

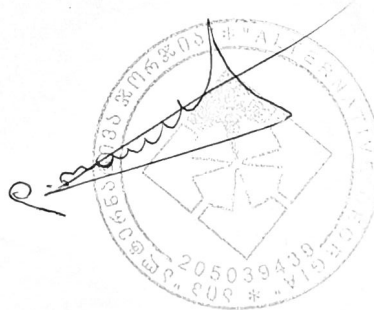


ალტერნატივა
ჯორჯია

ბრძანება

1. დამტკიცდეს თანასწორობის სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა დანართის შესაბამისად.
2. ეს ბრძანება ამოქმედდეს ხელმოწერისთანავე.

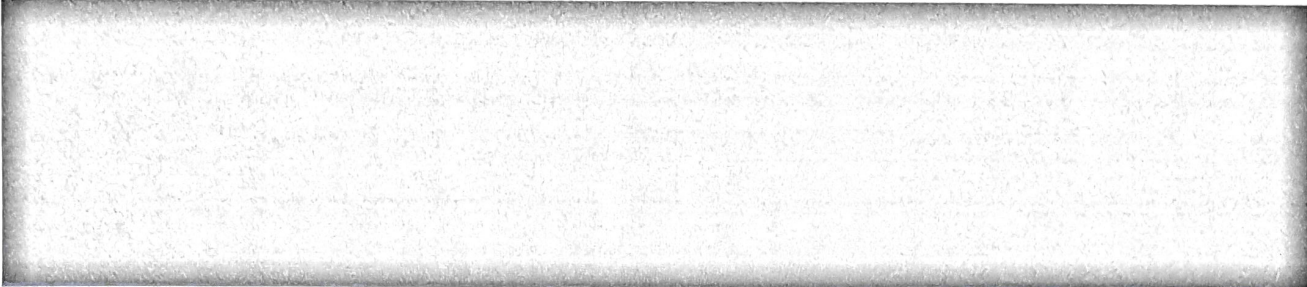
დავით ოთიაშვილი. MD., PhD
დირექტორი
ალტერნატივა ჯორჯია
E-mail: dato@altgeorgia.ge
Mobile: +995577716711



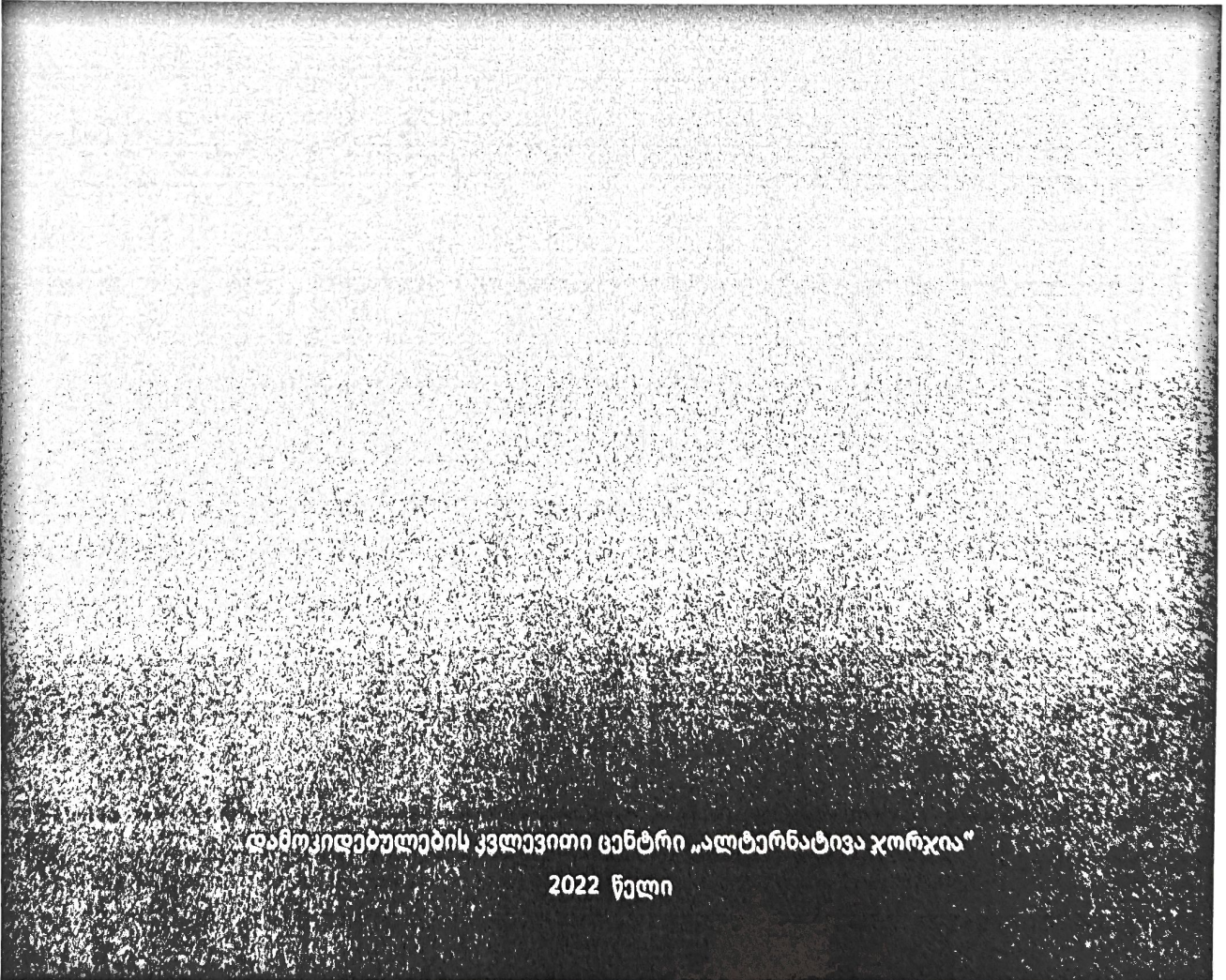
დამოკიდებულების კვლევითი ცენტრი
ნუცუბიძის 14ა, ოფისი #2
0177 თბილისი, საქართველო

Addiction Research Centre
14a Nutsubidze STR, office #2
0177 Tbilisi, Georgia

Tel: (+995 32) 239 11 66
Fax: (+995 32) 239 66 99
www.altgeorgia.ge



გენდერული თანასწორობის გეგმა



დამოკიდებულების კვლევითი ცენტრი „ალტერნატივა ჯორჯია“
2022 წელი

სარჩევი

შესავალი	2
სტრატეგიის ხედვა	2
სტრატეგიის მიზანი	2
სტრატეგიის ამოცანები და ღონისძიებები/აქტივობები.....	2
სტრატეგიის და სამოქმედო გეგმის განხორციელება და მონიტორინგი	3
სამოქმედო გეგმა.....	4

შესავალი

საქართველოს ვალდებულება აქვს აღებული, როგორც კონსტიტუციით, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, რომ ორივე სქესის წარმომადგენლებისთვის უზრუნველყოს თანაბარი შესაძლებლობები და უფლებები. ამ უკანასკნელის შესასრულებლად იღებს განსაკუთრებულ ზომებს და ხელს უწყობს უთანასწორობის/დისკრიმინაციის აღმოფხვრას.

სტრატეგიის ხედვა

ჩვენი ორგანიზაციის სტრატეგიის ხედვაა, ხელი შეუწყოს საქართველოს კონსტიტუციით და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით გათვალისწინებულ გენდერული უფლებების დაცვას. ამისთვის კი შექმნას გარემო/პირობები ორგანიზაციულ საქმიანობაში ქალების და კაცების თანაბარი მონაწილეობისთვის და ლიდერობისთვის.

სტრატეგიის მიზანი

„ალტერნატივა ჯორჯიას“ სტრატეგიის მიზანია შექმნას გენდერულად მგრძობიარე ორგანიზაციული სისტემა, რომელიც ხელს შეუწყობს ქალების სრულფასოვან ჩართულობას და ლიდერობას ორგანიზაციაში. სტრატეგია ეფუძნება გენდერული თანასწორობის საბჭოს მიერ გამოცემულ 2022-2024 წლების¹ სტრატეგიულ მიზნებს/ამოცანებს და მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებას. სტრატეგია ეყრდნობა ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო დოკუმენტებს, რომლის მონაწილეც არის საქართველო:

- ✓ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ქარტია;
- ✓ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
- ✓ გაერთიანებული ერების ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (CEDAW), მისი დამატებითი ოქმები და ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტის ზოგადი რეკომენდაციები;
- ✓ პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა;
- ✓ გაეროს მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი;
- ✓ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რელევანტური კონვენციები: კონვენცია #100 მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისთვის, კონვენცია #111 შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ, კონვენცია #156 ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებული ქალისა და კაცისთვის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი სამუშაო პირობების შექმნა, კონვენცია: #183 დედობის დაცვის შესახებ.

სტრატეგიის ამოცანები და ღონისძიებები/აქტივობები

ა) გამოყოფილი რესურსები: ადამიანური რესურსების და გენდერული ექსპერტიზის ვალდებულება მის განხორციელებაზე.

¹ <https://parliament.ge/media/news/genderuli-tanastorobis-mudmivmokmedi-saparlameto-sabchos-skhdoma>

სამოქმედო გეგმა

ამოცანა	აქტივობა	ინდიკატორი
<p>1. დისკრიმინაციისგან და შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნა და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა ქალებისა და კაცებისათვის.</p>	<p>1.1. გენდერულად მგრძობიარე დასაქმების პოლიტიკის სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავება.</p> <p>1.2. გენდერული თანასწორობის და სექსუალური შევიწროების პრევენციის საკითხებზე ცნობიერების გაზრდა.</p> <p>1.3. სამსახურში ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა მხარდაჭერის მექანიზმი შემუშავება.</p>	<p>1.1. გენდერულად მგრძობიარე დასაქმების პოლიტიკის სახელმძღვანელო პრინციპების დოკუმენტი შემუშავებულია.</p> <p>1.2. თანამშრომლებისთვის გენდერული თანასწორობის და სექსუალური შევიწროების პრევენციის საკითხებზე ტრენინგი ჩატარებულია.</p> <p>1.3. სამსახურში ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა მხარდაჭერის მექანიზმი შემუშავებულია.</p>
<p>2. ოჯახზე მორგებული დასაქმების პოლიტიკის გაძლიერება.</p>	<p>2.1. სამუშაო ადგილზე ოჯახზე მორგებული პოლიტიკის მიდგომებზე და საუკეთესო პრაქტიკებზე ცნობიერების ამაღლებულია.</p>	<p>2.1. სამუშაო ადგილზე ოჯახზე მორგებული პოლიტიკის მიდგომებზე და საუკეთესო პრაქტიკებზე ტრენინგი ჩატარებულია.</p>
<p>3. ქალი დასაქმებულების შესაძლებლობების გაძლიერება და მათი ლიდერობის ხელშემწყობი პირობების შექმნა.</p>	<p>3.1. ქალი დასაქმებულების მხარდამჭერი სასწავლო პროგრამების ხელშეწყობა.</p> <p>3.2. ქალების დაწინაურების წამახალისებელი მექანიზმების კონცეფციის შექმნა.</p>	<p>3.1. ქალი დასაქმებულებისთვის სპეციალური საგანმანათლებლო კურს(ებ)ი შემუშავებულია.</p> <p>3.2. კონცეფცია შემუშავებულია.</p>