

პოლიტიკის დოკუმენტი

I. მისია, მიზნები, ხედვები და ღირებულებები

ორგანიზაციის მისია/დანიშნულება

ორგანიზაცია ეფუძნება თავისუფალი, თანასწორი და სოლიდარული სამოგადოების პრინციპებს:

- ქალებისა და სხვა ჩაგრული ჯგუფების (ქვიარი და შშმ ქალები, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობები) სამოგადოებაში სრულფასოვანი ინტეგრაციის ხელშეწყობა;
- ქალთა გაძლიერებისათვის ხელშეწყობის გარემოს ფორმირება;
- ქალებისა და სხვა ჩაგრული ჯგუფების (ქვიარი და შშმ ქალები, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობები) ინფორმაციული გაძლიერების ხელშეწყობა;
- სექსუალური განათლების ხელმისაწვდომობის გაზრდის ხელშეწყობა;
- ფემინისტური ღირებულებების სამოგადოებაში დანერგვისა და გავრცელების ხელშეწყობა;
- ქალებისა და სხვა ჩაგრული ჯგუფებისთვის (ქვიარი და შშმ ქალები, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობები) სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის უსაფრთხო გარემოს შექმნის ხელშეწყობა;
- ქალებისა და სხვა ჩაგრული ჯგუფებისთვის (ქვიარი და შშმ ქალები, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობები) ჯანდაცვის ხელმისაწვდომობისა და ჯანდაცვის სერვისებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდის ხელშეწყობა.

ორგანიზაცია მიზნად ისახავს სოლიდარობასა და ინკლუზიურ დემოკრატიაზე დაფუძნებული პოლიტიკის წარმოებას, ქალებისა და სხვა მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროებების არგისტირებას, განათლებისა და ჯანდაცვის რესურსებზე ხელმისაწვდომობის ხელშეწყობის მიზნით. ჩაგრული ჯგუფების რეალური სოციალური და პოლიტიკური წუხილები, საჭიროებები და ინტერესები ხშირად უგულებელყოფილია და არ გრანსფორმირდება სახელმწიფო პოლიტიკის დღის წესრიგში. ინკლუზიური დემოკრატის მშენებლობისა და მოწყვლადი ჯგუფების ჩართულობის გაზრდის ხელშეწყობის მიზნით, ორგანიზაცია მნიშვნელოვნად მიიჩნევს ქალებისა და ქვიარი თემის ინფორმაციულ გაძლიერებასა და საინფორმაციო რესურსებზე ხელმისაწვდომობას.

ორგანიზაციის ხედვები

- ორგანიზაცია არის ქალებისა და სხვა ჩაგრული ჯგუფების (ქვიარი და შშმ ქალები, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობები) უფლებების თემატიკაზე მომუშავე სამოქალაქო ერთობა;
- ორგანიზაცია არის სოლიდარული და მგრძობიარე ქალებისა და სხვა ჩაგრული ჯგუფების სამოქალაქო და სოციალური უფლებების დარღვევებისადმი;
- ორგანიზაცია არის ერთგული პრინციპისა, რომ ქალები და სხვა ჩაგრული ჯგუფები საზოგადოების თანასწორი წევრები არიან და თანასწორად მიუწვდებიან ხელი ფსიქოემოციური და სოციალური კეთილდღეობის რესურსებზე.

ორგანიზაციის ღირებულებები და სამოქმედო პრინციპები

- ორგანიზაცია ეფუძნება თანასწორობის, სანდოობის, მრავალფეროვნების, ცოდნაზე დამყარებული საქმიანობის, პიროვნული თავისუფლების, სოლიდარობისა და ინტერსექციულობის პრინციპებს.
- ორგანიზაცია მოქმედებს სამართლიანობის, ინკლუზიურობის, სიახლეების მიმართ ღიაობის, მაღალი პასუხისმგებლობისა და თანასწორობის პატივისცემის ღირებულებების საფუძველზე.
- ორგანიზაცია ეფუძნება ადამიანის უფლებების დაცვისა და ადამიანის ღირსების პატივისცემის ფასეულობებს.
- ორგანიზაცია ეფუძნება ქალებისა და სხვა მოწყვლადი ჯგუფების გაძლიერებისკენ მიმართულ სტრატეგიებს;
- ორგანიზაციის მართვა ჰორიზონტალური და დემოკრატიული მმართველობის პრინციპებს ეფუძნება.

ორგანიზაციაში, პარტნიორებთან და სამიზნე ჯგუფებთან ურთიერთობის სპეციალური პრინციპები

- ორგანიზაცია ეფუძნება კოოპერაციისა და ინკლუზიის პრინციპებს. იგი სწავლობს სამიზნე ჯგუფების საჭიროებებს და მათ ასახავს პროგრამებსა და გადაწყვეტილებებში. ორგანიზაცია ხელს უწყობს სამიზნე ჯგუფების ჩართულობას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და მათ ინდივიდუალურ გაძლიერებას საკუთარი და თემის საჭიროებების წარმოდგენის მიზნით.
- ორგანიზაცია ეფუძნება ქსელური მუშაობის პრინციპს და ინტენსიურად თანამშრომლობს საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფებსა და პარტნიორულ ორგანიზაციებთან ეფექტიანი და შედეგზე ორიენტირებული საქმიანობის განხორციელების მიზნით;

- ორგანიზაცია ორიენტირებულია გუნდური მუშაობის პრინციპზე, რაც დასახული მიზნის მისაღწევად საერთო ძალისხმევის გაღებასა და გუნდური პასუხისმგებლობის აღებაში გამოიხატება.

II. ორგანიზაციული სტრუქტურა

- ორგანიზაცია - „ქალების ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობისთვის“ წარმოადგენს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისად შექმნილ წევრობაზე დაფუძნებულ არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირს;
- ორგანიზაციის უმაღლეს მმართველობით ორგანოს წარმოადგენს დამფუძნებელთა საერთო კრება;
- ორგანიზაციის ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილებას ახორციელებს ორგანიზაციის თავმჯდომარე.

III. ორგანიზაციული განვითარების/გაძლიერების პოლიტიკა

ორგანიზაციული გაძლიერება არის უმნიშვნელოვანესი, ცოდნაზე დაფუძნებული, პროცესი, რომელიც ხელს უწყობს ორგანიზაციის შესაძლებლობების ზრდას მეტი ეფექტიანობის მიღწევის მიზნით.

ორგანიზაციის განვითარება ხორციელდება ორგანიზაციის სტრატეგიების, სტრუქტურებისა და პროცესების განმტკიცების გზით.

ორგანიზაციული განვითარების მიზნები:

- ორგანიზაციული განვითარების პოლიტიკა ორგანიზაციის ხედვებისა და ღირებულებების მხარდაჭერას ემსახურება.
- ორგანიზაციული განვითარების პოლიტიკა განხორციელდება მენეჯმენტის მიერ თანამშრომლებთან მჭიდრო თანამშრომლობითა და ჩართულობით;
- ორგანიზაციული განვითარების პოლიტიკა მოიცავს შემდეგ სეგმენტებს: ორგანიზაციის სტრუქტურულ გაძლიერებას; გუნდის გაძლიერებას და ინდივიდუალური თანამშრომლების შესაძლებლობების გაძლიერებას.

ფონდების მოძიება (fund raising)

ორგანიზაცია მიიჩნევს, რომ ფონდების მოძიება ორგანიზაციული განვითარების უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია. ორგანიზაციისთვის ფონდების მოძიება ეფუძნება გუნდური მუშაობის პრინციპებს და მაღალი დონის შემოქმედებით აზროვნებას. ორგანიზაციისთვის

ფონდების მოძიება განხორციელდება ორგანიზაციაში დასაქმებული შესაბამისი კვალიფიკაციის გუნდის მიერ.

ადვოკატირება (advocacy)

ორგანიზაცია გამოიყენებს ადვოკატირების მექანიზმებს საჯარო პოლიტიკასა და პროცესებზე ზეგავლენის მოხდენის მიზნით.

ადვოკატირება შეიძლება მოიცავდეს შემდეგ აქტივობებს:

- საინფორმაციო კამპანიების წარმოება;
- ქსელური მუშაობა და კოალიციების ჩამოყალიბება/ გაწევრიანება;
- განცხადებების გავრცელება;
- შეხვედრებში მონაწილეობა;
- მედიასთან, პარტნიორულ ორგანიზაციებთან, სახელმწიფო უწყებებთან და სხვა სოციალურ ჯგუფებთან კომუნიკაცია;
- პრემენგაციების გამართვა;
- რეკომენდაციების შემუშავება და ხელისუფლების სხვადასხვა ორგანოებისთვის მიწოდება;
- პეტიციითა და საკანონმდებლო წინადადებით სახელმწიფო უწყებებისთვის მიმართვა და სხვა.

IT სამსახური/თანამშრომელი

IT თანამშრომელი კურირებს ტექნოლოგიურ პროცესებს ორგანიზაციაში:

- ორგანიზაციის ვებგვერდის გამართული მუშაობა;
- ორგანიზაციის ელექტრონული ფოსტის სისტემის მუშაობა;
- ორგანიზაციის სოციალური გვერდის ტექნოლოგიური მართვა და სხვა.

IV. საკადრო პოლიტიკა

ორგანიზაციის საკადრო პოლიტიკის არსებით დასაყრდენს მისი თანამშრომლები წარმოადგენენ. ორგანიზაციის საკადრო პოლიტიკა ადამიანური რესურსების რაციონალურ მართვასა და ეფექტიანი საკადრო პოლიტიკის დანერგვის პრინციპებს ეფუძნება. ორგანიზაცია საკადრო პოლიტიკის პრინციპებს პრაქტიკაში ახორციელებს საქართველოს შრომის კოდექსისა და შინაგანაწესით გათვალისწინებული დებულებების საფუძველზე.

ორგანიზაციის საკადრო პოლიტიკა ხორციელდება პერსონალის ჩართულობისა და ვალდებულების მოდელის მიხედვით, რაც გადაწყვეტილების მიღების პროცესში პერსონალის ინკლუზიას გულისხმობს.

პერსონალის ჩართულობა გუნდური პრინციპებით საქმიანობას და ფუნქციების სამართლიან გადანაწილებას ეფუძნება.

ორგანიზაციის დასაქმების/საკადრო პოლიტიკა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:

- თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა;
- არადისკრიმინაციულობა;
- მრავალფეროვნება;
- გამჭვირვალობა;
- ღიაობა;
- ნების თავისუფალი გამოვლენა;
- დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვა;
- პიროვნების განვითარებაზე ორიენტირებული შრომითი პირობების უზრუნველყოფა;
- მოტივაცია და წახალისება;
- სამართლიანი ანაზღაურება

დასაქმებულთა საქმიანობის მენეჯმენტი ეფუძნება შემდეგ ინსტიტუციურ პრინციპებს:

- კომპეტენცია;
- პროფესიული ეთიკის დაცვა;
- თანაბარი შესაძლებლობები;
- მაღალი სტანდარტი;
- სამართლიანობა და მიუკერძოებლობა;
- მონაწილეობა;
- პროფესიული წინსვლა და განვითარება.

კულტურული მრავალფეროვნება, ინკლუზია და თანაბარი შესაძლებლობები

- ორგანიზაციაში ადამიანური რესურსების მართვა მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და თანაბარი შესაძლებლობების ხელშეწყობის პრინციპებს ეფუძნება.
- კულტურული მრავალფეროვნება ორგანიზაციაში სხვადასხვა ნიშნით განსხვავებული თანამშრომლების არსებობას გულისხმობს, რაც დადებითად აისახება ორგანიზაციის მუშაობაზე.
- ორგანიზაციის საკადრო პოლიტიკა თითოეული დასაქმებულის პოტენციალის გამოვლენაზე ორიენტირებული და ინკლუზიური სამუშაო გარემოს შექმნას ისახავს მიზნად.

გენდერული თანასწორობა

- გენდერული თანასწორობა ეფუძნება ქალისა და კაცის თანასწორ უფლებებსა და მოვალებებს, პასუხისმგებლობასა და თანასწორუფლებიან მონაწილეობას დასაქმების სფეროში.
- ორგანიზაცია აგარებს ზომებს, სქესთა შორის თანასწორობის უზრუნველყოფის მიმართულებით და ხელს უწყობს ქალისა და კაცის თანაბარ ჩართულობას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.
- ორგანიზაციის თანასწორობაზე დაფუძნებული საკადრო პოლიტიკა ხელს უწყობს ქალების პოტენციალის სრულფასოვან გამოვლენას და განხორციელებას დასაქმების ადგილებზე.
- ორგანიზაცია ეფუძნება გენდერული მრავალფეროვნების პრინციპს საკადრო პოლიტიკაში.

V. ორგანიზაციული კულტურის ხელშეწყობის პოლიტიკა

- ორგანიზაცია იბიარებს მიდგომას, რომ ორგანიზაციული კულტურა და ფასეულობები თანამშრომელთა მოტივაციისა და ჩართულობის მნიშვნელოვანი განმაპირობებელი ფაქტორებია.
- ორგანიზაციული კულტურა ძირითად ღირებულებებს ეფუძნება, რაც ჯანსაღ ორგანიზაციულ გარემოს ქმნის.

VI. ორგანიზაციის საკომუნიკაციო პოლიტიკა

ორგანიზაციის საკომუნიკაციო პოლიტიკა ეფუძნება ორგანიზაციის შიდა და გარე აქტორებთან ურთიერთობისას სანდობის, ღიაობის, სიცხადის, პროაქტიულობის, გულისხმიერებისა და თანასწორობის პრინციპებს.

ორგანიზაციის საკომუნიკაციო პოლიტიკა ეფუძნება „არ ავნო“ პრინციპს და კრძალავს მოწყვლადი ჯგუფების ვიქტიმიზაციას.

ორგანიზაცია განუხრელად იცავს კონფიდენციალობის პრინციპს, დამატებითი ძალისხმევით — სენსიტიური საკითხებზე კომუნიკაციის დროს.

გარე საკომუნიკაციო პოლიტიკა მიზნად ისახავს:

- ორგანიზაციის, მისიის, ხედვებისა და ღირებულებების შესახებ სამიზნე ჯგუფებისა და ფართო საზოგადოების ინფორმირებას;
- საკუთარი საქმიანობის შესახებ სანდო, ბუსტი, უახლესი და სრულყოფილი ინფორმაციის მიწოდებას სამიზნე ჯგუფებისა და ფართო საზოგადოებისთვის, მედიისა და სხვა მიზნობრივი აუდიტორიისთვის;
- ცოდნის გავრცელებისთვის ხელშეწყობას;

- ქალებსა და სხვა მოწყვლად ჯგუფებში მათი უფლებების შესახებ ცოდნითა და ინფორმირებულობით შეძენილ თავდაჯერებულობის გაძლიერებას.

ორგანიზაციის გარე საკომუნიკაციო პოლიტიკა მოიცავს შემდეგ სფეროებს:

- მედიასთან ურთიერთობა (გელევიზია, რადიო);
- აქტივობებს ინტერნეტში და სოციალურ მედიაში;
- ბეჭდვით მედიაში;
- ინტერაქტიული კომუნიკაცია სხვადასხვა აქტორებთან (სემინარები, შეხვედრები, ერთობლივი განცხადებები და სხვა);
- პარტნიორობთან ურთიერთობა;
- ურთიერთობა სახელმწიფო სტრუქტურებთან;
- ურთიერთობა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან და სხვა ინტერეს-ჯგუფებთან;
- მუდმივი კომუნიკაცია საზოგადოების სხვადასხვა სოციალურ ჯგუფებთან (ქალები, შშმ პირები, ქვიარები და სხვა ჯგუფები) და სხვა აქტორებთან;

ორგანიზაციის პირისპირ (face-to-face) კომუნიკაციის საშუალებებია:

- შეხვედრები;
- ღონისძიებები;
- კონფერენციები;

ორგანიზაციის კომუნიკაციის ტრადიციული მედიასაშუალებებია:

- სამაუწყებლო მედია (ცენტრალური და რეგიონალური მედიასაშუალებები)

ორგანიზაციის კომუნიკაციის თანამდეროვე მედიასაშუალებებია:

- ვებგვერდები;
- ბლოგები;
- სოციალური მედია;

ორგანიზაციის კომუნიკაციის სხვა საშუალებები:

- ვიდეოები (ორგანიზაციის ვიდეოები);
- შემეცნებითი სტატიები და მასალები;

ორგანიზაციის შიდა საკომუნიკაციო პოლიტიკა

ორგანიზაციის შიდა საკომუნიკაციო პოლიტიკა განსაზღვრავს ორგანიზაციის დამოკიდებულებას და შიდა ურთიერთობას დასაქმებულებთან.

ორგანიზაციის შიდა საკომუნიკაციო პოლიტიკა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:

- სიცხადე და განჭვრეტადობა;
- ეთიკის ნორმების პაგივისცემა;
- სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისთვის შესაბამისი ინფორმაციის ადვილი ხელმისაწვდომობა;
- უკუკავშირი;
- ბოლო ვადების (deadline) დაცვა;

VII. ფინანსური გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების პოლიტიკა

- ორგანიზაცია მიიჩნევს, რომ გამჭვირვალობა და ანგარიშვალდებულება აუცილებელია ორგანიზაციის ეფექტიანი საქმიანობისთვის და მათი მუშაობის პროცესში სამოგალოების ნდობის ერთ-ერთი მთავარი განმაპირობებელი ფაქტორია.
- ორგანიზაცია აღიარებს ანგარიშვალდებულებას და ღიაობას ფართო სამოგალოების, თანამშრომლების, ბენეფიციარების, დონორებისა და მხარდამჭერების წინაშე.
- ინფორმაცია ორგანიზაციის მიზნების, მისიის, ხედვებისა და ღირებულებების შესახებ ხელმისაწვდომია ფართო სამოგალოებისა და დაინტერესებული პირებისთვის.
- სრულად ხელმისაწვდომია ინფორმაცია ორგანიზაციის დამფუძნებლების, საქმიანობისა და დაფინანსების წყაროების შესახებ.
- ორგანიზაცია სამოგალოებასთან და ნებისმიერ დაინტერესებულ პირთან კომუნიცირებს ღიად და გასაგებად, არ მოქმედებს ანონიმურად.

ანგარიშვალდებულება თანამშრომლებთან

- ორგანიზაცია აღიარებს თანამშრომლების წინაშე ანგარიშვალდებულების პრინციპს და სწევს ძალისხმევას, მართვით პროცესებში თანამშრომლების ჩართვის მიმართულებით.
- ორგანიზაცია აღიარებს თანამშრომლების ჩართულობის მნიშვნელობას პროგრამული დაგეგმვისა და მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში.

ორგანიზაციის საქმიანობა ფინანსური გამჭვირვალობის პრინციპს ეფუძნება:

- ორგანიზაციის დაფინანსების შესახებ სრულყოფილი ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ორგანიზაციის ვებგვერდზე;
- რეგულარულად ქვეყნდება ორგანიზაციის საქმიანობის შესახებ წლიური ანგარიშები, რომელსაც არსებობის შემთხვევაში, თან ერთვის აუდიტის დასკვნაც ფინანსური ანგარიშგების შესახებ;

VIII. ფინანსური მდგრადობის პოლიტიკა

ფინანსური მდგრადობის პოლიტიკა ეფუძნება ღონორებთან ეფექტიან კომუნიკაციას და ღონორთა წრის გაფართოებას ორგანიზაციის სტრატეგიული მიმართულებების მხარდაჭერის მიზნით:

- ორგანიზაცია შესაბამისი პროფესიული კადრების მეშვეობით ახდენს ღონორების მოძიებას (ადგილობრივი და საერთაშორისო ღონორების), მათთან პირველადი და შემდგომი კომუნიკაციის დამყარებას;
- ორგანიზაცია ინარჩუნებს და ავითარებს არსებულ ღონორებთან აქტიურ კომუნიკაციას;
- ორგანიზაცია ახდენს მისი მიზნებისა და ამოცანების შესაბამისი გრანტების მოძიებას დაგეგმილი პროექტების განსახორციელებლად.