

ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი
გენდერული თანასწორობის გეგმა
2022-2024

შინაარსი

წინასიტყვაობა	3
ტერმინთა განმარტება	4
გენდერული ბალანსი ნვუ-ში	5
იმპლემენტაცია, მონიტორინგი და ცვლილებები.....	8
სტრატეგიული მიზანი 1 – გენდერული თანასწორობის მხარდამჭერი ორგანიზაციული კულტურის, სტრუქტურისა და პრაქტიკის ჩამოყალიბება და შენარჩუნება	10
სტრატეგიული მიზანი 2 – ქალთა კარიერული განვითარების ხელშეწყობა	12
სტრატეგიული მიზანი 3 – სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მხარდაჭერა	13
სტრატეგიული მიზანი 4 – გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა ქალებისა და მამაკაცების სამსახურში აყვანისა და მათი სამუშაო ადგილზე პროგრესისას	14
გენდერული თანასწორობის გეგმის შემუშავებისას გამოყენებული რესურსები და ნორმატიული მასალა	16

წინასიტყვაობა

ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტი, დაარსების დღიდან ისწრაფვის შექმნას და შეინარჩუნოს ღია სამუშაო და სასწავლო გარემო და განუხრელად იცავს უნივერსიტეტის ფუნდამენტურ ღირებულებებს - თანასწორობას, მიუკერძოებლობასა და მრავალფეროვნებას.

უნივერსიტეტის მიერ მიღებული თითოეული გადაწყვეტილება დაფუძნებულია თანაბარი შესაძლებლობის პრინციპზე. ნვუ თანასწორობისა და მიუკერძოებლობის აქტიური მხარდამჭერია და მიზნად ისახავს საზოგადოებაში პოზიტიური ცვლილებების შეტანას. ნვუ იზიარებს პასუხისმგებლობას გააზიაროს მისი პრინციპები და ღირებულებები საზოგადოებაში, აამაღლოს საზოგადოებრივი ცნობიერება მრავალფეროვნებასა და თანასწორობასთან დაკავშირებით. თანასწორი და მიუკერძოებელი, ღია სამუშაო და სასწავლო გარემოს ხელშეწყობისთვის, ასევე საუნივერსიტეტო საზოგადოებაში უნივერსიტეტის ღირებულებების გაზიარებისა და ერთგვაროვანი გაგების უზრუნველსაყოფად, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა მრავალფეროვნებისა და თანასწორობის პოლიტიკა და წინამდებარე გენდერული თანასწორობის გეგმა. გენდერული თანასწორობის გეგმა არ ფარავს სექსუალური შევიწროვებისა და გენდერული ძალადობის, სქესის, გენდერული ნიშნის/იდენტობის ნიადაგზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ უნივერსიტეტში არსებულ მექანიზმებს, რადგან აღნიშნულ საკითხებს ფარავს მრავალფეროვნებისა და თანასწორობის პოლიტიკა. გენდერული თანასწორობის გეგმა განსაზღვრავს უნივერსიტეტის მიერ დაგეგმილ კონკრეტულ ნაბიჯებს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის. გეგმა ასევე მოიცავს გაზომვად ინდიკატორებს, აქტივობების შესრულებისთვის განსაზღვრულ დროით ჩარჩოს და შესაბამის პასუხისმგებელ პირებს/ერთეულებს.

გამომდინარე იქიდან, რომ წინამდებარე გეგმა წარმოადგენს უნივერსიტეტის პირველ გენდერული თანასწორობის გეგმას, ის უფრო მეტად ფოკუსირებულია გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობი ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბებაზე, ისევე, როგორც ფორმალური პროცესების, პროცედურებისა და სტრუქტურების. გეგმის შესრულება, სამი წლის განმავლობაში მიღწეული პროგრესი საფუძველს ჩაუყრის შემდგომი ციკლის გეგმის ჩამოყალიბებას.

ნვუ, გეგმის შემუშავებისას, ხელმძღვანელობდა როგორც საქართველოს, ასევე ევროკავშირის ნორმებითა და ღირებულებებით, შესაბამისი საკანონმდებლო აქტებით, ამასთან, ევროპული უნივერსიტეტების გამოცდილებითა და კარგი პრაქტიკით.

საქართველოს კონსტიტუცია განსაზღვრავს ადამიანის ძირითად უფლებებს, რომელთაგან ერთ-ერთი მთავარი უფლება სწორედ თანასწორობის უფლებაა; კრძალავს დისკრიმინაციას რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით (საქართველოს კონსტიტუცია, თავი მეორე, მუხლი 11). ჩვენ ასევე ვიზიარებთ პრინციპებს, რომელსაც განსაზღვრავს საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ და მხარს ვუჭერთ კანონით განსაზღვრული მიზნების მიღწევას.

შესაბამისად, ნვუ იღებს პასუხისმგებლობას, ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას, იბრძოდოს გენდერული ძალადობისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ და იზიარებს საქართველოს მთავრობისა და გენდერული თანასწორობის კომიტეტის, ასევე ევროკავშირის კომისიის მისწრაფებებს გენდერული თანასწორობისკენ და სურს, წვლილი შეიტანოს საქართველოსა და ევროკავშირის გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის აღსრულებაში.

ნვუ-ს გენდერული თანასწორობის გეგმა შემუშავებულია საუნივერსიტეტო საზოგადოების ფართო ჩართულობით და დამტკიცებულია წარმომადგენლობითი და აკადემიური საბჭოს მიერ.

ტერმინთა განმარტება

ტერმინთა განმარტება წარმოდგენილია საქართველოს კანონის „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ შესაბამისად.

გენდერი – სქესთა შორის ურთიერთობის სოციალური ასპექტი, რომელიც გამოხატულია საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში და გულისხმობს სოციალიზაციით განპირობებულ შეხედულებებს ამა თუ იმ სქესზე;

გენდერული თანასწორობა – ადამიანის უფლებათა ნაწილი, რომელიც გულისხმობს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლება-მოვალეობებს, პასუხისმგებლობას და თანასწორუფლებიან მონაწილეობას პირადი და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში;

პირდაპირი დისკრიმინაცია – ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას სქესის ნიშნით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ მეორე სქესის პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად;

ირიბი დისკრიმინაცია – ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს სქესის ნიშნით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ მეორე სქესის პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად;

განსაკუთრებული ღონისძიება – ღონისძიება, რომელიც მიზნად ისახავს დისკრიმინაციული შედეგების გამოსწორებას და მიმართულია პირთა წრისადმი, რომელიც საჭიროებს განსაკუთრებულ დაცვას გენდერული თავისებურებებიდან გამომდინარე;

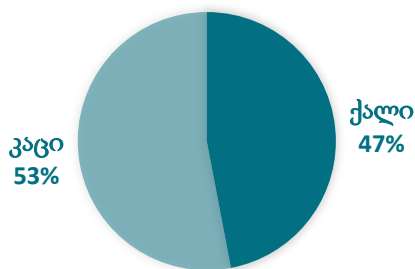
თანასწორი შესაძლებლობები – ქალისა და მამაკაცის უფლებებისა და თავისუფლებების თანასწორობის მიღწევის საშუალებებისა და პირობების სისტემა;

თანასწორი მოპყრობა – განათლების, შრომისა და სოციალური პირობების დადგენისას, საოჯახო ურთიერთობებსა და საზოგადოებრივ-პოლიტიკური ცხოვრების სხვა სფეროებში ორივე სქესის პირთა თანასწორი უფლებებისა და შესაძლებლობების აღიარება, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დაუშვებლობა.

გენდერული ბალანსი ნვუ-ში

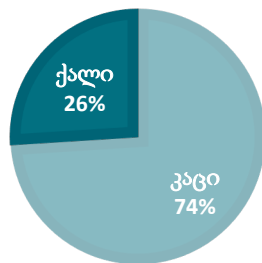
ნუ ვიქენ უნივერსიტეტის გენდერული თანასწორობის გეგმის შემუშავების პირველ ეტაპს გენდერული მონაცემების ანალიზი წარმოადგენდა - გაანალიზდა პერსონალის (ადმინისტრაციული, აკადემიური) და სტუდენტების გენდერული განაწილება¹.

აკადემიური პერსონალის

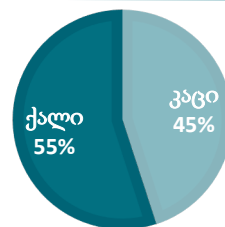


აკადემიური პერსონალის გენდერული განაწილების ანალიზიდან გამომდინარე, შესაძლოა ითქვას, რომ გენდერული ბალანსი დაცულია. აკადემიური პერსონალიდან 47% ქალია, 53% კი კაცი. ამის მიუხედავად, აკადემიური პერსონალის გენდერულ ბალანსი განსხვავებულია აკადემიური პოზიციების მიხედვით.

პროფესორები



ასოცირებული პროფესორები

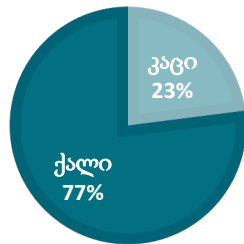


ქალი აკადემიური პერსონალის ყველაზე დაბალი წილი წარმოდგენილია უნივერსიტეტის პროფესორებში. გენდერული ბალანსი ფაქტობრივად დაცულია ასოცირებული პროფესორების

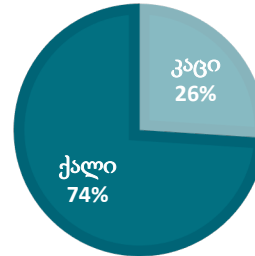
¹ 2022 წლის იანვრის მონაცემები

შემთხვევაში, ხოლო შედარებით დაბალი აკადემიურ პოზიციებზე ქალები უმრავლესობას წარმოადგენს - ასისტენტ-პროფესორებისა და ასისტენტების 3/4- ზე მეტი ქალია.

ასისტენტ პროფესორები

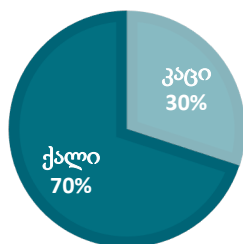


ასისტენტები



ჩვენ ასევე შევისწავლეთ მოწვეული ლექტორებისა და ადმინისტრაციული პერსონალის გენდერული განაწილება. მოწვეული ლექტორების შემთხვევაში, გენდერული ბალანსი ძირითადად დაცულია, ქალები წარმოადგენენ ლექტორთა 56%-ს.

ქალი თანამშრომლები ჭარბობენ ადმინისტრაციულ პერსონალში - მათი 70% ქალია.



ადმინისტრაციული პერსონალი

ქალი	70%
კაცი	30%

მმართველი ორგანოები

აკადემიური საბჭოს 10 წევრიდან ოთხი ქალია, ხოლო ექვსი - კაცი. გენდერული ბალანსი ძირითადად დაცულია, რადგან არც ერთი სქესი წარმომადგენლობა არ არის 40%-ზე ნაკლები. აკადემიურ საბჭოს ხელმძღვანელობს კაცი.

წარმომადგენლობითი საბჭოს შემადგენლობაში სულ 14 წევრია, საიდანაც 8 ქალია (57%). წარმომადგენლობითი საბჭოს ხელმძღვანელი (კანცლერი) ქალია.

სკოლები, ადმინისტრაციული ერთეულები, კომიტეტები და ცენტრები

ადმინისტრაციული ერთეულების, სკოლების, კომიტეტებისა და საუნივერსიტეტო ცენტრების მმართველი პოზიციების გენდერული განაწილების შესწავლის საფუძველზე, შესაძლებელია ითქვას, რომ გენდერული ბალანსი ძირითად დაცულია, ზოგიერთ შემთხვევაში კი კაცების წარმომადგენლობა დაბალია.

10 ადმინისტრაციული დეპარტამენტიდან, ქალები ხელმძღვანელობენ 8-ს (ადმინისტრაციული დეპარტამენტების ხელმძღვანელების 80% ქალია). 7 საუნივერსიტეტო ცენტრიდან, 4-ის ხელმძღვანელი კაცია.

სტუდენტების გენდერული განაწილება

	ქალი	კაცი	სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების გენდერული განაწილება დაბალანსებულია, თუმცა თუ შევაფასებთ გენდერულ განაწილებას საგანმანათლებლო პროგრამების მიხედვით, დავინახავთ სხვაობებს დისციპლინებს შორის.
სტუდენტები	45%	55%	
კურსდამთავრებულები	42%	58%	

საგანმანათლებლო პროგრამა	ქალი	კაცი
სამართლის სადოქტორო პროგრამა	68%	32%
შედარებითი კერძო და საერთაშორისო სამართლის სამაგისტრო პროგრამა	65%	35%
საბაკალავრო პროგრამა სამართალში	56%	44%
მედიცინის საგანმანათლებლო პროგრამა	44%	56%
ბიზნესის ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამა	20%	80%
ბიზნესი და ინფორმაციული ტექნოლოგიები (საბაკალავრო პროგრამა)	10%	90%
პოლიტიკის მეცნიერების და საერთაშორისო ურთიერთობების	28%	72%
მედიცინის სადოქტორო პროგრამა	53%	47%

სამედიცინო რეაბილიტაციისა და ჯანდაცვის მენეჯმენტის სამაგისტრო პროგრამა	40%	60%
სტომატოლოგიის საგანმანათლებლო პროგრამა	42%	58%
ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალვრო პროგრამა	27%	73%
ფარმაცია	33%	67%
სამედიცინო რეაბილიტაციისა და საექთნო საქმის პროგრამა	25%	75%
საექთნო საქმე	30%	70%

იმპლემენტაცია, მონიტორინგი და ცვლილებები

ნვუ-მ განსაზღვრა გენდერული თანასწორობის მიმართულებით სტრატეგიული მიზნები მომდევნო სამი წლისთვის, ასევე აქტივობები, რომელიც უნივერსიტეტმა უნდა განახორციელოს მათ მისაღწევად.

გენდერული თანასწორობის მიმართულებით ნვუ-ს სტრატეგიული მიზნებია:

სტრატეგიული მიზანი 1 - გენდერული თანასწორობის მხარდამჭერი ორგანიზაციული კულტურის, სტრუქტურისა და პრაქტიკის ჩამოყალიბება და შენარჩუნება

სტრატეგიული მიზანი 2 - ქალთა კარიერული განვითარების ხელშეწყობა

სტრატეგიული მიზანი 3 – სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მხარდაჭერა

სტრატეგიული მიზანი 4 – გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა ქალებისა და მამაკაცების სამსახურში აყვანისა და მათი სამუშაო ადგილზე პროგრესისას

თითოეული სტრატეგიული მიზნის აღსრულებისთვის დაგეგმილ კონკრეტულ აქტივობებთან ერთად, გენდერული თანასწორობის გეგმა განსაზღვრავს აქტივობების შესრულების ვადებსა და შესაბამის პასუხისმგებელ პირებს. ნვუ იღებს პასუხისმგებლობას, უზრუნველყოს გეგმის აღსრულებისთვის შესაბამისი რესურსები (ფინანსური და ადამიანური). გეგმით განსაზღვრული პასუხისმგებელი პირი/ერთეული არის პასუხისმგებელი საბოლოო შედეგსა და ანგარიშგებაზე, თუმცა, გეგმის წარმატებით აღსრულებისთვის აუცილებელია საუნივერსიტეტო საზოგადოების ფართო ჩართულობა. შესაბამისად, საუნივერსიტეტო საზოგადოების თითოეულმა წევრმა, საჭიროების შემთხვევაში, უნდა შეასრულოს შესაბამისი მითითებები და აქტივობები,

რეკომენდაციები თანასწორობის ოფიცრის, ან იმ პირის მხრიდან, რომელიც გენდერული თანასწორობის გეგმით განსაზღვრულია კონკრეტული აქტივობის შესრულებაზე პასუხისმგებელ პირად.

გეგმის აღსრულების ხარისხის მონიტორინგი განხორციელდება ყოველწლიურად. აქტივობებზე პასუხისმგებელი პირ(ებ)ი უნივერსიტეტის თანასწორობის ოფიცერს მიაწვდიან შესაბამის ინფორმაციას მიღწეულ შედეგებზე, გეგმით განსაზღვრულ წარმატების ინდიკატორებზე დაყრდნობით. თანასწორობის ოფიცერი, თავის მხრივ, მოამზადებს პროგრესის ანგარიშს და წარუდგენს მას აკადემიურ და წარმომადგენლობით საბჭოებს. ანგარიში იქნება საჯარო და ხელმისაწვდომი როგორც საუნივერსიტეტო საზოგადოებისთვის, ასევე გარე დაინტერესებული მხარეებისთვის.

თანასწორობის ოფიცრის ანგარიშებსა და შესაბამის რეკომენდაციებზე დაყრდნობით, შესაძლებელია მოხდეს გეგმაში დამატებების ან/და ცვლილებების ინიცირება. ცვლილებების ინიცირება და იმპლემენტაცია განხორციელდება შესაბამისი სამუშაო ჯგუფის მიერ.

სტრატეგიული მიზანი 1 – გენდერული თანასწორობის მხარდამჭერი ორგანიზაციული კულტურის, სტრუქტურისა და პრაქტიკის ჩამოყალიბება და შენარჩუნება

აქტივობები	წარმატების ინდიკატორი	პასუხისმგებელი	შესრულების ვადა
გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესებული ორგანიზაციული მხარდაჭერა - გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირის განსაზღვრა	დანიშნული პირი - თანასწორობის ოფიცერი;	წარმომადგენლობითი საბჭო	2022
გენდერული თანასწორობის გეგმის და მისი ეფექტიანობის შეფასება, საჭიროების შემთხვევაში, ცვლილებების განხორციელება	ანგარიში	სამუშაო ჯგუფი	ყოველწლიური
გენდერული თანასწორობის პრინციპების დარღვევის შემთხვევებზე რეაგირების მკაფიო და გამჭვირვალე მექანიზმის დანერგვა	დამტკიცებული და გაზიარებული, ქმედითი მექანიზმი	თანასწორობის ოფიცერი	2022
გენდერული მონაცემების წლიური შეგროვება და ანალიზი, მათ შორის, გენდერულ განაწილებაზე: აკადემიურ, ადმინისტრაციულ, დამხმარე პერსონალს, მმართველ ორგანოებში, სტუდენტებზე	ყოველწლიური გენდერული სტატისტიკა	თანასწორობის ოფიცერი	ყოველწლიური
პერსონალისთვის გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ცნობიერების ასამაღლებელი აქტივობების - ტრენინგების ორგანიზება	პერსონალის მონაწილეობის მაჩვენებელი (სულ მცირე 20% წლიურად)	თანასწორობის ოფიცერი	2023; 2024

ახალი პერსონალის სამსახურში აყვანისას, გენდერული თანასწორობის გეგმის გაცნობის, როგორც სამუშაოსთან ადაპტაციის კომპონენტის ინტეგრირება	ახალი პერსონალის 100% გაცნობილია გეგმას	HR დეპარტამენტი	ყოველწლიური
კვლევის ჩატარება გენდერული თანასწორობის გეგმისა და განხორციელებული ღონისძიებების ეფექტიანობის, პერსონალის კმაყოფილების შესახებ	ანგარიში	თანასწორობის ოფიცერი	2024
გენდერული პერსპექტივის/საკითხების ინტეგრაციის მხარდაჭერა კურიკულუმში	მასალების, სახელმძღვანელოების, გაიდლაინების ხელმისაწვდომობა გენდერული საკითხების კურიკულუმის დიზაინში, სასწავლო აქტივობებში, ან/და საგანმანათლებლო პროგრამებში ინტეგრაციისთვის	სკოლები	2022
საგანმანათლებლო პროგრამებში გენდერული საკითხების/პერსპექტივის ინტეგრაცია	განახლებული საგანმანათლებლო პროგრამები	სკოლები აკადემიური საბჭო	2023

დია და დაცული გარემოს უზრუნველყოფა - ინფორმაციის გავრცელება ნვუ-ს მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ანტი-დისკრიმინაციული პოლიტიკის და პროცედურების, მათ შორის, გენდერული დისკრიმინაციის, ძალადობის, შევიწროვების შესახებ და მათი იმპლემენტაციის მონიტორინგი

საჩივრის შემთხვევაში, საჩივრების დროული და პროცედურების შესაბამისი განხილვა

თანასწორობის ოფიცერი

ყოველწლიური

სტრატეგიული მიზანი 2 – ქალთა კარიერული განვითარების ხელშეწყობა

აქტივობები	წარმატების ინდიკატორი	პასუხისმგებელი	შესრულების ვადა
ღონისძიებების ორგანიზება, კარგი პრაქტიკისა და წარმატების ისტორიების გაზიარება ქალ მეცნიერთა, მკვლევართა, ლიდერთა შესახებ	ღონისძიებებზე დასწრების მაღალი მაჩვენებელი	საზოგადოების ინფორმირებულობისა და ჩართულობის ხელშეწყობის კომიტეტი	ყოველწლიური
კამპანიის წარმოება ქალთა აკადემიური და სამეცნიერო კარიერის მხარდაჭერისთვის	კამპანიაში მონაწილე პირების რაოდენობა	კვლევისა და ინოვაციების კომიტეტი საზოგადოების ინფორმირებულობისა და ჩართულობის ხელშეწყობის კომიტეტი	2023
დედების მხარდამჭერი აქტივობების დაგეგმვა და განხორციელება (თანამშრომლები, სტუდენტები)	მხარდამჭერი ღონისძიების მონაწილეთა რაოდენობა	HR დეპარტამენტი სტუდენტური სერვისების ცენტრი	2024

ქალ დოქტორანტთა პროგრესისა და სტატუსის შეჩერების მაჩვენებლის მონიტორინგი	კვლევის ანგარიში	სტუდენტური სერვისების ცენტრი	ყოველწლიური
ქალი მკვლევარებისა და აკადემიური პერსონალის მხარდაჭერი ღონისძიებების კარგი პრაქტიკის შესწავლა	ანგარიში	HR დეპარტამენტი	2023
საგრანტო კონკურსებში ქალთა მონაწილეობის მაჩვენებლის მონიტორინგი	ანგარიში საგრანტო კონკურსებში ქალთა ჩართულობის შესახებ	კვლევისა და ინოვაციების კომიტეტი	ყოველწლიური
ქალთა უნივერსიტეტის მენეჯმენტსა და მმართველ ორგანოებში წარმომადგენლობის მაჩვენებლის მონიტორინგი	ყოველწლიური ანგარიშები ქალთა წარმომადგენლობა - სულ მცირე 40%	HR დეპარტამენტი	ყოველწლიური

სტრატეგიული მიზანი 3 – სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მხარდაჭერა

აქტივობები	წარმატების ინდიკატორი	პასუხისმგებელი	შესრულების ვადა
მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლებისთვის დამატებითი შესვენების საათების გამოყენების (მოქნილი სამუშაო საათების) შეთავაზება - დღეში 2 სთ.	თანამშრომელთა მაჩვენებელი, ვინც სარგებლობს მოქნილი სამუშაო საათებით	HR დეპარტამენტი	2022
მოქნილი სამუშაო საათების ან/და დისტანციური მუშაობის შეთავაზება სპეციალური საჭიროებების მქონე ოჯახის წევრის მყოფი თანამშრომლისთვის.	თანამშრომელთა მაჩვენებელი, ვინც სარგებლობს მოქნილი სამუშაო საათებით	HR დეპარტამენტი	2022

დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებული თანამშრომლების (ქალი და კაცი) გამოკითხვის პრაქტიკის დანერგვა, მათი საჭიროებების დადგენისთვის	გამოკითხვის ანალიზი და რეკომენდაციები	HR დეპარტამენტი	2022
მამების წახალისება დეკრეტული შვებულებით სარგებლობისთვის	დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლე კაცი თანამშრომლების მაჩვენებელი	HR დეპარტამენტი	ყოველწლიური
ფსიქოლოგიური მხარდაჭერის შეთავაზება თანამშრომლებისთვის, რომელთაც აწუხებთ სტრესი, შფოთვა თუ სხვა პრობლემები დატვირთული სამუშაოს ან/და სამუშაო ადგილზე სტრესის გამო	სერვისით მოსარგებლე თანამშრომლების მაჩვენებელი	ფსიქოლოგიური მხარდაჭერის ცენტრი	ყოველწლიური

სტრატეგიული მიზანი 4 – გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა ქალებისა და მამაკაცების სამსახურში აყვანისა და მათი სამუშაო ადგილზე პროგრესიისას

აქტივობები	წარმატების ინდიკატორი	პასუხისმგებელი	შესრულების ვადა
კამპანიის შემუშავება კარგი პრაქტიკის შესწავლის შედეგებზე დაფუძნებით, ნაკლებად რეპრეზენტატიული სქესის შემთხვევაში, განსაკუთრებული ღონისძიებების გამოყენებისთვის	შემუშავებული კამპანია/პოლიტიკა	HR დეპარტამენტი	2023

კარიერაში გენდერული მიკერძობის შესახებ ცნობადობის გაზრდა და კარიერაში გენდერული სტერეოტიპების დარღვევის ხელშეწყობა

განხორციელებული ღონისძიებები, რომელიც ემსახურება სტერეოტიპებისა და კარიერის შერჩევაში არსებული წინასწარგანწყობების გამოწვევას

საზოგადოების ინფორმირებულობისა და ჩართულობის ხელშეწყობის კომიტეტი

2023

შესარჩევი კომისიების გენდერული ბალანსის უზრუნველყოფა

გენდერულად დაბალანსებული კომისიების შემადგენლობა- თანასწორობის ოფიცრის ყოველწლიური ანგარიში

HR დეპარტამენტი, თანასწორობის ოფიცერი

ყოველწლიური

შრომითი ანაზღაურებისა და სხვადასხვა ბენეფიტების, წახალისების გამოყენების მონიტორინგი გენდერულ ჭრილში

ანგარიში შრომითი ანაზღაურებისა და წახალისების მექანიზმების გამოყენებაზე, გენდერულ ჭრილში, შესაბამისი რეკომენდაციები

HR დეპარტამენტი, თანასწორობის ოფიცერი

ყოველწლიური

თანაბარ პოზიციებზე ან/და თანაბარი სამუშაოს მოცულობის, პასუხისმგებლობებისა და დასაქმების პირობების მქონე ქალებსა და კაცებს შორის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფა

თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი კვალიფიკაციისა და პოზიციის ორივე სქესისთვის

HR დეპარტამენტი

ყოველწლიური

გენდერული თანასწორობის გეგმის შემუშავებისას გამოყენებული რესურსები და ნორმატიული მასალა

1. ჰორაიზონ ევროპის სახელმძღვანელო გენდერული თანასწორობის გეგმების შესახებ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, 2021.
ხელმისაწვდომია: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>
2. გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები. 2021. საქართველოს პარლამენტი, საერთაშორისო პარტნიორების ხელშეწყობით- გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP) და გაეროს მოსახლეობის ფონდი (UNFPA) შვედეთის მთავრობის მიერ დაფინანსებული გაეროს ერთობლივი პროგრამის „გენდერული თანასწორობისთვის“ ფარგლებში; ეროვნულ დემოკრატიული ინსტიტუტი (NDI); დიდი ბრიტანეთის მთავრობა; და ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (USAID) აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის მეშვეობით (EWMI).
ხელმისაწვდომია: https://www.ge.undp.org/content/georgia/ka/home/library/democratic_governance/gender-equality-research.html
3. საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, 2010.
ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=9>
4. საქართველოს კონსტიტუცია. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36>