



ბენდერული

თანასწორობის

საკუთხები:

ჯიჰოჯი ბაჰოსელიჯა და ანჰთილი ხაჯომა

ბროშურა გამოიცა პოლონეთის საგარეო საქმეთა სამინისტროს ფინანსური დახმარებით.

პუბლიკაცია მომზადდა პარტნიორები — პოლონეთის ფონდისა და პარტნიორები — საქართველოს ერთობლივი პროექტის, **თანაბარი სტატუსი — უკეთესი შანსები დემოკრატიისთვის**, ფარგლებში.

რედაქტორები: მაია ბრანკა და მილენა მითაგვარია
წიგნში გამოყენებულია პოლონელი მხატვრის ანდრეი მლექკოს ნახატები



დაიბეჭდა “ქალთა პოლიგრაფიულ სერვისში”

T.: (995 32) 942 699, www.ginsc.net

თბილისი, 2005 წლის დეკემბერი

Brochure is published with the financial support from the Ministry of Foreign Affairs of Poland.

Publication is prepared in frames of the joint project of Partners-Polska Foundation and Partners-Georgia: **EQUAL STATUS – BETTER CHANCES FOR DEMOCRACY.**

Tbilisi, December 2005

წინასწორი ტყვეობა

წარმოგიდგენთ პუბლიკაციას გენდერული თანასწორობის შესახებ, რომელიც შემუშავდა პროექტ “თანაბარი სტატუსი - უკეთესი შანსი დემოკრატიისათვის” განხორციელების შედეგად. ეს პროექტი განხორციელდა ორი არასამთავრობო ორგანიზაციის - ფონდი “პარტნიორები - პოლონეთისა” და “პარტნიორები — საქართველოს” მიერ.

პროექტი დაფინანსებულია პოლონეთის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მიერ. მის ფარგლებში, 2005 წლის შემოდგომაზე, ჩატარდა ორი ტრენინგი ტრენერებისათვის გენდერული თანასწორობის საკითხებზე; გარდა ამისა, გაიმართა შეხვედრები და კონსულტაციები სილეზიის ოლქის რწმუნებულთან ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი სტატუსის საკითხებში, ქალბატონ დოროტა სტასიკოვსკა-ვოზნიაკთან, რომელიც საკუთარ გამოცდილებას უზიარებდა საქართველოს

მთავრობის, ადგილობრივი ადმინისტრაციისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებს. პროექტის ფარგლებში მომზადებულმა ოთხმა ქართველმა ტრენერმა ჩაატარა ორდღიანი ტრენინგი არასამთავრობო ორგანიზაციების, ადგილობრივი მედიისა და საზოგადოებრივი დაწესებულებების 20-ზე მეტი წარმომადგენლისათვის. წინამდებარე ბროშურა წარმოადგენს ჩვენი პროექტის ერთგვარ შეჯამებას.

ამ პროექტის რეალიზაციას ორი ძირითადი მიზეზის გამო შევუდექით: პირველი ის, რომ ვეთანხმებით შევდურ ლოზუნგს “დემოკრატია ქალების გარეშე ნახევრად დემოკრატიაა” და გვჯერა, რომ იმ საზოგადოებაში, რომლის ცხოვრებაშიც ქალები არ ღებულობენ აქტიურ მონაწილეობას, მათი ინტერესები და მოთხოვნები არ არის სათანადოდ წარმოდგენილი. მიგვაჩნია, რომ გენდერული თანასწორობის

საკითხი არის საკმაოდ რთული და ხშირად იჭრება კულტურასა და წეს-ჩვეულებებში, რასაც მტკივნეული ცვლილებები ახლავს თან. ჩვენ ასეთი ცვლილებების მომხრენი ვართ, მაგრამ ამავედროულად გვსურს, რომ ისინი საგულდაგულოდ მომზადდეს და ჭკვიანურად გატარდეს. იმედს ვიტოვებთ, რომ წინამდებარე პუბლიკაცია ამ მხრივ თავის მცირე სასიკეთო წვლილს შეიტანს.

მეორე, პოლონეთმა, რომელმაც სულ ახლახანს განიცადა ღრმა გარდაქმნა და 2004 წელს განე-

რიანდა ევროკავშირში, უკვე გაიარა ცვლილებებისა და კანონმდებლობის ევროპულთან შესაბამისობაში მოყვანის ის გზა, რომელსაც საქართველო ახლა დაადგა. ამიტომ გიზიარებთ პოლონეთის, როგორც პოზიტიურ, ასევე ნეგატიურ გამოცდილებას. ძალზედ მოხარულნი ვიქნებით, თუ ეს გამოცდილება თქვენთვის საინტერესო და სასარგებლო იქნება.

გისურვებთ წარმატებას!

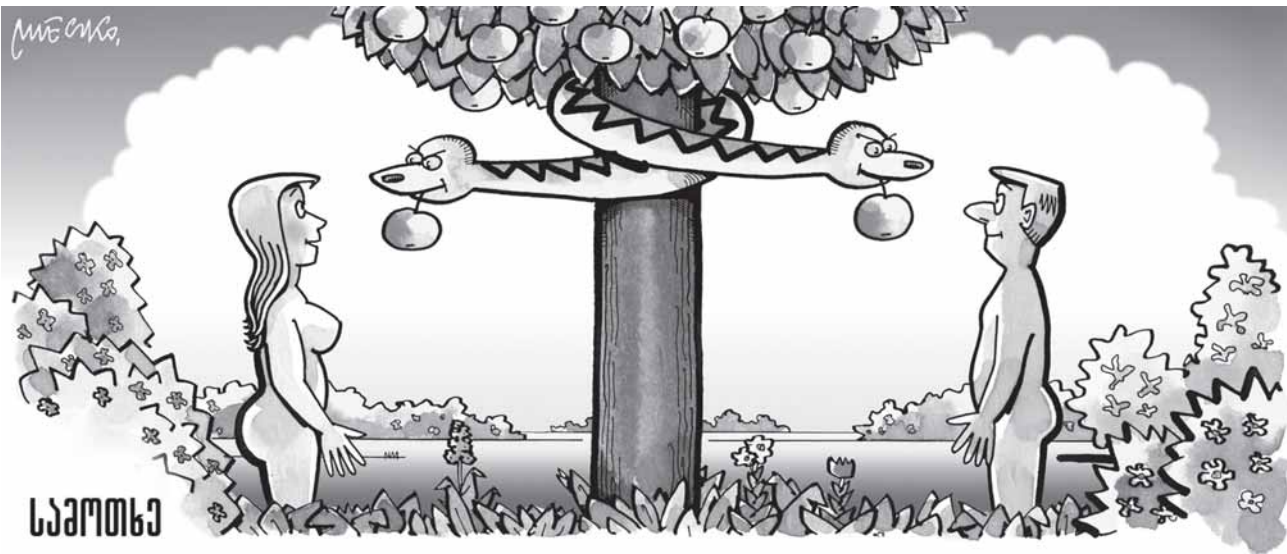
მაია ბრანკა,
“პარტნიორები პოლონეთის ფონდი”

მილენა მითაგვარია,
„პარტნიორები საქართველო“

*ვარშავა-თბილისი,
2005 წლის დეკემბერი*

ს ა რ ჩ ე ვ ი

მაია ბრანკა. გენდერული თანასწორობის ევროპული პოლიტიკა და მისი გატარება პოლონეთში	7
გენდერული თანასწორობა და ადგილობრივი თვითმმართველობა პოლონეთში	21
ლელა ხომერიკი. გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფისაკენ მიმართული პოლიტიკის განხორციელების პერსპექტივები საქართველოში	27
ელენე რუსეცკი. ქალთა და გენდერულ საკითხებთან მიმართებაში არსებული საინფორმაციო პრობლემები და პერსპექტივები საქართველოში	39
გენდერი მედიაში: საკონტროლო კითხვარი	43
ზოგიერთი სტანდარტი BBC-ის ჟურნალისტებისათვის	45
გენდერული თანასწორობის ენა	51



საქართველო

გენდერული თანასწორობის ევროპული პოლიტიკა და მისი ბატარეა პოლონეთში

ევროკავშირში გატარებული გენდერული თანასწორუფლებიანობის პოლიტიკა მსოფლიოში ერთ-ერთი ყველაზე თანამედროვე და მონინავეა. ევროკავშირში მოქმედი სამართლებრივი ნორმები ითვალისწინებს ერთ უპირატეს პრინციპს - ქალთა და მამაკაცთა ფაქტიურ თანასწორუფლებიანობას. ევროკავშირი დაინტერესებულია არა მხოლოდ თანასწორობით სამართლებრივ ჭრილში, ვინაიდან ეს უკანასკნელი უკვე დიდი ხანია მიღწეულია მისი ნევრი ქვეყნების სამართლებრივ სისტემებში, არამედ თანასწორობით ყოველდღიურ ცხოვრებაში, სამსახურში, განათლების,

მომსახურების სფეროში, დამოუკიდებელი გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლებაში. აქედან გამომდინარე, ევროკავშირის მიერ მიღებულია ახალი გადაწყვეტილებები არა მარტო ისეთ ტრადიციულ სფეროში როგორცაა სამსახური და დასაქმება, არამედ საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვა დარგებშიც. ქვემოთ ჩვენ ვისაუბრებთ ევროკავშირში მოქმედი სამართლებრივი ნორმებისა და აგრეთვე იმ რეალური მდგომარეობის შესახებ, რომელიც ამჟამად არსებობს პოლონეთში გენდერული თანასწორობის კუთხით.

გენდერული თანასწორობის სამართლებრივი საფუძვლები ევროკავშირის კანონმდებლობაში

ამსტერდამის ტრაქტატის ძალაში შესვლის დღიდან, 1999 წლის 1 მაისიდან, ევროკავშირის ერთ-ერთი ძირითადი ამოცანაა გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერა.

ჩანაწერი გენდერული თანასწორუფლებიანობის შესახებ ჯერ კიდევ ევროპის ეკონომიკური გაერთიანების შექმნის მომენტიდან ფიგურირებს. რომის ტრაქტატის 119 მუხლის მიხედვით, ამ გაერთიანების ნევრი ქვეყნები დათანხმდნენ უზრუნველყონ ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ანაზღაურების პრინციპები. სამუშაო ადგილზე ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი მოპყრობის პრინციპი შემდგომ დირექტივებში განვითარდა და უკეთ ჩამოყალიბდა:

- დირექტივა 2004/113/EC, რომელიც ამკვიდრებს ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი მოპყრობის პრინციპს საქონლისა და მომსახურების ხელმისაწვდომობის და მიწოდების სფეროში;
- დირექტივა 2000/78/EC, რომელიც აწესებს ქალთა და მამაკაცთა დასაქმების სფეროში თანასწორი მოპყრობის ზოგად პირობებს (Em-

ployment Equality Directive). ეს დირექტივა ავალდებულებს ნევრ სახელმწიფოებს ცენტრალურ დონეზე ისეთი ორგანოს შექმნას, რომელსაც დაევალება გენდერული თანასწორობის საკითხების მონიტორინგის განხორციელება, როგორც კანონმდებლობაში, ასევე პრაქტიკაში.

- დირექტივა 97/80/WE გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევაში დასაბუთების სიმძიმის შესახებ. ეს დირექტივა აწესებს სპეციალურ მექანიზმს, რომელიც დისკრიმინაციის მსხვერპლს ათავისუფლებს ვალდებულებისაგან დაასაბუთოს სასამართლოს წინაშე დისკრიმინაციის ფაქტი, ხოლო დამტკიცება იმისა, რომ დისკრიმინაციას არ ჰქონდა ადგილი, ევალება დისკრიმინაციაში ბრალდებულ მხარეს - ე.წ. “დასაბუთების ტვირთის გადატანა”.
- დირექტივა 96/34/EEC დეკრეტული შევებულების ძირითადი პრინციპების შესახებ.
- დირექტივა 92/85/EEC ორსული, მელოგინე და მეძუძური დასაქმებული ქალებისათვის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პირობების გაუმჯობესების შესახებ.

- დირექტივა 86/316/EEC კერძო სექტორში მომუშავე ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი მოპყრობის შესახებ.
- დირექტივა 79/7/EEC და 86/378/EEC პროფესიულ-საზოგადოებრივი დაზღვევის სფეროში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი მოპყრობის შესახებ.
- დირექტივა 76/207/EEC, განახლებული დირექტივით 2002/73/EC, ქალებისათვის და მამაკაცებისათვის დასაქმების, პროფესიული განვითარების, დანინაურებისა და შრომის პირობების თანაბარი ხელმისაწვდომობის შესახებ.
- დირექტივა 75/117/EEC ქალებისათვის და მამაკაცებისათვის ერთნაირი ღირებულების სამუშაოს შესახებ, ან თანაბარი სამუშაოს შესრულებისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ.

როგორც ცოტა ხანში ცხადი გახდა, თვით დირექტივებს რეალობაზე დიდი გავლენა არ მოუხდენია, და თუ პოლიტიკურ განცხადებებს დავუჯერებთ, საჭირო იყო დამატებითი ღონისძიებების გატარება. ამაზე პასუხი ამსტერდამის ტრაქტატმა გასცა, რომელიც ევროკავშირის ერთ-ერთ პრიორიტეტად ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრას და გენდერული

თანასწორობის ნახალისებას ასახელებს (მუხ.3 მე-2 პარაგ.). ამსტერდამის ტრაქტატი ამკვიდრებს კიდევ ორ მნიშვნელოვან პრინციპს: მე-13 მუხლი ევროკავშირის აძლევს უფლებას „გამოიჩინოს ინიციატივა გენდერული, რასობრივი, ეთნიკური, რელიგიური, ასაკობრივი და სექსუალური დისკრიმინაციის ყოველგვარი ფორმის ლიკვიდაციის მიზნით“, ხოლო 141-ე მუხლი ქმნის ე.წ. პოზიტიური მოქმედების შესაძლებლობას: „თანასწორი მოპყრობის პრინციპი არ გამორიცხავს სახელმწიფოს მიერ ისეთი სამართლებრივი ხერხებისა და საშუალებების შემუშავებას, რომელიც პრივილეგიებს ანიჭებს არაპროპორციულად (არასაკმარისად) წარმოდგენილ გენდერს, რათა გაუადვილოს ამ სქესის წარმომადგენლებს პროფესიული საქმიანობის შესრულება, ან თავიდან ააცილოს თუ დააკომპენსიროს პროფესიული კარიერის გზაზე წამოჭრილი სირთულეები.“

ამგვარად ევროკავშირის გენდერული პოლიტიკა დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო და თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფის ფაზიდან გადადის თანაბარი შესაძლებლობების ფაზაში, არა მხოლოდ პროფესიულ, არამედ პოლიტიკურ, საზოგადოებრივ და ოჯახურ სფეროში.

სამოქმედო პროგრამები ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობებისთვის

ის, რაც ჩამოყალიბებულია ტრაქტატებში, შემდგომში დამუშავებულია ევროპული კომისიის მიერ, და აისახება ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის მიზნით შექმნილ სამოქმედო პროგრამაში. ეს პროგრამა იძენს ევროპის საბჭოს რეკომენდაციის ფორმას და, თუმცა არ ატარებს სავალდებულო ხასიათს, მაინც ძალზედ მნიშვნელოვანია თანასწორუფლებიანობის პრინციპის წინ წამოწევისას, განსაკუთრებით კი კონკრეტული პროექტების და აქციების წახალისებისას წევრ ქვეყნებში. სამოქმედო პროგრამაში ევროკავშირი უზრუნველყოფს რესურსებს და გარკვეული პოლიტიკის გატარების მიზნით გეგმავს გარკვეული ქმედებების განხორციელებას. ამჟამად ევროკავშირის მიერ ხორციელდება „მე-5 ჩარჩო პროგრამა თანაბარი შესაძლებლობებისთვის“ (2000-

2005), რომლის მიზნებია: 1) გენდერული თანასწორობა ეკონომიკურ სფეროში, 2) ორივე სქესის თანაბარი წარმომადგენლობა და მონაწილეობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, 3) თანასწორი სოციალური უფლებები, 4) თანასწორობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, 5) ცვლილების მოხდენა საზოგადოებრივი როლების ტრადიციულ და სტერეოტიპულ აღქმაში. ამჟამად დამტკიცების ფაზაშია ევროკავშირის ახალი პროგრამა „პროგრესი“, დასაქმებისა და საზოგადოებრივი სოლიდარობის შესახებ, რომელიც გათვალისწინებულია 2007-2013 წლებისათვის. პროგრამა იყოფა მოქმედების 5 ძირითად სფეროდ: 1) დასაქმება, 2) სოციალური დაცვა და საზოგადოებრივი ინტეგრაცია, 3) შრომის პირობები, 4) მრავალფეროვნება დისკრიმინაციასთან ბრძოლაში, 5) გენდერული თანასწორობა.

თანასწორობის „სათვალე“ ანუ GENDER MAINSTREAMING

1996 წელს ევროპულმა კომისიამ, გაეროსა და ევროსაბჭოს წახალისებით, გამოაქვეყნა განცხადება „ევროკავშირში ყველა პოლიტიკური სტრატეგიისა და ღონისძიების განხორციელებისას ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის გათვალისწინების“, ანუ გენდერული მენისტრიმინგის შესახებ. 1996 წლიდან თანასწორობის იდეა უნდა ფიგურირებდეს ევროკავშირის მიერ განხორციელებულ ყველა მოქმედებაში - დანყებული დაგეგმვის ეტაპიდან, რეალიზებით მოყოლებული და პოლიტიკის და მოქმედებების შეფასებით დამთავრებული. ამ იდეას საფუძვლად შემდეგი მოსაზრება უდევს: ქვეყნის ნებისმიერი პოლიტიკა და მოქმედება გავლენას ახდენს მის მოქალაქეებზე, როგორც მამაკაცებზე, ისევე ქალებზე. იმისათვის, რომ განვსაზღვროთ ამ გავლენამ (ანუ სარგებელმა და დანაკარგმა) თანაბრად იმოქმედა ყველაზე თუ არა, ამისათვის საჭიროა შევხედოთ ჩვენს მოქმედებებს თანასწორობის „სათვალის“ მეშვეობით. ამოსავალი წერტილი არის არსებული სიტუაციის გულდასმითი ანალიზი და დიაგნოზი, ანუ მოუტანა თუ არა დღემდე განხორციელებულმა გადაწყვეტილებებმა სიკეთე როგორც ქალებს, ასევე მამაკაცებს?

თანასწორობის პერსპექტივიდან ხედვა აღიბეჭდა აგრეთვე სტრუქტურულ ფონდებშიც - ევროკავშირის ფინანსური პოლიტიკის ინსტრუმენტებში. ყველამ, ვისაც სურს მიიღოს სახსრები ევროკავშირის ბიუჯეტიდან, უნდა განმარტოს, თუ როგორ აპირებს მოაგვაროს გენდერული თანასწორობის საკითხი. მაგალითად, სტრუქტურული ფონდებიდან პორტუგალიის მეთევზეთა დასახლებისთვის განუხლები დახმარება არ მოიცავდა მხოლოდ მეთევზეების ნავების გაუმჯობესებას, რომლებზეც მუშაობდნენ ძირითადად მამაკაცები. ვინაიდან როგორც ქალთა, ასევე მამაკაცთა ინტერესები უნდა ყოფილიყო დაცული, პროექტი ხელს უწყობდა ქალთა მენარმეობის განვითარებას (საუბარია ქალებზე, რომლებიც დაკავებულნი იყვნენ ნიჟარების და ზღვის სხვა სიმდიდრის მოპოვებით). პროექტი ასწავლიდა მათ, თუ როგორ გადაეციათ ნიჟარები სასარგებლო საქონლად და როგორ წარემართათ სამწარმოო საქმიანობა. ამგვარად, მოხერხდა თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელება (ორივე სქესის ეკონომიკური დამოუკიდებლობა) და რეგიონალური განვითარების მიზნების შესრულება (მენარმეობის წახალისება).

გენდერ მეინსტრიმინგი პრაქტიკულად აისახა ევროპულ ადმინისტრაციაშიც, სადაც ყველა დაწესებულებაში და ბიუროში მუშაობს სპეციალისტი, რომელიც პასუხისმგებელია სქესთა თანასწორობის საკითხის მონიტორინგზე და მის

გათვალისწინებაზე კავშირის მიერ მიღებულ ყველა გადაწყვეტილებაში და მოქმედებაში. თანასწორობის პოლიტიკაზე პასუხისმგებელია კომისარი დასაქმების, საზოგადო საქმეების და თანაბარი შესაძლებლობების დარგში.

არის თუ არა პოლიტიკა მამრობითი სქესის?

თანასწორობის ევროპული პოლიტიკის ერთ-ერთი მიზანია გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი მონაწილეობის უზრუნველყოფა. აქ უკვე არ მოქმედებენ დირექტივები, რომლებიც გათვალისწინებული უნდა იყოს ქვეყნის კანონმდებლობაში, მხოლოდ

მითითებები, რეკომენდაციები და რჩევები. ამ შემთხვევაში თითოეული ქვეყანა ახორციელებს ამ პრინციპს მისთვის მისაღები ხერხებით, რაც კარგად ჩანს, თუ შევხედავთ რამოდენიმე ქვეყნის პარლამენტებში ქალთა პროცენტულ შემადგენლობას.

- 40% და მეტი** - შვედეთი, ჰოლანდია
- 30% და მეტი** - ავსტრია, ბელგია, დანია, ფინეთი, გერმანია, ესპანეთი
- 20% და მეტი** - ლიხტენშტეინი, ლიტვა, ლუქსემბურგი, ლატვია, პოლონეთი, პორტუგალია, დიდი ბრიტანეთი.
- 10% და მეტი** - ჩეხეთი, ესტონეთი, ირლანდია, საფრანგეთი, იტალია, სლოვენია, სლოვაკეთი.
- 0% და მეტი** - საბერძნეთი, უნგრეთი, მალტა.

ქალების პროცენტული შემადგენლობა პარლამენტში ყველაზე მაღალია შვედეთში და შედგენს 45%, ხოლო, შედარებისათვის, საბერძნეთის პარლამენტში 10%-ზე ნაკლებს. რატომ ხდება ასე? საქმე იმაშია, რომ შვედეთში არჩევნებში მონაწილე პოლიტიკური პარტიები ან კვოტურ სისტემას იყენებენ (ცალკეული სქესისათვის პროცენტულად განსაზღვრული მონაწილეობა, მაგალითად, 40/60), ან პარიტეტულ სისტემას (ზუსტად 50/50). გარდა ამისა, გამოიყენება აგრეთვე ე.წ. «ელვა შესაკრავის» სისტემა, რაც ნიშნავს, რომ ქალთა დამაკაცთა გვარები ურთიერთმონაცვლეობით ფიგურირებენ საარჩევნო სიებში. შვედური პარტიები, ისევე როგორც ევროპული პარტიების უმეტესობა, კვოტურ სისტემას ნებაყოფლობით იყენებენ. მხოლოდ ბელგიაში და საფრანგეთში კვოტური სისტემა ადგილობრივ არჩევნებზე კანონით არის სავალდებულო. ამ კანონის დარღვევის შემთხვევაში პარტიას დაეკისრება ფულადი ჯარიმა.

პოლონეთში რამდენიმე პარტიამ გამოთქვა პარიტეტული სისტემის გამოყენების სურვილი.

სამწუხაროდ, რადგან პარალელურად პოპულარული არ არის მონაცვლეობითი სისტემა, პოლონელი ქალების პროცენტული შემადგენლობა პარლამენტში არ არის ძალიან მაღალი და შეადგენს 20%.

ევროკომისია აგრეთვე იყენებს კვოტურ სისტემას, რომელსაც ხშირად ორმაგი ნომინაციის სისტემას უწოდებენ. როდესაც ევროპის კომისიისათვის მომუშავე ექპერტთა რომელიმე ჯგუფში ჩნდება ვაკანსია, ცდილობენ წარმოადგინონ მსგავსი კვალიფიკაციის მქონე სულ ცოტა ორი კანდიდატურა, ქალი და მამაკაცი, ხოლო თანამდებობაზე ნიშნავენ იმ სქესის წარმომადგენელს, რომელიც ნაკლებადაა წარმოდგენილი მოცემულ ჯგუფში. რატომ? რათა უზრუნველყოფილი იყოს ოპტიმალური გადანაწილებების მიღება, ანუ ისეთის, რომელიც ითვალისწინებს სხვადასხვა პერსპექტივას (ალბათ ყველა დაეთანხმება იმას, რომ ქალისა და მამაკაცის ხედვა ხშირად განსხვავდება ერთმანეთისაგან). მნიშვნელოვანია, რომ გადანაწილებათა მიღებისა და რესურსების განაწილების პროცესში გათვალისწინებული იყოს როგორც ქალების, ისევე მამაკაცების გამოცდილება, მოთხოვნები და პრიორიტეტები.

განდარული თანასწორობის პოლიტიკა პოლონეთში

პოლონეთი, ევროკავშირში განწერიანების გამო, იძულებული იყო თავისი კანონმდებლობა მოეყვანა ევროკავშირის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში, რისი შედეგიც იყო ცვლილებები არა მარტო შრომის კოდექსში, არამედ პოლიტიკოსებისა და ადმინისტრაციის ამ საკითხისადმი მიდგომაშიც. თანასწორუფლებიანობის, ქალთა უფლებების და მათი დაცვის საკითხი გახდა გაღვივებული პოლიტიკური დისკუსიის საგანი. 2001 წელს მინისტრთა საბჭომ პრემიერის კანცელარიის ფარგლებში დააწესა ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი სტატუსის საკითხებში მთავრობის რწმუნებულის თანამდებობა. რწმუნებულს დაევალა, პეკინის პლატფორმის საპასუხოდ, ქალთა საკითხების ამსახველი ეროვნული პროგრამის შემუშავება. ეს პროგრამა განხორციელდა 2003-2005 წლებში და მოიცავდა ქალთა აქტივობის სხვადასხვა სფეროებს: ქალთა უფლებები, ქალების ეკონომიკური აქტივობა, ძალადობა ქალების წინააღმდეგ, ქალთა ჯანდაცვა, განათლება, ქალთა მონაწილეობა

ხელისუფლებაში და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, ასევე ქალები მასმედიაში. ამ პროგრამის შედეგი იყო ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი სტატუსის საკითხთა რწმუნებულის დანიშვნა 16 საოვეოდოში. ერთ-ერთი რწმუნებულის (სილეზიის საოვეოდოს) საქმიანობის მაგალითი წინამდებარე ბროშურაშია წარმოდგენილი.

2005 წლის სექტემბერში ჩატარდა საპარლამენტო არჩევნები, რის შედეგადაც მნიშვნელოვნად შეიცვალა ძალთა თანაფარდობა შედარებით კონსერვატიული მიმართულების სასარგებლოდ, რომელიც, თავისი არსიდან გამომდინარე, ეწინააღმდეგება თანასწორუფლებიანობის აქტიურ პოლიტიკას და უფრო მეტად იხრება პრო-ოჯახური პოლიტიკის სასარგებლოდ. ამასთანავე, ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი სტატუსის საკითხთა მთავრობის რწმუნებულის თანამდებობა გაუქმდა. მისი კომპეტენციები გადაეცა შრომისა და საზოგადოებრივი პოლიტიკის მინისტრის მოადგილეს.

ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის პრინციპები პოლონეთის კანონმდებლობაში

დისკრიმინაციის ცნება

პოლონეთში დისკრიმინაცია კანონით აკრძალულია, რაც გამომხატულია პოლონეთის რესპუბლიკის 1997 წლის კონსტიტუციაში. უმაღლესი კანონის 32-ე მუხლის მიხედვით არანაირი მიზეზის გამო არავინ არ შეიძლება იყოს დისკრიმინირებული პოლიტიკურ, საზოგადოებრივ თუ ეკონომიკურ ცხოვრებაში. ქალთა დისკრიმინაცია ნიშნავს ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად, სქესობრივი ნიშნით ყოველგვარ განსხვავებას, გამონაკლისს ან შეზღუდვას, რომელიც მიზნად ისახავს შეასუსტოს ან შეზღუდოს ქალთა მიერ, მამაკაცთა და ქალთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, სამოქალაქო თუ ადამიანის სხვა უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა აღიარება, გამოყენება ან განხორციელება (1979 წლის კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ; მუხ. 1. საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია 2001 წელს)

დისკრიმინაცია შეიძლება იყოს სხვადასხვა ფორმის. როგორც წესი, განასხვავებენ უშუალო და ირიბ დისკრიმინაციას.

უშუალო დისკრიმინაციას ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც სქესობრივი ნიშნის (ან სხვა დისკრიმინაციული მიზეზების) გამო პიროვნებას ეპყრობიან ნაკლებ მისაღებად, ვიდრე ანალოგიურ სიტუაციაში მოეპყრობოდნენ საპირისპირო სქესის პიროვნებას.

მაგალითად შეიძლება მოვიშველიოთ ქვემოთ აღწერილი სიტუაცია:

„კრაკოვის სასამართლომ სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ბრალდებით დასაჯა კრაკოვის ბიოტექნოლოგიური ფირმის დირექტორი, რომელმაც არ დააკმაყოფილა ახალგაზრდა მეცნიერის განცხადება სამსახურში მიღების თაობაზე, რადგანაც, მისი აზრით, “მამაკაცები არიან მოუთმენლები და ნაკლებად ხელმარჯვენი, რაც მეცნიერულად არის დამტკიცებული”. ეს არის პირველი ასეთი განაჩენი პოლონეთში. სასამართლოს ეჭვი არ შეპარვია, რომ დასაქმების დროს ქალებისათვის უპირატესობის მინიჭება ნამდვილად ზიანს აყენებს იგივე სიტუაციაში მყოფ მამაკაცებს. სასამართლოს განაჩენის მიხედვით, ბეატა პ.-მ დაარღვია არა მხოლოდ შრომის

კანონმდებლობა, არამედ პოლონეთის რესპუბლიკის კონსტიტუცია და ევროკავშირის კანონმდებლობა, რომლებიც კრძალავენ დისკრიმინაციას სქესობრივი ნიშნით. სასამართლომ დაადგინა ჯარიმა 3000 ზლოტის ოდენობით.” (წყარო: www.gazeta.pl, 20.05.2005)

მამაკაცი, რომელსაც დამნაშავე ხელმძღვანელმა უარი განუცხადა სამსახურში მიღებაზე, არის კრაკოვის უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული და ბიოლოგიის კათედრის ყოფილი ასპირანტი. მას ჰქონდა სათანადო კვალიფიკაცია და ლაბორატორიაში მუშაობის გამოცდილება. მისთვის სამუშაოზე უარის თქმის მიზეზი იყო დაწესებულების ხელმძღვანელის სუბიექტური, დაუსაბუთებელი და სტერეოტიპული მოსაზრებები.

ირიზ დისკრიმინაციას ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც მოჩვენებითად ნეიტრალური კანონი, კრიტერიუმი თუ პრაქტიკა ინვესს ერთ-ერთი სქესის არასახარბიელო მდგომარეობაში ჩაყენებას მეორე სქესთან შედარებით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ასეთი კანონი, კრიტერიუმი თუ პრაქტიკა ობიექტურად გამართლებულია მიზნით, ხოლო მისი მიღწევის საშუალებები არის მართებული და აუცილებელი. (დირექტივა 2002/73/EC, მუხ. 2).

დისკრიმინაციას მიეკუთვნება აგრეთვე **დისკრიმინაციის დაკვეთა** — მოქმედებები, რომლის მიზანია სხვა პიროვნების სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის წახალისება (შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის მე-5 პარაგრაფი).

დისკრიმინაციას არ მიეკუთვნება სახელმწიფოს მიერ დროებით დაწესებული ისეთი სამართლებრივი რეგულირება, რომელიც, ფაქტიური უთანასწორობის ლიკვიდაციის მიზნით, ათანაბრებს ზოგიერთი ადამიანის შესაძლებლობებს (ე.წ. პოზიტიური მოქმედებები).

არადისკრიმინაციის პრინციპის სამართლებრივი წყაროები

არადისკრიმინაციის სამართლებრივი საფუძვლები გათვალისწინებულია რამდენიმე ეროვნულ და საერთაშორისო დოკუმენტში:

საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები

- ევროკავშირში განწესების მიზნით პოლონეთს უნდა შემოეღო ტრაქტატი ევროკავშირის შესახებ და ზემოთ ჩამოთვლილი დირექტივები. ეს დირექტივები პოლონეთის კანონმდებლობაში შევიდა 2004

წელს, შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის მეშვეობით.

- პოლონეთში მოქმედებს დისკრიმინაციის სანინაალმდეგო მრავალი საერთაშორისო კონვენცია და ხელშეკრულების მხარე. ასეთ დოკუმენტებს შორისაა გაეროს 1979 წლის კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ; თანაბარი ღირებულების სამუშაოზე თანაბარი ანაზღაურების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1951 წლის მე-100 კონვენცია; ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების ევროპული კონვენცია (ევროპის საბჭო, 1950 წელი.)

ეროვნული სამართლებრივი აქტები

- 1997 წლის პოლონეთის რესპუბლიკის კონსტიტუციის 32-ე მუხლის მიხედვით არავინ, არანაირი მიზეზის გამო არ შეიძლება იყოს დისკრიმინირებული პოლიტიკურ, საზოგადოებრივ თუ ეკონომიკურ სფეროში. გარდა ამისა, კონსტიტუცია აწესებს ქალებისათვის და მამაკაცებისათვის განათლების, დასაქმებისა და დაწინაურების უფლებას, თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარ ანაზღაურებას, სოციალური დაცვის და დაკავებულთა თანამდებობის დაცვის

უფლებას, საზოგადოებრივი ფუნქციის შესრულებისა და სახელმწიფო წოდებების მიღების უფლებას (მუხ. 33).

- **შრომის კოდექსი**, რომლის განახლებული ვერსია ძალაშია 2004 წლის 1 იანვრიდან, აკონკრეტებს სამუშაოსთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის საკითხებს. იგი კრძალავს რაიმე დისკრიმინაციას დასაქმების დროს სქესის, ასაკის, უნარშეზღუდულობის, რასის, რელიგიის, ეროვნების, პოლიტიკური მრწამსის, რომელიმე კავშირის წევრობის, ეთნიკური წარმომავლობის, აღმსარებლობის, ან სექსუალური ორიენტაციის გამო. კოდექსი აკისრებს ვალდებულებას დამსაქმებელს შექმნას მეგობრული, დისკრიმინაციისაგან თავისუფალი სამუშაო გარემო (მუხ. 94). მე-2-ა თავის („თანასწორი მოპყრობა დასაქმების დროს“) საფუძველზე კოდექსი სრულად განახორციელებს ევროკავშირის ანტიდისკრიმინაციულ სამართლებრივ დადგენილებას.

კოდექსი კრძალავს პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას სამუშაოს ძებნის ეტაპზე და უშუალოდ მუშაობის დროს. დისკრიმინაციის აკრძალვის დარღვევის შემთხვევაში დაზარალებულს უფლება ენიჭება შეიტანოს სარჩელი სასამართლოში, შრომის სახელმწიფო ინსპექ-

ციაში, ანდა გამოძიების მოთხოვნით მიმართოს მომრიგებელ კომისიას.

მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი მოპყრობის წესის დარღვევად ითვლება დამსაქმებლის მიერ ისეთი სიტუაციის შექმნა, რომლის შედეგი შეიძლება იყოს: უარის თქმა სამუშაოს დაწყებაზე ან გაგრძელებაზე, დაბალი ანაზღაურების დანიშვნა სქესობრივი ნიშნით, დანიშნაურების ან კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობის უგულვებელყოფა ამავე მიზეზით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც დამსაქმებელი დაამტკიცებს, რომ იგი ხელმძღვანელობდა სხვა მოსაზრებით. დასაბუთების სიმძიმე ეკისრება თვითონ დამსაქმებელს და არა იმ პირს, რომელიც თავს თვლის დისკრიმინაციის მსხვერპლად. ანტიდისკრიმინაციული კანონოს დარღვევისათვის გათვალისწინებულია სანქცია ფულადი ჯარიმის სახით. დასაქმებულის მიერ იმ უფლებით სარგებლობა, რომელიც მას ენიჭება დამსაქმებლის მიერ თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის შემთხვევაში, არ შეიძლება გახდეს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობების განწყვეტის საფუძველი.

ზენოლა, სექსუალური ზენოლა

სექსუალური ზენოლა მიჩნეულია დისკრიმინაციის გამოვლინებად. პოლონეთის კანონმდებლობაში სექსუალური ზენოლის განსაზღვრება დამკვიდრდა 2004 წლის 1 იანვრიდან (შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შემდეგ).

ზენოლა არის ისეთი ქმედება, რომლის მიზანიც ან შედეგი დასაქმებულის ღირსების შელახვა ან დამცირებაა (შრომის კოდექსის მე-2 კანონის მე-5 პარაგრაფი).

კოდექსი იძლევა **სექსუალური ზენოლის** განმარტებას: ეს არის თანამშრომლის ღირსების შეურაცხყოფისაკენ მიმართული სექსუალური ან სხვა ხასიათის არასასურველი ქცევა, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს ფიზიკურ, ვერბალურ ან არავერბალურ ელემენტებს (შრომის კოდექსის მე-18 მუხლი).

სექსუალური ზენოლის გამოვლინება შეიძლება იყოს, მაგალითად, უფროსის ორაზროვანი კომენტარები თანამშრომლის გარეგნობის ან უნარების შესახებ. სექსუალური ზენოლის ფორმასა საერთო სამუშაო ადგილზე ქალის ან მამაკაცის ამსახველი ეროტიკული კალენდრისა თუ

პლაკატის მოთავსებაც. თუ სამუშაო ფართის ყველა მომხმარებელი არ იწონებს ასეთ „დეკორაციას“, მაშინ ის იქ არ უნდა მოთავსდეს.

სექსუალურმა ზენოლამ, უკიდურეს შემთხვევაში, შეიძლება გამოიწვიოს შემვიწროვების სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა. სისხლის სამართლის კოდექსის 199 მუხლის მიხედვით, „ვინც, კრიტიკული მდგომარეობის გამოყენებით, აიძულებს სხვა პიროვნებას სქესობრივ ურთიერთობას, სხვა სქესობრივ ქმედებას ან კავშირის დამყარებას, ექვემდებარება 3 წლამდე თავისუფლების აღკვეთას.“

არის თუ არა ესა თუ ის ქმედება სექსუალური ზენოლა, ამას წყვეტს თვით დაზარალებული, მისი პირადი ცნობიერებით და გარკვეული ქცევების მიმართ მისი მგრძნობიარობის გათვალისწინებით. იმისათვის, რომ ვისაუბროთ სექსუალურ ზენოლაზე სამართლებრივი თვალსაზრისით, პიროვნებამ, რომელიც თავს გრძნობს შევიწროვებულად, აშკარად უნდა გამოხატოს, რომ მსგავსი ქცევები მისთვის მიუღებელია. მხოლოდ მაშინ შეიძლება ასეთი ქმედებებისთვის დასჯა, როდესაც პროტესტი აშკარადაა გამოხატული, რადგანაც არც ერთი კანონი და ჩვეულება არ კრძალავს თანამშრომლებს შორის ურთიერთობას.

ტექსტში აღწერილი სამართლებრივი წესები პოლონეთმა მიიღო ევროკავშირში გაწევრიანებისათვის მოკლე მოსამზადებელი პერიოდის დროს, თუმცა რეალურად მენტალიტეტი და კულტურა გაცილებით უფრო ნელა იცვლება, ვიდრე პარლამენტი იღებს კანონებს. გენდერული თანასწორობის საკითხი სულ ახალ და ახალ ემოციებს და კითხვებს ბადებს. დისკუსია ქალისა და მამაკაცის ადგილის შესახებ საზოგადოებაში კვლავ გრძელდება. შეთავაზებული ცვლილებები ნამდვილად უნდა ითვალისწინებდეს ამა თუ იმ ქვეყნის კულტურულ და სამართლებრივ ფონს. არც ყველა იმ შეცდომის თავიდან აცილებაა შესაძლებელი, რომელიც თან ახლავს ამ პრინციპების განხორციელებას. გენდერული თანასწორობის კუთხით, რეალური მდგომარეობა პოლონეთში, ისევე როგორც ევროკავშირის სხვა ქვეყნებში, საკმაოდ ნელა იცვლება, თუმცაღა ერთი გარკვეული მიზანი - ქალთა და მამაკაცთა ფაქტიური თანასწორობა, და სამართლებრივი ცვლილებები, ნამდვილად აჩქარებს წინსვლას.

მეცხე



- არ მეგონა, რომ თანამშრომელ ქაღვზე სექსუალური ზეწოლა ასეთი სერიოზული დანაშაული იყო

ჯოჯობათი

ბენდარული თანასწორობა და აღზიდობრივი თვითმმართველობა კოლონეთში

ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი სტატუსის საკითხთა სილუზიის ვოევოდის რწმუნებულის მაგალითი

სილუზიის სავოევოდოს, რომელიც სამხრეთ პოლონეთში, ჩეხეთის რესპუბლიკის საზღვართან მდებარეობს, თითქმის 4,750 მილიონი მაცხოვრებელი ჰყავს, აქედან 2,500 მილიონს ქალები წარმოადგენენ. უმუშევართა თითქმის ყველა ასაკობრივ ჯგუფში ქალები უმრავლესობას შეადგენენ. მათ ყველაზე ხშირად ემუქრებათ ისეთი მოვლენა, როგორცაა დისკრიმინაცია, განსაკუთრებით სამუშაო გარემოში. მსგავსი მდგომარეობაა სავოევოდოს საზოგადოებრივ-პოლიტიკურ სფეროშიც, სადაც ქალთა მონაწილეობა მნიშვნელოვანი გადანყვეტილების მიღებაში არის ძალზედმცირე. მამაკაცების მიერ მიღებული გადანყვეტილებები კი ეხება მთელ საზოგადოებას, მათ შორის ქალებსაც, რომლებიც ამ საზოგადოების უმრავლესობას წარმოადგენენ.

2003 წლის 30 მაისს სილუზიის ვოევოდამ დანიშნა დოროტა სტასიკოვსკა-ვოზნიაკი **ქალთა და**

მამაკაცთა თანაბარი სტატუსის საკითხთა რწმუნებულის თანამდებობაზე. მისი დავალება იყო სილუზიის სავოევოდოს ტერიტორიაზე განხორციელებინა ამ სფეროსთან მიმართებაში არსებული პოლონეთის მთავრობის პოლიტიკა. ამაში, კერძოდ, იგულისხმებოდა:

1. ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი სტატუსისათვის სამთავრობო პროგრამების შემუშავება და ბრძოლა გენდერული დისკრიმინაციის წინააღმდეგ;
2. თანაბარი მოპყრობისა და ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობების სფეროში სამართლებრივ-საზოგადოებრივი ვითარების ანალიზი და შეფასება, ასევე თანაბარი მოპყრობისა და ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველმყოფელი ღონისძიებების წამოწყება და კოორდინირება, საზოგადოების ყველა სფეროს დაცვა გენდერული დისკრიმინაციისაგან;

3. რასის, ეთნიკური კუთვნილების, რელიგიისა და მრწამსის, ასაკის და სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციასთან ბრძოლა;
4. თანაბარი მოპყრობისა და ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობების საკითხების, გენდერული დისკრიმინაციის შესახებ ცოდნის წინწამონევა, გავრცელება და პოპულარიზაცია, აგრეთვე, საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლების მიზნით, საინფორმაციო-საგანმანათლებლო ღონისძიებების გატარება.
5. სილეზიის სავოევოდოს ტერიტორიაზე მოღვაწე თანაბარი მოპყრობისა და ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობების, აგრეთვე გენდერული დისკრიმინაციის ლიკვიდაციის მომხრე ჯგუფების, ორგანიზაციებისა და საზოგადოებების მხარდაჭერა;
6. საჭიროებისამებრ, თანაბარ მოპყრობასა და ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ შესაძლებლობებზე გავლენის მქონე სამთავრობო პროექტების, საკანონმდებლო აქტებისა და სხვა დოკუმენტების შესახებ აზრის გამოთქმა, აგრეთვე ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი სტატუსის საკითხთა მთავრობის რწმუნებულთან თანამშრომლობა.
7. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებთან, არასამთავრობო ორგანიზაციებთან

და სილეზიის სავოევოდოს ტერიტორიაზე მოქმედ სხვა დაწესებულებებთან თანამშრომლობა ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი სტატუსისა და გენდერულ დისკრიმინაციასთან ბრძოლის პროგრამების განხორციელებაზე პასუხისმგებლობის საკითხებში.

რწმუნებული დავალებებს ასრულებდა სილეზიის სავოევოდო განყოფილებასთან, განსაკუთრებით კი საზოგადოებრივი პოლიტიკის დეპარტამენტთან, განათლების განყოფილებასთან, სილეზიის სავოევოდოს ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებთან, ოჯახური დახმარების რაიონულ ცენტრებთან, პროფკავშირებთან და დამსაქმებელთა კავშირებთან, არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, აგრეთვე პოლიციასთან და სამართალდამცავ ორგანოებთან მჭიდრო თანამშრომლობით.

რწმუნებულის ერთ-ერთი პირველი გადამწყვეტილება თორმეტწევრიანი **ქალთა საკონსულტაციო საბჭოს** მოწვევა იყო, რომლის შემადგენლობაშიც შევიდნენ ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი სტატუსის სფეროში წლების მანძილზე მოღვაწე შემოქმედი და აქტიური ქალები.

2003 წლის ოქტომბერში, რწმუნებულის ინიციატივით შედგა **სილეზიის ქალთა**

ფორუმი. ფორუმზე წამოიჭრა ისეთი საკითხები როგორცაა: უმუშევრობა, სიღარიბე, ქალების პროფესიული დანინაურება და სტერეოტიპები სქესის შესახებ. შეხვედრის მონაწილეებმა მიმართეს სილვების ხელისუფალთ და მასმედიას წერილით, რომელიც ხაზს უსვამდა საზოგადოებაში ქალების დისკრიმინაციასთან ბრძოლის აუცილებლობას. ფორუმზე შედგა ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების მონაცემთა ბაზის პრეზენტაცია. იმ დროიდან ფორუმი ტარდება რეგულარულად და თავს უყრის რამდენიმე ასეულ აქტიურ ქალს, რომლებიც დაინტერესებულნი არიან ამ რეგიონში ქალთა საზოგადოებრივი სიტუაციის გაუმჯობესებით. ფორუმზე აგრეთვე ტარდება რწმუნებულის სიმბოლური ჯილდოს - „ვერცხლის ვარდის“ - გადაცემა ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი სტატუსის წინ წამოწევის საკითხზე მომუშავე განსაკუთრებით აქტიური პიროვნებისათვის.

რწმუნებულისა და განათლების განყოფილების მიერ ერთ-ერთი პირველი ფართომასშტაბიანი პროექტი იყო “ჭიქა წყლის მაგივრად”, რომელიც განკუთვნილი იყო საშუალო სკოლების მოსწავლეთათვის. სექსუალური განათლების პროგრამაში მონაწილეობდა სილვების საგოვეოდოს ათი დიდი ქალაქის 2000-ზე მეტი

მოსწავლე, ხოლო მომხსენებლებს შორის იყვნენ სექსოლოგები, გინეკოლოგები, სოციოლოგები, ფსიქოლოგები და კულტუროლოგები. ლექციებზე წარადგინეს ბრიტანულ-ჰოლანდიური ფილმი „შენსკენ რა ხდება?“ და დაარიგეს ბროშურები საიმედო კონტრაცეპტივების შესახებ.

აგრეთვე რწმუნებულის ინიციატივით სილვების საგოვეოდოს მთელს ტერიტორიაზე ჩატარდა შეხვედრების ციკლი თანასწორობისა და გენდერის საკითხებით დაინტერესებულ პირებთან. შეხვედრებზე მოხდა **თანასწორობის საკითხებში ადგილობრივი რწმუნებულების** დანიშვნა მუნიციპალიტეტებსა და რაიონულ ცენტრებში.

რწმუნებულის მუშაობაში მნიშვნელოვანი ადგილი ქალთა პოლიტიკურ-საზოგადოებრივი სიტუაციის გაუმჯობესებას უჭირავს. ამიტომ შემუშავდა ტრენინგის კურსი არასამთავრობო, ძირითადად ქალთა, ორგანიზაციებისათვის, რომელიც სხვა საკითხებთან ერთად განიხილავდა ევროპის სტრუქტურული ფონდების საკითხს. გარდა ამისა, რწმუნებულის ინიციატივით, ჩატარდა ტრენინგთა ორი ციკლი - „საზოგადოებრივი ქცევები და ურთიერთობა მასმედიასთან“, რომელიც განკუთვნილი იყო ქალთა ორგანიზაციების

ლიდერებისათვის და სახელმწიფო ადმინისტრაციისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლებისათვის.

რწმუნებულის საქმიანობისთვის სახსრები სავოევოდოს ბიუჯეტიდან არ გამოყოფილა, რადგან მის მიერ წამოყენებული ღონისძიებების უმრავლესობა **თანაბარი შესაძლებლობების სილეზიის ცენტრის** მიერ იყო განხორციელებული. ეს საზოგადოება დაარსდა 2004 წლის მაისში და მისი მიზნებია სილეზიის ქალთა ხელშეწყობა სამსახურის მოძიებაში, ახალი პროფესიის ათვისებაში, ტრენინგები, ქალთა პროფესიული, საზოგადოებრივი და პოლიტიკური გააქტიურება. ცენტრთან თანამშრომლობით შესაძლებელი გახდა რწმუნებულის საქმიანობის გაფართოება და ნაყოფიერი თანამშრომლობა სამთავრობო და საერთაშორისო პროექტების განხორციელებაში.

რწმუნებულისა და ცენტრის ერთ-ერთი ყველაზე საინტერესო პროექტი იყო „მალაროელი ქალები“. პროექტი განხორციელდა მსოფლიო ბანკის ფინანსური მხარდაჭერით და მოიცავდა ლიდერობის ტრენინგებს სამრეწველო რაიონებიდან კონკურსის წესით გამოვლენილი 26 ქალისათვის. ამ პროექტის ერთ-ერთი შედეგი

იყო **ქალთა საინფორმაციო ცენტრის** გახსნა და შემდეგ სილეზიის სავოევოდოს ტერიტორიაზე **საინფორმაციო ქსელის** შექმნა, სადაც იძლევიან უფასო ფსიქოლოგიურ და სამართლებრივ კონსულტაციებს, ორგანიზებას უწევენ სხვადასხვა ტიპის ტრენინგებს და გამოსცემენ პუბლიკაციებს, ბროშურებსა და ცნობარებს, რომლებიც შეადგენენ ცენტრებში განეული დახმარების მნიშვნელოვან ნაწილს.

რწმუნებულის მიერ დასახული ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ამოცანა იყო ქალთა დამაკაცთა განათლების ამაღლება გენდერული თანასწორობის სფეროში საგანმანათლებლო-საინფორმაციო ღონისძიებების მეშვეობით. ამიტომ მისი ინიციატივით, სილეზიის ცენტრთან თანამშრომლობით, ქალთა ორგანიზაციების ლიდერებისათვის ჩატარდა ტრენინგების ციკლი თემებზე: „საზოგადოებრივი გამოსვლები და მასმედიასთან ურთიერთობა“, „თავის წარდგენა და სუფრასთან მოქცევის ძირითადი წესები“ და „როგორ მოვიპოვოთ სახსრები სამხარეო ადმინისტრაციის მიერ გამოცხადებულ კონკურსებში“.

2004 წლის საქტემბერში დაარსდა **სილეზიის გენდერული აკადემია**. ეს იყო შეხვედრების

ციკლი, გენდერული თანასწორობის სფეროში ყველაზე გამოჩენილ სპეციალისტებთან, რომელშიც ყოველთვის მონაწილეობდა 168 ადამიანი. მეცადინეობები მიმდინარეობდა მთელი სასწავლო წლის განმავლობაში და მთავრდებოდა საკურსო ნაშრომით. მოხსენებები კეთდებოდა შემდეგ საკითხებზე:

- „ემანსიპაცია პოლონურ კულტურაში“
- „გენდერი 90-იანი წლების პოლონურ კინემატოგრაფიაში“
- „თანასწორობის წინ წამოწევა - სოციოლოგიური ხედვა“
- „დისკრიმინაციის პრობლემების სოციოლოგიური ხედვა“
- „როგორ ვესაუბროთ ჟურნალისტებს“
- „თვითნარმოჩენა და იმიჯი“
- „სქესის სტერეოტიპები და მათი შედეგი საზოგადოებრივ ცხოვრებაში“
- „კულტურული გლობალიზაციის გავლენა სქესის სტერეოტიპებზე“
- „მგრძობიარობა თანასწორობაზე ენობრივ ნორმებში“
- „საზოგადოებრივ გამოსვლები“
- „სქესი და რეკლამა“
- „გენდერ მენისტრიმინგის განხორციელება პოლონეთში“
- „შრომის თანაბარი ბაზარი - მითი თუ რეალობა?“

თანაბარი შესაძლებლობების ცენტრის მიერ შექმნილია **ქალთა საინფორმაციო ცენტრი**, სადაც ქალებს უწევს უფასო ფსიქოლოგიურ და სამართლებრივ დახმარებას, ჩამოყალიბებულია ქალთა მხარდაჭერის ჯგუფები. ასეთ ჯგუფებზე დიდი მოთხოვნილების გამო, ისინი გაიხსნა სილეზიის სავოევოდოს რვა ქალაქში. ცენტრი გამოსცემს ისეთ უფასო ბროშურებს როგორცაა:

- „ოჯახური ძალადობა - რა რეაქცია ვიქონიოთ?“
- „იმიჯის შექმნა“
- „ქალები პოლონეთში. მონაწილეობა ხელი-სუფლებში“
- „იყავი ძლიერი და იყავი უსაფრთხოდ“
- „ქალები და კაცები - თანაბარი შანსი სამსახურში“
- „სქესი და ეკონომიკური შესაძლებლობები პოლონეთში“
- „სამოქალაქო თვითდახმარების ინსტრუქცია“

2005 წლის 4 ნოემბერს, საპარლამენტო არჩევნების შემდეგ, ოფიციალურად შეიცვალა ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი სტატუსის საკითხთა მთავრობის რწმუნებულის ფუნქცია. ჯერ-ჯერობით უცნობია ვოევოდების რწმუნებულების ბედი. დროთა სტასიკოვსკა-ვოზნიაკის საქმიანი თანამშრომლობა კვლავ გაგრძელდება არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, განსაკუთრებით კი თანაბარი შესაძლებლობების სილეზიის ცენტრთან.

მეცნიერი



გუნდური თანასწორობაზე არავერი ვითხარი, რადგან ძველია, რომ ეს ძეგლი აშკარა იყო!

გენა

ბენდარული თანასწორობის უზრუნველყოფისაკენ მიმართული პოლიტიკის განხორციელების პერსპექტივები საქართველოში

ქართულ საზოგადოებაში მთელი პოსტ-საბჭოთა პერიოდის მანძილზე მომხდარი მნიშვნელოვანი და ხშირად რადიკალური ცვლილებების მიუხედავად, გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფისაკენ მიმართული მიდგომების დანერგვა სახელმწიფო თუ ადგილობრივი პოლიტიკის ფორმირებაში ჯერ კიდევ დიდ ძალისხმევას მოითხოვს. სქესთა შორის უთანასწორობის პრობლემის აქტუალიზებას ხელს უშლის წლების მანძილზე დაგროვილი და გადაუჭრელი უამრავი სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემა, რომლებიც როგორც პოლიტიკური სპექტრის, ასევე საზოგადოების უმეტესი ნაწილის მიერ უფრო მნიშვნელოვნად აღიქმება. ამავე დროს, ჯერ არ არის სათანადოდ გააზრებული, რომ ნებისმიერი სფეროს პოლიტიკის

შემუშავებისას, ნებისმიერი ეროვნული თუ ადგილობრივი დონის პროგრამის ნარმატივ-ბულობისათვის აუცილებელია მასში გენდერული მიდგომების დანერგვა. საერთაშორისო ორგანიზაციები და დასავლეთის ქვეყნები დიდი ხანია აღიარებენ, რომ გენდერული მეინ-სტრიმინგი, ანუ გენდერული პარამეტრების სისტემური ინტეგრაცია პოლიტიკის ფორმირების, განხორციელების, მონიტორინგისა და შეფასების პროცესში არა მარტო გენდერული თანასწორობის მიღწევას უწყობს ხელს, არამედ, ნებისმიერი პოლიტიკის ეფექტურობის მნიშვნელოვანი წინაპირობაცაა. გენდერული მიდგომების დანერგვა, ანუ განსხვავებული საჭიროებებისა და პრობლემების დანახვა, გამოცდილებისა და ხედვების მთელი

მრავალფეროვნების გათვალისწინება, თავის- თავად ძალიან ღირებულია და ხელს უწყობს სოციალურად მგრძობიარე, საზოგადოების ინტერესებზე დამყარებული პოლიტიკის განხორციელებას. მდგრადი განვითარების თანამედროვე კონცეფცია გენდერული თანასწორობის პრინციპის გათვალისწინების გარეშე წარმოუდგენელია.

სახელმწიფო დონეზე ეფექტური გენდერული პოლიტიკის გატარებისათვის აუცილებელია ქვეყანაში არსებობდეს **ინსტიტუციური მექანიზმები**, რომლებიც უზრუნველყოფენ გენდერული თანასწორობის მიღწევის სტრატეგიის შემუშავებასა და განხორციელებას, აგრეთვე ამ სფეროში აღებული საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულების კოორდინირებას.

1994 წელს საქართველო შეუერთდა “ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის კონვენციას”. 1995 წელს კი, პეკინში გამართულ ქალთა IV მსოფლიო კონფერენციაზე შეუერთდა იმ ქვეყანათა რიცხვს, რომლებიც შეთანხმდნენ, შეემუშავებინათ ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების ეროვნული სამოქმედო გეგმა პეკინის პლატფორმის ცხოვრებაში გასატა-

რებლად. დღემდე ამ მიმართულებით საქართველოს მნიშვნელოვანი ნაბიჯები არ გადაუდგამს.

პეკინის პლატფორმის 12 მიმართულებიდან ერთ-ერთი სწორედ ეროვნულ დონეზე ინსტიტუციური მექანიზმების შექმნაა. მსოფლიო პრაქტიკამ აჩვენა, გენდერული თანასწორობის ეროვნულმა ინსტიტუციურმა მექანიზმმა ეფექტურად რომ იმუშაოს, ანუ წარმატებით მოახდინოს სახელმწიფო პოლიტიკის სხვადასხვა სფეროებში გენდერული პარამეტრების ინტეგრირება, საჭიროა ის მაღალ სამთავრობო დონეზე არსებობდეს, ფლობდეს გარკვეულ ფინანსურ და ადამიანურ რესურსებს და ჰქონდეს პოლიტიკის ფორმირებაზე გავლენის მოხდენის შესაძლებლობა.

ახალგაზრდა დემოკრატიის ქვეყნებში, სადაც გენდერული თანასწორობის საკითხი პოლიტიკურ დღის წესრიგში არ შედის, სახელმწიფო დონეზე გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ინსტიტუციური მექანიზმის ჩამოყალიბების სტიმულირებას ხშირად საერთაშორისო ორგანიზაციები ახდენენ. 1998 წელს გაეროს განვითარების პროგრამის პროექტის “ქალები განვითარების პროცესში” ხელშეწყობით

პრეზიდენტის განკარგულებით საქართველოს უშიშროების საბჭოში შეიქმნა ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების ეროვნული კომისია. ეს იყო პირველი მცდელობა საქართველოში სამთავრობო დონეზე გენდერულ პრობლემატიკაზე მომუშავე სტრუქტურის შექმნისა. თუმცა, ამ სტრუქტურის ეფექტური ამოქმედება იმ პერიოდისათვის ვერ მოხერხდა. სამწუხაროდ, ასევე ქალაღზე დარჩა პეკინის სამოქმედო პლატფორმის მოთხოვნების შესაბამისად შემუშავებული ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესების 1998-2000 წლების სამოქმედო გეგმა, შემდეგ მას მოჰყვა 2000-2004 წლის სამოქმედო გეგმა, რომელიც წინა არშესრულებული დოკუმენტის თითქმის მექანიკური ასლია.

საქართველოში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ეროვნული ინსტიტუციური მექანიზმის ჩამოყალიბების შემდგომი ეტაპი ვარდების რევოლუციის შემდეგ დაიწყო. მუშაობა ორი მიმართულებით წარიმართა: ადგილობრივი ქალთა ორგანიზაციების კოალიციის ერთმა ჯგუფმა მთავრობას წარუდგინა ინიციატივა, რომელიც ითვალისწინებდა **გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კომისიის**

შექმნას, ხოლო გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) ახალამოქმედებულმა პროექტმა „გენდერი და პოლიტიკა“ მიზნად დაისახა პარლამენტის სპიკერთან არსებული **გენდერული თანასწორობის საბჭოს** შექმნა. ორივე მიმართულებით განეული დიდი ძალისხმევის შედეგად, საქართველოში პირველად მივიღეთ ისეთი მდგომარეობა, როცა გენდერულ თანასწორობაზე მომუშავე სტრუქტურა არსებობს ხელისუფლების როგორც აღმასრულებელ, ისე საკანონმდებლო შტოში.

განსაკუთრებულ აღნიშვნას მოითხოვს ის გარემოება, რომ სამთავრობო კომისია შეიქმნა ადგილობრივი ორგანიზაციების ძალისხმევით, ანუ ინიციატივით ქვემოდან, რაც საკმაოდ უჩვეულო პრეცედენტია. ამ ინიციატივის წარმატება მიანიშნებს იმაზე, რომ ქალთა ორგანიზაციები წინა პერიოდთან შედარებით განვითარების თვისობრივად ახალ ეტაპზე გადავიდნენ. ეს კი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ პირობებში, როცა ხელისუფლებისათვის გენდერული თანასწორობა არ არის პრიორიტეტული საკითხი და ინსტიტუციური მექანიზმების მდგრადობისა და მათი ეფექტური მუშაობის უზრუნველყოფისათვის სწორედ ის

ფაქტორი გახდება გადამწყვეტი, თუ როგორ მოახერხებს საზოგადოებრივი სექტორი რესურსების მობილიზებას ამ ახალი სტრუქტურების გასაძლიერებლად.

ქალთა და გენდერულ საკითხებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების კოალიციის ინსტიტუციური მექანიზმების ჯგუფმა, სამთავრობო კომისიის შექმნის ინიციატივის პარალელურად, ეუთო-ს მისიის მხარდაჭერით განახორციელა პროექტი, რომლის ფარგლებშიც შემუშავდა **გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ახალი ეროვნული სამოქმედო გეგმა**. გეგმის ეფექტურობის წინაპირობად თავიდანვე დაისახა, რომ მისი შემუშავების პროცესი ფართო და მონაწილეობითი უნდა ყოფილიყო. მართლაც, ეროვნული სამოქმედო გეგმის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღო ქალთა კოალიციის 56 წევრმა-ორგანიზაციამ, ქალთა სამშვიდობო ქსელის 41 წარმომადგენელმა, ქალთა რეგიონული ორგანიზაციებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის 88 წარმომადგენელმა საქართველოს 10 რეგიონიდან. პარალელურად მოხდა სახელმწიფო სტრუქტურების, კერძოდ 14 სამინისტროს 45 წარმომადგენლის ჩართვა შემუშავების პროცესში. გეგმის პროექტი

გაიგზავნა აგრეთვე საერთაშორისო ორგანიზაციებში ექსპერტიზისა და რეკომენდაციების მისაღებად. ამგვარად, ახალი სამოქმედო გეგმის შემუშავების ეტაპზე დაცულ იქნა პეკინის პლატფორმის 294 პუნქტის მოთხოვნა, რომ ეროვნული სამოქმედო გეგმით უნდა წახალისდეს აქტიური მხარდაჭერა და ფართო მონაწილეობა სხვადასხვა ინსტიტუციონალური აქტორებისა, მათ შორის საკანონმდებლო ორგანოების, აკადემიური და კვლევითი ინსტიტუტების, პროფესიული ასოციაციების, მედიის, ადგილობრივი სათემო ჯგუფებისა და არასამთავრობო, მათ შორის ქალთა ორგანიზაციებისა.

ამგვარად, ამ ეტაპზე მიღწეულ წარმატებად უნდა ჩაითვალოს ინსტიტუციური მექანიზმების შექმნა ხელისუფლების საკანონმდებლო და აღმასრულებელ შტოებში და ახალი ეროვნული სამოქმედო გეგმის შემუშავებული პროექტის არსებობა. თუმცა წინ ურთულესი ამოცანებია:

- სამოქმედო გეგმის წარმატებული ლობირება და მისი დამტკიცება მთავრობის მიერ;
- ინსტიტუციური მექანიზმების კოორდინირებული, ეფექტური და ნაყოფიერი მუშაობის აწყობა;

- სამოქმედო გეგმის წარმატებულად შესრულების უზრუნველყოფა

გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ეროვნულმა სამოქმედო გეგმამ გამოკვეთა ძირითადი გენდერული პრობლემები და დასახა 17 სტრატეგიული მიზანი, ანუ გენდერული პოლიტიკის განხორციელების ძირითადი მიმართულებები. გეგმის თანახმად, უნდა გაგრძელდეს მუშაობა ეფექტური ინსტიტუციური მექანიზმების შემდგომი განვითარების მიმართულებით, რისთვისაც აუცილებელია სხვადასხვა სამინისტროში გენდერულ საკითხებზე მომუშავე პასუხისმგებელი პირის, ე.წ. გენდერული ოფიცერის თანამდებობის შემოღება, სამინისტროების გენდერული ერთეულების კაპაციტეტის გაძლიერება, მათი ტექნიკური აღჭურვა და სპეციალისტების ტრენინგები. ასევე, უმნიშვნელოვანესი საკითხია, გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების საქმიანობის საბიუჯეტო უზრუნველყოფა. შედეგად, სამიზნე სამინისტროებში უნდა მივიღოთ ისეთი გენდერული ერთეულები, რომელთაც შეუძლიათ სამინისტროს საქმიანობის, პროექტებისა და პროგრამების გენდერული ექსპერტიზის განხორციელება, რეკომენდაციების

განევა და სამინისტროს მიერ შემუშავებულ პოლიტიკაში გენდერული მიდგომების ინტეგრირება.

მართვაში გენდერული პარამეტრების დანერგვის უმნიშვნელოვანესი ინსტრუმენტი სრულყოფილი **გენდერული სტატისტიკაა**. ამიტომ, აუცილებელია გენდერული სტატისტიკის ინდიკატორების შემუშავება და მათი დანერგვა ინფორმაციის მოპოვებისა და დამუშავების შესაბამის დონეებზე. კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია, გენდერული სტატისტიკის გავრცელებისა და ეფექტურად გამოყენების ფორმებისა და მეთოდების სრულყოფა. გენდერული სტატისტიკის განვითარების გარეშე შეუძლებელი იქნება გენდერული ანალიზის სიღრმის მიღწევა, მკაფიო, გაზომვადი მიზნების დასახვა და მიღწეული შედეგების ზუსტი შეფასება.

გენდერული თანასწორობის ხელშემწყობი საკანონმდებლო ბაზის შექმნისათვის უმნიშვნელოვანესია ოჯახური ძალადობის წინააღმდეგ, ტრეფიკინგის წინააღმდეგ და მიგრაციის შესახებ კანონების მიღება. ძალზე აქტუალური და მტკიცუნეული საკითხია შრომის კოდექსის პროექტის დახვეწა გენდერული თვალსაზრისით. ხელისუფლების მიერ წარმოდგენილ პროექტში

ბევრი ხარვეზი იყო ამ თვალსაზრისით, რამაც მწვავე საჯარო დებატები გამოიწვია.

გენდერული პოლიტიკის განხორციელების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მიმართულებაა **გენდერული ბიუჯეტის** პრინციპების დანერგვის ხელშეწყობა როგორც სახელმწიფო, ისე ადგილობრივი ბიუჯეტების ფორმირებისას. გენდერული ბიუჯეტის ცნება შედარებით ახალია და ითვალისწინებს ბიუჯეტის გენდერულ ანალიზს, რომელიც წარმოაჩენს ქალებსა და მამაკაცებზე საბიუჯეტო ხარჯების განსხვავებულ გავლენას და ხელს უწყობს ბიუჯეტის ისეთ დაგეგმვას, რომელიც საბიუჯეტო რესურსებს თანაბრად მისაწვდომს ხდის ორივე სქესისათვის. რაკილა გენდერული ბიუჯეტი ახალი ცნებაა, დასაწყისისათვის საჭიროა 2006 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის გენდერული ანალიზის განხორციელება, საბიუჯეტო პროცესის შეფასების გენდერული ინდიკატორების შემუშავება და სპეციალური სახელმძღვანელოს მომზადება, რომელიც ხელს შეუწყობს გენდერული ბიუჯეტირების შესახებ ცოდნის გავრცელებას და დაეხმარება სამინისტროებისათუ ადგილობრივი ხელისუფლების გენდერულ ერთეულებს განახორციელონ სხვადასხვა

პროგრამებისა და პროექტების ბიუჯეტების გენდერული ანალიზი.

სახელმწიფო გენდერული პოლიტიკის მნიშვნელოვანი მიმართულება უნდა გახდეს გენდერული პარამეტრების დანერგვა სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პროცესში, რაც გულისხმობს შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას, მცირე ბიზნესის განვითარებასა და მენარმე ქალთა ნახალისებას, სახელმწიფო დასაქმების პოლიტიკის შემუშავებას გენდერული პარამეტრების გათვალისწინებით, გენდერულად მგრძობიარე სოციალური დაცვის პოლიტიკისა და დემოგრაფიული პოლიტიკის შემუშავებას.

უნდა აღინიშნოს, რომ პირველი ნაბიჯები გადაიდგა ტრეფიკინგის წინააღმდეგ სახელმწიფოებრივი მიდგომის ჩამოყალიბების საქმეში. ქმედითი ღონისძიებების განხორციელებისთვის და ტრეფიკინგის დანაშაულის და მისი ხელშემწყობი მიზეზების აღმოფხვრის მიზნით, საქართველოს პრეზიდენტის 2004 წლის 29 დეკემბრის 623 ბრძანებულებით, დამტკიცდა ადამიანთა ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის 2005-2006 წლების ეროვნული

სამოქმედო გეგმა, ხოლო ამ სამოქმედო გეგმის ეფექტიანი განხორციელების მიზნით, 2005 წლის 1 თებერვალს შეიქმნა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს ადამიანის ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის დროებითი უწყებათაშორისი კომისია. თუმცა, 2005-2006 წლის სამოქმედო გეგმით განსაზღვრულ ღონისძიებათა უმრავლესობა არ შესრულებულა. ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლის სისტემა ჯერ არ ჩამოყალიბებულა, შესაბამისი კონვენციები არ არის რატიფიცირებული, ტრეფიკინგის შესახებ კანონმა მხოლოდ პირველი საპარლამენტო მოსმენა გაიარა, შენობა თავშესაფრისათვის არ არის გამოყოფილი.

გადაუდებელი ამოცანაა აგრეთვე, ოჯახური ძალადობისაგან დაცვის ეფექტური სისტემის შექმნა და სათანადო სამართლებრივი მექანიზმების ამოქმედება.

ცხადია, ამგვარი კომპლექსური ამოცანების გადაჭრა გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კომისიისა და საპარლამენტო საბჭოს შემდგომ გაძლიერებასა და ერთობლივ ნაყოფიერ საქმიანობას მოითხოვს. ამჟამად, საპარლამენტო საბჭოს კომისიასთან

თანამშრომლობით დაგეგმილი აქვს **სახელმწიფო გენდერული პოლიტიკის კონცეფციის** შემუშავება. კონცეფცია და სამოქმედო გეგმა უნდა იქცნენ იმ ძირითად დოკუმენტებად, რომლებიც განსაზღვრავენ სახელმწიფოს სტრატეგიას გენდერული თანასწორობის მიღწევის სფეროში.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ინსტიტუციური საფუძვლის შექმნის პროცესი ადგილობრივ დონეზეც წარიმართა. კერძოდ, საზოგადოებრივი ორგანიზაცია “ქალთა განათლებისა და ინფორმაციის საერთაშორისო ცენტრმა” ბრიტანეთის საელჩოსა და ეუთოს მიერ მხარდაჭერილი პროგრამის ფარგლებში “აქტიური ქალები ცვლილებებისათვის”, შესძლო ოთხი რაიონის (მცხეთა, დუშეთი, ჩოხატაური, ახალციხე) მმართველობაში **გენდერულ საქმეთა სამსახურების** შექმნის პროცესის ინიცირება. ეს საქართველოში პირველი პრეცედენტია ადგილობრივ ხელისუფლებაში გენდერულ პრობლემატიკაზე მომუშავე სპეციალური სტრუქტურის შექმნისა. ახალშექმნილი სამსახურები ტექნიკურად აღჭურვა გაეროს განვითარების პროგრამის

პროექტმა “გენდერი და პოლიტიკა”, ხოლო სამსახურების წარმომადგენლებმა შესაბამისი კვალიფიკაციის მისაღებად რამდენიმე ტრენინგი გაიარეს, მათ შორის “პარტნიორები – საქართველოსა” და “პარტნიორები — პოლონეთის” ერთობლივი პროექტის ფარგლებში, რაც ამ სფეროში პოლონური გამოცდილების გაზიარებას ისახავდა მიზნად. იმისათვის, რომ ახალშექმნილმა ერთეულებმა შესძლონ თავიანთი სიცოცხლისუნარიანობის დადასტურება, დააგროვონ გამოცდილება და ნაყოფიერი საქმიანობის პოზიტიური მაგალითი შექმნან სხვა ადგილობრივი ხელისუფლებებისათვის, რაიონის გამგეობების გენდერული სამსახურების ადამიანური და ტექნიკური რესურსების გაძლიერება აუცილებელია შემდგომშიც გაგრძელდეს, მით უფრო, რომ ამ სამსახურებს დებულებით საკმაოდ ფართო პასუხისმგებლობები აკისრიათ, კერძოდ:

- გენდერული პრობლემების შესახებ მონაცემთა მიღებისა და ანალიზის სისტემის ჩამოყალიბება და გენდერული სტატისტიკის შექმნა რაიონის მასშტაბით;
- ადგილობრივი სოციალურ — ეკონომიკური სიტუაციის ყოველწლიური გენდერული ანალიზი;

- გენდერული პარამეტრების უზრუნველყოფა ადგილობრივ ბიუჯეტში, ქალებსა და მამაკაცებზე ადგილობრივი ბიუჯეტის ხარჯების განსხვავების ანალიზი და სათანადო რეკომენდაციების შემუშავება;
- ადგილობრივი მმართველობის მოხელეთა გენდერული განათლების უზრუნველყოფა;
- ადგილობრივი პროგრამების გენდერული ანალიზი და პროგრამების შემუშავებისას გენდერული პარამეტრების დანერგვის ხელშეწყობა;
- სახელმწიფო პროგრამების გენდერული კომპონენტების შესრულების ხელშეწყობა ადგილობრივ დონეზე;
- ანგარიშების მიღება ცალკეული განყოფილებებისა და სამსახურების მიერ გენდერული პარამეტრების შესრულების შესახებ.

აქვე გვინდა შევეხოთ პოლიტიკის ფორმირებაში გენდერული მიდგომების დანერგვის კიდევ ერთ ინიციატივას, რომელიც სამხარეო დონეზე იქნა წამოწყებული: გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით შექმნილმა ქალთა რეგიონულმა ცენტრმა ორგანიზება გაუკეთა სამცხე-ჯავახეთში გენდერული პოლიტიკის გრძელ-

ვადიანი სამოქმედო გეგმის (2006-2008 წ.წ.) შემუშავების პროცესს. სამოქმედო გეგმა მიზნად ისახავს სამცხე-ჯავახეთში გენდერული პოლიტიკის მიმართულებების განსაზღვრას, გენდერული პოლიტიკის განხორციელების ლობირებას, მართვის პროცესში გენდერული პარამეტრების გათვალისწინებისა და, რეგიონში არსებული გენდერული ასიმეტრიის შემცირების ხელშეწყობას. გეგმა კომპლექსურია და დასახული მიზნების შესასრულებლად ხელისუფლების ორგანოებისა და საზოგადოების ძალისხმევის გაერთიანებაა საჭირო. სამოქმედო გეგმის შემუშავების პროცესშიც მონაწილეობა მიიღეს როგორც ხელისუფლების, მათ შორის რეგიონის ექსპერტ რაიონის გამგებელმა, ისე საზოგადოებრივი ორგანიზაციების, მედიისა და აკადემიური წრეების წარმომადგენლებმა. სამცხე-ჯავახეთის გენდერული პოლიტიკის განხორციელების სამოქმედო გეგმა საქართველოში სამხარეო დონეზე შემუშავებული ამ სახის პირველი დოკუმენტია და შესაბამისად, ადგილობრივ დონეზე გენდერული პოლიტიკის ფორმირების მნიშვნელოვანი პრეცედენტია.

ადგილობრივ პოლიტიკაში გენდერული მიდგომების დანერგვის მხარდაჭერისათვის ერთ-

ერთი გადამწყვეტი პირობა **ადგილობრივ ხელისუფლებაში ქალთა მონაწილეობის გაზრდაა**. ეს საკითხი განსაკუთრებულ აქტუალობას იძენს, რადგან წელს ადგილობრივი თვითმმართველობის მორიგი არჩევნების გამართვაა მოსალოდნელი. ადგილობრივ თვითმმართველობაში ქალთა მონაწილეობის მაჩვენებლები წინა არჩევნების შედეგად არც ისე სახარბიელო იყო: 1998 წელს ჩატარებული არჩევნებით საკრებულოს წევრთა შორის ქალებმა მხოლოდ 14% შეადგინეს. 2002 წლის არჩევნების შედეგად ქალთა რიცხვმა საკრებულოებში კიდევ უფრო იკლო და პირველი დონის თვითმმართველობის ორგანოებში მხოლოდ 11,9% შეადგინა. ადგილობრივ ორგანოებში ქალთა მონაწილეობის ხარისხი რეგიონების მიხედვითაც განსხვავდება. ყველაზე დაბალი პროცენტია ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რაიონებში, განსაკუთრებით იქ, სადაც კომპაქტურად ცხოვრობს აზერბაიჯანელი მოსახლეობა: მაგ. მარნეულში — 1,9%, ბოლნისში 4,7%.

ორივე არჩევნების შედეგად გამოიკვეთა ძალზე საყურადღებო ტენდენცია: რაც უფრო მსხვილდება ადმინისტრაციული ერთეული, მით უფრო კლებულობს ქალთა პროცენტი

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში. 1998 წელს სოფლის საკრებულოებში ქალები შეადგენენ 15%-ს, რაიონული მნიშვნელობის ქალაქებსა და დაბებში — 13%-ს, რაიონის საკრებულოებში 9%-ს, დიდ ქალაქებში კი მხოლოდ 7,4%-ს. 2002 წელსაც დიდი ქალქის საკრებულოებში ქალთა რიცხვი 7%-ს არ სცილდება. უკიდურესად არასახარბიელოდ არიან წარმოდგენილი ქალები ადგილობრივი თვითმმართველობის ხელმძღვანელ პოზიციებზე: მაგ. 1998 წელს 60 რაიონის საკრებულოდან მხოლოდ ერთის თავმჯდომარე იყო ქალი (1,6%). შეიძლება ითქვას, რომ სადაც მეტი ძალაუფლება და რესურსია, იქ ნაკლები ქალია.

2002 წელს მკვეთრად შემცირდა ქალთა წარმომადგენლობა რაიონულ საკრებულოებში, რადგანაც ახალი საარჩევნო კანონით რაიონის საკრებულო კომპლექტდება სოფლის საკრებულოთა თავმჯდომარეებით და რადგანაც, ქალი პრაქტიკულად ვერ ხვდება ხელმძღვანელ პოსტზე, შესაბამისად მეორე დონის თვითმმართველობაშიც უკიდურესად მცირედ არის წარმოდგენილი.

წელს თვითმმართველობის არჩევნები ახალი კანონით ტარდება, რომელიც თვითმმართველი

ერთეულების გამსხვილებასა და შესაბამისად, მათი რიცხვის მკვეთრად შემცირებას ითვალისწინებს, რაც ადგილებზე პოლიტიკურ კონკურენციას გაზრდის და ქალი კანდიდატების შანსებს შემამცირებს. ამიტომ, თვითმმართველობის ორგანოებში ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდისათვის გადაუდებელი ამოცანაა წინასაარჩევნო პერიოდში კანდიდატ ქალთა მხარდამჭერი პროგრამების განხორციელება. მნიშვნელოვანია, სერიოზული მუშაობის წარმართვა პოლიტიკურ პარტიებთან, რათა პარტიებში კანდიდატთა შერჩევის მკაფიო და დადგენილი პროცედურა ჩამოყალიბდეს, რომელშიც გენდერული ხედვაც იქნება გათვალისწინებული. კარგია, ქალთა ორგანიზაციებმა ერთობლივი ძალებით მიაღწიონ თვალყური, თუ რამდენი კანდიდატი ქალი ყავს დასახელებული ამა თუ იმ პარტიას. მნიშვნელოვანია ასევე, ამომრჩეველ ქალთა სამოქალაქო განათლების პროგრამების განხორციელება, რათა დაჩქარდეს მათი ინტერესებისა და მოთხოვნების მკაფიო ფორმულირება, რაც აიძულებს პოლიტიკურ პარტიებს მეტი ყურადღებით მოეკიდონ ქალი კანდიდატების წამოწევასა და გენდერული პრობლემატიკის ჩართვას წინასაარჩევნო პროგრამებში.

გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების გაძლიერება, პოლიტიკურ დღის წესრიგში ზემოთჩამოთვლილი საკითხების წამოწევა და მათი გადაჭრა შეუძლებელი გახდება, თუ ვერ მოხერხდება ძალისხმევისა და რესურსების მაქსიმალური მობილიზება, გენდერულ პრობლემებზე მომუშავე, როგორც ადგილობრივი, ისე საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ. პეკინის მოქმედებათა პლატფორმის 289 პუნქტის

თანახმადაც „არასამთავრობო ორგანიზაციებს განსაკუთრებული როლი აქვთ ქალისა და მამაკაცის თანასწორობაზე დამყარებული სოციალური, ეკონომიკური, პოლიტიკური და ინტელექტუალური კლიმატის შექმნაში. ქალთა ორგანიზაციები აქტიურად უნდა იყვნენ ჩართული გენდერული თანასწორობის მიღწევისაკენ მიმართული პოლიტიკის განხორციელებასა და მონიტორინგში“.

Լուսինե,

հաշտույն էլ թիփփա, սեղ շեմանդո



ქალთა და გენდერულ საკითხებთან მიმართებაში არსებული საინფორმაციო პრობლემები და პერსპექტივები საქართველოში

რამდენიმე წლის წინ საქართველოს საზოგადოების დიდი ნაწილისთვის უცხო იყო ტერმინები “გენდერი” და “ფემინიზმი”. საზოგადოებისათვის უცნობი იყო, ასევე, გენდერისა და ფემინიზმის საკითხებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებიც, თუმცა ბევრი ორგანიზაცია აქტიურად მუშაობდა ამ მიმართულებით საზოგადოების ცნობიერების ასამაღლებლად. ამ ორგანიზაციების ძალისხმევა საკმარისი არ აღმოჩნდა იმისათვის, რომ ერთიანი საინფორმაციო სივრცე შექმნილიყო, სივრცე, სადაც დაინტერესებული ადამიანი ან ადამიანთა ჯგუფი შეძლებდა ინფორმაციის მოპოვებას აღნიშნული თემების ირგვლივ.

პრობლემა ნაწილობრივ გადაიჭრა საქართველოს ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციათა კოალიციის შექმნით. ეს 2000 წლის ოქტომბერში მოხდა OSCE/ODIHR-ის მხარდაჭერით. კოალიციაში განვერიანებულ ორგანიზაციებს

საშუალება მიეცათ ინტენსიურად გაეცვალათ ერთმანეთში ინფორმაცია. ამის შედეგად უფრო მეტი მნიშვნელოვანი და ინოვაციური ღონისძიება დაიგეგმა და განხორციელდა. ამჟამად კოალიციაში 80 ორგანიზაციაა, ისინი ქალთა უფლებებსა და გენდერულ საკითხებზე მუშაობენ.

კოალიციის ერთ-ერთი თანადამფუძნებელი “ქალთა საინფორმაციო ცენტრის” საინიციატივო ჯგუფი გახლდათ. ახალი ორგანიზაციის შექმნის ინიციატივა კი მას შემდეგ დაიბადა, რაც ქალთა ჯგუფმა (რომელიც შემდგომ ჩაერთო ამ პროცესში), ვერ შეძლო ინფორმაციის მოძიება საქართველოში არსებულ ქალთა და გენდერულ პრობლემებზე მომუშავე ორგანიზაციათა შესახებ.

ინფორმაციის დეფიციტმა განაპირობა ჯგუფის გააქტიურება ამ მიმართულებით. “ქალთა საინფორმაციო ცენტრის” საინიციატივო ჯგუფმა გაზარდა მუშაობის არეალი და მიზნად დაისახა

ინფორმაციული უზრუნველყოფით ხელი შეეწყო სამხრეთ კავკასიაში მომუშავე ორგანიზაციებისათვის.

2002 წელს ორგანიზაციამ პირველი რეგიონალური ცნობარი გამოსცა, რომელშიც ქალთა და გენდერულ პრობლემებზე მომუშავე სამხრეთ კავკასიის ორგანიზაციების საკონტაქტო მონაცემებიც შევიდა. ცნობარმა დიდი ინტერესი გამოიწვია არა მარტო საქართველოში, არამედ მთელს რეგიონსა და საერთაშორისო მასშტაბითაც.

ამჟამად გამოცემა ყოველწლიურია. ბოლო ნომერი ცნობარისა “ქალთა და გენდერულ პრობლემებზე მომუშავე ორგანიზაციები სამხრეთ კავკასიაში” 2005 წლის დეკემბერში დაიბეჭდა. დრომ და პრაქტიკამ გვიჩვენა, რომ ეს საინფორმაციო სივრცის შესავსებად განსახორციელებელ ღონისძიებათა მხოლოდ მცირე ნაწილია.

არსებული პრობლემებიდან გამომდინარე (ინფორმაციის ნაკლებობა გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით, საინფორმაციო, მათ შორის, თემატური ბეჭდვითი მასალების ნაკლებობა ქართულ ენაზე, ელექტრონული მედიის მცირე მოცულობა, მასმედიაში გენდერული თემის უგულვებელყოფა, თანამედროვე საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების არაეფექტურად გამოყენება გენ-

დერული საკითხების განვითარების პროცესში) ცნობარის პერიოდული გამოცემა აუცილებელი გახდა.

“ქალთა საინფორმაციო ცენტრმა“ შექმნა კომპლექსური გენდერული საინფორმაციო სააგენტოც, რომლის შემადგენლობაში შედის: ქალთა პოლიგრაფიული სერვისი, დიზაინ-სტუდია “სპექტრი” და სამხრეთ კავკასიის გენდერული საინფორმაციო პორტალი www.ginsc.net. პორტალი განახლებადა, ყოველდღიურად ხდება ინფორმაციის შევსება. ბიბლიოთეკაში განთავსებულია დოკუმენტები, სტატიები, კვლევები, ანგარიშები. რუბრიკაში “ქალთა სახეები” წარმოდგენილი არიან ის ქალები, რომლებიც აქტიურად არიან ჩაბმულნი საზოგადოებრივ და პოლიტიკურ ცხოვრებაში. პორტალის მუდმივი მომხმარებლები არიან ის ორგანიზაციები და ცალკეული მკვლევარები, რომლებიც ქალთა და გენდერულ საკითხებზე მუშაობენ, აგრეთვე, საერთაშორისო ორგანიზაციები და ფონდები. პორტალზე განთავსებულია სამხრეთ კავკასიაში მომუშავე ორგანიზაციათა კატალოგი, სადაც შეიძლება განხორციელდეს თემატური ძებნაც - ორგანიზაციის საქმიანობის სფეროს მიხედვით.

ქალთა საინფორმაციო ცენტრს მიაჩნია, რომ ქვეყანაში გენდერული საინფორმაციო პოლიტიკის განხორციელებისათვის საჭიროა ამ თემატიკაზე მომუშავე ცალკეული ორგანი-

ზაციების, კოალიციების, ქსელების გაძლიერება. სწორედ ამიტომ ქალთა საინფორმაციო ცენტრი აქტიურად მუშაობს ქსელში “ქალთა ერთობა მშვიდობისათვის”, რომელიც UNIFEM-ის პროექტის ფარგლებში საინფორმაციო პოლიტიკის გასაძლიერებლად ჩამოყალიბდა და ამჟამად ქსელის ვებ-გვერდის შექმნასა და ბექდვით გამოცემებზე მუშაობს.

თანამედროვე საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების ხელმი-უნვდომლობა ხელს უშლის მოსახლეობის ნაწილს, განსაკუთრებით კი ქალებს, ჩაერთონ და კონკურენ-ტუნარიანნი იყვნენ არსებულ შრომის ბაზარზე. იმ ორგანიზაციების დიდი ნაწილი, რომელიც ქალთა და გენდერულ საკითხებზე მუშაობს, თანამედროვე საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების ეფექტური გამოყენების მცირე შესაძლებლობას ფლობს (ამ ორგანიზაციათა მხოლოდ 25%-ს აქვს ვებ-გვერდები; აქედან რეალურად მხოლოდ 5% მუშაობს). სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემებიდან გამომდინარე, ინფორმაცია მიუწვდომელია საქართველოს რეგიონების, განსაკუთრებით, მაღალმთიანი რეგიონებისათვის, რაც, სხვა პრობლემებთან ერთად, ხელს უშლის გენდერული საკითხების პოპულარიზაციასა და შესაბამისი პრობლემების მოგვარებას.

ჩვენ ვთვლით, რომ ქვეყანაში გენდერული საინფორმაციო პოლიტიკის ეფექტურად

განხორციელებისათვის მნიშვნელოვანია:

- ეფექტური საინფორმაციო კამპანიების დაგეგმვა;
- თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენებისა და განვითარებისათვის;
- სამოქალაქო საზოგადოების, კერძოდ, ქალთა და გენდერულ საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების საქმიანობის ხელშეწყობა თანამედროვე საინფორმაციოსა კომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენებით.

“ქალთა საინფორმაციო ცენტრი“ სხვა ორგანიზაციებთან ერთად სწორედ ზემოთ ჩამოთვლილი პრობლემების გადაჭრაში იღებს აქტიურ მონაწილეობას. ცენტრის საინფორმაციო პოლიტიკა გულისხმობს თანამშრომლობას როგორც ორგანიზაციებთან, ასევე ცალკეულ დაინტერესებულ პირებთან: ცენტრი ცდილობს თავისი წვლილი შეიტანოს საინფორმაციო ვაკუუმის შევსებასა და საზოგადოებისათვის ინფორმაციის მიწოდების საქმეში.

ამდენად, ჩვენ მზადყოფნასა და ღიაობას გამოვხატავთ სათანამშრომლოდ, რადგან ვფიქრობთ, რომ ერთობლივი ძალისხმევით უფრო მეტი და მნიშვნელოვანი საქმის გაკეთება შეიძლება ამ მიმართულებით.

Հաճաքը, ղև օջօ զանկծոծ



Տն զհաճաքը,
ղև օջօ տն զանկծոծ

ԼուԷՕՆԳ,

ბენდერი მელიაში: საკონტროლო კითხვარი

ქვემოთ მოცემული კითხვარი დაეხმარება ფურნალისტებს განსაზღვრონ, თუ რამდენად კორექტულად არის ასახული მათ საქმიანობაში გენდერული ასპექტები.

თემის გაშლა

- ითვალისწინებს თუ არა თემის წარდგენის თქვენეული მეთოდი ქალთა თვალსაზრისის ყოველმხრივ და რეალისტურ ასახვას?
- არის თუ არა თქვენი რეპორტაჟები გენდერულად გაცნობიერებული და მგრძობიარე?

თემაში ჩაღრმავება

- სამართლიანად და თანაბრად ეთმობა დრო და ადგილი თქვენს მასალაში აზრის გამომთქმელ ქალებსა და მამაკაცებს?
- სათანადოდ იკვლევთ იმ გენდერულ საკითხებს (პრობლემებს), რომლებიც

შესაძლოა საფუძვლად ედოს თქვენს მიერ გასაშუქებელ მოვლენას?

- თემის გაშუქებისას, ცდილობთ თუ არა მოიძიოთ დამატებითი ინფორმაცია სხვადასხვა წყაროებისგან და წარმოადგინოთ მოსაზრებების მაქსიმალურად ფართო სპექტრი?

თემის ასპექტები

- არის თუ არა თემა ანალიტიკური? ხომ არ სცილდება ის ამა თუ იმ მოვლენის კონკრეტულ ფარგლებს და უფრო ღრმა პრობლემების არსებობაზე მიგვითითებს?
- თქვენს რეპორტაჟში თანაბრადაა წარმოდგენილი ქალთა და მამაკაცთა პრობლემები?
- თქვენს სიუჟეტში პრობლემასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობა თანაბრადაა გადანაწილებული ქალებსა და მამაკაცებს შორის?

- რას ემსახურება თქვენი სიუჟეტი: გენდერული სტერეოტიპების ნგრევას თუ მათ გაძლიერებას?
- არის თუ არა გათვალისწინებული თქვენს მასალაში ადამიანის უფლებების ასპექტი?
- ხომ არ არის რაიმე სახით გაუფასურებული ან დაკნინებული ქალთა განცდები და პრობლემები?
- არის თუ არა თქვენი რეპორტაჟი სამართლიანი, ზუსტი და განონა-სწორებული?

ვიზუალური მხარე

- თქვენს სიუჟეტში თანაბრად მონაწილეობენ ქალები და მამაკაცები?
- მოვლენის გაშუქებისას ხომ არ ხდება ერთი რომელიმე სქესის მიმართ მიკერძოება?
- პროფესიონალი ქალის შესახებ შექმნილ ჟურნალისტურ მასალაში აქცენტი მის პროფესიონალიზმზე კეთდება თუ მის ფიზიკურ გარეგნობაზე?

- როგორ არიან ქალები წარმოდგენილნი, როგორც პირები, რომლებიც ცდილობენ გაუმკლავდნენ ცხოვრებისეულ სიძნელეებს თუ როგორც მსხვერპლნი?
- როგორ არიან ქალები წარმოდგენილნი, როგორც აქტიური პიროვნებები თუ როგორც პასიურნი?
- თქვენს სიუჟეტში შექმნილი ქალის სახე ხომ არ აკნინებს ქალების ღირსებას?
- თუ გადაცემაში მონაწილე პირის არჩევასა უპირატესობა მამაკაცს მიანიჭეთ, იქნება ეს გადაწყვეტილება შინაარსობრივად გამართლებული და გააზრებული? (ანუ ხომ არ გაკეთდა ასეთი არჩევანი მხოლოდ სქესობრივი ნიშნის გამო?)

მასალა შეიქმნა 2003 წელს ორგანიზაციის “Women in Development Southern Africa Awareness (WIDSAA)” მიერ, სამხრეთ აფრიკის სახელმწიფოებში „გენდერი და მედია“ პროექტის განხორციელების შედეგად. პროექტის დონორია შვედეთის საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (SIDA).

ზოგიერთი სტანდარტი BBC-ის ქურნალისტებისათვის

1. ზოგადი შენიშვნები

BBC—ის (British Broadcasting Corporation) მოვალეობაა გაერთიანებული სამეფოს საზოგადოების ყველა ფენის მომსახურება. BBC—ის შიდა საქვეყნო სერვისი უნდა ცდილობდეს ასახოს და წარმოადგინოს ქვეყნის მოსახლეობის შემადგენელი ყველა ჯგუფი. გლობალური მასშტაბით ვალდებული ვართ დავიცვათ კეთილსინდისიერი მაუწყებლობის პრინციპები და მივისწრაფოდეთ ხალხისა თუ ქვეყნების განონასწორებელი წარმოდგენისაკენ.

ყველანაირად უნდა ვცდილობდეთ, რომ წარმოვაჩინოთ გაერთიანებული სამეფოსა და მთელი მსოფლიოს ადამიანებისა და კულტურების სრული მრავალფეროვნება. პროგრამები და სერვისები უნდა ასახავდნენ და აახლოვებდნენ ამ სხვადასხვაგვარობებს, რათა წარმოვაჩინოთ რეალური ცხოვრების მართალი სურათი. ვხელმძღვანებლობთ რა ამ პრინციპით, ვამკვიდრებთ ახალ ტალანტებს, ხედვას, სახეებსა და ხმებს, რაც ძალიან ამდიდრებს პროგრამებს,

რომლებსაც ვამზადებთ ჩვენი მაყურებლებისა და მსმენელებისათვის.

საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფების წარდგენისას ყოველთვის უნდა ვცდილობდეთ თავი ავარიდოთ სტერეოტიპებს. თავი უდა დავიზღვიოთ სხვა სახის საფრთხისგანაც, როგორცაა სინამდვილეში არარსებული საზოგადოების დახატვა. BBC არ არის დაკავებული საზოგადოებრივი ინჟინერიით. უნდა ვისაუბროთ ცრურწმენებსა და ნეგატიურ მოვლენებზე, და სწორად წარმოვადგინოთ ისინი ჩვენს პროგრამებში.

საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფების აღწერისას ხელსაყრელია ვისარგებლოთ გამოსადეგი პრაქტიკული წესებით: ვთხოვოთ ხალხს, რომ თვითონ ისაუბრონ საკუთარი თავის შესახებ. განსხვავებული მიდგომის გამოყენება მხოლოდ საფუძვლიანი მიზეზის არსებობის დროს შეიძლება.

2. საერთო პრობლემები

2.1 არაპრეზენტაბელობა გადაცემის მონაწილეთა შერჩევაში

BBC-ს მიერ გადაცემულ ყველა სახის პროგრამაში უნდა მონაწილეობდნენ საზოგადოების ყველა ჯგუფის წარმომადგენლები. ჩვენ პროგრამებში მონაწილე გამომსვლელები ან მსახიობები უნდა იყვნენ შერჩეული პიროვნებათა ფართო სპექტრიდან; ეს შერჩევა არ უნდა ხდებოდეს მხოლოდ მეტისმეტად უნარიანი, სიმპათიური და თეთრკანიანი მამაკაცების სასარგებლოდ. BBC-ის აქვს საზოგადოებრივი სხვადასხვაგვარობისადმი მიძღვნილი სპეციალიზირებული პროგრამები, პროგრამული სექციები და სპეციალური მონაცემთა ბაზა, რომლის გამოყენებაც შეუძლიათ გადაცემების ავტორებს, რათა გააფართოონ გადაცემის მონაწილეთა მიერ წარმოდგენილი საზოგადოებრივი ჯგუფების სპექტრი.

3. ქალები

ქალები გაერთიანებული სამეფოს მოსახლეობის უმეტესობას წარმოადგენენ. მიუხედავად ახალი კანონებისა და საზოგადოებრივი წეს-ჩვეულებების ცვლილებისა, ქალები გარკვეული თვალსაზრისით მაინც განიცდიან დისკრი-

2.2 მავნე ან ყალბი სტერეოტიპები

ჩვენს პროგრამებში მონაწილე ადამიანები წარმოდგენილები უნდა იყვნენ ყველა იმ საზოგადოებრივი როლის გათვალისწინებით, რომელსაც სინამდვილეში ასრულებენ.

BBC -ის პროგრამები არ უნდა ახარისხებდნენ შავკანიანებს კრიმინალებად, ქალებს დიასახლისებად, უნარშეზღუდულ ადამიანებს მსხვერპლებად, ჰომოსექსუალისტებს ცხოვრებაში ხელმოცარულებად, ხანდაზმულებს უუნარო მოხუცებად, ხოლო რომელიმე კონკრეტული სპეციალობის, მოწოდების ან ცხოვრებისეული მდგომარეობის წარმომადგენელ პირებს დაცინვისა თუ ოხუნჯობების ობიექტებად.

მინაციას, და ხშირად სატელევიზიო და რადიო გადაცემებში არ არიან სათანადოდ წარმოდგენილნი. ეს განსაკუთრებით ეხება ხნიერ ქალებს, რომლებიც ხშირად ძალიან შეზღუდული სახით არიან წარმოდგენილნი.

4. სექსუალური ორიენტაცია

BBC-ის პროგრამებმა არ უნდა გაავრცელონ ნინასწარი უარყოფითი დამოკიდებულება. ჰომოსექსუალისტები განსაკუთრებით ხშირად შეიძლება იყვნენ გაუაზრებელი და აგრესიული სტერეოტიპიზაციის ობიექტები.

გეები, ლესბოსელები და ასევე ბისექსუალური ორიენტაციის პირები საზოგადოების მნიშვნელოვან უმცირესობას წარმოადგენენ და მათ BBC-ის მხრიდან კეთილსინდისიერი მომსახურების და სამართლიანი მოპყრობის უფლება აქვთ. პროგრამების შემქმნელებს უნდა ახსოვდეთ, რომ ჰომოსექსუალისტები ჩვენს საზოგადოებაში ყველა სახის სოციალურ როლს ასრულებენ. მათ ამ როლების სამართლიანი წარმოჩენის ისეთივე უფლება გააჩნიათ, როგორც სხვა ადამიანებს.

4.1 სტერეოტიპიზაცია

სტერეოტიპიზაცია არის განსაკუთრებით საშიში, როცა ჰომოსექსუალისტების სახეები წარმოდგენილი არიან ჩვენს პროგრამებში მხოლოდ და მხოლოდ მათი სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით, ან სექსუალური ორიენტაცია არის მათი

ერთადერთი განმასხვავებელი ნიშანი. საჭიროა გვახსოვდეს, რომ სექსუალური ორიენტაცია არის მხოლოდ თანმხლები და არა არსებითი თვისება ამ მოცემული პიროვნების. არ შეიძლება ჰომოსექსუალიზმი არეული იქნას ტრანს-ვესტიზმში ან ტრანსსექსუალიზმში, რომლებიც არ არიან დაკავშირებულნი მოცემული პიროვნების სექსუალურ ორიენტაციასთან.

მოსამზადებელი პროგრამის სცენარი არ შეიძლება შეიცავდეს შეურაცხმყოფელ დაშვებებს ან განზოგადებებს, ხოლო თუ ასეთ შეხედულებებს გამოთქვავენ პიროვნებები, რომლებსაც ვართმევთ ინტერვიუებს, გადაცემის წამყვანი ვალდებულია გადაჭრით შეენიხაღმდეგოს მათ.

4.2 სექსუალობის დანახვა და აღიარება

იმ შემთხვევაში თუ ეს არის არსებითი მნიშვნელობის გარემოება, საჭიროა უშუალოდ იქნას აღნიშნული იმ ცნობილი პირების და აგრეთვე მათი საყოველთაოდ ცნობილი პარტნიორების ჰომოსექსუალობა, ვინც საჯაროდ აღიარებდა თავის სექსუალურ ორიენტაციას. ეს შეიძლება მოხდეს ბიოგრაფიულ პროგრამებში,

გარდაცვალების შემდგომ მოგონებებში ან სხვა სახის კონტექსტში; თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ BBC —ის ამოცანებში არ შედის ვინმეს სექსუალობის საკითხის დღის სინათლეზე გამოტანა. აქაც ისევე ვცდილობთ გამოვხატოთ ულრმესი პატივისცემა ადამიანის პირადულობისადმი, როგორც ყველა სხვა საკითხში.

ზოგადად, ჩვენ ვცდილობთ შევუსაბამოთ ჩვენი მუშაობა იმ ძირითად პრინციპებს, რომლებიც ეხება სექსუალური ცხოვრებისადმი მიძღვნილი ნებისმიერი პროგრამის შემუშავებას და წარმართვას:

- პროგრამები აღჭურვილი უნდა იყოს სათანადო, ნათელი და ადვილად შესამჩნევი ნიშნებით;
- ყველა სცენა უნდა ემსახურებოდეს პროგრამის რედაქტორის მიერ განსაზღვრულ, ნათლად ჩამოყალიბებულ, დასაბუთებულ მიზანს და არ უნდა იყოს მოჭარბებული;
- მასალა, რომელიც შეიცავს სექსუალური ცხოვრების გამომხატველ მომენტებს, არ უნდა იქნას გადაცემული საღამოს უკანასკნელი საბავშვო გადაცემის („ძილი

ნებისა პატარებო”) წინ, ან ამ პროგრამის გადაცემასთან უშუალო სიახლოვეში;

- პროგრამის გადაცემის დროის მიუხედავად, არსებობს გარკვეული შეზღუდვები სექსუალური აქტების გადაცემის სიზუსტესა და სიმძაფრესთან დაკავშირებით;
- მასალები სექსუალური ძალმომრეობის ან სადიზმის შესახებ განსაკუთრებული ყურადღებითა და სიფრთხილით მოპყრობას მოითხოვენ.

ეროტიკული სცენები, რომლებიც იწვევენ შემფოთებას ან შოკს, შეიძლება ნაჩვენები იქნას მხოლოდ კარგად მოტივირებული ფაბულარული მიზეზების გამო. მაყურებლები ისევე და ისევე არიან განსაკუთრებით შემფოთებული ქალების მიმართ გამოყენებული სექსუალური ძალმომრეობის სცენებითა და სექსუალური სადიზმის მასალებით. ასეთი ხასიათის მასალები მოითხოვენ დანვრით კონსულტაციებს არსების მაკონტროლებელი სექციებისა და პირების მხრიდან, აგრეთვე, მათი მოთხოვნის შემთხვევაში, პოლიტიკურ საკითხებში რედაქციის მთავარი კონსულტანტის მხრიდან.

ასევე ყველანაირად უნდა ვეცადოთ, არ ვამრავლოთ სტერეოტიპები ქალების ან მამაკაცების სექსუალური ქცევების თემაზე, და არ გამოვიყენოთ სხვადასხვა სტანდარტები ქალებისა და მამაკაცების სიშიშვლის მიმართ. სექსუალობა უნივერსალური ადამიანური ატრიბუტია; სექსის ჩვენების მიზანი არ უნდა იყოს მხოლოდ და მხოლოდ შესაბამისი გმირების ფიზიკური მიმზიდველობის წარმოჩენა.

საზოგადოების დამოკიდებულება ჰომოსექსუალიზმის მიმართ ძალიან განსხვავებულია, როგორც დიდბრიტანეთში, ასევე სხვა ქვეყნებშიც. გამოკვლევების შედეგებმა აჩვენეს, რომ ბრიტანელი მაყურებელი სულ უფრო და უფრო შემწყნარებელი ხდება ისეთი პროგრამების მიმართ, სადაც ნაჩვენებია ჰომოსექსუალური ნივთიერებები, ან იმართება დისკუსიები ჰომოსექსუალიზმის თემაზე. ზოგადად, ამ თემის მიმართ ზოგიერთი ქვეყნის მაყურებელი უფრო ლიბერალურადაა განწყობილი, ზოგიერთი კი

პირიქით — საკმაოდ კონსერვატიულად. პროგრამების შემქმნელებს უნდა ახსოვდეთ, რომ მაყურებელთა მნიშვნელოვანი ნაწილი კრიტიკულად აღიქვამს ისეთ სცენებს, სადაც ნაჩვენებია ჰომოსექსუალისტა ინტიმური ცხოვრება.

4.3 ლექსიკა

განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს იმას, თუ რა გრძნობები შეიძლება გამოიწვიოს კონკრეტული სიტყვის გამოყენებამ. ტერმინი „ჰომოსექსუალური“ უკვე შემოსულია საყოველთაო ხმარებაში. „გეები და ლესბოსელები“ ხშირად მისაღები გამოთქმაა და მისი ხმარება სრულიად დასაშვებია. დოკუმენტურ და პუბლიცისტურ გადაცემებში დაუშვებელია ისეთი სიტყვების გამოყენება, როგორებიცაა „პედერასტი“, „ლესბიანკა“ ან „ცისფერი“; თუ გადაცემაში მონაწილე ადამიანები იყენებენ ამ გამოთქმებს, ამას გადაჭრით უნდა შევენიშნა ლმდეგოთ ყოველთვის, როცა კი ეს შესაძლებელია.

5. ხანდაზმული ადამიანები

მრავალი ხანდაზმული ადამიანი ცხოვრობს დინამიური, ენერგიული ცხოვრებით. მოსაზრება, რომ მოხუცი ადამიანები განეკუთვნებიან საზოგადოების მარგინალურ ჯგუფს, არიან სხვებზე დამოკიდებულნი, სუსტნი, სექსუალურად არააქტიურნი და უმოქმედონი, რეალური ფაქტების იგნორირებას წარმოადგენს, მითუმეტეს, რომ ესენი არიან ადამიანები, რომლებსაც შემოსავლებისათვის მუშაობისა და შვილების გაზრდის პერიოდი უკვე გამოვლილი აქვთ და ხშირად არიან დაკავებულებიც, აქტიურებიც და სასარგებლონიც. კონკრეტული

პიროვნების ასაკზე მითითება სრულებით არაფერს ამბობს მის ქმედითუნარიანობის, დაინტერესების, მისი ფსიქიკის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ. ასაკი მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა იყოს აღნიშნული, როდესაც ეს არსებითია. როგორც ნესი, BBC არ განსაზღვრავს ზედა ასაკობრივ ზღვარს გადაცემაში მონაწილე პირებისათვის, იქნებიან ეს მაყურებლები, მოკამათენი, შეჯიბრების და ტელეფურნირების მონაწილენი, თუ მსახიობები. ერთადერთ კრიტერიუმს წარმოადგენს დასახული ამოცანის შესრულების უნარი.

გენდერული თანასწორობის ენა

(ზოგიერთი სწავლის განმარტება)

გენდერი (ინგლ.) — საზოგადოებრივ-კულტურული სქესი, გულისხმობს შექმნილ და არა ბიოლოგიურ თვისებებს, რომელიც განსხვავებულია ნებისმიერ კულტურაში და იცვლება დროთა განმავლობაში (ინგლ. *sex – ბიოლოგიურ სქესს ნიშნავს*); გენდერი წარმოადგენს შეხედულებების საზოგადოებრივი როლების და ქცევების კომპლექსს, რომელიც მიეწერება ქალს ან მამაკაცს.

გენდერული თანასწორობა — კონცეფცია, რომლის მიხედვითაც ყოველი ადამიანი თავისუფალია საკუთარი უნარების განვითარებაში და არჩევანის გაკეთებაში, მასზე არ მოქმედებს გენდერული როლების მიერ წამოყენებული შეზღუდვები; ქალთა და მამაკაცთა ქცევები, მისწრაფებები და სურვილები სრულიად თანასწორად განიხილება.

ნეიტრალური გენდერი — ეს არის მიდგომა, რომელიც არ ახდენს არანაირ განმასხვავებელ ზეგავლენას (არც პოზიტიურს და არც ნეგატიურს), ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობის საკითხზე.

გენდერულად ბრმა — ის, ვინც ვერ, ან არ ხელმძღვანელობს გენდერული თანასწორობის განზომილებით.

დისკრიმინაცია გენდერული ნიშნით — ნიშნავს ყოველგვარ დაყოფას, გამოყოფას, შეზღუდვას გენდერული ნიშნით, რაც იწვევს, ან რისი მიზანიც არის, შეზღუდოს ერთ-ერთი სქესის

წარმომადგენელი იმაში, რომ ის მეორე სქესის წარმომადგენლის მსგავსად სარგებლობდეს ადამიანის უფლებებით პოლიტიკურ, სამეურნეო, საზოგადოებრივ, კულტურულ, თუ სხვა სფეროებში.

ირიბი დისკრიმინაცია — სიტუაცია, როდესაც ვითომ და ნეიტრალური კანონი იწვევს უარყოფით შედეგებს ერთ-ერთი სქესისათვის, რაც ობიექტური მიზეზებით არ არის გამართლებული.

უშუალო დისკრიმინაცია — უფრო ცუდი დამოკიდებულება და მოპყრობა ერთ-ერთი სქესის მიმართ.

გენდერული კვლევები — სქესის საზოგადოებრივი და კულტურული თვითშეგნების პრობლემატიკის შესწავლა და კვლევა, ქალურობის და მამაკაცურობის სტერეოტიპებთან დაკავშირებული შეხედულებების აღწერა და ანალიზი.

დეტალური გენდერული მონაცემები — მონაცემების შეგროვება და გამიჯვნა გენდერის მიხედვით იმისთვის, რომ მოხდეს შედარებითი გენდერული ანალიზი.

გენდერული მეინსტრიმინგი — გენდერული პრობლემატიკის ჩართვა პოლიტიკის მთავარ მიმართულებებში. იგულისხმება ევროკავშირის ნებისმიერი გადაწყვეტილებების დაგეგმვისა და განხორციელების, ასევე მათი შედეგების შეფასების პროცესში თანაბარუფლებიანობის საკითხის გათვალისწინების სისტემატური მონიტორინგი (უნდა შემოწმდეს გათვალისწინებულია თუ არა ორივე სქესის თანაბარი მონაწილეობა).

ამსტერდამის ტრაქტატი — ხელმოწერილია ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ 1997 წლის 2 ოქტომბერს. მის მიხედვით ევროკავშირის ერთ-ერთი უმთავრესი ამოცანაა მამაკაცებისა და ქალების თანასწორუფლებიანობის მხარდაჭერა მე-3 და მე-4 მუხლებში განსაზღვრული ერთობლივი პოლიტიკისა და საშუალებების განხორციელების გზით. ეს არის ევროკავშირის

უმალესი რანგის სამართლებრივი დოკუმენტი, რომელიც გენდერულ თანასწორობას ფუნდამენტურ მნიშვნელობას ანიჭებს და ასაბუთებს, რომ მისი საყოველთაო გავრცელება ისეთივე მნიშვნელოვანია, როგორც კონკურენტუნარიანი ეკონომიკის აშენება.

პეკინის პლატფორმა — პეკინის დეკლარაცია და მოქმედების პლატფორმა მიღებულ იქნა ქალთა საქმეების IV მსოფლიო კონფერენციაზე, რომელიც 1995 წლის სექტემბერში პეკინში ჩატარდა. თანასწორუფლებიანობის თემის თანამედროვე დოკუმენტების საკვანძო სიტყვები სწორედ აქ გამოჩნდა პირველად, გარდა ამისა, დაყენებულ იქნა ქალთა უფლებამოსილების გაზრდის საკითხი (*empowerment*).

„აფირმატული აქციები“ — მათ ასევე მოიხსენიებენ „პოზიტიური დისკრიმინაციის“ ან სპეციალური გამათანასწორებელი საშუალების სახელით. მასში იგულისხმება სამართლებრივი ხერხები ან საშუალებები, რომლებიც ითვალისწინებენ პრივილეგიების მინიჭებას არაპროპორციულად დაბალ დონეზე წარმოდგენილი გენდერისათვის, რათა ამ სქესის წარმომადგენლებს გაუადვილდეთ პროფესიული საქმიანობის შესრულება ან პროფესიული კარიერის გზაზე წამოჭრილი სირთულეების დაძლევა. აფირმატული პროგრამის მაგალითი არის მარეგულირებელი წესდება იმის შესახებ, რომ როდესაც ვაკანტური სამუშაო ადგილის მოსაპოვებლად გამართულ პროცესში მონაწილეობას ლეზულობს ერთნაირი კვალიფიკაციის მქონე სხვადასხვა სქესის ორი კანდიდატი, უპირატესობა უნდა მიენიჭოს იმ სქესის წარმომადგენელს, რომელიც ამ სექტორში ნაკლები რაოდენობითაა წარმოდგენილი.

ბიუჯეტირება გენდერული ნიშნით (*Gender budgeting*) — ანალიზის ინსტრუმენტი, რომელიც ეხება ხელისუფლების მიერ გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის საკითხში აღებული ვალდებულების შესრულებას; იგი ასევე ეხება ქვეყნის ბიუჯეტს, რომელშიც გათვალისწინებულია როგორც სავარაუდო შემოსავლები და ხარჯები, ასევე მათი გავლენა ქალთა და მამაკაცთა ცალკეულ ჯგუფებზე.

ევროკავშირის გენდერული თანასწორობის დირექტივები — დირექტივა არის ევროკავშირის სამართლებრივი აქტი, მიმართული ყველა წევრი ქვეყნისადმი. დირექტივა მხოლოდ მიუთითებს მიზანს, სამართლებრივ მდგომარეობას, რომელიც უნდა იქნეს მიღწეული, ხოლო წევრი ქვეყნები იღებენ გადაწყვეტილებას, რა გზით მიაღწიონ ამ მიზანს დირექტივით განსაზღვრულ ვადებში. შემუშავებულ იქნა ევროსაბჭოს 11 დირექტივა, რომელიც ეხება გენდერული თანასწორობის ისეთ საკითხებს როგორცაა:

- დასაბუთების სიმძიმე გენდერული დისკრიმინაციის შემთხვევებში.
- კერძო სექტორში მომუშავე ქალებისა და მამაკაცების თანაბარუფლებიანობის პრინციპი.
- პროფესიულ - საზოგადოებრივი დაზღვევის სისტემებში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ- უფლებიანობის პრინციპი.
- მშობელთა შვებულებები.
- ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დონის გაუმჯობესება ფეხმძიმე, მელოგინე და მეძუძური მოსამსახურე ქალებისათვის.
- ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ანაზღაურება.

დასასაბუთების სიმძიმე — ზოგადი სამართლებრივი წესი, რომლის მიხედვითაც, პიროვნებას, რომელსაც სასამართლოში შეაქვს სარჩელი, ევალება დაასაბუთოს, რომ ადგილი ჰქონდა მისი უფლებების დარღვევას. ევროკავშირის კანონმდებლობაში, და 2001 წლიდან პოლონეთშიც, გენდერული დისკრიმინაციის საკითხებში დასაბუთების სიმძიმე მოპასუხე მხარეს აწევს (ევროსაბჭოს 1997 წლის 15 დეკემბრის დირექტივა; 97/80/ek). ეს ნიშნავს, რომ ყოველ ადამიანს, რომელიც თავს გრძნობს დაზარალებულად დისკრიმინაციული ქმედებების, ქცევების ან გადაწყვეტილებების გამო, აქვს სასამართლოში სარჩელის შეტანის უფლება, ხოლო დამტკიცება იმისა, რომ დისკრიმინაციას არ ჰქონდა ადგილი, ევალება დისკრიმინაციაში ბრალდებულ მხარეს.

ვერობის საბჭო — დანესებულება, რომელსაც დიდი დამსახურება მიუძღვის ევროპაში ადამიანის საყოველთაო უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაციაში. ქვემოთ მითითებულია ევროსაბჭოს ორგანოები, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან თანასწორობის საკითხებზე:

ადამიანის უფლებების დირექტორატი, რომელსაც ევალება ევროსაბჭოს მოქმედებების განსაზღვრა და განხორციელება, ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის პრობლემატიკის შესწავლა ევროპის ქვეყნებში, ქვეყნების პოლიტიკის შეფასება, და სათანადო იურიდიული ინსტრუმენტების პოპულარიზაცია.

ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობების საქმეთა კომიტეტი, რომელიც ამუშავებს მოხსენებებს პეკინის პლატფორმის ფარგლებში მიღებული ვალდებულებების განხორციელების სფეროში და ატარებს შესაბამის კონფერენციებსა და სემინარებს.

თანასწორი მოპყრობა — თანასწორი მოპყრობის პრინციპი არის ევროკავშირის ერთ-ერთი საწყისი იურიდიული პრინციპი, რომელიც უკავშირდება ადამიანის უფლებების ეკონომიკურ და სოციალურ განზომილებას. თანასწორი მოპყრობა სიტყვა-სიტყვით უნდა იქნას გაგებული, როგორც თანასწორი მოპყრობა ორივე სქესისადმი, სქესის ნიშნით განურჩევლობა საზოგადოებრივი ცხოვრების ნებისმიერ სფეროში, უპირველეს ყოვლისა კი დასაქმების საკითხში. თანასწორი მოპყრობა ნიშნავს არა მხოლოდ თანაბარ ანაზღაურებას თანაბარი სამუშაოს პირობებში (თანაბარი ღირსების სამსახურში), არამედ ასევე სამუშაოს თანაბარ პირობებს, კვალიფიკაციის ამაღლებასა და დანინაურებას.

თანაბარი შესაძლებლობები (თანაბარი შანსების პრინციპი) — ნიშნავს, რომ არ უნდა არსებობდეს არანაირი ბარიერი (უპირველეს ყოვლისა კანონიერი), რომელიც გაართულებს ეკონომიკურ,

პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობას მისი გარკვეული სქესისადმი, მიკუთვნების გამო.

კვოტა, კვოტური სისტემები — პროცენტულად განსაზღვრული მონაწილეობა ცალკეული სქესისათვის, რომელიც მას უნდა მიეკუთვნოს ადგილების, თანამდებობების ან რესურსების განაწილებისას. კვოტის მიზანია გამოასწოროს არსებული უთანასწორობა, უპირველეს ყოვლისა, ხელმძღვანელ ორგანოებში, ან სამუშაო ადგილების ბაზრის ხელმოსაწვდომობაში, სწავლების ან დასაქმების სფეროში.

ორმაგი ნომინაცია — პრინციპი, რომლის თანახმად თავისუფალი თანამდებობის დაკავებას ხელმძღვანელ ორგანოებში ორივე სქესის წარმომადგენელი უნდა ცდილობდეს; ან, თუ თავისუფალ ადგილზე ხელმძღვანელ ორგანოში დაინიშნა ერთი სქესის წარმომადგენელი, მაშინ მისი თანაშემწე უნდა იყოს მეორე სქესის წარმომადგენელი; ეს პრინციპი შემოღებულია ევროკომისიის დადგენილებით 2000 წლიდან.

პარიტეტი — ორივე სქესის თანაბარი მონაწილეობა (50:50) ხელმძღვანელ ორგანოებში.

სექსუალური ზენოლა და შევიწროება — სექსუალური ხასიათის ან სხვა სახის არასასურველი ქცევა, რომელიც შეურაცხჰყოფს ქალის ან მამაკაცის ღირსებას.

მამის უფლება — მშობლის უფლება ეკონტაქტოს ბავშვს და მიიღოს მონაწილეობა მის აღზრდაში. ფართე გაგებით, მამის უფლება უკავშირდება სქესთა თანასწორუფლებიანობის საკითხს საზოგადოებრივი და ოჯახური ცხოვრების ყველა სფეროში; ამ პუნქტში ასევე იგულისხმება პასუხისმგებლობის გრძნობის მქონე აქტიური მამობის ნახალისება; იმ საზოგადოებრივი წარმოდგენების შეცვლა, რომლის მიხედვითაც მამის როლი განქორწინების შემდეგ შემოიფარგლება ძირითადად მხოლოდ აღმინტების გადახდით.

UNIFEM — გაეროს ორგანიზაცია, რომელიც მხარს უჭერს ქალთა უფლებების გათვალისწინებით შექმნილ პროგრამებს, ქალთა მონაწილეობას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, ეკონომიკურ დამოუკიდებლობასა და უსაფრთხოებას. გაეროს სისტემაში UNIFEM მხარს უჭერს სქესთა თანასწორობას და ზრუნავს იმაზე, რომ ეს საკითხები არსებობდეს გაეროს სამოქმედო პროგრამებში.

ფემინიზმი — (ლათ. *femina* — ქალი) საზოგადოებრივ-პოლიტიკური მოძრაობა, რომელიც ისტორიულად დაკავშირებულია ქალთა პიროვნული, სამოქალაქო და საარჩევნო ხმის უფლებებისათვის ბრძოლასთან (XIX ს. ბოლოდან). დღეს იგი მიუთითებს ქალთა დისკრიმინაციაზე ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში მათი სქესის გამო და მიისწრაფვის ამ სიტუაციის შეცვლისაკენ — არა მხოლოდ თანასწორუფლებიანობისათვის, არამედ ქალთა უფლებამოსილების გაზრდისთვისაც.

ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობა — ევროსაბჭომ მიუთითა, რომ „ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის პრინციპი არის ადამიანის უფლებების ფუნდამენტური და უნივერსალური პრინციპი“. ეს ნიშნავს, რომ ევროსაბჭოს არც ერთ წევრ ქვეყანას არა აქვს უფლება უარი თქვას ამ კანონის აღიარებაზე, განსხვავებულ საზოგადოებრივ-კულტურულ და რელიგიურ ტრადიციებზე, ან ეკონომიკურ და იურიდიულ მოსაზრებებზე დაყრდნობით.

ქალთა უფლებები — ქალებისა და გოგონების უფლებები წარმოადგენენ ადამიანის საყოველთაო უფლებების ხელშეუხებელ, ინტეგრალურ და განუყოფელ ნაწილს.

ოჯახური ძალადობა — ნებისმიერი სახის ფიზიკური, სექსუალური ან ფსიქოლოგიური ძალმომრეობა (ან მისი გამოყენების მუქარა), რომელიც ოჯახის თითოეული წევრის უსაფრთხოებისა ან კეთილდღეობისთვის საფრთხეს წარმოადგენს.

შუშის მოძრავი კიბეები — ფემინიზირებულ სპეციალობებში მამაკაცების სწრაფი დანინაურება.

შუშის ჭერი — სტერეოტიპებიდან, ან კომპანიის ორგანიზაციული კულტურიდან გამომდინარე შეუმჩნეველი (ანუ არაფორმალური მიზეზებიდან გამომდინარე) ბარიერები, რომელიც ართულებს ან შეუძლებელს ხდის ქალების დანინაურებას.

წებოვანი იატაკი — ფემინიზირებული პროფესიების დაკავშირება დაბალ შემოსავლებთან ან დაბალ პრესტიჟთან.

ჰორიზონტალური საკითხები — საზოგადოებრივი საკითხები, რომლებიც პრიორიტეტულია ევროკავშირის მთელ სივრცეზე და მისი ყოველი წევრისათვის: თანაბარი შესაძლებლობები, ადგილობრივი განვითარება, საზოგადოების ინფორმაციული განვითარება, განონასწორებული განვითარება. ყველა ქმედება, განხორციელებული ევროკავშირის სახსრებით ამ პრინციპების მხარდაჭერას უნდა ითვალისწინებდეს.

გენდერული რედაქტირება — ნებისმიერი ახალი პოლიტიკის, მეთოდების, სტრატეგიების შეფასება, რათა დამონმდეს, რომ ამ პოლოტიკაში დაცულია გენდერული თანასწორობა და მას არ შეიძლება მოჰყვეს რაიმე პოტენციური დისკრიმინაციის შედეგები.



შენიშვნებისათვის