

გენდერული დისკრიმინაცია და ინტერსექციური მიდგომა

პროექტი CALIPER

ტერმინის განმარტება: ინტერსექციური *E. intersectional* იდენტობის ისეთი გააზრება, რომელიც ცნობს იდენტობის მრავალგვარი და ერთდროული გადაკვეთის წერტილების არსებობას. (Civil ენციკლოპედიური ლექსიკონი).

ანტი- დისკრიმინაციული პოლიტიკის კონტექსტში, ინტერსექციური ჩაგვრა ჩაგვრის სხვადასხვა ფორმის გადაკვეთაა. თავდაპირველად, ეს კონცეფცია შავკანიანმა ფემინისტებმა გააჟღერეს. ისინი უკმაყოფილებას გამოხატავდნენ თეთრკანიანი ფემინისტების მიმართ, რომლებიც ძირითად აქცენტს მხოლოდ გენდერის ნიშნით ჩაგვრაზე აკეთებდნენ და არ ითვალისწინებდნენ შავკანიანი ან მშრომელი კლასის ქალების ჩაგვრის თავისებურებებს. ჩაგვრის გასაანალიზებლად აუცილებელია, გავიაზროთ ის სხვა ფაქტორებიც, რომლებიც, გენდერის პარალელურად, გავლენას ახდენენ ადამიანის ცხოვრებაზე. (CSS- ლექსიკონი- ცნობარი სოციალურ მეცნიერებებში, ინტერსექციურობა). **ჩაგვრის ნიშნები შესაძლოა, მრავალი იყოს და გენდერისა გარდა ეხებოდეს რასას, სოციალურ კლასს, ეთნიკურ ან რელიგიურ მიკუთვნებულობას , ასაკს, სოციალური კლასს.** სწორედ ეს ინდივიდუალური მახასიათებლები აყალიბებს ჩვენს უნიკალურ, მრავალშტოიან იდენტობასა და, შესაბამისად, გამოცდილებებს, რომლებსაც ამ ნიშნების გათვალისწინებით ვიღებთ. მაგალითისთვის, თუ თეთრკანიანი ქალი პატრიარქალურ საზოგადოებაში გენდერული ნიშნით იჩაგრება, ფერადკანიანი ქალი ამავე სისტემაში გენდერისა და რასის გამო არის ჩაგრული. (Heinrich Boll Stiftung სამხრეთ კავკასია, ფემინიზმი და გენდერული დემოკრატია).

მოკლე ვიდეო ინტერსექციურობის შესახებ, რომელიც მომზადებულია „კოალიცია თანასწორობისთვის“ მიერ



ინტერსექციური მიდგომის გამოყენება პროექტ „CALIPER“ -ის ფარგლებში

ეროვნულ დონეზე, ინტერსექციურობასთან მიმართებით აღსანიშნავია საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ (საქართველოს პარლამენტი, 2014), რომლის მიზანია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად (საქართველოს პარლამენტი, 2014).

ფონდი მოქმედებს ამ კანონის შესაბამისად და უზრუნველყოფს არადისკრიმინაციულ და თანაბარ მოპყრობას როგორც თანამშრომლების, ასევე მისი ბენეფიციარების, მკვლევარების და მეცნიერების. მიუხედავად ამისა, უნდა აღინიშნოს რომ, ამჟამად, ინსტიტუციურ დონეზე (SRNSFG) არ არსებობს კონკრეტული პოლიტიკა და ინსტიტუციური მექანიზმები, რომლებიც გენდერულ დისკრიმინაციის საკითხებს სხვა ტიპის დისკრიმინაციასთან ერთად განიხილავს. ასეთი სიტუაცია შეიძლება აიხსნას იმით, რომ ინტერსექციულობის კონცეფცია და მიდგომა ფონდისთვის ახალია. შიდა შეფასების მიხედვით, რომელიც ჩატარდა CALIPER პროექტის ფარგლებში, გამოკითხვაში მონაწილეთა უმეტესობა ამ ტერმინს

არ იცნობს ან გენდერულ თანასწორობას უკავშირებს, შესაბამისად, დაწესებულებაში ინტერსექციურობა ჯერ- ჯერობით, არაა აღქმული, როგორც თანასწორობის პოლიტიკის კომპონენტი.

სწორედ იმ მიზნით, რომ ინტერსექციურობის მიმართ გაიზარდოს ცნობიერება და თანდათანობით ეს მიდგომა გახდეს ფონდის ანტიდისკრიმინაციული / თანასწორობის პოლიტიკის / ნაწილი, პროექტ CALIPER- ფარგლებში გათვალისწინებულია კონკრეტული აქტივობების განხორციელება. ერთ-ერთი ასეთია მონაცემთა შეგროვება / დახარისხება გენდერის და მასთან გადამკვეთი სხვა შესაძლო მახასიათებლების შესახებ, რომლებიც პოტენციურად შეიძლება გახდეს დისკრიმინაციის საფუძველი. მაგალითად, გენდერი და ეთნიკური უმცირესობა, გენდერი და რელიგია, გენდერი და შეზღუდული შესაძლებლობა და ა.შ. ინტერსექციური მიდგომა კი, ამ ნიშნების ერთიანობაში განხილვას უზრუნველყოფს. ზოგადად, ორგანიზაციებში ამ მიდგომის განხილვა ინკლუზიისა და მრავალფეროვნების პოლიტიკის კონტექსტში ხდება და ადამიანური რესურსების დანაყოფისთვის სასარგებლოა იმიტომ, რომ ეფექტურად დაუჭიროს მხარი ინკლუზიურობას და თანასწორობას სხვადასხვა შესაძლო დისკრიმინაციის აღმოფხვრის / არიდების გზით.

შენიშვნა: ტერმინი „ინკლუზია“ გამოყენებულია ფართო გაგებით, რაც გულისხმობს ინდივიდების შეუზღუდავად ჩართულობას/ მონაწილეობას ნებისმიერ პროცესში, იქნება ეს პოლიტიკა, განათლება და ა.შ.

გამოყენებული ლიტერატურა:

Civil ენციკლოპედიური ლექსიკონი ;
<http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=19045>
CSS ლექსიკონ ცნობარი სოციალურ მეცნიერებებში
<http://dictionary.css.ge/content/intersectionality>
Heinrich Boll Stiftung სამხრეთ კავკასია, ფემინიზმი და გენდერული დემოკრატია,
<https://feminism-boell.org/ka/2019/02/07/ratom-gvchirdeba-intersekciuri-midgoma-aktivistur-creebshi>
კოალიცია თანასწორობისთვის, რა არის ინტერსექციურობა?
<http://equalitycoalition.ge/article/68>
Jamie Studenroth, What's intersectionality at the workplace?
<https://www.understood.org/articles/en/whats-intersectionality-in-workplace>
ჰორიზონტი 2020“-ის პროექტი CALIPER -ის ფარგლებში შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნული სამეცნიერო ფონდის მიერ შემუშავებული გენდერული თანასწორობის გეგმა <https://rustaveli.org.ge/geo/Caliper/fondis-mier-shemushavebuli-genderuli-tanastorobis-gegma>
<https://www.weforum.org/agenda/2021/10/here-s-how-organizations-put-intersectionality-to-work/>