

დანართი#1

## სადისკუსიო გეგმა

**ფოკუს-ჯგუფი:** „საჯარო სამსახურის კარიერულ განვითარებაში გენდერულად განპირობებული პოტენციური განსხვავებები“

### შესავალი

*მოგესალმებით,*

*მოგახსენებთ, რომ „ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი“ (IDFI) ახორციელებს კვლევით პროექტს „საჯარო სამსახურის კარიერულ განვითარებაში გენდერულად განპირობებული პოტენციური განსხვავებები“, რომელიც გაეროს განვითარების ფონდის (UNDP Georgia) მიერ დაფინანსებული ინიციატივაა და მიზნად ისახავს, დაადგინოს ის მნიშვნელოვანი გავლენები, რასაც გენდერი შეიძლება ახდენდეს საჯარო სამსახურში კარიერის განვითარებაზე.*

*კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, იგეგმება სოციოლოგიური კვლევის ჩატარება და შემდეგი ფაქტორების გაანალიზება:*

- როგორია ქალი და კაცი მენეჯერის მიერ გავლილი გზა საჯარო სამსახურში ფეხის შედგმიდან დღემდე მიღწეულ პოზიციამდე?*
- როგორია ქალი და კაცი საჯარო მოხელეების აღქმა საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების საჭიროებისა და სარგებლიანობის შესახებ?*
- რა საჭიროებები, გამოწვევები და მოსაზრებები (როგორც პოზიტიური, ასევე ნეგატიური ფაქტორები) აქვთ ქალ და კაც საჯარო მოხელეებს კარიერის განვითარების თითოეულ ეტაპზე?*
- როგორია ქალი და კაცი საჯარო მოხელეების აღქმა საჯარო სამსახურში კარიერის განვითარების სისტემის ეფექტიანობაზე?*
- რა წარმოადგენს საჯარო მოხელეების კარიერის განვითარების საუკეთესო პრაქტიკას და შესაძლო განსხვავებების აღმოფხვრის საშუალებას?*

*ჩამოთვლილ შეკითხვებზე პასუხების გასაცემად პირველადი სოციოლოგიური ინფორმაცია შეგროვდება როგორც რაოდენობრივი გამოკითხვის (ონლაინ გამოკითხვა საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირებისათვის), ასევე თვისებრივი სიღრმისეული ინტერვიუს (გამოვიკითხავთ წარმატებულ ქალ და კაც საჯარო მოხელეებს) გამოყენებით. თუმცა, მანამდე ვესურს ჩავატაროთ ფოკუს-ჯგუფები საჯარო მოხელეებთან, რომ შევძლოთ შესწავლა და დადგენა იმ საკითხების, რომლებიც შემდგომ გამოკითხვის სტრუქტურირებული ანკეტისა და სიღრმისეული ინტერვიუს ინსტრუმენტების დასახვეწად გამოგვადგება. თქვენი გამოცდილება, პასუხები და დამოკიდებულება ჩვენთვის ძალიან მნიშვნელოვანია. დისკუსიას ჩავიწერთ დიქტოფონზე, თუ ვინმე წინააღმდეგია, შეუძლია დატოვოს ჯგუფი. ანონიმურობა გარანტირებულია, ჩვენ მხოლოდ თქვენი მოსაზრებები გვაინტერესებს. დისკუსია გაგრძელდება დაახლოებით 40-60 წუთი.*

*დიდი მადლობა თანამშრომლობისათვის!*

## სავარაუდო შეკითხვები:

### თემატური ბლოკი: გენდერული ცნობიერება

1. მოკლედ გვესაუბრეთ რა ინფორმაცია გაქვთ ქვეყანაში არსებული გენდერული თანასწორობის შესახებ? რას მეტყვით გენდერული კანონმდებლობის შესახებ? გსმენიათ თუ არა არასამთავრობოების შესახებ, რომლებიც გენდერულ საკითხებზე მუშაობენ? თქვენი აზრით დაცულია თუ არა საქართველოში ყველა გენდერული იდენტობის მქონე ადამიანების უფლებები? რატომ ფიქრობთ ასე? თქვენ რომ შეგეძლოთ რაიმის შეცვლა პირველ რიგში რას განახორციელებდით გენდერული თანასწორობისა და იდენტობების უფლებების დაცვის საქმეში? ფრაზა რომელიც გენდერთან დაკავშირებით გახსენდებათ? უარყოფითი/დადებითი? ქართული/უცხოური?

### თემატური ბლოკი: სოციალური წარმომავლობა და დემოგრაფია

2. რესპონდენტებს ვეკითხებით მათი სოციალური წარმომავლობის შესახებ: გთხოვთ მოკლედ მოგვიყვით თქვენი ოჯახის შესახებ? როგორია თქვენი/მშობლების განათლება? როგორია მათი სოციალური და კულტურული კაპიტალი? (მოკლედ ბიოგრაფიები, სად ცხოვრობენ, ქალაქიდან არიან თუ სოფლიდან, გარეუბნიდან, თუ თბილისის ცენტრიდან, ყავთ თუ არა ნაცნობები, თუ კი, გავლენიანი ნაცნობები არიან თუ არა? სად მუშაობდნენ/მუშაობენ და ა.შ.);
3. გთხოვთ გვითხრათ თქვენი ოჯახური მდგომარეობა, ბავშვების რაოდენობა და ასაკი, მეუღლის განათლება და დასაქმება, მოკლედ მოგვიყვით მისი ბიოგრაფია;
4. მოგვიყვით თქვენი განათლების შესახებ? თქვენი მეგობრების, კონტაქტებისა და სოციალური კაპიტალი/ადამიანური კაპიტალის შესახებ; გვითხარით როგორია თქვენი ტიპიური მეგობარი? სად მუშაობს, რას ჭამს, სად ისვენებს და ასე შემდეგ.

### თემატური ბლოკი: სამუშაო გამოცდილება, სამუშაო გამოცდილება ამჟამინდელ სამსახურში, კარიერული გზა და წარმატება.

5. რამდენი წელია რაც დასაქმებული ხართ? ამჟამინდელ სამსახურში? როგორ მოხვდით? როგორ ხდება თქვენს სამსახურში დასაქმებულთა მიღება? როგორია

საკვალიფიკაციო მოთხოვნები? განათლება? რეგიონების მიხედვით თუ არის განსხვავება? სქესის? რა სოციალურ, ფიზიკურ, კულტურულ და ეკონომიკურ კაპიტალს უნდა ფლობდეს ადამიანი თქვენს სამსახურში რო მოხვდეს? რა უნარები უნდა ქონდეს? გაქვთ თუ არა ასაკობრივი ან გენდერული შეზღუდვა? ყველაზე გავრცელებული ფორმა/ამბავი რა გახსენდებათ სხვა საჯარო სამსახურების შემთხვევაში, როდესაც საუბარი გვაქვს კადრების შევსებასთან? ხომ არ იცით როგორ ხდება, ზოგადად, საქართველოში საჯარო სამსახურებში თანამშრომლების აყვანა? რა ფრაზები/ამბები/ხუმრობები გახსენდებათ კადრების მიღების ფენომენტთან დაკავშირებით ჩვენ ქვეყანაში? დადებითი/უარყოფითი? გსმენიათ თუ არა სამსახურში მიღების ქალი/კაცის მიხედვით განსხვავებული პრაქტიკების შესახებ საჯარო სამსახურების სივრცეში?

6. როგორ ხდება სამსახურის შიგნით მობილობა? როგორია ის საფეხურები რომელიც შეიძლება ადამიანმა გაიაროს მეოთხე რანგის მოსამსახურედან პირველი რანგის მოსამსახურემდე? რა თვისებები უნდა ქონდეს ადამიანს, რომ დაბალი საფეხურიდან განიცადოს მობილობა უფრო მაღალ საფეხურზე თბილისში, ან რეგიონულ დონეზე? რა განსხვავებებია თბილისსა და რეგიონებში? როგორია იდეალური საჯარო მოხელე, რომელსაც შეუძლია მობილობა განიცადოს სამსახურის შიგნით? როგორია მისი ასაკი, პროფესია, სქესი, უნარები? ვინ არიან ის ადამიანები ვინც მობილობა განიცადა, ხომ ვერ გაიხსენებდით? მობილობასთან დაკავშირებული ხუმრობები/ამბები/თქმულებები?
7. როგორია ქალი და კაცი მენეჯერის მიერ გავლილი გზა საჯარო სამსახურში ფეხის შედგმიდან დღეს მიღწეულ პოზიციამდე? წახალისება? ხელფასი? ხილვადობა? დაფასება? მხარდაჭერა? რომელი უფრო მალე აღწევს წარმატებას დროში?
8. როგორ ხდება სამსახურებრივ იერარქიაში დაწინაურება, ხელფასის მომატება, ძალაუფლების ზრდა, უფრო ფართო და საპასუხისმგებლო საქმის დავალება და არიან თუ არა ადამიანები საკუთარი კარიერით კმაყოფილები და არსებობს თუ არა ამ მიმართულებით გენდერული განსხვავებები? როგორია ხელფასები ქალი/კაცის მხრივ ერთნაირად შესრულებულ სამუშაოზე? როგორია ცნობადობა/ხილვადობა ერთნაირად წარმატებული ქალი და კაცი მოსამსახურეების? როგორია ძალაუფლების გადანაწილება, ვის უფრო მეტი გავლენა აქვს და რატომ? არის თუ არა ქსელები კაცებს შორის? ქალებს შორის? შერეული გენდერის მქონე ადამიანებს შორის?

9. როგორია ქალი და კაცი საჯარო მოხელეების ადჰმა საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების საჭიროებისა და სარგებლიანობის შესახებ;
10. ჩამოთვალეთ და დაახასიათეთ ის საჭიროებები, გამოწვევები და მოსაზრებები (როგორც პოზიტიური, ასევე ნეგატიური ფაქტორები) რომელიც აქვთ ქალ და კაც საჯარო მოხელეებს კარიერის განვითარების თითოეულ ეტაპზე;
11. თქვენი აზრით რამდენად ეფექტურია საჯარო სამსახურში კარიერის განვითარების სისტემა? მორგებულია ის ინდივიდებზე? ქალებზე/კაცებზე? რა ხარვეზები აქვს? რას გამოასწორებდით?
12. როგორც საჯარო მოხელეს, რომელმაც მიაღწიეთ წარმატებს, რა არის ის ძირითადი დივიდენდი რაც ამ წარმატებას მოყვა? ფული და ნივთები? დამოუკიდებლობა? კონტროლი გარემოსა და მომავალზე? საზოგადოებაში წვლილის შეტანა? სხვა თანატოლებთან და კოლეგებთან ურთიერთობა? პიროვნული ზრდა? უნარების გაუმჯობესება? რა უნარებია საჭირო წარმატების მისაღწევად ქალებისთვის? კაცებისთვის?
13. როგორ ფიქრობთ თქვენ ფლობთ კარიერული წარმატების შესახებ ცოდნას? რაში გეხმარებათ ის? ქალები უფრო ფლობენ ამ ცოდნას თუ კაცები, გთხოვთ დაასაბუთოთ თქვენი პასუხი?
14. როგორ ფიქრობთ როგორი უნდა იყოს ქალი საჯარო მოსამსახურე და როგორი კაცი? გაგვიზიარეთ ის უსიამოვნებები და სტრესი რაც შეიძლება შეხვდეს ქალ/კაც საჯარო მოხელეს კარიერული გზის განმავლობაში, გაგვიზიარეთ თქვენი უსიამოვნო გამოცდილებები? თქვენი კოლეგების? რა მოგწონთ და რა არ მოგწონთ საჯარო სამსახურებში? რა გეხმარებათ და რა გიშლით ხელს?
15. გთხოვთ მოგვიყვით საჯარო მოხელეების კარიერის განვითარების საუკეთესო პრაქტიკები და თუ არსებობს ქალებსა და კაცებს შორის მკვეთრი განსხვავება? ეხლა კი მოგვიყვით შესაძლო განსხვავებების აღმოფხვრის საშუალებები, გზები, სტრატეგიები?
16. როგორია იდეალური მუშაკი ქართულ საჯარო სივრცეში და რომელ გენდერთან უფრო მოდის ის შესაბამისობაში? რატომ ფიქრობთ ასე?
17. და ბოლოს, გთხოვთ შეგვაქმნევინოთ ქალი/კაცი საჯარო მოხელის მიერ განვლილი კარიერული გზის გასაზომი ინდიკატორები, როგორია ისინი? რა განსხვავებაა ქალებსა და კაცებს შორის ამ მიმართულებით?
18. ეხლა კი გვითხარით საჯარო მოხელეებზე გაგონილი ფრაზები რაც გახსენდებათ? რომელ/როგორ ქალ საჯარო მოხელეს აუკრძალავდით საჯარო სამსახურში მუშაობას და რატომ?

19. როგორია ქართული საჯარო სივრცე? ქალური, თუ კაცური და რას ნიშნავს ეს?  
რა ხუმრობები გახსენდებათ ქალ საჯარო მოხელეებზე? კაცებზე?