

გენდერული თანასწორობის გეგმის შემუშავების სახელმძღვანელო

უმალესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა
და სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტებისთვის



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



© 2023 UN Women

ანგარიშის ავტორი: თამარ ცხადაძე

რედაქტორი: თეონა გოგოლაშვილი

დიზაინერი: თეკლა გიაშვილი

სახელმძღვანელო მომზადებულია გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოში“ მეორე ფაზის ფარგლებში, ნორვეგიის მთავრობის მხარდაჭერით.

სახელმძღვანელო ეფუძნება გენდერული თანასწორობის ევროპის ინსტიტუტის (EIGE) მიერ შემუშავებულ შესაბამისი სახელმძღვანელოს - Gender Equality in Academia and Research (GEAR) Tool-ს და წარმოადგენს მის ადაპტირებულ ვერსიას. სახელმძღვანელოში გამოთქმული მოსაზრებები არ წარმოადგენს ნორვეგიის მთავრობის ან გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ოფიციალურ პოზიციას. პუბლიკაციაში გამოთქმულ ინფორმაციასა და შეხედულებებზე პასუხისმგებლობა მთლიანად ეკისრება ავტორს.

გენდერული თანასწორობის გეგმის შემუშავების სახელმძღვანელო

უმალესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა
და სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტებისთვის



გაეროს ქალთა ორგანიზაცია
თბილისი, საქართველო, 2024



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



აკრონიმები და აბრევიატურები	7
შესავალი	8
1. რა არის გენდერული თანასწორობის გეგმა	8
1.1. გენდერული თანასწორობის გეგმა (გთგ)	8
1.2. კვლევასა და ინოვაციაში გენდერული თანასწორობის სამი მიზანი	9
1.3. კრიტერიუმები კარგი გენდერული თანასწორობის გეგმის შემუშავებისთვის	9
1.4. ჰორაიზონ ევროპის მოთხოვნები გთგ-ს მიმართ	9
2. რატომ სჭირდებათ გენდერული თანასწორობის გეგმა უმაღლეს საგანმანათლებლო და კვლევით ორგანიზაციებს საქართველოში?	11
2.1. ეროვნული და საერთაშორისო რეგულაციები და პოლიტიკის დოკუმენტები	11
2.1.1. ეროვნული მექანიზმები	11
2.1.2. საერთაშორისო მექანიზმები	13
2.1.3. ჰორაიზონ ევროპის ფონდებზე დასაშვებობის კრიტერიუმი	14
2.2. რატომ სჭირდებათ გენდერული თანასწორობა საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო და კვლევით ორგანიზაციებს?	15
2.2.1. რა არის პრობლემა და რატომ არის აუცილებელი სტრუქტურული ცვლილება?	15
2.2.2. რატომაა სასურველი გენდერული თანასწორობა კვლევით და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში?	22
3. გენდერული თანასწორობის გეგმის განვითარება, აღსრულება და მონიტორინგი	25
3.1. ნაბიჯი 1: მოსამზადებელი ეტაპი	25
3.1.1. კონტექსტის შესწავლა	25
3.1.2. მხარდაჭერის მოპოვება	26
3.1.3. გაიაზრეთ გენდერული მეინსტრიმინგის პროცესი	27
3.2. ნაბიჯი 2: ორგანიზაციაში არსებული მდგომარეობის ანალიზი და შეფასება	27
3.2.1. გადაწყვიტეთ, ვინ ჩაატარებს ანალიზს	28
3.2.2. მიმოიხილეთ ქვეყნის კანონმდებლობა და პოლიტიკური დოკუმენტები	28
3.2.3. გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად არსებული მექანიზმების ანალიზი	29
3.2.4. გადაწყვიტეთ, რა ინდიკატორებზე გაამახვილებთ ყურადღებას	29
3.2.5. პერსონალსა და სტუდენტებზე სქესის მიხედვით გაყოფილი მონაცემების შეგროვება	30
3.2.6. შეგროვებული მონაცემების გაანალიზება	31
3.3. ნაბიჯი 3: გენდერული თანასწორობის გეგმის მიღება	31

3.3.1. წახალისეთ ფართო ჩართულობა გენდერული თანასწორობის გეგმის შემუშავების პროცესში	32
3.3.2. დასახეთ სპეციფიკური, გაზომვადი, მიღწევადი, რეალისტური და კონკრეტული ვადების მქონე ამოცანები, სამიზნეები და აქტივობები	32
3.3.3. გამოიყენეთ ლოგიკური მოდელი	33
3.3.4. გაიზიარეთ სხვა ორგანიზაციების გამოცდილება	33
3.3.5. გენდერული თანასწორობისათვის რესურსებისა და მხარდამჭერების იდენტიფიცირება	33
3.3.6. განსაზღვრეთ გთგ-ს მოქმედების ვადა და შესრულების განრიგი	34
3.3.7. მკაფიოდ განსაზღვრეთ თითოეული ღონისძიებისთვის პასუხისმგებელი პერსონალი	34
3.3.8. დაინტერესებული მხარეების ჩართვა და მხარდამჭერთა ქსელის გაფართოება	35
3.3.9. იფიქრეთ მდგრადობაზე	35
3.4. ნაბიჯი 4: გენდერული თანასწორობის გეგმის აღსრულება	35
3.4.1. უზრუნველყავით გენდერული თანასწორობის გეგმის ხილვადობა	36
3.4.2. გენდერული თანასწორობის გეგმის ადაპტაცია	36
3.4.3. მზად იყავით წინააღმდეგობისთვის	36
3.5. ნაბიჯი 5: მონიტორინგი და შეფასება	37
3.5.1. მონიტორინგის და შეფასების ძირითადი ცნებები	38
3.6. ნაბიჯი 6: რა მოსდევს გთგ-ს?	38
4. გენდერული თანასწორობის გეგმის შაბლონი	40
შენიშვნები	50
დანართი 1. სასარგებლო რესურსები	53
დანართი 2. ჰორაიზონ ევროპის საქართველოს ოფისის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკისა და პრაქტიკის შეფასების კითხვარი	56

დიაგრამები

დიაგრამა 2.1:	უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებების პროფესორ-მასწავლებლები სქესისა და აკადემიური პოზიციის მიხედვით, 2022-2023 აკადემიური წელი (%)	15
დიაგრამა 2.2:	დოქტორანტების სამეცნიერო ხელმძღვანელების პროცენტული განაწილება სქესის მიხედვით, 2012-2022 წ (%)	16
დიაგრამა 2.3:	მკვლევართა განაწილება დარგებისა და სქესის მიხედვით, 2022 წელი (%)	16
დიაგრამა 2.4:	სტუდენტების განაწილება საფეხურისა და სქესის მიხედვით, 2022-2023 წელი (%)	17
დიაგრამა 2.5:	სტუდენტების პროცენტული განაწილება დარგების და სქესის მიხედვით პირველ ორ საფეხურზე (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა, დიპლომირებული სპეციალისტი, რეზიდენტურა, პროფესიული პროგრამა), 2022-2023 წელი (%)	17
დიაგრამა 2.6:	დოქტორანტების განაწილება დარგებისა და სქესის მიხედვით, 2022 წელი (%)	18
დიაგრამა 2.7:	დოქტორანტურის კურსდამთავრებულთა განაწილება დარგებისა და სქესის მიხედვით, 2022 წელი (%)	18

აკრონიმები და აბრევიატურები

გთგ	გენდერული თანასწორობის გეგმა
უსდ	უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება
საქსტატი	საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური
EIGE	გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტი, European Institute for Gender Equality
ERA	კვლევის ევროპული სივრცე, European Resreach Area
STEM	მეცნიერება, ტექნოლოგია, ინჟინერია და მათემატიკა, Science, Technology, Engeneering and Mathematics
GEAR	გენდერული თანასწორობა აკადემიასა და კვლევაში, Gender Equality in Academia and Reserach

შესავალი

2021 წლიდან ჰორაიზონ ევროპამ - კვლევისა და ინოვაციის დაფინანსების ევროკავშირის ჩარჩო პროგრამამ კვლევითი საქმიანობის დაფინანსების ერთ-ერთ კრიტერიუმად დააწესა დაფინანსების მიმღებ ორგანიზაციებში გენდერული თანასწორობის გეგმის (გთგ) არსებობა.¹

წინამდებარე სახელმძღვანელო ეფუძნება გენდერული თანასწორობის ევროპის ინსტიტუტის (EIGE) მიერ შემუშავებულ შესაბამის სახელმძღვანელოს - Gender Equality in Academia and Research (GEAR) Tool-ს და წარმოადგენს მის ადაპტირებულ ვერსიას.² სახელმძღვანელოს მიზანია დაეხმაროს საქართველოში მოქმედ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და სამეცნიერო-კვლევით ორგანიზაციებს გენდერული თანასწორობის გეგმების შემუშავებასა და განხორციელებაში.³

1. რა არის გენდერული თანასწორობის გეგმა

1.1. გენდერული თანასწორობის გეგმა (გთგ)

გენდერული თანასწორობის გეგმა (გთგ) – ეს არის ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული და დამტკიცებული ოფიციალური დოკუმენტი, რომელშიც განსაზღვრულია ორგანიზაციაში ინსტიტუციური და კულტურული გარდაქმნების გზით გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისკენ მიმართული გადაწყვეტილებები და ქმედებები.

გთგ პოლიტიკის ინსტრუმენტია, რომლის მიზანიც არის უმაღლესი განათლების, კვლევისა და ინოვაციის სფეროში მომუშავე ორგანიზაციებში ორგანიზაციული პროცესების, სტრუქტურებისა და კულტურის მდგრადი ტრანსფორმაცია, ამ სფეროში გენდერული დისბალანსისა და უთანასწორობების აღმოსაფხვრელად.

გთგ უნდა იყოს ჰოლისტური და ყოვლისმომცველი, რაც ნიშნავს შემდეგს: ის უნდა ეხებოდეს მთელ ორგანიზაციას, ითვალისწინებდეს ყველა შესაბამის დაინტერესებულ მხარეს; მიმართული უნდა იყოს ორგანიზაციაში გენდერული უთანასწორობის რეალური პრობლემების აღმოფხვრაზე. შესაბამისად, გთგ არ უნდა შემოიფარგლებოდეს მხოლოდ ერთი სქესის წარმომადგენელთათვის კარიერული შესაძლებლობებისა და რესურსების

ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფით, არამედ უნდა იყოს ინკლუზიური და ითვალისწინებდეს როგორც კაცების, ასევე ქალების შესაძლებლობებს მთელი მათი მრავალფეროვნებით.

გთგ, როგორც სისტემური და სტრატეგიული ინსტრუმენტი, ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობის იმ მომენტში არსებული მდგომარეობის (სტატუს კვოს) შეფასების საფუძველზე, ადგენს პრიორიტეტებს, კონკრეტულ მიზნებსა და სპეციფიკურ ზომებს, რომელთა გატარებითაც გაუმჯობესდება ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობის მდგომარეობა.

გთგ უნდა მოიცავდეს ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად გასატარებელ დროში განერილ აქტივობებს და მათი ეფექტიანობის და პროგრესის შესაფასებელ ზომებს და ეტაპებს.

მნიშვნელოვანია, რომ გთგ იყოს მოქნილი ხელსაწყო, რომელიც ითვალისწინებს წარსული გამოცდილების საფუძველზე სწავლას, მონიტორინგისა და შეფასების შედეგების გათვალისწინებით.

გთგ მკაფიოდ უნდა განსაზღვრავდეს, როგორც კონკრეტული ღონისძიებებისთვის კონკრეტულ

პასუხისმგებელ პირებს/ინსტანციებს, ასევე, ორგანიზაციის უმაღლესი მმართველი რგოლის პასუხისმგებლობას გთგ-ს აღსრულებისა და მიღწეული შედეგების შეფასებისათვის.

1.2. კვლევასა და ინოვაციაში გენდერული თანასწორობის სამი მიზანი

1. ყველა სფეროში და ყველა პოზიციაზე ქალებისა და კაცების თანაბარი მონაწილეობა;
2. გადანყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე ქალთა რაოდენობის ზრდა და ქალთა კარიერული წინსვლის დამაბრკოლებელი სტრუქტურული ბარიერების აღმოფხვრა;
3. სქესის და გენდერის განზომილების შეტანა კვლევასა და სწავლებაში.

ამ მიზნების მისაღწევად ერთ-ერთი ძირითადი სტრატეგიაა კვლევისა და ინოვაციის სფეროში მომუშავე ორგანიზაციებში გენდერული თანასწორობის გეგმების შემოღება და განხორციელება.

სწორედ ამიტომ, ჰორაიზონ ევროპამ 2021 წლიდან ორგანიზაციის დაფინანსების სავალდებულო წინაპირობად ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობის გეგმის (ან ეკვივალენტური პოლიტიკის დოკუმენტის) არსებობა დაადგინა.

იმისათვის, რომ გენდერულ თანასწორობაზე მიმართული პოლიტიკა ეფექტიანი იყოს, მისი შემუშავება შემდეგი კრიტერიუმების გათვალისწინებით უნდა მოხდეს:

1.3. კრიტერიუმები კარგი გენდერული თანასწორობის გეგმის შემუშავებისთვის

1. გენდერული თანასწორობის გეგმა და მისი განხორციელება დაფუძნებული უნდა იყოს პრობლემების ანალიზზე და უნდა პასუხობდეს გენდერული თანასწორობის ზემოთ მითითებული სამი მიზნიდან ერთ-ერთს მაინც;

2. გთგ-ს უნდა ჰქონდეს ნათელი და ლოგიკური სტრუქტურა: კონკრეტული მიზნები, ამოცანები, ქმედებები, შედეგები და გავლენა; უნდა შეიცავდეს ზუსტად ფორმულირებულ სამიზნეებს და ინდიკატორებს და მკაფიოდ განსაზღვრულ სამიზნე ჯგუფებს;

3. გთგ-ს შემუშავებასა და განხორციელებაში ჩართული უნდა იყოს ყველა რელევანტური ჯგუფი და გამოყოფილი უნდა იყოს საკმარისი შრომითი და ფინანსური რესურსები;

4. გთგ-ს განხორციელება უნდა აისახოს მნიშვნელოვან და მდგრად შედეგებში, რომლებიც რეგულარულად უნდა გაიზომოს, რათა შესაძლებელი იყოს პოლიტიკის შეფასება და მისი შემდგომი სრულყოფა;

5. გთგ-ს დიზაინი, განხორციელება და შეფასება უნდა მოიცავდეს შედეგების გავრცელებისა და კომუნიკაციის შესაფერის სტრატეგიასაც.

1.4. ჰორაიზონ ევროპის მოთხოვნები გთგ-ს მიმართ

ჰორაიზონ ევროპის მოთხოვნა განსაზღვრავს გთგ-ს სავალდებულო და რეკომენდებულ შემადგენელ ნაწილებს:

- **სავალდებულო** - პროცესთან დაკავშირებული ელემენტები, რომლებიც წარმოადგენს გთგ-ს სტანდარტულ მინიმალურ კომპონენტებს.
- **რეკომენდებული** - შინაარსთან დაკავშირებული ელემენტები, რომლებიც ეხება გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით არსებულ ძირითად პრობლემებს, რომელთა გადაჭრასაც უნდა ესწრაფვოდეს გთგ.

პროცესთან დაკავშირებული ოთხი სავალდებულო მოთხოვნა:

1. **საჯარო დოკუმენტი.** გენდერული თანასწორობის გეგმა უნდა იყოს ოფიციალური დოკუმენტი, გამოქვეყნებული ორგანიზაციის ვებგვერდზე და ხელმოწერილი უმაღლესი მმართველი პირ(ებ)ის მიერ; ორგანიზაცია აქტიურად უნდა ავრცელებდეს მის შესახებ ინფორმაციას.

2. გამოყოფილი რესურსები. გენდერული თანასწორობის გეგმა უნდა ადასტურებდეს ორგანიზაციის ვალდებულებას, რომ საკმარის ადამიანურ და ფინანსურ რესურსს გამოყოფს და გენდერულ თანასწორობის საკითხებში არსებულ ექსპერტიზას სათანადოდ გამოიყენებს გეგმის განსახორციელებლად.

3. მონაცემთა შეგროვება და მონიტორინგი. გენდერული თანასწორობის გეგმა უნდა ემყარებოდეს პერსონალის (და სტუდენტების, სადაც ეს რელევანტურია) შესახებ სქესის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემების შეგროვებას და ანალიზს. ორგანიზაციამ ყოველწლიურად უნდა გამოაქვეყნოს შესაბამისი ანგარიში სპეციფიკური ინდიკატორების მიხედვით.

4. სწავლება/ტრენინგები. გენდერული თანასწორობის გეგმა უნდა შეიცავდეს ცნობიერების ასამაღლებელ და სატრენინგო აქტივობებს გენდერულ თანასწორობაზე მთელი ორგანიზაციისთვის, აგრეთვე, ტრენინგებს არაცნობიერი გენდერული მიკერძოებების შესახებ თანამშრომელთათვის და გადანყვეტილების მიმღები რგოლებისთვის.

შინაარსთან დაკავშირებული ხუთი რეკომენდებული მოთხოვნა:

1. შრომის და პირადი ცხოვრების ბალანსი და ორგანიზაციული კულტურა;

2. გენდერული ბალანსი ხელმძღვანელობასა და გადანყვეტილებების მიღებაში;

3. გენდერული თანასწორობა სამსახურში აყვანასა და კარიერულ დანინაურებაში;

4. კვლევისა და სწავლების შინაარსში გენდერული განზომილების შეტანა;

5. გენდერული ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ მექანიზმები.

ჰორაიზონ ევროპის მითითებების მიხედვით, თუ ორგანიზაციებს უკვე აქვთ სხვა სტრატეგიული დოკუმენტები, ისინი შეიძლება ჩაითვალოს გთგ-ს ეკვივალენტურად, თუკი მათში სათანადოდაა ასახული გენდერული თანასწორობის მიღწევაზე ორიენტირებული პოლიტიკა. თუმცა, სასურველია მოხდეს ასეთი დოკუმენტების გადასინჯვა და, საჭიროების შემთხვევაში, განახლება ზემოთ აღნიშნულ მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოსაყვანად.

2. რატომ სჭირდებათ გენდერული თანასწორობის გეგმა უმაღლეს საგანმანათლებლო და კვლევით ორგანიზაციებს საქართველოში?

შეკითხვაზე, თუ რატომ არის საჭირო უმაღლეს საგანმანათლებლო და კვლევით ორგანიზაციებში არსებობდეს გენდერული თანასწორობის გეგმა, ორი ზოგადი პასუხი არსებობს. ასეთი გეგმების შემუშავების საფუძველი შესაძლოა გახდეს, ერთი მხრივ, „გარედან“ ან „ზემოდან“ წამოსული ზენოლები თუ ნახალისებები, როგორცაა საკანონმდებლო ჩარჩო, სახელმწიფო და საერთაშორისო რეგულაციები, ადგილობრივი და საერთაშორისო დონორების კრიტერიუმები, პოტენციური პარტნიორების მოთხოვნები და მოლოდინები; ხოლო მეორე მხრივ, ორგანიზაციის მიერ გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით არსებული პრობლემების აღიარება ქმნის მათ გადასაჭრელად მოქმედების მოტივაციას. შემდეგ ქვეთავში მოკლედია განხილული ორივე ასპექტი.

2.1 ეროვნული და საერთაშორისო რეგულაციები და პოლიტიკის დოკუმენტები

2.1.1. ეროვნული მექანიზმები

საქართველოს კონსტიტუცია და მოქმედი ეროვნული კანონმდებლობა (კანონები გენდერული თანასწორობის, ზოგადი განათლების, უმაღლესი განათლების და პროფესიული განათლების შესახებ) განსაზღვრავს სახელმწიფოს ვალდებულებას, უზრუნველყოს ყველა დონის განათლების თანაბარი ხელმისაწვდომობა ქალების/გოგონებისა და კაცების/ბიჭებისათვის და აღმოფხვრას უთანასწორობა და დისკრიმინაცია.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლით („თანასწორობის უფლება“) აღიარებულია კანონის წინაშე ყველა ადამიანის თანასწორობა და აკრძალულია დისკრიმინაცია, სხვა ნიშნებს შორის, სქესის ნიშნით (11.1). ამავე მუხლით, სახელმწიფო იღებს პასუხისმგებლობას, უზრუნველყოს თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები კაცებისა და ქალებისათვის, მიიღოს განსაკუ-

თრებული ზომები მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად (11.3). ამრიგად, თანასწორობის უფლებაში კონსტიტუცია გულისხმობს აქტიური ზომების გატარებას ქალებისა და კაცების რეალური თანასწორობის მისაღწევად.

განათლებასა და მეცნიერებაში გენდერული თანასწორობის საკითხები უფრო კონკრეტულად არის წარმოდგენილი **საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების ერთიან ეროვნულ სტრატეგიაში 2022-2030⁴ წლებისთვის და საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფციაში (2022).**⁵

განათლებისა და მეცნიერების ერთიან ეროვნულ სტრატეგიაში 2022-2030 იდენტიფიცირებულია გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით შემდეგი პრობლემები: (1) პროფესიებში გენდერული სეგრეგაცია და, განსაკუთრებით, STEM დარგებში ქალთა ნაკლებობა; (2) პროფესიული და უმაღლესი განათლების სტუდენტების, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების პერსონალისა და მკვლევარების შესახებ მონაცემების გენდერული თანასწორობის ჭრილში არასათანადო დამუშავება და ანალიზი; (3) მაღალი რანგის პოზიციებზე ქალების ნაკლებობა და მისი გამომწვევი მიზეზები - (4) აკადემიურ სფეროში გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრაზე მიმართული ეროვნული პოლიტიკის არარსებობა და (5) გენდერულ როლებთან დაკავშირებული სტერეოტიპები, რომლებიც გავლენას ახდენს პროფესიის არჩევასა და ქალების კარიერულ ზრდაზე (გვ. 29-30).

აღნიშნული პრობლემების საპასუხოდ სტრატეგია ითვალისწინებს:

- გენდერული აუდიტის ჩატარებას განათლებისა და მეცნიერების სისტემაში გენდერულ-

ლი თანასწორობის მიმართულებით გასაუმჯობესებელი საკითხების გამოსავლენად და პროგრესის შესაფასებლად.

- აკადემიურ, სამეცნიერო და ინოვაციის სფეროში გენდერული სტატისტიკის, ანალიზისა და მონიტორინგის გაუმჯობესებას, გენდერულ ჭრილში ადამიანური რესურსების პოლიტიკის მონიტორინგის და ანალიზის ხელშეწყობას.
- აკადემიურ (მათ შორის, მაღალი რანგის) პერსონალს შორის გენდერული ბალანსის მიღწევას, დისციპლინებში გენდერული განსხვავებების დაძლევის, STEM-სა და სხვა სფეროებში ქალთა პოტენციალის სრულფასოვანი და ოპტიმალური გამოყენების, სამეცნიერო კვლევის სფეროში ნამყვან პოზიციებზე ქალების დასაქმების შესაძლებლობების ზრდის მხარდასაჭერი პოლიტიკის შემუშავებას და ინსტიტუციურ დონეზე აქტიური ზომების გატარებას.
- ძალისხმევას განათლების, გადამზადების, სამეცნიერო კვლევისა და ინოვაციების სფეროში იმ გენდერული მიკერძოებების აღმოსაფხვრელად, რომლებიც ხელს უწყობს პროფესიულ და უმაღლეს განათლებაში გენდერული უთანასწორობის გაღრმავებას.
- პროფესიული განათლების სფეროში გენდერული თანასწორობის საკითხების შესწავლას და შესაბამისი ნაბიჯების განხორციელებას.
- გენდერული მეინსტრიმინგის პლატფორმის შექმნას განათლების სისტემაში გენდერული მეინსტრიმინგის გასაძლიერებლად, გენდერული სტერეოტიპების აღმოსაფხვრელად, ასევე, მასწავლებლებსა და სკოლის მოსწავლეებში გენდერული თანასწორობის საკითხებისადმი მგრძნობელობის ასამაღლებლად.

ხოლო, 2022-2030 წლების სტრატეგიის ფარგლებში პირველად შემუშავებული **განათლებისა და მეცნიერების 2022-2024 წლების სამოქმედო გეგმა**⁶ ითვალისწინებს „უმაღლეს

საგანმანათლებლო დაწესებულებების ხელშეწყობას გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის დოკუმენტების/მექანიზმების შემუშავებისა და დანერგვისათვის“ (2.4.2.3), „მეცნიერებაში, კვლევაში, ტექნოლოგიებსა და ინოვაციაში ქალთა ჩართულობის მხარდაჭერას“ (2.5.2), „სამეცნიერო საბჭოებსა და მაღალ აკადემიურ პერსონალს შორის ქალთა პროცენტული წილის მაჩვენებლების გაზრდას“ (2.5.2.1), და სხვ.

საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფციაში გამოყოფილ 22 პრიორიტეტს შორისაა: განათლება; გენდერული მეინსტრიმინგი საჯარო მმართველობისა და საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში; სქესის ნიშნით ჩაშლილი სტატისტიკური მონაცემების წარმოება და შესაბამისი გენდერული ანალიზი კერძო და საჯარო სექტორის სხვადასხვა სფეროში; გენდერული თანასწორობის საკითხებზე კვლევების წარმოებისა და სწავლების განვითარების მხარდაჭერა. კონცეფციაში აღნიშნულია, რომ სახელმწიფო უზრუნველყოფს აღმზრდელ-პედაგოგთა და მასწავლებელთა მომზადებას გენდერული თანასწორობის საკითხებზე და გენდერული მგრძნობელობის ამაღლებას; ნაახალისებს STEM დისციპლინებით გოგოების დაინტერესებას და STEM პროფესიებში ქალების ჩართულობის გაზრდას; ხელს შეუწყობს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში გენდერის კვლევის, როგორც დისციპლინის დანერგვას და გენდერის საკითხებზე პროფესორ-მასწავლებელთა მგრძნობელობის ამაღლებას.

შესაბამისად, მართალია, ეროვნული რეგულაციური ჩარჩო ამ ეტაპზე არ მოითხოვს უმაღლეს საგანმანათლებლო და კვლევითი დაწესებულებებისგან გენდერული თანასწორობის გეგმის ან ეკვივალენტური პოლიტიკური დოკუმენტების მიღებას, სახელმწიფოს მიერ დასახულ სტრატეგიულ მიზნებში პირდაპირი მითითებაა ამ მიმართულებით მუშაობაზე. როგორც განათლებისა და მეცნიერების სახელმწიფო სტრატეგიის, ისე გენდერული თანასწორობის კონცეფციის მიზნების განხორციელება უშუალოდაა დამოკიდებული ორგანიზაციებში გენდერული თანასწორობის ექსპლიციტური პოლიტიკის არსებობაზე.

2.1.2. საერთაშორისო მექანიზმები

საერთაშორისო შეთანხმებები საქართველოს სახელმწიფოს აკისრებს ვალდებულებას, უზრუნველყოს გენდერული თანასწორობა განათლებასა და მეცნიერებაში. ესენია:

- გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ,
- პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა თანასწორობის, განვითარებისა და მშვიდობისათვის,
- ევროპის საბჭოს კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ,
- გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნები,
- საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შეთანხმება,
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები.

ეს დოკუმენტები შეიცავს კონკრეტულ პუნქტებს, რომლებიც საქართველოს ავალდებულებს, უზრუნველყოს გოგოების, ქალების, ვაჟებისა და კაცებისათვის თანაბრად ხელმისაწვდომი განათლება (ყველა საფეხურზე, უმაღლესის ჩათვლით) და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობები, აღმოფხვრას დისკრიმინაცია და უთანასწორობა დასაქმებასა და ანაზღაურებაში, იზრუნოს სამეცნიერო, ტექნოლოგიურ, საინჟინრო და მათემატიკურ (STEM) დარგებში ქალების ჩართვაზე.

საქართველო აღიარებს **განათლებისა და ტრენინგის სფეროში ევროპული თანამშრომლობის სტრატეგიულ ჩარჩოს ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცეში და მის ფარგლებს გარეთ 2021-2030 წწ.**⁷ მისი პირველი სტრატეგიული პრიორიტეტი - განათლებისა და ტრენინგის სფეროში ხარისხის, თანასწორობის, ინკლუზიისა და წარმატების გაუმჯობესება ყველასთვის - გამოკვეთს საგანმანათლებლო

დანესებულებებში გენდერული მგრძობელობის განვითარებისა და გენდერულ სტერეოტიპებთან (განსაკუთრებით, STEM დარგებში) დაპირისპირების მნიშვნელობას; აგრეთვე, საგანმანათლებლო დანესებულებებში ხელმძღვანელ პოზიციებზე გენდერული ბალანსის გაუმჯობესებაზე მუშაობის საჭიროებას. სტრატეგიული ჩარჩო ასევე ითვალისწინებს განათლებაში გენდერული თანასწორობისათვის მონაცემთა შეგროვების მხარდაჭერას (მესამე პრიორიტეტის ღონისძიება XI).

საქართველო ასევე შეუერთდა **ლუბლიანას დეკლარაციას კვლევასა და ინოვაციაში გენდერული თანასწორობის შესახებ** (2021),⁸ რომლის მთავარი მოწოდებაა „კვლევის ახალ ევროპულ სივრცეში (New ERA) გენდერული თანასწორობის პრიორიტეტად დასახვა“. მასში გამოყოფილია ექვსი პრიორიტეტი და სამოქმედო მიმართულება, რომელთაგან ერთ-ერთია „არსებული და ახალი ინსტრუმენტების - როგორცაა გენდერული თანასწორობის გეგმები - გამოყენება ინსტიტუციური გარდაქმნის ხელშესაწყობად და ინსტიტუციური ბარიერების აღმოსაფხვრელად.“

კვლევის ევროპული სივრცის ახალი ჩარჩო⁹ გენდერული თანასწორობის სამ მიზანს ისახავს:

1. სამეცნიერო კარიერაში გენდერული თანასწორობა;
2. გენდერული ბალანსი გადანყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე და გადანყვეტილების პროცესებში;
3. სქესის და გენდერის განზომილების ინტეგრირება კვლევასა და ინოვაციაში.

და ამ მიზნების მიღწევის ერთ-ერთ მთავარ მექანიზმად კვლევით ორგანიზაციებში ინკლუზიური გენდერული თანასწორობის გეგმების შემუშავება-განხორციელებას სახავს.

კვლევის ევროპული სივრცის პოლიტიკური დღის წესრიგი - 2022-2024 პერიოდის ქმედებების მიმოხილვა¹⁰ 20 სხვადასხვა ქმედებას მოი-

ცავს, რომელთაგან მესუთეა „გენდერული თანასწორობისა და ინკლუზიურობის ხელშეწყობა“ და მასში შემდეგი საჭიროებებია ხაზგასმული:

- საგანმანათლებლო დაწესებულებებში გენდერული სენსიტიურობის განვითარება;
- გენდერული სტერეოტიპების, განსაკუთრებით, სწავლის სფეროს არჩევანში ბიჭებისა და გოგონების არჩევანის შემზღვეველი სტერეოტიპების, აღმოფხვრა;
- ტრადიციულად გენდერიზებულ პროფესიებში ნაკლებად წარმოდგენილი სქესის ადამიანების მოზიდვის ხელშეწყობა;
- საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ხელმძღვანელ პოზიციებზე სათანადო გენდერული ბალანსის მიღწევა;
- გენდერული მენსტრიმინგისთვის მონაცემთა შეგროვებისა და ინოვაციების ხელშეწყობა.

მართალია, ეს საერთაშორისო ინსტრუმენტები უშუალოდ არ ეხება ცალკეულ ორგანიზაციებს, არამედ სახელმწიფოს მიერ აღებულ ვალდებულებებს განსაზღვრავს, მაგრამ ამ უკანასკნელთა შესრულება, საბოლოო ჯამში, შეუძლებელი იქნება ორგანიზაციების დონეზე გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების გარეშე.

2.1.3. ჰორაიზონ ევროპის ფონდებზე დასაშვებობის კრიტერიუმი

განსხვავებით ზემოთ მიმოხილული ზოგადი მექანიზმებისა, საქართველოში მომუშავე უმაღლეს საგანმანათლებლო და კვლევითი დაწესებულებებისთვის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელების მნიშვნელოვანი მოტივატორია ჰორაიზონ ევროპის - კვლევისა და ინოვაციის დაფინანსების ევროკავშირის ჩარჩო პროგრამის მიერ მიღებული ზომები.

ევროკომისიის 2020-2025 წლების გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის¹¹ შესაბამისად, ჰორაიზონ ევროპამ კვლევასა და ინოვაციაში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით, 2021 წლიდან სამ დონეზე აამოქმედა მექანიზმები:

1. საჯარო დაწესებულებებისთვის, კვლევითი ორგანიზაციებისა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის გენდერული თანასწორობის გეგმის ქონა - **ჰორაიზონ ევროპის დაფინანსებისთვის დასაშვებობის აუცილებელი პირობა.**
2. კვლევისა და ინოვაციის შინაარსში გენდერული განზომილების შეტანა - **პროექტების შეფასების კრიტერიუმი.**
3. გენდერული ბალანსის გაზრდა (სამიზნე - 50% ქალები) - **რანჟირების კრიტერიუმი ჰორაიზონ ევროპის ყველა პროგრამაში (თანაბარი ქულების მქონე პროექტებისთვის).**

ჰორაიზონ ევროპის გენდერული თანასწორობის გეგმის მოთხოვნა არ ეხება:

- კერძო მომგებიან საწარმოებს,
- არასამთავრობო და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს,
- არასოციალური მესამე ქვეყნების ორგანიზაციებს.

მოთხოვნა ეხება:

- საჯარო უწყებებს - კვლევის დამფინანსებელ ორგანიზაციებს, სამინისტროებს და სხვა საჯარო უწყებებს, საჯარო მომგებიანი ორგანიზაციების ჩათვლით,
- საჯარო და კერძო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს,
- საჯარო და კერძო კვლევით ორგანიზაციებს.

2.2. რატომ სჭირდებათ გენდერული თანასწორობა საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო და კვლევით ორგანიზაციებს?

2.2.1. რა არის პრობლემა და რატომ არის აუცილებელი სტრუქტურული ცვლილება?

ევროკომისიის მიერ გამოქვეყნებული მონაცემები აჩვენებს, რომ კვლევა და ინოვაცია უაღრესად სეგრეგირებულია გენდერის ნიშნით და მნიშვნელოვანი გენდერული დისბალანსი ახასიათებს.¹²

ქალები და კაცები არაპროპორციულად გადანაწილდებიან გარკვეულ სამეცნიერო დარგებში (**ჰორიზონტალური სეგრეგაცია**). მაგალითად, ქალები თუ მეტად არიან სოციალურ მეცნიერებებსა და ჰუმანიტარულ დარგებში, კაცები უფრო მეტად სწავლობენ, ასწავლიან ან იკვლევენ საინჟინრო და ტექნოლოგიურ საკითხებს. გარდა ამისა, ხელმძღვანელ პოზიციებს ხშირად იკავებენ კაცები (**ვერტიკალური სეგრეგაცია**) და მტკიცებულებები აჩვენებს, რომ კვლევის დაფინანსებისთვის გაცემული რესურსები ერთნაირად ხელმისაწვდომი არ არის ქალებისა და კაცებისთვის.

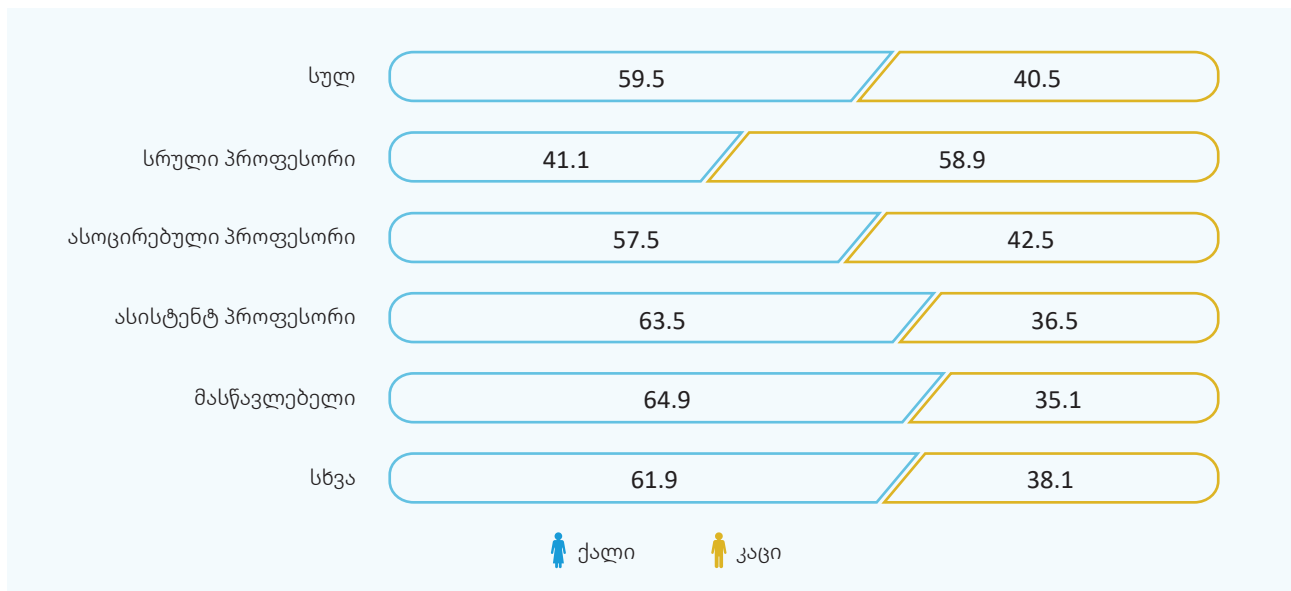
რა მდგომარეობაა ამ მხრივ საქართველოში?

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში განათლებისა და მეცნიერების სფეროში ზოგადი გენდერული ბალანსი ქალთა სასარგებლოდ არის და რაოდენობრივად ქალები სჭარბობენ კაცებს სტუდენტებს, მკვლევრებსა და პროფესორ-მასწავლებლებს შორის, უფრო დეტალური ანალიზი ავლენს გენდერულ სეგრეგაციას, როგორც დარგებს შორის (ჰორიზონტალურ), ისე თანამდებობის იერარქიებში (ვერტიკალურ).

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში პროფესორ-მასწავლებელთა შორის ქალების წილი მნიშვნელოვნად აღემატება კაცების წილს. თუმცა, აკადემიური პოზიციების ჭრილში მონაცემთა ანალიზი მაღალ ვერტიკალურ სეგრეგაციას აჩვენებს: უმაღლეს - სრული პროფესორის აკადემიური თანამდებობების უმრავლესობას კაცები იკავებენ, ხოლო უდაბლესი სამი კატეგორიის პოზიციების 2/3-ს - ქალები. იმ დროს, როდესაც ქალები პროფესორ-მასწავლებელთა საერთო რაოდენობის 59.5 პროცენტს შეადგენენ, სრულ პროფესორებში მათი წილი მხოლოდ 41.1 პროცენტია.

დიაგრამა N 2.1:

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებების პროფესორ-მასწავლებლები სქესისა და აკადემიური პოზიციის მიხედვით, 2022-2023 აკადემიური წელი (%)



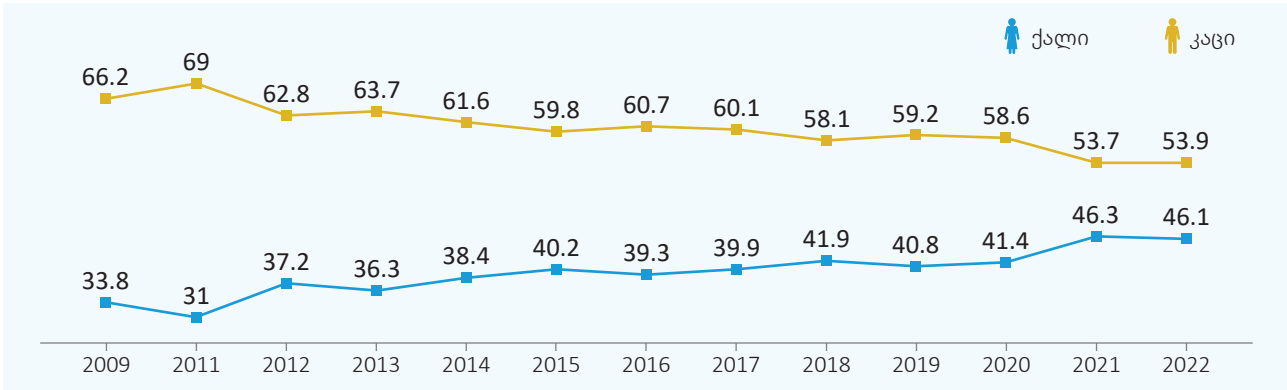
წყარო: საქსტატი, გენდერული სტატისტიკა, განათლება: <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Education>

ეს სეგრეგაცია აისახება გენდერულ დისბალანსზეც დოქტორანტურის სტუდენტების სამეცნიერო ხელმძღვანელებში. საქართველოს კანონმდებლობით, დოქტორანტის ხელმძღვანელობა შეუძლიათ ასოცირებულ და სრულ პროფესორებს, რომელთა საერთო რაოდენობაშიც ქალები 51.3%-ს შეადგენენ. მაგრამ, დოქტორან-

ტურის სტუდენტთა სამეცნიერო ხელმძღვანელებს შორის ქალების წილი მხოლოდ 46.1%-ია. თუმცა, ბოლო წლების ტენდენცია ამ მხრივ იმედისმომცემია - 2012 წელს 33.8%-დან ქალთა წილი თანდათან იზრდებოდა და 2022 წელს 46.1%-ს მიაღწია. სამწუხაროდ, დარგების მიხედვით შესაბამისი ინფორმაცია ხელმისაწვდომი არ არის.

დიაგრამა N 2.2:

დოქტორანტების სამეცნიერო ხელმძღვანელების პროცენტული განაწილება სქესის მიხედვით, 2012-2022 წ (%)



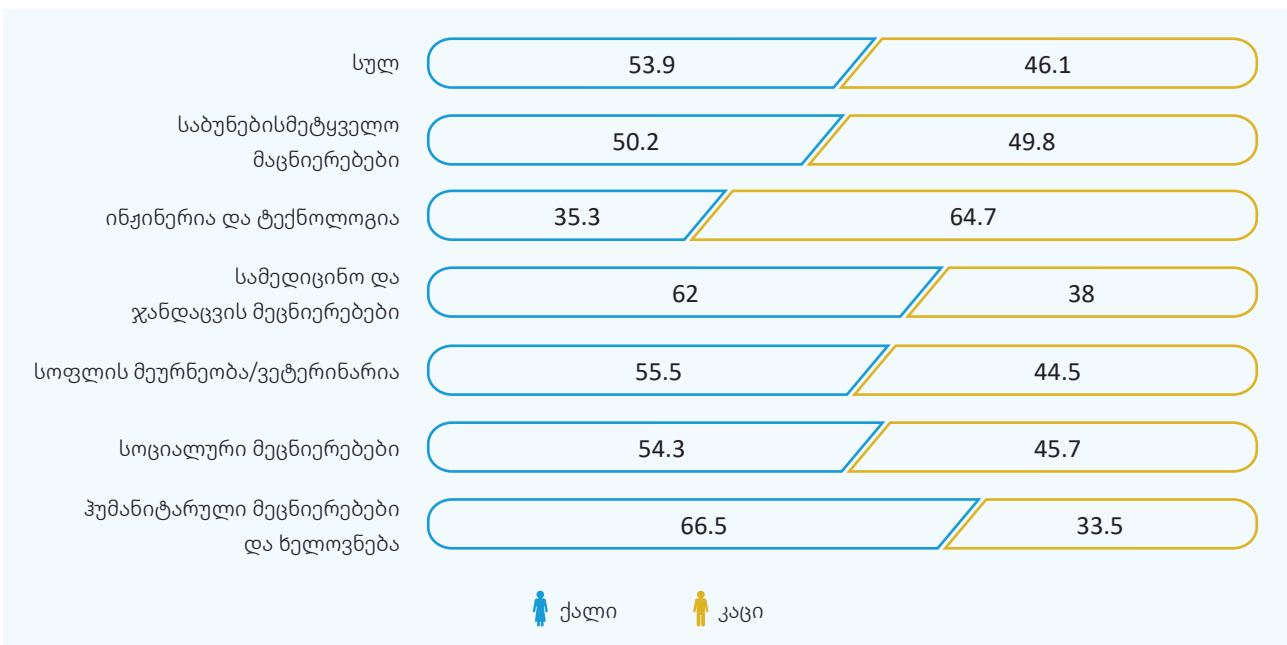
წყარო: საქსტატი, გენდერული სტატისტიკა, განათლება: <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Education>

ქალები ჭარბობენ კვლევით ორგანიზაციებში მკვლევართა შორის. მათი წილი ბოლო სამი წლის განმავლობაში 53%-დან 54%-მდე მერყეობს. თუმცა, აქაც მაღალია, როგორც ჰორიზონტალუ-

რი, ისე ვერტიკალური სეგრეგაცია. საინჟინრო და ტექნოლოგიურ დარგებში ქალები მკვლევართა მხოლოდ 35.3%-ს შეადგენენ, ხოლო ჰუმანიტარულ და სახელოვნებო დარგებში - 66.5%-ს.

დიაგრამა N 2.3:

მკვლევართა განაწილება დარგებისა და სქესის მიხედვით, 2022 წელი (%)



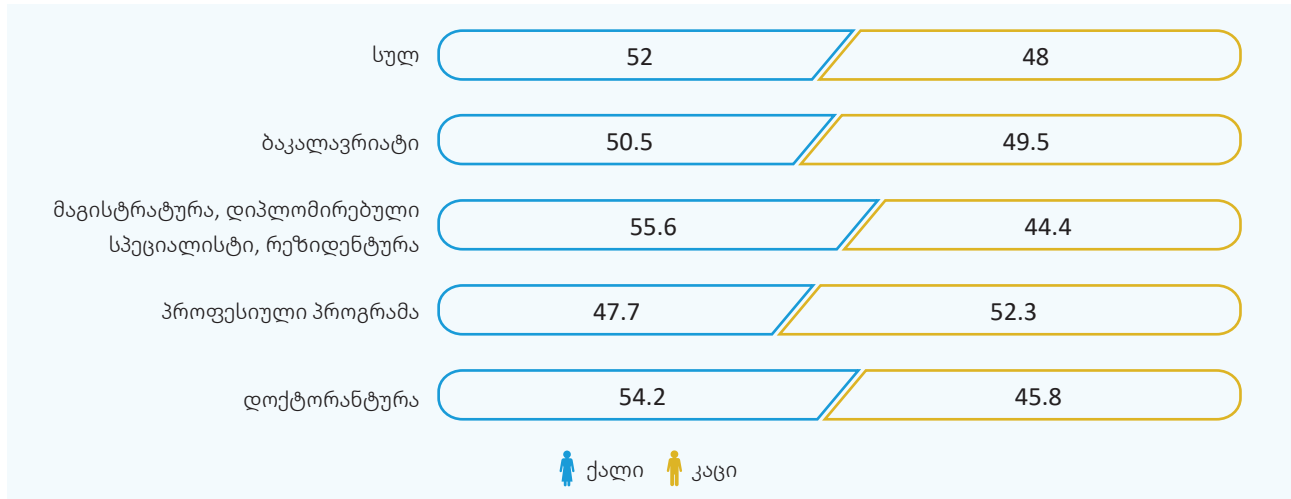
წყარო: საქსტატი, მეცნიერების სტატისტიკა: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/194/metsniereba>

მკვლევართა შორის შესამჩნევია ვერტიკალური სეგრეგაცია: 2019 წელს უმაღლესი საფეხურის - კატეგორიის მკვლევართა მხოლოდ 35.8% იყო ქალი.¹³

უმაღლესი განათლების პირველ ორ საფეხურზე სტუდენტების ჩართულობის თვალსაზრისით საქართველოში ქალების მაჩვენებელი 4%-ით უკეთესია კაცების მაჩვენებელზე, შედარებით დიდი სხვაობით ქალების სასარგებლოდ უმაღლესი განათლების მეორე საფეხურზე (11%).

დიაგრამა N 2.4:

სტუდენტების განაწილება საფეხურისა და სქესის მიხედვით, 2022-2023 წელი (%)

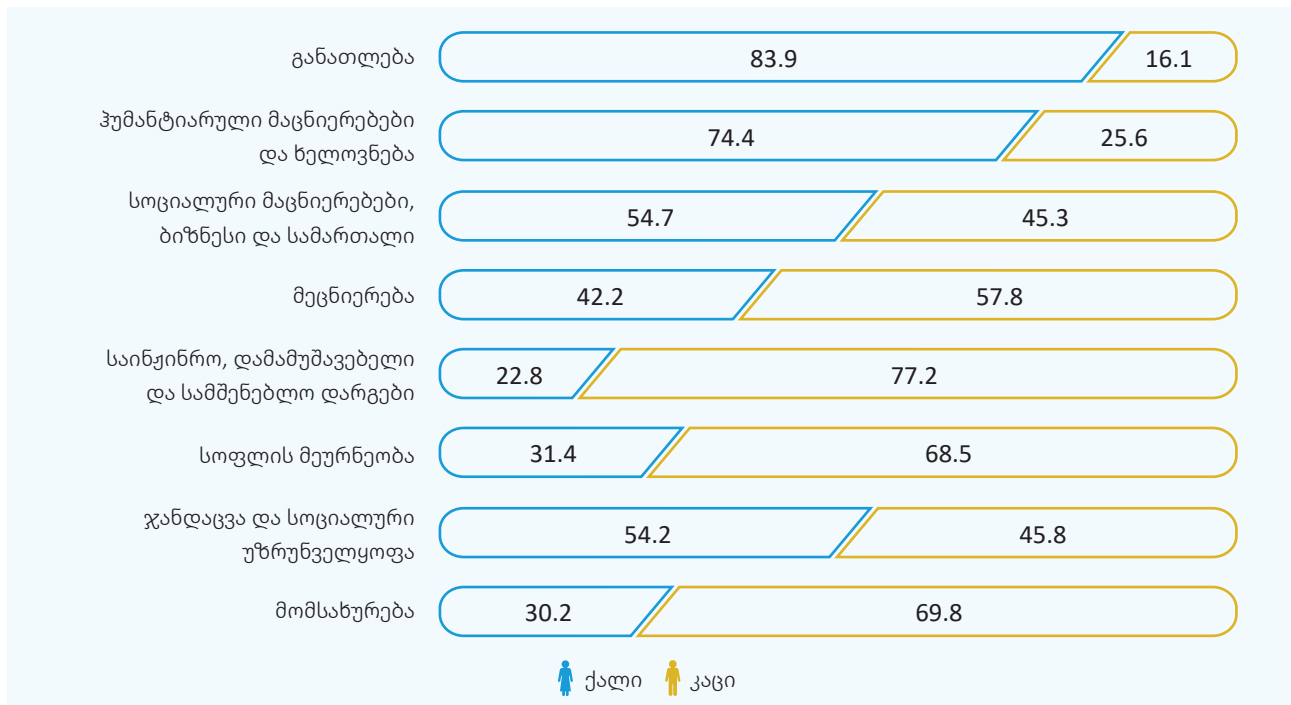


წყარო: საქსტატი, გენდერული სტატისტიკა, განათლება: <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Education>

მაგრამ, დარგების მიხედვით სტატისტიკა აჩვენებს მნიშვნელოვან ჰორიზონტალურ სეგრეგაციას და STEM დარგებში ქალების მკვეთრად ნაკლებ მონაწილეობას.

დიაგრამა N 2.5:

სტუდენტების პროცენტული განაწილება დარგების და სქესის მიხედვით პირველ ორ საფეხურზე (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა, დიპლომირებული სპეციალისტი, რეზიდენტურა, პროფესიული პროგრამა), 2022-2023 წელი (%)

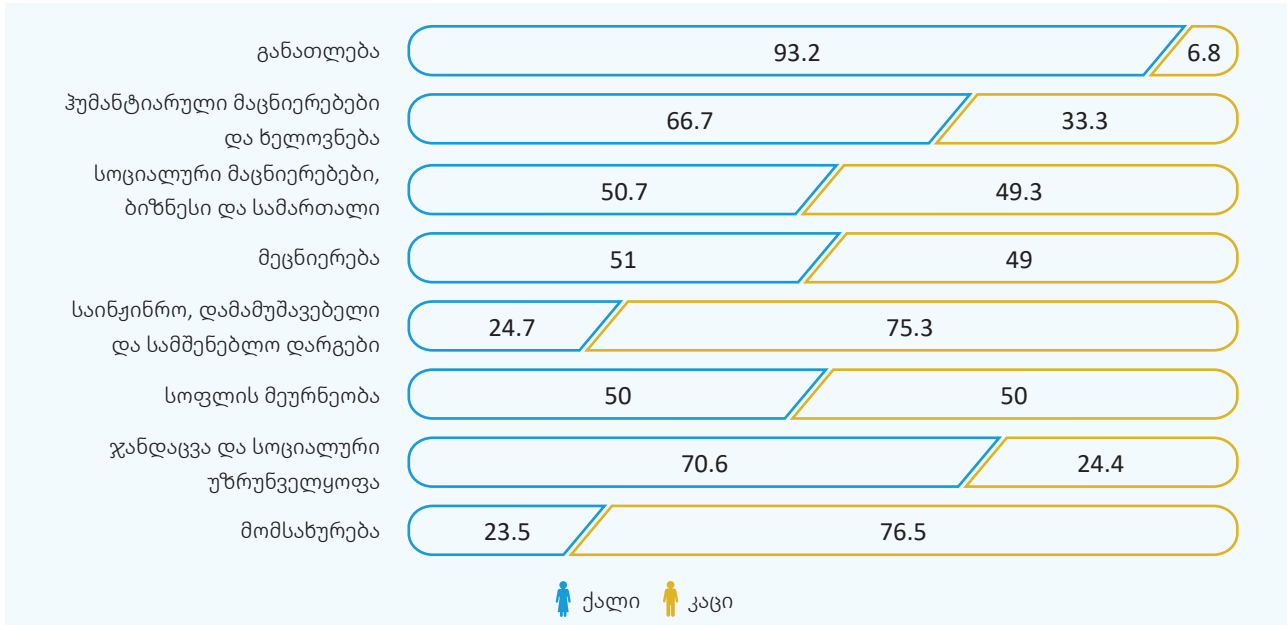


წყარო: საქსტატი, გენდერული სტატისტიკა, განათლება: <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Education>

მსგავსი სურათია სადოქტორო საფეხურზეც.

დიაგრამა N 2.6:

დოქტორანტიების განაწილება დარგებისა და სქესის მიხედვით, 2022 წელი (%)



წყარო: საქსტატი, გენდერული სტატისტიკა, განათლება: <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Education>

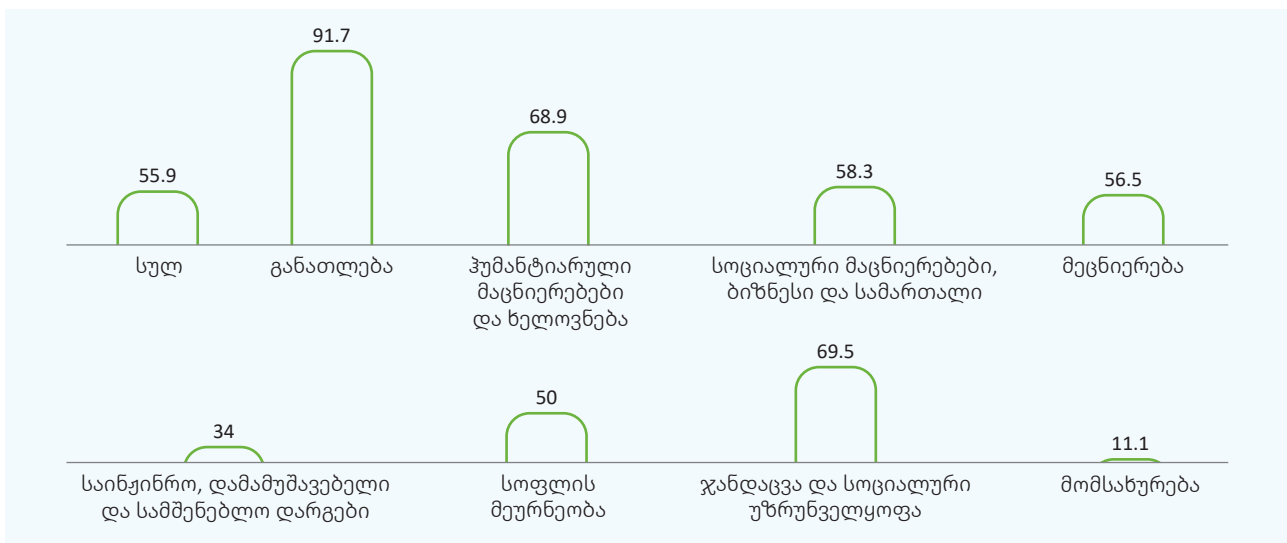
როგორც ვხედავთ, ზოგიერთ მაღალსეგრევირებულ დარგში (განათლება, მომსახურება) სადოქტორო საფეხურზე კიდევ უფრო მკვეთრდება სეგრეგაცია, ზოგიერთში კი ოდნავ მცირდება. გამონაკლისია სოფლის მეურნეობა, რომელშიც პირველ ორ საფეხურზე დიდი გენდერული განსხვავების მიუხედავად (ქალები მხოლოდ 31.4%-ს შეადგენენ), სადოქტორო საფეხურზე სრული ბალანსია. ასევე საინტერესოა ცვლილება მეცნიერებაში; თუ საბაკალავრო და სამაგისტრო სა-

ფეხურზე კაცები სჭარბობენ და 57.8%-ს შეადგენენ, სადოქტორო საფეხურზე სურათი თითქმის სრული ბალანსისკენ იცვლება და უკვე ქალები სჭარბობენ, შეადგენენ რა 51%-ს.

ქალები სჭარბობენ დოქტორანტურის კურსდამთავრებულთა საერთო რაოდენობაშიც, თუმცა, ისევ, მათი წილი მკვეთრად ნაკლებია საინჟინრო, დამამუშავებელ და სამშენებლო დარგებში (34%).

დიაგრამა N 2.7:

დოქტორანტურის კურსდამთავრებულებში ქალების პროცენტული წილი დარგების მიხედვით, 2022 წელი (%)



წყარო: საქსტატი, გენდერული სტატისტიკა, განათლება: <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Education>

აღსანიშნავია, რომ დოქტორანტურის კურსდამთავრებულთა შორის ქალების წილით საქართველო ევროკავშირის წევრ და ასოცირებულ ქვეყნებს შორის მეორე ადგილზეა (2018 წლისთვის საქართველოს მონაცემი იყო 60.8%, ხოლო ევროკავშირის ქვეყნების საშუალო - 48.1%),¹⁴ ხოლო დარგებს შორის ჰორიზონტალური სეგრეგაცია საქართველოშიც ევროკავშირის ანალოგიურია. საქართველო ასევე პირველ ხუთეულშია ევროკავშირის წევრ და ასოცირებულ ქვეყნებს შორის მკვლევართა შორის ქალების წილით (2018 წლის მონაცემებით: საქართველო - 53%, ევროკავშირის საშუალო - 32.8%).¹⁵

როგორც ეს და სხვა რიცხვები გვაჩვენებს, საქართველოში კვლევისა და უმაღლესი განათლების სფეროში ქალთა წარმომადგენლობა საკმაოდ მაღალია, თუმცა, სერიოზულ გამოწვევად რჩება გენდერული დისბალანსი ორი თვალსაზრისით:

- რანგით უფრო მაღალ (და, შესაბამისად, უკეთესად ანაზღაურებად) პოზიციებზე ქალთა ნაკლებობა (ვერტიკალური სეგრეგაცია).
- STEM დარგების დიდ ნაწილში ქალთა მკვეთრად ნაკლები მონაწილეობა (ჰორიზონტალური სეგრეგაცია).

გარდა მეცნიერებასა და კვლევაში ქალთა მონაწილეობის საკითხისა, გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით ასევე მნიშვნელოვანია სქესის/გენდერის განზომილების გათვალისწინება კვლევისა და სწავლების შინაარსსა და მიდგომებში. ამ განზომილების უგულებელყოფა ნიშნავს, რომ კვლევა და სწავლება უგულებელყოფს და მხედველობიდან გამოტოვებს მოსახლეობის ნახევრის პერსპექტივებს, გამოცდილებებსა და საჭიროებებს.

იგივე ეხება უთანასწორობისა და დისკრიმინაციის სხვა ურთიერთმკვეთ ფორმებს, რომელთა შედეგადაც ინოვაციები, პროდუქტები, მომსახურება და პოლიტიკა მიმართული აღმოჩნდება საზოგადოების მხოლოდ გარკვეულ ნაწილზე. ამ პრობლემების გადასაჭრელად, კვლევის დამფინანსებელი პროგრამები, მათ შორის ჰორაიზონ ევროპა, კვლევით პროექტებში სქესის/გენდერის/ინტერსექციური ანალიზის არსებობას კვლევის

ხარისხის ერთ-ერთ კრიტერიუმად იყენებენ.

გენდერული უთანასწორობა ღრმად ფესვადგმულია არა მხოლოდ ორგანიზაციების ფორმალურ პოლიტიკაში, პროცესებსა და პროცედურებში, არამედ არაფორმალურ პრაქტიკებში, ღირებულებებსა და ჩვევებში. ქვემოთ მოცემულია ზოგიერთი პრობლემა, რომელიც უთანასწორობის კვლავწარმოების მიზეზია.

ა. კვლევისა და ინოვაციის მასკულიზური ხატი

გაბატონებული სტერეოტიპები მეცნიერებას კაცებთან აკავშირებს და გოგოები და ბიჭები ადრეული ასაკიდან ახდენენ ამ წარმოდგენების ინტერნალიზებას.

სტერეოტიპულად, მეცნიერს აქვს კაცის სახე, იმ სფეროების გამოკლებით, სადაც ბევრად უფრო მაღალია ქალების წილი. იმ ქვეყნებშიც კი, სადაც ქალები მეცნიერების დარგებში მომუშავე სპეციალისტების დაახლოებით ნახევარს შეადგენენ, მაინც კაცები მეტად ასოცირდებიან მეცნიერებასთან. ამ სტერეოტიპებს ქალებიც ისევე იზიარებენ, როგორც კაცები. ეს იწვევს ქალების განცდას, რომ „აქ მათი ადგილი არ არის“; შესაბამისად, ისინი არჩევენ ისეთ სფეროებს, სადაც უკვე ბევრი ქალია, არ განიხილავენ კარიერას კვლევისა და ინოვაციის სფეროში, თუნდაც სათანადო განათლება ჰქონდეთ, ან თავს ანებებენ მას. ეს ხელს უწყობს ზემოაღნიშნულ ჰორიზონტალურ და ვერტიკალურ სეგრეგაციას და სპეციფიკურ დისციპლინებში, კვლევის სფეროებში და პოზიციებზე ქალების ნაკლებობას; ეს კი, თავის მხრივ, ნიშნავს, რომ, მისაბაძი მაგალითების ნაკლებობის გამო, ქალების მომავალი თაობებიც აარიდებენ თავს ამ სფეროებში კარიერის დაწყებას.

ბ. არაცნობიერი ან ფარული გენდერული მიკერძობა

ნეგატიურ წინარწმენებს, რომლებიც ეფუძნება გენდერიზებულ აღქმას, რომ ქალები კაცების თანასწორები არ არიან უფლებებით და ღირსებით, გენდერული მიკერძობა ეწოდება. არაცნობიერი ან ფარული გენდერული მიკერძობა ხელს უშლის კანდიდატების ობიექტურ და მიუკერძოებელ შეფასებას (მაგალითად ვაკანსიებისთვის ან

სტიპენდიებისთვის შესარჩევ კონკურსებში, ან გრანტების მინიჭებისას) და კვლევასა და ინოვაციაში გენდერული უთანასწორობების მთავარი მიზეზია. მეტიც, კაცები ხშირად სარგებელს იღებენ პოზიტიური მიკერძოებით, რადგან მათ შესახებ წინასწარაა დაშვებული, რომ უფრო მაღალი კომპეტენცია აქვთ და უკეთესად მუშაობენ, ვიდრე მათი კოლეგა ქალები, განსაკუთრებით ტრადიციულად კაცების მიერ დომინირებულ დისციპლინებში.

მართალია, კვლევა და ინოვაცია მერიტოკრატიულ პრინციპებზე დაფუძნებულ სფეროდ მიიჩნევა, მაგრამ ფარული მიკერძოების შესახებ არსებული კვლევები აჩვენებს, რომ ეს მთლად ასე არ არის: შერჩევისა და დანიშნულების პროცესებზე გავლენას ახდენს გენდერული და სხვა სახის მიკერძოებები.¹⁶ გარდა ამისა, ფარული მიკერძოება გავლენას ახდენს კვლევის დამფინანსებელ ორგანიზაციებზეც და მათი გადანაწილების პროცესებზეც, რადგან ეს პროცესები ხშირად ხასიათდება იმავე პირობებით, რაც მიკერძოების გამოვლენის ნაყოფიერ ნიადაგს ქმნის: დროის ნაკლებობა, ბუნდოვანი შეფასების კრიტერიუმები, საპროექტო წინადადებებისა და იდეების ნაცვლად ადამიანების შეფასება.

თუმცა, ყველა დისკრიმინაციის წყარო არ არის არაცნობიერი მიკერძოება, არსებობს მტკიცებულებები, რომ ღია/აშკარა დისკრიმინაცია და მიკერძოებაც კვლავ არსებობს და სერიოზულ გამოწვევას წარმოადგენს.¹⁷

გ. სამუშაო ადგილის კულტურა და კლიმატი

სამუშაო ადგილის კლიმატი გავლენას ახდენს მშრომელთა პროდუქტიულობაზე და შრომით კმაყოფილებაზე. მართალია, კვლევასა და ინოვაციაში ქალებისა და კაცების თანასწორი მონაწილეობისკენ წინსვლა აშკარაა, მაგრამ ეს სფერო ჯერ კიდევ რჩება სფეროდ, რომელშიც დიდწილად კაცები დომინირებენ. ამის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიზეზია კვლევისა და ინოვაციის სფეროსთვის დამახასიათებელი მასკულინიზებული სამუშაო ადგილის კულტურა და კლიმატი, სადაც ქალები არ გრძნობენ თავს მიღებულიად, შეიძლება ზენოლის, აგრესიის, უმეცარი ან ამპარტავნული ქცევის, ბულინგის და შეურაცხყოფის ობიექტები

გახდნენ. უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებსა და კვლევით ორგანიზაციებში საკმაოდ გავრცელებულია გენდერის ნიშნით ძალადობა და სექსუალური შევიწროება, და ის დიდწილად დაფარული რჩება. მაგალითად, პროექტის UniSAFE მიერ ჩატარებული გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, გამოკითხული 42 000 რესპონდენტიდან 62%-ს, კვლევით/აკადემიურ ორგანიზაციაში მუშაობის/სწავლის დაწყების დროიდან, გენდერის ნიშნით ძალადობის ერთი ფორმა მაინც განუცდია.¹⁸ საქართველოში აკადემიისა და კვლევის სფეროზე ფოკუსირებული კვლევები არ მოგვეპოვება. თუმცა, არსებობს საარსებო მტკიცებულებები ჩვენს საზოგადოებაში გენდერის ნიშნით ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების მაღალი პრევალენტობის შესახებ. გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ბოლო კვლევის მიხედვით, ყოველ მეოთხე ქალს (24.5%-ს) ცხოვრებაში ერთხელ მაინც განუცდია სექსუალური შევიწროება და ამ შემთხვევების 11.3%-ს ადგილი ჰქონდა სკოლაში ან უნივერსიტეტში, ხოლო 8%-ს - სამუშაო ადგილზე.¹⁹

როცა ასეთი ქცევა სერიოზულ პრობლემად არ არის აღიარებული, ის ღრმა კვალს ტოვებს ინდივიდების ცხოვრებაზე და კეთილდღეობაზე, უბიძგებს მათ გადანაწილებისკენ, უარი თქვან კვლევისა და ინოვაციის სფეროში კარიერაზე.

სამუშაო ადგილის კულტურის და კლიმატის კიდევ სხვა მნიშვნელოვანი ასპექტია უთანასწორობა ამოცანებისა და მხარდაჭერის განაწილებაში: ქალებს ხშირად ეკისრებათ ადმინისტრაციული ან სწავლების პასუხისმგებლობა, რასაც აკადემიურ „სამზარეულოს საქმეს“ უწოდებენ. ეს მათ სწყვეტს კვლევით მუშაობას, რის შედეგადაც ნაკლებ (არაფორმალურ) მხარდაჭერას იღებენ კარიერული წინსვლისთვის. უსამართლო და დისკრიმინაციული მოპყრობის ეს ყოველდღიური გამოცდილებები მოიხსენება ტერმინით „მსუსხავი კლიმატი“ (chilly climate).

აუცილებელი არ არის, რომ სამუშაო ადგილის კლიმატი და კულტურა მთელ ორგანიზაციაში ერთგვაროვანი იყოს, იგი შეიძლება განსხვავდებოდეს დეპარტამენტებს, ინსტიტუტებს ან კვლევით ჯგუფებს შორის. ხელმძღვანელს დიდი გავლენა აქვს სამუშაო გარემოს შექმნაში და შეუძლია განსაზღვროს კომუნიკაციისა და ქცევის

ტონი, შეცვალოს დავალებების, მხარდაჭერისა და რესურსების განაწილება.

დ. სამუშაოს და პირადი ცხოვრების კონფლიქტი და სამუშაოს მოქნილობა

კვლევასა და ინოვაციაში კარიერული წინსვლა და წარმატება ემყარება მოდელს, რომელიც გულისხმობს, რომ მკვლევრებსა და თანამშრომლებს სამუშაოს მიღმა სხვა პასუხისმგებლობები, ვალდებულებები და ინტერესები არ აქვთ - არ აწუხებთ ოჯახზე ზრუნვის, ან სხვა სოციალური ვალდებულებები. ამ იდეალურ მშრომლებს - ძირითადად კაცებს - ყურადღება არ ეფანტებათ, სამუშაოსთვის სულ მზად არიან და გვიანობამდე შეუძლიათ მუშაობა. აკადემიური კარიერა ჯერ კიდევ ამ მოდელზეა მოგებული. ამიტომ, მიუხედავად იმისა, რომ სულ უფრო მეტი ქალი იწყებს კარიერას აკადემიურ პროფესიებში, ბევრი მათგანი მალევე წყვეტს მას, რადგან მათი ცხოვრება არ შეესაბამება ამ მოთხოვნებს.

ქალების პროფესიულ კარიერას უფრო ხშირად ახასიათებს წყვეტები, მათ ნაკლები დროის დამოკიდებულება შეუძლიათ სამუშაოსთვის და, შესაბამისად, ჩამოუვარდებიან კაცებს კვლევითი სტატიების რაოდენობის მხრივ. ამიტომ, ისინი უფრო ნელა მიიწვევენ წინ კარიერულად და უფრო ხშირად ანებებენ თავს კვლევით ორგანიზაციებში მუშაობას. ამკარაა, რომ პირად ცხოვრებასა და სამსახურს შორის კონფლიქტი ქალებისა და კაცების კარიერაზე სხვადასხვაგვარად აისახება: კარიერულად დაწინაურებულ ქალ მკვლევრებსა და პროფესორებს უფრო ხშირად არ ჰყავთ შვილები, ან ჰყავთ ნაკლები შვილი, ვიდრე ისურვებდნენ, ან უფრო მეტ დროს უთმობენ საოჯახო საქმეს და ბავშვის მოვლას სამსახურიდან შინ დაბრუნებულები.

2020-2021 წელს ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ საქართველოში ქალები 5-ჯერ მეტ დროს ხარჯავენ აუნაზღაურებელ საოჯახო და ზრუნვის შრომაზე კაცებთან შედარებით. ის ქალებიც, კი, ვინც დასაქმებულები არიან სრულ განაკვეთზე, ბავშვზე ზრუნვას 4-ჯერ მეტ დროს უთმობენ მამებთან შედარებით.²⁰ ასევე, საინტერესოა, რომ 2014 საყოველთაო აღწერის მონაცემების მიხედ-

ვით, საქართველოში დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე ქალთა შორის უფრო მაღალია დაუქორწინებელთა წილი, ვიდრე განათლების დონის მიხედვით ყველა კატეგორიის ქალებში; ხოლო კაცებისთვის პირიქითაა - დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე მამაკაცებში დაუქორწინებელთა წილი უფრო დაბალია, ვიდრე განათლების დონის მიხედვით ყველა კატეგორიის მამაკაცებს შორის.²¹

კვლევისა და ინოვაციის სფეროში კარიერის მკაცრი მოთხოვნები კაცების ცხოვრებაზეც ახდენს გავლენას; მაგალითად, მათზე, ვისაც სურს, რომ მეტად იყოს ჩართული ზრუნვისა და საოჯახო პასუხისმგებლობებში, ან უფრო შეზღუდული აქვს სამუშაო დრო ჯანმრთელობის პრობლემების გამო, ან სამსახურის გარეთაც ეძებს თვითრეალიზაციის გზებს. კვლევითი მუშაობის შესახებ შექმნილი ხატი - რომ ის ძნელია, რადგან ბევრ დროს მოითხოვს და შეუთავსებელია პირად ცხოვრებასთან, ბევრ ადამიანს გადააფიქრებინებს კვლევის მიმართულებით წასვლას და თავისი ნიჭისა და კარიერის განვითარების სხვა შესაძლებლობების ძიებისკენ უბიძგებს. ამის შედეგად, კვლევის სექტორი, საბოლოო ჯამში, კარგავს კვალიფიცირებულ პერსონალს.

ე. გენდერულად ბრმა და გენდერულად მიკერძოებული კვლევა და სწავლება

არსებული კვლევების დიდი ნაწილი ჯერ კიდევ გენდერულად ბრმა ან გენდერულად მიკერძოებულია და კვლევითი ორგანიზაციები და უსდები არ ითვალისწინებენ გენდერს, როგორც გამჭოლ საკითხს მომავალი მკვლევრების და პროფესიონალების მოსამზადებელ კურსებში. მსგავსი დამოკიდებულება ნეგატიურად აისახება კვლევის შედეგების და მათზე დაფუძნებული ტექნოლოგიების ხარისხზე. ასე ხდება, როცა კვლევის შედეგები განზოგადდება მთელ პოპულაციაზე, შერჩევის შემადგენლობის გათვალისწინების გარეშე. მაგალითად, სამედიცინო კვლევებში ხშირად მხოლოდ მამრობითი სქესის ცხოველები გამოიყენება ახალი მედიკამენტების პრეკლინიკურ კვლევებში.²² მეორე მხრივ, არსებობს კარგი მაგალითები, რომლებიც აჩვენებს, რატომ არის მნიშვნელოვანი სქესის/გენდერის გათვალისწინ-

ნება კვლევასა და ინოვაციაში და როგორ მიეცა-
ვართ ამას უფრო სანდო შედეგებთან.

სქესი და გენდერი ცხოვრებისა და საზოგადოე-
ბის ორგანიზების ფუნდამენტური განმსაზღვრე-
ლებია. ამიტომ, ამ განსხვავებების აღიარება და
გათვალისწინება უმნიშვნელოვანესია სამეცნიე-
რო ცოდნის შექმნისას და უნდა აისახოს კვლე-
ვის დამფინანსებელ პროგრამებში, კვლევის და
ინოვაციის შინაარსში, შედეგების გავრცელებაზე
მიმართულ აქტივობებში. 2016 წელს სამეცნიერო
ჟურნალებმა მიიღეს სქესობრივი და გენდერული
თანასწორობის სახელმძღვანელო პრინციპები
(SAGER), რომელთა მიზანია, ავტორებს მისცეს
რჩევები იმაზე, თუ როგორ უნდა გადმოსცენ სქე-
სის და გენდერის შესახებ ინფორმაცია კვლევის
დიზაინის, მონაცემთა ანალიზის, შედეგების და
მიგნებების განხილვისას.²³

**ჰორაიზონ ევროპაში გენდერის ანალიზის ინ-
ტეგრაცია პროექტების ხარისხის შეფასების
გამჭოლი კრიტერიუმია ყველა კონკურსში.**

ზემოთ მოყვანილი ფაქტები და არგუმენტები
აკადემიასა და კვლევაში გენდერული უთანასწო-
რობის განმსაზღვრელი ფაქტორების მხოლოდ
არასრულ სურათს გვაძლევს, მაგრამ საკმარი-
სად აჩვენებს, რომ უთანასწორობის პრობლემის
დასაძლევად აუცილებელია ორგანიზაციების
სტრუქტურულად გარდაქმნა, რაც მხოლოდ სის-
ტემური და თანმიმდევრული ძალისხმევით მი-
იღწევა.

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა
და კვლევით ორგანიზაციებში გენდერული თა-
ნასწორობის გეგმის მიღების სტრატეგიული ამო-
ცანაა გენდერული თანასწორობის ინტეგრირება
ორგანიზაციის ყოველდღიურ წესებში, პროცე-
დურებსა და პრაქტიკებში. გთგ-ს წარმატებული
განხორციელება გამოიწვევს ინსტიტუციურ გარ-
დაქმნას და გავლენას იქონიებს ორგანიზაციულ
კულტურაზეც.

იმისთვის, რომ ეფექტიანი და ტრანსფორმაციუ-
ლი იყოს, გთგ სხვადასხვა დონეზე უნდა მუშაობ-
დეს; ის მთელ ორგანიზაციას უნდა შეეხოს და
უნდა ამოძირკვოს და შეცვალოს ყველა ის სისტე-

მა, პროცედურა თუ პრაქტიკა, რომლებიც გენდე-
რული და სხვა უთანასწორობების კვლავწარმოე-
ბას უწყობს ხელს.

2.2.2. რატომაა სასურველი გენდერული თა- ნასწორობა კვლევით და უმაღლეს საგანმანათ- ლებლო დაწესებულებებში?

კვლევის ევროპულ სივრცეში გენდერული თა-
ნასწორობის ხელშეწყობით ევროკომისია შემდეგ
სარგებელს მოეღობს:

- მრავალფეროვნების გაზრდის შედეგად გაი-
ზრდება ორგანიზაციების წარმატება კვლე-
ვასა და ინოვაციაში;
- უკეთესად გავიგებთ სქესის და გენდერის
სპეციფიკას;
- გაუმჯობესდება სამუშაოს და პირადი ცხო-
ვრების ბალანსი, შესაძლებლობების თა-
ნასწორობა და კეთილდღეობა.

უფრო კონკრეტულად კი, შემდეგი უპირატესო-
ბები შეგვიძლია გამოვყოთ:

ა. სამართლიანობა

გენდერული თანასწორობა, უპირველეს ყოვლი-
სა, სამართლიანობის საკითხია ორგანიზაციასა
და მთელ საზოგადოებაში. ყველას უნდა ჰქონ-
დეს კვლევასა და ინოვაციაში მონაწილეობის
მიღებისა და წვლილის შეტანის შესაძლებლობა,
გენდერის, ეთნიკური ან სოციალური წარმომე-
ვლობის, ასაკის და ა.შ. მიუხედავად. სამართ-
ლიანობისა და თანასწორობისკენ სწრაფვა და
ამისათვის ორგანიზაციული ცვლილებების
წამოწყება თავისთავადი ღირებულებაა. ორ-
განიზაციის პროცედურებსა და პრაქტიკებში
მიუკერძოებლობის ზრდა გადანყვეტილებები-
სა და პროცედურების მეტ გამჭვირვალობას და
ლეგიტიმურობასაც შეუწყობს ხელს.

ბ. ნიჭიერი კადრების მოზიდვა და შენარჩუნება

სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა უაღრესად
დიდ ადამიანურ კაპიტალს მოითხოვს. კვალი-
ფიციური და შემოქმედებითი მეცნიერებისა და

ინოვაციების აღზრდა ხარჯიანია და მათი შესაძლებლობების სრულ გამოვლენას დრო სჭირდება. მეტიც, კვლევითი ორგანიზაციები მუდმივ კონკურენციაში არიან ერთმანეთთან ნიჭიერი კადრების მოსაზიდად.

კვლევებით დადასტურებულია, რომ ქალები სამეცნიერო კარიერას ბევრად უფრო ხშირად ტოვებენ, ვიდრე კაცები. ამ მოვლენას „მჟონავ მილს“ (leaking pipeline) უწოდებენ და მას ძლიერი უარყოფითი გავლენა აქვს მეცნიერებაზე: იკარგება ცოდნა და კომპეტენცია, ზარალდება ორგანიზაცია, რომელმაც კადრების აღზრდაზე რესურსები დახარჯა, ღარიბდება და ვინროვდება სამეცნიერო კვლევების თვალსაწიერი. ეს მოვლენა, ამასთან, კვებას მანკიერ წრეს - რაც უფრო მეტი ქალი ტოვებს კვლევით კარიერას, მით უფრო ნაკლებად მიმზიდველი ხდება კვლევითი საქმიანობა ქალებისთვის. გთგ-ს დანერგვით, ორგანიზაციაში სტრუქტურული და კულტურული ცვლილებების ხელშეწყობით, ორგანიზაცია შეძლებს ნიჭიერი ქალების მიზიდვას და შენარჩუნებას.

გ. უკეთესი სამუშაო გარემოს შექმნა

ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა უფრო საინტერესოს და ინკლუზიურს ხდის მუშაობისა და სწავლის გარემოს, რომელშიც ადამიანები თავს უსაფრთხოდ, დაფასებულად და კომფორტულად იგრძნობენ. ასეთი გარემო ზრდის თანამშრომელთა კეთილდღეობას, შრომით კმაყოფილებას, მიკუთვნებულობის გრძნობას და მოტივაციას, მათი გენდერის მიუხედავად. ორგანიზაცია კი სარგებელს იღებს ეფექტიანობისა და ნიჭიერი კადრების შენარჩუნების თვალსაზრისითაც.

დ. კვლევის ეფექტიანობა და პროდუქტიულობა

გენდერულად მრავალფეროვანი გუნდების თვალსაწიერი უფრო ფართოა, რაც ზრდის შემოქმედებითობას და ინოვაციას, შესაბამისად, კვლევის ხარისხსაც. გარდა ამისა, გენდერულად დაბალანსებული გუნდები უკეთეს შედეგებს აღწევენ, უკეთეს დინამიკას და მეტ პროდუქტიულობას აჩვენებენ, რაც გამოიხატება მეტ პუბლიკაციაში და ციტირებაში, უფრო ფართო აუდიტორიების დაინტერესებაში. მაგრამ სამუ-

შაო გუნდებში მრავალფეროვნების (გენდერის, რასის, ეროვნების, ასაკის და სხვა ნიშნებით) უზრუნველყოფა მოითხოვს გენდერული თანასწორობისათვის მიზანმიმართულ ძალისხმევას ინტერსექციური ფოკუსით. ასეთი ძალისხმევის შედეგად, ინკლუზიურობის ზრდით, ორგანიზაცია გაიუმჯობესებს რეპუტაციას, შეძლებს ახალი ნიჭიერი კადრების მიზიდვას და შენარჩუნებას.

ე. კვლევის ხარისხის სრულყოფა

კვლევისა და ინოვაციაში გენდერული განზომილების შეტანა ბევრ დარგში აუმჯობესებს კვლევის დიზაინს, ჰიპოთეზების, პროტოკოლების და შედეგების ხარისხს; შესაძლებელს ხდის გენდერული მიკერძობის დაძლევას და უფრო მეტად მტკიცებულებებზე დაფუძნებული, სანდო კვლევის წარმოებას; ხელს უწყობს მულტიდისციპლინურობას.

კვლევისა და ინოვაციის სფერო, რამდენადაც მას სოციალური გავლენა აქვს და საზოგადოებრივი გამოწვევების გადაჭრას უწყობს ხელს, სულ უფრო ხშირადაა წარმოდგენილი, როგორც საზოგადოებისთვის/საზოგადოებასთან მუშაობა. ამიტომ, მომხმარებლების მრავალფეროვნების, მათი საჭიროებებისა და საწყისი პირობების კვლევის საწყის ეტაპზევე გათვალისწინება აუცილებლობად იქცა. „გენდერული სიბრმავე“ (გენდერული ასპექტების გაუთვალისწინებლობა) ხშირად კავშირშია სხვა მნიშვნელოვანი სოციალური და გამოცდილებისეული პარამეტრების უგულებელყოფასთანაც. ასეთი სიბრმავის გადალახვა კი, მეორე მხრივ, ქმნის წინაპირობებს კიდევ უფრო მეტი ცვლადის გათვალისწინებისთვის. ამის კარგი მაგალითი მოგვცა კოვიდ 19-ის პანდემიამ, როცა კვლევაში სქესის და გენდერის ანალიზის ინტეგრაციამ არა მხოლოდ კვლევის ხარისხი გააუმჯობესა, არამედ უკეთესი მონაცემები და მტკიცებულებები მოგვცა საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის ან ეკონომიკური პოლიტიკის ზუსტად მორგებული გადაწყვეტების შესამუშავებლად. ამრიგად, გენდერის/სქესის ანალიზის კვლევაში ინტეგრირება აუმჯობესებს კვლევის როგორც ხარისხს, ასევე რელევანტურობასაც.

ვ. ეკონომიკური სარგებელი

გენდერული თანასწორობისთვის მუშაობის ეკონომიკური სარგებელი სხვადასხვაგვარია. კვლევა დიდ რესურსს მოითხოვს არა მხოლოდ ადამიანური კაპიტალის, არამედ დაფინანსების თვალსაზრისითაც. შესაბამისად, უნივერსიტეტები და კვლევითი ორგანიზაციები კონკურენციაში არიან ერთმანეთთან დაფინანსების მოსაპოვებლად. სულ უფრო მეტი დამფინანსებელი უწყება, როგორც, მაგალითად, ჰორაიზონ ევროპა, აღიარებს კვლევის ევროპული სივრცის მიზნებს და გენდერულ თანასწორობას ერთ-ერთ კრიტერიუმად იყენებს. საქართველოში, სადაც სახელმწიფოს მიერ სამეცნიერო კვლევისთვის გამოყოფილი დაფინანსება უაღრესად მწირია, კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია კვლევის ევროპულ სივრცეში ინტეგრირება და მის რესურსებთან წვდომა. ამიტომ, კვლევაში გენდერული თანასწორობის გათვალისწინებამ და კვლევის შინაარსსა და შედეგებში გენდერული ლინზების მორგებამ შეიძლება გაზარდოს უნივერსიტეტებისა და კვლევითი ორგანიზაციების კონკურენტუნარიანობა.

ამასთან, სულ უფრო მეტად იზრდება კვლევითი ორგანიზაციების ინტერესი, დამატებითი ღირებულება აწარმოონ მათ მიერ შეთავაზებული საქონლის, სერვისის, პოლიტიკის სახით. გენდერული თანასწორობა ხელს უწყობს ეკონომიკური სარგებლის გაზრდას ორგანიზაციის და კომპანიის დონეზე: ქალების მმართველი საბჭოების ნევრებად ყოფნა ფირმის ღირებულების საიმედო ინდიკატორია, დამოუკიდებლად მრეწველობის ტიპისგან, ფირმის ზომისგან და ა.შ.; კომპანიები, რომელთაც გენდერულად დაბალანსებული მენეჯმენტი ჰყავთ, მეტ მოგებას იღებენ გაყიდვებით,

მეტ ინვესტიციებს მოიზიდავენ და, ჯამურად, უკეთეს ფინანსურ შედეგებს აჩვენებენ. ამის მიზეზები მრავალშრიანია, მაგრამ ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი ისაა, რომ გენდერულად თანასწორ და მრავალფეროვან ორგანიზაციებს უკეთესად შეუძლიათ ახალი სამიზნე აუდიტორიების, მომხმარებლების, კლიენტების დაინტერესება თავიანთი პროდუქციითა და სერვისებით.²⁴

გარდა ამისა, დადასტურებულია, რომ გენდერულად მრავალფეროვან გუნდებს პრობლემების გადაჭრის უკეთესი უნარები და მეტი შემოქმედებითი პოტენციალი აქვთ; უკეთესად შეუძლიათ კვლევაში საჭიროებების, მოლოდინებისა და გამოყენებების უფრო ფართო სპექტრის გათვალისწინება. ამიტომ, ისინი უფრო სანდო კვლევით შედეგებს აღწევენ და უკეთეს ინოვაციებს ქმნიან, რომლებიც მომხმარებელთა მრავალფეროვანი ჯგუფების საჭიროებებს პასუხობს.²⁵

ზ. ორგანიზაციული გარდაქმნის ბერკეტი

გენდერული თანასწორობისთვის მუშაობა ზრდის გამჭვირვალობას და პასუხისმგებლობას გადანყვეტილებების მიღების, კარიერის მართვისა და კვლევის შეფასების პროცედურებში. ეს პროცედურები ხშირად დამახინჯებულია სხვადასხვა სახის მიკერძოებითა და დაუნერვლი წესებით, რასაც შეცვლის გენდერულ თანასწორობისკენ ძალისხმევის მიმართვა.

გენდერულმა თანასწორობამ შეიძლება ბიძგი მისცეს უფრო ფართო კულტურულ ცვლილებებსაც და ხელი შეუწყოს უფრო მეტად მოქნილი, შემოქმედებითი, ინკლუზიური და მდგრადი სამუშაო გარემოს ჩამოყალიბებას, რაც გაზრდის ორგანიზაციის წარმატებას და კონკურენტუნარიანობას.

3. გენდერული თანასწორობის გეგმის განვითარება, აღსრულება და მონიტორინგი

გენდერული თანასწორობის გეგმის განვითარების და იმპლემენტაციის პროცესი შეიძლება დაიყოს ექვს სხვადასხვა საფეხურად, რომელთაგან თითოეული აქტივობების და ინტერვენციების სპეციფიკურ ტიპებს მოითხოვს.

ნაბიჯი 1:

მოსამზადებელი ეტაპი. ამ საფეხურზე ეცნობით გთგ-ს კონცეფციას, განსაზღვრავთ, როგორ მიესადაგება ის თქვენს ორგანიზაციას და მის სპეციფიკურ კონტექსტს. ასევე, საჭიროა თქვენს ორგანიზაციაში პოტენციური მოკავშირეების და მხარდამჭერების იდენტიფიცირება და მათთან დაკავშირება.

ნაბიჯი 2:

ორგანიზაციაში არსებული მდგომარეობის ანალიზი და შეფასება. ამ ეტაპზე გროვდება სქესის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემები და კრიტიკულად ფასდება ორგანიზაციის პროცედურები, პროცესები და პრაქტიკები გენდერული უთანასწორობებისა და მათი მიზეზების გამოსავლენად.

ნაბიჯი 3:

გთგ-ს მიღება. ამ საფეხურზე ხდება მიზნების იდენტიფიცირება, სამიზნეების დასახვა და იდენტიფიცირებული პრობლემების გამოსასწორებელი ღონისძიებების განსაზღვრა, რესურსების გამოყოფა და პასუხისმგებლობების განაწილება, ასევე ვადებზე და განრიგზე შეთანხმება.

ნაბიჯი 4:

გთგ-ს აღსრულება. ამ საფეხურზე ხდება დაგეგმილი ღონისძიებების განხორციელება და ინფორმაციის გავრცელება, რათა თანდათან გააფართოვოთ გთგ-ს აღსრულების მხარდამჭერი დაინტერესებული მხარეების ქსელი.

ნაბიჯი 5:

პროგრესის მონიტორინგი და გთგ-ს შეფასება. მონიტორინგის და შეფასების საფეხურზე გთგ-ში განსაზღვრული მიზნების და ამოცანების მიხედვით აფასებთ გთგ-ს აღსრულების პროცესს და მიღწეულ პროგრესს. მონიტორინგის და შეფასე-

ბის მიგნებები დაგეხმარებათ თქვენი ინტერვენციების ადაპტირებასა და გაუმჯობესებაში.

ნაბიჯი 6:

რა მოსდევს გთგ-ს? მე-4 და მე-5 ნაბიჯების შედეგების საფუძველზე უნდა შეიქმნას ახალი გთგ, რომელიც დაშენებული იქნება მიღებულ ცოდნაზე, გამოცდილებაზე და მიღწევებზე, და რომელიც უზრუნველყოფს წინა გთგ-ს იმპლემენტაციის პროცესში დაწყებული ძალისხმევის მდგრადობას.

3.1. ნაბიჯი 1: მოსამზადებელი ეტაპი

ამ საფეხურზე ეცნობით გთგ-ს კონცეფციას, განსაზღვრავთ, როგორ მიესადაგება ის თქვენს ორგანიზაციას და მის სპეციფიკურ კონტექსტს. ასევე, საჭიროა თქვენს ორგანიზაციაში პოტენციური მოკავშირეების და მხარდამჭერების იდენტიფიცირება და მათთან დაკავშირება.

პირველი ნაბიჯის სახით, უნდა გაიაზროთ თქვენი ორგანიზაციის კონტექსტი. რა ტიპის ორგანიზაციაა? - უნივერსიტეტია, საჯარო ან კერძო კვლევითი ორგანიზაციაა, თუ დამფინანსებელი ორგანიზაციაა. ამ უკანასკნელთათვის ლოგიკა განსხვავებულია და ცალკე სახელმძღვანელო არსებობს.

3.1.1. კონტექსტის შესწავლა

სხვადასხვა კონტექსტური ფაქტორის გათვალისწინება დაგეხმარებათ გადანყვიტოთ, რა ამოცანების და ღონისძიებების დაგეგმვა და განხორციელება შეგიძლიათ; რა ტიპის არგუმენტები იქნება ქმედითი გენდერული თანასწორობისთვის მუშაობის საჭიროების დასაბუთებლად; სად უნდა გქონდეთ მხარდამჭერის მოპოვების იმედი - როგორც თვითონ ორგანიზაციის ფარგლებში, ისე რეგიონულ და ეროვნულ კონტექსტში.

ძირითადი კონტექსტური ფაქტორები, რომლებიც უნდა გაითვალისწინოთ:

- **ადგილი.** ქვეყანა, რეგიონი, ქალაქი თუ სოფელი.
- **ისტორია.** ინსტიტუციური ისტორია შეიძლება განსაზღვრავდეს, თუ რას მიიჩნევენ პროფესურა/თანამშრომლები და ადმინისტრაცია მნიშვნელოვნად ან შესაძლებლად.
- **ეკონომიკა.** ეკონომიკური სიტუაცია და მისი პოტენციური გავლენა გენდერული თანასწორობის მექანიზმებზე, რომელთა დანერგვაც გსურთ (მაგალითად, ხელსაყრელი დროა ახალი თანამშრომლების ასაყვანად?).
- **ხელმძღვანელობა.** ხელმძღვანელობის მიზნები და პრიორიტეტები გადამწყვეტია იმის გასაგებად, თუ რა არის შესაძლებელი თქვენს ორგანიზაციაში.
- **სტრუქტურა და მართვა.** ცენტრალიზებულია თუ დეცენტრალიზებულია სტრუქტურა? მკაცრია თუ შედარებით რბილია იერარქია? ეს ძალიან მნიშვნელოვანი აღმოჩნდება, როცა მხარდაჭერის მოპოვებას ეცდებით.
- **პოლიტიკა.** თქვენს ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად უკვე არსებული პოლიტიკის დოკუმენტები და პროცედურები (მაგალითად, პოლიტიკა სამუშაოს და ცხოვრების ბალანსის ხელშესაწყობად).
- **ორგანიზაციული კულტურა.** თქვენს ორგანიზაციაში არსებული კულტურა მნიშვნელოვანია იმის შესაფასებლად, თუ რა ზომების გატარება იქნება შესაძლებელი და, სავარაუდოდ, სად შეხვდებით წინააღმდეგობას.
- **ზომა.** ორგანიზაციის / დეპარტამენტის ზომა გავლენას იქონიებს იმაზე, თუ რა ღონისძიებებს დაგეგმავთ (მაგალითად, საკმარისი რაოდენობის უფროსი მკვლევარი გყავთ, რომ მენტორების როლი შეასრულონ?)
- **სამართლებრივი და რეგულაციური ჩარჩო.** ეროვნული დონის და საერთაშორისო დოკუმენტები, რომელთა ფარგლებშიც ორგანიზაცია ოპერირებს.

3.1.2. მხარდაჭერის მოპოვება

ორგანიზაციის კონტექსტის და დინამიკის გაგება საშუალებას მოგცემთ, გადაწყვიტოთ, სად უნდა ეძებოთ მხარდაჭერა, როგორც ორგანიზაციის ფარგლებში, ისე მის გარეთ.

მხარდაჭერის მოპოვება და ალიანსების შენება მთელ პროცესში მნიშვნელოვანი აღმოჩნდება. ამისათვის გჭირდებათ სხვებსაც აუხსნათ არგუმენტები თქვენს ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის სარგებელზე, რაშიც შეიძლება ამ სახელმძღვანელოს მეორე თავი - „რატომ“ დაგეხმაროთ.

ორგანიზაციის ფარგლებში მხარდაჭერის მოსაპოვებლად დაგჭირდებათ:

- **გენდერულ თანასწორობაში კომპეტენციის მქონე აქტორების იდენტიფიცირება და მათთან თანამშრომლობა.** გარდა მნიშვნელოვანი გენდერული შინაარსის შემოტანისა, ისინი დაგეხმარებიან დაგეგმილი ღონისძიებების ადვოკატირებასა და სხვა აქტორების იდენტიფიცირებაში.
- **პოტენციური მოკავშირეების იდენტიფიცირება.** განიხილეთ მენეჯმენტის ზედა და საშუალო რგოლები, ადამიანური რესურსების განყოფილება და ა.შ. მოძებნეთ დაინტერესებული აქტორები და გააერთიანეთ ძალისხმევა.

ორგანიზაციის გარეთ განიხილეთ შემდეგი შესაძლებლობები:

- **მოძებნეთ დაფინანსების შესაძლებლობები.** ევროკავშირი და სხვა დონორები სხვადასხვა დაფინანსებას გვთავაზობენ კონკრეტულად გენდერული თანასწორობის გეგმებისთვის და ზოგადად ორგანიზაციული ცვლილებისთვის.²⁶
- **შეკარით ალიანსები.** მოძებნეთ რეგიონული, ეროვნული და საერთაშორისო ქსელები, რომლებიც მუშაობენ კვლევასა და ინოვაციაში გენდერულ თანასწორობაზე. ამაში შეიძლება დაგეხმაროთ ჰორაიზონ ევროპის საქართველოს ოფისი; აგრეთვე, შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის საერთაშორისო ურთიერთობების განყოფილება.

3.1.3. გაიაზრეთ გენდერული მენსტრინგის პროცესი

შემდეგ ნაბიჯზე გადასვლამდე, სასარგებლოა შეიქმნათ ზოგადი წარმოდგენა გენდერული მენსტრინგის პროცესზე. ამისათვის სასარგებლო რესურსების მოძიება შეგიძლიათ გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის ვებგვერდზე,²⁷ რომელზეც დეტალურადაა განხილული ინსტრუმენტები გენდერული მენსტრინგის ციკლის სხვადასხვა ფაზისთვის.



წყარო: გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტი.

3.2. ნაბიჯი 2: ორგანიზაციაში არსებული მდგომარეობის ანალიზი და შეფასება

გროვდება სქესის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემები და კრიტიკულად შეფასდება ორგანიზაციის პროცედურები, პროცესები და პრაქტიკები, გენდერული უთანასწორობებისა და მათი მიზეზების გამოსავლენად.

ეფექტიანი ღონისძიებების დასაგეგმად საუკეთესო დასაწყისია იმის გაგება, თუ როგორია გენდერული თანასწორობის მხრივ არსებული მდგომარეობა თქვენს ორგანიზაციაში. ორგანიზაციის სტატუს-კვოს შეფასების შედეგად გექნებათ მისი ძლიერი და სუსტი მხარეების მიმოხილვა. ამ შედეგების საფუძველზე შეძლებთ ჩამოაყალიბოთ მკაფიო ამოცანები, დასახოთ სამიზნეები და აქტივობები თქვენი გენდერული თანასწორობის გეგმისთვის.

ზოგჯერ სტატუს-კვოს შეფასებას საბაზისო ანუ სანყის შეფასებასაც უწოდებენ. ეს შეფასება

ასევე გამოიყენება თქვენი ინტერვენციების გავლენის გასაზომად.

სანყის შეფასების ყოვლისმომცველობა დამოკიდებული იქნება ხელმისაწვდომ რესურსებზე. დარწმუნდით, რომ შეაფასეთ თქვენთვის ხელმისაწვდომი ადამიანური და ფინანსური რესურსები, რათა ეს ამოცანა შეასრულოთ. აღრიცხეთ შიდა რესურსები (მაგ., გენდერის ექსპერტები), განიხილეთ გარე რესურსებიც (როგორცაა დაფინანსება, პარტნიორობები).

ქვემოთ ჩამოთვლილია მთავარი ასპექტები და ზოგიერთი დეტალი, რომლებიც უნდა გაითვალისწინოთ თქვენს ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობის არსებული მდგომარეობის ანალიზისა და შეფასებისას. მაგრამ, საჭირო იქნება სპეციფიკური მეთოდოლოგიური მიდგომის შემუშავება თქვენთვის ხელმისაწვდომი ადამიანური და ფინანსური რესურსების, თქვენი გუნდის ტექნიკური შესაძლებლობებისა და კომპეტენციების, თქვენი ორგანიზაციის კონტექსტის გათვალისწინებით.

3.2.1. გადაწყვეტით, ვინ ჩაატარებს ანალიზს გადაწყვეტილება მიიღეთ შემდეგი ფაქტორების გათვალისწინებით:

- თუ თქვენს ორგანიზაციაში არის გენდერულ თანასწორობაზე პასუხისმგებელი ადამიანი ან სტრუქტურული ერთეული, შეიძლება მან იტვირთოს სანციის შეფასების ჩატარება. ასევე შეგიძლიათ ჩართოთ ადამიანური რესურსების განყოფილების წარმომადგენლები, თანამშრომელთა საბჭოს ან პროფკავშირების წევრები. არ დაგავიწყდეთ ორგანიზაციაში მომუშავე გენდერის ექსპერტების ჩართვა.
- თუ თქვენს ორგანიზაციაში გენდერულ თანასწორობაზე პასუხისმგებელი ადამიანი ან სტრუქტურა არ არსებობს, ან თუ ისინი ვერ შეასრულებენ ამ ამოცანას, შეფასების ჩასატარებლად შეკარით პატარა გუნდი. გუნდი შეიძლება აერთიანებდეს გენდერული თანასწორობის სტრუქტურის (თუ ასეთი არსებობს) წევრებს, პედაგოგიურ და კვლევით პერსონალს, ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის წარმომადგენლებს.
- გუნდის თითოეული წევრის ამოცანა თავიდანვე უნდა იყოს შეთანხმებული და მკაფიოდ განსაზღვრული.
- უაღრესად მნიშვნელოვანია მენეჯმენტის მკაფიო მხარდაჭერა, რათა სანციის შეფასების ჩასატარებლად გამოყოთ დრო, გქონდეთ წვდომა ინფორმაციასთან და სხვები თანამშრომლობაზე დაითანხმოთ.

3.2.2. მიმოიხილეთ ქვეყნის კანონმდებლობა და პოლიტიკური დოკუმენტები

სასარგებლოა იცოდეთ გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული კანონმდებლობა და პოლიტიკა როგორც ზოგადად, ისე კონკრეტულად კვლევისა და ინოვაციის სფეროსთვის. ეს საშუალებას მოგცემთ, სტატუს-კვოს თქვენი შეფასება რელევანტურ სამართლებრივ და პოლიტიკურ მოთხოვნებს დაამყაროთ. ეს ასევე გააძლიერებს

თქვენს არგუმენტებს დაგეგმილი ღონისძიებების მხარდასაჭერად. შეიძლება ამ ინფორმაციის ნაწილი უკვე პირველ საფეხურზე, კონტექსტის შესწავლის დროს მოიპოვეთ.

უნდა გაითვალისწინოთ ევროკავშირის დონის რეგულაციები და როგორაა ისინი ადაპტირებული თქვენი ქვეყნის ეროვნულ კანონმდებლობაში, სხვა საერთაშორისო რეგულაციები (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები და სხვა) და შესაბამისი ეროვნული კანონმდებლობა (შრომის კოდექსი, გენდერული თანასწორობის კანონი, ანტიდისკრიმინაციული კანონი და სხვა. იხილეთ ზემოთ ქვეთავი 2.1).

რაზე უნდა გაამახვილოთ ყურადღება პოლიტიკის მიმოხილვისას:

- თუ არსებობს გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით სახელმწიფო პოლიტიკის დონეზე დასახული სამიზნეები? რა არის ისინი?
 - ეს სამიზნეები შეგიძლიათ გამოიყენოთ საორიენტაციოდ ან როგორც სანციის წერტილი; ისინი გაამყარებს თქვენს არგუმენტებსაც თქვენ მიერ დაგეგმილი ღონისძიებების სასარგებლოდ.
 - ეს სამიზნეები დაგეხმარებათ იმის გადაწყვეტაშიც, თუ რა მონაცემები უნდა გააანალიზოთ.
- არსებობს დაფინანსების შესაძლებლობები გენდერული თანასწორობის მექანიზმების დანერგვისთვის?
 - ნახეთ, ხომ არ არის ხელმისაწვდომი დაფინანსება მონაცემთა შეგროვებისთვის.
- რა ინიციატივები არსებობს ქვეყანაში კონკრეტულად ამ სამიზნეების საპასუხოდ? ან სხვა ინიციატივები, რომლებიც ორიენტირებულია გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებაზე?
 - ხომ არ შეიძლება თქვენი ორგანიზაცია შეუერთდეს არსებულ ინიციატივებს?

ჰორაიზონ ევროპისთვის დასაშვებობის აუცილებელი პირობაა „ორგანიზაცია აგროვებდეს და აქვეყნებდეს პერსონალის (და სტუდენტების, სადაც ეს რელევანტურია) შესახებ სქესის მიხედვით ჩაშლილ მონაცემებს და ყოველწლიურ ანგარიშებს ინდიკატორების მიხედვით.“²⁸

3.2.3. გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად არსებული მექანიზმების ანალიზი

ორგანიზაციაში არსებული მდგომარეობის შეფასების სანყის ეტაპზე განიხილეთ არსებული მექანიზმები გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. ამ მიზნით, გადადგით შემდეგი ნაბიჯები:

- აღრიცხეთ ქალების მხარდაჭერისკენ, გენდერული თანასწორობის მიმართ მგრძობილობის გაზრდისკენ, სამუშაოს და პირადი ცხოვრების ბალანსის გაუმჯობესებისკენ მიმართული შიდა მექანიზმები, თუ ასეთები არსებობს.²⁹
- კრიტიკულად შეაფასეთ არსებული მექანიზმების იმპლემენტაციის პროცესი და შედეგები; ამ პროცესებში ჩართულ მხარეებთან ერთად იმსჯელეთ ამ მექანიზმების ეფექტიანობის გაუმჯობესების შესაძლებლობებზე.

3.2.4. გადანყვიტეთ, რა ინდიკატორებზე გაამახვილებთ ყურადღებას

გენდერული განსხვავებების დასაანახად აუცილებლად გჭირდებათ სქესის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემები. ასეთი მონაცემების ანალიზმა უნდა მოგცეთ არსებითი ინფორმაცია იმ ყველაზე პრობლემური სფეროების გამოსავლენად, რომლებიც ინტერვენციას საჭიროებს. მაგალითად, თუ ანალიზი აჩვენებს, რომ გენდერული ბალანსი განსაკუთრებით დარღვეულია გარკვეულ დისციპლინებში, შეიძლება საჭირო იყოს მეტი ძალისხმევის მიმართვა ამ დისციპლინების მიმართულებით.

ძირითადი ინდიკატორები, რომლებიც უნდა განიხილოთ:

- პერსონალი სქესის მიხედვით - ყველა დონეზე, თანამდებობრივი იერარქიების, დისციპლინების, ფუნქციების (ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის ჩათვლით), ორგანიზაციასთან სახელშეკრულებო ურთიერთობის ტიპების მიხედვით;
- კარიერული დანინაურებისთვის საჭირო ნიშნების საშუალო რაოდენობა ქალებისა და კაცებისათვის, ჩაშლილი საფეხურების მიხედვით;
- სახელფასო სხვაობები სქესისა და თანამდებობის მიხედვით;
- ქალებისა და კაცების რაოდენობა აკადემიურ და ადმინისტრაციულ გადანყვიტელების მიმღებ პოზიციებზე (სხვადასხვა სახის საბჭო, კომისია, ჟიური);
- ვაკანტურ პოზიციებზე განმცხადებელი ქალი და კაცი კანდიდატების რაოდენობა, ჩაშლილი დისციპლინის, რანგის, ფუნქციის მიხედვით;
- გასულ წლებში ორგანიზაციიდან წასული ქალების და კაცების რაოდენობა, ორგანიზაციაში მუშაობის ხანგრძლივობის მითითებით;
- სქესის მიხედვით იმ პერსონალის რაოდენობა, რომელიც მოითხოვს/იღებს დეკრეტულ შვებულებას, რა ხანგრძლივობით, რამდენი მათგანი დაბრუნდა სამსახურში შვებულების შემდეგ;
- ქალებისა და კაცების მიერ სამუშაოდან გათავისუფლების დღეების რაოდენობა, ჩაშლილი გათავისუფლების მოტივის მიხედვით (ავადმყოფობა, ავადმყოფზე ზრუნვა და სხვა);
- ქალებისა და კაცების მონაწილეობა ტრენინგებში (საათებისა და მოპოვებული კრედიტების მიხედვით);
- ქალი და კაცი სტუდენტების რაოდენობა ყველა დონეზე და ყველა დისციპლინაში, მათი აკადემიური მიღწევები და დასაქმების სტატუსი;

- ქალების და კაცების წილი მკვლევართა შორის; კვლევით პოზიციებზე განმცხადებელთა შორის ქალებისა და კაცების წილი, ამ პოზიციებზე აყვანილ თანამშრომელთა შორის
- ქალებისა და კაცების წილი, განმცხადებელ და წარმატებულ კანდიდატთა შორის თანაფარდობა ქალებში და კაცებში, ჩაშლილი მეცნიერების დარგის, აკადემიური პოზიციისა და სახელშეკრულებო ურთიერთობის ტიპის მიხედვით;
- ქალებისა და კაცების წილი სამსახურში აყვანისა და დანაშაურების კომისიების წევრებსა და მათ ხელმძღვანელებს შორის; ქალების და კაცების წილი გადანყვეტილების მიმღებ სტრუქტურებში, ჩაშლილი მეცნიერების დარგის მიხედვით;
- კონფერენციებზე და სხვა ტიპის პანელ-ებზე გამომსვლელთა გენდერული თანაფარდობა.

ეს სია არ არის ამომწურავი და შეიძლება განიხილოთ სხვა რაოდენობრივი ან თვისებრივი ინდიკატორებიც, ორგანიზაციის სპეციფიკის მიხედვით. მაგალითად, შეიძლება საჭიროდ ჩათვალოთ მონაცემების შეგროვება და ანალიზი სექსის გარდა სხვა განზომილებებზე, როგორცაა ასაკი, რასა და ეთნიკურობა, შშმ სტატუსი, სქესობრივი ორიენტაცია, რელიგია და სხვა. მნიშვნელოვანია, გაითვალისწინოთ სექსის/გენდერისა და სხვა განზომილებების ინტერსექცია, რადგან შეიძლება ადგილი ჰქონდეს მრავლობით დისკრიმინაციას და მასთან ბრძოლა იყოს საჭირო. მაგრამ ფრთხილად უნდა იყოს მონაცემთა დაცვის საკითხების მიმართ, როცა კონკრეტული ინტერსექციურობის მქონე პერსონალის რაოდენობა ძალიან მცირეა და არსებობს მონაცემთა გამჟღავნების რისკები (მაგალითად თუ მხოლოდ ერთი თანამშრომელია რამდენიმე ნიშნის მატარებელი).

ინდიკატორების შემოთავაზებული სიის შესავსებად შეგიძლიათ გამოიყენოთ ჰორაიზონალური საქართველოს ოფისის მიერ შემუშავებული

თვითშეფასების კითხვარი, რომელიც დანართშია მოცემული.

3.2.5. პერსონალსა და სტუდენტებზე სქესის მიხედვით გაყოფილი მონაცემების შეგროვება

ჯერ უნდა შეამოწმოთ, რომელი მონაცემებია უკვე ხელმისაწვდომი ადამიანური რესურსების დეპარტამენტში ან სხვა სტრუქტურულ ერთეულში. შეიძლება მონაცემები არ იყოს ხელმისაწვდომი იმ ფორმით, როგორითაც თქვენ გჭირდებათ. ამიტომ, ამ სტრუქტურებს უნდა მისცეთ ზუსტი მითითებები და საკმარისი დრო პასუხის მოსამზადებლად. შეიძლება სასარგებლო იყოს სიის (ექსელის ცხრილის) ან კითხვარის მიწოდება, რომელშიც ისინი პირდაპირ შეავსებენ მონაცემებს.

უფრო მოსალოდნელია, რომ დამატებითი მონაცემების შეგროვება თავად მოგიწევთ. ამისთვის სტანდარტული გზაა გამოკითხვის ჩატარება.³⁰

შესაძლო გზები დამატებითი მონაცემების შესაგროვებლად:

- **პერსონალის გამოკითხვით** შეგიძლიათ მოიპოვოთ მონაცემები:
 - ორგანიზაციაში შრომითი კულტურისა და კლიმატის შესაფასებლად;
 - ორგანიზაციაში გენდერული (უ)თანასწორობის შესახებ ცოდნისა და გამოცდილებების შესახებ;
 - გენდერული თანასწორობის ხელშემწყობი პრაქტიკების შესახებ;
 - ორგანიზაციაში სექსისტური დამოკიდებულებებისა და ქცევების შესახებ.
- **ინტერვიუები და ჯგუფური დისკუსიებით** (ყველა დონის და სხვადასხვა დისციპლინის წარმომადგენელ პერსონალთან), ზემოთ აღნიშნული საკითხების გარდა, ასევე შეიძლება ინფორმაციის მოპოვებას პერსონალის აღქმებისა და დამოკიდებულებების შესახებ

გენდერული თანასწორობის ღონისძიებების საჭიროებაზე, მათთვის მზაობაზე. ასეთი შეხვედრები ხელს შეუწყობს ინიციატივის შესახებ ინფორმაციის გავრცელებასაც.

- **ორგანიზაციის საკომუნიკაციო მასალების** ანალიზით ნახავთ, რა მესიჯებს გადასცემს თქვენი ორგანიზაცია შიდა და გარე აუდიტორიებს და როგორაა მათში წარმოდგენილი გენდერული თანასწორობა, მრავალფეროვნება და ინკლუზიურობა.

არსებული მდგომარეობის შეფასება დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა რესურსებია თქვენთვის ხელმისაწვდომი. მნიშვნელოვანია, რომ მეტისმეტად ბევრი დრო არ დაიხარჯოს მონაცემთა შეგროვებასა და ანალიზზე, რადგან მთავარი მიზანი თქვენი ორგანიზაციისთვის შესაფერისი გთგ-ს შემუშავებაა.

გაითვალისწინეთ, რომ ამ მონაცემების შეგროვება საჭირო იქნება ყოველ წელს, თქვენი გთგ-ს მონიტორინგის პროცესის ფარგლებში, ამიტომ სასურველია. თავიდანვე იზრუნოთ თქვენი პროცესების სტანდარტიზებაზე.

3.2.6. შეგროვებული მონაცემების გაანალიზება

შეგროვებულმა მონაცემებმა უნდა მოგვცეს **აღწერილობითი სტატისტიკა**, რომელიც უნდა გააანალიზოთ, ანუ **შეაფასოთ**, რაზე მეტყველებს ეს მონაცემები და როგორ შეიძლება მათი გთგ-ში გათვალისწინება. შეადარეთ თქვენი ორგანიზაციის მონაცემები (გაანალიზებული ინდიკატორების მიხედვით) თქვენს ქვეყანაში არსებული ორგანიზაციებისა და ევროკავშირის ქვეყნების მონაცემებს.³¹

- გაითვალისწინეთ თქვენი ორგანიზაციის კონტექსტი: არის მისი საქმიანობის სფერო ისეთი, რომელშიც ტრადიციულად ნაკლებია ქალების წილი (მეცნიერება, ტექნოლოგია, ინჟინერია, მათემატიკა)? შესაბამისად გააკეთეთ შედეგების ინტერპრეტაცია და გადახედეთ გენდერული თანასწორობის სამიზნეებს, რომლებიც მანამდე შეიმუშავეთ.

- შეფასების საფუძველზე შეძლებთ თქვენი გთგ-სთვის ინტერვენციის ძირითადი მიმართულებების იდენტიფიცირებას (დეტალურად აღწერილია მე-3 ნაბიჯში).

გახსოვდეთ, რომ ჰორაიზონ ევროპის მოთხოვნაა მონაცემების ყოველწლიურად შეგროვება და გამოქვეყნება. ასე რომ, წინასწარ, საწყის ეტაპზე დაიწყეთ მონიტორინგის და შეფასების პროცესის დაგეგმვა (დეტალები იხილეთ მე-5 ნაბიჯში).

3.3. ნაბიჯი 3: გენდერული თანასწორობის გეგმის მიღება

ამ საფეხურზე ხდება მიზნების იდენტიფიცირება, სამიზნეების დასახვა და გამოვლენილი პრობლემების გამოსასწორებელი ღონისძიებების განსაზღვრა, რესურსების გამოყოფა და პასუხისმგებლობების განაწილება, ვადებზე და განრიგებზე შეთანხმება.

ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობის არსებული მდგომარეობის შეფასების შემდეგ, შეგიძლიათ დაიწყოთ გენდერული თანასწორობის გეგმის შედგენა. საწყისი ანალიზის მიგნებების საფუძველზე შეგიძლიათ იმ მიმართულებების იდენტიფიცირება, სადაც ჩარევის საჭიროება იკვეთება.

პრიორიტეტების, ამოცანების და ღონისძიებების განსაზღვრისას გაითვალისწინეთ ჰორაიზონ ევროპის მოთხოვნები პროცესთან და შინაარსობრივ კომპონენტებთან დაკავშირებით (იხილეთ ზემოთ ქვეთავი 1.4).

ამ საფეხურზე გადამწყვეტია პროცესში უმაღლესი მენეჯმენტისა და ხელმძღვანელ პოზიციებზე მყოფთა აქტიურად ჩართვა გთგ-ში იდენტიფიცირებული ინტერვენციის მიმართულებებისა და გასატარებელი ღონისძიებების გამოსაკვეთად. მათი ჩართულობა დასახული ზომების უფრო ეფექტიანი განხორციელების საწინდარი იქნება შემდგომში. ასევე, სასურველია, გთგ-ს განვითარებაში ჩაერთონ საწყის შეფასებაში მონაწილე გუნდის წევრები.

ინტერვენციის ყველა შესაძლო მიმართულებას ერთდროულად ვერ შეეჭიდებით და ზოგიერთი შეიძლება სხვებზე მეტად პრიორიტეტული იყოს. განსაზღვრეთ თქვენი ორგანიზაციის პრიორიტეტები საწყისი შეფასების, ხელმისაწვდომი რესურსებისა და ჰორაიზონ ევროპის კრიტერიუმის მოთხოვნების საფუძველზე.

გთგ-ს შემუშავებისას გახსოვდეთ, რომ ეს უნდა იყოს ჰოლისტიური და ინტეგრირებული დოკუმენტი - ინტერვენციის შერჩეული მიმართულებები ურთიერთდამოკიდებულია. გაითვალისწინეთ ხუთი დონე, რომელთაც უნდა ეხებოდეს გთგ: **სტრუქტურა, პერსონალი, ძალაუფლება, კულტურა და კონტექსტი**. გთგ უნდა პასუხობდეს გამოწვევებს, რომლებიც რელევანტურია ორგანიზაციის მთელი კოლექტივისთვის და ორგანიზაციული სისტემისთვის.

ბაზისური ელემენტები, რომელიც უნდა გაითვალისწინოთ გეგმის შემუშავებისას:

- ამოცანები
- გასატარებელი ღონისძიებები (აქტივობები)
- ინდიკატორები
- სამიზნეები
- ვადები
- პასუხისმგებლობები

გეგმის შემუშავების პროცესში იფიქრეთ იმაზე, როგორ დააკავშიროთ ის თქვენი ორგანიზაციის სხვა მნიშვნელოვან სტრატეგიულ დოკუმენტებთან და პროცედურებთან.

3.3.1. წაახალისეთ ფართო ჩართულობა გენდერული თანასწორობის გეგმის შემუშავების პროცესში

შეგიძლიათ მოაწყოთ ერთობლივი ან მიზნობრივი სემინარები მენეჯმენტის მაღალი რგოლების, ადამიანური რესურსებისა და კომუნიკაციის დეპარტამენტების პერსონალისთვის, პროფესორ-მასწავლებლებისთვის, მკვლევარებისთვის, სტუდენტებისთვის.

მონაწილეობითი მიდგომა დაგეხმარებათ გონივრული ამოცანებისა და ღონისძიებების დასახვაში, რომლებიც გასაგები და მისაღები იქნება იმ ადამიანებისთვის, ვისაც ისინი ეხება. ის ასევე მნიშვნელოვანია ორგანიზაციული კულტურის პატივისცემისთვის. ამ გზით უზრუნველყოფთ მონაწილეთა მიერ გთგ-თი გათვალისწინებული ღონისძიებების მხარდაჭერასაც.

მზად იყავით, რომ ზოგიერთ ფორმულირებას შეიძლება წინააღმდეგობა შეხვდეს. მაგალითად, პრიორიტეტი შეიძლება იყოს ამა თუ იმ დისციპლინაში მეტი ქალი მკვლევარის მოზიდვა, მაგრამ ამან უკმაყოფილება გამოიწვიოს ზოგ ადამიანში. ბევრ შემთხვევაში ფორმულირება შეიძლება მოერგოს მონაწილეთა დამოკიდებულებებს ისე, რომ შენარჩუნდეს ორგანიზაციის პრიორიტეტები. მაგალითად, ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, შეიძლება უფრო მისაღები ფორმულირება აღმოჩნდეს „ნიჭიერი კადრების მოზიდვა“. გახსოვდეთ, რომ გენდერული თანასწორობის ამოცანები მუდმივად საჭიროებს სტრატეგიულად ფორმულირებას, რათა თანხმობა და მხარდაჭერა მოიპოვოს.

გამოიყენეთ დაინტერესებულ მხარეთა ჩართვის სხვადასხვა მექანიზმი. გარდა ძირითადი გუნდისა, შეგიძლიათ ჩამოაყალიბოთ გენდერული თანასწორობის საბჭო ან კლუბი, როგორც მხარდაჭერი სტრუქტურა, ან უფრო კონკრეტულ თემებზე და პრობლემებზე ორიენტირებული დროებითი წარმომადგენლობითი სტრუქტურები.

3.3.2. დასახეთ სპეციფიკური, გაზომვადი, მიღწევადი, რეალისტური და კონკრეტული ვადების მქონე ამოცანები, სამიზნეები და აქტივობები

გახსოვდეთ, რომ ჰორაიზონ ევროპის მითითებები გთგ-ს განსაზღვრავს, როგორც „ვალდებულებებისა და ქმედებების ერთობლიობას, რომელთა მიზანია გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა ორგანიზაციაში ინსტიტუციური და კულტურული ცვლილების გზით.“

გთვ-ს ამოცანების შესრულება, სამიზნეების მიღწევა და აქტივობების განხორციელება უფრო წარმატებული იქნება, თუ ისინი სპეციფიკურია, გაზომვადია, მიღწევადია, რეალისტურია და კონკრეტულ ვადებშია განწერილი (SMART – specific, measurable, attainable, realistic and time-related).

- **სპეციფიკური.** ამოცანები და აქტივობები უნდა პასუხობდეს შემდეგ ძირითად შეკითხვებს: რა, რატომ, როგორ, ვინ, როდის და სად.
- **გაზომვადი.** მკაფიოდ უნდა იყოს განსაზღვრული რაოდენობრივი და თვისებრივი ინდიკატორები და შესაბამისი სამიზნეები, რათა შესაძლებელი იყოს შემდგომში ამოცანების შესრულებისკენ პროგრესის შემოწმება (ინდიკატორების შესახებ მეტი იხილეთ მე-2 და მე-5 ნაბიჯებში).
- **მიღწევადი.** ამოცანები და აქტივობები არ უნდა იყოს მიუღწევადი, ისინი განხორციელებადი უნდა იყოს (თუნდაც დიდი ძალისხმევით).
- **რეალისტური.** ამოცანები და მიზნები ორგანიზაციისთვის რელევანტური უნდა იყოს და არსებული რესურსებით მათი მიღწევა დროის კონკრეტულ მონაკვეთში უნდა იყოს შესაძლებელი.
- **დროში განწერილი.** მკაფიოდ უნდა იყოს მითითებული, როდისაა მოსალოდნელი ამოცანებისა და აქტივობების განხორციელება.

გთვ-ს პრიორიტეტების, ამოცანებისა და აქტივობების ნიმუშები მოცემულია ქვემოთ, მე-4 თავში (გენდერული თანასწორობის გეგმის შაბლონი).

3.3.3. გამოიყენეთ ლოგიკური მოდელი

გთვ-ს ლოგიკური მოდელის სახით წარმოდგენა დაგეხმარებათ ამოცანების, ინტერვენციების, სასურველი შედეგებისა და რესურსების უფრო დეტალურად დაგეგმვაში. მისი დახმარებით უკეთესად გაიაზრებთ, როგორ ემსახურება სხვადასხვა სტრატეგია და ღონისძიება ერთსა და

იმავე მიზნებს, როგორ ურთიერთქმედებს ისინი ერთმანეთთან და აძლიერებს ერთმანეთს.

ლოგიკური მოდელი ასევე გაგიიოლებთ მონიტორინგისა და შეფასების აქტივობების დაგეგმვას (ნაბიჯი 5).

სტრუქტურული და კულტურული გარდაქმნა მოითხოვს ისეთი ინტერვენციების შერჩევას, რომლებიც ხელს შეუწყობს ცვლილებებს ორგანიზაციის სხვადასხვა - სტრუქტურების, პერსონალის, ძალაუფლებისა და კულტურის დონეზე. ამიტომ, გთვ მრავალ სტრატეგიას და ინტერვენციას უნდა იყენებდეს, რათა ცვლილების პროცესი აღძრას. ეს სხვადასხვა სტრატეგია და ინტერვენცია კოორდინირებული უნდა იყოს და ერთმანეთს უნდა აძლიერებდეს. მაგალითად, სტრუქტურული დონის ცვლილებებს ხელს უწყობს აქტივობები კულტურის დონეზე და ა.შ.

3.3.4. გაიზიარეთ სხვა ორგანიზაციების გამოცდილება

არ დაგჭირდებათ ბორბლის გამოგონება: უკვე არსებობს სხვა ორგანიზაციების მიერ დანერგილი მექანიზმების მრავალი სოლიდური და წარმატებული მაგალითი. მაგრამ მათი პირდაპირ გადაღება შეიძლება არაეფექტიანი აღმოჩნდეს თქვენი ორგანიზაციისთვის. მნიშვნელოვანია კონტექსტის გათვალისწინება. ამიტომ, გააკეთეთ სანიმუშო გეგმების და აქტივობების ადაპტირება თქვენი სპეციფიკური კონტექსტის - გამოწვევების და შესაძლებლობების - მიხედვით. სხვა ქვეყნებისა და სხვა ორგანიზაციების გამოცდილების გასაცნობად სასარგებლო რესურსებია თავმოყრილი გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის ვებგვერდზე, აკადემიასა და კვლევაში გენდერული თანასწორობის ინსტრუმენტების განყოფილებაში.³²

3.3.5. გენდერული თანასწორობისათვის რესურსებისა და მხარდამჭერების იდენტიფიცირება

როგორც წესი, გენდერული თანასწორობის საქმისათვის გამოყოფილი ფინანსური და ადამიანური რესურსები მწირია, რაც ძალიან აძნელებს ამ

მიმართულებით მუშაობას. საჭიროა იმ რესურსების იდენტიფიცირება, რომელთაც დაეყრდნობით თქვენ მიერ დაგეგმილი ღონისძიებების განხორციელებისას. ზოგჯერ შეიძლება უკვე არსებულ პროცედურებში ან სამსახურებში მცირე ცვლილებაც საკმარისი აღმოჩნდეს დასახული ამოცანების მისაღწევად, დამატებითი ხარჯების ან დიდი ძალისხმევის გარეშე.

უკვე არსებულ რესურსებზე დაფუძნების უპირატესობა ისიცაა, რომ ეს ხელს შეუწყობს გენდერულად სენსიტიური ან გენდერულად სპეციფიკური პროცედურებისა და ღონისძიებების ინსტიტუციონალიზებას.

მაგალითები:

- ბევრ ორგანიზაციას აქვს თანამშრომელთა ტრენინგების პროგრამები. სანყის ეტაპზე, სავალდებულო გენდერული ტრენინგები შეიძლება შეთავაზებულ იქნას ამ პროგრამების ფარგლებში.
- ორგანიზაციის სტრატეგიული დოკუმენტების განახლების ან ახალი დოკუმენტების მიღების მომენტი კარგ შესაძლებლობას ქმნის ამ დოკუმენტებში გენდერულად სენსიტიური და გენდერულად სპეციფიკური ზომების ინტეგრირებისთვის.
- ორგანიზაციაში კონფერენციების დაგეგმვის პროცედურას შეიძლება დაემატოს მოთხოვნა, რომ პანელებზე ქალები და კაცები დაბალანსებულად იყვნენ წარმოდგენილები.

თუმცა, საერთო ჯამში, გთგ-ს აღსრულება ვერ მოხდება დამატებითი რესურსების გარეშე. ამიტომ, ამ რესურსების გამოყოფაზე მოლაპარაკებები გთგ-ს შემუშავების პირველ ეტაპზევე უნდა დაიწყო.

ასევე სცადეთ გარე რესურსების მობილიზება დაფინანსების ან პარტნიორობების სახით.

3.3.6. განსაზღვრეთ გთგ-ს მოქმედების ვადა და შესრულების განრიგი

აუცილებელია გთგ-ს მოქმედების ვადის გან-

საზღვრა. გთგ-ს ვადა შეიძლება განისაზღვროს 4 წლით. ბევრად უფრო მოკლე ვადა მოითხოვს მომდევნო გთგ-სთვის ხელახალი მოლაპარაკებების მალევე დაწყებას და მეტ რესურსს საჭიროებს. მეორე მხრივ, მეტად ხანგრძლივი ვადა ხელს შეუშლის მოქნილობას და დააბრკოლებს ცვალებადი საჭიროებების ასახვას. შეიძლება სტრატეგიულად გამართლებული იყოს გთგ-ს ვადის კოორდინირება ორგანიზაციის განვითარების სტრატეგიის ვადებთან.

შეთავაზებული ინტერვენციებისა და ხელმისაწვდომი რესურსების გათვალისწინებით განსაზღვრეთ თითოეული მათგანის შესრულების განრიგი. განრიგის დაგეგმვისას გაითვალისწინეთ, რომ შეუძლებელია ყველა ღონისძიების ერთდროულად განხორციელება და რომ ზოგიერთი მათგანი ერთმანეთზეა დამოკიდებული. მაგალითად, აუცილებელი არ არის გენდერული თანასწორობისთვის პასუხისმგებელი სტრუქტურის ან პოზიციის შექმნა მანამ, სანამ გენდერული თანასწორობის მონიტორინგი არ დაიწყება და წლიური ანგარიშების წარდგენა არ იქნება შესაძლებელი.

განსაზღვრეთ კონკრეტული მონიტორინგის პერიოდები პროგრესის შესაფასებლად (იხილეთ ნაბიჯი 5).

გთგ-ს შესრულების ანგარიშები უნდა განიხილონ ორგანიზაციის გადანყვეტილების მიმდებმა ორგანოებმა და შედეგებისთვის პასუხისმგებელი უნდა იყოს ტოპ-მენეჯმენტი.

გახსოვდეთ, რომ გთგ არ არის სტატისტიკური დოკუმენტი - ის მუდმივად ვითარდება. ორგანიზაცია, ადამიანები და პრიორიტეტები შეიძლება რადიკალურად შეიცვალოს დროთა განმავლობაში, ასე რომ, აუცილებელია მოქნილობა. სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარესთან მოლაპარაკებაც უწყვეტი პროცესი უნდა იყოს.

3.3.7. მკაფიოდ განსაზღვრეთ თითოეული ღონისძიებისთვის პასუხისმგებელი პერსონალი

წინასწარ უნდა მოხდეს შეთანხმება გუნდზე, რომელიც ჩართული იქნება გთგ-ს აღსრულებაში.

საჭიროა ორგანიზაციაში იმ სტრუქტურებისა და ფუნქციების იდენტიფიცირება, რომელთაც დაევალებათ გთგ-ს აღსრულებაზე ზოგადი პასუხისმგებლობა. ეს აუცილებელია მდგრადობისა და ანგარიშვალდებულების უზრუნველსაყოფად. ამ სტრუქტურების წარმომადგენლები მაქსიმალურად უნდა იყვნენ ჩართულები გთგ-ს შემუშავების პროცესშიც.

გთგ-ს შექმნაზე მომუშავე გუნდისა და მის განხორციელებაზე პასუხისმგებელი გადაწყვეტილებების მიმღები ინსტანციების განსაზღვრის შემდეგ, უნდა დადგინდეს კონკრეტული პასუხისმგებლობების განაწილება. გთგ ექსპლიციტურად უნდა შეიცავდეს მითითებას იმაზე, თუ „ვინ, რაზე და როდისაა პასუხისმგებელი“.

კონკრეტული პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროთ, მაგალითად, უმაღლესი და საშუალო რგოლის მენეჯმენტის, ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის, კომუნიკაციების დეპარტამენტის, ფინანსური დეპარტამენტის წარმომადგენლებს.

3.3.8. დაინტერესებული მხარეების ჩართვა და მხარდამჭერთა ქსელის გაფართოება

გთგ შეიძლება შეიცავდეს ინოვაციურ და ეფექტიან ღონისძიებებს, მაგრამ ისინი შედეგის მომტანი არ იქნება, თუ გთგ-ს მხარს არ უჭერენ დაინტერესებული მხარეები ყველა დონეზე. დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობაზე მუშაობა აუცილებელია პირველივე ეტაპიდან და აღსრულების მთელი ციკლის განმავლობაში.

3.3.9. იფიქრეთ მდგრადობაზე

გთგ კონკრეტული ვადის მქონე დოკუმენტია, მაგრამ ცვლილებებს, რომელთაც ის გამოიწვევს, ხანგრძლივი მოქმედება უნდა ჰქონდეს. გენდერული თანასწორობის მექანიზმების მდგრადობის უზრუნველსაყოფად მნიშვნელოვანია ორგანიზაციის ჩვეულებრივ რუტინებსა და პროცედურებში მათი ჩაშენება და მათთვის სტრუქტურული საყრდენების მოძებნა.

ეს შეიძლება გაკეთდეს როგორც ახალი თანამდებობების, მაგალითად, გენდერული თანასწორობის ოფიცრის პოზიციის შემოღებით, ისე არსებული რუტინებისა და პროცედურების შეცვლით, ან ახალი კომპონენტებით მათი სტრუქტურულად გაფართოებით.

გარდა ამისა, მდგრადობას ხელს შეუწყობს გთგ-ს დაკავშირება სტრატეგიული დაგეგმვის სხვა პროცესებთან ან გთგ-ს სხვა, უფრო ფართო სტრატეგიულ დოკუმენტებში ინტეგრირება.

მდგრადობას ასევე ხელს შეუწყობს გთგ-ს აღსრულების ეტაპზე რაც შეიძლება მეტი ღონისძიების ინსტიტუციონალიზება.

3.4. ნაბიჯი 4: გენდერული თანასწორობის გეგმის აღსრულება

დაგეგმილი ღონისძიებების განხორციელება და ინფორმაციის გავრცელება, რათა თანდათან გააფართოვოთ გთგ-ს აღსრულების მხარდამჭერი დაინტერესებული მხარეების ქსელი.

გთგ-ს შემუშავებისას განისაზღვრება გუნდი, რომელიც პასუხისმგებელია მის აღსრულებაზე. საჭიროა ამ გუნდის რეგულარული შეხვედრების ორგანიზება, რომლებზეც კონკრეტულად დაიგეგმება გთგ-თი გათვალისწინებული ღონისძიებები, განიხილება მიღწეული შედეგები, მიმდინარე გამოწვევები და ამ გამოწვევებზე რეაგირების გზები.

შესაძლოა სასარგებლო იყოს გთგ-ს აღმასრულებელი გუნდისთვის საწყისი ტრენინგის ჩატარება, რომელშიც ასევე შეიძლება ჩაერთონ გთგ-სთან უშუალოდ დაკავშირებული სხვა თანამშრომლები.

ცნობიერების ამაღლებისა და შესაძლებლობების განვითარებისთვის მუდმივი ძალისხმევა მნიშვნელოვნად გაზრდის გთგ-ს წარმატების ალბათობას. ამ საქმიანობაში ასევე შეიძლება დაეყრდნოთ გენდერული თანასწორობის საბჭოს ან კლუბს, რომელიც გთგ-ზე მუშაობის პროცესში დაფუძნდა.

გახსოვდეთ, რომ გენდერული თანასწორობისთვის სტრუქტურული გარდაქმნის მიღწევა არ დადის მხოლოდ გთგ-ს აღსრულებაზე. უნდა გამოიყენოთ შესაძლებლობის სხვა ფანჯრებიც, მაგალითად, წესდების ან სტრატეგიული გეგმის დოკუმენტების განახლების მომენტი; ასევე, უნდა სცადოთ გთგ-ში განერილი ღონისძიებების ინსტიტუციონალიზება.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, ამ პროცესის უწყვეტი ნაწილი უნდა იყოს დაინტერესებულ მხარეებთან კომუნიკაცია და მომხრეთა მობილიზებაც.

3.4.1. უზრუნველყავით გენდერული თანასწორობის გეგმის ხილვადობა

განხორციელების სანყის ეტაპზევე მნიშვნელოვანია გთგ-ს შესახებ მთელი ორგანიზაციის ინფორმირება. გეგმის არსებობის, მისი ინტერვენციის ძირითადი სფეროებისა და ვადების შესახებ კომუნიკაციისთვის უნდა გამოიყენოთ სხვადასხვა არხი. **გთგ უნდა გამოქვეყნდეს და იოლად მიკვლევადი იყოს ორგანიზაციის ვებგვერდზე.** ამას გულისხმობს ჰორაიზონ ვეროპის მოთხოვნაც. კარგი კომუნიკაცია არსებითაა გთგ-ს წარმატებისთვის.

- ჩამოაყალიბეთ სხვადასხვა ჯგუფზე მიმართული ძირითადი მესიჯები;
- წინასწარ გაავრცელეთ ინფორმაცია დაგეგმილი აქტივობების შესახებ, რათა უზრუნველყოთ მონაწილეობის მაღალი ხარისხი;
- დაგეგმეთ საინფორმაციო კამპანიები, რომლითაც მთელ კოლექტივს წაახალისებთ, ჩაერთონ გთგ-ს ამა თუ იმ კომპონენტის აღსრულებაში;
- რეგულარულად გამოაქვეყნეთ ანგარიშები ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობის მიმართულებით მიღწევებზე (გთგ-ში დადგენილი მონიტორინგის ეტაპების მიხედვით).

ჩართეთ საზოგადოებასთან ურთიერთობის დე-

პარტამენტი გთგ-ს აღსრულებაში. სტრუქტურული და კულტურული ცვლილებების გამოწვევაში მას მნიშვნელოვანი როლის შესრულება შეუძლია, მაგალითად:

- გენდერულად ინკლუზიური ენის გამოყენებით შიდა თუ გარე კომუნიკაციაში;
- არასტერეოტიპული და არასექსისტური, ინკლუზიური სახე-ხატების გამოყენებით შიდა თუ გარე კომუნიკაციაში;
- გთგ-ს ფარგლებში განხორციელებული აქტივობების შესახებ ინფორმაციის გავრცელებით და მათთვის ფართო მხარდაჭერის მოპოვებით;
- გენდერული თანასწორობის მიმართულებით პროგრესის შესახებ ინფორმაციის გავრცელებით.

3.4.2. გენდერული თანასწორობის გეგმის ადაპტაცია

გენდერული თანასწორობის გეგმა არ არის სტატიკური, უცვლელი დოკუმენტი. შეიძლება აღსრულების პროცესში თავი იჩინოს გარემოებებმა, რომლებიც მასში ცვლილებების შეტანის საჭიროებას წარმოშობს. მაგალითად, ასეთი შეიძლება იყოს ცვლილებები ხელმძღვანელობაში, ან ცვლილებები კვლევით ან უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან დაკავშირებულ კანონმდებლობასა თუ პოლიტიკურ დოკუმენტებში, ცვლილებები ორგანიზაციის პრიორიტეტებში.

3.4.3. მზად იყავით წინააღმდეგობისთვის

მზად იყავით იმისთვის, რომ გენდერული თანასწორობის გეგმის აღსრულების პროცესში შეგხვდებათ წინააღმდეგობა და სკეპტიციზმი. ზოგჯერ სიძნელეები დაკავშირებულია წარმატებისათვის აუცილებელი წინაპირობების არარსებობასთან, როგორცაა, მაგალითად, მართვის უმაღლესი რგოლების არასათანადო მხარდაჭერა, ადამიანური და ფინანსური რესურსების ნაკლებობა და სხვა. თუმცა, ხშირად სიძნელე-

ბი უკავშირდება პერსონალის წინააღმდეგობას ან ინსტიტუციურ და ადმინისტრაციულ ბარიერებს, რომელთა გადალახვისთვის სხვადასხვა მიდგომა იქნება საჭირო.

გაითვალისწინეთ, რომ გენდერული თანასწორობისკენ სვლა ნელი და თანდათანობითი პროცესია, ცვლილება სწრაფად არ ხდება და კონკრეტული შედეგების დადგომას შეიძლება წლები დასჭირდეს.

გენდერული თანასწორობისკენ მიმართულ ღონისძიებებს შეიძლება სხვადასხვა ტიპის წინააღმდეგობა შეხვდეს. წინააღმდეგობა შეიძლება იყოს აშკარად გამოხატული. თუმცა, შეიძლება, **ფარული** წინააღმდეგობა ვლინდებოდეს ადამიანთა უმოქმედობასა და გთგ-ს აღსრულების პროცესის მიმართ უინტერესობაში. წინააღმდეგობა შეიძლება იყოს **პიროვნული** (გამონეწეული ადამიანთა რწმენებით, შეხედულებებითა და მოტივებით) ან **ინსტიტუციური** (გენდერული თანასწორობის საკითხების სისტემური და მდგრადი უგულებელყოფა). წინააღმდეგობა შეიძლება მიმართული იყოს კონკრეტულად გენდერულ თანასწორობის ინიციატივებისკენ - ანუ იყოს **გენდერისთვის სპეციფიკური** (როცა მისი მიზეზია კონკრეტულად გენდერული თანასწორობის იდეების ან ღონისძიებების მიუღებლობა) ან ეხებოდეს ზოგადად ცვლილების პროცესს, გამონეწეული იყოს პირადი კონფლიქტებით ან მეტი ბიუროკრატიისა და გაზრდილი სამუშაო დატვირთვის შიშით - ანუ იყოს **ზოგადი (არა გენდერისთვის სპეციფიკური)**.

გენდერული თანასწორობის გეგმებით გათვალისწინებული ზოგიერთი ღონისძიება, მაგალითად, კვოტირების სისტემები ან ცვლილებები დანიშნულების მექანიზმებში განსაკუთრებით ხშირად იწვევს ხოლმე წინააღმდეგობას.

წინააღმდეგობის გადალახვა სერიოზული გამოწვევაა. მასთან გასამკლავებლად გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ხელმძღვანელობის უმაღლესი რგოლების ერთმნიშვნელოვან და აშკარა მხარდაჭერას.

წინააღმდეგობის მიზეზი ხშირად არის თანამშრომელთა მიერ გენდერული თანასწორო-

ბის პრინციპების არცოდნა ან კონკრეტულად გენდერული თანასწორობის გეგმის არსის ვერ გაგება. მაგალითად, შეიძლება ზოგიერთი იზიარებდეს მცდარ შეხედულებას, რომ გენდერული თანასწორობის საქმე უპირისპირდება მერიტოკრაციას ან სამეცნიერო მუშაობისთვის არსებითი სტანდარტების გამოყენებას; არ აღიარებდეს გენდერული უთანასწორობის არსებობას და ა.შ. იმის მიღწევას, რომ ორგანიზაციის თანამშრომლები კარგად აცნობიერებდნენ გენდერულ თანასწორობაზე მუშაობის ღირებულებას, დიდი ძალისხმევა და სპეციალური ღონისძიებები სჭირდება (მაგალითად, ტრენინგები, საინფორმაციო კამპანია).

ზოგჯერ წინააღმდეგობის თავიდან აცილება შესაძლებელი იქნება თანამშრომელთათვის უფრო მისაღები ფორმულირებების გამოყენებით (იხილეთ მაგალითი ზემოთ, 3.1 ქვეთავში).

ზოგიერთ შემთხვევაში წინააღმდეგობის მიზეზი შეიძლება იყოს გენდერული თანასწორობის ღონისძიებების გამო სამუშაო დატვირთვის გაზრდის შიში, რაც უნდა გადაილახოს ღონისძიებათა უფრო ეფექტიანად დაგეგმვით და სათანადო შრომითი/დროითი რესურსების გამოყოფით.

მზად უნდა იყოს, რომ ნებისმიერი ძალისხმევის მიუხედავად, ყველას თანამშრომლობას და მხარდაჭერას მაინც ვერ მოიპოვებთ. ასეთ შემთხვევებში უფრო ნაყოფიერი იქნება, თუ ყურადღებას მხარდაჭერი კოლეგების კონსოლიდაციასა და წინააღმდეგობის ინსტიტუციური ფორმების დაძლევისკენ მიმართავთ.

3.5. ნაბიჯი 5: მონიტორინგი და შეფასება

მონიტორინგის და შეფასების საფეხურზე გთგ-ში იდენტიფიცირებული მიზნების და ამოცანების მიხედვით აფასებთ გთგ-ს აღსრულების პროცესს და მიღწეულ პროგრესს. მონიტორინგის და შეფასების მიგნებები დაგეხმარებათ თქვენი ინტერვენციების ადაპტირებასა და გაუმჯობესებაში.

მონიტორინგი და შეფასება ცვლილების მნიშვნე-

ლოვანი ინსტრუმენტებია. გთვ, როგორც წესი, რამდენიმე პრობლემაზეა მიმართული და, შესაბამისად, ღონისძიებათა კომპლექსურ ერთობლიობას მოიცავს. ამ ღონისძიებების ტრანსფორმაციული პოტენციალის სრულად გამოსაყენებლად, მიღწეული შედეგების დასანახად და ჩართული მხარეების ანგარიშვალდებულების გასაზრდელად, აუცილებელია ეფექტიანი მონიტორინგისა და შეფასების ინსტრუმენტები, რაც გთვ-ს ორგანული ნაწილი უნდა იყოს.

გარდა ამ მიზეზებისა, მონიტორინგი და შეფასება ასევე არის ჰორაიზონ ევროპის მოთხოვნის შესრულების აუცილებელი პირობა.

მართალია, ეს საფეხური გთვ-ს მიღებისა და აღსრულების საფეხურებს მოსდევს, მაგრამ მონიტორინგის და შეფასების სტრატეგია წინასწარ უნდა იყოს განსაზღვრული.

მონიტორინგის და შეფასების სტრატეგიის შესამუშავებლად უნდა დაეყრდნოთ არსებული მდგომარეობის შეფასებას (ნაბიჯი 2), რომელიც საწყის მდგომარეობას ასახავს.

3.5.1. მონიტორინგის და შეფასების ძირითადი ცნებები

მონიტორინგი და შეფასება, ისევე როგორც მათი სამიზნეები, სხვადასხვა ცნებებია.

მონიტორინგი არის უწყვეტი პროცესი, რომელშიც მონაცემები სისტემატურად გროვდება ამოცანების შესრულებისკენ მიმართული ქმედებების შესახებ განახლებული ინფორმაციის მოსაპოვებლად.

შეფასება არის მიმდინარე ან დასრულებული პროექტის, პროგრამის ან პოლიტიკის სისტემური და ობიექტური ანალიზი მონიტორინგის მონაცემების საფუძველზე, რის შედეგადაც იგეგმება მომავალი ღონისძიებები.

სხვა სიტყვებით, მონიტორინგი აკვირდება აქტივობებს, ხოლო შეფასება - მიღწეულ შედეგებს. შესაბამისად, განსხვავდება მათი სამიზნეებიც. მონიტორინგის სამიზნეები ეხება სპეციფიკურ

აქტივობებს და პროცესებს განხორციელების დონეზე, ხოლო შეფასების სამიზნეები უკავშირდება პირდაპირ გთვ-ში დასახულ სამიზნეებს - ანუ მის გავლენას ან სტრატეგიული დონის შედეგებს.

შესაბამისად, განსხვავდება დროითი ჩარჩოც. თუ შეფასება უფრო სიღრმისეული ანალიზია, რომელიც ძირითადად გთვ-ს დასრულებისას ან დაფინანსების ციკლის ბოლოს ხორციელდება, მონიტორინგის სამიზნეები უფრო მოკლე ინტერვალზეა მორგებული.

გახსოვდეთ, რომ ჰორაიზონ ევროპა მოითხოვს მონიტორინგის ყოველწლიური ანგარიშების წარმოებას და გამოქვეყნებას!

3.6. ნაბიჯი 6: რა მოსდევს გთვ-ს?

გენდერული თანასწორობის გეგმა ამა თუ იმ დროს დასრულდება. მაგრამ ამით არ სრულდება ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობისთვის მუშაობა.

გთვ-ს დასრულებით იწყება ახალი ციკლი. მისი შეფასების საფუძველზე გამოიტანთ დასკვნებს გენდერული თანასწორობის მიღწევის გზაზე წინსვლის შესახებ. გთვ-ს აღსრულების პროცესში, იმედია, უკვე მოხდა ზოგიერთი პრაქტიკის და პროცედურის ინსტიტუციონალიზება და ზოგიერთი ღონისძიების მდგრადობის უზრუნველყოფა. მაგრამ დარჩენილი იქნება სფეროები, რომლებიც ინტერვენციას საჭიროებს.

სტრუქტურული და კულტურული ცვლილება ხანგრძლივი პროცესია, რომელიც უწყვეტ და განმეორებით ძალისხმევას მოითხოვს უკუქცევის თავიდან ასარიდებლად.

ზოგიერთი ღონისძიების გატარება საჭირო იქნება რამდენიმე გთვ-ს ციკლის განმავლობაში. მონიტორინგის და შეფასების შედეგებზე დაყრდნობით უნდა მოხდეს ამ ღონისძიებათა სრულყოფაც.

გარდა ამისა, საბოლოო შეფასებამ შეიძლება გამოავლინოს ახალი სფეროები, რომლებიც ყუ-

რადღებას მოითხოვს. შეიძლება საჭირო გახდეს ახლად გაჩენილ გამოწვევებზე პასუხიც.

ამ მოსაზრებების მიხედვით განისაზღვრება, თუ რა უნდა იყოს ახალი გთგ-ს პრიორიტეტები. ახალი გთგ-ს შექმნისას უნდა გაითვალისწინოთ შემდეგი:

- წარსული გამოცდილება და გაკვეთილები.
- გადახედეთ საწყისი შეფასების შედეგებს: რომელი პრობლემები იყო იდენტიფიცირებული, რომელთაც წინა გთგ არ პასუხობდა სხვა პრობლემების მეტი პრიორიტეტულობის გამო? ისინი ხომ არ უნდა გახდეს ახალი გეგმის პრიორიტეტები?
- გადახედეთ მონიტორინგის და შეფასების შედეგებს. რა საჭიროებებზე მიუთითებს

ისინი? ფარავს შეფასება ყველა შესაძლო სამოქმედო მიმართულებას თუ დამატებითი მონაცემების მოპოვებაა საჭირო?

- გაიზიარეთ სხვა ორგანიზაციების გამოცდილება.
- ხომ არ შეიცვალა თქვენს ორგანიზაციაში გარემო და პირობები ისე, რომ ახალი მოქმედებები გახდა საჭირო?
- გააგრძელეთ დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციები.
- გააგრძელეთ თქვენი შედეგების მეტ მდგრადობაზე ფიქრი.
- გააგრძელეთ თქვენი შედეგების ხილვადობის გაზრდაზე მუშაობა.

4. გენდერული თანასწორობის გეგმის შაბლონი

ქვემოთ გთავაზობთ გენდერული თანასწორობის გეგმის შესაძლო სტრუქტურას, ღონისძიებების ნიმუშებსა და კონკრეტულ რეკომენდაციებს.

თავი 1. წინასიტყვაობა: დანახაზების ღირებულებები, ხედვა და გოგადი მიზნები

სასურველია, გთგ-ს ჰქონდეს მოკლე წინასიტყვაობა, რომელშიც წარმოდგენილი იქნება ზოგადი ინფორმაცია ორგანიზაციის, გენდერულ თანასწორობასთან მიმართებაში მისი ღირებულებების, ხედვისა და მიზნების შესახებ; სამართლებრივი ჩარჩოსა და რეგულაციების, სხვა რელევანტური სტრატეგიული დოკუმენტების მოკლე მიმოხილვა; ინფორმაცია გთგ-ს შემუშავების პროცესის, მისი ვადის, გამოქვეყნების ადგილისა და აღსრულებაზე პასუხისმგებელი პირ(ებ)ის/სტრუქტურული ერთეულების შესახებ.

სასურველია, წინასიტყვაობაში პასუხი გაეცეს შემდეგ კითხვებს:

- რა ღირებულებებს და პრინციპებს ემყარება ორგანიზაცია?
- რატომ არის გენდერული თანასწორობა მნიშვნელოვანი ორგანიზაციისთვის?
- რომელი საერთაშორისო, ეროვნული და შიდაორგანიზაციული რეგულაციური ჩარჩო და სტრატეგიული დოკუმენტებია რელევანტური?
- გენდერული თანასწორობის გეგმის შემუშავების პროცესის მოკლე აღწერა - ვისი ჩართულობით, რა პროცედურით შეიქმნა გეგმა?
- გენდერული თანასწორობის გეგმის ვადა - რეკომენდებულია 4 წელი.
- სად არის გამოქვეყნებული გთგ? - მიუთითეთ ზუსტი მისამართი ვებგვერდზე.
 - ჰორაიზონ ევროპის მოთხოვნაა, რომ გთგ

იყოს ოფიციალური და საჯარო დოკუმენტი, გამოქვეყნებული და იოლად მიკვლევადი ორგანიზაციის ვებგვერდზე.

- საქართველოს უსდ და კვლევითი ორგანიზაციების პრაქტიკის შესწავლამ გამოავლინა, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში გთგ არ არის გამოქვეყნებული ორგანიზაციის ვებგვერდზე; ან, თუ არის, ძნელი მოსაძებნია, რადგან განთავსებულია ვებგვერდის ისეთ განყოფილებაში, სადაც მისი ძებნა ნაკლებად ინტუიციურია (მაგალითად, საერთაშორისო ურთიერთობების სექციაში). ზოგიერთ შემთხვევაში ორგანიზაციის გთგ-ს მოძებნა მხოლოდ ვებგვერდის საძიებო სისტემის გამოყენებით იყო შესაძლებელი, ხოლო ზოგჯერ საძიებო სისტემასაც (საძიებო ფრაზებით „გენდერული“ ან „გენდერული თანასწორობის გეგმა“) არ გამოაქვს შედეგებში ორგანიზაციის გთგ.
- სასურველია, გთგ განთავსდეს ორგანიზაციის ვებგვერდის სტრატეგიული დოკუმენტების განყოფილებაში. თუ ასეთი განყოფილება არ არსებობს, შესაძლოა მისი განთავსება რეგულაციების განყოფილებაში.
- შესაძლოა, უნივერსიტეტის ვებგვერდს დაემატოს ცალკე განყოფილება „გენდერული თანასწორობა“ ან „თანასწორი შესაძლებლობები“ და მასში განთავსდეს როგორც გთგ, ისე მისი შემუშავებისა და აღსრულების პროცესში შექმნილი სხვა დოკუმენტები, როგორცაა, მაგალითად, გენდერული თანასწორობის არსებული მდგომარეობის შეფასების ანგარიში, პერიოდული მონიტორინგის ანგარიშები, გთგ-ს აღსრულების პროცესში შემუშავებული და დამტკიცებული პროცედურები, პროტოკოლები და ა.შ., ინფორმაცია გთგ-ს ფარგლებში დაგეგმილი და ჩატარებული ღონისძიებების, საინფორმაციო კამპანიების შესახებ.

- ასეთი განყოფილების შექმნის შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, რომ ის თვალსაჩინო და იოლად მოსაძებნი იყოს ორგანიზაციის ვებგვერდზე - მაგალითად, ჩანდეს მთავარ მენიუში, ან, სულ მცირე, ორგანიზაციის შესახებ განყოფილების პირველივე დონის მენიუში.

- ვინ არის (არიან) აღსრულებაზე პასუხისმგებელი პირ(ებ)ი ხელმძღვანელობის უმაღლესი რგოლიდან?

თავი 2. გენდერული თანასწორობის არსებული მდგომარეობის შეფასების (საწყისი შეფასების) შედეგების ანალიზი

გთგ-ს შემუშავება უნდა დაემყაროს ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით არსებული მდგომარეობის საწყისი შეფასებას. გთგ-ს ამ თავში უნდა წარმოადგინოთ აღნიშნული შეფასების ანგარიში და მის საფუძველზე იდენტიფიცირებული პრიორიტეტული მიმართულებები.

საწყისი შეფასებაში გასათვალისწინებელი ინდიკატორების/მონაცემების რეკომენდებული სია მოცემულია ზემოთ, 3.2.4 ქვეთავში. ასევე სასარგებლოა ჰორაიზონ ევროპის საქართველოს ოფისის მიერ შემუშავებული თვითშეფასების კითხვარი, რომელიც დანართის სახითაა წარმოდგენილი.

საწყისი შეფასების შემაჯამებელი თავი უნდა შეიცავდეს შემდეგ ინფორმაციას:

- გენდერული სტატისტიკა ორგანიზაციაში.
- გამოვლენილი პრობლემური სფეროები.
- მთავარი მიგნებების შეჯამება, ყველაზე პრობლემური სფეროების იდენტიფიცირება.
- პასუხგაუცემელი შეკითხვები სამომავლო კვლევისთვის.
- მოცემული გთგ-ს პრიორიტეტების განსაზღვრა - რეკომენდებულია 3-5 პრიორიტეტი.

პრიორიტეტების განსაზღვრისას გაითვალისწინეთ ჰორაიზონ ევროპის 5 რეკომენდებული შინაარსობრივი კომპონენტი გენდერული თანასწორობის გეგმებისთვის. გაითვალისწინეთ ისიც, რომ აღნიშნული კომპონენტები ურთიერთმკვეთია და ზოგიერთი პრობლემური სფერო/შესაბამისი პრიორიტეტი შეიძლება ერთზე მეტ კომპონენტს მიესადაგებოდეს.

თავი 3. გენდერული თანასწორობის გეგმის პრიორიტეტული მიმართულებები

ამ თავში დეტალურად განიხილეთ თითოეული პრიორიტეტი, შესაბამისი ამოცანების, აქტივობების, შედეგების, ვადების, სამიზნე ინდიკატორების, პასუხისმგებელი პირებისა და დაფინანსების წყაროების მითითებით.

ქვემოთ გთავაზობთ გთგ-ს პრიორიტეტების, შესაბამისი ამოცანების და ღონისძიებების/ქმედებების ნიმუშებს.

პრიორიტეტების გამჭოლი ზოგადი ღონისძიებები

- გენდერული თანასწორობისთვის პასუხისმგებელი პოზიციის შემოღება და მისი დამხმარე სტრუქტურის შექმნა, რომელიც სათანადოდ იქნება უზრუნველყოფილი ფინანსური და შრომითი რესურსებით.
- მთელი ორგანიზაციისთვის ან ცალკეული დისციპლინებისა თუ ფაკულტეტებისთვის (რომლებშიც გენდერული სხვაობები განსაკუთრებით ღრმავ) სიღრმისეული გენდერული აუდიტის ჩატარება იმ ფაქტორების გამოსავლენად, რომლებიც კონკრეტულად მოცემული ორგანიზაციის კონტექსტში აბრკოლებს ქალების კარიერულ წინსვლას და გადანყვეტილებების მიღებაში მონაწილეობას, განაპირობებს გენდერულ სახელფასო სხვაობას და სხვა.

პრიორიტეტი 1. აკადემიურ და სამეცნიერო კარიერაში შრომისა და პირადი ცხოვრების ბალანსის ხელშეწყობა

ამოცანა 1.1. აკადემიურ კარიერაზე ზრუნვის/საოჯახო პასუხისმგებლობებისა და დეკრეტუ-

ლი შვებულებით გამოწვეული წყვეტის ნეგატიური ზემოქმედების აღმოფხვრა.

შესაძლო ღონისძიებები:

- დანინაურებისა და თანამდებობაზე აყვანის პროცედურებისა და კრიტერიუმების გადასინჯვა და მათში დეკრეტული შვებულებისთვის/ჩვილი ბავშვის მოვლაში დახარჯული დროის ასახვა (კანდიდატების მიღწევების შეფასებისას დეკრეტული შვებულების/ჩვილი ბავშვის ყოლის პერიოდის გამოკლება).
- მცირეწლოვან ბავშვზე მზრუნველი მკვლევრებისთვის უცხოეთში კვლევითი ვიზიტებისას დამატებითი სტიპენდიის შეთავაზება ბავშვის მოვლის ხარჯების დასაფარად.
- კაცი თანამშრომლების ნახალისება, ისარგებლონ შვებულებით ბავშვის მოვლისთვის.
- მცირეწლოვან ბავშვზე/ავადმყოფ ოჯახის წევრზე მზრუნველი თანამშრომლებისთვის მოქნილი სამუშაო გრაფიკის უზრუნველყოფა, დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობის შექმნა.
- თანამშრომელთა და სტუდენტების (სადოქტორო საფეხურის მაინც) ბავშვებისთვის საბავშვო ბაღის, ბავშვთა გასართობი სივრცეების ორგანიზება.

ამოცანა 1.2. დეკრეტული შვებულების შემდეგ სამსახურში დაბრუნებულ თანამშრომელთა რეინტეგრაციისა და კვლევით საქმიანობასთან დაბრუნების ხელშეწყობა.

შესაძლო ღონისძიებები:

- ტრენინგების, მენტორობის და ხელმძღვანელობის შეთავაზება.
- თანამშრომლის დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ, გარკვეული პერიოდით სწავლების პასუხისმგებლობისგან მისი გათავისუფლება ან მისთვის სწავლების დატვირთვის შემცირება, რათა მეტი დრო დაუთმოს კვლევას.

პრიორიტეტი 2. ორგანიზაციის ხელმძღვანელ თანამდებობებზე და გადანყვეტილებების მიმღებ სტრუქტურებში გენდერული თანასწორობის მიღწევა

ამოცანა 2.1. მმართველობის უმაღლეს რგოლში გენდერული ბალანსის მიღწევა.

ამოცანა 2.2. მმართველ საბჭოებში (როგორც მთელი ორგანიზაციის, ისე ფაკულტეტების აკადემიურ საბჭოებში, წარმომადგენლობით საბჭოებში) ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდა.

ამოცანა 2.3. ქალი თანამშრომლების ნახალისება, კანდიდატებად წარადგინონ თავი არჩევით პოზიციებზე ან/და განაცხადი შეიტანონ ხელმძღვანელ პოზიციებზე გამოცხადებულ ვაკანსიებზე - ამ მიზანზე მუშაობა აუცილებელია, რადგან თუ განმცხადებლებს შორის არასათანადოდ იქნებიან ქალები წარმოდგენილები, ბუნებრივია, შეუძლებელი იქნება მათი შერჩევა/არჩევა შესაბამის პოზიციებზე.

ამოცანა 2.4. ხელმძღვანელი სტრუქტურებისა და მმართველი საბჭოების მუშაობაში ქალების თანასწორი და აქტიური მონაწილეობა - გადანყვეტილების მიღებაში გენდერული თანასწორობა არ დაიყვანება მხოლოდ რაოდენობრივ ბალანსზე; მნიშვნელოვანია გადანყვეტილებების მიღებაში აქტიური თანასწორი მონაწილეობაც. ამას კი შეიძლება აბრკოლებდეს კოლეგათა არაცნობიერი ან ცნობიერი გენდერული მიკერძოებები და არაკეთილგანწყობა; გადანყვეტილების მიმღებ სტრუქტურაში ქალთა უმცირესობაში ყოფნა; გადანყვეტილებების მიღება ოფიციალური სხდომების მიღმა, არაფორმალური სოციალიზაციის კონტექსტებში; სხდომების ისეთ დროს ჩატარება, როცა ოჯახური პასუხისმგებლობების გამო საბჭოს ზოგიერთი წევრი ვერ შეიძლება მასში მონაწილეობას.

შესაძლო ღონისძიებები 2.1-2.4 ამოცანებისთვის:

- კანდიდატთა შერჩევის/არჩევის პროცესების და პროცედურების გადასინჯვა მეტი გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად. გამჭვირვალობა და მკაფიო პროცედურები

ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ხელშემწყობი ფაქტორია ინკლუზიურობისთვის, რადგან არსებული უთანასწორობების შენარჩუნებასა და კვლავწარმოებაში უდიდეს როლს ასრულებს არაფორმალური კავშირები და ქსელები.

- კანდიდატთა შერჩევის/არჩევის პროცესების და პროცედურების გადასინჯვა გენდერული და სხვა მიკერძოებების გამოსარიცხად.
- როტაციის პრინციპის (საბჭოების წევრობის განსაზღვრული ვადების) დანერგვა და ეფექტიანად განხორციელება.
- ხელმძღვანელი პოზიციების ან საბჭოების წევრის ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის დროულად და ფართოდ გავრცელება, კრიტერიუმების და პროცედურების შესახებ ინფორმაციის ჩათვლით.
- საწყის ეტაპზე და განსაკუთრებით დაუბალანსებელ კონტექსტებში შესაძლოა კვოტირების ამა თუ იმ ფორმის შემოღება.
- მმართველი სტრუქტურების სხდომების ორგანიზება მხოლოდ სამუშაო საათებში და დაგეგმილი სხდომის შესახებ წევრების დროულად, წინასწარ ინფორმირება.
- მმართველი საბჭოების სხდომებზე თავმჯდომარისა და მდივნის როტაცია.
- მმართველი საბჭოების სხდომების ოქმების საჯაროდ გამოქვეყნება.
- მმართველი საბჭოების წევრებისთვის ტრენინგების შეთავაზება არაცნობიერი გენდერული მიკერძოებისა და გენდერული თანასწორობის პრინციპების შესახებ.
- მმართველი საბჭოების წევრების შესახებ ინფორმაციის საჯაროდ და ხელმისაწვდომად გამოქვეყნება.

პრიორიტეტი 3. გენდერული თანასწორობა სამსახურში აყვანასა და კარიერულ დანინაურებაში

გაითვალისწინეთ, რომ სამსახურში აყვანასა და დანინაურებაში გენდერული თანასწორობა არ არის იზოლირებული საკითხი და მჭიდრო კავშირშია გადაწყვეტილებების მიღებაში გენდერულ თანასწორობასთან, სამუშაოს და პირადი ცხოვრების ბალანსის ხელშემწყობასთან, ორგანიზაციის კლიმატსა და კულტურასთან.

ამოცანა 3.1. სამსახურში აყვანასა და კარიერულ დანინაურებაში გენდერული მიკერძოების გამორიცხვა.

ამოცანა 3.2. გენდერული სახელფასო სხვაობის დაძლევა.

შესაძლო ღონისძიებები 3.1 და 3.2 ამოცანებისთვის:

- თანამშრომელთა აყვანის, დანინაურებისა და სახელფასო პოლიტიკის მკაფიო და გამჭვირვალე პროცესების და პროცედურების დადგენა და აღსრულება.
- შესარჩევი კომისიების წევრების ტრენინგი არაცნობიერ გენდერულ მიკერძოებასა და გენდერული თანასწორობის პრინციპებზე.
- შესარჩევი კომისიების წევრებს შორის გენდერული ბალანსის მაქსიმალურად უზრუნველყოფა.
- გენდერული თანასწორობის ექსპერტების ჩართვა თანამშრომელთა აყვანისა და დანინაურების კომისიებში - მათ შეუძლიათ გამოავლინონ სხვადასხვა სქესის კანდიდატთან არათანასწორი მოპყრობის შემთხვევები (მაგალითად, რა სახის და რამდენი შეკითხვა დაუსვეს კანდიდატებს, რამდენი დრო დაუთმეს თითოეულთან გასაუბრებას, რამდენად გაითვალისწინეს დეკრეტიული შვებულების გამო კარიერის წყვეტის პერიოდები და სხვა).

- ვაკანსიების შესახებ განცხადებების შემომწმება გენდერულად მიკერძოებული ენის ან სახე-ხატების გამოყენების გამოსარიცხად.
- ვაკანსიებისა და შერჩევის კრიტერიუმების შესახებ ინფორმაციის ფართოდ და საჯაროდ გავრცელება.
- ქალი კანდიდატების მოზიდვაზე პროაქტიული მუშაობა, ვაკანსიის განცხადებებში მათთვის მორგებული პირობების შეთავაზება და მკაფიო ხაზგასმა, რომ ორგანიზაცია დაინტერესებულია ქალი კანდიდატების აყვანით - ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია დარგებში, რომლებშიც ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილები.
- აკადემიური ბიოგრაფიის (CV) სტანდარტიზებული ფორმის გამოყენება და წარდგენილი დოკუმენტაციის შეფასების ეტაპზე განმცხადებლის სქესის დაფარვა.
- შესარჩევი კომისიების პასუხისმგებლობის გაზრდა გადანყვეტილებების წერილობით დასაბუთების მოთხოვნით.
- ვაკანსიის ხელახლა გამოცხადება, როცა განმცხადებლებს შორის ქალები არ აღმოჩნდებიან - ამისათვის ორგანიზაციამ უნდა მიიღოს სპეციალური რეგულაცია.
- თანამშრომლის დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ, გარკვეული პერიოდით სწავლების პასუხისმგებლობისგან მისი გათავისუფლება ან სწავლების დატვირთვის შემცირება, რათა მეტი დრო დაუთმოს კვლევას.
- დანინაურებისა და თანამდებობაზე აყვანის კრიტერიუმებში დეკრეტული შვებულებისთვის/ჩვილი ბავშვის მოვლაში დახარჯული დროის ასახვა (კანდიდატების მიღწევების დროით ჭრილში შეფასებისას დეკრეტული შვებულების/ჩვილი ბავშვის ყოლის პერიოდის გამოკლება).
- ახალგაზრდა მეცნიერთათვის გამოცხადებულ კონკურსებში მონაწილეთა ასაკისთვის დეკრეტული შვებულების/ბავშვის მოვლის

წლების გამოკლება.

- კანდიდატის კვლევითი შედეგების არა რაოდენობრივი, არამედ ხარისხობრივი და შინაარსობრივი შეფასება და ნაკლები წონის მინიჭება ისეთი ფორმალური კრიტერიუმებისთვის, როგორცაა, მაგალითად, ჟურნალებზე დაფუძნებული მეტრიკა.
- თანამშრომელთა შორის სხვადასხვა სახის პასუხისმგებლობის - კვლევა, სწავლება, სტუდენტების ხელმძღვანელობა, ადმინისტრირება - თანასწორი და გამჭვირვალე განაწილება და წარმატების შეფასებაში თითოეულის ადეკვატურად აღიარება.
- დანინაურების ან თანამშრომლად აყვანის შემთხვევებში გენდერული ბალანსის შესაბამისობაში მოყვანა უშუალოდ წინა საფეხურზე არსებულ გენდერულ ბალანსთან - ე.წ. „კასკადური კვოტების“ სისტემა (მაგალითად, იყენებენ ირლანდიის უნივერსიტეტები, ბრიუსელის თავისუფალი უნივერსიტეტი და სხვ.).³³
- ექსპლიციტური პოლიტიკის შემუშავება გენდერული ბალანსის მისაღწევად საჯარო სამეცნიერო ღონისძიებებზე გამომსვლელთა შორის, წესი - „არც ერთი პანელი ქალის გარეშე“.
- ხანმოკლე/დროებითი/პრეკარიული კონტრაქტების შემცირება და მათი გავლენის კვლევა გენდერულ ჭრილში.

ამოცანა 3.3. STEM დარგებში აკადემიურ და კვლევით პოზიციებზე მეტი ქალის მოზიდვა.

ამოცანა 3.4. STEM დარგებში სტუდენტი ქალების ხელშეწყობა და ნახალისება სამეცნიერო კარიერის გაგრძელებისთვის.

ამოცანა 3.5. STEM დარგების პოპულარიზება სკოლის მოსწავლე და პირველი კურსის სტუდენტი გოგოების მოსაზიდად.

შესაძლო ღონისძიებები 3.3, 3.4, 3.5 ამოცანებისთვის:

- საინფორმაციო კამპანიები კვლევასა და ინოვაციაში ქალთა მიღწევების პოპულარიზების მიზნით.
- მეცნიერებასა და ტექნოლოგიაში ქალების მიღწევებისთვის სპეციალური პრიზის/პრემიის დანერგვა და მისი პოპულარიზება.
- ქალებისა და კაცების უნარების შესახებ სტერეოტიპების წინააღმდეგ ბრძოლა საინფორმაციო კამპანიებისა და როლური მოდელების გამოყენებით.
- ახალგაზრდა ქალ მეცნიერთათვის სპეციალური სამეცნიერო საგრანტო კონკურსების შემოღება.
- STEM დარგებში ქალი დოქტორანტებისთვის დაფინანსების სპეციალური ხაზის გამოყოფა.
- STEM დარგებში დოქტორანტების პოტენციური სამეცნიერო ხელმძღვანელებისთვის ტრენინგების შეთავაზება გენდერულ მიკერძობასა და გენდერულად სენსიტიურ ხელმძღვანელობაზე.
- პროფესორ-მასწავლებლებისთვის სავალდებულო ტრენინგები არაცნობიერ გენდერულ მიკერძობასა და გენდერულად სენსიტიურ სწავლებაზე.
- STEM დარგებით გოგოების დაინტერესება სპეციალური საზაფხულო ბანაკების, ღია კარის დღეების, საკვირაო სკოლების მოწყობით.

პრიორიტეტი 4. კვლევისა და სწავლების შინაარსში გენდერული განზომილების შეტანა

კვლევისა და სწავლების შინაარსში გენდერული განზომილების შეტანა გულისხმობს პროფესიონალთა მომზადებისა და კვლევითი პროექტების განხორციელების მთელ ციკლში გენდერული ანალიზის ჩართვას. აკადემიური დარგების მიხედვით ეს პროცესი სხვადასხვა ცნებების, მეთოდოლოგიებისა და მიდგომების განვითარებას მოითხოვს.

ამოცანა 4.1. კვლევით პროექტებში გენდერული

განზომილების სათანადოდ გათვალისწინება.

შესაძლო ღონისძიებები:

- პროცედურის შემოღება, რომელიც უზრუნველყოფს სქესის და გენდერის ანალიზის გათვალისწინებას კვლევითი პროექტების დიზაინსა და შედეგებში.
- მკვლევართათვის კვლევაში სქესის/გენდერის განზომილების შეტანისთვის მეთოდოლოგიური ტრენინგების და სახელმძღვანელოების შეთავაზება.
- ორგანიზაციის მიერ გენდერული თანასწორობის გამოცხადება კვლევისა და ინოვაციის მიმართულების ერთ-ერთ პრიორიტეტად.

ამოცანა 4.2. სწავლების შინაარსში გენდერული თანასწორობისა და ინკლუზიის საკითხების უკეთესად წარმოდგენა.

შესაძლო ღონისძიებები:

- სქესის/გენდერის/გენდერული თანასწორობის შესახებ კურსების შეთავაზება სხვადასხვა მიმართულების სასწავლო პროგრამაში.
- სქესის/გენდერის განზომილების ერთ-ერთ კრიტერიუმად დადგენა სასწავლო პროგრამების შემუშავებისა და ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურებში.
- მასწავლებელთა მომზადების აკადემიურ პროგრამებში გენდერისა და სოციალური ინკლუზიის შესახებ სწავლების სოლიდური კომპონენტის ინტეგრირება - ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია STEM დარგების მასწავლებელთა მომზადების პროგრამებში.
- სხვადასხვა საგნის პროფესორ-მასწავლებელთათვის ტრენინგების და სახელმძღვანელოების შეთავაზება სქესის/გენდერის განზომილების შესატანად სასწავლო პროგრამებში.
- გენდერული თანასწორობის საკითხებზე სტუდენტური კლუბების დაარსება, დისკუსიების ორგანიზება.

ამოცანა 4.3. გენდერის კვლევის, როგორც აკადემიური და კვლევითი მიმართულების, განვითარება და ხელშეწყობა.

შესაძლო ღონისძიებები:

- სპეციალური დაფინანსების გამოყოფა გენდერის ასპექტების კვლევისთვის დისციპლინების ფარგლებში და ინტერდისციპლინურად.
- გენდერის კვლევის ინტერდისციპლინური კვლევითი ერთეულის დაფუძნება და სათანადო კვლევითი პერსონალის აყვანა.
- გენდერის კვლევის აკადემიური პროგრამების განვითარება საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო საფეხურებზე.

პრიორიტეტი 5. გენდერული ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების შემთხვევების აღმოფხვრა, ორგანიზაციული კლიმატისა და კულტურის გაჯანსაღება

გენდერის ნიშნით ძალადობა და სექსუალური შევიწროება საკმაოდ გავრცელებულია კვლევით და აკადემიურ ორგანიზაციებში, მაგრამ არ არის სათანადოდ აღიარებული და მის შესახებ მონაცემთა სისტემური შეგროვებაც არ ხდება. შეიძლება ეროვნული კანონმდებლობა და რეგულაციები, ასევე, ორგანიზაციის ზოგადი დასაქმების პოლიტიკა მოიცავდეს სამუშაო ადგილზე შევიწროების საკითხებს, მაგრამ სულ უფრო მეტი ორგანიზაცია მიიჩნევს აუცილებლად სპეციალური სტრუქტურების ჩამოყალიბებას და პროცედურებისა და ინსტრუმენტების შემოღებას ამ პრობლემასთან გასამკლავებლად. ეს უაღრესად მნიშვნელოვანია ორგანიზაციული კლიმატისა და კულტურის ისე გარდასაქმნელად, რომ ყველა თანამშრომელს შეექმნას უსაფრთხო და კეთილგანწყობილი სამუშაო გარემო, დაცული იყოს მტრული, ღირსების შემლახავი და დამამცირებელი მოპყრობისგან.

ამოცანა 4.1. გენდერის ნიშნით ძალადობისა და სექსუალური ზეწოლის პრევენციის ეფექტიანი მექანიზმების ამოქმედება.

შესაძლო ღონისძიებები:

- ეთიკის კოდექსის მიღება (ან განახლება) და მასში მკაფიოდ ახსნა, თუ რა სახის ქმედებები მიიჩნევა შევიწროებად; როგორ ცვლის ასეთი ქმედებების ინტერპრეტაციას ურთიერთობებში ძალაუფლებრივი განსხვავებები (მაგალითად, ზემდგომ და დაქვემდებარებულ თანამშრომლებს შორის, ან დოქტორანტებსა და მათ სამეცნიერო ხელმძღვანელებს შორის ურთიერთობაში).
- თანამშრომელთათვის და სტუდენტებისთვის სავალდებულო ტრენინგების ორგანიზება გენდერის ნიშნით ძალადობისა და სექსუალური ზეწოლის შესახებ - სასურველია, ასეთი ტრენინგი სავალდებულო იყოს ყველა ახლად აყვანილი თანამშრომლისათვის; შეიძლება გარკვეული პერიოდულობით ჩაუტარდეთ ძველ თანამშრომლებსაც.
- საინფორმაციო კამპანია, რომელიც ხაზს გაუსვამს ორგანიზაციაში გენდერის ნიშნით ძალადობისა და სექსუალური ზეწოლის მიმართ ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკას, გააცნობს ორგანიზაციის კოლექტივს შესაბამის ცნებებს და რეაგირების პროცედურის დეტალებს.

ამოცანა 4.2. გენდერის ნიშნით ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე რეაგირების ეფექტიანი და საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მექანიზმების/ინსტრუმენტების ამოქმედება.

შესაძლო ღონისძიებები:

- პრობლემური შემთხვევების გასაჩივრების მკაფიო და უსაფრთხო პროცედურის შემუშავება და ამოქმედება - როგორც მსხვერპლისთვის, ისე მონმეთათვის. გასაჩივრების მექანიზმმა უნდა წაახალისოს თანამშრომლები, განაცხადონ პრობლემური შემთხვევების შესახებ, და მინიმუმამდე დაიყვანოს ისეთი ბარიერები, როგორცაა შიში, რომ საჩივარს არ მიიღებენ სერიოზულად, რომ მისი გახმაურება მომჩივნის რეპუტაციაზე იქონიებს ნეგატიურ გავლენას,

რომ მის შედეგად მომჩივნის დასაქმებას ან კარიერულ წინსვლას საფრთხეს შეუქმნის (შეუქმნიან) ძალაუფლებრივად მასზე მაღლა მდგომი პირ(ებ)ი. პროცედურა უნდა ითვალისწინებდეს ანონიმურ საჩივრებზე რეაგირების გზებსაც.

- მოკვლევის მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს შემთხვევის დამოუკიდებელ და მიუკერძოებელ გამოძიებას, შეიცავს კონფიდენციალურობის დაცვის სათანადო ინსტრუმენტებს, აპელაციის პროცედურას და ა.შ.
- მსხვერპლთა დახმარების სისტემის განვითარება, მათთვის კონსულტაციების და ფსიქოლოგიური დახმარების შეთავაზება.
- დისციპლინური ზომები გენდერის ნიშნით ძალადობასა და სექსუალურ ზეწოლაში მხილებული პერსონალის/სტუდენტების წინააღმდეგ.
- გენდერის ნიშნით ძალადობის და სექსუალური შევიწროების შემთხვევების სტატისტიკის წარმოება და პერიოდული ანალიზი.

თავი 4. მონიტორინგი და შეფასება

ამ თავში დეტალურად აღწერეთ გენდერული თანასწორობის გეგმის აღსრულების მონიტორინგისა და შეფასებისათვის დაგეგმილი აქტივობები. თავი უნდა შეიცავდეს შემდეგ ინფორმაციას:

- მონიტორინგის პერიოდულობის მითითება, მონიტორინგით შესამოწმებელი ინდიკატორების მითითებით.
- შუალედური ანგარიშების გამოქვეყნების ვადები.
- საბოლოო შეფასებისა და ანგარიშის გამოქვეყნების ვადა.
- მონიტორინგსა და შეფასებაზე პასუხისმგებელი პირები/სტრუქტურები.
- მონიტორინგისა და შეფასებისთვის გამოყოფილი ფინანსური და შრომითი რესურსები და დაფინანსების წყარო.

თავი 5. გენდერული თანასწორობის გეგმის ლოგიკური ჩარჩო

სასარგებლოა, გენდერული თანასწორობის გეგმით გათვალისწინებული პრიორიტეტების, ამოცანების, ღონისძიებების ცხრილის სახით წარმოდგენა.

ცხრილში მიუთითეთ პრიორიტეტები, შესაბამის ამოცანები, აქტივობები, შედეგები, ვადები, სამიზნე და ბაზისური ინდიკატორები, პასუხისმგებელი პირები და დაფინანსების წყაროები.

გთავაზობთ ასეთი ცხრილის ნიმუშს:

	ვადა	შედეგი	ბაზისური ინდიკატორი	სამიზნე ინდიკატორი	პასუხისმგებელი პირი	დაფინანსების წყარო
<i>პრიორიტეტი 4. კვლევისა და სწავლების შინაარსში გენდერული განზომილების შეტანა</i>						
ამოცანა 4.1. კვლევით პროექტებში გენდერული განზომილების სათანადოდ გათვალისწინება.	გთგ-ს მოქმედების მთელი პერიოდი	კვლევითი პროექტების დიზაინი და შედეგები ითვალისწინებს გენდერულ ანალიზს	კვლევითი პროექტების რაოდენობა, რომელთაც შედეგებიც შეიცავს გენდერული ანალიზის კომპონენტს	კვლევითი პროექტების რაოდენობა, რომელთა შედეგებიც შეიცავს გენდერული ანალიზის კომპონენტს	კვლევითი პროექტების ხელმძღვანელები, პროექტების შემფასებელი კომისიები, კვლევისა და ინოვაციის ხელშეწყობის დეპარტამენტი	
აქტივობა 4.1.1. პროცედურის შემოღება, რომელიც უზრუნველყოფს სქესის და გენდერის ანალიზის გათვალისწინებას კვლევითი პროექტების დიზაინსა და შედეგებში.	1 წელი გთგ-ს მიღებიდან	კვლევითი პროექტების შეფასების/დამტკიცების პროცედურაში შეტანილია სქესის/გენდერის გათვალისწინების მექანიზმი	პროცედურა არ არსებობს	პროცედურა დამტკიცებულია და ამოქმედებულია	კვლევითი პროექტების შემფასებელი კომისიები	ცენტრალური ადმინისტრაცია
აქტივობა 4.1.2. მკვლევართათვის კვლევაში სქესის/გენდერის განზომილების შეტანისთვის მეთოდოლოგიური ტრენინგების შეთავაზება	გთგ-ს მოქმედების მთელი პერიოდი	მკვლევართა კომპეტენცია სქესისა და გენდერის გათვალისწინებისთვის გაძლიერებულია - შეიძლება მიზნად დაისაზოთ რამდენიმე კონკრეტული კვლევითი სფერო	თუ უკვე არსებობს ასეთი ტრენინგები, მიუთითეთ	მონიტორინგის თითოეული პერიოდისთვის: - ჩატარებული ტრენინგებისა და მონაწილეთა რაოდენობა - რამდენ სფეროში/დარგში	კვლევისა და ინოვაციის ხელშეწყობის დეპარტამენტი	ცენტრალური ადმინისტრაცია

<p>აქტივობა 4.1.3. მკვლევართათვის კვლევაში სექსის/გენდერის განზომილების შეტანისთვის მეთოდოლოგიური სახელმძღვანელოების შეთავაზება</p>	<p>1 წელი გთგ-ს მიღებიდან</p>	<p>მკვლევართათვის შექმნილია რეკომენდაციები/სახელმძღვანელო რესურსები კვლევაში სექსისა და გენდერის განზომილების გათვალისწინებისთვის - შეიძლება მიზნად დაისახოს რამდენიმე კონკრეტული კვლევითი სფერო</p>	<p>თუ უკვე არსებობს ასეთი რესურსები, მიუთითეთ</p>	<p>სახელმძღვანელო /რეკომენდაციები განვითარებულია 3 კვლევითი სფეროსთვის</p>	<p>კვლევისა და ინოვაციის ხელშეწყობის დეპარტამენტი</p>	<p>ცენტრალური ადმინისტრაცია</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------	---------------------------------

შენიშვნები

¹ დეტალები ევროკავშირის ჰორაიზონ პროგრამის შესახებ ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en

² გენდერული თანასწორობის ევროპის ინსტიტუტის აღნიშნული ინსტრუმენტი ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear?language_content_entity=en

³ გენდერული თანასწორობის ევროპის ინსტიტუტი ასევე გვთავაზობს სამეცნიერო ფონდებისა და კვლევის დამფინანსებელი სხვა ორგანიზაციებისთვის გენდერული თანასწორობის გეგმის განვითარების სახელმძღვანელოს. ეს ინსტრუმენტი ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide-funding>

⁴ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნული სტრატეგია 2022-2030 წლებისთვის. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.mes.gov.ge/content.php?id=7755&lang=geo>

⁵ საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია (2022). ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5664358?publication=0>

⁶ განათლებისა და მეცნიერების 2022-2024 წლების სამოქმედო გეგმა. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.mes.gov.ge/content.php?id=7755&lang=geo>

⁷ ევროსაბჭოს რეზოლუცია განათლებასა და სწავლებაში ევროპული თანამშრომლობის სტრატეგიული ჩარჩოს შესახებ ევროპული საგანმანათლებლო სივრცეში და მის მიღმა (2021-2030). Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021-2030) 2021/C 66/01. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>

⁸ ლუბლიანას დეკლარაცია კვლევასა და ინოვაციაში გენდერული თანასწორობის შესახებ (2021). ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12044-2021-INIT/en/pdf>

⁹ ახალი ERA (კვლევის ევროპული სივრცე) კვლევისა და ინოვაციისთვის. A new ERA for Research and Innovation. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A628%3AFIN>

¹⁰ კვლევის ევროპული სივრცის პოლიტიკის დღის წესრიგი - 2022-2024 პერიოდის ქმედებების მიმოხილვა. European Research Area Policy Agenda – Overview of actions for the period 2022-2024. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://commission.europa.eu/system/files/2021-11/ec_rtd_era-policy-agenda-2021.pdf

¹¹ თანასწორობის კავშირი: გენდერული თანასწორობის სტრატეგია 2020-2025. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en#:~:text=The%20key%20objectives%20are%20ending,gender%20balance%20in%20decision%2Dmaking>

¹² She Figures. გენდერი კვლევასა და ინოვაციაში: სტატისტიკა და ინდიკატორები. She Figures. Gender in research and innovation: statistics and indicators. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

¹³ გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი - საქართველო 2021, გვ. 55.

¹⁴ She Figures. გენდერი კვლევასა და ინოვაციაში: სტატისტიკა და ინდიკატორები, გვ. 27.

¹⁵ იქვე, გვ. 97.

¹⁶ იხილეთ, მაგალითად, ბიჯინის და მის თანაავტორთა სტატია „ზოგიერთ პროფესიაში ქალები უკვე კარგად არიან წარმოდგენილები, მაგრამ გენდერული მიკერძოება რჩება - და ნარჩუნდება მათ მიერ, ვინც ფიქრობს, რომ ის არ არსებობს“. C. T. Begeny et al. (2020), In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances* 6, eaba 7814 (2020). DOI: 10.1126/sciadv.aba7814; ასევე, იტონის და მის თანაავტორთა სტატია „როგორ ზემოქმედებს გენდერული და რასობრივი სტერეოტიპები STEM დარგებში მკვლევართა დაწინაურებაზე...“. Eaton, Asia & Saunders, Jessica & Jacobson, Ryan & West, Keon (2020), How Gender and Race Stereotypes Impact the Advancement of Scholars in STEM: Professors' Biased Evaluations of Physics and Biology Post-Doctoral Candidates. *Sex Roles*. 82. DOI: 10.1007/s11199-019-01052-w.

¹⁷ იხილეთ, მაგალითად, რ. როპერის სტატია „კვლავ ახდენს ზეგავლენას გენდერული მიკერძოება ქალებზე მეცნიერებაში?“. Rachel L. Roper (2019), Does Gender Bias Still Affect Women in Science? *Microbiol Mol Biol Rev* 83:e00018-19. DOI ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://doi.org/10.1128/MMBR.00018-19>.

¹⁸ პროექტის UniSAFE მასალები ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://unisafe-toolkit.eu/facts-and-figures/>.

¹⁹ გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, ქალთა მიმართ ძალადობის ეროვნული კვლევა საქართველოში 2022. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/12/national-study-on-violence-against-women-in-georgia-2022>.

²⁰ გაეროს ქალთა ორგანიზაცია. დროის გამოყენების გამოკვლევა საქართველოში 2020-2021. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/12/time-use-survey-in-georgia-2020-2021>

²¹ რ. ჰაკერტი და ნ. სუმბაძე, 2014 წლის მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის შედეგების ანალიზი გენდერულ ჭრილში. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი), გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მოსახლეობის ფონდი (UNFPA), 2017, თბილისი, გვ. 24-25.

²² იხილეთ, მაგალითად, შემთხვევის შესწავლა რეცეპტით დანიშნული მედიკამენტების კვლევაში სქესის და გენდერის ასპექტებზე: „Prescription drugs: Analyzing sex and gender.“ ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/drugs.html>

²³ მითითებები სქესის და გენდერის თანასწორობისთვის კვლევაში. Sex and gender equity in research (SAGER) guidelines. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://researchintegrityjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s41073-016-0007-6>

²⁴ მაგალითად, მაკინსის და კომპანიის 2018 წლის ანგარიშში მკაფიოდაა გამოკვეთილი გენდერულ თანასწორობასა და ინკლუზიურობასა და მომგებიანობას შორის კავშირი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>

²⁵ ქემპელის და მის თანაავტორთა სტატიამი „გენდერულად ჰეტეროგენული სამუშაო ჯგუფები უკეთესი ხარისხის კვლევას ქმნიან“, მტკიცდება, რომ გენდერულად შერეულ ავტორთა ჯგუფებს გენდერულად ჰომოგენურ ჯგუფებზე უფრო მაღალი ციტირების ინდექსი აქვთ: Campbell LG, Mehtani S, Dozier ME, Rinehart J (2013) Gender-Heterogeneous Working Groups Produce Higher Quality Science. PLoS ONE 8(10): e79147. doi:10.1371/journal.pone.0079147. სმით-დოერის და მის თანაავტორთა სტატიამი „რა ზეგავლენას ახდენს მრავალფეროვნება აშშ-ს სამეცნიერო და საინჟინრო შრომით ძალაში...“ შეჯამებულია მტკიცებულებები მეცნიერებისა და საინჟინრო სფეროში გენდერულად შერეული კვლევითი ჯგუფების უპირატესობების შესახებ: Smith-Doerr L., Alegria Sh., and Sacco T. (2017), How Diversity Matters in the US Science and Engineering Workforce: A Critical Review Considering Integration in Teams, Fields, and Organizational Contexts, Engaging Science, Technology, and Society 3 (2017), 139-153. DOI: 10.17351/ests2017.142

²⁶ ინფორმაცია ევროკავშირის დაფინანსების შესაძლებლობების შესახებ იხილეთ ევროკომისიის ვებგვერდის შესაბამის განყოფილებაში. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://shorturl.at/cellT>

²⁷ EIGE, Gender Mainstreaming. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

²⁸ ჰორაიზონ ევროპის მითითებები გენდერული თანასწორობის გეგმებისთვის. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, გვ. 23–27. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

²⁹ შეგიძლიათ გამოიყენოთ პროექტის „სისტემური ქმედება გენდერული თანასწორობისთვის (SAGE)“ ფარგლებში შემუშავებული კითხვარი, რომელიც ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/audit_guidelines.pdf; აგრეთვე, ჰორაიზონ ევროპის საქართველოს ოფისის მიერ შემუშავებული კითხვარი, რომელიც დანართშია მოცემული.

³⁰ ნიმუშად შეგიძლიათ გამოიყენოთ გენდერული თანასწორობის აუდიტის და მონიტორინგის ინსტრუმენტი (Gender equality audit and monitoring (GEAM) tool), რომელიც ჰორაიზონ ევროპის მიერ დაფინანსებული ერთ-ერთი პროექტის ფარგლებში განავითარეს. ინსტრუმენტი შეიცავს კითხვარის ნიმუშებს და ცალკეულ შეკითხვებს, რომელთა ადაპტირებაც შეგიძლიათ საკუთარი კონტექსტის გათვალისწინებით. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://geam.act-on-gender.eu/database-ls-questionnaire-modules>

³¹ ევროკავშირისთვის სასარგებლო რესურსებია: She Figures. გენდერი კვლევასა და ინოვაციაში: სტატისტიკა და ინდიკატორები (She Figures. Gender in research and innovation: statistics and indicators), სადაც თავმოყრილია კვლევასა და ინოვაციაში გენდერული თანასწორობის შესახებ შედარებადი სტატისტიკური მონაცემები მთელი ევროპისათვის. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>: ასევე, გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის გენდერული სტატისტიკის მონაცემთა ბაზა. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/ta/ta_resdig/ta_resdig_sctech/ta_resdig_sctech_rdperes/ta_resdig_sctech_rdperes_perf.

³² აკადემიასა და კვლევაში გენდერული თანასწორობის ქმედებების ინსტრუმენტები. The gender equality in academia and research (GEAR) action toolbox. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

³³ კასკადური ზომების შესახებ მეტი ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/cascade-measure-universite-libre-de-bruxelles-ulb-be>

დანართი 1. სასარგებლო რესურსები

საქართველოში აკადემიურ და კვლევის სფეროში მოქმედი ორგანიზაციების გენდერული თანასწორობის გეგმებს შეგიძლიათ გაეცნოთ შემდეგ ბმულებზე:

- შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდი:
<https://rustaveli.org.ge/res/docs/b14b26b69c344a7a3be2e0a5b2d2c15f4e6cc6b0.pdf>
- ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი:
https://iliauni.edu.ge/uploads/other/73/73454.pdf?fbclid=IwAR364FzsyTeKSpmL_8jEijXWem9yu-MIBM4WrDNzGvBb-MPjOjIEhrnYne4M
- ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი:
<https://tsu.ge/assets/media/files/69/76-01-01-d1.pdf>
- ქუთაისის საერთაშორისო უნივერსიტეტი:
https://www.kiu.edu.ge/uploads/UN_POL_001_Gender_Equality_Social_Inclusion_Policy_.pdf
- საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი:
<https://gtu.ge/GTU/About/gender-plan.php>
- სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი:
<https://www.sou.edu.ge/content.php?id=6&aid=79&bid=233&cid=0&did=0&lang=ge - ar iZebneba>
- ივანე ბერიტაშვილის ექსპერიმენტული ბიომედიცინის ცენტრი:
<https://lifescience.org.ge/about-center/gender/>
- სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი (Center for Social Sciences):
http://css.ge/?page_id=1705

წამყვანი ევროპული უნივერსიტეტებისა და კვლევითი ცენტრების გენდერული თანასწორობის გეგმებსა და გენდერული თანასწორობის მექანიზმების ნიმუშებს შეგიძლიათ გაეცნოთ შემდეგ ბმულებზე:

- ლუნდის უნივერსიტეტი, შვედეთი:
<https://www.staff.lu.se/organisation-and-governance/vision-objectives-and-strategies/gender-equality-and-equal-opportunities#Horizon%20Europe%20%E2%80%93%20Gender%20equality%20Plan>
- ცენტრალური ევროპის უნივერსიტეტი (CEU), ავსტრია:
<https://documents.ceu.edu/documents/o-2101>
- უტრეხტის უნივერსიტეტი, ნიდერლანდები:
https://www.uu.nl/sites/default/files/UU_Gender_Equality_Plan_Dec2021.pdf

- ანტვერპენის უნივერსიტეტი, ბელგია:
<https://www.uantwerpen.be/en/about-uantwerp/organisation/what-do-we-stand-for/areas-of-focus/diversity-and-inclusion/diversity-policy/gep/>
- გლაზგოს უნივერსიტეტი, გაერთიანებული სამეფო:
<https://www.universityofgalway.ie/genderequality/genderequalityactionplan/>
- მაქს პლანკის ინსტიტუტი, გერმანია:
<https://www.mpil.de/en/pub/institute/equalopportunity/gender-equality-officer.cfm>

უნივერსიტეტებსა და კვლევით ორგანიზაციებში გენდერული თანასწორობის მნიშვნელოვანი ქსელები და ქარტიები:

- Athena SWAN: <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>
- Caliper Charter: <https://caliper-project.eu/caliper-charter/>
- UNESCO UNITWIN Network on Gender, Media and ICTs: <http://www.unitwin.net/>

ორგანიზაციაში გენდერული თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ მონაცემების შეგროვებისა და გენდერული აუდიტის ჩატარებისთვის სასარგებლო რესურსები:

- ACT Project, Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) tool:
<https://act-on-gender.eu/nes/gender-equality-audit-and-monitoring-geam-tool>
- GEECCO Project, Evaluation & Monitoring Tutorials:
<https://www.tuwien.at/en/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/genderkompetenz/gender-in-der-forschung/geschlecht-innovation/geecco-results/evaluation-and-monitoring-tutorials>
- SAGE Project, Primary Data Collection Tools:
https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/primary_data_collection_tools.pdf

ევროპის უნივერსიტეტებსა და კვლევით ორგანიზაციებში გენდერული თანასწორობის გეგმების ფარგლებში გამოყენებული სხვადასხვა ღონისძიების შესახებ სასარგებლო ინფორმაცია ასევე თავმოყრილია GEAR სახელმძღვანელოს შემდეგ განყოფილებაში:

- <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის (EIGE) მიერ შექმნილი სასარგებლო რესურსები ყველა ტიპის ორგანიზაციისთვის:

- გენდერულად სენსიტიური კომუნიკაცია:

<https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-sensitive-communication>

- გენდერული ბიუჯეტირება:

https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting?language_content_entity=en

- გენდერული სტატისტიკა:

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-statistics-indicators>

დანართი 2. კორაიზონ ევროპის საქართველოს ოფისის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკისა და პრაქტიკის შეფასების კითხვარი

დაწესებულების დასახელება:

გენდერული თანასწორობის საკითხებში პასუხისმგებელი პირი:

ელ-ფოსტა:

	დიახ	არა	აღწერა
1. ინსტიტუციური მმართველობა			
1.1 გაქვთ გენდერული თანასწორობის გეგმა (GEP)?			
1.2 თუ დიახ, ხელმისაწვდომია ეს დოკუმენტი უნივერსიტეტის ვებგვერდზე?			
1.3 გაქვთ გამოყოფილი რესურსები (ბიუჯეტი, ადამიანური რესურსი) გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული აქტივობების ორგანიზებისთვის?			
1.4 ატარებთ ტრენინგებს პერსონალისთვის (მაგ. არაცნობიერი მიკერძოების შესახებ) გენდერული დისკრიმინაციისა და სექსიზმის პრევენციისა და დაძლევისთვის?			
1.5 ატარებთ აქტივობებს სექსუალური ძალადობის და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის წინააღმდეგ (მაგ. საინფორმაციო კამპანია) აღწერეთ			
1.6 გაქვთ სამოქმედო გეგმა გენდერული თანასწორობის მისაღწევად?			
1.7 აგროვებთ მონაცემებს სქესისა და გენდერის შესახებ პერსონალზე (მათ შორის, მენეჯერულ პოზიციებზე) და სტუდენტებზე?			
1.8 ამზადებთ წლიურ ანგარიშებს პროგრესისა და შედეგების შესაფასებლად? მიუთითეთ სად არის ხელმისაწვდომი			

1.9 გაქვთ პოლიტიკა ბუღინგისა და შევიწროების წინააღმდეგ საბრძოლველად?			
1.10 გაქვთ სახელმძღვანელოები გენდერულად სენსიტიური კომუნიკაციის პრინციპების შესახებ?			
1.11 ტარდება გენდერული ნიშნით ანაზღაურების სხვაობის (Gender pay gap) აუდიტი? რა სიხშირით?			
1.11 სავალდებულოა გასაუბრების, დასაქმების და დაწინაურების გუნდისთვის თანასწორობის ტრენინგების გავლა?			
2. სწავლება და კვლევა			
2.1 გაქვთ გენდერის შესახებ კურსები ბაკალავრიატის საფეხურზე?			
2.2 გაქვთ გენდერის შესახებ კურსები მაგისტრატურის/დოქტორანტურის საფეხურებზე?			
2.3 გამოყოფთ ბიუჯეტს კურიკულუმში გენდერის პოპულარიზაციისათვის? აღწერეთ			
2.4 აწყობთ ღონისძიებებს გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით (მაგ. ქალთა საერთაშორისო დღე)			
2.5 ახდენთ თანამშრომელთა წახალისებას ჩაერთონ გენდერული თანასწორობის აქტივობებში? აღწერეთ			
2.6 ახდენთ ქალების წახალისებას, მიიღონ ლიდერული როლები კვლევაში (მაგ, ERC დაფინანსებაზე განაცხადის გაკეთება)			
2.7 მოეთხოვებათ მკვლევრებს გენდერული პარამეტრის ჩართვა კვლევით პროექტებში?			
3. კარიერული ზრდა			
3.1 ახდენთ რეკრუტირების მონიტორინგს, რათა მოხდეს აპლიკაციების/მოკლე სიის/დანიშვნის შედეგების ჩაშლა გენდერის მიხედვით?			
3.2 ახდენთ დაწინაურების მონიტორინგს, რათა მოხდეს განაცხადების/დანიშვნის შედეგების ჩაშლა გენდერის მიხედვით?			

3.3 უზრუნველყოფთ ქალებზე ორიენტირებულ ლიდერობის ტრენინგებს?			
4. სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსი			
4.1 გათვალისწინებულია სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსი GEP-ში?			
4.2 გაქვთ დედის დეკრეტული შვებულების პოლიტიკა?			
4.3 გაქვთ მამის დეკრეტული შვებულების პოლიტიკა?			
4.4 გაქვთ მშობლის შვებულების პოლიტიკა?			
4.5 გაქვთ შვილად აყვანის შვებულების პოლიტიკა?			
4.6 გაქვთ მომვლელის (carer) შვებულების პოლიტიკა?			
4.7 გაქვთ მოქნილი სამუშაო პოლიტიკა?			
4.8 გაქვთ ძირითადი სამუშაო საათების პოლიტიკა (მაგ. 10 საათიდან 16 საათამდე) ოჯახის და სხვა პასუხისმგებლობების გათვალისწინებით?			
4.9 შესაძლებელია დისტანციური მუშაობა?			
4.10 გაქვთ დამხმარე სერვისები ან შეღავათები ბავშვის მოვლაზე პასუხისმგებელი თანამშრომლებისთვის (საბავშვო ბაღი, ძუძუთი კვების ობიექტი, ბავშვის გამოსაცვლელი სივრცე ან ცალკე საპირფარეშო, სუბსიდიები ბავშვთა მოვლისთვის). აღწერეთ			
4.11 სხვა პოლიტიკა ან პრაქტიკა, რაზეც გსურთ დამატებით კომენტარის გაკეთება			



UN Women Georgia Country Office,
87 Paliashvili Street, Office Suite 4,
Tbilisi 0179, Georgia
Tel: (995 32) 222 06 04
(995 32) 222 08 70

www.unwomen.org
georgia.unwomen.org