

# სს „საქართველოს ენერჯეტიკის განვითარების ფონდი“

---

გენდერული პოლიტიკა

---

## I ზოგადი ცნობები

1. საქართველოს ენერჯეტიკის განვითარების ფონდი (ფონდი) არის სააქციო საზოგადოება, რომელიც დაარსდა საქართველოს მთავრობის მიერ საქართველოში სუფთა ენერჯის პროექტების ხელშეწყობისა და განვითარების მიზნით. ფონდი მხარს უჭერს სუფთა ენერჯის პროექტების განვითარებას როგორც პროექტის განვითარების ადრეული ინვესტიციების, ასევე / ან ფონდი-ში მთავრობის აქციების შეთავაზებით პოტენციური ინვესტორებისათვის.

## II საქართველოს სამართლებრივი ინსტრუმენტები გენდერული თანასწორობისთვის

2. კონსტიტუციის მიხედვით, საქართველო არის „სოციალურ სახელმწიფო“. კონსტიტუციაში ხაზგასმულია საზოგადოებაში სოციალური სამართლიანობის, სოციალური თანასწორობისა და სოციალური სოლიდარობის პრინციპები<sup>1</sup>. მე-11 მუხლის თანახმად, კონსტიტუცია უზრუნველყოფს ყველა პირის თანასწორობის უფლებას და კრძალავს დისკრიმინაციას სქესის მიხედვით. იგი ავალდებულებს სახელმწიფოს უზრუნველყოს ქალებისა და მამაკაცების თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები, ასევე მიიღოს განსაკუთრებული ზომები მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.
3. 2014 წელს მიღებულმა ანტიდისკრიმინაციულმა კანონმა საქართველოში შემოიტანა დისკრიმინაციის აკრძალვა და გამოიწვია მნიშვნელოვანი ცვლილებები საქართველოში არსებულ სხვა ეროვნულ კანონებში, კონკრეტულ და შესაბამის აქტებში თანასწორობისა და ანტიდისკრიმინაციის პრინციპების ჩათვლით. 2019 წელს, ანტიდისკრიმინაციული კანონის ცვლილებებით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის (PDO) მანდატის გაფართოებით, გაძლიერდა სამართალდამცავი მექანიზმები
4. ამას გარდა, გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონი ადგენს თანასწორობის პრინციპებს მამაკაცებსა და ქალებს შორის პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში. საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო (GEC) არის მუდმივმოქმედი ორგანო, რომელიც პასუხისმგებელია გენდერული თანასწორობის სფეროში საკანონმდებლო ბაზის შემუშავებაზე და განხილვისა და დამტკიცების შესაბამისი სტრატეგიის უზრუნველყოფაზე. 2022-2024 წლების GEC-ის სამოქმედო გეგმა ეხება გენდერული თანასწორობის პოლიტიკას, მათ შორის გენდერულ თანასწორობას სამუშაო ადგილზე და ქალებისა და გოგონების მიმართ ძალადობის აღმოფხვრას.
5. ეროვნული კანონმდებლობის გარდა, საქართველოს მთავრობამ მიიღო 2014-2020 წლების ადამიანის უფლებათა სტრატეგია და მოკლევადიანი სამოქმედო გეგმები

---

<sup>1</sup> საქართველო, საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (2014), ხელმისაწვდომია ონლაინ: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/2339687?publication=0> საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ y (2010), ხელმისაწვდომია ონლაინ <https://matsne.gov.ge/en/document/download/91624/3/en/pdf> . საქართველოს კონსტიტუცია (1995), მუხლი 5.2. ხელმისაწვდომია ონლაინ <https://matsne.gov.ge/en/document/view/30346?publication=35>.

(HR NAP) 2014-2016, 2016-2017 და 2018-2020 წლების პერიოდებისთვის, რომელთაგან თითოეული მოიცავს ადამიანის უფლებების სხვადასხვა კრიტიკულ სფეროებსა და შედეგებს, მათ შორის გენდერულ თანასწორობას (ცალკე თავის სახით). HR NAP ასევე აკეთებს მითითებას ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის ეროვნულ სამოქმედო გეგმასა და მსხვერპლთა (გადარჩენილთა) დაცვის ღონისძიებებზე

### III გენდერული და კლიმატის დაფინანსება

6. საქართველოში, ქალები ზოგადად ფინანსებზე წვდომის ბარიერებს აწყდებიან და შრომაში მონაწილეობის დაბალი მაჩვენებელი აქვთ, ვიდრე ქართველ მამაკაცებს<sup>2</sup> მიუხედავად იმისა, რომ ისინი უფრო მეტად დაზარალებიან კლიმატის ცვლილებით, ნაკლებად სავარაუდოა, რომ ისინი იხელმძღვანელებენ კლიმატის პოლიტიკით<sup>3</sup>. საქართველოში ქალებს ასევე ნაკლებად აქვთ წვდომა განათლებაზე, რომელიც უზრუნველყოფს ტექნიკურ ექსპერტიზას კლიმატის საქმიანობასთან დაკავშირებულ სფეროებში, რაც ნაკლებად არის წარმოდგენილი ზოგიერთ STEM სფეროში, მათ შორის ინჟინერია და ტექნოლოგიაში<sup>4</sup>. კლიმატის ცვლილებამ შეიძლება გააუარესოს არსებული გენდერული უთანასწორობა<sup>5</sup>. მიუხედავად იმისა, რომ ამგვარი უთანასწორობის მოგვარება ამ პოლიტიკის ფარგლებს სცილდება, ფონდი მოწოდებულია დაასაქმოს ქალები ტექნიკურ როლებში, რაც სექტორში გენდერული ბალანსის გაუმჯობესების ერთ-ერთი საშუალებას წარმოადგენს.
7. კლიმატის დაფინანსებამ მწვანე ენერჯისთვის, შეიძლება კატალიზატორის როლი შეასრულოს აუცილებელი გადასვლისათვის ნულოვანი ნახშირბადის და კლიმატის მდგრადი განვითარებისაკენ, რაც ასევე შეუწყობს ხელს სამართლიან სოციალურ პოლიტიკას, მათ შორის გენდერულ თანასწორობას და ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაძლიერებას.
8. ეს საკანონმდებლო და კონტექსტუალური საფუძველი იძლევა მკაფიო მანდატს, რათა გაძლიერდეს გენდერულად სენსიტიური მიდგომა მის პროცესებსა და ოპერაციებში. ფონდი-ის გენდერული პოლიტიკა და გენდერული სამოქმედო გეგმა ეფუძნება GCF-ის გენდერულ პოლიტიკასა და სამოქმედო გეგმას და მომზადებულია ფონდი-ის თანამშრომლებთან კონსულტაციების და შესაბამისი გენდერული პოლიტიკის, მათ შორის საქართველოს გენდერული კანონმდებლობის, EBRD-ის 2021/2025 წლების გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის სტრატეგიისა და UNWomen-ისა და ADB-ის ქვეყნების დონეზე გენდერული ანალიზის მეშვეობით.

<sup>2</sup> UNWomen (აპრილი 2021) მეწარმე ქალები საქართველოში, საინფორმაციო ფურცელი, ონლაინ [https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/8/Expo%20Report/Georgia\\_Factsheet-min.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/8/Expo%20Report/Georgia_Factsheet-min.pdf)

<sup>3</sup> საქართველოს პარლამენტისთვის კავშირი, ონლაინ <https://www.ipu.org/parliament/ge>

<sup>4</sup> საქსტატი, 2019.7 ინჟინერინგი, წარმოება და მშენებლობა: ქალი სტუდენტების უმცირესი წილი (12%), კურსდამთავრებულები (15%), დოქტორანტურიდან (38%).

<sup>5</sup> იხ UNFCCC რეზიუმე გენდერულ საკითხებზე, ონლაინ: <https://unfccc.int/gender>

#### IV დასაბუთება

9. გენდერული პოლიტიკა აღიარებს, რომ გენდერული ურთიერთობები, როლები და პასუხისმგებლობები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქალებისა და მამაკაცების მიერ გადაწყვეტილებების მიღების, აქტივებისა და რესურსების, ინფორმაციისა და ცოდნის ხელმისაწვდომობასა და კონტროლზე.
10. ეს გენდერული პოლიტიკა ასევე აღიარებს, რომ კლიმატის ცვლილების გავლენამ შეიძლება გაამწვავოს არსებული გენდერული უთანასწორობები. ამასთანავე, გენდერული პოლიტიკა აღიარებს, რომ კლიმატურ ცვლილებებთან დაკავშირებული ინიციატივები უფრო მდგრადი და სამართლიანია, და სავარაუდოა, რომ მიაღწევენ მიზნებს მაშინ, როდესაც გენდერული თანასწორობა და ქალთა გაძლიერების საკითხები ინტეგრირებული იქნება პროექტების შემუშავებასა და განხორციელებაში. გარდა ამისა, ეს გენდერული პოლიტიკა აღიარებს, რომ ქალები და საზოგადოების მოწყვლადი ჯგუფები ასევე არიან კლიმატის ცვლილების საკითხის გადაწყვეტის ნაწილი და, შესაბამისად, ისინი ეფექტურად უნდა ჩაერთონ დისკუსიებში და გადაწყვეტილებებში, რომლებიც მათ მდგომარეობაზე ახდენს გავლენას.
11. გენდერული პოლიტიკა იქნება თანმიმდევრული და დაკავშირებული ფონდი-ის არსებულ შესაბამის ჩარჩოებთან, პოლიტიკასთან და სტანდარტებთან, ასევე იმ პოლიტიკასთან, რომელიც ფონდი-მ შეიძლება მომავალში შეიმუშაოს

#### V მიზნები

12. გენდერული პოლიტიკა ფონდი-ს აკისრებს ვალდებულებას:
  - ა. გააძლიეროს გენდერული პოლიტიკა მის მმართველ სტრუქტურასა და ყოველდღიურ ოპერაციებში; და
  - ბ. ხელი შეუწყოს გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების მიზნებს პროექტებზე მუშაობის, ფონდების, ტექნიკური რესურსების, ოპერაციების, სათანადო გულმოდგინებისა და საერთო გავლენის გზით, როგორც ეს მოცემულია გენდერული სამოქმედო გეგმაში.
13. ეს გენდერული პოლიტიკა სცილდება გენდერის ვიწრო გაგებას, რათა გაითვალისწინოს, პატივი სცეს და დააფასოს ქალებისა და მამაკაცების წვლილი, და აღიარებს, რომ ქალებისა და მამაკაცების გარკვეული ჯგუფები კლიმატისა და მწვანე ენერჯის დაფინანსების მექანიზმების წვდომისა და გამოყენების დამატებით ბარიერებს აწყდებიან, ისევე როგორც სამუშაო ადგილების, კლიმატის და მწვანე ენერჯის ორგანიზაციების საკითხებში. ეს ჯგუფები მოიცავს LGBT+ ჯგუფის, ეთნიკური უმცირესობების, შეზღუდული შესაძლებლობების ქალებსა და მამაკაცებს.
14. გენდერულ პოლიტიკას აქვს სამი მთავარი მიზანი:
  - ა. კლიმატის ცვლილების ღონისძიებებისა და ინიციატივების მხარდაჭერა ყოვლისმომცველი გენდერული მიდგომის მეშვეობით, როგორც ორგანიზაციის შიგნით, ასევე მისი პროექტების მეშვეობით;

ბ. გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობი პროექტების მხარდაჭერა კლიმატის ცვლილების შერბილებისა და ადაპტაციის საქმიანობის მეშვეობით; სოციალური, გენდერთან დაკავშირებული და კლიმატთან დაკავშირებული რისკების მინიმიზაცია; და

გ. წვლილის შეტანა კლიმატის ცვლილებით გამწვავებული გენდერული უთანასწორობის შემცირებაში სოციალური, ეკონომიკური და გარემოსდაცვითი სისუსტეების და გამორიცხვების, და გენდერული თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებული GEDF-ის პროექტების მეშვეობით.

## VI გამოყენების სფერო

15. ფონდი ახორციელებს ამ პოლიტიკას პარტნიორების მეშვეობით. GEDF გენდერულ პოლიტიკას გამოიყენებს თავისი ოპერაციებისა და პროექტების მიმდინარეობისას, მათ შორის კვლევების, საპროექტო სატენდერო დოკუმენტების, მშენებლობისა და ოპერაციების დროს. ეს პოლიტიკა ვრცელდება იმ პროექტებზე, რომლებიც დაფინანსებულია GCF-ის მიერ, და/ან ასევე იმ პროექტებზეც, რომლებიც არ ფინანსდება GCF-ის მიერ, მაგრამ არსებობს პარტნიორთან შეთანხმება ამ პოლიტიკის გამოყენებაზე პროექტში.

16. გენდერული პოლიტიკის მიზნები ვრცელდება სამ ურთიერთდაკავშირებულ დონეზე:

ა. ფონდი-ის ინსტიტუციონალურ დონეზე: მიდგომის მიღება, განხორციელება და დოკუმენტირება გენდერული საკითხების გადასაჭრელად ყოველდღიურ მმართველობაში, ოპერაციებსა და პროცედურებში და მისი შესრულების შეფასების ფარგლებში, როგორც ეს ასახულია გენდერულ სამოქმედო გეგმაში, საჭირო ფინანსური და ადამიანური რესურსების მოზიდვით, რათა ეს მიდგომა იყოს ძლიერი და ეფექტური;

ბ. პროექტის დონეზე: გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრა და შემცირება, დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის გაღრმავება და გენდერული თანასწორობის უკეთესი ანგარიშვალდებულება მწვანე ენერჯის პროექტების განხორციელებისას საქართველოში;

გ. დარგის დონეზე: მაღალი ხარისხის, უფრო სრულყოფილი, სისტემატური და მონაწილეობითი გენდერული დაყოფის მონაცემების შეგროვების ხარისხობრივი და რაოდენობრივი გენდერული ანალიზის და ადგილობრივი ცოდნის ბაზის ხელშეწყობა გენდერულ სწავლის შედეგების მხარდასაჭერად.

17. ფონდი ხელს შეუწყობს ინსტიტუციონალურ კულტურას და გარემოს ჩამოყალიბებას, რომელიც უზრუნველყოფს გენდერულ თანასწორობას პროექტისა და ინვესტიციების მთელი სასიცოცლო ციკლის განმავლობაში.

## VII სახელმძღვანელო პრინციპები

18. სახელმძღვანელო პრინციპები საფუძვლად უდევს გენდერული პოლიტიკის ძირითად ღირებულებებსა და წინაპირობებს და შეესაბამება ფონდი-ის მიზნებს:

- a. ფონდი-ის გენდერული პოლიტიკა შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას გენდერული თანასწორობის შესახებ და შესაბამის გავრცელებას და რეგიონულ ინსტრუმენტებს, რომლებიც ეხება გენდერულ და კლიმატურ ცვლილებებს, მათ შორის UNFCCC-ის გენდერულ სამოქმედო გეგმას და მდგრადი განვითარების მე-5 და მე-13 მიზნებს;
- b. ფონდი მოწოდებულია დაიცვას გენდერული თანასწორობა სამუშაო ადგილებზე, სადაც ქალები და მამაკაცები თანაბრად მიიღებენ მონაწილეობას სამუშაოში, თანაბრად იქნებიან დასაქმებული და დაწინაურებული და თანაბრად მიიღებენ ანაზღაურებას;
- c. ფონდი უზრუნველყოფს უსაფრთხო და კომფორტულ სამუშაო ადგილს ყველა თანამშრომლისთვის, სექსუალური ექსპლუატაციის, სექსუალური ძალადობისა და სექსუალური შევიწროებისგან პრევენციისა და დაცვის პოლიტიკის (SEAH პოლიტიკა), შინაგანაწესისა და მამხილებლის პოლიტიკის შესაბამისად, და ნულოვანი ტოლერანტობით იმოქმედებს სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის, შევიწროების, ძალადობის ან ექსპლუატაციის შემთხვევებში ნებისმიერი თანამშრომლის ან ფონდი-ის სხვა დაკავშირებული პირის ან პირების მიმართ.
- d. გარემოსდაცვითი და სოციალური გარანტიების პოლიტიკის (ESS Policy) შესაბამისად, ფონდი შეეცდება თანაბარი შესაძლებლობა მისცეს ქალებსა და მამაკაცებს რათა აქტიური მონაწილეობა მიიღონ ყველა დაინტერესებული მხარის კონსულტაციასა და გადაწყვეტილების მიღებაში ფონდი-ის პროექტების მომზადების, განხორციელებისა და შეფასების დროს.
- e. ამ გენდერული პოლიტიკის მიზნებისათვის, ფონდი მოითხოვს, რომ საჭიროების შემთხვევაში, ყველა პროექტის კვლევის, დიზაინის და სხვა საქმიანობის ფარგლებში განხორციელდეს ანალიზი და აქტივობები გენდერულად სენსიტიური და კულტურული თავისებურებების გათვალისწინებით.

## VIII პოლიტიკის მოთხოვნები

### 19. ფონდი-ის პასუხისმგებლობები:

- a. ფონდი პასუხისმგებელია პროექტებში გენდერული პოლიტიკის განსახორციელებლად საჭირო ფინანსური, ადამიანური და სხვა რესურსების გამოყოფაზე, კერძოდ:
  - i. ფონდი დანიშნავს გენდერული საკითხების სპეციალისტს / შესაბამისობის ოფიცერს, რომლის ფუნქციებში ასევე შევა SEAH პოლიტიკა. ასეთ სპეციალისტს დაასახელებს ეთიკის კომიტეტი და დანიშნავს სეფგ-ის დირექტორი. იგი ანგარიშვალდებული იქნება დირექტორის წინაშე ამ პოლიტიკის მონიტორინგისა და გამოყენებისათვის;
  - ii. ფონდი უზრუნველყოფს პროექტებისა და ინვესტორების შეფასებას ფონდი-ის გენდერული პოლიტიკის პრინციპებისა და მოთხოვნების დაკმაყოფილების ვალდებულებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით. ამ გენდერული პოლიტიკის მოთხოვნებს ასევე ექვემდებარებიან ფონდი-ის კონსულტანტები;

- iii. ფონდი მოითხოვს გენდერული სამოქმედო გეგმისა და მონიტორინგის განხორციელებას პროექტების დონეზე;
  - iv. ფონდი უზრუნველყოფს, რომ ფონდი-ის მიერ მხარდაჭერილი აქტივობების (კვლევებისა და პროექტების) მომზადებისა და განხორციელებიდან გათვალისწინებული იყოს გენდერული და კულტურული შეფასებების შედეგები;
  - v. ფონდი მოითხოვს, რომ ფონდი-ის მიერ დაფინანსებული საქმიანობის შესახებ წარმოდგენილი შესრულების ანგარიშები მოიცავდეს გენდერული სამოქმედო გეგმების პროექტის დონეზე განხორციელებაში მიღწეულ პროგრესს;
  - vi. ფონდი საჭიროებისამებრ გამოყოფს რესურსებს დამოუკიდებელი შემოწმებისა და პროექტების მიმოხილვებისა და შეფასებებისათვის, რათა დოკუმენტურად მოამზადოს და გამოაქვეყნოს გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საქმიანობებისა და მიღწევების სარგებელი და მოსაზრებები, თუკი ამას აუცილებლად ჩათვლის;
  - vii. ფონდი, მიზანშეწონილობიდან გამომდინარე შეიმუშავებს კონკრეტულ გენდერულ მიზნებს და პროგრესის ინდიკატორებს და გააერთიანებს ხარისხობრივ და რაოდენობრივ მიზნებსა და ინდიკატორებს პროექტებისთვის;
  - viii. ფონდი შეიმუშავებს, მოამზადებს, გამოაქვეყნებს და დააარქივებს თავისი საქმიანობებით მიღებულ გამოცდილებას და პროექტის ინვესტიციებს, რათა ხელი შეუწყოს პარტნიორების საუკეთესო პრაქტიკის განხორციელებას;
  - ix. ფონდი მოამზადებს გენდერული საკითხების ყოველწლიურ ტრენინგს, რომელსაც დაესწრება ყველა თანამშრომელი, და ორგანიზებას გაუწევს ამ ტრენინგის ჩატარებას ან უზრუნველყოფს გენდერული რესურსების ტექნიკურ და მატერიალურ მხარდაჭერას, როგორც ამას ითხოვს აღმასრულებელი დირექტორი და საბჭო;
  - x. ფონდი-ს შეუძლია გენდერული კონსულტანტებით შეავსოს საკუთარი ტექნიკური შესაძლებლობები.
- b. ფონდი იზრუნებს ფინანსური, ადამიანური და სხვა რესურსების გამოყოფაზე, რაც საჭიროა გენდერული პოლიტიკის ინსტიტუციურად განსახორციელებლად, კერძოდ:
- i. ფონდი-ის ყველა თანამშრომელს, აღმასრულებელი ორგანოსა და საბჭოს წევრებს უფლება აქვთ თანაბარი პატივისცემა მიიღონ სამუშაო ადგილებზე. ეს უფლებები დაცულია საქართველოს კანონმდებლობით, ფონდი-ის SEAH პოლიტიკით, შიდა რეგულაციებითა და მამხილებლის პოლიტიკით;
  - ii. სამუშაო ადგილზე გენდერული უთანასწორობის მიმართ რეაგირებისათვის, ფონდი-ს შეუძლია მიიღოს მიზნობრივი ზომები რათა უზრუნველყოს ქალებისა და მამაკაცების თანასწორობა ფონდი-ის სამუშაო ადგილებზე. ეს ზომები შეიძლება მოიცავდეს შემდეგს:
    - 1. გენდერული ნიშნით ანაზღაურების ხარვეზის ანალიზის ჩატარება საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული

- სამსახურის მიერ შემუშავებული მეთოდოლოგიის შესაბამისად;
2. რეგულარული ანგარიშგება აღმასრულებელი დირექტორისა და საბჭოს წინაშე პერსონალის გენდერული პარიტეტის შესახებ GEDF-ის ორგანიზაციული სტრუქტურის ყველა დონეზე და შემდგომი ქმედებების შემუშავება და განხორციელება, რათა უზრუნველყოფილი იყოს გენდერული პარიტეტი აღმასრულებელი და ხელმძღვანელი პერსონალის დონეზე;
  3. მოქნილი სამუშაო ადგილების ოფციები (მაგ. სასურველი სამუშაო საათები, მუშაობა არასრული დროით, სამუშაო ადგილი ერთობლივი გამოყენება და ა.შ.);
  4. სამუშაო ადგილის მკაფიო პოლიტიკა ორსულობის, მშობლის შვებულების (როგორც მამაკაცებისთვის, ასევე ქალებისთვის), ზრუნვის ვალდებულებების (მაგალითად, ხანდაზმული მშობლების ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვების პერსონალისთვის) და სამუშაო ადგილის სხვა გენდერული საკითხების შესახებ, როგორც ეს განსაზღვრულია გენდერული სპეციალისტის, ESS გუნდის ან აღმასრულებელი ორგანოს მიერ.
  5. მამაკაცებისა და ქალების მიზნობრივი დაქირავების პრაქტიკა, სადაც არსებობს უთანასწორო წარმომადგენლობა ტექნიკურ ან ოპერაციულ სფეროებში;
  6. სხვა აქტივობები, როლებიც შეიძლება მოიცავდეს მიზნობრივ მენტორულ პროგრამებს პერსონალის მხარდაჭერის ჯგუფების შექმნას ქალთა, მამაკაცთა ან პერსონალის სხვა გარკვეული ჯგუფებისთვის (მაგალითად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები) და ა.შ.

## IX პროექტის დონის მოთხოვნები

20. პროექტის მომზადების დონეზე, ფონდი-ს აქვს შემდეგი მოთხოვნები პარტნიორებთან:

- a. უზრუნველყოფა, რომ ფონდი-ის მიერ განხორციელებული ან წარდგენილი საპროექტო კვლევები, პროექტები და მათი განხორციელების გეგმები აკმაყოფილებდეს გენდერული პოლიტიკის პრინციპებსა და მოთხოვნებს;
- b. ყველა საპროექტო კვლევასთან და გეგმასთან ერთად უნდა იყოს წარმოდგენილი:
  - i. გენდერული შეფასება შესაბამის გარემოსდაცვით და სოციალურ შეფასებებთან ერთად;
  - ii. გენდერული სამოქმედო გეგმა პროექტის დონეზე;
  - iii. გენდერული უთანასწორობით გამწვავებული კლიმატური ცვლილებების საფუძვლად არსებული კონტექსტუალური და სოციალურ-კულტურული ფაქტორების ინტეგრირებული ანალიზი და ფონდი-ის პროექტებში ქალებისა და მამაკაცების პოტენციური წვლილის ოპტიმიზაცია.

21. პროექტის განხორციელების, მონიტორინგისა და ანგარიშგების ეტაპზე:
- a. ფონდი უზრუნველყოფს, რომ პარტნიორებმა მიიღონ ყველა აუცილებელი ზომა გენდერული სამოქმედო გეგმის განსახორციელებლად პროექტის დონეზე;
  - b. ფონდი მოითხოვს, რომ გენდერული სამოქმედო გეგმის განსახორციელებლად პროექტის დონეზე, პარტნიორებმა საჭიროებისამებრ დააზუსტონ გენდერულ პრობლემატიკასთან დაკავშირებული საწყისი მონაცემები, ინდიკატორები და მიზნები;
  - c. ფონდი მოითხოვს, რომ პარტნიორებმა მიიღონ ყველა აუცილებელი ზომა, რათა უზრუნველყონ გენდერული შეფასებების პერიოდული განახლებები და აცნობონ ფონდი-ს, თუკი შეიტანება მნიშვნელოვანი ცვლილებები პროექტების შემუშავებასა და შესრულებაში, და ასევე სხვა გარემოებები, რომლებმაც შეიძლება გავლენა იქონიონ გენდერული სამოქმედო გეგმის განხორციელებაზე. პარტნიორები ასევე აცნობებენ ფონდი-ს პროექტის დონის გენდერული სამოქმედო გეგმაში რაიმე ცვლილებების შეტანის შესახებ;
  - d. ფონდი მოითხოვს პარტნიორებისაგან პროექტის დონის გენდერული სამოქმედო გეგმის განხორციელების პროცესში მიღწეული პროგრესის მონიტორინგსა და ანგარიშის წარდგენას.

#### **X ამოქმედება და რევიზია**

22. წინამდებარე გენდერული პოლიტიკა და გენდერული სამოქმედო გეგმა ძალაში შედის აღმასრულებელი დირექტორის განკარგულების გამოცემის შემდეგ. ეს პოლიტიკა გონივრულ ფარგლებში ვრცელდება მიმდინარე საქმიანობებზე და დამტკიცდება ამ პოლიტიკის ძალაში შესვლის თარიღის შემდეგ.
23. ფონდი-ს ესმის, რომ გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა და ქალთა გაძლიერება ინსტიტუციურ და საპროექტო დონეზე არის გრძელვადიანი და მდგრადი ვალდებულება, რომელიც მოიცავს ყოველწლიურად პროგრესის მონიტორინგს და ანგარიშგებას. ის ასევე აღიარებს, რომ გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების მიდგომები დროთა განმავლობაში ვითარდება. გენდერული პოლიტიკა საჭიროებისამებრ გადაისინჯება და განახლდება.

## საქართველოს ენერჯეტიკის განვითარების ფონდი

### გენდერული სამოქმედო გეგმა

#### I შესავალი

1. ფონდი-ის გენდერული სამოქმედო გეგმის (გენდერული სამოქმედო გეგმა) ხანგრძლივობაა სამი წელი, 2023 წლის ივნისიდან .... წლის ....
2. ფონდი-ის გენდერული პოლიტიკის (გენდერული პოლიტიკა) ოპერაციონალიზაციას ხელმძღვანელობს ფონდი-ის გენდერული საკითხების სპეციალისტი, ESS-ის გუნდი და აღმასრულებელი ორგანო. თუმცა, ფონდი-ის ის ყველა თანამშრომელს ეკისრება პასუხისმგებლობა და ანგარიშვალდებულება ამ პოლიტიკის შესაბამისად. ფონდი-ის პარტნიორებს ასევე აქვთ გარკვეული ვალდებულებები ამ პოლიტიკის ფარგლებში.
3. გენდერული სამოქმედო გეგმა დაყოფილია ხუთ პრიორიტეტულ სფეროდ, თანმხლები დეტალებით თითოეული პრიორიტეტული სფეროსთვის საჭირო განსახორციელებელი ქმედებების შესახებ.
4. გენდერული სამოქმედო გეგმის ბიუჯეტი განისაზღვრება თითოეული წლისათვის, ფონდი-ის აღმასრულებელი დირექტორის მიერ. როგორც მინიმუმ, ბიუჯეტი უნდა შეიცავდეს GESI სპეციალისტის, ტრენინგისა და პროექტის მხარდაჭერის საჭირო დაფინანსებას,

#### II პრიორიტეტული სფეროები

5. პრიორიტეტული სფერო 1: მმართველობა
  - a. ფონდი მოწოდებულია უზრუნველყოს გენდერული თანასწორობა ყველა ძირითად საკონსულტაციო და გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოში, დირექტორთა საბჭოს ჩათვლით;
  - b. გენდერული პოლიტიკასა და გენდერულ სამოქმედო გეგმას ამტკიცებს და პერიოდულად განიხილავს საბჭო, რომელიც ასევე უწევს ზედამხედველობას გაუწევს გენდერული სამოქმედო გეგმის განხორციელებას და ღებულობს ფონდი-ის პერიოდული მონიტორინგის ანგარიშებს;
  - c. ფონდი ვალდებულია სათანადო ექსპერტიზით განახორციელოს გენდერული პოლიტიკა და გენდერული სამოქმედო გეგმა გენდერული საკითხების შიდა განხილვების, პროექტების დამტკიცებისა და მონიტორინგის პროცესების მეშვეობით. შიდა განხილვები უნდა მოიცავდეს გენდერული სამოქმედო გეგმის ინდიკატორების შესრულებას, როგორც ეს ჩამოთვლილია ქვემოთ;
  - d. გენდერული პოლიტიკისა და გენდერული სამოქმედო გეგმის განხორციელება მოითხოვს ფონდი-ის ყველა ორგანიზაციული ერთეულის კომპეტენციებს გენდერულ საკითხებში;
  - e. გენდერული პოლიტიკისა და გენდერული სამოქმედო გეგმის ყოველმხრივი განხორციელება ფონდი-ის პასუხისმგებლობაა. პროექტის დონეზე, ფონდი

უზრუნველყოფს, რომ პარტნიორები აკმაყოფილებენ გენდერული პოლიტიკის პროექტის დონის მოთხოვნებს.

6. პრიორიტეტული სფერო 2: კომპეტენციებისა და შესაძლებლობების განვითარება
  - a. ფონდი უზრუნველყოფს, რომ გენდერული თანასწორობისა და კლიმატის ცვლილების შესახებ სწავლება გახდეს ღირებული და საჭირო აქტივი, რომელიც ხელმისაწვდომი იქნება მთელი პერსონალისათვის, და რომ მოთხოვნა ინტეგრირებული იქნას ორგანიზაციის ძირითად საკვალიფიკაციო კრიტერიუმებში. ფონდი უზრუნველყოფს შიდა სწავლის რესურსებზე წვდომას ფონდი-ის პერსონალისა და საბჭოსთვის, რათა მათ სრულად დაიცვან გენდერული პოლიტიკის პრინციპები, არა მხოლოდ როგორც ოპერაციებზე პროექტის გავლენის საკითხი, არამედ როგორც ფუნდამენტური საშუალება, რომლითაც ადამიანები მთელი მრავალფეროვნებით შეიტანენ წვლილს, შეუწყობენ ხელს და ისარგებლებენ ფონდი-ის პოლიტიკითა და საინვესტიციო გადაწყვეტილებებით;
  - b. ფონდი პასუხისმგებელია გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაძლიერების შედეგებზე, რომლებიც დაკავშირებულია მის მანდატთან და ინტერვენციებთან. ეს აისახება ფონდი-ის ადმინისტრაციულ პოლიტიკასა და პროცედურებში, ადამიანური რესურსების მართვის სახელმძღვანელოებში, რომლებიც იცავს თანაბარი შესაძლებლობების, დისკრიმინაციის არარსებობისა და ინდივიდების პატივისცემის პრინციპებს, მიუხედავად მათი სქესისა;
  - c. ფონდი-ის თანამშრომლები გაივლიან ტრენინგს გენდერული მენეჯმენტის მიდგომების შესახებ და მხარს დაუჭერენ გენდერული პოლიტიკისა და გენდერული სამოქმედო გეგმის ოპერაციონალიზაციის ინსტიტუციური სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავებას;
  - d. GCF-მა გამოაქვეყნა გენდერული და კლიმატის ცვლილების ინსტრუმენტარების კრებული, რომელიც გვამოწმებს დეტალებს, თუ როგორ უნდა დაპროგრამდეს კლიმატის ცვლილების ინსტრუმენტები გედნეული მენეჯმენტის გზით პროექტის მთელ სასიცოცხლო ციკლში. გენდერული საკითხების სპეციალისტი მჭიდროდ ითანამშრომლებს ფონდი-ის აღმასრულებელ ორგანოსთან და საბჭოსთან, რათა ჩაატაროს ტრენინგები ამ ინსტრუმენტების გამოყენების/ადაპტაციის შესახებ.
7. პრიორიტეტული სფერო 3: რესურსების განაწილება, წვდომა და ბიუჯეტირება
  - a. ფონდი-ის პროექტებს თავისი წვლილი შეაქვთ გენდერული პრობლემატიკის გადაწყვეტაში და ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაძლიერებაში. როდესაც აუცილებელი ხდება კლიმატური ცვლილებებით გამწვავებული გენდერული უთანასწორობის კორექტირება, ფონდი დაგეგმავს მიზნობრივ საქმიანობებს, ანალიზსა და ბიუჯეტს გენდერული და მწვანე ენერჯის ინიციატივების მხარდასაჭერად;
  - b. ფონდი-ში ადმინისტრაციული ბიუჯეტის მეშვეობით გამოიყოფა შესაბამისი ადამიანური, ფინანსური და მატერიალური რესურსები ცოდნის მართვის, მონიტორინგის, შეფასების, სწავლის, შესაძლებლობების განვითარებისა და განხორციელების მხარდასაჭერად;

- c. ფონდი მხარს დაუჭერს პარტნიორებს პროექტის წინადადებების შემუშავებაში (კვლევები, დიზაინი და ა.შ.), რომლებიც შეიცავს გენდერულ შეფასებებს და პროექტის დონეზე გენდერულ სამოქმედო გეგმებს, აგრეთვე განხორციელების ბიუჯეტებს.

8. პრიორიტეტული სფერო 4: საოპერაციო პროცედურები

- a. გენდერული პოლიტიკა და გენდერული სამოქმედო გეგმა განხორციელდება ფონდი-ის პროექტების სასიცოცხლო ციკლებისა და საოპერაციო პროცესების განმავლობაში. ეს მოიცავს შეთანხმებული ან წინასწარ განსაზღვრული აქტივობების კომპლექსს;
- b. ფონდი უზრუნველყოფს, რომ პროექტებში შეტანილი იქნას შემდეგი საკითხები:
  - i. საწყისი გენდერული შეფასება და პროექტის დონის გენდერული სამოქმედო გეგმა, რომელიც შეავსებს გარემოსდაცვითი და სოციალური გარანტიების (ESS) მოთხოვნებს. გენდერული შეფასება და პროექტის დონის გენდერული სამოქმედო გეგმა: (i) აგროვებს საწყის მონაცემებს და განსაზღვრავს, თუ როგორ შეუძლია პროექტს რეაგირება მოახდინოს ქალებისა და მამაკაცების საჭიროებებსა და სტრატეგიულ ინტერესებზე კონკრეტული პროექტის გათვალისწინებით; (ii) განსაზღვრავს ცვლილებების წარმომშობ ფაქტორებს და გენდერულ დინამიკას პროექტის მიზნების მისაღწევად; (iii) განსაზღვრავს და გეგმავს კონკრეტულ გენდერულ ელემენტებს, რომლებიც შეტანილი უნდა იქნას საპროექტო საქმიანობებში; (iv) აფასებს განხორციელებისათვის საჭირო ბიუჯეტებს; v) შეარჩევს შესაბამის და გაზომვად შედეგობრივ და გავლენის ინდიკატორებს; და (vi) შეიმუშავებს პროექტის რერალიზაციისა და მონიტორინგის ინტიტუციონალურ მექანიზმებს;
  - ii. პროექტის/პროგრამის შემუშავებისა და განხორციელების განმავლობაში ჩატარებული და დოკუმენტირებული გენდერული თანასწორობისა და დაინტერესებული მხარეების ინკლუზიური ჩართულობა და კონსულტაციები მოიცავს შემდეგს: (i) გენდერული პერსპექტივების ჩართვა სავალდებულო პროექტის სოციალური და გარემოსდაცვითი გარანტიების გამოყენებაში პროექტის სპეციფიკური მოთხოვნების შესაბამისად; (ii) პროექტის სკრინინგი გენდერული საკითხების ინტეგრაციისთვის პროექტის მომზადების, შეფასების, დამტკიცებისა და მონიტორინგის პროცესის სხვადასხვა ეტაპებზე, შესაბამისი ორგანოების მიერ
- c. პარტნიორების მხრდასაჭერად, ფონდი-ს შეუძლია შეიმუშაოს დარგობრივი შენიშვნები გენდერულ საკითხებზე, რაც ხელს შეუწყობს გენდერულ საკითხებზე მიღებული ცოდნისა და გაკვეთილებისა და ზემოქმედების შეფასების მეთოდების გამოყენებას, და შეუძლია ჩაატაროს შიდა სწავლება გენდერული მენისტრინგის ხელშეწყობის მიზნით კლიმატის ინვესტიციებში;

- d. ფონდი-ს წინადადებების დამტკიცების პროცესი პარტნიორებს დაეხმარება შეარჩიონ და გამოიყენონ მთელი რიგი გენდერული ინდიკატორები პროგრესის, შედეგებისა და ზემოქმედებების გასაზომად.

9. პრიორიტეტული სფერო 5: ცოდნის გენერირება და კომუნიკაციები

- a. როგორც სასწავლო დაწესებულება, ფონდი-ის კომუნიკაციების გუნდი იმუშავებს გენდერულ სპეციალისტთან და მიმწოდებელ პარტნიორებთან გენდერული პოლიტიკისა და გენდერული სამოქმედო გეგმის გამოყენების შედეგად მიღებული გამოცდილებისა და ცოდნის დოკუმენტირებაზე, შეეცდება კარგი პრაქტიკის იდენტიფიცირებას და კონტექსტუალური ცოდნის გამოყენებას, რომელიც უკვე ხელმისაწვდომია გენდერული და კლიმატის შერბილებისა და ადაპტაციის პროგრამებითა და სხვა პარტნიორების მიერ განხორციელებული პროექტებით;
- b. გენდერული პოლიტიკისა და გენდერული სამოქმედო გეგმის მიმართ ფონდი-ის ვალდებულების შესახებ ინფორმირება იქნება კომუნიკაციების სტრატეგიული საქმიანობა და ფონდი-ის კომუნიკაციების გეგმის განუყოფელი ნაწილი. მნიშვნელოვანი იქნება საზოგადოებასთან კომუნიკაცია არა მხოლოდ იმის შესახებ, თუ როგორ ახორციელებს ფონდი თავის განახლებულ გენდერულ პოლიტიკას და გენდერულ სამოქმედო გეგმას, არამედ დაინტერესებული მხარეებისა და პარტნიორების პერიოდული უკუკავშირის მოძიებაც გენდერული პოლიტიკის განხორციელებისა და გენდერული სამოქმედო გეგმის შესაძლო გაუმჯობესების შესახებ.

პრიორიტეტული სფეროები	მისაღწევი შედეგები: გენდერული პოლიტიკის განხორციელება			
	აქტივობა	ინდიკატორები	პასუხისმგებლობები	შესრულების დრო
პრიორიტეტული სფერო 1: მმართველობა	პოლიტიკის დამტკიცება	პოლიტიკისა და სამოქმედო გეგმის დამტკიცება	დირექტორი	2023
	გენდერული პოლიტიკისა და გენდერული სამოქმედო გეგმის განხორციელების შესახებ ანგარიშების პერიოდული მონიტორინგი	გენდერული პოლიტიკისა და სამოქმედო გეგმის მიღწევების შესახებ წლიური პროგრესის ანგარიშების წარდგენა საბჭოსათვის	ფონდი-ის გენდერული საკითხების სპეციალისტი (მოწვეული იქნება სამუშაოდ) ESS გუნდისა და ფონდი-ის მხრიდან დახმარებით, საჭიროებისამებრ	მიმდინარე
	გენდერულ პოლიტიკასა და გენდერულ სამოქმედო გეგმასთან დაკავშირებულ პროექტებში გენდერული თანასწორობის შესახებ შესრულების ჩართვა	საპროექტო განაცხადების პროცენტული მაჩვენებელი გენდერული თანასწორობის შესახებ საქმიანობით, პოლიტიკით ან პროცედურებით  მიმდინარე პროექტების პროცენტული მაჩვენებელი აქტივობებით, პოლიტიკით ან/და გამოცდილებით გენდერული თანასწორობის საკითხებში		
პრიორიტეტული სფერო 2: კომპეტენციებისა და შესაძლებლობების განვითარება	გენდერული თანასწორობისა და კლიმატის ცვლილების შესახებ პერსონალისა და აღმასრულებლის ცოდნის გაზრდა	პერსონალის რიცხვი, რომლებმაც გაიარეს ტრენინგი გენდერულ საკითხებში (სქესისა და დონის მიხედვით)		მიმდინარე

	ცოდნის გაუმჯობესება, თუ როგორ უნდა დაპროგრამდეს გენდერული თანასწორობის შედეგების გავრცელება ან ადაპტაცია GCF-ის გენდერული და კლიმატის ცვლილების ისტრუმენტებით	GCF-ის მიერ გენდერული ინსტრუმენტების გავრცელება ან ადაპტირება და სახელმძღვანელო მითითებების მიწოდება ფონდი-ის ს თანამშრომლების, ინვესტორებისა და პროექტის პარტნიორებისათვის, თუ როგორ უნდა იქნას ინტერპრეტირებული ამ ინსტრუმენტარებში არსებული ინფორმაცია	ESS გუნდი და ფონდი-ის გენდერული სპეციალისტი	
პრიორიტეტული სფერო 3: რესურსების განაწილება, წვდომა და ბიუჯეტირება	ფონდი-ის და მისი პროექტების გენდერული საკითხების მხარდაჭერის დაფინანსება	დამტკიცებული ბიუჯეტის თანხა მიზნობრივი გენდერული მხარდაჭერისთვის პროექტის / პროგრამის დონეზე  გენდერული ექსპერტიზის (პერსონალი, კონსულტანტები), ტრენინგის, კომუნიკაციებისა და მონიტორინგისა და შეფასების მხარდასაჭერად განკუთვნილი წლიური ადმინისტრაციული ბიუჯეტის პროცენტული მაჩვენებელი	ანგარიშგების ფინანსური გუნდი	მიმდინარე
პრიორიტეტული სფერო 4: საოპერაციო პროცედურები	ფონდი-ის სამუშაო ადგილებზე გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად განხორციელებული გენდერული ღონისძიებები	მიმდინარე ადამიანური რესურსების პოლიტიკის მიმოხილვა, რომელიც ეხება განხორციელებულ გენდერულ პოლიტიკას, და ამგარიშის წარდგენა აღმასრულებელი დირექტორის / საბჭოსათვის, მიზნობრივი გენდერული თანასწორობის ზომების შესახებ	უფროსი მენეჯერები, საბჭო გენდერული სპეციალისტისა და იურიდიული განყოფილების მხარდაჭერით	მიმდინარე

		<p>გენდერული თანასწორობისთვის დასახული მიზნები ხელმძღვანელ და აღმასრულებელ დონეზე</p> <p>ანგარიშგება აღმასრულებელი დირექტორისა და საბჭოს წინაშე, გენდერული პოლიტიკისა და სამოქმედო გეგმის, მამხილებლის, შინაგანაწესისა და SEAH პოლიტიკის შესახებ</p> <p>პერსონალის გამოხმაურება გენდერული თანასწორობის ზომების შესახებ და მამხილებლის, შინაგანაწესისა და SEAH პოლიტიკის განხორციელება (გენდერისა და დონის მიხედვით დაყოფილი)</p>		
<p>გენდერული თანასწორობის განხილვა შეტანა ფონდი-ის ინვესტორის სახელმძღვანელო იმსტრუქციებში და პროექტის სახელმძღვანელო ინსტრუქციებში</p>	<p>თითოეული პროექტის დაწყებისას, სავალდებულო სოციალურ-ეკონომიკური და გენდერული შეფასებისა და გენდერული სამოქმედო გეგმის საპროექტო სახელმძღვანელო მითითებები</p> <p>გამოცემული, ფონდი-ის ვებგვედზე განთავსებული და აქტიური პროპაგანდისტული საქმიანობით გავრცელებული სახელმძღვანელო პრინციპები</p>	<p>ფონდი-ის გენდერული სპეციალისტი ESS გუნდისა და ფონდი-ის მხრიდან დახმარებით, საჭიროებისამებრ</p>		<p>იანვარი 2024 და შემდგომ</p>
<p>სახელმძღვანელო სახელმძღვანელო პროექტის დიზაინის ელემენტების, ბიუჯეტების, შედეგების,</p>		<p>ყველა დამტკიცებული დაფინანსების წინადადების 100% შეიცავს რაიმე სახის გენდერულ შეფასებას და პროექტის დონის გენდერულ სამოქმედო გეგმას</p>		

	<p>მონიტორინგისა და გავლენის ჩვენებების შესახებ, ინსტიტუციური მოწყობის მომზადება, განხორციელება და მონიტორინგი</p>			
	<p>ინსტრუმენტების ნაკრები და წყარო ლიტერატურა გენდერისა და მწვანე ენერჯის შესახებ პროექტებისთვის, მათ შორის კონკრეტული სექტორებისთვის</p>	<p>ტრენინგების რაოდენობა წარმოდგენილი გაიდლაინების შესახებ და ასეთი ტრენინგების ხარისხობრივი შეფასების ანგარიშგება</p> <p>ფონდი-ის პროექტებში გამოყენებული ინსტრუმენტების, წყაროების და მითითებების რაოდენობა</p> <p>გენდერული თანასწორობის სახელმძღვანელოს გამოყენება პროექტის კვლევებში, დიზაინში, განხორციელებაში, მონიტორინგსა და ანგარიშგებაში</p> <p>პროექტების პროცენტული წილი, რომლებიც იყენებენ გენდერულად დაბალანსებულ დაინტერესებულ მხარეთა კონსულტაციებს</p> <p>დაფინანსების წინადადებების რაოდენობა, რომელთა ძირითადი მიზანია კლიმატის მოქმედებაში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა</p>		<p>იანვარი 2024 და შემდგომ</p>

<p>პრიორიტეტული სფერო 5: ცოდნის გენერირება და კომუნიკაციები</p>	<p>გენდერული პოლიტიკისა და გენდერული სამოქმედო გეგმის განხორციელების შეფასება</p>	<p>შემუშავებულია კომუნიკაციებისა და გავრცელების სტრატეგია, რომელიც გენდერულ საკითხებს ეხება</p> <p>ფონდი-ის გენდერთან დაკავშირებული კომუნიკაციები გამოქვეყნებულია GEDF-ის ვებგვერდზე</p> <p>შემუშავებული და გავრცელებულია საკომუნიკაციო მასალები შიდა და გარე დაინტერესებულ მხარეებზე</p>	<p>ESS გუნდი, გენდერული სპეციალისტი, კომუნიკაციების ჯგუფი</p>	<p>მიმდინარე</p>
---	---	---	---	------------------

## საქართველოს ენერჯეტიკის განვითარების ფონდი

### სექსუალური ექსპლუატაციის, სექსუალური ძალადობისა და სექსუალური შევიწროებისგან პრევენციისა და დაცვის პოლიტიკა<sup>6</sup>

#### I შესავალი

1. საქართველოს ენერჯეტიკის განვითარების ფონდს (ფონდი ან ფონდი) აქვს ნულოვანი ტოლერანტობა სექსუალური ექსპლუატაციის, სექსუალური ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების (SEAH) ყველა ფორმის მიმართ ფონდთან დაკავშირებულ საქმიანობებში. SEAH არღვევს ადამიანის ღირსებას და ყოველთვის მიუღებელი საქციელი იყო. SEAH ეფუძნება უთანასწორო ურთიერთობებსა და ძალაუფლების დინამიკას, რაც წარმოშობს დისკრიმინაციისა და პრივილეგიების კულტურას. ეს კი ქმნის მტრულ ინტერპერსონალურ ურთიერთობებსა და სამუშაო გარემოს, რაც ზღუდავს დაზარალებული პირების შესაძლებლობას, რომ განვითარდნენ, ხოლო GEDF-მ მიაღწიოს თავის მიზნებს. SEAH არაანაირი ფორმით არ არის მისაღები GEDF-სათვის
2. ფონდი აღიარებს აუცილებლობას, რომ თავიდან აიცილოს და ეფექტურად უპასუხოს SEAH-ს და დაიცვას პირები, განსაკუთრებით მოწყვლადი პოზიციებისა და სიტუაციების მქონე პირები და SEAH-საგან გადარჩენილები ფონდი-ის ყველა საქმიანობაში. ამგვარი დაცვა აუცილებელია ფონდი-ის ერთიანობისა და ანგარიშვალდებულების გასაძლიერებლად.
3. წინამდებარე პოლიტიკა წარმოადგენს ფონდი-ის პოლიტიკების კომპლექსის ნაწილს, რომელიც მოიცავს ფონდი-ის შიდა რეგულაციებს, მამხილებლის დაცვის პოლიტიკას, გენდერულ პოლიტიკას (და მის სამოქმედო გეგმას), გარემოს დაცვისა და სოციალური დაცვის პოლიტიკას (ESS პოლიტიკა). ყველა ეს პოლიტიკა ავსებს ერთმანეთს და ერთობლივად მოქმედებს ფონდი-ში SEAH-ის მიმართ ნულოვანი ტოლერანტობის საერთო მიზნის მისაღწევად.
4. SEAH პოლიტიკის განხორციელებას ხელმძღვანელობენ გენდერული საკითხების სპეციალისტი და SEAH-ის შესაბამისობის ოფიცერი. ამ პირებს ასახელებს ეთიკის კომიტეტი (ამავე დროს, ისინი არ უნდა იყვნენ ეთიკის კომიტეტის წევრები) ხოლო თანამდებობაზე ნიშნავს ფონდი-ის დირექტორი. ეს პირები ანგარიშვალდებულნი არიან ფონდი-ის დირექტორის წინაშე. ისინი ხელს უწყობენ თანამშრომლობას და კოჰერენტულობას მთელი ორგანიზაციის მასშტაბით და უზრუნველყოფენ, რომ პერსონალმა გააცნობიეროს თავიანთი შესაბამისი როლები, პასუხისმგებლობის დაყოფის და SEA -სთან დაკავშირებული გამოსწორების მექანიზმები ამ პოლიტიკის რეგულარული სასწავლო შესაძლებლობების მეშვეობით. ამ პოლიტიკის გატარება მათი პასუხისმგებლობა
5. SEAH -ის რისკის შემსუბუქება ფონდი-ის ყველა საქმიანობაში, განხორციელდება ESS პოლიტიკის შესაბამისი დებულებების მეშვეობით

<sup>6</sup> PSEAH პოლიტიკის დრაფტი GCF პოლიტიკის სასფუძველზე:  
<https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/seah-policy.pdf>

## II. მოქმედების სფერო

6. სექსუალური ექსპლუატაციის, სექსუალური ძალადობისა და სექსუალური შევიწროებისგან პრევენციისა და დაცვის პოლიტიკა (პოლიტიკა) ადგენს ფონდი-ის ნულოვან ტოლერანტობას SEAH-ის მიმართ. იგი განსაზღვრავს მკაფიო ვალდებულებებს ფონდი თანამშრომლებისა და დაკავშირებული პირებისთვის, რათა თავიდან აიცილონ და უპასუხოთ SEAH-ს და თავი შეიკავონ SEAH-ს წახალისების, მასში მონაწილეობის ან ჩართვისგან. ამ პოლიტიკის ფარგლებში ყურადღება გამახვილებულია ჩართულ პირებზე.
7. ეს პოლიტიკა უკავშირდება ESS პოლიტიკას, გენდერულ პოლიტიკას და SEAH რისკების მინიმიზაციის მოთხოვნებს ფონდი-ის ყველა საქმიანობაში

## III. განმარტებები

8. ამ პოლიტიკის მიზნებისათვის, ქვემოთ მოცემულ ტერმინებს აქვთ შემდეგი მნიშვნელობები:
  - a. „საბჭო“ ნიშნავს საქართველოს ენერგეტიკის განვითარების ფონდის საბჭოს;
  - b. „საბჭოს მიერ დანიშნული თანამდებობის პირი“ ნიშნავს აღმასრულებელ დირექტორს („დირექტორი“) და საბჭოს მიერ დანიშნულ სხვა პირებს;
  - c. „ჩართული პირი“ ნიშნავს საბჭოს სხვა წევრებს, მრჩეველებს, საბჭოს მიერ დანიშნულ თანამდებობის პირებს და ფონდი-ის პერსონალს;
  - d. „გარეშე წევრები“ ნიშნავს ექსპერტს, რომელიც მსახურობს როგორც გარე წევრი საბჭოში ან საბჭოს მიერ შექმნილ ჯგუფში; “
  - e. „ყალბი ან შეცდომაში შემყვანი ანგარიში“ ნიშნავს არაზუსტ ან განზრახ ყალბ ანგარიშს, რომელიც კეთდება დაუფიქრებლად, ან შეგნებულად ან განზრახ, ზედმეტი უპირატესობის მოპოვების ან პირის ან სუბიექტისთვის ზიანის მიყენების მიზნით;
  - f. „ფონდთან დაკავშირებული საქმიანობა“ ნიშნავს ნებისმიერ საქმიანობას, რომელიც ფინანსდება, ადმინისტრირდება ან მხარდაჭერილია ფონდი-ის მიერ, მისი საკუთარი რესურსებით ან სხვა მხარეების რესურსებით, ან ნებისმიერს საქმიანობას, რომელიც არსებით გავლენას ახდენს ან შეიძლება გავლენა იქონიოს ან ფონდი-ის საქმიანობაზე ან რელევანტურია მისი ფონდი-სათვის;
  - g. „ფონდი“-ის პერსონალი ნიშნავს ფონდი-ის პერსონალის ნებისმიერ წევრს და/ან ფონდი-თან დაკავშირებულ ან მის მიერ კონტრაქტით დასაქმებულ ნებისმიერ პირს, რომელიც ასრულებს სამსახურებრივ ფუნქციას ფონდი-სათვის, მაგრამ არა საბჭოს მიერ დანიშნულ თანამდებობის პირებს;
  - h. „SEAH“ ნიშნავს სექსუალურ ექსპლუატაციას, სექსუალურ ძალადობას და სექსუალურ შევიწროებას;
  - i. “SEAH შემოწმება“ ნიშნავს დასაქმების პრაქტიკას, რომლის დროსაც სამუშაოს მაძიებლებს მოეთხოვება წარმოადგინონ SEAH დეკლარაცია და რომლის დროსაც დეკლარაციაში მოცემული ინფორმაცია შეძლებისდაგვარად შემოწმდება საცნობარო შემოწმების საშუალებით;
  - j. „SEAH დეკლარაცია“ არის ფიცით დადასტურებული წერილობითი დეკლარაცია პირის სექსუალურ ექსპლუატაციის, სექსუალურ ძალადობისა და სექსუალურ შევიწროების ისტორიის შესახებ კანონიერად გამჟღავნებულ სისხლის სამართლის საქმეებზე, ნასამართლობაზე, ან დისციპლინური ზომებზე ან სანქციებზე,

რომლებიც დაწესდა არსებული ან ყოფილი დამსაქმებელის და/ან დისციპლინური საბჭოების პროფესიული ორგანიზაციების მიერ, რომლებსაც აღარ ექვემდებარება სამუშაოს მაძიებელი;

- k. „სექსუალური ძალადობა“ ნიშნავს სექსუალური ხასიათის ფაქტობრივ ან საფრთხის შემცველ ფიზიკურ ძალადობრივ ზემოქმედებას არათანაბარ ან იძულებით პირობებში;
- l. „სექსუალური ექსპლუატაცია“ ნიშნავს ნებისმიერ ფაქტობრივ ქმედებას ან მცდელობას რათა ბოროტად იქნას გამოყენებული სექსუალური მიზნებისათვის პირის დაუცველობის პოზიცია, დიფერენციალური ძალა ან ნდობა, რაც მოიცავს, მაგრამ არ შემოიფარგლება მხოლოდ ფულადი, სოციალური, ან პოლიტიკური სარგებლის მიღებით სხვა პირის სექსუალური ექსპლუატაციის გზით;
- m. „სექსუალური შევიწროება“ არის „სექსუალური ხასიათის არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს ადამიანის ღირსების დარღვევას და ქმნის დამამინებელ, მტრულ, დამამცირებელ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს“<sup>7</sup>. ეს შეიძლება მოიცავდეს სექსუალური ხასიათის სიტყვების გამოყენებას, გენიტალიების ჩვენებას, სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი ტიპის ვერბალურ ან არავერბალურ ქმედებებს, სამსახურში შეურაცხმყოფელი ან მტრული გარემოს შექმნას, რათა აიძულოს ვინმე სექსუალური ურთიერთობების დამყარებაში. ყოველივე ეს განიხილებ, როგორც სექსუალური შევიწროება ფონდთან დაკავშირებულ საქმიანობასთან დაკავშირებით.
- n. „პერსონალი“ ნიშნავს ყველა პირს, რომელიც დანიშნულია თანამდებობაზე ფონდი-ში. დასაქმების კონტრაქტით (ინდივიდუალურად - „პერსონალის წევრი“). ეს მოიცავს თანამშრომლებს და დროებით დაქირავებულ პირებს, როგორც ეს განსაზღვრულია ფონდი-ის შინაგანაწესით;
- o. „საცნობარო შემოწმება“ ნიშნავს შერჩევისა და დასაქმების პროცესის იმ ნაწილს, რომლის დროსაც ხდება სამუშაოს მაძიებლის შემოწმება მის მიერ წარმოდგენილი საგანმანათლებლო, პროფესიული და სხვა ინფორმაციის, განცხადებების ან დეკლარაციების სიზუსტისა და ნამდვილობის შესამოწმებლად
- p. „გადარჩენილი“ ეხება ეხება ადამიანს, რომელიც განიცდის ან განიცდიდა სექსუალურ ექსპლუატაციას, ძალადობას ან შევიწროებას

#### IV. სახელმძღვანელო პრინციპები

- 9. სახელმძღვანელო პრინციპები საფუძვლად უდევს SEAH პოლიტიკის ძირითად ღირებულებებსა და წინაპირობებს და შეესაბამება მმართველი ინსტრუმენტის მიზნებსა და სახელმძღვანელო პრინციპებს.
  - a. ფონდი არასოდეს იქნება ტოლერანტული სექსუალური ექსპლუატაციის, სექსუალური ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების ნებისმიერი ფორმის მიმართ;
  - b. ფონდი და მისი ჩართული პირები არანაირ სამომავლო გარიგებაში არ შევლენ მათთან, ვინც მხარს უჭერს, წახალისებს, ან მონაწილეობს SEAH-ში ფონდთან დაკავშირებულ საქმიანობებში;

<sup>7</sup> საქართველოს კანონი სექსუალური შევიწროების შესახებ

- c. ფონდი ყველა შესაბამის ზომას მიიღებს, რათა თავიდან აიცილოს SEAH, შეამციროს გამოიძიოს, და გამოასწოროს მისი შედეგები ფონდთან დაკავშირებულ საქმიანობაში ჩართული პირების მიერ ჩადენილ ქმედებებთან დაკავშირებით;
- d. ფონდი ყველა შესაბამის ზომას მიიღებს, რათა დაიცვას ფაქტიური ან სავარაუდო გადარჩენილი პირები, როგორცაა მათი ანონიმურობის უზრუნველყოფა, ფიზიკური უსაფრთხოება, დისტანცირება საექვო დამნაშავეებთან სიახლოვისაგან - SEAH დანაშაულის (ფაქტიური ან სავარაუდო) მხილების გამო შურისძიების თავიდან ასაცილებლად, ფონდის მიერ განხორციელებულ საქმიანობებთან დაკავშირებით

## V. ჩართული პირების ვალდებულებები

- 10. ჩართულმა პირებმა უნდა დაიცვან ამ პოლიტიკის სახელმძღვანელო პრინციპები და ხელი შეუწყონ ისეთი გარემოს შექმნას და შენარჩუნებას, რომელიც მოახდენს SEAH-ს პრევენციას.
- 11. ჩართული პირები არ უნდა იყვნენ ტოლერანტული, წამხალისებელი, მონაწილე ან ჩართული SEAH -ში ფონდთან დაკავშირებულ საქმიანობებში კერძოდ:
  - a. მათ არ უნდა გამოიყენონ თავიანთი თანამდებობრივი მდგომარეობა სექსუალური ექსპლუატაციის, სექსუალური ძალადობის ან სექსუალური შევიწროების ჩადენის მიზნით ნებისმიერი პირის მიმართ, რომელიც ახორციელებს ან ეწევა ფონდისთან დაკავშირებულ საქმიანობას ან სარგებელს ღებულობს ამ საქმიანობით;
  - b. ისინი არ უნდა იყვნენ ჩართულნი სექსუალურ აქტივობაში ბავშვთან (როგორც ეს განსაზღვრულია გაეროს ბავშვის უფლებათა კონვენციის 1-ლი მუხლით). ბავშვის ასაკთან დაკავშირებით მცდარი რწმენა არ იქნება სწორი სამართლებრივი დაცვა. ნებისმიერი ასეთი აქტივობა ჩაითვლება სექსუალურ ექსპლუატაციად ან / და სექსუალურ ძალადობად.
- 12. შურისძიებისგან დაცვის ხელმისაწვდომობის გათვალისწინებით, დაფარულ პირები ვალდებულნი არიან, შეძლებისდაგვარად მოკლე ვადებში როგორც კი მათთვის ცნობილი გახდება SEAH-ს რაიმე ფაქტის ან საექვო გარემოების შესახებ ფონდთან დაკავშირებულ საქმიანობაში, აცნობონ ეს გენდერულ სპეციალისტს და SEAH შესაბამისობის ოფიცერს ან/და ევროკავშირის წევრებს, თუკი ეს შესაძლებელია (როგორც ეს მოცემულია VII ნაწილში) და ითანამშრომლონ მათთან გამოძიების კონტექსტში, ან სხვაგვარი შეტყობინება წარადგინონ მამხილებლის პოლიტიკის შესაბამისად. ამგვარი ანგარიშებისათვის საჭირო კონტაქტები მოცემულია ქვემოთ, VII ნაწილში
- 13. შურისძიებისაგან დაცვის ხელმისაწვდომობის გათვალისწინებით, GEDF-ის ნებისმიერი ხელმძღვანელი, მენეჯერი ან სხვა ასეთი პირი, რომელიც იღებს სავარაუდო SEAH-ის ანგარიშს, ვალდებულია დაუყოვნებლივ გადასცეს ასეთი ანგარიში დირექტორს ან/და EC-ის წევრებს.

## VI. პრევენცია და სათანადო წინდახედულობა

### ჩართული პირები

14. ფონდი ვალდებულია უზრუნველყოს, რომ პრაქტიკულად შესაძლო მოკლე დროში ამ პოლიტიკის მიღების შემდეგ, ფონდის მიერ დაქირავების, შესყიდვების, დასაქმების ან ნებისმიერი სხვა მიმდინარე პროცესები მოიცავდეს SEAH შემოწმებებს.
15. SEAH შემოწმებების ჩატარებისას, ფონდი ვალდებულია უზრუნველყოს, რომ საბჭოს მიერ დანიშნულმა თანამდებობის პირებმა და ფონდი-ის პერსონალმა შეავსონ SEAH დეკლარაციები დანიშვნის, დასაქმების, ან კონტრაქტის შეთავაზებამდე.
16. SEAH დეკლარაციების წარდგენის შემდეგ, ფონდი ვალდებულია უზრუნველყოს, რომ ჩატარდეს შესაბამისი საცნობარო შემოწმებები კანდიდატის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის სიზუსტისა და ნამდვილობის, მათ შორის SEAH დეკლარაციაში მოცემული ინფორმაციის გადამოწმების მიზნით.
17. პირები, რომლებიც უკვე არიან დასაქმებულნი ან კონტრაქტით დაქირავებული ფონდი-ის მიერ როგორც საბჭოს მიერ დანიშნული თანამდებობის პირები ან ფონდი-ის პერსონალი, ვალდებულნი არიან დაუყოვნებლივ წარადგინონ SEAH დეკლარაცია ამ პოლიტიკის მიღებისთანავე.
18. SEAH-ის დეკლარაციაში SEAH-ის ნებისმიერი აქტის შესახებ ინფორმაციის გაუმჟღავნებლობა ან/და არასწორი ან არასრული გამჟღავნება განიხილება როგორც გადაცდომა (როგორც პერსონალის შემთხვევაში) ან ხელშეკრულების დარღვევა (როგორც კონსულტანტების შემთხვევაში), შესაბამისად. ფონდი ინარჩუნებს უფლებას გააუქმოს დანიშვნის, დასაქმების ან ხელშეკრულების ნებისმიერი შეთავაზება, ან შეწყვიტოს ნებისმიერი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, თუკი აღმოჩნდება, რომ სამუშაოს მაძიებელმა მას მიაწოდა არასწორი ინფორმაცია SEAH-ის აქტებთან დაკავშირებით წარსულში არსებული სისხლის სამართლის ან დისციპლინური ჩანაწერების შესახებ.
19. ჩართულ პირებს მოეთხოვებათ გაუმჟღავნონ ფონდი-ს თავიანთი ახლო პირადი ურთიერთობები სხვა ჩართულ პირებთან, შემდეგ შემთხვევებში: (ა) თუ ამგვარ პირებს შორის არსებობს მენეჯმენტის წინაშე ანგარიშვალდებულებითი ურთიერთობები; ან (ბ) თუ ორ პირს აქვს არათანაბარი თანამდებობა ფონდი-ში და გონვრულად სავარაუდოა ინტერესთა კონფლიქტის წარმოშობა (ანუ, როდესაც ზემდგომ თანამდებობაზე მყოფი პირი შეიძლება ახდენდეს გავლენას, რათა დაქვემდებარებულ თანამდებობაზე მყოფმა პირმა უსამართლოდ მიიღოს ან უსამართლოდ ვერ მიიღოს რაიმე სარგებელი)

### ცნობიერების ამაღლება, კომუნიკაცია და ტრენინგი

20. სამდივნო მოამზადებს პოლიტიკის განხორციელების პრაქტიკულ სახელმძღვანელო მითითებებს სამოქმედო გეგმის სახით, რომელიც ხელს შეუწყობს ამ პოლიტიკის გავრცელებასა და განხორციელებას და ფონდი-ის მასშტაბით ცნობიერების ამაღლებას SEAH-ის საკითხისა და მისი პოტენციური შედეგების შესახებ. ეს გეგმა მოიცავს შემდეგს:
  - a. ამ პოლიტიკის ხელმისაწვდომობა ფონდი-ის ვებსაიტზე;

- b. პოლიტიკის განხორციელების სახელმძღვანელო პრინციპებზე წვდომა პოლიტიკის სამოქმედო გეგმის, ტრენინგის, გაიდლაინების, ინსტრუმენტებისა და საკომუნიკაციო მასალების სახით, ჩართული პირებისათვის, რათა ამაღლდეს მათი ცნობიერება და მხარდაჭერა ამ პოლიტიკის განხორციელებისათვის. ეს ტრენინგები, ინსტრუმენტები და გაიდლაინები მორგებული იქნება სამიზნე აუდიტორიის საჭიროებებსა და კონტექსტებზე;
- c. პერსონალი გაეცნობა პოლიტიკას და ხელმოწერით დაადასტურებს, რომ გაეცნო პოლიტიკის შინაარსს. იმ შემთხვევაში, თუ პოლიტიკა გადაიხედება, გავრცელდება მისი ახალი ვერსია;
- d. ცნობიერების ამაღლებისა და ტრენინგის ღონისძიებების ჩატარება ჩართული პირებისათვის და/ან მათთან თანამშრომლობით;
- e. სახელმძღვანელო პრინციპების, ტრენინგებისა და პროცედურების მომზადება ფონდი-ის შესაბამისი პერსონალისათვის, რომელიც პასუხისმგებელია SEAH რისკების შეფასებაზე და სამუშაო ადგილებზე სათანადო დაცვითი სისტემების არსებობის უზრუნველყოფაზე;
- f. სავალდებულო ტრენინგის გავლა ყველა ჩართული პირის მიერ, რათა უზრუნველყოფილი იქნას ამ პოლიტიკისა და შესაბამისი ოპერაციული პროცედურების დაცვა.

## VII. ანგარიშგება და გამოძიება

- 21. ნებისმიერ პირს ან ორგანოს შეუძლია წარუდგინოს გენდერულ სპეციალისტს და SEAH შესაბამისობის ოფიცერს ან EC-ს ფაქტიური ან სავარაუდო SEAH-ის გარემოების შესახებ, როგორც ეს განსაზღვრულია წინამდებარე პოლიტიკით. პირებს, რომლებსაც აქვთ ინფორმაცია სავარაუდო SEAH-ის შესახებ, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ის მოიცავს ჩართულ პირებს ფონდთან დაკავშირებულ საქმიანობაში, ეძლევა მტკიცე რჩევა, რომ შეატყობინონ ასეთი ინფორმაცია გენდერულ სპეციალისტს და SEAH-ის შესაბამისობის ოფიცერს და EC-ს.
- 22. ანგარიში ფაქტიური ან სავარაუდო SEAH-ის გარემოების შესახებ, წარედგინება შესაბამის ორგანოს, რომელიც უფლებამოსილია მიიღოს ასეთ ანგარიში, როგორც ეს მიეთითება ფონდი-ის მამხილებელთა დაცვის პოლიტიკაში, და განხილულ უნდა იქნას მამხილებელთა დაცვის პოლიტიკის შესაბამისად .
- 23. მამხილებელთა და მოწმეთა დაცვის შესახებ GEDF-ის პოლიტიკით გათვალისწინებული პროცედურების შესაბამისად:
  - a. ფაქტიური ან სავარაუდო SEAH-ის ანგარიშები ფონდი-ის პერსონალის, საბჭოს მიერ დანიშნული თანამდებობის პირის (გარდა აღმასრულებელი დირექტორისა და გენდერული სპეციალისტისა და SEAH-ის შესაბამისობის ოფიცერის) ან ფონდი-ის საბჭოს ან ჯგუფების გარე წევრის შესახებ, უნდა გადაეცეს გენდერულ სპეციალისტს და SEAH-ის შესაბამისობის ოფიცერს და / ან EC-ის წევრებს ნებისმიერი შემდეგი საკონტაქტო რეკვიზიტების მეშვეობით, იმ პირობით, რომ საკონტაქტო დეტალებთან დაკავშირებული ნებისმიერი ცვლილება მათ უნდა ეცნობოს და გავრცელდეს სათანადოდ: ელ. ფოსტა: [info@gedf.com.ge](mailto:info@gedf.com.ge)

b. ფაქტიური ან სავარაუდო SEAH-ის ანგარიშები თანათავმჯდომარის, საბჭოს წევრის, ალტერნატიული წევრის, მრჩეველის, აღმასრულებელი დირექტორის, გენდერული სპეციალისტის ან SEAH-ის შესაბამისობის ოფიცრის შესახებ, წარედგინება ეთიკის კომიტეტს, რომელიც ვალდებულია საბჭოს ყურადღების ცენტრში მოაქციოს ნებისმიერი ასეთი ანგარიში იმ პროცედურების შესაბამისად, რომელსაც გენდერული სპეციალისტი და SEAH შესაბამისობის ოფიცერი და EC ადგენს ასეთი შემთხვევებისთვის. ასეთი ანგარიშები წერილობითი ფორმით და კონფიდენციალურად წარედგინება ევროკომისიის თავმჯდომარეს, შემდეგი საკონტაქტო საშუალებებით: ელ. ფოსტა: info@gedf.com.ge

24. პირები ან ორგანოები, რომლებიც წარადგენენ ანგარიშებს ფაქტიური ან სავარაუდო SEAH-ს შესახებ, ამას აკეთებენ კეთილი ნებით და შეძლებისდაგვარად წარადგენენ ასევე მათ ხელთ არსებულ შესაბამის ინფორმაციას ან მტკიცებულებებს, რომელთა მიხედვითაც შეიძლება გონივრული ვარაუდით დავასკვნათ, რომ SEAH-ს შეიძლება ჰქონოდა ადგილი. ასეთ ანგარიშის წარდგენამდე, აღნიშნულ პირებს ან ორგანოებს არ მოეთხოვებათ, რომ შეაფასონ ან განსაზღვრონ, აკმაყოფილებს თუ არა ანგარიში, რომლის გაკეთებასაც აპირებენ, სერიოზულობის ან სიმძიმის ნებისმიერ ზღვარს. ანგარიშის წარმდგენ პირებს ან ორგანოებს არ მოეთხოვებათ სავარაუდო SEAH-ის დამტკიცება ან მტკიცებულების წარდგენის მოთხოვნების დაკმაყოფილება

25. ფაქტობრივ ან სავარაუდო SEAH-ის ანგარიშებს გამოიძიებს გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი და EC, ფონდი-ის ის სათანადო პოლიტიკისა და სტანდარტების შესაბამისად, მათ შორის და არა მხოლოდ - ფონდი-ის მამხილებლის დაცვის პოლიტიკის მიხედვით. გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი და EC საქმეს უნდა მოეკიდონ სერიოზულად და საფუძვლიანად უნდა გამოიძიონ სავარაუდო SEAH-ის ანგარიშები გადარჩენილ პირებზე კონცენტრირებით, გენდერული ფაქტორების გათვალისწინებით, დამოუკიდებლად და მიუკრძობებლად, ნებისმიერი გარეშე პირისა თუ ორგანოს მხრიდან კონტროლისა და ზეგავლენის გარეშე. ზიანის არმიყენების, სამართლიანობის და შესაბამისი პროცესების სკრუპულოზური დაცვით.

26. ნებისმიერი გამოძიების შემდეგ, გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი და EC, მიიღებენ სიტუაციის მონიტორინგისათვის საჭირო ზომებს ნებისმიერი დაზარალებული პირისა და SEAH-ს სავარაუდო ჩამდენის სტატუსთან დაკავშირებით, რათა დაიცვან სავარაუდო დაზარალებულები შურისძიებისაგან გამოძიების, მისი დასკვნებისა და შედეგების გამო ამას გარდა, ფონდი-ის სამდივნომ უნდა მიიღოს ნებისმიერი ადმინისტრაციული ან დისციპლინარული ზომები, რომელთა მიღებაც საჭიროა გამოძიებასთან დაკავშირებით.

27. გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი და EC ითანამშრომლებენ და კოორდინაციაში იქნებიან დირექტორთან, რათა მაქსიმალურად ეფექტური გახადონ ეს პოლიტიკა. იმ შემთხვევაში, თუ SEAH ანგარიში წარედგინება გენდერულ სპეციალისტს, SEAH შესაბამისობის ოფიცერს და EC-ს, და ასევე საჩივრის სახით გაეგზავნება დირექტორს, ან თუ SEAH ანგარიში წარედგინება გენდერულ სპეციალისტს, SEAH შესაბამისობის ოფიცერს და EC-ს, და იგი ეხება როგორც გადარჩენილ პირს ისე ფონდი-

ის მიერ დაფინანსებულ პროექტს ან პროგრამას, მაშინ, გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი, EC და დირექტორი გამართავენ კონსულტაციებს ერთმანეთთან და ანგარიშის/საჩივრის წარმდგენ პირთან და განსაზღვრავენ, თუ როგორ განიხილონ ანგარიში ან საჩივარი, რათა თავიდან აიცილონ საქმის პარალელური წარმოება და/ან გამოძიება.

### VIII. დაცვა და სამართლებრივი საშუალებები

28. ნებისმიერი გადარჩენილი პირი, რომელიც წარადგენს, ან ცდილობს წარადგინოს, ან ითვლება, რომ წარადგინა ანგარიში სავარაუდო ან ფაქტიური SEAH-ს შესახებ (მათ შორის შემფოთება სავარაუდო SEAH-ზე) ჩართული პირის მიერ, ფონდთან დაკავშირებული საქმიანობის ფარგლებში, უფლებამოსილია მიიღოს ყველა დაცვა (რომელიც მოიცავს ანონიმურობას, კონფიდენციალობას, შურისძიებისაგან დაცვას) და სამართლებრივი საშუალებები, რომლებიც ეძლევა მამხილებლებს ფონდი-ის მამხილებელთა და მოწმეთა დაცვის პოლიტიკის შესაბამისად
29. ნებისმიერი სხვა პირი, რომელიც წარადგენს, ან ცდილობს წარადგინოს, ან ითვლება, რომ წარადგინა ანგარიში სავარაუდო ან ფაქტიური SEAH-ს შესახებ, ან თანამშრომლობს, ცდილობს რომ ითანამშრომლოს, სავარაუდოდ აპირებს ითანამშრომლოს, ან ითვლება, რომ თანამშრომლობდა ფონდი-ის გამოძიებასთან სავარაუდო SEAH-ს ანგარიშის წარდგენით, ჩართული პირის მიერ, ფონდთან დაკავშირებული საქმიანობის ფარგლებში, ჩართული პირის შესახებ, მიიჩნევა მამხილებლად ან მოწმედ, შესაბამისად, და უფლებამოსილია მიიღოს ყველა შესაბამისი დაცვა (რომელიც მოიცავს ანონიმურობას, კონფიდენციალობას, შურისძიებისაგან დაცვას) და სამართლებრივი საშუალებები, რომლებიც ეძლევა მამხილებლებს ფონდი-ის მამხილებელთა და მოწმეთა დაცვის პოლიტიკის შესაბამისად.
30. ნებისმიერ ჩართული პირს, რომელიც არის და სხვა ჩართული პირის მიერ ჩადენილი SEAH-საგან დაზარალებული (გადარჩენილი) ფონდთან დაკავშირებული საქმიანობის ფარგლებში, შეუძლია მოთხოვოს ფონდი-ს შემდეგი რეკომენდაციები და მხარდაჭერები:
  - a. ინფორმაცია და რჩევა არაფორმალური და ფორმალური ანგარიშგების ვარიანტების, ელ.ფოსტის და დახმარების ხაზების შესახებ, რომლებიც ხელმისაწვდომია ფონდი-ში და მის ფარგლებს გარეთ;
  - b. ინფორმაცია ხელმისაწვდომი სამედიცინო სერვისებისა და დახმარებების შესახებ;
  - c. ინფორმაცია კონსულტაციის შესახებ, მათ შორის კონსულტაციები ფსიქო-სოციალური და სტრესული მდგომარეობების შესახებ;
  - d. რჩევები ეთიკის კომიტეტის წევრისაგან;
  - e. ინფორმაცია ხელმისაწვდომი იაფი ჯანდაცვის დაზღვევის ოფციებისა და სერვისების შესახებ;
  - f. ინფორმაცია და მიმართვა შიდა და გარე ადგილობრივ სერვისებზე, რომლებიც სპეციალიზირებულნი არიან სექსუალური შევიწროების, ქალთა მიმართ ძალადობის, ლგბტქ+ პირების მიმართ ძალადობის, მათ შორის გენდერულად

არაკონფორმისტული პირების მიმართ, ან ძალადობის მსხვერპლი მამაკაცების მხარდაჭერაზე, რამდენადაც ეს შესაძლებელია; და

- გ. მხრდაჭერა და მითითებები, თუ როგორ უნდა წარვადგინოთ შეტყობინებები და რას უნდა ველოდოთ ადგილობრივი ორგანოებისაგან, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ სავარაუდო ქცევა წარმოადგენს დანაშაულს.

- 31. საგანგებო სიტუაციებში, ნებისმიერ ჩართულ პირს, რომელიც არის SEAH-ის გადარჩენილი და რომლის მიმართაც ჩადენილია SEAH სხვა ჩართული პირის მიერ ფონდთან დაკავშირებულ საქმიანობაში, შეუძლია მოითხოვოს ფონდი-ის მიერ დროებითი სამედიცინო დახმარების ან სხვა დამხმარე მომსახურების გაწევა, თუკი ეს საჭიროა უშუალო ზიანის აღმოსაფხვრელად.
- 32. ნებისმიერ პირს, რომელიც არის SEAH-ის გადარჩენილი და რომლის მიმართაც ჩადენილია SEAH ჩართული პირის მიერ, ფონდი-ის ოფისში ან ფონდი-ის საქმიანობის შესრულებისას ან ფონდი-ის მასპინძლობით გამართული ღონისძიების მიმდინარეობისას, და რომელთან დაკავშირებითაც წარდგენილია SEAH ანგარიში ამ პოლიტიკის VII ნაწილის შესაბამისად, შეუძლია მოითხოვოს ფონდი-საგან ზემოთ, 30 და 31 პუნქტებში მითითებული დაცვის საშუალებები.
- 33. SEAH ქმედებები, ან შურისძიება SEAH-ს რეალური ან ექვივალენტი გადარჩენილის მიმართ, რომელიც ჩადენილია ჩვართული პირების მიერ, უთანაბრდება არამართლზომიერ ქმედებას ან ხელშეკრულების დარღვევას და ექვივალენტობა დისციპლინურ ან სხვა გამოსასწორებელ ზომებს ფონდი-ის მოქმედი პოლიტიკის, წესებისა და პროცედურების შესაბამისად.
- 34. ნებისმიერი პირი ან ორგანო, რომელიც წარადგენს ყალბ ანგარიშს, შეიძლება დაექვემდებაროს ადმინისტრაციულ ან დისციპლინარულ ზომებს ფონდი-ის მოქმედი პოლიტიკისა და სახელმძღვანელო პრინციპების, ასევე ფონდი-სა და ასეთ პირს ან ორგანოს შორის არსებული საკონტრაქტო დებულებების შესაბამისად.
- 35. ფონდთან დაკავშირებულ საქმიანობებში, სადაც SEAH-ს ჩადენა ჩართული პირის მიერ, ან ჩართული პირის შურისძიება სავარაუდო ან ფაქტიური გადარჩენილის მიმართ დასაბუთებულია ფონდი-ის გამოძიებით და ჩართული პირის მიმართ მიღებულია გამოსასწორებელი ან დისციპლინარული ზომები, გენდერულ სპეციალისტს, SEAH შესაბამისობის ოფიცერს და EC-ს შეუძლია გასცენ რეკომენდაცია, რომ ფონდი-მ გამოიყენოს სათანადო სამართლებრივი საშუალებები როგორებიცაა რეფერალური კონტაქტებისა და მომსახურების უზრუნველყოფა და კონსულტაციები გადარჩენილის სასარგებლოდ. ფონდი-ის სამდივნო შეეცდება ასეთი საშუალებების განხორციელებას დროის ზედმეტი გაჭიანურების გარეშე. ამასთან, იმ შემთხვევაში, თუ ფონდი-ის სამდივნო არ განახორციელებს რეკომენდებულ საშუალებებს, გენდერული სპეციალისტი და SEAH შესაბამისობის ოფიცერი და EC დაუყოვნებლივ მოითხოვენ გაიდლაინების მიღებას EC-სგან, რათა EC-მ განსაზღვროს შესაბამისი სამოქმედო კურსი.

**IX. პოლიტიკის განხორციელება, მონიტორინგი, ანგარიშგება და მიმოხილვა**

- 36. ფონდი-ის სდამდენოს ადამიანური რესურსების ოფისი პასუხისმგებელია ჩართული პირების ვალდებულებების ეფექტურ განხორციელებაზე, მონიტორინგზე და ყოველწლიურ ანგარიშგებაზე საბჭოს წინაშე და ამ პოლიტიკის ფარგლებში. იგი ვალდებულია გენდერულ სპეციალისტთან, SEAH შესაბამისობის ოფიცერთან და EC-სთან კონსულტაციებით შეიმუშაოს სახელმძღვანელო პრინციპები და პროცედურები ამ პოლიტიკის ოპერაციონალიზაციისა და განხორციელების მიზნით, მისი მიღებისთანავე.
- 37. სამდივნო, გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი და EC რეკომენდაციას გაუწევენ ამ პოლიტიკის გაუმჯობესებას და მასთან დაკავშირებულ პროცედურებსა და კონტროლის საშუალებებს SEAH-ის საფრთხის შესამცირებლად და უზრუნველყოფენ რომ ჩართულმა პირებმა დაიცვან ეს პოლიტიკა. გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი და EC ასევე აწარმოებენ და საჯაროდ ხელმისაწვდომს გახდიან შემთხვევების რეესტრს, მათ შორის SEAH-სთან დაკავშირებით, ფონდი-ის მამხილებელი პოლიტიკის შეზღუდვების ფარგლებში და ინფორმაციის გამჟღავნების შესახებ ფონდი-ის შესაბამისი პოლიტიკისა და სტანდარტების შესაბამისად
- 38. ყოველ სამ წელიწადში ერთხელ, ეთიკის კომიტეტი გენდერული სპეციალისტისა და SEAH შესაბამისობის ოფიცრის მხარდაჭერით წარუდგენს საბჭოს ანგარიშს ამ პოლიტიკის განხორციელების საკითხებზე, მასში ცვლილებების შეტანის ნებისმიერ რეკომენდაციებთან ერთად. ასეთ ანგარიშებში გათვალისწინებული იქნება მსგავსი ინსტიტუტებისა და პარტნიორების მიერ მათი საქმიანობის სპექტრთან დაკავშირებით შემუშავებული და განხორციელებული ახალი სტანდარტები და სტრატეგიები და შესაბამისობაში იქნება პოლიტიკის განხილვის ციკლთან.

**X. ამოქმედების თარიღი**

- 38. წინამდებარე პოლიტიკა ძალაში შედის აღმასრულებელი დირექტორის განკარგულების გამოცემის შემდეგ

სექსუალური ექსპლუატაციის, სექსუალური ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების  
წინააღმდეგ ბრძოლის სამოქმედო გეგმა

მაისი, 2023 წელი

I შესავალი

1. SEAH პოლიტიკა ხორციელდება ს სექსუალური ექსპლუატაციის, სექსუალური ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების (SEAH) წინააღმდეგ ბრძოლის სამოქმედო გეგმით (შემდგომში „SEAH სამოქმედო გეგმა“). SEAH სამოქმედო გეგმის განხორციელებამ ფონდი-ის მიერ, უნდა უზრუნველყოს ამ პოლიტიკის გამოყენება ფონდი-ის ყველა საქმიანობაში
2. SEAH სამოქმედო გეგმა განხორციელდება ფონდი-ის პროგრამული ციკლის ფარგლებში, ორგანიზაციის მთლიანობისა და ანგარიშგების გაძლიერების მიზნით. SEAH სამოქმედო გეგმის განხორციელება შედგება აქტივობების ერთობლიობისგან, როგორც ეს მოცემულია დანართ 1-ში. PSEAH სამოქმედო გეგმა გენდერული პოლიტიკის, ESS მმართველობის, პოლიტიკისა და სამოქმედო გეგმის შესაბამისი უნდა იყოს.
3. SEAH სამოქმედო გეგმა შეიძლება პერიოდულად დაექვემდებაროს განახლებებს, თუკი ამას საჭიროდ ჩათვლის ფონდი, რათა იგი კვლავაც აქტუალური დარჩეს ამ პოლიტიკის კონტექსტში და უზრუნველყოს მოწინავე პრაქტიკისა და მიღებული გაკვეთილების გათვალისწინება დასახული მიზნების მისაღწევად.

მიზნები

4. SEAH სამოქმედო გეგმის მიზნებია:
  - a. უზრუნველყოფა, რომ ფონდი-მ თავისი მანდატის განხორციელებისას, ეფექტურად და სამართლიანად მართოს SEAH რისკები და გააუმჯობესოს ფონდი-ის მიერ დაფინანსებული ყველა საქმიანობის შედეგები;
  - b. მიდგომების შემუშავება, თუ როგორ გაითვალისწინებს ფონდი SEAH საკითხებს იმ პროცესებსა და საქმიანობაში, სადაც ეს პოლიტიკა ვრცელდება ფონდი-ის პროექტებსა და პროგრამებთან მიმართებაში.
  - c. გარემოსდაცვითი და სოციალური მართვის სისტემის (ESMS) მხარდაჭერა, რომელიც აერთიანებს სისტემატურ გენდერულად სენსიტიურ და ინტერსექტორულ მიდგომებს SEAH-ზე გარემოსდაცვითი და სოციალური მაჩვენებლებისა და რისკების მართვის ინტეგრირებისას ფონდი-ის ოპერაციებში.
  - d. ფონდი-ის ინსტიტუციური შესაძლებლობების გაზრდა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს შესაბამისი კორპორატიული პროცესების განხორციელება SEAH-ის რისკებთან გასამკლავებლად; და
  - e. სახელმძღვანელო მითითებების მიცემა ფონდი-ის თანამშრომლებისათვის, თავიანთი მოვალეობების შესასრულებლად ამ პოლიტიკის შესაბამისად.

განმარტებები

5. ამ ამ სამოქმედო გეგმის შესაბამისი ტერმინები განსაზღვრულია საქართველოს ენერგეტიკის განვითარების ფონდის პოლიტიკაში სექსუალური ექსპლუატაციის, სექსუალური ძალადობისა და სექსუალური შევიწროებისგან პრევენციისა და დაცვის შესახებ (SEAH პოლიტიკა).

## მოქმედების პრიორიტეტული სფეროები

### პრიორიტეტული სფერო 1: მმართველობა და პასუხისმგებლობები

6. „ნულოვანი ტოლერანტობის“ კულტურა SEAH-ის ყველა ფორმის მიმართ აქტიურად უნდა იყოს წახალისებული ფონდი-ის ყველა სამიანობაში. ამ მხრივ, ფონდი:
  - a. აამაღლებს ცნობიერებას SEAH-ის პრევენციისა და რეაგირების შესახებ GEDF-ის მიერ დაფინანსებულ საქმიანობებთან დაკავშირებით, განსაკუთრებით, თუ როგორ შეიძლება მისი ეფექტურად მოგვარება გადარჩენილზე ორიენტირებული გზით და გენდერულ პრობლემატიკაზე რეაგირებით;
  - b. აუხსნის ფონდი-ს პერსონალის წევრებს მათ შესაბამის ფუნქციებსა და მოვალეობებს SEAH-ის ნულოვანი ტოლერანტობის უზრუნველსაყოფად ფონდი-ის ოპერაციებსა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში;
  - c. უზრუნველყოფს, რომ SEAH პოლიტიკა განხორციელდება და ხელშეწყობილი იქნება როგორც მნიშვნელოვანი გზა „არ ავნო“ პრინციპის ფარგლებს გარეთ და გააუმჯობესებს სოციალური შედეგებისა და სარგებლის მომტან თანამშრომლობას თემებში, რომლებიც ზარალდებიან ან შეიძლება პოტენციურად დაზარალდნენ ფონდი-ის მიერ დაფინანსებული საქმიანობების შედეგად, და გააძლიერებს ფონდი-ის მიერ დაფინანსებული საქმიანობების ერთიანობას.
7. სამოქმედო გეგმა ასევე შეეხება შესაბამისობას საქმიანობის დონეზე, ანუ, ფონდი-ის მიერ დაფინანსებულ ყველა საქმიანობას, მათ შორის ფონდი-ის ს მიერ დაფინანსებული პროგრამებით ან ფინანსური შუამავლების მეშვეობით დაფინანსებულ ქვეპროექტებს, მიუხედავად იმისა, მხოლოდ ფონდი-ის მხარდაჭერითაა დაფინანსებული ეს გამოყენებული ფინანსური ინსტრუმენტები თუ სხვა ინსტიტუტების თანადაფინანსებით.
8. სამდივნო განიხილავს SEAH-ის დებულებების განხორციელებას პროექტის შემუშავების, დამტკიცებისა და მონიტორინგის პროცესების საშუალებით და მოითხოვს პარტნიორებს უზრუნველყონ SEAH -ის რისკებისა და ზემოქმედების მართვის ზომების მიღება, მათ შორის და თუ რელევანტურია - ინფორმაციის გამჟღავნების, დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის, საჩივრების განხილვების პირობების შეტანა პარტნიორებთან დადებულ ხელშეკრულებებში, ასევე სატენდერო დოკუმენტებსა და კონტრაქტებში.

### პრიორიტეტული სფერო 2: შესაძლებლობების განვითარება და ინსტრუმენტები

9. განახლებულ ESP-ში SEAH-ის დებულებების გააზრებისა და შესაბამისი სუბიექტების კომპეტენციებისა და შესაძლებლობების გაძლიერების მიზნით, ფონდი შეიმუშავებს GCF SEAH რისკის შეფასების ინსტრუმენტს, რომელიც გამოქვეყნდება 2022 წლის ოქტომბერში (შემდგომში „ინსტრუმენტი“), რომელიც გამოყენებული იქნება SEAH რისკის შეფასებაში ფონდი-ის მიერ დაფინანსებულ ყველა იმ საქმიანობაში, რომლებზეც ვრცელდება ეს პოლიტიკა. აღნიშნული ინსტრუმენტის შესახებ ტრენინგი ჩატარდება ფონდი-ის მთელ პერსონალს.

10. ეს ინსტრუმენტი ასევე ხელმისაწვდომი იქნება პარტნიორებისთვის, რაც მათ დაეხმარება SEAH რისკების საკუთარ შეფასებაში
11. სათანადო ექსპერტიზა კვლავაც განხორციელდება ამ ინსტრუმენტის მუშაობის დასრულებამდე, თუმცა, ეს ადაპტირებული ინსტრუმენტი დაგეგმარება უფრო გაუმჯობესებული და სტრუქტურირებული მიდგომის შემუშავებაში SEAH-ის მიმართ
12. ფონდი პერიოდულად გააუმჯობესებს ამ ინსტრუმენტს და გაითვალისწინებს მას სათანადო პრაქტიკასა და მიღებულ გაკვეთილებში.
13. ფონდი გამოიყენებს საკომუნიკაციო მასალებს და განახორციელებს სხვა აქტივობებს ცნობიერების ასამაღლებლად და კარგი პრაქტიკის გასავრცელებლად SEAH პოლიტიკის რეალიზაციის მიზნით

### **პრიორიტეტული ამოცანა 3: რესურსების განაწილება, წვდომა და ბიუჯეტირება**

14. ამ სამოქმედო გეგმის განსახორციელებლად შესაბამისი ადამიანური, ფინანსური და მატერიალური რესურსები თავდაპირველად გამოყოფილი იქნება SEAH-ს ბიუჯეტის მეშვეობით
15. ფონდი მოითხოვს, რომ პროექტებში გათვალისწინებული იყოს SEAH რისკი, რომელიც განიხილება ფონდი საპროექტო წინადადების წარდგენის პროცესში

### **პრიორიტეტული სფერო 4: საოპერაციო პროცედურები**

16. წინადადებების განხილვისა და დამტკიცებისას, ფონდი მოითხოვს პარტნიორებისაგან შესაბამისი ზომების მიღებას, რათა ფონდი-ის მიერ დაფინანსებული საქმიანობები მომზადდეს და განხორციელდეს SEAH-ის ამ პოლიტიკის დაცვით. ეს მოიცავს შემდეგს:
  - a. ქალებზე, კაცებზე, გოგონებსა და ბიჭებზე SEAH-ს ნებისმიერი რისკების ან პოტენციური უარყოფითი ზემოქმედებების იდენტიფიკაცია შეძლებისდაგვარად ადრეულ ეტაპებზე, ფონდი-ის მიერ დაფინანსებულ საქმიანობებში და ასეთი რისკებისა და ზემოქმედებების ასახვა შესაბამის დამცავ ინსტრუმენტებში;
    - i. ღონისძიებების გათვალისწინება (მათ შორის, პროექტის განხორციელების-წინა ცნობიერების ამაღლება მასპინძელი თემებისთვის და პროექტის სამუშაო ძალებისთვის) გენდერული თანასწორობის გასამდიერებლად და SEAH-ის პრევენციის, გამკლავებისა და აღმოფხვრის მიზნით შესაბამის პროექტებში ან პროგრამებსა და დაცვის ინსტრუმენტებში;
    - ii. ფონდი-ის მიერ დაფინანსებული საქმიანობის განხორციელებისას SEAH-ის მიმართ აქტივობების პროგრესის მონიტორინგი და ანგარიშგება;
  - b. SEAH ინციდენტების წარმოშობის შემთხვევაში, ფონდი მოითხოვს პარტნიორებს, რომ აამოქმედონ:
    - i. დადგენილი, საოპერაციოდ ხელმისაწვდომი და გადარჩენილზე ორიენტირებული და ინკლუზიური, გენდერულ ასპექტებზე საჩივრების რეაგირების მექანიზმები SEAH პროცედურების შესაბამისად, მათ შორის კონფიდენციალური შეტყობინებები თითოეული ასეთი ინციდენტის საიმედო და ეთიკური დოკუმენტირებით, სადაც მიეთითება, თუ როდის

და სად უნდა იქნას გაგზავნილი შეტყობინება და რა საპასუხო ზომები უნდა იქნას მიღებული;

- ii. გადარჩენილთა დროული მომსახურებისა და გამოსწორების უზრუნველყოფის მეთოდები, მათ შორის შესაბამისი სამედიცინო დახმარება, ფსიქოსოციალური მხარდაჭერა, იურიდიული მხარდაჭერა, საზოგადოების მიერ მხარდაჭერილი დაცვის ზომები და რეინტეგრაცია.

17. სკრინინგი და რისკების კატეგორიები

- a. როგორც გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის ზოგადი მოთხოვნები, ფონდი მოითხოვს, რომ სკრინინგის ფარგლებში განიხილებოდეს SEAH რისკები და ზემოქმედებები;
- b. რისკის კატეგორია, რომელიც მიზნობრივ მიდგომას უნდა შეესაბამებოდეს, პროპორციული უნდა იყოს SEAH-ის მიმართ აქტივობების ბუნებასთან, მასშტაბთან და ადგილმდებარეობასთან, და მიმღები გარემოსა და თემების მოწყვლადობასთან.

18. პირველი და მეორე დონეების სათანადო წინდახედულობა (ექსპერტიზა)

- a. ფონდი მოითხოვს პარტნიორებისაგან სათანადო გულმოდგინებით მოქმედებას SEAH-ის მიმართ ფონდი-ის დაფინანსებისთვის შემოთავაზებულ ყველა საქმიანობაში, ESS სტანდარტებისა და ფონდი-ის განახლებული ESP-ის შესაბამისად;
- b. ფონდი მოითხოვს პარტნიორებისგან SEAH-ის რისკებისა და ზემოქმედების შეფასების განხორციელებას, რათა უზრუნველყონ, რომ ფონდი-ის დაფინანსებისთვის შემოთავაზებული საქმიანობა ESS სტანდარტების შესაბამისად მოიცავდეს ზომებს გამოვლენილი რისკებისა და ზემოქმედების მართვისა და შემცირებისათვის;
- c. ფონდი ასევე მოითხოვს პარტნიორებისაგან უზრუნველყოფას, რომ დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა ამ პოლიტიკაში იყოს გენდერულად სენსიტიური, ინკლუზიური და მონაწილეობრივი.

19. სამდივნო განხორციელებს მონიტორინგს, მიმოხილვას და ანგარიშგებას ფონდი-ის მიერ დაფინანსებული საქმიანობის გარემოსდაცვით და სოციალურ შესრულებასთან (მათ შორის SEAH) დაკავშირებით, რომელიც შეიძლება საჭირო გახდეს ESS სტანდარტების შესაბამისად.

20. საჩივრების განხილვის მექანიზმები (GRM)

- a. მოითხოვს პარტნიორებისაგან უზრუნველყონ ინსტიტუციური დონისა და პროექტის / საქმიანობის კნკრეტული GRM-ის ჩამოყალიბება;
- b. ამას გარდა, ფონდი ითხოვს რომ პარტნიორების მიერ დადგენილი GRM, ითვალისწინებდეს საქმიანობის რისკებსა და ზემოქმედებებს, ორიენტირებული იყოს გადარჩენილებზე და სპეციალური პროცედურებით ითვალისწინებდეს გენდერულ ასპექტებს SEAH-ს შემთვევაში, კონფიდენციალური ინფორმაციის, გადარჩენილებისა თვის დროულ დახმარების გაწევის საშუალებებისა და კომპენსაციების ჩათვლით;

- c. ფონდი ითხოვს პარტნიორებისაგან, რომ იმ პირებისა და ბენეფიციარებისათვის, რომლებიც ზარალდებიან ან სავარაუდოდ დაზარალდებიან ფონდი პროექტების განხორციელებით, უზრუნველყონ ინფორმირება და წვდომა საჩივრების განხილვის მექანიზმებზე ფონდი-ის შესაბამის ინსტიტუციონალურ დონეებზე, მათ შორის SEAH-ს შემთვევებში, შესაბამისი საინფორმაციო ბროშურების, ვებსაიტების, შეხვედრების, სენინარების ან კულტურული თვალსაზრისით მათთვის და მისაღები სხვა საშუალებებით, რომლებიც ითვალისწინებენ გენდერული პრობლემატიკას;
- d. ფონდი უზრუნველყოფს, რომ გარემოსდაცვითი და სოციალური რიკებისა და ზემოქმედებების (მათ შორის SEAH -ს) მართვის ღონისძიებები, SEAH-სთან დაკავშირებული საჩივრების განხილვის მექანიზმების ჩათვლით, შეტანილი იქნას ხელშეკრულებებში, აგრეთვე სატენდერო დოკუმენტებსა და კონტრაქტებში.

პრიორიტეტული სფერო 5: ცოდნის გენერირება და კომუნიკაციები

- 21. ფონდი საჭიროებიდან გამომდინარე და თავისი ბიუჯეტის პროპორციულად თანამშრომლებს პარტნიორებთან და ასევე კლიმატის დაფინანსების სივრცეში მოქმედ სხვა საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტებთან SEAH-ის პრევენციასა და რეაგირებასთან დაკავშირებით მიღებული გაკვეთილების, გამოცდილებისა და ცოდნის დოკუმენტირებაზე.
- 22. ფონდი-ის მიერ SEAH პოლიტიკის დაცვის კომუნიკაციები ხელშეწყობილი იქნება როგორც მნიშვნელოვანი გზა „არ ავნო“ პრინციპის ფარგლებს გარეთ, რაც გააუმჯობესებს სოციალური შედეგებისა და სარგებლის მომტან თანამშრომლობას
- 23. ფონდი-ს პერიოდული უკუკავშირი ექნება დაინტერესებულ მხარეებსა და პარტნიორებთან SEAH პოლიტიკის განხორციელების და SEAH რისკის შეფასების ინსტრუმენტის გამოყენების კუთხით (ადაპტაციის შემდეგ).

პრიორიტეტული სფეროები	ძირითადი საქმიანობები	ინდიკატორები და დეტალები	პასუხისმგებლობა	შესრულების დრო
<p><b>1. მმართველობა და პასუხისმგებლობები</b></p>	<p>1.1. კულტურული ცვლილებებისა და ორგანიზაციული ანგარიშვალდებულების მხარდაჭერა SEAH-თან მიმართებაში SEAH-ზე ცნობადობის ამაღლების საქმიანობის განხორციელებით</p>	<p>1.1.1 წელიწადში სულ მცირე 1 საინფორმაციო სესია SEAH-ს შესახებ, სამდივნოს ორგანიზებით</p>	<p>გენდერული სპეციალისტი და SEAH შესაბამისობის ოფიცერი/EC</p>	<p>წლიურად</p>
	<p>1.2. SEAH-ს სათანადო ექსპერტიზა</p>	<p>1.2.1 განხილულია დაფინანსების ყველა წინადადება 1.2.2 უცხოელი პარტნიორების სარგებელი SEAH რისკის შეფასების მექანიზმიდან, მასზე წვდომის შემდეგ</p>	<p>გენდერული სპეციალისტი და SEAH შესაბამისობის ოფიცერი/EC</p>	<p>მუდმივად</p>
	<p>1.3. წვლილი საპროექტო პროცესში, SEAH-ს კოჰერენტულობის უზრუნველსაყოფად</p>	<p>1.3.1 შეხვედრები სააკრედიტაციოპო საბჭოსთან, მოხოვნისამებრ, SEAH საკითხების გაანხილვის დაჩქარების/შენელების შესახებ  1.3.2 აკრედიტაციისა და სუბიექტებთან ურთიერთობის</p>	<p>გენდერული სპეციალისტი და SEAH შესაბამისობის ოფიცერი/EC</p>	<p>2024 წლის იანვარში და შემდგომ - საჭიროებისამებრ</p>

		განყოფილებისა და აკრედიტაციის საბჭოსათვის წარდგენილი წერილობითი მასალები SEAH-ის საკითხების დასაზუსტებლად, საჭიროებისამებრ		
	1.4. ანგარიშშემების წარგენა SEAH-ის საკითხებზე	1.4.1 ინფორმაცია განახლებული ESP-ის SEAH დებულებების განხორციელების შესახებ და SEAH სამოქმედო გეგმა შეიტანება თითოეული საბჭოს სხდომის სამდივნოს საქმიანობის ანგარიშში და საჭიროებისამებრ - სხვა შესაბამისი ანგარიშებში	გენდერული სპეციალისტი და SEAH შესაბამისობის ოფიცერი, და ანგარიშის შესაბამისი მფლობელები	ანგარიშების მომზადების შემდეგ
	2.1. ფონდი-ის სწრაფი შეფასება. ეს ეხება SEAH რისკისა და რისკი მართვის გაგების დონეს. შეფასება ხელს შეუწყობს შესაძლებლობებისა და სატრენინგო საქმიანობის განვითარებას	2.1.1 განხორციელებულია ონლაინ გამოკითხვები	კონსულტანტი ატარებს პერსონალის გამოკითხვებს გენდერული საკითხების ტრენინგის გეგმასთან ერთად	ივნისი, 2022

<b>2. კომპეტენციებისა და შესაძლებლობების განვითარება</b>	2.2. ტრენინგი SEAH პრევენციისა და რეაგირების საკითხებზე	2.2.1 ტრენინგები და საინფორმაციო სესიები SEAH პრევენციისა და რეაგირების საკითხებზე, ფონდი-ის მიერ დაფინანსებულ ყველა საქმიანობაში	კონსულტანტი, შემდეგ კი გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი /EC, მთელი პერსონალი	პირველი სესია 2022 წლის ივლისში და შემდეგ წელიწადში ერთხელ
	2.3. GCF-ს ფარგლებში SEAH რისკის შეფასების ინსტრუმენტის ადაპტაცია გენდერული სპეციალისტის, SEAH შესაბამისობის ოფიცერის/EC-ს მიერ გამოსაყენებლად SEAH რისკების შეფასებისას ფონდი-ის მიერ დაფინანსებულ ყველა საქმიანობაში და ტრენინგების ჩატარება გენდერული სპეციალისტის, SEAH შესაბამისობის ოფიცერის/EC პერსონალისათვის	2.3.1 ადაპტირებული ინსტრუმენტი (გამოყენების ინსტრუქციასთან ერთად)  2.3.2 გენდერული სპეციალისტის, SEAH შესაბამისობის ოფიცერის /EC, ხელმძღვანელი პირების ტრენინგები SEAH რისკის შეფასების მექანიზმის შესახებ	გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი /EC, რომლებიც იყენებენ GCF ინსტრუმენტს (გამოქვეყნდება 2022 წლის ოქტომბერში)	პირველი სატრენინგო სესია 2022 წლის ნოემბერში და შემდეგ ყოველწლიურად
	2.4. ინსტრუმენტის გავრცელება რეკომენდაციებთან ერთად AE-ებში, რაც მათ დაეხმარება მათ დაეხმარება SEAH	2.4.1 ინსტრუმენტის გაამოქვეყნება 2.4.2 პერონალის ცნობადობისა და ინსტრუმენტზე წვდომის უზრუნველყოფა, თუკი	გენდერული სპეციალისტი და SEAH შესაბამისობის ოფიცერი რომლებიც იყენებენ GCF ინსტრუმენტს	იანვარი 2024 - ინსტრუმენტი ინტეგრირებულია მიმდინარე სატრენინგო პროგრამაში

	<p>რისკების საკუთარ შეფასებაში</p>	<p>ისინი გადაწყვეტენ მის გამოყენებას 2.4.3 ცნობადობის ამალღების ღონისძიებების ორგანიზება</p>	<p>(გამოქვეყნდება 2022 წლის ოქტომბერში)</p>	
	<p>2.5. SEAH-ს პოლიტიკის დაცვასთან დაკავშირებით, პოტენციური თანმხლების სარგებლის მაგალითების სიის მომზადება პროექტის შემუშავების შესახებ ინფორმირებისათვის</p>	<p>5.1 SEAH-ს პოლიტიკის დაცვასთან დაკავშირებით, პოტენციური თანმხლების სარგებლის მაგალითების სია მომზადდა და გადაეცა სამდივნოს</p>	<p>გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი და EC</p>	<p>დეკემბერი 2023</p>
	<p>2.6. დამატებითი საინფორმაციო-პროპაგანდისტული და შესაძლებლობების განვითარების ღონისძიებებისა და აქტივობების ორგანიზება SEAH-ის შესახებ ცნობიერების ასამაღლებლად, შესაძლებლობების ასამაღლებლად და ცოდნის გასაზიარებლად</p>	<p>2.6.1 ჩატარებული აქტივობების რაოდენობა</p>	<p>გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი და EC</p>	<p>ივლისი 2023 და შემდგომ შესაბამის ღონისძიებებზე, მაგ. COPs</p>

<p><b>3. რესურსების განაწილება, წვდომა და ბიუჯეტირება</b></p>	<p>3.1. შესაბამისი ადამიანური, ფინანსური და მატერიალური რესურსების გამოიყოფა საბჭოსთან შეთანხმებული ბიუჯეტით</p>	<p>3.1.1 ბიუჯეტი გამოიყოფა 2022 წლიდან</p>	<p>ფინანსური ჯგუფი</p>	<p>ივნისი 2022</p>
<p><b>4. საოპერაციო პროცედურები</b></p>	<p>4.1. რჩევების მიცემა სააკრედიტაციო საბჭოსათვის, რომლებიც გათვალისწინებული უნდა იქნას SEAH-თან დაკავშირებულ კონკრეტულ საკითხებში (არებული ESS კრიტერიუმების ფარგლებში)</p>	<p>4.1.1 არაფორმალური საკონტროლო სიის გაგზავნა AP-სათვის</p>	<p>გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი, ხელმძღვანელის, ESS-სა და EC-ის მხარდაჭერით</p>	<p>დეკემბერი 2023</p>
	<p>4.2. სახელმძღვანელო მითითებების შემუშავება GRM-ებზე AE-ებისათვის, იმ აუცილებელი ელემენტების შესახებ, რომლებიც შეიტანება SEAH საჩივრებში, გადარჩენილთა მიმართ და გენდერულ პრობლემატიკაზე ეფექტური მიდგომებისათვის</p>	<p>4.2.1 სახელმძღვანელო მითითებების შემუშავების დასრულება და დამტკიცება</p>	<p>გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი, ხელმძღვანელისა და ESS-ის მხარდაჭერით</p>	<p>დეკემბერი 2023</p>

<p><b>5. ცოდნის გენერირება და კომუნიკაციები</b></p>	<p>5.1. SEAH-ის პრევენციასთან დაკავშირებით მიღებული ცოდნისა და გამოცდილების ა დოკუმენტირება</p>	<p>5.1.1 მომზადდა „ქეის სთადი“ სია (კონფიდენციალობის დაცვით), SEAH პოლიტიკის დაცვით მიღებული ბენეფიტების ჩათვლით</p>	<p>პიარ ჯგუფი და EC</p>	<p>წლიურად, შეძლებისდაგვარად</p>
	<p>5.2. კომუნიკაციების სტრატეგიის შემუშავება და მისი შემდგომი დახვეწა SEAH-ის ჩართვის უზრუნველყოფით პროექტებსა და პროგრამებში</p>	<p>5.2.1 SEAH-ის პოლიტიკის დაცვა ხდება კომუნიკაციების გეგმის განუყოფელი ნაწილი</p>	<p>პიარ ჯგუფი და EC</p>	<p>წლიურად</p>
	<p>5.3. პერიოდული უკუკავშირი დაინტერესებულ მხარეებთან, SEAH პოლიტიკის განხორციელებისა და მისი მექანიზმის გამოყენების საკითხებზე</p>	<p>5.3.1 საინფორმაციო-პროპაგანდისტული და შესაძლებლობების განვითარების აქტივობების მეშვეობით მიღებული უკუკავშირი</p>	<p>გენდერული სპეციალისტი, SEAH შესაბამისობის ოფიცერი და EC</p>	<p>ორ წელიწადში ერთხელ, სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობით, საჭიროებისამებრ</p>