



-
- Visegrad Fund
-
-

ВНЕДРЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРИМИНГА В МУНИЦИПАЛИТЕТАХ

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ
ПУТЕВОДИТЕЛЬ
ДЛЯ МЕСТНОГО
ПРАВИТЕЛЬСТВА

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ

ГЕНДЕРНЫЙ МОНИТОРИНГ

ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ

ГЕНДЕРНЫЙ БЮДЖЕТ

ГЕНДЕРНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ

ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ

ГЕНДЕРНЫЙ МЕЙНСТРИМИНГ

ВНЕДРЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРИМИНГА В МУНИЦИПАЛИТЕТАХ

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПУТЕВОДИТЕЛЬ ДЛЯ МЕСТНОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА

Кутаиси
2018

Стратегический путеводитель для местного правительства разработан в рамках проекта «Изучение опыта стран В4 для адвокатирования равного, инклюзивного и демократического управления на местном уровне».

В ходе проекта состоялись учебные визиты в Чехию и Венгрию, многокомпонентные исследования, общественные и экспертные консультации по вопросам гендерной политики и евроинтеграции. Был изучен опыт стран Вышеграда в плане адвокатирования гендерного мейнстриминга, участия общества в реформах местного управления и политических реформ. На грузинском, русском и английском языках издан сборник «Гендерный мейнстриминг в местном самоуправлении», в который вошли 9 докладов – результаты исследований, проведенных в Польше, Венгрии, Чехии, Словакии и Грузии, в том числе Абхазии.

В муниципалитетах Западной Грузии (Имерети, Самегрело, Гурия) состоялись информационные встречи, дебаты и круглые столы, на которых представители местного самоуправления и члены Советов гендерного равенства ознакомились с сутью гендерного мейнстриминга и важностью его внедрения (фото см. в публикации).

В Тбилиси была проведена конференция с участием представителей местных неправительственных организаций, государственных структур и муниципалитетов Западной Грузии. Эксперты из Польши, Венгрии, Чехии, Словакии и Грузии представили презентации по включению общества на уровне принятия решений, гендерного мейнстриминга, гендерного бюджетирования и других актуальных вопросов.

В конце проекта, на основе полученного опыта, был разработан стратегический путеводитель для местной власти. Автор путеводителя - Екатерине Гамахария, руководитель Тбилисского представительства Фонда «Сухуми» – эксперт по вопросам прав человека, независимый консультант и тренер, автор аналитических докладов и пособий.

ПРЕДИСЛОВИЕ

Местное самоуправление является правительственным звеном, которое стоит ближе всех к гражданам, и принятые на этом уровне решения непосредственно влияют на их повседневную жизнь. Любая стратегия или программа, разработанные и осуществляемые на местном уровне, по-разному затрагивают женщин и мужчин. Частыми являются случаи, когда девушки и женщины становятся перед специфическими проблемами при получении тех или иных услуг, и муниципалитеты, своей политикой, программами и действиями должны стараться положительно влиять на жизнь населения при планировании программ, особенно внимательно обсуждать вопросы, насколько учтены потребности и приоритеты мужчин и женщин в местной политике.

Изучение проблем всех групп населения, в том числе женщин и девочек, борьба с неравенством, внедрение вовлеченной, равной, справедливой и подотчетной системы управления, а также создание социальной и физической среды, поддерживающей в равной степени женщин и мужчин, представляют важную задачу для местного правительства и серьезным вызовом в существующей реальности. Таким образом, важно осуществлять в муниципалитетах гендерно-ориентированную политику и внедрять «гендерный мейнстриминг».

Данный стратегический путеводитель разработан в рамках проекта «Изучение опыта стран V4 для адвокатиования равного, инклюзивного и демократического управления на местном уровне» при финансовой поддержке Вышеградского фонда. В нем интегрированы экспертные мнения и рекомендации, накопленные в результате опыта Грузии, в том числе Абхазии и четырех стран Вышеграда (Венгрии, Польши, Чехии и Словакии).

Путеводитель является пособием, вспомогательным методологическим учебником для местной власти, способствующим внедрению гендерно-ориентированной политики. В нем представлен перечень вопросов, учет которых необходим для проведения гендерного мейнстриминга в местной политике.

Данное стратегическое руководство будет полезно:

- **Для представителей местной власти**, особенно для тех, кто включен в формирование местной политики, планирование и реализацию программ, составление бюджетов и в процессы принятия других важных решений;
- **Для представителей НПО и гражданского сектора, работающих по вопросам гендерного равенства** - для всех групп, которые активно занимаются гендерными вопросами и проводят мониторинг выполнения обязательств, взятых Грузией по достижению гендерного равенства;

- **Для лиц, ответственных за вопросы гендерного равенства на местном уровне** - так называемые гендерные советники и представители гендерных советов;
- **Для представителей центральной власти:** особо для тех структур, которые отвечают за осуществление реформ децентрализации и внедрение политики гендерного равенства в государстве;
- **Для международных организаций и доноров,** которые поддерживают и содействуют достижению гендерного равенства в Грузии;
- **Для экспертов и консультантов,** которые сотрудничают с местной властью по вопросам достижения гендерного равенства, защиты прав женщин и других социальных вопросов.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПУТЕВОДИТЕЛЯ

Путеводитель представляет собой **методическое и вспомогательное руководство** для представителей местной власти, **целью которого является:**

- Для должностных лиц выявить важные вопросы, учет которых необходим для осуществления гендерного мейнстриминга и проведения гендерной политики на местном уровне;
- Содействовать муниципалитетам в выполнении обязательств по международным договорам и конвенциям для достижения гендерного равенства;
- Создать единый подход, учет которого поможет муниципалитету любого типа и величины, сформировать собственную гендерную политику, разработать и реализовать гендерную стратегию и гендерно-ориентированный план действий, внедрить гендерный бюджет.

Задачи стратегического путеводителя:

- ❖ Стать путеводителем для муниципалитетов в процессе разработки гендерно-ориентированной политики и программ;
- ❖ Помочь местному самоуправлению в формировании стратегических направлений в осуществлении гендерной политики;
- ❖ Содействовать интеграции вопросов гендерного равенства и усиления женщин во всех программах развития местного правительства и в процессе предоставления услуг;
- ❖ Внедрить гендерный анализ, как обязательное условие, при разработке, планировании и осуществлении местных программ;
- ❖ Повысить сознание представителей власти местного самоуправления по вопросам гендерного мейнстриминга и его значении.

СУТЬ ГЕНДЕРА И ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРИМИНГА

Для лучшего понятия и восприятия значения путеводителя и отраженных в нем вопросов, ниже даны определения важных концепций гендера, на которых основан данный документ.

Гендер – социальная и культурная интерпретация пола, т.е. то, что воспринимает общество женскими и мужскими свойствами. Социальный пол - это различие между мужчиной и женщиной, обусловленное не биологическими, а социальными данными (специфические социальные функции в обществе, культурные стереотипы и т. д.). Можно сказать, что мы рождаемся с конкретным биологическим полом, но изучаем гендер, т.е. то, что означает быть мужчиной или женщиной. Примером гендерных различий является то, что от женщин обычно ожидают основной ответственности по домашним делам, а от мужчин - нет. Гендер включает в себя не только характерные черты и качества, которые мы рассматриваем как мужские или женские, но и то, что ожидают от мужчин и женщин: каковы их роли и задачи, какое поведение ожидается от них. Например, от женщин и мужчин ожидают работу в определенных сферах, размышление над определенными темами, определенных ценностей и т. д.¹. Гендер создается обществом и постоянно меняется с учетом эпох и контекстов.

Гендерное равенство - один из важных показателей общества, основанный на принципах гармоничной и социальной справедливости. Гендерное равенство означает, что женщины и мужчины имеют равные условия и жизненные шансы для полной реализации своего потенциала, в равной степени участвуют в процессах политического, экономического, социального и культурного развития, и в равной степени пользуются общественными благополучиями, возможностями и ресурсами. Гендерное равенство не означает идентичность мужчин и женщин, наоборот - в демократическом плюралистическом обществе признано, что у людей есть разные ценности и цели, разные потребности и образ жизни, но, несмотря на это, их интересы должны быть предусмотрены в равной степени на всех уровнях, и они должны пользоваться равными правами и возможностями, и иметь одинаковые ответственности и обязанности².

Гендерные стереотипы - это укорененные в обществе взгляды на роли женщин и мужчин, т.е. как должен вести себя мужчина или женщина в том или ином обществе. По мнению общественности, часто считают, что семейные дела и воспитание детей - это дело женщины, а на мужчине возлагается роль кормильца семьи. Следовательно,

1 Гендерный тренинг для педагогов, редакторы: Мариам Микашавидзе, Кети Сакварелидзе, 2004

2 Лела Хомерики, Гендер и политика: интенсивный семинар для магистратуры социальных наук, Тбилиси, Центр социальных наук, 2006, стр. 48.

социальный пол женщин и мужчин, т.е. гендер создает само общество, и это зависит от ценностей и норм культуры этого общества.

Дискриминация по гендерному признаку означает неравное и несправедливое отношение к людям по признаку пола, их различие и ограничение, что может быть выражено в разном признании прав и свобод человека, в неравном выявлении, ослаблении и/или полного игнорирования возможностей.

Сексуальное притеснение является одной из форм дискриминации по признаку пола в публичном пространстве, которое является прямым продуктом гендерного неравенства. Ежедневно почти каждая женщина становится жертвой сексуального притеснения. В публичном пространстве под сексуальным притеснением подразумевается нежелательная интеракция любого вида, вызванная гендерной идентичностью (или подразумеваемой гендерной идентичностью), сексуальной ориентацией или гендерным самовыражением и ставит целью или вызывает злобу, тревогу, страх, унижение жертвы и/или создает оскорбительную, унижительную, насильственную и/или враждебную среду³.

Гендерно-сегрегированные данные - статистические данные, сгруппированные по гендерным принадлежностям, которые дают ту или иную информацию отдельно о группе женщин и отдельно о группе мужчин.

План действия гендерного равенства описывает действия и мероприятия, которые должны осуществляться в конкретной сфере для достижения гендерного равенства (напр. в сферах здравоохранения, образования, борьбы против насилия, общественного транспорта и т.д.).

Гендерный мониторинг - это систематическая и объективная оценка текущей программы, проекта, а также планировании, реализации и достигнутых результатов в плане гендерного равенства. Это подразумевает сбор данных с учетом целей и индикаторов гендерного равенства, чтобы проверить, насколько осуществлены запланированные мероприятия и достигнуты намеченные цели. Гендерный мониторинг способствует немедленному реагированию на выявленную проблему и своевременному внесению изменений.

Гендерный анализ является начальным этапом гендерного мейнстриминга. Приня-

³ Социальное притеснение в публичном пространстве, анализ законодательных практик, 2017г, 4-5стр., доступно на грузинском языке: <http://sapari.ge/wp-content/uploads/2017/02/კვლევა-სექსუალური-შევიწროება.pdf>

тию любого решения и определению планов должно предшествовать анализ положения гендерного равенства в данном контексте. В ходе гендерного анализа собираются и анализируются данные, такие как: роль и позиция женщин, мужчин, девочек и мальчиков в обществе, распределение труда (как в семейном хозяйстве, так и на рынке труда), их доступность к ресурсам и уровень контроля⁴ и т.д.

Гендерный бюджет - это не разные бюджеты для женщин и мужчин, а подразумевает гендерные аспекты в бюджетном процессе. Гендерный бюджет является финансовым механизмом реализации политики равенства⁵.

Гендерные потребности – учитывая то, что роли женщин и мужчин различны в обществе, соответственно, отличаются и их потребности. Можно выделить два типа потребностей:

Практические потребности, которые возникают из-за различных и специфических гендерных ролей, приписываемым женщинам и мужчинам со стороны общества, напр., женщины – матери, которые осуществляют неоплачиваемый труд, являются провайдерами базисных потребностей, сиделками и нянями детей, пожилых людей, больных. При определении любой муниципальной программы или плана действий важно учитывать все факторы.

Стратегические потребности связаны с преодолением подчиненной/субординированной роли женщин в обществе и их политическим и экономическим усилением. Например, создание таких условий, при которых у женщин будет равный доступ к рабочим местам и образованию. Будет обеспечена равная оплата за равный труд и доступность к ресурсам, превенция и защита от сексуального притеснения и семейного насилия и т. д. Удовлетворение данных потребностей приведет к поэтапной трансформации глубоко укорененных традиций и привычек общества⁶.

Оценка гендерного воздействия обеспечивает большую эффективность политики, так как люди, которые несут ответственность, думают о различии влияния политики на женщин и мужчин. Это позволяет политикам точно определить влияние конкретной политики, также, сравнить и оценить существующую ситуацию и тенденцию. Важно использовать оценку гендерного воздействия в законодательстве, в политических планах и программах, бюджете, в отчетах и существующей правительственной политике. Необходимо определить, для кого разработана политика или/и услуга, какое влияние это окажет на отдельные группы общества, напр., предусмотренные для одной группы результаты оказывают ли непредвиденное и нежелательное влияние на другую

4 Гендерный анализ, принципы и элементы, гендерные инструменты, SIDA, март 2015г. Доступно на англ. языке. (Gender analysis –principles and elements, Gender tool box, SIDA march, 2015 available at) <https://www.sida.se/contentassets/a3f08692e731475db106fdf84f2fb9bd/gender-tool-analysis.pdf>

5 Чарита Джаши, гендерный бюджет/ материалы семинара, Тбилиси, 2004

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

группу? Или насколько обеспечивает данная политика равенство женщин и мужчин в политике, экономике и общественной жизни и, исходя из этого, следует запланировать пути решения проблем⁷.

Гендерный аудит дает возможность оценить, насколько эффективно институционализировано гендерное равенство в политике местных органов власти, программах, организационных структурах и правопроизводстве (в том числе в процессе принятия решений) и соответствующих бюджетах. Гендерный аудит, по сути, представляет «социальный аудит», и относится к категории «качественного/количественного аудита», который отличается от традиционного «финансового аудита». Он рассматривает, насколько эффективна внутриорганизационная практика гендерного мейнстриминга, выявляет значительные недостатки и вызовы, и дает практические рекомендации для улучшения и инноваций. Гендерный аудит способствует увеличению организационных возможностей местного самоуправления, чтобы оно, с одной стороны, изучило собственные действия с учетом гендерных перспектив и, с другой стороны, выявило сильные и слабые стороны при достижении гендерного равенства⁸.

Гендерный мейнстриминг является системной интеграцией приоритетов и потребностей женщин и мужчин в процессе формирования, осуществления и мониторинга политики и процесса оценки для способствования гендерного равенства. Принятию любого решения должен предшествовать анализ ожидаемых результатов и обстоятельств влияния этих решений на женщин и мужчин. Кроме этого, нужно учесть, что «гендерный мейнстриминг» не подразумевает только политику, направленную на увеличение количества женщин в процессах принятия решения на местном уровне, хотя это также является значительным фактором. В этом случае решительным является качество и условия участия женщин. В процессе разработки своей политики, местное самоуправление особо должно учитывать существующее в обществе неравенство и стараться его уменьшения путем разработки и осуществления соответствующих стратегий и программ. «Гендерный мейнстриминг» является процессом, а не целью. Это - последовательный процесс, направленный на равенство и справедливость, который ориентирован на развитие. Интересы женщины и мужчины и их специфические потребности должны быть интегрированы на всех этапах работы муниципалитета, а для женских групп, для женщин, работающих в местном правительстве или гражданском секторе должна быть создана возможность, сказать свое слово в разработке, планировании и принятии муниципальной политики или программ.

⁷ Гендерный мониторинг и анализ политических партий Грузии, Национальная библиотека Парламента Грузии, доступно <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-00000-00---off-0civil2-civil2-01-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--.%2E-4-----4---0-0I--11-en-00---10-ka-50--00-3-preferences-00-0-00-11-1-0utfZz-8-00-0-11-1-1utfZz-8-10&cl=CL1.10.4.1&d=HASHe2f8f2495518109196790c.2>=1>

⁸ Европейский институт гендерного равенства (European Institute for Gender Equality), доступно на англ. языке <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-audit>

Местное правительство, ориентированное на гендер - т.е. местные органы власти, в равной степени ориентированные на женщин и мужчин – подразумевает предвидение различных потребностей, интересов, проблем, с которыми сталкиваются женщины и мужчины, девушки и мальчики на всех этапах правления – в разработке местной политики, в процессе планирования конкретных программ и проектов, во время предоставления населению местных сервисов, а также мониторинга осуществленной деятельности.

ПУТИ ВНЕДРЕНИЯ И ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРИМИНГА В МУНИЦИПАЛИТЕТАХ

Внедрение гендерного мейнстриминга в политике местного правительства со стороны муниципалитетов требует комплексных, тесно связанных друг с другом гендерно-чувствительных подходов и действий, учет которых и осуществление должным образом заложит основу для желаемых результатов и обеспечит справедливое, равное, демократическое, ориентированное на специфические потребности всех групп населения **хорошее местное управление.**

В путеводителе выделено **четыре основных направлений** деятельности местного правительства и выявлены основные вопросы, учет которых будет способствовать как внедрению гендерного мейнстриминга в местную политику, так и достижению гендерного равенства в местной власти.

ЧЕТЫРЕ ОСНОВНЫЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛИТЕТА:

1. Институциональное развитие муниципалитетов в области гендерного равенства;
2. Предоставление услуг;
3. Гендерный бюджет;
4. Участие населения в местном управлении.

1. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛИТЕТОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

Стратегическое направление 1.1. Гендерно-ориентированные стандарты в местном правительстве

- ❖ Правовая база обеспечения гендерного равенства (указы и положения внутренней регуляции);
- ❖ Несуществование стратегии гендерного равенства и соответствующего плана действий;
- ❖ Практика сбора и анализа сегрегированных по признаку пола данных – как о бенефициарах местного правительства, так и о сотрудниках;
- ❖ Осуществление гендерного анализа и на его основе разработка местной политики, программ и гендерного бюджета.

Гендерно-чувствительные правовые регуляции местного правительства

Есть ли у местного правительства стратегия гендерного равенства, план действий?

Насколько отражены вопросы гендерного равенства в документах политики местного правительства, в нормативных актах?

Насколько слышны в риторике должностных лиц местного правительства объявления, поддерживающие гендерное равенство?

Стратегическое направление 1.2. Учет гендерной специфики при подборе кадров, аттестации и принятия на работе

- ❖ Для потенциальных кандидатов в перечень квалификационных требований и описания работы включить знание вопросов общих принципов гендерно-чувствительного и гендерно-ориентированного управления;
- ❖ В отборочную комиссию, во время собеседования с потенциальными кадрами, включить экспертов по гендерным вопросам и других представителей гражданского общества;
- ❖ В перечень вопросов аттестации/конкурса для кандидатов учесть гендерные вопросы;
- ❖ Для работы в местном правительстве создать базу данных конкурентноспособных и квалифицированных женщин кандидатов.

Вопросы	Вопросы для рассмотрения
Отбор кандидатов для принятия на работу	<p>Во время распространения объявлений/информаций о вакантных позициях поощряется ли участие женщин кандидатов в конкурсе?</p> <p>Вошло ли базисное знание Закона о гендерном равенстве и общих гендерных вопросов в перечень, отражающий квалификацию кандидата?</p> <p>Фиксирует ли местное правительство гендерно-сегрегированную базу данных тех объявлений, которые были получены во время вакансии, особенно - конкурентноспособных и квалифицированных кандидатов?</p> <p>Насколько гендерно-сбалансирована отборочная комиссия? Есть ли среди них эксперты по гендерным вопросам?</p> <p>Внесены ли гендерные вопросы в вопросник собеседования для публичного служащего или кандидата, принимающего на работу?</p>

Стратегическое направление 1.3. Обеспечение недискриминационными условиями работы:

- ❖ Обеспечить мужчин и женщин - наемных сотрудников - равными условиями для развития, квалификационного и карьерного роста;
- ❖ Для местных чиновников, по секторам, провести тренинги по вопросам гендера, в том числе - гендерного анализа;
- ❖ Собирать гендерно-сегрегированные данные о публичных лицах местных органов власти, в том числе о руководителях и лицах, принимающих решения, вести сбор данных и анализ этих данных;
- ❖ Создать безопасную, свободную от дискриминации и сексуального домогательства рабочую среду;
- ❖ Создать внутри-институциональные механизмы против дискриминации и сексуального притеснения.

<p>Развитие наемных сотрудников, возможность повышения квалификации и карьерный рост</p>	<p>Существуют ли стандарты/инструкции, обеспечивающие равенство женщин и мужчин в местной власти?</p> <p>Насколько заботится местная власть о повышении сознания трудоустроенных по гендерным вопросам? Как?</p> <p>Используются ли на организацию тренингов средства из фонда для повышения квалификации местных чиновников? Из этих тренингов сколько посвящены гендерным вопросам?</p> <p>Проводятся ли тренинги по гендерным вопросам? Для кого проводятся и с какой частотой?</p> <p>Оценивается ли в местной власти уровень гендерного знания? И, исходя из результатов, происходит ли соответственное реагирование?</p> <p>Осуществляет ли местная власть сбор гендерно-сегрегированных данных участников тренинга – т.е количество мужчин и женщин?</p> <p>Существует ли разница в количестве женщин-участников и мужчин-участников? Почему?</p> <p>Что делает местная власть для поощрения повышения женщин?</p> <p>Среди повышенных кадров сколько женщин и сколько мужчин?</p> <p>Есть ли у женщин и мужчин равные возможности для повышения?</p> <p>Учитываются ли гендерные особенности во время карьерного роста женщин?</p>
<p>Безопасные и свободные от дискриминации условия работы</p>	<p>Пользуются ли женщины и мужчины равными бенефитами/льготами во время трудоустройства (страхование и т. д.)?</p> <p>Обеспечена ли для женщин равная оплата за равный труд?</p> <p>Дается ли беременной женщине свободное время для прохождения медицинского осмотра?</p>

	<p>Доступно ли женщинам и мужчинам равный декретный отпуск?</p> <p>Могут ли кормящие матери и мамы младенцев взять дополнительное время?</p> <p>Оценено/проанализировано ли в муниципалитете потребность учреждений по уходу за детьми и насколько происходит их обеспечение по требованию?</p> <p>Существуют ли в местной власти внутри-институциональные механизмы по реагированию на сексуальное притеснение?</p> <p>Способствует ли местная власть повышению сознания по вопросу сексуального притеснения в своем ведомстве?</p>
<p>Стратегическое направление 1.4. Обеспечение равного представительства женщин на руководящих должностях</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Наличие соответствующих законодательных актов, в том числе внедрение институциональных механизмов, направленных на обеспечение равного участия женщин и мужчин на позициях принятия решений; ❖ Регулярный сбор количественных данных женщин и мужчин, работающих на постах принятия решений в местной власти; анализ и ежегодное опубликование этой информации; ❖ Внедрение эффективных механизмов поощрения участия женщин на постах принятия решений местной власти; ❖ Распространение информации посредством медиасредств о работающих на политических и публичных постах женщин - без гендерных стереотипов, с акцентом на квалификацию и политические достижения публичных работниц. 	
<p>Представительство женщин на руководящих позициях</p>	<p>Имеет ли местное самоуправление гендерно-сегрегированные показатели о количестве избирателей в муниципальной единице?</p> <p>Сколько (%) женщин кандидатов баллотировались для попадания в представительные органы?</p> <p>Сколько женщин и мужчин занимают лидерские позиции и должности принятия решений в местной власти (мэр, заместители, председатель сакребуло, заместители, председатели комиссии и департаментов, заместители и т.д.)?</p>

	<p>Имеется ли анализ причин этого неравенства?</p> <p>Насколько поощряется назначение женщин на руководящих должностях? Каким образом происходит поощрение или стимулирование?</p> <p>Существует ли в муниципалитетах практика применения поощрительных мер для достижения гендерного равенства? В какой форме?</p> <p>Насколько активно принимают женщины участие в процессе принятия решений, и влияют ли они на принятие решений?</p> <p>Соответствует ли количество услуг по уходу за детьми потребностям женщин (например, достаточные детские сады, услуги по уходу за детьми в вечерние часы для работающих мам, комната для ребенка и матери в местном самоуправлении и т.д.)?</p> <p>Сотрудничает ли местная власть с медиасредствами для популяризации гендерного равенства?</p>
--	--

Стратегическое направление 1.5. Усиление институциональных механизмов обеспечения гендерного равенства:

- ❖ Распределение бюджетных средств для беспрепятственного функционирования Совета гендерного равенства/ответственного лица за гендерное равенство;
- ❖ Переподготовка структур или должностных лиц, ответственных за гендерное равенство; доступ к образовательным курсам по повышению квалификации в гендерных вопросах; включение в соответствующие образовательные семинары и возможность ознакомления/изучения успешного опыта других стран;
- ❖ Систематическое сотрудничество с Советами при центральном правительстве (парламент, правительство) и получение методической помощи от них;
- ❖ Институционализация партнерства и сотрудничества между Советами гендерного равенства муниципалитетов путем создания сети.

<p>Институциональные механизмы гендерного равенства</p>	<p>Сформирован ли Совет гендерного равенства в конкретном муниципалитете?</p> <p>Существует ли ответственное лицо по гендерным вопросам?</p>
--	--

Существует ли положение о работе Совета гендерного равенства и лиц, ответственных за гендерные вопросы, с четко определенными функциями, правами и обязанностями?

Каким образом осуществляется координационная работа муниципальных Советов гендерного равенства с центральным Советом гендерного равенства?

Работа по гендерным вопросам является основной обязанностью лиц, ответственных за гендерные вопросы, или она сочетается с другими функциями?

Проводили ли лицам, ответственным за гендер (члены Совета гендерного равенства), соответствующие тренинги по гендерным вопросам? Владеют ли люди, отвечающие за гендерное равенство, соответствующими знаниями по гендерным вопросам?

Проводятся ли консультации с этими ведомствами при планировании, определении или утверждении местной политики?

Происходит ли ответственными лицами по гендерным вопросам и Советом гендерного равенства мониторинг и оценка результатов осуществления местных программ по гендерным критериям?

Насколько активным является сотрудничество между Советом и лицами, ответственными за гендерные вопросы, с представителями гражданского сектора, работающими по правам женщин и гендерным вопросам?

Способствуют ли повышению осведомленности по гендерным вопросам должностных лиц местной власти? Каким образом?

Осуществляется ли обмен информацией о проведенной работе (достижения и вызовы) между разными муниципалитетами? Каким образом?

Организуются ли общие встречи для представителей Советов гендерного равенства? При поддержке кого?

2. Предоставление услуг

Стратегическое направление 2.1. Создание гендерно-сегрегированной базы данных в местном правительстве для оказания обслуживания, основанного на потребностях населения

- ❖ Разработка и утверждение методологии и руководящих инструкций для сбора гендерно-сегрегированных данных в муниципальных единицах для анализа потребностей населения;
- ❖ Сбор гендерно-сегрегированных данных населения не только по полу, возрасту, местонахождения (город, село), но и по другим категориям (напр., одинокая мать, женщина с ограниченными возможностями, многодетная мать и т.д.);
- ❖ Определение соответствующих человеческих и финансовых ресурсов и подготовка соответствующего кадра для анализа информации, полученного с точки зрения гендера и выявления гендерных потребностей населения;
- ❖ Формирование эффективной системы по сбору гендерно-сегрегированных данных, анализ информации и его использование на всех этапах планирования и осуществления муниципальных программ;
- ❖ Наличие регуляции, директивы или меморандума, который определит механизм предоставления информации из муниципалитета в Национальную службу статистики Грузии.

Планирование и предоставление услуг

Осуществляет ли муниципалитет сбор гендерно-сегрегированных данных?

Существуют ли в местном правительстве лица, ответственные за сбор данных? Есть ли у них должная квалификация и знания для осуществления гендерного анализа?

Проводятся ли для них тренинги по гендеру, гендерному анализу?

Осуществляется ли планирование обслуживания с учетом таких специфических гендерных категорий, как количество и потребности в муниципальных единицах одиноких мам, многодетных матерей, трудоустроенных и нетрудоустроенных женщин/матерей, лиц с ограниченными возможностями и т.д?

Происходит ли сбор информации о проблемах, возможностях и потребностях женщин и мужчин и планирование услуг на этой основе?

Осуществляется ли анализ влияния предоставленной услуги на женщин и мужчин?

Стратегическое направление 2.2. Разработка, утверждение плана действий гендерного равенства

- ❖ Гендерный анализ потребностей населения - на основе гендерно-сегрегированных данных охватывает изучение гендерного неравенства и стереотипов, а также оценку проблем, существующих в населении с учетом гендерной многообразности и специфичности;
- ❖ При разработке плана действия наметить цели и задачи, выявить целевые группы, определить конкретные действия для решения идентифицированных проблем, выделить финансовые и человеческие ресурсы для осуществления разработанных планов и выявить гендерные индикаторы и сроки исполнения;

План действий гендерного равенства

Собирается ли гендерно-сегрегированные данные в муниципальных единицах?

Происходит ли определение потребностей населения с учетом гендерной многообразности и специфических критерий (напр., количество и потребности трудоустроенных и нетрудоустроенных матерей, детей дошкольного возраста, одиноких мам, пожилых женщин, лиц с ограниченными возможностями и т.д.)?

Кто осуществляет гендерный анализ информации, существующей в муниципалитете? Имеет ли он соответствующую квалификацию? Происходит ли подготовка лиц, ответственных за анализ информации, по вопросам гендера и гендерного анализа?

Насколько активно включены лица, ответственные на гендерные вопросы и представители Совета гендерного равенства в выявлении гендерных потребностей и разработке гендерного плана действий?

Учитывают ли департаменты и комиссии конкретных сфер местного правительства гендерные аспекты и принципы гендерного равенства при планировании собственной деятельности?

Стратегическое направление 2.3. Осуществление гендерного мониторинга

- ❖ Существование заранее определенных гендерных индикаторов для оценки эффективности и результативности деятельности, осуществленного муниципалитетом;
- Сбор гендерно-сегрегированных данных (количественные и качественные данные) о целевой группе/бенефициаров, на которых направлен/было направлено конкретное действие;
- Ожидаемые результаты от предоставленных услуг и определение качества данного результата;
- Конкретные сроки достижения намеченной задачи;
- ❖ Хорошие знания гендерных вопросов лицами/группами, осуществляющими мониторинг;
- ❖ Учет принципов гендерного равенства в процессе определения методов мониторинга и подготовки отчета;
- ❖ Учет результатов мониторинга для осуществления текущих и будущих действий.

Гендерный мониторинг

Осуществляется ли оценка предоставленной услуги с учетом количественных и качественных индикаторов?

Есть ли в муниципалитете лицо или группа лиц, ответственных за мониторинг предоставленных услуг?

Существует ли методология проведения гендерного мониторинга в муниципалитете?

Насколько осведомлены мониторы в гендерных вопросах?

Проводятся ли тренинги для лиц, ответственных за мониторинг по осуществлению гендерного мониторинга и гендерного анализа? Какой частотой?

Учитываются ли результаты мониторинга при планировании будущих программ и услуг?

3. Гендерный бюджет

Стратегическое направление 3.1. Составление гендерно-ориентированного бюджета

- ❖ Связывание гендерной бюджетной политики с целями гендерного равенства и защиты прав женщин;

- ❖ Распределение бюджетных ресурсов в соответствии с Национальным планом действий гендерного равенства;
- ❖ Использование инструментов стандартного гендерного бюджета:
 - Наличие гендерно-сегрегированных данных;
 - Составление бюджета и распределение денежных средств на основе результатов исследования и оценки гендерных потребностей населения;
 - Обеспечение участия населения при планировании бюджета;
 - Учет мнений представителей населения и гражданского сектора относительно того, насколько отвечают существующая местная политика и программы гендерным потребностям населения, и какие действия приоритетны для них;
 - Оценка гендерного влияния на потраченные бюджетные средства;
 - Существование обязательного условия в бюджетной политике, по которому определяется минимальная доля бюджетных ресурсов на гендерно-ориентированные программы.

Гендерное
бюджетирование

Существует ли в муниципалитете бюджетная политика, ориентированная на гендерное равенство и гендерные потребности?

Является ли гендерное равенство регламентированным в виде соответствующей записи в законе о бюджете местной самоуправляющейся единицы или в другом нормативном акте, принятом местным правительством?

Соответствует ли распределение местных бюджетных средств обязанностям, взятым государством в рамках преодоления бедности и достижения гендерного равенства?

Насколько отражают местные программы и бюджетные средства, выделенные на их осуществление, различные и специфические потребности и приоритеты женщин и мужчин?

Осуществляется ли оценка того, насколько поддерживают муниципальные программы и средства, выделенные бюджетом для их осуществления, преодолению гендерного неравенства или наоборот?

Осуществляется ли направление бюджетных средств на решение специфических проблем женщин, напр., существуют ли программы, направленные на здоровье женщин (скрининг рака груди женщин, или рак шейки матки; программы, ориентированные на трудоустройство женщин, программы услуг по уходу детей; программы, направленные против насилия в отношении женщин и т.д.)?

	<p>Собираются ли данные, сколько женщин и мужчин получают пользу от сервисов, профинансированных местным бюджетом (здравоохранение, развитие сельского хозяйства, содействие трудоустройству, дошкольное и общее образование и т.д.)?</p> <p>Насколько учитывает муниципалитет различные потребности и приоритеты женщин и мужчин при выделении средств на инфраструктурные проекты?</p>
--	--

Стратегическое направление 3.2. Мониторинг по использованию бюджетных средств и оценка

- ❖ Сегрегированный по признаку пола анализ публичных затрат, направленных на благополучие общества – проанализирование того, какую пользу принесла услуга, предоставленная от государства, женщинам, мужчинам, девочкам и мальчикам;
- ❖ Гендерно-сегрегированные оценки бенефициаров по предоставленным услугам и приоритетам бюджета – это подразумевает сбор соображений женщин и мужчин и анализ того, насколько соответствовала предоставленная услуга их потребностям, и насколько соответствуют муниципальные затраты их приоритетам;
- ❖ Оценка целенаправленности гендерно-ориентированных бюджетных затрат – перепроверка и оценка того, насколько целенаправленно были потрачены финансовые ресурсы, предусмотренные в бюджете, и был ли предоставлен определенный финансовый ресурс конкретному поставителю услуг (школе, детскому саду, структуре здравоохранения и т.д.);
- ❖ Гендерный анализ влияния бюджета – изучение потраченных бюджетных средств и оценка влияния на женщин и мужчин;
- ❖ Гендерный анализ местных доходов – различное влияние женщин и мужчин на местные доходы.

<p>Гендерный мониторинг бюджета и оценка гендерного влияния</p>	<p>Осуществляется ли подготовка сотрудников финансовой службы местного самоуправления по гендерным вопросам? Насколько часто проводятся тренинги по вопросам гендерного анализа и мониторинга?</p> <p>Осуществляется ли мониторинг бюджета? Какой частотой?</p> <p>Проводится ли опрос бенефициаров в муниципальной единице? Собираются ли гендерно-сегрегированные данные о результатах данного опроса?</p>
---	--

	<p>Отражаются ли в ежегодном отчете бюджета местного самоуправления действия, осуществленные для преодоления гендерного неравенства и достигнутые результаты?</p> <p>Приносит ли услуга, профинансированная из бюджета муниципалитета, одинаковую пользу женщинам и мужчинам?</p> <p>Соответствовали ли предоставленные услуги потребностям и приоритетам женщин и мужчин в конкретном муниципалитете?</p> <p>Были ли потрачены на конкретную услугу средства, предусмотренные бюджетом, и данные финансы были ли распределены ровно на женщин и мужчин?</p> <p>Каково было влияние конкретного действия на женщин и мужчин? Было ли оно разным?</p> <p>Осуществляет ли муниципалитет анализ того, как влияют на местные доходы неравные обязательства женщин и мужчин в семье?</p>
--	---

4. Обеспечение участия населения в местном правлении

Стратегическое направление 4.1. Равное участие населения в формировании местной политики

- ❖ Включенность активных представителей гражданского общества, общины в работу Совета гражданских советников и Совета гендерного равенства;
- ❖ Информирование самоуправления о важных для общества проблемах и поиск совместных путей решения;
- ❖ Подготовка предложений и рекомендаций со стороны населения для принятия решений, делиться ими на встречах в Сакребуло или представление в письменном виде.

<p>Процесс формирования политики муниципалитета</p>	<p>Как осуществляется процесс формирования политики в муниципальной единице?</p> <p>Созданы ли гражданские/общественные советы? Советы гендерного равенства?</p>
---	--

	<p>Какое количество населения принимает участие в работе данных советов? Обеспечено ли равное участие женщин и мужчин?</p> <p>Находятся ли среди них организации, работающие по вопросам прав женщин или гендерного равенства, или эксперты по вопросам гендера?</p> <p>Собирается ли гендерно-сегрегированная информация о предложениях и петициях, входящих от населения?</p> <p>Какой частотой проводятся информационные встречи с населением со стороны должностных лиц местного правительства? Собирается ли гендерно-сегрегированная информация о населении, участвующего во встречах (женщина, мужчина, возраст, трудоустроенный, нетрудоустроенный, живущий в городе, в селе и т.д.).</p> <p>Существует ли в муниципалитете практика гражданского бюджета (финансирование программ, предложенных населением)?</p>
<p>Стратегическое направление 4.2. Отчетобязанность местного правительства перед населением</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Анализ эффективности работы самоуправления и возможная корректировка, обеспечение прозрачности принятия решений; ❖ Включенность населения в заседаниях Сакребуло, проведение информационных встреч, проведение дня открытых дверей в самоуправлении; ❖ Общественный мониторинг текущих проектов и исполнения принятых решений; ❖ Активное сотрудничество местных медиасредств в местном правительстве, освещение заседаний Сакребуло, информирование населения о текущих муниципальных программах и освещение приоритетных для населения вопросов. 	
<p>Обеспечение отчетобязанности</p>	<p>Существует ли в муниципалитете стратегия участия населения в местном правительстве?</p> <p>Владеет ли муниципалитет детальной информацией о гендерно-сегрегированных данных в муниципальной единице (напр., женщина, мужчина, живущие в городе или в селе, возраст, количество трудоустроенных и нетрудоустроенных и т.д.)?</p>

	<p>В каком виде осуществляется вовлеченность населения в формировании политики муниципалитета?</p> <p>Какой частотой проводятся встречи с населением с целью планирования муниципальных программ и получения отчета об осуществленных программах?</p> <p>Осуществляется ли сбор гендерно-сегрегированных данных о населении, участвующего в этих встречах?</p> <p>Сотрудничает ли муниципалитет с местными медиасредствами?</p>
--	---

ВСТРЕЧИ В ПРАГЕ (ЧЕХИЯ)



ВСТРЕЧИ В БУДАПЕШТЕ (ВЕНГРИЯ)



ВСТРЕЧИ В МУНИЦИПАЛИТЕТАХ

ЦХАЛТУБО



КУТАИСИ



ВСТРЕЧИ В МУНИЦИПАЛИТЕТАХ

ЛАНЧХУТИ



ОЗУРГЕТИ



ВСТРЕЧИ В МУНИЦИПАЛИТЕТАХ

БАГДАТИ



ЗУГДИДИ



ТЕРЖОЛА



ВСТРЕЧИ В МУНИЦИПАЛИТЕТАХ

ТКИБУЛИ



ВАНИ



ПОТИ



ЗЕСТАФОНИ



МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

ТБИЛИСИ



ТЕЛЕПЕРЕДАЧИ



Автор-составитель – ЕКАТЕРИНЕ ГАМАХАРИЯ

Директор проекта – АЛЛА ГАМАХАРИЯ

Редактор – ЛАЛИ ШЕНГЕЛИЯ

Дизаин – ЛИЯ КОСТАВА

Адрес: Кутаиси, Мгалоблишвили №6

Телефон: 27 29 02

Эл-почта: womansukhumi@gmail.com

Веб-страница: www.fsokhumi.ge

