მოკლე მიმოხილვა

ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოში

ფოტო: სოფო მაღალდაძე

ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება გენდერული თანასწორობის მიღწევის და ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის დაჩქარების ქვაკუთხედს წარმოადგენს. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველომ თავისი საერთაშორისო ვალდებულების შესასრულებლად გადადგა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გენდერული თანასწორობის და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობისკენ მიმართული საკანონმდებლო და ინსტიტუციური ჩარჩოს შემუშავების მიმართულებით და მოახდინა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული კონვენციების ნაწილის რატიფიცირება, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების გზაზე მნიშვნელოვანი გამოწვევები ჯერ კიდევ არსებობს.

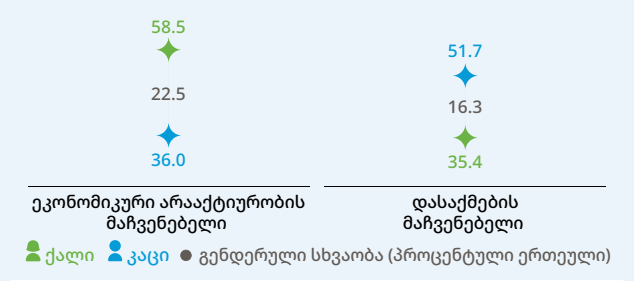
მონაცემების თანახმად, მიუხედავად იმისა, რომ ქალებსა და კაცებს თანაბრად მიუწვდებათ ხელი უმაღლეს განათლებაზე და ქალები უკეთეს საგანმანათლებლო შედეგებსაც კი აღწევენ, ეს მიღწევები ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებად ვეღარ გარდაიქმნება. ქალები ჯერ კიდევ აწყდებიან მნიშვნელოვან ბარიერებს სამუშაო ძალაში მონაწილეობის, მენეჯერულ პოზიციებზე წარმომადგენლობის, მეწარმეობის, თანაბარი ანაზღაურების და სხვადასხვა სახის ქონებასა თუ ფინანსებზე წვდომის თვალსაზრისით. ამგვარი განსხვავებები დაკავშირებულია ფართოდ გავრცელებულ გენდერულ და სოციალურ ნორმებთან, ქალებს და კაცებს შორის ზრუნვის შრომის არათანაბარ გადანაწილებასთან და ხარისხიანი სოციალური დაცვის და ბავშვზე ზრუნვის სერვისების ნაკლებობასთან, რაც ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებას მნიშვნელოვნად აფერხებს.[1]

ქალების დასაქმების და ეკონომიკური აქტიურობის მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად ჩამორჩება კაცების შესაბამის მაჩვენებლებს.

ქალებს შორის დასაქმების მაჩვენებელი უფრო დაბალია, ვიდრე კაცებში, რაც შრომის ბაზარზე არსებულ გენდერულ უთანასწორობაზე მიუთითებს. 2022 წლის მდგომარეობით, დასაქმებაში გენდერულმა სხვაობამ საქართველოში ბოლო წლებისთვის უმაღლეს ნიშნულს მიაღწია და 16.3 პროცენტული ერთეული შეადგინა. კერძოდ, 2022 წელს, კაცების 51.7 პროცენტი და ქალების 35.4 პროცენტი იყო დასაქმებული. უფრო მეტიც, მონაცემები აჩვენებს, რომ ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში ქალების **55 პროცენტზე** მეტი ეკონომიკურად არააქტიურია, რაც იმას ნიშნავს, რომ ისინი არც დასაქმებულები არიან და არც აქტიურად ეძებენ სამუშაოს.[2] სოფლად ქალების მონაწილეობა სამუშაო ძალაში კიდევ უფრო დაბალია: სოფლად მცხოვრები ქალების **63.9 პროცენტი** არის ეკონომიკურად არააქტიური, რასაც ხშირად შეზღუდული მობილობაც იწვევს[3] ეკონომიკური არააქტიურობის მაჩვენებელში გენდერულმა სხვაობამ 2022 წელს 22.5 პროცენტულ ერთეულს მიაღწია (დიაგრამა 1). ამასთან, ქალების წარმომადგენლობის მაჩვენებელი მენეჯერულ პოზიციებზე მხოლოდ 39 პროცენტი იყო. [4]

დიაგრამა 1:

სამუშაო ძალაში მონაწილეობა და დასაქმების მაჩვენებლები, 2022 წელი (პროცენტი)

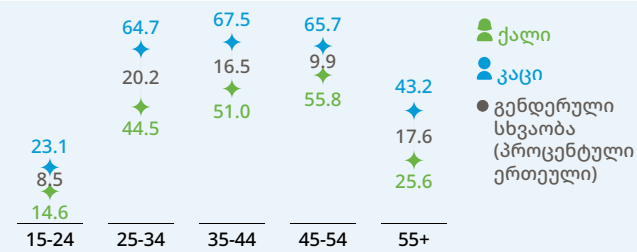


წყარო: საქსტატი, 2022, „სამუშაო ძალის გამოკვლევა“.

2022 წელს, 25-34 წლის ქალების მხოლოდ **44.5 პროცენტი**, ხოლო კაცების **64.7 პროცენტი** იყო დასაქმებული, რაც შესამჩნევ გენდერულ სხვაობას იძლევა (20.2 პროცენტული ერთეული) (დიაგრამა 2). უფრო მეტიც, 25-34 წლის ქალების **46.4 პროცენტი** ეკონომიკურად არააქტიურია, ხოლო კაცებს შორის ეს მაჩვენებელი მხოლოდ **15.5 პროცენტია**. აღსანიშნავია, რომ ეკონომიკურად არააქტიურობის მხრივ, ყველაზე დიდი გენდერული სხვაობა 2022 წელს, 25-34 ასაკობრივ ჯგუფში დაფიქსირდა - 30.9 პროცენტული ერთეული (დიაგრამა 3).[5]

დიაგრამა 2:

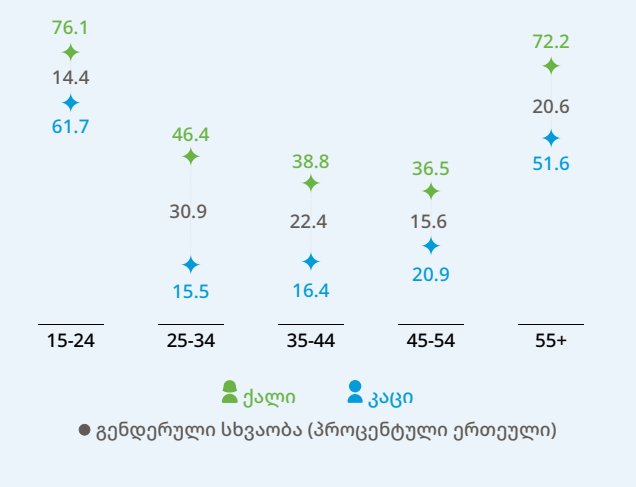
დასაქმების მაჩვენებელი, სქესის და ასაკობრივი ჯგუფის მიხედვით, 2022 წელი (პროცენტი)



წყარო: საქსტატი, 2022, „სამუშაო ძალის გამოკვლევა“.

დიაგრამა 3:

ეკონომიკური არააქტიურობის მაჩვენებელი, სქესის და ასაკობრივი ჯგუფის მიხედვით, 2022 წელი (არააქტიური მოსახლეობის პროცენტი)



წყარო: საქსტატი, 2022, „სამუშაო ძალის გამოკვლევა“.

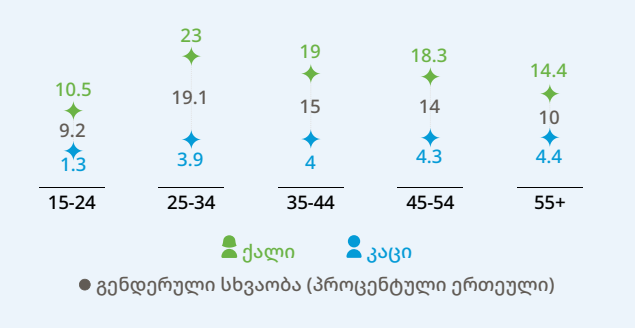
ეკონომიკური არააქტიურობა უფრო ნაკლებად ფიქსირდება ზედა ასაკობრივ ჯგუფებში, რადგან ზრუნვასთან დაკავშირებული მოვალეობები მცირდება და უფრო მეტი ქალი ახერხებს სამუშაო ძალაში ხელახლა ინტეგრაციას. ეკონომიკური არააქტიურობის მაჩვენებლებზე დაკვირვება აჩვენებს, რომ წლების მიხედვით ტენდენცია ნარჩუნდება და ეკონომიკური არააქტიურობის მაჩვენებელზე შეიძლება ისეთი ფაქტორები ახდენდეს ზეგავლენას, როგორიცაა საოჯახო და ზრუნვის შრომის არათანაბარი გადანაწილება, ბავშვზე ზრუნვის სერვისებზე შეზღუდული წვდომა და არახელსაყრელი სოციალური დაცვა.

საქართველოში ქალები ხუთჯერ მეტ დროს უთმობენ აუნაზღაურებელ საოჯახო და ზრუნვის შრომას, ვიდრე კაცები, რაც მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს სამუშაო ძალაში მათ მონაწილეობასა და მათ ეკონომიკურ გაძლიერებაზე.

აღნიშნული უთანასწორობა განსაკუთრებით თვალსაჩინოა 25-44 წლის ასაკობრივ ჯგუფში (დიაგრამა 4), როდესაც ქალებისთვის საოჯახო და ზრუნვის მოვალეობები განსაკუთრებით იზრდება, რაც თავის მხრივ ეკონომიკური არააქტიურობის მაღალ მაჩვენებელს განაპირობებს.

დიაგრამა 4:

აუნაზღაურებელ საოჯახო და ზრუნვის შრომაზე დახარჯული დროის წილი, სქესის და ასაკობრივი ჯგუფის მიხედვით (პროცენტი)



წყარო: გაეროს ქალთა ორგანიზაცია და საქსტატი, 2022, დროის გამოყენების გამოკვლევა საქართველოში: 2020–2021.

საქართველოში „დროის გამოყენების გამოკვლევის" ანალიზი იმ ფაქტორებზე მიუთითებს, რაც ქალებს შორის დროით სიღარიბის მაჩვენებლის ზრდას განაპირობებს.[6] ზრუნვის შრომაში ჩართული ქალები **58.4 პროცენტით ნაკლები ალბათობით** არიან სამუშაო ძალაში ჩართულები, ვიდრე ის ქალები და კაცები, რომლებსაც ზრუნვის ვალდებულება არ აქვთ დაკისრებული. მცირეწლოვან ბავშვებთან (10 წლამდე ასაკის) ერთად მცხოვრები ქალები კვირაში საშუალოდ **9.3 საათით ნაკლები დროით** მუშაობენ ანაზღაურების სანაცვლოდ, ხოლო არაანაზღაურებადი ზრუნვის სამუშაოს ისინი **11.2 საათით მეტს** უთმობენ სხვა ქალებთან შედარებით. შედეგად, კაცებთან შედარებით, ქალებს შორის **დროითი სიღარიბის** ალბათობა **22-24.6 პროცენტით** მაღალია.

აღნიშნულ საკითხებს კიდევ უფრო მეტად ამწვავებს ბავშვზე ზრუნვის და სხვა ხარისხიან სერვისებზე ხელმისაწვდომობის ნაკლებობა, რაც თან ერთვის საზოგადოებაში დამკვიდრებული შეხედულებები გენდერული როლების შესახებ. ბოლოდროინდელი საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვა აჩვენებს, რომ ტრადიციული შეხედულებები ჯერ კიდევ მყარად არის ფესვგადგმული საქართველოს მოსახლეობაში: მოსახლეობის უმეტესობა (71 პროცენტი) ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ქალებმა ნაკლები უნდა იმუშაონ და უფრო მეტი დრო დაუთმონ თავიანთ ოჯახებს. საინტერესოა, რომ მოსახლეობის 69 პროცენტის აზრით, როცა დედას ანაზღაურებადი სამსახური აქვს, ამით მისი შვილები ზარალდებიან; ხოლო მოსახლეობის 16 პროცენტი ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ბავშვები ზარალდებიან მაშინ, როცა მათი მამები მუშაობენ.[7] ეს ფაქტორები, ერთად აღებული, ქალთა ეკონომიკურ მონაწილეობას და წინსვლას აფერხებს.

ქონებაზე, მიწის ფლობასა და ფინანსებზე წვდომა ქალებისთვის არაპროპორციულად შეზღუდულია.

2022 წელს, იმ მეურნეობების წილი, რომელთა ხელმძღვანელი ქალია 31.7 პროცენტი იყო და ამ მეურნეობების სარგებლობაში არსებული მიწის ფართობის წილი, მხოლოდ 18 პროცენტს შეადგენდა. მეურნეობების 68.3 პროცენტს კაცები მართავდნენ და მათ სარგებლობაში არსებული მიწის ფართობის წილი, 82 პროცენტს შეადგენდა (დიაგრამა 5).

დიაგრამა 5:

სასოფლო მეურნეობების და მიწის ფართობის განაწილება სქესის მიხედვით, 2022 წელი (პროცენტი)

წყარო: საქსტატი, 2022, „გენდერული სტატისტიკის პორტალი: სოფლის მეურნეობა".

გარდა ამისა, ქალების **70-80 პროცენტის** ამჟამინდელი საცხოვრებელი ადგილი მათ საკუთრებაში არ არის.[8] ეს ტენდენციები ბოლო ათწლეულის განმავლობაში არ შეცვლილა. ქალებს გაცილებით უფრო

ნაკლებად მიუწვდებათ ხელი ეკონომიკური აქტივების მოპოვებაზე, ვიდრე კაცებს. აღნიშნულს განაპირობებს ისეთი ფაქტორები, როგორიცაა ოჯახის ან საზოგადოებრივი დინამიკის შედეგად შექმნილი არახელსაყრელი გარემო ქალი მეწარმეებისთვის, მათ შორის, ოჯახური ვალდებულებები და ზრუნვის შრომის არათანაბარი გადანაწილება, როგორც ეს ზემოთ იყო ხაზგასმული.[9]

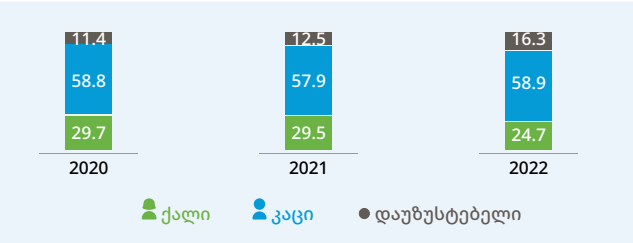
გენდერულ განსხვავებას კიდევ უფრო გარკვევით წარმოაჩენს საზოგადოებრივი აზრი უძრავი ქონების მემკვიდრეობით მიღების შესახებ. 2019 წელს საქართველოს მოსახლეობის **თითქმის ნახევარი** (49 პროცენტი) მიიჩნევდა, რომ ოჯახის საცხოვრებელი ბინა თანაბრად უნდა გადანაწილდეს ვაჟებსა და ქალიშვილებს შორის. თუმცა, 45 პროცენტი ფიქრობდა, რომ ბინა მემკვიდრეობით მხოლოდ ვაჟებმა უნდა მიიღონ, ხოლო 1 პროცენტის აზრით, ის მხოლოდ ქალიშვილებს უნდა გადაეცეს.[10]

ქალები უფრო ნაკლები ალბათობით ფლობენ ან მართავენ საწარმოს და საწარმოთა უმრავლესობა, რომელსაც ქალები ფლობენ ან მართავენ მცირე ბიზნესს განეკუთვნება.

მეწარმეობაში გენდერული სხვაობა საკმაოდ მაღალია. მეწარმე ქალებისთვის მთავარ დაბრკოლებად რჩება არასაკმარისი წვდომა ფინანსებზე, ბიზნესის განვითარების სერვისებსა და ბაზრებზე. 2022 წელს, ახლად დაარსებული საწარმოების მხოლოდ 25 პროცენტი იყო ქალების მფლობელობაში, ხოლო კაცების მიერ დაარსებული ბიზნესები ამ მაჩვენებელს ორჯერ აღემატებოდა (დიაგრამა 6).

დიაგრამა 6:

საქართველოში რეგისტრირებულ ახალ საწარმოთა რაოდენობა მფლობელების სქესის მიხედვით, 2020-2022 (პროცენტი)



წყარო: საქსტატი, 2022, „გენდერული სტატისტიკის პორტალი: ბიზნეს სექტორი“.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 2023 წელს საქართველოში ჩატარებული ქალთა მეწარმეობის განვითარების შეფასებით დადგინდა, რომ ქალები ქვეყანაში ეკონომიკურად აქტიური საწარმოების მხოლოდ **ერთ მესამედს** (33 პროცენტს) ფლობენ. ქალების მფლობელობასა და მმართველობაში ძირითადად მცირე ზომის საწარმოებია, რომელთა შორისაც ქალი ხელმძღვანელი ერთ მეხუთედზე ნაკლებს ჰყავს. ეს მაჩვენებელი 10%-მდე იკლებს საშუალო და მსხვილ საწარმოებში.

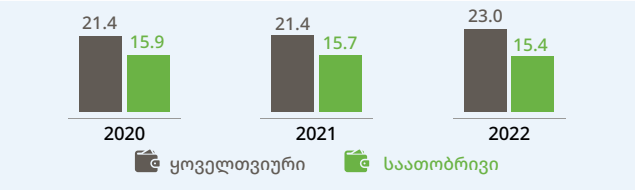
ქალთა სამეწარმეო საქმიანობის **59 პროცენტი** ისეთ სექტორებშია კონცენტრირებული, რომლებსაც ზრდის ნაკლები პერსპექტივა ახასიათებს და სადაც ბაზრები უკვე ათვისებულია (მაგალითად, სავაჭრო სექტორში), რაც კიდევ უფრო ხაზს უსვამს მათ მცირე მასშტაბს. ქალების მმართველობაში არსებული საწარმოების 89 პროცენტი დამოუკიდებელი ინიციატივით არის ჩამოყალიბებული და, როგორც წესი, ინდივიდუალური საწარმოს სახით ფუნქციონირებს, სადაც ხშირად სხვა ქალებიც არიან დასაქმებულები.[11]

საქართველოში ქალთა მეწარმეობის განვითარების შეფასებით მთელი რიგი მნიშვნელოვანი გამოწვევები გამოვლინდა, რომლებსაც ქალი მეწარმეები აწყდებიან საქართველოში. მათ შორისაა: დაფინანსების მოპოვების სირთულე კრედიტზე შეზღუდული წვდომის, მაღალი საპროცენტო განაკვეთებისა და უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით არსებული მკაცრი მოთხოვნების გამო; საოჯახო და ზრუნვის შრომასთან დაკავშირებული ორმაგი მოვალეობები ბიზნესის ვალდებულებებთან ერთად; შეზღუდული წვდომა ინფორმაციაზე და ბიზნესის განვითარების არასაკმარისი სერვისები; არასაკმარისი წვდომა საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებზე (ICT) და შეზღუდული სანაცნობო ქსელი. ასევე, საზოგადოებრივი ნორმები და შეხედულებები კიდევ უფრო მეტად უშლის ხელს ქალების მონაწილეობას ბიზნესში და ზღუდავს მათ წვდომას მემკვიდრეობაზე.[12]

განათლების და პროფესიულ სფეროში თანაბარი მიღწევების მიუხედავად, ქალები კაცებზე ნაკლებს გამოიმუშავებენ.

2022 წელს შესწორებულმა გენდერულმა საათობრივმა სახელფასო სხვაობამ 15.4 პროცენტი შეადგინა. აღნიშნული მაჩვენებელი ყოველთვიური სახელფასო სხვაობის შემთხვევაში 23 პროცენტია (დიაგრამა 7).[13] ეს სხვაობა ისეთ ფაქტორებს ითვალისწინებს, როგორიცაა განათლების დონე, პროფესიული გამოცდილება და სხვა ინდივიდუალური მახასიათებლები და აჩვენებს გენდერულ განსხვავებებს დარგობრივ და პროფესიული ჭრილში. შეუსწორებელი ყოველთვიური გენდერული სახელფასო სხვაობა, რომელიც პირის დემოგრაფიულ და სამუშაოსთან დაკავშირებულ მახასიათებლებს არ ითვალისწინებს, 31.7 პროცენტს შეადგენს, 2022 წლის მონაცემების მიხედვით.

დიაგრამა 7:
შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა, 2020–2022 (პროცენტი)



წყარო: საქსტატი, 2020–2022, „სამუშაო ძალის გამოკვლევა“.

სიღრმისეული ანალიზის თანახმად, სახელფასო სხვაობის დაახლოებით ერთ მეოთხედს ქალების დარგობრივად დაბალანაზღაურებად სექტორებში თავმოყრა განაპირობებს. მონაცემები აჩვენებს, რომ კვლავ ნაკლებია ქალების ჩართულობა ტექნიკურ (STEM) და საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების (ICT) საგანმანათლებლო პროგრამებში, რომლებიც შრომის ბაზარზე ყველაზე მაღალანაზღაურებად სექტორებს წარმოადგენს. უნდა აღინიშნოს, რომ სახელფასო სხვაობის დიდი ნაწილი აუხსნელი რჩება დაკვირვებადი ფაქტორებით და, შესაბამისად, შეიძლება შრომის ბაზარზე არსებულ დისკრიმინაციულ პრაქტიკას მიეწეროს.[14] ეს კიდევ ერთხელ ადასტურებს მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ ქალები სისტემური ბარიერების წინაშე დგანან, რომელთა შორისაა ფინანსურ რესურსებზე წვდომა და ეკონომიკური არააქტიურობა, ქალების ჩართულობა არაფორმალურ დასაქმებაში, და სხვა ფაქტორები, რაც სამუშაო ძალაში გენდერულ უთანასწორობას განაპირობებს.

ძირითადი რეკომენდაციები:

- პოლიტიკის განხორციელება შრომის ბაზარზე გენდერული სხვაობის შესამცირებლად, რისთვისაც საჭიროა თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა, პროფესიული გადამზადების გაძლიერება, ქალების გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე წარმომადგენლობის ხელშეწყობა, და კომპანიების წახალისება, რომ გენდერულად მგრძნობიარე დასაქმების და ოჯახზე ორიენტირებული სამუშაო პოლიტიკა დანერგონ.
- ინვესტირება სატრანსპორტო ინფრასტრუქტურაში სოფლად, რათა გაუმჯობესდეს ქალების წვდომა განათლებაზე, დასაქმებაზე, ხარისხიანი ზრუნვის სერვისებსა და სხვა აუცილებელ საჭიროებებზე.
- აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის აღიარება, შემცირება და გადანაწილება, რათა ოჯახის სხვა წევრებზე ზრუნვაში ჩართულმა ადამიანებმა საკუთარ პროფესიულ მიზნებთან თავიანთი მოვალეობების დაბალანსება და სამუშაო ძალაში ჩართვა შეძლონ. ამისთვის მნიშვნელოვანია ზრუნვის ეკონომიკასა და ზრუნვის ინფრასტრუქტურაში ინვესტირება.
- ქალებისთვის ფინანსებზე წვდომის შემზღუდველი ბარიერების მოხსნა, უზრუნველყოფასა და სესხზე თავდებობასთან დაკავშირებული მოთხოვნების შემცირება, გენდერულად მგრძნობიარე საკრედიტო სქემების უზრუნველყოფა.

- ფინანსური წიგნიერების ამაღლება და ბიზნესის განვითარების სერვისებზე წვდომის გაზრდა ქალებისთვის, განსაკუთრებით კი მოწყვლად თემებში, მათი ეკონომიკური დამოუკიდებლობის და გაძლიერების მხარდასაჭერად, ფორმალური საფინანსო სისტემების მეშვეობით.
- თანაბარი შრომისთვის თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის აღსრულება, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის" 1951 წლის კონვენციასთან „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის" (No. 100) შესაბამისობა და თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის აღიარება, მინიმალური ხელფასის სტანდარტებთან ერთად.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021, ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი, საქართველო. ხელმისაწვდომია: https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2024/02/country-gender-equality-profile-of-georgia-2023.
2. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი), 2022, „სამუშაო ძალის გამოკვლევა." ხელმისაწვდომია: https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/130/samushao-dzalis-gamokvlevis-monatsemta-bazebi.
3. იქვე.
4. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი), 2023, „ქალი და კაცი საქართველოში." ხელმისაწვდომია: https://www.geostat.ge/media/58118/%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%98_%E1%83%93%E1%83%90_%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98_%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%A8%E1%83%98_2023.pdf.
5. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი), 2022, „სამუშაო ძალის გამოკვლევა." ხელმისაწვდომია: https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/130/samushao-dzalis-gamokvlevis-monatsemta-bazebi.
6. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2022, „ზრუნვის დროა: ქალების აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომა და უთანასწორობის კრიზისი საქართველოში", მოკლე მიმოხილვა. ხელმისაწვდომია: https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2022/12/zrunvis-droa-kalebis-aunazghaurebeli-zrunvis-shroma-da-utanascorobis-krizisi-sakartveloshi.
7. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია და კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი, საქართველო (CRRC), 2024 [მალე გამოქვეყნდება], გენდერული თანასწორობის მიმართ არსებული დამოკიდებულებების გამოკვლევა.
8. საქართველოს პარლამენტი, გენდერული თანასწორობის საბჭო, 2020, თემატური მოკვლევა: „ქალების წვდომა ფინანსურ რესურსებზე".
9. იქვე.
10. კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი, საქართველო (CRRC), 2019, „კავკასიის ბარომეტრი, 2019წ. საქართველო." ხელმისაწვდომია: https://caucasusbarometer.org/ge/cb2019ge/APTINHERT/.
11. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2023, „ქალთა მეწარმეობის განვითარების შეფასება საქართველოში". ხელმისაწვდომია: https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2023/05/kalta-mecarmeobis-ganvitarebis-shepaseba-sakartveloshi.
12. იქვე.
13. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი), 2023, შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა (GPG) 2022. ხელმისაწვდომია: შესწორებული-გენდერული-სახელფასო-სხვაობა---2022.pdf (geostat.ge).
14. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021, ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი, საქართველო, გვ. 82. ხელმისაწვდომია: https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-04/Country%20Gender%20Equality%20Profile%20GEO.pdf.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women)
საქართველოს წარმომადგენლობა
ფალიაშვილის ქუჩა 87, ოფისი 4, 0179
თბილისი, საქართველო

ტელ: (995 32) 222 06 04
(995 32) 222 08 70
www.unwomen.org
georgia.unwomen.org