




თიბისი ბანკის ჯგუფი

—

**მრავალფეროვნების,
თანასწორობის
და ჩართულობის
კოლიტიკა**



საიზრეო აუდიტორია	თიბისი ბანკის ჯგუფის მფლობელობაში არსებული კომპანიების თანამშრომლები	
დოკუმენტაცია კანონმდებელი დაკარგული	ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება და გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების განყოფილება	
განხორციელებაში ჩართული კორპორაციული სტრუქტურული ერთეულები	ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება მარკეტინგის განყოფილება იურიდიული განყოფილება შესაბამისობის რისკის მართვის განყოფილება შესყიდვების განყოფილება ლოჯისტიკის განყოფილება გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის ჯგუფი ანგარიშგების განყოფილება გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების განყოფილება	
განხილულია	ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების მიერ მარკეტინგის განყოფილების მიერ იურიდიული განყოფილების მიერ შესაბამისობის რისკის მართვის განყოფილების მიერ გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების განყოფილების მიერ	
დაბეჭდილებულია	თიბისი ბანკის ჯგუფის დირექტორთა საბჭოს მიერ 2021 წლის 13 სექტემბერს	
ქალაქი შესვლის თარიღი	2021 წლის 1 ოქტომბერი	
ჩაანაცვლებს	-	
პოლიტიკის ინგლისურ ვერსიასა და ქართულ თარგმანს შორის შეუსაბამობის შემთხვევაში, უპირატესობა ენიჭება ინგლისურ ვერსიას.		
	ვერსია	თარიღი
ვერსია I	N/A	N/A
მიმდინარე ვერსია	ვერსია 2	2022 წლის 1 მარტი

1. შესავალი	4
2. პოლიტიკის გავრცელების არეალი და ამოცანები	6
3. სახელმძღვანელო პრინციპები	8
4. როლები და კანონმდებლობები	12
5. ლიდერობა გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაქვითვისთვის	16
6. თანასწორი მოპყრობა	18
7. თანაბრობის განხორციელება, უსაფრთხოება და კეთილდღეობა	26
8. განათლება, ტრენინგი და პროფესიული განვითარება	28
9. საწარმოს განვითარება, მიწოდების ჯაჭვი და მარკეტინგის პრაქტიკა	30
10. თემის ინიციატივები და ადვოკატირება	32
11. გაზომვა (შეფასება), ანგარიშგება, ინფორმაციის გაშვება და კომუნიკაცია	34
11.1 გარე ანგარიშგება და კომუნიკაცია	36
11.2 შიდა ანგარიშგება და კომუნიკაცია	38
12. დაკავშირებული პოლიტიკები	40
13. პოლიტიკის ცვლილება	40
14. განმარტება	42



შესავალი



ჩვენი ხედვით, მდგრადი ორგანიზაცია წარმოადგენს მომგებიან დაწესებულებას, რომელიც თავის მომხმარებლებს ადეკვატურ, ხელმისაწვდომ და საჭიროებებზე მორგებულ მომსახურებებს სთავაზობს, მის თანამშრომლებს, მომწოდებლებსა და ყველა სხვა დაინტერესებულ მხარეს მაღალი პასუხისმგებლობით ეკიდება, და აქტიურად უჭერს მხარს საზოგადოების განვითარებას. მდგრადი კომპანია, ასევე, ნიშნავს ტექნოლოგიურად მოწინავე და გარემოსდაცვითი თვალსაზრისით ინფორმირებულ ორგანიზაციას, რომელსაც ენდობა საზოგადოება. ჩვენი მისია - გავუმარტივოთ ადამიანებს ცხოვრება - ჩვენი საქმიანობებისა და მდგრადი განვითარების სახელმძღვანელო პრინციპია. ჩვენი მიზანია, უზრუნველვყოთ თანაბარი შესაძლებლობები თითოეული ადამიანისთვის და მათი პატივისცემით და დაფასებით მოპყრობა. სხვადასხვა განათლებისა და კვალიფიკაციის მქონე კოლეგების პერსპექტივების შეფასება საშუალებას გვაძლევს უზრუნველვყოთ გაძლიერებული თანამშრომლობა, ინოვაცია, გადაწყვეტილების მიღების უკეთესი პროცესი და მტკიცე ურთიერთობები ყველა იმ პირთან, ვისთანაც ვმუშაობთ.

ჩვენი პასუხისმგებლობაა წავახალისოთ მრავალფეროვნება, თანასწორობა და ჩართულობა და აღმოვფხვრათ ყველა ტიპის დისკრიმინაცია. ჩვენ პატივს ვცემთ და წავახალისებთ განსხვავებებს ჩვენს თანამშრომლებს შორის ასაკის, სქესის, კანის ფერის, ეთნიკურობის, ოჯახური თუ ქორწინების სტატუსის, გენდერული იდენტობის თუ გამოხატულების, ენის, ეროვნული წარმომავლობის, ფიზიკური და მენტალური შესაძლებლობების, პოლიტიკური შეხედულების, რასის, რელიგიის, სექსუალური ორიენტაციის, სოციო-ეკონომიკური სტატუსის და სხვა მახასიათებლების ნიშნით, რაც ჩვენს თანამშრომლებს უნიკალურობას ანიჭებს.

მრავალფეროვნების, თანასწორობის და ჩართულობის პოლიტიკა („პოლიტიკა“), ორგანიზაციული სტრუქტურები და შესაბამისი ინიციატივები ხელს უწყობს კომპანიის მიდგომის განხორციელებას. პოლიტიკა აწესებს მიზნებს და ნერგავს სხვადასხვა მიდგომებს მრავალფეროვნების, თანასწორობის და ჩართულობის გასაუმჯობესებლად კომპანიის ოპერაციებსა და მართვის პროცესებში. პოლიტიკა ყურადღებას ამახვილებს გენდერულ, კულტურულ და ასაკობრივ მრავალფეროვნებასა და ადამიანების სხვადასხვა საჭიროებაზე.

გენდერული თანასწორობა და ქალების და გოგოების გაძლიერება კომპანიის და დაინტერესებული მხარეების - კლიენტების, თანამშრომლების, მომწოდებლების, პარტნიორების და მთლიანად საზოგადოების მდგრადობის მნიშვნელოვანი განზომილებებია. პოლიტიკა ხელს უწყობს კომპანიის მიდგომის განხორციელებას და განსაზღვრავს სტრატეგიულ მიზნებს ქალთა გაძლიერების საკითხების ინტეგრირებისთვის, რათა ხელი შეეწყოს გენდერული თანასწორობის მიღწევას კომპანიის ყოველდღიურ საქმიანობასა და მართვის პროცესებში.

წინამდებარე პოლიტიკა განსაზღვრავს მკაფიო მიდგომებს კომპანიის მუშაობის ყველა ასპექტში, კომპანიის შიგნით, ბაზარზე და საზოგადოებაში მრავალფეროვნების პროაქტიული და თანმიმდევრული ინტეგრაციის უზრუნველსაყოფად.

მრავალფეროვნება, თანასწორობა და ჩართულობა მაღალი კორპორაციული პასუხისმგებლობის, ორგანიზაციის მოწინავე მენეჯმენტის და ინსტიტუციური მანდატის საშუალებით მიიღწევა. ამ პროცესის განუყოფელი ნაწილია კომპლექსური კვლევების/ ანალიზების ჩატარება, რესურსების შესაბამისი განაწილება და შესაბამისი ანგარიშგება.

2

პოლიტიკის მოქმედების სფერო და ამოცანები

პოლიტიკა შიდა სახელმძღვანელო დოკუმენტია, რომელშიც ასახულია კომპანიის მასშტაბით მრავალფეროვნების, თანასწორობის და ჩართულობის ინტეგრაციისათვის საჭირო სტრატეგიული პრიორიტეტები და პროცესები. პოლიტიკა ვრცელდება თიბისის ყველა თანამშრომელზე და მოიცავს განხორციელების ფართო სტრატეგიულ მიმართულებებს, მათ შორის მრავალფეროვნების, თანასწორობის და ჩართულობის გამყარებას ორგანიზაციულ კულტურაში და ორგანიზაციის ყველა საქმიანობაში. პოლიტიკას თან ახლავს დეტალური სამოქმედო გეგმა (ები), რომელიც ყოველწლიურად შემუშავდება. პოლიტიკა განხორციელდება ჯგუფის ყველა კომპანიაში; შესაბამისი სამოქმედო გეგმა (ები) შეთანხმებას ექვემდებარება.

სამოქმედო გეგმების შემუშავება მიზნად ისახავს პოლიტიკის პრინციპების ინტეგრაციას ჯგუფის კომპანიების პოლიტიკებში. პოლიტიკის განხორციელების სამოქმედო გეგმა შემდეგ კომპონენტებს უნდა შეიცავდეს:

- ▶ თითოეული პრინციპისათვის დადგენილი ინდიკატორები/კრიტერიუმები
- ▶ საქმიანობები, რომლებიც ამ ინდიკატორების/კრიტერიუმების დასაკმაყოფილებლად უნდა განხორციელდეს
- ▶ კრიტერიუმების დასაკმაყოფილებლად განხორციელებული საქმიანობების შესახებ ანგარიშგება
- ▶ თითოეული საქმიანობის განსახორციელებლად დაწესებული ვადა
- ▶ თითოეული საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო ბიუჯეტი და ფინანსური რესურსები
- ▶ მონიტორინგის, შეფასებისა და ანგარიშგებისთვის განსაზღვრული პასუხისმგებლობა
- ▶ პასუხისმგებლობების, ვადების, ბიუჯეტების, მონიტორინგის და ანგარიშგების იდენტიფიცირება კონკრეტული საქმიანობისთვის.

სახელმძღვანელო პრინციპები

3

მრავალფეროვნება იმ განსხვავებებისა და მსგავსებების ერთობლიობაა, რომელიც მოიცავს ინდივიდუალურ და საერთო მახასიათებლებს, ღირებულებებს, შეხედულებებს, გამოცდილებას, განათლებასა და კვალიფიკაციას, ფასეულობებს და ქცევებს. ჩვენ პატივს ვცემთ და ვაფასებთ მრავალფეროვნებას, რადგან ეს აძლიერებს კომპანიას და ხელს უწყობს ინოვაციურობას და კრეატიულობას, რაც თავის მხრივ აუმჯობესებს მუშაობის შედეგებს. მრავალფეროვნანი სამუშაო გარემო ხელს უწყობს ჩართულობას და ჩვენს თანამშრომლებში მიკუთვნებულობის შეგრძნებას აძლიერებს.

თანასწორობა გამოხატავს ჩვენს ძალისხმევას უზრუნველყოთ თანმიმდევრული და სისტემატური სამართლიანი და მიუკერძოებელი მოპყრობა ყველა თანამშრომლის მიმართ. ვიღებთ პასუხისმგებლობას არ დავუშვათ ტენდენციურობა, რაც ზღუდავს თანასწორობას ჩვენი კომპანიის ფარგლებში და უზრუნველყოთ ყველა თანამშრომლის ინფორმირება თავიანთი მიზნების და წარმატების მისაღწევად საჭირო ხელმისაწვდომ რესურსებთან დაკავშირებით.

ჩართულობა არის ისეთი სამუშაო გარემოს შექმნა, სადაც ყველა ადამიანს ეპყრობიან სამართლიანად და პატივისცემით, სადაც მათ აქვთ თანაბარი წვდომა შესაძლებლობებსა და რესურსებზე და სრულფასოვნად შეუძლიათ, წვლილი შეიტანონ ორგანიზაციის წარმატებაში. მრავალფეროვნანი გარემოს მისაღწევად აუცილებელია ჩართულობის პრაქტიკების დანერგვა.

გაეროს ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების პრინციპები ის საერთაშორისო პრინციპებია, რომლებიც ერთობლივად შეიმუშავეს გაეროს ქალთა ორგანიზაციამ და გაეროს გლობალურმა შეთანხმებამ. კომპანიის საქმიანობაში გენდერული თანასწორობის ინტეგრაცია (ან გაძლიერება) მჭიდროდ არის დაკავშირებული ქალების უფლებების ხელშეწყობასა და დაცვასთან და ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრასთან. პრინციპებთან მიმართებით თიბისი განსაზღვრულია შემდეგი მიზნები: გენდერული თანასწორობის მიღწევა; თიბისიზე მორგებული მიდგომის განვითარება კომპანიის საქმიანობაში გენდერული პერსპექტივის მეტად ინტეგრირებისთვის; დაინტერესებულ მხარეებთან და პარტნიორებთან თანამშრომლობისას გენდერული თანასწორობის პრინციპების გამოყენება; პოლიტიკის, პროგრამებისა და ინიციატივების ადაპტირება, რათა შეიქმნას ინკლუზიური გარემო,

სადაც ქალებს და გოგოებს წარმატების მიღწევის შესაძლებლობა ექნებათ.

გენდერული თანასწორობა გულისხმობს ქალებისა და კაცებისთვის თანასწორი პირობების და შესაძლებლობების მინიჭებას, მათ მიმართ თანასწორ დამოკიდებულების ჩამოყალიბების, თავიანთი უფლებების და პოტენციალის სრულად გამოყენების და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული შედეგების შექმნაში წვლილის შეტანის და ამ შედეგებიდან სარგებლის მიღების მიზნით. ამრიგად, გენდერული თანასწორობა კომპანიის მიერ ქალებსა და კაცებს შორის არსებული მსგავსებებისა და განსხვავებების და მათ მიერ შესრულებული საქმიანობების თანაბრად აღიარებაა. თანასწორობა გულისხმობს იმას, რომ ქალებისა და კაცების უფლებები, პასუხისმგებლობები და შესაძლებლობები დამოკიდებული არ იქნება იმაზე, ისინი კაცებად დაიბადნენ თუ ქალებად. გენდერული თანასწორობის მიღწევის ფარგლებში, როგორც ქალების და გოგოების, ისე კაცების და ბიჭების ინტერესები, საჭიროებები და პრიორიტეტები გათვალისწინებული იქნება. ამას უზრუნველყოფს სხვადასხვა მრავალფეროვნანი ჯგუფების და თითოეული ადამიანის პერსონალური უნარების განვითარების და არჩევანის გაკეთების თავისუფლების აღიარება, გენდერული როლების შესახებ დამკვიდრებული სტერეოტიპების და წინარეგანწყობების გარეშე. გენდერული თანასწორობის მისაღწევად საჭიროა გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრისკენ მიმართული კონკრეტული ღონისძიებების გატარება.

გენდერული გათანაბრება ნიშნავს ქალებსა და კაცებს შორის სარგებლის, შესაძლებლობების, რესურსების და პასუხისმგებლობების ობიექტურ და სამართლიან განაწილებას. ეს მიდგომა აღიარებს, რომ ქალებსა და კაცებს აქვთ განსხვავებული საჭიროებები, რესურსებზე წვდომა და კონტროლი. ამ განსხვავებების დაბალანსება იმგვარად უნდა მოხდეს, რომ აღმოიფხვრას არსებული უთანასწორობა. ამაში იგულისხმება ქალების და კაცების მიმართ ობიექტური და სამართლიანი მოპყრობა მათი განსხვავებული საჭიროებების, არსებული კულტურული ბარიერების და კონკრეტული ჯგუფების მიმართ დისკრიმინაციის გათვალისწინებით.

გაძლიერება გულისხმობს ქალებისა და კაცების მიერ თავიანთი

3

ცხოვრების გაკონტროლებას: ალტერნატივების განხილვის, არჩევანის გაკეთების და მიღებული გადაწყვეტილებების განხორციელების უნარის ქონას. ეს გულისხმობს როგორც პროცესს, ისე შედეგს, რომელიც კოლექტიური არის და ინდივიდუალურიც. ქალთა გაძლიერება არსებითად მნიშვნელოვანია გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. გარეშე პირებს არ შეუძლიათ ქალთა გაძლიერება, მხოლოდ ქალებს შეუძლიათ საკუთარი თავის გაძლიერება. თუმცა, ინსტიტუციებს შეუძლიათ გაძლიერების პროცესების მხარდაჭერა როგორც ინდივიდუალურ, ისე კოლექტიურ დონეზე. თიბისიში, მხარდაჭერ ღონისძიებებზე მოიაზრება ცნობიერების ამაღლება, თავდაჯერებულობის გაძლიერება, არჩევანის გაფართოვება, ეკონომიკური და პროფესიული განვითარებისთვის საჭირო რესურსებზე მეტი წვდომა და კონტროლი და ისეთი სტრუქტურების ჩამოყალიბება, რომლებიც გენდერული დისკრიმინაციისა და უთანასწორობის აღმოფხვრას უწყობს ხელს. ეს გულისხმობს იმას, რომ იმ ქალებსა და გოგოებს, რომელთაც ჭირდებათ გაძლიერება, უნდა ჰქონდეთ არა მხოლოდ თანაბარი უნარები და წვდომა (მაგალითად, განათლების მიღებისა და ჯანმრთელობის დაცვის თვალსაზრისით) რესურსებსა და შესაძლებლობებზე, არამედ მათ ასევე უნდა ჰქონდეთ ამ უფლებების, უნარების, რესურსების და შესაძლებლობების გამოყენების საშუალება სტრატეგიული არჩევანის გასაკეთებლად და გადაწყვეტილებების მისაღებად.

გენდერული მრავალფეროვნება გულისხმობს იმის აღიარებას, რომ ქალები და კაცები არ წარმოადგენენ ერთგვაროვან ჯგუფებს. გენდერის, პროფესიული და ეკონომიკური განვითარების, ჯანმრთელობისა და დასაქმების საკითხების მართვისას, გათვალისწინებული უნდა იყოს ქალებისა და კაცების მრავალფეროვნება ასაკთან, სოციო-ეკონომიკურ სტატუსთან, განათლებასთან, ეთნიკურობასა და კულტურასთან, სექსუალურ ორიენტაციასთან, უნარებთან და გეოგრაფიულ მდებარეობასთან მიმართებით.

მრავალფეროვნების, გენდერის და ჩართულობის გაძლიერება არის ნებისმიერ სფეროში და ნებისმიერ დონეზე დაგეგმილ ქმედებებში, მათ შორის კანონმდებლობაში, პოლიტიკებსა ან პროგრამებში სხვადასხვა განათლებისა და კვალიფიკაციის, მახასიათებლების მქონე ქალებისა და კაცების ჩართვის პროცესი. ეს არის სტრატეგია, რომელიც ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების საჭიროებებს და გამოცდილებას. შედეგად, ქალების და კაცების საჭიროებები და შესაძლებლობები სხვადასხვა მიმართულებით პოლიტიკებისა და პროგრამების შექმნის, განხორციელების, მონიტორინგისა და შეფასების პროცესის განუყოფელი ნაწილი

ხდება, რათა არ დამკვიდრდეს კაცებსა და ქალების შორის უთანასწორობა. ამ პროცესის მთავარი მიზანი მრავალფეროვნების, თანასწორობის და ჩართულობის უზრუნველყოფაა. გაძლიერების სტრატეგია შესაძლოა მოიცავდეს სხვადასხვა განათლებისა და კვალიფიკაციის, მახასიათებლების მქონე ქალების ან კაცებისადმი მიმართულ სასარგებლო ინიციატივებს.

გენდერული ბალანსი ადამიანური რესურსების მართვის საკითხია, რომელიც მიზნად ისახავს ქალებისა და კაცების თანაბარ მონაწილეობას საქმიანობის ყველა სფეროში და კომპანიის მიერ ინიცირებულ ან მხარდაჭერილ პროგრამებში. ადამიანური კაპიტალის მართვის პრაქტიკაში ბალანსის მიღწევა და მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის ხელშემწყობი სამუშაო გარემოს შექმნა აუმჯობესებს ჩვენი პოლიტიკებისა და პროგრამების ზოგად ეფექტურობას და გააძლიერებს ჩვენს შესაძლებლობებს უკეთესად მოვემსახუროთ მოსახლეობას.

მრავალფეროვანი, გენდერულად მგრძობიარე და ინკლუზიური პროგრამების და პოლიტიკის გეგმის მიხედვით განხორციელებისთვის, საჭიროა შესაბამისი საკითხების ინტეგრირება პროგრამების და პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავების, განხორციელების და შედეგების უზრუნველყოფის პროცესში. პროგრამები და პოლიტიკის დოკუმენტები უნდა მოიცავდნენ რეალურ მდგომარეობასა და საჭიროებებს და ასახავდნენ ისეთ კომპონენტებს, როგორებიცაა, ადგილის შერჩევა, პროექტის თანამშრომლების შერჩევა, კონტენტი, მონიტორინგი და ა.შ. მაგალითად, გენდერულად გრძობიერება ნიშნავს ქალების სპეციფიკური საჭიროებებისთვის ყურადღების მიქცევას, მათი ხედვების დაფასებას, მათი გამოცდილების პატივისცემას, გოგობსა და ბიჭებს, ქალებსა და კაცებს შორის განვითარების თვალსაზრისით განსხვავებების დანახვას და საბოლოოდ, გოგოებისა და ქალების გაძლიერებას.

დაგეგმვა და ბიუჯეტირება არის დაგეგმვის მიდგომა, რომელიც, მაგალითად, საზოგადოებაში ქალებისა და კაცების განსხვავებულ როლებს და იმ ფაქტს აღიარებს, რომ მათ ხშირად განსხვავებული საჭიროებები აქვთ. დაგეგმვა, პროგრამების შექმნა და ბიუჯეტირება ხელს უწყობს მრავალფეროვნების, თანასწორობის და ჩართულობის გაუმჯობესებას და თითოეული ადამიანის უფლებების რეალიზებას. ეს მოიცავს სექტორსა და პოლიტიკაში, გეგმებსა და ბიუჯეტებში არსებული ხარვეზების, მაგალითად, გენდერთან, ასაკთან დაკავშირებული ან სხვა ხარვეზების აღმოსაფხვრელად საჭირო ინტერვენციების იდენტიფიცირებას და განხორციელებას.

როლები და პასუხისმგებლობები

4

4.1. როლები და პასუხისმგებლობები თიბისის დონეზე

დირექტორთა საბჭო

თიბისის დირექტორთა საბჭო უზრუნველყოფს პოლიტიკის განხორციელებას.

კომიტეტები

რისკების კომიტეტი, კორპორატიული მმართველობისა და ნომინაციის კომიტეტი და გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხებისა და ეთიკის კომიტეტი ეხმარება დირექტორთა საბჭოს პოლიტიკის თიბისის დონეზე განხორციელებაში.

კომიტეტები შეიმუშავენ მონიტორინგის სისტემას, რომლის საშუალებითაც გამოვლინდება ორგანიზაციული ცვლილების პროცესში მიღწეული პროგრესი, ის მიმართულებები, რომლებშიც მეტი ძალისხმევის მიმართვა და ახალი პრიორიტეტების დასახვაა საჭირო. გარდა ამისა, კომიტეტები აიდენტიფიცირებენ სამოქმედო გეგმაში ცვლილებების შეტანის საჭიროებებს, მაგალითად, გარემოპირობების ცვლილებებიდან გამომდინარე.

4.2. როლები და პასუხისმგებლობები თიბისი ბანკის დონეზე

თიბისი ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო და კომიტეტები

თიბისი ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო და შესაბამისი კომიტეტები ამ პოლიტიკასთან შესაბამისობის ზედამხედველობას თიბისი ბანკის მმართველი საბჭოს დახმარებით ახდენენ.

რისკების კომიტეტი, კორპორატიული მმართველობისა და ნომინაციის კომიტეტი და გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხებისა და ეთიკის კომიტეტი ეხმარება დირექტორთა საბჭოს პოლიტიკის თიბისის დონეზე განხორციელებაში.

კომიტეტები შეიმუშავენ მონიტორინგის სისტემას, რომლის საშუალებითაც გამოვლინდება ორგანიზაციული ცვლილების პროცესში მიღწეული პროგრესი, ის მიმართულებები, რომლებშიც მეტი ძალისხმევის მიმართვა თუ ახალი პრიორიტეტების დასახვაა საჭირო. გარდა ამისა, გამოვლინდება სამოქმედო გეგმაში ცვლილებების შეტანის საჭიროება, მაგალითად, გარემოპირობების ცვლილებებიდან გამომდინარე.

მმართველი საბჭო

მმართველი საბჭო უზრუნველყოფს ბანკში პოლიტიკის განხორციელებას. საჭირო კომიტეტ(ებ)ის თუ ორგანიზაციული ერთეულ(ებ)ის შექმნა და მოთხოვნილი რესურსების უზრუნველყოფა მმართველი საბჭოს პასუხისმგებლობაა.

მმართველი საბჭო უზრუნველყოფს შესაბამისი თანამშრომლების მიერ თავიანთი სამუშაო დროის ნაწილობრივ გამოყოფას კომპანიის ოპერაციებში მრავალფეროვნების, გენდერული და ჩართულობის საკითხების გაძლიერებისთვის. საჭიროების შემთხვევაში, თანამშრომლების სამუშაოს აღწერა უნდა შეიცვალოს გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (მრავალფეროვნება, თანასწორობა და ჩართულობა) პასუხისმგებლობებით გათვალისწინებული საქმიანობების განხორციელებისთვის.

გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების კომიტეტი დირექტორთა საბჭოს დონეზე

დირექტორთა საბჭოს დონეზე გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის კომიტეტი სამეთვალყურეო საბჭოს პოლიტიკის განხორციელებაში ეხმარება. კომიტეტს ხელმძღვანელობს თავმჯდომარე მაღალი რგოლის მენეჯმენტიდან და მის შემადგენლობაში შუა რგოლის მენეჯმენტის თანამშრომლები არიან, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან პოლიტიკის განხორციელებაზე.

კომიტეტები შეიმუშავენ მონიტორინგის სისტემას, რომლის საშუალებითაც გამოვლინდება ორგანიზაციული ცვლილების პროცესში მიღწეული პროგრესი, ის მიმართულებები, რომლებშიც მეტი ძალისხმევის მიმართვა თუ ახალი პრიორიტეტების დასახვაა საჭირო. გარდა ამისა, გამოვლინდება სამოქმედო გეგმაში ცვლილებების შეტანის საჭიროება, მაგალითად, გარემოპირობების ცვლილებებიდან გამომდინარე.

გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების ელჩები

– თიბისის თანამშრომლები (გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირები), რომლებიც აქტიურად არიან ჩართულები მრავალფეროვნების, გენდერული და ჩართულობის საკითხების გაძლიერებაში და რომლებიც თიბისის საქმიანობების შესაბამის მიმართულებებში ინტეგრირებას და პროგრესს უწყობენ ხელს, მაგალითად, ქალების და გოგოების უფლებებისა და თანასწორობის საკითხებში.

4

ადამიანური კაპიტალის მართვის დეპარტამენტი / ადამიანური კაპიტალის მართვის უფროსი – წამყვანი ორგანიზაციული ერთეული/ფუნქცია მრავალფეროვნების, გენდერის და ჩართულობის კომპანიის შიგნით გაძლიერებისთვის.

გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების კოორდინაციის დეპარტამენტი / გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის კოორდინატორი – თიბისი ბანკში სპეციალურად დანიშნული ერთეული/პირი, რომელიც კოორდინაციას უწევს ჩართულ მხარეებს შორის მრავალფეროვნების, გენდერის და ჩართულობის საკითხების გაძლიერების პროცესს, აიდენტიფიცირებს გაუმჯობესების შესაძლებლობებს, უზრუნველყოფს ცოდნის გაზიარებას და ხელმძღვანელობს კომპეტენციების ცენტრს გარემოსდაცვითი, სოციალური და კორპორაციული მმართველობის (მრავალფეროვნების, თანასწორობის და ჩართულობის) საკითხებთან დაკავშირებით.

მრავალფეროვნების და გენდერის სპეციალისტი – თიბისი ბანკში სპეციალურად დანიშნული თანამშრომელი, რომელიც კოორდინაციას უწევს მრავალფეროვნებასთან, გენდერთან და ჩართულობასთან დაკავშირებულ სამოქმედო გეგმებს, და ახლორციელების მრავალფეროვნების, გენდერის და ჩართულობის პროექტების მონიტორინგსა და შეფასებას, ინიციატივებსა და კვლევას.

4.3. როლები და პასუხისმგებლობები ჯგუფის კომპანიების დონეზე

ჯგუფის კომპანიების მენეჯმენტი

ჯგუფის კომპანიების მენეჯმენტს შეუძლია გადაწყვიტოს, მმართველობის რომელი სტრუქტურით განახორციელოს აღნიშნული პოლიტიკა. მენეჯმენტმა უნდა გამოყოს პოლიტიკის განხორციელებაზე პასუხისმგებელი ერთეული/ფუნქცია და უზრუნველყოს შესაბამისი ერთეულის/ფუნქციის მიერ წლიური სამოქმედო გეგმის შემუშავება.

ლიდერობა მრავალფეროვნების, გენდერული თანასწორობისა და ჩართულობისათვის

5

თიბისი ადგენს მიზნებს და ამოცანებს ლიდერულ როლებში მრავალფეროვნების, გენდერული თანასწორობის და ჩართულობის ხარისხის ყოველწლიურად გასაზრდელად და მკაფიოდ განწერილი ინდიკატორების საშუალებით პროგრესის რეგულარულად გასაზომად. მრავალფეროვნების, გენდერული თანასწორობის და ჩართულობის მიმართულებით მიღწეული შედეგების მართვის, მონიტორინგის და ანგარიშგებისთვის უნდა დაინერგოს შესაბამისი სისტემა. შესრულებული სამუშაოს შეფასების საფუძველზე, ყველა რგოლის მენეჯერს აქვს ანგარიშვალდებულია მიღწეულ შედეგებზე.

თიბისის ლიდერები გამოხატავენ თავიანთ მხარდაჭერას მრავალფეროვნებასთან, ჩართულობასთან, გენდერულ თანასწორობასთან, ქალთა უფლებებთან და ქალთა გაძლიერებასთან მიმართებით და თავიანთი კომპანიის მრავალფეროვნების, ჩართულობის და თანასწორობის პრაქტიკას უზიარებენ ბიზნეს ლიდერებს ადგილობრივ და გლობალურ დონეზე.

მრავალფეროვნების, ჩართულობის და ქალთა გაძლიერების საქმიანობების შედეგები უნდა გასაჯაროვდეს და შესაბამისი ინფორმაცია უნდა მიეწოდოს კომპანიის ყველა თანამშრომელსა და დაინტერესებულ მხარეს.

ქალების მიმართ ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის თუ წინარეგანწყობის აღმოსაფხვრელად, რეგულარულად უნდა გადაიხედოს საბჭოსა და სხვა მმართველი ორგანოების წევრობის მოთხოვნები.

თანასწორი მოპყრობა



თიბისი მკაცრად იცავს ადამიანის უფლებების და თავისუფლების საერთაშორისო და მოქმედ ადგილობრივ კანონებს და უზრუნველყოფს ყველა თანამშრომლის თანასწორობას მოქმედი ადგილობრივი კანონმდებლობის წინაშე. განსაკუთრებული ყურადღება მახვილდება თანამშრომლის ნებისმიერი სახით და ნებისმიერ საფუძველზე დისკრიმინაციის იდენტიფიცირებასა და აღმოფხვრაზე. აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია ნებისმიერი საფუძველით, როგორცაა, რასა, კანის ფერი, ენა, ასაკი, სქესი, მოქალაქეობა, წარმომავლობა, დაბადების ადგილი, საცხოვრებელი ადგილი, სოციალური თუ ქონებრივი სტატუსი, პროფესია, რელიგია თუ რწმენა, ეროვნება, ეთნიკური თუ სოციალური კუთვნილება, ოჯახური/ქორწინების სტატუსი, ჯანმრთელობა, შებლუდული შესაძლებლობები, სექსუალური ორიენტაცია, გენდერული იდენტობა და გამოხატვა, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებები.

დისკრიმინაცია გულისხმობს ადამიანის ღირსების პირდაპირ თუ არაპირდაპირ შელახვას, რომელიც მიზნად ისახავს ან გამოიწვევს ამ ადამიანის წინააღმდეგ საფრთხის შემცველი, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს ან ისეთი პირობების შექმნას, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აკნინებს მის პოზიციას სხვებთან შედარებით ერთსა და იმავე სამუშაო პირობებში.

პოლიტიკა ყურადღებას ამახვილებს სხვადასხვა განათლებისა და კვალიფიკაციის და მახასიათებლების მქონე ქალებისა და კაცების მიმართ თანასწორ დამოკიდებულებაზე და მათ თანაბარ შესაძლებლობებზე სამუშაო გარემოში, რაც გულისხმობს დისკრიმინაციის რისკების შეფასებას, დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად ღონისძიებების ჩატარებას და თანაბარი შესაძლებლობებისა და ინკლუზიურობის ხელშეწყობას.

გარდა დისკრიმინაციის ზოგადი განმარტებისა, პოლიტიკა სხვადასხვა ტიპის დისკრიმინაციას განიხილავს:

▶ **პირდაპირი დისკრიმინაცია:** ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს უფლებებით სარგებლობისას სქესის, ასაკის, ეთნიკურობის და სხვა მახასიათებლების ნიშნით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული

გამართლება და აუცილებელია დამოკრტიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად;¹

▶ **ირიბი დისკრიმინაცია:** ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს სქესის, ასაკის, ეთნიკურობის და სხვა მახასიათებლების ნიშნით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ მეორე სქესის პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრტიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად;²

▶ **მრავალი ნიშნით დისკრიმინაცია:** მრავალი ნიშნით დისკრიმინაციას ადგილი აქვს მაშინ, როცა პირის დისკრიმინაცია ხდება ერთზე მეტი ნიშნით, მაგალითად, გენდერის და რელიგიის, ასაკის და ეთნიკურობის და სხვა ნიშნით. ეს შესაძლოა იყოს: ადიტიური: როცა შესაძლებელია კონკრეტული ნიშნის გარჩევა. ურთიერთმკვეთი: როცა დისკრიმინაცია ორი ან მეტი ნიშნის კომბინაციით ხდება.³

▶ **გენდერული დისკრიმინაცია:** სქესის საფუძველზე განხორციელებული ნებისმიერი სახის გამორჩევა, გამორიცხვა ან შეზღუდვა, რომლის შედეგადაც ხდება ან რომლის მიზანიც არის ქალების მიერ პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, სამოქალაქო ან სხვა სფეროში ადამიანის უფლებების და ფუნდამენტური თავისუფლებების, რომლებიც მათ ქალისა და კაცის თანასწორობის საფუძველზე ენიჭებათ, ფლობის ან რეალიზაციის შესუსტება ან გაუქმება⁴, განურჩევლად მათი ოჯახური მდგომარეობისა.

¹ საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ (2010). მუხლი 3
² იქვე
³ ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების სააგენტო. ხელმისაწვდომია საიტზე: <http://fra.europa.eu/en/project/2011/multiple-discrimination-healthcare/q-and-a>
⁴ გაერთიანებული ერები, 1979. 'კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ელიმინაციის შესახებ,' მუხლი 1

6

► **სექსუალური შევიწროება:** სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას. არასასურველ ქცევაში იგულისხმება სექსუალური ხასიათის ქცევა, როგორცაა მაგალითად, ფიზიკური კონტაქტი და ძალადობა, სექსუალური ხასიათის კომენტარები, პორნოგრაფიის ჩვენება და სექსუალური მოთხოვნის გამოვლენა, სიტყვით თუ ქმედებით. ამგვარი საქციელი შესაძლოა დამამცირებელი იყოს და წარმოადგენდეს ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ პრობლემას; ქმედება დისკრიმინაციულია როდესაც პირს აქვს გონივრული საფუძველი ირწმუნოს, რომ მისი მხრიდან წინააღმდეგობა არახელსაყრელ მდგომარეობას შეუქმნის მას დასაქმებასთან, მათ შორის სამსახურში აყვანასთან, ხელფასის მატებასთან, კონტრაქტის გაგრძელებასთან ან დაწინაურებასთან დაკავშირებით, ან იქმნება ისეთი მტრული სამუშაო გარემო - პირობები, რომელიც/რომლებიც მსხვერპლისთვის დამაშინებელი ან შეურაცხმყოფელია.

მიუხედავად იმისა, რომ კანონმდებლობა და თიბისის პოლიტიკის დოკუმენტები თანასწორ მოპყრობასა და შესაძლებლობებს ითვალისწინებს, დამკვირდრებულმა კულტურამ და სტრუქტურამ, ჩვეულებებმა, გაუცნობიერებელმა წინარეგანწყობებმა და სტერეოტიპებმა შესაძლოა განაპირობოს ადამიანების ირიბი დისკრიმინაცია და უთანასწორო მოპყრობა, მაგალითად:

► **სტერეოტიპები:** სტერეოტიპები კონკრეტულ ჯგუფთან დაკავშირებით ფართოდ გავრცელებული, გამარტივებული და წინარეგანწყობებზე დაფუძნებული შეხედულებებია. ჯგუფების სტერეოტიპირება ხშირად ხდება სქესის, გენდერული იდენტობის, რასის და ეთნიკურობის, ეროვნების, ასაკის, სოციო-ეკონომიკური სტატუსის, ენის თუ სხვა საფუძველზე. სტერეოტიპები შესაძლოა ასევე ეფუძნებოდეს ადამიანთა ჯგუფების პოპულარულ კულტურულ გამოხატულებებს ან თაობებისთვის გადაცემულ მტკიცე შეხედულებებს. ხშირად სტერეოტიპები შესაძლოა ნეგატიური ან თუნდაც დამაზიანებელი იყოს.

► **სოციალური წინარეგანწყობა:** გარკვეულ ადამიანებთან, რასებთან, სქესთან, და სხვა ჯგუფებთან დაკავშირებით დასკვნების გაკეთება ან გადაწყვეტილებების მიღება იმ წინარეგანწყობის საფუძველზე, რომელიც პირს/ჯგუფს კონკრეტულ ჯგუფთან მიმართებით აქვს შექმნილი. ეს შესაძლოა იყოს პოზიტიური ან

ნეგატიური შეხედულება, რომელიც ადამიანებს თავიანთი კულტურიდან და გარემოდან გამომდინარე აქვთ ჩამოყალიბებული.

► **გენდერული სტერეოტიპირება:** ადამიანებისთვის გარკვეული თვისებების, მახასიათებლების და როლების მინიჭება გენდერის ნიშნით. გენდერული სტერეოტიპები შესაძლოა იყოს ნეგატიური (მაგ. ქალები ცუდი მძღოლები არიან, კაცებს არ შეუძლიათ ბავშვის საფენების გამოცვლა) და უწყინარი, მსუბუქი ფორმით გამოხატული (მაგ. ქალები უკეთესი ძიძები არიან, კაცები - უფრო ძლიერები). გენდერული სტერეოტიპირება საზიანო ხდება მაშინ, როცა ის ზღუდავს ადამიანის ცხოვრებასთან დაკავშირებულ არჩევანს, როგორცაა მაგალითად, სწავლა და პროფესიული განვითარება და ცხოვრების გეგმები. გენდერული სტერეოტიპები შერეულია, თუ ისინი ადამიანის სხვა მახასიათებლებთან დაკავშირებულ სტერეოტიპებთან, მაგალითად, შეზღუდული შესაძლებლობები, ეთნიკურობა ან სოციალური სტატუსი, არის დაკავშირებული.

► **გენდერზე დაფუძნებული შეზღუდვები:** გენდერის საფუძველზე ქალებისა და კაცებისთვის შექმნილი შეზღუდვები. ამისი მაგალითია ფერმერი ქალებისთვის შექმნილი შეზღუდვები მიწის საკუთრების უფლების არქონასთან დაკავშირებით, კაცის მიერ დომინირებული კოოპერატივები, ოჯახებთან მეტი მიჭაჭვულობა, რაც ხელს უშლის ცოდნის მიღებაზე ხელმისაწვდომობას. შეზღუდვები, რომლებიც არ არის განპირობებული გენდერის ნიშნით, ზოგადი შეზღუდვებია.

► **სოციალური როლები:** სოციალური როლი არის სოციალურად განსაზღვრული ქცევის წესი, რომლის შესრულებაც პირისგან მოცემულ გარემოსა თუ ჯგუფში არის მოსალოდნელი. მოსალოდნელი თუ „ნორმალური“ ქცევის იდეები როგორც პირის, ისე საზოგადოების მიერ მყარდება. სოციალური ნორმებით განისაზღვრება, რა უნდა გაკეთდეს და რა არა. ნორმებს აქვთ კონტროლის ან სანქციის მექანიზმი, რომელმაც სოციალური ნორმის დარღვევისას შესაძლოა წარმოშვას დანაშაულის გრძნობა ან შიში და შეიძლება რეალურად შეზღუდოს ქცევა, გავლენა მოახდინოს მთავარ ცხოვრებისეულ გადაწყვეტილებებზე, მაგალითად, პროფესიის შერჩევასთან, კარიერულ გზასთან და სხვა საკითხებთან დაკავშირებით.

► **გენდერული როლები:** სოციალური და ქცევითი ნორმები, რომლებიც კონკრეტული კულტურის ფარგლებში ფართოდ განიხილება როგორც სოციალურად შესაფერისი კონკრეტული სქესის ინდივიდებისთვის. ეს როლები ხშირად განსაზღვრავენ კაცების, ქალების, ბიჭებისა და გოგონებისათვის მიკუთვნებულ ტრადიციულ პასუხისმგებლობებსა და საქმიანობებს. გენდერულ როლებს ხშირად განაპირობებს ოჯახის სტრუქტურა, წვდომა რესურსებზე, გლობალური ეკონომიკის კონკრეტული

6

ზეგავლენა, კონფლიქტის ან კატასტროფის ხდომილება, და სხვა ადგილობრივად რელევანტური ფაქტორები, როგორცაა მაგალითად, ეკოლოგიური პირობები.

► **გენდერული ურთიერთობები:** სოციალური ურთიერთობების კონკრეტული ქვეჯგუფი, რომელიც კონკრეტულ საზოგადოებაში სოციალურ ჯგუფებად აერთიანებს კაცებსა და ქალებს. გენდერული ურთიერთობები სოციალურ ურთიერთობებზე გავლენის მომხდენ ყველა ფაქტორთან იკვეთება - ეს შეიძლება იყოს ასაკი, ეთნიკურობა, რასა და რელიგია - სოციალურ ჯგუფში ადამიანების პოზიციის და იდენტობის განსასაზღვრავად. ვინაიდან გენდერული ურთიერთობები სოციალური კონსტრუქციაა, ისინი შეიძლება შეიცვალოს.

► **გენდერის მიმართ სიბრმავე:** გულისხმობს იმის შეუმჩნეველობას, რომ კაცების/ბიჭების და ქალების/გოგონების როლები და პასუხისმგებლობები მათ კონკრეტული სოციალური, კულტურული, ეკონომიკური და პოლიტიკური კონტექსტიდან და გამოცდილებიდან ენიჭებათ და ეკისრებათ. გენდერის მიმართ სიბრმავეზე დაფუძნებული პროექტები, პროგრამები, პოლიტიკა და დამოკიდებულებები არ ითვალისწინებენ ამ განსხვავებულ როლებსა და მრავალფეროვან საჭიროებებს, ინარჩუნებენ სტატუს-კვოს, და ხელს არ უწყობენ გენდერული ურთიერთობების არათანაბარი სტრუქტურის ტრანსფორმაციას.

► **სოციალური ნორმები:** სოციალური ნორმები ის წესები და სტანდარტებია, რომლებიც მიღებულია სხვადასხვა ჯგუფის წევრებისათვის და კანონის ძალის გარეშე წარმართავს ან ზღუდავს სოციალურ ქცევებს. სოციალური ნორმები ხშირად უკავშირდება ინდივიდზე საზოგადოების ზეწოლას ჩაერთოს ან არ ჩაერთოს კონკრეტულ ქცევებში.

► **გენდერული ნორმები:** დროის კონკრეტულ მონაკვეთში, კონკრეტული საზოგადოებისა თუ თემისათვის კაცური და ქალური გენდერული იდენტობის მიღებული თვისებები და მახასიათებლები. ეს ის სტანდარტები და მოლოდინებია, რომლებსაც გენდერული იდენტობა ზოგადად შეესაბამება იმ ფარგლებში, რომლებსაც კონკრეტულ მომენტში კონკრეტული საზოგადოება, კულტურა და თემი განსაზღვრავს. გენდერული ნორმები წარმოადგენს იდეებს იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა ცხოვრობდნენ და იქცეოდნენ კაცები და ქალები. ცხოვრების ადრეულ ეტაპზე გათავისებულ გენდერულ ნორმებს შეუძლიათ გენდერული სოციალიზაციისა და სტერეოტიპირების სასიცოცხლო ციკლი დააწესონ.

პოლიტიკა საფუძველს უყრის სამუშაო გარემოში მრავალფეროვნების, ჩართულობის და გენდერული თანასწორობის ინტეგრირების და რასიზმის და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის სტრატეგიებს:

► **სამსახურში აყვანისა და დანიშნულების მრავალფეროვნებაზე დაფუძნებული და გენდერულად მგრძობიარე პროცესი:** თიბისი უზრუნველყოფს სამსახურში თანამშრომლების აყვანის არადისკრიმინაციულ პოლიტიკას და ხელს უწყობს მაღალკვალიფიციური და მრავალფეროვანი ტალანტების მოზიდვას. უფრო მეტიც, თანამშრომლების სამსახურში აყვანის პოლიტიკამ უნდა განსაზღვროს განსაკუთრებული მიდგომა ისეთი არატრადიციული სამსახურებისადმი, როგორცაა საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები, ასევე იმ ქალებისა და კაცებისადმი, რომელთაც განსხვავებული გამოცდილება, იდენტობა და უნარები აქვთ (მაგ. ეთნიკური უმცირესობები, რეგიონები, სხვა ქვეყნის მოქალაქეები). გარდა ამისა, თიბისი ხელს უწყობს ქალების დანიშვნას მენეჯერული, აღმასრულებელი და მმართველი საბჭოს დონის პოზიციებზე.

► **თანამშრომლების შენარჩუნება მრავალფეროვნებაზე დაფუძნებული და გენდერულად მგრძობიარე მიდგომით:** შენარჩუნება არის დამსაქმებლების მიერ ორგანიზაციებში ბეჭითად მომუშავე თანამშრომლების ხანგრძლივად შენარჩუნების მიზნით განხორციელებული ქმედება. ეს არის ტალანტების მართვის ორგანიზაციული მიდგომის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი, რომელიც შექმნილია სამუშაო ადგილზე პროდუქტიულობის გასაზრდელად სასურველი თვისების/უნარების მქონე ადამიანების დაფასების გზით ორგანიზაციის მიზნის მისაღწევად. ტალანტების მართვის პროგრამები თანამშრომლებს უნდა მოერგოს მათი ასაკის, ეთნიკურობის, გენდერული და სხვა განსხვავებების მიუხედავად. მაგალითად, შენარჩუნების პროცესში გენდერულად მგრძობიარეობა გულისხმობს ქალების სამსახურში პროაქტიულად აყვანას და დანიშვნას მენეჯერული, აღმასრულებელი და მმართველი საბჭოს დონის პოზიციებზე. ამ შედეგების წარმატებით მისაღწევად, კომპანიები ავითარებენ ოჯახზე მორგებულ პოლიტიკას, რომელიც განაპირობებს დედებისა და არამარტო დედებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების შექმნას. შედეგად, აღნიშნული პოლიტიკა მშობლის შვებულების პერიოდში ანაზღაურების სხვაობას შეამცირებს. სამუშაოზე მშობლების მხარდაჭერა ინკლუზიური და კომპლექსური მშობლის შვებულების პოლიტიკების შემუშავებით, ბავშვის მოვლის თვალსაზრისით თანაბარი შესაძლებლობების შექმნა და შვებულებიდან დაბრუნებული თანამშრომლებისთვის მოქნილი სამუშაო რეჟიმის

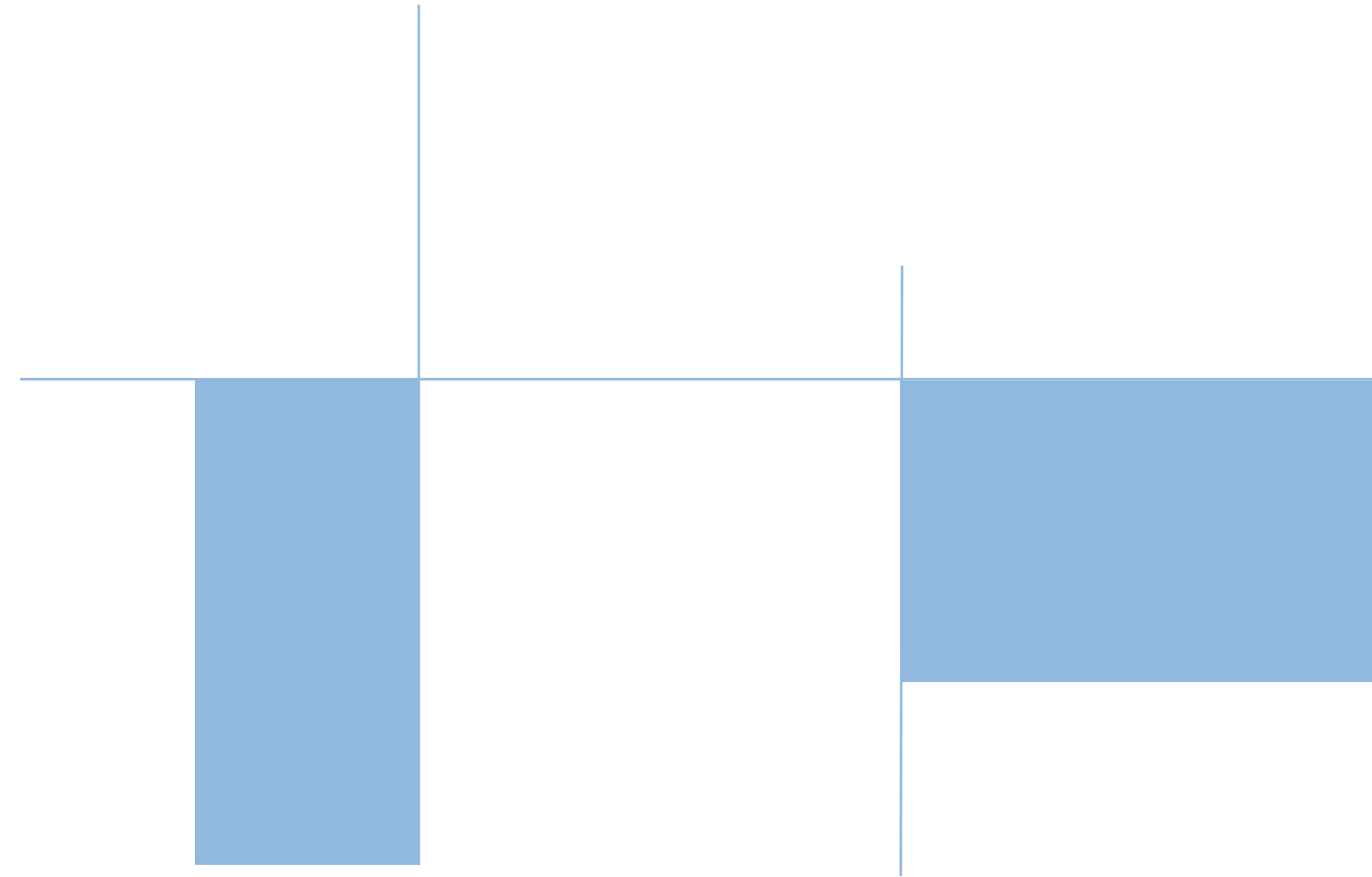
6

დანესება, ის დამატებითი ღონისძიებებია, რომლებიც ხელს შეუწყობს გენდერული თანასწორობის მხრივ წარმატებული შედეგების მიღწევას.

► **ოჯახზე მორგებული პოლიტიკა და მშობლის შვებულება:** თიბისი ხელს შეუწყობს კაცების მიერ მშობლის შვებულებით სარგებლობას ქალი და კაცი თანამშრომლებისთვის თანაბარი პირობების შესაქმნელად. თიბისი დანერგავს პოლიტიკას ორსულობის ან 12 თვემდე ჩვილის მოვლის პერიოდში ქალებისათვის და მშობიარობის და 12 თვემდე ჩვილების მოვლის პერიოდში კაცებისათვის მოქნილი სამუშაო საათების დანესების შესახებ და ხელს შეუწყობს ქალებისა და კაცებისათვის ბავშვებისა და მათზე დამოკიდებულ პირთა მოვლის ხელმისაწვდომობას სერვისების, რესურსების და ინფორმაციის საშუალებით.

► **გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირება:** თიბისი აცნობიერებს, რომ გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირება ხელს უწყობს თანამშრომლების მოზიდვას და შენარჩუნებას, მათი პროფესიული წარმატების და ზრდის გაუმჯობესებას. თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის კაცებისა და ქალებისათვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე დანესებულ ანაზღაურების განაკვეთებს გულისხმობს. ჩვეულებრივ, ეს მოიცავს ძირითად ან მინიმალურ ანაზღაურებას ან ხელფასს და ნებისმიერ სხვა დამატებითი შემოსავალს, რომელსაც დამსაქმებელი დასაქმებულს პირდაპირ ან არაპირდაპირ, ფულის ან ნატურის სახით უხდის. ტერმინი ბევრად უფრო ფართო მნიშვნელობისაა, ვიდრე ხელფასი და მოიცავს, ბონუსს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას და დანამატებს. იმის დასადგენად, არის თუ არა ანაზღაურება თანაბარი, გადახდის პაკეტის ყველა ელემენტი უნდა იყოს გათვალისწინებული. თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება არის პრინციპი, რომელიც მიზნად ისახავს ქალებისა და კაცების ანაზღაურებაში სამართლიანობის მიღწევას. ეს პრინციპი განსხვავდება პრინციპისგან „თანაბარი სამუშაოს თანაბარი ანაზღაურება“, ვინაიდან აღნიშნულ კონცეფციაში გათვალისწინებულია ის, რომ ქალები და კაცები მიდრეკილები არიან, შეასრულონ სხვადასხვა სამუშაო, ხშირად სხვადასხვა ოდენობის ანაზღაურების სანაცვლოდ. “როცა კაცები და ქალები ასრულებენ შინაარსით განსხვავებულ სამუშაოს, რომელიც განსხვავებულ პასუხისმგებლობებს გულისხმობს, განსხვავებულ უნარებს და კვალიფიკაციას მოითხოვს და განსხვავებულ პირობებში სრულდება, მაგრამ საერთო ჯამში თანაბარი ღირებულება გააჩნია, მათ თანაბარი ანაზღაურება უნდა მიიღონ.

ეს კონცეფცია მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორუფლებიანობის ხელშეწყობისათვის, რადგან ქალები და კაცები ხშირად ასრულებენ სხვადასხვა სახის სამუშაოებს, სხვადასხვა პირობებში და სხვადასხვა დანესებულებებშიც კი. ქალები კვლავ შეზღუდული არჩევანი აქვთ სამუშაოს არჩევანი და ძირითადად ქალების მიერ შესრულებული სამუშაოები კვლავ არ არის საკმარისად დაფასებული”⁵. ამასთან, უნდა დაინერგოს სამუშაოს შეფასების სისტემა, რომელიც რეგულარულად შეაფასებს თითოეული სამუშაოს შინაარსს, რაც მნიშვნელოვანია იმის გასაგებად, თუ რატომ ხდება განსხვავებული პოზიციების შედარება და როგორ შეიძლება თანაბარი ანაზღაურების განსაზღვრა.



⁵ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თანაბარი ანაზღაურების კონვენცია (# 100), 1951, მუხლი 1.

თანამშრომლების ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და კეთილდღეობა

7

თანამშრომლების ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და კეთილდღეობა გათვალისწინებულია კომპანიის სხვადასხვა პოლიტიკებში და დოკუმენტებში. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ორგანიზაციის კულტურა პრიორიტატად ისახავს მოქნილობას და სამსახურისა და პირადი ცხოვრების დაბალანსებას. ამ მიზანს ვაღწევთ ჯანმრთელობის დაზღვევაზე თანაბარი წვდომის უზრუნველყოფით, თანამშრომელთა კეთილდღეობის ხელშეწყობის, პროდუქტიულობის გაუმჯობესების და ხანგრძლივი ვადით შენარჩუნების გზით. ამ პოლიტიკის პირობები თანხვედრაში უნდა იყოს ბანკის სხვა პოლიტიკის დოკუმენტებთან.

პოლიტიკა ამყარებს უსაფრთხო და ძალადობისგან თავისუფალ სამუშაო გარემოში მუშაობის უფლებას. სამუშაო გარემოში უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საფრთხეების და სექსუალური შევიწროების დაუშვებლობა და მათზე რეაგირება მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციისაგან თავისუფალი, უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შესაქმნელად. უფრო მეტიც, მენტალური კეთილდღეობა ჯანმრთელობის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი განმსაზღვრელი ფაქტორია. ამრიგად, კეთილდღეობის პროგრამები წარმატებით ხორციელდება და კომპანიის თანამშრომლებზე ზრუნვის პაკეტების უფრო და უფრო დიდი ნაწილი ხდება.

თიბისი აცნობიერებს, რომ ძალადობა შეიძლება სამუშაო გარემოს მიღმაც მოხდეს, რაც ნეგატიურად მოქმედებს ადამიანის კეთილდღეობაზე. ამ თვალსაზრისით, შემუშავებული პოლიტიკა განიხილავს ძალადობის დამატებით ფორმებს, როგორცაა მაგალითად:

- ▶ **ოჯახური ძალადობა:** ოჯახური ძალადობა გულისხმობს ოჯახის ერთი წევრის მიერ მეორე წევრის კონსტიტუციური უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევას გაუფრთხილებლობის და/ან ფიზიკური, ფსიქოლოგიური, ეკონომიკური, სექსუალური ძალადობის ან იძულების გზით.
- ▶ **ქალთა მიმართ ძალადობა:** არის გენდერული ნიშნით მოტივირებული ძალადობის ნებისმიერი აქტი, რისი შედეგიც ქალებისათვის ფიზიკური, სექსუალური ან ფსიქოლოგიური ზიანის მიყენება ან მათი ტანჯვის გამოწვევაა. ეს ასევე მოიცავს ამგვარი აქტებით დამუქრებას, იძულებას ან თავისუფლების თვითნებურად უკანონო აღკვეთას საჯარო თუ პირად ცხოვრებაში.

▶ **გენდერული ნიშნით ძალადობა:** ნებისმიერი ზიანის მომტანი აქტების ქოლგა-ტერმინი, რომელიც გულისხმობს ადამიანის ნების წინააღმდეგ ჩადენილ ქმედებას და ეფუძნება ქალებსა და კაცებს შორის სოციალურად მიკუთვნებულ (გენდერულ) განსხვავებებს. გენდერული ძალადობის კონკრეტული ტიპების ბუნება და მასშტაბი განსხვავებულია კულტურების, ქვეყნების და რეგიონების მიხედვით. ასეთი ძალადობის მაგალითებია სექსუალური ძალადობა, მათ შორის სექსუალური ექსპლუატაცია/გაუპატიურება, პროსტიტუციაში იძულებით ჩაბმა, ოჯახური ძალადობა, ადამიანებით ვაჭრობა, იძულებითი/ნაადრევი ქორწინება, საზიანო ტრადიციული პრაქტიკები, როგორცაა მაგალითად, ქალების გენიტალიების დასახიჩრება, ვენდეტა და ლევირატი.

თანამშრომლების ჯანმრთელობაზე, უსაფრთხოებასა და კეთილდღეობაზე ზრუნვის გასაუმჯობესებლად, თიბისი მონოღებულისა:

- ▶ დანერგოს ისეთი პოლიტიკა, რომელიც მიზნად ისახავს სამუშაო გარემოში ყველა ფორმის ძალადობის და შევიწროების აღმოფხვრას.
- ▶ განავითაროს თანამშრომელთა მხარდაჭერის სერვისები ძალადობისა და შევიწროების ადრესატი პირებისთვის.
- ▶ უზრუნველყოს ყველა თანამშრომლისთვის, მათ შორის, ნახევარ განაკვეთზე, მოკლევადიანად და კონტრაქტით მომუშავე პირებისთვის, თანაბარი წვდომა ჯანმრთელობის დაზღვევასა და ისეთ შესაძლებლობებზე, რითაც ხელი შეეწყობა მენტალურ კეთილდღეობას და ოჯახთან ერთად ხარისხიანი დროის გატარების შესაძლებლობას.

განათლება, გადამზადება და პროფესიული განვითარება

8

თიბისი უზრუნველყოფს თანაბარ წვდომას და ჩართულობას კომპანიის მიერ მხარდაჭერილ საგანმანათლებლო და გადამზადების პროგრამებში.

ქალების და კაცების პროფესიული განვითარების მხარდასაჭერად არსებული ეფექტური პროგრამები მოიცავს განათლებას და გადამზადებას, რომელსაც თან ახლავს კავშირების დამყარების და მენტორობის პროგრამები. ძლიერი ინკლუზიური კულტურის შესაქმნელად, თიბისი ცდილობს ნერგავს მენტორინგის პროგრამები, რომლებშიც მენტორების სახით თანამშრომლები ერთვებიან. კავშირების დამყარებას უნდა ჰქონდეს მკაფიო და შინაარსიანი დღის წესრიგი, რათა ამან ქალების უნარები, ნიჭი და ლიდერობა შესამჩნევი გახადოს. გარდა ამისა, იმ ქალებისა და კაცებისთვის, რომლებიც დროებით ტოვებენ სამსახურს ბავშვის დაბადების შემდეგ, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს მენტორინგი და გადამზადება, რათა ისინი წარმატებით დაბრუნდნენ სამსახურში.

კომპანიის მრავალფეროვნების, თანასწორობის და ჩართულობის პოლიტიკის და სამოქმედო გეგმის შესახებ ტრენინგები, ისევე როგორც ცნობიერების ამაღლება სექსუალურ შევიწროებასთან და გაუცნობიერებელ წინარეგანწყობებთან დაკავშირებით და სხვა საინფორმაციო/საგანმანათლებლო აქტივობები უნდა გაერთიანდეს ყველა თანამშრომლის რეგულარულ ტრენინგის გეგმაში.

გადამზადების და შესაძლებლობების გაძლიერების ინიციატივებში, ქალებისა და კაცების მონაწილეობის ანალიზი და შედარება უნდა ტარდებოდეს. ანალიზის მიზანია იმის დადგენა, არსებობს თუ არა კონკრეტული, ქალებზე ორიენტირებული მიდგომის შემუშავების საჭიროება, იმის მიუხედავად, რომ ქალებსა და კაცებს რეალურად მათზე თანაბარი წვდომა აქვთ.

პოლიტიკა განიხილავს კომპანიის შიდა პროფესიული ტრენინგის სისტემის განვითარების საჭიროებას, რომელიც თავისუფალი

იქნება დისკრიმინაციული თემებისგან, შეაგროვებს განცალკევებულ ინფორმაციას (მაგ. სქესის, ასაკის, რეგიონის, და ა.შ. მიხედვით) და გადამზადების პროგრამებზე დასასწრებად წაახალისებს და დაეხმარება ქალ თანამშრომლებს, რომელთაც 36 თვემდე ასაკის შვილები ჰყავთ.

თიბისისთვის პრიორიტეტულია ქალი თანამშრომლებისთვის ახალი ტექნოლოგიების თემაზე გადამზადების პროგრამებში ინვესტირება. ამ მიდგომის მიზანია კომპანიის შიგნით ახალი როლების შესასრულებლად საჭირო კვალიფიკაციისა და უნარების უზრუნველყოფა, ქალების მიერ არატრადიციული სამუშაოების დანყების ხელშეწყობისთვის.

თანამშრომლების მიერ შესრულებული სამუშაოს დაფასების ფარგლებში, ტრენინგისა და კარიერული განვითარების პროგრამებში წარმატებულად მონაწილე ქალი თანამშრომლებისათვის თიბისი შემოიღებს დაჯილდოებისა და მოტივაციის სქემებს.

წარმოების განვითარება, მიწოდების ჯაჭვი და მარკეტინგის პრაქტიკები

9

პოლიტიკის მიხედვით, მრავალფეროვნება, გენდერული თანასწორობა და ჩართულობა მხარდაჭერილი უნდა იყოს არა მხოლოდ ორგანიზაციის შიგნით, არამედ გარეთაც - მიწოდების ჯაჭვების, ბიზნეს ურთიერთობების და კომპანიის მარკეტინგული მასალების საშუალებით.

თიბისის მიზანია ხელი შეუწყოს ეკონომიკური ჩართულობისა და ქალთა გაძლიერების პრინციპების დანერგვას ბიზნეს პარტნიორებთან, კონტრაქტორებთან და მომწოდებლებთან.

თიბისი უზრუნველყოფს გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების შეფასებას ყველა სახის კომერციული დაკრედიტების (მცირე და საშუალო ბიზნესები და კორპორატიული კლიენტები) შემთხვევაში; სხვა საკითხებთან ერთად, შეფასებისას მხედველობაში მიიღება ისეთი საკითხები, როგორებიცაა: ადამიანებით ვაჭრობა, იძულებითი შრომა და სექსუალური ექსპლუატაცია. დეტალური ინფორმაცია მოცემულია გარემოსდაცვით პოლიტიკასა და პროცედურაში.

მომწოდებლების სკრინინგის მიზნით, თიბისიმ შეიმუშავა გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის კითხვარი, რათა მიწოდების ჯაჭვებში რისკების ანალიზით კომპანიებმა შეძლონ მომწოდებლების ან პარტნიორი კომპანიების მიერ ადამიანის უფლებების შელახვის რისკების გამოვლენა და პრევენცია.

პოლიტიკა ადგენს მწვანე შესყიდვებთან დაკავშირებული ინიციატივების, ქალების საკუთრებაში არსებული კომპანიების, სოციალური საწარმოების, სტარტაპების თუ ადგილობრივი (საქართველოში მოქმედი) ბიზნესების მიმართ მეტად მორგებული მიდგომების შემუშავებას, რათა საჭიროების შემთხვევაში შესაძლებელი იყოს შესაბამისი მიზნების დასახვა. პოლიტიკის მიზნების მიღწევა შესაძლებელია სხვადასხვა საშუალებებით, როგორიცაა მაგალითად, შესყიდვების ისეთი პოლიტიკების დამტკიცება, რომელიც კორპორატიული შესყიდვების სტრატეგიებში მომწოდებლებად ქალების საკუთრებაში/მართვაში მყოფ ბიზნესებს

გათვალისწინებს; ისეთი მექანიზმის შექმნა, რომელიც უპირატესად ქალების მიერ მართულ/საკუთრებაში არსებულ კომპანიებს შეარჩევს ან ისეთ კომპანიებს მიანიჭებს უპირატესობას, რომელთა თანამშრომლების უმრავლესობა ქალები არიან; სოციალური საწარმოების მხარდაჭერა და ა.შ. გენდერულად გრძნობიარე და სხვა მასთან დაკავშირებული გადანყვეტილებების მიღებისას, ასევე გათვალისწინებული უნდა იყოს ხარისხი, ეფექტიანობა, ხარჯების დაზოგვა ან ფასისა და ხარისხის თანაფარდობა.

თიბისიში ვაცნობიერებთ, რომ გენდერული და სხვა სტერეოტიპები ქმნიან შეზღუდვებს და მოლოდინებს, რომლებიც აფერხებს ადამიანების განვითარებას, ყოფს საზოგადოებას და აზიანებს ბრენდებს; სტერეოტიპები წარმოადგენს სერიოზულ დაბრკოლებას რეალური თანასწორობის მიღწევის გზაზე და ხელს უწყობს დისკრიმინაციას. აქედან გამომდინარე, თიბისი იღებს ვალდებულებას ყველა მედია და სარეკლამო საშუალებიდან ამოიღოს საზიანო, გენდერული და სხვა ტიპის სტერეოტიპები და სისტემატურად წარმოაჩინოს ადამიანები, როგორც უფლებამოსილი, პროგრესული, ინტელექტუალური, მრავალნაზნაგოვანი თავისებურებების მქონე პირები. ამ გზით, მაგალითად, თიბისი მარკეტინგულ მასალებს განიხილავს გენდერული პერსპექტივით - თავს არიდებს სტერეოტიპებს და ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას.

მეტიც, პოლიტიკა მიზნად ისახავს სოციალური და გენდერულად მგრძნობიარე მარკეტინგის სტანდარტის დანერგვას.

სათვამო ინიციატივები და ადვოკატირება

10

მრავალფეროვნების, თანასწორობის და ჩართულობის ხელშეწყობის მიზნით დაინტერესებულ მხარეებთან და იმ თემებთან ჩართულობა, რომლებშიც თიბიში ფუნქციონირებს - ეკონომიკური გაძლიერების კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი გზაა. ადგილობრივ ორგანიზაციებთან, კოოპერატივებთან, სკოლებთან თუ პროექტებთან კომპანიის ცოდნის, უნარებისა და რესურსების გაზიარებით, თიბისის წვლილი შეაქვს იმ საზოგადოების მდგრად განვითარებაში, რომელშიც ის ფუნქციონირებს.

თიბისი შეიმუშავებს წლიურ გეგმას თემის განვითარების პროგრამებისთვის, რომელიც ღირებულ, ეფექტურ და პასუხისმგებლიან წვლილს შეიტანს მრავალფეროვნების, გენდერული თანასწორობის, და ჩართულობის საკითხებში. თემში სხვადასხვა განათლებისა და კვალიფიკაციის მქონე ქალებსა და კაცებს ბანკი შეუქმნის პროფესიული განვითარების, კავშირების გამყარების და სპონსორობის შესაძლებლობებს და უზრუნველყოფს თანამშრომელთა სამსახურში აყვანის პროცესში ყველა სახის გამოცდილების მქონე ქალების და კაცების თანასწორ ჩართულობას.

თიბისი მოწოდებულია სხვადასხვა განათლებისა და კვალიფიკაციის მქონე ქალებისა და გოგოებისათვის შეიმუშავოს თანამშრომელთა სამსახურში აყვანის პროგრამები და თემის განვითარებაზე დაფუძნებული კარიერული სწავლების შესაძლებლობები გენდერული თანასწორობის გასაძლიერებლად ისეთ მიმართლებებში, რომლებშიც აქამდე, ძირითადად კაცები იყვნენ წარმოდგენილნი, როგორცაა, საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები, რისკების მართვა და ა.შ.

ეკონომიკაში უთანასწორობის ძირითადი მიზეზების აღმოსაფხვრელად და მოწყვლადი ჯგუფების ეკონომიკური გაძლიერების, უსაფრთხოების და კეთილდღეობის მხარდასაჭერად, თიბისი პარტნიორობას ამყარებს ქალების მიერ მართულ და ქალების მხარდამჭერ ადგილობრივ და საერთაშორისო, სახელმწიფო და კერძო, სოციალურ და კულტურულ ორგანიზაციებთან.

შეფასება, ანგარიშგება, ინფორმაციის გაშლაცნება და კომუნიკაცია

11

გამჭვირვალობა და ანგარიშვალდებულება, ისევე როგორც შეფასებისა და ანგარიშგების მექანიზმები მნიშვნელოვანია საქმიანობის შედეგებისა და პროგრესის მონიტორინგისთვის.

თიბისის დონეზე, რეგულარული ანგარიშგება უნდა განხორციელდეს რისკების კომიტეტის, კორპორატიული მმართველობისა და ნომინაციის კომიტეტის და გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხებისა და ეთიკის კომიტეტის წინაშე.

ჯგუფის დონეზე, შიდა ანგარიშგების სისტემა უნდა დაინერგოს შესაბამისი საორგანიზაციო სტრუქტურის შესაბამისად. ჯგუფის თითოეულმა კომპანიამ უნდა წარმოადგინოს გენდერის და სხვა დაკავშირებულ საკითხების შესახებ მონაცემები თიბისისა და თიბისი ბანკის დონეზე ანგარიშგების პროცესების მხარდასაჭერად.

თიბისი ბანკის დონეზე, გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების კომიტეტი ამტკიცებს კომუნიკაციის სტრატეგიას გენდერული საკითხების გამჭვირვალედ ინტეგრაციის, ცნობიერების ამაღლების და კომუნიკაციის უზრუნველსაყოფად ორგანიზაციაში და მის გარეთ. გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების კომიტეტისთვის უნდა დაინერგოს რეგულარული ანგარიშგების სისტემა. ამასთან დაკავშირებული ინდიკატორები თანდართულია დანართი #1 სახით.

ანგარიშგების სისტემა შემდეგ კომპონენტებს უნდა ეფუძნებოდეს:

► **მრავალფეროვნების და გენდერის ანალიზი** - იმის კვლევა, თუ როგორ ზემოქმედებს განსხვავებები ასაკის, წარმომავლობის, გენდერული როლების, საქმიანობების, საჭიროებების, შესაძლებლობების და უფლებების/უფლებამოსილებების ჭრილში სხვადასხვა განათლებისა და კვალიფიკაციის მქონე კაცებზე, ქალებზე, გოგოებსა და ბიჭებზე, გარკვეულ სიტუაციებსა თუ კონტექსტში. მაგალითად, გენდერული ანალიზის შედეგად ხდება ქალებისა და კაცების ურთიერთობების, რესურსებზე ხელმისაწვდომობის და კონტროლის, ასევე ერთმანეთის მიმართ არსებული შეზღუდვების შესწავლა. მრავალფეროვნების და გენდერის ანალიზი უნდა ინტეგრირდეს დარგობრივ შეფასებებში ან სიტუაციურ ანალიზში იმის უზრუნველსაყოფად, რომ უსამართლობის

და უთანასწორობის შემთხვევები არ გამწვავდეს ჰუმანიტარული ჩარევებით და შესაძლებლობის ფარგლებში, ხელი შეეწყოს მეტ თანასწორობასა და სამართლიანობას.

► **სქესის, ასაკის, რეგიონის მიხედვით დაყოფილი მონაცემები** - მონაცემები, რომლებიც სქესის, ასაკის და რეგიონის ნიშნით რამდენიმე კატეგორიის მიხედვით კლასიფიცირდება და წარმოადგენს ცალ-ცალკე ინფორმაციას კაცების და ქალების, ბიჭებისა და გოგოების შესახებ. როცა მონაცემები სქესის, ასაკის, რეგიონის თუ სხვა შესაბამისი ნიშნით არ არის დაყოფილი, უფრო რთულია რეალური და პოტენციური უთანასწორობის იდენტიფიცირება. მაგალითად, ეფექტური გენდერული ანალიზისათვის აუცილებელია სქესის ნიშნით დაყოფილი მონაცემების გამოყენება, ვინაიდან ეს უკანასკნელი წარმოაჩენს ქალების და კაცების როლებს, რეალურ სიტუაციებს და ზოგად პირობებს საზოგადოების ყველა ასპექტში. მრავალფეროვნების, გენდერული თანასწორობის და ჩართულობის შესახებ მონაცემთა შეგროვების პროცესი ძირითადად დამოკიდებულია მრავალფეროვნების, გენდერული თანასწორობის და ჩართულობის განხორციელებისთვის საჭირო სამოქმედო გეგმაში განვირეილ ინდიკატორებზე/კრიტერიუმებზე. პროცესი ემყარება კომპანიის სტატისტიკის სისტემას, რომელსაც აქვს სტანდარტული ფორმა და მეთოდოლოგია, მაგრამ ამავე დროს ფოკუსირებულია სქესობრივი ნიშნით დაყოფილ მონაცემებსა და გენდერთან დაკავშირებულ საკითხებზე. კომპანიაში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით, სტატისტიკის ყველა მექანიზმი უნდა შეიცავდეს სქესის ნიშნით დაყოფილ მონაცემებს. მონაცემთა ანალიზის პროცესი ფოკუსირებული უნდა იყოს მრავალფეროვნების, გენდერული თანასწორობის და ჩართულობის საქმიანობების ზეგავლენაზე. პროცესი ასევე ორიენტირებული უნდა იყოს კორპორატიული საქმიანობის ღონისძიებების გატარებაზე, სხვადასხვა დონეზე ადამიანური რესურსების სტრუქტურაში ქალებისა და კაცების განაწილების, სხვადასხვა ასაკის კატეგორიების თანამშრომლების და სხვა შესაბამისი კრიტერიუმების ცვლილებებზე, ამ ცვლილებების გამომწვევი მიზეზების მითითებით.

► **გენდერული პარიტეტი** - კაცებისა და ქალების, გოგოებისა და ბიჭების რაოდენობისა და პროპორციების თვალსაზრისით შედარებით თანასწორობასთან დაკავშირებული რიცხობრივი

11

მაჩვენებელი. გენდერული პარიტეტი შეეხება მდებარეობით და მამრობითი სქესის მქონე ადამიანების რაოდენობის შეფარდების (გარკვეულ შემთხვევებში, კაცების ქალებთან შეფარდების) კოეფიციენტს.

► **გენდერული სხვაობა** - კაცებსა და ქალებს და ბიჭებსა და გოგონებს შორის არსებული არაპროპორციული განსხვავება, განსაკუთრებით განვითარების, მიზნების მიღწევის, რესურსებზე წვდომის და ჩართულობის დონეების თვალსაზრისით. გენდერული სხვაობები მიუთითებს გენდერულ უთანასწორობაზე. ამ უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად მნიშვნელოვანია თანაბარი ანაზღაურების რეალური გამოკვლევა და სახელფასო სხვაობის შეფასება.

► **მრავალფეროვნების და გენდერის ინდიკატორები** - კონკრეტულ მდგომარეობაში მრავალფეროვნებასა და გენდერთან დაკავშირებული ცვლილების შესაფასებლად და მრავალფეროვნების და გენდერული თანასწორობის მიმართულებით გარკვეული დროის განმავლობაში მიღწეული პროგრესის დასადგენად გამოყენებული კრიტერიუმები. გამოყენებული ინდიკატორები შესაძლოა იყოს რაოდენობრივი (მონაცემები, ფაქტები, ციფრები) და ხარისხობრივი (შეხედულებები, გრძნობები, აღქმა, გამოცდილება).

საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკისა და მარეგულირებელი მოთხოვნების შესაბამისად, თიბისი ბანკმა უნდა მოამზადოს წლიური ანგარიში, რომელიც დასამტკიცებლად უნდა წარედგინოს სამეთვალყურეო საბჭოს. ინფორმაცია მრავალფეროვნების, გენდერის და ჩართულობის გაძლიერების აქტივობების შესახებ, ისევე როგორც სხვა დაკავშირებული მონაცემები (როგორც ადამიანური რესურსების, ისე ბიზნესის საქმიანობის შედეგების ინდიკატორები) საჭაროდ უნდა გამჟღავნდეს, მაგალითად, გამოქვეყნდეს ჯგუფის ვებ გვერდებზე. ინფორმაცია შესაძლოა გამჟღავნდეს როგორც დამოუკიდებელი დოკუმენტის სახით, ისე ინტეგრირდეს ანგარიშგების არსებულ სისტემებში.

11.1. გარე ანგარიშგება და კომუნიკაცია

მრავალფეროვნება, გენდერული თანასწორობა და ჩართულობა შეიძლება იყოს თიბისის გარე იდენტობისა და თვითგამოხატვის თვალსაჩინო ნაწილი, რაც მკაფიოდ უსვამს ხაზს ამ საკითხის მნიშვნელოვნებას როგორც ორგანიზაციის თანამშრომლების, ისე შესაბამისი სამიზნე აუდიტორიისათვის. დაინტერესებული მხარეები მრავალფეროვნების, გენდერული თანასწორობისა

და ჩართულობის ხელშეწყობის თვალსაზრისით მიღწეული პროგრესის შესახებ ინფორმირებულები უნდა იყვნენ. კომუნიკაციის შედეგად შესაძლებელია კარგი პრაქტიკის განხორციელების ეფექტურობის ცხადყოფა და კიდევ უფრო ეფექტური აქტივობებისა და ღონისძიებების ჩატარება. ამრიგად, აუცილებელია მიღწეული შედეგების შესახებ კომუნიკაცია და მხარდაჭერა ყველა შესაძლო არხით, როგორცაა, მაგალითად, შეხვედრები, საჯარო ღონისძიებები, სემინარები და დიალოგები, ისევე როგორც დოკუმენტები, საინფორმაციო დაფები და მარკეტინგული მასალები.

მრავალფეროვნების, გენდერული თანასწორობისა და ჩართულობის მიმართულებით მიღწევების შესახებ ინფორმაციის გავრცელების მიზნით, თიბისი უზრუნველყოფს საკომუნიკაციო პროგრამების და მომხმარებელზე ორიენტირებული საკომუნიკაციო პროდუქტების (მაგ. ბროშურები, ბიულეტენები) შექმნას.

თიბისი მოწოდებულება:

- იმუშავოს მრავალფეროვნების, გენდერული თანასწორობის და ჩართულობის საკითხებზე, როგორც ორგანიზაციის ძირითადი მიზნების მნიშვნელოვან ნაწილზე;
- ხაზი გაუსვას ამ ძალისხმეების მნიშვნელობას ორგანიზაციის ვებ გვერდზე ან პუბლიკაციებში;
- გადახედოს და ცვლილებებელი შეიტანოს ორგანიზაციის საჯარო ურთიერთობებთან დაკავშირებული ყველა სახის საქმიანობაში, რათა უზრუნველყოს მგრძობიარე ენის, მათ შორის გენდერულად მგრძობიარე მიდგომის გამოყენება და თავიდან აირიდოს გამოსახულებებსა და ფოტოებზე რომელიმე ასაკობრივი ჯგუფის, კლასის, გენდერის, გეოგრაფიული, ეთნიკური, რასობრივი თუ რელიგიური მახასიათებლების საფუძველზე სტერეოტიპების და წინარეგანწყობების შექმნა;
- ჩაატაროს მიზნობრივი ტრენინგები საზოგადოებრივ ურთიერთობებზე პასუხისმგებელი თანამშრომლებისათვის და მგრძობიარე ენის შესახებ სახელმძღვანელო პრინციპები გაუზიაროს ორგანიზაციის ყველა თანამშრომელს.

11

11.2. შიდა ანგარიშგება და კომუნიკაცია

პასუხისმგებელი განყოფილებები აგროვებენ ინფორმაციას და ახორციელებენ მრავალფეროვნებასთან, თანასწორობასა და ჩართულობასთან დაკავშირებული პროგრესის მონიტორინგს შესაბამისი ინდიკატორების გათვალისწინებით. ამასთან, ახორციელებენ მონიტორინგს, ყოველწლიურად გადასინჯავენ ამ და სხვა დაკავშირებულ პოლიტიკის დოკუმენტებს და მენეჯერებს და თანამშრომლებს აწვდიან ინფორმაციას, აძლევენ რჩევებს და უწევენ დახმარებას მრავალფეროვნებასთან, თანასწორობასა და ჩართულობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

გენდერულად მგრძობიარე მიდგომების და გენდერულად მგრძობიარე მონაცემების შეგროვების საფუძველზე, გენდერული შედეგების ანგარიშგება ყველა პროექტის ანგარიშგების პროცესის ნაწილი უნდა იყოს.

თიბისი რეგულარულად განახორციელებს მრავალფეროვნების, გენდერული თანასწორობის და ჩართულობის პოლიტიკის, სამოქმედო გეგმების და ღონისძიებების ზეგავლენის შესახებ ანგარიშგებას, რათა გააუმჯობესოს ანგარიშვალდებულება და უზრუნველყოს სასურველი პროგრესის და შედეგების მიღწევა. თიბისი ასევე შეაგროვებს სანდო და გაზომვად მონაცემებს მრავალფეროვნების, გენდერული თანასწორობის და ჩართულობის ხელშეწყობის მიმართულებით მიღწეული პროგრესის შეფასების და ანგარიშგების მიზნით. თიბისი ყოველწლიურად ჩაატარებს გენდერულ ანალიზს⁶ გენდერული თანასწორობის მიმართულებით კომპანიის სტრატეგიული მიდგომის შეფასების, არსებული ხარვეზებისა და უწყვეტი განვითარების შესაძლებლობების იდენტიფიცირების, მსგავს კომპანიებთან შედარების და სტანდარტებთან შესაბამისობის და მიზნებისა და კონკრეტული ამოცანების დასახვის მიზნით.

შიდა კომუნიკაციის საშუალებით მრავალფეროვნების, ჩართულობის და გენდერის გაძლიერების ხელშესაწყობად, თიბისი მონოდებულია:

- ▶ პროცესში ჩართულ თანამშრომლებს გადასცეს ინფორმაცია შესაბამისი ამოცანებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ;
- ▶ გაავრცელოს ინფორმაცია მიზნებისა და დაგეგმილი აქტივობების შესახებ;

- ▶ უზრუნველყოს ცნობიერების ამაღლება და გაზარდოს ძალისხმევა;
- ▶ გამოიყენოს ორგანიზაციაში არსებული საკომუნიკაციო არხები და კომუნიკაციის ფორმები (ფორმალური არხები, როგორებიცაა, მაგალითად, ინსტრუქციები, შიდა საინფორმაციო ბიულეტენები, გუნდური შეხვედრები, სამუშაო შეხვედრები, ღონისძიებებზე სიტყვით გამოსვლები).

თიბისი ჩაატარებს საკომუნიკაციო ღონისძიებებს და კომპანიის თანამშრომლებს ინფორმაციას მიაწვდის შიდა კომუნიკაციის ყველა ეფექტური არხის გამოყენებით.

⁶ ხსენებული მექანიზმის საფუძველზე, WE EMPOWER-G7 პროგრამის საშუალებით შემუშავდა WEPs ანგარიშგებისა და მონიტორინგის ჩარჩო დოკუმენტი სამუშაო გარემოში, ბაზარზე და საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების თვალსაზრისით მიღწეული შედეგების შეფასებისთვის

12

დაკავშირებული პოლიტიკები

წინამდებარე პოლიტიკა ქვემოთ ჩამოთვლილ პოლიტიკებსა და პროცედურებს ემყარება:

- ▶ ადამიანთა უფლებების დაცვის პოლიტიკა;
- ▶ ქცევის კოდექსი;
- ▶ ეთიკის კოდექსი;
- ▶ მექრთამეობის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკა, კორუფციის და გადასახადების თავიდან არიდების ხელშეწყობის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკა;
- ▶ ინციდენტის მართვის პოლიტიკა (მხილების პოლიტიკა);
- ▶ მარკეტინგის კოდექსი;
- ▶ გარემოსდაცვითი პოლიტიკა;
- ▶ ადამიანთა კაპიტალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტები და პროცედურები.

13

წინამდებარე პოლიტიკის ცვლილებები

წინამდებარე პოლიტიკა რეგულარულად გადაისინჯება. წინამორბედი ვერსიების (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) მოპოვება შესაძლებელია გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების კოორდინატორთან ან (საჭიროების შემთხვევაში) საბჭოს სამდივნოში.

14

განმარტება

თანამშრომლები: ყველა თანამშრომელი, ნახევარ და სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლები, დირექტორები და წევრები.

ჯგუფის კომპანიები: თიბისი ბანკის ჯგუფი, თიბისი ბანკი და ნებისმიერი კომპანია თუ იურიდიული პირი, მათ შორის ფილიალები და წარმომადგენლობები, რომელთა სააქციო კაპიტალის 50%-ზე მეტს, პირდაპირ თუ არაპირდაპირ ფლობს თიბისი ბანკის ჯგუფი, რომელთაც აქვს 50% ან მეტი ხმის მიცემის უფლება აქციონერთა საერთო კრებაზე, რომელთაც დირექტორთა საბჭოს, ან თანაბარი უფლებამოსილების მქონე მმართველი ორგანოს წევრების უმრავლესობის დანიშვნის ან გათავისუფლების უფლებამოსილება აქვს, ან ფლობს დირექტორთა საბჭოს ან თანაბარი უფლებამოსილების მქონე მმართველი ორგანოს სხდომებზე ხმების უმრავლესობას.

თიბისი: თიბისი ბანკის ჯგუფი და ჯგუფის კომპანიები.

თიბისი ბანკი: სს თიბისი ბანკი

ESG: გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხები

ESG კომიტეტი: შესაბამისი კომიტეტი, რომელიც მართავს ESG საკითხებს.

საბჭო: თიბისი ბანკის ჯგუფის დირექტორთა საბჭო.

სამეთვალყურეო საბჭო: სს თიბისი ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო