Visegrad Fund

# გენდერული მეინსტრიმინგის დანერგვა მუნიციპალიტეტებში

## სტრატეგიული გზამკვლევი ადგილობრივი ხელისუფლებისთვის

გენდერული თანასწორობა

გენდერული სტერეოტიპები

გენდერული მონიტორინგი

გენდერული ანალიზი

გენდერული ბიუჯეტი

გენდერული საჭიროებები

გენდერული აუდიტი

გენდერული მეინსტრიმინგი

# გენდერული მეინსტრიმინგის დანერგვა მუნიციპალიტეტებში

## სტრატეგიული გზამკვლევი ადგილობრივი ხელისუფლებისთვის

ქუთაისი
2018

**სტრატეგიული გზამკვლევი ადგილობრივი ხელისუფლებისთვის შემუშავდა ფონდი „სოხუმის“ პროექტის „ვიშეგრადის ქვეყნების გამოცდილება ადგილობრივ დონეზე თანაბარი, ინკლუზიური და დემოკრატიული მმართველობისათვის“ ფარგლებში.**

**პროექტის მიმდინარეობისას ჩატარდა სასწავლო ვიზიტები ჩეხეთსა და უნგრეთში, მრავალკომპონენტიანი კვლევები და საზოგადოებრივი და საექსპერტო კონსულტაციები გენდერული პოლიტიკისა და ევროინტეგრაციის საკითხებზე. შესწავლილ იქნა ვიშეგრადის ქვეყნების გამოცდილება გენდერული მეინსტრიმინგის, ადგილობრივი მართვის რეფორმებში საზოგადოების მონაწილეობის და პოლიტიკური რეფორმების ადვოკატირების კუთხით. ქართულ, რუსულ და ინგლისურ ენებზე გამოიცა კრებული „გენდერული მეინსტრიმინგი ადგილობრივ თვითმმართველობაში“, რომელშიც შევიდა 9 მოხსენება - პოლონეთში, უნგრეთში, ჩეხეთში, სლოვაკეთსა და საქართველოში, მათ შორის აფხაზეთში ჩატარებული კვლევების შედეგები.**

დასავლეთ საქართველოს მუნიციპალიტეტებში (იმერეთში, სამეგრელოსა და გურიაში) მოეწყო საინფორმაციო შეხვედრები, დებატები და მრგვალი მაგიდები, სადაც ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლები, გენდერული თანასწორობის საბჭოს წევრები გაეცნენ გენდერული მეინსტრიმინგის არსს და მისი დანერგვის მნიშვნელობას (ფოტოები იხილეთ პუბლიკაციაში).

თბილისში გაიმართა კონფერენცია საერთაშორისო და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების, სახელმწიფო სტრუქტურების და დასავლეთ საქართველოს მუნიციპალიტეტების წარმომადგენლების მონაწილეობით. ექსპერტებმა პოლონეთიდან, უნგრეთიდან, ჩეხეთიდან, სლოვაკეთიდან და საქართველოდან წარმოადგინეს პრეზენტაციები გადაწყვეტილების მიღების დონეზე საზოგადოების ჩართულობის, გენდერული მეინსტრიმინგის, მონაწილეობითი ბიუჯეტირების და სხვა აქტუალურ საკითხებზე.

პროექტის დასასრულს, მიღებული გამოცდილების საფუძველზე, შემუშავდა სტრატეგიული გზამკვლევი ადგილობრივი ხელისუფლებისთვის. გზამკვლევის ავტორია ფონდი „სოხუმის“ თბილისის წარმომადგენლობის ხელმძღვანელი ეკატერინე გამახარია - ექსპერტი ადამიანის უფლებების საკითხებში, არასამთავრობო ორგანიზაციების დამოუკიდებელი კონსულტანტი და მწვრთნელი, ანალიტიკური მოხსენებების, დამხმარე სახელმძღვანელოების ავტორი.

# წინასიტყვაობა

ადგილობრივი თვითმმართველობა მოქალაქეებთან ყველაზე ახლო მდგომი სახელისუფლებო რგოლია და სწორედ ამ დონეზე მიღებული გადაწყვეტილებები ახდენენ უშუალო ზეგავლენას მოქალაქეთა ყოველდღიურ ცხოვრებაზე. ადგილობრივ დონეზე შემუშავებული და განხორციელებული ნებისმიერი სტრატეგია თუ პროგრამა განსხვავებულად მოქმედებს ქალებზე და მამაკაცებზე. ხშირია შემთხვევა, როდესაც გოგონები და ქალები სპეციფიკური პრობლემების წინაშე დგებიან ამა თუ იმ მომსახურების მიღებისას და მუნიციპალიტეტები, რომლებიც თავიანთი პოლიტიკით, პროგრამებით და მოქმედებებით უნდა ცდილობდნენ პოზიტიური ცვლილებების მოხდენას მოსახლეობის ცხოვრებაზე, საზოგადოების კეთილდღეობაზე ორიენტირებული პროგრამების დაგეგმვისას, საგანგებოდ უნდა განიხილავდნენ საკითხებს, თუ რამდენად არის გათვალისწინებული ქალებისა და მამაკაცების საჭიროებები და პრიორიტეტები ადგილობრივ პოლიტიკაში.

მოსახლეობის ყველა ჯგუფის, მათ შორის ქალებისა და გოგონების პრობლემების შესწავლა, უთანასწორობასთან ბრძოლა, ჩართულობითი, თანასწორი, სამართლიანი და ანგარიშვალდებული მმართველობის დამკვიდრება, ასევე თანაბრად, ქალთა და მამაკაცთა განვითარების ხელშემწყობი სოციალური და ფიზიკური გარემოს შექმნა წარმოადგენს ადგილობრივი ხელისუფლების უმთავრეს ამოცანას და, ამავდროულად, დიდ გამოწვევას არსებულ რეალობაში. ამდენად, მნიშვნელოვანია მუნიციპალიტეტებში გენდერულად ორიენტირებული პოლიტიკის გატარება და გენდერული მეინსტრიმინგის დანერგვა.

სტრატეგიული გზამკვლევი შემუშავებულია ვიშეგრადის ფონდის მიერ მხარდაჭერილი პროექტის „ვიშეგრადის ქვეყნების გამოცდილება ადგილობრივ დონეზე თანაბარი, ინკლუზიური და დემოკრატიული მმართველობისათვის“ ფარგლებში. მასში ინტეგრირებულია საქართველოს, მათ შორის აფხაზეთის და ვიშეგრადის ოთხი ქვეყნის (უნგრეთი, პოლონეთი, ჩეხეთი, სლოვაკეთი) გამოცდილების შედეგად დაგროვილი ექსპერტული მოსაზრებები და რეკომენდაციები.

გზამკვლევი წარმოადგენს დამხმარე მეთოდოლოგიურ სახელმძღვანელოს, რომელიც ხელს შეუწყობს ადგილობრივ ხელისუფლებას გენდერზე ორიენტირებული პოლიტიკის დანერგვაში. მასში მოცემულია იმ საკითხთა ნუსხა, რომელთა გათვალისწინება მნიშვნელოვანია გენდერული მეინსტრიმინგის გასატარებლად ადგილობრივ პოლიტიკაში.

აღნიშნული სტრატეგიული გზამკვლევი სასარგებლო იქნება:

- **ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებისთვის,** განსაკუთრებით მათთვის, ვინც ჩართულია ადგილობრივი პოლიტიკის ფორმირების, პროგრამების დაგეგმვის და განხორციელების, ბიუჯეტის შედგენის და სხვა მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში;
- **გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და სამოქალაქო სექტორის წარმომადგენლებისთვის** - ყველა იმ ჯგუფისთვის, ვინც აქტიურად მუშაობს გენდერის საკითხებზე და მონიტორინგს უწევს გენდერული თანასწორობის მისაღწევად საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას;
- **ადგილობრივ დონეზე გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირებისთვის** - ე. წ. გენდერული მრჩევლებისა და გენდერული საბჭოების წარმომადგენლებისთვის;

- **ცენტრალური ხელისუფლების წარმომადგენლებისთვის:** განსაკუთრებით იმ სტრუქტურებისთვის, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან დეცენტრალიზაციის რეფორმების გატარებაზე და გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის დამკვიდრებაზე სახელმწიფოში;
- **საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და დონორებისთვის,** რომლებიც მხარს უჭერენ და ხელს უწყობენ გენდერული თანასწორობის მიღწევას საქართველოში;
- **ექსპერტებისა და კონსულტანტებისთვის,** რომლებიც თანამშრომლობენ ადგილობრივ ხელისუფლებასთან გენდერული თანასწორობის მიღწევის, ქალთა უფლებების დაცვის და სხვა სოციალურ საკითხებზე.

## გზამკვლევის მიზნები და ამოცანები

გზამკვლევი წარმოადგენს ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებისთვის **მეთოდოლოგიურ, დამხმარე სახელმძღვანელო დოკუმენტს, რომელიც მიზნად ისახავს:**

- ➢ ადგილობრივი ხელისუფლების მოხელეთათვის იმ მნიშვნელოვანი საკითხების გამოკვეთას და წარმოჩენას, რომელთა გათვალისწინება აუცილებელია გენდერული მეინსტრიმინგის განსახორციელებლად და გენდერული პოლიტიკის გასატარებლად ადგილობრივ დონეზე;
- ➢ ხელი შეუწყოს მუნიციპალიტეტებს გენდერული თანასწორობის მისაღწევად საერთაშორისო ხელშეკრულებებით და კონვენციებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაში;
- ➢ შექმნას ერთიანი მიდგომა, რომლის გათვალისწინება ნებისმიერი ტიპის თუ სიდიდის მუნიციპალიტეტს დაეხმარება საკუთარი გენდერული პოლიტიკის ფორმირებაში, გენდერული სტრატეგიის და გენდერზე ორიენტირებული სამოქმედო გეგმის შემუშავებასა და ცხოვრებაში გატარებაში, გენდერული ბიუჯეტის დანერგვაში.

**სტრატეგიული გზამკვლევის ამოცანებია:**

❖ გახდეს მუნიციპალიტეტებისთვის გზამკვლევი გენდერზე ორიენტირებული პოლიტიკის და პროგრამების შემუშავების პროცესში;

❖ დაეხმაროს ადგილობრივ ხელისუფლებას სტრატეგიული მიმართულებების ჩამოყალიბებაში, გენდერული პოლიტიკის განსახორციელებლად;

❖ ხელი შეუწყოს გენდერული თანასწორობის და ქალთა გაძლიერების საკითხების ინტეგრაციას ადგილობრივი ხელისუფლების განვითარების ყველა პროგრამაში და მომსახურების მიწოდების პროცესში;

❖ დაინერგოს გენდერული ანალიზი ადგილობრივი პროგრამების შემუშავების, დაგეგმარების და განხორციელებისას, როგორც სავალდებულო წინაპირობა;

❖ ამაღლდეს ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენელთა ცნობიერება გენდერული მეინსტრიმინგის საკითხებზე და მის მნიშვნელობაზე.

## გენდერისა და გენდერული მეინსტრიმინგის არსი

გზამკვლევის მნიშვნელობის და მასში ასახული საკითხების უფრო კარგად გაგებისა და აღქმისთვის, ქვემოთ მოცემულია გენდერის იმ ძირითადი კონცეფციების განმარტებები, რომელსაც ეფუძნება აღნიშნული  დოკუმენტი.

**გენდერი** სქესის სოციალური და კულტურული ინტერპრეტაციაა, ანუ ის, რასაც საზოგადოება აღიქვამს ქალურ და მამაკაცურ თვისებებად. სოციალური სქესი წარმოადგენს კაცსა და ქალს შორის განსხვავებას, რომელიც განპირობებულია არა ბიოლოგიური, არამედ სოციალური მოცემულო-

ბით (სპეციფიკური სოციალური ფუნქციები საზოგადოებაში, კულტურული სტერეოტიპები და ა.შ.). შეიძლება ითქვას, რომ ჩვენ ვიბადებით კონკრეტული ბიოლოგიური სქესით, მაგრამ ვსწავლობთ გენდერს, ე. ი. იმას, თუ რას ნიშნავს, იყო კაცი ან ქალი. გენდერული განსხვავების მაგალითია ის, რომ ქალებისაგან ზოგადად მოელიან ძირითად პასუხისმგებლობას სახლის საქმეებზე, ხოლო მამაკაცებისგან - არა. გენდერი მოიცავს არა მარტო იმ დამახასიათებელ ნიშნებს და თვისებებს, რომლებსაც ჩვენ მამაკაცურად ან ქალურად ვთვლით, არამედ იმასაც, რის გაკეთებას მოელიან კაცებისა და ქალებისაგან: რა როლებისა და ამოცანების შესრულება ეკისრებათ მათ, როგორი ქცევაა მათგან მოსალოდნელი. მაგალითად, ქალებისა და მამაკაცებისგან მოელიან გარკვეულ სფეროებში მუშაობას, გარკვეულ თემებზე ფიქრს, გარკვეულ ღირებულებებს და ა. შ.[1] გენდერი იქმნება საზოგადოების მიერ და ეპოქებისა და კონტექსტის გათვალისწინებით მუდმივ ცვლილებას განიცდის.

**გენდერული თანასწორობა** ჰარმონიული, სოციალური სამართლიანობის პრინციპებზე დაფუძნებული საზოგადოების ერთ-ერთი არსებითი მახასიათებელია. გენდერული თანასწორობა ნიშნავს, რომ ქალებსა და მამაკაცებს აქვთ თანაბარი პირობები და ცხოვრებისეული შანსები თავიანთი პოტენციალის სრული რეალიზაციისათვის, თანაბრად მონაწილეობენ პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური, კულტურული განვითარების პროცესებში და თანაბრად სარგებლობენ საზოგადოებრივი სიკეთეებით, შესაძლებლობებითა და რესურსებით. გენდერული თანასწორობა არ ნიშნავს ქალისა და მამაკაცის იგივეობას, პირიქით - დემოკრატიულ პლურალისტურ საზოგადოებაში აღიარებულია, რომ ადამი-

1 გენდერული ტრენინგი პედაგოგებისათვის, რედაქტორები: მარიამ მიქაშავიძე, ქეთი საყვარელიძე, 2004

ანებს აქვთ სხვადასხვა ღირებულება და მიზანი, სხვადასხვა საჭიროება და ცხოვრების წესი, მიუხედავად ამისა, მათი ინტერესები თანაბრად უნდა იყოს გათვალისწინებული ყველა დონეზე, ისინი უნდა სარგებლობდნენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით და ჰქონდეთ ერთნაირი პასუხისმგებლობები და ვალდებულებები[2].

**გენდერული სტერეოტიპები** არის საზოგადოებაში გაბატონებული შეხედულება ქალისა და მამაკაცის როლების შესახებ, ანუ როგორი უნდა იყოს და როგორ უნდა იქცეოდეს ქალი და მამაკაცი ამა თუ იმ საზოგადოებაში. საზოგადოების შეხედულებების მიხედვით, ხშირად მიიჩნევა, რომ ოჯახის საქმეები და შვილების აღზრდა ქალის საქმეა, ხოლო მამაკაცს ოჯახის მარჩენალის როლი აკისრია. შესაბამისად, ქალის და მამაკაცის სოციალურ სქესს ანუ გენდერს თვით საზოგადოება ქმნის, რომელიც დამოკიდებულია ამ საზოგადოების ფასეულობებსა და კულტურულ ნორმებზე.

**გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია** ნიშნავს სქესის ნიშნით ადამიანების უთანასწორო და უსამართლო მოპყრობას, მათ გამიჯვნას და შეზღუდვას, რაც შეიძლება გამოიხატოს ადამიანის უფლებების და თავისუფლებების განსხვავებული აღიარებით, შესაძლებლობების არათანაბარი წარმოჩენით, შესუსტებით ან / და სრული უარყოფით.

**სექსუალური შევიწროება** საჯარო სივრცეში სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმაა, რომელიც გენდერული უთანასწორობის პირდაპირი პროდუქტია. ყოველდღიურად თითქმის ყველა ქალი ხდება რაიმე ფორმით სექსუა-

---

2 ხომერიკი ლელა, გენდერი და პოლიტიკა: ინტენსიური სემინარი სოციალურ მეცნიერებათა მაგისტრატურისათვის, თბილისი, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2006, გვ. 48

ლური შევიწროების მსხვერპლი. საჯარო სივრცეში სექსუალური შევიწროება გულისხმობს ადამიანთან არასასურველ ნებისმიერი სახის ინტერაქციას, რომელიც გამოწვეულია მისი გენდერული იდენტობით (ან ნაგულისხმევი გენდერული იდენტობით), სექსუალური ორიენტაციით ან გენდერული თვითგამოხატვით და მიზნად ისახავს ან იწვევს მსხვერპლის გაბრაზებას, შეწუხებას, შეშინებას, დამცირებას ან / და იწვევს შეურაცხმყოფელი, დამამცირებელი, ძალადობრივი ან / და მტრული გარემოს შექმნას.[3]

**გენდერულად დანაწევრებული მონაცემები** - გენდერული კუთვნილების მიხედვით დახარისხებული სტატისტიკური მონაცემები, რომლებიც ამა თუ იმ ინფორმაციას გვაწვდის ცალკე ქალთა და ცალკე კაცთა ჯგუფის შესახებ.

**გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა** აღწერს იმ მოქმედებებს და ღონისძიებებს, რომლებიც უნდა განხორციელდეს კონკრეტულ სფეროში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად (მაგ., ჯანდაცვის, განათლების, ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის, საზოგადოებრივი ტრანსპორტის და ა.შ. სფეროებში).

**გენდერული მონიტორინგი** არის მიმდინარე პროგრამის, პროექტის, ღონისძიებების დაგეგმვის, განხორციელების, მიღწეული შედეგების გენდერული თვალსაზრისით სისტემატიური და ობიექტური შეფასება, რაც გულისხმობს გენდერული თანასწორობის მიზნების და ინდიკატორების გათვა-

3 სექსუალური შევიწროება საჯარო სივრცეში, საკანონმდებლო პრაქტიკის ანალიზი, კავშირი „საფარი, თბილისი, 2017 გვ. 4-5. ხელმისაწვდომია
http: / / sapari.ge / wp-content / uploads / 2017 / 02 / კვლევა-სექსუალური-შევიწროება.pdf

ლისწინებით მონაცემების შეგროვებას, რათა გადამოწმდეს, თუ რამდენად მოხდა დაგეგმილი ღონისძიებების განხორციელება და დასახული მიზნების მიღწევა. გენდერული მონიტორინგი ხელს უწყობს გამოვლენილ პრობლემაზე დაუყოვნებლივ რეაგირებას და ცვლილებების დროულ შეტანას.

**გენდერული ანალიზი** გენდერული მეინსტრიმინგის საწყისი ეტაპია. ნებისმიერი გადაწყვეტილების მიღებას და გეგმების განსაზღვრას წინ უნდა უსწრებდეს მოცემულ კონტექსტში გენდერული თანასწორობის მდგომარეობის ანალიზი. გენდერული ანალიზის დროს ხდება ისეთი ინფორმაციის შეგროვება და გაანალიზება, როგორიც არის საზოგადოებაში ქალთა, მამაკაცთა, გოგონებისა და ბიჭების როლები და პოზიცია, შრომის დანაწილება (როგორც საოჯახო მეურნეობებში, ასევე შრომის ბაზარზე), რესურსებისადმი მათი ხელმისაწვდომობის და კონტროლის ხარისხი და ა. შ [4].

**გენდერული ბიუჯეტი** არ წარმოადგენს განსხვავებულ ბიუჯეტებს ქალისა და მამაკაცისათვის, ის გულისხმობს საბიუჯეტო პროცესში გენდერული ასპექტების გათვალისწინებას. გენდერული ბიუჯეტი არის ფინანსური მექანიზმი თანასწორობის პოლიტიკის განსახორციელებლად.[5]

**გენდერული საჭიროებები** - იმის გათვალისწინებით, რომ ქალებისა და მამაკაცების როლები საზოგადოებებში ზოგა-

---

4 გენდერული ანალიზი, პრინციპები და ელემენტები, გენდერული ინსტრუმენტები, SIDA, მარტი 2015, ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე (Gender analysis –principles and elements, Gender tool box, SIDA march, 2015 available at)
https: / / www.sida.se / contentassets / a3f08692e731475db106fdf84f2fb9bd / gender-tool-analysis.pdf

5 ჩარიტა ჯაში, გენდერული ბიუჯეტი / სემინარის მასალები, თბილისი, 2004

დად განსხვავებულია, მათი საჭიროებებიც, შესაბამისად, განსხვავდება. შეიძლება გამოიყოს ორი ტიპის საჭიროება:

*პრაქტიკული საჭიროებები,* რომლებიც წარმოიქმნება საზოგადოების მხრიდან ქალებისა და მამაკაცებისთვის განსხვავებული და სპეციფიკური გენდერული როლების მიწერის გამო, მაგ., ქალები - დედები, რომლებიც წარმოადგენენ ოჯახებში აუნაზღაურებელი შრომის განმახორციელებლებს, საბაზისო საჭიროებების პროვაიდერებს, შვილების, მოხუცებულების, ავადმყოფების მომვლელებს. ნებისმიერი მუნიციპალური პროგრამის თუ სამოქმედო გეგმის განსაზღვრისას, მნიშვნელოვანია ყველა ფაქტორის გათვალისწინება.

*სტრატეგიული საჭიროებები* დაკავშირებულია საზოგადოებაში ქალთა დაქვემდებარებული / სუბორდინირებული როლის დაძლევასთან და მათ პოლიტიკურ და ეკონომიკურ გაძლიერებასთან. მაგალითად, ისეთი პირობების შექმნა, სადაც ქალებს თანაბარი ხელმისაწვდომობა ექნებათ სამუშაო ადგილებისა და განათლებისადმი. უზრუნველყოფილი იქნება თანაბარმნიშვნელოვანი სამუშაოსთვის თანასწორი ანაზღაურება და რესურსებისადმი ხელმისაწვდომობა, სექსუალური შევიწროების და ოჯახში ძალადობისაგან დაცვა და პრევენცია, რეპროდუქციულ საკითხებში არჩევანის თავისუფლება და ა.შ. აღნიშნული საჭიროებების დაკმაყოფილება გამოიწვევს საზოგადოებაში ღრმად ფესვგადგმული ტრადიციების და ჩვევების ეტაპობრივ ტრანსფორმაციას.[6]

**გენდერული ზემოქმედების შეფასება** უზრუნველყოფს პოლიტიკის უფრო მეტ ეფექტიანობას, რადგანაც ის ადამიანები, ვისაც პასუხისმგებლობა აკისრია, ფიქრობენ ქალებსა და მამაკაცებზე პოლიტიკის ზემოქმედების განსხვავებებზე.

6 Glossary of gender and development terms, Toolkit on mainstreaming gender equality in EC Development Cooperation available at https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/toolkit-mainstreaming-gender-section-3_en.pdf

ეს საშუალებას აძლევს პოლიტიკოსებს, უფრო ზუსტად განსაზღვრონ კონკრეტული პოლიტიკის ზემოქმედება, ასევე, შეადარონ და შეაფასონ არსებული სიტუაცია და ტენდენციები. მნიშვნელოვანია გენდერული ზემოქმედების შეფასების გამოყენება კანონმდებლობაში, პოლიტიკურ გეგმებსა და პროგრამებში, ბიუჯეტებში, ანგარიშებსა და არსებულ სახელისუფლებო პოლიტიკაში. აუცილებელია განისაზღვროს, ვისთვისაა განკუთვნილი შემუშავებული პოლიტიკა ან/და მომსახურება, რა სახის ზემოქმედებას მოახდენს ის საზოგადოების ცალკეულ ჯგუფზე, მაგალითად, ახდენს თუ არა ერთ-ერთი ჯგუფისთვის გათვალისწინებული შედეგები გაუთვალისწინებელ და არასასურველ ზემოქმედებას მეორე ჯგუფზე? ან რამდენად უზრუნველყოფს აღნიშნული პოლიტიკა ქალებისა და მამაკაცების თანასწორობის მიღწევას პოლიტიკაში, ეკონომიკაში და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში და, აღნიშნულიდან გამომდინარე, უნდა დაიგეგმოს პრობლემის მოგვარების გზები.[7]

**გენდერული აუდიტი** იძლევა შესაძლებლობას, შეფასდეს რამდენად ეფექტიანად არის ინსტიტუციონალიზებული გენდერული თანასწორობა ადგილობრივი ხელისუფლების პოლიტიკაში, პროგრამებში, ორგანიზაციულ სტრუქტურებში და სამართალწარმოებაში (მათ შორის გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში) და შესაბამის ბიუჯეტებში. გენდერული აუდიტი, არსებითად, „სოციალურ აუდიტს“ წარმოადგენს და განეკუთვნება „თვისებრივი/ხარისხობრივი აუდიტის“

7 საქართველოს პოლიტიკური პარტიების გენდერული მონიტორინგი და ანალიზი, საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა (ელექტრონული), ხელმისაწვდომია http://www.nplg.gov.ge/gsdl/cgi-bin/library.exe?e=d-00000-00---off-0civil2-civil2-01-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--.%2E-4----4---0-0l--11-en-00---10-ka-50--00-3-preferences-00-0-00-11-1-0utfZz-8-00-0-11-1-1utfZz-8-10&cl=CL1.10.4.1&d=HASHe2f8f2495518109196790c.2&gt=1

კატეგორიას, რომელიც განსხვავდება ტრადიციული „ფინანსური აუდიტისგან“. ის იკვლევს, თუ რამდენად ეფექტიანია გენდერული მეინსტრიმინგის შიდაორგანიზაციული პრაქტიკა, ავლენს მნიშვნელოვან ხარვეზებს და გამოწვევებს, იძლევა პრაქტიკულ რეკომენდაციებს გაუმჯობესებისა და ინოვაციისთვის. გენდერული აუდიტი ხელს შეუწყობს ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანიზაციული შესაძლებლობების გაზრდაში, რათა მან შეძლოს, ერთი მხრივ, საკუთარი მოქმედებების გენდერული პერსპექტივიდან შესწავლა და, მეორე მხრივ, გენდერული თანასწორობის მისაღწევად ძლიერი და სუსტი მხარეების გამოვლენა.[8]

**გენდერული მეინსტრიმინგი** წარმოადგენს ქალთა და მამაკაცთა პრიორიტეტებისა და საჭიროებების სისტემურ ინტეგრაციას პოლიტიკის ფორმირების, განხორციელების, მონიტორინგისა და შეფასების პროცესში, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით. ნებისმიერი გადაწყვეტილების მიღებას წინ უნდა უსწრებდეს ქალებსა და მამაკაცებზე ამ გადაწყვეტილებით გამოწვეული მოსალონდელი შედეგების და გარემოებების ანალიზი. გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია, რომ „გენდერული მეინსტრიმინგი“ არ გულისხმობს მხოლოდ და მხოლოდ ადგილობრივ დონეზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ქალთა რაოდენობის ზრდისკენ მიმართულ პოლიტიკას, თუმცა ესეც მნიშვნელოვანი ფაქტორია. ამ შემთხვევაში გადამწყვეტია ქალთა მონაწილეობის ხარისხი და პირობები. თავისი პოლიტიკის შემუშავებისას, ადგილობრივი ხელისუფლება საგანგებოდ უნდა ითვალისწინებდეს საზოგადოებაში არსებულ უთანასწორობას და

8 ევროპული ინსტიტუტი გენდერული თანასწორობისთვის (European Institute for Gender Equlaity), ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-audit

ცდილობდეს მის შემცირებას შესაბამისი სტრატეგიების და პროგრამების შემუშავების და განხორციელების გზით. გენდერული მეინსტრიმინგი პროცესია და არა მიზანი. ეს არის თანმიმდევრული, თანასწორობისა და სამართლიანობისკენ მიმართული პროცესი, რომელიც განვითარებაზეა ორიენტირებული. ქალის და მამაკაცის ინტერესები და სპეციფიკური საჭიროებები უნდა იყოს ინტეგრირებული მუნიციპალიტეტის მუშაობის ყველა ეტაპზე, ხოლო ქალთა ჯგუფებს, ადგილობრივ ხელისუფლებაში თუ სამოქალაქო სექტორში მოღვაწე ქალებს უნდა შეექმნას შესაძლებლობა, თავიანთი სიტყვა თქვან მუნიციპალური პოლიტიკის თუ პროგრამების შემუშავებაში, დაგეგმვასა და მიღებაში.

**გენდერზე ორიენტირებული ადგილობრივი ხელისუფლება** - ე. ი. ქალებზე და მამაკაცებზე თანაბრად ორიენტირებული ადგილობრივი ხელისუფლება - გულისხმობს ქალებისა და მამაკაცების, გოგონებისა და ბიჭების განსხვავებული საჭიროებების, ინტერესების, მათ წინაშე მდგარი პრობლემების გათვალისწინებას, მმართველობის ყველა ეტაპზე - ადგილობრივი პოლიტიკის შემუშავებისას, კონკრეტული პროგრამების და პროექტების დაგეგმვის, ბიუჯეტის განაწილების, მოსახლეობისთვის ადგილობრივი მომსახურების მიწოდებისა და განხორციელებული საქმიანობის მონიტორინგის დროს.

## მუნიციპალიტეტებში გენდერული მეინსტრიმინგის დანერგვის და გატარების გზები

ადგილობრივი ხელისუფლების პოლიტიკაში გენდერული მეინსტრიმინგის გატარება მუნიციპალიტეტების მხრიდან საჭიროებს კომპლექსურ, ერთმანეთთან მჭიდროდ დაკავში-

რებულ გენდერულად მგრძნობიარე მიდგომებსა და მოქმედებებს, რომელთა გათვალისწინება და ჯეროვნად განხორციელება საფუძველს ჩაუყრის სასურველ ცვლილებებს და უზრუნველყოფს სამართლიან, თანასწორ, დემოკრატიულ, მოსახლეობის ყველა ჯგუფის სპეციფიკურ საჭიროებებზე ორიენტირებულ, **კარგ ადგილობრივ მმართველობას.**

გზამკვლევში გამოყოფილია ადგილობრივი ხელისუფლების საქმიანობის **ოთხი ძირითადი მიმართულება** და გამოკვეთილია ძირითადი საკითხები, რომელთა გათვალისწინებაც ხელს შეუწყობს როგორც გენდერული მეინსტრიმინგის დანერგვას ადგილობრივ პოლიტიკაში, ასევე ზოგადად გენდერული თანასწორობის მიღწევას ადგილობრივ ხელისუფლებაში.

## მუნიციპალიტეტების საქმიანობის 4 ძირითადი მიმართულება

1. მუნიციპალიტეტების ინსტიტუციური განვითარება გენდერული თანასწორობის მიმართულებით;
2. მომსახურების მიწოდება;
3. გენდერული ბიუჯეტი;
4. ადგილობრივ მმართველობაში მოსახლეობის მონაწილეობა.

| 1. მუნიციპალიტეტების ინსტიტუციური განვითარება გენდერული თანასწორობის მიმართულებით | |
|---|---|
| **სტრატეგიული მიმართულება 1.1. გენდერზე ორიენტირებული სტანდარტები ადგილობრივ ხელისუფლებაში:**<br>❖ გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის სამართლებრივი ბაზა (დადგენილებები და შიდა მარეგულირებელი დებულებები);<br>❖ გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის და შესაბამისი სამოქმედო გეგმის არსებობა;<br>❖ სქესის ნიშნით დანაწევრებული მონაცემების შეგროვების და ანალიზის პრაქტიკა - როგორც ადგილობრივი ხელისუფლების ბენეფიციარების, ასევე მისი თანამშრომლების შესახებ;<br>❖ გენდერული ანალიზის განხორციელება და ამ ანალიზზე დაყრდნობით ადგილობრივი პოლიტიკის, პროგრამების და გენდერული ბიუჯეტის შემუშავება. | |
| ადგილობრივი ხელისუფლების გენდერულად მგრძნობიარე სამართლებრივი რეგულაციები | გააჩნია თუ არა ადგილობრივ ხელისუფლებას გენდერული თანასწორობის სტრატეგია, სამოქმედო გეგმა?<br><br>რამდენად არის ასახული გენდერული თანასწორობის საკითხები ადგილობრივი ხელისუფლების პოლიტიკურ დოკუმენტებში, ნორმატიულ აქტებში?<br><br>რამდენად ისმის ადგილობრივი ხელისუფლების თანამდებობის პირთა რიტორიკაში გენდერული თანასწორობის მხარდასაჭერი განცხადებები? |

**სტრატეგიული მიმართულება 1.2. კადრების შერჩევის, ატესტაციის და სამსახურში აყვანის დროს გენდერული სპეციფიკის გათვალისწინება:**

❖ პოტენციური კანდიდატებისათვის საკვალიფიკაციო მოთხოვნათა და სამუშაო აღწერილობის ჩამონათვალში გენდერული მგრძნობელობის და გენდერულად ორიენტირებული მმართველობის ზოგადი პრინციპების ცოდნის ჩართვა;

❖ შესარჩევ კომისიაში, პოტენციურ კადრებთან გასაუბრებისას გენდერულ საკითხთა ექსპერტების, სამოქალაქო საზოგადოების სხვა წარმომადგენლების ჩართვა;

❖ კანდიდატების საატესტაციო / საკონკურსო საკითხთა ნუსხაში გენდერული საკითხების გათვალისწინება;

❖ ადგილობრივ ხელისუფლებაში მუშაობისთვის კონკურენტუნარიანი და კვალიფიციური ქალი კანდიდატების მონაცემთა ბაზის შექმნა.

| საკითხები | გასათვალისწინებელი კითხვები |
|---|---|
| კანდიდატების შერჩევა სამსახურში აყვანისას | ხდება თუ არა ქალი კანდიდატების მიერ კონკურსში მონაწილეობის წახალისება, ვაკანტური პოზიციის შესახებ განცხადების / ინფორმაციის გავრცელებისას?<br><br>შესულია თუ არა გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის და ზოგადად გენდერული საკითხების საბაზისო ცოდნა კანდიდატის კვალიფიკაციის ამსახველ ჩამონათვალში? |

| | |
|---|---|
| | აწარმოებს თუ არა ადგილობრივი ხელისუფლება ვაკანსიაზე შემოსული განაცხადების, განსაკუთრებით - კონკურენტუნარიანი და კვალიფიციური კანდიდატების, გენდერულად დანაწევრებულ მონაცემთა ბაზას?<br><br>რამდენად გენდერულად დაბალანსებულია კანდიდატების შესარჩევი კომისია? არიან თუ არა მათ შორის ექსპერტები გენდერის საკითხებში?<br><br>არის თუ არა საჯარო მოხელის საატესტაციო ან დასაქირავებელი კანდიდატის გასაუბრებისას საკითხთა ნუსხაში შეყვანილი გენდერის საკითხები? |

**სტრატეგიული მიმართულება 1.3. არადისკრიმინაციული სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფა:**

❖ ქალი და მამაკაცი დაქირავებული საჯარო მოხელისთვის პროფესიული განვითარების, კვალიფიკაციის ამაღლების და კარიერული ზრდის თანაბარი შესაძლებლობის უზრუნველყოფა;

❖ სექტორების მიხედვით დაქირავებულ ადგილობრივ მოხელეთათვის გენდერის საკითხებზე, მათ შორის გენდერული ანალიზის შესახებ ტრენინგების ჩატარება;

❖ ადგილობრივ ხელისუფლებაში მომუშავე საჯარო მოხელეთა შესახებ გენდერულად დანაწევრებული მონაცემების შეგროვება, მათ შორის ხელმძღვანელ და გადაწყვეტილების მიღების პოზიციებზე დასაქმებულთა შესახებ მონაცემთა შეგროვების წარმოება და ამ მონაცემების ანალიზი;

| | |
|---|---|
| ❖ უსაფრთხო, დისკრიმინაციისა და სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნა;<br>❖ დისკრიმინაციის და სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ შიდა ინსტიტუციური რეაგირების მექანიზმების არსებობა. | |
| დაქირავებული საჯარო მოხელის განვითარება, კვალიფიკაციის ამაღლების და კარიერული ზრდის შესაძლებლობა | არსებობს თუ არა ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის უზრუნველსაყოფი სტანდარტები/ინსტრუქციები ადგილობრივ ხელისუფლებაში?<br><br>რამდენად ზრუნავს ადგილობრივი ხელისუფლება დასაქმებულების გენდერულ საკითხებში ცნობიერების ამაღლებაზე? როგორ?<br><br>იხარჯება თუ არა ადგილობრივ საჯარო მოხელეთა კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის განკუთვნილი ფონდიდან სახსრები ტრენინგებზე?<br>ამ ტრენინგებიდან რამდენი ტრენინგი ეძღვნება გენდერის საკითხებს?<br><br>ტარდება თუ არა ტრენინგები გენდერის საკითხებზე? ვის უტარდება და რა სიხშირით?<br><br>ფასდება თუ არა ადგილობრივ ხელისუფლებაში გენდერული ცოდნის დონე? და, შედეგებიდან გამომდინარე, ხდება თუ არა შესაბამისი რეაგირება? |

| | |
|---|---|
| | აწარმოებს თუ არა ადგილობრივი ხელისუფლება გენდერულად დანაწევრებული მონაცემების შეგროვებას ტრენინგებში მონაწილეთა შესახებ - ანუ მონაწილე მამაკაცი და ქალების რაოდენობა?<br><br>არსებობს თუ არა სხვაობა მამაკაც და ქალ მონაწილეთა რაოდენობაში? რატომ?<br><br>რას აკეთებს ადგილობრივი ხელისუფლება ქალების დაწინაურების წახალისებისთვის?<br><br>დაწინაურებულ კადრს შორის რამდენია ქალი და მამაკაცი?<br><br>აქვთ თუ არა ქალებს და მამაკაცებს დაწინაურების თანაბარი შესაძლებლობები?<br><br>ხდება თუ არა გენდერული თავისებურებების გათვალისწინება ქალთა კარიერული ზრდისას? |
| უსაფრთხო და დისკრიმინაციისგან თავისუფალი სამუშაო პირობები | სარგებლობენ თუ არა ქალები და მამაკაცები თანაბარი სარგებლით / ბენეფიტებით დასაქმებისას (დაზღვევა და ა.შ.)?<br><br>უზრუნველყოფილია თუ არა თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება ქალებისთვის?<br><br>ეძლევა თუ არა ფეხმძიმე ქალს თავისუფალი დრო სამედიცინო შემოწმებების გასავლელად? |

| | |
|---|---|
| | ხელმისაწვდომია თუ არა ქალისა და მამაკაცისთვის თანაბრად დეკრეტული შვებულება?<br><br>არსებობს თუ არა მეძუძური და ჩვილი შვილების დედებისთვის დამატებითი დროის აღების შესაძლებლობა?<br><br>არის თუ არა შეფასებული / გაანალიზებული მუნიციპალიტეტში ბავშვთა მოვლის დაწესებულებების საჭიროება და რამდენად ხდება მათი საჭიროებისამებრ უზრუნველყოფა?<br><br>არსებობს თუ არა სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ შიდა ინსტიტუციური რეაგირების მექანიზმები ადგილობრივ ხელისუფლებაში?<br><br>უწყობს თუ არა ადგილობრივი ხელისუფლება სექსუალური შევიწროების შესახებ ცნობიერებას ამაღლებას საკუთარ უწყებაში? |
| **სტრატეგიული მიმართულება 1.4. ქალთა თანაბარი წარმომადგენლობის უზრუნველყოფა გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე**<br>❖ შესაბამისი საკანონმდებლო აქტების ან სამოქმედო გეგმების არსებობა, მათ შორის ინსტიტუციური მექანიზმების დანერგვა, რაც მიმართულია გადაწყვეტილების მიღების პოზიციებზე ქალებისა და მამაკაცების თანაბარი მონაწილეობის უზრუნველსაყოფად; | |

| | |
|---|---|
| ❖ ადგილობრივ ხელისუფლებაში გადაწყვეტილების მიღების პოსტებზე მომუშავე ქალთა და მამაკაცთა რაოდენობრივი მონაცემების რეგულარულად შეგროვება, ანალიზი და ამ ინფორმაციის ყოველწლიური გასაჯაროვება;<br>❖ ადგილობრივ ხელისუფლებაში გადაწყვეტილების მიღების პოსტებზე ქალთა მონაწილეობის წასახალისებლად ეფექტიანი მექანიზმების დანერგვა;<br>❖ მედიასაშუალებებით პოლიტიკურ და საჯარო პოსტებზე მომუშავე ქალების შესახებ საზოგადოებაში ინფორმაციის გენდერული სტერეოტიპების გარეშე გავრცელება - საჯარო მოხელე ქალების კვალიფიკაციასა და პოლიტიკურ მიღწევებზე აქცენტების გამახვილებით. | |
| ქალთა წარმომადგენლობა ხელმძღვანელ პოზიციებზე | გააჩნია თუ არა ადგილობრივ ხელისუფლებას გენდერულად დანაწევრებული მონაცემები მუნიციპალურ ერთეულში ამომრჩეველთა რაოდენობის შესახებ?<br><br>რამდენი (%) ქალი კანდიდატი იყრიდა კენჭს წარმომადგენლობით ორგანოში მოსახვედრად?<br><br>რამდენი ქალი და მამაკაცი იკავებს ლიდერულ და გადაწყვეტილების მიმღებ თანამდებობებს ადგილობრივ ხელისუფლებაში (მერი, მოადგილეები, საკრებულოს თავმჯდომარე, მოადგილეები, კომისიის და დეპარტამენტების ხელმძღვანელები, მოადგილეები და ა.შ.)? |

| | |
|---|---|
| | თუ არსებობს ამ უთანასწორობის გამომწვევი მიზეზების ანალიზი?<br><br>რამდენად წახალისებულია გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე ქალების დანიშვნა? რა სახით ხდება ქალის წახალისება ან სტიმულირება?<br><br>არსებობს თუ არა მუნიციპალიტეტებში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად წამახალისებელი ზომების გამოყენების პრაქტიკა? რა სახით?<br><br>რამდენად აქტიურად მონაწილეობენ ქალები გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და ახდენენ თუ არა გავლენას გადაწყვეტილების მიღებაზე?<br><br>შეესაბამება თუ არა ბავშვთა მოვლის სერვისების რაოდენობა ქალთა საჭიროებას? (მაგ., საკმარისი ბაღები, მომუშავე დედებისთვის საღამო საათებში ბავშვების მოვლის სერვისები, ბავშვის და დედის ოთახი ადგილობრივი ხელისუფლების უწყებაში და ა.შ.)<br><br>თანამშრომლობს თუ არა ადგილობრივი ხელისუფლება მედიასაშუალებებთან გენდერული თანასწორობის პოპულარიზაციის თვალსაზრისით? |

| **სტრატეგიული მიმართულება 1.5. გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ინსტიტუციური მექანიზმების გაძლიერება:**<br>❖ გენდერული თანასწორობის საბჭოს / გენდერზე პასუხისმგებელი პირის შეუფერხებელი ფუნქციონირებისთვის საბიუჯეტო თანხების გამოყოფა;<br>❖ გენდერულ თანასწორობაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურის თუ თანამდებობის პირების გადამზადების, გენდერულ საკითხებში კვალიფიკაციის გაზრდის კურსებისადმი ხელმისაწვდომობა, შესაბამის საგანმანათლებლო სემინარებში ჩართვა და სხვა ქვეყნების წარმატებული გამოცდილების გაცნობის / შესწავლის შესაძლებლობა;<br>❖ ცენტრალურ ხელისუფლებასთან არსებულ საბჭოებთან (პარლამენტი, მთავრობა) სისტემატიური თანამშრომლობა და მათგან მეთოდოლოგიური დახმარების მიღება;<br>❖ მუნიციპალიტეტების გენდერული თანასწორობის საბჭოებს შორის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის ინსტიტუციონალიზაცია ქსელის ჩამოყალიბების გზით. | |
|---|---|
| გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმები | ჩამოყალიბებულია თუ არა კონკრეტულ მუნიციპალიტეტში გენდერული თანასწორობის საბჭო (გთს)?<br><br>არსებობს თუ არა გენდერულ საკითხზე პასუხისმგებელი თანამდებობის პირი?<br><br>არსებობს თუ არა გენდერული თანასწორობის საბჭოს და გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირების მუშაობის დებულება, მკაფიოდ განსაზღვრული ფუნქციებით და უფლება-მოვალეობებით? |

| | |
|---|---|
| | რა სახით ხდება მუნიციპალური გენდერული თანასწორობის საბჭოს თანამშრომლობა და მუშაობის კოორდინაცია ცენტრალურ გენდერული თანასწორობის საბჭოსთან?<br><br>გენდერულ საკითხებზე მუშაობა წარმოადგენს გენდერის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირების ძირითად მოვალეობას, თუ სხვა ფუნქციებთან შეთავსებით ხდება?<br><br>ჩატარებიათ თუ არა გენდერზე პასუხისმგებელ პირებს (გენდერული თანასწორობის საბჭოს წევრებს) შესაბამისი ტრენინგები გენდერულ საკითხებზე? ფლობენ თუ არა გენდერულ თანასწორობაზე პასუხისმგებელი პირები შესაბამის ცოდნას გენდერულ საკითხებზე?<br><br>ხდება თუ არა ამ უწყებებთან კონსულტაციები ადგილობრივი პოლიტიკის დაგეგმვის, განსაზღვრის თუ მიღების დროს?<br><br>ხორციელდება თუ არა გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირების და საბჭოს მიერ ადგილობრივი პროგრამების განხორციელების პროცესის მონიტორინგი და შედეგების შეფასება გენდერული კრიტერიუმებით? |

| | |
|---|---|
| | რამდენად აქტიურია საბჭოსა და გენდერზე პასუხისმგებელი პირების თანამშრომლობა ქალთა უფლებებზე და გენდერზე მომუშავე სამოქალაქო სექტორის წარმომადგენლებთან?<br><br>ახდენენ თუ არა გენდერულ საკითხებში ადგილობრივი ხელისუფლების თანამდებობის პირების ცნობიერების ამაღლების ხელშეწყობას? რა სახით?<br><br>ხდება თუ არა განხორციელებული საქმიანობის შესახებ (მიღწევები და გამოწვევები) ინფორმაციის გაცვლა სხვადასხვა მუნიციპალიტეტს შორის? რა სახით?<br><br>ეწყობა თუ არა გენდერული თანასწორობის საბჭოების წარმომადგენლების ერთიანი შეხვედრები? ვისი მხარდაჭერით? |
| **2. მომსახურების მიწოდება** | |
| **სტრატეგიული მიმართულება 2.1. ადგილობრივ ხელისუფლებაში გენდერულად დანაწევრებული მონაცემთა ბაზის შექმნა მოსახლეობისთვის საჭიროებაზე დაფუძნებული მომსახურების გასაწევად**<br>❖ გენდერულად დანაწევრებული მონაცემთა შეგროვებისთვის მეთოდოლოგიის და სახელმძღვანელო ინსტრუქციების შემუშავება და დამტკიცება მუნიციპალურ ერთეულებში მოსახლეობის საჭიროებების გასაანალიზებლად; | |

| | |
|---|---|
| ❖ გენდერულად დანაწევრებული მონაცემების შეგროვება არა მხოლოდ მოსახლეობის სქესის, ასაკის, ადგილმდებარეობის (ქალაქი, სოფელი), არამედ სხვა კატეგორიების მიხედვით (მაგ., მარტოხელა დედა, შშმ ქალი, მრავალშვილიანი დედა და ა.შ.);<br>❖ შესაბამისი ადამიანური და ფინანსური რესურსების განსაზღვრა მონაცემთა შესაგროვებლად და შესაბამისი კადრის სათანადოდ მომზადება გენდერული კუთხით მოპოვებული ინფორმაციის გასაანალიზებლად და მოსახლეობის გენდერული საჭიროებების გამოსაკვეთად;<br>❖ გენდერულად დანაწევრებული მონაცემთა შეგროვების ეფექტიანი სისტემის ჩამოყალიბება, ინფორმაციის გაანალიზება და მისი გამოყენება მუნიციპალური პროგრამების დაგეგმვის და განხორციელების ყველა ეტაპზე;<br>❖ რეგულაციის, დირექტივის ან მემორანდუმის არსებობა, რომელიც განსაზღვრავს ინფორმაციის მიწოდების მექანიზმს მუნიციპალიტეტებიდან საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულ სამსახურში. | |
| მომსახურების დაგეგმვა და მიწოდება | ახორციელებს თუ არა მუნიციპალიტეტი გენდერულად დანაწევრებული მონაცემების შეგროვებას?<br><br>არსებობენ თუ არა ადგილობრივ ხელისუფლებაში მონაცემთა შეგროვებაზე პასუხისმგებელი პირები? აქვთ თუ არა მათ შესაბამისი კვალიფიკაცია და ცოდნა გენდერული ანალიზის განსახორციელებლად?<br><br>უტარდებათ თუ არა ტრენინგები გენდერის, გენდერული ანალიზის შესახებ? |

| | |
|---|---|
| | ხდება თუ არა მომსახურების დაგეგმვა ისეთი სპეციფიკური გენდერული კატეგორიების გათვალისწინებით, როგორიც არის მუნიციპალურ ერთეულში მარტოხელა დედების, მრავალშვილიანი დედების, დასაქმებული და დაუსაქმებელი ქალების / დედების, შშმ ადამიანების და ა.შ. რაოდენობა და მათი საჭიროებები?<br><br>ხდება თუ არა ქალების და მამაკაცების პრობლემების, შესაძლებლობების და საჭიროებების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება და ამაზე დაყრდნობით მომსახურების მიწოდების დაგეგმვა?<br><br>ხდება თუ არა მიწოდებული მომსახურების ზეგავლენის ანალიზი ქალებზე და მამაკაცებზე? |
| **სტრატეგიული მიმართულება 2.2. გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის შემუშავება, დამტკიცება:**<br>❖ მოსახლეობის საჭიროებების გენდერული ანალიზი - რომელიც მოიცავს მუნიციპალიტეტში გენდერულად დანაწევრებულ მონაცემებზე დაყრდნობით, გენდერული უთანასწორობის და სტერეოტიპების შესწავლას და მოსახლეობაში არსებული პრობლემების შეფასებას გენდერული მრავალფეროვნების და სპეციფიკურობის გათვალისწინებით; | |

| ❖ სამოქმედო გეგმის შემუშავებისას მისაღწევი მიზნების და ამოცანების  დასახვა, სამიზნე ჯგუფების გამოკვეთა, იდენტიფიცირებული პრობლემების გადასაწყვეტად კონკრეტული მოქმედებების განსაზღვრა, შემუშავებული მოქმედებების განსახორციელებლად ფინანსური და ადამიანური რესურსის გამოყოფა და გენდერული ინდიკატორების და შესრულების ვადების გამოკვეთა. | |
|---|---|
| გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა | გროვდება თუ არა მუნიციპალურ ერთეულში გენდერულად დანაწევრებული მონაცემები?<br><br>ხდება თუ არა მოსახლეობის საჭიროებების განსაზღვრა გენდერული მრავალფეროვნების და სპეციფიკური კრიტერიუმების გათვალისწინებით (მაგ., დასაქმებული და დაუსაქმებელი დედების, სკოლამდელი ასაკის ბავშვების, მარტოხელა დედების, ხანდაზმული ქალების, შშმ პირების რაოდენობა და საჭიროებები და ა.შ.)?<br><br>ვინ ახორციელებს მუნიციპალიტეტში არსებული ინფორმაციის გენდერულ ანალიზს? აქვს თუ არა მას შესაბამისი კვალიფიკაცია? ხდება თუ არა ინფორმაციის ანალიზზე პასუხისმგებელი პირების მომზადება გენდერის და გენდერული ანალიზის საკითხებში? |

| | |
|---|---|
| | რამდენად აქტიურად არიან ჩართულები გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირები და გენდერული თანასწორობის საბჭოს წარმომადგენლები გენდერული საჭიროებების გამოკვეთაში და გენდერული სამოქმედო გეგმის შემუშავებაში?<br><br>ითვალისწინებენ თუ არა ადგილობრივი ხელისუფლების კონკრეტული სფეროს დეპარტამენტები და კომისიები გენდერულ ასპექტებს და გენდერული თანასწორობის პრინციპებს საკუთარი საქმიანობის დაგეგმვისას? |

**სტრატეგიული მიმართულება: 2.3. გენდერული მონიტორინგის განხორციელება**

❖ მუნიციპალიტეტის მიერ განხორციელებული მოქმედებების ეფექტიანობის და შედეგიანობის შესაფასებლად წინასწარ განსაზღვრული გენდერული ინდიკატორების არსებობა:

- გენდერულად დანაწევრებული მონაცემების (რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მონაცემები) შეგროვება სამიზნე ჯგუფის/ბენეფიციარების შესახებ, რომლებზეც არის/იყო მიმართული კონკრეტული მოქმედება;
- მიწოდებული სერვისისგან მოსალოდნელი შედეგები და ამ შედეგის ხარისხის განსაზღვრა;
- დასახული ამოცანის მიღწევის კონკრეტული ვადები.

❖ მონიტორინგის განმახორციელებელი პირის/ჯგუფის მიერ გენდერული საკითხების კარგად ცოდნა;

| | |
|---|---|
| ❖ გენდერული თანასწორობის პრინციპის გათვალისწინება მონიტორინგის მეთოდების განსაზღვრის და ანგარიშის მომზადების პროცესში;<br>❖ მონიტორინგის შედეგების გათვალისწინება მიმდინარე და სამომავლო მოქმედებების განსახორციელებლად. | |
| გენდერული მონიტორინგი | ხდება თუ არა მიწოდებული მომსახურების შეფასება რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ინდიკატორების გათვალისწინებით?<br><br>არსებობს თუ არა მუნიციპალიტეტში მოსახლეობისთვის მიწოდებული მომსახურების მონიტორინგზე პასუხისმგებელი პირი ან პირთა ჯგუფი?<br><br>არსებობს თუ არა მუნიციპალიტეტში გენდერული მონიტორინგის ჩატარების მეთოდოლოგია?<br><br>რამდენად გაცნობიერებულნი არიან მონიტორები გენდერულ საკითხებში?<br><br>უტარდებათ თუ არა მონიტორინგზე პასუხისმგებელ პირებს ტრენინგები გენდერული მონიტორინგის განხორციელების და გენდერული ანალიზის საკითხებში? რა სიხშირით?<br><br>ხდება თუ არა მონიტორინგის შედეგების გათვალისწინება სამომავლო პროგრამების და მომსახურების დაგეგმარებისას? |

## 3. გენდერული ბიუჯეტი

**სტრატეგიული მიმართულება 3.1. გენდერზე ორიენტირებული ბიუჯეტის შედგენა**

❖ გენდერული საბიუჯეტო პოლიტიკის დაკავშირება გენდერული თანასწორობის და ქალთა უფლებების დაცვის მიზნებთან;

❖ საბიუჯეტო რესურსების გადანაწილება გენდერული თანასწორობის ეროვნულ სამოქმედო გეგმასთან შესაბამისობაში;

❖ სტანდარტული გენდერული ბიუჯეტის ინსტრუმენტების გამოყენება:

- გენდერულად დანაწევრებული მონაცემების არსებობა;
- ბიუჯეტის შედგენა და ფულადი სახსრების განაწილება მოსახლეობის  გენდერული საჭიროებების კვლევის და შეფასების შედეგებზე დაყრდნობით;
- ბიუჯეტის დაგეგმვისას მოსახლეობის მონაწილეობის უზრუნველყოფა
- მოსახლეობის და სამოქალაქო სექტორის წარმომადგენლების აზრის გათვალისწინება იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად პასუხობს არსებული ადგილობრივი პოლიტიკა და პროგრამები მოსახლეობის გენდერულ საჭიროებებს და რომელი მოქმედებებია პრიორიტეტული მათთვის;
- აქამდე გახარჯული საბიუჯეტო სახსრების გენდერული ზეგავლენის შეფასება;
- საბიუჯეტო პოლიტიკაში აუცილებელი პირობის არსებობა, რომლის მიხედვითაც განისაზღვრება საბიუჯეტო რესურსების ზღვრული მინიმალური წილი, რაც გამოიყოფა გენდერზე ორიენტირებულ პროგრამებზე.

| | |
|---|---|
| გენდერული ბიუჯეტირება | არსებობს თუ არა მუნიციპალიტეტში გენდერულ თანასწორობაზე და გენდერულ საჭიროებებზე ორიენტირებული საბიუჯეტო პოლიტიკა?<br><br>არის თუ არა გენდერული თანასწორობა რეგლამენტირებული შესაბამისი ჩანაწერის სახით ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტის შესახებ კანონში ან ადგილობრივი ხელისუფლების მიერ მიღებულ სხვა ნორმატიულ აქტში?<br><br>შეესატყვისება თუ არა ადგილობრივი საბიუჯეტო რესურსების განაწილება იმ ვალდებულებებს, რომლებიც აღებული აქვს სახელმწიფოს სიღარიბის დაძლევის  და გენდერული თანასწორობის მიღწევის  ფარგლებში?<br><br>რამდენად ასახავს ადგილობრივი პროგრამები და მათ განხორციელებაზე გამოყოფილი საბიუჯეტო სახსრები ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებულ და სპეციფიკურ საჭიროებებს და პრიორიტეტებს? |

| | |
|---|---|
| | ხდება თუ არა იმის შეფასება, თუ რამდენად უწყობს ხელს მუნიციპალური პროგრამები და მათ განხორციელებაზე ბიუჯეტით გამოყოფილი სახსრები გენდერული უთანასწორობის დაძლევას თუ პირიქით?<br><br>ხდება თუ არა ბიუჯეტის სახსრების მიმართვა ქალთა სპეციფიკური პრობლემების მოსაგვარებლად, მაგ., არსებობს თუ არა ქალთა ჯანმრთელობაზე მიმართული პროგრამები (ქალის ძუძუს ან საშვილოსნოს ყელის კიბოს სკრინინგი), ქალთა დასაქმებაზე ორიენტირებული პროგრამები, ბავშვთა მოვლის სერვისების პროგრამები, ქალთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ მიმართული პროგრამები და ა.შ.?<br><br>გროვდება თუ არა მონაცემები, რამდენი ქალი და მამაკაცი იღებს სარგებელს ადგილობრივი ბიუჯეტით დაფინანსებული სერვისებისგან (ჯანდაცვა, სოფლის მეურნეობის განვითარება, დასაქმების ხელშეწყობა, სკოლამდელი და ზოგადი განათლება და ა.შ.)?<br><br>რამდენად ითვალისწინებს მუნიციპალიტეტი ინფრასტრუქტურულ პროექტებზე სახსრების გამოყოფისას ქალების და მამაკაცების განსხვავებულ საჭიროებებს და პრიორიტეტებს? |

**სტრატეგიული მიმართულება 3.2. საბიუჯეტო სახსრების გამოყენების მონიტორინგი და შეფასება**

- სქესის მიხედვით დანაწევრებული საზოგადოებრივ კეთილდღეობაზე მიმართული საჯარო ხარჯების ანალიზი - რაც გულისხმობს იმის გაანალიზებას, თუ რამდენად მოუტანა სარგებელი ქალებს, მამაკაცებს, გოგონებსა და ბიჭებს სახელმწიფოს მიერ მოწოდებულმა მომსახურებამ.
- გენდერულად დანაწევრებული ბენეფიციართა შეფასებები მოწოდებული მომსახურების და ბიუჯეტის პრიორიტეტების შესახებ, რაც გულისხმობს ქალებისა და მამაკაცების მოსაზრებების შეგროვებას და გაანალიზებას, თუ რამდენად შეესაბამებოდა მიწოდებული მომსახურება მათ საჭიროებას და რამდენად შეესატყვისება მუნიციპალური ხარჯები მათ პრიორიტეტებს;
- გენდერზე ორიენტირებული საბიუჯეტო ხარჯების მიზნობრიობის შეფასება - იმის გადამოწმება და შეფასება, რამდენად მიზნობრივად მოხდა ბიუჯეტში გათვალისწინებული ფინანსური რესურსის გახარჯვა და მიეწოდა თუ არა კონკრეტული სერვისის მიმწოდებელს განსაზღვრული ფინანსური რესურსი (სკოლას, ბაღს, ჯანდაცვის სტრუქტურას და ა.შ.);
- ბიუჯეტის ზემოქმედების გენდერული ანალიზი - დახარჯული საბიუჯეტო სახსრების გავლენის შესწავლა და შეფასება ქალებსა და მამაკაცებზე;
- ადგილობრივი შემოსავლების გენდერული ანალიზი - ქალების და მამაკაცების განსხვავებული გავლენა ადგილობრივ შემოსავლებზე.

| | |
|---|---|
| ბიუჯეტის გენდერული მონიტორინგი და გენდერული ზემოქმედების შეფასება | ხდება თუ არა ადგილობრივი თვითმმართველობის საფინანსო სამსახურის თანამშრომლების მომზადება გენდერულ საკითხებში? რამდენად ხშირად უტარდებათ ტრენინგები გენდერული ანალიზის და მონიტორინგის საკითხებზე?<br><br>ხორციელდება თუ არა ბიუჯეტის მონიტორინგი? რა სიხშირით?<br><br>ტარდება თუ არა მუნიციპალურ ერთეულში ბენეფიციართა გამოკითხვა? გროვდება თუ არა ამ გამოკითხვის შედეგების შესახებ გენდერულად დანაწევრებული მონაცემები?<br><br>აისახება თუ არა ადგილობრივი თვითმმართველობის ყოველწლიური ბიუჯეტის ანგარიშში გენდერული უთანასწორობის დასაძლევად განხორციელებული მოქმედებები და მიღწეული შედეგები?<br><br>მოაქვს თუ არა მუნიციპალიტეტის მიერ ბიუჯეტით დაფინანსებულ მომსახურებას თანაბარი სარგებლობა ქალებისა და მამაკაცებისთვის?<br><br>შეესატყვისებოდა თუ არა მიწოდებული მომსახურებები ქალებისა და მამაკაცების საჭიროებებს და პრიორიტეტებს კონკრეტულ მუნიციპალიტეტში? |

| | |
|---|---|
| | მოხდა თუ არა ბიუჯეტით გათვალისწინებული სახსრების კონკრეტული მომსახურებისთვის გახარჯვა და გადანაწილდა თუ არა ეს ფინანსები თანაბრად ქალებზე და მამაკაცებზე?<br><br>რა გავლენა მოახდინა კონკრეტულმა მოქმედებამ ქალებზე და მამაკაცებზე? იყო თუ არა ის განსხვავებული?<br><br>ახორციელებს თუ არა მუნიციპალიტეტი იმის ანალიზს, რა გავლენას ახდენს ქალის და მამაკაცის ოჯახში არათანაბარი ვალდებულებები ადგილობრივ შემოსავლებზე? |

## 4. ადგილობრივ მმართველობაში მოსახლეობის მონაწილეობის უზრუნველყოფა

**სტრატეგიული მიმართულება 4.1. მოსახლეობის თანაბარი მონაწილეობა ადგილობრივი პოლიტიკის ფორმირებაში**

❖ სამოქალაქო საზოგადოების, თემის აქტიური წარმომადგენლების ჩართულობა მუნიციპალური სამოქალაქო მრჩეველთა და გენდერული თანასწორობის საბჭოების მუშაობაში;

❖ საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვან პრობლემებზე თვითმმართველობის ინფორმირება და გადაწყვეტის ერთობლივი გზების ძიება;

❖ მისაღებ გადაწყვეტილებებზე მოსახლეობის მხრიდან წინადადებებისა და რეკომენდაციების მომზადება, საკრებულოს შეხვედრებზე მათი გაზიარება ან წერილობით წარდგენა.

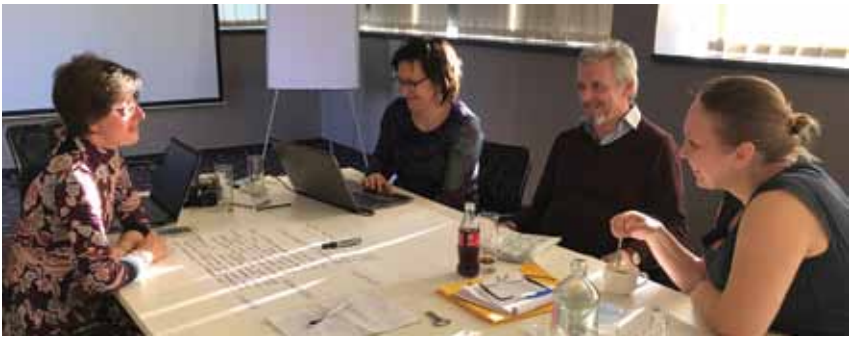
| | |
|---|---|
| მუნიციპალიტეტის პოლიტიკის ფორმირების პროცესი | როგორ ხდება მუნიციპალურ ერთეულში პოლიტიკის ფორმირების პროცესი?<br><br>არის თუ არა შექმნილი სამოქალაქო/საზოგადოებრივი საბჭოები? გენდერული თანასწორობის საბჭოები?<br><br>მოსახლეობის რა რაოდენობა მონაწილეობს ამ საბჭოების მუშაობაში? არის თუ არა უზრუნველყოფილი ქალებისა და მამაკაცების თანაბარი მონაწილეობა?<br><br>არიან თუ არა მათ შორის ქალთა უფლებების ან გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციები ან ექსპერტები გენდერის საკითხებში?<br><br>ხდება თუ არა გენდერულად დანაწევრებული ინფორმაციის შეგროვება მოსახლეობისგან შემოსული წინადადებების, პეტიციების შესახებ?<br><br>რა სიხშირით ტარდება ადგილობრივი ხელისუფლების თანამდებობის მხრიდან მოსახლეობასთან ინფორმაციული შეხვედრები? ხდება თუ არა შეხვედრებში მონაწილე მოსახლეობის შესახებ გენდერულად დანაწევრებული ინფორმაციის შეგროვება (ქალი, კაცი, ასაკი, დასაქმებული, დაუსაქმებელი, ქალაქის, სოფლის მცხოვრები და ა.შ.)? |

| | |
|---|---|
| | არსებობს თუ არა მუნიციპალიტეტში სამოქალაქო ბიუჯეტის პრაქტიკა (მოსახლეობის მიერ შემოთავაზებული პროგრამების დაფინანსება)? |
| **სტრატეგიული მიმართულება 4.2. ადგილობრივი ხელისუფლების ანგარიშვალდებულება მოსახლეობის წინაშე**<br>❖ თვითმმართველობის მუშაობის ეფექტურობის ანალიზი და შესაძლო კორექტირება, გადაწყვეტილებათა მიღების გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა;<br>❖ საკრებულოს სხდომებზე მოსახლეობის ჩართულობა, ინფორმაციული შეხვედრების მოწყობა, თვითმმართველობაში ღია კარის დღის მოწყობა;<br>❖ მიმდინარე პროექტებისა და მიღებული გადაწყვეტილებების აღსრულებაზე საზოგადოებრივი მონიტორინგი;<br>❖ ადგილობრივი მედიასაშუალებების აქტიური თანამშრომლობა ადგილობრივ ხელისუფლებაში, საკრებულოს სხდომების გაშუქება, მიმდინარე მუნიციპალური პროგრამების შესახებ მოსახლეობის ინფორმირება და მოსახლეობისთვის პრიორიტეტული საკითხების გაშუქება. | |
| ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფა | არსებობს თუ არა მუნიციპალიტეტში ადგილობრივ ხელისუფლებაში მოსახლეობის მონაწილეობის სტრატეგია? |

| | |
|---|---|
| | ფლობს თუ არა მუნიციპალიტეტი მუ-ნიციპალურ ერთეულში გენდერულად დანაწევრებულ მონაცემებს მოსახლე-ობის შესახებ (მაგ., ქალაქში და სოფ-ლად მცხოვრები ქალი, კაცი, ასაკი, და-საქმებული, დაუსაქმებელი მოსახლეო-ბის რაოდენობა და ა.შ.)?<br><br>რა სახით ხდება მოსახლეობის ჩართვა მუნიციპალიტეტის პოლიტიკის ფორ-მირებაში?<br><br>რა სიხშირით ტარდება მოსახლეო-ბასთან შეხვედრები მუნიციპალური პროგრამების დაგეგმვის და განხორ-ციელებული პროგრამების შესახებ ან-გარიშების გაზიარების მიზნით?<br><br>ხდება თუ არა გენდერულად დანაწევ-რებულ მონაცემთა შეგროვება ამ შეხ-ვედრებზე მონაწილე მოსახლეობის შე-სახებ?<br><br>თანამშრომლობს თუ არა მუნიციპალი-ტეტი ადგილობრივ მედიასაშუალებებ-თან? |

# შეხვედრები პრაღაში (ჩეხეთი)

# შეხვედრები ბუდაპეშტში (უნგრეთი)



## შეხვედრები მუნიციპალიტეტებში

## წყალტუბო

## ქუთაისი

## შეხვედრები მუნიციპალიტეტებში

### ლანჩხუთი

### ოზურგეთი

## შეხვედრები მუნიციპალიტეტებში

### ბაღდათი

### ზუგდიდი

### თერჯოლა

## შეხვედრები მუნიციპალიტეტებში

### ტყიბული

### ვანი

### ფოთი

### ზესტაფონი

# საერთაშორისო კონფერენცია (თბილისი)

# ტელეგადაცემები

ავტორ-შემდგენელი - ეკატერინე გამახარია

პროექტის დირექტორი - ალლა გამახარია

რედაქტორი - ლალი შენგელია

დიზაინი - ლია კოსტავა

მისამართი:
ქ. ქუთაისი, მგალობლიშვილის 6
ტელ: 27 29 02
ელფოსტა: womansukhumi@gmail.com
ვებგვერდი: www.fsokhumi.ge