კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის
COALITION FOR INDEPENDENT LIVING

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანიზაციების და შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების საჭიროებების შეფასება

2023

“კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის”, პარტნიორ ორგანიზაციებთან “ევროპის ფონდი” და”ჰადსონ ვოლის დამოუკიდებელი ცხოვრების ცენტრი” ერთად, ახორციელებს პროექტს “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ კანონის განხორციელების ადვოკატირება”.

პროექტი მიზნად ისახავს საქართველოში მოქმედი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანიზაციების გაძლიერებას, რათა მათ მოახდინონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს კანონით განსაზღვრული თანაბარი უფლებების ეფექტური ადვოკატირება და ხელი შეუწყონ დისკრიმინაციული პრაქტიკის წინააღმდეგ მიმართულ ძალისხმევებს.

პროექტის მიზანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანიზაციებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების ადვოკატირების უნარების და ინსტიტუციური შესაძლებლობების გაძლიერება. ამასთან, პროექტის ფასილიტაციით იგეგმება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანიზაციებსა და და ცენტრალურ და ადგილობრივ ხელისუფლებას შორის თანამშრომლობის ეფექტური მექანიზმების ჩამოყალიბება, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ კანონის აღსრულებას შეეწყოს ხელი.

პროექტის ფარგლებში ჩატარებული კვლევა “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანიზაციების და შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების საჭიროებების შეფასება” შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანიზაციების და შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების შესწავლას და მათი საჭიროებების შეფასებას ისახავდა მიზნად.

აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, კვლევის ფარგლებში შემუშავდა შემდეგი ამოცანები:

- საქართველოს მასშტაბით ყველა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანიზაციისა და შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების გამოვლენა

- გამოვლენილი ორგანიზაციებიდან არაუმეტეს, 10-12 ორგანიზაციის შერჩევა და ორგანიზაციული საჭიროებების სიღრმისეული შეფასება

კვლევის ფარგლებში დაიფარა შემდეგი საკითხები: ორგანიზაციის ტიპი, ზომა, ადგილმდებარეობა, საქმიანობის ხანგრძლივობა, სამიზნე ჯგუფები, სფერო, ორგანიზაციის მართვა, ადამიანური რესურსები, ინფრასტრუქტურა, ცენტრალურ და ადგილობრივ ხელისუფლებასთან თანამშრომლობის გამოცდილება, ფინანსური უზრუნველყოფის წყაროები და ა.შ.

საკვლევი საკითხების/თემების სრულყოფილად შესასწავლად გამოყენებული იყო, როგორც თვისებრივი, ისე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები.
რაოდენობრივი კომპონენტის საველე სამუშაოების განხორციელება 2022 წლის 1 დეკემბერს დაიწყო და 30 დეკემბერს დასრულდა.

რაოდენობრივი კომპონენტის ანალიტიკური ანგარიში

სარჩევი

მეთოდოლოგია 4

საველე სამუშაოების აღწერა 5

ძირითადი მიგნებები 7

ზოგადი ინფორმაცია ორგანიზაციების შესახებ 10

სამიზნე ჯგუფები და საქმიანობის სფეროები 12

წევრობა; ორგანიზაციის ტიპი და საქმიანობის სფერო 14

პროექტების განხორციელების გამოცდილება 17

ორგანიზაციის ინსტიტუციური მოწყობა/სტრუქტურული შემადგენლობა 20

ორგანიზაციული სტრატეგია 22

სხვადასხვა ინსტიტუტთან თანამშრომლობა 25

დასაქმების მაჩვენებელი 27

ფინანსური მაჩვენებლები 28

ორგანიზაციების გარემოს შეფასება 30

მეთოდოლოგია

კვლევის რაოდენობრივ კომპონენტი მიზნად ისახავდა საქართველოს მასშტაბით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანიზაციების და შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების გამოვლენას და მათი საჭიროებების შესწავლას.

კვლევის საკითხები/თემები

კვლევის ფარგლებში შეგროვდა ინფორმაცია ისეთი საკითხების შესახებ, როგორებიცაა:

- ორგანიზაციის ტიპი;
- ორგანიზაციების ზომა;
- გეოგრაფიული და დემოგრაფიული კონტექსტი;
- გამოცდილების ხანგრძლივობა;
- სამიზნე ჯგუფები (შეზღუდული შესაძლებლობის ტიპის, ასაკის, სქესის ა.შ. მიხედვით);
- შშმ პირთა პოზიციონირება ორგანიზაციაში (არის თუ არა ორგანიზაციის დამაარსებელი შშმ პირი, არის თუ არა დასაქმებული შშმ პირი გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე, არის თუ არა შშმ პირი დასაქმებული ნებისმიერ სხვა პოზიციაზე);
- ორგანიზაციის აქტივობა (განხორციელებული პროექტების რაოდენობა, ხანგრძლივობა, ბიუჯეტი)
- შიდა პოლიტიკის დოკუმენტების არსებობა (დოკუმენტაცია, სადაც განსაზღვრულია ორგანიზაციის სტრუქტურა, პროცედურათა სტანდარტიზაცია, ასევე მოცემულია შშმ პირებთან ურთიერთობის პროტოკოლი და მათი უსაფრთხოების სტანდარტების უზრუნველყოფის გზები);
- ორგანიზაციის მართვა (ვინ წარმოადგენს გადაწყვეტილების მიმღებ პირებს ორგანიზაციაში);
- ადამიანური რესურსი (ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი თანამშრომლების რაოდენობა);
- ფინანსური მართვა;
- ინფრასტრუქტურა (მატერიალურ ტექნიკური ბაზა);
- ადაპტირებული გარემო (სამუშაო სივრცის ადაპტირებულობა შშმ თანამშრომლებისა და ბენეფიციარების საჭიროებებთან);
- თანამშრომლების მხრიდან უკუკავშირის შესაძლებლობა (მათ შორის შშმ თანამშრომლების ან ბენეფიციარების მხრიდან);
- კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობები (ტრენინგები, სამუშაო შეხვედრები თანამშრომლებისათვის);
- ადგილობრივ და სახელმწიფო ხელისუფლებასთან თანამშრომლობა;

- ფინანსური უზრუნველყოფის წყაროები / მხარდამჭერი ორგანიზაციები;

კვლევის რაოდენობრივი კომპონენტისათვის ინსტრუმენტს წარმოადგენდა ანკეტა. კვლევის ინსტრუმენტების შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს ექსპერტებმა შშმ პირთა და ორგანიზაციული განვითარების კუთხით. ანკეტის საბოლოო ვერსია შეთანხმდა კვლევის დამკვეთ ორგანიზაციის - „კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის“ წარმომადგენლებთან.

საველე სამუშაოების აღწერა

ორგანიზაციების შესახებ ინფორმაციის შეგროვებისათვის გამოყენებული იქნა **ანკეტირების მეთოდი.** ეს უკანასკნელი გულისხმობს სტრუქტურირებული კითხვარის მეშვეობით რესპონდენტისგან კონკრეტული ინფორმაციის მიღებას. ანკეტირებისათვის შემუშავდა კითხვარის ელექტრონული ვერსია ODK სისტემის („Open Data Kit”) გამოყენებით. ამისათვის, კითხვარის საბოლოო ვერსია ინტეგრირდება ექსელის სპეციალურ ფორმაში, რომელიც ODK აგრეგატის („ODK Aggregate”) მეშვეობით საერთო ქსელში ჩაერთო. შეიქმნა სპეციალური ელექტრონული ბმული, რომლის მეშვეობითაც მიმღები ორგანიზაციები გადამისამართდნენ შესავსებ ანკეტაზე. შევსებული ანკეტები, მიმღები ორგანიზაციების მხრიდან დადასტურების შემდგომ, იტვირთებოდა სოციალური კვლევისა და ანალიზის სერვერზე, საიდანაც მიღებული მონაცემები ექსელის ან სხვა ფორმატით ჩამოიტვირთა.

ქვეყნის მასშტაბით, ორგანიზაციების მოძიებისათვის სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტმა გამოიყენა რამდენიმე წყარო:

- შეზღუდულის შესაძლებლობის მქონე პირთა პროფილის კოალიციებში გაერთიანებული ორგანიზაციები (მაგ. „კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის“ წევრი ორგანიზაციები)
- სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ბაზა (საჯარო რეესტრი, მაგ. www.cso.ge; www.csogeorgia.org;)
- ინფორმაციის გამოთხოვა ადგილობრივი მუნიციპალიტეტებისაგან იმ ორგანიზაციების შესახებ, რომლებიც ადგილობრივ დონეზე საქმიანობენ - ეს იყო ორგანიზაციები, რომლებიც თანამშრომლობენ მუნიციპალიტეტთან, იღებენ მათგან დაფინანსებას, ან აქვთ ნებისმიერი სხვა ტიპის კომუნიკაცია.
- სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტის მიერ „სამოქალაქო საზოგადოების განვითარების ინიციატივის“ პროექტის ფარგლებში რეგიონებში შექმნილი რეგიონალური ჰაბები.
- თოვლის გუნდას მეთოდი - მონაწილე ორგანიზაციებს ექნებათ შესაძლებლობა ანკეტირების პროცესში, სპეციალურად გამოყოფილ ველში შეიტანონ ინფორმაცია რეგიონში ფუნქციონირებად სხვა არასამთავრობო ორგანიზაციების შესახებ.

სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტმა შეეცადა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოდან ინფორმაცია გამოეთხოვა იმ ორგანიზაციების შესახებ, რომელთაც თავიანთი სამუშაო მიმართულებებს შორის მოხსენიებული აქვთ შშმ პირთა საკითხები. თუმცა, სააგენტომ ბაზა ვერ მოგვაწოდა იმის გამო, რომ სააგენტოში დაცული მონაცემების დიდი მოცულობისა და სააგენტოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების რაოდენობების გათვალისწინებით, ინფორმაციის სრულად მომზადება მნიშვნელოვან ადმინისტრაციულ რესურსს და გონივრულ ვადას საჭიროებდა.

რაოდენობრივი კომპონენტის საველე სამუშაოების განხორციელება 2022 წლის 1 დეკემბერს დაიწყო და 30 დეკემბერს დასრულდა. სამიზნე 270 ორგანიზაციას ელექტრონული კითხვარი თავდაპირველად ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით დაეგზავნათ, რასაც შემდგომ კოორდინატორების მხრიდან მოჰყვა სატელეფონო კომუნიკაცია. კოორდინატორები ორგანიზაციებთან კომუნიკაციის პარალელურად ამოწმებდნენ ბაზაში შემოსულ ელექტრონულ კითხვარებს და იმ ორგანიზაციებს ხელახლა უკავშირდებოდნენ, რომლებსაც კითხვარი შევსებული არ ჰქონდათ. საველე სამუშაოების დაწყებიდან 2 კვირაში გამოკითხვის ტაქტიკა შეიცვალა. კერძოდ, დამკვეთის ინიციატივით შემუშავდა კითხვარის მოკლე ვერსია, რომ ორგანიზაციებს აღწერაში მონაწილეობის მეტი მზაობა გასჩენოდათ. საბოლოოდ, 155 კითხვარი შეივსო. აქედან 94 კითხვარი სრულია, ხოლო 63 - მოკლე. 45 ორგანიზაციას კითხვარი არ შეუვსია, 28 ორგანიზაციას კვლევა არ ეხებოდა, იგივე რაოდენობის (28) ორგანიზაცია არ ფუნქციონირებს, ხოლო 14 ორგანიზაციასთან ვერ მოხერხდა დაკავშირება. იხილეთ ცხრილი #1 (დეტალური ინფორმაცია იხილეთ დანართში #1).

ცხრილი #1

	ორგანიზაციების რაოდენობა
მონაწილოება მიიღო	155[1]
უარი თქვა მონაწილეობაზე / არ შეავსო	45
არ ეხება	28
არ ფუნქციონირებს	28
ვერ მოხერხდა დაკავშირება	14
ჯამი	**270**

[1] ერთ-ერთმა ორგანიზაციამ - სამცხე-ჯავახეთის ,,დემოკრატ ქალთა საზოგადოება"-მ კვლევაში მონაწილეობის სურვილი საველე სამუშაოების დასრულების შემდეგ გამოთქვა, როდესაც მონაცემები უკვე დამუშავებული იყო და ანალიტიკური ანგარიში იწერებოდა. შესაბამისად, ანგარიშში 155 ნაცვლად, 154 ორგანიზაციის შედეგებია წარმოდგენილი.

ძირითადი მიგნებები

- გამოკითხული ორგანიზაციების უმრავლესობა - 54.5% - ბოლო 12 წლის განმავლობაშია დაფუძნებული. ორგანიზაციების ხელმძღვანელებს/გადაწყვეტილების მიმღებ პირებს შორის, ვინც ელექტრონული კითხვარი შეავსო, უმრავლესობა არა შშმ პირია - 60%. თითქმის მეოთხედი (23%) შშმ პირის ოჯახის წევრია, ხოლო შშმ პირების წილი 17%-ია;
- კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების ნახევარზე ოდნავ მეტი (52%) საკუთარ თავს აიდენტიფიცირებს როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია. 23% - შშმ პირთა ორგანიზაციას, ხოლო 16% - შშმ პირების მშობელთა ორგანიზაციას წარმოადგენს;
- ორგანიზაციების თითქმის მეოთხედის (24%) სამიზნე ჯგუფს შშმ ბავშვები წარმოადგენენ, ხოლო ზრდასრული შშმ პირები ორგანიზაციების 19%-ის სამიზნე ჯგუფია;
- ორგანიზაციები ყველაზე აქტიურად შემდეგ რეგიონებში საქმიანობენ: კახეთი - 17%, თბილისი - 15%, იმერეთი- 12.5% და სამეგრელო-ზემო სვანეთი - 12.5%;
- ორგანიზაციების 46% ეროვნული ან/და საერთაშორისო გაერთიანების/ქსელის/კოალიციის წევრია, ხოლო 48% - არც ერთი მათგანის წევრი არ არის;
- კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციებიდან ყველაზე მეტი - 38% - სერვისის მიმწოდებელია; 24% სათემო ან თემის მიერ მართული ორგანიზაციაა;
- მიმდინარე პროექტები ორგანიზაციების 27%-ს აქვს. ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა 100 სხვადასხვა დონორი დაასახელეს და მიუთითეს 127 პროექტზე, რომლებიც, დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით, ბოლო 3 წლიწადში (1920-21-22) განახორციელეს;
- ორგანიზაციებმა, ბოლო 3 წლის განმავლობაში, პროექტების განსახორციელებლად საშუალოდ (Mean) მიიღეს 135,901 ლარი; მიღებული ფინანსების მინიმალური და მაქსიმალური მნიშვნელობებია - MINIMUM – 1000 ლარი; MAXIMUM – 2,596,363 ლარი;
- ორგანიზაციების წარმომადგენელთა ყველაზე დიდი ნაწილი (46.2%) მიუთითებს, რომ ორგანიზაციას ოფისი იჯარით აქვს აღებული. საკუთრებაში ოფისი ორგანიზაციების მეოთხედს (25%) აქვს, ხოლო ისეთი ორგანიზაციების წილი, რომლებსაც ოფისი არ გააჩნია - 17%-ია;
- ორგანიზაციების 18%-ს (N=17) აქვს ფილიალი სხვა რეგიონში. ხოლო, 6.5%-ს (N=6) ჰყავს წარმომადგენელი სხვა რეგიონში. ორგანიზაციების 72%-ს არ აქვს არც ფილიალი და არც წარმომადგენელი ჰყავს სხვა რეგიონში;

- ორგანიზაციების ძირითად ნაწილში დამფუძნებელთა რაოდენობა 1-2 (27%) ან 3-4 (32%) ადამიანამდე მერყეობს. ყოველი მეორე აცხადებს, რომ დამფუძნებელთა შორის არ არიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები;
- ორგანიზაციათა 57%-ის გამგეობის წევრებს შშმ პირები არ წარმოადგენენ, ხოლო 46%-ის შემთხვევაში - არც შშმპ-ს ოჯახის წევრ(ებ)ი. როგორც აღმოჩნდა, ორგანიზაციების გამგეობებში შშმპ-ების ოჯახის წევრები უფრო მეტად არიან დასაქმებულები (ოჯახის 1-2 წევრი - 38%), ვიდრე თავად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები (1-2 შშმ პირი - 19%);
- რაც შეეხება ორგანიზაციის წევრთა და დამფუძნებელთა საერთო კრებას, გამოკითხულ ორგანიზაციათა დიდ ნაწილში (43%) ჯგუფის წევრთა რაოდენობა 1-5 შორის ვარირებს. კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ყოველი მეორე ორგანიზაციის საერთო კრების შემადგენლობაში შშმ პირები არ შედიან, 43%-ში კი, არც შშმპ-ების ოჯახის წევრები მონაწილეობენ;
- იმ ორგანიზაციებში, სადაც აღნიშნული ჯგუფების წარმომადგენლები საერთო კრების წევრები არიან, შშმ პირების ოჯახის წევრების პროცენტული წილი უფრო მაღალია (ოჯახის 1-5 წევრი - 40%), ვიდრე თავად შშმ პირების (1-5 შშმ პირი - 25%);
- ორგანიზაციათა აბსოლუტური უმრავლესობა (98%) მკაფიო მისიის/ხედვის გათვალისწინებით მოქმედებს. ამასთან, ორგანიზაციათა 76%-ს შემუშავებული აქვს შიდა ორგანიზაციული სახელმძღვანელო, 70%-ს კი, გაწერილი აქვს ორგანიზაციული განვითარების სტრატეგიული დოკუმენტი და/ან სტრატეგიული გეგმა;
- რესპონდენტების უმრავლესობა აცხადებს, რომ ორგანიზაციის მიზნების მისაღწევად ხშირად ავრცელებენ ინფორმაციას მათი საქმიანობის შესახებ (73%) და აწვდიან სერვისებს/მომსახურებებს ბენეფიციარებს (70%); ამას გარდა, სულ მცირე, ყოველი მეორე ორგანიზაციის წარმომადგენელი ადასტურებს, რომ ქმნიან ურთიერთდახმარების ჯგუფებს (55%) და გეგმავენ ისეთ აქტივობებს, რომლებიც მოქალაქეთა განათლების/ცნობიერების დონის ამაღლებისკენაა მიმართული (50%). ორგანიზაციების ყველაზე დიდი ნაწილი სენსორული შეზღუდვის (მხედველობა - 65.6%; სმენა - 61.3%;) ან ფსიქიკურ ჯანმრთელობის პრობლემების (65.6%) მქონე შშმ პირებთან თანამშრომლობს;
- ორგანიზაციების მესამედი (33%) მჭიდროდ თანამშრომლობს ადგილობრივ ხელისუფლებასთან; ამდენივე არ თანამშრომლობს ბიზნეს სექტორთან (34%) და საქართველოს ფარგლებს გარეთ არსებულ სხვა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან (32.3%).
- როგორც ძირითადი შტატის თანამშრომლების (53.5%), ასევე პროექტის ფარგლებში დასაქმებული თანამშრომლების (47%) შემთხვევაში, ორგანიზაციათა შედარებით დიდ ნაწილს ჰყავს 1-10 თანამშრომელი.

- იმ ორგანიზაციების წილი, რომლებსაც არ ჰყავთ დასაქმებული შშმ ქალი (ძირითად შტატში-50.5%; პროექტის ფარგლებში-64.5%) ან კაცი (ძირითად შტატში-64.5%; პროექტის ფარგლებში-73%) თანამშრომელი, აღემატება იმ ორგანიზაციების წილს, რომლებსაც შტატში ან პროგრამის ფარგლებში დასაქმებული ჰყავს შშმ ქალი (ძირითად შტატში-44%; პროექტის ფარგლებში-28%) ან კაცი (ძირითად შტატში-30%; პროექტის ფარგლებში-19%);

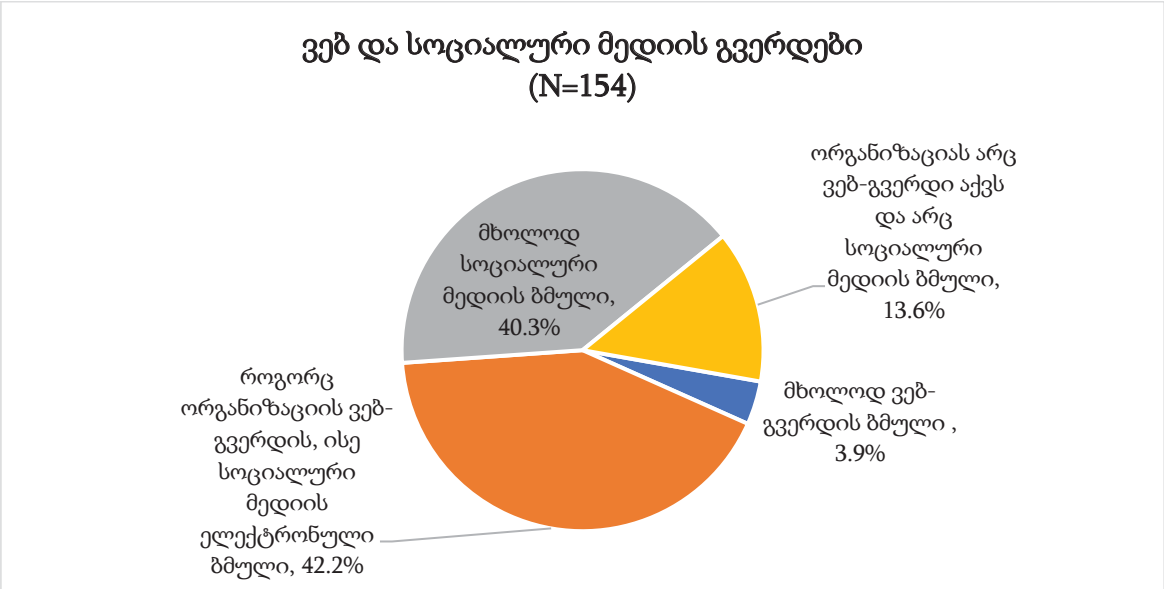
  შშმ პირთა რაოდენობა იმ ორგანიზაციებში, სადაც შშმ პირები არიან დასაქმებულები, ძირითადად 1-4 ფარგლებში მერყეობს.
- ორგანიზაციათა უფრო დიდ ნაწილში შენარჩუნებულია არა შშმ თანამშრომელთა გენდერული ბალანსი როგორც ძირითადი შტატის თანამშრომლებს შორის (არა შშმ ქალები - 44%; არა შშმ კაცები- 49.5%), ასევე, პროექტის ფარგლებში დაქირავებული არა შშმ თანამშრომლების შემთხვევაში (არა შშმ ქალი-39%; არა შშმ კაცი-39%);
- 2020-22 წლის მონაცემებით, ორგანიზაციების დაახლოებით მეხუთედის წლიური შემოსავალი 300,001 და მეტ ლარს შეადგენდა (2022 წელი-21%; 2021 წელი- 21%; 2020 წელი -19%);
- 2021-22 წლის განმავლობაში ორგანიზაციებისათვის შემოსავლის ძირითად წყაროებს წარმოადგენდა სახელმწიფოს მხრიდან დაფინანსება (47%) და გრანტები საერთაშორისო (38%) და ადგილობრივი (35.5%) დონორებისგან. ორგანიზაციათა 29% - თვის მნიშვნელოვან შემოსავლის წყაროს წარმოადგენს მომსახურების/პროდუქციის მიწოდება;
- ორგანიზაციული საქმიანობის წარმართვის თვალსაზრისით, დასახელდა ისეთი ბარიერები, როგორებიცაა: დაფინანსების (გრანტების ან სხვა შემოსავლის) ნაკლებობა (80%), კვალიფიციური კადრების ნაკლებობა (49%), შშმ საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების შესახებ ინფორმირებულობის დაბალი დონე საზოგადოებაში (26%) და ტექნიკურ-მატერიალური ბაზის არქონა/ნაკლებობა (24%);
- ფინანსური მდგრადობის მიღწევის თვალსაზრისით, ორგანიზაციების თანახმად, მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს ის, რომ დონორების საკონკურსო პირობები რთულად შესასრულებელია ან არ ემსახურება ადგილობრივი ორგანიზაციების განვითარებას (49%). ასევე, ორგანიზაციათა მოსაზრებით, დონორების მიერ გამოცხადებული კონკურსები არ პასუხობს შშმ პირთათვის არსებულ რეალურ საჭიროებებს (42%). მნიშვნელოვან ბარიერად იკვეთება ადგილობრივი ორგანიზაციების დაფინანსებაზე სახელმწიფო ხედვისა და ასიგნებების არარსებობა (41%);
- კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციები დამატებით ინფორმაციას ისურვებდნენ შშმ პირთა უფლებების ადვოკატირების (40%) საკითხებზე და შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღებაში ჩართულობის (მაგ. ინკლუზიური მუნიციპალური ბიუჯეტირება)

შესაძლებლობებზე (38%). ასევე, ორგანიზაციებისათვის საინტერესო საკითხად მიიჩნევა პროექტების წერა (37%).

ზოგადი ინფორმაცია ორგანიზაციების შესახებ

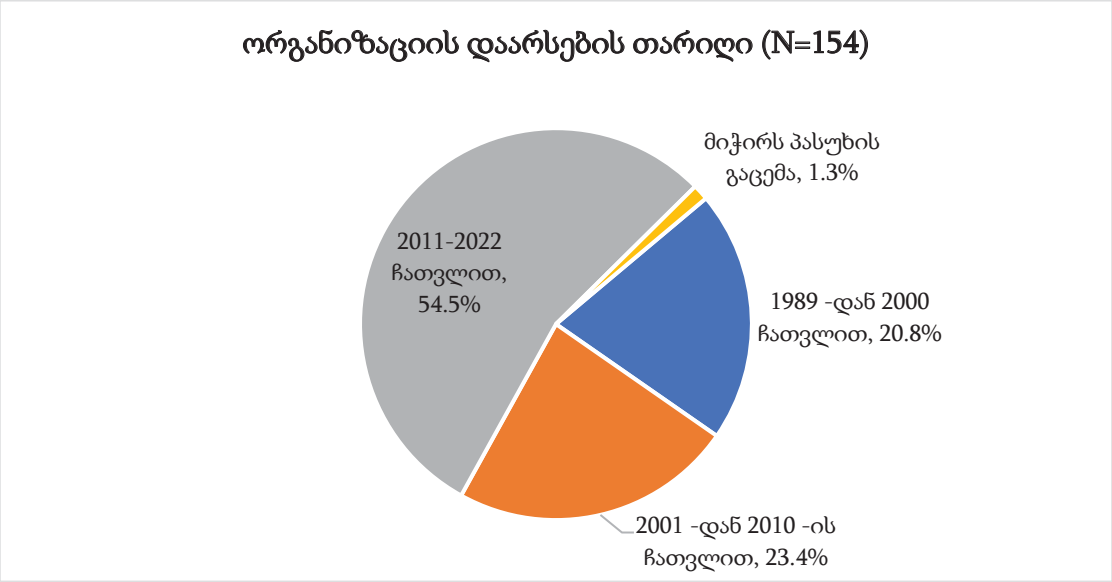
აღწერაში მონაწილე 154 ორგანიზაციიდან 65-მა (42.2%) მიუთითა როგორც ორგანიზაციის ვებ-გვერდის, ისე სოციალური მედიის ელექტრონული ბმული. 62-მა ორგანიზაციამ (40.3%) მხოლოდ სოციალური მედიის, ხოლო 6-მა (3.9%) მხოლოდ ვებ-გვერდის ბმული მიუთითა. აღსანიშნავია, რომ 21 (13.6%) ორგანიზაციას არც ვებ-გვერდის და არც სოციალური მედიის ბმული არ მიუთითებია. (იხ. დიაგრამა #1).

დიაგრამა #1



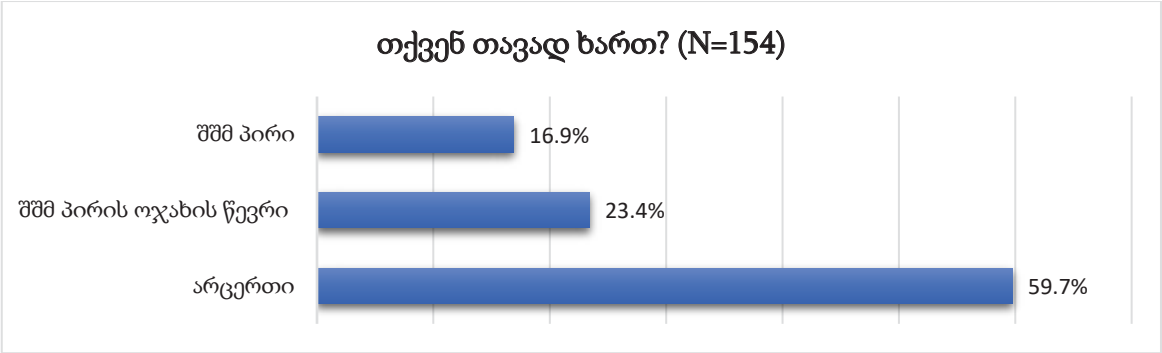
ორგანიზაციების უმრავლესობა - 54.5% - ბოლო 12 წლის განმავლობაშია დაფუძნებული. აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაციების თითქმის მეხუთედი (18.8%) 2000-იან წლებშია დაარსებული. 1989 წლიდან 2001 წლამდე ორგანიზაციების 20.8% დაარსდა. (იხ. დიაგრამა #2).

დიაგრამა #2



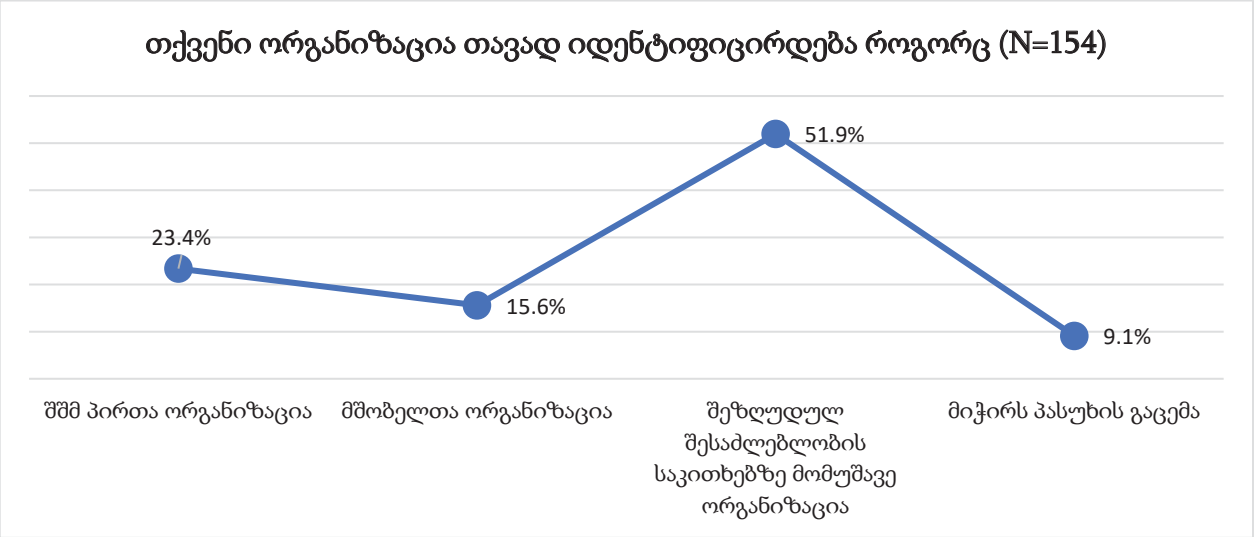
აღსანიშნავია, რომ ყველაზე მეტი - 13 ორგანიზაცია 2017 წელს დაარსდა. 9-9 ორგანიზაცია დაარსდა 2015, 2019 და 2021 წლებში. (დეტალური ინფორმაცია იხილეთ დანართში #2). რესპონდენტთა გამოკვეთილი უმრავლესობა - 69.5% ორგანიზაციის დირექტორია, ხოლო 15.2% ორგანიზაციაში პროექტის კოორდინატორი/მენეჯერია. იმათ შორის, ვინც ელექტრონული კითხვარი შეავსო, უმრავლესობა არა შშმ პირია - 59.9%. თითქმის მეოთხედი (23.4%) შშმ პირის ოჯახის წევრია, ხოლო რესპონდენტებს შორის ყველაზე ნაკლებად შშმ პირები არიან წარმოდგენილნი (16.9%). (იხ დიაგრამა #3).

დიაგრამა #3



ორგანიზაციების **უმრავლესობა - 51.9% - საკუთარ თავს აიდენტიფიცირებს როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია.** თითქმის მეოთხედი (23.4%) შშმ პირთა ორგანიზაციას, ხოლო 15.6% - შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაციას წარმოადგენს. რესპონდენტების 9.1%-ს გაუჭირდა საკუთარი ორგანიზაციის იდენტიფიცირება რომელიმე შეთავაზებულ ვარიანტთან. (იხ. დიაგრამა #4).

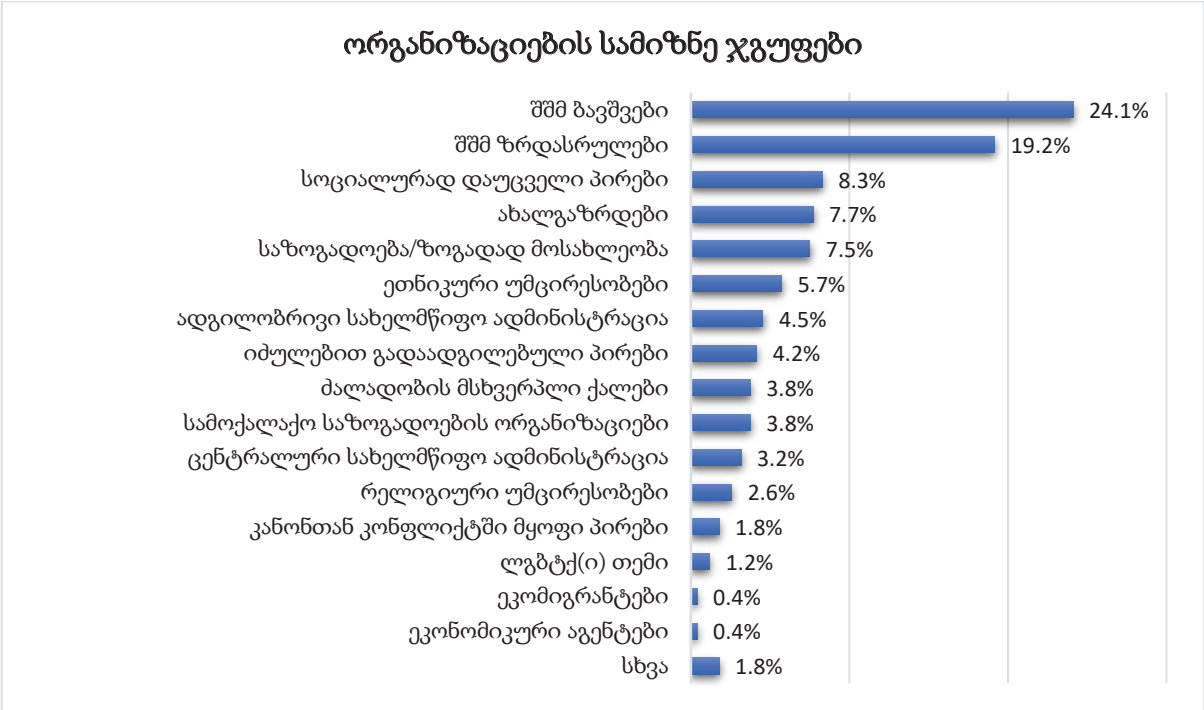
დიაგრამა #4



სამიზნე ჯგუფები და საქმიანობის სფეროები

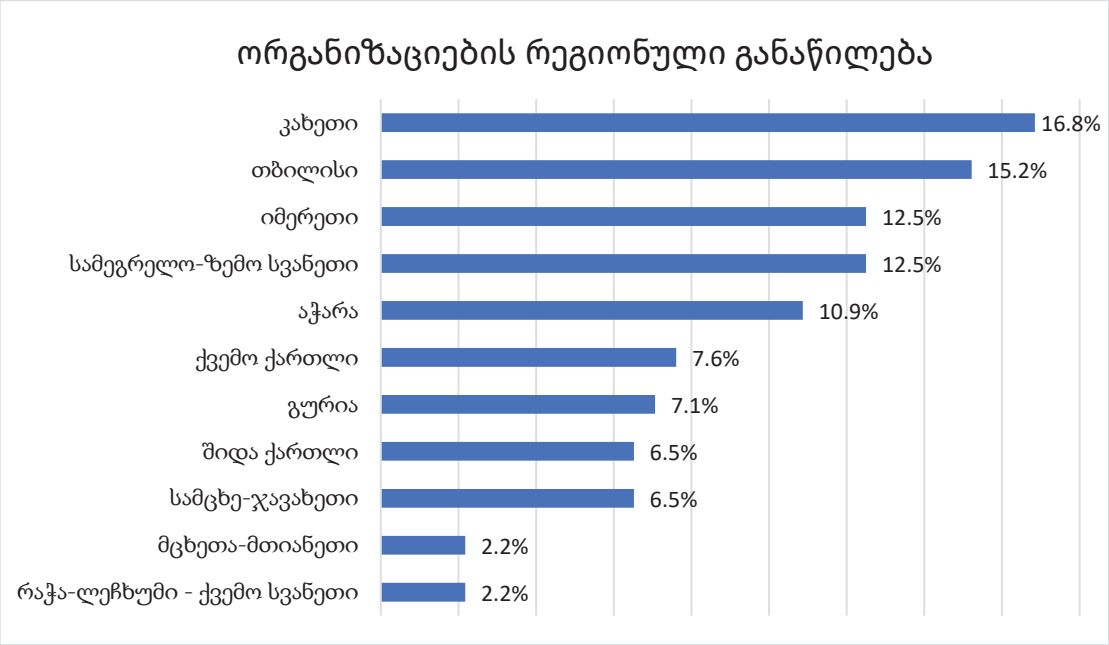
კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციებმა ის ძირითადი სამიზნე ჯგუფები დაასახელეს, რომლებიც, ორგანიზაციის საქმიანობებიდან გამომდინარე, პირდაპირ ან ირიბად (მაგ. კონკრეტული თემის, რეგიონის მცხოვრებლები) იღებენ სარგებელს. **ორგანიზაციების დაახლოებით მეოთხედითვის (24.1%) სამიზნე ჯგუფს შშმ ბავშვები წარმოადგენენ, ხოლო მეხუთედისთვის - შშმ ზრდასრულები (19.2%).** სხვა ჯგუფებს შორის დასახელდნენ სოციალურად დაუცველი პირები - 8.3%, ახალგაზრდები - 7.7%, ზოგადად საზოგადოება/მოსახლეობა - 7.5% და სხვა. (იხ. დიაგრამა #5).

დიაგრამა #5



კვლევის შედეგად ის რეგიონები გამოიკვეთა, სადაც **ყველაზე ბევრი ორგანიზაცია საქმიანობს.** ესენია: **კახეთი - 16.8%, თბილისი - 15.2%, იმერეთი- 12.5% და სამეგრელო-ზემო სვანეთი - 12.5%.** რეგიონები, სადაც ორგანიზაციები ყველაზე ნაკლებად ახორციელებენ საქმიანობას - მცხეთა-მთიანეთი (2.2.%) და რაჭა-ლეჩხუმი ქვემო სვანეთის (2.2.%) რეგიონებია (იხ. დიაგრამა #6).

დიაგრამა #6



კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ ორგანიზაციები ყველაზე აქტიურები არიან მოსახლეობის ზომის მიხედვით ყველაზე მრავალრიცხოვან მუნიციპალიტეტებში: თბილისში (8.9%), ბათუმში (5.4%), თელავში (5.4%) და ქუთაისში (4.8%), (იხ. ცხრილი #2). 4 მუნიციპალიტეტი აღმოჩნდა ისეთი, რომლებიც ორგანიზაციების სამიზნე მუნიციპალიტეტს არ წამოადგენენ. ესენია: ყაზბეგი, ამბროლაური, ტყიბული და მარტვილი (დეტალური ინფორმაცია იხილეთ დანართში #2).

ცხრილი#2

რეგიონი	**მუნიციპალიტეტი**	**ორგანიზაციების რაოდენობა**	**%-რეგიონში**	**%-საქართველოში**
თბილისი	ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტი	28	100.0%	8.9%
აჭარა	ქალაქ ბათუმის მუნიციპალიტეტი;	17	29.8%	5.4%
კახეთი	თელავის მუნიციპალიტეტი	17	31.5%	5.4%
იმერეთი	ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტი	15	36.6%	4.8%
სამეგრელო-ზემო სვანეთი	ზუგდიდის მუნიციპალიტეტი	11	32.4%	3.5%
კახეთი	ლაგოდეხის მუნიციპალიტეტი	10	18.5%	3.2%

აჭარა	ქედის მუნიციპალიტეტი;	9	15.8%	2.9%
აჭარა	შუახევის მუნიციპალიტეტი;	9	15.8%	2.9%
გურია	ოზურგეთის მუნიციპალიტეტი	9	39.1%	2.9%
შიდა ქართლი	გორის მუნიციპალიტეტი;	9	56.3%	2.9%

წევრობა; ორგანიზაციის ტიპი და საქმიანობის სფერო

ორგანიზაციების 45.9% ეროვნული ან/და საერთაშორისო გაერთიანების/ქსელის/კოალიციის წევრია, ხოლო 48.4% არცერთი მათგანის წევრი არ არის. ორგანიზაციების მცირე ნაწილს (2.5%) გაუჭირდა პასუხის გაცემა.

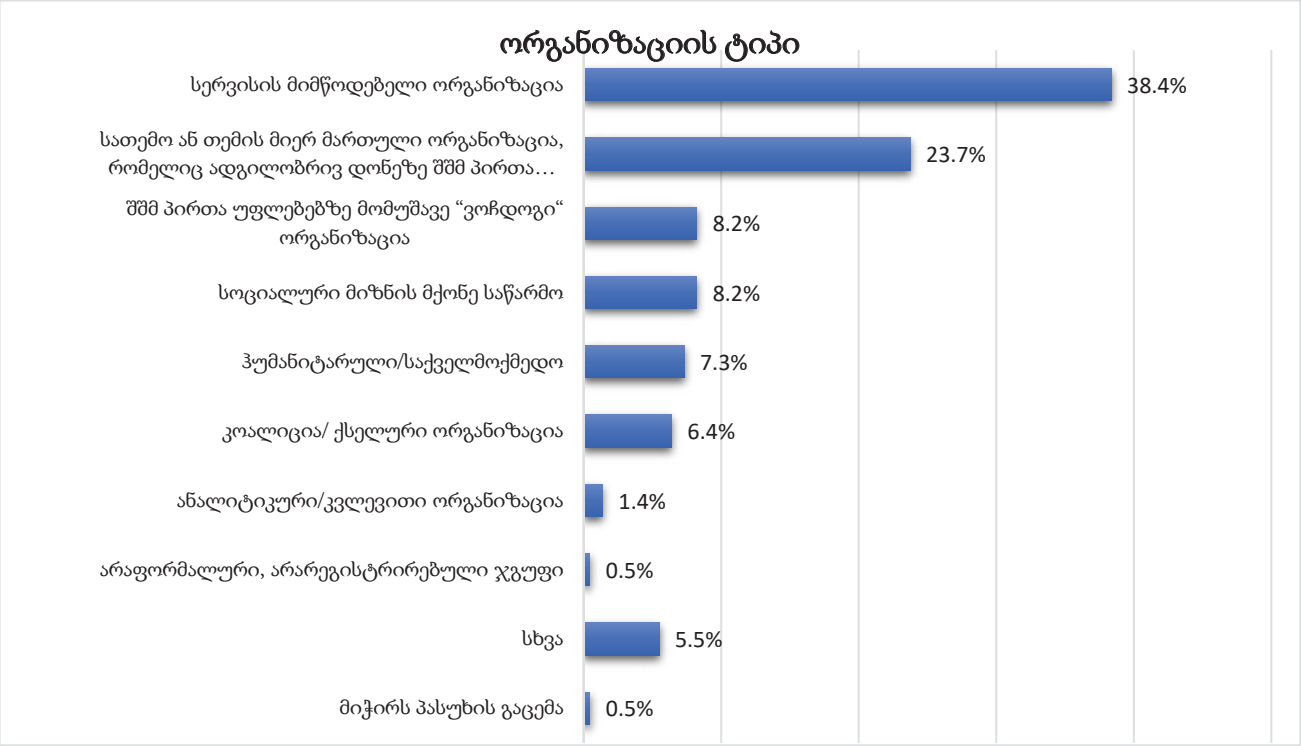
ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა ყველაზე ხშირად ადგილობრივი გაერთიანებები, ქსელი და კოალიციები დაასახელეს (იხ. ცხრილი #3). (დეტალური ინფორმაცია იხილეთ დანართში #2).

ცხრილი #3

ეროვნული ან/და საერთაშორისო გაერთიანება/ქსელი/კოალიცია	რაოდენობა	%
კოალიცია ბავშვთა ადრეული განვითარებისთვის	14	16.3%
კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის (CIL)	14	16.3%
კავკასიის ზრუნვაზე ორიენტირებული ორგანიზაციების თანამშრომლობის ქსელი (CCC)	6	7.0%
კოალიცია შინმოვლა საქართველოში	4	4.7%
კოალიცია მოძრაობა ცვლილებებისთვის	3	3.5%
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალთა ქსელი	3	3.5%
საქართველოს ფსიქიკური ჯანმრთელობის კოალიცია	2	2.3%
სხვა კოალიცია/ქსელი/პლატფორმა	36	46.5%

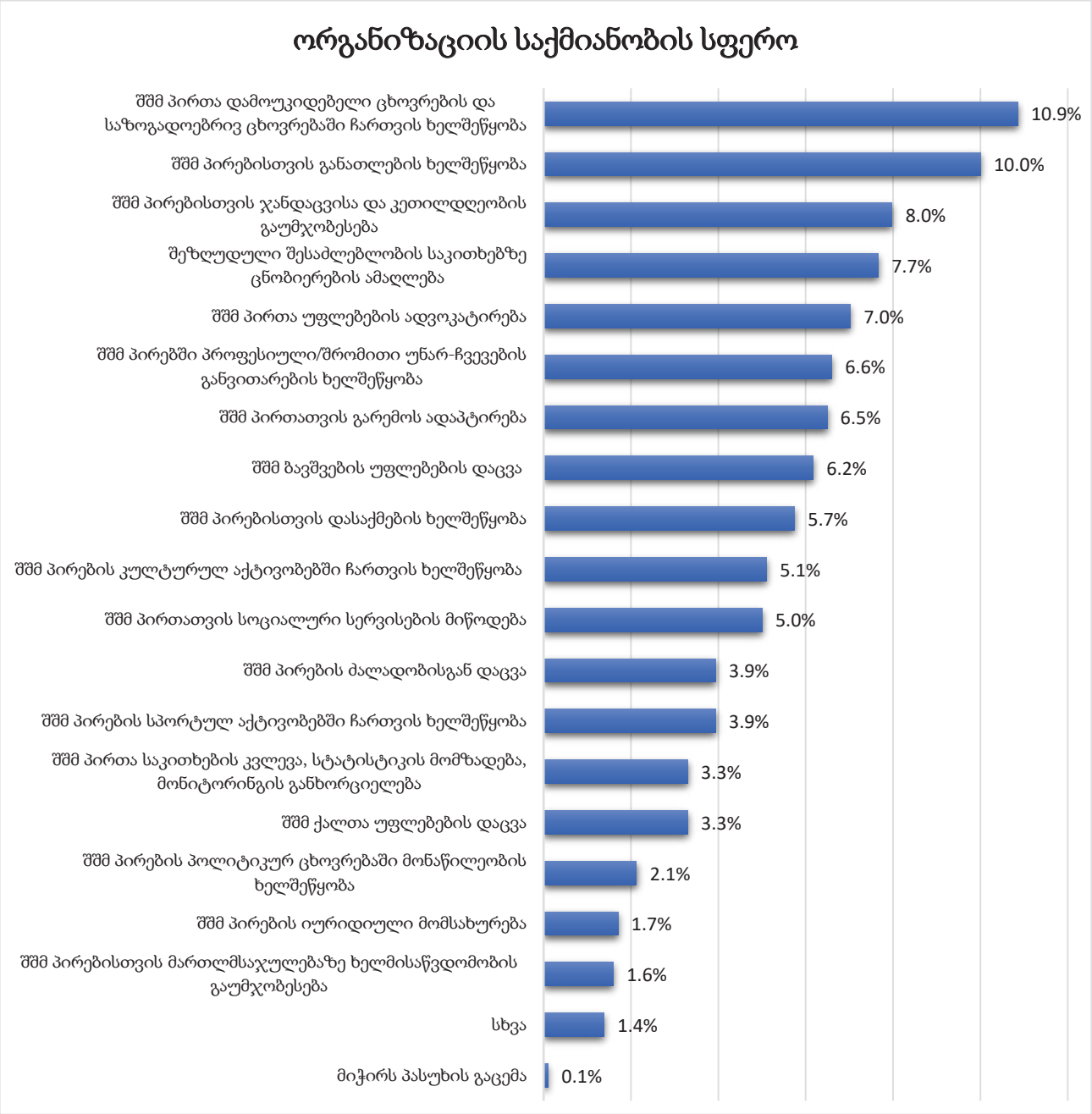
კვლევაში მონაწილე ყველაზე მეტი ორგანიზაცია - 38.4% - სერვისის მიმწოდებელია; თითქმის მეოთხედი - 23.7% სათემო ან თემის მიერ მართული ორგანიზაციაა, რომელიც ადგილობრივ დონეზე შშმ პირთა უფლებების განხორციელების ხელშეწყობას ემსახურება. თანაბრად 8.2% - 8.2% შშმ პირთა უფლებებზე მომუშავე "ვოჩდოგ" ორგანიზაციას და სოციალური მიზნის მქონე საწარმოს წარმოადგენენ. (იხ. დიაგრამა #7).

დიაგრამა #7



კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების 10.9%-ის საქმიანობის სფერო შშმ პირთა დამოუკიდებელი ცხოვრების და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართვის ხელშეწყობას შეეხება; თითქმის ამდენივე (10%) აცხადებს, რომ მათი საქმიანობის სფერო შშმ პირებისთვის განათლების ხელშეწყობას ითვალისწინებს; გამოკითხულ ორგანიზაციათა 8%-ის საქმიანობის სფერო შშმ პირებისთვის ჯანდაცვისა და კეთილდღეობის გაუმჯობესებასთან არის დაკავშირებული. საქმიანობის სფეროები, რომლებზეც ორგანიზაციები **ნაკლებად ამახვილებენ ყურადღებას შშმ პირებისთვის მართლმსაჯულებაზე ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესებას** 1.6%, **შშმ პირების იურიდიულ მომსახურებას 1.7% და შშმ პირების პოლიტიკურ ცხოვრებაში მონაწილეობას 2.1% შეეხება** (იხ. დიაგრამა #8).

დიაგრამა #8



სერვისის მიმწოდებელმა ორგანიზაციებმა სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული ის პროგრამები დაასახელეს, რომლებსაც შშმ პირებს აწვდიან. ყველაზე ხშირად დასახელდა: „სოციალური რეაბილიტაციის და ბავშვზე ზრუნვის სახელმწიფო პროგრამის“ ბავშვთა ადრეული განვითარების, შშმ ბავშვთა დღის ცენტრით მომსახურების უზრუნველყოფის, მძიმე და ღრმა შშმ ბავშვთა ბინაზე მოვლის ქვეპროგრამები; აგრეთვე, აუტიზმის სპექტრის დარღვევის მქონე ბავშვთა აბილიტაციის და სკოლამდელი ინკლუზიური განათლების პროგრამები.

პროექტების განხორციელების გამოცდილება

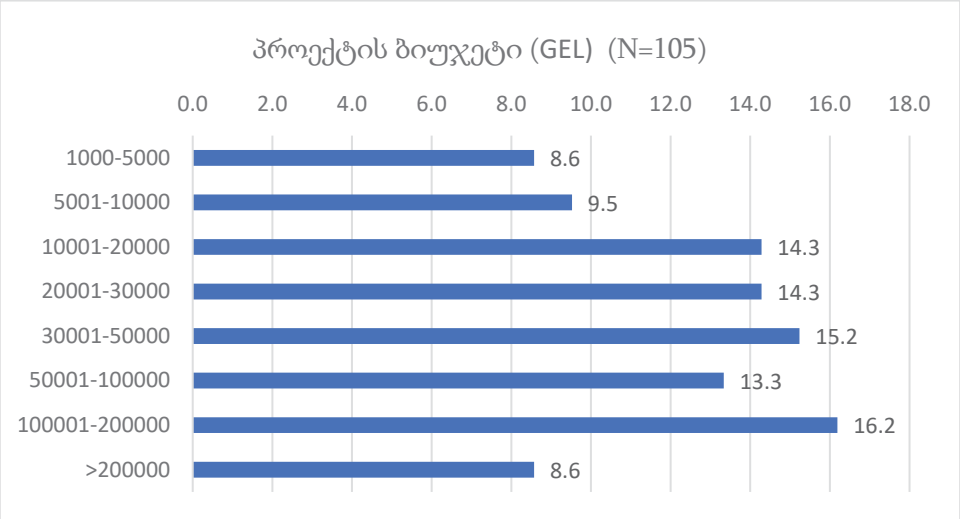
ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა დაასახელეს, ბოლო სამი წლის მანძილზე, რამდენი პროექტი განახორციელეს, რომელთა თუნდაც ერთ-ერთ კომპონენტი შშმ პირთა საკითხს ეხებოდა. შშმ ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა მიუთითეს 127 პროექტზე, რომელთაგან გამოიკვეთა სამი პროექტი, რომლებიც ერთზე მეტჯერ დასახელდა - შშმ პირთა დამხმარე საშუალებებით უზრუნველყოფა (N=3), ფსიქიკური აშლილობის მქონე შშმ პირთა ფსიქო-სოციალური რეაბილიტაციის დღის ცენტრი (N=3), არაფორმალური საგანმანათლებლო-კულტურული და საინტეგრაციო ღონისძიებები ა.ა.ი.პ ,,ბავშვი და გარემოს"-ს შშმ ბავშვთა დღის ცენტრ ,,იმედში" (N=3).

ორგანიზაციათა წარმომადგენლები მიუთითებენ, რომ პროექტების დიდი ნაწილი (73%) უკვე დასრულებულია, ხოლო მიმდინარე პროექტები აქვს ორგანიზაციების 27%-ს.

ორგანიზაციებს სხვადასხვა დონორი ჰყავთ, სულ დასახელდა 100 დონორი, რომელთა შორის გამოიკვეთა: ევროკავშირი - 4.9% (N=6); ქალთა ფონდი საქართველოში - 4.9% (N=6); საერთაშორისო საქმეთა ეროვნული დემოკრატიული ინსტიტუტის საქართველოს ფილიალი - 2.4% (N=3); საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო - 2.4% (N=3); შშმ პირთა დამხმარე საშუალებებით უზრუნველყოფის სახელმწიფო პროგრამა - 2.4% (N=3).

ორგანიზაციების მიერ განხორციელებული პროექტების ბიუჯეტი სხვადასხვა კატეგორიაშია დივერსიფიცირებული. პროცენტულად ყველაზე დიდი კატეგორიებია: 100,001- დან 200,000 ლარის ჩათვლით - 16.2%; 30,001-დან 50,000-ის ჩათვლით - 15.2%; 20,001- დან 30,000-ის ჩათვლით - 14.3%; 10,001-დან 20,000-ის ჩათვლით - 14.3%;50,001-დან 100 000 ლარის ჩათვლით - 13.3% (იხ. დიაგრამა #9).

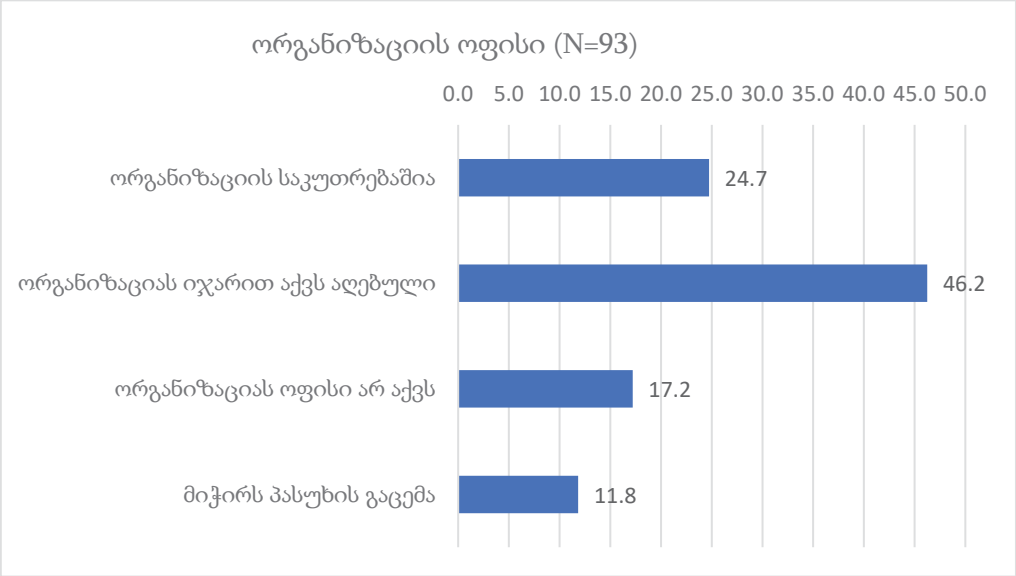
დიაგრამა #9



ორგანიზაციებმა, ბოლო 3 წლის განმავლობაში, პროექტების განსახორციელებლად საშუალოდ მიიღეს Mean=135,901 ლარი, ხოლო მინიმალური და მაქსიმალური მნიშვნელობებია - MINIMUM – 1000 ლარი; MAXIMUM – 2,596,363 ლარი.

ორგანიზაციების წარმომადგენელთა ყველაზე დიდი ნაწილი (46.2%) მიუთითებს, რომ ორგანიზაციას ოფისი იჯარით აქვს აღებული. საკუთრებაში ოფისი ორგანიზაციების 24.7% აქვს, ხოლო ისეთი ორგანიზაციების წილი, რომელსაც ოფისი არ აქვს - 17.2%-ია. კითხვაზე პასუხის გაცემა გაუჭირდა ორგანიზაციების წარმომადგენლების 11.8%-ს (იხ. დიაგრამა #10). (დეტალური ინფორმაცია იხილეთ დანართში #3).

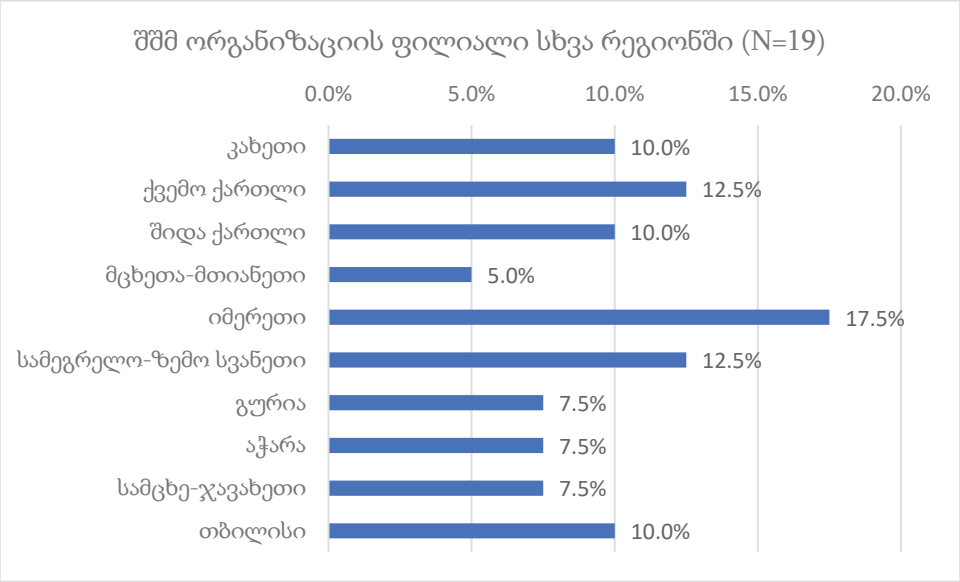
დიაგრამა #10



ორგანიზაციების წარმომადგენლებს ჰკითხეს, აქვთ თუ არა ფილიალი/ჰყავთ თუ არა წარმომადგენლები სხვა რეგიონებში. მონაცემების მიხედვით, შშმ ორგანიზაციების 18.3%-ს (N=17) აქვს ფილიალი სხვა რეგიონში. ხოლო, 6.5%-ს (N=6) ჰყავს წარმომადგენელი სხვა რეგიონში. ორგანიზაციების 72%-ს არ აქვს არც ფილიალი და არც წარმომადგენელი ჰყავს სხვა რეგიონში. მცირეა მათი რიცხვი (2.2%, N=2), ვისაც ფილიალიც აქვს და წარმომადგენელიც ჰყავს. კითხვაზე პასუხის გაცემა გაუჭირდა ორგანიზაციების წარმომადგენელთა 1.1%-ს.

ორგანიზაციების წარმომადგენელმა დაასახელეს ის რეგიონ(ებ)ი, რომლებშიც აქვთ ფილიალები. კერძოდ, კახეთი დაასახელა ორგანიზაციების 10%-მა (N=4); ქვემო ქართლი - 12.5%-ს (N=5); შიდა ქართლი - 10% (N=4); მცხეთა-მთიანეთი - 5% (N=2); იმერეთი - 17.5% (N=7); სამეგრელო-ზემო სვანეთი - 12.5% (N=5); გურია - 7.5% (3); აჭარა - 7.5% (N=3); სამცხე-ჯავახეთი - 7.5% (N=3); თბილისი - 10% (N=4). მონაცემების მიხედვით, რაჭა-ლეჩხუმში და ქვემო სვანეთში არცერთ ორგანიზაციას არ აქვს ფილიალი (იხ. დიაგრამა #11). (N აღნიშნავს ფილიალების რაოდენობას).

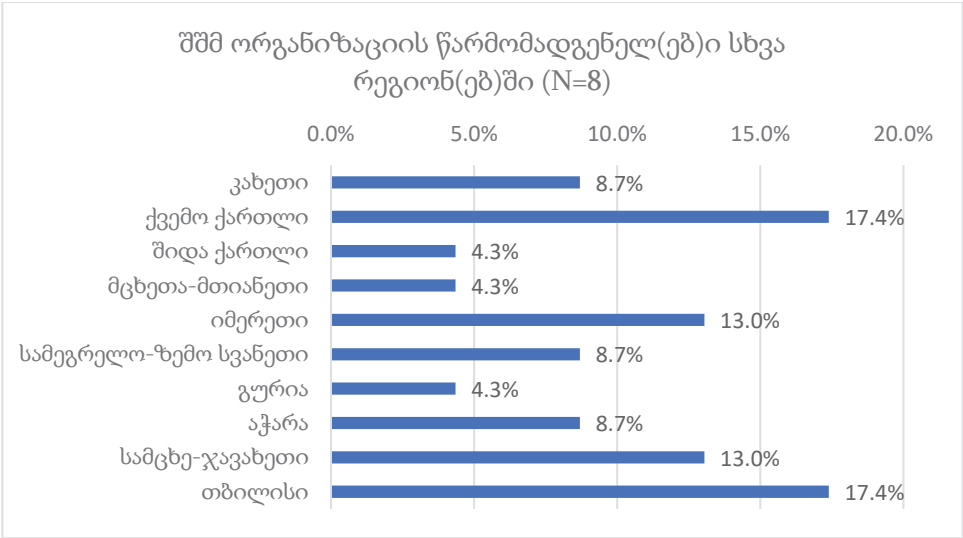
დიაგრამა #11



ორგანიზაციების ფილიალების რაოდენობა რეგიონების მიხედვით დივერსიფიცირებულია 1-დან 15-ის ჩათვლით (სულ 63 ფილიალი). კერძოდ: 1 ფილიალი აქვს ორგანიზაციათა 26.3%-ს (5 ორგანიზაცია; 2 ფილიალი - 31.6%-ს (N=6); 3 ფილიალი - 5.3%-ს (N=1); 4 ფილიალი - 15.8%-ს (N=3); 5 ფილიალი - 10.5%-ს (N=2); 6 ფილიალი 5.3%-ს (N=1); 15 ფილიალი - 5.3%-ს (N=1).

რვა ორგანიზაციის წევრმა დაასახელა ის რეგიონ(ებ)ი, რომლებშიც ჰყავთ წარმომადგენლები. კონკრეტულად: კახეთი - 8.7% (N=2); ქვემო ქართლი - 17.4% (N=4); შიდა ქართლი - 4.3% (N=1); მცხეთა-მთიანეთი - 4.3% (N=1); იმერეთი - 13% (N=3); სამეგრელო-ზემო სვანეთი - 8.7% (N=2); გურია - 4.3% (N=1); აჭარა - 8.7% (N=2); სამცხე-ჯავახეთი 13% (N=3); თბილისი - 17.4% (N=4). მონაცემების მიხედვით, რაჭა-ლეჩხუმში და ქვემო სვანეთში არცერთი წარმომადგენელი არ ჰყავთ შშმ ორგანიზაციებს (იხ. დიაგრამა #-12).

დიაგრამა #12



ორგანიზაციებს 1-დან 6-ის ჩათვლით წარმომადგენელი ჰყავთ საქართველოს სხვადასხვა რეგიონში (სულ 27 წარმომადგენელი). კონკრეტულად: 1 წარმომადგენელი ჰყავს ორგანიზაციათა 25%-ს (2 ორგანიზაცია); 2 წარმომადგენელი - 12.5%-ს (N=1); 4 წარმომადგენელი - 37.5%-ს (N=3); 5 წარმომადგენელი - 12.5%-ს (N=1); 6 წარმომადგენელი - 12.5%-ს (N=1).

ორგანიზაციების წარმომადგენლებს ჰკითხეს, თუ ორგანიზაციაში არსებული სამუშაო პირობები რამდენად ადაპტირებულია შშმ პირების საჭიროებებთან. მონაცემების მიხედვით, ორგანიზაციების 37.6% სრულიად ადაპტირებულია შშმ პირთა საჭიროებებთან, სამუშაო პირობების თვალსაზრისით. ხოლო, ორგანიზაციების 35.5% უფრო ადაპტირებულია, ვიდრე არ არის ადაპტირებული შშმ პირთა შრომით საჭიროებებთან. ორგანიზაციების 8.6% (N=8) უფრო არ არის ადაპტირებულია, ვიდრე ადაპტირებულია. ხოლო. ორგანიზაციების 7.5% (N=7) საერთოდ არ არის ადაპტირებული სამუშაო პირობები შშმ პირებისთვის. კითხვაზე პასუხის გაცემა გაუჭირდა ორგანიზაციების წარმომადგენელთა 10.8%-ს.

ორგანიზაციის ინსტიტუციური მოწყობა/სტრუქტურული შემადგენლობა

გამოკითხვის ფარგლებში რესპონდენტებმა აღწერეს, როგორია მათი ორგანიზაციების ინსტიტუციური მოწყობა. მიღებული მონაცემების თანახმად, ორგანიზაციათა თითქმის მესამედის (32.3%) მმართველობითი სტრუქტურა 3-4 დამფუძნებლისგან შედგება, რომელთაგან 21.5% - 3 ასეთ წევრზე საუბრობს. რესპონდენტთა იგივე რაოდენობა 5 დამფუძნებლის ყოლაზე (21.5%) მიუთითებს. გამოკითხულთა შორის ჯამში 26.9%-მა განაცხადა, რომ ორგანიზაციას აღნიშნული როლის/ფუნქციის შემსრულებელი 1 ან 2 წევრი ჰყავს. კვლევაში შედარებით მცირეა ისეთთა წილი, რომელთაც 7 ან მეტი დამფუძნებლის ყოლაზე მიუთითეს (ჯამში 8.6%; [N=8]).

გამოკითხულტაგან ყოველი მეორე (54.8%) აღნიშნავს, რომ დამფუძნებელთა შორის არ ფიგურირებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, 44.1%-ის შემთხვევაში კი არც შშმ პირის ოჯახის წევრი. აქვე, საგულისხმოა, რომ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციებში მეტია ისეთთა რაოდენობა, რომელთა მმართველობით სტრუქტურაში შშმ პირის ოჯახის 1 ან 2 წევრი, როგორც დამფუძნებელი, ფიქსირდება (ჯამში - 33.3%; [N=31]), ვიდრე მათი წილი, რომლებიც აცხადებენ, რომ დამფუძნებელთა შორის თავად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე 1 ან 2 პირია (ჯამში - 15.7% [N=21]). ორივე ჯგუფთან მიმართებით, გამოკითხულთა თანაბარი რაოდენობა აცხადებს, რომ მათ ორგანიზაციაში დამფუძნებელთა შორის სამიდან რვამდე შშმ პირი ან შშმპ-ს ოჯახის წევრიცაა (თითოეულ შემთხვევაში N=14).

კვლევის ფარგლებში 12-მა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მათ ორგანიზაციას არ გააჩნია ისეთი მმართველობითი სტრუქტურა, როგორიცაა გამგეობა. მათგან, რომლებმაც ასეთის არსებობაზე მიუთითეს, ყველაზე მეტი აცხადებს, რომ გამგეობა 3-4 (35.5%) ან 5-6 (28%) წევრისგან შედგება. ამასთან, ორგანიზაციათა 57%-ის გამგეობის წევრთა შორის არ არიან შშმ პირები, ხოლო 46.2%-ის შემთხვევაში არც შშმპ-ს ოჯახის წევრ(ებ)ი. ისეთ ორგანიზაციათა წილი კვლევაში, რომელთა გამგეობაში 1-2 შშმ პირია ჯამში 19.4%-ს არ აღემატება. რესპონდენტთა 37.6% ამბობს, რომ გამგეობაში შშმ პირების ოჯახის 1-2 წევრი ირიცხება. ამ უკანასკნელთაგან თითქმის ყოველი მესამე (32.3%) ასეთ ერთ წევრზე მიუთითებს. ძალზე მცირეა ისეთ ორგანიზაციათა წილი კვლევაში, რომელთა გამგეობაში 3 ან მეტი შშმ პირი ან მათი ოჯახის წევრია ჩართული.

რაც შეეხება წევრთა და დამფუძნებელთა საერთო კრებას, გამოკითხულთაგან 14-მა რესპონდენტმა მიუთითა, რომ ასეთი სტრუქტურა მათ ორგანიზაციაში არ არსებობს. იმ ორგანიზაციათა 43%-ში, რომლებშიც საერთო კრება არსებობს/ტარდება, წევრთა შემადგენლობა 1-5-მდე ვარირებს, ხოლო 15.1%-ის შემთხვევაში 6-10-მდე მერყეობს. გამოკითხულთა მეხუთედზე მცირედით მეტმა (N=14) კი აღნიშნა, რომ ასეთთა რაოდენობა მათი ორგანიზაციის საერთო კრებაში 11 ან მასზე მეტია. ამ უკანასკნელთა შორის წევრთა მაქსიმალურ რაოდენობას - 64 ადამიანი - მხოლოდ ერთი რესპონდენტი აფიქსირებს. კვლევის ფარგლებში შერჩეული ყოველი მეორე ორგანიზაციის წარმომადგენელი აცხადებს, რომ საერთო კრების შემადგენლობაში შშმ პირები არ შედიან, ხოლო 43% კი ამბობს, რომ არც შშმპ-ების ოჯახის წევრები ირიცხებიან/მონაწილეობენ. აღსანიშნავია, რომ_ისეთ ორგანიზაციებიდან, რომელთა წევრთა და დამფუძნებელთა საერთო კრებაში შშმ პირებიც ფიქსირდებიან, 24.7%-ში 1-5 ასეთი წევრია. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ოჯახის იმავე რაოდენობის წევრთა მონაწილეობაზე გამოკითხულთა 39.8% მიუთითებს. გარდა ამისა, თითო-თითო რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ ორგანიზაციის დამფუძნებელთა და წევრთა საერთო კრებაში 21, 29 ან 45 შშმ წევრი ფიქსირდება. რაც შეეხება კრებაში მონაწილე ოჯახის წევრების მაქსიმალურ რაოდენობას, ასეთად 2 ორგანიზაციის მიერ 35 პირი სახელდება (იხ. ცხრილი #4).

ცხრილი #4

გააჩნია/ჰყავს თუ არა თქვენს ორგანიზაციას შემდეგი მმართველობითი სტრუქტურები/წევრები? % (N)										
N=93		1-2 წევრი	3-4 წევრი	5-6 წევრი	7-8 წევრი	9-10 წევრი	10-ზე მეტი წევრი	არ ჰყავს	არ ეხება	მ.ბ.ბ
დამფუძნებლები	ზოგადი მონაცემი	26.9	32.3	28	5.4 (N=5)	3.2 (N=3)	-	3.2 (N=3)	-	1.1 (N=1)
	მათ შორის შშმ პირი	22.6	9.7 (N=9)	4.3 (N=4)	1.1 (N=1)	-	-	54.8	1.9 (N=3)	4.3 (N=4)

	მათ შორის შშმპ-ს ოჯახის წევრი	33.3	10.8 (N=10)	3.3 (N=3)	1.1 (N=1)	1.1 (N=1)	-	44.1	3.2 (N=3)	4.3 (N=4)
გამგეობა	ზოგადი მონაცემი	11.8 (N=11)	35.5	28	4.3 (N=3)	3.2 (N=3)	-	12.9 (N=12)	3.2 (N=3)	1.1 (N=1)
	მათ შორის შშმ პირი	19.3	10.5 (N=10)	3.2 (N=3)	1.1 (N=1)	-	-	57	4.3 (N=4)	4.3 (N=4)
	მათ შორის შშმპ-ს ოჯახის წევრი	37.7	4.3 (N=4)	3.3 (N=3)	-	-	-	46.2	4.3 (N=4)	4.3 (N=4)
წევრთა და დამფუძნებელთა საერთო კრება	ზოგადი მონაცემი	9.7% (N=9)	22.6	13 (N=12)	6.5 (N=6)	6.5 (N=6)	15.1 (N=14)	15.1 (N=14)	6.5 (N=6)	3.3 (N=3)
	მათ შორის შშმ პირი	16.1 (N=15)	5.5 (N=5)	5.4 (N=5)	-	1.1 (N=1)	7.5 (N=7)	50.5	6.6 (N=6)	7.5 (N=7)
	მათ შორის შშმპ-ს ოჯახის წევრი	23.7	12.9 (N=12)	4.3 (N=4)	-	1.1 (N=1)	4.3 (N=4)	43	6.5 (N=6)	4.3 (N=4)

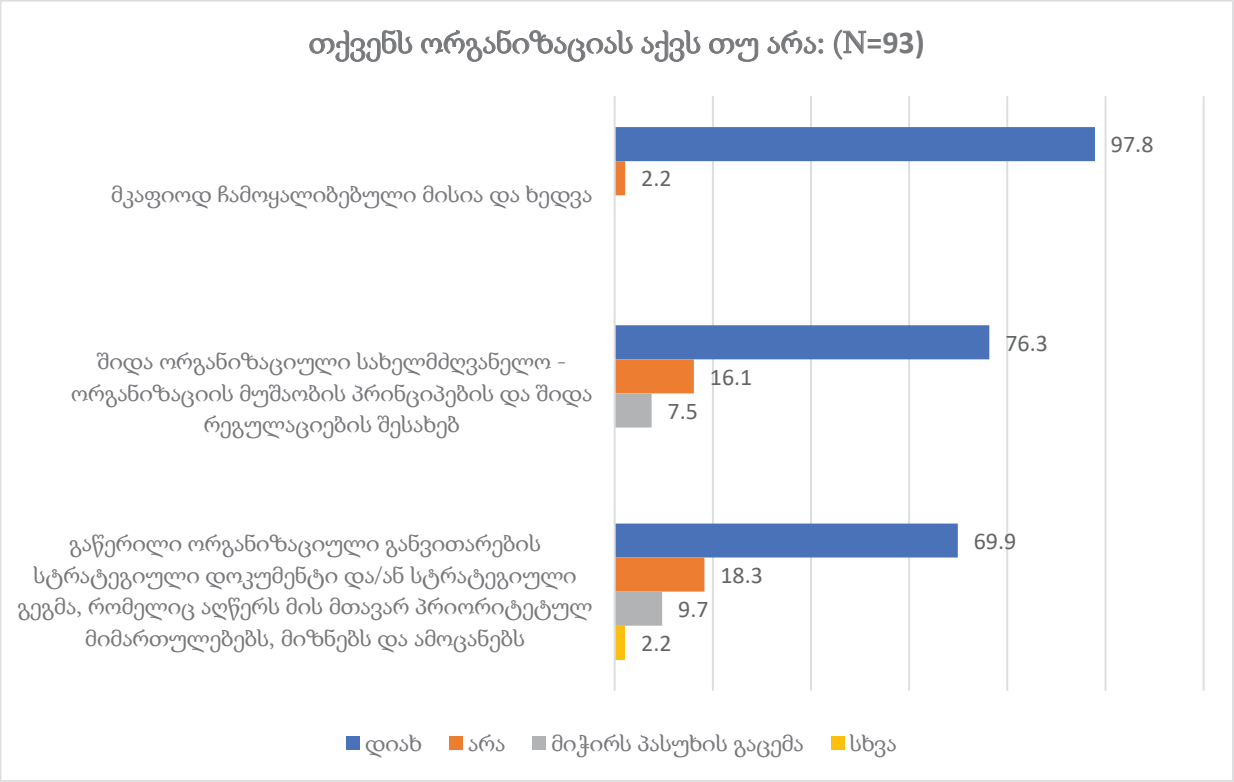
რესპონდენტების გამოკვეთილმა უმრავლესობამ (76.3%) აღნიშნა, რომ მათ ორგანიზაციაში, გარდა ზემოთ ჩამოთვლილისა, სხვა მმართველობითი ორგანო/სტრუქტურა არ ფუნქციონირებს. ინსტიტუციურ მოწყობაზე საუბრისას მხოლოდ 11-მა რესპონდენტმა დაასახელა სხვა ისეთი კატეგორიები, როგორებიცაა: პედაგოგიური კოლეგია/მშობელთა კომიტეტი, შშმ პირთა საბჭო, დირექტორთა საბჭო და ა.შ.. აღნიშნული სტრუქტურების შემადგენლობაზე საუბრისას, გამოკითხულთაგან 8 რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ ასეთი სტრუქტურების ფუნქციონირებაში 1-8 შშმ პირია ჩართული. რაც შეეხება შშმ პირების ოჯახის წევრების მონაწილეობას, ასევე, 8 რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მათი რაოდენობა 1-6-მდე მერყეობს.

ორგანიზაციული სტრატეგია

კვლევის შედეგად მოპოვებული მონაცემების სტატისტიკურმა ანალიზმა აჩვენა, რომ ორგანიზაციათა აბსოლუტური უმრავლესობა (97.8%) წინასწარ შედგენილი/ჩამოყალიბებული მკაფიო მისიის/ხედვის გათვალისწინებით ოპერირებს. მხოლოდ ორმა ორგანიზაციამ მიუთითა საპირისპირო გამოცდილებაზე. რაც შეეხება შიდა ორგანიზაციულ სახელმძღვანელოს, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას ორგანიზაციის მუშაობის პრინციპების და შიდა რეგულაციების შესახებ, ასეთის არსებობაზე რესპონდენტთა 76.3% საუბრობს. კვლევის სამიზნე ჯგუფის წარმომადგენელთა 18.3%-მა განაცხადა, რომ მათ ორგანიზაციას არ აქვს გაწერილი ორგანიზაციული განვითარების სტრატეგიული დოკუმენტი და/ან სტრატეგიული გეგმა,

რომელიც აღწერს მის მთავარ პრიორიტეტულ მიმართულებებს, მიზნებს და ამოცანებს; 69.9%-ის შემთხვევაში კი ასეთი დოკუმენტი შემუშავებულია. ერთ-ერთ ორგანიზაციაში გამოკითხულმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ ორგანიზაციას საქმიანობის განვითარების სტრატეგიული დოკუმენტი ჰქონდა, თუმცა, მისი მოქმედების ვადა უკვე დასრულდა და აღარ გამოიყენება. *(იხ. დიაგრამა #13).*

დიაგრამა #13



ზემოთქმულთან ერთად, რესპონდენტებმა მიუთითეს, ორგანიზაციის მიზნების მისაღწევად რა ტიპის საქმიანობებს ახორციელებენ და რა სიხშირით. ორგანიზაციათა თანაბარი რაოდენობა ***ხშირად ან ზოგჯერ*** *(თითოეულ შემთხვევაში 41.9%)* მიმართავს არსებული პრობლემების ანალიზს, ანალიტიკური დოკუმენტებისა და კვლევების ანგარიშების შედგენას/მომზადებას; 73.1% ორგანიზაციის საქმიანობის შესახებ ***ხშირად*** ავრცელებს ინფორმაციას. ამასთან, კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების დიდი უმრავლესობა (ჯამში 86.1%) ***ხშირად*** (49.5%) ***ან ზოგჯერ*** (36.6%) აორგანიზებს ისეთ აქტივობებს, რომლებიც მოქალაქეთა განათლების/ცნობიერების დონის ამაღლებისკენაა მიმართული (სემინარები, ტრენინგები, კამპანიები და ა.შ.). გამოკითხულთა შორის შედარებით მაღალია ისეთთა წილი, რომლებიც ორგანიზაციის მიზნების მისაღწევად განსახორციელებელ საქმიანობებში მასობრივი საზოგადოებრივი კამპანიებისა და ღონისძიებების ორგანიზებას არ ითვალისწინებენ ***(საერთოდ არ ვიყენებ - 23.7%).*** რაც შეეხება პოლიტიკის/მარეგულირებელი დოკუმენტების შემუშავების პროცესში

ჩართულობას, გამოკითხულთაგან ყოველი მესამე აღნიშნულ აქტივობას ***ხშირად*** ასრულებს (34.4%), 40.9% კი ***ზოგჯერ.*** შესაფასებელი საქმიანობებიდან ერთ-ერთი იყო ბენეფიციარებისთვის მომსახურების მიწოდება. ეს უკანასკნელი, როგორც ორგანიზაციის მიზნების მიღწევისთვის საჭირო ერთ-ერთი აქტივობა, ***ხშირად*** ხორციელდება კვლევის სამიზნე ჯგუფის 69.9%-ის მიერ. აქვე, გამოკითხულთა შორის ყოველმა მეორემ (54.8%) აღნიშნა, რომ ***ხშირად*** (54.8%) ახორციელებენ ისეთ საქმიანობებს, რომლებიც მიმართულია ბენეფიციარების ან სხვა დაინტერესებული პირების ფსიქოლოგიური დახმარებისკენ, მათთვის გამოცდილების გაზიარებისკენ და ა.შ., 34.4% კი ასეთ პრაქტიკას ***ზოგჯერ*** მიმართავს (იხ. ცხრილი #5).

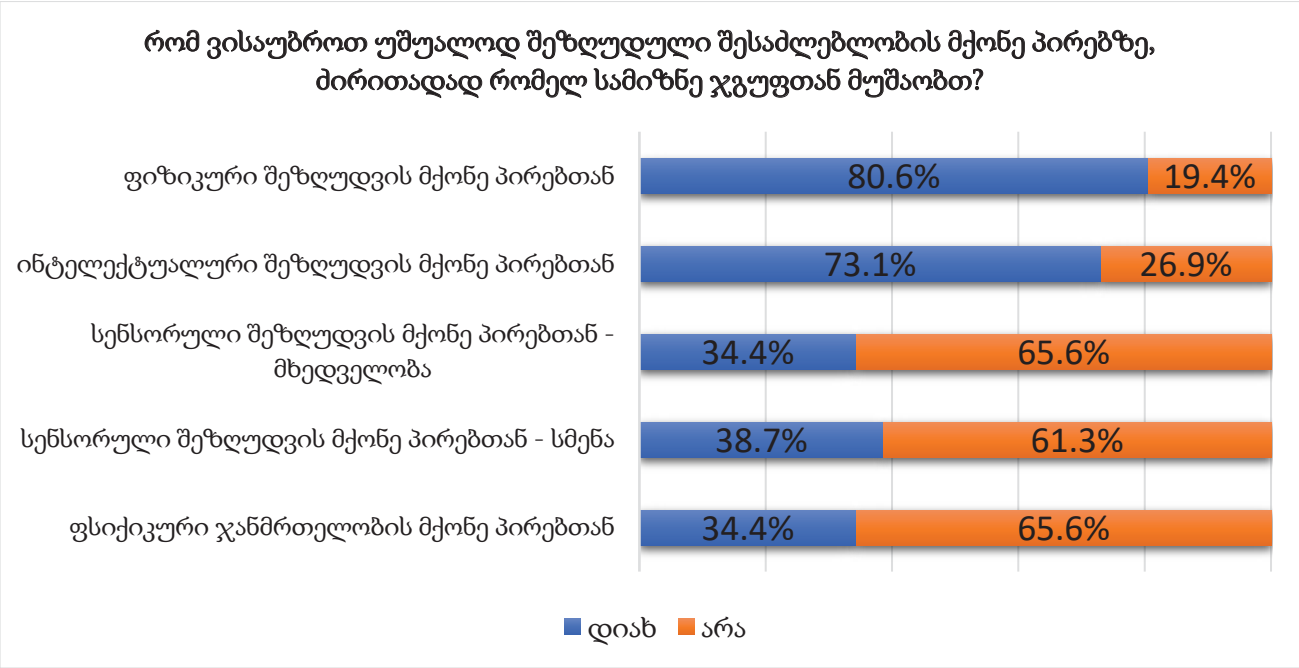
ცხრილი #5

რა ტიპის საქმიანობას ახორციელებთ ორგანიზაციის მიზნების მისაღწევად? (N=93)	**ხშირად**	**ზოგჯერ**	**საერთოდ არ ვიყენებ**	**მიჭირს პასუხის გაცემა**
	%			
პრობლემის ანალიზი, ანალიტიკური დოკუმენტების, კვლევების, ანგარიშების შედგენა	41.9	41.9	7.5	8.6
ინფორმაციის გავრცელება	73.1	18.3	5.4	3.2
მოქალაქეთა განათლება (სემინარების, ტრენინგების, კამპანიების და ა.შ. მეშვეობით)	49.5	36.6	7.5	6.5
მასობრივი საზოგადოებრივი კამპანიები და ღონისძიებები	23.7	45.2	23.7	7.5
პოლიტიკის/მარეგულირებელი დოკუმენტების შემუშავების პროცესში ჩართულობა	34.4	40.9	16.1	8.6
მომსახურების მიწოდება (სერვისი)	69.9	12.9	11.8	5.4
ურთიერთდახმარების ჯგუფები (ფსიქოლოგიური დახმარება, გამოცდილების გაზიარება და ა.შ.)	54.8	34.4	5.4	5.4
სხვა	14	6.5	17.2	62.4

აქვე, საგულისხმოა, რომ კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთაგან 19-მა, გარდა ზემოთ ჩამოთვლილი საქმიანობებისა, სხვა აქტივობებზეც მიუთითა. კერძოდ, დასახელებულებს შორის არის: შშმ პირთათვის კულტურულ-საგანმანათლებლო აქტივობების განხორციელება და საზოგადოებაში მათი ინტეგრირების ხელშეწყობა (N=1), ფონდების მოძიება (N=1), თანამშრომლების კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნვა (N=1), ბენეფიციარებისთვის სარეაბილიტაციო პროგრამების მიწოდება (N=1), შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე სხვა ორგანიზაციებთან კოლაბორაცია (N=1) და სხვ,.

გამოკითხვის ფარგლებში რესპონდენტებმა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მდგომარეობის გათვალისწინებით, მიუთითეს, თუ რომელ სამიზნე ჯგუფებთან თანამშრომლობენ უშუალოდ. როგორც აღმოჩნდა, ორგანიზაციათა 80.6% მუშაობენ ფიზიკური, 73.1% კი ინტელექტუალური შეზღუდვების მქონე პირებთან. 61%-სა და 66%-ს შორის ვარირებს ისეთთა წილი, რომლებიც სენსორული შეზღუდვის (სმენა და/ან მხედველობა) ან ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობის მქონე პირებთან არ მუშაობენ. აღნიშნულ კითხვაზე პასუხის გაცემა მხოლოდ ერთ რესპონდენტს გაუჭირდა ***(„მიჭირს პასუხის გაცემა" - N=1)*** *(იხ.დიაგრამა #14).*

დიაგრამა #14



სხვადასხვა ინსტიტუტთან თანამშრომლობა

კვლევის ფარგლებში ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა სხვადასხვა ინსტიტუტთან თანამშრომლობის გამოცდილება 10 ქულიან სკალაზე შეაფასეს, სადაც ქულა ერთი იყო შეფასების მინიმალური და ამასთან, ნეგატიური კონტექსტის მქონე პრაქტიკის აღმნიშვნელი (*არ თანამშრომლობს),* ხოლო ქულა ათი - შეფასების მაქსიმალური ნიშნული, რაც ორგანიზაციათა შორის მჭიდრო კოოპერციას გამოხატავს.

მონაცემების სტატისტიკური ანალიზის თანახმად, ყოველი მეორე ორგანიზაცია (57%) არ თანამშრომლობს რელიგიურ გაერთიანებებთან/ორგანიზაციებთან ***(ქულა „1").*** ასევე, ასეთი კოლაბორაციის არსებობას შეფასების უარყოფით ველში ათავსებს გამოკითხულთა 31.2% ***(„2 ქულა+3 ქულა+4 ქულა").*** რესპონდენტთა თანაბარმა რაოდენობამ აღნიშნა, რომ

მჭიდროდ თანამშრომლობს, როგორც ცენტრალურ ხელისუფლებასთან (17.2%), ასევე, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან (17.2%); 18.3% კი საქართველოში არსებულ სხვა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან მტკიცე კავშირზე მიუთითებს (***10 ქულა - „მჭიდროდ თანამშრომლობს“).*** ადგილობრივ ხელისუფლებასთან კოოპერაციის თვალსაზრისით, რესპონდენტთა 33.3%-ის შეფასებები უკიდურესად დადებით წერტილში თავსდება, 35.6% კი ამ უკანასკნელ ინსტიტუციასთან თანამშრომლობას შედარებით დაბალი, თუმცა, დადებითი ნიშნულებით აფასებს ***(„7 ქულა+8 ქულა+9 ქულა“).*** რესპონდენტთა 21.6% მასმედიასთან თანამშრომლობის ხარისხს ნეიტრალური ქულებით აღწერს ***(„5 ქულა+ 6 ქულა“),*** 43% კი შეფასების დადებით ველში ათავსებს ***(„7 ქულა+8 ქულა+9 ქულა+10 ქულა“).*** (იხ. ცხრილი #6).

ცხრილი #6

რამდენად თანამშრომლობს თქვენი ორგანიზაცია შემდეგ ინსტიტუტებთან? (N=93)	არ თანამშრომლობს	2	3	4	5	6	7	8	9	მჭიდროდ თანამშრომლობს	მიჭირს პ./ბ
	%										
ცენტრალური ხელისუფლება	16.1	4.3	5.4	8.6	9.7	4.3	6.5	12.9	10.8	17.2	4.3
ადგილობრივი ხელისუფლება	6.5	3.2	-	3.2	9.7	5.4	6.5	14	15.1	33.3	3.2
საერთაშორისო ორგანიზაციები	12.9	11.8	5.4	3.2	8.6	4.3	9.7	8.6	14	17.2	4.3
საქართველოში არსებული სხვა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები	7.5	5.4	8.6	2.2	16.1	4.3	5.4	12.9	16.1	18.3	3.2
საქართველოს ფარგლებს გარეთ არსებული სხვა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები	32.3	9.7	6.5	7.5	8.6	3.2	7.5	8.6	8.6	3.2	4.3
მასმედია	6.5	10.8	9.7	7.5	15.1	6.5	6.5	17.2	7.5	11.8	1.1
ეკონომიკური ორგანიზაციები /ბიზნეს სექტორი	34.4	9.7	12.9	6.5	12.9	8.6	3.2	3.2	4.3	2.2	2.2
სხვადასხვა რელიგიური ორგანიზაცია	57	15.1	7.5	8.6	2.2	1.1	2.2	-	-	2.2	4.3

დასაქმების მაჩვენებელი

ორგანიზაციებს ეთხოვათ, 2022 წლის ნოემბრის მდგომარეობით, დაესახელებინათ მათ სამუშაო ადგილზე დასაქმებული თანამშრომლების რაოდენობა. როგორც აღმოჩნდა, როგორც ძირითადი შტატის თანამშრომლების (53.5%), ასევე პროექტის ფარგლებში დასაქმებული თანამშრომლების (47.3%) შემთხვევაში, ორგანიზაციათა შედარებით დიდ ნაწილს ჰყავს 1-10 თანამშრომელი. ძირითადი შტატის თანამშრომლებს შორის დასაქმებული არა შშმ ქალების (44.1%) და კაცების (49.5%) რაოდენობა ორგანიზაციათა შედარებით დიდი ნაწილის შემთხვევაში არის 1-10 თანამშრომელი. ტენდენცია მსგავსია პროექტის ფარგლებში დაქირავებული არა შშმ ქალისა (38.7%) და კაცის (38.7%) შემთხვევაში. (იხ. ცხრილი #7).

ცხრილი #7

ამჟამად (2022 წლის ნოემბრის მდგომარეობით) თქვენს ორგანიზაციაში თანამშრომელთა რაოდენობა (N=93)			არ ჰყავს	1-10	11-20	21-50	50 და მეტი	მიჭირს პასუხის გაცემა
ძირითადი შტატის თანამშრომლები	რაოდენობა სრულად	N	2	50	16	13	9	3
		%	2.2	53.8	17.2	14.0	9.7	3.2
	არა შშმ ქალი	N	19	41	14	11	4	4
		%	20.4	44.1	15.1	11.8	4.3	4.3
	არა შშმ კაცი	N	38	46	1	2	1	5
		%	40.9	49.5	1.1	2.2	1.1	5.4
პროექტის ფარგლებში დაქირავებული თანამშრომლები	რაოდენობა სრულად	N	26	44	10	7	1	5
		%	28.0	47.3	10.8	7.5	1.1	5.4
	არა შშმ ქალი	N	37	36	7	6	1	6
		%	39.8	38.7	7.5	6.5	1.1	6.5
	არა შშმ კაცი	N	50	36	1			6
		%	53.8	38.7	1.1			6.5

იმ ორგანიზაციების წილი, რომლებსაც არ ჰყავთ დასაქმებული შშმ ქალი (ძირითად შტატში-50.5%; პროექტის ფარგლებში-64.5%) ან კაცი (ძირითად შტატში-64.5%; პროექტის ფარგლებში-73.1%) თანამშრომელი, აღემატება იმ ორგანიზაციების წილს, ვისაც შტატში ან პროგრამის ფარგლებში დასაქმებული ჰყავს შშმ ქალი (ძირითად შტატში-44.1%; პროექტის ფარგლებში-28%) ან კაცი (ძირითად შტატში-30.1%; პროექტის ფარგლებში-19.4%). მნიშვნელოვანია იმ ორგანიზაციების წილი, ვისაც 1 შშმ ქალი ან კაცი ჰყავს დასაქმებული ძირითადი შტატის თანამშრომლებს შორის (1 შშმ ქალი-24.7%; 1 შშმ კაცი-19.4%). პროექტის ფარგლებში დასაქმებულ თანამშრომლებს შორის 1 შშმ ქალისა და კაცის

დასაქმების მაჩვენებელი შედარებით დაბალია (1 შშმ ქალი-12.9%; 1 შშმ კაცი-11.8%). (იხ. ცხრილი #8).

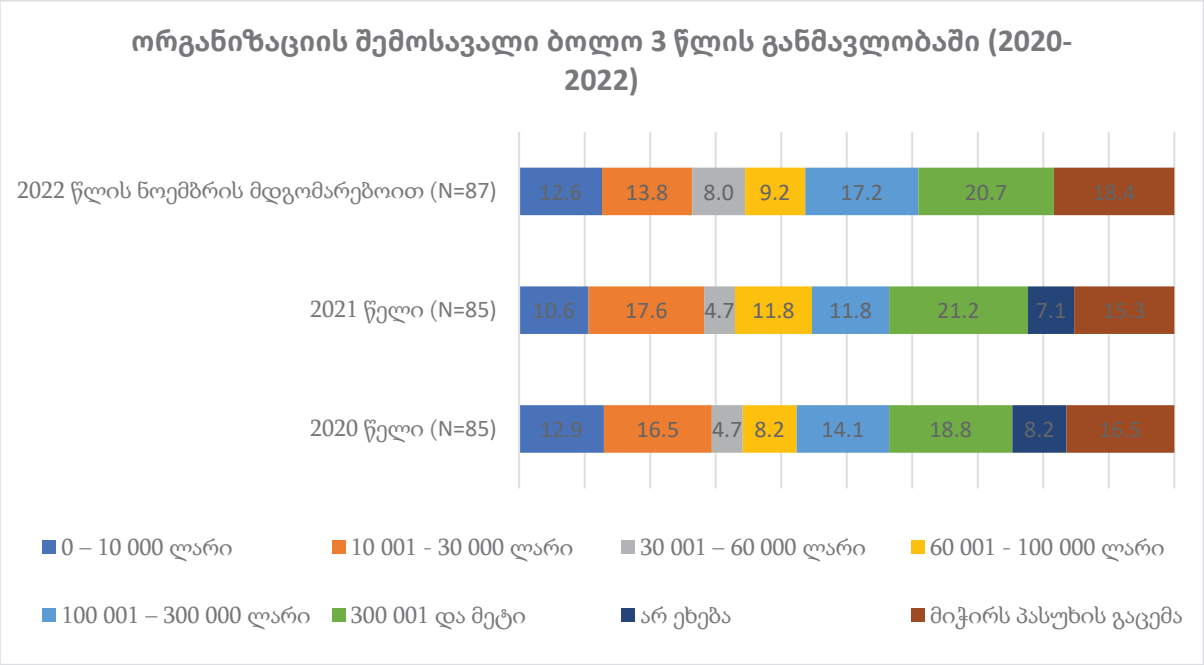
ცხრილი #8

შშმ თანამშრომლების რაოდენობა (N=93)	ძირითადი შტატის თანამშრომლები				პროექტის ფარგლებში დაქირავებული თანამშრომლები			
	შშმ ქალი		შშმ კაცი		შშმ ქალი		შშმ კაცი	
	N	%	N	%	N	%	N	%
0	47	50.5	60	64.5	60	64.5	68	73.1
1	23	24.7	18	19.4	12	12.9	11	11.8
2	6	6.5	3	3.2	7	7.5	2	2.2
3	5	5.4	3	3.2	3	3.2	4	4.3
4	3	3.2	2	2.2	3	3.2		
5							1	1.1
6					1	1.1		
7	1	1.1						
8	2	2.2						
14			1	1.1				
22	1	1.1	1	1.1				
მიჭირს პასუხის გაცემა	5	5.4	5	5.4	7	7.5	7	7.5

ფინანსური მაჩვენებლები

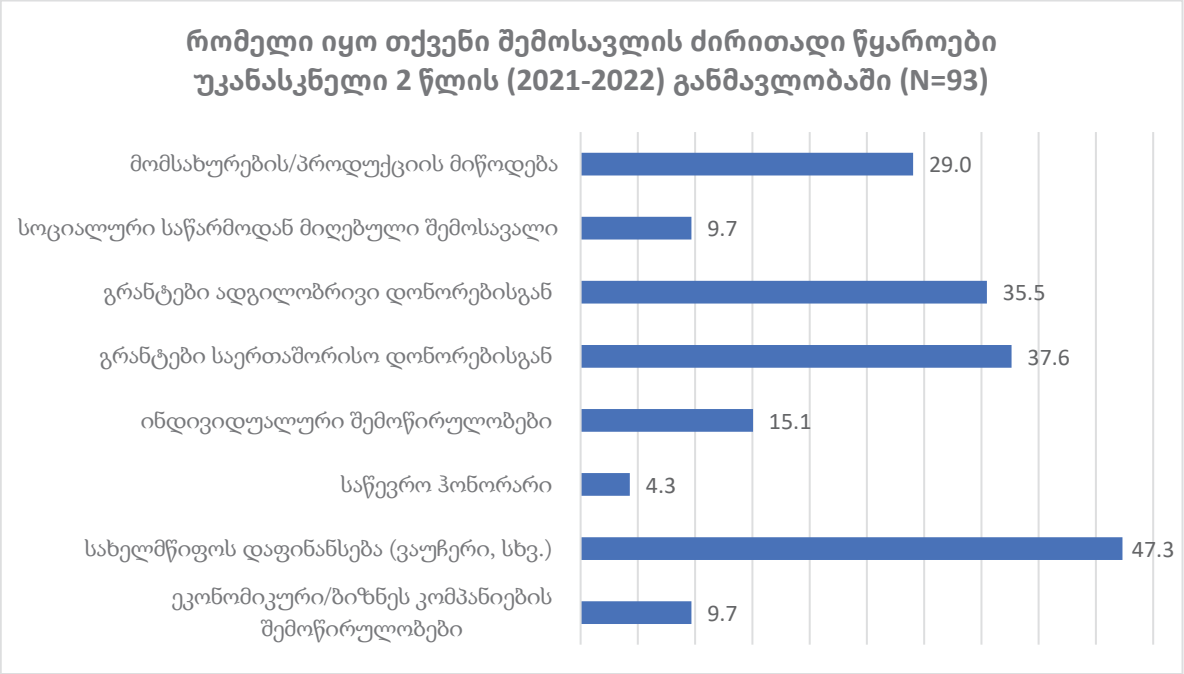
ორგანიზაციების მიერ გაზიარდა ბოლო 3 წლის (2020-2022) განმავლობაში არსებული შემოსავალი. სამივე წლის მონაცემების თანახმად, ორგანიზაციების მიახლოებით მეხუთედის შემთხვევაში წლიური შემოსავალი 300,001 და მეტ ლარს შეადგენდა (2022 წელი-20.7%; 2021 წელი- 21.2%; 2020 წელი -18.8%). აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაციების რაოდენობა, რომელთა წლიური შემოსავალიც შეადგენდა 100,001-300,000 ლარს 2020 წელთან (18.8%) შედარებით, 2021 წლისათვის (11.8%) მცირედით იკლებს, ხოლო, 2022 წლისათვის (17.2%) აჭარბებს მას. 2020 და 2022 წელთან შედარებით, 2021 წლისათვის მცირედით მაღალია იმ ორგანიზაციების წილი, რომლებმაც წლიურად მიიღეს 10,001-30,000 ლარი (2022 წელი-13.8%; 2021 წელი- 17.6%; 2020 წელი -16.5%) ან 60,001-100,000 ლარი (2022 წელი-9.2%; 2021 წელი- 11.8%; 2020 წელი -8.2%). (იხ. დიაგრამა #15).

დიაგრამა #15



ორგანიზაციებმა დაასახელეს თავიანთი შემოსავლის ძირითადი წყაროები ბოლო ორი წლის განმავლობაში (2021-2022), რომელსაც ორგანიზაციული მიზნების შესრულებისათვის იყენებდნენ/იყენებენ. აღნიშნულ კითხვაზე დასაშვები იყო რამდენიმე პასუხის მითითება. როგორც აღმოჩნდა, ორგანიზაციების თითქმის ნახევარი (47.3%) მიუთითებს სახელმწიფოს მხრიდან დაფინანსებაზე, როგორც შემოსავლის ერთ-ერთ ძირითად წყაროზე. ასევე მნიშვნელოვან წყაროდ გამოიკვეთა გრანტები საერთაშორისო (37.6%) და ადგილობრივი (35.5%) დონორებისგან. ორგანიზაციების მეოთხედზე მეტისათვის (29%) ერთ-ერთ ძირითად წყაროს წარმოადგენს მომსახურების/პროდუქციის მიწოდება. (იხ. დიაგრამა #16).

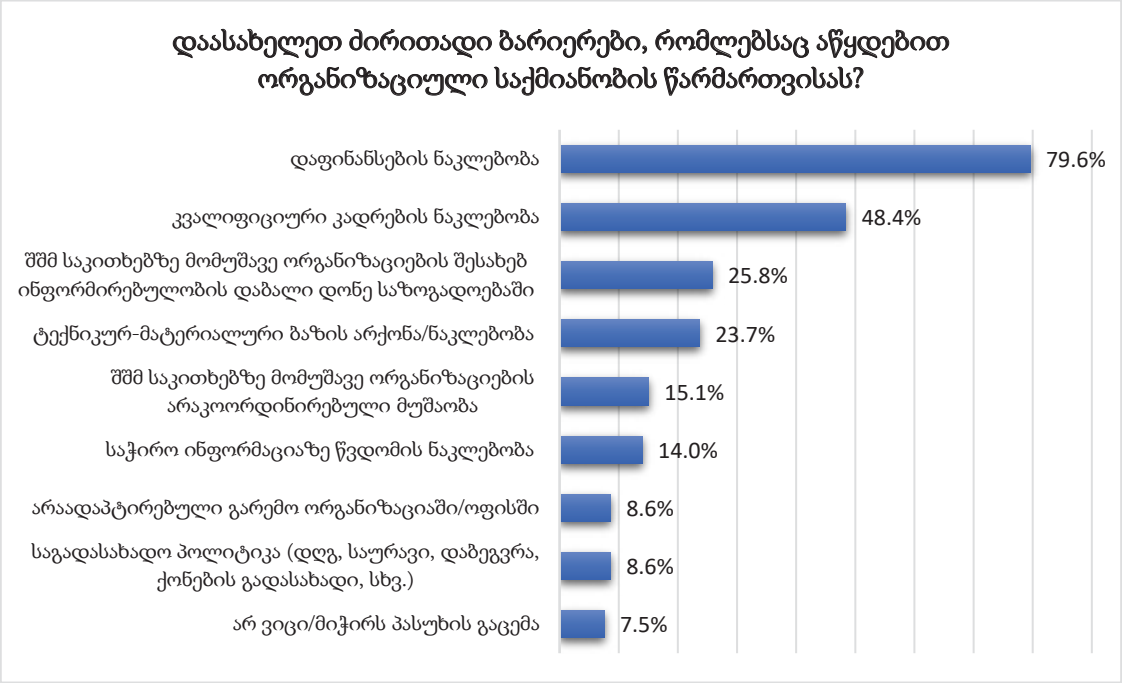
დიაგრამა #16



ორგანიზაციების გარემოს შეფასება

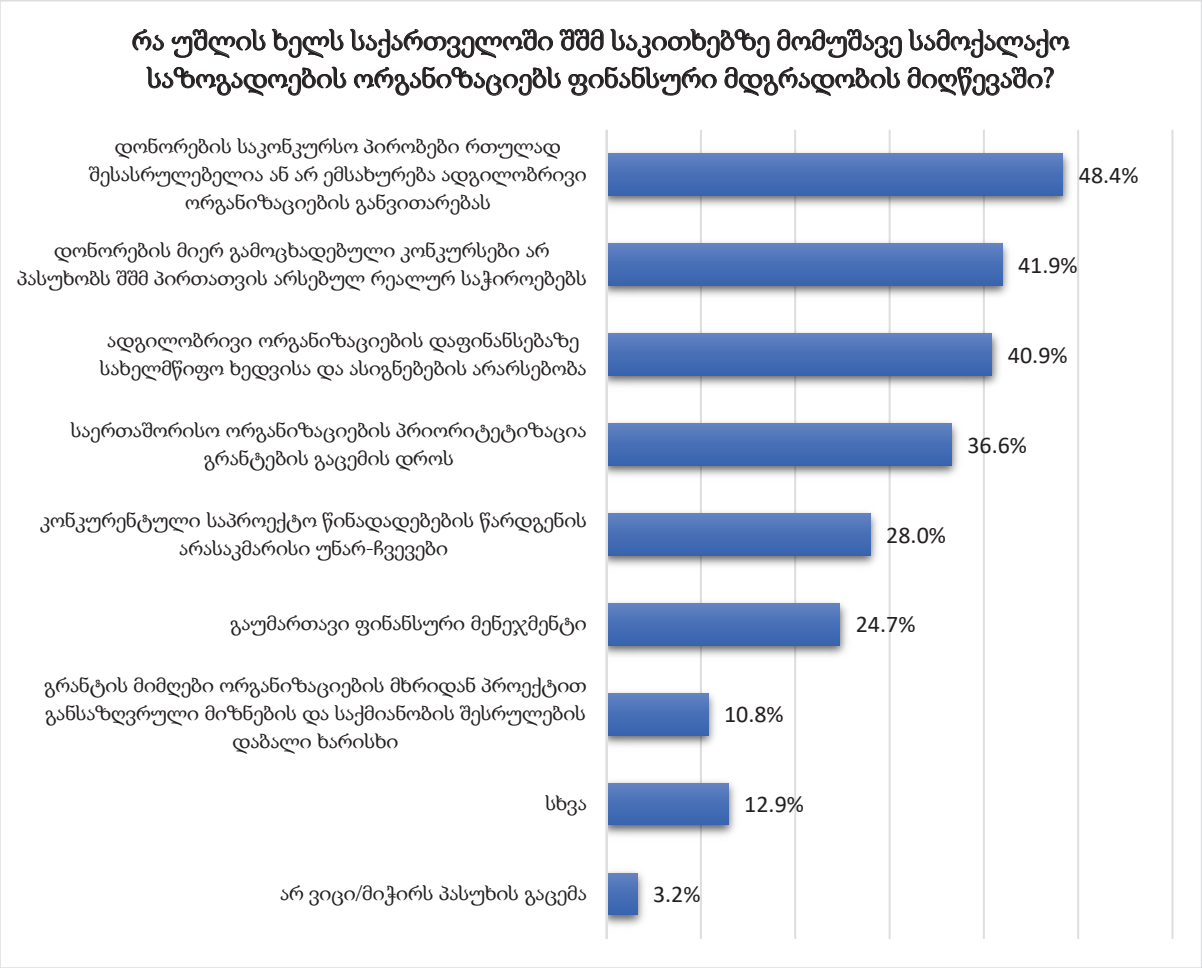
ორგანიზაციებმა დაასახელეს ის ძირითადი ბარიერები, რომლებსაც ორგანიზაციული საქმიანობის წარმართვისას აწყდებიან. ორგანიზაციების დიდი უმრავლესობისათვის (79.6%) ბარიერს წარმოადგენს დაფინანსების (გრანტების ან სხვა შემოსავლის) ნაკლებობა. ორგანიზაციათა თითქმის ნახევრისათვის (48.8%) პრობლემურია კვალიფიციური კადრების ნაკლებობა. გამოკითხულ ორგანიზაციათა მიახლოებით მეოთხედი ბარიერად მიიჩნევს შშმ საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების შესახებ ინფორმირებულობის დაბალ დონეს საზოგადოებაში (25.8%) და ტექნიკურ-მატერიალური ბაზის არქონა/ნაკლებობას (23.7%). (იხ. დიაგრამა #17).

დიაგრამა #17



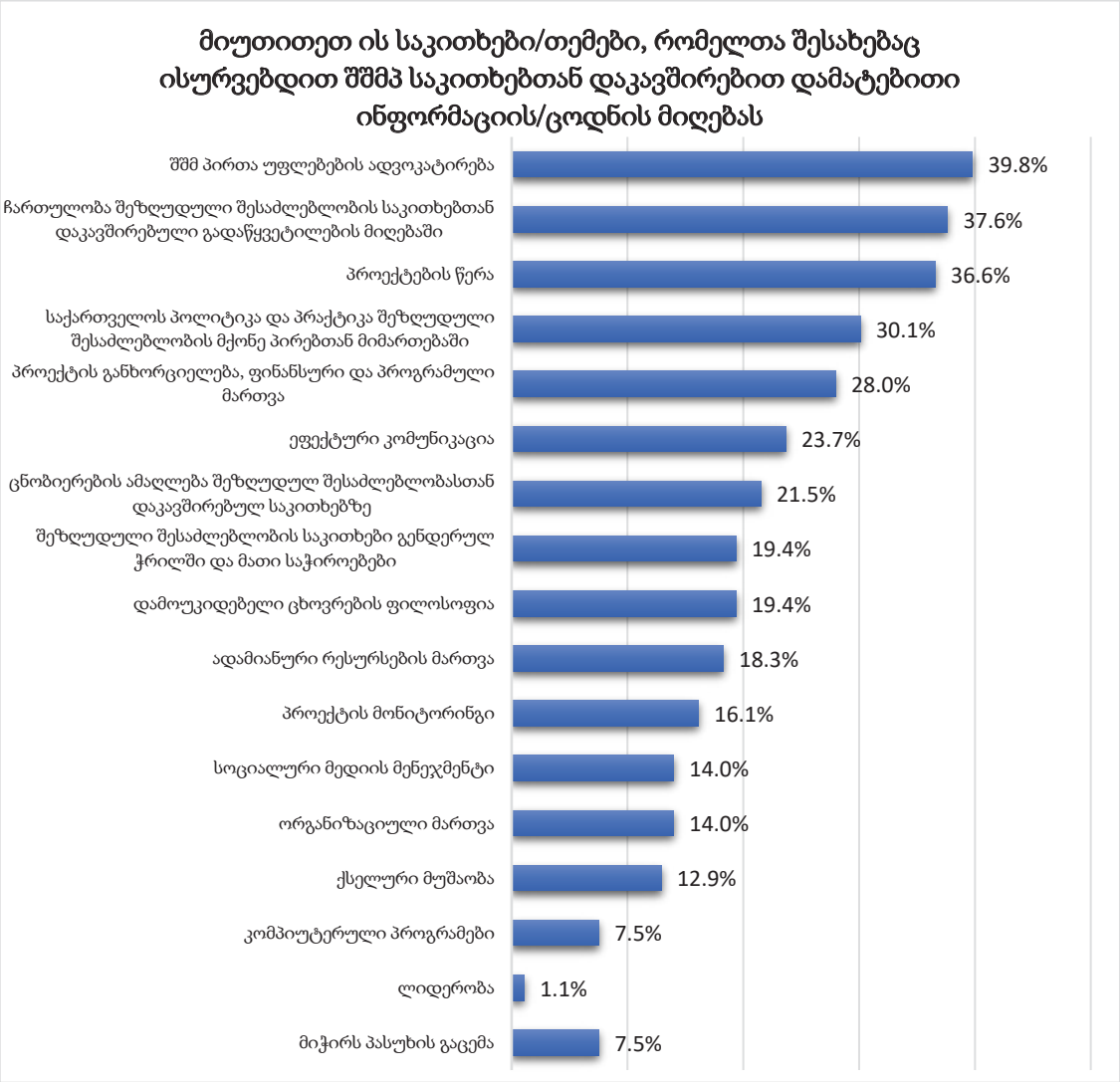
კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციებმა დაასახელეს საქართველოში შშმ საკითხებზე მომუშავე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ფინანსური მდგრადობის მიღწევის ბარიერებზე. ორგანიზაციების მიახლოებით ნახევარი (48.4%) თვლის, რომ დონორების საკონკურსო პირობები რთულად შესასრულებელია ან არ ემსახურება ადგილობრივი ორგანიზაციების განვითარებას (მაგ: თანადაფინანსების, გამოცდილების ქონის და ა.შ. მოთხოვნები). ორგანიზაციათა მნიშვნელოვანი წილი მიიჩნევს, რომ დონორების მიერ გამოცხადებული კონკურსები არ პასუხობს შშმ პირთათვის არსებულ რეალურ საჭიროებებს (41.9%). ბარიერად ასევე დიდწილად სახელდება ადგილობრივი ორგანიზაციების დაფინანსებაზე სახელმწიფო ხედვისა და ასიგნებების არარსებობა (40.9%). ორგანიზაციების 36.6% პრობლემურად მიიჩნევს საერთაშორისო ორგანიზაციების პრიორიტეტიზაციას გრანტების გაცემის დროს. (იხ. დიაგრამა #18).

დიაგრამა #18



ორგანიზაციების მხრიდან დასახელდა ის საკითხები და თემები, რომელთა შესახებაც ორგანიზაციები შშმპ საკითხებთან დაკავშირებით დამატებით ინფორმაციას ისურვებდნენ. ორგანიზაციათა მნიშვნელოვანი წილი დაინტერესებულია შშმ პირთა უფლებების ადვოკატირების (39.8%) საკითხებით. ასევე, ორგანიზაციებისათვის საინტერესოა შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღებაში ჩართულობის (მაგ. ინკლუზიური მუნიციპალური ბიუჯეტირება) შესაძლებლობებზე (37.6%). ორგანიზაციების მხრიდან მნიშვნელოვნად სახელდება პროექტების წერის (36.6%), ასევე, პროექტის დაგეგმვის, მართვისა და შეფასების (28%) საკითხები. ამავდროულად, ორგანიზაციები დაინტერესებული არიან საქართველოს პოლიტიკითა და პრაქტიკით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებაში (30.1%). (იხ. დიაგრამა #19).

დიაგრამა #19


მიუთითეთ ის საკითხები/თემები, რომელთა შესახებაც ისურვებდით შშმპ საკითხებთან დაკავშირებით დამატებითი ინფორმაციის/ცოდნის მიღებას
შშმ პირთა უფლებების ადვოკატირება 39.8%
ჩართულობა შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღებაში 37.6%
პროექტების წერა 36.6%
საქართველოს პოლიტიკა და პრაქტიკა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებაში 30.1%
პროექტის განხორციელება, ფინანსური და პროგრამული მართვა 28.0%
ეფექტური კომუნიკაცია 23.7%
ცნობიერების ამაღლება შეზღუდულ შესაძლებლობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე 21.5%
შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხები გენდერულ ჭრილში და მათი საჭიროებები 19.4%
დამოუკიდებელი ცხოვრების ფილოსოფია 19.4%
ადამიანური რესურსების მართვა 18.3%
პროექტის მონიტორინგი 16.1%
სოციალური მედიის მენეჯმენტი 14.0%
ორგანიზაციული მართვა 14.0%
ქსელური მუშაობა 12.9%
კომპიუტერული პროგრამები 7.5%
ლიდერობა 1.1%
მიჭირს პასუხის გაცემა 7.5%

თვისებრივი კომპონენტის ანალიტიკური ანგარიში

სარჩევი

კვლევის მეთოდოლოგია 36

ინფორმაცია ორგანიზაციებისა და რესპონდენტების შესახებ 37

ძირითადი მიგნებები 39

ორგანიზაციების დაარსება - მოტივაცია, გამოცდილება და სირთულეები 43

ორგანიზაციის საქმიანობის არეალი და სამიზნე ჯგუფების მოცვა 44

ორგანიზაციების მატერიალურ-ტექნიკური და ადამიანური რესურსები 48

ორგანიზაციის ფინანსური მდგომარეობა - შემოსავალი და ხარჯები 51

შიდა პოლიტიკის დოკუმენტები და ორგანიზაციაში არსებული მმართველობითი სტრუქტურები 52

დოკუმენტები და ანგარიშების მომზადება 52

მმართველობითი სტრუქტურები 53

კადრების მოძიება, შერჩევა და დასაქმება 56

დონორ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის გამოცდილება 59

ორგანიზაციების საქმიანობის გავლენის შეფასება 60

ადგილობრივ და ცენტრალურ ხელისუფლებასთან თანამშრომლობა 61

შშმ საკითხებზე მომუშავე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს შორის თანამშრომლობა 64

ორგანიზაციების ამჟამინდელი საჭიროებები 65

უფლებები, რომელთა ადვოკატირების საჭიროება არსებობს 68

კვლევის მეთოდოლოგია

თვისებრივი კვლევა მიზნად ისახავდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანიზაციების და შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების საჭიროებების შეფასებას.

კვლევის ანგარიშის პირველ ნაწილზე დაყრდნობით, სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტმა, დამკვეთთან ერთად, შეარჩია ორგანიზაციები, რომლებზეც განხორციელდა ორგანიზაციული საჭიროებების სიღრმისეული კვლევა. შეირჩა 13 ორგანიზაცია და თითოეული ორგანიზაციის წარმომადგენლებთან ჩატარდა ჯგუფური ინტერვიუ ორგანიზაციული საჭიროებების სიღრმისეული შეფასების მიზნით - **ჯამში 13 ჯგუფური ინტერვიუ.** თვისებრივი კომპონენტისთვის ორგანიზაციების შერჩევა მოხდა აღწერის შედეგად გამოვლენილი ტიპური შემთხვევების მიხედვით. ჯგუფური ინტერვიუ ჩატარდა ორგანიზაციის 3-4 წარმომადგენლის მონაწილეობით. თითოეულ ჯგუფურ ინტერვიუში მონაწილეობა მიიღეს ორგანიზაციის გადაწყვეტილების მიმღებმა პირებმა (ხელმძღვანელი, ფინანსური მენეჯერი, პროექტების კოორდინატორი და სხვ.).

პროექტის ფარგლებში ჯგუფური ინტერვიუები ჩატარდა დისტანციურად, ონლაინ პლატფორმა Zoom-ის გამოყენებით. ინტერვიუები წარმართეს სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტის მკვლევრებმა. ცალკეული ჯგუფური ინტერვიუ გაგრძელდა დაახლოებით 50-80 წუთი. ჩატარების ფორმატიდან გამომდინარე, მოხდა როგორც აუდიო, ისე ვიდეო ჩაწერა (რესპონდენტის თანხმობის საფუძველზე). თითოეული ჯგუფური ინტერვიუ გაიშიფრა და მომზადდა 13 ტრანსკრიპტი.

მონაცემთა ანალიზი: ჯგუფური ინტერვიუების ტრანსკრიპტების შედეგად მიღებული პირველადი მონაცემების ანალიზი რამდენიმე საფეხურად განხორციელდა:

- თავდაპირველად მოხდა ინტერვიუზე გამოთქმული მოსაზრებების დაჯგუფება განსახილველი თემატიკის მიხედვით;
- შემდეგ საფეხურზე განხორციელდა მონაცემების კატეგორიზაცია, რაც გულისხმობს, მიღებული ცოდნის სტრუქტურირებას შინაარსობრივი კატეგორიების მიხედვით;
- ანალიზის საბოლოო ეტაპზე მოხდა ძირითადი ცვლადების (მახასიათებლების) და იმ ინდიკატორების გამოვლენა, რომლებიც ამ მახასიათებლების ემპირიულ შინაარსს აჩვენებს.

ინფორმაცია ორგანიზაციებისა და რესპონდენტების შესახებ

კვლევის ფარგლებში ორგანიზაციები შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით შეირჩა:

- ორგანიზაციის ტიპი: შშმ პირთა ორგანიზაცია (DPO) / შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია / შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია
- საქმიანობის სფერო - შშმ პირთა უფლებებზე მომუშავე / სერვისის მიმწოდებელი ორგანიზაცია
- ახალშექმნილი ორგანიზაცია (2020 წლიდან დაარსებული)
- გამოცდილი ორგანიზაცია, რომელიც დაარსებიდან უწყვეტად ფუნქციონირებს (2020 წლამდე დაარსებული)
- 2022 წელს შემოსავალის ოდენობა

ცხრილში #1 იხილეთ თვისებრივი კვლევის ფარგლებში შერჩეული ორგანიზაციების სახელწოდებები და მათი მახასიათებლები.

ცხრილი #1

#	ორგანიზაციის სახელწოდება	დაარსების წელი	რეგიონი	ორგანიზაციის ტიპი	მიმართულება	2022 წლის შემოსავალი (ლარებში)
1	„ქალი და რეალობა“	2012	მთელი საქართველო	შშმ პირთა ორგანიზაცია	შშმ პირთა უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაცია	60000-100000
2	ასოციაცია „ილი“	2019	სამეგრელო	შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია	სათემო/თემის მიერ მართული ორგანიზაცია	10 000 -მდე
3	საგანმანათლებლო ცენტრი „ბაო“	2001	რაჭა-ლეჩხუმი	შშმ საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია	სერვისის მიმწოდებელი	10 000 -მდე
4	საქართველოს დაუნის სინდრომის ასოციაცია	2017	მთელი საქართველო	შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაიცა	სათემო/თემის მიერ მართული ორგანიზაცია	100 001 – 300 000
5	ქუთაისის დამოუკიდებელი ცხოვრების ცენტრი	2022	იმერეთი	შშმ პირთა ორგანიზაცია	უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაცია; სერვისის მიმწოდებელი	0
6	შშმ ქალთა ალიანსი	2022	აჭარა	შშმ პირთა ორგანიზაცია	უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაცია; სერვისის მიმწოდებელი	30 001 – 60 000
7	“ბავშვი, ოჯახი საზოგადოება”	1997	ქვემო ქართლი; თბილისი	შშმ პირთა ორგანიზაცია	სათემო, სერვისის მიმწოდებელი; ჰუმანიტარული	300 001 და მეტი

8	"კეთილდღეობისა და განვითარების ცენტრი"	2001	შიდა ქართლი	შშმ პირთა ორგანიზაცია	სათემო; სერვისი მიმწოდებელი; სოციალური მიზნის მქონე საწარმო	300 001 და მეტი
9	"თანადგომა შვილებს"	2020	სამცხე-ჯავახეთი	შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია	სერვისის მიმწოდებელი ორგანიზაცია	0
10	საქართველოს უსინათლოთა კავშირი	1998	მთელი საქართველო	შშმ პირთა პირთა ორგანიზაცია	უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაცია; სერვისის მიმწოდებელი	300 001 და მეტი
11	თემი „ქედელი"	2000	კახეთი	შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია	სერვისის მიმწოდებელი; კოალიცია/ქსელური ორგანიზაცია	300 001 და მეტი
12	„თანამშრომლობა თანაბარი უფლებებისათვის"	2004	მთელი საქართველო	შშმ პირთა ორგანიზაცია	შშმ პირთა უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაცია	-
13	ასოციაცია „დეა"	1998	სამეგრელო	შშმ პირთა ორგანიზაცია	შშმ პირთა უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაცია	100 001 -300 000

ჯგუფური ინტერვიუების რესპონდენტები ის ხელმძღვანელი პირები იყვნენ (დირექტორი, გამგეობის წევრი, ფინანსური მენეჯერი და პროექტის კოორდინატორი), რომლებიც განსაზღვრავენ ორგანიზაციის პრიორიტეტებსა და მნიშვნელოვან საკითხებზე იღებენ გადაწყვეტილებებს. თითოეულ ჯგუფურ ინტერვიუში საშუალოდ 2-3 რესპონდენტი მონაწილეობდა. გამონაკლისს ქუთაისის დამოუკიდებელი ცხოვრების ცენტრი და საქართველოს დაუნის სინდრომის ასოციაცია წარმოადგენდა, საიდანაც თითოეული ორგანიზაციიდან ფოკუს ჯგუფში 6-7 რესპონდენტი მონაწილეობდა. აღსანიშნავია ისიც, რომ დისკუსიაში მათი ჩართულობა თანაბარი იყო. დანარჩენ ჯგუფურ ინტერვიუებში 2-3 რესპონდენტი იღებდა მონაწილეობას, სადაც, უმეტესად, ორგანიზაციების ხელმძღვანელები აქტიურობდნენ. რაც შეეხება დანარჩენ პოზიციებზე დასაქმებულ თანამშრომელთა ჩართულობას, ისინი უშუალოდ მათ საქმიანობასთან დაკავშირებულ შეკითხვებს პასუხობდნენ (ფინანსისტი - ორგანიზაციის შემოსავალსა და ხარჯებზე, კოორდინატორი - პროექტების შინაარსზე და ცალკეულ აქტივობებზე და ა.შ).

ძირითადი მიგნებები

- შშმ პირთა და შშმ პირების მშობელთა ორგანიზაციების დაარსების წამყვანი მოტივატორი შშმ თემის, ან ოჯახის შშმ წევრის მდგომარეობის გაუმჯობესება იყო როგორც ყოფით, ისე სისტემურ (საკანონმდებლო) დონეზე;

- შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების შშმ საკითხებით დაინტერესებას ორმა ფაქტორმა შეუწყო ხელი: ა) დონორი ორგანიზაციების მიერ შშმ საკითხების პრიორიტეტად დასახელებამ და ბ) შშმ არასრულწლოვანებისთვის სახელმწიფო სოციალური და ჯანდაცვის პროგრამები გაჩენამ, რომელთა მიმწოდებლებიც სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები გახდნენ;

- ორგანიზაციის დაარსებისას შემდეგი სირთულეები იჩენს თავს: 1) საოფისე ფართის არქონა 2) მიზნობრივ ჯგუფებში (მათ შორის შშმ თემში) ცნობადობის და ნდობის მოპოვება და 3) ადამიანური რესურსების სიმწირე;

- ორგანიზაციები სამიზნე ჯგუფებთან დასაკავშირებლად ძირითადად შემდეგ გზებს იყენებენ: 1) მუნიციპალიტეტთან არსებულ შშმ პირთა და გენდერული თანასწორობის საბჭოებთან თანამშრომლობა; 2) შშმ თემთან ადგილზე (ოჯახებში) ვიზიტები და პირისპირ შეხვედრები; 3) პარტნიორ ორგანიზაციებთან, მათ შორის, მომსახურების მიმწოდებელ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა; 3) ე.წ. „თოვლის გუნდის“ მეთოდის გამოყენება, რაც თემის წევრის მეშვეობით, თემის სხვა წევრთან დაკავშირებას ითვალისწინებს;

- შშმ პირების მშობელთა ორგანიზაციებს, მშობლების ორგანიზაციის საქმიანობაში ჩართვა უჭირთ - ინტერესის არქონის, ოჯახების მძიმე სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობის და სხვა მიზეზთა გამო. მშობლები ინტერესდებიან მუნიციპალურ ორგანოებში (მერია, საკრებულო) შეხვედრებით, რადგან დახმარების მიღების მოლოდინი არსებობს;

- შშმ პირებზე მომუშავე რეგიონულ ორგანიზაციებს საქმიანობის გაფართოებისთვის შესაბამისი რესურსები (ადამიანური, ფინანსური) არ აქვთ, თუმცა გაფართოების საჭიროება არსებობს, განსაკუთრებით იმ მუნიციპალიტეტებში, სადაც შშმ პირთა საკითხები აქტუალიზირებული არ არის, ცნობიერება დაბალია და თემის საჭიროებების გათვალისწინება ბიუჯეტირების დროს არ ხდება. აგრეთვე, განსაკუთრებული ყურადღება სოფლის ტიპის დასახლებებზეა მისაქცევი, სადაც, ქალაქისგან განსხვავებით, ნაკლები მომსახურებებია ხელმისაწვდომი;

- შშმ პირებისგან (ან, მათი მშობლებისგან) უკუკავშირს ფრაგმენტული ხასიათი აქვს და ძირითადად კონკრეტული პროექტების ფარგლებში ხდება მიზნობრივი ჯგუფების გამოკითხვა, ისიც ცალკეული პროექტების ფარგლებში. საკუთარი რესურსებით გამოკითხვის ჩატარების ფინანსური და ადამიანური რესურსი ორგანიზაციებს არ გააჩნიათ. უკუკავშირი, ძირითადად, არაფორმალურია და

ვერბალური კომუნიკაციითა და მოსაზრებების ურთიერთგაცვლით შემოიფარგლება;

- ორგანიზაციები შემოსავალს ორი ძირითადი წყაროდან იღებენ; ესენია: საერთაშორისო და ადგილობრივი დონორი ორგანიზაციები და ჯანდაცვის სახელმწიფო პროგრამების ვაუჩერები, რომლითაც მომსახურების მიმწოდებელი ორგანიზაციები ფინანსდებიან. ზოგიერთი ორგანიზაციის შემთხვევაში შემოსავლის წყაროებია საწევრო გადასახადი, შემოწირულობები და სოციალური მიზნის მქონე საწარმოს მოგება;

- მომსახურების მიმწოდებელი ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ სახელმწიფო დაფინანსება არასაკმარისია და ამიტომ ხარისხიანი მომსახურების მისაწოდებლად დამატებითი რესურსების მოძიება უწევთ;

- ტრანსპორტირებასთან, ინვენტარის შეძენასთან, გაუთვალისწინებელ ხარჯებთან (შეკეთება, გარემონტება) და კადრების გადამზადებასთან დაკავშირებული ფინანსების გაღება ორგანიზაციებს უჭირთ;

- კვლევაში შერჩეულ ყველა ორგანიზაციას აქვს დებულება და ფინანსური მართვის სახელმძღვანელო. უმრავლესობას გააჩნია დასაქმებულ თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობა. ნაწილმა დოკუმენტების შემუშავება დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით შეძლო. ორგანიზაციების მხოლოდ მცირე ნაწილს აქვს ორგანიზაციის სტრატეგიული განვითარების გეგმა, რაც აგრეთვე დონორი ორგანიზაციის მხარდაჭერით შემუშავდა;

- დაინტერესებული პირებისთვის ორგანიზაციის საქმიანობის შესახებ ანგარიშების მომზადების და დაინტერესებული მხარეებისთვის წარდგენის პრაქტიკა ორგანიზაციებში ნაკლებად არის დამკვიდრებული. ინფორმაცია ძირითადად: ა) ორგანიზაციის ვებ-გვერდისა და ბ) სოციალური მედიის, ასევე გ) ონლაინ და პირადი შეხვედრების მეშვეობით ვრცელდება;

- შშმ პირთა ორგანიზაციებში თანამშრომელთა ნახევარზე მეტი შშმ პირია, თუმცა, ორგანიზაციაში წამყვან პოზიციებს (პროექტის კოორდინატორი, ფინანსისტი, იურისტი და ა.შ.) შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებიც იკავებენ;

- შშმ პირთა ორგანიზაციებში შშმ თემის და მათი ოჯახის წევრების პროექტის ფარგლებში დასაქმება პრიორიტეტულია. სწორედ ამიტომ, პროექტის დაწერის ეტაპზე გასათვალისწინებელია შშმ პირების პროექტში ჩართვის შესაძლებლობები (უნარები, ცოდნა, შესაძლებლობები და ა.შ);
- ორგანიზაციებს აქვთ გამოცდილება, როდესაც სამუშაოს მაძიებელს თავად უთქვამს უარი დასაქმებაზე, რადგან შშმ პირებთან მუშაობის ინტერესი და სურვილი არ ჰქონდა. ზოგადად, შშმ პირთა საკითხებთან დაკავშირებულ აქტივობებში არა შშმ პირების ჩართვა გამოწვევას წარმოადგენს;

- ორგანიზაციების მნიშვნელოვან გამოწვევას, ერთი მხრივ, კვალიფიციური კადრების მოძიება, ხოლო, მეორე მხრივ, არსებული კადრების შენარჩუნება წარმოადგენს. პროექტების მიხედვით ცვალებადი ანაზღაურება თანამშრომლებისთვის არასტაბილურ პირობებს ქმნის. მომსახურების მიმწოდებლებისთვის პრობლემას სპეციალისტებისთვის განკუთვნილი დაბალი ანაზღაურება წარმოადგენს, რის გამოც, თანამშრომლების გადინების მაჩვენებელი მაღალია;

- მომსახურების მიმწოდებელ ორგანიზაციებს შემდეგი კადრები ესაჭიროებათ - ფსიქოლოგი, სპეც. მასწავლებელი, ქცევითი თერაპევტი, ლოგოპედი, ოკუპაციური თერაპევტი, ნევროლოგი. უფლებადამცველი ორგანიზაციები საჭიროებენ კვალიფიციურ იურისტებს და ეთნიკური უმცირესობის ენის მცოდნე სპეციალისტებს. ყველა ტიპის ორგანიზაცია საჭიროებს ტექნიკურ პერსონალს და კომუნიკაციების სპეციალისტს;

- მოხალისეთა შერჩევისას აუცილებელია მსურველთა ინტერესების გათვალისწინება და შესაბამის აქტივობებში მათი ჩართვა. მოხალისეთა გრძელვადიანად დაინტერესება რთულია, რადგან მხოლოდ ტექნიკური სახის საქმიანობაში ჩართვა, გარკვეული პერიოდის შემდეგ, მათთვის უინტერესო ხდება;

- პრობლემას ორგანიზაციის მიერ განხორციელებული ღონისძიებების მცირე მასშტაბი წარმოადგენს. კერძოდ, ორგანიზაციები სხვადასხვა მიზნობრივი ქვეჯგუფის (შშმ ქალები; ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი და სოფლად მცხოვრები შშმ პირები, ფსიქო-სოციალური და ინტელექტუალური შშმ პირები და ა.შ.) საკმარისად მოცვას ვერ ახერხებენ;

- აღსანიშნავია, რომ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციებს საკუთარი საქმიანობის გავლენა არ შეუფასებიათ. გამოცდილი ორგანიზაციების ინტერესია, რომ მათი გავლენა, როგორ მიკრო (ადგილობრივ), ისე მაკრო (რეგიონის/ქვეყნის) მასშტაბით იქნეს შესწავლილი, თუმცა ორგანიზაციის გავლენის შეფასება არსებული მცირე ფინანსური და ადამიანური რესურსის გამო, შეუძლებლად მიაჩნიათ;

- ორგანიზაციები დონორებთან ურთიერთობისას შემდეგ სირთულეებს აწყდებიან: შშმ პირთა საკითხების მიმართ ნაკლები ინტერესი, დამწყები სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მხარდაჭერის და გაძლიერების ნაკლებად პრიორიტეტულობა და სხვ. აღინიშნა ისიც, რომ ადგილობრივი გრანტის გამცემ ორგანიზაციებსაც ნაკლები ინტერესი აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხების მიმართ;

- მუნიციპალურ ორგანოებთან (მერია, საკრებულო) არსებობს თანამშრომლობის როგორც პოზიტიური, ისე ნეგატიური გამოცდილებები. პოზიტიურ გამოცდილებაში მოიაზრება მუნიციპალური ორგანოების დაინტერესება შშმ პირთა საკითხების მიმართ, საკუთარი ვალდებულებებისა და პასუხისმგებლობის კარგად გააზრება, თემის საჭიროებების მოსმენა და შესაძლებლობის ფარგლებში

მათი გათვალისწინება. თანამშრომლობის უარყოფითი გამოცდილება გულისხმობს ინტერესის ნაკლებობას, არაინფორმირებულობას და შშმ პირთა საჭიროებების უგულებელყოფას;

- ორგანიზაციებისთვის კოალიციის/ქსელის წევრობა შემდეგი თვალსაზრისით არის სასარგებლო: ა) ახალი ცოდნის/ინფორმაციის მიღება; ბ) სხვადასხვა აქტუალურ თემაზე ტრენინგებში მონაწილეობის შესაძლებლობა; გ) გამოცდილების ერთმანეთისთვის გაზიარება; დ) დაფინანსების მიღების მეტი შესაძლებლობა ე) ერთობლივი აქტივობების განხორციელება; ვ) მიზნობრივი ჯგუფების საჭიროების მიხედვით შესაბამის ორგანიზაციებში გადამისამართება; ზ) აქტუალური საკითხების ერთიანი ძალისხმევით ადვოკატირება/ლობირება;

- რესპონდენტების ერთი ნაწილის შეფასებით, სარგებელი (ბენეფიტები) ქსელის/კოალიციის წევრ ორგანიზაციებზე მეტ-ნაკლებად თანაბრად უნდა ნაწილდებოდეს, რაც ამჟამად არ ხდება; ორგანიზაციები ერთმანეთს კონკურენტებად აღიქვამენ და, ამდენად, თანამშრომლობის და ერთობლივი პროექტების მომზადების მზაობა ნაკლებია;

- ორგანიზაციების ძირითადი საჭიროებები შემდეგია: შშმ პირთა გამოვლენა და აღრიცხვა მუნიციპალიტეტების მასშტაბით, შშმ თემთან მუშაობის სირთულე, თემში არსებული ნიჰილიზმის დაძლევა, საოფისე ფართის არქონა, ორგანიზაციის სტრატეგიის და სამოქმედო გეგმის შემუშავების საჭიროება, ორგანიზაციების ფინანსური მდგრადობის მოპოვება, კვალიფიციური კადრების დასაქმება, თანამშრომლების გადამზადება და სხვ;

- ორგანიზაციებმა კონკრეტული საკითხები დაასახელეს, რომელთა ადვოკატირების საჭიროებაც როგორც ადგილობრივ, ისე ცენტრალურ დონეზე არსებობს (იხ. წინამდებარე ანგარიშის თავი: *უფლებები, რომელთა ადვოკატირების საჭიროება არსებობს*).

ორგანიზაციების დაარსება - მოტივაცია, გამოცდილება და სირთულეები

კვლევისთვის საინტერესო იყო იმის გარკვევა, თუ რა ფაქტორებმა შეუწყვეს ხელი ორგანიზაციების დაარსებას. **შშმ პირთა და მშობელთა ორგანიზაციების დაარსების წამყვანი მოტივატორი შშმ თემის წევრის, ან ოჯახის შშმ წევრის მდგომარეობის გაუმჯობესება იყო** - *,,ჩემი მესამე შვილია მოტივატორი, რომელიც სმენის პრობლემების მქონეა. როდესაც მე შევეჩეხე ასე ვთქვათ პრობლემას, არ არსებობდა არანაირი წყარო და პროგრამა ზუგდიდში" (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).* კიდევ ერთი ხელშემწყობი ფაქტორი, რამაც თემის წევრებს უბიძგა ორგანიზაციის დაარსებისკენ, შესაბამისი პროფესიული გამოცდილების ქონა იყო. კერძოდ, საპროექტო განაცხადების მომზადების, პროექტის მართვის და ა.შ. გამოცდილება. ასევე, საქმიანი ვიზიტები უცხოეთში, სადაც შშმ პირთა უფლებრივი მდგომარეობისა და არსებული მომსახურებების შესახებ მიიღეს ინფორმაცია.

> *,,ჩვენი შვილები, როდესაც ჩაკეტილები გვყავდა, დადიოდა კათოლიკური სარწმუნოების წარმომადგენელი, რომელიც გვიწვევდა თავიანთ ორგანიზაციაში, ცოტა თავი შევიკავეთ, მაგრამ სხვა გზა არ იყო. პოლონეთში ვიყავი და იქ დავინახე, როგორია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ცხოვრება. ამის შემდეგ მშობლებს დაგვებადა აზრი, რომ ჩვენ დაგვეწყო საქმიანობა" (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო)*

რაც შეეხება შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციებს, **შშმ საკითხებით დაინტერესებას ორმა ფაქტორმა შეუწყო ხელი - ა) დონორი ორგანიზაციების მიერ შშმ საკითხების პრიორიტეტად დასახელება და ბ) შშმ არასრულწლოვანებისთვის სახელმწიფო სოციალური და ჯანდაცვის პროგრამები გაჩენა, რომელთა მიმწოდებლებიც სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები გახდნენ.**

> *,,ჩემი პირველი შეხვედრა მაინც იყო ჩემი პროფესიიდან გამომდინარე, თბილისში ვნახე დღის ცენტრი, სადაც ზრდასრული შშმ პირები იყვნენ დასაქმებულნი და ჩემი თავი შევთავაზე როგორც მუსიკის პედაგოგად. ამის შემდეგ გამიჩნდა სურვილი, რომ საქმიანობა დამეწყო. გაჩნდა მომსახურების მიწოდების საჭიროებაც" (შშმ საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია; აღმოსავლეთ საქართველო)*

აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაციების ნაწილი პროექტის ფარგლებშია დაარსებული.

> *„საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს USAID-ის პროექტის ფარგლებში გაიხსნა მარნეულის ფილიალი. პროექტის დასრულების შემდგომ მარნეულის მუნიციპალიტეტის ხელისუფლებამ გვთხოვა, რომ არ გავსულიყავით რაიონიდან, რადგან არ არსებობდა არანაირი სოციალური სერვისი და იძულებულები იყვნენ შშმ ბავშვებს და მშობლებს თბილისში მიეღოთ მომსახურება“ (შშმ პირთა ორგანიზაცია; აღმოსავლეთ საქართველო).*

შშმპ ორგანიზაცია - ქუთაისის დამოუკიდებელი ცხოვრების ცენტრი *„მაკ ჯორჯია საქართველოს“* და *„კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის“* მხარდაჭერით დაარსდა. ორგანიზაცია ჯერ კიდევ პროექტის ფარგლებში აგრძელებს ფუნქციონირებას, თუმცა, რეგიონულ დონეზე თავს დამოუკიდებელ აქტორად წარმოაჩენს.

ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა **ორგანიზაციის დაარსების დროს წარმოჩენილ შემდეგ სირთულეებზე გაამახვილეს ყურადღება: 1) საოფისე ფართის არქონა 2) თემში ცნობადობის და სანდოობის მოპოვების სირთულე** -*„ორგანიზაციას სჭირდება გამოცდილება და პირადი მოტივაციის ხარჯზე მოვედით აქამდე, რომ გვაქვს საკუთარი ფართი, რესურსი და გამართული მენეჯმენტი“ (შშმპ მშობელთა ორგანიზაცია; მთელი საქართველო);* **3) ადამიანური რესურსების სიმწირე** - *„ყველა ყველაფერს ვაკეთებდით. დრო დაგვჭირდა რომ ყველას თავისი განსაზღვრული სამუშაო მიმართულება ჰქონოდა“ (შშმპ მშობელთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველო);*

ორგანიზაციის საქმიანობის არეალი და სამიზნე ჯგუფების მოცვა

იმის მიუხედავად, რომ თვისებრივი კვლევის ფარგლებში შერჩეული ორგანიზაციების საქმიანობის ტიპი, სფერო, არეალი ერთმანეთისგან განსხვავებულია, საქმიანობების საერთო მახასიათებლების გამოყოფა შესაძლებელია. ესენია: შშმ თემთან კომუნიკაცია, საჭიროებების იდენტიფიცირება და მათზე რეაგირება, ტრენინგების/სემინარების ორგანიზება/მონაწილეობის მიღება, საპროექტო იდეების მოფიქრება და განაცხადების მომზადება, დონორ ორგანიზაციებთან კომუნიკაცია, საქმიანობის შესახებ ინფორმაციის გავრცელება, ადმინისტრაციული საქმიანობის წარმოება, ფინანსების მართვა, პროექტის აქტივობების განხორციელება, კონსულტირება, ანგარიშების მომზადება და პრეზენტაციის გამართვა, მოხალისეთა შერჩევა, კადრების გადამზადება და სოციალური მედიის მართვა.

აღსანიშნავია, რომ თვისებრივი კვლევის ფარგლებში შერჩეული ორგანიზაციები, როგორც არასრულწლოვან და სრულწლოვან, ისე ოთხივე შეზღუდვის (ფიზიკური,

სენსორული, ინტელექტუალური და ფსიქო-სოციალური) მქონე პირებთან მუშაობენ. ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა ფოკუს ჯგუფების დროს შშმ თემთან და ოჯახის წევრებთან ურთიერთობის გამოცდილებასა და სპეციფიკაზე ისაუბრეს. **ერთ-ერთი ყველაზე რთული ეტაპი, რასაც ორგანიზაციები შშმ პირებთან და მათი ოჯახის წევრებთან ურთიერთობისა აწყდებიან - მათი ნდობის მოპოვება და თემში არსებული ნიჰილიზმის დაძლევაა.**

> *,, არავინ არ თქვას რომ იოლია, იმიტომ, რომ ძალიან რთულია მათი ნდობის მოპოვება, გარეთ გამოყვანა, ასევე ძალიან რთულია დაუმტკიცო, რომ ჩართულობა სხვადასხვა აქტივობაში მნიშვნელოვანია" (შშმ ქალთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო)*

შშმ თემთან ურთიერთობისას მნიშვნელოვანია ადეკვატური მოლოდინების შექმნა - *,, არ შეპირდე ის, რასაც ვერ გაუკეთებ და რასაც არ გააკეთებ, იმიტომ, რომ დაიღალნენ, ბევრი იმედგაცრუება აქვთ ნანახი" (შშმ ქალთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).* თავიდანვე ცხადი უნდა იყოს, თუ რა რესურსი გააჩნია ორგანიზაციას შშმ თემის დასახმარებლად. როგორც რესპონდენტებმა განაცხადეს, თემთან კომუნიკაციასა და მათი ნდობის მოპოვებას აადვილებს ორგანიზაციის ცნობადობა და კარგი რეპუტაცია - *,, სამეგრელო პატარა რეგიონია და ჩვენს ორგანიზაციას უკვე მოპოვებული აქვს ნდობა და პოპულარობა. აქამდე სამეგრელოს ყველა მუნიციპალიტეტში გვაქვს განხორციელებული პროექტი, ამიტომ, შშმ პირებთან თანამშრომლობა არ გვიჭირს" (შშმ პირთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).*

სამიზნე ჯგუფებთან დასაკავშირებლად, ორგანიზაციები, ძირითადად, შემდეგ გზებს იყენებენ: 1) მუნიციპალურ ორგანოებთან, მათ შორის მუნიციპალიტეტთან არსებულ შშმ პირთა და გენდერული თანასწორობის საბჭოებთან, თანამშრომლობა 2) შშმ თემთან ადგილზე (ოჯახებში) ვიზიტები და პირისპირ შეხვედრები 3) პარტნიორ ორგანიზაციებთან, მათ შორის, მომსახურების მიმწოდებელი ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა და მათგან შშმ პირების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება 3) ე.წ. „თოვლის გუნდის" მეთოდის გამოყენება, რაც თემის წევრის მეშვეობით, თემის სხვა წევრთან დაკავშირებას ითვალისწინებს. აღსანიშნავია, რომ სახელმწიფო სტრუქტურები, მათ შორის, მუნიციპალური ორგანოები, პერსონალური ინფორმაციის დაცვის კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესაბამისად, შშმ პირების და მათი ოჯახის წევრების საკონტაქტო ინფორმაციას არ გასცემენ. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ ასეთ შემთხვევაში გამოსავალი არსებობს. კერძოდ, მუნიციპალიტეტის მერიის თანამშრომლებს შეუძლიათ შშმ პირებთან დაკავშირება და მათგან თანხმობის მოპოვების შემდეგ საკონტაქტო ინფორმაციის ორგანიზაციებისთვის გაზიარება. ეს მნიშვნელოვნად

გაამარტივებდა რეგიონებში სამოქალაქო ორგანიზაციების შშმ თემთან და მათი ოჯახის წევრებთან დაკავშირებას.

კვლევაში მონაწილე შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაციის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ ზუგდიდში სმენის პრობლემები მქონე ბავშვების მშობლების დაინტერესება უჭირს - *„თანამოაზრე მშობლები ვერ ვიპოვე და დღემდე მიჭირს, იმიტომ, რომ მშობლები, რომლებიც არიან სოციალურად დაუცველი ოჯახის წარმომადგენლები, მატერიალური და ეკონომიკური პრობლემებით, რთულია მათი დაინტერესება“ (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).* **მშობელთა დაინტერესება და ჩართულობა იზრდება მაშინ, როცა შეხვედრები მუნიციპალურ ორგანოებში (მერია, საკრებულო) იმართება, რადგან ასეთ დროს, დახმარების აღმოჩენის მოლოდინი არსებობს.**

სამცხე-ჯავახეთში მოქმედ ორგანიზაციას ეთნიკურ სომხებთანაც, ნინოწმინდასა და ახალქალაქში მცხოვრებ შშმ პირებთან და ოჯახის წევრებთან სატელეფონო კომუნიკაცია აქვს. ამის მიზეზი ისაა, რომ ორგანიზაციას ადგილზე ვიზიტების განსახორციელებლად საკმარისი ორგანიზაციული და ფინანსური რესურსები არ გააჩნია. ქვემო ქართლში შშმ პირთათვის მომსახურების მიმწოდებელ ორგანიზაციაში ქართულ და აზერბაიჯანულ ენოვანი სპეციალისტები არიან დასაქმებულები, შესაბამისად, ბენეფიციარებში ენის ბარიერი არ არის.

მთელი ქვეყნის მასშტაბით მომუშავე ორგანიზაციები რეგიონული ორგანიზაციებისგან იმით განსხვავდებიან, რომ 1) ორგანიზაციის მიზნობრივ ჯგუფს საქართველოს ნებისმიერ რეგიონში მცხოვრები შშმ თემი და მისი ოჯახის წევრი წარმოადგენს; 2) აქტივობებს პროექტით გათვალისწინებულ რეგიონებში ახორციელებენ, რაც ცვალებადია და შესაძლებელია ნებისმიერ რეგიონი დაიფაროს. ხოლო რეგიონული ორგანიზაციების საქმიანობა კონკრეტული რეგიონებით და/ან მუნიციპალიტეტებითაა შემოფარგლული.
როგორც კვლევაში მონაწილე ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, მისი ორგანიზაცია ერთადერთია, რომლებიც კონკრეტულ ჯგუფს სხვადასხვა სახის მომსახურებას აწვდის - *„ჩვენი ორგანიზაცია ერთადერთია, რომელიც დაუნის სინდრომის მქონე პირებზე მუშაობს. ამიტომ, ბუნებრივია, რომ მთლიანად ვფარავთ ქვეყანას, რადგან დაუნის სინდრომის მქონე ბავშვი ყველგან იბადება“ (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია).* ორგანიზაციას გააჩნია ბაზა, სადაც 800 ოჯახის შესახებ დეტალური ინფორმაციაა მოცემული - *„შევქმენით პროგრამა, სადაც „ქეისებად“ არის ოჯახები კატეგორიზირებული. მაგალითად, ბავშვს შემოსვლისას რა საჭიროება ჰქონდა, რა დავუკმაყოფილეთ, დამატებით რა არის გასაკეთებელი, განვითარების რა ეტაპზე რა საჭიროება აქვს და ა.შ.“ (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია).* ორგანიზაცია ოჯახებს მოკლე ტექსტური შეტყობინებების მეშვეობით აცნობებს ბავშვის საჭიროებების შესახებ ინფორმაციას. როგორც რესპონდენტებმა აღნიშნეს, საქართველოში მოქმედ არცერთ

ორგანიზაციას არ აქვს მსგავსი პროგრამა („სოფთი“). ისიც აღინიშნა, რომ საქმიანობა, რასაც ორგანიზაცია ახორციელებს, სახელმწიფოს განსახორციელებელია - *„ოჯახების გაძლიერების პროგრამა და სოფთი არის სახელმწიფოს გასაკეთებელი, მაგრამ ჩვენ ვაკეთებთ, იმ იმედით რომ ერთ დღეს, სახელმწიფო პროგრამად გადაიქცევა“ (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია).*

ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე პირებზე მომუშავე ორგანიზაციის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ მათი როლი მნიშვნელოვნად მაშ შემდეგ გაიზარდა, როდესაც ქვეყანაში ქმედუნარიანობის რეფორმის განხორციელება დაიწყო. თუმცა, კვლავ მწვავე საკითხია მიზნობრივი ჯგუფის წევრების მოძიება და მათი გააქტიურება. მათი ორგანიზაცია, ისევე როგორც დაუნის სინდრომის ასოციაცია, თითქმის ერთადერთნი არიან საქართველოში, რომლებიც სპეციფიკურად ფსიქიკური ჯანმრთელობის მქონე პირებთან მუშაობენ - *„ინტელექტუალურ სექტორში ვერ მოიძებნა რამდენიმე ადამიანი, რომელსაც ექნება მოტივაცია, რომ ჩაერთოს, გარდა დაუნის სინდრომის ასოციაციისა, რომელიც ძალიან აქტიური და წარმატებულია, თუმცა, ისინი მხოლოდ ამ დიაგნოზის მქონე პირებს ფარავენ“ (შშმ პირთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ ქვეყაანს).*

რეგიონულ ორგანიზაციებს საქმიანობის გაფართოებისთვის შესაბამისი რესურსები (ადამიანური. ფინანსური) არ აქვთ, თუმცა გაფართოების საჭიროება არსებობს, განსაკუთრებით იმ მუნიციპალიტეტებში, სადაც შშმ პირთა საკითხები აქტუალიზირებული არ არის, ცნობიერება დაბალია და თემის საჭიროებების გათვალისწინება ბიუჯეტირების დროს არ ხდება. აგრეთვე, განსაკუთრებული ყურადღება სოფლის ტიპის დასახლებებზეა მისაქცევი, სადაც ქალაქისგან განსხვავებით ნაკლები მომსახურებებია ხელმისაწვდომი და გარემოც ნაკლებად ადაპტირებულია, ვიდრე ქალაქში.

> *„ძალიან განსხვავდება რესურსები სოფელსა და ქალაქს შორის და ამიტომ ჩვენი ყველა პროექტი ძირითადად მივმართეთ მაღალმთიანი სოფლებისკენ, რომ მეტ-ნაკლებად გავათანაბროთ შესაძლებლობები“(შშმ ქალთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო)*

კვლევისთვის საინტერესო იყო იმის გარკვევა, არსებობს თუ არა ორგანიზაციებში უკუკავშირის მექანიზმი და რა საშუალებებით ხდება მიზნობრივი ჯგუფებისგან ინფორმაციის/შეფასებების მოპოვება. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ **უკუკავშირს ფრაგმენტული ხასიათი აქვს და ძირითადად კონკრეტული პროექტების ფარგლებში ხდება მიზნობრივი ჯგუფების გამოკითხვა, ისიც ცალკეული პროექტების ფარგლებში. საკუთარი რესურსებით გამოკითხვის ჩატარების ფინანსური და ადამიანური რესურსი ორგანიზაციებს არ გააჩნიათ.** კვლევაში მონაწილე ზოგიერთი ორგანიზაცია უკუკავშირის

მისაღებად „Google forms" იყენებს. თუმცა, ძირითადად, **უკუკავშირი არაფორმალურია და ვერბალური კომუნიკაციითა და მოსაზრებების ურთიერთგაცვლით შემოიფარგლება.** მომსახურების მიმწოდებელი ორგანიზაციების შემთხვევაში უკუკავშირი არაერთჯერადია და სპეციალისტებს აქტიური კომუნიკაცია აქვთ შშმ ბავშვების მშობლებთან. კერძოდ, სამუშაო საათებში ორგანიზაციის თანამშრომლებთან შეხვედრის და მოსაზრებების გაზიარების შესაძლებლობა აქვთ. ბენეფიციარებთან ურთიერთობის, მათ შორის, უკუკავშირის მიღების გავრცელებულ პრაქტიკას სოციალური მედიის, კერძოდ, „ფეისბუკის" მეშვეობით ურთიერთობა წარმოადგენს. ორგანიზაციებს შექმნილი აქვთ გვერდები და ე.წ. „ჩეთები" სადაც ზიარდება ინფორმაცია - *„სწრაფი კომუნიკაციისთვის გვაქვს თემატური ჩათები, რომელიც 24 საათი მუშაობს" (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველოს).* რამდენიმე ორგანიზაციას მემორანდუმი აქვს გაფორმებული თსუ-ს სოციალური მუშაობის ფაკულტეტთან, რომლის ფარგლებში აგზავნიან სტუდენტებს პრაქტიკაზე - *„ჩვენ ხშირად ვიყენებთ ამ სტუდენტების რესურსს მშობლებთან/ბენეფიციარებთან კომუნიკაციისათვის და ვუღებთ უკუკავშირს ოჯახებიდან (შშმ პირთა ორგანიზაცია, აღმოსავლეთ საქართველო).*

ორგანიზაციების მატერიალურ-ტექნიკური და ადამიანური რესურსები

რესპონდენტებმა ორგანიზაციების რესურსებზე საუბრისას რამდენიმე მნიშვნელოვან გამოწვევაზე გაამახვილეს ყურადღება. კერძოდ:

1. ერთი მხრივ, საოფისე ფართის არქონა, ხოლო მეორე მხრივ, საოფისე ფართის იჯარის თანხის გადახდის სირთულე;
2. ოფისებში არსებული არაადაპტირებული გარემო ყველა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის;
3. ადამიანური რესურსების სიმცირე - ორგანიზაციიდან კადრების გადინება და კვალიფიკაციური კადრების პოვნის სირთულე;
4. დამხმარე საშუალებების/რესურსების უქონლობა; ეს საკითხი სერვისის მიმწოდებლებისთვის განსაკუთრებით აქტუალური აღმოჩნდა;

ის ორგანიზაციები, რომლებსაც საოფისე ფართი არ გააჩნიათ (არც საკუთრებაში და არც იჯარით ფლობენ), ფიზიკური შეხვედრების ორგანიზებისთვის ძირითადად - ა) პროექტის ფარგლებში ერთჯერადად ქირაობენ და/ან ბ) პარტნიორი ორგანიზაციების, მუნიციპალიტეტების და სახელმწიფო საჯარო დაწესებულების საოფისე სივრცეებს უსასყიდლოდ იყენებენ.

> *„რადგანაც არ გვაქვს საკუთარი ოფისი, სტუმრების მიღება და გასაუბრება დონორებისგან მოსულ ხალხთან ფსიქიატრიულ კლინიკებში გვიწევს. ასევე, საელჩოებიდანაც მოდიან ხოლმე. ხელმოწერა, გადაწყვეტილებების მიღება,*

წერილების დაწერაც აქ (დაწესებულებაში) გვიწევს ხოლმე" (შშმ პირთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველოს)

,, არასატრენინგო ღონისძიებებს, რომლებსაც ჩვენ ვატარებთ, მივმართავდით ხოლმე თხოვნით ნაძალადევის რაიონის გამგეობას. კიკვიძის ბაღში არსებულ მედიათეკას ვიყენებთ" (შშმ ქალთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველოს)

საკუთარი ოფისის არქონა ხელს უშლის გრანტის მოპოვებას, რადგან პროექტის აქტივობების მნიშვნელოვანი ნაწილის განხორციელება ფიზიკური სივრცეში ხდება - *,, მდგრადი ფუნქციონირებისთვის ორგანიზაციას აუცილებელია გააჩნდეს საკუთარი ფართი, რომ დონორი ორგანიზაციების გარკვეული ტიპის დაფინანსებები მოიპოვოს" (შშმ პირთა ორგანიზაცია; უფლებადამცველი და სერვისის მიმწოდებელი; დასავლეთ საქართველო)*. საოფისე ფართის არმქონე ორგანიზაციებში არსებობს პრაქტიკა, როდესაც შშმ თემთან შეხვედრა ღია სივრცეში, საზოგადოებრივი თავშეყრის ადგილებში ხდება, რასაც რესპონდენტები უკიდურეს გამოსავლად მიიჩნევენ - *,, ხშირად გვაქვს შეხვედრები ღია, საერთო სივრცეებში, მაგ: სკვერებში, რადაც ანონიმურად საუბარი, ფაქტობრივად შეუძლებელია" (შშმ პირთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველოს)*. რესპონდენტის შეფასებით, **პარტნიორ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის შემთხვევაში შესაძლებელი იქნება მათ სამუშაო სივრცეში ღონისძიებების ჩატარება** (მაგ: თვითდახმარების ჯგუფების სამუშაო შეხვედრების და ტრენინგების ორგანიზება და სხვ.), **რისთვისაც ფინანსური რესურსების მობილიზება საჭირო აღარ გახდება.**

გამოკითხვაში მონაწილე ერთ-ერთ ორგანიზაციას საოფისე ფართის იჯარით აღებისთვის ფინანსური რესურსი გააჩნია, თუმცა, შესაბამის ფართის მოძიება ორი მიზეზის - 1) ფართის სიძვირის და 2) გარემოს არაადაპტირებულობის - გამო ვერ ახერხებს - *,, იჯარის ფასები არის კატასტროფული ბათუმში, 1500$-ადაც ვერ ვქირაობთ. აუცილებელია, რომ ფართი მისაწვდომი იყოს, ცენტრალურ ადგილას მდებარეობდეს და ადაპტირებული იყოს" (შშმ ქალთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო)*.

კვლევისთვის საინტერესო იყო იმის გარკვევა, თუ როგორ მოახერხეს ორგანიზაციებმა იჯარის გადასახადის გარეშე საოფისე ფართების პოვნა. როგორც კვლევის შედეგები აჩვენებს, **უმეტეს შემთხვევაში საოფისე ფართები მუნიციპალიტეტის მერიებს ორგანიზაციებისთვის დროებით სარგებლობაში უსასყიდლოდ აქვთ გადაცემული** - *,, ადგილობრივი მუნიციპალიტეტისგან გვაქვს და 2 წლით და ჩვენ თანხას არ ვიხდით, აბილიტაცია-რეაბილიტაციის ცენტრი არის" (შშმ პირთა ორგანიზაცია; აღმოსავლეთ საქართველო)*. გამონაკლისს შემთხვევაში საოფისე ფართი ორგანიზაციის საკუთრებაშია, რომლის შეძენა რესპონდენტის მიერ მოძიებული ფინანსებით მოხერხდა - *,, პირველი შემოწირულობა ჩემმა ოჯახმა გააკეთა, 2 ჰექტრამდე მიწის ნაკვეთი გავყიდეთ და ავაშენეთ*

ცენტრი. ყველა ქონება ორგანიზაციაზეა რეგისტრირებული" (შშმ საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია; აღმოსავლეთ საქართველო).

შშმ პირთათვის მომსახურების მიმწოდებელ ორგანიზაციებში საქმიანობის მასშტაბის გაზრდის პარალელურად, დამატებითი სივრცის საჭიროება ჩნდება - *„ჩვენ დავუმატეთ მეხუთე კომპონენტი ბავშვებისათვის აბილიტაცია-რეაბილიტაცია და კიდევ მეტი ფართი მჭირდება, 20 ბავშვი არის დამატებული, ჯანმრთელობის სამინისტროც გვთხოვს, რომ ცოტა მეტი ფართი გვქონდეს" - (შშმ პირთა ორგანიზაცია; აღმოსავლეთ საქართველო).* უფლებადამცველი ორგანიზაციები საოფისე ფართს სხვადასხვა აქტივობების განსახორციელებლად იყენებენ, როგორებიცაა - ტრენინგი, ვორკშოპები, კონსულტაციები, სამუშაო შეხვედრები და ა.შ.

რესპონდენტებმა, რომელთა ორგანიზაციებსაც საოფისე ფართები იჯარით აქვთ აღებული, აღნიშნეს, რომ წლების განმავლობაში იჯარაში დახარჯული თანხით შესაძლებელი იქნებოდა ფართის შეძენა. თუმცა, დონორი ორგანიზაციები ამის უფლებას არ იძლევიან. ორგანიზაციები, არამდგრადი ფინანსური მდგომარეობის გამო, ვერ რისკავენ ფართის შეძენის მიზნით ბანკიდან სესხის გამოტანას. აღსანიშნავია, **რომ უფლებადამცველი ორგანიზაციების ერთი ნაწილისთვის ფართის გამოყოფის მიზნით მუნიციპალიტეტებისთვის მიმართვა გაუმართლებელია, რადგან ე.წ."ვოჩდოგი" ორგანიზაციის დანიშნულება მუნიციპალური ორგანოების საქმიანობის მონიტორინგია** - *„არის ორგანიზაციები, რომლებსაც შეუძლიათ მოითხოვონ 1-2 ოთახი ადგილობრივი ხელისუფლებისგან, მაგრამ ჩვენ მაინც ვთვლით, რომ უფლებათა დაცვის ორგანიზაცია ვართ, რომელიც აკეთებს მონიტორინგს და არ გვინდა ინტერესთა კონფლიქტი წარმოიშვას" (შშმ პირთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).* რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ სახელმწიფოსგან დაფინანსებას იმ შემთხვევაში მიიღებს, თუ გამჭვირვალობა უზრუნველყოფილი იქნება. კერძოდ - *„გამჭვირვალობის ინდიკატორი არის ის, რომ ორივე მხარე როგორც სამთავრობომ, ასევე არასამთავრობომ, თავიანთ ვებ-გვერდზე განათავსონ ინფორმაცია დაფინანსების შესახებ, ჩაბაროს ანგარიში თავის მოსარგებლეებს".* რესპონდენტის შეფასებით, ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის და კონტექსტის გათვალისწინებით, **მუნიციპალურმა დაფინანსებამ, შესაძლოა ორგანიზაცია მასზე დამოკიდებულს გახადოს და შშმ პირთა უფლებების ადვოკატირება ეფექტიანად ვეღარ განახორციელოს.** რესპონდენტის ცნობით, აშშ-ში დამოუკიდებელი ცხოვრების ცენტრები ფედერალური და არა შტატის ბიუჯეტიდან ფინანსდებიან, რითიც ორგანიზაციების დამოუკიდებლობა უზრუნველყოფილია.

როგორც კვლევის შედეგები აჩვენებს, ორგანიზაციებს ტექნიკური თვალსაზრისით (ლეპტოპი, პროექტორი, პრინტერი და ა.შ.) საჭიროებები ნაკლებად აქვთ ან საერთოდ არ გააჩნიათ, რადგან სხვადასხვა პროექტის ფარგლებშია შეძენილი. თუმცა, რამდენიმე

რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ ფერადი პრინტერის ქონის საჭიროება არსებობს, რომ სქელი ფორმატის ქაღალდზე ფლაერები და ბროშურები დაბეჭდონ. ორგანიზაციების უმრავლესობას აქვთ საბუღალტრო პროგრამა, რომელსაც ფინანსური გადარიცხვებისთვის იყენებენ.

ორგანიზაციის ფინანსური მდგომარეობა - შემოსავალი და ხარჯები

ორგანიზაციებს შემოსავლის ორი ძირითადი წყარო აქვთ: საერთაშორისო და ადგილობრივი დონორი ორგანიზაციებისგან მიღებული დაფინანსება და სახელმწიფო პროგრამების ვაუჩერები, რომელსაც მომსახურების მიმწოდებელი ორგანიზაციები იღებენ. ასევე, ზოგიერთი ორგანიზაციის შემოსავლის წყაროდ საწევრო გადასახადი, შემოწირულობები და სოციალური მიზნის მქონე საწარმოს დასახელდა. აღსანიშნავია, რომ კვლევაში მონაწილე სამ ორგანიზაციას გამოკითხვის ეტაპზე შემოსავალი საერთოდ არ ჰქონდა, ერთი ორგანიზაცია 2023 წლის მუნიციპალური პროგრამის ფარგლებში ელოდება დაფინანსებას, მეორეს შემთხვევაში ორგანიზაციის თანამშრომლები პროექტის ფარგლებში ინდივიდუალურად იღებენ ანაზღაურებას, ხოლო ორგანიზაციას შემოსავალი არ აქვს, მესამე ორგანიზაცია მუნიციპალიტეტის მერიიდან ფართის გამოყოფას და ამავდროულად საგრანტო კონკურსის შედეგებს ელოდება.

მომსახურების მიმწოდებელი ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ სახელმწიფო დაფინანსება არასაკმარისია და ამიტომ ხარისხიანი მომსახურების მისაწოდებლად დამატებითი რესურსების მოძიება უწევთ.

> *„შემოსავალი 30 ლარის ოდენობის ვაუჩერია ერთი დღე ერთი ადამიანისთვის, მაგრამ ეს არის დაახლოებით 45 პროცენტი მთელი ჩვენი შემოსავლისა და დანახარჯისა, დანარჩენი გერმანული ფონდის მიერ მოძიებული ფინანსებია, რომელსაც მივმართავთ. ასევე ერთჯერადი კერძო და ინდივიდუალური შემოწირულებებია, და საკუთარი შემოსავლებიც გვაქვს საწარმოდან“ (შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია; სერვისის მიმწოდებელი; აღმოსავლეთ საქართველო)*

ხარჯები, რომლებთანაც ორგანიზაციებს გამკლავება უჭირთ დაკავშირებულია ტრანსპორტირებასთან, ინვენტარის შეძენასთან, გაუთვალისწინებელ ხარჯებთან (შეკეთება, გარემონტება) და კადრების გადამზადებასთან.

უსინათლოთა კავშირის შემოსავლის წყარო სხვა ორგანიზაციებისგან განსხვავებულია. კერძოდ, კავშირის შემოსავალს მის საკუთრებაში არსებული უძრავი ქონების იჯარიდან შემოსული თანხა წარმოადგენს, რომელიც სხვადასხვა სოციალურ პროექტებზე იხარჯება. ეს სოციალური პროექტებია - უსინათლო სტუდენტებისთვის სტიპენდიების გაცემა,

თვითდასაქმების ხელშეწყობა, რაც 5000 ლარის ოდენობით 2 წლის განმავლობაში უპროცენტო სესხის გაცემას ითვალისწინებს (აღნიშნული პროგრამით თემის 78 წევრმა ისარგებლა), შვილის ყოლის შემთხვევაში ერთჯერადი ფულადი საჩუქარი - 375 ლარის ოდენობით და სხვ.

ორგანიზაციების შემოსავალის ძირითადი ნაწილი თანამშრომელთა სამუშაო ანაზღაურებაში იხარჯება. შემოსავლის გარკვეული ნაწილი იჯარის და კომუნალურ გადასახადებზე მოდის. მომსახურების მიმწოდებლებისთვის დამატებით ხარჯები კვებასთან და ჰიგიენის საშუალებების შეძენასთან არის დაკავშირებული.

შიდა პოლიტიკის დოკუმენტები და ორგანიზაციაში არსებული მმართველობითი სტრუქტურები

დოკუმენტები და ანგარიშების მომზადება

კვლევაში შერჩეულ ყველა ორგანიზაციას აქვს ორგანიზაციის დებულება, შინაგანაწესი და ფინანსური მართვის სახელმძღვანელო. უმრავლესობას გააჩნია დასაქმებულ თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობა. **აღნიშნული დოკუმენტები ორგანიზაციების ნაწილმა დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით, მოწვეული ექსპერტების დახმარებით შეიმუშავეს.** ორგანიზაციების მხოლოდ მცირე ნაწილს აქვს ორგანიზაციის სტრატეგიული განვითარების გეგმა, რომელიც აგრეთვე დონორი ორგანიზაციის მხარდაჭერით შემუშავდა. როგორც რესპონდენტები აღნიშნავენ, სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავებას შესაბამისი ექსპერტული ცოდნა ჭირდება, რაც ორგანიზაციებს არ აქვთ - *„ორგანიზაციის სტრატეგია არ გვაქვს, ექსპერტი გვინდა, ვინც დაგვეხმარება " (შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).* ორგანიზაციებს შშმ პირების ურთიერთობისა და უსაფრთხოების შესახებ ცალკე მარეგულირებელი დოკუმენტი არ აქვთ, თუმცა, აღნიშნული საკითხები შინაგანაწესსა და ორგანიზაციულ სახელმძღვანელოშია თავმოყრილი. მომსახურების მიმწოდებელ ორგანიზაციებს ყველა დოკუმენტი წესრიგში აქვთ, წინააღმდეგ შემთხვევაში ჯანდაცვის სამინისტროსგან დაფინანსებას ვერ მიიღებდნენ. მომსახურების მიმწოდებელი ერთ-ერთი ორგანიზაციის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ **თითოეულ სახელმწიფო პროგრამას განსხვავებული სპეციფიკა აქვს და ამდენად საჭიროება არსებობს, რომ შინაგანაწესი თითოეული პროგრამის მიხედვით შემუშავდეს.** თანამშრომლებს წვდომა აქვთ მნიშვნელოვან დოკუმენტებზე, რომლებიც ელექტრონულ სივრცეში ე.წ" დრაივზეა" განთავსებული.

ორგანიზაციებს ორგანიზაციული დოკუმენტების, გზამკვლევების (გაიდლაინების) შემუშავებასა და მომზადებაში მნიშვნელოვანი მხარდაჭერა შემდეგმა ორგანიზაციებმა აღმოუჩინეს - MAC Georgia, People in need, Save the Children და „კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის". ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე

პირების საჭიროებებზე მომუშავე ორგანიზაცია აქტიურად იყენებს ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის (WHO) მიერ ქართულად თარგმნილ რესურსებს.

მრავალწლიანი გამოცდილების მქონე ორგანიზაციების დოკუმენტები განახლებას საჭიროებს - *„წესდება საჭიროებს განახლებას. 23 წელია რაც ორგანიზაცია არსებობს და ბევრი რამის გადაფასება მოხდა, პრიორიტეტი არ შეცვლილა, მაგრამ ქვეყანაში შეიცვალა ბევრი რამე, რაც უნდა აისახოს, მაგალითად ტერმინოლოგია“ (შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია; აღმოსავლეთ საქართველო).* აღსანიშნავია, რომ ქუთაისის დამოუკიდებელი ცხოვრების ცენტრს ამ ეტაპზე მხოლოდ წესდება აქვს.

როგორც კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, ორგანიზაციები პერიოდულ ანგარიშებს პროექტის ფარგლებში ამზადებენ. დიდი ზომის და მრავალწლიანი გამოცდილების მქონე ორგანიზაციებში დამკვიდრებულია პრაქტიკა, როდესაც წელიწადში ერთხელ ტარდება წევრთა საერთო კრება, სადაც წარედგინებათ ორგანიზაციის წლიური ანგარიში. საქმიანობის ანგარიშის წარდგენა ძალზე მნიშვნელოვანია შემომწირველი ორგანიზაციებისთვის, რომ ფინანსების განკარგვასთან დაკავშირებით მიაწოდონ ინფორმაცია.

> *„შემომწირველ ორგანიზაციებთანაც ვაკეთებდით ხოლმე, ანგარიშებს. მაგალითად, თუნდაც 1 წინდა რომ უყიდია ორგანიზაციას, ვიწვევთ შეხვედრაზე. ყველა შემომწირველმა უნდა იცოდეს როგორ გაიხარჯა მათი შემოწირულობა“ (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელს საქართველოს)*

მომსახურების მიმწოდებლები გაწეული სამუშაოს შესახებ ანგარიშვალდებულნი ძირითადად ჯანდაცვის სამინისტროს და მუნიციპალიტეტის მერიის წინაშე არიან. **ორგანიზაციებში საქმიანობის შესახებ დაინტერესებული პირებისთვის ანგარიშების მომზადების და წარდგენის პრაქტიკა დამკვიდრებული ნაკლებად არის. ინფორმაცია ძირითადად ა) ვებ-გვერდის, ბ) სოციალური მედიის გ) ონლაინ და პირადი შეხვედრების მეშვეობით ვრცელდება.**

მმართველობითი სტრუქტურები

თვისებრივი კომპონენტის ფარგლებში შერჩეულ ორგანიზაციებს ჰყავთ დამფუძნებლები და არსებობს მმართველობითი ორგანო გამგეობის სახით. თუმცა, საგულისხმოა, რომ **ზოგიერთი ორგანიზაციის შემთხვევაში დამფუძნებლები, გამგეობის წევრები და ხელმძღვანელები ერთი და იგივე პირები არიან.** ორგანიზაციის წევრებს წარმოადგენენ შშმ პირები და მათი მშობლები. ორგანიზაციებში მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებებს წევრთა და დამფუძნებელთა საერთო კრება იღებს.

შედარებით დიდი ზომის ორგანიზაციებში მიმართულებების მიხედვით არსებობენ პროგრამის ხელმძღვანელები - *„ყველა პროგრამას ჰყავს თავისი მენეჯერი, რომლებიც მართავენ ამ პროგრამას“ (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია; აღმოსავლეთ საქართველო).* ორგანიზაციებს არ ჰყავთ ისეთი თანამშრომელი, რომლის უშუალო პასუხისმგებლობა შშმ პირთა მიმართ არსებული საკანონმდებლო ვალდებულებების შესრულების კონტროლი იქნებოდა (მაგ: დასაქმებულ შშმ პირთა მდგომარეობაზე ზედამხედველობა, ინტერესების დაცვა და ა.შ). კადრის არყოლის შემდეგი მიზეზები დასახელდა: ა) ორგანიზაციების მცირე ზომის გამო კადრის ყოლის საჭიროების არქონა და ბ) ხელმძღვანელების მიერ აღნიშნული ფუნქციების შეთავსება. ორგანიზაციაში თანამშრომელთა და მათ შორის თემის წევრთა რაოდენობის გაზრდის შემთხვევაში, რესპონდენტების ერთი ნაწილი ფიქრობს, რომ თანამშრომლის ყოლის საჭიროება გაჩნდება - *„როცა გაიზრდება ორგანიზაცია, კანონის შესაბამისად, მეყოლება უსაფრთხოების თანამშრომელი, რადგან ადგილობრივი კანონმდებლობა უნდა დაიცვა“ (შშმ ქალთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).*

შშმ პირთა ორგანიზაციებში შშმ თემის და მათი ოჯახის წევრების პროექტის ფარგლებში დასაქმება პრიორიტეტია. როგორც ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, **ის ფინანსური რესურსი, რაც შშმ პირებისთვის დონორების მიერ გამოიყოფა, მაქსიმალურად თემისთვის უნდა დაიხარჯოს, არა მხოლოდ როგორც ბენეფიციარებზე (მომსახურების მიმღებებზე), არამედ როგორც განმახორციელებლებზე** - *„ჩვენ ყოველთვის ვცდილობთ შესაძლებლობა მივცეთ შშმ ქალებს, გოგონებს, თუ, რა თქმა უნდა, მათში არის ეს ადამიანური რესურსი. მაგალითად, თუ ჩვენ გვაქვს ჩასატარებელი ტრენინგი, ყოველთვის ვცდილობთ ტრენერებად ავიყვანოთ შშმ პირები“ (შშმ ქალთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველოს).* **სწორედ ამიტომ, პროექტის დაწერის ეტაპზე გასათვალისწინებელია შშმ პირების პროექტში ჩართვის შესაძლებლობები (უნარები, ცოდნა, შესაძლებლობები და ა.შ).**

კვლევისთვის საინტერესო იყო თანამშრომლებისგან უკუკავშირის მიღების რა მექანიზმები არსებობს. როგორც კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციის ხელმძღვანელებისგან მიღებული პასუხებიდან გამოიკვეთა, ორგანიზაციებში კვირაში ერთხელ თათბირები იმართება, სადაც თანამშრომლები განვლილ ერთ კვირას და სამომავლო გეგმებს განიხილავენ.

> *„ორშაბათს გვაქვს სავალდებულო შეკრება, რომელსაც ყველა ესწრება. განვიხილავთ განვლილ კვირას და შემდეგ ვგეგმავთ შემდეგ კვირას“ (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველოს).*

მომსახურების მიმწოდებლების შემთხვევაში, თათბირები საჭიროების მიხედვითაც დამატებით იგეგმება, როდესაც ბენეფიციართან დაკავშირებით ე.წ“ ქეისების“ განხილვის საჭიროება არსებობს. ზოგიერთ ორგანიზაციაში დამკვიდრებულია პრაქტიკა თანამშრომლებთან როგორც საერთო, ისე ინდივიდუალური შეხვედრების ორგანიზების. როგორც კვლევის შედეგად გამოვლინდა, შტატის თანამშრომლები, რომლებიც პროგრამული ნაწილზე არიან პასუხისმგებელნი, ახალი იდეების გენერირების და განხილვის პროცესში აქტიურად მონაწილეობენ - *„სწორედ მათი გამოცდილების გათვალისწინება საპროექტო განაცხადის მომზადებისას ძალზე საჭიროა“ (შშმ პირთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).* **იმის მიუხედავად, რომ ხელმძღვანელები თანამშრომლებს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში რთავენ და მათი მოსაზრებების გათვალისწინებას ცდილობენ, დირექტორების როლი ყოველთვის გადაწყვეტია, რაც არა მხოლოდ მათ მიერ დაკავებული პოზიციით აიხსნება, არამედ, იმ გავლენით, რაც ორგანიზაციების დაარსებიდან უწყვეტად მართვის შედეგად მოიპოვეს.**

> *„ალბათ, ხელმძღვანელების ბრალიც არის, შეიძლება არ ვაძლევთ ბევრ თავისუფლებას, ეს უფრო კომფორტულია ვიღაც რომ იღებს გადაწყვეტილებას. მინდა, რომ მივაღწიო იმას, რომ ინიციატივა თანამშრომლებიდანაც იყოს“ (შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია; აღმოსავლეთ საქართველო)*

აღსანიშნავია ისიც, რომ **შშმ პირთა ორგანიზაციებში თანამშრომელთა ნახევარზე მეტი შშმ პირია, თუმცა, ორგანიზაციაში წამყვან პოზიციებს (პროექტის კოორდინატორი, ფინანსისტი, იურისტი და ა.შ.) ძირითადად შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებიც იკავებენ.**

ორგანიზაციები გასვლითი შეხვედრების ორგანიზებას მხოლოდ პროექტის ფარგლებში ახერხებენ, სხვა შემთხვევაში ფინანსური რესურსი არ აქვთ და, როგორც რესპონდენტებმა აღნიშნეს, არსებული შესაძლებლობის ფარგლებში მიზანშეუწონელიც კია გასვლითი შეხვედრებისთვის თანხების დახარჯვა. გასვლით შეხვედრებზე ძირითადად სტრატეგიული მიმართულებები, საქმიანობის შეჯამება და სამომავლო გეგმები განიხილება. თუმცა, განტვირთვის კომპონენტებსაც მოიცავს.

თანამშრომელთა ფუნქციებისა და მოვალეობების განაწილება ორგანიზაციის ზომაზეა დამოკიდებული - სადაც 3-4 მუდმივი თანამშრომელია დასაქმებული, იქ მოვალეობები ნაკლებად გამიჯნულია და ადამიანური რესურსის სიმწირის გამო, თანამშრომლები საქმეს ერთმანეთს საჭიროების მიხედვით უნაწილებენ. შედარებით მოზრდილ ორგანიზაციებში ფუნქციები და მოვალეობები ერთმანეთისგან გამიჯნულია და სამუშაო აღწერილობების მიხედვით საქმიანობენ.

„მაბარია განათლებისა და სპეციალისტების გადამზადების მიმართულების პროგრამა. ჩემი ძირითადი საქმიანობა ამ სფეროში არსებული სიახლეების, მოდულების, პროგრამების შექმნა“ (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაციაში პროექტის კოორდინატორი; მთელი საქართველო)

როგორც შშმ პირთა უფლებების დამცველი, ისე მომსახურების მიმწოდებელი ორგანიზაციებისთვის დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ცენტრალურ (ძირითადად, ჯანდაცვისა და განათლების სამინისტროები, სახალხო დამცველის აპარატი) და მუნიციპალურ უწყებებთან თანამშრომლობას. იმ ორგანიზაციებს, რომლებსაც ამავდროულად სოციალური მიზნის მქონე საწარმოები აქვთ, მნიშვნელოვანია წარმოებული პროდუქციის შესახებ ინფორმაციის გავრცელება, მიზნობრივი ბაზრების მოძიება და პროდუქციის რეალიზაცია.

კადრების მოძიება, შერჩევა და დასაქმება

ორგანიზაციების ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან გამოწვევას, ერთი მხრივ, კვალიფიციური კადრების მოძიება, ხოლო, მეორე მხრივ, არსებული კადრების შენარჩუნება წარმოადგენს. საქმე ისაა, რომ რეგიონებში კვალიფიციური კადრების დეფიციტია; შესაბამისად, მკაცრი კრიტერიუმების მიხედვით კადრების შერჩევა შეუძლებელია. სამუშაოს მაძიებელს საკმარისია საბაზისო ცოდნა, უნარები, მცირედი გამოცდილება და შშმ თემის მიმართ ემოციური მგრძნობელობა გააჩნდეს. რაც შეეხება არსებული კადრების შენარჩუნების პრობლემას - **პროექტის მიხედვით ანაზღაურების ქონა თანამშრომლებისთვის არასტაბილურ პირობებს ქმნის. მომსახურების მიმწოდებლებისთვის პრობლემას სპეციალისტებისთვის არსებული დაბალი ანაზღაურება წარმოადგენს, რის გამოც, თანამშრომელთა ნაწილი სამუშაოს ტოვებს.**

„წელს ძალიან დიდი პრობლემა არის კადრების გადინება, ორგანიზაცია დატოვა ორმა მრავალწლიანი გამოცდილების მქონე თანამშრომელმა. ახალს ვერც ვშოულობ, 2 თანამშრომელი ძლივს ავიყვანეთ, რომლებიც ჩვენ უნდა გადავამზადოთ. გამოსაცდელი ვადით ავიყვანეთ და ვაკვირდებით მას, ვაძლევთ მაგალითებს, ვამუშავებთ გამოცდილ ადამიანებთან ერთად, ეს კი დიდ რესურსს მოითხოვს“ (შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია; აღმოსავლეთ საქართველო)

„რეგიონში ასე ხდება, როცა გამოცდილებას და ცოდნას დააგროვებენ, ადგილზე აღარ ჩერდებიან. მიდიან თბილისში, ან საზღვარგარეთ, თუ შემოსავლის გაზრდა სურს. ყველა ეძებს სტაბილურ შემოსავალს. არასამთავრობო სტაბილურ შემოსავალზე გარანტიას ვერ მოგცემს, იმიტომ,

რომ სხვაზე ხარ დამოკიდებული“ (შშმ პირთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო)

დასაქმებისას პრიორიტეტი მიენიჭება იმ კანდიდატს, რომელსაც ოჯახში შშმ პირი ჰყავს - *„იმიტომ, რომ მან შედარებით მეტი იცის, ინფორმაცია აქვს. ამას ძალიან დიდი მნიშვნელობა აქვს ჩვენთვის“ (შშმ პირთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).* შერჩეულ კანდიდატებს ეგზავნებათ სამუშაოს აღწერილობა, ორგანიზაციის შესახებ ინფორმაცია (ვებ-გვერდი, მომზადებული ანგარიშები, სტრატეგიული დოკუმენტები და ა.შ). ამას გარდა, კანდიდატი სასურველია გაეცნოს საქართველოს კანონს შშმ პირთა უფლებების შესახებ და კონვენციის ძირითად პრინციპებს. აუცილებელია, რომ ახალმა თანამშრომლებმა ორგანიზაციის ღირებულებები და ფასეულობები კარგად გაიაზრონ. აღინიშნა, რომ სამუშაოს მაძიებლებისთვის სტაბილური და მეტ-ნაკლებად ადეკვატური ანაზღაურების შეთავაზება აუცილებელია. ეს უფრო მეტად თემის არა წევრ თანამშრომლებს შეეხებათ - *„პროექტიდან პროექტამდე მიწევს ენთუზიაზმით მუშაობა, რაც ჩემთვის არ არის პრობლემა, ამას წლებია შევეჩვიე. თუმცა, სხვების შენარჩუნება მიჭირს. მართლა ძალიან რთულია ადამიანებს ყოფნა სთხოვო მუდმივად, შესაბამისი პირობების შეთავაზების გარეშე“ (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).* **ორგანიზაციებს აქვთ გამოცდილება, როდესაც სამუშაოს მაძიებელს თავად უთქვამს უარი დასაქმებაზე, რადგან შშმ პირებთან მუშაობის ინტერესი და სურვილი არ ჰქონდა. ზოგადად, შშმ პირთა საკითხებთან დაკავშირებულ აქტივობებში არა შშმ პირების ჩართვა გამოწვევას წარმოადგენს.**

ქვემო ქართლში, ეთნიკური უმცირესობით კომპაქტურად დასახლებულ მუნიციპალიტეტებში, მომსახურების მიმწოდებელ ორგანიზაციებში ორენოვანი სპეციალისტები მუშაობენ, რომლებიც მომსახურებას ქართულ და აზერბაიჯანულ ენაზე აწვდიან. რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მომსახურების მიწოდების მოთხოვნა სომხურ ენაზეც გაჩნდა.

„ჩვენ ორ ენოვანი სპეციალისტები გვყავს და სომხურენოვანი მოსახლეობიდან შემოვიდა მომართვა, რომ გადამზადება მოხდეს, დადგა ეს საჭიროება“ (შშმ პირთა ორგანიზაცია; აღმოსავლეთ საქართველო).

რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ ეთნიკური უმცირესობების **ენებზე სასწავლო მასალები ხელმიუწვდომელია, რაც აფერხებს დადებითი შედეგის მიღებას. მომსახურების მიმწოდებლებმა კონკრეტული სპეციალობები დაასახელეს, რომლებზეც ამჟამად მოთხოვნა არსებობს. ეს სპეციალობებია - ფსიქოლოგი, ქცევითი თერაპევტი, იურისტი, კომუნიკაციების სპეციალისტი.** აუცილებელია, რომ სპეციალისტს ტრენინგი ჰქონდეს გავლილი, რათა ჯანდაცვის სამინისტრომ ის დაარეგისტრიროს. ტრენინგის ხარჯის

გაღება კი ორგანიზაციას უწევს, რომელიც თბილისში ტარდება და დამატებით განთავსებისა და კვების ხარჯების უზრუნველყოფასაც საჭიროებს - *,, როდესაც ხარისხის მონიტორინგზე ვსაუბრობთ, სახელმწიფოს მხარდაჭერა უნდა იყოს სწავლებაშიც'' (შშმ პირთა ორგანიზაცია; აღმოსავლეთ საქართველო).*

ორგანიზაციები სხვადსხვა აქტივობის განხორციელებისას მოხალისეთა ჯგუფს აქტიურად იყენებენ. ორგანიზაციების ნაწილი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტუდენტებთან აქტიურად თანამშრომლობს. მოხალისეობრივ აქტივობებში სტუდენტების გარდა, სკოლის უფროსი კლასელებიც ერთვებიან. **მოხალისეთა შერჩევისას აუცილებელია მსურველთა ინტერესების გათვალისწინება და მათი შესაბამის აქტივობებში ჩართვა.**

> *,, როდესაც მოხალისე მოგვმართავს, ვცდილობთ გავიგოთ მისი ინტერესი, თუ ის ფსიქოლოგიის სპეციალობის სტუდენტია და სურს გამოცდილების მიღება, მაშინ მას ვაბამთ ფსიქოლოგს, თუ სპეც მასწავლებელია, მასწავლებელს ვამაგრებთ. სოციალურ მუშაკებს ძალიან კარგად ვიყენებთ მშობლების გამოკითხვის დროს'' (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია; აღმოსავლეთ საქართველო).*

ორგანიზაციები მოხალისეთა ჯგუფებს აქტიურად იყენებენ ინფორმაციის გასავრცელებლად და შეხვედრების ორგანიზებისას. **მოხალისეთა გრძელვადიანად დაინტერესება რთულია, რადგან მხოლოდ ტექნიკური სახის საქმიანობაში ჩართვა, გარკვეული პერიოდის შემდეგ, მათთვის უინტერესო ხდება.** ამიტომ, უმჯობესია, რომ მოხალისეთა ჩართვა შინაარსობრივ ნაწილში მოხდეს. თუმცა, ასეთ დროს, რესურსის დახარჯვაა საჭირო, რაც, როგორც წესი, ორგანიზაციას ნაკლებად გააჩნია - *,, თუკი მოხალისე ძირითად საქმიანობაში გინდა ჩართო, მაშინ უნდა მოისვა გვერდით, ასწავლო ყველაფერი, რასაც ჩვენი დროის გამოყოფა სჭირდება და ზოგჯერ ვერ ვახერხებთ. დროებით მოსული ადამიანისთვის, რომელიც ცოტა ხანში ხელიდან გამოგეცლება, ჩვენი დროითი რესურსი გვენანება ხოლმე'' (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველოს).*

რესპონდენტების ერთი ნაწილის დაკვირვებით, ბოლო პერიოდში მოხალისეთა მოძიება გართულდა, ამის მიზეზი ისაა, რომ არსებული სოციალური და ეკონომიკური პრობლემების გათვალისწინებით, სულ უფრო ნაკლებ ადამიანს სურს დროის და ენერგიის მოხალისეობრივ აქტივობებში დახარჯოს.

> *,, ხშირად ვამბობ ხოლმე, სიტყვა მოხალისე ხალისთან არის დაკავშირებული და არც ახალგაზრდას, არც დიდს, რომელიც ფიქრობს თავის გაჭირვებულ*

სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე, დიდი ხალისი არ აქვს იმუშაოს უფასოდ“ (შშმ პირთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო)

დონორ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის გამოცდილება

როგორც კვლევის შედეგად გამოვლინდა, ახალბედა ორგანიზაციისთვის მნიშვნელოვან სირთულეს დაფინანსების მოპოვება წარმოადგენს. როგორც წესი, დონორი ორგანიზაციები კონკურსის გამოცხადებისას მსგავსი პროექტების გამოცდილების ქონას ითხოვენ, რაც, რასაკვირველია, ახალბედა ორგანიზაციას არ გააჩნია. რესპონდენტებმა კონკრეტული დონორი ორგანიზაციები დაასახელეს, რომლებთან თანამშრომლობამაც ხელი შეუწყო ახალბედა ორგანიზაციების განვითარებას. ესენია - *შვედური ორგანიზაცია „კვინა ტილ კვინა“, „ქალთა ფონდი“, „People in need”, „კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის“, „საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი (GCRDG) და „ღია საზოგადოების ფონდი“.* რესპონდენტების შეფასებით, ზემოთ ჩამოთვლილი ორგანიზაციები კონკურსის გამოცხადებისას ითვალისწინებენ ახალბედა ორგანიზაციების შესაძლებლობებს (გამოცდილება, რესურსები და ა.შ.). გამარჯვებულ ორგანიზაციებს შესაძლებლობას აძლევენ საჭიროების შემთხვევაში ცვლილებები შეიტანონ პროექტში. ამავდროულად, ორგანიზაციული საჭიროებებიდან გამომდინარე, უზრუნველყოფენ თანამშრომელთა გადამზადებას. **რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ უპირატესობა ისეთ ახალბედა ორგანიზაციებს ენიჭება, რომელთა საქმიანობაც 1) დავიწროებულია 2) თემის საჭიროებებს პასუხობს და 3) სიახლეს წარმოადგენს კონკრეტულ გეოგრაფიულ ტერიტორიაზე.** მაგალითად, ასეთია, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი შშმ პირები, ასევე, ფსიქო-სოციალური და ინტელექტუალური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, შშმ ქალები, რომლებსაც სპეციფიკური საჭიროებები აქვთ ჯანდაცვის და დამოუკიდებელი ცხოვრების მოპოვების თვალსაზრისით.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა საქართველოში მოქმედი მსხვილი დონორი ორგანიზაციები - USAID-ის, ევროკავშირი და სიდა, რომლებიც მნიშვნელოვან ფინანსურ რესურსს ხარჯავენ საქართველოში შშმ პირთა მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად. რესპონდენტებმა იმ სირთულეებზე გაამახვილეს ყურადღება, რომლებსაც საერთაშორისო და ადგილობრივი დონორ ორგანიზაციებთან ურთიერთობისას აწყდებიან:

1. **დონორების შშმ პირთა საკითხების მიმართ ნაკლები ინტერესი;** განსაკუთრებით ისეთი ჯგუფების მიმართ, როგორებიცაა - ფსიქო-სოციალური საჭიროებების მქონე პირები, შშმ ქალები - „ერთ-ერთმა ორგანიზაციამ *გამოაცხადა ქალთა საკითხებზე საპროექტო წინადადება. შევიტანეთ ქალთა საკითხებზე. ჩვენი წინადადება და არც*

განიხილეს და მივიღე ასეთი პასუხი, რომ ჩვენთვის პრიორიტეტი შშმ პირები არ არიან-ო. რა თქმა უნდა, მივწერე პასუხი, რომ ჯერ ერთი, ეს ორგანიზაცია არის ქალთა ორგანიზაცია, მეორეც, ქალად არ მიიჩნევდნენ შშმ ქალს? "(შშმ პირთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).

2. **ადგილობრივი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ნაკლები ინტერესი შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხების მიმართ;** თუ საგრანტო კონკურსები კონკრეტულად შშმ თემზე არაა ფოკუსირებული, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები შშმ საკითხებს საკუთარი ინიციატივით არ ითვალისწინებენ, მხოლოდ მაშინ იღებენ მხედველობაში, როცა კონკურსის ერთ-ერთ პირობას შშმ საკითხები და თემის ჩართვა/მოცვა წარმოადგენს - *„თუ სჭირდება და დონორი ითხოვს, რომ დამატებით შშმ პირები ჩართო, მაშინ გვაკითხავენ, თუ არადა, არავის ახსოვს" (შშმ პირთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო);*

3. **დამწყები სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მხარდაჭერის და გაძლიერების ნაკლებად პრიორიტეტულობა;** როგორც დამწყები ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, პირველი გრანტის მოპოვება იმდენად რთულია, რომ თვეების განმავლობაში ენთუზიაზმის საფუძველზე მუშაობენ;

4. რესპონდენტების მცირე ნაწილის ცნობით, **დონორ ორგანიზაციებს ე.წ. „გამორჩეული" ორგანიზაციების ნუსხა აქვთ, რომლებთანაც ამჯობინებენ თანამშრომლობას** - *„ძირითადად სულ ერთი და იგივე ორგანიზაციებს აფინანსებენ და ეს გამოწვევაა რეალურად ჩვენნაირი პატარა ორგანიზაციისთვის, რომ არ ჩაგვყლაპონ" (შშმ პირთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო);*

5. **დონორების მიდგომა, რომლის თანახმადაც რეგიონული ორგანიზაციის ნაცვლად, ცენტრში (თბილისში) მოქმედი ორგანიზაციების დაფინანსებას ამჯობინებენ** - *„ცენტრიდან იმდენი რესურსი არ მოდის რეგიონში, რამდენიც უნდა მოდიოდეს და ეს ძალიან სამწუხაროა. მიმაჩნია, რომ თბილისის ორგანიზაციას არ უნდა მისცენ რეგიონის გრანტი, როცა ადგილზე ვართ მინიმუმ 3 ძლიერი ორგანიზაცია შშმ საკითხებზე მომუშავე" (შშმ პირთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო);*

ორგანიზაციების საქმიანობის გავლენის შეფასება

რესპონდენტებმა საკუთარი ორგანიზაციის გავლენაზე საუბრისას აღნიშნეს, რომ, როგორც თემში, ისე ზოგადად მოსახლეობაში შშმ თემის მიმართ დამოკიდებულებები და ცნობიერება უკეთესობისკენ შეცვალეს. აგრეთვე, მათი საქმიანობის შედეგად, შშმ პირთა ხილვადობა გაიზარდა, შშმ თემი გააქტიურდა, განათლების მიღება და დასაქმება შედარებით ხელმისაწვდომი გახდა; ინფორმირებულობა გაიზარდა მათი უფლებების,

არსებული მომსახურებების და ა.შ. შესახებ; ორგანიზაციების ძალისხმევით დღის წესრიგში შშმ საკითხები წინ წამოიწია, შემუშავდა და დაიხვეწა კანონმდებლობა, შშმ პირთათვის (განსაკუთრებით ბავშვებისთვის) სხვადასხვა მომსახურებები გაჩნდა. თუმცა, **როგორც რესპონდენტები აღნიშნავენ, პრობლემას ორგანიზაციის მიერ განხორციელებული ღონისძიებების მცირე მასშტაბი წარმოადგენს. კერძოდ, ორგანიზაციები სხვადასხვა მიზნობრივი ქვეჯგუფების (მაგ: შშმ ქალები; ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი და სოფლად მცხოვრები შშმ პირები, ფსიქო-სოციალური და ინტელექტუალური შშმ პირები და ა.შ.) საკმარისად მოცვას ვერ ახერხებენ.** ორგანიზაციების გავლენის ინდიკატორს სხვადასხვა სამთავრობო და მუნიციპალიტეტთან არსებული კომისიების წევრობა და საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების მიერ ორგანიზებულ შეხვედრებში მონაწილეობა/კონსულტირება წარმოადგენს. უფლებადამცველი ორგანიზაციები აქტიურად მონაწილეობენ როგორც ცენტრალურ, ისე მუნიციპალურ დონეზე შექმნილ კომისიებსა და საბჭოებში.

> *„მნიშვნელოვანი მიღწევაა ის, რომ ბევრ სახელმწიფო დონეზე შექმნილ კომიტეტში ვართ შესულები. შეიძლება ითქვას, რომ ჩვენი ორგანიზაცია არის ერთადერთი ამ ტიპისა, კომიტეტებში“ (ფსიქო-სოციალური საჭიროებების მქონე პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველოს)*

აღსანიშნავია, რომ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციებს საკუთარი საქმიანობის გავლენა არ შეუფასებიათ. გამოცდილი ორგანიზაციების ინტერესია, რომ მათი გავლენა, როგორ მიკრო (ადგილობრივ, ისე მაკრო (რეგიონის/ქვეყნის) მასშტაბით იქნეს შესწავლილი, თუმცა ორგანიზაციის გავლენის შეფასება არსებული მცირე ფინანსური და ადამიანური რესურსის გამო, შეუძლებლად მიაჩნიათ.

ადგილობრივ და ცენტრალურ ხელისუფლებასთან თანამშრომლობა

ორგანიზაციებს მჭიდრო კომუნიკაცია და თანამშრომლობა აქვთ მუნიციპალურ ორგანოებთან და ცენტრალურ ხელისულფების უწყებებთან, როგორებიცაა, მაგალითად, ჯანდაცვისა და განათლების სამინისტროები. ორგანიზაციების ნაწილი ჯანდაცვის სამინისტროს პროგრამების მომსახურების მიმწოდებლები არიან. საქართველოს მეცნიერებისა და განათლების სამინისტროსთან ურთიერთობა ინკლუზიური განათლების მიმართულებით თანამშრომლობას ითვალისწინებს, რაშიც, ძირითადად, საგანმანათლებლო რესურსების შემუშავებაში ჩართულობას მოიაზრებს. საგულისხმოა, რომ **კვლევისთვის შერჩეული რეგიონული ორგანიზაციების უმრავლესობას, ცენტრალურ ხელისუფლებასთან თანამშრომლობის გამოცდილება ნაკლებად აქვს.** მხოლოდ მცირე ნაწილს მიუღია ცენტრალური ხელისუფლების მიერ ორგანიზებულ

ღონისძიებებში მონაწილეობა, რომლებიც ძირითადად საინფორმაციო ხასიათის იყო. გამოკითხვაში მონაწილე ერთ-ერთი რესპონდენტი შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე სახელმწიფო საკოორდინაციო საბჭოს წევრია. საბჭოში მუშაობა მნიშვნელოვანი იმ თვალსაზრისით აღმოჩნდა, რომ საბჭომ ინტელექტუალური და ფსიქო-სოციალური შეზღუდული შესაძლებლობა ერთმანეთისგან გამიჯნა, რადგან ამ ორ ჯგუფს სხვადსხვა საჭიროება და შესაბამისად სხვადასხვა მომსახურება ესაჭიროებათ. თუმცა, **რესპონდენტებმა უკმაყოფილება გამოთქვეს იმის გამო, რომ საკოორდინაციო საბჭო პასიურია და იშვიათად იკრიბება.** რესპონდენტის შეფასებით, ჯანდაცვის სამინისტროში არსებული ოთხი კომიტეტი, რომელიც - 1) დეინსტიტუციონალიზაციაზე, 2) ბიო-ფსიქო-სოციალურ შეფასებაზე, 3) ახალი მომსახურების განვითარებასა და 4) მუნიციპალური მომსახურების განვითარებაზე მუშაობს - აქტიური და ქმედითია.

> *„ეს უწყებები ქმნიან სხვადასხვა ინსტრუქციებს, სტრატეგიულ გეგმას, პირადი ასისტირების სტანდარტი შექმნეს, ასევე ბიო-ფსიქო-სოციალურ შეფასების ინსტრუმენტი, კითხვარები. ხდება ბენეფიციარების გამოკითხვა და შეჯამება. გამჭვირვალე პროცესია და იმის თქმა, რომ არ მუშაობს, არ შემიძლია“ შშმ პირთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველოს).*

ორგანიზაციებს მუნიციპალურ ორგანოებთან თანამშრომლობის სხვადასხვანაირი გამოცდილება აქვთ. კერძოდ, **მუნიციპალიტეტებთან არსებობს თანამშრომლობის როგორც პოზიტიური, ისე ნეგატიური გამოცდილებები.** პოზიტიურ გამოცდილებაში მოიაზრება მუნიციპალური ორგანოების ინტერესის ქონა შშმ პირთა საკითხების მიმართ, საკუთარი ვალდებულებებისა და პასუხისმგებლობის კარგად გააზრება, თემის საჭიროებების მოსმენა და შესაძლებლობის ფარგლებში მათი გათვალისწინება. შესაბამისად, თანამშრომლობის უარყოფით გამოცდილებაში ინტერესის ნაკლებობა, არაინფორმირებულობა და შშმ პირთა საჭიროებების გაუთვალისწინებლობა მოიაზრება.

> *„2 თვის წინ მქონდა შეხვედრა ქუთაისის გენდერული თანასწორობის საბჭოსთან. შეხვედრისთვის რომ მივმართეთ, ჩანიშნეს საბჭოს შეხვედრა, სადაც დღის წესრიგში ჯერ ჩვენთან შეხვედრა ჩასვეს და შემდეგ თვითონ გენდერული თანასწორობის საბჭოს სამოქმედო გეგმის განხილვა. ჩვენ მოგვეცა დასწრების და განხილვაში მონაწილეობის საშუალება. საპირისპირო გამოცდილება მაქვს ლაგოდეხის მუნიციპალიტეტთან, როდესაც გენდერული თანასწორობის საბჭოს შეხვედრაზე, დისკუსიის დროს, მერი მიუბრუნდა გენდერული თანასწორობის საბჭოს ერთ-ერთ წევრს და უთხრა - შშმ ქალის არჩევაც თუ იყო საჭირო, ამ გენდერული თანასწორობის საბჭოში, ვერ მითხარით და ავირჩევდიო?“ (შშმ ქალთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელს საქართველოს)*

მუნიციპალური ორგანოები ადვოკატირების შედეგს ნათლად ხედავენ მაშინ, როდესაც ახლად შემუშავებული პროგრამის ბენეფიციარი კმაყოფილია.

ორგანიზაციებთან თანამშრომლობისას განმსაზღვრელია მუნიციპალიტეტის მერის პოზიცია არასამთავრობო სექტორის მიმართ. რესპონდენტების ერთი ნაწილის შეფასებით, **ზოგიერთი მუნიციპალური ორგანოს წარმომადგენელი არასამთავრობო სექტორს ოპოზიციურ ორგანიზაციად აღიქვამს, რაც მცდარია** - *,, რადგან კრიტიკული ხარ, ჰგონიათ, რომ ოპოზიციას წარმოადგენ, ამ დამოკიდებულებების ცვლილებაზეა სამუშაო'' (შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია; დასავლეთს საქართველო).*

როგორც კვლევის შედეგების მიხედვით გამოიკვეთა, **მუნიციპალურ ორგანოებთან ურთიერთობისას სირთულეს შშმ თემის საჭიროებებში მათი დარწმუნება წარმოადგენს.** მაგალითად, დაუნის სინდრომის ასოციაცია, ორგანიზაციისთვის საოფისე ფართის გამოყოფის მიზნით, თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიასთან წლების განმავლობაში აწარმოებდა მოლაპარაკებას - *,, მოლაპარაკება დავიწყეთ დავით ნარმანიას მერობის დროს და კახა კალაძის დროს გადმოგვეცა შავი კარკასი, ძლივს დავარწმუნეთ, თუ რაში გვჭირდებოდა ფართი'' (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელს საქართველოს).* სწორედ ფართის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით არის ორგანიზაციების მუნიციპალიტეტებთან თანამშრომლობის გამოცდილება სასარგებლო.
როგორც უკვე აღინიშნა, ორგანიზაციებსა და მუნიციპალურ ორგანოებს შორის თანამშრომლობის როგორც კარგი, ისე ცუდი პრაქტიკები არსებობს. მაგალითად, კარგი პრაქტიკის ნაწილია სოციალური და ჯანდაცვის პროგრამების შემუშავებაში ორგანიზაციების მონაწილეობა. ასევე, ადვოკატირება როგორც ინდივიდუალურ ე.წ. ,,ქეისებზე'', ისე სისტემურ დონეზე. თუმცა, როგორც ერთ-ერთმა რესპონდენტმა განაცხადა - *,, სისტემური ადვოკატირების პროცესში გვაქვს გარკვეული წინააღმდეგობებიც. ნების არ არსებობა. გვიწევს დამატებითი დასაბუთებები და ა.შ. რაც დიდ ძალისხმევას მოითხოვს'' (შშმ პირთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).* ცუდი პრაქტიკის ნაწილია შშმ პირთა საბჭოების უმოქმედობა, რომლებიც, როგორც წესი, მუნიციპალიტეტის თანამშრომლებით არის დაკომპლექტებული და შშმ თემის და მათი ოჯახის წევრთა ჩართულობა მინიმალურია. **პრობლემურია მერიის სხვადასხვა სამსახურებს შორის კოორდინაცია, რაც საბოლოო ჯამში უარყოფითად აისახება შშმ თემის ინტერესებზე** - *,, არის ისეთი საკითხები, როდესაც სხვადასხვა სამსახურის კოორდინირებული მუშაობის საჭიროება არის, მაგალითად, ინფრასტრუქტურის და სოციალური დაცვის სამსახურების, რომ სამუშაოს შესრულებისას შშმ პირთა ინტერესები გათვალისწინებული იქნეს, მაგრამ რადგან კოორდინაცია არ ვარგა, საქმე ფუჭდება'' (შშმ პირთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).* სწორედ ამიტომ, საჭიროა მუნიციპალური სამსახურების უფროსებთან მუდმივი კომუნიკაციის ქონა. რესპონდენტები ყურადღებას სოფლის რწმუნებულის საქმიანობის მნიშვნელობაზე

ამახვილებენ, რომელსაც ადგილობრივი თემის დონეზე მოსახლეობის, მათ შორის შშმ თემის საჭიროებებს კარგად ცოდნა ევალება.

> *„სოფლის რწმუნებულს სტატისტიკა უნდა ჰქონდეს სრული, უნდა იცოდეს მინიმუმ რამდენი შშმ პირი ცხოვრობს მის სოფელში. ასევე, ტრანსპორტის საკითხი მოგვარებული უნდა იყოს“ (შშმ ქალთა ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო)*

რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ **შშმ პირთა შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით, საზოგადოებრივი ორგანიზაციების ფინანსური და მატერიალური მხარდაჭერა, მუნიციპალურ ორგანოების პირდაპირი მოვალეობაა. ეს პასუხისმგებლობა მუნიციპალურ ორგანოებში დასაქმებულ გადაწყვეტილების მიმღებ პირებს გააზრებული არ აქვთ და ამდენად, კიდევ ერთი საკითხია, რისკენაც ორგანიზაციებმა ძალისხმევა უნდა მიმართონ.**

შშმ საკითხებზე მომუშავე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს შორის თანამშრომლობა

კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციები სხვადასხვა ადგილობრივი, თუ საერთაშორისო ქსელისა და კოალიციის წევრები არიან. ესენია: კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის (CIL), კავკასიის ზრუნვაზე ორიენტირებული ორგანიზაციების თანამშრომლობის ქსელი (CCC), კოალიცია მოძრაობა ცვლილებებისთვის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალთა ქსელი, Down Syndrome International და European Down Syndrome Association. რესპონდენტების შეფასებით, **კოალიციის/ქსელის წევრობა შემდეგი თვალსაზრისით არის სასარგებლო: ა) ახალი ცოდნის/ინფორმაციის მიღება ბ) სხვადასხვა აქტუალურ თემაზე ორგანიზებულ ტრენინგებში მონაწილეობის შესაძლებლობა გ) გამოცდილების ერთმანეთისთვის გაზიარება დ) დაფინანსების მიღების მეტი შესაძლებლობა ე) ერთობლივი აქტივობების განხორციელება ვ) მიზნობრივი ჯგუფების საჭიროების მიხედვით შესაბამის ორგანიზაციებში გადამისამართება ზ) აქტუალური საკითხების ერთიანი ძალისხმევით ადვოკატირება/ლობირება** - *„ფართო ასპარეზს ხსნის კოალიციური მუშაობა. ეს შეეხება უფრო სისტემური ცვლილებების მიმართულებით მუშაობას, ადვოკაიტრებად და ლობირებას“ (შშმ პირთა ორგანიზაცია, დასავლეთ საქართველო).* რესპონდენტების შეფასებით, ძლიერი კოალიციის წევრობა ახალბედა და გამოუცდელ ორგანიზაციას ანგარიშგასაწევად აქცევს, რადგან მას პროფესიონალი და გამოცდილი კადრებით დაკომპლექტებული ორგანიზაციები უმაგრებენ ზურგს. აგრეთვე, აღინიშნა, რომ ერთი და იგივე საკითხებზე სხვადასხვა მოსაზრების მოსმენა ძალზე სასარგებლოა. თუმცა, აღინიშნა ისიც, რომ ქსელური მუშაობა სირთულეებთანაა დაკავშირებული, რადგან ერთობლივი შეხვედრის ორგანიზება და გადაწყვეტილებების

მიღება რთულია - *„ქსელურ თანამშრომლობას უფრო მეტი კონსენსუსი სჭირდება“ (შშმ ქალთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელს საქართველოს).*

საერთაშორისო ასოციაციების წევრობა ორგანიზაციებისთვის შემდეგი თვალსაზრითაა სასარგებლო: ა) ე.წ. „მეილინგ ლისთში“ ყოფნა, რაც ყველა სიახლის შესახებ ინფორმაციის მიღებას გულისხმობს ბ) ახლად შემუშავებული გზამკვლევების გაცნობა; გ) კონფერენციებსა და კონგრესებში მოწვევა და მათში მონაწილეობა - *„ვცდილობთ მივიღოთ მონაწილეობა, ვისაუბროთ ჩვენი ქვეყნის სახელით არსებული მდგომარეობის შესახებ“ (დაუნის სინდრომის ასოციაცია).*

რესპონდენტების ერთი ნაწილის შეფასებით, სარგებელი („ბენეფიტი“) ქსელის/კოალიციის წევრ ორგანიზაციებზე მეტ-ნაკლებად თანაბრად უნდა ნაწილდებოდეს, რაც ამჟამად არ ხდება - *„დიდი გრანტის მოპოვების დროს არ ხდება პატარა ორგანიზაციების გათვალისწინება“ (შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია).* აღინიშნა, რომ **ორგანიზაციები ერთმანეთს კონკურენტებად აღიქვამენ და ამდენად თანამშრომლობის და ერთობლივი პროექტების მომზადების მზაობა ნაკლებია** - *„მიმართვები ჩვენ ხშირად გვაქვს, მაგრამ რატომღაც ისინი არ ცდილობენ, რომ გავაკეთოთ ერთობლივი პროექტები. ამის მიზეზი შესაძლოა ის იყოს, რომ დამოუკიდებლად სურთ მოიპოვონ დაფინანსება“ (შშმ ქალთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველოს).* ერთ-ერთმა რესპონდენტმა გამოთქვა უკმაყოფილება იმის გამო, რომ ადამიანის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციები შშმ პირთა ორგანიზაციებს კვალიფიციურად არ მიიჩნევენ. რესპონდენტმა კონკრეტული მაგალითის დასახელებისგან თავი შეიკავა.

რესპონდენტები ერთმანეთთან უფრო მჭიდრო კომუნიკაციის ქონას ისურვებდნენ, მაგალითად, ინფორმაციის/გამოცდილების გაზიარებას, ერთობლივი აქტივობების დაგეგმვასა და განხორციელებას. **ქსელური/კოალიციური საქმიანობა ქმედითი იქნება, თუ ქოლგა ორგანიზაცია გადაწყვეტილებებს წევრი ორგანიზაციების ჩართულობით მიიღებს; როცა ყველა წევრ ორგანიზაციას ინფორმაცია ექნება მიმდინარე პროექტების და შესაძლო შეთავაზებების შესახებ** - *„ამ კომუნიკაციის გარეშე, წევრობა ფორმალობაა“ (შშმ პირთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველოს).* ასევე, აღინიშნა, რომ **კოალიციურ საქმიანობაში ყველა შეზღუდვის მქონე პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების ჩართულობა უზრუნველყოფილი უნდა იყოს** - *„ფსიქო-სოციალური საჭიროების მქონე პირები ყველზე მეტნი ვართ და ამიტომ კოალიციაში ჩვენი ხმა უნდა იყოს ანგარიშგასაწევი“ (შშმ პირთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველოს).*

ორგანიზაციების ამჟამინდელი საჭიროებები

ფოკუს ჯგუფების მონაწილეებს, დისკუსიის ბოლოს, ეთხოვათ, რომ შეეჯამებინათ ორგანიზაციების ძირითადი საჭიროებები. აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ

რესპონდენტები პასუხების გაცემისას, ზოგიერთ შემთხვევაში, შშმ თემის და ორგანიზაციის საჭიროებებს აიგივებდნენ - იმ საჭიროებებზე საუბრობდნენ, რომლებიც შშმ თემს აქვს და არა ორგანიზაციას. ეს განსაკუთრებით თვალსაჩინო იყო შშმ პირთა და მშობელთა ორგანიზაციების ხელმძღვანელებთან ჯგუფური ინტერვიუების დროს. რესპონდენტებმა ორგანიზაციების ამჟამად არსებული შემდეგი საჭიროებები, გამოწვევები და ბარიერები დაასახელეს:

1) **ტრასპორტირების პრობლემა;** ტრანსპორტირების უზრუნველყოფა მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს როგორც მომსახურების მიმწოდებლებისთვის (ბენეფიციარებისთვის საჭირო მომსახურების მიწოდების მიზნით), ისე უფლებადამცველი ორგანიზაციებისთვის (მაგ: მუნიციპალიტეტებში/სოფლებში შეხვედრების/ტრენინგების ორგანიზების დროს და ა.შ.). აუცილებელია, რომ ტრანსპორტი შშმ პირთათვის იყოს ადაპტირებული. რაც შეეხება მომსახურებას, არსებული ჯანდაცვის და სოციალური დაცვის სახელმწიფო პროგრამებით ტრანსპორტირების თანხა გათვალისწინებულია, თუმცა, არასაკმარისია;

2) **შშმ პირთა გამოვლენა და აღრიცხვა მუნიციპალიტეტების მასშტაბით;** ორგანიზაციებისთვის მუნიციპალიტეტებში შშმ თემის გამოვლენა სირთულეს წარმოადგენს. მუნიციპალიტეტის მიერ რეესტრის შექმნის შემთხვევაში, ორგანიზაციებს ბევრად გაუადვილდებოდათ საკუთარი საქმიანობის უკეთ წარმართვა;

3) **შშმ თემში არსებული ნიჰილიზმი და ჩართულობის სირთულე;** ორგანიზაციებისთვის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი გამოწვევა შშმ პირების გააქტიურება და საკუთარი უფლებების დაცვაში მათი ჩართვაა. ბენეფიციარის როლიდან გამოსვლა და გააქტიურება მნიშვნელოვანია, რომ მხოლოდ დახმარების მიმღებებად არ იყვნენ აღქმულნი;

4) **საოფისე ფართის არქონა;** ეს საკითხი განსაკუთრებით ახალბედა ორგანიზაციებისთვის წარმოადგენს გამოწვევას, რადგან ოფისის შესაძენად/იჯარით ასაღებად შესაბამისი ფინანსები არ გააჩნიათ;

5) **ვებ-გვერდის შექმნის/მართვის და საზოგადოებასთან კომუნიკაციის საჭიროება;** პრობლემურია ორგანიზაციების ვებ-გვერდის მართვა და ტექნიკური საკითხების მოგვარება, რადგან შესაბამისი ცოდნა და კვალიფიკაცია თანამშრომლებს არ გააჩნიათ - *„ტექნიკური პერსონალი, ვინც პროგრამა გამართა, ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ აღარ გვიწევს მხარდაჭერას. რჩება პრობლემები, რომლებსაც ყოველთვის სჭირდება გასწორება. ტექნიკური დახმარება მუდმივად*

გვჭირდება. ამ ეტაპზე დაბლოკილია ორგანიზაციის ელექტრონული ფოსტა, რაც აფერხებს მუშაობას. ვისთანაც გვქონდა გაგზავნილი, მათ ვწერთ რომ პირად მეილზე მოგვწერონ, რაც ძალიან არასერიოზულია ჩვენი მხრიდან" (შშმ პირთა მშობელთა ორგანიზაცია; ფარავს მთელ საქართველოს). სოციალური მედიის მართვა და ორგანიზაციის საქმიანობის ფართო საზოგადოებისთვის გაცნობა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევად დასახელდა;

6) **ორგანიზაციის სტრატეგიის და სამოქმედო გეგმის შემუშავების საჭიროება;** ორგანიზაციები სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავებაში მხარდაჭერას საჭიროებენ, რადგან დამოუკიდებლად შემუშავების რესურსი (ცოდნა და კვალიფიკაცია) არ აქვთ;

7) **ორგანიზაციების ფინანსური მდგრადობის მოპოვება;** ფინანსური სტაბილურობის მოპოვება ორგანიზაციებისთვის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხია, რომ თანამშრომლებისთვის სტაბილური სამუშაო პირობების შექმნა, დამატებითი საჭიროებების უზრუნველყოფა (მაგ: გადამზადება, ოფისის ქირაობა, ინვენტარის შეძენა, გარემონტება და ა.შ), საქმიანობის არეალის გაფართოება და ორგანიზაციის მიზნების უკეთ შესრულება შეძლონ;

8) **კვალიფიციური კადრების დეფიციტი და თანამშრომლების გადამზადების სირთულე;** კვალიფიციური კადრების მოძიება ყველა ორგანიზაციისთვის გამოწვევას წარმოადგენს. ასევე, პრობლემურია კადრის გადამზადება, რადგან დამატებით ხარჯებთანაა დაკავშირებული - *„ერთი პედაგოგის გადამზადება ღირს 500 ლარი და მე როგორ უნდა მოვთხოვო თანამშრომელს გადამზადება, როდესაც ხელფასი აქვთ 200 ლარი" (შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაცია; დასავლეთ საქართველო).* მომსახურების მიმწოდებელ ორგანიზაციებს შემდეგი კადრები ესაჭიროებათ - ფსიქოლოგი, სპეც მასწავლებელი, ქცევითი თერაპევტი, ლოგოპედი. უფლებადამცველი ორგანიზაციები საჭიროებენ კვალიფიციურ იურისტებს. ყველა ტიპის ორგანიზაცია საჭიროებს IT და კომუნიკაციების სპეციალისტს;

9) **შშმ პირთა სათემო ორგანიზაციებს შორის ეფექტიანი თანამშრომლობის ხელშეწყობის საჭიროება;** საქმე ისაა, რომ რეგიონებში მოქმედი ორგანიზაციებს ერთმანეთთან მჭიდრო თანამშრომლობა არ აკავშირებთ, რადგან ზოგიერთ შემთხვევაში ორგანიზაციები გრანტის მოპოვების გამო, ერთმანეთს კონკურენტებად მოიაზრებენ. რესპონდენტების შეფასებით, სწორედ ეს დამოკიდებულებაა შესაცვლელი და თანამშრომლური ურთიერთობის ჩამოყალიბებაზეა სამუშაო;

10) **მონიტორინგისა და უკუკავშირის მექანიზმის შემუშავების საჭიროება;** არსებული პრაქტიკის მიხედვით, როგორც ბენეფიციარებისგან, ისე თანამშრომლებისგან უკუკავშირს არაფორმალური ხასიათი აქვს. ზოგიერთ შემთხვევაში პროექტის ფარგლებში ხდება მიღწეული შედეგების შეფასება, რასაც ფრაგმენტული ხასიათი აქვს; ამის გათვალისწინებით, ორგანიზაციები საჭიროებენ, როგორ მონიტორინგის უნარ-ჩვევების შესწავლას, ისე ინსტრუმენტების შემუშავებას, რომლებსაც საქმიანობის შეფასებისას გამოიყენებენ;

11) **ორგანიზაციების გავლენის შეფასების საჭიროება;** ორგანიზაციების საქმიანობის გავლენა თანამშრომლების პირად შთაბეჭდილებებს და გამოცდილებებს ეფუძნება და არა ემპირიას. კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ქვეყანაში შშმ საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების გავლენის შეფასების საჭიროება არსებობს, რომ ნათლად გამოჩნდეს მიღწევები და გამოწვევები.

უფლებები, რომელთა ადვოკატირების საჭიროება არსებობს

გამოკითხვის ინტერესს წარმოადგენდა იმ საკითხების გამოვლენა, რომელთა ადვოკატირების საჭიროებაც როგორც ადგილობრივ, ისე ცენტრალურ დონეზე არსებობს. კვლევის შედეგად შემდეგი საკითხები გამოვლინდა:

- **მუნიციპალიტეტის უფლებამოსილებასთან დაკავშირებული საკითხები**

1. მუნიციპალურ ბიუჯეტირების პროცესში შშმ თემის ჩართულობა და მათი ინტერესების გათვალისწინება;
2. მუნიციპალური ადაპტირებული საზოგადოებრივი ტრანსპორტის დანიშვნა (განსაკუთრებით სოფლებსა და ცენტრს შორის დამაკავშირებელი ტრანსპორტის დანიშვნა);
3. მუნიციპალურ ორგანოებში დასაქმებული პირების განათლება შშმ პირთა უფლებების შესახებ;
4. შშმ პირთა ახალდაფუძნებული ორგანიზაციების მხარდაჭერა (საოფისე ფართის გამოყოფა, მატერიალურ-ტექნიკური მხარდაჭერა და ა.შ.);
5. მუნიციპალიტეტთან არსებული საბჭოების (შშმ პირთა, გენდერული თანასწორობის და ა.შ.) ეფექტიანობის გაზრდა;
6. +18 ასაკის შშმ პირთათვის მუნიციპალური პროგრამის შემუშავება და დანერგვა;

- **ჯანდაცვა და სოციალური დაცვა**

7. მკვეთრად გამოხატული შშმ პირთათვის ბინაზე მოვლის პროგამების მუნიციპალიტეტებში დანერგვა;

8. ყველა შეზღუდვის მქონე შშმ პირებისთვის დამხმარე (მათ შორის ინოვაციური) საშუალებებით უზრუნველყოფა;
9. შშმ ქალებისთვის და გოგონებისთვის სპეციფიკური სამედიცინო საჭიროებების უზრუნველყოფა (მაგ: ადაპტირებული გინეკოლოგიური სავარძელი);
10. შშმ პირთათვის სტომატოლოგიური მომსახურების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა;
11. სქესობრივი და რეპროდუქციული ჯანმრთელობის უფლებების შესახებ როგორც სამედიცინო პერსონალის, ისე შშმ თემის ინფორმირება;
12. სახელმწიფო პროგრამებით არსებული ვაუჩერების ოდენობის გაზრდა ბენეფიციარებისთვის ხარისხიანი მომსახურების მიწოდების უზრუნველსაყოფად (მაგ; ტრანსპორტირება, კვალიფიციური სპეციალისტების დასაქმება და ა.შ.),

- **განათლება**

13. შშმ პირთათვის პროფესიული და უმაღლესი განათლების მიღების ხელშეწყობა;
14. შშმ პირთა საკითხებზე სამეცნიერო კონფერენციების ორგანიზება;
15. საგანმანათლებლო რესურსების მომზადება და მათი თარგმნა ეთნიკური უმცირესობების ენებზე (სომხურად და აზერბაიჯანულად);

- **სხვადასხვა**

16. შშმ საკითხების აქტუალიზაცია როგორც დონორ ორგანიზაციებთან, ისე სამთავრობო უწყებებთან;
17. მისაწვდომობის ეროვნული სტანდარტით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესრულებაზე მონიტორინგის განხორციელება;
18. შშმ პირთა და მშობელთა ორგანიზაციებისთვის საგადასახადო შეღავათების დაწესება; აგრეთვე, საგადასახადო შეღავათების დაწესება შშმ პირთა ორგანიზაციებისთვისაც;
19. შშმ პირთა ოჯახებისთვის სოციალურ და ეკონომიკური გასაძლიერებლად სახელმწიფო პროგრამის შემუშავება;
20. რეგიონული ორგანიზაციებს შორის თანამშრომლობის ხელშეწყობა და გაძლიერება.

კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის
COALITION FOR INDEPENDENT LIVING