
თვითმმართველობა გენდერის ჭრილში:

ადგილობრივ პოლიტიკაში ქალთა როლი და საჭიროებები

(ემპირიული სოციოლოგიური კვლევა)

თამარ ჩარკვიანი

ასოცირებული პროფესორი, კავკასიის უნივერსიტეტი, კავკასიის ჰუმანიტარულ და სოციალურ მეცნიერებათა სკოლა საქართველო, თბილისი, სააკაძის 1
ტელ.: 593 75 58 18

 <https://orcid.org/0000-0002-7936-9526>

აბსტრაქტი

ნაშრომი მიზნად ისახავს, საქართველოში ადგილობრივ თვითმმართველობაში გენდერული თანასწორობის პრინციპების დამკვიდრებასთან დაკავშირებული აქტუალური მდგომარეობის აღწერას და საჭიროებების/მოთხოვნილებების იდენტიფიცირებას, ვითარების შემდგომი გაუმჯობესების მიზნით - ბიუჯეტის, მომსახურების, დაგეგმვის, კანონმდებლობისა და ქალთა სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური ცხოვრების ხელშეწყობის კუთხით. კვლევაში აქცენტირებულია თვითმმართველობის ქალი და მამაკაცი მოხელეების საჭიროებების დიფერენცირებულად იდენტიფიცირების მნიშვნელობა.

საკვანძო სიტყვები: ადგილობრივი თვითმმართველობა, გენდერული თანასწორობა, მოქალაქეთა ჩართულობა, ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელე

შესავალი

თანამედროვე მსოფლიოში გენდერული თანასწორობა დემოკრატიის განვითარების ერთ-ერთ აუცილებელ პირობად არის აღიარებული. მსოფლიო ბანკის 2012 წლის ანგარიშში ხაზგასმულია გენდერული საკითხების როლი და აღნიშნულია, რომ: „გენდერული თანასწორობა წარმოადგენს განვითარების ერთ-ერთ ძირითად მიზანს. ამავე დროს ის გონივრულად დაგეგმილი ეკონომიკის საფუძველია. გენდერული თანასწორობა ზრდის პროდუქტულობას, ხელს უწყობს მომავალი თაობის განვითარებას და უზრუნველყოფს გენდერულ ბალანსს ინსტიტუციებში“².

გენდერული თანასწორობის რეალიზებისათვის სათანადო გარემოს შექმნა, საქართველოში ეფექტურ და სისტემატიურ მუშობას მოითხოვს. სათანადო გარემოს შექმნაში იგულისხმება, რომ ქალსა და მამაკაცს აქვთ თანაბარი პირობები და ცხოვრებისეული შანსები პოტენციალის რეალიზაციისათვის. თანაბრად მონაწილეობენ პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური, კულტურული განვითარების პროცესებში, სარგებლობენ საზოგადოებრივი სიკეთეებით, შესაძლებლობებითა და რესურსებით.

საქართველოში არსებული სიტუაციის ანალიზი, რომელიც ეყრდნობა სხვადასხვა კვლევების შედეგების ინტერპრეტაციას, მთლიანობაში აჩვენებს, რომ დღეს არსებული ვითარება წინა წლებში ჩატარებული გენდერული კვლევების შედეგებთან მიმართებაში პრაქტიკულად უცვლელია. საქართველოში კვლავ ძლიერია მასკულიზური, პატრიარქალური ტენდენციები, დომინანტური პოზიცია კაცებს უჭირავთ, ქალების ინტერესები თანაბრად არ არის წარმოდგენილი და გათვალისწინებული ყველა დონეზე, ისინი არ სარგებლობდნენ თანაბარი უფლებებით, შესაძლებლობებით, პასუხისმგებლობებითა და ვალდებულებებით.

ქვემოთ განხილული არაერთი კვლევა, აქცენტირებულია საკითხზე, რომელიც ადასტურებს, რომ ქალები არასახარბიელო მდგომარეობაში არიან პოლიტიკურ, საზოგადოებრივ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში ჩართულობის და გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში მონაწილეობის თვალსაზრისით.

² World Bank (2011) World Development Report 2012, Gender Equality and Development

თავი 1. სოციოლოგიური კვლევის მონაცემების ანალიზი

1.1. კვლევის დიზაინი - კვლევის მეთოდოლოგია

მოცემული ემპირიული სოციოლოგიური კვლევა მიზნად ისახავს ადგილობრივ თვითმმართველობში გენდერული თანასწორობის საკითხის აქტუალური მდგომარეობის შესწავლას. კვლევაში აღწერილი და გაანალიზებულია საქართველოს სხვადასხვა მუნიციპალიტეტების საკრებულოებისა და გამგეობების თანამშრომლების და ადგილობრივი მოსახლეობის (დიფერენცირებულად ქალებისა და მამაკაცების) სურვილები, მოთხოვნები, პრეტენზიები და მოსაზრებები ადგილობრივი თვითმმართველობის პრიორიტეტულ საჭიროებებთან დაკავშირებით.

დასახული მიზნებიდან გამომდინარე გამოიყო ემპირიული სოციოლოგიური კვლევის ორი ობიექტი:

- ❖ სხვადასხვა მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი თვითმმართველობის წევრები;
- ❖ სხვადასხვა მუნიციპალიტეტის მოსახლეობა.

გენდერულ სფეროსთან დაკავშირებული საჭიროებების კვლევა ადგილობრივი თვითმმართველობის კონტექსტში გულისხმობს მეცნიერული მეთოდით საკვლევ ობიექტებში (დიფერენცირებულად ქალთა და მამაკაცთათვის) შემდეგი საკითხების/თემების აქტუალური მდგომარეობის გაზომვას:

- მუნიციპალიტეტებში გენდერული ბალანსის შესახებ დისკურსები;
- მუნიციპალიტეტების მოსახლეობაში დასაქმების გენდერული ასპექტის ანალიზი;
- ოჯახთან დაკავშირებული გენდერული სტერეოტიპების ანალიზი ადგილობრივი თვითმმართველობის კონტექსტში;
- ადგილობრივი თვითმმართველობის მართვის გენდერული ასპექტის ანალიზი;
- ადგილობრივ დონეზე გენდერული ინსტიტუციური მექანიზმების ანალიზი.

1.2. სოციოლოგიური კვლევის მეთოდები და ინსტრუმენტები

სოციოლოგიური კვლევა დაეყრდნო თვისებრივი და რაოდენობრივი სოციოლოგიური კვლევის მეთოდებს.

თვისებრივი კვლევის მეთოდები. მოხდა მოცემული კვლევისათვის ადეკვატური მეთოდების შერჩევა - კვლევა დაეყრდნო სიღრმისეული ინტერვიუების და დოკუმენტების ანალიზის მეთოდებს:

სიღრმისეული ინტერვიუები - ჩატარდა *ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეებთან* საკვლევ საკითხებთან დაკავშირებით, არასტრუქტურული სოციოლოგიური კვლევის კითხვარით, რაც გულისხმობს საუბარს კითხვების მკაცრი დეტალიზაციის გარეშე, მაგრამ ერთიანი გეგმის მიხედვით.

სიღრმისეული ინტერვიუ არის პირისპირ საუბარი რესპონდენტთან (*face to face interview*), რომელიც ტარდება წინასწარ შემუშავებული გეგმის მიხედვით.

დოკუმენტების ანალიზის მეთოდის გამოყენებით მოხდა თვითმმართველობის სამართლებრივი დოკუმენტაციის ანალიზი. კერძოდ, გამოვითხოვეთ სამიზნე მუნიციპალიტეტებიდან სხვადასხვა სამსახურების დებულებები და თანამშრომლების შრომით აღწერილობები (სამოქმედო გეგმა, გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირების სამუშაო აღწერილობები და ა.შ.). დოკუმენტების ანალიზი განხორციელდა ძირითადად თვისებრივი ანუ დისკურსული ანალიზის მეთოდის გამოყენებით; თვისებრივი (დისკურსული) ანალიზი დაეფუძნა თვითმმართველობის მიერ მოწოდებული დოკუმენტების ტექსტების გაგების მექანიზმს. მისი არსი მდგომარეობს დოკუმენტების სიღრმისეულ ლოგიკურ კვლევაში, მათ ავტორთა პოზიციების გარკვევაში, კანონთან შესაბამისობისდადგენაში.

სოციოლოგიური კვლევა ასევე დაეყრდნო **რაოდენობრივ კვლევის მეთოდს**. რაოდენობრივი კვლევის მეთოდის, **ანკეტირების** საშუალებით, **ადგილობრივ მოხელეების** და **მუნიციპალიტეტების მოსახლეობის** გამოკითხვა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით. ანკეტირების პროცესში ადგილობრივი თვითმმართველობის წევრებმა და მუნიციპალიტეტის მოსახლეობამ წერილობით გასცა პასუხი კითხვებზე, რომლებიც დასმული იყო ანკეტაში.

1.3 სოციოლოგიური კვლევის შერჩევა

მუნიციპალიტეტების შერჩევის კრიტერიუმების განსაზღვრა თვისებრივი კვლევისათვის - კვლევის მიზნებისა და ამოცანების გათვალისწინებით ჩამოყალიბდა შერჩევის კრიტერიუმები, რომელთა შესაბამისადაც განისაზღვრა მუნიციპალიტეტების ნუსხა, რომლებშიც ჩატარდა სოციოლოგიური კვლევის საველე სამუშაოები. შერჩევაში განმსაზღვრელია შემდეგი ფაქტორები:

- გათვალისწინებული იქნება **საქართველოს ადმინისტრაციულ-ტერიტორიული მოწყობა**, შერჩევის მთავარი კრიტერიუმები სწორედ აქედან გამომდინარეობს.
- სიღრმისეული ინტერვიუებისათვის მუნიციპალიტეტების შერჩევის მთავარი კრიტერიუმი იყო მუნიციპალიტეტები, რომლებშიც სხვადასხვა კვლევების და მუნიციპალიტეტების ოფიციალური ვებ-გვერდების ანალიზის შედეგად მოპოვებული ინფორმაციის თანახმად მეტ-ნაკლებად ფუნქციონირბდა გენდერული თანასწორობის მრჩეველის ინსტიტუტი.

შესაბამისად შემუშავებული არასტრუქტურული კითხვარის საფუძველზე ინტერვიუების განხორციელდა საქართველოს 9 რეგიონის 27 მუნიციპალიტეტში (იხ. ცხრილი 1).

ცხრილი 1. თვისებრივი კვლევის შერჩევა:

| კახეთის რეგიონი | ქვემო ქართლის რეგიონი | იმერეთის რეგიონი | აჭარის რეგიონი |
|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------|----------------|
| 1.ლაგოდეხი | 8.მარნეული | 15.ხარაგაული | 23.ქობულეთი |
| 2.სიღნაღი | 9.ბოლნისი | 16.ზესტაფონი | 24.ხულო |
| 3.ახმეტა | 10.დმანისი | 17.თერჯოლა | 25.შუახევი |
| შიდა ქართლის რეგიონი | სამცხე-ჯავახეთის რეგიონი | 18.წყალტუბო | 26.ხელვაჩაური |
| 4.გორი | 11.ბორჯომი | 19.სამტრედია | 27.ბათუმი |
| 5. ქ.გორი | 12.ასპინძა | 20.ჭიათურა | |
| მცხეთა-მთიანეთის რეგიონი | 13.ახალციხე | 21.საჩხერე | |
| 6. თიანეთი | სამეგრელს რეგიონი | გურიის რეგიონი | |
| 7.ყაზბეგი | 14.ზუგდიდი | 22.ოზურგეთი | |

სიღრმისეული ინტერვიუ ჩატარდა სულ 81 სუბიექტთან მათ სამუშაო ადგილას, წინასწარი შეთანხმებისა და კონფიდენციალურობის დაცვის გარანტიის საფუძველზე. თითოეული ინტერვიუ დაახლოებით 50-70 წუთი გრძელდებოდა.

მუნიციპალიტეტების შერჩევის კრიტერიუმების განსაზღვრა რაოდენობრივი კვლევისათვის - კვლევის მიზნებისა და ამოცანების გათვალისწინებით ჩამოყალიბდა შერჩევის კრიტერიუმები, რომელთა შესაბამისადაც განისაზღვრა მუნიციპალიტეტების შერჩევითი ერთობლიობა, რომლებშიც ჩატარდა სოციოლოგიური კვლევის სავსე სამუშაოები. შერჩევაში განმსაზღვრელია შემდეგი ფაქტორები:

- გათვალისწინებული იქნება საქართველოს ადმინისტრაციულ-ტერიტორიული მოწყობა, შერჩევის მთავარი კრიტერიუმები სწორედ აქედან გამომდინარეობს.
- მუნიციპალიტეტების შერჩევის მთავარი კრიტერიუმი იყო ადგილობრივ თვითმმართველ ერთეულებში არსებული გენდერული ბალანსი. შეირჩა მუნიციპალიტეტები სადაც, ბალანსი მნიშვნელოვნად დარღვეულია მამაკაცების სასარგებლოდ და ქალთა წარმომადგენლობა დაბალია, ასევე სადაც ქალთა წარმომადგენლობა უფრო დიდია და ორივე სქესი მეტ-ნაკლებად თანაბრად არის წარმოდგენილი.

- რეპრეზენტატული სურათის შესაქმნელად გათვალისწინებულია მუნიციპალიტეტების სიდიდე (ადგილობრივი მოსახლეობის რაოდენობრივი მაჩვენებელი) და ეთნიკური შემადგენლობა. მოცემულ შერჩევაში არ მონაწილეობენ დიდი ქალაქები, რადგან მათში წარმომადგენლობითი კვლევა დამატებით ხარჯებსა და რესურსებს მოითხოვს (დროის თვალსაზრისით, ბიუჯეტის მხრივ და ა.შ.).

რაოდენობრივი კვლევა ჩატარდა საქართველოს 4 რეგიონის 6 მუნიციპალიტეტში (იხ. ცხრილი 2).

ცხრილი 2. რაოდენობრივი კვლევის შერჩევა:

| |
|---------------------------------|
| კახეთის რეგიონი |
| ლაგოდეხის მუნიციპალიტეტი |
| სიღნაღის მუნიციპალიტეტი |
| იმერეთის რეგიონი |
| თერჯოლის მუნიციპალიტეტი |
| სამცხე-ჯავახეთის რეგიონი |
| ბორჯომის მუნიციპალიტეტი |
| ახალციხის მუნიციპალიტეტი |
| ქვემო ქართლის რეგიონი |
| მარნეულის მუნიციპალიტეტი |

ადგილობრივ თვითმმართველობებში რესპონდენტების შერჩევის კრიტერიუმები - კვლევის სპეციფიკის გათვალისწინებით და თვითმმართველობის პროცესში ჩართული სოციალური აქტორების დიფერენცირებულად წარმოდგენისათვის, სხვადასხვა სტატუსის მქონე თვითმმართველობების მოხელეების განწყობების გაგებისა და ახსნის მიზნით გამოიყო კვლევის შემდეგი ობიექტები/ჯგუფები:

- ადგილობრივი თვითმმართველობის საკრებულოს წარმომადგენლები – აღნიშნული სამიზნე ჯგუფი სუბორდინაციის თვალსაზრისით არაერთგვაროვანია, ამიტომ საჭიროა მათი შეხედულებების დიფერენცირებულად შესწავლა, რათა შესაძლებელი იყოს ჯგუფებს შორის მსგავსი და განსხვავებული განწყობების დადგენა. შესაბამისად, გამოიყო შემდეგი ქვეჯგუფები:

- საკრებულოების თავჯდომარეები.
- საკრებულოების თავჯდომარეების მოადგილეები.
- საკრებულოების კომისიების თავჯდომარეები.

- საკრებულოების ფრაქციების თავჯდომარეები.
- საკრებულოების წევრები.

➔ ადგილობრივი თვითმმართველობის აღმასრულებელი ორგანოს - გამგეობის შემდეგი წარმომადგენლები:

- გამგებლები (მუნიციპალიტეტი)/მერები (თვითმმართველი ქალაქი).
- გამგებლის თანაშემწეები გენდერულ საკითხებში.
- სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები.

მუნიციპალიტეტების მოსახლეობის შერჩევის კრიტერიუმები - სოციოლოგიური კვლევა ჩატარდა ალბათური შერჩევის მეთოდით. ადგილობრივი მოსახლეობის შერჩევითი ერთობლიობა შემუშავდება სხვადასხვა ინდიკატორების გათვალისწინებით: სქესი, ასაკი, საცხოვრებელი ადგილი, განათლება, ეროვნება, საქმიანობის სფერო და ა.შ. შემუშავებული კრიტერიუმების გათვალისწინებით რაოდენობრივ კვლევაში სპეციალურად შედგენილი სოციოლოგიური კვლევის კითხვარით გამოიკითხება 350 რესპონდენტი. სულ გამოიკითხა მუნიციპალიტეტში მცხოვრები 150 საარჩევნო უფლების მქონე მოქალაქე (ძირითადად, გამოკითხულთა შორის იყო 18-დან 60 წლამდე ასაკობრივი ჯგუფი) და თვითმმართველი ორგანოს 200 მოხელე (იხ. ცხრილი 3).

ცხრილი 3. სოციოლოგიურ კვლევაში მონაწილე რესპონდენტების დემოგრაფიული მონაცემები³

| გამოკითხული რესპონდენტები | | | | |
|-------------------------------------|----------|---------------|-------|-----|
| მოსახლეობა | გამგეობა | საკრებულო | | |
| 43% | 31% | 26% | | |
| გამოკითხული რესპონდენტების სქესი | | | | |
| ქალი | კაცი | | | |
| 62% | 38% | | | |
| გამოკითხული რესპონდენტების ასაკი | | | | |
| 18-25 | 26-35 | 36-45 | 46-55 | 56+ |
| 8% | 39% | 31% | 17% | 5% |
| გამოკითხული რესპონდენტების ეროვნება | | | | |
| ქართველი | სომეხი | აზერბაიჯანელი | სხვა | |
| 90% | 6% | 4% | 0% | |

რაოდენობრივი სოციოლოგიური კვლევის (ანკეტირების) პირველადი მონაცემების დამუშავება განხორციელდა სტატისტიკური პროგრამის SPSS საშუალებით. მონაცემის ანალიზისათვის

³ კვლევის ყველა პროცენტული მაჩვენებლები დამრგვალებულია.

გამოყენებული იქნა ისეთი მეთოდები, როგორცაა მონაცემების დაჯგუფება, ტიპოლოგია, კორელაციური ანალიზი და ა.შ.

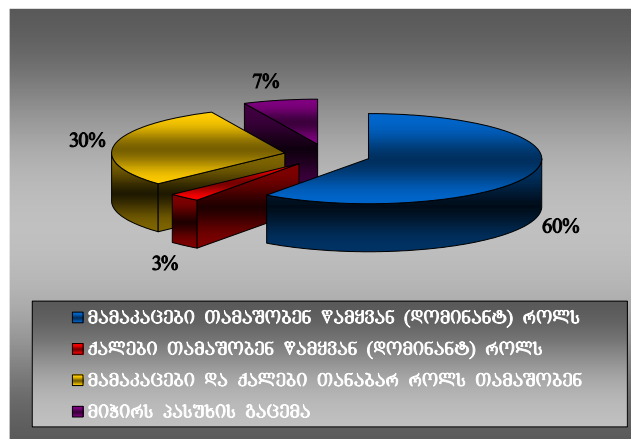
თავი 2. ემპირიული კვლევის შედეგები

2.1 მუნიციპალიტეტებში გენდერული თანასწორობის დისკურსები

საქართველოს ორიენტაცია ევროპული ტიპის სახელმწიფოს ჩამოყალიბებაზე ითვალისწინებს გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის გატარებას ანუ მდგომარეობის, როდესაც ქალებისათვის და მამაკაცებისათვის თანაბარი უფლებების და შესაძლებლობების პრინციპი პრაქტიკაშია განხორციელებული.

სოციოლოგიური კვლევა აჩვენებს, რომ გამოკითხული რესპონდენტების 60%-ის აზრით, საზოგადოებაში წამყვან, დომინანტ როლს უნდა და ასრულებენ მამაკაცები, ქალთა დომინანტ როლს მხოლოდ 3% აღიარებს, ხოლო 30% მიიჩნევს, რომ მამაკაცები და ქალები თანაბარ როლს ასრულებენ (იხ. დიაგრამა 1). ამ პროცენტულ მაჩვენებლებში ქალთა და მამაკაცთა ხვედრითი წილი დაახლოებით ერთნაირია, ანუ სხვაობა ამ შეკითხვაზე სქესის მიხედვით არ დაფიქსირებულა.

დიაგრამა 1. თქვენი აზრით, როგორ არის განაწილებული მამაკაცებისა და ქალების როლები ქართულ საზოგადოებაში?



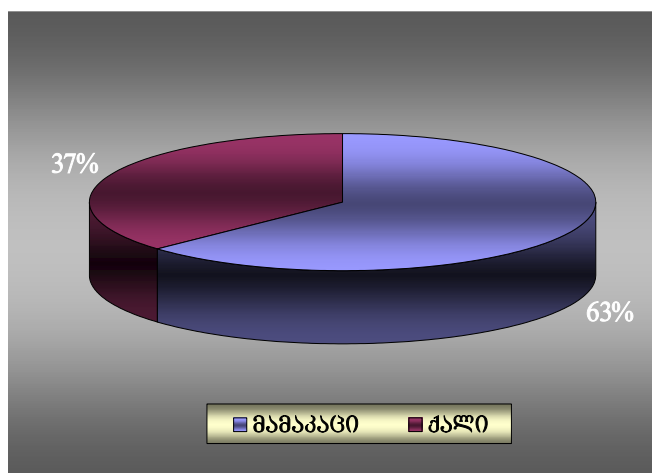
დიაგრამა ცხადყოფს, რომ რესპონდენტთა შეხედულებები ქალისა და მამაკაცის როლზე საჯარო თუ პრივატულ სფეროებში ნაკლებად შეესაბამება საერთაშორისო და ადგილობრივი კანონმდებლობით ქალთათვის მინიჭებულ უფლებებს.

ხაზგასმას საჭიროებს ქალთა და მამაკაცთა დომინანტი როლის შეფასებასთან დაკავშირებით მოყვანილი მონაცემების შეფარდება, ეს ორი მაჩვენებელი (60% და 3%) ძალზე არაპროპორციულია ერთმანეთთან მიმართებაში. მიუხედავად იმისა, რომ ამ ერთი მაჩვენებლით გენდერულ ასიმეტრიაზე

საუბარი ნაადრევია, ეს პროცენტები სერიოზულ დაფიქრებასა და სხვა მაჩვენებლებთან კორელაციურ ანალიზს მოითხოვს.

გამოკითხვა აჩვენებს, რომ რესპონდენტების 53%-ის აზრით, საქართველოში მამაკაცებს ქალებთან შედარებით მეტი უფლებები აქვთ, ხოლო 47%-ს მიაჩნია, რომ მამაკაცებს და ქალებს თანაბარი უფლებები გააჩნია. შესაბამისად, გამოკითხული რესპონდენტების საერთო რაოდენობიდან არცერთი არ მიიჩნევს, რომ საქართველოში ქალს მეტი უფლებები აქვს. ხოლო 47%-ში რომლებიც ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარ უფლებებიანად მიიჩნევს უმრავლესობა 63% მამაკაცია (იხ. დიაგრამა 2).

დიაგრამა 2. მამაკაცებს და ქალებს საქართველოში თანაბარი უფლებები აქვთ



თანაბარი უფლებები საზოგადოებრივ თუ პრივატულ სფეროებში მამაკაცებსა და ქალებს თვითრეალიზაციის თანაბარ საშუალებებს, შანსებს უნდა აძლევდეს. ამიტომ, თუ ქალსა და მამაკაცს არ აქვს თანაბარი უფლებები ლოგიკურია, რომ არც თვითრეალიზების თანაბარი შესაძლებლობები ექნება. რესპონდენტების პასუხი კითხვაზე: აქვთ თუ არა მამაკაცებსა და ქალებს თვითრეალიზაციის თანაბარი საშუალებები საქართველოში, კორელირებს ქალთა და მამაკაცთა თანასწორ უფლებიანობის საკითხთან, რადგან რესპონდენტების 47%-ის აზრით, მამაკაცებსა და ქალებს თვითრეალიზაციის თანაბარი საშუალებები აქვთ, ხოლო 46% მიიჩნევს, რომ მამაკაცებს გააჩნიათ მეტი საშუალებები. რესპონდენტთა იმ ნაწილიდან, რომელიც თვლის, რომ ქალებსა და მამაკაცებს თვითრეალიზების თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ, დიდი უმრავლესობა - 77% მამაკაცია.

რესპონდენტებისათვის რთული აღმოჩნდა იმის განსაზღვრა ირღვევა თუ არა ქვეყანაში ადამიანის უფლებები სქესის ნიშნით. კითხვაზე: როდესმე დაურღვევიათ/შეულახიათ თქვენი უფლებები მხოლოდ იმიტომ რომ ქალი ხართ? (ბუნებრივია ეს შეკითხვა მხოლოდ რესპონდენტ ქალებს განეკუთვნებოდათ) ქალთა 38% ირჩევს ვარიანტს - მიჭირს პასუხის გაცემა, მხოლოდ 9% ადასტურებს ამ ფაქტს, ხოლო 53% უარყოფს მას. კითხვა რესპონდენტისაგან ცხოვრებისეული გამოცდილების დადასტურებას ან უარყოფას მოითხოვდა, საუბარია საკუთარი უფლებების პატივისცემასა და

დაცვაზე სხვების მხრიდან. იქედან გამომდინარე, რომ რესპონდენტ ქალებს გაუჭირდათ განსაზღვრა და შეაფასება ირღვევა თუ არა მათი უფლებები, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ქალებს თავად არ აქვთ საკმარისად გაცნობიერებული არც საკუთარი უფლებები, და არც ის თუ რაში შეიძლება გამოიხატოს მათი დარღვევა.

მიუხედავად სახელმწიფოს მცდელობისა საკანონმდებლო დონეზე იყოს დაცული ქალთა უფლებები საზოგადოებრივი დისკურსები ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის შესახებ არაა ერთგვაროვანი და სახელმწიფოს მიერ დეკლარირებული ქალთა უფლებების რელევანტური.

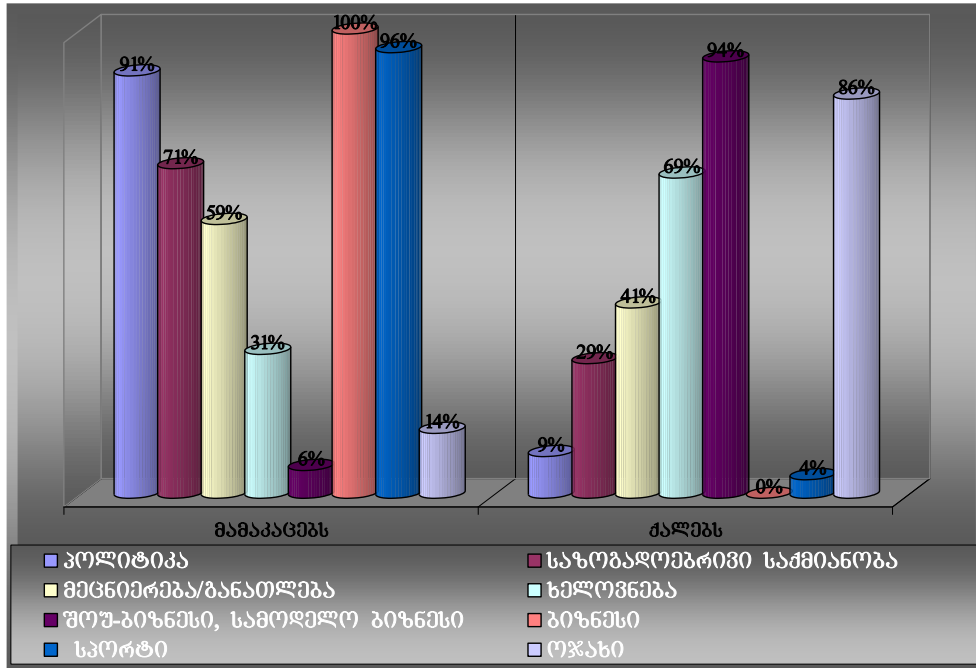
2.2 მოსახლეობის დასაქმების გენდერული ასპექტის ანალიზი მუნიციპალიტეტებში

სოციოლოგიური კვლევის ერთ-ერთი ძირითადი ამოცანა მუნიციპალიტეტებში შრომის ბაზრის გენდერული ასპექტის ანალიზია. დასაქმების სფეროში ქალთა მონაწილეობისა და ჩართულობის ხარისხი და ფორმა გენდერული თანასწორობის შესწავლის მნიშვნელოვანი ინდიკატორია. მოცემულ თავში ყურადღება გამახვილდება მუნიციპალიტეტების მოსახლეობაში რაოდენობრივი კვლევის მეთოდით მოპოვებული მონაცემების ანალიზზე, რომელიც ასახავს საზოგადოებაში არსებულ დისკურსებს და ღირებულებით ორიენტაციებს ქალის ადგილზე დასაქმების სფეროში.

სოციოლოგიურმა კვლევამ აჩვენა, რომ მუნიციპალიტეტებში აქტუალურია *შრომის გენდერული სეგრეგაცია*. შრომის ბაზრის გენდერული დანაწილება ხასიათდება ქალის ან მამაკაცის სხვადასხვა საქმიანობის სფეროში დომინირებით. იშვიათია დარგები, სადაც ორივე სქესი თანაბრადაა წარმოდგენილი. არსებობს ცალსახად მამაკაცური და ცალსახად ქალური პროფესიები, ანუ პროფესიული სეგრეგაცია სქესობრივი ნიშნით. სეგრეგაციის მაღალი დონე ითვლება ქალთა და მამაკაცთა შრომის ანაზღაურების, კარიერული წინსვლის დისპროპორციისა და შედეგად შრომით სფეროში სქესთა შესაძლებლობების უთანასწორობის მნიშვნელოვან ფაქტორად.

დასაქმების გენდერული ასპექტების ანალიზი, მნიშვნელოვანია როგორც სოციალური სამართლიანობის კუთხით, ასევე შრომითი რესურსების გამოყენების ეფექტურობის გაზრდის თვალსაზრისით. კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ საქმიანობის რომელ სფეროებში შეუძლიათ საკუთარი შესაძლებლობების უკეთ რეალიზება და წარმატების მიღწევა მამაკაცებს და ქალებს? რესპონდენტთა პასუხები შემდეგნაირად განაწილდა (იხ. დიაგრამა 3):

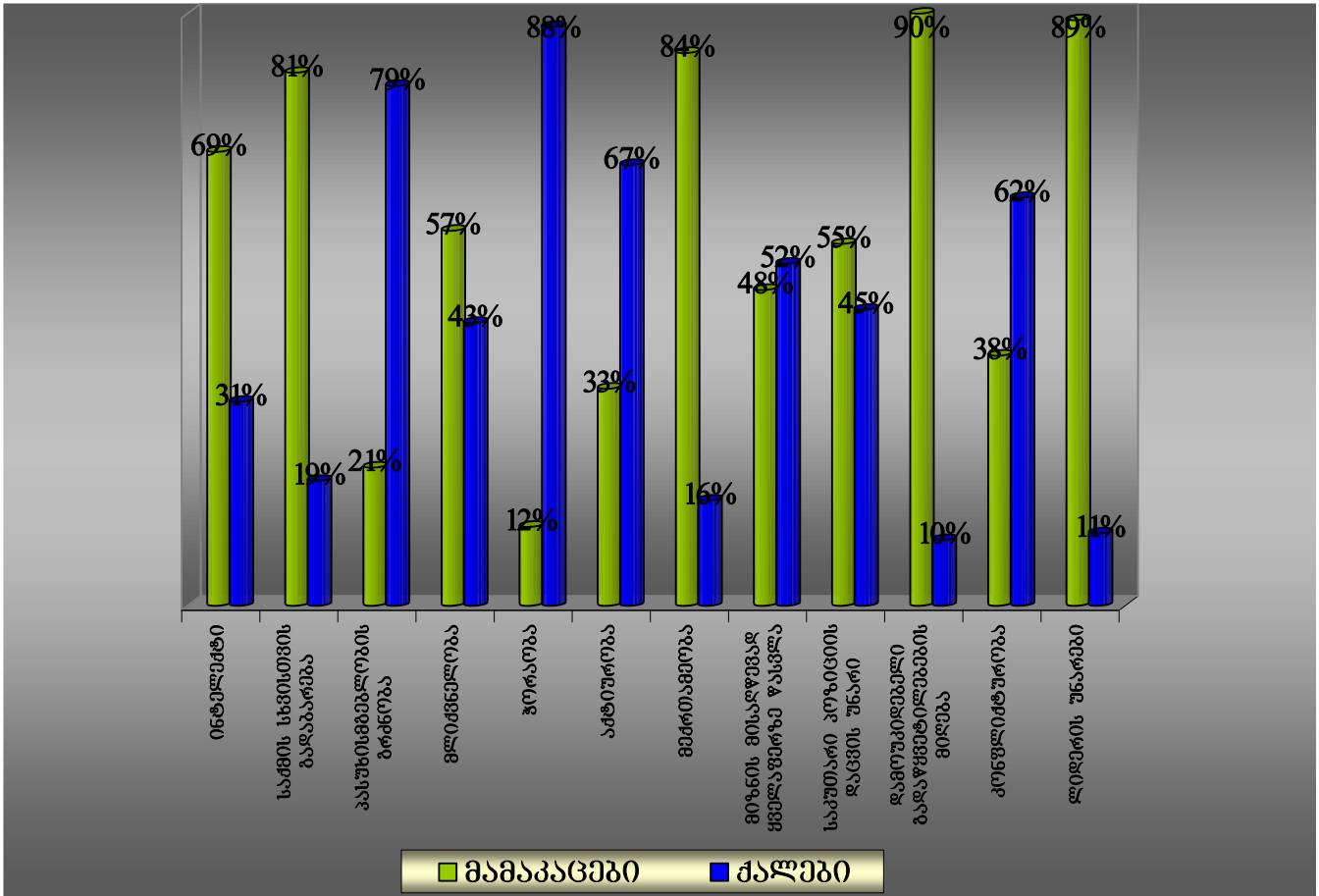
დიაგრამა 3. როგორ ფიქრობთ საქმიანობის რომელ სფეროებში შეუძლიათ საკუთარი შესაძლებლობების უკეთ რეალიზება და წარმატების მიღწევა მამაკაცებს და ქალებს?



დიაგრამიდან ჩანს, რომ მუნიციპალიტეტების მოსახლეობის აზრი საკმაოდ მკაფიოდ არის ჩამოყალიბებული საკითხზე - რომელ სფეროებში არის შესაძლებელი მამაკაცთა და ქალთა შრომითი პოტენციალის რეალიზება. თვითრეალიზების სფეროები არის დიფერენცირებული “მამაკაცურად” და “ქალურად”. “მამაკაცურად” ითვლება ისეთი დარგები და სფეროები როგორცაა: პოლიტიკა, საზოგადოებრივი საქმიანობა, ბიზნესი და სპორტი; ხოლო “ქალურად” - ოჯახი, შოუბიზნესი/სამოდელო ბიზნესი და ხელოვნება. მეცნიერებისა და განათლების სფერო, რესპონდენტების აზრით, ორივე სქესისათვის მეტ-ნაკლებად თანაბრად მისაღებია.

საინტერესოა, მოსახლეობაში არსებული არგუმენტები შრომითი აქტიურობის გამოვლენის სფეროების ამგვარ პოლარიზებასთან დაკავშირებით. რამდენად დასაბუთებულია საზოგადოების მხრიდან ქალისა და მამაკაცის თვითრეალიზების სფეროების ასეთი გამიჯვნა. ამ საკითხის საკვლევად რესპონდენტებს შევთავაზეთ შეეფასებინათ როგორი პიროვნული და პროფესიული თვისებები ახასიათებთ მეტად მამაკაცებს და ქალებს? (იხ. დიაგრამა 4).

დიაგრამა 4. როგორი პიროვნული და პროფესიული თვისებები ახასიათებთ მეტად მამაკაცებს და ქალებს?



დიაგრამა აგებულია იმ რესპონდენტთა მონაცემებზე დაყრდნობით, რომლებმაც მოცემული თვისებების დიფერენციაცია მოახდინა “მამაკაცურად” და “ქალურად”. რესპონდენტების ამ ჯგუფის შეფასებით (76%) მამაკაცთა და ქალთა პიროვნული და პროფესიული თვისებები საკმაოდ განსხვავებულია ერთმანეთისაგან. გენდერული ნიშნით პროფესიული და პიროვნული თვისებები შემდეგნაირად დაჯგუფდა: რესპონდენტების აზრით, ისეთი თვისებები როგორცაა - ინტელექტი/ჭკუა, საკუთარი საქმის სხვისთვის გადაბარება, მექრთამეობა, დამოუკიდებელი გადაწყვეტილებების მიღების და ლიდერობის უნარები მეტად ახასიათებთ მამაკაცებს, ხოლო, პასუხისმგებლობის გრძნობა, ჭორაობა, აქტიურობა, ინიციატივიანობა და კონფლიქტურობა - ქალებს. რესპონდენტთა ამ ჯგუფშიც ისეთი თვისებები, როგორცაა საკუთარი პოზიციის დაცვის უნარი, მლიქვნელობა და მიზნის მისაღწევად „ყველაფერზე წასვლა“ - ფასდება ორივე სქესათვის დამახასიათებლად.

რესპონდენტთა მხოლოდ მცირე ნაწილმა (24%) მიიჩნია, რომ ზემოთ მოცემული პიროვნული და პროფესიული თვისებები ახასიათებს ორივე სქესის წარმომადგენლებს. საგულისხმოა, რომ აღნიშნულ 24%-ში ქალთა რაოდენობა (65%) ბევრად აღემატება მამაკაცთა რაოდენობას (35%).

რესპონდენტების მიერ ქალისა და მამაკაცისათვის მიწერილი/მიკუთვნებული თვისებების ანალიზი მიუთითებს, რომ რესპონდენტების აზრით, მამაკაცები გაცილებით მნიშვნელოვან პიროვნულ და

პროფესიულ უნარებს ფლობენ ვიდრე ქალები და შესაბამისად მეტი თვითრეალიზების პოტენციალიც გააჩნიათ.

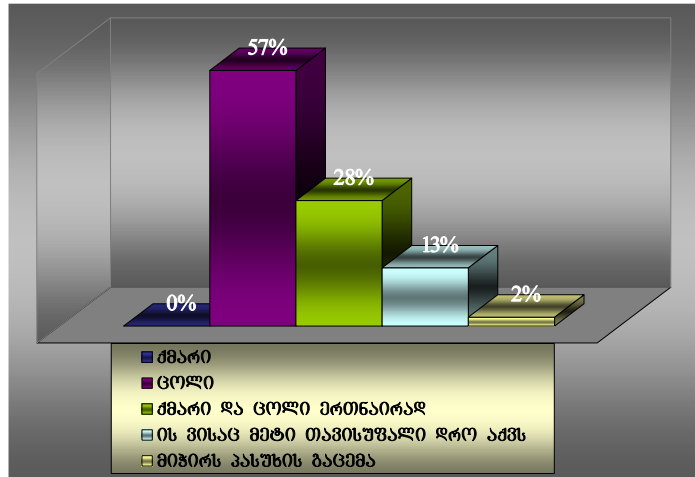
ქალთათვის ნაკლებ ეფექტური თვისებებისა და უნარების მიკუთვნება ხაზს უსვამს ქალთა დაბალ შრომით პოტენციალს და შესაბამისად კორელირებს შრომითი სფეროს გენდერული სეგრეგაციის მაჩვენებელთან. თუ ქალს რესპონდენტების აზრით, ნაკლებად ახასიათებს - ინტელექტი/ჭკუა, დამოუკიდებელი გადაწყვეტილებების მიღების და ლიდერულის უნარები, მაშინ ახსნადია, რატომ მიაჩნიათ რესპონდენტებს ქალთათვის შეუფერებლად მოღვაწეობის შემდეგი სფეროები - პოლიტიკა, საზოგადოებრივი საქმიანობა, ბიზნესი.

თუ ამ ჯგუფის მოსაზრებებს გავითვალისწინებთ ლოგიკურია, რომ რესპონდენტების 62% უპირატესობას ანიჭებს მამაკაცს საკუთარ ხელმძღვანელად/უფროსად, ხოლო მხოლოდ 7% ქალს. შესაბამისად, არც ისაა ალოგიკური, რომ რესპონდენტების 65%-ის აზრით, საქართველოში წარმატებული კარიერის მეტი შანსი აქვთ მამაკაცებს და მხოლოდ 7%-ის აზრით ქალებს. სქესთა შორის განსხვავება მოცემულ კითხვაზე პასუხებში უმნიშვნელოა, ანუ ორივე სქესი თანაბრად მამაკაცს ამჯობინებს საკუთარ ხელმძღვანელად/უფროსად და მიიჩნევს, რომ წარმატებული კარიერის შანსი მამაკაცს უფრო აქვს.

ქალთა შანსები მიაღწიონ წარმატებას კარიერაში რესპონდენტების აზრით დამოკიდებულია, შემდეგ ფაქტორებზე: ჭკუა/ინტელექტი, გამორჩეული უნარები, მიზანმიმართულობა, საკუთარი თავის რწმენა. მართალია, ქალს აქვს შესაძლებლობა ზემოთ მოყვანილი ფაქტორებით მიაღწიოს წარმატებას, მაგრამ თუ ამ ფაქტორებს გავანალიზებთ პიროვნული და პროფესიული თვისებების მონაცემებთან მიმართებაში, ნათელი გახდება, რომ ისინი მამაკაცთათვის უფრო დამახასიათებელია ვიდრე ქალთათვის.

მიუხედავად შრომით სფეროში გენდერული სეგრეგაციის მაღალი დონის არსებობისა, ეს უკანასკნელი არ მიუთითებს, რომ საზოგადოებას ქალი უფუნქციოდ მიაჩნია. როგორც უკვე აღინიშნა, ქალის თვითრეალიზების საუკეთესო სფეროდ საზოგადოებას მიაჩნია ოჯახი. აღნიშნულ მოსაზრებას კიდევ უფრო ამყარებს შემდეგი მონაცემები: საოჯახო საქმიანობით და ბავშვების აღზრდით ძირითადად დაკავებულია ქალი, რაც მის ორმაგ დატვირთვას გულისხმობს (იხ. დიაგრამა 5.).

დიაგრამა 5. მშობლებიდან ვინ უნდა იყოს დაკავებული ბავშვების აღზრდით?



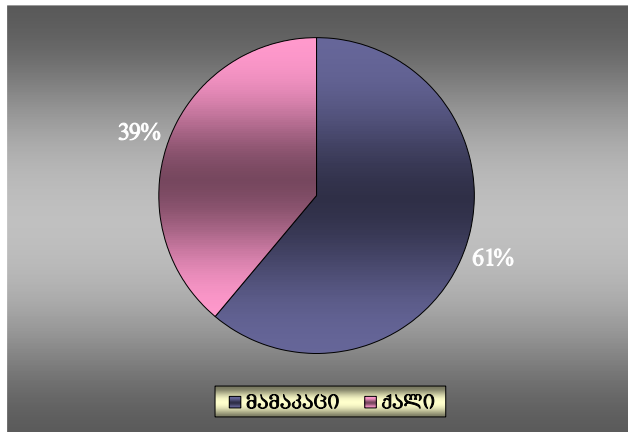
მართალია, საქმეთა ამგვარი ვითარება უსამართლოა, მაგრამ ქალების უმეტესობა მას შეჩვეულია და მისი შეცვლა არ სურს, ეგუება მას. სექსიზმი (იდეოლოგია, რომელიც აღიარებს მამაკაცის უპირატესობას ქალზე) იმდენად ღრმად არის დამკვიდრებული ჩვენს კულტურაში და ცნობიერებაში, რომ ცოტა ვინმე თუ ამჩნევს მას. ეს ტენდენცია გამოვლინდა რესპონდენტების პასუხებში კითხვაზე: თქვენი აზრით, ვინ უნდა იყოს ოჯახის უფროსი? გამოკითხული რესპონდენტების 67%-ის აზრით, ქმარი უნდა იღებდეს მნიშვნელოვან საოჯახო გადაწყვეტილებებს, ხოლო პასუხის ვარიანტს: ცოლი უნდა იღებდეს მნიშვნელოვან საოჯახო გადაწყვეტილებებს ერგო - 0%. ასევე ყურადღებას იმსახურებს ის ფაქტი, რომ იგივე პროცენტული მაჩვენებელი (0%) აქვს პასუხს - ბავშვების აღზრდით ძირითადად ქმარი უნდა იყოს დაკავებული. ნიშანდობლივია, რომ რესპონდენტების საერთო რაოდენობაში, რომლებსაც მიაჩნიათ, რომ ოჯახის უფროსი მამაკაცი უნდა იყოს, ხოლო ბავშვების აღზრდით ძირითადად ქალი უნდა იყოს დაკავებული, ორივე სქესი პროცენტულად თანაბრად წარმოდგენილი.

გამოკითხული რესპონდენტების 76% მიიჩნევს, რომ "ქალის დანიშნულებაა - იყოს დედა, ცოლი, დიასახლისი" და რომ "ქალის ცხოვრება ვერ ჩაითვლება წარმატებულად, თუ მას არ ყავს ოჯახი და ბავშვები". აქედან პასუხების 67% მამაკაცებზე მოდის, ხოლო 33% ქალებზე. ეს გარემოება, მიუთითებს, რომ მამაკაცები ქალებთან შედარებით უფრო ცალსახად მიიჩნევენ ქალის დანიშნულებად იყოს აქტიური ოჯახში. ეგალიტარული, თანასწორი ოჯახის ღირებულება ფაქტიურად ნიველირებულია. ამ ფონზე განსაკუთრებით მკაფიოდ ჩანს კაცის დანიშნულება, რესპონდენტთა 65%-ის მოსაზრებით: "წარმატებული კარიერა გაცილებით მნიშვნელოვანია მამაკაცებისთვის, ვიდრე ქალებისთვის". სქესთა შორის განსხვავება მოცემულ კითხვაზე პასუხებში უმნიშვნელოა, ანუ ორივე სქესი თანაბრად მიიჩნევს, რომ წარმატებული კარიერა მამაკაცისათვის მეტად მნიშვნელოვანია.

2.3 ადგილობრივი თვითმმართველობის მართვის გენდერული ასპექტის ანალიზი

მამაკაცთა და ქალთა შეხედულებები ქალთა პოლიტიკურ მოღვაწეობაზე არაერთგვაროვანია. მამაკაცები ამ სფეროში ნაკლებად ხედავენ ქალთა ადგილს, ხოლო ქალებს მამაკაცებთან შედარებით უფრო მისაღებად მიაჩნიათ ქალი პოლიტიკაში (იხ. დიაგრამა 6).

დიაგრამა 6. პოლიტიკა “ჭუჭყიანი საქმეა” და მიუღებელია ქალებისთვის; პოლიტიკური საქმიანობა ბევრ დროს და ძალისხმევას მოითხოვს, რაც ცუდად აისახება ბავშვებზე და ოჯახზე



ქალთა ასეთ დამოკიდებულებას ისიც ადასტურებს, რომ მოსაზრებას - ქალებს შეუძლიათ და უნდა მონაწილეობდნენ პოლიტიკურ საქმიანობაში, ისევე როგორც მამაკაცები - ძირითადად იზიარებენ ქალები 66%.

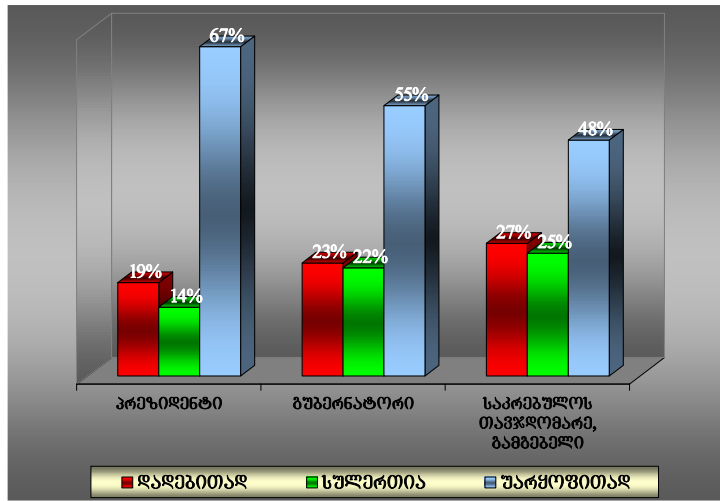
გარდა სქესთა შორის დაფიქსირებული განსხვავებული მოსაზრებებისა, არ იყო ერთაზროვანი ასევე მოსახლეობისა და თვითმმართველობის მოხელეთა შეხედულებები. მოსახლეობისაგან განსხვავებით, თვითმმართველობის წარმომადგენლები შედარებით ლიბერალურად აფასებენ ქალის ჩართვას პოლიტიკაში. თვითმმართველობის მოხელეთა 85%-ის აზრით, ქალებს შეუძლიათ და უნდა მონაწილეობდნენ პოლიტიკურ საქმიანობაში, ისევე როგორც მამაკაცები, იგივე მოსაზრებას მოსახლეობის 46% ეთანხმება.

თუ შევაჯამებთ ამ კითხვის მონაცემებს, შეიძლება ითქვას, რომ საზოგადოებრივი აზრით პოლიტიკა მამაკაცური საქმეა, სადაც ქალების ადგილი ნაკლებადაა. მართალია, ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლები უფრო ლიბერალურ განწყობებს ავლენენ, მაგრამ ზოგადი ტენდენცია უცვლელი რჩება. რადგან საზოგადოებრივ შეხედულებებს დიდი გავლენა აქვს პიროვნების არჩევანზე, შესაძლოა დავუშვათ, რომ სწორედ ეს გარემოება არის ერთ-ერთი მიზეზი ქალთა ნაკლები წარმომადგენლობისა ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში.

ზემოთ მოყვანილი მონაცემები ადასტურებს, რომ ადგილობრივ თვითმმართველობაში ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილები საკვანძო თანამდებობებზე. გამოკითხვის მონაცემები ასახავს ამგვარი რეალობის შესაბამის განწყობებს, როგორც მუნიციპალიტეტების მოსახლეობაში, ისე

თვითმმართველობის მოხელეებში. აღსანიშნავია, რომ ორვე სამიზნე ჯგუფის განწყობა უმნიშვნელოდ განსხვავდება (იხ. დიაგრამა 7).

დიაგრამა 7. როგორ შეაფასებდით მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავჯდომარე, გამგებელი, გუბერნატორი, პრეზიდენტი ქალი რომ გახდეს?



რესპონდენტების დამოკიდებულება მმართველ პოსტებზე ქალთა წარმომადგენლობის შესახებ იმის შესაბამისად იცვლება თუ რამდენად უფრო მაღალი და საპასუხისმგებლოა დასაკავებელი პოსტი; ანუ სადაც მეტი ძალაუფლებაა იქ ნაკლებად პერსპექტიულად მიაჩნიათ ქალი. ქართული პოლიტიკური კულტურისათვის პოლიტიკური აქტიურობის ამგვარი პრაქტიკაა დამახასიათებელი. კანონში გათვალისწინებული ნებაყოფლობითი კვოტირების მიუხედავად, რომელიც დაფინანსების კუთხით წახალისების პრინციპს ეყრდნობა ქალები უმეტესად მცირე რაოდენობით არიან წარმოდგენილი პოლიტიკურ პარტიათა ძირითად სიებში, ხოლო ნაკლებად აქტიურობენ საარჩევნო პროცესებში დამოუკიდებელ, მაჟორიტარ კანდიდატებად. რესპონდენტები მიზეზად ქალთა პასიურობას, ლიდერული თვისებების ნაკლებობასა და კოლექტიური საქმიანობისაკენ მიდრეკილებას ასახელებენ.

გენდერული ასიმეტრიის ანალიზისას გამოიყენება ტერმინი “გამჭვირვალე ჭერი” (“стеклянный потолок”), რომელიც ასახავს ვითარებას, როდესაც მიუხედავად ფორმალურად თანასწორი შესაძლებლობებისა ორივე სქესისათვის, არსებობს მრავალი არაფორმალური, “უხილავი” ბარიერი, რომელიც ხელს უშლის ქალთა კარიერულ წინსვლას. რადგან კვლევა ისახავს მიზნად ამ “უხილავი” ბარიერების კვლევას, უნდა აღინიშნოს, რომ ქვეყნის ისტორია და კულტურული ტრადიციები, ღირებულებითი ორიენტაციები არ ახალისებენ ქალთა საზოგადოებრივ აქტიურობას საქართველოში. ქართული კულტურის ტრადიციებზე ორიენტირებულობა, კი უფრო მეტი გავლენის მატარებელია სოციალურ აქტორებზე, მათ შორის ქალებზე, ვიდრე კანონი და საჯაროდ აღიარებული, დეკლარირებული ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობა.

კვლევის ფარგლებში ერთ-ერთ ძირითად საკითხად გამოიყო ის ფაქტორები და წინააღმდეგობები, რომელებიც ხელს უშლის ადგილობრივ თვითმმართველობაში ქალების მიერ გავლენიანი თანამდებობების დაკავებას და ადგილობრივ თვითმმართველობაში მათი წარმომადგენლობითობის გაზრდას. კითხვაზე: არსებობს თუ არა წინააღმდეგობები, რომელებიც თან ახლავს ადგილობრივ თვითმმართველობაში ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდის მცდელობას? გამოკითხული რესპონდენტების საერთო რაოდენობიდან 31%-მა გამოთქვა მოსაზრება, რომ წინააღმდეგობები საერთოდ არ არსებობს, რაც შეიძლება იმის გამოხატულებად ჩავთვალოთ, რომ მიუხედავად ქალთა წარმომადგენლობითობის რეალური მაჩვენებლის სიმცირისა, რესპონდენტების ეს ნაწილი თავისთავად სამართლიანად მიიჩნევს ამგვარ მდგომარეობას და მათთვის დამაკმაყოფილია დღეს ადგილობრივ თვითმმართველობაში არსებული გენდერული განაწილება. რესპონდენტთა ამ ჯგუფში, არ გამოვლენილა სქესთა შორის აზრთა სხვაობა, ანუ პასუხი “არა, წინააღმდეგობები არ არსებობს” ქალთა და მამაკაცთა თანაბარმა რაოდენობამ აირჩია.

რესპონდენტების დიდი ნაწილი 69% ასახელებს სხვადასხვა წინააღმდეგობებს, რომელებიც ხელს უწყობს გენდერულ ასიმეტრიას. რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის შედეგად გამოიყო და დაჯგუფდა გენდერული დისბალანსის გამომწვევი შემდეგი ძირითადი ფაქტორები:

- ❖ რესპონდენტების 17% ქალთა თვითმმართველობაში ჩართულობის ერთ-ერთ ხელისშემშლელ ფაქტორად ასახელებს წინააღმდეგობებს, რომელებსაც ქალები აწყდებიან თანამდებობის პირი და თანამშრომელი მამაკაცებისაგან.

“მე მაგალითად მსმენია, რომ მამაკაცებს საშინლად არ უყვართ როცა მათი ხელმძღვანელი ქალია. თუმცა, მიმაჩნია რომ ქალებისთვის ყველაზე დიდი შემაფერხებელი ბორკილი ისაა, რომ მამაკაცი კოლეგები მაინც უფრო ნახულობენ საერთო ენას ვიდრე ქალბატონები. ზოგჯერ ისეთი მომენტებიც არის, რომ მამაკაცი ცალკე და ქალები კი ცალკე რჩებიან ხოლმე რაიმე პრინციპული საკითხის განხილვისას, რადგან ქალები უფრო პრინციპულები არიან. მითუმეტეს როდესაც საკითხები საზოგადოებრივ სიტუაციებს ეხება. მამაკაცებს ერთმანეთის მიმართ უფრო ლოიალური განწყობა აქვთ ვიდრე ქალებს.” (რესპონდენტი ქალი)

- ❖ გამოკითხულთა 23%-ის მოსაზრებით, გენდერულ უთანასწორობას განაპირობებს წინააღმდეგობები, რომელებიც მომდინარეობს თავად ქალებისგან.

“ის რომ ქალები პოლიტიკაში არ არიან ისევ ქალების ბრალია. “აი, ნეტაი შენ!” - ასეთი დამოკიდებულებაა ქალების მხრიდან იმ ქალებისადმი, რომელებიც პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ საქმიანობაში ერთვებიან. ამის გამოც არის ძნელი ქალის დათანხმება პარტიული სიით წამოაყენოს კანდიდატურა, რომ არაფერი ვთქვათ მაჟორიტარად.” (რესპონდენტი მამაკაცი)

“ქალებს ისეთი ძლიერი მოტივაცია რომ წინ წავიდნენ არ აქვთ, რომ დააბალანსოს კარიერასა და ოჯახს შორის ურთიერთობა. ალბათ, მოტივაცია, რომ იყოს ბალანსის საშუალებებიც გამოიძებნებოდა. ნებისმიერ შემთხვევაში არ რასებობს მოტივაცია.” (რესპონდენტი მამაკაცი)

- ❖ გენდერული ასიმეტრიის გამომწვევი წინააღმდეგობები მმართველობით სფეროში, რესპონდენტების საკმაოდ დიდი ნაწილის 34%-ის აზრით, მომდინარეობს საზოგადოებიდან.

“სამწუხაროდ, საზოგადოების დამოკიდებულებები ქალის მიმართ უფრო მკაცრია, უფრო მომთხოვნია ვიდრე მამაკაცების მიმართ. შესაბამისად ამ გზაზე ქალი მეტ ბარიერებს აწყდება. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ქალი სოციალურად მაინც დამოკიდებულია მამაკაცზე, ოჯახზე, ეს შემაფერხებელი ნამდვილად არის. შეიძლება მამაკაცს უფრო მეტი აპატიონ ვიდრე ქალს, თუნდაც წარსული, თუნდაც ოჯახური მდგომარეობა და ა.შ.” (რესპონდენტი ქალი)

- ❖ გარდა რაოდენობრივი კვლევის შედეგად გამოყოფილი ქალთა წინსვლის შემაფერხებელი ფაქტორებისა, ინტერვიუებით იდენტიფიცირებულია, კიდევ ერთი წინააღმდეგობა, რომელიც მნიშვნელოვნად აფერხებს ქალთა მართვის სფეროში ჩართულობას. ეს გარემოება თვითმმართველობებში ქალთათვის არასათანადო სამუშაო პირობებია. სამუშაო პირობები ქალს არ აძლევს საშუალებას შეათავსოს საოჯახო და სამსახურებრივი მოვალეობები. საქართველოს მუნიციპალიტეტებში არ არის ნახევარგანაკვეთზე მუშაობის სისტემა დანერგილი და აპრობირებული პრაქტიკა, არ არსებობს სკოლამდელი და სკოლის ასაკის ბავშვთა მოვლის გამართული სისტემები (საბავშვო ბაღები და გახანგრძლივებული ჯგუფები სკოლებში), არ არსებობს შეღავათები საშვებულებო განაკვეთებთან. ასევე გამოითქვა სურვილები დაწესდეს შეღავათი მცირეწლოვანი ბავშვების დედებისათვის.

“ქალების სამუშაო პირობების საკითხიც ნამდვილად მოსაგვარებელია. შობადობაა შემცირებული და ასეთ პირობებში საერთოდ ვინ იფიქრებს მაგაზე. ასეთ პირობებში სამსახურში ისეთი ქალი მივა ვისაც დიდი შვილები ყავს, ან გაუთხოვარია. როცა ახლი გათხოვილია ან მცირეწლოვანი ბავშვი ყავს იქ პრობლემა წარმოიშობა. ურჩევნიათ რომ სხვა აიყვანონ სამსახურში ვინც ამ დეკრეტულ შვებულებებს არ მოითხოვს. არავინ არ ფიქრობს ამ პრობლემის გადაწყვეტის გზებზე, ურჩევნიათ პირდაპირ არ მიიღონ.” (რესპონდენტი ქალი)

არასათანადო სამუშაო პირობები რთულ მდგომარეობაში აყენებს ბავშვიან ქალებს. ეს პრობლემები რესპონდენტების აზრით, ნაკლებ ეხება დასაქმებულთა ორ კატეგორიას: მამაკაცებს და ქალებს, რომლებსაც არ ყავთ შვილები, ან ოჯახი.

“შეურცყოფას არ ვაყენებ, მაგრამ უოჯახო ქალები უფრო მეტად არიან შედარებით მაღალ თანამდებობებზე დაკავებულები, ან არიან თანამდებობებზე. ან ისეთი ქალები ვისაც უკვე შვილიშვილები ყავთ და შვილები დაბინავებული. უკვე აღარ სჭირდებათ ბებიის ხელი და მოიცალეს ამისთვის.” (რესპონდენტი მამაკაცი)

შრომით პირობებს შრომის კანონმდებლობა არეგულირებს, სადაც ქალთა სოციალური დაცვის გარანტიები არის ჩადებული. მიუხედავად ამისა ქალები უკმაყოფილებას გამოთქვამენ კანონით რეგულირებული შრომითი პირობებისადმი. ქალის სამუშაო პირობები ძირითადად დამოკიდებულია ხელმძღვანელის (როგორც წესი მამაკაცის) კეთილ ნებასა და თანამშრომელი ქალისადმი პირად დამოკიდებულებაზე.

“მეტ თავისუფლებას ვაძლევთ ბავშვიან ქალებს დაგვიანების, სამსახურიდან წასვლის და ა.შ. იურიდიულად რა გითრათ, ჩვენ ვითვალისწინებთ ამას, ჩვენ ვაძლევთ იმის საშუალებას, რომ აქაც

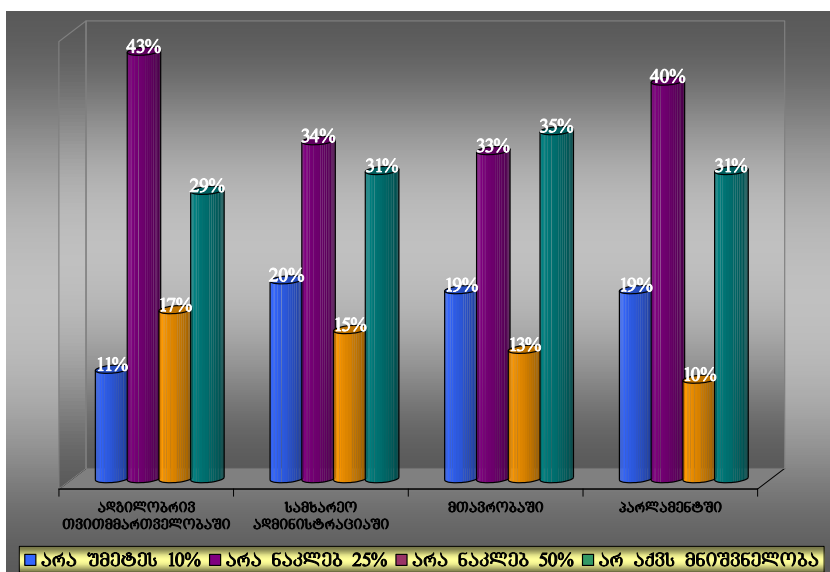
იმუშაოს და ოჯახსაც მიხედოს, არის რამდენიმე მსგავსი ფაქტი. ისინი სამსახურებრივი საათების დროს მიდიან და ყველანაირი ხელშეწყობა აქვთ.” (რესპონდენტი მამაკაცი)

საზოგადოებრივი ცნობიერების ამგვარი მდგომარეობა, განაპირობებს ქალთა ნაკლებ აქტიურობას პოლიტიკურ სფეროში და შესაბამისად მათ ნაკლებ წარმომადგენლობას წამყვან სახელმწიფო თანამდებობებზე.

ჩვენს მიერ, ზემოთ მოყვანილი მონაცემები, ასევე ადასტურებს იმას, რომ ქალთა უმრავლესობას საქართველოში უკავია ისეთი პოსტები, რომელთა ძალუფლებრივი გავლენა მცირეა, ანუ ეს წარმომადგენლობითობაც კი დიდწილად მოჩვენებითია, და რეალურად ძალთა ბალანსის გადანაწილება აღწერილ სურათზე უფრო ასიმეტრიულია.

მმართველობით სფეროში ქალთა რაოდენობის სიმცირის მიუხედავად, ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლები მიიჩნევენ, რომ ქალთა ნაკლებ წარმომადგენლობითობის პრობლემა არ დგას მუნიციპალიტეტებში (იხ. დიაგრამა 8).

დიაგრამა 8. თქვენი აზრით ქალები რა პროცენტული წილით უნდა იყვნენ წარმოდგენილი ადგილობრივ თვითმმართველობაში, სამხარეო ადმინისტრაციაში, მთავრობაში, პარლამენტში?



უფრო მეტიც, გამოკითხული რესპონდენტები ქალთა მმართველობით სფეროში ნაკლებად წარმომადგენლობის სერიოზულობას სათანადოდ ვერ აცნობიერებენ, მიუხედავად ჩვენი თხოვნით, მათ მიერ დასახელებული მუნიციპალიტეტში დასაქმებული ქალი მოხელეების სიმცირისა და ნაკლებგავლენიანი თანამდებობებისა. ასევე მნიშვნელოვანია, ადგილობრივი თვითმმართველობის ერთეულებში დასაქმებულ ქალთა დამოკიდებულება აღნიშნული საკითხისადმი, ისინიც იზიარებენ მამაკაცთა ამგვარ განწყობას.

რესპონდენტი მამაკაცები ქალთა წარმომადგენლობას ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში უფრო საჭიროდ მიიჩნევენ, ვიდრე არა, რისი მიზეზიც შემდეგია: *“არის სიტუაციები სადაც ქალს უფრო ეხერხება სიტუაციის მოგვარება, ხალხთან ურთიერთობა”*. ალბათ, ამ არგუმენტით

აიხსნება ისიც, რომ როგორც წესი (რომელსაც გამონაკლისი არ აქვს), მუნიციპალიტეტებში მაღალი თანამდებობის პირების მდივნები ქალები არიან. დასაქმების სფეროს სეგრეგაცია გენდერული ნიშნით გამოკვეთილია, ქალები არიან სხვადასხვა სამსახურებში დასაქმებულნი, მაგრამ სამსახურის უფროსის თანამდებობა, ძირითადად სოციალური, კულტურისა და განათლების სამსახურების უფროსის თანამდებობით შემოიფარგლება.

“გამგეობის აპარატში ძირითადად ქალები არიან, 90% ქალია, მაგრამ მაღალ თანამდებობებზე ქალები არ არიან, გამგებელი, გამგებლის მოადგილე. სფეროები დანაწილებულია - ეკონომიკისა და ფინანსურ სფეროებში ქალები თითქმის არ არიან, ხოლო სოციალური სფერო, კულტურა, ბავშვებზე ზრუნვა ეს ქალური სფეროებია.” (რესპონდენტი ქალი)

კითხვაზე: ადგილობრივი თვითმმართველობის საკითხების გადაწყვეტაში ქალები უფრო აქტიურები არიან თუ მამაკაცები? შეიძლება გაიცეს ცალსახა პასუხი, რომ საქართველოს შემთხვევაში მამაკაცები. მაგრამ ქალთა იმ მცირე ნაწილის საქმიანობა, რომლებიც წარმოდგენილი არიან ადგილობრივი თვითმმართველობაში მამაკაცი თანამდებობის პირების მიერ ფასდება იმდენად დადებითად, რომ ქალთა მიერ განხორციელებული აქტიურობები არ არის რელევანტური მათი მცირე წარმოდგენლობის, კერძოდ:

“თუ ვიმსჯელებთ იქედან გამომდინარე, რომ სადღაც 90% თვითმმართველობაში კაცები არიან, ალბათ კაცები არიან უფრო აქტიურები, ისე ქალი შეიძლება 10% იყოს, მაგრამ ქალი უფრო ჩანს, იმდენად აქტიურები არიან ვინც არიან, თუ არის მართლა აქტიურია ქალი, კაცები არის რომ აქტიური კი არა დევს, ხელის ამწევიც კი არ არის კენჭისყრისას. ქალი თუ არის, ის მართლა არის.” (ერთ-ერთი რესპონდენტი)

მმართველობით სფეროში ქალთა რაოდენობის გაზრდის ერთ-ერთი მექანიზმი სავალდებულო კვოტირების სისტემის/პრინციპის შემოღება/დაწესებას უკავშირდება. ქალთათვის კვოტის დაწესება მმართველობით ორგანოებში მათ მონაწილეობას სავალდებულოს გახდის. ამ საკითხზე რესპონდენტთა შეხედულებები ორად გაიყო. შეიქმნა სქესის ნიშნით დიფერენცირებული ორი ჯგუფი, ქალებისა, რომლებიც მხარს უჭერენ ამგვარ ინიციატივას და მამაკაცებისა, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ ეს უკანასკნელი ნაკლებ სასურველია. ორივე ჯგუფს საკუთარი არგუმენტები გააჩნია:

- ❖ *“კვოტების დაწესება კარგია, რადგან თვითონ პარტიები დაიწყებენ აქტიური ქალების მოძიებას. ქალებსაც გაუჩნდებათ ამბიციები, როცა ეცოდინებათ რომ ამის შესაძლებლობა არსებობს. ვთქვათ, თუ 3 ქალი უნდა იყოს, ვეცდები რომ იმ 3 ქალში მოვხვდე. ხოდა, როცა ვიცი, რომ იმ 6 კაცში ქალის ადგილი ან იქნება ან არა, მაშინ...უკვე ძალიან სერიოზულ ბრძოლაში უნდა ჩავერთო.”* (რესპონდენტი ქალი)
- ❖ *“კვოტების დაწესება თითქოს რაღაცაში ზღუდავს არჩევანს; არჩევანი უნდა იყოს თავისუფალი, მე ასე მესმის. მაპატიონ ქალებმა, მაგრამ ეს მათი ნაკლები აქტიურობის ბრალია. ჩვენ ტრადიციაში, გენში გვაქვს ქალისადმი პატივისცემა და რატომღაც ქალი განიხილება სუსტ არსებად. კანონმდებლობას კიდევ ეს ემატება. კვოტა მაინც რაღაც შეზღუდვას ნიშნავს, რაღაც ხელოვნური იქნება.”* (რესპონდენტი მამაკაცი)

❖ *“კვოტების დაწესება არამგონია სწორი იყოს. ზოგი კაცი ისეთი საქმიანია იმას შეიძლება 10 ქალმა არ აჯობოს, პირიქით არაა ხოლმე როგორც წესი, ან პროცენტულად ძალიან დაბალია. შევბუღებაში ნაკლებად გადიან კაცები. კაცს რა ადარდებს გამოვა მზად სახლიდან და ეგაა, ქალმა კიდე უნდა იზრუნოს მასზე და ოჯახზე. თანამდებობებზე მე პიარდად კაცი მიჩვევია, საურთიერთობოდ, ქალი უფრო კაპრიზნია. თუ არ იმსახურებს და ხდება უფროს კაცზე უარესია. ქალთან უფრო იგრძნობ რომ ის შენი ხელმძღვანელია, ქალი უფრო გამბავს. ამიტომ, რატომ, რა საჭიროა კვოტების შემოღება?!...”* (რესპონდენტი მამაკაცი)

აქვე უნდა ითქვას, რომ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში თითქმის არ მონაწილეობენ რეგიონებში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალები. ზემოთ მითითებული მონაცემებიდან შეიძლება დავასკვნათ, რომ გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში ქალები ნაკლებად მონაწილეობენ, ხოლო ეთნიკურად არაქართველი ქალები ფაქტიურად არ მონაწილეობენ.

ჩვენს მიერ შესწავლილი რეგიონები გამოირჩევიან ეთნიკური მრავალფეროვნებით. ეთნიკური კუთვნილების მიმართ დამოკიდებულება გავლენას ახდენდა/ახდენს არაქართველი მოსახლეობის ინტეგრირებულობაზე ერთიან ქართულ სახელმწიფო სივრცეში. საქართველოს მოქალაქეობა არ არის საკმარისი პირობა სხვადასხვა ეთნიკური კუთვნილების წარმომადგენლების მოქალაქეობრივი თანასწორობის. ჩვენს მიერ, შესწავლილი რეგიონების წარმომადგენლები ლიბერალური ღირებულებების მომხრენი არიან და ეთნიკური ნიშნით დიფერენცირებულობის წინააღმდეგ გამოდიან. მათი განცხადებით, ეთნიკური ნიშნით არც წახალისებას აქვს ადგილი და არც დისკრიმინაციას. ეთნიკური უმცირესობების ჩართულობას ადგილობრივი თვითმმართველობისა და საზოგადოების ცხოვრებაში აფერხებს ქართული ენის არ ცოდნა. ეს პრობლემა განსაკუთრებით აქტუალურია ქვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში, სადაც აზერბაიჯანელი და სომეხი მოსახლეობა ჭარბობს, არის მუნიციპალიტეტები, რომლებშიც ეთნიკურად ქართველი და ეთნიკურად არაქართველი მოსახლეობა თითქმის თანაბრად არის განაწილებული (მაგალითად, მარნეული), არის მუნიციპალიტეტები სადაც ეთნიკურად არაქართველი მოსახლეობა უმრავლესობაშია მცირე პროცენტით ეთნიკურად ქართველ მოსახლეობასთან შედარებით (მაგალითად, გარდაბანი). ამ რეგიონების მუნიციპალიტეტებში ადგილობრივი თვითმმართველობის ერთეულებში ეთნიკური უმცირესობები საკმაო რაოდენობით არიან წარმოდგენილი.

რაც შეეხება შესწავლილ საქართველოს სხვა რეგიონებს ეთნიკური ნიშნით მოსახლეობის დიფერენციაციას აქ ნაკლებად ვხვდებით. იმერეთის რეგიონი თითქმის მთლიანად ეთნიკურად ქართული მოსახლეობით არის დასახლებული, შიდა ქართლში გვხვდება ოსური მოსახლეობა საკმაო რაოდენობით (არის ოსური მოსახლეობით კომპაქტურად დასახლებული სოფლები), ხოლო კახეთის რეგიონში გვხვდება სხვადასხვა ეთნოსის მრავალი წარმომადგენელი (აზერბაიჯანელი, სომხური, ლეკური, ოსური, ავარიული, რუსული, უკრაინული, პოლონური და ა.შ.), მაგრამ მათი რაოდენობა ეთნიკურად ქართულ მოსახლეობასთან შედარებით ძალიან მცირეა. ეს რეგიონი გამოირჩევა ეთნოსების ასიმილაციით, თუმცა აქაც გვხვდება არაქართული ეთნოსით კომპაქტურად დასახლებული

რამდენიმე სოფელი. განსხვავებით შიდა ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთისა ქართული ენის არცოდნის პრობლემა აქ მწვავედ არ დგას. ამ რეგიონებში მცხოვრები ეთნიკურად არაქართველი მოსახლეობა მათი რაოდენობრივი სიმცირის კვალობაზეც კი არასათანადოდ არის წარმოდგენილი ადგილობრივი თვითმმართველობის ერთეულებში. მათი ზუსტი რიცხვის დადგენას ართულებს ის, გარემოება რომ მათ გვარები აქვთ გადაკეთებული ქართულ გვარებად, სავარაუდოდ კარიერული წინსვლისათვის და ქართულ მოსახლეობაში ინტეგრაციის გასაადვილებლად.

თავი 3. ადგილობრივ თვითმმართველობაში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ინსტიტუციური მექანიზმები

სოციოლოგიური კვლევის ერთ-ერთი ძირითადი საკითხი ადგილობრივ თვითმმართველობაში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ინსტიტუციური მექანიზმების შესწავლა წარმოადგენდა. ამ ინსტიტუტების გამართული ფუნქციონირება ქალთა მონაწილეობისა და ჩართულობის ხარისხის, გენდერული თანასწორობის მნიშვნელოვანი ინდიკატორი და წინაპირობაა.

2014 წელს გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ღონისძიებათა 2014–2016 წლების სამოქმედო გეგმით⁴ გათვალისწინებულ იქნა საქართველოს მუნიციპალიტეტებში გენდერული თანასწორობის საკითხებში მრჩევლის თანამდებობის შემოღება და მათთვის შესაბამისი ტრენინგების ჩატარება.

2016 წელს, როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოს კანონში „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ შევიდა ცვლილება (მუხლი: 13 - 1¹; 1²), რომლის მიხედვითაც ადგილობრივ თვითმმართველობებში გენდერის საკითხებში მრჩევლის თანამდებობა და საკრებულოების მიერ მუნიციპალური გენდერული თანასწორობის საბჭოების შექმნა სავალდებულო გახდა. გენდერის საკითხებში მრჩევლის ფუნქციებში შედის სწორედ გენდერული საკითხების მენსტრიმინგი და ქალების მონაწილეობის ხელშეწყობა გადაწყვეტილების მიღებისა და დაგეგმარების პროცესებში. აღნიშნული საბჭოს შემადგენლობა, სტატუსი, ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება საკრებულოს რეგლამენტით და მუნიციპალური გენდერული თანასწორობის საბჭოს დებულებით, რომელსაც ამტკიცებს შესაბამისი საკრებულო.

მოცემულ თავში ყურადღება გამახვილდება მუნიციპალიტეტების, იურიდიული დოკუმენტების (დადგენილებები, დებულებები და ა.შ.), desk research-ის შედეგად მოპოვებული მონაცემების და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების წარმომადგენლებთან ინტერვიუების⁵ ანალიზზე.

დადგინდა და შეფასდა გამგებებსა და საკრებულოებში, ასევე ზოგიერთი თვითმმართველი ქალაქების მერიაში გენდერული თანასწორობის მრჩეველთა და მუნიციპალური გენდერული თანასწორობის საბჭოების არსებობა/არ არსებობა, მათი საქმიანობა, უფლებამოსილების ფარგლები, გამოწვევები, მათი ეფექტური საქმიანობისთვის მნიშვნელოვანი საგანმანათლებლო თემატიკა და საჭიროებები, საქმიანობის ხელისშემშლელი ფაქტორები და ადგილობრივ თვითმმართველობებში ინსტიტუციური მექანიზმის განვითარებისათვის არსებული შესაძლებლობები, ადამიანური და ტექნიკური რესურსები. რათა გახდეს შესაძლებელი ინფორმირებულობის, ცოდნის დონის ამაღლებისა და უნარ-ჩვევების გაძლიერებისათვის სამომავლო გზების დასახვა.

განხორციელებაში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ მონაწილეობას, მათი უფლებებისა და შესაძლებლობების თანაბარ და ეფექტიან რეალიზებას. სტრატეგია ითვალისწინებს რამდენიმე მიმართულებას, მათ შორის საფინანსო-ეკონომიკურ სფეროში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფას. როგორც დადგენილებაშია აღნიშნული, სტრატეგია გულისხმობს, გენდერული ბიუჯეტის შემუშავებას, რომელიც მოიცავს გენდერული ჯგუფების მოთხოვნათა გათვალისწინებით გენდერულად ორიენტირებული მუნიციპალური ბიუჯეტის ფორმირებას; ამასთან, გენდერული ასპექტის გათვალისწინებით მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებისათვის სპეციალური პროგრამების შემუშავებას, უფრო კონკრეტულად, ქალებისა და მამაკაცებისათვის საწარმოო რესურსებზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას, ბიზნესსაქმიანობაში ქალთა მონაწილეობის გაზრდისათვის საჭიროებების გამოვლენას, შესაბამისი პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებას.

სტრატეგია ასევე მოიცავს, თბილისის მუნიციპალიტეტის ორგანოების მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ქალისა და მამაკაცის თანაბარი მონაწილეობის მექანიზმების დამკვიდრებას, რაც გულისხმობს პოლიტიკურ პროცესებში ქალთა მონაწილეობის სტიმულირებას, ქალ პოლიტიკოსთა ფორუმების ორგანიზებას, ქალთა საბჭოების შექმნას; გენდერულ საკითხებზე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამშრომლებისა და საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას და სხვა.

⁵ შენიშვნა: ქალთა საინფორმაციო ცენტრმა 2015 წელს, გენდერული საინფორმაციო სააგენტოს პორტალის ბაზაზე შექმნა მონაცემთა რუკა, სადაც განთავსდა ადგილობრივ მუნიციპალიტეტებში გენდერული თანასწორობის საკითხებში მრჩეველთა საკონტაქტო მონაცემები. ინტერვიუებისათვის რესპონდენტები შეირჩა გენდერული საინფორმაციო სააგენტოს პორტალზე განთავსებულ მონაცემთა რუკისა და მუნიციპალიტეტების ვებ-გვერდების ანალიზის საფუძველზე. რუკა იხ.: http://www.ginsc.net/map_georgia_mncp.php?lang=ge

ადგილობრივი თვითმმართველობის განვითარების პროცესებში ზოგადად ქალთა და ადგილობრივი ქალი პოლიტიკოსების როლის გაძლიერება, გულისხმობს მათი ფუნქციების, თანამონაწილეობის, კომპეტენციების გაზრდას გადაწყვეტილების მიღების დროს, დამაჯერებლობას და ა.შ. ერთგავრი მოდელი, თუ როგორი უნდა იყოს, რა როლის მატარებელი ქალი პოლიტიკოსი მთელი რიგი ინდიკატორების ერთობლიობას მოიცავს, სწორედ აღნიშული კრიტერიუმების/ინდიკატორების მაღალი მაჩვენებლები განაპირობებს გენდერული პოლიტიკის იმპლიმენტაციის პროცესის წარმატებულობას. აღნიშული კი მთელი რიგი კომპლექსური აქტივობებისა და ღონისძიებების განხორციელების გზით არის შესაძლებელი.

ბიბლიოგრაფია

1. ანალიზისა და კონსულტაციის გუნდი (ეისითი). 2016. სოფლის მეურნეობისა და ადგილობრივი განვითარების სისტემების გენდერული შეფასება.
2. „გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა 2014-2016 წლებისათვის“ <https://mod.gov.ge/assets/up-modul/uploads/pdf/gender/genderuli-Tanasworobis-erovnuli-samoqmedo-gegma.pdf>
3. „საქართველოში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ღონისძიებათა 2014-2016 წლების სამოქმედო გეგმა“; პუნქტი 5.1.3. მუნიციპალიტეტებში გენდერული თანასწორობის საკითხებში მრჩევლის თანამდებობის შემოღება და დაკავება; მათთვის შესაბამისი ტრენინგების ჩატარება
4. ჯაფარიძე ე., / სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი (CSS) 2012. საქართველოში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შეფასება ქალთა ორგანიზაციების მიერ სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, დასაქმება და უმუშევრობა, 2012 წელი (წლიური).
5. სეფაშვილი ე., / გენდერული თანასწორობა და მისი განხორციელება გენდერული ბიუჯეტების გზით, 2010.
6. Phillips A. and Taylor B. Sex and Skill // Feminist Review, 1986. Andermahr S., Lovell T., Wolkowitz C. A Concise Glossary of Feminist Theory. Arnold: L., N. Y., 1997. c. 228.
7. World Bank (2011) World Development Report 2012, Gender Equality and Development

Self-government in terms of gender: The role and needs of women in local politics (Empirical Sociological Research)

Tamar Charkviani

Associated Professor, Caucasus School of Humanities and Social Sciences Caucasus University, 1 Paata Saakadze Str. 0102, Tbilisi, Georgia

Web-site: www.cu.edu.ge

Abstract

The aim of the paper is to describe the current situation in Georgia in relevance to establishing the principles of gender equality in local self-government and identification of needs / requirements in order to improve the situation in the future in terms of budget, services, planning, legislation and promoting women's socio-economic and political life. The study emphasizes the importance of differentiating when identifying the needs of female and male officials in self-government.

Key words: Local self-government, Gender equality, Citizen involvement, Local government official