



KA040185014845922

საქართველო, თბილისი, 0114, ინგოროყვას ქ. №7; ტელ.: (+995 32) 2 19 27 27; ელ-ფოსტა: info@csb.gov.ge; www.csb.gov.ge

№ 273/სა

06 / ივნისი / 2022 წ.

ბრძანება

საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საჯარო სამსახურის ბიუროს გენდერული თანასწორობის სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ

„საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საჯარო სამსახურის ბიუროს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 13 იანვრის №10 დადგენილებით დამტკიცებული დებულების მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად,

ვბრძანებ:

1. დამტკიცდეს საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საჯარო სამსახურის ბიუროს გენდერული თანასწორობის სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა დანართის შესაბამისად.
2. ბრძანება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში (მისამართი: ქ. თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი № 64) მისი ოფიციალური წესით გაცნობიდან ერთი თვის ვადაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.
3. ეს ბრძანება ამოქმედდეს ხელმოწერისთანავე.

ბიუროს უფროსი

ხელმოწერილია/
შტამგდამსულია
ელექტრონულად

ეკატერინე ქარდავა

საჯარო სამსახურის ბიუროს
გენდერული თანასწორობის სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა

სარჩევი

1. შესავალი	3
2. სიტუაციის ანალიზი	4
3. სტრატეგიის ხედვა.....	6
4. სტრატეგიის მიზანი	6
5. სტრატეგიის ამოცანები	6
6. სტრატეგიის და სამოქმედო გეგმის განხორციელება და მონიტორინგი	8
7. ლოგიკური ჩარჩო.....	9
8. სამოქმედო გეგმა.....	12

1. შესავალი

საჯარო სამსახურის ბიურო (შემდგომში - ბიურო) არის საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც შექმნილია საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის საფუძველზე, საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებისა და შესაბამისი საქმიანობის კოორდინაციის ხელშეწყობისათვის¹. ბიუროს მიზანია საქართველოს საჯარო სამსახურის ერთიანი პოლიტიკის განხორციელების ხელშეწყობა და პროფესიული, კარიერულ პრინციპზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის განვითარება - კანონმდებლობის დახვეწის, ეფექტიანი და გამჭვირვალე მმართველობისა და ეთიკური სტანდარტების დანერგვის, აგრეთვე, ანტიკორუფციული პოლიტიკის მხარდაჭერის გზით.

საჯარო სამსახურში გენდერული მეინსტრიმინგი ბიუროს ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრიორიტეტია, რაც განმტკიცებულია საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციით². აღნიშნული პრიორიტეტის რეალიზებისთვის ბიურომ შეიმუშავა გენდერული თანასწორობის წინამდებარე სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა. ბიუროს გენდერული თანასწორობის სტრატეგია (შემდგომში სტრატეგია) და სამოქმედო გეგმა ეფუძნება საქართველოს კონსტიტუციას, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებსა და საქართველოს ეროვნულ კანონმდებლობასა და პოლიტიკის დოკუმენტებს გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების შესახებ.

სტრატეგია ეყრდნობა ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ინსტრუმენტებს, რომლის მონაწილეც არის საქართველო. მათ შორისაა:

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

¹ საქართველოს მთავრობის დადგენილება # 338 საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საჯარო სამსახურის ბიუროს დებულების დამტკიცების შესახებ. იხ ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2138301?publication=0>

² საქართველოს მთავრობის დადგენილება 627 საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიების შესახებ. იხ ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2582658?publication=0>

წინამდებარე სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა, ასევე, ემყარება საქართველოს ეროვნულ კანონმდებლობას, მათ შორის, საქართველოს კანონს „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, საქართველოს კანონს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, საქართველოს კანონს „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“ და საქართველოს კანონს „საჯარო სამსახურის შესახებ“.

სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა დიდწილად ეფუძნება 2020 წელს ბიუროს მიერ გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მხარდაჭერით განხორციელებული თანამონაწილეობითი გენდერული აუდიტის დასკვნებსა და რეკომენდაციებს. სტრატეგია ასევე ითვალისწინებს სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების საერთაშორისო ინსტრუმენტებს, სტანდარტებსა და კარგ პრაქტიკებს.

სტრატეგია განსაზღვრავს ბიუროს ხედვას, მიზნებსა და ამოცანებს, მისი ორგანიზაციული კომპეტენციის ფარგლებში, ხოლო მისი თანამდევი სამოქმედო გეგმა განსაზღვრავს კონკრეტულ საქმიანობებს სტრატეგიით გათვალისწინებული მიზნებისა და ამოცანების მისაღწევად. სტრატეგია შემუშავდა 2022 წელს გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით.

2. სიტუაციის ანალიზი

საქართველოს სახელმწიფოს, საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით აღებული აქვს არაერთი ვალდებულება სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის გაძლიერების და გადაწყვეტილების მიღების სფეროებში, მათ შორის, საჯარო სამსახურში ქალთა მონაწილეობისა და ლიდერობის გაძლიერების შესახებ.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის თანახმად, საქართველოს კონსტიტუცია თანასწორობის უფლებას უზრუნველყოფს ყველა ადამიანისთვის განურჩევლად სქესისა, რასისა თუ ნებისმიერი სხვა ნიშნისა. ამავე დროს, კონსტიტუცია ადგენს არსებითი თანასწორობის სტანდარტს ქალსა და კაცს შორის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით. კონსტიტუციის მე-11 მუხლის ფორმულირება გულისხმობს, რომ სახელმწიფო ვალდებულია შეიმუშავოს და განახორციელოს სპეციალური ზომები - პოლიტიკა, გეგმები და პროგრამები ქალებსა და კაცებს შორის არსებული უთანასწორობის ამოსაფხვრელად ყველა სფეროში³.

გაეროს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (მუხლი 7) ადგენს რომ: „... მონაწილე სახელმწიფოები ყველა შესაბამის ზომას მიიღებენ ქვეყნის პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალთა დისკრიმინაციის აღსაკვეთად“ და უზრუნველყოფენ, რომ

³ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 11 (4): „სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.“

ქალები ისეთივე თანაბარ მონაწილეობას მიიღებენ მთავრობის პოლიტიკის ფორმულირებასა და განხორციელებაში და დაიკავებენ სახელმწიფო თანამდებობებს და ჩართული იქნებიან სახელმწიფო მართვის ყველა დონეზე, როგორც კაცები (. კონვენციის მე-11 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები ყველა შესაბამის ზომას მიიღებენ დასაქმების დარგში ქალთა დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად, რათა კაცთა და ქალთა თანასწორობის საფუძველზე უზრუნველყონ თანაბარი უფლებები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 4 ძირითადი კონვენცია (#100, #111, #156, #183) ეხება საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის საკითხებს: თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისათვის; ქალთა და კაცთა თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის უზრუნველყოფა დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში, მათ შორის, შრომის პირობებისა და ანაზღაურების ჩათვლით; დისკრიმინაციის აკრძალვა; დედობის უფლების დაცვა და ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებული ქალისა და კაცისთვის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი სამუშაო პირობების შექმნა. კონვენცია #156 უზრუნველყოფს, რომ ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულებმა, სხვა დასაქმებულების მსგავსად, თანაბარი უფლებებით ისარგებლონ ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. იგი, ასევე, უზრუნველყოფს პროფესიული და ოჯახური ვალდებულებების შეთავსების შესაძლებლობის ქონას.

პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა ავალდებულებს ხელშემკვრელ მხარეებს განხორციელებდეს ყველა სახის დისკრიმინაციის აღმოფხვრა დამსაქმებლის მხრიდან. იგი ასევე ავალდებულებს მხარეებს შეიმუშაონ დასაქმებისა და შრომის პოლიტიკა, რომელიც ხელს შეუწყობს ქალთა გაძლიერებას, სექსუალური შევიწროებისა და სხვა ტიპის დისკრიმინაციის აღმოფხვრას სამუშაო ადგილზე, გენდერული ანალიზის ინტეგრირებას დასაქმების პოლიტიკაში და ქალთა მონაწილეობისა და ლიდერობის გაზრდას გადაწყვეტილების მიმღებ სტრუქტურებში.

საჯარო სამსახურის ბიურომ, გენდერული თანასწორობის სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავებამდე, ჩაატარა უმნიშვნელოვანესი სიტუაციური ანალიზი, ბიუროში და მისი საქმიანობის სფეროში გენდერული თანასწორობის შეფასების მიზნით. სიტუაციური ანალიზი განხორციელდა 2020 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ აკრედიტებული მეთოდოლოგიით⁴ თანამონაწილეობითი გენდერული აუდიტის ლიცენზირებული ფასილიტატორების მიერ.

სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმების დანერგვა ბიუროსა და, ზოგადად, საჯარო სამსახურში; საჯარო სამსახურის შესახებ კანონმდებლობისა და პოლიტიკის შემუშავებისა და შეფასების პროცესში გენდერული ანალიზის ინტეგრირება; საჯარო მოხელეებისთვის პროფესიული გადამზადების პროგრამებში გენდერის საკითხების გაძლიერება; გენდერული მონაცემების შეგროვება და ანალიზი გლობალურად აღიარებული ინდიკატორების მიხედვით, კვლევითი მიმართულების გაძლიერება ისეთ საკითხებზე, როგორცაა საჯარო სამსახურში გენდერული დისკრიმინაციის გავრცელება და სახეები, ასევე გენდერული სახელფასო

⁴ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თანამონაწილეობითი გენდერული აუდიტის მეთოდოლოგია (მეორე გამოცემა). ხელმისაწვდომია (02.02.2022): https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_187411/lang--en/index.htm

სხვაობა - ეს იმ საკითხთა არასრული ჩამონათვალია, რომლებიც თანამონაწილეობითი გენდერული აუდიტის ანგარიშში ბიუროსთვის გენდერული თანასწორობის პრიორიტეტებად არის მიჩნეული.

3. სტრატეგიის ხედვა

სტრატეგიის ხედვაა ქვეყანაში გენდერულად მგრნობიარე და დისკრიმინაციისგან თავისუფალი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება, რომელიც თანაბარ პირობებს შექმნის ქალების და კაცების მონაწილეობისა და ლიდერობისათვის და თანაბარ შედეგებს მოუტანს ქალებს და კაცებს საქართველოს კონსტიტუციით განმტკიცებული არსებითი თანასწორობის⁵ პრინციპის შესაბამისად.

4. სტრატეგიის მიზანი

საჯარო სამსახურის გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის მიზანია გენდერულად მგრნობიარე საჯარო სამსახურის სისტემის (კანონმდებლობა, პოლიტიკა, პროგრამები) ჩამოყალიბება, რომელიც შესაძლებელს ხდის ქალების სრულ და ეფექტიან მონაწილეობასა და ლიდერობას საჯარო სამსახურში.

წინამდებარე სტრატეგიის მიზანი სრულ თანხვედრაშია მდგრადი განვითარების მიზნების დღის წესრიგთან, კერძოდ, საქართველოს მიერ ნაციონალიზებულ სამიზნე 5.5.-თან - ქალების სრული და ეფექტიანი მონაწილეობა და ლიდერობის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში; ასევე, ნაციონალიზებულ ინდიკატორ 5.5.2.1-თან, რომელიც შეეხება ქალების წილის ზრდას I და II რანგის მენეჯერულ პოზიციებზე საჯარო სამსახურში.

5. სტრატეგიის ამოცანები

ამოცანა 1. დისკრიმინაციისგან და შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნა და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა ქალებისა და კაცებისათვის საჯარო სამსახურში.

⁵ თანასწორობის მოდელი, რომელიც ფორმალურ (დე იურე) თანასწორობასთან ერთად, გულისხმობს შესაძლებლობებისა და შედეგების თანასწორობას. თანასწორობის ფორმალური მოდელი მოიაზრებს თანაბარ მოპყრობას ყველას მიმართ, ხოლო არსებითი თანასწორობის მოდელი გულისხმობს მოპყრობას, რომელიც ორიენტირებულია შედეგების თანასწორობაზე და ხშირად გულისხმობს სპეციალური ზომების გატარებას არსებული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად;

დისკრიმინაციისა და შევიწროებისაგან თავისუფალი სამუშაოს გარემოს შექმნა და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა ქალებისა და კაცებისთვის საკვანძო მნიშვნელობისაა გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე ქალების მონაწილეობის გაზრდისა და გენდერული თანასწორობის მიღწევისათვის. ამ მიმართულებით, ბიურო პრიორიტეტად მიიჩნევს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონმდებლობის გადახედვას და ისეთი ინიციატივების შემუშავებას, რომელიც ხელს შეუწყობს ქალების პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის აღმოფხვრას საჯარო სამსახურში. ბიურო, ასევე, მნიშვნელოვნად მიიჩნევს საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმების გაძლიერებას, რაც მნიშვნელოვანი წინაპირობაა თანასწორი და ღირსეული სამუშაო გარემოს შექმნისთვის.

ამოცანა 2. ოჯახზე მორგებული დასაქმების პოლიტიკის გაძლიერება საჯარო სამსახურში.

საშინაო ზრუნვის ტვირთი და ოჯახური ვალდებულებები ქალთა ეკონომიკური და საზოგადოებრივი აქტიურობის ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან შემაფერხებელ ფაქტორად ითვლება როგორც საქართველოში, ისე მსოფლიოში. შესაბამისად, დასაქმების პოლიტიკის შექმნა, რომელიც ორიენტირებულია საჯარო მოხელეებისთვის ოჯახური და სამსახურებრივი ვალდებულებების შეთავსების ხელშეწყობაზე მნიშვნელოვანი ნაბიჯია საჯარო სამსახურში ქალების სრული და ეფექტიანი მონაწილეობისა და ლიდერობის ხელშეწყობისთვის. ამ მიმართულებით, ბიუროს პრიორიტეტია საერთაშორისო გამოცდილებისა და საუკეთესო პრაქტიკების ანალიზის საფუძველზე ხელი შეუწყოს საქართველოს საჯარო სამსახურში ოჯახზე მორგებული დასაქმების პოლიტიკის შემუშავებას, დანერგვას და მის პოპულარიზაციას.

ამოცანა 3. ქალი საჯარო მოხელეების შესაძლებლობების გაძლიერება და მათი ლიდერობის ხელშეწყობი პირობების შექმნა.

არსებითი თანასწორობის მისაღწევად, საჯარო სამსახურის ბიურო შეიმუშავებს სპეციალურ ზომებს ქალი საჯარო მოხელეების შესაძლებლობების გაძლიერებისა და მათთვის ხელშეწყობი პირობების შექმნისათვის. აღნიშნული სრულ თანხვედრაშია საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლთან, რომლის თანახმადაც სახელმწიფო უზრუნველყოფს სპეციალური ზომების განხორციელებას არსებული დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად და გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. საერთაშორისო გამოცდილების და საუკეთესო პრაქტიკების საფუძველზე, საჯარო სამსახურის ბიურო დანერგავს სპეციალურ მხარდამჭერ პროგრამებს ქალი საჯარო მოხელეებისთვის, მათ შორის სპეციალური სწავლების, ქოუჩინგისა და მენტორინგის პროგრამებს. ძალისხმევის ფარგლებში, საჯარო სამსახურის ბიურო, ასევე, შეიმუშავებს რეკომენდაციებსა და წინადადებებს საჯარო სამსახურში ქალების მონაწილეობისა და ლიდერობის ზრდისათვის.

ამოცანა 4. საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის გაძლიერებისათვის მტკიცებულებების შექმნა და მონაცემების შეგროვება.

საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის შესახებ სარწმუნო და ხარისხიანი მონაცემების შეგროვება, ანალიზი და გავრცელება მტკიცებულებებზე დაფუძნებული, ეფექტიანი საჯარო სამსახურის პოლიტიკის შემუშავებისთვის საკვანძო მნიშვნელობისაა. ამ მიმართულებით ბიუროს

პრიორიტეტია საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის ინდიკატორების პაკეტის შემუშავება, რომელიც დაეფუძნება საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის საერთაშორისო და რეგიონული ინსტრუმენტებით აღიარებულ ინდიკატორებს; ასევე აღნიშნულ ინდიკატორებზე მონაცემების სისტემატური შეგროვება და ანალიზი. ბიურო, ასევე, მნიშვნელოვნად მიიჩნევს საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პერიოდული თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევების წარმოებას, რომელიც საშუალებას მისცემს ბიუროს გააანალიზოს საჯარო სამსახურში გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული ძირითადი ტენდენციები, გამოწვევები და შესაძლებლობები.

ამოცანა 5. საჯარო სამსახურის ბიუროს ინსტიტუციური გაძლიერება და ორგანიზაციული ანგარიშვალდებულების გაზრდა გენდერული თანასწორობის საკითხებზე.

იმისთვის, რომ ბიურომ ეფექტიანად შეასრულოს საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობის მისია, მნიშვნელოვანია ბიუროს და მის თანამშრომლებს ჰქონდეთ სათანადო ცოდნა და კომპეტენცია საჯარო სამსახურისა და გენდერული თანასწორობის მკვეთი საკითხების შესახებ. არანაკლებ მნიშვნელოვანია, რომ ბიურომ თავად დანერგოს გენდერული თანასწორობის ისეთი შიდა ინსტიტუციური და პოლიტიკის მექანიზმები, რომელიც მას შესაძლებლობას მისცემს მაგალითი მისცეს სხვა საჯარო უწყებებს ამ მიმართულებით.

6. სტრატეგიის და სამოქმედო გეგმის განხორციელება და მონიტორინგი

გენდერული თანასწორობის სტრატეგიით დასახული მიზნების და ამოცანების გადასაწყვეტად ბიურო განხორციელებს გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის თანამდევი სამოქმედო გეგმის შესრულებას.

გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის სამოქმედო ხანგრძლივობა განისაზღვრება ექვსი (6) წლით. საჯარო სამსახურის ბიუროს გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის თანამდევი სამოქმედო გეგმის ხანგრძლივობაა სამი (3) წელი. წინამდებარე სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის განხორციელებას და მონიტორინგს ხელმძღვანელობს გენდერული თანასწორობის საბჭო. სამოქმედო გეგმის განხორციელების პროგრესი შეფასდება ყოველწლიურად, ხოლო გეგმის განახლება მოხდება სამ წელიწადში ერთხელ.

გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის და სამოქმედო გეგმის დაფინანსების წყარო იქნება როგორც საბიუჯეტო, ისე არასაბიუჯეტო სახსრები, მათ შორის საქართველოში მომუშავე დონორების და განვითარების პარტნიორების რესურსები.

სტრატეგიის და სამოქმედო გეგმის განხორციელების მონიტორინგის შედეგად რეგულარულად მოხდება დასახულ ღონისძიებათა ქმედითობის შეფასება და სტრატეგიის გადახედვა-განახლება ახალი გარემოებების გათვალისწინებით.

7. ლოგიკური ჩარჩო

<p>მიზანი</p>	<p>გენდერულად მგრძობიარე საჯარო სამსახურის სისტემის (კანონმდებლობა, პოლიტიკა, პროგრამები) ჩამოყალიბება, რომელიც შესაძლებელს ხდის ქალების სრულ და ეფექტიან მონაწილეობასა და ლიდერობას საჯარო სამსახურში.</p>	<p>მდგრადი განვითარების მიზნებთან (SDG) კავშირი: SDG 5.5. ნაციონალიზებული SDG სამიზნე: ქალების სრული და ეფექტიანი მონაწილეობა და ლიდერობის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში; SDG ინდიკატორი 5.5.2. მენეჯერულ პოზიციებზე ქალების პროცენტული წილი)</p>
<p>მიზნის ინდიკატორი</p>	<p>ინდიკატორი 1: საკანონმდებლო/პოლიტიკის ინიციატივების რაოდენობა, რომლებიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას და ქალთა გაძლიერებას საჯარო სამსახურში საბაზისო: 1 სამიზნე: 4 წყარო: საკანონმდებლო მაცნე</p> <p>ინდიკატორი 2: ქალების წილი I და II რანგის მენეჯერულ პოზიციებზე საჯარო სამსახურში საბაზისო: 44% სამიზნე: 5%-იანი ზრდა წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს ანგარიშები</p>	
<p>ამოცანა 1.</p>	<p>დისკრიმინაციისგან და შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნა და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა ქალებისა და კაცებისათვის საჯარო სამსახურში</p>	
<p>ამოცანის ინდიკატორი:</p>	<p>ინდიკატორი 1.1.: საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის გენდერული გავლენის შეფასება ჩატარებულია საბაზისო: არა სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის გენდერული გავლენის შეფასების ანგარიში</p> <p>ინდიკატორი 1.2.: სექსუალური შევიწროების პრევენციის საკითხებზე გადამზადებული საჯარო მოხელეების რაოდენობა საბაზისო: 539 სამიზნე: 739 წყარო: ტრენინგების ანგარიშები</p> <p>ინდიკატორი 1.3: საჯარო სამსახურში გენდერულად მგრძობიარე დასაქმების პოლიტიკის სახელმძღვანელო პრინციპები შემუშავებულია საბაზისო: არა სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიშები</p> <p>ინდიკატორი 1.4: გენდერული თანასწორობის და სექსუალური შევიწროების პრევენციის საკითხებზე სასწავლო მოდული საჯარო მოხელეებისთვის დანერგილია საბაზისო: არა</p>	

	<p>სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიშები</p> <p>ინდიკატორი 1.5: საჯარო სამსახურში ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა მხარდაჭერის მექანიზმი შემუშავებულია საბაზისო: არა სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიშები</p>
ამოცანა 2.	ოჯახზე მორგებული დასაქმების პოლიტიკის გაძლიერება საჯარო სამსახურში
ამოცანის ინდიკატორი	<p>ინდიკატორი 2.1: სამუშაო ადგილზე ოჯახზე მორგებული პოლიტიკის მიდგომებზე და საუკეთესო პრაქტიკებზე ცნობიერება ამაღლებულია საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა შორის საბაზისო: არა სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიში</p>
ამოცანა 3.	ქალი საჯარო მოხელეების შესაძლებლობების გაძლიერება და მათი ლიდერობის ხელშეწყობი პირობების შექმნა.
ამოცანის ინდიკატორი	<p>ინდიკატორი 3.1: ქალი საჯარო მოხელეების რაოდენობა, რომლებმაც ისარგებლეს მხარდამჭერი პროგრამებით და კურსებით საბაზისო: არა სამიზნე: ქალი საჯარო მოხელეებისთვის მხარდამჭერი სასწავლო პროგრამები შექმნილია წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიშები, პროგრამაში მონაწილეთა მონაცემთა ბაზები</p> <p>ინდიკატორი 3.2: საჯარო სამსახურში ქალების მაღალ მენეჯერულ თანამდებობებზე კარიერის დაგეგმვის მექანიზმი საბაზისო: არა სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიში</p>
ამოცანა 4.	საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის გაძლიერებისათვის მტკიცებულებების შექმნა და მონაცემების შეგროვება.
ამოცანის ინდიკატორი	<p>ინდიკატორი 4.1: მონაცემები მდგრადი განვითარების ნაციონალიზებული ინდიკატორებისთვის 16.7.1.4, 16.7.1 და 5.5.2.1 ხელმისაწვდომია და ახლდება ყოველწლიურად საბაზისო: ნაწილობრივ სამიზნე: კი წყარო: ნაციონალიზებული მდგრადი განვითარების მიზნების ანგარიშები</p> <p>ინდიკატორი 4.2: საჯარო სამსახურში შექმნილია გენდერული ინდიკატორების პაკეტი საბაზისო: არა სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიში</p> <p>ინდიკატორი 4.3: საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ჩატარებული თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევების რაოდენობა საბაზისო: 2 სამიზნე: 4 წყარო: კვლევის ანგარიშები</p>
ამოცანა 5.	საჯარო სამსახურის ბიუროს ინსტიტუციური გაძლიერება და ორგანიზაციული ანგარიშვალდებულების გაზრდა გენდერული თანასწორობის საკითხებზე.
ამოცანის ინდიკატორი	<p>ინდიკატორი 5.1: საჯარო სამსახურის ბიუროს გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის განხორციელების მონიტორინგის ყოველწლიური ანგარიშების რაოდენობა: საბაზისო: 0</p>

8. სამოქმედო გეგმა

საჯარო სამსახურის ბიუროს გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა 2022-2024				
მიზანი	<p>გენდერულად მგრძობიარე საჯარო სამსახურის სისტემის (კანონმდებლობა, პოლიტიკა, პროგრამები) ჩამოყალიბება, რომელიც შესაძლებელს ხდის ქალების სრულ და ეფექტიან მონაწილეობასა და ლიდერობას საჯარო სამსახურში</p> <p>(მდგრადი განვითარების მიზნებთან (SDG) კავშირი: SDG 5.5. ნაციონალიზებული SDG სამიზნე: ქალების სრული და ეფექტიანი მონაწილეობა და ლიდერობის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში; SDG ინდიკატორი 5.5.2. მენეჯერულ პოზიციებზე ქალების პროცენტული წილი)</p>			
მიზნის ინდიკატორი	<p>ინდიკატორი 1: საკანონმდებლო/პოლიტიკის ინიციატივების რაოდენობა, რომლებიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას და ქალთა გაძლიერებას საჯარო სამსახურში საბაზისო: 1 სამიზნე: 4 წყარო: საკანონმდებლო მაცნე</p> <p>ინდიკატორი 2: ქალების წილი I და II რანგის მენეჯერულ პოზიციებზე საჯარო სამსახურში საბაზისო: 44% სამიზნე: 5%-იანი ზრდა წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს ანგარიშები</p>			
ამოცანა	ინდიკატორი, საბაზისო, სამიზნე, წყარო	აქტივობა	ინდიკატორი	ვადა
ამოცანა 1. დისკრიმინაციისგან და შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნა და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა ქალებისა და კაცებისათვის საჯარო სამსახურში	<p>ინდიკატორი 1.1.: საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის გენდერული გავლენის შეფასება ჩატარებულია</p> <p>საბაზისო: არა სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის გენდერული გავლენის შეფასების ანგარიში</p>	<p>1.1. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გენდერული გავლენის შეფასების განხორციელება</p>	<p>გენდერული გავლენის შეფასების შედეგები</p> <p>გენდერული გავლენის შეფასების შედეგები განხილულია შესაბამისი სახელმწიფო სტრუქტურებისა და არასამთავრობო პარტნიორების ჩართულობით</p>	2022-2023

	<p>ინდიკატორი 1.2.: სექსუალური შევიწროების პრევენციის საკითხებზე გადამზადებული საჯარო მოხელეების რაოდენობა საბაზისო: 539 სამიზნე: 739 წყარო: ტრენინგების ანგარიშები</p>	<p>1.2. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გენდერული გავლენის შეფასების შედეგების გათვალისწინებით საკანონმდებლო ინიციატივების შემუშავება საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის გაძლიერებისთვის</p>	<p>საკანონმდებლო/პოლიტიკის ინიციატივების შესახებ დოკუმენტი</p>	<p>2022-2023</p>
	<p>ინდიკატორი 1.3. საჯარო სამსახურში გენდერულად მგრძობიარე დასაქმების პოლიტიკის სახელმძღვანელო პრინციპები შემუშავებულია საბაზისო: არა სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიშები</p>	<p>1.3. საჯარო სამსახურში გენდერულად მგრძობიარე დასაქმების პოლიტიკის მეთოდოლოგიის/სახელმძღვანელოს პრინციპების შემუშავება და საჯარო დაწესებულებებისთვის გაცნობა</p>	<p>სახელმძღვანელო პრინციპები/მეთოდოლოგია შემუშავებული და გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე ჩატარებულია სულ მცირე ორი შეხვედრა სახელმძღვანელო პრინციპების/მეთოდოლოგიის განხილვის მიზნით</p>	<p>2022-2023</p>
	<p>ინდიკატორი 1.4. გენდერული თანასწორობის და სექსუალური შევიწროების პრევენციის საკითხებზე სასწავლო მოდული საჯარო მოხელეებისთვის დანერგილია საბაზისო: არა სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიშები</p>	<p>1.4. საჯარო მოხელეების პროფესიული გადამზადების/სასწავლო პროგრამების განახლება გენდერული საკითხების და სექსუალური შევიწროების პრევენციის მექანიზმების ინტეგრირების გზით</p>	<p>საჯარო სამსახურში გენდერული საკითხების და სექსუალური შევიწროების პრევენციის მექანიზმების შესახებ ტრენინგის მოდული შემუშავებულია ჩატარებულია სულ მცირე 5 ტრენინგი</p>	<p>2022-2023</p>
	<p>ინდიკატორი 1.5. საჯარო სამსახურში ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა მხარდაჭერის მექანიზმი შემუშავებულია საბაზისო: არა სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიშები</p>	<p>1.5. საჯარო სამსახურში ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა მხარდაჭერის მექანიზმის შესახებ კვლევის ჩატარება</p>	<p>საჯარო მოხელეების პროფესიული გადამზადების/სასწავლო პროგრამების ცვლილების განახლებული დოკუმენტი</p>	<p>2024</p>
			<p>კვლევის შედეგები გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე კვლევის შედეგების განხილვის მიზნით, ჩატარებულია სულ მცირე ერთი სამუშაო შეხვედრა ადამიანური რესურსების</p>	

			მართვის ერთეულების წარმომადგენლებთან	
		1.6. საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმების დანერგვის შიდა მოკვლევის ინსტრუქციის შემუშავება პასუხისმგებელი პირებისთვის	შიდა მოკვლევის ინსტრუქცია შემუშავებულია	2024
			საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების საკითხებზე ჩატარებულია სულ მცირე ორი საკოორდინაციო შეხვედრა პროგრესისა და გამოწვევების შეფასებისათვის	2024
ამოცანა 2. ოჯახზე მორგებული დასაქმების პოლიტიკის გაძლიერება საჯარო სამსახურში	ინდიკატორი 2.1. სამუშაო ადგილზე ოჯახზე მორგებული პოლიტიკის მიდგომებზე და საუკეთესო პრაქტიკებზე ცნობიერება ამაღლებულია საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა შორის საბაზისო: არა სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიში	2.1. საჯარო სამსახურში ოჯახზე მორგებული დასაქმების პოლიტიკის შესახებ სახელმძღვანელო პრინციპების/გზამკვლევის შემუშავება	საჯარო სამსახურში ოჯახზე მორგებული დასაქმების პოლიტიკის შესახებ საერთაშორისო კარგი პრაქტიკის ანალიზის შედეგების დოკუმენტი	2023
			სახელმძღვანელო პრინციპების/გზამკვლევის დოკუმენტი შემუშავებულია	
			საჯარო სამსახურში ოჯახზე მორგებული პოლიტიკის მიდგომებზე და საუკეთესო პრაქტიკებზე საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლებისთვის და ადამიანური რესურსების მენეჯერებისთვის სულ მცირე ორი სამუშაო შეხვედრა ჩატარებულია	

		2.2. საჯარო სამსახურში ოჯახზე მორგებული დასაქმების პოლიტიკის შესახებ სახელმძღვანელო პრინციპების/გზამკვლევის შესახებ ცნობიერების ამაღლების კამპანიის განხორციელება	ჩატარებულია სულ მცირე ერთი მოხელეთა ფორუმი საჯარო სამსახურში ოჯახზე მორგებული დასაქმების პოლიტიკის შესახებ	2023
ამოცანა 3. ქალი საჯარო მოხელეების შესაძლებლობების გაძლიერება და მათი ლიდერობის ხელშეწყობი პირობების შექმნა	<p>ინდიკატორი 3.1. ქალი საჯარო მოხელეების რაოდენობა, რომლებმაც ისარგებლეს მხარდაჭერი პროგრამებით და კურსებით საბაზისო: არა სამიზნე: ქალი საჯარო მოხელეებისთვის მხარდაჭერი სასწავლო პროგრამები შექმნილია წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიშები, პროგრამაში მონაწილეთა მონაცემთა ბაზები</p> <p>ინდიკატორი 3.2. საჯარო სამსახურში ქალების მაღალ მენეჯერულ თანამდებობებზე კარიერის დაგეგმვის მექანიზმი</p> <p>საბაზისო: არა სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიში</p>	3.1. საჯარო სამსახურში ქალების მონაწილეობის და ლიდერობის ბარიერების და ხელშეწყობი ფაქტორების შესწავლა და ანალიზი	საჯარო სამსახურში ქალების მონაწილეობის და ლიდერობის, ბარიერებისა და ხელშეწყობი ფაქტორების შესახებ განახლებული კვლევა ჩატარებულია	2023
			კვლევის შედეგები გაზიარებულია სამიზნე ჯგუფებისათვის	
		3.2. ქალი საჯარო მოხელეებისთვის მხარდაჭერი სასწავლო პროგრამების დანერგვა	ქალი საჯარო მოხელეებისთვის სპეციალური საგანმანათლებლო კურს(ებ)ი შემუშავებული და განხორციელებულია	2023-2024
			ქალი საჯარო მოხელეებისთვის ქოუჩინგის პროგრამ(ებ)ი შემუშავებული და განხორციელებულია	
	3.3. საჯარო სამსახურში ქალების დაწინაურების წამახალისებელი მექანიზმების კონცეფციის შექმნა	კონცეფცია შემუშავებულია	2023-2024	

			ჩატარებულია სულ მცირე ერთი შეხვედრა კონცეფციის განხილვის მიზნით	
<p>ამოცანა 4. საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის გაძლიერებისათვის მტკიცებულებების შექმნა და მონაცემების შეგროვება</p>	<p>ინდიკატორი 4.1. მონაცემები მდგრადი განვითარების ნაციონალიზებული ინდიკატორებისთვის 16.7.1.4, 16.7.1 და 5.5.2.1 ხელმისაწვდომია და ახლდება ყოველწლიურად</p> <p>საბაზისო: ნაწილობრივ სამიზნე: კი წყარო: ნაციონალიზებული მდგრადი განვითარების მიზნების ანგარიშები</p>	<p>4.1. სექსის ნიშნით დანაწევრებული მონაცემების რეგულარული შეგროვების სისტემის დანერგვა საჯარო სამსახურში</p>	<p>საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის პროგრესის გაზომვისთვის ინდიკატორების პაკეტი განსაზღვრულია (მათ შორის, მდგრადი განვითარების მიზნებისა (SDG) და ეკონომიკური განვითარებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციების (OECD) ჩარჩოებზე დაყრდნობით</p>	2024
	<p>ინდიკატორი 4.2. საჯარო სამსახურში შექმნილია გენდერული ინდიკატორების პაკეტი</p> <p>საბაზისო: არა სამიზნე: კი წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიში</p>		<p>საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის ინდიკატორების გამოყენებით შეგროვებულია რეგულარული მონაცემები და ასახულია ბიუროს წლიურ ანგარიშებში</p>	
	<p>ინდიკატორი 4.3. საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ჩატარებული თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევების რაოდენობა</p> <p>საბაზისო: 2 სამიზნე: 4 წყარო: კვლევის ანგარიშები</p>	<p>4.2. გენდერული ნიშნით მრავალფეროვანი საჯარო სამსახურის - ეროვნული/ეთნიკური უმცირესობების, შშმ პირების - შესახებ ინფორმაციის დამუშავების მექანიზმის შექმნა</p>	<p>შექმნილი მექანიზმი; მონაცემთა შეგროვების მეთოდოლოგია</p>	2023-2024
		<p>4.3. საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების საკითხების შესახებ კვლევების განხორციელება</p>	<p>საჯარო სამსახურში ვერტიკალური და ჰორიზონტალური გენდერული სერეგაციის მასშტაბების და მიზეზების შესახებ კვლევა ჩატარებულია და შედეგები გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე</p>	2024

			<p>საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების, მათ შორის სექსუალური შევიწროების შიდა მექანიზმების ეფექტიანობის შესახებ კვლევა ჩატარებულია და შედეგები გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე</p> <p>საჯარო სამსახურში ორგანიზაციული კლიმატისა და გენდერულ თანასწორობაზე საჯარო მოხელეების აღქმებისა და დამოკიდებულებების შესახებ კვლევა ჩატარებულია ინტერსექციული მიდგომით და შედეგები გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე</p>	
<p>ამოცანა 5. საჯარო სამსახურის ბიუროს ინსტიტუციური გაძლიერება და ორგანიზაციული ანგარიშვალდებულების გაზრდა გენდერული თანასწორობის საკითხებზე</p>	<p>ინდიკატორი 5.1. საჯარო სამსახურის ბიუროს გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის განხორციელების მონიტორინგის ყოველწლიური ანგარიშების რაოდენობა: საბაზისო: 0 სამიზნე: 2</p>	<p>5.1. საჯარო სამსახურის ბიუროში გენდერული თანასწორობის საბჭოს შექმნა, გენდერული თანასწორობის სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის განხორციელებისა და მონიტორინგის განხორციელების მიზნით</p>	<p>საჯარო სამსახურის ბიუროში გენდერული თანასწორობის საბჭოს შექმნის შესახებ ბიუროს უფროსის ბრძანება</p> <p>წლის განმავლობაში, სულ მცირე საბჭოს ორი შეხვედრა ჩატარებულია</p> <p>გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის შესრულების წლიური ანგარიში შემუშავებული და გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე</p>	<p>2024</p>

		5.2. საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლებისთვის ცნობიერების ამაღლება გენდერული თანასწორობის საკითხების შესახებ, მათ შორის, სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის, ქალთა გაძლიერების პრინციპების, სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების საკითხებზე	საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლებისთვის ჩატარებულია სულ მცირე ერთი ტრენინგი გენდერულად მგძნობიარე სამუშაო გარემოს ძირითადი პრინციპების და საერთაშორისო სტანდარტების შესახებ	2022-2023
			საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლებისთვის ჩატარებულია სულ მცირე ორი ტრენინგი სექსუალური შევიწროების საკითხების, მათ შორის სექსუალური შევიწროების შიდა მოკვლევის წარმოების შესახებ	
		5.3. ოჯახზე მორგებული დასაქმების (Family friendly policy) და სამუშაოს და პირადი ცხოვრების ბალანსის (Work life balance) ჩარჩოს შემუშავება და ასახვა საჯარო სამსახურის ბიუროს შინაგანაწესში	საჯარო სამსახურის ბიუროში ოჯახზე მორგებული დასაქმების პოლიტიკის სტანდარტი შემუშავებულია	2023-2024
	საჯარო სამსახურის ბიუროში ოჯახზე მორგებული დასაქმების პოლიტიკის საკითხები ასახულია ბიუროს შინაგანაწესში			
		5.4. საჯარო სამსახურის ბიუროს ადგილობრივ და საერთაშორისო ქალთა ინიციატივებში მონაწილეობის და ქალთა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის გაძლიერება	გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე საერთაშორისო და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების ჩართულობით საკონსულტაციო შეხვედრა ჩატარებულია, მათ შორის ბიუროს გენდერული თანასწორობის სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შესრულების პროგრესის გაზიარების მიზნით	2022-2024

