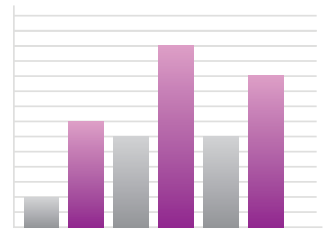
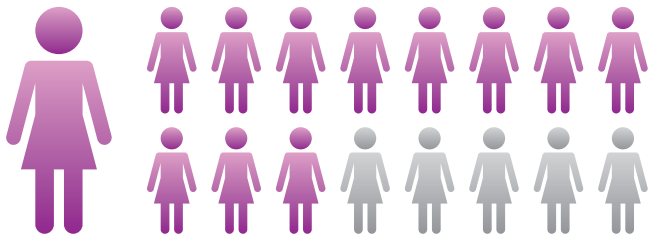


# ქართა უფდაბრივი მდომარეობა საქართველოში





კვლევა განხორციელდა Disruption Network Lab-სა და ა(ა)იპ რეგიონული განვითარების ჰაბი -კავკასიის თანამშრომლობით, გერმანიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მიერ დაფინანსებული პროექტის „Defeating Gender Inequality“-ს ფარგლებში. პროექტი მიმდინარეობს აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებსა და რუსეთში სამოქალაქო საზოგადოების თანამშრომლობის გაფართოების პროგრამის ფარგლებში.

კვლევაში გამოხატული მოსაზრებები შესაძლოა არ ასახავდეს გერმანიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მოსაზრებებს

**დოკუმენტის გამოცემაზე პასუხისმგებელი:**

ა(ა)იპ რეგიონული განვითარების ჰაბი - კავკასიის მხრიდან - მაია ტალახაძე.

Disruption Network Lab-ის მხრიდან - ტატიანა ბაზიკელი, ელენა ველიანოვსკა

**ანგარიშის ავტორები:** ეკატერინე ხოსიტაშვილი, მაია ტალახაძე

**მთარგმნელი:** ნათია წონოლაშვილი

## შინაარსი

შესავალი.....	4
ძირითადი მიზნები.....	5
I. კანონმდებლობა, სახელმწიფო ინსტიტუციები და სახელმწიფო პოლიტიკა .....	6
I.1 საერთაშორისო ვალდებულებები.....	6
I.2 ეროვნული კანონმდებლობა, სახელმწიფო ინსტიტუციები და სახელმწიფო პოლიტიკა.....	7
II. კვლევის ძირითადი მიმართულებები.....	10
II.1 ქალთა მიმართ ძალადობა.....	10
II.1.1 ფემიციდი.....	11
II.1.2 ქალთა მიმართ და/ან ოჯახში ძალადობის აღკვეთის მექანიზმები.....	12
II.1.3 ქალთა მიმართ ძალადობის/ოჯახში ძალადობის შემთხვევებზე შეტყობინებათა მაჩვენებელი კოვიდ19-ის პერიოდში.....	15
II.2 სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე.....	15
II.3 ქალთა მონაწილეობა გადანაცვლებების მიღების პროცესში .....	19
II.4 ქალთა სოციალურ-ეკონომიკური უფლებები და შრომის ბაზარი გენდერულ ქრილში .....	22
II.4.1 ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება .....	24
II.4.2 ქალთა მონაწილეობა სახელმწიფო პროგრამებში.....	24
რეკომენდაციები:.....	26

## შესავალი

საქართველოში განსხვავებულ სქესთა უფლებები თანაბარია. ქართული კანონმდებლობა ცნობს ყველა ადამიანის სამართლის წინაშე თანასწორობას. კანონის აღსასრულებლად თუ საერთაშორისო ვალდებულებების საპასუხოდ, ქვეყანაში შექმნილია გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის არაერთი ინსტიტუტი, თუმცა სტატისტიკური მონაცემები, ქალთა რეალური უფლებრივი მდგომარეობა და მათივე აღქმა საკუთარი უფლებების მიმართ ცხადყოფს, რომ დადგენილი ნორმები და მექანიზმები მყიდვია, ვინაიდან უამრავი ქალი საქართველოში სქესის გამო თავს დისკრიმინირებულად გრძნობს. თვალშისაცემია აგრეთვე უთანასწორობის უკიდურესი ფორმა - ფემიციდი.

კვლევის მიზანია სხვადასხვა წყაროზე დაყრდნობით და სხვადასხვა მეთოდით შეფასდეს ქალთა რეალური უფლებრივი მდგომარეობა საქართველოში, გამოიკვეთოს ნაკლოვანებები და შემუშავდეს შესაბამისი რეკომენდაციები. კვლევის პროცესში განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა (i) ოჯახში ძალადობას, მისგან დაცვის მექანიზმებსა და სტატისტიკას, (ii) ეკონომიკურ თანასწორობას გენდერის კუთხით, (iii) სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ფაქტებს და (iv) ქალთა მონაწილეობას პოლიტიკური გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში.

კვლევის პროცესში შესწავლილ და შეფასებულ იქნა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული როგორც ადგილობრივი, ისე საერთაშორისო კანონმდებლობა. ამას გარდა, შესაბამისი უწყებებიდან გამოთხოვილ იქნა საჯარო ინფორმაცია, შეფასებულ იქნა აგრეთვე ღია, პროაქტიულად გამოქვეყნებული მონაცემები. გაანალიზდა ფემიციდთან დაკავშირებული ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები საქართველოს წინააღმდეგ, გაანალიზდა აგრეთვე საერთაშორისო ორგანიზაციების ფარგლებში საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებები და მათი შესრულების მდგომარეობა, გამოიკითხნენ ქალები, საკუთარი უფლებებისა და თავისუფლებების აღქმის შესაფასებლად, და ყოველივე ზემოაღნიშნულზე დაყრდნობით, მომზადდა რეკომენდაციები.

## ძირითადი მიზნები

- გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით საქართველოს კანონმდებლობაში არაერთი წინგადადგმული ნაბიჯია, რომელმაც მათ შორის, შექმნა გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფი მექანიზმები, თუმცა პრაქტიკულად, არაერთი საკითხი კვლავ გამომწვევად რჩება;
- კანონმდებლობის კუთხით მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადაიდგა სამუშაო ადგილზე სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით, თუმცა ზოგიერთ უწყებას ცენტრალურ დონეზე ჯერ ისევ არ აქვს დანერგილი სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების გასაჩივრების შიდა მექანიზმი, რაც ხელს უშლის საკუთარი უფლებების ეფექტიანი დაცვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფას;
- ბოლო წლებში გაუმჯობესდა ქალთა წარმომადგენლობა როგორც ცენტრალური, ისე ადგილობრივი ხელისუფლების დონეზე. ამ მხრივ საქართველო დაწინაურდა მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გენდერული იმონანილეობისა და პარლამენტში ქალთა წარმომადგენლობის მაჩვენებელით, ბოლო 4 წლის განმავლობაში, 152 ქვეყნიდან საქართველომ 119-ე პოზიციიდან 57-ე პოზიციაზე გადაინაცვლა<sup>1</sup>. ხოლო პარლამენტთაშორისი კავშირის 2022 წლის 1 ოქტომბრის მონაცემით, 2019 წელთან შედარებით, საქართველო 27 ქალი წევრით, ეროვნულ პარლამენტებში ქალთა რეიტინგში 138-დან 122-ე ადგილზე გადავიდა<sup>2</sup>.
- მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო ცვლილებების მიუხედავად, როგორც ცენტრალურ, ისე ადგილობრივ დონეზე, ქალთა მონანილეობის მაჩვენებელი კვლავ დაბალია, რაც ხაზს უსვამს ქალთა მიმართ განსხვავებული მოლოდინებსა და სტერეოტიპულ დამოკიდებულებებს;
- ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობა და მისი უკიდურესი ფორმა - ფემიციდი ქვეყანაში მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება. მონაცემები ცხადყოფს, რომ სისხლისსამართლებრივი დევნის მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად აღემატება ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახური ძალადობის პრევენციის სერვისებით მოსარგებლე ბენეფიციართა მაჩვენებელს, რაც შეიძლება მიუთითებდეს ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი ქალების დაბალ ცნობიერებასა და სანდოობაზე არსებული სახელმწიფო სერვისების მიმართ;
- ძალადობის მსხვერპლთა თავშესაფრებში ბენეფიციართა ლიმიტი სათანადოდ ვერ პასუხობს ქვეყანაში ქალთა მიმართ ძალადობის შემთხვევათა რაოდენობის მაჩვენებელს, რაც მსხვერპლთათვის სახელმწიფო სერვისების ეფექტიანი გამოყენების შემაფერხებელი ფაქტორია;
- შემაკავებელი ორდერების რაოდენობა წლების მიხედვით ზრდადია რაც შეიძლება განაპირობებდეს ფემიციდის (გენდერული ნიშნით განზრახ მკვლელობა და თვითმკვლელობამდე მიყვანა გენდერის ნიშნით) შემცირებულ შემთხვევებს;
- არსებული ინსტიტუციონალური და საკანონმდებლო ჩარჩოს მიუხედავად, სახელმწიფო ეკონომიკურ პროგრამებში ქალთა მონანილეობის მაჩვენებელი დაბალია. გამოწვევას წარმოადგენს აგრეთვე ქალებისა და კაცებს ხელფასებს შორის არსებული უთანასწორობა;
- მნიშვნელოვნად დაბალია ქალთა მონანილეობა მაღალტექნოლოგიურ პროექტებში, ვიდრე მცირე და საშუალო მეწარმეობის პროგრამების ტრადიციულ დარგებში. აღნიშნული ერთი მხრივ, მიუთითებს ცალკეულ სახელმწიფო პროექტებში ქალთა ჩართულობის გაზრდის პრიორიტეტებზე, ხოლო მეორე მხრივ, ქალთა ციფრული უნარ-ჩვევების და ტექნიკური ცოდნის არქონაზე.

1 მსოფლიო ეკონომიკური გენდერული სხვაობის რეიტინგი ხელმისაწვდომია: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)

2 პარლამენტთაშორისი კავშირის მიერ გამოქვეყნებული რეიტინგი ხელმისაწვდომია: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=10&year=2022>

# I. კანონმდებლობა, სახელმწიფო ინსტიტუციები და სახელმწიფო პოლიტიკა

## I.1. საერთაშორისო ვალდებულებები

- 1994 წელს საქართველო მიუერთდა გაერო-ს კონვენციას ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღკვეთის შესახებ და გაერო-ს ქალთა დისკრიმინაციის წინააღმდეგ კომიტეტის (CEDAW) წინაშე ქალთა მდგომარეობის შესახებ პერიოდული ანგარიშის წარდგენის ვალდებულება აიღო. კონვენციის მე-17 მუხლის შესაბამისად, საქართველომ კონვენციის შესრულების მიზნით განხორციელებული ღონისძიებების შესახებ 2020 წელს, მე-6 პერიოდული ანგარიში წარადგინა.<sup>3</sup>
- 2015 წელს საქართველო მიუერთდა გაერო-ს მდგრადი განვითარების მიზნების 2030 წლის გლობალურ დღის წესრიგს და ვალდებულება აიღო დღის წესრიგით გათვალისწინებული 17 მიზნის, მათ შორის, გენდერული თანასწორობის მიღწევის თაობაზე მე-5 მიზნის შესრულებასთან დაკავშირებით;
- 2017 წელს საქართველომ მოახდინა ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროსაბჭოს კონვენციის (შემდგომში “სტამბოლის კონვენცია”) რატიფიცირება და კონვენციით აღებული ვალდებულების შესრულებისა და ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანის მიზნით, ქვეყანაში განხორციელდა მთელი რიგი საკანონმდებლო ცვლილებები. კერძოდ, საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსში განისაზღვრა ახალი დანაშაულები, როგორცაა ქორწინების იძულება, ქალთა სასქესო ორგანოების დასახიჩრება, ადევნება და თანხმობის გარეშე სტრელიზაცია. კონვენციით აღებული ვალდებულებების შესრულების შესახებ პირველი ეროვნული ანგარიში წარდგინდა იქნა 2020 წელს;<sup>4</sup>
- საქართველო გაერო-ს მე-4 მსოფლიო კონფერენციაზე მიღებული (1995) პეკინის დეკლარაციის და მისი სამოქმედო გეგმის ფარგლებში ხელს უწყობს ქალთა უფლებების განხორციელებას. 2019 წელს ქვეყანამ პეკინის დეკლარაციის და მისი სამოქმედო პლატფორმის “Beijing+25” შესრულების ეროვნული ანგარიში წარადგინა, რომელშიც გენდერული თანასწორობის სფეროში, ინსტიტუციური მექანიზმების ჩამოყალიბების თვალსაზრისით, ქვეყნის მიერ 25 წლის მანძილზე მიღწეული პროგრესი და არსებული გამოწვევები იყო განხილული.<sup>5</sup>
- 2000 წელს მიღებულ იქნა გაერო-ს უშიშროების საბჭოს 1325 რეზოლუცია ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების თაობაზე, რომლის შესრულების მიზნით, საქართველომ დაამტკიცა ეროვნული საქმომქმედო გეგმები (2012-2015, 2016-2017, 2018-2020 წლებისთვის); ეროვნული სამოქმედო გეგმის შესრულების ანგარიშები (2018, 2019, 2020) მოიცავს 4 ძირითად მიმართულებას: (i) ქალთა გაზრდილი მონაწილეობის საკითხი გადანაცვლებების მიღების პროცესში; (ii) ქალებსა და გოგონებზე ძალადობის ყველა ფორმის და ადამიანის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკების პრევენციის საკითხი; (iii) დაცვის ღონისძიებები (ფიზიკური, ფსიქოლოგიური) და (iv) ეროვნული გეგმის ეფექტიანი განხორციელების საკითხები.<sup>6</sup>

3 საქართველოს მთავრობის ეროვნული ანგარიში ხელმისაწვდომია: [https://myrights.gov.ge/uploads/files/docs/4944CEDAW\\_Report\\_Georgia\\_ENG.pdf](https://myrights.gov.ge/uploads/files/docs/4944CEDAW_Report_Georgia_ENG.pdf). ეროვნული ანგარიშების პარალელურად, კომიტეტის წინაშე ალტერნატიული ანგარიში წარადგინა აგრეთვე არასამთავრობო ორგანიზაციათა ჯგუფმა “კოალიცია თანასწორობისთვის” და სხვა ორგანიზაციების სახელით. ჩრდილოვანი ანგარიში ხელმისაწვდომია: [https://wisg.org/Data/docs/publications/report/CE\\_-\\_CEDAW\\_Report\\_-\\_June\\_16\\_\\_2021.pdf](https://wisg.org/Data/docs/publications/report/CE_-_CEDAW_Report_-_June_16__2021.pdf)

4 საქართველოს მთავრობის ეროვნული ანგარიში ხელმისაწვდომია: <https://myrights.gov.ge/uploads/files/docs/1661REPORT-OF-THE-GOVERNMENT-OF-GEORGIA.pdf>

5 საქართველოს მთავრობის ეროვნული ანგარიში ხელმისაწვდომია: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Georgia.pdf>

6 ეროვნული სამოქმედო გეგმის შესრულების ანგარიში 2020, ხელმისაწვდომია: <https://myrights.gov.ge>



- შრომით ურთიერთობებში თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფის კონტექსტში, საქართველოს აღებული აქვს ვალდებულება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“ მე-100 კონვენციის ფარგლებში, რომლის რატიფიცირებაც ქვეყანამ 1993 წელს მოახდინა.
- 2014 წელს ხელი მოეწერა ევროკავშირთან ასოცირების შესახებ შეთანხმებას, რომლის ფარგლებშიც მხარეები სხვა მიმართულებებთან ერთად, სოციალურ, ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ცხოვრებაში გენდერული თანასწორობის მიღწევის მიზნით თანამშრომლობაზე შეთანხმდნენ. აღსანიშნავია, რომ შეთანხმების ფარგლებში საქართველომ აიღო შემდეგი დირექტივების ეროვნულ კანონმდებლობაში ასახვისა და შესრულების ვალდებულება. კერძოდ, საბჭოს დირექტივა 2000/78/EC ყველა სახის დისკრიმინაციის აკრძალვის თაობაზე, საბჭოს დირექტივა 79/7/EEC სამუშაო ადგილზე ქალისა და კაცისადმი თანაბარი მოპყრობის თაობაზე, ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 2006/54/EC სამუშაო ადგილზე ქალისა და კაცისადმი თანაბარი მოპყრობისა და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის თაობაზე<sup>7</sup>.

## 1.2 ეროვნული კანონმდებლობა, სახელმწიფო ინსტიტუციები და სახელმწიფო პოლიტიკა

- საქართველოს კონსტიტუცია კრძალავს დისკრიმინაციას სქესის მიხედვით და იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად<sup>8</sup>.
- 2006 წელს საქართველოს პარლამენტმა დაამტკიცა გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია, რომლითაც განსაზღვრა აღმასრულებელი ხელისუფლების მიერ განსახორციელებელი ღონისძიებები გენდერული თანასწორობის პრინციპების დამკვიდრების და გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შემუშავების კონტექსტში<sup>9</sup>.
- 2006 წელს ქვეყანაში მიღებულ იქნა საქართველოს კანონი „ქალთა მიმართ და/ან ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“, რომელიც განსაზღვრავს საზოგადოებრივ თუ პირად ცხოვრებაში ქალთა მიმართ ძალადობისათვის ან/და ოჯახში ძალადობისათვის დამახასიათებელ ქმედებათა ერთობლიობას, ძალადობის გამოვლენისა და აღკვეთის სამართლებრივ და ორგანიზაციულ საფუძვლებს, აგრეთვე მსხვერპლთა სოციალური და სამართლებრივი დაცვისა და დახმარების გარანტიებს<sup>10</sup> და უზრუნველყოფს ოჯახის წევრთა უფლებრივი თანასწორობის აღიარებით მათი უფლებებისა

7 ასოცირების შეთანხმება ძალაში შევიდა 2016 წლის 1 ივლისს. 2000/78/EC და 79/7/EEC დირექტივების შესრულების ვადად განისაზღვრა შეთანხმების შესვლის თარიღიდან 3 წელი. ხოლო 2006/54/EC-ის შემთხვევაში 4 წელი. დირექტივები უკვე ასახულია ეროვნულ კანონმდებლობაში, თუმცა შრომითი დისკრიმინაცია და სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე აღმოფხვრილი არ არის, ასევე, არ არის დანერგილი ქალისა და მამაკაცის შრომის თანაბრობის შეფასების მეთოდოლოგია.

8 საქართველოს კონსტიტუცია მუხლი 11 „ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან ნოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით. სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად“. იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36>

9 საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფციის“ დამტკიცების შესახებ. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/44014?publication=0>

10 კანონი „ქალთა მიმართ და/ან ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“, მუხლი 1, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26422?publication=21>

და თავისუფლებების დაცვის, ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ხელშეუხებლობის, ოჯახური ღირებულებების დაცვის საკანონმდებლო გარანტიების შექმნას<sup>11</sup>.

- 2012 წელს საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსს დაემატა 126<sup>1</sup> მუხლი ოჯახში ძალადობის შესახებ, რომელიც ქმედებისათვის პასუხისმგებლობას აწესებს. აღნიშნული წინგადადგმული ნაბიჯი იყო იმ თვალსაზრისით, რომ დადგინდა სასჯელი ოჯახში დანაშაულისთვის.<sup>12</sup>
- 2017 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, შემაკავებელი ორდერი დაუყოვნებლივ შედის ძალაში და სასამართლოს მხრიდან დასტურს არ საჭიროებს<sup>13</sup>. შემაკავებელი ორდერით განსაზღვრული პირობების დარღვევის შემთხვევაში გათვალისწინებულია პასუხისმგებლობა ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის მუხლით 175<sup>1</sup> და სისხლის სამართლის კოდექსის მუხლით 381<sup>1</sup>.
- 2010 წლიდან ქვეყანაში მოქმედებს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ<sup>14</sup>, რომლის მიზანს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში გენდერული დისკრიმინაციის თავიდან აცილება და აღმოფხვრა, ასევე, ქალებისთვის და მამაკაცებისთვის თანასწორი უფლებების უზრუნველყოფა წარმოადგენს.
- 2014 წლიდან ძალაშია კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, რომლის მიზანია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად<sup>15</sup>.
- 2019 წელს ცვლილება შევიდა შრომის კოდექსში<sup>16</sup>, რომლის თანახმადაც განისაზღვრა სექსუალური შევიწროების ცნება და დისკრიმინაციად, მათ შორის, სექსუალურ შევიწროებად მიიჩნევა პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა. ამავე ინიციატივის ფარგლებში, საკანონმდებლო ცვლილება განხორციელდა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში<sup>17</sup>, რომლის საფუძველზეც დაემატა მუხლი 166<sup>1</sup> და გაიწერა სანქციები საზოგადოებრივ სივრცეში სექსუალური შევიწროებისთვის.
- საკანონმდებლო ცვლილებები განხორციელდა სექსუალური შევიწროების ჩამდენ პირთა მიმართ სანქციების გამკაცრების, მათ შორის, უფლებების ჩამორთმევისა (დანაშაულის

11 კანონი „ქალთა მიმართ და/ან ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“, მუხლი 2, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26422?publication=21>

12 საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი, მუხლი 126<sup>1</sup>, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/16426?publication=243>

13 „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 10, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26422?publication=21>

14 საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი 2, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=9>

15 საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 1, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/233968?publication=3>

16 ხელისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0#DOCUMENT:1>

17 საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი, მუხლი 166-1, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28216?publication=504>



ჩამდენ პირებს ჩამოერთვათ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში დასაქმების უფლება) და სექსუალური დანაშაულის ჩამდენ პირთა მონაცემთა ბაზის შექმნის თვალსაზრისით<sup>18</sup>.

- 2020 წელს ცვლილებები შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსში ქალებისა და მამაკაცის მიერ თანაბარი სამუშაოს განწევის შემთხვევაში თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფის თაობაზე<sup>19</sup>.
- 2020 წელს ცვლილებები შევიდა საარჩევნო კოდექსში, რომლის მიხედვითაც, ცენტრალურ საარჩევნო კომიტეტში წარდგენილ სიებში წარდგენილი კანდიდატებიდან ყოველი მეოთხე საპირისპირო სქესის უნდა იყოს<sup>20</sup>.
- 2014 წელს საქართველოს მთავრობამ ადამიანის უფლებათა დაცვის პირველი სტრატეგია (2014-2020) დაამტკიცა, რომლის ერთ-ერთ მიმართულებას გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა, ქალთა უფლებების დაცვა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლა წარმოადგენდა, იგივე პრიორიტეტია ასახული საქართველოს ადამიანის უფლებათა რიგით მე-2 სტრატეგიაში (2022-2030), რომელიც მთავრობამ 2022 წლის სექტემბერში გამოაქვეყნა და პარლამენტს დასამტკიცებლად აქვს გადაგზავნილი<sup>21</sup>.
- გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის შესაბამისად, გენდერული თანასწორობის მიღწევაზე პასუხისმგებელია გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო (2010)<sup>22</sup>, რომელსაც ამჟამად ქალი ხელმძღვანელობს. საბჭო 23 წევრისგან შედგება და აქედან 10 კაცია და 13 ქალი. საბჭო საქართველოს პარლამენტს ხელს უწყობს გენდერული თანასწორობის სფეროში პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებების განსაზღვრაში, საკანონმდებლო ბაზის შექმნასა და უზრუნველყოფაში, გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის განხილვასა და დამტკიცებაში, გენდერული თანასწორობის შესახებ ცნობიერების ამაღლებასა და ქალთა გაძლიერების მხარდამჭერი ღონისძიებების განხორციელებაში. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად კი საქართველოს მთავრობაში შექმნილია გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია.<sup>23</sup> კომისიის დებულებაში განსაზღვრულია კომისიის ფუნქციები, რასაც გენდერულ ქრილში პოლიტიკის კოორდინაცია, გენდერული თანასწორობისა და ქალთა მიმართ ძალადობის საკითხებზე დაგეგმილი ღონისძიებების, მათ შორის, გაერო-ს უშიშროების საბჭოს „ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების თაობაზე“ 1325 რეზოლუციით განსაზღვრული ქმედებების განხორციელების კოორდინაცია და მონიტორინგი წარმოადგენს.<sup>24</sup>

18 საქართველოს კანონი სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ, მუხლი 3-8, ხელმისაწვდომია <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4792146?publication=2>

19 საქართველოს შრომის კოდექსი მუხლი 2, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=21>

20 საქართველოს საარჩევნო კოდექსი, მუხლი 203, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1557168?publication=74>

21 საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის სტრატეგია ხელმისაწვდომია: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/304603>, ცნობისთვის: ადამიანის უფლებათა კომიტეტის თხოვნის საფუძველზე პარლამენტის ბიუროს გადაწყვეტილებით, სტრატეგიის განხილვის ვადამ გადაინიშა 23 მაისამდე. იხ. ბიუროს გადაწყვეტილება <https://parliament.ge/legislation/24597> (21.02.2023 მდგომარეობით).

22 გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია: <https://parliament.ge/parliament/councils/51090/deputies>

23 გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე კომისიის შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3698004?publication=0>

24 გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის დებულება, მუხლი 2, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3698004?publication=0>

## II. კვლევის ძირითადი მიმართულებები

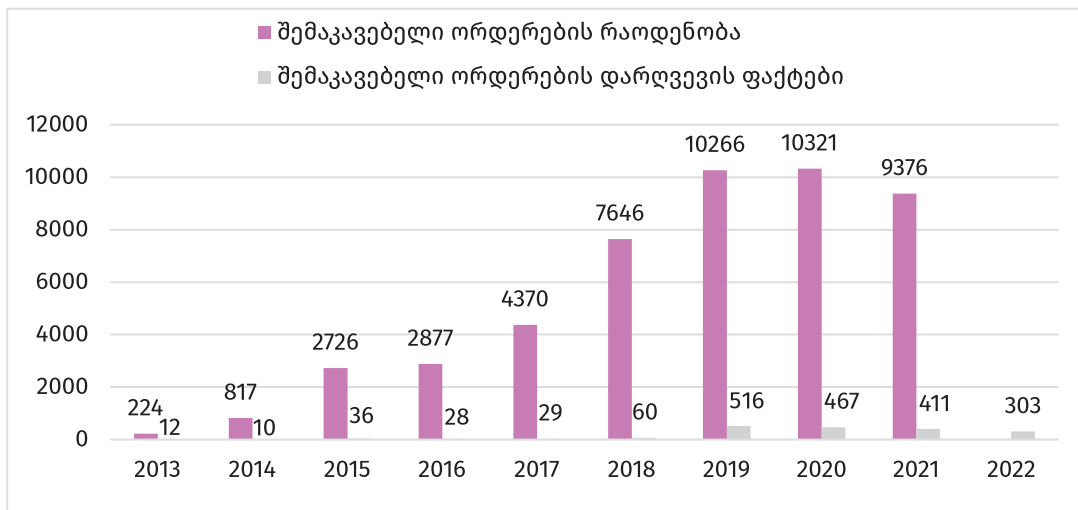
### II.1 ქალთა მიმართ ძალადობა

ქალთა მიმართ ძალადობის პრევენციის და მასზე რეაგირებისთვის სამართლებრივი ჩარჩოს შექმნის, ასევე, სოციალური განვითარების მექანიზმების შემუშავების მიზნით საქართველომ მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. დღესდღეობით, ქვეყანაში ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობაზე რეაგირებისთვის არსებობს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი მექანიზმები შემაკავებელი/დამცავი ორდერების გამოცემის, ასევე, მოძალადეზე ელექტრონული ზედამხედველობის დაწესების სახით.

გარდა ამისა, 2018 წელს დამტკიცდა ოჯახში ძალადობის რისკების შეფასების ინსტრუმენტი, რაც მსხვერპლის უსაფრთხოების დაცვის და განმეორებითი ძალადობის პრევენციის მნიშვნელოვანია მექანიზმია.<sup>25</sup>

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ 2020 წლის 1 სექტემბერს ძალაში შევიდა საკანონმდებლო ცვლილებები, რომელიც ითვალისწინებს მოძალადის მიმართ ელექტრონული ზედამხედველობის დაწესებას, შემაკავებელი ორდერის გამოცემასთან ერთად. ელექტრონული ზედამხედველობის დაწესებისას ხდება განმეორებითი ძალადობის რისკის შეფასება და მისი დაწესებისთვის აუცილებელია მსხვერპლის/ან მისი კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობა. ელექტრონული ზედამხედველობის დაწესების შემთხვევაში მოძალადეს სხეულზე ელექტრონული სამაჭური უმაგრდება. აღნიშნულის შედეგად ხდება მოძალადის მსხვერპლთან და წინასწარ განსაზღვრულ ტერიტორიებთან მიახლოების რეალურ დროში კონტროლი<sup>26</sup>.

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ინფორმაციით<sup>27</sup>, ზემოხსენებული დანერგილი რისკების შეფასების მექანიზმის მეშვეობით, შემაკავებელი ორდერის დამრღვევ პირთა რაოდენობა შემცირდა.<sup>28</sup>



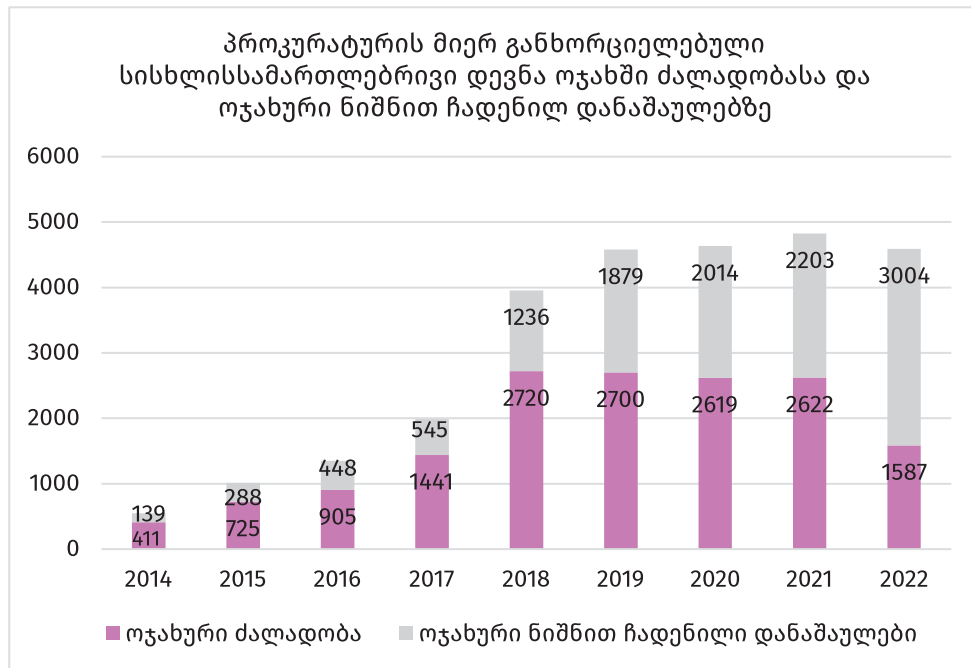
25 ინფორმაცია რისკების მექანიზმის თაობაზე ხელმისაწვდომია: <https://police.ge/en/qalta-mimart-da-odjakhshi-dzalado-bis-riskebis-shefasebis-instrumenti-da-shemakavebeli-orderis-monitoringis-meqanizmi-amoqmedda/11956>

26 ხელმისაწვდომია: <https://www.radiotavisupleba.ge/a/32155896.html>.

27 შინაგან საქმეთა სამინისტროს წერილი MIA 4 22 03128597, 07/11/2022

28 შინაგან საქმეთა სამინისტროს წერილი MIA 4 22 03128597, 07/11/2022

2018 წლიდან ოჯახური დანაშაულის საქმეებზე უფლებამოსილებას ახორციელებენ სპეციალიზებული პროკურორები (ამ ეტაპზე პროკურატურაში სპეციალიზებულია 209 პროკურორი). შედეგად, უკანასკნელ წლებში მკვეთრად გაიზარდა ოჯახური დანაშაულის ნიშნით ჩამდენ პირთა და ოჯახში ძალადობის ჩამდენ პირთა მიმართ დევნის დანყების მაჩვენებელი.



**შენიშვნა:** ოჯახური ნიშნით ჩადენილ დანაშაულებში სამინისტროს მიერ წარმოდგენილ მასალაში იგულისხმება სისხლის სამართლის კოდექსის 108-ე, 109-ე, 117-ე, 118-ე მუხლებით გათვალისწინებული დანაშაულები ჯამურად

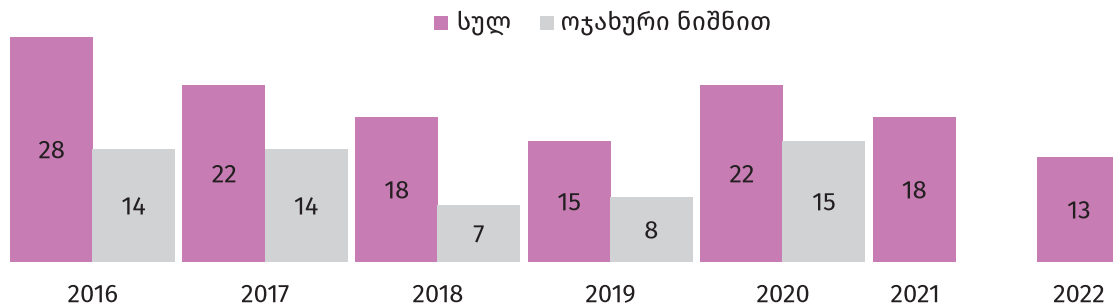
### II.1.1 ფემიციდი

ფემიციდი, როგორც დამოუკიდებელი დანაშაული საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული არ არის. სისხლის სამართლის კოდექსში განსაზღვრულია გენდერული ნიშნით ჩადენილი განზრახი მკვლელობა<sup>29</sup> და თვითმკვლელობამდე მიყვანა გენდერის ნიშნით (სსკ, მუხლი 115), რითაც ხშირად კვალიფიცირდება ფემიციდი.

განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებებისა და საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ გაცემული რეკომენდაციების შესრულების შედეგად, ქვეყანაში შეიქმნა სასამართლო პრაქტიკა გენდერის ნიშნით ჩადენილ მკვლელობასთან ან მკვლელობის მცდელობასთან დაკავშირებით და გენდერის ნიშნით ჩადენილი მკვლელობა დამამძიმებელ გარემოებად განისაზღვრა<sup>30</sup>.

29 საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი, მუხლი 109, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/16426?publication=243>

30 სახალხო დამცველი, ფემიციდის მონიტორინგის ანგარიში 2020 <http://ombudsman.ge/res/docs/2022070609293527273.pdf>



აღსანიშნავია, რომ ფემიციდის შემთხვევების უმრავლესობა ეჭვიანობის მოტივით არის ჩადენილი და მკვლელთა უმრავლესობა მოკლული ქალების პარტნიორი ან ყოფილი პარტნიორია<sup>31</sup>.

ფემიციდის შემთხვევები მიუთითებს, რომ სამართალდამცავ უწყებებში კვლავ შეიძლება არსებობდეს თანამშრომელთა შესაძლებლობების გაძლიერების საჭიროება „გენდერული ნიშნით“ ჩადენილი მკვლევლობების პრევენციის მიზნით.

საქართველოში ფემიციდის შემთხვევებზე იმსჯელა ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ („თხელიძე საქართველოს წინააღმდეგ“<sup>32</sup> და საქმე “A და B საქართველოს წინააღმდეგ“<sup>33</sup>). სასამართლომდე მისულ ყველა საქმეში, მსხვერპლი ქალები, შესაბამის უწყებებში აფიქსირებდნენ შეტყობინებებს მათ მიმართ ჩადენილი ძალადობის ფაქტებთან დაკავშირებით, თუმცა ვერ მოხერხდა რისკების სწორად შეფასება და ზომების მიღება ფემიციდის თავიდან ასაცილებლად.<sup>34</sup>

ზემოაღნიშნულ ორივე საქმეზე სასამართლომ დაადგინა სახელმწიფოს მიერ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-2 (სიცოცხლის უფლება) და მე-14 (დისკრიმინაციის აკრძალვა სქესის, კანის ფერისა და რასის მიხედვით) მუხლების დარღვევა, ხოლო მომჩივნებისთვის ფულადი კომპენსაციის გადახდა არამატერიალური ზიანის მიყენებისთვის.<sup>35</sup>

## II.1.2 ქალთა მიმართ და/ან ოჯახში ძალადობის აღკვეთის მექანიზმები

2010 წელს, საქართველოში, ამოქმედდა ცხელი ხაზი ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთათვის და გაიხსნა ძალადობის მსხვერპლთა თავშესაფარი. 2016 წელს ქვეყანაში შეიქმნა ტრეფიკინგის მსხვერპლთა დახმარებისა და დაცვის სახელმწიფო ფონდი, რომელიც უზრუნველყოფს მომსახურებას ოჯახური ძალადობის მსხვერპლთათვის, ხოლო 2020 წელს, განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების შედეგად, შეიქმნა ადამიანით ვაჭრობის მსხვერპლთა დახმარების სააგენტო, რომელიც დღეის მდგომარეობით 5 თავშესაფრისგან შედგება<sup>36</sup>. კერძოდ:

31 ფემიციდის მონიტორინგის ანგარიში 2020, სახალხო დამცველი, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2022070609293527273.pdf>

32 ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პირველი გადაწყვეტილება ფემიციდის საქმეზე „თხელიძე საქართველოს წინააღმდეგ“ იხ. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5273734?publication=0>

33 ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება CASE OF A AND B v. GEORGIA, იხ. <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5443641?publication=0>

34 როგორც მომჩივნები დავობდნენ სამართალდამცავი უწყებების უმოქმედობა შეიძლებოდა გარკვეულწილად გამოწვეული ყოფილიყო სახელმწიფოს წარმომადგენლების მხრიდან გენდერული დისკრიმინაციით.

35 ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პირველი გადაწყვეტილება ფემიციდის საქმეზე „თხელიძე საქართველოს წინააღმდეგ“. CASE OF A AND B v. GEORGIA იხ. <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5443641?publication=0>

36 სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტოს წერილი N1000318 7 22 00452272, 24/10/2022

- თბილისის ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) და ძალადობის მსხვერპლთა მომსახურების დაწესებულება (თავშესაფარი) ბენეფიციართა ლიმიტი 23;
- გორის ძალადობის მსხვერპლთა მომსახურების დაწესებულება (თავშესაფარი) - ბენეფიციართა ლიმიტი 22;
- ქუთაისის ძალადობის მსხვერპლთა მომსახურების დაწესებულება (თავშესაფარი) ბენეფიციართა ლიმიტი - 18;
- სიღნაღის ძალადობის მსხვერპლთა მომსახურების დაწესებულება (თავშესაფარი) - ბენეფიციართა ლიმიტი 10;
- ბათუმის ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) და ძალადობის მსხვერპლთა მომსახურების დაწესებულება (თავშესაფარი) - ბენეფიციართა ლიმიტი 10.

მსხვერპლთა და დაზარალებულთა თავშესაფარში ყოფნა განისაზღვრება 3 თვით, თუმცა თუმცა ეს ვადა შეიძლება გაიზარდოს საჭიროების შემთხვევაში, მსხვერპლის/დაზარალებულის სურვილითა და ფონდის დირექტორის ბრძანების საფუძველზე. პარალელურად, სააგენტოში მოქმედებს ცხელი ხაზი (116006), რომელიც დაზარალებულებს დახმარებას 8 სხვადასხვა ენაზე (ქართული, ინგლისური, რუსული, თურქული, აზერბაიჯანული, სომხური, არაბული, სპარსული) უწევს. თავშესაფრებში ბენეფიციარები უზრუნველყოფილნი არიან ფსიქოლოგიურ-სოციალური რეაბილიტაციით, სამედიცინო მომსახურების მიღებით, სამართლებრივი დახმარებით და საჭიროების შემთხვევაში, თარჯიმნის მომსახურებით.

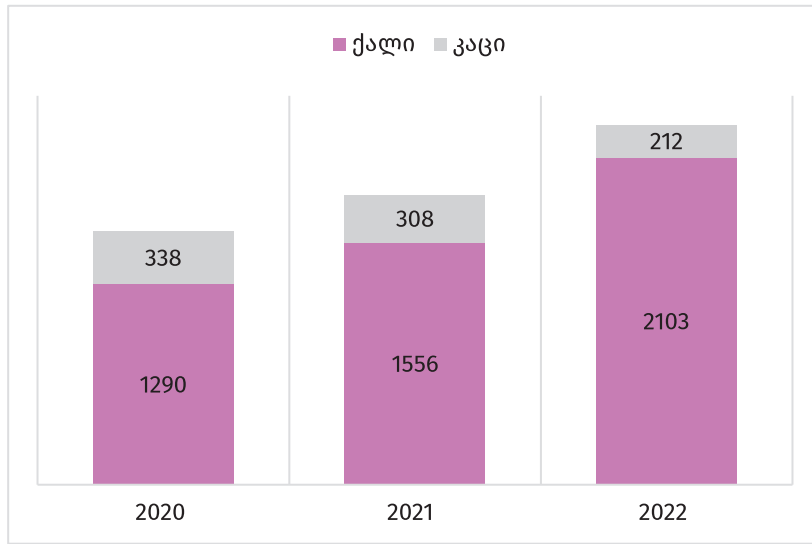
აღსანიშნავია, რომ სტამბულის კონვენციის<sup>37</sup> ფარგლებში აღებული ვალდებულებების ფარგლებში, 2022 წლის 9 ნოემბერს, საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა ძალადობის მსხვერპლთათვის ფულადი კომპენსაციის გაცემის წესი<sup>38</sup>, რომლის საფუძველზეც ძალადობის მსხვერპლი უფლებამოსილია მიიღოს კომპენსაცია სახელმწიფოსგან, თუ მის მიმართ, ჩადენილი დანაშაულის შედეგად მისთვის მიყენებული ჯანმრთელობის დაზიანებით გამოწვეული ზიანი მოძალადის მიერ არ ანაზღაურდა. კომპენსაციის ოდენობა განისაზღვრება ზიანის ანაზღაურების თაობაზე სასამართლოს გადაწყვეტილებით.

საგულისხმოა, რომ ბოლო სამი წლის განმავლობაში გაიზარდა იმ პირთა რაოდენობა, რომელთაც ტრეფიკინგის მსხვერპლთა და დაზარალებულთა დახმარების სააგენტოს ცხელ ხაზს მიმართეს და უფასო კონსულტაციით ისარგებლეს.

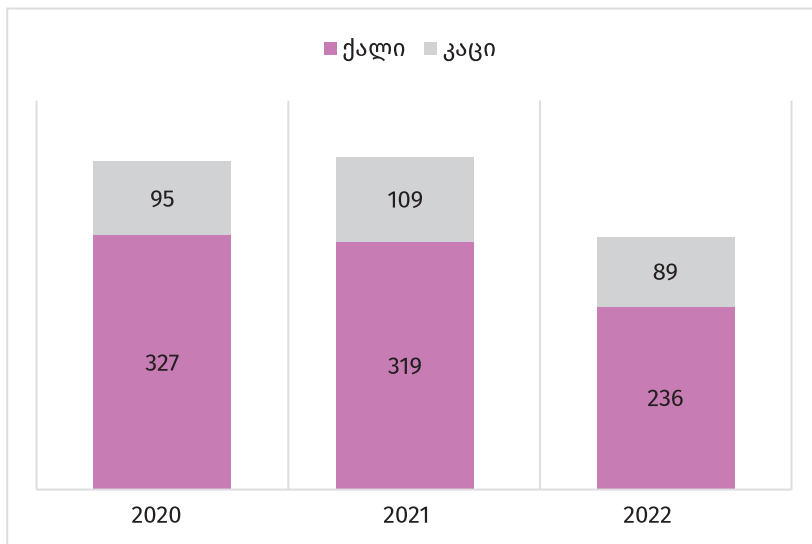
37 სტამბოლის კონვენციის 30-ე მუხლი. იხ. <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention>

38 საქართველოს მთავრობის დადგენილება №523 ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლისათვის გასაცემი კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე, იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5611339?publication=0>

### „ცხელი ხაზის“ ბენეფიციარები



### თავშესაფრისა და სააგენტოს სერვისების ბენეფიციარები



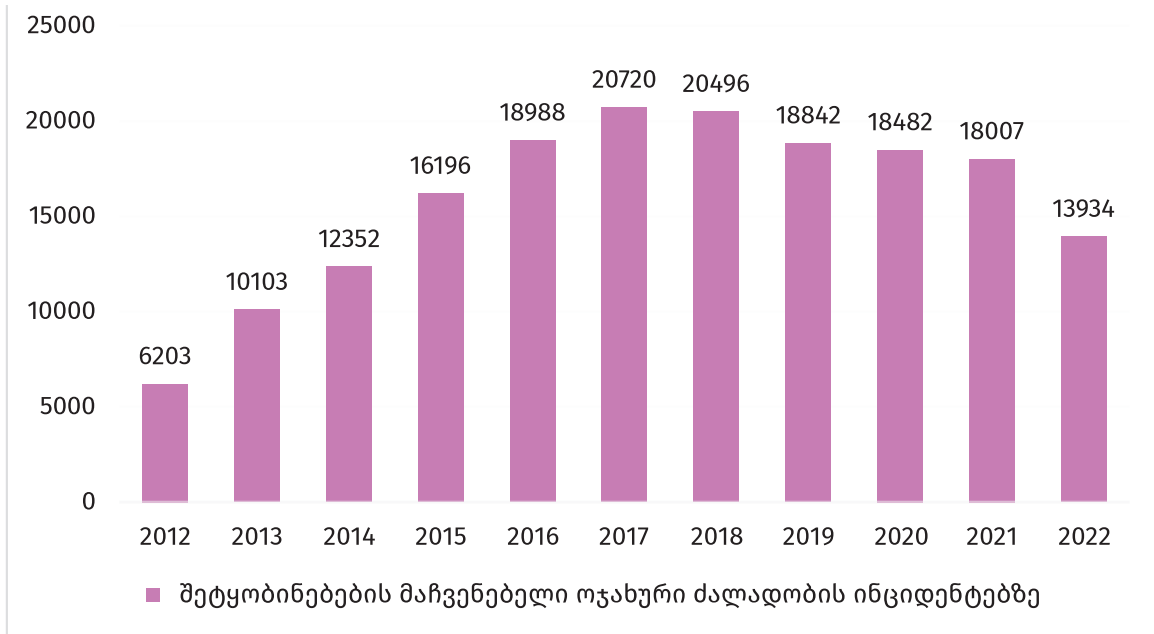
ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის სამართლებრივ მექანიზმებზე ინფორმაცია, ასევე, ხელმისაწვდომია შინაგან საქმეთა სამინისტროს ცხელ ხაზზე (24/7) და სამინისტრო დაუყოვნებლივ რეაგირებას ახდენს თითოეულ შემთხვევაზე. ამასთან, შეიქმნა 112-ის მობილური აპლიკაცია რომლის საშუალებითაც შესაძლებელია „sos“ სიგნალის გააქტიურება. ამასთან, 2018 წლიდან ოჯახური ძალადობის მსხვერპლთათვის უფასო იურიდიული კონსულტაცია ხორციელდება სსიპ იურიდიული დახმარების სამსახურის მიერ განურჩევლად მსხვერპლთა სოციალური მდგომარეობისა<sup>39</sup>.

39 ATIPFUND წერილი 1000318 7 22 00452272 24/10/2022



### II.1.3 ქალთა მიმართ ძალადობის/ოჯახში ძალადობის შემთხვევებზე შეტყობინებათა მაჩვენებელი კოვიდ19-ის პერიოდში

კოვიდ19-ის პერიოდში ოჯახში ძალადობის ინციდენტებზე შეტყობინებათა მაჩვენებლის მატება წინა წლების მსგავსია, რაც შესაძლოა მიუთითებდეს იმაზე, რომ მსხვერპლებს მოძალადებთან ერთ სივრცეში იძულების აღმოჩენისას, ნაკლებად ჰქონდათ შესაძლებლობა შეეტყობინებინათ ძალადობის ფაქტების შესახებ შესაბამისი სამსახურებისთვის.



## II.2 სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე

სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება საქართველოში ფართოდ გავრცელებული ფარული პრობლემაა, რომლის მსხვერპლებს ძირითად შემთხვევაში ქალები წარმოადგენენ, აღნიშნული მნიშვნელოვანი დაბრკოლებაა დასაქმების ადგილზე თანასწორი შესაძლებლობების მისაღწევად. საქართველოს შრომის კოდექსით, სამუშაო ადგილზე შევიწროება, მათ შორის, სექსუალური შევიწროება წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფორმას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.<sup>40</sup>

2019 წელს, საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებულ იქნა საკანონმდებლო ცვლილებები სამუშაო ადგილზე და საჯარო სივრცეში სექსუალური შევიწროების რეგულირების მიზნით, რომლის თანახმადაც საქართველოს შრომის კოდექსით, დასაქმებელი ვალდებულია ზომები მიიღოს დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად და ასახოს დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ორგანიზაციის შინაგანანწესსა და სხვა დოკუმენტებში<sup>41</sup>,

40 საქართველოს შრომის კოდექსი მუხლი 2-4. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=21>

41 საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 5, იხ. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=21>

ასევე, კანონით სექსუალური ძალადობა ადმინისტრაციულ დანაშაულად განისაზღვრა და დასჯადი გახდა სანქციით.<sup>42</sup>

დღესდღეობით, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების მსხვერპლებს აქვთ შესაძლებლობა რეაგირებისთვის მიმართონ სამუშაო ადგილზე არსებულ გასაჩივრების შიდა მექანიზმებს (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), სახალხო დამცველს ან/და სასამართლოს. იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ფაქტზე სახალხო დამცველის მიერ დამსაქმებლისთვის გაცემული რეკომენდაცია არ შესრულდება, სახალხო დამცველი უფლებამოსილია სარჩელით მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს იმ იურიდიული პირის, სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნის ან მეწარმე სუბიექტის მიერ მისი რეკომენდაციის შესრულება, რომელმაც სახალხო დამცველის ვარაუდით, განახორციელა დისკრიმინაციული ქმედება და რეკომენდაცია არ გაზიარა<sup>43</sup>.

აღსანიშნავია, რომ კერძო სექტორში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, არსებობს პრაქტიკა როდესაც მსხვერპლმა მიმართა სახალხო დამცველის აპარატს. შედეგად კი, სახალხო დამცველმა დაადგინა სექსუალური შევიწროების ფაქტი და შემავიწროებელს რეკომენდაციით მიმართა აღარ განახორციელოს სექსუალური შევიწროება და არ შეუქმნას ადამიანებს შეურაცხმყოფელი, დამამცირებელი და მათი ღირსებისთვის შეუსაბამო გარემო<sup>44</sup>.

საჯარო მოხელეების მიერ სექსუალური შევიწროების შეტყობინების გაკეთების ერთ-ერთ მისაღებად გზად უწყებაში არსებული გასაჩივრების შიდა მექანიზმი მიიჩნევა<sup>45</sup>. არსებული კვლევების თანახმად, საქართველოში საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების განმახორციელებელთა 91% კაცია და საჯარო სამსახურში დასაქმებული რესპოდენტი ყოველი 5 ქალიდან ორს გამოუცდია სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება.<sup>46</sup>

წინამდებარე კვლევაზე მუშაობის პროცესში, სოციალური ქსელის საშუალებით, მიზნობრივ ჯგუფებში გამოიკითხნენ ქალები<sup>47</sup>. შედეგად, გამოიკვეთა, რომ გამოკითხულ ქალთა 57.1 პროცენტს გამოუცდია სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე სხვადასხვა ფორმით, ხოლო 59 პროცენტი სექსუალური შევიწროების მოწმე გამხდარა. ასევე, გამოკითხულთა 32%-მა აღნიშნა, რომ ინფორმაცია ჰქონდა სამუშაო ადგილზე არსებულ პრევენციის/რეაგირების მექანიზმებზე, 21%

42 საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 1661-ე მუხლი საჯარო სივრცეში ჩადენილ სექსუალურ შევიწროებას სამართალდარღვევად განიხილავს. აღნიშნული ქმედება ჯარიმდება 300 ლარის ოდენობით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, იგივე ქმედება, რომელიც ჩადენილია ადმინისტრაციული სახდელის დადებიდან ერთი წლის განმავლობაში, ითვალისწინებს ჯარიმას 500 ლარის ოდენობით ან გამასწორებელ სამუშაოებს ერთ თვემდე ვადით. ამასთან, მესამე ნაწილის თანახმად, ეს ქმედება, რომელიც ჩადენილია წინასწარი შეცნობით არასრულწლოვანის, ორსულის, უმწეო მდგომარეობაში მყოფის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ ან არასრულწლოვანის თანდასწრებით, გამოიწვევს დაჯარიმებას 500-დან 800 ლარამდე ოდენობით. ხოლო ამ პირთა მიმართ განმეორებით განხორციელებული სექსუალური შევიწროება, რომელიც ჩადენილია ადმინისტრაციული სახდელის დადებიდან ერთი წლის განმავლობაში, გამოიწვევს დაჯარიმებას 800-დან 1000 ლარამდე ოდენობით, ან გამასწორებელ სამუშაოებს ერთ თვემდე ვადით, ან ადმინისტრაციულ პატიმრობას 10 დღემდე ვადით. იხ. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28216?publication=508>

43 საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 6, პუნქტი „ზ“, იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687?publication=3> მუხლი 6, პუნქტი „ზ“)

44 წარმატებული საქმეები, სახალხო დამცველი, საქმე N6021/21, იხ. ასევე, საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია დ. ა.-ს და სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ წინააღმდეგ; <http://www.ombudsman.ge/geo/191127024229seksualuri-shevitsroeba/sakhalkho-damtsvelma-shromit-urtiertobashi-seksual-uri-shevitsroeba-daadgina>

45 UN WOMEN სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში 2021, გვ. 37 ხელმისაწვდომია: <https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2021/09/workplace-sexual-harassment-in-the-civil-service-in-georgia>

46 UN WOMEN სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში, 2021. გვ. 37 ხელმისაწვდომია: <https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2021/09/workplace-sexual-harassment-in-the-civil-service-in-georgia>

47 გამოკითხვა ჩატარდა სოციალური ქსელის დახურულ ჯგუფში 2022 წლის ნოემბერში. მიუხედავად იმისა, რომ კითხვარი ანონიმური იყო, დახურული ჯგუფის წევრების უმრავლესობამ თავი შეიკავა კვლევაში მონაწილეობისგან.

ჰქონდა ინფორმაცია მექანიზმებზე თუმცა არ ფლობდა ინფორმაციას საჭიროების შემთხვევაში განცხადების გაკეთების გზებზე, 22%-მა აღნიშნა, რომ მის სამუშაო ადგილზე არ არსებობდა სექსუალური შევიწროების გასაჩივრების მექანიზმი, ხოლო 25% არ ჰქონდა ინფორმაცია არსებობდა თუ არა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში გასაჩივრების მექანიზმი. გამოკითხულთა უმრავლესობას არ მიუმართავს შესაბამისი სამსახურისთვის და მათმა 38%-მა მომხდარის თაობაზე უამბო მხოლოდ კოლეგას/მეგობარს.

კვლევის პროცესში აგრეთვე გამოკითხულ იქნა სახელმწიფო უწყებები საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების გასაჩივრების შიდა მექანიზმებისა და საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების ფაქტების შესახებ.<sup>48</sup>

გამოკითხვების შედეგმა აჩვენა, რომ დღესდღეობით, სექსუალური შევიწროების გასაჩივრების შიდა მექანიზმი არსებული 12 სამინისტროდან დანერგილია მხოლოდ 5 სამინისტროში: გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროში (2021)<sup>49</sup>, საგარეო საქმეთა სამინისტროში (2021)<sup>50</sup>, თავდაცვის სამინისტროში (2021)<sup>51</sup>, რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროში (2021)<sup>52</sup>, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში (2021)<sup>53</sup>, დანერგვის პროცესშია ორ სამინისტროში: შინაგან საქმეთა<sup>54</sup> და განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროებში<sup>55</sup>. მექანიზმი დანერგილი არ აქვთ ფინანსთა სამინისტროს<sup>56</sup>, სამოქალაქო თანასწორობისა და შერიგების საკითხებში სახელმწიფო მინისტრის აპარატს<sup>57</sup>, იუსტიციის სამინისტროს<sup>58</sup>, ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს<sup>59</sup>.

უნდა აღინიშნოს, რომ გასაჩივრების მექანიზმით სექსუალური შევიწროების მსხვერპლებმა ისარგებლეს იმ უწყებაში (საქართველოს თავდაცვის სამინისტროში), სადაც სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების შესახებ რეგულარულ და სავალდებულო ტრენინგებს ახორციელებენ. ამასთან, მხოლოდ თავდაცვის სამინისტროშია სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინების გაკეთების რამდენიმე ფორმა, მათ შორის, კონფიდენციალური.

48 არსებული 12 სამინისტროდან ზემოხსენებული მექანიზმების, ასევე, საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების ფაქტებზე წერილობითი პასუხი წარმოადგინა ყველა სამინისტრომ, გარდა კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროსი.

49 გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს წერილი N 9193/01, 28/09/2022

50 საგარეო საქმეთა სამინისტროს წერილი № 01/29631 28/09/2022

51 თავდაცვის სამინისტროს წერილი MOD 322 01154851 5/10/2022

52 რეგიონული და ინფრასტრუქტურის განვითარების სამინისტროს წერილი N 01/2938 21/10/2022

53 ეკონომიკის სამინისტროს წერილი № 08/8176, 21/10/2022

54 შინაგან საქმეთა სამინისტროს წერილი MIA 4 22 03128597, 7/11/2022

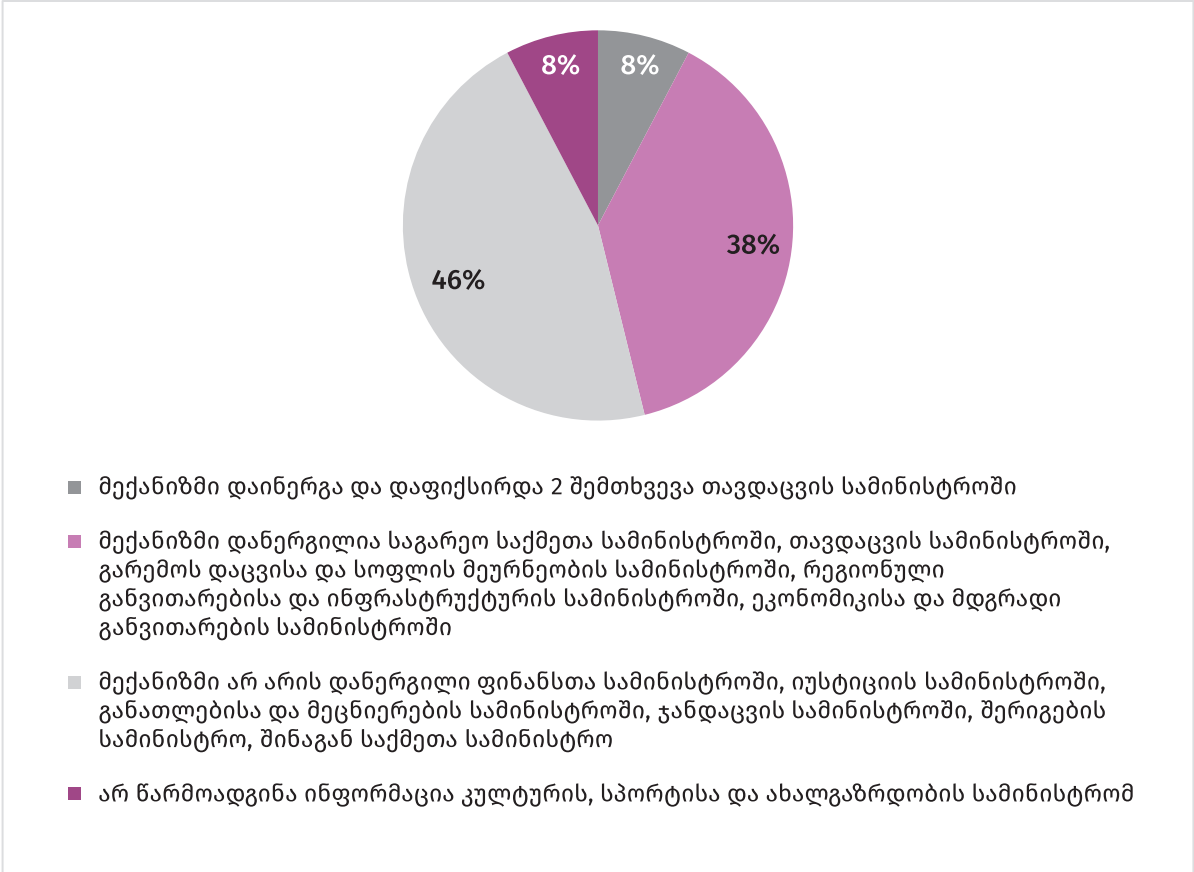
55 განათლების და მეცნიერების სამინისტროს წერილი MES 7 22 0001181511, 29/09/2022

56 ფინანსთა სამინისტროს წერილი N 08-02/91175, 30/09/2022

57 სამოქალაქო თანასწორობისა და შერიგების საკითხებში სახელმწიფო მინისტრის აპარატის წერილი N1728, 25/10/2022

58 იუსტიციის სამინისტროს მექანიზმი დანერგილი არა აქვს, თუმცა სექსუალური შევიწროების საკითხს შინაგანაწესით არეგულირებს. იუსტიციის სამინისტროს წერილი N 01/2938 5/10/2022

59 მექანიზმი დანერგილი არა აქვს, თუმცა სექსუალური შევიწროების საკითხს შინაგანაწესით არეგულირებს. ჯანდაცვის სამინისტროს წერილი: MOH 3 22 00350984, 26/09/2022



სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების საკითხის კვლევისას გამოიკვეთა, რომ, ზოგიერთ საჯარო უწყებაში დანერგილი მექანიზმის, სახალხო დამცველისა თუ გასაჩივრების სხვა შესაძლებლობის მიუხედავად, ქალები დაცვის ამ მექანიზმებს ხშირად არ იყენებენ. ამის მიზეზს, საზოგადოების მხრიდან ნეგატიური დამოკიდებულება, გაჟღერებული ფაქტის კარიერულ წინსვლაზე შესაძლო უარყოფითი გავლენა, უნდობლობა და ხშირ შემთხვევაში შემავიწროვებელის მენეჯერული პოზიცია წარმოადგენდა.

### II.3. ქალთა მონაწილეობა გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში

პოლიტიკურ მონაწილეობაში არსებული გენდერული თანასწორობა საქართველოს დემოკრატიული, გრძელვადიანი და სრულფასოვანი განვითარებისთვის მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს.

აღსანიშნავია, რომ 2016 წელს, ცვლილებები შევიდა „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონში<sup>60</sup>, რომლის თანახმადაც, მუნიციპალიტეტის საკრებულო ვალდებულია გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად შექმნას მუნიციპალური გენდერული თანასწორობის საბჭო, რომლის მიზანი ადგილობრივ დონეზე გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა და გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრაა<sup>61</sup>. 2019 წლისთვის გენდერული თანასწორობის საბჭო შეიქმნა ქვეყნის 64 საკრებულოში და ყველა მუნიციპალიტეტში განისაზღვრა გენდერულ თანასწორობაზე პასუხისმგებელი პირი.<sup>62</sup>

**გარდა ამისა, 2011 წელს ცენტრალურმა საარჩევნო კომისიამ დააარსა გენდერული თანასწორობის საბჭო, რომელიც პასუხისმგებელია საარჩევნო ადმინისტრაციის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შექმნასა და განხორციელებაზე, ასევე, საქართველოს მთავრობისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ შემუშავებული რეკომენდაციების განხორციელების ხელშეწყობაზე. ცენტრალურმა საარჩევნო კომისიამ შეიმუშავა 2015-2019 წლების სტრატეგიული გეგმა, რომლის ერთ-ერთი სტრატეგიული მიზანი გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების გზით, გენდერული თანასწორობის მქონე გარემოს განვითარების ხელშეწყობა და პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალთა მონაწილეობის წახალისება იყო.**

საქართველოს კანონმდებლობით, ქალები და კაცები, როგორც ამომრჩევლები და კანდიდატები თანაბარი უფლებებით სარგებლობენ, თუმცა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ქალთა მონაწილეობის მაჩვენებელი დაბალია<sup>63</sup>. აღნიშნული მაჩვენებელი დაბალია იმ ფაქტების გათვალისწინებითაც, რომ საქართველოს მოსახლეობის 52% ქალი წარმოადგენს<sup>64</sup> და უნივერსიტეტის დამთავრებულთა შორის უმაღლესი განათლების მქონე ქალთა მაჩვენებელი ასევე, მაღალია (2021 წლის მონაცემებით, 52% ქალი უმაღლეს დამთავრებული)<sup>65</sup>, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ქალთა მონაწილეობის დაბალი მაჩვენებელი შესაძლოა რიგი ფაქტორებით, მათ შორის, ეკონომიკურ-სოციალური და დაბალი პოლიტიკური ცნობიერებით იყოს გამოწვეული.

2012 წელს ჩატარებული არჩევნების შედეგად ქალთა რაოდენობა საქართველოს პარლამენტში 6%-დან 12%-მდე გაიზარდა (მანამდე 150 დეპუტატიდან მხოლოდ 18 იყო ქალი), 2016 წელს ჩატარებული საპარლამენტო არჩევნების შედეგად კი მათი რიცხვი 24 გახდა და 16% შეადგინა. ამ ეტაპზე, საქართველოს პარლამენტში 143 კაცი და 27 ქალი წევრია<sup>66</sup>.

60 საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე, მუხლი 13, იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3276687?publication=0#DOCUMENT:1>;

61 საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე, მუხლი 13, იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3276687?publication=0#DOCUMENT:1>

62 პეკინის დეკლარაციის შესრულების ეროვნული ანგარიში 2020, ხელმისაწვდომია: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Georgia.pdf>

63 საქართველოს უნივერსალური პერიოდული მიმოხილვა 2021, გაერო-ს კომპილაცია, გვ. 7, პარაგრაფი 82, იხ.: <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/ge-index>

64 საქართველოს ეროვნული სტატისტიკის სამსახურის მონაცემები იხ.: <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/41/population>

65 საქართველოს ეროვნული სტატისტიკის სამსახურის მონაცემები [https://www.geostat.ge/media/41855/WOMEN-AND-MEN-IN-GEORGIAN\\_-2021.pdf](https://www.geostat.ge/media/41855/WOMEN-AND-MEN-IN-GEORGIAN_-2021.pdf)

66 პარლამენტის წევრთა შემადგენლობა, იხ.: [www.parliament.gov.ge](http://www.parliament.gov.ge)



მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გენდერული სხვაობის გლობალური ინდექსით, ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობისა და პარლამენტში ქალთა წარმომადგენლობის მაჩვენებელით, ბოლო 4 წლის განმავლობაში, 152 ქვეყნიდან საქართველომ 119-ე პოზიციიდან 57-ე პოზიციამდე გადაინაცვლა<sup>67</sup>. ხოლო პარლამენტთაშორისი კავშირის 2022 წლის 1 ოქტომბრის მონაცემით, 2019 წელთან შედარებით, საქართველო 27 ქალი წევრით, ეროვნულ პარლამენტებში ქალთა რეიტინგში 138-დან 122-ე ადგილზე დაინაწინაურდა<sup>68</sup>, რასაც ხელი შეუწყო პარლამენტის მიერ განხორციელებულმა საკანონმდებლო ცვლილებებმა, კერძოდ, სავალდებულო კვოტირების მექანიზმის, ასევე, ფინანსური წახალისების მექანიზმის განსაზღვრამ.

2011 წელს საქართველოს მთავრობა ქალთა დაბალი წარმომადგენლობის გაუმჯობესებას ფინანსური წახალისების გზით შეეცადა და „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში შეტანილი ცვლილებით, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან 10%-ით გაეზარდათ დაფინანსება იმ პარტიებს, რომელთა პარტიულ სიაშიც ყოველ 10 კანდიდატს შორის ორი განსხვავებული სქესი იქნებოდა წარმოდგენილი<sup>69</sup>. 2020 წელს კი განხორციელდა, მორიგი ცვლილება, რომლითაც საბიუჯეტო დაფინანსებაზე 30%-იანი დანამატი განისაზღვრა იმ პარტიებისთვის, რომელთა მიერ არჩევნებზე წარდგენილ პარტიულ სიაში, ყოველ სამეულში ერთი კანდიდატი განსხვავებული სქესის წარმომადგენელი იქნებოდა და გათვალისწინებული დანამატი გამოყენებული იქნებოდა პარტიის სტრუქტურული ერთეულის - ქალთა ორგანიზაციის საქმიანობისთვის.<sup>70</sup>

გარდა ამისა, 2020 წელს, გაერო-ს ქალთა დისკრიმინაციის წინააღმდეგ კომიტეტის მიერ დამტკიცებული N23 ზოგადი რეკომენდაციის შესაბამისად,<sup>71</sup> საქართველოს პარლამენტის მიერ განისაზღვრა სავალდებულო კვოტირების მექანიზმი<sup>72</sup> პარლამენტისა და ადგილობრივი თვითმმართველობების საკრებულოების დაკომპლექტებისას. კვოტირების მექანიზმის მიხედვით, პარლამენტის შემთხვევაში ცენტრალურ საარჩევნო კომისიაში წარდგენილი პარტიული სიის ყოველ ოთხეულში ერთი პირი მაინც უნდა იყოს განსხვავებული სქესის წარმომადგენელი<sup>73</sup>. მექანიზმის თანახმად, თუ საქართველოს პარლამენტის გამოკლებული წევრი არჩეული იყო პარტიული სიით, მის ადგილს იკავებს იმავე პარტიულ სიაში მომდევნო იმავე სქესის კანდიდატი<sup>74</sup>. ხოლო ადგილობრივი თვითმმართველობის საკრებულოების შემთხვევაში პარტიული სიის ყოველ

67 მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გენდერული სხვაობის გლობალური ინდექსი 2022, იხ.: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)

68 პარლამენტთაშორისი კავშირის რეიტინგი ეროვნულ პარლამენტებში ქალთა მონაწილეობის მიხედვით, იხ.: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=10&year=2022>

69 საქართველოს ორგანული კანონი „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე, მუხლი 27, იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1542609?publication=0>

70 საქართველოს ორგანული კანონი „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების შესახებ“, მუხლი 39, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28324?publication=37>

71 ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის ზოგადი 23 რეკომენდაცია, იხ.: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>

72 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს საარჩევნო კოდექსში“ ცვლილების შეტანის თაობაზე, მუხლი 203, პარაგრაფი 1, იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4915093?publication=0>

73 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს საარჩევნო კოდექსში“ ცვლილების შეტანის თაობაზე, მუხლი 203, პარაგრაფი 2-3, იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4915093?publication=0>

74 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს საარჩევნო კოდექსში“ ცვლილების შეტანის თაობაზე, მუხლი 203, პარაგრაფი 7, იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4915093?publication=0>  
აღსანიშნავია, რომ საკონსტიტუციო სასამართლომ არაკონსტიტუციურად ცნო საარჩევნო ნორმის ის შინაარსი, რომელიც სიის ყოველ ოთხეულში ერთი მამაკაცის ჩანერას ითვალისწინებდა იხ: საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2020 წლის 25 სექტემბრის №23/3/1526 გადაწყვეტილება საქმეზე „ა(ა)იპ მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანება „ახალი პოლიტიკური ცენტრი“, პერმან საბო, ზურაბ გირჩი ჯაფარიძე და ანა ჩიქოვანი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-38



სამეულში ერთი პირი მაინც უნდა იყოს განსხვავებული სქესის. გენდერული კვოტა სავალდებულოა და მისი დაცვის გარეშე პარტიული სია ცენტრალურ საარჩევნო კომისიაში სიას ვერ წარადგენს.

გენდერული კვოტირების მექანიზმის დანერგვის შედეგად, მნიშვნელოვნად გაიზარდა ქალთა წარმომადგენლობა ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზეც. თუ 2017 წელს ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოში პროპორციული და მაჟორიტარული სისტემით არჩეული იყო 277 ქალი და 1781 კაცი, 2021 წლის მდგომარეობით ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოში არჩეულია 491 ქალი და 1577 კაცი<sup>75</sup>. ხოლო თუ 2017 წელს მერების არჩევნებში არჩეული იყო 1 ქალი და 63 კაცი, 2021 წლის მდგომარეობით, მერების არჩევნებში არჩეულ იქნა 3 ქალი და 61 კაცი. მიუხედავად წარმოდგენილი ცვლილებისა, ადგილობრივ დონეზე პოლიტიკური გადაწყვეტილების პროცესში ქალები მაინც არასაკმარისად არიან ჩართულნი.

თვალსაჩინოა ქალთა დაბალი წარმომადგენლობა აღმასრულებელ ხელისუფლებაშიც. სახელმწიფოს მეთაური - საქართველოს პრეზიდენტი ქალია<sup>76</sup>, მაშინ როდესაც პრემიერ - მინისტრი, მთავრობის ხელმძღვანელი კაცია. პრემიერ-მინისტრის ყველა მოადგილე კაცია და 12 მინისტრიდან 10 მინისტრი კაცია. რაც შეეხება მინისტრის მოადგილეებს, მინისტრების 46 მოადგილეს შორის მხოლოდ თორმეტი ქალი.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადებული სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, სამინისტროებსა და სახელმწიფო მინისტრის აპარატში საჯარო მოხელის თანამდებობაზე 2019 წელს დასაქმებული იყო 20908 კაცი და 4608 ქალი, ხოლო მთლიანად საჯარო სექტორში დასაქმებულთა 30.5% იყო ქალი.<sup>77</sup> აღსანიშნავია, საჯარო დაწესებულებების ხელმძღვანელთა და ხელმძღვანელის მოადგილეთა გენდერული განაწილება: საჯარო უწყებებში ხელმძღვანელთა 85.2% კაცია და 14.8% ქალი, ხოლო ხელმძღვანელის მოადგილის პოზიციას 18.4% ქალი და 81.6% კაცი იკავებს. ამგვარი გენდერული სხვაობის გამომწვევ მიზეზთა შორის შეიძლება იყოს გენდერული სტერეოტიპები, რაც ქალებს ხელს უშლის მაღალი რანგის პოზიციის დაკავებაში. საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ 2021 ჩატარებული კვლევის „მენეჯერი ქალები საქართველოს საჯარო სამსახურში“ თანახმად, აღმოჩნდა, რომ სქესი გარკვეულწილად აყალიბებს განსხვავებულ გზებს კარიერული განვითარების კუთხით და საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპების გამო, საჯარო სამსახურში კარიერულ ზაზე უფრო მეტი ქალი აწყდება ე.წ. „შუშის ქერის“<sup>78</sup> უხილავ ბარიერებს, ვიდრე კაცი.<sup>79</sup>

75 სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელმისაწვდომია: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Influence%20and%20Power>

76 2012 წელს ჩატარებული საპარლამენტო არჩევნების შედეგად შეცვლილი პოლიტიკური ძალის მიერ მკვეთრად შეიცვალა პრეზიდენტის უფლება-მოხილება, კერძოდ, შესუსტდა პრეზიდენტის უფლებები, პრემიერ მინისტრის ინსტიტუტის გაძლიერების ფონზე.

77 დასაქმების სტატისტიკა საჯარო სამსახურში 2020, საჯარო სამსახურის ბიურო, იხ.: <http://www.csb.gov.ge/>

78 „შუშის ქერი“ - ბარიერი, რომელიც ხელს უშლის ქალებს, ისეთივე წარმატებას მიაღწიონ სამსახურში, როგორსაც მათი კოლეგა მამაკაცები აღწევენ. ეს უხილავი დაბრკოლებები განპირობებულია ტრადიციებით და სტერეოტიპებით, საოჯახო პასუხისმგებლობების ასიმეტრიული განაწილებით ქალებსა და კაცებს შორის, უფროსობის მხარდაჭრის არქონით, არსებული სამსახურებრივი ურთიერთობების კომოსოციალური ხასიათით და სხვა. (აქაც გვჭირდება წყარო, ეს განმარტება საიდანაც გვაქვს - ლექსიკონ-ცნობარი სოციალურ მეცნიერებებში) <http://dictionary.css.ge/content/glass-ceiling>

79 მენეჯერი ქალები საქართველოს საჯარო სამსახურში, კვლევის ანგარიში 2021, კვლევის ავტორები: მარიამ ბოჟაძე, ანა კობერიძე, გვ. 16, იხ.: <http://www.csb.gov.ge/media/3210/87978.pdf>

## II.4 ქალთა სოციალურ-ეკონომიკური უფლებები და შრომის ბაზარი გენდერულ ქრილში

შრომითი უფლებები საქართველოში დაცულია კონსტიტუციის 26-ე მუხლის<sup>80</sup> შესაბამისად, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის თავისუფლებას, ასევე, სამუშაოს თავისუფალი არჩევანის უფლებას და განსაზღვრავს, რომ სხვა შრომითი უფლებები დაცულია საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსით“. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებულ საკითხებს და კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას, მათ შორის, სქესის, ასაკის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ნიშნით<sup>81</sup>.

ასევე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“ მე-100<sup>82</sup> და დისკრიმინაციის (დასაქმება და საქმიანობა) შესახებ 111-ე<sup>83</sup> კონვენციების ფარგლებში. შესაბამისად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ გაცემული რეკომენდაციებისა და ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების მიზნით<sup>84</sup>, 2020 წლიდან, საქართველოს შრომის კოდექსში შესული ცვლილებებით<sup>85</sup>, განისაზღვრა დამსაქმებლის ვალდებულება ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ. აღსანიშნავია, რომ ქვეყანაში 2017 წლიდან მოქმედებს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“, რაც უზრუნველყოფს საჯარო სამსახურში თანაბარ ანაზღაურებას ფუნქციური/პოზიციური დატვირთვის გათვალისწინებით.<sup>86</sup>

თანასწორი დასაქმების შესაძლებლობები, თანაბარი ანაზღაურება და სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენცია გათვალისწინებულია ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგიის პროექტშიც (2022-2030)<sup>87</sup>.

არსებული ინსტიტუციონალური და საკანონმდებლო ჩარჩოს მიუხედავად, კვლევები<sup>88</sup> აჩვენებს, რომ ქალთა ეკონომიკური მონაწილეობის მაჩვენებელი საკმაოდ დაბალია და ქვეყანაში მნიშვნელოვან პრობლემას ქალებისა და კაცების ხელფასებს შორის არსებული უთანასწორობა წარმოადგენს.

საქსტატის მიხედვით, სამუშაო ძალის მონაწილეობის დონის სტატისტიკური მაჩვენებელი, ბოლო 10 წლის განმავლობაში, კაცებისთვის შეადგენდა საშუალოდ 64.23%-ს და ქალებისთვის 43.86%-ს,

80 საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 26, იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36>

81 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 2, იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=21>

82 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100 კონვენცია თანაბარი ანაზღაურების თაობაზე, იხ.: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100)

83 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 111-ე კონვენცია დისკრიმინაციის შესახებ. იხ.: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)

84 ევროკავშირის დირექტივა 2000/78/EC სამუშაო ადგილზე თანაბარი მოპყრობის შესახებ, ევროკავშირის 2006/54/EC და 79/7/EEC დირექტივები სამუშაო ადგილზე ქალისა და კაცისადმი თანაბარი მოპყრობის შესახებ, იხ.: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>

85 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის თაობაზე, მუხლი 4, პარაგრაფი 4. იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0#DOCUMENT:1;>

86 საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში შრომითი ანაზღაურების შესახებ“ მუხლი 3, იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3971683?publication=20>

87 საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგია 2022-2030 წლებისთვის, გვ. 26, ხელმისაწვდომია: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/304603>

88 გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში 2022 (ILO), ავტორი გილფი არნბიორსონი, იხ.: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_842469.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_842469.pdf)

რაც შრომის ბაზარზე არსებულ მნიშვნელოვან გენდერულ უთანასწორობაზე მიუთითებს.<sup>89</sup> 2019 წლისთვის ქალების მხოლოდ 36.2% იყო დასაქმებული, კაცების შემთხვევაში კი აღნიშნული მაჩვენებელი 50.1%-ს შეადგენდა. ხოლო 2020 წელს, პანდემიის პერიოდში ქალების მხოლოდ 33.9% იყო დასაქმებული, კაცების კი 49.5%.<sup>90</sup>

**დასაქმების გენდერული მაჩვენებლის მიხედვით, სხვაობა განსაკუთრებით უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში, პანდემიის პერიოდში გახდა შესამჩნევი.** აღნიშნულ კონტექსტში, მნიშვნელოვნად შესამჩნევი იყო დასაქმების კლება ქალების შემთხვევაში (2.3 %-ით), როდესაც კაცების შემთხვევაში მხოლოდ 0.6% -ით იკლო დასაქმების მაჩვენებელმა. კაცების დასაქმების მაჩვენებელი მაღალია ყველა ასაკობრივ ჯგუფში ქალებთან შედარებით, განსაკუთრებით კი 25-34 ასაკობრივ ჯგუფში 42.3% ქალების დასაქმების მაჩვენებელი, ხოლო 62% კაცების და ამ შემთხვევაში სხვაობა 19.7%ს წარმოადგენს). რაც შესაძლოა გამოწვეული იყოს ქალების რეპროდუქციული ფუნქციით და არაანაზღაურებადი შრომით/ვალდებულებებით<sup>91</sup>.

ასევე, უდიდესი სხვაობაა ქორწინებაში მყოფ და საშუალო განათლების მქონე ქალებსა და კაცებს შორის. დაოჯახებული ან პარტნიორულ ურთიერთობაში მყოფი ქალების დასაქმების მაჩვენებელი 38.7%-ია, როდესაც კაცების შემთხვევაში მაჩვენებელი 56.5%-ს წარმოადგენს. საშუალო განათლების მქონე ქალთა მაჩვენებელი 24.1%, როდესაც კაცების შემთხვევაში მაჩვენებელი 47.2%-ია<sup>92</sup>.

რაც შეეხება სახელფასო სხვაობას, ზოგადი მონაცემებით, ქვეყანაში ქალის საშუალო თვიური ხელფასის (952.2) კაცის საშუალო თვიურ ხელფასთან (1407.7) თანაფარდობა 67.6%-ია და ქალის ხელფასი კაცის ხელფასს 32.3%-ით ჩამორჩება<sup>93</sup>, რაც შესამჩნევია იმ თვალსაზრისით, რომ მსოფლიოში ხელფასებს შორის სხვაობა დაახლოებით 20%-ს შეადგენს.<sup>94</sup>

აღსანიშნავია, რომ გენდერული სახელფასო სხვაობის გამო, 2018 წელს, საქართველოს საკითხი განიხილა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების კომიტეტმა და შეიმუშავა რეკომენდაციები არსებული უთანასწორობის აღმოფხვრის მიზნით.<sup>95</sup> კერძოდ, კომიტეტმა მთავრობას მოუწოდა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების გზით, ეროვნულ კანონმდებლობაში „თანაბარი შრომისთვის ქალსა და მამაკაცთა თანაბარი ანაზღაურების“ პრინციპთან შესაბამისობის უზრუნველყოფისკენ; მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებების შესახებ დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით ნაბიჯების გადადგმისკენ; თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის უზრუნველყოფის მიზნით, ეფექტიანი

89 ქალი და კაცი საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია 2020, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. იხ.: <https://www.geostat.ge/media/38262/%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%98-%E1%83%93%E1%83%90-%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98,-2020.pdf>

90 ქალი და კაცი საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია 2021, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. იხ.: [https://www.geostat.ge/media/41854/%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%98-%E1%83%93%E1%83%90-%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98-%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%A8%E1%83%98\\_2021.pdf](https://www.geostat.ge/media/41854/%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%98-%E1%83%93%E1%83%90-%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98-%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%A8%E1%83%98_2021.pdf)

91 ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი 2021, გაერო-ს ქალთა ორგანიზაცია. იხ.: <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-04/Country%20Gender%20Equality%20Profile%20GEO.pdf>

92 Ibid

93 ქალი და კაცი საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია 2021, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. გვ. 78 იხ.: [https://www.geostat.ge/media/41854/%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%98-%E1%83%93%E1%83%90-%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98-%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%A8%E1%83%98\\_2021.pdf](https://www.geostat.ge/media/41854/%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%98-%E1%83%93%E1%83%90-%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98-%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%A8%E1%83%98_2021.pdf)

94 გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში 2022 (ILO), ავტორი გილფი არნბორსონი, იხ.: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_842469.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_842469.pdf)

95 2018 წელს, შრომის საერთაშორისო კონფერენციის ფარგლებში, სტანდარტების კომიტეტის მიერ საქართველოსთან მიმართებაში მიღებული დასკვნები. იხ.: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:3957950](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3957950)

მექანიზმების სისრულეში მოყვანისკენ და ანაზღაურებისა და შრომის ბაზარზე მონაწილეობის შესახებ გენდერული მონაცემების მიწოდების გაგრძელებისკენ<sup>96</sup>.

#### II.4.1 ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება

საქართველოში 2018 წელს ქალი მენარმეთა წილი 29.06 პროცენტს შეადგენდა<sup>97</sup>, 2019 წელს 29.1 და 2020 წელს 29.7 პროცენტი, როცა კაცების შემთხვევაში მონაცემები შემდეგნაირია: 2018 წელი 51.6%, 2019 - 55.5%, 2020 - 59.1%. დასაქმების ძირითადი სექტორი როგორც ქალებისათვის, ასევე, მამაკაცებისათვის სოფლის მეურნეობაა. თუმცა, აღნიშნულის მიღმა დასაქმებაში გენდერული სეგრეგაცია მაღალია. კერძოდ, ქალები უმეტესად მუშაობენ საბითუმო და საცალო ვაჭრობის, განათლებისა და ჯანდაცვის სფეროში. კაცები კი - ინდუსტრიაში, ტრანსპორტსა და კომუნიკაციაში, ასევე - საჯარო ადმინისტრაციაში. ამავე დროს, ქალები უფრო მეტად გვევლინებიან ოჯახის დამხმარის როლში, ვიდრე დამსაქმებლად ან დაქირავებით დასაქმებულად.<sup>98</sup>

#### II.4.2 ქალთა მონაწილეობა სახელმწიფო პროგრამებში

საქართველოს მთავრობა აღიარებს მცირე და საშუალო მენარმეობაში ქალთა უფლებებს, ცოდნასა და პოტენციალს, ასევე ბიზნესის შესაძლებლობებზე, მათ შორის, ფინანსებზე ქალებისა და კაცების არათანაბარი წვდომის პრობლემას<sup>99</sup> და **მცირე და საშუალო მენარმეობის სტრატეგიაში** ერთ-ერთ პრიორიტეტად განსაზღვრავს ქალთა სამენარმეო პოტენციალის განვითარების ხელშეწყობის გზით მათ ეკონომიკურ გაძლიერებას. აღნიშნულის მისაღწევად, სტრატეგიაში მთავარ ამოცანას წარმოადგენს ქალთა შესაძლებლობების პრინციპების (WEPs) პოპულარიზაცია, სახელმწიფო პროგრამებში მათი მონაწილეობის წახალისება, ქალთა ციფრული უნარ-ჩვევების გაძლიერება და გენდერული ნიშნით სტატისტიკის გაუმჯობესება<sup>100</sup>.

2014 წლიდან **სსიპ „ანარმოე საქართველოში“**, ყველაზე მნიშვნელოვანი მიმართულების „მიკრო და მცირე ბიზნესის ხელშეწყობის პროგრამის“ ფარგლებში გასცემს გრანტებს ახალ ან არსებულ ბენეფიციარზე და გრანტების მისაღებად გენდერული ნიშნით თანაბარი შესაძლებლობები არსებობს. პროგრამის ახალი ბენეფიციარის მიერ პროგრამაში თანამონაწილეობის წილი განისაზღვრება თანადაფინანსების თანხის არანაკლებ 20%-ით, ხოლო პროგრამის არსებული ბენეფიციარის მიერ პროგრამაში თანამონაწილეობის წილი განისაზღვრება თანადაფინანსების თანხის არანაკლებ 50%-ით<sup>101</sup>. რაც შეეხება გენდერული ასპექტს „ანარმოე საქართველოს“ მიერ წარმოდგენილი საჯარო ინფორმაციის საფუძველზე ირკვევა, რომ „მიკრო და მცირე მენარმეობის ხელშეწყობის“ კომპონენტში 2015 წლიდან 2022 წლის ჩათვლით დაფინანსდა 11411 ბენეფიციარი,

96 2018 წელს, შრომის საერთაშორისო კონფერენციის ფარგლებში, სტანდარტების კომიტეტის მიერ საქართველოსთან მიმართებაში მიღებული დასკვნები. იხ.: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:3957950](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3957950)

97 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები გენდერულ ჭრილში, 2021, იხ.: [http://pc-axis.geostat.ge/PXweb/pxweb/ka/Database/Database\\_\\_Gender%20Statistics\\_\\_Business%20Statistics/03.px/?rx-id=e12558d3-1382-410a-b1ee-75e79574c401](http://pc-axis.geostat.ge/PXweb/pxweb/ka/Database/Database__Gender%20Statistics__Business%20Statistics/03.px/?rx-id=e12558d3-1382-410a-b1ee-75e79574c401)

98 ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი 2021, გაერო-ს ქალთა ორგანიზაცია. იხ.: <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-04/Country%20Gender%20Equality%20Profile%20GEO.pdf>

99 საქართველოს მცირე და საშუალო მენარმეობის განვითარების სტრატეგია (2021-2025). პრიორიტეტი 6. იხ.: <http://www.economy.ge/?page=ecopolitic&s=45>

100 საქართველოს მცირე და საშუალო მენარმეობის განვითარების სტრატეგია (2021-2025) ამოცანა 6.1-6.4, იხ.: <http://www.economy.ge/?page=ecopolitic&s=45>

101 საპარლამენტო მოკვლევა სახელმწიფო პროგრამებში ქალთა მონაწილეობის შესახებ, 2019, საქართველოს პარლამენტი. ავტორი: ანა დიაკონიძე. იხ.: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/223862>



42% ქალია, რაც სავარაუდოდ განპირობებულია პროგრამის ფარგლებში არსებული მოქმედი ყვოტით, რომ დაფინანსებული პროექტების მინიმუმ 40% უნდა მოდიოდეს ქალ მენარმეებზე<sup>102</sup>.

რაც შეეხება სოფლის მეურნეობის სფეროს მხარდამჭერ პროექტებს, მცირე რესურსების მქონე ფერმერების გაძლიერების მიზნით, 2013 წელს მიღებულ იქნა კანონი სასოფლო-სამეურნეო-კოოპერატივების შესახებ. პირველი კოოპერატივი კი დარეგისტრირდა 2014 წელს. დღევანდელი მონაცემებით, ჯამში რეგისტრირებულია სასოფლო-სამეურნეო სტატუსის მქონე 752 კოოპერატივი, რომელშიც გაერთიანებულია 7776 მეპაიე, რომელთაგან 24% ქალია. ამ უკანასკნელთაგან მხოლოდ 6% ქალი იკავებს კოოპერატივის თავმჯდომარის პოზიციას<sup>103</sup> და კოოპერატივების საერთო რაოდენობის 15%-ს ხელმძღვანელობს ქალი. რაც შეეხება ისეთ კოოპერატივებს, რომლებშიც ყველა წევრი ქალია, მათი რიცხვი 59-ია. შესაბამისად, ქალების აქტიურობა კოოპერატივების კომპონენტში დაბალია და ჩართული ქალების ძალიან მცირე ნაწილი არის წარმოდგენილი მენეჯერულ პოზიციებზე.

სსიპ საქართველოს ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტოს სახელმწიფო პროგრამის შემთხვევაში, 2015 წლიდან დღემდე, სააგენტოს მიერ სხვადასხვა პროგრამის ფარგლებში დაფინანსებულ პროექტებში 909 დამფუძნებელიდან 21% იყო ქალი. პროექტები მოიცავდა 100 000 ლარიანი თანადაფინანსების გრანტებს, 650 000 ლარიანი ინოვაციური თანადაფინანსების გრანტებს, „საპილოტე რეგიონების ინტეგრირებული განვითარების პროგრამას“, მცირე გრანტების პროგრამას<sup>104</sup>.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, იკვთება, რომ ქალთა მონაწილეობა დაბალია მაღალ-ტექნოლოგიურ პროექტებში, ვიდრე მცირე და საშუალო მენარმეობის პროგრამების ტრადიციულ დარგებში. რაც ერთი მხრივ, მიუთითებს ცალკეულ სახელმწიფო პროექტებში ქალთა ჩართულობის გაზრდის პრიორიტეტებზე, ხოლო მეორე მხრივ, ქალთა ციფრული უნარ-ჩვევების და ტექნიკური ცოდნის არქონაზე.

გარდა ამისა, საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიშის<sup>105</sup> თანახმად, დამწყებ ქალ მენარმეებს არ გააჩნიათ ფინანსურ რესურსებზე და მემკვიდრეობით მიღებული უძრავი ქონება სამენარმეო საქმიანობის დასაწყებად სესხის უზრუნველყოფის მიზნით. ისინი უმეტეს დროს უთმობენ არანაზღაურებად საქმიანობას ოჯახში და მიუხედავად სახელმწიფო პროგრამების თაობაზე არსებული ინფორმაციისა, არ რჩებათ სურვილი და შესაძლებლობები სამენარმეო საქმიანობით დაკავდნენ. ამ მხრივ, საინტერესო იქნებოდა ქვეყანაში ანდერძითა და კანონით მემკვიდრეობის სტატისტიკის განხილვა გენდერულ ჭრილში, თუმცა ნოტარიუსთა პალატა ანდერძებისა და კანონით მემკვიდრეთა რაოდენობისა და სქესის თაობაზე, მათი მნიშვნელობის მიუხედავად, მონაცემებს არ ამუშავებს<sup>106</sup>.

102 წყარო: „ანარმოე საქართველოს“ წერილი № EG-3.1/830 27/09/2022

103 წყარო: გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს წერილი N 9193/01 9193 28/09/2022

104 წყარო: ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტოს წერილი № 02/409 6/10/2022

105 საპარლამენტო მოკვლევა სახელმწიფო პროგრამებში ქალთა მონაწილეობის შესახებ, 2019, საქართველოს პარლამენტი. ავტორი: ანა დიაკონიძე. იხ.: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/223862>

106 საკითხის შესაფასებლად მივმართეთ ნოტარიუსთა პალატას, თუმცა ნოტარიუსთა პალატის ინფორმაციით, გაცემული სამკვიდრო მონომობების შესახებ გენდერულ სტატისტიკის წარმოება არ ხორციელდება.

## რეკომენდაციები:

### ქალთა მიმართ ძალადობის შემცირებისა და პრევენციის მიზნით, მნიშვნელოვანია:

- მეტად გააქტიურდეს საინფორმაციო კამპანიები ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახური ძალადობის პრევენციის შესახებ არსებული სერვისების შესახებ ქალთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით, მათ შორის, სამართალდამცავი უწყებების თანამშრომლების მიერ მოხდეს პოტენციური მსხვერპლების ძალადობის მსხვერპლთა თავშესაფრებში გადამისამართება.
- გაიზარდოს ძალადობის მსხვერპლთა თავშესაფრებში ყოფნის ხანგრძლივობა და ბენეფიციართა ლიმიტი;
- ფემიციდის თავიდან აცილებისა და ოჯახში ძალადობის განცხადებებთან მიმართებით სამართალდამცავი ორგანოების დისკრიმინაციული პასიურობის პრევენციის მიზნით, გაგრძელდეს ქალთა მიმართ ძალადობის საინფორმაციო აქტივობები სამართალდამცავი ორგანოების თანამშრომელთათვის.

### სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციის მიზნით, მნიშვნელოვანია:

- საჯარო უწყებებში დაინერგოს სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების შიდა მექანიზმები და უზრუნველყოფილ იქნას სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების, ასევე, რეაგირების არსებული მექანიზმების შესახებ რეგულარული და სავალდებულო ტრენინგები;
- ყველა უწყებაში უზრუნველყოფილ იქნას შეტყობინების გაკეთების კონფიდენციალური ფორმა;
- რეგულარულად განხორციელდეს ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიები მსხვერპლთა მიერ შეტყობინების გაკეთების ნახალისების მიზნით.

### გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ქალთა მონაწილეობის გაუმჯობესებისთვის, მნიშვნელოვანია:

- განხორციელდეს ქალთა გაძლიერებისთვის საჭირო ღონისძიებები. ამ კუთხით, მნიშვნელოვანია საგანმანათლებლო დაწესებულების და სამოქალაქო საზოგადოებრივი ორგანიზაციების როლი. ასევე, მნიშვნელოვანია გაგრძელდეს გენდერული თანასწორობასა და ქალთა გაძლიერებაზე მიმართული აქტივობები, როგორც ადგილობრივ, ისე ცენტრალურ დონეზე.
- პოლიტიკურ თანამდებობებზე ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდის თვალსაზრისით, სასურველია დაწესდეს კვოტირების მექანიზმი, როგორც დროებითი წამახალისებელი ნორმა.

### ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების გაძლიერების მიზნით მნიშვნელოვანია:

- არსებული სახელმწიფო ეკონომიკური პროგრამების შესახებ ცნობადობის ამაღლებისა და პოტენციური ქალი აპლიკანტების მოტივირების მიზნით, ჩატარდეს მეტი საინფორმაციო კამპანია;
- არსებული სახელმწიფო ეკონომიკური პროგრამების ფარგლებში, ყურადღება მიექცეს ისეთ მიმართულებებს, სადაც მეტი ქალია ჩართული;



- შეიქმნას სპეციალური საპილოტე საგრანტო პროგრამები, რომელიც მხოლოდ ქალთა მენარმეობის ხელშეწყობისაკენ და მათი ეკონომიკური გაძლიერებისკენ იქნება მიმართული;
- გაგრძელდეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში აღებული ვალდებულებებისა და ექსპერტთა კომიტეტის მიერ მიღებული რეკომენდაციების შესრულება ქვეყანაში არსებული სახელფასო უთანასწორობის აღმოფხვრის მიზნით.