

გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში

ნინო გურგენიძე

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის, ტექნოლოგიისა და განათლების ფაკულტეტზე ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად

მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: საბა ჯაჯანიძე, მოწვეული ლექტორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი 2020

განაცხადი

”როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად. ნაშრომის ზოგიერთი ნაწილი დაიწერა და წარდგენილი იყო როგორც სიმულაციური ნაშრომი კვლევის მეთოდების (იანვარი, 2021), აკადემიური წერის (სამაგისტრო საფეხური) კურსებზე ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნეს სკოლაში(იანვარი,2021)“.

ნინო გურგენიძე

03/07/2021

აბსტრაქტი

გენდერული დისკრიმინაციის საკითხები დღესაც, 21-ე საუკუნეში, ერთ-ერთ აქტუალურ საკითხად და გადაუჭრელ პრობლემად რჩება, რადგან საკმაოდ ხშირია გენდერული საკითხების შემცველი ფაქტები სამუშაო ადგილებზე და სახელმწიფო სათანადოდ ვერ უზრუნველყოფს მსგავსი სიტუაციების აღმოფხვრას.

ნაშრომის მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე, განხილული იქნა გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, კერძოდ კი მისი გამომწვევი მიზეზები, ის შემზღვევადი ბარიერები, რაც აფერხებს ქალების დაწინაურებას, ასევე საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპული შეხედულებები და საქართველოში მოქმედი სამართლებრივი სერვისები.

კვლევის ძირითად მიზანს წარმოადგენდა ქალთა დამოკიდებულების შესწავლა საქართველოს შრომით ბაზარზე, გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ხელშემწყობი ფაქტორების დადგენა, ასევე იმის დადგენა, თუ რამდენად უწყობს ხელს კანონი გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აღკვეთას შრომით ურთიერთობებში.

ნაშრომში გარდა მეორადი მონაცემებისა, რომელიც მოიცავდა ისეთი ორგანიზაციის კვლევებს, როგორცაა ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (USAID) და გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP), გამოყენებულ იქნა პირველადი მონაცემებიც, რომელიც მოპოვებულ იქნა რაოდენობრივი მეთოდის გამოყენებით, კერძოდ ელექტრონული კითხვარის საშუალებით და თვისებრივი კვლევის, კერძოდ კი სიღრმისეული ინტერვიუს საშუალებით. რაოდენობრივი კვლევის საბოლოო შედეგებმა, რომელშიც საკუთარი აზრი დააფიქსირა 100-მა რესპონდენტმა და სიღრმისეული ინტერვიუს შედეგებმა, დაადასტურა საკვლევი ჰიპოთეზა, კერძოდ კი, გამართლდა ის, რომ კანონი ვერ იცავს სრულყოფილად ქალთა უფლებებს. ქალთა მიერ საკუთარი უფლებების დაბალი ინფორმირებულობის გამო და ამავედროულად, სამართლებრივი დახმარების

სერვისების სიმცირის გამო, სასამართლოსადმი მიმართვის მაჩვენებელი ძალიან დაბალია. ქალები შრომის ბაზარზე გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციისას, არათუ ინდივიდუალური რესურსებით, არამედ სახელმწიფო პროგრამების დახმარებითაც კი ვერ ახერხებენ აღნიშნული პრობლემის გადაჭრას. ამიტომაც სახელმწიფომ უნდა შეიმუშაოს ისეთი პროექტები, რაც უზრუნველყოფს დისკრიმინაციის მინიმუმამდე დაყვანას.

კვლევებში რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ გენდერულ დისკრიმინაციას შრომით ურთიერთობებში იწვევს საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპებიც, რომელთა მიხედვითაც, ერთი სქესის ადამიანი, მეორე სქესის ადამიანზე უფრო მაღლა დგას. მათი აზრით, ქალთა მდგომარეობა შრომის ბაზარზე მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდება, თუ საზოგადოებაში დაიმსხვრევა ის სტერეოტიპი, რომ მამაკაცი და ქალი თანასწორნი არ არიან და არსებობს პროფესიები მხოლოდ ქალებისთვის ან მამაკაცებისთვის.

და ბოლოს, კვლევის შედეგებმა ცხადყო, რომ სამუშაო ადგილებში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად აუცილებელია სახელმწიფომ შეიმუშავოს გარკვეული პროექტები, რომლებიც დაეხმარება დისკრიმინაციის ორივე მხარეს: დისკრიმინაციის მსხვერპლსა და დისკრიმინაციის განმახორციელებელს, აიმაღლონ ცნობიერება ანტიდისკრიმინაციული მიმართულებით და შეიმუშაონ გზები თვითრეალიზაციისა და თავის დამკვიდრებისათვის.

ძირითადი საძიებო სიტყვები: **გენდერული დისკრიმინაცია, სტერეოტიპები, ინდივიდუალური რესურსები, სახელმწიფო პროგრამები, შემზღუდავი ბარიერები.**

Abstract

Gender discrimination issues remain one of the most pressing and unresolved issues in the 21st century today, as gender issues in the workplace are quite common and the state fails to adequately address such situations.

Based on the aims and objectives of the paper, gender discrimination in labor relations was discussed, in particular its causes, the restrictive barriers that hinder the advancement of women, as well as stereotypical views in society and legal services in Georgia.

The main purpose of the study was to study the attitude of women in the Georgian labor market, to identify the factors contributing to gender discrimination, as well as to determine the extent to which the law helps to prevent gender discrimination in labor relations.

In addition to secondary data, which included surveys by organizations such as the United States Agency for International Development (USAID) and the United Nations Development Program (UNDP), primary data were obtained using quantitative methods, in particular through electronic questionnaires and qualitative research, in particular Even through an in-depth interview.

The final results of the quantitative survey, in which 100 respondents expressed their opinion and the results of in-depth interviews, confirmed the research hypothesis, in particular, justified the fact that the law does not fully protect women's rights. Due to the low awareness of women about their rights and at the same time, due to the lack of legal aid services, the rate of appeals to the court is very low. When women are discriminated against on the basis of gender in the labor market, not only with individual resources, but also with the help of state programs, they are not able to solve this problem. That is why the state should develop projects that will ensure that discrimination is minimized.

In the study, respondents noted that gender discrimination in labor relations is also caused by stereotypes in society, according to which a person of one sex is superior to a person of the opposite sex. In their view, the situation of women in the labor market will be significantly improved if the stereotype that men and women are not equal and there are professions only for women or men is broken in society.

Finally, the results of the study showed that in order to eliminate gender discrimination in the workplace, it is necessary for the state to develop certain projects that will help both sides of discrimination: Raise awareness of the victim of discrimination and the perpetrator of discrimination in the direction of anti-discrimination and develop ways for self-realization and self-establishment.

Keywords: Gender Discrimination, Stereotypes, Individual Resources, Government Programs, Restrictive Barriers.