будет способствовать равноправию мужчин и женщин? Или которое способствуют усилению роли женщины, её трудоустройству, облегчению тяжёлого физического труда, здоровью или просвещению?
6. Какие политические партии функционируют в районе/городе? Каково количество женщин, состоящих в этой партии? Сколько мужчин? Какова их этническая принадлежность?(приведите пропорциональное соотношение мужчин и женщин, если точные цифры недоступны)
7. Какую партию вы можете назвать, в руководстве которой принимают участие женщины?
8. Есть ли такая партия, которая в своих програмных целях предусматривает интересы женщин? Как они узнают об интересах женщин?
9. Была ли женщина- кандидат в районных выборах? Какими были основные препятствия, с которыми сталкивались женщины-кандидаты во время выборов?
10. Есть ли женщины достигшие успех в политической карьере? Какими средствами?
11. Какова активность участия женщин в выборах по сравнению с мужчинами?(какое количество принимает участие)
12. Есть ли случаи, когда женщины отдавали свой голос кандидатам, вопреки мнению семьи, мужа? Что происходило после этого?

## **Сфера образования**

1. Сколько женщин/мужчин руководит дошкольными, начальными или среднеобразовательными учреждениями?(директора, завучи)
2. Какова гендерная пропорция учителей, в среднем, в детских садах, школах?(мужчины, женщины)
3. Сколько девочек, мальчиков посещает детские сады?(на примере 2-3 учреждений)
4. Какова гендерная пропорция детей посещающих школу в I-VII классах? В азербайджанских школах,? грузинских школах?
5. Какова гендерная пропорция детей посещающих школу в VIII-XII классах? В азербайджанских школах,? грузинских школах?
6. Сколько девочек/мальчиков продолжают учиться в высших учебных заведениях? Какова их этническая принадлежность?
7. Сколько отцов\матерей входят в попечительские советы школ? (на примере 5-6 школ)

## დანართი II

### სატრენინგო მასალები

პროგრამა მოამზადეს ნანა ბერეკაშვილმა და რუსუდან გოცირიძემ

მასალები ინდუქტიური კვლევისათვის მოსამზადებელი ტრენინგისათვის (ქალთა მონაწილეობა ადგილობრივ დონეზე, გენდერული თანასწორობის კრიტერიუმები, ინდუქტიური კვლევის პროცესები)

თემები: გენდერილი თანასწორობა; დისკრიმინაცია გენდერული ნიშნით; პრაქტიკული და სტრატეგიული გენდერული საჭიროებები; თანასწორობისა და უფლებამოსილებისა; ტრედიციული გენდერული როლები, როგორც შემზღუდავი ფაქტორი; ძალაუფლების გენდერული განხორციელება

#### **გენდერული თანასწორობა**

**გენდერული თანასწორობა** გულისხმობს ქალების და მამაკაცების თანაბარ მატერიალურ კეთილდღეობას, თანაბარ საშუალებებს, ისეთ ღირებულებებს, რომლებიც თანასწორობის რწმენას ემყარება, თანაბარ მონაწილეობას გადაწყვეტილების მიღებაში და თანაბარ კონტროლს რესურსებსა და მოგებაზე.

თანასწორობა არ ნიშნავს, რომ ქალები და კაცები ერთნაირები უნდა გახდნენ, ეს ნიშნავს, რომ ქალთა და მამაკაცთა უფლებები, მოვალეობები და შესაძლებლობები არ იქნება დამოკიდებული იმაზე, ქალად დაიბადა ადამიანი თუ მამაკაცად.

თანასწორობა მოიცავს რაოდენობრივ და თვისობრივ მხარეებს. *რაოდენობრივი* - ნიშნავს ქალებისა და მამაკაცების რაოდენობრივად თანაბარ განაწილებას საზოგადოებრივი ფუნქციონირების ყველა სფეროში, როდესაც დაცულია ქალებისა და მამაკაცებს შორის რაოდენობრივი წონასწორობა, რაც განაპირობებს გადაწყვეტილების, ძალაუფლების, უფლებების და თავისუფლებების თანაბარ განხორციელებას. მაგალითად, თანაბარი მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიმღებ სტრუქტურებში.

თანასწორობის თვისობრივი ასპექტი ნიშნავს, რომ ქალთა და მამაკაცთა ცოდნას, გამოცდილებას და ღირებულებებს, თვით ქალურობას და მამაკაცურობას თანაბარი წონა ეძლევა.

გენდერული თანასწორობა არ ნიშნავს მხოლოდ ქალების ინტერესების დაცვას, არამედ ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებული მოთხოვნილებებისა და ინტერესის გაცნობიერებას და გათვალისწინებას.

გენდერული თანასწორობა წარმოადგენს საყოველთაო ღირებულებას, რომელიც საფუძვლად უდევს ადამიანის უფლებებს და დემოკრატიული ქვეყნების კონსტიტუციებს. გენდერული თანასწორობის მოთხოვნა ხაზგასმულია საერთაშორისო დოკუმენტებში.

**დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით** - გულისხმობს რომელიმე სქესის ადამიანის მიმართ უსამართლო მოპყრობას, დევნას, აკრძალვებს, ჩაგვრას. დისკრიმინაციის დროს ერთი სქესი ჩაყენებულია უპირატეს მდგომარეობაში მეორესთან შედარებით. შემთხვევების უმრავლესობაში ეს არის დისკრიმინაცია ქალის მიმართ.

დისკრიმინაცია ნიშნავს, რომ ქალებსა და მამაკაცებს სხვადასხვაგვარად ექცევიან, გამომდინარე კანონებიდან თუ ჩვეული ტრადიციებიდან. ეს შეიძლება იყოს, ქალებისთვის უფრო დაბალი ანაზღაურების მიცემა, ქალისა თუ მამაკაცისთვის უარის თქმა სამსახურზე, რადგან ეს სამსახური ჩათვლილია კაცურ ან ქალურ საქმედ, ქალის უუფლებობა საცხოვრებელის და საკუთრების ფლობაში და ა.შ.

სავარჯიშო წყვილებში: გაიხსენეთ გენდერული დისკრიმინაციის შემთხვევა. მოუყევით თქვენს მეწყვილეს. წყვილის მეორე წევრმა უნდა განსაზღვროს, თუ რომელ თქვენთვის ცნობილ სტერეოტიპულ შეხედულებას, ტრადიციას თუ კანონს ეფუძნებოდა დისკრიმინაციის ეს შემთხვევა? რა იყო შედეგი?

**პრაქტიკული და სტრატეგიული გენდერული საჭიროებები (მოთხოვნილებები)**

გენდერული საჭიროებების ეს კლასიფიკაცია შემოთავაზებულია კაროლინ მოზერის მიერ.

**პრაქტიკული გენდერული საჭიროებანი** – ქალებსა და მამაკაცებს თავიანთი ტრადიციული ფუნქციების პირობებში სჭირდებათ მხარდაჭერა და დახმარება ამ როლების შესრულებაში. მაგალითად, მამაკაცებისთვის შრომის მექანიზაცია, ხოლო ქალებისთვის წყლის გაყვანა სახლებში ან ქალის შრომის გაადვილება სამზარეულოს ტექნიკით.

პრაქტიკულ გენდერულ საჭიროებებზე მიმართული სტრატეგია არ არის ორიენტირებული ტრადიციული როლების შეცვლაზე.

პრაქტიკული გენდერული საჭიროებები გამომდინარეობს კონკრეტული პირობებიდან, რომელშიც იმყოფება ქალი, იმ პოზიციიდან, რომელიც ქალს უკავია ტრადიციული შომის დანაწილების სიტუაციაში, და რომელიც ეფუძნება მათი პრაქტიკულ საარსებო ინტერესს. პრაქტიკული გენდერული საჭიროებები პასუხია მოცემულ სიტუაციაში ქალების აღქმით გადაუდებელ აუცილებლობაზე. როგორც წესი, ქალები ვერ ახდენენ ისეთი სტრატეგიული მიზნების გამოყოფას, როგორც არის ქალთა თანასწორობა ან უფლებების გაფართოვება, ისინი ვერ ხედავენ ძალაუფლების არათანაბარ განაწილებას და იმას, რომ მათი პრაქტიკული საჭიროებები სწორედ აქედან გამომდინარეობს.

**მაგალითი:** *სოფელში არ არის გაყვანილი წყალი. ყოველდღიურად ქალებს უხედაბათ დღეში რამდენჯერმე წყლით სავსე მძიმე ჭურჭლის ზიდვა წყაროდან სახლში. ეს უმძიმესი შრომაა და კაცებს, რომლებიც სოფლის თავშეყრის ადგილზე დგანან, ძალიან ეცოდებათ თავიანთი ცოლები, დები, ქალიშვილები, მაგრამ მათ არ შეუძლიათ დაეხმარონ. წყლის ზიდვა ხომ "ქალის საქმეა".*

*ამ სოფლის პრაქტიკული გენდერული საჭიროება იქნება ქალებისთვის წყლის სახლებში ან სადმე უფრო ახლოს გაყვანა, რათა მათი შრომა შემსუბუქდეს. მაგრამ ტრადიციული როლების ხტადანაწილება რა თქმა უნდა არ მოხდება.*

**სტრატეგიული გენდერული საჭიროებები** არის ისეთი საჭიროებები, რომელიც გამომდინარეობს მამაკაცის მიმართ ქალის დაქვემდებარებული მდგომარეობის გაცნობიერებიდან და მისი დაძლევის სურვილიდან. სტრატეგიული გენდერული საჭიროებანი შეიძლება შეიცავდეს შემდეგს: შრომის არსებული სქესობრივი განაწილების შეცვლა; ოჯახური შრომის და ბავშვთა მოვლის შემსუბუქება; დისკრიმინაციული წეს-ჩვეულებების და კანონების გაუქმება, მაგალითად, უფლება მიწაზე და საკუთრებაზე, კრედიტის აღებაზე; პოლიტიკური თანასწორობის განხორციელება; არჩევანის თავისუფლება შვილების ყოლის საკითხში; მამაკაცთა ძალადობის და კონტროლის წინააღმდეგ ეფექტური ზომების შემოღება.

მაგრამ სტრატეგიულ საჭიროებებში ყველაზე მნიშვნელოვანია ქალთა მდგომარეობის რეალური შეცვლა. ამგვარ ცვლილებას შეიძლება მივაღწიოთ მაგ. ქალებისთვის კვალიფიკაციის მიღების შესაძლებლობების შექმნით, რათა მან მოახერხოს მამაკაცის თანასწორი პროფესიონალიზმის მიღწევა, თანასწორი პოზიციის და სტატუსის დაკავება;

სტრატეგიულ საჭიროებებზე მიმართული ქმედებები სწორედ არსებული გენდერული როლების გარდაქმნას ისახავს მიზნად.

სავარჯიშო წყვილებში: თქვენი აზრით რა იქნებოდა წინა მაგალითის მიხედვით სტრატეგიულ გენდერულ საჭიროებებზე მიმართული სტრატეგია?) გთხოვთ მოიფიქროთ რაც შეიძლება მეტი გადაწყვეტა ამ პრობლემისთვის.

ვიფიქროთ იმაზე, თუ რა გზით "სსნის ან კეტავს" გენდერული როლები შესაძლებლობების "კარს" ქალებისა თუ მამაკაცებისთვის

1. აღიარე, რომ ქალებსა და მამაკაცებს აქვთ განსხვავებული მოთხოვნები, შესაძლებლობები, ხელისშემშლელი ფაქტორები და რომ განსხვავებულად არიან დაუცველები.
2. როდესაც საოჯახო მეურნეობას განიხილავთ, გაითვალისწინეთ, თუ როგორ მოქმედებს გენდერი ოჯახურ გადაწყვეტილებებზე.
3. გქონდეთ გაცნობიერებული, რომ მამაკაცებზე და ქალებზე სხვადასხვა წესები და ნორმები მოქმედებს „როდესაც ისინი ურთიერთობაში შედიან კულტურასთან, მთავრობასთან, ბაზართან, რელიგიასთან, მედიასთან
4. ეძებეთ გზები თანასწორობისკენ მამაკაცთა და ქაღთა ურთიერთობაში, ხელი შეუწყვეთ ყველა ადამიანის ღირსების აღიარებას თანასწორად.
5. ჩართეთ გენდერული განხილვა ქვას პროგრამებით გათვალისწინებულ სტრუქტურებში და სისტემებში. შესაძლებელია საჭირო გახდეს პროგრამის თანამშრომელთა რეორგანიზება ამ მიმართულებით ეფექტურობის მისაღწევად.
6. ჩართეთ გენდერი სტრატეგიებში, რათა უზრუნველყოთ შემოსავლის უსაფრთხოება.
7. გენდერული პერსპექტივის გამოყენებამ შეიძლება მოითხოვოს რადიკალური ცვლილებები. მაგალითად:
  - სამუშაოს აღწერილობის შეცვლა
  - გენდერის გათვალისწინება სამსახურში აყვანისას და პროფესიული გადამზადების დროს
  - ორგანიზაციის პოლიტიკის განახლება, რათა მხარი დაეჭიროთ ქალი და მამაკაცი თანამშრომლების წარმატებულ მუშაობას.

როდესაც განსაზღვრავთ და ახორციელებთ პოლიტიკას და პროგრამებს, ყოველთვის გახსოვდეთ:



- მონაწილეობა - როგორ არიან წარმოდგენილი ქალები და მამაკაცები გადაწყვეტილები მიღებაში
- რესურსების განაწილება - დრო, სივრცე, ინფორმაცია, ფული, პოლიტიკური ძალაუფლება, ეკონომიკური ძალაუფლება, განათლება, წვრთნა
- ნორმები და ღირებულებები - შრომის განაწილებაში, განწყობებში და ქცევაში ქალებისა და მამაკაცების სხვადასხვა როლებს განსხვავებული ღირებულება ენიჭება  
განსხვავებული ღირებულება ენიჭება ქალისა და მამაკაცის თვისებებს.
- უფლებები - პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაცია.  
რამდენად მისაწვდომია მართლმსაჯულება მოცემულ სამართლებლივ, პოლიტიკურ ან სოციალ-ეკონომიკურ გარემოში  
თავისუფლება სექსუალური ძალადობისგან, შეურაცხყოფისა და ზიანისგან.

### თანასწორობა და უფლებამოსილება

ქვემოთ მოყვანილი სქემა მოგვცემს საშუალებას გაგაანალიზოთ სათემო განვითარების პროექტში თანასწორობის ხარისხი ქალებსა და მამაკაცებს შორის მოცემული ანალიტიკური მოდელი შემოთავაზებულია გაეროს კოსულტანტის, *სარა ლონგეის* მიერ პროგრამის განვითარების მონიტორინგისა და კონკრეტული შედეგების შეფასებისთვის.

ქალთა უფლებამოსილება და თანასწორობის ხარისხი სათემო განვითარების პროექტში - შემდეგ გაზომვადი კატეგორიებით შეიძლება წარმოვადგინოთ:

- კეთილდღეობა - იგულისხმება მინიმალური საარსებო დონე, შემოსავალი
- ხელმისაწვდომობა - იგულისხმება შესაძლებლობების, ინფორმაციის, რესურსების, პროგრამების და სახელმწიფო დახმარებების ხელმისაწვდომობა
- ცნობიერება - იგულისხმება განათლება, უნარ-ჩვევები, ის, თუ რამდენად განთავისუფლებულია ცნობიერება სტერეოტიპული შეხედულებებისგან
- მობილიზაცია/მონაწილეობა - იგულისხმება ერთობლივი მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღებაში
- - წარმოებულ რესურსებზე, საკუთარ შრომაზე, გადაწყვეტილებებზე, რომლებიც გავლენას ახდენს მათ ცხოვრებაზე, ურთიერთობაზე

ახლა ვნახოთ მაგალითზე, თუ როგორ შეიძლება ამ სქემის გამოყენება კონკრეტული პროექტის შემთხვევაში.

მაგალითად, პროექტით მოხდა დახმარება მარტოხელა დედებისა და ქვრივებისთვის საკვები პროდუქტების სახით. ამას ექნება პოზიტიური შედეგი მათი კეთილდღეობის ზრდაზე. მაგრამ, თუ ეს პროცესი ზემოდან ქვემოთ იმართება, მას

ძალზე მცირე გავლენა ექნება ქალთა სტრატეგიულ საჭიროებებზე, ძალიან ცოტა იქნება ცნობილი იმ მიზეზებზე, რის გამოც შეიქმნა საკვების დეფიციტი, ხოლო, ქალთა მონაწილეობა გადაწყვეტილებებში - თუ როგრო უნდა განაწილდეს ეს დახმარება და კონტროლი დახმარების (საკვების) ხარისხსა და რაოდენობაზე პრაქტიკულად არ იქნება.

სქემატურად ამას ასე გამოვსახავთ:

	მამაკაცები		ქალები	
	პროცესი	შედეგი	პროცესი	შედეგი
კონტროლი				
მობილიზაცია/მონაწილეობა				
ცნობიერება				
ხელმისაწვდომობა				**
კეთილდღეობა				**

ავიღოთ მეორე პროექტი, რომელიც შეეხება დასუფთავებასა და სასმელი წყლის სისტემის შექმნას, სადაც გათვალისწინებულია ხელფასებიც. სასამელი წყლის მისაწვდომობის შექმნით პროექტმა შეიძლება: გააუმჯობესოს ქალებისა და მამაკაცების კეთილდღეობა მათი ჯანმრთელობის თვალსაზრისით; შეამციროს ქალთა დატვირთულობა, რომელთაც მოჰქონდათ წყალი (ქალებისთვის კეთილდღეობა და ხელმისაწვდომობა); მისცეს მამაკაცებს საშუალება მორწყან მიწა და გაზარდონ მოსავალი (კეთილდღეობა ორივესთვის და მონაწილეობა მამაკაცებისთვის); თუმცა, თუ ამ პროცესს მხოლოდ მამაკაცი გეგმავენ, სწავლობენ ახალ უნარ-ჩვევებს, და იღებენ ანაზღაურებას ე.ი. ისინი იღებენ დამატებით მხარდაჭერას და უფლებამოსილებას, ხოლო ქალები არა.

	მამაკაცები		ქალები	
	პროცესი	შედეგი	პროცესი	შედეგი
კონტროლი	*			
მობილიზაცია/მონაწილეობა	*			
ცნობიერება	*			
ხელმისაწვდომობა	*	**		**
კეთილდღეობა	*	**		**

თუ სისტემატურად ვიფიქრებთ თანასწორობაზე პროექტის შედეგების თვალსაზრისით: რა არის მიღწეული, ვინ რა მიიღო; და განხორციელების პროცესზე: ვინ მიიღო მონაწილეობა, ვინ მიიღო გადაწყვეტილება, როგორ შეიქმნა სარგებელი (დოვლათი) ეს დაგვეხმარება გავზარდოთ თანასწორობაც და თემის წევრთა უფლებამოსილებაც.

**გენდერის თვალსაზრისით განსხვავებული სტრატეგიები**

ყოველდღიურ ურთიერთობაში, საგაზეთო ტექსტებში, კულტურის პროდუქციაში (ლიტერატურა, კინო, ტელევიზია, სახვითი ხელოვნება და ა.შ.), სამსახურში ჩვენ გენდერული მგრძობიერების თვალსაზრისით განსხვავებულ მიდგომებს ვხვდებით:

**1. გენდერულად დისკრიმინაციული** – ასეთი მიდგომის საფუძველშია ის, რომ ქალი მეორეხარისხოვანი არსებაა, მას არ სჭირდება დამოუკიდებლობა, საკუთარი შემოსავალი. იგი გონებრივი და მორალური თვისებებით ჩამორჩება მამაკაცს. მისი მთავარი ფუნქციაა დედობა და ოჯახზე ზრუნვა.

**ასეთი მიდგომისას შემდეგ ქცევასთან გვაქვს საქმე:**

**2. გენდერულად ბრმა ან ნეიტრალური**

ასეთი მიდგომა უგულვებელყოფს ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებულ მიდგომარეობას და შემზღუდავი სტერეოტიპების არსებობას. გავრცელებული ფორმულაა ფრაზა – “ჩვენ ყველას ერთნაირად ვეპყრობით”, ან, “რა უშლით ქალებს, რომ მოვიდნენ პოლიტიკაში?”

**ასეთ შემთხვევებში:**

- ✓ არ ხდება ქალისა და მამაკაცის მოთხოვნილებების, პრიორიტეტების და ინტერესების გათვალისწინება. მოსახლეობა, სამუშაო კოლექტივი ან სხვა ჯგუფი განიხილება ერთგვაროვან ჯგუფად;
- ✓ არ იწარმოება დაცალკევებული სტატისტიკა: მაგ. ვის უკავია უმაღლესი თანამდებობები; ვის აქვს გადამზადების და კვალიფიკაციის მიღების მეტი შესაძლებლობა;
- ✓ არ კეთდება შრომასთან დაკავშირებული საკითხების დიაგნოსტიკა: ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება; კარიერული ზრდა; გაცდენები
- ✓ უცვლელი რჩება რესურსების და პასუხისმგებლობების არსებული განაწილება და არ ექცევა ყურადღება იმ ფაქტს, რომ მამაკაცებს შეიძლება მეტი ძალაუფლება და გავლენა ჰქონდეთ გადაწყვეტილებებზე

**3. გენდერულად მგრძობიარე**

ამ მიდგომისას გაცნობიერებულია გენდერული განსხვავებანი და თვალსაჩინო ხდება გენდერულად დისკრიმინაციული აზრებისა და პრაქტიკის არსებობა.

**ასეთ შემთხვევებში:**

- ✓ გაცნობიერება და აღიარება, რომ არსებობს განსხვავებანი საჭიროებებში და შესაძლებლობებში;
- ✓ გენდერულად დაცალკევებული მონაცემების შეგროვება;
- ✓ კონსულტირება, როგორც მამაკაცებთან, ისე ქალებთან.

#### 4. გენდერულად ტრანსფორმაციული

იმასთან ერთად, რომ ცნობიერდება გენდერული განსხვავებები, ქალისა და კაცის განსხვავებული მოთხოვნები, ჩაგვრის ინსტიტუციონალური ფორმები ამ მიდგომისას ორიენტაცია ხდება სოციალურებაში გენდერული ტანასწორობის მიმართულებით ცვლილებების მოხდენზე, სმართლიანობის აღდგენაზე და ქლისა და კაცის როლების პრმოინზაციზე. ხდება ზრუნვა თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფაზე, ორივე სქესის ადამიანების გაძლიერებაზე და პასუხისმგებლობე მინიჭებაზე.

**ამ მიდგომისას ადგილი აქვს:**

- ✓ არსებული განსხვავებების, დისკრიმინაციის და ჩაგვრის მიზეზების შესწავლას;
- ✓ ორივე სქესის პრაქტიკული და სტრატეგიული მოთხოვნების გათვალისწინებას (ქალისა და მამაკაცის თვალსაზრისიდან);
- ✓ არსებული გენდერული როლების და ტრადიციების ეჭვის ქვეშ დაყენებას;
- ✓ ქალებისა და მამაკაცების ურთიერთობის გაუმჯობესების გაძლიერებას მთელ საზოგადოებაში;
- ✓ გარკვეული უპირატესობების და პასუხისმგებლობების მინიჭებას ქალებისა და მამაკაცებისთვის (პარმონიული და სამართლიანი პირობების მისაღწევად);

ქალების და მამაკაცების პოტენციალის გაძლიერება, რათა მათ პქონდეთ თანაბარი შანსები იყვნენ დაქირავებულნი, არჩეულნი და მომზადებულნი

*დავალბა 2.: წაიკითხეთ მოყვანილი ციტატები (რეალური შემთხვევები) აღნიშნულ, თუ რომელი გენდერულ სტრატეგიის ილუსტრაციას წარმოადგენენ ისინი. (იხ. დანართი)*

#### ძალაუფლების გენდერული განაწილება

გენდერული უთანასწორობა ძირითადად გამოიხატება ძალაუფლების არათანაბარ განაწილებაში. რა არის ძალაუფლება? *ეს არის უნარი ჩამოაყალიბო პირადი მიზნები და მოახდინო გავლენა სხვებზე, რათა ეს მიზნები მიიღწეს. ეს არის შესაძლებლობა მიაღწიო რასაც გსურს, შეინარჩუნო რაც გაქვს და მოახდინო გავლენა მოვლენებზე საკუთარი ინტერესების საპასუხოდ.*

*ძალაუფლება იძლევა შესაძლებლობას აკონტროლო და შეზღუდო სხვათა მონაწილეობა საზოგადოების ცხოვრებაში, რაც იწვევს ამ სხვათა (მაგალითად უმცირესობათა) სოციალურ მარგინალიზაციას და უფლებამოსილების დაკარგვას.*

მოკლედ რომ ვთქვათ, ძალაუფლება გულისხმობს გავლენას და კონტროლს მოვლენებზე და სხვებზე.

ძალაუფლება საზოგადოების დომინანტური ჯგუფის ხელში იყრის თავს. დომინანტური ჯგუფი აწესებს სტანდარტებს, მოვლენებს თავისი პესპექტივიდან აფასებს, თავის უპირატესობაშია დარწმუნებული, აკონტროლებს, ახორციელებს თავისივე შექმნილ კანონებს, სჯის ან წაახალისებს, მდიდრდება და ძლიერდება.

**იყო სუბორდინირებულ ჯგუფში ნიშნავს, რომ:**

შენი აზრი არ იქნება სათანადოდ გათვალისწინებული, შენთვის ნაკლებად მიასწვდომი იქნება სხვადასხვა შესაძლებლობები, ინფორმაცია და რესურსები, შენი ცხოვრების დონე უფრო დაბალი იქნება შენი ადამიანის უფლებები ნაკლებად იქნება დაცული შენზე უფრო ძლიერად იმოქმედებს საზოგადოებრივი აზრი და სტერეოტიპები.

**ძალაუფლების ტიპები**

- **პოზიციური ან ლეგიტიმური ძალაუფლება** – ძალაუფლება, რომელიც ადამიანს აქვს მისი პოზიციიდან და მოვალეობებიდან გამომდინარე. ეს არის ფორმალური ძალაუფლება, რომელსაც ხშირად ახლავს ძალაუფლების ატრიბუტები: უნიფორმა, კვერთხი, ტახტი და ა.შ.
- **რეფერენტული ძალაუფლება** – ძალა, მიიზიდო სხვები, ქარიზმა.
- **ექსპერტული ძალაუფლება** – “ბრმათა სამეფოში ცალთვალა ადამიანიც მეფეა”.
- **ინფორმაციული ძალაუფლება** – განსაკუთრებული ინფორმაციის, საიდუმლოს ფლობა.
- **დაჯილდოვებაზე ორიენტირებული ძალაუფლება.**
- **ძალადობრივ მეთოდებზე დამყარებული ძალაუფლება.**

განასხვავებენ ძალაუფლების სახეებს იმის მიხედვით, თუ რაზეა მიმართული:

**ძალაუფლება ვინმეზე** – ძალაუფლების ყველაზე გავრცელებული გაგება, რომელსაც მრავალი უარყოფითი დატვირთვა ახლავს: დისკრიმინაცია, რეპრესია, ძალდატანება, კორუფცია, ძალმომრეობა. ეს არის მოგება-წაგების ურთიერთობა. ძალაუფლების ქონა ასევე მოიცავს ამ ძალაუფლების ვინმესგან ჩამორთმევა/წართმევას სხვებზე დომინირების განსახორციელებლად. პოლიტიკაში ის, ვინც აკონტროლებს რესურსებს და იღებს გადაწყვეტილებებს, ფლობს ძალაუფლებას სხვებზე.

**ძალაუფლება ვინმესთან ერთიანობაში** – კოლექტიური სიძლიერე, რომელიც ეფუძნება ურთიერთდახმარებას და სოლიდარობას. ხელს უწყობს სოციალური კონფლიქტების შემცირებას და თანასწორ ურთიერთობებს.

**ძალაუფლება რომ** – ყოველი ადამიანის განსაკუთრებული ძალა, შეცვალოს საკუთარი ცხოვრება თუ მთელი სამყარო.

**ძალაუფლება რაიმეში** – პიროვნების ღირსებისა და საკუთარი ცოდნის დაფასების განცდა. წარმოსახვის უნარი, და იმედი.

**გამოყენებული მასალა:**

1. Gender Equity, Building Blocks, CARE, Copyright 2002.
2. Shevolution, Gender Equity and Awareness, Training of Trainers, Care 2001.
3. SEAGA, Socio-Economic and Gender Analysis Programme, Food and Agriculture Organisation of the United Nations, 2001.
4. Разные но Равные, Фонд народонаселения ООН, Таллин 2005.
5. Практическое Руководство по Внедрению Гендерных Подходов, UNDP, 2002.
6. გენდერი და სოციო-ეკონომიკური განვითარება, ფერიდე ზურიკაშვილი, კრებული "გენდერი, კულტურა, თანამედროვეობა". 2005.
7. კავკასიის ქალთა კვლევითი და საკონსულტაციო ქსელის მიერ შემუშავებული სატრენინგო მასალა (2000-2005)