****

**ქუთაისის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს პოლიტიკის დოკუმენტი**

**ქუთაისის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს სტრატეგია 2023-2028**

ნოემბერი, 2022

**ქუთაისის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს პოლიტიკის დოკუმენტი შექმნილია საარჩევნო სისტემების საერთაშორისო ფონდი საქართველოს (IFES) პროექტის ფარგლებში, ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს USAID -ის ფინანსური მხარდაჭერით და ის შეიძლება არ ასახავდეს აშშ-ის მთავრობის, USAID-ის ან IFES-ის შეხედულებებს.**

**სარჩევი**

[**შესავალი** 4](#_Toc122613007)

[**მეთოდოლოგია** 5](#_Toc122613008)

[**სიტუაციური მიმოხილვა** 8](#_Toc122613009)

[**ქუთაისის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს შესახებ** 8](#_Toc122613010)

[**SWOT ანალიზი** 10](#_Toc122613011)

[**ძირითადი გამოწვევები** 11](#_Toc122613012)

[**საბჭოს პრიორიტეტები** 13](#_Toc122613013)

[**საბჭოს სტრატეგიული მიზნები** 14](#_Toc122613014)

[**ლოგიკური ჩარჩო:** 14](#_Toc122613015)

[**რისკები და შემცირების გზები** 21](#_Toc122613016)

[**სტრატეგიის განხორციელება** 22](#_Toc122613017)

[**მონიტორინგი და შეფასება** 23](#_Toc122613018)

[**დანართი 1: გამოყენებული ლიტერატურა** 24](#_Toc122613019)

**შესავალი**

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს (შემდგომში - საბჭოს) პოლიტიკის დოკუმენტი მოიცავს სიტუაციური შეფასების ანგარიშს, გენდერული პოლიტიკის ხედვა/მისიას, სტრატეგიასა და სამოქმედო გეგმას (იხ. დანართი #1)[[1]](#footnote-1) რომელიც წარმოადგენს ჩარჩო დოკუმენტებს და რომელთა მიზანია საბჭოს ძირითადი საქმიანობის ეფექტურობის გაზრდა და საბჭოს როგორც ძლიერი ინსტიტუციის ჩამოყალიბება.

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს პოლიტიკის დოკუმენტის საფუძველზე შეიქმნა გენდერული თანასწორობის საბჭოს სტრატეგია, რომელშიც წარმოდგენილი მიზანი და ამოცანები, თანხვედრაშია გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის დოკუმენტის მისიასა და ხედვასთან და საბჭოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ ძირითად მიზანთან: ქუთაისის მუნიციპალიტეტში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის უზრუნველყოფა და მისი აღსრულების მონიტორინგი. ინსტიტუციური მდგრადობისთვის, სტრატეგია მოიცავს 2023-2028 წლებს, 2025 წელს გადახედვის მექანიზმით.

წინამდებარე დოკუმენტი შექმნილია საარჩევნო სისტემების საერთაშორისო ფონდი საქართველოს (IFES) პროექტის ფარგლებში, ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს USAID -ის ფინანსური მხარდაჭერით.

**მეთოდოლოგია**

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს სტრატეგიის შემუშავების პროცესი მიმდინარეობდა საბჭოს და საარჩევნო სისტემების საერთაშორისო ფონდის (IFES) მჭიდრო თანამშრომლობით. მხარეთა ერთობლივ პრიორიტეტს პროცესის ინკლუზიურად წარმართვა წარმოადგენდა.

ამ ინიციატივის ფარგლებში შექმნილი დოკუმენტები ხელს შეუწყობს საბჭოს ინსტიტუციურ განვითარებას, სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესის განმტკიცებას და შემდგომი, შედეგზე ორიენტირებული, ნაბიჯების იდენტიფიცირებას.

პროექტის მიზნების მისაღწევად და ჩატარებული საჭიროების კვლევის შედეგების ვერიფიკაციის და მათი სტრატეგიასა და სამოქმედო გეგმაში ასახვის საბჭოს სტრატეგიის და სამოქმედო გეგმის განსაზღვრის მიზნით, ჩატარდა სამუშაო შეხვედრები, ფოკუს ჯგუფები, ჩაღრმავებული ინტერვიუები და სემინარები, სამაგიდე კვლევის ფარგლებში გაანალიზდა ყველა ის არსებული დოკუმენტი, რომელიც საბჭოს საქმიანობის სფეროს არეგულირებს და მის ირგვლივ შეიქმნა.

სულ ჩატარდა 2 შეხვედრა, 1 ფოკუს ჯგუფი, 3 ჩაღრმავებული ინტერვიუ, 1 სემინარი საბჭოს მუშაობაში ჩართულ მხარეებთან.

ა/წ ნოემბრის პერიოდში სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შეთანხმების პროცესში გაიმართა კონსულტაციები/პრეზენტაციები საბჭოს წევრებთან და დაიგეგმა ორ-დღიანი სემინარი საბჭოს წევრებთან და ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის წარმომადგენლებთან. პირველი დღის ფარგლებში საბჭოს წევრებს წარედგინათ საბჭოს სტრატეგიული მიზნები, სტრატეგიული დაგეგმვის პრინციპები და დისკუსიის რეჟიმში შემუშავდა საბჭოს SWOT ანალიზი/GAP ანალიზი. სემინარის მეორე დღეს მონაწილეები გაეცნენ სამოქმედო გეგმის კომპონენტებს და შეთანხმებულ მიზნებსა და ამოცანებზე დაყრდნობით განსაზღვრეს აქტივობები, შედეგების ინდიკატორები და დაფინანსების წყაროები, მათ შორის მუნიციპალური ბიუჯეტით არსებული რესურსები. სემინარის მიმდინარეობისას გამოყენებულ იქნა როგორც სამუშაო ჯგუფებში მუშაობის, ასევე ბრეინსტორმინგის მეთოდები. სემინარის დასრულების შემდგომ გაიმართა დასკვნითი შეხვედრა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსა და გენდერული თანასწორობის საბჭოს ხელმძღვანელობასთან საბოლოო სტრატეგიული დოკუმენტის და სამოქმედო გეგმის გაცნობა-გადაცემის მიზნით.

სამაგიდო კვლევის ფარგლებში მოხდა არსებული საკანონმდებლო ჩარჩოს და პოლიტიკის დოკუმენტების ანალიზი და ანგარიშების შესწავლა, ასევე საერთაშორისო პრაქტიკის მიმოხილვა, მათ შორის:[[2]](#footnote-2)

1. საქართველოს კონსტიტუცია;
2. კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ;
3. საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებები;
4. გენდერული თანასწორობის საბჭოს დებულება;
5. ადამიანის უფლებების სტრატეგია 2022-2030 წწ;
6. გენდერული თანასწორობის ახალი კონცეფცია (პროექტი);
7. დეცენტრალიზაციის სტრატეგია 2020-2025;
8. დეცენტრალიზაციის სტრატეგიის სამოქმედო გეგმა 2022-2023;
9. პრაქტიკული სახელმძღვანელო საჯარო მოხელეებისათვის - გენდერული მეინსტრიმინგი 2014 წ.

# **სიტუაციური მიმოხილვა**

სიტუაციური მიმოხილვის ნაწილი მოიცავს ინფორმაციას საბჭოს შესახებ, ძირითადი გამოწვევების ანალიზსა და საბჭოს პრიორიტეტებს, რომელიც შემუშავდა ჩაღრმავებული ინტერვიუების, ფოკუს ჯგუფების და სამაგიდო დოკუმენტების შესწავლის საფუძველზე, საბჭოს წევრების აქტიური ჩართულობით. დოკუმენტის მომზადებისას გამოყენებულ იქნა ე.წ. SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) და GAP ანალიზი, რომლის საშუალებითაც შეფასდა საბჭოში არსებული მდგომარეობა, გამოვლინდა ის საჭიროებები, რომელიც მუნიციპალიტეტში არის გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით, საბჭოს ძლიერი და სუსტი მხარეები, მისი პრიორიტეტები. ასევე, გამოვლინდა ის შესაძლებლობები და საფრთხეები, რომელთა წინაშეც დგას, ან შესაძლოა დადგეს საბჭო.

# **ქუთაისის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს შესახებ**

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭო არის საქართველოს გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონისა და ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დებულების საფუძველზე შექმნილი ორგანო, რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ სფეროში ძირითადი მიმართულებების განსაზღვრას, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტში გენდერული თანასწორობის სფეროში კანონმდებლობით გათვალისწინებული აქტივობების უზრუნველყოფას, შესაბამისი სამოქმედო გეგმის განხილვა-დამტკიცებას, მუნიციპალიტეტში გენდერული თანასწორობის შესახებ ცნობიერების ამაღლებასა და ქალთა გაძლიერების მხარდამჭერი ღონისძიებების განხორციელებას.

შესაბამისად, საბჭო თავისი საქმიანობით, მუნიციპალურ დონეზე, უზრუნველყოფს საქართველოს მიერ საერთაშორისო ხელშეკრულებების ფარგლებში აღებული ვალდებულებების შესრულებას. მათ შორის, საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ევროპის საბჭოს კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ (სტამბოლი კონვენცია), გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW) და სხვა.

საბჭოს ძირითადი ფუნქციაა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა მუნიციპალურ დონეზე. შესაბამისად, საბჭოს ამოცანები და ფუნქციებია:

* საქართველოს პარლამენტის მიერ შექმნილ გენდერული თანასწორობის საბჭოსთან კოორდინირებული მუშაობის წარმართვა;
* გენდერული თანასწორობის შეფასების თვალსაზრისით, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის ორგანოების მიერ მიღებული სამართლებრივი აქტების, პროექტების ანალიზი;
* გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსათვის ან/და საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოსათვის რეკომენდაციის წარდგენა;
* გენდერული თანასწორობის მისაღწევად, ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი უფლებების რეალიზაციისათვის ცალკეული ღონისძიებების შემუშავება და დაგეგმვა;
* გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად განხორციელებული ღონისძიებების, მონიტორინგისა და შეფასების სისტემის შემუშავება–დანერგვა, ასევე, შესაბამისი რეკომენდაციების მომზადება;
* გენდერული თანასწორობის საკითხის შესწავლასთან დაკავშირებული ნებისმიერი ინფორმაციისა და დოკუმენტაციის გამოთხოვა და მიღება, გარდა ისეთი დოკუმენტებისა, რომელთა კონფიდენციალურობაც დაცულია საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად;
* გენდერული თანასწორობის დარღვევის თაობაზე, წარდგენილი განცხადებების, დოკუმენტაციისა და სხვა ინფორმაციის განხილვა კომპეტენციის ფარგლებში, მათზე რეაგირების მოხდენა და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება;
* საბჭოს საქმიანობის შესახებ ანგარიშის მომზადება და წელიწადში ერთხელ, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსათვის წარდგენა.

საბჭო უფლებამოსილია:

* გენდერული თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებით წარმოადგინოს ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტი სხვადასხვა სახის ურთიერთობებში;
* საბჭოს საქმიანობის მიზნებიდან გამომდინარე, მოაწყოს სამუშაო შეხვედრები შესაბამის დაინტერესებულ პირებთან და უწყებებთან, არასამთავრობო ორგანიზაციებთან;
* საბჭოს უფლება აქვს სხდომაზე მოიწვიოს საჯარო სამსახურის დაწესებულების ნებისმიერი თანამდებობის პირი;
* განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული სხვა უფლებამოსილებები.

2022 წლის ნოემბრის მდგომარეობით საბჭო შედგება 28 წევრისგან (მათ შორის 23 ქალი და 5 კაცი).

მუნიციპალურ დონეზე საბჭო აქტიურად თანამშრომლობს არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და მედიის წარმომადგენლებთან. გენდერული საბჭოს 9 წევრი არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები არიან, რომლებიც თემატურად მუშაობენ ადამიანის უფლებებზე, გენდერულ თანასწორობასა და ინკლუზიური გარემოს შექმნის ხელშეწყობა/მისაწვდომობაზე.

# **SWOT ანალიზი**

**SWOT ანალიზის მიხედვით გამოიკვეთა საბჭოს:**

**ძლიერი მხარეები**

* საკანონმდებლო ჩარჩო და დაკომპლექტების წესი/შემადგენლობა;
* ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს გენდერული საბჭოს ერთიანობა გაძლიერებისთვის და მულტიდისციპლინური პროფესიული გამოცდილება;
* წევრები თემატური მიმართულებით;
* საბჭოში პოლიტიკის დოკუმენტების/ სამოქმედო გეგმების შემუშავების პრაქტიკის არსებობა;
* თვითკრიტიკულობის მაღალი ხარისხი და ინსტიტუციური განვითარებისთვის საჭირო ინიციატივების მიმღებლობა;
* აქტიური სამუშაოები საერთაშორისო ურთიერთობების მიმართულებით.

**სუსტი მხარეები**

* კვლევითი და ანალიტიკური შესაძლებლობების ნაკლებობა;
* გაწერილი ფუნქციების ფრაგმენტულობა;
* გარე აქტორებთან კოორდინაციის მექანიზმების არ არსებობა;
* ინსტიტუციური მეხსიერების მექანიზმების არარსებობა;
* მწირი ბიუჯეტი ორგანიზაციული განვითარებისთვის და ტექნიკური ინფრასტრუქტურის შესაქმნელად/დასახვეწად;
* საკომუნიკაციო არხების (ინფორმაციის გაცვლა ადგილზე/ცენტრზე, სოციალური ქსელები, ვები და სხვა) ფრაგმენტულობა.

**შესაძლებლობები**

* ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს პოლიტიკური ნება საბჭოს გაძლიერებისთვის;
* დონორი ორგანიზაციებისგან მხარდაჭერის/გრანტების მოზიდვა კარგი პრაქტიკების დასანერგად და ორგანიზაციული განვითარებისთვის;
* პარტნიორი ინსტიტუტებისგან ინფორმაციის და გამოცდილების მიღება;
* გარე აქტორებისგან ექსპერტული კომპეტენციების მიღება.

**საფრთხეები**

* საკადრო დეფიციტი;
* გენდერულ საკითხებზე დაბალი მგრძნობელობა;
* პანდემია, ომი და სხვა ფორს მაჟორი;
* ვადამდელი არჩევნების რისკი;
* პოლიტიკური კრიზისი;
* 2024 წლის პარლამენტის არჩევნები.

# **ძირითადი გამოწვევები**

შეფასებისას ძირითადი გამოწვევები ორი მიმართულებით გადანაწილდა: ქუთაისის მუნიციპალიტეტში გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებული და საბჭოს გამოწვევები.

* **ქუთაისის მუნიციპალიტეტში არსებული გამოწვევები:**
	+ გენდერული თანასწორობის საკითხებზე, არსებული მდგომარეობის შესახებ ხარისხობრივი (თვისობრივი) და რაოდენობრივი (სტატისტიკური) ინფორმაციის ნაკლებობა და ფრაგმენტულობა, მათ შორის უწყებებს შორის ინფორმაციის მიმოცვლის კუთხით;
	+ გენდერული თანასწორობის შესახებ ცნობიერების დაბალი ხარისხი, მათ შორის მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლობითი და აღმასრულებელი ორგანოების წარმომადგენლებს შორის;
	+ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის პრიორიტეტების დოკუმენტსა და ბიუჯეტში გენდერული მეინსტირიმინგის არ არსებობა (გენდერული მეინსტრიმინგი პოლიტიკის დაგეგმვასა და განხორციელების პროცესში, მათ შორის ქალებსა და კაცებზე ბიუჯეტის ზეგავლენის ანალიზით და გენდერული ასპექტების ინტეგრირებით ბიუჯეტის დაგეგმვაში);
	+ ინფრასტრუქტურული, ჯანდაცვის და სხვა სერვისების გენდერული მეინსტრიმინგი - ქალთა საჭიროებები, მისაწვდომობა და ინკლუზია;
	+ ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის აღმოფხვრა;
	+ ქალთა ეკონომიკური და პოლიტიკური გაძლიერების მნიშვნელობა.
* **გენდერული თანასწორობის საბჭოში არსებული ძირითადი გამოწვევები დაყოფილია სამ ნაწილად: ინსტიტუციური და ორგანიზაციული, მათ შორის კომუნიკაციისას არსებული გამოწვევები:**
* **კვლევითი და ანალიტიკური საქმიანობის სიმწირე** - საქმიანობის სრულფასოვნად განხორციელებისთვის საჭიროა კვლევების წარმოება, რაც მოითხოვს როგორც საჭირო უნარებისა და ცოდნის მქონე კადრების არსებობას, ისე კვლევის ჩატარების მეთოდოლოგიისა და სტანდარტების შემუშავებას. აგრეთვე, არსებითია კვლევის პროცესში დარგის ექსპერტებთან კომუნიკაცია და მათი პროცესში ჩართულობა. მსგავსი პრაქტიკა ფრაგმენტული ხასიათისაა და არ არსებობს გაწერილი მეთოდოლოგია, თუ როგორ უნდა მოხდეს დარგის ექსპერტებთან მუშაობა კვლევის პროცესში ან საბჭოს წევრთა შემადგელობაში მყოფი ორგანიზაციების/წევრების ექსპერტული და კვლევითი საქმიანობის ჩართულობა.
* **ინსტიტუციური გაძლიერება და ინსტიტუციური მეხსიერების შენარჩუნება -** არსებითია საბჭოს წევრების გაძლიერება და მექანიზმის შექმნა ინსტიტუციური მეხსიერების შენარჩუნებისთვის. მოწვევებს შორის არ ნარჩუნდება ინსტიტუციური მეხსიერება, რაც ხელს უშლის მდგრადი ინსტიტუციური მიზნების განხორციელებას. საჭიროებს მოძველებული ტექნიკური/ინფორმაციული ინფრასტრუქტურის განახლებას/შევსებას.
* **ინფორმაციის, მათ შორის სტატისტიკის ფრაგმენტულობა -** საბჭოს აქვს ფრაგმენტული, ან საერთოდ არ აქვს ინფორმაცია მუნიციპალურ დონეზე არსებული საჭიროებებისა და გენდერული სტატისტიკის თაობაზე, მათ შორის გენდერული ნიშნით რაოდენობრივი და თვისობრივი ინფორმაცია (სოციალურად დაუცველი, შშმ პირი; მარტოხელა მშობელი; დევნილი; ოჯახში ძალადობის ან ძალადობის მსხვერპლი; მცირე ან საშუალო მეწარმე; მრავალშვილიანი დედა; მცირეწლოვანი ბავშვების დედა; გოგონები სკოლამდელი ასაკის, 11-12 კლასის მოსწავლეები, სტუდენტები და ა.შ.).
* **ადამიანური და ფინანსურის რესურსების სიმწირე -** საქმიანობის სრულფასოვნად განხორციელებისთვის საჭიროა ადამიანური (აპარატი, მკვლევარები) და ფინანსური რესურსით გაძლიერება.
* **ეფექტიანი კომუნიკაციის და ადვოკატირების მექანიზმი -** საბჭოში არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული პროცედურა/მექანიზმი ადგილობრივ და ცენტრალურ დონეზე არსებულ აქტორებთან (მათ შორის გენდერული თანასწორობის საბჭოებთან) კომუნიკაცია/კოორდინაციაზე. რაც ხელს შეუწყობდა, ერთი მხრივ, ურთიერთობის განმტკიცებას და ეფექტური ადვოკატირების წარმოებას, მეორე მხრივ, საუკეთესო გამოცდილების მიღებას. არ არსებობს გაწერილი პროცესი, თუ როგორ უნდა მოხდეს საბჭოებს შორის კოორდინაცია და მიზნობრივ ჯგუფებთან კომუნიკაცია. არსებული საკონუმიკაციო არხების (სოც.ქსელები, ვებ-გვერდი) განახლება.

**საბჭოს პრიორიტეტები**

საქართველოს კანონმდებლობის, საერთაშორისო აქტებით ნაკისრი ვალდებულებების, გენდერული თანასწორობის მხრივ ეროვნული და ადგილობრივი საჭიროებების, პოლიტიკის შემუშავებისას, წინამდებარე დოკუმენტის ფარგლებში ჩატარებული კვლევის საფუძველზე, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს პრიორიტეტები 2023-2028 წლებისთვის შემდეგნაირად განისაზღვრა:

|  |  |
| --- | --- |
|  | პრიორიტეტები |
|  | **გენდერული თანასწორობის გაძლიერების ხელშეწყობა მონაცემებზე დაყრდნობილი პოლიტიკის წარმოებით.** |
|  | **ქუთაისის მუნიციპალიტეტში გენდერული მეინსტრიმინგი პოლიტიკის დაგეგმვასა და განხორციელების პროცესში.** |
|  | **გენდერული თანასწორობის საკითხებზე უწყებათაშორისი კოორდინაციის გაძლიერებისთვის კვლევის ჩატარება და კვლევაზე დაფუძნებით ინსტიტუციური მექანიზმის შექმნა.** |
|  | **გენდერული თანასწორობის და ინკლუზიის ხელშეწყობა თანამშრომლობის და ცნობიერების ამაღლების გზით მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლობითი და აღმასრულებელი ორგანოების წარმომადგენლებსა და საზოგადოებაში.** |
|  | **ინფრასტრუქტურული, ჯანდაცვის და სხვა სერვისების გენდერული მეინსტრიმინგი.** |
|  | **ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის აღმოფხვრის ხელშეწყობა.** |
|  | **ქალთა ეკონომიკური და პოლიტიკური გაძლიერების ხელშეწყობა.** |

* **ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომა, ინკლუზია და მისაწვდომობა წარმოადგენს ყველა საჭიროების/პრიორიტეტის გამჭოლ საკითხს.**

**საბჭოს სტრატეგიული მიზნები**

სტრატეგიული მიზნები ეფუძნება საბჭოს ხედვას და მისიას. მიზნები თავის მხრივ იყოფა ამოცანებად, რომელთა შესრულება მოხდება სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებული აქტივობების საშუალებით. სამოქმედო გეგმა ყოველწლიურად გადაიხედება და განახლდება.

საბჭო 6 წლიან პერიოდში (2023-2028 წლები) ისახავს სამ სტრატეგიულ მიზანს, რაც, თავის მხრივ, 8 სტრატეგიულ ამოცანას მოიცავს.

***სტრატეგიული მიზანი N1: ეფექტური ინსტიტუციური საქმიანობა***

გენდერული თანასწორობის საბჭო, ეფექტური საქმიანობით ახდენს მუნიციპალიტეტის საჭიროებებსა და პრიორიტეტებზე მორგებული გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შემუშავებას და გატარებას ადგილობრივ დონეზე.

* 1. **სტრატეგიული ამოცანა:** საბჭო, კვლევაზე დაფუძნებით, ყოველწიურად განსაზღვრავს პრიორიტეტებსა და შეიმუშავებს სამოქმედო გეგმას მკაფიოდ გაწერილი მონიტორინგის მექანიზმებით;
	2. **სტრატეგიული ამოცანა:** საბჭო,შეიმუშავებს კვლევის სტანდარტს, მეთოდოლოგიასა და სტატისტიკის დამუშავების წესს (მათ შორის გენდერულად ჩაშლილი სტატისტიკის ცენტრალური დონიდან დროული მიღება/დამუშავება მუნიციპალიტეტის ჭრილში). გაიწერება კვლევის პროცესზე პასუხისმგებელი რგოლი/პირები;
	3. **სტრატეგიული ამოცანა:** პრიორიტეტების შესაბამისად, მოხდება საბიუჯეტო პროცესში ჩართულობა, ბიუჯეტის გენდერული მეინსტრიმინგით დაგეგმვა და გენდერული განზომილების ანალიზი.

**ლოგიკური ჩარჩო:**

|  |
| --- |
| ***მიზანი #1: ეფექტური ინსტიტუციური საქმიანობა*** |
| საბჭოს საქმიანობა არის მონაწილეობითი და ინკლუზიური, მტკიცებულებებზე დაფუძნებული და მუნიციპალიტეტის საჭიროებებსა და პრიორიტეტებზე მორგებული. შედეგად ვიღებთ საჭირო, სამართლიან და თანასწორობის პრინციპებზე დაფუძნებულ გენდერულ პოლიტიკას ადგილობრივ დონეზე. |
| მიზნის საფუძველი | შედეგი | შესრულების ინდიკატორი |
| შედეგზე ორენტირებული, მტკიცებულებებზე დაფუძნებული საქმიანობის განხორციელება კრიტიკულად მნიშვნელოვანია საბჭოსთვის. ამ პროცესში მნიშვნელოვანი დაბრკოლებებია:* კვლევითი და ანალიტიკური საქმიანობის ფრაგმენტულობა - რაც ხელს უშლის მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პროცესის წარმართვას.
* დარგის ექსპერტებთან სუსტი და არაკოორდინირებული თანამშრომლობა - რაც განაპირობებს ადგილობრივი საჭიროებების შესახებ ინფორმაციის ფრაგმენტულობას/სტატისტიკის არ ქონას.
* ფრაგმენტული კოორდინაცია როგორც შიდა დონეზე, ასევე გარე აქტორებთან, რაც ასუსტებს პროცესის ინტენსივობას.
 | **საბჭო:** არის რეპუტაციულად ძლიერი ინსტიტუცია, რომელიც სრულყოფილად ასრულებს საბჭოს ძირითად საქმიანობას.**საზოგადოება**: ჰყავს ძლიერი და სანდო ინსტიტუცია, რომელიც ითვალისწინებს მათ საჭიროებებს და თანასწორობის და ინკლუზიურობის პრინციპებს. უზრუნველყოფს გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის დანერგვას და აღსრულებას.**წევრები:** ჰყავს ძლიერი კვლევითი გუნდი, რომელიც ეხმარება თემატურ კვლევებში, ინსტიტუციური მეხსიერების გადაცემასა და ფუნქცია-მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებაში. | * პრიორიტეტებზე დაფუძნებული ყოველწლიური სამოქმედო გეგმა გაზომვადი შეფასების მექანიზმებით.
* გამართული კვლევითი პროცესი და კვლევაზე პასუხისმგებელი პირები გაწერილი ფუნქცია-მოვალეობებით.
* საჭიროებათა კვლევის ინსტრუმენტები დანერგილი (მეთოდოლოგია, პასუხისმგებელი პირები/უწყებები).
* გენდერულ ჭრილში დამუშავებული სტატისტიკური მონაცემები და სტატისტისკის წარმოების წესი.
* შიდა პროგრამების ანალიზი გენდერულ ჭრილში.
* კოორდინაციის გაწერილი პროცესი.
* გარე აქტორების ჩართულობის მაჩვენებელი.
* წევრების მიერ ინიცირებული პროგრამების განსაზღვრული რაოდენობა.
* გენდერული ასპექტებით დაგეგმილი ბიუჯეტი.
 |

***სტრატეგიული მიზანი 2: ორგანიზაციული სისტემის გაძლიერება***

გენდერული თანასწორობის საბჭო, უზრუნველყოფილია ორგანიზაციული სისტემებით. აქვს მკაფიოდ გაწერილი ორგანიზაციული პროცედურები, პროცესები და სათანადო კომპეტენციები, რომელიც ხელს უწყობს საბჭოს ძირითადი ფუნქციების შესრულებას და ინსტიტუციური მეხსიერების შენარჩუნებას.

* 1. **სტრატეგიული ამოცანა:** საბჭოს გაძლიერება და გააქტიურება გენდერული თანასწორობის, ცნობიერების ამაღლების და მგრძნობელობის გაზრდის ხელშეწყობის მიზნით;
	2. **სტრატეგიული ამოცანა:** ფუნქციური და განმეორებითი, შიდა ორგანიზაციული საქმიანობის პროცესის აღწერა/განსაზღვრა;
	3. **სტრატეგიული ამოცანა:** ადამიანური და ფინანსური რესურსებით გაძლიერება, მათ შორის მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტში შესაბამისი პრიორიტეტების ასახვა.

|  |
| --- |
| ***მიზანი #2: ორგანიზაციული სისტემის გაძლიერება*** |
| საბჭო უზრუნველყოფილია ძლიერი ორგანიზაციული სისტემებით, აქვს მკაფიოდ გაწერილი ორგანიზაციული პროცედურები და პროცესები და სათანადო კომპეტენციები, რომლებიც ხელს უწყობს საბჭოს ძირითადი ფუნქციების შესრულებას და ინსტიტუციური მეხსიერების შექმნას. იგი ეფექტურად ასრულებს გენდერული თანასწორობის მექანიზმის ფუნქციას, არის ინფორმირებული, თანმიმდევრული და შედეგზე ორიენტირებული ორგანო.  |
| მიზნის საფუძველი | შედეგი | შესრულების ინდიკატორი |
| საბჭოში გამოიკვეთა გამოწვევები, რომლებიც მიუთითებს ორგანიზაციული სისტემის გაძლიერების საჭიროებაზე, კერძოდ:* ადამიანური და ფინანსური რესურსების ნაკლებობა.
* მოძველებული ტექნიკური ინფრასტრუქტურა ან/და სიმწირე.
* ინსტიტუციური მეხსიერების და ცოდნის გადაცემის მექანიზმების არარსებობა.
 | **საბჭო:** არის მდგრადი და ეფექტური ორგანიზაცია, რომელიც პროდუქტიულად იყენებს ორგანიზაციის შიდა და გარე რესურსებს, რაც ეხმარება ინსტიტუციური მეხსიერების გაძლიერებაში და საქმიანობის ჯეროვან შესრულებაში.**აპარატი/მკვლევრები:** აქვს გამართული სტრუქტურა და პროცესები, მკაფიოდ გაწერილი და გადანაწილებული ფუნქცია-მოვალეობები; ძლიერი ადამიანური რესურსები, მართვის სისტემა და ტექნიკური უზრუნველყოფა.**წევრები:** ჰყავს ძლიერი გუნდი, რომელიც ეხმარება მარტივ ადაპტაციაში, ინსტიტუციური მეხსიერების გადაცემასა და ფუნქცია-მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებაში.  | * სათანადო ადამიანური და ფინანსური რესურსები.
* აღწერილი და ოპტიმიზირებული სტრატეგიული პროცესები.
* გარე რესურსების მოძიების ჩამოყალიბებული პროცესი და განსაზღვრული პასუხისმგებელი პირი.
* საბჭოში ინფორმაციის შენახვის გაწერილი პროცედურა.
* განახლებული ტექნიკური ინფრასტრუქტურა.
 |

***სტრატეგიული მიზანი N3: ეფექტიანი კომუნიკაცია***

გენდერული თანასწორობის საბჭოში ჩამოყალიბებულია მდგრადი პროცესი და ძლიერი გუნდი, რომელიც სტრატეგიული კომუნიკაციის ეფექტური მექანიზმების გამოყენებით, მუდმივად უზრუნველყოფს საბჭოს ინსტიტუციურ საქმიანობას და მისი რეპუტაციისა და იმიჯის გაძლიერებას სამიზნე აუდიტორიაში.

* 1. **სტრატეგიული ამოცანა:** პრაქტიკის გაზიარების მიზნით ჰორიზონტალური და ვერტიკალური კომუნიკაცია სხვა მუნიციპალიტეტების გენდერულ საბჭოებსა და საქართველოს პარლამენტის მუდმივმოქმედ გენდერული თანასწორობის საბჭოსთან;
	2. **სტრატეგიული ამოცანა:** აღსრულებადი საკომუნიკაციო სტრატეგია და დროში გაწერილი მკაფიო სამოქმედო გეგმა, სადაც განსაზღვრულია სამიზნე აუდიტორია, ძირითადი საკომუნიკაციო მესიჯები და საკომუნიკაციო არხები, სტრატეგიის აღსრულების მონიტორინგის და შედეგების შეფასების მექანიზმები.

|  |
| --- |
| ***მიზანი #3: ეფექტიანი კომუნიკაცია*** |
|  საბჭოს აქვს აღსრულებადი საკომუნიკაციო სტრატეგია და დროში გაწერილი მკაფიო სამოქმედო გეგმა ჰორიზონტალური და ვერტიკალური კომუნიკაციისათვის. |
| მიზნის საფუძველი | შედეგი | შესრულების ინდიკატორი |
| საბჭოში გამოიკვეთა გამოწვევები, რომლებიც მიუთითებს კომუნიკაციის გაძლიერების საჭიროებაზე, კერძოდ:* საბჭოში არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული პროცედურა/მექანიზმი ადგილობრივ და ცენტრალურ დონეზე არსებულ აქტორებთან (მათ შორის გენდერული თანასწორობის საბჭოებთან) კომუნიკაციასა და კოორდინაციაზე.
* არ არსებობს გაწერილი პროცესი, თუ როგორ უნდა მოხდეს საბჭოსა და მიზნობრივ ჯგუფებთან კომუნიკაცია/უკუგების მიღება.
 | **საბჭო:** არის მდგრადი და ეფექტური ორგანიზაცია, ეფექტური შიდა და გარე კომუნიკაციით. იგი კომუნიკაციასა და კოორდინაციაშია გენდერულ საბჭოებთან და სხვადასხვა აქტორებთან, პროდუქტიულად იყენებს ორგანიზაციის შიდა და გარე რესურსებს, რაც ეხმარება საქმიანობის ჯეროვან შესრულებაში.**საზოგადოება:** ჰყავს ძლიერი და სანდო ინსტიტუცია, რომელიც ითვალისწინებს მათ საჭიროებებს და თანასწორობის და ინკლუზიურობის პრინციპებს. უზრუნველყოფს გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის დანერგვას და აღსრულებას. | * შიდა და გარე კომუნიკაციის სტრატეგია.
* სტრატეგიაზე დაფუძნებული სამოქმედო გეგმა.
* აღწერილი და ოპტიმიზირებული სტრატეგიული პროცესები.
* გენდერულ საბჭოებთან (ეროვნულ და მუნიციპალურ დონეზე) გაფორმებული მემორანდუმები.
* განახლებული კომუნიკაციის არხები (სოციალური ქსელები, ვები და ა.შ.).
 |

**რისკები და შემცირების გზები**

სტრატეგიის შესრულებისთვის მნიშვნელოვანია, როგორც უშუალოდ სტრატეგიის დანერგვასთან დაკავშირებული, ისე ინსტიტუციური რისკების გათვალისწინება, რომლებიც გავლენას ახდენს საბჭოს საქმიანობაზე. სამოქმედო გეგმაში რისკები და მისი შემცირების გზები გამოყოფილია თითოეული აქტივობისთვის.

ინსტიტუციური რისკები

* **ადამიანური რესურსები** - მნიშვნელოვანია, სწორად შეფასდეს ადამიანურ რესურსებთან დაკავშირებული რისკები, კერძოდ, საბჭოს წევრთა სტრატეგიული მიზნების შესასრულებლად საჭირო უნარების, კომპეტენციების და რესურსების ნაკლებობა.

*შემცირების გზა:* სწორი გადანაწილება მათი კომპეტენციებისა და უნარების გათვალისწინებით. საბჭოს წევრების შესაძლებლობების განვითარების სისტემის და სამუშაო ჯგუფებში მუშაობის დანერგვა.

* **ტექნიკური რესურსები** - მოძველებული ტექნიკური ინფრასტრუქტურა და კიბერშეტევები.

*შემცირების გზა:* მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ ტექნიკური აღჭურვილობის გამართვა და კიბერუსაფრთხოების რისკების განსაზღვრა და შემსუბუქება.

* **ფინანსური რესურსები** - სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად ბიუჯეტის სახსრების არ არსებობა ან/და არარაციონალური განაწილება.

*შემცირების გზა:* სტრატეგიის დოკუმენტის მიხედვით, პრიორიტეტული აქტივობების განსაზღვრა და მასზე დაყრდნობით ბიუჯეტის გადანაწილება. არსებული გარე რესურსების (დონორების, პარტნიორი ორგანიზაციების) გამოყენება, მწირი შიდა რესურსების შესავსებად.

სტრატეგიის განხორციელებასთან დაკავშირებული რისკები

ასევე მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ სტრატეგიის განხორციელების რისკები, როგორებიცაა:

* **სტრატეგიული მიზნების და ამოცანების არაეფექტურად გადატანა სპეციფიკურ აქტივობებში და მათთვის არასწორი გაზომვადი ინდიკატორების შემუშავება.**

*შემცირების გზა:* კონკრეტული სამოქმედო გეგმა, მისი კომუნიკაცია და შეთანხმება პასუხიმგებელ, რელევანტურ უწყებებთან და ყველა დაინტერესებულ/ჩართულ მხარესთან.

* **რეალურ გარემოსთან შეუსაბამო სტრატეგიის დანერგვა** - შესაძლებელია მოხდეს სტრატეგიული დოკუმენტის და რეალური სიტუაციის აცდენა და საჭირო გახდეს ცვლილებების შეტანა გაუთვალისწინებელი გარე ფაქტორების შესაბამისად.

*შემცირების გზა:* სტრატეგიის რეალურ გარემოსთან ადაპტირებისთვის მნიშვნელოვანია სამოქმედო გეგმის პერიოდულად გადახედვა და საჭიროებათა დადგენა.

* **სტრატეგიული მიზნების განხორციელების არამდგრადი ხასიათი** - კარგი პრაქტიკების განგრძობადობა და მათი შენარჩუნება ორგანიზაციაში დამოკიდებულია ორგანიზაციულ მეხსიერებაზე, წევრებში მიმღებლობასა და პასუხისმგებელ პირებთან აქტიურ კომუნიკაციაზე.

*შემცირების გზა:* კონკრეტული პირების არჩევა, რომლებიც პასუხიმგებელი იქნებიან დანერგილი პრაქტიკის შენარჩუნებაზე.

**პოლიტიკური რისკები** - რიგგარეშე არჩევნები, საქართველოს პარლამენტის 2024 წლის არჩევნები, წინასაარჩევნო და არჩევნების შემდგომი პერიოდის გავლენა პროცესებზე, ხელმძღვანელობის ცვლილება და პოლიტიკური კრიზისის/რყევების გავლენა სტრატეგიის შესრულებაზე.

*შემცირების გზა:* ინსტიტუციური მეხსიერების შექმნის და შენარჩუნების მექანიზმების გააქტიურება, რათა მოხდეს სტრატეგიის შესრულების უზრუნველყოფა. ასევე, წინასაარჩევნო და არჩევნების შემდგომი პერიოდის გამოყოფა და სამოქმედო გეგმაში ასახვა.

**სტრატეგიის განხორციელება**

სტრატეგიის განხორციელებასა და მის კოორდინაციაზე პასუხისმგებელია საბჭოს თავმჯდომარე, თუმცა სტრატეგიის აღსრულების პროცესში მნიშვნელოვანია წევრების აქტიური ჩართულობა და მათი ნების გამოვლენა, რათა ესმოდეთ სტრატეგიის განხორციელების მნიშვნელობა. ასევე აუცილებელია ყველას (თავმჯდომარის და საბჭოს წევრების) ჩართულობა სტრატეგიული მიზნებისა და ამოცანების შემუშავების პროცესში, რათა მასზე დაყრდნობით მოხდეს აღსრულებადი და რეალობაზე მორგებული სამოქმედო გეგმის შემუშავება. სამოქმედო გეგმაში განისაზღვრება კონკრეტული აქტივობები, მათი შესრულების ვადები, შესრულებაზე პასუხისმგებელი პირები და შეფასების ინდიკატორები. ასევე მოცემულია აქტივობების განხორციელების რისკები და მათი შემსუბუქების გზები.

სტრატეგიის განხორციელებაზე პასუხისმგებელია გენდერული თანასწორობის საბჭო.

**მონიტორინგი და შეფასება**

სტრატეგიის იმპლემენტაციისათვის მნიშვნელოვანია, არსებობდეს მონიტორინგისა და შეფასების სისტემები. სისტემა უნდა იყოს თანმიმდევრული და აფასებდეს როგორც შესრულების ხარისხს, ასევე დროს და რესურსების გამოყენებას. შეფასების სისტემამ უნდა გაითვალისწინოს გამოყენებული ადამიანური, ფინანსური და ტექნიკური რესურსების ადეკვატურობა მოცემული სამუშაოს მოცულობასთან მიმართებით.

შეფასების ძირითად მიზანს წარმოადგენს საბჭოს წევრებთან მუდმივი უკუკავშირი და საზოგადოებასთან ანგარიშგება გენდერული თანასწორობის საბჭოში მიმდინარე პროცესებზე. თითოეულ სტრატეგიულ მიზანზე პასუხისმგებელი პირების მიერ წელიწადში ერთხელ უნდა შეფასდეს სტრატეგიაში მოცემული მიზნებისა და ამოცანების შესაბამისობა სამოქმედო გეგმის აქტივობებთან და მათი შესრულება დაგეგმილი ვადების, ხარისხის და რესურსის შესაბამისად.

შედეგების ანალიზი და ცვლილებების კომუნიკაცია უნდა განხორციელდეს ყველა დაინტერესებულ/პროცესში ჩართულ მხარესთან (საბჭოს წევრები). სამოქმედო გეგმა ყოველწლიურად უნდა განახლდეს. განახლებული დოკუმენტის კომუნიკაცია და შესრულებული სამუშაოს შეფასების გაცნობა განხორციელდება როგორც შიდა, ასევე გარე დაინტერესებულ მხარეებთან (მოქალაქეები და ორგანიზაციები).

**დანართი 1: გამოყენებული ლიტერატურა**

1. საქართველოს კონსტიტუცია, ბმული:

 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36>

1. კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, ბმული: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=9>
2. საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებები;
3. გენდერული თანასწორობის საბჭოს დებულება;
4. ადამიანის უფლებების სტრატეგია 2022-2030 წწ;
5. გენდერული თანასწორობის ახალი კონცეფცია (პროექტი);
6. დეცენტრალიზაციის სტრატეგია 2020-2025, ბმული:

<https://mrdi.gov.ge/ka/%E1%83%90%E1%83%93%E1%83%92%E1%83%98%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%91%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%95%E1%83%98%20%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%98%E1%83%97%E1%83%9B%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%91%E1%83%90%20pdf%20%20ka>

1. დეცენტრალიზაციის სტრატეგიის სამოქმედო გეგმა 2022-2023, ბმული:

<https://mrdi.gov.ge/pdf/62c6cc36cdcc5.pdf/%E1%83%93%E1%83%94%E1%83%AA%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A2%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%96%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%92%E1%83%98%E1%83%98%E1%83%A1%202022-2023%20%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%9D%E1%83%A5%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%93%E1%83%9D%20%E1%83%92%E1%83%94%E1%83%92%E1%83%9B%E1%83%90%20pdf.pdf>

1. პრაქტიკული სახელმძღვანელო საჯარო მოხელეებისათვის - გენდერული მეინსტრიმინგი 2014, მოამზადა უმცირესობათა საკითხების ევროპულმა ცენტრმა (ECMI), გაეროს ქალთა ორგანიზაციის / ევროკავშირის პროექტი „ინოვაციური ინიციატივა გენდერული თანასწორობისათვის" (IAGE), ბმული: <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2014/Gender%20Mainstreaming%20-%20guide%20for%20Public%20Servants-Geo.pdf>
1. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის დოკუმენტი, სტრატეგია და საბჭოს სამოქმედო გეგმა 2022-2025 წწ. [↑](#footnote-ref-1)
2. ლიტერატურის ჩამონათვალი წარმოდგენილია დანართ 1-ში. [↑](#footnote-ref-2)