



United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women

CSR რისკები რაც მიმწოდებელთა ქსელთან ასოცირდება:

- ბავშვების/არასრულწლოვანთა შრომა
- კროფკავშირებში გაწევრიანებისა და კოლექტიური შეთანხმების მიღწევა
- უსამართლო ფასები
- ბიომედიკალინის განადგურება
- არასრულწლოვანების განადგურება
- საფრანგული მუფასების (Due diligence)
- საზღვრე ზეგავლენის ანგარიშ (HRIA)

EMPOWERMENT
WOMEN'S PRINCIPLES
EQUALITY MEANS BUSINESS



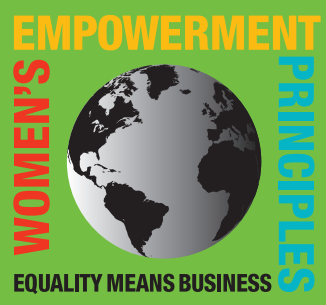
UN WOMEN
UNITED NATIONS
GLOBAL COMPACT



გაეროს ქალთა ორბან
გენდერული თანასწო
და ქალთა გაძლიერებ

თანასწორობა – გზა ძლიერი ბიზნესისკენ:

გენდერული თანასწორობა
და ქალთა გაძლიერება კერძო სექტორში
ბრუნეარაბისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელო



თანასწორობა – გზა ძლიერი ბიზნესისკენ:

გენდერული თანასწორობა

და ქალთა გაძლიერება კერძო სექტორში

ბრუნარაბისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელო

ეფუძნება ქალთა გაძლიერების პრინციპებს

წინამდებარე სახელმძღვანელო განკუთვნილია კომპანიათა წარმომადგენლებისთვის, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ოფისებისთვის, კორპორაციული პასუხისმგებლობისა და გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებისთვის, ასევე, პროფესიული კავშირებისა და იმ სხვა დაინტერესებული მხარეებისთვის, რომელთა საქმიანობა გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ტრენინგების ჩატარებას მოიცავს. სახელმძღვანელოს საფუძვლად უდევს გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და გაეროს გლობალური შეთანხმების ქალთა გაძლიერების პრინციპები. იგი განკუთვნილია კერძო სექტორის წარმომადგენლებისთვის ტრენინგების ჩასატარებლად. სახელმძღვანელო შედგება ინტერაქტიული სავარჯიშოებისგან, სალექციო და ტრენინგის მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალებისგან.



გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სააგენტოა, რომელიც გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ქალთა გაძლიერების საკითხებზე მუშაობს. ორგანიზაციის დაარსების მიზანს მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ქალებისა და გოგოების ინტერესების დაცვა და მათი საჭიროებების დაკმაყოფილება წარმოადგენს.

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია მხარს უჭერს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის წევრ სახელმწიფოებს გენდერული თანასწორობის მიღწევის საყოველთაო სტანდარტების შემუშავებაში; თანამშრომლობს მთავრობებსა და სამოქალაქო საზოგადოებასთან ამ სტანდარტების შესაბამისი კანონმდებლობის, პოლიტიკის, პროგრამებისა და მომსახურების შექმნის პროცესში. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია ხელს უწყობს ცხოვრების ყველა სფეროში ქალთა თანაბარ მონაწილეობას და განსაკუთრებულ აქცენტს ხუთ ძირითად მიმართულებაზე აკეთებს. მათ შორისაა, ქალთა ლიდერობა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის გაზრდა, ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრა, სამშვიდობო და უსაფრთხოების პროცესების ყველა ასპექტში ქალთა მონაწილეობის უზრუნველყოფა, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება და გენდერული თანასწორობის პრინციპების, როგორც მნიშვნელოვანი პრიორიტეტის, ინტეგრირება ქვეყნის განვითარების დაგეგმვისა და ბიუჯეტის განსაზღვრის პროცესებში. ამასთან, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია კოორდინირებას უწევს და ხელს უწყობს გაეროს სისტემაში გენდერული თანასწორობის გაძლიერებასთან დაკავშირებულ საქმიანობას.

ამ პუბლიკაციაში გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შესაძლოა, არ გამოხატავდეს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ან მისი რომელიმე სააგენტოს მოსაზრებებს.

ავტორი: ნინა დადალაური

დიზაინი: შპს „სოლეი“

სარჩევი

მადლიერების გამოხატვა	7
აკრონიმები.....	8
წინასიტყვაობა	9
ტრენინგის სახელმძღვანელოს შექმნის მეთოდოლოგია.....	10
სახელმძღვანელოს მიზანი	11
სასწავლო ამოცანები.....	11
სახელმძღვანელოს სტრუქტურა.....	11
ნაკლოვანებათა ანალიზის ინსტრუმენტი.....	11
ტრენინგებისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელო.....	12

საფეხური 1:

დაგეგმვა	12
1.1. შესაძლებლობების კუთხით არსებული საჭიროებების შეფასება	12
1.2. ამოცანები, ტრენინგის მასალები და სწავლების მეთოდები	13
1.3. მომზადების დონის შესამოწმებელი საკონტროლო ჩამონათვალი	14

საფეხური 2:

განხორციელება	14
ტრენინგის საკონტროლო ჩამონათვალი ნაყოფიერი და სახალისო ტრენინგისთვის	14

მოდული 1:

კორპორაციული მდგრადობის, გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების პრინციპების გაცნობა	15
ლექცია: შესავალი	15
სავარჯიშო: ყინულის გაღობა.....	15
სავარჯიშო: მონაწილეთა მოლოდინები	16
სავარჯიშო: ძირითადი წესების დადგენა	16
ლექცია: კორპორაციული პასუხისმგებლობის, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობისა და ქალთა გაძლიერების პრინციპების წარდგენა.....	16
სავარჯიშო: რას ნიშნავს კორპორაციული პასუხისმგებლობა და ქალთა გაძლიერების პრინციპები?.....	16
ლექცია: გენდერისა და გენდერული თანასწორობის წარდგენა.....	17
სავარჯიშო: გონებრივი იერიში, რომელიც „გენდერთან“ და „სქესთან“ დაკავშირებულ მახასიათებლებს ეხება	17
ალტერნატიული სავარჯიშო: გენდერული უჯრები	19

მოდული 2:

თანასწორი შესაძლებლობები, ჩართულობა და დისკრიმინაციის არარსებობა (პრინციპი 2)..... 21

ლექცია: ჩართულობა, თანასწორობა და დისკრიმინაციის არარსებობა 21

სავარჯიშო: ნასწავლის შემოწმება 22

სავარჯიშო: სექსის ნიშნით დისკრიმინაციის სახეები 23

სავარჯიშო: დათრგუნვის ტექნიკა..... 24

მოდული 3:

ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და ძალადობის არარსებობა (პრინციპი 3) 26

ლექცია: ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და ძალადობის არარსებობა 26

სავარჯიშო: ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და კეთილდღეობა 27

სავარჯიშო: ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) პრევენცია 27

სავარჯიშო: სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენცია და მასზე რეაგირება 29

მოდული 4:

გენდერული თანასწორობა და განათლება (პრინციპი 4) 32

ლექცია: გენდერული თანასწორობა და განათლება 32

სავარჯიშო: განათლების თანაბარი ხელმისაწვდომობა – დაიწყეთ თქვენი დეპარტამენტით..... 32

მოდული 5:

საზოგადოების ჩართვა, მიწოდების ჯაჭვები და მარკეტინგული საქმიანობა (პრინციპები 5 და 6)..... 34

ლექცია: საზოგადოების ჩართვა, მიწოდების ჯაჭვები და მარკეტინგული საქმიანობა 34

სავარჯიშო: უპატივცემულობა თუ გაძლიერება? 35

სავარჯიშო: როგორ შეუძლიათ მიწოდების ჯაჭვებს ქალთა გაძლიერება? 36

ლექცია: ადგილობრივი მოსახლეობის ჩართულობა 37

სავარჯიშო: საზოგადოება და გენდერული თანასწორობა: რასაც დათეს, იმას მოიშვი! 38

მოდული 6:

ხელმძღვანელობის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულება და გამჭვირვალობა ანგარიშგების დროს (პრინციპი 1 და პრინციპი 7)..... 40

ლექცია: ხელმძღვანელობის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულება 40

სავარჯიშო: დროის მანქანა 41

სავარჯიშო: რა სარგებელს მომიტანს ეს მე? 44

ლექცია: პროგრესის გაზომვა და ანგარიშგება ქალთა გაძლიერების პრინციპებთან დაკავშირებით 47

საფუძვლი 3:

შეფასება 48

3.1. ნასწავლი მასალის ზეპირი ფორმით შეჯამება და უკუკავშირი 48

3.2. წერილობითი შეფასება 48

ძირითად ცნებათა განმარტებები..... 50

ბიბლიოგრაფია 53

დანართი: ტრენინგის შეფასების ფორმა 55

მადლიერების გამოხატვა

წინამდებარე სახელმძღვანელო გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კონსულტანტის ნინა დადალაურისა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისის პროგრამის ანალიტიკოსის კარინ გორანსონის მიერ მომზადდა. სახელმძღვანელოზე მუშაობისას დიდი დახმარება სხვადასხვა ორგანიზაციისა და პირისგან მივიღეთ. გვსურს, მადლობა მოვახსენოთ მეჭტაპ თათარს (გაეროს ქალთა ორგანიზაციის აღმოსავლეთ და ცენტრალური ევროპის რეგიონული ოფისის პროგრამის სპეციალისტს), მერალ გუბელს (ორგანიზაციის “Empower Women“ ევროპისა და ცენტრალური აზიის რეგიონულ კოორდინატორს), ლარენ მილსს (კერძო სექტორთან პარტნიორობების სპეციალისტს/გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ნიუ იორკის ოფისის ქალთა გაძლიერების პრინციპების მენეჯერს), ჯიალეი ლინსა და ჯენი რატალაინენს (გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ჩინეთის ოფისი), სალომე ზურაბიშვილს (გაეროს გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის საკონტაქტო პირს), პინარ გიურერს (ფონდი YADA) და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის სტაჟიორს თინათინ ლომიძეს. და ბოლოს, გვსურს, ვახსენოთ ის ღირებული შენიშვნები, რომლებიც 2016 წლის თებერვალში, თბილისში გამართული საპილოტე ტრენინგის მონაწილეებისგან მივიღეთ და სახელმძღვანელოში გავითვალისწინეთ.

აკრონიმები

AA	ევროკავშირთან გაფორმებული ასოცირების შესახებ შეთანხმება
CEDAW	კონვენცია ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ
CSR	კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა
DCFTA	ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცე
EU	ევროკავშირი
HRAP	საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის სამთავრობო სამოქმედო გეგმა
ILO	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
LoGGE	საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“
OECD	ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია
UN	გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია
UNCG	გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გლობალური შეთანხმება
WEPS	ქალთა გაძლიერების პრინციპები: თანასწორობა - გზა ძლიერი ბიზნესისკენ

წინასიტყვაობა

თანასწორობის ზოგად პრინციპებს საქართველოს კონსტიტუცია (მე-14 მუხლი) ადგენს. ამას გარდა, გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების ხელშეწყობის მიზნით, ქვეყანაში ბევრი მნიშვნელოვანი ნაბიჯია გადადგმული: კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ (2010) ქალებისა და კაცების მიმართ ცხოვრების ყველა სფეროში, მათ შორის შრომით ურთიერთობებში, თანასწორი მოპყრობის უზრუნველყოფას ისახავს მიზნად, ხოლო კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ (2014) მოქალაქეებს, სხვა ნიშნებთან ერთად, სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის საფუძველზე დისკრიმინაციისგანაც იცავს. საქართველოს შრომის კოდექსი დასაქმების ადგილზე დისკრიმინაციის დაუშვებლობას ადგენს და უსაფრთხოებასთან, სამუშაო პირობებსა და დევრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვან დებულებებს შეიცავს. საქართველო 1994 წელს დათქმების გარეშე შეუერთდა გაეროს კონვენციას ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW), ხოლო 1996 წელს ქვეყანამ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №100 - თანაბარი ანაზღაურების შესახებ და №111 - შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ კონვენციების რატიფიცირება მოახდინა.

კანონმდებლობის დახვეწის კუთხით მიღწეული წინსვლის მიუხედავად, არსებული გენდერული უთანასწორობები მდგრადი და ინკლუზიური განვითარებისთვის კვლავ დაბრკოლებას წარმოადგენს. მაგალითად, ქალთა წარმომადგენლობა პოლიტიკაში დაბალია: პარლამენტში იგი 12%-ია, ხოლო ხელისუფლების ადგილობრივ ორგანოებში - 11,6%. ქალების მხოლოდ 57%-ია ეკონომიკურად აქტიური, კაცების კი - 77%, ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი 51%-ს უდრის, ხოლო კაცების - 67%-ს. მიუხედავად იმისა, რომ უმაღლეს სასწავლებლებს კაცებთან შედარებით ქალები უფრო ხშირად ამთავრებენ, ისინი კაცების მიერ მიღებული შემოსავლის მხოლოდ 63%-ს გამოიმუშავენ.¹ შრომის ბაზარზე მუდმივი ჰორიზონტალური და ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაცია არსებობს. ქალები დაბალანაზღაურებად სექტორებსა და პოზიციებზე არიან კონცენტრირებულნი.² ანაზღაურებადი და ღირსეული სამუშაოს, კრედიტებისა და სესხების, ბავშვებზე ხელმისაწვდომი, ხარისხიანი ზრუნვისა და ა.შ. მისაწვდომობა კვლავ გამოწვევას წარმოადგენს, განსაკუთრებით კი სოფლად და მთიან რეგიონებში მცხოვრები, ეთნიკური უმცირესობებისა თუ მუდმივადი მცხოვრებლობის მქონე ქალებისთვის და, ასევე, იმ ქალებისთვის, რომლებიც დისკრიმინაციის არაერთ ფორმას განიცდიან.

1 საქსტატი, „ქალები და მამაკაცები საქართველოში“, 2015, და „კავკასიის ბარომეტრი“, 2015: caucasusbarometer.org

2 ნ. ბენდელიანი და სხვები: კვლევის „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში“ ანგარიში, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2014.

2014 წელს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისმა პოტენციურ დაინტერესებულ მხარეებსა და პარტნიორებს პროგრამა „ქალთა გაძლიერების პრინციპები: თანასწორობა-გზაძლიერი ბიზნესისაკენ“ წარუდგინა, რომელიც მსოფლიოს მასშტაბით 2010 წელს დაიწყო. ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით, მას შემდეგ გაეროს ქალთა ორგანიზაციამ, კერძო კომპანიებისთვის ტრენინგებისა და ტექნიკური დახმარების განვითარებით, ძალისხმევა კიდევ უფრო გაააქტიურა. საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის სამთავრობო სამოქმედო გეგმაში, რომელიც 2016 წელსაა მიღებული, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ თავი შედის. იგი კონკრეტულად ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების ხელშეწყობას ითვალისწინებს.

2014 წლის ივნისში საქართველომ ევროკავშირთან ასოცირების შესახებ შეთანხმებას მოაწერა ხელი, რომლის საფუძველზეც „ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის“ სახელწოდებით უპირატესი სავაჭრო რეჟიმი შემოღებულა.³ ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცე საქართველოს მთავრობის მიმართ ითვალისწინებს მოთხოვნას, რომლის მიხედვითაც მან ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის პრინციპებისა და შრომის საერთაშორისო სტანდარტების დაცვით უნდა უზრუნველყოს. ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის მოთხოვნების შესრულების მიზნით, ქართულმა კომპანიებმა ევროკავშირის, გაეროს, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის, ასევე, სხვა ორგანიზაციების მიერ ჩამოყალიბებული კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ჩარჩოების შესაბამისად უნდა იმოქმედონ.

მას შემდეგ, რაც 2015 წელს გაეროს გენერალურმა ასამბლეამ 2030 წლისთვის გლობალური დღის წესრიგი, მათ შორის მდგრადი განვითარების 17 მიზანი მიიღო, საქართველომ ქვეყნის კანონმდებლობაში მდგრადი განვითარების მიზნების ინტეგრირების პროცესი პროაქტიულად დაიწყო.⁴ აცნობიერებდა რა, რომ ინკლუზიური მდგრადი განვითარება თითოეული დაინტერესებული მხარის, მათ შორის კერძო სექტორის, აქტიური მონაწილეობის გარეშე მიღწეული ვერ იქნება, საქართველოს მთავრობამ 17 მიზნიდან პრიორიტეტი მდგრადი განვითარების 14 მიზანს მიანიჭა: მათ შორისაა მე-5 (გენდერული თანასწორობის მიღწევა და ყველა ქალისა და გოგოს გაძლიერება) და მე-8 მიზნები (სტაბილური, ინკლუზიური და მდგრადი ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობა, სრული დასაქმება და ღირსეული სამუშაო პირობები ყველასთვის).⁵

3 ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმება: ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, 2014.

4 გაეროს მდგრადი განვითარების პლატფორმა: sustainabledevelopment.un.org/sdgs

5 გაეროს მდგრადი განვითარების პლატფორმა, 2016 წელს მაღალი დონის პოლიტიკურ ფორუმზე საქართველოს წებაყოფლობითი განხილვა: sustainabledevelopment.un.org/memberstates/georgia

ჩვენი აზრით, გლობალურ და ეროვნულ დონეებზე განვითარებული მოვლენები, მათ შორის იმგვარი ნორმატიული და საკანონმდებლო ბაზების მიღება, რომლებიც ინკლუზიური მდგრადი განვითარების მიღწევისკენაა მიმართული და რომლებშიც გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა გაძლიერებას ცენტრალური როლი უკავიათ, საქართველოში კერძო სექტორის მოთამაშეების მიერ კორპორაციული პასუხისმგებლობის პრინციპების შემოღების იმპულსს წარმოშობს. ასევე, აღნიშნული ნორმატიული და საკანონმდებლო ბაზები უზრუნველყოფენ სახელმძღვანელოს, თუ როგორ იმოქმედონ კომპანიებმა მთავრობის, სავაჭრო თუ ბიზნესპარტნიორებისა და მომხმარებლების მოლოდინის გამართლებისთვის; რა ნაბიჯები შეიძლება გადაიდგას ადამიანის უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის პატივისცემისა თუ ხელშეწყობისთვის.

ამას გარდა, წინამდებარე სახელმძღვანელო წარმოადგენს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ძალისხმევის ნაწილს, რომელიც ითვალისწინებს საქართველოს მთავრობის მხარდაჭერას ადამიანის უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის კუთხით ნაკისრი საერთაშორისო და ეროვნული ვალდებულებების შესრულებაში, მათ შორის პეკინის დეკლარაციისა და მოქმედებათა პლატფორმის, გაეროს კონვენციის ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, ქვეყნის კანონმდებლობაში ჩართული მდგრადი განვითარების მიზნებისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის სამთავრობო სამოქმედო გეგმის (2016-2017) საფუძველზე ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაში.

ტრენინგის სახელმძღვანელოს შექმნის მეთოდოლოგია

წინამდებარე სახელმძღვანელო განკუთვნილია საქართველოს ეკონომიკის სხვადასხვა სფეროში მოქმედ, ნებისმიერი ზომის კერძო კომპანიებში მომუშავე ადამიანების ტრენინგისთვის. მთავარ მიზნობრივ ჯგუფებს აღმასრულებელი ხელმძღვანელი პირები, ადამიანური რესურსების, საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის განყოფილების თანამშრომლები და კორპორაციული პასუხისმგებლობის საკითხებზე მომუშავე პირები წარმოადგენენ. სახელმძღვანელოს სტრუქტურა მიზნობრივი ჯგუფების სხვადასხვა საჭიროებას პასუხობს.

ტრენინგის სახელმძღვანელოს შექმნის პროცესი საქართველოს კერძო სექტორის წარმომადგენელთა კვლევით დაიწყო, რის შედეგადაც გენდერული თანასწორობისა და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სფეროებში მათი ცოდნა და შესაძლებლობათა განვითარების კუთხით არსებული საჭიროებები დადგინდა. იმ სიტუაციის შესასწავლად, რომელიც ქვეყანაში გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და ადამიანის უფლებების კუთხით ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების

თვალსაზრისით არსებობს, დამატებითი კაბინეტური კვლევაც ჩატარდა. განსაკუთრებული ყურადღება ფაქტებისა და მონაცემების ანალიზს, იმ ძირითადი მიზეზებისა და ბარიერების დადგენას დაეთმო, რომლებიც გენდერული თანასწორობის მიღწევას უშლიან ხელს. ამ ბარიერებს შორისაა კერძო თუ საზოგადოებრივ სფეროებში არსებული პატრიარქალური მიდგომები, გენდერული სტერეოტიპები, ქალებისა და გოგონების მიმართ ძალადობის ფორმები. ამას გარდა, კაბინეტური კვლევა არსებული სახელმძღვანელოებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ ისეთ თემებზე შექმნილი ინსტრუმენტების ანალიზზე იყო ფოკუსირებული, როგორებიცაა გენდერული საკითხების მეინსტრიმინგი და გენდერულ საკითხებზე საინფორმაციო-განმარტებითი მუშაობა. კვლევამ ქალთა გაძლიერების პრინციპების დანერგვასთან დაკავშირებით არსებული რესურსების ანალიზიც მოიცვა.

კაბინეტური კვლევისა და მიზნობრივი ჯგუფის საჭიროებათა შეფასების შედეგად, ცოდნასა და შესაძლებლობათა განვითარებაში შემდეგი საჭიროებები დადგინდა:

- ✓ კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის/ქალთა გაძლიერების პრინციპების ძირითადი თეორიული და პრაქტიკული ცოდნა;
- ✓ იმ საშუალებების ცოდნა და პრაქტიკული გამოყენება, რომელთა დახმარებითაც კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის/ქალთა გაძლიერების პრინციპების თვალსაზრისით კომპანიის მუშაობისა და საქმიანობის შეფასებაა შესაძლებელი;
- ✓ ტექნიკური დახმარება და ხელმძღვანელობა გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ღონისძიებებისთვის განკუთვნილი სამოქმედო გეგმების შემუშავებაში, განხორციელებასა და მონიტორინგში.

დაინტერესებული მხარეებისა და მიზნობრივი ჯგუფისგან მიღებული შენიშვნებისა და უკუკავშირის გათვალისწინება სახელმძღვანელოს შექმნის პროცესში მოხდა. აღნიშნული მოიცავდა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის უკუკავშირს შემდეგ დანაყოფებთან: 1) გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კერძო სექტორის გუნდი/ქალთა გაძლიერების პრინციპების სამდივნო; 2) გაეროს ქალთა ორგანიზაციის აღმოსავლეთ ევროპისა და ცენტრალური აზიის რეგიონული ოფისი; 3) გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ჩინეთის ადგილობრივი ოფისი, რომელიც ქალთა გაძლიერების პრინციპების დანერგვის ხელშეწყობაზე აქტიურად მუშაობს. ამას გარდა, საწყის მასალად და მნიშვნელოვან რესურსად გამოყენებული იყო ქალთა გაძლიერების პრინციპების შეფასების ინსტრუმენტი და იმ სემინარების გეგმები, რომლებიც გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ სერბეთში მომზადდა. ასევე, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის აღმოსავლეთ ევროპისა და ცენტრალური აზიის რეგიონულმა ოფისმა უზრუნველყო რესურსები YADA-დან,

თურქული ფონდიდან, რომლის საქმიანობასაც კვლევა, სტრატეგიის ჩამოყალიბება, მონიტორინგი და შეფასება წარმოადგენს. აღნიშნული კონსულტაციები და უკუკავშირის მიღების შესაძლებლობა ქალთა გაძლიერების პრინციპების დანერგვასა და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშეწყობის პროცესში გლობალური და რეგიონული გამოცდილების გამოყენებისთვის იყო მნიშვნელოვანი.

ტრენინგის სახელმძღვანელოს შექმნაში საკუთარი წვლილი საქართველოს კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის კლუბის (რომელიც 70 კომპანიასა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს აერთიანებს) წარმომადგენლებმაც შეიტანეს. საპილოტე ტრენინგი 2016 წლის თებერვალში ჩატარდა და მას კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის კლუბის 17 წევრი დაესწრო. მათ შორის კომპანიების, სამოქალაქო საზოგადოებისა და პროფესიული კავშირების წარმომადგენლები იყვნენ. ადგილობრივ კონტექსტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით, ტრენინგის მსვლელობისას მიღებულ უკუკავშირს არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა. სახელმძღვანელოს პირველადი ვერსია გამოყენებული და ტესტირებული იყო ოთხი ტრენინგის მიმდინარეობისას, რომლებიც ბიზნესსოციაციებსა და გაეროს გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელთან თანამშრომლობის საფუძველზე ჩატარდა.

სახელმძღვანელოს მიზანი

წინამდებარე სახელმძღვანელოში ქალთა გაძლიერების პრინციპებზე დაფუძნებული ტრენინგების დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასებისთვის განკუთვნილი მითითებებია მოცემული. სახელმძღვანელოს მიზნები ქალთა გაძლიერების პრინციპებს სრულად შეესაბამება და კომპანიათა იმ პოლიტიკისა თუ პრაქტიკის პოპულარიზაციას ისახავს მიზნად, რომლებიც დასაქმების ადგილზე, შრომის ბაზარსა და საზოგადოებაში გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა გაძლიერებას უწყობენ ხელს. სახელმძღვანელო სავარჯიშოებს, შეფასების შაბლონებს, დამხმარე და მონაწილეთათვის დასარიგებელ მასალებს შეიცავს.

სასწავლო ამოცანები

ტრენინგის შედეგად მონაწილეები:

- ჩანვებიან გენდერული თანასწორობისა და კორპორაციული პასუხისმგებლობის, ასევე, ადამიანის უფლებათა უმთავრესი მოთხოვნების არსს; გაეცნობიან გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა გაძლიერებასთან დაკავშირებულ კონკრეტულ მაგალითებს სხვადასხვა კომპანიის საქმიანობიდან;
- შეიძენენ უნარს, დაადგინონ და გააანალიზონ ის ბარიერები, რომლებიც დასაქმების ადგილზე, შრომის ბაზარსა და საზოგადოებაში ქალთა გაძლიერების აფერხებენ;

- შეძლებენ იდენტიფიცირებულ ბარიერებთან დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილებების დაგეგმვას, განხორციელებას, მონიტორინგსა და ადვოკატირებას;
- შეიძენენ ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელებასთან, მონიტორინგსა და ანგარიშგებასთან დაკავშირებულ ცოდნას.

სახელმძღვანელოს სტრუქტურა

სახელმძღვანელო ორი ნაწილისგან შედგება:

ტრენინგისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელო მოიცავს პრაქტიკულ რჩევებს, თუ როგორ უნდა დაიგეგმოს, განხორციელდეს და შეფასდეს ტრენინგები ქალთა გაძლიერების პრინციპების საკითხებზე. სახელმძღვანელოში სავარჯიშოები, კონკრეტული შემთხვევების განხილვა, შენიშვნები ლექციებისთვის, შეფასებისთვის განკუთვნილი მაგალითები და საჭირო მასალათა ჩამონათვალია მოცემული. ტრენინგს შეუძლია დამხმარე დოკუმენტად ტრენინგის მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალაც (აღწერილია ქვემოთ) გამოიყენოს, რომელიც მას ლექციის დაგეგმვაში დაეხმარება. აღნიშნულ დოკუმენტში მონაცემები, სამართლებრივი ტექსტების მითითებები, განმარტებები და კომპანიების მაგალითებია გაერთიანებული.

ტრენინგის მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა ტრენინგის თითოეული მოდულისთვის განკუთვნილი დასარიგებელი მასალისგან შედგება. მისი მიზანი ტრენინგის შემდგომი სასწავლო პროცესის ხელშეწყობა და კომპანიებისთვის ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების დაწყების შესაძლებლობის მიცემაა. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ტრენინგებს საშუალება აქვთ, ტრენინგის დროს მონაწილეებს დასარიგებელ მასალაში არსებულ ინფორმაციასა და დამხმარე მონაცემებზე მიუთითონ.

ნაკლოვანებათა ანალიზის ინსტრუმენტი

2017 წლიდან კომპანიებს შესაძლებლობა ექნებათ, ქალთა გაძლიერების პრინციპების განსახორციელებლად „ნაკლოვანებათა ანალიზის ინსტრუმენტს“ მიმართონ. აღნიშნული ინსტრუმენტი გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, გაეროს გლობალური შეთანხმებისა და ინტერამერიკული განვითარების ბანკის მიერ შემუშავდა. იგი გენდერული თანასწორობის პოლიტიკასა და პრაქტიკაში ნაკლოვანებებისა თუ შესაძლებლობების იდენტიფიცირებისა და პროგრესის გაზომვის კუთხით კომპანიების დახმარებას ისახავს მიზნად. ტრენინგებს მოუწოდებთ, ეს ინსტრუმენტი ტრენინგის მონაწილეებს გააცნონ. ნაკლოვანებათა ანალიზის ინსტრუმენტი იაპონიისა და გერმანიის მთავრობების, ITAIPU-ს, „კოლა-კოლასა“ და KPMG-ის დახმარებითაა შემუშავებული.

ტრენინგებისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელო

მეთოდური სახელმძღვანელო მიზნად ისახავს, დაეხმაროს ტრენინგებს ქალთა გაძლიერების პრინციპების დანერგვის ხელშეწყობი ტრენინგების დაგეგმვაში, განხორციელებასა და შეფასებაში.

მეთოდური სახელმძღვანელო შემდეგი ურთიერთდაკავშირებული ნაწილებისგან შედგება:

საფეხური 1: დაგეგმვა, რომელიც იმ ქმედებებს აღწერს, რომლებიც ტრენინგებმა ტრენინგის დასაგეგმად უნდა განახორციელონ;

საფეხური 2: განხორციელება, რომელიც ტრენინგის მოდულებს შეიცავს;

საფეხური 3: შეფასება და უკუკავშირი.

საფეხური 1. დაგეგმვა

ტრენინგი ოფიციალურ ან არაფორმალურ გარემოში ცოდნის გაზიარებისა და უნარების გადაცემის ის მეთოდია, რომელიც ქცევის ცვლილებას იწვევს. ზრდასრულთა განათლებისა და სწავლის პროცესები მონაწილეობაზე დამყარებული და ინკლუზიური უნდა იყოს. ტრენინგებმა ისეთი პოზიტიური სასწავლო გარემო უნდა შექმნან, რომელიც პროცესში მონაწილეთა ჩართვას წახალისებს.

ტრენინგის სესიების დაგეგმვისთვის დრო და რესურსებია საჭირო, ამიტომ მიზანშეწონილია, ტრენინგს დახმარე ტრენინგი ჰყავდეს, რომელიც დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების პროცესში მონაწილეობას სრულად მიიღებს. ამას გარდა, ტრენინგის სტილი ხშირად თავად ტრენინგის პიროვნების, ცოდნისა და პრეფერენციების „გაგრძელებაა“. ტრენინგის ორი ტრენინგის მიერ ჩატარება მრავალფეროვანი მეთოდების გამოყენების საშუალებას იძლევა, რაც სასწავლო პროცესისთვისაც სასარგებლოა.

ინკლუზიური ტრენინგების ტრენინგებმა მონაწილეთა საჭიროებები უნდა იცოდნენ. მკაფიო სასწავლო ამოცანების დასახვასა და ტრენინგის შინაარსის მიზნობრივი ჯგუფის საჭიროებებთან მისადაგებაში ტრენინგებს შესაძლებლობათა შეფასება დაეხმარებათ.

1.1. შესაძლებლობათა შეფასება

შესაძლებლობების კუთხით არსებული საჭიროებების შეფასება ტრენინგამდე, დაგეგმვის პროცესის ხელშეწყობის მიზნით ტარდება. ამგვარი შეფასების ჩატარება საწარმოთა თანამშრომლებთან ან მენეჯერებთან გასაუბრებების, ჯგუფური განხილვის ან ტრენინგის მთავარ საკითხებთან დაკავშირებული ტესტების მეშვეობითაა შესაძლებელი. ამასთან, მიზნობრივი ჯგუფის საჭიროებების შესაფასებლად დაკვირვებების ჩატარება, საჭირო ინფორმაციის შეგროვებისთვის კი კითხვარების გამოყენებაც

შეიძლება. ყველა ეს მეთოდი საკმაოდ ეფექტურია, თუმცა გასაუბრებებსა და ჯგუფურ მუშაობას შესაძლოა დიდი დრო და რესურსები დასჭირდეს, ამიტომ თუ ტრენინგის მონაწილე ბევრია, ასეთ შემთხვევაში უმჯობესია, ტრენინგებმა წინასწარ მომზადებული კითხვარი გამოიყენონ. შესაძლებლობათა კუთხით არსებული საჭიროებების შეფასების მომზადებისა და წარმართვის მეთოდი ქვემოთაა აღწერილი.

შესაძლებლობათა შეფასების ჩატარება

შესაძლებლობათა კუთხით არსებული საჭიროებების შეფასების ფორმაში მოცემული უნდა იყოს მოკლე შენიშვნა, რომელშიც შეფასების მიზანი იქნება განმარტებული. ამ შემთხვევაში მიზანს ტრენინგის მონაწილეთა საჭიროებებისა და ინტერესის სფეროების დადგენა წარმოადგენს. ფორმას შეიძლება იმ საკითხების ჩამონათვალიც დაერთოს, რომელთა შეთავაზებაც ტრენინგს რეალურად შეუძლია. ამ საკითხებიდან მონაწილეებმა მათთვის საინტერესო თემები/სფეროები უნდა მონიშნონ. შესაძლებლობათა კუთხით არსებული საჭიროებების შეფასების კითხვარი მოკლე, მაქსიმუმ 10-კითხვიანი უნდა იყოს. იგი შეიძლება ღია კითხვებს შეიცავდეს, რომლებიც საკმარის ინფორმაციას გვანვლიან, მაგრამ შეჯამებისა და ანალიზისთვის ბევრ დროს საჭიროებენ. კითხვარში ასევე შეიძლება მოცემული იყოს კითხვები რამდენიმე პასუხით, რომელთაგან მონაწილემ სასურველი უნდა შემოხაზოს. მართალია, ამგვარ კითხვებზე პასუხის გაცემასა და მათ შემდგომ განალიზებას ნაკლები დრო სჭირდება, მაგრამ ისინი ტრენინგებს საკმარის ინფორმაციას ვერ აწვდიან. მონაწილეთა მიერ ტერმინების ცოდნის, ინფორმაციის რელევანტურობის ან მათი უნარების შეფასების მიზნით, ტრენინგებს რეიტინგების სისტემით ან სავარჯიშოებით (წინადადებების დასრულება) სარგებლობა შეუძლიათ. და ბოლოს, კითხვარებში შეიძლება კითხვების ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი ტიპის კომბინაცია იყოს გამოყენებული.

შესაძლებლობათა კუთხით არსებული საჭიროებების შეფასების ფორმა, იდეალურ შემთხვევაში, ყველა მონაწილეს ტრენინგის დაწყებამდე, ფორმების ჩაბარების მკაფიოდ განსაზღვრული საბოლოო ვადის მითითებით უნდა დაურიგდეს. შედეგად, ორგანიზატორებს საშუალება ექნებათ, ტრენინგის პროგრამა მონაწილეთა პასუხების გათვალისწინებით ჩამოაყალიბონ. აღნიშნული ფორმის დაგზავნა ელექტრონულ ფოსტაზე, თანდართული ფაილის სახით ან კვლევის უფასო ონლაინპროგრამების დახმარებითაცაა შესაძლებელი. პასუხების მიხედვით ტრენინგებს რესპონდენტების ინტერესების, პრიორიტეტებისა თუ ცოდნის დადგენა და მათი ტრენინგის პროგრამასთან მისადაგება შეუძლიათ.

1.2. ამოცანები, ტრენინგის მასალები და სწავლების მეთოდები

შესაძლებლობათა კუთხით არსებული საჭიროებების შეფასების შედეგად მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე **სასწავლო ამოცანების** განსაზღვრაა შესაძლებელი. საჭიროა, რომ ამოცანები მონაწილეებს გარკვევით განემარტოთ, ტრენინგის მსვლელობისას კი მათი მონიტორინგი ხდებოდეს. მაგალითად, ტრენინგებს შეუძლიათ ყოველი სესია განმარტებით დაიწყოთ და ახსნან, თუ რას შეძლებენ მონაწილეები ან რა ეცოდინებათ მათ ტრენინგის დასრულებისას. ისეთი ფრაზები, როგორებიცაა „თქვენ შეძლებთ...“, „გეცოდინებათ...“, „შეიძენთ... უნარს“ ან „გაიგებთ...“, გააგებინებს მონაწილეებს, თუ როგორ შეძლებენ ისინი ტრენინგის დასრულების შემდეგ ახალი ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენებას.

წინამდებარე სახელმძღვანელოში მოცემული ინფორმაციისა და სავარჯიშოების ერთი ტრენინგის ფარგლებში გავლაროთული იქნება, ამიტომ ტრენინგებმა თემებთან დაკავშირებული პრიორიტეტები უნდა განსაზღვრონ და მზად იყვნენ დაგეგმილი აქტივობების ბოლო წუთს შეცვლისთვის, რაც ამ აქტივობების მიმართ მონაწილეების რეაქციებსა და განხილვებისთვის საჭირო დროზეა დამოკიდებული. სწავლების მკაფიოდ ჩამოყალიბებული ამოცანების დახმარებით, ტრენინგებს პრიორიტეტების დადგენა და სასწავლო გეგმის გადაწყობა გაუმარტივდებათ. იმ შემთხვევაში, თუ პროგრამის გარკვეული ნაწილების ამოღება გახდება საჭირო, კარგი იქნება დამატებითი აქტივობების დაგეგმვა. ჩაინიშნეთ სესიებისთვის საჭირო დრო და პროგრამაში ცვლილებების შეტანასთან დაკავშირებით მონაწილეებს გაესაუბრეთ.

ტრენინგის მსვლელობის თანმიმდევრობა იმ აქტივობებისა და ინფორმაციის თანმიმდევრობას ნარმოადგენს, რომლებიც მონაწილეებს მიეწოდებათ. ტრენინგის მსვლელობის თანმიმდევრობის დაგეგმვისას მნიშვნელოვანია გახსოვდეთ, რომ სწავლების ციკლი კონკრეტულ გამოცდილებებს, მაგალითებსა და დაკვირვებებს, თეორიასა და ცნებების გაცნობას, ახალი უნარების ან ცოდნის გამოყენებასა და გამოცდას მოიცავს. მაგალითად, ახალი ცნებების შემოტანას უნდა მოჰყვებოდეს სავარჯიშო, რომელიც ცნების ილუსტრირებას ან პოლიტიკასა თუ პრაქტიკაში მისი გადატანის დემონსტრირებას ახდენს. სასწავლო ციკლის ნაწილია შესწავლილის გააზრება, რომელიც იმ სავარჯიშოების შემდეგ ხდება, რომელთა შესრულებისას მონაწილეები ახლადშეძენილი უნარების გამოყენებას ცდილობენ.

სწავლების მეთოდები შეიძლება ორ ჯგუფად დაიყოს: სალექციო და მონაწილეობაზე დამყარებული. მონაწილეობაზე დამყარებული სწავლების ტექნიკის მაგალითებია კონკრეტული შემთხვევების მცირე ჯგუფებში განხილვა, გონებრივი იერიში, როლების გათამაშება და სიმულაციები. მონაწილეებს სწავლის სხვადასხვა, ერთმანეთისგან განსხვავებული სტილი აქვთ. ლექციის, ინდივიდუალური და ჯგუფური მუშაობის, წერილობითი და ზეპირი, ასევე აუდიო-ვიზუალური მასალების კომბინაციის გამოყენება სხვადასხვა საჭიროების დაკმაყოფილებასა და მეცადინეობების ენერგიულად და დინამიკურად ჩატარებაში დაგეგმარებათ!

მცირე ჯგუფებად მუშაობის დროს ტრენინგებს შეუძლიათ სამუშაო ჯგუფები ისე ჩამოაყალიბონ, რომ თითოეულ ჯგუფში მრავალფეროვნება მაღალ დონეზე დაიცვან. ამ მიზნით ტრენინგებმა სხვადასხვა ასაკის ქალებისა და კაცების, განსხვავებული სფეროებისა და ზომის კომპანიების წარმომადგენლების, სხვადასხვა კომპანიის სხვადასხვა დონეზე მომუშავე მონაწილეების გაერთიანება შეიძლება სცადონ.

ტრენინგი შეიძლება ცოდნის გაზიარების ფორუმად განვიხილოთ. მისი წარმატება ხშირად არა მარტო თემით ან ტრენინგების ცოდნითაა განპირობებული, არამედ ისეთი ფაქტორებითაც, როგორებიცაა მონაწილეთა რაოდენობა, მათი საქმიანობის სფეროები, პასუხისმგებლობის დონეები და სტატუსი საკუთარ კომპანიებში, მათი აქტიური მონაწილეობის უზრუნველყოფა ტრენინგში და ღონისძიებები, რომლებიც ტრენინგის შემდეგ იქნება განხორციელებული.

რეკომენდებულია, რომ ტრენინგის მონაწილეთა **მაქსიმალური რაოდენობა 20 ადამიანი** იყოს. უფრო მეტი რაოდენობის შემთხვევაში, ყველასთვის ყურადღების მიქცევა და თითოეული მონაწილის აქტივობებში ჩართვა რთულია. თუ მონაწილეთა რაოდენობა 8 ადამიანზე ნაკლებია, მაშინ სავარჯიშოებისა და ერთობლივი სასწავლო აქტივობების ჩატარება რთულდება. ამას გარდა, ასეთ დროს ტრენინგი შეიძლება უფრო მეტად ტრენინგზე გახდეს ორიენტირებული. მიუხედავად ამისა, სასწავლო ამოცანებიდან და ტრენინგების რაოდენობიდან გამომდინარე, ტრენინგში შეიძლება 20-ზე მეტი ან 8-ზე ნაკლები ადამიანიც მონაწილეობდეს.

ტრენინგის მონაწილეთა იდენტიფიცირებისა და შერჩევისთვის სხვადასხვა კრიტერიუმის გამოყენებაა შესაძლებელი. ასეთი კრიტერიუმები შეიძლება იყოს: კომპანიის ზომა, ბიზნესის სექტორი და ტრენინგზე დამსწრე ადამიანების პოზიცია/თანამდებობა. მიზანშეწონილია ისეთი მონაწილეების შერჩევა, რომლებსაც თავიანთ კომპანიებში მენეჯერული პოზიციები უკავიათ და პოლიტიკის განხორციელების ადვოკატების ბერკეტები აქვთ. იდეალურ შემთხვევაში კარგია ტრენინგში გენერალური დირექტორების, ფინანსური დირექტორების, საბჭოს წევრების (განსაკუთრებით მცირე ზომის კომპანიებში) და საშუალო რგოლის მენეჯერების (განსაკუთრებით დიდ კომპანიებში, მაგალითად, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის, ადამიანური რესურსებისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის/მარკეტინგის დეპარტამენტების მენეჯერების) ჩართვა. უნდა განიხილებოდეს იმ თანამშრომლების ჩართვის შესაძლებლობაც, რომლებსაც წარმომადგენლობითი როლები აქვთ. მაგალითად, პერსონალის კომიტეტებში ან კავშირებში.

მონაწილეთა შერჩევის მიზნით, ტრენინგებს შეუძლიათ ბიზნესასოციაციებს ან უშუალოდ კომპანიებს დაუკავშირდნენ. თუ ქვეყანაში გაეროს გლობალური შეთანხმების ადგილობრივი ქსელი არსებობს, მონაწილეთა შერჩევისა და ტრენინგის შემდგომი საქმიანობის თვალსაზრისით, სათანადო პლატფორმის როლის შესრულება მასაც შეუძლია.

1.3. მომზადების დონის შესამოწმებელი საკონტროლო ჩამონათვალი

- ✓ დაჯავშნილია ტრენინგის ჩატარების ადგილი
- ✓ ორგანიზებულია კვება
- ✓ მონაწილეებისთვის გაგზავნილია მოსაწვევები
- ✓ ჩატარებულია შესაძლებლობათა კუთხით არსებული საჭიროებების შეფასება
- ✓ ტრენინგები შეთანხმებულნი არიან, თუ ვინ და რას აკეთებს ტრენინგის მსვლელობისას
- ✓ ტრენინგებს შორის ამორჩეულია ერთი, რომელიც სესიების დროს მიაქცევს ყურადღებას (თუ ტრენინგები არ გადანაცვლებენ ამ საქმიანობის შესრულების რომელიმე მონაწილისთვის დავალებას)
- ✓ მომზადებულია ნაბეჭდი მასალები: სარეგისტრაციო ფორმა, მონაწილეთა სია და საკონტაქტო ინფორმაციის ფორმები, მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა, შეფასების ფორმები, სამკერდე ნიშნები სახელებით, დღის წესრიგი და სავარჯიშოები/კონკრეტული შემთხვევები
- ✓ ადგილზეა ტრენინგისთვის აუცილებელი მასალები და საშუალებები: ფლიპჩარტი, დაფა, კომპიუტერი, პროექტორი, სლაიდები პრეზენტაციისთვის, სუფთა ფურცლები და კალმები
- ✓ თითოეული მონაწილისთვის მზადაა სერტიფიკატი (თუ საჭიროა)

საფეხური 2: განხორციელება

მე-2 საფეხური ტრენინგის ეფესი მოდულისგან შედგება. ისინი ქალთა გაძლიერების შვიდივე პრინციპს მოიცავს. პირველი მოდული შესავალს წარმოადგენს, ხოლო მე-5 და მე-6 მოდულები ორ პრინციპს განიხილავს. ტრენინგის თითოეული მოდული განხორციელების სამი ფაზისგან შედგება: ეს არის შესავალი ლექცია, რომელსაც ჯერ ჯგუფური სავარჯიშოები, ბოლოს კი დასკვნითი ნაწილი მოჰყვება. ამ ნაწილში ტრენინგები და მონაწილეები საკვანძო მომენტების (მოდულის მთავარი მიგნებების) სინთეზს ახდენენ. ყველა პრინციპის განხილვასა და სავარჯიშოს შესრულებას რამდენიმე დღიანი ტრენინგი დასჭირდება. მონაწილეთა საჭიროებებიდან, ტრენინგის პრიორიტეტებიდან და ხელმისაწვდომი დროიდან გამომდინარე, ტრენინგებს სახელმძღვანელოს გამოყენება ნებისმიერი ხანგრძლივობის ტრენინგისთვის შეუძლიათ: მათ შორის, ორსაათიანი შესავალი სწავლებისთვის, რამდენიმე დღიანი ტრენინგებისა თუ განხილვებისთვის.

ქვემოთ მოცემულია ის ძირითადი საკითხები, რომლებიც ტრენინგის ჩატარებისას უნდა გვახსოვდეს.

ტრენინგის საკონტროლო ჩამონათვალი, რომელიც ნაყოფიერი და სახალისო ტრენინგისთვისაა განკუთვნილი

- ✓ შექმენით მეგობრული და გამამხნეველი

ატმოსფერო, რათა მონაწილეები კითხვების დასმისას ან პასუხების გაცემისას უხერხულობას არ გრძნობდნენ.

- ✓ მონაწილეთან ერთად ჩამოაყალიბეთ ძირითადი წესები, რომლებსაც ტრენინგის მსვლელობისას ყველა დაიცავს. მიაქციეთ ყურადღება, რომ წესებში არ იყოს გამორჩენილი ერთმანეთის პატივისცემისა და დისკრიმინაციის არარსებობის საკითხები. რაც მთავარია, ტრენინგის ძირითად პასუხისმგებლობას წარმოადგენს წესი, რომლის მიხედვითაც ტრენინგის დროს ადგილი არ უნდა ჰქონდეს შევიწროების ნებისმიერ ფორმას, დამამცირებელ ენას ან „ხუმრობებს“, რომლებიც შეიძლება შეურაცხყოფად იყოს მიჩნეული.
- ✓ გამოიყენეთ დაძაბულობის მოსახსნელი (ე.წ. „ყინულის გასაღებო“) სავარჯიშოები, რათა მონაწილეთა თავი კომფორტულად იგრძნონ. გახსოვდეთ, რომ ისეთი სავარჯიშოები, როგორცაა როლების გათამაშება, უმჯობესია, ტრენინგის ბოლოს ან ისეთ ჯგუფში ჩატარდეს, რომელშიც მონაწილეები ერთმანეთთან თავს თავისუფლად გრძნობენ.
- ✓ როდესაც დისკუსია დაიწყება, შეეცადეთ, მასში სხვადასხვა მონაწილე ჩაერთოს, რათა მათ თემასთან დაკავშირებით განსხვავებული აზრები გამოთქვან და ერთმანეთის პასუხებს ნიუანსები დაუმატონ. თუ მონაწილეები ისეთ აზრებს გამოთქვამენ, რომლებიც წინამდებარე სახელმძღვანელოში დადგენილ ფასეულობებს ეწინააღმდეგება და შეიძლება სხვა მონაწილეებისთვის ან თქვენთვის შეურაცხმყოფელი იყოს, მაშინვე განაცხადეთ, რომ ამგვარი რეპლიკები მიღებული არ იქნება და ერთობლივად ჩამოყალიბებული ძირითადი წესები მოიშველიეთ.
- ✓ სცადეთ მონაწილეთა სახელების დამახსოვრება და სთხოვეთ მათ სახელების აღმნიშვნელი სამკერდე ნიშნების გაკეთება. ასეთი სამკერდე ნიშანი თქვენც უნდა გქონდეთ.
- ✓ შეაქეთ მონაწილეები აქტიურობისთვის, მაგრამ არ ეცადოთ მათ შეფასებას. უმჯობესია, თქვათ „საინტერესოა, მაღლობა!“, ვიდრე „ძალიან კარგი, მაღლობა!“
- ✓ ყოველთვის მზად იყავით დახმარებისთვის, როცა მონაწილეს კითხვები უჩნდებათ ან განხილული თემებისა თუ მიღებული დავალების სიღრმისეული განმარტება სჭირდებათ.
- ✓ იფიქრეთ სესიებში აქტიური სავარჯიშოების ჩართვაზე, რათა მონაწილეები აქტიურები იყვნენ და კონცენტრაცია შეინარჩუნონ.
- ✓ ტრენინგის დაწყებამდე ნაიკითხეთ სასწავლო მასალა ისე, რომ იცნობდეთ მის თითოეულ ნაწილს და ზუსტად იცოდეთ, რა შედის თითოეულ აქტივობაში.

მოდული 1: კორპორაციული მდგრადობის, გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების პრინციპების გაცნობა

სესიის ბოლოს მონაწილეებს:

სასწავლო ამოცანები

- წარმოდგენა ექნებათ კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობისა და კორპორაციული პასუხისმგებლობის ცნებებზე;
- გაეცნობიან კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის არსებულ ჩარჩოს, მათ შორის ქალთა გაძლიერების პრინციპებს
- წარმოდგენა ექნებათ, თუ რას ნიშნავს „გენდერი“, „სქესი“, „გენდერული თანასწორობა“, და ეცოდინებათ მათი მნიშვნელობა კომპანიის პოლიტიკასა და პრაქტიკაში

ხანგრძლივობა



პროცესთან დაკავშირებული მითითებები:

ლექცია: შესავალი

- მიესალმეთ მონაწილეებს და წარუდგინეთ ტრენერები. გააცანით ზოგადი ინფორმაცია ტრენინგის შესახებ, მისი მიზნები და სტრუქტურა, ისეთი პრაქტიკული საკითხები, როგორებიცაა შესვენებების დრო და საპირფარეშოების მდებარეობა.



სავარჯიშო: ყინულის გაღობა

დაყავით ჯგუფი წყვილებად. დაავალეთ თითოეულ მონაწილეს, გაესაუბროს პარტნიორს და შემდეგი ინფორმაცია ჩაინიშნოს:

- პარტნიორის სახელი და გვარი, სამუშაო ადგილი, თანამდებობა, სამუშაო გამოცდილება (ხანგრძლივობა) და ერთი ან ორი კითხვა შემდეგი ჩამონათვალიდან:
 - რატომ დაინტერესდით ამ ტრენინგით?
 - რომელია ყველაზე უცნაური სამუშაო, რომელიც ოდესმე გქონიათ?
 - რომელია თქვენი საყვარელი კერძი?
 - რომელი განსაკუთრებული უნარი გეხმარებათ კორპორაციული პასუხისმგებლობისა და ქალთა გაძლიერების საკითხებზე მუშაობისას?
- წყვილებმა ერთმანეთი ჯგუფის დანარჩენ წევრებს უნდა წარუდგინონ. წარდგენის დროს ტრენერებს შეუძლიათ თითოეული მონაწილის სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობა ჩაინერონ, შეაჯამონ და ჯგუფს აჩვენონ, რომ აუდიტორიაში წარმოდგენილი ადამიანური კაპიტალი და ცოდნა საკმაოდ დიდია, ამიტომ მონაწილეები სწავლების პროცესში ისეთივე წვლილს შეიტანენ, როგორსაც თავად ტრენერები.
- სთხოვეთ მონაწილეებს, რომ თავიანთი სახელები მისაწვდომად სამკვრედ ნიშნებზე დაწერონ და დანარჩენ სესიებზეც ატარონ.



სავარჯიშო: მონაწილეთა მოლოდინები

ჰკითხეთ მონაწილეებს ტრენინგთან დაკავშირებული მოლოდინების შესახებ და ისინი დაფაზე/ფლიპჩარტზე ჩამოწერეთ. ტრენინგის ბოლოს ეს ჩამონათვალი თქვენც და მონაწილეებსაც მოლოდინების გამართლების შეფასებაში დაგეხმარებათ.



თავი მოუყარეთ მონაწილეთა მიერ გამოთქმულ მოლოდინებს და თუ ტრენინგის მსვლელობისას ზოგიერთი მათგანის ასრულება ვერ მოხერხდება, მიზეზები განმარტეთ.

სავარჯიშო: ძირითადი წესების დადგენა

ჰკითხეთ მონაწილეებს, თუ რომელი ძირითადი წესების

დადგენა სურთ ტრენინგის განმავლობაში. მათ მიერ გამოთქმული მოსაზრებები დაფაზე ჩამოწერეთ და ჩამონათვალი თვალსაჩინო ადგილას მოათავსეთ, რათა მონაწილეები მას მთელი ტრენინგის განმავლობაში ხედავდნენ.



ძირითადი წესების ზოგიერთი მაგალითი:

- სხვათა აზრების პატივისცემა
- სხვათა მოსმენა
- კონსტრუქციული შენიშვნების გამოთქმა
- აქტიური მონაწილეობა
- სესიაზე დადგენილ დროს გამოცხადება
- მობილური ტელეფონებისა და კომპიუტერების მხოლოდ შესვენების დროს გამოყენება

პროცესის გააქტიურების მიზნით, შეგიძლიათ ჰკითხოთ მონაწილეებს, თუ რა შედეგებამდე შეიძლება მიიყვანოს სესიები ძირითადი წესების დარღვევამ. მიეცით მათ საკუთარი აზრების გამოთქმის საშუალება. მაგალითად, შესთავაზეთ იმდერონ რამე ან მონაწილეებს იმ მხიარული, უხერხული სიტუაციის შესახებ მოუყვინ, რომელშიც ისინი არც თუ ისე დიდი ხნის წინ აღმოჩნდნენ. მიაქციეთ ყურადღება, რომ „შედეგები“ ურთიერთპატივისცემისა და ზრდილობის ფარგლებში დარჩეს, ხუმრობების გამო კი ჯგუფი თავს უხერხულად არ გრძობდეს.

ლექცია: კორპორაციული პასუხისმგებლობის, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობისა და ქალთა გაძლიერების პრინციპების წარდგენა

კორპორაციული პასუხისმგებლობის, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობისა და ქალთა გაძლიერების პრინციპების წარდგენა იმ მონაცემების გამოყენებით, რომლებიც ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებულ იმპერატივსა და ქალთა გაძლიერების პრინციპების დანერგვას ამყარებს. ინფორმაციისა და მონაცემებისთვის ისარგებლეთ მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალით (მოდული 1).



სავარჯიშო: რას ნიშნავს კორპორაციული პასუხისმგებლობა და ქალთა გაძლიერების პრინციპები?

სასწავლო ამოცანები:

კორპორაციული პასუხისმგებლობის სტანდარტებთან/ჩარჩოსთან, მათ შორის ქალთა გაძლიერების პრინციპებთან, დაკავშირებული ძირითადი ცნებების გაგება და იდენტიფიცირების უნარი

მეთოდოლოგია:

ჯგუფური მუშაობა და დისკუსია



მასალები:

- სუფთა ფურცლები და კალმები
- მიმართულების მიმცემი კითხვები

მითითებები ტრენინგებისთვის: დაყავით მონაწილეები სამ-ხუთკაციან ჯგუფებად და სთხოვეთ პრეზენტაციის სლაიდზე მოცემული კითხვების განხილვა:

- კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა საერთაშორისო სამართლის ნაწილია – მართალია თუ არა?
- როგორ განსაზღვრავდით კორპორაციულ პასუხისმგებლობას? რას ნიშნავს ის თქვენთვის?
- რა კავშირი აქვს გენდერულ თანასწორობას კორპორაციულ პასუხისმგებლობასთან?
- შეგიძლიათ კორპორაციულ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებული ორი საერთაშორისო სტანდარტის დასახელება?
- ქალთა გაძლიერების პრინციპები ჩამოყალიბებულია ევროკავშირის მიერ – მართალია თუ არა?
- რამდენი პრინციპი შედის ქალთა გაძლიერების პრინციპებში? გთხოვთ, დაასახელოთ ან ახსნათ მინიმუმ ორი მათგანის არსი.
- შეუძლებელია კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის/კორპორაციული პასუხისმგებლობისა და ქალთა გაძლიერების პრინციპების ინტეგრირება – მართალია თუ არა?

სთხოვეთ ჯგუფებს, ყველა კითხვას საკუთარი სიტყვებით უპასუხონ. ჯგუფური მუშაობის დასრულების შემდეგ თითოეულმა ჯგუფმა რომელიმე კითხვაზე პასუხი უნდა წარმოადგინოს. გააგრძელეთ ასე, ვიდრე ყველა კითხვა არ იქნება განხილული. დისკუსიის დინამიკურად წარმართვისთვის, ჰკითხეთ სხვა ჯგუფებს, ეთანხმებიან თუ არა ისინი წარმოდგენილ პასუხს ან აქვთ თუ არა ალტერნატიული პასუხი იმავე კითხვაზე.

სავარჯიშოს მთავარი აზრი:

შეაჯამეთ და აღნიშნეთ, რომ კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობისა და კორპორაციული პასუხისმგებლობის განსაზღვრის სხვადასხვა გზა არსებობს, მაგრამ მის ძირითად აზრს წარმოადგენს საწარმოების პასუხისმგებლობა იმ ზემოქმედებაზე, რომელსაც ისინი საზოგადოებაზე ახდენენ და პრინციპი „აკეთე სიკეთე და მოიგე ამით“. კორპორაციული პასუხისმგებლობა არ უნდა განიხილებოდეს, როგორც ერთჯერადი ღონისძიება, ქველმოქმედება ან ფილანთროპია. იგი მაღალი რგოლის მენეჯმენტის მიზანმიმართული პოლიტიკიდან გამომდინარეობს და კომპანიის საქმიანობის განუყოფელი ნაწილია. გენდერული თანასწორობა და ქალთა გაძლიერება კორპორაციული პასუხისმგებლობის მნიშვნელოვან მიმართულებას წარმოადგენს, რადგან კომპანიის საქმიანობა პოტენციურად გავლენას ახდენს ქალებზე, როგორც თანამშრომლებზე, მომხმარებლებზე, მომწოდებლებსა და იმ საზოგადოების წევრებზე, რომელშიც კომპანია საქმიანობს. კორპორაციული პასუხისმგებლობის გეგმებში ქალებისა და კაცების მიმართ თანასწორი მოპყრობის პრინციპების ინტეგრირებას ქალთა უფლებების დარღვევის რისკი მინიმუმამდე დაჰყავს და იგი კომპანიას მრავალფეროვან შესაძლებლობებს აძლევს. მაგალითად: უკეთესი რეპუტაციითა და მომხმარებელთა ახალ ბაზრებზე გასვლით შესაძლებელი ხდება საკადრო პოტენციალის გაფართოება, ეფექტიანობისა და შემოსავლების გაზრდა. ქალთა გაძლიერების პრინციპები ის ინსტრუმენტია, რომელიც ამგვარი ინტეგრირების საშუალებას იძლევა.

ლექცია: გენდერისა და გენდერული თანასწორობის წარდგენა

გენდერული თანასწორობის ძირითადი ცნებების - „სქესისა“ და „გენდერის“ წარდგენა. გთხოვთ, ლექციის უკეთ წარმართვის მიზნით, განმარტებებისა და მონაცემების გასაცნობად, მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა (მოდული 1) გამოიყენოთ. ამავე მასალაში მოიძიებთ იმ კომპანიების საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებს, რომლებიც ქალთა გაძლიერების პრინციპებს წერგავენ.



სავარჯიშო: გონებრივი იერიში იმ მახასიათებლებთან დაკავშირებით, რომლებიც „გენდერსა“ და „სქესს“ ეხება

სასწავლო ამოცანები:

მონაწილეები შეძლებენ „სქესისა“ და „გენდერს“ შორის არსებული განსხვავების გაგებას. მონაწილეები შეიტყობენ, რომ „გენდერი“ „სქესისთვის“ მინიჭებული სოციალური მნიშვნელობაა და ეს მნიშვნელობა დროსა და სივრცეში იცვლება. შესაბამისად, შესაძლებელია, რომ ის აქტიური პოლიტიკითა და გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების მცდელობებით შეიცვალოს.



მეთოდოლოგია:

გონებრივი იერიში და დისკუსია

მასალები:

- ფლიპჩარტები
- ცხრილი „გენდერისა“ და „სქესის“ განმარტებით; იგი შეიძლება წარმოდგენილი იყოს საპრეზენტაციო სლაიდების ან მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალის ფორმით

მითითებები ტრენერისთვის:

განმარტეთ სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანები, გამოყავით მონაწილეებიდან ერთი, რომელიც ამ ამოცანებს ფლიპჩარტზე დაწერს. სთხოვეთ მონაწილეებს, შესავალი ლექციის საკითხზე ისაუბრონ და „სქესისა“ და „გენდერის“ მნიშვნელობის საკუთარი სიტყვებით განმარტებას შეეცადონ. ფლიპჩარტთან მდგომი ადამიანი ჩანაწერებს აკეთებს.

უჩვენეთ სლაიდი, რომელზეც მოცემულია ცხრილი „გენდერისა“ და „სქესის“ განმარტებით (იხ. ნიმუში ქვემოთ). ხმამაღლა წაიკითხეთ თითოეული კითხვა და სთხოვეთ მონაწილეებს, პასუხი გასცენ ყველა მათგანს. დაეხმარეთ მსჯელობაში, თუ ხედავთ, რომ ისინი ერთმანეთს არ ეთანხმებიან. სავარჯიშო ჯგუფური ფორმითაც შეიძლება ჩატარდეს: მიეცით ცხრილი თითოეულ ჯგუფს და ერთმანეთთან მისი განხილვა სთხოვეთ.

ყველა კითხვის გავლის შემდეგ შეაჯამეთ, რომელი გამონათქვამებით განისაზღვრა „გენდერი“ და რომლით - „სქესი“, რომელი გამონათქვამი შეფასდა, როგორც სიმართლე და რომელი - არა. ჩართეთ მონაწილეები განხილვაში, ჰკითხეთ, ფიქრობენ თუ არა, რომ გამონათქვამები შეიძლება კონტექსტის/ქვეყნების/დროის პერიოდის მიხედვით იცვლებოდეს (რომ შეგვეძლოს დროის მანქანის გამოყენება და 20 წლით წინ, მომავალში ან 20 წლით უკან, წარსულში გადაინაცვლება).

ცხრილი 1: გამონათქვამები „გენდერთან“ და „სქესთან“ დაკავშირებით

გამონათქვამი	სქესი	გენდერი	სიმართლეა თუ არა
ქალებს მენეჯერობა არ შეუძლიათ			
ქალები უკეთესი მზარეულები არიან, ვიდრე კაცები			
ქალები „არასრულყოფილები“ არიან, თუ შვილი არ ჰყავთ			
ქალები უკეთესები არიან ჰუმანიტარულ სფეროებში, ვიდრე კაცები			
კაცები უკეთესები არიან ტექნიკურ საგნებში (მათემატიკა, მეცნიერება და საინჟინრო პროფესიები), ვიდრე ქალები			
კაცები უფრო მეტ შემოსავალს უნდა იღებდნენ, ვიდრე ქალები			
კაცები არ ტირიან			
კაცები უფრო რაციონალურად აზროვნებენ, ვიდრე ქალები			
კაცები უკეთესი მძღოლები არიან, ვიდრე ქალები			
სახლის საქმეები „ქალების საქმეა“			

სავარჯიშოს მთავარი აზრი:

სავარჯიშოს მთავარ აზრს წარმოადგენს იმ გარემოების გააზრება, რომ ბევრი რამ, რაც ზოგჯერ „ბუნებრივად“ ქალის ან კაცის საქმედ მიიჩნევა, სინამდვილეში სოციალური მოლოდინისა და სოციალიზაციის შედეგია. ისინი უფრო გენდერულ როლებთან და ნორმებთანაა დაკავშირებული, ვიდრე სქესთან. როდესაც ქალებსა და კაცებს შორის სოციალური განსხვავებები ბუნებრივად (როგორც უფრო სქესი და არა - გენდერი) აღიქმება, ისინი განიხილება, როგორც მუდმივი და უცვლელი. სინამდვილეში გენდერული როლები დროთა განმავლობაში, სიტუაციების მიხედვით იცვლება. მაგალითად, წარსულში ქალებს ხმის მიცემის თუ კომპანიების ხელმძღვანელობის უფლება არ ჰქონდათ. გავრცელებული იყო აზრი, რომ ქალს ბიოლოგიური ბუნება პოლიტიკურად აზროვნების ან ეკონომიკის გაგების საშუალებას არ აძლევდა. საბედნიეროდ, ასეთი შეხედულება მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში შეიცვალა და ეს შესაძლებელი მიზანმიმართული ბრძოლის შედეგად გახდა. აღნიშნული ფაქტი ასევე გვიჩვენებს, რომ გენდერული სტერეოტიპები უფლებებთანაა მჭიდროდ დაკავშირებული და მიღებულმა გენდერულმა ნორმებმა თუ სტერეოტიპებმა შეიძლება ქალთა მიერ მათი უფლებების გამოყენების შესაძლებლობა შეზღუდოს. გენდერული სტერეოტიპები, მაგალითად, ის, რომ კაცებმა არ უნდა გამოხატონ ემოციები ან იტირონ, ქალების მიმართ სექსუალური ინტერესი უნდა ჰქონდეთ ან ოჯახის მარჩენლები იყვნენ, შეიძლება შემზღუდველი და დამანგრეველი კაცებისთვისაც აღმოჩნდეს.

ალტერნატიული სავარჯიშო: გენდერული უჯრები⁶

სასწავლო ამოცანა:

მონაწილეებმა გენდერული სტერეოტიპების იდენტიფიცირება შეძლონ და გააცნობიერონ, თუ რამდენად შემზღუდველი და საზიანო შეიძლება აღმოჩნდეს ისინი ქალებისთვის, როგორ შეუძლიათ მათ გენდერული უთანასწორობის საზოგადოებრივ დონეზე გამყარება.

მეთოდოლოგია:

გონებრივი იერიში ჯგუფებში და დისკუსია

მასალები:

- დაფა ან ფლიპჩარტები
- მისაწვებელი ფურცლები
- კალმები

მითითებები ტრენერისთვის:

განმარტეთ სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანები. დაყავით მონაწილეები ოთხ-ხუთკაციან ჯგუფებად. დაურიგეთ თითოეულს მისაწვებელი ფურცლები და კალმები. სთხოვეთ ჯგუფებს, მოაწყონ გონებრივი იერიში თანამედროვე საზოგადოებაში კაცებისა და ქალების მიმართ არსებულ იმ მოლოდინებზე, რომლებიც გარეგნობას, სამსახურს, ფიზიკურ მახასიათებლებს, საოჯახო მეურნეობის ვალდებულებებს, ინტერესებს და ა.შ. ეხება. ხაზგასმით აღნიშნეთ, რომ ჯგუფებმა ფოკუსირება უნდა მოახდინონ ზოგად შეხედულებებზე, ანუ მთლიანობაში რას მოელის საზოგადოება ქალებისა და კაცებისგან და არა საკუთარ შეხედულებებზე, რომლებიც შეიძლება ზოგადად გავრცელებული აზრისგან განსხვავდებოდეს. სთხოვეთ თითოეულ ჯგუფს, მოაწყონ გონებრივი იერიში და ქალებისა და კაცებისთვის დამახასიათებელი ნიშნები მისაწვებელ ფურცლებზე ცალ-ცალკე ჩამოწერონ.

ჩამოწერეთ ქვემოთ ჩამოთვლილი მიმართულებების მიმცემი კითხვები, თუმცა გააფრთხილეთ ჯგუფები, რომ მათ თავისუფლად მოქმედებაც შეუძლიათ:

რა მოლოდინი არსებობს:

- როგორ უნდა იცვამდნენ ქალები და კაცები?
- როგორ სამუშაოებს უნდა ასრულებდნენ ისინი?
- რა ფიზიკური მახასიათებლები შეიძლება გამოაჩინონ ქალებმა და კაცებმა?
- რით უნდა იყვნენ ქალები და კაცები საოჯახო მეურნეობებში დაკავებული?
- რით უნდა იყვნენ დაკავებული ქალები და კაცები თავისუფალ დროს?
- რომელი ემოციები უნდა ჰქონდეთ ქალებსა და კაცებს და რომელი ემოციები უნდა გამოავლინონ მათ?
- როგორ უნდა იქცოდნენ ქალები და კაცები ქორწინებაში ან რომანტიკული/სექსუალური ურთიერთობებისას?

⁶ გენდერული ნორმების „უჯრების“ სახით წარმოდგენა სათავეს Macho Factory-ის სასწავლო მასალიდან (machofabriken.se) იღებს. მასალა შევდეთის ასოციაცია „უნიონმა“, შევდეთის ქალებისა და ახალგაზრდა ქალების თავშესაფრების ეროვნულმა ორგანიზაციამ და ორგანიზაციამ „მამაკაცები - გენდერული თანასწორობისთვის“ ერთობლივად შექმნეს. იგი უჯრების დახმარებით აივინეს, თუ როგორ ქმნიან გენდერული ნორმები ინკლუზიისა და გარიყვის სისტემებს.



მზად გქონდეთ ორად გაყოფილი ფლიპჩარტი ან თეთრი დაფა; ერთ ნაწილს დაარქვით „ქალები“, მეორეს კი - „კაცები“. 5-10 წუთის შემდეგ თითოეული ჯგუფის წევრებს სთხოვეთ, მისაწებებელი ფურცლები დაფის შესაბამის მხარეზე რიგ-რიგობით მიამაგრონ. როცა ყველა ფურცელი მიამაგრებული იქნება, ხმაამაღლა წაიკითხეთ ისინი და შეაჯამეთ. თუ რაიმე გაუგებარი დარჩება, მონაწილეებს განმარტება სთხოვეთ.

ყველა მოლოდინის წაკითხვის შემდეგ კაცებთან და ქალებთან დაკავშირებული მოლოდინები მარკერით ცალ-ცალკე შემოხაზეთ. განმარტეთ, რომ ყველა მოლოდინი ნეგატიური არ არის. სინამდვილეში ბევრი მათგანი პოზიტიურია, მაგრამ თუ ისინი მართო ერთ სქესთან ასოცირდება, მკაცრი ჩარჩო, ან „ყუთი“ ყალიბდება, რომლის მიხედვითაც ეს მოლოდინი მხოლოდ ქალისთვის ან კაცისთვისაა შესაფერისი. შემოხაზული უჯრები საკმაოდ პატარაა და შეიძლება შემზღუდველი აღმოჩნდეს ქალებისთვისაც და კაცებისთვისაც.

აღნიშნეთ, რომ კაცებთან დაკავშირებული მოლოდინები ხშირად უფრო მაღალ სტატუსთან ასოცირდება, ვიდრე - ქალებთან დაკავშირებული. მაგალითად, კაცებისგან ხშირად მოელოდნენ, რომ ისინი ძლიერები, საკუთარ ძალებში დარწმუნებულები, სქესობრივად აქტიურები უნდა იყვნენ, არჩენდნენ ოჯახს, მართავდნენ მანქანას და ა.შ. ქალებისგან კი მოელოდნენ სირბილეს, ბავშვების მოვლას, საჭმლის მომზადებას, სქესობრივ პასიურობას და ა.შ. განმარტეთ, რომ ამგვარი მოლოდინები შეიძლება არა მართო ინდივიდს ზღუდავდეს, არამედ უთანასწორობასაც აძლიერებდეს, რომლის მიხედვითაც ქალი კაცთან შედარებით უფრო დაბალ საფეხურზე დგას.

განაგრძეთ სავარჯიშო და ჰკითხეთ მონაწილეებს: რა მოხდება, თუ ადამიანი „თავისი უჯრიდან გამოვა“ და ისეთი ნიშნებისა და საქციელის გამოვლენას დაიწყებს, რომლებიც საწინააღმდეგო სქესთან ასოცირდებიან? შედეგების მაგალითებად შეიძლება გამოდგეს კრიტიკა, დაცინვა, დისკრიმინაცია, შეურაცხყოფა და ძალადობაც კი. განმარტეთ, რომ ქალებთან და კაცებთან დაკავშირებული ნიშნებისა და საქციელის განსხვავებული სტატუსის გამო, ზოგჯერ ქალებისთვის კაცებთან ასოცირებული ამოცანების შესრულება ან თვისებების გამოქვეყნება უფრო ადვილია. ეს გარკვეულწილად სტატუსის „გაზრდასაც“ გულისხმობს. კაცებისთვის კი „ქალის საქმის“ შესრულებას ან მისი თვისებების გამოვლენას შეიძლება შედეგად უფრო დიდი წინააღმდეგობა, მათ შორის დისკრიმინაცია და ძალადობა, მოჰყვეს.

სავარჯიშოს მთავარი აზრი:

მიუხედავად იმისა, რომ მონაწილეთა მიერ ჩამოთვლილი ბევრი მოლოდინი და ნორმა პოზიტიურია, ისინი შეიძლება შემზღუდველად და დამანგრეველად იქცნენ, თუ მხოლოდ ქალებს ან მხოლოდ კაცებს დაუკავშირდებიან. ამგვარი შემზღუდველი მოლოდინები გავლენას იმ როლებსა და პოზიციებზე ახდენენ, რომლებიც ქალებსა და კაცებს საზოგადოებასა და დასაქმების ადგილებზე აქვთ. ამ ნორმებსა თუ მოლოდინებს და შრომის ბაზარზე არსებულ განსხვავებას, ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალების ნაკლებ რაოდენობას, ხელფასებში გენდერული ნიშნით დიდ განსხვავებასა და ბავშვების აღზრდასა თუ საოჯახო საქმეებზე კაცების დაბალ პასუხისმგებლობას შორის კავშირის დანახვა ადვილია. სტერეოტიპების აქტიურად ეჭვქვეშ დაყენება და ქალების წახალისება, რათა ისინი იმ სფეროებსა და პროფესიებში ჩაერთონ, რომლებშიც კაცები დომინირებენ და პირიქით: კაცების წახალისება იმ სფეროებსა და პროფესიებში ჩასართავად, რომლებშიც ქალები სჭარბობენ, დასაქმების ადგილებსა და შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის ერთ-ერთ გზას წარმოადგენს.

პირველი მოდულის ძირითადი მიგნებები:

გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობა ადამიანის უფლებების პატივისცემასა და მათი განხორციელების მხარდაჭერას გულისხმობს, მაგრამ, ამავდროულად, ის კარგი ბიზნესგადაწყვეტილებაცაა. ქალების მეტ ჩართულობასა და დასაქმების ადგილებზე გაძლიერებას ორგანიზაციისთვის ეფექტიანობისა და შემოსავლების გაზრდის, ინვესტიციებზე უფრო მაღალი ამონაგების და, ზოგადად, ეკონომიკური ზრდის მოტანა შეუძლია. საწყისი ეტაპიდან ქალთა მხარდაჭერა შედეგად თემებისა და საოჯახო მეურნეობების კეთილდღეობის ზრდას მოიტანს.

ქალთა გაძლიერების პრინციპები საერთაშორისო კორპორაციული პასუხისმგებლობის პრინციპებია, რომლებიც გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა გაძლიერებაზეა ფოკუსირებული. მათში ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროში საქართველოს საერთაშორისო ვალდებულებები და ეკონომიკის განვითარების შესახებ ქვეყნის მისწრაფებებია ასახული.

კორპორაციული პასუხისმგებლობისა და გენდერული თანასწორობის პოლიტიკას კომპანიები საკუთარი ტემპის შესაბამისად, ნაკლოვანებათა ანალიზის ინსტრუმენტის გამოყენებითა და სხვა კომპანიების საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებზე დაყრდნობით ამკვიდრებენ.

მოდული 2: თანასწორი შესაძლებლობები, ჩართულობა და დისკრიმინაციის არარსებობა (პრინციპი 2)

სესიების ბოლოს მონაწილეებს:

სასწავლო ამოცანები

- ეცოდინებათ, რას ნიშნავს „თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების მქონე სამუშაოსთვის“, „პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია“, „თანასწორი შესაძლებლობა“ და „მრავლობითი დისკრიმინაცია“
- შეეძლებათ დასაქმების ადგილზე გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ამოცნობა და მის აღმოსაფხვრელად გადაწყვეტილების მიღება
- შეეძლებათ დასაქმების ადგილზე გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის დაკავშირება საზოგადოებაში არსებულ გენდერულ უთანასწორობასთან

ხანგრძლივობა



პროცესთან დაკავშირებული მითითებები:⁷

ლექცია: ჩართულობა, თანასწორობა და დისკრიმინაციის არარსებობა

მე-2 პრინციპისა და ძირითადი ცნების - „დისკრიმინაციის“ გაცნობა. გთხოვთ, მაგალითებისთვის მოიშველიოთ ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი⁷ („როგორ მივაღწიოთ პროგრესს და როგორ გავზომოთ იგი“). აქვე მოიძიებთ რჩევებს, თუ როგორ შეუძლიათ კომპანიებს პრინციპების განხორციელება; ლექციის უკეთ წარმართვის მიზნით, ინფორმაციის, მონაცემებისა და კომპანიების საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებისთვის, მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა (მოდული 2) გამოიყენეთ.



პრინციპი 2: სამართლიანი დამოკიდებულება სამსახურში თითოეული ქალისა და კაცის მიმართ - ადამიანის უფლებების დაცვისა და არადისკრიმინაციული მიდგომის პატივისცემა და მხარდაჭერა

თანაბარი შესაძლებლობები, ჩართულობა და დისკრიმინაციის არარსებობა

- გაცეით თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულებისა და მნიშვნელობის სამუშაოს შესრულებისთვის, ყველა დამატებითი სარგებლის ჩათვლით და უზრუნველყავით საარსებო მინიმუმის ოდენობის ხელფასი ყველა ქალისა და კაცისთვის.
- უზრუნველყავით, რომ სამსახურებრივი შინაგანაწესი და პრაქტიკული საქმიანობა გენდერული ნიშნით რაიმე სახის დისკრიმინაციას არ შეიცავდეს.
- თანამშრომლების სამსახურში აყვანა და კონტრაქტის ვადის გაგრძელება გენდერულად მგრძობიარე მიდგომის გათვალისწინებით განხორციელეთ; პროაქტიულად აიყვანეთ ქალები სამსახურში, დანიშნეთ ისინი მმართველ თუ ხელმძღვანელ თანამდებობებზე და შეიყვანეთ კორპორაციულ ღირებულებათა საბჭოში.
- ყველა დონეზე და ყველა სახის ბიზნესში, გადაწყვეტილებების მიღებისა და მართვის პროცესში ქალების სათანადო ოდენობით - 30%-ით ან მეტით მონაწილეობა უზრუნველყავით.
- შესთავაზეთ მოქნილი სამუშაო ვარიანტები, შვებულების, იმავე ხელფასისა თუ სტატუსის პოზიციამზე დაბრუნების შესაძლებლობები.
- სათანადო მომსახურების, რესურსებისა და ინფორმაციის მიწოდების გზით, ხელი შეუწყვეთ ბავშვებსა და ფინანსურად დამოკიდებულ პირებზე ზრუნვის სისტემის ხელმისაწვდომობას, როგორც ქალების, ისე კაცებისთვის.

7 weprinciples.org/files/attachments/EN_WEPEs_2.pdf

სავარჯიშო: ნასწავლის შემოწმება

სასწავლო ამოცანები:

შრომის ბაზარზე ქალთა მიმართ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული ძირითადი ცნებების გაცნობა და, რეალური დისკრიმინაციის არსებობის შემთხვევაში, მათი აღწერისა თუ იდენტიფიცირების უნარი.

მეთოდოლოგია:

ჯგუფური მუშაობა და პრეზენტაცია



მასალა:

- ფლიპჩარტები
- მარკერები
- სუფთა ფურცლები და კალმები
- ამობეჭდილი მასალა ჯგუფებისთვის, რომელშიც ცნებებია მოცემული

მითითებები ტრენერისთვის:

განმარტეთ სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანები. დაყავით მონაწილეები ოთხკაციან ჯგუფებად და თითოეულ მათგანს ამობეჭდილი სახით ან ბარათების ფორმით მიეცით ცნება, რომელიც ლექსიაზე იყო განხილული (გთხოვთ, გამოიყენოთ მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა, მოდული 2). მაგალითად, „დისკრიმინაცია“, „ირიბი დისკრიმინაცია“, „მინის ჭერი“, „თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი მნიშვნელობის სამუშაოსთვის“ და „თანასწორი შესაძლებლობები“. ცნების განსახილველად და მისი განმარტების საკუთარი სიტყვებით მოსამზადებლად, ჯგუფებს 10 წუთი გამოუყავით. მონაწილეებმა უნდა მოიყვანონ მაგალითიც, რომელიც ამ ცნების ილუსტრირებას მოახდენს. მაგალითები შეიძლება იყოს ნამდვილი ან გამოგონილი.

სთხოვეთ ჯგუფებს, რომ თავიანთი ცნება დანარჩენი მონაწილეებისთვის განმარტონ და ამ პროცესში სხვა ჯგუფებიც ჩართეთ: ჰკითხეთ, ხომ არ აქვთ შენიშვნა, შეკითხვა ან დამატებითი მაგალითები. შეაჯამეთ სავარჯიშო: მოკლედ გაიარეთ ყველა ცნება, შესაბამისი მაგალითები და ბოლოს სავარჯიშოს ამოცანას დაუბრუნდით.

მრავალფეროვნებისთვის რომელიმე ქვემოთ მოყვანილი ვარიანტის გამოყენება შეიძლება:

ვარიანტი I, მარტივი: ტრენერებს იმ მაგალითებისა და კონკრეტული შემთხვევების მომზადება შეუძლიათ, რომლებსაც ჯგუფები განიხილავენ. განხილვის შემდეგ კი დაადგინენ, რომელ ცნებას რომელი კონკრეტული შემთხვევა ასახავს.

ვარიანტი II, გართულებული: მოქმედებაზე ორიენტირებული სავარჯიშოს ჩასატარებლად, იმ შემთხვევაში, თუ მონაწილეები ერთმანეთთან თავს კომფორტულად გრძობენ, გონებრივ იერიშს მიმართეთ. აღნიშნული გონებრივი იერიშის დროს ჯგუფები ცნებას საკუთარი სიტყვებით განსაზღვრავენ, შედეგ კი ცნების საილუსტრაციოდ სკეტჩებს წარმოადგენენ. ეს დამატებით დროს მოითხოვს, თუმცა თუ ჯგუფს ცნების მნიშვნელობა კარგად ესმის, ამგვარი სკეტჩების მომზადება 10 წუთშიცაა შესაძლებელი. თითოეული ჯგუფი თავის ცნებას სცენის გათამაშებით წარადგენს, სხვა მონაწილეები კი უნდა მიხვდნენ, რომელი ცნება იყო წარმოდგენილი.

სავარჯიშოს მთავარი აზრი:

ადამიანების მიერ დისკრიმინაციის შემთხვევების იდენტიფიცირებისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს დისკრიმინაციის განმარტებებისა და იმ ფორმების გააზრებას, რომლებითაც იგი დასაქმების ადგილზე შეიძლება გამოვლინდეს. დისკრიმინაცია შეიძლება იყოს პირდაპირი და ირიბიც, ანუ უფრო შეფარული ფორმებით განხორციელებული. ფორმის მიუხედავად, ხელმძღვანელებსა და თანამშრომლებს მისი იდენტიფიცირება უნდა შეეძლოს. სწორედ იდენტიფიცირებაა იმ ღონისძიებების საწყისი წერტილი, რომელთა მიზანი დისკრიმინაციის პრევენცია და მასზე სათანადო რეაგირებაა.

სავარჯიშო: სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის სახეები

სასწავლო ამოცანები:

იმ გზებისა და სიტუაციების გაცნობიერება, რომელთა მეშვეობითაც დასაქმების ადგილას დისკრიმინაციის გამოვლენა შესაძლებელია; ასევე, იმ შედეგების გაცნობიერება, რომლებიც დისკრიმინაციის მსხვერპლისთვის, დასაქმების ადგილისა და მთლიანად საზოგადოებისთვის მოაქვს.

მეთოდოლოგია:

ჯგუფური მუშაობა და პრეზენტაციები



მასალა:

- ფლიპჩარტები
- მარკერები
- სუფთა ფურცლები და კალმები
- თემები ჯგუფური მუშაობისთვის

მითითებები ტრენერისთვის:

განმარტეთ სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანები. დაყავით მონაწილეები ოთხჯგუფად. თითოეულ ჯგუფს მიეცით ერთ-ერთი ქვემოთ ჩამოთვლილი თემებიდან. სთხოვეთ, განიხილონ ისინი და ჩაინიშნონ: 1) დისკრიმინაციის მინიმუმ ერთი მაგალითი ან ილუსტრაცია, რომელიც მოცემულ თემას უკავშირდება და 2) შესაძლო შედეგები, რომლებიც დისკრიმინაციის მოცემულმა ფორმამ მსხვერპლს, სამუშაოსა და, ზოგადად, საზოგადოებას შეიძლება მოუტანოს.

თემები ჯგუფური მუშაობისთვის:

- ✓ სამუშაოზე აყვანა, შენარჩუნება და დანაშაურობა (აქ „ნებოჯანი იატაკისა“ და „მინის ჭერის“ ცნებების ჩართვაა შესაძლებელი);
- ✓ თანაბარი ანაზღაურება და სამუშაო პირობები;
- ✓ დევრეტული შვებულება და ტრენინგის/განათლების ხელმისაწვდომობა;
- ✓ სტერეოტიპები და შევიწროება.

ჯგუფებში დისკუსიისთვის 10-15 წუთი გამოყავით. ჯგუფების დასახმარებლად, მათი აზრებისა და გონებრივი იერიშის შედეგების სისტემაში მოსაყვანად, შეიძლება ქვემოთ მოცემული პრეზენტაციის სქემა იყოს გამოყენებული.

დისკრიმინაციის ტიპი	მაგალითი	შედეგები მსხვერპლისთვის	შედეგები სამსახურისთვის	შედეგები საზოგადოების დონეზე

მიეცით თითოეულ ჯგუფს საშუალება, რომ საკუთარი დისკუსია სხვა მონაწილეებს გააცნონ და წაახალისეთ დანარჩენები, რათა დასვან კითხვები ან დაამატონ მაგალითები. ჩაინიშნეთ თითოეული პრეზენტაციის მთავარი საკითხები, შეაჯამეთ სავარჯიშო და დაუბრუნდით სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანებს.

სავარჯიშოს მთავარი აზრი:

შეაჯამეთ სავარჯიშო. აღნიშნეთ, რომ სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია შეიძლება ყოველთვის წინასწარ გამიზნული არ იყოს, მაგრამ მას ინფორმაციის ნაკლებობა, პირადი მიკერძოება ან ის წინასწარი განწყობა იწვევდეს, რომელიც დასაქმების ადგილზე არსებული კულტურიდან, დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ვალდებულების და ისეთი დამხმარე სტრუქტურების არარსებობიდან გამომდინარეობს, რომლებიც გენდერულ თანასწორობას შეუწყობდნენ ხელს და დისკრიმინაციას გაუმკლავდებოდნენ. ამას გარდა, კომპანიებს შეიძლება წესები და რეგულაციები ჩამოყალიბებული ჰქონდეთ, მაგრამ პრაქტიკაში მათ განხორციელებას არავინ ცდილობდეს. მნიშვნელოვანია, გავიაზროთ რა არის სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია, რა ფორმები შეიძლება მიიღოს მან და რა გავლენა შეიძლება მოახდინოს მსხვერპლზე, დასაქმების ადგილსა და საზოგადოებაზე. შესაძლებელია, რომ დისკრიმინაციამ ქალებს სამუშაოს მოძებნასა თუ დანიშნულებაში შეუშალოს ხელი და გავლენა მათ სოციალურ თუ ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაზე იქონიოს. შესაძლებელია, დისკრიმინაციამ ზემოქმედება მოახდინოს თანამშრომელთა კეთილდღეობასა და სამუშაო ადგილის კულტურაზე, გამოიწვიოს კადრების დენადობა, ეფექტიანობის შემცირება და კომპანიის რეპუტაციისთვის რისკის წარმოქმნა. დასაქმების ადგილზე ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია გენდერულ უთანასწორობას საზოგადოებრივ დონეზე განამტკიცებს.

სავარჯიშო: დათრგუნვის ტექნიკა

სასწავლო ამოცანები:

იმის გაცნობიერება, თუ როგორ შეიძლება სამუშაო ადგილზე არაფორმალური ძალაუფლების სტრუქტურების შექმნა და ისეთი უნარების ჩამოყალიბება, რომლებიც საკუთარ წვლილს შეიტანენ გაძლიერების ხელშეწყობი და ინკლუზიური დასაქმების ადგილის შექმნაში.



მეთოდოლოგია:

დისკუსია

მასალა:

- პრეზენტაციის სლაიდები ან მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა, რომლებშიც დათრგუნვის ტექნიკა აღწერილი;
- სუფთა ფურცლები და კალმები

მითითებები ტრენერისთვის:

ახსენით „დათრგუნვის ძირითადი ტექნიკის“ ცნება. ეს არის ტექნიკა, რომელიც სოციალურმა ფსიქოლოგმა ბერიტ ასმა ჩამოაყალიბა. გენდერული ნიშნით ძალაუფლების დინამიკის წარმოქმნის განმარტებისთვის ასმა დათრგუნვის ტექნიკის ხუთი ფორმა დაადგინა. მიუხედავად იმისა, რომ მათი გამოყენება ნებისმიერ ადამიანს შეუძლია, ასმა ისინი განსაზღვრა, როგორც გენდერიზებული მოვლენა, რომელსაც ხშირად კაცები ქალების მიმართ იყენებენ. მიუხედავად იმისა, წინასწარი განზრახვით კეთდება, თუ არა, აღნიშნული ხერხები ანგრევენ და თრგუნავენ ქალებს.⁸

ამგვარი ხერხების სამუშაო ადგილას გამოყენება შეიძლება ქალთა წინააღმდეგ განხორციელებული შევიწროების ნაწილი ან დისკრიმინაციის რომელიმე სხვა ფორმა იყოს. ისინი, შეფარული სახითაც კი, მტრულ სამუშაო გარემოს ქმნიან, თუმცა აღნიშნული ხერხების ცოდნა შეიძლება სამუშაო ადგილზე შევიწროების ამოსაცნობად იყოს გამოყენებული, ამიტომ ცნებების ცოდნა ამგვარი ხერხების გამოყენების პრევენციასა და შეჩერებაში დაგვეხმარება. განუმარტეთ მონაწილეებს ქვემოთ მოცემული ხერხები და გააცანით მაგალითები.

ვერსია I, მარტივი: გააცანით მონაწილეებს ხერხები პრეზენტაციის სლაიდების ან მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალის სახით. დაყავით ისინი სამ-ოთხკაციან ჯგუფებად და სთხოვეთ, განიხილონ, იცნობენ თუ არა ამ ხერხებს და გამოუცდიათ თუ არა მათი მოქმედება საკუთარ თავზე ან სხვაზე.

10 წუთის შემდეგ სთხოვეთ ჯგუფებს, განიხილონ და ჩამოთვალონ დათრგუნვის შესაძლო „კონტრხერხები“: რა ხერხის გამოყენება შეიძლება შევიწროების შესაჩერებლად?

15 წუთის შემდეგ კვლავ სთხოვეთ ჯგუფებს, განიხილონ და ჩამოთვალონ შესაძლო „გაძლიერების ხერხები“: დათრგუნვის ხერხის საწინააღმდეგო ხერხები, რომელთა გამოყენებაც დასაქმების ადგილზე ძლიერი და ინკლუზიური გარემოს შექმნის მიზნით იქნება შესაძლებელი. და ბოლოს, მიეცით ჯგუფებს დათრგუნვის საწინააღმდეგო და გაძლიერების ხერხების ერთმანეთისთვის გაზიარების საშუალება.

ვერსია II, გართულებული: თუ ჯგუფები შემოქმედებითად აზროვნებენ და მონაწილეები ერთმანეთთან თავს კომფორტულად გრძობენ, მაშინ შესაძლებელია, მათ მცირე სკეტჩების წარმოდგენა სთხოვოთ. ამ სკეტჩებში მათ მიერ იდენტიფიცირებული ერთი დათრგუნვის საწინააღმდეგო ან ერთი გაძლიერების ხერხი უნდა იყოს ნაჩვენები.

8 ნორვეგიის გენდერული თანასწორობის ცენტრი: „დომინირების ტექნიკა: რა არის იგი და როგორ ვებრძოლოთ მას“ (“Domination Techniques: What they are and how to combat them”), 2001 წლის აპრილი.

დათრგუნვის ტექნიკა:⁹

დატოვებ ადამიანი უყურადღებოდ: მოიქეცი ისე, რომ რომელიმე ადამიანმა თავი „უჩინრად“ იგრძნოს, იგნორირება გაუკეთებ მას და მის აზრებს. მაგალითები: სხვა რამის კეთება მაშინ, როცა ის ლაპარაკობს; მის ლაპარაკში ჩარევა; მისი იდეების უპასუხოდ დატოვება ან „მოპარვა“; გვერდზე მყოფთან საუბრის დაწყება მაშინ, როცა ამ ადამიანის ლაპარაკის ჯერია; შემოთავაზებული იდეის უპასუხოდ დატოვება და ისე მოქცევა, თითქოს მას თქვენთვის არაფერი უთქვამს; ქალი ამბობს რაღაცას და ყურადღებას არავინ აქცევს, მაგრამ თუ იმავეს კაცი იტყვის, ყველა მის მოსმენას ცდილობს.

დასცინებ ადამიანს: მუდმივად დაამცირებ და სასაცილოდ აიგდებ ვინმე, მისი სოციალური ჯგუფი თუ იდეა. ამგვარი საქციელი მას თავს სულელად აგრძნობინებს და აფიქრებინებს, რომ სხვის თვალში ნაკლები მნიშვნელობა აქვს.

მაგალითი: როცა ქალს არ ეთანხმებით, ხუმრობთ ქალების „ემოციურობასთან“ ან „ირაციონალობასთან“ დაკავშირებით.

დაუმალეთ ადამიანს ინფორმაცია: გამოთიშეთ ვინმე გადანწყვეტილების მიღების პროცესიდან ან დაუმალეთ მას მნიშვნელოვანი ინფორმაცია. შექმენით მცირე არაფორმალური ჯგუფები, რომლებშიც საკითხებს იმ ადამიანების გარეშე განიხილავთ, ვისი შევიწროებაც გსურთ.

მაგალითი: როცა ნაკლები შემოსავლის მქონე ადამიანებს შეხვედრის ძვირადღირებულ ადგილას დანიშნით ამ შეხვედრიდან თიშავთ; როცა შეხვედრაზე ისეთ სპეციფიკურ სიტყვებს იყენებთ, რომლებსაც ცოტა ადამიანი თუ გაიგებს; როცა გადანწყვეტილებები მიიღება ბარებსა და ისეთ არაფორმალურ ვითარებებში, რომლებშიც ქალებს არ ეპატივებიან.

აკრიტიკებ ქალი მისი რეალური საქმიანობისა და ქმედებების მიუხედავად: მოძებნეთ მიზეზი, რომ დასაჯოთ ვინმე ან გააკიცხოთ. თქვენი მუდმივი გაკიცხვა მას თავს მახეში აგრძნობინებს. ასეთ დროს მის რეალურ საქმიანობასა და ქმედებებს მნიშვნელობა არ აქვს: მუდმივი კრიტიკა მას არასასურველობისა და გარიყულობის შეგრძნებებს გაუჩენს.

მაგალითი: ბრალი დასდებ ქალებს სისუსტეში მხოლოდ იმის გამო, რომ ისინი ადამიანებს უსმენენ და მათ საუბარს არ აწყვეტინებენ. დაადანაშაულებ ისინი „არაქალურ“ საქციელში, როცა თავის დაცვას შეეცდებიან.

დადანაშაულება და შერცხვენა: თუ ვინმე ჩაგვრის შემჩნევას დაიწყებს, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული ჩაგვრა თქვენი ბრალია, მაშინვე ამ საქციელში თავად ეს ადამიანი დაადანაშაულებ.

მაგალითი: როცა ადამიანთა მცირე ჯგუფის მიერ მიღებული გადანწყვეტილებების გამო, ჯგუფში ვიღაც უკმაყოფილებას გამოთქვამს, უთხარით, რომ ეს მისი ბრალია, რადგან ის საკმარისად არ მუშაობს (თუმცა მისი პასიურობის მიზეზს თქვენ მიერ მისი გარიყვა წარმოადგენს); ქალს, რომელიც სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი გახდა, ეუბნებიან, რომ დამნაშავე თავადაა, რადგან არასათანადოდ იყო ჩაცმული.

სავარჯიშოს მთავარი აზრი:

შევიწროებასა და დისკრიმინაციის სხვა ფორმებს ზოგჯერ შეიძლება შეფარული ხასიათი ჰქონდეთ. ამას გარდა, ისეთ ქცევასაც კი, რომელიც ოფიციალურად დისკრიმინაციას არ წარმოადგენს, ადამიანის საქმიანობიდან გათიშვა და უთანასწორო მდგომარეობაში ჩაყენება შეუძლია. გათიშვის ან შევიწროების ფარული ფორმების დადგენის შესწავლა ამგვარი ქცევების თავიდან აცილებისა და შეჩერებისკენ გადადგმული პირველი ნაბიჯია. კიდევ ერთი გზა ისეთი ქცევების დადგენაა, რომლებიც ყველა თანამშრომლისთვის ინკლუზიურ და გაძლიერების ხელშემწყობ სამუშაო გარემოს ქმნიან.

მე-2 მოდულის ძირითადი მიგნებები:

- ჩართულობის, თანასწორობისა და დისკრიმინაციის არარსებობის შესახებ მე-2 პრინციპი სამუშაო ადგილზე ქალებისა და კაცების მიმართ თანასწორ მოპყრობასა და შესაძლებლობებს ეხება. მართალია, კანონმდებლობა და კომპანიათა პოლიტიკა ხშირად ამ პრინციპებს მოიცავს, თუმცა კომპანიაში არსებულმა კულტურამ და მისმა სტრუქტურამ, ჩვეულებებმა, გაუცნობიერებელმა წინასწარ შექმნილმა შეხედულებებმა და სტერეოტიპებმა შეიძლება ქალებისა და კაცების ირიბი დისკრიმინაცია ან მათ მიმართ არათანასწორი მოპყრობა განაპირობონ.
- ქალებისა და კაცების დისკრიმინაცია ან მათ მიმართ არათანასწორი მოპყრობა კომპანიაში შეიძლება ყველა დონეზე და ნებისმიერ დროს მოხდეს: კონტრაქტის გაფორმებამდე, დასაქმების პერიოდშიც და სამსახურიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებითაც. კომპანიაში გენდერული თანასწორობის მხრივ არსებული მდგომარეობის გასაანალიზებლად კარგი დასაწყისი ქალებისა და კაცების ხელფასების დონეების, სარგოების, დანინაურების, შენარჩუნებისა და სამსახურში აყვანის მაჩვენებლების გაკონტროლებაა. კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ნაბიჯი ხელმისაწვდომი მექანიზმის ან იმ არხის დამკვიდრებაა, რომლის მეშვეობითაც თანამშრომლებს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრების წარდგენა შეეძლება.

⁹ გენდერული თანასწორობის ცენტრი, ნორვეგია: „დომინირების ტექნიკა: რა არის იგი და როგორ ვებრძოლოთ მას“ (“Domination Techniques: What they are and how to combat them”), 2011 წლის აპრილი; კილდენი: „დათრგუნვის ხუთი ძირითადი ტექნიკა“ (“The five master suppression techniques”), genderresearch.no: <http://kjonnsforskning.no/en/five-master-suppression-techniques> 2004; სიტუაცია: „დომინირების სტრატეგიები (შეხვედრებზე და სხვაგან)“, 2013 წლის 20 აპრილს

მოდული 3: ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და ძალადობის არარსებობა (პრინციპი 3)

სესიების ბოლოს მონაწილეებს:

სასწავლო ამოცანები

- წარმოდგენა ეწეებათ ისეთი სამუშაო პირობების შექმნის მნიშვნელობაზე, რომლებიც თანამშრომლების ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებასა და კეთილდღეობას დაიცავს
- წარმოდგენა ეწეებათ სექსუალური შევიწროების არსზე, მის შედეგებსა და იმ ზომებზე, რომლებიც სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირებისკენაა მიმართული.

ხანგრძლივობა



პროცესთან დაკავშირებული მითითებები:

ლექცია: ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და ძალადობის არარსებობა

მე-3 პრინციპის წარდგენა. გთხოვთ, გამოიყენოთ ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი¹⁰ („როგორ მივადნოთ პროგრესს და როგორ გავზომოთ იგი“), რათა წარადგინოთ მაგალითები და რჩევები, თუ როგორ შეუძლიათ კომპანიებს პრინციპების განხორციელება; ლექციის უკეთ წარმართვის მიზნით, ინფორმაციის, მონაცემებისა და კომპანიების საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებისთვის, მონაწილეთათვის დასარიგებელ მასალასაც (მოდული 3) მიმართეთ.



პრინციპი 3: თითოეული ქალისა და კაცის ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის უზრუნველყოფა

ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და ძალადობის არარსებობა

- უსაფრთხო სამუშაო გარემო, პირობები და სამიში ნივთიერებების ზემოქმედებისგან თანამშრომლების დაცვა ქალებსა და კაცებზე განსხვავებული ზეგავლენის გათვალისწინებით უზრუნველყავით; მიაწოდეთ მათ ინფორმაცია პოტენციური რისკების, მათ შორის იმ რისკების შესახებ, რომლებიც რეპროდუქციული ჯანმრთელობის კუთხით შეიძლება არსებობდეს.
- შემოიღეთ ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკა სამუშაო ადგილზე ძალადობის ნებისმიერი ფორმის, მათ შორის სიტყვიერი და/ან ფიზიკური შეურაცხყოფის, გამოვლინებასთან დაკავშირებით; მოახდინეთ სექსუალური შევიწროების პრევენცია.
- შესთავაზეთ ჯანმრთელობის დაზღვევა ან სხვა საჭირო მომსახურება თანამშრომლებს, მათ შორის იმ პირებს, რომლებიც ოჯახში ძალადობის მსხვერპლები გახდნენ; ამგვარი მომსახურების თანაბარი ხელმისაწვდომობა ყველა თანამშრომლისთვის უზრუნველყავით.
- პატივი ეცით ქალი და კაცი დასაქმებულების უფლებას, საკუთარი, თუ მათზე ფინანსურად დამოკიდებული პირების საჭიროებიდან გამომდინარე, სამედიცინო მომსახურებისა და კონსულტაციისთვის გარკვეული დრო გამოიყენონ.
- თანამშრომლებთან კონსულტაციებზე დაყრდნობით, განსაზღვრეთ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხები, მათ შორის ქალთა უსაფრთხოება სამსახურებრივი მიზნებით გადაადგილების დროს და მოაგვარეთ ეს საკითხები.
- ჩაუტარეთ ტრენინგები უსაფრთხოების განყოფილების თანამშრომლებსა და მენეჯერებს, რათა მათ ქალთა მიმართ ძალადობის ნიშნების ამოცნობა, ტრეფიკინგთან, შრომით თუ სექსუალურ ექსპლუატაციასთან დაკავშირებულ კანონმდებლობასა და კომპანიის პოლიტიკაში გარკვევა შეძლონ.

10 http://weprinciples.org/files/attachments/EN_WEPS_2.pdf

სავარჯიშო: ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და კეთილდღეობა¹¹

სასწავლო ამოცანები:

დასაქმების ადგილზე ქალებისა და კაცების ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის სხვადასხვა ასპექტის გაცნობიერება.

მეთოდოლოგია:

ჯგუფური დისკუსია

მასალა:

პრეზენტაციის სლაიდი შესაბამისი კანონმდებლობით

მითითებები ტრენერისთვის:

განმარტეთ სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანები და დაყავით მონაწილეები სამ-ოთხკაციან ჯგუფებად. დაავალეთ თითოეულს, განიხილოს ერთ-ერთი ქვემოთ მოცემული თემებიდან: 1) ჯანმრთელობა, 2) კეთილდღეობა, 3) უსაფრთხოება და 4) ბალანსი სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის. ყველა ჩამოთვლილი საკითხი დასაქმების ადგილს (იდეალურ შემთხვევაში, მათ საკუთარ კომპანიას/სექტორს) უნდა ეხებოდეს. სთხოვეთ მონაწილეებს, „სანაწარმოებელი დაშვების მეთოდოლოგია“ გამოიყენონ და იმ პოლიტიკასა თუ პრაქტიკაზე იმსჯელონ, რომელიც რისკს შეიძლება წარმოადგენდეს ან საზიანო იყოს თანამშრომელთა ჯანმრთელობის, უსაფრთხოების, კეთილდღეობისა თუ სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის არსებული ბალანსისთვის. სთხოვეთ ჯგუფებს, იმსჯელონ, შეუძლია თუ არა ამგვარ პოლიტიკასა თუ პრაქტიკას ქალებსა და კაცებზე განსხვავებული გემოქმედების მოხდენა.

10-15 წუთის შემდეგ სთხოვეთ ჯგუფებს, შემოგთავაზონ გადაწყვეტილებები, რომლებსაც რისკების პრევენცია და თანამშრომლების ჯანმრთელობის, უსაფრთხოების, კეთილდღეობისა თუ სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის ხელშეწყობა შეუძლიათ. სთხოვეთ ჯგუფებს, ამ ზომების განხორციელებისთვის მოკლე გეგმა შეადგინონ და ის სხვა ჯგუფებს გააცნონ.

სავარჯიშოს მთავარი აზრი:

სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ზოგიერთი საკითხი საქართველოს კანონმდებლობით რეგულირდება. ამის მაგალითებია ორსული და ახალნაშობიარები ქალების დაცვა, დეკრეტული შვებულებისა და მეძუძური დედებისთვის დამატებითი შვებულების უფლებები. სხვა ზომები კი დამქირავებელზეა დამოკიდებული. ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნისკენ გადადგმულ პირველ ნაბიჯს თანამშრომლებთან კონსულტაციები, თანამშრომელი ქალებისა და კაცების უსაფრთხოებისა თუ ჯანმრთელობის პოტენციური რისკების ანალიზი წარმოადგენს. აღნიშნული რისკები შეიძლება სახიფათო სამუშაო პირობებს, სახიფათო მასალებთან მუშაობას, სექსუალურ შევიწროებასა და ძალადობას, მივლინებებთან დაკავშირებულ უსაფრთხოებასა და სტრესს, სამსახურისა და საოჯახო ვალდებულებების შეთავსების სირთულეებს მოიცავდეს. ამგვარი რისკების აღმოფხვრისკენ მიმართული ძალისხმევა თანამშრომელთა კეთილდღეობის ხელშეწყობა პოლიტიკასა და პრაქტიკასთან უნდა იყოს დაკავშირებული. ეს შეიძლება მოიცავდეს ჯანმრთელობის დაზღვევას, თანამშრომლებისა და მათი ოჯახის წევრების სამედიცინო კონსულტაციებისთვის დროის გამოყოფას, ბავშვებზე ზრუნვაში დახმარებას, მუშაობის მოქნილ ვარიანტებსა და ნულოვან ტოლერანტობას სექსუალური შევიწროების მიმართ.

სავარჯიშო: ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) პრევენცია

სასწავლო ამოცანები:

ტრეფიკინგის არსის გაგება, კომპანიათა საქმიანობებსა და მიწოდების ჯაჭვებში ტრეფიკინგისა და იძულებითი შრომის გამოყენების პოტენციური რისკების დადგენა და პრევენციული ზომების განსაზღვრის უნარი.

მეთოდოლოგია:

კონკრეტული შემთხვევების განხილვა და ჯგუფური მუშაობა

მასალა:

- ამოებჯილი კონკრეტული შემთხვევები
- პრეზენტაციის სლაიდი შესაბამისი კანონმდებლობით

¹¹ ეს სავარჯიშო ვერდნობა ქალთა გაძლიერების პრინციპებთან დაკავშირებული სემინარების პროგრამას, რომელიც გავრცობს ქალთა ორგანიზაციის სერბეთის ოფისმა შეიმუშავა.



მითითებები ტრენერისთვის:

განმარტეთ სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანები და მიაწოდეთ მონაწილეებს სექსუალური ექსპლუატაციის მიზნით ტრეფიკინგისა და იძულებითი შრომის განმარტებები (გთხოვთ, გამოიყენოთ მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა, მოდული 3). დაყავით მონაწილეები სამ-ოთხკაციან ჯგუფებად და დაავალეთ, განიხილონ ქვემოთ მოცემული ორი კონკრეტული შემთხვევიდან ერთ-ერთი. 20 წუთის შემდეგ სთხოვეთ ჯგუფებს, მოკლედ წარმოადგინონ თავიანთი კონკრეტული შემთხვევა და შეაჯამონ მოქმედებები, რომლებიც, მათი აზრით, კომპანიამ ტრეფიკინგის პრევენციის მიზნით უნდა განახორციელოს.

I კონკრეტული შემთხვევა: თქვენ პატარა სასტუმროების ადგილობრივ ქსელში ხელმძღვანელ პოზიციაზე მუშაობთ. ამ ქსელის სასტუმროები ყველაზე დიდ ქალაქებშია განთავსებული. სასტუმროების სეგმენტს მივლინებში მყოფი ბიზნესმენები წარმოადგენენ, რომლებსაც ქსელი კონფერენციის ჩასატარებელ სამუშაოებსაც სთავაზობს. თქვენი კლიენტები ძირითადად საერთაშორისო და ადგილობრივ მივლინებებში მყოფი კაცები არიან. კომპანიის საქმიანობით თქვენ ძალიან კმაყოფილი იყავით და ეს კმაყოფილება თანაბრად ვრცელდებოდა ძველი კლიენტების შენარჩუნებასა თუ ახლების მოზიდვაზე. მოულოდნელად ერთ-ერთ იმ ქალაქში, სადაც თქვენი კომპანია ფუნქციონირებს, პოლიციამ ტრეფიკინგით დაკავებული ჯგუფის წინააღმდეგ ოპერაცია განახორციელა. გამოძიებისას აღმოჩნდა, რომ სექსუალური ექსპლუატაციისთვის ტრეფიკინგის მსხვერპლებს თქვენი სასტუმროს კლიენტები ყიდულობდნენ და ადამიანების ამგვარ ექსპლუატაციას ადგილი სასტუმროს ოთახებში ჰქონდა. კომპანია ჩათრეული აღმოჩნდა სისხლის სამართლის გამოძიებაში, რომელიც ტრეფიკინგში სასტუმროს აქტიურ მონაწილეობას იკვლევს.

თქვენ, როგორც მენეჯერმა, არ იცოდით, რომ თქვენი კომპანიის ობიექტები შეიძლება ტრეფიკინგის მსხვერპლი ადამიანების სექსუალური ექსპლუატაციისთვის ყოფილიყო გამოყენებული; ამგვარი რისკის ნიშნების ამოცნობა ან დადგენა არც თქვენს თანამშრომლებს შეეძლოთ. ამ დრომდე არასდროს გქონიათ კავშირი სამართალდამცავ ორგანოებთან, იმ სახელმწიფო სააგენტოებთან თუ სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან, რომლებიც ამგვარ საკითხებზე მსხვერპლთა მომსახურებას ან ცნობიერების ამაღლებას უზრუნველყოფენ.

თუ დავეფიქრდებით ადამიანის უფლებათა დარღვევებს, რომლებსაც თქვენი კომპანიის ობიექტებზე ჰქონდა ადგილი, რა პრევენციული ზომების მიღება შეეძლო კომპანიას? რა ტიპის ინიციატივები, ქმედებები და/ან პოლიტიკა იქნება შესაფერისი, რათა მომავალში ამგვარი ან მსგავსი შემთხვევების თავიდან აცილება გახდეს შესაძლებელი? გთხოვთ, მოგვანოლოთ თქვენი მოსაზრებები.

II კონკრეტული შემთხვევა: თქვენ წარმატებულ ბითუმად მოვარე პატარა მაღაზიას ამუშავებთ. შრომაზე განუვლი ხარჯების შემცირების მიზნით, სამკერვალო კომპანიებთან ხელშეკრულებები სხვადასხვა ქვეყანაში გაქვთ გაფორმებული. ტანსაცმელს ისინი თქვენი დიზაინერების თარგებით ჭრიან და კერავენ. თქვენი ხელმძღვანელობის სტილი ნდობას ეფუძნება და როცა მომწოდებლებს სტუმრობთ, რაიმე საეჭვოს ვერასდროს ამჩნევთ. კომპანია თქვენი ქვეყნის მასშტაბით პატარაა და ფიქრობთ, რომ მომწოდებელი კომპანიებისა თუ მათი მომწოდებლების სამუშაო პირობების დეტალური ანალიზის ჩასატარებლად საკმარისი რესურსები არ გაქვთ. თანაც, ყოველდღიური საქმიანობით ძალიან ხარტ დაკავებული. მოკირებული იყავით, როცა შეგატყობინეს, რომ ერთ-ერთი თქვენი მომწოდებელი კომპანია დროებით დაიხურა, რადგან იქ იძულებით მომუშავე ადამიანები აღმოაჩინეს. თქვენთვის ცნობილია, რომ იძულებითი შრომა თანამედროვე მონობის ფორმას წარმოადგენს და ასეთ დროს ადამიანებს მათი თანხმობის გარეშე ამუშავებენ. ახალი ამბავი ორმაგად შემამოთხვებელია: პირველ რიგში, აცნობიერებთ, რომ თქვენი პროდუქცია და კომპანიის სანარმოო კავშირები იძულებითი შრომის გამოყენებაში აღმოჩნდა ჩათრეული. მეორეც: თქვენ არ გაქვთ დანერგული ისეთი სახის მექანიზმი ან პოლიტიკა, რომ მომავალში ამგვარ შემთხვევებს წინ აღუდგეთ და არც ის იცით, თუ როგორ განაგრძოთ ურთიერთობა იმ მომწოდებლებთან, რომლებიც ამგვარ ქმედებაში აღმოჩნდნენ ჩართულნი.

თუ ამ შემთხვევას განვიხილავთ და მომავლისკენაც გავიხედავთ, საჭიროა, იმ შესაძლო და სასარგებლო გზებსა თუ ინიციატივებზე დაფიქრდეთ, რომლებიც თქვენი მომწოდებლების ჯაჭვში ადამიანის უფლებათა დარღვევას აგაცილებდათ თავიდან. როგორ პოლიტიკას, საქმიანობებსა და პარტნიორობას აირჩევდით? გთხოვთ, მოგვანოლოთ თქვენი მოსაზრებები.

სავარჯიშოს მთავარი აზრი:

ადამიანის უფლებათა დარღვევას შეიძლება არა მარტო ღარიბ და განვითარებად, არამედ მდიდარ და განვითარებულ ქვეყნებშიც ჰქონდეს ადგილი. ადამიანის უფლებების პატივისცემა ყველას, როგორც კერძო, ისე საჯარო პირების პასუხისმგებლობაა. კომპანიის ფუნქციონირებისას ადამიანის უფლებების დაცვა ის პირველი და უმთავრესი ნაბიჯია, რომელიც არა მარტო კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ჩარჩოსთან, არამედ ეროვნულ კანონმდებლობასთან შესაბამისობისთვისაც უნდა გადაიდგას. მაგალითად, ადამიანის უფლებების პატივისცემის უზრუნველყოფის მიზნით, მთლიან მინოდების ჯაჭვსა და იმ ადგილებში, სადაც კომპანიას მუშაობა უხდება, ანალიზისა და ადამიანის უფლებებზე გემოქმედების შეფასების ჩატარებაა შესაძლებელი.¹² ადამიანის უფლებათა დარღვევის პოტენციური რისკების შეფასება და თავიდან აცილება კორპორაციული პასუხისმგებლობის ძირითადი შემადგენელი ნაწილია.

¹² დამატებითი ინფორმაციისთვის იხ., მაგალითად, გაეროს გლობალური შეთანხმება: „სახელმძღვანელო ადამიანის უფლებათა ზეგავლენის შეფასებისა და მართვისთვის“, (Guide to Human Rights Impact Assessment and Management), 2010

სავარჯიშო: სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენცია და მასზე რეაგირება¹³

სასწავლო ამოცანები:

სექსუალური შევიწროების ფორმებისა და მსხვერპლებზე მათი ზემოქმედების გაცნობიერება.

მეთოდოლოგია:

დისკუსია

მასალა:

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ სექსუალური შევიწროების განმარტება პრევენციის სლაიდზე
- კონკრეტული შემთხვევები პრევენციის სლაიდზე

მითითებები ტრენერისთვის:

აუხსენით მონაწილეებს სექსუალური შევიწროების შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტება (გამოიყენეთ მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა, მოდული 3). შემდეგ წაიკითხეთ ქვემოთ მოცემული ორი კონკრეტული შემთხვევიდან პირველი ან მისი წაკითხვა მონაწილეებს სთხოვეთ.



I კონკრეტული შემთხვევა: კარინა მუშაობს კომპანიაში, რომელშიც მენეჯერებისა და თანამშრომლების უმრავლესობა კაცია. ყავის მოხარშვას ან შეხვედრებისთვის დოკუმენტების მომზადებას ხშირად ისინი სწორედ მისგან ელიან, თუმცა არცერთი მათგანი კარინას მოვალეობებში არ შედის. კაცი კოლეგები ამბობენ, რომ ეს „ქალის საქმეა“ და როცა კარინა მათ განცხადებებს აპროტესტებს, ეუბნებიან, რომ ხუმრობენ. ლანჩის ან ყავაზე შესვენების დროს ზოგჯერ ისინი ქალებთან დაკავშირებით სექსისტურ კომენტარებს აკეთებენ; ამბობენ, რომ არ სურთ, მათი ცოლები ისეთ ადგილას მუშაობდნენ, სადაც თანამშრომლების უმეტესობა კაცია, რომ უკეთესია თუ ქალები სახლებში იქნებიან და სამზარეულოს საქმეებით შემოიფარგლებიან. ამას გარდა, კაცი კოლეგები კარინას თანდასწრებით უხამს ანეკდოტებსაც ჰყვებიან, რაც მას ძალიან არ სიამოვნებს, მაგრამ რაიმეს თქმის ეშინია, რადგან ჰგონია, რომ ამის გამო შეიძლება ისინი კარინას მიმართ უფრო ნეგატიურად და აგრესიულად განწყობილნი იქნებიან. ერთხელ მას მივლინებაში წასვლის შესაძლებლობაც ჰქონდა, მაგრამ უარი თქვა, ვინაიდან კაცი კოლეგების გარემოცვაში უფრო დიდხანს ყოფნა არ უნდოდა. ამ ფაქტმა მისი კარიერული ზრდის შესაძლებლობებზე დადებითი გავლენა არ იქონია.

დაავალეთ მონაწილეებს, დანყვილდნენ და განიხილონ, წარმოადგენს თუ არა ეს მაგალითი სამუშაო ადგილას სექსუალური შევიწროებისა და თუ ეს ასეა, ხომ არ არის იგი მტრული გარემოს შექმნით სექსუალური შევიწროების მაგალითი. რამდენიმე წუთის შემდეგ ჰკითხეთ რამდენიმე მონაწილეს, რას ფიქრობენ ამ სიტუაციაზე და განმარტება სთხოვეთ. გაიმეორეთ იგივე პროცედურა მეორე მაგალითზეც.

II კონკრეტული შემთხვევა: ლეილას სამსახურში დანიშნულების შანსი გამოუჩნდა, რადგან უფრო მაღალ თანამდებობაზე ვაკანსია გამოცხადდა. მას მიაჩნდა, რომ ამ პოზიციისთვის სათანადო კომპეტენცია და გამოცდილება ჰქონდა. მენეჯერმა (კაცი) უთხრა, რომ ახალი სამუშაოს მნიშვნელოვანი ნაწილი „არაფორმალურ გარემოში ურთიერთობა“ იქნებოდა, ხოლო როდესაც ლეილა დაინტერესდა, თუ რა იგულისხმებოდა „არაფორმალურ გარემოში ურთიერთობის“ მიღმა, უპასუხა, რომ მისგან მეტ სიახლოვესა და სიბოძის ელოდა. მენეჯერმა ისიც უთხრა, რომ თუ მის შეთავაზებას დასთანხმდებოდა, იზრუნებდა, რომ სწორედ ის დაენიშნებინათ. ლეილამ მენეჯერს უპასუხა, რომ, მისი აზრით, „არაფორმალურ გარემოში ურთიერთობას“ სამუშაოსთან კავშირი არ ჰქონდა და თუ ეს აუცილებელი მოთხოვნა იყო, განაცხადის შეტანაზე დაფიქრდებოდა. ამის შემდეგ მენეჯერმა მის მიერ შესრულებული სამუშაო არადაამაკმაყოფილებლად შეაფასა. ლეილამ ახალ პოზიციაზე განაცხადის წარდგენის შესაძლებლობა დაკარგა. მას მიაჩნია, რომ დანიშნულებასა და ხელფასის მომატებაზე მხოლოდ იმის გამო ეთქვა უარი, რომ მენეჯერთან ინტიმურ კავშირს არ დასთახმდა.

შეაჯამეთ: განმარტეთ, რომ ეს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების აშკარა შემთხვევებია. პირველი შემთხვევა მტრული სამუშაო გარემოს შექმნის მაგალითია. კარინას სექსუალური ხასიათის შევიწროებისა და სექსის ნიშნით დისკრიმინაციისგან საქართველოს კანონმდებლობა იცავს. მტრული სამუშაო გარემოს შექმნით სექსუალური შევიწროება არის ქცევა, რომელიც სექსუალური შევიწროების მსხვერპლისთვის დამამცირებელი,

¹³ ეს სავარჯიშო ადაპტირებულია გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისის ტრენინგის ონლაინკურსიდან „სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე“, რომელიც საჯარო მოხელეთათვისაა განკუთვნილი. კურსი შემუშავებულია გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კონსულტანტის ჯეინ პილინგერის მიერ (2016).

დამაშინებელ, მტრულ ან შეურაცხყოფელ სამუშაო გარემოს ქმნის. მაგალითად, ეს შეიძლება იყოს სექსუალური ხასიათის ხუმრობები, შეუფერებელი და სექსუალური ხასიათის შეურაცხყოფელი კომენტარები, მსხვერპლის სხვა ადამიანების თანდასწრებით შეურაცხყოფა ან დამცირება. მეორე მაგალითი *quid pro quo* სექსუალური შევიწროების სერიოზული შემთხვევაა, ვინაიდან, როგორც ჩანს, სექსუალურ კავშირზე ლეილას უარი მენეჯერის მხრიდან მის მიერ შესრულებული სამუშაოს არადაამაკმაყოფილებლად შეფასების მიზეზი გახდა და მან ახალ პოზიციაზე განაცხადის შეტანის შესაძლებლობა დაკარგა. ლეილას სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის შეტანის საფუძველი აქვს.

გადადით სექსუალური შევიწროების შესახებ გავრცელებული მითების განხილვაზე.¹⁴ განხილვით ისინი სათითაოდ და სთხოვეთ მონაწილეებს, საკუთარი შეხედულებები და აზრები გაგიზიარონ. შემდეგ კი მათ თითოეულ მითთან დაკავშირებული ფაქტი გააცანით.

მითი 1: სექსუალური შევიწროება იშვიათია.

ფაქტი: სექსუალური შევიწროება ძალიან ფართოდაა გავრცელებული. ევროკავშირის ქვეყნებში გამოკითხულ ყოველ მეორე ქალს სექსუალური შევიწროება (სამსახურშიც და სხვა სიტუაციაშიც) აქვს გამოცდილი.¹⁵ ერთ-ერთი პრობლემა ის არის, რომ სექსუალური შევიწროების შესახებ ძალზე მცირე რაოდენობის საჩივრები შეაქვთ ხოლმე. მსხვერპლებს ხშირად ეშინიათ, რომ მომხდარში თავად დაადანაშაულებენ და/ან არ სჯერათ, რომ მათ საჩივრებს სერიოზულად განიხილავენ. ზოგადად მიჩნეულია, რომ სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილას დიდ პრობლემას წარმოადგენს.

მითი 2: სექსუალური შევიწროების სერიოზულობა გაზვიადებულია; ე.წ. „შევიწროების“ უმეტესი ნაწილი უბრალო და უვნებელი ფლირტია.

ფაქტი: სექსუალურ შევიწროებას მსხვერპლებისთვის შეიძლება დამანგრეველი შედეგები მოჰყვეს. კვლევები გვიჩვენებს, რომ შევიწროების უდიდეს ნაწილს არაფერი აქვს საერთო „ფლირტთან“ ან გულწრფელ სექსუალურ თუ სოციალურ ინტერესთან.¹⁶ იგი შეურაცხყოფელი, ხშირად კი დამაშინებელი და დამამცირებელია ქალებისა და სხვა მსხვერპლებისთვის. სექსუალური შევიწროების მსხვერპლებს ისეთი ფსიქოლოგიური სიმპტომები აქვთ, როგორებიცაა სისუსტე, საკუთარი თავის დადანაშაულება, უძილობა, სიბრაზე, დაძაბულობა და დეპრესია, თავისა და ზურგის ტკივილი, გულისრევა, მაღალი წნევა, წონის ცვლილება და დაღლილობა. ამას გარდა, მათ ხშირად სამუშაოს დატოვებას აიძულებენ და როცა შრომის ბაზარი გაჯერებულია, მათი უმრავლესობა უმუშევრობისთვისაა განწირული. ამდენად, სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საფრთხეს უქმნის მსხვერპლის უფლებას, მონაწილეობა მიიღოს დასაქმებაში და შემოსავალი მოიპოვოს.

მითი 3: თუ მოძალადე ამას წინასწარი განზრახვით არ აკეთებს, მაშინ ეს სექსუალურ შევიწროებას არ წარმოადგენს.

ფაქტი: სექსუალური შევიწროება აღქმული უნდა იყოს მსხვერპლის და არა მისი ჩამდენის პერსპექტივიდან. თუ ქმედებას რეგულარული ხასიათი აქვს, მსხვერპლის სურვილს ეწინააღმდეგება, შეურაცხყოფას აყენებს, ამცირებს ან აშინებს მას, ეს სექსუალური შევიწროებაა. თუ მსხვერპლს მიაჩნია, რომ წინააღმდეგობის გაწევა, სამუშაოზე აყვანის ან დაწინაურების თვალსაზრისით, მისთვის არასასურველ შედეგებს გამოიღებს ან მტრულ გარემოს შექმნის, ამგვარი ქცევა, მისი მოტივის მიუხედავად, სექსუალურ შევიწროებადაა მიჩნეული. მნიშვნელოვანი ფაქტორია, არის თუ არა ქმედება არასასურველი და არა ის, მსხვერპლი მას ნებაყოფლობით იღებს თუ არა.

მითი 4: ბევრი ქალი იგონებს ამბებს სექსუალური შევიწროების შესახებ, რათა თავის უფროსს ან იმ ადამიანებს, რომლებმაც ოდესმე გააბრაზეს, სამაგიერო გადაუხადოს.

ფაქტი: კვლევები გვიჩვენებს, რომ მცდარი შეტყობინებები ერთ პროცენტზე ნაკლებს შეადგენს.¹⁷ ფაქტი კი ისაა, რომ ქალები იშვიათად წარადგენენ ხოლმე შეტყობინებას, მაშინაც კი, თუ ამის რეალური საფუძველი აქვთ. ისინი მიზეზად სხვადასხვა მოსაზრებას ასახელებენ: ეშინიათ, რომ მომხდარში მათ დაადანაშაულებენ, სამსახურს დაკარგავენ, კოლეგებს არასწორი რეაქცია ექნებათ.

მითი 5: ქალები, რომლებიც სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები ხდებიან, ხშირად გამოხედვით, ჩაცმულობითა თუ ქცევით თავად ახდენენ პროვოცირებას. არ არსებობს კვამლი ცეცხლის გარეშე.

ფაქტი: ეს ნაწილობრივ სტერეოტიპული ტრადიციული შეხედულების - „უსიამოვნების მიზეზს ქალი წარმოადგენს“ - გამოძახილია, ნაწილობრივ კი მოძალადის გამართლებას ემსახურება. ქალებს აქვთ უფლება, ჩაიცვან და იმოქმედონ ისე, როგორც სურთ და ამ დროს არ იდგენენ ძალადობისა და შევიწროების რისკის წინაშე. სექსუალურ შევიწროებას გამართლება არ აქვს. უფრო მეტიც, კვლევები გვიჩვენებს, რომ სექსუალურ შევიწროებას იშვიათად თუ აქვს რაიმე საერთო ნამდვილ სექსუალურ ინტერესთან. ამასთან, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები განსხვავდებიან გარეგნობით, ჩაცმულობით, ასაკითა და ქცევით. საკუთარ ქმედებებზე პასუხისმგებლობა შევიწროების ჩამდენს ეკისრება.

14 ქვემოთ მოცემული „მითები სექსუალური შევიწროების შესახებ“ აღებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ გამოქვეყნებული „სახელმძღვანელოდან სექსუალური შევიწროების შესახებ“ (კვიკინის ჟონგეს ქალთა სამართლებრივი კონსულტაციისა და მომსახურების ცენტრი, Women Watch China და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2010).

15 ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტო: „ქალთა მიმართ ძალადობა“; ევროკავშირის მასშტაბით ჩატარებული კვლევა, 2014.

16 ჰასპელს, ნ., და სხვები: „ბრძოლა სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ სამუშაო ადგილზე აზიასა და წყნარი ოკეანის აუზის ქვეყნებში“, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2003 (Haspels, N. et al.: Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific).

17 დ. ბაშამი, „ცალბედი საჩივრები სექსუალურ შევიწროებაზე: პრაქტიკული მიდგომა“, 2009 (Bassham, D.: False Complaints of Sexual Harassment: A Practical Approach).

მითი 6: თუ შევინროებას ყურადღებას არ მიაქცევ, ის შეწყდება.

ფაქტი: ის არ შეწყდება. მოძალადეები, ჩვეულებრივ, თავად არ ჩერდებიან. მსხვერპლის, კოლეგების ან დამსაქმებლების მხრიდან მათი ქცევის იგნორირება შეიძლება განხილული იყოს, როგორც თანხმობა ან ნაქებება.

მითი 7: სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები მხოლოდ ქალები არიან.

ფაქტი: სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები კაცებიც შეიძლება გახდნენ. ავსტრალიაში, ცოტა ხნის წინ ჩატარებული კვლევის (ჩარლსუორთი და მაქდონალდი, 2015) შედეგად, აღმოჩნდა, რომ სამუშაო ადგილას სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრებს შორის ათიდან ერთი კაცების მიერაა წარდგენილი (ყველა შეტანილი საჩივრის 11% ეხებათ კაცებს, რომლებიც სხვა კაცებს ავიწროებენ, ხოლო 5% - ქალებს, რომლებიც კაცებს ავიწროებენ). თუმცა საჩივრების დიდი უმრავლესობა (79%) ქალების მიერ კაცების წინააღმდეგ იყო შეტანილი. ამავდროულად, თანამშრომლების მიერ საჩივრების უმეტესობა მათი ზემდგომების ან მენეჯერების წინააღმდეგ იყო წარდგენილი.¹⁸

მითი 8: სექსუალურ შევიწროებას მხოლოდ სხვადასხვა სქესის ადამიანებს შორის აქვს ადგილი.

ფაქტი: სექსუალური შევიწროება ერთი სქესის ადამიანებს შორისაც ხდება. კვლევები ცხადყოფს, რომ კაცების მიერ სხვა კაცების სექსუალური შევიწროების შემთხვევათა დიდი უმრავლესობა ჰომოფობიური ხასიათისაა. ეს ის შემთხვევებია, როდესაც მსხვერპლი ჰომოსექსუალი ან ჰომოსექსუალად მიჩნეული კაცი იყო, ან როდესაც შევიწროების ჩამდენი ფიქრობდა, რომ მსხვერპლი სტერეოტიპულ „ქალურ თვისებებს“ ამჟღავნებდა.

სავარჯიშოს მთავარი აზრი:

სექსუალურმა შევიწროებამ სხვადასხვა ფორმა შეიძლება მიიღოს და ის სერიოზულ ზემოქმედებას ახდენს, როგორც მსხვერპლებზე, ისე მთლიანად სამუშაო ადგილზე. როდესაც სექსუალურ შევიწროებაზე რეაგირება არ ხდება, მსხვერპლებს შეიძლება სამსახურიდან წასვლა მოუწიოთ, ეს კი საფრთხეს შეუქმნის მსხვერპლთა საარსებო საშუალებების მოპოვების უფლებას. მოძალადეები, როგორც წესი, თავისით არ ჩერდებიან. დამსაქმებლის მხრიდან მათი ქცევის იგნორირება შეიძლება მიჩნეული იყოს, როგორც თანხმობა ან ნაქებება. სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით სათანადო ზომების მიუღებლობამ შეიძლება მსხვერპლის მუშაობის შედეგები გააუარესოს, ქალებისა და კაცებისთვის ცუდი გარემო შექმნას და გენდერული თანასწორობა ხელყოს, კომპანიებსა და ორგანიზაციებს კი ზიანი მიაყენოს. აღსანიშნავია, რომ სექსუალური შევიწროების პრევენცია და მასთან დაკავშირებული სათანადო ზომების გატარება შესაძლებელია. კომპანიებს ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკის, თანამშრომლებისა და მენეჯერებისთვის საჩივრების წარდგენის მექანიზმების დანერგვა შეუძლიათ, რაც ამკარად აჩვენებს, რომ სექსუალური შევიწროება შეწყნარებული არ იქნება და მსხვერპლებს დახმარება გაეწევათ.

მე-3 მოდულის ძირითადი მიგნებები:

- პრინციპი 3 - ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და ძალადობის არარსებობა სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოებისა და ძალადობის არარსებობის უფლებებს ეხება, რაც დადგენილია საქართველოს შრომის კოდექსით, საერთაშორისო სტანდარტებითა და კონვენციებით, მათ შორის კონვენციით ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW) და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციით შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ (გენდერული ნიშნით ძალადობა და სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ფორმებია).
- ეს პრინციპი ყურადღებას ამახვილებს იმ ფაქტზე, რომ შესაძლოა, ზოგჯერ ქალებსა და კაცებს განსხვავებული საჭიროებები ჰქონდეთ, ამიტომ სამუშაოსთან დაკავშირებული გარკვეული ამოცანების შესრულებისას მათ მიმართ განსხვავებული მოპყრობაა საჭირო. მაგალითად, გარკვეული ამოცანები და სამუშაო გარემო ორსული ქალებისთვის შეიძლება სახიფათო იყოს.
- სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების კუთხით არსებული რისკებისა თუ სექსუალური შევიწროების პრევენციას და მათზე რეაგირებას არსებითი მნიშვნელობა აქვს ისეთი უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნისთვის, რომელშიც დისკრიმინაცია არ იარსებებს. ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკისა და გასაჩივრების შიდა მექანიზმების შემოღება ამ მიმართულებით გადადგმული პირველი მნიშვნელოვანი ნაბიჯები იქნება.

¹⁸ ს. ჩარლსუორთი და პ. მაქდონალდი: „სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე ზღვარზე“, გამოცემაში Work, Employment and Society, 2015 (Charlesworth, S. and MacDonald, P.: “Workplace sexual harassment at the margins”).

მოდული 4: გენდერული თანასწორობა და განათლება (პრინციპი 4)

- სესიების ბოლოს მონაწილეებს:
- ეცოდინებათ, როგორ გააანალიზონ კომპანიის კადრების განვითარებასა და ადამიანური რესურსების მართვასთან დაკავშირებული პრაქტიკა და პოლიტიკა გენდერული პერსპექტივიდან;
 - ეცოდინებათ, ტრენინგისა და შესაძლებლობათა განვითარების კავშირი კარიერულ ზრდასა და ქალთა დანინაურებასთან.

სასწავლო ამოცანები

ხანგრძლივობა



პროცესთან დაკავშირებული მითითებები:

ლექცია: გენდერული თანასწორობა და განათლება

მე-4 პრინციპის გაცნობა. გთხოვთ, გამოიყენოთ ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი¹⁹ („როგორ მივაღწიოთ პროგრესს და როგორ გავზომოთ იგი“), რომელშიც მოიძიებთ მაგალითებსა და რჩევებს, თუ როგორ შეუძლიათ კომპანიებს აღნიშნული პრინციპის განხორციელება. ლექციის უკეთ წარმართვის მიზნით, ინფორმაციის, მონაცემებისა და კომპანიების საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებისთვის, გამოიყენეთ მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალაც (მოდული 4).



პრინციპი 4: ქალთა განათლების, სწავლებისა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა

განათლება და ტრენინგი

- განახორციელეთ ინვესტირება კომპანიის ისეთი პოლიტიკისა და პროგრამების შემუშავებაში, რომლებიც ყველა დონეზე და ბიზნესის ყველა სფეროში დასაქმებულ ქალებს წინსვლის ფართო შესაძლებლობას მისცემს, ხელს შეუწყობს და წაახალისებს მათ მიერ საკუთარი ძალების არატრადიციულ სამუშაო სფეროებში მოსინჯვას.
- უზრუნველყავით კომპანიის მიერ დაფინანსებული სასწავლო და სატრენინგო პროგრამების, მათ შორის წინგინერების განვითარების, პროფესიული და საინფორმაციო ტექნოლოგიური ტრენინგების, თანაბარი ხელმისაწვდომობა.
- უზრუნველყავით ოფიციალური თუ არაოფიციალური კონტაქტების დამყარების, ახალბედა თანამშრომლების გამოცდილი ადამიანების მეთვალყურეობითა და მენტორობით მუშაობის თანაბარი შესაძლებლობები.
- მკაფიოდ განაცხადეთ კომპანიის მიერ ქალთა გაძლიერებასთან დაკავშირებით აღებული ვალდებულებისა და ინკლუზიის დადებითი გავლენის შესახებ, როგორც ქალებზე, ისე კაცებზე.

სავარჯიშო: განათლების თანაბარი ხელმისაწვდომობა – დაინყეთ თქვენი დეპარტამენტი

სასწავლო ამოცანები:

იმ პოტენციური ფაქტორების იდენტიფიცირების უნარი, რომლებიც ხელს უშლის ქალებს ტრენინგისა და უნარების განვითარების ხელმისაწვდომობაში; იმ გზების დადგენის უნარი, რომლებიც შესაძლებლობათა განვითარების ინიციატივებში ქალებისა და კაცების თანასწორ მონაწილეობას შეუწყობდა ხელს.

მეთოდოლოგია:

გონებრივი იერიში და დისკუსია

მასალა:

- სუფთა ფურცლები
- ფლიპჩარტები
- კალმები
- მიმართულების მიმცემი კითხვები



19 http://wepinciples.org/files/attachments/EN_WEPs_2.pdf

მითითებები ტრენინგისთვის:

განმარტეთ სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანები. დაიწყეთ მოკლე გონებრივი იერიშით: სთხოვეთ ყველა მონაწილეს, დაასახელონ ის ხელშემშლელი ფაქტორები ან ბარიერები, რომლებიც, კარიერული განვითარების პროგრამებში ქალთა მონაწილეობის კუთხით, შესაძლებლობათა განვითარების სფეროში ან დასაქმების ადგილზე შეიძლება არსებობდეს. ჩამოწერეთ მოსაზრებები ფლიპჩარტზე და გადადით სავარჯიშოს მეორე ნაწილზე: ნაუკითხეთ ჯგუფს ქვემოთ მოყვანილი კონკრეტული შემთხვევა ან გამოყავით რომელიმე მონაწილე, რომელიც ამას თქვენ მაგივრად გააკეთებს. სთხოვეთ მათ, 2 წუთის განმავლობაში საკითხი წყვილებში განიხილონ, შემდეგ კი ერთობლივი ჯგუფური გონებრივი იერიში დაიწყეთ. დაწერეთ მოსაზრებები ფლიპჩარტზე/დაფაზე და, საჭიროების შემთხვევაში, განხილვისას მაგალითებიც მოიშველიეთ. პროცედურა მეორე კონკრეტული შემთხვევისთვისაც გაიმეორეთ. სავარჯიშო ძირითადი იდენტიფიცირებული ქმედებებისა და სტრატეგიების შეჯამებით დაასრულეთ.

კონკრეტული შემთხვევა I: თქვენმა კომპანიამ მიზნად დაისახა, რომ 10 წელიწადში გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე ქალების მინიმუმ 30% ჰყავდეს დასაქმებული. ამჟამად კი მაღალი რგოლის პოზიციებზე ქალების მხოლოდ 3% მუშაობს. რა არის საჭირო მიზნის მისაღწევად? განიხილეთ ის სავარაუდო ნაბიჯები, რომელთა გადადგმაც თქვენს კომპანიაში თუ მის გარეთ დაგჭირდებათ.

კონკრეტული შემთხვევა II: თქვენი კომპანია თანამშრომლებს ტრენინგებსა და სასწავლო პროგრამებს უტარებს. შეამჩნიეთ, რომ მონაწილეთა უმრავლესობას კაცები წარმოადგენენ, პროგრამებში ჩანერგილი ქალების უდიდესი ნაწილი კი სასწავლო კურსის ბოლომდე ვერ მიდის. ეს პრობლემას წარმოადგენს, რადგან ტრენინგი და უნარების განვითარება ის გზაა, რომლითაც შეგიძლიათ ქალებს გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე დაწინაურებაში დაეხმაროთ. ამას გარდა, თანამშრომელთა პროგრამიდან გამოთიშვა ინვესტიციის დაკარგვასაც ნიშნავს. რა შეგიძლიათ გააკეთოთ იმისთვის, რომ ქალები სასწავლო პროგრამებშიც აიყვანოთ და თან ისინი კურსის ბოლომდე შეინარჩუნოთ? როგორ უნდა დარწმუნდეთ, რომ ტრენინგი, ცოდნისა და უნარების თვალსაზრისით, მონაწილეთა საჭიროებებს ასახავს და ისინი ჩატარების დროისა და ადგილის გათვალისწინებით ხელმისაწვდომია? როგორ უნდა შედგეს მომავალში ტრენინგის პროგრამა ისე, რომ მან ქალთა გაძლიერებამდე და წინსვლამდე მიგვიყვანოს?

სავარჯიშოს შეჯამება:

ტრენინგების ჩატარება სამუშაოს პროცესიდან მოწყვეტის გარეშე, სამსახურებრივი დაწინაურება და კარიერული განვითარება ერთმანეთთან მჭიდროდაა დაკავშირებული. აქედან გამომდინარე, ქალებისა და კაცებისთვის უნარების განვითარების თანასწორი შესაძლებლობების არსებობა ძალიან მნიშვნელოვანია. კომპანიის თანამშრომელთა კმაყოფილების ან საჭიროებების შეფასების კვლევა იმ ინსტრუმენტების მაგალითებია, რომლებიც თანამშრომელთა საჭიროებებისა და არსებული ნაკლოვანებების დასადგენად უნდა იყოს გამოყენებული. ტრენინგების დაგეგმვისას ისეთი საკითხების გათვალისწინებაა საჭირო, როგორებიცაა ტრენინგების დრო, თემები, მათი ჩატარების ადგილი და საოჯახო საქმეების პარალელურად ხელმისაწვდომობა. კომპანიებს შეუძლიათ ამ პროგრამებში ქალი კოლეგების ტრენინგებისა და უნარების განვითარების ჩართვა დაისახონ მიზნად. კომპანიებს, რომლებიც ისეთ სფეროებში საქმიანობენ, რომლებშიც ძირითადად კაცები დომინირებენ, შეუძლიათ აღნიშნულ სექტორში ქალების ჩართვას შეუწყონ ხელი. ამგვარი პროფესიების მიმართ ქალებისა და გოგონების ინტერესის გაღვივების მიზნით, შესაძლებელია მათ უმაღლეს სასწავლებლებთან, კოლეჯებთან და სკოლებთან პარტნიორობა დაამყარონ და ამ გზით კომპანიებში კვალიფიციური თანამშრომელი ქალები მიიზიდონ.

მე-4 მოდულის ძირითადი მიგნებები:

- განათლების, ტრენინგისა და მენტორობის პროგრამებს პერსონალის შესაძლებლობების განვითარება და თანამშრომელთა კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებზე ზემოქმედების მოხდენა შეუძლიათ, ამიტომ ქალებისა და კაცებისთვის ტრენინგის შესაძლებლობების თანასწორი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა დასაქმების ადგილებზე გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მნიშვნელოვანი ასპექტია. ტრენინგში ქალებისა და კაცების მონაწილეობის გაანალიზებამ და შედარებამ შეიძლება გამოავლინოს, რომ, მათთვის სწავლების თანაბარი შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობის მიუხედავად, შედეგები (დაწინაურება, ქალთა მიერ მაღალი პოზიციების დაკავება) განსხვავებულია.
- თუ ქალები და კაცები ტრენინგის შედეგად თანაბარ სარგებელს არ იღებენ, კომპანიებს, რომლებიც გენდერული თანასწორობის ერთგულნი არიან, ქალთა შესაძლებლობების განვითარების ხელშეწყობისთვის სპეციალური ზომების გატარება შეუძლიათ. ეს შეიძლება იყოს ქალთა მონაწილეობის კუთხით არსებული ბარიერების გაანალიზება, თანაბარი ღირსებების შემთხვევაში, ტრენინგში მონაწილეობის კუთხით უპირატესობის ქალებისთვის მინიჭება, საოჯახო მოვალეობების მქონე თანამშრომლებისთვის ტრენინგის შესაძლებლობების (თემები, ჩატარების ადგილი და ა.შ.) ხელმისაწვდომობა და სპეციალურად ქალებისთვის განკუთვნილი ტრენინგის, მენტორობის ან კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების შექმნა.

მოდული 5: საზოგადოების ჩართვა, მიწოდების ჯაჭვები და მარკეტინგული საქმიანობა (პრინციპები 5 და 6)

სესიების ბოლოს მონაწილეებს:

სასწავლო ამოცანები

- შეეძლებათ მიწოდების ჯაჭვებისა და კომპანიების მარკეტინგული მასალის გენდერული თვალსაზრისით გაანალიზება;
- შეეძლებათ საზოგადოების ჩართვის შესაძლებლობის იდენტიფიცირება და ექნებათ კომპანიაში ამგვარი ინიციატივების ადვოკატირების უნარი.

ხანგრძლივობა

140-170
წუთი

პროცესთან დაკავშირებული მითითებები:

ლექცია: საზოგადოების ჩართვა, მიწოდების ჯაჭვები და მარკეტინგული საქმიანობა

მე-5 პრინციპის გაცნობა. გთხოვთ, გამოიყენოთ ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი²⁰ („როგორ მივალწიოთ პროგრესს და როგორ გავზომოთ იგი“), რომელშიც გაეცნობით მაგალითებსა და რჩევებს, თუ როგორ შეუძლიათ კომპანიებს ამ პრინციპის განხორციელება. ლექციის უკეთ წარმართვის მიზნით, ინფორმაციის, მონაცემებისა და კომპანიების საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებისთვის, გამოიყენეთ მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალაც (მოდული 5).

10
წუთი

პრინციპი 5: სანარმოს განვითარებაში, მიწოდების ჯაჭვსა და მარკეტინგულ საქმიანობაში ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობი ინსტრუმენტების დანერგვა

ბიზნესის განვითარება, მიწოდების ჯაჭვი და მარკეტინგული საქმიანობა

- გააფართოეთ ბიზნესრთიერთობები იმ სანარმოებთან, რომლებსაც ფლობენ და ხელმძღვანელობენ ქალები, მათ შორის მცირე ბიზნესის წარმომადგენელი და მენარმე ქალები.
- გაითვალისწინეთ ის ბარიერები, რომლებიც კრედიტებთან და სესხებთან დაკავშირებით არსებობს და მხარი დაუჭირეთ საკითხის გენდერულად მგრძობიარე გადაწყვეტას.
- სთხოვეთ ბიზნესპარტნიორებსა და კოლეგებს, პატივი სცენ კომპანიის მიერ ნაკისრ ვალდებულებას, რომელიც თანასწორობისა და ინკლუზიურობის ხელშეწყობას ითვალისწინებს.
- კომპანიის მარკეტინგულ თუ სხვა სახის მასალებსა და პუბლიკაციებში ქალთა ღირსების საკითხები გაითვალისწინეთ.
- უზრუნველყავით, რომ კომპანიის მიერ წარმოებული პროდუქცია, მიწოდებული მომსახურება და სამუალებები არ იყოს გამოყენებული ტრეფიკინგისა და/ან შრომითი თუ სექსუალური ექსპლუატაციის მიზნით.

20 http://weprinciples.org/files/attachments/EN_WEPs_2.pdf

სავარჯიშო: უპატივცემულობა თუ გაძლიერება?

სასწავლო ამოცანა:

გაცნობიერება, თუ როგორ შეუძლია მარკეტინგულ მასალას გენდერული სტერეოტიპების შექმნა და/ან კითხვის ქვეშ დაყენება და მარკეტინგული მასალის გენდერული პერსპექტივიდან გაანალიზების უნარი. ამოცანები: სექსუალური შევიწროების ფორმებისა და მსხვერპლებზე მათი ზემოქმედების გაცნობიერება.

მეთოდოლოგია:

ჯგუფური მუშაობა და დისკუსია

მასალა:

- მარკეტინგული მასალა (ვიდეორეკლამა, ნაბეჭდი განცხადება ან ორგანიზაციებს შორის გასავრცელებელი მარკეტინგული მასალა)
- სუფთა ფურცლები
- კალმები
- ფლიპჩარტები/დაფა
- მარკერები



მითითებები ტრენერისთვის:

ვერსია I (მოკლე): აუხსენით მსმენელებს სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანა და აჩვენეთ შერჩეული მარკეტინგული მასალა (მაგალითად, დაბეჭდილი განცხადება ან ვიდეორგოლი). შემდეგ კი სთხოვეთ, დაწყვილდნენ და ქვემოთ ჩამოთვლილ კითხვებზე დაფიქრდნენ. შეგიძლიათ აირჩიოთ ისეთი მარკეტინგული მასალა, რომელიც გენდერულ სტერეოტიპებს ეხება, ან კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს გენდერულ სტერეოტიპებს, ან სქესთა თანასწორობას უწევს პროპაგანდას.

- როგორ არიან წარმოჩენილები ქალები და/ან კაცები მასალაში? რა სიტყვები მოგვით თავში გამოსახულების/კლიპის ყურებისას?
- ქალის და/ან კაცის რა იმიჯს ქმნის ან ასახავს მასალა? ვინმე რომ ჩამოფრინდეს დედამიწაზე მთვარიდან, რა წარმოდგენა შეექმნება ქალებსა და/ან კაცებზე ამ მასალის ნახვის შემდეგ?
- ქმნის თუ არა ეს მასალა გენდერულ სტერეოტიპებს და თუ ქმნის, რომელს?
- აყენებს თუ არა ეს მასალა გენდერულ სტერეოტიპებს კითხვის ნიშნის ქვეშ და თუ აყენებს, რომელს?
- რა გავლენა შეიძლება იქონიოს ამგვარმა მასალამ 1) კომპანიაზე 2) მომხმარებლებზე ან 3) საზოგადოების დონეზე?

შეიძლებოდა თუ არა განცხადების, რეკლამის ან მასალის სხვაგვარად ჩამოყალიბება? თუ კი, როგორ?

10-15 წუთის შემდეგ სთხოვეთ მონაწილეებს, გაგიზიარონ თავიანთი მოსაზრებები და დისკუსიისა თუ გამოთქმული მოსაზრებების შესახებ ჩანაწერები გააკეთონ.

ვერსია II (გაფართოებული): აუხსენით მსმენელებს სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანა. დაყავით მონაწილეები სამ-ოთხეულიან ჯგუფებად. თითოეულ ჯგუფს გასაანალიზებლად გენდერულ სტერეოტიპებთან დაკავშირებული მარკეტინგული მასალა (მაგალითად, დაბეჭდილი განცხადება ან ვიდეორგოლი) მიეცით და ჯგუფური დისკუსიისთვის ზემოთ მოყვანილი კითხვები ამოუბეჭდეთ. 10-15 წუთის შემდეგ სთხოვეთ ჯგუფებს, მოიფიქრონ იდეები, თუ როგორ შეიძლება იმავე პროდუქტის რეკლამირება ისე, რომ იგი გენდერულ სტერეოტიპებს არ ქმნიდეს და ქალებსა და კაცებს შორის თანასწორობის დამყარებას უწყობდეს ხელს. 10 წუთის შემდეგ კი მონაწილეებს ამ იდეების წარმოდგენა სთხოვეთ. თუ ჯგუფი შემოქმედებითია და მონაწილეები ერთმანეთთან თავს კომფორტულად გრძნობენ, მათ თავიანთი იდეის როლების გათამაშებით (ვიდეორეკლამისთვის) ან ნახატის/პოსტერის სახით (ნაბეჭდი რეკლამისთვის) წარმოდგენაც შეუძლიათ.

სავარჯიშოს მთავარი აზრი:

მარკეტინგულ მასალებს კომპანიები თავიანთი პროდუქტებისა თუ მომსახურების რეკლამისთვის იყენებენ, მაგრამ ამ გზით ისინი კლიენტებს თუ მომხმარებლებსა და ფართო საზოგადოებას კომპანიის ფასეულობებსა და იმიჯსაც აცნობენ. სარეკლამო რგოლებს, განცხადებებსა და სხვა სარეკლამო მასალას ზეგავლენის მოხდენა არა მარტო კომპანიის იმიჯზე, არამედ იმ შეხედულებებზეც შეუძლია, რომლებიც საზოგადოებაში ქალებისა და კაცების როლების შესახებ არსებობს. მარკეტინგულ მასალებში ქალების ღირსების პატივისცემა მე-5 პრინციპის არსებითი ნაწილია. კომპანიებს, რომლებსაც აღნიშნული პრინციპის განხორციელება სურთ, შეუძლიათ ეს პროცესი მათი არსებული მარკეტინგული მასალის გენდერული თანასწორობის პერსპექტივიდან გაანალიზებით დაიწყონ. მათ საკუთარ თავს უნდა ჰკითხოთ: გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობისთვის მარკეტინგული საქმიანობით რისი გაკეთება შეუძლიათ.

სავარჯიშო: როგორ შეუძლიათ მიწოდების ჯაჭვებს ქალთა გაძლიერება?

სასწავლო ამოცანები:

გააზრება, თუ როგორ შეუძლიათ კომპანიებს მიწოდების ჯაჭვების დახმარებით გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერა;

მიწოდების ჯაჭვებში ქალთა უფლებებთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების გაანალიზების უნარი.

მეთოდოლოგია:

ჯგუფური მუშაობა და პრეზენტაციები



მასალა:

- მიწოდების ჯაჭვის შესახებ ამობეჭდილი კონკრეტული შემთხვევები
- სუფთა ფურცლები
- კალმები
- ფლიპჩარტები
- მარკერები

მითითებები ტრენერისთვის:

განმარტეთ სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანები და დაყავით მონაწილეები სამ-ოთხკაციან ჯგუფებად. გადაეცით თითოეულ ჯგუფს კონკრეტული შემთხვევა (ჰიპოთეტური ან რეალური) კომპანიისა და მისი მიწოდების ჯაჭვის შესახებ და სთხოვეთ მათ, ეს შემთხვევა მოცემული კითხვების გამოყენებით განიხილონ. კონკრეტული შემთხვევის ნიმუში მოყვანილია ქვემოთ.

კონკრეტული შემთხვევა: თქვენი კომპანია საქართველოში მოქმედ საშუალო ზომის სანარმოს წარმოადგენს, რომელიც საბუღალტრო მომსახურებას უზრუნველყოფს. კომპანიაში სულ 50 თანამშრომელი გყავთ. არასტაბილური სამუშაო დატვირთვის გამო, თავისუფალი გრაფიკით მომუშავე რამდენიმე კონსულტანტიც გემსახურებათ, რომლებსაც გარკვეულ სამუშაოებს უკვეთავთ ხოლმე. საინფორმაციო ტექნოლოგიების მომსახურებისთვის დამწყებ კომპანიას იყენებთ, ხოლო საკანცელარიო და საოფისე მასალას ყოველთვიურად ადგილობრივი მომწოდებელი კომპანიისგან იღებთ. ამას გარდა, თქვენს კომპანიას ფილიალი, ოფისით და თანამშრომლებით, სხვა ქალაქშიც აქვს. იყენებთ სატრასპორტო, სასტუმრო და ღონისძიების მოწყობასთან დაკავშირებულ მომსახურებებს, ამიტომ კონტრაქტები სხვადასხვა კომპანიასთან მთელი ქვეყნის მასშტაბით გაქვთ გაფორმებული. თქვენს ხელმძღვანელობას კორპორაციული საკრედიტო ბარათები აქვს, რომლებიც აუცილებლობის შემთხვევაში, სამსახურთან დაკავშირებით გამოიყენება. ამას გარდა, შობის მოახლოებისას თანამშრომლებისთვისა და კლიენტებისთვის საჩუქრებს ყიდულობთ. თქვენი კომპანიის ძირითად ფასეულობათა შორის მნიშვნელოვანი ადგილი თანასწორობასა და დისკრიმინაციის არარსებობას უკავია. გსურთ, გახდეთ კორპორაციული პასუხისმგებლობის მქონე კომპანია და სულ ახლახან გადამწყობით, კომპანიის პოლიტიკასა და საქმიანობაში პასუხისმგებლობის საკითხების სტრატეგიულად ჩართვა. ასევე, გაიგეთ, რომ ინვესტორმა, რომლის მოზიდვასაც ცდილობთ, ხელი მოაწერა დირექტორების განცხადებას ქალთა გაძლიერების პრინციპების ხელშეწყობის თაობაზე. აქედან გამომდინარე, გადამწყობით, გადადგათ ნაბიჯები, რომლებიც ხელს შეუწყობენ გენდერულ თანასწორობასა და ქალების გაძლიერებას, როგორც თქვენს კომპანიაში, ისე მის გარეთ. დასაწყისისთვის კომპანიის მიწოდების ჯაჭვის შეფასება გსურთ, რათა დარწმუნდეთ, რომ თქვენი საქმიანი ურთიერთობები და მომსახურებები გენდერულ თანასწორობაზე დადებით ზემოქმედებას ახდენს.

მინოდების ჯაჭვის ანალიზის მიზნით, ორი მიზანი განსაზღვრეთ:

1. გსურთ, დაადგინოთ თქვენს მინოდების ჯაჭვში არსებული ის რისკები, რომლებსაც გენდერული უთანასწორობის შენარჩუნება, ან გაძლიერება, ან ქალთა უფლებების დაცვის რისკის წინაშე დაყენება შეუძლია.
2. გსურთ, დაადგინოთ თქვენს მინოდების ჯაჭვში არსებული ის შესაძლებლობები, რომლებსაც ქალთა გაძლიერების კუთხით დახმარების განევა და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა შეუძლია.

დავალება:

- კონკრეტულ შემთხვევაში აღწერილი ინფორმაციის საფუძველზე თქვენი მინოდების ჯაჭვის ის მონაკვეთები განიხილეთ, რომლებშიც, თქვენი აზრით, ქალთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის დარღვევის რისკი შეიძლება არსებობდეს. რა ზომებს მიიღებდით ამ რისკის თავიდან ასაცილებლად? გააანალიზეთ ეს ზომები.
- ჩამოთვალეთ თქვენი მინოდების ჯაჭვის სხვადასხვა მონაკვეთში ქალთა გაძლიერებისა და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის არსებული პოტენციური შესაძლებლობები. რა ზომებს მიმართავდით აღნიშნული შესაძლებლობების გამოყენების ან გაფართოებისთვის?

გამოიყენეთ ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი მოცემული მე-5 პრინციპის განმარტება, მაგალითები კომპანიების შესახებ და ნაწილი „როგორ მივაღწიოთ პროგრესს და როგორ გავზომოთ იგი“.

20 წუთის შემდეგ სთხოვეთ ჯგუფებს, წარმოადგინონ საკუთარი კონკრეტული შემთხვევები, მათ მიერ დადგენილი რისკები და შესაძლებლობები. მომდევნო პრეზენტაციებზე გადასვლამდე აზრის გამოთქმისა და კითხვების დასმის საშუალება სხვა ჯგუფებსაც მიეცით.

სავარჯიშოს მთავარი აზრი:

ქალებისა და გოგოების უფლებათა დარღვევის თვალსაზრისით, კომპანიის მინოდების ჯაჭვში სხვადასხვა რისკი შეიძლება წარმოიშვას. ასეთ რისკებს განეკუთვნება კომპანიის მომსახურების ან ობიექტების ტრეფიკინგის ან სექსუალური ექსპლუატაციის მიზნით გამოყენება და მომწოდებელ კომპანიებში შრომის უფლებების დარღვევა. ამავდროულად, მინოდების ჯაჭვი ქალების მფლობელობაში არსებული ბიზნესებისთვის ეკონომიკური შესაძლებლობების შექმნის ძლიერი წყაროც შეიძლება იყოს. შესაძლებელია, რომ მან, გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის დამკვიდრებისა და დასაქმების ადგილებზე მრავალფეროვნების ხელშეწყობის კუთხით, გარკვეული ზემოქმედება მომწოდებლებზეც მოახდინოს. კომპანიებს, რომლებსაც მე-5 პრინციპის განხორციელება სურთ, შეუძლიათ შემდეგნაირად დაიწყონ: დაანსონ ქალთა საკუთრებაში არსებული მომწოდებლების ან ისეთი მომწოდებელი კომპანიების აუცილებელი რაოდენობა, რომლებშიც გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა უკვე მოქმედებს. ქალთა საკუთრებაში არსებულ ბიზნესებთან კავშირის დამყარებითა და მომწოდებლებზე ზემოქმედებით - პატივი სცენ ადამიანის უფლებებსა და ხელი შეუწყონ გენდერულ თანასწორობას - კომპანიებს ქალებისა და თემების ცხოვრებაზე დადებითი ზეგავლენის მოხდენა შეუძლიათ.

ლექცია: საზოგადოების ჩართვა

მე-6 პრინციპის გაცნობა. გამოიყენეთ ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი²¹ („როგორ მივაღწიოთ პროგრესს და როგორ გავზომოთ იგი“) და გაეცანით მაგალითებსა და რჩევებს, თუ როგორ შეუძლიათ კომპანიებს ამ პრინციპის განხორციელება; ლექციის უკეთ ჩატარების მიზნით, ინფორმაციის, მონაცემებისა და კომპანიების საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებისთვის, გამოიყენეთ მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალაც (მოდული 5).



პრინციპი 6: საზოგადოებრივი ინიციატივებისა და ადვოკატირების გზით თანასწორობის ხელშეწყობა

საზოგადოების წამყვანი როლი და ჩართულობა

- პირადი მაგალითის ძალა – წარმოაჩინეთ კომპანიის ვალდებულება გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებისა და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობის შესახებ
- მოახდინეთ ზეგავლენა, დამოუკიდებლად ან პარტნიორებთან ერთად ადვოკატირება გაუწიეთ გენდერული თანასწორობის პრინციპებს და ინკლუზიურობის ხელშეწყობის მიზნით, ბიზნესპარტნიორებთან, მომწოდებლებთან და საზოგადოების გამორჩეულ, გავლენიან პირებთან ითანამშრომლეთ.
- დისკრიმინაციისა თუ ექსპლუატაციის აღკვეთის მიზნით, იმუშავეთ საზოგადოების წარმომადგენლებთან, ოფიციალურ პირებსა და სხვა ჯგუფებთან; მიეცით შესაძლებლობები ქალებსა და გოგოებს.
- ხელი შეუწყვეთ ქალთა ლიდერობასა და საზოგადოების წინაშე მათი წვლილის აღიარებას; უზრუნველყავით ქალთა საკმარისი რაოდენობრივი წარმომადგენლობა საზოგადოებასთან გამართულ ნებისმიერ კონსულტაციაში.
- გამოიყენეთ საქველმოქმედო და საგრანტო პროგრამები იმ ვალდებულებების შესასრულებლად, რომლებიც კომპანიას ჩართულობის, თანასწორობისა და ადამიანის უფლებების დაცვის სფეროებში აქვს აღებული.

21 http://wepinciples.org/files/attachments/EN_WEPs_2.pdf

სავარჯიშო: საზოგადოება და გენდერული თანასწორობა: რასაც დათეს, იმას მოიმკი!

სასწავლო ამოცანა:

საზოგადოების ჩართულობის მიზნით, პარტნიორობების იდენტიფიცირებისა და დაგეგმვის უნარი

მიწოდების ჯაჭვებში ქალთა უფლებებთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების გაანალიზების უნარი.

მეთოდოლოგია:

ჯგუფური მუშაობა და პრეზენტაცია

მასალა:

- ფლიპჩარტები
- მარკერები
- სუფთა ფურცლები
- კალმები
- მიმართულების მიმცემი კითხვები



მითითებები ტრენერისთვის:

აუხსენით მსმენელებს სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანა. დაყავით მონაწილეები სამ-ოთხკაციან ჯგუფებად და სთხოვეთ გონებრივი იერიშის მოწყობა იმ აქტივობების, პროგრამების, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციების ან თემის ჩართვის ინიციატივების შესახებ, რომელთა განხორციელებაც კომპანიას ქალთა გაძლიერებისა და გენდერული თანასწორობის მხარედასაჭერად შეუძლია. სავარჯიშო უფრო ნაყოფიერი გამოვა, თუ ჯგუფებში ერთი და იმავე კომპანიის თანამშრომლები იქნებიან და თემის შესაძლო ჩართვის შესახებ ისეთი ინიციატივების განხილვას შეძლებენ, რომლებიც მათი სექტორისა და საქმიანობის სფეროსთვისაა აქტუალური.

10-15 წუთის შემდეგ სთხოვეთ ჯგუფებს, ამოირჩიონ ერთ-ერთი მოსაზრება, რომელზეც ისინი სავარჯიშოს დარჩენილი დროის განმავლობაში ფოკუსირდებიან. სთხოვეთ ჯგუფებს, იმსჯელონ ქვემოთ მოცემულ საკითხებზე და შენიშვნები ფლიპჩარტზე ჩამოწერონ:

1. რა არის ის ძირითადი პრობლემა ან გამოწვევა, რომლის მოგვარებასაც ინიციატივა უნდა ეცადოს?
2. რა არის ინიციატივის მოსალოდნელი შედეგი?
3. რომელი მთავარი დაინტერესებული მხარეები უნდა ჩაერთონ და რა როლები ეკისრებათ მათ?
4. რა საჭიროებები ექნებათ დაინტერესებულ მხარეებს პროექტში ან ინიციატივაში ჩართვის შემთხვევაში (მაგალითად, სხვადასხვა ტიპის რესურსების, ცოდნისა და უნარების ან გადანაცვეტილების მიღების პროცესის ხელმისაწვდომობა)?
5. ჩამოთვალეთ დაინტერესებული მხარეების აქტივები, რომლებსაც ისინი პროექტის ან ინიციატივისთვის გამოიყენებენ (მაგალითად, სხვადასხვა ტიპის რესურსი, გამოცდილება, ადგილობრივი ვითარების ცოდნა, ინოვაციური იდეები ან მიდგომები, კონტაქტები, ადგილობრივი საზოგადოების ნდობა)
6. რა სარგებლობას მიიღებს ინიციატივისგან მთლიანად თემი?
7. რა სარგებლობას მიიღებს ინიციატივისგან კომპანია?
8. რა პოტენციურ წინააღმდეგობებს შეიძლება შეხვდეთ ინიციატივის განხორციელებისას?
9. რა იქნება საჭირო (რესურსები, პროცედურები, გამოცდილება, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციები და ა.შ.) ინიციატივის განსახორციელებლად?
10. რა არის ინიციატივის მდგრადობის გარანტია (გრძელვადიანი ინვესტიცია, კომპანიის ჩართულობა და ა.შ.)?
11. რა უნდა იყოს იდეის განხორციელების პირველი ნაბიჯი?

20-40 წუთს შემდეგ ჯგუფებს პარტნიორობებთან ან თემის ჩართულობასთან დაკავშირებული იდეების წარმოდგენა სთხოვთ. მიეცით სხვა ჯგუფებს შენიშვნების ან კითხვების დასმის საშუალება.

საზოგადოებრივი მთავარი ამრი:

საზოგადოებრივი ჩართულობის ინიციატივები სხვადასხვა კომპანიაში შეიძლება განსხვავებული იყოს. ეს განსხვავება ბიზნესის სფეროზე, სტრატეგიასა და გამოცდილებზეა დამოკიდებული. აღნიშნული ინიციატივები შეიძლება მოიცავდეს: მენარმე ქალების ან ქალთა კოოპერატივებისთვის გრანტების გაცემას, კომპანიის მინოდების ჯაჭვში ჩართვისთვის ადგილობრივი მომწოდებლების შესაძლებლობათა განვითარებას, ისეთ სფეროებში, რომლებშიც ვაცები დომინირებენ, ქალებისთვის სასტიპენდიო პროგრამების დაწესებას, უნარების განვითარების შეთავაზებას, ქალების მარგინალური ჯგუფებისთვის სტაჟირებისა და დასაქმების შესაძლებლობებს, ისეთ ინფრასტრუქტურაში ინვესტირებას, როგორცაა საბავშვო ბაღები, გზები ან ტრანსპორტი იმ ადგილებში, სადაც კომპანია საქმიანობს. საზოგადოებრივი ჩართულობის პროექტები არ უნდა გულისხმობდეს ფილანთროპიულ საქმიანობას, მაგრამ ისინი კომპანიას და/ან მის თანამშრომლებს, იდეალურ შემთხვევაში ხანგრძლივი პერიოდით, თანამონაწილეობის განცდასა და სათანადო ცოდნისა თუ ჩართულობის შესაძლებლობის შეძენის სურვილს უნდა აღუძრავდეს. დაინტერესებულ მხარეებსა და პოტენციურ ბენეფიციარებთან კონსულტაციებმა, საჭიროებათა დეტალურმა შეფასებამ, ჩართული მხარეების აქტივებმა და განხორციელების მისწრაფებებმა შეიძლება მოსალოდნელი შედეგების მიღწევისა და კომპანიისა თუ ჩართული საზოგადოებისთვის სტაბილური ეფექტიანობის შანსები გაზარდოს.

მე-5 მოდულის ძირითადი მიგნებები:

- კომპანიებს, რომლებიც გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ერთგულნი არიან, ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელება არა მარტო თავად კომპანიებში, არამედ საგარეო ურთიერთობებშიც შეუძლიათ. მინოდების ჯაჭვებში არსებული რისკებისა და შესაძლებლობების ანალიზის გზით, კომპანიები მომწოდებელი ან პარტნიორი კომპანიების მიერ ადამიანის უფლებათა დარღვევის რისკებს გამოავლენენ, მათ პრევენციას მოახდენენ და, ამავდროულად, ქალთა გაძლიერების შესაძლებლობებსაც აღმოაჩენენ. მაგალითად, იმ მომწოდებელი საწარმოების რაოდენობის გაზრდით, რომლებიც ქალთა საკუთრებაში ან მომწოდებლებთან გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის დამკვიდრების პოპულარიზაციით.
- ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების კიდევ ერთ გზას, გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების ხელშეწყობის მიზნით, დაინტერესებულ მხარეებთან და იმ თემებთან თანამშრომლობა წარმოადგენს, რომლებშიც კომპანია საქმიანობს. ერთ-ერთი გზაა კომპანიაში არსებული ცოდნის, უნარების ან რესურსების ადგილობრივი ორგანიზაციებისთვის, კოოპერატივებისთვის, სკოლებისა თუ პროექტებისთვის გაზიარება, რითაც კომპანიას იმ საზოგადოებების მდგრადი განვითარების ხელშეწყობა შეუძლია, რომლებშიც ის საქმიანობს.

მოდული 6: ხელმძღვანელობის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულება და გამჭვირვალობა ანგარიშგების პროცესში (პრინციპი 1 & პრინციპი 7)

სესიის ბოლოს მონაწილეებს:

სასწავლო ამოცანები

- ეცოდინებათ, თუ როგორ შეუძლია კომპანიის ხელმძღვანელობას ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების ხელშეწყობა
- შეეძლებათ ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების მხარდაჭერა
- ეცოდინებათ, თუ როგორ დაგეგმონ, აკონტროლონ და აწარმოონ ანგარიშგება ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელებასთან დაკავშირებით

ხანგრძლივობა



პროცესთან დაკავშირებული მითითებები:

ლექცია: ხელმძღვანელობის მიერ ნაკისრი ვალდებულება

პირველი პრინციპის გაცნობა; როგორ უნდა წარმოვაჩინოთ ქალთა გაძლიერების პრინციპების ხელშეწყობის შესახებ ხელმძღვანელობის მიერ ნაკისრი ვალდებულება დირექტორების განცხადებაზე ხელმოწერით. გამოიყენეთ ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი²² („როგორ მივაღწიოთ პროგრესს და როგორ გავზომოთ იგი“), რათა გაეცნოთ მაგალითებსა და რჩევებს, თუ როგორ შეუძლიათ კომპანიებს ამ პრინციპის განხორციელება; ლექციის უკეთ წარმართვის მიზნით, ინფორმაციის, მონაცემებისა და კომპანიების საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებისთვის, გამოიყენეთ მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალაც (მოდული 6).



პრინციპი 1: ძლიერი კორპორაციული მმართველობის ჩამოყალიბება გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად

ხელმძღვანელობა ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას

- უზრუნველყავით გენდერული თანასწორობის მაღალ დონეზე მხარდაჭერა და შეიმუშავეთ ძლიერი პოლიტიკა, რომელიც ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობასა და ადამიანის უფლებების დაცვას.
- შეიმუშავეთ კომპანიის მიზნები და ამოცანები გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით. მენეჯერთა მუშაობის შეფასების პროცესში ინდიკატორად ამ სფეროში მიღწეული პროგრესი გამოიყენეთ.
- კომპანიის პოლიტიკაში, პროგრამებსა თუ განხორციელების გეგმების შემუშავებაში, რომლებიც გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებას შეუწყობენ ხელს, შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეები ჩართეთ.
- უზრუნველყავით, რომ ყველა პოლიტიკა გენდერულად მგრძობიარე იყოს და იმ ფაქტორებს განსაზღვრავდეს, რომლებიც ქალებსა და კაცებზე განსხვავებულად მოქმედებს, კორპორაციული კულტურა კი ხელს უწყობდეს თანასწორობისა და ინკლუზიურობის გაძლიერებას.

22 http://weprinciples.org/files/attachments/EN_WEPS_2.pdf

სავარჯიშო: დროის მანქანა

სასწავლო ამოცანა:

მონაწილეებისთვის ისეთი უნარის განვითარება, რომლის დახმარებითაც ისინი კომპანიაში გენდერული თანასწორობის შედეგების დაგეგმვასა და მართვას, მიზნების დასახვას, საჭირო ქმედებების დადგენასა და მათი მიმდინარეობის მონიტორინგს შეძლებენ.

მეთოდოლოგია:

ჯგუფური მუშაობა, პრეზენტაცია და დისკუსია

მასალა:

- ფლიპჩარტები
- მარკერები
- სუფთა ფურცლები და კალმები
- მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა, მონაცემები და დავალებები ჯგუფებისთვის



მიზნები ტრენინგისთვის:

განმარტეთ სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანები და დაყავით მონაწილეები სამ-ხუთკაციან ჯგუფებად. მიეცით თითოეულს კონკრეტული შემთხვევა (გამოგონილი ან რეალური), გამოუყავით 20-30 წუთი ჯგუფური დისკუსიისა და პრეზენტაციების მოსამზადებლად, შემდეგ კი სთხოვეთ, პრეზენტაციის საკითხებთან დაკავშირებით ჩანაწერები ფლიპჩარტზე გააკეთონ. ქვემოთ მოცემულია კონკრეტული შემთხვევების ნიმუშები.

შემთხვევების განხილვის გამარტივების მიზნით, ჩამოწერეთ ან გადაეცით მონაწილეებს შემდეგი კითხვები:

1. აღწერეთ ძირითადი სიტუაცია (გამოიყენეთ მოცემული კონკრეტული შემთხვევა)
2. რა იყო თქვენ მიერ ჩამოყალიბებული მიზანი ან საბოლოო შედეგი?
3. რა ქმედებები განახორციელეთ?
4. რომელი დაინტერესებული მხარეები იყვნენ ჩართულები?
5. როგორ აღევნებდით თვალს პროგრესს და როგორ გაზომეთ იგი?
6. რა იყო ძირითადი გამომწვევები?
7. წარმატების განმსაზღვრელი რომელი ფაქტორების ან რჩევის გაზიარებას ისურვებდით სხვა კომპანიებისთვის?
8. ხომ არ აღმოგიჩენიათ რაიმე პოზიტიური თანამდევი ეფექტი?

ჯგუფური მუშაობისთვის შესაძლებელია შემდეგი კონკრეტული შემთხვევების გამოყენება:

კონკრეტული შემთხვევა 1: თქვენ საქართველოში, მართვის პრობლემების საკონსულტაციო კომპანიაში მუშაობთ. 2016 წელს პერსონალის ანალიზი ჩაატარეთ, რომელმაც გაჩვენათ, რომ ხელმძღვანელ პოზიციებზე გაცილებით მეტი კაცი მუშაობდა (მენეჯერთა 80% კომპანიის ყველა დონეზე კაცია), ხოლო ქალები ასისტენტების დონეზე დომინირებდნენ. ანალიზმა ისიც აჩვენა, რომ, სამუშაო სფეროების თვალსაზრისით, ადგილი ჰქონდა ქალი და კაცი თანამშრომლების ამკარა სეგრეგაციას: კაცების უმრავლესობა საინფორმაციო ტექნოლოგიების, უსაფრთხოებისა და ფინანსური მიმართულებით მუშაობდა, ხოლო ქალების დიდი ნაწილი ადამიანური რესურსებისა და კლიენტებთან ურთიერთობის სფეროებში იყო დასაქმებული. არსებობდა ინფორმაცია ზოგიერთ დეპარტამენტში ქალებთან დაკავშირებულ შეუფერებელ ხუმრობებზეც.

აგრეთვე, გამოიკვთა, რომ ქალები კომპანიაში სამუშაოდ უფრო ნაკლები დროის განმავლობაში რჩებოდნენ, ვიდრე კაცები. ამასთან, ისინი დეკრეტული შვებულების დროს თუ მას შემდეგ სამსახურს უფრო ხშირად ტოვებდნენ. ეს ყველაფერი კადრების, განსაკუთრებით კი ქალი თანამშრომლების, მაღალ დენადობას იწვევდა, რაც მნიშვნელოვანი ცოდნისა და გამოცდილების დაკარგვას განაპირობებდა. შესაბამისად, ნამყვან პოზიციებზე კაცების დაქირავების ტენდენცია არსებობდა, რადგან ეს უფრო სტაბილურად გადაწყვეტილებად მოიაზრებოდა. მიუხედავად ამისა, თანამშრომელთა მუშაობის შეფასებამ აჩვენა, რომ ზოგადად ქალები ძალიან კარგად მუშაობდნენ. შედეგად, თქვენ აღმოაჩინეთ, რომ ამ დროის განმავლობაში ბევრი ისეთი ნამყვანი თანამშრომელი ქალი დაკარგეთ, რომლებიც, დარჩენის შემთხვევაში, ხელმძღვანელ თანამდებობამდე მიღწევას შეძლებდნენ. კომპანიის ზოგიერთ მიმართულებაში ქალი თანამშრომლების ნაკლებობასთან დაკავშირებით კითხვები კლიენტებსაც უჩნდებოდათ.

კომპანიას მოქნილი შრომითი ხელშეკრულებები და გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა არ ჰქონდა. თქვენ ქალებს ორთვიან ანაზღაურებად დეკრეტულ შვებულებას სთავაზობდით, კაცების შემთხვევაში კი ეს არ ხდებოდა.

დღეს 2030 წელია და კომპანიაში, რომელშიც თქვენ მუშაობთ, ხელმძღვანელ თანამდებობებზე, არატრადიციულ სფეროებსა თუ პოზიციებზე, ასევე საკონსულტაციო მომსახურების კუთხითაც ქალების რაოდენობა 50%-ით გაიზარდა. შედეგად, თქვენ საქმიანი ურთიერთობების გაფართოება და ახალ ბაზრებზე შესვლა შეძელით. ამას გარდა, ხელდავთ, რომ სამუშაო გარემო, როგორც ქალებისთვის, ისე კაცებისთვის გაუმჯობესდა. გილოცავთ! როგორ მიაღწიეთ ამას?

კონკრეტული შემთხვევა 2: თქვენ საქართველოში, კერძო სამედიცინო კლინიკაში მუშაობთ. 2016 წელს პერსონალის ანალიზი ჩაატარეთ, რომელმაც გაჩვენათ, რომ ხელმძღვანელ პოზიციებზე გაცილებით მეტი კაცი მუშაობდა (კომპანიის ყველა დონეზე მენეჯერების 80% კაცია), თუმცა კომპანიის თანამშრომელთა უმრავლესობა ქალი იყო.

აგრეთვე, გამოიკვთა, რომ ქალები კომპანიაში სამუშაოდ უფრო ნაკლები დროის განმავლობაში რჩებოდნენ, ვიდრე კაცები. ამასთან, ისინი დეკრეტული შვებულების დროს თუ მას შემდეგ სამსახურიდან უფრო ხშირად მიდიოდნენ. ეს ყველაფერი კადრების, განსაკუთრებით კი ქალი თანამშრომლების, მაღალ დენადობას იწვევდა, რაც მნიშვნელოვანი ცოდნისა და გამოცდილების დაკარგვას განაპირობებდა. შესაბამისად, არსებობდა ასეთი ტენდენცია: მეტი ინვესტირება კაც თანამშრომლებში, ვიდრე ქალებში, რადგან ეს უფრო სტაბილურ გადაწყვეტილებად მოიაზრებოდა. ანალიზმა დაგანახათ, რომ კაცი თანამშრომლები წელიწადში საშუალოდ ორი დღით მეტ ტრენინგს იღებდნენ, ვიდრე ქალები. ამას გარდა, კაცების დაწინაურება უფრო ხშირი იყო, ვიდრე ქალების (პროცენტულად). ასეთმა მდგომარეობამ კი თანამშრომელი ქალების ნაწილის უკმაყოფილება გამოიწვია. მიუხედავად ამისა, თანამშრომელთა მუშაობის შეფასებამ აჩვენა, რომ ზოგადად ქალები ძალიან კარგად მუშაობდნენ. შედეგად, თქვენ აღმოაჩინეთ, რომ ამ დროის განმავლობაში ბევრი ისეთი ნამყვანი თანამშრომელი ქალი დაკარგეთ, რომლებიც, დარჩენის შემთხვევაში, ხელმძღვანელ თანამდებობამდე მიღწევას შეძლებდნენ. კომპანიის ზოგიერთ მიმართულებაში ქალი თანამშრომლების ნაკლებობასთან დაკავშირებით კითხვები კლიენტებსაც უჩნდებოდათ.

კომპანიას მოქნილი შრომითი ხელშეკრულებები არ ჰქონდა და თანამშრომლებს დეკრეტული შვებულების შემდეგ ტრენინგს ან შესაძლებლობათა განვითარების საშუალებას არ სთავაზობდა. თქვენ ქალებს ორთვიან ანაზღაურებად დეკრეტულ შვებულებას აძლევდით, კაცების შემთხვევაში კი ეს არ ხდებოდა.

დღეს 2030 წელია და კომპანიაში, სადაც თქვენ მუშაობთ, მაღალი დონის მენეჯერულ პოზიციებზე ქალების რაოდენობა 100%-ით გაიზარდა, ქალებსა და კაცებს ტრენინგზე ხელი თანაბრად მიუწვდებათ. ამას გარდა, სამუშაო ადგილებზე ქალების დარჩენის ხანგრძლივობაც გაიზარდა: 2016 წლამდე არსებულ მდგომარეობასთან შედარებით, ისინი კომპანიაში საშუალოდ ორი წლით მეტ ხანს რჩებიან. ამ შედეგით თქვენი კლიენტებიც უფრო კმაყოფილები არიან. გილოცავთ! როგორ მიაღწიეთ ამას?

კონკრეტული შემთხვევა 3: თქვენ საქართველოში, სამშენებლო კომპანიაში მუშაობთ. 2016 წელს პერსონალის ანალიზი ჩატარეთ და აღმოაჩინეთ, რომ კომპანიის თანამშრომლებს შორის ქალი მხოლოდ 15%-ია. ამასთან, მენეჯერების 95% ყველა დონეზე კაცია, ქალები კი დიდი რაოდენობით ასისტენტების დონეზე არიან წარმოდგენილები. ანალიზის შედეგად, სამუშაო სფეროების კუთხით ქალი და კაცი თანამშრომლების მკაფიო სეგრეგაციაც გამოიკვეთა: კაცების უმრავლესობა საინჟინერო ტექნოლოგიების, უსაფრთხოებისა და ფინანსური მიმართულებებით მუშაობდა, ხოლო ქალების უმეტესი ნაწილი ადამიანური რესურსებისა და კლიენტებთან ურთიერთობის კუთხით იყო დასაქმებული.

ერთ-ერთმა ქალმა ხელმძღვანელობას კაცი თანამშრომლების საუბრისა და ქცევის შესახებ შეატყობინა: ისინი ამბობდნენ, რომ ქალებისთვის ამ სფეროში მუშაობა შეუფერებელია. ამას გარდა, მას გარკვეულ დავალებებს არ ანდობდნენ და სქესის გამო კომპეტენტურად არ თვლიდნენ. ასევე, ვრცელდებოდა ხმები, რომ რამდენიმე ქალმა მუშაობას თავი მას შემდეგ დაანება, რაც კაცი თანამშრომლების მხრიდან სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი გახდა, თუმცა არცერთ მათგანს ეს ხელმძღვანელობისთვის არ შეუტყობინებია.

ანალიზმა აჩვენა, რომ ქალები უფრო ნაკლები დროის განმავლობაში მუშაობდნენ კომპანიაში, ვიდრე კაცები. აშკარა იყო დისკრიმინაციის ნიშნები, ზოგჯერ კი ქალების სამუშაო გარემო საფრთხესაც შეიცავდა. ამასთან, აგადელვით პოტენციური თანამშრომლების, კლიენტებისა და ინვესტორების თვალში კომპანიის რეპუტაციის შელახვამ.

კომპანიას ქალების სამუშაოზე აყვანასთან დაკავშირებით არანაირი სტრატეგია არ გააჩნდა, ხოლო იმ სასწავლო დანახვებში, რომლებიც თქვენი სფეროს სპეციალისტებს ამზადებდნენ, გოგონების მცირე რაოდენობა სწავლობდა. კომპანიას შიდა პოლიტიკა ჰქონდა, რომლის თანახმადაც ყველა თანამშრომელი თანასწორუფლებიანი უნდა ყოფილიყო, თუმცა მასში მკაფიოდ არ იყო ჩამოყალიბებული სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული საკითხები ან ის ზომები, რომლებიც დისკრიმინაციის ან შეურაცხყოფის შემთხვევაში უნდა გატარებულიყო.

დღეს 2030 წელია და კომპანიაში თანამშრომელი ქალების წილი 30%-ს შეადგენს, ხელმძღვანელ პოზიციებზე კი იმავე რაოდენობის ქალები არიან წარმოდგენილნი. თქვენ საჩივრები მიიღეთ და სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული რამდენიმე შემთხვევა განიხილეთ, რის შედეგადაც თანამშრომელი ქალების კმაყოფილების დონე გაიზარდა. ამავდროულად, მოიმატა სამუშაო ადგილებზე ქალების დარჩენის ხანგრძლივობამაც: 2016 წლამდე არსებულ მდგომარეობასთან შედარებით, ისინი კომპანიაში საშუალოდ ორი წლით მეტ ხანს რჩებიან. გილოცავთ! როგორ მიაღწიეთ ამას?

კონკრეტული შემთხვევა 4: თქვენ მუშაობთ კომპანიაში, რომელიც საოჯახო და სამზარეულო ტექნიკას ყიდის, თუმცა ბოლო დროს საბაზრო წილის შემცირებას ებრძვით. ამასთან, კლიენტებისგან, ქალთა ჯგუფებისა და ზოგადად საზოგადოებისგან თქვენი პროდუქციის რეკლამირებასთან დაკავშირებით საჩივრებიც მიიღეთ. ისინი აღნიშნავდნენ, რომ ხერხები, რომლებითაც თქვენ ქალებსა და კაცებს წარმოაჩენდით, სტერეოტიპული, არათანამედროვე და ქალებისთვის ზოგჯერ დამამცირებელიც იყო.

ამას გარდა, თქვენამდე მოაღწია ინფორმაციამ ორი მომწოდებლის შესახებ. კერძოდ, სასტუმროს, რომელსაც თქვენ შეხვედრებისა და საქმიანი ღონისძიებებისთვის იყენებთ, სტუმრობენ ადამიანები, რომლებიც ტრეფიკინგის მსხვერპლ ქალებს სექსუალურ ექსპლუატაციას უწევენ. ამავდროულად, ერთმა კომპანიაში, რომლის მომსახურებითაც სარგებლობთ, ვაკანსიის თაობაზე შემდეგი შინაარსის განცხადება გამოაქვეყნა: კომპანია „ექვს სასიამოვნო გარეგნობის დასაოჯახებელ ქალს.“ აქედან გამომდინარე, კლიენტებისა და ინვესტორების თვალში თქვენი ბრენდისა და იმიჯის მდგომარეობა განუხებთ.

თქვენს კომპანიას მიწოდების ჯაჭვის კვლევა არ განუხორციელებია, გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ საკითხებშიც ნაკლებად ერკვევით, რადგან თქვენი თანამშრომლებისთვის ამგვარი ტრენინგები არ ჩატარებულა და არც შესაბამისი პოლიტიკა გაქვთ.

დღეს 2030 წელია და თქვენი მომწოდებლების ნახევარს ქალთა საკუთრებაში არსებული ბიზნესები შეადგენს. ქალთა უფლებების დარღვევის რისკების აღმოფხვრისა და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის შიდა პოლიტიკა და პროცედურები ყველა მათგანს აქვს დანერგილი. თქვენი მარკეტინგული მუშაობა წარმატებული აღმოჩნდა, რადგან კლიენტების ახალ სეგმენტზე, განსაკუთრებით კი ახალგაზრდა ქალებზე, გახვედით. ისინი კმაყოფილებას გამოთქვამენ და მოსწონთ თქვენი მარკეტინგის ახალი სტრატეგია. გილოცავთ! როგორ მიაღწიეთ ამას?

სთხოვეთ ჯგუფებს, წარმოადგინონ საკუთარი კონკრეტული შემთხვევები და ის ქმედებები, რომლებიც მათ ახლანდელი მდგომარეობის მისაღწევად განახორციელებს. სავარჯიშოს ენერგიულად წარმართვის მიზნით, პრეზენტაციები შეიძლება დაჯილდოების ცერემონიის ფორმით აენციოს, რომელზეც თითოეული ჯგუფი წარმოდგენილი იქნება, როგორც გამარჯვებული, რომელიც გენდერული თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებულ კონკურსში, საკუთარი ძალისხმევით ჯილდოვდება. მიეცით სხვა ჯგუფებს შეკითხვის დასმის ან იმ დამატებითი ზომების შეთავაზების საშუალება, რომელთა გამოყენებაც აღნიშნულ შემთხვევაში შეიძლებოდა.

სავარჯიშოს მთავარი აზრი:

სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია შეიძლება პირდაპირი ან ირიბი იყოს. ამავედროულად, შესაძლებელია, რომ მას სხვადასხვა ფორმა ჰქონდეს. კომპანიის პოლიტიკის, საქმიანობისა და მიზნების ჯაჭვის გენდერული პერსპექტივიდან კვლევა განსხვავების, რისკებისა და შესაძლებლობების დადგენის მნიშვნელოვანი სტარტია. როგორც კი არსებული სიტუაციის ანალიზი ჩატარდება, კომპანიას იმ მიზნებისა და საქმიანობების შემცველი სამოქმედო გეგმის ჩამოყალიბება შეუძლია, რომელიც მას სასურველი ცვლილებების განხორციელებაში დაეხმარება. ამ პროცესში დიდი დახმარების განევა თანამშრომლებს, კლიენტებს, მომხმარებლებს, პროფკავშირის ან სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებს შეუძლიათ. მიზნების დასახვა, პროგრესის მონიტორინგი და განხორციელებული ქმედებებისა თუ მიღწეული შედეგების შესახებ საზოგადოების ინფორმირება კომპანიის იმიჯის ფორმირების, გამჭვირვალობისა და ამ სფეროში კორპორაციული პასუხისმგებლობის ხელშეწყობის ერთ-ერთ გზას წარმოადგენს.

სავარჯიშო: რა სარგებელს მომიტანს ეს მე?

სასწავლო ამოცანები:

გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების მოდელის შექმნის, გენდერული თანასწორობის ხელმძღვანელობის დონეზე ადვოკატირების უნარი.

მეთოდოლოგია:

როლების გათამაშება, მცირე ჯგუფებად მუშაობა, პრეზენტაცია და დისკუსია

მასალა:

- ფლიპჩარტები
- მარკერები
- სუფთა ფურცლები და კალმები
- ამობეჭდილი საჭირო მონაცემები და დავალებები ჯგუფებისთვის

40
წუთი

მითითებები ტრენერისთვის:

აუხსენით მსმენელებს სავარჯიშოს სასწავლო ამოცანა. გახსოვდეთ, რომ ეს სავარჯიშო ქალთა გაძლიერების პრინციპების კარგად ცოდნას მოითხოვს და ყველაზე ეფექტურად იმ ჯგუფებში ტარდება, რომლებშიც მონაწილეები ერთმანეთთან თავს კომფორტულად გრძობენ. მნიშვნელოვანია, რომ მათ სურდეთ იმპროვიზაცია და „თავისუფლად მოქმედება“, ამიტომ მისი გამოყენება ტრენინგის ბოლოს, შემაჯამებელი სავარჯიშოს სახით იქნება კარგი.

დაყავით მონაწილეები ოთხ-ხუთკაციან ჯგუფებად. განუმარტეთ, რომ სავარჯიშო როლების გათამაშებას მოითხოვს. სცენარი შემდგენიანია: ორი ჯგუფი გენდერული თანასწორობის საკითხის განსახილველად ერთმანეთს ჰიპოთეტურ კომპანიაში ხვდება. ერთი ჯგუფი კომპანიის ხელმძღვანელობას წარმოადგენს, ხოლო მეორე - თანამშრომლებს, რომლებმაც ქალთა გაძლიერების პრინციპებზე ტრენინგი გაიარეს და მათი კომპანიაში დანერგვა სურთ. თითოეული ჯგუფი დავალებას წერილობითი ფორმით მიიღებს და მასში მონაწილეთა როლი თუ ამ შემთხვევისთვის საჭირო მონაცემები უფრო დეტალურად იქნება აღწერილი.

დაურიგეთ ჯგუფებს ამობეჭდილი დავალებები და ქვემოთ მოცემული მონაცემები. როლების განაწილებისა და საკუთარი პოზიციის მომზადებისთვის მათ 10-15 წუთი მიეცით. აღნიშნეთ, რომ მონაწილეებს თავისუფლად შეუძლიათ იმპროვიზაცია და როლების გათამაშებაც ენერგიულად და სპონტანურად უნდა წარიმართოს. როცა ჯგუფები მზად იქნებიან, სთხოვეთ პირველ და მეორე ჯგუფებს (უმჯობესია, თუ ისინი ისე დასხდებიან, რომ ყველამ მონაწილე კარგად დაინახოს), საკუთარი შემთხვევა წარმოადგინონ და კომპანიაში ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელებასთან დაკავშირებული სარგებლისა და სირთულეების შესახებ დებატებში ჩაებან. თითოეული პრეზენტაცია და დებატი 10 წუთზე მეტ ხანს არ უნდა გაგრძელდეს. წახალისეთ ჯგუფები, რომ ერთმანეთთან მოლაპარაკება აწარმოონ და კომპრომისს მიაღწიონ, რათა დებატები ჩიხში არ შევიდეს.

ჩაინიშნეთ სამუშაო ადგილებზე ქალთა გაძლიერების პრინციპებსა და გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების ხელშეწყობასთან დაკავშირებით წარმოდგენილი არგუმენტები. დაყავით ჩანაწერები შემდეგ კატეგორიებად: „შეთანხმებულია“ და „გადასაწყვეტია“, დაწერეთ ისინი ფლიპჩარტზე და დებატების შემდეგ ჯგუფებს გადაეცით. ეს ჩანაწერები გვაჩვენებს, თუ რის შესახებ მოახერხეს პირველმა და მეორე ჯგუფებმა შეთანხმება და რა საკითხები დარჩა გადასაწყვეტი.

დებატების პირველი რაუნდის შემდეგ მოიწვიეთ სხვა მონაწილეებიც და სთხოვეთ, თანამშრომელთა ჯგუფის ლიდერებს კითხვები დაუსვან ან სცენართან დაკავშირებით შენიშვნები ჩამოაყალიბონ.

ანალოგიურ პროცედურას მესამე და მეოთხე ჯგუფები მათთვის მიცემული დავალების მიხედვით გაიმეორებენ. შეაჯამეთ მთავარი არგუმენტები და ის გამოწვევები, რომლებიც დებატებისას წამოიჭრა. მიეცით მონაწილეებს სავარჯიშოსთან დაკავშირებით აზრის გამოთქმის შესაძლებლობა.

ჯგუფი 1: თქვენ ქალთა გაძლიერების პრინციპებთან დაკავშირებით ტრენინგი გაიარეთ და ნასწავლის განხორციელება გადაწყვიტეთ. უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობის დარწმუნების მიზნით, თქვენს კომპანიაში გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებული ძირითადი ნაკლოვანებებისა და იმ რისკების ჩამოყალიბება გჭირდებათ, რომლებიც აღნიშნული საკითხის უგულებელყოფასთანაა დაკავშირებული. საჭიროა ის ძირითადი შესაძლებლობებიც ჩამოაყალიბოთ, რომლებსაც სათანადო ქმედებების განხორციელება განაპირობებს. კომპანიის უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობისთვის თქვენ კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის პოლიტიკის შემუშავების ის კონკრეტული ბიზნესმოდელი უნდა ჩამოაყალიბოთ, რომლის განუყოფელი ნაწილიც გენდერული თანასწორობა იქნება. ჯგუფში როლების განაწილების მაგალითები: ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მენეჯერი, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის მენეჯერი, საზოგადოებასთან ურთიერთობის / მარკეტინგის მენეჯერი.

ჯგუფი 2: თქვენ იმ კომპანიის უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობას წარმოადგენთ, რომელშიც პირველი ჯგუფის წევრები მუშაობენ. ქალთა გაძლიერების პრინციპებზე ტრენინგი გავლილი არ გაქვთ, ამიტომ უფრო მეტად ამ საკითხებთან დაკავშირებული ხარჯები და სარგებელი გაინტერესებთ; ასევე, გსურთ, გაიგოთ რას მოუტანს ეს ყველაფერი კომპანიის საზოგადოებრივ იმიჯს. ჯგუფში როლების განაწილების მაგალითები: გენერალური დირექტორი, ფინანსური დირექტორი, დირექტორი, საბჭოს თავმჯდომარე.

ჯგუფი 3: თქვენ ქალთა გაძლიერების პრინციპებთან დაკავშირებით ტრენინგი გაიარეთ და ნასწავლის განხორციელება გადაწყვიტეთ. უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობის დარწმუნების მიზნით, თქვენს კომპანიაში გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებული ძირითადი ნაკლოვანებებისა და იმ რისკების ჩამოყალიბება გჭირდებათ, რომლებიც აღნიშნული საკითხის უგულებელყოფასთანაა დაკავშირებული. საჭიროა ჩამოაყალიბოთ ის ძირითადი შესაძლებლობებიც, რომლებსაც სათანადო ქმედებების განხორციელება განაპირობებს. კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის არსებულ პოლიტიკაში ქალთა გაძლიერების პრინციპების ჩართვის მიზნით, კომპანიის უმაღლესი ხელმძღვანელობისთვის თქვენ კონკრეტული ბიზნესმოდელი უნდა ჩამოაყალიბოთ. ჯგუფში როლების განაწილების მაგალითები: ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მენეჯერი, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის მენეჯერი, საზოგადოებასთან ურთიერთობის / მარკეტინგის მენეჯერი.

ჯგუფი 4: თქვენ იმ კომპანიის უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობას წარმოადგენთ, რომელშიც მესამე ჯგუფის წევრები მუშაობენ. ქალთა გაძლიერების პრინციპებზე ტრენინგი არ გაგივლიათ, ამიტომ უფრო მეტად გაინტერესებთ, თუ რა კავშირი აქვს კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობას გენდერულ თანასწორობასა და ქალებისთვის მეტი უფლებამოსილების მინიჭებასთან. კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობას თქვენ უმთავრესად ქველმოქმედებისთვის ფულის გაღებად აღიქვამთ და ფიქრობთ, რომ კაცები ქალებზე უკეთესი მენეჯერები არიან. ჯგუფში როლების განაწილების მაგალითები: გენერალური დირექტორი, ფინანსური დირექტორი, დირექტორი, საბჭოს თავმჯდომარე.

დამხმარე მონაცემები

ქალებთან დაკავშირებული მდგომარეობა საქართველოში თუ მის ირგვლივ:

- ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი ხელისუფლებასა და გადაწყვეტილების მიმღებთა პოზიციებზე: საქართველოში კაცი დამსაქმებელი მენარმეების რაოდენობა ქალებზე სამჯერ მეტია, კაცებზე ორჯერ მეტი ქალი ანაზღაურების გარეშე, ოჯახში მუშაობს.
- ქალები უფრო მეტად არიან წარმოდგენილნი დაბალანაზღაურებად სფეროებში თუ პოზიციებზე: საქართველოში ხელფასებს შორის გენდერული ნიშნით განსხვავება 37%-ს უდრის. ქალების საშუალო ნომინალური თვიური ხელფასი 589 ლარია, კაცების შემთხვევაში კი ეს მაჩვენებელი 940 ლარია.²³
- ფიზიკური და/ან სექსუალური ძალადობა: ევროკავშირის 28 ქვეყანაში ქალების ნახევარზე მეტი და ხელმძღვანელ პოზიციებზე მომუშავე ქალების 75% სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი გამხდარა.²⁴
- საოჯახო მეურნეობებში ქალები სამუშაოს უდიდეს ნაწილს ანაზღაურების გარეშე ასრულებენ: აღმოსავლეთ ევროპისა და ცენტრალური აზიის ხუთ ქვეყანაში კაცები საოჯახო საქმეებს დღეში 0.8-2.8 საათს უთმობენ, ქალები კი იმავე საქმიანობას ყოველდღიურად 4.9 საათსა (სომხეთში) და 6.3 საათს (თურქეთში) უთმობენ.
- გენდერული უთანასწორობის 2015 წლის გლობალური ინდექსის მიხედვით, საქართველო 145 ქვეყანას შორის 82-ე ადგილზეა: იგი ჩეხეთის რესპუბლიკასა (81) და ვიეტნამს (83) შორის მოხვდა.²⁵

კომპანიებს, რომელთა უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობებში ქალები შედიან, მეტი ფინანსური შემოსავალი აქვთ:

- ამონაგები საკუთარ კაპიტალზე: იმ კომპანიებმა, რომელთაც უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობებში ქალი დირექტორების ყველაზე დიდი რაოდენობა ჰყავთ, საშუალოდ 53%-ით უფრო მაღალი მაჩვენებელი აჩვენეს, ვიდრე იმ კომპანიებმა, რომელთა უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობებში ქალი დირექტორების ყველაზე ნაკლები რაოდენობაა;²⁶
- ამონაგები გაყიდვებიდან: იმ კომპანიებმა, რომელთაც უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობებში ქალი დირექტორების ყველაზე დიდი რაოდენობა ჰყავთ, საშუალოდ 42%-ით უფრო მაღალი მაჩვენებელი აჩვენეს, ვიდრე იმ კომპანიებმა, რომელთა უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობებში ქალი დირექტორების ყველაზე ნაკლები რაოდენობაა;
- ამონაგები ინვესტირებული კაპიტალიდან: იმ კომპანიებმა, რომელთაც უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობებში ქალი დირექტორების ყველაზე დიდი რაოდენობა ჰყავთ, საშუალოდ 66%-ით უფრო მაღალი მაჩვენებელი აჩვენეს, ვიდრე იმ კომპანიებმა, რომელთა უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობებში ქალი დირექტორების ყველაზე ნაკლები რაოდენობაა;
- „ერნსტ ენდ იანგი“ საკუთარ მიმოხილვათა სერიებში „ჩვენი თვალსაზრისი“ ყველას მაღალ კორპორაციულ თანამდებობებზე ქალთა რაოდენობის გაზრდისკენ მოუწოდებს და მიუთითებს კვლევებზე, რომლებიც მაღალ თანამდებობებზე ქალთა რაოდენობასა და უფრო მაღალ მოგებას შორის მკაფიო ურთიერთკავშირს ცხადყოფს.²⁷

მრავალფეროვანი სამუშაო ძალა პროდუქტიულობას ზრდის:

- თანამშრომელი და მენეჯერი ქალების მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრას პროდუქტიულობის გაზრდა თითო თანამშრომელზე 25-40%-ით შეუძლია, რაც დისკრიმინაციის მასშტაბსა და ტიპზეა დამოკიდებული;²⁸
- მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის მქონე კომპანიები 22%-ით მეტად პროდუქტიულები არიან, მათი რენტაბელობა - 27%-ით, ხოლო კლიენტთა კმაყოფილება 39%-ით უფრო მაღალია.²⁹

ქალთა საკუთრებაში არსებულ საწარმოებში ინვესტირება ინვესტიციებზე უფრო მაღალ ამონაგებს იძლევა:

- 2014 წელს ვენჩორული კაპიტალით დაფინანსებულ იმ საშუალო კომპანიებს, რომლებსაც ქალები ხელმძღვანელობდნენ, წლიური შემოსავალი 12%-ით მეტი ჰქონდათ, ვიდრე კაცების მიერ მართულ ასეთივე კომპანიებს. ამასთან, ისინი საშუალოდ ერთი მესამედით ნაკლებ კაპიტალს იყენებდნენ.³⁰

23 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური: „ქალები და მამაკაცები საქართველოში“, 2015

24 ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტო: „ძალადობა ქალების მიმართ: ევროკავშირის მასშტაბის კვლევა, 2014.

25 მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი: ანგარიში „გლობალური გენდერული უთანასწორობის მესახე“, 2015

26 „კატალისტი“: „საკვანძო მომენტი: კორპორაციული საქმიანობა და ქალთა წარმომადგენლობა მაღალ პოზიციებზე“ (The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation On Boards), 2007.

27 „ერნსტ ენდ იანგი“, ქალები საბჭოებში: გლობალური მიდგომები მრავალფეროვნების მიმართ, 2014

28 მსოფლიო ბანკი: ანგარიში მსოფლიოს განვითარების მესახე: გენდერული თანასწორობა და განვითარება, 2012

29 კომპანია „ხვალინდელი დღის ცენტრი“: „ხვალინდელი დღის გლობალური ლიდერები: როგორ ავაშენოთ კულტურა, რომელიც ქალთა მაღალ პოზიციებზე დასაქმებას უზრუნველყოფს“, 2014 (The Centre for Tomorrow's Company: Tomorrow's Global Leaders How to build a culture that ensures women reach the top).

30 Women2Boards: „რატომ ქალები? ბიზნესის მაგალითი დამაჯერებელია“, 2014.

ხელმძღვანელ პოზიციებზე მყოფი ქალები ორგანიზაციის ეფექტიანობასა და კეთილდღეობას აუმჯობესებენ:

- ქალთა ეკონომიკური თანასწორობა ბიზნესისთვის სასარგებლოა; ქალებისთვის ხელმძღვანელი პოზიციების დაკავების შესაძლებლობათა გაზრდას შედეგად ორგანიზაციული ეფექტიანობის გაუმჯობესება მოაქვს. გამოანგარიშებულია, რომ იმ კომპანიების ორგანიზაციული ეფექტიანობის მაჩვენებლები, რომლებშიც სამი ან მეტი ხელმძღვანელი პოზიცია ქალებს უკავიათ, ყველა მიმართულებით უფრო მაღალია.³¹

სავარჯიშოს მთავარი აზრი:

პროცესები ერთ დამეში არ იცვლება. ამ ყველაფერს ხშირად მომზადება, ადვოკატირება და სისტემატური ყურადღება სჭირდება. მონაცემების, ფაქტებისა და სხვა კომპანიების მაგალითების გამოყენებას, ასევე, შიდა თუ გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობას სამუშაოს წინსვლაში, ვალდებულებისა და ნების ჩამოყალიბებაში დახმარების განევა შეუძლია.

ლექცია: პროგრესის გაზომვა და ანგარიშგება ქალთა გაძლიერების

პრინციპებთან დაკავშირებით

მე-7 პრინციპის გაცნობა. გთხოვთ, გამოიყენოთ ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი³² („როგორ მივაღწიოთ პროგრესს და როგორ გავზომოთ იგი“), რომელშიც მოცემულია მაგალითები და რჩევები, თუ როგორ შეუძლიათ კომპანიებს ამ პრინციპის განხორციელება. ლექციის უკეთ წარმართვის მიზნით, ინფორმაციის, მონაცემებისა და კომპანიების საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებისთვის, გამოიყენეთ მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალაც (მოდული 6).



პრინციპი 7: პროგრესის გაზომვა და საჯარო ანგარიშგება გენდერული თანასწორობის მიღწევის პროცესის შესახებ

გამჭვირვალობა, პროგრესის გაზომვა და ანგარიშგება

- საჯაროდ განაცხადეთ კომპანიის გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების ხელშეწყობასთან დაკავშირებული პოლიტიკისა და მისი განხორციელების გეგმების შესახებ.
- დაადგინეთ ზღვარი, რომლის მიღწევაც გასურთ და რომელიც პროცესის ყველა დონეზე ქალთა ჩართულობასა და მონაწილეობას რაოდენობრივად განსაზღვრავს.
- გაზომეთ მიღწეული წარმატება, როგორც კომპანიაში, ისე მის გარეთ; მოახდინეთ ამ წარმატების ანგარიშგება სქესის მიხედვით კლასიფიცირებული მონაცემების გამოყენებით.
- ჩართეთ გენდერული ასპექტები და მონაცემები ანგარიშგების არსებულ ვალდებულებაში.

მე-6 მოდულის ძირითადი მიგნებები:

- კომპანიის უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობის მიერ გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების ვალდებულების აღება ხელს შეუწყობს ინიციატივების წამოწყებასა და გენდერული თანასწორობის შედეგებზე ზემოქმედებას, როგორც თავად კომპანიაში, ისე მის ფარგლებს გარეთ. საჯაროდ ვალდებულების აღება და განცხადება, თუ რას აკეთებს კომპანია ქალთა გასაძლიერებლად, მომხმარებლებზე, სხვა კომპანიებსა თუ მომწოდებლებზე მოახდენს ზეგავლენას და ცნობიერების ღონის ამადლებას შეუწყობს ხელს.
- ხელმძღვანელობის მიერ ვალდებულების აღებას თან უნდა მოჰყვეს გენდერული თანასწორობისკენ მიმართული საქმიანობის მართვის, მონიტორინგისა და შედეგების შესახებ ანგარიშგების სისტემების დამკვიდრება. გენდერული თანასწორობის მიზნების განსაზღვრისა და მათი მიღწევის კონტროლისთვის ამ პროცესში სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის ჩართვაა შესაძლებელი.
- კომპანიებს შეუძლიათ ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების შესახებ ანგარიშგებისთვის ცალკე დოკუმენტი შემოიღონ ან გენდერული ასპექტები და ინდიკატორები ანგარიშგების არსებულ სისტემებში (მათ შორის გაეროს გლობალური შეთანხმების პროგრესის შესახებ კომუნიკაციისა და ანგარიშგების გლობალური ინიციატივის ფარგლებში მოსამზადებელ ანგარიშებში.) ჩართონ.

31 მაკინიზი & კომპანია: „ქალებს აქვთ მნიშვნელობა: გენდერული მრავალფეროვნება - კორპორაციული ეფექტიანობის მამოძრავებელი ძალა“ (Women Matter: Gender diversity, a Corporate Performance Driver), 2014

32 http://weprinciples.org/files/attachments/EN_WEPs_2.pdf

საფხვარი 3: შეფასება³³

ტრენინგის ბოლოს მონაწილეებს ტრენინგის შინაარსისა და პროცესის შეფასების საშუალება მიეცემა. ამგვარი შეფასებით ტრენინგებს შესაძლებლობა აქვთ, გაიგონ მიაღწიეს თუ არა ტრენინგის მიზნებს, მიღებული შენიშვნებისა და მოსაზრებების (უკუკავშირის) გათვალისწინებით, შეასწორონ და გააუმჯობესონ მომავალი ტრენინგები.

მონაწილეებისგან შეფასებისა და უკუკავშირის მიღება შესაძლებელია **1) უკუკავშირის ზეპირი ფორმით** მისაღებ სესიაზე ან **2) წერილობითი შეფასების სახით**. ასევე, უკუკავშირის მისაღებად ტრენინგის მსვლელობისას მოკლე სესიების მოწყობა რეკომენდებულია. ამ დროს შეგიძლიათ მონაწილეებს უბრალოდ ჰკითხოთ, მიღწეულია თუ არა მოდულის მიზნები, არის თუ არა სათანადო ტემპი ან რას ფიქრობენ ისინი სავარჯიშოებზე. მომდევნო ნაწილში ტრენინგის შემდგომი შეფასებებია განხილული.

3.1. სესია უკუკავშირის ზეპირი ფორმით მისაღებად

უკუკავშირის ზეპირი ფორმით მისაღებ სესიას ტრენინგის პროგრამაში დაახლოებით 30 წუთი გამოუყავით. მოამზადეთ კითხვები, რომელიც დაკავშირებული იქნება სასწავლო ამოცანების მიღწევასა და აუცილებელ მეთოდოლოგიებთან, ტრენინგის მსვლელობის პროცესში გამოყენებულ მასალებსა და ტრენინგების ცოდნის გადმოცემის უნართან. ასევე, შეფასება შეიძლება მოიცავდეს ტრენინგის პროცესს, მოცულობასა და თანმიმდევრობას, სხვადასხვა მიზნით გამოყოფილ დროსა (შესვენებების ჩათვლით) და გამოყენებულ საშუალებებს. არ დაგავინდეთ დროის გამოყოფა, რათა მონაწილეებმა ტრენინგთან დაკავშირებული ცვლილებებისა თუ გაუმჯობესებების შემოთავაზება შეძლონ. გახსოვდეთ, რომ კითხვების ჩამოყალიბების ფორმამ შეიძლება ინფორმაციის აღქმაზე იქონიოს გავლენა. მაგალითად, თუ გსურთ კონკრეტული პასუხების მიღება, უმჯობესია, კითხვები ასე დაიწყოთ: „რას ფიქრობთ . . . - ზე“, „რა შეიძლება შეცვალოთ ან გავაუმჯობესოთ . . . - ში“, „შეგიძლიათ . . . - ის მაგალითის მოყვანა“ და ა.შ.

უკუკავშირის ზეპირი ფორმით მისაღები სესია შეიძლება ყველა მონაწილესთან ერთად ჩატარდეს. კითხვების განსახილველად მათი ჯგუფებად დაყოფაცაა შესაძლებელი. შემდეგ კი თითოეულმა ჯგუფმა საკუთარი განხილვის შედეგი უნდა წარმოადგინოს, თუმცა ტრენინგებს შეუძლიათ ჯგუფებს კითხვები ცალ-ცალკე დაუსვან და მონაწილეთა აზრი თითოეულ კითხვასთან დაკავშირებით გაიგონ. გამოყენებული მეთოდის მიუხედავად, მნიშვნელოვანია, მონაწილეებს აუხსნათ, რომ მათ მიერ გამოთქმული აზრები ტრენინგის გაუმჯობესების მიზნით იქნება გამოყენებული

³³ აღნიშნული ნაწილი ეფუძნება ფასილიტატორებისთვის განკუთვნილ სხვა მეთოდურ სახელმძღვანელოებს, მაგალითად, ARC-ის ფასილიტატორებისთვის განკუთვნილ მეთოდურ სახელმძღვანელოს, 2005

და მადლობელი იქნებით, თუ მათ გულწრფელ მოსაზრებებს შეიტყობთ. მოუსმინეთ მონაწილეების შენიშვნებს, წინადადებებს და თავი შეიკავეთ პასუხის ან განმარტებებისგან, რადგან ეს შეიძლება აღქმული იყოს ისე, რომ თქვენ არ ხართ მზად სხვისი აზრის მოსასმენად. მადლობა გადაუხადეთ მონაწილეებს მათი წვლილისთვის და განუმარტეთ, თუ როგორ იქნება ეს ყველაფერი ტრენინგების შემდგომი გაუმჯობესებისთვის გამოყენებული.

კითხვების ნიმუშები:

- ტრენინგის რომელი მოდული მიგაჩნიათ ყველაზე სასარგებლოდ და რატომ?
- რომელი მოდული მიგაჩნიათ ნაკლებად სასარგებლოდ და რატომ?
- რომელი სავარჯიშო მიგაჩნიათ სასარგებლოდ და რატომ?
- რომელი სავარჯიშო მიგაჩნიათ ნაკლებად სასარგებლოდ და რატომ?
- დაასახელეთ მინიმუმ 1 და მაქსიმუმ 3 რამ, რაც ტრენინგმა შეგძინათ
- როგორ მოგწონთ ბალანსი ლექციებსა და ჯგუფურ მუშაობას/სავარჯიშოებს შორის?
- ტრენინგის მთავარი თემის გათვალისწინებით, შეგიძლიათ დაასახელოთ ისეთი საკითხი ან თემა, რომლის განხილვაც გსურდათ, მაგრამ ტრენინგში შეტანილი არ იყო?
- რომ შეგეძლოთ გარკვეული თემების ამოღება ან შეცვლა, რომელ მათგანს აირჩევდით? გთხოვთ, განმარტოთ თქვენი პასუხი.
- რა უნდა შეცვალონ ტრენინგებმა მონაწილეებთან ურთიერთობაში, რათა მათ ტრენინგიდან მაქსიმალური შედეგი მიიღონ?
- გქონდათ თუ არა საკმარისი შესვენებები და დრო პროგრამის შინაარსზე დასაფიქრებლად?
- როგორ შეაფასებდით ტრენინგისთვის გამოყოფილ დროს: ძალიან მოკლეა, ძალიან გრძელი თუ სათანადო?

3.2. წერილობითი შეფასება

წინამდებარე სახელმძღვანელოში მოიძიებთ ტრენინგის შემდგომი შეფასების ფორმას (დანართი 1), რომელიც ტრენინგების საჭიროებებისა და ინტერესის სფეროების მიხედვით შეიძლება შეიცვალოს. შეფასება მონაწილეებისგან ტრენინგის შინაარსის, მეთოდოლოგიისა და მიზნების მიღწევის შესახებ უკუკავშირის მიღებაში დაგეხმარებათ.

ჩართეთ ტრენინგის შემდგომი შეფასება სესიების პროგრამაში და ფორმის შესავსებად მონაწილეებს 10 წუთი დაუთმეთ. შეფასება შეიძლება შეიცავდეს კითხვებს, რომლებზე პასუხის გაცემაც ფორმაში

მოცემულ უჭრაში აღნიშვნიტაა შესაძლებელი, თუმცა ფორმაში შესაძლოა ის ღია კითხვებიც იყოს, რომლებიც ეხება ტრენინგის შინაარსს (ლექციებს, სავარჯიშოებს, კონკრეტული შემთხვევების განხილვას და ა.შ. და მათ სასწავლო ამოცანების მიღწევასთან შესაბამისობას), მის პროცესსა (განრიგს, აქტივობათა თანმიმდევრობას, შესვენებებს, პროგრამის სტრუქტურასა და მის მონაწილეთათვის გადაცემას) და სტილს,

ტრენინგების მიერ ინფორმაციის გადმოცემის უნარს, მონაწილეთა შთაბეჭდილებებსა და შეკითხვებს, მათზე გაცემულ პასუხებსა და ტრენინგების უნარს, შეინარჩუნონ მონაწილეთა ყურადღება ტრენინგის მსვლელობისას. ამას გარდა, კითხვარში შეიძლება გაერთიანდეს შეკითხვები მასალებთან და საშუალებებთან დაკავშირებითაც. წერილობითი შეფასება შეიძლება ანონიმური იყოს.

ძირითად ცნებათა განმარტებები

გენდერი - გენდერი მოიცავს სოციალურად ჩამოყალიბებული როლებისა და ურთიერთობების მრავალსახეობას, პიროვნულ ნიშან-თვისებებს, დამოკიდებულებებს, ქცევას, ღირებულებებს, შედარებით ძალაუფლებასა და გავლენას, რომლებსაც საზოგადოება ორი სქესის წარმომადგენლებს სხვადასხვა მიზეზის გამო ანიჭებს. ბიოლოგიურად სქესს გენეტიკური და ანატომიური ნიშან-თვისებები განსაზღვრავს, გენდერი კი შექნილი იდენტობაა, რომელსაც ადამიანები სწავლობენ; იგი დროთა განმავლობაში იცვლება და სხვადასხვა კულტურის წარმომადგენლებში განსხვავებულია. გენდერი დამოკიდებულებითი ფენომენია და გულისხმობს არა უბრალოდ ქალს ან კაცს, არამედ მათ შორის არსებულ ურთიერთობას (ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი, 2011).

სქესი - სქესი იმ ბიოლოგიურ მახასიათებლებზე მიუთითებს, რომლებიც ადამიანებს მდებარებით და მამრობით სქესად ყოფს. ეს ბიოლოგიური მახასიათებლები ურთიერთგამომრიცხავი არ არის, რადგან ორივე მახასიათებლის მატარებელი ადამიანებიც არსებობენ, თუმცა, ზოგადად, მდებარებით და მამრობით სქესს ბიოლოგიური მახასიათებლები განასხვავებს (ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი, 2011).

გენდერული თანასწორობა - გენდერული თანასწორობა წარმოადგენს კონცეფციას, რომლის მიხედვითაც ყველა ადამიანს, როგორც ქალს, ისე კაცს, შეუძლია, საკუთარი შესაძლებლობები თავისი შეხედულებით განავითაროს და არჩევანი ისე გააკეთოს, რომ არსებული სტერეოტიპებით, მკაცრად განსაზღვრული გენდერული როლებით ან წინასწარი შეფონებით არ შეიზღუდოს. გენდერული თანასწორობა გულისხმობს ქალისა და კაცის განსხვავებული ქცევების, მისწრაფებებისა და საჭიროებების თანასწორად აღიარებასა და შეფასებას, მათთვის თანაბარი უპირატესობის მინიჭებას. გემოაღნიშნული არ ნიშნავს, რომ ქალი და კაცი სრულად უნდა დაემსგავსონ ერთმანეთს; ეს ნიშნავს, რომ მათი უფლებები, პასუხისმგებლობები და შესაძლებლობები არ უნდა იყოს დამოკიდებული იმაზე, ქალებად არიან ისინი დაბადებულნი თუ კაცებად (ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი, 2011).

საქართველოს კანონმდებლობაში გენდერული თანასწორობა განმარტებულია, როგორც „ადამიანის უფლებათა ნაწილი, რომელიც გულისხმობს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლება-მოვალეობებს, პასუხისმგებლობას და თანასწორუფლებიან მონაწილეობას პირადი და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში“ (საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, 2010, მუხლი 3).

ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია - შეიძლება განისაზღვროს, როგორც ნებისმიერი განსხვავება, გამონაკლისი და შეზღუდვა სქესობრივი ნიშნით, რომელიც გამომწვეულია შესუსტოს და გამორიცხოს

ქალთა მიერ, მათი ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად, მამაკაცთა და ქალთა თანასწორობის საფუძველზე, პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, სამოქალაქო ან ნებისმიერ სხვა დარგში ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების აღიარება, სარგებლობა ან განხორციელება (ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია (1979), მუხლი 1).

პირდაპირი დისკრიმინაცია - შეიძლება განისაზღვროს, როგორც „ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას სქესის ნიშნით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ მეორე სქესის პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაბომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად“ (საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, 2010, მუხლი 3).

ირიბი დისკრიმინაცია – შეიძლება განისაზღვროს, როგორც „ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს სქესის ნიშნით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ მეორე სქესის პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაბომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად“ (საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, 2010, მუხლი 3).

გენდერული პერსპექტივა - გენდერული პერსპექტივა/„გენდერული ლინზა“ შესაძლოა განიმარტოს, როგორც ფოკუსი, რომელიც გვაძლევს ანალიზის ჩარჩოს, რათა შევაფასოთ, რამდენად განსხვავებულია ქალებისა და კაცების გავლენა პოლიტიკაზე, პროგრამებზე, პროექტებსა და სხვადასხვა საქმიანობაზე; ასევე, რამდენად განსხვავებულია პოლიტიკის, პროგრამებისა და საქმიანობების გავლენა ქალებსა და კაცებზე. ის გვაძლევს საშუალებას, გავაცნობიეროთ, რომ ქალებისა და კაცებს შორის არსებული ურთიერთობები კონტექსტის მიხედვით განსხვავებულია. გენდერული პერსპექტივა ითვალისწინებს გენდერულ როლებს, სოციალურ და ეკონომიკურ ურთიერთობებსა და საჭიროებებს, რესურსების ხელმისაწვდომობასა და იმ სხვა შეზღუდვებსა თუ შესაძლებლობებს,

რომლებსაც განაპირობებს საზოგადოება, კულტურა, ასაკი, რელიგია და/ან ეთნიკური კუთვნილება, როგორც ქალების, ისე კაცებისათვის“ (ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი, 2011).

გენდერული საკითხების მენისტრიმინგი - გენდერული საკითხების მენისტრიმინგი არის ნებისმიერი დაგეგმილი ქმედების - კანონმდებლობის, პოლიტიკისა თუ პროგრამების - შედეგების შეფასება ყველა სფეროში და ყველა დონეზე, როგორც ქალების, ისე კაცებისთვის. ეს არის სტრატეგია, რომელიც ქალისა და კაცის პრობლემებსა და გამოცდილებას იყენებს, როგორც აუცილებელ განზომილებას პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოციალურ სფეროებში პოლიტიკისა და პროგრამების შემუშავების, მათი განხორციელების, გაკონტროლებისა და შეფასებისთვის, რათა ხელი შეუწყოს ქალსა და კაცს შორის უთანასწორობის აღმოფხვრას (ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი, 2011).

გენდერული ანალიზი - გენდერული ანალიზი არის იმ განსხვავებული გავლენის სისტემატური მონიტორინგი, რომელსაც განვითარება, პოლიტიკა, პროგრამები და კანონმდებლობები ქალებსა და კაცებზე ახდენენ. უპირველეს ყოვლისა, ეს ნიშნავს სქესის მიხედვით კლასიფიცირებული მონაცემების შეგროვებასა და გენდერულ პრობლემეტიკასთან დაკავშირებული ინფორმაციის მოპოვებას იმ ადამიანებზე, ვისაც ეს ეხება. გენდერული ანალიზი შესაძლოა შეიცავდეს იმ მრავალფეროვანი ინსტრუმენტებისა და გზების მონიტორინგსაც, რომელთა საშუალებითაც ქალები და კაცები, როგორც სოციალური მოთამაშეები, არსებული როლების, ურთიერთობებისა და პროცესების შეცვლის სტრატეგიაში საკუთარი და სხვათა ინტერესების გათვალისწინებით მონაწილეობენ (ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი, 2011).

სქესის მიხედვით კლასიფიცირებული მონაცემები - სქესის მიხედვით კლასიფიცირებული მონაცემები შეიძლება განისაზღვროს, როგორც ქალებისა და მამაკაცების შესახებ ცალ-ცალკე შეგროვილი და წარდგენილი მონაცემები. ეს არის სტატისტიკური რაოდენობრივი ინფორმაცია ქალსა და მამაკაცს შორის არსებული განსხვავებებისა და უთანასწორობების შესახებ (ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი, 2011).

„მინის ჭერი“ - „მინის ჭერი“ მეტაფორაა, რომელიც ორგანიზაციაში არსებულ იმ უხილავ, უმაღლეს ზღვარს გამოხატავს, რომლის ზემოთაც ქალებისთვის, მათი ღირსებების მიუხედავად, წინსვლა რთულდება. ტერმინი იმ არაოფიციალურ ბარიერებს ეხება, რომლებიც ხელს უშლიან ქალებს დანინაურებასა და ხელფასის მომატებაში. ის შეიძლება განისაზღვროს, როგორც „პროფესიულ წინსვლაში არსებული არაღიარებული ბარიერი, რომელიც განსაკუთრებულ ზემოქმედებას ახდენს ქალებსა და უმცირესობათა წევრებზე“ (ოქსფორდის ლექსიკონები).

ნებოვანი იატაკი - „ნებოვანი იატაკი“ მეტაფორაა, რომელიც იმ დაბალი დონისა და დაბალანაზღაურებადი სამსახურებრივი პოზიციების აღსანიშნავად გამოიყენება, რომლებსაც არსებითი მნიშვნელობა აქვთ ორგანიზაციების ფუნქციონირებისთვის. ისინი ხშირად ქალებს უკავიათ, მაგრამ დანიშნის შემდეგ მათ ამ პოზიციებზე დანინაურების მცირე შესაძლებლობა აქვთ (ჯ. ლააბსი: „ნებოვანი იატაკი მინის ჭერქვეშ“ (Laabs, J: “The Sticky Floor Beneath the Glass Ceiling”), ჟურნალში *Personnel Journal*, Vol. 72 No. 5, 1993).

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა - შეიძლება განისაზღვროს, როგორც „სანარმოთა პასუხისმგებლობა საზოგადოებაზე მათი ზემოქმედებისთვის“. ამ პასუხისმგებლობის შესრულების წინაპირობას შესაბამისი კანონმდებლობისა და სოციალურ პარტნიორებს შორის არსებული კოლექტიური ხელშეკრულებების პატივისცემა წარმოადგენს. საკუთარი კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სრულყოფილად შესრულებისთვის სანარმოებს, დაინტერესებულ მხარეებთან მჭიდრო თანამშრომლობით, დანერგილი უნდა ჰქონდეთ პროცესი, რომელიც მიმართულია მათ ბიზნესოპერაციებსა და ძირითად სტრატეგიაში სოციალური, გარემოსდაცვითი, ეთიკური, ადამიანის უფლებებთან და მომხმარებლებთან დაკავშირებული საკითხების ჩართვისკენ, რაც მიზნად უნდა ისახავდეს:

- სანარმოების მფლობელებისთვის/მენი-ლეებისთვის, დაინტერესებული მხარეებისა და მთლიანად საზოგადოებისთვის სასარგებლო ფასეულობების დანერგვის მასშტაბის გაზრდას
- მათი შესაძლო უარყოფითი ზეგავლენის იდენტიფიცირებას, პრევენციასა და შერბილებას.

(ევროკომისია: „კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის განახლებული სტრატეგია“ 2011-2014, მუხლი 3.1, 2011).

სექსუალური შევიწროება - „სექსუალური შევიწროება მოიცავს უსიამოვნო სექსუალური ხასიათის ქცევას, მათ შორის ფიზიკურ კონტაქტსა და სხვა მცდელობებს, სექსუალური შინაარსის მქონე განცხადებებს, პორნოგრაფიის ჩვენებას და სექსუალური ხასიათის მოთხოვნებს; მნიშვნელობა არ აქვს, ასეთი ქცევა გამოხატული იქნება ვერბალურად თუ ქმედებით, ამგვარი პრაქტიკა დამამცირებელია და შესაძლოა ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პრობლემები გამოიწვიოს. ეს დისკრიმინაციული ქმედებაა, თუ ქალს აქვს გონივრული ეჭვი, რომ აღნიშნულის გაპროტესტება უარყოფით გავლენას მოახდენს მის სამსახურებრივ მდგომარეობაზე, მათ შორის სამსახურში აყვანასა თუ დანინაურებაზე, ან როდესაც ასეთი ქცევა მას მტრულ სამუშაო გარემოს უქმნის.“ (გაეროს ქალთა მიმართ ყველა

ფორმის დისკრიმინაციის აღკვეთის კომიტეტი, მე-19 ზოგადი რეკომენდაცია, მე-11 სხდომა, 1992). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია დამატებით განსაზღვრავს სექსუალური შევიწროების სახეებს:

„1) Quid pro Quo - მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ - როდესაც სამსახურებრივი წინსვლა - ხელფასის მომატება, პრემიის მიცემა, დანიშნულება ან უბრალოდ კონტრაქტის გაგრძელება დამოკიდებულია იმაზე, დათანხმდება თუ არა სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი სექსუალური ხასიათის გარკვეულ წინადადებას, ან

2) მტრული სამუშაო გარემო, რომელშიც მსხვერპლისთვის დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი პირობები იქმნება“. (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფაქტობრივი მონაცემები: სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე).

ორმაგი ტვირთი - „ორმაგი ტვირთი“ არის ტერმინი, რომელიც მიზნად იმ ქალების სიტუაციის ჩვენებას ისახავს, რომლებსაც ანაზღაურებადი სამუშაო აქვთ და, ამავდროულად, სახლში საოჯახო საქმის დიდი ნაწილისა და ბავშვებზე ზრუნვის საქმიანობის შესრულება ანაზღაურების გარეშე უწევთ (ე. ბრატბერგი და სხვები: „ორმაგი ტვირთი: ხომ არ ზრდის სამსახურებრივ და საოჯახო მოვალეობათა კომბინაციები საავადმყოფო ფურცელზე ქალების გასვლას?“ გამოცემაში „ევროპული სოციოლოგიური მიმოხილვა“, 2002 (Bratberg, E. et al: “The Double Burden’: Do Combinations of Career and Family Obligations Increase Sickness Absence among Women?”, in European Sociological Review, 2002).

თანაბარი ანაზღაურება - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით, „ანაზღაურება გულისხმობს ჩვეულებრივ, ძირითად ან მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ დამატებით გასამრჯელოს, რომელსაც პირდაპირ ან ირიბად, ფულით ან ნატურით მეწარმე მშრომელს ამ უკანასკნელის მიერ რაიმე სამუშაოს შესრულებისთვის უხდის.“ ეს ტერმინი სცილდება ხელფასის მნიშვნელობას და

მოიცავს, მაგალითად, პრემიებს, ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ანაზღაურებასა და შემწეობებს. იმის დასადგენად, თანაბარია თუ არა ანაზღაურება, გათვალისწინებული უნდა იყოს გადახდის პაკეტის ყველა ელემენტი. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციაში მამაკაცთა და ქალებს თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ ნათქვამია, რომ „ტერმინი „მამაკაცთა და ქალებს თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურება“ ეხება ანაზღაურების განაკვეთს, რომელიც განისაზღვრება სქესის ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაციის გარეშე“ (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, კონვენცია მამაკაცთა და ქალებს თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ (№ 100), 1951).

თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურება - თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურება არის პრინციპი, რომელიც მიზნად ისახავს ქალებისა და კაცების ანაზღაურებას შორის სამართლიანობის მიღწევას. ის განსხვავდება „თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურებისგან“, ვინაიდან მიმართულია იმ ფაქტის დარეგულირებაზე, რომ ქალები და კაცები შინაარსით განსხვავებულ სამუშაოს ხშირად ანაზღაურების განსხვავებულ დონეებით ასრულებენ. „როდესაც კაცები და ქალები ასრულებენ შინაარსით განსხვავებულ იმ სამუშაოს, რომელიც განსხვავებულ მოვალეობებს გულისხმობს, განსხვავებულ უნარებსა და კვალიფიკაციას მოითხოვს და განსხვავებულ პირობებში სრულდება, მაგრამ მთლიანობაში თანაბარი ღირებულებისაა, მათ თანაბარი ანაზღაურება უნდა მიიღონ. ამ კონცეფციას კრიტიკული მნიშვნელობა აქვს დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის ხელშეწყობისთვის, რადგან ქალები და კაცები ხშირად განსხვავებულ სამუშაოს განსხვავებულ პირობებში, ხშირად კი განსხვავებულ დანერგულებებშიც ასრულებენ. ქალები კვლავ პროფესიების შეზღუდულ რაოდენობაში არიან კონცენტრირებულნი და ის პროფესიები, რომლებშიც ქალები საქმიანობენ, არასაკმარისადაა დაფასებული“ (ოელზ, მ., და სხვები: „თანაბარი ანაზღაურება. გაცნობითი ხასიათის სახელმძღვანელო“, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2013).

ბიბლიოგრაფია

ჟურნალებში გამოქვეყნებული სტატიები

ე. ბრატბერგი და სხვები: „ორმაგი ტვირთი: ხომ არ ზრდის სამსახურებრივ და საოჯახო მოვალეობათა კომბინაციები საავადმყოფო ფურცელზე ქალების გასვლას?“ გამოცემაში „ევროპული სოციოლოგიური მიმოხილვა“, 2002 (Bratberg, E. et al: “The Double Burden’: Do Combinations of Career and Family Obligations Increase Sickness Absence among Women?”, in European Sociological Review, 2002).

ს. ჩარლსვორთი და პ. მაქდონალდი: „სექსუალური შევიწროება დასაქმების ადგილზე ზღვარზე“, გამოცემაში Work, Employment and Society, 2015 (Charlesworth, S. and MacDonald, P.: “Workplace sexual harassment at the margins”).

ჯ. ლააბსი: „ნებოვანი იატაკი მინის ჭერქვეშ“ (Laabs, J: “The Sticky Floor Beneath the Glass Ceiling”), ჟურნალში Personnel Journal, Vol. 72 No. 5, 1993.

ანგარიშები და საჯარო ინფორმაცია

დ. ბაშამი: „ყალბი საჩივრები სექსუალურ შევიწროებაზე: პრაქტიკული მიდგომა“, 2009 (Bassham, D.: False Complaints of Sexual Harassment: A Practical Approach).

პეკინის უონგზეს ქალთა სამართლებრივი კონსულტაციისა და მომსახურების ცენტრი, Women Watch China და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია: „სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ“, 2010.

ნ. ბენდელიანი და სხვები: კვლევის „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში“ ანგარიში, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2014.

„კატალისტი“: „საკვანძო მომენტი: კორპორაციული საქმიანობა და ქალთა წარმომადგენლობა მაღალ პოზიციებზე“ (The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation On Boards), 2007

ევროკავშირისა და საქართველოს ასოცირების შესახებ შეთანხმება: ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, 2014

ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტო: „ქალთა მიმართ ძალადობა“: ევროკავშირის მასშტაბით ჩატარებული კვლევა, 2014.

„ერნსტ ენდ იანგი“, „ქალები მაღალ თანამდებობებზე: გლობალური მიდგომები მრავალფეროვნების ხელშეწყობისთვის“ (Women on boards: global approaches to advancing diversity), 2014

საქსტატი, „ქალები და მამაკაცები საქართველოში“, 2015

ნ. ჰასპელსი და სხვები: „ბრძოლა დასაქმების ადგილზე სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ აზიასა და წყნარი ოკეანის აუზის ქვეყნებში“, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2003 (Haspels, N. et al.: Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific).

მაკკინზი & კომპანია: „ქალებს აქვთ მნიშვნელობა: გენდერული მრავალფეროვნება - კორპორაციული ეფექტიანობის მამოძრავებელი ძალა“ (Women Matter: Gender diversity, a Corporate Performance Driver), 2014

ნორვეგიის გენდერული თანასწორობის ცენტრი: „დომინირების ტექნიკა: რა არის იგი და როგორ ვებრძოლოთ მას“, 2001 წლის აპრილი.

კომპანია „ხვალინდელი დღის ცენტრი“: „ხვალინდელი დღის გლობალური ლიდერები: როგორ ავაშენოთ კულტურა, რომელიც ქალთა მაღალ პოზიციებზე დასაქმებას უზრუნველყოფს“, 2014 (The Centre for Tomorrow’s Company: Tomorrow’s Global Leaders How to build a culture that ensures women reach the top).

“The Situation“: „დომინირების სტრატეგიები (შეხვედრებსა და სხვა ადგილებში“ (Strategies of domination (in meetings and beyond)), 2013 წლის 20 აგვისტო

მსოფლიო ბანკი: „მსოფლიოს განვითარების ანგარიში 2012: გენდერული თანასწორობა და განვითარება“, 2012.

გაეროს გლობალური შეთანხმება: „სახელმძღვანელო ადამიანის უფლებებზე ზემოქმედების შეფასებისა და მართვისთვის“ (Guide to Human Rights Impact Assessment and Management), 2010.

Women2Boards: „რატომ ქალები? ბიზნესის მაგალითი დამაჯერებელია“ (Why Women? The Business Case is Solid), 2014.

მსოფლიოს ეკონომიკური ფორუმი: „ანგარიში გლობალური მასშტაბით გენდერული განსხვავების შესახებ“ (The Global Gender Gap Report), 2015.

ვებრესურსები

კილდენი: „დათრგუნვის ხუთი ძირითადი ტექნიკა“ (“The five master suppression techniques”): genderresearch.no: kjonnsforskning.no/en/five-master-suppression-techniques, 2004

„კავკასიის ბარომეტრი“, 2015: caucasusbarometer.org

გაეროს მდგრადი განვითარების პლატფორმა: sustainabledevelopment.un.org/sdgs

გაეროს მდგრადი განვითარების პლატფორმა: 2016 წელს მაღალი დონის პოლიტიკურ ფორუმზე საქართველოს ნებაყოფლობითი განხილვა: sustainabledevelopment.un.org/memberstates/Georgia

ქალთა გაძლიერების პრინციპები: ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი: weprinciples.org/files/attachments/EN_WEPs_2.pdf

I: გთხოვთ შეაფასოთ შემდეგი საკითხები თქვენი პასუხის შესაბამისი ქულის შემოხაზვით:

1.1 რამდენად აქტუალური იყო ტრენინგი თქვენი საქმიანობისთვის?

საერთოდ არა.....ძალიან აქტუალური

1 2 3 4 5 6

1.2 გთხოვთ, შეაფასოთ რამდენად მოგეწონათ ტრენინგის ფორმატი და სტრუქტურა/სესიების თანამიმდევრობა?

ცუდი.....ძალიან კარგი

1 2 3 4 5 6

1.3: გთხოვთ, შეაფასოთ ტრენინგის ამოცანების მისაღწევად გამოყენებული მეთოდები (პრეზენტაციები, სავატუშოები და სხვ.)

ცუდი.....ძალიან კარგი

1 2 3 4 5 6

1.4: გთხოვთ, შეაფასოთ საორგანიზაციო და ლოჯისტიკური მხარდაჭერა

ცუდი.....ძალიან კარგი

1 2 3 4 5 6

1.5: გთხოვთ შეაფასოთ ტრენინგის(ები)

ცუდი.....ძალიან კარგი

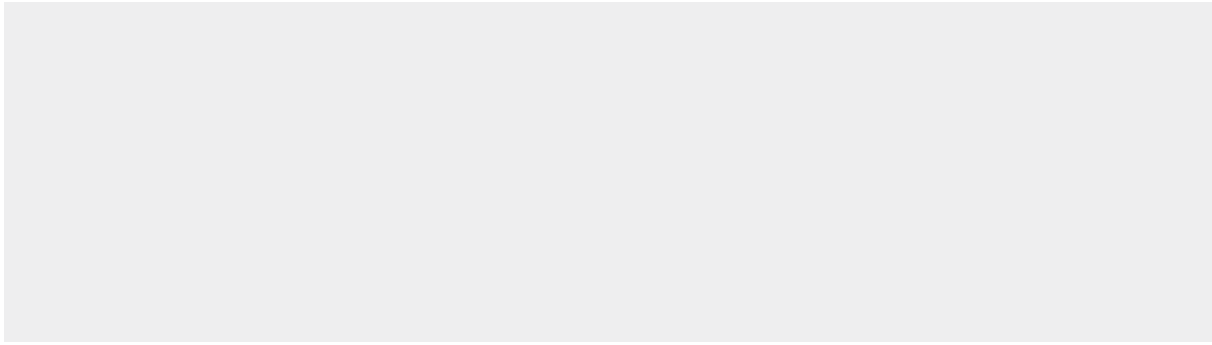
1 2 3 4 5 6

1.6: გთხოვთ შეაფასოთ ტრენინგი მთლიანობაში

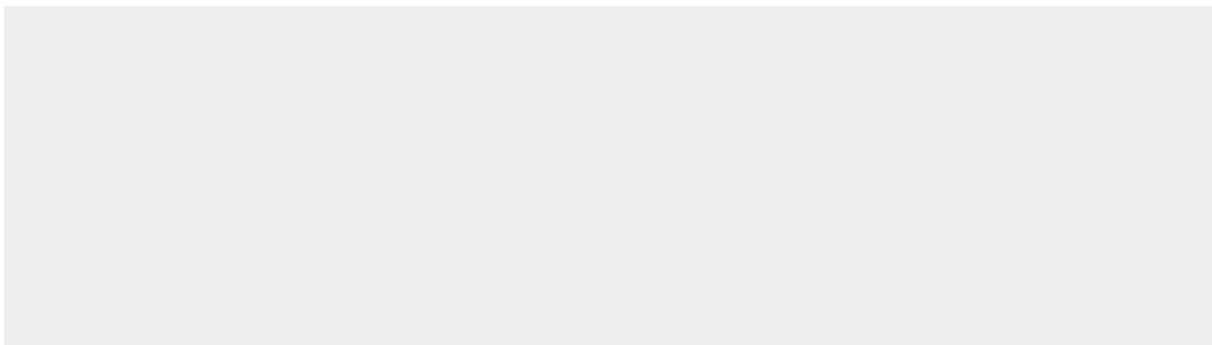
ცუდი.....ძალიან კარგი

1 2 3 4 5 6

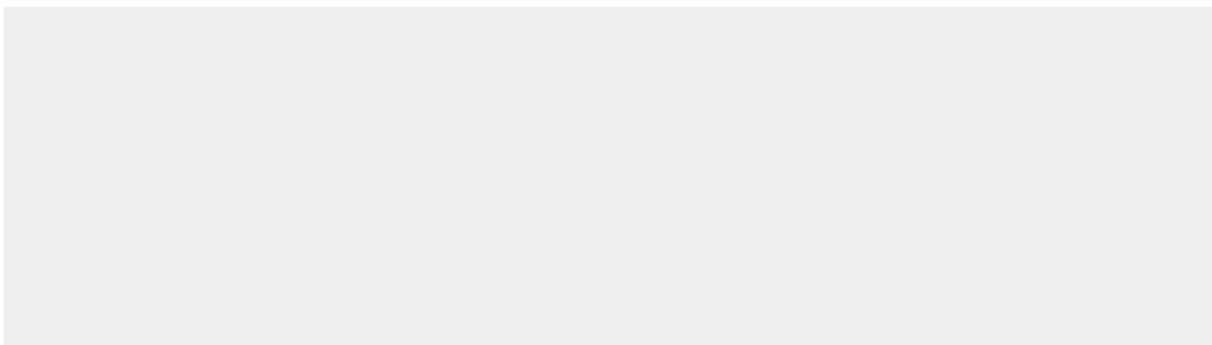
II: თქვენი აზრით, ტრენინგის რომელი ნაწილი (ნაწილები) იყო ყველაზე სასარგებლო და რატომ?



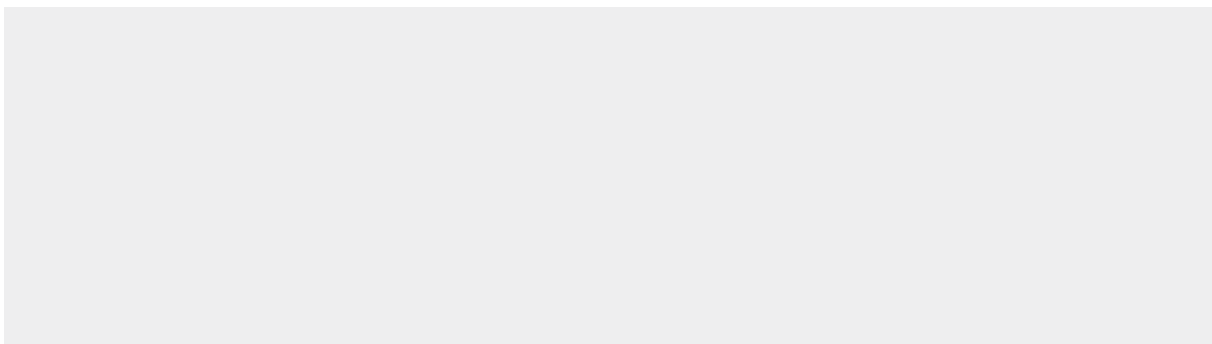
III: თქვენი აზრით, ტრენინგის რომელი ნაწილი (ნაწილები) იყო ნაკლებად სასარგებლო და რატომ?



IV: სამომავლოდ ტრენინგების გასაუმჯობესებლად რა ცვლილებებს შემოგვთავაზებთ და რატომ?



V: სხვა კომენტარები





UN Women Georgia Country Office
3 Kavsadze street
Office suite 11, 0179
Tbilisi, Georgia

Tel: (+995 23) 222 06 04; (+995 32) 222 08 70

www.georgia.unwomen.org

www.facebook.com/unwomen

www.twitter.com/unwomen

www.youtube.com/unwomen

www.flickr.com/unwomen

