**დანართი**

**ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის 2022-2025 წლების გენდერული**

**თანასწორობის სტრატეგია**

**1. შესავალი**

გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა არის საჯარო ხელისუფლების, როგორც სახელმწიფოს, ასევე მუნიციპალიტეტის საქმიანობის ერთ–ერთი უმნიშვნელოვანესი პრიორიტეტული მიმართულება, რომლის მიზანია საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლება–მოვალეობების, პასუხისმგებლობებისა და თანასწორუფლებიანი მონაწილეობის დამკვიდრება. ამასთან, გენდერული თანასწორობა არის არა მხოლოდ უფლება და ამ უფლების საკანონმდებლო აღიარება, არამედ რეალური შესაძლებლობა. ქალსა და მამაკაცს უნდა გააჩნდეთ თანაბარი პირობები და ცხოვრებისეული შანსები თავიანთი პოტენციალის სრული რეალიზაციისათვის, ისინი თანაბრად უნდა მონაწილეობდნენ პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ თუ კულტურული განვითარების პროცესებში და თანაბრად სარგებლობდნენ საზოგადოებრივი სიკეთეებით, შესაძლებლობებითა და რესურსებით.

გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში 2018 წელს შეიქმნა მუნიციპალური გენდერული თანასწორობის საბჭო და დამტკიცდა ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის პირველი სამოქმედო გეგმა.

მიუხედავად გენდერული თანასწორობის მისაღწევად გადადგმული ნაბიჯებისა, ქვეყნისა და მუნიციპალიტეტის წინაშე ჯერ კიდევ მწვავედ დგას პოლიტიკაში, ეკონომიკასა თუ სოციალურ ცხოვრებაში გენდერული თანასწორობის რეალურად უზრუნველყოფის საკითხი. მდგომარეობა კიდევ უფრო გაამწვავა კოვიდ-19 პანდემიამ. პანდემიით გამოწვეულმა კრიზისმა განსაკუთრებული გავლენა მოახდინა ქალებზე, მათ შორის ქალ მეწარმეებსა და ქალ დასაქმებულებზე, რადგან მათი დიდი წილი ჩართული იყო ისეთ სფეროებში (ტურიზმი, ვაჭრობა), რომლებიც ყველაზე მეტად დაზარალდა პანდემიის დროს. ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემებით ჯამში 175 000 ქალმა, რომელიც იყო დაქირავებით დასაქმებული დაკარგა სამსახური ან მოუწია უხელფასო შვებულების აღება. გარდა ამისა, პანდემიამ და მისგან გამოწვეულმა შეზღუდვებმა გამოიწვია ბაღებისა და სკოლების დახურვა და დააყენა ბავშვების სახლში მოვლის საჭიროება, რაც არსებული მდგომარეობიდან გამომდინარე არათანაბრად ნაწილდება ქალსა და კაცს შორის. ეს მდგომარეობა კიდევ უფრო მეტ მნიშვნელობას სძენს გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფას და მოითხოვს ამ საკითხის სისტემურ, კომპლექსურ, თანმიმდევრულ, კოორდინირებულ დაგეგმვას და ასახვას მუნიციპალური პოლიტიკის დოკუმენტში - მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის სტრატეგიაში.

ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის სტრატეგია (შემდგომ - სტრატეგია) განსაზღვრავს ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის გენდერულ პოლიტიკას, მის მიზნებს, ამოცანებს, პრინციპებს და განვითარების პრიორიტეტებს 2022-2025 წ.წ. პერიოდისათვის.

სტრატეგიის მიზანია, მუნიციპალიტეტის კომპეტენციიდან გამომდინარე, სახელმწიფო სტრუქტურებთან მჭიდრო კოორდინაციით და ამ პროცესში სამოქალაქო და კერძო სექტორის ჩართულობით ხელი შეუწყოს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ მონაწილეობას, მათი უფლებებისა და შესაძლებლობების თანაბარ და ეფექტიან განხორციელებას.

სტრატეგია ეფუძნება გენდერული თანასწორობის პრინციპებს მუნიციპალურ და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში და განსაზღვრავს შესაბამის ღონისძიებებს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრისათვის და გენდერული თანასწორობის მისაღწევად.

სტრატეგია იგება ერთიან, კომპლექსურ მიდგომაზე, რომლის თანახმად, ცხოვრების ყველა სფეროში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ მონაწილეობას, მათი ინტერესების შესწავლას, თანაბრად წარმოჩენასა და გათვალისწინებას გააჩნია განსაკუთრებული მნიშვნელობა.

ზუგდიდის მუნიციპალიტეტი თავის საქმიანობას აფუძნებს და უზრუნველყოფს კომპეტენციის ფარგლებში ყველა სახის პოლიტიკასა და საქმიანობაში გენდერული ასპექტების გათვალისწინებას, გენდერული თანასწორობის დაცვას და თვითმმართველობის განხორციელების პროცესში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი მონაწილეობისათვის საჭირო გარემოს შექმნას.

სტრატეგია უზრუნველყოფს მუნიციპალური ორგანოების, სახელმწიფო სტრუქტურებისა და სამოქალაქო სექტორის ძალისხმევის კოორდინაციას, რომელიც მიმართულია გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრის, ქალისა და მამაკაცის თანაბარი უფლებებისა და თავისუფლებების უზრუნველყოფის, ამ უფლებათა რეალიზების თანაბარი შესაძლებლობების შექმნის, საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებული და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით განსაზღვრული გენდერული თანასწორობის პრინციპების განსახორციელებლად.

სტრატეგიის სამართლებრივ ბაზას ქმნის საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო ხელშეკრულებები და საქართველოს კანონმდებლობა.

სტრატეგია მომზადებულია „პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავების, მონიტორინგისა და შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2019 წ. 20 დეკემბერის N629 დადგენილებისა და საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 15 თებერვლის N 264 განკარგულებით დამტკიცებული „მუნიციპალიტეტის განვითარების დაგეგმვის სახელმძღვანელოს“ გათვალისწინებით.

სტრატეგიის შემუშავებისა და განხორციელების ინსტიტუციურ საფუძველს ქმნის „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 22 მარტის N37 დადგენილება „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს შექმნისა და მისი დებულების დამტკიცების შესახებ“.

სტრატეგია წარმოადგენს ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში გენდერული პოლიტიკის სფეროში სამოქმედო გეგმის და მისგან გამომდინარე პროგრამული ღონისძიებების შემუშავების საფუძველს.

**1.1. მეთოდოლოგია**

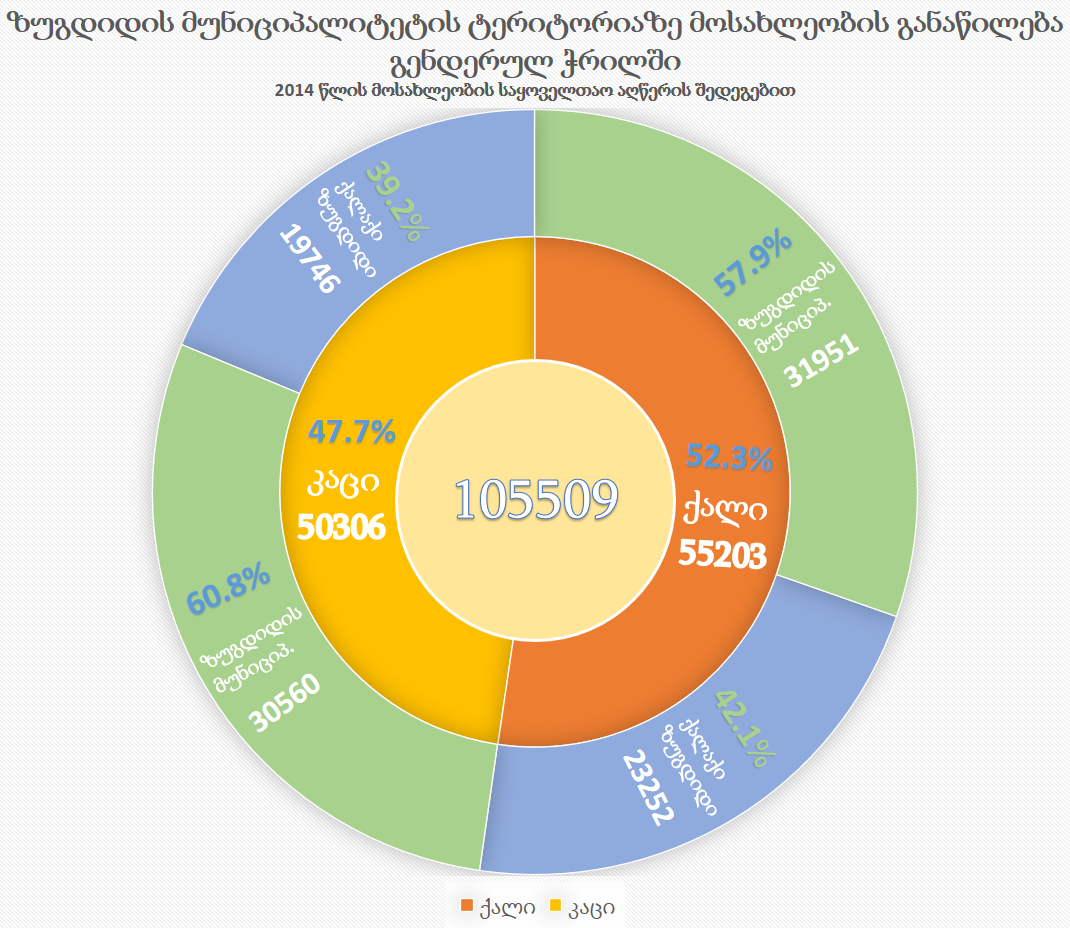
გენდერული თანასწორობა ეხება საზოგადოებრივი ცხოვრების და მუნიციპალიტეტის საქმიანობის ყველა სფეროს. შესაბამისად მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის შემუშავება ეფუძნება კომპლექსურ მიდგომას, რომელშიც ჩართულია მუნიციპალიტეტის ყველა სამსახური, სამოქალაქო და ბიზნეს სექტორი. ამავდროულად, სტრატეგიის მომზადებისას გათვალისწინებულია სახელმწიფო სტრუქტურების მიერ განსაზღვრული პრიორიტეტები და სახელმწიფო პროგრამები.

„ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის 2022-2025 წ.წ სტრატეგიის პროექტის მომზადების მიზნით სამუშაო ჯგუფის შექმნის შესახებ“ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერის 2021 წლის 19 ივლისის №ბ24.242120010 ბრძანებით შეიქმნა ჯგუფი, რომელმაც სამოქალაქო სექტორის და ექსპერტების ჩართულობით, მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის შესრულების ანალიზისა და მოსახლეობის საჭიროებათა კვლევებზე დაყრდნობით, სტრატეგიის შემუშავების პროცესის პირველ ეტაპზე, სიტუაციური ანალიზის მომზადების მიზნით, ჩაატარა კონსულტაციები ყველა დაინტერესებულ მხარესთან.

სიტუაციური ანალიზის გამოყენებით ჩამოყალიბდა ხედვა, მიზანი და გამოიყო მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის ძირითადი პრიორიტეტული მიმართულებები. მოხდა მათი შეთანხმება მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოსთან. საბჭოს მიერ გამოთქმული წინადადებებისა და კომენ­ტა­რების ასახვის შემდეგ, დოკუმენტის საბოლოო ვერსია წარედგინა მუნიციპალიტეტის მერს და დასამტკიცებლად გადაიგზავნა მუნიციპალიტეტის საკრებულოში.

**2. სიტუაციის ანალიზი**

**მუნიციპალური გენდერული სტატისტიკის დინამიკა.**



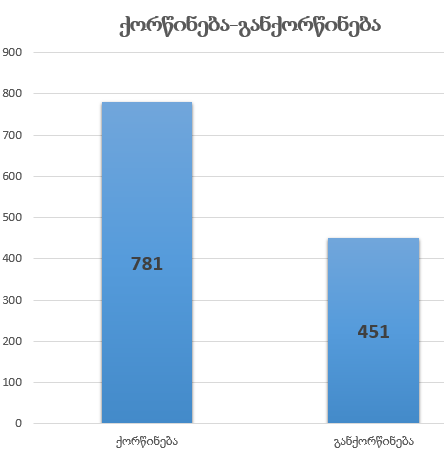
**2. 1. დემოგრაფიული მდგომარეობა:**

* მოსახლეობის რიცხოვნობა გენდერულ ჭრილში;

2014 წლის საყოველთაო აღწერის მიხედვით ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ტერიტორიაზე რეგისტრირებულია 105509 მოქალაქე აქედან კაცი - 50306 ქალი - 55203. სოფლად მცხოვრები მოსახლეობის რაოდენობა შეადგენს - 62511; ქალაქის ტერიტორიაზე - 42998.

* დაბადებულთა რაოდენობა და მათი გენდერული თანაფარდობა;

2020 წელს დაბადებულ პირთა რაოდენობა, რომელთა ბოლო მისამართზე რეგისტრაციის ადგილი იყო ზუგდიდის მუნიციპალიტეტი(2021 წლის 21 სექტემბრის მონაცემი) 806 მათ შორის ქალი - 385, კაცი - 421.



* ქორწინებისა და განქორწინების რაოდენობა ასაკობრივ მაჩვენებლებით და გენდერულ ჭრილში;

ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში ქორწინებისა და განქორწინების სტატისტიკა (სააგენტოს მონაცემთა ერთიანი ელექტრონული ბაზის 2021 წლის მონაცემები) დაფიქსირებულია განქორწინების საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელი (57,7%),

* ადრეული ქორწინებების რაოდენობა, ადრეულ ქორწინებაში მყოფთა გენდერული თანაფარდობა;
* გარდაცვლილთა რაოდენობა და მათი გენდერული თანაფარდობა.

2020 წელს გარდაცვლილ პირთა რაოდენობა, რომელთა ბოლო მისამართზე რეგისტრაციის ადგილი იყო ზუგდიდის მუნიციპალიტეტი (2021წ სექტემბრის მონაცემი): 1331 მათ შორის ქალი - 639, კაცი - 692

**2. 2. ჯანმრთელობის დაცვა:**

* მუნიციპალური ჯანდაცვის პროგრამების ბენეფიციართა გენდერული თანაფარდობა: სულ 3724 ბენეფიციარი, მათ შორის 2308 ქალი და 1416 მამაკაცი;
* ჯანდაცვის მუნიციპალური პროგრამების ფარგლებში ბენეფიციარებზე გაცემული თანხების გენდერული თანაფარდობა: სულ 1 255 000 ლარი, მათ შორის 778 100 ქალზე და 476 900 მამაკაცზე;

**2. 3. სოციალური უზრუნველყოფა:**

* პენსიის მიმღებთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში. სულ 31 708, მათ შორის ქალი 22 409 და მამაკაცი 9 299;
* საარსებო შემწეობის მიმღები პირების რიცხოვნობა გენდერულ ჭრილში - სულ 24 416, მათ შორის ქალი 13 438 და მამაკაცი 10 978;
* მუნიციპალური სოციალური პროგრამების ბენეფიციართა გენდერული თანაფარდობა - სულ 9 865 მათ შორის 6510 ქალი და 3355 მამაკაცი. სოციალური მუნიციპალური პროგრამების ფარგლებში ბენეფიციარებზე გაცემული თანხების გენდერული თანაფარდობა, 1 940 000 ლარი. მათ შორის 1 286 220 ქალზე და 653 788 მამაკაცზე.
* შ.შ.მ. პირთა რიცხოვნობა გენდერულ და ასაკობრივ ჭრილში - სულ 3931. მათ შორის 2554 მამაკაცი და 1377 ქალი.

**2. 4. განათლება, კულტურა, სპორტი:**

* **სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებების ხელმძღვანელების რაოდენობა გენდერულ ჭრილში**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | სკოლამდელი დაწესებულებების ხელმძღვანელთა რაოდენობა | მათ შორის კაცი | მათ შორის ქალი |
| 1 | 62 | 0 | 62 |

* **საბავშვო ბაღების რაოდენობა აღსაზრდელთა არსებული რაოდენობის მითითებით გენდერულ ჭრილში**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | საბავშვო ბაღების რაოდენობა | აღსაზრდელთა რაოდენობა | მათ შორის ბიჭი | მათ შორის გოგო | პედაგოგების რაოდენობა | მათ შორის კაცი | მათ შორის ქალი |
| 1 | 62 | 4300 | 2162 | 2138 | 455 | 0 | 455 |

* **საჯარო სკოლების რაოდენობა მათში არსებული მოსწავლეთა რაოდენობის მითითებით გენდერულ ჭრილში**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | სკოლების რაოდენობა | მოსწავლეთა რაოდენობა | მათ შორის ბიჭი | მათ შორის გოგო |
| 1 | 51 | 14 670 | 7572 | 7098 |

* **სკოლების (საჯარო და კერძო) პედაგოგების რაოდენობა გენდეურლ ჭრილში**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | სკოლების პედაგოგების რაოდენობა | მათ შორის კაცი | მათ შორის ქასაბავშვო ბაღების და აღსაზრდელა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში  ლი |
| 1 | 1571 | 165 | 1406 |

* **სახელოვნებო სასწავლებლებში მოსწავლეთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში, 381 ბიჭი და 671 გოგო.**
* **საჯარო სკოლების დირექტორების რაოდენობა გენდერულ ჭრილში**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | სკოლების დირექტორების რაოდენობა | მათ შორის კაცი | მათ შორის ქალი |
| 1 | 51 | 16 | 35 |

* **პროფესიული სასწავლებლები გენდერულ ჭრილში, პროფესიულ სასწავლებელთა დირექტორების გენდერული თანაფარდობა**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | პროფესიული სასწავლებლების რაოდენობა | დირექტორების რაოდენობა | მათ შორის კაცი | მათ შორის ქალი | პროფესიული პედაგოგების რაოდენობა | მათ შორის ბიჭი | მათ შორის გოგო |
| 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 130 | 37 | 93 |

* **პროფესიული სასწავლებლების რაოდენობა მათი სპეციალიზაციის და გენდერულ ჭრილში მოსწავლეთა რაოდენობის მითითებით;**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | პროფესიული პროგრამების რაოდენობა | პროფესიული პროგრამების მოსწავლეების რაოდენობა | მათ შორის ბიჭი | მათ შორის გოგო |
| 1 | 25 | 742 | 185 | 557 |

* **პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები გენდერულ ჭრილში**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | პროფესიული პროგრამის სახელწოდება | პროგრამის მოსწავლეების რაოდენობა | მათ შორის ბიჭი | მათ შორის გოგო |
| 1 | საექთნო საქმე | 32 | 3 | 29 |
| 2 | პირის ღრუს ჰიგიენისტი | 12 | 2 | 10 |
| 3 | სკოლამდელი აღზრდა | 15 | 0 | 15 |
| 4 | ბუღალტრული აღრიცხვა | 26 | 4 | 22 |
| 5 | ბიბლიოთეკარი | 6 | 1 | 5 |
| 6 | საოფისე საქმე | 39 | 6 | 33 |
| 7 | საფინანსო სერვისები | 31 | 6 | 25 |
| 8 | რეპორტიორობა ჟურნალისტიკაში | 14 | 6 | 8 |
| 9 | დეკორატიული მებაღეობა | 8 | 3 | 5 |
| 10 | კომპიუტერული ქსელის ადმინისტრირება | 9 | 9 | 0 |
| 11 | ინფორმაციის ტექნოლოგია | 31 | 22 | 9 |
| 12 | ელექტრობა | 42 | 41 | 1 |
| 13 | შედუღება | 18 | 17 | 1 |
| 14 | ბაგა-ბაღის აღმზრდელი | 24 | 0 | 24 |
| 15 | კომპიუტერული ქსელის ადმინისტრატორი | 15 | 14 | 1 |
| 16 | ფილამწყობი | 6 | 6 | 0 |
| 17 | ბეჭდური და ონლაინ გამოცემების რეპორტიორი | 4 | 1 | 3 |
| 18 | პრაქტიკოსი ექთანი | 12 | 0 | 12 |
| 19 | ოფისის მენეჯერი | 20 | 5 | 15 |
| 20 | აღმზრდელი | 42 | 0 | 42 |
| 21 | ელექტრონული ბუღალტორია | 60 | 35 | 25 |
| 22 | მმართველობითი და საინფორმაციო დოკუმენტებთან მუშაობა | 72 | 5 | 67 |
| 23 | სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე ბავშვებთან მუშაობა | 90 | 0 | 90 |
| 24 | სააღმზრდელო პროცესის წარმართვა სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებებში | 60 | 0 | 60 |
| 25 | ფარმაცია | 54 | 0 | 54 |
| 26 | **სულ** | **742** | **185** | **557** |

* **მუნიციპალიტეტის მიერ გამართულ ღონისძიებებში (სპორტული, კულტურული, საგანმანათლებლო-შემეცნებითი, ახალგაზრდული და სხვა სახის) მონაწილეთა გენდერული თანაფარდობა; (სპორტულ ღონისძიებებში მონაწილეობას ღებულობს 1306 ვაჟი, 262 გოგო;**
* **განათლების განყოფილების 2021 წლის საგანმანათლებლო-შემეცნებით ღონისძიებებში მონაწილეთა გენდერული თანაფარდობა**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N | ღონისძიების დასახელება | მონაწილეთა რაოდენობა | მათ შორის მდედრობითი სქესი | მათ შორის მამრობითი სქესი |
| 1 | ბავშვთა დაცვის საერთაშორისო დღე | 38 | 25 | 13 |
| 2 | ესეების კონკურსი | 26 | 22 | 4 |
| 3 | ლიტერატურულ ოლიმპიადაში გამარჯვებული მონაწილეები | 5 | 2 | 3 |
| 4 | წარმატებული პედაგოგების დაჯილდოება | 7 | 6 | 1 |
| 5 | მედალოსნების დაჯილდოება | 106 | 79 | 27 |
| 6 | პროექტი ,,ჩემი დედაენა“ | 40 | 27 | 13 |
| 7 | უცხოეთში სწავლა და მგზავრობის დაფინანსება | 27 | 21 | 6 |
| 8 | მერის სტიპენდიანტები | 69 | 58 | 11 |
| 9 | **სულ** | **318** | **240** | **78** |

* ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ ხელოვნებისა და კულტურის განვითარების ცენტრი: 111 გოგო - 270 ბიჭი. ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ „სახელოვნებო სკოლების გაერთიანება“ 325 გოგო - 128 ბიჭი.**)**
* კულტურის (კულტურის სახლი, ბიბლიოთეკა, მუზეუმი და სხვ.) მუნიციპალური დაწესებულების მომხმარებელთა გენდერული სტატისტიკა; ზუგდიდის მუნიიპალიტეტის ააიპ ხელოვნებისა და კულტურის განვითარების ცენტრი: 289 ბიჭი - 471 გოგო. ცენტრალურ ბიბლიოთეკას 2021 წელს დარეგისტრირებული იყო 1694 მკითხველი, აქედან 1285 გოგო და 409 ბიჭი.სულ ბიბლიოთეკების მართვის ცენტრს 2021 წელს ჰყავდა 5736 მკითხველი, აქედან 3753 ქალი და 1983 კაცი.

ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტი ,,მოსწავლე - ახალგაზრდობის სასახლეში“ დასაქმებულია 76 თანამშრომელი. მათ შორის ქალი - 51, კაცი -25;

სულ მოსწავლეთა რაოდენობა 665, აქედან გოგო-415, ვაჟი-250;

მოსწავლეთა რაოდენობა 14- 18 წლამდე ვაჟი- 130. 14-18 წლამდე გოგო -211.

* სპორტისა და ცხოვრების ჯანსაღი წესის სფეროში განხორციელებული მუნიციპალური პროგრამების გენდერული სტატისტიკა: ააიპ „სპორტულ დაწესებულებათა მართვის ცენტრის“ მიერ განხორციელებულ პროგრამებში მონაწილეობას ღებულობენ ცენტრის სასპორტო სკოლებში მოსწავლე თითქმის ყველა სპორტსმენი, რომელთა გენდერული სტატისტიკა ასეთია: 1306 ვაჟი, 262 გოგო.
* მუნიციპალური სპორტული პროგრამების მიერ მხარდაჭერილი სპორტული კლუბებისა და გუნდების წევრთა საერთო თანაფარდობაში ქალი/კაცი სპორტსმენების თანაფარდობა; მუნიციპალური სპორტული პროგრამების მიერ მხარდაჭერილ სპორტულ კლუბებსა და გუნდებში გენდერული თანაფარდობა შეადგენს - 83% ბიჭი და 17% გოგო.
* სხვადასხვა სპორტული ღონისძიების მონაწილეთა გენდერული თანაფარდობა; ააიპ-ს მიერ 2021 წელს დაგეგმილი და განხორციელებული იქნა 30-მდე ადგილობრივი და გასვლითი სპორტული აქტივობა. ღონისძიებებში მონაწილეთა გენდერული თანაფარდობა შეადგენს 83% ვაჟი

და 17% გოგო.

* სპორტულ ცენტრში მოვარჯიშე სპორტსმენთა გენდერული თანაფარდობა; ააიპ „სპორტულ დაწესებულებათა მართვის ცენტრის“ სპორტულ სკოლებში არსებულ სპორტულ სექციებში მიმდინარე პერიოდისათვის ირიცხება 1568 6-18 წლამდე მოზარდი (აქედან 1306 ვაჟი, 262 გოგო), რომელთა თანაფარდობა პროცენტებში შეადგენს 83% ვაჟი და 17 % გოგო.
* ღია სტადიონებისა და სხვა სპორტული ინფრასტუქტურის გამოყენების სიხშირე სხვადასხვა ჯგუფების (ქალები/კაცები/გოგოები/ვაჟების) მიერ; სპორტული ინფრასტრუქტურის გამოყენება ხდება თითქმის ყოველდღიურად, პროპორციულად სპორტულ სექციებში მოვარჯიშე სპორტსმენებისა (83% ვაჟები და 17% გოგოები).
* მოზარდთა პროცენტული რაოდენობა სოფლების მიხედვით, რომელთათვისაც სპორტული და სახელოვნებო წრეები ხელმისაწვდომია; ცენტრში არსებული სპორტული წრეები თანაბრად ხელმისაწვდომია როგორც ქალაქის, ასევე სოფელში მცხოვრები მოზარდებისთვისაც. რამოდენიმე სოფელში ცენტრის ბალანსზე ირიცხება სპორტული დარბაზები, სადაც საწვრთნელ პროცესში ჩართულია დაახლოებით 100-მდე მოზარდი. (კონკრეტული სტატისტიკური მონაცემები მოსწავლეთა საცხოვრებელი გეოგრაფიული მდებარეობის შესახებ არ გაგვაჩნია);ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ააიპ „სახელოვნებო სკოლების გაერთიანება“ 36 გოგო და 38 ბიჭი
* სპორტულ და სახელოვნებო სკოლებში ჩართულ მოსწავლეთა გენდერული თანაფარდობა. ააიპ „სპორტულ დაწესებულებათა მართვის ცენტრის“ სპორტულ სკოლებში არსებულ სპორტულ სექციებში მიმდინარე პერიოდისათვის ირიცხება 1568 6-18 წლამდე მოზარდი (აქედან 1306 ვაჟი, 262 გოგო), რომელთა თანაფარდობა პროცენტებში შეადგენს 83% ვაჟი და 17 % გოგო.

**2.5. ბიზნეს სექტორი და შინამეურნეობები:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **2021 წელს ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში მოქმედ სუბიექტთა რაოდენობა ხელმძღვანელის სქესის მიხედვით** | | | | |
| **სუბიექტის ტიპი და სამართლებრივი ფორმა** | **სულ** | **ხელმძღვანელის სქესი** | | |
| **ქალი** | **კაცი** | **სქესი უცნობია** |
| **რეგისტრირებული მოქმედი სუბიექტი** | **3943** | **1720** | **2177** | **46** |
| მათ შორის **ბიზნეს სუბიექტი** | 3821 | 1651 | 2128 | 42 |
| მათ შორის **კოოპერატივი** | 4 | 1 | 3 | 0 |

**2. 6. შრომითი რესურსები, დასაქმება და უმუშევრობა: მიმდინარეობს მოკვლევა/ველოდებით პასუხს**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა და დაქირავებით დასაქმებულთა შრომის საშუალო თვიური ანაზღაურება, გენდერის მიხედვით 2020 წელს** | | | |
|  |  |  |  |
| **მაჩვენებლის დასახელება** | **სულ** | **მათ შორის:** | |
| **ქალი** | **კაცი** |
| დასაქებულთა საშულო წლიური რაოდენობა, კაცი | 8,169 | 3,610 | 4,559 |
| დაქირავებით დასაქმებულთა შრომის საშუალო თვიური ანაზღაურება, ლარი | 779.4 | 623.2 | 900.6 |

**სსიპ დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს ინფორმაციით ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში შრომის ბაზრის გრაფიკის საინფორმაციო სისტემებში რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა და დასაქმების მაჩვენებელი გენდერულ ჭრილში - 2021 წელი**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N** | **დასახელება** | **სულ** | **ქალი** | **კაცი** | **%** |
| 1 | სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა | 154 | 89 | 65 | 57,8 |
| 2 | დასაქმებულთა რაოდენობა | 54 | 33 | 21 | 61,0 |

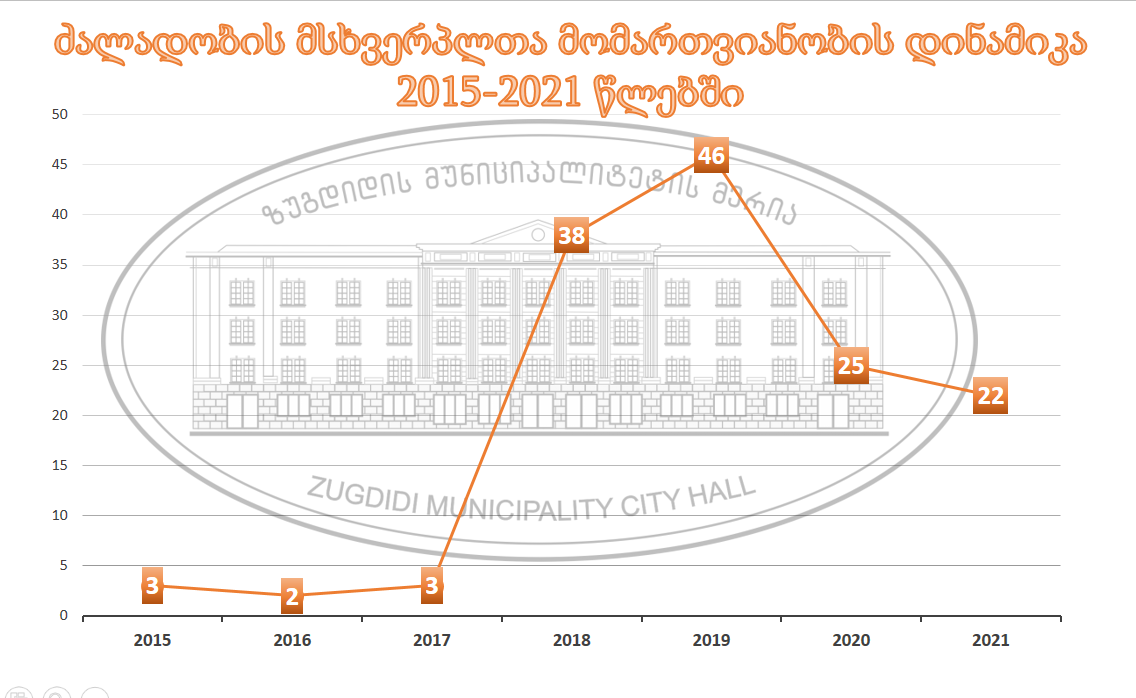
**2. 7. სამართალდარღვევები:**

**ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში 2021 წლის 9 თვის მდგომარეობით, რეგისტრირებულ პირობით მსჯავრდებულთა მონაცემები გენდერულ ჭრილში**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **N** | **სქესი** | **მოქმედ პირობით მსჯავრდებულთა რაოდენობა** | **თავისუფლების აღკვეთის შემდგომი პირობით მსჯავრი** | **საერთო რაოდენობა** |
| 1 | მამრობითი | 759 | 113 | 872 |
| 2 | მდედრობითი | 75 | 2 | 77 |
| 3 | ჯამი | 834 | 115 | 949 |

ამავე პერიოდში ზუგდიდის რაიონულ სამმართველოს წარმოებებში არსებულ სისხლის სამართლის საქმეზე დაზარალებულის სტატუსით რეგისტრირებული სულ 205 მოქალაქე, მათ შორის 111 ქალი და 94 კაცია; ოჯახში ძალადობის ფაქტზე რეგისტრირებულია 143 მსხვერპლი, მათ შორის 123 ქალი და 20 კაცია; 137 მოძალადე, მათ შორის 25 ქალი და 112 მამაკაცი.

**ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერიაში ძალადობის მსხვერპლთა მომართვიანობის დინამიკა**

****



შსს სამეგრელო-ზემო სვანეთის პოლიციის დეპარტამენტის ზუგდიდის რაიონული სამმართველოს მიერ მოწოდებული საჯარო ინფორმაციის მიხედვით ნათლად ჩანს ძალადობის მსხვერპლთა და დაზარალებულ ქალთა მაღალი მაჩვენებელი:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2021 წელს შსს ზუგდიდის რაიონული სამმართველოში რეგისტრირებულ ქალთა/ან და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა რაოდენობა | | მოძალადეთა რაოდენობა | | 2021 წელს შსს ზუგდიდის რაიონულ სამმართველოში წარმოებაში არსებული საქმიანობის მიხედვით დაზარალებულის სტატუსის მქონეთა რაოდენობა | |
| **სულ** | **%** | **სულ** | **%** | **სულ** | **%** |
| ქალი | 148 | 84,1% | 38 | 18,5% | 57 | 83,8% |
| კაცი | 28 | 15,9% | 167 | 81,5% | 11 | 16,2% |
| ჯამი | 176 | 100% | 205 | 100% | 68 | 100% |

**2. 8. ხელისუფლება:**

* ქალთა წარმომადგენლობა მუნიციპალიტეტის საკრებულოში (საკრებულოს წევრი ქალების რიცხობრივი რაოდენობა და პროცენტული წილი საკრებულოს წევრებს შორის, საკრებულოს ფრაქციების თავმჯდომარეთა შორის ქალთა პროცენტული წილი, კომისიის თავმჯდომარეთა შორის ქალთა პროცენტული რაოდენობა); სულ საკრებულოს 50 წევრი მათ შორის ქალი 6 მამაკაცი 44, ფრაქციის თავმჯდომარე 3 მათ შორის 1 ქალი და 2 მამაკაცი.

**ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერიაში დასაქმებულთა 2021 წლის სტატისტიკური მონაცემები გენდერულ ჭრილში**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| თანამდებობა | **სულ** | **კაცი** | **ქალი** | **კაცის საშ. ასაკი** | **ქალის საშ. ასაკი** |
| *პოლიტიკური თანამდებობის პირი* | 2 | 2 | 0 | 35 | - |
| *სამსახურის  უფროსი* | 9 | 7 | 2 | 48 | 45 |
| *სამსახურის უფროსის მოადგილე* | 14 | 10 | 4 | 52 | 56 |
| *განყოფილების უფროსი* | 31 | 19 | 12 | 48 | 46 |
| *III  რანგის  I კატეგორია* | 111 | 47 | 64 | 51 | 46 |
| *III  რანგის  II კატეგორია* | 19 | 5 | 14 | 38 | 49 |
| *III  რანგის  III კატეგორია* | 4 | 1 | 3 | 28 | 47 |
| *ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით  დასაქმებული* | 86 | 69 | 17 | 49 | 40 |
| *შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული* | 14 | 11 | 3 | 50 | 35 |
| **მათ შორის** | | | | | |
| *დევნილი* | 24 | 11 | 13 | - | - |
| *ვეტერანი* | 4 | 4 | \_ | - | - |
| *მარტოხელა ქალი* | 1 | - | 1 | - | 54 |
| *საშუალო განათლება* | 4 | 1 | 3 |  |  |
| *ჯამი* | **290** | **171** | **119** |  |  |
|  |  | **59%** | **41%** |  |  |

**ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში დასაქმებულთა 2021 წლის სტატისტიკური მონაცემები გენდერულ ჭრილში**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| თანამდებობა | **სულ** | **კაცი** | **ქალი** | **კაცის საშ. ასაკი** | **ქალის საშ. ასაკი** |
| *პოლიტიკური თანამდებობის პირი* | 15 | 12 | 3 | 45 | 39 |
| *აპარატის   უფროსი* | 1 | 0 | 1 | 0 | 51 |
| *განყოფილების უფროსი* | 5 | 3 | 2 | 39 | 49 |
| *III  რანგის  I კატეგორია* | 16 | 4 | 14 | 53 | 43 |
| *III  რანგის  II კატეგორია* | 4 | 0 | 4 | 0 | 41 |
| *III  რანგის  III კატეგორია* | 2 | 0 | 2 | 0 | 44 |
| *ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით  დასაქმებული* | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| *შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული* | 7 | 4 | 3 | 31 | 41 |
| **მათ შორის** | | | | | | |
| *დევნილი* | 4 | 1 | 3 | 47 | 47 |
| *ვეტერანი* | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| *მარტოხელა ქალი* | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| *საშუალო განათლება* | 1 | 1 | 0 | 24 | 0 |
| *ჯამი* | **50** | **27** | **23** |  |  |
|  |  | **54%** | **46%** |  |  |

* სახელფასო ფონდის განაწილება გენდერული ნიშნით

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2021 წლის მონაცემები ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის საბიუჯეტო ქსელში დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება გენდერულ ჭრილში** | | | | | | | | | | | | |
| საბიუჯეტი ქსელის მხარჯავი  სუბიექტები | სულ  თანამშრ | მ/შორის | | % ქალი | სულ თვიური  ხელფასის ფონდი ათ ლარებში | მათ შორის | | % ქალი | სულ ერთი მუშაკის საშ. თვიური ანაზღ | მათ შორის | | % ქალი |
| ქალი | კაცი | ქალებზე ათ ლარებში | კაცებზე  ათ ლარებში | ქალი | კაცი |
| შტატით | 2779 | 1665 | 1114 | 59.90% | 1828.1 | 919.8 | 908.3 | 50.30% | 658 | 552 | 815 | **-263** |
| შტატგარეშე | 139 | 60 | 79 | 43.20% | 90.9 | 34.4 | 56.5 | 37.80% | 653 | 573 | 715 | **-142** |
| ჯამი | 2918 | 1725 | 1193 | 59,1% | 1919 | 954,2 | 964,8 | 49,7% | 655 | 1125 | 1530 | **-203** |

**2. 9. სამოქალაქო სექტორი და სამოქალაქო აქტივობა:**

**2021 წელს ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ადმინისტრაციულ ერთეულებში სოფლის მხარდაჭერის პროგრამის ფარგლებში დასაფინანსებელი პროექტების შერჩევის კრებები;**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N | ადმინისტრაციული ერთეული | დამსწრეთა რაოდენობა | | | | ინიციატორთა რაოდენობა | | | გამარჯვებული ინიციატორების რაოდენობა | | |
| **მამრ.** | **მდედრ** | **ჯამი** | **მამრ.** | | **მდედრ.** | **ჯამი** | **მამრ.** | **მდედრ.** | **ჯამი** |
| 48 | | **5734** | **2798** | **8532** | **159** | | **39** | **198** | **57** | **14** | **71** |

* არასამთავრობო ორგანიზაციათა საერთო რაოდენობა და იმ ორგანიზაციების წილი, რომელსაც ქალები ხელმძღვანელობენ:

ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერიის ბაზის მიხედვით 42 არასამთავრობო ორგანიზაციიდან 32 ორგანიოზაციას ხელმძღვანელობს ქალი.

* ქალთა ორგანიზაციების, სოფლის ქალთა საინიციატივო ჯგუფების რაოდენობა:

ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში შექმნილია 10 სათემო კავშირი შემდეგ ადმინისტრაციულ ერთეულებში: განმუხური, ინგირი, კოკი, ხურჩა, ორსანტია, რუხი, ახალაბასთუმანი, კახათი, ფაიფურის დასახლება, სათემო ფონდი ნეფა.

**3. სტრატეგიის ხედვა, მიზანი და პრიორიტეტული მიმართულებები**

**3.1. სტრატეგიის ხედვა**

საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებით მუნიციპალიტეტის მდგრადი განვითარების უზრუნველყოფა

**3.2. სტრატეგიის მიზანი**

მუნიციპალიტეტის კომპეტენციის ფარგლებში, სახელმწიფოს შესაბამის უწყებებთან კოორდინაციით, სამოქალაქო და ბიზნეს სექტორის ჩართულობით ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის სათანადო პირობების შექმნა, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის პრევენცია და აღმოფხვრა, გენდერული ძალადობის ყველა ფორმის წინააღმდეგ ბრძოლა.

**3.3. ძირითადი პრიორიტეტული მიმართულებები**

1. გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის მდგრადი ინსტიტუციური, სამართლებრივი და ორგანიზაციული მექანიზმების გაუმჯობესება და გაძლიერება;
2. საბიუჯეტო და ეკონომიკურ სფეროში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა და ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება;
3. კულტურის, განათლების, ახალგაზრდობის საკითხებსა და სპორტის სფეროში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა;
4. სოციალურ სფეროში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა;
5. გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა; ოჯახში და ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრა;

**4. ძირითადი პრიორიტეტული მიმართულებები**

**პრიორიტეტი 1. გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის მდგრადი ინსტიტუციური, სამართლებრივი და ორგანიზაციული მექანიზმების გაუმჯობესება და გაძლიერება**

**მიზანი**

გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის მდგრადი სამართლებრივი და ინსტიტუციური სისტემის ჩამოყალიბება

**ძირითადი ამოცანები**

**1. მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს საქმიანობის გაძლიერება, მისი საქმიანობის საჯაროობის უზრუნველყოფა.**

ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ ახლად შექმნილი გენდერული თანასწორობის საბჭოს წევრთა დატრენინგება. ჩამოყალიბდება ეფექტიანი საკოორდინაციო მექანიზმი გენდერული თანასწორობის რეგიონულ და ცენტრალურ ინსტიტუციებთან. გაძლიერდება გენდერული თანასწორობის საბჭოს თანამშრომლობა მუნიციპალიტეტში მოქმედ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და ბიზნეს სუბიექტებთან. უზრუნველყოფილი იქნება გენდერული თანასწორობის საბჭოს საქმიანობისა და მუნიციპალიტეტში გენდერული თანასწორობის მდგომარეობის ამსახველი მასალების, კვლევების, პუბლიკაციებისა და ანალიტიკური მასალების, ასევე საბჭოს სხდომის ოქმებისა და გადაწყვეტილებების/რეკომენდაციების პროაქტიული გამოქვეყნება.

**2. მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი პირის საქმიანობის სამართლებრივ-ორგანიზაციული უზრუნველყოფა**

მოხდება მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი პირის საქმიანობის განმსაზღვრელი დებულებისა და სამუშაო გეგმის სრულყოფა. გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელ პირს ჩაუტარდება სპეციალური ტრენინგი.

**3. მუნიციპალიტეტის დასახლებებში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ინსტიტუციური მექანიზმების ჩამოყალიბება**

გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ეფექტიანი ინსტიტუციური მექანიზმის შესაქმნელად აუცილებელია მუნიციპალიტეტის ადმინისტრაციულ ერთეულებში მერის წარმომადგენლის თანამშრომელისათვის გენდერული თანასწორობის საკითხის მაკოორდინირებელი ფუნქციის მინიჭება. უნდა მოხდეს ამ საჯარო მოხელეების გადამზადება, რომელსაც ექნება უშუალო კავშირი მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელ პირთან. პერიოდულად მიაწვდის მას ინფორმაციას ადმინისტრაციულ ერთეულში გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებულ მდგომარეობაზე, ორგანიზებას გაუწევს მოსახლეობის საჭიროებათა შესწავლას და გენდერული სტატისტიკის წარმოებას, მიაწვდის მოსახლეობას ინფორმაციას გენდერული თანასწორობის საბჭოს საქმიანობისა და ამ ადმინისტრაციულ ერთეულში მუნიციპალიტეტის მიერ დაგეგმილი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით ჩასატარებელი ღონისძიებებისა და პროგრამების შესახებ.

**4. გენდერული სტატისტიკის წარმოება და საჭიროებათა შესწავლის მექანიზმის დანერგვა**

გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს გენდერული სტატისტიკის წარმოებას და მოსახლეობის საჭიროებათა შესწავლას. აუცილებელია მომზადდეს და მუნიციპალიტეტის მიერ დამტკიცდეს გენდერული სტატისტიკური ინფორმაციის მოკრების, სისტემატიზაციის, დამუშავების, შენახვისა და გამოქვეყნების წესი და მოსახლეობის საჭიროებათა შესწავლის მეთოდიკა. უზრუნველყოფილი იქნეს მათ წარმოებისათვის საჭირო ადამიანური და მატერიალური რესურსებით.

**5. თანამონაწილეობითი გენდერული აუდიტის დანერგვა**

თანამონაწილეობითი გენდერული აუდიტი არის ინსტრუმენტი და პროცესი, რომელიც მიზნად ისახავს, აღწეროს, თუ როგორ ხორციელდება მუნიციპალურ ორგანოებში გენდერული მეინსტრიმინგი და როგორ შეიძლება ამ მიდგომის გაუმჯობესება იმისათვის, რომ მუნიციპალური პოლიტიკა და მომსახურება/საქმიანობა იყოს გენდერულად მგრძნობიარე და შეესაბამებოდეს ქალთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის სფეროში არსებულ საერთაშორისო და ეროვნულ ვალდებულებებს. თანამონაწილეობითი გენდერული აუდიტი მოგვცემს საშუალებას გამოვლინდეს და აღმოიფხვრას ის ხარვეზები, რომლებიც შეიძლება არსებობდეს მუნიციპალიტეტის საქმიანობის სფეროში და მომზადდეს რეკომენდაციები:

* სამართლებრივი აქტების გენდერული ექსპერტიზის სისტემის გასაძლიერებლად;
* გენდერულ საკითხებზე მუნიციპალიტეტის თანამდებობის პირებისა და თანამშრომლების ცნობიერების ასამაღლებლად;
* გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის პოლიტიკის დოკუმენტების მონიტორინგისა და შეფასების ეფექტიანი სისტემის ჩამოსაყალიბებლად.

**6. გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ეფექტიანი საკოორდინაციო მექანიზმის ჩამოყალიბება**

გენდერული თანასწორობა არის სახელმწიფო პოლიტიკის შემადგენელი ნაწილი და მუნიციპალიტეტის მიერ მისი გატარება შეუძლებელია სრულყოფილად მოხდეს სახელმწიფოს შესაბამის უწყებებთან თანამშრომლობის გარეშე. ამ მიზნით აუცილებელია ეფექტიანი კომუნიკაციის მექანიზმის ჩამოყალიბება ერთი მხრივ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ საპარლამენტო საბჭოსთან, საქართველოს მთავრობის გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორის კომისიასთან და სახელმწიფო რწმუნებულის ადმინისტრაციასთან, ხოლო მეორე მხრივ მუნიციპალიტეტში მოქმედ სახელმწიფო უწყებებთან. საჭიროა მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელ პირს ქონდეს სისტემატიური კომუნიკაცია საპარლამენტო საბჭოს, მთავრობის უწყებათშორის კომისიის და სახელმწიფო რწმუნებულის ადმინისტრაციის შესაბამის პასუხისმგებელ პირებთან.

**7. გენდერული თანასწორობის სფეროში მოქმედ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, მეწარმე სუბიექტებთან და სხვა დაინტერესებულ პირებთან თანამშრომლობის გაძლიერება**

გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად აუცილებელია ამ პროცესში აქტიურად იყოს ჩართული სამოქალაქო და ბიზნეს სექტორი. ამ მიზნით საჭიროა მუნიციპალიტეტში არსებულ ბიზნეს სუბიექტებთან და გენდერული თანასწორობის სფეროში მოქმედ ორგანიზაციებთან პერიოდული შეხვედრების ჩატარება გენდერული თანასწორობის პრობლემურ საკითხებზე და მათი ჩართვა სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის განხორციელებისა და მონიტორინგის პროცესში.

**პრიორიტეტი 2. საბიუჯეტო და ეკონომიკურ სფეროში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა და ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება**

**მიზანი**

გენდერულად დაბალანსებული ბიუჯეტი. დასაქმების, რესურსებზე ხელმისაწვდომობისა და საზოგადოებრივ მომსახურების სფეროში გენდერული დისბალანსის აღმოფხვრა.

**ძირითადი ამოცანები**

**1. გენდერული ბიუჯეტი**

მუნიციპალური ბიუჯეტი უნდა პასუხობდეს მოსახლეობის საჭიროებებს, ინტერესებს და თანაბრად ითვალისწინებდეს გენდერული თანასწორობის მოთხოვნებს. ამიტომ საჭიროა ბიუჯეტის მომზადებისას გათვალისწინებული იქნეს თუ რა განსხვავებულ გავლენას ახდენს ქალებისა და კაცების ცხოვრებაზე ბიუჯეტის ხარჯები თუ შემოსავლები. მუნიციპალურ პროგრამათა პრიორიტეტებიც უნდა განისაზღვროს გენდერული ასპექტების გათვალისწინებით. მოხდეს საბიუჯეტო რესურსების რესტრუქტურიზაცია გენდერული თანასწორობის მიღწევის მიზნით. უზრუნველყოფილი იქნეს გენდერული ასპექტების გათვალისწინება საბიუჯეტო პროცესის ყველა ეტაპზე. მოხდეს ჩატარებული კვლევის შედეგად, მოქალაქეთა საჭიროებების გათვალისწინებით, გენდერულად მგრძნობიარე პროგრამული ბიუჯეტის დამტკიცება.

**2. ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება. გენდერული ასპექტის გათვალისწინებით მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარების სპეციალურ მუნიციპალურ პროგრამათა შემუშავება და განხორციელება**

დღემდე მწვავედ დგას მცირე და საშუალო მეწარმეობაში ქალთა შეზღუდული შესაძლებლობების, მათ შორის ფინანსებზე ქალებისა და კაცების არათანაბარი წვდომის საკითხი. ამ პრობლემის გადასაწყვეტად საჭიროა შემუშავდეს და განხორციელდეს სპეციალური ღონისძიებები ქალების სამეწარმეო პოტენციალის გაძლიერებისა და ათვისებისათვის. ამ ღონისძიებებისა და მუნიციპალურ პროგრამების შემუშავების პროცესში მნიშვნელოვანია ქალების სამეწარმეო საქმიანობასთან დაკავშირებული სპეციფიური პრობლემების და თავისებურებების იდენტიფიცირება. პრობლემატურად რჩება ქალების მხრიდან მცირე და საშუალო ბიზნესის მხარდაჭერის სახელმწიფო პროგრამებში მონაწილეობა, რაც სხვა საკითხებთან ერთად გამოწვეულია გარკვეული უნარ-ჩვევების, მათ შორის ციფრული უნარ-ჩვევების არქონით.

ქალებისა და მამაკაცებისათვის საწარმოო რესურსებზე თანაბარი ხელმისაწვდომობისა და ბიზნეს საქმიანობაში ქალთა მონაწილეობის გაზრდისათვის აუცილებელია პირველ რიგში მოხდეს საჭიროებების გამოვლენა და მის საფუძველზე შესაბამისი პროგრამების (საგანმანათლებლო, პრაქტიკული, მათ შორის ციფრული უნარების განვითარების) შემუშავება და განხორციელება, ქალთა შრომის კონკურენტუნარიანობის ასამაღლებლად შესაბამისი პირობების შექმნა და ახალ ეკონომიკურ ურთიერთობებთან მათი ადაპტაციის ხელშეწყობა.

საჭიროა წახალისდეს და ხელი შეეწყოს სასოფლო-სამეურნეო კოოპერატივებში ქალთა ჩართულობას, განხორციელდეს ღონისძიებები ქალთა აუნაზღაურებელი შრომის შესამცირებლად და რედისტრიბუციისთვის.

**3. მუნიციპალურ საწარმოებსა და დაწესებულებებში კონტროლის მექანიზმების დახვეწა შრომის კოდექსით დადგენილ ანტიდისკრიმინაციულ ნორმების დაცვაზე და შრომის ანაზღაურების სფეროში გენდერული დიფერენციაციის აღმოსაფხვრელად**

პანდემიამ, რის გამოც მოხდა სკოლებისა და საბავშვო ბაღების დახურვა განსაკუთრებით ქალთა მიმართ მწვავედ დააყენა სამსახურეობრივი და ოჯახური ცხოვრების შეთავსების საკითხი. ამ პრობლემის გადასაწყვეტად აუცილებელია გამოყენებული იქნეს კანონმდებლობით დადგენილი ზომები დაწესებულებების მოქნილ რეჟიმზე გადასაყვანად, რაც მისცემს როგორც ქალებს, ასევე კაცებს სამსახურეობრივი და ოჯახური ცხოვრების შეთავსების შესაძლებლობებს.

**პრიორიტეტი 3. კულტურის, განათლების, ახალგაზრდობის საკითხებსა და სპორტის სფეროში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა**

**მიზანი**

კულტურულ ცხოვრებაში მოქალაქეთა შეუზღუდავი მონაწილეობის, კულტურის მონაპოვართა ხელმისაწვდომობის, შემოქმედებითი საქმიანობის, განათლების თანაბარი ხელმისაწვდომობის, საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ბავშვებისა და ახალგაზრდების თვითრეალიზაციისა და მათი უფლებების დაცვის, ჯანმრთელობის განმტკიცებისა და ცხოვრების ჯანსაღი წესის დამკვიდრების უზრუნველყოფა

**ძირითადი ამოცანები**

**1. კულტურულ ცხოვრებაში მოქალაქეთა შეუზღუდავი მონაწილეობის, კულტურის მონაპოვართა ხელმისაწვდომობისა და შემოქმედებითი საქმიანობის უზრუნველყოფა**

კულტურულ ცხოვრებაში შეუზღუდავი მონაწილეობის, კულტურის მონაპოვართა თანაბარი ხელმისაწვდომობის, შემოქმედებითი საქმიანობის წახალისებისა და შემოქმედებითი ნიჭის თავისუფალი რეალიზებისთვის საჭიროა არსებული სტერეოტიპების დამსხვრევა და გენდერულად ორიენტირებული მუნიციპალური პროგრამების მომზადება და განხორციელება. გენდერული თანასწორობის პრინციპების დანერგვა კულტურის მონაპოვრებით სარგებლობასა და შემოქმედებით საქმიანობაში. ქალთა და გოგოთა ხელოვნების და პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობის ხელშეწყობა.

**2. განათლების თანაბარი ხელმისაწვდომობისა და გენდერულად ორიენტირებული სკოლამდელი და სკოლისგარეშე აღზრდის უზრუნველყოფა**

„ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილია მუნიციპალიტეტის უფლებამოსილები, რომელთა განხორციელებისას აუცილებელია გათვალისწინებული იქნეს გენდერული ასპექტები.

**3. გენდერულად ორიენტირებული მუნიციპალური ახალგაზრდული პოლიტიკის ფორმირება**

ბავშვებისა და ახალგაზრდების თვითრეალიზაციისა და მათი უფლებების დაცვის მიზნით საჭიროა მოხდეს ახალგაზრდობის საჭიროებათა შესწავლა გენდერულ ჭრილში და შემუშავდეს ახალგაზრდობის მხარდამჭერი მუნიციპალური პოლიტიკა გენდერული პარამეტრების გათვალისწინებით, რაც საშუალებას მისცემს მუნიციპალიტეტში მცხოვრებ ახალგაზრდებს შეუფერხებლად და შეუზღუდავად მოახდინონ საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზება.

**4. ცხოვრების ჯანსაღი წესის დამკვიდრება**

არსებული სპორტული ინფრასტრუქტურა და ასევე დამკვიდრებული სტერეოტიპები მნიშვნელოვნად უშლის ხელს გოგოთა და ქალთა მონაწილეობას სპორტულ ღონისძიებებში. საჭიროა მუნიციპალიტეტის მოსახლეობის ინტერესებზე, მათ შორის განსხვავებული სქესის, ასაკობრივი ან/და შესაძლებლობების მქონე ჯგუფების  ინტერესებზე  მორგებული, კულტურული და სპორტული ინფრასტრუქტურის მოწყობა, მასობრივი სპორტის განვითარება, სპორტული და ჯანსაღი ცხოვრების წესის დამკვიდრების პოპულარიზაცია, სპორტული ღონისძიებების ჩატარების მიზნით მუნიციპალურ პროგრამებში გენდერული ასპექტების გათვალისწინება.

**პრიორიტეტი 4. სოციალურ სფეროში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა**

**მიზანი**

გენდერულ ასპექტთა გათვალისწინება ჯანმრთელობის დაცვის, სოციალური უზრუნველყოფის სფეროსა და მოწყვლად ჯგუფთა სოციალური გააქტიურების ხელშეწყობა.

**ძირითადი ამოცანები**

**1. ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური უზრუნველყოფის სფეროებში გენდერულ თანასწორობაზე ორიენტირებული მუნიციპალური პროგრამების შემუშავება და განხორციელება**

მუნიციპალიტეტის მიერ საკუთარი უფლებამოსილების ფარგლებში ხდება მუნიციპალური ჯანდაცვისა და სოციალურ დახმარებათა პროგრამების განხორციელება. ამ პროგრამათა დაგეგმვისას აუცილებელია გათვალისწინებული იქნეს გენდერული ასპექტები, რათა მუნიციპალიტეტში მცხოვრებ ყოველ მოქალაქეს ჰქონდეს ამ პროგრამებით სარგებლობის თანაბარი შესაძლებლობა. ჯანმრთელობის დაცვის მუნიციპალური პროგრამები უნდა იყოს გენდერულად ორიენტირებული, ასევე საჭიროა გენდერული თანასწორობის პრინციპების დანერგვა სოციალური დახმარების პროგრამებსა და სოციალური უზრუნველყოფის სფეროებში.

**2. მოწყვლადი და სოციალურად მგრძნობიარე ჯგუფების საზოგადოებაში ინტეგრაციისა და სოციალურად გააქტიურების ხელშეწყობა**

დღემდე კვლავ პრობლემატურია მზრუნველობამოკლებული ბავშვების, სოციალურად დაუცველი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების, აგრეთვე პრობაციონერთა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართულობა. აუცილებელია გენდერული ასპექტების გათვალისწინებით მომზადდეს სპეციალური მუნიციპალური პროგრამები ამ პირთა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ინტეგრაციისა და სოციალური აქტიურობის ხელშესაწყობად.

**პრიორიტეტი 5. გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ყველა ფორმისა და ოჯახში და ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრა**

**მიზანი**

ადგილობრივი თვითმმართველობის განხორციელების პროცესში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის დაუშვებლობა; საზოგადოებაში ძალადობის, მათ შორის ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის პრევენცია, ძალადობის ფაქტებზე რეაგირების ეფექტიანობის გაზრდა, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვა და დახმარება, ოჯახის წევრთა უფლებრივი თანასწორობის აღიარებით მათი უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის, ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ხელშეუხებლობისა და ოჯახური ღირებულებების დაცვის უზრუნველყოფა;

**ძირითადი ამოცანები**

**1. გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა**

ადგილობრივი თვითმმართველობა არის საქართველოს ყველა მოქალაქის კონსტიტუციური უფლება თანაბრად, ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე მიიღოს მონაწილეობა ადგილობრივი მნიშვნელობის საკითხების გადაწყვეტაში. მუნიციპალური ორგანოების ერთ-ერთი უპირველესი მოვალეობაა ხელი შეუწყოს მოქალაქეთა ჩართულობას თვითმმართველობის განხორციელებაში და არ დაუშვას ამ პროცესში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია. ამ მიზნით საჭიროა:

* ადგილობრივი თვითმმართველობის განხორციელების პროცესში დისკრიმინაციაზე პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმების ჩამოყალიბება;
* მუნიციპალიტეტის საქმიანობის, აგრეთვე სამართლებრივი აქტებისა და შიდა რეგულაციების შესაბამისობის უზრუნველყოფა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონთან და საქართველოს სხვა ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობასთან;
* დისკრიმინაციის ფაქტზე რეაგირების ეფექტური მექანიზმების დანერგვა
* დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის თავიდან აცილების მიზნით პრევენციული საინფორმაციო-საგანმანათლებლო ღონისძიებების დაგეგმვა და განხორციელება.

**2. ოჯახში და ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრა**

ოჯახში და ქალთა მიმართ ძალადობა სახელმწიფოს მიერ აღიარებულია ერთ-ერთ მწვავე პრობლემად, რომლის აღმოსაფხვრელად იხვეწება საკანონმდებლო ბაზაც და ძალადობაზე რეაგირების მექანიზმები. პრობლემა კიდევ უფრო გამწვავდა პანდემიით გამოწვეულ კრიზისის პირობებში. მუნიციპალიტეტს, როგორც მოსახლეობასთან ყველაზე ახლო მდგომ ხელისუფლებას ძალუძს გამონახოს ყველაზე უფრო ოპტიმალური გზები სახელმწიფოს შესაბამის სტრუქტურებთან ერთად ამ პრობლემის მოსაგვარებლად. ამ მიზნით საჭიროა მუნიციპალიტეტის შესაბამისი სამსახურების, მათ შორის მუნიციპალიტეტის ადმინისტრაციულ ერთეულებში მერის წარმომადგენელთა მიერ მოხდეს:

* ძალადობის, მათ შორის ოჯახში ძალადობის და არასრულწლოვანებზე ძალადობის ფაქტების გამოვლენა, ძალადობის მიზეზების ანალიზი, შესწავლა და შეფასება; შესაბამისი სტატისტიკის წარმოება და საინფორმაციო ბაზის შექმნა;
* ოჯახში ძალადობისა და ადამიანის უფლებების დაცვის საკითხებზე მომუშავე შესაბამის სახელმწიფო ინსტიტუტებთან ერთად პრევენციული ღონისძიებების დაგეგმვა და გატარება იმ პირების მიმართ, რომლებიც ოჯახში ძალადობის ჩადენის რისკ-ჯგუფებს განეკუთვნებიან;
* საინფორმაციო-საგანმანათლებლო კამპანიის დაგეგმვა და განხორციელება ოჯახის წევრთა თანასწორობისა და ურთიერთვალდებულებების, ასევე მათი უფლებების დაცვის გარანტიების თაობაზე.
* ოჯახში ძალადობის პრევენცია; ოჯახში ძალადობისა და ადამიანის უფლებების დაცვის საკითხებზე მომუშავე შესაბამის სახელმწიფო ინსტიტუტებთან ერთად ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვის, დახმარებისა და რეაბილიტაციის ერთობლივი პროექტების დაგეგმვა და განხორციელება.
* ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის, აგრეთვე არასრულწლოვანთა მიმართ ძალადობის პრევენციისა და  მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების მიზნით ეფექტური პროგრამების დაგეგმარება და განხორციელება;
* ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის პრევენციის მექანიზმების ჩამოყალიბება, რომელიც მოიცავს იმ სოციალურ, ეკონომიკურ, სამართლებრივ და სხვა ღონისძიებათა ერთობლიობას, რომლებიც მიმართულია ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის, აგრეთვე არასრულწლოვანთა მიმართ ძალადობის მიზეზებისა და წინაპირობების თავიდან აცილებისკენ, ძალადობის აღკვეთისკენ, მოძალადის სამართლებრივი დევნისკენ, მისი დამოკიდებულებებისა და ქცევის კორექციისკენ, მსხვერპლის რეაბილიტაციისა და ადაპტაციისაკენ;
* საინფორმაციო-საგანმანათლებლო და ცნობიერების ამაღლების კამპანიების დაგეგმვა ბავშვთა მიმართ ძალადობისა და „ნაადრევი ქორწინების“ საკითხებთან დაკავშირებით;
* ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის, აგრეთვე არასრულწლოვანთა მიმართ ძალადობის მსხვერპლთა დაცვა და დახმარება.

**5. სტრატეგიის განხორციელების მექანიზმები. მონიტორინგი და შეფასება**

**5.1. სტრატეგიის განხორციელება**

სტრატეგიის და სტრატეგიის სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებულ ღონისძიებათა განხორციელებას, თავის კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოფს ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერია.

სტრატეგიის და სამოქმედო გეგმის განხორციელების პროცესში მერია უზრუნველყოფს სამოქალაქო და კერძო სექტორის ჩართულობას, განხორციელების პროცესის გამჭვირვალობას და ამ პროცესში ყველა დაინტერესებული მხარის მონაწილეობას.

სტრატეგიის განხორციელების ძირითადი ინსტრუმენტია სტრატეგიის სამოქმედო გეგმები. სტრატეგია მოიცავს 2022-2025 წლებს. სტრატეგიის პირველი სამოქმედო გეგმა გაიწერება 2022-2023 წლებზე, ხოლო შემდეგი - 2024-2025 წლებზე.

სტრატეგია განხორციელდება მუნიციპალური ბიუჯეტის დაფინანსებით, ასევე სახელმწიფოს მიერ გამოყოფილი ტრანსფერებითა და დონორი ორგანიზაციების დახმარებით.

სტრატეგიასა და სამოქმედო გეგმაში ცვლილებების შეტანა შესაძლებელია მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

დაინტერესებული მხარეებისა და საზოგადოების ინფორმირების მიზნით დამტკიცებული სტრატეგია, სამოქმედო გეგმები და შესრულების ანგარიშები ქვეყნდება მუნიციპალიტეტის ოფიციალურ ვებ გვერდზე [www.zugdidi.gov.ge](http://www.zugdidi.gov.ge)

**5.2. მონიტორინგი**

სტრატეგიაში წარმოდგენილი ამოცანების შედეგების მიღწევისა და სამოქმედო გეგმით განსაზღვრული აქტივობების შესრულების პროგრესის დადგენის მიზნით განხორციელდება სამოქმედო გეგმის რეგულარული მონიტორინგი. მონიტორინგს უზრუნველყოფს მუნიციპალიტეტის მერიის შესაბამისი სამსახურები და მუნიციპალიტეტის გენდერულ თანასწორობაზე პასუხისმგებელი პირი. რომელიც ყოველ კვარტალურად წარუდგენს ანგარიშს მერსა და მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს სამოქმედო გეგმის შესრულების მიმდინარეობის შესახებ. ასევე, ამზადებს და მერსა და მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს წარუდგენს სამოქმედო გეგმის შესრულების ყოველწლიურ ანგარიშს.

სტრატეგიის სამოქმედო გეგმის წლიური ანგარიში მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოზე განხილვის შემდეგ წარედგინება მუნიციპალიტეტის საკრებულოს.

სტრატეგიის სამოქმედო გეგმის წლიური ანგარიში ქვეყნდება მუნიციპალიტეტის ოფიციალურ ვებ გვერდზე [www.zugdidi.gov.ge](http://www.zugdidi.gov.ge)

**5.3. შეფასება**

სტრატეგიის მიზნებისა და ამოცანების შედეგების შესასწავლად, ასევე სტრატეგიის პრიორიტეტულ მიმართულებების განვითარებაზე გავლენის დადგენისა და განხორციელების პროცესში არსებული ხარვეზების გამოვლენის მიზნით მოხდება სტრატეგიის შეფასება.

სტრატეგიის შეფასება განხორციელდება პოლიტიკის ციკლის დასრულების ბოლო ეტაპზე, მაგრამ არაუგვიანეს 2025 წლის პირველი ნახევრისა.

სტრატეგიის შეფასება მოხდება მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს მიერ. საბჭომ სტრატეგიის შეფასება შეიძლება მოახდინოს საკუთარი რესურსებით ან მოიწვიოს გარე ექსპერტი/ექსპერტები.

სტრატეგიის შეფასების შედეგად მზადდება ანგარიში, რომელიც წარედგინება მუნიციპალიტეტის საკრებულოს.

სტრატეგიის შეფასების ანგარიში ქვეყნდება მუნიციპალიტეტის ოფიციალურ ვებ გვერდზე [www.zugdidi.gov.ge](http://www.zugdidi.gov.ge)