

საქართველოში გენდერულ  
თანასწორობაზე მომუშავე  
არასამთავრობო ორგანიზაციების  
შესაძლებლობების და  
საჭიროებების შეფასება



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC



© 2023 UN Women

**ანგარიშის ავტორები:** მარიამ კობალაძე და სალომე დოლიძე, CRRC-საქართველო

**დიზაინერი:** თეკლა გიაშვილი

ანგარიში მომზადდა პროექტის „ქალთა ლიდერობა დემოკრატიისთვის საქართველოში“ ფარგლებში, რომელსაც გაეროს ქალთა ორგანიზაცია შვეიცარიის განვითარების და თანამშრომლობის სააგენტოს ფინანსური მხარდაჭერით ახორციელებს.

მასში გამოთქმული შეხედულებები და მოსაზრებები ეკუთვნის ავტორებს და არ წარმოადგენს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ან შვეიცარიის განვითარების და თანამშრომლობის სააგენტოს ოფიციალურ პოზიციას.

საქართველოში გენდერულ  
თანასწორობაზე მომუშავე  
არასამთავრობო ორგანიზაციების  
შესაძლებლობების და  
საჭიროებების შეფასება



გაეროს ქალთა ორგანიზაცია  
თბილისი, საქართველო, 2024

დიაგრამები	5
ცხრილები	6
აკრონიმები და აბრევიატურები	7
შეჯამება	8
1. შესავალი	12
2. მეთოდოლოგია	13
2.1. სამაგიდო კვლევა	13
2.2. გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე ორგანიზაციების აღწერა	13
2.3. თვისებრივი კვლევა	13
2.4. რაოდენობრივი კვლევა	14
2.5. კვლევის შეზღუდვები	14
3. გენდერული თანასწორობა და ქალთა უფლებების დაცვა საქართველოში - პოლიტიკის ჩარჩო	15
4. ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე სამოქალაქო ორგანიზაციების განვითარების ისტორია და არსებული მდგომარეობის მიმოხილვა	18
5. გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების აღწერის შედეგები	20
6. კვლევის შედეგები	22
6.1 რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების პროფილი	22
6.2 ორგანიზაციული შესაძლებლობების შეფასება	24
მენეჯმენტი და მმართველობა	25
ფინანსური რესურსების მოზიდვა და მართვა	27
ადამიანური რესურსები	31
მონიტორინგი და შეფასება	34
6.3 ადვოკატირება და კომუნიკაცია	35
გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართულობა	35
თანამშრომლობა სხვა ორგანიზაციებთან	39
საზოგადოებასთან კომუნიკაცია	41
6.4. კვლევა და ანალიზი	43
6.5. გენდერული თანასწორობის და ქალთა გაძლიერების პოლიტიკა, საერთაშორისო მიდგომები და მექანიზმები	46
7. დასკვნა და რეკომენდაციები	49
დანართი	52
შენიშვნები	56
გამოყენებული ლიტერატურა	59

# დიაგრამები

დიაგრამა 5.1:	ორგანიზაციების სამუშაო არეალი (რაოდენობა, რამდენიმე პასუხი)	20
დიაგრამა 5.2:	ორგანიზაციების სამიზნე ჯგუფები (რაოდენობა, რამდენიმე პასუხი)	21
დიაგრამა 5.3:	მუდმივ თანამშრომელთა რაოდენობა	21
დიაგრამა 6.1:	გთხოვთ, მიუთითოთ, საქართველოს რომელ რეგიონებში ახორციელებდა თქვენი ორგანიზაცია პროექტებს უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში (2021-2023 წლებში)? (% , რამდენიმე პასუხი)	22
დიაგრამა 6.2:	გთხოვთ, მიუთითოთ, საქართველოს რომელ რეგიონებში ახორციელებდა თქვენი ორგანიზაცია პროექტებს უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში (2021-2023 წლებში)? (% , რამდენიმე პასუხი)	23
დიაგრამა 6.3:	რა არის თქვენი ორგანიზაციის საქმიანობის ძირითადი სფერო/სფეროები? (% , რამდენიმე პასუხი)	24
დიაგრამა 6.4:	როგორ შეაფასებთ თქვენი თანამშრომლების უნარებს შემდეგში... (%)	25
დიაგრამა 6.5:	აქვს/ჰყავს თუ არა თქვენს ორგანიზაციას... (%)	26
დიაგრამა 6.6:	გთხოვთ, მონიშნეთ ყველა წყარო, საიდანაც უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში (2021-2023 წლების ჩათვლით) მიიღეთ დაფინანსება (% , რამდენიმე პასუხი)	28
დიაგრამა 6.7:	როგორ შეაფასებთ თქვენი თანამშრომლების უნარებს შემდეგში... (%)	29
დიაგრამა 6.8:	აქვს თუ არა თქვენს ორგანიზაციას შემდეგი... (%)	30
დიაგრამა 6.9:	გთხოვთ, მიუთითოთ, რამდენი ადამიანი ამაჟამად დასაქმებული თქვენს ორგანიზაციაში სრულ განაკვეთზე? ნახევარ განაკვეთზე/კონსულტანტად? (%)	32
დიაგრამა 6.10:	უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში (2021-2023 წლებში), რა ტიპის თანამშრომლობა გქონიათ შემდეგ აქტორებთან... (%)	37
დიაგრამა 6.11:	უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ კანონის ინიცირების შემდეგ შეიცვალა თუ არა თქვენი ორგანიზაციის მიმართ დამოკიდებულება? (%)	38
დიაგრამა 6.12:	უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში (2021-2023 წლებში), რა ტიპის თანამშრომლობა გქონიათ შემდეგ აქტორებთან... (%)	39
დიაგრამა 6.13:	როგორ შეაფასებთ თქვენი თანამშრომლების უნარებს შემდეგში... (%)	41
დიაგრამა 6.14:	რამდენად ხშირად იყენებთ ზემოთ დასახელებული სოციალური მედიის არხებს საზოგადოებასთან დასაკავშირებლად? (%)	42

დიაგრამა 6.15:	როგორ აგროვებთ ინფორმაციას ბენეფიციართა საჭიროებების შესახებ? (% (%, რამდენიმე პასუხი)	44
დიაგრამა 6.16:	თქვენს ორგანიზაციას აქვს თუ არა გამოცდილება შემდეგში... (% (%, რამდენიმე პასუხი)	44
დიაგრამა 6.17:	თქვენი ორგანიზაციის საქმიანობიდან გამომდინარე, რა ძირითადი საჭიროებები გაქვთ მონაცემთა შეგროვებისა და ანალიზის მიმართულებით? (% (%, რამდენიმე პასუხი)	45
დიაგრამა 6.18:	როგორ შეაფასებდით თქვენი ორგანიზაციის თანამშრომელთა ცოდნას შემდეგ საკითხებში... (%)	47

## ცხრილები

ცხრილი 1:	ინფორმაცია სიდრმისეული ინტერვიუების შესახებ	52
ცხრილი 2:	ინფორმაცია ფოკუს ჯგუფების შესახებ	52
ცხრილი 3:	ფოკუს ჯგუფებში მონაწილე ორგანიზაციები	53
ცხრილი 4:	რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციები.	54

# აკრონიმები და აბრევიატურები

ღგბტიჟ+	აბრევიატურა, რომელსაც იყენებენ გვი, ლესბოსელი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი, ინტერსექსუალი და ქვეარ ადამიანების აღსანიშნავად
საქსტატი	საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური
სსო	სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაცია
შშმ	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე
CEDAW	გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ
CSI	სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი
GREVIO	ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის ექსპერტთა ჯგუფი
USAID	ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტო

# შეჯამება

წინამდებარე კვლევის მიზანს წარმოადგენს საქართველოში გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე ორგანიზაციების შესაძლებლობებისა და საჭიროებების შესწავლა. კვლევა შედგება ოთხი ძირითადი კომპონენტისგან: (1) სამაგიდო კვლევა, რომელიც მოიცავს გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებების დაცვის მიმართულებით პოლიტიკისა და მიღწეული პროგრესის ანალიზს, ასევე, გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების (სსო-ების) განვითარების ისტორიას და არსებული მდგომარეობის მიმოხილვას; (2) გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე ორგანიზაციების აღწერა; (3) თვისებრივი კვლევა, რომლის ფარგლებშიც ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები და ფოკუს ჯგუფები საქართველოში მოქმედ გაეროს განვითარების სააგენტოების, სხვა საერთაშორისო და ადგილობრივი დონორი ორგანიზაციებისა და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან; (4) რაოდენობრივი კვლევა, რომლის ფარგლებშიც ჩატარდა ონლაინ გამოკითხვა და გამოკითხვა გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე 58 არასამთავრობო ორგანიზაცია.

მოცემული კვლევის ფარგლებში გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების აღწერის შედეგად 119 ორგანიზაცია გამოიკვეთა, რომლებსაც 2021-2023 წლებში განუხორციელებიათ პროექტი. ამ ორგანიზაციათა მესამედზე მეტი მუშაობს მთელი საქართველოს მასშტაბით. ყველაზე მეტი ორგანიზაცია სამეგრელო-ზემო სვანეთისა და ქვემო ქართლის რეგიონებში ახორციელებს პროექტებს. ყველაზე ნაკლებად კი ორგანიზაციები მცხეთა-მთიანეთსა და რაჭა-ლეჩხუმში არიან წარმოდგენილი. ორგანიზაციათა უმეტესობა გენდერულ საკითხებზე და განათლების, მათ შორის, არაფორმალური განათლების მიმართულებით მუშაობს. რაც შეეხება სამიზნე ჯგუფებს, გარდა ქალებისა და გოგონებისა, ორგანიზაციების დიდი ნაწილი

ახალგაზრდებთან მუშაობს. აღწერის შედეგად გამოვლენილ ორგანიზაციათა უმრავლესობა მცირე ზომისაა და მათ უმრავლესობაში ათამდე ადამიანი დასაქმებული.

თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის შედეგად გამოიკვეთა შემდეგი ძირითადი მიგნებები:

## ორგანიზაციული შესაძლებლობები

- რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე სსო-ების უმრავლესობა (77%) დადებითად აფასებს ორგანიზაციის შესაძლებლობებს ორგანიზაციის ხელმძღვანელობისა და მმართველობის მიმართულებით. თუმცა, საერთაშორისო და დონორი ორგანიზაციები ინსტიტუციური განვითარების ხარვეზებზე მიუთითებენ და თვლიან, რომ ორგანიზაციების ფუნქციონირებას ხშირად ერთი ან რამდენიმე თანამშრომლის აქტივიზმი განაპირობებს. მათი წასვლის შემთხვევაში კი ორგანიზაციას დახურვის საფრთხე ემუქრება. აღსანიშნავია, რომ გამოკითხული ორგანიზაციების მესამედის (35%) შემთხვევაში **ორგანიზაციის ხელმძღვანელი** მისი დაარსების დღიდან არ შეცვლილა, 11%-ის შემთხვევაში კი ორგანიზაციას 5 წელზე მეტი ხანია, ერთი და იგივე ადამიანი ხელმძღვანელობს.
- რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე სსო-ების უმრავლესობა (70%) მიიჩნევს, რომ ერთ-ერთი პრობლემა, რომლის წინაშეც ორგანიზაცია დგას, **ფინანსური რესურსების მოზიდვაა**. ორგანიზაციების თითქმის ნახევარს (48%) ჰყავს თანამშრომელი, რომელიც, თავისი სამუშაო აღწერილობის თანახმად, პასუხისმგებელია ფონდების მოძიებაზე. ამავდროულად, ორგანიზაციათა უმრავლესობა (63%) ისურვებდა თანამშრომლების კვალიფიკაციის ამაღლებას ამ მიმართულებით.
- სსო-ების გამოწვევას წარმოადგენს, ერთი მხრივ, სრულად **დონორებზე დამოკიდებულება** და ალტერნატიული დაფინანსების წყა-



როების (მაგალითად, საკუთარი ეკონომიკური საქმიანობის ან სანეწრო გადასახადის) ნაკლებობა, ხოლო, მეორე მხრივ, გრანტის მოსაპოვებლად დონორის რთული კრიტერიუმების დაკმაყოფილება, რაც განსაკუთრებით დიდი სირთულეა ახლად შექმნილი და თბილისს გარეთ მოქმედი ორგანიზაციებისთვის.

- სსო-ებს უჭირთ საკუთარი **საშუალო და გრძელვადიანი სტრატეგიების** დასახვა და განხორციელება, რადგან ხშირად იძულებულნი არიან, მოერგონ დონორის მოთხოვნებსა და პრიორიტეტულ მიმართულებებს.
- რთულია კვალიფიციური **ადამიანური რესურსების** მოძიება და შენარჩუნება, რაც შესაძლოა, აიხსნას როგორც ფინანსური არამდგრადობით, ასევე იმ ფაქტით, რომ მოქნილი სამუშაო გრაფიკის მიუხედავად (98%), ხშირად თანამშრომლებს ზეგანაკვეთურად უწევთ მუშაობა (35%), ბევრ ორგანიზაციას კი მათთვის ჯანმრთელობის დაზღვევისა (85%) და ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების (52%) შეთავაზებაც კი არ შეუძლია.
- თანამშრომლებისთვის ყველაზე **მოთხოვნად უნარებად** დასახელდა ინგლისური ენის ცოდნა, საპროექტო განაცხადების წერისა და ზოგადად დოკუმენტებთან მუშაობის ცოდნა და გამოცდილება, ასევე, ციფრული უნარები. ადამიანურ რესურსებთან დაკავშირებული პრობლემები ორმაგად მწვავეა შშმ ქალთა ორგანიზაციებისთვის: შშმ ქალ აქტივისტებში ცოტაა ინგლისური ენის მცოდნე, ვისაც შეუძლია საერთაშორისო კონფერენციებსა და დიალოგებში მონაწილეობის მიღება.
- გამოკითხულ ორგანიზაციათა მხოლოდ 39%-ს ჰყავს თანამშრომელი, რომელიც, თავისი სამუშაო აღწერილობის თანახმად, პასუხისმგებელია **მონიტორინგსა და შეფასებაზე**. თუმცა, დონორები მიიჩნევენ, რომ იმ სსო-ებშიც კი, სადაც შესაბამისი სპეციალისტი ჰყავთ, მონიტორინგი და შეფასება სათანადო ხარისხით არ ხდება. გამონკვევას არამხოლოდ თანამშრომლებში შესაბამისი

უნარების ნაკლებობა, არამედ მონიტორინგისა და შეფასების მნიშვნელობის გაცნობიერებაც წარმოადგენს. ხშირად ორგანიზაციებს ნაკლებად აქვთ გააზრებული, თუ როგორ შეიძლება ამ მონაცემების გამოყენება და მასზე დაყრდნობით გარკვეული გადაწყვეტილებების მიღება, აქტივობების გაუმჯობესება, დამატება ან შეცვლა.

### ადვოკატირება და კომუნიკაცია

- სსო-ების მეხუთედზე მეტი (22%) მათ წინაშე არსებულ ერთ-ერთ პრობლემად **ხელისუფლებასთან ეფექტურ კომუნიკაციას** ასახელებს და ამ მიმართულებით თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლება სურს.
- სამოქალაქო საზოგადოების **ხელისუფლებასთან თანამშრომლობა** მნიშვნელოვნად გაუარესდა უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ კანონპროექტის ინიცირების შემდეგ. ორგანიზაციების წარმომადგენელთა თქმით, აღნიშნულმა პროცესმა კიდევ უფრო შეზღუდა მათი ჩართულობა პოლიტიკის შემუშავებისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.
- მიუხედავად იმისა, რომ გამოკითხული ორგანიზაციების უმრავლესობა (65%) ამბობს, რომ სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების კოალიციის, პლატფორმის ან ქსელის წევრია, საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები სსო-ებს შორის **კოორდინაციის ნაკლებობაზე** საუბრობენ. მათი აზრით, ორგანიზაციები ერთმანეთს ნაკლებად უზიარებენ ინფორმაციას, არც რესურსების შესაბამისი გადანაწილება ხდება და შესაძლოა, სხვადასხვა საკითხზე მუშაობისას ძალისხმევის დუბლირებასაც ჰქონდეს ადგილი.
- რეგიონებში მომუშავე სსო-ები საზოგადოებასთან კომუნიკაციას ხშირად პირდაპირი გზით - ტრენინგებით, საინფორმაციო შეხვედრებითა და ადგილზე ჩატარებული აქტივობებით ახდენენ. თუმცა, საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები მიიჩნევენ, რომ ორგანიზაციების წარმატებისთვის მნიშვნელოვანია, მეტი ძალისხმევა **მედიის**

გავლით საზოგადოებასთან კომუნიკაციის დასამყარებლად.

### კვლევა და ანალიზი

- სსო-ების უმრავლესობა ისურვებდა კვალიფიკაციის ამაღლებას კვლევის შედეგების გამოყენებით ანგარიშის წერაში (65%), მონაცემთა ანალიზში (65%), თვისებრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებით მონაცემთა შეგროვებაში (65%), მონაცემთა ანალიზის პროგრამების შესწავლასა (57%) და რაოდენობრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებაში (54%).
- დონორების პერსპექტივიდან, სსო-ებისთვის, განსაკუთრებით რეგიონებში, გამონვევას წარმოადგენს არამხოლოდ კვლევების ჩატარება, არამედ **ღია და საჯარო მონაცემებზე ხელმისაწვდომობა**, რაც მნიშვნელოვანია როგორც საპროექტო განაცხადების წერისთვის, ასევე ორგანიზაციების საქმიანობის დასაგეგმად.

### გენდერული თანასწორობის და ქალთა გაძლიერების პოლიტიკა, საერთაშორისო მიდგომები და მექანიზმები

- კვლევაში მონაწილე საერთაშორისო და ადგილობრივი ორგანიზაციების წარმომადგენლების შეფასებით, სსო-ებს საკითხის მაღალი ცოდნა და ექსპერტიზა აქვთ.
- სსო-ების აზრით, თბილისის ორგანიზაციებს მეტ რესურსზე აქვთ წვდომა და გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების პოლიტიკა, საერთაშორისო მიდგომები და მექანიზმები უკეთ იციან, ვიდრე თბილისის გარეთ არსებულმა ორგანიზაციებმა.

კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით რეკომენდებულია:

- **დაფინანსების ალტერნატიული წყაროების** შექმნა და/ან მოძიება, მაგალითად, საკუთარი ეკონომიკური საქმიანობის წარმოება, შემოწირულება ფიზიკური პირებისგან, სანეკრო გადასახადი და ა.შ. ვინაიდან, როგორც ადგილობრივი, ასევე, საერთაშორისო ორგანიზაციები ხაზს უსვამენ, რომ დონორებზე ფინანსურად დამოკიდებულება საფრთხეს უქმნის სსო-ების მდგრადობას.

- სსო-ების მდგრადობის უზრუნველყოფის მიზნით, **ორგანიზაციული განვითარებისთვის გამიზნული საგრანტო პროექტების** გამოცხადება. აღნიშნული მათ საშუალებას მისცემს, შეინარჩუნონ თანამშრომლები, ოფისები, შეიძინონ ან განაახლონ საჭირო ინვენტარი და უფრო გრძელვადიანად იმუშაონ საკვანძო საკითხების გადასაჭრელად. ამასთანავე, მნიშვნელოვანია პროექტის ბიუჯეტირების მოთხოვნებში სოციალური უზრუნველყოფისა და ადეკვატური სახელფასო ბადის გათვალისწინება.
- **დონორებს და სსო-ებს შორის კომუნიკაციის გაძლიერება** და დონორების მიერ პრიორიტეტული მიმართულებების განსაზღვრისას ადგილობრივი ორგანიზაციების რეკომენდაციების გათვალისწინება, რათა ადგილობრივმა ორგანიზაციებმა შეძლონ ბენეფიციარებისთვის მნიშვნელოვან პრობლემებზე უწყვეტად და ხანგრძლივად მუშაობა.
- **სსო-ების ქსელებისა და კოალიციების ჩამოყალიბება** ან არსებულის ხელშეწყობა და გაძლიერება, რაც, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს სსო-ების ძალისხმევის გაერთიანებას მნიშვნელოვანი საკითხების მოსაგვარებლად, ეფექტიან ადვოკატირებას და ინფორმაციის გაცვლას საქმიანობის სფეროებისა და კონკრეტული პროექტების შესახებ.
- სსო-ების **კვალიფიკაციის ამაღლება ადვოკატირებასა** და მთავრობასთან ეფექტურ კომუნიკაციაში, ასევე, ხელისუფლების წარმომადგენლების ცნობიერების ამაღლება არასამთავრობო ორგანიზაციების როლისა და ფუნქციის შესახებ, რათა გაუმჯობესდეს სსო-ების ჩართულობა პოლიტიკის შემუშავებისა და გადამწყვეტილების მიღების პროცესში. ამ პროცესის ხელშეწყობისთვის წამყვანი როლის შესრულება შეუძლიათ საერთაშორისო ორგანიზაციებს, რომ შექმნან პლატფორმები მთავრობასა და არასამთავრობო სექტორს შორის დიალოგისთვის.

ეს საკითხი განსაკუთრებით აქტუალურია უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ კანონპროექტის ინიცირების შემდეგ და მნიშვნელოვანია წარსულში არსებული პოზიტიური თანამშრომლობის დროული აღდგენა/შენარჩუნება მოხდეს.

- სსო-ების თანამშრომლების კვალიფიკაციის ამაღლება **კვლევის მეთოდებში, მონაცემთა ანალიზში და მონიტორინგსა და შეფასებაში**, რათა მათ შეძლონ მონაცემთა შეგროვება ან უკვე არსებული მონაცემებისა და კვლევების გამოყენება, როგორც საპროექტო განაცხადების და ანგარიშების წერის, ასევე საკუთარი საქმიანობის დაგეგმვის და

ადვოკატირების პროცესში.

- განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილდეს **შშმ ქალთა ორგანიზაციებისა და შშმ ქალი აქტივისტების გაძლიერებასა** და მათ თანაბარ და სრულ ჩართულობაზე გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე ჯგუფების საქმიანობაში, როგორც არასამთავრობო, ასევე სახელმწიფო დონეზე.
- **რეგიონში მოქმედი ორგანიზაციების ექსპერტიზის ხარისხის ამაღლება** გენდერული თანასწორობის, ქალთა გაძლიერების პოლიტიკის, საერთაშორისო მიდგომებისა და მექანიზმების შესახებ.

# 1. შესავალი

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია საქართველოში შვეიცარიის განვითარების სააგენტოსთან მჭიდრო თანამშრომლობით ახორციელებს პროექტს „ქალთა ლიდერობა დემოკრატიისთვის საქართველოში“. პროექტის მიზანია, ხელი შეუწყოს ქალებისა და გოგოების სრულ და თანაბარ მონაწილეობას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. პროექტის ფარგლებში გაეროს ქალთა ორგანიზაცია მუშაობს სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან, რათა გააძლიეროს მათი შესაძლებლობები პოლიტიკურ ცხოვრებასა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ქალთა სრული და თანაბარი მონაწილეობის მონიტორინგისა და ადვოკატირების მიზნით.

სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მხარდასაჭერად, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ინიციატივით, CRRC-საქართველომ გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების შესაძლებლობებისა და საჭიროებების შეფასების კვლევა ჩაატარა.

კვლევის მიზანს წარმოადგენს გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების შესაძლებლობების შესწავლა, მათი ძლიერი და სუსტი მხარეების იდენტიფიცირება და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული რეკომენდაციების შემუშავება მათი შემდგომი განვითარების მხარდაჭერისთვის. აღსანიშნავია, რომ წინამდებარე ანგარიშში ანგარიშში სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების (სსო) განსაზღ-

ვრისას გამოყენებულია OECD DAC-ის განმარტება, რომლის თანახმადაც სსო მოიცავს ყველა არაკომერციულ და არასახელმწიფო ორგანიზაციას, რომლებშიც ადამიანები ორგანიზებას უწევენ თავიანთ აქტივობებს საერთო ინტერესების განსახორციელებლად. სსო შეიძლება იყოს სათემო ორგანიზაციები, ასოციაციები, პროფკავშირები, კოოპერატივები, სავაჭრო პალატები, დამოუკიდებელი კვლევითი ინსტიტუტები, არამომგებიანი მედია ორგანიზაციები და ა.შ.

კვლევის ფოკუსში მოექცა შემდეგი საკითხები: (1) ორგანიზაციული შესაძლებლობების შესწავლა; (2) კომუნიკაციისა და ადვოკატირების სტრატეგიების შესახებ ცოდნა; (3) კვლევის მეთოდების, მონაცემთა შეგროვებისა და ანალიზის შესახებ ცოდნა; (4) გენდერული თანასწორობის და ქალთა გაძლიერების პოლიტიკის, საერთაშორისო მიდგომების და მექანიზმების შესახებ ცოდნა.

წინამდებარე ანგარიში მეთოდოლოგიის დეტალური მიმოხილვით იწყება და შემდეგ წარმოდგენილია კვლევის შედეგების ანალიზი. კვლევის შედეგად გამოვლენილი ძირითადი მიგნებები დაჯგუფებულია თემატურად შემდეგი ქვეთავების მიხედვით: ორგანიზაციული შესაძლებლობების შეფასება, ადვოკატირება და კომუნიკაცია, კვლევა და ანალიზი, გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების პოლიტიკა, საერთაშორისო მიდგომები და მექანიზმები. დანართების სახით წარმოდგენილია თვისებრივ და რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციათა ჩამონათვალი.

## 2. მეთოდოლოგია

მოცემული კვლევის დიზაინი მოიცავს ოთხ კომპონენტს: (1) სამაგიდო კვლევას, (2) გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე ორგანიზაციების აღწერას, (3) სიღრმისეულ ინტერვიუებსა და ფოკუს ჯგუფებს, (4) ონლაინ გამოკითხვას.

### 2.1. სამაგიდო კვლევა

სამაგიდო კვლევის მიზანს წარმოადგენს საქართველოში გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებების დაცვის მიმართულებით არსებული პოლიტიკისა და მიღებული პროგრესის მიმოხილვა და აღნიშნული პროცესის პარალელურად გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების განვითარების ისტორიისა და არსებული მდგომარეობის შეფასება.

სამაგიდო კვლევის ფარგლებში მიმოხილულია სხვადასხვა წყარო, მათ შორის, საერთაშორისო და ეროვნული ანგარიშები, ასევე, აკადემიური კვლევები გენდერული თანასწორობის, მონყვლადი ჯგუფებისა და სამოქალაქო საზოგადოების მდგომარეობის შესახებ.

### 2.2. გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე ორგანიზაციების აღწერა

ორგანიზაციების აღწერა განხორციელდა გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების (სსო) იდენტიფიცირების მიზნით. აღწერის შედეგად გამოვლინდა ის რეგისტრირებული ორგანიზაციები, რომლებიც მუშაობენ როგორც ეროვნულ, ასევე მუნიციპალურ დონეზე და რომელთაც აქვთ ან ჰქონიათ აქტივობები უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში (2021-2023 წლები). ორგანიზაციები, რომელთაც არ განუხორციელებიათ აქტივობები 2020 წლის შემდეგ, აღწერის სიაში არ მოხვდნენ.

ორგანიზაციები განისაზღვრა და მათ შესახებ ინფორმაცია შეგროვდა სამი გზით:

- ▶ სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მონაცემთა ბაზის მიმოხილვა - CSOGEORGIA.ORG ვებგვერდზე 203 ორგანიზაცია მიუთითებს, რომ მუშაობს გენდერულ საკითხებზე. CRRC-საქართველო დაუკავშირდა ყველა მათგანს და აღწერის კრიტერიუმების გათვალისწინებით ამ ორგანიზაციების შესახებ ინფორმაცია შეაგროვა;
- ▶ ონლაინ მედიასა და სოციალურ ქსელებში სტატიების/პოსტების მოძიება;
- ▶ გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე იდენტიფიცირებული არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან ინტერვიუები.

გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების აღწერის შედეგად 119 ორგანიზაცია გამოვლინდა. აღწერისას ორგანიზაციების შესახებ შემდეგი ინფორმაცია შეგროვდა - ორგანიზაციის ტიპი, მუდმივ თანამშრომელთა რაოდენობა, მუნიციპალიტეტები - სადაც ორგანიზაცია მუშაობს, ორგანიზაციათა სამიზნე ჯგუფები და საქმიანობის სფეროები.

### 2.3. თვისებრივი კვლევა

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ათი სიღრმისეული ინტერვიუ და ხუთი ფოკუს ჯგუფი ჩატარდა.

სიღრმისეული ინტერვიუები ჩატარდა საქართველოში მოქმედ გაეროს განვითარების სააგენტოების, სხვა საერთაშორისო და ადგილობრივი დონორი ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან, რომლებიც მჭიდროდ თანამშრომლობენ ადგილობრივ სსო-ებთან. ინტერვიუების მიზანს წარ-



მოადგენდა მათი გამოცდილების და პერსპექტივების შესწავლა გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე ორგანიზაციების შესაძლებლობებისა და გამონვევების შესახებ.

ფოკუს ჯგუფები ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან ჩატარდა. ფოკუს ჯგუფების მიზანს წარმოადგენდა ორგანიზაციების შესაძლებლობებისა და საჭიროებების სიღრმისეულად შესწავლა. ფოკუს ჯგუფებში მონაწილეობა მიიღეს თბილისსა და რეგიონებში მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა.

სიღრმისეული ინტერვიუების და ფოკუს ჯგუფების შესახებ დეტალური ინფორმაცია მოცემულია დანართის ცხრილებში 1, 2, და 3.

#### 2.4. რაოდენობრივი კვლევა

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში ჩატარდა ონლაინ გამოკითხვა, რომლის მიზანს წარმოადგენდა ორგანიზაციების შესაძლებლობებისა და საჭიროებების შესწავლა. ონლაინ გამოკითხვა ჩატარდა წინასწარ შემუშავებული კითხვარის საშუალებით, რომელიც ეყრდნობოდა თვისებრივ კვლევაში შეგროვებულ ინფორმაციას. საველე სამუშაოების დაწყებამდე ჩატარდა საპილოტე გამოკითხვა ოთხი ორგანიზაციის მონაწილეობით. საპილოტე გამოკითხვის შემდეგ ცვლილებები შევიდა კითხვარში.

კითხვარის ბმული დაეგზავნა აღწერის შედეგად იდენტიფიცირებულ ყველა ორგანიზაციას (119), რომელთაგან გამოკითხვაში მონაწილეობა 58-მა სსო-მ მიიღო. გამოკითხვა 2023 წლის 16 ოქტომბრიდან 1 ნოემბრამდე გაგრძელდა.

დანართის ცხრილში 4 მოცემულია იმ ორგანიზაციების ჩამონათვალი, რომლებმაც რაოდენობრივ კვლევაში მიიღეს მონაწილეობა.

კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების მცირე რაოდენობა კვლევის შედეგების სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებზე განზოგადების საშუალებას არ გვაძლევს, იმის გათვალისწინებით, რომ შესაძლოა, ვერ მოხდა ყველა იმ ორგანიზაციის იდენტიფიცირება და მასთან დაკავშირება, რომელიც გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მუშაობს. თუმცა, გამოკითხული ორგანიზაციების რაოდენობა არსებული ზოგადი სურათის, გამონვევების, შესაძლებლობებისა და ძირითადი ტენდენციების დანახვის შესაძლებლობას გვაძლევს.

#### 2.5. კვლევის შეზღუდვები

კვლევას თან ახლავს შეზღუდვები, რომლებიც გათვალისწინებულია მისი შედეგების გაცნობისას:

- სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ერთიანი სიის არარსებობა - შეზღუდულია ინფორმაცია გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვის მიმართულებით მომუშავე აქტიური სსო-ების შესახებ. შესაბამისად, მიუხედავად მრავალმხრივი მცდელობისა, არსებობს რისკი, რომ კვლევის ფარგლებში რიგი ორგანიზაციების იდენტიფიცირება და მათთან დაკავშირება ვერ მოხერხდება;
- სსო-ების შესაძლებლობებისა და მუშაობის შესახებ შეფასებებისა და კვლევის ნაკლებობა - ერთ-ერთი გამონვევა, რომელიც სამაგიდო კვლევისას გამოიკვეთა, იყო თანამედროვე კვლევებისა და შეფასებების სიმცირე გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მიმართულებით მომუშავე ორგანიზაციების მდგომარეობისა და მათი საქმიანობის შესახებ;
- მონაცემები ეყრდნობა სსო-ების თვითშეფასებას, რაც წარმოშობს რისკს, რომ შესაძლოა, მონაცემები მიკერძოებულ შეფასებებს შეიცავდეს.

### 3. გენდერული თანასწორობა და ქალთა უფლებების დაცვა საქართველოში - პოლიტიკის ჩარჩო

დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ საქართველომ არაერთი მნიშვნელოვანი ნაბიჯი გადადგა გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების მიმართულებით.

ქვეყანამ 1994 წელს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის თაობაზე გაეროს კონვენციის (CEDAW) რატიფიკაცია მოახდინა<sup>1</sup> რითაც ქალთა მიმართ ყველანაირი ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტის წინაშე გახდა ანგარიშვალდებული. 2004 წელს შეიქმნა გენდერული თანასწორობის მრჩეველთა საბჭო, ხოლო 2006 წელს პარლამენტმა გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია<sup>2</sup> დაამტკიცა, რომელიც 2022 წელს განახლდა. ასევე 2006 წელს, საქართველომ მიიღო კანონი ადამიანთა ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) შესახებ და კანონი ქალთა მიმართ და/ან ოჯახში ძალადობის აღმოფხვრის შესახებ.<sup>3</sup> 2010 წელს ქვეყანამ მიიღო კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ,<sup>4</sup> ხოლო 2011 წელს გაეროს უსაფრთხოების საბჭოს ქალების, მშვიდობის და უსაფრთხოების შესახებ 1325-ე რეზოლუციის საფუძველზე პირველი ეროვნული სამოქმედო გეგმა დამტკიცდა.<sup>5</sup> 2012 წელს საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსში შეტანილი შესაბამისი ცვლილებების საფუძველზე, ოჯახში ძალადობა სისხლის სამართლის დანაშაულად იქნა მიჩნეული.<sup>6</sup> 2014 წელს კი, საქართველოს პარლამენტმა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ<sup>7</sup> პირველი კანონი დაამტკიცა.

მნიშვნელოვანი ფაქტია 2017 წელს საქართველოს მთავრობის მიერ ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და დაძლევის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენციის (სტამბოლის კონვენციის) რატიფიცირება,<sup>8</sup> რაც ერთ-ერთ წინგადადგმულ ნაბიჯს წარმოადგენს ქალთა მიმართ ძალადობის საკითხების საკანონმდებლო ბაზის გაუმჯობესების თვალსაზრისით. ამავე წელს შეიქმნა უწყებათაშორისი კომისია, რომელიც გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ და ოჯახში

ში ძალადობის საკითხებზე მუშაობს და გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების მიმართულებით ეროვნული სამოქმედო გეგმის განხორციელებასა და კოორდინირებას ისახავს მიზნად.<sup>9</sup> 2019 წელს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო სექსუალური შევიწროების შესახებ კანონი და შესაბამისი შესწორებები შეიტანა საქართველოს შრომის კოდექსსა<sup>10</sup> და საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში.<sup>11</sup> 2020 წელს კი პარლამენტმა დაამტკიცა შესწორებები საარჩევნო კოდექსში,<sup>12</sup> რომლის თანახმადაც, პარტიებს ეკისრებათ ვალდებულება ცენტრალურ საარჩევნო კომიტეტში წარდგენილ საარჩევნო სიაში პარტიული სიის ყოველ ოთხეულში ერთი პირი მაინც ქალი უნდა იყოს.

საქართველოში ქალების გაძლიერების ხელშეწყობი ინსტიტუციური მექანიზმები ხელისუფლების სხვადასხვა შტოსა და დონეს მოიცავს. საკანონმდებლო შტოში არსებობს გენდერული თანასწორობის საპარლამენტო საბჭო, აღმასრულებელ შტოში - გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის საკითხების უწყებათაშორისი საბჭო, ადგილობრივ დონეზე ამ მიმართულებით მუშაობს გენდერული თანასწორობის მუნიციპალური საბჭოები, ხოლო, ეროვნულ დონეზე - სახალხო დამცველის აპარატი.<sup>13</sup>

მიუხედავად მიღწეული პროგრესისა, არსებული მონაცემები ცხადყოფს, რომ ქვეყანაში გენდერული თანასწორობის კუთხით არაერთი გამოწვევაა.<sup>14</sup>

აღსანიშნავია, რომ გლობალური გენდერული სხვაობის შესახებ მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის 2023 წლის ანგარიშის<sup>15</sup> თანახმად, საქართველოს გენდერული სხვაობის გლობალური ინდექსი 0.708 ქულას შეადგენს და 146 ქვეყანას შორის 76-ე ადგილს იკავებს.<sup>16</sup> თუმცა, 2022 წელს ამავე ინდექსით საქართველო 0.731 ქულით 55-ე ადგილს იკავებდა 146 ქვეყანას შორის.<sup>17</sup> აღსანიშნავია, რომ 2023 წელს მნიშვნელოვანი გაუარესება აღი-

ნიშნება შემდეგ ქვეინდექსებში - ჯანმრთელობა (2022 წელი – 0.978 ქულით 37-ე ადგილი, 2023 წელი - 0.974 ქულით 56-ე ადგილი) და პოლიტიკური გაძლიერება (2022 წელი - 0.248 ქულით 57-ე ადგილი, 2023 წელი - 0.163 ქულით 91-ე ადგილი).

საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ სახალხო დამცველის 2022 წლის ანგარიშის<sup>18</sup> თანახმად, მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება ქალთა მიმართ ძალადობა. 2022 წლის ნოემბერში ევროპის საბჭოს ექსპერტთა ჯგუფმა ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ სამოქმედო საკითხებში (GREVIO) შეფასების ანგარიში გამოაქვეყნა,<sup>19</sup> რომელშიც ნათქვამია, რომ GREVIO მიესალმება საქართველოს ხელისუფლების მცდელობებს, გააძლიეროს ქალთა უფლებები ახალი კანონმდებლობისა და პოლიტიკის გატარების გზით, თუმცა, არის საკითხები, რომლებიც კვლავ პრობლემას წარმოადგენს. კერძოდ, GREVIO მიუთითებს ქალთა მიმართ ძალადობის შემთხვევებზე რეაგირების დაფინანსების გაზრდის აუცილებლობაზე. გარდა ამისა, მოხსენებებში ასევე მითითებულია, რომ მწირია, როგორც გაუპატიურებისა და ძალადობის მსხვერპლთა ყოვლისმომცველი სამედიცინო დახმარების სერვისების, ასევე, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა თავშესაფრების რაოდენობა. ამასთანავე, ანგარიშის რეკომენდაციის თანახმად, ამ საკითხებთან დაკავშირებით საჭიროა სამართალდამცავი ორგანოების წარმომადგენლებისთვის შესაბამისი ტრენინგების ჩატარება. ქალთა მიმართ ძალადობის პრევენციისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტიანობის გაზრდის ხელშეწყობის მიზნით, ანგარიშში რეკომენდებულია არასამთავრობო ორგანიზაციების ჩართულობის გაზრდა შესაბამისი კანონების, საჯარო პოლიტიკისა და პროგრამების მომზადების, კოორდინაციისა და იმპლემენტაციის ყველა ეტაპზე. ასევე, რეკომენდებულია, არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ მართული სპეციალიზებული სერვისების გაფართოების მხარდაჭერა.

მიუხედავად იმისა, რომ აშკარაა წინსვლა ქალთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის თვალსაზრისით, საქართველო კვლავ აწყდება მნიშვნელოვან გამოწვევებს ლგბტიქ+ ჯგუფების თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებით. მიუ-

ხედავად იმისა, რომ 2000 წელს მიღებულ ახალ სისხლის სამართლის კოდექსში ამოღებულია მუხლი ჰომოსექსუალობის დანაშაულად ცნობის შესახებ,<sup>20</sup> ბოლო წლებში „პრაიდის“ კვირეულთან დაკავშირებული მოვლენები ქვეყანაში ჰომოფობიის, ბიფობიისა და ტრანსფობიის გავრცელებაზე მიუთითებს.<sup>21</sup> 2023 წლის ივლისში, „პრაიდის“ კვირეულამდე, საქართველოს მართლმადიდებლურმა ეკლესიამ ქვიარ პროპაგანდის აკრძალვის შესახებ კანონის მიღება მოითხოვა.<sup>22</sup> ამ მოთხოვნიდან რამდენიმე დღის შემდეგ კი, ულტრამემარჯვენე ჯგუფების წარმომადგენელი მომიტინგეები შეიჭრნენ „პრაიდის“ კვირეულის ღონისძიებისთვის განკუთვნილ ტერიტორიაზე.<sup>23</sup>

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია გენდერული თანასწორობის, ქალთა და ლგბტიქ+ ჯგუფების უფლებების დაცვის საკითხებზე მუშაობის გაძლიერება, რაშიც მნიშვნელოვანია სსო-ების როლი.

რაც შეეხება არასამთავრობო ორგანიზაციების მარეგულირებელ კანონმდებლობას, სსო-ების შექმნისა და საქმიანობის პროცედურების მარეგულირებელი ძირითადი სამართლებრივი აქტებია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი და საქართველოს კანონი მენარმეთა შესახებ.<sup>24</sup> საზოგადოებრივ ორგანიზაციათა რეგისტრაცია ხდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის და კომერციულ და არაკომერციულ პირთა რეგისტრირების პროცედურათა ინსტრუქციის დამტკიცების შესახებ იუსტიციის მინისტრის ბრძანების შესაბამისად.<sup>25</sup> „სსო მეტრის“ 2023 წლის საქართველოს ანგარიშის თანახმად<sup>26</sup>, კანონმდებლობის კომპონენტი შეფასებულია 5.2 ქულით მაქსიმალური 7 ქულიდან. თუმცა, საერთო ჯამში, საქართველოს სსო-ების რეგისტრაციისთვის ერთ-ერთი ყველაზე მოქნილი საკანონმდებლო ჩარჩო აქვს.<sup>27</sup> რეგისტრაცია შეიძლება, დასრულდეს ერთ დღეში, ხარჯები მინიმალურია, წარსადგენი დოკუმენტების ჩამონათვალი არ არის ვრცელი და კანონი სსო-ების საკმარის მოქნილობასაც უზრუნველყოფს.<sup>28</sup>

ამგვარი მეტ-ნაკლებად სახარბიელო ვითარების ფონზე, 2023 წელს საქართველოს პარლამენტმა პირველი მოსმენით მხარი დაუჭირა



კანონპროექტს „უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ“, რომელიც კერძო პირებს, სსო-ებსა და მედიასაშუალებებს, რომლებიც თავიანთი დაფინანსების 20%-ზე მეტს საზღვარგარეთიდან იღებენ, „უცხოური გავლენის აგენტებად“ დარეგისტრირების ვალდებულებას აკისრებდა. თუმცა, ფართომასშტაბიანი საზოგადოებრივი პროტესტისა და საერთაშორისო საზოგადოების მკაცრი კრიტიკის შედეგად, პარლამენტმა აღნიშნული კანონპროექტი მეორე მოსმენით ჩააგდო.

აღნიშნული ინიციატივა მისი პარტნიორების მხრიდან განიხილებოდა, როგორც საქართველოს დემოკრატიული მისწრაფებების არსებითი მარცხი, რადგან იგი, ამოქმედების შემთხვევაში სავალალო გავლენას მოახდენდა იმ ჯგუფებსა და ინდივიდებზე, რომლებიც აქტიურად მუშაო-

ბენ ქვეყანაში ადამიანის უფლებებისა და დემოკრატიის დაცვაზე. კანონპროექტის ჩავარდნის მიუხედავად, ამ მოვლენებმა გაამძაფრა პოლიტიკური პოლარიზაცია (მმართველ უმრავლესობასა და ხელისუფლებისადმი ოპოზიციურად განწყობილ ჯგუფებს შორის) და მნიშვნელოვნად დააზიანა დიალოგი საკანონმდებლო ორგანოსა და სამოქალაქო საზოგადოების აქტორებს, მათ შორის, ქალთა უფლებების დამცველებს შორის. ქალთა საკითხებსა და გენდერულ თანასწორობაზე მომუშავე მრავალმა საზოგადოებრივმა ორგანიზაციამ ბოიკოტი გამოუცხადა პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს მუშაობას, უარი თქვა ერთობლივ ღონისძიებებზე დასწრებასა და საბჭოს თავმჯდომარის გადადგომა მოითხოვა. ამ მოვლენებმა სახელმწიფოს და სსო-ებს შორის თანამშრომლობის სივრცე საკმაოდ შეზღუდა.

## 4. ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე

### სამოქალაქო ორგანიზაციების განვითარების

### ისტორია და არსებული მდგომარეობის მიმოხილვა

1991 წელს, დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ, საქართველოში გაჩნდნენ არასამთავრობო ორგანიზაციები, რომლებიც ძირითადად დასავლური ფონდების დაფინანსებაზე იყვნენ დამოკიდებული.<sup>29</sup> ხოლო, ქალთა მეოთხე კონფერენციისა (პეკინის კონფერენცია) და გაეროს განვითარების პროგრამის მიერ 1997 წელს ქალთა განვითარების პროექტის დაწყების შემდეგ,<sup>30</sup> საქართველოში ფუნქციონირება დაიწყო იმ არასამთავრობო ორგანიზაციებმა, რომელთა საქმიანობის მთავარ ფოკუსს ქალთა უფლებების დაცვა წარმოადგენდა. საინტერესოა, რომ 1998 წელს ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტში წარდგენილი პირველადი სახელმწიფო ანგარიშის მიხედვით, იმ პერიოდში ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების უმრავლესობა ჩართული იყო საქველმოქმედო, კულტურულ და საგანმანათლებლო საქმიანობებში, თუმცა, არ არსებობდა ექსკლუზიურად ფემინისტური ორგანიზაციები და ჯერ კიდევ იყო „ფემინისტად“ იდენტიფიცირების წინააღმდეგობა იმ ორგანიზაციებში, რომლებსაც აშკარად ფემინისტური დღის წესრიგი ჰქონდათ.<sup>31</sup>

ამ პერიოდში საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების მხრიდან რამდენჯერმე იყო სსო-ს კონსოლიდაციის მცდელობა. 2000 წელს ეუთო/ოდირის მხარდაჭერით ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების კოალიცია დაარსდა. ხოლო 2002 წელს UNIFEM-ის რეგიონული პროექტის „ქალები კონფლიქტების პრევენციისა და მშვიდობის დამყარებისთვის სამხრეთ კავკასიაში“ მხარდაჭერით, შეიქმნა ქალთა ქსელი - ქალთა ერთობა მშვიდობისთვის. მიუხედავად მიღწეული პროგრესისა, ქალთა მოძრაობებმა ეფექტიანი კონსოლიდაცია ვერ მოახერხეს. ექსპერტთა აზრით, ამის ერთ-ერთი მიზეზი არასწორი მიდგომა იყო, ვინაიდან, კონსოლიდაციის მცდელობა დონორი ორგანიზაციების დაკვეთით, ზემოდან ქვემოთ მოდიოდა. ასეთი მიდგომა, ამ შემთხვე-

ვაში, საზიანო აღმოჩნდა, რადგან ადგილობრივი აქტორები საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების მოთხოვნებს მოერგნენ, ნაცვლად იმისა, რომ მათ გარშემო ადგილობრივ დონეზე არსებული გამოწვევები და საჭიროებები გამოვევლინათ და მათთვის ეპასუხათ.<sup>32</sup>

საქართველოში სსო-ს განვითარებაზე უარყოფითი გავლენა ჰქონდა ხშირ საკანონმდებლო ცვლილებებს, თანმიმდევრული მხარდაჭერის ნაკლებობას და რესურსების სიმცირეს. მიუხედავად დაბრკოლებებისა, ქალთა მოძრაობებმა მიაღწიეს პროგრესს ადამიანებით ვაჭრობის, ოჯახში ძალადობისა და გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების კუთხით. თუმცა, ორგანიზაციებს უხდებოდათ ბრძოლა იმისთვის, რომ პოლიტიკურ პროცესებში მათი ხმა გაეგოთ. ქალთა მოძრაობებსა და მთავრობას შორის თანამშრომლობის ნაკლებობა გენდერული თანასწორობის პროგრესს ხელს უშლიდა.<sup>33</sup>

2000-იანი წლების შემდგომ ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების განვითარების შესახებ მწირი ინფორმაცია მოიპოვება. 2000-იანი წლებიდან ორგანიზაციების მუშაობაში კონკრეტული მიმართულებების მიხედვით სპეციალიზება შეინიშნება. თუკი ადრე ორგანიზაციები განსხვავებულ საკითხებზე მუშაობდნენ, ამ პერიოდიდან ხდება მათი სპეციალიზება კონკრეტული მიმართულებების მიხედვით.<sup>34</sup>

გარდა ამისა, შეინიშნება ფემინისტური დღის წესრიგის დომინირება. თუ მანამდე ორგანიზაციებში ფემინისტურად იდენტიფიცირების პრობლემა არსებობდა, დღეს ეს საკითხი უკვე აღარ წარმოადგენს გამოწვევას და მთელი რიგი ღიად ფემინისტური და იდეოლოგიურად ამ დღის წესრიგის მატარებელი სსო-ები არსებობენ. მიუხედავად ამისა, ამ მხრივ, მაინც არსებობს განსხვავება თბილისსა და სხვა ქალაქებში, რეგიონებში

მომუშავე ორგანიზაციების დინამიკას შორის. ამასთანავე, გაძლიერებულია კავშირი სსო-ებსა და მათ სამიზნე აუდიტორიას შორის. თუ 2010 წლამდე ქალთა ორგანიზაციებს, რომლებიც სერვისის მიმწოდებლები არ იყვნენ და უფრო მეტად ადვოკატირების მიმართულებით მუშაობდნენ, თავის სამიზნე აუდიტორიასთან - გოგოებთან და ქალებთან ძლიერი კავშირი არ ჰქონდათ, 2010 წლის შემდგომ ეს მიდგომა იცვლება და ამ მიმართულებით დადებითი ტენდენცია იკვეთება. კიდევ ერთი პოზიტიური ცვლილება იმ ორგანიზაციების აქტიური ფუნქციონირებაა, რომლებიც სტრატეგიულ სამართალწარმოებაში არიან ჩართული და პრეცედენტული სასამართლო საქმეებით ცდილობენ არსებული საკანონმდებლო ბაზის ამუშავებას და საკანონმდებლო ხარვეზების აღმოფხვრას.<sup>35</sup>

2020 წლის კვლევის ანგარიშში - შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ქალთა საჭიროებების შესწავლა ქალთა სამომავლო გაძლიერებისთვის,<sup>36</sup> ყურადღება გამახვილებულია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე (შშმ) ქალთა ორგანიზაციების მდგომარეობაზე. როგორც ანგარიშშია ნათქვამი, გამონვევას წარმოადგენს შშმ ქალთა ორგანიზაციების სუსტი ზეგავლენა შშმ ქალთა საკითხების ლობირებაზე, შშმ ქალთა ორგანიზაციების ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის ნაკლებობა და ამ ორგანიზაციებში მომუშავე შშმ ქალების ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის აღებასთან დაკავშირებული სირთულეები.

2023 წლის სათემო ჯგუფებისა და პროექტების სოციალური გავლენის კვლევაში აღნიშნულია, რომ სათემო ორგანიზაციები მრავალი გამონვევის წინაშე დგანან, თუმცა მინიმალური ფინანსური და ადამიანური რესურსებით მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ საკუთარი თემების ცხოვრებაში, ზრდიან ცხოვრების ხარისხს, ხელს უწყობენ თემისა და სოფლის განვითარებას.<sup>37</sup> როგორც ანგარიშშია ნათქვამი, სათემო ორგანიზაციებში

მეტწილად ქალები არიან ჩართულნი, რაც ხელს უწყობს მათ საზოგადოებრივ საქმიანობაში ჩართვას, თვითრეალიზაციას და სოციალიზაციას. რაც შეეხება გამონვევებს, მეტწილად დაკავშირებულია დაფინანსების მოპოვების საკითხებსა და ადამიანური კაპიტალის ნაკლებობასთან, ასევე, საზოგადოების ნაკლებ ნდობასთან, რაც განსაკუთრებულ პრობლემას წარმოადგენს ეთნიკური უმცირესობების სათემო ჯგუფებისთვის, რომლებსაც გაცილებით მეტი წინააღმდეგობა აღაშენებდა უნვეთ ადგილებზე დამკვიდრებული სტერეოტიპული და ხშირად არამეგობრული დამოკიდებულებების გამო.

არასამთავრობო ორგანიზაციების მდგრადობის ინდექსის 2021 წლის შეფასების მიხედვით,<sup>38</sup> საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები მნიშვნელოვანი ფინანსური გამონვევების წინაშე დგანან. მათ შეზღუდული ხელმისაწვდომობა აქვთ გრძელვადიან დაფინანსებაზე, ასევე, დამოკიდებული არიან უცხოელ დონორებზე. არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან კვლავ აქტიურია ადვოკატირების მცდელობები, მაგრამ პრობლემად რჩება სენსიტიურ საკითხებზე მთავრობასთან თანამშრომლობა. ამასთანავე, ანგარიშის თანახმად, არასამთავრობო ორგანიზაციების ინფრასტრუქტურა არასაკმარისია საზოგადოებაში არსებული მრავალფეროვანი საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. გარდა ამისა, კვლავ გამონვევაა საზოგადოების ნდობა არასამთავრობო ორგანიზაციების მიმართ. მიუხედავად ამ გამონვევებისა, არასამთავრობო ორგანიზაციები გადამწყვეტ როლს ასრულებენ საქართველოს სოციალურ და პოლიტიკურ ცხოვრებაში, ეწევიან სხვადასხვა აქტუალური საკითხის ადვოკატირებას და ურთიერთობენ თემებთან, მთავრობასთან და ბიზნესთან. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია მათი როლი და მონაწილეობა გენდერული თანასწორობისა და ქალთა, ასევე ლგბტიქ+ თემის უფლებების დაცვის კუთხით.

## 5. გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების აღწერის შედეგები

საქართველოში მომუშავე სსო-ების ზუსტი რაოდენობა უცნობია. შესაბამისად, გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების რიცხვიც არ არის დაზუსტებული. სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტის (CSI) შეფასებით, საქართველოში დაახლოებით 1200 სამოქალაქო საზოგადოების ჯგუფი მოქმედებს, მათ შორის, სამოქალაქო საზოგადოებისა და სათემო ორგანიზაციები.<sup>39</sup> აღნიშნული ორგანიზაციებიდან 203 აცხადებს, რომ მუშაობს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე.

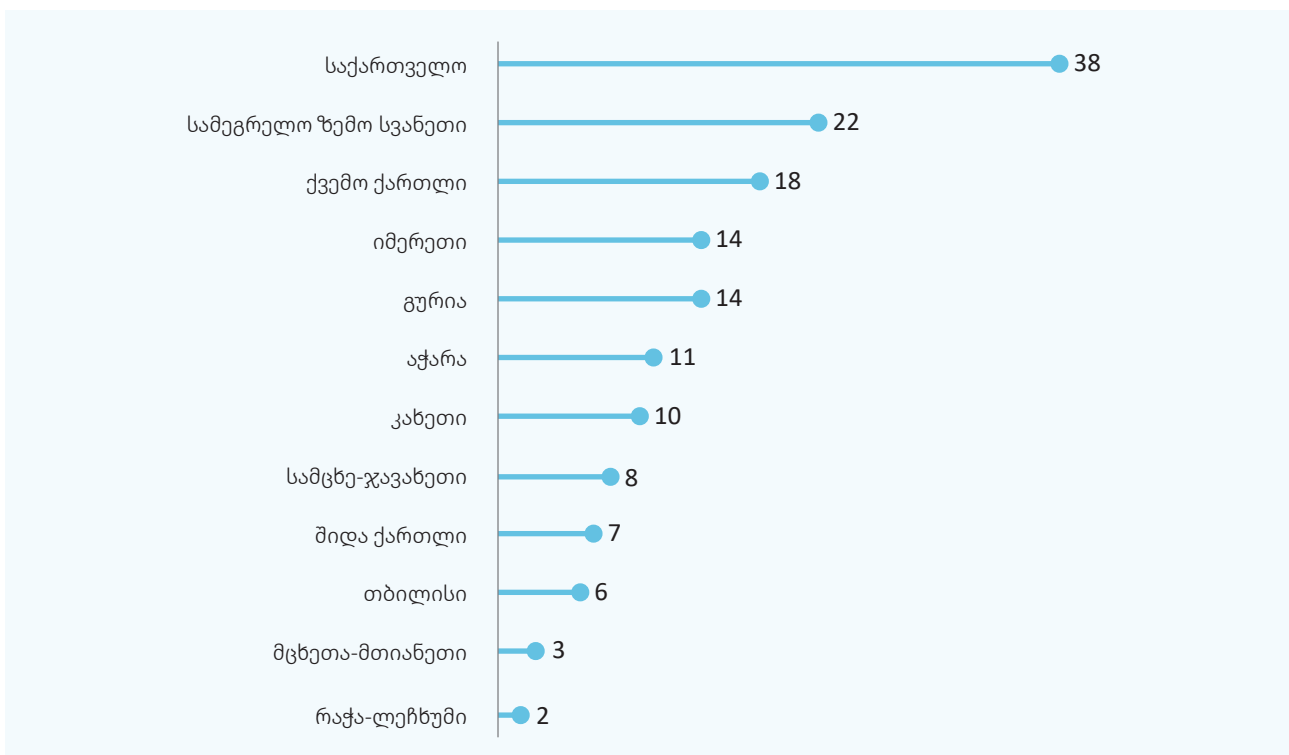
წინამდებარე კვლევის ფარგლებში გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების აღწერის შედეგად გამოვლინდა 119 ორგანიზაცია, რომლებსაც 2021-2023 წლებში განუხორციელებიათ პროექტი.

აღწერის შედეგად იდენტიფიცირებული ორგანიზაციები დარეგისტრირებული არიან, როგორც არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი (აიიპ), რაც არასამეწარმეო ორგანიზაციების გავრცელებულ ფორმას წარმოადგენს საქართველოში.

ორგანიზაციათა დაახლოებით მესამედი (38 ორგანიზაცია) ამბობს, რომ მუშაობს მთელი საქართველოს მასშტაბით. რეგიონული გადანაწილების მიხედვით, შედარებით მეტი ორგანიზაცია მუშაობს სამეგრელო-ზემო სვანეთსა (22 ორგანიზაცია) და ქვემო ქართლში (18 ორგანიზაცია). ხოლო ყველაზე ნაკლები ორგანიზაცია წარმოდგენილია მცხეთა-მთიანეთსა (3 ორგანიზაცია) და რაჭა-ლეჩხუმში (2 ორგანიზაცია).

ორგანიზაციათა დაახლოებით მესამედი (38 ორგანიზაცია) ამბობს, რომ მუშაობს მთელი საქართველოს მასშტაბით. რეგიონული გადანაწილების მიხედვით, შედარებით მეტი ორგანიზაცია მუშაობს სამეგრელო-ზემო სვანეთსა (22 ორგანიზაცია) და ქვემო ქართლში (18 ორგანიზაცია). ხოლო ყველაზე ნაკლები ორგანიზაცია წარმოდგენილია მცხეთა-მთიანეთსა (3 ორგანიზაცია) და რაჭა-ლეჩხუმში (2 ორგანიზაცია).

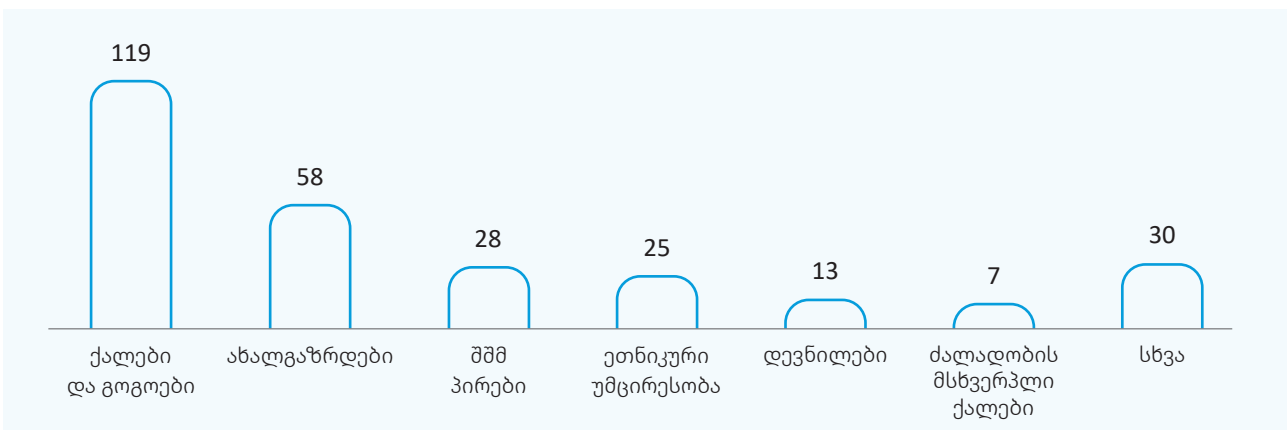
დიაგრამა N 5.1: ორგანიზაციების სამუშაო არეალი (რაოდენობა, რამდენიმე პასუხი)



რაც შეეხება სსო-ების საქმიანობის ძირითად სფეროებს, მათი დიდი ნაწილი მუშაობს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე (67 ორგანიზაცია), განათლების, მათ შორის, არაფორმალური განათლების (51 ორგანიზაცია), ადამიანის უფლებების დაცვის (43 ორგანიზაცია), ქალთა მიმართ ძალადობის (21 ორგანიზაცია), ადგილობრივი თვითმმართველობების (20 ორგანიზაცია), ეკოლოგიის (19 ორგანიზაცია), ახალგაზრდული საკითხების (19 ორგანიზაცია), თემის განვითარების (17 ორგანიზაცია), ქალთა ეკო-

ნომიკური გაძლიერების (15 ორგანიზაცია), სამოქალაქო საზოგადოებისა და დემოკრატიის (13 ორგანიზაცია) და პოლიტიკური და სამოქალაქო აქტივობის წახალისების (13 ორგანიზაცია) მიმართულებით. რაც შეეხება სამიზნე ჯგუფებს, გარდა ქალებისა და გოგოებისა, სსო-ების დიდი ნაწილი მუშაობს ახალგაზრდებთან (58 ორგანიზაცია), შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან (28 ორგანიზაცია) და ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებთან (25 ორგანიზაცია).

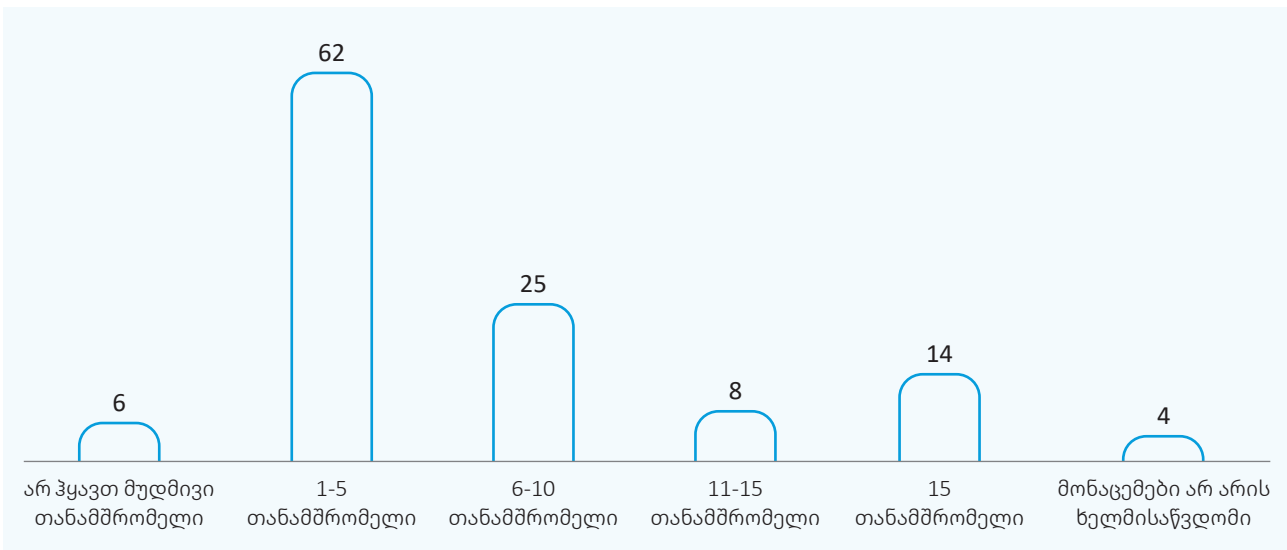
**დიაგრამა N 5.2:**  
ორგანიზაციების სამიზნე ჯგუფები (რაოდენობა, რამდენიმე პასუხი)



აღწერის ფარგლებში გამოკითხულ სსო-თა ნახევარზე მეტში (62 ორგანიზაცია) ერთიდან ხუთამდე თანამშრომელია დასაქმებული. დაახლოებით მეხუთედში კი (25 ორგანიზაცია) - 6-10 თანამშრომელი. შედარებით მცირეა იმ ორგანი-

ზაციების რაოდენობა, სადაც ათიდან თხუთმეტამდე (8 ორგანიზაცია) ან თხუთმეტზე მეტი (14 ორგანიზაცია) თანამშრომელი მუშაობს. სსო-თა მცირე რაოდენობას (6 ორგანიზაცია) მუდმივი თანამშრომლები არ ჰყავს.

**დიაგრამა N 5.3:**  
მუდმივ თანამშრომელთა რაოდენობა



## 6. კვლევის შედეგები

### 6.1 რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების პროფილი

რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილეობა 1997-2021 წლებში დაფუძნებულმა 58-მა ორგანიზაციამ მიიღო. მათგან უმეტესობა თბილისსა (26%) ან საქართველოს სხვა ქალაქშია (62%) რეგისტრირებული და მხოლოდ 12%-ია - სოფელში. მნიშვნელოვანია, რომ გამოკითხული ორგანიზაციების უმრავლესობას (83%) 2023 წლის განმავლობაში ერთი პროექტი მაინც აქვს განხორციელებული.

გამოიკვეთა, მხოლოდ ოთხი ისეთი ორგანიზაცია, რომელთაც 2021-2023 წლების განმავლობაში აქტიური პროექტი არ ჰქონია. მათგან ორმა აღნიშნულის მიზეზად დაფინანსების ვერმოპოვება დაასახელა. ხოლო დანარჩენის შემთხვევაში, მთავარ გამოწვევას თანამშრომელთა დიდი ნაწილის გადინება ან მათი გადაწყვეტილებით ორგანიზაციის ფუნქციონირების შეჩერება წარმოადგენდა.

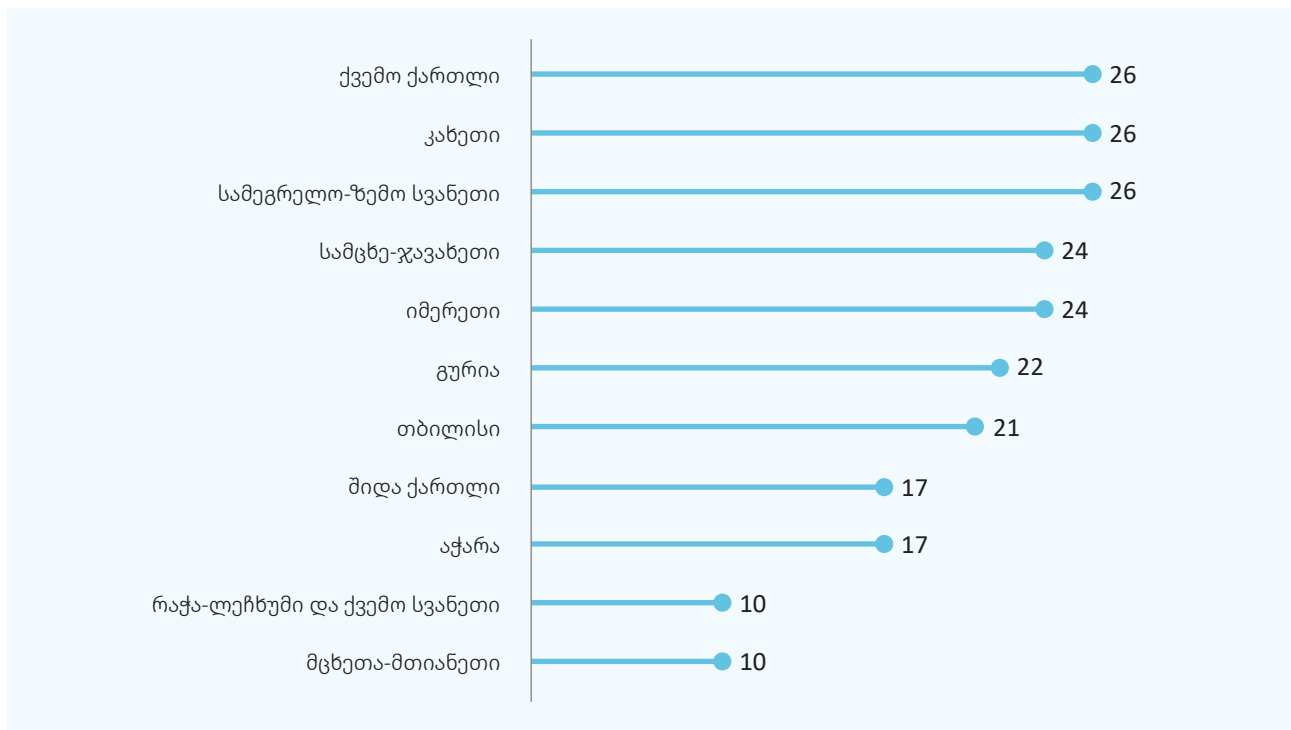
გამოკითხულ ორგანიზაციათა ნახევარი (50%)

უკანასკნელი სამი წლის (2021-2023) განმავლობაში ორგანიზაციულ საქმიანობას მუნიციპალიტეტის/დასახლების დონეზე ახორციელებს, 30% - რეგიონულ დონეზე, ხოლო 19% - ეროვნულ დონეზე. გამოიკვეთა, ერთი ისეთი ორგანიზაცია, რომელსაც აღნიშნულ პერიოდში პროექტები საერთაშორისო დონეზე განუხორციელებია.

რეგიონული გადანაწილების კუთხით, აღსანიშნავია, რომ სსო-თა დაახლოებით მეოთხედი ფუნქციონირებს ქვემო ქართლში, კახეთსა და სამეგრელო-ზემო სვანეთში. ყველაზე ნაკლები ორგანიზაცია კი რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის და მცხეთა-მთიანეთის რეგიონებში ახორციელებს პროექტებს. აღსანიშნავია, რომ 2021-2023 წლებში გამოკითხულ სსო-თა მხოლოდ 20%-ს განუხორციელებია პროექტი ოკუპირებულ ტერიტორიებთან არსებულ ადმინისტრაციულ სასაზღვრო ხაზთან.

#### დიაგრამა N 6.1:

გთხოვთ, მიუთითოთ, საქართველოს რომელ რეგიონებში ახორციელებდა თქვენი ორგანიზაცია პროექტებს უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში (2021-2023 წლებში)? (% , რამდენიმე პასუხი)



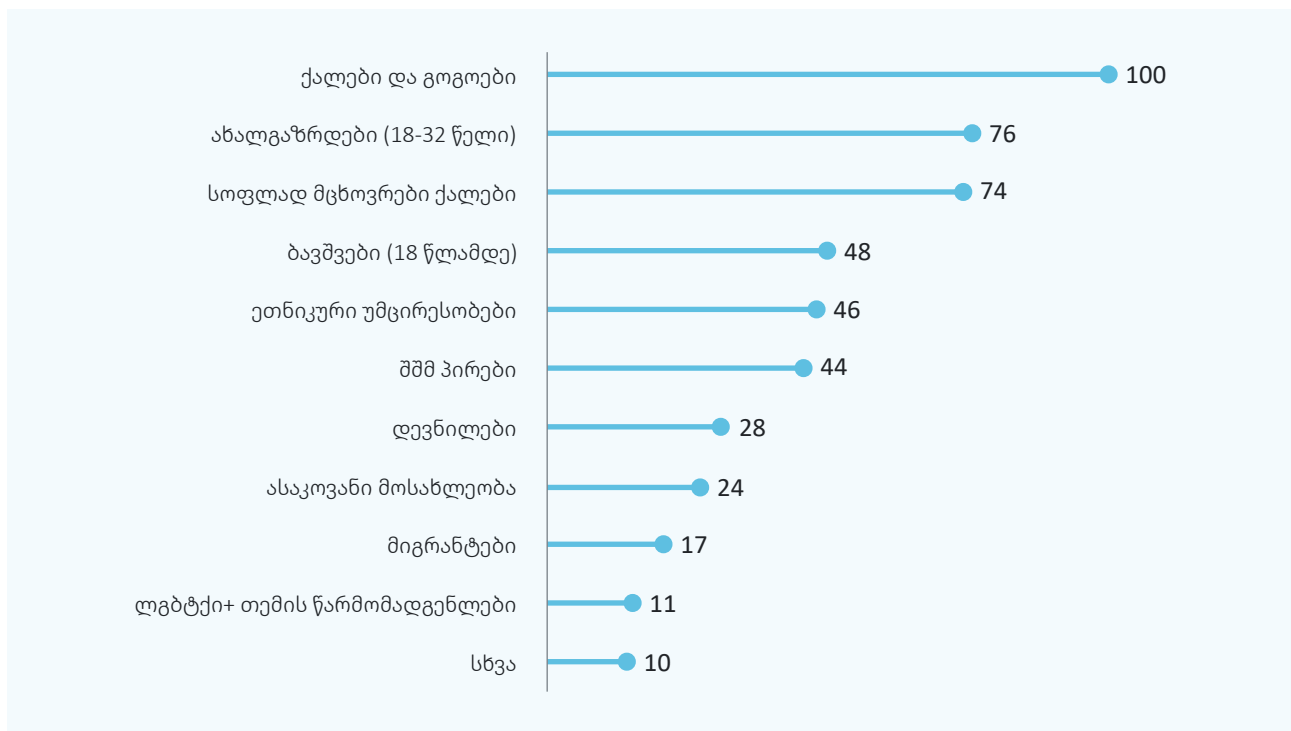


გამოკითხული არასამთავრობო ორგანიზაციების უმრავლესობის სამიზნე აუდიტორიას წარმოადგენს 18-32 წლის ახალგაზრდები და სოფლად მცხოვრები ქალები. ამასთან, გამოკითხულ ორგანიზაციათა ნახევარზე მცირედით ნაკლები მუშაობს არასრულწლოვანებთან (18 წლამდე), ეთნიკურ უმცირესობებსა და შეზღუდული შე-

საძლებლობების მქონე პირებთან. შედარებით მცირეა იმ ორგანიზაციათა რიცხვი, რომლებიც მუშაობენ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილებთან, ასაკოვან მოსახლეობასთან, მიგრანტებსა და ლგბტიქ+ თემის წარმომადგენლებთან.

**დიაგრამა N 6.2:**

გთხოვთ, მიუთითოთ, საქართველოს რომელ რეგიონებში ახორციელებდა თქვენი ორგანიზაცია პროექტებს უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში (2021-2023 წლებში)? (% რამდენიმე პასუხი)



რაც შეეხება ბენეფიციართა რაოდენობას, ორგანიზაციათა 30%-ს უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში (2021-2023 წლები) ასამდე პირდაპირი ბენეფიციარი ჰყავდა, 32%-ს - ხუთასამდე, 19%-ს - ათასამდე, ხოლო 19%-ს - ათასზე მეტი.

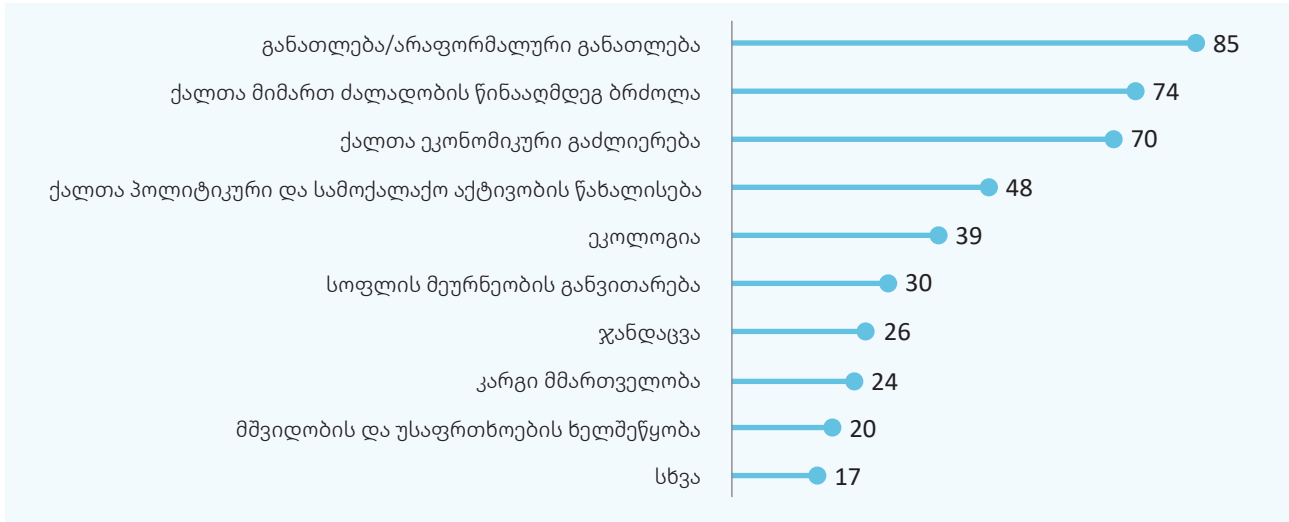
კვლევაში მონაწილე სსო-თა უმრავლესობა (78%) აცხადებს, რომ სამიზნე ჯგუფების გაფართოება სურს. იმ ორგანიზაციათა 60%-ს, რომლებიც ამ ეტაპზე 18-32 წლის ასაკობრივ ჯგუფთან არ მუშაობენ, მომავალში სურს აღნიშნული ბენეფიციარების მოცვა. იმ სსო-თა 54%-ს, რომელთა სამიზნე ჯგუფსაც სოფლად მცხოვრები ქალები არ

წარმოადგენენ, ამ ჯგუფთან მუშაობის სურვილი აქვს, 48%-ს სურს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან მუშაობა, 43%-ს - ბავშვებთან მუშაობა, 39%-ს - დევნილებთან, 35%-ს - მიგრანტებთან, 34%-ს - ასაკოვან მოსახლეობასთან, 32%-ს - ეთნიკურ უმცირესობასთან, ხოლო 13%-ს ლგბტიქ+ თემის წარმომადგენლებთან მუშაობის სურვილი აქვს.

კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციათა უმრავლესობა ფორმალური და არაფორმალური განათლების, ქალთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის და ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების მიმართულებით საქმიანობს.

**დიაგრამა N 6.3:**

რა არის თქვენი ორგანიზაციის საქმიანობის ძირითადი სფერო/სფეროები? (% , რამდენიმე პასუხი)



გამოკითხულ ორგანიზაციათა უმრავლესობა (93%) ახორციელებს საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებასთან დაკავშირებულ აქტივობებს, 76% - ადვოკატირებასთან/ლობირებასთან დაკავშირებულ აქტივობებს, 69% ბენეფიციარებს სასწავლო კურსებს სთავაზობს, 28% იურიდიულ კონსულტაციას/დახმარებას უწევს ბენეფიციარებს, 22% გასცემს გრანტებს, ხოლო 13% ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებას ეწევა.

სსო-ების 30%-ისთვის წამყვანი აქტივობა ადვოკატირება/ლობირებაა, ხოლო 20%-სთვის - სერვისის მიწოდება. ორგანიზაციათა 50% ამ-

ბობს, რომ აქვს როგორც ადვოკატირებასთან/ლობირებასთან, ასევე, სერვისის მიწოდებასთან დაკავშირებული აქტივობები.

შეკითხვაზე, თუ რა იყო ორგანიზაციის ფინანსური ბრუნვა 2022 წელს, ორგანიზაციების 11%-მა თავი შეიკავა პასუხისგან, 7%-მა (4 ორგანიზაცია) განაცხადა, რომ 2022 წელს ფინანსური ბრუნვა არ ჰქონია, 10 000 ლარამდე ბრუნვა ჰქონდა გამოკითხულ ორგანიზაციათა 13%-ს, 10 000-დან 50 000 ლარამდე ბრუნვა - ორგანიზაციათა 33%-ს, 50 000-დან 100 000 ლარამდე ბრუნვა - 6%-ს, ხოლო 100 000 ლარზე მეტი ბრუნვა - 30%-ს.

**6.2 ორგანიზაციული შესაძლებლობების შეფასება**

- სსო-ებისთვის ყველაზე მნიშვნელოვან გამოწვევას ფინანსური შესაძლებლობები და მდგრადობა წარმოადგენს. სსო-ები ძირითადად საერთაშორისო დონორების დაფინანსებაზე არიან დამოკიდებული და ალტერნატიული დაფინანსების წყაროები არ გააჩნიათ.
- ფინანსური არამდგრადობის გამო სსო-ები ვერ ახერხებენ საკუთარ ხედვაზე დაფუძნებული გრძელვადიანი სტრატეგიების დაგეგმვას და განხორციელებას და უწევთ დონორი ორგანიზაციების პრიორიტეტებსა და მოთხოვნებზე მორგება.

- ფინანსური არამდგრადობა განაპირობებს სსო-ებიდან ადამიანური რესურსების გადინებას. სსო-ებს, განსაკუთრებით რეგიონებში, არ ჰყავთ ან უჭირთ შეინარჩუნონ შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლები. ადამიანური რესურსის ნაკლებობის გამო კი ორგანიზაციაში ხშირად ერთ ადამიანს ერთდროულად ბევრი საქმის გაკეთება და მოვალეობის შესრულება უწევს. გარდა ამისა, სსო-ების წარმომადგენლები საუბრობენ განეული შრომისა და ანაზღაურების შეუსაბამობასა და, ხშირ შემთხვევაში, სხვა სოციალური დაცვის გარანტიების არარსებობაზე.



- რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე სსო-ების დაახლოებით მესამედს სურს კვალიფიკაციის ამაღლება მონიტორინგისა და შეფასების მიმართულებით. საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლების ხედვით, პრობლემას წარმოადგენს როგორც სსო-ებში ამ მიმართულებით მომუშავე კვალიფიციური კადრების არარსებობა და ასევე მონიტორინგისა და შეფასების მნიშვნელობის ჯეროვანი შეფასებაც.

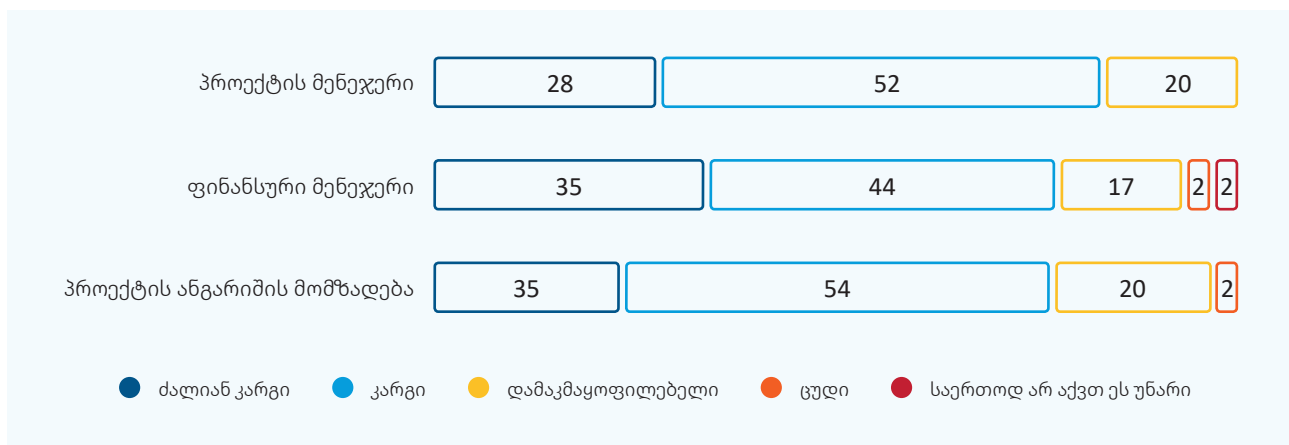
ორგანიზაციული შესაძლებლობების შეფასების ნაწილში გაანალიზებულია ორგანიზაციების მენეჯმენტსა და მმართველობასთან დაკავშირებული საკითხები, მათი ფინანსური შესაძლებლობები, ადამიანური რესურსები და მონიტორინგისა და შეფასების უნარები/მექანიზმები.

## მენეჯმენტი და მმართველობა

კვლევაში მონაწილე ქალთა ორგანიზაციების დიდი უმრავლესობა დადებითად აფასებს ორგანიზაციის შესაძლებლობებს ორგანიზაციის ხელმძღვანელობისა და მმართველობის მიმართულებით (78%); ისევე, როგორც ორგანიზაციის სტრუქტურასა და მუშაობის სისტემას (64%). ამასთანავე, ორგანიზაციათა უმრავლესობა დადებითად აფასებს თანამშრომლების უნარებს პროექტის მართვაში (80%), ფინანსურ მენეჯმენტსა (80%) და პროექტების ანგარიშების მომზადებაში (78%). მცირეა იმ ორგანიზაციათა რიცხვი, რომლებიც ზემოაღნიშნულ უნარებს დამაკმაყოფილებლად ან ცუდად აფასებს. აღსანიშნავია, რომ სსო-ების 37%-მა ძლიერ მხარედ სწორედ პროექტების მართვა დაასახელა, ხოლო 24%-მა - ფინანსური მენეჯმენტი.

დიაგრამა N 6.4:

როგორ შეაფასებთ თქვენი თანამშრომლების უნარებს შემდეგში... (%)



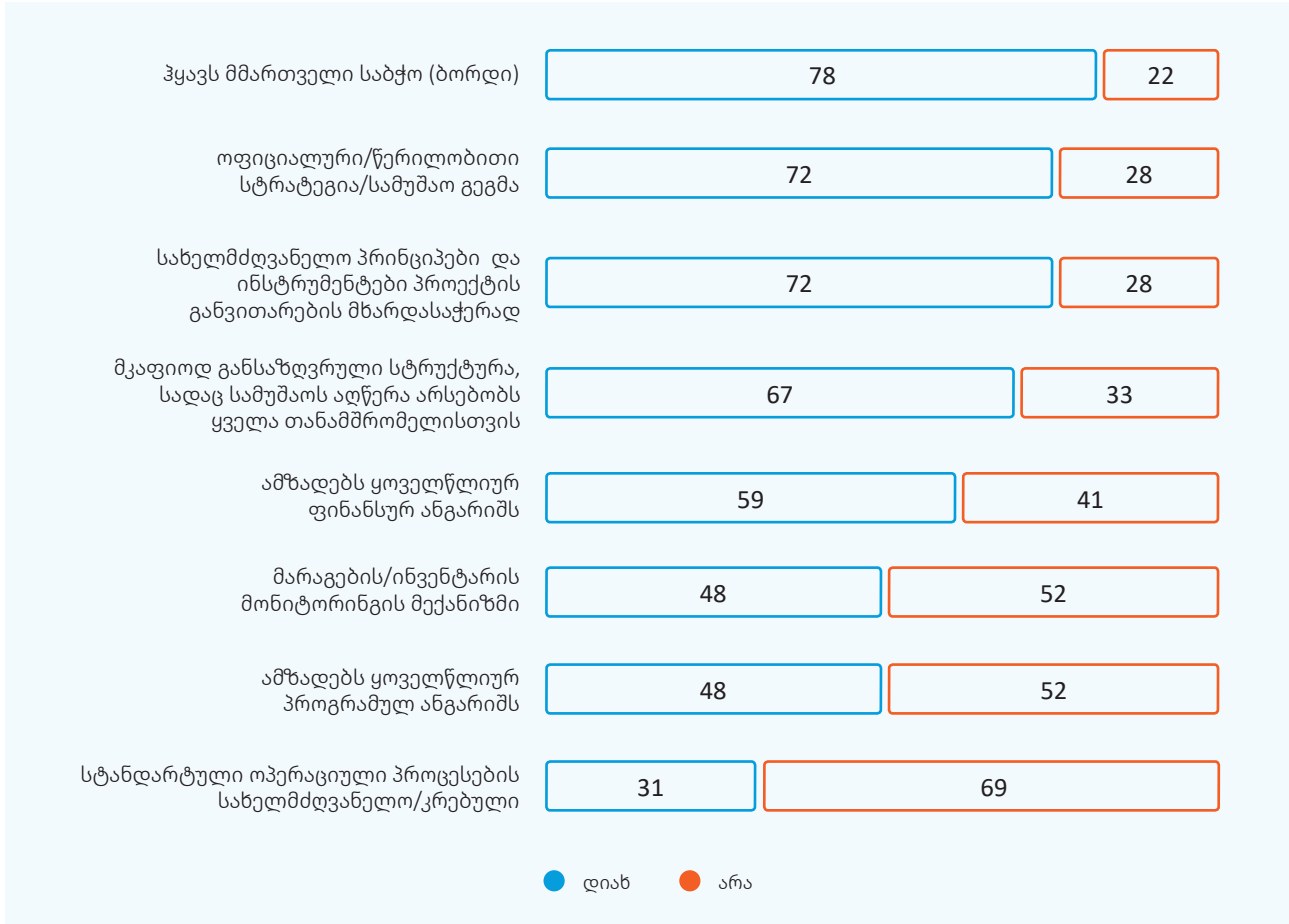
რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე სსო-ების მსგავსად, ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა ფოკუს ჯგუფ დისკუსიებში ნაკლები აქცენტი გააკეთეს საჭიროებებზე მენეჯმენტის მიმართულებით. მხოლოდ ხაზი გაუსვეს იმას, რომ ხშირად თავად ორგანიზაციის ხელმძღვანელებს უნევთ საპროექტო განაცხადების წერა, რაც, როგორც წესი, სპეციფიკურ ცოდნასა და დამატებით დროის რესურსს მოითხოვს. შესაბამისად, მათთვის სასურველია როგორც პროექტების წერის, ასევე პროექტების მართვის მიმართულებით კადრების გადამზადება.

გამოკითხული ორგანიზაციების უმრავლესობას

ჰყავს მმართველი საბჭო (78%), აქვს ორგანიზაციის განვითარების ოფიციალური წერილობითი სტრატეგია და სამუშაო გეგმა (72%), აქვს მკაფიოდ განსაზღვრული ორგანიზაციული სტრუქტურა (67%), სადაც სამუშაო აღწერა არსებობს ყველა თანამშრომლისთვის, აქვს პროექტის განვითარების მხარდასაჭერად სახელმძღვანელო პრინციპები და ინსტრუმენტები (72%). ამასთან, გამოკითხულ სსო-თა 59% ყოველწლიურად ამზადებს ფინანსურ ანგარიშს, ხოლო, 48% - პროგრამულ ანგარიშს. ასევე, 48%-ს აქვს მარაგების/ინვენტარის მონიტორინგის მექანიზმი, 31%-ს კი - სტანდარტული ოპერაციული პროცედურების სახელმძღვანელო/კრებული.

**დიაგრამა N 6.5:**

აქვს/ჰყავს თუ არა თქვენს ორგანიზაციას... (%)



სსო-თა მხრიდან მაღალი თვითშეფასების მიუხედავად, საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა ქალთა ორგანიზაციების ორგანიზაციულ შესაძლებლობებზე საუბრისას ხაზი გაუსვეს შიდა ინსტიტუციური განვითარების ნაკლებობას, მათ შორის, შიდა ინსტიტუციური სტრუქტურების და რესურსების არარსებობას. მათ ისაუბრეს ქალთა ორგანიზაციებში მართვის უნარების ნაკლებობაზე, რაც გულისხმობს როგორც თავად ორგანიზაციის, ისე ცალკეული პროექტების მართვას. მათი თქმით, ორგანიზაციებს ხშირად უჭირთ დეტალური გეგმის განერა, ბიუჯეტის შედგენა, ან პროექტის განაცხადის დაწერა. პროექტის განხორციელებისა და დასრულების ეტაპზე კი უჭირთ დონორის მოთხოვნების შესაბამისი ანგარიშგება, განსაკუთრებით, შედეგების შეფასების ინდიკატორების შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდებისა და ანალიტიკური ანგარიშების კუთხით.

ორგანიზაციათა ინსტიტუციურ სისუსტეზე ის ფაქტი მიუთითებს, რომ ორგანიზაციების ფუნქციონირებას ხშირად რამდენიმე თანამშრომლის აქტიურობა განსაზღვრავს და მათი წასვლის შემთხვევაში, ორგანიზაცია არსებობის შეწყვეტის საფრთხის წინაშე დგება. გამოკითხულ სსო-თა მეხუთედის (20%) შემთხვევაში ორგანიზაციის ხელმძღვანელი უვადოდ არის დანიშნული. ამასთანავე, შეკითხვაზე, თუ ბოლოს როდის შეიცვალა ორგანიზაციის ხელმძღვანელი, ორგანიზაციათა 35%-ის თქმით, ორგანიზაციის ხელმძღვანელი არასოდეს შეცვლილა, 11%-ის განცხადებით კი, ორგანიზაციის ხელმძღვანელი 5 წელზე მეტი ხანია არ შეცვლილა. საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლების ნაწილმა აღნიშნა, რომ არასამთავრობო ორგანიზაციების დიდი ნაწილი „ერთი ქალის შოუ, ანუ ერთი ადამიანის გარშემო შექმნილი ორგანიზაციაა“. ხშირად ეს ადამიანი ორგანიზაციის დამფუძნებელი

ლია და სწორედ ინსტიტუციური სისუსტის გამო ბუნდოვანია, რამდენად შეძლებს ორგანიზაცია არსებობის გაგრძელებას, თუკი ეს კონკრეტული ადამიანი მას დატოვებს და ამ საქმიანობას ჩამოშორდება.

### ფინანსური რესურსების მოზიდვა და მართვა

ფინანსური შესაძლებლობები და მდგრადობა ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემად დასახელდა როგორც ქალთა ორგანიზაციების, ასევე საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ.

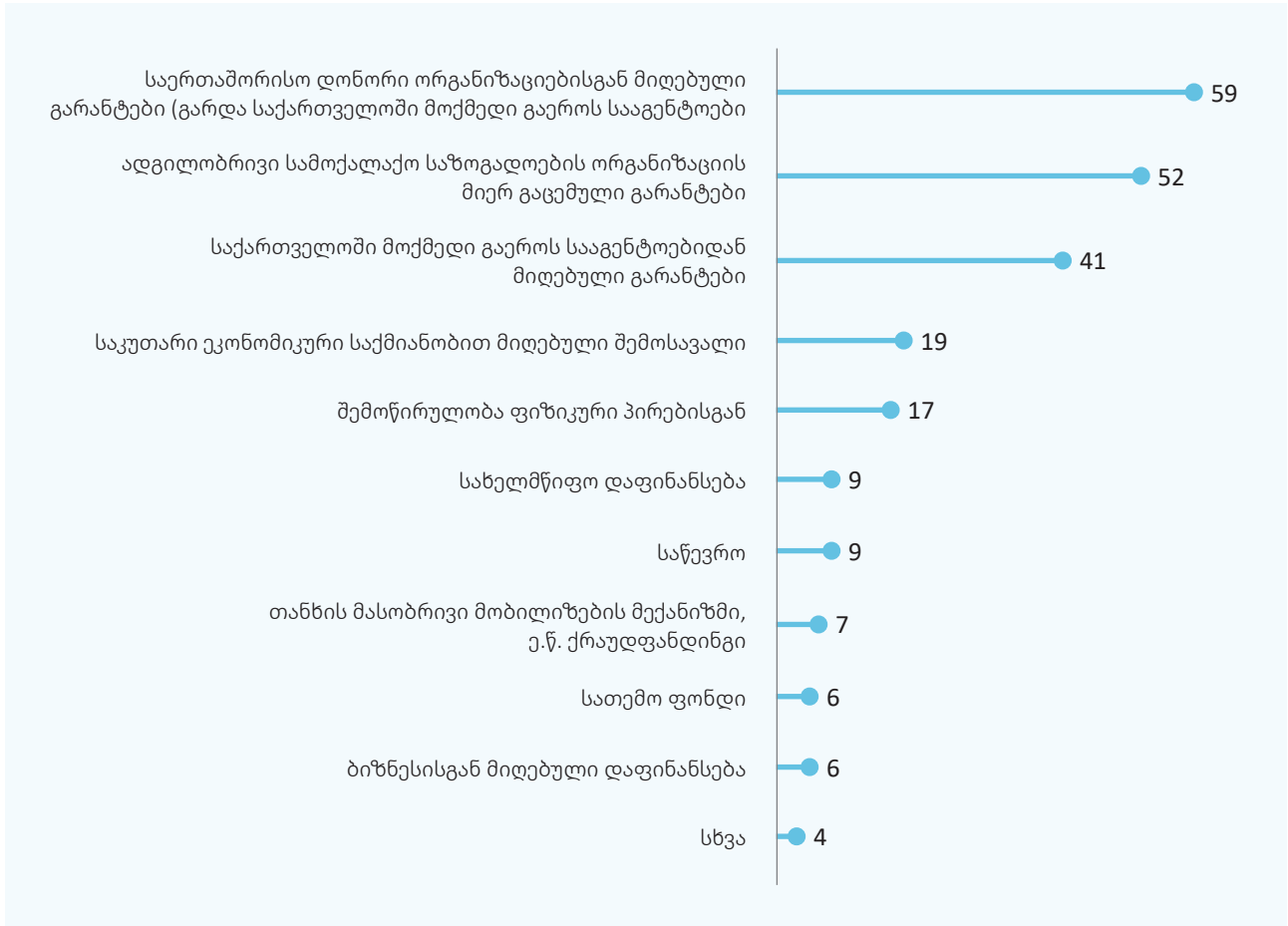
ფინანსური შესაძლებლობების განხილვისას, გამოკითხულ ორგანიზაციათა უმრავლესობა (70%) ამბობს, რომ მათთვის მთავარი გამოწვევა ფონდების მოზიდვაა. ამასთანავე, ორგანიზაციათა 63% აცხადებს, რომ ისურვებდა თანამშრომლების კვალიფიკაციის ამაღლებას ფონდების მოძიებაში. ზოგადად, სსო-ები რესურსების მოძიებასა და ორგანიზაციის მდგრადობას არც თუ ისე დადებითად აფასებენ. გამოკითხულ ორგანიზაციათა თითქმის ნახევარი (48%) ამბობს, რომ ორგანიზაციის შესაძლებლობები ამ მიმართულებით დამაკმაყოფილებელია, 33% ამ შესაძლებლობებს დადებითად აფასებს, ხოლო 19% - ცუდად.

აღსანიშნავია, რომ სსო-ების დაფინანსების წყაროები და მიზნობრიობა მრავალფეროვანი არ

არის და ისინი ძირითადად დონორებზე არიან დამოკიდებულნი. რაოდენობრივ კვლევაში გამოკითხულ ორგანიზაციათა უმრავლესობას უკანასკნელი სამი წლის (2021-2023) განმავლობაში დაფინანსება მიღებული აქვს საერთაშორისო განვითარების სააგენტოებისა და დონორი ორგანიზაციებისგან, მათ შორის, საქართველოში მოქმედი გაეროს სააგენტოებისგან. მეტიც, გამოკითხული ორგანიზაციებისთვის აღნიშნული წარმოადგენს დაფინანსების მთავარ წყაროს. გარდა ამისა, ორგანიზაციების ნახევარზე მეტს (52%) დაფინანსება აქვს მიღებული ადგილობრივი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისგან. შედარებით მცირეა იმ ორგანიზაციათა რიცხვი, რომლებიც დაფინანსებას საკუთარი ეკონომიკური საქმიანობით, ფიზიკური პირებისგან შემოწირულების სახით, სახელმწიფოსგან, სანევრო გადასახადით, თანხის მასობრივი მობილიზებით ე.წ. „ქრაუდფანდინგით“, სათემო ფონდისგან ან ბიზნესისგან იღებდნენ. ამასთან, წყაროების/დონორების რაოდენობა, საიდანაც ორგანიზაციები ბოლო სამი წლის განმავლობაში ფინანსდებოდნენ, არც თუ ისე მრავალფეროვანია. გამოკითხული ორგანიზაციები 2021-2023 წლებში დაფინანსებას მინიმუმ ერთი და მაქსიმუმ 19 დონორისგან იღებდნენ (საშუალოდ 4 წყაროსგან). გამოკითხულ ორგანიზაციათა 22% ამბობს, რომ დაფინანსება მიუღია გაეროს ქალთა ორგანიზაციისგან.

**დიაგრამა N 6.6:**

გთხოვთ, მონიშნეთ ყველა წყარო, საიდანაც უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში (2021-2023 წლების ჩათვლით) მიიღეთ დაფინანსება (% რამდენიმე პასუხი)



ფინანსური შესაძლებლობების შემთხვევაში საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა ერთხმად აღნიშნეს, რომ ქალთა ორგანიზაციებისა და, ზოგადად, სამოქალაქო საზოგადოების განვითარებისთვის მნიშვნელოვანი გამოწვევაა სრულად დონორებზე დამოკიდებულება და ალტერნატიული დაფინანსების წყაროების ნაკლებობა. ეს პირდაპირ აისახება სსო-ების მდგრადობაზე. ერთ-ერთი საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენელმა პირდაპირ აღნიშნა: „შენყდება დაფინანსება, შეწყდება მათი არსებობა“.

ერთ-ერთი საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენლის თქმით, საქართველოში სამოქალაქო საზოგადოების არსებობის 30 წლის განმავლობაში ორგანიზაციებმა, ერთეულების გამოკლებით, ვერ მოახერხეს დაფინანსების სხვა შესაძლებლობების შექმნა, მაგალითად, სოციალური

საწევრო, საწევროს ან ქველმოქმედების გზით თანხების მოძიება. შესაბამისად, მათი მხრიდან არა მხოლოდ კონკრეტული პროექტების განხორციელება, არამედ ოფისის ქირის, კომუნალური გადასახადებისა თუ თანამშრომლებისთვის ხელფასის გადახდა დონორების დაფინანსებაზეა დამოკიდებული.

*„ამის გამო ბევრი ორგანიზაცია დაიხურა. დღეს-დღეობით კი ისეთი ორგანიზაციების არსებობის საკითხი დგას კითხვის ნიშნის ქვეშ, რომლებიც მართლა 20-25 წელია არსებობენ საქართველოში... არ არსებობს, ასე ვთქვათ, ინსტიტუციური მექანიზმი, ძალიან მცირე „ბაჯეტ ლაინებია“, რეგიონულ დონეზე, იმისთვის, რომ სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებმა ან საინიციატივო ჯგუფებმა შეიძლება, დაფინანსება მოიპოვონ ადგილობრივი ბიუჯეტიდან.“ (საერთაშორისო*

**ორგანიზაციის წარმომადგენელი)**

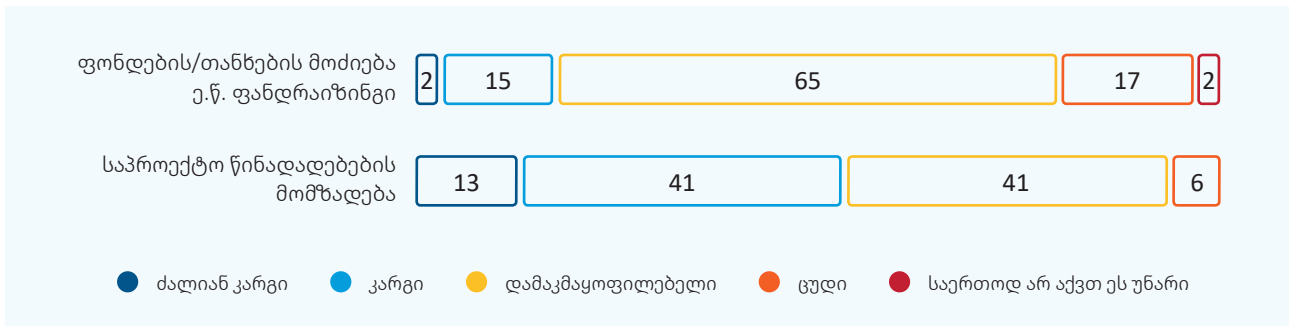
რეგიონების სსო-ების წარმომადგენლებმაც განსაკუთრებით გაუსვეს ხაზი ადგილობრივი თვითმმართველობების ჩართვის მნიშვნელობას ორგანიზაციების ფინანსურ მხარდაჭერასა და რესურსების გადანაწილებაში.

ამასთანავე, საერთაშორისო განვითარების სააგენტოებისა და დონორი ორგანიზაციებისგან მიღებული ფინანსური რესურსი უმეტესად მოკლევადიან გრანტებს წარმოადგენს, რაც ორგანიზაციებს აიძულებს ხშირად მიიღონ ახალ საგრანტო კონკურსებში მონაწილეობა. ყოველი ახალი საპროექტო წინადადების მომზადება კი, როგორც წესი, დიდ რესურსს მოითხოვს, ეს კი, განსაკუთრებით რეგიონებში მოქმედი ორგანიზაციებისთვის, დიდ გამოწვევას წარმოადგენს. ამ პრობლემას განსაკუთრებით გაუსვა ხაზი შშმ ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენელმა, რომელმაც აღნიშნა, რომ მათთვის „ძალიან დიდი გა-

მოწვევაა ფონდების მოძიება, მაღალბიუჯეტური პროექტების წერის გამოცდილება, რომელმაც შეიძლება მოხიბლოს ევროკავშირი, USAID, გაერო და ასეთი დონორები“. ამასთანავე, რეგიონში მოქმედი ორგანიზაციების აზრით, მოკლევადიანი პროექტებით უფრო რთულია დასახული მიზნების მიღწევა და მასში საზოგადოების ჩართვა.

აღსანიშნავია, რომ გამოკითხულ ორგანიზაციათა ნახევარზე მეტს (52%) არ ჰყავს თანამშრომელი, რომელიც, თავისი სამუშაო აღწერილობის თანახმად, პასუხისმგებელია ფონდების მოძიებაზე. ორგანიზაციათა მცირე ნაწილი ფონდების მოძიებაში ორგანიზაციის თანამშრომელთა უნარებს დადებითად აფასებს, უმრავლესობა - დამაკმაყოფილებლად, ხოლო 17% - ცუდად. რაც შეეხება საპროექტო წინადადების მომზადებას, 13% ამბობს, რომ მათ თანამშრომლებს ეს უნარები ძალიან კარგად აქვთ განვითარებული, 41%-ს - კარგად, 41%-ს - დამაკმაყოფილებლად, 6%-ს კი - ცუდად.

**დიაგრამა N 6.7:**  
როგორ შეაფასებთ თქვენი თანამშრომლების უნარებს შემდეგში... (%)



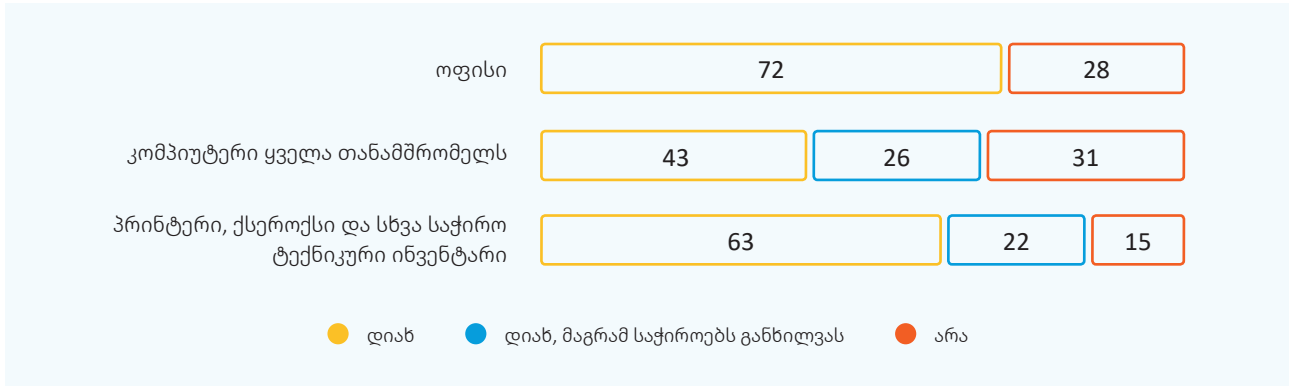
მეორე მხრივ, საგრანტო კონკურსის მოთხოვნები ორგანიზაციებს საშუალებას არ აძლევს შეიძინონ/განაახლონ ტექნიკა ან დაფარონ ოფისის ხარჯები. ხშირად ბიუჯეტი მხოლოდ პროექტის აქტივობებზე უნდა იყოს განერილი, რაც უარყოფითად აისახება მათი ორგანიზაციების მდგრადობაზე. გამოკითხულ ორგანიზაციათა 72%-ს აქვს ოფისი. თუმცა, 31% ამბობს, რომ არ

აქვს კომპიუტერი ყველა თანამშრომლისთვის. მათგან (69%) ვისაც აქვს, 26% მიიჩნევს, რომ არსებული ტექნიკა განახლებას საჭიროებს. ორგანიზაციათა 15%-ს არ აქვს პრინტერი, ქსეროქსი და სხვა საჭირო ტექნიკური საშუალებები. მათგან (85%), ვისაც აქვს, 22%-ის თქმით, აღნიშნული ტექნიკური ინვენტარი ასევე საჭიროებს განახლებას.



**დიაგრამა N 6.8:**

აქვს თუ არა თქვენს ორგანიზაციას შემდეგი... (%)



როგორც სსო-ების წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, უმჯობესი იქნებოდა თუ დონორები ორგანიზაციული განვითარების გრანტს, ე.წ. „ქორ გრანტს“ გასცემდნენ, რაც მათ საშუალებას მისცემდა, თავად განესაზღვრათ პრიორიტეტული საჭიროებები. შესაბამისად, სსო-ები იძულებულნი არიან, დონორთა დღის წესრიგს მიჰყვნენ. ხშირად დონორები, საგრანტო კონკურსების გამოცხადებისას, საკუთარ გრძელვადიან სტრატეგიას მიყვებიან, რომლებიც ადგილობრივ კონტექსტს ნაკლებად ეხმიანება ან არასწორად ასახავს მათ.

*„ხშირ შემთხვევაში [დონორები] თვითონ გვისაზღვრავენ პრიორიტეტებს, როცა პირიქით უნდა იყოს. ქვემოდან უნდა მოდიოდეს საჭიროება, განსაკუთრებით როცა რეგიონული ორგანიზაციები არიან, აგერ ქალბატონი, რომელსაც ძალიან დიდი ცოდნა და კვალიფიკაცია აქვს, რასაც საუბრობს რეგიონულ ჭრილში. ასეთი ადამიანები უნდა განსაზღვრავდნენ რეალურად საგრანტო მიმართულებებს და რეგიონულ საჭიროებებს და არა პირიქით,“ - (რეგიონში მოქმედი ორგანიზაციის წარმომადგენელი).*

საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლების თქმით, დონორებზე ფინანსური დამოკიდებულება განსაზღვრავს იმასაც, რომ ორგანიზაციები მთლიანად პროექტების განხორციელებაზე არიან გადასული და ვერ ახერხებენ საშუალო ან გრძელვადიანი სტრატეგიების დასახვას და საკუთარი ხედვის შესაბამისი საქმიანობის წარმოებას.

*„მათ არ აქვთ საშუალება და ფუფუნება, რომ საშუალოვადიანი და ხანგრძლივადიანი სტრატეგიები და გეგმები განავითარონ და ისეთი ტიპის საქმიანობა აწარმოონ, რომელიც თავიდან ბოლომდე მათ ხედვებზეა დაფუძნებული. იმიტომ, რომ დონორებს თავიანთი პრიორიტეტები აქვთ და ხშირ შემთხვევაში თავიდან ბოლომდე უწევთ დონორების პრიორიტეტებზე მორგება, რადგან დაფინანსების სხვა წყაროები საქართველოში მათ არა აქვთ,“ - (საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენელი).*

ეს პრობლემა დგას როგორც ძლიერი და ხანგრძლივი მუშაობის ისტორიის მქონე, ასევე პატარა და შედარებით ახალი ორგანიზაციების წინაშეც. ორგანიზაციებს არ აქვთ საშუალება, დაფინანსების შეწყვეტის შემთხვევაში რამდენიმე თვის განმავლობაში „თავი ირჩინონ“ მომდევნო დაფინანსების მიღებამდე. რესპონდენტების აზრით, ეს დონორების ბრალიცაა, რადგან დაფინანსებაში ნაკლებად ხდება იმის გათვალისწინება, რომ ორგანიზაციამ გარკვეული დანაზოგის გაკეთება შეძლოს. მიღებული გრანტი მან ან სულ უნდა დახარჯოს, ან დაუხარჯავი ფული უკან დააბრუნოს. ბევრი პროექტის ბიუჯეტი არ და ვერ ითვალისწინებს უშუალოდ პროექტის მიღმა ხარჯებს, რაც ორგანიზაციას მუშაობისთვის და გაძლიერებისთვის სჭირდება.

რეგიონებში ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა ხაზი გაუსვეს იმას, რომ რეგიონებში, განსაკუთრებით სოფლებში, ორგანიზაციებს დიდი მხარდაჭერა და გაძლიერება სჭირდებათ, „მეტი ინვესტირება“, „მეტი შესაძლებლობების შექმნა“ და „ისეთი საგრანტო სქემების შექმნა, სადაც ისინი კონკურენტუნარიანი გახდებიან“.

შესაბამისად, დონორებმა პრიორიტეტად უნდა დაისახონ რეგიონული ორგანიზაციების გაძლიერება და ეს საპროექტო განაცხადებშიც ასახონ. ერთ-ერთი ორგანიზაციის წარმომადგენლის თქმით: „არ უნდა ველოდოთ, რომ ისინი კონკურენციაში შევლენ უკვე კარგად ჩამოყალიბებულ, მდგრად, ძლიერ ორგანიზაციასთან“. ახალგაზრდა ორგანიზაციებისთვის საგრანტო კონკურსებში მითითებული სამწლიანი გამოცდილება კი მნიშვნელოვანი ბარიერია იმისთვის, რომ გრანტის მოპოვებისთვის იბრძოლონ და შემდეგ შესაბამისად განვითარდნენ.

გამოწვევებზე საუბრისას, რეგიონის ორგანიზაციებმა ასევე გამოჰყვეს ინფორმირებულობის საკითხი საგრანტო შესაძლებლობების შესახებ. მათი შეფასებით აღნიშნული არსებითი პრობლემა რეგიონული ორგანიზაციებისთვის და კარგი იქნებოდა არსებობდეს რაიმე პლატფორმა, მაგალითად, ვებგვერდი, სადაც თავმოყრილი იქნება ინფორმაცია შესაბამისი საგრანტო კონკურსების შესახებ.

*„ბევრ შემთხვევაში, თუ ნაცნობები არ ჰყავთ, თუ შემთხვევით ჯობს.გე-ზე არ ნახა, ეს ორგანიზაციები ვერ იღებენ ინფორმაციას ყოველთვის საინტერესო პროექტებზე, რომლის განხორციელება, ჯერ ერთი, უშუალოდ მათი საქმეა, უშუალოდ მათ შესაძლებლობებს ეხმიანება და სხვებზე უკეთაა შეუძლიათ ამ რეგიონულ ადგილობრივ ორგანიზაციებს, გურიაში იქნება ეს, კახეთში თუ იმერეთში, რომ განახორციელონ. უკეთ, ვიდრე სხვა თბილისში მომუშავე ორგანიზაცია,“ - (რეგიონში მოქმედი ორგანიზაციის წარმომადგენელი).*

საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლების თქმით, ფინანსურ რესურსებზე წვდომის კუთხით გარკვეული უთანასწორობა არსებობს, ერთი მხრივ, ძველ და ახალშექმნილ ორგანიზაციებსა და, მეორე მხრივ, თბილისისა და რეგიონების ორგანიზაციებს შორის. ზოგი დონორისგან დაფინანსების მისაღებად იმდენად ბევრი და რთული კრიტერიუმის დაკმაყოფილებაა საჭირო, მაგალითად, მინიმუმ ხუთწლიანი მუშაობის გამოცდილება, შიდა ინსტიტუციური სტრუქტურისა და სისტემების ქონა, რომ ორგანიზაციების დიდ ნაწილს ამის დაკმაყოფილება არ შეუძლია. შესაბამისად, მას ფინანსურ რესურსებზე კიდევ უფრო შეზღუდული წვდომა აქვს.

*„მე თუ ძლიერი არ ვარ, დაფინანსებას ვერ ვიღებ, და თუ დაფინანსებას არ ვიღებ, მერე ვერ ვძლიერდები. არის რამდენიმე არასამთავრობო, შედარებით ძლიერი, რომელიც ხშირად იღებს დაფინანსებას საერთაშორისო ორგანიზაციებისგან, და არის ორგანიზაციები, ვისაც ამაზე ხელი საერთოდ არ მიუწვდება,“ - (საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენელი).*

რაც შეეხება რეგიონულ უთანასწორობას, როცა დიდი გრანტების მისაღებად თბილისის ორგანიზაციები საპროექტო განაცხადებს წერენ, ისინი ნაკლებად ეკითხებიან რეგიონში არსებულ ორგანიზაციებს, თუ რა არის მათი საჭიროება და პრობლემა. რეგიონის ორგანიზაციებს მხოლოდ მომდევნო ეტაპზე უკავშირდებიან და რთავენ პროექტში. ამის გამო პროექტის ბიუჯეტი ისე ნაწილდება, რომ თბილისის ორგანიზაციებს მისი ორი მესამედი მაინც ხვდებათ და დანარჩენი შეიძლება, რამდენიმე სხვა ორგანიზაციაზე გადანაწილდეს. „ეს არის აბსოლუტურად იერარქიული დამოკიდებულება, რომელიც, სამწუხაროდ, ასევე გადაითარგმნება ფინანსურ უთანასწორობაში,“ - აღნიშნა რესპონდენტმა. რეგიონში არსებულ და შედარებით პატარა ორგანიზაციებს ხშირად არც კვალიფიციური კადრი ჰყავთ და არც იმის ფინანსური რესურსი, რომ ვინმე დაეხმაროთ პროექტის განაცხადის მომზადებისა და გრანტის მოძიების საკითხში.

საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ ფინანსური რესურსების გარდა, დიდ გამოწვევას წარმოადგენს ორგანიზაციების მხრიდან ფინანსების მართვა, მიღებული გრანტის ათვისება და ფინანსური ანგარიშგება. ისინი ყოველთვის ვერ ახერხებენ, გამოიყენონ ფინანსური ანგარიშგების ის შაბლონი, რასაც მათ დონორი ორგანიზაცია სთავაზობს და სთხოვს. ორგანიზაციების ნაწილს ფინანსური სისტემები დანერგული აქვს, მაგრამ ბოლომდე სწორად ვერ ითვისებს.

## ადამიანური რესურსები

ფინანსურ მდგრადობასთან ერთად სსო-ებისთვის ყველაზე დიდ გამოწვევას ადამიანური რესურსები წარმოადგენს. ორგანიზაციებს, გან-

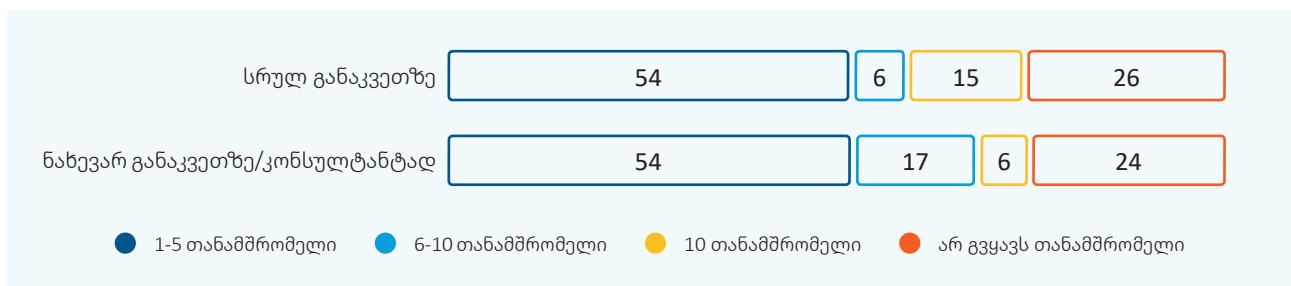
საკუთრებით რეგიონებში, არ ჰყავთ ან უჭირთ შეინარჩუნონ შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლები. აღნიშნული პრობლემა ძირითადად პროექტების წერისა და გენდერული თანასწორობის საკითხების მიმართულებით გამოცდილებასა და კომპეტენციას უკავშირდება. კადრების დიდი რაოდენობით გადინება, როგორც წესი, ახალი თანამშრომლების სწავლებასა და მომზადებას საჭიროებს, რაც ორგანიზაციებისთვის მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს. ერთ-ერთი ორგანიზაციის ხელმძღვანელმა გულწრფელად აღნიშნა: „ისე მინდა, რომ კარგი გუნდი მყავდეს, ამ გუნდში იყოს რაღაცაზე კამათი, შეჯერება რაღაცა თემების. ეს პროცესი არ გვაქვს. რაღაცა ერთი ადამიანის ტვინში მოიხარ-

მება. დავწერთ იმას. ხან გაიმარჯვებს პროექტი, ხან - არა“.

რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების დიდი ნაწილი პატარა ზომისაა. გამოკითხულ სსო-ებში სრულ განაკვეთზე საშუალოდ ხუთი თანამშრომელია დასაქმებული, ხოლო ნახევარ განაკვეთზე - საშუალოდ ოთხი. ამასთან, გამოკითხულ ორგანიზაციათა 26%-ს საერთოდ არ ჰყავს სრულ განაკვეთზე დასაქმებული თანამშრომელი, ხოლო 24%-ს - ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული თანამშრომელი. აღნიშნული ორგანიზაციების 69% არც სტაჟიორის რესურსს იყენებს, მხოლოდ 20%-ს ჰყავს ერთი სტაჟიორი, და 11%-ს - ორიდან ხუთამდე სტაჟიორი.

**დიაგრამა N 6.9:**

გთხოვთ, მიუთითოთ, რამდენი ადამიანია ამაჟამად დასაქმებული თქვენს ორგანიზაციაში სრულ განაკვეთზე? ნახევარ განაკვეთზე/კონსულტანტად? (%)



რაც შეეხება მოხალისეთა რაოდენობას, გამოკითხულ ორგანიზაციებში საშუალოდ ექვსი მოხალისეა. ორგანიზაციათა 30%-ს არ ჰყავს მოხალისე, 56%-ს - 10-მდე მოხალისე, ხოლო 15%-ს - 10-ზე მეტი მოხალისე ჰყავს.

აღსანიშნავია, რომ ქალები სსო-ებში საკმაოდ არიან წარმოდგენილნი. სრულ ან ნახევარ განაკვეთზე, ან სტაჟიორად საშუალოდ ექვსი ქალია დასაქმებული. ორგანიზაციათა უმრავლესობაში (61%) ხუთამდე ქალია დასაქმებული, 21%-ის შემთხვევაში - ათამდე ქალია დასაქმებული, ხოლო 19%-ს ათზე მეტი ქალი თანამშრომელი ჰყავს. გამოკითხულ ორგანიზაციათა მხოლოდ 11%-ს ჰყავს დასაქმებული ერთი (2 ორგანიზაცია) ან ორი (4 ორგანიზაცია) შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი, ხოლო 28%-ს - ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი.

სსო-ების დიდი ნაწილი (52%) თავიანთ შესაძლებლობებს ადამიანური რესურსების თვალსაზრისით დადებითად აფასებს, 35% - დამაკმაყოფილებლად, ხოლო 13% - ცუდად. ამავე დროს, გამოკითხული ორგანიზაციების უმრავლესობა (69%) მიიჩნევს, რომ ადამიანური რესურსების მართვა ორგანიზაციაში კარგად ხორციელდება.

ქალთა ორგანიზაციებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლების თქმით, ადამიანური რესურსის ნაკლებობის გამო ორგანიზაციაში ხშირად ერთ ადამიანს ერთდროულად ბევრი საქმის გაკეთება და მოვალეობის შესრულება უწევს, რაც ხშირად უქმე დღეებისა და ზეგანაკვეთური მუშაობის ხარჯზე ხდება. დიდი დატვირთვა, განსაკუთრებით სამუშაო თემების სიმძიმისა და სპეციფიკიდან გამომდინარე კი, თანამშრომლების ე.წ. „გადანვას“ იწვევს. ბევრ ორგანიზაციაში



არ შეუძლია „მცოდნე და კონკურენტუნარიანი“ კადრების მოზიდვა და შენარჩუნება. არ შეუძლია ჰყავდეს ერთდროულად მაღალკვალიფიციური მენეჯერიც, ბუღალტერიც, ასისტენტიც და სხვა პროფილის თანამშრომელიც და მთელი ეს პასუხისმგებლობა, ხშირად, ერთ ადამიანს ეკისრება.

*„ერთი ადამიანისთვის შეუძლებელია, რომ თან პარლამენტშიც იდებატოს, ტელეეთერშიც იდებატოს, კარგი პროექტი დაწეროს, კარგი პროექტი განახორციელოს და მერე მონიტორინგის კარგი ანგარიში მოაყოლოს,“ - (საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენელი).*

გარდა ამისა, სსო-ების წარმომადგენლები საუბრობენ განუღწევი შრომისა და ანაზღაურების არსებით შეუსაბამობასა და, ხშირ შემთხვევაში, სხვა სოციალური დაცვის გარანტიების არარსებობაზე. ერთ-ერთმა საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენელმა ხაზი გაუსვა თანამშრომლებისთვის შესაბამისი და ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნის სირთულეებს მწირი ფინანსური რესურსებიდან გამომდინარე, რაც ორგანიზაციის გაძლიერებას უშლის ხელს. *„მე თუ ჯანდაცვის დაზღვევას და დეკრეტულ შვებულებას ვერ ვაძლევ ჩემს თანამშრომელს, რომელი ქალის უფლება უნდა დავიცვა, ხომ?“* აღნიშნა მან და დაამატა, რომ საქართველოში დღეს არიან ქალთა უფლებებსა და გენდერულ თანასწორობაზე მომუშავე ორგანიზაციები, რომლებიც ქალებს დეკრეტულ შვებულებას არ აძლევენ, ჯანმრთელობის დაზღვევას არ აძლევენ და არც რეპროდუქციული ჯანმრთელობის კუთხით არ ეხმარებიან. თვისებრივი კვლევის ეს მიგნება რაოდენობრივი კვლევიდან დასტურდება. სრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით არაერთი გამოწვევა გამოიკვეთა. კერძოდ, იმ ორგანიზაციებიდან, რომელთაც სრულ განაკვეთზე დასაქმებული თანამშრომლები (74%) ჰყავთ, მხოლოდ 15% ამბობს, რომ მათი თანამშრომლები სარგებლობენ ჯანმრთელობის დაზღვევით, რომელსაც ორგანიზაცია ფარავს. ორგანიზაციების ნახევარზე მეტში (52%) თანამშრომლები ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით მინიმუმ სამი თვეც კი არ სარგებლობენ, ხოლო 35%-ის შემთხვევაში თანამშრომლები კვირაში 40 საათზე მეტს მუშაობენ. ამავე დროს აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაციათა 98%-ში თა-

ნამშრომლებს მოქნილი სამუშაო გრაფიკი აქვთ. განუღწევი შრომისა და მიღებული ანაზღაურების შეუსაბამობა, რაც მნიშვნელოვანწილად ორგანიზაციის ფინანსური არამდგრადობით არის გამოწვეული, კადრების გადინების ერთ-ერთ მთავარ წინაპირობად დასახელდა. რეგიონების ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა საკუთარი გულისტკენა გამოხატეს ხელფასების არასამართლიანი განაწილებისა და დონორების მხრიდან რეგიონებში მოქმედი ორგანიზაციების მიმართ გამოჩენილი დამოკიდებულების გამო.

*„რალაცნაირად ნორმალურ ნესად ითვლება, რომ შეიძლება პროექტში ხელფასი ჰქონდეს თანამშრომელს 180 ლარი და ეგ იყოს ნორმალური, გადანაწილების მიხედვით. ანაზღაურების პროპორციულად ძალიან ძნელი ხდება კვალიფიციური კადრის მოყვანა და ფაქტობრივად რჩება აქტივიზმის იმედად მთელი მიმართულება,“ - (რეგიონში მოქმედი ორგანიზაციის წარმომადგენელი).*

პრობლემას წარმოადგენს ორგანიზაციებში ინგლისური ენის ცოდნა, საპროექტო განაცხადების წერისა და ზოგადად დოკუმენტებთან მუშაობის ცოდნა და გამოცდილება და ციფრული უნარები. ეს პრობლემა განსაკუთრებით მწვავეა რეგიონებში მომუშავე სსო-ებში. აღსანიშნავია, რომ რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციათა 45% დადებითად აფასებს თანამშრომელთა ინგლისური ენის ცოდნას, 24% - დამაკმაყოფილებლად, 24% - ცუდად, ხოლო ორგანიზაციების 7%-ის თქმით, მათი თანამშრომლები ინგლისური ენას საერთოდ არ ფლობენ. რაც შეეხება საოფისე პროგრამების ცოდნას, უმრავლესობა (79%) ამ მხრივ თანამშრომელთა ცოდნას დადებითად აფასებს, ხოლო 20% მიიჩნევს, რომ მათი ცოდნა დამაკმაყოფილებელია.

ინგლისური ენის ცოდნასთან დაკავშირებულ გამოწვევას ხაზი გაუსვეს საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლებმაც. მათი შეფასებით, სწორედ ენობრივი ბარიერია იმის მიზეზი, რომ ხშირად სსო-ები დროულად ვერ ახერხებენ საგრანტო კონკურსისა და სხვა შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის მოძიებასა და შესაბამისი საპროექტო განაცხადის მომზადებას. ეს სირთულე განსაკუთრებით პატარა ადგილობრივი ორგანიზაციების წინაშე დგას.

ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა თქვეს, რომ ინგლისურენოვანი თანამშრომლების სიმცირე ზღუდავს მათ შესაძლებლობებს, მონაწილეობა მიიღონ მაღალი დონის შეხვედრებში. პროფესიული განვითარების კუთხით კი ნაკლებად აქვთ შესაძლებლობა, ეწვიონ კარგი პრაქტიკის მქონე ქვეყნებს, სადაც აიმაღლებენ ექსპერტიზას, რათა შეძლონ ადვოკატირების უფრო ძლიერი კამპანიები აწარმოონ. შუამ ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ დასახელებული პრობლემები ორმაგად მწვავეა შუამ ქალთა ორგანიზაციების შემთხვევაში.

*„13 წლის ასაკიდან ზემოთ, 44 ათასი შუამ პირი ქალი ჰყავს ქვეყანას და აქედან ვერ დავთვლით 10-ზე მეტ აქტივისტ ქალს, რომელიც შეიძლება, იყოს ინგლისურენოვანი და სულ სამი შუამ ქალია, რომელსაც მიღებული აქვს მონაწილეობა საერთაშორისო კონფერენციებში, გასვლით ღონისძიებებზე,“ - (თბილისში მოქმედი ორგანიზაციის წარმომადგენელი).*

## მონიტორინგი და შეფასება

რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციათა დაახლოებით მესამედს (28%) სურს კვალიფიკაციის ამაღლება მონიტორინგისა და შეფასების მიმართულებით. ამის საჭიროებაზე საუბრობენ საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლებიც. მათი განცხადებით, პრობლემას წარმოადგენს ორგანიზაციებში ამ მიმართულებით მომუშავე კვალიფიციური კადრების არარსებობა და ასევე მონიტორინგისა და შეფასების მნიშვნელობის გაცნობიერებაც.

კვლევაში მონაწილე სსო-ების უმრავლესობის (80%) თქმით, ორგანიზაცია ახორციელებს პროექტების მონიტორინგსა და შეფასებას, თუმცა, ამავე დროს, ორგანიზაციათა მხოლოდ 39%-ს ჰყავს მონიტორინგსა და შეფასებაზე პასუხისმგებელი თანამშრომელი. ამასთან, ორგანიზაციათა 43% დადებითად აფასებს თანამშრომელთა უნარებს მონიტორინგსა და შეფასებაში, 54% - დამაკმაყოფილებლად, ხოლო 4% - ცუდად. აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაციათა 28%-ს სურს ამ მიმართულებით საკუთარი თანამშრომლების კვალიფიკაციის ამაღლება.

მონიტორინგსა და შეფასებაზე ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა როგორც თბილისში, ასევე რეგიონებში, ნაკლებად ისაუბრეს. ერთ-ერთი რეგიონული ორგანიზაციის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ ზოგი საგრანტო კონკურსის განაცხადი იმდენად რთულია, რომ ადგილობრივ ორგანიზაციებს უჭირთ მისი შევსება. „თუნდაც იმის ლოგიკური ჩარჩო რომ გააკეთოს არასამთავრობო ორგანიზაციამ, მას, ალბათ, მინიმუმ ორი, ყველაზე ცოტა, სამი წელი მაინც სჭირდება, რომ აქტიურად იყოს პროექტების წერაში ჩართული, რომ გაიგოს ლოგიკური ჩარჩო. ზოგიერთი პროექტის ლოგიკური ჩარჩო არის ურთულესი,“ - რეგიონში ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენელი. ეს კი მიანიშნებს იმაზე, რომ მონიტორინგისა და შეფასების მიმართულება ქალთა ორგანიზაციებში, განსაკუთრებით კი რეგიონების ორგანიზაციებში საკმარისად განვითარებული არ არის.

სწორედ მონიტორინგისა და შეფასების კომპონენტი დაასახელეს საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა ქალთა ორგანიზაციებში არსებულ ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევად. მათი თქმით, სსო-ების ნაწილს შესაბამისი კადრი არ ჰყავს, რის გამოც მონიტორინგი და შეფასება იმ დონეზე და იმ ხარისხით არ ხდება, რის მოთხოვნაც დონორებს აქვთ. ორგანიზაციებს თავიდანვე უჭირთ მონიტორინგისა და შეფასების ინდიკატორების სწორად განსაზღვრა და შემდეგ შესაბამისი ინფორმაციის შეგროვება. ამის გამო, დონორების ნაწილი პროექტის ბიუჯეტშივე დებს მონიტორინგისა და შეფასების სპეციალისტის აყვანის ხარჯებს, ნაწილი კი ორგანიზაციებს ამ მიმართულებით ტრენინგებსა და კონსულტაციებს სთავაზობს.

რესპონდენტების თქმით, მონიტორინგის კუთხით გამოწვევაა, ერთი მხრივ, ამ მიმართულებით ქალთა ორგანიზაციებში თანამშრომლებს შორის ამ უნარების ნაკლებობა, და, მეორე მხრივ, იმის გაცნობიერება, თუ რამდენად საჭირო და მნიშვნელოვანია, რომ ამ საკითხზე იმუშაონ, ხარისხიანი მონაცემები აწარმოონ და შეაგროვონ. ასევე, ხშირად ორგანიზაციებს ნაკლებად აქვთ გააზრებული, თუ როგორ შეიძლება ამ მონაცემების გამოყენება და მასზე დაყრდნობით გარკვეული გადაწყვეტილებების მიღება, აქტივობების გაუმჯობესება, დამატება ან შეცვლა.

## 6.3 ადვოკატირება და კომუნიკაცია

- გადანყვეტილების მიღების პროცესში სრულფასოვანი ჩართულობა, როგორც ცენტრალურ, ასევე ადგილობრივ დონეზე, ქალთა ორგანიზაციებისთვის გამონწვევად რჩება, განსაკუთრებით 2023 წლის მარტში უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ კანონის ინიცირების შემდეგ.
- გამოკითხული სსო-ების უმრავლესობა ფორმალურად რაიმე კოალიციის, პლატფორმის ან ქსელის წევრია, თუმცა ორგანიზაციებს შორის რეალური კოორდინაციის ნაკლებობა და რიგ საკითხებზე ძალისხმევის დაუბლირების პრობლემა გამოიკვეთა.
- მნიშვნელოვან გამონწვევას წარმოადგენს უთანასწორო დამოკიდებულება თბილისსა და რეგიონებში მომუშავე სსო-ებს შორის. რეგიონში მომუშავე ორგანიზაციები ნაკლებად არიან ინფორმირებულნი და შესაბამისად ნაკლებად არიან ჩართულნი ეროვნულ დონეზე მიმდინარე ადვოკატირების პროცესებში.
- სსო-ების უმრავლესობას პირდაპირი კომუნიკაცია აქვთ ბენეფიციარებთან ტრენინგებისა და შეხვედრების საშუალებით, თუმცა როგორც ქალთა ორგანიზაციები, ასევე დონორები მიუთითებენ, რომ მედიასთან კომუნიკაციისა და სტრატეგიული კომუნიკაციის მიმართულებით ქალთა ორგანიზაციები განვითარებას საჭიროებენ.

ადვოკატირებისა და კომუნიკაციის თავი მიმოიხილავს ქალთა ორგანიზაციებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლების შეხედულებებსა და გამოცდილებას გადანყვეტილების მიღების პროცესში ჩართულობის, სხვა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობისა და საზოგადოებასთან კომუნიკაციის კუთხით.

### გადანყვეტილების მიღების პროცესში ჩართულობა

გადანყვეტილების მიღების პროცესში სსო-ების ჩართულობასთან დაკავშირებით განსხვავებუ-

ლია ორგანიზაციების მიერ საკუთარი უნარების შეფასება და ის რეალობა, რაც ამ მხრივ დგას - ქალთა ორგანიზაციების ჩართულობა გადანყვეტილების მიღების პროცესში საკმაოდ დაბალია, განსაკუთრებით 2023 წლის მარტში უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ კანონის ინიცირების გარშემო განვითარებული მოვლენების შემდეგ.

ზოგადად, ონლაინ გამოკითხვაში მონაწილე ორგანიზაციების დიდი უმრავლესობა (70%) დადებითად აფასებს ორგანიზაციის უნარებს ადვოკატირებასა და კომუნიკაციაში. რაც შეეხება მნიშვნელოვანი საკითხების ადვოკატირების პროცესში ცენტრალურ და ადგილობრივ ხელისუფლებასთან თანამშრომლობის უნარებს, ორგანიზაციათა ნახევარზე მეტი (56%) საკუთარ შესაძლებლობებს ამ მიმართულებით დადებითად აფასებს, 41% - დამაკმაყოფილებლად და მხოლოდ 4% - ცუდად. მიუხედავად უმრავლესობის დადებითი თვითშეფასებისა, რესპონდენტთა 22% მათ წინაშე არსებულ ერთ-ერთ მთავარ გამონწვევად ცენტრალურ და ადგილობრივ მთავრობასთან ეფექტიან კომუნიკაციას ასახელებს, ხოლო 24%-ს სურს, რომ მისი ორგანიზაციის თანამშრომლებმა ამ მიმართულებით კვალიფიკაცია აიმაღლონ.

საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლების აზრით, ქალთა ორგანიზაციებს შორის ადვოკატირების წარმოების ცოდნისა და უნარების კუთხით დიდი განსხვავებაა. არიან გამოცდილი ორგანიზაციები, ვინც იცის, ადვოკატირების გეგმის შედგენის პროცესში რა საკითხები უნდა გაითვალისწინოს და როგორ აწარმოოს პროცესი. თუმცა, ბევრ ორგანიზაციას ეს ცოდნა და უნარები არ აქვს.

აღსანიშნავია, რომ რეგიონებში მოქმედი სსო-ების წარმომადგენელთა თქმით, ადვოკატირების შედეგები მხოლოდ მათ აქტიურობასა და ძალისხმევაზე არ არის დამოკიდებული. პრობლემური საკითხების გადასაჭრელად და კონკრეტული ჯგუფებისთვის უფლებებისა და შესაძლებლობების გასაუმჯობესებლად მნიშვნელოვანია ცენ-



ტრალურ და ადგილობრივ ხელისუფლებასთან თანამშრომლობა. თუმცა, ცვლილებების მისაღწევად ასევე მნიშვნელოვანია, რომ თავად ხელისუფლებამ გამოხატოს მზაობა, გაბედულება და ნება. ამ მხრივ სსო-ების წარმომადგენლებმა არასამთავრობო ორგანიზაციათა როლსა და ფუნქციასთან დაკავშირებულ ცნობიერების პრობლემას გაუსვეს ხაზი, ვინაიდან, მათი თქმით, საჯარო მოხელეებს ხშირად ცხადად არ აქვთ გათვითცნობიერებული, რომ არასამთავრობო სექტორი „არის დამხმარე და არ არის მტერი“. ამის გამო ხშირად მუნიციპალიტეტებში საჯარო მოხელეებს შეხვედრებზე დასწრებაც არ სურთ, რადგან გარკვეულ პრობლემებზე პასუხის არქონის გამო „თავის მართლების რეჟიმში“ ყოფნის ეშინიათ. არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებს კი შემდეგ უწევთ იმის ახსნა, რომ სსო-ების მიზანი კონსტრუქციული კრიტიკა, არსებული პრობლემების გამოვლენისა და მათი გადაჭრის გზების დასახვაა და არა მტრული საქმიანობა.

გარდა ამისა, ადგილობრივ ხელისუფლებას, რომელიც რეგიონების ორგანიზაციებისთვის ადვოკატირების ხშირი სამიზნე და აქტივობების განსახორციელებლად მნიშვნელოვანი პარტნიორია, ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლების შეფასებით, ქვეყანაში არსებული დეცენტრალიზაციის გამოწვევებიდან გამომდინარე, დამოუკიდებლად მოქმედება უჭირთ და მიჰყვებიან ცენტრალური ხელისუფლების კურსს, მათ შორის, არასამთავრობო ორგანიზაციებთან დამოკიდებულებისა და თანამშრომლობის მხრივ.

საერთო ჯამში, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართულობის თვალსაზრისით გარკვეული დადებითი გამოცდილების მიუხედავად, ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლების თქმით, ამას ან საერთოდ ვერ, ან მხოლოდ მინიმალურად ახერხებენ. რეგიონული ქალთა ორგანიზაციები, ვისაც უფრო დადებითი გამოცდილება ჰქონია მუნიციპალიტეტებთან თანამშრომლობის და მათგან მხარდაჭერის მოპოვების, ამბობენ, რომ ადგილობრივი ხელისუფლება იმ ორგანიზაციების პროექტებში ერთვება, სადაც თავისი თავის კარგად წარმოჩენის საშუალება აქვთ. ზოგი მიიჩნევს, რომ იშვიათ შემთხვევებში მათ

მოსაზრებებსაც ითვალისწინებენ, მაგალითად, ადგილობრივი ბიუჯეტის განხილვის პროცესში, თუმცა, ეს მხოლოდ მაშინ ხდება, როცა მათი მოსაზრებები გარკვეულ საკითხებზე ისედაც ემთხვევა ერთმანეთს. ზოგი კი მიიჩნევს, რომ „თუ არ შედიხარ კონფრონტაციაშია, რალაცების მიღწევა, გაცილებით უფრო მეტის, შეიძლება მოლაპარაკებებით და რალაც დათმობების და კომპრომისების გზით“.

ხელისუფლებასთან თანამშრომლობის უარყოფითი გამოცდილების მქონე ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლები ამბობენ, რომ სახელმწიფო უწყებების წარმომადგენლები სამოქალაქო ორგანიზაციების წინაშე თავს ანგარიშვალდებულად არ გრძნობენ და, მიუხედავად იმისა, რომ სტრატეგიული დოკუმენტებისა თუ სამოქმედო გეგმების შემუშავების პროცესში არასამთავრობო ორგანიზაციებს დიდი ინტელექტუალური შრომა აქვთ განუხლები, საკვანძო საკითხებზე მათი პოზიცია გათვალისწინებული არ არის. ზოგ შემთხვევაში კი საკანონმდებლო ინიციატივების წინასწარ გაზიარება სამოქალაქო სექტორთან საერთოდ არ ხდება, ან ისეთი მცირე კონსულტაციო პერიოდი აქვთ გამოყოფილი, რომ ორგანიზაციებს „თვისებრივი, შინაარსობრივი ინტერვენციის და რალაც წვლილის შეტანის“ დრო საერთოდ არ რჩებათ. სახელმწიფო უწყებებთან მუშაობის სირთულეები განსაკუთრებით მწვავეა ლგბტი+ საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციებისთვის, რომლებიც გადანყვეტილების მიღების პროცესში მონაწილეობას ვერ ახერხებენ, რადგან მათ იშვიათად რთავენ განხილვებსა და სამუშაო პროცესებში და არც მათ რეკომენდაციებს ითვალისწინებენ.

ამავდროულად, რესპონდენტების თქმით, შეხვედრები ზოგჯერ საერთოდ არ იმართება დისკუსიის ფორმატში და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებს არ ეძლევათ საკუთარი აზრის გამოთქმის საშუალება. ასევე, არ ხდება მათი შენიშვნების გათვალისწინება გარკვეულ დოკუმენტებზე. სწორედ ამის გამო სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები ხშირად საერთოდ აღარ ესწრებიან ასეთ შეხვედრებს და აღარ აქვთ მოლოდინი, რომ მათ გაცხადებულ მოსაზრებებს მხედველობაში მიიღებენ. ამიტომაც ისინი აღ-

ტერნატიულ გზებს მიმართავენ და აქტივიზმით, საჯარო განცხადებებითა თუ საელჩოებთან კომუნიკაციით ცდილობენ მთავრობის გადანყვეტილებებზე გარკვეული გავლენის მოხდენას.

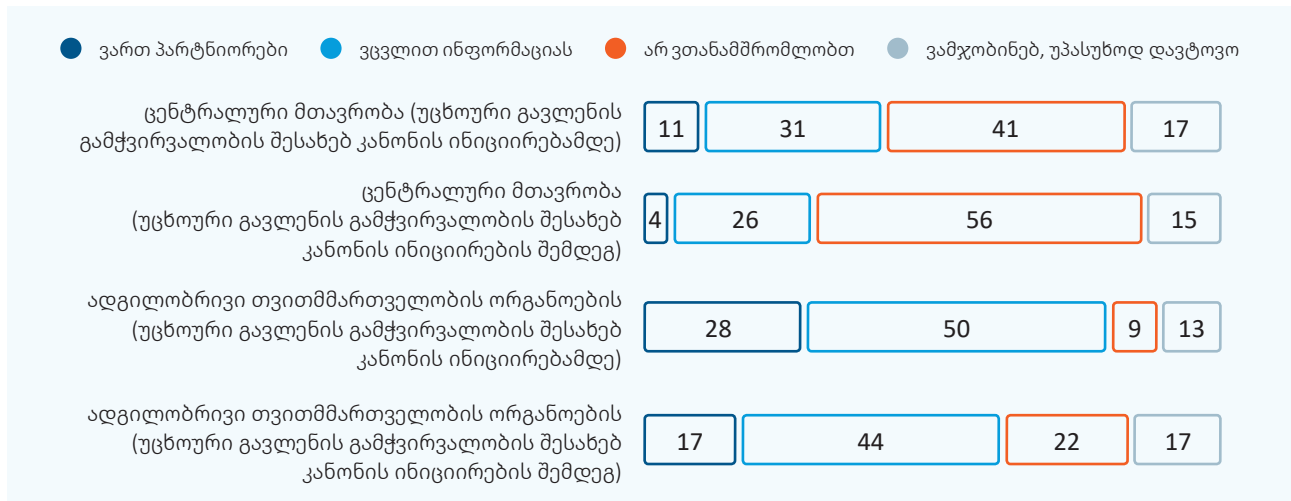
მსგავს ტენდენციებზე საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლებმაც ისაუბრეს და აღნიშნეს, რომ მიუხედავად თანამშრომლობის გარკვეული პრეცედენტებისა და გამოცდილებისა, ბოლო პერიოდში შეინიშნებოდა შეფერხება და სირთულეები ამ კუთხით. „დღესდღეობით ვხედავთ, რომ ეს [თანამშრომლობის] სივრცე ძალიან ვიწროვდება და ბევრი თანამშრომლობითი ფანჯარა იხურება,“ - აღნიშნა ერთ-ერთი საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენელმა.

**უსხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ კანონის ინიცირების გავლენა ქალთა ორგანიზაციებისა და ხელისუფლების თანამშრომლობაზე**

რაოდენობრივ კვლევაში მნიშვნელოვანი ნაწილი დაეთმო ცენტრალურ და ადგილობრივ მთავრობასთან კომუნიკაციისა და გადანყვეტილების მიღების პროცესში ორგანიზაციების ჩართულობის საკითხის შესწავლას, უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ კანონპროექტის ინიცირებამდე და ინიცირების შემდეგ. როგორც აღმოჩნდა, აღნიშნული კანონპროექტის ინიცირების შემდეგ როგორც ცენტრალურ, ასევე ადგილობრივ მთავრობასთან თანამშრომლობა შემცირებულია.

**დიაგრამა N 6.10:**

უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში (2021-2023 წლებში), რა ტიპის თანამშრომლობა გქონიათ შემდეგ აქტორებთან... (%)



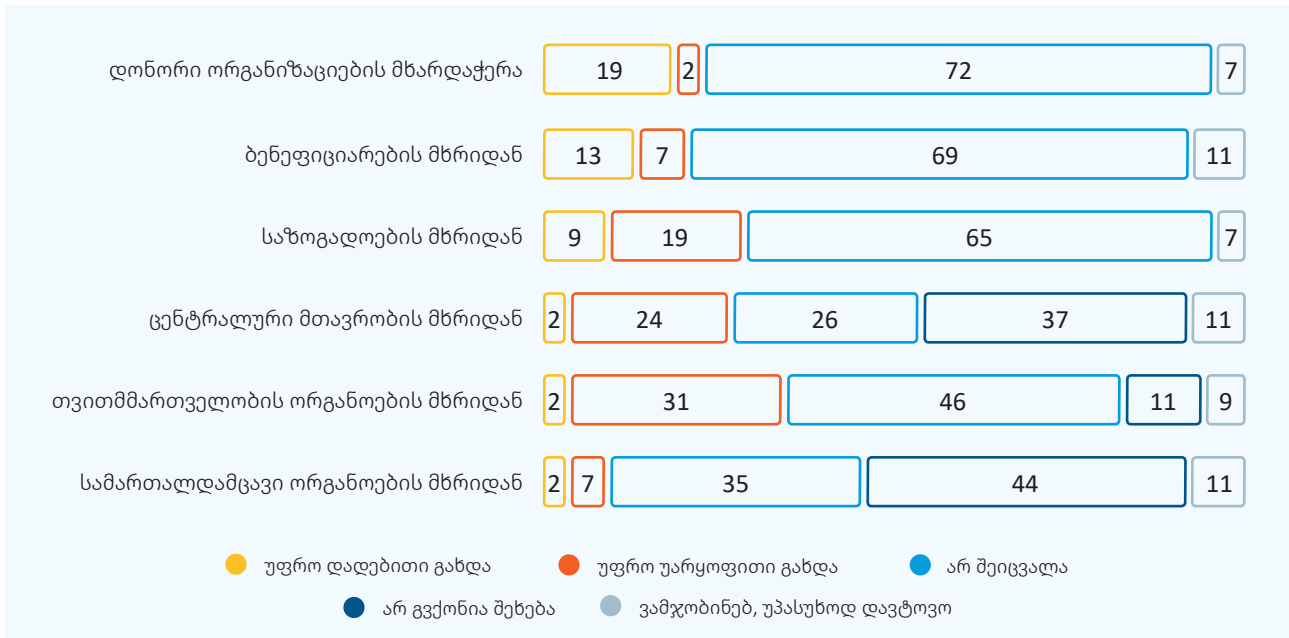
გამოკითხულ ორგანიზაციათა 43% ამბობს, რომ უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ კანონპროექტის ინიცირებამდე ცენტრალური მთავრობა ინვევდა ხოლმე შესაბამის შეხვედრებსა და ღონისძიებებზე. კანონპროექტის ინიცირების შემდეგ იმავეს ორჯერ ნაკლები (22%) ამბობს. ამასთანავე, გამოკითხულ ორგანიზაციათა 57%-ის თქმით, უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ კანონპროექტის ინიცირებამდე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები ინვევდნენ მათ შესაბამის შეხვედრებსა და ღონისძიებებზე, ხოლო კანონპროექტის ინიცირების შემდეგ აღნიშნული მაჩვენებელი 46%-მდე შემცირდა.

მნიშვნელოვანია, რომ გამოკითხული ორგანი-

ზაციების 65%-ის შეფასებით, უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ კანონპროექტის ინიცირების შემდეგ საზოგადოების დამოკიდებულება მათდამი არ შეცვლილა, 19%-ის თქმით კი აღნიშნული დამოკიდებულება უფრო უარყოფითი გახდა. ორგანიზაციათა 24% ამბობს, რომ ცენტრალური მთავრობის მხრიდან მათდამი დამოკიდებულება კანონპროექტის ინიცირების შემდეგ უფრო უარყოფითი გახდა, იმავეს ამბობს გამოკითხულთა 31% ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მხრიდან დამოკიდებულების ცვლილებაზე. ამასთანავე, ორგანიზაციათა უმრავლესობის (69%) თქმით, ბენეფიციართა მხრიდან დამოკიდებულება არ შეცვლილა, გამოკითხულთა 35% იმავეს ამბობს სამართალდამცავი ორგანოების მხრიდან დამოკიდებულებაზე.

**დიაგრამა N 6.11:**

უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ კანონის ინიცირების შემდეგ შეიცვალა თუ არა თქვენი ორგანიზაციის მიმართ დამოკიდებულება? (%)



კანონპროექტის ინიცირების შემდეგ, გამოკითხულ ორგანიზაციათა მესამედი (21%) ორგანიზაციის და მისი წევრების უსაფრთხოებას ნაკლებად დაცულად აფასებს, 39% - მეტ-ნაკლებად დაცულად, ხოლო, 35% - დაცულად.

უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის კანონის ინიცირების უარყოფით გავლენაზე სსო-ების წარმომადგენლები ფოკუს ჯგუფების დისკუსიებშიც საუბრობენ. მათი თქმით, 2023 წლის მარტის მოვლენების შემდეგ სამოქალაქო საზოგადოებისთვის კიდევ უფრო შეიზღუდა და შემცირდა თანამშრომლობისა და ურთიერთობის სივრცეები როგორც ცენტრალურ, ასევე ადგილობრივ ხელისუფლებასთან. მეტიც, გამოკითხული ორგანიზაციების შეფასებით, აღნიშნული პროცესების შემდგომ უფრო იგრძნობა ხელისუფლების მათდამი მტრული დამოკიდებულება. ზოგ შემთხვევაში კი არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები მნიშვნელოვანი ზენოლის ქვეშაც არიან.

რეგიონებში მოქმედი სსო-ების წარმომადგენელთა თქმით, ადგილობრივი ხელისუფლების მტრული დამოკიდებულება ზოგჯერ იმაში გამოიხატება, რომ გარკვეული აქტივობების ჩატარებაში უშ-

ლიან ხელს. აქტივისტები კი ზენოლის ქვეშ არიან.

*„ახლა შეიძლება ეს არ იყოს ის, რომ ვიღაცა პირდაპირ მოვიდეს შენთან და კვერცხი გესროლოს ან შემოგივარდეს შეხვედრაზე, მაგრამ არავინ იცის, როგორ შეიძლება განვითარდეს და ჩვენ შემთხვევაში მე შემიძლია უკვე რამდენიმე მაგალითი ვთქვა, რომ რეალურად ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებიც ცდილობენ, რომ რაღაც შემოვლითი გზებით, ესე ვთქვათ, ფიზიკურად დაგემუქრებინ-თქო არა, მაგრამ რაღაც შენ გარშემო, შენ ნათესავებზე თუ ახლობლებზე შეიძლება რაღაც ტიპის გავლენები ჰქონდეთ, ანუ ამ კუთხით არის ზენოლა,“ - (რეგიონში ერთ-ერთი ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენელი).*

იმავე სირთულეებზე საუბრობენ საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები და მიიჩნევენ, რომ ასეთ მდგომარეობაში ხელისუფლებამ უნდა გადადგას ნაბიჯი „ჩატეხილი ხიდის“ აღსადგენად. მნიშვნელოვანია, ერთი მხრივ, ხელისუფლებამ ხაზი გაუსვას სამოქალაქო საზოგადოების წვლილს, მეორე მხრივ, აუცილებელია სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლების მზაობა თანამშრომლობის აღდგენისთვის, ყველა მხარისთვის მოსახერხებელი ურთიერთობის

ფორმატის შერჩევის პარალელურად. საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები საკუთარ როლს იმაში ხედავენ, რომ შექმნან პლატფორმები მთავრობასა და არასამთავრობო სექტორს შორის დიალოგისთვის და ხელი შეუწყონ ამ პროცესს. რესპონდენტების თქმით, სამოქალაქო საზოგადოების მხრიდანაც ისეთი მოლოდინია, რომ საერთაშორისო ორგანიზაციები უნდა იყვნენ ფასილიტატორები თანამშრომლობის პროცესში.

**თანამშრომლობა სხვა ორგანიზაციებთან**

კვლევის მონაწილეებმა ხელისუფლებასთან თანამშრომლობისა და მნიშვნელოვანი საკითხების ადვოკატირების პროცესში სხვა სსო-ებთან თანამშრომლობისა და ერთობლივი ძალისხმევის მნიშვნელობა დაადასტურეს. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ძალების გაერთიანება ყოველთვის ვერ ხერხდება.

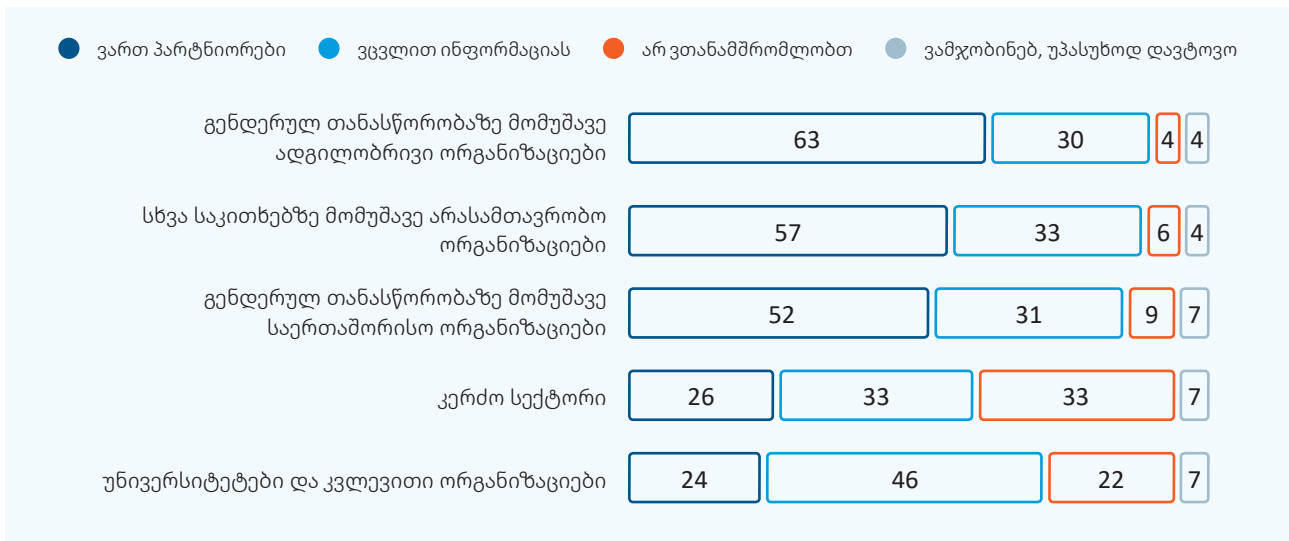
გამოკითხულ ორგანიზაციათა 65% ამბობს, რომ არის არასამთავრობო ორგანიზაციების/სამო-

ქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების კოალიციის, პლატფორმის ან ქსელის წევრი. აღსანიშნავია, რომ მათგან 74% აცხადებს, რომ ბოლო ერთი წლის მანძილზე ჰქონია (თუნდაც ერთი) შეხვედრა კოალიციის, პლატფორმის ან ქსელის ფარგლებში.

რაც შეეხება თანამშრომლობის სხვადასხვა ფორმას, სსო-ების 52% ადასტურებს პარტნიორულ ურთიერთობას გენდერულ თანასწორობაზე მომუშავე საერთაშორისო ორგანიზაციებთან, 63% - გენდერულ თანასწორობაზე მომუშავე ადგილობრივ ორგანიზაციებთან და 57% სხვა საკითხებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებთან. უნივერსიტეტებსა და კვლევით ორგანიზაციებთან დაკავშირებით სსო-ების 46% ამბობს, რომ თანამშრომლობა ინფორმაციის გაცვლით შემოიფარგლება. გამოკითხული ორგანიზაციების 33% კერძო სექტორთან ცვლის ინფორმაციას, ხოლო 33% მათთან საერთოდ არ თანამშრომლობს. აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაციათა 43% სურს, კვალიფიკაცია აიმაღლოს დონორ ორგანიზაციებთან ეფექტური კომუნიკაციაში.

**დიაგრამა N 6.12:**

უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში (2021-2023 წლებში), რა ტიპის თანამშრომლობა გქონიათ შემდეგ აქტორებთან... (%)



როგორც გადანყვეტილების მიღების პროცესში ჩართულობის, ასევე ერთმანეთის გაძლიერებისა და პრობლემების გადასაჭრელად ძალების მობილიზების კუთხით, ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა ხაზი გაუსვეს კოალიციებისა და ქსელების ჩამოყალიბებისა თუ გამყარების აუ-

ცილებლობას. მათი თქმით, თანამშრომლობა და ურთიერთმხარდაჭერა განსაკუთრებით რეგიონების ორგანიზაციებს შორის არსებობს. რეგიონულ სსო-ებს აქვთ მცირე ქსელები, რომლებიც ზოგჯერ გეოგრაფიული მდებარეობითაა განპირობებული, ზოგჯერ რაიმე პროექტის ფარგლებ-



ში თანამშრომლობით. ამ სახის ურთიერთობებს ისინი კარგად იყენებენ, როგორც პროექტებზე მუშაობის პროცესში, ასევე ზოგადად, ინფორმაციის გაცვლისა და გამოცდილების გასაზიარებლად. სსო-ების აზრით, სხვა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა განსაკუთრებულ აქტუალობას არასახარბიელო ფინანსურ მდგომარეობაში ყოფნის პირობებში იძენს.

თბილისში მოქმედი სსო-ებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენელთა თქმით, დღეს არ არსებობს გენდერული თანასწორობის მიმართულებით მომუშავე ქალთა ორგანიზაციების ფართო ქსელები, რომელიც კარგად თანამშრომლობს. მეტიც, ორგანიზაციებს ხშირად არ აქვთ ინფორმაცია ერთმანეთის საქმიანობის შესახებ, თემის ირგვლივ, რაც სოლიდარობის სიმცირესაც განაპირობებს და ძალისხმევის დუბლირებას იწვევს. ასევე, მნიშვნელოვანი გამოწვევაა კონკურენცია, როგორც გრანტებისა და ფინანსების მოპოვებაზე, ასევე კონკურენცია იმაზე, თუ ვინ იმუშავებს ამ კონკრეტულ საკითხზე და ვინ მიიწერს იმ წარმატებას, რასაც მიაღწევენ.

საკითხისადმი განსხვავებული მიდგომა დააფიქსირა შშმ ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენელმა, რომელმაც ხაზი გაუსვა იმას, რომ მათთვის დიდი გამოწვევაა ინკლუზიური პროექტები, სადაც ქალთა უფლებადამცველ ორგანიზაციებთან „თანასწორი და ღირსების შელახვის გარეშე არსებული პარტნიორული პროექტები, ის კი არა, რომ ბენეფიციარებად მოგიაზრებდნენ თავიანთ პროექტებში“. მისი თქმით, შშმ ქალთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციებს არ იწვევენ გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მაღალი დონის შეხვედრებზე, რადგან მიაჩნიათ, რომ მათ მხოლოდ შშმ საკითხებზე უნდა ესაუბრონ.

ქალთა ორგანიზაციებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა ასევე, თბილისისა და რეგიონების ორგანიზაციებს შორის გარკვეულ იერარქიულ და უთანასწორო დამოკიდებულებაზე ისაუბრეს. მათი თქმით, ხშირად თბილისის ორგანიზაციები, რომლებიც ეროვნულ დონეზე მუშაობენ, საკითხების იდენტიფიცირებისა თუ ადვოკატირების პროცესის შემუშავებისას ნაკლებად რთავენ და ითვალისწინებენ რეგიონულ ორგანიზაციებს, ვისაც

შესაძლოა, ადგილობრივ დონეზე მეტი ინფორმაცია ჰქონდეს, მაგრამ, ამ დროს, ხშირად პროცესში მხოლოდ პროექტის განხორციელების ეტაპზე ერთვება. რეგიონების ორგანიზაციებს ნაკლებად მიუწვდებათ ხელი დონორებთან კომუნიკაციაზე და საკუთარი პრობლემებისა თუ გამოწვევების პირდაპირ გაჟღერების შესაძლებლობაც ნაკლებად აქვთ. ასევე, რეგიონებში მოქმედი ორგანიზაციები ხშირად უკმაყოფილებას გამოხატავენ იმის გამო, რომ გარკვეული სახის ინფორმაცია მათთვის ხელმისაწვდომი არ არის. მაგალითად, ხშირად რეგიონულ სსო-ებს სურთ შეუერთდნენ სამოქალაქო სექტორის ცალკეული წარმომადგენლების ერთობლივ განცხადებებს, თუმცა, ვინაიდან ამის შესახებ ინფორმაციას დროულად ვერ იღებენ, ვერც პროცესში ერთვებიან. ერთ-ერთი საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენლის თქმით, ე.წ. „რუსული კანონის“ განხილვებისას კარგად გამოჩნდა პროცესში რეგიონული ორგანიზაციების ჩართულობის მნიშვნელობა. მხოლოდ თბილისში არსებული ორგანიზაციები რეგიონული მხარდაჭერის გარეშე ბევრს ვერაფერს მიაღწევენ. ამიტომაც, მათი თქმით, მნიშვნელოვანია, რომ საერთაშორისო განვითარების სააგენტოებმა და დონორმა ორგანიზაციებმა მეტი დივერსიფიკაცია მოახდინონ ადგილობრივი პარტნიორი ორგანიზაციების და მეტად დაუჭირონ მხარი რეგიონულ/ადგილობრივ ორგანიზაციებს. ასევე, მნიშვნელოვანია, რომ გაკეთდეს რეგულარული შეხვედრების პლატფორმა, სადაც ორგანიზაციები ერთმანეთს შეხვედებიან თუნდაც წელიწადში ერთხელ, გაუზიარებენ საკუთარ აზრებს, გამოცდილებებს, პრობლემებს, რაც ქსელს უფრო მჭიდროს გახდის.

საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენელთა თქმით, არის გარკვეული პლატფორმები და კომუნიკაციის ფორმატები, რასაც ზოგჯერ დონორი ორგანიზაციები ქმნიან, ზოგჯერ კი - თავად ქალთა ორგანიზაციები. მაგალითად, გაეროს ქალთა ორგანიზაციას აქვს გენდერის თემატური ჯგუფები, რომლის ფარგლებშიც არის კოორდინაციის გარკვეული მცდელობები. თუმცა, ერთ-ერთი საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენლის თქმით, ამის მიღმა ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციები ნაკლებად ცდილობენ, ერთმანეთს გაუზიარონ ესა თუ ის ინფორმაცია. არსებობს სხვა ჯგუფე-



ბიც, მაგალითად, არაფორმალური ჩატები, 25 ნომბრის ჯგუფი, სადაც გარკვეული ინფორმაციის გაზიარება ხდება. მაგრამ, მხოლოდ ინფორმაციის გაზიარება ხშირად საკმარისი არ არის და მნიშვნელოვანია, რომ დისკუსია შედგეს, ყველას ჰქონდეს საკუთარი კრიტიკული აზრის გამოთქმის საშუალება და შეძლონ გარკვეულ შეთანხმებამდე მისვლა.

მეორე მხრივ, პრობლემას წარმოადგენს კოორდინაციის ნაკლებობა და გარკვეული „ხიდგატეხილობა ე.წ. ახალი და ძველი თაობის ქალთა ორგანიზაციებს“ შორის. საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენელთა შეფასებით, ამ ორგანიზაციებს შორის არსებული გარკვეული უთანხმოება უკავშირდება, ერთი მხრივ, ე.წ. ძველი თაობის ორგანიზაციების აღქმას, რომ მათ გარკვეული უპირატესობა შეიძლება ჰქონდეთ, რადგან დიდი ხანია ამ საკითხებზე მუშაობენ და მიღწევების კუთხით მნიშვნელოვანი წვლილი აქვთ შეტანილი პროცესში; მეორე მხრივ, კი, ქალთა უფლებების დამცველი ახალგაზრდა ორგანიზაციები ამ აღქმას ნაკლებად იზიარებენ და მიაჩნიათ, რომ თავად საკითხისადმი უფრო თანამედროვე და პრაქტიკული ხედვა აქვთ.

*„ეს [დაპირისპირება] ხშირად ხელს უშლის კოორ-*

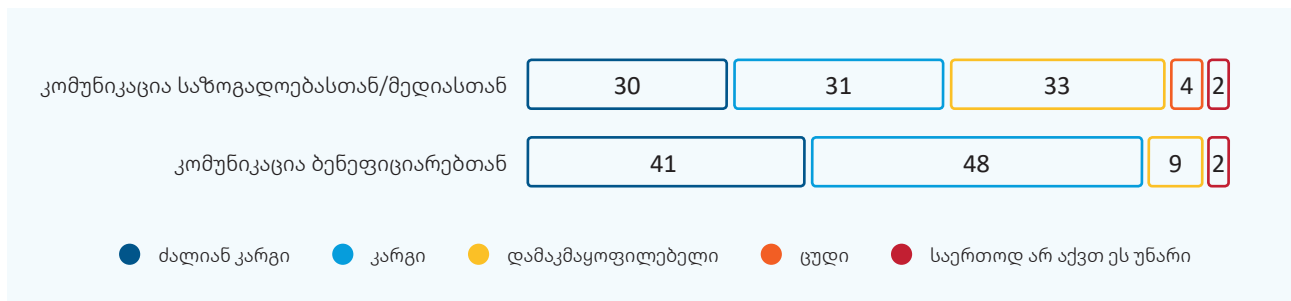
*დინაციას, გაერთიანებულ ძალისხმევას, როცა საერთო საკითხების ადვოკატირებაზე მიდგება ხოლმე საქმე. ამიტომ ვფიქრობ, უფრო მეტი დიალოგი, უფრო მეტი კოორდინაცია თვითონ სამოქალაქო ორგანიზაციებსა და ქალთა ორგანიზაციებს შორის არის ძალიან მნიშვნელოვანი,“ (საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენელი).*

### საზოგადოებასთან კომუნიკაცია

რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციები საზოგადოებასთან კომუნიკაციის კუთხით საკუთარ შესაძლებლობებს დადებითად აფასებენ. ორგანიზაციათა 67%-ის თქმით, მათ ჰყავთ თანამშრომელი, რომელიც, თავისი სამუშაო აღწერილობის თანახმად, პასუხისმგებელია კომუნიკაციაზე. ამასთანავე, გამოკითხულ ორგანიზაციათა 48%-ს აქვს საკომუნიკაციო/ინფორმაციის გავრცელების ოფიციალური წერილობითი სტრატეგია. უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ თანამშრომელთა უნარები საზოგადოებასთან/მედიასთან კომუნიკაციაში ძალიან კარგი ან კარგია, ხოლო 33%-ის აზრით - დამაკმაყოფილებელია. ასევე, დიდი უმრავლესობის მიერ დადებითად შეფასდა თანამშრომელთა უნარები ბენეფიციარებთან კომუნიკაციაშიც.

#### დიაგრამა N 6.13:

როგორ შეაფასებთ თქვენი თანამშრომლების უნარებს შემდეგში... (%)

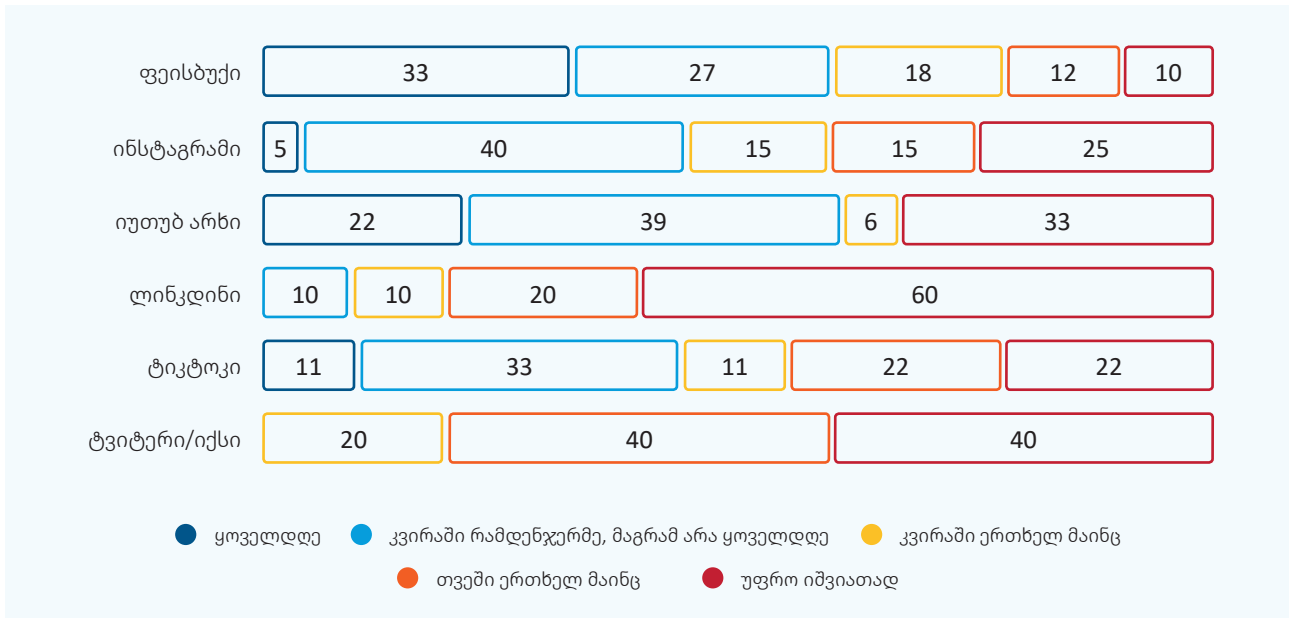


გამოკითხული სსო-ების ნახევარზე მეტს (54%) აქვს თავისი ვებ-გვერდი. თითქმის ყველა ორგანიზაცია წარმოდგენილია სოციალურ ქსელებში, კერძოდ, ფეისბუქი აქვს 94%-ს - ინსტაგრამის გვერდი - 37%-ს, იუთუბ არხი - 33%-ს, ლინკდინი - 19%-ს, ტვიტოკი - 17%-ს, ხოლო ტვიტერი/იქსი - 11%-ს. აღსანიშნავია, რომ მათგან, ვისაც ფეის-

ბუქ გვერდი აქვს, მესამედი (33%) მას საზოგადოებასთან კომუნიკაციისთვის ყოველდღე იყენებს, 27% - კვირაში რამდენჯერმე. რაც შეეხება გამოკითხულ ორგანიზაციებში მეორე ყველაზე გავრცელებულ სოციალურ მედიას - ინსტაგრამს, მას ყოველდღე მხოლოდ 5% იყენებს, კვირაში რამდენჯერმე - 40%.

**დიაგრამა N 6.14:**

რამდენად ხშირად იყენებთ ზემოთ დასახელებული სოციალური მედიის არხებს საზოგადოებასთან დასაკავშირებლად? (%)



ორგანიზაციათა 52% ამბობს, რომ ადგილობრივი/რეგიონული მედიის პარტნიორია, 30% მათთან ინფორმაციას ცვლის, ხოლო 7% - მათთან არ თანამშრომლობს. გამოკითხულ ორგანიზაციათა მხოლოდ 13% ამბობს, რომ თანამშრომლობს დედაქალაქში ბაზირებულ მედიასთან, 43% - მათთან ინფორმაციას ცვლის, ხოლო 35% - არ თანამშრომლობს.

რეგიონების ორგანიზაციების წარმომადგენლები ხაზს ადგენენ დონეზე ქალების საჭიროებების შესახებ ცოდნას უსვამენ. ამ მხრივ, ისინი უპირატეს მდგომარეობაში არიან, რადგან მეტი წვდომა აქვთ ადგილობრივ მოსახლეობასთან და ადგილობრივ საკითხებზე; და თავადაც იმავე გამოცდილების მატარებლები არიან.

ზოგი ორგანიზაციის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ რეგიონში ძალიან მჭიდროდ თანამშრომლობდნენ ადგილობრივ მედიასთან, რაც ინფორმაციის გავრცელებაში ეხმარებათ. მედიასთან თანამშრომლობის კუთხით მეტი სირთულე თბილისის ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლებს აქვთ. მათ „მედიის გაუნათლებლობაზე“ ისაუბრეს. ერთი მხრივ, მათთვის გამონევეა მედიის წარმომადგენლების დარწმუნება იმაში, რომ გენდერული თანასწორობის

და ქალთა უფლებების საკითხი გააშუქონ, მეორე მხრივ კი, ჟურნალისტებს სჭირდებათ ამ მიმართულებით ცნობიერების ამაღლება.

ზოგიერთი ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ სტრატეგიულ კომუნიკაციაში და ზოგადად საზოგადოებასთან კომუნიკაციაში ცოდნის გაღრმავების საჭიროება აქვთ. ასევე, სურთ ახალი ფემინისტური მიდგომების სწავლა. რეგიონებში ზოგი ორგანიზაციის წარმომადგენელმა ისიც დაამატა, რომ მათთვის მნიშვნელოვანია ცოდნის გაღრმავება თემის მობილიზების მეთოდებზე.

*„დიდი სიამოვნებით გავიზიარებდით რაღაც ახლებურ მიდგომებს და დიდი სიამოვნებით დავესწრებოთ ანალოგიურ ტრენინგს, როგორ შევძლოთ, როგორ გამოვიყვანოთ ქალები სახლიდან, რომლებიც, როცა მივდივართ ეზოში, განუწყობი ფარდიდან გვიყურებენ და არ გამოდიან კომუნიკაციაზე. როგორ მოვახდინოთ ზემოქმედება მათზე და კაცებზე განსაკუთრებით, რომლებიც ხელს უშლიან მათ,“ - (რეგიონში მოქმედი ორგანიზაციის წარმომადგენელი).*

საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლების აზრით, ქალთა ორგანიზაციებმა მეტი

ყურადღება უნდა მიაქციონ საზოგადოებასთან კომუნიკაციას, რადგან ხშირად ვერ ახერხებენ სათქმელის ისე მიტანას საზოგადოებამდე, რომ შესაბამისი შედეგი გამოიღოს. ისინი ძალიან გულწრფელად ხმამაღლა საუბრობენ პრობლემებზე, საჭიროებებზე და სხვა საკითხებზე, რაც ქალების გაძლიერებას ემსახურება, თუმცა, უკუშედეგს იღებენ.

ზოგი რესპონდენტი მიიჩნევს, რომ ქალთა ორგანიზაციებმა სტრატეგიული კომუნიკაციების მიმართულება უნდა დახვეწოს და მხოლოდ ე.წ. „პიარზე“ არ იზრუნოს. მნიშვნელოვანია ის ენა, რითაც ორგანიზაციების წარმომადგენლები ხაზს ესაუბრებიან, იქნება ეს ადგილობრივ თემთან შეხვედრა, ტრენინგი თუ მედიასთან ურთიერთობა.

რაც შეეხება მედიასთან ურთიერთობას, საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები მიიჩნევენ, რომ მედიასთან თანამშრომლობას საკვანძო მნიშვნელობა აქვს ორგანიზაციების საქმიანობის წარმატებისთვის, რადგანაც საქართველოში დღეს მედიას დიდი გავლენა აქვს ადამიანებზე და მედია „ძლევამოსილი პარტნიორი“ შეიძლება, გახდეს. ამისთვის მნიშვნელოვანია, რომ ორგანიზაციებმა დაძლიებონ ის სირთულეები, რაც მედიასა და ქალთა ორგანიზაციებს შორის არსებობს. თუმცა, ზოგმა რესპონდენტმა ისიც აღნიშნა, რომ დღეს „პოპულარული ენა სრულიად ქალთმობილურია“. ძირითადი ტელევი-

ზიები და გამოცემები ფემინისტური არ არის და ქალების მხარეს არ იჭერს. შესაბამისად, ქალთა ორგანიზაციებისთვის განსაკუთრებით საფრთხილოა საკომუნიკაციო მასალებისა და გზავნილების შერჩევა.

საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლების აზრით, მედიასთან ურთიერთობა ხშირად გამოწვევაა ქალთა ორგანიზაციებისთვის. ამ ორგანიზაციებში არიან ადამიანები, ვინც კარგად იციან, როგორ ისაუბრონ მედიასთან, ეს ტექნიკა შესწავლილი აქვთ და პრაქტიკაშიც წარმატებით იყენებენ. თუმცა, უმეტესობამ არ იცის, როგორ მისცეს მოკლე ინტერვიუ მედიას, როგორ ჩამოაყალიბოს ურთიერთობა მედიასთან და რა მესიჯები გაუშვას საზოგადოებაში მედიის გავლით.

უმუშალოდ მედიასთან ურთიერთობის გარდა, რესპონდენტებმა ქალთა ორგანიზაციებში სხვა ტიპის კომუნიკაციის უნარებთან და შესაძლებლობებთან დაკავშირებით არსებულ გამოწვევებსაც გაუსვეს ხაზი, მათ შორის, მონაცემების ვიზუალიზაციისა და სოციალურ ქსელში საკუთარი აქტივობების წარმოჩენის კუთხით. სსო-ები ამ მხრივაც ძალიან განსხვავდებიან ერთმანეთისგან. არიან ისეთები, რომლებიც მნიშვნელოვან საქმეს აკეთებენ, თუმცა, ვერ წარმოაჩენენ ამას და ამით ნაკლებად ახერხებენ მოსახლეობის უფრო დიდ ნაწილში ნდობის გაღვივებასა თუ დონორი ორგანიზაციების კეთილგანწყობისა და შემდგომში დაფინანსების მოპოვებას.

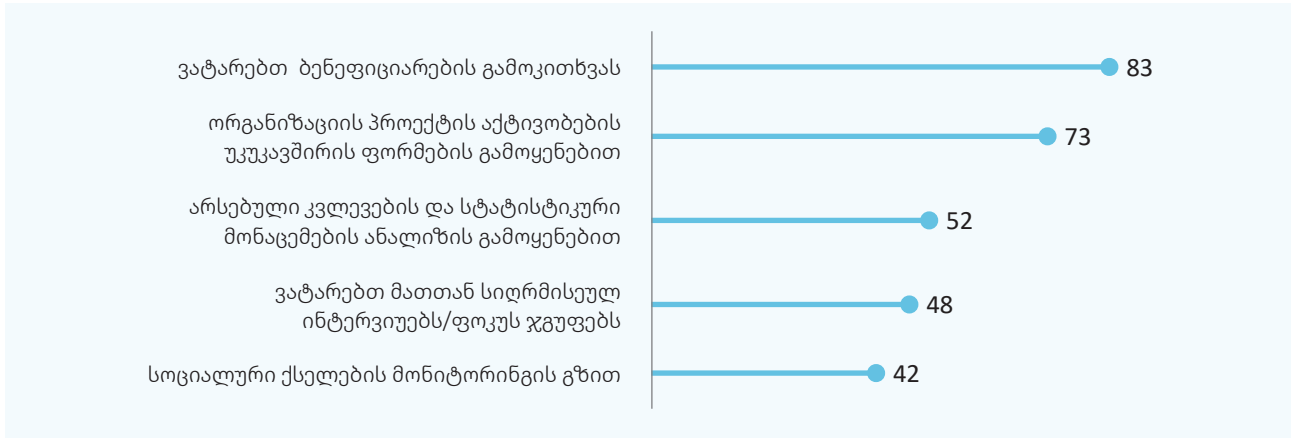
## 6.4. კვლევა და ანალიზი

- სსო-ების უმრავლესობა (96%) ინფორმაციას ბენეფიციარების საჭიროებების შესახებ სხვადასხვა მეთოდის გამოყენებით აგროვებს. თუმცა, ამავედროულად, მათი უმრავლესობა ხედავს კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროებას კვლევის მეთოდების, კვლევის შედეგების ანალიზისა და გამოყენებაში.
- საერთაშორისო ორგანიზაციების პერსპექტივიდან გამომწვევად რჩება სსო-ების მიერ ხარისხიანი კვლევის ჩატარება ან არსებული კვლევების ანალიზი და გამოყენება ადვოკატირებაში და სამომავლო პროექტების დაგეგმვაში.

რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების ნახევარზე მეტი (58%) დადებითად აფასებს ორგანიზაციის შესაძლებლობებს კვლევასა და ანალიზში. ორგანიზაციათა აბსოლუტური უმრავლესობა (96%) ამბობს, რომ აგროვებს ინფორმაციას ბენეფიციართა საჭიროებების შესახებ. რაც შეეხება მონაცემთა შეგროვების გზებს, ორგანიზაციათა უმრავლესობის განცხადებით, ისინი ატარებენ ბენეფიციართა გამოკითხვას, აგროვებენ ინფორმაციას ორგანიზაციის პროექტის აქტივობების უკუკავშირის ფორმების გამოყენებით, თანამშრომელთა პირადი დაკვირვებით/გამოცდილებით და არსებული კვლევებისა და სტატისტიკური მონაცემების ანალიზის გზით.

დიაგრამა N 6.15:

როგორ აგროვებთ ინფორმაციას ბენეფიციართა საჭიროებების შესახებ? (% რამდენიმე პასუხი)

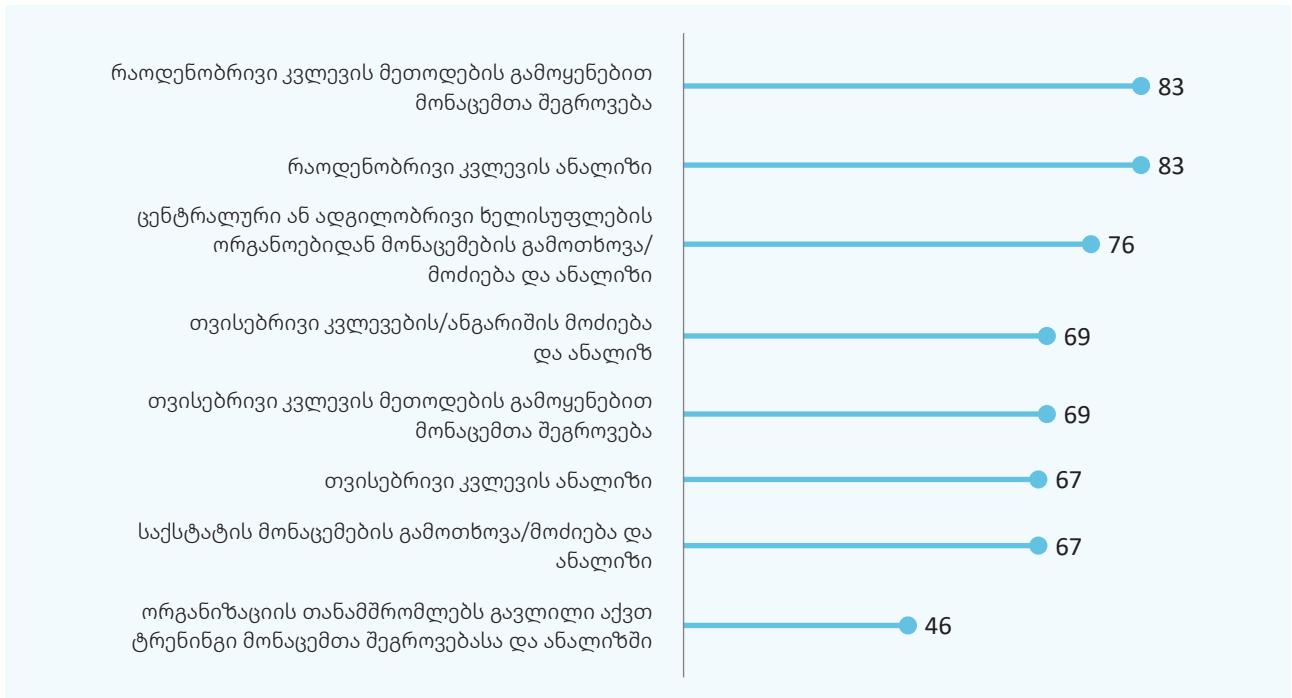


კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციათა უმრავლესობა ამბობს, რომ რაოდენობრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებით მონაცემთა შეგროვებისა და ანალიზის გამოცდილება აქვს. უმრავლესობას აქვს ცენტრალური ან ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოებიდან მონაცემების გამოთხოვის/მოძიებისა და ანალიზის გამოცდილება. ამავე დროს, უმრავლესობას აქვს თვისებრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებით მონაცემთა შეგროვების და ანალიზის გამოცდი-

ლება. ისევე როგორც, აქვს თვისებრივი კვლევების/ანგარიშების მოძიებისა და ანალიზის, საქსტატის მონაცემების გამოთხოვის/მოძიების და ანალიზის გამოცდილება. გამოკითხულ ორგანიზაციათა ნახევარს დაუქირავებია კვლევითი კომპანია ან მკვლევარი თვისებრივი ან რაოდენობრივი კვლევის ჩასატარებლად, 46% კი ამბობს, რომ ორგანიზაციის თანამშრომლებს გავლილი აქვთ ტრენინგი მონაცემთა შეგროვებისა და ანალიზში.

დიაგრამა N 6.16:

თქვენს ორგანიზაციას აქვს თუ არა გამოცდილება შემდეგში... (% რამდენიმე პასუხი)



გამოკითხულ ორგანიზაციათა ნახევარი (50%) ამბობს, რომ ხშირად ატარებს კვლევებს, ასევე, ანალიზებს არსებულ კვლევებს და მონაცემებს საპროექტო წინადადების მომზადებისას და/ან პროექტის განხორციელების ეტაპზე, ხოლო 41% უფრო ნაკლები პერიოდულობით იყენებს ანალოგიურ მიდგომებს. 48%-ის განცხადებით, ხშირად კვლევის შედეგები გავლენას ახდენს სსო-ების შიგნით გადანაცვების მიღების პროცესზე, 41%-ის შემთხვევაში კი, ეს ზოგჯერ ხდება, ხოლო ერთი ორგანიზაცია ამბობს, რომ ასეთი რამ არასდროს მომხდარა.

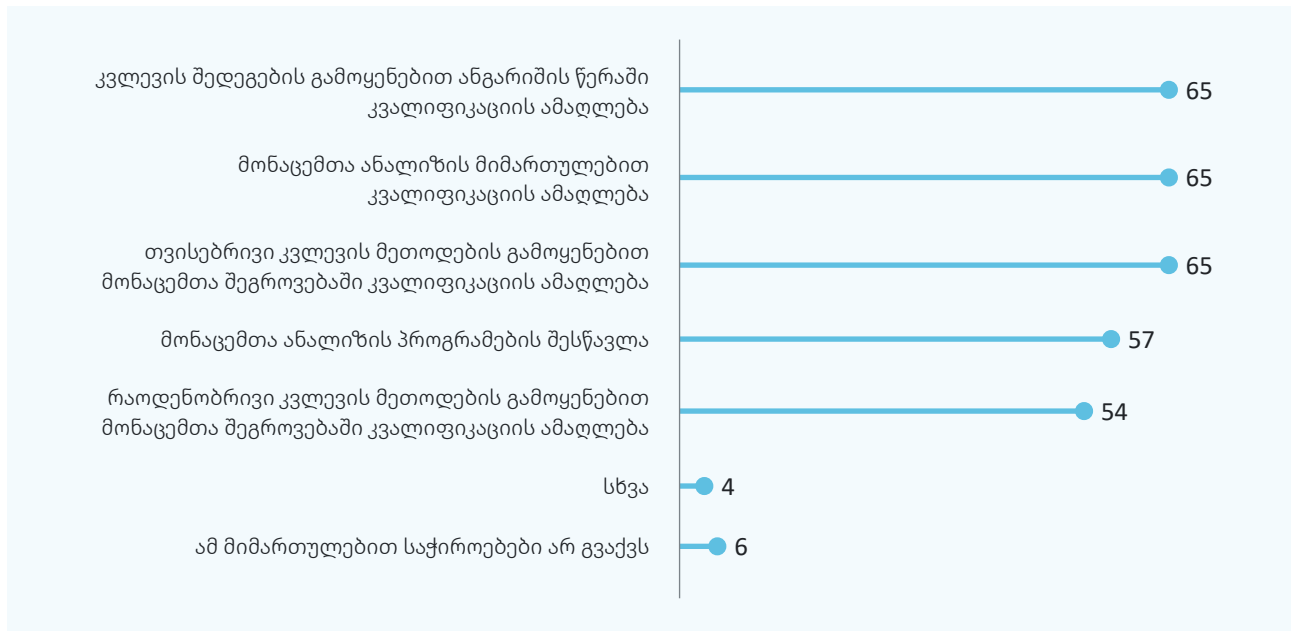
მიუხედავად ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლების დადებითი თვითშეფასებისა, საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ ქალთა ორგანიზაციებში პრობლემურია ხარისხიანი კვლევის ჩატარებისა და შემდგომში მისი გამოყენების საკითხი. არის შემთხვევები, როდესაც ორგანიზაციებს უჭირთ კვლევის მეთოდების ერთმანეთისგან გარჩევა, ზუსტი ანალიზის გაკეთება და შესაბამისი დასკვნების გამოტანა. გარდა იმისა, რომ სიღრმი-

სეული და კვალიფიციური კვლევების სიმცირეა, სსო-ებში დიდ გამოწვევას იმის გააზრებაც წარმოადგენს, თუ რატომაა კვლევა და მონაცემებზე დაფუძნებული გადანაცვებები და დაგეგმარება მნიშვნელოვანი.

აქვე აღსანიშნავია, რომ გამოკითხული ქალთა ორგანიზაციების უმრავლესობა ისურვებდა კვალიფიკაციის ამაღლებას კვლევის შედეგების გამოყენებით ანგარიშის წერაში, მონაცემთა ანალიზში, თვისებრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებით მონაცემთა შეგროვებაში, მონაცემთა ანალიზის პროგრამების შესწავლასა და რაოდენობრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებაში. ის ფაქტი, რომ ქალთა ორგანიზაციებს გარკვეული ტრენინგი სჭირდებათ, რათა კვლევის სპეციფიკა, მეთოდები და მონაცემთა ანალიზი ისწავლონ, თვისებრივი კვლევიდან დადასტურდა. ტრენინგისა და დამატებითი ცოდნის მიღების საჭიროებაზე იმ ორგანიზაციებმაც ისაუბრეს, ვისაც, მათივე თქმით, მონაცემების შეგროვებისა და კვლევების ჩატარების გარკვეული გამოცდილება აქვთ.

**დიაგრამა N 6.17:**

თქვენი ორგანიზაციის საქმიანობიდან გამომდინარე, რა ძირითადი საჭიროებები გაქვთ მონაცემთა შეგროვებისა და ანალიზის მიმართულებით? (% , რამდენიმე პასუხი)





ზოგიერთი სსო-ს წარმომადგენელმა კვლევის ისეთი კონკრეტული ინსტრუმენტების შესახებ ცოდნის აუცილებლობაზე ისაუბრეს, როგორც არის გენდერული აუდიტი და გენდერული ზეგავლენის შეფასება. აღნიშნული მეთოდების შესახებ ცნობიერების ამაღლება ხშირად ხდება ცენტრალური ხელისუფლების დონეზე, თუმცა, სამოქალაქო სექტორისა და ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებისთვის კვლევის ეს ინსტრუმენტები ნაკლებადაა ნაცნობი და, შესაბამისად, ისინი ამ მიმართულებით სერიოზულ გადამზადებას საჭიროებდნენ, რაც, თავის მხრივ, შემდგომში ხელს შეუწყობდა საკანონმდებლო ექსპერტიზის ჩატარებასა და ადვოკატირებას.

ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა დისკუსიის დროს მრავალჯერ გაუსვეს ხაზი კვლევების მნიშვნელობას და ღია მონაცემებზე ნვდომის აუცილებლობას. რეგიონის ორგანიზაციებისთვის პრობლემას კვლევებზე ხელმისაწვდომობაც წარმოადგენს. ორგანიზაციებს უჭირთ საკუთარი რესურსით კვლევის ჩატარება. თუმცა, გამოწვევაა სხვა ღია კვლევების არარსებობა ან მათზე ხელმისაწვდომობის ნაკლებობაც, რაც მნიშვნელოვან დახმარებას გაუწევდა მათ კონკრეტულ რეგიონში თუ კონკრეტულ სფეროში პრობლემის იდენტიფიცირებისა თუ პროექტის დაგეგმვის თვალსაზრისით.

*„როდესაც დონორი ორგანიზაცია ფიქრობს ამა თუ იმ საკითხზე, ამა თუ იმ რეგიონში გამოაცხადოს საგრანტო კონკურსი, ძალიან კარგი იქნება, თუ მას თან ერთვის ის კვლევები, რის გამოც მან ჩათვალა საჭიროდ ამათი გამოცხადება. ეს კვლევები, მიუხედავად იმისა, ვისი ჩატარებულოც არ უნდა იყოს, ძალიან მნიშვნელოვანი იქნება, თუ ის ხელმისაწვდომი იქნება ნებისმიერი არასამთავრობო ორგანიზაციისთვის იმიტომ, რომ ეს წარმომადგენს ფაქტობრივად ჩვენს სახელმძღვანელოსაც და დამხმარე ინსტრუმენტსაც,“ - (რეგიონში მოქმედი ორგანიზაციის წარმომადგენელი).*

შშმ ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენელმა სიღრმისეული კვლევების სიმცირეს გაუსვა ხაზი. მან აღნიშნა, რომ ბევრ კვლევაშია საუბარი შშმ ქალების უფრო მეტად მონაწილეობაზე, მათ შორის განათლებისა და დასაქმების დაბალ დონეზე; მაგრამ მათში არ არის გამოკვეთილი, თუ კონკრეტულად რა ინვესტს ამ პრობლემებს. ამასთან, შშმ ქალები არასდროს ერთვებიან სავსე სამუშაოებში, რაც უფრო სანდო მონაცემების შეგროვებას შეუწყობდა ხელს, ვინაიდან, „შშმ ქალები შშმ ქალებთან იხსნებიან ყველაზე კარგად“. ამიტომაც, მისი თქმით, შშმ ქალებს სჭირდებათ შესაბამისი მომზადება და ხელშეწყობა იმისთვის, რომ კარგი მკვლევრები იყვნენ და ველზეც კარგად იმუშაონ.

## 6.5. გენდერული თანასწორობის და ქალთა გაძლიერების პოლიტიკა, საერთაშორისო მიდგომები და მექანიზმები

- საერთაშორისო და ადგილობრივი ორგანიზაციების წარმომადგენლები ქალთა ორგანიზაციების ერთ-ერთ ძლიერი მხარედ მათ გამოცდილებას ასახელებენ, რაც გამოიხატება შესაბამისი გენდერული თანასწორობის ასპექტების სიღრმისეულ ცოდნაში და ამ თემების ირგვლივ მყარი პოზიციონირების უნარში.
- რეგიონში მომუშავე სსო-ები უფრო მეტად საჭიროებენ გენდერული თანასწორობის და ქალთა გაძლიერების პოლიტიკის, საერთაშორისო შეთანხმებების და მექანიზმების შესახებ ცოდნის ამაღლებას, ვიდრე თბილისში მოქმედი ორგანიზაციები.
- არსებობს რიგი საკითხები, რომლის შესახებაც ორგანიზაციებში ნაკლები ცოდნა და

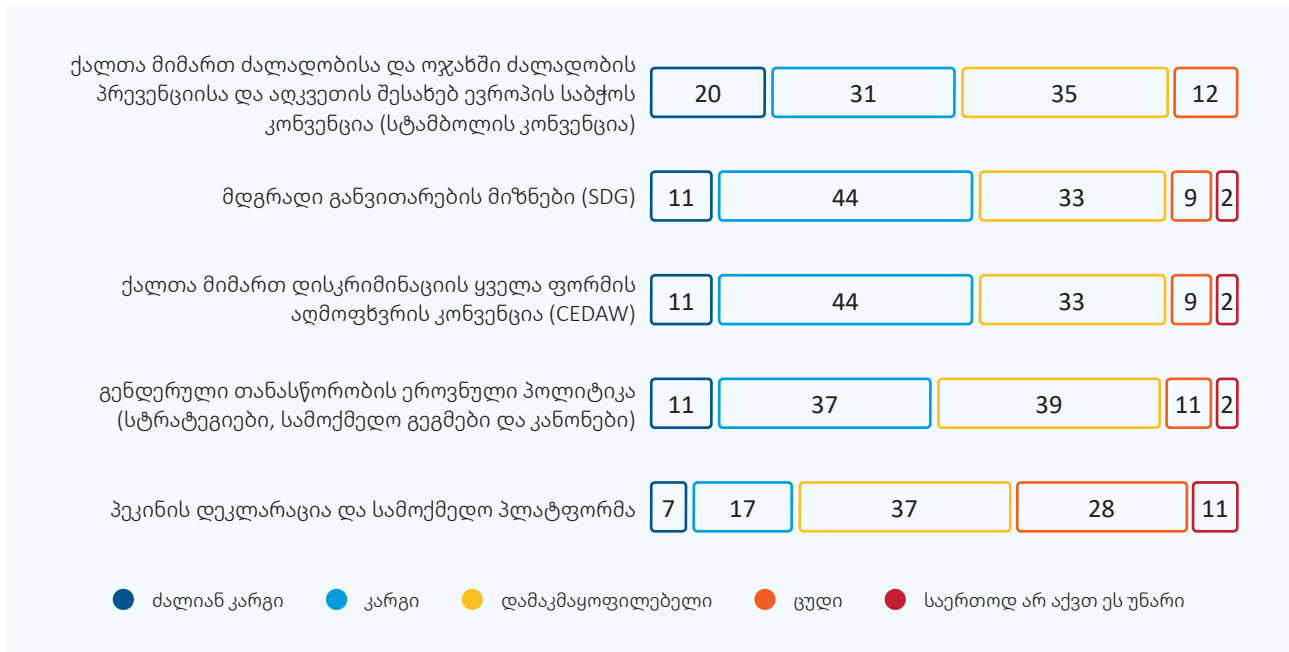
წარმატებული პრაქტიკული საქმიანობის გამოცდილება არსებობს. ასეთია მაგალითად, რეპროდუქციული ჯანმრთელობა, სელექციური აბორტი, ადრეული ქორწინება და ა.შ.

რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციებმა მეტ-ნაკლებად დადებითად შეაფასეს თანამშრომელთა ცოდნა ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენციის, მდგრადი განვითარების მიზნების, ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენციის და გენდერული თანასწორობის ეროვნული პოლიტიკის შესახებ. როგორც აღმოჩნდა, შედარებით ნაკლები ცოდნა პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმის შესახებ აქვთ.



**დიაგრამა N 6.18:**

როგორ შეაფასებდით თქვენი ორგანიზაციის თანამშრომელთა ცოდნას შემდეგ საკითხებში... (%)



გამოკითხულ სსო-თა მხოლოდ 22% ამბობს, რომ მიუღია მონაწილეობა სხვადასხვა საკითხზე ალტერნატიული ანგარიშებისა და მასალების მომზადებაში. კონკრეტულად, დასახელდა ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის შესრულების ანგარიშები (CEDAW, 50%, 6 ორგანიზაცია), ოჯახში ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ სამოქმედო საკითხებში შეფასების ანგარიშები (GREVIO, 33%, 4 ორგანიზაცია), უნივერსალური პერიოდული მიმოხილვები (UPR, 17%, 2 ორგანიზაცია) და სხვა ანგარიშები.

ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლები როგორც თბილისში, ასევე რეგიონებში აღნიშნავენ, რომ თბილისის ორგანიზაციებს მეტ რესურსზე აქვთ წვდომა. შესაბამისად, ზოგადად საკითხის ცოდნისა და მასზე მუშაობის გამოცდილების მხრივ განსხვავდება თბილისისა და რეგიონების ორგანიზაციები. ერთ-ერთი რესპონდენტის გამოცდილებით, რეგიონებში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პარტნიორების მოძიება უჭირთ, რადგან არიან ორგანიზაციები, რომლებიც ბევრ სხვადასხვა თემაზე მუშაობენ, თუმცა, კონკრეტულ საკითხში სიღრმისეული ცოდნა არ აქვთ.

ზოგი ორგანიზაციის წარმომადგენლის თქმით, არსებული ცოდნა უფრო ინდივიდუალურია და ნაკლებად სისტემური. ამ სფეროში მუშაობენ კონკრეტული პირები, ვისაც გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების პოლიტიკის, საერთაშორისო მიდგომებისა და მექანიზმების შესახებ კარგი ცოდნა აქვთ. თუმცა, ორგანიზაციების დონეზე ეს ცოდნა საკმარისად გავრცელებული და გაზიარებული არ არის. თანაც, მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ თეორიული ცოდნა, არამედ ადგილზე პრაქტიკის, წარმატებული შემთხვევების გაცნობის შესაძლებლობა. საერთაშორისო დონეზე გენდერული მიმართულებით ბევრი კონვენცია და დოკუმენტი არსებობს, რაც საქართველოსთვის ძალიან რელევანტური და მნიშვნელოვანია, თუმცა, ამ დოკუმენტების გადმოტანა საქართველოში მარტივი არ არის და ამ მხრივ დიდი სამუშაოა ჩასატარებელი, ბევრი ადამიანის გადამზადებაა საჭირო.

საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენელთა ნაწილის თქმით, ორგანიზაციებს ზოგჯერ ვიწრო სპეციალიზაცია აქვთ და ასეთ შემთხვევაში მათი კვალიფიკაცია უფრო მაღალია. თუმცა, არის მთელი რიგი კიდევ უფრო ვიწრო საკითხებისა, რაზეც სექტორში საკმარისი ცოდ-

ნა და გამოცდილება დაგროვილი არ არის. მაგალითად, ძალადობის თემაზე სამოქალაქო ორგანიზაციებში საკმაოდ დიდი ცოდნა და მუშაობის გამოცდილება დაგროვდა, თუმცა, შედარებით ნაკლებად არის შესწავლილი სქესობრივი და რეპროდუქციული ჯანმრთელობა, სელექციური აბორტისა და ადრეული ქორწინების საზიანო პრაქტიკა.

ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა ხაზი გაუსვეს მონიტორინგის მექანიზმების და გენდერული ანალიზის შესწავლის აუცილებლობას, როგორც სხვადასხვა საპროექტო კონკურსში წარმატებით მონაწილეობის მნიშვნელოვან წინაპირობას.

*„ამანალიზის გარეშე ხშირ შემთხვევაში საერთოდ უშანსოდ ვრჩებით გრანტის აღების,“ - (ერთ-ერთი ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენელი).*

*„ჩემი ორგანიზაციის გაძლიერებას ისევ სწავლებით დავინწყებდი, ძალიან სერიოზული ტრენინგებით გენდერული თანასწორობის... [რომ] კარგი ჯგუფი ჩამოყალიბებულიყო ორგანიზაციაში.“*

*ალბათ, პროექტსაც მოვიპოვებდით უკეთესად,“ - (რეგიონში ერთ-ერთი ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენელი).*

მიუხედავად საჭიროებისა, გამოკითხული ორგანიზაციების შეფასებით, აღნიშნულ მექანიზმებზე ტრენინგები და/ან შესაძლებლობების განვითარების სხვა ტიპის აქტივობები იშვიათად არის ხელმისაწვდომი.

ქალთა ორგანიზაციების წარმომადგენელთა განცხადებით, საერთაშორისო განვითარების სააგენტოებისა და დონორი ორგანიზაციებისთვის სულ უფრო პრიორიტეტული ხდება გენდერული თანასწორობის საკითხების გაშლა კონკრეტული მონყვლადი ჯგუფების - შშმ პირების, ლგბტიქ+ თემის, დევნილების, მიგრანტების და სხვათა უფლებებისა და შესაძლებლობების ქრილში. შედეგად, მათთვის მნიშვნელოვანია, ადგილობრივ პარტნიორ ორგანიზაციებს ჰქონდეთ ცოდნა და გამოცდილება არა მხოლოდ გენდერული თანასწორობის საკითხების, არამედ კონკრეტულ ჯგუფებთან მუშაობის ვინრო სპეციალიზაციის კუთხითაც.

## 7. დასკვნა და რეკომენდაციები

გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების დაცვაზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების შესაძლებლობებისა და საჭიროებების შეფასების კვლევის შედეგად გამოიკვეთა:

### ადმინისტრაციული, ფინანსური და ორგანიზაციული გამოწვევები

შიდა ინსტიტუციურ განვითარებასთან დაკავშირებით გამოკითხული სსო-ების მთავარ გამოწვევას მეტწილად წარმოადგენს ორგანიზაციის წარმატების არა გუნდზე, არამედ რამდენიმე თანამშრომლის აქტიურობაზე დამოკიდებულება; ასევე, დონორის მოთხოვნების შესაბამისი საპროექტო განაცხადის მომზადება და არსებული პროექტების შედეგების მონიტორინგი და შეფასება, ვინაიდან, ხშირად ორგანიზაციებს ამ მიმართულებით მომუშავე კვალიფიციური კადრები არ ჰყავთ. უფრო მეტიც, რიგ შემთხვევაში, მონიტორინგისა და შეფასების მნიშვნელობის გაცნობიერებაც კი უჭირთ.

თუმცა, ყველაზე მწვავე პრობლემა ქალთა ორგანიზაციებისთვის ფინანსურ მდგრადობას უკავშირდება. უმეტეს შემთხვევაში ორგანიზაციებს ფინანსური რესურსების დივერსიფიკაცია უჭირთ და დამოკიდებული არიან ერთ კონკრეტულ დონორზე. აღნიშნული სირთულეებს ქმნის როგორც ორგანიზაციის ფინანსური მდგრადობის კუთხით, ასევე სტრატეგიული განვითარების მიმართულებითაც, ვინაიდან, ასეთ შემთხვევაში, ორგანიზაციები ვერ ახერხებენ საკუთარი ინიციატივების განხორციელებას და მხოლოდ დონორების მიერ იდენტიფიცირებული სტრატეგიული მიმართულებების შესაბამისი პროექტების შემუშავება უწევთ.

კვლევის შედეგად ასევე გამოიკვეთა გეოგრაფიული უთანასწორობა ორგანიზაციებს შორის ფინანსურ რესურსებზე წვდომის კუთხით. ხშირად, რეგიონების ორგანიზაციები საგრანტო კონკურსში დამოუკიდებლად ვერ მონაწილეობენ რთული საკონკურსო მოთხოვნებიდან გამომდინარე.

არის შემთხვევები, როცა გრანტს თბილისში მოქმედი ორგანიზაცია იღებს და მას პარტნიორობას რეგიონული ორგანიზაციები უწევენ. თუმცა, ასეთ შემთხვევაში, რეგიონული ორგანიზაციები ვერ ახდენენ არსებით გავლენას პროექტის შინაარსსა და ბიუჯეტის განაწილებაზე.

ფინანსური მდგრადობის პრობლემა ასევე მნიშვნელოვნად აისახება ორგანიზაციის ადამიანურ რესურსებზე. მათ ხშირად თანამშრომლებისთვის არამხოლოდ ღირსეული ანაზღაურების შეთავაზება უჭირთ, არამედ დამატებითი სოციალური სარგებლის, მაგალითად, ჯანმრთელობის დაზღვევის ან ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების. შედეგად, ორგანიზაციებს უჭირთ კვალიფიციური კადრის დასაქმება და შენარჩუნება, რის გამოც, არსებულ თანამშრომლებს მრავალი ფუნქციის შეთავსება უწევთ მცირე ანაზღაურების სანაცვლოდ.

### ადვოკატირებისა და კომუნიკაციის მიმართულებით არსებული გამოწვევები

კვლევის შედეგებმა ცხადყო, რომ სსო-ები ხშირად ვერ ახერხებენ სრულფასოვნად ჩაერთონ გადანყვეტილების მიღების პროცესში, ვერც ცენტრალურ და ვერც ადგილობრივ დონეზე. როგორც წესი, ისინი ცდილობენ აქტიური მონაწილეობა მიიღონ სტრატეგიული დოკუმენტების შემუშავების პროცესში, თუმცა, მათ მიერ შემუშავებული რეკომენდაციები და შეთავაზებები, ხშირად, აღნიშნული დოკუმენტების მიღება რჩება. რიგ შემთხვევებში კი, ცენტრალური თუ ადგილობრივი ხელისუფლების მიერ დადგენილი არარეალურად მოკლე ვადების გამო, ისინი საკონსულტაციო პროცესში ჩართვასაც ვერ ახერხებენ.

მდგომარეობა განსაკუთრებით გამწვავდა 2023 წლის მარტში უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ კანონპროექტის განხილვის შემდეგ, როდესაც ხელისუფლებასა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს შორის თა-

ნამშრომლობის მასშტაბი საგრძნობლად შემცირდა. ამ მხრივ, განსაკუთრებით რთულ მდგომარეობაში რეგიონების ქალთა ორგანიზაციები აღმოჩნდნენ, რომელთათვისაც ადგილობრივ ხელისუფლებასთან ახლო თანამშრომლობა ხშირად განსახორციელებელი პროექტების აუცილებელი კომპონენტია.

მნიშვნელოვანია ისიც, რომ კვლევის შედეგები ქალთა ორგანიზაციებს შორის კოორდინაციის ნაკლებობაზეც მეტყველებს. აღნიშნული განსაკუთრებით შესამჩნევია თბილისსა და რეგიონებში მომუშავე ორგანიზაციებს შორის. კერძოდ, კონკრეტული საკითხების ადვოკატირების სტრატეგიის დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესში ხშირად რეგიონული ორგანიზაციები ან გვიან ან საერთოდ ვერ ერთვებიან. ამასთან, ერთმანეთთან ნაკლებად თანამშრომლობენ ე.წ. ძველი და ახალი თაობის ქალთა ორგანიზაციები, რაც ხელს უშლის მათი ძალების გაერთიანებას საერთო პრობლემების გადასაჭრელად.

რაც შეეხება საზოგადოებასთან კომუნიკაციას, მიუხედავად იმისა რომ ქალთა ორგანიზაციების უმეტესობა პირდაპირ ეკონტაქტება საკუთარ ბენეფიციარებს ტრენინგებისა და საინფორმაციო შეხვედრების სახით, მედიასთან კომუნიკაციის დროს მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება საკუთრივ კომუნიკაციის ენა, რადგანაც ისინი ხშირად, საზოგადოებისთვის სათქმელის მარტივად და გასაგებად მიტანას ვერ ახერხებენ.

### კვლევის და გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის, საერთაშორისო მიდგომების და მექანიზმების ცოდნის კუთხით არსებული გამოწვევები

გამოკითხული ორგანიზაციებისთვის გამოწვევად რჩება ხარისხიანი კვლევების ჩატარებისა და შემდგომში კვლევის შედეგების ეფექტიანი გამოყენების საკითხი. ერთი მხრივ, ფინანსური რესურსებისა და მონაცემთა შეგროვების და დამუშავების მიმართულებით გამოცდილების ნაკლებობა ქმნის ამ მიმართულებით მნიშვნელოვან ბარიერს ორგანიზაციებისთვის. ხოლო, მეორე მხრივ, რიგ შემთხვევებში, ორგანიზაციები მონაცემებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღების აუცილებლობასაც ვერ ხედავენ.

მნიშვნელოვანია ისიც, რომ ქალთა ორგანიზაციებში გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების პოლიტიკის, საერთაშორისო მიდგომებისა და მექანიზმების ცოდნა და ექსპერტიზა საკმაოდ მაღალია. თუმცა, აქაც შეინიშნება გეოგრაფიული განსხვავება. კერძოდ, თბილისის ორგანიზაციებს მეტი წვდომა აქვთ რესურსებზე და, შესაბამისად, უფრო სიღრმისეული ცოდნა აქვთ გენდერული მეინსტრიმენტის განსხვავებული მიდგომებისა თუ მეთოდების შესახებ. ამასთანავე, არის რიგი საკითხები, რაზეც ცოდნა და გამოცდილება სექტორში დაგროვილი არ არის, მაგალითად, რეპროდუქციული ჯანმრთელობა, სელექციური აბორტი და ა.შ.

### ზემოთ განხილულ გამოწვევებზე საპასუხოდ რეკომენდებულია:

- **დაფინანსების ალტერნატიული წყაროების** შექმნა და/ან მოძიება, მაგალითად, საკუთარი ეკონომიკური საქმიანობის წარმოება, შემოწირულება ფიზიკური პირებისგან, საწევრო გადასახადი და ა.შ. ვინაიდან, როგორც ადგილობრივი, ასევე, საერთაშორისო ორგანიზაციები ხაზს უსვამენ, რომ დონორებზე ფინანსურად დამოკიდებულება საფრთხეს უქმნის სსო-ების მდგრადობას.
- სსო-ების მდგრადობის უზრუნველყოფის მიზნით, **ორგანიზაციული განვითარებისთვის გამიზნული საგრანტო პროექტების** გამოცხადება. აღნიშნული მათ საშუალებას მისცემს, შეინარჩუნონ თანამშრომლები, ოფისები, შეიძინონ ან განაახლონ საჭირო ინვენტარი და უფრო გრძელვადიანად იმუშაონ საკვანძო საკითხების გადასაჭრელად. ამასთანავე, მნიშვნელოვანია პროექტის ბიუჯეტირების მოთხოვნებში სოციალური უზრუნველყოფისა და ადეკვატური სახელფასო ბადის გათვალისწინება.
- **დონორებს და სსო-ებს შორის კომუნიკაციის გაძლიერება** და დონორების მიერ პრიორიტეტული მიმართულებების განსაზღვრისა და ადგილობრივი ორგანიზაციების რეკომენდაციების გათვალისწინება, რათა ადგილობრივმა ორგანიზაციებმა შეძლონ ბენეფიციარე-

ბისტვის მნიშვნელოვან პრობლემებზე უწყვეტად და ხანგრძლივად მუშაობა.

- **სსო-ების ქსელებისა და კოალიციების ჩამოყალიბება** ან არსებულის ხელშეწყობა და გაძლიერება, რაც, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს სსო-ების ძალისხმევის გაერთიანებას მნიშვნელოვანი საკითხების მოსაგვარებლად, ეფექტიან ადვოკატირებას და ინფორმაციის გაცვლას საქმიანობის სფეროებისა და კონკრეტული პროექტების შესახებ.
- სსო-ების **კვალიფიკაციის ამაღლება ადვოკატირებასა** და მთავრობასთან ეფექტურ კომუნიკაციაში, ასევე, ხელისუფლების წარმომადგენლების ცნობიერების ამაღლება არასამთავრობო ორგანიზაციების როლისა და ფუნქციის შესახებ, რათა გაუმჯობესდეს სსო-ების ჩართულობა პოლიტიკის შემუშავებისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ამ პროცესის ხელშეწყობისთვის წამყვანი როლის შესრულება შეუძლიათ საერთაშორისო ორგანიზაციებს, რომ შექმნან პლატფორმები მთავრობასა და არასამთავრობო სექტორს შორის დიალოგისთვის. ეს საკითხი განსაკუთრებით აქტუალურია უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის შესახებ კანონპროექტის ინიცირების

შემდეგ და მნიშვნელოვანია წარსულში არსებული პოზიტიური თანამშრომლობის დროული აღდგენა/შენარჩუნება მოხდეს.

- სსო-ების თანამშრომლების კვალიფიკაციის ამაღლება **კვლევის მეთოდებში, მონაცემთა ანალიზში და მონიტორინგსა და შეფასებაში**, რათა მათ შეძლონ მონაცემთა შეგროვება ან უკვე არსებული მონაცემებისა და კვლევების გამოყენება, როგორც საპროექტო განაცხადების და ანგარიშების წერის, ასევე საკუთარი საქმიანობის დაგეგმვის და ადვოკატირების პროცესში.
- განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილდეს შშმ ქალთა ორგანიზაციებისა და **შშმ ქალი აქტივისტების გაძლიერებასა** და მათ თანაბარ და სრულ ჩართულობაზე გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე ჯგუფების საქმიანობაში, როგორც არასამთავრობო, ასევე სახელმწიფო დონეზე.
- **რეგიონში მოქმედი ორგანიზაციების ექსპერტიზის ხარისხის ამაღლება** გენდერული თანასწორობის, ქალთა გაძლიერების პოლიტიკის, საერთაშორისო მიდგომებისა და მექანიზმების შესახებ.



# დანართი

## თვისებრივ და რაოდენობრივ კვლევებში მონაწილე ორგანიზაციების ჩამონათვალი

ცხრილი N 1: ინფორმაცია სიდრმისეული ინტერვიუების შესახებ

#	ორგანიზაცია	კომუნიკაციის საშუალება	თარიღი
1	გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women)	პირისპირ ინტერვიუ	01.08.2023
2	საერთაშორისო საქმეთა ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტი (NDI)	ვიდეო კონფერენცია	30.08.2023
3	ევროკავშირის დელეგაცია საქართველოში	ვიდეო კონფერენცია	31.08.2023
4	გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ)	ვიდეო კონფერენცია	05.09.2023
5	Mercy Corps	ვიდეო კონფერენცია	07.09.2023
6	ევროპის საბჭო	ვიდეო კონფერენცია	07.09.2023
7	CARE International	ვიდეო კონფერენცია	08.09.2023
8	გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) (ჯგუფური ინტერვიუ)	ჰიბრიდული	08.09.2023
9	გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP) (ჯგუფური ინტერვიუ)	ვიდეო კონფერენცია	15.09.2023
10	გაეროს მოსახლეობის ფონდი (UNFPA)	ვიდეო კონფერენცია	15.09.2023
11	ქალთა ფონდი საქართველოში	ვიდეო კონფერენცია	18.09.2023

ცხრილი N 2: ინფორმაცია ფოკუს ჯგუფების შესახებ

#	ორგანიზაციები	მონაწილეთა ორგანიზაციათა რაოდენობა	კომუნიკაციის საშუალება	თარიღი
1	გურიასა და მცხეთა-მთიანეთში მომუშავე ორგანიზაციები	8	ვიდეო კონფერენცია	22.09.2023
2	სხვადასხვა რეგიონში მომუშავე ორგანიზაციები	6	ვიდეო კონფერენცია	23.09.2023
3	თბილისსა და სხვადასხვა რეგიონში მომუშავე ორგანიზაციები	6	ვიდეო კონფერენცია	26.09.2023
4	სამეგრელო-ზემო სვანეთში მომუშავე ორგანიზაციები	9	ვიდეო კონფერენცია	27.09.2023
5	თბილისსა და სხვადასხვა რეგიონში მომუშავე ორგანიზაციები	9	ვიდეო კონფერენცია	28.09.2023



ცხრილი N 3: ფოკუს ჯგუფებში მონაწილე ორგანიზაციები

#	ორგანიზაციის დასახელება
1	კრეატიული ახალგაზრდული პლატფორმა
2	ჩვენ- ჯანსაღი მომავლისათვის
3	სოფლად თემთა განვითარების სააგენტო
4	ქალები რეგიონის განვითარებისთვის
5	გურიის სამოქალაქო ცენტრი
6	ლანჩხუთის ახალგაზრდული მოძრაობა
7	ქალები ქვეყნის მომავლისათვის
8	ადმოსავლეთ ევროპის ცენტრი მრავალპარტიული დემოკრატიისთვის (ქუთაისის ფილიალი)
9	სათემო კავშირი „ანიბანი“
10	ქალთა სახლი
11	ქალთა და ბავშვთა უფლებების დაცვის საერთაშორისო ორგანიზაცია „მეჯლისი“
12	კავშირი ფრეია
13	სოციალური მეწარმეობის და ინოვაციების ცენტრი
14	რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის თვითმმართველობის რესურსცენტრი
15	ასოციაცია ქალი და ბიზნესი
16	ქვემო ქართლის ქალთა ორგანიზაცია „ერთობა“
17	ახალგაზრდა ფემინისტები
18	სოფლის ქალები ადამიანის უფლებებისთვის
19	სამცხე-ჯავახეთის მედია ცენტრი
20	ფონდი ტასო
21	მუზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალთა და მუზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვთა დედათა ასოციაცია „დეა“
22	ასოციაცია „მერკური“
23	სათემო ფონდი „ნეფა“
24	ხელები მშვიდობისთვის
25	რეაქტივი
26	ასოციაცია „ათინათი“
27	ასოციაცია „თანხმობა“- ზუგდიდის ფილიალი
28	ქალთა ასოციაცია „გვირილა“
29	ნეოგენი
30	ქალთა საინფორმაციო ცენტრი
31	კულტურულ ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“
32	საფარი
33	ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფი
34	ასოციაცია „თანხმობა“
35	ქალი და რეალობა
36	ქალთა საკონსულტაციო ცენტრი სახლი
37	ქალები საერთო მომავლისთვის

ცხრილი N 4: რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციები

#	ორგანიზაციის დასახელება
1	ქალები რეგიონის განვითარებისთვის
2	ჩვენ- ჯანსაღი მომავლისათვის
3	სოფლის ქალები ადამიანის უფლებებისთვის
4	სამცხე-ჯავახეთის მედია ცენტრი
5	ოაზისი
6	ასოციაცია ქალები რეგიონის განვითარებისათვის
7	პლატფორმა სალამ
8	საქართველოს ადგილობრივ თვითმმართველობათა ეროვნული ასოციაცია
9	სამოქალაქო ჩართულობისა და აქტივიზმის ცენტრი
10	გელათის ქალთა საბჭო
11	საქართველოს ფერმერთა ასოციაცია
12	კახეთის სამხარეო განვითარების ცენტრი
13	სამცხე-ჯავახეთის ქალები მშვიდობიანი საქართველოსთვის
14	ფონდი ტასო
15	ქალები ცვლილებებისთვის
16	მერკური
17	ასოციაცია HERA XXI
18	ქალთა საკონსულტაციო ცენტრი სახლი
19	ახალგაზრდა ფემინისტები
20	საქართველოს ქალთა ფედერაცია ქოლგა
21	საქართველოს გოგონა სკაუტების ასოციაცია დია
22	ქალთა ფონდი სოხუმი
23	სოციალური ინიციატივების და მეწარმეობის ცენტრი სინქი
24	რაჭა ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის თვითმმართველობის რესურსცენტრი
25	საფარი
26	ხანდაზმულ ქალთა ასოციაცია ღირსეული სიბერე
27	ქალთა ასოციაცია გვირილა
28	ქალთა მზერა
29	დისველის ქალთა საბჭო
30	გურიის განვითარების კავშირი
31	ქვემო ქართლის მედია
32	თანამონაწილეობისა და ჩართულობის ცენტრი- სიპისი
33	სამოქალაქო ინიციატივების ასოციაცია
34	ქალები ჭიათურის მომავლისათვის
35	ინიციატივების სახლი
36	თეთრიწყაროს ახალგაზრდული ცენტრი
37	ქვემო ქართლის ქალთა ორგანიზაცია „ერთობა“
38	განათლების და განვითარების ცენტრი თოლისკური

39	კარაღეთის ქალთა სოლიდარობის ცენტრი
40	ხობი ნიუსი
41	ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფი
42	სათემო კავშირი ანიბანი
43	ჩხოროწყუს ქალთა საინიციატივო ჯგუფი „თანასწორი“
44	ქალები ჯავახეთის მომავლისთვის
45	ინოვაციებისა და ცვლილებების ინსტიტუტი
46	ნაბიჯი ხარაგაული
47	კავშირი ფრეია
48	გურიის სამოქალაქო ცენტრი
49	ქალები ქვეყნის მომავლისათვის
50	ქალები სამართლიანობისთვის
51	მარნეულის დემოკრატი ქალთა საზოგადოება
52	ქალთა, ბავშვთა უფლებების და გენდერული თანასწორობის ცენტრი
53	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვთა მშობელთა კავშირი „ლამპარი“
54	მედია ცენტრი კახეთი
55	საზოგადოებრივი ორგანიზაცია „კარპე დიემ“
56	კახეთის რეგიონული განვითარების ფონდი
57	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალთა ეროვნული ქსელი
58	სოფლად თემთა განვითარების სააგენტო

# შენიშვნები

## თაზო 3

<sup>1</sup> კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ  
<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5691899?publication=0>

<sup>2</sup> საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფციის“ დამტკიცების შესახებ  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5664358?publication=0>

<sup>3</sup> საქართველოს კანონი ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26152?publication=17>

<sup>4</sup> საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=10>

<sup>5</sup> ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი- საქართველო, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021  
<https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-04/Country%20Gender%20Equality%20Profile%20GEO.pdf>

<sup>6</sup> ოჯახში ძალადობა და ქალთა მიმართ ძალადობა, საქართველოს პროკურატურა  
<https://pog.gov.ge/interesting-info/family-violence>

<sup>7</sup> საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687?publication=3>

<sup>8</sup> ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენცია <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3789678?publication=0>

<sup>9</sup> „გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის შექმნისა და დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 12 ივნისის №286 დადგენილებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4796304?publication=0>

<sup>10</sup> საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4548377?publication=0>

<sup>11</sup> საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28216?publication=533>

<sup>12</sup> საქართველოს საარჩევნო კოდექსი <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1557168?publication=80>

<sup>13</sup> ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი- საქართველო, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021 <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-04/Country%20Gender%20Equality%20Profile%20GEO.pdf>

<sup>14</sup> ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი- საქართველო, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2024  
<https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2024/02/country-gender-equality-profile-of-georgia-2023>

<sup>15</sup> Global Gender Gap Report, World Economic Forum, 2023  
[https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/?gclid=CjwKCAjww7KmBhAyEiwA5-PUSuWL7zmD-vZCKBK0xGwL3\\_9KT7mkj60jZFpXkfBeB5b0L\\_WdmfZNABoC4FIQAvD\\_BwE](https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/?gclid=CjwKCAjww7KmBhAyEiwA5-PUSuWL7zmD-vZCKBK0xGwL3_9KT7mkj60jZFpXkfBeB5b0L_WdmfZNABoC4FIQAvD_BwE)

<sup>16</sup> ინდექსის მიხედვით, 0 ნიშნავს უთანასწორობას, ხოლო 1- თანასწორობას.

<sup>17</sup> Global Gender Gap Report, World Economic Forum, 2022  
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest>

<sup>18</sup> საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2022 წლის ანგარიში, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2022  
<https://ombudsman.ge/res/docs/2023033120380187763.pdf>

<sup>19</sup> Baseline Evaluation Report Georgia, Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO), 2022  
<https://rm.coe.int/grevio-report-on-georgia-2022/1680a917aa>

<sup>20</sup> The Status of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Rights in Georgia, Submission to the Human Rights Council for the 10th session of Universal Periodic Review Working Group  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/lib-docs/HRBodies/UPR/Documents/Session10/GE/JS3\\_JointSubmission3-eng.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/lib-docs/HRBodies/UPR/Documents/Session10/GE/JS3_JointSubmission3-eng.pdf)

<sup>21</sup> <https://ge.usembassy.gov/decisive-action-needed-to-protect-lgbtqi-rights-in-georgia/>

<sup>22</sup> <https://oc-media.org/georgian-orthodox-church-calls-for-queer-propaganda-law/>

<sup>23</sup> <https://www.bbc.com/news/world-europe-66145898>

<sup>24</sup> სსო მეტრი, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების გაძლიერების და ხელსაყრელი გარემოს შექმნის გზამკვლევი, საქართველო, 2022  
<https://csometer.info/countries/georgia>

<sup>25</sup> იქვე.

<sup>26</sup> სსო მეტრი, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების გაძლიერების და ხელსაყრელი გარემოს შექმნის გზამკვლევი, საქართველო, 2022  
[https://csometer.info/sites/default/files/2024-02/CSO%20Meter%20Country%20report%20Georgia%202023%20GEO\\_0.pdf](https://csometer.info/sites/default/files/2024-02/CSO%20Meter%20Country%20report%20Georgia%202023%20GEO_0.pdf)

<sup>27</sup> Bourjaily N, Panov L, Hartay E, Mkheidze I, Assessment of the legal environment for CSO financial sustainability and corporate and individual philanthropy, October, 2022

<sup>28</sup> იქვე.

## თაზო 4

<sup>29</sup> გ. ნოდია, სამოქალაქო საზოგადოების განვითარება საქართველოში: მიღწევები და გამოწვევები, მშვიდობის, განვითარების და დემოკრატიის კავკასიური ინსტიტუტი, 2005  
<https://www.cipdd.org/upload/files/POLICY.PDF>

<sup>30</sup> T. Sabedashvili, Gender and Democratization: the case of Georgia 1996-2006, 2007  
[https://ge.boell.org/sites/default/files/gender\\_and\\_democratisation\\_eng.pdf](https://ge.boell.org/sites/default/files/gender_and_democratisation_eng.pdf)

<sup>31</sup> იქვე.

<sup>32</sup> იქვე.

<sup>33</sup> იქვე.

<sup>34</sup> ინტერვიუ საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენელთან.

<sup>35</sup> იქვე.

<sup>36</sup> შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ქალთა საჭიროებების შესწავლა ქალთა სამომავლო გაძლიერებისთვის, კვლევის ანგარიში, 2020  
<https://www.phr.ge/publication/documents/191?lang=geo>

<sup>37</sup> ა. მარგველაშვილი, თ. ზურაბიშვილი, შ. მურდულია, სათემო ჯგუფებისა და პროექტების სოციალური გავლენის კვლევა, 2023  
[https://cdrc.ge/storage/files/doc/Community\\_Groups\\_Projects\\_Publication.pdf](https://cdrc.ge/storage/files/doc/Community_Groups_Projects_Publication.pdf)

<sup>38</sup> არასამთავრობო ორგანიზაციების მდგრადობის 2022 წლის ინდექსი ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპისთვის და ევრაზიისთვის. 26-ე გამოცემა, დეკემბერი, 2023  
<https://www.fhi360.org/projects/civil-society-organization-sustainability-index-csosi>

## თაზო 5

<sup>39</sup> [www.csogeorgia.org](http://www.csogeorgia.org)



# გამოყენებული ლიტერატურა

არასამთავრობო ორგანიზაციების მდგრადობის 2022 წლის ინდექსი ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპისთვის და ევრაზიისთვის.

<https://www.fhi360.org/projects/civil-society-organization-sustainability-index-csosi>

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021. ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი- საქართველო.

<https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-04/Country%20Gender%20Equality%20Profile%20GEO.pdf>

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2023. ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი- საქართველო.

<https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2024/02/country-gender-equality-profile-of-georgia-2023>

ზაალიშვილი რ., 2020. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ქალთა საჭიროებების შესწავლა ქალთა სამომავლო გაძლიერებისთვის.

<https://www.phr.ge/publication/documents/191?lang=geo>

მარგველაშვილი ა., ზურაბიშვილი თ., მურდულია შ., 2023. სათემო ჯგუფებისა და პროექტების სოციალური გავლენის კვლევა.

[https://cdrc.ge/storage/files/doc/Community\\_Groups\\_Projects\\_Publication.pdf](https://cdrc.ge/storage/files/doc/Community_Groups_Projects_Publication.pdf)

ნოდია, გ. მშვიდობის, განვითარების და დემოკრატიის კავკასიური ინსტიტუტი, 2005. სამოქალაქო საზოგადოების განვითარება საქართველოში: მიღწევები და გამოწვევები.

<https://www.cipdd.org/upload/files/POLICY.PDF>

საქართველოს სახალხო დამცველი, 2022, საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2022 წლის ანგარიში.

<https://ombudsman.ge/res/docs/2023033120380187763.pdf>

სსო მეტრი, 2022. სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების გაძლიერების და ხელსაყრელი გარემოს შექმნის გზამკვლევი.

<https://csometer.info/countries/georgia>

სსო მეტრი, 2023. სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების გაძლიერების და ხელსაყრელი გარემოს შექმნის გზამკვლევი.

[https://csometer.info/sites/default/files/2024-02/CSO%20Meter%20Country%20Report%20Georgia%202023%20GEO\\_0.pdf](https://csometer.info/sites/default/files/2024-02/CSO%20Meter%20Country%20Report%20Georgia%202023%20GEO_0.pdf)

Bourjaily N, Panov L, Hartay E, Mkheidze I., 2022. Assessment of the legal environment for CSO financial sustainability and corporate and individual philanthropy.

Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO), 2022.

Baseline Evaluation Report Georgia.

<https://rm.coe.int/grevio-report-on-georgia-2022/1680a917aa>

Human Rights Council for the 10th session of Universal Periodic Review Working Group, 2010. The Status of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Rights in Georgia.

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/lib-docs/HRBodies/UPR/Documents/Session10/GE/JS3\\_JointSubmission3-eng.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/lib-docs/HRBodies/UPR/Documents/Session10/GE/JS3_JointSubmission3-eng.pdf)

Sabedashvili T., 2007. Gender and Democratization: the case of Georgia 1996-2006.

[https://ge.boell.org/sites/default/files/gender\\_and\\_democratisation\\_eng.pdf](https://ge.boell.org/sites/default/files/gender_and_democratisation_eng.pdf)

World Economic Forum, 2023. Global Gender Gap Report.

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023>

World Economic Forum, 2022. Global Gender Gap Report.

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest>



UN Women Georgia Country Office,  
87 Paliashvili Street, Office Suite 4,  
Tbilisi 0179, Georgia  
Tel: (995 32) 222 06 04  
(995 32) 222 08 70

[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)  
[georgia.unwomen.org](http://georgia.unwomen.org)