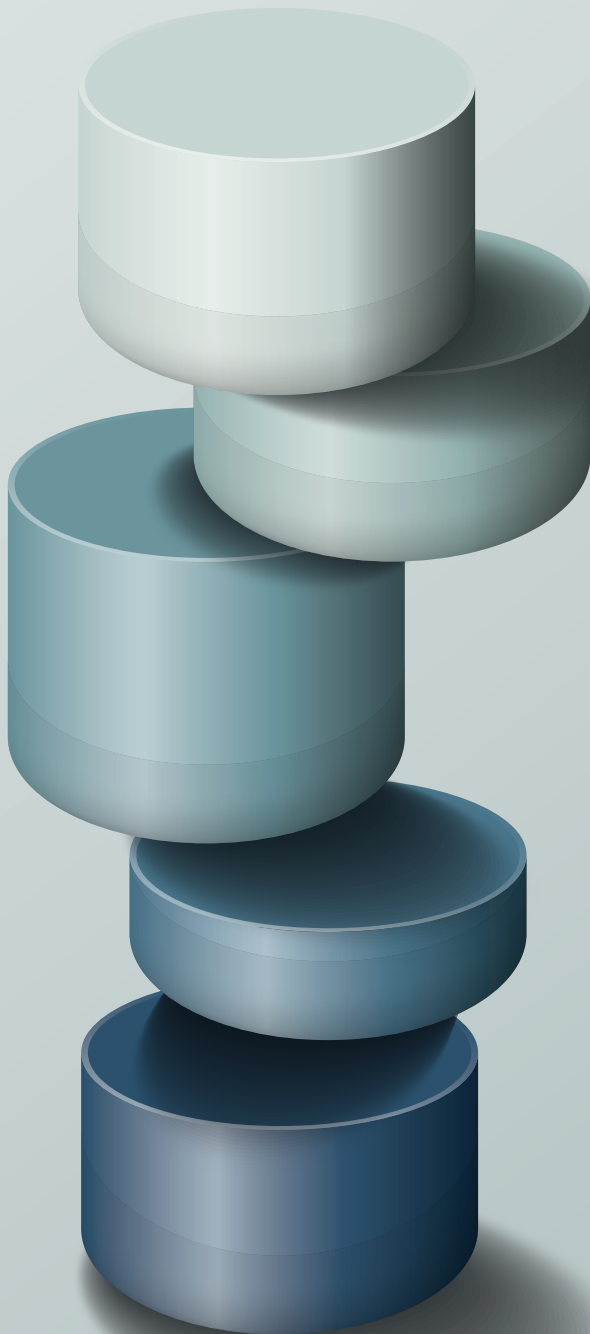




Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



გენდერული
თანასწორობის
ინსტიტუციური
მექანიზმების
ეფექტიანობის
შეფასება
საქართველოში

2021

ავტორები:

ლიკა ჯალაღანია
თამარ ღვანოსიძე

პუბლიკაცია მომზადდა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის“ ფარგლებში, რომელიც ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით ხორციელდება.

პუბლიკაციაში გამოთქმული მოსაზრებები ავტორ(ებ)ისეულია და შესაძლოა, არ გამოხატავდეს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის, რომელიმე მისი წევრი სააგენტოს ან ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მოსაზრებებს.

სარჩევი

შესავალი	2
მეთოდოლოგია	4
1. გენდერული თანასწორობის ეროვნული ინსტიტუციური მექანიზმების საერთაშორისო ინდიკატორების მიმოხილვა	5
2. გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმები საქართველოში	7
2.1. გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია	7
2.2. გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისიის წევრი უწყებები	19
2.3. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო	24
3. შეჯამება და რეკომენდაციები	35
დანართი	38



შესავალი

გენდერული თანასწორობის ტრანსფორმაციული მიზნის მიღწევა სახელმწიფოს მიერ კარგად დაგეგმილი, სისტემური და კომპლექსური ღონისძიებების ურთიერთქმედებით არის შესაძლებელი. ქალთა უფლებების დაცვისა და მათი მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად სახელმწიფოს ინსტიტუციური მექანიზმები ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფუნქციას ასრულებენ. მათი გამართული მუშაობა კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ქალთა უფლებების რეალიზებისთვის საზოგადოებრივი და კერძო ცხოვრების ყველა სფეროში.¹ ამის მისაღწევად, არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება ეროვნული გენდერული თანასწორობის მექანიზმების სტრუქტურას, რაც გულისხმობს ამ მექანიზმთა შექმნას ხელისუფლების ორგანოების მაღალ სტრუქტურულ საფეხურზე, რესურსებით აღჭურვას და ეფექტიანი მუშაობის ხელშეწყობას, სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობას და მათ შესაძლებლობას, გავლენა მოახდინონ სახელმწიფო ხელისუფლების პოლიტიკის ყველა მიმართულებისა და პროგრამების განვითარება/ჩამოყალიბებაზე.

გენდერული თანასწორობის ეროვნული ინსტიტუციური მექანიზმები, ტრადიციულად განიხილება, როგორც პოლიტიკის მაკოორდინირებელი ცენტრალური უწყებები ეროვნულ თუ რეგიონულ სახელისუფლებო ადმინისტრირებაში, რომლის მთავარი ფუნქციაა უზრუნველყოს გენდერული თანასწორობის მეინსტრუქტურის პერსპექტივის დანერგვა და განხორციელება სახელმწიფო პოლიტიკის ყველა სფეროში.² იმისათვის, რომ ეს მექანიზმები ეფექტიანი იყოს, არსებითი მნიშვნელობა აქვს პოლიტიკური ნების არსებობას, მექანიზმებისთვის სათანადო რესურსების (ადამიანური და ფინანსური) გამოყოფას და მათი მდგრადობის უზრუნველყოფას.

ეროვნული მექანიზმების გამართული და სისტემური მუშაობა გენდერული თანასწორობის მეინსტრუქტურის ეფექტიანი განხორციელების წინაპირობაცაა, რომელიც გულისხმობს ნებისმიერი დაგეგმილი ღონისძიების, მათ შორის, კანონმდებლობის, პოლიტიკის მიმართულებისა თუ პროგრამის შემუშავების შეფასების პროცესს თითოეულ სფეროში და საფეხურზე. მეინსტრუქტურა არის სტრატეგია, რომელიც ხილვადს ხდის ქალთა გამოცდილებებსა და საჭიროებებს და მათ პოლიტიკის ნებისმიერი მიმართულებისა თუ პროგრამის შემუშავების, განხორციელების, მონიტორინგისა და შეფასების ეტაპების განუყოფელ განზომილებად გარდაქმნის.³

საქართველომ არაერთი საერთაშორისო ვალდებულება აიღო გენდერული თანასწორობის ეფექტიანი ინსტიტუციური მექანიზმების შექმნისა და გაძლიერების კუთხით. ეს ვალდებულება გამომდინარეობს, უპირველეს ყოვლისა, პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმის დოკუმენტიდან (BPfA), ასევე, ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის (CEDAW) ზოგადი ვალდებულებებიდან. 2014 წელს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კომიტეტმა ერთ-ერთ ყველაზე პრობლემურ საკითხად ცნო საქართველოში აღმასრულებელი ხელისუფლების დონეზე ეფექტიანი ინსტიტუციური მექანიზმის არარსებობა, და საქართველოს მთავრობას, ამ მექანიზმის შექმნისა და მისი ეფექტიანი მუშაობის უზრუნველყოფის რეკომენდაციით მიმართა.⁴

1 პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა (BPfA), 1995.

2 Council of the European Union, 2006.

3 UN Economic and Social Council, 1997.

4 CEDAW, Concluding observations on Georgia, 2014.

ამ ვალდებულებათა შესრულების სტატუსის შესაფასებლად, საქართველოს სახალხო დამცველმა 2021 წლის დასაწყისში მოამზადა პირველი სპეციალური ანგარიში გენდერულ მენისტრიმინგთან დაკავშირებით,⁵ რომლის ფარგლებშიც, შეფასდა სახელმწიფოს პოლიტიკა გენდერული მენისტრიმინგის კუთხით და ქვეყანაში არსებული გენდერული მენისტრიმინგის მექანიზმების ქმედითობა. ხსენებული კვლევისგან განსხვავებით, წინამდებარე დოკუმენტის მიზანია, შეაფასოს გენდერული თანასწორობის ეროვნული მექანიზმების - გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს, საქართველოს გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის და მასში შემავალი უწყებების მიერ გენდერული თანასწორობის მისაღწევად გადადგმული ნაბიჯების ეფექტიანობა პოლიტიკის ყველა სფეროში.

5 **nb:** <https://ombudsman.ge/geo/190306081201spetsialuri-angarishebi/genderuli-meinstrimingi-sakartvelos-mier-aghiarebuli-valdebulebebisa-da-mati-shesrulebis-statusis-mimokhilva>

მეთოდოლოგია

წინამდებარე კვლევა საქართველოში არსებული გენდერული თანასწორობის ეროვნული მექანიზმების - გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიისა და გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს - მუშაობის შესაფასებლად, დაეყრდნო პეკინის დეკლარაციის და სამოქმედო პლატფორმისა (BPfA) და გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის (EIGE) მიერ შემუშავებულ ინდიკატორებს, რომლებიც დეტალურად არის გაანალიზებული ანგარიშში - „ინსტიტუციური მექანიზმების ეფექტიანობა გენდერული თანასწორობის გაძლიერებაში, პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმის შესრულების მიმოხილვა ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ“ (2014).⁶ ამ ანგარიშის მოსამზადებლად EIGE-მ გამოიყენა წინასწარ შემუშავებული კითხვარი. წინამდებარე შეფასების განსახორციელებლად, კვლევა დაეყრდნო სწორედ ამ კითხვარს, ის მიესადაგა საქართველოს კონტექსტს, განისაზღვრა საერთაშორისო და ეროვნული ინდიკატორები და ასევე, გამოვლინდა კითხვარის ადრესატი უწყებები. ამრიგად, ამ ინსტრუმენტის საფუძველზე შემუშავდა სამი სიღრმისეული კითხვარი:

- ◆ გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის მუშაობის შესაფასებლად
- ◆ გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორის კომისიაში შემავალი უწყებების შესაფასებლად
- ◆ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს მუშაობის შესაფასებლად.

კითხვარები დანართის სახით თან ერთვის შეფასების დოკუმენტს.

კითხვარით განსაზღვრულ ძირითად საკითხებზე ინფორმაციისა და შესაბამისი მასალის მისაღებად, შეფასება დაეყრდნო საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვით შესაფასებელი უწყებებიდან მიღებულ ინფორმაციას, უკვე არსებულ მეორად ინფორმაციას (კვლევები, ანგარიშები და სხვ.) და თვისებრივი კვლევის მეთოდოლოგიით მიღებულ ინფორმაციას, რისთვისაც ჩატარდა ორი ფოკუს ჯგუფი უწყებათაშორის კომისიაში შემავალ უწყებებთან, ერთი ინტერვიუ უწყებათაშორის კომისიასთან, აგრეთვე, ერთი ფოკუს ჯგუფი პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოსთან.

6 EIGE, Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, Report, 2014.

1. გენდერული თანასწორობის ეროვნული ინსტიტუციური მექანიზმების სართაშორისო ინდიკატორების მიმოხილვა

პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა (BPfA) 1995 წელს ქალთა საკითხებზე გამართულ მეოთხე მსოფლიო კონფერენციაზე მიღებული მთავარი დოკუმენტია, რომელიც გაეროს ყველა წევრ სახელმწიფოს ეხება.⁷ დოკუმენტში დადგენილია სახელმწიფოების ვალდებულება - ხელი შეუწყონ ქალებისა და გოგონების უფლებების განხორციელებასა და დაცვას. 2000 წელს პროგრესის გლობალური ხუთწლიანი მიმოხილვის დროს წევრმა სახელმწიფოებმა (მათ შორის, საქართველომ) აიღეს ვალდებულება, რომ პლატფორმით განსაზღვრული ღონისძიებების განხორციელებას, ხუთწლიანადში ერთხელ მიმოხილვის პროცესით დააჩქარებდნენ.⁸ პეკინის დეკლარაცია და მისი სამოქმედო პლატფორმა გენდერული თანასწორობის მისაღწევ ცვლილებებს განსაზღვრავს და წარმოადგენს მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის პოლიტიკის დაგეგმვასა და განხორციელებაში.

პეკინის დეკლარაციის სამოქმედო პლატფორმა აღნიშნავს, რომ ქალთა და კაცთა შორის უთანასწორობის აღმოფხვრისას, რომელიც ძალაუფლებასა და გადანაცვებების მიღებას მიემართება ყველა საფეხურზე, სახელმწიფო ხელისუფლებამ და სხვა აქტორებმა ხელი უნდა შეუწყონ გენდერული პერსპექტივის აქტიურ და ხილვად მეინსტრიმინგს ყველა შესაბამის პოლიტიკასა და პროგრამაში იმგვარად, რომ ნებისმიერი გადანაცვებების მიღება დააფუძნონ ქალსა და კაცზე გავლენების შეფასებასა და გენდერულ ანალიზს.⁹

განსაკუთრებით საგულისხმოა პეკინის დეკლარაციის ის მუხლები, რომლებიც შეეხება ხელისუფლების ორგანოებისა და სხვა აქტორების ვალდებულებას, გააძლიერონ გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმები და პოლიტიკის ყველა სფეროში ხელი შეუწყონ გენდერულ მეინსტრიმინგს. დეკლარაციის 205-ე პუნქტის მიხედვით, სახელმწიფო ვალდებულია უზრუნველყოს ქალისა და კაცის თანასწორობის შესახებ სამთავრობო პოლიტიკების შექმნა და შესრულება, შეიმუშაოს შესაბამისი სტრატეგიები და მეთოდოლოგიები, და ხელი შეუწყოს კოორდინაციასა და თანამშრომლობას ცენტრალურ სამთავრობო უწყებასთან, რათა უზრუნველყოს გენდერული პერსპექტივის მეინსტრიმინგი ყველა იმ პროცესში, რომელიც პოლიტიკის განხორციელებას მოიცავს. ამასთანავე, ხელისუფლებამ და სხვა აქტორებმა, ქალთა გაძლიერების მექანიზმების შემუშავებისას, უნდა უზრუნველყონ გენდერული მეინსტრიმინგის აქტიური და ხილვადი პოლიტიკა ყველა პოლიტიკასა და პროგრამაში, იმგვარად, რომ ქალებსა და კაცებზე ამ მექანიზმების შესაძლო გავლენა გადანაცვებების მიღებამდე გაანალიზდეს.¹⁰ მთავრობას ასევე ევალება მოახდინოს მუდმივი ანგარიშგება საკანონმდებლო ორგანოსთან იმ პროგრესის შესახებ, რომელიც გენდერული საკითხების ჩართვას გულისხმობს შესაბამის პოლიტიკებში, როგორც ამას პეკინის სამოქმედო პლატფორმის განხორციელება მოითხოვს.¹¹

პეკინის სამოქმედო პლატფორმის მიხედვით, ქალთა გაძლიერების, იგივე გენდერული თანასწორობის ეროვნული მექანიზმი არის ცენტრალურ სამთავრობო დონეზე პოლიტიკის მაკოორდინირებელი უწყება მთავრობაში. მისი მთავარი ფუნქციაა, მხარი დაუჭიროს სამთავრობო დონეზე გენდერის

7 UN, Beijing Declaration and Platform for Action (BPfA), 1995. https://beijing20.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf

8 იქვე.

9 BPfA, პუნქტი 189.

10 იქვე, პარა. 202.

11 იქვე, პარა. 203 (e).

მეინსტრიმინგს პოლიტიკის ყველა სფეროში.¹² გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის (EIGE) ანგარიშის მიხედვით, ევროკავშირის სახელმწიფოებში გენდერული თანასწორობის ეროვნული სამთავრობო მექანიზმების ფუნქციები და როლი დროთა განმავლობაში გაფართოვდა და დაკონკრეტდა, შესაბამისად, ამ ინსტიტუციურ მექანიზმთა სამუშაო არეალი მოიცავს პოლიტიკის ანალიზს გენდერული ზეგავლენის შესაფასებლად, რეფორმების მონიტორინგსა და შეფასებას, თანასწორობის მისაღწევად და დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად კანონმდებლობის გადახედვას და ცვლილებების ინიცირებას, მთავრობის სპეციალური - გენდერულ თანასწორობაზე მიმართული ცალკე მდგომი პოლიტიკის მიმართულებების ჩამოყალიბებას, ინფორმაციის გავრცელებას და ცნობიერების ამაღლებას, კვლევასა და განვითარებას, გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მთავრობის გადაწყვეტილებების შესრულების ხელშეწყობას.¹³

პეკინის სამოქმედო პლატფორმის მიხედვითაც, **ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობი ეროვნული ინსტიტუციური მექანიზმის** მანდატი გენდერული ანალიზი, მონიტორინგი, შეფასება, ადვოკატირება და გენდერული მეინსტრიმინგის დანერგვა-განხორციელებაა.¹⁴ თუმცა პეკინის სამოქმედო პლატფორმაში ასევე აღნიშნულია, რომ არსებული ეროვნული მექანიზმები ხშირად განუჭვრეტელია ეფექტიანობის თვალსაზრისით. ასეთი ინსტიტუციური მექანიზმები ხშირად მარგინალურია სხვა სამთავრობო სტრუქტურებთან შედარებით, არ გააჩნიათ ნათელი მანდატი, არასაკმარისია მათი ადამიანური და ფინანსური რესურსები. ამ გამოწვევების მთავარი მიზეზი გენდერული თანასწორობის და ქალთა გაძლიერების საკითხებისადმი მაღალი პოლიტიკური თანამდებობის პირთა/სტრუქტურების მხრიდან მწირი ინტერესი და ამ საკითხებზე მუშაობის პოლიტიკური ნების ნაკლებობაა.¹⁵

პეკინის სამოქმედო პლატფორმის ქვეთავი/პრიორიტეტული მიმართულება „H“ ქალთა გაძლიერებისათვის ინსტიტუციური მექანიზმების ამუშავების მნიშვნელობაზე ფოკუსირდება და სახელმწიფოებისთვის გამოყოფს სამ სტრატეგიულ ამოცანას ამ მიმართულებით წარმატების მისაღწევად:

- H1. შეიქმნას ან გაძლიერდეს გენდერულ თანასწორობაზე პასუხისმგებელი ეროვნული მექანიზმები და ეს მიმართულება გაძლიერდეს სხვა სამთავრობო უწყებებში;
- H2. გენდერული პერსპექტივები ინტეგრირდეს კანონმდებლობაში, საჯარო პოლიტიკის დოკუმენტებში, პროგრამებსა და პროექტებში;
- H3. გენდერულად ჩაშლილი მონაცემები და ინფორმაცია, შეგროვდეს და გავრცელდეს დასაგეგმად და შესაფასებლად.

თითოეული ამ სტრატეგიული ამოცანის ქვეშ, პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა გამოყოფს მასზე მისადაგებულ **ინდიკატორებს**¹⁶, რომელთა შესრულება და დაკმაყოფილება უზრუნველყოფს კონკრეტული სტრატეგიული ამოცანით განსაზღვრული მიზნის მიღწევას. ინდიკატორები შეეხება როგორც მექანიზმების ზოგად მანდატს, მათთვის კანონმდებლობით მინიჭებულ უფლებამოსილებებს, ისე გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფი კონკრეტული ინსტრუმენტების გამოყენების პრაქტიკას, რესურსების ალოკაციასა და ანგარიშვალდებულებას შესაბამისი უწყებების წინაშე.

საქართველოში არსებული გენდერული თანასწორობის ეროვნული მექანიზმების შეფასება ზემოაღნიშნულ სტრატეგიულ ამოცანებსა და თანდართულ კონკრეტულ ინდიკატორებთან მიმართებით, დეტალურად არის გაანალიზებული შემდგომ თავებში.

12 იქვე, პარა. 201.

13 იქვე, გვ. 34.


14 იქვე, პარა. 196.

15 იქვე, პარა. 197.

16 nb: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/bpfa/bpfa_h/bpfa_h_offic

2. გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმები საქართველოში

2.1. გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია¹⁷

 **ინდიკატორი 1:** არსებობს გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის პასუხისმგებლობა სამთავრობო იერარქიის უმაღლეს - მინისტრთა კაბინეტის დონეზე

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

სამთავრობო დონეზე არსებობს გენდერული თანასწორობის მექანიზმი, თუმცა არა მინისტრთა კაბინეტის, არამედ პრემიერ-მინისტრის მრჩევლის და მინისტრების მოადგილეების დონეზე. შესაბამისად, გენდერული თანასწორობის სამთავრობო მექანიზმი განთავსებულია სამთავრობო იერარქიის მაღალ, თუმცა არა უმაღლეს (მინისტრთა კაბინეტის) დონეზე. კომისია ანგარიშვალდებულია პრემიერ-მინისტრის თავმჯდომარეობით შექმნილ ადამიანის უფლებათა საბჭოს წინაშე.

 **ინდიკატორი 2:** არსებობს მუდმივმოქმედი სამთავრობო მექანიზმი ეროვნულ დონეზე

შეფასება: დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

საქართველოში სამთავრობო დონეზე გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფ **მუდმივმოქმედ** ეროვნულ მექანიზმს გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია წარმოადგენს. უწყებათაშორისი კომისია 2017 წელს შეიქმნა საქართველოს მთავრობის 286-ე დადგენილების საფუძველზე, საქართველოს გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის მე-12 მუხლის მე-6 პუნქტისა და „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონის 161 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად.

უწყებათაშორისი კომისიის თავმჯდომარის ფუნქციას ადამიანის უფლებათა დაცვის საკითხებში პრემიერ-მინისტრის მრჩეველი ითავსებს, ხოლო თანათავმჯდომარე იუსტიციის მინისტრის მოადგილეა.¹⁸ კომისიაში შემავალი უწყებები განსაზღვრულია კომისიის დებულებით და ის შემდეგ სახელმწიფო უწყებებს მოიცავს:

17 შემოთავაზებული ინდიკატორები შეესაბამება BpFA-ს სტრატეგიულ ამოცანას H.1. შექმნას ან გააძლიეროს ეროვნული მექანიზმები და სხვა სამთავრობო უწყებები; BpFA სტრატეგიულ ამოცანას H.2. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება კანონმდებლობაში, საჯარო პოლიტიკაში, პროგრამებსა და პროექტებში; ასევე, BpFA სტრატეგიული ამოცანა H.3. უზრუნველყოს გენდერულად ჩაშლილი მონაცემებისა და ინფორმაციის შექმნა და გავრცელება დაგეგმვისა და შეფასებებისთვის.

18 საქართველოს მთავრობის დადგენილება №286, 2017 წლის 12 ივნისი, ქ. თბილისი, „გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის შექმნისა და დებულების დამტკიცების შესახებ“, მუხლი 1.

- ◆ საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო
- ◆ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- ◆ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო
- ◆ საქართველოს კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო
- ◆ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
- ◆ საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო
- ◆ საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო
- ◆ საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო
- ◆ საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო
- ◆ საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო
- ◆ საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო
- ◆ შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი
- ◆ საქართველოს გენერალური პროკურატურა
- ◆ სსიპ – სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტო
- ◆ სსიპ – საჯარო სამსახურის ბიურო
- ◆ სსიპ – საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.

 **ინდიკატორი 3:** გენდერული თანასწორობის სამთავრობო მექანიზმს ცხადი მანდატი აქვს

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

საქართველოს გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის მიხედვით, გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია იქმნება გენდერულ და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა საკითხებზე სისტემური და კოორდინირებული მუშაობის უზრუნველსაყოფად,¹⁹ რომლის მუშაობის სპეციფიკა და მასზე დაკისრებული მოვალეობებიც, მის დებულებაშია²⁰ განერილი.

გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის დებულების მე-4 მუხლის მიხედვით, კომისიის ამოცანებია:

- ა) გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ „ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე“ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების განხორციელებისათვის სამოქმედო გეგმების შემუშავება;
- ბ) აღმასრულებელი ხელისუფლების მიერ გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ, ასევე, „ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე“ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების განხორციელებისათვის სამუშაოების კოორდინაცია;

19 საქართველოს გენდერული თანასწორობის კანონი, მუხლი 12, პუნქტი 6.

20 საქართველოს მთავრობის დადგენილება №286, 2017 წლის 12 ივნისი, ქ. თბილისი, „გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის შექმნისა და დებულების დამტკიცების შესახებ“.

- გ) აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოებსა და სექტორულ პოლიტიკაში გენდერული „მეინსტრუმენტის“ განხორციელების წახალისება;
- დ) გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ, ასევე, „ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე“ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების განხორციელების საკითხებში პოლიტიკისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგი და პერიოდული ანგარიშგება;
- ე) სქესის ნიშნით „სეგრეგირებული“ მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის ხელშეწყობა;
- ვ) გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ, ასევე, „ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე“ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების განხორციელებისათვის განსაზღვრული ფუნქციების ეფექტიანად შესრულების ხელშეწყობა და მათი საქმიანობის კოორდინაცია;
- ზ) გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ, ასევე, „ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე“ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების განხორციელების საკითხების თაობაზე წინადადებების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის განსახილველად წარმოდგენა;
- თ) გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ, ასევე, „ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე“ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების განხორციელების საკითხების განხილვის პროცესში მჭიდრო თანამშრომლობა არასამთავრობო სექტორსა და ამ პრობლემებზე მომუშავე საერთაშორისო და ადგილობრივ ორგანიზაციებთან;
- ი) გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ, ასევე, „ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე“ გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების განხორციელების სფეროში არსებული მდგომარეობის შესწავლა და მონიტორინგი;
- კ) საქართველოს მთავრობის მიერ გენდერული თანასწორობის, ქალთა უფლებების, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის სფეროში ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულების ხელშეწყობა;
- ლ) შეასრულოს მაკოორდინირებელი ორგანოს ფუნქცია, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება იმ პოლიტიკისა და ზომების კოორდინაციაზე, განხორციელებაზე, მონიტორინგსა და შეფასებაზე, რომლებიც მიმართულია „ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ“ სტამბოლის 2011 წლის 11 მაისის ვეროპის საბჭოს კონვენციის მოქმედების სფეროში შემავალი ძალადობის ყველა ფორმის პრევენციისა და აღკვეთისაკენ.

ამ ამოცანების შესასრულებლად, კომისია კონკრეტულ უწყებასთან თანამშრომლობს კონკრეტულ საჭიროებასთან დაკავშირებით. კომისიისგან მიღებული ინფორმაციის მიხედვით, სახელმწიფო უწყებები რეგულარულად არ მიმართავენ კომისიას მხარდაჭერის მისაღებად. ეს, როგორც წესი, საჭიროების მიხედვით ხდება, ძირითადად მაშინ, როდესაც სახელმწიფო უწყებებს სამოქმედო გეგმების შემუშავების პროცესში გენდერულ თანასწორობაზე შესაბამისი ექსპერტიზა და კონსულტაცია ესაჭიროებათ.²¹

21 ინტერვიუ უწყებათაშორისი კომისიის თავმჯდომარესთან, 08.09.2021.

ამასთანავე, კომისიის ზემოქმედებით ამოცანათა შორის მითითებული პუნქტი, რომელიც აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოებსა და სექტორულ პოლიტიკაში გენდერული „მენსტრიმინგის“ განხორციელების წახალისებას ისახავს მიზნად (პუნქტი გ)), არსებითად ზოგადი ხასიათისაა, არ აკონკრეტებს მენსტრიმინგის მექანიზმებს და არ ასახავს პეკინის დეკლარაციისა და მოქმედებათა პლატფორმით განსაზღვრულ ვალდებულებებს.

შესაბამისად, კომისიის მანდატი არ არის სრულყოფილად ნათელი და გარკვეული ბუნდოვანებით და ზედაპირულობით ხასიათდება.

ინდიკატორი 4: არსებობს გენდერული თანასწორობის ეროვნული სამოქმედო გეგმა

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

გენდერულ თანასწორობაზე ეროვნული სამოქმედო გეგმა ქვეყანაში არ არსებობს, თუმცა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საკითხები შეტანილია ადამიანის უფლებათა დაცვის ფართო სამოქმედო გეგმასა და ქალთა უფლებებზე ფოკუსირებულ თემატურ სამოქმედო გეგმებში, კერძოდ:

- ◆ ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და მსხვერპლთა (დაზარალებულთა) დასაცავად გასატარებელ ღონისძიებათა 2018-2020 წლების სამოქმედო გეგმა
- ◆ ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების განხორციელების 2018-2020 წლების საქართველოს ეროვნული სამოქმედო გეგმა
- ◆ 2018-2020 წლების ადამიანის უფლებათა სამთავრობო სამოქმედო გეგმა.

2018-2020 წლების ადამიანის უფლებათა სამთავრობო სამოქმედო გეგმის მე-12 თავი უშუალოდ გენდერულ თანასწორობას შეეხება, შესაბამისად, კომისიის მიერ განსახორციელებელ ღონისძიებათა ნაწილი სწორედ ამ სექციაში ექცევა. მის მიერ შესასრულებელი ვალდებულებების სტატუსი კი ზემოაღნიშნული სამოქმედო გეგმების შესრულების ანგარიშებშია მოცემული.²²

ანგარიშის მომზადების მიმდინარეობისას ზემოთ მითითებულ სამივე სამოქმედო გეგმას ვადა აქვს გასული, ხოლო ახალი სამოქმედო გეგმები ჯერ არ არის შემუშავებული, შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ მიმდინარე ეტაპზე სახელმწიფოს გენდერული თანასწორობის განხორციელების გეგმები არ გააჩნია. თუმცა, უწყებათაშორისი კომისიისგან მიღებული ინფორმაციის მიხედვით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის გადაწყვეტილებით, ადამიანის უფლებათა ეროვნული სტრატეგიის შემუშავების პარალელურად, გენდერული თანასწორობის კომისიამ, ადამიანის უფლებების სამდივნოს დახმარებით, დაიწყო მუშაობა 2022-2024 წლების ორ ცალკე მდგომ ეროვნულ სამოქმედო გეგმაზე: ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე გაეროს 1325 რეზოლუციის განხორციელების ეროვნული სამოქმედო გეგმა და ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და მსხვერპლთა (დაზარალებულთა) დასაცავად გასატარებელ ღონისძიებათა სამოქმედო გეგმა.


ინდიკატორი 5: გენდერული თანასწორობის სამთავრობო მექანიზმი, მიღწეული პროგრესის შესახებ, მუდმივ ანგარიშგებას ახდენს პარლამენტის წინაშე

22 იხ: <http://myrights.gov.ge/ka/reports/progress%20reports/>

შეფასება: დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:


კომისიისგან მიღებული ინფორმაციის მიხედვით,²³ 2020 წელს მომზადდა და პარლამენტს წარედგინა ადამიანის უფლებათა დაცვის სამთავრობო სამოქმედო გეგმის შესრულების 2019 წლის ანგარიში. ასევე, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და მსხვერპლთა (დაზარალებულთა) დასაცავად გასატარებელ ღონისძიებათა სამოქმედო გეგმის და ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების განხორციელების სამოქმედო გეგმის 2019 წლის ანგარიშები.

 **ინდიკატორი 6:** გენდერული თანასწორობის სამთავრობო მექანიზმი განსაზღვრავს ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკას სამთავრობო დონეზე

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

მიუხედავად კომისიაზე კანონით დაკისრებული სისტემური მაკოორდინირებელი როლისა, საქართველოში გენდერული თანასწორობის ეროვნული სამთავრობო მექანიზმი მეტწილად საკონსულტაციო და მხარდამჭერ ფუნქციას ასრულებს და შედარებით სუსტია მისი როლი მთავრობის ხედვისა თუ სტრატეგიის განსაზღვრასა და მაკოორდინირებელი ფუნქციის შესრულებაში, რომელიც შეძლებდა გენდერულ თანასწორობაზე სახელმწიფოს ერთიანი სამთავრობო პოლიტიკის შექმნას სისტემური და მაკოორდინირებელი ფუნქციის განხორციელების გზით. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ადამიანის უფლებათა დაცვის საკითხებში პრემიერ-მინისტრის ახალი მრჩეველის დანიშვნამდე, 2021 წლის აგვისტოში (წინა მრჩეველმა პოსტი 2021 წლის თებერვალში დატოვა), კომისიის მუშაობა ფაქტობრივად შეჩერებული იყო, რამაც გავლენა მოახდინა მეინსტრიმინგის ინსტრუმენტის დანერგვისა და სხვა მიმდინარე პროცესებზე.

 **ინდიკატორი 7:** გენდერული თანასწორობის სამთავრობო მექანიზმი ახდენს სამთავრობო უწყებების მიერ გატარებული პოლიტიკის მიმართულებების ანალიზს, რეფორმების მონიტორინგსა და შეფასებას გენდერული თანასწორობის საკითხებზე

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია


ანალიზი:

2019 წლის 20 დეკემბერს, საქართველოს მთავრობამ მიიღო №629-ე დადგენილება „პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავების, მონიტორინგისა და შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ“. შესაბამისად, სანამ ადამიანის უფლებების ახალ სამოქმედო გეგმაზე დაიწყებოდა მუშაობა, დღის წესრიგში დადგა არსებული სამოქმედო გეგმის მეთოდოლოგიური შეფასება №629-ე დადგენილებასთან მიმართებით.

შეფასება გაეროს განვითარების პროგრამის, გაეროს მოსახლეობის ფონდის და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის დამოუკიდებელმა ექსპერტებმა გააკეთეს. მეთოდოლოგიური და ტექნიკური შეფასებისთვის აირჩა კონკრეტული თემატიკა და შეფასდა დოკუმენტის კონკრეტული თავები. მათ შორის,

23 უწყებათაშორისი კომისიის საპასუხო წერილი სახალხო დამცველისადმი GOV 6 21 00035612, 07.10.2021.


თავი გენდერული თანასწორობის შესახებ. შეფასება მიზნად ისახავდა უწყებებში არსებული გამოცდილების შეგროვებას, საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზს, სამოქალაქო სექტორის ჩართულობას და გამოცდილების გაზიარებას სამოქმედო გეგმების განხორციელების პროცესში. შედეგად, საერთაშორისო სახელმძღვანელო პრინციპებსა და საუკეთესო პრაქტიკაზე, ასევე, შეფასების პროცესში ჩართული სამთავრობო უწყებებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ მოწოდებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, შემუშავდა მეთოდოლოგიური რეკომენდაციები, რომლებიც გათვალისწინებული იქნება ადამიანის უფლებების ახალ სამოქმედო გეგმაზე მუშაობის პროცესში.

 **ინდიკატორი 8:** გენდერული თანასწორობის სამთავრობო მექანიზმს აქვს საკანონმდებლო/ნორმატიული ვალდებულება მოახდინოს კანონმდებლობის რევიზია და საკანონმდებლო ცვლილებების ინიცირება, და შესაბამისად ახორციელებს მას

შეფასება: არ არის დაკმაყოფილებული

ანალიზი:


უწყებათაშორის კომისიას საკანონმდებლო/ნორმატიული ვალდებულება არ აქვს, რომლითაც ის მოახდენდა კანონმდებლობის რევიზიას და ცვლილებების ინიცირებას, ეს არც გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონშია გაწერილი და არც გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის დებულებაში.

 **ინდიკატორი 9:** გენდერული თანასწორობის სამთავრობო მექანიზმი ატარებს კვლევებს და ამზადებს გენდერული თანასწორობის შესახებ განვითარების პროგრამებს

შეფასება: არ არის დაკმაყოფილებული

ანალიზი:

კომისია უშუალოდ არ არის პასუხისმგებელი კონკრეტული კვლევების ჩატარებაზე.

 **ინდიკატორი 10:** გენდერული თანასწორობის სამთავრობო მექანიზმი აგროვებს და აქვეყნებს ინფორმაციას

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

სამოქმედო გეგმების შესრულების ანგარიშების მომზადების ფარგლებში, კომისია აგროვებს ინფორმაციას შესაბამისი უწყებებისგან, ახარისხებს მას და ასახავს შესრულების ანგარიშებში. სამოქმედო გეგმების ანგარიშები ქვეყნდება შესაბამის ოფიციალურ ვებგვერდზე (yourhumanrights.ge).

თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ინფორმაციის დამუშავება და მომხმარებელზე გათვლილი ფორმით გამოქვეყნება არ ხდება. შეგროვებული ინფორმაციის ანალიზი, ისევე როგორც მისი გასაჯაროება, გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებულ ტენდენციებზე, მიღწევებსა თუ გამოწვევებზე საზოგადოებისათვის ინფორმაციის მიწოდებას არ ემსახურება.

ინდიკატორი 11: გენდერული თანასწორობის სამთავრობო მექანიზმი მუშაობს სამთავრობო უწყებათა ცნობიერების ამაღლებაზე გენდერული თანასწორობის შესახებ, და უზრუნველყოფს ტრენინგების ჩატარებას

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

უწყებათაშორისი კომისიის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით²⁴ ირკვევა, რომ საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში, სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიუროსთან თანამშრომლობით, ადამიანის უფლებების საკითხებზე სიღრმისეული ინფორმაცია 800-ზე მეტ საჯარო მოხელეს მიენოდა. მათ შორის იყო საჯარო მოხელეთა ფორუმები სექსუალური შევიწროების, ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე, ასევე ჩატარდა ფორუმი თემაზე „გენდერი საჯარო სამსახურში“, ვებინარი ადამიანის უფლებებისა და გარემოსდაცვით საკითხებზე, და დაიწყო სემინარების სერია „ბიზნესი და ადამიანის უფლებები“.

წერილის მიხედვით, საანგარიშო პერიოდში, საჯარო მოხელეთა მონაწილეობით, გაიმართა რამდენიმე საერთაშორისო ვიზიტი ევროპის სხვადასხვა ქვეყანაში. მათ შორის ერთ-ერთი ვირტუალური ვიზიტი ესპანეთის სამეფოს წარმომადგენლებთან, რომლის ფარგლებშიც ქართველმა და ესპანელმა კოლეგებმა ერთმანეთს გაუზიარეს ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მუშაობის გამოცდილება.

ამას გარდა, ადამიანის უფლებებსა და გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა თემაზე იმართებოდა რეგიონული შეხვედრები მასწავლებლებთან და სკოლების დირექტორებთან. შეხვედრები ჩატარდა ბათუმში, ზუგდიდში, თელავში, ბორჯომში, გარდაბანში და ა.შ. შედეგად, ადამიანის უფლებების საკითხებზე, მათ შორის, ბავშვის უფლებების, თანასწორობის და ოჯახში ძალადობისაგან დაცვის მექანიზმებზე სიღრმისეულ განხილვებში 250-ზე მეტმა მასწავლებელმა და დირექტორმა მიიღო მონაწილეობა.

ინდიკატორი 12: გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისიის სხდომები ტარდება რეგულარულად

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

უწყებათაშორისი კომისიის დებულების მიხედვით, კომისიის სხდომები უნდა ჩატარდეს წელიწადში მინიმუმ 2-ჯერ.²⁵ 2021 წელს ჩატარდა მხოლოდ ერთი, 2020 წელს კომისიის ასევე მინიმალური რაოდენობის (2) სხდომა ჩატარდა²⁶, 2019 წელს კი myrights.gov.ge-ზე მითითებული ინფორმაციის მიხედვით - მხოლოდ ერთი (1).

თუმცა, გამომდინარე იქიდან, რომ სხდომის ოქმები უწყებათაშორისი კომისიის საქმიანობის შესახებ ზოგჯერ დაგვიანებით იტვირთება ზემოხსენებული ვებგვერდის შესაბამის გვერდზე, შესაძლოა, სხდომათა რაოდენობა რეალობაში განსხვავებული იყოს.

24 უწყებათაშორისი კომისიის საპასუხო წერილი სახალხო დამცველისადმი GOV 6 21 00035612, 07.10.2021.
25 მუხლი 6, პუნქტი 3.
26 იხ: <http://myrights.gov.ge/ka/reports/სხდომის-ოქმები/>

ინდიკატორი 13: შექმნილია უწყებათაშორის კომისიასთან საკონსულტაციო ჯგუფი, რომელშიც შედიან უწყებათაშორისი კომისიის კომპეტენციას მიკუთვნებული საქმიანობის განმახორციელებელი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები. კომისია საკონსულტაციო ჯგუფთან შეხვედრებს ატარებს რეგულარულად

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

უწყებათაშორისი კომისიის დებულების მე-3 მუხლი განსაზღვრავს კომისიასთან საკონსულტაციო ჯგუფის შექმნის შესაძლებლობას, რომლის შემადგენლობაშიც, შესაძლოა, შედიოდნენ უწყებათაშორისი კომისიის კომპეტენციას მიკუთვნებული საქმიანობის განმახორციელებელი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები. უწყებათაშორისი კომისიისგან მიღებული ინფორმაციის მიხედვით,²⁷ კომისიამ ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროში გამოყო 9 პრიორიტეტული მიმართულება, რომლის საფუძველზეც შეიქმნა 9 სამუშაო ჯგუფი, რომელთა შემადგენლობაში შედიან არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებიც. თემატურ ჯგუფთა შორის არის ოჯახში ძალადობის შესახებ სამუშაო ჯგუფი და ასევე, გენდერული მენისტრიმინგის ვალდებულების შესრულების შესახებ სამუშაო ჯგუფი, თუმცა, COVID-19-ით გამოწვეული პანდემიის გამო თემატურ ჯგუფთა მუშაობა 2020 წელს შეფერხდა. ასევე აღსანიშნავია, რომ კომისიის თანათავმჯდომარეები შეიცვალნენ და ჯერჯერობით უცნობია მათი ხედვა, თუ რა ფორმითა და შემადგენლობით გააგრძელებენ თემატური ჯგუფები საქმიანობას.

ამასთანავე, უწყებათაშორისი კომისიის მიერ მონოდებული ინფორმაციის²⁸ თანახმად, 2019 წლის დასასრულს, გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისიის ფარგლებში მუშაობა დაიწყო 9 სამუშაო ჯგუფმა. საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში სამუშაო ჯგუფები აქტიურად მუშაობდნენ ისეთ მიმართულებებზე, როგორცაა ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება, გენდერული ასპექტების ბიუჯეტში ასახვა, ადგილობრივ ხელისუფლებასთან თანამშრომლობა, გენდერული თანასწორობის მენისტრიმინგი და სხვ.

წერილის მიხედვით, ასევე ჩატარდა როგორც გენდერული თანასწორობის კომისიის საკოორდინაციო შეხვედრები, ისე მასთან არსებული 9 სამუშაო ჯგუფის შეხვედრებიც, მათ შორის: მუნიციპალიტეტებთან თანამშრომლობის პლატფორმის წევრთა საინფორმაციო შეხვედრა; ბავშვობის ასაკში ქორწინებისა და სხვა საზიანო პრაქტიკების აღმოფხვრის შესახებ სამუშაო შეხვედრა; ადამიანის უფლებათა საბჭოს გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის სხდომები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ არსებული გამოწვევების შესახებ ახალ კორონავირუსთან (COVID-19) მიმართებით; სექსუალური შევიწროების პასუხისგების სისტემის საჯარო სექტორში დანერგვის თაობაზე სამუშაო შეხვედრა; საკოორდინაციო შეხვედრა ლგბტ თემის უფლებრივ მდგომარეობასთან დაკავშირებით COVID-19-ის კრიზისულ პერიოდში; ადამიანის უფლებების დაცვა კოვიდ-19-ის მიმდინარეობისას და სხვ.²⁹

27 ინტერვიუ უწყებათაშორისი კომისიის თავმჯდომარესთან, 08.09.2021.

28 უწყებათაშორისი კომისიის საპასუხო წერილი სახალხო დამცველისადმი GOV 6 21 00035612, 07.10.2021.

29 იქვე.

პანდემიის პირობებიდან გამომდინარე, ის გასვლითი აქტივობები, რომლებიც კომისიას 2020-2021 წლის ფარგლებში ჰქონდა დაგეგმილი, შეიცვალა და ძირითადად ონლაინ საკოორდინაციო ღონისძიებებით შემოიფარგლა, რომლებშიც სახელმწიფო უწყებების წარმომადგენელთა გარდა, ჩართულები იყვნენ არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციები.³⁰

ინდიკატორი 14: გენდერული თანასწორობის ეროვნულ სამთავრობო მექანიზმში დასაქმებული თანამშრომლების რაოდენობა ცენტრალურ დონეზე საკმარისია გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად და დაგეგმილი აქტივობების განსახორციელებლად (გენდერული თანასწორობის სამთავრობო მექანიზმის თანამშრომელთა ოდენობა ქვეყნის მოსახლეობასთან შეფარდებით (EU average 2.5, 2012))

შეფასება: არ არის დაკმაყოფილებული

ანალიზი:

EIGE-ს მიერ შემუშავებული მეთოდოლოგიის³¹ მიხედვით, წინამდებარე ინდიკატორის შესაფასებლად და გენდერული თანასწორობის ეროვნულ სამთავრობო მექანიზმში დასაქმებულ თანამშრომელთა რაოდენობის და, შესაბამისად, ადამიანური რესურსის ადეკვატურობის განსასაზღვრად ქვეყანაში, საჭიროა სამთავრობო მექანიზმში დასაქმებულ ადამიანთა რაოდენობის შეფარდება ქვეყნის მოსახლეობასთან.³² ამავე მეთოდოლოგიით შემუშავდა ევროკავშირისათვის მედიანური მაჩვენებელი, რომელიც უდრის 2.15-ს. ევროკავშირის ქვეყნებმა ეს ინდიკატორი სწორედ ამ მედიანურ მაჩვენებელთან შეფარდებით (გადახრა) შეაფასეს.

საქართველომ ამ ინდიკატორის შესაფასებლად შემდეგი მეთოდოლოგია გამოიყენა:

- ◆ საქსტატის 2020 წლის მონაცემებით, საქართველოს მოსახლეობის რიცხოვნობა 3.716.900-ს შეადგენს
- ◆ გენდერული თანასწორობის ეროვნულ სამთავრობო მექანიზმში დასაქმებულია ორი (2) ადამიანი

$$2 / 3.716\ 900 = 0.53 - 2.15 = -1.61$$

ამრიგად, ამ მეთოდოლოგიით საქართველოს მედიანური გადახრის მაჩვენებელი 2.15-თან მიმართებით -1.61-ია, რაც EIGE-ს მეთოდოლოგიით ნეგატიურ შეფასებას (value) ნიშნავს. ეს, თავის მხრივ, გულისხმობს, რომ საქართველოში გენდერული თანასწორობის ეროვნული სამთავრობო მექანიზმის ადამიანური რესურსი შეუსაბამოდ მცირეა მოსახლეობის რიცხვთან შედარებით.

ინდიკატორი 15: გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისიისთვის გამოყოფილი მთლიანი წლიური ბიუჯეტი (იგულისხმება ხელფასები, გრანტები და გეგმების შესასრულებლად გამოყოფილი თანხები) საკმარისია გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად და დაგეგმილი აქტივობების განსახორციელებლად

30 იქვე.

31 EIGE, Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality, Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, 2014, თავი 4.2.

32 იქვე.

შეფასება: არ არის დაკმაყოფილებული

ანალიზი:

კომისიის საქმიანობის დაფინანსების საკითხი გამოწვევად რჩება, მასსავე დებულებასა და სამოქმედო გეგმებში მითითებულ აქტივობათა განსახორციელებლად კომისიას დამატებითი ფინანსური მხარდაჭერა ესაჭიროება, თუმცა ამ მექანიზმის საქმიანობის/აქტივობების დიდი ნაწილი საერთაშორისო დონორების მხარდაჭერით სრულდება, რომლებსაც დიდი წვლილი შეაქვთ კომისიის მუშაობასა და მის მიერ აქტივობების განხორციელებაში. ეს, ცხადია, უარყოფით გავლენას ახდენს კომისიის მიერ საკუთარი ვალდებულებების შესრულებასა და მისი საქმიანობის მდგრადობაზე.

 **ინდიკატორი 16:** გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორის კომისიას ჰყავს მდივანი


შეფასება: არ არის დაკმაყოფილებული

ანალიზი:

გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის დებულების მე-7 მუხლის მიხედვით,

1. უწყებათაშორის კომისიას ჰყავს მდივანი, რომელსაც ნიშნავს უწყებათაშორისი კომისიის თავმჯდომარე;
2. უწყებათაშორისი კომისიის მდივანი ტექნიკურ მხარდაჭერას უწევს კომისიის მუშაობას, ამზადებს კომისიის სხდომებს, ადგენს სხდომის ოქმებს, ასევე ახდენს უწყებათაშორის კომისიასთან არსებული საკონსულტაციო ჯგუფის ტექნიკურ უზრუნველყოფას და უწყებათაშორისი კომისიის მოწვევის ორგანიზაციულ-ტექნიკურ უზრუნველყოფას.

თუმცა, მიუხედავად ზემოაღნიშნული ჩანაწერისა, უწყებათაშორის კომისიას მდივანი არ ჰყავს, რაც მნიშვნელოვნად აბრკოლებს მასზე დაკისრებული მოვალეობების ეფექტიანად შესრულებას.

 **ინდიკატორი 17:** გენდერული თანასწორობის სამთავრობო მექანიზმის მზაობა გენდერული მენისტრიმინგის განსახორციელებლად - გენდერული მენისტრიმინგის განხორციელება მთავრობის მიერ გაცხადებული ნორმატიული ვალდებულებაა

შეფასება: არ არის დაკმაყოფილებული

ანალიზი:


უწყებათაშორისი კომისიის დებულების მიხედვით, კომისიის ამოცანები უშუალოდ გენდერული მენისტრიმინგის პრაქტიკაში განხორციელებასთან მიმართებით, შემდეგ ღონისძიებებს მოიცავს:³³

- ◆ აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოებსა და სექტორულ პოლიტიკაში გენდერული „მენისტრიმინგის“ განხორციელების წახალისება;
- ◆ სქესის ნიშნით „სეგრეგირებული“ მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის ხელშეწყობა;
- ◆ საქართველოს მთავრობის მიერ გენდერული თანასწორობის, ქალთა უფლებების, ქალთა მიმართ

33 მუხლი 4.

ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის სფეროში ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულების ხელშეწყობა.

დებულება დამატებით არ გამოყოფს მეინსტრიმინგის ინსტრუმენტების გამოყენებასთან დაკავშირებით ვალდებულებას, შესაბამისად, კომისიას დოკუმენტში მკაფიოდ არ აქვს განსაზღვრული, თუ რა კონკრეტული ზომებია მისაღები აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოებსა და სექტორულ პოლიტიკაში გენდერული მეინსტრიმინგის განხორციელების წასახალისებლად, და რა სპეციფიკური მექანიზმებია საჭირო უწყებების კოორდინირებისთვის. ზოგადად, ქართული კანონმდებლობისა და პოლიტიკის დოკუმენტების სივრცეში არ არსებობს ნორმატიული ჩანაწერი, რომელიც განმარტავდა, თუ რა არის გენდერული მეინსტრიმინგი, რა მეთოდოლოგიებს მოიცავს იგი და/ან როგორია სახელმწიფოს ხედვა გენდერული მეინსტრიმინგის მეთოდოლოგიების განხორციელებასთან დაკავშირებით. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს სახელმწიფოს არაერთი ვალდებულება აქვს აღებული განხორციელოს გენდერული მეინსტრიმინგი - მათ შორის, დანერგოს გენდერული გავლენის ანალიზი და გენდერული ბიუჯეტირება. ეს საკითხები არც გენდერული თანასწორობის კანონშია მიმოხილული.


 **ინდიკატორი 18:** დანერგილია გენდერული მეინსტრიმინგის მეთოდოლოგიები, როგორცაა გენდერული ბიუჯეტირება და გენდერული გავლენის შეფასება (GIA, GRB)

შეფასება: არ არის დაკმაყოფილებული

ანალიზი:

საქართველოში მრავალი წელია ხორციელდება გენდერული ბიუჯეტირებისა და გენდერული გავლენის შეფასების გარკვეული ინიციატივები, თუმცა ეს ინიციატივები მთლიანად საპილოტე ხასიათისაა და დონორების/საერთაშორისო ორგანიზაციების მხრიდან არის მხარდაჭერილი. გენდერული მეინსტრიმინგის მეთოდოლოგიები, როგორცაა გენდერული ბიუჯეტირება და გენდერული გავლენის შეფასება, ნორმატიულ დონეზე არ არის დანერგილი. კანონმდებლობა და პოლიტიკის დოკუმენტები, რომლებიც არეგულირებს საჯარო ადმინისტრირებას, პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავებას, საჯარო ფინანსების მართვას, არ ითვალისწინებს გენდერული მეინსტრიმინგის შესაბამისი ინსტრუმენტების გამოყენებას.

წინამდებარე ანგარიშის მომზადების დროისთვის კომისიას არ აქვს შემუშავებული ინიციატივები, რომლებიც ხელს შეუწყობს გენდერული მეინსტრიმინგის მეთოდოლოგიების დანერგვას, თუმცა კომისიის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით³⁴ ირკვევა, რომ გენდერული თანასწორობის კომისიამ, გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან თანამშრომლობით, 2020 წელს დაიწყო გენდერული მეინსტრიმინგის ინსტრუმენტების/ინსტრუქციის შემუშავება საჯარო მოხელეებისთვის. დოკუმენტის სამუშაო ვერსია დასრულებულია და მისი დანერგვა და გათვალისწინება იგეგმება ადამიანის უფლებების დაცვის ეროვნულ სამოქმედო გეგმაში.

 **ინდიკატორი 19:** არსებობს საკანონმდებლო/ნორმატიული ვალდებულება სტატისტიკის ეროვნული სამსახურებისა თუ სხვა ეროვნული სამთავრობო უწყებების მიერ გენდერულად ჩაშლილი მონაცემების რეგულარულად საწარმოებლად და გასავრცელებლად


34 უწყებათაშორისი კომისიის საპასუხო წერილი სახალხო დამცველისადმი GOV 6 21 00035612, 07.10.2021.

შეფასება: დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

გენდერული თანასწორობის მიზნების ქვეშ სტატისტიკის შეგროვებას უზრუნველყოფს სსიპ - სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი). საქსტატი გენდერულად სეგრეგირებული შეგროვების ერთიანი სტანდარტის შემუშავების შემდეგ მონაცემების მიმღებ უწყებად მოიაზრება. საქსტატის მუშაობა დაფუძნებულია საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 29 ნოემბრის №585 დადგენილებით დამტკიცებული „2020–2023 წლების საქართველოს ოფიციალური სტატისტიკის ეროვნული სისტემის განვითარების სტრატეგიაზე“, რომელიც მოიცავს გენდერული სტატისტიკის განვითარების საკითხებს სხვადასხვა საკითხთან მიმართებით, ასევე, ცალკე პუნქტად აერთიანებს გენდერული სტატისტიკის ანალიზის შესრულების ვალდებულებას.³⁵


საქართველოს ადამიანის უფლებათა 2018-2020 წლების სამოქმედო გეგმის შესრულების ანგარიშის მიხედვით, საქსტატი თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, ასრულებს სამოქმედო გეგმით დაკისრებულ ფუნქციას - გენდერულად სეგრეგირებული შეგროვების ერთიანი სტანდარტის შემუშავების შემდეგ და კომპეტენციის ფარგლებში, შესაბამის უწყებებს გაუწევს კონსულტაციას. თუმცა უწყებებთან დაწყებული კონსულტაციის შესახებ ინფორმაცია ამ ეტაპზე არ მოიპოვება.

 **ინდიკატორი 20:** არსებობს მუდმივი/განახლებადი პუბლიკაციები გენდერულად ჩაშლილი მონაცემების შესახებ და არსებობს ვებგვერდი ან ვებგვერდის სპეციალური განყოფილება, რომელიც ეთმობა გენდერულად ჩაშლილი მონაცემების განთავსებას

შეფასება: დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

საქსტატის მიერ წარმოებული სტატისტიკა მუდმივად თავსდება ოფიციალურ ვებგვერდზე: www.geostat.ge

 **ინდიკატორი 21:** კომისია ხელს უწყობს სქესის/გენდერის ნიშნით „სეგრეგირებული“ მონაცემების შეგროვებისა და მასზე დაფუძნებული ანალიზის წარმოებას, მათ შორის, შემუშავებულია სტატისტიკის წარმოების და ადმინისტრირების კონცეფცია

შეფასება: არ არის დაკმაყოფილებული

ანალიზი:

უწყებათაშორისი კომისია ამოცანად ისახავს სქესის ნიშნით „სეგრეგირებული“ მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის ხელშეწყობას.³⁶ თუმცა, როგორც კომისიასთან კომუნიკაციით³⁷ ირკვევა, მისი სამუშაო შესაბამისი უწყებებიდან სტატისტიკური მონაცემების მიღებით და შემდეგ, შესაბამის ანგარიშებში მათი ასახვით შემოიფარგლება. სტანდარტი და მეთოდოლოგია, თუ როგორ უნდა შეგროვდეს ეს მონაცემები და რა ინდიკატორებს უნდა მოიცავდეს, არ არსებობს, რაც ხელს უშლის

35 nb: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/630/statistikis-ganvitarebis-strategia>.


36 საქართველოს მთავრობის დადგენილება №286, 2017 წლის 12 ივნისი, ქ. თბილისი, „გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის შექმნისა და დებულების დამტკიცების შესახებ“, მუხლი 4, პუნქტი (ე).

37 ინტერვიუ უწყებათაშორისი კომისიის თავმჯდომარესთან, 08.09.2021.

გენდერული მენისტრიმინგის ეფექტიანად განხორციელებას როგორც ეროვნული მექანიზმის, ისე მასში შემავალი უწყებების მიერ.

2.2. გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისიის წევრი უწყებები³⁸

ანგარიშის პირველად მიზანი არ ყოფილა გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის უწყებათაშორისი კომისიის წევრი უწყებების მუშაობის ეფექტიანობის შესწავლა გენდერული თანასწორობის და ქალთა გაძლიერების მიმართულებით. მიუხედავად ამისა, კვლევის ფარგლებში, ასევე მომზადდა მიმოხილვა კომისიის, როგორც გენდერული თანასწორობის ეროვნული ინსტიტუციური მექანიზმის შემადგენელ უწყებებში გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მოწყობის შესახებ. მოკვლევის ფარგლებში, შეგროვდა ინფორმაცია შემდეგ ინდიკატორებზე:


 **ინდიკატორი 1:** გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისიაში შემავალ უწყებაში (სამინისტროებში) არსებობს საკმარისი ადამიანური რესურსი (გამოყოფილია ფოკალ ფონთი) გენდერული თანასწორობის კუთხით ღონისძიებების ეფექტიანად განსახორციელებლად.

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

კომისიაში შემავალ უწყებებში კონკრეტული თანამშრომელი, რომლის სამუშაო მხოლოდ გენდერული თანასწორობის საკითხებზეა ფოკუსირებული, არცერთ უწყებაში არ გვხვდება, გარდა თავდაცვის სამინისტროსი, რომელსაც შექმნილი აქვს გენდერის საკითხებში მრჩეველის თანამდებობა.³⁹

სხვა უწყებების შემთხვევებში, როგორც წესი, უწყების თანამშრომლები (ძირითადად, ერთი (1) თანამშრომელი), თავიანთ ძირითად საქმიანობასთან ერთად, ითავსებენ გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ გარკვეულ საკითხებს.

 **ინდიკატორი 2.** გენდერული გავლენის შეფასება (GIA) გამოიყენება კანონმდებლობაში ცვლილების ინიცირებისას, ასევე, კანონის, პოლიტიკის, პროგრამის, სამოქმედო გეგმებისა და პროექტების შემუშავებისას

შეფასება: არ არის დაკმაყოფილებული

ანალიზი:

კომისიაში შემავალი უწყებების მხრიდან პროგრამების, სამოქმედო გეგმების, სტრატეგიისა თუ პროექტების გენდერული შეფასება პრაქტიკაში არ არის დანერგილი. როგორც კომისიის უწყებებთან ჩატარებული ფოკუს ჯგუფებით ირკვევა, ისინი Ad hoc და ძირითადად დონორების მხარდაჭერით ახორციელებენ მენისტრიმინგის ამ ინსტრუმენტებს და მომავალში გეგმავენ ინსტიტუციური ფორმა მისცენ მათ გამოყენებას. შესაბამისად, მიმდინარე ეტაპისთვის უნდა ითქვას, რომ გენდერული

38 შემოთავაზებული ინდიკატორები შეესაბამება BPfA-ს სტრატეგიულ ამოცანებს - H.2. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება კანონმდებლობაში, საჯარო პოლიტიკაში, პროგრამებსა და პროექტებში; H.3. უზრუნველყოს გენდერულად ჩაშლილი მონაცემებისა და ინფორმაციის შექმნა და გავრცელება დაგეგმვისა და შეფასებებისთვის.

39 იხ: <https://mod.gov.ge/uploads/archive/pdf/gender/Tavdacvis-saministro-genderuli-mrCevlis-samuSao-aRwera.pdf>

მეინსტრიმინგის ისეთი მნიშვნელოვანი მეთოდები, როგორცაა გენდერული შეფასება, აქტიურად არ გამოიყენება პრაქტიკაში, რაც გავლენას ახდენს კონკრეტული უწყების მიერ გენდერული თანასწორობის საკითხების ინტეგრირებასა და საჭიროების გამოკვეთაზე სხვადასხვა სფეროში.

უნდა აღინიშნოს, რომ გენდერული მეინსტრიმინგის გამოყენებასთან დაკავშირებით უწყებათაშორისი კომისიის დებულება კონკრეტული უწყებების უფლებამოსილებებსა და ვალდებულებებზე მითითებას არ აკეთებს. უწყებათაშორისი კომისიის დებულებაში არ არის განერილი, თუ რა კონკრეტული და პროაქტიული ზომებია მისაღები, კომისიის ამოცანების უწყებების დონეზე მისაღწევად, მათ შორის, დოკუმენტი არ განსაზღვრავს გენდერული მეინსტრიმინგის ინსტრუმენტებს და უწყებებისთვის მისი პრაქტიკაში გამოყენების ვალდებულებასა თუ მეთოდოლოგიაზე მითითებას.

აღნიშნული ვალდებულებები ასევე არ არის მოცემული საქართველოს გენდერული თანასწორობის კანონში, რომელიც ქვეყანაში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განმსაზღვრელი მთავარი სამართლებრივი ჩარჩოა. მართალია, კანონი კონკრეტულ სფეროებში, კერძოდ, განათლებაში, შრომაში, ჯანმრთელობისა და სხვა სფეროებში, მიუთითებს გარკვეულ ზომებზე, თუმცა არ განსაზღვრავს იმ მეთოდებსა და ინსტრუმენტებს, თუ როგორ უნდა მიიღწეს გენდერული თანასწორობის საბოლოო მიზანი. კანონი ყურადღების მიღმა ტოვებს გენდერული მეინსტრიმინგის საკითხსაც, არ ახდენს მის დეფინირებას და არც მის ინსტრუმენტებს გამოყოფს. კანონი გენდერული მეინსტრიმინგის განხორციელების კუთხით მხოლოდ გენდერულად სეგრევირებული მონაცემების შეგროვებას ეხება.⁴⁰ შესაბამისად, გენდერული მეინსტრიმინგის პრაქტიკაში დამკვიდრების თვალსაზრისით, საქართველოს შესაბამისი სამართლებრივი ჩარჩო არ გააჩნია.


გარდა ზემოაღნიშნულისა, ნიშანდობლივია, რომ უწყებების მიმართ ასევე არ არსებობს მაგალდებულებული სამართლებრივი ნორმატიული აქტი თუ პოლიტიკის განმსაზღვრელი დოკუმენტი, რომელიც მათ კონკრეტულ მიმართულებაში (სოფლის მეურნეობა, ჯანდაცვა, დასაქმების პოლიტიკა და სხვ.) გენდერული სპეციფიკის გათვალისწინებას და ამ თემატიკათა გადაკვეთით შიდაუწყებრივი სამოქმედო გეგმებისა თუ კონცეფციების შემუშავებას დაავალდებულებდა. ერთადერთი დოკუმენტი, რომელიც განსაზღვრავს საჯარო უწყებების მიერ სამოქმედო გეგმების შემუშავებას, 2019 წელს მთავრობის მიერ დამტკიცებული №629 დადგენილებაა „პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავების, მონიტორინგისა და შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ“.⁴¹ როგორც დადგენილებაშია მითითებული, მისი მიზანია შედეგებზე ორიენტირებული პოლიტიკის დაგეგმვის, მონიტორინგისა და შეფასების დანერგვა და ამ მიმართულებებით ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ჩამოყალიბება.⁴² თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ დადგენილებით განსაზღვრული წესი არ მოიცავს გენდერულ პერსპექტივას და არ ითვალისწინებს, მაგალითად, პოლიტიკის დოკუმენტების გენდერულ ანალიზსა და გენდერული შეფასების ვალდებულებას. დადგენილების მიხედვით, საჯარო უწყება, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, შეიმუშავებს პოლიტიკის დოკუმენტებს, რომლებშიც კონკრეტული პრობლემების გადასაჭრელად განსაზღვრავს მოკლე, საშუალო და გრძელვადიან პერიოდზე გათვლილ მიზნებსა და ამოცანებს, თუმცა დოკუმენტი არცერთ დებულებაში არ მოიცავს გენდერული პერსპექტივის ინკლუზიისთვის საჭირო ინსტრუმენტებსა და მიზნებს.

40 საქართველოს გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონი, მუხლი 5.

41 საქართველოს მთავრობის დადგენილება №629, 2019 წლის 20 დეკემბერი, პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავების, მონიტორინგისა და შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ, იხ: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4747283?publication=0>

42 იქვე, მუხლი 1.1.

ამ დადგენილების ნაწილია „პოლიტიკის დაგეგმვის, მონიტორინგისა და შეფასების სახელმძღვანელოც“⁴³, რომელიც პოლიტიკის დაგეგმვისა თუ შეფასების პროცესში ასევე არ ითვალისწინებს გენდერულ პერსპექტივას.⁴⁴ სახელმძღვანელო მხოლოდ ზოგად ჩანაწერს აკეთებს და უთითებს, რომ „სექტორულ პოლიტიკის დოკუმენტებში მიზნებისა და ამოცანების ფორმულირებისას გასათვალისწინებელია სხვადასხვა ურთიერთმკვეთი საკითხები (cross-cutting issues). მათ შორის არის ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომა (Human Rights-Based Approach). მაგალითად, გენდერის საკითხები, უმცირესობების და სხვა მოწყვლადი ჯგუფების საკითხები“⁴⁵ ინდიკატორებთან მიმართებით, სახელმძღვანელო მხოლოდ სარეკომენდაციო ხასიათის ჩანაწერით შემოიფარგლება, კერძოდ, „განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილდეს ურთიერთმკვეთ საკითხებზე, როგორცაა ადამიანის უფლებები, გენდერის საკითხები, უმცირესობებისა და სპეციალური საჭიროებების მქონე ადამიანების საკითხები“⁴⁶ ამგვარი მექანიზმი ვერ იქნება მიჩნეული გენდერული მენისტრინგის შრილში პოლიტიკის დაგეგმვის, მონიტორინგისა და შეფასების სისტემურ მექანიზმად.⁴⁷

 **ინდიკატორი 3:** მიმდინარეობს გენდერული თანასწორობის შესახებ ტრენინგების რეგულარული ან ad hoc ორგანიზება

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

კომისიაში შემავალი უწყებების მცირე ნაწილი კომისიასა და დონორ/საერთაშორისო ორგანიზაციასთან მხარდაჭერით ეწევა გენდერულ თანასწორობასა და სხვა გადამკვეთ საკითხებზე თანამშრომელთა გადამზადებას და მათთვის ტრენინგების ორგანიზებას, თუმცა ამას არ აქვს რეგულარული ხასიათი და, როგორც წესი, ad hoc ფორმატში ხორციელდება. იხილეთ ცხრილი №1.

ცხრილი #1: გენდერული თანასწორობის შესახებ ტრენინგებში მონაწილეობის სტატუსი

	რეგულარულად		Ad hoc	
	კი	არა	კი	არა
ყველა დასაქმებული სამთავრობო უწყებებში		✓		✓
უმაღლეს პოლიტიკურ საფეხურზე მყოფი თანამშრომლები (მინისტრები, ვიცე მინისტრები, მინისტრთა კაბინეტის სხვა წევრები, მოადგილეები)		✓	✓	
გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისიის თანამშრომლები	✓		✓	

43 იქვე, მუხლი 5.

44 საქართველოს სახალხო დამცველი, გენდერული მენისტრინგის - საქართველოს მიერ აღიარებული ვალდებულებებისა და მათი შესრულების სტატუსის მიმოხილვა, 2020, იხ: <https://ombudsman.ge/geo/190306081201spetsialuri-angarishebi/genderuli-meinstrimingi-sakartvelos-mier-aghiarebuli-valdebulebebisada-mati-shesrulebis-statusis-mimokhilva>

45 მთავრობის ადმინისტრაცია, პოლიტიკის დაგეგმვის, მონიტორინგისა და შეფასების სახელმძღვანელო, გვ. 21.

46 იქვე, გვ. 23.

47 საქართველოს სახალხო დამცველი, გენდერული მენისტრინგის - საქართველოს მიერ აღიარებული ვალდებულებებისა და მათი შესრულების სტატუსის მიმოხილვა, 2020.

სამინისტროებისა და დეპარტამენტების თანამშრომლების უმეტესობა		✓		✓
სამინისტროებისა და დეპარტამენტების ზოგიერთი თანამშრომელი	✓		✓	
არცერთი რელევანტური სამთავრობო უწყების თანამშრომელი				

მისასალმებელია ის ფაქტი, რომ უწყებათა ნაწილმა აქტიურად დაიწყო გენდერულ თანასწორობასა და მეინსტრიმიინგზე ცნობიერების ასამაღლებელი კურსების სამომავლო დაგეგმვა. მაგალითად, ფინანსთა სამინისტროს ერთ-ერთი პროექტის ფარგლებში შემუშავდა გზამკვლევი სასაზღვრო უსაფრთხოების და მართვის მიმართულებით დასაქმებული თანამშრომლებისთვის, „GENDER MADE EASY“ და „გენდერული მეინსტრიმიინგი საზღვრის უსაფრთხოებასა და მენეჯმენტში“ ონლაინ კურსი.⁴⁸

ინდიკატორი 4: გენდერული ბიუჯეტირება (GB) ან სამინისტროების ბიუჯეტის გენდერული გავლენის შეფასება ფართოდ გამოიყენება

შეფასება: არ არის დაკმაყოფილებული

ანალიზი:

გენდერული მეინსტრიმიინგის სხვა ინსტრუმენტების მსგავსად, უწყებები არც გენდერულ ბიუჯეტირებას მიმართავენ. როგორც კომისიაში შემავალი უწყებებიდან გამოთხოვილი ინფორმაციით ირკვევა, მათი ნაწილი ამ ეტაპზე მსგავსი ინსტრუმენტის პრაქტიკაში დანერგვის პროცესში იმყოფება, მაგალითად, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან თანამშრომლობით, მიმდინარე წლის შემოდგომაზე გეგმავს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სისტემაში თანამონაწილეობითი გენდერული აუდიტის ჩატარებას.⁴⁹ სამინისტროსგან მიღებული წერილის მიხედვით, გენდერული აუდიტის ჩატარება შესაძლებელს გახდის, გადამუშავდეს და განახლდეს სამინისტროს მიერ შემუშავებული გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის სტრატეგიის პროექტი და საბოლოო ჯამში დამტკიცდეს გენდერული აუდიტის შედეგად მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გენდერული პოლიტიკის განმსაზღვრელი შიდა დოკუმენტი.

ინდიკატორი 5: სამინისტროებს შექმნილი აქვთ სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების ქმედითი შიდა მექანიზმი

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია


ანალიზი:

წინამდებარე ანგარიშის მომზადების ეტაპისთვის უწყებათაშორის კომისიაში შემავალი უწყებებიდან ცხრა (9) უწყებას აქვს შემუშავებული სექსუალური შევიწროების პრევენციის და მიმართვიანობის შიდა მექანიზმები.⁵⁰ აღნიშნული ინსტრუმენტი ასევე შეიმუშავეს სსიპ საგანმანათლებლო დაწესებულების სამსახურმა, სახელმწიფოს ინსპექტორის სამსახურმა და სსიპ საქართველოს ინტელექტუალური საკუთრების ეროვნულმა ცენტრმა, რაც არსებითად წინ გადადგმულ ნაბიჯად უნდა შეფასდეს. იხ. ცხრილი N22.

48 საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს საპასუხო წერილი, N208-02/112202, 10/09/2021.
 49 საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საპასუხო წერილი MIA 7 21 02380321, 08.09.2021.
 50 ინტერვიუ უწყებათაშორის კომისიასთან, 08.09.2021.

ცხრილი №2. უწყებათაშორის კომისიაში შემავალი უწყებების მიერ სექსუალური შევიწროების მექანიზმების დანერგვა

კომისიაში შემავალი უწყებები	სექსუალური შევიწროების შიდაუწყებრივი მექანიზმი
საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო	-
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	-
საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო	-
საქართველოს კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო	-
საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო	-
საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო	შექმნილია
საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო	-
საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო	შექმნილია
საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო	შექმნილია
საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო	შექმნილია
საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო	შექმნილია
შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი	-
საქართველოს გენერალური პროკურატურა	შექმნილია
სსიპ – სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტო	შექმნილია
სსიპ – საჯარო სამსახურის ბიურო	შექმნილია
სსიპ – საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური	შექმნილია

 **ინდიკატორი 6:** სამინისტროებს შემუშავებული აქვთ გენდერულ თანასწორობაზე შიდა სამოქმედო გეგმები და სტრატეგიები

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

კომისიის წევრ უწყებათაგან მხოლოდ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს აქვს შემუშავებული ცალკე მდგომი გენდერული თანასწორობის სტრატეგია (2014) და გენდერული თანასწორობის კონცეფცია (2021).⁵¹ საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიუროს გენდერული თანასწორობის შესახებ პოლიტიკის ხედვა ინტეგრირებული აქვს საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციურ სამოქმედო გეგმაში.⁵² უწყებებიდან მიღებული ინფორმაციის თანახმად, მათი ნაწილი ამ ეტაპზე მუშაობს გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმებსა და სტრატეგიებზე (მაგ., ფინანსთა სამინისტრო, საგარეო საქმეთა სამინისტრო).

51 საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საპასუხო წერილი, MOD 7 21 00895468, 03.09. 2021. იხილეთ თავდაცვის მინისტრის მოვალეობის შემსრულებლის 2014 წლის 29 აპრილის №544 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენდერული თანასწორობის სტრატეგია“ და თავდაცვის მინისტრის 2021 წლის 3 ივნისის №453 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენდერული თანასწორობის კონცეფცია“.

52 საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიუროს საპასუხო წერილი, №გ11094, 03.09.2021. იხილეთ საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა, ამოცანა 3: საჯარო სამსახურის ბიუროში გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერი მიზნებისა და საქმიანობების განსაზღვრა; ადამიანური რესურსების განვითარება გენდერული თანასწორობის მიზნების მისაღწევად; ინფორმაციის დამუშავება და შიდა კომუნიკაცია გენდერული თანასწორობის მიზნების უზრუნველსაყოფად.

ინდიკატორი 7: სამინისტროებში განსაზღვრულია თანამშრომელი გენდერული სტატისტიკის პროგრამის გასაძლიერებლად, კოორდინაციის, მონიტორინგის უზრუნველსაყოფად და სტატისტიკური სამუშაოს ყველა სფეროსთან დასაკავშირებლად; ასევე, არსებობს მუდმივი/განახლებადი საჯაროდ ხელმისაწვდომი პუბლიკაციები გენდერულად ჩაშლილი მონაცემების შესახებ

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

კომისიის შემავალი უწყებებიდან საჯარო სამსახურის ბიუროს უწყება, რომელსაც ევალება სქესის/გენდერის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების შეგროვება და მისი გავრცელება. რაც შეეხება უწყებებს შიგნით სტატისტიკის შეგროვებას, კომისიაში შემავალი უწყებებიდან მიღებული ინფორმაციით ირკვევა, რომ მათი ნაწილი იყენებს გენდერული სტატისტიკის წარმოების ინსტრუმენტს. მაგალითად, საქართველოს ფინანსთა სამინისტროდან მიღებული ინფორმაციის მიხედვით, სამინისტროს ცენტრალური აპარატის თანამშრომელთა მონაცემები მუშავდება გენდერულ ქრილში და ქვეყნდება პროექტულად, ასევე, ინარჩუნება სხვადასხვა სახის სტატისტიკა (პროფესიულ მოხელეთა შეფასების სტატისტიკა, თანამდებობრივი სარგოების სტატისტიკა, პროფესიული განვითარების პროგრამებში მონაწილეობის სტატისტიკა, საავადმყოფო ფურცლით სარგებლობის სტატისტიკა, სამსახურში მიღებისა და გადინების სტატისტიკა) გენდერთან მიმართებით.⁵³

სისტემატურად განახლებული ინფორმაცია ასევე თავსდება საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს ვებგვერდზე, სამინისტროში დასაქმებულთა გენდერულად სეგრეგირებული სტატისტიკის შესახებ.

2.3. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო⁵⁴

ინდიკატორი 1: საბჭოს აქვს ცხადი მანდატი

შეფასება: დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს საქართველოში გენდერული თანასწორობის დაცვაზე ზედამხედველობის ფუნქცია აკისრია.⁵⁵ იგი განსაზღვრავს სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითად მიმართულებებს გენდერული თანასწორობის სფეროში და უზრუნველყოფს ამ საკითხებზე საკანონმდებლო ბაზის შექმნასა და განვითარებას. საბჭო ასევე ვალდებულია გააკონტროლოს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პარლამენტის წინაშე ანგარიშვალდებული ორგანოების საქმიანობა⁵⁶ და მისი შექმნის მიზანი გენდერული თანასწორობის საკითხებზე სის-

53 ადამიანის უფლებათა სამთავრობო სამოქმედო გეგმის შესრულების ანგარიში 2019, ამოცანა: 12.2.3.
54 გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს შეფასება შემუშავებული ინდიკატორების თანახმად, 2018 წლის იანვრიდან 2021 წლის ოქტომბრამდელი მდგომარეობით. შემოთავაზებული ინდიკატორები შეესაბამება BPFa-ს სტრატეგიულ ამოცანას H.1. შექმნას ან გააძლიეროს ეროვნული მექანიზმები და სხვა სამთავრობო უწყებები; ასევე, BPFa სტრატეგიულ ამოცანას H.2. გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება კანონმდებლობაში, საჯარო პოლიტიკაში, პროგრამებსა და პროექტებში.
55 საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი 12.
56 საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, მუხლი 76.1.

ტემატური და კოორდინირებული მუშაობის უზრუნველყოფა.⁵⁷

საბჭოს თავმჯდომარეობს საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარე ან მისი დავალებით – საბჭოს ერთ-ერთი წევრი. საბჭოს წევრთა რაოდენობას და შემადგენლობას პარლამენტის თავმჯდომარე განსაზღვრავს, მხედველობაში უნდა მიიღებოდეს წევრის ინფორმირებულობა და გამოცდილება გენდერული თანასწორობის საკითხებზე. საბჭოს თავმჯდომარის მიწვევით საბჭოს მუშაობაში მონაწილეობა შეიძლება მიიღონ საქართველოს მთავრობის წევრებმა, უწყებათა ხელმძღვანელებმა, არასამთავრობო და დონორი ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა.⁵⁸ საბჭოს მანდატის განმსაზღვრელი აქტებია საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი და საბჭოს დებულება.

პარლამენტის რეგლამენტი საბჭოს განუსაზღვრავს კანონმდებლობის ანალიზისა და წინადადებების შემუშავების ვალდებულებას კანონმდებლობაში არსებული გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად. საბჭომ ასევე უნდა უზრუნველყოს საკანონმდებლო ინიციატივით წარდგენილი საკანონმდებლო აქტების პროექტების ექსპერტიზა გენდერული თანასწორობის შეფასების თვალსაზრისით; დაგეგმოს ცალკეული ღონისძიებები გენდერული თანასწორობის მისაღწევად; შეიმუშაოს და დანერგოს გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად განხორციელებული ღონისძიებების მონიტორინგისა და შეფასების სისტემა, შეიმუშაოს შესაბამისი რეკომენდაციები.⁵⁹

საბჭოს დებულება დამატებით ითვალისწინებს, რომ საბჭომ მონიტორინგი უნდა გაუწიოს აღმასრულებელი ხელისუფლების გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებულ საქმიანობას, მოისმინოს გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე უწყებათაშორისი კომისიის ანგარიში; ზედამხედველობა გაუწიოს გენდერულ თანასწორობასთან და ქალთა გაძლიერებასთან დაკავშირებული ეროვნული სამოქმედო გეგმების შესრულებას.⁶⁰

ინდიკატორი 2: საბჭოს აქვს სამოქმედო გეგმა

შეფასება: დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

გენდერული თანასწორობის საბჭოს 2017-2020 წლების სამოქმედო გეგმა შემდეგ მიმართულებებს მოიცავს:

- ◆ სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებების განსაზღვრა
- ◆ გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო მექანიზმის დახვეწა
- ◆ გენდერული თანასწორობის სფეროში საკანონმდებლო ბაზის შექმნა და განვითარება; გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად განხორციელებული ღონისძიებების მონიტორინგი და რეკომენდაციების შემუშავება
- ◆ გენდერული თანასწორობის საბჭოს ინსტიტუციური გაძლიერება
- ◆ ცნობიერების ამაღლება.


57 საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, მუხლი 76.2.

58 გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს დებულება (2017 წლის 16.02 №41/3 ბრძანებით დამტკიცებულია პარლამენტის თავმჯდომარის მიერ), მუხლი 7.

59 საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, მუხლი 76.4.

60 გენდერული თანასწორობის საბჭოს დებულება, მუხლი 3.

2021 წლის გეგმა ასახავს საკითხებს, რომელთა დასრულება 2017-2020 წლებში ვერ მოესწრო და ამის შემდეგ საბჭო გეგმავს 2022 -2024 წლების სამოქმედო გეგმის შემუშავებას.⁶¹

 **ინდიკატორი 3:** საბჭო ყოველწლიურად ისმენს აღმასრულებელი ხელისუფლების ანგარიშებს გენდერული თანასწორობის და ქალთა გაძლიერების საკითხებზე სამოქმედო გეგმების შესრულების შესახებ

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

საბჭოდან მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, 2020 წელს, ვინაიდან საბჭოს თავმჯდომარე არ ჰყავდა, სამთავრობო სამოქმედო გეგმების შესრულების ანგარიშის სხდომაზე მოსმენა და შესაბამისი რეკომენდაციების გაცემა ვერ მოხერხდა. დანარჩენ წლებს რაც შეეხება - 2018 წელს საბჭომ შინაგან საქმეთა სამინისტროს ადამიანის უფლებათა დეპარტამენტის დირექტორს მოუსმინა. 2019 წელს - გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორის კომისიის 2018 წლის საქმიანობის ანგარიშს. 2021 წელს კი - გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორის კომისიის 2020 წლის საქმიანობის ანგარიშს. ამავე წელს საბჭოს წევრებმა მოისმინეს საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის სოციალური სტატისტიკის დეპარტამენტის უფროსის ანგარიში სახელფასო სხვაობის დათვლის მეთოდოლოგიისა და ამ კუთხით ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის შესახებ და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მოადგილის მოხსენება „თანაბარი ანაზღაურების საერთაშორისო კოალიციის (EPIC)“ წევრობის მნიშვნელობის შესახებ.⁶²

ზემოხსენებული უწყებებიდან წარმოდგენილი მოხსენებები (გარდა უწყებათაშორის კომისიისა) თემატური იყო და არ ეხებოდა უწყების იმ წელს შესრულებული საქმიანობის ანგარიშს გენდერული თანასწორობის მიმართულებით. ასევე, გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფისთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანი უწყებების, როგორც არის საქართველოს გენერალური პროკურატურა და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო - ანგარიშების მოსმენა 2018 წლიდან 2021 წლის ოქტომბრამდე პერიოდში არ მომხდარა.

საბჭოს ასევე არ მოუსმენია სახალხო დამცველის ანგარიშები. თუმცა, საბჭოს ინფორმაციით, ისინი ომბუდსმენის ანგარიშებს აქტიურად ითვალისწინებენ და ეყრდნობიან კონკრეტული საკითხების შესწავლის დროს (მაგ., თემატური მოკვლევებისთვის საკითხის შერჩევის პროცესში).⁶³

 **ინდიკატორი 4:** საბჭო ქმნის/ავითარებს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე საკანონმდებლო ბაზას

შეფასება: დაკმაყოფილებულია

61 ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://parliament.ge/media/news/genderuli-tanastsorobis-mudmivmokmedma-saparlamento-sabchom-akhali-samokmedo-gegmis-shemushavebaze-imsjela>

62 გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს 2021 წლის 29 ოქტომბრის წერილი №10772/4-1/21 სახალხო დამცველის აპარატს.

63 ინტერვიუ გენდერული თანასწორობის საბჭოს თანამშრომლებთან, 2021 წლის 8 სექტემბერი.

ანალიზი:

საბჭო მნიშვნელოვან როლს ასრულებს გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ კანონმდებლობის შემუშავებასა და საკანონმდებლო ცვლილებების მხარდაჭერაში. წინამდებარე შეფასების პერიოდში საბჭოს მნიშვნელოვან მიღწევათა შორისაა: 2018-2019 წლებში სექსუალური შევიწროების შესახებ საკანონმდებლო ცვლილებების შემუშავება (PROLoG/USAID-ის და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მხარდაჭერით), ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების მიზნით შრომის კოდექსის ცვლილებების მომზადება (PROLoG/USAID-ის მხარდაჭერით), სავალდებულო გენდერული კვოტების შესახებ კანონპროექტზე მუშაობა, მშობლის დეკრეტული შვებულების შესახებ საკანონმდებლო ცვლილებებსა და ანაზღაურებებს შორის გენდერული უთანასწორობის გამოთვლის მეთოდოლოგიაზე მუშაობა (ეს უკანასკნელი გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით).⁶⁴

2019 წელს ასევე მომზადდა გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონში ცვლილებების კონცეფცია (გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მხარდაჭერით), რომელსაც დღემდე მსვლელობა არ მისცემია. ამავე წლებში საბჭომ ხარისხობრივად დაამცველის წინადადების საფუძველზე ადამიანის უფლებების დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის ინიცირებულ კანონპროექტებს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე. 2020 წელს საბჭომ იმუშავა ცვლილებებზე შრომის კოდექსში შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ და დამტკიცდა ცვლილებები საარჩევნო კოდექსში გენდერული კვოტების შესახებ.⁶⁵

2021 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით, დასრულდა მუშაობა გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფციაზე, რომლის განახლებული ვერსიაც საბჭოს შვედეთის მთავრობის, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, გაეროს განვითარების პროგრამისა და გაეროს მოსახლეობის ფონდის მხარდაჭერით 2018 წლიდან ჰქონდა. კონცეფცია ჯერ არ არის მიღებული. ამჟამად საბჭო მუშაობს „ქალწულობის შემომნების“ აკრძალვის, მსხვერპლის სტატუსის გარეშე მხარდაჭერის მომსახურებებით სარგებლობის და მართხელა მშობლის სტატუსის სამართლებრივ რეგულირებაზე (გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მხარდაჭერით). 2021 წელს საბჭო ასევე მუშაობს „ოფიციალური სტატისტიკის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე („ქალთა საინფორმაციო ცენტრის“ საკანონმდებლო წინადადების საფუძველზე).

ინდიკატორი 5: საბჭო შეიმუშავებს თემატურ მოკვლევებს

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

საბჭოს როლი მნიშვნელოვანია თემატური მოკვლევების შემუშავების მიმართულებით. 2019 წლის პირველ ნახევარში საბჭომ ჩაატარა თემატური მოკვლევები „სახელმწიფო ეკონომიკურ პროგრამებში ქალთა მონაწილეობა“ და „პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობა ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისთვის“⁶⁶ ასევე, „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალებისა და გოგონებისთვის ჯანდაცვის სერვისების მისაწვდომობის შესახებ“. ასეთი მოკვლევები ძირითადად


64 გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს 2021 წლის 29 ოქტომბრის წერილი №10772/4-1/21 სახალხო დამცველის აპარატს.

65 იქვე.

66 გენდერული თანასწორობის საბჭოს 2018-2020 წლების სამოქმედო გეგმის შესრულების 2019 წლის ანგარიში, გვ. 5; გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს 2021 წლის 29 ოქტომბრის წერილი №10772/4-1/21 სახალხო დამცველის აპარატს.

გარე ექსპერტების დაქირავებით ტარდება, ხოლო საბჭოს წევრები უწყებებთან კოორდინაციას უზრუნველყოფენ. საბჭოს თანახმად, რეკომენდაციების შესრულების მონიტორინგი მიმდინარეობს უწყებებთან მოსმენებით, მრგვალი მაგიდის ფორმატში, შეხვედრების ფორმატში, ასევე, წერილობით მიღებული ინფორმაციის მეშვეობით.⁶⁷

2018 და 2020 წლებში თემატური მოკვლევები არ ჩატარებულა, ხოლო 2021 წელს შემდეგი თემატური მოკვლევები დაინიჭირდა: „ქალების მონაწილეობა ჩრდილოვან ეკონომიკაში და COVID-19-ის გავლენა მათზე“ (USAID/Prolog - მხარდაჭერით) და „ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციის და აღკვეთის შესახებ“ ევროპის საბჭოს კონვენციის (სტამბოლის კონვენცია) აღსრულების ეფექტიანობა“ (GGI-ის მხარდაჭერით),⁶⁸ რომლებზე მუშაობაც ამ ეტაპზე მიმდინარეობს.

 **ინდიკატორი 6:** საბჭო გასცემს რეკომენდაციებს სახელმწიფო უწყებების მიმართ გენდერული თანასწორობის საკითხებზე

შეფასება: დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

საბჭო, სახელმწიფო უწყებების მიმართ, გენდერული თანასწორობის საკითხებზე რეკომენდაციებს, ძირითადად თემატური მოკვლევების მეშვეობით გასცემს. 2018 წელს სახელმწიფო უწყებების მიმართ რეკომენდაციები არ გაცემულა. თუმცა, 2019 წელს, 3 თემატური მოკვლევების ფარგლებში საბჭომ სახელმწიფო ორგანოებს არაერთი რეკომენდაციით მიმართა. მათ შორისაა:

- ◆ თემატური მოკვლევების, „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალებისა და გოგონებისთვის ჯანდაცვის სერვისების მისაწვდომობის შესახებ“, ფარგლებში სხვადასხვა სახელმწიფო უწყების მიმართ 90 რეკომენდაცია გაიცა;
- ◆ თემატური მოკვლევების, „სახელმწიფო ეკონომიკურ პროგრამებში ქალთა მონაწილეობა“, ფარგლებში სსიპ „ანარმოე საქართველოში“ და სოფლის განვითარების სააგენტოს მიმართ, 21 რეკომენდაცია გაიცა;
- ◆ თემატური მოკვლევების, „პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობა ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისთვის“, ფარგლებში სხვადასხვა სახელმწიფო უწყების მიმართ 14 რეკომენდაცია გაიცა.⁶⁹

2020 წელს საბჭომ შეიმუშავა საქართველოს მთავრობისთვის ეპიდსიტუაციის მართვის პროცესში გასათვალისწინებელი რეკომენდაციები - 17 რეკომენდაცია გაეგზავნა საქართველოს მთავრობას. დოკუმენტი ითვალისწინებდა პანდემიის პირობებში ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისა და ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის პრევენციასა და რეაგირების მიმართულებით ინიციატივებს.⁷⁰

საბჭოს ინფორმაციით, ამჟამად მიმდინარეობს და 2021 წლის ბოლომდე დასრულდება 2 თემატურ მოკვლევებზე მუშაობა, რომლის ფარგლებშიც გაიცემა რეკომენდაციები შესაბამისი უწყებების

67 ინტერვიუ გენდერული თანასწორობის საბჭოს თანამშრომლებთან, 2021 წლის 8 სექტემბერი.

68 გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს 2021 წლის 29 ოქტომბრის წერილი №10772/4-1/21 სახალხო დამცველის აპარატს.

69 გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს 2021 წლის 29 ოქტომბრის წერილი №10772/4-1/21 სახალხო დამცველის აპარატს.

70 იქვე.

მიმართ. საბჭო ასევე ასრულებს მუშაობას „გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები“ ანგარიშის განახლებულ გამოცემაზე, რომლის ფარგლებშიც მუშავდება რეკომენდაციები საქართველოს პარლამენტის, მთავრობისა და სამინისტროების მიმართ.⁷¹

ამასთანავე, საბჭო არ გასცემს რეკომენდაციებს შესაბამისი ორგანოებისთვის, აღმასრულებელი ხელისუფლების ანგარიშების მოსმენის შედეგად, გენდერული თანასწორობის საკითხებზე.

 **ინდიკატორი 7:** საბჭო მონიტორინგს უწევს მის მიერ გაცემული რეკომენდაციების შესრულებას

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია


ანალიზი:

მნიშვნელოვანია, საბჭოს ჰქონდეს თემატური მოკვლევების, რეკომენდაციების, ასევე, მის მიერ გავრცელებული განცხადებების ზოგადი მონიტორინგის ერთიანი განერილი სტრუქტურა, რაც მას აქტივობის შედეგად მიღწეული შედეგების შეფასებაში დაეხმარება.

საბჭოს ინფორმაციით, 2021 წელს დაიწყო 2019 წელს ჩატარებული 3 თემატური მოკვლევების ფარგლებში გაცემული რეკომენდაციების შესრულების მონიტორინგი:

- ◆ სახელმწიფო ეკონომიკურ პროგრამებში ქალთა მონაწილეობა - გაცემული რეკომენდაციების შესრულების თაობაზე ინფორმაციის გამოთხოვის მიზნით, შესაბამის სახელმწიფო უწყებებში, 7 წერილი გაიგზავნა;
- ◆ პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობა ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისთვის - გაცემული რეკომენდაციების შესრულების თაობაზე ინფორმაციის გამოთხოვის მიზნით, 64-ვე მუნიციპალიტეტსა და შესაბამის უწყებებში, 70 წერილი გაიგზავნა;
- ◆ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალებისა და გოგონებისთვის ჯანდაცვის სერვისების მისაწვდომობის შესახებ - გაცემული რეკომენდაციების შესრულების თაობაზე ინფორმაციის გამოთხოვის მიზნით, შესაბამის სახელმწიფო უწყებებში, 6 წერილი გაიგზავნა.⁷²

სხვა რეკომენდაციებთან, მათ შორის კოვიდ-19-თან დაკავშირებით გაცემულ რეკომენდაციებთან მიმართებით, შესრულების მონიტორინგი არ ჩატარებულა.

 **ინდიკატორი 8:** საბჭო წელიწადში ერთხელ ამზადებს და პარლამენტს წარუდგენს ანგარიშებს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე

შეფასება: არ არის დაკმაყოფილებული

ანალიზი:

პარლამენტის რეგლამენტი საბჭოს ავალდებულებს, წელიწადში ერთხელ წარუდგინოს პარლამენტს ანგარიში საქართველოში გენდერული თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ.⁷³ საბჭოს წინა წლებში

71 იქვე.

72 გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს 2021 წლის 29 ოქტომბრის წერილი №10772/4-1/21 სახალხო დამცველის აპარატს.

73 საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, მუხლი 76.5.

მსგავსი წლიური ანგარიშები არ მოუმზადებია და პარლამენტისთვის არ წარუდგენია. 2021 წელს ანგარიში მომზადდა UNDP-ს მხარდაჭერით, რომელიც 2020-2021 წლებში საქართველოში გენდერული თანასწორობის მდგომარეობას აფასებს. საბჭოს ინფორმაციით, ანგარიშის პარლამენტისთვის წარდგენა იგეგმებოდა გაზაფხულის სესიის დასასრულს, რაც ვერ მოხერხდა და მისი წარდგენა წლის ბოლომდე იგეგმება.⁷⁴

ინდიკატორი 9: საბჭოს სხდომას კვარტალში ერთხელ ატარებს

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

პარლამენტის რეგლამენტის თანახმად, საბჭო ვალდებულია სხდომა არანაკლებ კვარტალში ერთხელ ჩაატაროს საბჭოს თავმჯდომარის მოწვევით.⁷⁵ საბჭოს მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, ეს ვალდებულება შესრულდა 2018 წელს, ასევე, 2021 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით (გადაჭარბებით), ხოლო 2019 და 2020 წლებში საბჭოს სხდომებმა არ შეადგინა განსაზღვრული რაოდენობა. 2018 წელს საბჭოს 4 სხდომა მოიწვიეს, 2019 წელს - 2 სხდომა, 2020 წელს არცერთი სხდომა არ მოუწვევიათ, ხოლო 2021 წლის იანვარი-ოქტომბრის პერიოდში - 6 სხდომა.⁷⁶

2019 წელს, იმჟამინდელი თავმჯდომარის მიერ საბჭოს დატოვების შემდეგ, საბჭოს მუშაობა მნიშვნელოვნად შეფერხდა - სხდომების ჩატარება თავმჯდომარის გარეშე შეუძლებელია. საბჭოს სხდომები განახლდა და მუშაობა სხვადასხვა მიმართულებით მნიშვნელოვნად გააქტიურდა 2021 წლის თებერვლიდან, როდესაც საბჭოს ახალი თავმჯდომარე შეუდგა საქმიანობას.

ინდიკატორი 10: საბჭოსთან შექმნილია საკონსულტაციო ჯგუფი, რომელშიც შედიან საბჭოს კომპეტენციას მიკუთვნებული საქმიანობის შემსრულებელი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები

შეფასება: დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

საბჭოსთან შექმნილია საკონსულტაციო ჯგუფი, რომელიც აერთიანებს ადგილობრივ და საერთაშორისო ორგანიზაციებს, ექსპერტებსა და ტექნიკური დახმარების გამწევ ორგანიზაციებს.⁷⁷

ინდიკატორი 11: საკონსულტაციო ჯგუფთან შეხვედრები ტარდება რეგულარულად

შეფასება: დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

საბჭო რეგულარულად ხვდება საკონსულტაციო ჯგუფს სხვადასხვა ფორმატში. 2018 წელს ორი ასეთი

74 ინტერვიუ გენდერული თანასწორობის საბჭოს თანამშრომლებთან, 2021 წლის 8 სექტემბერი.

75 საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, მუხლი 8.

76 გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს 2021 წლის 29 ოქტომბრის წერილი №10772/4-1/21 სახალხო დამცველის აპარატს.

77 გენდერული თანასწორობის საბჭოს 2018-2020 წლების სამოქმედო გეგმის შესრულების 2019 წლის ანგარიში, გვ. 4.


შეხვედრა გაიმართა - ერთი არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების (ადგილობრივ დონეზე გენდერული პოლიტიკის განხორციელების ხედვისა და გეგმების წარმოსადგენად, ხოლო მეორე - დონორების მონაწილეობით. საბჭოდან მიღებული ინფორმაციის თანახმად, 2019 წლის პირველ ნახევარში გენდერული თანასწორობის საბჭოსთან არსებული საკონსულტაციო საბჭოს წევრებისგან შეიქმნა შემდეგი თემატური სამუშაო ჯგუფები, რომლებიც რეგულარულად მართავდნენ სამუშაო შეხვედრებს წლის განმავლობაში:

- ◆ შრომითი უფლებების საკონსულტაციო ჯგუფი, რომელიც მუშაობდა შრომის კოდექსში შესატანი ცვლილებების პაკეტზე;
- ◆ სამუშაო ჯგუფი ანაზღაურებებს შორის გენდერული უთანასწორობის (Pay Gap) შემცირებასა და მეთოდოლოგიის შემუშავებაზე;
- ◆ სამუშაო ჯგუფი სექსუალური შევიწროების რეგულირებაზე.⁷⁸

საბჭოს ინფორმაციით, როგორც 2019, ისე 2020 წლის განმავლობაში, საკონსულტაციო საბჭოს წარმომადგენლები ესწრებოდნენ გენდერული თანასწორობის საბჭოს სხდომებს, იღებდნენ და უზიარებდნენ საბჭოს წევრებს ინფორმაციას მათი ინიციატივების შესახებ.⁷⁹

2021 წლის ოქტომბრამდელი მდგომარეობით, 4 საკოორდინაციო შეხვედრა გაიმართა, საიდანაც 3 შეხვედრა მხოლოდ დონორებთან, ხოლო მეოთხე - როგორც დონორებთან, ისე ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან ერთად, რომელზეც განიხილეს არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან პარლამენტის თავმჯდომარის სახელზე შემოსული წერილი, 2021 წლის 18 ივლისის პარლამენტის პლენარულ სხდომაზე ოპოზიციური პარტიის წევრი ქალების შესაძლო შევიწროების ფაქტზე, მმართველი პარტიის წევრი კაცების მიერ.⁸⁰

საკონსულტაციო ჯგუფი, არასამთავრობო ორგანიზაციების ჩართულობით, თემატური საკითხების განსახილველად, 2019 და 2021 წლებში ნაკლებად იკრიბებოდა.

 **ინდიკატორი 12:** საბჭოს აქვს საკმარისი ადამიანური რესურსი თავისი საქმიანობის ეფექტიანად შესასრულებლად

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

2019 წლიდან საბჭოს მდივანი პარლამენტის დროებითი თანამშრომელი აღარ არის, რაც წინგადადგმული ნაბიჯია. ამის მიუხედავად, საბჭოს გაზრდილი ვალდებულებების და მის მიმართ არსებული მაღალი მოლოდინის პარალელურად, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია საბჭოში დასაქმებული კადრების გაზრდა. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია საბჭოში დასაქმებული იყოს იურისტი (რათა საბჭო არ იყოს პარლამენტის სხვა დეპარტამენტებზე და გარე ექსპერტებზე დამოკიდებული), კომუნიკაციების მენეჯერი და მენეჯმენტზე პასუხისმგებელი პირი. დღეს საბჭოში დასაქმებულ პირებს უწევთ ისეთი მოვალეობების შეთავსება, როგორიც არის, მაგალითად, ნიუსლეტერის დიზა-

78 გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს 2021 წლის 29 ოქტომბრის წერილი №10772/4-1/21 სახალხო დამცველის აპარატს.

79 იქვე.

80 იქვე.

ინის გაკეთება, კომუნიკაცია, სოციალური მედიის მართვა, რაც სპეციალიზებული კადრებისა და დროის გამოყოფას საჭიროებს.⁸¹

ინდიკატორი 13: საბჭოს აქვს საკმარისი, მათ შორის, დამოუკიდებელი, ფინანსური რესურსი თავისი საქმიანობის ეფექტიანად შესასრულებლად

შეფასება: არ არის დაკმაყოფილებული

ანალიზი:

საბჭოსთვის გამოწვევას წარმოადგენს მისი საქმიანობის დაფინანსების საკითხი. საბჭო მჭიდროდ თანამშრომლობს დონორ და ტექნიკური დახმარების გამწვევ ორგანიზაციებთან, რომლებსაც დიდი წვლილი შეაქვთ საბჭოს მუშაობასა და მის მიერ აქტივობების განხორციელებაში. თუმცა, დღეს საბჭოს საქმიანობა მთლიანად დონორებზეა დამოკიდებული და მას საკუთარი ფინანსური სახსრები არ აქვს, რამაც შესაძლოა, საბჭოს ფუნქციონირების მდგრადობაზე უარყოფითი გავლენა იქონიოს. ამასთანავე, კონკრეტული აქტივობის შესასრულებლად, საბჭოს ყოველთვის უწევს მოიძიოს ორგანიზაცია, რომელიც დაეხმარება მის შესრულებაში. საბჭოს ინფორმაციით, პარლამენტის საფინანსო დეპარტამენტმა გამოსხატა მზაობა, რომ საბჭოს გამოეყოს თავისი ბიუჯეტი - თუმცა, ეს ასევე წარმოშობს ანგარიშგების დამატებით ვალდებულებას, რისთვისაც საბჭოს დამატებითი ადამიანური რესურსი შეიძლება დასჭირდეს. იგი ასევე მიუთითებს გაზრდილი ვალდებულებების შესასრულებლად კადრების გაზრდის საჭიროებაზე.⁸²

ინდიკატორი 14: საბჭო უზრუნველყოფს გენდერული გავლენის შეფასების ინსტიტუციონალიზაციას საკანონმდებლო საქმიანობაში

შეფასება: არ არის დაკმაყოფილებული

ანალიზი:

გენდერული გავლენის შეფასების ინსტიტუციონალიზაცია, 2021 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით, არ შესრულებულა, თუმცა, საბჭო მუშაობს ამ მიმართულებით. საბჭოს მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მხარდაჭერით, კანონშემოქმედებით საქმიანობაში გენდერული გავლენის შეფასების დანერგვის მიზნით, 2021 წელს საბჭოში შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი, რომელშიც შედიან საბჭოს წევრები, პარტნიორი დონორი ორგანიზაციები, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის მრჩეველი ადამიანის უფლებების საკითხში და საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის წარმომადგენლები. 2021 წლის განმავლობაში ჩატარდა 4 სამუშაო შეხვედრა და შემოთავაზებულია გენდერული გავლენის შეფასების ორეტაპიანი პროცესი, რაც „ნორმატიული აქტების შესახებ“ ორგანული კანონში ცვლილებების შეტანას ითვალისწინებს.⁸³

81 ინტერვიუ გენდერული თანასწორობის საბჭოს თანამშრომლებთან, 2021 წლის 8 სექტემბერი; წურწუშია-ბურაბიშვილი, ა. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს 2017-2020 წლების საქმიანობის შეფასება და რეკომენდაციები მომავალი საქმიანობისთვის, 2021, NDI, Ukaid.

82 ინტერვიუ გენდერული თანასწორობის საბჭოს თანამშრომლებთან, 2021 წლის 8 სექტემბერი; წურწუშია-ბურაბიშვილი, ა. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს 2017-2020 წლების საქმიანობის შეფასება და რეკომენდაციები მომავალი საქმიანობისთვის, 2021, NDI, Ukaid.

83 გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს 2021 წლის 29 ოქტომბრის წერილი №10772/4-1/21 სახალხო დამცველის აპარატს.

საბჭოს ინფორმაციით, პროექტზე მუშაობის დასრულება იგეგმება 2021 წლის ბოლოსთვის, რის შემდეგაც მოხდება მისი ინიცირება.

 **ინდიკატორი 15:** საბჭო იყენებს გენდერული გავლენის ანალიზს

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:


გენდერული გავლენის შეფასების ვალდებულებას არ ითვალისწინებს საქართველოს კანონმდებლობა, მათ შორის, გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონი, ან პარლამენტის რეგლამენტი. ეს ვალდებულება საბჭომ სამოქმედო გეგმის მეშვეობით აიღო და საბჭოს გენდერული გავლენის შეფასების მიმართულებით მნიშვნელოვანი, როგორც წამყვანი, ისე მაკოორდინირებელი, როლი ეკისრება.

საბჭოდან მიღებული ინფორმაციით, 2018 წელს აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივის (GGI), გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) და ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის (NDI) მხარდაჭერით შემუშავდა გენდერული ზეგავლენის შეფასების მეთოდოლოგია. ამ მეთოდოლოგიაზე დაყრდნობით, 2019 წელს, პარლამენტის ხუთმა კომიტეტმა გენდერული თანასწორობის საბჭოსთან თანამშრომლობითა და პარტნიორი საერთაშორისო ორგანიზაციების მხარდაჭერით კანონპროექტების გენდერული ანალიზი ჩაატარა. იგი მოიცავს:

- ◆ დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის კომიტეტი - მცირე მეწარმეობის დაბეგვრისა და საშემოსავლო გადასახადის ზოგიერთი ასპექტის გენდერული ზეგავლენის შეფასება;
- ◆ ადამიანის უფლებათა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტი - ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის შესახებ საკანონმდებლო ცვლილებების გენდერული გავლენის შეფასება;
- ◆ იურიდიულ საკითხთა კომიტეტი - გენდერული ზეგავლენის ანალიზი, ოჯახში ძალადობისა და გენდერული ნიშნით ჩადენილი დანაშაულების წინააღმდეგ ინიცირებული კანონპროექტი;
- ◆ ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტი - შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონპროექტის გენდერული გავლენის ანალიზი;
- ◆ სპორტისა და ახალგაზრდობისა საქმეთა კომიტეტი - ფიზიკური აღზრდისა და სპორტის შესახებ საქართველოს კანონის პროექტის გენდერული ზეგავლენის ანალიზი.

2020 და 2021 წელს გენდერული გავლენის შეფასება არ განხორციელებულა, თუმცა, 2021 წელს საბჭომ აქტიური მუშაობა დაიწყო გენდერული გავლენის შეფასების ინსტიტუციონალიზაციისთვის.

მიუხედავად იმისა, რომ გენდერული გავლენის შეფასების პილოტირება საბჭოსთვის მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯია, შეფასების ანგარიშებში მოცემული რეკომენდაციები უმეტესწილად არ ასახულა დამტკიცებულ კანონებში. ეს მიუთითებს გენდერული გავლენის შეფასების დანერგვის საჭიროებაზე, რათა იგი კანონპროექტებისთვის სავალდებულოდ გასათვალისწინებელი გახდეს და განისაზღვროს მისი ინიციატორი, ხარისხის მონიტორი და სხვა პასუხისმგებელი პირები. საბჭოს ინფორმაციით, ამ საკითხებზე აქტიური მუშაობა მიმდინარეობს მთავრობის ადმინისტრაციისა და ადამიანის უფლებების საკითხებში პრემიერის მრჩევლის ჩართულობით.

 **ინდიკატორი 16:** საბჭო გასცემს რეკომენდაციებს უწყებებისთვის გენდერულად ჩაშლილი მონაცემების შეგროვების თაობაზე და მონიტორინგს უწევს მის შესრულებას

შეფასება: ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია

ანალიზი:

მიუხედავად იმისა, რომ უშუალოდ საბჭოს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე სტატისტიკის წარმოების ვალდებულება არ ეკისრება, მისი როლი მნიშვნელოვანია ამგვარი სტატისტიკის გავრცელების კუთხით, ასევე, საბჭოს მიერ უწყებების მიმართ სტატისტიკის წარმოების თაობაზე რეკომენდაციების გაცემისა და გაცემული რეკომენდაციების მონიტორინგის მიმართულებით. საბჭო არსებულ სტატისტიკას იყენებს როგორც ანგარიშებში (მაგ., საბჭოს 2020-2021 წლის გენდერული თანასწორობის შესახებ ანგარიში მოიცავს გენდერულ სტატისტიკას სხვადასხვა საკითხზე), ისე სოციალური მედიის (საბჭოს Facebook-ის გვერდის) მეშვეობით საზოგადოებრივი ცნობიერების ასამაღლებლად გავრცელებულ მასალაში.

საბჭოს ინფორმაციით, 2019 წელს, სტატისტიკის წარმოებასთან მიმართებით, შშმ ქალებისა და გოგონებისთვის ჯანდაცვის სერვისების ხელმისაწვდომობის შესახებ თემატური მოკვლევის ფარგლებში, შემდეგი რეკომენდაციები გაიცა:

- ◆ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიმართ - „ინარმოს დასაქმებული შშმ პირების ოფიციალური სტატისტიკა, მათ შორის, გენდერული სტატისტიკა, კერძო სექტორში“;
- ◆ საქართველოს პარლამენტის მიმართ - „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დაცვის ეფექტური კონტროლის მიზნით, საკანონმდებლო დონეზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან დაკავშირებით შესაბამისი სტატისტიკის წარმოების ვალდებულების დაწესება“.⁸⁴

ამასთანავე, 2019 წელს სახელმწიფო ეკონომიკურ პროგრამებში ქალთა მონაწილეობის შესახებ თემატური მოკვლევის ფარგლებში, საბჭომ სსიპ „ანარმოე საქართველოში“ და სოფლის განვითარების სააგენტოს მიმართ, გასცა რეკომენდაცია „დაიწყოს გენდერულად სტატისტიკის წარმოება პროექტების შესახებ. კერძოდ, პროექტების მიხედვით ინარმოს სტატისტიკა შემოსული განაცხადების, დაფინანსებული და დაუფინანსებელი პროექტების შესახებ სქესობრივ ჭრილში“.⁸⁵

2018, 2020 და 2021 წლებში, გენდერულად ჩაშლილი მონაცემების შეგროვების თაობაზე რეკომენდაციები არ გაცემულა. ამასთანავე, საქსტატთან, გარდა შშმ პირთა საკითხებზე სტატისტიკის წარმოებასთან დაკავშირებული შეხვედრისა, არ მომხდარა ადვოკატირების შეხვედრა გენდერულად ჩაშლილი მონაცემების წარმოების საკითხზე. თუმცა, საბჭოს ინფორმაციით, 2021 წელს იგი მუშაობს გენდერული სტატისტიკის წარმოების საკანონმდებლო ინიციატივაზე, რომლის ფარგლებშიც გაიმართა რამდენიმე სამუშაო შეხვედრა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის წარმომადგენლებთან.

84 გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს 2021 წლის 29 ოქტომბრის წერილი N210772/4-1/21 სახალხო დამცველის აპარატს.

85 იქვე.

3. შეჯამება და რეკომენდაციები

წინამდებარე ანგარიშმა გენდერული თანასწორობის ეროვნული ინსტიტუციური მექანიზმების-
მუშაობის შეფასება პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმისა და, გენდერული თანას-
წორობის ევროპული ინსტიტუტის (EIGE) მიერ შემუშავებულ ინდიკატორებზე, ისევე როგორც,
ქვეყნის ეროვნული კანონმდებლობითა და სამოქმედო გეგმებით/სტრატეგიებით განსაზღვრულ
ვალდებულებებზე დაყრდნობით მოახდინა.

ანგარიშმა გამოკვეთა, რომ პეკინის სამოქმედო პლატფორმით განსაზღვრული ის ინდიკატორები,
რომლებიც გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების არსებობას, მანდატსა და
საზედამხედველო ფუნქციებს შეეხება, საქართველოს მიერ გარკვეულ დონეზე განხორციელებულია.
თუმცა, შესამჩნევია ის ტენდენციაც, როდესაც სახელმწიფო ქმნის მექანიზმებს საერთაშორისო
ვალდებულებების შესაბამისად, თუმცა ნაკლებ ძალისხმევას დებს ამ მექანიზმების ეფექტიანი
მუშაობისა და მათზე დაკისრებულ ვალდებულებათა სრულყოფილად შესრულებისთვის. ამაზე
მეტყველებს პეკინის სამოქმედო პლატფორმის შინაარსობრივ ინდიკატორთა დიდი ნაწილის
შესრულებლობა ან ნაწილობრივი შესრულების მაჩვენებელი.

ანგარიში აჩვენებს, რომ გენდერული თანასწორობის ეროვნული მექანიზმები კვლავ საჭიროებს
ინსტიტუციურ გაძლიერებას და მყარ სტრუქტურას, რომელიც უზრუნველყოფს მათ გამართულ
და სისტემურ მუშაობას. კითხვებს ბადებს ისიც, თუ რამდენად არის დანახული უწყებათაშორისი
კომისია და გენდერული თანასწორობის საპარლამენტო საბჭო, როგორც აღმასრულებელ და
საკანონმდებლო რგოლში გენდერული თანასწორობის სფეროში პოლიტიკის განმსაზღვრელი
და მაკოორდინირებელი მექანიზმები, რომლებსაც აქვთ შესაბამისი შესაძლებლობები და
სტატუსი, გავლენა მოახდინონ სახელმწიფოებრივი პოლიტიკის ჩამოყალიბებაზე. ამ ეტაპისთვის,
როგორც კვლევა აჩვენებს, მექანიზმების როლი მეტწილად ადმინისტრაციულ მხარდაჭერასა
და საკონსულტაციო ფუნქციებში ვლინდება, და შედარებით სუსტია მათი გავლენა პოლიტიკის
განსაზღვრასა და კოორდინირებაში. გამოწვევას წარმოადგენს ინსტიტუციური მექანიზმების
ეფექტიანი საქმიანობისთვის სათანადო ადამიანური და ფინანსური რესურსების სიმწირე,
ასევე, გენდერული მეინსტრიმინგის შესახებ სახელმწიფო ხედვის არარსებობა. გამოწვევაა
გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების მხრიდან გენდერული მეინსტრიმინგის
ინსტრუმენტების დანერგვის ირგვლივ მუშაობისა და კოორდინაციის ნაკლებობა. რაც შეეხება
უნყებებს, კვლევა აჩვენებს, რომ მიუხედავად მათი ნაწილის მიერ მიღებული მნიშვნელოვანი
ზომებისა გენდერული მეინსტრიმინგის ინსტრუმენტების ინტეგრირების კუთხით, მათ შიდაუნყებრივ
პოლიტიკასა და პროგრამებში, ეს ღონისძიებები ქაოტური და არასისტემურია, არ არის დაფუძნებული
ერთიან მიდგომაზე, რაც იმის მანიშნებელიცაა, რომ გენდერული თანასწორობის საკითხები კვლავ
არ მიეკუთვნება უწყებათა პრიორიტეტულ სფეროს. ეს ასევე წარმოშობს დისბალანსს როგორც
უნყებების შიდა პოლიტიკის განვითარების, ისე, ზოგადად, კონკრეტულ სფეროებს შორისაც, რაც
ნეგატიურად ისევ საქართველოში ქალთა მდგომარეობაზე აისახება.

სახელმწიფოს მიერ გენდერული თანასწორობის ცალკე მდგომი მიზნებისა და გენდერული
მეინსტრიმინგის ჩარჩოს პრაქტიკაში ეფექტიანი გამოყენებისათვის მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს
ჰქონდეს გააზრებული ხედვა და სტრატეგია, რომელიც უზრუნველყოფს გენდერული თანასწორობის
ეროვნული მექანიზმების გაძლიერებასა და მათ მდგრად და სისტემურ მუშაობას. როგორც ანგარიშმა
აჩვენა, გენდერული თანასწორობის ეროვნულმა მექანიზმებმა შეიმუშავა რიგი მნიშვნელოვანი
ღონისძიებები, რომლებიც საფუძველს ქმნის მეინსტრიმინგის ინსტრუმენტთა დასანერგად.

აქედან გამომდინარე, გენდერული თანასწორობის ეროვნული მექანიზმების ეფექტიანობის უზრუნველსაყოფად, მნიშვნელოვანია შემდეგი რეკომენდაციების გათვალისწინება:

გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორის კომისიას:

- ◆ იმუშაოს საკანონმდებლო ინიციატივაზე, რომელიც უზრუნველყოფს კომისიის დებულებაში ცვლილებების შეტანას, რომლებიც მეტი სიცხადით ასახავს გენდერული თანასწორობის ეროვნული სამთავრობო მექანიზმის მანდატს, უფლებამოსილებებს და ვალდებულებებს საერთაშორისო ვალდებულებების, მათ შორის, პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმით აღებული ვალდებულებების შესაბამისად
- ◆ უზრუნველყოს საჯარო პოლიტიკის ციკლში, ყველა დონეზე გენდერული მენისტრიმინგის განხორციელების მხარდაჭერა (შექმნა, განხორციელება და მონიტორინგი), რაც, მათ შორის, გულისხმობს უწყებებისათვის გენდერული მენისტრიმინგის გზამკვლევისა და მეთოდოლოგიური ჩარჩოს ერთიანი სტანდარტის შექმნას და პოლიტიკის შემუშავების ციკლში გენდერული გავლენის ანალიზის დანერგვას
- ◆ უზრუნველყოს გენდერული ბიუჯეტირების დანერგვა საჯარო ფინანსების მართვის სისტემაში პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმით და მდგრადი განვითარების დღის წესრიგით ნაკისრი ვალდებულებების შესაბამისად
- ◆ უზრუნველყოს კომისიის გამართული საქმიანობა მისთვის სათანადო ადამიანური და ფინანსური რესურსების გამოყოფით. მათ შორის, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კომისიისათვის განისაზღვროს დებულებით გათვალისწინებული მდივანი, რომელიც მოახდენს კომისიის მუშაობის ტექნიკურ უზრუნველყოფას
- ◆ უზრუნველყოს ქალთა გაძლიერების და გენდერული თანასწორობის საკითხებზე თემატური სამოქმედო გეგმების დროული შემუშავება, აღსრულება და მონიტორინგი
- ◆ ხელი შეუწყოს საქართველოს მიერ საერთაშორისოდ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას გენდერული მენისტრიმინგის განხორციელების შესახებ და უზრუნველყოს საუკეთესო პრაქტიკების შესწავლა.

გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორის კომისიაში შემავალ უწყებებს:

- ◆ კომისიაში შემავალმა უწყებებმა უნდა უზრუნველყონ გენდერული მენისტრიმინგის ინსტრუმენტების პრაქტიკაში დანერგვა და ამუშავება. უწყებებმა უნდა უზრუნველყონ ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული ნებისმიერი შიდა სამუშაო სამოქმედო გეგმის, სტრატეგიის, კონცეფციისა თუ პროგრამის შემუშავებამდე და შემუშავების/განხორციელების შემდგომ, გენდერული გავლენის შეფასების ჩატარება
- ◆ უწყებებმა უნდა უზრუნველყონ გენდერული ბიუჯეტირებისა და გენდერული ანალიზის გამოყენება მათ მიერ შემუშავებულ საქმიანობებთან დაკავშირებით
- ◆ უწყებებმა უნდა აწარმოონ გენდერული სტატისტიკა, რომელიც წინასწარ შემუშავებულ მეთოდოლოგიას დაეფუძნება
- ◆ გენდერული მენისტრიმინგის ეფექტიანი განხორციელებისთვის, მნიშვნელოვანია, რომ უწყებებმა მუდმივად გადაამზადონ თანამშრომლები, ერთი მხრივ, გენდერულ თანასწორობაზე, ხოლო, მეორე მხრივ, უზრუნველყოფდნენ შესაბამის თანამშრომელთა გადამ-

ზადებას გენდერული მეინსტრიმინგის ინსტრუმენტების და მისი გამოყენების მეთოდოლოგიების შესახებ

- ◆ უწყებებმა ასევე უნდა უზრუნველყონ კომისიაში შემავალ სხვა უწყებებთან მჭიდრო თანამშრომლობა, გენდერული მეინსტრიმინგის ერთიანი ხედვის გასაზიარებლად და თანამშრომლობაზე დაფუძნებული პოლიტიკის გასატარებლად.

გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ საპარლამენტო საბჭოს:

- ◆ წინამდებარე ანგარიშის ფარგლებში შემუშავებული ინდიკატორები ასახოს 2022-2024 წლების სამოქმედო გეგმებში და განაგრძოს ძალისხმევა მათ შესასრულებლად
- ◆ წელიწადში ერთხელ პარლამენტს წარუდგინოს ანგარიში საქართველოში გენდერული თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ
- ◆ წელიწადში ერთხელ მოუსმინოს ომბუდსმენის ანგარიშებს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე და რეკომენდაციებზე დაყრდნობით გაატაროს შესაბამისი ღონისძიებები
- ◆ გააკონტროლოს აღმასრულებელი ხელისუფლების საქმიანობა გენდერული თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებული სამოქმედო გეგმების შესრულების ანგარიშების მოსმენის მეშვეობით
- ◆ მონიტორინგი გაუწიოს თემატური მოკვლევებისა თუ სხვა ფორმატში საბჭოს მიერ გაცემული რეკომენდაციების შესრულებას, მათ შორის, გენდერული სტატისტიკის წარმოებასთან მიმართებით
- ◆ უზრუნველყოს გენდერული გავლენის შეფასების ინსტრუმენტის ინსტიტუციონალიზაცია
- ◆ უზრუნველყოს საბჭოს ფინანსური და ადამიანური რესურსების გაძლიერება.

დანართი

I. გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის შეფასება

შეფასების ინსტრუმენტი შექმნილია BPfA-ს ინდიკატორებსა და EIGE-ს მეთოდოლოგიაზე დაყრდნობით.

კვლევის ფარგლებში გაანალიზდება საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ (2010) და საქართველოს მთავრობის დადგენილება „გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის შექმნისა და დებულების დამტკიცების შესახებ“ (N2286, 2017). ამ ნორმატიულ აქტებზე დაყრდნობით, პასუხი გაეცემა შემდეგ კითხვებს:

1. რომელია გენდერულ თანასწორობაზე პასუხისმგებელი უწყება მთავრობაში (მინისტრთა კაბინეტი, მინისტრის მოადგილე თუ სხვ.), არის თუ არა ის მთავრობის უმაღლეს საფეხურზე და სხვა რა დამატებითი ვალდებულებები აქვს შეთავსებული ამ უწყებას?
2. არსებობს თუ არა სამთავრობო უწყება, რომელიც უზრუნველყოფს გენდერული თანასწორობის შესახებ გეგმებისა და პროგრამების შექმნას, კოორდინირებას, მონიტორინგს, შესრულებას. მთავრობის იერარქიაში რა საფეხური უკავია ამ უწყებას?

A. უწყებათაშორისი კომისიის მუშაობისა და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის ვალდებულებების შესრულების სტატუსი (კითხვარი)

გთხოვთ, მოგვანოდოთ 2018 წლიდან დღემდე მდგომარეობით წლების მიხედვით ჩაშლილი ინფორმაცია შემდეგ საკითხებზე:

1. უწყებათაშორისი კომისიაში დასაქმებული თანამშრომლების რაოდენობა ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეზე, რომლებიც პასუხისმგებლები არიან გენდერული თანასწორობის საკითხებზე;
2. უწყებათაშორისი კომისიისთვის გამოყოფილი მთლიანი წლიური ბიუჯეტი (იგულისხმება ხელფასები, გრანტები და გეგმების შესასრულებლად გამოყოფილი თანხები);
3. უწყებათაშორისი კომისიის მთლიანი წლიური ბიუჯეტი რეგიონულ დონეზე განსახორციელებელი აქტივობებისთვის (იგულისხმება ხელფასები, გრანტები და გეგმების შესასრულებლად გამოყოფილი თანხები);
4. პრაქტიკაში, რა ინტენსივობით და რა სახის საქმიანობას ახორციელებს უწყებათაშორისი კომისია ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეზე გენდერული თანასწორობის მისაღწევად:
 - a. მთავრობისათვის პოლიტიკის ფორმირება
 - b. საკანონმდებლო ცვლილებების ტექსტზე მუშაობა/კომენტარების გაკეთება
 - c. სამთავრობო გადაწყვეტილებების შესრულების უზრუნველყოფა
 - d. გენდერული მენისტრიმინგის პროცესისა და მეთოდოლოგიის შექმნა, განვითარება და კოორდინირება
 - e. გენდერულ თანასწორობასთან მიმართებით რეფორმებისა და პოლიტიკის ანალიზი, მონიტორინგი და შეფასება
 - f. კვლევებისა და ანალიზის განხორციელება

- გ. ინფორმაციის გავრცელება, ტრენინგები, ცნობიერების ამაღლება
 - h. სხვა (გთხოვთ, დააკონკრეტოთ)
5. რამდენად ხშირად მიმართავს უწყებათაშორის კომისიას სხვადასხვა უწყება გენდერული თანასწორობის პოლიტიკასთან დაკავშირებული გეგმების თაობაზე კონსულტაციისთვის?
 6. რამდენად ხშირად მიმართავს უწყებათაშორის კომისიას სხვადასხვა სახელმწიფო უწყება გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით ახალი სამოქმედო გეგმების შექმნისა და მათი შეფასებისას? რამდენად ხდება უწყებათაშორის კომისიის მოსაზრებების გათვალისწინება და ასახვა ამ პროცესში?
 3. შექმნილია თუ არა უწყებათაშორის კომისიასთან საკონსულტაციო ჯგუფი და ვინ არის მის შემადგენლობაში? შედიან თუ არა საკონსულტაციო ჯგუფის შემადგენლობაში უწყებათაშორისი კომისიის კომპეტენციას მიკუთვნებული საქმიანობის შემსრულებელი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები?
 4. რა ინტენსივობით იმართება საკონსულტაციო ჯგუფთან შეხვედრები?
 5. მოუმზადებია თუ არა საკონსულტაციო ჯგუფს უწყებათაშორისი კომისიის კომპეტენციას მიკუთვნებულ საკითხებზე სარეკომენდაციო ხასიათის წინადადებები - რა რაოდენობის და რა თემებზე? რამდენად გაითვალისწინეს მათი წინადადებები?

უწყებათაშორისი კომისიის დებულებაში განვრილი ამოცანებისა და ვალდებულებების შესრულების შეფასება:

1. შეიმუშავენ თუ არა უწყებათაშორისი კომისია სამოქმედო გეგმებს გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ და რა ინტენსივობით?
2. რა სახის აქტივობებს ახორციელებს კომისია აღმასრულებელი ხელისუფლების მიერ გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ, სამუშაოს კოორდინაციისთვის?
3. უწევს თუ არა კომისია მონიტორინგს გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ, პოლიტიკისა და სამოქმედო გეგმების განხორციელებას და რა ინტენსივობით; ახდენს თუ არა ანგარიშგებას და რა პერიოდულობით?
4. შეუმუშავებია თუ არა კომისიას წინადადებები გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის მიმართულებით - დადებითი პასუხის შემთხვევაში, რა წინადადებები შეიმუშავა და თუ წარედგინა ისინი საქართველოს მთავრობას განსახილველად?
5. რა აქტივობები აქვს განხორციელებული კომისიას გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის მიმართულებით, არსებული მდგომარეობის შესწავლისა და მონიტორინგისთვის?
6. რა ზომებს იღებს კომისია საქართველოს მთავრობის მიერ გენდერული თანასწორობის, ქალთა უფლებების, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის სფეროში ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულების ხელშესაწყობად?
7. რას ზომებს იღებს კომისია მაკოორდინირებელი ორგანოს ფუნქციის შესასრულებლად იმ პოლიტიკისა და ღონისძიებების კოორდინაციაზე, განხორციელებაზე, მონიტორინგსა და შეფასებაზე, რომლებიც მიმართულია „ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ“ სტამბოლის 2011 წლის 11 მაისის ევროპის საბჭოს კონვენციის მოქმედების სფეროში შემავალი ძალადობის ყველა ფორმის პრევენციისა და აღკვეთისაკენ?

8. შექმნილი აქვს თუ არა კომისიას თემატური სამუშაო ჯგუფები, ან, იწვევს თუ არა დამოუკიდებელ ექსპერტებს მის კომპეტენციაში შემავალი საკითხების შესასწავლად და სათანადო რეკომენდაციების შესამუშავებლად და ანგარიშების მოსამზადებლად? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ, აღწეროთ ჯგუფების შემადგენლობა და მათ მიერ შესრულებული სამუშაო.
9. ჰყავს თუ არა უწყებათაშორის კომისიას თავმჯდომარე და მდივანი, რა ფუნქციებს ასრულებენ ისინი?
10. რა ინტენსივობით ტარდება უწყებათაშორის კომისიის სხდომები?
11. გთხოვთ, წარმოგვიდგინოთ, კომისიის მიერ 2018 წლიდან დღემდე გენდერული თანასწორობის მიღწევის გეგმებისა და მათი შესრულების ანგარიშები, ასევე, დაგეგმილი აქტივობები მომდევნო 2 წლის განმავლობაში.

თანამშრომლობა სამოქალაქო საზოგადოებასთან:

12. რა ინტენსივობით თანამშრომლობს კომისია არასამთავრობო სექტორსა და ამ გენდერული თანასწორობის სფეროში მომუშავე საერთაშორისო და ადგილობრივ ორგანიზაციებთან გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებთან დაკავშირებით?

ჩართულობის ფორმა	ქალთა უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციები		სხვა არასამთავრობო ორგანიზაციები, რომლებიც მუშაობენ სხვადასხვა ჯგუფთან (ბავშვები, შშმ პირები, ლგბტ+, ეთნიკური უმცირესობები, რელიგიური უმცირესობები, - გთხოვთ, პასუხი დააკონკრეტოთ)	
	კი	არა	კი	არა
სამოქალაქო საზოგადოება მუდმივად არის წარმოდგენილი უწყებათაშორის კომისიასთან არსებულ სამართლებრივად დაარსებულ საკონსულტაციო ორგანოში				
სამოქალაქო საზოგადოების აქტორები მონვეულები არიან პოლიტიკის შესაქმნელად, მონიტორინგისა თუ გენდერული თანასწორობის ზომების შესაფასებლად სხვადასხვა ტიპის დროებით საბჭოებში, კომიტეტებში, კომისიებსა თუ სამუშაო ჯგუფებში				
სამოქალაქო საზოგადოებასთან საკონსულტაციო მექანიზმი მუდმივად გამოიყენება გენდერული თანასწორობის რეფორმების შემუშავებისას (საკანონმდებლო ცვლილებები, ეროვნული სამოქმედო გეგმები და სხვ.)				

შეხვედრები, მოსმენები და სხვა აქტივობები მუდმივად ორგანიზდება, რათა ხელი შეუწყოს დისკუსიებს სამოქალაქო საზოგადოებასთან მთავრობის მიერ მიღებული ზომებისა და პოლიტიკის შესახებ გენდერულ თანასწორობაზე				
კონფერენციები, სემინარები და სხვა აქტივობები, სამოქალაქო საზოგადოებასთან თანამშრომლობის გზით ორგანიზდება				
მიმდინარეობს სამოქალაქო საზოგადოებისთვის ინფორმაციისა და პუბლიკაციების გაზიარება.				
პოლიტიკის ფორმირებაში სამოქალაქო საზოგადოების აქტიური მონაწილეობის უზრუნველსაყოფად, სხვა მნიშვნელოვანი ზომები მიიღება				

B უწყებათაშორისი კომისიის მიერ გენდერული მეინსტრიმინგის ინსტრუმენტების გამოყენება (კითხვარი)

- 1 რა საშუალებებით წაახალისებს კომისია აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოებსა და სექტორულ პოლიტიკაში გენდერული „მეინსტრიმინგის“ განხორციელებას?
- 2 მიუთითეთ კომისიის მზაობა/ვალდებულებები გენდერული მეინსტრიმინგის გატარების კუთხით ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეზე:
 - ✓ არსებობს საკანონმდებლო ვალდებულება გენდერული მეინსტრიმინგის განხორციელების შესახებ
 - ✓ არსებობს მთავრობის დე ფაქტო მავალდებულებელი გადაწყვეტილება გენდერული მეინსტრიმინგის აღსრულების შესახებ
 - ✓ არსებობს რეკომენდაცია კომისიის მხრიდან გენდერული მეინსტრიმინგის განხორციელების შესახებ
 - ✓ არსებობს სხვა ტიპის ვალდებულებები კომისიის მხრიდან გენდერული მეინსტრიმინგის შესახებ
 - ✓ არ არსებობს ფორმალური ვალდებულებები
- 3 როგორია გენდერული მეინსტრიმინგის სტრუქტურა?
 - ✓ არსებობს უწყებათაშორისი მაკოორდინირებელი სტრუქტურა გენდერული მეინსტრიმინგის ხელშესაწყობად მთავრობაში
 - ✓ არსებობს საკონტაქტო პირები სამინისტროებში ან სხვა ფორმით, მთავრობაში
 - ✓ არ არსებობს გენდერული მეინსტრიმინგის სტრუქტურა მთავრობაში
- 4 არსებობს თუ არა გენდერული მეინსტრიმინგის მეთოდოლოგია (სახელმძღვანელოები გენდერული მეინსტრიმინგის სტრატეგიების შესახებ, ინდიკატორების, ანგარიშგების სისტემების შესახებ)?

- 5 ახორციელებს თუ არა კომისია გენდერული გავლენის შეფასებას, როდესაც ხდება კანონისა და პოლიტიკების ინიცირება/მომზადება? რა სამართლებრივ საფუძველზე დაყრდნობით და რამდენად ხშირად?
- 6 ახდენს თუ არა ბიუჯეტის გენდერული ანალიზი პროგრამების, სამოქმედო გეგმების, პროექტების დაგეგმვაზე გავლენას?
- 7 ევალუაციის რომელი ინსტრუმენტი იქნა გამოყენებული ბოლო წლების განმავლობაში?
 - ✓ გენდერული გავლენის შეფასება კანონპროექტის/პროექტის/სტრატეგიის/გეგმის შემუშავებამდე
 - ✓ გენდერული გავლენის მონიტორინგი კანონპროექტის/პროექტის/სტრატეგიის/გეგმის განხორციელების პროცესში
 - ✓ გენდერული გავლენის შეფასება პროექტის/სტრატეგიის/გეგმის შესრულების შემდეგ
 - ✓ სხვა
 - ✓ არცერთი
- 8 რომელ სფეროში არსებობს აღნიშნული შეფასების ანგარიშები (სოფლის მეურნეობა, განათლება, ჯანდაცვა, დასაქმება და სხვ.) და სად არის ხელმისაწვდომი?

ცნობიერების ამაღლება:

- 7 ატარებს თუ არა კომისია ცნობიერების ამაღლების აქტივობებს გენდერული თანასწორობის შესახებ? აღწერეთ ეს ინიციატივები.
- 8 არიან თუ არა კომისიაში და მთავრობის ყველა სტრუქტურაში დასაქმებულები ჩართულები გენდერულ თანასწორობაზე ფოკუსირებულ ტრენინგებში? გთხოვთ, მიუთითოთ, რამდენი თანამშრომელია ჩართული, რომელი უწყებებიდან/დეპარტამენტებიდან? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ, მიუთითოთ, როგორია ჩართულობის ინტენსივობა - რეგულარული თუ ad hoc?

გენდერული თანასწორობის შესახებ ტრენინგებში მონაწილეობის სტატუსი:

	რეგულარულად		Ad hoc	
	კი	არა	კი	არა
ყველა დასაქმებული სამთავრობო უწყებებში				
უმაღლეს პოლიტიკურ საფეხურზე მყოფი თანამშრომლები (მინისტრები, ვიცე მინისტრები, მინისტრთა კაბინეტის სხვა წევრები, მოადგილეები)				
გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისიის თანამშრომლები				
სამინისტროებისა და დეპარტამენტების თანამშრომლების უმეტესობა				
სამინისტროებისა და დეპარტამენტების ზოგიერთი თანამშრომელი				
არცერთი შესაბამისი სამთავრობო უწყების თანამშრომელი				

C. უწყებათაშორისი კომისიის მიერ გენდერულად ჩაშლილი მონაცემების წარმოება (კითხვარი)

გენდერულად ჩაშლილი მონაცემები და ინფორმაცია დაგეგმვისა და შეფასებისთვის უნდა პასუხობდეს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის არსებულ საჭიროებებს. BPF-ს მიხედვით, აუცილებელია, ცენტრალურმა და რეგიონულმა სტატისტიკის სამსახურმა და შესაბამისმა სამთავრობო სამსახურებმა უზრუნველყონ გენდერული სტატისტიკის შეგროვება. გენდერული სტატისტიკა ეფუძნება სქესის ნიშნით ჩაშლილ მონაცემებს და ასახავს ქალებისა და კაცების რეალობას.

1. რა კონკრეტულ ზომებს მიმართავს კომისია სქესის ნიშნით „სეგრეგირებული“ მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზისთვის; აქვს თუ არა უწყებათაშორისი კომისიას ოფიციალური შეთანხმება სხვა უწყებებთან სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების/სტატისტიკის შესაგროვებლად? აღწერეთ, როგორ ხდება მონაცემების შეგროვება.
3. აქვს თუ არა კომისიას ვალდებულება, გაავრცელოს გენდერული სტატისტიკა? უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში, რომელ უწყებას აკისრია ეს ვალდებულება?
4. არსებობს თუ არა კომისიასთან სხვა უწყებების მხრიდან რაიმე შეთანხმება, რომლის საფუძველზეც ვრცელდება გენდერული სტატისტიკა?
5. არსებობს თუ არა შესაბამისი პუბლიკაციები, რომლებიც ეთმობა გენდერულ სტატისტიკას ეროვნული სტატისტიკის სამსახურებისა თუ სამთავრობო უწყებების ქვეშ? რა სიხშირით გროვდება და ვრცელდება ეს მონაცემები? არსებობს თუ არა შესაბამისი ვებგვერდი ან ვებგვერდის სექცია, რომელიც ამ მონაცემებს ასახავს?

II. უწყებათაშორისი კომისიაში შემავალი უწყებების/სამინისტროების გენდერული მენისტრიმინგის ინსტიტუციური გარანტიების შეფასება

ზოგადი კითხვები, რომლებიც მიემართება კომისიაში შემავალ თითოეულ უწყებას/სამინისტროს. გთხოვთ, უპასუხოთ 2018 წლიდან დღემდე მდგომარეობაზე დარყდნობით.

1. არის თუ არა გენდერული თანასწორობის და გენდერული მენისტრიმინგის ამოცანები ასახული უწყების საქმიანობასთან დაკავშირებულ შესაბამის საკვანძო დოკუმენტებში (მაგ., სტრატეგია, სამოქმედო გეგმა და ა.შ.).
2. რა ინსტიტუციური მექანიზმები შექმნა უწყებამ გენდერული მენისტრიმინგის პრაქტიკაში განსახორციელებლად? როდის შეიქმნა ეს მექანიზმები? რა მექანიზმების შექმნა იგეგმება მომავალში და დროის რა პერიოდში?
3. აქვს თუ არა უწყებას შექმნილი გენდერულ თანასწორობაზე სპეციალური სამოქმედო გეგმა (ან ხომ არ არის ეს საკითხები ზოგადი გეგმის ნაწილი) და დროის რა პერიოდს და საკითხებს მოიცავს იგი?
4. აქვს თუ არა უწყებას სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების შეგროვების ვალდებულება და რა არის მისი სამართლებრივი საფუძველი? აგროვებს თუ არა უწყება გენდერულ სტატისტიკას? როგორ ხდება მონაცემების ჩაშლა (სქესი/გენდერი, ასაკი, ეთნიკური კუთვნილება, რელიგიური კუთვნილება, შშმ სტატუსი და სხვ.) და რა სახის ანალიზის კეთდება ამ მონაცემებზე დაყრდნობით?
5. მიმდინარეობს თუ არა უწყების თანამშრომელთა ინფორმირება გენდერული თანასწორობის შესახებ ტრენინგების/სემინარების საშუალებით? (ტრენინგების პერიოდულობა, თემატიკა და რომელი თანამშრომლები არიან მათში ჩართულნი).

6. რამდენი თანამშრომელია პასუხისმგებელი გენდერული თანასწორობის საკითხებზე, რა მომზადება აქვთ მათ გავლილი ამ თემაზე და რა არის მათი სამუშაო აღწერილობა?
7. კონკრეტული სტრატეგიის/კანონპროექტის/პროგრამის შემუშავებისას ან სტრატეგიაზე/პროგრამაზე მუშაობის დაწყებისას, მუშაობის პროცესში ან დასრულების შემდეგ, ანარმობთ თუ არა **გენდერული გავლენის** შეფასებას? (დადებითი პასუხის შემთხვევაში მოგვანოდეთ დამატებითი ინფორმაცია (რაოდენობა, თემატიკა, შეფასებაზე პასუხისმგებელი პირები და ა.შ. და სად არის ხელმისაწვდომი ანგარიშები).
8. გენდერული გავლენის შეფასებამ იქონია თუ არა გავლენა იმ პროგრამაზე, პოლიტიკასა თუ გეგმებზე, რომელთა შესახებაც ის მომზადდა?
9. უწყების ბიუჯეტში არის თუ არა გათვალისწინებული გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საკითხები (გენდერული ბიუჯეტირება)? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, მოგვანოდეთ ინფორმაცია, თუ რა საკითხებია ეს და არსებული ბიუჯეტის რამდენი პროცენტი მათთვის გამოყოფილი; ასევე, 2018 წლიდან დღემდე, ჩატარდა თუ არა ბიუჯეტის გენდერული ანალიზი და რა ინტენსივობით.
10. არსებობს თუ არა უწყებაში სექსუალურ შევიწროებასთან ბრძოლის მექანიზმი? როდის მოხდა/იგეგმება მისი დანერგვა?
11. აქვთ თუ არა უწყების თანამშრომლებს გავლილი ტრენინგი სექსუალური შევიწროების შესახებ?
12. თუ არის ჩატარებული გენდერული მონაწილეობითი აუდიტი? რა კეთდება მის ჩასატარებლად? რეკომენდაციების რამდენი პროცენტი შესრულდა?
13. აქვს თუ არა უწყებას შესაბამისი პუბლიკაციები, რომელიც ეთმობა გენდერულ სტატისტიკას? რა სიხშირით გროვდება და ვრცელდება აღნიშნული მონაცემები? არსებობს თუ არა შესაბამისი საიტი ან სექცია საიტზე, რომელიც ამ მონაცემებს ასახავს?
14. გთხოვთ, წარმოგვიდგინოთ, უწყების მიერ 2018 წლიდან დღემდე გენდერული თანასწორობის მიღწევის გეგმებისა და მათი შესრულების ანგარიშები, ასევე, დაგეგმილი აქტივობები მომდევნო 2 წლის განმავლობაში.

III. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს შეფასება

გთხოვთ, გაცეთ პასუხი კითხვებს 2018 წლიდან დღემდე არსებული მდგომარეობით და მოგვანოდეთ ჩაშლილი ინფორმაცია წლების მიხედვით

A. საბჭოს მუშაობის შეფასება და გენდერული თანასწორობის შესახებ არსებული ვალდებულებების შესრულების სტატუსი (კითხვარი)

1. უზრუნველყოფს თუ არა საბჭო საკანონმდებლო ინიციატივით წარდგენილი საკანონმდებლო აქტების პროექტების ექსპერტიზას გენდერული თანასწორობის შეფასების თვალსაზრისით, რა სახის პროექტების და რა ინტენსივობით?
2. რა სახის ღონისძიებებს გეგმავს/დაუგეგმავს საბჭო გენდერული თანასწორობის მისაღწევად, ქალთა და კაცთა თანასწორი უფლებების რეალიზაციისათვის?
3. გენდერული თანასწორობის მისაღწევად გატარებული ღონისძიებების მონიტორინგისა და შეფასების რა სახის სისტემა აქვს შემუშავებული და დანერგილი საბჭოს?
4. განიხილავს თუ არა საბჭო გენდერული თანასწორობის დარღვევის თაობაზე წარდგენილ განცხადებებს, დოკუმენტაციას და სხვა ინფორმაციას? გთხოვთ, დაასახელოთ მაგალითები და, ასევე მიუთითეთ - რა სახის რეაგირებას ახდენს საბჭო თავისი კომპეტენციის ფარგლებში

და რა სახის რეკომენდაციებს შეიმუშავებს?

5. გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საკითხების განხილვისას ჩართული ჰყავს თუ არა საბჭოს შესაბამის დარგში მომუშავე საერთაშორისო ან ადგილობრივი ორგანიზაციების წარმომადგენლები ან/და ექსპერტები? რას ითვალისწინებს ჩართულობა?
6. წარუდგენს თუ არა გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო წელიწადში ერთხელ პარლამენტს ანგარიშს საქართველოში გენდერული თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, ამზადებს თუ არა ანგარიშებს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე საერთაშორისო დონეზე ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების მდგომარეობის თაობაზე. სად შეიძლება ამ ანგარიშების ნახვა?
7. ვინ ასრულებს გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თავმჯდომარის როლს?
8. გთხოვთ, მიუთითოთ, პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოში დასაქმებული თანამშრომლების რაოდენობა.
9. გთხოვთ, მიუთითოთ, გენდერული თანასწორობის საბჭოსთვის გამოყოფილი მთლიანი წლიური ბიუჯეტი (იგულისხმება ხელფასები, გრანტები და გეგმების შესასრულებლად გამოყოფილი თანხები) და ბიუჯეტიდან გენდერული თანასწორობის მისაღწევად განკუთვნილი თანხა.
10. რა ინტენსივობით და რა სახის საქმიანობას ასრულებს გენდერული თანასწორობის საბჭო საპარლამენტო დონეზე გენდერული თანასწორობის მისაღწევად?
 - b. საკანონმდებლო ინიციატივების მომზადება;
 - c. კანონმდებლობის რევიზია;
 - d. გენდერული მეინსტრიმინგის პროცესისა და მეთოდოლოგიის შექმნა, განვითარება და კოორდინირება, რეფორმებისა და პოლიტიკის ანალიზი, მონიტორინგი და შეფასებები;
 - e. კვლევებისა და ანალიზის ჩატარება;
 - f. ინფორმირება, ტრენინგები, ცნობიერების ამაღლება;
 - g. სხვა (გთხოვთ, დააკონკრეტოთ).
11. რამდენად ხშირად გადიან პარლამენტის წევრები, პარლამენტის წევრების თანაშემწეები, კომიტეტები და მათი აპარატები საბჭოსთან კონსულტაციას საკანონმდებლო ინიციატივებზე მუშაობისას (საუბარია იმ ტიპის კანონპროექტებზე, რომლებიც უშუალოდ არ არის დაკავშირებული გენდერულ საკითხებთან).
12. რამდენად ხშირად გადიან პარლამენტის წევრები, პარლამენტის წევრების თანაშემწეები, კომიტეტები და მათი აპარატები საბჭოსთან კონსულტაციას საკანონმდებლო ინიციატივებზე მუშაობისას (საუბარია იმ ტიპის კანონპროექტებზე, რომლებიც უშუალოდ არის დაკავშირებული გენდერულ საკითხებთან).
13. რამდენად ახდენს გავლენას საბჭოს ჩართულობა კანონპროექტების/სამოქმედო გეგმების/სტრატეგიების ცვლილებაზე?
14. არსებობს თუ არა პარლამენტში გენდერული თანასწორობის კონცეფცია და რა პერიოდულობით მიიღება ისინი?
15. არსებობს თუ არა პარლამენტის მხრიდან გენდერული თანასწორობის შესახებ მთავრობის მიმართ მონიტორინგისა და მისი პერიოდული და რეგულარული მოსმენის გამართული სისტემა?
16. არსებობს თუ არა პარლამენტში სექსუალურ შევიწროებასთან ბრძოლის მექანიზმი? როდის მოხდა/იგეგმება მისი დანერგვა?
17. აქვთ თუ არა საბჭოს და პარლამენტის სხვა თანამშრომლებს გავლილი ტრენინგი სექსუალური შევიწროების შესახებ? დადებითი პასუხის შემთხვევაში - რომელ/რამდენ თანამშრომელს და რა სახის/ინტენსივობის ტრენინგი.

18. გთხოვთ, წარმოგვიდგინოთ 2018 წლიდან დღემდე, საბჭოს მიერ დაგეგმილი აქტივობების და მათი შესრულების შესახებ ანგარიშები, ასევე, გეგმები მომდევნო 2 წლის განმავლობაში.

B. გენდერული მენისტრიმინგის და მისი ინსტრუმენტების გამოყენება (კითხვარი)

1. მიუთითეთ საბჭოს მზაობა/ვალდებულებები გენდერული მენისტრიმინგის გატარების კუთხით - რა სახის ვალდებულება აქვს საბჭოს გენდერულ მენისტრიმინგთან მიმართებით და რა არის ამ ვალდებულების სამართლებრივი საფუძველი?
2. როგორია გენდერული მენისტრიმინგის სტრუქტურა?
 - ✓ არსებობს მაკოორდინირებელი სტრუქტურა გენდერული მენისტრიმინგის ხელშესაწყობად პარლამენტში
 - ✓ არსებობს საკონტაქტო პირები კომიტეტებში ან არსებობს სხვა ფორმით კოორდინირების მექანიზმი
 - ✓ სხვა (გთხოვთ, დააკონკრეტოთ)
 - ✓ არ არსებობს გენდერული მენისტრიმინგის სტრუქტურა პარლამენტში
3. არსებობს თუ არა გენდერული მენისტრიმინგის მეთოდოლოგია (სახელმძღვანელოები გენდერული მენისტრიმინგის სტრატეგიების შესახებ, ინდიკატორების, ანგარიშების სისტემების შესახებ)?
4. არსებობს თუ არა ვალდებულება გენდერული გავლენის შეფასების მოსამზადებლად, როდესაც ხდება კანონის ინიცირება/მომზადება და რა არის მისი სამართლებრივი საფუძველი?
5. რამდენად ხდება გენდერული გავლენის შეფასება კანონპროექტზე მუშაობის დროს? იგულისხმება ასევე ის კანონები, რომლებიც გენდერულ თანასწორობას არ უკავშირდება.
6. რამდენი კომიტეტი იყენებს გენდერული გავლენის შეფასებას კანონპროექტის ინიცირებისა და მომზადებისას?
7. გენდერული გავლენის შეფასებას ჰქონდა თუ არა გავლენა იმ კანონპროექტზე, კანონსა თუ სამოქმედო გეგმებზე, რომელთა შესახებაც ის მომზადდა?
8. არსებობს თუ არა ვალდებულება გენდერული ბიუჯეტირებისა და გენდერული გავლენის შეფასების შესახებ საკომიტეტო ბიუჯეტთან მიმართებით და რა არის მისი სამართლებრივი საფუძველი?
9. ახდენს თუ რა ბიუჯეტის გენდერული ანალიზი პროგრამების, სამოქმედო გეგმების, პროექტების დაგეგმვაზე გავლენას?
10. შეფასების ფაზის დროს ახდენს თუ არა გენდერული გავლენის შეფასება გავლენას შესაბამისი კანონების და სამოქმედო გეგმების ცვლილებებზე?
11. შეფასების რომელი ინსტრუმენტი გამოიყენება 2018 წლიდან დღემდე?
 - ✓ გენდერული გავლენის შეფასება კანონპროექტის/პროექტის/სტრატეგიის/გეგმის შემუშავებამდე
 - ✓ გენდერული გავლენის მონიტორინგი კანონპროექტის/პროექტის/სტრატეგიის/გეგმის შესრულების პროცესში
 - ✓ გენდერული გავლენის შეფასება პროექტის/სტრატეგიის/გეგმის შესრულების შემდეგ
 - ✓ სხვა
 - ✓ არცერთი
12. რომელ სფეროებს უკავშირდება შეფასების ანგარიშები (სოფლის მეურნეობა, განათლება, ჯანდაცვა, დასაქმება და სხვ.) და სად არის ისინი ხელმისაწვდომი?

ცნობიერების ამაღლება:

13. არსებობს/არსებობდა თუ არა ცნობიერების ამაღლების ინიციატივები გენდერული თანასწორობის შესახებ გენდერული თანასწორობის საბჭოსა და კომიტეტების ქვეშ?
14. არიან თუ არა საბჭოს წევრები და პარლამენტში დასაქმებული პირები ჩართულნი გენდერული თანასწორობის შესახებ ტრენინგებში? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, მიუთითეთ ჩართულობის ინტენსივობა - რეგულარულია თუ ad hoc? გთხოვთ, მიუთითოთ, რამდენი თანამშრომელია ჩართული და რომელი კომიტეტიდან.

გენდერული თანასწორობის შესახებ ტრენინგებში მონაწილეობის სტატუსი:

	რეგულარულად		Ad hoc	
	კი	არა	კი	არა
პარლამენტის თავმჯდომარე და მისი კაბინეტი				
პარლამენტის წევრები				
პარლამენტის წევრების თანაშემწეები				
კომიტეტის აპარატები				
მხოლოდ გენდერული თანასწორობის საბჭოს თანამშრომლები				
სხვა (გთხოვთ, დააკონკრეტოთ)				

C. გენდერული სტატისტიკის შეგროვება და გავრცელება (კითხვარი)

ინდივიდების შესახებ ყველა სახის მონაცემი სქესის ნიშნით უნდა იყოს ჩაშლილი. გენდერული სტატისტიკა ეფუძნება სქესის ნიშნით ჩაშლილ მონაცემებს და ასახავს ქალებისა და კაცების რეალობას და პოლიტიკის იმ საკითხებს, რომელიც გენდერს შეეხება.

1. საბჭოს აქვს თუ არა ვალდებულება გაავრცელოს გენდერული სტატისტიკა და რა არის მისი სამართლებრივი საფუძველი? რა ტიპის მონაცემები გროვდება? ეხება თუ არა ეს მონაცემები პარლამენტის შიგნით გენდერული ბალანსის მონიტორინგს?
2. არსებობს თუ არა რაიმე შეთანხმება, რომლის საფუძველზეც ხდება გენდერული სტატისტიკის შეგროვება/გავრცელება?
3. არსებობს თუ არა საბჭოს შესაბამისი პუბლიკაციები, რომლებიც გენდერულ სტატისტიკას ეთმობა? რა სიხშირით გროვდება და ვრცელდება მონაცემები? როგორ არის ამ პუბლიკაციების საჯაროობა უზრუნველყოფილი?

