



## თანასწორობა – გზა ძლიერი ბიზნესისკენ:

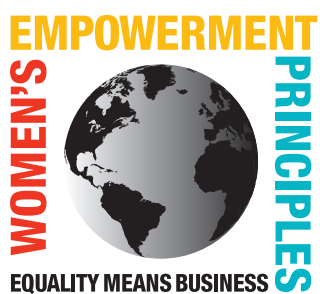
გენდერული თანასწორობა  
და ქალთა გაძლიერება კერძო სექტორში  
მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა





## თანასწორობა – გზა ძლიერი ბიზნესისკენ:

გენდერული თანასწორობა  
და ქალთა გაძლიერება კერძო სექტორში  
მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა



გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სააგენტოა, რომელიც გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ქალთა გაძლიერების საკითხებზე მუშაობს. ორგანიზაციის დაარსების მიზანს მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ქალებისა და გოგოების ინტერესების დაცვა და მათი საჭიროებების დაკმაყოფილება წარმოადგენს.

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია მხარს უჭერს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის წევრ სახელმწიფოებს გენდერული თანასწორობის მიღწევის საყოველთაო სტანდარტების შემუშავებაში; თანამშრომლობს მთავრობებსა და სამოქალაქო საზოგადოებასთან ამ სტანდარტების შესაბამისი კანონმდებლობის, პოლიტიკის, პროგრამებისა და მომსახურების შექმნის პროცესში. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია ხელს უწყობს ცხოვრების ყველა სფეროში ქალთა თანაბარ მონაწილეობას და განსაკუთრებულ აქცენტს ხუთ ძირითად მიმართულებაზე აკეთებს. მათ შორისაა, ქალთა ლიდერობა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის გაზრდა, ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრა, სამშვიდობო და უსაფრთხოების პროცესების ყველა ასპექტში ქალთა მონაწილეობის უზრუნველყოფა, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება და გენდერული თანასწორობის პრინციპების, როგორც მნიშვნელოვანი პრიორიტეტის, ინტეგრირება ქვეყნის განვითარების დაგეგმვისა და ბიუჯეტის განსამზღვრის პროცესებში. ამასთან, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია კოორდინირებას უწევს და ხელს უწყობს გაეროს სისტემაში გენდერული თანასწორობის გაძლიერებასთან დაკავშირებულ საქმიანობას.

ამ პუბლიკაციაში გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შესაძლოა, არ გამოხატავდეს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ან მისი რომელიმე სააგენტოს მოსაზრებებს.

ავტორი: ნინა დადალაური

დიზაინი: შპს „სოლეი“

# სარჩევი

<b>მოდული 1:</b> კორპორაციული უსუსხისმგებლობის, გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების პრინციპების გაცნობა.....	7
<b>მოდული 2:</b> თანასწორი შესაძლებლობები, ინკლუზია და დისკრიმინაციის არარსებობა (პრინციპი 2).....	13
<b>მოდული 3:</b> ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და ძალადობის არარსებობა (პრინციპი 3).....	18
<b>მოდული 4:</b> გენდერული თანასწორობა და განათლება (პრინციპი 4).....	21
<b>მოდული 5:</b> მიწოდების ჯაჭვი და მარკეტინგული საქმიანობა, საზოგადოებრივი ინიციატივები (პრინციპები 5 და 6).....	23
<b>მოდული 6:</b> ხელმძღვანელობის მიერ ნაკისრი ვალდებულება და ანგარიშგების გამჭვირვალობა (პრინციპი 1 და პრინციპი 7).....	26
ბიბლიოგრაფია.....	29

## ქალთა გაძლიერების პრინციპები

1. ძლიერი კორპორაციული მმართველობის ჩამოყალიბება გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად
2. სამართლიანი დამოკიდებულება სამსახურში თითოეული ქალისა და კაცის მიმართ - ადამიანის უფლებების დაცვისა და არადისკრიმინაციული მიდგომის პატივისცემა და მხარდაჭერა
3. თითოეული ქალისა და კაცის ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის უზრუნველყოფა
4. ქალთა განათლების, სწავლებისა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა
5. სანარმოს განვითარებაში, მიწოდების ჯაჭვსა და მარკეტინგულ საქმიანობაში ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობი ინსტრუმენტების დანერგვა
6. საზოგადოებრივი ინიციატივებისა და ადვოკატირების გზით თანასწორობის ხელშეწყობა
7. პროგრესის გაზომვა და საჯარო ანგარიშგება გენდერული თანასწორობის მიღწევის პროცესის შესახებ

განმარტებითი ხასიათის შენიშვნა: წინამდებარე დოკუმენტი ტრენინგის მონაწილეთათვის დასარიგებელ მასალას წარმოადგენს, რომელიც მათ, როგორც ტრენინგის მიმდინარეობის პროცესში, ისე მისი დასრულების შემდეგ შეიძლება გამოიყენონ. ამას გარდა, დოკუმენტი დაეხმარება ტრენერებს, რომლებიც ტრენინგებისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელოთი, მონაცემებით, ზოგადი ინფორმაციითა და ქალთა გაძლიერების პრინციპების განმარტებითი მასალის მაგალითებით სარგებლობენ. ტრენინგის მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა ქალთა გაძლიერების შვიდი პრინციპის შესაბამისად არ არის შედგენილი. მისი სტრუქტურა ტრენინგებისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელოს შესაბამისია. ტრენინგებისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელოს ექვსივე მოდულს ტრენინგის მონაწილეთათვის დასარიგებელ მასალაში შესაბამისი ნაწილი აქვს. დოკუმენტი შეიძლება დაიბეჭდოს მთლიანად ან ნაწილებად.

## მოდული 1: კორპორაციული პასუხისმგებლობის, გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების პრინციპების გაცნობა

ამ ნაწილში მოცემული ინფორმაცია ტრენინგებისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელოს პირველ მოდულს შეესაბამება.

### შესავალი

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა, კორპორაციული პასუხისმგებლობა ანუ პრინციპი „აკეთე სიკეთე და მოიგე ამით“ არც ახალი ცნებებია და არც ახლებური პრაქტიკა. წლების განმავლობაში ბიზნესის ეთიკის იდეა განვითარდა. პარალელურად, განვითარდა ის საქმიანობაც, რომელსაც კომპანიები საკუთარი ბიზნესოპერაციების ნეგატიური ზემოქმედების შესამცირებლად და საზოგადოებაში პოზიტიური ცვლილებების ხელშეწყობისთვის ახორციელებენ. განისაზღვრა და დადგინდა საერთაშორისო სტანდარტები და პრინციპები, რომლებიც კორპორაციული პასუხისმგებლობის დასამკვიდრებლად მიმართული ქმედებების სახელმძღვანელოდ და ადამიანის უფლებათა დარღვევების, კორუფციისა და გარემოზე ნეგატიური ზემოქმედების თავიდან ასაცილებლად განკუთვნილი. კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა კომპანიებისთვის თვითრეგულირებად ნებაყოფლობით მექანიზმად ჩამოყალიბდა, რომელიც მათ კანონმდებლობის, საერთაშორისო ნორმებისა და სტანდარტების შესრულებაში ეხმარება. თუმცა, წლების განმავლობაში, სხვადასხვა ქვეყანაში გარკვეული ზომისა და ზოგიერთ სექტორში მოქმედი კომპანიებისთვის ანგარიშის წარდგენის ვალდებულება დააწესა. აღნიშნული ანგარიში მათი საქმიანობის სოციალურ და გარემოზე ზემოქმედებას მოიცავს.

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა ზოგჯერ ფილანთროპიად და ქველმოქმედებად მიიჩნეოდა, მაგრამ დღეს იგი უფრო მეტად სტანდარტებთან შესაბამისობის, რისკების მართვისა და მენეჯმენტის სისტემის საკითხად განიხილება, ანუ ბიზნესმოდელად, რომლის მიზანს, როგორც სანარმოების, ისე მთლიანად საზოგადოებისთვის სასარგებლო ფასეულობების ჩამოყალიბება წარმოადგენს.

ადამიანის უფლებების დაცვისა და მდგრადი განვითარების ხელშეწყობისკენ მიმართული საერთაშორისო ნორმებისა და გაიდლაინების განვითარებასთან ერთად, გამოიკვეთა, რომ კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ცნება ზოგიერთ კონტექსტში საკმაოდ ვიწროდაა გაგებული. გაეროს გლობალური შეთანხმებისა და ქალთა გაძლიერების

პრინციპების კონტექსტში ტერმინი კორპორაციული პასუხისმგებლობა პასუხისმგებლობით აღსავსე ბიზნესის პრაქტიკის აღსანიშნავად გამოიყენება, რომელიც საყოველთაო ნორმებსა თუ პრინციპებს შეესაბამება და იმ საზოგადოებების განვითარებას უწყობს ხელს, რომლებშიც ეს ბიზნესი საქმიანობს.

### ძირითადი განმარტებები

**კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის განმარტება გაეროს გლობალურ შეთანხმებაში (2015):** „თანამედროვე ბიზნესისთვის კორპორაციული პასუხისმგებლობა იმპერატივს წარმოადგენს: ხანგრძლივი კორპორაციული წარმატებისა და სხვადასხვა საზოგადოებაში ფასეულობების დამკვიდრებისთვის მას არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება. კომპანიების მდგრადობის უზრუნველყოფისთვის ხუთი რამაა აუცილებელი: უპირველეს ყოვლისა, საჭიროა, რომ მათ პასუხისმგებლობის გრძნობაზე დაყრდნობით, საყოველთაო პრინციპების შესაბამისად იმუშაონ და ის ქმედებები განახორციელონ, რომლებიც ირგვლივ არსებულ საზოგადოებას დაეხმარება. კომპანიის დნმ-ში პასუხისმგებლობის ღრმად ჩანერგვის მიზნით, მათ უმაღლეს დონეზე უნდა აიღონ შემდეგი ვალდებულება: საკუთარი ძალისხმევის შესახებ ანგარიშგება ყოველწლიურად მოახდინონ და იმ საზოგადოების ცხოვრებაში ჩაერთონ, რომელშიც ბიზნესს აწარმოებენ.“<sup>1</sup>

**კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ევროკავშირისული განმარტება (2011):** „საწარმოთა პასუხისმგებლობა საზოგადოებაზე მათი ზემოქმედებისთვის“. ამ პასუხისმგებლობის შესრულების წინაპირობას შესაბამისი კანონმდებლობისა და სოციალურ პარტნიორებს შორის არსებული კოლექტიური ხელშეკრულებების პატივისცემა წარმოადგენს. საკუთარი კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სრულყოფილად შესრულების მიზნით, საწარმოებს, დაინტერესებულ მხარეებთან მჭიდრო თანამშრომლობით, დაინერგვილი უნდა ჰქონდეთ პროცესი, რომელიც მათ ბიზნესოპერაციებსა და ძირითად სტრატეგიაში სოციალური, გარემოსდაცვითი,

<sup>1</sup> გაეროს გლობალური შეთანხმება: „კორპორაციული პასუხისმგებლობის სახელმძღვანელო. მდგრადი მომავლის მშენებლობა“, 2015

ეთიკური, ადამიანის უფლებებთან და მომხმარებლებთან დაკავშირებული საკითხების ჩართვისკენაა მიმართული. აღნიშნული პროცესი მიზნად უნდა ისახავდეს:

- საწარმოების მფლობელებისთვის/მენიჯერებისთვის, დაინტერესებული მხარეებისა და მთლიანად საზოგადოებისთვის სასარგებლო ფასეულობების დანერგვის მასშტაბის გაზრდას
- მათი შესაძლო უარყოფითი ზეგავლენის იდენტიფიცირებას, პრევენციასა და შემსუბუქებას.

ამ პროცესის სირთულე დამოკიდებული იქნება საწარმოს ზომასა და საქმიანობის შინაარსზე. მცირე და საშუალო ზომის საწარმოთა უმეტესობისთვის, განსაკუთრებით კი მიკროსაწარმოებისთვის, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის პროცესი, სავარაუდოდ, არაფორმალური და ინტუიციამე დაწყებული იქნება. ყველა დაინტერესებული მხარისთვის სასარგებლო ფასეულობის მაქსიმუმის მისაღწევს მიზნით, საწარმოებმა კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის მიმართ გრძელვადიან პერსპექტივაზე ორიენტირებული სტრატეგიული მიდგომა უნდა შემოიღონ და ისეთი ინოვაციური პროდუქტების, სერვისებისა და ბიზნესმოდელების შექმნის შესაძლებლობები გამოიკვლიონ, რომლებიც საზოგადოების კეთილდღეობას შეუწყობენ ხელს და უფრო მაღალი ხარისხისა და პროდუქტიული დასაქმების ადგილების შექმნას განაპირობებენ. შესაძლო უარყოფითი ზეგავლენის იდენტიფიცირების, პრევენციისა და შემსუბუქების მიზნით, დიდმა საწარმოებმა და საწარმოებმა, რომლებიც ამგვარი ზემოქმედების რისკის წინაშე დგანან, ამ რისკების დეტალური შესწავლა საკუთარ მიწოდების ჯაჭვებშიც უნდა ჩაატარონ. გარკვეული ტიპის საწარმოებს, მაგალითად კოოპერატივებს, ერთობლივ საწარმოებსა და საოჯახო ბიზნესებს, მფლობელობისა და მართვის ისეთი სტრუქტურები აქვთ, რომლებიც პასუხისმგებლობაზე დამყარებული ბიზნესქცევის დამკვიდრებას შესაძლებელია ხელს განსაკუთრებით უწყობდნენ.<sup>2</sup>

### კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის საერთაშორისო სტანდარტები

დღესდღეობით კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშეწყობის ძირითად ინსტრუმენტებსა და ჩარჩოებს ის ნებაყოფლობითი სქემები წარმოადგენენ, რომელთა ფარგლებში კომპანიები, ანგარიშგების კონკრეტული სისტემის შესაბამისად, აღნიშნული მიმართულებით მიღწეული პროგრესის შესახებ ანგარიშგებას აწარმოებენ. არსებობს სპეციალური მითითებები, თუ როგორ უნდა მოხდეს ქალთა გაძლიერების პრინციპების შესრულების შესახებ ანგარიშგების ჩართვა „გაეროს გლობალური შეთანხმებისა“ და „ანგარიშგების გლობალური ინიციატივის“ პროგრესის შესახებ ანგარიშგებში<sup>3</sup>:

2 ევროკომისია: „კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის განახლებული სტრატეგია“ 2011-2014, მუხლი 3.1, 2011.

3 [wepprinciples.org/Site/WepsGuidelines/](http://wepprinciples.org/Site/WepsGuidelines/)

- **გაეროს გლობალური შეთანხმება.** გაეროს გლობალური შეთანხმება გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ინიციატივაა და პასუხისმგებლობით აღსავსე ბიზნესისთვის განკუთვნილ 10 პრინციპს ემყარება. აღნიშნული პრინციპები ოთხ ძირითად სფეროზეა ფოკუსირებული. მათ შორისაა, ადამიანის უფლებები, შრომითი უფლებები, გარემო და კორუფციასთან ბრძოლა. ხელმოწერი მხარეები ვალდებული არიან, ე.წ. „პროგრესის შესახებ კომუნიკაციის“ ფორმატში, აღნიშნული ათი პრინციპის შესრულების პროგრესის შესახებ ანგარიში ყოველწლიურად წარმოადგინონ.<sup>4</sup>
- **ანგარიშგების გლობალური ინიციატივა.** ანგარიშგების გლობალური ინიციატივა არის ორგანიზაცია, რომელმაც პასუხისმგებლობის შესახებ ანგარიშგებისთვის საერთაშორისო სახელმძღვანელო მითითებები შეიმუშავა. პრინციპები და ინდიკატორები, რომლებიც ამ ანგარიშგებისთვის გამოიყენება, ფინანსური ანგარიშგების ისეთ პრინციპებს ემყარება, როგორებიცაა: თავსებადობა, არსებითი ხასიათი, დროულობა და სისრულე; ანგარიშგებისთვის გამოყენებული ინსტრუმენტი კომპანიის გამოცდილებაზე დამოკიდებული.<sup>5</sup>

### ქვემოთ ჩამოთვლილია კორპორაციულ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებული სხვა ძირითადი საერთაშორისო ჩარჩოები და სახელმძღვანელო მითითებები:

- გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესსა და ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებით<sup>6</sup>
- ბიზნესის სოციალური შესაბამისობის ინიციატივა<sup>7</sup>
- ISO 26000 – სოციალური პასუხისმგებლობა<sup>8</sup>
- საერთაშორისო სოციალური ანგარიშვალდებულება, სტანდარტი 8000<sup>9</sup>
- ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სახელმძღვანელო მითითებები საერთაშორისო საწარმოებისთვის<sup>10</sup>
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პრინციპების სამმხრივი დეკლარაცია საერთაშორისო საწარმოებისა და სოციალური პოლიტიკის შესახებ<sup>11</sup>

4 [unglobalcompact.org/](http://unglobalcompact.org/)

5 [globalreporting.org/Pages/default.aspx](http://globalreporting.org/Pages/default.aspx)

6 [ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

7 [bsci-intl.org](http://bsci-intl.org)

8 [iso.org/iso/discovering\\_iso\\_26000.pdf](http://iso.org/iso/discovering_iso_26000.pdf)

9 [sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937](http://sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937)

10 [mneguidelines.oecd.org](http://mneguidelines.oecd.org)

11 [ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_094386/lang--en/index.htm](http://ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm)



**რატომ არის კომპანიებისთვის კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა, ანუ სოციალური მდგრადობა რელევანტური?**

ბიზნესის გამჭვირვალობის, ეთიკური ბიზნესქცევისა და იმ ზემოქმედების მართვის თვალსაზრისით, რომელსაც კომპანიების საქმიანობა სოციალურ გარემოში, ადამიანის უფლებებზე ახდენს, მომხმარებლების, არასამთავრობო ორგანიზაციების, პროფესიული კავშირების, მომწოდებლების, პოლიტიკური ლიდერებისა და ფართო საზოგადოების მხრიდან გაზრდილი მოთხოვნა არსებობს. ასევე, არსებობს სხვადასხვა სარგებელიც, რომელიც კომპანიებში კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სტრატეგიულ პოლიტიკასა და პრაქტიკასთანაა დაკავშირებული.

**კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებულ სტრატეგიულ საქმიანობას შეუძლია განაპირობოს:**

- ✓ კაპიტალის გაზრდილი მისაწვდომობა
- ✓ კონკურენტუნარიანობის გაუმჯობესება
- ✓ გაუმჯობესებული კორპორაციული რეპუტაცია
- ✓ ნიჭიერი ადამიანების დაქირავებისა და შენარჩუნების პოტენციალის ზრდა
- ✓ შიდა კომუნიკაციის გაუმჯობესება, კოლეგების მხრიდან მეტი ერთგულება და ყველა დაინტერესებული მხარისთვის სასარგებლო ფასეულობების კულტურის ხელშეწყობა
- ✓ ლოიალური მომხმარებლების რაოდენობის ზრდა
- ✓ კომპანიის მიმართ მნიშვნელოვანი ნდობის მქონე, დაინტერესებული ინვესტორების რაოდენობის ზრდა
- ✓ ადგილობრივ გარემოზე მეტი ზრუნვა, რამაც შეიძლება გაზარდოს, როგორც მომხმარებლების რიცხვი, ისე იდეები უკეთესი პროდუქტებისა და სერვისებისთვის. ეს კი თავად კომპანიაში ინოვაციასა და გაუმჯობესებას უწყობს ხელს.<sup>12</sup>

**კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირებისა და თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ გაფორმებული შეთანხმების არსებითი ნაწილია.**

ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ გაფორმებული შეთანხმება და ღრმა, ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმება საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოებასა

12 ა. კარლოლი, და ს. ქარიში: „ბიზნესის მოდელი კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებით, ცნებების, კვლევისა და პრაქტიკის განხილვა“ (Carloli, A. and Kareem, S.: “The Business Case for Corporate Social Responsibility, A Review of Concepts, Research and Practice”), ჟურნალში International Journal of Management Reviews, 2010

და ეკონომიკური ინტეგრაციის გაზრდას ისახავს მიზნად. ამასთან, ორივე შეთანხმება ვაჭრობისა და ვაჭრობასთან დაკავშირებულ სფეროებში რეფორმების განხორციელებას ითვალისწინებს. როგორც საქართველოს ძირითად საექსპორტო ბაზარზე, ევროკავშირზე საქართველოს ვაჭრობის 32%<sup>13</sup> მოდის და მოსალოდნელია, რომ, ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმების განხორციელებით, ქართულ კომპანიებს მეტი ეკონომიკური შესაძლებლობა გაუჩნდებათ, ქვეყანაში კი უცხოური ინვესტიციები გაიზრდება.

მართალია, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა, როგორც მართვის სისტემა ან ბიზნესის მოდელი, საქართველოში ჯერ განვითარების საწყის სტადიაზეა, უნდა აღინიშნოს, რომ ასოცირების შესახებ შეთანხმება საგანგებოდ ითვალისწინებს შემდეგს: „**მხარეები ხელს შეუწყობენ კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობასა და ანგარიშვალდებულებას, წაახალისებენ ისეთ პასუხისმგებლიან ბიზნესპრაქტიკას, როგორცაა საერთაშორისო კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სახელმძღვანელო რეკომენდაციების შედეგად დამკვიდრებული პრაქტიკა, განსაკუთრებით კი ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) სახელმძღვანელო რეკომენდაციები მრავალეროვანი კომპანიებისთვის.**“<sup>14</sup>. ასევე, შეთანხმების ტექსტში ხაზგასმულია საქართველოსა და ევროკავშირის ვალდებულება: „**გააძლიერონ ვაჭრობის წვლილი მდგრადი განვითარების მიზნის მისაღწევად, მათ შორის ეკონომიკურ, სოციალურ და გარემოსდაცვით მიმართულებებში.**“<sup>15</sup> ამას გარდა, შრომითი სტანდარტების, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის არარსებობის ხელშეწყობა ასოცირების შესახებ შეთანხმების განუყოფელი ნაწილებია.

231-ე მუხლის მიხედვით:

- (ა) მხარეები აღიარებენ **ძირითადი შრომითი სტანდარტებისა და ღირსეული შრომის სასარგებლო როლს ეკონომიკურ ეფექტიანობაზე, ინოვაციებისა და პროდუქტიულობაზე** და მათ უნდა მიაღწიონ შეთანხმებულ პოლიტიკას, რათა მოხდეს, ერთი მხრივ, სავაჭრო პოლიტიკისა და, მეორე მხრივ, შრომითი პოლიტიკის თანხვედრა;

[...]

- (დ) მხარეები თანხმდებიან, ხელი შეუწყონ საქონლით ვაჭრობას, რომელიც **დაეხმარება სოციალური მდგომარეობისა და გარემოსდაცვითი კუთხით მიღებული გამოცდილების გაძლიერებას**, ასევე, იმ საქონლით ვაჭრობას, რომელიც ნებაყოფლობითი მდგრადი განვითარების უზრუნველყოფის

13 ევროკომისია: ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/georgia/  
 14 ასოცირების შესახებ შეთანხმება (2014). მუხლი 352  
 15 ასოცირების შესახებ შეთანხმება (2014). მუხლი 231

გეგმის, მათ შორის სამართლიანი და ეთიკური სავაჭრო სქემებისა და ეკოტიკეტების ნაწილია;

- (ვ) მხარეები თანხმდებიან, **ხელი შეუწყონ კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობას**, მათ შორის ინფორმაციისა და საუკეთესო გამოცდილების გაზიარებას. ამ მიმართულებით მხარეები მიმართავენ შესაბამის, საერთაშორისოდ აღიარებულ პრინციპებსა და სახელმძღვანელოებს, განსაკუთრებით ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) სახელმძღვანელოს საერთაშორისო საწარმოებისთვის.<sup>16</sup> [მახვილი ავტორებისეულია]

239-ე მუხლი ყურადღებას ამახვილებს ურთიერთ-კავშირზე, ერთი მხრივ, ვაჭრობასა და, მეორე მხრივ, სრულ, პროდუქტიულ დასაქმებასა და გენდერულ თანასწორობას შორის.<sup>17</sup> ასოცირების შესახებ შეთანხმების 348-ე მუხლში ნათქვამია, რომ: „მხარეები გააძლიერებენ დიალოგსა და თანამშრომლობას შრომის ღირსეული პირობების (Decent Work Agenda), დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვის, სოციალური ჩართულობის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის, ასევე, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშესაწყობად და ამგვარად წვლილს შეიტანენ მეტი და უკეთესი დასაქმების ადგილის, სიღარიბის შემცირების, გაძლიერებული სოციალური ინტეგრაციის, მდგრადი განვითარებისა და ცხოვრების დონის გაუმჯობესების უზრუნველყოფაში.“<sup>18</sup> [მახვილი ავტორებისეულია]

### გენდერული თანასწორობა - კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ნაწილი

„ქალთა გაძლიერების პრინციპები: თანასწორობა - გზა ძლიერი ბიზნესისაკენ“ 2010 წელს გაეროს ქალთა ორგანიზაციამ და გაეროს გლობალურმა შეთანხმებამ წამოიწიეს. იგი სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის მონაწილეობით გამართული საკონსულტაციო პროცესის შედეგია და მიზნად კორპორაციული პასუხისმგებლობის გენდერული ნაწილის გაძლიერებას ისახავს. ამ შვიდი პრინციპის ამოცანაა, დაეხმაროს საწარმოებს ქალთა გაძლიერებისა და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისკენ მიმართული პრაქტიკის ჩამოყალიბებასა და გაზიარებაში.<sup>19</sup> 2017 წლიდან კომპანიებს შესაძლებლობა ექნებათ, ქალთა გაძლიერების პრინციპების განსახორციელებლად „ნაკლოვანებათა ანალიზის ინსტრუმენტს“ მიმართონ, რომელიც გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, გაეროს გლობალური შეთანხმებისა და ინტერამერიკული განვითარების ბანკის მიერაა შემუშავებული. აღნიშნული ინსტრუმენტი, გენდერული თანასწორობის პოლიტიკასა თუ პრაქტიკაში ნაკლოვანებებისა და

შესაძლებლობების იდენტიფიცირებისა და პროგრესის გაზომვის თვალსაზრისით, კომპანიებისთვის სახელმძღვანელო ფუნქციის განვსაჯებს. კომპანიის მიერ საკუთარი თავის შესაფასებლად, გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა გაძლიერებაზე აქტიური მუშაობის დასაწყებად, ამ ინსტრუმენტის გამოყენება კარგი სტარტია. ამჟამად ნაკლოვანებათა ანალიზის ინსტრუმენტის დახვეწა იაპონიის მთავრობის, გერმანიის მთავრობის, ITAIPU-ს, „კოლა-კოლასა“ და KPMG-ის დახმარებით მიმდინარეობს.

იმ აღმასრულებელ დირექტორებსა და კომპანიებს, რომლებიც ქალთა გაძლიერების პრინციპებს ამკვიდრებენ, მოუწოდებენ, ანგარიშები ყოველწლიურად წარმოადგინონ და ამ საქმეში ფინანსური წვლილი შეიტანონ, თუმცა არც ერთი მათგანი სავალდებულო არ არის. მიუხედავად ამისა, ხელმისაწვდომია ანგარიშების მომზადების სახელმძღვანელო მითითებები, მათ შორის ის მითითებებიც, რომლებიც აღწერს, თუ როგორ უნდა მოხდეს ქალთა გაძლიერების პრინციპების შესრულების შესახებ ანგარიშების ჩართვა „გაეროს გლობალური შეთანხმებისა“ და „ანგარიშების გლობალური ინიციატივის“ შესახებ ანგარიშებში<sup>20</sup>

### ქალთა გაძლიერების შვიდი პრინციპი

1. ძლიერი კორპორაციული მმართველობის ჩამოყალიბება გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად
2. სამართლიანი დამოკიდებულება სამსახურში თითოეული ქალისა და კაცის მიმართ - ადამიანის უფლებების დაცვისა და არადისკრიმინაციული მიდგომის პატივისცემა და მხარდაჭერა
3. თითოეული ქალისა და კაცის ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის უზრუნველყოფა
4. ქალთა განათლების, სწავლებისა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა
5. საწარმოს განვითარებაში, მიწოდების ჯაჭვსა და მარკეტინგულ საქმიანობაში ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობი ინსტრუმენტების დანერგვა
6. საზოგადოებრივი ინიციატივებისა და ადვოკატირების გზით თანასწორობის ხელშეწყობა
7. პროგრესის გაზომვა და საჯარო ანგარიშგება გენდერული თანასწორობის მიღწევის პროცესის შესახებ<sup>21</sup>

16 ასოცირების შესახებ შეთანხმება (2014). მუხლი 231

17 ასოცირების შესახებ შეთანხმება (2014). მუხლი 239

18 ასოცირების შესახებ შეთანხმება (2014). მუხლი 348

19 ქალთა გაძლიერების პრინციპები: weprinciples.org/

20 ქალთა გაძლიერების პრინციპები: weprinciples.org/Site/WepsGuidelines/

21 ქალთა გაძლიერების პრინციპები: weprinciples.org/Site/PrincipleOverview/

## რატომაა კომპანიებისთვის ქალთა გაძლიერების პრინციპები რელევანტური?

ადამიანისა და შრომის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო და ეროვნული სისტემების მსგავსად, გენდერული თანასწორობა და ქალთა გაძლიერება, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის განუყოფელი ნაწილებია. სულ უფრო მეტი არგუმენტი ადასტურებს, რომ კომპანიების მხრიდან გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობა მხოლოდ პოზიტიური ქმედება არ არის. ამავდროულად, ეს კარგი ბიზნესგადაწყვეტილებაცაა. კვლევა აჩვენებს, რომ ქალი თანამშრომლებისა და მენეჯერების მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრას ერთ თანამშრომელზე პროდუქტიულობის გაზრდა 25-40%-ით შეუძლია.<sup>22</sup> ამას გარდა, კომპანიები, რომლებშიც ორივე სქესის ადამიანები მუშაობენ, უკეთ ფუნქციონირებენ: ისინი 22%-ით უფრო პროდუქტიულები არიან, 27%-ით მეტი მოგება აქვთ, მათი მომხმარებლების კმაყოფილება კი 39%-ით მაღალია.<sup>23</sup> საქართველოში ქალები შრომის ბაზარზე ისეთივე მასშტაბით რომ მონაწილეობდნენ, როგორც კაცები, მშპ-ის შესაბამისი სავარაუდო ზრდა 11% იქნებოდა<sup>24</sup>.

## ქალთა უფლებები - საქართველოს ძირითადი საერთაშორისო ვალდებულებები

გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ 2015 წელს მიღებული მდგრადი განვითარების მიზნები ყურადღებას ამახვილებს კომპლექსურ და ერთიან მიდგომებზე, რომლებსაც საზოგადოება და კერძო სექტორი ახორციელებენ და რომლებიც ინკლუზიური მდგრადი განვითარების მისაღწევად აუცილებელია. საქართველოს მთავრობა ერთ-ერთი პირველი იყო, რომელმაც მდგრადი განვითარების მიზნების ქვეყნის კანონმდებლობაში ინტეგრირების პროცესი წამოიწყო და სამიზნეები თუ ინდიკატორები ქვეყნის კონტექსტს მიუსადაგა. თუმცა ამჟამად, რომ იმ ცვლილებას, რომელიც მიზნების მისაღწევად საჭირო, მხოლოდ მთავრობები ვერ მოახდენენ და ამ პროცესში არსებითი როლი კერძო აქტორებმა და სამოქალაქო საზოგადოებამაც უნდა შეასრულონ. მდგრადი განვითარების მიზნების მე-5 მიზანი აქცენტს გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა გაძლიერებაზე აკეთებს. ის ერთ-ერთია იმ მიზნებიდან, რომლებიც საქართველოს მთავრობამ პრიორიტეტად დასახა. სულ უფრო ხშირად ხდება აღიარება, რომ მდგრადი განვითარება ქალთა გაძლიერების გარეშე მიღწეული ვერ იქნება, ამიტომ მდგრადი განვითარების მიზნებში გენდერული თანასწორობის მეინსტრიმინგი ხდება.<sup>25</sup>

22 მსოფლიო ბანკი: მსოფლიოს განვითარების შესახებ ანგარიში 2012: გენდერული თანასწორობა და განვითარება“, 2012 (The World Development Report 2012: Gender Equality and Development, 2012).

23 კომპანია „ხვალინდელი დღის ცენტრი“: „ხვალინდელი დღის გლობალური ლიდერები: როგორ ავაშენოთ კულტურა, რომელიც ქალთა მაღალ პოზიციებზე დასაქმებას უზრუნველყოფს“, 2014 (The Centre for Tomorrow's Company: Tomorrow's Global Leaders How to build a culture that ensures women reach the top).

24 მსოფლიო ბანკი: forthcoming study

25 გაეროს მდგრადი განვითარების პლატფორმა: sustainabledevelopment.un.org/sdg5

მდგრადი განვითარების მიზნების გარდა, ქვემოთ ჩამოთვლილი საერთაშორისო კონვენციებისა და შეთანხმებების ფარგლებში, საქართველოს აღებული აქვს ვალდებულებები, რომლებიც ადამიანის უფლებებთან, დასაქმებულთა უფლებებთან და ქალთა გაძლიერებასთანაა დაკავშირებული:

- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (UDHR)
- გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW)
- პეკინის დეკლარაცია და მოქმედებათა პლატფორმა (BPfA)
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ (ILO C100)
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ (ILO C111)

მიუხედავად იმისა, რომ ადამიანის უფლებების დაცვის უპირველესი ვალდებულება მთავრობებს აკისრიათ, საწარმოები პასუხისმგებლები არიან, პატივი სცენ ადამიანის უფლებებს შემდეგი სტანდარტების შესაბამისად:

- გაეროს გლობალური შეთანხმების პრინციპები ადამიანისა და შრომით უფლებებთან დაკავშირებით
- სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესსა და ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებით

## ქალთა უფლებები - საქართველოს ძირითადი ეროვნული ვალდებულებები

საქართველოს შრომის კოდექსითა და კანონით „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ ქალები დაცვულები არიან შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციისგან. ორივე მათგანი ქალებისა და კაცებისთვის ცხოვრების ყველა სფეროში, მათ შორის ეკონომიკასა და შრომის ბაზარზე, თანასწორ შესაძლებლობებს ითვალისწინებს. ქვემოთ მითითებულია ზოგიერთი საკანონმდებლო აქტი, რომელიც ქალთა უფლებების დაცვასა და გენდერულ თანასწორობას უზრუნველყოფს:

- **საქართველოს კონსტიტუცია** (მუხლი 14): „ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა“.
- **კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“**, 2010 (მუხლი 4): „სახელმწიფო ხელს უწყობს და უზრუნველყოფს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლებებს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში“ (იხ. მე-2 მოდული).

- საქართველოს კანონი „ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“, 2006 (იხ. მე-3 მოდული).
- კანონი „ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“, 2006 (იხ. მე-5 მოდული).
- შრომის კოდექსი (იხ. მე-2 და მე-3 მოდულები).
- საქართველოს კანონი ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ 2014 (იხ. მე-2 მოდული)

## სქესის, გენდერისა და გენდერული თანასწორობის განმარტება

### გენდერი

„გენდერი მოიცავს სოციალურად ჩამოყალიბებული როლებისა და ურთიერთობების მრავალსახეობას, პიროვნულ ნიშან-თვისებებს, დამოკიდებულებებს, ქცევას, ღირებულებებს, შედარებით ძალაუფლებასა და გავლენას, რომლებსაც საზოგადოება ორი სქესის წარმომადგენლებს სხვადასხვა მიზეზის გამო ანიჭებს. მაშინ, როცა ბიოლოგიურად სქესს გენეტიკური და ანატომიური ნიშან-თვისებები განსაზღვრავს, გენდერი შექმნილი იდენტობაა, რომელსაც ადამიანები სწავლობენ; იგი დროთა განმავლობაში იცვლება და სხვადასხვა კულტურის წარმომადგენლებში განსხვავებულია. გენდერი დამოკიდებულებითი ფენომენია და გულისხმობს არა უბრალოდ ქალს ან კაცს, არამედ მათ შორის არსებულ ურთიერთობას.“<sup>26</sup>

26 ქალთა გაძლიერების პრინციპები: ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი, 2011: [weprinciples.org/files/attachments/EN\\_WEPs\\_2.pdf](http://weprinciples.org/files/attachments/EN_WEPs_2.pdf)

### სქესი

„სქესი მიუთითებს ბიოლოგიურ მახასიათებლებზე, რომლებიც ადამიანებს მდებარებით და მამრობით სქესად ჰყოფს. ეს ბიოლოგიური მახასიათებლები ურთიერთგამომრიცხავი არ არის, რადგან ორივე მახასიათებლის მატარებელი ადამიანებიც არსებობენ, თუმცა, ზოგადად, მდებარებით და მამრობით სქესს ბიოლოგიური მახასიათებლები განასხვავებს.“<sup>27</sup>

### გენდერული თანასწორობა

„გენდერული თანასწორობა წარმოადგენს კონცეფციას, რომლის მიხედვითაც ყველა ადამიანს, როგორც ქალს, ისე კაცს, შეუძლია, საკუთარი შესაძლებლობები თავისი შეხედულებით განავითაროს და გააკეთოს არჩევანი ისე, რომ არ შეიზღუდოს არსებული სტერეოტიპებით, მკაცრად განსაზღვრული გენდერული როლებით ან წინასწარი შეგონებით. გენდერული თანასწორობა გულისხმობს ქალისა და კაცის განსხვავებული ქცევების, მისწრაფებებისა და საჭიროებების თანასწორად აღიარებასა და შეფასებას, მათთვის თანაბარი უპირატესობის მინიჭებას. ზემოაღნიშნული არ ნიშნავს, რომ ქალი და კაცი სრულად უნდა დაემსგავსონ ერთმანეთს; ეს ნიშნავს, რომ მათი უფლებები, პასუხისმგებლობები და შესაძლებლობები არ უნდა იყოს დამოკიდებული იმაზე, ქალებად არიან ისინი დაბადებული თუ კაცებად.“<sup>28</sup>

საქართველოს კანონმდებლობაში გენდერული თანასწორობა განმარტებულია, როგორც „ადამიანის უფლებათა ნაწილი, რომელიც გულისხმობს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლება-მოვალეობებს, პასუხისმგებლობასა და თანასწორუფლებიან მონაწილეობას პირადი და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში.“<sup>29</sup>

27 იქვე.

28 ქალთა გაძლიერების პრინციპები: ქალთა გაძლიერების პრინციპების ბუკლეტი, 2011: [weprinciples.org/files/attachments/EN\\_WEPs\\_2.pdf](http://weprinciples.org/files/attachments/EN_WEPs_2.pdf)

29 საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, 2010, მუხლი 3.

## მოდული 2: თანასწორი შესაძლებლობები, ინკლუზია და დისკრიმინაციის არარსებობა (პრინციპი 2)

ამ თავში მოცემული ინფორმაცია ტრენერებისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელოს მეორე მოდულს შეესაბამება.

### შესავალი

ინკლუზიის, თანასწორობისა და დისკრიმინაციის არარსებობის შესახებ მე-2 პრინციპი დასაქმების ადგილზე ქალებისა და კაცების მიმართ თანასწორ მოპყრობასა და შესაძლებლობებს ეხება. ეს პრინციპები კანონმდებლობასა და კომპანიათა პოლიტიკაში შეტანილია ხოლმე, თუმცა კომპანიაში დამკვიდრებულ კულტურასა და სტრუქტურას, წეს-ჩვეულებებს, გაუცნობიერებელ მიკროკლიმატსა და სტერეოტიპებს ქალებისა და კაცების არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ან მათ მიმართ უთანასწორო მოპყრობის გამოწვევა შეუძლიათ. მეორე პრინციპის განხორციელება აღნიშნული რისკების შეფასებას, დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად ზომების გატარებას, თანასწორი შესაძლებლობებისა და ინკლუზიის ხელშეწყობას გულისხმობს.



### ძირითადი განმარტებები

**ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია** - „ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია“ ნიშნავს ნებისმიერ განსხვავებას, გამონაკლისსა და შეზღუდვას სქესობრივი ნიშნით, რომელიც გამიზნულია შესუსტოს და გამოიცილოს ქალთა მიერ, მათი ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად, მამაკაცთა და ქალთა თანასწორობის საფუძველზე, პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, სამოქალაქო ან ნებისმიერ სხვა დარგში ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების აღიარება, სარგებლობა ან განხორციელება.“<sup>30</sup>

**პირდაპირი დისკრიმინაცია** - „ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას სქესის ნიშნით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფი მეორე სქესის პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.“<sup>31</sup>

**ირიბი დისკრიმინაცია** - „ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა

პირს სქესის 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 დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.“<sup>32</sup>

**თანაბარი ანაზღაურება** - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით, „ანაზღაურება გულისხმობს ჩვეულებრივ, ძირითად ან მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ დამატებით გასამრჯელოს, რომელსაც პირდაპირ ან ირიბად, ფულით ან ნატურით მენარმე მშრომელს ამ უკანასკნელის მიერ რაიმე სამუშაოს შესრულებისთვის უხდის.“ ეს ტერმინი სცილდება ხელფასის მნიშვნელობას და მოიცავს, მაგალითად, პრემიებს, ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ანაზღაურებასა და შემწებებს. იმის დასადგენად, თანაბარია თუ არა ანაზღაურება, გათვალისწინებული უნდა იყოს გადახდის პაკეტის ყველა ელემენტი. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციაში კაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ ნათქვამია, რომ „ტერმინი „მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურება“ ეხება ანაზღაურების განაკვეთს, რომელიც განისაზღვრება სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე“.<sup>33</sup>

**თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურება** - თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურება არის პრინციპი, რომელიც მიზნად ქალებისა და კაცების ანაზღაურებას შორის სამართლიანობის მიღწევას ისახავს. ის განსხვავდება „თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურებისგან“, ვინაიდან მიმართულია იმ ფაქტის დარეგულირებაზე, რომ ქალები და კაცები შინაარსით განსხვავებულ სამუშაოს ხშირად ანაზღაურების განსხვავებული დონეებით ასრულებენ. „როდესაც კაცები და ქალები ასრულებენ შინაარსით განსხვავებულ იმ სამუშაოს, რომელიც განსხვავებულ მოვალეობებს გულისხმობს, განსხვავებულ უნარებსა და კვალიფიკაციას მოითხოვს და განსხვავებულ პირობებში სრულდება, მაგრამ მთლიანობაში თანაბარი ღირებულებისაა, მათ თანაბარი ანაზღაურება უნდა მიიღონ. ამ კონცეფციას კრიტიკული მნიშვნელობა აქვს დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის ხელშეწყობისთვის, რადგან ქალები და კაცები ხშირად განსხვავებულ

30 კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (1979), მუხლი 1

31 საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, 2010, მუხლი 3.

32 საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, 2010, მუხლი 3.

33 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, კონვენცია მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ (№ 100), 1951, მუხლი 1.

სამუშაოს განსხვავებულ პირობებში, ხშირად კი განსხვავებულ დანესებულებებშიც ასრულებენ. ქალები კვლავ პროფესიების შეზღუდულ რაოდენობაში არიან კონცენტრირებულნი და ის პროფესიები, რომლებშიც ქალები საქმიანობენ, არასაკმარისადაა დაფასებული.“<sup>34</sup>

**თანასწორი შესაძლებლობები** – „ქალისა და მამაკაცის უფლებებისა და თავისუფლებების თანასწორობის მიღწევის საშუალებებისა და პირობების სისტემა“.<sup>35</sup>

**თანასწორი მოპყრობა** – „განათლების, შრომისა და სოციალური პირობების დადგენისას, საოჯახო ურთიერთობებსა და საზოგადოებრივ-პოლიტიკური ცხოვრების სხვა სფეროებში ორივე სქესის პირთა თანასწორი უფლებებისა და შესაძლებლობების აღიარება, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დაუშვებლობა.“<sup>36</sup>

**მრავლობითი დისკრიმინაცია** – „მრავლობით დისკრიმინაციას მამინ აქვს ადგილი, როდესაც ადამიანის დისკრიმინაცია ერთზე მეტი ნიშნით, მაგალითად, გენდერისა და რელიგიის, ასაკისა და ეთნიკური წარმომავლობის და ა.შ. საფუძველზე ხდება. ის შეიძლება იყოს: ადითიური, როდესაც შესაძლებელია კონკრეტული შედეგების გამოცალკევება და ურთიერთგადამკვეთი, როდესაც დისკრიმინაცია ეფუძნება ორი ან მეტი მახასიათებლის კომბინაციას.“<sup>37</sup>

## შესაბამისი ქართული კანონმდებლობა

### კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“

#### მუხლი 4:

- სახელმწიფო ხელს უწყობს და უზრუნველყოფს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლებებს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში;
  - გენდერული თანასწორობის დაცვის მიზნით, დისკრიმინაციის გარეშე უზრუნველყოფილია:
    - ქალისა და მამაკაცის თანასწორი ინდივიდუალური უფლებები და თავისუფლებები;
    - ქალისა და მამაკაცისათვის განათლების მიღების თანაბარი ხელმისაწვდომობა და განათლების თავისუფალი არჩევანი სწავლების ყველა ეტაპზე;
- [...]
- ოჯახსა და საზოგადოებაში ძალადობის აღმოფხვრის ხელშეწყობა;

34 მ. თელში და სხვები: „თანაბარი ანაზღაურება. გაცნობითი ხასიათის სახელმძღვანელო“, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2013 (Oelz, M. et. al.: Equal Pay. An Introductory Guide, ILO).

35 საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, 2010, მუხლი 3

36 საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, 2010, მუხლი 3

37 ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტო, <http://fra.europa.eu/en/project/2011/multiple-discrimination-healthcare/q-and-a>

ბ) პროფესიის ან სამუშაოს სახეობის თავისუფლად არჩევა, თანამდებობრივი დანიშნულება, პროფესიული მომზადება/გადამზადება;

თ) საჯარო სამსახურში თანამდებობის დაკავება პროფესიული ნიშნის, უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად;

ი) თანასწორი მოპყრობა ქალისა და მამაკაცის მუშაობის ხარისხის შეფასებისას;

[...]

მ) ქალისა და მამაკაცისათვის თანასწორი შესაძლებლობების შექმნა ინფორმაციის ხელმისაწვდომობისას.

#### მუხლი 6. გენდერული თანასწორობა შრომითი ურთიერთობებისას:

- შრომითი ურთიერთობებისას დაუშვებელია:
  - პირის დევნა ან/და იძულება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაპინელებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას;
  - სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.
- სახელმწიფო ხელს უწყობს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას ორივე სქესის პირთათვის.
- დასაქმებისას და შრომითი მოვალეობების შესრულებისას დასაშვებია სქესის ნიშნით პირთა არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენება ან/და მათთვის უპირატესობის მინიჭება, რაც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.
- საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით უზრუნველყოფილია ორსული ქალებისა და მეძუძური დედებისათვის შრომის ხელსაყრელი პირობების შექმნა, რაც გამორიცხავს მათ საქმიანობას მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან გარემოში, აგრეთვე ღამის საათებში.

#### შრომის კოდექსი

#### მუხლი 2:

- შრომით და წინასახელმეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის,

ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.

- დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

#### მუხლები 28-30:

ორსულობასთან, მშობიარობასა და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული შევებულების შესახებ დეტალურ დებულებებს შეიცავს

#### საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“

#### მუხლი 1:

ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური თუ იურიდიული პირისთვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან ნოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება ნებისმიერი განსხვავება, გამონაკლისობა ან უპირატესობა კონკრეტულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც ეფუძნება მის აუცილებელ მოთხოვნებს. განსხვავებული მოპყრობა, განსხვავებული პირობების და/ან სიტუაციების შექმნა ნებადართულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს განსაკუთრებული სახელმწიფო ინტერესი და სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევის აუცილებლობა დემოკრატიულ საზოგადოებაში.

#### რატომ არის კომპანიებისთვის მეორე პრინციპი რელევანტური?

ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია, შემზღუდველი სტერეოტიპები და გაყოფილი შრომის ბაზარი ქალებს კაცებთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს. ეს უარყოფით ზეგავლენას ახდენს ქალებზე,

რომლებიც მეტად სავარაუდოა, რომ დარიბები იყვნენ და, ასევე, უარყოფითად მოქმედებს ბავშვებსა და თემებზე. ქვემოთ მოყვანილია მნიშვნელოვანი მონაცემები ეკონომიკაში ქალთა მდგომარეობის შესახებ:

- **საქართველოში ეკონომიკურად აქტიური ქალების 57%-ია, კაცების შემთხვევაში ეს მაჩვენებელი 77%-ია.** ქალების საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი 618 ლარს შეადგენს, კაცების შემთხვევაში კი - 980 ლარს, რაც ხელფასებს შორის გენდერული ნიშნით 37%-იან განსხვავებას ქმნის.<sup>38</sup> მსოფლიოს მასშტაბით ანალოგიური საშუალო განსხვავება 24%-ია. 2012 წელს საქართველოში სამჯერ მეტი კაცი, ვიდრე ქალი, იყო მენარმე, მაშინ, როცა ორჯერ მეტი ქალი, ვიდრე კაცი, მუშაობდა საოჯახო ბიზნესში ანაზღაურების გარეშე.<sup>39</sup>
- **ხელფასებს შორის გენდერული ნიშნით განსხვავება** უმეტესწილად აიხსნება შრომის ბაზრის ჰორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაციით: დაბალანაზღაურებად სექტორებში თუ პოზიციებზე ქალები ძალზე დიდი რაოდენობით არიან წარმოდგენილები. მაგალითად, ჯანდაცვის სექტორში დასაქმებულთა 85% და განათლების სექტორში დასაქმებულთა 83% ქალია.<sup>40</sup>
- **დასაქმების, პროფესიული განვითარებისა და თანამდებობრივი დანიშნულების კუთხით, შრომის ბაზარზე ქალებს უამრავი ბარიერი ხვდებათ.** ამ ბარიერებს შორისაა: საოჯახო და სამეურნეო მოვალეობათა არათანაბარი განაწილება, ბავშვებზე ზრუნვის ხელმისაწვდომი დაწესებულებების ნაკლებობა და პარტნიორების მხრიდან წინააღმდეგობა. მაკკინზის გლობალური ინსტიტუტის 2015 წლის ანგარიშში განმარტებულია, რომ „ქალთა შრომის დიდი ნაწილი ანაზღაურების გარეშე მუშაობაზე მოდის და ის მშპ-ში გათვალისწინებული არ არის. მსოფლიოში ანაზღაურების გარეშე საქმიანობის საშუალოდ 75%-ს ქალები ასრულებენ, მათ შორის იმ არსებითად მნიშვნელოვან საქმეებს, რომელთა გარეშე ოჯახები ვერ იფუნქციონირებდნენ: მაგალითად, ბავშვებზე ზრუნვას, მოხუცთა მოვლას, საჭმლის მომზადებასა და დასუფთავებას.“ ანგარიში ასევე ვარაუდობს, რომ ანაზღაურების გარეშე ზრუნვითი საქმიანობა, რომელიც ქალების მიერ სრულდება, წელიწადში დაახლოებით 10 მილიარდ აშშ დოლარად შეიძლება შეფასდეს, რაც მსოფლიო მშპ-ის 13%-ს შეადგენს.<sup>41</sup>
- ანაზღაურებადი სამსახურების მისაწვდომობის კუთხით, ქალებისთვის **ბარიერს დამსაქმებელთა მხრიდან დისკრიმინაცია**

38 საქსტატი, „ქალები და მამაკაცები საქართველოში“, 2015  
39 საქსტატი, „ქალები და მამაკაცები საქართველოში“, 2013  
40 საქსტატი, „ქალები და მამაკაცები საქართველოში“, 2015  
41 მაკკინზის გლობალური ინსტიტუტი: „თანასწორობის ძალა: რა გზით შეიძლება ქალთა თანასწორობის ხელშეწყობას გლობალური ზრდის 12 მილიარდი აშშ დოლარით გამოიძღვროს“ (The McKinsey Global Institute: The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth), 2015.

**წარმოდგენს.** საქართველოში ჩატარებულ 1,364 ინტერვიუზე დაფუძნებულმა ანგარიშმა გამოავლინა, რომ სამსახურში აყვანისას ჩატარებული ინტერვიუს დროს ქალების 64%-ს და კაცების 67%-ს ოჯახური მდგომარეობის შესახებ ეკითხებოდნენ. შეკითხვას, თუ რამდენი შვილი ჰყავდათ, უფრო მეტ ქალს უსვამდნენ, ვიდრე კაცს. ხუთიდან ერთ რესპონდენტს დაქორწინების გეგმების შესახებ ეკითხებოდნენ (ამ კითხვას ოდნავ მეტ ქალს უსვამდნენ, ვიდრე კაცს). ამას გარდა, ქალების 20%-ისა და კაცების 16%-ის შემთხვევაში ინტერვიუებში ინტერესდებოდნენ, აპირებდნენ თუ არა ისინი ბავშვების ყოლას. ქალების 14%-სა და კაცების 20%-ს წაუკითხავთ განცხადებები, რომლებშიც საგანგებოდ იყო მითითებული, რომ განცხადების შემოტანა ვაკანსიაზე მხოლოდ კაცებს შეუძლიათ.<sup>42</sup> დამკვეთს, რომლის მიხედვითაც საოჯახო და მრუნვითი საქმიანობის უმეტესი ნაწილი ქალებს აკისრიათ, შეიძლება დამსაქმებლებზე ზემოქმედება მოახდინოს და მათ საოჯახო მოვალეობების მქონე ქალი კანდიდატები უფრო ნეგატიურად შეაფასონ, ვიდრე კაც კანდიდატებს შეაფასებდნენ.

- **ქალები ჩვეულებრივ ნაკლებად არიან წარმოდგენილები ხელისუფლებაში თუ გადამწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე.** გლობალური მასშტაბით სამინისტროებში თუ საპარლამენტო პოზიციებზე ქალთარაოდენობა მხოლოდ 22%-ია,<sup>43</sup> საქართველოში კი კიდევ უფრო ნაკლები: 2016 წელს პარლამენტართა 11% იყო ქალი<sup>44</sup>. მაკინზის გლობალური ინსტიტუტის ინფორმაციით, „სხვადასხვა ქვეყნის შესწავლის შედეგად აღმოჩნდა, რომ პარლამენტებში ქალების უფრო მაღალმა წარმომადგენლობამ განათლების კუთხით განუვლი მშპ-ს ზრდა განაპირობა. ინდოეთში ქალთა ლიდერობამ ადგილობრივ პოლიტიკაში კორუფციის შემცირება გამოიწვია.“<sup>45</sup>

**ქალების დასაქმებისთვის ბარიერების აღმოფხვრა პოზიტიურ ზეგავლენას მოახდენს, როგორც თავად ქალებზე, ისე კომპანიებსა და ფართო საზოგადოებაზე:**

- **ქალები რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე ისეთივე მასშტაბით მონაწილეობდნენ,**

როგორც კაცები, მშპ-ის შესაბამისი ზრდა 11% იქნებოდა<sup>46</sup>.

თუ ყველა სახელმწიფო ეკონომიკაში ქალთა მონაწილეობის მაჩვენებელს საკუთარ რეგიონში ამ კუთხით საუკეთესო მაჩვენებლების მქონე ქვეყანას გაუთანაბრებს, „ეს 2025 წლისთვის მშპ-ს 12 მილიარდი აშშ დოლარით გაზრდის, რაც იაპონიის, გერმანიისა და გაერთიანებული სამეფოს ამჟამინდელი ჯამური მშპ-ის ტოლია, ან ქალთა კონტრიბუცია 2025 წლისთვის მშპ-ს სავარაუდო მაჩვენებელს გააორმაგებს.“<sup>47</sup>

- **ქალი თანამშრომლებისა და მენეჯერების დისკრიმინაციის აღმოფხვრა** პროდუქტიულობას ერთ თანამშრომელზე 25-40%-ით გაზრდიდა.<sup>48</sup>
- **კომპანიები, რომლებშიც მრავალფეროვანი სამუშაო ძალაა, უკეთ მუშაობენ;** დადასტურებულია, რომ ისინი 22%-ით უფრო პროდუქტიულები არიან, მათი მოგება 27%-ით მაღალია და მომხმარებელთა კმაყოფილებაც 39%-ით მეტია.<sup>49</sup>
- **კომპანიებს, რომლებშიც ქალებს მაღალი თანამდებობები უკავიათ, უფრო მეტი ფინანსური ამონაგები აქვთ:** „ერნსტ ენდ იანგი“ გამოცემათა სერიაში „ჩვენი თვალსაზრისი“ ყველას მაღალ კორპორაციულ თანამდებობებზე ქალთა რაოდენობის გაზრდისკენ მოუწოდებს და მიუთითებს კვლევებზე, რომლებიც მაღალ თანამდებობებზე ქალთა რაოდენობასა და გაზრდილ მოგებას შორის მკაფიო ურთიერთკავშირს ცხადყოფს.<sup>50</sup> ორგანიზაცია „კატალისტი“ ინფორმაციით, ის კომპანიები, რომელთა დირექტორთა საბჭოებში ქალთა ყველაზე მაღალი პროცენტული რაოდენობაა, საშუალოდ 53%-ით უფრო მაღალ ამონაგებს იღებენ კაპიტალზე, 42%-ით მაღალი შემოსავლები აქვთ გაყიდვებიდან და 66%-ით უფრო მაღალ ამონაგებს იღებენ ინვესტირებულ კაპიტალზე, ვიდრე ის კომპანიები, რომელთა დირექტორთა საბჭოებში ქალთა პროცენტული რაოდენობა დაბალია.<sup>51</sup>

46 The World Bank, forthcoming report  
 47 მაკინზის გლობალური ინსტიტუტი: „თანასწორობის ძალა: რა გზით შეუძლია ქალთა თანასწორობის ხელშეწყობას გლობალური ზრდის 12 მილიარდი აშშ დოლარით გამდიდრება“ (The McKinsey Global Institute: The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth), 2015.  
 48 The World Bank: World Development Report 2012: Gender Equality and Development, 2012  
 49 კომპანია „ხვალინდელი დღის ცენტრი“: „ხვალინდელი დღის გლობალური ლიდერები: როგორ ავაშენოთ კულტურა, რომელიც ქალთა მაღალ პოზიციებზე დასაქმებას უზრუნველყოფს“, 2014 (The Centre for Tomorrow's Company: Tomorrow's Global Leaders How to build a culture that ensures women reach the top).  
 50 „ერნსტ ენდ იანგი“, „ქალები მაღალ თანამდებობებზე: გლობალური მიდგომები მრავალფეროვნების ხელშეწყობისთვის“ (Women on boards: global approaches to advancing diversity), 2014  
 51 „კატალისტი“: „საკვანძო მომენტი: კორპორაციული საქმიანობა და ქალთა წარმომადგენლობა მაღალ“



## კომპანიების საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითები

**კომპანია Endesa-მ** „მრავალფეროვნების გლობალური შეფასების შკალა“ შემოიღო, რაც მიზნად მრავალფეროვნების თვალსაზრისით არსებული მდგომარეობის დადგენასა და თამაშრომელთა პოტენციალის განვითარების მართვაში თანასწორი შესაძლებლობების პრინციპის შესრულების კონტროლს ისახავს. Endesa-მ თანამშრომლების წინაშე ინკლუზიური და განვითარების ხელშეწყობი ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკის დამკვიდრების ვალდებულება აიღო.

ვალდებულება სამსახურში აყვანის გამჭვირვალე პროცესს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის შესაძლებლობების უზრუნველყოფასა და კომპანიაში არსებულ პოზიციებზე განცხადებების შეტანის კუთხით ქალთა წახალისებას მოიცავს. აღნიშნული ვალდებულების მიხედვით, ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება ქალებს იმ პოზიციებზე, რომლებზეც, ჩვეულებრივ, კაცები გვხვდებიან, მომავალშიც აიყვანს. და ბოლოს, კომპანიამ დაამკვიდრა მიდგომა, რომლის ფარგლებშიც ტრენინგებს ატარებს და თანამშრომლებს სამსახურსა და საოჯახო ცხოვრებას შორის ბალანსის მიღწევასა და შენარჩუნებაში ეხმარება.<sup>52</sup>

**კომპანია EGA Master** პროფესიული და სამრეწველო გამოყენებისთვის ინსტრუმენტებსა და აღჭურვილობას ამზადებს. დასაქმების თანასწორობისა და დისკრიმინაციის არარსებობის უზრუნველყოფის მიზნით, EGA Master-მა კონკრეტული ზომები გაატარა:

- გააფართოვა სამსახურში აყვანის მეთოდები: აღკვეთა სექსისტური ენა ვაკანსიების შესახებ განცხადებებში, სამუშაოზე განაცხადებში, უნარების თუ პროფესიულ ტესტებში და ა.შ. აღკვეთა ქალებისთვის პოტენციურად დისკრიმინაციული კითხვების (ოჯახური მდგომარეობა, ბავშვების რაოდენობა) დასმის პრაქტიკა და სხვა;
- აღმოფხვრა დისკრიმინაცია შესარჩევ ინტერვიუებში;
- კანდიდატებს მკაფიო და ობიექტური არგუმენტებით აფასებს. დისკრიმინაციის თავიდან აცილების მიზნით, თავს იკავებს სტერეოტიპებისა და მიკერძოებული შეხედულებებისგან;
- ქალების შესარჩევად და სამსახურში ასაყვანად კვოტები შექმნა: დროებითი ზომის სახით, ქალების სტანდარტიზებული გზით შერჩევამდე, მათთვის ვაკანსიების გარკვეულპროცენტთან რეზერვი შემოიღო;
- დააწესა პოზიტიური დისკრიმინაციის ზომები: თანასწორი პირობებისა და ღირსებების არსებობისას უპირატესობას ქალებს და/ან სხვა ეროვნების კანდიდატებს ანიჭებს;
- თანამშრომლობს ორგანიზაციებთან, რომლებიც დასაქმების ადგილებზე ქალთა გაძლიერებას უწყობენ ხელს. მაგალითად, სპონსორობას უწევს ღონისძიებებს, შეაქვს ფინანსური შენატანები ან მონაწილეობს ქალთა ორგანიზაციების მოხალისეთა საქმიანობაში, დასაქმების შესაძლებლობების გაცნობის მიზნით, ქალებისთვის სემინარებს ატარებს და ა.შ.<sup>53</sup>

პოზიციებზე“ (The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation On Boards), 2007

52 <http://www.endesa.com/en/uneteanosotros/uniderglobal/Paginas/comprometidosconlaspersonas.aspx>

53 ქალთა გაძლიერების პრინციპები: „კომპანიების მიერ მაგალითის მიცემა“: ([http://weprinciples.org/files/attachments/Companies\\_Leading\\_the\\_Way\\_June2016.pdf](http://weprinciples.org/files/attachments/Companies_Leading_the_Way_June2016.pdf))

# მოდული 3: ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და ძალადობის არარსებობა (პრინციპი 3)

ამ თავში მოცემული ინფორმაცია ტრენერებისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელოს მესამე მოდულს შეესაბამება.

## შესავალი

მე-3 პრინციპი დასაქმების ადგილზე ძალადობის არარსებობასა და უსაფრთხოებას ეხება. საქართველოს შრომის კოდექსის გარდა, ეს უფლებები ისეთ საერთაშორისო სტანდარტებსა და კონვენციებშია ასახული, როგორებიცაა კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW) და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ (სადაც გენდერული ნიშნით ძალადობა და სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ფორმებადია აღიარებული). დასაქმების ადგილზე უსაფრთხოების კუთხით არსებული რისკებისა თუ სექსუალური შევიწროების პრევენციასა და მათზე რეაგირებას არსებითი მნიშვნელობა აქვს ისეთი უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნისთვის, სადაც არ იარსებებს დისკრიმინაცია.



## ძირითადი განმარტებები

**ოჯახში ძალადობა** - „ოჯახში ძალადობა გულისხმობს ოჯახის ერთი წევრის მიერ მეორის კონსტიტუციური უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევას უგულვებელყოფით ან/და ფიზიკური, ფსიქოლოგიური, ეკონომიკური, სექსუალური ძალადობით ან იძულებით.“<sup>54</sup>

**ქალთა მიმართ ძალადობა** - „ნიშნავს ნებისმიერ ძალადობას გენდერული ნიშნით, რომელიც იწვევს ან სავარაუდოდ გამოიწვევს ფიზიკურ, სექსუალურ ან ფსიქოლოგიურ ზიანს ან ტანჯვას ქალებისთვის, მათ შორის ამგვარი ქმედებების მუქარას, იძულებას ან თავისუფლების თვითნებურად წართმევას, მიუხედავად იმისა, ეს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ხდება თუ პირადში.“<sup>55</sup>

**სექსუალური შევიწროება** - „სექსუალური შევიწროება მოიცავს უსიამოვნო სექსუალური ხასიათის ქცევას, მათ შორის ფიზიკურ კონტაქტსა და სხვა მცდელობებს, სექსუალური შინაარსის მქონე განცხადებებს, პორნოგრაფიის ჩვენებას და სექსუალური ხასიათის მოთხოვნებს; მნიშვნელობა არ აქვს, ასეთი ქცევა გამოხატული იქნება ვერბალურად თუ ქმედებით, ამგვარი პრაქტიკა დამამცირებელია და შესაძლოა ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პრობლემები გამოიწვიოს. ეს დისკრიმინაციული ქმედებაა, თუ ქალს აქვს გონივრული ეჭვი, რომ

აღნიშნულის გაპროტესტება უარყოფით გავლენას მოახდენს მის სამსახურებრივ მდგომარეობაზე, მათ შორის სამსახურში აყვანასა თუ დაწინაურებაზე, ან როდესაც ასეთი ქცევა მას უქმნის მტრულ სამუშაო გარემოს.“<sup>56</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია სექსუალური შევიწროების სახეებს დამატებით განსაზღვრავს:

1. Quid pro Quo - მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ: როდესაც სამსახურებრივი წინსვლა - ხელფასის მომატება, პრემიის მიცემა, დაწინაურება ან უბრალოდ კონტრაქტის გაგრძელება დამოკიდებულია იმაზე, დათანხმდება თუ არა სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი სექსუალური ხასიათის გარკვეულ წინადადებას, ან
2. მტრული სამუშაო გარემო, რომელშიც მსხვერპლისთვის დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი პირობები იქმნება“.<sup>57</sup>

## რატომ არის კომპანიებისთვის მესამე პრინციპი რელევანტური?

საქართველოში ქმრის ან პარტნიორის მხრიდან ძალადობა ყოველწლიურად ათასობით ქალის ცხოვრებაში ხდება და ხშირად ის მსხვერპლის კეთილდღეობაზე სერიოზულ ზემოქმედებას ახდენს. ამასთან, ბევრი ქალის მიმართ სექსუალურ ძალადობას აქვს ადგილი, სამსახურებში კი მათი უსაფრთხოების რისკები არსებობს.

ძალადობის მსხვერპლთა დახმარება დამსაქმებლებს თავიანთი ქმედებებით შეუძლიათ. მათ ისეთი გარემო უნდა უზრუნველყონ, რომელშიც თანამშრომლების მიმართ ძალადობა თუ შევიწროება არ განხორციელდება და მათი უსაფრთხოებისთვის რისკები არ იარსებებს.

- **პარტნიორის მხრიდან ფიზიკური ან სექსუალური ძალადობა მსოფლიოში სამიდან ერთ ქალს განუცდია.**<sup>58</sup> ქალებს, რომლებიც ძალადობას პარტნიორებისგან განიცდიან, ორჯერ უფრო მეტად სავარაუდოა, რომ დეპრესია ჰქონდეთ და თითქმის ორჯერ მეტად სავარაუდოა, რომ ისინი ალკოჰოლურ სასმელებს მოიხმარდნენ, ვიდრე ის ქალები,

54 საქართველოს კანონი „ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“, 2006, მუხლი 3.

55 გაეროს დეკლარაცია ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრის თაობაზე, 1994.

56 გაეროს ქალთა ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღკვეთის კომიტეტი, მე-19 ზოგადი რეკომენდაცია, მე-11 სხდომა, 1992

57 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფაქტობრივი მონაცემები: სექსუალური შევიწროება დასაქმების ადგილზე.

58 ჯანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაცია: „ქალებზე ძალადობასთან დაკავშირებული ფაქტობრივი მონაცემები“, 2016.

რომლებსაც ძალადობა არ განუცდიათ.<sup>59</sup> ქალებზე ქმრების ან პარტნიორების მხრიდან ძალადობის შემთხვევათა სათანადო ორგანიზაციების შეტყობინება საქართველოში ხშირად არ ხდება, ამიტომ არსებობს მიზეზი, რის გამოც შეგვიძლია მივიჩნიოთ, რომ ეროვნული მონაცემები მსხვერპლთა რაოდენობას არასრულად გვაჩვენებს. 2010 წლის კვლევაში ქალი რესპონდენტების 35.9%-მა აღნიშნა, რომ ქმრის/პარტნიორის მხრიდან განუცდია ძალადობა, რომელიც მათი ქცევის კონტროლზე იყო მიმართული; ქალების 14.3%-მა განაცხადა, რომ ქმრის/პარტნიორის მხრიდან ემოციური ძალადობა განიცადა, ხოლო ქალების 6.9%-მა აღიარა, რომ ქმრის/პარტნიორის მხრიდან ფიზიკური შეურაცხყოფის მსხვერპლი ყოფილა.<sup>60</sup>

- **ევროკავშირის 28 ქვეყანაში ყოველ მეორე ქალს 15 წლის ასაკის შემდეგ ერთხელ მაინც განუცდია სექსუალური შევიწროება.** ხუთიდან ერთ ქალს სექსუალური შევიწროება კვლევამდე 12 თვის განმავლობაში განუცდია. ამ ქალების 32%-მა განაცხადა, რომ შევიწროების ჩამდენი სამსახურს უკავშირდებოდა: იყო, მაგალითად, კოლეგა, ზემდგომი ან კლიენტი.<sup>61</sup> სექსუალური შევიწროება სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის ფორმაა, თუ მის შედეგად ქალი დასაქმებულები სამსახურში თავს არასასურველად ან არაკომფორტულად გრძნობენ, მაინც, რომ საფრთხე ემუქრებათ ან, ყველაზე უარეს შემთხვევაში, იძულებულნი არიან, წავიდნენ სამსახურიდან. თუ სექსუალური შევიწროება არ შეწყდება, ის ხელს შეუშლის ქალებს დანიშნულებაში ან ისეთი სამსახურის მოძებნაში, სადაც ძირითადად ვაცები მუშაობენ. ეს ზიანს შესაძლებლობათა თანასწორობას აყენებს და დისკრიმინაციის არარსებობისა თუ თანასწორობის კანონმდებლობით დადგენილ პრინციპებს ეწინააღმდეგება. მსხვერპლისთვის სექსუალური შევიწროება შეიძლება ძალზე სტრესული იყოს და ნეგატიური შედეგები ჰქონდეს, როგორც მის პროფესიულ, ისე პირად ცხოვრებაზე. მან შესაძლოა სამსახურში გამოუცხადებლობის მაჩვენებელიც გაზარდოს, ვინაიდან მსხვერპლები ცდილობენ, თავი აარიდონ შევიწროების ჩამდენს. ეს კი უარყოფით გემოქმედებას მოახდენს, როგორც ზოგადად სამუშაოს შესრულებაზე, ისე გუნდურ მუშაობაზე.
- **დღეს ბევრი დამსაქმებელი აღიარებს, რომ სექსუალური შევიწროების პრევენცია მნიშვნელოვანია,** რათა სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევები, სავადმყოფო ფურცელზე მყოფ თანამშრომელთა ხარჯები, თანამშრომელთა გადინება და

ახალი პერსონალის დაქირავება შემცირდეს. სექსუალური შევიწროების მიმართ ნულოვანი ტოლერანტობის მიდგომა პოზიტიური გზავნილი იქნებოდა ორგანიზაციის შიგნით და ხელს შეუწყობდა პოზიტიური სამუშაო გარემოს არსებობას. საქართველოში კვლევის მონაწილე ქალი რესპონდენტების 38%-მა განაცხადა, რომ სამსახურში არასასურველი სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი სულ მცირე ერთხელ მაინც ყოფილა. ვაცების შემთხვევაში ეს მონაცემი ბევრად დაბალი - 8% იყო.<sup>62</sup>

## შესაბამისი ქართული კანონმდებლობა

### შრომის კოდექსი

მუხლები 17 - 19 და 35: ორსული და ახალნამშობიარები ქალების დაცვა:

აღნიშნული მუხლები კრძალავს ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის ზეგანაკვეთურ და ღამის სამუშაოზე (22:00 საათიდან 6:00 საათამდე) დასაქმებას მისი თანხმობის გარეშე. დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური დედაა და ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს კვებავს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე, დღეში არანაკლებ ერთი საათით დამატებითი შესვენება ეძლევა. ბავშვის კვებისთვის შესვენება სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება. საქართველოს შრომის კოდექსის 35-ე მუხლის მე-7 პუნქტი დამსაქმებლებს ავალდებულებს, უზრუნველყონ ორსული ქალის დაცვა ისეთი შრომისგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.

მუხლი 36. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება.

1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.
2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველებია:
  - ბ. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;
  - თ. ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, რომლის დროსაც შეუძლებელი ხდება მის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულება, მაგრამ არა უმეტეს 30 კალენდარული დღისა წელიწადში.

## კომპანიების საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითები

<sup>62</sup> სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი: „გენდერული დისკრიმინაცია საქართველოს შრომის ბაზარზე“, 2014.

<sup>59</sup> იქვე.

<sup>60</sup> მ. ჩიტაშვილი და სხვები: „საქართველოში ქალთა მიმართ ოჯახში ძალადობის ეროვნული კვლევა“, 2010.

<sup>61</sup> ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტო: „ქალთა მიმართ ძალადობა“; ევროკავშირის მასშტაბით ჩატარებული კვლევა, 2014.

**FCC** გარემოსდაცვითი მომსახურებისა და ინფრასტრუქტურის კომპანიაა. ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობის ფარგლებში, მან ყველა პოზიციისა და კატეგორიის თანამშრომლისთვის, მათ შორის, მაღალი რგოლის მენეჯერებისთვის, აღმასრულებელი ოფიცრებისა და ადამიანური რესურსების მენეჯერებისთვის, თანასწორობისა და სექსუალური შევიწროების პრევენციის შესახებ ცნობიერების ამაღლების კამპანია განახორციელა. FCC-მა 700 თანამშრომლისთვის ონლაინტრენინგები ჩაატარა, რომლებიც სამი მოდულისგან - ეთიკის კოდის, თანასწორობის მიღწევის გეგმა, სექსუალური შევიწროების პრევენცია - შედგებოდა. ამას გარდა, პასუხისმგებელმა პირებმა თანასწორობისა და თანასწორობის კომისიის კომპონენტების შესახებ ტრენინგები თითოეულ თანამშრომელს ჩაუტარეს. შევიწროების პრევენციის საკითხებზე საკონტაქტო პირის დანიშვნასთან ერთად, თანამშრომლებისთვის ამ თემებთან დაკავშირებული კითხვების, კომენტარების ან პრობლემების დასაფიქსირებლად სპეციალური საფოსტო ყუთიც დაიდგა.<sup>63</sup>

**Hc Energía Group** ესპანეთში დაფუძნებული ენერგეტიკული ჯგუფია, რომელიც ელექტროენერჯიას, გაზსა და განახლებად ენერჯიას აწარმოებს და ანაწილებს. ამ საქმიანობის პარალელურად, Hc Energía თანასწორობის დამყარებასაც ცდილობს: იგი დასაქმებისას უპირატესობას გენდერული ნიშნით ძალადობის მსხვერპლ ქალებს ანიჭებს და მათ მოქნილ სამუშაო გრაფიკს, შვებულებას, სხვა დასაქმების ადგილზე გადაყვანასა და სესხების ხელმისაწვდომობას სთავაზობს. ჯგუფი ამ ქალებს ფსიქოლოგიურ, სამედიცინო თუ იურიდიულ კონსულტაციებს უწევს და იმ შემთხვევებში, როდესაც მსხვერპლი იძულებულია სახლიდან წამოვიდეს, საცხოვრებლის დაქირავების ხარჯების გასასტუმრებლად ბონუსსაც აძლევს.<sup>64</sup>

63 ქალთა გაძლიერების პრინციპები: „კომპანიების მიერ მაგალითის მიცემა“: ([http://weprinciples.org/files/attachments/Companies\\_Leading\\_the\\_Way\\_June2016.pdf](http://weprinciples.org/files/attachments/Companies_Leading_the_Way_June2016.pdf))

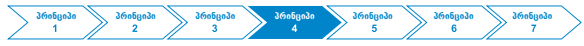
64 იქვე.

# მოდული 4: გენდერული თანასწორობა და განათლება (პრინციპი 4)

ამ თავში მოცემული ინფორმაცია ტრენერებისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელოს მეოთხე მოდულს შეესაბამება.

## შესავალი

მე-4 პრინციპი განათლებასა და სწავლებაში გენდერულ თანასწორობას ეხება. განათლების, ტრენინგისა და მენტორობის შესაძლებლობებს თანამშრომელთა უნარების განვითარება და მათ კარიერულ წინსვლაზე ზემოქმედების მოხდენა შეუძლიათ. შესაბამისად, ქალებისა და კაცებისთვის ტრენინგის შესაძლებლობათა თანაბარი მისაწვდომობის უზრუნველყოფა დასაქმების ადგილებზე გენდერული თანასწორობის მნიშვნელოვანი ასპექტია. ტრენინგებსა და უნარების გაფართოების ინიციატივებში ქალებისა და კაცების მონაწილეობის გაანალიზებამ და შედარებამ შეიძლება გამოავლინოს, რომ, მათთვის სწავლების თანაბარი შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობის მიუხედავად, შედეგები (დანინაურება, ქალთა მიერ მაღალი პოზიციების დაკავება) განსხვავებულია.



## ძირითადი განმარტებები

**„მინის ჭერი“** – „მინის ჭერი“ მეტაფორაა, რომელიც ორგანიზაციაში არსებულ იმ უხილავ, უმაღლეს ზღვარს გამოხატავს, რომლის ზემოთაც ქალებისთვის, მათი ღირსებების მიუხედავად, წინსვლა რთულდება. ტერმინი იმ არაოფიციალურ ბარიერებს ეხება, რომლებიც ხელს უშლიან ქალებს დანინაურებასა და ხელფასის მომატებაში. ის შეიძლება განისაზღვროს, როგორც „პროფესიულ წინსვლაში არსებული არაღიარებული ბარიერი, რომელიც განსაკუთრებულ ზემოქმედებას ახდენს ქალებსა და უმცირესობათა წევრებზე.“<sup>65</sup>

**წებოვანი იატაკი** – „წებოვანი იატაკი“ მეტაფორაა, რომელიც იმ დაბალი დონისა და დაბალანაზღაურებადი სამსახურებრივი პოზიციების აღსანიშნავად გამოიყენება, რომლებსაც არსებითი მნიშვნელობა აქვთ ორგანიზაციების ფუნქციონირებისთვის. ისინი ხშირად ქალებს უკავიათ, მაგრამ დანიშნის შემდეგ მათ ამ პოზიციებზე დანინაურების მცირე შესაძლებლობა აქვთ.<sup>66</sup>

**მრავალფეროვნების მართვა** – როდესაც „დასაქმებულები აცნობიერებენ, აფასებენ და საქმიანობაში სხვადასხვა ასაკის, შესაძლებლობის, ეთნიკური წარმომავლობის, რელიგიის ან სექსუალური ორიენტაციის ქალებსა და კაცებს რთავენ.“<sup>67</sup>

65 ოქსფორდის ლექსიკონები: oxforddictionaries.com  
66 ჯ. ლააბსი: „წებოვანი იატაკი მინის ჭერქვეშ“ (Laabs, J: “The Sticky Floor Beneath the Glass Ceiling”), ჟურნალი Personnel Journal, Vol. 72 No. 5, 1993.  
67 ევროკომისია: ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index\_en.htm

## რატომ არის მეოთხე პრინციპი რელევანტური?

### ქალებისთვის განათლებისა და ანაზღაურებადი დასაქმების მისაწვდომობა

- მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში უმაღლესი განათლების დაწესებულებებში ჩარიცხულთა 54% ქალია, ქალთა ეკონომიკური აქტივობის მაჩვენებელი 57%-ია, კაცების კი - 77%, ხოლო ხელფასებს შორის გენდერული ნიშნით განსხვავება 37%-ს შეადგენს.<sup>68</sup>
- 2014-2015 წლებში ქალები უმაღლეს სასწავლებლებში ძირითადად განათლების, ჰუმანიტარული და ხელოვნების, სოციალური ზრუნვისა და ჯანდაცვის, სოციალური მეცნიერებებისა და იურისპრუდენციის მიმართულებებით სწავლობდნენ. კაცები კი საინჟინრო, სოფლის მეურნეობის, წარმოებისა და მეცნიერების დარგებში დომინირებდნენ.<sup>69</sup> სქესობრივი ნიშნით აშკარა სეგრეგაცია შრომის ბაზარზეც აისახება, სადაც ქალები უფრო დაბალანაზღაურებად სექტორებსა და პოზიციებზე არიან კონცენტრირებულნი.
- თანაბარი განათლების მქონე ქალებისა და კაცების შემთხვევაში გაცილებით მაღალია ალბათობა, რომ ისინი თანაბრად გადაინაწილებენ აუნაზღაურებელ სამუშაოს, თანაბრად შეძლებენ პროფესიული თუ ტექნიკური სამუშაოს შესრულებასა და მაღალი პოზიციების დაკავებას. ამას გარდა, მაკკინზის გლობალური ინსტიტუტის 2015 წლის კვლევის თანახმად, „უმაღლესი განათლება და უნარების ტრენინგი შრომის ბაზარზე ქალთა მონაწილეობას ზრდის. გოგოები სკოლებში სრულყოფილი სწავლით საკუთარი უფლებებისა და ჯანმრთელობის შესახებ განათლებას იღებენ, რაც ხელს უწყობს პროგრესს ბავშვთა ქორწინების, ოჯახის დაგეგმვის, დედათა ჯანმრთელობისა და სქესის ნიშნით სელექციური აბორტების საკითხებში.“<sup>70</sup>
- განათლების მიღებაში გენდერული ნიშნით განსხვავების შემცირებას მჭიდრო კავშირი აქვს ოჯახებში გოგოებისა და ქალების სტატუსთან, რაც ბავშვთა ქორწინებისა და ქალთა მიმართ ძალადობის გავრცელებით იზომება.<sup>71</sup>

68 საქსტატი, „ქალები და მამაკაცები საქართველოში“, 2015  
69 საქსტატი, „ქალები და მამაკაცები საქართველოში“, 2015  
70 მაკკინზის გლობალური ინსტიტუტი: „თანასწორობის ძალა: რა გზით შეუძლია ქალთა თანასწორობის ხელშეწყობას გლობალური ზრდის 12 მილიარდი აშშ დოლარით გამოიძვროს“ (The McKinsey Global Institute: The power of parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth), 2015.  
71 იქვე.

**ქალებისთვის სამსახურებრივი ტრენინგისა და კარიერული განვითარების შესაძლებლობების მისაწვდომობა**

- McKinsey & Company and LeanIn.Org-ის მიერ მომზადებული ანგარიშის თანახმად, კარიერული განვითარების შესაძლებლობებზე ქალებს ხელი კაცებზე ნაკლებად მიუწვდებათ. „სავარაუდოდ, ისინი ფიქრობენ, რომ, გენდერის გამო, ხელფასის მომატების, დანიშნულების ან წარმატების შესაძლებლობა არ მიეცემათ“ და არ სჯერათ, რომ, ზრდისა და განვითარების კუთხით, კაცების თანასწორი შესაძლებლობები აქვთ.<sup>72</sup>
- იმავე ანგარიშის თანახმად, „ქალებს, რომლებიც დანიშნულებას ან ხელფასის გაზრდას ითხოვენ, კაცებთან შედარებით 30%-ით მეტად სავარაუდოა, რომ „მბრძანებლურებად“ ან „ზედმეტად აგრესიულებად“ მოიხსენიებენ. კვლევა ასევე აჩვენებს, რომ ქალები შენეჯერებისგან ნაკლებ უკუკავშირს იღებენ და უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელ პოზიციებზე ხელი ნაკლებად მიუწვდებათ.<sup>73</sup>
- გაერთიანებული სამეფოს დასაქმებისა და უნარების კომისიისა და ზრდასრულთა მუდმივი განათლების ეროვნული ინსტიტუტის მიერ ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ: ნაკლებად სავარაუდოა, დასაქმებულები ქალებს ტრენინგების გავლის საშუალებას აძლევდნენ; კაცების 16%-ს, განსხვავებით ქალების 11%-ისგან, ტრენინგების შედეგად ხელფასს უზრდინან; კაცებს ქალებზე ხშირად აგზავნიან ისეთ ტრენინგზე, რომელიც მათ უკეთესი შედეგების ან ხელმძღვანელი პოზიციების დაკავების შესაძლებლობას აძლევს. მეორე მხრივ, სავარაუდოა, რომ ტრენინგებს მრავალფეროვნებისა და თანასწორობის საკითხებში უფრო მეტად ქალები გაივლიან, ვიდრე - კაცები (39% 24%-თან შედარებით).<sup>74</sup>
- McKinsey & Company and LeanIn.Org-მა „გენდერული თანასწორობის საკითხების განვითარების გეგმა“ შეადგინა, რომელიც ოთხი ეტაპისგან შედგება და პერსონალის ტრენინგებში ინვესტირებას, განხილვებისა და დანიშნულების უზრუნველყოფას მოიცავს.

72 McKinsey & Company and LeanIn.Org: „ქალები დასაქმების ადგილებზე“ (Women in the Workplace), 2015

73 იქვე.

74 ზრდასრულთა მუდმივი განათლების ეროვნული ინსტიტუტი: „სწავლა, უნარები და წინსვლა სამსახურში“ (Institute of Adult Continuing Education: Learning, Skills and Progression at Work), 2015.

**კომპანიების საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითები**

ქალთა გაძლიერების მიზნით, **კომპანია HCL Technology Ltd-მ** რამდენიმე ონლაინპლატფორმა შექმნა. ამას გარდა, მან ქალები კავშირების დამყარების შესაძლებლობით, ჯანმრთელობის, დეკრეტული შვებულებისა და სხვა უფლებების საკითხებზე ტრენინგებითა და სემინარებითაც უზრუნველყო. კომპანია ქალებს იმ უნარების განვითარებაშიც ეხმარება, რომლებსაც ისინი კარიერული ზრდისთვის გამოიყენებენ.

ამას გარდა, კომპანია თანამშრომლებს შესაძლებლობას აძლევს, მოხალისეთის გრძნობა განავითარონ და სათემო მუშაობაში მათ მიერ არჩეული განხრით ჩაერთონ.<sup>75</sup>

**Banco do Brazil (BB)** ბრაზილიური ბანკია, რომელმაც გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის კომპანიასა თუ მთლიანად საზოგადოებაში სხვადასხვა ინიციატივა წამოიწყო. ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალებისა და კაცების მეტი ბალანსის მიღწევის მიზნით, კარიერული ზრდის პროგრამის ფარგლებში, Banco do Brasil 2008 წლიდან ე.წ. პოზიტიურ დისკრიმინაციას (ანუ თანასწორი შესაძლებლობების პოლიტიკას) ახორციელებს. ფილიალების ქსელში გენერალური მენეჯერის პოზიციამე ქალების დანიშნულების ხელშეწყობისთვის, 2011 წელს კომპანიამ კორპორაციული მიზნები ჩამოაყალიბა. ამას გარდა, ბანკმა ქალთა გასაძლიერებლად სხვა ზომებიც შემოიღო: „ა) პერსონალის დაქირავებაზე, შერჩევასა და დანიშნვაზე პასუხისმგებელი თანამშრომლებისა თუ მენეჯერებისთვის განკუთვნილ ტრენინგებში გენდერული თანასწორობის საკითხების ჩართვა; ბ) ბანკის ყველა დანაყოფისთვის გენდერული მონაცემების ონლაინ განთავსება, რათა მათ საკუთარი გუნდების მრავალფეროვნების შენარჩუნება და თანამშრომლების გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული მონაცემების ნებისმიერ დროს შემოწმება შეძლონ; გ) Banco do Brasil-ში ქალთა კარიერული წინსვლის მაგალითების პუბლიკაციების სახით გამოქვეყნება, რომლებიც ყველა თანამშრომელს ურიგდება და ელექტრონულად Banco do Brasil-ის Corporate University-ზე იტვირთება.“<sup>76</sup>

**British Petroleum Plc (BP)** ენერჯეტიკული კომპანიაა, რომელიც მეცნიერებისა და ტექნოლოგიების სექტორებში ქალთა ჩართულობას ხელს მთელი მსოფლიოს მასშტაბით უწყობს. BP ადგილობრივ სკოლებსა და უმაღლეს სასწავლებლებში ფართო სასწავლო პროგრამას ახორციელებს, თანამშრომლობს იმ ორგანიზაციებთან, რომლებიც საინჟინრო და სამეცნიერო სფეროებში ქალთა დაბალ მონაწილეობას ებრძვიან, ახორციელებს მნიშვნელოვან საზოგადოებრივ აქტივობებს იმ ქვეყნებში, სადაც საქმიანობას ეწევა. მაგალითად, აზერბაიჯანში, სადაც ქალებმა, რომელთაც დასაქმებაში ტრადიციულად დაბრკოლებები ელოებოდათ, მნიშვნელოვანი და მდგრადი სამსახურის მოპოვების მიზნით, ტექნიკური კვალიფიკაციების კუთხით დახმარება მიიღეს.<sup>77</sup>

75 <http://www.hcltech.com/socially-responsible-business>

76 ქალთა გაძლიერების პრინციპები: „კომპანიების მიერ მაგალითის მიცემა“: ([http://weprinciples.org/files/attachments/Companies\\_Leading\\_the\\_Way\\_June2016.pdf](http://weprinciples.org/files/attachments/Companies_Leading_the_Way_June2016.pdf))

77 იქვე.

# მოდული 5: მინოდების ჯაჭვი და მარკეტინგული საქმიანობა, საზოგადოებრივი ინიციატივები (პრინციპები 5 და 6)

ამ თავში მოცემული ინფორმაცია ტრენერებისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელოს მეხუთე მოდულს შეესაბამება.

## შესავალი

კომპანიებს, რომლებიც გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ერთგულები არიან, ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელება არა მარტო თავად კომპანიებში, არამედ მათ გარეთაც შეუძლიათ. ქალთა გაძლიერების მე-5 და მე-6 პრინციპები მინოდების ჯაჭვების, ბიზნესურთიერთობების, კომპანიების მარკეტინგული საქმიანობისა და საზოგადოებასთან (მაგალითად, ქალთა ორგანიზაციებთან) მუშაობის დახმარებით ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობას ეხება.

მინოდების ჯაჭვებში არსებული რისკების გაანალიზებით, კომპანიებს მომწოდებელი ან პარტნიორი კომპანიების მხრიდან ადამიანის უფლებათა დარღვევის რისკების, მაგალითად ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგი) ან იძულებითი შრომის დადგენა და მათი პრევენცია შეუძლიათ. ამას გარდა, კომპანიებს საშუალება აქვთ, ქალთა გაძლიერებლად სხვა შესაძლებლობებიც გამოიყენონ: მაგალითად, ქალთა საკუთრებაში არსებული მომწოდებელი კომპანიების რაოდენობა გაზარდონ ან მინოდების ჯაჭვებში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკას შეუწყონ ხელი. მე-5 პრინციპის განხორციელებისთვის კიდევ ერთ მნიშვნელოვან ნაბიჯს მარკეტინგული მასალების გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით გადახედვა, შემზღუდავი სტერეოტიპებისთვის თავის არიდება და გენდერული თანასწორობის პროპაგანდა წარმოადგენს. გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების ხელშეწყობისა და ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების ალტერნატიული გზა იმ საზოგადოებასთან ურთიერთობაა, რომელშიც კომპანია საქმიანობს. კომპანიაში არსებული ცოდნის, უნარების ან რესურსების ადგილობრივი ორგანიზაციებისთვის, კოოპერატივებისთვის, სკოლებისა თუ პროექტებისთვის გაზიარებით, კომპანიას შეუძლია თავისი წვლილი შეიტანოს იმ საზოგადოებათა მდგრად განვითარებაში, რომლებშიც ის საქმიანობს.



## ძირითადი განმარტებები

**ადამიანებით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი)** - „ტრეფიკინგი“ ნიშნავს ადამიანთა გადაბირებას, ტრანსპორტირებას, გადაყვანას, შეფარებას ან მიღებას, მუქარის, ძალის გამოყენების ან იძულების სხვა საშუალებით, მოტაცებით, თაღლითობით, მოტყუებით, ძალაუფლების ან პირის უმწიკობის ბოროტად გამოყენებით ან იმ პირის თანხმობის მისაღწევად თანხის ან სხვა სარგებლის მიცემით ან მიღებით, ვისი დამოკიდებულების ქვეშაც იმყოფება მეორე პირი, ამ ადამიანთა ექსპლუატაციის მიზნით. ექსპლუატაცია, როგორც მინიმუმი, გულისხმობს სხვათა პროსტიტუციის ექსპლუატაციას ან სქესობრივი ექსპლუატაციის სხვა ფორმას, იძულებით შრომას ან მომსახურებას, მონობას ან მონობის მსგავს

მდგომარეობას, კატორღულ შრომას ან ორგანოთა გადახერგვას“.<sup>78</sup>

**იძულებითი შრომა** - „ყველანაირი მუშაობა თუ მომსახურება, რომელიც მიიღწევა რომელიმე პირისგან რაიმე სასჯელის მუქარით და რომლის შესრულებაც აღნიშნულ პირს ნებაყოფლობით არ შემოუთავაზებია“.<sup>79</sup>

**ადამიანის უფლებებზე ზემოქმედების შეფასება** - „კომპლექსური შემოწმების პროცესი, რომელიც მიზნად ისახავს, დაადგინოს, თავიდან აიცილოს, შეამსუბუქოს და ანგარიში წარადგინოს, თუ როგორ არეგულირებენ ისინი [კომპანიები] მათ მიერ ადამიანის უფლებებზე განხორციელებულ ზემოქმედებას.“<sup>80</sup>

## კომპლექსური შემოწმება

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის განმარტება: „კომპლექსური შემოწმება მიმდინარე, პროაქტიული და რეაქტიული პროცესია, რომლის მეშვეობით კომპანიებს ადამიანის უფლებათა პატივისცემისა და კონფლიქტისთვის ხელის არმეწყობის უზრუნველყოფა შეუძლიათ. კომპლექსური შემოწმება კომპანიებს საერთაშორისო სამართლისა და შიდასახელმწიფოებრივი კანონების, მათ შორის იმ კანონების შესრულების უზრუნველყოფაში ეხმარება, რომლებიც მინერალებით უკანონო ვაჭრობასა და აშშ-ის მიერ დაკისრებულ სანქციებს არეგულირებენ. რისკების შეფასებაზე დაფუძნებული კომპლექსური შემოწმება იმ ქმედებებს გულისხმობს, რომლებიც კომპანიებმა უნდა განახორციელონ, რათა, საქმიანობასთან ან მინოდების გადანყვებილებთან დაკავშირებული უარყოფითი ზემოქმედების პრევენციის ან შემსუბუქების მიზნით, რეალური თუ პოტენციურ რისკები დაადგინონ და მათზე რეაგირება მოახდინონ.“<sup>81</sup>

გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ: „მათ მიერ ადამიანის უფლებებზე განხორციელებული უარყოფითი ზემოქმედების დადგენის, თავიდან აცილების ან შემსუბუქების და ამ ზემოქმედების რეგულირების შესახებ ანგარიშის წარდგენის მიზნით, საწარმოები ადამიანის უფლებათა კომპლექსური შემოწმების პროცესს უნდა ატარებდნენ. ამ პროცესმა უნდა მოიცვას ადამიანის უფლებებზე რეალური და პოტენციური ზემოქმედების

78 გაეროს ტრანსნაციონალურ ორგანიზებულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ გაეროს კონვენციის ოქმი ადამიანების, განსაკუთრებით ქალებისა და ბავშვების ტრეფიკინგის თავიდან აცილების, აღკვეთისა და სასჯელთა დადგენის შესახებ (2000)

79 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია: კონვენცია იძულებითი შრომის შესახებ 1930 (№ 29)

80 გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ, 2011

81 ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სახელმძღვანელო პრინციპები, 2013 (<http://www.oecd.org/corporate/mne/GuidanceEdition2.pdf>)

შეფასება, მიგნებების ინტეგრირება და მათზე რეაგირება, რეაგირების კონტროლი და ანგარიშგება, თუ როგორ ხდება გემოქმედების მოგვარება. ადამიანის უფლებათა კომპლექსური შემონახვა:

- ა) უნდა გავრცელდეს სანარმოს იმ საქმიანობაზე/ საქმიანობებზე, რომელმაც ადამიანის უფლებების კუთხით შეიძლება: 1. უარყოფითი ზეგავლენა გამოიწვიოს; 2. თავისი საქმიანობით ამ უარყოფით ზეგავლენაში წვლილი შეიტანოს. 3. ეს უარყოფითი ზეგავლენა მის საქმიანობას, პროდუქტებსა თუ სერვისებს პირდაპირ უკავშირდებოდეს.
- ბ) სანარმოს ზომიდან, ადამიანის უფლებებზე გემოქმედების რისკის სერიოზულობიდან და სანარმოს საქმიანობის ხასიათიდან თუ კონტექსტიდან გამომდინარე განსხვავებული იქნება;
- გ) უნდა იყოს რეგულარული და აცნობიერებდეს, რომ ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული რისკები შეიძლება დროთა განმავლობაში, სანარმოს საქმიანობისა და ამ საქმიანობის კონტექსტის განვითარებასთან ერთად შეიცვალოს.<sup>82</sup>

## შესაბამისი ქართული კანონმდებლობა

### საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი

მუხლი 143 – ადამიანებით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი):

ადამიანის ყიდვა ან გაყიდვა, ან მის მიმართ სხვა უკანონო გარიგების განხორციელება, აგრეთვე მუქარით, ძალადობით ან იძულების სხვა ფორმით, მოტაცებით, შანტაჟით, თაღლითობით, მოტყუებით, უმწეო მდგომარეობის ან ძალაუფლების ბოროტად გამოყენებით, საზღაურის ანდა სარგებლის მიცემის ან მიღების გზით იმ პირის თანხმობის მისაღწევად, რომელსაც სხვა პირზე ზეგავლენის მოხდენა შეუძლია, ადამიანის გადაბირება, გადაყვანა, გადამალვა, დაქირავება, ტრანსპორტირება, გადაცემა, შეფარება ანდა მიღება ექსპლუატაციის მიზნით, ისევე თავისუფლების აღკვეთით ვადით შვიდიდან თორმეტ წლამდე, თანამდებობის დაკავების ან საქმიანობის უფლების ჩამორთმევით ვადით სამ წლამდე.

## რატომ არის კომპანიებისთვის მე-5 და მე-6 პრინციპები რელევანტური?

### ქალები მიწოდების ჯაჭვებში:

- მიწოდების გლობალურ ჯაჭვებში ქალები დასაქმებულთა უმრავლესობას შეადგენენ. მიწოდების ჯაჭვებში ქალების ჩართვას მათ ეკონომიკურ გაძლიერებაში მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანა შეუძლია, რადგან ამ შემთხვევაში ქალებისთვის ოფიციალური სამუშაო, შემოსავალი და სოციალური დაცვა გახდება ხელმისაწვდომი. ამავდროულად, ქალები ხშირად პატარა და დაუსველ დასაქმების ადგილებზე მუშაობენ, სადაც

შესაძლოა მათი ადამიანის უფლებები დაირღვეს, ადგილი ჰქონდეს მათ მიმართ ძალადობას ან მუშაობა ცუდ პირობებში უწევდეთ. სხვადასხვა მონაწილეს (მაგალითად, კომპანიებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს) შორის თანამშრომლობას მიწოდების ჯაჭვებში ქალთა უფლებების დაცვაზე დადებითი გემოქმედების მოხდენა შეუძლია.<sup>83</sup>

### მიწოდების ჯაჭვებში ქალთა საკუთრებაში არსებული სანარმომების მხარდაჭერა:

- მაკკინზის გლობალური ინსტიტუტის 2015 წლის ანგარიშის თანახმად, აღმასრულებელ დირექტორებსა და კერძო კომპანიებს თანამშრომელ ქალებზე, მიწოდების ჯაჭვის წევრებზე, დისტრიბუტორებსა და მომხმარებლებზე პოზიტიური ზეგავლენის მოხდენა შეუძლიათ. კომპანიათა ხელმძღვანელებს საშუალება აქვთ, საკუთარ ორგანიზაციებში ისეთი პოლიტიკა დანერგონ, რომელიც ქალების მოზიდვას, დასაქმების ადგილებზე შენარჩუნებასა და დანიშნულებას გახდის შესაძლებელს. ასეთი ქმედებებით მათ ანალოგიური ზომების განხორციელების მოტივაცია სხვა კომპანიებსაც შეიძლება გაუჩინონ. ამას გარდა, ანგარიშის მიხედვით, „ბევრ ქვეყანაში ფორმალური სექტორი მთლიანი შრომითი ძალის პატარა ნაწილს წარმოადგენს, ხოლო ქალების უმრავლესობა (და კაცებიც) არაფორმალურ სექტორში მუშაობს ან თვითდასაქმებულია. ასეთ ქვეყნებში ქალების დახმარება, რათა ისინი უფრო წარმატებული ბიზნესის მფლობელები, ბიზნესპარტნიორები, დიდი კომპანიების მიწოდებლები და დისტრიბუტორები გახდნენ, ურთიერთსასარგებლო იქნებოდა საზოგადოებისა და ფირმებისთვის.“ ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ ქალთა დასაქმებისა და პროდუქტიულობის ხელშეწყობა „მსხვილ კომპანიებში უფრო სტაბილურ ბიზნესმოდელს შექმნიდა და, გრძელვადიან პერსპექტივაში, მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორებისთვის თანამშრომელთა დენადობის შემცირებასა და დასაქმების ადგილებზე მათ ხანგრძლივად შენარჩუნებას უზრუნველყოფდა, რაც ორივე მხარისთვის მომგებიანია.“
- ქალთა საკუთრებაში არსებულ ბიზნესებში ინვესტირებას ამ ინვესტიციაზე მეტი ამონაგების მოტანა შეუძლია. 2014 წელს ქალთა საკუთრებაში არსებული, ვენჩორული კაპიტალით დაფინანსებული საშუალო კომპანიების წლიური შემოსავალი 12%-ით მაღალი იყო კაცთა საკუთრებაში არსებული კომპანიების შემოსავალზე. ამასთან, ქალების ხელმძღვანელობაში მყოფი კომპანიები

82 გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ, 2011

83 შესყიდვებისა და მიწოდების სამეფო ინსტიტუტი (CIPS): „რატომ უნდა გავაძლიეროთ ქალები გლობალური მიწოდების ჯაჭვებში“ (Chartered Institute of Procurement and Supply (CIPS): Why we must empower women in global supply chains), 2015.



საშუალოდ ერთი მესამედით ნაკლებ კაპიტალს მოიხმარდნენ.<sup>84</sup>

- 2014 წელს საქართველოში ახალი ბიზნესების 32% ქალების მიერ დაარსდა, თუმცა ქალები, როგორც ბიზნესის მფლობელები, მცირე და მიკრობიზნესის სექტორებში დომინირებენ.<sup>85</sup> დამსაქმებელ მენარმეს სამჯერ მეტი კაცი წარმოადგენს, ორჯერ მეტი ქალი კი საოჯახო საქმიანობას ანაზღაურების გარეშე ასრულებს.<sup>86</sup>

### იძულებითი შრომა და ადამიანებით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი):

- გამოთვლილია, რომ იძულებით შრომაში თითქმის 21 მილიონი ადამიანია ჩაბმული. ქალებისა და გოგონების მიმართ მეტწილად კომერციული მიზნებით სექსუალური ექსპლუატაცია ხორციელდება. ამასთან, ისინი საოჯახო შრომაში არიან ჩართულები, ხოლო კაცები და ბიჭები იძულებით მალარობებში, მშენებლობასა და სოფლის მეურნეობაში შრომობენ;<sup>87</sup>
- აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტის ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) შესახებ 2015 წლის ანგარიშის თანახმად, საქართველო ადამიანებით ვაჭრობის წყარო, სატრანზიტო და დანიშნულების ქვეყანას წარმოადგენს. იმ შემთხვევათა უმრავლესობაში, სადაც მსხვერპლნი ქართველი ქალები და გოგონები ხდებიან, ტრეფიკინგი, როგორც წესი, საქართველოსა და თურქეთში ხდება. უფრო ნაკლებ შემთხვევებში მათ ჩინეთში, ეგვიპტეში, საბერძნეთში, რუსეთსა და არაბეთის გაერთიანებულ ემირატებში ყიდიან. ქალები ცენტრალური აზიიდან და აზერბაიჯანიდან ხშირად საქართველოს ტურისტულ ცენტრებში - ბათუმსა და გონიოში იყიდებიან.<sup>88</sup>

### იმ კომპანიების საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითები, რომლებმაც მეხუთე პრინციპი განახორციელეს

**Aarhus Karlshamn AB** ("AAK") ნედლეულს დასავლეთ აფრიკასა და აზიაში იძენს. კომპანია მდგრადი განვითარების პრინციპის ერთგულია. მან 2009 წელს „მომწოდებლის ქცევის კოდექსი“ ჩამოაყალიბა და კონკრეტული მიზნები დასახა, რომელთა მიღწევასაც გეგმავს. AAK-ს მიზანია, ამ ქცევის კოდექსს ხელი მისი მომწოდებლების 100%-მა მოაწეროს; 2014 წლისთვის კომპანიამ ამგვარი ხელმოწერის მიღება პირდაპირი მომწოდებლების

98,5%-ისგან მოახერხა. Aarhus Karlshamn AB-ის ქცევის კოდექსი მისი მომწოდებლებისგან შრომის ანაზღაურების, სამუშაო პირობებისა და გარემოს დაცვის სფეროებში ადამიანის უფლებათა ნორმებთან შესაბამისობას მოითხოვს.<sup>89</sup> AAK-მა აქტიური ნაბიჯები მიწოდების ჯაჭვებში შუამავლების შესამცირებლად გადადგა და ქალების ისეთი ჯგუფები ჩამოაყალიბა, რომლებსაც AAK-სთან პირდაპირ ვაჭრობა შეეძლოთ. ამით კომპანიის ხარჯები შემცირდა და, ამავე დროს, მომწოდებელი ქალების ანაზღაურებაც გაიზარდა.<sup>90</sup>

**Symantec** პროგრამული უზრუნველყოფის მწარმოებელი კომპანიაა და აშშ-ში ფუნქციონირებს. გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით, Symantec-მა პროექტი განახორციელა, რომლის მიზანს ეთიკური მარკეტინგული სტანდარტების დადგენა, გაყიდვებში, პრომო და სარეკლამო მასალებში გენდერული საკითხების გათვალისწინება და სტერეოტიპული ფოტოების გამოყენების შემცირება წარმოადგენდა. 2012 წელს კორპორაციული მარკეტინგის ჯგუფმა მიზნობრივი აუდიტი ჩაატარა და შეაფასა, თუ როგორ იყო გენდერი კომპანიის ვიზუალურ მასალებში წარმოდგენილი. განხილვისას ყურადღება ექცეოდა მასალებში ქალებისა და კაცების რაოდენობას და მათ ხელმძღვანელ როლებს. გაუმჯობესების გეგმის ფარგლებში, კომპანიამ მარკეტინგულ მასალებში გენდერული წარმომადგენლობის ყოველწლიური აუდიტის განხორციელება გადაწყვიტა.<sup>91</sup>

### იმ კომპანიის საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითი, რომელმაც მეექვსე პრინციპი განახორციელა

**PMO Consulting** საქართველოში მოქმედი ბიზნეს საკონსულტაციო კომპანიაა. 2015 წელს მან ქალთა გაძლიერების პრინციპებს მოაწერა ხელი და გაეროს ქალთა ორგანიზაციასა და ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციასთან, ასევე, ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდთან თანამშრომლობას ჩაუყარა საფუძველი. კომპანია ძალადობის მსხვერპლი ქალებისთვის ლიდერობასა და გაყიდვების უნარებში უფასო ტრენინგებს ყოველთვიურად ატარებს.<sup>92</sup>

84 Women2Boards: „რატომ ქალები? ბიზნესის მაგალითი დამაჯერებელია“ (Why Women? The Business Case is Solid), 2014.

85 საქსტატი, „ქალები და მამაკაცები საქართველოში“, 2015.

86 საქსტატი, „ქალები და მამაკაცები საქართველოში“, 2013.

87 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია: „შემოსავლები და სიღარიბე: იძულებითი შრომის ეკონომიკა“ (Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour), 2014.

88 აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტი: ანგარიში ადამიანებით ვაჭრობის(ტრეფიკინგის) შესახებ, 2015.

89 AAK: [aak.com/en/CSR/Model-for-Responsible-growth/Supply-chain/](http://aak.com/en/CSR/Model-for-Responsible-growth/Supply-chain/)

90 ქალთა გაძლიერების პრინციპები: „კომპანიების მიერ მაგალითის მიცემა“: [weprinciples.org/files/attachments/Companies\\_Leading\\_the\\_Way\\_June2016.pdf](http://weprinciples.org/files/attachments/Companies_Leading_the_Way_June2016.pdf)

91 იქვე.

92 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია: „კერძო კომპანია მხარს უჭერს ქალებს, რომლებმაც ოჯახში ძალადობის პრობლემა დაძლიეს“ (UN Women Georgia: Private company supports women survivors of domestic violence), 2016: [georgia.unwomen.org/en/news/stories/2016/06/private-company-supports-women-survivors-of-domestic-violence](http://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2016/06/private-company-supports-women-survivors-of-domestic-violence)

# მოდული 6: ხელმძღვანელობის მიერ ნაკისრი ვალდებულება და ანგარიშგების გამჭვირვალობა (პრინციპი 1 და პრინციპი 7)

ამ თავში მოცემული ინფორმაცია ტრენერებისთვის განკუთვნილი მეთოდური სახელმძღვანელოს მეექვსე მოდულს შეესაბამება.

## შესავალი

კომპანიის უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობის მიერ გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების ვალდებულების აღება, როგორც თავად კომპანიაში, ისე მის გარეთ, ინიციატივების შემუშავებასა და გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებულ შედეგებზე ზემოქმედებას შეუწყობს ხელს. ამ ვალდებულების შესახებ საჯაროდ გაცხადებამ და კომპანიის მიერ ქალთა გაძლიერებისთვის განხორციელებული ქმედებების შესახებ საზოგადოების ინფორმირებამ ზეგავლენა შეიძლება მომხმარებლებზე, სხვა კომპანიებსა თუ მომწოდებლებზეც მოახდინოს და ამ საკითხის შესახებ ცნობიერების ამაღლების ხელშეწყობა განაპირობოს.

ხელმძღვანელობის მიერ გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების ვალდებულების აღებას მომდევნო ნაბიჯად გენდერული თანასწორობის მართვის, კონტროლისა და შედეგების ანგარიშგების სისტემების დამკვიდრება უნდა მოჰყვეს. გენდერული თანასწორობის სამიზნეების განსაზღვრისა და კონტროლის მიზნით, ამ პროცესში შესაძლოა სხვა დაინტერესებული მხარეებიც ჩაერთონ. ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების შესახებ ანგარიშგებისთვის კომპანიებს სპეციალური დოკუმენტს შემუშავება ან გენდერული ასპექტებისა და ინდიკატორების ანგარიშგების არსებულ სისტემებში ჩართვა შეუძლიათ ( მათ შორის, „გაეროს გლობალური შეთანხმების“ პროგრესის შესახებ ანგარიშგებისა და „ანგარიშგების გლობალური ინიციატივის“ ფარგლებში)



## რატომ არის კომპანიებისთვის პირველი პრინციპი რელევანტური?

კომპანიაში ცვლილებების განხორციელებისას აღმასრულებელი დირექტორის მხარდაჭერა უმთავრეს როლს ასრულებს. ხელმძღვანელობის მხრიდან გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა კომპანიის შიგნით თუ მის გარეთ ცვლილებების განხორციელების პროცესის მთავარი მამოძრავებელი ძალა შეიძლება იყოს. McKinsey & Company and LeanIn.Org - მა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ სამოქმედო გეგმაში მიუთითა, რომ „გენდერული თანასწორობის დღის წესრიგში მკაფიოდ შეტანა“ ერთ-ერთია იმ ოთხი ძირითადი ნაბიჯიდან, რომლებიც კომპანიებმა უნდა გადაადგან. ანგარიში გვაჩვენებს, რომ გენდერულ თანასწორობას სულ უფრო მეტი პრიორიტეტი ენიჭება: კომპანიათა 78% აცხადებს, რომ ეს მათი დირექტორებისთვის ყველაზე პრიორიტეტული საკითხია. ამავე დროს, დაქირავებულთა მხოლოდ ნახევარზე ნაკლები აღნიშნავს, რომ სიტყვების მოქმედებად ქცევისთვის მათი კომპანია საკმარის

ძალისხმევას ახორციელებს. ანგარიში ადგენს, რომ „მაღალი რგოლის ხელმძღვანელებს მნიშვნელოვანი როლი აკისრიათ, მათ შორის, სისტემატური და ღია საუბრებით გენდერული მრავალფეროვნების შესახებ და ამ სიტყვების ყოველდღიურ საქმიანობაში განხორციელებით.“<sup>93</sup>

გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ 2015 წელს მიღებული მდგრადი განვითარების მიზნები<sup>94</sup> აღიარებს გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების არსებით მნიშვნელობას, როგორც კონკრეტულად მე-5 მიზნის, ისე მდგრადი განვითარების დღის წესრიგის შემადგენელი, სხვა 16 მიზნის მიღწევის პროცესში. სულ უფრო მეტად ხდება აღიარება, რომ გენდერული თანასწორობის გაზრდის გარეშე მდგრადი განვითარება ვერ მიიღწევა. ამ პოზიტიური ცვლილების მიღწევაში კი განსაკუთრებით კერძო სექტორის როლია საზგასმული.

## აღმასრულებელი დირექტორების მიერ მხარდაჭერის შესახებ განცხადების ხელმოწერა

ქალთა გაძლიერების პრინციპების დამკვიდრების დემონსტრირების ერთ-ერთი გზა აღმასრულებელი დირექტორების მიერ მხარდაჭერის შესახებ განცხადების ხელმოწერაა.<sup>95</sup> ხელმოწერა შესაძლებელია ვებგვერდზე [weprinciples.org](http://weprinciples.org). პროცედურა იმ კომპანიათა აღმასრულებელი დირექტორებისთვისაა (ან შესაბამისი თანამდებობის პირებისთვის) გათვალისწინებული, რომლებმაც მინიმუმ 10 თანამშრომელია. პრინციპების ხელმოწერით კომპანიათა ხელმძღვანელები წარმოაჩენენ ვალდებულებას, დაიცვან ქალთა უფლებები, ხელი შეუწყონ მათ გაძლიერებას და საკუთარ კომპანიაში დამკვიდრებული გენდერული თანასწორობის პრაქტიკა ბიზნესის ლიდერებს მთელი შოთფილის მასშტაბით გაუზიარონ. ამას გარდა, ხელმოწერებს შეუძლიათ ლოგო We Support - ის გამოყენებით (ქალთა გაძლიერების პრინციპების სამდივნოს თანხმობის შემთხვევაში), მხარდაჭერის შესახებ საჯაროდ განაცხადონ, შემოწონირობა განახორციელონ და ნებაყოფლობითი ანგარიშგების სისტემის მეშვეობით, ხელი გამჭვირვალობასა თუ ანგარიშგებას შეუწყონ.

93 McKinsey & Company and LeanIn.Org: „ქალები დასაქმების ადგილას“ (Women in the Workplace), 2015.  
94 გაეროს მდგრადი განვითარების პლატფორმა: [un.org/sustainabledevelopment/gender-equality](http://un.org/sustainabledevelopment/gender-equality)  
95 ქალთა გაძლიერების პრინციპები: როგორ უნდა მოხდეს ხელმოწერა: [weprinciples.org/Site/HowToSign/](http://weprinciples.org/Site/HowToSign/)

## მართვისა და ანგარიშგების პროცესი<sup>96</sup>

თუ ქმედებათა ქვემოთ მოცემულ ჯაჭვს მივყვებით, ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელება ბიზნესის მართვის პროცესში გადადგმულ თანმიმდევრულ ნაბიჯებად შეიძლება მოვიხაზოთ. ამ შემთხვევაში 1-ლი პრინციპი ვალდებულებს შესრულების პირველ ნაბიჯს წარმოადგენს, ხოლო მე-7 პრინციპი - უკანასკნელ ნაბიჯს და იგი პროგრესის შესახებ ანგარიშგებას გულისხმობს.

## რატომ არის კომპანიებისთვის მეშვიდე პრინციპი რელევანტური?

- **ბევრი კომპანია სულ უფრო გამჭვირვალედ ანარმობს საქმიანობას.** კვლევითი ჯგუფი LedBetter მონაცემთა ბაზასა და აპლიკაციას ქმნის, რომელიც მსოფლიოს წამყვანი ბრენდებისა და კომპანიების ხელმძღვანელ რგოლებში ქალთა რაოდენობას წარმოაჩენს. იგი საზოგადოებას ინფორმაციას იმ კომპანიების შესახებ აწვდის, რომლებიც ხელმძღვანელ პოზიციებზე გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებას უწყობენ ხელს. შესაბამისად, მომხმარებლებს შესაძლებლობა აქვთ, ბრენდები და კომპანიები საკუთარ ფასეულობებზე დაყრდნობით აირჩიონ.<sup>97</sup>
- **ინვესტორები, მომხმარებლები, პროფესიული კავშირები, არასამთავრობო ორგანიზაციები და სხვა დაინტერესებული მხარეები** სულ უფრო მეტად ცდილობენ კომპანიების ნახალისებას, რათა მათ გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის საკუთარი მცდელობები და ქალების ცხოვრებაზე ამ მცდელობების ზემოქმედება მართონ, გაზომონ და მათ შესახებ საჯაროდ განაცხადონ.
- **გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების პროგრესის შესახებ ანგარიშგებამ შეიძლება კომპანიის იმიჯსა და ბრენდზე პოზიტიური ზეგავლენა მოახდინოს,** დაინტერესებულ მხარეებსა და მომხმარებლებს კომპანიისადმი ნდობა ჩაუწეროს და იგი მიმზიდველ დამსაქმებლად აქციოს.
- **სქესის ნიშნით კლასიფიცირებული მონაცემების შეგროვება და ანალიზი,** სამიზნეების დასახვა და შედეგების მიღწევის გზაზე პროგრესის მონიტორინგი კომპანიებს შესაძლებელია ნაკლოვანებათა იდენტიფიცირებასა და იმ პოზიტიური შედეგების გამოვლენაში დაეხმაროს, რომლებიც შეიძლება გაფართოვდეს, გამეორდეს და საზოგადოებას ეცნობოს.

96 ქალთა გაძლიერების პრინციპები: წინსვლის შესახებ ანგარიშგება: [weprinciples.org/files/attachments/WEPs\\_Reporting\\_Guidance\\_G4\\_Sept2014pdf.pdf](http://weprinciples.org/files/attachments/WEPs_Reporting_Guidance_G4_Sept2014pdf.pdf)

97 LedBetter: „გენდერული თანასწორობის ინდექსი: თქვენი საყვარელი ბრენდები ხელმძღვანელ პოზიციებზე თანასწორობის მიხედვით“ (“The gender equality index: your favorite brands ranked by equality in leadership”): <http://www.getledbetter.com/>

## როგორ უნდა მოხდეს ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების პროგრესის შესახებ ანგარიშგება

- კომპანიის მდგრადობის (პასუხისმგებლობის) შესახებ არსებულ ანგარიშში **გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ჩართვით.**
- **გაეროს გლობალური კომპაქტის მონაწილეთათვის:** ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების პროგრესის შესახებ ინფორმაციის ჩართვით გაეროს გლობალური კომპაქტის ყოველწლიურ ანგარიშში პროგრესის შესახებ, მაგალითად, თავში, რომელიც ადამიანის უფლებებსა და შრომით საკითხებს ეხება.
- **კომპანიებისთვის, რომლებიც გლობალური ანგარიშგების ინიციატივის ჩარჩოს იყენებენ:** დამატებითი გენდერულად მგრძობიარე ინდიკატორებისა და საბოლოო ჩართვით ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების წარმოსაჩენად.
- **ქალთა გაძლიერების პრინციპების ნაკლოვანებათა ანალიზის ინსტრუმენტის (რომელიც 2017 წლიდან იქნება ხელმისაწვდომი) გამოყენებით** და, ასევე, ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების პროგრესის შესახებ ანგარიშგების სახელმძღვანელო პრინციპების შესაბამისად.<sup>98</sup>

## იმ კომპანიის საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითი, რომელმაც პირველი პრინციპი განახორციელა

**HCL Technologies Limited** საინფორმაციო ტექნოლოგიების გლობალურ კომპანიას წარმოადგენს, რომლის სათავეს ოფისი ინდოეთში მდებარეობს. ხელმძღვანელობის მხრიდან გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების კონკრეტული სტრატეგიების განხორციელების თვალსაზრისით, HCL Technologies Ltd ლიდერ კომპანიას წარმოადგენს. 2014 წლის მარტში მან ქალთა გაძლიერების პირველი პრინციპის დანერგვაში კომპანიის დირექტორების განსაკუთრებული ღვაწლისთვის ლიდერობის ჯილდოც მიიღო. HCL Technologies Ltd-მ სხვადასხვა პროექტი განახორციელა, მათ შორის ‘iBelieve Network’, რომელიც 100 000 გოგოსა და ქალისთვის სამუშაოს მოძებნასა და კარიერულ წინსვლაში დახმარებას ისახავს მიზნად.<sup>99</sup>

98 ქალთა გაძლიერების პრინციპები: „გამჭვირვალეობა და ანგარიშგება“: [weprinciples.org/Site/ToolsAndReportingWepMaterials/](http://weprinciples.org/Site/ToolsAndReportingWepMaterials/)

99 ქალთა გაძლიერების პრინციპები: „კომპანიების მიერ მაგალითის მიცემა“: [weprinciples.org/files/attachments/Companies\\_Leading\\_the\\_Way\\_June2016.pdf](http://weprinciples.org/files/attachments/Companies_Leading_the_Way_June2016.pdf)

## იმ კომპანიის საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითი, რომელმაც მეშვიდე პრინციპი განახორციელა

**Endesa** ესპანეთისა და ლათინური ამერიკის კომუნალური მომსახურების კომპანიაა. კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის გეგმაში (გეგმა Senda) მას მრავალფეროვნების მართვა და თანასწორი შესაძლებლობები ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების საქმიანობის ნაწილის სახით აქვს შეტანილი. კომპანია 2009 წლიდან კონკრეტულ, გაზომვას დაქვემდებარებულ მიზნებს ყოველწლიურად ასახავს და, ინდიკატორების გაზომვისა და მიღწეული შედეგების ანგარიშების მიზნით, მათ მონიტორინგს ახდენს. გეგმა Senda კომპანიაში დასაქმებული ქალების რაოდენობის გაზრდისთვის შეიქმნა. Endesa გაეროს გლობალური შეთანხმების მონაწილეა და ქალთა გაძლიერების პრინციპებზე ხელი 2010 წელს აქვს მოწერილი. კომპანია მდგრადობის განვითარების ხელშეწყობისა და მცდელობების შესახებ ანგარიშს ყოველწლიურად წარადგენს.<sup>100</sup>

---

100 იქვე.

## ბიბლიოგრაფია

### ჟურნალებში გამოქვეყნებული სტატიები

ა. კარლოლი, და ს. ქარიმი: „ბიზნესის მაგალითი კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებით, ცნებების, კვლევისა და პრაქტიკის განხილვა“ (Carroll, A. and Kareem, S.: “The Business Case for Corporate Social Responsibility, A Review of Concepts, Research and Practice”), ჟურნალში *International Journal of Management Reviews*, 2010

ჯ. ლააბსი: „წებოვანი იატაკი მინის ჭერქვეშ“ (Laabs, J: “The Sticky Floor Beneath the Glass Ceiling”), ჟურნალში *Personnel Journal*, Vol. 72 No. 5, 1993.

### ანგარიშები და საჯარო ინფორმაცია

ნ. ბენდელიანი და სხვები: „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში“, 2014.

„კატალისტი“: „საკვანძო მომენტი: კორპორაციული საქმიანობა და ქალთა წარმომადგენლობა მაღალ პოზიციებზე“ (The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation On Boards), 2007

სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი: „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში“, 2014

შესყიდვებისა და მიწოდების სამეფო ინსტიტუტი (CIPS): „რატომ უნდა გავაძლიეროთ ქალები გლობალური მიწოდების ჯაჭვებში“ (Why we must empower women in global supply chains), 2015

მ. ჩიტაშვილი და სხვები: „საქართველოში ქალთა მიმართ ოჯახში ძალადობის ეროვნული კვლევა“, 2010.

ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტო: „ქალთა მიმართ ძალადობა“: ევროკავშირის მასშტაბით ჩატარებული კვლევა, 2014.

„ერნსტ ენდ იანგი“, „ქალები მაღალ თანამდებობებზე: გლობალური მიდგომები მრავალფეროვნების ხელშესაწყობისთვის“ (Women on boards: global approaches to advancing diversity), 2014.

საქსტატი, „ქალები და მამაკაცები საქართველოში“, 2013

საქსტატი, „ქალები და მამაკაცები საქართველოში“, 2015

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფაქტობრივი მონაცემები: სექსუალური შევიწროება დასაქმების ადგილებზე.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია: „შემოსავლები და სიღარიბე: იძულებითი შრომის ეკონომიკა“ (Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour) 2014.

McKinsey & Company and LeanIn.Org: „ქალები დასაქმების ადგილებზე“, 2015

ბრდასრულთა მუდმივი განათლების ეროვნული ინსტიტუტი: „სწავლა, უნარები და წინსვლა სამსახურში“ (Institute of Adult Continuing Education: Learning, Skills and Progression at Work), 2015.

მ. ოელზი და სხვები: „თანაბარი ანაზღაურება. გაცნობითი ხასიათის სახელმძღვანელო“, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2013 (Oelz, M. et. al.: Equal Pay. An Introductory Guide, ILO).

ევროკომისია: „კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის განახლებული სტრატეგია“, 2011-2014, მუხლი 3.1, 2011

კომპანია „ხვალინდელი დღის ცენტრი“: „ხვალინდელი დღის გლობალური ლიდერები: როგორ ავაშენოთ კულტურა, რომელიც ქალთა მაღალ პოზიციებზე დასაქმებას უზრუნველყოფს“, 2014 (The Centre for Tomorrow’s Company: Tomorrow’s Global Leaders How to build a culture that ensures women reach the top).

მაკკინზის გლობალური ინსტიტუტი: „თანასწორობის ძალა: რა გზით შეუძლია ქალთა თანასწორობის ხელშესაწყობას გლობალური ზრდის 12 მილიარდი აშშ დოლარით გამდიდრება“ (The McKinsey Global Institute: *The power of parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth*), 2015.

მსოფლიო ბანკი: „მსოფლიოს განვითარების ანგარიში 2012: გენდერული თანასწორობა და განვითარება“, 2012.

მსოფლიო ბანკი, შემდეგი კვლევა

გაეროს გლობალური შეთანხმება: „კორპორაციული პასუხისმგებლობის სახელმძღვანელო. მდგრადი მომავლის მშენებლობა“, 2015.

აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტი: ანგარიში ადამიანებით ვაჭრობის(ტრეფიკინგის) შესახებ, 2015

ჯანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაცია: „ქალებზე ძალადობასთან დაკავშირებული ფაქტობრივი მონაცემები“, 2016

Women2Boards: „რატომ ქალები? ბიზნესის მაგალითი დამაჯერებელია“ (*Why Women? The Business Case is Solid*), 2014.

## კონვენციები, შეთანხმებები, სტანდარტები და იურიდიული დოკუმენტები

გაეროს ქალთა ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღკვეთის კომიტეტი, მე-19 ზოგადი რეკომენდაცია, მე-11 სხდომა, 1992

კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (1979), მუხლი 1

ევროკავშირისა და საქართველოს ასოცირების შესახებ შეთანხმება: *ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებასა და მათ ნევრ სახელმწიფოებს და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის*, 2014

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია: კონვენცია იძულებითი შრომის შესახებ 1930 (№ 29)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია: კონვენცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ (№ 100), 1951, მუხლი 1

ISO 26000 – სოციალური პასუხისმგებლობა: [iso.org/iso/discovering\\_iso\\_26000.pdf](http://iso.org/iso/discovering_iso_26000.pdf)

„საერთაშორისო სოციალური ანგარიშვალდებულება“ (Social Accountability International): [sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937](http://sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937)

ბიზნესის სოციალური შესაბამისობის ინიციატივა: [bsci-intl.org](http://bsci-intl.org)

გლობალური ანგარიშგების ინიციატივა: [globalreporting.org/Pages/default.aspx](http://globalreporting.org/Pages/default.aspx)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პრინციპების სამმხრივი დეკლარაცია საერთაშორისო სანარმოებისა და სოციალური პოლიტიკის შესახებ: [ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_094386/lang--en/index.htm](http://ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm)

საქართველოს კანონი ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ, 2006, მუხლი 3

საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, 2010

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სახელმძღვანელო მითითებები საერთაშორისო სანარმოებისთვის. [oecd.org](http://oecd.org)

ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ოფისი: გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ: [ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

გაეროს დეკლარაცია ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრის შესახებ, 1994

გაეროს გლობალური შეთანხმება: [unglobalcompact.org/](http://unglobalcompact.org/)

გაეროს ტრანსნაციონალურ ორგანიზებულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ გაეროს კონვენციის ოქმი ადამიანების, განსაკუთრებით ქალებისა და ბავშვების ტრეფიკინგის თავიდან აცილების, აღკვეთისა და სასჯელთა დადგენის შესახებ (2000)

## ვებრესურსები

ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტო, <http://fra.europa.eu/en/project/2011/multiple-discrimination-healthcare/q-and-a>

LedBetter: გენდერული თანასწორობის მაჩვენებელი: „თქვენი საყვარელი ბრენდები ხელმძღვანელ პოზიციებზე თანასწორობის მიხედვით“ (“The gender equality index: your favorite brands ranked by equality in leadership”): <http://www.getledbetter.com/>

ოქსფორდის ლექსიკონები: [oxforddictionaries.com/](http://oxforddictionaries.com/)

ევროკომისია: [ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/georgia/](http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/georgia/)

ევროკომისია: [ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm)

გაეროს მდგრადი განვითარების პლატფორმა: [sustainabledevelopment.un.org/sdg5](http://sustainabledevelopment.un.org/sdg5)

ქალთა გაძლიერების პრინციპები: [weprinciples.org/](http://weprinciples.org/)

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია: „კერძო კომპანია მხარს უჭერს ქალებს, რომლებმაც ოჯახში ძალადობის პრობლემა დაძლიეს“ (UN Women Georgia: *Private company supports women survivors of domestic violence*), 2016: [georgia.unwomen.org/en/news/stories/2016/06/private-company-supports-women-survivors-of-domestic-violence](http://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2016/06/private-company-supports-women-survivors-of-domestic-violence)





UN Women Georgia Country Office  
3 Kavsadze street  
Office suite 11, 0179  
Tbilisi, Georgia

Tel: (+995 23) 222 06 04; (+995 32) 222 08 70

[www.georgia.unwomen.org](http://www.georgia.unwomen.org)

[www.facebook.com/unwomen](https://www.facebook.com/unwomen)

[www.twitter.com/unwomen](https://www.twitter.com/unwomen)

[www.youtube.com/unwomen](https://www.youtube.com/unwomen)

[www.flickr.com/unwomen](https://www.flickr.com/unwomen)

