

საქართველოს
საერთო
სასამართლოების
მართვის რგოლში
ქალ მოსამართლეთა
დაბალი
წარმომადგენლობის
განმსაზღვრელი
ფაქტორების
კვლევა



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

**საქართველოს საერთო
სასამართლოების მართვის რგოლში ეალ
მოსამართლეთა დაბალი წარმომადგენლობის
განმსაზღვრელი ფაქტორების კვლევა**

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE



act

*კვლევა ჩატარდა ACT-ის მიერ ევროპის
საბჭოს პროექტის „სასამართლო
რეფორმის მხარდაჭერა
საქართველოში“ ფარგლებში.
მასში მოსაზრებები გამოთქმულია
ავტორთა პასუხისმგებლობით და არ არის
აუცილებელი ასახავდეს ევროპის საბჭოს
ოფიციალურ მოსაზრებებს.*

*ყველა უფლება დაცულია.
დოკუმენტის ნებისმიერი ნაწილის
გამოცემისა თუ თარგმანის მოთხოვნით
უნდა მიმართოთ კომუნიკაციების
დირექტორატს (F-67075 Strasbourg Cedex
ან publishing@coe.int)*

© ევროპის საბჭო, 2019 წლის ოქტომბერი

შინაარსი

შესავალი	4
1. წინაპირობა	4
2. შეჯამება	10
3. კვლევის ძირითადი მიზნები და ამოცანები	20
4. კვლევის დიზაინი და მეთოდოლოგია	20
4.1. თვისებრივი კვლევა	21
კვლევის ინსტრუმენტი	21
სამიზნე სეგმენტი და კვლევის არეალი	21
4.2. რაოდენობრივი კვლევა	22
კვლევის ინსტრუმენტი, შერჩევა და იმპლემენტაცია	22
5. კვლევის შედეგები	24
5.1. სტერეოტიპები	24
5.2. სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში თავმჯდომარეთა შერჩევის კრიტერიუმები	32
5.3. მენეჯერულ პოზიციებზე ქალების დაბალი წარმომადგენლობითობის მიზეზები	37
5.4. წამახალისებელი მექანიზმები	57
5.5. ნდობა სასამართლო სისტემის მიმართ	79
მოკლე შეჯამება	85
გამოყენებული ლიტერატურა	88
დანართი	89

შესავალი

ამ დოკუმენტით წარმოგიდგენთ ანგარიშს საქართველოს სასამართლოების მართვის რგოლში ქალ მოსამართლეთა დაბალი წარმომადგენლობის განმსაზღვრელი ფაქტორების კვლევაზე, რომელიც მოამზადა ACT-მ ევროპის საბჭოს ოფისისთვის საქართველოში.

კვლევას ევროპის საბჭოს საქართველოს ოფისი ატარებს შემდეგი პროექტის ფარგლებში: „სასამართლო რეფორმის მხარდაჭერა საქართველოში“. მისი მიზანია, ხელი შეუწყოს სასამართლო სისტემის რეფორმის სტრატეგიის განხორციელებასა და ამ სისტემის უკეთ ფუნქციონირების საქართველოში, ევროპის საბჭოს სტანდარტების შესაბამისად, რომლებიც დადგენილია სასამართლო დამოუკიდებლობის, გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულებისა და ეფექტიანობის კუთხით.

პროექტის ღონისძიებებს შორისაა ქვეყნის საჭიროებებზე მორგებული კვლევების ჩატარება და შესაბამისი პუბლიკაციების მომზადება; ასევე, აქტივობების განხორციელება ადამიანის უფლებათა გათვალისწინებით (მაგ.: გენდერული პრობლემებისა და უმცირესობათა უფლებების ინტეგრირება სასამართლო რეფორმის პროცესში და რეკომენდაციის გაცემა მათ გათვალისწინებაზე).

პროექტი, რომლის ბიუჯეტიც 1 550 000 ევროს შეადგენს, 2017 წლის 1 აპრილს დაიწყო და 2019 წლის 31 დეკემბრამდე გრძელდება.

1. წინაპირობა

ქალთა გაძლიერება, მათთვის თანასწორი უფლებების უზრუნველყოფა და სხვადასხვა მიმართულებით ხელშეწყობა, ქვეყნის განვითარების მნიშვნელოვანი ფაქტორია. საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ ადგენს ძირითად გარანტიებს ქალისა და მამაკაცისთვის საქართველოს კონსტიტუციით განსაზღვრული თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველსაყოფად, ასევე, განსაზღვრავს საზოგადოებრივი ცხოვრების შესაბამის სფეროებში მათი განხორციელების სამართლებრივ მექანიზმებსა და პირობებს.¹

¹ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=8>

საქართველომ აღიარა დემოკრატიული ღირებულებები, განვითარების ერთ-ერთ პრიორიტეტად კი დაისახა გენდერული თანასწორობის გაძლიერება და მხარდაჭერა. მიუხედავად ამისა, ბევრ სფეროში გადამწყვეტილების მიღებასა და მართვაში ქალთა მონაწილეობის დაბალი მაჩვენებელი კვლავაც გამონევევად რჩება ქვეყნისათვის.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, 2018 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით, საქართველოში 1,938,000 ქალი და 1,792,000 მამაკაცია. 2018 წლის ანგარიშის თანახმად - „ქალი და მამაკაცი საქართველოში“ - 2017 წელს ეკონომიკურად აქტიური ქალების წილი 58%-ს შეადგენდა, მაშინ, როდესაც მამაკაცებში ეს მაჩვენებელი 75% იყო. ეკონომიკურად აქტიური ქალებიდან დასაქმებულთა წილი 51%-ია, დანარჩენი 7% კი უმუშევარია. რაც შეეხება ეკონომიკურად არააქტიურ ქალებს, მათი თანაბარი წილი მოდის დისასახლისებსა (18%) და პენსიონრებზე (18%), 5%-ს კი სტუდენტები შეადგენენ.²

2018-2019 სასწავლო წლის დასაწყისისთვის სამართლის როგორც საბაკალავრო, ასევე სამაგისტრო პროგრამებზე, მამაკაცებთან შეადრებით, მეტი ქალი მიიღეს. ქალების რაოდენობა აჭარბებს მამაკაცებისას სამართალმცოდნეობის როგორც საბაკალავრო (ქალი - 8 333, მამაკაცი - 6 853), ასევე სამაგისტრო (ქალი - 1 629, მამაკაცი - 1 055) პროგრამებზე. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემთა თანახმად, 2018-2019 სასწავლო წლის დასაწყისისთვის სამართლის პროგრამების კურსდამთავრებულთა დაგეგმილი რაოდენობა საბაკალავრო დონეზე უნდა უტოლდებოდეს 2 237-ს, სამაგისტრო დონეზე კი - 820-ს. საბაკალავრო პროგრამის კურსდამთავრებულთა შორის ქალები 61%-ს შეადგენენ, მამაკაცები - 39%-ს, სამაგისტრო პროგრამაზე კი ქალების წილი 66% -ია, მამაკაცებისა - 34%.

ცხრილი 1. დასაქმება და უმუშევრობა, სტუდენტთა რაოდენობა

	ქალი	კაცი
15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის რაოდენობა, 2017 წელი	1,609,400	1,402,900
ეკონომიკურად აქტიური	58%	75%
დასაქმებული	51%	64%
უმუშევარი	7%	11%

² ქალი და მამაკაცი საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია. (2018). საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.

ეკონომიკურად არააქტიური	42%	25%
სტუდენტი	5%	6%
პენსიონერი	18%	9%
დიასახლისი	18%	8%
სხვა	1%	2%
ბაკალავრიატი/სამართლის პროგრამა 2018-2019 სასწავლი წლის დასაწყისისთვის		
მიღება	2 164	1 635
სტუდენტთა რაოდენობა, მიღების ჩათვლით	8 333	6 853
კურსდამთავრება	1355	882
მაგისტრატურა/სამართლის პროგრამა 2018-2019 სასწავლი წლის დასაწყისისთვის		
მიღება	713	458
სტუდენტთა რაოდენობა, მიღების ჩათვლით	1 629	1 055
კურსის დამთავრება	541	279

დასაქმებულ ქალთა შორის აქტიურობის ყველაზე მაღალი დონე 35-54 წლის ქალებში შეინიშნება. აქედან 35-44 წლის ასაკობრივ კატეგორიაში დასაქმების მაჩვენებელი 65%-ია, 45-54 წლის ჯგუფში კი - 69%. საგულისხმოა, რომ უმუშევარ ქალთა შორის ყველაზე დიდი წილი (42%) უმაღლესი განათლების მქონე ქალებზე მოდის. რაც შეეხება ანაზღაურებას, 2017 წელს ქალების თვიური ნომინალური ხელფასი, საშუალოდ, 770 ლარი გახლდათ, მამაკაცებისა კი - 1 197.

საქართველოში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განსახორციელებლად, შეიქმნა 2014-2016 წლების სამოქმედო გეგმა. მისი ერთ-ერთი მიზანი იყო გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების შექმნა და გაძლიერება. გეგმით განისაზღვრა გენდერული პარამეტრების გათვალისწინება სასამართლო სისტემაში დასაქმებისას და გენდერული სტატისტიკის წარმოება.³ 2018 წლის ოქტომბრის მონაცემებით, საქართველოში მოსამართლეთა საერთო რაოდენობა 306-ს გაუტოლდა. მიუხედავად იმისა, რომ აქედან 53,3% ქალია⁴, მათი წარმომადგენლობა მენეჯერულ პო-

³ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2235622?publication=0>

⁴ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოსა და უზენაესი სასამართლოს მიერ მონოდეპუი ინფორმაციის თანახმად, 306 მოსამართლიდან 175 (57.5%) იყო ქალი და 130 მამაკაცი (42.5%).

6 საქართველოს საერთო სასამართლოების მართვის რგოლში ქალ მოსამართლეთა დაბალი წარმომადგენლობის განმსაზღვრელი ფაქტორების კვლევა მაისი/2019

ზიციბებზე ბევრად დაბალია.⁵ 26 სასამართლოს თავმჯდომარიდან მხოლოდ 4-ია ქალი, 9 პალატაში თავმჯდომარის პოსტი მხოლოდ 2 ქალს უკავია, კოლეგიის ყველა თავმჯდომარე კი მამაკაცია.⁶

სტატისტიკა ქალ და მამაკაც მოსამართლეთა გენდერული ბალანსის შესახებ 2012 წლიდან საინტერესო ტენდენციას გვიჩვენებს. 2010 წლიდან პირველ და მეორე ინსტანციის სასამართლოებში ქალი და მამაკაცი მოსამართლეების რიცხვი თითქმის თანაბარია და წლიდან წლამდე ნაკლებად იცვლება. რაც შეეხება მესამე ინსტანციას, იქ მამაკაცი მოსამართლეების რიცხვი მნიშვნელოვნად აღემატება ქალებისას. დადებით ტენდენციად შეიძლება ჩაითვალოს ის ფაქტი, რომ 2014-დან 2016 წლამდე ქალი მოსამართლეების რაოდენობა უზენაეს სასამართლოში 21%-დან 38%-მდე გაიზარდა (*იხ: ცხრილი #2*)⁷. არსებითად არც 2019 წლისთვის შეცვლილა რეალობა მესამე ინსტანციაში, რადგანაც უზენაეს სასამართლოში ქალ მოსამართლეთა წილი 36%-ია.⁸

⁵ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, 2019 წლის 24 მაისს იუსტიციის უმაღლეს საბჭოში დასრულდა მოსამართლეობის კანდიდატთა შესარჩევი კონკურსი. 43 ვაკანტურ პოზიციაზე 69 კანდიდატიდან მოსამართლის თანამდებობაზე 32 კანდიდატი გამწესდა, რომელთაგან 13 ქალია. შესაბამისად, 2019 წლის 28 მაისის მდგომარეობით, რაიონულ (საქალაქო) და სააპელაციო სასამართლოებში 296 მოსამართლეა (53.4% - ქალი), მათგან თბილისში (სააპელაციო და საქალაქო სასამართლოები) – 165; აქედან 96 ქალი და 69 მამაკაცი. რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოებში - 131 მოსამართლეა; აქედან: 62 ქალი, 69 - მამაკაცი. რაც შეეხება უზენაეს სასამართლოს, იქ 11 მოსამართლეს შორის 4-ია ქალი.

⁶ <http://www.supremecourt.ge/news/id/1815>

⁷ <https://www.coe.int/en/web/cepej/dynamic-database-of-european-judicial-systems>

⁸ <http://www.supremecourt.ge/judges/judges/>

უზენაესი სასამართლოს მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, 2009 წელს ძალაში შევიდა საქართველოს ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“. მასში მითითებულია, რომ უზენაესი სასამართლოს წევრების რაოდენობას განსაზღვრავდა ამ სასამართლოს პლენუმი. 2017 წლის 8 თებერვალს კანონში შევიდა ცვლილება (ამოქმედდა 2017 წლის 14 მარტიდან) და განისაზღვრა, რომ უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეთა რაოდენობა უნდა უტოლდებოდეს არანაკლებ 16-ს. 2018 წლის 21 ივლისს ორგანულ კანონში „საერთო სასამართლოების შესახებ“ კვლავ შევიდა ცვლილება და დადგინდა, რომ უზენაესი სასამართლოს შემადგენლობაში არის 28 მოსამართლე (ცვლილება ძალაში შევიდა საქართველოს პრეზიდენტის მიერ ფიცის დადებისთანავე). ძალაში შესვლის დღიდან საქართველოს უზენაეს სასამართლოში 11 მოსამართლეა, აქედან 1-ს, საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს 2018 წლის 8 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით, გაუგრძელდა მოსამართლის უფლებამოსილების ვადა მისი მონაწილეობით დაწყებულ საქმეებზე საბოლოო გადაწყვეტილების გამოტანამდე. უზენაეს სასამართლოში მოსამართლეთა რაოდენობა წლების მიხედვით ასეთია: 2010 წ. - 18 მოსამართლე, 2012 წ. - 19, 2014 წ. - 16, 2016 წ. - 13, 2019 წ. - 11.

ცხრილი 2. მოსამართლეთა რაოდენობა გენდერის ჭრილში

	პირველი ინსტანცია		მეორე ინსტანცია		მესამე ინსტანცია	
	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი
2010	47%	53%	52%	48%	32%	68%
2012	43%	57%	50%	50%	25%	75%
2014	50%	50%	51%	49%	21%	79%
2016	49%	51%	50%	50%	38%	62%

მიუხედავად იმისა, რომ მოსამართლეთა გენდერული ბალანსის საერთო სურათი პოზიტიურია (53,3% ქალი მოსამართლე), ეს მაინც არ იძლევა დადებითი დასკვნების გაკეთების შესაძლებლობას, ეფუძნება რა გენდერული ბალანსის ვიწრო განმარტებას. დათვლის პრინციპთან ერთად, შეიძლება საგულისხმო იყოს სწორედ შინაარსობრივი მხარე და მიზეზები, თუ რა ბარიერებთან უნევთ გამკლავება ქალ მოსამართლეებს უფრო მაღალ ინსტანციასა და მართვის რგოლში პოზიციების დასაკავებლად.

როგორც აღნიშნულია „საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციისა“ და „საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველოს“ 2018 წლის ანგარიშში იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მონიტორინგის შესახებ, გენდერული თანასწორობის პრინციპის გათვალისწინება სასამართლოს თავმჯდომარეების დანიშვნისას ნაახალისებდა ქალ მოსამართლეებს, რომ გამოეთქვათ ამ პოზიციის დაკავების სურვილი; ასევე, მოხსნიდა ხელოვნურ ბარიერებს, რომლებიც აფერხებს ქალი მოსამართლეების დანიშვნას ადმინისტრაციულ პოზიციებზე. ანგარიშის მიხედვით, იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ თავმჯდომარეების შერჩევის პროცესი კონკურენტული არ არის, ქალი მოსამართლეები კი, როგორც წესი, საკუთარ კანდიდატურას არც კი წარადგენენ თავმჯდომარის პოზიციაზე.

2017 წლის კვლევის თანახმად, რომელიც ჩაატარა ორგანიზაციამ „კოალიცია დამოუკიდებელი და გამჭვირვალე მართლმსაჯულებისთვის“, სასამართლო სისტემაში გენდერული საკითხები ნაკლებად აქტუალურია, მენეჯერულ პოზიციებზე მოსამართლე ქალების არყოფნა კი უთანასწორობის გამოვლინებად არ მიიჩნევა. მეტიც, მართალია, გენდერული მოვალეობების გამო ქალები უარს ამბობენ დანიშნულებაზე, თუმცა კვლევის მონაწილეები სასამართლო სისტემაში წარმატების მისაღწევად ქალი და მამაკაცი მოსამართლეების შანსებს თანა-

ბრად განიხილავენ. გენდერული ბალანსის არსებობის არგუმენტად ისინი ასახელებენ თანასწორობის მექანიკურ გაგებას, რომლის თანახმადაც ქალი და მამაკაცი მოსამართლეების რაოდენობა სისტემაში თითქმის თანაბარია.⁹

2018 წლის 5 ნოემბერს, ევროპის საბჭოს, PROLOG-ისა და სხვა დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით, გაიმართა კონფერენცია: „ქალ მოსამართლეთა როლი სასამართლოში“. მისი პანელის მოდერატორის, არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლის ანა არგანაშვილის ერთ-ერთი რეკომენდაციის თანახმად, აუცილებელია, გაანალიზდეს, თუ რა ბარიერები უშლის ხელს ქალ მოსამართლეებს, რომ თავიანთი კანდიდატურები წამოაყენონ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრებად და სასამართლო სისტემის მართვის რგოლებში. ამ რეკომენდაციის მიხედვით, გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ტრენინგები მოსამართლეთათვის სავალდებულო უნდა გახდეს; ასევე აუცილებელია მათი კომუნიკაცია საზოგადოებასთან. ამ მხრივ მნიშვნელოვან სეგმენტად განისაზღვრა სკოლა და უნივერსიტეტი, სადაც მოსწავლეებსა და სტუდენტებს მოსამართლეები გენდერული თანასწორობის საკითხზეც უნდა ესაუბრონ.

საგულისხმოა, რომ მოსამართლეთა და სასამართლო მოხელეთათვის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკაზე ტრენინგის ჩასატარებლად (რასაც ითვალისწინებს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელების სამოქმედო გეგმა), იუსტიციის უმაღლესი სკოლის ინიცირებითა და პარტნიორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით, 2014 წელს შეიქმნა სპეციალური კურიკულუმი, რომლის მიხედვითაც მოსამართლეთა კორპუსის წარმომადგენლებმა გაიარეს ტრენინგი. აღნიშნული მოდული და ტრენინგების ციკლი ევროპის საბჭოს გენდერული თანასწორობის კომისიამ საუკეთესო პრაქტიკად აღიარა¹⁰. ადამიანის უფლებათა ევროპული და საერთაშორისო სამართლის მოდულში გენდერული თანასწორობის გზით მართლმსაჯულების ხელშეწყობა ერთ-ერთ საკითხადაა წარმოდგენილი იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მოსამართლეთა და სასამართლო მოხელეთა გადამზადების 2019 წლის პროგრამაშიც¹¹.

⁹ სასამართლო სისტემა: რეფორმები და პერსპექტივები (2017), კოალიცია დამოუკიდებელი და გამჭვირვალე მართლმსაჯულებისთვის, თბილისი. <http://coalition.ge/files/.pdf>;

¹⁰ http://www.hsoj.ge/geo/media_center/news/505-2015-10-29-martlmsajulebis-xelshetsyoba-genderuli;

¹¹ მოსამართლეთა და სასამართლოს სხვა მოხელეთა გადამზადების პროგრამა - 2019 (2018), იუსტიციის უმაღლესი სკოლა, თბილისი. <https://www.hsoj.ge/uploads/judges2019.pdf>.

იუსტიციის უმაღლესი სკოლის მონაცემების თანახმად, 2015-2018 წლებში ტრენინგი გენდერული თანასწორობის გზით მართლმსაჯულების ხელშეწყობის შესახებ 128 ადამიანმა (59% ქალი და 41% - მამაკაცი) გაიარა, რომელთაგან 97 მოსამართლეა, 14 - მოსამართლის თანაშემწე და 17 მოხელე. რაც შეეხება იუსტიციის უმაღლესი სკოლის მსმენელებს, მათი რაოდენობა 2015-2018 წლებში 52 იყო, მათგან 63% ქალი, 37% კი - მამაკაცი.

ცხრილი 3. ტრენინგის მონაწილეთა და იუსტიციის უმაღლესი სკოლის მსმენელთა რაოდენობა

	ტრენინგის მონაწილეები					მოსამართლეობის კანდიდატთა მომზადება 2015-2018 წლებში			
	2015	2016	2017	2018	სულ	მსმენელთა მე-12 ჯგუფი	მსმენელთა მე-13 ჯგუფი	მსმენელთა მე-14 ჯგუფი	სულ
ქალი	34	23	25	10	92	8	14	11	33
კაცი	13	11	9	3	36	4	6	9	19
სულ	47	34	34	13	128	12	20	20	52

იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ მონოდებული ინფორმაციის თანახმად, 2015-2018 წლებში ჩატარდა მოსამართლეობის 2 საკვალიფიკაციო გამოცდა: 2015 წლის ნოემბერში ის ჩააბარა 36-მა კონკურსანტმა (22 ქალი და 14 მამაკაცი) და მოსამართლის თანამდებობაზე გამწესდა ერთი ქალი კანდიდატი; რაც შეეხება 2018 წლის ივლისში ჩატარებულ საკვალიფიკაციო გამოცდას, ის 57-მა კანდიდატმა ჩააბარა (27 ქალი და 30 მამაკაცი), თუმცა მოსამართლის თანამდებობაზე დღემდე არავინ გამწესებულა, ვინაიდან ამ გამოცდის ჩაბარების შემდეგ პირმა უნდა გაიაროს იუსტიციის უმაღლესი სკოლის სასწავლო კურსი.

2. შეჯამება

კვლევის შედეგების თანახმად, საზოგადოებაში არსებული შეხედულებების მიხედვით, სიძლიერე ის თვისებაა, რომელიც ქალს აუცილებლად სჭირდება მენეჯერული პოზიციების დასაკავებლად. ეს არ ეხება მხოლოდ სასამართლო სისტემას. ქალები თითქოს ორი ურთი-

ერთსაწინააღმდეგო მოცემულობისთვის ცდილობენ როლების კარგად შესრულებას: ერთი მხრივ, ისინი როგორც ქალები, უნდა იყვნენ სუსტები; მეორე მხრივ კი, წარმატებისთვის მათ აუცილებლად სჭირდებათ ძლიერებაც.

რაც შეეხება შრომას, კვლევის მონაწილე არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთა და სტუდენტთა მოსაზრებით, ქალებს წარმატების მისაღწევად მამაკაცებზე მეტი შრომა უწევთ და ეს წესი მოქმედებს მოსამართლე ქალების შემთხვევაშიც. სასამართლო სისტემის წარმომადგენელი როგორც ქალი, ისე მამაკაცი რესპონდენტები კი არ იზიარებენ ამას: მათი აზრით, მოსამართლის სტატუსის მოსაპოვებლად „მამაკაცსაც და ქალსაც ბევრი შრომა სჭირდება“ და ქალების შემთხვევა მეტ დატვირთვას არ გულისხმობს ამ პროცესში.

კვლევის შედეგების თანახმად, სასამართლოების/კოლეგიების/პალატების თავმჯდომარეთა არჩევა-დანიშვნის კრიტერიუმებთან დაკავშირებით ორი განსხვავებული დისკურსი გამოიკვეთა: არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთა მოსაზრებით, კრიტერიუმებისა და პროცედურების არარსებობა პრობლემატურია, რადგან პროცესი არ არის გამჭვირვალე და სხვადასხვა ჯგუფს სუბიექტური გადანაცვლებების მიღების შესაძლებლობას აძლევს; მოსამართლეთა მოსაზრებით კი, აღნიშნული კრიტერიუმების განერა არაფექტიანი იქნება. ამ უკანასკნელს რამდენიმე ახსნა აქვს, მათ შორის ის, რომ კრიტერიუმების დანერგვა შეზღუდავს ბევრ მოსამართლეს საკუთარი კანდიდატურის წარდგენის მხრივ, რაც გაართულებს პროცესს. შედეგად, შესაძლებელია ბევრი სასამართლო, განსაკუთრებით რაიონულ დონეზე, დარჩეს თავმჯდომარის გარეშე, რადგან რეალობა გულისხმობს არჩევანის გაკეთებას სასამართლოებში არსებულ მოსამართლეებს შორის, რომლებიც შეიძლება ვერ აკმაყოფილებდნენ განვირულ კრიტერიუმებს.

მეორე ახსნის მიხედვით, კრიტერიუმების განერა პროცესს კიდევ უფრო სუბიექტურს გახდის, რადგანაც იზრდება საფრთხე, რომ ისინი კონკრეტულ პირებზე იქნება მორგებული.

ამის საწინააღმდეგო მოსაზრებას იზიარებს მხოლოდ 12% იმ რესპონდენტებისა (ქალების 13% და მამაკაცების 10%), რომლებმაც აღნიშნულ საკითხზე თავიანთი პოზიცია დააფიქსირეს ონლაინ კვლევისას.

მიუხედავად იმისა, რომ მოსამართლეები ამ საკითხს ნაკლებეფექტიანად მიიჩნევენ, მათ შორისაც გამოითქვა მოსაზრება, რომ სასამა-

რთლოების/კოლეგიების/პალატების თავმჯდომარეთა დანიშვნის კრიტერიუმების განერა შეიძლება პოზიტიურიც იყოს. მთავარი არგუმენტის თანახმად, ამ გზით პროცესი მეტად გამჭვირვალე და ნაკლებსუბიექტური იქნება, რაც სასამართლო სისტემის მიმართ კითხვის ნიშნებს მოხსნის. ასეთი პოზიციის მქონე მოსამართლეები კრიტერიუმების განერას არ განიხილავენ აუცილებელ ნაბიჯად უშუალოდ სისტემის შიგნით პროცესის გაჯანსაღებისთვის, და თვლიან, რომ მისი დატვირთვა უფრო მეტად სისტემის მიღმა საზოგადოებისთვის პროცესის გამჭვირვალობის დემონსტრირებაა.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ სასამართლო სისტემაში მენეჯერულ პოზიციებზე ქალების დაბალ წარმომადგენლობას ორი ძირითადი მიზეზი აქვს: (1) სისტემის გარეთ არსებული მიზეზი მიემართება ქალის როლთან დაკავშირებულ სტერეოტიპებს საზოგადოებაში, რომელთა არსებობაზეც თანხმდებიან როგორც სასამართლოს, ასევე საჯარო და არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები; (2) სასამართლო სისტემის შიგნით არსებულ მიზეზთან დაკავშირებით კი არასამთავრობო სექტორისა და სისტემის წარმომადგენელთა ხედვა განსხვავებულია. კერძოდ: არასამთავრობო სექტორი მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა დაბალი წარმომადგენლობის მიზეზად ასახელებს ძალაუფლების მქონე მოსამართლეთა ქსელის არსებობას სისტემის შიგნით, სასამართლო სისტემის წარმომადგენლები კი ამ მიზეზს უკავშირებენ თავმჯდომარის მენეჯერულ ფუნქციებს.

სისტემის გარეთ არსებული მიზეზი გენდერულ სეგრეგაციაში უნდა ვეძებოთ. საზოგადოებაში არსებული შეხედულებების მიხედვით, ქალს ტრადიციული ფუნქციები აქვს შესასრულებელი, რაც ობიექტურად არ აძლევს დამატებითი პროფესიული ფუნქციების შესრულების საშუალებას. ერთი მხრივ, სწორედ ეს აფიქრებინებს გადაწყვეტილების მიმღებ მამაკაცებს, რომ ქალებისთვის მენეჯერული პოზიცია მიმზიდველი არ იქნება, რადგან მათ „ოჯახში უფრო მეტი საქმე აქვთ“; მეორე მხრივ, შეიძლება თვითონ ქალები ქმნიდნენ სივრცეს ასეთი ფიქრისთვის, უარს ამბობენ რა მენეჯერული პოზიციის დაკავებაზე თუნდაც იმიტომ, რომ მათი ოჯახის წევრებისთვის არ არის სასურველი „გარე საქმეებით“ ძალიან დატვირთული ქალი ოჯახში.

ამასთან, საზოგადოებაში არსებული შეხედულებების თანახმად, მენეჯერი მამაკაცი უნდა იყოს, რადგან მართვასა და მასთან ასოცირებული პასუხისმგებლობებისთვის „თავის გართმევა მას უფრო შეუძლია, ვიდრე ქალს“. ასეთი მიდგომა აქვთ კვლევის მონაწილე არა მხოლოდ

მამაკაცებს, არამედ ქალებსაც.

სასამართლო სისტემის წარმომადგენელთა რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, მხოლოდ 14% იზიარებს მოსაზრებას (გამოკითხული ქალების 22% და მამაკაცების 3%), რომ ჩვენს საზოგადოებაში შვილებზე/ოჯახზე/საოჯახო საქმეებზე ზრუნვის მთავარი პასუხისმგებლობა ქალს ეკისრება, 31% კი არც ეთანხმება და არც უარყოფს აღნიშნულს. გავრცელებულ მოსაზრებას, რომ საოჯახო საქმეებზე ზრუნვის მხრივ მთავარი პასუხისმგებელი ქალია, არ ეთანხმება გამოკითხულთა 38% (ქალების 26% და მამაკაცების 54%).

ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 30% მიიჩნევს, რომ საზოგადოება პროფესიულ ასპარეზზე მამაკაცებისგან უფრო მოელის წარმატებას, ვიდრე ქალებისგან, 37% კი საპირისპირო მოსაზრებას აფიქსირებს (დებულებას ეთანხმება გამოკითხული ქალების 35% და მამაკაცების 25%; არ ეთანხმება ქალ რესპონდენტთა 43% და მამაკაცების 31%). ონლაინ კვლევის მონაწილეთა ეს შეხედულებები შეიძლება აიხსნას პოზიტიური ხედვებით ქალების პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებთან დაკავშირებით. კერძოდ, რესპონდენტთა 76% მიიჩნევს, რომ წლებთან ერთად ჩვენს საზოგადოებაში ქალებს პროფესიული განვითარების მეტი შესაძლებლობა მიეცათ. ამ აზრს იზიარებს ქალი რესპონდენტების 91% და მამაკაცების 59%. ონლაინ კვლევის რესპონდენტთა 72%-ის აზრით კი, ჩვენს საზოგადოებაში ქალები დღეს უფრო მეტად არიან რეალიზებული, ვიდრე 20 ან მეტი წლის წინათ. ამ მოსაზრებას ეთანხმება გამოკითხული ქალების 93%. რაც შეეხება ონლაინ კვლევის მონაწილე მამაკაცებს, მათი 45% ფიქრობს, რომ დღეს ჩვენს საზოგადოებაში ქალები მეტად არიან რეალიზებული, ვიდრე 20 წლის წინათ, 19% სრულიად არ ეთანხმება აღნიშნულ მოსაზრებას, 36%-ს კი უჭირს პასუხის გაცემა.

ქალების მიერ მენეჯერული პოზიციების ნაკლებად დაკავების მიზეზებად კვლევის მონაწილე სასამართლო სისტემის წარმომადგენლები ასახელებენ სურვილისა და ამბიციის არქონას. თუმცა, ეს აიხსნება გენდერული სეგრეგაციითა და ოჯახზე ზრუნვის პასუხისმგებლობით, რომელიც ქალის როლთან ასოცირდება.

ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 46% სრულიად არ ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ქალ მოსამართლეებს მენეჯერული პოზიციის დაკავების ნაკლები ამბიცია აქვთ, მამაკაცებთან შედარებით (ქალების 39%, მამაკაცების 55%). ამას გამოკითხულთა 23% იზიარებს. კვლევის მონაწილე 21 მამაკაცი რესპონდენტიდან არც ერთი არ ეთანხმება მოსა-

ზრებას, რომ ქალ მოსამართლეებს მენეჯერული პოზიციის დაკავების ნაკლები ამბიციია აქვთ, თვითონ ქალ რესპონდენტებს შორის კი ამ მოსაზრებას 42% იზიარებს.

ამასთან, ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 27% (ქალების 28% და მამაკაცების 25%) მიიჩნევს, რომ სხვა ქალების მსგავსად, საქართველოში მოსამართლე ქალებსაც მეტად უწევთ პასუხისმგებლობის ტვირთის აღება შვილებზე/ოჯახზე/საოჯახო საქმეებზე. მოსაზრებას არ იზიარებს გამოკითხულთა 42% (ქალების 53%, მამაკაცების 29%), რესპონდენტთა 16% კი არც ეთანხმება და არც უარყოფს დებულებას (ქალების 9%, მამაკაცების 23%).

დედებთან შვილების მეტ მიჯაჭვულობაზე ამახვილებენ ყურადღებას სასამართლო სისტემის წარმომადგენელი როგორც ქალი, ასევე მამაკაცი რესპონდენტები. ეს აიხსნება „ფსიქოლოგიური მიზეზით“, რასაც ლოგიკურად ახლავს ზრუნვის მეტი მოლოდინი დედების მხრიდან; მეორე ახსნა კი არის ასეთი მიჯაჭვულობის ხელშეწყობა თვითონ ქალების მხრიდან. შესაბამისად, სასამართლო სისტემაში დასაქმებულ ქალებსაც ურჩევნიათ, დამატებითი დრო ოჯახს დაუთმონ და არა „ადმინისტრაციულ საქმეებს“. როგორც კვლევის მონაწილე ქალები აღნიშნავენ, სწორედ თვითონ ქმნიან იმგვარ გარემოს, რომ შვილები მეტად იყვნენ დამოკიდებულნი მათზე. ისინი არ იღებენ პროფესიულ პასუხისმგებლობას, რითაც მამაკაცებს საფუძველს აძლევენ ფიქრისათვის, რომ ქალები სხვა საქმეებს ვერ გაუმკლავდებიან. აქ შეიძლება ვისაუბროთ ქალების თვითსტიგმატიზაციაზე, რადგანაც, საზოგადოებაში არსებული გენდერული სეგრეგაციის გამო, ქალების მიერ პასუხისმგებლობის აღება ქართული კულტურის პრობლემად არ აღიქმება. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ გენდერულ როლებთან ასოცირებული ტვირთის გამო ქალებისთვის მენეჯერული პოზიციები მომხიბვლელი არ არის, კვლევის მონაწილეები სასამართლო სისტემაში წარმატების მისაღწევად ქალი და მამაკაცი მოსამართლეების შანსებს თანაბრად განიხილავენ. მეტიც, სასამართლოს წარმომადგენელი კვლევის მონაწილეები გენდერულ საკითხებს აქტუალურად არ მიიჩნევენ ამ სისტემაში, მენეჯერულ პოზიციებზე მოსამართლე ქალთა დაბალ წილს კი ნაკლებად თვლიან უთანასწორობის გამოვლინებად.

სისტემის შიგნით არსებულ მიზეზებთან დაკავშირებით, კვლევის შედეგებმა უჩვენა, რომ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები სასამართლოების/პალატების/კოლეგიების თავმჯდომარეობას წარ-

მატებად აღიქვამენ; მოსამართლეთა ხედვა კი მიუთითებს, რომ წარმატება არის სამოსამართლეო პრაქტიკის განხორციელება მათ მიერ, თავმჯდომარეობა კი მხოლოდ „ადმინისტრაციული თანამდებობაა“.

სწორედ ადმინისტრაციული ფუნქციების გამო არ არის მიმზიდველი თავმჯდომარეობა მოსამართლეებისთვის, მიუხედავად იმისა, რომ არასამთავრობო და საჯარო სექტორის წარმომადგენელთა მოსაზრებით, თანამდებობას პრივილეგიებიც სდევს. პრივილეგიები კვლევაში მონაწილე მოსამართლეებმაც აღნიშნეს, თუმცა, დომინანტური დისკურსის თანახმად, თავმჯდომარეობა „დამატებითი ტვირთია“ და მას პრივილეგიები არ ახლავს.

ონლაინ კვლევაში მონაწილეთა 47% სრულიად არ ეთანხმება დებულებას, რომ სასამართლოს/კოლეგიის/პალატის თავმჯდომარეობა ქალი მოსამართლეებისთვის უფროა დამატებითი ტვირთი, ვიდრე მამაკაცებისთვის (ქალების 32%, მამაკაცების 0%). რესპონდენტთა 44% სრულიად ეთანხმება მოსაზრებას, რომ თავმჯდომარეობა დამატებითი ტვირთია როგორც ქალი, ისე მამაკაცი მოსამართლეებისთვის (ქალების 55%, მამაკაცების 31%).

ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 22% ფიქრობს, რომ სასამართლოს/კოლეგიის/პალატის თავმჯდომარეობა ნაკლებად მიმზიდველია ფინანსურად ქალი მოსამართლეებისთვისაც და მამაკაცებისთვისაც (ქალების 21%, მამაკაცების 23%). გამოკითხულთა 29% არ იზიარებს ამ აზრს (ქალების 43%, მამაკაცების 13%). რესპონდენტთა 27% არც ეთანხმება და არც არ ეთანხმება აღნიშნულ დებულებას, 22%-ს კი უჭირს პასუხის გაცემა.

კვლევის არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელ რესპონდენტთა აზრით, ქალები, რომელთაც სურთ მენეჯერულ პოზიციებზე ყოფნა, იცნობენ რა რეალობას და იციან, რომ წარმატების მიღწევის შანსები დაბალია, აღარ კარგავენ დროს ამაში და საკუთარ თავს თვითონვე ზღუდავენ. წარმატების დაბალ შანსებს არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები იმით ხსნიან, რომ გადაწვეტილებას იღებენ მამაკაცები, რომლებიც მხარს მამაკაცებს უფრო უჭერენ, ვიდრე ქალებს. კვლევის მონაწილე მოსამართლეები ამ მოსაზრებას არ იზიარებენ.

გარდა იმისა, რომ მენეჯერობის სურვილის უქონლობა ქალებში გამოწვეულია გენდერული სეგრეგაციითა და ოჯახზე ზრუნვის პასუხისმგებლობით, მოსამართლეებმა აღნიშნეს პრაქტიკოსი მოსამართლის ფუნქციის შესრულების მნიშვნელობაც. სწორედ ამ ფაქტორის გამო

მიიჩნევენ მოსამართლეები ნაკლებად მომხიბვლელად ბევრისთვის ადმინისტრაციულ საქმეებთან დაკავშირებულ თავმჯდომარის ფუნქციის შესრულებას.

თვისებრივი კვლევის მონაწილე არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთა მოსაზრებით, იმ მხრივ, რომ ქალი მოსამართლეები სხვადასხვა მენეჯერულ პოზიციაზე კანდიდატურასაც კი ნაკლებად წარადგენენ, ორი ფაქტორია გასათვალისწინებელი: (1) სტერეოტიპული გენდერული როლების შესრულების ვალდებულება; (2) გავლენიან სოციალურ ქსელებთან წვდომის არარსებობა და მენეჯერი ქალების მიმართ „არასერიოზული“ დამოკიდებულება.

საგულისხმოა, რომ სასამართლო სისტემის წარმომადგენლებისგან განსხვავებით, თავმჯდომარეებს (განსაკუთრებით, სასამართლოების თავმჯდომარეებს) ძალაუფლების მქონე სუბიექტებად სწორედ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები მოიაზრებენ.

ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ვადის გაზრდა და შედარებით მოქნილი სამუშაო გრაფიკი დასახელდა ქალ მოსამართლეთა ნამახალისებელ ღონისძიებებად. კიდევ ერთი ასეთ ზომად მოხსენიებულია სასამართლოებში ბავშვთა კუთხეების მოწყობა. თუმცა, აღინიშნა ამ ღონისძიებებთან დაკავშირებული გარკვეული რისკებიც (მაგ.: ნაკლები კონცენტრირება საქმეზე, სამუშაო პროცესის შეფერხება ერთდროულად რამდენიმე ქალის დეკრეტში გასვლისას და სხვა).

დეკრეტული შვებულებების, როგორც დასვენების მიმართ დამოკიდებულება და ამის გამო, ქალთა თვითსტიგმატიზაცია მიუთითებს ქალ მოსამართლეთა წარმატების ბარიერად არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლებმა. რაც შეეხება კვლევის სასამართლო სისტემის წარმომადგენელ რესპონდენტებს, ასეთ დამოკიდებულებას ისინი არ უარყოფენ, თუმცა აღნიშნავენ, რომ აქ იგულისხმება სამსახურში არსებული გადატვირთული რუტინისგან დასვენება და არა ის, რომ შინ ყოფნა და ბავშვზე ზრუნვა ნაკლები შრომაა.

ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ვადის გახანგრძლივებისა და სასამართლოს შენობაში ბავშვთა კუთხეების მოწყობის იდეას იზიარებენ რაოდენობრივი კვლევის რესპონდენტებიც. დეკრეტული შვებულების ვადის, სულ მცირე, 12 თვემდე გაზრდის იდეას სრულიად ეთანხმება ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 48% (ქალების 52%, მამაკაცების 44%), ბავშვთა კუთხეების სასამართლოს შენობაში მოწყობის იდეას კი სრულიად იზიარებს რესპონდენტთა 54% (ქალების 55%, მამაკაცების 53%).

მიუხედავად იმისა, რომ რაოდენობრივი კვლევის რესპონდენტები პოზიტიურად არიან განწყობილნი დეკრეტული შვებულების ვადის გაზრდისა და სასამართლოს შენობებში ბავშვთა კუთხეების მოწყობის მიმართ, ზოგადად, მათ 47%-ს (ქალების 37%, მამაკაცების 60%) უჭირს თქვას, რამდენად წაახალისებს ეს ღონისძიებები ქალ მოსამართლეთა წარმომადგენლობის გაზრდას სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში. თუმცა, აქვე აღსანიშნავია, რომ ის უფრო მეტად წამახალისებელ მექანიზმად მოიაზრება (48%), ვიდრე პირიქით, მითუმეტეს, რომ სანინალმდეგო აზრს გამოკითხულთა მხოლოდ 5% ემხრობა. დეკრეტული შვებულების ვადის გაზრდასა და სასამართლოს შენობებში ბავშვთა კუთხეების მოწყობას წამახალისებელ მექანიზმად მოიაზრებს ონლაინ კვლევის მონაწილე ქალების 58% და მამაკაცების 33%.

კვოტირებაზე, როგორც სასამართლო სისტემაში მენეჯერულ პოზიციებზე ქალების წილის გასაზრდელად საჭირო მექანიზმზე, სისტემის წარმომადგენლებს შორის ორი რადიკალურად განსხვავებული დისკურსი გამოიკვეთა: პირველის თანახმად, კვოტირება მნიშვნელოვანი მექანიზმია ქალების წილის გასაზრდელად სისტემის მმართველ რგოლში: ერთი მხრივ, ის ხელს შეუწყობს სტერეოტიპების რღვევას, რომელთა მიხედვითაც უფროსი აუცილებლად მამაკაცი უნდა იყოს (შესაბამისად, მართვაც მას შეუძლია უკეთ), მეორე მხრივ კი, სისტემას „აიძულებს“, მეტი ქალი წარმომადგენელი ჰყავდეს მმართველ რგოლში; მეორე დისკურსის თანახმად, კვოტირება პოზიტიური დისკრიმინაციაა და შეიძლება უკუშედეგი ჰქონდეს (მმართველ რგოლში ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდის ნაცვლად). ამ პოზიციის მქონე მოსამართლეთა აზრით, სწორედ იმის გამო, რომ მმართველ რგოლში პოზიციის დაკავება შეიძლება მოსამართლის გენდერულ კუთვნილებასთან უფრო ასოცირდებოდეს, ვიდრე მის პროფესიულ უნარ-ჩვევებთან, ბევრი მოსამართლე ქალი უარყოფითად არის განწყობილი კვოტირების მიმართ. შედეგად, შესაძლებელია მათ ნაკლები მოტივაცია ჰქონდეთ საკუთარი კანდიდატურის წარსადგენად მენეჯერულ პოზიციებზე.

კვლევის მონაწილე მამაკაცი მოსამართლეები ან მკვეთრად უარყოფითად არიან განწყობილნი კვოტირების მიმართ, ან არააუცილებელ მექანიზმად მიიჩნევენ მას. თუ პირველი პოზიცია ახსნილია პოზიტიური დისკრიმინაციით, მეორე შემთხვევაში მთავარი არგუმენტი ასეთია: კვოტირება „აუცილებლობას არ არის, მაგრამ არც ტრაგედია იქნება“.

კვლევის მონაწილე მოსამართლეთა მოსაზრებით, კიდევ ერთი წამახალისებელი მექანიზმი, რომელიც ქალებს სასამართლოების/კო-

ლეგიების/პალატების თავმჯდომარეობის სურვილს გაუჩინს, არის საშესაძლებლო საქმიანობასთან დაკავშირებული დატვირთვის შემცირება. ეს შესაძლებელია მოსამართლეთა რაოდენობის გაზრდით, ასევე, თავმჯდომარეებისთვის მენეჯერული ფუნქციების ჩამოშორებით.

მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა წამახალისებელ ღონისძიებებს შორის არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები ასახელებენ ქალ მოსამართლეთა ასოციაციის შექმნასაც, რაც ქალების გაძლიერებას შეუწყობს ხელს. მოსამართლეებთან ამ საკითხზე ორი განსხვავებული მოსაზრება დაფიქსირდა, კერძოდ: მამაკაცი მოსამართლეები ამ ასოციაციის შექმნის აუცილებლობას ვერ ხედავენ, თუმცა, მათი აზრით, არც „მისი არსებობაა პრობლემა“. ქალი მოსამართლეები კი ასოციაციის შექმნას ნაკლებად მიესალმებიან ორი მიზეზის გამო: (1) პრობლემების განხილვისთვის სივრცე მოსამართლეთა ასოციაციის სახით უკვე არსებობს; და (2) ქალი მოსამართლეების ასოციაციის შექმნა უარყოფითად უსვამს ხაზს გენდერულ საკითხებს, რისი აუცილებლობაც არ არსებობს, ვინაიდან „სისტემაში გენდერის პრობლემა არ არის“.

სასამართლო სისტემის წარმომადგენლები ქალ მენეჯერთა რაოდენობის გაზრდის მთავარ შედეგად განიხილავენ არსებული სტერეოტიპების ნგრევას, რაც, თავის მხრივ, სისტემაში „ისედაც არსებულ რეალობას“ დაანახებს საზოგადოებას; არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთა მოსაზრებით კი მმართველ რგოლში ქალების მეტი წარმომადგენლობა გულისხმობს ისეთი გამოცდილებების დაგროვებას სისტემაში, რომელიც ხელს შეუწყობს უფრო ჰუმანური და სამართლიანი სისტემის შექმნას, „ვიდრე შესაძლებელია მხოლოდ მამაკაცების პირობებში“.

სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში ქალ მენეჯერთა წილის გაზრდას მნიშვნელოვნად მიიჩნევს ონლაინ გამოკითხვის მონაწილეთა 24% (ქალების 41% და მამაკაცების 3%), იუსტიციის საბჭოში კი - 17% (ქალების 26%, მამაკაცების 5%). თუმცა, აქვე საგულისხმოა, რომ რესპონდენტთა 24% სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში ქალ მენეჯერთა წილის გაზრდას არ თვლის აქტუალურად, დიდი ნაწილი (46%) კი ფიქრობს, რომ ამაში ცუდი არაფერია (ქალების 38%, მამაკაცების 56%).

ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 36%-ის აზრით, სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში ქალ მენეჯერთა წილის გაზრდა მეტ მოტი-

ვაციას მისცემს სხვა ქალებს (განსაკუთრებით, ახალგაზრდებს), რომ იფიქრონ მენეჯერულ პოზიციებზე. ასე თვლის გამოკითხული ქალების 54% და მამაკაცების 15%. გამოკითხულთა 34% მიიჩნევს, რომ ეს იმ სტერეოტიპების მსხვრევას შეუწყობს ხელს, რომლის თანახმადაც, ქალები ნაკლებად ართმევენ თავს მენეჯერულ საქმიანობას (ქალების 56%, მამაკაცების 5%). აქვე საგულისხმოა, რომ გამოკითხულთა 53%-მა არ იცის/უჭირს პასუხის გაცემა სისტემის მმართველ რგოლში ქალი მენეჯერების წილის გაზრდის შესაძლო ეფექტზე (ქალების 27%, მამაკაცების 84%).

ცნობიერების ამაღლების მნიშვნელობას გაუსვეს ხაზი არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლებმა არა მხოლოდ სისტემის მმართველ რგოლში ქალთა წარმომადგენლობის გასაზრდელად, არამედ ზოგადად „სისტემის გაჯანსაღებისთვის“.

ეს საკითხი აღნიშნეს მოსამართლეებმაც, ოღონდ არა სისტემის გაჯანსაღებასთან, არამედ სასამართლო სისტემისადმი ნდობასთან მიმართებით: კვლევის მონაწილე მოსამართლეთა აზრით, სისტემას ორი მთავარი პრობლემა აქვს და არცერთი არ უკავშირდება გენდერს, რადგანაც ის „სისტემაში არ წარმოადგენს პრობლემას“. ესენია: ნდობის დაბალი მაჩვენებელი მის მიმართ და საქმეთა დიდი ნაკადი. მოსამართლეებისვე აზრით, პირველს განაპირობებს საზოგადოების დაბალი ცნობიერება სასამართლოს სისტემის საქმიანობის შესახებ, ასევე, მედია, კერძოდ, მის მიერ ტენდენციურად და ცალმხრივად გაშუქებული რეალობა.

რაც შეეხება საქმეთა დიდ ნაკადს, აქ ხაზგასმულია, რომ მოსამართლეთა მწირი რაოდენობის გამო, სასამართლო ვერ უზრუნველყოფს ეფექტიან მართლმსაჯულებას. საქმეთა დიდი ნაკადი მოქალაქეთა საჩივრებზე დროული რეაგირების საშუალებას არ იძლევა, რაც უკმაყოფილებას იწვევს და გავლენას ახდენს საზოგადოების უარყოფით განწყობაზე.

საჯარო სექტორის წარმომადგენლის აზრით, სასამართლოს მიმართ უნდობლობას განაპირობებს რეპუტაციული პრობლემების მქონე მოსამართლეთა არსებობაც სისტემაში, რაც შესაძლოა მთელი სისტემის მიმართ უნდობლობასაც იწვევდეს. მისი თქმით, აუცილებელია, სისტემას ჰყავდეს, სულ მცირე, „ნულოვანი რეპუტაციის“ მქონე მოსამართლეები.

საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას სასამართლო სისტემის მუ-

შაობის სპეციფიკაზე, რაც, პირველ რიგში, გულისხმობს მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების მიღებას მოსამართლის მიერ, კვლევის მონაწილე მოსამართლეებმა განსაკუთრებული მნიშვნელობა მიანიჭეს. ამასთან, არსებით ფაქტორად განისაზღვრა საზოგადოების სწორი ინფორმირება მედიის, პირველ რიგში, ტელევიზიის საშუალებით.

ცნობიერების ამაღლების კონტექსტში ხაზი გაესვა მოსამართლეთა აკადემიური საქმიანობის მნიშვნელობასაც და ცოდნის გაზიარებას როგორც სტუდენტებისთვის, ასევე სკოლის მოსწავლეთათვის.

3. კვლევის ძირითადი მიზნები და ამოცანები

კვლევის მთავარი მიზანია საქართველოს სასამართლო სისტემაში ქალთა დაბალი წარმომადგენლობის განმსაზღვრელი ფაქტორების კვლევა.

კვლევის კონკრეტული ამოცანები:

- სასამართლოს/კოლეგიის/პალატის თავმჯდომარეთა დანიშვნის პროცედურებისა და კრიტერიუმების განერისადმი დამოკიდებულებების გამოვლენა;
- სასამართლო სისტემაში წარმატების მიღწევის შესაძლებლობათა შეფასება ქალი და მამაკაცი მოსამართლეებისთვის;
- ქალი მოსამართლეების წარმატების ხელშემწყობი და ხელშემშლელი ფაქტორების იდენტიფიცირება;
- სასამართლო სისტემაში ქალი მოსამართლეების დანიშვნის ნამახალისებელი ღონისძიებების განსაზღვრა.

4. კვლევის დიზაინი და მეთოდოლოგია

პროექტის მიზნიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე, შემუშავდა კვლევის დიზაინი, რომელიც ითვალისწინებს როგორც თვისებრივი, ისე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებას.

თვისებრივი კვლევისას გამოყენებულია სიღრმისეული ინტერვიუებისა და ფოკუს-ჯგუფის დისკუსიის ტექნიკები, ხოლო რაოდენობრივი კვლევისას - სტრუქტურირებული ონლაინ კითხვარი.

4.1. თვისებრივი კვლევა

კვლევის სანყის ეტაპზე განხორციელდა თვისებრივი კვლევა, ორი ტექნიკის მეშვეობით: (1) სიღრმისეული ინტერვიუ და (2) ფოკუსური ჯგუფის დისკუსია.

სიღრმისეული ინტერვიუსა და ფოკუსური დისკუსიის ფარგლებში საფუძვლიანად გაანალიზდა ძირითად ინფორმანტთა და სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეთა დამოკიდებულებები, ასევე, სასამართლო ადმინისტრაციაში ქალთა რეპრეზენტაცია, წარმატებების მიღწევის ბარიერები, წახალისების მექანიზმები, ზოგადი განწყობები და შეფასებები.

თვისებრივი კვლევა ორი ძირითადი მიმართულებით ჩატარდა:

- I. სიღრმისეული ინტერვიუებისა და ფოკუსური ჯგუფების შედეგები გაანალიზდა დამოუკიდებლად, რამაც საშუალება მოგვცა, სიღრმისეულად გვეკვლია დაინტერესებულ მხარეთა მოსაზრებები კვლევის საკითხებთან მიმართებით;
- II. კვლევის თვისებრივი კომპონენტი იყო დამხმარე საშუალება რაოდენობრივი კვლევის ინსტრუმენტის (კითხვარის) შექმნისას. შედეგად, რაოდენობრივი კვლევის დროს გაიზომა ის დამოკიდებულებები/პარამეტრები, რომლებიც გამოვლინდა ინტერვიუებითა და ჯგუფური დისკუსიებით.

კვლევის ინსტრუმენტი

სიღრმისეული ინტერვიუები და ფოკუსური დისკუსიები ჩატარდა რესპონდენტთათვის მისაღებ ლოკაციაში, მათთან წინასწარ შეთანხმებულ დროს, და წარიმართა მოდერატორის მიერ წინასწარ მომზადებული გზამკვლევის მეშვეობით. კვლევის ინსტრუმენტები მომზადდა დამკვეთთან მჭიდრო თანამშრომლობით. სიღრმისეული ინტერვიუს ხანგრძლივობა იყო, საშუალოდ, 50-60 წუთი, ფოკუსური ჯგუფისა კი - 1-1.5 საათი.

სამიზნე სემენტი და კვლევის არეალი

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 18 სიღრმისეული ინტერვიუ და 6 ფოკუსური ჯგუფის დისკუსია. სიღრმისეული ინტერვიუების რესპონდენტები იყვნენ: (1) პირველი და მეორე ინსტანციის მოსამართლეები;

(2) იუსტიციის უმაღლესი სკოლის წარმომადგენლები; (3) იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრები; (4) საკანონმდებლო ორგანოს წარმომადგენლები; (5) ექსპერტები/არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები. ყველა შემთხვევაში ინტერვიუები ჩატარდა როგორც ქალ, ასევე მამაკაც რესპონდენტებთან.

ფოკუსური დისკუსიები ჩატარდა შემდეგ ჯგუფებთან: (1) თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლე ქალები; (2) თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლე მამაკაცები; (3) რაიონული სასამართლოს მოსამართლეები (ქალი/მამაკაცი); (4) სასამართლოს მენეჯერი ქალები; (5) მოსამართლის თანაშემწე ქალები; (6) სამართალმცოდნეობის სამაგისტრო პროგრამის სტუდენტი ქალები. კვლევის სამიზნე არეალი (როგორც სიღრმისეული ინტერვიუების, ასევე ფოკუსური დისკუსიებისთვის) იყო თბილისი, ქუთაისი და ზესტაფონი.

4.2. რაოდენობრივი კვლევა

მეორე ეტაპზე ჩატარდა რაოდენობრივი კვლევა ონლაინ ინტერვიუს ტექნიკის გამოყენებით. მის ფარგლებში გამოიკითხნენ მოსამართლეები, პალატისა და კოლეგიის წევრები, ასევე, სასამართლოს მენეჯერები და თანაშემწეები სამივე ინსტანციის სასამართლოში. ონლაინ კვლევის შესაბამისი ბმული პოტენციურ რესპონდენტებს გაეგზავნათ ელექტრონული ფოსტის მისამართებზე.

კვლევის ინსტრუმენტი, შერჩევა და იმპლემენტაცია

კვლევის ინსტრუმენტი შემუშავდა დამკვეთთან მჭიდრო თანამშრომლობით. კითხვარის შემუშავებისას გამოყენებული იყო თვისებრივი კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემები. მის ხანგრძლივობად განისაზღვრა 7-10 წუთი.

თვითადმინისტრირებადი კითხვარის ელექტრონული ვერსია გაიგზავნა 519 რესპონდენტთან. ჯერ 3, მერე კი 6 დღის შემდეგ რესპონდენტებთან კიდევ ერთხელ გაიგზავნა ბმული კვლევაში მონაწილეობის შესახებ თხოვნით. შედეგად 68 ონლაინ ინტერვიუ, კვლევის ცდომილება გახლავთ 11%.

ონლაინ გამოკითხვისთვის ACT იყენებს სპეციალურ პროგრამას, სადაც შევსებული კითხვარი ფიქსირდება გამომგზავნის ელექტრონული ფოსტის მისამართის შესაბამისად. აღსანიშნავია, რომ კვლევაში

რესპონდენტთა კონფიდენციალობა დაცულია და ამ მონაცემებზე წვდომა აქვთ მხოლოდ ბაზების, ველისა და ხარისხის კონტროლის მენეჯერებს.

საველე სამუშაოს დასრულების შემდეგ, მონაცემები გაიფილტრა SPSS 23.0 ვერსიის გამოყენებით. დამუშავებული ინფორმაცია გაანალიზდა კვლევის თვისებრივი კომპონენტის მონაცემებთან ერთად.

საკითხისადმი მაღალი ინტერესიდან გამომდინარე, რაოდენობრივი მონაცემები წარმოდგენილია გენდერულ ჭრილში, მიუხედავად დაბალი სტატისტიკური სანდოობისა ონლაინ კვლევის მონაწილე რესპონდენტთა რაოდენობის გამო. საკვლევი საკითხის უკეთ შესწავლისათვის, სასურველია, ჩატარდეს რეპრეზენტატიული კვლევა და, შედეგად, სიღრმისეულად გაანალიზდეს ის მთავარი ფაქტორები, რომელთა გამოც ქალები ნაკლებად იკავებენ მენეჯერულ პოზიციებს.

ცხრილი 5. კვლევის დიზაინი

თვისებრივი კვლევა		
ტექნიკა	სიღრმისეული ინტერვიუ (1) პირველი და მეორე ინსტანციის მოსამართლეები; (2) იუსტიციის უმაღლესი სკოლის წარმომადგენლები;	ფოკუსური დისკუსია (1) თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლე ქალები; (2) თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლე მამაკაცები; (3) რაიონული სასამართლოს მოსამართლეები (შერეული ჯგუფი);
სამიზნე ჯგუფი	(3) იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრები; (4) საკანონმდებლო ორგანოს წარმომადგენლები; (5) ექსპერტები/ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები	(4) სასამართლოს მენეჯერი ქალები; (5) მოსამართლის თანაშემწე ქალები; (6) სამართალმცოდნეობის სამაგისტრო პროგრამის სტუდენტი ქალები.
შერჩევის ზომა	18 ინტერვიუ	6
კვლევის არეალი	თბილისი და ქუთაისი	თბილისი და ქუთაისი
შერჩევის მეთოდი	მიზნობრივი	მიზნობრივი
ინტერვიუს/ დისკუსიის ხანგრძლივობა	50-60 წუთი	1.5-2 საათი

რაოდენობრივი კვლევა

ტექნიკა	თვითადმინისტრირებადი ონლაინ კითხვარი
სამიზნე ჯგუფი	პირველი, მეორე და მესამე ინსტანციის მოსამართლეები, სასამართლოს მენეჯერები და მოსამართლეთა თანაშემწეები
შერჩევის ზომა	68
კვლევის არეალი	საქართველო
შერჩევის მეთოდი	დამკვეთის მიერ მოწოდებული სიის ყველა წარმომადგენელი
ინტერვიუს/ დისკუსიის ხანგრძლივობა	7-10 წუთი

5. კვლევის შედეგები

5.1. სტერეოტიპები

როგორც აღნიშნულია სამეცნიერო ლიტერატურაში, მამაკაცსა და ქალს შორის აბსოლუტური განსხვავებები მთელ მსოფლიოში იდენტიურია, მაგრამ ბიოლოგიური შეზღუდვები მხოლოდ ნაწილობრივ განსაზღვრავს მათ სოციალურ როლს საზოგადოებაში. გენდერი სოციალურად კონსტრუირებული კატეგორიაა და ბიოლოგიურ განსხვავებებს არ უკავშირდება. ყველა საზოგადოებაში არსებობს შეხედულებები გენდერთან დაკავშირებულ ქცევებზე. სხვადასხვა საზოგადოებაში ეს შეხედულებები განსხვავებულია. კულტურულად განსაზღვრული როლებისათვის გამოიყენება ტერმინები მასკულინური და ფემინური. ეს ტერმინები შედარებითაა: შესაძლებელია, მამაკაცი „ფემინურად“ მოიქცეს, ქალი კი - „მასკულინურად“, რაც ნიშნავს, რომ ისინი თავიანთი საზოგადოების ნორმებისაგან განსხვავებულად იქცევიან. ფემინური და მასკულინური ქცევები თანამედროვე საზოგადოებებშიც განსხვავებულად იდენტიფიცირდება და ყველაზე უკეთ ჩანს ქალებისა და მამაკაცების გარკვეულ პროფესიებში განაწილებიდან.¹²

¹² ჰოფსტედე, გ. ჰოფსტედე, გ.ი. (2011), კულტურები და ორგანიზაციები - გონების პროგრამული უზრუნველყოფა, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისი.

ქცევების გამიჯვნა ფემინურად და მასკულინურად მხოლოდ ტრადიციულ საზოგადოებას არ ახასიათებს. როგორც ჰოფსტედები აღნიშნავენ, თანამედროვე საზოგადოებაში არსებული მოლოდინების მიხედვით, მამაკაცებს უფრო მეტად სახლის გარეთ მიღწევები უნდა იზიდავდეს. თუ ტრადიციულ საზოგადოებაში ეს ნადირობითა და ჩხუბით გამოიხატებოდა, თანამედროვე საზოგადოებაში ეკონომიკურ ტერმინებადაა ნათარგმნი. ამ უკანასკნელის თანახმად, მამაკაცები ასერტიულები, შეჯიბრების მოყვარულნი და ძლიერები უნდა იყვნენ, ქალები კი სახლის, ბავშვებისა და, საერთოდ, ადამიანების მოვლით დაკავდნენ (ანუ მათი როლი უფრო ნაზია). ამ მოდელის მიხედვით, ქალები აჩენდნენ ბავშვებს, ზრუნავდნენ მათზე და, სულ მცირე, ძუძუთი კვების პერიოდში მაინც, შვილებთან ახლოს უნდა ყოფილიყვნენ. მსგავსი მიდგომები მოქმედებს თანამედროვე საზოგადოებებშიც, რაც მამაკაცებში განამტკიცებს ასერტიულობისა და შეჯიბრის სურვილს, ქალებში კი - ფემინურ აღმზრდელობას, აგრეთვე, ურთიერთობებისა და გარემოს გაფრთხილებას.

მასკულინურობა-ფემინურობა კულტურის ერთ-ერთი განზომილებაა, რომელიც საზოგადოებებს სწორედ გენდერული როლების მიმართ მოლოდინებით განასხვავებს: (1) საზოგადოებას მასკულინური ენოდება, როდესაც ემოციური გენდერული როლები გაყოფილია: მამაკაცი ასერტიული, ძლიერი და მატერიალურ წარმატებაზე ორიენტირებული უნდა იყოს, ხოლო ქალი - მორიდებული, ნაზი და ცხოვრების ხარისხით დაინტერესებული; (2) ფემინური კი ენოდება საზოგადოებას, სადაც ემოციური გენდერული როლები ერთმანეთს ემთხვევა: მორიდებული, ნაზი და ცხოვრების ხარისხით დაინტერესებული უნდა იყოს როგორც მამაკაცი, ისე ქალი.¹³

უფრო ძლიერი და გადაადგილების მხრივ თავისუფალი მამაკაცები სახლის გარეთ, სოციალურ ცხოვრებაში დომინირებენ ხოლმე. მართალია, თანამედროვე ინდუსტრიულ საზოგადოებებში ქალებს, ცოლის, დედისა და დიასახლისის გარდა, სოციალური როლის არჩევანის უფრო დიდი თავისუფლება აქვთ, თუმცა, როგორც ჰოფსტედები აღნიშნავენ, დიდი ხანი არ არის, რაც ასეა. ქალების ზეგავლენა სახლის გარეთ როლების განაწილებაზე ჯერ კარგად არ იგრძნობა. საგულისხმოა, რომ წარმატების მისაღწევად, მასკულინურ კულტურებში ქალებიც ასერტიულები, ძლიერები და შეჯიბრის მოყვარულნი უნდა იყვნენ.

¹³ ჰოფსტედე, გ. ჰოფსტედე, გ.ი. (2011). კულტურები და ორგანიზაციები - გონების პროგრამული უზრუნველყოფა. ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისი.

ამ მოდელის მუშაობას ადასტურებს კვლევის შედეგებიც. მთავარი დისკურსის თანახმად, სიძლიერე ის მახასიათებელია, რომელიც ქალს აუცილებლად სჭირდება მენეჯერული პოზიციების დასაკავებლად და ეს არ ეხება მხოლოდ სასამართლო სისტემას. კვლევის მონაწილე როგორც სასამართლო სისტემის, ისე არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელი ქალები თავს მამაკაცებზე სუსტებად ან ნაკლებად ძლიერებად არ მიიჩნევენ. თუმცა, საგულისხმოა, რომ სტუდენტი ქალების ფოკუსური დისკუსიის მონაწილეთა მოსაზრებით, ხშირად ქალები სუსტებად წარმოაჩენენ თავს. შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ეს „სოციალურად სასურველის“ ეფექტის მიღწევას ემსახურება, რადგანაც მასკულიზური საზოგადოება ქალებისგან სწორედ სინაზის გამოვლენას მოეწონება, განსხვავებით მამაკაცისგან, რომელიც ძლიერი და ასერტიული უნდა იყოს.

კვლევის შედეგების თანახმად, ქალები თითქოს ორი ურთიერთსაზღვრავი მოცემულობისთვის ცდილობენ როლების კარგად შესრულებას: ერთი მხრივ, როგორც ქალები, ისინი უნდა იყვნენ სუსტები, მეორე მხრივ კი წარმატებისთვის აუცილებელია ძლიერებაც. მეტიც, ქალებს, როგორც „სუსტ არსებებს“, მამაკაცებზე მეტი შრომაც სჭირდებათ. ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, ქალი მოსამართლეები მამაკაცებზე მეტად ცდილობენ იმის დამტკიცებას, რომ იმსახურებენ წარმატებას და ამ პროცესში იქცევიან, როგორც „სუპერგმირები“, რომელთაც სისუსტის უფლება არ აქვთ. ეს სავსებით გასაგებია მასკულიზური კულტურითაც, რომლის ლოგიკით, წარმატების მისაღწევად ასერტიული ქცევის დემონსტრირება მნიშვნელოვანი და ქმედითი ფაქტორია როგორც მამაკაცების, ასევე ქალების შემთხვევაში. აღსანიშნავია, რომ ქალების მხრიდან მეტი შრომის აუცილებლობაზე ყურადღებას ამახვილებენ კვლევის მონაწილე სტუდენტი ქალები და არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები.

„მე ვფიქრობ, ქალები თვითონ იჩაგრავენ თავს, წარმოაჩენენ თავს სუსტებად, თითქოს რაღაც არ შეუძლიათ, სიმძიმეს ვერ აწევენ და სხვა მსგავსი რამ“. ქალი, სტუდენტი.

„მაღალ მენეჯერულ პოზიციებზე ქალებს მართლა მეტი შრომა სჭირდებათ და მეტის დამტკიცება, რაც რეალობიდან გამომდინარეობს“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„ჩვენს რეალობაში ქალებს სჭირდებათ მეტი ბრძოლა იმის დასამტკიცებლად, რომ ძლიერები არიან და იმსახურებენ მენეჯერულ პოზიციებს“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„მათ [ქალ მოსამართლეებს] რომ არავინ უთხრას, რომ ქალია, სუსტი და ვერ ართმევს თავს რალაცას და ამიტომ წუნუნებს, ისინი სუპერგ-მირებივით იქცევიან. ხელოვნურად ფარავენ რეალურად არსებულ გამოწვევებს, რაც მათ პიროვნულ პრობლემას კი არა, სისტემურ პრობლემას უკავშირდება. მათ უჭირთ, გამოიჯნონ პიროვნული და სისტემური პრობლემები და ყველაფერს პიროვნულს აბრალებენ“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

კვლევის ნარატივების თანახმად, სხვადასხვა სფეროში ბევრი წარმატებული ქალია, ისინი „დაჩაგრულები სულაც არ არიან“ და წარმატების მიღწევა შესაძლებელია, თუკი „ქალი მოინდომებს“. თუმცა, დომინანტური დისკურსის თანახმად, ქალების მიერ წარმატების მიღწევა ბევრ ბარიერს უკავშირდება, რომელთაც სწორედ გენდერი უდევს საფუძვლად. ამ კონტექსტში მთავარი ბარიერი უნდობლობაა, რომელიც უკავშირდება ქალის მიერ ზოგიერთი საქმიანობის ცუდად შესრულებას ან შეუსრულებლობას გენდერის გამო. სწორედ ამიტომ უწევთ წარმატების მისაღწევად ქალებს მეტი შრომა და მამაკაცებზე მაღალი პროფესიონალიზმის დემონსტრირება. საგულისხმოა, რომ მსგავსი სტერეოტიპებისა და ტენდენციების არსებობაზე თითქმის არ უსაუბრიათ მოსამართლე ქალებს, განსაკუთრებული ყურადღება მათზე სტუდენტებმა გაამახვილეს. არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთა მოსაზრებებში გაჟღერდა ისიც, რომ ქალ ადვოკატებს, მტკიცებულებათა მოპოვება-წარდგენასთან ერთად, უწევთ ზრუნვა იმაზეც, რომ ეს მტკიცებულებები „ნაკლებმნიშვნელოვნად არ მიიჩნიონ“ სწორედ იმის გამო, რომ ქალი ადვოკატები მოიპოვებენ.

„არ ვიცი [რატომ არ არიან ქალები თანამდებობებზე]... უფროსი ქალი რომ იყოს, თითქოს ვერ ენდობიან, არც კი განიხილავენ, რომ შეიძლება ქალი იყოს“. ქალი, სტუდენტი.

„ქალმა რომ თანამდებობა დაიკავოს, ამისთვის სჭირდება, მართლა მაგარი იყოს და პროფესიონალი, როცა იმავე თანამდებობაზე კაცს არ მოეთხოვება ასეთი სახით პროფესიონალიზმი“. ქალი, სტუდენტი.

„ჩვენ, ქალი ადვოკატები, ძლივს ვიცვავთ თავს, რომ არ გვითხრან, რომ ისტერიკიანები ვართ... და კიდევ უფრო რთულია, დაიცვა კლიენტი, მითუმეტეს, თუ ისიც ქალია“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

როგორც არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, იუსტიციის საბჭოში „არასერიოზული“ დამოკიდებულება იკვეთება მოსამართლეების მიმართ სწორედ გენდერული ნიშნით. ეს ეხებათ

როგორც ქალ მოსამართლეებს, ასევე საბჭოს არამოსამართლე წევრებს. რესპონდენტთა თქმით, ამისი ერთ-ერთი ინდიკატორია მოსამართლეებისთვის „ქალბატონოთი“ მიმართვა, როდესაც სურთ მათი გენდერული კუთვნილების ხაზგასმა. ასეთი მაგალითები სასამართლო დარბაზებშიც გვხვდება. თუმცა, თვითონ მოსამართლე ქალების თქმით, „ქალბატონოთი“ მათ ძირითადად ბრალდებულები მიმართავენ, რომელთაც არ იციან, რომ მოსამართლეს „ბატონოთი“ უნდა მიმართონ.

„აქვთ ეს დამოკიდებულება, რალაცნაირი არასერიოზული. ჰგონიათ, რომ თუ ქალები არიან, იმართებიან კაცების მიერ. მაგალითად, ქმრის მიერ მათ [საბჭოს წევრი ქალები] მართვაზე აქცენტის გადატანა ხდება, თითქოს ქალები ნაკლებად დამოუკიდებელნი არიან და მათ მეტი შეიძლება აკადრონ. კაცების მიმართ არ არიან აგრესიულები, ქალების მიმართ კი აგრესიის გამოხატვას არც ერიდებიან“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი

„პატერნალისტური მიდგომებია ხშირი, მაგალითად, „თქვენ, მანდილოსნები“. როცა სჭირდებათ, ჩვენს მტკიცებულებებს დაუნიონ მნიშვნელობა, შეიძლება თქვან: „რა ნერვიულები ხართ“, „ხმას დაუნიეთ“. ისინი ყვირიან და მათთვის ეს შეიძლება, მაგრამ როგორც კი ქალი აუნწევს ხმას, აუცილებლად ხაზგასმა იმაზე, რომ ქალები აწყობენ ისტერიკას, არიან ნერვიულები, „თქვენ, ქალი ხართ და ამას როგორ გაიგებთ“ არის მათი დამოკიდებულება“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი

„როგორც კი შემოდის მსგავსი ნარატივი, მაშინვე ხდება „მანდილოსნების პოზაში“ ჩვენი მოთავსება და ჩვენც ვინწყებთ ფიქრს იმაზე, მე რომ ქალი ვარ, ასე უნდა ვიფიქრო და არა სხვაგვარად“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„ქალბატონო მოსამართლეთი“ მოგვემართავენ ძირითადად ბრალდებულები, არ იციან ეს თემა უბრალოდ“. ქალი, მოსამართლე.

რადიკალურად განსხვავებულია კვლევის მონაწილე როგორც ქალი, ასევე მამაკაცი მოსამართლეების ხედვები. მათი მტკიცებით, „მოსამართლეს სქესი არ აქვს“ და ეს მუშაობს როგორც პირის მოსამართლედ გამწესებამდე, ასევე მას შემდეგაც. პირველ შემთხვევაში მოსამართლეები გულისხმობდნენ, რომ ქალებსაც და მამაკაცებსაც თანაბრად ბევრი შრომა სჭირდებათ წარმატების მისაღწევად (ანუ მოსამართლედ გასამწესებლად); მეორე შემთხვევაში კი მთავარი არგუ-

მენტები ეხებოდა მსგავს დატვირთულობას საქმეებით და პროცესზე მხარეების დამოკიდებულებას მოსამართლეთა მიმართ. მათი მტკიცებით, ეს უკანასკნელი მოსამართლეთა გენდერზე არ არის დამოკიდებული.

როგორც აღინიშნა, კვლევის მონაწილე არასამთავრობო სექტორისა და სტუდენტთა ჯგუფის წარმომადგენელთა მოსაზრებებს ნაკლებად იზიარებენ თვითონ მოსამართლე ქალები. მათი მსჯელობის მთავარი დისკურსი იმაზე მიუთითებს, რომ მოსამართლის სტატუსის მოსაპოვებლად „კაცსაც და ქალსაც ბევრი შრომა სჭირდება“ და მათ არ უნევთ მამაკაც მოსამართლეებზე მეტი მუშაობა.

კვლევის მონაწილეთა თქმით, „ჭკუა“ საზოგადოებაში აღქმულია კაცის მახასიათებლად და მისი ქალებისთვის მიწერა კომპლიმენტად მიიჩნევა, რაც არცთუ მისასალმებელია. აღსანიშნავია, რომ დისკუსიებისას გაიჟღერა მოსაზრებამ, რომლის თანახმადაც, მენეჯერი ქალები „ვაჟკაცურები“ უნდა იყვნენ: ასეთი „ქალი სიტუაციას მამაკაცის ტოლად და სწორად უმკლავდება“.

„მომხვდა ყურში, რა ჭკვიანია, კაცის ჭკუა აქვს თავშიო და ასეთი შეურაცხყოფა ჩემთვის არავის არ მოუყენებია“. ქალი, მოსამართლე.

„მახსოვს, ჩემს ბავშვობაში ერთ-ერთი ტრავმა იყო ჩემთვის, დირექტორი რომ ამბობდა, ეს ისეთი ნიჭიერი ბავშვია, კაცის ტვინი აქვსო. ეგონა, კარგ რაღაცას ამბობდა, რეალურად კი მწყინდა. ეს არის რეალური ტრავმა, რომელიც იმას კი არ გეუბნება, შენ როგორი ნიჭიერი ხარ, იმას გეუბნება, რომ შენ იდეაში ვიღაცაზე უარესი ხარ, ოღონდ შენ ერთი კონკრეტული ხარ, რომელიც პრივილეგირებულ კასტასთან ახლოს მიხვედი“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

მოსამართლეებისგან და სასამართლო სისტემის სხვა წარმომადგენელი რესპონდენტებისგან განსხვავებით, სტუდენტი გოგონების ჯგუფში გაჟღერდა მოსაზრება, რომლის თანახმადაც, „კაცები უფრო გონიერები არიან, ვიდრე ქალები“. თუმცა, აღნიშნული დისკურსი დომინანტური არც სტუდენტი გოგონების ჯგუფში ყოფილა: ხაზი გაესვა, რომ ეს მაინც სტერეოტიპული შეხედულებაა, ქალებიც „ისეთივე გონიერები არიან, როგორც კაცები“ და თუ რამე უქმნის ქალებს დაბრკოლებას, არის „გამბედაობის არქონა“. ეს უკანასკნელი ჯგუფის წევრთა მიერ აღქმულია, როგორც სოციალიზაციის პროცესის შედეგი, რომელიც ქართულ კულტურაში გოგონებისა და ბიჭებისგან განსხვავებული როლების შესრულებას მოითხოვს. კერძოდ, ბიჭი „ძლიერი“,

გოგო კი „ნაზი“ უნდა იყოს. მართალია, აღინიშნა, რომ ყოველი შემდეგი თაობა ნაკლებად არის ამგვარი სტერეოტიპების „მსხვერპლი“, მაგრამ ცალსახად დადებითი განწყობა, რომ ახალი თაობა შეძლებს ამ სტერეოტიპის ბოლომდე დამარცხებას, არ გამოვლენილა. „ნაზი ქალის“ მიმართ არსებული განსხვავებული მოლოდინებით აიხსნება სწორედ ქალების პირადი ცხოვრების ამსახველი კადრების გავრცელების პრაქტიკა საქართველოში.

„კაცები უფრო ისეთები [ჭკვიანები] არიან... აი, უნივერსიტეტში როცა აბარებენ, ბიჭები უფრო იღებენ მეტ დაფინანსებას, ვიდრე გოგოები“. ქალი, სტუდენტი.

„ის, რომ ოჯახში თავი კაცი უნდა იყოს, ყველაფერი კაცმა უნდა გადანიშნოს და ქალი უნდა იყოს ბავშვების აღმზრდელი, მოდის ბებიებისა და ბაბუების თაობიდან, ნაკლებად ჩვენი მშობლების თაობიდან, მაგრამ მაინც ასე გავიზარდეთ და ახალი თაობა, ვინც ახლა იზრდება, ისინი უკვე ასე აღარ გაიზრდებიან, სავარაუდოდ“. ქალი, სტუდენტი.

„შენ რადგან ქალი ხარ, უნდა იფიქრო შენს ოჯახზე და ზედმეტი რაღაც არ უნდა წამოგცდეს, რომ ვიღაცამ მერე სხვანაირად არ ილაპარაკოს შენზე, როგორც ქალზე. მამაკაცების სითამამე უფრო მისაღებია თითქოს. ეს, რა თქმა უნდა, საზოგადოების სტერეოტიპია, რომ ქალების სითამამეს ახშობენ“. ქალი, სტუდენტი.

„ახლა ვიდუკადრებზე და რაღაცეებზე რომ ატყდა ამბავი, ქალი რადგან არის, იმიტომ არის ასეთი აჟიოტაჟი... მამაკაცი რომ ყოფილიყო, შეიძლება ასეთი გახმაურებული არ ყოფილიყო და არც მიექციათ ყურადღება. არც გავრცელებულიყო. უბრალოდ, რადგან ქალია, დედაა, ამიტომაც უსვამენ ხაზს“. ქალი, სტუდენტი.

როგორც კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, უკვე სისტემაში დასაქმებული ქალები და მამაკაცები ნაკლებად ფიქრობენ ასე, მაგრამ საზოგადოების აზრით, სასამართლო „კაცის ადგილია“ და ქალები, რომლებიც იქ მუშაობენ, „მამაკაცურები“ არიან. ეს მახასიათებელი ყველაზე ხშირად ისეთ თვისებებთან ასოცირდებოდა, როგორიცაა სიძლიერე და სიმკაცრე. თუმცა, ასევე ხაზგასმული იყო, რომ ამ თვისებების მატარებლად საზოგადოება მიიჩნევს არა მხოლოდ სასამართლო სისტემაში დასაქმებულ, არამედ იურისტ და, „ზოგადად, ყველა რეალიზებულ ქალს“.

„ძალიან ბევრი ადამიანია ისეთი, ვინც ფიქრობს, რომ სასამართლო უფრო კაცის საქმეა და იქ შენ პლუს სხვა რამეს ვერ გააკეთებ“. ქალი,

მოსამართლის თანაშემწე.

„არსებობს დამოკიდებულება, რომ ის [მოსამართლე ქალი] ძლიერია, მკაცრია... ეს მხოლოდ სასამართლოს არ შეეხება, ზოგადად, იურისტების და, ზოგადად, რელიგებულ ქალების მიმართ მგონია, რომ ასეთი სტერეოტიპია“. ქალი, მოსამართლის თანაშემწე.

სამეცნიერო ლიტერატურის მიხედვით, კვლევები ადასტურებს, რომ სასამართლო სისტემა უმეტესად აღქმება „მამაკაცების ან მამაკაცებზე ორიენტირებულ კულტურად“. კაცი მოსამართლე ე.წ. „ავტორიტეტული მცოდნის“ ერთგვარ სინონიმად გვევლინება, ავტორიტეტის ცნება კი, თავის მხრივ, ხშირად სწორედ მასკულინობას უკავშირდება.¹⁴

თვისებებთან მიმართებით კვლევის მონაწილე მოსამართლეები მიიჩნევენ, რომ მმართველ რგოლში პოზიციების დასაკავებლად, მთავარია, ქალებსაც და მამაკაცებსაც მენეჯერული უნარები ჰქონდეთ. სხვა თვისებებზე აქცენტი ნაკლებად გაკეთდა. ზოგადად კი როგორც ქალი, ასევე მამაკაცი მოსამართლეების მიერ ქალების მახასიათებლად განისაზღვრა შრომისმოყვარეობა, პასუხისმგებლობა და რამდენიმე საქმის ერთდროულად კეთების უნარი, მიუხედავად პროფესიისა.

„[ქალი] სტრესულ სიტუაციაში უფრო ადვილად პოულობს გამოსავალს, ვიდრე მამაკაცი, შრომისმოყვარეობას უფრო ვიტყვოდი. მამაკაცები ცოტა ზარმაცები ვართ... მამაკაცს ორი საქმის ერთად კეთება არ შეუძლია და ქალბატონს შეუძლია, ჭურჭელი გარეცხოს, თან ბავშვს აჭამოს და სხვა“. კაცი, მოსამართლე.

„ჩვენ [ქალებს] შეგვიძლია ისე გავანაწილოთ ყველაფერი, რომ ყველა საქმეს თავის დრო, ყურადღება და პასუხისმგებლობა დავუთმოთ... რამდენიმე საქმე ერთდროულად გავაკეთოთ. მე არ ვამბობ, რომ ქალები რალაც ფენომენალური ნიჭით და უნარებით გამოირჩევიან, მაგრამ...“. ქალი, მოსამართლე.

¹⁴ Feenan, D. (2008), Women Judges: Gendering Judging, Justifying Diversity in JOURNAL OF LAW AND SOCIETY VOLUME 35, NUMBER 4, DECEMBER.

5.2. სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში თავმჯდომარეთა შერჩევის კრიტერიუმები

კვლევის შედეგების თანახმად, სასამართლოების/კოლეგიების/პალატების თავმჯდომარეთა არჩევა-დანიშვნის კრიტერიუმების განერასთან დაკავშირებით ორი დიამეტრულად განსხვავებული დისკურსი გამოიკვეთა. არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთა მოსაზრებით, კრიტერიუმებისა და პროცედურების არარსებობა პრობლემატურია, რადგან პროცესი არ არის გამჭვირვალე და სხვადასხვა ჯგუფს სუბიექტური გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობას აძლევს. ამ პოზიციის მომხრეთა აზრით, სწორედ იმის გამო, რომ არ გაჩნდეს კითხვები პროცესის გამჭვირვალეობასთან დაკავშირებით, აუცილებელია, თავმჯდომარედ დანიშვნის კრიტერიუმები ნათლად გაიწეროს. ამ სექტორის წარმომადგენლები მიიჩნევენ, რომ პრობლემას ქმნის არა მხოლოდ სასამართლოების/კოლეგიების/პალატების თავმჯდომარეთა, არამედ მათი მოვალეობის შემსრულებელთა დანიშვნის კრიტერიუმების არარსებობაც. მიუხედავად იმისა, რომ დამკვიდრებულია გასაუბრების პრაქტიკა, მათი აზრით, გასაუბრებისთვის შერჩეული კანდიდატების ვინაობა განისაზღვრება გავლენიან ჯგუფთან ახლოობლით.

„კი უსვამენ რაღაც კითხვებს იმ პირებს, ვისაც იწვევენ გასაუბრებაზე, მაგრამ რადგან არანაირი კრიტერიუმი არ არსებობს, ვერავინ, ვერც ობიექტური დამკვირვებელი, ვერც კონკურენტი გარედან ვერ ხვდება, რის მიხედვით ხდება ვინმეს არჩევა-დანიშვნა... თუ კარგად დავაკვირდებით, ხელოვნურად იქმნება კონკურენტული გარემო და ისეთი ადამიანები გადიან გასაუბრებას, რომლებმაც, მაგალითად, სააპელაციოს მუშაობის თავისებურებებზე ნაკლებად იციან, რადგან სულ რაღაც 2 თვის წინ გადმოვიდნენ სისტემაში“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„პრაქტიკა იმგვარია, რომ პირი შეიძლება მოვალეობის შემსრულებელი იყოს 2, 3, 4 და 5 წელიც, რაც კიდევ უფრო მონყვლადს ხდის კონკრეტულ პირს საბჭოს ხელში“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

აღსანიშნავია, რომ სასამართლოს/კოლეგიის/პალატის თავმჯდომარეთა დანიშვნისას პროცედურებისა და კრიტერიუმების არქონა პრობლემად არის იდენტიფიცირებული „ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციისა“ და „საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველოს“ იუსტიციის საბჭოს მონიტორინგის 2018 წლის ანგარიშში. ხაზგასმულია, რომ ეს საბჭოს წევრებს აძლევს შეუზღუდავ შესაძლებლობას,

რომ თავმჯდომარეები თანამდებობაზე სუბიექტური შეხედულებით დანიშნონ. მეტიც, ანგარიშის თანახმად, კრიტიკერიუმების არქონა ხელს უწყობს თავმჯდომარეთა არასათანადო გავლენის შენარჩუნებას როგორც სასამართლო სისტემაში, ისე ცალკეულ მოსამართლეზე, ქალ მოსამართლეებს კი ხელოვნურ ბარიერებს უქმნის ადმინისტრაციული თანამდებობების დაკავებაში.¹⁵

კვლევის მონაწილე არასამთავრობო სექტორის ერთ-ერთმა წარმომადგენელმა მიუთითა მსმენელებთან დაკავშირებით შეცვლილ პრაქტიკაზეც. როგორც აღინიშნა, ბოლო წლის განმავლობაში დაიხურა მსმენელთა შერჩევის პროცესი, რაც კიდევ უფრო მეტ კითხვებს აჩენს კრიტიკერიუმებსა და პროცედურებთან მიმართებით. არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელ რესპონდენტთა მოსაზრებით, კრიტიკერიუმების გასაწერად მთავარია პოლიტიკური ნება. ამ მიმართულებით პოზიტიური ნაბიჯების გადადგმაში ხაზი გაესვა დონორების როლსაც, რომელთა „დაკვეთის“ შემთხვევაშიც შესაძლებელი იქნება კონკრეტული შედეგის მიღწევა.

რაც შეეხება კვლევის მონაწილე მოსამართლეებს, მათთან გამოვლენილი მთავარი მოსაზრების თანახმად, სისტემის მენეჯერულ პოზიციებზე მოსამართლეთა დანიშვნის კრიტიკერიუმების განერა არაეფექტიანი იქნება რამდენიმე მიზეზის გამო. ერთ-ერთია ის, რომ კრიტიკერიუმების დანერგვა შეზღუდავს ბევრ მოსამართლეს საკუთარი კანდიდატურის წარდგენის მხრივ, რაც გაართულებს პროცესს. კანდიდატთა შეზღუდვის ერთ-ერთ მთავარ არგუმენტად სახელდება არჩევანის გაკეთება აუცილებლად სასამართლოებში არსებულ მოსამართლეებს შორის. შესაბამისად, თუ კრიტიკერიუმები გაინერგება, შესაძლებელია, ბევრი სასამართლო, განსაკუთრებით, რეგიონულ დონეზე, თავმჯდომარის გარეშე დარჩეს.

*„რა სავალდებულოა კანონში იყოს განერილი [კრიტიკერიუმები]?!“
ქალი, მოსამართლე.*

„კრიტიკერიუმის დადგენა ნიშნავს, რომ ვიღაც შეზღუდო და ვიღაც - არა. კრიტიკერიუმი როცა არ არის, ყველას შეუძლია კონკურსში მონაწილეობა და კრიტიკერიუმის დანერგვის აუცილებლობას ვერ ვხედავ. თუ კონკურსს აცხადებ და კონკურსის საფუძველზე არჩევ და მსურველი ერთი ადამიანია, არავის არ უნდა დანარჩენს მისთვის კრიტიკ-

¹⁵ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მონიტორინგის ანგარიში. (2018). N6, თბილისი. <https://www.gyla.ge/files/banners/%E%206.pdf>

რიუმის დანესება... შეიძლება, მან კრიტიკრიუმში ვერ დააკმაყოფილოს. გამოდის, რომ სასამართლო თავჯდომარის ან კოლეგიის თავჯდომარის გარეშე უნდა დარჩეს..“. კაცი, მოსამართლე.

„არჩევით რომ არ არის ეს თანამდებობა, კრიტიკრიუმები ვერც იქნება განერილი, ვერ დადგინდება კონკრეტული კრიტიკრიუმში, თუ კანონში არ იქნა ჩანაწერი არჩევის თაობაზე. ამ ეტაპზე არ არის არჩევითი და შესაბამისად, საბჭო იღებს გადაწყვეტილებას იმ კონტიგენტის გათვალისწინებით, ვინც არის იმ კონკრეტულ სასამართლოში“. ქალი, მოსამართლე.

„მე შეიძლება საერთოდ არ ჩავთვალო აუცილებლად იმ კანონში ჩანერილი უნარ-ჩვევები, მაგრამ ადგილზე ვმუშაობ და ვხედავ, ესა თუ ის თანამშრომელი რა საქმიანობას ეწევა, რას აკეთებს სასამართლოსათვის, შეუძლია თუ არა მას, რაიმე გააკეთოს და [სასამართლოს] წინსვლას შეუწყოს ხელი. ამას რად უნდა კანონში მითითება“? კაცი, მოსამართლე.

მოსამართლეთა აზრით, პრობლემა არც კრიტიკრიუმების არარსებობაა და არც მათი განერა. აღსანიშნავია, რომ, თუ კვლევის მონაწილე არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები კრიტიკრიუმების არარსებობას აღიქვამენ საბჭოს წევრების მიერ სუბიექტურ გადაწყვეტილებათა მიღების შესაძლებლობად, კვლევის მონაწილე მოსამართლეთა ნაწილის აზრით, კრიტიკრიუმების განერით პროცესი კიდევ უფრო სუბიექტური გახდება. ამ პოზიციის მომხრეთა არგუმენტიცა, კრიტიკრიუმების განერა შეზღუდავს ბევრ მოსამართლეს საკუთარი კანდიდატურის წარდგენის მხრივ; ამასთანავე, იზრდება რისკი, რომ ისინი კონკრეტულ პირებზე იქნება მორგებული. მეტიც, როგორც ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, განერის შემთხვევაში იზრდება შანსი, რომ ამ მოთხოვნებს მაინც ის ადამიანები დააკმაყოფილებენ, რომლებიც განერის გარეშეც აკმაყოფილებდნენ კრიტიკრიუმებს და სხვებისთვის არც არაფერი შეიცვლება. არგუმენტად მოყვანილია ადმინისტრაციული პოზიციების მწირი რაოდენობა სასამართლო სისტემაში და, შესაბამისად, კანდიდატთა შეზღუდული არჩევანი.

„უფრო სუბიექტური იქნება, თუ გაიწერება. ეს გზას მოუჭრის კანდიდატებს, რომ ვისაც ექნება სურვილი, ყველა მივიდეს და გადაწყვეტოს თავმჯდომარეობა. იქ აუცილებლად ამ კრიტიკრიუმში ჩანერენ, რომ უნდა ჰქონდეს მენეჯერული უნარების ამდენი და ამდენი წლის გამოცდილება... აუცილებლად მოერგება პერსონებს“. ქალი, მოსამართლე.

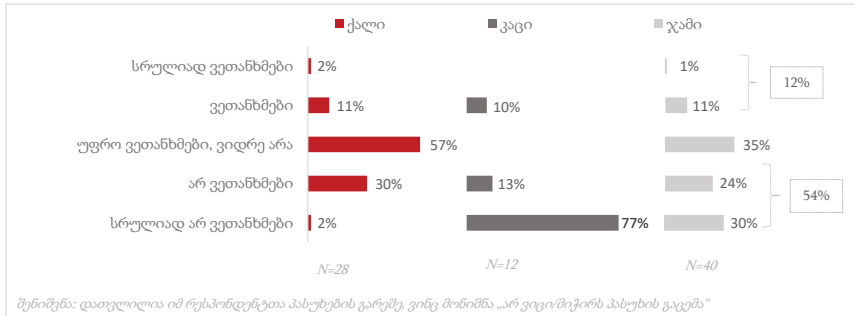
„როცა პარლამენტმა მიიღო უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეთა შესახებ კრიტერიუმები, გაინერა იქ ერთ-ერთი პუნქტი, რომ ჩაბარებული უნდა ჰქონდეს მოსამართლის საკვალიფიკაციო გამოცდა. არამოსამართლე წევრები და საზოგადოების გარკვეული ნაწილი ამბობს, რომ ეს არის პერსონიფიცირება... ის თუ პერსონიფიცირებაა, ეს არ არის პერსონიფიცირება, რომ კრიტერიუმები შეეფუძნით“? ქალი, მოსამართლე.

„სასამართლო სისტემაში ხომ არ არის ბევრი ადმინისტრაციული საქმიანობა? ძალიან მოკლე წრეს აქვს ის გამოცდილება, რასაც ისინი მოითხოვენ და იქ ჩანენ. შესაბამისად, ისევ ის ხალხი მოხვდება, ვისაც კრიტერიუმს გაუნერ, ვისაც უკვე ჰქონდა ადმინისტრაციული საქმიანობის გამოცდილება“. ქალი, მოსამართლე.

„შეზღუდულია თავმჯდომარეების რაოდენობა, პალატები და კოლეგიები დიდ სასამართლოებში არსებობს მხოლოდ. ეს არ არის რაიონული დონის სასამართლოში. შეიძლება ვიღაცას სურდეს კიდევ, თავად საბჭოსაც ჰქონდეს სურვილი, მაგრამ შეზღუდულია [რაოდენობა]..“. ქალი, სასამართლოს მენეჯერი.

შეიძლება ითქვას, რომ კვლევის თვისებრივი კომპონენტის მონაწილეთა მოსაზრება დასტურდება რაოდენობრივი კვლევის შედეგებითაც. ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 40%-ს უჭირს თქმა, ეთანხმება თუ არა დებულებას, რომ სასამართლოს/კოლეგიის/პალატის თავმჯდომარის დანიშვნის პროცედურებისა და კრიტერიუმების გაინერა თავმჯდომარეთა თანამდებობაზე დანიშვნის პროცესს ნაკლებად სუბიექტურს გახდიდა, თუმცა, 54% იმ რესპონდენტებისა, რომლებმაც პასუხი გასცეს ამ კითხვას, არ ეთანხმება აღნიშნულ მოსაზრებას; გამოკითხულთა 35% დებულებას „უფრო ეთანხმება, ვიდრე არა“; 12% კი იზიარებს მას. იმ 28 რესპონდენტი ქალიდან, რომლებმაც შეაფასეს ზემოხსენებული დებულება, 32% არ ეთანხმება მოსაზრებას, 12 მამაკაციდან კი 90% არ იზიარებს მას (აქედან 77% დებულებას სრულიად არ ეთანხმება).

გრაფიკი 1. რამდენად ვეთანხმებით მოსაზრებას, რომ სასამართლოს/კოლეგი-ის/პალატის თავმჯდომარის დანიშვნის პროცედურებისა და კრიტერიუმების განერა თავმჯდომარეების თანამდებობაზე დანიშვნის პროცესს ნაკლებად სუბიექტურს გახდიდა?



მართალია, კვლევის თვისებრივი კომპონენტის მონაწილე მოსამართლეებთან დომინანტურია დისკურსი, რომ არ არსებობს კრიტერიუმების განერის აუცილებლობა, თუმცა გამოითქვა განსხვავებული მოსაზრებებიც. კერძოდ, სასამართლოების/კოლეგიების/პალატების თავმჯდომარეების დანიშვნის კრიტერიუმების განერა შეიძლება პოზიტიური იყოს. ამის მთავარ არგუმენტად დასახელდა პროცესის გამჭვირვალობა. აღინიშნა ისიც, რომ კრიტერიუმების განერა „პირადი ნაცნობობის“ მიხედვით მნიშვნელოვნად ამცირებს მოსამართლეთა დანიშვნის ალბათობას. ამასთან, კრიტერიუმების განერის მომხრე მოსამართლეები არსებით მნიშვნელობას ანიჭებენ უშუალოდ კრიტერიუმებზე მსჯელობას. მეტიც, ერთ-ერთი მოსაზრებით, უნდა გაინეროს ისეთი კრიტერიუმებიც, როგორცაა უცხო ენებისა თუ კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა, მენეჯერული უნარები და საერთო სპეციალიზაცია. აქ საზგასასმელია, რომ მომხრეები კრიტერიუმების განერას ნაკლებად მიიჩნევენ აუცილებელ ნაბიჯად უშუალოდ სისტემის შიგნით პროცესის გაჯანსაღებისთვის, და თვლიან, რომ მისი ფუნქცია უფრო მეტად სისტემის მიღმა საზოგადოებისთვის პროცესის გამჭვირვალობის დემონსტრირებაა.

„რატომაც არა?! შეიძლება, რომ იყოს [კრიტერიუმები], რომ შეფასდეს რაღაც“. კაცი, მოსამართლე.

„მაშინ ,როცა კრიტერიუმი არის განერილი, თითქოს პროცესი უფრო გამჭვირვალეა და ნაკლები ოპონენტი გყავს..“. ქალი, მოსამართლე.

„სისტემას კი არ აქვს პრობლემა, მაგრამ კითხვები რომ არ გაჩნდეს

იგივე მედიის, არასამთავრობოების წრეებში, ამისთვის კარგი იქნება [კრიტიკერიუმების განერა]..“. ქალი, მოსამართლე.

„უნდა იყოს კრიტიკერიუმები აუცილებლად, უცხო ენის ცოდნა შეიძლება ერთ-ერთ კრიტიკერიუმად ჩაითვალოს, იმიტომ, რომ მოდიან უცხოელი სტუმრები და ელემენტარული სასაუბრო ენა უნდა იცოდეს. კომპიუტერის რალაცა გარკვეულ დონეზე ცოდნაც საჭიროა, უნდა გქონდეს სერტიფიკატი, ასევე, მენეჯერული უნარ-ჩვევები... ვინრო პროფილითაც არ უნდა იყოს ის თავმჯდომარე, მე შეიძლება სისხლში ძალიან ძლიერი ვარ, მაგრამ სამოქალაქოში არაფერი არ ვიცი..“. ქალი, მოსამართლე.

ამ პოზიციის მომხრე ერთ-ერთი მოსამართლის აზრით, ისეთი კრიტიკერიუმის არსებობა, როგორცაა ასაკობრივი ზღვრის დაწესება, მნიშვნელოვანია ქალ მოსამართლეთა წასახალისებლად. მისი არგუმენტით, ეს გაზრდიდა ქალ მოსამართლეთა მიერ თავმჯდომარის პოზიციის დაკავების შანსებს. აქ საგულისხმოა გენდერული სეგრეგაციის მნიშვნელობა, რომლის თანახმადაც ქალებს ოჯახზე ზრუნვის მეტი პასუხისმგებლობა ეკისრებათ. შესაბამისად, შესაძლებელია, შედარებით უფროსი ასაკის ქალ მოსამართლეებს მეტად ჰქონდეთ მენეჯერული პოზიციების დაკავების სურვილი, რადგან, წლებთან ერთად, მცირდება შვილებზე ზრუნვის პასუხისმგებლობა.

„წლები რომ გემატება, გამოცდილება გემატება და მეტად თავდაჯერებული ხდები, ოჯახიც მერე უფრო გინყობს ხელს, ბავშვების პრობლემაც ნაკლებად გაქვს. მე რომ ახლა პატარა შვილები მყავდეს, როგორ მოვახერხებდი თავმჯდომარეობას?! თავმჯდომარესთან დაკავშირებით უნდა იყოს ასაკობრივი ზღვარი“. ქალი, მოსამართლე.

5.3. მენეჯერულ პოზიციებზე ქალების დაბალი წარმომადგენლობითობის მიზეზები

სამეცნიერო ლიტერატურაში გენდერზე საუბრისას „შუშის ქერის“ მეტაფორას იყენებენ იმ ბარიერების აღსაწერად, რომლებიც ხელს უშლის ქალებს კოლეგა მამაკაცების მსგავსი წარმატების მიღწევასა და საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციების მაღალი პოზიციების დაკავებაში, (განათლების, კვალიფიკაციისა თუ პროფესიული მიღწევების მიუ-

ხედავად).¹⁶ სამეცნიერო ლიტერატურაში აღწერილია, რომ ამ უხილავ ბარიერებს განაპირობებს ტრადიციები და სტერეოტიპები, საოჯახო პასუხისმგებლობათა არათანაბარი განაწილება ქალებსა და მამაკაცებს შორის, მხარდაჭერის არქონა უფროსობის მხრიდან, არსებული სა-მსახურებრივი ურთიერთობების ჰომოსოციალურობა და სხვა. „შუშის ჭერის“ თეორიის მიხედვით, ვერტიკალური სეგრეგაცია იმით აიხსნება, რომ ქალების დასაქმების მაჩვენებლის ზოგადი ზრდის მიუხედავად, მათი რაოდენობა გადანყვეტილების მიმღებ და აღმასრულებელ პოზიციებზე სწორედ უჩინარი ბარიერების გამოა შეზღუდული.

დასაქმების ბაზარზე ქალთა მიმართ უთანასწორო მოპყრობის აღმნიშვნელი ტერმინი „შუშის ლიფტი“ აღწერს ვითარებას, როდესაც ქალებით დომინირებულ სფეროში მამაკაცებს ენიჭებათ უპირატესობა მენეჯერების, კოლეგებისა და კლიენტების მხრიდან. შესაბამისად, მამაკაცებს კარიერული წინსვლის უფრო მეტი შანსი აქვთ, ვიდრე ქალ კოლეგებს.

ფემინისტ მკვლევრთა მტკიცებით, ქალები, რომლებიც თავიანთი კარიერის განმავლობაში ახერხებენ „შუშის ჭერის“ გარღვევას და მაღალ პოზიციებს იკავებენ, ადრე თუ გვიან მაინც აწყდებიან ბარიერებს, რომლებიც მათ არ აძლევს პროფესიული იერარქიული კიბის სათავეში მოქცევის საშუალებას.

რაც შეეხება კვლევას, როგორც მისი შედეგები უჩვენებს, სასამართლო სისტემაში მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა დაბალი წარმომადგენლობა აიხსნება ორი ძირითადი მიზეზით, რომლებიც არსებობს სისტემის გარეთ და სისტემის შიგნით. (1) სისტემის გარე მიზეზი გახლავთ საზოგადოებაში ქალის როლთან დაკავშირებული სტერეოტიპები, რომელთა არსებობაზეც თანხმდებიან როგორც სასამართლოს, ასევე საჯარო და არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები; (2) უშუალოდ სასამართლო სისტემის შიგნით არსებულ მიზეზზე კი არასამთავრობო სექტორისა და სისტემის წარმომადგენელთა ხედვები განსხვავებულია. კერძოდ, არასამთავრობო სექტორი მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა დაბალ წარმომადგენლობას უკავშირებს ძალაუფლების მქონე მოსამართლეთა ქსელის არსებობას სისტემის შიგნით; სასამართლო სისტემის წარმომადგენელთა მტკიცებით კი მიზეზი ასოცირდება თავმჯდომარის მენეჯერულ ფუნქციებთან.

¹⁶ <http://dictionary.css.ge/content/glass-ceiling>

სისტემის გარეთ არსებული მიზეზი

სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში ქალთა დაბალი წარმომადგენლობის განმაპირობებელ გარე მიზეზზე კვლევის მონაწილეები სრულად თანხმდებიან: ის გენდერულ სეგრეგაციაში უნდა ვეძებოთ. საზოგადოებაში არსებული შეხედულებების გამო, ქალს შესასრულებელი აქვს ტრადიციული ფუნქციები, რაც მას ობიექტურად არ აძლევს დამატებითი პროფესიული ფუნქციების შესრულების შესაძლებლობას. ერთი მხრივ, სწორედ ეს აფიქრებინებს გადანყვეტილების მიმღებ მამაკაცებს, რომ ქალებისთვის მენეჯერული პოზიცია მიმზიდველი არ იქნება, რადგან მათ „ოჯახში მეტი საქმე აქვთ“; მეორე მხრივ, შეიძლება თვითონ ქალები ქმნიდნენ სივრცეს ასეთი ფიქრისთვის, უარს ამბობენ რა მენეჯერული პოზიციის დაკავებაზე თუნდაც იმის გამო, რომ მათი ოჯახის წევრებისთვის არ არის სოციალურად სასურველი „გარე საქმეებით“ ძალიან დატვირთული ქალი ოჯახში. კიდევ ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორად ისიც გამოიკვეთა, რომ საზოგადოებაში არსებული შეხედულებების თანახმად, მენეჯერი მამაკაცი უნდა იყოს, რადგან მართვასა და მასთან ასოცირებული პასუხისმგებლობებისთვის თავის გართმევა მას უფრო უკეთ შეუძლია, ვიდრე ქალს. კვლევის მონაწილეთა მოსაზრებით, ამგვარია არა მხოლოდ მამაკაცების, არამედ ქალების მიდგომაც.

„კაცების დომინანტური კულტურაა ქართული კულტურა. ტრადიციების გამო არიან ნაკლებად წარმოდგენილები [ქალები მმართველ რგოლში] სასამართლოშიც, ისევე, როგორც ეს ხდება პოლიტიკაში, ბიზნესში, ყველგან თითქმის. ერთადერთი, სადაც ქალები მმართველ რგოლებში აქტიურად არიან წარმოდგენილები, არის სამოქალაქო სექტორი“. კაცი, საჯარო სექტორი.

„ქალს აქვს მეტი ვალდებულება ოჯახის მიმართ“. კაცი, მოსამართლე.

„წარმოიდგინეთ, ქალი უნდა იყოს მოსამართლე, უნდა იყოს ადმინისტრაციული საქმის შემსრულებელი, უნდა იყოს დედა, დიასახლისი და ა.შ. რაც არ უნდა გააკეთოს მან სამსახურში, ამ პასუხისმგებლობებს არავინ აცილებს, არ უღიარებენ, როგორც საქმეს“. კაცი, საჯარო სექტორი.

„ფიქრობენ, რომ ქალმა შეიძლება ეს დრო ვერ გამოიხატოს, ეს დრო მოაკლდეს ოჯახს. შეიძლება ქალბატონმა თვითონ შეიკავოს თავი, შეიძლება მეუღლე იყოს ამის წინააღმდეგი, დედამთილი, ოჯახის წევრები, ბავშვები... მათ მეტი დრო უნდათ დედასთან და შაბათ-კვირასაც

შეიძლება დაკავებული იყოს დედა ამ პრობლემებით“. ქალი, მოსამართლე.

„ეს [მენეჯერული პოზიცია] არის გარკვეული პასუხისმგებლობა. მამაკაცები ფიქრობენ, რომ ქალი ამას ვერ გაართმევს თავს. და თვითონ ქალების დამოკიდებულებაც და სტერეოტიპიცაა, რომ ქალს ურჩევნია თავმჯდომარედ და უფროსად მამაკაცი ჰყავდეს და არა ქალი. ძველი ადათ-ნესების მიხედვითაც ყველგან უფროსი მამაკაცია. ეს სტერეოტიპებია, მაგრამ ამის დამსხვრევას გარკვეული დრო უნდა“. ქალი, მოსამართლე.

ამ კონტექსტში საგულისხმოა მოსაზრება, რომ პრინციპი, რომლის მიხედვითაც სასამართლოები თვითონ ირჩევენ თავმჯდომარეებს, დემოკრატიული და მისასაღებელია. თუმცა, ამ ნესის პირობებშიც, სავარაუდოდ, მაინც მამაკაცზე აკეთებენ არჩევანს, მიუხედავად იმისა, რომ უმრავლესობას სასამართლოებში ქალები ქმნიან. განმაპირობებელი ამისა კვლავაც სტერეოტიპია, რომლის თანახმადაც „მართვა კაცების საქმეა“.

„მესამე ტალღის რეფორმის ფარგლებში თვითონ სასამართლოს მოსამართლეებს უნდა აერჩიათ თავმჯდომარე, ფარული კენჭისყრით. მე ვფიქრობ, რომ ეს წინგადადგმული, დემოკრატიული ნაბიჯი იქნებოდა, მაგრამ იქაც, მგონი, მაინც იქნებოდა მიკერძოება. მე მგონი, იქაც მამაკაცებს აირჩევდნენ თავმჯდომარეებად, თუნდაც უმრავლესობა ქალი იყოს. ქალებსაც გვირჩევენია, თავმჯდომარედ იყოს მამაკაცი, ვიდრე ქალი. ეტყობა, ჯერ არ ვართ ამისთვის მზად. ახალი თაობა შეიძლება უფრო მზად იყოს“. ქალი, მოსამართლე.

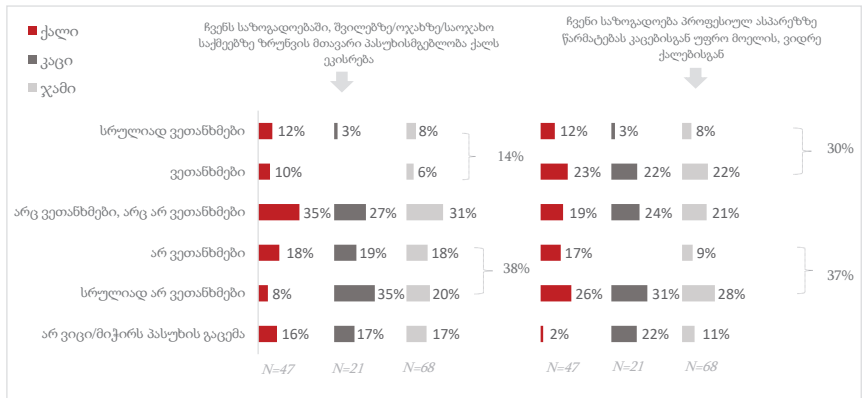
„ვფიქრობ, რომ თავმჯდომარეობა კაცის სიძლიერესთან ასოცირდება. რეალობაში ასეა და თვლიან, რომ ორგანიზებული, მობილიზებული, უფრო ძლიერი, უფრო გამბედავი ის იქნება, ვიდრე ქალი“. ქალი, მოსამართლის თანაშემწე.

„ფიქრობენ, რომ მენეჯერულ პოზიციაზე უფრო მეტი ძალისხმევა სჭირდება ადამიანს და ქალი ამას ვერ შეძლებს“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„მოსამართლეთა კონფერენციაზე მამაკაცები აირჩიეს ძირითადად ქალებმა იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს წევრებად, მხოლოდ ერთი მოსამართლე ქალია, დანარჩენები მამაკაცები არიან“. ქალი, საჯარო სექტორი.

საინტერესოა, რომ სასამართლო სისტემის წარმომადგენელთა რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, მხოლოდ 14% იზიარებს მოსაზრებას, რომ ჩვენს საზოგადოებაში შვილებზე/ოჯახზე/საოჯახო საქმეებზე ზრუნვის მთავარი პასუხისმგებლობა ქალს ეკისრება, 31% კი არც ეთანხმება და არც უარყოფს ამას. ამ გავრცელებულ მოსაზრებას არ იზიარებს გამოკითხულთა 38%, პასუხის გაცემა კი უჭირს 17%-ს. საგულისხმოა, რომ ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 30%-ის აზრით, საზოგადოება პროფესიულ ასპარეზზე მამაკაცებისგან უფრო მოეწონება წარმატებას, ვიდრე ქალებისგან, 37% კი საპირისპიროდ ფიქრობს. ჩვენს საზოგადოებაში ოჯახზე ზრუნვის მხრივ მთავარ პასუხისმგებელ პირად ქალს ონლაინ კვლევის მონაწილე ქალების 22% აღიარებს, მაშინ, როდესაც მამაკაცების წილი მხოლოდ 3%-ია. თუ აღნიშნულ მოსაზრებას არ ეთანხმება კვლევის რესპონდენტი ქალების 26%, მამაკაცების შემთხვევაში ეს მაჩვენებელი 54%-ს უტოლდება. რაც შეეხება დებულებას, რომ ჩვენი საზოგადოება პროფესიულ ასპარეზზე წარმატებას მამაკაცებისგან უფრო მოეწონება, ვიდრე ქალებისგან, მას ონლაინ კვლევის მონაწილე 47 ქალიდან 35% იზიარებს (43% არ ეთანხმება) და 21 მამაკაციდან 25% ეთანხმება (31% კი უარყოფს).

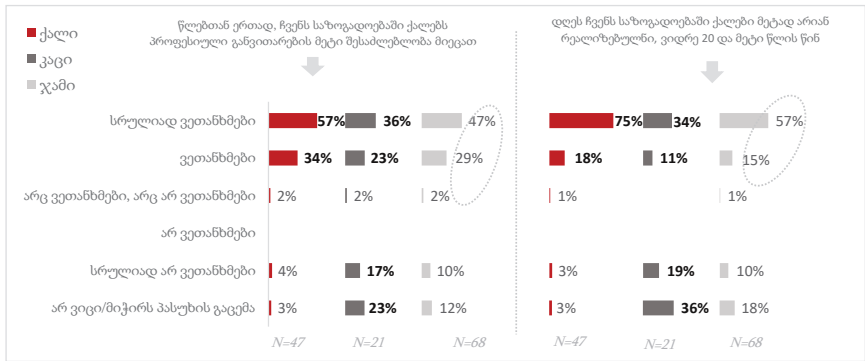
გრაფიკი 2. რამდენად ეთანხმებით მოსაზრებას, რომ ...?



ონლაინ კვლევის მონაწილეთა ეს შეხედულებები შესაძლებელია აიხსნას პოზიტიური ხედვებით ქალთა პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებთან დაკავშირებით. როგორც რესპონდენტთა 76% მიიჩნევს, წლებთან ერთად ჩვენს საზოგადოებაში ქალებს მეტი შესაძლებლობა მიეცათ ამ მხრივ. ეს გულისხმობს, რომ წარმატებას ქა-

ლებიდან დღეს უფრო მეტად მოელის საზოგადოება, ვიდრე წლების წინათ. როგორც თვისებრივი კვლევის რესპონდენტები აღნიშნავენ, ამის დასტურია ის, რომ დღესდღეობით ბევრი წარმატებული ქალია, მათ შორის მენეჯერულ პოზიციებზეც. მოსაზრებას, რომ ჩვენს საზოგადოებაში ქალები ახლა უფრო მეტად არიან რეალიზებული, ვიდრე 20 და მეტი წლის წინათ, იზიარებს ონლაინ კვლევის მონაწილე რესპონდენტთა უმარველესობაც (72%). გამოკითხული 47 ქალიდან დიდი ნაწილი (91%) ეთანხმება დებულებას, რომ წლებთან ერთად ჩვენს საზოგადოებაში ქალებს პროფესიული განვითარების მეტი შესაძლებლობა მიეცათ. ამ აზრს ონლაინ კვლევის 21 მამაკაც რესპონდენტს შორის 59% იზიარებს, 17% სრულიად არ ეთანხმება, 23%-ს კი უჭირს პასუხის გაცემა. რაც შეეხება მოსაზრებას, რომ დღეს ჩვენს საზოგადოებაში ქალები მეტად არიან რეალიზებული, ვიდრე 20 წლის წინათ, მას ქალი რესპონდენტების 93% ეთანხმება, ონლაინ კვლევის მონაწილე მამაკაცებიდან კი იზიარებს 45%, 19% სრულიად არ ეთანხმება და 36%-ს უჭირს პასუხის გაცემა.

გრაფიკი 3. რამდენად ეთანხმებით მოსაზრებას, რომ ...?



ქალების მიერ მენეჯერული პოზიციების ნაკლებად დაკავების მიზეზებად კვლევის მონაწილე სასამართლო სისტემის წარმომადგენლები ასევე ასახელებენ სურვილისა და ამბიციის არქონას. აღსანიშნავია, რომ თითოეული ამ მიზეზის ახსნა კვლავაც გენდერული სეგრეგაციაა და ქალის როლთან ასოცირებული ოჯახზე ზრუნვის პასუხისმგებლობა. შესაბამისად, აქ საუბარი შეიძლება მთავარი მიზეზის - სტერეოტიპების მუშაობის ეფექტზე.

„აღბათ იმიტომ [არ იკავებენ მენეჯერულ პოზიციებს], რომ ქალები შეიძლება ნაკლებ ამბიციურები არიან, ეს ერთი პრობლემაა; მეორე ის, რომ ეს არის უმძიმესი ტვირთი - მოსამართლეობა - და კიდევ დამატებით ტვირთის აღება ქალს იმის გამო, რომ ოჯახია, დედა და ა. შ., აღბათ არ უნდა“. ქალი, მოსამართლე.

„თავმჯდომარეობა არის დამატებითი ტვირთი, რომლის აღების სურვილი აღბათ ქალებს არ უწინდებათ იმიტომ, რომ დამატებითი ტვირთი ოჯახში ქმარ-შვილის პატრონობაა“. კაცი, მოსამართლე.

„რადგან ქალები ვართ, სხვანაირი სოციალური გარემო გვაქვს, გვყავს შვილები და გვაქვს კიდევ უფრო სხვა ვალდებულებები. თითქოს ორმაგად უფრო ვართ ქალები დატვირთული, მამაკაცები კი გათავისუფლებულნი არიან ამისგან“. ქალი, მოსამართლე.

„მიუხედავად იმისა, რომ მენეჯერობა ჩემი მონოდედაც იყო და მე იქ ძალით არ ვიყავი, არცერთ ახალ წელს მე ლამის 11 საათამდე და არცერთ აღდგომას მე სახლში არ ვყოფილვარ იმ 5 წლის განმავლობაში [რაც თავმჯდომარე ვიყავი]. მე ვფიქრობ, ამიტომაც არიდებენ თავს [ქალები მენეჯერული პოზიციების დაკავებას]. მე კი არ ვწუნუნებ, მაგრამ ვფიქრობ, რომ ამიტომაც არ აქტიურობენ ქალები“. ქალი, მოსამართლე.

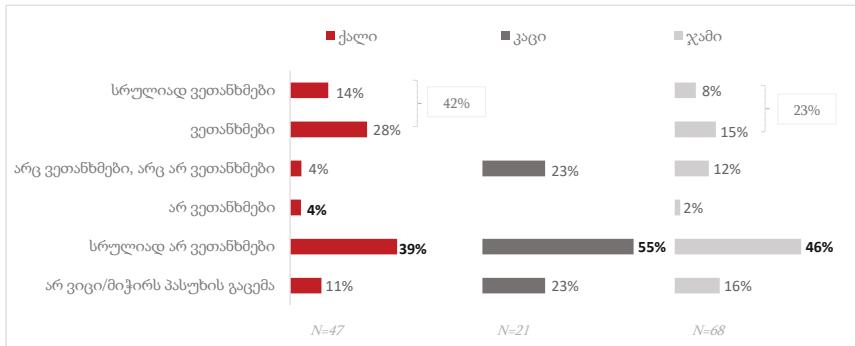
„საშინაო შრომა არ არის დაფასებული. სამსახურიდან დაბრუნებული ქალი სახლშიც აგრძელებს საქმიანობას, რასაც კაცი არ აკეთებს. ასეთია ბუნებრივი მოცემულობა ქვეყანაში და ეს, ცხადია, დაბრკოლებას უქმნის ქალებს“. კაცი, საჯარო სექტორი.

„სიმართლე გითხრათ, ზუსტ მიზეზს ამისას ვერ გეტყვით, არ ვიცი. მაგრამ, შემიძლია ვივარაუდო, რომ სურვილი არ აქვთ... აი, სურვილი კი შეიძლება სწორედ იმიტომ არ აქვთ, რომ დატვირთვაა დიდი მოსამართლის ფუნქციები და ეს [თავმჯდომარეობა] კიდევ დამატებითი ტვირთია. ქალ მოსამართლეებს კიდევ პლუს აქვთ ოჯახი. ჩვენ, მამაკაცები, ცოტა განებივრებულები ვართ ამ კუთხით, მივდივართ შინ და საყოფაცხოვრებო საზრუნავი არ გვაქვს. ქალ მოსამართლეებს უფრო მეტი დატვირთვა აქვთ ამ მხრივ, გარდა სამსახურისა. ხანდახან მიკვირს, როგორ ასწრებენ ამდენს“. კაცი, მოსამართლე.

ამბიციასთან დაკავშირებით დებულება შეაფასეს რაოდენობრივი კვლევის მონაწილეებმაც. როგორც შედეგებმა უჩვენა, მათი 46% (გამოკითხული ქალების 39% და მამაკაცების 55%) სრულიად არ ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ქალ მოსამართლეებს მენეჯერული პოზიცი-

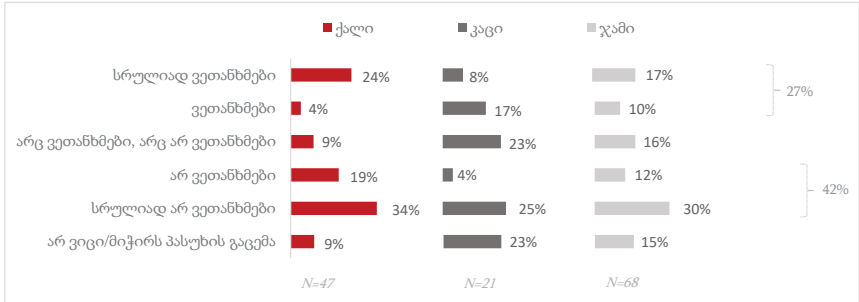
ის დაკავების ნაკლები ამბიცია აქვთ, მამაკაცებთან შედარებით. მას ეთანხმება ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 23% (სრულიად ეთანხმება 8%, ეთანხმება 15%). აღსანიშნავია, რომ ონლაინ კვლევის მონაწილე 21 მამაკაცი რესპონდენტიდან არცერთი არ ემხრობა ამ მოსაზრებას, ქალებს შორის კი მას 42% იზიარებს.

გრაფიკი 4. რამდენად ეთანხმებით მოსაზრებას, რომ ქალ მოსამართლებს მენეჯერული პოზიციის დაკავების ნაკლები ამბიცია აქვთ, ვიდრე მამაკაც მოსამართლებს?



ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 27% ეთანხმება დებულებას, რომ, სხვა ქალების მსგავსად, საქართველოში მოსამართლე ქალებსაც მამაკაცებზე მეტად უნევთ შვილებზე/ოჯახზე/საოჯახო საქმეებზე პასუხისმგებლობის ტვირთის ალება (სრულიად ეთანხმება 17%, ეთანხმება 10%). ამ მოსაზრებას არ იზიარებს რესპონდენთა 42%, 16% არც ეთანხმება და არც უარყოფს დებულებას, 15%-ს კი უჭირს პოზიციის დაფიქსირება. დებულებას აღიარებს ონლაინ კვლევის მონაწილე ქალების 28% (24% სრულიად ეთანხმება, 4% ეთანხმება), 53% კი არ იზიარებს (19% არ ეთანხმება, 34% სრულიად არ ეთანხმება). რაც შეეხება მამაკაცებს, 21 რესპონდენტიდან 25% იზიარებს (სრულიად ეთანხმება/ეთანხმება) მას, 25% სრულიად არ ეთანხმება, 23% არც ეთანხმება და არც უარყოფს, 23% კი უჭირს პასუხის გაცემა.

გრაფიკი 5. რამდენად ეთანხმებით მოსაზრებას, რომ ისევე როგორც სხვა ქალებს ჩვენს საზოგადოებაში, მოსამართლე ქალებსაც მამაკაცებზე მეტად უნევთ შვილზე/ოჯახზე/საოჯახო საქმეებზე პასუხისმგებლობის ტვირთის აღება?



საგულისხმოა, რომ სტუდენტთა ფოკუსური დისკუსიისას ყურადღება გამახვილდა იმ ფაქტზე, რომ ქალებს ოჯახზე ზრუნვის პასუხისმგებლობა დაბრკოლებას უქმნის არა მხოლოდ დასაქმების შემდგომი წარმატების მიღწევის, არამედ სამსახურში აყვანის დროსაც. სწორედ იმ საფუძველით, რომ ხარ დაქორწინებული, გყავს მცირეწლოვანი შვილი - ან ჯერ არ გყავს, მაგრამ განიხილები პოტენციურ მშობლად - დამსაქმებელმა შეიძლება უარი გითხრას აყვანაზე.

„რომ ვთქვი [გასაუბრებაზე], რომ ახლა არ ვარ დაოჯახებული, ისიც კი მკითხეს, პარტნიორი თუ მყავდა ამჟამად და სამომავლოდ ვაპირებდი თუ არა დაოჯახებას“. ქალი, სტუდენტი.

„ოჯახის შექმნა არის ზუსტად ის პერიოდი, რაც გვიშლის ხელს, რომ კარიერის სარბიელზე რალაცებს დავენიოთ. მაგალითად, მე და ჩემი კურსელები, რომლებიც ჩემგან ინერდენ, შეიძლება ვთქვათ, ერთ სასტარტო პოზიციაზე ვიყავით სტიპენდიანტები... შემდეგ მე შევქმენი ოჯახი, ამან არ შემიშალა ხელი, სწავლა გავაგრძელე, მაგრამ მოვაკლდი ძალიან ბევრ აქტივობას, რომელშიც მანამდე ვიყავი ჩართული: გაცვლითი პროგრამა იქნებოდა თუ რა, ორსულად ვიყავი, მერე შვილი მეყოლა, ამ ყველაფერმა ჩამომამოორა ბევრ რამეს. სამაგისტრო პროგრამაზე გავაგრძელე სწავლა თუნდაც 2 წლის შემდეგ, ჩაბარებული მქონდა, მაგრამ ფიზიკურად ვერ ვახერხებდი. ამ დროს ჩემი მეგობარი ბიჭები მიდიან გაცილებით წინ იმიტომ, რომ ოჯახი არ ჰყავთ, არ უნევთ ორსულობა, შვილის ყოლა...“. ქალი, სტუდენტი.

მსგავსი ტენდენციის არსებობას ქვეყანაში ადასტურებს სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ 2014 წელს ჩატარებული კვლევაც. მისი შედეგების თანახმად, სამსახურში მისაღებ გასაუბრებაზე პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებული კითხვები ნორმალურ პრაქტიკად მიიჩნევა. კითხვა ოჯახური მდგომარეობის შესახებ კვლევის მონაწილე ქალებისა და მამაკაცების 65%-ზე მეტს დაუსვეს, ხოლო 40%-ზე მეტ-თან დაინტერესდნენ ბავშვების რაოდენობით.¹⁷

მართალია, ეს სხვა მსჯელობებში არ გამოკვეთილა, თუმცა საგულისხმოა კვლევის მონაწილე ერთ-ერთი მოსამართლე ქალის მოსაზრება, რომლის თანახმადაც, ქალები მენეჯერული პოზიციების დაკავებას თვითონ არ ცდილობენ, რადგან მოსამართლეობა აღქმულია არა ქალის, არამედ კაცის საქმედ. შესაძლებელია, ბევრი მოსამართლე ქალის ოჯახი და უახლოესი გარემოცვა ასე არ ფიქრობდეს, მაგრამ საზოგადოების განწყობა მაინც ახდენს გავლენას და ერთგვარი წნეხის ქვეშ აქცევს ქალებს. სწორედ იმის გამო, რომ საზოგადოება „დაჩაგრულად“ აღიქვამს „ძლიერი ქალის“ პარტნიორ მამაკაცს (ეს კი კაცების „დაკომპლექსებას იწვევს“), ქალები ერიდებიან მენეჯერული პოზიციის დაკავებას და ცდილობენ, „ჩრდილში დარჩნენ“.

„არასდროს არ მინდა ჩემს მეუღლეს ჩემზე დიდი ანაზღაურება რომ ჰქონდესო, კაცური კომპლექსია ეს და ამის გამო მერე ქალები ცოტა უკან დგამენ ნაბიჯს. ალარ უნდათ, იყვნენ ძალიან წინა ფლანგზე საკუთარი ინიციატივით. ქალიც მერე ქვეცნობიერად ცდილობს, უკან დაიხიოს... ჩემი ოჯახის წევრებისგან არასდროს მიგრძენია მსგავსი რამ, მაგრამ მოსამართლედ რომ გამამნესეს, ხშირად ჩემი მეუღლის ძმაკაცებს უთქვამთ მისთვის, მოგიწევს ახლა კარზე დაკაკუნება და ისე საუბარიო. მერე მივხვდი, რომ ამან რალაცნაირად იქონია გავლენა ჩემს ქმარზეც...“. ქალი, მოსამართლე.

ღირებულებათა მსოფლიო კვლევის 2012 წლის შედეგების თანახმად, საქართველოში გამოკითხულთა 50% არ ეთანხმება მოსაზრებას, რომ „თუ ცოლი უფრო მეტ ფულს გამოიმუშავებს, ვიდრე ქმარი, ეს თითქმის ყოველთვის იწვევს პრობლემებს“. თუმცა, ამ დებულებას გამოკითხულთა 26% იზიარებს, 22% კი არც ეთანხმება და არც უარყოფს. ამ კონტექსტში საგულისხმოა, რომ გენდერული ნიშნით განსხვავება არ ფიქსირდება და დებულებას ქალებისა და მამაკაცების თითქმის

¹⁷ გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში (2014), სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი. http://css.ge/files/documents/Project%20reports/Labour_discrimination_GEO.pdf.

იდენტური რაოდენობა (ქალების 26%, მამაკაცების 25%) იზიარებს.¹⁸

დედებთან შვილების მეტ მიჯაჭვულობაზე საუბრობდნენ კვლევის მონაწილე როგორც ქალი, ასევე მამაკაცი რესპონდენტები. ეს აიხსნებოდა „ფსიქოლოგიური მიზეზით“, რომელსაც ლოგიკურად ახლავს ზრუნვის მეტი მოლოდინი დედებისგან; მეორე ახსნა კი ის არის, რომ თვითონ ქალები უწყობენ ხელს შვილების მეტ მიჯაჭვულობას მათთან. შესაბამისად, სასამართლო სისტემაში დასაქმებულ ქალებსაც ურჩევნიათ, დამატებითი დრო ოჯახს დაუთმონ და არა „ადმინისტრაციულ საქმეებს“. მეტიც, როგორც კვლევის მონაწილეები აღნიშნავდნენ, დედასა და შვილს შორის „განსაკუთრებული დამოკიდებულება“ სასამართლო დავების დროსაც გათვალისწინებულია. ამასთან, რესპონდენტები ქალების ერთგვარ „ბრალეულობაზეც“ ამახვილებენ ყურადღებას: კვლევის მონაწილე ქალების თქმით, სწორედ ისინი ქმნიან იმგვარ გარემოს, რომ შვილები მეტად იყვნენ დამოკიდებულნი მათზე, არ იღებენ პროფესიულ პასუხისმგებლობას, რითიც მამაკაცებს აძლევენ საფუძველს ფიქრისთვის, რომ სხვა საქმეებს ვერ გაუშვლავდებიან. აქ შეიძლება ვისაუბროთ ქალების თვითსტიგმატიზაციაზე, რადგანაც საზოგადოებაში არსებული გენდერული სეგრეგაციის გამო, ქალების მიერ პასუხისმგებლობის აღება ქართული კულტურის პრობლემად არ აღიქმება. კვლევის მონაწილე ქალებიც და მამაკაცებიც არ უარყოფენ შვილების განსაკუთრებულ მიჯაჭვულობას დედებთან, თუმცა ქალები ამაში უფრო საკუთარ „დანაშაულს“ ხედავენ და არა კულტურისას.

„მამაც მონაწილეობს ბავშვის აღზრდაში, მაგრამ განსაკუთრებული დამოკიდებულება არსებობს დედასა და შვილს შორის, და ეს დადასტურებულია ისედაც. ამიტომაცაა გათვალისწინებული დავის შემთხვევაშიც [ეს ფაქტორი] ..“. კაცი, მოსამართლე.

„იმასაც ვამბობთ, რომ სწორედ იმიტომაცაა კომფორტული ჩვენთვის ეს სამუშაო, რომ შევუთავსოთ ჩვენი სახლის საქმეები. ესეც იმ სტერეოტიპიდან მოდის [რომ სახლის საქმეები ქალის პასუხისმგებლობაა]..“. ქალი, მოსამართლის თანაშემწე.

„ქალის ხასიათიდან გამომდინარე, დედაშვილობის საქმეებსაც როცა ვიხილავთ ხოლმე, იქ არის, რომ ბავშვის მიჯაჭვულობა დედის მიმართ გამოკვეთილია ძალიან“. კაცი, მოსამართლე.

18 World Values Survey Wave 6: 2010-2014 (Georgia/2014/<http://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>).

„ჩვენ თვითონაც არ ვაქტიურობთ და შეიძლება ეს მამაკაცებმა და-
აბრალონ იმას, რომ აი, ქალები არიან და სახლში მალე უნდათ
წასვლა, თუმცა ჩვენ არ ვაქტიურობთ“. ქალი, მოსამართლე.

„აღბათ დედების მიმართ იმიტომ განიცდიან ასეთ მიჯაჭვულობას,
რომ ჩვენ ვემნით ისეთ გარემოს, რომ ჩვენზე უფრო მეტად იყვნენ მიჯა-
ჭვულები [შვილები], ვიდრე მამებზე“. ქალი, მოსამართლის თანაშემწე

„თვითონ ქალები ვიღებთ იმდენ პასუხისმგებლობებს საკუთარ თა-
ვზე, რომ სხვა რამეებისთვის არ გვრჩება დრო“. ქალი, სასამართლოს
მენეჯერი.

სისტემის შიგნით არსებული მიზეზები

კვლევის შედეგებმა უჩვენა, რომ არასამთავრობო სექტორის წარმო-
მადგენელთა მიერ სასამართლოების/პალატების/კოლეგიების თავმჯ-
დომარეობა აღქმულია წარმატებად. მათ მსჯელობაში ხშირია მითი-
თება, რომ „ამ წარმატების“ მისაღწევად ქალებს სხვადასხვა ფაქტორი
აბრკოლებს. მოსამართლეთა ხედვა კი იმაზე მიუთითებს, რომ წარ-
მატება არის სამოსამართლეო პრაქტიკის განხორციელება მათ მიერ,
თავმჯდომარეობა კი მხოლოდ „ადმინისტრაციული თანამდებობაა“,
რომელიც პასუხისმგებლობის გაზრდას გულისხმობს. ამის მიუხედა-
ვად, მსჯელობებში აღინიშნა თავმჯდომარის სტატუსთან მიბმული
ისეთი პრივილეგიებიც, როგორცაა მანქანა და მძღოლი, უკეთესი
ინფრასტრუქტურული გარემო, მოსასვენებელი ოთახით, და დანამა-
ტი ხელფასზე. ამ მოსაზრების ავტორის თანახმად, თავმჯდომარეობა
„უფრო პრივილეგიაა, ვიდრე პასუხისმგებლობა“. ეს გამოიხატება მა-
ტერიალური სარგებელით და ისეთი სერვისებით, რომლებიც ყველა
სხვა მოსამართლეზე არ ვრცელდება. აქვე საგულისხმოა, რომ საქმე-
ბითაც თავმჯდომარეები ყველა სხვა მოსამართლეზე ნაკლებად არიან
დატვირთულნი, თუმცა, ამ საკითხზე დაფიქსირებული სხვა მოსაზრე-
ბით, მიუხედავად იმისა, რომ კანონი განსაზღვრავს თავმჯდომარე-
თა ნაკლებ დატვირთულობას საქმეების განხილვის მხრივ, არსებული
საქმეების მოცულობა რეალურად არ იძლევა ამის შესაძლებლობას.

თავმჯდომარის სტატუსთან დაკავშირებულ პრივილეგიებზე ისაუბრა
საჯარო სექტორის წარმომადგენელმაც. მისი აზრით, თავმჯდომარის
წარმომადგენლობითი ფუნქცია, განსხვავებული ანაზღაურება და სო-
ციალური კავშირების დამყარების შესაძლებლობა ხდის ამ პოზიციას
მომხიბველს. განსხვავებულია ერთ-ერთი რესპონდენტი ქალი მო-

სამართლის შეხედულება, რომლის თანახმადაც, თავმჯდომარეობას არ აქვს წარმომადგენლობითი ფუნქცია. მეტიც, პოზიცია შეიძლება სწორედ იმ შემთხვევაში გახდეს მიმზიდველი მოსამართლეთათვის, თუკი ის ამ ფუნქციას შეიძენს.

„[თავმჯდომარე] წარმოადგენ შენს სასამართლოს, სასამართლოთა კორპუსს სხვადასხვა შეხვედრაზე, ამყარებ კავშირებს... გაქვს შედარებით მაღალი ხელფასი. ამიტომაც თავმჯდომარეობა აღიქმება პრივილეგიად“. ქალი, საჯარო სექტორი.

„ეს [თავმჯდომარეობა] რომ იყოს წარმომადგენლობითი, გინევდეს სხვა ქვეყნებში ვიზიტი, საინტერესო შეხვედრებში იღებდე მონაწილეობას, უფრო შეიძლება ყოფილიყო ქალებისთვის საინტერესო. მაგრამ ამ ფუნქციებით, რაც აქვს თავმჯდომარეს, არა მგონია, რომ საინტერესო იყოს... თუ ეს [წარმომადგენლობითი ფუნქცია] დაემატება, შეიძლება გახდეს მომხიბვლელი. ამ ეტაპზე, როცა მეტია პასუხისმგებლობა, ფინანსური დაინტერესება არ არის, მანქანის გამო, არა მგონია, რომ გახდეს თავმჯდომარეობა საინტერესო...“. ქალი, მოსამართლე.

პრივილეგიების აღნიშვნის მიუხედავად, კვლევის მონაწილე როგორც ქალი, ასევე მამაკაცი მოსამართლეების მსჯელობებში ძირითად დისკურსად გამოიკვეთა, რომ თავმჯდომარეობა არ არის მიმზიდველი. მთავარი ახსნა დამატებით მენეჯერულ პასუხისმგებლობებს უკავშირდება, რაც განსაკუთრებით არამიმზიდველია იმ სახელფასო დანამატის გათვალისწინებით, რომელიც თავმჯდომარეებს აქვთ.¹⁹

„თავმჯდომარეს მანქანა ემსახურება, არცერთ სხვა მოსამართლეს არ ემსახურება; მას აქვს თავისი ბენზინის ლიმიტი, მეტი ხელფასი, გათვალისწინებულია ნაკლები დატვირთულობა საქმეების განხილვის მხრივ, აქვს თავისი კაბინეტი, მოსასვენებელი ოთახი, რომელიც ჩვენ არ გვაქვს, ინდივიდუალური საპირფარეშო, ტელევიზორი, მაცივარი,

¹⁹ საქართველოს ორგანული კანონით „საერთო სასამართლოების შესახებ“ განსაზღვრულია მოსამართლის შრომის ანაზღაურება, რომელიც თანამდებობრივი სარგოსა და დანამატისგან შედგება. თუ რაიონული (საქალაქო) სასამართლოს მოსამართლის, მაგისტრატი მოსამართლის თანამდებობრივი სარგო 4 000 ლარია, ამავე სასამართლოს კოლეგიის თავმჯდომარის სარგო 4 300 ლარს უტოლდება, სასამართლოს თავმჯდომარისა კი - 4 600-ს. სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლის სარგო 5 000 ლარია, ამავე სასამართლოს პალატის (კოლეგიის) და სასამართლოს თავმჯდომარეების სარგო კი, შესაბამისად, 5 300 და 5 800 ლარი. რაც შეეხება უზენაეს სასამართლოს, მოსამართლის თანამდებობრივი სარგო 6 000 ლარს შეადგენს, ამავე სასამართლოს თავმჯდომარის სარგო კი - 7 000 ლარს (<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4274417?publication=1#DOCUMENT:1>).

რაც არავის არ აქვს, გარდა თავჯდომარისა. ჩვენთან სასამართლოში ცუდად რომ გახდეს, გული რომ წაგივიდეს, ოთახი არ არის... ეს რომ ყველასთვის იყოს და არავინ არ იყოს გამორჩეული ამ კუთხით, არავის არ მოუნდებოდა თავმჯდომარეობა, ყველა უარს იტყოდა, ვის უნდა ზედმეტი პასუხისმგებლობა“?! ქალი, მოსამართლე.

„ჩვეულებრივი მოსამართლეობაა. რა პრივილეგიაა? შრომა ემატება მეტი..“. ქალი, მოსამართლე.

„იმაში პრივილეგიას ვერ ვხედავ, დანამატს რომ იღებს..“. კაცი, მოსამართლე.

„მეტი ვალდებულებაა, მეტი პასუხისმგებლობები გაგაჩნია ორგანიზაციული თვალსაზრისით. ამიტომ, რადგან თავჯდომარედ ამირჩიეს, ეს არ ნიშნავს ჩემს წარმატებას. არაფრით არ განვსხვავდები და არანაირი პრივილეგია სხვა მოსამართლეზე მეტი არ გამაჩნია. მოსამართლე რომ ვარ, ეს არის წარმატება“. კაცი, მოსამართლე.

„მოსამართლე რომ ხარ, შენი წარმატების მწვერვალზე ხარ და იმის იქით ეს არის დამატებითი მენეჯერული ფუნქცია“. ქალი, მოსამართლე.

„ჩვენს სისტემაში ასე არ არის [რომ თავმჯდომარეობა მოსამართლეობაზე მეტი წარმატებაა], შენობის მენეჯერია უბრალოდ“. ქალი, მოსამართლე.

„ვხელმძღვანელობდი სასამართლოს და რთულია. ამ პოზიციაზე [მოსამართლე] უფრო კომფორტულად ვგრძნობ თავს ზედმეტი ვალდებულებების არქონის გამო. იმიტომ რომ, ამ საქმეებთან ერთად, ვილაცხმე ქვა რომ გადმოგდოს ამ სასამართლოს ეზოში ცუდად, ესეც კი დისკომფორტს გიქმნის. ეს არის პასუხისმგებლობიდან გაქცევა, უბრალოდ, ჩვენ იმდენი საქმე გვაქვს, მე იმდენი საქმე მაქვს, ვერც ვფიქრობ იმაზე, რომ რაღაც პასუხისმგებლობა კიდევ დავიმატო“. კაცი, მოსამართლე.

„როგორც მათ ეწერებათ [საქმეები მოსამართლეებს], ისე მენერება მეც. კი, კანონის მიხედვით არსებობს იმის შესაძლებლობა, რომ დამანეროს 50-25%, მაგრამ მე არასდროს არ გამომიყენებია ეს უფლება“. კაცი, მოსამართლე.

განსხვავებით მოსამართლეებისაგან, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ ყველაზე მაღალი ტიტული მოსამართლეობაა და განსაკუთრებული არაფერია თავმჯდომარეობაში, საჯარო სექტორის ერთ-ერთი წარმომადგენელი

დგენლის თქმით, „საქართველოში ჯერ კიდევ შემორჩენილია ძველი დამოკიდებულება ხელმძღვანელების მიმართ“. მისი მტკიცებით, თავმჯდომარის, როგორც „ზემდგომის“ მიმართ დამოკიდებულება ნათლად ვლინდება შეხვედრებისას, განსაკუთრებით, მოსამართლეთა კონფერენციებზე და „მოსამართლეთა გავლენიანი ჯგუფის მიმართ“.

კვლევის მონაწილე არასასამართლო სისტემის წარმომადგენელთა მოსაზრებით, თავმჯდომარეობის, როგორც არაპრივილეგირებული პოზიციის განხილვა, ქალ მოსამართლეთა თვითსტიგმატიზაციის გამოხატულებაა. ქალი მოსამართლეები ხშირად აცხადებენ, რომ თავმჯდომარეობა არ არის პრივილეგია, ის დამატებით პასუხისმგებლობასა და საქმეს უკავშირდება, მათ კი ურჩევნიათ, დროის მცირედი გამოთავისუფლებული რესურსი ოჯახსა და შვილებზე „დახარჯონ“. რეალურად, ეს არის „გავლენიან ჯგუფთან დაპირისპირების თავიდან არიდების მცდელობა“. აქვე საგულისხმოა საჯარო სექტორის ერთ-ერთი წარმომადგენლის მოსაზრება, რომლის თანახმადაც, თავმჯდომარეობა საქმეებით მეტ დატვირთვას სულაც არ გულისხმობს, რადგანაც თანამდებობაზე დანიშვნის შემდეგ მათ მცირე რაოდენობით სამოსამართლეო საქმეებზე უწევთ მუშაობა.

„რეალურად, არ უორმაგდებათ საქმე [თავმჯდომარეებს]. საქმეთა განაწილების ელექტრონული წესით განერილია, რომელ თანამდებობის პირზე რამდენი საქმე მოდის... ის, რომ პირი თავმჯდომარე გახდება და რამდენიმე თანამდებობას დაიკავებს, არ ნიშნავს, რომ მათ უფრო მეტი სამუშაო საათები დასჭირდებათ, რომ ეს ფუნქციები შეასრულონ“. ქალი, საჯარო სექტორი.

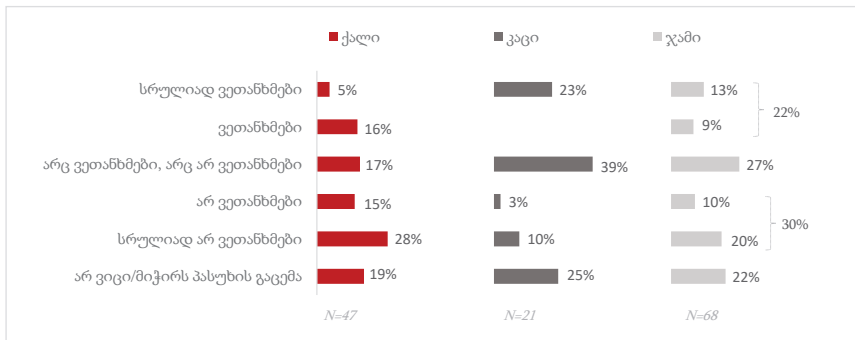
„დამატებით შრომასთანაა ეს დაკავშირებული და არ გვიღირსო, ამბობენ, და რჩება შთაბეჭდილება, თითქოს არ სურთ“. ქალი, არასამართლო სექტორი.

კვლევის შედეგებმა უჩვენა, რომ თავმჯდომარეს დამატებითი მენეჯერული პასუხისმგებლობების მქონე ჩვეულებრივ მოსამართლედ განიხილავენ როგორც ქალი, ასევე მამაკაცი მოსამართლეები. თუ გავითვალისწინებთ არასასამართლო სისტემის წარმომადგენელ რესპონდენტთა მოსაზრებას, რომ ეს თვითსტიგმატიზაციის გამოვლინებაა, საკითხი აქტუალურად უნდა მივიჩნიოთ ორივესთვის, როგორც ქალი, ასევე მამაკაცი მოსამართლისთვის.

თავმჯდომარის სტატუსის ფინანსური მიმზიდველობა შეაფასეს კვლევის რაოდენობრივი კომპონენტის მონაწილეებმაც. ონლაინ კვლევის

მონაწილეთა 22% ეთანხმება მოსაზრებას, რომ სასამართლოს/კოლეგიის/პალატის თავმჯდომარეობა ნაკლებად მიმზიდველია ფინანსურად როგორც ქალი, ასევე მამაკაცი მოსამართლეებისთვის, 30% კი არ იზიარებს მას. საგულისხმოა, რომ ამათგან 20% სრულიად არ ეთანხმება აღნიშნულ დებულებას, 27% არც ეთანხმება და არც უარყოფს, 22%-ს კი უჭირს პასუხის გაცემა. მას იზიარებს ონლაინ კვლევის მონაწილე ქალების 21%, 43% კი არ ეთანხმება. რაც შეეხება კვლევის მონაწილე მამაკაცებს, მათი 23% სრულიად ეთანხმება დებულებას, არ ეთანხმება/სრულიად არ ეთანხმება 13%, 39% არც ეთანხმება და არც უარყოფს, 25%-ს კი უჭირს პასუხის გაცემა.

გრაფიკი 6. რამდენად ეთანხმებით მოსაზრებას, რომ სასამართლოს/კოლეგიის/პალატის თავმჯდომარეობა ნაკლებად მიმზიდველია ფინანსურად როგორც ქალი, ასევე კაცი მოსამართლეებისთვის?



არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელ რესპონდენტთა აზრით, ქალები, რომელთაც სურთ მენეჯერულ პოზიციებზე ყოფნა, იცნობენ რა რეალობას და იციან, რომ წარმატების მიღწევის შანსები დაბალია, რადგანაც გადაწყვეტილებას სწორედ მამაკაცები იღებენ, აღარც კარგავენ ამაში დროს. შესაბამისად, საკუთარ თავს თვითონვე ზღუდავენ. თუმცა, კვლევის მონაწილე მოსამართლეები ამ მოსაზრებას არ იზიარებენ. გენდერული სეგრეგაციითა და ოჯახზე ზრუნვის პასუხისმგებლობით გამომწვეული მიზეზების გარდა, მოსამართლეებმა აღინიშნეს პრაქტიკოსი მოსამართლის ფუნქციის შესრულების მნიშვნელობაც. სწორედ ამ ფაქტორის გამო მიიჩნევენ მოსამართლეები ნაკლებად მომხიბვლელად ბევრისთვის ადმინისტრაციულ საქმეებთან დაკავშირებულ თავმჯდომარის ფუნქციის შესრულებას.

ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, მოსამართლის დღის წესრიგი იმდე-

ნად დატვირთულია, რომ, იქნება თავმჯდომარე თუ არა, ოჯახისათვის მაინც ნაკლები დრო რჩება, როგორც ქალს, ასევე მამაკაცს. შესაბამისად, დამატებით თუნდაც მცირედი თავისუფალი დროის დათმობა არა ოჯახისთვის, არამედ სხვა ადმინისტრაციული საქმეებისთვის, ბევრ ადამიანს სერიოზულ დაბრკოლებას უქმნის. ის ფაქტი კი, თითქოს ადმინისტრაციული საქმეების შესრულების სურვილი მამაკაცებს უფრო მეტად უჩნდებათ, ვიდრე ქალებს, ასევე სტერეოტიპებს უკავშირდება. ამ სტერეოტიპების მომხრეთა თანახმად, საოჯახო საქმეებზე მთავარი პასუხისმგებელი უნდა იყოს ქალი, მართვა კი უკეთ შეუძლიათ მამაკაცებს.

„ვინც უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება ამ ქალების დანინაურებისას, ისინი კაცები არიან“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„მე მომწონს პრაქტიკოსი მოსამართლის როლი, თავმჯდომარეს უფრო უნებს მენეჯერული საქმეების კეთება და საქმეების განხილვის დრო აღარ რჩება“. ქალი, მოსამართლე.

„არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს, მე დილის 09:00 სთ-ზე რომ გამოვალ სახლიდან და ღამის 04:00 სთ-ზე მიწვევს გასვლა სამსახურიდან, რას გავაკეთებ: გადაწყვეტილების დასაწერად დავრჩები თუ სასამართლოს სამართავად. ამას არც ჩემთვის და არც ჩემი ოჯახისთვის არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს, რადგან მე ოჯახში მაინც არ ვარ..“. ქალი, მოსამართლე.

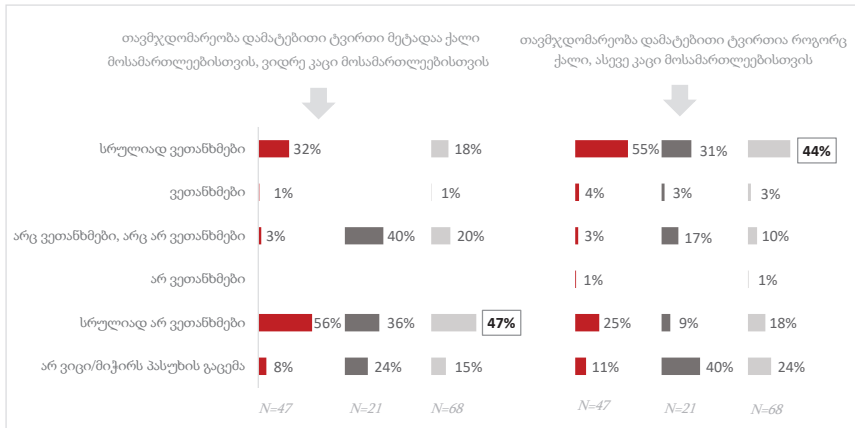
„ოჯახი კაცებსაც დავინყებულები აქვს და ქალბატონებსაც. ჩვენ უფრო მეტ დროს სამსახურში ვატარებთ, ვიდრე ოჯახში. იქ მივდივართ სტუმრად, დასაძინებლად“. კაცი, მოსამართლე.

„კურიერის მანქანას კენჭი რომ მოხვდეს გზაზე, ისიც კი შენ გეხება, უნდა დარეკო, რალაც აქტი დაწერო და არ მინდა [თავმჯდომარეობა]“. ქალი, მოსამართლე.

რაც შეეხება კვლევის რაოდენობრივი კომპონენტის შედეგებს, მან უჩვენა, რომ ონლაინ კვლევაში მონაწილეთა 47% სრულიად არ ეთანხმება დებულებას, რომ სასამართლოს/კოლეგიის/პალატის თავმჯდომარეობა ქალებისთვის უფროა დამატებითი ტვირთი. აღსანიშნავია, რომ დებულებას სრულიად ეთანხმება ონლაინ კვლევის მონაწილე ქალების 32% და სრულიად არ ეთანხმება 56%. რაც შეეხება მამაკაც რესპონდენტებს, 36% სრულიად არ იზიარებს ამ მოსაზრებას, 40% კი არც ეთანხმება და არც უარყოფს. რესპონდენტთა 44% (კვლევის მონაწილე ქალების 55% და მამაკაცების 31%) სრულიად ეთანხმება

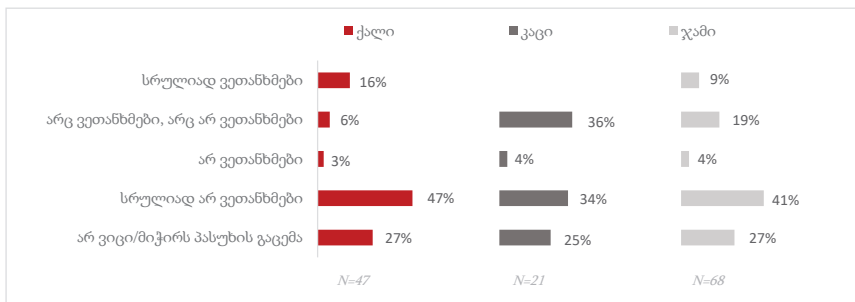
მოსაზრებას, რომ თავმჯდომარეობა დამატებითი ტვირთია ორივე-სთვის, როგორც ქალი, ასევე მამაკაცი მოსამართლეებისთვის.

გრაფიკი 7. რამდენად ეთანხმებით მოსაზრებას, რომ...?



ონლაინ კვლევის მონაწილეებმა ასევე შეაფასეს დებულება, რომლის თანახმადაც ქალი მოსამართლეებისთვის მენეჯერული პროზიცია ნაკლებად მიმზიდველია, რადგან მათ სამოსამართლო პრაქტიკის განხორციელება ურჩევნიათ. მას იზიარებს რესპონდენტთა მხოლოდ 9% (ქალების 16% და მამაკაცების 0%) და სრულიად არ ეთანხმება - 41% (ქალების 47% და მამაკაცების 34%).

გრაფიკი 8. რამდენად ეთანხმებით მოსაზრებას, რომ ქალი მოსამართლეებისთვის მენეჯერული პროზიცია ნაკლებად მიმზიდველია, რადგან ურჩევნიათ სამოსამართლო პრაქტიკის განხორციელება?



თვისებრივი კვლევის მონაწილე არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთა მოსაზრებით, იმ მხრივ, რომ ქალი მოსამართლეები სხვადასხვა მენეჯერულ პოზიციებზე კანდიდატურასაც კი ნაკლებად წარადგენენ, გასათვალისწინებელია ორი ფაქტორი: (1) სტერეოტიპული გენდერული როლების შესრულების ვალდებულება, და (2) გავლენიან სოციალურ ქსელებთან წვდომის არარსებობა. ასევე აღსანიშნავია „არასერიოზული“ დამოკიდებულება მენეჯერი ქალების მიმართ. ამ სექტორის წარმომადგენელთა თქმით, ქალების თავმჯდომარეობა კონკრეტულ ვითარებაში აიხსნება სხვა „გამოსავლის არქონის გამო“ დანიშვნით, რასაც შემდეგ იყენებენ სასამართლო სისტემის თანასწორობაზე „ზრუნვის“ დემონსტრირებისათვის.

„იმის გამო, რომ სხვა გამოსავალი არ არის [ადამიანური რესურსის სიმწირე] და უნვით ქალი კანდიდატების წარდგენა, მერე ამას მიაბამენ, რომ აი, ჩვენ ვზრუნავთ თანასწორობაზე და გვაქვს გენდერული სენსიტიურობა“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„საბჭოს ძირითადი წევრები ძალიან არასენსიტიურები არიან გენდერული, იგივე უმცირესობების თემების მიმართ. ქალი კანდიდატების თავმჯდომარედ წარდგენას საკმაოდ არასერიოზულად აღიქვამენ“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„იუსტიციის საბჭოში არის ორი ყველაზე აქტიური წევრი ქალი. ისინი იყვნენ ბუღინგის მსხვერპლნი ამდენი ხანი იუსტიციის საბჭოს წევრების მხრიდან. ძალიან ხშირად ხდებოდა ხავგასმა სწორედ იმაზე, რომ ისინი არიან ქალები, და მე არ ვიცი, ამ მდგომარეობაში როგორ უნდა შეიცვალოს სასამართლო მენეჯმენტში ქალების წარმომადგენლობა“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„არა მგონია, რაიმე გამორჩეული მენეჯერული უნარები ან განსაკუთრებული კომპეტენცია ჰქონდეს ბევრ თავმჯდომარეს და ეს ფუნქციები ქალებმა ვერ შეასრულონ, მაგრამ ეს ირონიული დამოკიდებულება [საბჭოს წევრებისა ქალი მოსამართლეების მიმართ] სერიოზული ბარიერია“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

როგორც უკვე აღინიშნა, მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა დაბალი წარმომადგენლობის მიზეზს უშუალოდ სისტემის შიგნით, არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები უკავშირებენ გავლენიანი ჯგუფის არსებობას სისტემაში. მათი მოსაზრებით, თავმჯდომარეთა არჩევა/დანიშვნაში განსაკუთრებულია სისტემის გავლენიანი წევრების როლი, და საგულისხმოა, რომ გავლენიანი მოსამართლეები სწო-

რედ მამაკაცები არიან. ამ სექტორისგან განსხვავებით, სასამართლო სისტემის წარმომადგენლები არ საუბრობენ მეტად ან ნაკლებად გავლენიან მოსამართლეებსა და, მითუმეტეს, მათ გენდერულ კუთვნილებაზე სისტემაში. თუმცა თავმჯდომარეებს, განსაკუთრებით, სასამართლოების თავმჯდომარეებს, ძალაუფლების მქონე სუბიექტებად სწორედ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები მოიაზრებენ.

რაც შეეხება კვლევის მონაწილე სტუდენტებს, მართალია, სასამართლო სისტემის შიგნით არსებულ სოციალურ ქსელებზე არ უსაუბრიათ, მაგრამ ყურადღება გაამახვილეს სოციალური კაპიტალების მნიშვნელობაზე. მათი მოსაზრებით, „სწორი ნაცნობობა“ არ არის წარმატების განმსაზღვრელი, მაგრამ მნიშვნელოვანი ფაქტორია პროცესის გასამარტივებლად.

„თავმჯდომარეები ძალიან დიდი ძალაუფლების მატარებლები არიან სასამართლოში და დღეს ჩვენ სასამართლოში თუ გვაქვს გავლენიანი მოსამართლეების პრობლემა, გავლენიანი მოსამართლეების შემაღვლელობას დიდწილად კაცი მოსამართლეები ქმნიან. ამიტომ ლოგიკური და ახსნადიც არის, როგორ აირეკლავს ეს პრობლემა უკვე მერე სასამართლოს თავმჯდომარეებად კაცების დანიშვნის პრობლემას. ვისაც აქვს ძალაუფლება, ის ნიშნავს თავის თავს და ასეთები არიან სწორედ კაცი მოსამართლეები სისტემის შიგნით“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„სასამართლოს შიგნით მნიშვნელოვანი ფაქტორია მოსამართლეთა გავლენიანი ჯგუფის არსებობა, რომელშიც, როგორც წესი, ქალი მოსამართლეები არ არიან წარმოდგენილნი და ამ გავლენიან ჯგუფს მართავენ სწორედ კაცი მოსამართლეები. ამიტომ გასაგებიც არის, კაცები რა წრიდან შეარჩევენ თავმჯდომარეებს და ვის გადაანდობენ ძალაუფლებას და, როგორც წესი, ქალები ამ წრეში არ ხვდებიან ხოლმე“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„სასამართლოში მთავარი მოსამართლეა. თავმჯდომარე მენეჯერია მხოლოდ და არანაირი ბერკეტი მოსამართლეებზე მას არ აქვს. მოსამართლე სრულიად დამოუკიდებელია, ჰყავს თავისი აპარატი, მართავენ ამ ჯგუფს..“. კაცი, მოსამართლე.

„რადგან თვითონაც ამ სისტემაში არიან [მშობლები], ხელს შეუწყობდნენ კარიერაში [ჩემს ძმას]“. ქალი, სტუდენტი.

„რომ გყავს ვილაც, უფრო გიმარტივდება წარმატების მიღწევა“. ქალი, სტუდენტი.

„გარშემო ისეთი ხალხი გვყავს, რომლებიც საკმაოდ დიდ თანამდებობებზე არიან, შეიძლება დღეს იყოს თანამდებობაზე, ხვალ აღარ იყოს, მაგრამ მაინც მნიშვნელოვანია“. ქალი, სტუდენტი.

სამეცნიერო ლიტერატურა კი სასამართლო სისტემაში მენეჯერული პოზიციების მეტწილად მამაკაცთა მიერ დაკავებას ხსნის „შუმის ჭერის“ არსებობითაც. ქალების გამორიცხვა შესაბამისი ქსელებიდან, ასევე, პროფესიულ სოციალიზაციაში მამაკაცების მიერ თავიანთი გენდერის წარმომადგენელთა ხელშეწყობა, ასოცირდება ე.წ. „ძველი ბიჭების ქსელის“ არსებობასთან. ამ არაფორმალურ სისტემაში მამაკაცები საკუთარ პოზიციებს იყენებენ სხვა პირებზე გავლენის მოსახდენად, რომლებთანაც ხშირად სოციალურ წარსულს იზიარებენ (მაგ: სკოლა, უნივერსიტეტი და ა.შ). ქსელი გამორიცხავს ქალების ჩართვას ამგვარ ურთიერთობებში, რის გამოც ისინი ხშირად კარგავენ ხელმისაწვდომობას არაფორმალური ცოდნის მნიშვნელოვან წყაროებზე.²⁰

5.4. ნაბახალისებელი მემანიპემები

კვლევის მთავარი დისკურსის თანახმად, ქალ მოსამართლეთა დაბალი წარმომადგენლობა მენეჯერულ პოზიციებზე არ არის სასამართლო სისტემის უნიკალური მახასიათებელი და ეს ფაქტი ასახავს საზოგადოებაში არსებულ გენდერულ სეგრეგაციას. სხვა კვლევებიც ადასტურებს, რომ საოჯახო სამუშაოს უდიდესი ნაწილის შესრულებაზე სწორედ ქალები არიან პასუხისმგებელნი და მათი შრომა მამაკაცებზე ნაკლებად არის ნაახალისებული.²¹

2013 წლის კვლევის თანახმად, რომელმაც შეისწავლა საზოგადოების დამოკიდებულებები პოლიტიკასა და ბიზნესში გენდერული თანასწორობის მიმართ, საზოგადოება ქალის უმთავრეს ფუნქციად კარგ დედობასა და დიასახლისობას მოიაზრებს. შესაბამისად, იგი ნაახალისებს ქალის რეალიზაციას სწორედ ამ მხრივ. კვლევის მიხედვით, მსგავს სიტუაციაში, ბუნებრივია, ქალი მიდრეკილია, რომ ძალისხმევა ოჯახისკენ მიმართოს. მეტიც, შეიძლება ითქვას, საზოგადოება ქალს ამ როლის ცუდად შესრულებისთვის უფრო სჯის/კიცხავს, ვიდრე კარგად შესრულებისთვის ნაახალისებს. დედობა/დიასახლისობა

²⁰ Feenan, D. (2008), Women Judges: Gendering Judging, Justifying Diversity in JOURNAL OF LAW AND SOCIETY VOLUME 35, NUMBER 4, DECEMBER;

²¹ საზოგადოებრივი დამოკიდებულებების კვლევა გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში. (2013). თბილისი, UNDP;

განიხილება ქალის ფუნდამენტურ ფუნქციად, რომელსაც მან ყველა შემთხვევაში უნდა გაართვას თავი და არ არის რაიმე განსაკუთრებული მიღწევა. საზოგადოებრივი ღირებულებები ქმნის ერთგვარ წნეხს, რომელიც, როგორც პირდაპირ, ისე ირიბად, უარყოფით გავლენას ახდენს ქალების აქტივობაზე სხვადასხვა სფეროში (ბიზნესი/პოლიტიკა). თუ პირდაპირი ზეწოლა იმით გამოიხატება, რომ ქალს სურს, მაგრამ ვერ ახერხებს რეალიზებას სხვა სფეროებში, ირიბი ზეწოლა გულისხმობს წნეხს ქალის აზროვნებაზე გავლენით. შედეგად, მას არც უნდება აქტიურობა სხვა სფეროში, გარდა ოჯახისა.²²

ამ კონტექსტში საგულისხმოა მსოფლიო ღირებულებათა კვლევის შედეგებიც, რომლის თანახმადაც, საქართველოში 2014 წელს გამოკითხულთა 50% იზიარებს მოსაზრებას, რომ დიასახლისობა ისეთივე კმაყოფილებას ანიჭებს ქალს, როგორც ანაზღაურებადი სამსახური (მათგან, 19% სრულიად ეთანხმება, 31% ეთანხმება). საგულისხმოა, რომ განსხვავებული დამოკიდებულება გენდერის ქრილში არ ფიქსირდება, რადგან მოსაზრებას იზიარებს მამაკაცების 51% და ქალების 48%.²³ ამასთან, აღსანიშნავია, რომ გამოკითხულთა 65% ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ბავშვები განიცდიან, როდესაც დედები მუშაობენ (მათგან, 25% სრულიად ეთანხმება, 40% - ეთანხმება). მას იზიარებს გამოკითხული მამაკაცების 61% და ქალების 68%.²⁴

აღსანიშნავია, რომ ჩვენი კვლევის ძირითადი შედეგებიც სწორედ ისეთ საკითხებს უკავშირდება, როგორიცაა სოციალური დაკვეთა ქალების მიერ დედის/დიასახლის როლის შესრულებაზე და გენდერული სეგრეგაცია. ნახალისებებზე საუბრის დროსაც, რომლებმაც შეიძლება ხელი შეუწყოს მოსამართლე ქალებს მენეჯერული პოზიციების დაკავებაში, ყურადღება გამახვილდა სწორედ საოჯახო საქმიანობის შემსუბუქებაზე ქალებისთვის. ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წამახალისებელ მექანიზმად სასამართლო სისტემის წარმომადგენელი კვლევის მონაწილეები მიიჩნევენ ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ვადის გაზრდას. ამავე კონტექსტში აღინიშნა, რომ ქალებისთვის შეიძლება წამახალისებელი იყოს შედარებით მოქნილი სამუშაო გრაფიკიც. როგორც ფოკუსურ დისკუსიაზე აღინიშნა, მნიშვნელოვანია, მცირეწლოვანი შვილის ყოლისას 7-საათიანი სამუშაო დღე განისაზღვროს არა

²² საზოგადოებრივი დამოკიდებულებების კვლევა გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში (2013), თბილისი, UNDP.

²³ World Values Survey, Georgia, 2014/ <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>

²⁴ იქვე - <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>.

მხოლოდ 1 წლის ასაკამდე, არამედ შემდეგაც.

თუმცა, ამ მოსაზრებას ყველა რესპონდენტი არ იზიარებს. ერთ-ერთი არგუმენტის თანახმად, რთული იქნება შვილის ასაკის განსაზღვრა ამ შეღავათით სარგებლობისთვის. გარდა ამისა, ეს პრობლემებს შექმნის ისეთ გარემოში, სადაც შეიძლება ერთდროულად რამდენიმე ქალი იყოს მცირეწლოვანი შვილის მშობელი. ეს სამუშაო პროცესს შეაფერხებს. საინტერესო შეხედულება დაფიქსირდა სტუდენტთა ფოკუსური დისკუსიის დროს: აღნიშნული შეღავათებით სარგებლობა ქალების სისუსტეს გაუსვამს ხაზს, რაც ჯგუფის წარმომადგენელთათვის მიუღებელია.

„შეიძლება ქალ მოსამართლეს ჰქონდეს განსხვავებული სადეკრეტო შევებულება, რომ არ იფიქროს სახლში გაქცევაზე სხვისი ბედის გადაწყვეტის დროს, უფრო თავისუფალი იყოს“. ქალი, მოსამართლე.

„წარმოიდგინეთ, რამდენიმე თანამშრომელი რომ გყავთ და 5 ქალი რომ ერთდროულად იყოს ორსული [ან დედა]... ძალიან ძნელია ყველას აუნყო ასე გრაფიკი...“. ქალი, სტუდენტი.

2017 წლის კვლევის თანახმად: „სასამართლო სისტემა: რეფორმები და პერსპექტივები“, სტერეოტიპული მიდგომები იკვეთება მოსამართლე ქალების მიერ დეკრეტული შევებულების გამოყენებასთან მიმართებით: ერთი მხრივ, ეს აღიქმება მხოლოდ ქალების (და არა მამაკაცების) შევებულებად, მეორე მხრივ კი, მოსამართლე ქალების მიერ მისი გამოყენება იწვევს მოსამართლე მამაკაცების ტვირთის გაზრდას სასამართლოში, მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლოში მუშაობას აგრძელებენ როგორც მამაკაცები, ისე ქალები.²⁵

თვისებრივი კვლევის მონაწილე ერთ-ერთი ქალი მოსამართლის თქმით, პირადად მისთვისაც უთქვამთ, რომ დაისვენებდა დეკრეტული შევებულების დროს. კვლევის რესპონდენტები დეკრეტული შევებულების, როგორც დასვენების მიმართ დამოკიდებულებას არ უარყოფენ, თუმცა აღნიშნავენ, რომ კონტექსტი გულისხმობს გადატვირთული სამსახურებრივი რუტინისგან დასვენებას და არა იმას, რომ შინ ყოფნა და ბავშვზე ზრუნვა ნაკლები შრომაა. მეტიც, როგორც ითქვა, სასამართლო სისტემა აძლევს ქალებს გარკვეული შეღავათებით სარგებლობის შესაძლებლობას (ერთსაათიანი შეღავათი, ბიულეტენი), თუმცა, სასამართლო იმდენად გადატვირთულია საქმეებით, რომ ეს

²⁵ სასამართლო სისტემა: რეფორმები და პერსპექტივები (2017), კოალიცია დამოუკიდებელი და გამჭვირვალე მართლმსაჯულებისთვის, თბილისი.

შელავათი „სხვა თანამშრომლების კისერზე გადადის“. შესაბამისად, ქალი მოსამართლეები ერიდებიან შელავათების ხშირად გამოყენებას. სწორედ ამიტომ, ერთ-ერთი მოსაზრებით, აუცილებელია, არსებობდეს სარეზერვო კადრები, რომლებიც ქალი მოსამართლეების დეკრეტულ შვებულებაში გასვლისას მათ ფუნქციას შეასრულებენ. შედეგად, მისი საქმეები არ გადანაწილდება სხვა თანამშრომლებზე, როგორც ქალებზე, ასევე მამაკაცებზე.

დეკრეტული შვებულების, როგორც დასვენების მიმართ დამოკიდებულებაზე საუბრობენ ფოკუსური დისკუსიის მონაწილე მოსამართლის თანაშემწე ქალებიც. თუმცა, მათ ხაზი გაუსვეს, რომ ამგვარი მიდგომა ზოგადად საზოგადოებას აქვს და მხოლოდ სასამართლო სისტემაში არ გვხვდება. მეტიც, ასეთია არა მარტო მამაკაცებს, არამედ ქალების დამოკიდებულებაც: როგორც ერთ-ერთმა მოსამართლე ქალმა აღნიშნა, ეს „კაცური მიდგომა“ ქალებშიც შეინიშნება.

საზოგადოების მხრიდან დეკრეტული შვებულების დასვენებად კვალიფიცირების საფუძველი გახლავთ შინ (და არა სამსახურში) ყოფნა. მეტიც, ხაზგასმულია, რომ ამისთვის დეკრეტულ შვებულებაში გასვლაც არ არის აუცილებელი და შეიძლება ეხებოდეს ავადმყოფობის გამო ბიულეტენზე გასვლას, ან სულაც დიასახლისობას. სასამართლო სისტემის გადატვირთული გრაფიკიდან განსხვავებულ რეჟიმზე გადაართვა და სასამართლოს საქმეებისგან „დასვენება“ ის მთავარი ფაქტორია, რომელიც განსაზღვრავს მსგავს დამოკიდებულებას დეკრეტული შვებულების მიმართ.

„ნამდვილად არ აღვიქვამ მასე, რომ ფეხმძიმე ქალი დასასვენებლად მიდის. მას იმდენი პასუხისმგებლობა აქვს და ისეთი გასაჭირი აქვს გადასატანი, რომ დასვენება კი არა, ყოჩაღ თქვენ!“ კაცი, მოსამართლე.

„მარტო მოსამართლე ქალების მიმართ არა, გამიგია სახლში მჯდომ ქალებზე, რომ აი, რითი დაილაღე, იმ ქალების მხრიდანაც, რომელიც მუშაობს, მეორე ქალის მიმართ, რომელიც სახლშია და, დაუშვავთ, ოჯახს უვლის, „შენ რითი დაილაღე“ და მსგავსი გამონათქვამები. ანუ, არამარტო კაცები, ქალებიც კი ასე უყურებენ“. ქალი, მოსამართლის თანაშემწე.

„მოტეხილი მქონდა ხელი და ისვენებო“. ქალი, მოსამართლე.

„როცა დეკრეტულ შვებულებას იღებ, გინდა თუ არა, ამ საქმეებისგან ისვენებ, თორემ...“. ქალი, მოსამართლის თანაშემწე.

„რალაც კუთხით, ამ სტრესულ გარემოს შორდები. იქაც კი სტრესია, ღამეების თენება შევიძლია მოვიწიოს, მაგრამ აქ სხვანაირი სტრესია, ის სხვანაირი სტრესია; ის შეიძლება უფრო სასიამოვნო იყოს...“. ქალი, მოსამართლის თანაშემწე.

„სულო ცოდვილო და, მეც მიტყვამს, ახლა რომ მოხვედი დასვენებულში, გადაიბარე შენი საქმე. კაცური მიდგომა მქონდა“. ქალი, მოსამართლე.

დეკრეტული შვებულების კონტექსტში აღსანიშნავია ქალების მხარდაჭერის მნიშვნელობა. მართალია, ეს დამოკიდებულება დომინანტურ დისკურსად არ გამოვლენილა, მაგრამ საგულისხმოა ერთ-ერთი რესპონდენტის მოსაზრება. კერძოდ, საჯარო სექტორის წარმომადგენელი მამაკაცის აზრით, მნიშვნელოვანია ქალების მხარდაჭერა როგორც დეკრეტული შვებულებით სარგებლობისას, ასევე შვებულებიდან გამოსვლის შემდეგ. ამ იდეის ავტორის თქმით, აუცილებელია კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსების გავლა მოსამართლეებისთვის, რათა მათ შეძლონ და „დაენიონ კოლეგა მამაკაცებს“. კიდევ ერთი მოსაზრების თანახმად, სასურველია დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდეგ, გარკვეული დროით, ჩვილი შვილების დედეები ნაკლებად იყვნენ დატვირთულნი.

ერთ-ერთი მოსამართლის თქმით, ამ ეტაპზე დეკრეტული შვებულებიდან გამოსულ მოსამართლეებს საქმეთა ელექტრონული განაწილების სისტემა - მცირე ხნით, მაგრამ მაინც - შედარებით ნაკლებ საქმეს უნაწილებს, რათა ქალ მოსამართლეებს „რალაც დრო მაინც დარჩეთ ოჯახისთვის“. მისივე აზრით, წამახალისებელი იქნებოდა აღნიშნული მექანიზმის უფრო ხანგრძლივად გამოყენება, თუმცა, მოსამართლეთა არასაკმარისი რაოდენობა ამის საშუალებას არ იძლევა.

„დეკრეტული შვებულების შედეგად გამოწვეული ჩამორჩენის ასანაზღაურებლად, აუცილებელია, ქალებს ჰქონდეთ სპეციალური სოციალური მხარდაჭერის პროგრამები, კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსები, რომ მათი შანსები კაცებთან გათანაბრდეს“. კაცი, საჯარო სექტორი.

„...პრობლემა ის არის, რომ საქმეების დაწერა სხვა მოსამართლეების, ორივე, როგორც ქალების, ასევე კაცების ხარჯზე ხდება, რადგან ჩვენ ჯერ არ გვაქვს იმის ფუფუნება, რომ გენდერული ნიშნით უფრო წავახალისოთ ქალბატონები, სამწუხაროდ“. კაცი, მოსამართლე.

ქალი მოსამართლეების წამახალისებელ კიდევ ერთ ღონისძიებად სა-

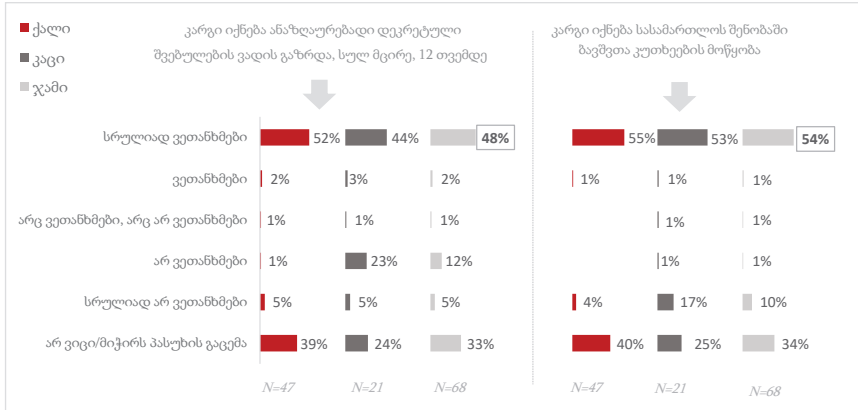
ხელდება ბავშვთა კუთხეების მონყობა სასამართლოებში, რაც, არასამართლო სექტორის წარმომადგენელ რესპონდენტთა თქმით, არასერიოზულად აღიქვს მოსამართლე მამაკაცებმა და „სასაცილოდაც არ ეყოთ“ თავის დროზე. თუმცა, კვლევის მონაწილე სასამართლო სისტემის წარმომადგენელთა მხრიდან დადებითი განწყობა გამოიკვეთა ამ იდეის მიმართ: მათი თქმით, სასამართლოს შენობაში ბავშვთა კუთხეები ან მის სიახლოვეს საბავშვო ბაღის არსებობა „ცუდი სულაც არ არის“, მითუმეტეს, რომ ოთახების/ბაღის სერვისით სარგებლობა შეუძლიათ არა მხოლოდ თანამშრომელ ქალებს, არამედ მამაკაცებსაც.

ამ იდეასთან დაკავშირებით მხოლოდ პოზიტიური მოსაზრებები არ დაფიქსირებულა. კერძოდ, აღინიშნა ისეთი საფრთხეც, როგორცაა საქმეზე ნაკლები კონცენტრირება და მობილიზება. ამავე კონტექსტში კიდევ ერთ რისკად დასახელდა ის, რომ რთული იქნება განსაზღვრა, რა ასაკის ბავშვებისთვის უნდა გაიხსნას მსგავსი ოთახები, ასევე, ვინ უნდა აიღოს მათზე ზრუნვის პასუხისმგებლობა. ყველაზე რთულად მოსამართლე ქალებს მიაჩნდათ ის, რომ სასამართლოს შენობაში შვილის ყოფნამ შეიძლება ხელი შეუშალოს საქმეზე კონცენტრირებას.

„სჯობს, თვითონ იყოს სახლში [დედა], იმიტომ, რომ წარმოიდგინეთ, გაქვს პროცესი და იცი, რომ შვილს შია, როცა მოსამართლე დარბაზში შედის, როგორც მსახიობები ვადიან სცენაზე და ყველაფერი ავინყდებათ, ასე ვართ. დედას და შვილს შორის კი ისეთი უხილავი კავშირია და როცა იცი, გვერდით ოთახში მშეირია შენი შვილი, არ მგონია, რომ მოითმინო, მოუსმინო მხარეებს, ყურადღება არ გადაიტანო. მაგას სჯობს, იყოს დედა შვილთან და გაიზარდოს დეკრეტული შვებულების ვადა“. ქალი, მოსამართლე.

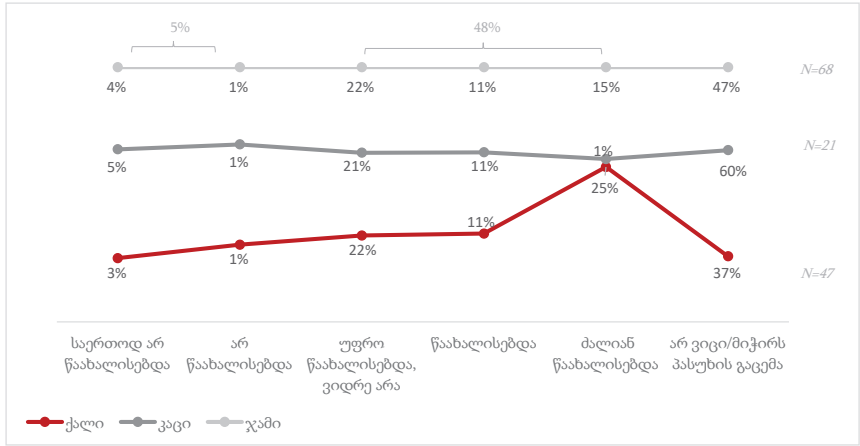
ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ვადის გახანგრძლივებისა და სასამართლოს შენობაში ბავშვთა კუთხეების მონყობის იდეას იზიარებენ რაოდენობრივი კვლევის რესპონდენტები. 10-დან 3 გამოკითხულს უჭირს პასუხის გაცემა, რამდენად ეთანხმება ამ აზრს, თუმცა, დეკრეტული შვებულების ვადის, სულ მცირე, 12 თვემდე გაზრდას სრულიად იზიარებს ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 48% (ქალების 52% და მამაკაცების 44%). აღსანიშნავია, რომ ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა უჭირს ქალ რესპონდენტთა 39%-ს და მამაკაცების 24%-ს. რაც შეეხება ბავშვთა კუთხეების მონყობის იდეას, მას რესპონდენტთა 54% სრულიად ეთანხმება (ქალების 55% და მამაკაცების 53%), პასუხის გაცემა კი უჭირს ქალების 40%-ს და მამაკაცების 25%-ს.

გრაფიკი 9. რამდენად ეთანხმებით მოსაზრებას, რომ...?



მიუხედავად იმისა, რომ რაოდენობრივი კვლევის რესპონდენტები ზოგადად დადებითად არიან განწყობილნი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ვადის გაზრდისა და სასამართლოს შენობებში ბავშვთა კუთხეების მოწყობის მიმართ, მათ 47%-ს უჭირს თქმა (ქალების 37%, მამაკაცების 60%), რამდენად წაახალისებს აღნიშნული ღონისძიებები ქალ მოსამართლეთა წარმომადგენლობის გაზრდას სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ის წამახალისებელ მექანიზმად უფრო მოიაზრება (48%), ვიდრე პირიქით, რადგან საპირისპირო აზრს გამოკითხულთა მხოლოდ 5% ემხრობა. დებულებას იზიარებს ქალი რესპონდენტების 58% (მათგან 25% მას ძალიან წამახალისებლად მიიჩნევს) და მამაკაცების 33% (ძალიან წამახალისებლად მიიჩნევს 1%).

გრაფიკი 10. თქვენი აზრით, ისეთი ღონისძიებები, როგორცაა დეკრეტული შვებულების ვადის გაზრდა და/ან სასამართლოს შენობაში ბავშვთა კუთხეების მოწყობა, რამდენად წაახალისებდა ქალ მოსამართლეთა წარმომადგენლობის გაზრდას სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში?



კვოტირებაზე, როგორც სასამართლო სისტემაში მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა წილის გასაზრდელად საჭირო მექანიზმზე, სისტემის წარმომადგენლებს შორის ორი რადიკალურად განსხვავებული დისკურსი გამოიკვეთა. პირველის თანახმად, კვოტირება მნიშვნელოვანი მექანიზმია ქალების წილის გასაზრდელად მმართველ რგოლში: ერთი მხრივ, ის ხელს შეუწყობს სტერეოტიპების რღვევას, რომელთა თანახმადაც უფროსი აუცილებლად მამაკაცი უნდა იყოს (შესაბამისად, მართვაც მას შეუძლია უკეთ), მეორე მხრივ კი, სისტემას „აიძულელებს“, მეტი ქალი წარმომადგენელი ჰყავდეს მმართველ რგოლში; მეორე დისკურსის თანახმად, კვოტირება პოზიტიური დისკრიმინაციაა და შეიძლება უკუშედეგი ჰქონდეს (მმართველ რგოლში ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდის ნაცვლად). ამ პოზიციის მქონე მოსამართლეთა აზრით, სწორედ იმის გამო, რომ მმართველ რგოლში პოზიციის დაკავება შეიძლება მოსამართლის გენდერულ კუთვნილებასთან უფრო ასოცირდებოდეს, ვიდრე მის პროფესიულ უნარ-ჩვევებთან, ბევრი მოსამართლე ქალი უარყოფითად არის განწყობილი კვოტირების მიმართ. შედეგად, შესაძლებელია მათ ნაკლები მოტივაცია ჰქონდეთ მენეჯერულ პოზიციებზე საკუთარი კანდიდატურის წარსადგენად.

„კვოტირება ზუსტად ამ მიზანს ემსახურება [დაანგრიოს სტერეოტიპ-

პები]. რამდენადაც კაცია ოჯახში უფროსი, ეს არის ჩამოყალიბებული და მყარად ფესვგადგმული სტერეოტიპი, ამის წინააღმდეგ საჭიროა კარგი და აქტიური ღონისძიებების გატარება“. ქალი, მოსამართლის თანაშემწე.

„არ მინდა ისეთი განცდა დამრჩეს, ისეთი შთაბეჭდილება შემექმნას, რომ კონკრეტულ ადგილას მხარი უნდა დავუჭირო ქალს იმის გამო, რომ ის ქალია. ეს იქნება პოზიტიური დისკრიმინაცია“. კაცი, მოსამართლე.

„არ ვარ კვოტირების მომხრე, სულ არ მინდა ვიყო სადღაც იმის გამო, რომ ქალი ვარ“. ქალი, მოსამართლე.

„საჭიროებას ვერ ვხედავ, მაგრამ 10-დან 8 რომ იყოს ქალბატონი, ესეც არ იქნება ტრაგედია. არაფერი განსაკუთრებული აქ არ მოხდება არანაირად“. კაცი, მოსამართლე.

„ძალიან რთულია ქალმა აჯობოს კაცებს, რადგანაც კაცების კულტურაა და ჰგონიათ, რომ კაცი უკეთ შეძლებს ბევრ რამეს. მესმის, რომ ქალებს უჭირთ მეტი პასუხისმგებლობის აღება ახლა, რადგან ისინი ზოგადად უფრო მეტი პასუხისმგებლობით ეკიდებიან საქმეებს, კაცები შედარებით ზერელედ, მაგრამ სტატუს-კვო თუ შეიცვლება, ისინიც მეტად იქნებიან წარმოდგენილი მართვაში. კვოტირება ამისკენ უბიძგებს სწორედ...“. კაცი, საჯარო სექტორი.

„კვოტა თუ არ დაწესდა, რომ გინდა თუ არა უნდა იყოს კონკრეტული პროცენტი ქალების [მენეჯერულ პოზიციებზე], ვერასდროს ვერ მივიღებთ შედეგს სტერეოტიპების გამო“. ქალი, მოსამართლე.

„მე მომხრე ვარ კვოტირების რაღაც ეტაპზე, სანამ შედეგს არ მივაღწევთ. ყველგან მომხრე ვარ,

როგორც პარლამენტში, ასევე მთავრობაში, თვითმმართველობაში, ბიზნესსექტორშიც, რომ საბჭოში იყოს კვოტირება. ეს მნიშვნელოვანია, რომ სხვა რაკურსიდანაც იყოს საკითხი დანახული“. კაცი, საჯარო სექტორი.

კვლევის მონაწილე მამაკაცი მოსამართლეები ან მკვეთრად უარყოფითად არიან განწყობილი კვოტირების მიმართ, ან არააუცილებელ მექანიზმად მიიჩნევენ მას. თუ პირველი პოზიცია ახსნილია პოზიტიური დისკრიმინაციით, მეორე შემთხვევაში მთავარი არგუმენტი ასეთია: კვოტირება „აუცილებლობა არ არის, მაგრამ არც ტრაგედია იქნება“. აღსანიშნავია მისი მონინააღმდეგე მამაკაცი მოსამართლის

მოსაზრებაც, რომ კვოტირებამ შეიძლება სისტემის მუშაობა შეაფერხოს. მისი არგუმენტით, თუ შესაბამისი რაოდენობის ქალი მოსამართლე არ გამოთქვამს თავმჯდომარის პოზიციაზე ყოფნის სურვილს, სისტემა მიიღებს „კოლაფსს“.

„ყველაფერს აქვს დადებითი და უარყოფითი მხარეები. დასაფიქრებელია კვოტირების საკითხიც... წარმოიდგინეთ, ამოქმედდა კვოტირების სისტემა, ქალბატონებს კი არ აქვთ სურვილი, იყვნენ თავმჯდომარეები. კოლაფსი უნდა მივიღოთ? პირობითად, ათი ქალი თავმჯდომარე უნდა გვყავდეს და ამ დროს არ გვაქვს ეს ათი განცხადება, რა ხდება მაშინ? საქმე არ გავაკეთოთ?!“ კაცი, მოსამართლე.

კვოტირების კონტექსტში საგულისხმოა ერთ-ერთი რესპონდენტის აზრიც, რომ მნიშვნელოვანია, იმავე კვოტირების საჭიროებაზე მამაკაცებიც საუბრობდნენ. მისი თქმით, მართალია, ეს მიდგომა სექსისტურია, მაგრამ რაკი გვაქვს ვითარება, სადაც მამაკაცების საუბარი ამ თემაზე შეიძლება უფრო ეფექტიანი აღმოჩნდეს, საჭიროა მისი გამოყენება.

„ის [კაცი] ხომ ვერ ისარგებლებს ქალის კვოტიით? შესაბამისად, როცა კვოტირების მნიშვნელობაზე კაცი საუბრობს, ის უფრო ობიექტური ჩანს... ასეთია მოცემულობა და თუ გვინდა, კაცებში შევცვალოთ მიდგომა, კაცებმა უნდა ისაუბრონ ამაზე“. კაცი, საჯარო სექტორი.

კვლევის მონაწილე მოსამართლეთა მოსაზრებით, კიდევ ერთი წამახალისებელი მექანიზმი, რომელიც ქალებს სასამართლოების/კოლეგიების/პალატების თავმჯდომარეობის სურვილს გაუჩინს, არის სამოსამართლეო საქმიანობის დატვირთვის შემცირება, რაც შესაძლებელია მოსამართლეთა რაოდენობის გაზრდით.

„ქალებს გაუჩინდებათ მოტივაცია [იყვნენ თავმჯდომარეები] იმ შემთხვევაში, თუ გაიზრდება მოსამართლეთა რაოდენობა“. ქალი, მოსამართლე.

„თუ ჩვენს სასამართლოში დაინიშნებიან სხვა მოსამართლეები და მე მომაკლდება ამდენი ტვირთი, შეიძლება მეც გამიჩნდეს სურვილი, რომ კვლავ გავხდე თავმჯდომარე, მაგრამ ამ პირობებში..“. ქალი, მოსამართლე.

ამ კონტექსტში საინტერესო მოსაზრება გააჟღერა არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელმა: მისი თქმით, მოსამართლეებს თვითონაც ურჩევნიათ გადატვირთული გრაფიკით მუშაობა, რადგან „ასე თითქოს აკონტროლებენ მთელ პროცესს“.

აღსანიშნავია, რომ 2018 წელს ჩატარებული კვლევის - „საქართველოში მოსამართლეების საჭირო რაოდენობის შეფასება“ - თანახმად, საქართველოს სჭირდება 410 (ან, დაახლოებით, 380-450) მოსამართლე. ეს სავარაუდო ციფრი (410) ბევრად აღემატება მოსამართლეთა ამჟამინდელ რაოდენობას (დაახლოებით, 310). საგულისხმოა, რომ დღევანდელი მაჩვენებლების გათვალისწინებით, 410 მოსამართლის შემთხვევაშიც კი საქართველოს სასამართლოებს მაღალი დატვირთულობა ექნებათ იმ ქვეყნებთან შედარებით, სადაც სასამართლო სისტემები კარგად მუშაობს.²⁶

კვლევის მონაწილე მოსამართლეთა მიერ მმართველ რგოლში პოზიციების დასაკავებლად კიდევ ერთ წამახალისებელ ფაქტორად მიიჩნევა მენეჯერული ფუნქციების ჩამოშორება თავმჯდომარისთვის. ამ მოსაზრების მომხრეთა მთავარი არგუმენტის არის, რომ ბევრ მოსამართლეს არ სურს ადმინისტრაციული საქმეების შესრულება და უპირატესობას ანიჭებს მოსამართლის პრაქტიკულ საქმიანობას. მათი აზრით, თავმჯდომარის ადმინისტრაციულ-მენეჯერული ფუნქციები მმართველ რგოლთან ასოცირებულ პოზიციებს მიმზიდველობას უკარგავს. ეს ეხება როგორც ქალ, ასევე მამაკაც მოსამართლეებს. შესაბამისად, ამ ფუნქციების ჩამოშორება წამახალისებელი იქნება ორივე მხარისთვის.

„მენეჯერული ფუნქციები უნდა ჩამოშორდეს თავმჯდომარეს და, ძირითადად, თავმჯდომარე უნდა იყოს სასამართლოს წარმომადგენელი და საქმეები უნდა განიხილოს“. ქალი, მოსამართლე.

„დანიშნები, შვებულებები, ყველაფერი თავმჯდომარის ფუნქციებში შედის. კი, მართალია, სასამართლოს მენეჯერსაც გააჩნია ფუნქცია, მაგრამ დუალიზმია, გაორებულია ფუნქციები; თავმჯდომარესაც და მენეჯერსაც გააჩნია იგივე ფუნქცია“. კაცი, მოსამართლე.

„სასამართლოს მენეჯერის მექანიზმის შექმნის იდეა თავის დროზე სწორედ ის იყო, რომ ძალიან ბევრი ტექნიკურ-ადმინისტრაციული ფუნქცია თავმჯდომარიდან გადასულიყო მენეჯერზე, მაგრამ თავმჯდომარე ჩვენს სისტემაში აგრძელებს ამ უსამართლო უფლებამოსილების შესრულებას“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

კვლევის „სასამართლო სისტემა: რეფორმები და პერსპექტივები“ ერთ-ერთი მიგნება მოწმობს, რომ სასამართლოს შიგნით ადმინისტრაცი-

²⁶ საქართველოში მოსამართლეების საჭირო რაოდენობის შეფასება“ (2018); USAID/PROLOG. თბილისი. <http://ewmi-prolog.org/images/files/4319AssessmentoftheneedforjudgesinGeorgia-GEO.pdf>;

ციული ფუნქციების შესრულება ნაწილდება რამდენიმე რგოლზე, რის გამოც, მათ შორის ფუნქციები ხშირად დუბლირებულია. კოალიციის ერთ-ერთი რეკომენდაცია ითვალისწინებდა სასამართლოს ადმინისტრირებაში მენეჯერთა ფუნქციის გაძლიერებასა და თავმჯდომარეთა ფუნქციის გადააზრებას.²⁷

მენეჯერულ პოზიციებზე ქალების წამახალისებელ ღონისძიებებს შორის არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები ასახელებენ ქალ მოსამართლეთა ასოციაციის შექმნასაც. მათი აზრით, ეს ხელს შეწყობს ქალების გაძლიერებას. ამასთანავე, არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები, იუსტიციის უმაღლეს საბჭოში ქალთა წილის გასაზრდელად, აუცილებლად მიიჩნევენ პოზიტიური მექანიზმების შემუშავებას. აქვე გაჟღერდა მოსაზრება, რომლის თანახმადაც, ასევე ძალიან მნიშვნელოვანი იქნებოდა რეგიონული და ინსტანციების პრინციპის დაცვით წარმომადგენლობა იუსტიციის უმაღლეს საბჭოში.

„ქალთა ასოციაციის შექმნა სასამართლოში [მნიშვნელოვანია], რომელიც რაღაცნაირად გაახმოვანებს ამ ქალების პრობლემებს და იმუშავებს სისტემატიურად ქალი მოსამართლეების როლზე სასამართლოს მივნი“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„საბჭოს წევრების არჩევაში აუცილებლად უნდა შემოვიდეს გენდერული ასპექტი და უნდა იყოს დაბალანსებული გენდერული წარმომადგენლობა... რეგიონალური წარმომადგენლობა, ინსტანციური პრინციპის დაცვით წარმომადგენლობაც, რაც დღეს არ გვაქვს არცერთი და ამის შედეგად ვიღებთ იმას, რომ ამ ერთი წევრის [მოსამართლე ქალი] გარდა, ყველა არის კაცი მიუხედავად იმისა, რომ ქალები არიან უმრავლესობაში“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი

რაც შეეხება მოსამართლეებს, აქ ქალი მოსამართლეების ასოციაციის შექმნასთან დაკავშირებით ორი განსხვავებული მოსაზრება დაფიქსირდა. კერძოდ: მამაკაცი მოსამართლეები ასოციაციის შექმნის აუცილებლობას ვერ ხედავენ, თუმცა, მათი თქმით, არც „მისი არსებობაა პრობლემა“. რაც შეეხება ქალ მოსამართლეებს, ისინი ასოციაციის შექმნას ნაკლებად მიესალმებიან ორი მიზეზის გამო: (1) პრობლემების განხილვისთვის სივრცე მოსამართლეთა ასოციაციის სახით უკვე არსებობს; და (2) ქალ მოსამართლეთა ასოციაციის შექმნა უარყოფითად უსვამს ხაზს გენდერულ საკითხებს, რისი აუცილებლობაც არ

²⁷ სასამართლო სისტემა: რეფორმები და პერსპექტივები (2017); კოალიცია დამოუკიდებელი და გამჭვირვალე მართლმსაჯულებისთვის. თბილისი. <http://coalition.ge/files.pdf>

არსებობს, ვინაიდან „სისტემაში გენდერის პრობლემა არ არის“. ამის დასტურად, მოსამართლეებს მოჰყავთ ქალი მოსამართლეების რაოდენობა სისტემაში, რამდენიმე მოქმედი თავმჯდომარე ქალი და უზენაესი სასამართლოს ყოფილი ქალი თავმჯდომარე. თუმცა, საჯარო სექტორის ერთ-ერთი წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ მოსამართლეთა გავლენიან ქსელსა და ნინო გვენეტაძეს (უზენაესი სასამართლოს ყოფილი თავმჯდომარე) შორის დაპირისპირების მიზეზი იყო არა მხოლოდ რეფორმები, არამედ მისი გენდერული კუთვნილებაც. აქვე აღსანიშნავია, რომ კვლევის მონაწილე არასამთავრობო სექტორის ერთ-ერთი წარმომადგენლის აზრით, ამ დაპირისპირებაში მთავარი იყო განსხვავებული ხედვები და ინტერესები, და არა გენდერი.

„ჩვენ ვსაუბრობთ პრობლემებზე, გვაქვს უკვე ასოციაცია“. ქალი, მოსამართლე.

„ჩვენს შიდა სისტემას გენდერის პრობლემა არ აქვს... ასოციაციის მიზანია, რაღაც გადაჭრას, რაღაც მოაგვაროს და ჩვენ ამის პრობლემა არ გვაქვს, ამიტომ ასოციაციის მიზანიც უმიზნო იქნება“. ქალი, მოსამართლე.

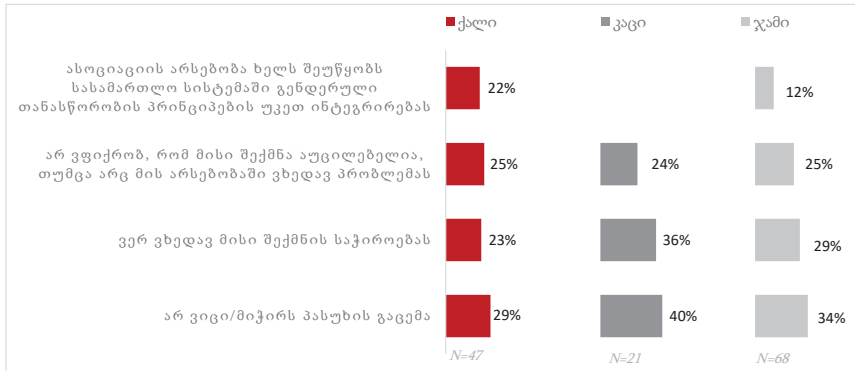
„დაპირისპირების მიზეზი გავლენიან კლანსა და გვენეტაძეს შორის, რეფორმების გარდა, ისიც იყო, რომ თავმჯდომარე ქალი იყო და გავლენიან მოსამართლეებს, მაგალითად, საბჭოს მდივანს, შეიძლება არ სიამოვნებდა, მიეღო მისგან რაიმე შესწორებები თუ კრიტიკული შენიშვნები. ის, რომ მამაკაცი ყოფილიყო, ამდენს ვერ გაბედავდნენ“. ქალი, საჯარო სექტორი.

საგულისხმოა, რომ მეორე ინსტანციის სასამართლოს ქალი მოსამართლის თქმით, დაწყებულია ფიქრი ქალ მოსამართლეთა ასოციაციის შექმნაზე. მართალია, არც ეს ასოციაცია განიხილება ქალთა პრობლემების გადაჭრის განსაკუთრებულ მექანიზმად (ისევე და ისევე „გენდერული პრობლემების არარასებობის გამო“ სისტემაში), მაგრამ ითქვა, რომ ასეთი ასოციაცია ბევრ ქვეყანაშია და საქართველოში მისი შექმნა, ერთგვარად, „მსოფლიოში არსებული გამოცდილების გაზიარებას“ უკავშირდება.

ქალი მოსამართლეების ასოციაციის შექმნის საჭიროებას ვერ ხედავს რაოდენობრივი კვლევის რესპონდენტთა 29% (გამოკითხული ქალების 23% და მამაკაცების 36%). ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 25% არ ფიქრობს, რომ ქალ მოსამართლეთა ასოციაციის შექმნა აუცილებელია, თუმცა არც მის არსებობაში ხედავს პრობლემას (ქალების 25% და მამაკაცების 24%); 12% მიიჩნევს, რომ ასოციაციის არსებობა

ხელს შეუწყობდა სასამართლო სისტემაში გენდერული თანასწორობის პრინციპების უკეთ ინტეგრირებას (ქალების 22% და მამაკაცების 0%); რესპონდენტთა 34%-მა კი არ იცის/უჭირს პასუხის გაცემა კითხვაზე (ქალების 29%, მამაკაცების 40%).

გრაფიკი 11. რას ფიქრობთ ქალი მოსამართლეების ასოციაციის შექმნის თაობაზე?



კვლევის მონაწილე არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთა თქმით, სისტემაში გენდერული ბალანსის არსებობა ხშირად მოაზრებულია გენდერულ თანასწორობად. მათი თქმით, ის, რომ უზენაესი სასამართლოს ყოფილი თავმჯდომარე ქალია და ამჟამადაც მის მოვალეობას ქალი ასრულებს, თანასწორობის გამოვლინებაა, რასაც ამ კვლევის შედეგებიც მონიშნავს. მსგავს მიდგომას არ იზიარებენ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები, თუმცა დადებითად აფასებენ ქალების მიერ სხვადასხვა მაღალი თანამდებობის დაკავების იშვიათ შემთხვევებს.

„შეიძლება არ არის მასიური სტერეოტიპების რღვევა და არის ქალის პროფესია და კაცის პროფესია, მაგრამ ის იშვიათი გამოწვევების [უზენაესი სასამართლოს ქალი თავმჯდომარე] სტიმულს აძლევს ბევრ ქალს“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„არის გარკვეულწილად გაუმჯობესება, იუსტიციის მინისტრი და შსს-ს მინისტრის 2 მოადგილე არის ქალი, რაც აქამდე არ იყო ყოველ შემთხვევაში ასეთ სტრუქტურებში. ამ მხრივ არის, რა თქმა უნდა, გაუმჯობესება, მაგრამ არის სფეროები, სადაც ძალიან დიდი პრობლემაა ადგილობრივ თვითმართველობებში“. არასამთავრობო სექტორი.

„ნელ-ნელა, მაგრამ იცვლება მიდგომები, ხედვები. არც აშშ-ში მომხდარა სწრაფად ეს ცვლილებები. იქაც დიდი გზა გამოიარეს. ახლაც გადიან იმისთვის, რომ მიეღწიათ თანასწორობისთვის. დადებითი ტენდენციებია ჩვენთან ბოლო წლებია“. ქალი, მოსამართლე.

არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ კონკრეტული ღონისძიებების გატარებას - არა მხოლოდ სახელმწიფო უწყებების დონეზე, არამედ კერძო სექტორშიც. ამ თვალსაზრისით, საინტერესოა ევროპის ზოგიერთი ქვეყნის მაგალითი. აუცილებელ ღონისძიებებს შორის ასევე დასახელდა რეგიონებში ქალების გაძლიერება. როგორც აღინიშნა, გენდერულ თანასწორობაზე ფიქრი „ელიტურ რამედ“ არ უნდა ითვლებოდეს და არც საზოგადოებას რჩებოდეს განცდა, რომ ეს თემა ეხება ექსკლუზიურად არასამთავრობო თუ სხვა სექტორების იმ წარმომადგენლებს, რომელთაც აქვთ შესაბამისი განათლება, არიან რეალიზებულნი და გამბედავნი და შეუძლიათ ამაზე ხმამაღლა საუბარი.

„მაგალითად, გერმანიაში და საფრანგეთში მიღებულია ეგეთი კანონი, რომ თუ მილიონზე მეტი არის ბრუნვა, ამ შემთხვევაში კერძო კომპანიაში მენეჯმენტში ევალუბათ, რომ 50% ჰყავდეთ ქალი. ეს, ერთი მხრივ, ძალიან უხეში ჩარევაა კერძო ბიზნესში, მაგრამ ეს არის ზუსტად პოზიტიური ნაბიჯი, რომელიც სახელმწიფომ უნდა გადადგას იმისთვის, რომ რეალურად უზრუნველყოს თანაბარი მონაწილეობა“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„რაიონებში არიან ქალები, რომლებმაც ვერ მიიღეს განათლება იმიტომ, რომ მათ გენდერულ როლს სხვანაირად ხედავდნენ ოჯახში, ამიტომ საჭიროა გასვლა, ამ ადამიანებთან კონტაქტი, არა მარტო შეხვედრები, პრაქტიკული ნაბიჯების გადადგმა, განათლების სისტემაში გარკვეული ინვესტირება, მათთვის პროფესიების დაუფლებაში დახმარება... იმიტომ, რომ ეს პრობლემა თუ არ მოგვარდა... სადღაც ქვემოდან არის დასაწყები ამის მოგვარება და შემდეგ უკვე შესაძლებელია უფრო და უფრო ზედა პოზიციებზეც. ამასთან დაკავშირებით სწორი გადაწყვეტილება იქნება მიღებული“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

ერთ-ერთი მოსამართლის მოსაზრებით, ქალი თავმჯდომარეების წილის გაზრდით მნიშვნელოვანი არაფერი შეიცვლება, რადგანაც ეს არის ადმინისტრაციული პოზიცია, რომელიც კონკრეტული ფუნქციის შესრულებას გულისხმობს (შესაბამისად, ის განსხვავებულად ვერ შესრულდება ქალის და მამაკაცის პერსპექტივიდან). თუმცა, კვლევის

შედეგებით, სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში ქალი მენეჯერების წილის გაზრდა დადებითად ფასდება.

კვლევის ფოკუსური დისკუსიის მონაწილე მოსამართლის თანაშემწე ქალებმა აღნიშნეს, რომ მიუხედავად ქალთა დაბალი წარმომადგენლობისა მენეჯერულ პოზიციებზე, მათი „ხმა მაინც ისმის“. დასტურად მათ მოიყვანეს მოსამართლეთა ასოციაცია, სადაც „ქალებს თავისუფლად შეუძლიათ“ საკუთარი პოზიციების გაფლერება და დაცვა. თუმცა, სწორედ იმის გამო, რომ „საბოლოო სიტყვა“ მაინც მამაკაცის უფლებად მიიჩნევა, დისკუსიის მონაწილეთა მოსაზრებით, აუცილებელია მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდა. ეს მნიშვნელოვანია არა იმიტომ, რომ დღეს საქმეები ვერ სრულდება, ან ქალი თავმჯდომარეები უკეთ შეასრულებენ დაკისრებულ ვალდებულებებს, უბრალოდ, ის იმ სტერეოტიპის დარღვევის საუკეთესო მექანიზმად მიიჩნევა, რომლის თანახმადაც „უფროსი კაცია“. მოსამართლის თანაშემწეების მოსაზრებით, მეტი მენეჯერი ქალი საუკეთესო გზაა საზოგადოების დასარწმუნებლად, რომ ქალებიც ისევე კარგად ართმევენ თავს მენეჯერულ ვალდებულებებს, როგორც მამაკაცები.

„სხვანაირად ეს სტერეოტიპი [კაცი უკეთ მართავს] არ შეგვეცვლება“. ქალი, მოსამართლის თანაშემწე.

„თუკი არ იქნება ჩართულობა ქალების, რომ დასაქმდნენ ამ წამყვან პოზიციებზე და თუკი კაცებს დაუთმობენ ყველა შემთხვევაში და თვითონ იტვირთავენ სხვა, რაღაც „ქალის საქმეებს“, ვერასოდეს ვერ შეიცვლება ის სტერეოტიპი, რომ ქალის საქმე არის სამზარეულოში... ქალის როლის წამოწევა ძალიან მნიშვნელოვანია და შეცვლის ამ სტერეოტიპს, იმიტომ, რომ მართო ის, რომ ჩვენ რაოდენობრივად ქალები ვაჭარბებთ კაცებს [სასამართლოში], ეს არაფერს არ ნიშნავს“. ქალი, მოსამართლის თანაშემწე.

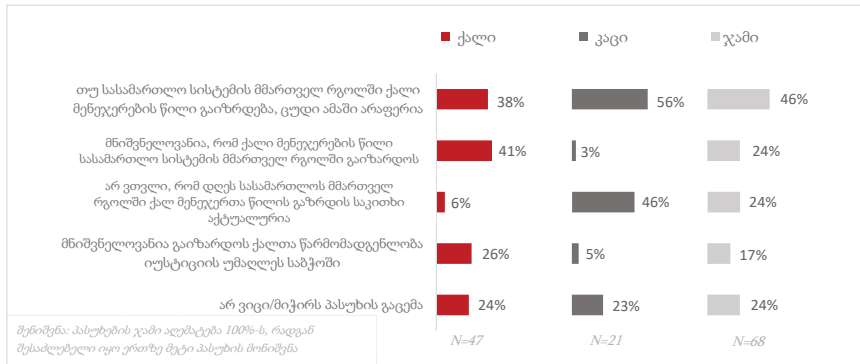
„რამე კონკრეტულ პრობლემას [რომ ქალები ნაკლებად არიან თავმჯდომარეები] ეს არ ქმნის საქმეების განხილვის თვალსაზრისით, უბრალოდ, ეს იქნებოდა გარკვეული პასუხი, ცხადი პასუხი ამ სტერეოტიპების მიმართ და განაცხადი, რომ კაცი არ არის ყოველთვის უფროსი...“. ქალი, მოსამართლის თანაშემწე.

არა მხოლოდ მოსამართლის თანაშემწეები, არამედ ზოგადად სასამართლო სისტემის წარმომადგენლები ქალ მენეჯერთა რაოდენობის გაზრდის მთავარ შედეგად განიხილავენ არსებული სტერეოტიპების ნგრევას, რაც, თავის მხრივ, სისტემაში „ისედაც არსებულ რეალობას“

დაანახებს საზოგადოებას. არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთა მოსაზრებით, მმართველ რგოლში ქალების მეტი წარმომადგენლობა გულისხმობს ისეთი გამოცდილებების დაგროვებას სისტემაში, რომელიც ხელს უწყობს უფრო ჰუმანური და სამართლიანი სისტემის შექმნას, „ვიდრე შესაძლებელია მხოლოდ კაცების პირობებში“.

სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში ქალ მენეჯერთა წილის გაზრდას ონლაინ გამოკითხვის მონაწილე რესპონდენტთა 24% მიიჩნევს მნიშვნელოვნად, იუსტიციის საბჭოს მენეჯმენტში კი - 17%. საგულისხმოა, რომ რესპონდენტთა 24% არ თვლის ამ საკითხს აქტუალურად სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლთან მიმართებით, უმრავლესობა - 46% - კი ამბობს, რომ ცუდი ამაში არაფერია. ამ რგოლში ქალების წილის გაზრდას მნიშვნელოვნად მიიჩნევს გამოკითხული ქალების 41% და მამაკაცების 3%, იუსტიციის უმაღლეს საბჭოში კი - ქალების 26% და მამაკაცების 5%. ონლაინ კვლევის მონაწილე 21 მამაკაციდან 56% ცუდს ვერაფერს ხედავს, თუ სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში ქალ მენეჯერთა წილი გაიზრდება. ამ პოზიციას იზიარებს ქალი რესპონდენტების 38%.

გრაფიკი 12. შეხედულებები სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში ქალთა რაოდენობის გაზრდაზე



ცნობიერების ამაღლების მნიშვნელობას გაუსვეს ხაზი არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლებმა - არა მხოლოდ სისტემის მმართველ რგოლში ქალთა წარმომადგენლობის გასაზრდელად, არამედ ზოგადად „სისტემის გაჯანსაღებისთვის“.

ისინი დადებითად აფასებენ ტრენინგებს გენდერულ საკითხებზე, თუ-

მცა არსებობს რამდენიმე ფუნდამენტური პრობლემა: ერთ-ერთი პირველი გახლავთ იმ ადამიანთა მიდგომები, რომლებიც გენდერულ თანასწორობაზე უყვებიან მონანილებს. მათი მსჯელობა აგებულია ისე, რომ უშუალოდ არასდროს ყოფილან გენდერული სტერეოტიპების მსხვერპლნი და ეს პრობლემები „სადაც იქ, ვილაცების თავს ხდება“. არსებულ ტრენინგებზე მთავარი აქცენტი იმაზეა, რომ მონანილებს მიანოდონ თეორიული ცოდნა - რას ნიშნავს უთანასწორობა, რომელ კანონში რა ცვლილება შევიდა, როგორია ქალის უფლებები და სხვა - მაგრამ ყურადღება არ მახვილდება საკითხების მნიშვნელობაზე, ან როგორ უნდა შეიცვალოს ხედვები მათ შესახებ. სწორედ ამიტომ, არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთა აზრით, ტრენინგების არსებული ფორმატი უნდა შეიცვალოს და ფოკუსი გადავიდეს საკითხის მნიშვნელობის გააზრებასა და ხედვის შეცვლაზე. ხაზგასმულია ისეთი ქალების ჩართვა ტრენინგებსა თუ დისკუსიებში, რომლებიც „ღიარებენ საკუთარ ნეგატიურ გამოცდილებას“ და არ მოერიდებიან ამ საკითხებზე ხმამაღლა მსჯელობას.

მართალია, კვლევის მონანილე არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლის თქმით, რეალობა და დამოკიდებულება გენდერული სტერეოტიპებისა თუ თანასწორობის საკითხების მიმართ სწრაფად ვერ შეიცვლება, მაგრამ ეტაპობრივად ამის მიღწევა საკვებით შესაძლებელია. არგუმენტად სახელდება ქვეყანაში უკვე შეცვლილი ვითარება: მაგალითად, წლების წინათ იურისტ მამაკაცებთან თანასწორობაზე საუბარი თითქმის შეუძლებელი იყო; გარდა ამისა, უკვე ქალებმაც „დაინახეს, რომ აქვთ ძალაუფლება და ამაში კაცებიც დაარწმუნეს“.

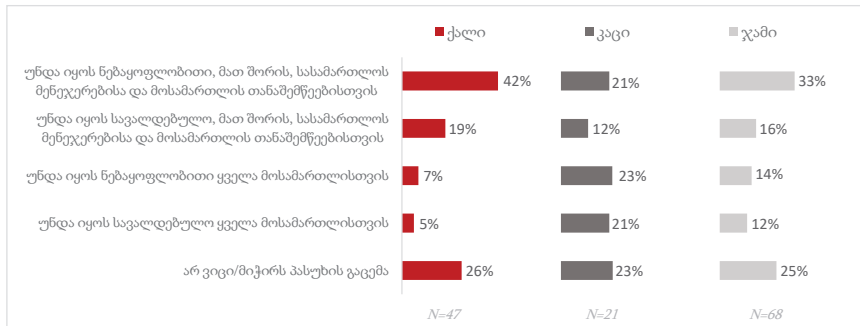
„უზარისხო ტრენინგებით აქამდე მოვედით. უამრავი ტრენინგია ჩატარებული, მაგრამ თანასწორობასთან დაკავშირებით ხედვები იგივეა... არ მჯერა, რომ ვილაცები კათარზისს განიცდიან ტრენინგებზე, მაგრამ დამოკიდებულებებს ვილაც მაინც თუ შეიცვლის, კარგია“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„დღეს ვგრძნობ, რომ ნებისმიერ იურისტ კაცს შემიძლია დავუჯდე და თანასწორობაზე ველაპარაკო, რაც არ უნდა სექსისტი იყოს... არავინ დაგიჯდებოდა წლების წინ ამაზე სასაუბროდ“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„ადრე რომ გვეთქვა, ჩვენ, ქალი ადვოკატები, დაგვცინებდნენ. დღეს კი უკვე ვამბობთ ამას თამამად: ჩვენ, ქალი ადვოკატები“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

გენდერული თანასწორობის ტრენინგის გავლა ნებაყოფლობითი უნდა იყოს ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 47%-ის აზრით (ყველა მოსამართლისთვის - 14%, მოსამართლისა და სასამართლოს მენეჯერების, ასევე მოსამართლეთა თანაშემწეებისთვის - 33%). მას სავალდებულოდ მიიჩნევს რაოდენობრივი კვლევის მონაწილეთა 28% (ყველა მოსამართლისთვის - 12%, სასამართლოს მენეჯერებისა და მოსამართლეთა თანაშემწეებისთვის - 16%). საკითხზე პოზიციის დაფიქსირება უჭირს გამოკითხულთა 25%-ს.

გრაფიკი 13. გენდერული თანასწორობის შესახებ ტრენინგების გავლა...



გენდერული სტერეოტიპების წინააღმდეგ აქტიურ მუშაობას (როგორც ქალებთან, ასევე მამაკაცებთან) მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ საჯარო სექტორის წარმომადგენლები. ისინი ხაზს უსვამენ, რომ მუშაობა აუცილებელია არა მხოლოდ სასამართლო სისტემაში, არამედ ყველა ინსტიტუტსა და საზოგადოებასთან. მათი აზრით, ცნობიერების ამაღლებასა და „კულტურულ ცვლილებებზე“ მუშაობა უნდა დაიწყოს ადრეული ასაკიდანვე. ამ კონტექსტში გამოსავლად მოიაზრება განათლების სისტემის სერიოზული ცვლილება. საბოლოო შედეგად საზოგადოებამ უნდა მიიღოს თავისუფალი არჩევანი ქალებისთვის.

„არ არის ამოცანა, რომ ყველა ქალი იყოს ფემინისტი, ამოცანა არის, რომ ყველა ქალი იყოს თავისუფალი და ჰქონდეს თავისუფალი არჩევანის შესაძლებლობა... ბევრი ქალია, რომელიც სულაც არ იზიარებს ფემინისტურ იდეებს, მაგრამ არის ემანსიპირებული და დინამიური განვითარებაში, იმიტომ, რომ საოჯახო საქმეებში მხარდაჭერა აქვს, მოგვარებული აქვს ეს საკითხები. მაღალანაზღაურებადი ქალი ქიროზს ძიძას, ან მას ეხმარება დედა. როგორც კი ეს მოგვარებული აქვს, იწყებს განვითარებას“. კაცი, საჯარო სექტორი.

არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლის მოსაზრებით, სისტემაში ქალების მიერ მენეჯერული პოზიციების დაკავებას ხელს შეუწყობს ფუნდამენტური ცვლილება თავმჯდომარეთა დანიშვნის წესში. ეს უკანასკნელი შეიძლება მოიცავდეს (1) როტაციის პრინციპს ან (2) თავმჯდომარის არჩევას თვითონ სასამართლოთა მიერ. სასამართლო სისტემას განსხვავებული მოსაზრება აქვს, კერძოდ, ერთ-ერთი მოსამართლის თქმით, როტაციის პრინციპით თავმჯდომარეობა რისკებს შეიცავს, რადგანაც ბევრ მოსამართლეს მენეჯერული საქმიანობის არც სურვილი აქვს და, შესაძლოა, არც შესაბამისი უნარები; რაც შეეხება თავმჯდომარის ხმათა უმრავლესობით არჩევას თვითონ სასამართლოების მიერ, აქაც დასახელდა საფრთხეები, რომლებიც განსაკუთრებით აქტუალურია რაიონული სასამართლოებში: ამ უწყებებში თვითონ მოსამართლეთა რაოდენობა არ იძლევა კონსენსუსამდე მისვლის შესაძლებლობას. ეს საკითხი პრობლემატურია კრიტიკერიუმების განერის კონტექსტშიც, რადგანაც სასამართლოში, სადაც სულ ორი ან სამი მოსამართლეა, შესაძლებელია, ვერცერთი ვერ აკმაყოფილებდეს მათ.

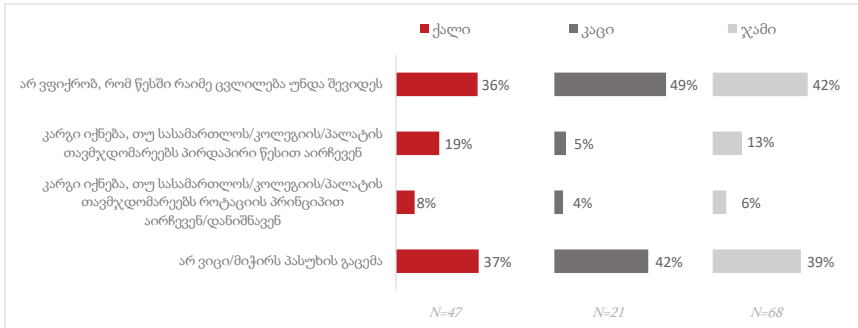
„აქ არის 2 წესი: შეიძლება იყოს როტაცია მოსამართლეების, ბევრ მოსამართლეს მოუწიოს გარკვეული ვადით ამ ვალდებულების შესრულება. თანმიმდევრობის პრინციპით იქნება, რაც გაზრდის ქალების წარმომადგენლობას. და მეორე, ეს არის არჩევითობა, რომ მთავარი მოსამართლეები ირჩევენ თავის სასამართლოს მოსამართლეებს. ამ შემთხვევაში მგონია, რომ ამ მოდელშიც ქალები, რომლებიც სასამართლოს შიგნით უმრავლესობას წარმოადგენენ, თავის წარმომადგენლობის ხარისხს გაზრდიან ამ მექანიზმების არსებობის შემთხვევაში. ამიტომ, ჩვენ მხარს ვუჭერთ ფუნდამენტურად ცვლილებას, რაც გავლენას მოახდენს, მათ შორის, ქალების წარმომადგენლობით ხარისხზე“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„არ მინდა, ბატონო, ეს ადმინისტრაციული უფლებამოსილების განხორციელება. არსებობს სასამართლოები, სადაც 2 მოსამართლეა ან 1 მოსამართლე. თუნდაც 3-კაციან სასამართლოში, სადაც შეიძლება ვერ მიაღწიო შედეგს იმიტომ, რომ 1 იყრის კენჭს“. ქალი, მოსამართლე.

რაც შეეხება რაოდენობრივი კვლევის მონაწილეებს, მათი 42% არ მიიჩნევს საჭიროდ ცვლილების შეტანას სასამართლოების/კოლეგიების/პალატების თავმჯდომარეთა დანიშვნის წესში (ქალების 36% და მამაკაცების 49%); გამოკითხულთა 39%-მა (ქალების 37% და მამაკაცების 42%) არ იცის/უჭირს პასუხის გაცემა; თავმჯდომარეთა პირდაპირი

ნესით არჩევას მიესალმება ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 13%, 6% კი მიიჩნევს, რომ კარგი იქნებოდა თავმჯდომარეთა არჩევა/დანიშვნა როტაციის პრინციპით.

გრაფიკი 14. შეხედულებები სასამართლოს/კოლეგიის/პალატის თავმჯდომარეთა არჩევის წესში გარკვეული ცვლილებების შეტანაზე

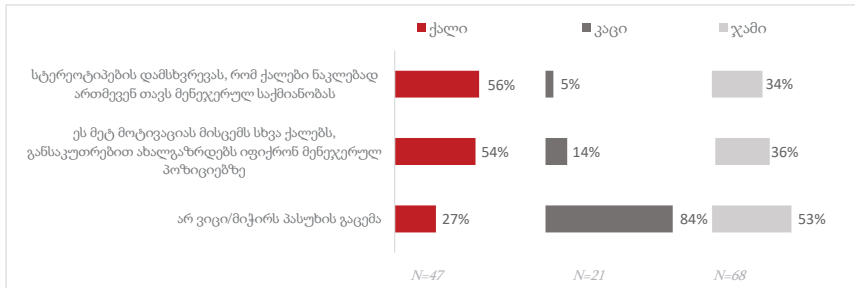


ქალების მეტ წარმომადგენლობას მმართველ რგოლში არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ რამდენიმე მიზეზის გამო: (1) ქვეყნის მოსახლეობის 50%-ზე მეტს ქალები წარმოადგენენ, ამიტომ „სამართლიანია“, ისინი წარმოდგენილი იყვნენ მმართველ რგოლშიც; (2) ქალებს მეტი მგრძნობელობა აქვთ ბევრ საკითხთან მიმართებით, შესაბამისად, ბევრი საკითხი შეიძლება მათ უფრო აქტიურად წამოაყენონ; (3) ისინი უფრო აქტიურები და მოტივირებულები არიან, რომ იყვნენ წარმატებულნი და შეინარჩუნონ მიღწეული.

ონლაინ კვლევის მონაწილეთა 36%-ის აზრით, სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში ქალ მენეჯერთა წილის გაზრდა მეტ მოტივაციას მისცემს სხვა ქალებს, განსაკუთრებით ახალგაზრდებს, რომ იფიქრონ მენეჯერულ პოზიციებზე. 34% მიიჩნევს, რომ ეს იმ სტერეოტიპების მსხვრევას შეუწყობს ხელს, რომელთა თანახმადაც ქალები ნაკლებად ართმევენ თავს მენეჯერულ საქმიანობას. საგულისხმოა, რომ გამოკითხულთა 53%-მა არ იცის/უჭირს პასუხის გაცემა სისტემის მმართველ რგოლში ქალ მენეჯერთა წილის გაზრდის შესაძლო ეფექტზე (ქალების 27% და მამაკაცების 84%). ქალ რესპონდენტთა 54%-ის აზრით, სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში ქალ მენეჯერთა წილის გაზრდა მეტ მოტივაციას მისცემს სხვა ქალებს, განსაკუთრებით ახალგაზრდებს, რომ იფიქრონ მენეჯერულ პოზიციებზე (ასევე

ფიქრობს მამაკაცების 14%), მათი 56% (და მამაკაცების 5%) კი მიიჩნევს, რომ ეს ხელს შეუწყობს სტერეოტიპების მსხვრევას, თითქოს ქალები ნაკლებად ართმევენ თავს მენეჯერულ საქმიანობას.

გრაფიკი 15. თუ სასამართლო სისტემის მმართველ რგოლში გაიზრდება ქალი მენეჯერების წილი, ეს ხელს შეუწყობს...



საგულისხმოა, რომ პრობლემების არსებობასა და იმ სტერეოტიპების გავლენაზე, რომლებიც ხელს უშლის ქალებს წარმატების მიღწევასა თუ მენეჯერული პოზიციების დაკავებაში, თანხმდებიან როგორც სასამართლო სისტემის, ასევე სხვა სექტორების წარმომადგენელი რესპონდენტები. თანხვედრაა იმ საკითხშიც, რომ საზოგადოება ნელა, მაგრამ მაინც იცვლება პოზიტიურად. დასტურად სახელდება ქალთა წარმომადგენლობის ზრდა ბევრ სხვადასხვა სფეროში. ეს ეხება სასამართლო სისტემასაც, სადაც მმართველ რგოლში „უკვე 3-4 ქალი თავმჯდომარეა“. საგულისხმოა, რომ საჯარო და არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთა მოსაზრებით, ქალების წარმატება - მათ შორის, სასამართლო სისტემაშიც - განაპირობა დამსახურების მნიშვნელობის აღიარებამ. შესაბამისად, კონკურენტული გარემოს შექმნა და თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა სამომავლოდაც დადებითი ტრანსფორმაციის მნიშვნელოვან ფაქტორად მიიჩნევა.

„იქ, სადაც ქალებსა და კაცებს აქვთ თანაბარი შესაძლებლობები, სისტემაში გენდერული ბალანსი, გარკვეულწილად, თავისთავად მიიღწევა. მაგალითად, სასამართლოში, მას შემდეგ, რაც შემოიღეს მოსამართლეთა გამოცდა, ქალების რაოდენობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა, ქალებმა უკეთესადაც კი გადალახეს ზღვარი“. ქალი, არასამთავრობო სექტორი.

„კაცების კულტურაა, რომ ლიდერი უნდა იყოს კაცი. არ მგონია, რომ

სასამართლო გამონაკლისი იყოს. იქ, სადაც გაიხსნა სისტემა და დამსახურების მიხედვით მოხდა დანიშვნა, ბევრს აჯობებს ქალებმა“. კაცი, საჯარო სექტორი.

5.5. ნდობა სასამართლო სისტემის მიმართ

კვლევის მთავარი დისკურსის თანახმად, სასამართლოში გენდერული თანასწორობა ნაკლებპრობლემატური საკითხია, განსხვავებით სასამართლო სისტემისადმი ნდობისაგან. მიუხედავად იმისა, რომ ეს საკითხი კვლევის საგანი არ ყოფილა, სისტემის წარმომადგენლებმა გამოკითხვისას ყურადღება გაამახვილეს საზოგადოების უნდობლობაზე სასამართლოს მიმართ. აღსანიშნავია, რომ მათთან ინტერვიუების ჩაწერის დროს მედია აქტიურად განიხილავდა „საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველოს“ მიერ გაჟღერებულ კვლევის შედეგებს, რომლის მიხედვითაც, სასამართლოს გამოკითხულთა 18% ენდობა (სრულად ენდობა 5%, 13% კი უფრო ენდობა, ვიდრე არა).²⁸ კავკასიის ბარომეტრის 2018 წლის მონაცემებითაც, სასამართლოს მიმართ ნდობის მაჩვენებელი 19%-ია (სრულად ვენდობი - 7%, ვენდობი - 12%).²⁹ მსოფლიო ღირებულებათა კვლევის შედეგებით, სასამართლო სისტემას საქართველოში 2014 წელს 33% ენდობოდა (სრულად ვენდობი - 4%, ვენდობი - 29%).³⁰ Ipsos Public Affairs-ის 2018 წლის კვლევის შედეგების თანახმად კი რესპონდენტთა 52% ეთანხმება მოსაზრებას, რომ საქართველოში სასამართლო სანდოა.³¹

ჩვენი კვლევის მონაწილე მოსამართლეები სამწუხარო ფაქტად მიიჩნევენ საზოგადოების დაბალ ნდობას სასამართლო სისტემის მიმართ. მათ აზრით, ამის მთავარი განმაპირობებელია საზოგადოების დაბალი ცნობიერება სასამართლოს სისტემის საქმიანობის შესახებ, ასევე, მედია, კერძოდ, მის მიერ ტენდენციურად და ცალმხრივად გაშუქებული რეალობა. ისინი აღნიშნავენ, რომ სასამართლოს საქმიანობა თვისებრივად არ გულისხმობს ყველა მომხმარებლის კმაყოფილებას

28 <https://www.transparency.ge/ge/post/gamokitxulta-umravlesobis-azrit-carsulshizecolis-kvesh-migebuli-usamartlo-gadacqvetilebebis>

29 <https://caucasusbarometer.org/ge/emc2018ge/TRUJUDG/>

30 <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>

31 საქართველოს სასამართლო სისტემის აღქმა მოსახლეობის მიერ (2018), Ipsos Public Affairs. <http://www.justice.gov.ge/News/Detail?newsId=7860>

და განაჩენი შეიძლება სხვადასხვაგვარი იყოს. კვლევის მონაწილე მოსამართლეები არასწორად მიიჩნევენ იმას, რომ მხოლოდ და მხოლოდ უკმაყოფილო მხარის პოზიციების დაცვაზე კეთდება აქცენტი. ერთ-ერთი მთავარი დისკურსის თანახმად, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება სასამართლოს საქმიანობაზე და მედიის მიერ საქმეების იმგვარად გაშუქება, რომ ჩანდეს, რის საფუძველზე მიიღო მოსამართლემ კონკრეტული გადაწყვეტილება.

„ყველა სხვა ინსტიტუციისგან განსხვავებით, ეს არის განსხვავებული ინსტიტუცია, იმიტომ, რომ აქ არიან მოდავე, კონფლიქტში მყოფი მხარეები. რიცხვობრივად რამდენი საქმეც არის, იმის ნახევარი შედეგით უკმაყოფილო ადამიანია. შედეგით უკმაყოფილო კი ყოველთვის უარყოფით პოზიციას აფიქსირებს ინსტიტუციაზე“. კაცი, მოსამართლე.

„საზოგადოებაში ელემენტარული განათლება არ არის სასამართლოს შესახებ. მაგალითად, რომ ისმენს მედიის საშუალებით რაღაც უარყოფითს, დაშვებასაც არ აკეთებს იმისას საზოგადოების კონკრეტული წევრი, რომ მოსამართლემ სწორად გამოიტანა განაჩენი, რომ მტკიცებულებები არ აძლევდა მეტი საშუალებას... სამოქალაქო განათლებასთან მივდივართ, რაც, საბოლოო ჯამში, იქამდე მიგვიყვანს, რომ დაფიქრდება საზოგადოება, იქნებ, სასამართლომ სწორად მიიღო გადაწყვეტილება, უბრალოდ, მხარე არის უკმაყოფილო“. ქალი, მოსამართლის თანაშემწე.

„არის სხვა ქვეყნები, სადაც ასე ფართოდ კამერებით არ დადიან სასამართლოებზე. კონვენციები არსებობს, სადაც წერია, რომ სიტყვის თავის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს მართლმსაჯულების ინტერესებიდან გამომდინარე. ეს ევროპული წამყვანი ქვეყნები არიან. ჩვენთან რატომღაც ასეთი მიდგომაა, რომ ყველა რიგითმა მოქალაქემ უნდა იცოდეს, თუ რას აკეთებს მოსამართლე სახლში. არ აინტერესებს ამ ადამიანს [მოქალაქეს] ეს საქმე. ეს არის, ბოდიში, მაგრამ ზოგიერთი არასამთავრობო და ზოგიერთი პოლიტიკოსის საკითხი, რომელიც ხელისუფლებისთვის იბრძვის, თავისი ინტერესებისთვის იბრძვის და თავისი თანამდებობისთვის“. კაცი, მოსამართლე.

კვლევის მონაწილე სასამართლო სისტემის წარმომადგენლებმა, როგორც მოსამართლეებმა, ასევე მენეჯერებმა და თანაშემწეებმა, აღნიშნეს, რომ სასამართლოს მიმართ უნდობლობის პრობლემა უკავშირდება სისტემაში არსებულ მეორე მნიშვნელოვან პრობლემას, კერძოდ, მოსამართლეთა მწირი რაოდენობის გამო, სასამართლო ვერ უზრუნველყოფს ეფექტიან მართლმსაჯულებას. საქმეთა დიდი ნაკა-

დი არ იძლევა მოქალაქეთა საჩივრებზე დროული რეაგირების შესაძლებლობას, რაც ასევე იწვევს უკმაყოფილებას და გავლენას ახდენს საზოგადოების განწყობაზე. ამავე კონტექსტში საგულისხმოა ისეთი ინფრასტრუქტურული საკითხის მოგვარების აუცილებლობაც, როგორცაა სასამართლო დარბაზების საკმარისი რაოდენობა რაიონულ დონეზე.

„სასამართლო საზოგადოებას ვერ ატყობინებს იმას, რასაც ის აკეთებს (პიარის კუთხით ვამბობ), იმიტომ, რომ ძალიან მნიშვნელოვან საქმეებს ვაკეთებთ, ძალიან რთულ საქმეებს ვწყვეტთ, პირიქით, სახელმწიფოს წინააღმდეგ, მაგრამ მაინც უკმაყოფილოა ზოგიერთი... ხდება სასამართლოზე თავდასხმები და, რაღაც კუთხით, მე, მოსამართლე, განვიცდი დაუცველობას, იმიტომ, რომ მოსამართლე შეგიძლია გალანძლო, შეგიძლია ცუდი რამ თქვა. ამაზე შენ თმენის ვალდებულება გაქვს და ვერავინ ვერაფერს ვერ ამბობს, გარდა საბჭოს წევრისა. და თუ საბჭოს წევრმა თქვა, პოლიტიკაში შემოდიხარო, ეუბნებიან... მხარეს და ნებისმიერს შეუძლია, გალანძლოს და პირად სივრცეშიც შემოვიდეს, თუმცა, ჩემი მოსაზრებით, რაღაც კანონისმიერი ზღვარი უნდა არსებობდეს, სად მთავრდება კრიტიკა და სად იწყება ლანძღვა და მოსამართლის პირად სივრცეში შესვლა, იმის გამო, რომ გადაწყვეტილება არ მოეწონა..“. კაცი, მოსამართლე.

„განაწყენებული გვყავს მოქალაქეები, იმიტომ, რომ ჩვენი სამსახური ხომ იგივე სერვისია, მომსახურებაა საზოგადოებისთვის, და თუ დროულად არ მიანოდე ეს სერვისი, შეიძლება აზრიც დაკარგოს მოქალაქემ იმისა, რომ, აი, სასამართლოში გადაწყვეტილებას ვერ იღებენ..“. კაცი, მოსამართლე.

„გადაწყვეტილების დროული მიღებისთვის ერთ-ერთი პრობლემა რაც გვაქვს, არის დარბაზების უქონლობა“. კაცი, მოსამართლე.

„ვერ უზრუნველყოფს სისტემა ეფექტიან მართლმსაჯულებას, რადგან დროულად ვერ ვიხილავთ საქმეებს. წარმოიდგინეთ, თვეების და წლების მანძილზე რომ გაჭიანურდება საქმე, როგორ უნდა იყოს მოქალაქე კმაყოფილი?!“ ქალი, მოსამართლე.

„უამრავი საქმეა დანერილი ერთ მოსამართლეზე, ვერ ესწრება დროული რეაგირება. განსაკუთრებით ბევრი საქმე აქვთ პირველ ინსტანციაში. წლები ვიმუშავე იქ, და აქ [მეორე ინსტანცია] რომ გადმოვიდი, კარგა ხანს მეჩვენებოდა, რომ საქმე არ მქონდა, არადა, აქაც ძალიან გადატვირთულია..“. ქალი, მოსამართლე.

საქმეთა გადატვირთულობის გამო სისტემის არაეფექტიანობაზე განსხვავებული მოსაზრებაც დაფიქსირდა. კერძოდ, აღინიშნა, რომ, ბევრი გაჭიანურებული საქმის მიუხედავად, ის არაეფექტიანად ვერ შეფასდება.

„1000 საქმე თუ განიხილა მოსამართლემ და წლის ბოლოს 700 კიდეც დარჩა განსახილველი, რადგან რესურსი არ ეყო უბრალოდ, უნდა ჩავთვალოთ, რომ ის არაეფექტიანია? უბრალოდ, საქმეებია ძალიან ბევრი. საკმარისი რაოდენობა რომ იყოს მოსამართლეების, სისტემა უფრო ეფექტიანი იქნებოდა“. კაცი, მოსამართლე.

ამ საკითხზე საუბარია 2017 წლის კვლევაშიც, რომლის ავტორიც გახლავთ „კოალიცია დამოუკიდებელი და გამჭვირვალე მართლმსაჯულებისთვის“.³² კვლევის ანგარიშის თანახმად, სასამართლოს გადატვირთულობა პრობლემატურია არა მხოლოდ იმის გამო, რომ საქმეთა განხილვას აჭიანურებს (რაც, თავის მხრივ, არაეფექტიან მართლმსაჯულებაზე მიუთითებს), ის წარმოშობს რისკებს სასამართლოების დამოუკიდებლობისა და მიუკერძოებლობის თვალსაზრისითაც. კვლევის ავტორთა მოსაზრებით, გადატვირთულობის გამო გაზრდილია მოსამართლეთა მხრიდან შეცდომების დაშვების ან საპროცესო ღონისძიებათა არასათანადოდ შესრულების ალბათობა. ეს უკანასკნელი კი ქმნის მათ მიმართ დისციპლინური ზომის გამოყენების საფრთხევებს.

Ipsos Public Affair-ის 2018 წლის კვლევის რესპონდენტთა 67%-ის აზრით, სასამართლო ნელა მუშაობს, რასაც სრულიად ეთანხმება გამოკითხულთა 35% და ეთანხმება 32%. ამავე კვლევის შედეგებით, გამოკითხულთა 53% მიიჩნევს, რომ სასამართლო სისტემა ეფექტიანია. რაც შეეხება მუშაობის შეფასებას, კვლევის რესპონდენტთა 30%-ის აზრით, ეს ინსტიტუტი არც ისე კარგად მუშაობს, 17%-ის აზრით კი - ძალიან ცუდად. თუმცა, კვლევის რესპონდენტთა 39%-მა სასამართლოს მუშაობა შეაფასა, როგორც ძალიან კარგი (7%) და მეტწილად კარგი (32%).³³

ჩვენი კვლევის მიხედვით, ამ სისტემის მიმართ უნდობლობის ერთ-ერთ მთავარ მიზეზად გაჭიანურებულ საქმეებს საჯარო სექტორიც ასახელებს. თუმცა, ერთ-ერთი რესპონდენტის მოსაზრებით, ასევე მნიშვნელოვანი საკითხია რეპუტაციული პრობლემების მქონე მოსა-

³² სასამართლო სისტემა: რეფორმები და პერსპექტივები (2017); კოალიცია დამოუკიდებელი და გამჭვირვალე მართლმსაჯულებისთვის. თბილისი.

³³ საქართველოს სასამართლო სისტემის აღქმა მოსახლეობის მიერ (2018); Ipsos Public Affairs. <http://www.justice.gov.ge/News/Detail?newsId=7860>

მართლებების არსებობა სისტემაში, რაც, შესაძლოა, მთელი სისტემის მიმართ უნდობლობასაც იწვევდეს. მისი თქმით, აუცილებელია, სისტემას ჰყავდეს თუნდაც „ნულოვანი რეპუტაციის“ მქონე მოსამართლეები; ასევე, არსებობდეს ანტიკორუფციული სქემები და გამართულად მუშაობდეს შიდა მონიტორინგის სისტემა, რომელიც „შიგნითვე უზრუნველყოფს სასამართლოს გასუფთავებას“. იმ პირობებში, როცა სასამართლო გათავისუფლებულია პროკურატურის გავლენისგან, ნდობა თითქოს ბევრად მაღალი უნდა იყოს სისტემის მიმართ. კვლევის მონაწილე ერთ-ერთი მოსამართლის აზრით, აუცილებელია იმის გათვალისწინებაც, რომ ხმაურიან საქმეთა მოსამართლეებს ბევრი სხვა საქმეც აქვთ განხილული, რომლებთან მიმართებით შეიძლება არც არსებობდეს კითხვები. შესაბამისად, მხოლოდ ერთი საქმის გამო რეპუტაციულ პრობლემებზე საუბარი არარელევანტურია.

„მოსამართლე სასამართლოში მთავარი ფიგურა და პროკურორი არ დომინირებს. მაგრამ ეს არ არის საკმარისი ნდობისთვის. შეიძლება ვენდობოდე სასამართლოს, მაგრამ კითხვის ნიშნები მქონდეს კონკრეტული მოსამართლეების მიმართ... გადატვირთულია სასამართლო და ეფექტურობა არის დაბალი. შეიძლება წლების მანძილზე მიმდინარეობდეს პროცესი, რაც უკმაყოფილებას იწვევს. ანტიკორუფციული სქემების არსებობაა მნიშვნელოვანი. როგორ შეიძლება, არ იყოს არცერთი კორუფციის ფაქტი ამხელა სისტემაში?! ადამიანები არიან ისინიც..“. კაცი, საჯარო სექტორი.

„კონკრეტული მოსამართლის მიმართ შეიძლება არსებობდეს კითხვის ნიშნები, მაგრამ მას კიდევ უამრავი საქმე აქვს განხილული და უდიდესი საქმე განია, ხომ?!..“. კაცი, მოსამართლე.

რეპუტაციული პრობლემების კონტექსტში საგულისხმოა „საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველოს“ კვლევის შედეგებიც, რომლის თანახმადაც, გამოკითხულთა 53% მიიჩნევს, რომ სასამართლო სისტემა მმართველი პარტიის გავლენის ქვეშაა, 43%-ის აზრით კი სისტემაში არსებობს მოსამართლეთა გავლენიანი ჯგუფი, რომლის წევრებმაც უნდა დატოვონ ის. ამავე კვლევის რესპონდენტთა 93% თვლის, რომ სასამართლო სისტემაში აღარ უნდა მუშაობდნენ ისეთი მოსამართლეები, რომლებმაც წარსულში ზენოლის შედეგად მიიღეს გადაწყვეტილებები; რაც შეეხება ნდობის გაზრდას ამ ინსტიტუტის მიმართ, გამოკითხულთა 46%-ის აზრით, სასამართლო უნდა დაკომპლექტდეს ახალი მოსამართლეებით, 41% კი მიიჩნევს, რომ ამ სისტე-

მაში არ უნდა ერეოდეს ხელისუფლება.³⁴

უკვე აღინიშნა, რომ, მოსამართლეების აზრით, მთავარია საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება სისტემის მუშაობის სპეციფიკაზე. ეს, პირველ რიგში, გულისხმობს მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების მიღებას მოსამართლის მიერ. ისინი უმნიშვნელოვანესად მიიჩნევენ საზოგადოების სწორ ინფორმირებას მედიის, განსაკუთრებით, ტელევიზიის საშუალებით. კავკასიის ბარომეტრის 2018 წლის მონაცემების თანახმად, გამოკითხულთა 63%-ისთვის სასამართლოებში მიმდინარე მოვლენებზე ინფორმირების მთავარი წყარო სწორედ ტელევიზიაა.³⁵

ცნობიერების ამაღლების კონტექსტში ხაზი გაესვა მოსამართლეთა აკადემიური საქმიანობის მნიშვნელობასაც. კვლევის მონაწილე მოსამართლეებთან გამოიკვეთა, რომ სიამოვნებით მიიღებდნენ მონაწილეობას ასეთ საქმიანობაში, თუმცა, აქ მთავარი დაბრკოლება კვლავაც საქმეთა დიდი ნაკადი და დროის შეზღუდული რესურსია, რაც მოსამართლეებს არ აძლევს დამატებითი აქტივობების შესაძლებლობას. დაბრკოლებად ერთ-ერთმა რესპონდენტმა ფინანსური მოტივაციის უქონლობაც დაასახელა. მისი თქმით, მოქმედი მოსამართლეებისთვის უნივერსიტეტების მიერ შეთავაზებული ანაზღაურება არ არის მომხიბვლელი, რაც ნაკლებად უჩინთ სამეცნიერო საქმიანობის პასუხისმგებლობათა ალების სურვილს. სხვა მოსაზრების თანახმად, ანაზღაურება არსებითი არ არის.

დაბრკოლებებს შორის დასახელდა თვითონ უნივერსიტეტებისა და სკოლების დაბალი დაინტერესებაც ლექციების წასაკითხად თუ გაკვეთილების ჩასატარებლად მოსამართლეთა მოწვევის მხრივ. ამ მოსაზრების მომხრე ერთ-ერთი რესპონდენტის თქმით, ის მზად არის, სრულიად უსასყიდლოდ ჩაატაროს გაკვეთილი სკოლაში და მოსწავლეებს კონკრეტული მაგალითებით გააცნოს მართლმსაჯულებასთან დაკავშირებული ბევრი საკითხი. მოქმედი მოსამართლეები აკადემიურ საქმიანობას ეფექტიან მექანიზმად მოიაზრებენ არა მხოლოდ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებისთვის, არამედ სასამართლო სისტემისადმი ნდობის გასაზრდელადაც.

„არ გრჩება დრო, რომ ნახვიდე იმ ლექციაზე, მომზადებული ხომ უნდა

³⁴ <https://www.transparency.ge/ge/post/gamokitxulta-umravlesobis-azrit-carsulshizecolis-kvesh-migebuli-usamartlo-gadacqvetelebebis>

³⁵ <https://caucasusbarometer.org/ge/emc2018ge/INFSCRT/>

მიხვიდე?! მერე გვიანობამდე ვზივარ და კაზუსებს ვაკეთებ, რალაც მაგალითები მომყავს... ეს იმის ხარჯზეა, რომ, იქ თუ 3 საათს დავუთმობ ამ საკითხს, მონესრიგებული რომ შევიდე ლექციაზე და ყველაფერი მქონდეს, ის 3 საათი მე არ მძინავს, ღამის 4 საათამდე ვზივარ და ვბეჭდავ, ვაკეთებ, რომ გადანყვეტილების ჩაბარების ვადები დავიცვა..“. კაცი, მოსამართლე.

„ფინანსური მხარე [მნიშვნელოვანია]... მე ხარისხიც მაქვს და შეთავსებით ვკითხულობ კიდევაც ლექციებს. მაგრამ, იმდენად დაბალი ანაზღაურება აქვთ... ნელს, გაზაფხულის სემესტრში ექვსმა უნივერსიტეტმა დამირეკა. მათგან მხოლოდ ჯავახიშვილი შევინარჩუნე, დანარჩენ ხუთს ვუთხარი უარი, იმიტომ, რომ არ მილირს აქედან გასვლა ქალაქის ცენტრში თუ პერიფერიაში, არა აქვს მნიშვნელობა. არ მილირს ანაზღაურება, რომ საათში უნდა ამინაზღაუროს 40 ლარი“. კაცი, მოსამართლე.

„ანაზღაურება არაა განმსაზღვრელი აკადემიური საქმიანობისას. ლექციაზე შესვლა და სტუდენტებთან ურთიერთობა იმდენად საინტერესო და სასიამოვნოა, ამ დიდ დაღლასაც ივიწყებ“. ქალი, მოსამართლე.

„[მნიშვნელოვანია] იურიდიულზე დავაინტერესოთ ეს ბავშვები, თან ჩვენ რომ შევალთ იმ აუდიტორიაში, იფიქრებენ, რომ ეს მოსამართლე არც ისეთი ცუდი ყოფილა. სტუდენტებს ჩავუნერგოთ ეს, რომ ჩვენც ჩვეულებრივი ადამიანები ვართ, ბავშვები, შვილები გვყავს..“. ქალი, მოსამართლე.

მოკლე შეჯამება

სასამართლო სისტემაში მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა დაბალი წარმომადგენლობის მხრივ გამოვლინდა ორი ძირითადი მიზეზი: (1) სისტემის გარეთ არსებული მიზეზი უკავშირდება გენდერულ სეგრეგაციასა და საზოგადოებაში ქალის როლთან დაკავშირებულ სტერეოტიპებს, რომელთა არსებობაზეც თანხმდებიან როგორც სასამართლოს, ასევე საჯარო და არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები. საზოგადოებაში არსებული შეხედულებების გამო, ქალს შესასრულებელი აქვს ტრადიციული ფუნქციები, რაც ობიექტურად არ აძლევს დამატებითი პროფესიული ფუნქციების შესრულების საშუალებას. ერთი მხრივ, სწორედ ეს აფიქრებინებს გადანყვეტილების

მიმღებ კაცებს, რომ ქალებისთვის მენეჯერული პოზიცია მიმზიდველი არ იქნება, რადგან მათ „ოჯახში მეტი საქმე აქვთ“; მეორე მხრივ, შეიძლება თვითონ ქალები ქმნიდნენ სივრცეს ასეთი ფიქრისთვის, უარს ამბობენ რა მენეჯერული პოზიციის დაკავებაზე თუნდაც იმის გამო, რომ მათი ოჯახის წევრებისთვის არ არის სოციალურად სასურველი „გარე საქმეებით“ ძალიან დატვირთული ქალი ოჯახში.

სწორედ გენდერულ სეგრეგაციის უკავშირებენ სასამართლო სისტემის წარმომადგენლები ქალების მიერ მენეჯერული პოზიციების დაკავების სურვილისა და ამბიციის არქონას.

(2) რაც შეეხება სასამართლო სისტემის შიგნით არსებულ მიზეზებს, აქ არასამთავრობო სექტორისა და სისტემის წარმომადგენელთა ხედვები განსხვავდება: არასამთავრობო სექტორი მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა დაბალი წარმომადგენლობის მიზეზად ასახელებს ძალაუფლების მქონე მოსამართლეთა ქსელის არსებობას სისტემის შიგნით, სასამართლო სისტემის წარმომადგენლები კი მიზეზს უკავშირებენ თავმჯდომარის მენეჯერულ ფუნქციებს. ამ კონტექსტში საგულისხმოა, რომ არასამთავრობო სექტორი სასამართლოების/პალატების/კოლეგიების თავმჯდომარეობას აღიქვამს წარმატებად; მოსამართლეთა ხედვით, წარმატება არის სამოსამართლო პრაქტიკის განხორციელება მათ მიერ, თავმჯდომარეობა კი მხოლოდ „ადმინისტრაციული თანამდებობაა“.

არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელ რესპონდენტთა აზრით, ქალები, რომელთაც სურთ მენეჯერულ პოზიციებზე ყოფნა, იცნობენ რა რეალობას და იციან, რომ წარმატების მიღწევის შანსი დაბალია, საკუთარ თავს თვითონვე ზღუდავენ. წარმატების დაბალ შანსებს არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები იმით ხსნიან, რომ გადაწყვეტილებას იღებენ მამაკაცები, ისინი კი მხარდაჭერას კაცებს უფრო უცხადებენ, ვიდრე ქალებს, რომელთაც არ აქვთ წვდომა გავლენიან სოციალურ ქსელებთან. კვლევის მონაწილე მოსამართლეები ამ მოსაზრებას არ იზიარებენ: ისინი მიიჩნევენ, რომ თავმჯდომარეობა მოსამართლეებისთვის მიმზიდველი არ არის ადმინისტრაციული ფუნქციების გამო. მათ ნაცვლად, მოსამართლეები უპირატესობას ანიჭებენ პრაქტიკოსი მოსამართლის ფუნქციის შესრულებას.

ქალი მოსამართლეების წამახალისებელ ღონისძიებებზე დასახელდა ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ვადის გაზრდა, შედარებით მოქნილი სამუშაო გრაფიკი და ბავშვთა კუთხეების მოწყობა სასამართლოებში.

კვოტირებაზე, როგორც სასამართლო სისტემაში მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა წილის გასაზრდელად საჭირო მექანიზმზე, სისტემის წარმომადგენლებს შორის ორი რადიკალურად განსხვავებული დისკურსი გამოიკვეთა: პირველის თანახმად, კვოტირება მნიშვნელოვანი მექანიზმია ქალების წილის გასაზრდელად მმართველ რგოლში: ერთი მხრივ, ის ხელს შეუწყობს სტერეოტიპების რღვევას, რომელთა თანახმადაც უფროსი აუცილებლად მამაკაცი უნდა იყოს (შესაბამისად, მართვაც მას შეუძლია უკეთ), მეორე მხრივ კი, სისტემას „აიძულებს“ მეტი ქალი წარმომადგენელი ჰყავდეს მმართველ რგოლში. მეორე დისკურსის თანახმად, კვოტირება პოზიტიური დისკრიმინაციაა და შეიძლება უკუშედეგი ჰქონდეს (მმართველ რგოლში ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდის ნაცვლად). კვლევის მონაწილე მამაკაცი მოსამართლეები ან მკვეთრად უარყოფითად არიან განწყობილნი კვოტირების მიმართ, ან არააუცილებელ მექანიზმად მიიჩნევენ მას. თუ პირველი პოზიცია ახსნილია პოზიტიური დისკრიმინაციით, მეორე შემთხვევაში მთავარი არგუმენტი ასეთია: კვოტირება „აუცილებლობას არ წარმოადგენს, მაგრამ არც ტრაგედია იქნება“.

მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა წამახალისებელ ღონისძიებებს შორის არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები გამოყოფენ ქალ მოსამართლეთა ასოციაციის შექმნას (რაც, მათი აზრით, ქალების გაძლიერებას შეუწყობს ხელს), მოსამართლეებთან კი ორი განსხვავებული მოსაზრება დაფიქსირდა, კერძოდ: მამაკაცი მოსამართლეები ამ ასოციაციის შექმნის აუცილებლობას ვერ ხედავენ, თუმცა მათთვის არც „მისი არსებობაა პრობლემა“; რაც შეეხება ქალ მოსამართლეებს, ისინი ასოციაციის შექმნას ნაკლებად მიესალმებიან ორი მიზეზის გამო: (1) პრობლემების განხილვისთვის სივრცე მოსამართლეთა ასოციაციის სახით უკვე არსებობს; და (2) ქალი მოსამართლეების ასოციაციის შექმნა უარყოფითად უსვამს ხაზს გენდერულ საკითხებს, რისი აუცილებლობაც არ არსებობს, ვინაიდან „სისტემაში გენდერის პრობლემა არ არის“.

კვლევის მონაწილე მოსამართლეთა აზრით, კიდევ ერთი წამახალისებელი მექანიზმი, რომელიც ქალებს სასამართლოების/კოლეგიების/პალატების თავმჯდომარეობის სურვილს გაუჩენს, არის სამოსამართლო საქმიანობასთან დაკავშირებული დატვირთვის შემცირება. ეს შესაძლებელია მოსამართლეთა რაოდენობის გაზრდით, ასევე, თავმჯდომარეებისთვის მენეჯერული ფუნქციების ჩამოშორებით.

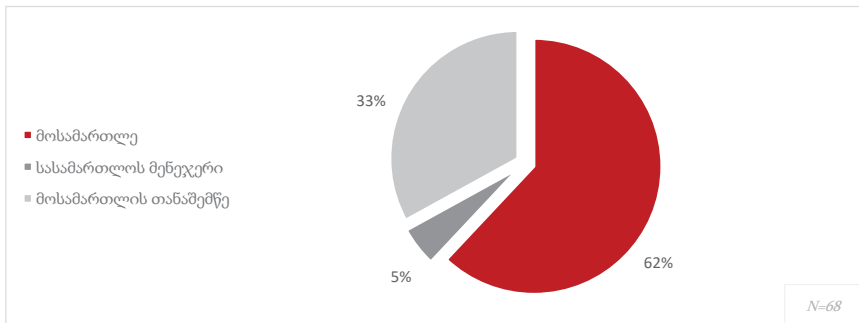
გამოყენებული ლიტერატურა:

1. გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში (2014), სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი; http://css.ge/files/documents/Project%20reports/Labour_discrimination_GEO.pdf.
2. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მონიტორინგის ანგარიში (2018), N6, თბილისი; <https://www.gyla.ge/files/banners/%E%206.pdf>;
3. მოსამართლეთა და სასამართლოს სხვა მოხელეთა გადამზადების პროგრამა - 2019 (2018), იუსტიციის უმაღლესი სკოლა, თბილისი; <https://www.hsoj.ge/uploads/judges2019.pdf>;
4. საზოგადოებრივი დამოკიდებულებების კვლევა გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში (2013), UNDP, თბილისი;
5. სასამართლო სისტემა: რეფორმები და პერსპექტივები (2017), კოალიცია დამოუკიდებელი და გამჭვირვალე მართლმსაჯულებისთვის, თბილისი; <http://coalition.ge/files/.pdf>;
6. საქართველოში მოსამართლეების საჭირო რაოდენობის შეფასება (2018), USAID/PROLOG, თბილისი; <http://ewmi-prolog.org/images/files/4319AssessmentoftheneedforjudgesinGeorgia-GEO.pdf>
7. საქართველოს სასამართლო სისტემის აღქმა მოსახლეობის მიერ (2018), Ipsos Public Affairs; <http://www.justice.gov.ge/News/Detail?newsId=7860>
8. ქალი და კაცი საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია (2018), საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;
9. ჰოფსტედე, გ. ჰოფსტედე, გ.ი. (2011). კულტურები და ორგანიზაციები - გონების პროგრამული უზრუნველყოფა, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისი;
10. Feenan, D. (2008). Women Judges: Gendering Judging, Justifying Diversity in JOURNAL OF LAW AND SOCIETY VOLUME 35, NUMBER 4, DECEMBER;
11. World Values Survey/Wave 6 (Georgia_2014). <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSOnline.jsp>
12. <https://caucasusbarometer.org/ge/emc2018ge/TRUJUDG/>
13. <https://caucasusbarometer.org/ge/emc2018ge/INFSCRT/>
14. <https://www.coe.int/en/web/cepej/dynamic-database-of-european-judicial-systems>
15. <http://dictionary.css.ge/content/glass-ceiling>
16. http://www.hsoj.ge/geo/media_center/news/505-2015-10-29-martlmsajulebis-xelshetsyoba-genderuli

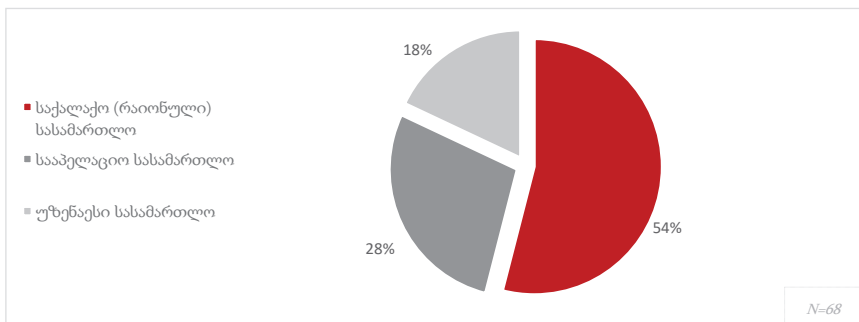
17. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2235622?publication=0>
18. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4274417?publication=1#DOCUMENT:1>)
19. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=8>
20. <http://www.supremecourt.ge/news/id/1815>
21. <http://www.supremecourt.ge/judges/judges/>
22. <https://www.transparency.ge/ge/post/gamokitxulta-umravlesobis-azrit-carsulshi-zecolis-kvesh-migebuli-usamartlo-gadacqvatilebebis>

დანართი

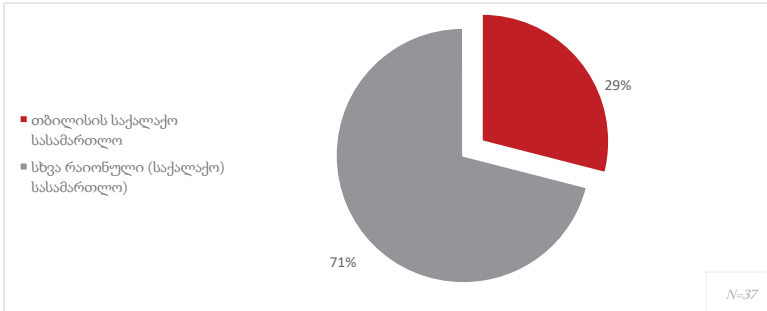
გრაფიკი 16. კვლევის რესპონდენტთა სტატუსი



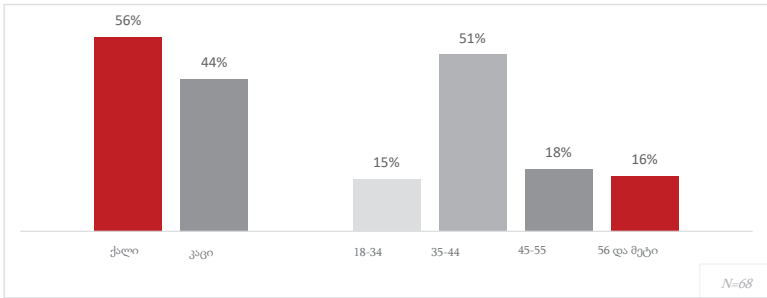
გრაფიკი 17. სასამართლოები, რომელთაც წარმოადგენენ რესპონდენტები



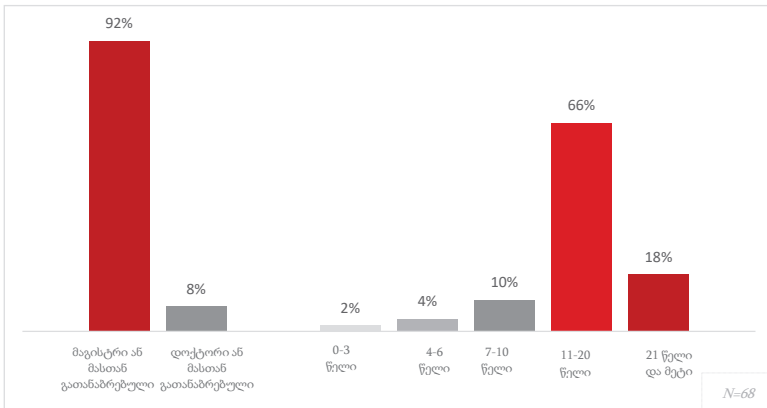
გრაფიკი 18. რაიონული/საქალაქო სასამართლო, რომელსაც წარმოადგენენ რესპონდენტები



გრაფიკი 19. რესპონდენტთა სქესი და ასაკი



გრაფიკი 20. რესპონდენტთა განათლების დონე და სამუშაო გამოცდილება



www.coe.int
www.coe.ge

ევროპის საბჭო არის ადამიანის უფლებათა მონინავე ორგანიზაცია კონტინენტზე. იგი 47 წევრი სახელმწიფოსგან შედგება, რომელთაგან 28 ევროპის კავშირის წევრია. ევროპის საბჭოს ყველა წევრმა სახელმწიფომ ხელი მოაწერა ადამიანის უფლებათა ევროპულ კონვენციას - ხელშეკრულებას, რომელიც გამიზნულია ადამიანის უფლებების, დემოკრატიისა და კანონის უზენაესობის დასაცავად. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ზედამხედველობს კონვენციის შესრულებას წევრ სახელმწიფოებში.

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE