პეტრე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემიის
გენდერული თანასწორობის სტრატეგია

სარჩევი:

შესავალი: 3
ტერმინთა განმარტება: 4
რეგულირების სფერო: 4
გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის მიზანი და არსი: 5
ინსტიტუციურ დონეზე გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის გავრცელების არეალი: 5
გენდერული თანასწორობის სტრატეგია მოიცავს: 7
გენდერული თანასწორობის გეგმის ჩარჩო: 8

შესავალი:

პეტრე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემია (თსა) მუდმივად იზიარებს გენდერული თანასწორობის იდეას და პრინციპებს. წინამდებარე დოკუმენტი ასახავს თსა-ს ძირითად მიდგომებს ინსტიტუციური მთლიანობის, ნდობის, პატივისცემისა და სოციალური პასუხისმგებლობის შესახებ.

აღნიშნული მიდგომები ხაზს უსვამს თსა-ს მისწრაფებას, შევქმნათ ინკლუზიური აკადემიური გარემო, სადაც თითოეულ ინდივიდს ექნება შესაძლებლობა მოახდინოს საკუთარი თავის რეალიზაცია და განვითარდეს. გენდერული თანასწორობის და თანამშრომელთა უფლებების დაცვა აკადემიური წარმატების, ინოვაციისა და შემოქმედებითი პროცესების უზრუნველყოფის ამოსავალი პრინციპებია.

თსა მიზნად ისახავს გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრას, გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენციას, და გეგმავს გენდერული თანასწორობის იდეის იმპლემენტაციას ინსტიტუციის საქმიანობის ყველა ასპექტში. კერძოდ, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, კვლევაში, სწავლების პროცესში და პროფესიულ განვითარებაში. თსა აყალიბებს კულტურას, რომელიც აძლიერებს თსა-ს აკადემიური საზოგადოების ყველა წევრს - სტუდენტებს, პერსონალს და მკვლევარებს.

თსა-ს გენდერულ თანასწორობაზე მიმართული აქტივობები უზრუნველყოფს ანგარიშვალდებულების, სამართლიანობისა და სოციალური პასუხისმგებლობის სტანდარტების პრაქტიკულ განხორციელებას. ინსტიტუციური გენდერული თანასწორობის პოლიტიკაში ეთიკური სტანდარტების, გამოხატვის თავისუფლების და აკადემიური მთლიანობის ინტეგრირებით უზრუნველყოფილია თსა-ს უსაფრთხო და მხარდამჭერი გარემოს შექმნა და შენარჩუნება.

თსა ცდილობს, რომ გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა გახდეს არა მხოლოდ ინსტიტუციის შიდა მორალური ვალდებულება, არამედ მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც განაპირობებს თანაბარი

შესაძლებლობების განვითარებას და უზრუნველყოფს საზოგადოების კეთილდღეობას. აღნიშნული პოლიტიკა თსა-ში მნიშვნელოვანია ინკლუზიური და თანასწორი სასწავლო და სამუშაო გარემოს შექმნისთვის, სადაც სტუდენტებსა და თანამშრომლებს, განურჩევლად გენდერისა, აქვთ თანაბარი შესაძლებლობები საკუთარი პოტენციალის გამოსავლენად.

ტერმინთა განმარტება:

1. გენდერი - სქესთა შორის ურთიერთობის სოციალური ასპექტი, რომელიც გამოხატულია საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში და გულისხმობს სოციალიზაციით განპირობებულ შეხედულებებს ამა თუ იმ სქესზე.
2. გენდერული თანასწორობა – ადამიანის უფლებათა ნაწილი, რომელიც გულისხმობს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლებამოვალეობებს, პასუხისმგებლობას და თანასწორუფლებიან მონაწილეობას პირადი, საზოგადოებრივი და აკადემიური ცხოვრების ყველა სფეროში.
3. თანასწორი შესაძლებლობები – ქალისა და მამაკაცის უფლებებისა და თავისუფლებების თანასწორობის მიღწევის საშუალებებისა და პირობების სისტემა.
4. თანასწორი მოპყრობა – განათლების (საშუალო, ზოგადი, უმაღლესი, პროფესიული), შრომისა და სოციალური პირობების დადგენისას, საოჯახო ურთიერთობებსა და საზოგადოებრივ-პოლიტიკური ცხოვრების სხვა სფეროებში ორივე სქესის პირთა თანასწორი უფლებებისა და შესაძლებლობების აღიარება, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დაუშვებლობა.
5. სექსუალური შევიწროება - სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არა სიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

რეგულირების სფერო:

1. პეტრე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემიის (თსა) გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა და სტრატეგია ეფუძნება საქართველოს კონსტიტუციითა და კანონმდებლობით განსაზღვრული ქალისა და კაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების

უზრუნველყოფის ძირითად გარანტიებს, ითვალისწინებს საქართველოს მიერ ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებებს და საქართველოს მთავრობის პოლიტიკას გენდერული თანასწორობის სფეროში. თსა აქტიურად მუშაობს გენდერული თანასწორობის პრინციპების დასამკვიდრებლად და უზრუნველყოფს ქალისა და კაცის უფლებებისა და თავისუფლებების თანასწორობის მიღწევის მიზნით შესაბამისი პოლიტიკის ჩამოყალიბება-განხორციელებას.

2. „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, სახელმწიფომ უნდა „უზრუნველყოს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, სათანადო პირობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის, ხელი შეუწყოს დისკრიმინაციის თავიდან აცილებასა და აღმოფხვრას.“ გენდერული თანასწორობის სტრატეგია თსა-ს დაეხმარება თავისი კომპეტენციის ფარგლებში განახორციელოს შესაბამისი საქმიანობა გენდერული თანასწორობის მისაღწევად და ნებისმიერი ფორმით დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად;
3. პეტრე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემიის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა ვრცელდება დაწესებულების ყველა წევრზე, მათ შორის სტუდენტებზე, აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალზე, მკვლევარებზე და ნებისმიერ პირზე, რომელიც ეწევა თსა-ს სახელით და მასთან აფილირებით საქმიანობას.

გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის მიზანი და არსი:

1. აღნიშნული სტრატეგიის მიზანია:
   1.1. ხელი შეუწყოს თსა-ს საქმიანობაში ქალების, კაცების, ბიჭებისა და გოგოების განსხვავებული საჭიროებებისა და პრიორიტეტების უკეთ განსაზღვრასა და შესაბამისი სამოქმედო აქტივობების განხორციელებას;
   1.2. ყველა პოზიციაზე ქალებისა და კაცების თანაბარ მონაწილეობას;
   1.3. სქესის და გენდერის განზომილების შეტანა კვლევასა და სწავლებაში.

ინსტიტუციურ დონეზე გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის გავრცელების არეალი:

1. სტუდენტების მიღების პროცედურებზე: ნებისმიერი სქესის განმცხადებლებისა და აპლიკანტისთვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა შერჩევისა და მიღების პროცესში, გენდერული მიკერძოების ან დისკრიმინაციის ყოველგვარი ფორმის გარეშე.
2. სამუშაოზე აყვანა, კარიერული განვითარება და დაწინაურება: სამართლიანი და გამჭვირვალე პროცესების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გარანტი არის პერსონალის სამუშაოზე აყვანის, შეფასების, დაწინაურებისა და შენარჩუნების ისეთი პროცედურების არსებობა, რომელიც შედგენილია გენდერული თანასწორობის პრინციპების დაცვით, რომლითაც უზრუნველყოფილია თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები.
3. სამუშაო ადგილი და გარემო: უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნა, რომელიც თავისუფალი იქნება გენდერული შევიწროებისგან, დისკრიმინაციისა და მიკერძოების ნებისმიერი სხვა ფორმისგან. პოლიტიკა მიზნად ისახავს გენდერულ ნიშნით ინციდენტებზე საჩივრების სამართლიანად და დროულად განხილვის მექანიზმების დანერგვას.
4. გადაწყვეტილების მიღება და ლიდერობა: გენდერული ბალანსისა და თანაბარი წარმომადგენლობის ხელშეწყობა გადაწყვეტილების მიმღებ რგოლებში, კომიტეტებსა და ხელმძღვანელ პოზიციებზე, იმის უზრუნველყოფა, რომ ყველა გენდერს ჰქონდეს თანაბარი მონაწილეობა ინსტიტუციური პოლიტიკისა და პრაქტიკის ჩამოყალიბებაში. თუმცა, აღნიშნული მიზნების მისაღწევად დაუშვებელია, თანაბარი კონკურენციის პრინციპზე უარის თქმა და რომელიმე სქესისთვის უპირატესობის მინიჭება.
5. საზოგადოების ჩართულობა და სოციალური პასუხისმგებლობა: გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერის არეალის გაფართოება აკადემიის ფარგლებს გარეთ სოციალური პასუხისმგებლობის წახალისებით, საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობის საკითხების ადვოკატირებით.
6. ინსტიტუციური კულტურა – გენდერული თანასწორობა ასევე ვრცელდება ინსტიტუციის კულტურაზე, სადაც გენდერული სტერეოტიპები და ტრადიციული გენდერული როლები წამყვან ფაქტორებს არ წარმოადგენს. თანასწორობა ითვალისწინებს ინკლუზიური და მრავალფეროვანი გარემოს შექმნას.

7. განათლება გენდერული თანასწორობის შესახებ – შიდა პოლიტიკა მიზნად ისახავს გენდერული საკითხების სწავლების ან ცნობიერების ამაღლების კამპანიებს. ეს შეიძლება იყოს ტრენინგები გენდერული თანასწორობის თემაზე, დისკუსიები და სხვა ღონისძიებები, რომლებიც ხელს უწყობს ინკლუზიური გარემოს ჩამოყალიბებას.
8. საგანმანათლებლო პროგრამები: გენდერულად მგრძნობიარე სწავლებისა და სწავლის ხელშეწყობა, რომელიც უზრუნველყოფს აკადემიური ზრდისა და წარმატების თანაბარ შესაძლებლობებს. თსა მოწოდებულია ხელი შეუწყოს სწავლა-სწავლებას, რომელიც გაითვალისწინებს ნებისმიერი სქესის გამოცდილებას, პერსპექტივებსა და საჭიროებებს. ამასთან მნიშვნელოვანია, რომ სწავლების მეთოდები და მასალები იყოს იმგვარად ჩამოყალიბებული, რომ თავიდან იქნეს აცილებული სწავლების პროცესში გენდერული მიკერძოება ან/და სტერეოტიპების ნებისმიერი ფორმების არსებობა.
9. კვლევა: გენდერულად მგრძნობიარე კვლევითი გარემოს ხელშეწყობა, სადაც გათვალისწინებულია სქესისა და გენდერის განზომილების ინტეგრირება კვლევასა და ინოვაციაში. გენდერული განზომილების ინტეგრაცია კვლევაში იძლევა უფრო სრულყოფილ და მრავალმხრივ ხედვას და ხელს უწყობს გენდერული უთანასწორობების აღმოჩენასა და აღმოფხვრას, რაც მნიშვნელოვანია კარიერული განვითარების ხელშეწყობის თვასაზრისით.

გენდერული თანასწორობის სტრატეგია მოიცავს:

გენდერული თანასწორობის სტრატეგია რამდენიმე მნიშვნელოვან ეტაპს მოიცავს, რომლებიც მიმართულია თანასწორი და ინკლუზიური გარემოს შექმნისკენ:

1. პირველადი შეფასება და ანალიზი: კონკრეტული ქმედებების განსაზღვრამდე ტარდება ინსტიტუციის შიდა მდგომარეობის შეფასება გენდერული ბალანსისა და უთანასწორობის გამოსავლენად. ეს მოიცავს სტატისტიკური და ხარისხობრივი მონაცემების ანალიზს, რომელმაც უნდა გამოავლინოს ხარვეზების ძირითადი მიზეზები და მათი გავლენა თსა-ს სტუდენტებზე და დასაქმებულებზე;
2. მიზნების დასახვა: ანალიზის საფუძველზე კონკრეტული, გაზომვადი, მიღწევადი, რეალისტური, აქტუალური და დროში გაწერილი ამოცანების განსაზღვრა;
3. კონკრეტული ქმედებების გეგმის შემუშავება: შემუშავდება დეტალური სამოქმედო გეგმა, რომელიც მოიცავს საკვანძო მიმართულებებს: გენდერული

სენსიტიურობის ტრენინგები, დასაქმების გენდერული ბალანსის გაუმჯობესება, სწავლებასა და კვლევაში გენდერული განზომილებების შეტანა და ა.შ.

4. მონიტორინგი და პროგრესის შეფასება - სტრატეგიის ეფექტურობის პერიოდული შეფასებით გამოვლინდება ძლიერი და სუსტი მხარეები. საჭიროების შემთხვევაში, სტრატეგია გადაიხედება და განხორციელდება შესაბამისი ცვლილებები .
5. კომუნიკაცია და ცნობიერების ამაღლება - მნიშვნელოვანია გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შესახებ ცნობიერების ამაღლება თსა-ში. რეგულარული კომუნიკაცია და დიალოგი სტუდენტებს, პერსონალსა და ადმინისტრაციას შორის ხელს შეუწყობს გენდერული თანასწორობის კულტურის ჩამოყალიბებას და განვითარებას.

გენდერული თანასწორობის გეგმის ჩარჩო:

ამოცანა	ვადა	შედეგი	ბაზისური ინდიკატორი	სამიზნე ინდიკატორი	პასუხისმგებელი პირი