

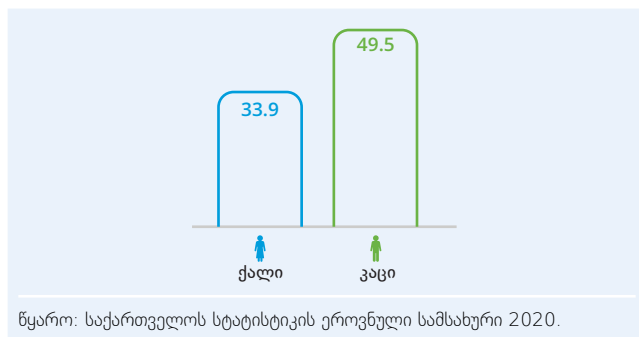
დასაქმება და გენდერი საქართველოში

ქალები საქართველოს ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობის უმრავლესობას შეადგენენ, მათ უფრო დაბალანაზღაურებადი სამსახური აქვთ და არც დასაქმების ფორმალურ სექტორში არიან სათანადოდ წარმოდგენილნი. ამიტომ, მნიშვნელოვანია გავაანალიზოთ რა ფაქტორები აბრკოლებს ქალების ეკონომიკურ მონაწილეობას და გათვალისწინებულია თუ არა მათი ინტერესები დასაქმების არსებულ სტრუქტურაში.

დასაქმების დინამიკა და გენდერი საქართველოში

საქართველოში კაცების დასაქმების მაჩვენებელი უფრო მაღალია, ვიდრე ქალების. 2020 წელს ქალებისა და კაცების დასაქმების მაჩვენებლებს შორის გენდერული სხვაობა 15.6 პროცენტს შეადგენდა (იხ. გრაფიკი 1).¹

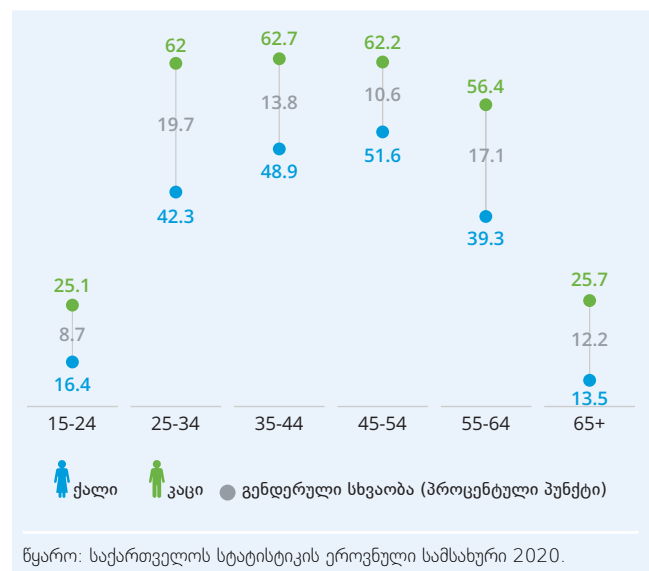
გრაფიკი 1
დასაქმების მაჩვენებელი საქართველოში სქესის მიხედვით, 2020 (პროცენტი)



ერთი შეხედვით, შეიძლება ვიფიქროთ, რომ დასაქმებაში ეს სხვაობა ქალების მოსალოდნელი სიცოცხლის უფრო მაღალი ხანგრძლივობით (77.7 წელი ქალების, 69.1 წელი კაცების შემთხვევაში) და მათთვის უფრო დაბალი ოფიციალური საპენსიო ასაკით (60 წელი ქალებისთვის, 65 წელი კაცებისთვის) აიხსნება. თუმცა, თუ უფრო ყურადღებით გავაანალიზებთ ამ სხვაობას, დავინახავთ, რომ დასაქმებაში იგი ყველაზე დიდი - 19.7

პროცენტული პუნქტია 25-34 წლის მოსახლეობაში და 12.2 პროცენტამდე მცირდება 65+ ასაკის ადამიანებში (გრაფიკი 2).² სავარაუდოა, რომ ამ დინამიკას ზრუნვის შრომის გენდერული განაწილება განსაზღვრავს, რომელიც განსაკუთრებულად ქალების რეპროდუქციული ასაკის პიკში იკვეთება. საოჯახო შრომის არათანაბარი განაწილების გარდა, ეკონომიკაში ქალების მონაწილეობის უფრო დაბალ დონეს, ნაწილობრივ, საჯარო ბაგა-ბაღებისა და საბავშვო ბაღების ნაკლებობა, სოციალური დაცვის სუსტი ქსელი და ხელფასში არსებული მნიშვნელოვანი გენდერული განსხვავებაც ხსნის.³

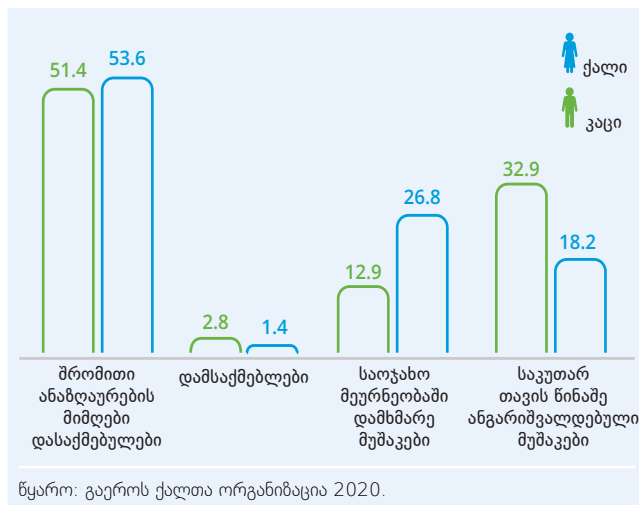
გრაფიკი 2
დასაქმების მაჩვენებელი სქესისა და ასაკის მიხედვით (პროცენტი) და შესაბამისი გენდერული სხვაობა (პროცენტული პუნქტი)



საქართველოში დასაქმების სტრუქტურის ანალიზი გვიჩვენებს, რომ დასაქმებული ქალებისა და კაცების მნიშვნელოვანი ნაწილი არასტაბილურადაა დასაქმებული. შრომითი ანაზღაურების მიმდები

დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების შემთხვევა არასტაბილურ დასაქმებად არ მიიჩნევა. თუმცა, თვითდასაქმებული ადამიანების, მაგალითად, საკუთარი თავის წინაშე ანგარიშვალდებული მუშაკებისა⁴ და საოჯახო მეურნეობაში დამხმარე მუშაკების⁵ შემთხვევა არასტაბილურ დასაქმებად ითვლება. საქართველოში არასტაბილურად დასაქმებული ქალებისა და კაცების წილი თითქმის თანაბარია - ქალების - 45.0 პროცენტი და კაცების - 45.8 პროცენტი. თუმცა, კაცები უფრო მეტად საკუთარი თავის წინაშე ანგარიშვალდებულ სამუშაოს ასრულებდნენ, ხოლო ქალები საოჯახო მეურნეობაში დამხმარე მუშაკები არიან და, შესაბამისად, არ აქვთ ანაზღაურება და სანარმოო აქტივებზე კონტროლი (გრაფიკი 3).⁶

გრაფიკი 3
დასაქმების ტიპი სქესის მიხედვით (დასაქმებული მოსახლეობის პროცენტი)



თვითდასაქმებული მშრომელები ძირითადად, სოფლად ცხოვრობენ და ხარისხიანი პროფესიული განვითარებისა და ღირსეული დასაქმების შესაძლებლობებზე ნაკლებად მიუწვდებიან ხელი.⁷ ისიც აღსანიშნავია, რომ თვითდასაქმებული მოსახლეობის უმრავლესობა სოფლის მეურნეობაშია ჩართული. მიუხედავად იმისა, რომ წლის განმავლობაში ქალები, კაცებთან შედარებით, 80 დღით მეტს უთმობენ სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოს, მათი შრომა არაპროდუქტიული და უხილავია, რადგან ძირითადად დაკავებულნი არიან ოჯახში მოხმარებისთვის განკუთვნილი სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის წარმოებით, ან საოჯახო მეურნეობაში დამხმარე მუშაკებს წარმოადგენენ.⁸ ეს გვაფიქრებინებს, რომ საქართველოს ეკონომიკა მაღალპროდუქტიულ სექტორში დასაქმების საკმარის შესაძლებლობებს არ ქმნის უმუშევართა

ჩასართავად, რაც, თავის მხრივ, ადამიანებს დაბალ-პროდუქტიულ სამუშაოზე დარჩენას აიძულებს.⁹

რაც შეეხება არასასოფლო-სამეურნეო დასაქმებას, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, არაფორმალური დასაქმება საქართველოში მთელი არასასოფლო-სამეურნეო დასაქმების 31.7 პროცენტს შეადგენს.¹⁰ არასასოფლო-სამეურნეო სექტორში დასაქმებულ ქალთა 26.2 პროცენტი არაფორმალურადაა დასაქმებული, ხოლო კაცების შემთხვევაში არასასოფლო-სამეურნეო არაფორმალური დასაქმების წილი 36.4 პროცენტია (მდგრადი განვითარების მიზნების ინდიკატორი 8.3.1).¹¹

ქალების არასასოფლო-სამეურნეო არაფორმალური დასაქმების მნიშვნელოვანი წილი სხვადასხვა სახის სერვისსა (20%) და ანაზღაურებად სამინაო შრომაზე (14%) მოდის.¹² გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2018 წლის კვლევა გვიჩვენებს, რომ ქალები, რომლებსაც შვილები ჰყავთ, 10%-ით უფრო მეტად არიან ჩართული არაფორმალურ დასაქმებაში, ვიდრე შვილიანი კაცები.¹³ და რადგან თვითდასაქმება, საოჯახო მეურნეობაში დამხმარე მუშაობა და არაფორმალური დასაქმება შრომის კანონმდებლობით რეგულირებული სფეროს მიღმაა, ასეთი მუშაკები ვერ სარგებლობენ იმავე შრომითი უფლებებითა და სოციალური დაცვით, რომლებიც ფორმალურად დასაქმებულთათვისაა ხელმისაწვდომი.

გენდერული დისკრიმინაციის ზოგიერთი ასპექტი ფორმალური შრომის ბაზარზე საქართველოში

გენდერული სახელფასო სხვაობა, რომლითაც დაქირავებით დასაქმებული კაცებისა და ქალების ანაზღაურებაში განსხვავება იზომება, კაცებსა და ქალებს შორის ეკონომიკური უთანასწორობის ერთ-ერთი უმთავრესი მიზეზია. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის შეფასების მიხედვით, 2020 წელს საქართველოში ნედლი, თვიური გენდერული სახელფასო სხვაობა 32.4 პროცენტი იყო.¹⁴

2019 წელს ქალების საშუალო საათობრივი ანაზღაურება 5.40 ლარს შეადგენდა, ხოლო კაცების - 8.50 ლარს.¹⁵ (მდგრადი განვითარების მიზნების ინდიკატორი 8.5.1)

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევა აჩვენებს, რომ ქალები თვის განმავლობაში, ნაკლებ დროს უთმობენ დაქირავებით შრომას, ვიდრე კაცები. ეს იმას არ ნიშნავს, რომ ისინი უფრო ცოტას მუშაობენ, არამედ მხოლოდ იმას, რომ ქალები ნაკლებს მუშაობენ ანაზღაურების

სანაცვლოდ, რასაც მნიშვნელოვანწილად განაპირობებს მათი არაპროპორციული დატვირთვა აუნაზღაურებელი საშინაო შრომით. გაეროს ქალთა ორგანიზაციის იმავე კვლევის თანახმად, ქალებს შრომის ბაზრისთვის კაცებზე უკეთესი მახასიათებლები აქვთ; ამასთან, უმუშევარი ქალების განათლების დონე აღემატება არა მხოლოდ უმუშევარი კაცების განათლების დონეს, არამედ, დასაქმებული კაცებისა და ქალების განათლების დონესაც.¹⁶ ეს, ნაწილობრივ, ჰორიზონტალურ სეგრეგაციასთანაცაა დაკავშირებული: ქალები უმეტესად განათლების, ჯანდაცვისა და სოციალური სამუშაოს სექტორებში არიან კონცენტრირებული, ხოლო ამ სექტორებში არსებული პროფესიები, როგორც წესი, უმაღლეს განათლებას მოითხოვს.

რაც შეეხება ჰორიზონტალურ გენდერულ სეგრეგაციას, რომელიც პროფესიებსა და სექტორებში სეგრეგაციის სახით ვლინდება, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევამ გამოავლინა, რომ საქართველოში სამუშაოს კატეგორიებში გენდერული განაწილება თანაბარი გახდება, თუკი დასაქმებული ქალებისა და კაცების დაახლოებით მესამედი ადგილებს გაცვლის.¹⁷ ჰორიზონტალური სეგრეგაციის ეს დონე ზომიერად მიიჩნევა. ქალები სჭარბობენ განათლების, ჯანდაცვისა და სოციალური სამუშაოს სფეროებში, ხოლო წარმოება და, განსაკუთრებით, მშენებლობა უფრო „მასკულიური“ სექტორებია. ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაციის შესახებ კი მონაცემები შეზღუდულია: ანალიზმა გამოავლინა სეგრეგაცია ზოგიერთ მაღალი რანგის პოზიციებზე (მაგალითად, მთავრობის მაღალი რანგის წარმომადგენლებში), მაგრამ არა სხვა მაღალი რანგის თანამდებობაზე (მაგალითად, გენდერული სეგრეგაცია არ შეიმჩნევა მოსამართლეებში).¹⁸ აღნიშნული ანალიზის ცდომილების ზღვარი მნიშვნელოვანია და, ამიტომ, დასკვნები ფრთხილად უნდა გამოვიტანოთ. ჰორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაციის იდენტიფიცირებისთვის დამატებითი კვლევა საჭირო, რომელიც სანარმოთა ხარისხიან გამოკვლევას უნდა ეფუძნებოდეს.

მართალია, გენდერული თანასწორობის კანონი (2010) სქესის საფუძველზე დისკრიმინაციასა და შევიწროებას კრძალავს და ქალებისთვის სამსახურისა და დედობის შეთავსების შესაძლებლობის უზრუნველყოფას მოითხოვს, მაგრამ ეს უკანასკნელი მათთვის კვლავაც გამონკვევად რჩება. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული ქალებისთვის საქართველოში ხანგრძლივი დეკრეტული შვებულება ხელმისაწვდომია, კერძო სექტორსა და ზოგიერთ საჯარო ორგანიზაციაში დასაქმებულ ქალებს იგი ადეკვატურად არ უნაზღაურდებათ. ამის მიზეზი ის არის, რომ ქვეყანაში შრომითი ურთიერთობის

რეგულირების ორი რეჟიმი არსებობს: პირველი, რომელსაც შრომის კოდექსი (2020 წლის ცვლილებებით) განსაზღვრავს, ყველა დასაქმებულს ეხება, ხოლო მეორე, რომელსაც საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი (2015) ადგენს, მხოლოდ საჯარო მოხელეებზე ვრცელდება. ამასთან, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ყველა საჯარო ორგანიზაციას არ მოიცავს და, შესაბამისად, საჯარო სექტორში დასაქმებულთა მნიშვნელოვანი ნაწილი საჯარო მოხელის სტატუსით ვერ სარგებლობს. შრომის დაცვის სტანდარტები საჯარო მოხელეებისთვის შრომის კოდექსით განსაზღვრულ სტანდარტებზე უფრო მაღალია და 183-დღიან ანაზღაურებულ დეკრეტულ შვებულებას უზრუნველყოფს.¹⁹ ეს საკითხი კვლავაც საყურადღებოდ რჩება, მიუხედავად 2020 წელს შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებებისა, რამაც დედების დაცვის ზოგიერთი პირობა გააუმჯობესა, მათ შორის იმ კუთხით, რომ დეკრეტული შვებულების შემდეგ იმავე სამუშაო ადგილზე დაბრუნება შეუძლიათ.²⁰

ქალების დასაქმების ზოგიერთი ბარიერი

საშინაო შრომის გენდერული დანაწილების გამო, ქალთა საოჯახო პასუხისმგებლობები მათ ეკონომიკურ აქტიურობას აბრკოლებს. საქართველოში ქალები და კაცები სხვადასხვა დროს უთმობენ აუნაზღაურებელ შრომას. კერძოდ, საშინაო შრომაზე ქალები კვირაში 45 საათს ხარჯავენ, ხოლო კაცები - 15 საათს.²¹ მართლაც, ქალების 49% თავისი უმუშევრობის ძირითად მიზეზად საოჯახო საქმეებზე პასუხისმგებლობას ასახელებს.²² კოვიდ 19-ის პანდემიამ ამ კუთხით ქალებსა და კაცებს შორის არსებული სხვაობა კიდევ უფრო გაზარდა, რასაც ადასტურებს მონაცემები იმაზე, რომ ქალებს პანდემიის დროს საშუალოდ 1.18-ით მეტ სახლისა და ზრუნვის საქმეზე უწევთ დროის დახარჯვა.²³ ოჯახში ბავშვების არსებობა ასოცირებულია ქალების ეკონომიკური მონაწილეობის შემცირებასთან და, ამავდროულად, სამუშაო ძალაში კაცების ჩართულობის ზრდასთან.²⁴ გარდა ამისა, ქალები, რომლებიც აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის პასუხისმგებლობებისა და ბაგა-ბაღებისა და საბავშვო ბაღების არასაკმარისი ხელმისაწვდომობის გამო, იძულებულნი არიან დატოვონ შრომის ბაზარი, შემდგომში ნაკლებად ახერხებენ შრომის ბაზარზე დაბრუნებასა და სამსახურის პოვნას. შედეგად, ისინი ხანგრძლივად რჩებიან უმუშევრები და მეტი ალბათობით, კლასიფიცირდებიან ეკონომიკურად არააქტიურებად, იმ შემთხვევაში თუ ფორმალურად დასაქმებულები არ არიან.

ზრუნვისა და საშინაო საქმეებზე ქალების აუნაზღაურებელი შრომის მოცულობაზე ზემოქმედების გარდა, პანდემიამ ქალთა დასაქმებაზე სხვა მხრივაც მოახდინა გავლენა.

მსოფლიო ბანკის გენდერული შეფასების (2021) მიხედვით, დასაქმებულთა 66 პროცენტი, ვინც 2020 წლის ივნისამდე სამსახურიდან გაათავისუფლეს, ქალები იყვნენ. ამ პერიოდის შემდეგ ეს რიცხვი 75 პროცენტამდე გაიზარდა.²⁵ გაეროს განვითარების პროგრამის, გაეროს მოსახლეობის ფონდისა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული სწრაფი გენდერული შეფასების მიხედვით, პანდემიის შედეგად დასაქმებული ქალების 26%-სა და დასაქმებული კაცების 36%-ს სამუშაო საათები შეუმცირდათ.²⁶

გარდა ისეთი სტრუქტურული ფაქტორებისა, როგორც ზრუნვის სერვისებსა და სოციალურ დაცვაში ინვესტიციების ნაკლებობა, დედობას, მამობასა და მამის დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებული არასათანადო შრომითი რეგულაციები ხელს არ უწყობს ანაზღაურებული შრომის შეთავსებას საშინაო შრომისა და დედობის პასუხისმგებლობებთან.

დასასრულს, ისეთი სტრუქტურული ფაქტორები, როგორებიცაა სამსახურის ძიების ხელშეწყობის ადეკვატური პროგრამებისა და უმუშევრობის კომპენსაციის არარსებობა ხანგრძლივად უმუშევართათვის, მათ შორის, ბავშვის გაჩენის შემდეგ ქალებისთვის სამუშაოზე დაბრუნების ხელშესაწყობად კონსულტაციების არასათანადო ხელმისაწვდომობა, სამუშაო ძალაში ქალების ჩართულობისთვის მნიშვნელოვან დაბრკოლებებს ქმნის. ამდენად, უმუშევრობასთან ბრძოლაში გენდერულად მგრძობიარე

მიდგომები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ქალების ხანგრძლივი უმუშევრობის შესამცირებლად.²⁷

ძირითადი დასკვნები

საქართველოში ქალები მნიშვნელოვნად უფრო ნაკლებად არიან დასაქმებულნი, ვიდრე კაცები. ისინი, ვინც მუშაობენ, ნაკლებს გამოიმუშავენ, ნაკლები სამუშაო საათები აქვთ და უფრო მეტი ალბათობით საოჯახო მეურნეობაში დამხმარე მუშაკებს წარმოადგენენ. საქართველოს შრომის ბაზარზე სეგრეგაციის საშუალო დონეა იმ პროფესიებისა და სფეროების თვალსაზრისით, რაშიც კაცები და ქალები არიან დასაქმებული. შრომის ბაზარზე ქალთა მონაწილეობისთვის არსებული მთავარი ბარიერები მოიცავს შრომის გენდერულ დანაწილებას და გენდერულად სენსიტიური დასაქმების პროგრამების ნაკლებობას. კოვიდ 19-მა შრომის გენდერული დანაწილების მხრივ სიტუაცია კიდევ უფრო გაამწვავა. გარდა ამისა, პანდემიისას ქალები უფრო მეტი ალბათობით კარგავენ სამსახურს, ვიდრე კაცები. ზემოთ განხილული საკითხები მიუთითებს, რომ საჭიროა მეტი ინვესტირება ზრუნვისა და სოციალური დაცვის პროგრამებში, დედობის, მამობისა და მშობელთა დეკრეტული შვებულების შრომითი რეგულაციების გაუმჯობესებაში, სამსახურის ძებნის გენდერულად სენსიტიური დახმარების უზრუნველყოფასა და კონსულტაციებში ხანგრძლივად უმუშევართათვის, განსაკუთრებული აქცენტით ქალებზე, რომლებმაც შრომის ბაზარი ბავშვის გაჩენის შემდეგ დატოვეს.



საოლიო

- 1 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური 2020.
- 2 იქვე.
- 3 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია 2020.
- 4 მსოფლიო ბანკის მიხედვით, „საკუთარი თავის წინაშე ანგარიშვალდებულებული მუშაკები ისინი არიან, ვინც მარტო ან ერთ ან მეტ პარტნიორთან ერთად მუშაობენ, აქვთ ისეთი სამსახური, რაც „თვითდასაქმებას“ გულისხმობს და ხანგრძლივად არ ჰყავთ თანამშრომლები, რომლებიც მათზე მუშაობენ. საკუთარი თავის წინაშე ანგარიშვალდებულებული მუშაკები თვითდასაქმებულთა ქვეკატეგორიას წარმოადგენენ“. ამ განსაზღვრების უფრო ფართო განხილვა ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: <https://databank.worldbank.org/metadataglossary/jobs/series/SL.EMP.OWAC.ZS>. (ბოლოს ნანახია 22.12.2021).
- 5 მსოფლიო ბანკის მიხედვით, „საოჯახო მეურნეობაში დამხმარე მუშაკები არიან ადამიანები, ვისაც „თვითდასაქმების“ ტიპის სამსახური აქვს ბაზარზე ორიენტირებულ ერთეულში, რომელსაც მათი ნათესავი, მათსავე შინამეურნეობაში მცხოვრები ადამიანი მართავს.“ ამ განსაზღვრების უფრო ფართო განხილვა ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: <https://databank.worldbank.org/metadataglossary/millennium-development-goals/series/SL.FAM.WORK.MA.ZS> (ბოლოს ნანახია 22.12.2021).
- 6 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია 2020.
- 7 საერთაშორისო სავალუტო ფონდი 2018.
- 8 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია 2018ა.
- 9 საერთაშორისო სავალუტო ფონდი 2018.
- 10 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური 2020.
- 11 იქვე.
- 12 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია 2018ბ.
- 13 იქვე.
- 14 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური 2020.
- 15 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური 2019.
- 16 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია 2020.
- 17 იქვე.
- 18 იქვე.
- 19 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია 2021.
- 20 იქვე.
- 21 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია 2018ბ.
- 22 იქვე.
- 23 გაეროს განვითარების ფონდი, გაეროს მოსახლეობის ფონდი, გაეროს ქალთა ფონდი და კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი 2021.
- 24 საერთაშორისო სავალუტო ფონდი, 2018.
- 25 მსოფლიო ბანკი 2021.
- 26 გაეროს განვითარების ფონდი, გაეროს მოსახლეობის ფონდი, გაეროს ქალთა ფონდი და კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი 2021.
- 27 მსოფლიო ბანკი 2016.

წყაროები

- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2019, საწარმოთა სტატისტიკური გამოკვლევა 2018-2019“.
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2020, „სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემთა ბაზა“, ხელმისაწვდომია: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/130/labour-force-survey-databases>.
- IMF (International Monetary Fund). 2018. IMF Country Report No. 18/199. Washington, DC: IMF. <https://www.sipotra.it/old/wp-content/uploads/2018/07/cr18199.pdf>.
- გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2018ა. სოფლის მეურნეობისა და ადგილობრივი განვითარების სისტემების გენდერული შეფასება. თბილისი, ხელმისაწვდომია: <https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2018/12/gender-assessment-of-agriculture-and-local-development-systems-in-georgia>.
- _____, 2018ბ. ქალთა დაბალი ეკონომიკური აქტიურობა და არაფორმალურ სექტორში ჩართულობა საქართველოში: მიზეზები და შედეგები. თბილისი, ხელმისაწვდომია: <https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2018/12/womens-economic-inactivity-and-engagement-in-the-informal-sector-in-georgia>.
- _____, 2020. გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა საქართველოს შრომის ბაზარზე. თბილისი, ხელმისაწვდომია: <https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2020/03/analysis-of-the-gender-pay-gap-and-gender-inequality-in-the-labor-market-in-georgia>.
- _____, 2021. რეგულირების ზეგავლენის შეფასება ILO-ს 183-ე კონვენცია დედობის დაცვის შესახებ, თბილისი, ხელმისაწვდომია: <https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2021/05/regulatory-impact-assessment-of-ilo-c183---maternity-protection-convention>.
- გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP), გაეროს მოსახლეობის ფონდი (UNFPA), გაეროს ქალთა ორგანიზაცია და კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი (CRRC), 2021, საქართველოში Covid-19-ით გამოწვეული სიტუაციის სწრაფი გენდერული შეფასება, გამოკითხვის მეორე ტალღა, ხელმისაწვდომია: <https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2021/03/rapid-gender-assessment-of-covid-19-situation-in-georgia-2-wave>.
- World Bank. 2016. Country Gender Assessment. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/26091/112838-WP-P157626-Georgia-CGA-2016-final-PUBLIC.pdf?sequence=1>.
- _____, 2021. Country Gender Assessment: Georgia. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35366?locale-attribute=en>.

დოკუმენტი მომზადებულია გაეროს ქალთა ორგანიზაციის რეგიონული პროექტის „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში“ და პროექტის „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოში“ ფარგლებში, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს, ავსტრიის განვითარების თანამშრომლობის და ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს ფინანსური მხარდაჭერით.