



**ადგილობრივი
თვითმმართველობის
გენდერული ანალიზისა და
სამოქმედო გეგმის
მომზადების ინსტრუმენტი**



NATIONAL
DEMOCRATIC
INSTITUTE

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

© 2023 ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტი
მარტი, 2023

NDI-ის გამოცემები თავისუფალია კონკრეტული ეროვნული თუ პოლიტიკური ინტერესებისგან. ამ დოკუმენტში გამოთქმული შეხედულებები არ გამოხატავს NDI-ის ან ორგანიზაციის მმართველი საბჭოს წევრების ხედვებს. გამოცემის ელექტრონული ვერსია ხელმისაწვდომია შემდეგი ლიცენზიით **“Creative Commons Attribute-NonCommercial-ShareAlike 3.0 (CC BY-NC-SA 3.0)”**. გამოცემის გავრცელება და/ან თარგმნა შესაძლებელია არაკომერციული მიზნებისთვის, იმ პირობით, რომ NDI არის აღიარებული, როგორც მასალის წყარო და წარმოდგენილი იქნება ყველა თარგმანის ასლზე.

მეტი ინფორმაციისთვის გთხოვთ ეწვიოთ შემდეგ ვებ-საიტს: **Creative Commons website:**
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3>

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

NDI-ს შესახებ

ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტი (NDI) არის არასამეწარმეო (არაკომერციული) ორგანიზაცია, რომელიც თანამშრომლობს მსოფლიო მასშტაბით დემოკრატიული ინსტიტუტების, პროცესების, ნორმებისა და ღირებულებების გაძლიერებისა და დაცვისთვის უკეთესი ცხოვრების ხარისხის უზრუნველსაყოფად. NDI მხარს უჭერს ისეთ მსოფლიოს, სადაც დემოკრატია და თავისუფლება მიღწეულია ყველას ღირსების დაცვით.

წინასიტყვაობა

სიუზან მარკჰემმა და ემა იარდლიმ (NDI) ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი შეიმუშავეს სხვადასხვა პირების მხარდაჭერით NDI-ში და მის ფარგლებს გარეთ. ავტორები გულწრფელ მადლობას უხდებიან NDI-ის თანამშრომლებს, მთლიან მიდღვერსთს, მარიამ ტყემელაშვილს, თამარ გზირიშვილს, ქეროლან ჰაბარდს, რუსლან წულუკიძეს, ვითნი ფაიფერს, ანა ნიქაბაძეს, მაგდა ლაბაძეს, თინათინ მუსერიძეს და თეკლე ზედელაშვილს მათი წვლილისა და მხარდაჭერისთვის, რაც ძალიან მნიშვნელოვანი იყო სახელმძღვანელოს კონცეფციიდან საჯარო დოკუმენტამდე გარდაქმნისთვის. ავტორები მადლობელნი არიან ქრისტენ სამფლის, NDI-ის დემოკრატიული მმართველობის გუნდის ხელმძღვანელის, სანდრა პეპერას, NDI-ის გენდერის, ქალებისა და დემოკრატიის გუნდის დირექტორის, მართი ლიდერობისა და მხარდაჭერისთვის პროექტის განხორციელების პროცესში. NDI, ასევე, ძალიან აფასებს აგუსტინა პალენსიას წვლილს, რომელიც დაგვეხმარა ინსტრუმენტის პირველადი ვერსიის შექმნაში. განსაკუთრებული მადლობა ქოულ სპაიდელს, რომელმაც ამ გამოცემის დიზაინი შეიმუშავა.

დიდი მადლობა ადგილობრივ თვითმმართველობასა და სამოქალაქო საზოგადოებას ოზურგეთში, საქართველოში, მათი ჩართულობის, უკუკავშირისა და მონაწილეობის გარეშე ეს საპილოტე პროექტი ვერ განხორციელდებოდა.

აღნიშნული გამოცემა შეიმუშავდა “ღია მმართველობის პარტნიორობასთან” ერთად, ელისონ მერჩანტისა და ხოსე მარია მარინის განსაკუთრებული დამსახურებით. გამოცემა დაფინანსებულია “ეროვნული წვლილი დემოკრატიისთვის” მიერ.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

სარჩევი

შესავალი	4
ინსტრუმენტის აღწერა	8
რა არის გენდერული შეფასება?	9
რა საჭიროა გენდერული შეფასება?	11
ინსტრუმენტის ურთიერთმკვეთი პრინციპები	13
მომზადება გენდერული შეფასების ჩასაგარებლად	14
ნაბიჯი 1: მიიღეთ გადაწყვეტილება გენდერული შეფასების ჩაგარების შესახებ	15
ნაბიჯი 2: ხელმძღვანელობის მხარდაჭერისა და საჭირო რესურსების უზრუნველყოფა	17
ნაბიჯი 3: გენდერული შეფასების ჯგუფის შექმნა	17
ნაბიჯი 4: კომუნიკაცია	19
გენდერული შეფასების ჩაგარება	21
ნაბიჯი 1: განსაზღვრეთ მიზნები და სასურველი შედეგები	21
ნაბიჯი 2: სამაგიდო კვლევის ჩაგარება	23
ნაბიჯი 3: მონაცემების შეგროვება	25
ნაბიჯი 4: მონაცემთა ანალიზი	27
ნაბიჯი 5: ანგარიშის პროექტის მომზადება	
სამოგალობასთან კონსულტაცია	29
შეფასებიდან ქმედებაზე გადასვლა	31
ნაბიჯი 1: რეკომენდაციების შემუშავება, რეკომენდაციების ნიმუში	31
ნაბიჯი 2: მიგნებების წარდგენა და უკუკავშირზე პასუხი	32
ნაბიჯი 3: სამოქმედო გეგმის პროექტის შემუშავება	33
ნაბიჯი 4: საჭიროების შემთხვევაში, OGP-ის ადგილობრივ სამოქმედო გეგმებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა	38
ნაბიჯი 5: პროგრესის მონიტორინგი ინსტრუმენტის იმპლემენტაცია კრიზისის დროს	39
დასკვნა	40
დანართები	41
დანართი 1: ძირითადი განმარტებები	41
დანართი 2: გენდერული შეფასების განხორციელების ვადების ნიმუში	44
დანართი 3: დამატებითი რესურსები	45
დანართი 4: კვლევის ინსტრუმენტების მაგალითები	47
შენიშვნები	80

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

შესავალი

გენდერული თანასწორობის, როგორც ენდემური, მუდმივი და ფართოდ გავრცელებული გლობალური პრობლემის მზარდი აღიარების პირობებში, მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში ცენტრალური და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები ახორციელებენ მიდგომებს, რომლებიც ემსახურება გენდერული უთანასწორობის შემცირებას და მისი უარყოფითი გავლენის აღმოფხვრას. 1995 წლიდან, სახელმწიფო თვითმმართველობის ორგანოები იყენებენ გენდერული მენისტრიმინგის მეთოდებს, რათა დაუპირისპირდნენ სახელმწიფო დაწესებულებებში არსებულ გენდერულ უთანასწორობას და ხელი შეუწყონ ისეთი თემების შექმნას, რომელიც ქალთა მრავალფეროვან ჯგუფებს უკეთ ემსახურება და აუმჯობესებს მათ ჩართულობას.⁽¹⁾ პოზიტიური ცვილებების დაჩქარებისა და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით და თემის ყველა წევრისათვის ხელსაყრელი პოლიტიკის, პროგრამებისა და სერვისების განსახორციელებლად, ცოტა ხნის წინ სახელმწიფო თვითმმართველობის ორგანოებმა და სამოქალაქო აქტორებმა ერთობლივად შეიმუშავეს და განახორციელეს პრაქტიკა, რომელიც აუმჯობესებს მთავრობის ღიაობას და გამჭვირვალობას.

იმის გათვალისწინებით, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობა სასიცოცხლო როლს ასრულებს მოქალაქეთა ყოველდღიურ ცხოვრებაში - კერძოდ, მისი პასუხისმგებლობა მოიცავს სამედიცინო სერვისების, საზოგადოებრივი ტრანსპორტის, პარკებისა და სხვა სარეკრეაციო სივრცეების, წყლის, ნარჩენებისა და წყალარინების სისტემების, სათემო სივრცეების და ა.შ. ადმინისტრირებას - ადგილობრივი აქტორები უაღრესად მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ ისეთი ზომების განხორციელებაში, რომელიც ხელს უწყობს ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფების საჭიროებების და პრიორიტეტების გააზრებას და მათზე რეაგირებას. ადგილობრივი აქტორების მიერ ამ კუთხით განხორციელებული ძალისხმევის მხარდაჭერის ერთ-ერთი გზაა გენდერული მენისტრიმინგის ინსტრუმენტის გამოყენება. ეს არის გენდერული შეფასების სპეციალური ინსტრუმენტი, რომელიც მომხმარებლებს საშუალებას აძლევს, გამოიკვლიონ ბარიერები, რომელთაც აწყდებიან როგორც ადგილობრივი თემის წარმომადგენელი ქალები, ისე საჯარო მოსამსახურეები, სერვისების წვდომისა და ადგილობრივ თვითმმართველობაში ჩართულობის კუთხით. ამავდროულად, არსებობს გენდერული შეფასების მხოლოდ რამდენიმე რესურსი, რომელიც შექმნილია კონკრეტულად ადგილობრივი თვითმმართველობისთვის. შესაბამისად, ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის (NDI) მიერ შექმნილი „ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი“ განკუთვნილია კონკრეტულად ადგილობრივ დონეზე მოქმედი აქტორებისათვის, მათ შორის, ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეების, თანამშრომლებისა და სამოქალაქო საზოგადოებისათვის და მასში განსაკუთრებით არის გათვალისწინებული ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოთა უნიკალური პოზიცია და ადმინისტრირების საკითხები. აღნიშნული გლობალური ინსტრუმენტი შექმნილია ადგილობრივ დონეზე გამოყენების მიზნით და იგი თავის თავში აერთიანებს სამ მნიშვნელოვან ურთიერთმკვეთავ მიდგომას: ინკლუზიურობა, ინტერსექციულობა და ღიაობა.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

კონტექსტი

მსოფლიოს მასშტაბით, გენდერულ უთანასწორობას კვლავ არაპროპორციული გავლენა აქვს ქალებზე, გოგონებზე და გენდერულად მრავალფეროვან ინდივიდებზე.(2) გენდერული უთანასწორობა სერიოზულ ზიანს იწვევს, რადგან იგი უჩვეულოდ მძლავრ ასპექტებში ვლინდება, კერძოდ: ახალგაზრდა გოგონებს ნაკლებად აქვთ წვდომა განათლებაზე, უფრო მეტად ექვემდებარებიან სექსუალურ ძალადობას, სექსუალურ ექსპლუატაციას და მონობას, (3) ხოლო გენდერული ნორმების და სტერეოტიპების შედეგად, მათ გააჩნიათ „ინტერნალიზებული რწმენა, რომ საზოგადოებაში მათი ადგილი, ღირებულება და როლი არის დამოკიდებული, მონყვლადი და უუნარო.“(4) „ქალებში უფრო მაღალია ადამიანური ტრეფიკინგის რისკი; გლობალურ დონეზე, ქალების ანაზღაურება შეადგენს კაცების ანაზღაურების 60-70%;(5) ქალები უფრო მეტად განიცდიან სასურსათო უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ პრობლემებს.(6) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე (შშმ) ქალები აწყდებიან „ორმაგ დისკრიმინაციას“. ამასთან, ისინი უფრო მეტად აწყდებიან ბარიერებსა და უთანასწორობას ჯანდაცვაზე წვდომის კუთხით, უფრო ნაკლებად არიან დასაქმებულები და მათ ხელმძღვანელ თანამდებობებზე იშვიათად ირჩევენ/ნიშნავენ.(7) გენდერული უთანასწორობა სიღარიბის გამომწვევი ერთ-ერთი წამყვანი მიზეზია, ხოლო კაცებთან შედარებით,(8) ქალები უფრო მეტად განიცდიან სიღარიბეს და ტანჯვას. ამასთან, დედათა სიკვდილიანობის მაღალი რისკის ქვეშ დგანან ისეთ ადგილას მცხოვრები ქალები, სადაც გენდერული უთანასწორობის მაჩვენებელი მაღალია.(9) „მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის“ კვლევის თანახმად, გლობალურ დონეზე არსებული გენდერული დისკრიმინაციის და პარიტეტის ნაკლებობის გამო, გლობალური გენდერული ნაპრალის შევსებას დაახლოებით 132 წელი დასჭირდება.(10)

გენდერული უთანასწორობა, აგრეთვე, აფერხებს მყარ, მონაწილეობით და წარმომადგენლობით დემოკრატიას პოლიტიკასა და თვითმმართველობაში, როგორც ცენტრალურ, ისე ადგილობრივ დონეზე. ეროვნულ პარლამენტებში მანდატების მხოლოდ 26% უკავიათ ქალებს,(11) ხოლო 133 ქვეყნის მონაცემების თანახმად, ქალები ადგილობრივ სათათბირო ორგანოებში არჩეული მოხელეების მხოლოდ 36%-ს წარმოადგენენ.(12) წარმომადგენლობაში არსებული უთანასწორობა პირდაპირ არღვევს ქალთა პოლიტიკურ უფლებებს. ქალების წარმომადგენლობის გაზრდა, გენდერული მენისტრიმინგი და მიზნობრივი გენდერული თანასწორობის რეფორმები უზრუნველყოფს სხვადასხვა ურთიერთმკვეთავი ბარიერების აღმოფხვრას, რომელიც აფერხებს ქალების გაძლიერებას. შედეგად, ქალებს და გოგონებს თანაბარი როლი ექნებათ ეკონომიკურ, სოციალურ, პოლიტიკურ და კულტურულ ცხოვრებაში.(13)

ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ადგილობრივ დონეზე. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებს, რომლებიც მოქალაქეებთან ყველაზე ახლოს არიან, ეკისრებათ უნიკალური და განსაკუთრებული მოვალეობა, ეფექტური მომსახურება გაუწიონ თემის წევრებს და, კერძოდ, მარგინალიზებულ და ისტორიულად გარიყულ ჯგუფებს, მათ შორის, ქალთა მრავალფეროვან ჯგუფებს. ქალებს მსოფლიოს მასშტაბით ესაჭიროებათ წვდომა ისეთ საზოგადოებრივ სერვისებზე, როგორცაა ჯანდაცვა, წყლის განაწილება, საცხოვრებელი უზრუნველყოფა, ტრანსპორტი და განათლება. ამავდროულად, ქალებს ხშირად არ აქვთ თანაბარი წვდომა ადგილობრივი

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

თვითმმართველობის სერვისებზე და ისინი მნიშვნელოვან ბარიერებს აწყდებიან რესურსებზე წვდომის კუთხით.(14)

ადგილობრივ თვითმმართველობას შეუძლია, მიიღოს ზომები, რომელიც შეამცირებს საზოგადოებრივ სერვისებზე წვდომის შემაფერხებელ ბარიერებს. მაგალითად, მუნიციპალიტეტის/ქალაქის დიზაინისა და გეგმის მომზადებისას, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მიერ გენდერული ღონისძიებების გამოყენება ხელს შეუწყობს მნიშვნელოვანი შედეგების მიღწევას. ვინაიდან განსხვავდება ერთი მხრივ, ქალების და გოგონების, ხოლო, მეორეს მხრივ, კაცების და ბიჭების მიერ საჯარო სივრცეების გამოყენება, ვენის (ავსტრია) ადგილობრივმა თვითმმართველობამ ურბანული დიზაინის შექმნის პროცესში გენდერული ფოკუსი გამოიყენა და განახორციელა 60-ზე მეტი საპილოტე პროექტი, რომელიც აუმჯობესებს საზოგადოებრივ სივრცეებზე წვდომას ქალებისათვის. კერძოდ, გენდერული ანალიზის საფუძველზე გამოვლინდა სფეროები, რომლებიც გაუმჯობესებას საჭიროებს და განხორციელდა შემდეგი ინიციატივები: ქუჩებში და სხვა სივრცეებში გაუმჯობესდა ღამის განათება; გაფართოვდა ტროტუარები, რათა საბავშვო ეტლით მოსარგებლებს გადავიღებოდათ მათი გამოყენება; შეიქმნა ახალი სათამაშო სივრცეები საზოგადოებრივ პარკებში, ხოლო საცხოვრებელი კომპლექსის პროექტი მომზადდა ქალების და გოგონების საჭიროებების გათვალისწინებით.(15) ამასთან, სანტო-ანდრეში (ბრაზილია), მუნიციპალიტეტების მოხელეებმა შექმნეს ადგილობრივი პროგრამა, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს სოციალური ინკლუზიის გაზრდაზე. პროგრამა ითვალისწინებს სერვისის მიწოდების გაუმჯობესებას ისეთ სფეროებში, როგორცაა: სანიტარული სერვისები, ინფრასტრუქტურა და საზოგადოებრივი ობიექტები; ეკონომიკური და ფინანსური მხარდაჭერა



მიკრო-კრედიტებით, დასაქმებით, შემოსავლის გამომუშავების ხელშეწყობით და პროფესიული მომზადებით; „განათლების, ჯანდაცვის, ბავშვებისა და მოზარდების დაცვის, გენდერის და რასის ნიშნით დისკრიმინაციასთან ბრძოლის“ სერვისები.(16) ამ პროგრამამ ადგილობრივი თემის ათასობით წევრის ცხოვრების ხარისხი გააუმჯობესა, გაიზარდა ყოველდღიურ ცხოვრებაში ქალთა როლის მიმართ პატივისცემა, შემცირდა ძალადობა, გაუმჯობესდა პრენატალური ზრუნვა, ზრდასრულთა წიგნიერება, ინდივიდუალური და კერძო კომპანიების შემოსავლები, და სხვა.(17) ვენასა და სანტო-ანდრეს მაგალითზე დაყრდნობით ნათელია, რომ უაღრესად მნიშვნელოვანია გენდერის

მეინსტრუქტივი ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე, რათა გაუმჯობესდეს ქალების მრავალფეროვანი ჯგუფების ცხოვრება და უზრუნველყოფილი იქნას მოქალაქეთა საჭიროებების შესაბამისი პოლიტიკა და სერვისები.

ამავდროულად, ღია მმართველობა სასიცოცხლო ინსტრუმენტია გენდერული უთანასწორობის შესამცირებლად. ღია მმართველობა არის თვითმმართველობის ინკლუზიური და მდგრადი ფორმა, რომელიც უზრუნველყოფს გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულების და საზოგადოებრივი ჩართულობის და მონაწილეობის დანერგვას, თვითმმართველობის ორგანოების მიერ განხორციელებულ ყველა ქმედებაში, პოლიტიკის, პროგრამებისა და სერვისების ჩათვლით.(18) ღია

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი



მმართველობა, აგრეთვე, ებრძვის კორუფციას, რომელსაც აქვს „კარგად ცნობილი დიფერენციალური ზემოქმედება სოციალურ ჯგუფებზე.“(19) ღია მმართველობას შეუძლია, გააუმჯობესოს საზოგადოებასა და მთავრობას შორის არსებული ურთიერთობა და ყველა მხარისათვის უზრუნველყოს გრძელვადიანი, ექსპონენციალური (საიმედო, გრძელვადიანი) სარგებელი.(20) გამჭვირვალე და ღია მმართველობის სტრატეგიების განხორციელების შემთხვევაში, თვითმმართველობის ორგანოები შეძლებენ, იმუშაონ ქალებთან და სხვა მარგინალიზებულ ჯგუფებთან, რათა ერთობლივად განსაზღვრონ პრიორიტეტები და უპასუხონ საზოგადოებრივ მოთხოვნებს. ამასთან, ქალებსა და მთავრობას შორის კომუნიკაციისა და უკუკავშირის არსების

გახსნის შედეგად, შესაძლებელია უფრო მეტი ანგარიშვალდებულების მიღწევა. თუ ადგილობრივი თვითმმართველობა უზრუნველყოფს გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებას, აღმოფხვრის ბარიერებს, რომელიც აფერხებს ქალთა ინკლუზიას და იმოქმედებს გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულებისა და კოლაბორაციის პრინციპების შესაბამისად, ქალები შეძლებენ, რეალური და აქტიური როლი ითამაშონ თავიანთ თემში და მართონ საკუთარი ცხოვრება.

წინამდებარე ნამუშევარი გენდერული უთანასწორობის საკითხს განიხილავს სამი განზომილების კონტექსტში. ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის (NDI) ქალთა პოლიტიკური გაძლიერებისთვის ცვლილების თეორიის თანახმად, „პოლიტიკაში ქალთა თანაბარი და აქტიური მონაწილეობის წამახალისებელი გარემოს ხელშეწყობა საჭიროებს ცვლილებას ინდივიდუალურ, ინსტიტუციონალურ და საზოგადოებრივ/კულტურულ დონეზე.“(21) იმისათვის, რომ ცვლილება იყოს ეფექტური, საჭიროა, ყურადღება გამახვილდეს სამივე განზომილებაზე - ინსტიტუციონალური, სოციალურ-კულტურული და ინდივიდუალური. *ინსტიტუციონალურ* დონეზე, საჭიროა რეაგირება ბარიერებზე ან დისკრიმინაციულ ჩარჩოებზე, რომლებიც ზღუდავს ქალების შესაძლებლობას, მიიღონ მონაწილეობა პოლიტიკაში - მაგალითად, პოლიტიკა, პროცედურები და სხვა სტრუქტურული ბარიერები. *სოციალურ-კულტურულ* დონეზე, ყურადღება უნდა გამახვილდეს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციულ სოციალურ ნორმებზე, რომელსაც ეყრდნობა ქალთა უთანასწორობა - მაგალითად, აღქმა ან რწმენა იმისა, რომ კაცებისგან განსხვავებით, ქალები არ არიან ლიდერობისთვის შესაფერისები, ხოლო პოლიტიკა და ადგილობრივი თვითმმართველობა კაცების სფეროა, და სხვა მიღებულ ნორმებზე. *ინდივიდუალურ* დონეზე, საჭიროა რეაგირება ქალების ინდივიდუალურ თავდაჯერებულობაზე, შესაძლებლობასა და კავშირებზე, პოლიტიკასა და ადგილობრივ თვითმმართველობაში ეფექტურად მონაწილეობის უნარებზე.

თუ ცვლილების ამ თეორიას დაუკავშირებთ გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულების და საზოგადოებრივი ჩართულობის პრინციპებს, იარსებებს პოტენციალი, რათა დაჩქარდეს უთანასწორობის „ნაპრალების“ ამოვსება. ინსტიტუციონალურ დონეზე, ღია მმართველობა უზრუნველყოფს ფართო წვდომას ინფორმაციაზე, ხელს უწყობს ინტერაქციას და ამცირებს კორუფციის შესაძლებლობას. სოციალურ-კულტურულ დონეზე, ღია მმართველობა რეაგირებს გენდერულ ნორმებზე და ქმნის ახალ შესაძლებლობებს, რათა ქალთა მრავალფეროვანმა ჯგუფებმა

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი



შეძლონ მონაწილეობის მიღება და ჰქონდეთ წვდომა ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ მიწოდებულ სერვისებსა და ინფორმაციაზე. ინდივიდუალურ დონეზე, ღია მმართველობა უზრუნველყოფს ქალებისათვის საჭირო რესურსებს, რათა მათ შეძლონ მონაწილეობის მიღება ადგილობრივი გადაწყვეტილების მიღების პროცესებსა და წარმომადგენლობით ინსტიტუტებში.

ღია მმართველობა, რომელიც უზრუნველყოფს გენდერული პრაქტიკის ინტეგრირებას, უფრო ეფექტურია „ქალების და ქალთა სხვადასხვა ჯგუფების იდეებისა და გამოცდილებების ათვისების, საზოგადოებრივ საქონელსა და სერვისებზე წვდომაში

უთანასწორობის შემცირების და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის დემოკრატიული უფლების ხელშეწყობაში.“(22) ღია მმართველობაში გენდერზე ყურადღების გამახვილება მოიცავს როგორც ქალებისათვის საზიანო ნორმებს და პრაქტიკას, ისე კანონების, პოლიტიკის და სერვისების შემუშავებას და მიწოდებას იმგვარად, რომ მათ მიაღწიონ ყველა შესაბამის ბენეფიციარამდე.

ინსტრუმენტის აღწერა

„ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზის და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი“ (LGGAAP) შესაძლებელია, გამოყენებული იქნას ადგილობრივი თვითმმართველობის თანამშრომლების და არჩეული მოხელეების მიერ, სამოქალაქო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობით, რათა შეფასდეს, თუ რამდენად კარგად რეაგირებს ადგილობრივი თვითმმართველობა გენდერულ უთანასწორობაზე და უზრუნველყოფს ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფების ჩართულობას. შეფასების შედეგები ადგილობრივ თვითმმართველობას დაეხმარება პოლიტიკაში, პროგრამებსა და სტრუქტურებში გენდერის მეინსტრიმიინგის განხორციელებაში და იმის შეფასებაში, თუ რა პოტენციური გავლენა აქვს თვითმმართველობის ორგანოთა ქმედებებს ქალებზე. LGGAAP ინსტრუმენტი პრაქტიკული და ადვილად გასაგები ფორმატის სახელმძღვანელოა. კერძოდ, იგი ადგილობრივ თვითმმართველობას ეხმარება მონაწილეობითი და ინკლუზიური პროცესის ზედამხედველობაში, იმ კონკრეტული ქმედებების, სტრატეგიების და ნაბიჯების იდენტიფიცირების მიზნით, რომელთა გადადგმაც შესაძლებელია ქალების მონაწილეობის გასაზრდელად და ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე მათი ჩართულობის უზრუნველსაყოფად.

LGGAAP ინსტრუმენტი, რომელიც NDI-ს მიერ შექმნილია ინკლუზიური, ინტერსექციური და ღია მმართველობის პერსპექტივიდან, მიზნად ისახავს ადგილობრივ თვითმმართველობაში (მათ შორის, რეგიონულ და ცენტრალურ დონეზე არსებულ ადმინისტრაციულ ოლქებში) საზოგადოების ეფექტური ინკლუზიის გაზრდას. LGGAAP-ის ცვლილების თეორია მდგომარეობს შემდეგში: თუ ადგილობრივი თვითმმართველობა უზრუნველყოფს გენდერული პერსპექტივების და გენდერულად

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ტრანსფორმაციული(23) მიდგომების დანერგვას და იმოქმედებს გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულებისა და თანამშრომლობის პრინციპებით, ქალები გაძლიერდებიან და შეძლებენ, რეალურად და აქტიურად მიიღონ მონაწილეობა თავიანთ თემში და თავად მართონ საკუთარი ცხოვრება. ინსტრუმენტი ორი ძირითადი ნაწილისგან შედგება: 1) გენდერული შეფასების სახელმძღვანელო და 2) გენდერული სამოქმედო გეგმა.(24)

LGGAAP ინსტრუმენტის გამოყენება შესაძლებელია ცალკე ან სხვა ან მიმდინარე (მათ შორის, გამჭვირვალობის) სამოქმედო გეგმებთან ერთად. მისი გამოყენება, ასევე, შესაძლებელია „ღია მმართველობის პარტნიორობის“ (OGP) სამოქმედო გეგმის ციკლის თანა-შექმნის, იმპლემენტაციის და განხილვის ეტაპების პარალელურად.

რა არის გენდერული შეფასება?

გენდერულ კვლევას, შესაძლოა, ჰქონდეს (სწრაფი) გენდერული ანალიზის, გენდერული აუდიტის ან გენდერული შეფასების ფორმა, რაც დამოკიდებულია კვლევის ფარგლებზე.(25) გენდერული კვლევის ფორმის არჩევა ხდება იმის გათვალისწინებით, თუ პოლიტიკის ან პროექტის ციკლის რომელ ეტაპზე ხდება მისი განხორციელება. როგორც წესი, გენდერული ანალიზი ტარდება პროექტის ან პოლიტიკის შემუშავების ეტაპამდე;(26) გენდერული აუდიტი ხორციელდება პროგრამის ან პოლიტიკის იმპლემენტაციის დროს; ხოლო გენდერული შეფასებები ხორციელდება პოლიტიკის ან პროგრამის დასრულების შემდეგ. გენდერული შეფასებები განსაკუთრებით ღირებული ანალიტიკური ინსტრუმენტია, ვინაიდან იგი უზრუნველყოფს შემდეგი ოთხი ნაწილის ინტეგრაციას: გენდერული ანალიზი, რომლის მიზანია იმ პირობების უკეთ გააზრება, რომელიც გავლენას ახდენს ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფების ცხოვრებაზე; არსებული პოლიტიკის, პროგრამების ან აქტივობების მიმოხილვა; იმ ხარვეზების, ბარიერების და შესაძლებლობების იდენტიფიცირება, რომელიც გავლენას ახდენს გენდერულ უთანასწორობაზე; იდენტიფიცირებულ პრობლემებზე რეაგირების შესახებ რეკომენდაციების შემუშავება.(27)

ნებისმიერ ქვეყანაში და კონტექსტში საჭიროა იმის აღიარება, რომ ქალთა ცხოვრებისეული გამოცდილება, რომელიც უკავშირდება მათთვის სოციალური და ეკონომიკური შესაძლებლობების შეზღუდვას, არის მრავალფეროვანი. NDI აღიარებს ამ მრავალფეროვნებას, ხოლო სიტყვა „ქალის“ ან „ქალების“ გამოყენება ნებისმიერ შემთხვევაში მოიაზრებს ყველა ასაკის, რასის, ეთნიკური წარმომავლობის, რელიგიური კუთვნილების მქონე ქალებს; ლესბოსელ, გეი, ბისექსუალ, ტრანსგენდერ, ქვიარ და ინტერსექს (ლგბტქი+) ქალებს; შშმ ქალებს; და ქალებს, რომლებიც სხვა მარგინალიზებული თემების წევრები არიან. უაღრესად მნიშვნელოვანია იმის გააზრება, თუ რა გავლენას ახდენს აღნიშნული მრავლობითი იდენტობები ძალაუფლების ღერძების თანკვეთაზე (ინტერსექციულობაზე). შესაბამისად, გენდერული შეფასება უნდა ითვალისწინებდეს იმ უნიკალურ გამოწვევებს და შესაძლებლობებს, რომელიც არსებობს ქალთა სხვადასხვა ჯგუფების შემთხვევაში. იგი უნდა იყენებდეს ინკლუზიურ, ინტერსექციურ მიდგომას, რომელიც ითვალისწინებს ძალაუფლების ღერძთა თანკვეთის შედეგებს მრავლობითი მარგინალიზებული იდენტობების მქონე ინდივიდებისა და ჯგუფებისთვის.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

LGGAAP ინსტრუმენტი მოიცავს ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკის, პროგრამებისა და სტრუქტურების გენდერულ შეფასებას, რათა უკეთ იქნას გააზრებული, თუ რა გავლენა აქვს თვითმმართველობის ქმედებებს იმ ქალების მრავალფეროვან ჯგუფებზე, რომლებიც მსახურობენ ადგილობრივ თვითმმართველობაში, (არჩევით ან არა-არჩევით თანამდებობებზე) და თემის წევრი ქალების მრავალფეროვან ჯგუფებზე.

არსებობს სხვა რესურსები, რომელიც, შესაძლოა, უაღრესად სასარგებლო აღმოჩნდეს სხვადასხვა ჩარჩოებსა და სტრუქტურებში გენდერული თანასწორობის შეფასებისას. შესაბამისად, საჭიროა მათი გამოყენებაც. მაგალითად, კანადის მთავრობამ შეიმუშავა „გენდერზე დაფუძნებული ანალიზი+ (GBA+)“, რომელიც აფასებს, თუ რა გავლენას ახდენს ქალების, კაცების და გენდერულად მრავალფეროვანი ადამიანების ჯგუფებზე კანადის პოლიტიკა, პროგრამები და ინიციატივები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (ILO), აგრეთვე, შექმნა „გენდერული აუდიტის ფასილიტატორთა სახელმძღვანელო“, რომელიც დეტალურად აღწერს მონაწილეობითი გენდერული აუდიტის ნაბიჯებს.(31) სახელმძღვანელო შეეხება ინკლუზიურ მიდგომას, რომელიც ითვალისწინებს აუდიტორის მიერ შემოწმებული ორგანიზაციის წარმომადგენელთა ჩართვას, რაც „ხელს შეუწყობს სწავლას და პროცესისა და შედეგის გათავისებებს.“(32) ღია მმართველობის პარტნიორობის ფარგლებში შექმნილია „ინსტრუმენტთა კრებული სამოქმედო გეგმების გენდერული მგრძობელობის ასამაღლებლად“, რომელიც OGP-ის წევრებს (ადგილობრივ და ცენტრალურ დონეზე) ეხმარება OGP-ის ციკლის კრიტიკულად მნიშვნელოვან ეტაპზე - სამოქმედო გეგმის თანა-შექმნის პროცესში - გენდერული მგრძობელობის ინტეგრირებაში.(33) და ბოლოს, გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის (EIGE) გენდერული ზეგავლენის შეფასების ინსტრუმენტი აფასებს „განსახილველი პოლიტიკის გენდერულ ასპექტებს და პროექტების ზეგავლენას ქალებზე და კაცებზე, პოლიტიკის განხორციელების შემდგომ.“(34)

ძირითადი ტერმინები

(ძირითადი ტერმინები (ტერმინების სრული ჩამონათვალი იხ. დანართში 1))(28)

გენდერი არის საზოგადოებაში ქალების და კაცების სოციალურ დონეზე განსაზღვრული როლები, უფლებები, მოვალეობები, ვალდებულებები, ისევე, როგორც იმ იდენტობათა ფართო სპექტრი, რომელიც აღნიშნულ ბინარულ კატეგორიებს არ შეესაბამება. სხვადასხვა კულტურებში და სხვადასხვა პერიოდებში, შესაძლოა, მოქმედებდეს განსხვავებული განმარტებები და მოლოდინები იმასთან დაკავშირებით, თუ რას ნიშნავს, იყო ქალი/გოგონა ან კაცი/ბიჭი, და სანქციები ამ მოლოდინების შეუსრულებლობის შემთხვევაში. ხშირად, ეს განმარტებები და მოლოდინები ურთიერთქმედებს სხვა ფაქტორებთან, როგორიცაა, ეთნიკური წარმომავლობა, სოციალური კლასი, ასაკი და სექსუალური ორიენტაცია.

გენდერული იდენტობა მიუთითებს ადამიანის მიერ საკუთარი გენდერის აღქმას, მიღებას და გამოხატვას და მასთან დაკავშირებულ სოციალურ კონსტრუქციებს. ადამიანის გენდერული

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

იდენტობა, შესაძლოა, შეესაბამებოდეს მისთვის დაბადებიდან მინიჭებულ სქესს, ან შესაძლოა განსხვავდებოდეს ან არ შეესაბამებოდეს რომელიმე გენდერულ კონსტრუქციას. „კაცი“ და „ქალი“ საყოველთაოდ აღიარებული ორი გენდერული იდენტობაა, რაც განპირობებულია სქესთან მათი ისტორიული, პატრიარქალური თანხვედრით. თუმცა, ამ ბინარული კატეგორიების მიღმა, არსებობს იდენტობათა ფართო სპექტრი, რომელიც აღიარებულია სხვადასხვა კულტურებში. შეუსაბამობასთან დაკავშირებული სოციალური სასჯელები ეფუძნება იდეას, რომლის თანახმადაც გენდერის ბინარულ კატეგორიებს ყველა უნდა შეესაბამებოდეს, ხოლო შეუსაბამობის შემთხვევაში ადამიანები უნდა დაისაჯონ.

გენდერული ნორმები აღნიშნავს სოციალურ წესებსა და მოლოდინებს, რომლის საფუძველზეც განისაზღვრება კონკრეტულ კულტურასაში ან საზოგადოებრივ ჯგუფში კაცებისთვის ან ქალებისთვის მისაღები მახასიათებლები და ქცევა. ნორმების დასწავლა და გამყარება ხდება დაბადებიდან ზრდასრულობამდე, დაკვირვებით, ინსტრუქციით, პოზიტიური და ნეგატიური სანქციებით, განათლებით, მედიით, რელიგიით, კანონით და სხვა სოციალური ინსტიტუტებით. ზოგჯერ ნორმები იმდენად ფართოდ არის გავრცელებული, რომ ინდივიდები შეცდომით თვლიან, რომ ისინი „ბუნებრივია“ და შეცვლას არ ექვემდებარება, მიუხედავად იმისა, რომ ნორმები ექვემდებარება „მუდმივ მოლაპარაკებას, წინააღმდეგობას და ხელახლა განსაზღვრას ყოველდღიურ ინტერაქციებში.“(29)

დაბადებისას მინიჭებული სქესი არის “სქესი, მამრობითი, მდედრობითი ან ინტერსქესი, რომელსაც იყენებს ექიმი ან მეანი, დაბადებისას ბავშვის აღწერის მიზნით, ბავშვის გარე ანატომიის საფუძველზე”.(30)

რა საჭიროა გენდერული შეფასება?

ადგილობრივი თვითმმართველობის მანდატი მოიცავს პოლიტიკის შექმნას, ზედამხედველობას და ბიუჯეტიდან თანხის გამოყოფას, ასევე, სერვისების მიწოდებას, რასაც უნიკალური როლი აქვს საზოგადოების წევრების ყოველდღიურ ცხოვრებაში. ზოგ შემთხვევაში, ადგილობრივი თვითმმართველობა აღნიშნულ საქმიანობას ახორციელებს „გენდერულად ნეიტრალური“ ან „გენდერულად ბრმა“(35) მიდგომით, ვინაიდან მიჩნეულია, რომ საზოგადოებრივი პოლიტიკის ფორმულირებას და ადმინისტრირებას თანაბარი სარგებელი მოაქვს ქალებისთვის და კაცებისთვის. თუმცა, სტრუქტურული გენდერული უთანასწორობა ღრმად არის ფესვგადგმული საზოგადოებებში, მთელი მსოფლიოს მასშტაბით. მაშინაც კი, როდესაც კანონი და პოლიტიკა ფორმულირებულია იმგვარად, რაც უზრუნველყოფს საზოგადოების ყველა წევრის თანაბარ მოპყრობას, ზოგ შემთხვევაში, არ ხდება მათი თანაბრად ადმინისტრირება და ასეთმა კანონმა ან პოლიტიკამ, შესაძლოა, უარყოფითი გავლენა იქონიოს ან ზიანი მოუტანოს ქალებს, სხვა მარგინალიზებულ ჯგუფებს და ინტერსქესიური იდენტობის მქონე ქალებს.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

გენდერული შეფასება ხორციელდება სხვადასხვა გენდერებთან ასოცირებული ეკონომიკური, სოციალური, პოლიტიკური როლების, უფლება-მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების და, ძალთა დინამიკის შესწავლის მიზნით და იმისათვის, რომ განისაზღვროს, თუ რამდენად ამყარებს ან ამცირებს აღნიშნული გენდერულ უთანასწორობებს.

LCGAAP ინსტრუმენტი გენდერული შეფასების ჩარჩოს კონკრეტულად ადგილობრივი თვითმმართველობის საქმიანობას უკავშირებს. NDI-ის ცვლილების თეორიას თუ მივუბრუნდებით, დავინახავთ, რომ ეს ინსტრუმენტი ადგილობრივ თვითმმართველობას და სამოქალაქო ორგანიზაციებს ეხმარება, ერთობლივად გასცენ პასუხი ქვემოთ წარმოდგენილ ყოვლისმომცველ კითხვებს, ცვლილების სამ სხვადასხვა სფეროში:

ინსტიტუციონალური: არიან თუ არა ქალთა სხვადასხვა ჯგუფები წარმოდგენილები ადგილობრივ თვითმმართველობაში, დეპარტამენტებში და არჩევით ან დანიშნით პოზიციებზე? ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკა, სერვისები, სტრუქტურები, პროცედურები და ა.შ. მოიცავს თუ არა გენდერულად ტრანსფორმაციულ ზომებს და/ან ინდიკატორებს? ადგილობრივი თვითმმართველობა ეფექტურ კომუნიკაციას აწარმოებს თემის წევრი ქალების მრავალფეროვან ჯგუფებთან? უზიარებს თუ არა თვითმმართველობა ღიად და გამჭვირვალედ ინფორმაციას და უზრუნველყოფს თუ არა პოლიტიკის, პროგრამების, ღონისძიებების და ა.შ. ინკლუზიურ თანა-შექმნას ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფების მონაწილეობით?

სოციალურ-კულტურული: არსებობს რაიმე საზიანო სტერეოტიპები და/ან ნორმები, რომელიც ქალთა მრავალფეროვან ჯგუფებს არ აძლევს შესაძლებლობას, ჩაერთონ ადგილობრივ თვითმმართველობაში, ფორმალურად და/ან არაფორმალურად? ადგილობრივ თვითმმართველობაში რა დამოკიდებულებები ან რწმენები არსებობს ქალთა პოლიტიკურ მონაწილეობასთან და ჩართულობასთან დაკავშირებით (თანამშრომლები და არჩეული მოხელეები)? რამდენად აღიქვამს ადგილობრივი თვითმმართველობა ინფრასტრუქტურაში, პოლიტიკაში, პროგრამებში და ა.შ. გენდერული მენისტრინგის მნიშვნელობას?

ინდივიდუალური: თვლიან თუ არა ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფები, რომ მათ შეუძლიათ, რეალური მონაწილეობა მიიღონ ადგილობრივ თვითმმართველობაში და რეალურად ითანამშრომლონ ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეებთან და თანამშრომლებთან? ქალები არიან დაკავშირებულები ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლებთან და აქვთ მათ მიმართ ნდობა? აქვთ თუ არა ქალების მრავალფეროვან ჯგუფებს ადგილობრივ საზოგადოებრივ რესურსებზე და სერვისებზე თანაბარი წვდომა, კაცებთან შედარებით? თუ არა, რა დაბრკოლებები აფერხებს თანაბარ წვდომას? ქალებს ეშინიათ გამოხატონ თავიანთი საჭიროებები და მოსაზრებები ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლების და თანამშრომლების წინაშე? ქალების მრავალფეროვანი ჯგუფი განიცდის ძალადობას, როდესაც ცდილობს, ჰქონდეს წვდომა ადგილობრივ თვითმმართველობაზე, თვითმმართველობის აქტორებზე და/ან ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ უზრუნველყოფილ სერვისებზე? როგორია ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფების გამოცდილება ძალადობასთან, მარგინალიზაციასთან და სერვისებზე და რესურსებზე წვდომასთან დაკავშირებით?

ინსტრუმენტის ურთიერთმკვეთავი პრინციპები

LGGAAP ინსტრუმენტი მიზნად ისახავს გენდერული უთანასწორობის შემცირებას და მმართველობის გაუმჯობესებას ადგილობრივ დონეზე. როგორც ასეთი, არსებობს ძირითადი პრინციპები, რომელიც გენდერული თანასწორობის პროგრამებსა და ღია მმართველობის ინიციატივებში გამოიყენება და მნიშვნელოვანია როგორც გენდერული შეფასებისთვის, ისე გენდერული სამოქმედო გეგმისთვის.(36)

გამჭვირვალობა: გამჭვირვალობის პრინციპი მნიშვნელოვანია „მეტი ეკონომიკური განვითარებისა და კეთილდღეობისთვის და ადამიანური ღირსების დასაცავად, ჩვენს ქვეყანაში და მზარდად ურთიერთდაკავშირებულ მსოფლიოში.“(37) ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაცია (OECD) ღია მმართველობას განმარტავს შემდეგნაირად: „მთავრობის ქმედებათა გამჭვირვალობა, სახელმწიფო სერვისების და ინფორმაციის მისაწვდომობა და მთავრობის რეაგირება ახალ იდეებზე, მოთხოვნებსა და საჭიროებებზე.“(38) როგორც ასეთი, ღია მმართველობა უკავშირდება როგორც თვითმმართველობის პროცესებს, ისე შედეგებს, ვინაიდან იგი მოიცავს საზოგადოების ინტერაქციებს მთავრობასთან და პოლიტიკის სხვადასხვა მიმართულებებს, რომელიც ამ ინტერაქციების შედეგია.(39) ღიაობას და გამჭვირვალობას დიდი მნიშვნელობა აქვს სერვისების გაუმჯობესების, საზოგადოებრივი რესურსების მართვის, ინოვაციის ხელშეწყობისა და უსაფრთხო თემების შექმნის თვალსაზრისით.



ანგარიშვალდებულება: მსოფლიო ბანკი ანგარიშვალდებულებას განმარტავს შემდეგნაირად: „ის, თუ რამდენად უნდა განუმარტონ ან დაუსაბუთონ საზოგადოებას ადგილობრივი თვითმმართველობების ორგანოებმა, თუ რა გააკეთეს ან რა ვერ გააკეთეს.“(40) ამასთან, ანგარიშვალდებულებული მთავრობა მოითხოვს ეთიკის მაღალ სტანდარტებს და საჯარო მოხელეთა ქცევის კოდექსებს. ქვეყნები, რომელთაც ხელი მოაწერეს ღია მმართველობის დეკლარაციას, იღებენ ვალდებულებას, უზრუნველყონ „მყარი ანტიკორუფციული პოლიტიკა, მექანიზმები და პრაქტიკა, საჯარო ფინანსების და სახელმწიფო შესყიდვების მართვის გამჭვირვალობა და კანონის უზენაესობის განმტკიცება.“(41)

საზოგადოების ჩართულობა: იმისათვის, რომ თვითმმართველობის ორგანოებმა იმუშაონ საზოგადოების საკეთილდღეოდ, საჭიროა ინფორმირებული, ორგანიზებული, აქტიური და მშვიდობიანი სამოქალაქო მონაწილეობა. გადაწყვეტილების მიღების და პოლიტიკის ფორმულირების პროცესში ყველა ადამიანის რეალური მონაწილეობა, თანაბრად და დისკრიმინაციის გარეშე, ხელს უწყობს ნდობის ჩამოყალიბებას და, შესაძლოა, გააუმჯობესოს სამოქალაქო ორგანიზაციებს, თემის წევრებსა და ადგილობრივ თვითმმართველობას შორის კავშირები და ურთიერთგაგება. „საზოგადოების ჩართულობა, მათ შორის, ქალების სრული

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

მონაწილეობა, ზრდის თვითმმართველობის ეფექტურობას, ვინაიდან მისთვის სარგებელი მოაქვს ადამიანების ცოდნას, იდეებს და შესაძლებლობას, უზრუნველყონ როგორც ანგარიშვალდებულება, ისე ზედამხედველობა.“(42)

ინტერსექციურობა: ნებისმიერი დისკუსია იმის შესახებ, თუ როგორ რეაგირებს ადგილობრივი თვითმმართველობა გენდერულ თანასწორობაზე და/ან რა ინტერაქცია აქვთ ქალებს ადგილობრივ თვითმმართველობასთან, უნდა ითვალისწინებდეს მრავალფეროვან იდენტობებს, რომლებიც გავლენას ახდენს გენდერულ ნორმებზე და მათ საზოგადოებრივ ზეგავლენაზე. წინამდებარე ინსტრუმენტის მიზნებისთვის, ტერმინი „ქალი“ აღნიშნავს ყველა ასაკის, რასის, ეთნიკური წარმომავლობის, აღმსარებლობის მქონე ქალებს, შშმ ქალებსა და ლგბტქ+ ქალებს და სხვა მარგინალიზებული ჯგუფების წევრ ქალებს. ის თუ რა გავლენა აქვს აღნიშნულ მრავლობით, ინტერსექციულ იდენტობებს ძალაუფლებაზე წვდომაზე და მარგინალიზაციის გამოცდილებაზე, „ინტერსექციურობის“ სახელით არის ცნობილი. ინსტიტუციონალური პოლიტიკის და პროცედურების, სოციალურ ნორმებისა და დამოკიდებულებების ანალიზზე მუშაობისას, ინდივიდუალურმა უწყებამ უნდა გაითვალისწინოს ინტერსექციულობა, განსაკუთრებით, ადგილობრივი პოლიტიკური და სამოქალაქო ინსტიტუტების არაფორმალურ და ფორმალურ პრაქტიკებთან დაკავშირებით.

ინტერსექციური მიდგომა ასახავს ადამიანების სოციალური იდენტობების ურთიერთკვეთას, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს დისკრიმინაციის განცდას. აღნიშნული ტერმინი 1989 წელს შემოიღო ამერიკელმა სამართლის პროფესორმა კიმბერლი ქრენშოუმ. „არსებითად, ეს არის ლინზა, პრიზმა, რომელიც გვაჩვენებს, თუ როგორ ურთიერთქმედებს უთანასწორობის სხვადასხვა ფორმები ერთმანეთთან და როგორ ამწვავებს ერთმანეთს. ჩვენ, როგორც წესი, ვსაუბრობთ ხოლმე რასობრივ უთანასწორობაზე და მას განვიხილავთ გენდერის, კლასის, სექსუალურობის ან იმიგრაციული სტატუსის ნიშნით დისკრიმინაციისგან განცალკევებით. ხშირად, არ ხდება იმის გათვალისწინება, რომ ზოგიერთი ადამიანი დისკრიმინაციის ყველა აღნიშნულ ფორმას ექვემდებარება, ხოლო მათი გამოცდილება მხოლოდ შემადგენელი ნაწილების ჯამს არ წარმოადგენს.“(43)

ინსტიტუციური პოლიტიკისა და პროცედურების, სოციალური ნორმებისა და დამოკიდებულებების ანალიზზე მუშაობისას მნიშვნელოვანია გათვალისწინებულ იქნას ინტერსექციურობა, განსაკუთრებით ადგილობრივი პოლიტიკური და სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტების არაფორმალურ და ფორმალურ პრაქტიკასთან მიმართებაში.(44) ინტერსექციური მიდგომა გვიჩვენებს, თუ როგორ შეიძლება გადაფაროს ადამიანების სოციალურმა იდენტობებმა ერთმანეთი, რაც შემდგომში ქმნის დისკრიმინაციის გამოცდილებას.

მომზადება გენდერული შეფასების ჩასატარებლად

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ნაბიჯი 1: მიიღეთ გადაწყვეტილება გენდერული შეფასების ჩატარების შესახებ

საწყის ეტაპზე, დაინტერესებული მხარეები, რომლებიც ზრუნავენ ადგილობრივ თვითმმართველობაში გენდერულ თანასწორობაზე (მაგალითად, ადგილობრივი მოხელეები, თანამშრომლები, თემის წევრები და/ან სამოქალაქო ორგანიზაციები) ინყებენ გენდერული შეფასების ჩატარებაზე ფიქრს. მნიშვნელოვანია იმის იდენტიფიცირება, თუ როგორ მოხდება გენდერული შეფასების გამოყენება ადგილობრივი თვითმმართველობის სტრატეგიული, გრძელვადიანი მიზნების მისაღწევად. სავარაუდოდ, ყველა რესურსი არ იქნება ხელმისაწვდომი ადგილობრივი თვითმმართველობის ყველა ასპექტის ერთდროულად გასაანალიზებლად. შესაბამისად, გენდერული შეფასების მიზნის იდენტიფიცირება მნიშვნელოვანი საწყისი ნაბიჯია.

ხშირად გენდერული შეფასების ფოკუსი არის:

1. თვითმმართველობის ფუნქცია: დასაქმება, საჯარო პოლიტიკა და პროგრამები, საჯარო ჩართულობა ან ბიუჯეტი, ან სხვა; და
2. ადგილობრივი თვითმმართველობის კონკრეტული პროგრამა ან დეპარტამენტი.

როდესაც იღებთ გადაწყვეტილებას იმის შესახებ, თუ რაზე უნდა გაამახვილოს ყურადღება გენდერულმა შეფასებამ, გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერთა მყარი ქსელის არსებობის შემთხვევაში, დაფიქრდით გენდერული შეფასების და მონაცემთა შეგროვების სოციალიზაციაზე და რეკომენდაციების მომზადებასა და განხორციელებაზე. ასევე, გათვალისწინებული უნდა იქნას კონკრეტული ინციდენტი ან გამოცდილება, რომელიც ერთ კონკრეტულ დეპარტამენტზე ან დონეზე ფოკუსირების გადაუდებელ აუცილებლობას ქმნის - მაგალითად, ხომ არ შემცირდა კონკრეტულ პოზიციაზე ან კონკრეტულ დეპარტამენტში დასაქმების მოსურნე ქალების რაოდენობა. ამ შემთხვევაში, გენდერული შეფასება მთავრობას დაეხმარება, დაადგინოს, თუ რატომ არსებობს მზარდი გენდერული განსხვავება იმ ქალებს, კაცებს და გენდერულად მრავალფეროვან პირებს შორის, რომელთაც კონკრეტულ თანამდებობაზე დასაქმების სურვილი აქვთ. რა ინვესს ამას - თანამშრომელთა აყვანის (რეკრუტმენტის) პროცესი თუ განცხადებების მიღების პროცესი? შეიცვალა რამე (მაგ. სამუშაო საათები, ადგილმდებარეობა, ხელმძღვანელობა, ბავშვებზე ზრუნვა, COVID-19 პროტოკოლები) თანამდებობასთან ან დეპარტამენტთან დაკავშირებით?

აგრეთვე, მნიშვნელოვანია შეფასების პროცესის სრულად გააზრება. წინასწარ განსაზღვრეთ, თუ რაზე უნდა გაამახვილოთ ყურადღება, განიხილეთ მთლიანი პროცესი და დაიწყეთ ფიქრი საჭირო რესურსებისა და მონაცემთა წყაროების შესახებ, რათა შესაძლებელი იყოს წარმოქმნილი გამოწვევების და პრობლემების განხილვა. მაგალითად, თუ შეფასებას ხელმძღვანელობს სამოქალაქო ორგანიზაცია ან კოალიცია, ადრეულ ეტაპზე სასარგებლო იქნება შეხვედრა ადგილობრივი ხელისუფლების ლიდერებთან, რომელთაც შეუძლიათ, მხარი დაუჭირონ პროცესს. მოკავშირეებთან თანამშრომლობის და ჩართულობის დანყება პროცესის ადრეული ეტაპებიდან დაგეხმარებათ პოტენციური პრობლემების და გამოწვევების იდენტიფიცირებაში.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

მას შემდეგ, რაც ჯგუფი მოამზადებს წინასწარ გეგმას, რომელიც პასუხობს პოტენციურ პრობლემებს და ხელმძღვანელობის კითხვებს, საჭიროა მოკლე პრეზენტაციის მომზადება მათთვის, ვინც იღებს გადაწყვეტილებას გენდერული შეფასების შესახებ. გენდერული შეფასების თაობაზე წინასწარ მომზადებული მასალებით თქვენ შეძლებთ, ადგილობრივ თვითმმართველობას და თემს მკაფიოდ განუმარტოთ, თუ რატომ არის შეფასება სასარგებლო და მნიშვნელოვანი. ამ მასალებს, აგრეთვე, გამოიყენებენ შეფასების მხარდაჭერი ადგილობრივი ლიდერები, რათა ხელისუფლების მაღალი თანამდებობის პირები დაარწმუნონ შეფასების საჭიროებაში.

მონაწილეობითი და ინკლუზიური პროცესის უზრუნველსაყოფად მნიშვნელოვანია ადგილობრივ თვითმმართველობაში, სამოქალაქო საზოგადოებასა და ფართო თემში ძირითადი დაინტერესებული მხარეების იდენტიფიცირება. ამ პროცესში დაგეხმარებათ დაინტერესებული მხარეების გამოვლენა („რუკაზე დატანა“).(45) საჭიროა, გაიმართოს დისკუსიები და მრავალფეროვანი დაინტერესებული მხარეები მიწვეულები უნდა იქნან, რათა მათ მონაწილეობა მიიღონ და უხელმძღვანელონ გენდერულ შეფასებას, ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებთან და თანამშრომლებთან ერთად. დაინტერესებული მხარეები განსაზღვრავენ, თუ რაზე უნდა გამახვილდეს ყურადღება; უზრუნველყოფენ ხელმძღვანელთა მხარდაჭერას; შეისყიდიან რესურსებს; განახორციელებენ მონაცემთა შეგროვებას და კვლევას; შეიმუშავენ რეკომენდაციებს; მოამზადებენ სამოქმედო გეგმას და განხორციელების პროცესს გაუწევენ ზედამხედველობას. ინკლუზიური და მრავალფეროვანი გუნდის და პროცესის არ არსებობის შემთხვევაში, გენდერული შეფასება ვერ უზრუნველყოფს წარმომადგენლობით და მაღალი ხარისხის შედეგებს.

შეფასების დიზაინში გათვალისწინებული უნდა იქნას „არ დააზიანოს“ პრინციპი, რომელიც უპირველეს მნიშვნელობას ანიჭებს მონაწილეთა უსაფრთხოებას და დაცულობას და უზრუნველყოფს, რომ რომელიმე აქტივობამ განზრახ ან უნებლიედ არ გამოიწვიოს რომელიმე ინდივიდის ან ჯგუფის გამორიცხვა, ან არ განამტკიცოს დომინანტური ჯგუფის სტატუსი. თემი არ წარმოადგენს ჰომოგენურ ჯგუფს. შესაბამისად, ისეთმა ინტერვენციებმა, როგორცაა, მაგალითად, ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ ახალი პოლიტიკის დანერგვა, შესაძლოა კონკრეტულ დემოგრაფიულ ჯგუფს მოუტანოს სარგებელი, ხოლო სხვა ჯგუფებმა დაკარგონ პრივილეგიები ან ძალაუფლება. აუცილებელია, დაბალანსდეს ის რისკები, რომელსაც შეფასებასთან დაკავშირებული საქმიანობა უქმნის ბენეფიციარებს და შენარჩუნდეს შეფასების სოციალურ ცვლილებასთან დაკავშირებული ამოცანები.(46)



გენდერული შეფასების ჩატარების შესახებ გადანყვეტილების მიღებისას, საჭიროა იმ რისკების ანალიზი, რომელმაც, შესაძლოა, უარყოფითი შედეგები მოუტანოს ადგილობრივ თემებს, მოკლევადიან ან გრძელვადიან პერსპექტივაში. ამ რისკების გავლენის შესამცირებლად, მნიშვნელოვანია, რომ შეფასება იყენებდეს თემის მთლიანობის მიდგომას, რომელიც ითვალისწინებს თემში არსებულ მრავალფეროვნებას და დინამიკას, და უზრუნველყოფდეს თემში არსებული მრავალფეროვანი ჯგუფების შეხედულებების მოძიებას.

ნაბიჯი 2: ხელმძღვანელობის მხარდაჭერისა და საჭირო რესურსების უზრუნველყოფა

მას შემდეგ, რაც მიიღება გადაწყვეტილება ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული შეფასების ჩატარების შესახებ, არსებობს რამდენიმე კრიტიკულად მნიშვნელოვანი ნაბიჯი, რომელიც მოსამზადებელ ეტაპზე უნდა გადაიდგას. პირველი ნაბიჯი გულისხმობს ხელისუფლების მაღალი თანამდებობის პირთა მხარდაჭერის მოპოვებას. ეს თანამდებობის პირები, შესაძლოა, იყვნენ არჩეულები და/ან დანიშნულები. ისინი მნიშვნელოვან როლს შეასრულებენ დაბრკოლებების აღმოფხვრის, მთლიანი პროცესის წარმატებით განხორციელების, მიმდინარე მონიტორინგის, შეფასების და შემდგომი (follow-up) ქმედებების ზედამხედველობის კუთხით. მაღალი თანამდებობის პირების (ლიდერების და ხელმძღვანელების) ჩართვა მიზნის, განზრახვის და პროცესის შესახებ ინფორმაციის მიწოდების პროცესში დაგეხმარებათ, უპასუხოთ ნებისმიერ კითხვებს/ეჭვებს და უზრუნველყოთ მოქალაქეების და ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებისა და თანამშრომლების მიერ შეფასების პროცესის მნიშვნელობის გააზრება.(47)

თუ არსებობს კონსენსუსი გენდერულ შეფასებასთან დაკავშირებით, ხელისუფლების მაღალი თანამდებობის პირებსა და მენეჯერებს შეუძლიათ, გამოხატონ მხარდაჭერა პროცესის მიმართ და ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებს და თანამშრომლებს ესაუბრონ გენდერულ შეფასებაში მონაწილეობასთან დაკავშირებით. ამ მიზნით, ადგილობრივი ხელისუფლების ლიდერებმა უნდა ისაუბრონ იმაზე, თუ რატომ არის მონაწილეობა მნიშვნელოვანი და როგორ შეუწყობს იგი ხელს თემში და ადგილობრივ თვითმმართველობაში გენდერული უთანასწორობის უარყოფითი გავლენების შემცირებას. შეფასებაში ჩართულ ხელმძღვანელობას და სხვა მონაწილე პირებს შეუძლიათ, მიუთითონ, თუ რა კავშირი არსებობს მათ საქმიანობას და იმ ინფორმაციას შორის, რომლის მოპოვებასაც ემსახურება შეფასება. გარე დონეზე, ხელისუფლების მაღალი თანამდებობის პირებმა კომუნიკაცია უნდა დაიწყონ მას შემდეგ, რაც გამოცხადდება შეფასების დაწყება. მათ საზოგადოებას უნდა მიაწოდონ ინფორმაცია გენდერული შეფასების ძირითადი მიზნის შესახებ და აღნიშნონ, რომ თემის წევრთა მრავალფეროვანი ჯგუფები რეგულარულად მიიღებენ სიახლეებს, ხელმისაწვდომ ფორმატში. ამასთან, ფინანსური და ადამიანური რესურსების გამოყენება ხელს შეუწყობს იმპლემენტაციას. ისეთ შემთხვევებში, სადაც ფინანსები და/ან ადამიანური რესურსები შეზღუდულია, პრობლემის გადაჭრა შესაძლებელია ისეთი გზებით, როგორიცაა: სამოქალაქო ორგანიზაციის ჩართვა, რომელიც უხელმძღვანელებს შეფასებას; სამაგიდო კვლევის საშუალებით მაქსიმალური ინფორმაციის მოპოვება; სამომავლო საბიუჯეტო ციკლში თანხის გამოყოფა გენდერული შეფასების დასაფინანსებლად.

ნაბიჯი 3: გენდერული შეფასების ჯგუფის შექმნა

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

საჭიროა ინკლუზიური და მრავალფეროვანი გენდერული შეფასების ჯგუფის შექმნა, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევს გენდერული შეფასების დიზაინისა და განხორციელების პროცესს. ჯგუფი უნდა შედგებოდეს ადგილობრივი თემის და ხელისუფლების მრავალფეროვანი წარმომადგენლებისგან, მათ შორის: მთავრობის არჩეული და დანიშნული წევრები; უფროსი, საშუალო და უმცროსი რანგის თანამშრომლები და მარგინალიზებული და ისტორიულად გარიყული თემების წარმომადგენლები. წარმომადგენლობითობის უზრუნველსაყოფად, გენდერული შეფასების ჯგუფის წევრებს შორის უნდა იყვნენ ადგილობრივი თემის სხვადასხვა სექტორის წარმომადგენლები, როგორცაა: სამოქალაქო ორგანიზაციები, განსაკუთრებით, ქალთა ორგანიზაციები და კერძო სექტორი. ჯგუფის წევრების შერჩევის დროს მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, რომ ერთი ქალი არ წარმოადგენს ყველა ქალს. შესაბამისად, ჯგუფის შემადგენლობაში უნდა შედიოდნენ სხვადასხვა ასაკის, რასის, ეთნიკური წარმომავლობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის, განათლების, მრწამსისა და გამოცდილების მქონე ქალები და გენდერული ადვოკატები. საჭიროა ჯგუფის გაძლიერება, რათა მან შეძლოს პროცესის ზედამხედველობა, უზრუნველყოს მუდმივი უკუკავშირი და ინტერვენცია.

ამას გარდა, ადგილობრივმა თვითმმართველობამ უნდა გამოყოს მინიმუმ ერთი ადამიანი, რომელსაც ექნება უფლებამოსილება, ზედამხედველობა გაუწიოს შეფასების თითოეული ნაბიჯის კოორდინირებასთან დაკავშირებულ დეტალებს. ეს პირი, შესაძლოა, იყოს გენდერული ოფიცერი ან საკონტაქტო პირი გენდერულ საკითხებზე, თუმცა, უაღრესად მნიშვნელოვანია, რომ იდენტიფიცირებულ პირს ჰქონდეს გამოვლენილი პრობლემების სწრაფად გადაჭრის უფლებამოსილება.

გენდერული შეფასების ჯგუფში კაცების მონაწილეობა და მათ მიერ გენდერული შეფასების პროცესის მხარდაჭერა არის აუცილებელი. კაცები, განსაკუთრებით, პრივილეგირებული კაცები, ხშირად ახდენენ პოლიტიკური ლიდერობის მონოპოლიზებას. ინსტიტუციონალური პოლიტიკის და პროცედურის არაერთი ასპექტი ხელს უშლის ქალების ჩართულობას ხელისუფლებაში, ხოლო სოციალური ნორმები აფერხებს გადანყვეტილების მიღების პროცესში ქალების სრულფასოვნად მონაწილეობის შესაძლებლობას.⁽⁴⁸⁾ გარდა კაცებისა, რომლებიც გენდერულ საკითხებზე საკონტაქტო პირებს წარმოადგენენ და ისედაც მხარს უჭერენ გენდერულ შეფასებას, მნიშვნელოვანია, რომ პროცესში სხვა კაცებიც მონაწილეობდნენ და მათ ესმოდეთ შეფასების ღირებულება და მნიშვნელობა.

გენდერული შეფასების ჯგუფის წევრთა შერჩევის პროცესი უნდა იყოს ღია და გამჭვირვალე. ჯგუფის წევრთა რეკრუტმენტის დროს, ყველა მხარეს თანაბრად უნდა ესმოდეს გენდერული შეფასების მიზნები და პროცესის არსი. ადგილობრივი ხელისუფლების და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებმა უნდა ითანამშრომლონ და ერთობლივად განსაზღვრონ, თუ როგორ იმუშავენ ჯგუფი და როგორ მიიღებს გადანყვეტილებებს პროცედურულ წესებთან დაკავშირებით. იმისათვის, რომ შენარჩუნდეს სამუშაო ატმოსფერო, ხელისუფლების და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებმა ჰორიზონტალურ ფორმატში უნდა იმუშაონ. ლიდერთა როლების არსებობის შემთხვევაში, ეს პოზიციები აღქმული უნდა იქნას, როგორც მხოლოდ დიალოგის გაგრძელების საშუალება.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ყოველთვის ნათელი არ არის, თუ რომელი დაინტერესებული მხარე უნდა იყოს ჩართული გენდერული შეფასების ჯგუფში. შესაბამისად, რეკომენდებულია, თავდაპირველად შეიქმნას მცირე, ძირითადი ჯგუფი, საბაზისო ფუნქციებითა და პროცედურებით. ეს ჯგუფი, შესაძლოა, შედგებოდეს აქტორებისგან, რომელთაც წარსულში ერთმანეთთან თანამშრომლობის გამოცდილება აქვთ. თუმცა, გრძელვადიან პერსპექტივაში, მნიშვნელოვანია, ჯგუფში ჩართოთ სხვები, რათა ჯგუფისათვის ხელმისაწვდომი იყო მათი პერსპექტივები, შესაძლებლობები და უნარები. შესაძლებელია გარკვეული ქმედებების განხორციელება, რათა გუნდი იყოს უფრო მეტად ინკლუზიური - მაგალითად, ბავშვებზე ზრუნვასთან დაკავშირებული ფარული ხარჯების გათვალისწინება, ჯგუფის შეხვედრის დროის, თარიღისა და ადგილის არჩევა იმგვარად, რომ ყველამ შეძლოს მონაწილეობის მიღება.

არსებობს სამი ზოგადი გზა გენდერული შეფასების ჯგუფში სამოქალაქო საზოგადოების და სხვების ჩასართავად: ღია არჩევნები, მონვევა და თვით-არჩევა. ღია არჩევნებში სამოქალაქო საზოგადოების წევრები, კერძო სექტორის წარმომადგენლები და სხვები პირდაპირ ირჩევენ თავიანთ წარმომადგენლებს. მონვევა ჯგუფის ფორმირების ყველაზე



ფართოდ გავრცელებული მეთოდია. ამ შემთხვევაში, ადგილობრივი თვითმმართველობა ინვესტს გარკვეულ წარმომადგენლებს, მონაწილეობის მისაღებად. მონვევისას შესაძლებელია სხვადასხვა კრიტერიუმების გამოყენება, თუმცა, ყველაზე ფართოდ გავრცელებული კრიტერიუმებია ორგანიზაციის ტექნიკური შესაძლებლობები და საქმიანობის ხარისხი, ისევე, როგორც წარსულში თანამშრომლობის გამოცდილება. თვით-შერჩევის პროცესი, შესაძლოა, მოიცავდეს ღია კონკურსს განცხადებების მისაღებად; შეხვედრებს, რომლებიც ღიაა ყველა დაინტერესებული მხარისთვის; ან განცხადებების მიღების ღია პროცედურის გამოყენებას.(49)

გენდერული შეფასების ჯგუფის შექმნის შემდეგ წევრები უნდა შეთანხმდნენ სამუშაოს არეალზე, რომელშიც თითოეული წევრისთვის განსაზღვრული იქნება როლები და პასუხისმგებლობები; გუნდის შეხვედრების კალენდარი; შეხვედრებისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესის წესები; საკომუნიკაციო სტრატეგიის სამუშაო ვერსია; ასევე, ჯგუფისთვის რთული სიტუაციების მართვის გეგმა, მაგალითად, ისეთ შემთხვევებისთვის, თუ სამუშაო ჯგუფში წევრი გამოიცვლება ან მთავრობის ადმინისტრაცია შეიცვლება.(50)

ნაბიჯი 4: კომუნიკაცია

კარგი კომუნიკაცია მნიშვნელოვანია გენდერის შეფასების ჯგუფს, საზოგადოებასა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს შორის პროდუქტიული ინტერაქციების შესაქმნელად და მონაწილეებში იმპულსის და ენთუზიაზმის შესანარჩუნებლად. ამ ტიპის საზოგადოებრივი ჩართულობა, აგრეთვე,

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ახდენს ადგილობრივი თემის წინაშე აღებული გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების მოვალეობების უწყვეტად შესრულების დემონსტრირებას.

მას შემდეგ, რაც მიღებული იქნება გადანყვეტილება ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული შეფასების ჩატარების თაობაზე, მნიშვნელოვანია, შიდა და გარე კომუნიკაციების სტრატეგია, რომლის საფუძველზეც საზოგადოებას განემარტება გადანყვეტილების არსი და მისი მნიშვნელობა ადგილობრივი თემისთვის და ადგილობრივი თვითმმართველობის ეფექტურობისთვის. სტრატეგია უნდა შეიცავდეს შეფასების კონკრეტულ ვადებს (ნიმუში წარმოდგენილია მე-3 დანართში), ჯგუფის წევრთა ჩამონათვალს, რომლებიც იქნებიან ძირითადი კომუნიკატორები, იმ მიდგომების ჩამონათვალს, რომელიც გამოყენებული იქნება მისანვდომი კომუნიკაციების უზრუნველსაყოფად და საზოგადოებასთან რეგულარული კომუნიკაციის გეგმას.

რაც შეეხება მასალებს, რომელიც შექმნილია ხელმძღვანელი პირების მხარდაჭერის და საჭირო რესურსების უზრუნველყოფის მიზნით, შიდა და გარე კომუნიკაცია მკაფიოდ უნდა უკავშირებდეს გენდერულ შეფასებას ადგილობრივი ხელისუფლების ეფექტურობას და გენდერული თანასწორობის კუთხით მის მიერ აღებულ ვალდებულებებს. გენდერული შეფასების ჯგუფმა, ხელისუფლების და სამოქალაქო საზოგადოების სხვა ლიდერებთან ერთად, უნდა გამოაცხადოს გენდერული შეფასების შესახებ და იმის შესახებ, თუ რა შედეგს მოიტანს გენდერული შეფასების ჩატარება. აღნიშნულს, შესაძლოა, ჰქონდეს ღონისძიების ან პრეს-კონფერენციის ფორმა. შესაძლებელია შემუშავდეს შესაბამისი წერილობითი და/ან ციფრული მასალები.

ამას გარდა, გარე კომუნიკაციების სტრატეგია უნდა მოიცავდეს გენდერული შეფასების ყველა ეტაპს, ითვალისწინებდეს რეგულარულ სიახლეებს პროგრესის შესახებ და შედეგების პრეზენტაციას. კომუნიკაციის გეგმა უნდა აღწერდეს საბოლოო შედეგების წარდგენის გზებს, გენდერული სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებულ ქმედებებს და დაგეგმილ „follow-up“ (შემდგომ) აქტივობებს.

საერთაშორისო კომუნიკაციების სტრატეგია უნდა განმარტავდეს, თუ რა საჭიროა გენდერული შეფასება და რომელი საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულებას უკავშირდება იგი. ინფორმაცია უნდა გადაეცეს ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებს და თანამშრომლებს, რათა მათ გაიაზრონ, თუ რატომ არის პროცესში მათი მონაწილეობა მნიშვნელოვანი. საკომუნიკაციო მასალები, შესაძლოა, აგრეთვე, განმარტავდეს, თუ რა კავშირია ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლების/თანამშრომლების საქმიანობასა და იმ ინფორმაციას შორის, რომლის მოპოვების მიზანსაც ემსახურება გენდერული შეფასება.

გენდერული შეფასების ჯგუფი, შესაძლოა, იყენებდეს კომუნიკაციის სხვადასხვა ინსტრუმენტებს, მათ შორის: ელექტრონული მეილინგ-ლისტები (listserv); საინფორმაციო ბიულეტენები; მემორანდუმები; ვიდეო-კონფერენციის სერვისები (მაგ., Zoom ან Skype); სოციალური ქსელები (მაგ. Facebook); პლატფორმები დოკუმენტების ერთობლივად მოსამზადებლად (მაგ., Google Docs); აპლიკაციები პირდაპირი შეტყობინებების გასაგზავნად (მაგ., WhatsApp, Facebook Messenger); საკურიერო მომსახურება; ინტრანეტები და პირისპირ შეხვედრები. გარე

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

კომუნიკაციის ყველაზე ფართოდ გავრცელებული ინსტრუმენტებია სოციალური მედია, პრეს-რელიზი, კონფერენციები და სემინარები.(51)

როდესაც კომუნიკაცია ხორციელდება ამ პროცესის მეშვეობით, უაღრესად მნიშვნელოვანია ჩართულობის პროცესის და საკომუნიკაციო მასალების საყოველთაო ხელმისაწვდომობა. შშმ პირებს უნდა ჰქონდეთ საზოგადოებრივი ჩართულობის პროცესში მონაწილეობის ყველა შესაძლებლობა. ამასთან, კრიტიკული მნიშვნელობა აქვს გენდერული შეფასების გუნდის მიერ ისეთი გეგმის შექმნას, რომელიც უზრუნველყოფს ინფორმაციაზე ინკლუზიურ წვდომას და საჯაროდ ხელმისაწვდომი მასალების შექმნას. საჭიროა იმ ბარიერების აღმოფხვრა, რომელიც შშმ პირების და ფართო საზოგადოების მონაწილეობას აფერხებს. ეს ბარიერები, შესაძლოა, მოიცავდეს „საზოგადოებრივი მხარდაჭერის ნაკლებობას, ხარვეზებს განათლების სფეროში, შემზღვევად სამართლებრივ ჩარჩოებს, ფიზიკური გარემოს და კომუნიკაციის მეთოდების მისაწვდომობის ნაკლებობას, შემოსავლის და დასაქმების დაბალ მაჩვენებლებს, დისკრიმინაციის მრავლობით შრეებს.“(52)

ამასთან, არსებობს სტანდარტები, თუ როგორ გავხადოთ ინფორმაცია ადვილად წაკითხვადი და გააზრებადი ყველასათვის. ინფორმაციის ოთხი სხვადასხვა ფორმატი არსებობს: წერილობითი ინფორმაცია (ლიფლეტები, ბროშურები და ანგარიშები), ელექტრონული ინფორმაცია (კომპიუტერებზე არსებული ინფორმაცია, როგორცაა, ვებგვერდები), აუდიო ინფორმაცია (CD ან რადიო) და ვიზუალური ინფორმაცია (სატელევიზიო ან კომპიუტერული ვიდეოები).(53) გენდერული შეფასების და სამოქმედო გეგმის შექმნისა და იმპლემენტაციის შესახებ საკომუნიკაციო მასალების მომზადებისას, მნიშვნელოვანია, გავითვალისწინოთ შინაარსთან (სიტყვები და წინადადებები) და პლატფორმასთან დაკავშირებული სტანდარტები, რათა თემის ყველა წევრს ჰქონდეს წვდომა პროცესზე და ინფორმაციაზე, რომელსაც გენდერის შეფასების ჯგუფი უზიარებს საზოგადოებას.

გენდერული შეფასების ჩატარება

ნაბიჯი პირველი: განსაზღვრეთ მიზნები და სასურველი შედეგები

გენდერული შეფასების ზოგადი მიზანია, ადგილობრივი თვითმმართველობას და თემს დაეხმაროს იმ ბარიერებისა და შესაძლებლობების უკეთ გააზრებაში, რომელიც უკავშირდება ადგილობრივ თვითმმართველობაში ქალთა ჩართულობას და მონაწილეობას. აღნიშნულის საფუძველზე, მომზადდება რეკომენდაციები ან სტრატეგიები ადგილობრივ დონეზე გენდერული მენისტრინგის განხორციელების შესახებ, რათა გაუმჯობესდეს ქალების ჩართულობა და მონაწილეობა და ამაღლდეს ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფებისთვის მიწოდებული სერვისებისა და შემუშავებული პოლიტიკის თუ პროგრამების ხარისხი.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

გენდერული შეფასების ჯგუფის ერთ-ერთი უპირველესი ამოცანაა, განსაზღვროს გენდერული შეფასების კონკრეტული მიზნები, რომლებიც რელევანტურია ადგილობრივ კონტექსტში. თუ შეფასების ფოკუსი ძალიან ფართოა, არსებობს სტრატეგიები, რათა მთავარ მიზნებს არ გასცდეთ. კერძოდ, ჯგუფმა უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება, თუ ადგილობრივი თვითმმართველობის რომელი ფუნქცია (დასაქმება, საჯარო პოლიტიკა და პროგრამები, საზოგადოებრივი ჩართულობა, ბიუჯეტი და ა.შ.), რომელი დეპარტამენტი ან პროგრამა გაანალიზდება. ამ ფუნქციის შესასრულებლად, შეფასება უნდა დავიწყოთ ერთი ასპექტის ირგვლივ. მაგალითად, ინფორმაციის გავრცელების შეფასებისას ყურადღება უნდა გამახვილდეს საჯარო შეხვედრებსა და გზავნილებზე ან ელექტრონულ მასალებზე. შეფასება ასევე შესაძლებელია ფოკუსირებული იყოს ადგილობრივი თვითმმართველობის სპეციფიკურ პროგრამაზე ან დეპარტამენტზე, მაგალითად პროგრამა, რომელიც მიზნად სასმელი წყლის ხელმისაწვდომობის გაზრდას ისახავს ან პროგრამა, რომელიც ორიენტირებულია მენარმე ქალთა უნარების განვითარებაზე. შეფასების ფარგლები შესაძლოა კიდევ უფრო შემცირდეს თემის შიგნით ერთ გეოგრაფიულ არეალზე ფოკუსირებით.

გენდერული შეფასების მიზნები უნდა იყოს უაღრესად მკაფიო, ადვილად გასაგები და მიღწევადი/რეალისტური. პირველ რიგში, მიზანი მკაფიოდ უნდა ადგენდეს, თუ რა უნდა იქნას მიღწეული, ვის მიერ, სად და როდის. ზოგჯერ, შესაძლოა, საჭირო იყოს იმის მითითება, თუ **რატომ** არის კონკრეტული მიზანი მნიშვნელოვანი. ამასთან, მიზანი უნდა იყოს გაზომვადი. ეს ეხება როგორც საბოლოო მიზანს, ისე შეფასების განხორციელების პროცესში გასავლელ საკვანძო საფეხურებს (milestone). იგი უნდა პასუხობდეს რაოდენობრივ შეკითხვას - რამდენი? რა სიხშირით? საკვანძო საფეხურები უზრუნველყოფს პროცესის სწორი მიმართულებით სვლას, საბოლოო მიზანამდე (ან მიზნებამდე). გუნდს უნდა სჯეროდეს, რომ იგი შეძლებს იმის გაკეთებას, რის გაკეთებასაც აპირებს. და ბოლოს, გენდერული შეფასების მიზანი (ან მიზნები) დროში უნდა იყოს განწერილი. (54)

მაგალითად, გენდერული შეფასების მიზნები შესაძლოა იყოს ქვემოთ წარმოდგენილი საკითხების უკეთ გააზრება:

- რამდენად ეფექტურად უჭერს მხარს ადგილობრივი თვითმმართველობა არჩეული და არა-არჩეული ქალების სხვადასხვა ჯგუფების მუშაობას ადგილობრივ თვითმმართველობაში, შიდა პოლიტიკითა და სტრუქტურებით (ე.ი. რამდენად გენდერულად ტრანსფორმაციულია ადგილობრივი თვითმმართველობის ადამიანური რესურსების პოლიტიკა);
- რამდენად ეფექტურად რეაგირებს ადგილობრივი თვითმმართველობა იმ საკითხებზე, რომელიც გავლენას ახდენს თემის წევრი ქალების სხვადასხვა ჯგუფებზე, შესაბამისი პოლიტიკის, სერვისების, სტრუქტურებისა და პროცედურების განხორციელების გზით (ე.ი. რამდენად არის უზრუნველყოფილი გენდერული მეინსტრიმინგი ადგილობრივი თვითმმართველობის სერვისების შემუშავებაში და მიწოდებაში);
- რამდენად ეფექტურია ადგილობრივი თვითმმართველობის კომუნიკაცია და ჩართულობა თემის წევრი ქალების სხვადასხვა ჯგუფებთან და/ან ორგანიზაციებთან, რომლებიც ქალებს წარმოადგენენ;

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

- რამდენად კარგად ასახავს ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტი გენდერული თანასწორობის კუთხით აღებულ ვალდებულებებს (ე.ი. გენდერული მეინსტრიმინგისთვის და ქალთა მხარდაჭერისკენ მიმართული პროგრამებისთვის გამოყოფილი და დახარჯული რესურსები);
- თემის დამოკიდებულებები და შეხედულებები რამდენად უწყობს (ან არ უწყობს) ხელს არჩეული და არა-არჩეული ქალების სხვადასხვა ჯგუფების მუშაობას და მონაწილეობას ადგილობრივ თვითმმართველობაში (ე.ი. არსებობს თუ არა რაიმე საზიანო სტერეოტიპები და ნორმები ადგილობრივ თვითმმართველობაში მომუშავე ქალების შესახებ); და/ან
- თემის დამოკიდებულებები და შეხედულებები რამდენად აძლევს თემის წევრი ქალების სხვადასხვა ჯგუფებს შესაძლებლობას, ეფექტურად მიიღონ მონაწილეობა ადგილობრივ თვითმმართველობაში.

ზემოთ წარმოდგენილია შეფასების მიზნების რამოდენიმე მაგალითი; თუმცა, შეფასების შესაძლო მიზნების რაოდენობა შეუზღუდავია და მათი ადაპტირება შესაძლებელია იმის მიხედვით, თუ რის დადგენას ისახავს მიზნად შეფასება და, აგრეთვე, ადგილობრივი კონტექსტის მიხედვით.

მნიშვნელოვანი შენიშვნა:

პროცესის ამ ეტაპზე, შესაძლებელია გადანყვეტილება მიღებული იქნეს რეკომენდაციის ან თუნდაც ახალი პროგრამის მიღებასთან დაკავშირებით, კვლევის დასრულებამდე. თუმცა, მნიშვნელოვანია შემოთავაზებული კვლევის ჩატარება, რათა საზოგადოების შიგნით შეფასების გავლენის ფოკუსი უკეთ გავიგოთ. გენდერული შეფასება გვეხმარება იმის გარკვევაში, თუ რამდენად რეაგირებს ადგილობრივი თვითმმართველობა გენდერულ უთანასწორობაზე და ჩართულია ქალთა მრავალფეროვან ჯგუფებთან, და შეფასების განხორციელების შედეგად შეიმუშავენ თუ არა მონაცემებზე დაფუძნებულ რეკომენდაციებს.

ნაბიჯი ორი: სამაგიდო კვლევის ჩატარება

შეფასების მიზნების განსაზღვრის შემდეგ, მომდევნო ნაბიჯია სამაგიდო კვლევა. სამაგიდო კვლევა უზრუნველყოფს ჩარჩოს და გამოყენებული უნდა იქნას იმის დასადგენად, თუ როგორ უნდა შემუშავდეს მონაცემთა შეგროვების ინსტრუმენტები, როგორებიცაა: გამოკითხვები, ფოკუს-ჯგუფები და ინტერვიუები. სამაგიდო კვლევა მნიშვნელოვანია თემში გენდერული თანასწორობის უკეთ გასააზრებლად. იგი დაგეხმარებათ, პასუხი გაცეთ ისეთ ფართო კითხვებს, როგორიცაა: რამდენად მრავალფეროვანია ქალთა ჯგუფები, რომლებიც ემსახურებიან, მუშაობენ და ჩართულები არიან ადგილობრივ თვითმმართველობაში. სამაგიდო კვლევა, აგრეთვე, უნდა ითვალისწინებდეს საჯაროდ ხელმისაწვდომი სამთავრობო დოკუმენტების, სამოქალაქო საზოგადოების ანგარიშების, შიდა სამთავრობო მასალებისა და სხვა ლეგიტიმური და სანდო წყაროების მიმოხილვას.

წყაროები, შესაძლოა, მოიცავდეს:

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

- ოფიციალური მონაცემები ადგილობრივ პოლიტიკაში, არჩეულ თანამდებობებზე და საჯარო სამსახურში ქალების წარმომადგენლობის შესახებ (კონკრეტული წყაროები დამოკიდებულია მთავრობაზე)
- გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ანგარიშები ქვეყნის შესახებ
- გაეროს ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის (CEDAW) ანგარიშები და ჩრდილოვანი ანგარიშები
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ კონვენციის (CRPD) ანგარიშები და ჩრდილოვანი ანგარიშები
- სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის ნიშნით ძალადობისგან და დისკრიმინაციისგან დაცვის საკითხებზე გაეროს დამოუკიდებელი ექსპერტის (UN IE SOGI) ანგარიშები
- მსოფლიო ბანკის ანგარიშები
- ცენტრალური და ადგილობრივი თვითმმართველობის ანგარიშები
- ცენტრალური და ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტები
- ადგილობრივი თვითმმართველობის გეგმები ბუნებრივ კატასტროფებთან, ჯანდაცვით კრიზისებთან და ა.შ. დაკავშირებით
- საგაზეთო სტატიები
- საჯაროდ ხელმისაწვდომი გამოკითხვები, რომლებიც ჩატარებულია მედია საშუალებების ან აკადემიური წრის წარმომადგენელთა მიერ
- სამოქალაქო ორგანიზაციების ანგარიშები ადგილობრივი გენდერული ნორმების შესახებ
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ვებ-გვერდი (ვებსაიტები)
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში არსებული შიდა ჩანაწერები
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში მოქმედი საკადრო პოლიტიკა ანაზღაურებასთან, ბენეფიტებთან, საპენსიო გეგმებთან და ა.შ. დაკავშირებით

სამაგიდო კვლევა, შესაძლოა, ყურადღებას ამახვილებდეს შემდეგ მიმართულებებზე:

- *ფორმალური ინსტიტუციონალური კონტექსტი*: პოლიტიკური სისტემა, საარჩევნო სისტემა, სამართლებრივი ჩარჩო (კონსტიტუციის და პოლიტიკური გაერთიანებების შესახებ კანონის ჩათვლით), ადგილობრივი საბჭოების რეგლამენტები, სასამართლო სისტემა, პოლიტიკური კალენდარი, მედია თავისუფლებები.
- *ისტორიული მოვლენები და ტენდენციები სახელმწიფოსა და მოქალაქეებს შორის ინტერაქციაში*: ადგილობრივი თვითმმართველობის ისტორია, მშვიდობიანი პროტესტების პრევალენტობა, სხვა ფორმის არა-ძალადობრივი წინააღმდეგობა, საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნის შესახებ მონაცემები, პოლიტიკური მოძრაობები, გადასახადების წილი მთლიან შიდა პროდუქტში (მშპ), კონფლიქტები.
- *სოციალური კონტექსტი*: მონაცემები ადგილობრივ დონეზე ქალთა ფორმალური და არაფორმალური პოლიტიკური მონაწილეობის, ეთნიკური დაპირისპირებების, უსაფრთხოების გარემოს, გავრცელებული გენდერული ნორმების, გარკვეული სოციალური ჯგუფების მარგინალიზაციის, მოქალაქეთა უფლება-მოვალეობებს შორის არსებული რეგიონული განსხვავებების შესახებ. .

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

- არსებული ინფორმაცია: ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკა არჩეულ და დანიშნულ პოზიციებზე ქალებთან დაკავშირებით; სტრუქტურები, რომლებიც მხარს უჭერს ქალების მუშაობას ადგილობრივ თვითმმართველობაში; გენდერზე ფოკუსირებული პოლიტიკა, სერვისები, სტრუქტურები და პროცედურები თემის წევრი ქალებისთვის; გენდერულად სპეციფიური პროგრამები ან აქტივობები ბიუჯეტებში.

ნაბიჯი მესამე: მონაცემების შეგროვება

მონაცემების შეგროვება უნდა განხორციელდეს გენდერის შეფასების ჯგუფის მიერ, დაინტერესებულ მხარეთა ფართო სპექტრის ჩართულობით, მათ შორის: ამჟამინდელი და ყოფილი არჩეული მოხელეები და სახელმწიფო მოხელეები; თემის წევრები, მათ შორის, ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფები და ორგანიზაციები, რომლებიც ქალებს წარმოადგენენ. მონაცემები შეფასების პროცესის უაღრესად მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილია, საწყის ეტაპზე ჩატარებულ სამაგიდო კვლევასთან ერთად. მონაცემების შეგროვება შესაძლებელია გამოკითხვების ჩატარებით და, აგრეთვე, ფოკუს ჯგუფებისა და ინტერვიუების ორგანიზების გზით. *კომპლექსური მონაცემების შესაგროვებლად რეკომენდებულია, რომ, პირველ რიგში, მოხდეს კითხვარის შემუშავება და გავრცელება. შემდგომ, გამოკითხვის შედეგებზე დაყრდნობით, მოხდება ფოკუს-ჯგუფების ორგანიზება, გენდერული შეფასების მიზნების სიღრმისეულად გამოსაკვლევა. ამის შემდეგ, რეკომენდებულია ძირითად ინფორმაციებთან ინტერვიუების გამართვა.*

გამოკითხვები მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია, რომელიც გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციონალური და ინდივიდუალური მამოძრავებელი ფაქტორების უკეთ გააზრებაში დაგეხმარებათ. გამოკითხვა ფართო საზოგადოებისგან ინფორმაციის მოპოვების შესაძლებლობას იძლევა. კითხვარის მიწოდება შესაძლებელია ფოსტით, ინტერნეტით ან პირადად, რის შემდეგაც კითხვარს დამოუკიდებლად შეავსებენ რესპონდენტები. კითხვარის ორი ძირითადი ფორმა არსებობს: ღია და დახურული. გამოკითხვებთან დაკავშირებით, მე-4 დანართში წარმოდგენილი სახელმძღვანელო შეიცავს როგორც ღია, ისე დახურული კითხვების მაგალითებს. მნიშვნელოვანია, რომ მოხდეს თემის წარმომადგენელი ადამიანების ფართო ჯგუფის გამოკითხვა (შემთხვევითი შერჩევის გამოყენებით, თუ ეს შესაძლებელია).

ფოკუს-ჯგუფები (ფოკუსირებული დისკუსია) სასარგებლო მეთოდია კონკრეტული საკითხის შესახებ რაოდენობრივი ინფორმაციის შესაგროვებლად. ფოკუს-ჯგუფები, როგორც წესი, მცირე ზომის ჯგუფებია (რომლის შემადგენლობაშიც შედის 7-12 ადამიანი). ფოკუს-ჯგუფებს ხელმძღვანელობს მოდერატორი, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს მონაწილეთა გამოცდილებებზე, გრძნობებსა და პრეფერენციებზე, მოცემულ თემასთან დაკავშირებით. ფოკუს-ჯგუფებს რამდენიმე უპირატესობა აქვს: როგორც წესი, ისინი ნაკლებ დანახარჯებს მოითხოვს და უზრუნველყოფს სწრაფ შედეგებს; მოქნილი ფორმატი მოდერატორს საშუალებას აძლევს, გამოიკვლიოს გაუთვალისწინებელი საკითხები, ხოლო მონაწილეებს შორის ინტერაქცია წახალისებულია; ეფექტური მოდერატორის შემთხვევაში, მონაწილეები უზრუნველყოფენ დისკუსიის „შემომწებას და დაბალანსებას“, რაც ამცირებს ცრუ ან ექსტრემალური აზრების გამოხატვის

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი



შესაძლებლობას.(55) ფოკუს ჯგუფების შემთხვევაში, გადანაცვლებები უნდა იქნას მიღებული, თუ რა შემადგენლობის ჯგუფები იქნება გამოყენებული - ერთგენდერიანი, შერეული გენდერული შემადგენლობის, თუ ორივე ტიპის. ერთგენდერიანი ჯგუფები ხელს შეუწყობს გულწრფელ დისკუსიას მონაწილეებს შორის, რადგან ისინი უფრო უსაფრთხოდ იგრძნობენ თავს ასეთ გარემოში, განსაკუთრებით მაშინ, თუ ჯგუფის წევრები განიხილავენ ისეთ მგრძობიარე თემებს, როგორცაა, გენდერის ნიშნით ძალადობა და შევიწროება.

ინტერვიუები ძირითად ინფორმაციებთან გულისხმობს თვისებრივ, სიღრმისეულ ინტერვიუებს ადამიანთა ფართო სპექტრთან, რომელთაც შეუძლიათ, წარმოადგინონ სიღრმისეული ინფორმაცია იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ მუშაობს ადგილობრივი თვითმმართველობა და წარმოადგინონ რეკომენდაციები პრობლემების გადაჭრის გზებთან დაკავშირებით. ამ ტექნიკას რამდენიმე უპირატესობა აქვს. იგი იძლევა დეტალური და მდიდარი მონაცემების შედარებით სწრაფად და იაფად შეგროვების შესაძლებლობას. ამასთან, ინტერვიუ ხელს უწყობს მკაფიო კომუნიკაციას და ურთიერთგაგებას ინტერვიუერსა და მონაწილეებს შორის.(56) ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეებთან და თანამშრომლებთან ინტერვიუების ჩატარებით შესაძლებელია პოლიტიკის, სერვისების, სტრუქტურის ან საზოგადოებრივი ჩართულობის აქტივობების მიზნების და განხორციელების პროცესების შესახებ ინფორმაციის მიღება. თემის წარმომადგენლებთან და სამოქალაქო საზოგადოებასთან ინტერვიუები ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, თუ რა სიტუაცია არსებობს ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკის, სერვისების, სტრუქტურის ან საზოგადოებრივი ჩართულობის აქტივობების მიღების, წვდომის და აღქმის კუთხით.

მონაცემების ეფექტურად შეგროვების მიზნით, გენდერული შეფასების ჯგუფმა უნდა განსაზღვროს შემდეგი:

- მონაცემთა შეგროვების რომელი ინსტრუმენტები უნდა იქნას გამოყენებული მოცემული გენდერული შეფასების მიზნების გათვალისწინებით;
- ვინ მისცემს საბოლოო სახეს კვლევებს, ფოკუს-ჯგუფებისა და ინტერვიუების კითხვებს;
- ვინ დაარიგებს კითხვარებს (თუ მონაცემთა შეგროვების ინსტრუმენტის სახით არჩეულ იქნა კითხვარები); და
 - ვინ არის ის სანდო პირი (ან პირები), რომელიც უხელმძღვანელებს ფოკუს ჯგუფებს და ინტერვიუებს.



კომუნიკაციის ნებისმიერი ფორმის, მათ შორის, კვლევის ინსტრუმენტების ფორმატი და მიწოდება უნდა იყოს ხელმისაწვდომი. ქვემოთ წარმოდგენილი რესურსებიდან მიიღებთ დამატებით ინფორმაციას მისაწვდომი კვლევის შესახებ:

- მისაწვდომი გამოკითხვების შემუშავება და ჩატარება, ლონდონის იმპერიული კოლეჯი.(57)

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

- ფოკუსი ჯგუფების მისანვდომობის და ინკლუზიურობის უზრუნველყოფა კომუნიკაციის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებისთვის.(58)

კვლევითი პროცესის ამ ეტაპზე, „არ ავნო“ პრაქტიკა მოიცავს მონაწილეების, მკვლევარებისა და პარტნიორების უსაფრთხოების შეფასებას და მონაცემთა კონფიდენციალურობის დაცვის და მართვის მექანიზმებს. მკვლევარებმა უნდა უზრუნველყონ ინფორმირებული თანხმობის მიღება კვლევის მონაწილეებისგან. ფოკუს-ჯგუფის და ინტერვიუს მონაწილეებს უნდა ესმოდეთ, რომ მათ უფლება აქვთ, უარი თქვან მონაწილეობის მიღებაზე ან ნებისმიერ მომენტში შეწყვიტონ მონაწილეობა. მკვლევარებმა უნდა შექმნან უსაფრთხო სივრცე მონაწილეებისათვის და დაიცვან მათი კონფიდენციალურობა. მონაცემთა შეგროვება, შენახვა და აღრიცხვა უნდა განხორციელდეს ანონიმურად და კონფიდენციალურად.(59) მონაცემთა შეგროვება არ უნდა განხორციელდეს დისაგრეგირებული ფორმით, თემის ყველაზე მონყვლად ჯგუფებთან მიმართებით, რათა მინიმუმამდე იქნას დაყვანილი ან აღმოიფხვრას პოტენციური ნეგატიური შედეგები ამ ჯგუფებისთვის.

კვლევასთან, ფოკუს-ჯგუფებთან და ინტერვიუებთან დაკავშირებით, ნიმუშები და სახელმძღვანელო პრინციპები წარმოდგენილია მე-4 დანართში. გენდერული შეფასების ჯგუფმა უნდა უზრუნველყოს ნიმუშების ადაპტირება და/ან გენდერული შეფასების მიზნებისა და ადგილობრივი კონტექსტის შესაბამისი კითხვების დამატება.

ნაბიჯი ოთხი: მონაცემთა ანალიზი

მონაცემთა შეგროვების შემდეგ, მომდევნო ნაბიჯს წარმოადგენს შედეგების ანალიზი და ანგარიშის მომზადება.

ანალიზის ძირითადი სფეროები

ზოგადად, LGGAAP ინსტრუმენტი მოიცავს ანალიზის შემდეგ ძირითად სფეროებს:

ადგილობრივი თვითმმართველობის ინსტიტუციონალური ბარიერები და შესაძლებლობები ქალებისთვის

- ქალთა წარმომადგენლობა არჩევით ან დანიშნით თანამდებობებზე;
- პოლიტიკა და სტრუქტურები, რომლებიც გავლენას ახდენს ადგილობრივ თვითმმართველობაში მომუშავე ქალებზე
- ადგილობრივი თვითმმართველობის საზოგადოებრივი პოლიტიკა, სერვისები, სტრუქტურები და პროცედურები, რომლებიც გავლენას ახდენს თემის წევრ ქალებზე
- ადგილობრივი თვითმმართველობის საზოგადოებრივი ჩართულობა
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტი
- ადგილობრივი თვითმმართველობის პროცედურების და პოლიტიკის გამჭვირვალობა

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

- ადგილობრივი თვითმმართველობის თანამშრომელთა ანგარიშვალდებულება არჩეული მოხელეების წინაშე და არჩეული მოხელეების ანგარიშვალდებულება საზოგადოების წინაშე

სოციალურ-კულტურული ნორმები, დამოკიდებულებები და რწმენები ადგილობრივ თვითმმართველობაში ქალთა მონაწილეობის შესახებ

- დამაზიანებელი სტერეოტიპები და/ან ნორმები, რაც ზღუდავს ქალების სხვადასხვა ჯგუფების მონაწილეობას ადგილობრივ თვითმმართველობაში ფორმალურად და/ან არაფორმალურად
- დამოკიდებულებები და რწმენები ქალების პოლიტიკურ მონაწილეობასა და ჩართულობაზე, რომელიც არსებობს ადგილობრივი თვითმმართველობის აპარატის თანამშრომლებსა და არჩეული თანამდებობის პირებს შორის

ქალთა ინდივიდუალური თავდაჯერებულობა, შესაძლებლობა და კავშირები, რომელიც იძლევა ადგილობრივ თვითმმართველობასთან ჩართულობის შესაძლებლობას, ინფორმაციაზე, სერვისებსა და რესურსებზე წვდომასთან დაკავშირებით

- ქალების ჩართულობა ადგილობრივ თვითმმართველობაში როგორც ინსტიტუცია
- ქალების ჩართულობა ადგილობრივ თვითმმართველობის წარმომადგენლებთან და აპარატის თანამშრომლებთან
- ადგილობრივი თვითმმართველობის რესურსებისა და სერვისების ხელმისაწვდომობა ქალებისთვის
- ქალების უნარი დააფიქსირონ მათი საჭიროებები, ნუხილები, პრიორიტეტები და შეხედულებები ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლებთან და აპარატის თანამშრომლებთან
- ძალადობის არსებობა ან საფრთხე ადგილობრივი თვითმმართველობის პროგრამებით, სერვისებით ან სხვა რესურსებით სარგებლობისას ან აღნიშნულზე წვდომის მიღების მცდელობისას

ამ ძირითად სფეროებთან დაკავშირებით მოპოვებული ინფორმაცია მიუთითებს ქალების მონაწილეობის ძირითად რისკებზე, ბარიერებზე და შესაძლებლობებზე. მონაცემების ანალიზი უნდა განხორციელდეს სხვადასხვა იდენტიტეტების საფუძველზე, რადგან შესაძლებლობები და ბარიერები, შესაძლოა, განსხვავდებოდეს ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფების მიხედვით. ამ მონაცემებს დაეფუძნება კონკრეტული ქმედებები და სტრატეგიები ადგილობრივ თვითმმართველობაში ქალების მონაწილეობისა და ჩართულობის მხარდასაჭერად და გასაზრდელად. თითოეული კვლევითი ინსტრუმენტი, შესაძლოა, ვერ უზრუნველყოფდეს ყველა სფეროს შესახებ ინდივიდუალურ ინფორმაციას, თუმცა, ერთად აღებული, ისინი ქმნიან ამომწურავ საფუძველს ანალიზისთვის.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ნაბიჯი ხუთი: ანგარიშის პროექტის მომზადება

მომდევნო ნაბიჯის სახით, რეკომენდებულია გენდერული შეფასების ანგარიშის პროექტის მომზადება, რომელიც მიმოიხილავს გადადგმულ ნაბიჯებს და LGGAAP-ის პროცესის პირველ ნაწილზე დაყრდნობით გაკეთებულ დასკვნებს. გენდერული შეფასების ანგარიში უნდა შეიცავდეს რეზიუმეს, შეფასების კონკრეტულ მიზნებს, რომელიც დადგენილია გენდერული შეფასების ჯგუფის მიერ, და პროცესთან დაკავშირებული ხარჯების შესახებ ინფორმაციას. იგი, აგრეთვე, უნდა შეიცავდეს ინფორმაციას გენდერული შეფასების პროცესში ქალების მონაწილეობის ინკლუზიურობის შესახებ, ინფორმაციის კონფიდენციალურობის და ანონიმურობის დაცვით. ამას გარდა, ანგარიშში წარმოდგენილი უნდა იქნას დეტალური ინფორმაცია გამოყენებული კვლევითი მეთოდების შესახებ (სამაგიდო კვლევა, გამოკითხვები, ფოკუს-ჯგუფები და ინტერვიუები), რატომ მოხდა მათი გამოყენება, რა ნაბიჯები გადაიდგა იმპლემენტაციის პროცესში და სხვა საჭირო დეტალები. და ბოლოს, ანგარიში უნდა შეიცავდეს მონაცემთა ანალიზის პროცესის შესახებ ინფორმაციას და მიმოიხილავდეს მიგნებებს.

ანგარიშის პროექტის მომზადება უნდა განხორციელდეს ღია, გამჭვირვალე და განმეორებად პროცესებზე დაყრდნობით, რომლის დროსაც უზრუნველყოფილი იქნება დოკუმენტის საჯაროობა. კერძოდ, საკონსულტაციო პროცესის საშუალებით, საზოგადოებას უნდა ჰქონდეს როგორც ფორმალური (სტრუქტურირებული), ისე არაფორმალური წვლილის შეტანის შესაძლებლობა, რის საფუძველზეც, გენდერული შეფასების ჯგუფი უზრუნველყოფს ანგარიშის გადახედვას და რეკომენდაციების შემუშავებას.

საზოგადოებასთან კონსულტაცია

რეგულარული, ინკლუზიური, მისაწვდომი და მრავალფეროვანი კომუნიკაციები უზრუნველყოფს პირდაპირ კავშირს თემის წარმომადგენელ ყველა ინდივიდს შორის. საზოგადოებასათვის, მათ შორის, სამოქალაქო საზოგადოებისათვის სიახლეების მინოდება ადგილობრივი თვითმმართველობის აქტივობების შესახებ უზრუნველყოფს თემის ინფორმირებულობას და ასრულებს გამჭვირვალობის ინსტრუმენტის ფუნქციას. კარგი კომუნიკაცია გაზრდის ჩართულობას, ინტერესს და მონაწილეობას თემის მხრიდან. კომუნიკაცია, აგრეთვე, იძლევა თემის მიერ უკუკავშირის წარდგენის შესაძლებლობას, მათ შორის, იმ ადამიანების მიერ, რომლებიც, ისტორიულად, გარიყულები არიან პოლიტიკიდან.

რჩევები საზოგადოებრივი კონსულტაციის ინკლუზიურ და გამჭვირვალე პროცესთან დაკავშირებით, რომელიც უზრუნველყოფს ღიაობას და სამოქალაქო საზოგადოების, თემისა და სხვა დაინტერესებული მხარეების აქტიურ ჩართულობას:

ინფორმაციის გაზიარება

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

- წინასწარ გაუზიარეთ დეტალური ინფორმაცია LGGAAP-ის შესახებ, რაც ხელს შეუწყობს ინფორმირებულ და მომზადებულ მონაწილეობას, პროცესის ყველა ეტაპზე;
- პროაქტიული, რეგულარული, მისაწვდომი და ინკლუზიური სიახლეების მიწოდება, კერძოდ: ღონისძიებების შესახებ ჩანაწერები და გენდერული შეფასების ჯგუფის შეხვედრები, გადანყვეტილებები, ანგარიშების პროექტები, შედეგები და სხვა რელევანტური ინფორმაცია;
- მისაწვდომი ვებგვერდის ან სხვა ფორუმის შექმნა, სადაც წარმოდგენილი იქნება ინფორმაცია LGGAAP-ის იმპლემენტაციის პროცესის ყველა ასპექტის შესახებ; და
- თემის წევრების ან სამოქალაქო ორგანიზაციების მიერ წარმოდგენილი ფორმალური რეკომენდაციების ან წინადადებების და ადგილობრივი ხელისუფლების მიერ მათზე საპასუხოდ გადადგმული ნაბიჯების მიმოხილვის გამოქვეყნება.

საზოგადოების ჩართვა

- უზრუნველყოფა იმისა, რომ თემის ყველა დაინტერესებულმა წევრმა შეძლოს წვლილის შეტანა და დაკვირვება, ან ჰქონდეს წვდომა გადანყვეტილების მიღების დოკუმენტაციაზე;
- მინიმუმ ერთი მისაწვდომი და კონფიდენციალური პორტალის შექმნა თემის წევრებისთვის, სადაც ისინი წარმოადგენენ წერილობით ან ვერბალურ კომენტარებს ან კითხვებს (ეს შეიძლება იყოს ელ-ფოსტის მისამართი, გვერდი ადგილობრივი თვითმმართველობის ვებსაიტზე, Facebook ჯგუფი და ა.შ.); და
- მიმდინარე და განმეორებითი დიალოგის გამართვა, სადაც თემის წარმომადგენლები შეიტანენ წვლილს პრიორიტეტების იდენტიფიცირებაში, დღის წესრიგის განსაზღვრაში, რეკომენდაციების და/ან ვალდებულებების შემუშავებაში.

ღონისძიებების გამართვა(60)

- ღონისძიების ისეთი ჯგუფის შექმნა, რომელიც ასახავს მრავალფეროვან პერსპექტივებს და გამოცდილებებს;
- ისეთი ადგილის, სივრცის და დღის წესრიგის არჩევა, რომელიც მრავალფეროვანი მონაწილეების ჩართვის შესაძლებლობას იძლევა, დროის (ღონისძიების დაწყების დრო და ხანგრძლივობა), საზოგადოებრივი ტრანსპორტის მისაწვდომობის, ბავშვებზე ზრუნვის ხელმისაწვდომობის და ოთახის მისაწვდომობის გათვალისწინებით;
- ყველა შესაბამისი ენის გათვალისწინება, სინქრონული თარგმანის და ჟესტურ ენაზე თარგმანის უზრუნველყოფა;
- ღონისძიებაზე გამომსვლელები უნდა წარმოადგენდნენ თემს;
- თემის მიერ უკუკავშირის წარდგენის შესაძლებლობის უზრუნველყოფა (მათ შორის, მონაწილეებისათვის მიკროფონების გათვალისწინება);

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

- ღონისძიების ვირტუალურ ფორმატში ჩატარება, რაც გაზრდის მონაწილეობას და მისაწვდომობას;
- და ღონისძიებების სერიის გამართვა, თუ ეს შესაძლებელია, სხვადასხვა დროსა და ადგილებში.

მონაწილეობის საშუალებები უნდა ითვალისწინებდეს იმ შეზღუდვებს, რომლებიც არაპროპორციულ გავლენას ახდენს ქალებზე და მარგინალიზებულ ჯგუფებზე, ტექნოლოგიაზე და ტრანსპორტზე წვდომის თვალსაზრისით. შესაბამისად, განრიგი შემუშავებული უნდა იქნას იმგვარად, რაც ქალთა სხვადასხვა ჯგუფების მონაწილეობას უწყობს ხელს.

შეფასებიდან ქმედებაზე გადასვლა

ნაბიჯი 1: რეკომენდაციების შემუშავება

ონაცემების ანალიზისა და ანგარიშის მომზადების შემდეგ, შესაძლებელია რეკომენდაციების შემუშავება. ამისთვის საჭიროა, მიღებულ შედეგებზე დაყრდნობით განისაზღვროს თემატური სფეროები და მოხდეს იმის იდენტიფიცირება, თუ რამდენად/როგორ შეუძლია ადგილობრივ თვითმმართველობას კონკრეტულ სფეროში არსებულ პრობლემებზე რეაგირება. მკაფიოდ უნდა იყოს ერთმანეთთან დაკავშირებული გენდერული შეფასების მიგნებები და რეკომენდაციები, რომელთა ორგანიზებაც შესაძლებელია თემატური სფეროების მიხედვით. პოტენციური თემატური სფეროებია:

- ქალების წარმომადგენლობა არჩევით და არა-არჩევით თანამდებობებზე
- პოლიტიკა და სტრუქტურები, რომლებიც გავლენას ახდენს ადგილობრივ თვითმმართველობაში მომუშავე ქალებზე
- ადგილობრივი თვითმმართველობის საზოგადოებრივი პოლიტიკა, სერვისები, სტრუქტურები და პროცედურები, რომლებიც გავლენას ახდენს თემის წევრ ქალებზე
- ადგილობრივი თვითმმართველობის საზოგადოებრივი ჩართულობა თემის წევრი ქალების მრავალფეროვან ჯგუფებთან
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტი, რომელიც ასახავს გენდერულად ფოკუსირებულ პროგრამებთან ან აქტივობებთან დაკავშირებით აღებულ ვალდებულებებს
- სოციალურ-კულტურული ნორმები, დამოკიდებულებები და რწმენები ადგილობრივ თვითმმართველობაში ქალთა მონაწილეობის შესახებ
- ქალთა ინდივიდუალური თავდაჯერებულობა, შესაძლებლობა და კავშირები, რომელიც იძლევა ადგილობრივ თვითმმართველობასთან ჩართულობის შესაძლებლობას, ინფორმაციასთან, სერვისებთან და რესურსებთან დაკავშირებით.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

გენდერული შეფასების გუნდი, რეკომენდაციების შემუშავებისას უნდა დაფიქრდეს, თუ რამდენი რეკომენდაციის შემუშავებაა მიზანშეწონილი - ბევრი რეკომენდაცია, შესაძლოა, გადაჭარბებული და ყურადღების გამფანტავი აღმოჩნდეს - თუმცა, არასაკმარისი რაოდენობის რეკომენდაციებმა, შესაძლოა, დააზიანოს სამოქმედო გეგმის ეფექტურობა და გავლენის მოხდენის შესაძლებლობა. რეკომენდაციები იყოფა მოკლე, საშუალო და გრძელვადიან რეკომენდაციებად. რეკომენდაციები უნდა შემუშავდეს მრავალფეროვანი იდენტიტეტების მქონე ქალებისათვისაც. და ბოლოს, უნდა არსებობდეს ბალანსი რეალისტურ (მიღწევად) და „მდიდარ“ რეკომენდაციებს შორის.

რეკომენდაციების მომზადების პროცესში, შესაძლებელია, ადგილობრივი თემის ჩართულობის უზრუნველყოფაც. კერძოდ, რეკომენდაციების საჯაროობა უზრუნველყოფილი უნდა იქნას საკონსულტაციო პროცესის საშუალებით, რომელიც იძლევა თემის მიერ ფორმალური (სტრუქტურული) და არაფორმალური კონტრიბუციების წარდგენის შესაძლებლობას. ამ კონტრიბუციებზე დაყრდნობით, გენდერული შეფასების ჯგუფი შეძლებს, გადახედოს რეკომენდაციებს.

რეკომენდაციების ნიმუში

- პროცედურების გადახედვა, რათა აქტიურად მოხდეს ქალების შერჩევა და ხელშეწყობა, რათა მათ იმუშაონ ადგილობრივ ხელისუფლებაში, ხელმძღვანელ პოზიციებზე
- ადგილობრივ თვითმმართველობაში მომუშავე ქალების „საერთო ინტერესთა ჯგუფის“ შექმნა
- გენდერულად დისაგრეგირებული მონაცემების შეგროვება ჯანდაცვის სერვისებზე ქალების წვდომის შესახებ
- რეგულარული საზოგადოებრივი შეხვედრების გამართვა შშმ ქალებთან, ისეთი კანონმდებლობის მიღების შესახებ, რომელიც უზრუნველყოფს საზოგადოებრივი შენობების ადაპტირებას
- ქალთა მიმართ ძალადობის პრევენციისა და ცნობადობის ამაღლების მიზნით დაგეგმილი ტრენინგისათვის თანხების გამოყოფა
- საზოგადოებრივი კამპანიის შემუშავება, ადგილობრივი ხელისუფლების შეხვედრებზე ქალების მრავალფეროვანი ჯგუფების დასწრების წასახალისებლად.

ნაბიჯი 2: მიგნებების წარდგენა და უკუკავშირზე პასუხი

რეკომენდაციების შემუშავების შემდეგ, გენდერული შეფასების ჯგუფს შეუძლია, განახლოს და საბოლოო სახე მისცეს ანგარიშის პროექტს.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ქვემოთ წარმოდგენილია ანგარიშის სტრუქტურის მაგალითი:

რეზიუმე

- კონტექსტი და გენდერული შეფასების მიზნები
- ქვეყანაში და ადგილობრივ თემში, ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობისა და ჩართულობის კუთხით არსებული მდგომარეობის მიმოხილვა
- შეფასებისა და რეკომენდაციების მოკლე შინაარსი

გენდერული შეფასების ანალიზი

- LGGAAP პროცესის შესახებ ზოგადი ინფორმაცია
- შეფასების მიზნები და ფარგლები
- ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობისა და ჩართულობის კონტექსტი
- მეთოდოლოგია და შეზღუდვები
- მიგნებები

რეკომენდაციები

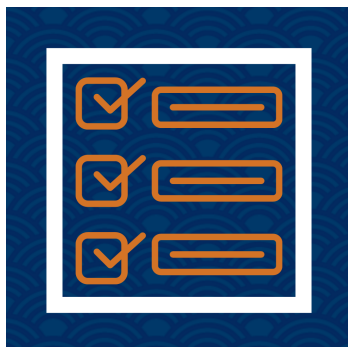
1.
2.

მომდევნო ნაბიჯები

1. საზოგადოებრივი ჩართულობა
2. გენდერული სამოქმედო გეგმის შექმნა
3. ანგარიშგების, მონიტორინგის და შეფასების მექანიზმები.

მას შემდეგ, რაც საბოლოო სახე მიეცემა ანგარიშს, შედეგები უნდა წარედგინოს საზოგადოებას, ღონისძიებაზე (ან ონლაინ და ოფლაინ აქტივობების სერიის ფარგლებში), რაც უფრო ფართო საზოგადოების მონაწილეობისა და მათ მიერ უკუკავშირის წარდგენის შესაძლებლობას იძლევა. ასეთი ღონისძიებების მიზანია 1) გენდერული შეფასების ჯგუფის ანგარიშის წარდგენა; 2) თემის უკუკავშირის მოსმენა რეკომენდაციებთან დაკავშირებით; და 3) თემის წევრთა წინადადებების მოსმენა გენდერულ სამოქმედო გეგმასთან დაკავშირებით.

რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, გენდერული შეფასების ჯგუფს დღის წესრიგით საკმაოდ დრო უნდა ჰქონდეს გათვალისწინებული თემის წევრთა უკუკავშირის მოსასმენად და შესაგროვებლად. როგორც მინიმუმ, ღონისძიებაზე შესაბამისი პირები უნდა აკეთებდნენ ჩანაწერს, ხოლო ღონისძიების შემდეგ, ეს ჩანაწერები საჯაროდ უნდა იყოს ხელმისაწვდომი. აგრეთვე, შესაძლოა, ღონისძიების დასაწყისში მონაწილეებს დაურიგდეთ წერილობითი ან ციფრული კითხვარი, რომლის შეგროვებაც მოხდება მას შემდეგ, რაც მონაწილეები წავლენ.



ნაბიჯი 3: სამოქმედო გეგმის პროექტის შემუშავება

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ანგარიშის დასრულების, მიგნებების პრეზენტაციის და საზოგადოების წარმომადგენელთა კომენტარების შეგროვების შემდეგ, გენდერული შეფასების ჯგუფმა უნდა შექმნას გენდერული სამოქმედო გეგმა. გენდერული სამოქმედო გეგმა მოიცავს გონივრული და ამბიციური ვალდებულებების ჩამონათვალს, რომლის თანა-შექმნას, იმპლემენტაციას, მონიტორინგსა და შეფასებას უზრუნველყოფენ სამთავრობო და არასამთავრობო დაინტერესებული მხარეები. გეგმა უნდა შემუშავდეს საზოგადოების ჩართულობითა და მონაწილეობით, მსგავსად იმ საკონსულტაციო პროცესისა, რომელიც ზემოთ არის აღწერილი.

გენდერულ სამოქმედო გეგმაში წარმოდგენილ თითოეულ ვალდებულებასთან დაკავშირებით, გენდერული შეფასების ჯგუფმა უნდა წარმოადგინოს შემდეგი ინფორმაცია (შენიშვნა: ქვემოთ წარმოდგენილი ნიმუში ეყრდნობა OGP-ის ადგილობრივი ღია მმართველობის მიერ აღებული ვალდებულებების ნიმუშს):(61)

ვალდებულების მაგალითი

ვალდებულების სათაური:

აღწერეთ, თუ რა კონკრეტული ქმედების/ინიციატივის განხორციელებას ემსახურება მოცემული ვალდებულება, რათა შესაძლებელი იყოს მისი გამორჩევა სამოქმედო გეგმაში წარმოდგენილი სხვა ვალდებულებებისგან.

ვალდებულების აღწერა:

- პრობლემა აღწერეთ იდენტიფიცირებული პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც ემსახურება მოცემული ვალდებულება.
- სტატუსი ქვე აღწერეთ პოლიტიკის საკითხთან დაკავშირებით ამჟამად არსებული მდგომარეობა.
- ქმედება რას გულისხმობს მოცემული ვალდებულება? აღწერეთ, თუ კონკრეტულად რას მოიცავს იგი, მოსალოდნელი შედეგები და მთავარი მიზანი.
- როგორ აგვარებს პრობლემას ვალდებულებების აღება? როგორია ვალდებულების შესრულების შემდეგ მოსალოდნელი მოკლევადიანი და გრძელვადიანი შედეგები?

ვადები:

ვალდებულების განხორციელების დაწყების და დასრულების თარიღი, მათ შორის, განხორციელების სხვადასხვა ეტაპები (milestones)

პოლიტიკის პირველადი სფერო:

მაგალითად, (ჩამონათვალი ამოუწურავია):

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

- ქალთა წარმომადგენლობა არჩევით ან არა-არჩევით თანამდებობებზე
- პოლიტიკა და სტრუქტურები, რომლებიც გავლენას ახდენს ადგილობრივ თვითმმართველობაში მომუშავე ქალებზე
- ადგილობრივი თვითმმართველობის საზოგადოებრივი პოლიტიკა, სერვისები, სტრუქტურები და პროცედურები, რომლებიც გავლენას ახდენს თემის წევრ ქალებზე
- ადგილობრივი თვითმმართველობის საზოგადოებრივი ჩართულობა
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტი
- სოციალურ-კულტურული დამოკიდებულებები და რწმენები ადგილობრივ თვითმმართველობაში ქალთა მონაწილეობის შესახებ
- ქალთა ინდივიდუალური თავდაჯერებულობა, შესაძლებლობა და კავშირები, რომელიც იძლევა ადგილობრივ თვითმმართველობასთან ჩართულობის შესაძლებლობას, ინფორმაციასთან, სერვისებთან და რესურსებთან დაკავშირებით.

● **რესურსები, რომლებიც საჭიროა მოცემული ვალდებულების შესასრულებლად:** მათ შორის, ფინანსური და ადამიანური რესურსები, დრო, სამოქალაქო საზოგადოების და სხვა ორგანიზაციების კონტრიბუციები და ნებისმიერი სხვა საჭირო რესურსი. ეს რესურსები შესყიდულია თუ საჭირო იქნება მათი ბიუჯეტში გათვალისწინება?

● **წამყვანი სამთავრობო დანესებულება:** მიუთითეთ ორგანიზაციის დასახელება, ხელისუფლების შესაბამისი შტო, საკონტაქტო პირის ვინაობა, თანამდებობა, საკონტაქტო ინფორმაცია (ტელეფონი და/ან ელ-ფოსტა) და რა როლს ასრულებენ ისინი ვალდებულების შესრულებაში.

● **წამყვანი არასამთავრობო დაინტერესებული მხარე, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:** მიუთითეთ ორგანიზაციის დასახელება, საკონტაქტო პირის ვინაობა, თანამდებობა, საკონტაქტო ინფორმაცია (ტელეფონი და/ან ელ-ფოსტა) და რა როლს ასრულებენ ისინი ვალდებულების შესრულებაში.

● **სხვა დაინტერესებული მხარეები, რომლებიც ჩართულები არიან მოცემული ვალდებულების შესრულებაში** (მაგალითად, სამინისტროები, დეპარტამენტები, უწყებები, სამოქალაქო ორგანიზაციები, სათემო ჯგუფები, კერძო კომპანიები ან სამუშაო ჯგუფები): მიუთითეთ ორგანიზაციის დასახელება, საკონტაქტო პირის ვინაობა, თანამდებობა, საკონტაქტო ინფორმაცია (ტელეფონი და/ან ელ-ფოსტა) და რა როლს ასრულებენ ისინი ვალდებულების შესრულებაში.

სამიზნეები, ინდიკატორები და მიზნები

თითველ ვალდებულებასთან დაკავშირებით, მნიშვნელოვანია, არსებობდეს სამიზნე და/ან მიღწეული პროგრესის გაზომვის შესაძლებლობა. ქვემოთ წარმოდგენილია სამიზნეებისა და შესაბამისი ინდიკატორების მაგალითები:

**ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და
სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი**

ქალთა წარმომადგენლობა არჩევით ან არა-არჩევით თანამდებობებზე	
სამიზნე:	ადგილობრივი საბჭოს წევრთა 50 პროცენტს ქალები წარმომადგენენ
ინდიკატორი:	ადგილობრივ საბჭოში ქალი წევრების პროცენტული რაოდენობა

პოლიტიკა და სტრუქტურები, რომლებიც გავლენას ახდენენ ადგილობრივ თვითმმართველობაში მომუშავე ქალებზე	
სამიზნე:	თანაბარი ანაზღაურება ქალებისთვის და კაცებისთვის, რომლებიც ადგილობრივ თვითმმართველობაში ერთნაირ თანამდებობებზე მუშაობენ
განხორციელები ს ეტაპი:	სახელფასო აუდიტი, თანაბარი ანაზღაურების პოლიტიკა, ხელფასების კორექტირება
ინდიკატორი:	ქალების და კაცების ხელფასებს შორის არსებული განსხვავების პროცენტული მაჩვენებელი, მათ შორის, ინტერსექციული იდენტობის მქონე ადამიანების შემთხვევაში, რომლებიც მსგავს თანამდებობებზე მუშაობენ

ადგილობრივი თვითმმართველობის საზოგადოებრივი პოლიტიკა, სერვისები, სტრუქტურები და პროცედურები, რომლებიც გავლენას ახდენს თემის წევრ ქალებზე	
სამიზნე:	ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ შეგროვებული მონაცემების 100 პროცენტი არის გენდერულად დისაგრეგირებული
ინდიკატორი:	ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ შეგროვებული მონაცემების რა პროცენტია გენდერულად დისაგრეგირებული
სამიზნე:	მარგინალიზებულ თემებში გენდერის ნიშნით ჩადენილი ძალადობის (GVB) შემთხვევებზე ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოთა რეაგირების გაუმჯობესება
განხორციელები ს ეტაპები:	ჩატარდა კვლევა GVB შემთხვევებზე ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოთა რეაგირების შესახებ და იმის შესახებ, თუ რა გავლენა აქვს ამ კატეგორიის ძალადობას მარგინალიზებულ თემებზე; ჩატარდა სათემო შეხვედრები GVB შემთხვევებზე ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოთა რეაგირებასთან დაკავშირებით.

**ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და
სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი**

ინდიკატორი:	მტკიცებულებაზე დაფუძნებული ტრენინგის ჩატარება, რომლის მიზანია კაცების მიერ ქალთა მიმართ ძალადობის ჩადენის შემთხვევების პრევენცია; ბიუჯეტში ფსიქიკური ჯანმრთელობის პროვაიდერთა გათვალისწინება, რომელთა სპეციალიზაციასაც წარმოადგენს ტრავმის შემდგომი მზრუნველობა; გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობის შესახებ შეტყობინებებზე რეაგირება; მარგინალიზებულ თემებში GVB შემთხვევების აღრიცხვიანობის გაუმჯობესება; მოძალადეთა მსჯავრდების მაჩვენებლის გაზრდა; GVB შემთხვევების მაჩვენებლის შემცირება.
-------------	--

ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტი	
სამიზნე:	პროგრამა, რომელიც მიზნად ისახავს სპორტის სხვადასხვა სახეობებში გოგონების ჩართულობის ამაღლებას, სრულად არის დაფინანსებული
ინდიკატორი:	სპორტული პროგრამისთვის ბიუჯეტიდან გამოყოფილი თანხის ოდენობა, სპორტულ პროგრამასთან დაკავშირებული ხარჯების რა ნაწილს ფარავს ადგილობრივი თვითმმართველობა

სოციალურ-კულტურული დამოკიდებულებები დარწმუნები ადგილობრივ თვითმმართველობაში ქალთა მონაწილეობის შესახებ	
სამიზნე:	თემის წევრები თვლიან, რომ ქალები მონაწილეობას უნდა იღებდნენ სათემო შეხვედრებში, გამომსვლელთა 50%-ს შეადგენენ ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფები
ინდიკატორი:	სათემო შეხვედრებზე იმ გამომსვლელების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც სხვადასხვა იდენტიტეტების მქონე ქალებს წარმოადგენენ

ქალთა ინდივიდუალური თავდაჯერებულობა, შესაძლებლობები და კავშირები, რომელიც იძლევა ადგილობრივ თვითმმართველობასთან ჩართულობის შესაძლებლობას, ინფორმაციასთან, სერვისებთან და რესურსებთან დაკავშირებით	
სამიზნე:	თემის წევრი ქალები თვლიან, რომ მათ აქვთ წვდომა ადგილობრივი თვითმმართველობის სერვისებზე და რესურსებზე; გაიზარდა ქალების მიერ ადგილობრივი თვითმმართველობის სერვისების მოხმარების მაჩვენებელი (შეფასდება საბაზისო მონაცემების გათვალისწინებით)
ინდიკატორი:	პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც ასახავს ქალების მიერ ადგილობრივი თვითმმართველობის სერვისების მოხმარების ზრდას

ნაბიჯი 4: საჭიროების შემთხვევაში OGP-ის ადგილობრივ სამოქმედო გეგმებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა

LGGAAP ინსტრუმენტის გამოყენებისას, მიზანშეწონილია მიმდინარე ან დასრულებული OGP სამოქმედო გეგმის გათვალისწინება. ღია მმართველობის ინკლუზიურობა გენდერული თანასწორობის დაჩქარების, ინფორმაციის, წვდომისა და მონაწილეობის კუთხით არსებული კრიტიკული უთანასწორობის აღმოფხვრის მეთოდია, რომელიც ბოლომდე არ არის შესწავლილი. ღია მმართველობის ფარგლებში ინკლუზიური მიდგომების მხარდასაჭერად, OGP სამოქმედო გეგმის განხორციელების ციკლის თანა-შექმნის, იმპლემენტაციისა და შეფასების ეტაპების პარალელურად, შესაძლებელია LGGAAP-ის გამოყენება.(62)

LGGAAP პარტნიორები და მასთან დაკავშირებული პროცესები შემდეგნაირად შეუწყობს ხელს OGP-ის ადგილობრივი სამოქმედო გეგმების შექმნას:

- თანა-შექმნის უფრო ინკლუზიური პროცესი: გენდერული შეფასების ჯგუფი ხელს შეუწყობს მრავალფეროვანი მონაწილეების ჩართვას თანაშექმნის პროცესებში. განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილდება ნაკლებად წარმოდგენილ ჯგუფებზე, რომლებზეც განსაკუთრებულ გავლენას ახდენს გენდერული უთანასწორობა.
- ვალდებულებების ოპტიმიზაცია: LGGAAP-ის გამოყენება შესაძლებელია OGP ვალდებულებების შემუშავების პროცესში; OGP სამოქმედო გეგმებისთვის LGGAAP უზრუნველყოფს ბიუჯეტების შეფასებას გენდერის და მრავალფეროვნების ქრილში, ხოლო, საჭიროების შემთხვევაში - გენდერის, ასაკის და ადგილმდებარეობის მიხედვით დისაგრეგირებულ მონაცემებს, რომელიც პოლიტიკის ანალიზში იქნება გამოყენებული.
- სხვადასხვა სექტორებში გენდერულ ინკლუზიაზე ორიენტირებული ვალდებულებების დამატება: LGGAAP ყურადღებას გაამახვილებს და უზრუნველყოფს სიღრმისეულ ინფორმაციას ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა: ჯანდაცვა, დასაქმება, ზრუნვის ეკონომიკა, მართლმსაჯულება, გენდერის ნიშნით ძალადობა და კლიმატის ცვლილება.

ამასთან, გენდერული სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებული ვალდებულებები, რომლებიც LGGAAP-ს ეფუძნება, შესაძლებელია, პირდაპირ OGP სამოქმედო გეგმებში იქნას შეტანილი. LGGAAP შედეგები ნათელს მოჰყენს ღია მმართველობის სამოქმედო გეგმების განხორციელების კუთხით მიღწეულ პროგრესს, უზრუნველყოფს სამიზნეებისა და ვადების კორექტირებას, რათა გაიზარდოს ვალდებულებების შესრულების ალბათობა, ხოლო LGGAAP-ის საფუძველზე მიღებული ინფორმაცია შესაძლებელია გამოყენებული იქნას OGP-ის ახალი სამოქმედო გეგმების შემუშავების პროცესში.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

OGP-ის ფარგლებში შემუშავებული სამოქმედო გეგმებით ვალდებულებებიდან განსაკუთრებით აღსანიშნავია:

2017 წელს, არგენტინამ აიღო თანაბარი გენდერული შესაძლებლობების შესახებ ეროვნული სამოქმედო გეგმის მოქალაქეებთან ერთად თანა-შექმნის ვალდებულება. მთავრობამ გამოაქვეყნა მონაცემები ქალთა უმუშევრობის, გენდერული სახელფასო სხვაობის, ქალების მიერ შესრულებული არაანაზღაურებადი სამუშაოს და გენდერის ნიშნით მოტივირებული ძალადობის შესახებ. შედეგად, მოქალაქეებმა უკეთ გაიაზრეს გენდერული უთანასწორობის მასშტაბები, რომელიც არგენტინაში არსებობს.

მექსიკის 2019 წლის სამოქმედო გეგმაში, ქალთა ეროვნულმა ინსტიტუტმა (სახელმწიფო დანერგულება) აიღო ვალდებულება, იმუშაოს სიმონ დე ბოვუარის ლიდერობის ინსტიტუტთან, საზოგადოებრივი ზრუნვის სერვისების შესახებ ეროვნული პოლიტიკის შემუშავების კუთხით, საპილოტე პროგრამის ფარგლებში. პოლიტიკის განხორციელებას მონიტორინგს უწევენ მოქალაქეები, რათა „გაიზარდოს მათ მიერ მონიტორინგის განხორციელებისა და ამ სერვისების ფორმირების შესაძლებლობა და შემცირდეს მექსიკაში არსებული გენდერული უთანასწორობა, ხოლო ზრუნვის სერვისების მიღების უფლება საზოგადოების დღის წესრიგში იქნას პოზიციონირებული.“(63)

ნაბიჯი 5: პროგრესის მონიტორინგი

გენდერული სამოქმედო გეგმის შექმნის შემდეგ, გენდერული შეფასების ჯგუფს შეუძლია, არსებული შემადგენლობით მონიტორინგი გაუწიოს გეგმის განხორციელებას ან შექმნას მცირე ზომის ჯგუფი, რომელიც განახორციელებს მონიტორინგს და ანგარიშგებას მომდევნო თვეების ან წლების მანძილზე. მცირე ზომის ჯგუფის შექმნის შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, რომ ჯგუფი იყოს ინკლუზიური და მის შემადგენლობაში იყვნენ როგორც სამთავრობო, ისე არა-სამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები.

გამჭვირვალობის და ანგარიშვალდებულების პრაქტიკის გაგრძელების მიზნით ადგილობრივი თვითმმართველობა რეგულარულად (სამ თვეში ერთხელ მაინც) უნდა აქვეყნებდეს სიახლეებს ვალდებულებების შესრულების კუთხით მიღწეული პროგრესის შესახებ. ეს სიახლეები, რომელიც ადგილობრივმა თვითმმართველობამ თავის ოფიციალურ, საჯარო ვებსაიტზე ან სხვა საჯარო ფორუმებზე უნდა გამოაქვეყნოს, აგრეთვე, უნდა შეიცავდეს ინფორმაციას პროცესის თითოეულ ეტაპთან დაკავშირებით მიღწეული პროგრესის, გაჭიანურების მიზეზებისა და მომდევნო ნაბიჯების შესახებ. საზოგადოებას უნდა შეეძლოს ვებსაიტზე კომენტარების განთავსება, გამოქვეყნებულ სიახლეებთან დაკავშირებით. ამასთან, ადგილობრივმა თვითმმართველობამ უნდა გამართოს სათემო შეხვედრები გენდერული სამოქმედო გეგმის იმპლემენტაციის შესახებ. საჭიროების

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

შემთხვევაში, კონკრეტული ვალდებულებების განხორციელებისა და მონიტორინგის მიზნით, შესაძლებელია სამუშაო ჯგუფების ფორმირება და მათში შესაბამისი დაინტერესებული მხარეების ჩართვა. ეს დაინტერესებული მხარეებია: ტექნიკური ექსპერტები, პოტენციური ბენეფიციარები, შესაძლო პარტნიორები, თემის ლიდერები ან ადვოკატირების განმახორციელებელი პირები.

იმპლემენტაციის ამ ეტაპზე, უნდა გაგრძელდეს „არ ავნო“ პრაქტიკა. ზომები უნდა იქნას მიღებული გენდერული შეფასების დროს იდენტიფიცირებული უარყოფითი გავლენების შესამცირებლად და უნდა დაინერგოს ვალდებულებების იმპლემენტაციით გამოწვეული უარყოფითი შედეგების მონიტორინგის მექანიზმი. მონაცემებთან დაკავშირებით, უნდა გაგრძელდეს ყველაზე მონყვლადი კატეგორიების მიხედვით შეგროვებული ინფორმაციის მართვა და დაცვა.(64)

ინსტრუმენტის იმპლემენტაცია კრიზისის დროს

არაერთი თემი კვლავ COVID-19-ის პანდემიით, ბუნებრივი კატასტროფებით ან კონფლიქტით განპირობებული უპრეცედენტო გამოწვევების წინაშე დგას, რაც ადგილობრივ თვითმმართველობას საკმაოდ დიდი წნეხის ქვეშ აყენებს. საგანგებო სიტუაციების დროს, მთავრობა მოქმედებს სწრაფად, თვითმმართველობის პროცესში ინკლუზიის გათვალისწინების გარეშე. ამავდროულად, გამჭვირვალობასთან და ანგარიშვალდებულებასთან ერთად, უაღრესად მნიშვნელოვანია LGGAAP ინსტრუმენტზე დაყრდნობით ინტერსექციული ლინზების გამოყენება, რათა საგანგებო სიტუაციაზე მთავრობის რეაგირება და აღდგენის კუთხით განეული ძალისხმევა იყოს ეფექტური. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ვინაიდან ქალთა სხვადასხვა ჯგუფებზე, მარგინალიზებულ და ისტორიულად გარიყულ თემებზე არაპროპორციულ გავლენას ახდენს არაერთი ჯანდაცვითი და ეკონომიკური სირთულე. ხელისუფლების „გენდერულად ნეიტრალური“ ან „გენდერულად ბრმა“ ძალისხმევა, რომელიც არ ითვალისწინებს თემის წევრთა მრავალფეროვან საჭიროებებს, ვერ გამოიღებს წარმატებულ შედეგს დისკრიმინაციის აკრძალვის კუთხით.(65)

ჯანსაღი სამოქალაქო სივრცე კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია კრიზისის დროს. საზოგადოების ჩართულობა ხელს შეუწყობს ინოვაციურ რეაგირებას და უზრუნველყოფს მონყვლადი თემების მიერ სასიცოცხლო მხარდაჭერის მიღებას. ამასთან, გამჭვირვალობას კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რათა საბიუჯეტო თანხების გამოყოფა მოხდეს სწორედ იმ სფეროებში, სადაც ეს ყველაზე მეტად არის საჭირო. ანგარიშვალდებულება ხელს უწყობს სახსრების მიზნობრივად განკარგვას, შესაბამისი პოლიტიკის და/ან პროგრამების განსახორციელებლად, რათა შემცირდეს გაფლანგვისა და კორუფციის რისკები.(66)

დასკვნა

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტის გამოყენება შესაძლებელია ადგილობრივი თვითმმართველობის თანამშრომლების

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

და სამოქალაქო ორგანიზაციების მიერ, რათა მათ ერთობლივად და გამჭვირვალედ შეაფასონ, თუ რამდენად ეფექტურად რეაგირებს ადგილობრივი თვითმმართველობა გენდერულ უთანასწორობაზე და რამდენად უზრუნველყოფს ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფების ჩართვას. ინსტრუმენტი ორი ძირითადი ნაწილისგან შედგება: 1) გენდერული შეფასების სახელმძღვანელო, და 2) გენდერული სამოქმედო გეგმა. ინსტრუმენტი ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოებს და სამოქალაქო ორგანიზაციებს ეხმარება ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობის გაანალიზებაში, ინსტიტუციონალურ, სოციალურ-კულტურულ და ინდივიდუალურ დონეზე. ამავდროულად, იგი ყურადღებას ამახვილებს ადგილობრივი თვითმმართველობის ფუნქციის ან კონკრეტული პროგრამისა თუ დეპარტამენტის შეფასებაზე.

LGGAAP შეიცავს დეტალურ ინსტრუქციებს შემდეგ საკითხებზე: გენდერული შეფასების შესახებ გადანყვეტილების მიღება, მოსამზადებელი ეტაპი, გენდერული შეფასების ჩატარება და შეფასების შედეგების გარდაქმნა რეალისტურ სამოქმედო გეგმად, რომელსაც მხარს უჭერს ადგილობრივი თემი.

ვინაიდან ადგილობრივი თვითმმართველობა კრიტიკულ როლს ასრულებს ადამიანების ცხოვრებაში, იმედი გვაქვს, რომ LGGAAP-ის გამოყენება ხელს შეუწყობს გენდერული უთანასწორობის შემცირებას და ადგილობრივი თვითმმართველობის გაუმჯობესებას მსოფლიოს მასშტაბით.

დანართები

დანართი 1: ძირითადი განმარტებები

მისაწვდომობა

“შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დამოუკიდებელი ცხოვრებისა და ცხოვრების ყველა სფეროში მათი სრულყოფილი მონაწილეობისათვის, მონაწილე სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ შესაბამისი ზომები, რათა უზრუნველყონ ფიზიკური გარემოს, ტრანსპორტის, ინფორმაციისა და კომუნიკაციის, მათ შორის, ინფორმაციისა და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებისა და სისტემების, ასევე სხვა, საზოგადოებისათვის ღია ობიექტებისა და მომსახურების თანაბარი მისაწვდომობა როგორც ქალაქის, ასევე სოფლის პირობებში. აღნიშნული ზომები, რომელიც მოიცავენ არსებული წინააღმდეგობებისა და ბარიერების გამოვლენა-აღმოფხვრას, შეეხება:

a. შენობა-ნაგებობებს, გზებს, ტრანსპორტს, შიდა და გარე ობიექტებს, სკოლებს, საცხოვრებელ სახლებს, სამედიცინო დაწესებულებებსა და სამუშაო ადგილებს;

b. ინფორმაციას, კომუნიკაციასა და სხვა სამსახურებს, ელექტრონულ და სასწრაფო-საავარიო სამსახურებს;“(67)

ანგარიშვალდებულება

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ანგარიშვალდებულება არის „ის, თუ რამდენად უნდა განუმარტონ ან დაუსაბუთონ საზოგადოებას ადგილობრივი თვითმმართველობების ორგანოებმა, თუ რა გააკეთეს ან რა ვერ გააკეთეს... ანგარიშვალდებულებას აქვს ორი განზომილება: საჯარო მოსამსახურეების ანგარიშვალდებულება არჩეული მოხელეების წინაშე; და არჩეული მოხელეების ანგარიშვალდებულება იმ მოქალაქეების წინაშე, რომლებიც მათ ირჩევენ.“(68)

კორუფცია

კორუფცია არის “მინიჭებული ძალაუფლების ბოროტად გამოყენება, კერძო სარგებელის მისაღებად“. კორუფციას აქვს სხვადასხვა ფორმა; იგი, შესაძლოა, ჩადენილ იქნას ნებისმიერ ადგილას, ნებისმიერი ადამიანის მონაწილეობით.(69)

გენდერი

გენდერი არის საზოგადოებაში ქალების და კაცების სოციალურ დონეზე განსაზღვრული როლები, უფლებები, მოვალეობები, ვალდებულებები, ისევე, როგორც იმ იდენტობათა ფართო სპექტრი, რომელიც აღნიშნულ ბინარულ კატეგორიებს არ შეესაბამება. სხვადასხვა კულტურებში და სხვადასხვა პერიოდებში, შესაძლოა, მოქმედებდეს განსხვავებული განმარტებები და მოლოდინები იმასთან დაკავშირებით, თუ რას ნიშნავს, იყო ქალი/გოგონა ან კაცი/ბიჭი, და სანქციები ამ მოლოდინების შეუსრულებლობის შემთხვევაში. ხშირად, ეს განმარტებები და მოლოდინები ურთიერთქმედებს სხვა ფაქტორებთან, როგორცაა, ეთნიკური წარმომავლობა, სოციალური კლასი, ასაკი და სექსუალური ორიენტაცია.(70)

გენდერულად დისაგრეგირებული მონაცემები

მონაცემები, რომელშიც ერთმანეთისაგან არის გამიჯნული გენდერულად მრავალფეროვანი პირები, ქალები და კაცები. დისაგრეგაცია მხოლოდ გენდერის მიხედვით არ არის საკმარისი. იდენტობები ერთდროულად სხვადასხვა დონეზე ურთიერთქმედებენ. ეს ურთიერთქმედება ხელს უწყობს სისტემატურ და ინსტიტუციონალიზებულ დისკრიმინაციას. კლასი, კასტა, რასა, ეთნიკური წარმომავლობა, სექსუალობა, რელიგია, წიგნიერება, შესაძლებლობა, ასაკი და სხვა ფაქტორები გავლენას ახდენს იმაზე, თუ რას ნიშნავს იყო ადამიანი და გქონდეს კონკრეტული გენდერული იდენტობა.

გენდერული თანასწორობა

გენდერული თანასწორობა აღნიშნავს ყველა ადამიანისთვის თანაბარი უფლებების, მოვალეობებისა და შესაძლებლობების მიღწევის მიზანს.(71)

გენდერული თანასწორობა (equity)

გენდერული თანასწორობა არის პროცესი, რომელიც ითვალისწინებს კუმულაციური და მუდმივი არახელსაყრელი ეკონომიკური, სოციალური და პოლიტიკური პირობების აღმოფხვრას, რომელიც სხვადასხვა გენდერის წარმომადგენლებს არ აძლევს თანაბარ სამოქმედო ველზე მოქმედების შესაძლებლობას. თანასწორობა ითვალისწინებს, რომ ადამიანებს აქვთ განსხვავებული,

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

პრივილეგირებული შესაძლებლობები და გამოცდილება. თანასწორობა მოითხოვს აქტიური ზომების მიღებას ისტორიული და სოციალური უსამართლობის საკომპენსაციოდ.

გენდერული იდენტობა

აღნიშნავს ადამიანის მიერ საკუთარი გენდერის აღქმას, მიღებას და გამოხატვას და მასთან დაკავშირებულ სოციალურ კონსტრუქციებს. ადამიანის გენდერული იდენტობა, შესაძლოა, შეესაბამებოდეს მისთვის დაბადებიდან მინიჭებულ სქესს, ან შესაძლოა განსხვავდებოდეს ან არ შეესაბამებოდეს რომელიმე გენდერულ კონსტრუქციას. „კაცი“ და „ქალი“ საყოველთაოდ აღიარებული ორი გენდერული იდენტობაა, რაც განპირობებულია სქესთან მათი ისტორიული, პატრიარქალური თანხვედრით. თუმცა, ამ ბინარული კატეგორიების მიღმა, არსებობს იდენტობათა ფართო სპექტრი, რომელიც აღიარებულია სხვადასხვა კულტურებში. შეუსაბამობასთან დაკავშირებული სოციალური სასჯელები ეფუძნება იდეას, რომლის თანახმადაც გენდერის ბინარულ კატეგორიებს ყველა უნდა შეესაბამებოდეს, ხოლო შეუსაბამობის შემთხვევაში ადამიანები უნდა დაისაჯონ.(72)

გენდერული ნორმები

აღნიშნავს სოციალურ წესებსა და მოლოდინებს, რომლის საფუძველზეც განისაზღვრება კონკრეტულ კულტურაში ან საზოგადოებრივ ჯგუფში კაცებისთვის ან ქალებისთვის მისაღები მახასიათებლები და ქცევა. ნორმების დასწავლა და გამყარება ხდება დაბადებიდან ზრდასრულობამდე, დაკვირვებით, ინსტრუქციით, პოზიტიური და ნეგატიური სანქციებით, განათლებით, მედიით, რელიგიით, კანონით და სხვა სოციალური ინსტიტუციებით. ზოგჯერ ნორმები იმდენად ფართოდ არის გავრცელებული, რომ ინდივიდები შეცდომით თვლიან, რომ ისინი „ბუნებრივია“ და შეცვლას არ ექვემდებარება, მიუხედავად იმისა, რომ ნორმები ექვემდებარება „მუდმივ მოლაპარაკებას, წინააღმდეგობას და ხელახლა განსაზღვრას ყოველდღიურ ინტერაქციებში.“(73)

ინტერსექციურობა

იმის გათვალისწინებას, თუ რა გავლენას ახდენს მრავლობითი, ურთიერთმკვეთავი იდენტობები (ასაკი, რასა, ეთნიკური წარმომავლობა, რელიგია, შეზღუდული შესაძლებლობა, სექსუალური ორიენტაცია, გენდერული იდენტობა და გამოხატვა ან სხვა მარგინალიზებული თემები) ქალებისათვის ძალაუფლების ხელმისაწვდომობაზე და მარგინალიზაციის განცდაზე, „ინტერსექციურობა“ ეწოდება.(74)

დაბადებისას მინიჭებული სქესი

“სქესი, მამრობითი, მდედრობითი ან ინტერსექსი, რომელსაც იყენებს ექიმი ან მეანი, დაბადებისას ბავშვის აღწერის მიზნით, ბავშვის გარე ანატომიის საფუძველზე.“(75)

გამჭვირვალობა

“გამჭვირვალე თვითმმართველობა ნიშნავს, რომ სახელმწიფო მოხელეების ქმედებები არის ღია, ხოლო მოქალაქეები ინფორმირებულები არიან იმ გადაწყვეტილებების შესახებ, რომელსაც სახელმწიფო მოხელეები იღებენ. მთავრობის პოლიტიკისა და ქმედებების შესახებ ინფორმაციის

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ხელმისაწვდომობა, ორგანიზაციული პასუხისმგებლობის მკაფიო შეგრძნება და გარანტია იმისა, რომ მთავრობა იმართება ეფექტურად და თავისუფალია სისტემური კორუფციისგან, გამჭვირვალე თვითმმართველობის მნიშვნელოვანი კომპონენტებია.“(76)

დანართი 2: გენდერული შეფასების განხორციელების ვადების ნიმუში(77)

ქვემოთ წარმოდგენილი ნიმუში გენდერული შეფასების ჯგუფს დაეხმარება გენდერული შეფასების პროცესის შემადგენელი თითოეული ნაბიჯის გააზრებაში და წინასწარ დაგეგმვაში. შეფასების განხორციელებას, შესაძლოა, დასჭირდეს 3 თვიდან 1 წლამდე პერიოდი. გენდერული შეფასების ჯგუფმა უნდა დოკუმენტი, სადაც დეტალურად იქნება განხორციელებული გენდერული შეფასების განხორციელების ვადები. ჯგუფმა უნდა გაითვალისწინოს, რომ შეფასების პროცესში ხშირია მოულოდნელი დაბრკოლებები და/ან გაჭიანურებები. ეს გარდაუვალია, თუმცა, ამან არ უნდა იმოქმედოს თქვენს ენთუზიზმზე. ქვემოთ წარმოდგენილი ვადები ასახავს პროცესის შემადგენელი თითოეული ნაბიჯის მიახლოებით ხანგრძლივობას. ეს მხოლოდ წინასწარი გათვლებია, ხოლო რეალური ვადები დამოკიდებული იქნება არსებულ ინსტიტუციონალურ გარემოებებზე. ჯგუფმა საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით უნდა განსაზღვროს რეალისტურად, თუ რა დრო დასჭირდება თითოეულ ნაბიჯს.

შეფასებამდე – ერთი თვე

- გენდერული შეფასების ჯგუფის შექმნა, რომელიც განხორციელებს შეფასებას. ეს შეიძლება იყოს არსებული გენდერული ჯგუფი ან ახალი სტრუქტურა, რომელიც შეიქმნება შეფასების ჩასატარებლად. ჯგუფის შემადგენლობაში უნდა შედიოდნენ ორგანიზაციის სხვადასხვა დეპარტამენტების და სხვადასხვა ჯგუფების (მათ შორის, გენდერული ჯგუფების) წარმომადგენლები.
- ჯგუფის წევრები უნდა იცნობდნენ გენდერული შეფასების პროცესს.
- შეფასების დანყება – ერთ თვემდე
- პროცესის დასაწყისში, მყარი ვადებისა და სავარაუდო თარიღების განსაზღვრა გენდერული შეფასების პროცესის თითოეულ ეტაპთან დაკავშირებით.

შეფასების ჩატარება – 2-დან 6 თვემდე

- პროცესის დასრულებას, შესაძლოა, დასჭირდეს 2-დან 6 თვემდე პერიოდი. თითოეული ნაბიჯი საჭიროებს დაგეგმვას და ლოჯისტიკური დეტალების განსაზღვრას. ამ პროცესში, ხშირია მოულოდნელი დაბრკოლებები.
- გამოკითხვის ჩატარებას რამოდენიმე კვირა დასჭირდება. მონაცემთა ანალიზი საკმაოდ ბევრ დროს მოითხოვს, ხოლო ფოკუს-ჯგუფების მომზადებას და განხორციელებას რამდენიმე კვირა დასჭირდება.

შეფასების დასრულება – ერთი კვირა

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

- შეფასების დასასრულს, გენდერული შეფასების ჯგუფი ფართო საზოგადოებას წარუდგენს გენდერულ სამოქმედო გეგმას. ხელმძღვანელ პირებს ჯგუფი მიაწვდის ინფორმაციას გენდერული სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებული აქტივობებისა და რეკომენდაციების შესახებ, ხოლო საჯარო მოხელეებსა და მოქალაქეებს გუნდი მიაწვდის ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ რა გავლენა ექნება გენდერული ინტეგრაციის სერვისების მიწოდებაზე და პროგრამების განხორციელებაზე. ამასთან, გუნდი უნდა დარწმუნდეს, რომ თანამშრომლებს ესმით, თუ რა ცვლილებები განხორციელდა მათ მოვალეობებში და სტანდარტულ საოპერაციო პროცედურებში.

შეფასების შემდეგ – მიმდინარე

- პროცესის საბოლოო მიზანია, რომ ადგილობრივმა თვითმმართველობამ შექმნას მექანიზმი, რომელიც მხარს დაუჭერს გენდერის მუდმივად ინტეგრაციას, ხოლო გენდერული შეფასების ჯგუფი ან სხვა, შედარებით მცირე ზომის სამუშაო ჯგუფი აღჭურვოს ადგილობრივი ხელისუფლების მიერ გენდერის ინტეგრირების კუთხით განხორციელებული ძალისხმევის რეგულარულად შეფასების საშუალებით. ეს მექანიზმი არის გენდერული სამოქმედო გეგმა, თუმცა, საჭიროა მისი რეგულარულად გადახედვა, გეგმით გათვალისწინებული აქტივობების ვადების განახლება და შესრულების მონიტორინგი. გენდერული შეფასების ჯგუფს, შეუძლია, გარკვეული აქტივობების შესრულების შემდეგ, გეგმას დაამატოს ახალი აქტივობები. ზოგიერთი ორგანიზაცია გენდერულ შეფასებას ხუთ წელიწადში ერთხელ ახორციელებს, რის საფუძველზეც ფასდება გენდერული სამოქმედო გეგმის ელემენტები და განხორციელებული პროგრესი.

დარნართი 3: დამატებითი რესურსები

- კანადის მთავრობის მიერ მომზადებული ვიდეო: GBA+: Step by Step
<https://www.women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-analysis-plus/microlearning-videos/gbaplus-step-by-step.html>
- გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის გენდერული ზეგავლენის შეფასება
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/what-gender-impact-assessment>
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელმძღვანელო გენდერული აუდიტის ფასილიტატორებისთვის
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf
- NDI-ის პროგრამული სახელმძღვანელო „კაცები, პოლიტიკა და ძალაუფლება“
https://www.ndi.org/sites/default/files/Men%2C%20Power%20and%20Politics%20Program%20Guidance%2011_20_2020%206.pdf

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

- NDI-ის შეფასების ინსტრუმენტი „გაიმარჯვე ქალებთან ერთად“
<https://www.ndi.org/sites/default/files/English%20-%20WWW%20Assessment%20Tools.pdf>
- OGP-ის ინიციატივები, რომელიც ღია მმართველობის პარტნიორობის ინკლუზიურობას უწყობს ხელს
<https://www.opengovpartnership.org/actions-for-a-more-inclusive-open-government-partnership/>
- OGP-ის ფაქტობრივი მონაცემები „გენდერი და ინკლუზია“
https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2021/11/Gender_-_Inclusion-fact-sheet.pdf
- OGP-ის ადგილობრივი პროგრამის სახელმძღვანელო
<https://www.opengovpartnership.org/documents/ogp-local-handbook/#annex2>
- სან-ფრანცისკოს დეპარტამენტი ქალთა სტატუსის საკითხებზე, ეფექტური გენდერული ანალიზის შექმნა და განხორციელება (PowerPoint პრეზენტაცია)
<https://sfgov.org/dosw/sites/default/files/DOSW%20Gender%20Analysis%20Toolkit.p>

დანართი 4: კვლევის ინსტრუმენტების მაგალითები

წინამდებარე დანართში საილუსტრაციოდ წარმოდგენილია კვლევის ინსტრუმენტების მაგალითები - გამოკითხვის, ფოკუსირებული დისკუსიის (ფოკუს-ჯგუფის) და ინტერვიუს ნიმუშები. გენდერული შეფასების ჯგუფმა უნდა უზრუნველყოს ამ ნიმუშების ადაპტირება გენდერული შეფასების უნიკალური მიზნის (ან მიზნების) და ადგილობრივ დონეზე არსებული კონტექსტის შესაბამისად. ადაპტირებისას თითოეულ ნიმუშს, შესაძლოა, დაემატოს ან ამოაკლდეს გარკვეული კითხვები.

გამოკითხვის საილუსტრაციო ნიმუში

შესავალი (ყველა გამოკითხვისთვის)

წინამდებარე გამოკითხვა მხარდაჭერილია _____ მიერ. ადგილობრივი თვითმმართველობა მოქალაქეებთან ყველაზე ახლოს მყოფი ფორმალური თვითმმართველობის სტრუქტურაა. შესაბამისად, იგი უნიკალურ როლს ასრულებს გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესებაში და უზრუნველყოფაში. წინამდებარე გამოკითხვა კვლევითი მეთოდოლოგიის შემადგენელი ნაწილია და ტარდება ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული შეფასებისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების პროცესის ფარგლებში. ეს პროცესი მიზნად ისახავს, გამოიკვლიოს, ერთის მხრივ, თემის წევრ ქალებს და ადგილობრივი თვითმმართველობის თანამშრომელ ან წარმომადგენელ ქალებს და, მეორეს მხრივ, ადგილობრივ თვითმმართველობას შორის არსებული ინტერაქციები და დაადგინოს, თუ რა რეფორმები შეუწყობს ხელს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალების თანაბარი მონაწილეობის დამაბრკოლებელი ბარიერების აღმოფხვრას. წინამდებარე გამოკითხვის შედეგები მოკლედ შეჯამდება და საზოგადოებას წარედგინება. ამასთან, გამოკითხვის შედეგებზე დაყრდნობით შემუშავდება ადგილობრივი ხელისუფლების პოლიტიკა, პროგრამები, სტრუქტურები, სერვისები, დასაქმების პრაქტიკა, ბიუჯეტები და დარეგულირდება სხვა პრობლემური საკითხები.

ინსტრუქციები (ყველა გამოკითხვისთვის)

წარმოდგენილ კითხვებზე თქვენს მიერ გაცემული პასუხები კონფიდენციალური და ანონიმურია. ინდივიდუალური პასუხები არ გასაჯაროვდება და არ წარედგინება სახელმწიფო მოხელეებს ან სხვა ინდივიდებს თუ ჯგუფებს. (78) კვლევაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითია და თქვენ არ დაექვემდებარებით რაიმე სანქციას იმ შემთხვევაში, თუ უარს იტყვით პასუხის გაცემაზე. კვლევით გათვალისწინებულ შეკითხვებთან დაკავშირებით, არ არსებობს სწორი ან არასწორი პასუხები. თქვენი პასუხები დაგვეხმარება, გავიგოთ, თუ რას ფიქრობთ და რა ინტერაქცია გაქვთ ადგილობრივ ხელისუფლებასთან და ხელს შეუწყობს შემდგომი დისკუსიების წარმართვას. ჩვენთვის მნიშვნელოვანია თქვენი აზრი მოცემულ თემასთან დაკავშირებით და ვაფასებთ თქვენს დროს და მონაწილეობას. წინასწარ მადლობას გიხდით თანამშრომლობისთვის.

ძირითადი კითხვების ნიმუში (ყველა გამოკითხვისთვის)

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ზოგადი ინფორმაცია

რომელია თქვენი გენდერი?

კაცი / ქალი / ტრანსგენდერი კაცი / ტრანსგენდერი ქალი / ქვიარი / გენდერულად არაკონფორმული / სხვა / უარი პასუხზე

სხვა:

რამდენი წლის ხართ?

0–19 / 20–29 / 30–39 / 40–49 / 50–59 / 60–69 / 70+

რომელი შეესაბამება თქვენი განათლების საფეხურს?

საბაზისო / საშუალო / ბაკალავრი / სხვა

ამჟამად ძირითადად რას საქმიანობთ?

რამდენი ხანია, რაც ამ პოზიციაზე მუშაობთ?

თუ თქვენი თანამდებობა არ არის არჩევითი, ყოფილხართ ოდესმე არჩეული ადგილობრივ ხელისუფლებაში?

თუ კი, რა არჩევითი თანამდებობა გიკავიათ/გეკავათ და როდის მსახურობდით ამ თანამდებობაზე?

სოციალურ-კულტურული ინფორმაცია:

- ყველაზე კარგად რომელი ფრაზა აღწერს თქვენს თემს?
 - ჩემს თემში თვლიან, რომ ქალებმა უნდა აკეთონ საშინაო საქმეები და ისინი საზოგადოებრივ სფეროში არც ერთ შემთხვევაში არ უნდა იყვნენ ჩართულები
 - ჩემს თემში თვლიან, რომ ქალებს შეუძლიათ, იმუშაონ სახლის გარეთ, თუ ამაზე თანახმაა მეუღლე ან ოჯახი
 - ჩემს თემში თვლიან, რომ ქალს შეუძლია ჩაერთოს პოლიტიკაში, თუ ამაზე თანახმაა მეუღლე ან ოჯახი
 - ჩემს თემში თვლიან, რომ ქალს შეუძლია იმუშაოს და ჩაერთოს პოლიტიკაში, თუ მისთვის პრიორიტეტულ საკითხად დარჩება საოჯახო საქმეები
 - ჩემს თემში თვლიან, რომ ქალს უფლება აქვს, საკუთარი ნების შესაბამისად გადანყვიტოს პოლიტიკაში ჩართვა, სხვისი ნებართვის თუ საოჯახო საქმეების მიუხედავად
- ქვემოთ წარმოდგენილ ჩამონათვალში, გთხოვთ, აირჩიოთ წინადადებები, რომელსაც პირადად ეთანხმებით:
 - ქალის როლი მოიცავს სახლს და საოჯახო საქმეებს
 - გენდერული თანასწორობის საკითხი მხოლოდ ქალებს ეხებათ
 - კაცები უკეთესი ლიდერები არიან
 - ქალები, რომლებიც ადგილობრივ თვითმმართველობაში მონაწილეობენ, არ არიან კვალიფიციურები
 - ქალები ზედმეტად ემოციურები არიან, რის გამოც ისინი არ უნდა მსახურობდნენ ადგილობრივ თვითმმართველობაში
 - ქალებს შეუძლიათ, იყვნენ ლიდერები
 - ქალები წარმოდგენილები უნდა იყვნენ ადგილობრივ თვითმმართველობაში

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

h. ქალი არჩეული მოხელეები ეფექტურად ასრულებენ თავიანთ სამუშაოს

3. უარყოფითი დამოკიდებულებები და შეხედულებები ქალებს უკარგავს თვითმმართველობაში მონაწილეობის მიღების სურვილს - კერძოდ, ისინი უარს ამბობენ არჩევნებში მონაწილეობის მიღებაზე, არ აქვთ ნდომა საზოგადოებრივ სერვისებზე და არ ეკონტაქტებიან არჩევით ორგანოში თავიანთ წარმომადგენელს.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

4. არჩეული ლიდერები და ადგილობრივი თვითმმართველობის თანამშრომლები თვლიან, რომ მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, თუ რა გავლენა ექნება ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკას, სერვისებს და სტრუქტურებს ქალებზე.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

5. არჩეული ლიდერები და ადგილობრივი თვითმმართველობის თანამშრომლები თვლიან, რომ მნიშვნელოვანია გამჭვირვალე და მისაწვდომი კომუნიკაცია ქალების სხვადასხვა ჯგუფებთან

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ადგილობრივი თვითმმართველობის თანამშრომლებისა და არჩეული მოხელეებისთვის განკუთვნილი კითხვარის ნიმუში

ინსტიტუციონალური ინფორმაცია

6. ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე, არსებობს ისეთი პოლიტიკა, რომელიც რეაგირებს გენდერულ უთანასწორობაზე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში? გთხოვთ, მონიშნოთ ყველა ის პოლიტიკა, რომლის შესახებაც გაქვთ ინფორმაცია:

- თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისთვის
- შვებულება ოჯახური პირობების გამო
- დეკრეტული შვებულება დედებისთვის
- დეკრეტული შვებულება მამებისთვის
- მშობლის შვებულება
- სექსუალური შევიწროება
- შურისძიების აკრძალვა
- დისკრიმინაციის აკრძალვა
- ოჯახში ძალადობაზე რეაგირება
- ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება
- ლაქტაციის ოთახზე წვდომა
- ბავშვზე ზრუნვის ბენეფიტები
- დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობა
- რეკრუტმენტი
- პროფესიული განვითარება
- სხვა: _____

7. რამდენად კარგად ხდება არსებული პოლიტიკების განხორციელება?

- პოლიტიკები არსებობს, მათი იმპლემენტაცია, დაცვა და განახლება ხდება ერთგვაროვნად
- პოლიტიკები არსებობს, თუმცა, მათი იმპლემენტაცია, დაცვა და განახლება არ არის ერთგვაროვანი
- პოლიტიკები არსებობს, თუმცა ზოგიერთის იმპლემენტაცია, დაცვა და განახლება არ ხდება
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოში არ მოქმედებს ასეთი პოლიტიკა
- არ ვიცი

8. არსებულ პოლიტიკებს (policies) მტკიცე, პოზიტიური გავლენა აქვს გენდერულ თანასწორობაზე ადგილობრივ თვითმმართველობაში.

- სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

9. არსებობს ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს სტრუქტურა ან პრაქტიკა, რომელიც რეაგირებს გენდერულ უთანასწორობაზე, იმ ქალებთან დაკავშირებით, რომლებიც ამ ადგილობრივ თვითმმართველობაში მსახურობენ? გთხოვთ, მონიშნოთ ყველა ის სტრუქტურა/პრაქტიკა, რომლის შესახებაც გაქვთ ინფორმაცია:

- ___ საერთო ინტერესთა ჯგუფი „ქალები მთავრობაში“ ან მსგავსი ჯგუფი
- ___ დისკრიმინაციის აკრძალვის ოფისი
- ___ ეფექტური ტრენინგი სექსუალური შევიწროების შესახებ
- ___ უსაფრთხო და კონფიდენციალური ანგარიშგების მექანიზმები
- ___ სხვა: _____

10. ამ სტრუქტურებს მყარი, პოზიტიური გავლენა აქვთ გენდერულ თანასწორობაზე, ადგილობრივ თვითმმართველობაში.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

11. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს ბიუჯეტი ასახავს გენდერული თანასწორობის კუთხით აღებულ ვალდებულებებს იმ ქალების სასარგებლოდ, რომლებიც ამ კონკრეტულ ორგანოში არიან დასაქმებულები? მონიშნეთ ყველა პუნქტი, რომლის შესახებაც გაქვთ ინფორმაცია:

- ___ თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისთვის
- ___ თანაბარი ანაზღაურების აუდიტი
- ___ ანაზღაურებადი შვებულება ოჯახური პირობების გამო
- ___ ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება დედებისთვის
- ___ ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება მამებისთვის
- ___ ანაზღაურებადი მშობლის შვებულება
- ___ ბავშვზე ზრუნვის ბენეფიტები
- ___ ლაქტაციის ოთახი და შესაბამისი მარაგები
- ___ ტრენინგი სექსუალური შევიწროების შესახებ (ბიუჯეტში გამოყოფილია თანხა გარე კონსულტანტის დასაქირავებლად)
- ___ საპენსიო ანგარიშები
- ___ გენდერის საკითხებზე საკონტაქტო პირის დასაქმება
- ___ სხვა: _____
- ___ არ ვიცი

12. ბიუჯეტით გათვალისწინებულ აღნიშნულ საკითხებს მყარი და პოზიტიური გავლენა აქვს ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოში გენდერულ თანასწორობაზე.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

13. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო იყენებს თუ არა რაიმე პოლიტიკას, პრაქტიკას ან ქმედებებს, რომელიც ხელს უწყობს გამჭვირვალობასა და ღიაობას ადგილობრივ თვითმმართველობაში? გთხოვთ, მონიშნოთ ყველა შესაბამისი პასუხი.

- ___ ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანომ შექმნა და განახორციელა ღია მმართველობის ადგილობრივი სამოქმედო გეგმა, თუმცა, გეგმა არ ითვალისწინებს ვალდებულებებს გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით
- ___ ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანომ შექმნა და განახორციელა ღია მმართველობის ადგილობრივი სამოქმედო გეგმა, რომელშიც გათვალისწინებულია ვალდებულებები გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის კუთხით
- ___ ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო ღიად და ეფექტურად თანამშრომლობს სამოქალაქო საზოგადოებასთან
- ___ ღიად და ეფექტურად თანამშრომლობს თემის წევრებთან
- ___ დანერგილი აქვს მონაცემთა ღიაობის პოლიტიკა
- ___ დანერგილი აქვს ინფორმაციაზე წვდომის პოლიტიკა
- ___ დანერგილი აქვს საზოგადოებრივი ანგარიშვალდებულების ზომები
- ___ დანერგილი აქვს შესყიდვების ღია პოლიტიკა
- ___ რეგულარულად აქვეყნებს ინფორმაციას ღია, მისაწვდომი ფორმატით (მაგ., ციფრულ პლატფორმაზე, რომელიც მისაწვდომია ყრუ ან სმენადაქვეითებული ადამიანებისთვის)
- ___ ითვალისწინებს თანხებს ღიაობისა და გამჭვირვალობის პრაქტიკების დასაფინანსებლად (მაგ. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს ოფიციალური ვებსაიტის რეგულარული მოვლა-პატრონობა ან ღია თვითმმართველობის საკონტაქტო პირის დაქირავება)
- ___ ღია ბიუჯეტირება
- ___ სხვა: _____
- ___ არ ვიცი

14. ღიაობისა და გამჭვირვალობის აღნიშნულ პრაქტიკებს, პოლიტიკას და ქმედებებს მყარი და პოზიტიური გავლენა აქვს ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოში გენდერულ თანასწორობაზე.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

15. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს მიერ შექმნილი პოლიტიკა და კანონმდებლობა ფასდება ქალებზე და მარგინალიზებულ თემებზე ზეგავლენის ჭრილში.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

16. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს მიერ უზრუნველყოფილი სერვისები ფასდება ქალებზე და მარგინალიზებულ თემებზე ზეგავლენის ქრილში.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

17. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს თანამშრომლების ან მოხელეების მიერ გამართული ღონისძიებები არის მისანდომი და ორგანიზებულია ქალების საჭიროებების გათვალისწინებით (მაგ., ღონისძიება იმართება დღის იმ მონაკვეთში, რომელიც ხელს შეუწყობს ქალების ინკლუზიას და მონაწილეობას).

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

18. სათანადო ადამიანური და ფინანსური რესურსები არის გამოყოფილი იმ სერვისებისა და პროგრამებისთვის, რომლებიც ქალებს ემსახურება და მათზე ახდენს გავლენას.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

19. ადგილობრივი თვითმმართველობა რეგულარულად აგროვებს გენდერის მიხედვით დისაგრეგირებულ მონაცემებს?

კი / არა / გარკვეულწილად / არ ვიცი

ინდივიდუალური ინფორმაცია

20. მე საკმარისი რესურსები მაქვს, რათა ეფექტური კომუნიკაცია დავამყარო და დავეკონტაქტო იმ ადამიანებს, რომელთაც წარმოვადგენ. განსაკუთრებით, ქალების მრავალფეროვან ჯგუფებს და სხვა მარგინალიზებულ ჯგუფებს.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

21. მე მისმენენ და პატივს მცემენ ჩემი კოლეგები.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

22. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოში არსებული სამუშაო გარემო არის მეგობრული გარემო, სადაც პატივს სცემენ იქ მომუშავე ქალების მრავალფეროვან ჯგუფებს.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

23. მე ვანყდები ბარიერებს ჩემი სამსახურეობრივი მოვალეობის ეფექტურად შესასრულებლად საჭირო რესურსებზე ან სერვისებზე წვდომის კუთხით.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
24. ადგილობრივი ხელისუფლების ლიდერები სერიოზულად ეკიდებიან ჩემს რეკომენდაციებს, იდეებს, უკუკავშირს ან ანგარიშებს.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
25. მე მაქვს საჭირო რესურსები ისეთი ინიციატივების, პოლიტიკის და პრაქტიკის განსახორციელებლად, რომელიც ხელს უწყობს თვითმმართველობის ღიაობას და გამჭვირვალობას.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
26. მე ვიყენებ ღია მმართველობის ინიციატივებს, პოლიტიკას ან პრაქტიკას, თემში და/ან ადგილობრივ თვითმმართველობაში არსებულ გენდერულ უთანასწორობაზე რეაგირების მიზნით.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალებისთვის და არჩეული ქალი მოხელეებისათვის განკუთვნილი კითხვარის მაგალითი

ინსტიტუციონალური ინფორმაცია

1. არსებულ პრაქტიკაში, პოლიტიკასა და სერვისებში კორექტივების შესატანად, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო იყენებს წინა შეფასებებზე დაყრდნობით მიღებულ უკუკავშირს, რომელიც შეიცავს გენდერთან დაკავშირებულ მონაცემებს.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები / არარელევანტურია
2. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო ახორციელებს პროგრესს დანესებულებაში გენდერულ უთანასწორობაზე რეაგირების კუთხით.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
3. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო ადეკვატურად ახორციელებს გენდერულ მენსტრინგს, მთლიანი დანესებულების ფარგლებში.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

4. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოში არსებული რეკრუტინგის პრაქტიკა ეფექტურად უზრუნველყოფს მრავალფეროვანი ქალების დასაქმებას და შენარჩუნებას

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

5. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოში მოქმედებს პოლიტიკა, სტრუქტურა ან პრაქტიკა, რომელიც ახდენს ქალთა გარკვეული ჯგუფების მარგინალიზებას, მათ შორის: შშმ ქალები, სხვადასხვა ასაკობრივი ჯგუფის, რასის, ეთნიკური წარმომავლობის, რელიგიური კუთვნილების ქალები, ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი, ქვიარი და ინტერსექსი (ლგბტქი+) ქალები და ქალები, რომლებიც სხვა მარგინალიზებული ჯგუფების წევრები არიან.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

6. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს სასწავლო პროგრამა შევიწროების შესახებ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ეფექტურად ებრძვის ადგილობრივ თვითმმართველობაში კაცების მიერ ქალთა მიმართ ძალადობას.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები / არარელევანტურია (ასეთი სასწავლო პროგრამა არ არსებობს)

7. ადგილობრივი მმართველობის ორგანოს სასწავლო პროგრამა დისკრიმინაციის შესახებ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ეფექტურად ებრძვის დისკრიმინაციას ადგილობრივ თვითმმართველობაში.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები / არარელევანტურია (ასეთი სასწავლო პროგრამა არ არსებობს)

8. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს მიერ მედიასთან ურთიერთობის პროცედურა/წესები არ იწვევს ქალი თანამშრომლების ან არჩეული მოხელეების დისკრიმინაციას (მაგ., არ ანიჭებს უპირატესობას კაც თანამშრომლებს ან მოხელეებს)

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

9. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოში მოქმედი წესები კამპანიასთან და პოლიტიკურ პარტიებთან დაკავშირებით არ იწვევს ქალი არჩეული მოხელეების დისკრიმინაციას.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

10. ადგილობრივი ღია მმართველობის პოლიტიკის ან სამოქმედო გეგმების შემუშავებაში რეალურად არიან ჩართულები ადგილობრივ თვითმმართველობაში არსებული ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფები და ადგილობრივი თემის წევრი ქალები.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
11. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო აფასებს და უზრუნველყოფს ქალების და გენდერულად მგრძობიარე ზომების ინკლუზიას პოლიტიკის შემუშავების ყველა ეტაპზე.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
12. სტრატეგიული გეგმები ითვალისწინებს გენდერულად მგრძობიარე ზომებს.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
13. პოლიტიკის სხვადასხვა მიმართულებები პროაქტიულად იქმნება სათემო ჯგუფებთან, მათ შორის, ქალთა უფლებების დამცველ სამოქალაქო ორგანიზაციებთან ერთად.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
14. ხორციელდება ადგილობრივი თვითმმართველობის ვებსაიტის, პორტალის ან სხვა ოფიციალური არხის რეგულარული შეფასება იმის დასადგენად, თუ რამდენად აქვთ წვდომა ქალთა მრავალფეროვან ჯგუფებს აღნიშნულ მექანიზმზე.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

ინდივიდუალური ინფორმაცია

1. მე განმიცდია სექსუალური ან გენდერის ნიშნით შევიწროება ან ძალადობა თანამშრომლებისგან, მათ შორის, არჩეული მოხელეებისგან.
კი / არა / არ ვიცი / უარი პასუხზე
2. მე განმიცდია სექსუალური ან გენდერის ნიშნით შევიწროება ან ძალადობა თემის წევრებისგან.
კი / არა / არ ვიცი / უარი პასუხზე
3. მე პატივს მცემენ კაცი კოლეგები.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

4. მე ვიღებ მხარდაჭერას (არაფორმალურს ან ფორმალურს) ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებისგან ან თანამშრომლებისგან, ისეთი ინიციატივების განსახორციელებლად, რომელიც უკავშირდება გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
5. ვფიქრობ, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობა არ ახორციელებს საკმარის ძალისხმევას, რათა პრიორიტეტი მიენიჭოს გენდერულ მენისტრიმინგს დანესებულებაში და შემცირდეს გენდერული უთანასწორობა თემში.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
6. ვფიქრობ, რომ ქალების მრავალფეროვანი ჯგუფები კარგად არიან წარმოდგენილნი ადგილობრივ თვითმმართველობაში, მათ შორის, სხვადასხვა დეპარამენტებში, კომიტეტებსა და ოფისებში და, აგრეთვე, არჩევით თანამდებობებზე.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
7. ვთვლი, რომ ადგილობრივმა თვითმმართველობამ მეტი უნდა გააკეთოს იმის შესაფასებლად, თუ რამდენად ითვალისწინებს თვითმმართველობის ღიაობა და გამჭვირვალობა გენდერული უთანასწორობის საკითხს.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

ადგილობრივი თემის წევრებისთვის/საზოგადოებისთვის განკუთვნილი კითხვარის ნიმუში

ინსტიტუციონალური ინფორმაცია

1. არსებობს ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკები, რომლებიც შეეხება გენდერულ უთანასწორობას ადგილობრივ თემში.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
2. არსებობს ადგილობრივი თვითმმართველობის სტრუქტურები და პრაქტიკა, რომელიც რეაგირებს ადგილობრივ თემში არსებულ გენდერულ უთანასწორობაზე.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
3. არსებობს ადგილობრივი თვითმმართველობის პროგრამები ან სერვისები, რომლებიც რეაგირებს ადგილობრივ თემში არსებულ გენდერულ უთანასწორობაზე.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

4. ადგილობრივი თვითმმართველობა ეფექტურ კომუნიკაციას აწარმოებს ქალთა მრავალფეროვან ჯგუფებთან, იმ პოლიტიკისა და პროგრამების შესახებ, რომლებიც გენდერულ უთანასწორობას ეხება.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

5. ადგილობრივი თვითმმართველობა ღიად და გამჭვირვალედ უზიარებს ინფორმაციას ქალთა მრავალფეროვან ჯგუფებს, ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკებისა და პროგრამების შესახებ.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

6. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს თანამშრომლების ან მოხელეების მიერ გამართული ღონისძიებები არის მისანვდომი და ორგანიზებულია ქალების საჭიროებების გათვალისწინებით (მაგ., ღონისძიება იმართება დღის იმ მონაკვეთში, რომელიც ხელს შეუწყობს ქალების ინკლუზიას და მონაწილეობას).

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

7. ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტი ასახავს ვალდებულებებს გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრისკენ მიმართული პოლიტიკისა და პროგრამების კუთხით.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები / არ ვეთანხმები / არ მაქვს ინფორმაცია (მაგ., თუ ბიუჯეტი არ არის საზოგადოებისათვის ხელმისაწვდომი)

8. ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტში ასახულია ვალდებულებები ინკლუზიურ საზოგადოებრივ ჩართულობასთან დაკავშირებით.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

9. ადგილობრივი თვითმმართველობა იცავს გამჭვირვალობის და ღიაობის სტანდარტებს თავის პოლიტიკასთან, სტრუქტურასთან, პრაქტიკასთან და პროგრამებთან დაკავშირებით.

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

10. ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ განხორციელებულმა ღია თვითმმართველობის ქმედებებმა გაზარდა გენდერული თანასწორობა.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

ინდივიდუალური ინფორმაცია

1. ფიქრობთ, რომ ქალები უნდა მსახურობდნენ ადგილობრივ თვითმმართველობაში, არჩევით თანამდებობებზე?
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
2. ოდესმე დაკავშირებინართ/გისაუბრიათ/გქონიათ კონტაქტი ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელესთან?
დიახ / არა / არ ვიცი
3. თვლით, რომ ქალები ადგილობრივ თვითმმართველობაში უნდა მსახურობდნენ თანამშრომლის პოზიციაზე?
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
4. ოდესმე დაკავშირებინართ/გისაუბრიათ/გქონიათ კონტაქტი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს თანამშრომლებთან?
დიახ / არა / არ ვიცი
5. ფიქრობთ, რომ თემის წევრ ქალებს უნდა ჰქონდეთ წვდომა ადგილობრივი თვითმმართველობის სერვისებზე?
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
6. ოდესმე გისარგებლიათ ადგილობრივი თვითმმართველობის სერვისებით?
დიახ / არა / არ ვიცი
7. სერვისებზე წვდომის კუთხით განგიცდიათ რაიმე დაბრკოლება?
დიახ / არა / გარკვეულწილად / არ ვიცი
8. ფიქრობთ, რომ თემის წევრ ქალებს უნდა ჰქონდეთ წვდომა ინფორმაციაზე, რომელსაც უზრუნველყოფს ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო?
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
9. ოდესმე მიგიღიათ ინფორმაცია ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოდან?
დიახ / არა / არ ვიცი

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

10. ოდესმე განვიცდიათ რაიმე დაბრკოლება ინფორმაციაზე წვდომის კუთხით?
დიახ / არა / გარკვეულწილად / არ ვიცი
11. ფიქრობთ, რომ თემის წევრ ქალებს უნდა ჰქონდეთ კონტაქტი/ესაუბრონ/დაუკავშირდნენ ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეებს და თანამშრომლებს?
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
12. ფიქრობთ, რომ გაქვთ შესაძლებლობა, დაეკონტაქტოთ/ესაუბროთ/გქონდეთ კავშირი ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეებთან და თანამშრომლებთან?
დიახ / არა / გარკვეულწილად / არ ვიცი
13. ოდესმე დაკავშირებხართ/გისაუბრიათ/გიკონტაქტიათ ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეებთან და თანამშრომლებთან?
დიახ / არა / არ ვიცი
14. ფიქრობთ, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეები და თანამშრომლები თემის წევრების წინადადებებს, იდეებს, უკუკავშირს და შეტყობინებებს სერიოზულად ეკიდებიან?
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

თემის წევრი ქალების მრავალფეროვანი ჯგუფებისთვის განკუთვნილი კითხვარის ნიმუში

ინსტიტუციონალური ინფორმაცია

1. ადგილობრივი თვითმმართველობა აქვეყნებს ინფორმაციას იმ ზომების და ქმედებების შესახებ, რომელსაც ახორციელებს თემში გენდერული უთანასწორობის საკითხზე რეაგირების მიზნით.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
2. ადგილობრივი თვითმმართველობის ლიდერები და არჩეული წევრები წარმოადგენენ ადგილობრივ საზოგადოებას.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
3. ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ COVID-19-ის პანდემიის საპასუხოდ გატარებული პოლიტიკა და სერვისები დადებითად აისახა ქალების ცხოვრებაზე.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

4. პოლიტიკა, რომელიც ხელს უწყობს თვითმმართველობის ღიაობას და გამჭვირვალობას დადებით გავლენას ახდენს ქალების ცხოვრებაზე.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები / არ ვიცი / ასეთი პოლიტიკა არ არსებობს
5. პოლიტიკა, რომელიც ხელს უწყობს თვითმმართველობის ღიაობას და გამჭვირვალობას, ამცირებს კორუფციულ ქცევას ადგილობრივ პოლიტიკოსებში.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები / არ ვიცი / ასეთი პოლიტიკა არ არსებობს
6. თემის წევრ ქალებს თანაბარი წვდომა აქვთ ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ ორგანიზებულ ღონისძიებებზე.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
7. ადგილობრივი თემის წევრ ქალებს თანაბარი წვდომა აქვთ სერვისებზე ან პროგრამებზე, რომელთაც უზრუნველყოფს ან აფინანსებს ადგილობრივი თვითმმართველობა.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
8. თემის წევრ ქალებს თანაბარი წვდომა აქვთ კომუნიკაციაზე, რომელსაც ახორციელებს ადგილობრივი თვითმმართველობა.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
9. პოლიტიკა, სერვისები და პროგრამები, რომელთაც ორგანიზებას უწევს და/ან აფინანსებს ადგილობრივი თვითმმართველობა ეფექტურად ამცირებს გენდერულ უთანასწორობას თემში.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები
10. ადგილობრივი თვითმმართველობა აქტიურად თანამშრომლობს ქალთა უფლებების დამცველ ადგილობრივ ორგანიზაციებთან და/ან მრავალფეროვან სამოქალაქო ორგანიზაციებთან.
სრულად ვეთანხმები / ვეთანხმები / ნეიტრალური ვარ / არ ვეთანხმები / საერთოდ არ ვეთანხმები

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

დასკვნა (ყველა გამოკითხვისთვის)

მადლობას გიხდით გამოკითხვაში მონაწილეობისთვის.

საილუსტრაციო ნიმუში ფოკუს-ჯგუფებისთვის

დაგეგმვა (ყველა ფოკუს-ჯგუფისთვის)

წინამდებარე ინსტრუმენტი გამოიყენება ჯგუფური მუშაობის პირობებში. ქვემოთ წარმოდგენილია შესაძლო კითხვების საილუსტრაციო ჩამონათვალი, რომელიც ფასილიტატორმა უნდა გაითვალისწინოს. ამავდროულად, კითხვების შემუშავება უნდა მოხდეს გამოკითხვის შედეგებზე დაყრდნობით. გენდერული შეფასების ჯგუფს შეუძლია, მოახდინოს ქვემოთ წარმოდგენილი კითხვარის ადაპტაცია და/ან დამატებითი კითხვების გათვალისწინება. სანყის ეტაპზე, მოცემული კითხვების გამოყენებით, ფასილიტატორმა უნდა სცადოს დეტალური ინფორმაციის და კონკრეტული მაგალითების მოპოვება, რათა კითხვებზე პასუხები იყოს მაქსიმალურად ამომწურავი. ფასილიტატორმა გამოყოფილ დროში უნდა მოასწროს ყველა კითხვის განხილვა.

ქვემოთ წარმოდგენილი კითხვები არის ღია და დახურული. არაერთი მათგანი, აგრეთვე, შეიცავს კონკრეტულ მითითებებს ფასილიტატორისთვის, იმ ინფორმაციასთან დაკავშირებით, რომლის მოპოვებაც აუცილებელია შეფასებისთვის; ზოგიერთ შემთხვევაში, წარმოდგენილია სავარაუდო პასუხების ჩამონათვალი, რომელიც ფასილიტატორმა შესაბამისად უნდა მონიშნოს ან გამოიყენოს. ზოგადად, **გამუქებული** კითხვები არის ის კითხვები, რომელიც ფასილიტატორმა უნდა დაუსვას მონაწილეებს, ხოლო **დახრილი** ტექსტი განკუთვნილია ფასილიტატორისთვის და მასში აღნიშნულია, თუ რა ტიპის ინფორმაცია უნდა შეაგროვოს ფასილიტატორმა.

ინტერვიუს მიმდინარეობისას, ფასილიტატორმა დისკუსიას უნდა უხელმძღვანელოს, რათა მოიპოვოს შეფასებისათვის საჭირო ინფორმაცია. ფასილიტატორმა მონაწილეები უნდა ნაახალისოს, რათა მათ პასუხი გასცენ კითხვებს და განმარტონ თავიანთი პასუხები. შესაბამისად, ფასილიტატორმა მონაწილეებს კომფორტულად უნდა აგრძნობინოს თავი. მან მონაწილეებს არ უნდა აიძულოს კითხვაზე პასუხის გაცემა. თუ ისინი თავს კომფორტულად გრძნობენ, უფრო სრულყოფილი პასუხის მისაღებად მიზანშეწონილია შემდეგი კითხვების დასმა:

- “შეგიძლიათ ამ საკითხზე უფრო მეტი ისაუბროთ?”
- “დამეხმარეთ, გავიაზრო, თუ რას გულისხმობთ.”
- “შეგიძლიათ, წარმოადგინოთ მაგალითი?”

ფოკუსირებული დისკუსიის დროს რეკომენდებულია გრძელი, კომპლექსური ან ბუნდოვანი კომენტარების პერეფრაზირება ან მოკლედ შეჯამება. აღნიშნული ახდენს აქტიური მოსმენის დემონსტრირებას და უზრუნველყოფს მონაწილის პასუხის მკაფიოდ გააზრებას. ფოკუსირებული დისკუსიის მიმდინარეობისას ფასილიტატორი უნდა იყოს ნეიტრალური, თავი უნდა შეიკავოს ისეთი შესტებისგან, როგორცაა თავის დაქნევა/წარბების აწევა, დათანხმება/არ დათანხმება ან შექება/გაკრიტიკება.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

მომზადება (ყველა ფოკუსი ჯგუფისთვის)

სანამ შეარჩევთ სივრცეს ფოკუსირებული დისკუსიისთვის, დარწმუნდით, რომ იგი ყველა მონაწილისათვის მისაწვდომი და კომფორტულია. საჭიროების შემთხვევაში, უზრუნველყავით თარგმანი და შექმენით ისეთი პირობები, რომელიც ხელს შეუწყობს დისკუსიაში მონაწილეების ეფექტურ ჩართულობას. ოთახს უნდა ჰქონდეს კარი, რომელიც დისკუსიის მიმდინარეობისას დაკეტილი უნდა იყოს. რეკომენდებულია სკამების წრეში ან მაგიდის გარშემო განლაგება, რათა მონაწილეებმა ერთმანეთი ადვილად დაინახონ და ადვილად ისაუბრონ ერთმანეთში.

როდესაც მონაწილეები გამოცხადებინან, მათ სთხოვეთ, შეავსონ საინფორმაციო ფორმა, ხელი მოაწერონ თანხმობის ფორმას და აიღონ სამაგიდო ბარათი. ბარათზე მხოლოდ შესაბამისი მონაწილის აღმნიშვნელი ციფრი უნდა იქნას წარმოდგენილი, რათა ფოკუსირებული დისკუსიის ჩანაწერებში მითითებული იქნას არა მონაწილის ვინაობა, არამედ, შესაბამისი ციფრი.

ინფორმაცია (ყველა ფოკუს-ჯგუფისთვის)

ფოკუსირებული დისკუსიის დაწყებამდე, გთხოვთ, წარმოადგინოთ შემდეგი ინფორმაცია:

ფოკუსირებული დისკუსიის გამართვის თარიღი და დრო:

ადგილმდებარეობა:

ფასილიტატორის ვინაობა:

ინფორმაცია მონაწილეების შესახებ:

სხვა შენიშვნები/კომენტარები:

ფასილიტატორის შესავალი სიტყვა და ინსტრუქციები (ყველა ფოკუს-ჯგუფისთვის)

გთხოვთ, მიესალმეთ მონაწილეებს და წარმოთქვით შესავალი სიტყვა. ეს მნიშვნელოვანია, რათა ყველას ესმოდეს ფოკუს-ჯგუფის მიზანი და სხვა მნიშვნელოვანი ინფორმაცია. თუ გყავთ თანაშემწე, რომელიც ჩანაწერებს გააკეთებს, გთხოვთ, მონაწილეებს წარუდგინოთ იგი და განუმარტოთ მისი როლი - იხ. პირველი აბზაცი.

“მადლობას გიხდით რომ დათანხმდით ფოკუს-ჯგუფში მონაწილეობის მიღებას. ჩვენ ვიცით, რომ თქვენ დაკავებულები ხართ და მადლობას გიხდით, რომ გამონახეთ დრო თქვენი მოსაზრებების გასაზიარებლად. ჩემი სახელია _____ (თქვენი სახელი)_____ და მე ვუხელომძღვანელებ დღევანდელ დისკუსიას. ფოკუს-ჯგუფი მხარდაჭერილია_____ მიერ.

ადგილობრივი თვითმმართველობა მოქალაქეებთან ყველაზე ახლოს მყოფი ფორმალური თვითმმართველობის სტრუქტურაა. შესაბამისად, იგი უნიკალურ როლს ასრულებს გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესებაში და უზრუნველყოფაში. წინამდებარე ფოკუს-ჯგუფი კვლევითი მეთოდოლოგიის შემადგენელი ნაწილია და ტარდება ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული შეფასებისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების პროცესის ფარგლებში. ეს პროცესი მიზნად ისახავს, გამოიკვლიოს, ერთი მხრივ, თემის წევრ ქალებს და ადგილობრივი თვითმმართველობის თანამშრომელ ან წარმომადგენელ ქალებს და, მეორე მხრივ, ადგილობრივ

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

თვითმმართველობას შორის არსებული ინტერაქციები და დაადგინოს, თუ რა რეფორმები შეუწყობს ხელს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალების თანაბარი მონაწილეობის დამაბრკოლებელი ბარიერების აღმოფხვრას. ფოკუსირებული დისკუსიის შედეგები მოკლედ შეჯამდება და საზოგადოებას წარედგინება. ამასთან, დისკუსიის შედეგებზე დაყრდნობით შემუშავდება ადგილობრივი ხელისუფლების პოლიტიკა, პროგრამები, სტრუქტურები, სერვისები, დასაქმების პრაქტიკა, ბიუჯეტები და დარეგულირდება სხვა პრობლემური საკითხები.

სანამ დაიწყებთ, მსურს, თქვენთან ერთად განვიხილო ის იდეები, რომლებზეც ვიმსჯელებთ ფოკუსირებული დისკუსიისას:

გენდერი არის საზოგადოებაში ქალების და კაცების სოციალურ დონეზე განსაზღვრული როლები, უფლებები, მოვალეობები, ვალდებულებები, ისევე, როგორც იმ იდენტობათა ფართო სპექტრი, რომელიც აღნიშნულ ბინარულ კატეგორიებს არ შეესაბამება. სხვადასხვა კულტურებში და სხვადასხვა პერიოდებში, შესაძლოა, მოქმედებდეს განსხვავებული განმარტებები და მოლოდინები იმასთან დაკავშირებით, თუ რას ნიშნავს, იყო ქალი/გოგონა ან კაცი/ბიჭი, და სანქციები ამ მოლოდინების შეუსრულებლობის შემთხვევაში. ხშირად, ეს განმარტებები და მოლოდინები ურთიერთქმედებს სხვა ფაქტორებთან, როგორიცაა, ეთნიკური წარმომავლობა, სოციალური კლასი, ასაკი და სექსუალური ორიენტაცია.

გენდერული ნორმები აღნიშნავს სოციალურ წესებსა და მოლოდინებს, რომლის საფუძველზეც განისაზღვრება კონკრეტულ კულტურაში ან საზოგადოებრივ ჯგუფში კაცებისთვის ან ქალებისთვის მისაღები მახასიათებლები და ქცევა. ნორმების დასწავლა და გამყარება ხდება დაბადებიდან ზრდასრულობამდე, დაკვირვებით, ინსტრუქციით, პოზიტიური და ნეგატიური სანქციებით, განათლებით, მედიით, რელიგიით, კანონით და სხვა სოციალური ინსტიტუტებით. ზოგჯერ ნორმები იმდენად ფართოდ არის გავრცელებული, რომ ინდივიდები შეცდომით თვლიან, რომ ისინი „ბუნებრივია“ და შეცვლას არ ექვემდებარება, მიუხედავად იმისა, რომ ნორმების „მუდმივ მოლაპარაკებას, წინააღმდეგობას და ხელახლა განსაზღვრას ყოველდღიურ ინტერაქციებში.“

ჩვენს კვლევაში ვცდილობთ, უკეთ გავიაზროთ, თუ რა გავლენა აქვს გენდერს და გენდერულ ნორმებს ქალებზე, რომლებიც ადგილობრივ თვითმმართველობაში მსახურობენ; ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკაზე და პროგრამებზე; საზოგადოებრივ ჩართულობა თემის წევრ ქალებთან და/ან ორგანიზაციებთან, რომლებიც ქალებს წარმოადგენენ; და ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტზე.

გთხოვთ, წარმოადგინოთ მაქსიმალურად გულწრფელი და ზუსტი პასუხები. ზოგიერთი კითხვა, შესაძლოა, პირად საკითხებსა და მგრძობიარე თემებს შეეხოს. თქვენ არ ხართ ვალდებული, ისაუბროთ, თუ თავს არაკომფორტულად გრძნობთ ან არ გსურთ, რომ პასუხი გასცეთ რომელიმე კითხვას. თქვენი მონაწილეობა არის ნებაყოფლობითი. შეგიძლიათ ნებისმიერ დროს დატოვოთ ფოკუს-ჯგუფი და ეს რაიმე უარყოფით შედეგებს არ გამოიწვევს. ინფორმაცია, რომელსაც დღეს გაგვიზიარებთ, იქნება კონფიდენციალური და ანონიმური. ჩვენ არსად არ მივუთითებთ თქვენს ვინაობას, კონკრეტულ უბანს ან ადგილს, სადაც ფოკუს-ჯგუფი ჩატარდა. თქვენი მონაცემები

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

იქნება დაცული და მხოლოდ გენდერული შეფასების ჯგუფს ექნება მათზე წვდომა. ამავდროულად, ჩვენ არც ერთ პასუხს არ მივაკუთვნებთ რომელიმე კონკრეტულ პირს. კითხვებზე სწორი ან არასწორი პასუხები არ არსებობს. გთხოვთ, ისაუბროთ ღიად და გულწრფელად. გაქვთ სურვილი, მიიღოთ მონაწილეობა ფოკუს-ჯგუფში?

დისკუსიის მიმდინარეობისას გთხოვთ, რომ დაიცვათ რამოდენიმე ძირითადი წესი:

1. ჩვენი სურვილია, რომ თქვენ ისაუბროთ. რომ ყველამ მიიღოს მონაწილეობა. თუ გაქვთ რაიმე სათქმელი, გთხოვთ, თქვათ. ჯგუფში ბევრი მონაწილეა და ჩვენთვის მნიშვნელოვანია, თითოეული თქვენგანის აზრი მოვისმინოთ.
2. არ არსებობს სწორი ან არასწორი პასუხები. თითოეული ადამიანის გამოცდილება და მოსაზრება არის მნიშვნელოვანი. გამოხატეთ, თუ რაიმეს ეთანხმებით ან არ ეთანხმებით. გვსურს, მოვისმინოთ აზრთა მაქსიმალურად ფართო სპექტრი.
3. მონაწილეები საუბრობენ სათითაოდ. გთხოვთ, ერთმანეთს საუბარი არ შეაწყვეტინოთ. დაიცადეთ, სანამ მონაწილე საუბარს არ დაასრულებს.
4. თქვენ არ ხართ ვალდებული, ისაუბროთ რაიმე კონკრეტული თანმიმდევრობით.
5. თქვენ არ ხართ ვალდებული, დაეთანხმოთ სხვა მონაწილეების აზრს.
6. ის, რაზეც ამ ოთახში ისაუბრებთ, ფოკუს-ჯგუფის გარეთ არ იქნება განხილული. ჩვენ გვსურს, რომ ყველა თავს კომფორტულად გრძნობდეს მგრძნობიარე საკითხების განხილვისას.

ხომ არ გაქვთ კითხვები? კარგით, დავინწყით.

ძირითადი კითხვების მაგალითი (ყველა ფოკუს-ჯგუფისთვის)

„გახურება“

რატომ მოგწონთ ამ ადგილას ცხოვრება?

სოციალურ-კულტურული ინფორმაცია

1. **რა დამოკიდებულებები/შეხედულებები არსებობს ადგილობრივ თვითმმართველობაში ქალების მონაწილეობასთან დაკავშირებით, როგორც არჩეული, ისე დანიშნული მოხელეების შემთხვევაში?**

მონაწილეებს მიეცით მიმართულება, რათა მათ ფართოდ გამოხატონ თავიანთი მოსაზრებები ამ თემის გარშემო.

2. **არსებობს რაიმე საზიანო სტერეოტიპები და/ან ნორმები, რომლებიც ქალებს უკრძალავს ადგილობრივ თვითმმართველობაში ფორმალურ ან არა-ფორმალურ მონაწილეობას?**

მონაწილეებს მიეცით მიმართულება, რათა მათ ფართოდ გამოხატონ თავიანთი მოსაზრებები ამ თემის გარშემო.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ინსტიტუციონალური ინფორმაცია

1. ადგილობრივი თვითმმართველობა როგორ აწვდის თემს ინფორმაციას თავისი პოლიტიკისა და სერვისების შესახებ?
2. თვლით, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობა თემის ყველა წევრს თანაბრად ეფექტურად აწვდის ინფორმაციას თავისი პოლიტიკის, პროგრამების და სერვისების შესახებ? მაგალითად, რას ფიქრობთ ქალების, ახალგაზრდა ქალების, გენდერულად მრავალფეროვანი ადამიანების, შშმ ქალების, ლგბტქი+ ადამიანების, ეთნიკური ან რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი ქალების და ლინგვისტური უმცირესობების შემთხვევაში?
3. ადგილობრივი ხელისუფლება როგორ მოიპოვებს უკუკავშირს საკუთარი პოლიტიკის, პროგრამებისა და სერვისების გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით?
4. ადგილობრივ თვითმმართველობას აქვს კონკრეტული მექანიზმები, რომელსაც იყენებს თემის წევრ ქალებთან კონსულტაციის გასავლელად და ქალების მონაწილეობის წასახალისებლად?
 - a. თუ კი, რამდენად ეფექტურია ეს მექანიზმები?
5. ადგილობრივი თვითმმართველობა ეფექტურად აწვდის სერვისებს ქალებს? თუ კი, როგორ? თუ არა, რატომ/რა ბარიერები არსებობს?

ადგილობრივი თვითმმართველობის თანამშრომლებისა და არჩეული მოხელეებისათვის განკუთვნილი კითხვების ნიმუში

1. ფიქრობთ, რომ ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფები საკმარისად არიან წარმოდგენილები ადგილობრივი თვითმმართველობის ყველა სფეროში (მაგ. სხვადასხვა კომიტეტები, ღონისძიებები, დეპარტამენტები, ჯგუფები და ა.შ.)? რატომ/რატომ არა?
2. ფიქრობთ, რომ ქალები აწყდებიან ბარიერებს ადგილობრივ თვითმმართველობაში ეფექტური და აქტიური მონაწილეობის კუთხით?
თუ კი, მონაწილეებს სთხოვეთ, აღწერონ კონკრეტული ბარიერები.
3. ადგილობრივ თვითმმართველობას გააჩნია შიდა პოლიტიკა ან სტრუქტურა, რომელიც მხარს უჭერს ქალების ეფექტურ და აქტიურ მონაწილეობას?
*თუ კი, მონაწილეებს სთხოვეთ, აღწერონ ეს პოლიტიკა და სტრუქტურები.
მონაწილეებმა, შესაძლოა, დაასახელონ რამდენიმე მაგალითი ან აღნიშნონ, რომ ასეთი პოლიტიკის/სტრუქტურის შესახებ ინფორმაცია არ აქვთ. ქვემოთ წარმოდგენილია შესაძლო*

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

პოლიტიკების ჩამონათვალი, რომელიც შეგიძლიათ გამოიყენოთ დისკუსიის დროს ან ჩანაწერის მომზადებისას.

- თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისთვის
- შვებულება ოჯახური პირობების გამო
- სექსუალური შევიწროება
- საერთო ინტერესთა ჯგუფი „ქალები თვითმმართველობაში“
- დისკრიმინაციის აკრძალვის ოფისი

4. ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტი ასახავს გენდერული თანასწორობის კუთხით აღებულ ვალდებულებებს? თუ კი, როგორ? თუ არა, რატომ?

მონაწილეებმა, შესაძლოა, დაასახელონ ბიუჯეტით გათვალისწინებული კონკრეტული საკითხები ან აღნიშნონ, რომ მათ ამის შესახებ ინფორმაცია არ აქვთ.

5. ადგილობრივ თვითმმართველობაში არიან ღია მმართველობის „ჩემპიონები“ ან ლიდერები?

- a. თუ კი, ღია და გამჭვირვალე მმართველობისადმი მხარდაჭერა რამდენად ახდენს გავლენას ღია პოლიტიკის, სერვისების, სამოქმედო გეგმების, კომუნიკაციების და ა.შ. განხორციელებაზე?

6. ღია მმართველობის პოლიტიკა, სერვისები, კომუნიკაციები, სამოქმედო გეგმები და ა.შ. რამდენად უწყობს ხელს გენდერულ თანასწორობას?

7. როგორ დაახასიათებთ ადგილობრივ თვითმმართველობაში არსებულ კულტურას? რამდენად მეგობრულია იგი ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფებისათვის? თუ არა, რამდენად ახდენს ნეგატიური სტერეოტიპები ან ნორმები თქვენს მიერ სამუშაოს შესრულებაზე გავლენას?

8. რამდენად შესაძლებელია თქვენთვის სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვა?

- b. რამდენად ახდენს თქვენს მიერ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვაზე გავლენას გარკვეული პოლიტიკის/სერვისების/პროგრამების არსებობა ან არ არსებობა?

ადგილობრივი თვითმმართველობის ქალი თანამშრომლებისა და არჩეული მოხელეებისათვის განკუთვნილი კითხვების ნიმუში.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ადგილობრივი თვითმმართველობის ქალი თანამშრომლებისა და არჩეული მოხელეებისათვის განკუთვნილი კითხვების ნიმუში

ინსტიტუციონალური ინფორმაცია

1. როგორ ფიქრობთ, რამდენად ეფექტურად ახორციელებს ადგილობრივი თვითმმართველობა გენდერულად მგრძობიარე პოლიტიკისა და სერვისების შემუშავებას და ამოქმედებას?
 - a. რა ხდის ამას ეფექტურს ან არაეფექტურს?
2. როგორ უნდა გაუმჯობესდეს გენდერულად მგრძობიარე ებიუჯექტირება?
3. რა გზებით შეუძლია ადგილობრივ თვითმმართველობას, მათ შორის, არჩევითი თანამდებობის პირებს, გააუმჯობესოს მოქალაქეებთან (განსაკუთრებით, ქალთა მრავალფეროვან ჯგუფებთან) კომუნიკაცია და წვდომა?
4. ადგილობრივი თვითმმართველობა რამდენად ეფექტურად ახორციელებს ღონისძიებებს, რომლებიც ინკლუზიური და თემის ყველა წევრისათვის მისაწვდომია (მაგ., საჯარო შეხვედრები)?

ინდივიდუალური ინფორმაცია

1. როგორც ადგილობრივი თვითმმართველობის წევრს, მიგიღიათ რაიმე უკუკავშირი თემის ქალი წევრებისგან იმის შესახებ, თუ როგორ რეაგირებს პროგრამები, პოლიტიკები და სერვისები მათ პრობლემებზე და საჭიროებებზე?
2. რა პროცესს მიმართავთ, რათა შეიმუშაოთ და შეაფასოთ გენდერულად ტრანსფორმაციული პოლიტიკა, ღონისძიება ან სერვისი?
3. რა პროცესს მიმართავთ, რათა რეაგირება მოახდინოთ თემის წევრი მრავალფეროვანი ქალების პრობლემებზე და პრიორიტეტებზე? მაგალითად, თუ გატყობინებენ, რომ პირი გარკვეულ პრობლემებს აწყდება ადგილობრივი თვითმმართველობის სერვისზე წვდომის თვალსაზრისით, რა ნაბიჯებს გადადგამთ რეაგირების მიზნით?
4. თქვენი პოლიტიკური პარტია რა სახის მხარდაჭერით უზრუნველყოფს საჯარო სამსახურში არჩეულ ქალებს მას შემდეგ, რაც ისინი იკავებენ თანამდებობას? მათი აპარატის წევრებს?

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

5. COVID-19-მა რა გავლენა იქონია თქვენი საქმიანობის, პოლიტიკის შემუშავების, საზოგადოებასთან კომუნიკაციის და თემის წევრი ქალების საჭიროებებზე რეაგირების კუთხით?

თემის მრავალფეროვანი წევრებისთვის განკუთვნილი კითხვების ნიმუში

ინსტიტუციონალური ინფორმაცია

1. ფიქრობთ, რომ ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფები საკმარისად არიან წარმოდგენილები ადგილობრივ თვითმმართველობაში? რატომ?

2. ფიქრობთ, რომ ქალები აწყდებიან დაბრკოლებებს ადგილობრივ თვითმმართველობაში ეფექტური და აქტიური მონაწილეობის კუთხით?

თუ კი, მონაწილეებს სთხოვეთ, აღწერონ ეს ბარიერები.

3. ფიქრობთ, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობა ეფექტურად ამყარებს კომუნიკაციას თემის წევრებთან, იმ პოლიტიკებისა და პროგრამების შესახებ, რომლებიც რეაგირებს გენდერულ უთანასწორობაზე?

მონაწილეებმა, შესაძლოა მიუთითონ კომუნიკაციის გარკვეულ შემთხვევებზე ან განაცხადონ, რომ მათ არ აქვთ ამის შესახებ ინფორმაცია. ქვემოთ წარმოდგენილია პოტენციური საკომუნიკაციო ინსტრუმენტების ჩამონათვალი, რომელიც შეგიძლიათ გამოიყენოთ დისკუსიის დროს ან ჩანაწერის მომზადებისას.

- გაზეთი
- რადიო
- ტელევიზია
- სოციალური მედია, მათ შორის, Twitter, Facebook
- პირისპირ ღონისძიებები, როგორცაა, საჯარო შეხვედრები
- ონლაინ ღონისძიებები

4. რის შესახებ ახორციელებს კომუნიკაციას ადგილობრივი თვითმმართველობა?

მონაწილეებმა, შესაძლოა, ჩამოთვალონ გარკვეული თემები ან აღნიშნონ, რომ მათ ამის შესახებ ინფორმაცია არ აქვთ. ქვემოთ წარმოდგენილია პოტენციური თემების ჩამონათვალი, რომელიც შეგიძლიათ გამოიყენოთ დისკუსიის დროს ან ჩანაწერის მომზადებისას.

- ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკა
- ადგილობრივი თვითმმართველობის პროგრამები
- შეგროვებული ინფორმაცია/მონაცემები
- არჩეული მოხელეების საქმიანობა
- დაგეგმილი შეხვედრები (პირისპირ ან ონლაინ)

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

5. რამდენად ასახავს ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტი გენდერული თანასწორობის კუთხით აღებულ ვალდებულებებს?

მონაწილეებმა, შესაძლოა, დაასახელონ გარკვეული თემები ან განაცხადონ, რომ მათ არ აქვთ ამის შესახებ ინფორმაცია. ქვემოთ წარმოდგენილია პოტენციური თემების ჩამონათვალი, რომელიც შეგიძლიათ გამოიყენოთ დისკუსიის დროს ან ჩანაწერის მომზადებისას.

- აფინანსებს პროგრამებს, რომლებიც გავლენას ახდენს თემის წევრ ქალებზე
- აფინანსებს სერვისებს თემის წევრი ქალებისთვის
- აფინანსებს თანამშრომლებს, რომლებიც კონკრეტულად თემის წევრი ქალების საჭიროებებზე მუშაობენ

6. რამდენად ასახავს ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტი საზოგადოებრივი ჩართულობის კუთხით აღებულ ვალდებულებებს?

მონაწილეებმა, შესაძლოა, დაასახელონ გარკვეული თემები ან განაცხადონ, რომ მათ არ აქვთ ამის შესახებ ინფორმაცია. ქვემოთ წარმოდგენილია პოტენციური თემების ჩამონათვალი, რომელიც შეგიძლიათ გამოიყენოთ დისკუსიის დროს ან ჩანაწერის მომზადებისას.

- აფინანსებს საგაზეთო/სატელევიზიო/რადიო რეკლამებს ადგილობრივი თვითმმართველობის საქმიანობის შესახებ
- აფინანსებს ონლაინ კომუნიკაციებს ადგილობრივი თვითმმართველობის საქმიანობის შესახებ
- აფინანსებს ღონისძიებებს თემის წევრების ჩასართავად

7. ადგილობრივი თვითმმართველობა იყენებს ქვემოთ წარმოდგენილ რომელიმე პოლიტიკას, პრაქტიკას ან ქმედებებს, რათა ხელი შეუწყოს გამჭვირვალობას და ღიაობას ადგილობრივ თვითმმართველობაში?

- შექმნა და განახორციელა ღია მმართველობის ადგილობრივი სამოქმედო გეგმა, თუმცა, გეგმა არ ითვალისწინებს ვალდებულებებს გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით
- შექმნა და განახორციელა ღია მმართველობის ადგილობრივი სამოქმედო გეგმა, რომელშიც გათვალისწინებულია ვალდებულებები გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის კუთხით
- ღიად და ეფექტურად თანამშრომლობს სამოქალაქო საზოგადოებასთან
- ღიად და ეფექტურად თანამშრომლობს თემის წევრებთან
- დანერგული აქვს მონაცემთა ღიაობის პოლიტიკა
- დანერგული აქვს ინფორმაციაზე წვდომის პოლიტიკა
- დანერგული აქვს საზოგადოებრივი ანგარიშვალდებულების ზომები
- დანერგული აქვს შესყიდვების ღია პოლიტიკა
- რეგულარულად აქვეყნებს ინფორმაციას ღია, მისაწვდომი ფორმატით (მაგ., ციფრულ პლატფორმაზე, რომელიც მისაწვდომია ყრუ ან სმენადაქვეითებული ადამიანებისთვის)

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

- ითვალისწინებს თანხებს ღიაობისა და გამჭვირვალობის პრაქტიკების დასაფინანსებლად (მაგ. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს ოფიციალური ვებსაიტის რეგულარული მოვლა-პატრონობა ან ღია მმართველობის საკონტაქტო პირის დაქირავება)
- ღია ბიუჯეტირება

8. ფიქრობთ, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ განხორციელებულმა ქმედებებმა გაზარდა გენდერული თანასწორობა? თუ კი, რა შეიცვალა?

ინდივიდუალური ინფორმაცია

- 1. რამდენად ხშირად გაქვთ წვდომა ადგილობრივი თვითმმართველობის სერვისებზე? რომელი სერვისით სარგებლობთ ყველაზე მეტად? ყველაზე ნაკლებად?**
- 2. რა ბარიერები აფერხებს სერვისებზე წვდომას?**

ქვემოთ წარმოდგენილია სავარაუდო პასუხების ჩამონათვალი, რომელიც შეგიძლიათ გამოიყენოთ დისკუსიის დროს ან ჩანაწერის მომზადებისას.

 - არ მაქვს ინფორმაცია ხელმისაწვდომი სერვისების შესახებ
 - ოფისის მდებარეობა
 - სამუშაო საათები
 - არამეგობრული პერსონალი
 - ზედმეტად რთული პროცედურები
 - ხელმისაწვდომია მხოლოდ ელექტრონულად
 - ჩემს ენაზე არ არის ხელმისაწვდომი
 - ოფისი არ არის მისაწვდომი
- 3. რამდენად ხშირად უკავშირდებით თქვენს ადგილობრივ თვითმმართველობაში არჩეულ მოხელეებს ან თანამშრომლებს? რა ბარიერები აბრკოლებს მათთან ჩართულობას?**
- 4. ისურვებდით რაიმეს შეცვლას არჩეული მოხელეების მიერ თქვენთან კომუნიკაციაში?**
- 5. ადგილობრივ თვითმმართველობასთან ან მოხელეებთან კონტაქტი გაქვთ როგორც ცალკე პიროვნებას თუ ორგანიზაციის წარმომადგენელს?**
- 6. ადგილობრივი თვითმმართველობის და/ან არჩეული მოხელეების მიერ გამართული ღონისძიებების წვდომის კუთხით რაიმე პრობლემები ხომ არ შეგქმნიათ ან ხომ არ გქონიათ რაიმე ნეგატიური გამოცდილება?**

თემის წევრი ქალებისთვის განკუთვნილი კითხვების ნიმუში

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ინსტიტუციონალური ინფორმაცია

1. ადგილობრივი თვითმმართველობის ქმედებების შედეგად (ასეთი ქმედებების არსებობის შემთხვევაში) გაიზარდა გენდერული თანასწორობა თემის წევრი ქალების სასარგებლოდ? ამ ქმედებებმა უფრო მეტი სარგებელი მოუტანა ქალთა ზოგიერთ ჯგუფებს, სხვა ჯგუფებთან შედარებით?
2. ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეები და თანამშრომლები თემის წევრი ქალების წინადადებებს, იდეებს, უკუკავშირს ან შეტყობინებებს სერიოზულად ეკიდებიან? ხომ არ განსხვავდება აღნიშნული ქალთა ჯგუფების მიხედვით?
3. რა უნდა შეცვალოს ადგილობრივმა მთავრობამ იმისათვის, რომ გაიზარდოს ღიაობა და მხარდაჭერა, რათა თემის წევრმა ქალებმა მიიღონ უკეთესი მხარდაჭერა?
4. ადგილობრივი თვითმმართველობა და მისი წარმომადგენლები იყენებენ კომუნიკაციის ეფექტურ არხებს ქალებთან საკომუნიკაციოდ? იყენებენ ინკლუზიურ ენას?
5. გაქვთ ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ როგორ თანამშრომლობს (ან არ თანამშრომლობს) ადგილობრივი თვითმმართველობა დაინტერესებულ მხარეთა სხვადასხვა ჯგუფებთან, პოლიტიკის, პროგრამის ან სერვისის შემუშავებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში?

ინდივიდუალური ინფორმაცია

1. თქვენზე პირადად მოახდინა გავლენა ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკამ, რომელიც ეხება გენდერულ უთანასწორობას? თუ კი, როგორი იყო თქვენი გამოცდილება?
2. თქვენზე პირადად მოახდინა გავლენა ადგილობრივი თვითმმართველობის სერვისებმა და პოლიტიკამ? მათგან რომელიმე კონკრეტულად ქალებისკენ იყო მიმართული? თუ კი, როგორი იყო თქვენი გამოცდილება?
3. ვინაიდან კითხვა ეხება მგრძობიარე და პირად საკითხს, თქვენ არ მოგეთხოვებათ მასზე პასუხის გაცემა (ზოგადად, თქვენ არ ხართ ვალდებული უპასუხოთ რომელიმე კითხვას). გთხოვთ, კითხვას უპასუხეთ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ თავს კომფორტულად გრძობთ. ოდესმე განგიცდიათ სექსუალური ან გენდერის ნიშნით შევიწროება ან ძალადობა ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეებისგან ან თანამშრომლებისგან?
4. რომელიმე მოხელემ ჩაიდინა კორუფციული ქმედება ან გამოიყენა კორუფციული ტაქტიკა, როდესაც თქვენ ცდილობდით, მოგეპოვებინათ ადგილობრივი თვითმმართველობის სერვისებზე, პროგრამებზე, ღონისძიებებზე და ა.შ. ნვდომა?

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

5. რა სერვისების, პროგრამების, ღონისძიებების ან პოლიტიკის მიწოდება არ ხდება ახლა, რომელიც დაგეხმარებოდათ თქვენი პრობლემების გადაჭრაში და თქვენი საჭიროებებისა და პრიორიტეტების დაკმაყოფილებაში?
6. ფიქრობთ, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობის ქალი და კაცი მოხელეები და თანამშრომლები თანაბრად ეკონტაქტებიან თემის წევრ ქალებს, მათ პრობლემებზე, საჭიროებებზე და პრიორიტეტებზე რეაგირების მიზნით?

შემაჯამებელი კითხვა (ყველა ფოკუს-ჯგუფისთვის)

ამ კითხვით დისკუსია დასრულდება ბუნებრივად და არ შეწყდება მოულოდნელად. კითხვაზე პასუხად, შესაძლოა, მიიღოთ ინფორმაცია, რომელიც ანალიზში დაგეხმარებათ.

რაიმე სხვა მოსაზრებები ხომ არ გაქვთ დღეს განხილულ თემასთან დაკავშირებით? რაიმეს დამატება ხომ არ გსურთ?

ფასილიტატორის დასკვნა (ყველა ფოკუს-ჯგუფისთვის)

დისკუსია შეაჯამეთ შემდეგი სიტყვებით:

“მადლობას გიხდით მონაწილეობისთვის. საკმაოდ წარმატებული დისკუსია გვექონდა. თქვენს მიერ წარმოდგენილი ინფორმაცია მნიშვნელოვნად დაგვეხმარება შეფასებაში. იმედი გვაქვს, რომ დისკუსია თქვენთვისაც საინტერესო იყო.

თუ რაიმე საკითხით ხართ უკმაყოფილო ან გსურთ, წარმოადგინოთ თქვენი უკუკავშირი, შეგიძლიათ დამიკავშირდეთ_____. ნება მომეცით, შეგახსენოთ, რომ ანგარიშში ასახული კომენტარების ანონიმურობა დაცულია. ამასთან, თქვენც თანხმობა განაცხადეთ, დაიცვათ დღევანდელი დისკუსიის კონფიდენციალურობა.”

ინტერვიუს საილუსტრაციო ნიმუში

დაგეგმვა (ყველა ინტერვიუსთვის)

წინამდებარე ინსტრუმენტი გამოიყენება ინტერვიუს პირობებში. ქვემოთ წარმოდგენილია შესაძლო კითხვების საილუსტრაციო ჩამონათვალი, რომელიც ფასილიტატორმა უნდა გაითვალისწინოს. ამავდროულად, კითხვების შემუშავება უნდა მოხდეს გამოკითხვის შედეგებზე დაყრდნობით. გენდერული შეფასების ჯგუფს შეუძლია, მოახდინოს ქვემოთ წარმოდგენილი კითხვარის ადაპტაცია და/ან დამატებითი კითხვების გათვალისწინება. სანყის ეტაპზე, მოცემული კითხვების გამოყენებით,

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ფასილიტატორმა უნდა სცადოს დეტალური ინფორმაციის და კონკრეტული მაგალითების მოპოვება, რათა კითხვებზე პასუხები იყოს მაქსიმალურად ამომწურავი. ფასილიტატორმა გამოყოფილ დროში უნდა მოასწროს ყველა კითხვის განხილვა.

ინტერვიუს მიმდინარეობისას, ინტერვიუერმა დისკუსიას უნდა უხელმძღვანელოს, რათა მონაწილეებისაგან მოიპოვოს შეფასებისათვის საჭირო ინფორმაცია. ინტერვიუერმა მონაწილეები უნდა წაახალისოს, რათა მათ პასუხი გასცენ კითხვებს და განმარტონ თავიანთი პასუხები. შესაბამისად, ინტერვიუერმა მონაწილეებს კომფორტულად უნდა აგრძნობინოს თავი. მან მონაწილეებს არ უნდა აიძულოს კითხვაზე პასუხის გაცემა. თუ მონაწილეები თავს კომფორტულად გრძნობენ, უფრო სრულყოფილი პასუხების მისაღებად მიზანშეწონილია შემდეგი კითხვების დასმა:

- “შეგიძლიათ ამ საკითხზე უფრო მეტი ისაუბროთ?”
- “დამეხმარეთ, გავიაზრო, თუ რას გულისხმობთ.”
- “შეგიძლიათ, წარმოადგინოთ მაგალითი?”

ინტერვიუს დროს რეკომენდებულია გრძელი, კომპლექსური ან ბუნდოვანი კომენტარების პერეფრაზირება ან მოკლედ შეჯამება. აღნიშნული ახდენს აქტიური მოსმენის დემონსტრირებას და უზრუნველყოფს მონაწილის პასუხის მკაფიოდ გააზრებას. ინტერვიუერი უნდა იყოს ნეიტრალური, თავი უნდა შეიკავოს ისეთი შესტებისგან, როგორცაა თავის დაქნევა/წარბების აწევა, დათანხმება/არ დათანხმება ან შექება/გაკრიტიკება.

ინფორმაცია (ყველა ინტერვიუსთვის)

ინტერვიუს დაწყებამდე, გთხოვთ, წარმოადგინოთ შემდეგი ინფორმაცია:

ინტერვიუს გამართვის თარიღი და დრო:

ადგილმდებარეობა:

ინტერვიუერის ვინაობა:

ინტერვიუს მონაწილის ვინაობა: (თანამდებობა და სხვა რელევანტური ინფორმაცია)

სხვა შენიშვნები/კომენტარები:

ინტერვიუერის შესავალი სიტყვა და ინსტრუქციები (ყველა ინტერვიუსთვის)

გთხოვთ, მიესალმეთ მონაწილეებს და წარმოთქვით შესავალი სიტყვა. ეს მნიშვნელოვანია, რათა ყველას ესმოდეს ინტერვიუს მიზანი და სხვა მნიშვნელოვანი ინფორმაცია.

“მადლობას გიხდით რომ დასთანხმდით ფოკუს-ჯგუფში მონაწილეობის მიღებას. ჩვენ ვიცით, რომ თქვენ დაკავებულები ხართ და მადლობას გიხდით, რომ გამონახეთ დრო თქვენი მოსაზრებების გასაზიარებლად. ინტერვიუ მხარდაჭერილია_____ მიერ.

ადგილობრივი თვითმმართველობა მოქალაქეებთან ყველაზე ახლოს მყოფი ფორმალური თვითმმართველობის სტრუქტურაა. შესაბამისად, იგი უნიკალურ როლს ასრულებს გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესებაში და უზრუნველყოფაში. წინამდებარე ინტერვიუ კვლევითი მეთოდოლოგიის შემადგენელი ნაწილია და ტარდება ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული შეფასებისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების პროცესის ფარგლებში. ეს პროცესი

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

მიზნად ისახავს, გამოიკვლიოს ქალებსა და ადგილობრივ თვითმმართველობას შორის არსებული ინტერაქციები და დაადგინოს, თუ რა რეფორმები შეუწყობს ხელს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალების თანაბარი მონაწილეობის დამაბრკოლებელი ბარიერების აღმოფხვრას. ინტერვიუს შედეგები მოკლედ შეჯამდება და საზოგადოებას წარედგინება. ამასთან, ინტერვიუს შედეგებზე დაყრდნობით შემუშავდება ადგილობრივი ხელისუფლების პოლიტიკა, პროგრამები, სტრუქტურები, სერვისები, დასაქმების პრაქტიკა, ბიუჯეტები და დარეგულირდება სხვა პრობლემური საკითხები.

სანამ დავიწყებთ, მსურს, თქვენთან ერთად განვიხილო ის იდეები, რომლებზეც ვიმსჯელებთ ინტერვიუს დროს:

გენდერი არის საზოგადოებაში ქალების და კაცების სოციალურ დონეზე განსაზღვრული როლები, უფლებები, მოვალეობები, ვალდებულებები, ისევე, როგორც იმ იდენტობათა ფართო სპექტრი, რომელიც აღნიშნულ ბინარულ კატეგორიებს არ შეესაბამება. სხვადასხვა კულტურებში და სხვადასხვა პერიოდებში, შესაძლოა, მოქმედებდეს განსხვავებული განმარტებები და მოლოდინები იმასთან დაკავშირებით, თუ რას ნიშნავს, იყო ქალი/გოგონა ან კაცი/ბიჭი, და სანქციები ამ მოლოდინების შეუსრულებლობის შემთხვევაში. ხშირად, ეს განმარტებები და მოლოდინები ურთიერთქმედებს სხვა ფაქტორებთან, როგორიცაა, ეთნიკური წარმომავლობა, სოციალური კლასი, ასაკი და სექსუალური ორიენტაცია.

გენდერული ნორმები აღნიშნავს სოციალურ წესებსა და მოლოდინებს, რომლის საფუძველზეც განისაზღვრება კონკრეტულ კულტურაში ან საზოგადოებრივ ჯგუფში კაცებისთვის ან ქალებისთვის მისაღები მახასიათებლები და ქცევა. ნორმების დასწავლა და გამყარება ხდება დაბადებიდან ზრდასრულობამდე, დაკვირვებით, ინსტრუქციით, პოსიტიური და ნეგატიური სანქციებით, განათლებით, მედიით, რელიგიით, კანონით და სხვა სოციალური ინსტიტუციებით. ზოგჯერ ნორმები იმდენად ფართოდ არის გავრცელებული, რომ ინდივიდები შეცდომით თვლიან, რომ ისინი „ბუნებრივია“ და შეცვლას არ ექვემდებარება, მიუხედავად იმისა, რომ ნორმების „მუდმივ მოლაპარაკებას, წინააღმდეგობას და ხელახლა განსაზღვრას ყოველდღიურ ინტერაქციებში.“

ჩვენს კვლევაში ვცდილობთ, უკეთ გავიაზროთ, თუ რა გავლენა აქვს გენდერს და გენდერულ ნორმებს ქალებზე, რომლებიც ადგილობრივ თვითმმართველობაში მსახურობენ; ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკაზე და პროგრამებზე; საზოგადოებრივ ჩართულობა თემის წევრ ქალებთან და/ან ორგანიზაციებთან, რომლებიც ქალებს წარმოადგენენ; და ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტზე.

გთხოვთ, წარმოადინოთ მაქსიმალურად გულწრფელი და ზუსტი პასუხები. ზოგიერთი კითხვა, შესაძლოა, პირად საკითხებსა და მგრძნობიარე თემებს შეეხოს. თქვენ არ ხართ ვალდებული, ისაუბროთ, თუ თავს არაკომფორტულად გრძნობთ ან არ გსურთ, რომ პასუხი გასცეთ რომელიმე კითხვას. თქვენი მონაწილეობა არის ნებაყოფლობითი. შეგიძლიათ ნებისმიერ დროს დატოვოთ ინტერვიუ და ეს რაიმე უარყოფით შედეგს არ გამოიწვევს. ინფორმაცია, რომელსაც დღეს გაგვიზიარებთ, იქნება კონფიდენციალური და ანონიმური. ჩვენ არსად არ მივუთითებთ თქვენს ვინაობას, კონკრეტულ უბანს ან ადგილს, სადაც ინტერვიუ ჩატარდა. თქვენი მონაცემები იქნება

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

დაცული და მხოლოდ გენდერული შეფასების ჯგუფს ექნება მათზე წვდომა. ამავდროულად, ჩვენ არც ერთ პასუხს არ მივაკუთვნებთ რომელიმე კონკრეტულ პირს. კითხვებზე სწორი ან არასწორი პასუხები არ არსებობს. გთხოვთ, ისაუბროთ ღიად და გულწრფელად. გაქვთ სურვილი, მიიღოთ მონაწილეობა ინტერვიუში?

ხომ არ გაქვთ კითხვები? კარგით, დავინწყით.“

ძირითადი კითხვების ნიმუში (ყველა ინტერვიუსთვის)

„გახსურება“:

რატომ მოგწონთ ამ ადგილას ცხოვრება?

ინსტიტუციონალური ინფორმაცია

1. თქვენს ხელთ არსებული ინფორმაციით, ადგილობრივი თვითმმართველობა რეგულარულად აფასებს თავის პოლიტიკას, სერვისებს, ღონისძიებებს და სტრუქტურებს, რათა დაადგინოს, თუ რა გავლენა აქვს მათ ქალთა მრავალფეროვან ჯგუფებზე?
2. ადგილობრივი თვითმმართველობის ინფორმაცია მისანვდომია ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფებისთვის? თუ კი, როგორ? თუ არა, რა ბარიერები აფერხებს მისანვდომობას?
3. თქვენს ხელთ არსებული ინფორმაციით, როგორ უზრუნველყოფს ადგილობრივი თვითმმართველობა პოლიტიკის, კომუნიკაციების, პრაქტიკის, სერვისების და ღონისძიებების ღიაობას და გამჭვირვალობას?

ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეებისთვის და თანამშრომლებისთვის განკუთვნილი კითხვების ნიმუში

ინსტიტუციონალური ინფორმაცია

1. მოქმედებს მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ქალების წვდომას ხელმძღვანელ თანამდებობებზე (არჩევითი ან არა-არჩევითი)?
2. როგორ ხდება კაცების, ქალების და გენდერულად მრავალფეროვანი ადამიანების შერჩევა, კომიტეტებში, საბჭოებში ან სხვა შიდა სტრუქტურებსა თუ ჯგუფებში მონაწილეობის მისაღებად?
3. ადგილობრივი თვითმმართველობის წესები გენდერულად მგრძობიარეა? გთხოვთ, განმარტოთ.
4. როგორ ხდება ქალების მრავალფეროვანი ჯგუფების რეკრუტირება და სამსახურში აყვანა და რამდენად არიან ისინი წარმოდგენილები ადგილობრივი თვითმმართველობის სამტატო სტრუქტურაში ან სხვა შიდა სტრუქტურებში?

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

5. ადგილობრივი თვითმმართველობა იცავს ცენტრალური თვითმმართველობის მიერ დადგენილ ან ხელმოწერილ კანონებს, ხელშეკრულებებს ან ვალდებულებებს? თუ კი, როგორ? თუ არა, რატომ?

ინდივიდუალური ინფორმაცია

1. ვინაიდან კითხვა ეხება მგრძობიარე და პირად საკითხს, თქვენ არ მოგეთხოვებათ მასზე პასუხის გაცემა (ზოგადად, თქვენ არ ხართ ვალდებული უპასუხოთ რომელიმე კითხვას). გთხოვთ, კითხვას უპასუხეთ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ თავს კომფორტულად გრძობთ. ოდესმე განგიცდიათ სექსუალური ან გენდერის ნიშნით შევიწროება ან ძალადობა ადგილობრივ თვითმმართველობაში მუშაობის დროს?
2. თვლით, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობა ან მისი ლიდერები სერიოზულად ეკიდებიან და სათანადოდ რეაგირებენ კაცების მიერ ქალთა მიმართ ძალადობის შემთხვევებზე - როგორც დანესებულებაში, ისე თემში?
3. მიგიღიათ ინფორმაცია ამომრჩევლებისგან ან თემის წევრებისგან, რომელთაც განიცადეს სექსის გამოძლვა, ქრთამის მოთხოვნა ან შევიწროება ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლების, თანამშრომლების ან სერვისის პროვაიდერების მხრიდან?
4. თვლით, რომ თქვენ გაქვთ საჭირო რესურსები, დაფინანსება, ადამიანური რესურსები და/ან მომზადება, რათა ეფექტურად ემსახუროთ თემის წევრი ქალების მრავალფეროვან ჯგუფებს და დაეხმაროთ მათ საჭიროებების დაკმაყოფილებაში? თუ არა, როგორ ფიქრობთ, რა გიშლით ხელს ამ რესურსების მოპოვებაში?

ადგილობრივი თვითმმართველობის ქალი თანამშრომლების და არჩეული მოხელეებისთვის განკუთვნილი კითხვარის ნიმუში

ინსტიტუციონალური ინფორმაცია

1. როგორ ფიქრობთ, რომელ სფეროებში ვერ აკმაყოფილებს ადგილობრივი თვითმმართველობა ქალთა მრავალფეროვანი ჯგუფების საჭიროებებს?
2. რამდენად გაითვალისწინა და ეფექტურად უპასუხა ადგილობრივმა თვითმმართველობამ ქალებზე COVID-19-ის არაპროპორციულ გავლენას?

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

3. ადგილობრივი თვითმმართველობა იყენებს რაიმე დაფინანსებას ცენტრალური თვითმმართველობიდან, გენდერულ უთანასწორობაზე რეაგირების მიზნით? თუ კი, როგორ?

თემის წევრებისათვის განკუთვნილი კითხვარის ნიმუში

თემის წევრებისათვის განკუთვნილი კითხვარის ნიმუში

ინსტიტუციონალური ინფორმაცია

1. თქვენი აზრით, როგორ შეაფასებდნენ ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეები და თანამშრომლები თემის წევრი ქალების მრავალფეროვანი ჯგუფებისთვის განკუთვნილ პოლიტიკას, სერვისებს, მოვლენებს და სტრუქტურებს?
2. თქვენ როგორ შეაფასებდით თემის წევრი ქალების მრავალფეროვანი ჯგუფებისთვის განკუთვნილ პოლიტიკას, სერვისებს, მოვლენებს და სტრუქტურებს? არსებობს რაიმე ხარვეზი? რატომ?
3. თქვენი აზრით, როგორ შეაფასებდნენ ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეები და თანამშრომლები ქალთა სხვადასხვა ჯგუფებისათვის ოფიციალური ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას/მისაწვდომობას?
4. როგორ შეაფასებდით ქალთა სხვადასხვა ჯგუფებისათვის ოფიციალური ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას/მისაწვდომობას? არსებობს რაიმე ხარვეზი? რატომ?
5. თქვენი აზრით, როგორ შეაფასებდნენ ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეები და თანამშრომლები თემის წევრი ქალების სხვადასხვა ჯგუფებთან კომუნიკაციისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის კუთხით განუქმდელ ძალისხმევას?
6. როგორ შეაფასებდით ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მიერ თემის წევრი ქალების სხვადასხვა ჯგუფებთან კომუნიკაციისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის კუთხით განუქმდელ ძალისხმევას? არსებობს რაიმე ხარვეზი? რატომ?
7. ფიქრობთ, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობა ითვალისწინებს გენდერული თანასწორობის ვალდებულებას და უზრუნველყოფს საკმარის დაფინანსებას სერვისებისთვის, პროგრამებისა და კომუნიკაციებისთვის? თუ არა, როგორ ფიქრობთ, რა ბარიერი აფერხებს ამ რესურსების მოპოვებას?

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ინდივიდუალური ინფორმაცია

1. როგორ ფიქრობთ, რა ბარიერები უშლის ხელს ქალებს არჩევას/დანიშვნას ან დასაქმებას ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოში?
 2. ამ კითხვაზე პასუხი განსხვავდება ქალების სხვადასხვა ჯგუფების მიხედვით?
 3. როგორ ფიქრობთ, რა ბარიერები უშლის ხელს თემის წევრ ქალებს ადგილობრივ თვითმმართველობასთან ფორმალური და/ან არაფორმალური ურთიერთობის დამყარებაში?
 4. ამ კითხვაზე პასუხი განსხვავდება ქალების სხვადასხვა ჯგუფების მიხედვით?
-

თემის წევრი ქალებისთვის განკუთვნილი კითხვარის ნიმუში

ინდივიდუალური ინფორმაცია

1. ვინაიდან კითხვა ეხება მგრძობიარე და პირად საკითხს, თქვენ არ მოგეთხოვებათ მასზე პასუხის გაცემა (ზოგადად, თქვენ არ ხართ ვალდებული უპასუხოთ რომელიმე კითხვას). გთხოვთ, კითხვას უპასუხეთ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ თავს კომფორტულად გრძობთ. ოდესმე განგიცდიათ სექსუალური ან გენდერის ნიშნით შევიწროება ან ძალადობა ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელესთან და/ან თანამშრომელთან ურთიერთობისას?
 2. სექსუალური ან გენდერის ნიშნით ჩადენილი შევიწროება ან ძალადობა რამდენად გავრცელებულია ადგილობრივ თემში? ადგილობრივმა თვითმმართველობამ რა ძალისხმევა განახორციელა მასზე რეაგირების მიზნით? სექსუალური და გენდერის ნიშნით შევიწროების ან ძალადობის პრევენციისათან ბრძოლის მიზნით მიღებული ზომები ეფექტური აღმოჩნდა?
 3. რის გაკეთებას ისურვებდით ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ (ან რას უნდა აკეთებდეს ადგილობრივი თვითმმართველობა უფრო მეტად), რათა გაიზარდოს გენდერული თანასწორობა? დაასახელეთ ის მოკლე, საშუალო ან გრძელვადიანი ცვლილებები, რომლის ნახვაც გსურთ თქვენს თემში.
 4. არსებობს ადგილობრივი თვითმმართველობის რომელიმე სერვისი, პროგრამა ან ღონისძიება, რომელშიც უფრო აქტიურად ხართ ჩართული? როგორია თქვენი გამოცდილება?
1. რა უნდა გააკეთონ არჩეულმა მოხელეებმა, რათა გაიზარდოს თქვენი ნდობა მათი საქმიანობის ან დაწესებულების მიმართ?

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

ინტერვიუერის დასკვნა (ყველა ინტერვიუსთვის)

დისკუსია შეაჯამეთ შემდეგი სიტყვებით:

„რაიმე სხვა მოსაზრებები ხომ არ გაქვთ დღეს განხილულ თემასთან დაკავშირებით? რაიმეს დამატება ხომ არ გსურთ?“

მადლობას გიხდით მონაწილეობისთვის. საკმაოდ წარმატებული დისკუსია გვექონდა. თქვენს მიერ წარმოდგენილი ინფორმაცია მნიშვნელოვნად დაგვეხმარება შეფასებაში. იმედი გვაქვს, რომ დისკუსია თქვენთვისაც საინტერესო იყო.

თუ რაიმე საკითხით ხართ უკმაყოფილო ან გსურთ, წარმოადგინოთ თქვენი უკუკავშირი, შეგიძლიათ დამიკავშირდეთ_____. ნება მომეცით, შეგახსენოთ, რომ ამ ანგარიშში ასახული კომენტარების ანონიმურობა დაცულია. ამასთან, თქვენც განაცხადეთ თანხმობა, რომ დაიცავთ დღევანდელი დისკუსიის კონფიდენციალურობას.“

შენიშვნები

1. “Gender Mainstreaming,” UN Women, n.d., <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming#:~:text=The%201995%20Fourth%20World%20Conference,for%20achieving%20gender%20equality%20commitments.>
2. “What Does Gender Equality Look like Today?” UN Women, October 6, 2021, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/10/feature-what-does-gender-equality-look-like-today.>
3. “Gender Discrimination Causes Inequality between Girls and Boys around the World,” Save the Children, n.d., <https://www.savethechildren.org/us/charity-stories/how-gender-discrimination-impacts-boys-and-girls.>
4. “Twelve Small Actions with Big Impact for Generation Equality,” UN Women, February 25, 2020, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/2/compilation-small-actions-big-impact-for-generation-equality.>
5. Carolina Sherwood Bigelow, “10 Important Examples of Gender Inequality Happening Today,” The Borgen Project, July 11, 2018, [https://borgenproject.org/examples-of-gender-inequality/.](https://borgenproject.org/examples-of-gender-inequality/)
6. “What Does Gender Equality Look like Today?,” UN Women, October 6, 2021, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/10/feature-what-does-gender-equality-look-like-today.>

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და
სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

7. Jürgen Menze, Stefan Tromel, Valentina Stoevska, et al., *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities* (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2019),
<https://social.un.org/publications/UN-Flagship-Report-Disability-Final.pdf>.
8. *A Briefer: Gender Inequality Causes Poverty*, (USAID, n.d.),
<https://banyanglobal.com/wp-content/uploads/2021/03/Gender-Inequality-Causes-Poverty-Briefer.pdf>.
9. Frank Chirowa, Stephen Atwood, and Marc Van der Putten, “Gender Inequality, Health Expenditure and Maternal Mortality in Sub-Saharan Africa: A Secondary Data Analysis,” *African Journal of Primary Health Care & Family Medicine* 5, no. 1 (August 13, 2013), <https://doi.org/10.4102/phcfm.v5i1.471>.
10. Kusum Kali Pal, Kim Piaget, Silja Baller, et al., *Global Gender Gap Report 2020: Insight Report* (Geneva: World Economic Forum, 2022),
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.
11. “Global and Regional Averages of Women in Parliament,” IPU Parline, n.d.,
<https://data.ipu.org/women-averages>.
12. “United Nations Global SDG Database,” United Nations Statistics Division, last modified January 1, 2020, <https://unstats.un.org/sdgs/unsdg>
13. *The Role of Local Governments in Promoting Gender Equality for Sustainability* (UCLG Women, December 6, 2015),
https://www.uclg.org/sites/default/files/the_role_of_local_governments_in_promoting_gender_equality_for_sustainability.pdf.
14. Naomi Hossain, Celestine Nyamu Musembi, and Jessica Hughes, *Corruption, Accountability and Gender: Understanding the Connections* (UNDP & UNIFEM, 2010),
<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Corruption-accountability-and-gender.pdf>.
15. Odette Chalaby, “How Vienna Designed a City for Women,” Apolitical, August 23, 2017,
<https://apolitical.co/solution-articles/en/vienna-designed-city-women>.
16. Wandia Seaforth, Elizabeth Mwaniki, Martha Mathenge, et al., *Gender Mainstreaming in Local Authorities: Best Practices* (UN Habitat, 2008),
https://www.un.org/womenwatch/ianwge/member_publications/gender_mainstreaming_in_local_authorities.pdf, pg. 52.
17. Ibid.
18. Alessandro Bellantoni, *Open Government: The Global Context and the Way Forward* (The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2016),
<https://www.oecd.org/gov/open-gov-way-forward-highlights.pdf>.
19. Naomi Hossain, Celestine Nyamu Musembi, and Jessica Hughes, *Corruption, Accountability and Gender: Understanding the Connections* (UNDP & UNIFEM, 2010),

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და
სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Corruption-accountability-and-gender.pdf>.

20. “Approach,” Open Government Partnership, n.d.,
<https://www.opengovpartnership.org/about/approach/>.

21. Caroline Hubbard, *Win with Women: Building Inclusive 21st Century Parties*, (National Democratic Institute, October 2018),
<https://www.ndi.org/sites/default/files/WWWMethodology%20NEW%20LINKS.pdf>.

22. “Tool 4: Template Slide Deck for Preparatory Workshop with Women’s Rights Organisations,” Feminist Open Government Partnership, n.d.,
https://insights.careinternational.org.uk/images/in-practice/GEWV/IG_FOGO_Tool-4_SlideDeck-Preparatory-Workshop-WROs_2020.pptx, pg. 10.

23. Gender transformative approaches: examines gender norms, roles and relations for women and men and how these affect access to and control over resources; addresses the causes of gender-based inequities to meet women and men’s specific needs; includes ways to transform harmful gender norms, roles and relations; the objective is often to promote gender equality; and includes strategies to foster progressive changes in power relationships between women and men.

24. “Gender,” Open Government Partnership, n.d.,
<https://www.opengovpartnership.org/policy-area/gender/>.

25. Global Affairs Canada:
https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/gender_analysis-analyse_comparative.aspx?lang=eng

26. Lis Meyers and Lindsey Jones, “Gender Analysis, Assessment, and Audit Manual & Toolkit,” ACDI/VOCA, (August 2012),
<https://www.acdivoca.org/2012/07/gender-analysis-assessment-and-audit-manual-toolkit/>.

27. Margaret Greene, *A Practical Guide for Managing and Conducting Gender Assessments in the Health Sector* (USAID, 2013),
<https://www.prb.org/wp-content/uploads/2013/06/05132013-IGWG-GenderAssessmentGuide-2013.pdf>.

28. Unless otherwise noted, key terms are quoted from: Caroline Hubbard and Alan Greig, *Men, Power and Politics: Program Guidance* (NDI, November 2020),
https://www.ndi.org/sites/default/files/Men%2C%20Power%20and%20Politics%20Program%20Guidance%2011_20_2020%206.pdf.

29. Geeta Rao Gupta, Nandini Oomman, Caren Grown, et al., “Gender Equality and Gender Norms: Framing the Opportunities for Health,” *The Lancet* 393, no. 10190 (2019): 2550–62,
[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(19\)30651-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(19)30651-8/fulltext).

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და
სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

30. “Glossary of Terms,” Human Rights Campaign, n.d.,
https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms?utm_source=GS&utm_medium=AD&utm_campaign=BPI-HRC-Grant&utm_content=593035555804&utm_term=gender%20definition&gclid=Cj0KQCQjwyMITBhDKARIsAAJ-9VvWlNVkNg_euj24_2mfNMCbC3bEdTLAsXySgD-gOrloyCmVwvl-wknwaAhhQEALw_wcB.
31. “What Is Gender-Based Analysis Plus,” Government of Canada, last modified April 14, 2021,
<https://women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-analysis-plus/what-gender-based-analysis-plus.html>.
32. Susan Maybud, Adrienne Cruz, Nelien Haspels, et al., *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology* (International Labour Office, 2012),
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf.
33. *Toolkit for More Gender-Responsive Action Plans* (Open Government Partnership, n.d.),
<https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2021/12/Gender-toolkit.pdf>.
34. “What Is Gender Impact Assessment,” European Institute for Gender Equality, n.d.,
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/what-gender-impact-assessment>.
35. When gender blind policies or programs are created - policies and programs that do not consider existing gender inequalities in economic, political and social position and, in practice - there is a real potential of exacerbating harms experienced by diverse groups of women. See *The Gender Integration Continuum* (USAID, n.d.),
https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/Gender-Continuum-Power-Point_final.pdf.
36. “Open Government Declaration,” Open Government Partnership, n.d.,
<https://www.opengovpartnership.org/process/joining-ogp/open-government-declaration/>.
37. Ibid.
38. “Open and Responsive Government” in *Government at a Glance 2009* (OECD, October 22, 2009),
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264061651-32-en.pdf?expires=1644946535&id=id&accname=guest&checksum=E01C11FE5D7DBC8C6A139F7D43BE485C>.
39. Craig Matasick, *Trust and Public Policy: How Better Governance Can Help Rebuild Public Trust* (OECD, March 27, 2017),
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264268920-8-en.pdf?expires=1637703106&id=id&accname=guest&checksum=2A0B4035A765262153B278ED3124F77D>.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და
სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

40. Decentralization Thematic Team, “Accountability, Transparency and Corruption in Decentralized Governance,” World Bank, n.d., <https://www.ciesin.columbia.edu/decentralization/English/Issues/Accountability.html>.
41. “Open Government Declaration,” Open Government Partnership, n.d., <https://www.opengovpartnership.org/process/joining-ogp/open-government-declaration/>.
42. Ibid.
43. Katy Steinmetz, “She Coined the Term ‘Intersectionality’ over 30 Years Ago. Here’s What It Means to Her Today,” *Time*, February 20, 2020, <https://time.com/5786710/kimberle-crenshaw-intersectionality/>.
44. Caroline Hubbard and Alan Greig, *Men, Power and Politics: Program Guidance* (NDI, November 2020), https://www.ndi.org/sites/default/files/Men%2C%20Power%20and%20Politics%20Program%20Guidance%2011_20_2020%206.pdf.
45. Ernesto Velasco-Sánchez, *Designing and Managing an OGP Multistakeholder Forum* (OGP, n.d.), <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/06/Multistakeholder-Forum-Handbook.pdf>.
46. Jean Martial Bonis Charancle and Elena Lucchi, *Incorporating the Principle of “Do No Harm”: How to Take Action without Causing Harm, Reflections on a Review of Humanity & Inclusion’s Practices* (F3E, 2018), https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/donoharm_pe_07_synthesis.pdf.
47. “OGP Multi-Stakeholder Forums Handbook,” (Open Government Partnership, n.d.), <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2016/09/Multistakeholder-Forum-Handbook.docx>.
48. Caroline Hubbard and Alan Greig, *Men, Power and Politics: Program Guidance* (NDI, November 2020), https://www.ndi.org/sites/default/files/Men%2C%20Power%20and%20Politics%20Program%20Guidance%2011_20_2020%206.pdf.
49. “OGP Multi-Stakeholder Forums Handbook,” (Open Government Partnership, n.d.), <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2016/09/Multistakeholder-Forum-Handbook.docx>.
50. “Designing And Managing An OGP Multistakeholder Forum,” (Open Government Partnership), <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/06/Multistakeholder-Forum-Handbook.pdf>.
51. Ibid.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და
სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

52. *Guidelines on Promoting the Political Participation of Persons with Disabilities* (Organization for Security and Co-operation in Europe, March 15, 2019), <https://www.osce.org/odihr/414344>.
53. *Information for All: European Standards for Making Information Easy to Read and Understand* (Inclusion Europe, n.d.), https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2017/06/EN_Information_for_all.pdf.
54. *Smart Goal Setting Worksheet* (Cornerstone Executive & Life Coaching, 2008) <https://www.ndi.org/sites/default/files/Handout%203%20-%20SMART%20Goal%20Setting%20Worksheet.pdf>.
55. Filippo Trevisan, "Making Focus Groups Accessible and Inclusive for People with Communication Disabilities: A Research Note," *Qualitative Research* 21, no. 4 (July 22, 2020): 619-627, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1468794120941846>.
56. *Section 4: Key Informant Interviews* (UCLA Center for Health Policy Research, n.d.), https://healthpolicy.ucla.edu/programs/health-data/trainings/Documents/tw_cba23.pdf.
57. "Writing Accessible Surveys," Imperial College London, n.d., <https://www.imperial.ac.uk/staff/tools-and-reference/web-guide/training-and-events/materials/accessibility/surveys/>.
58. Filippo Trevisan, "Making Focus Groups Accessible and Inclusive for People with Communication Disabilities: A Research Note," *Qualitative Research* 21, no. 4 (July 22, 2020): 619-627, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1468794120941846>.
59. Feminist MEL and Gender-Sensitive Research, NDI presentation.
60. "Inclusive Event Planning," Government of Canada, April 14, 2021, <https://women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-analysis-plus/resources/inclusive-event-planning.html>.
61. "OGP Local Handbook," Open Government Partnership, January 7, 2021, <https://www.opengovpartnership.org/documents/ogp-local-handbook/#anne-x2>.
62. "Gender," Open Government Partnership, n.d., <https://www.opengovpartnership.org/policy-area/gender/>.
63. *Gender & Inclusion Fact Sheet* (Open Government Partnership, 2020), https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2021/11/Gender_-Inclusion-fact-sheet.pdf.
64. Jean Martial Bonis Charancle and Elena Lucchi, *Incorporating the Principle of "Do No Harm": How to Take Action without Causing Harm, Reflections on a Review of Humanity & Inclusion's Practices* (F3E, 2018), https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/donoharm_pe07_synthesis.pdf.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი

65. *A Guide to Open Government and the Coronavirus: Open Response + Open Recovery* (Open Government Partnership, October 14, 2020), <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2020/06/OGP-Guide-to-Open-Gov-and-Coronavirus.pdf>.
66. Ibid.
67. "Article 9: Accessibility," in *Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol* (UN, adopted December 13, 2006), <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>.
68. Decentralization Thematic Team, "Accountability, Transparency and Corruption in Decentralized Governance," World Bank, n.d.,
69. "What Is Corruption?" Transparency International, n.d., <https://www.transparency.org/en/what-is-corruption>.
70. Caroline Hubbard and Alan Greig, *Men, Power and Politics: Program Guidance* (NDI, November 2020), https://www.ndi.org/sites/default/files/Men%20Power%20and%20Politics%20Program%20Guidance%2011_20_2020%206.pdf.
71. Ibid.
72. Ibid.
73. Ibid.
74. Ibid.
75. "Glossary of Terms," Human Rights Campaign, n.d., https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms?utm_source=GS&utm_medium=AD&utm_campaign=BPI-HRC-Grant&utm_content=593035555804&utm_term=gender%20definition&gclid=Cj0KCOjwyMiTBhDKARIsAAJ-9VvWINVkngeuj24_2mfNMCbC3bEdTLAsXySgD-gQrloyCmVwvl-wknwaAhhQEALw_wcB.
76. "Transparent Governance & Anti-Corruption," ICMA, n.d., <https://icma.org/transparent-governance-anti-corruption#:~:text=Transparent%20governance%20means%20that%20government>.
77. Jeannie Harvey and Patricia Morris, *The Gender Audit Handbook* (InterAction, 2010), <https://www.interaction.org/wp-content/uploads/2019/03/Gender-Audit-Handbook-2010-Copy.pdf>.
78. გაითვალისწინეთ: ეს ნაწილი უნდა განახლდეს, რათა მიეთითოს, თუ ვინ შეაგროვებს მონაცემებს და ვის ექნება ამ მონაცემებზე წვდომა. მაგალითად, უნდა აღინიშნოს, თუ წვდომა ექნება გენდერული შეფასების ჯგუფს, და როგორ მოხდება მონაცემების დაცვა.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გენდერული ანალიზისა და
სამოქმედო გეგმის მომზადების ინსტრუმენტი



NATIONAL
DEMOCRATIC
INSTITUTE
