

WOMEN IN TRANSPORT IN GEORGIA THE EXPERIENCE OF TBILISI MUNICIPAL TRANSPORT COMPANY

ქალები ტრანსპორტში
თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის გამოცდილება

EQUAL
OPPORTUNITIES
THE RIGHT WAY
FORWARD

თანაბარი
შესაძლებლობები
სწორი
განვითარებისთვის





Table of contents

Tbilisi.....	2
Tbilisi Transport Company (TTC).....	2
European Bank for Reconstruction and Development (EBRD).....	2
Equal Opportunities Project.....	3
Women's Empowerment Principles.....	4-17
The crown on the project.....	18



სარჩევი

თბილისი.....	2
თბილისის სატრანსპორტო კომპანია...2	
ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკი.....	2
პროექტი „თანაბარი შესაძლებლობები თბილისის სატრანსპორტო კომპანიაში“.....	3
ქალთა გაძლიერების პრინციპები...4-17	
პროექტის წარმატება.....	18

TBILISI

Founded in the 5th century, Tbilisi, the capital of Georgia, is located in the heart of the Caucasus on the crossroads between Asia and Europe. The city's turbulent history is reflected in the diversity of its people and in the uniqueness of its architecture. Tbilisi covers an area of 726 km² and currently boasts a population of approximately 1.7 million people.

TBILISI TRANSPORT COMPANY (TTC)

Tbilisi Transport Company (TTC) has been in operation since 1966 and provides public transport by means of buses, metro and cable cars, covering the entire city of Tbilisi, and joined Tbilisi's parking system with up to 32,000 parking places. The company, entirely owned by the municipality of Tbilisi, employs about 6492 people.

EUROPEAN BANK FOR RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT (EBRD)

In 2016, Tbilisi Transport Company purchased 143 new busses, commonly known as “blue busses”, with a loan of the European Bank for Reconstruction and Development (EBRD). The agreement between TTC and EBRD included a complementary project on promoting Equal Opportunities.

After a procurement procedure, a consortium consisting of AETS (France) and OQ Consulting (Netherlands) was selected to implement the TTC Bus-project on Equal Opportunities. This project was generously funded by the Government of Japan, through the Japan-EBRD Cooperation Fund (JECF).

თბილისი

თბილისი საქართველოს დედაქალაქია, რომელიც მეხუთე საუკუნეში დაარსდა და კავკასიის შუაგულში, აზიისა და ევროპის გასაყარზე მდებარეობს. მისი მღელვარე ისტორია მრავალფეროვან მოსახლეობასა და უნიკალურ არქიტექტურაშია ასახული. თბილისი 726 კვ² ფართობზეა განლაგებული და ამჟამად თითქმის 1.7 მილიონ მაცხოვრებელს ითვლის.

თბილისის სატრანსპორტო კომპანია

თბილისის სატრანსპორტო კომპანიას საფუძველი 1966 წლიდან ჩაეყარა და მართავს ქალაქის საზოგადოებრივი ტრანსპორტის (ავტობუსების, მეტროს, საბაგირო გზისა და პარკინგის) სისტემას. შპს თბილისის სატრანსპორტო კომპანია დაფუძნებულია ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის 100%-იანი მონაწილეობით. დღეისათვის კომპანიაში დასაქმებულია 6492 თანამშრომელი, რომელიც უწყვეტ რეჟიმში მუშაობს, რათა თბილისელებმა და დედაქალაქის სტუმრებმა მიიღონ მაღალი ხარისხის სატრანსპორტო მომსახურება, იმგზავრონ უსაფრთხოდ და კომფორტულად.

ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკი

2016 წელს საქართველოსა და ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკს (EBRD) შორის გაფორმებული სასესხო ხელშეკრულების, თბილისის ავტობუსების პროექტის ფარგლებში თბილისმა MAN-ის მარკის გარემოს მიმართ მეგობრული 143 ლურჯი ავტობუსი შეიძინა. ამავე პროექტის ფარგლებში დაიწყო „თანაბარი შესაძლებლობები თბილისის სატრანსპორტო კომპანიაში“ ინიციატივა, რომლის ფინანსური მხარდამჭერია იაპონიის მთავრობა, იაპონია-ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკის (EBRD) თანამშრომლობის ფონდი, ხოლო განმახორციელებელი - AETS (საფრანგეთი) და OQ Consulting (ჰოლანდია) კონსორციუმი.

EQUAL OPPORTUNITIES PROJECT

The Equal Opportunities project began in 2017 with a gender audit of TTC. Some of the issues identified by the project team included the poor awareness of health and safety issues, the aging of the predominantly male bus drivers, and the absence of an equal opportunities policy.

However, some positive elements were also identified, including the excellent employee database disaggregated by sex and age, and the gender-neutral wage policy.

Based on the recommendations of this audit, an Equal Opportunities Action Plan was designed following the Women's Empowerment Principles that are promoted by UN-Women. The plan was thoroughly discussed with TTC staff and directors until full consensus was reached regarding the specific objectives and target set for the action plan.



"When this project was announced I was very motivated to participate. I immediately applied for this opportunity."

პროექტი „თანაბარი შესაძლებლობები თბილისის სატრანსპორტო კომპანიაში“

„თანაბარი შესაძლებლობები თბილისის სატრანსპორტო კომპანიაში“ 2017 წელს დაიწყო. გენდერული შეფასების შედეგად რამდენიმე საყურადღებო საკითხი გამოიკვეთა, მათ შორის პროფესიული ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების შესახებ ნაკლები ინფორმირებულობა, თანაბარი შესაძლებლობის პოლიტიკის არარსებობა, ასაკოვანი მამაკაცი ავტობუსის მძღოლების მაღალი მაჩვენებელი. გარდა ამისა, დადებითი მხარეებიც გამოვლინდა: კომპანიას გააჩნდა სქესისა და ასაკის მიხედვით დაყოფილი დასაქმებულთა სტატისტიკური მონაცემები და გენდერულად ნეიტრალური სახელფასო პოლიტიკა.

გენდერული აუდიტის რეკომენდაციების მიხედვით შემუშავდა თანაბარი შესაძლებლობების სამოქმედო გეგმა, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ მხარდაჭერილი ქალთა გაძლიერების პრინციპების გათვალისწინებით. სამოქმედო გეგმის კონკრეტული მიზნები და ამოცანები შემუშავდა თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის დირექტორატთან და თანამშრომლებთან შეთანხმებით.



„როცა ეს შესაძლებლობა გამოცხადდა, ძალიან მომინდა მონაწილეობის მიღება. დაუფიქრებლად შევიტანე განაცხადი“




WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Principle 1: Establish high-level corporate leadership for gender equality

Almost all TTC Directors participated in a strategic workshop on Equal Opportunities in October 2018 (see picture), where UN-Women was invited to explain the Women's Empowerment Principles. Directors of TTC always made time for briefings and meetings during each mission carried out by international consultants.

TTC's financial director and the coordinator of donor-projects have been very active in branding TTC as an Equal Opportunities Company in the media, including television, radio, and social media.



"The driver's
training
surpassed all my
expectations!"



ქალთა გაძლიერების პრინციპები

პრინციპი 1:

ძლიერი კორპორაციული მმართველობის ჩამოყალიბება გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად

კომპანიის დირექტორები აქტიურად იყვნენ ჩართულნი საერთაშორისო კონსულტანტების მიერ ინიცირებულ ყველა პროცესში. თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის თითქმის ყველა დირექტორმა მიიღო მონაწილეობა თანაბარი შესაძლებლობების სტრატეგიულ სამუშაო შეხვედრაში (2018 წლის ოქტომბერი), რომლის მიზანიც ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხილვა იყო.

თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის ფინანსური დირექტორი და დონორ ორგანიზაციებთან ურთიერთობის მენეჯერი აქტიურად წარადგენდნენ კომპანიის საქმიანობას ტელევიზიის, რადიოსა და სოციალური მედიის საშუალებით.

„მძღოლების
სწავლებამ ყველა
მოლოდინს
გადააჭარბა“



As a result, after only two years almost 90% of TTC employees know what is meant by Equal Opportunities, and are aware that TTC has an Equal Opportunities Action Plan. This is shown in the following graph, reflecting the answers received from 1,209 respondents (77,8% men and 22,2% women) in response to a survey among TTC employees, which took place in April 2019.

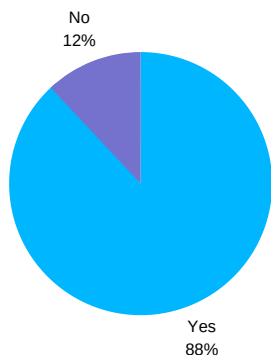
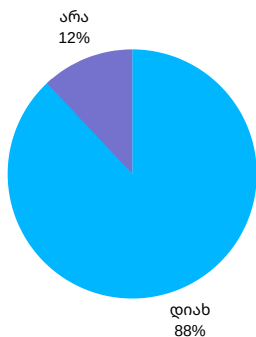


Fig. 1. Percentage of TTC employees aware of Equal Opportunities strategy (Survey, April 2019)





პროექტის დაწყებიდან ორი წლის შემდეგ, თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის თანამშრომლების 90% იცის რას ნიშნავს თანაბარი შესაძლებლობები და რომ კომპანიას აქვს თანაბარი შესაძლებლობების სამოქმედო გეგმა. ქვემოთ მოცემულია კვლევის შედეგები, რომელიც 2019 წლის აპრილში ჩატარდა და გამოიკითხა თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის 1,200 თანამშრომელი (77,8% მამაკაცი და 22,2% ქალი).



სურათი 1: კომპანიის თანამშრომლებისთვის ცნობილია თანაბარი შესაძლებლობების სტრატეგიის შესახებ

წყარო: კომპანიის თანამშრომლების კვლევა, 2019 წლის აპრილი



Principle 2: Treat all women and men fairly at work – respect and support human rights and non-discrimination

TTC has a good database of gender- and age-specific statistical data in place that allows for the identification of gender gaps.

TTC's Human Resources Department received capacity building on gender-proofing in job descriptions and recruitment. This is a check carried out to avoid any potential gender discrimination in human resource management, and to promote gender equality. A special tool with a checklist for gender-proofing has been developed for TTC and the TTC's HR Department knows how to use it for recruitment and selection of employees. All new job descriptions include at least TTC's Equal Opportunities Statement and a sentence to encourage the underrepresented sex to apply for the job. In the near future, this HR-Policy should lead to more gender balance at TTC.



პრინციპი 2:

თითოეული ქალისა და მამაკაცისადმი სამართლიანი დამოკიდებულება სამსახურში-ადამიანის უფლებების დაცვისა და არადიკსრიმინაციული მიდგომის პატივისცემა და მხარდაჭერა

დასაქმებულთა სტატისტიკური მონაცემები მიუთითებდა კომპანიაში არსებულ გენდერულ დისბალანსზე. გენდერულად გამართული სამუშაო აღწერილობისა და დასაქმების ტრენინგების მეშვეობით გაძლიერდა კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის შესაძლებლობები, რათა ადამიანური რესურსების მართვისას თავიდან იქნას აცილებული შესაძლო გენდერული დისკრიმინაცია.

თბილისის სატრანსპორტო კომპანიისთვის შეიქმნა ინსტრუმენტი, გენდერულად გამართვის აუცილებელი მოთხოვნების გათვალისწინებით, ხოლო ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური მას თანამშრომლების შერჩევისა და დასაქმებისას იყენებს. ყველა ახალი სამუშაო აღწერილობა მოიცავს თანაბარი შესაძლებლობების განაცხადს და ტექსტს, რომელიც ორივე სქესის ადამიანების თანაბრად წაახალისებს.



Regarding the bus drivers, the project has made considerable advances. When the project started, there was only one woman bus driver, now there are 21.

During interviews and meetings held with the newly appointed women bus drivers, they expressed being treated in a respectful way by other members of TTC:

“The relationships with the supervisors are super! All problems related to the bus are being solved immediately. We, the women, are in a fortunate position. The attitude of our male colleagues towards us is very respectful. At the beginning they were sceptical about us as drivers, but now many men drivers want to work with the women drivers...”

(Interview with women bus driver; EBRD-project report, June 2019).



უახლოეს მომავალში ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა კომპანიაში უკეთეს გენდერულ ბალანსს უზრუნველყოფს.

პროექტის ფარგლებში მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადაიდგა ავტობუსის მძღოლებთან დაკავშირებით. პროექტის დაწყებისას კომპანიაში მხოლოდ ერთი ქალი მძღოლი იყო დასაქმებული, ამჟამად კი მათი რაოდენობა ოცდაერთამდე გაიზარდა. ახლადდანიშნული ავტობუსის მძღოლი ქალები კოლეგებისგან პატივისცემას გრძნობენ.

„უფროსების დამოკიდებულება ჩვენს მიმართ არაჩვეულებრივია! მანქანას თუ რაზე უჭირს, ყველაფერი მაშინვე კეთდება ჩვენთვის. რაღაცნაირად პრივილიგირებულები ვართ ჩვენ, ქალები... თანამშრომელი მამაკაცები პატივისცემით გვეპყრობიან. თავიდან ცოტა თავს იკავებდნენ, მაგრამ ახლა უნდათ ქალებთან ერთ ცვლაში მუშაობა, გვთავაზობენ მოდი, ჩემს ცვლაში იყავი, რა...“

(ინტერვიუ ქალ მძღოლებთან, პროექტის ანგარიში, 2019 წლის ივნისი).



Principle 3:

Ensure the health, safety and well-being of all women and men workers

The gender audit (March 2017) implemented at the beginning of the project reported on the low awareness of Health & Safety (H&S) among TTC employees. Two years later, this situation has changed. The survey conducted in April 2019 shows that more than 95% of employees have been informed by TTC about the H&S rules, as shown in fig. 2.

Despite good information provided by TTC about H&S, there are still employees who violate the rules. According to the survey responses, about 10% of the employees have violated these rules in the past year, as shown in figure 3.

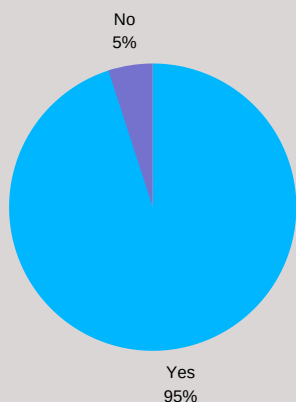


Fig. 2. TTC has informed me (employee) about Health and Safety Rules (Survey 2019)

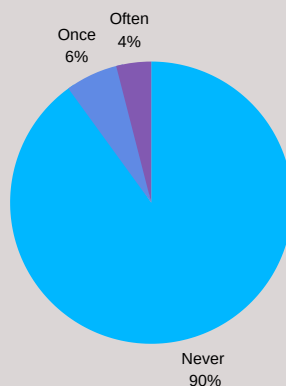


Fig.3. Percentage of employees who violated H&S-rules in the past year (Survey 2019)

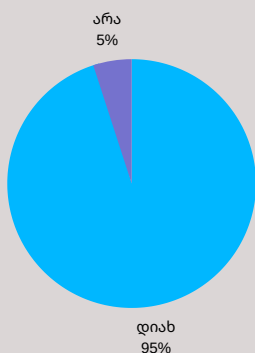
პრინციპი 3:

თითოეული ქალისა და მამაკაცის ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის უზრუნველყოფა

გენდერული აუდიტის (2017 წლის მარტი) თანახმად, კომპანიაში დასაქმებულებს პროფესიული ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე მცირე ინფორმაცია ჰქონდათ. ორი წლის შემდეგ სიტუაცია შეიცვალა. 2019 წლის აპრილის კვლევამ აჩვენა, რომ თანამშრომლების 95% ინფორმირებულია აღნიშნულ საკითხებზე.

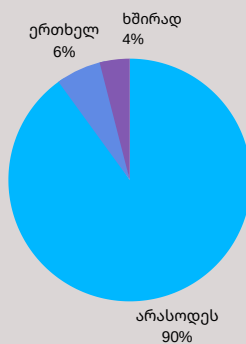
კვლევამ აჩვენა, რომ წინა წლებში თანამშრომელთა 10% არღვევდა პროფესიული ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების წესებს (იხ. სურათი 3).

სურათი 2. კომპანიამ მომწოდებული ინფორმაცია (თანამშრომელი) ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წესებზე



წყარო: კომპანიის თანამშრომლების კვლევა, 2019 წლის აპრილი

სურათი 3. ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წესების დარღვევა თანამშრომლების მიერ წლების წინ



წყარო: კომპანიის თანამშრომლების კვლევა, 2019 წლის აპრილი

Principle 4:

Promote education, training and professional development for women

The training of women bus drivers was one of the most challenging, yet most successful parts of the project. Firstly, because no school existed for the training of bus drivers and secondly the recruitment of women was hampered by prevailing stereotypes.

To become a bus driver at TTC you must hold a category 'D' driver's licence and have 3 years of experience. Officially recognised schools for bus drivers disappeared in the post-Soviet period; many private driving schools have been established since, but none of these specialised in bus driving. This entailed that it was mostly older men, who had obtained their bus driver's licence in the past, who were able to accomplish this requirement.

The team's communication expert conducted a mapping study to find out which of these companies and which vocational training schools were equipped to provide training for a category 'D' licence. The most suitable schools were asked to submit a proposal for a training programme for 25 women. TTC formed a committee to select the best driving school.



პრინციპი 4:

ქალთა განათლების, სწავლებისა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა

ქალი მძღოლების გადამზადება პროექტის ყველაზე დიდი გამოწვევა და ამავდროულად, დიდი წარმატება იყო. არ არსებობდა სასწავლებელი, რომელიც ქალებს ავტობუსის მართვას შეასწავლიდა, ხოლო საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპების გამო ქალი კანდიდატების მოძიებაც დიდ სირთულეს წარმოადგენდა.

თბილისის სატრანსპორტო კომპანიაში ავტობუსის მძღოლად დასაქმებისთვის “D” კატეგორიის მართვის მოწმობა და მართვის სამწლიანი გამოცდილებაა საჭირო. საბჭოთა პერიოდში არსებული ოფიციალური ავტოსკოლები კერძო ავტოსკოლებმა ჩაანაცვლა, თუმცა, არცერთ ავტოსკოლას არ ჰქონდა ავტობუსის მართვის შემსწავლელი კურსი. შესაბამისად, ავტობუსის მართვის მოწმობას ძირითადად ხანშიშესული მამაკაცები ფლობენ და აკმაყოფილებენ კომპანიის მიერ დაწესებულ მოთხოვნებს.

კონსულტანტთა ჯგუფმა გამოავლინა ავტოსკოლები, რომელთაც „D“ კატეგორიის მართვის მოწმობის ასაღებად საჭირო კურსის სწავლება შეეძლოთ. რამდენიმე ავტოსკოლამ წარადგინა შემოთავაზება 25 ქალი მძღოლის მოსამზადებლად, ხოლო საუკეთესო განაცხადი სპეციალურად ამ მიზნით შექმნილმა კომისიამ შეარჩია.



At first, it was difficult to recruit women for this bus driver's training. TTC, however, initiated a very effective recruitment strategy in order to break traditional stereotypes and to encourage women to apply for the training. One of the women bus drivers recalls hearing the news:

"My friend saw the vacancy announcement for women bus drivers... first I didn't even take this news seriously; I thought it was a joke. I knew that it was difficult to find a driver's job even for men, and for women? I could not imagine that such a possibility could exist!"

(single woman, 33 years old)

Initially, few women applied, resulting in the training course beginning with a group of only 12 women. Meanwhile, the recruitment of candidates continued, and the second group began its training a few weeks later.

"At the beginning I was a bit hesitant and thought 'would I be able to or not? such a responsibility...' ... my children said that it was a very good idea, an innovative job and that I would manage! They actually encouraged me to do it, and I decided to try"

(widow, 44 years old, 3 children).

In total, 25 women were trained, and 22 of them obtained the category 'D' driving licence. All women agreed that the driving school did an excellent job.

"The Director of the Driving school is a very good person! He explained everything so easily, he was very kind to each woman, he ensured we avoided any stress and he was always joking during the lessons. Every course was exceptional. This period of training was very nice, and I will never forget it!"

(married woman, 28 years old, 3 children)

**"I found myself in this job...
I enjoy driving a bus!"**

მძღოლობის მსურველი ქალების მოძებნა ადვილი არ იყო, თუმცა, თბილისის სატრანსპორტო კომპანიამ ეფექტური საკომუნიკაციო სტრატეგია შეიმუშავა, რომლის მიზანსაც ტრადიციული სტერეოტიპების მსხვრევა და ქალების სასწავლო კურსით დაინტერესება წარმოადგენდა.

ერთ-ერთი მძღოლი იხსენებს:

"ჩემმა მეგობარმა გაიგო, რომ ცხადდება ვაკანსია ქალებისათვის მძღოლის პოზიციაზე... თავიდან არასერიოზულად მივიღე. ზოგადად ვიცი, რომ მძღოლად მუშაობის დაწყება ძნელია კაცებისთვისაც, და ქალებისთვის?!... ამას ვერც კი წარმოვიდგენდი!"

(ინტერვიუ ქალ მძღოლებთან, პროექტის ანგარიში, 2019 წლის ივნისი).

თავდაპირველად სწავლა 12 ქალბატონმა დაიწყო. პარალელურად მიმდინარეობდა სხვა კანდიდატების მოძიება და მეორე ჯგუფის დაკომპლექტება.

„თავიდან ცოტა ვმერყეობდი... ვფიქრობდი, რა ვიცი, შევძლებ-ვერ შევძლებ... ასეთი პასუხისმგებლობა... სახლში რომ მივედი, შვილებმა მითხრეს, რომ ძალიან კარგი იდეაა, ინოვაციაა და მე ამას ნამდვილად შევძლებ! მათ სტიმული მომცეს მეცადა და მეც გადავწვიტე“

(ინტერვიუ ქალ მძღოლებთან, პროექტის ანგარიში, 2019 წლის ივნისი).

„ამ სამუშაოში ჩემი თავი ვიპოვე... მომწონს ავტობუსის მართვა“

In March 2019, TTC began providing internal training for the management of the buses and bus routes.

“For me, the nicest part of the training was driving the bus in the city. That was during an internal training at TTC; it was the practical course ... to gain experience driving a bus in the city.”

(married woman, 25 years old, 2 children)

The entire process went smoothly and currently 20 women have been employed by TTC as bus drivers;

“I am satisfied with my job as a bus driver. In general, I am a bit scared, but I overcame all odds and now I am confident about my proficiency, and I am sure that I will manage everything as a driver and I enjoy my work.”

(divorced woman, 45 years old, 1 child)

“This is a first time in my life that I have a job. I am employed, and it makes me happy! I realised that I am a very responsible person. I have a very responsible job and thanks to this I realised that I deal with this job in a very responsible way”

(married woman, 25 years old, 2 children).

The impact of women goes far beyond their job as a bus driver. They are breaking down stereotypes about women and have become role-models for the emancipation of women in Georgia. Some quotes from the newly appointed bus drivers in a meeting at TTC:

- *“People think we can only work in the kitchen, but now I can show that I am able to work 17 hours a day as a bus driver”*

სასწავლო კურსის გავლის შემდეგ 20 ქალმა აიღო „D“ კატეგორიის მართვის მოწმობა. ქალებმა ერთხმად აღიარეს, რომ ავტოსკოლამ საუკეთესოდ გაართვა თავი მათ სწავლებას:

“სკოლის დირექტორი უაღრესად კარგი ადამიანია, მარტივი ენით გვიხსნიდა ყველაფერს და ხუმრობდა გაკვეთილების დროს... კურსის ყველა მოდული დასამახსოვრებელი იყო და არასოდეს დამავიწყდება ის დრო!”

(ინტერვიუ ქალ მძღოლებთან, პროექტის ანგარიში, 2019 წლის ივნისი).

2019 წლის მარტში თბილისის სატრანსპორტო კომპანიამ შერჩეულ ქალებს დამატებითი თეორიული და პრაქტიკული ტრენინგები ჩაუტარა, რათა უკეთ აეთვისებინათ კომპანიის ავტობუსები და კონკრეტული მარშრუტები.

„ქალაქში მოძრაობა იყო ყველაზე საინტერესო. ეს იყო სატრანსპორტო კომპანიაში სტაჟირება, პრაქტიკას რომ ეძახიან... ქალაქში უნდა გვესწავლა ავტობუსით მოძრაობა და შეგვეძინა ავტობუსის მართვის გამოცდილება”

(ინტერვიუ ქალ მძღოლებთან, პროექტის ანგარიში, 2019 წლის ივნისი).

პროცესი შეუფერხებლად წარიმართა და თბილისის სატრანსპორტო კომპანიაში 20 ქალი მძღოლი დასაქმდა.

“კმაყოფილი ვარ ჩემი სამუშაოთი. თავიდან ცოტა მეშინოდა, რადგან ბუნებით ცოტა მშიშარა ვარ; ახლა კი ვიცი, რომ ვიმორჩილებ ავტობუსს, ვმართავ მას, დარწმუნებული ვარ ჩემს თავში და ვიცი ყველაფერს შევძლებ ქალაქში მოძრაობის დროს. მე მიყვარს ჩემი სამუშაო”

(ინტერვიუ ქალ მძღოლებთან, პროექტის ანგარიში, 2019 წლის ივნისი).

„ეს ჩემი პირველი სამუშაოა და ეს ძალიან მახარებს! ამ სამსახურის მეშვეობით აღმოვაჩინე, რომ ძალიან პასუხისმგებელიანი ვყოფილვარ. ძალიან საპასუხისმგებლო საქმეს ვაკეთებ და ამ სამსახურმა ბევრი რამ შემიძინა”

(ინტერვიუ ქალ მძღოლებთან, პროექტის ანგარიში, 2019 წლის ივნისი).

- *“Many people thought women could not do this job, but we do it very well! Men are surprised when we also know a lot about the technical issues of the bus”*
- *“Sometimes there are passengers who just want to see how women are driving. They jump on the bus and after a while they leave with thumbs up”* (progress report, July 2019).

“The general attitude of passengers about a woman driving a bus is very positive! And I am happy... Sometimes when we stop at a traffic light and there are also other cars on the left and right sides, when the drivers see me, they cannot hide their emotions: ‘Look, it’s a woman driving a bus!’ They smile at me; they give me priority at the roads, old people often bless me”

(married woman, 28 years old, 3 children)

“I swear I am very satisfied as a bus driver; I did not expect to be so happy working as a bus driver. On my route, N52, the people are so warm towards me. They do a lot to please me. Not only do they offer me water, but very often food as well ... Oh, my passengers... I love them so much! I already know exactly where each of them catches the bus”

(single woman, 33 years old).

It has not only been the passengers, other road users have also responded positively: *“When there is a traffic jam, drivers of private cars usually lose patience and get angry with bus drivers; they open their window to curse if they don’t get priority in traffic. And when they see that the bus driver is a woman, they immediately stop and give the bus priority!!!”*

(progress report, July 2019).

**"Mr. Zura was kind to every woman.
He explained everything so easily."**

ამ ქალებმა უფრო მეტი შეძლეს, ვიდრე ავტობუსის მძღოლობაა. ისინი მისაბაძი მაგალითები გახდნენ სხვა ქალებისთვის. ამონარიდი ქალი მძღოლების ინტერვიუდან:

„ხალხი ფიქრობს, რომ ჩვენ მხოლოდ სამზარეულოში ტრიალი შეგვიძლია, მაგრამ მე დავამტკიცე, რომ შემიძლია 17 საათი ვიმუშაო ავტობუსის მძღოლად.“

„ბევრი ფიქრობს, რომ ქალებს ამ საქმის კეთება არ შეუძლიათ, მაგრამ ჩვენ მშვენივრად ვართმევთ თავს. კაცები გაოცებით გვიყურებენ, როცა ავტობუსთან დაკავშირებულ ტექნიკურ ცოდნას ვამჟღავნებთ.“

„ზოგიერთ მგზავრს აინტერესებს ქალი მძღოლი როგორ მართავს ავტობუსს და მხოლოდ ამის გამო მოგვყვებიან, ჩასვლისას კი „ყოჩაღის“ საჩვენებლად ცერა თითს წევენ.“

„ძალიან ბევრი პოზიტივი მოდის მგზავრებისგან, ემოციები ძალიან დადებითია; რომ დაინახავენ გოგოს საჭესთან, უხარიათ... შეუქნიშანთან რომ გავჩერდები და აქეთ-იქეთ სხვა მანქანები დგებიან, დამინახავენ და ვერ მალავენ ემოციებს: „ნახეთ, გოგოა ავტობუსის მძღოლი!“ მილიმიან და ხშირად გზასაც მითმობენ. მგზავრები კი, ცოტა ასაკოვანი ქალები, მლოცავენ ხოლმე...“

„აი, დედას ვფიცავარ, ძალიან კმაყოფილი ვარ, არ მოველოდი, თუ ასეთი კმაყოფილი ვიქნებოდი ავტობუსის მძღოლად მუშაობით. სადაც დავდივარ, 52-ე მარშრუტზე, ისეთი ხალხი მყავს, აი არ ვიცი, ვგიჟდები მათზე! ისეთ პატივს მცემენ, ხელის გულზე მატარებენ... ძალიან თბილი ურთიერთობა მაქვს თითოეულ მგზავრთან, ყველას სათითაოდ ვიცნობ, ისიც ვიცი უკვე სად ვის უნდა გაუჩერო.“

„ბატონი ზურა უაღრესად კარგი ადამიანია, მარტივი ენით გვიხსნიდა ყველაფერს“

Several of the women interviewed mentioned that their children are proud of them:

"My children are enthusiastic about my job as a bus driver! They are proud to say that 'our mum has become a professional driver and she works on a bus!'"

(widow, 44 years old, 3 children)

So far, all women have managed to combine their job with family responsibilities, although the 16-hour shift is demanding, each shift is followed by a day-off. Some women prefer a shorter shift of 8 to 10 hours a day maximum:

"Spending every second day at home does not mean that you are really at home; at the beginning I just slept the whole day! Now I have somewhat adapted. I have young children, so I have a nanny ... I would prefer to change it into 8-hour shifts, but only if the salary we receive at the end of the month remains the same"

(married woman, 25 years old, 2 children).

"Some of my female colleagues complain about the work schedule; they would prefer to change it to 8-hour shifts. But for me personally, it is not the best solution. However, I will not oppose; okay, if they wish let's have 2 free days per week and work all other days"

(single woman, 33 years old).

The interviews with the women bus drivers show that the training at the driving school, as well as the in-company training at TTC, have been very successful. The women enjoy their job; their communication with the passengers is excellent; they are deeply aware of their responsibility with regards to the passengers; they drive carefully and keep their bus in good condition without taking risks. Aggression among other road users also turns into cordiality when they see a woman behind the steering wheel of the bus. The interviews revealed that at least three women bus drivers would have left the country to find a job if TTC had not offered them this opportunity.

არამხოლოდ მეზავრები, არამედ სხვა მძღოლებიც გამოხატავენ დადებით დამოკიდებულებას:

„საცობის დროს მანქანის მძღოლები მოთმინებას კარგავენ და ბრაზდებიან ავტობუსის მძღოლებზე, თუ გადასწრებას ვერ ახერხებენ. თუმცა, როცა ქალებს ხედავენ ავტობუსის საჭესთან, ჩერდებიან და გვატარებენ!“

(ინტერვიუ ქალ მძღოლებთან, პროექტის ანგარიში, 2019 წლის ივნისი).

რამდენიმე ქალმა აღნიშნა, რომ შვილები ამაყობენ დედებით:

„ჩემი შვილები ჩემი დიდი გულშემატკივრები არიან; სიამაყით ამბობენ რომ დედა ავტობუსის მძღოლია!“

(ინტერვიუ ქალ მძღოლებთან, პროექტის ანგარიში, 2019 წლის ივნისი).

ყველა ქალმა მოახერხა საოჯახო და სამსახურეობრივი პასუხისმგებლობების შეთავსება 16-საათიანი მორიგეობის პირობებშიც კი. ზოგ მათგანს უფრო მოკლე, 8-10-საათიან ცვლაში მუშაობა ურჩევნია:

„ყოველ მეორე დღეს დასვენება არ ნიშნავს, რომ ნამდვილად ოჯახს ეკუთვნი. თავიდან მუშაობის შემდეგ მთელი დღე მეძინა. ახლა უფრო შევეგუე. ორი მცირეწლოვანი ბავშვი მყავს და ძიძა მეხმარება. ამიტომ, მირჩევნია 8-საათიან სამუშაო გრაფიკზე გადასვლა, თუმცა, მხოლოდ იმ პირობით, თუ თვის ბოლოს იგივე ხელფასს ავიღებ.“

(ინტერვიუ ქალ მძღოლებთან, პროექტის ანგარიში, 2019 წლის ივნისი).

“ზოგიერთი ჩემი კოლეგა წუწუნებს სამუშაო გრაფიკზე... უნდათ 8-საათიანზე გადავიდნენ, მაგრამ პირადად ჩემთვის ეს საუკეთესო ვარიანტი არ არის. მაგრამ წინააღმდეგი მაინც არ ვიქნები. კი ბატონო, თუ ასე სურთ, ვიმუშაოთ ყოველდღე და გვქონდეს კვირაში ორი თავისუფალი დღე“

(ინტერვიუ ქალ მძღოლებთან, პროექტის ანგარიში, 2019 წლის ივნისი).

Although the number of women bus drivers is only 5% of the total bus drivers at TTC, these 20 bus drivers meet thousands of passengers and road users every day, breaking the stereotype and opening new opportunities for women's emancipation in Georgia.

Another important spin-off effect of the project, which has proved to be effective, is the availability of a driving school for bus drivers.



**"People tell me that I
do it now better
than many of the
men drivers!"**

ქალ მძღოლებთან ინტერვიუები ცხადყოფს, რომ ავტოსკოლის გაკვეთილები და თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის მიერ ორგანიზებული შიდა ტრენინგები წარმატებული იყო. ქალები კმაყოფილი არიან სამსახურით, მგზავრებთან ბრწყინვალე კომუნიკაცია დაამყარეს, კარგად აცნობიერებენ მგზავრების წინაშე აღებული ვალდებულებას, ფრთხილად მართავენ საჭეს და ავტობუსები მოწესრიგებული აქვთ. სხვა სატრანსპორტო საშუალებით მოსარგებლე პირების აგრესია მეგობრულ განწყობაში გადაიზარდება, როცა ავტობუსის საჭესთან ქალს ხედავენ. ინტერვიუებმა ასევე აჩვენა, რომ სულ მცირე სამი ქალი აპირებდა ქვეყნიდან წასვლას სანამ თბილისის სატრანსპორტო კომპანია მათ ავტობუსის მძღოლად დასაქმების შესაძლებლობას მისცემდა.

მიუხედავად ამისა, თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის ავტობუსის მძღოლების მხოლოდ 5% არის ქალი. 21 ქალი მძღოლი ყოველდღე ათასობით მგზავრს და სხვა ტრანსპორტით მოსარგებლე ადამიანს ხვდება; ისინი ამსხვრევენ სტერეოტიპებს და აჩვენებენ ქალთა ემანსიპირების ახალ შესაძლებლობებს საქართველოში. პროექტის „გვერდითი ეფექტი“ ავტობუსის მართვის შემსწავლელი სკოლის არსებობაა, რომელმაც წარმატებით გაართვა თავი ქალების გადამზადებას.

**„მეუბნებიან, რომ
უფრო უკეთ
ვართმევ თავს,
ვიდრე ბოგიერთი
მამაკაცი მძღოლი!“**

Principle 5: Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women

Equal Opportunities has become part of TTC's branding and its marketing practices. TTC has been very active in the media to ensure that TTC's Equal Opportunity's strategy is visible, including on television, radio, newspapers, and social media. One of the television programmes covered the newly appointed women bus drivers.

The advertisements for vacancies include TTC's Equal Opportunities statement. A banner, as well as a policy statement and a policy document, were designed to raise awareness among all TTC employees. In fact, TTC outperformed the planned activities set out according to the communication plan.

'Equal opportunities, right way to move forward'

is the new slogan of TTC. This slogan was chosen by TTC employees from the 25 submissions received for a contest on the topic. This shows that the cultural switch at TTC began in 2017 with the Equal Opportunities project supported by the EBRD.

პრინციპი 5:

საწარმოს განვითარებაში, მიმწოდებელთა ქსელსა და მარკეტინგულ საქმიანობაში ისეთი ინსტრუმენტების დანერგვას, რომლებიც გააფართოებს ქალთა უფლებებს

თანაბარი შესაძლებლობები თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის ბრენდინგისა და მარკეტინგის ნაწილი გახდა. კომპანიამ ძალისხმევა არ დაიშურა თანაბარი შესაძლებლობების სტრატეგიის პოპულარიზაციისათვის ტელევიზიის, რადიოსა თუ სოციალური მედიის მეშვეობით. ახლადდანიშნულ ავტობუსის ქალ მძღოლებს არაერთი სატელევიზიო გადაცემა მიეძღვნა.

თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის მიერ გამოცხადებული ვაკანსიების ტექსტი შეიცავდა თანაბარი შესაძლებლობის განაცხადს. კომპანიის თანამშრომლების ცნობიერების ამაღლების მიზნით მომზადდა ბანერი, პოლიტიკის დოკუმენტი და განაცხადი თანაბარი შესაძლებლობების შესახებ. თბილისის სატრანსპორტო კომპანიამ ზედმიწევნით შეასრულა კომუნიკაციის გეგმით გათვალისწინებული აქტივობები.

„თანაბარი შესაძლებლობები სწორი განვითარებისთვის“

კომპანიის ახალი სლოგანია. სლოგანი შეირჩა 25 განაცხადიდან, რომელიც შიდა კონკურსის შედეგად მიიღო თბილისის სატრანსპორტო კომპანიამ. ეს ცხადყოფს, რომ 2017 წელს, ევროპის განვითარებისა და რეკონსტრუქციის ბანკის მხარდაჭერით კომპანიაში კულტურული ცვლილებები დაიწყო.

Principle 6: Promote equality through community initiatives and advocacy

TTC's Equal Opportunities project is in line with the gender Policy of the City of Tbilisi and has contributed to strengthening its implementation. Additionally, TTC participated in the 'orange ribbon campaign' initiated by the municipality of Tbilisi to end violence against women, which took place in November 2018. Bus drivers participated in this campaign wearing an orange ribbon and explaining the campaign to their passengers.

Staff members of the municipality have been invited to attend several project meetings in order to establish good coordination, particularly in the area of external communication. The municipality has been actively involved in the preparation for the conference to be held in November 2019.

The project established links with other international agencies represented in Georgia, particularly UN-Women. UN-Women has been involved at specific moments during project implementation, including a strategic workshop with the TTC directors where the Women's Empowerment Principles were explained.



პრინციპი 6: თანასწორობის ხელშეწყობას საზოგადოებრივი ინიციატივებისა და ადვოკატირების გზით

თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის თანაბარი შესაძლებლობების პროექტი თანხვედრაშია ქალაქის მერიის გენდერულ პოლიტიკასთან და ხელს უწყობს მის განხორციელებას. ამასთან, 2018 წლის ნოემბერში თბილისის სატრანსპორტო კომპანია მონაწილეობდა „ნარინჯისფერი ბაფთის“ კამპანიაში, რომელიც ქალაქის მერიამ მოაწყო ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრის მიზნით. ავტობუსის მძღოლები ნარინჯისფერ ბაფთას ატარებდნენ და მგზავრებს უხსნიდნენ მის მნიშვნელობას.

პროექტის შეხვედრებს ხშირად ესწრებოდნენ ქალაქის მერიის თანამშრომლები. მერია აქტიურად იყო ჩართული 2019 წლის ნოემბრის ფინალური კონფერენციის დაგეგმვაშიც.

პროექტი თანამშრომლობდა სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციებთან, მათ შორის, გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია პროექტის განხორციელების სხვადასხვა ეტაპზე იყო ჩართული, განსაკუთრებით კი სექსუალური შევიწროების პოლიტიკის შემუშავების პროცესში. უახლოეს მომავალში ამ მიმართულებით ტრენინგების ჩატარებაც იგეგმება.



Principle 7: Measure and publicly report on progress to achieve gender equality

TTC will showcase its commitment to Equal Opportunities (EO) during the Conference that will take place at the end of the project, including its EO-statement, its EO-Policy Document, its EO human resource management, its progress achieved so far, and its plans to follow-up on this project.



**"I swear I am very satisfied as a bus driver;
I did not expect to be so happy working as a
bus driver!"**

პრინციპი 7:

**პროგრესის გაზომვა და საჯარო
ანგარიშგება გენდერული
თანასწორობის მისაღწევად.**

პროექტის დასასრულს გამართულ კონფერენციაზე თბილისის სატრანსპორტო კომპანია კიდევ ერთხელ დაადასტურებს მზაობას გაატაროს თანაბარი შესაძლებლობების პოლიტიკა და პარტნიორებს წარუდგენს პოლიტიკის დოკუმენტს, დღემდე მიღწეულ პროგრესს და სამომავლო გეგმებს.



**„აი, დედას ვფიცავარ, ძალიან კმაყოფილი ვარ,
არ მოველოდი, თუ ასეთი კმაყოფილი
ვიქნებოდი ავტობუსის მძღოლად მუშაობით.“**

THE CROWN ON THE PROJECT

Since 2017 TTC has made tremendous progress in promoting and putting in practice an Equal Opportunities Strategy. The company has made qualitative leaps forward, as is the case with the training of female bus drivers, and the communication and branding of TTC as an EO Company.

During the final conference (19th November 2019) in Tbilisi, TTC puts the crown on the project by officially signing the Women's Empowerment Principles (WEP) of UN-Women. This gives TTC the opportunity to benefit from future UN-Women's capacity building programmes regarding the practical application of the WEPs at company level, and to continue the right way to move forward with Equal Opportunities.



პროექტის წარმატება

2017 წლიდან მოყოლებული, თბილისის სატრანსპორტო კომპანიამ არაერთი მნიშვნელოვანი ნაბიჯი გადადგა თანაბარი შესაძლებლობების სტრატეგიის პრაქტიკაში დანერგვისა და პოპულარიზაციის მიზნით. ქალი მძღოლების მომზადებისა და სხვა მრავალი ინიციატივის წყალობით იგი თავს იმკვიდრებს, როგორც თანაბარი შესაძლებლობების მექანე დამსაქმებელი.

შემაჯამებელ კონფერენციაზე თბილისის სატრანსპორტო კომპანია მის დამოკიდებულებას ქალთა გაძლიერების პრინციპებზე ხელმოწერით დაადასტურებს. კომპანიას შესაძლებლობა მიეცემა პრაქტიკაში დანერგოს თანაბარი შესაძლებლობები სწორი განვითარებისათვის.





Japan EBRD
Cooperation Fund



Embassy of Japan
in Georgia

The 'Tbilisi Bus Project in Georgia' (2017-2019) has been realised within the framework of the EBRD Gender Advisory Programme 2016 to Employment & Skills.

თბილისის ავტობუსების პროექტი (2017-2019) განხორციელდა ევროპის განვითარებისა და რეკონსტრუქციის ბანკის გენდერული საკონსულტაციო პროგრამის „დასაქმება და უნარ-ჩვევების“ ფარგლებში.