

თანასწორობა ბიზნესში!

**გენდერული თანასწორობა  
საქართველოს ბიზნეს  
სექტორის წარმატების  
საფუძველი**

**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office



Norwegian Ministry  
of Foreign Affairs





# პუბლიკაციის შესახებ

პუბლიკაციაში მოცემულია ინფორმაცია იმ კომპანიების შესახებ, რომლებიც ხელს უწყობენ ქალთა მხარდაჭერასა და გაძლიერებას სამუშაო ადგილებზე, ბაზარზე თუ საზოგადოებაში. მასში აღწერილია საერთო ვითარება და მოცემულია ინფორმაცია ქალების მდგომარეობაზე ზოგადად და კერძოდ საქართველოში. ასევე, მოცემულია ინფორმაცია თუ როგორ შეიძლება, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მხარდაჭერით, გენდერული თანასწორობის და ქალთა უფლებების გაძლიერებაზე ორიენტირებული პრინციპების განხორციელება. ამასთან, პუბლიკაცია გვაცნობს სხვადასხვა კომპანიების მხრიდან განხორციელებული საქმიანობის კონკრეტულ მაგალითებს და ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების პრინციპების მსოფლიო მოძრაობაში მონაწილეობის დადებით გამოცდილებას.

პუბლიკაცია მომზადდა პროექტის „ერთობლივი ძალისხმევა ქალთა ეკონომიკური განვითარებისთვის საქართველოში“ ფარგლებში. პროექტი ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს ფინანსური მხარდაჭერით ხორციელდება და მისი მიზანია ხელი შეუწყოს საქართველოში კერძო სექტორის აქტიურ ჩართვას ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების საქმეში.

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია წარმოადგენს გაეროს ორგანიზაციას, რომელიც გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა გაძლიერებას ემსახურება. იგი მხარს უჭერს გაეროს წევრ სახელმწიფოებს, რადგან გენდერული თანასწორობის მისაღწევად გლობალურ სტანდარტებს სწორედ ეს სახელმწიფოები ადგენენ. ამასთანავე, ორგანიზაცია მუშაობს მთავრობებთან და სამოქალაქო საზოგადოებასთან იმისთვის, რომ შეიქმნას კანონი, შემუშავდეს პოლიტიკა, პროგრამები და ყველა ის სერვისი, რაც ამ სტანდარტების შესრულებას სჭირდება. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია მხარს უჭერს ცხოვრების ნებისმიერ ასპექტში ქალთა თანასწორი უფლებებით მონაწილეობას და გამოყოფს ხუთ მთავარ პრიორიტეტს: ქალთა მონაწილეობისა და ლიდერობის ზრდა; ქალთა საჭიროებებისა და ინტერესების უგულვებელყოფის მიზნით მათზე ძალადობის აღმოფხვრა; ქალების ჩართულობა მშვიდობის დამყარებისა თუ უსაფრთხოების პროცესში; ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება; გენდერული თანასწორობის ეროვნული განვითარების გეგმისა და ბიუჯეტის მთავარ ასპექტად გამოცხადება. ის, ასევე, კოორდინირებას უწევს და ხელს უწყობს გაეროს სისტემის მუშაობას გენდერული თანასწორობის განვითარების საქმეში.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციას არაფერი აქვს საერთო პუბლიკაციაში ნახსენებ რომელიმე კომპანიის პროდუქტთან, ბრენდთან ან სერვისთან.

© 2019 UN Women Georgia

# გლობალური კონტექსტი ქალებისთვის

ბოლო ათწლეულების განმავლობაში გოგონებისა და ქალების გაძლიერების მიზნის გარშემო სულ უფრო და უფრო მეტი ორგანიზაცია ერთიანდება - დაწყებული რიგითი, მცირე ორგანიზაციებიდან, მთავრობითა და სხვადასხვა მსხვილი კორპორაციებით დამთავრებული. საყოველთაოდ ცნობილია, რომ ქალთა შესაძლებლობების გაძლიერება არა მხოლოდ ქალებისთვისაა სასარგებლო, არამედ ოჯახებისთვის, მოსახლეობისთვის, კომპანიებისა და, ზოგადად, საზოგადოებისთვის. გენდერული თანასწორობის მიმართულელებით პრობლემების აღმოფხვრა არა მხოლოდ მდგრადი განვითარების მესხუთე მიზნის მიღწევაში დაგვეხმარება, არამედ მთელი 2030 წლის დღის წესრიგის შესრულებაში. ქალთა გაძლიერების კუთხით შესანიშნავი მიღწევები გვაქვს, კერძოდ: დღეს უფრო მეტ გოგოს აქვს სწავლის საშუალება, ქალებს კი - მუშაობის; ისინი ხმებს იღებენ არჩევნებში და მაღალ თანამდებობებს იკავებენ; ქალთა და გოგონათა მიმართ ძალადობის ფაქტები ერთ დროს პირად საკითხად იყო მიჩნეული, თუმცა დღეს, ძალადობის პრევენცია საბოლოოდ შევიდა საჯარო პოლიტიკის დღის წესრიგში.

ამ მნიშვნელოვანი ნაბიჯების მიუხედავად, უნდა ითქვას, რომ აღნიშნულ ცვლილებებს ქალებისა და კაცებისთვის, ჯერჯერობით, თანაბარი შედეგები არ მოუტანია. ჯერ კიდევ სრულად არ არის გამოყენებული ქალების პოტენციალი და მაინც ხდება მისი გაუფასურება; ჯერ კიდევ არსებობს ხარვეზები და კონკრეტული ბარიერები გენდერული თანასწორობის მიღწევის გზაზე, რაც ხელს უშლის ქალთა სრულფასოვან მონაწილეობას პოლიტიკურ, ეკონომიკურ თუ სოციალურ ცხოვრებაში; ჯერ კიდევ საკმაოდ მწირია მათი როლი მთავრობაში თუ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. კაცებთან შედარებით, ქალები არათანაბარ ანაზღაურებას იღებენ თანაბარი სამუშაოსთვის და ჯერ კიდევ რჩებიან ფიზიკური თუ სექსუალური ძალადობის მთავარ სამიზნედ. კარგი განათლების მიუხედავად, ბევრი ქალისთვის შრომის ბაზარზე მდგომარეობა არ გაუმჯობესებულა;<sup>1</sup> ამასთან ქალთა საკუთრებაში არსებული საწარმოები ეკონომიკურად არამომგებიან მდგომარეობაშია და, შესაბამისად, უთანასწორო კონკურენციის მსხვერპლია.

მთელი მსოფლიოს მასშტაბით, სამუშაო ძალას 100 მამაკაცზე მხოლოდ 67 ქალი თუ წარმოადგენს.<sup>2</sup> გენდერული უთანასწორობის უწყვეტი პროცესი კი პირდაპირ გავლენას ახდენს ქვეყნების ეკონომიკურ მდგომარეობაზე და განვითარებაზე. არსებული მონაცემების მიხედვით, ის რომ ქალები არ მონაწილეობენ ეკონომიკის განვითარების პროცესში საგრძობლად უშლის ხელს ეკონომიკის ზრდას<sup>3</sup> და გენდერული თანასწორობის ყველა ხარვეზი, საერთო ჯამში, ეკონომიკას მთლიანი შიდა პროდუქტის 15 % უჭდება.<sup>4</sup> ამდენად, რაც უფრო მეტი ქალი იქნება დასაქმებული, მით მეტად გაიზრდება ეკონომიკა, ხოლო ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებით, სხვა პოზიტიურ სარგებელთან ერთად, ეკონომიკის, პროდუქტიულობისა და შემოსავლის ზრდას მივიღებთ.<sup>5</sup>

- 1 UN Women, Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights (2015), p. 69. Available at [http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW\\_progressreport.pdf](http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf).
- 2 World Bank, "Ratio of female to male labor force participation rate (%) (modeled ILO estimate)", World Bank Open Data (2019). Available at <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FM.ZS>.
- 3 Organization for Economic Co-operation and Development, Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012 (2012). Available at <https://www.oecd.org/els/soc/50423364.pdf>.
- 4 David Cuberes and Marc Teignier, "Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate", Journal of Human Capital, vol. 10, No. 1 (Spring 2016), pp. 1-32. Available at <https://doi.org/10.1086/683847>; Gaëlle Ferrant and Alexandre Kolev, "Does gender discrimination in social institutions matter for long-term growth?: Cross-country evidence", OECD Development Centre Working Papers, No. 330 (Paris, OECD Publishing, 2016). Available at <https://doi.org/10.1787/5jm2hz8dgl6-en>.
- 5 International Monetary Fund, "Pursuing Women's Economic Empowerment", Policy Papers (Washington, D.C., 2018). Available at <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/05/31/pp053118pursuing-womens-economic-empowerment>.

# ფაქტები

## გლობალურად:

**ქალები სამჯერ მეტ** სამუშაოს ასრულებენ ოჯახში ვაცებთან შედარებით<sup>6</sup>

თანაბარი მუშაობის პირობებში, ქალების ანაზღაურება ვაცების ანაზღაურების მხოლოდ **77 %** შეადგენს. თანაბარ ანაზღაურებაზე ქალებს კვლავ უარს ეუბნებიან<sup>8</sup>

უმუშევარ ქალთა რიცხვი უფრო მეტია, ვიდრე უმუშევარი ვაცების. შესაბამისად, 2017 წელს ქალთა და ვაცთა უმუშევრობამ **5.5 და 6.2 %** შეადგინა<sup>7</sup>

ქალებს ეზღუდებათ ხელმძღვანელი პოზიციების დაკავების შესაძლებლობა, აღმასრულებელი დირექტორის პოზიციაზე **500** კორპორაციაში ქალების **მხოლოდ 5 %** წარმოდგენილი<sup>9</sup>

6 International Labour Organization, Care work and care jobs for the future of decent work (Geneva, International Labour Office, 2018). Available at [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf).

7 International Labour Organization, World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot (Geneva, International Labour Office, 2018). Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_619577.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf).

8 UN Women, Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development (New York, 2018). Available at <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>.

9 Catalyst, "Women CEOs of the S&P 500", 4 October 2019. Available at <http://www.catalyst.org/knowledge/women-ceos-sp-500>.

# ქალთა ეკონომიკური აქტივობა საქართველოში

## საქართველოში ქალები კაცებთან შედარებით ეკონომიკურად აქტიურები არ არიან

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მონაცემებზე დაყრდნობით, ქალთა ეკონომიკური უმოქმედობის ძირითადი მიზეზი გახლავთ შრომის გენდერული დაყოფა საზოგადოებაში. იგულისხმება ქალთა აუნაზღაურებელი შრომა და დატვირთვა. ქალები აცხადებენ, რომ კვირაში, საშუალოდ, 45 საათს ხარჯავენ სახლის საქმეებზე.<sup>10</sup>

ქალთა ეკონომიკური უმოქმედობის ერთ-ერთი მიზეზი დაბალი ფინანსური ანაზღაურებაა, რაც გენდერული თანასწორობის ხარვეზის შედეგია - ქალები კაცებზე საგრძნობლად ნაკლებს გამოიმუშავენ. მაგალითად, 2017 წელს ქალების მიერ ყოველთვიურ შემოსავლად მიღებულ 0.65 ლარზე კაცების შემოსავალი 1 ლარს შეადგენდა.

გენდერულად უთანასწორო ანაზღაურების ხარვეზები, ნაწილობრივ, შრომის ბაზრის ჰორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაციით აიხსნება. ქალები დიდი რაოდენობით გვხვდებიან დაბალანაზღაურებად სფეროებში სხვადასხვა პოზიციებზე. სახლში აუნაზღაურებელი შრომის გამო ქალებს ცოტა დრო რჩებათ ანაზღაურებადი სამუშაოსთვის. ამასთან, საათობრივი მოგების სხვაობა, პირადი მახასიათებლების (ასაკის, განათლების) და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით (თანამდებობის დაკავება, დასაქმების სექტორი და ა.შ.), მაინც მნიშვნელოვან 24,8 %-ს მოიცავს.<sup>11</sup>

**საქართველოში განათლება პოზიტიურ გავლენას ახდენს ქალების მუშაობის უნარზე, თუმცა განათლება ავტომატურად არ ნიშნავს დასაქმების თანაბარ შედეგებს. უმაღლესი განათლების მქონე ქალებს შორის დასაქმებულთა რიცხვი, კაცებთან შედარებით, კვლავ საგრძნობლად დაბალია, მიუხედავად იმისა, აქვს თუ არა კაცს უმაღლესი განათლება.<sup>12</sup>**

გენდერული თანასწორობის განვითარებისთვის მნიშვნელოვანია, რომ ქალებისა და კაცების ანაზღაურებად სამუშაოსთან თავსებადი იყოს მათი ზიარი პასუხისმგებლობა აუნაზღაურებელ საოჯახო საქმიანობაშიც, ხოლო იქ, სადაც შემოსავალი მნიშვნელოვანია ცხოვრების ადექვატური სტანდარტის შენარჩუნებისთვის, ქალებს პატივისცემითა და ღირსეულად ეპყრობოდნენ.

10 Women's Economic Inactivity and Engagement in the Informal Sector in Georgia, <https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/12/womens-economic-inactivity-and-engagement-in-the-informal-sector-in-georgia>.  
11 UN Women Georgia, "Dialogue to be launched on policy aiming to eliminate gender pay gap", 22 May 2019. Available at <https://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2019/05/dialogue-to-be-launched-on-policy-aiming-to-eliminate-gender-pay-gap>.  
12 UN Women, Women's Economic Inactivity and Engagement in the Informal Sector in Georgia.

# ფაქტები

## საქართველოში:

ქალების საერთო რაოდენობის (15 წლის და მეტის) **49 %** არის დასაქმებული კაცების **63 %**-თან შედარებით<sup>13</sup>

ქალების საშუალო, ყოველთვიური ხელფასი **823** ლარს შეადგენს, ხოლო კაცების - **1,281** ლარს<sup>14</sup>

2018 წლის მონაცემებით, სანარმოების **52%** კაცების მიერაა დაარსებული, ქალებს კი მხოლოდ **29 %** ეკუთვნის<sup>15</sup>

საოჯახო საქმეს ქალები კვირაში **45 საათს** უთმობენ, რაც სრულ განაკვეთზე მუშაობისა და რეგულარული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ექვივალენტურია<sup>16</sup>

ამჟამად ქალები პარლამენტში **15 %**-ით არიან წარმოდგენილნი<sup>17</sup>

64 ქალაქის მერს შორის ქალი **მხოლოდ ერთია**

13 National Statistics Office of Georgia, "Women and Men in Georgia, 2019" (data from 2018).

14 Ibid.

15 Ibid.

16 UN Women, *Women's Economic Inactivity and Engagement in the Informal Sector in Georgia*.

17 As of 11 November 2019, Inter-Parliamentary Union, "Georgia". Available at <https://www.ipu.org/parliament/GE>.



# ქალების ეკონომიკური გაძლიერება ბიზნესისთვის ხელსაყრელია

ბიზნესს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა და ქალების გაძლიერება უამრავი მიმართულებით შეუძლია. ადამიანის უფლებების პატივისცემის ძირითადი ვალდებულების გარდა, კომპანიებს შეუძლიათ უამრავი საინტერესო ვარიანტიდან თავად შეარჩიონ ქალების მხარდაჭერის სხვადასხვა გზები - მათსავე ოფისებში, სამუშაო ბაზარზე და საზოგადოებაში. მზარდია ისეთი საწარმოების რაოდენობა, რომლებიც საკუთარი პოლიტიკის, პროგრამებისა და ინიციატივების ადაპტირებას ქალებისა და გოგონებისთვის ინკლუზიური გარემოს შექმნით ცდილობენ, რათა მათ წარმატების მიღწევა შეძლონ. იმატებს კომპანიების რაოდენობა, სადაც სამუშაო ადგილებზე ქალების დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ერთიანდებიან და სექსუალური შევიწროვების აღმოფხვრის მიზნით სხვადასხვა მექანიზმებსა და პოლიტიკას შეიმუშავენ. ამასთან, კომპანიებს შეუძლიათ, შექმნან ინკლუზიური ბიზნეს მოდელები და ინვესტიცია ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების პროგრამებში განახორციელონ; ასევე, სხვა კომპანიებთან თანამშრომლობით, გააძლიერონ ქალთა უფლებები, მხარი დაუჭირონ გენდერული თანასწორობის პოლიტიკას და მეტი ქალი ჩართონ მიწოდების ჯაჭვში.

**ინიციატივა - „ქალთა გაძლიერების პრინციპები - თანასწორობა ნიშნავს ბიზნესს“  
- კომპანიებს სთავაზობს ჩარჩოს გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერაში  
მონაწილეობისთვის.**

ქალების ეკონომიკური გაძლიერებისთვის ბიზნესს შეუძლია:

სამსახურში ქალთა განვითარების ხელის შეშლელი ბარიერების აღმოფხვრა

შიდა პოლიტიკის შეიმუშავება გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების  
დასაჩქარებლად

ოჯახზე ზრუნვასთან დაკავშირებული აუნაზღაურებელი სამუშაოს აღიარება, შემცირება,  
გადანაწილება ორივე მშობლისთვის დეკრეტული შვებულების უზრუნველყოფის გზით  
ქალთა ფინანსური ჩართულობის ხელშეწყობა და კაპიტალზე წვდომის უზრუნველყოფა

სტაჟირების, მენტორობისა და წარმატების ხელშეწყობი სხვა პროგრამების  
უზრუნველყოფა ქალებისთვის - როგორც დასაქმებულებისა და მენარმეებისთვის

საჯარო კამპანიების ჩატარება გენდერული თანასწორობისა და ქალთა  
გაძლიერებისთვის

ქალების ჩართვა ღირებულების ჯაჭვში და მათი მდგრადი განვითარების ხელშეწყობა

ყველა ზემოხსენებულ მოქმედებას შეუძლია დადებითად იმოქმედოს ეკონომიკის  
ინკლუზიურ და მდგრად განვითარებაზე როგორც საქართველოში, ასევე მთელ  
მსოფლიოში

**ყველა ეს ფენომენალური შესაძლებლობა თქვენს ხელთ არის!**



# ქალთა გაძლიერების პრინციპების მოკლე აღწერა

- შვიდი პრინციპი ასწავლის ბიზნესს, როგორ გააძლიეროს ქალები სამუშაო ადგილზე, ბაზარზე და საზოგადოებაში
- შექმნილია ერთობლივად გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და გაეროს გლობალური შეთანხმების მიერ
- საფუძველი ჩაეყარა ქალთა საერთაშორისო დღეს 2010 წელს
- შეუძლია „გენდერულ ჭრილში“ მიმდინარე ინიციატივების, გეგმებისა და ანგარიშგების მეთოდების გაანალიზება
- შეუძლია კომპანიების დახმარება ნებისმიერ საქმიანობაში გენდერული თანასწორობის საკითხის ჩართვის მიზნით

## 7 პრინციპი ბიზნესში ქალების წარმატების ხელშესაწყობად

<p><b>პრინციპი 1</b></p>  <p>მაღალი დონის კორპორაციული მართვის დამყარება გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად</p>	<p><b>პრინციპი 2</b></p>  <p>სამსახურში ქალისა და კაცის მიმართ სამართლიანი მოპყრობა - ადამიანის უფლებების პატივისცემა, მხარდაჭერა და დისკრიმინაციის აკრძალვა</p>	<p><b>პრინციპი 3</b></p>  <p>სამუშაო ადგილზე ყველა თანამშრომელი ქალისა თუ კაცის ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის უზრუნველყოფა</p>	<p><b>პრინციპი 4</b></p>  <p>ქალების პროფესიული განვითარების, ტრენინგებისა და განათლების ხელშეწყობა</p>
<p><b>პრინციპი 5</b></p>  <p>საწარმოების, მინოდების ჯაჭვისა და მარკეტინგული პრაქტიკის დანერგვა ქალთა შესაძლებლობების გაუმჯობესების მიზნით</p>	<p><b>პრინციპი 6</b></p>  <p>თანასწორობის ხელშეწყობა საზოგადოებრივი ინიციატივებისა და ადვოკატირების გზით</p>	<p><b>პრინციპი 7</b></p>  <p>გენდერული თანასწორობის მიზნების მიღწევის პროგრესის გაზომვა და საჭაროდ გამოცხადება</p>	

# რატომ ვირჩევთ ქალთა გაძლიერების პრინციპებს?

უამრავი კვლევის შედეგი გვიჩვენებს, რომ:

- ქალთა ჯანმრთელობაზე ზრუნვა ზრდის უკუკავშირს და ამცირებს სამსახურის გაცდენის ალბათობას
- ქალი კანდიდატების მოზიდვა უდრის მეტ ნიჭიერ ადამიანს
- ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრა ამცირებს კომპანიის ხარჯებს
- მრავალფეროვანი სამუშაო ადგილების შექმნა ზრდის პროდუქტიულობას
- ქალების კუთვნილ ბიზნესში ინვესტიციების დაბანდება მაღალი უკუგების მომტანია
- ქალების სამომხმარებლო ძალისთვის უპირატესობის მინიჭება ჯკვიანური ბიზნეს გადანაცვტილებაა
- **მეტი ქალის დანიშვნა ხელმძღვანელ პოზიციებზე ზრდის ორგანიზაციის ეფექტურობას**

## როგორ გავხადოთ რეალური ქალთა გაძლიერების პრინციპები?



**პრინციპი 1: ძლიერი კორპორაციული მართვის ჩამოყალიბება გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად**

### პრინციპის მნიშვნელობა

პირველი პრინციპი, რომელიც ხაზს უსვამს ხელმძღვანელობის მნიშვნელობას გენდერული თანასწორობის მიღწევის გზაზე, შვიდივე პრინციპის წარმატებით განხორციელების საფუძველია. ამ პრინციპის მიხედვით, კორპორაციების მაღალი რანგის ხელმძღვანელები უნდა შეთანხმდნენ გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობაზე, რათა შეძლონ ქალებისთვის ხელმძღვანელი პოზიციების შეთავაზება კორპორაციის ყველა დონეზე.

### პრინციპის დანერგვის გზები

- გენდერული თანასწორობისა და ადამიანის უფლებების დაცვასთან მიმართებაში პირდაპირი პოლიტიკის წარმოება და მაღალი მხარდაჭერის გამოცხადება
- კომპანიის მიერ გენდერული თანასწორობის მასშტაბური მიზნებისა და ამოცანების დასახვა და პროგრესის განსაზღვრა მენეჯერების საქმიანობის შეფასების ფაქტორად
- შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართვა კომპანიის პოლიტიკის, პროგრამებისა და განხორციელების გეგმების შემუშავებაში, რაც გენდერულ თანასწორობას შეუწყობს ხელს
- დარწმუნდით, რომ ყველა პოლიტიკა ითვალისწინებს გენდერული თანასწორობის პრინციპებს - გამოავლენს ფაქტებს, რომლებიც ქალსა და კაცს განსხვავებულ მდგომარეობაში აყენებს და რომ კორპორაციის კულტურა თანასწორობისა და თანაბარი ჩართულობის ხელშემწყობია.

### პრინციპი პრაქტიკაში

საქართველოში ოცდაათზე მეტ კომპანიას აქვს შემუშავებული ქალთა გაძლიერების პრინციპების სამოქმედო გეგმა. კომპანიები, როგორცაა აუდიტორული და საკონსულტაციო კომპანია RSM GEORGIA და მეცხოველეობის კომპანია კავკასიური გენეტიკა, თავიანთი ვალდებულებების შესახებ ინფორმაციას, ქალთა გაძლიერების პრინციპებთან დაკავშირებით, საკუთარი სოციალური მედიის საშუალებით ავრცელებენ.



**პრინციპი 2: სამუშაო ადგილზე, ქალისა და კაცის თანაბრად სამართლიანი მოპყრობა, დისკრიმინაციის აკრძალვა, ადამიანის უფლებების მხარდაჭერა და პატივისცემა.**

**პრინციპის მნიშვნელობა**

იმისთვის, რომ შეიქმნას დისკრიმინაციისგან თავისუფალი გარემო, სადაც ქალებსა და კაცებს პროფესიული განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ, ყველა კომპანიამ უნდა გაითავისოს, რომ მათ წინაშე იქნება გამოწვევები, რომლებიც კონკრეტული ზომების მიღებას მოითხოვს. ასე რომ ორგანიზაციებმა, ანტი-დისკრიმინაციული პოლიტიკის შემუშავების პროცესში, როგორცაა, მაგალითად, თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი სამუშაოსთვის, ქალთა კონკრეტული საჭიროებებიც უნდა მიიღონ მხედველობაში. ამ პრინციპის განხორციელებისას, კომპანიებმა მუშაობის პროცესში ყურადღება უნდა გაამახვილონ სხვადასხვა სახის გენდერულად სენსიტიურ მიდგომებზე, დისციპლინურ ქმედებებზე, ეთიკური ქცევის კოდექსსა და ადამიანური რესურსების პოლიტიკაზე; დააზუსტონ მენეჯერებისა და თანამშრომლების პასუხისმგებლობები და აწარმოონ შესაბამისი ინდიკატორების მონიტორინგი.

**პრინციპის დანერგვის გზები**

თანაბარი ღირებულების სამუშაოს შესრულებისას ქალისა და კაცის შრომის თანაბარი ანაზღაურება, დანამატის ჩათვლით, და ყველა ქალისა და კაცის უზრუნველყოფა საარსებო მინიმუმით;

- დარწმუნდით, რომ თქვენი სამუშაო სივრცის პოლიტიკა და პრაქტიკა თავისუფალია გენდერულ ნიშნით დისკრიმინაციისგან
- დანერგეთ გენდერულად მგრძობიარე სამუშაოზე აყვანისა და შენარჩუნების პრაქტიკა და დანიშნეთ ქალები მმართველ და აღმასრულებელ თანამდებობებზე, ასევე, შეიყვანეთ ღირეფტორთა საბჭოში
- უზრუნველყავით ქალების სათანადო მონაწილეობა - 30% ან მეტი - გადანყვეტილების მიღებისა და მართვის ყველა დონეზე და ბიზნესის ყველა სფეროში
- შესთავაზეთ მოქნილი სამუშაო პირობები, შვებულება და სამუშაო პოზიციაზე დაბრუნების შემთხვევაში, თანაბარი ანაზღაურება და სტატუსი
- ქალებისა და კაცების ხელშეწყობა, იზრუნონ ბავშვებზე და დამოკიდებულ პირებზე სხვადასხვა სერვისების, ინფორმაციის, რესურსების შეთავაზების გზით

**პრინციპი პრაქტიკაში**

კომპანიაში M2 მმართველ თანამდებობებზე ქალების თანაფარდობა 2016 წელს დაფიქსირებული 20 %-დან, 2018 წლისათვის 50 %-მდე გაიზარდა. რამდენიმე კომპანიამ, რომელთა შორისაა „ეიპემ ტერმინალს ფოთი“, ადამიანური რესურსების პოლიტიკა გენდერული თანასწორობის პერსპექტივიდან შეაფასა და მენეჯერებს გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების, ქალთა გაძლიერების პრინციპებისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიმართულებით ტრენინგები ჩაუტარა. კვლევითმა და საკონსულტაციო კომპანიამ - ACT ოფისში ბავშვებზე და დამოკიდებულ პირებზე ზრუნვის შესაძლებლობები ხელმისაწვდომი გახადა.



**პრინციპი 3: განურჩევლად ყველა მომუშავე ქალისა და მამაკაცის ჯანმრთელობის, კეთილდღეობისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა**

**პრინციპის მნიშვნელობა**

ადამიანთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საჭიროებაზე გავლენას, სხვა ფაქტორებთან ერთად, მათი გენდერიც ახდენს. კომპანიებმა სამედიცინო მომსახურების, გუნდის სტრუქტურისა და სამუშაო პირობების დაგეგმვისას, ეს საკითხი ყურადღების მიღმა არ უნდა დატოვონ, რათა ყველა თანამშრომლის ფიზიკური და ემოციური ჯანმრთელობის დაცვა და უსაფრთხოება უნდა უზრუნველყონ.

### პრინციპის დანერგვის გზები

- უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნა, სახიფათო მასალების ზემოქმედებისგან დაცვა, პოტენციური რისკების გამოვლენა, მათ შორის რეპროდუქციული ჯანმრთელობის მხრივ
- ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკის დანერგვა სამსახურში ძალადობის ყველა ფორმის მიმართ, მათ შორის, სიტყვიერი ან ფიზიკური ძალადობის ჩათვლით, და სექსუალური ძალადობის პრევენცია
- ჯანმრთელობის დაზღვევისა და სხვა სერვისების შეთავაზება, მათ შორის, ოჯახურ ძალადობას გადარჩენილთათვის, და მომსახურებებზე ყველა თანამშრომლის თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა
- სამსახურში, განურჩევლად, ყველა თანამშრომელ ქალსა თუ კაცს, ასევე, მათზე დამოკიდებულ პირებს უნდა ჰქონდეთ დროული სამედიცინო მომსახურებისა და კონსულტაციის მიღების შესაძლებლობა
- თანამშრომლებთან კონსულტაციისას უნდა განისაზღვროს და გადაიჭრას უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხები, მათ შორის, იმ ქალებისა, რომლებიც მგზავრობენ სამსახურის მიმართულებით და უკან; ასევე, კომპანიასთან დაკავშირებული მიზნებით
- დაცვის სამსახურის მენეჯერებს უნდა ჩაუტარდეთ ტრენინგები, რათა შეძლონ ქალთა მიმართ ძალადობის საფრთხის ნიშნების ამოცნობა, გაითავისონ კომპანიის პოლიტიკა, კანონები ადამიანების ტრეფიკინგის, შრომითი და სექსუალური ექსპლუატაციის შესახებ

### პრინციპი პრაქტიკაში

საქართველოში მრავალმა კომპანიამ შეიმუშავა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ნიადაგზე საჩივრების მიღების მექანიზმი. ასევე, ჩაატარა ტრენინგები ან სესიები სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით. კომპანიამ GEPR-ს ყველა თანამშრომელმა გაიარა „სექსუალური შევიწროების პრევენცია სამსახურში“ ელექტრონული კურსი.



### პრინციპი 4: ქალების ტრენინგის, განათლებისა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა

#### პრინციპის მნიშვნელობა

განათლების, ტრენინგებისა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა არა მხოლოდ თანამშრომლის პიროვნული განვითარებისთვისაა მნიშვნელოვანი, არამედ თავად კომპანიებს აძლიერებს. აღნიშნული რესურსებით სარგებლობისას, შესაძლოა, ქალებსა და კაცებს შორის გარკვეული სახის უთანასწორობა გამოვლინდეს. შესაბამისად, აუცილებელია ისეთი ზომების მიღება, რომ ქალებმა გარანტირებულად შეძლონ ტრენინგებზე დასწრება და პროფესიული განვითარების ყველა შესაძლებლობის გამოყენება.

#### პრინციპის დანერგვის გზები

- სამუშაო ადგილზე ისეთი პოლიტიკა და პროგრამები შეიმუშავეთ, რომლებიც ნებისმიერ ბიზნეს საქმიანობაში გაზრდის ქალების მოღვაწეობის შესაძლებლობას და ქალებს მათთვის არატრადიციული საქმიანობის სფეროებში მონაწილეობისთვის წახალისებს
- უზრუნველყავით თანაბარი ხელმისაწვდომობა კომპანიის მხარდაჭერით განხორციელებულ საგანმანათლებლო და ტრენინგ პროგრამებზე, მათ შორის პროფესიულ განათლებაზე, ასევე, საინფორმაციო ტექნოლოგიებთან დაკავშირებულ ტრენინგებზე
- უზრუნველყავით თანაბარი შესაძლებლობები ფორმალური და არაფორმალური ქსელური და მენტორული კომუნიკაციისთვის
- განაცხადეთ, რას აკეთებს კომპანია ქალების გაძლიერებისთვის და რა დადებითი გავლენა აქვს თანაბარ ჩართულობას ქალებისა და კაცებისთვის

#### პრინციპი პრაქტიკაში

ალუმინის კარების, ფანჯრებისა და ჟალუზების მწარმოებელმა კომპანიამ „დიო“ და სხვა



კომპანიებმა ქალთა გაძლიერების პრინციპების დანერგვის მიზნით, ქალებისთვის სასწავლო პროგრამები განახორციელეს სამუშაო ადგილზე. კერძო სექტორის ბიზნესისა და ტექნოლოგიის უნივერსიტეტმა კი კოდირების სკოლა ჩამოაყალიბა, რომელიც საინფორმაციო ტექნოლოგიების სექტორში ქალების მონაწილეობას უწყობს ხელს.



### **პრინციპი 5: სანარმოების განვითარების, მიწოდების ჯაჭვისა და მარკეტინგული პრაქტიკის განვითარება ქალების გაძლიერების მიზნით**

#### **პრინციპის მნიშვნელობა**

კომპანიებს აქვთ შესანიშნავი შესაძლებლობა, გენდერული თანასწორობის განვითარებას მომწოდებლებთან ურთიერთობის გზით შეუწყონ ხელი და, ასევე, იმ ღირებულებების მეშვეობით, რომლის პოპულარიზაციას ახდენენ მარკეტინგულ კომპანიებში. მათ შეუძლიათ, ქალ მენარმეებს მიწოდების ჯაჭვის პოლიტიკის მეშვეობით დაეხმარონ და მომწოდებლებს გენდერული თანასწორობის შიდა პრაქტიკის შემუშავებისკენ მოუწოდონ. ფინანსურ სექტორში მოქმედ კომპანიებს კი, შეუძლიათ, მხარი დაუჭირონ ქალების ხელმისაწვდომობას ფინანსებზე, რაც ბევრი ქალისთვის მნიშვნელოვანი გამოწვევაა როგორც საქართველოში ისე მსოფლიოში.

#### **პრინციპის დანერგვის გზები**

- სანარმოთა განვითარების ისეთი მეთოდების, მიწოდების ჯაჭვისა და მარკეტინგული პრაქტიკის განვითარება, რომელიც ქალების გაძლიერებას შეუწყობს ხელს
- ურთიერთობის გაფართოება ქალ მენარმეებთან და ქალების მფლობელობაში არსებულ სანარმოებთან, მათ შორის, მცირე ბიზნესებთან
- კრედიტისა და სესხების მიღებისას არსებული ბარიერების აღმოსაფხვრელად გენდერულად მგრძობიარე გადაწყვეტილებების ხელშეწყობა
- ქალების ღირსების პატივისცემა, კომპანიის მარკეტინგულ თუ სხვა საქმიანობაში მონაწილეობისას

#### **პრინციპი პრაქტიკაში**

პროგრამული უზრუნველყოფის ამერიკულმა კომპანიამ SYMANTEC კომპანიის ბრენდინგში გენდერის წარმოდგენის შეფასების მიზნით აუდიტი ჩაატარა. მასალების განხილვისას აკვირდებოდნენ, თუ როგორ იყვნენ წარმოდგენილი ქალები და კაცები კომპანიის სარეკლამო მასალებში როგორც რაოდენობის, ისე სიძლიერის თვალსაზრისით. საქართველოში ფინანსური ჩართულობის კომპანიამ „კრისტალი“ 2019 წელს 15 მილიონი ლარის მოცულობის კორპორაციული ობლიგაციები გასცა და ქალი მენარმეების მნიშვნელოვანი როლის აღიარებით, ობლიგაციების სოლიდური ნაწილი ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისკენ მიმართა, მათ შორის, საშეღავათო პირობებით.



### **პრინციპი 6: თანასწორობის ხელშეწყობა სათემო ინიციატივებისა და ადვოკატირების გზით**

#### **პრინციპის მნიშვნელობა**

კომპანიებს სხვადასხვა შესაძლებლობები აქვთ, ფართო საზოგადოებას მაგალითი მისცენ ქალთა გაძლიერების მიმართულებით. გენდერული თანასწორობის მისაღწევად მათ მნიშვნელოვანი როლის შესრულება შეუძლიათ თანამშრომლობისა და სოციალური პასუხისმგებლობის პროექტების მეშვეობით ისეთ სფეროებში, როგორიცაა: ჯანდაცვა, სპორტი, ხელოვნება, კულტურა და გარემოს დაცვა; ასევე, სხვა ინიციატივების, მაგალითად, საგრანტო პროგრამების განხორციელების გზით. აღნიშნული სათემო ინიციატივების საშუალებით კომპანიები ქმნიან გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების შესაძლებლობებს მათი კორპორაციული წარმომადგენლების, მომწოდებლების, ბიზნეს პარტნიორების, ხელისუფლების წარმომადგენლებისა და ფართო საზოგადოების ქსელების ფარგლებში.

### პრინციპის დანერგვის გზები

- ჩართულობის ხელშეწყობის მიზნით გავლენა მოახდინეთ ინდივიდუალურად ან პარტნიორობის გზით და ითანამშრომლეთ ბიზნეს პარტნიორებთან, მომწოდებლებსა და საზოგადოებრივ ლიდერებთან
- იმუშავეთ საზოგადოების დაინტერესებულ მხარეებთან, ოფიციალურ პირებთან და სხვებთან დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და ქალებისა და გოგონებისთვის მეტი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის მიზნით
- გამოიყენეთ ფილანთროპიული და საგრანტო პროგრამები, მხარი დაუჭირეთ კომპანიების ვალდებულებებს ადამიანის უფლებების დაცვისა და თანასწორობის მიმართ

### პრინციპი პრაქტიკაში

საინფორმაციო ტექნოლოგიების კომპანიამ ORIENT LOGIC და ფინანსური მომსახურების კომპანიამ MICRO BUSINESS CAPITAL დასავლეთ საქართველოში ქალებს თვით-დახმარების ტრენინგი ჩაუტარა საარსებო წყაროებზე მათი ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად. ტრენინგის ფარგლებში ქალებს შეასწავლეს რეზიუმეს შედგენა, გასაუბრებისთვის საჭირო უნარ-ჩვევები და ბიზნეს წინადადებების წერილობით ჩამოყალიბება. ეგრეთ წოდებული „კაცების პროფესიების“ სტერეოტიპის წინააღმდეგ ბრძოლისა და ქალების შესაძლებლობების წინა პლანზე წამოწევის მიზნით, გაზისა და ნავთობის კომპანიამ „სოკარი“ მანქანის მექანიკოსი ქალბატონის, მერი გვასალიას შესახებ ვიდეო რგოლი გადაიღო.



### პრინციპი 7: შეაფასეთ და საჯაროდ წარადგინეთ ანგარიში გენდერული თანასწორობის ყოველი პრინციპის მიღწევასთან დაკავშირებული პროგრესის შესახებ

#### პრინციპის მნიშვნელობა

მიზნების მიღწევის პროგრესის გაზომვა და არსებულ პოლიტიკასა და პროცესებში ხარვეზების გამოვლენა საგზაო რუკის მომზადებისა და ეფექტური ღონისძიებების პოპულარიზაციის შესაძლებლობებს შექმნის. პროცესების შეფასებისთვის, სტანდარტული პარამეტრების გამოყენებით, კომპანიებს შეუძლიათ მათი შესრულება სხვებისას შეადარონ და დაინტერესებულ მხარეებს პროგრესზე მიუთითონ. ქალთა გაძლიერების პრინციპებით გათვალისწინებული ქმედებები სავალდებულო არ არის, თუმცა ეს პრინციპი ანგარიშვალდებულებისა და გამჭვირვალობის მნიშვნელობას უსვამს ხაზს. ყოველწლიური ანგარიშები კომპანიის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის, გეგმებისა და საქმიანობის შესახებ, ასევე, გენდერული თანასწორობის ჩართვა შესრულების ინდიკატორებში - ამ პრინციპის ფარგლებში შედის.

#### პრინციპის დანერგვის გზები

- საჯარო გახადეთ კომპანიის პოლიტიკა და განხორციელების ყველა გეგმა, გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერის მიზნით
- ჩამოაყალიბეთ გამოთვლის სისტემა, რომელიც დაადგენს ქალთა ჩართულობის რაოდენობას ყველა დონეზე
- გაზომეთ და წარმოადგინეთ ანგარიში პროგრესის შესახებ როგორც შიდა, ასევე, გარე დონეზე, სქესის ჭრილში დაყოფილი მონაცემების გამოყენებით
- შეიტანეთ გენდერული მარკერები ანგარიშგების მიმდინარე ვალდებულებებში.

#### პრინციპი პრაქტიკაში

ესპანეთსა და ლათინურ ამერიკაში მოქმედი კომუნალური მომსახურების კომპანია ENDESA ყოველ წელს განსაზღვრავს კონკრეტულ და გაზომვად მიზნებს, რათა გაზომოს ინდიკატორები, წარადგინოს ანგარიშები მიღწევების შესახებ და შეიმუშაოს გეგმა მეტი ქალის დასაქმებისთვის. საქართველოში ბევრი კომპანია, მათ შორის, „აჭარა ჯგუფი“ და სადაზღვევო კომპანია „ჯიპიიი ჰოლდინგი“ საჯაროდ აცხადებენ თავიანთი გეგმების შესახებ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების პრინციპების მიმართულებით.

# ფიქრობთ, რომ შეუერთდით ქალთა გაძლიერების პრინციპებს?

მხარდაჭერა გარანტირებულია 2019 და 2020 წლებში. ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, საქართველოს სავაჭრო და სამრეწველო პალატა და ბიზნესის ლიდერთა ფედერაცია - "ქალები მომავლისთვის" ერთობლივად უჭერენ მხარს კომპანიებს საქართველოში, რათა:

- მოხდეს გენდერულ საკითხებში არსებული ხარვეზების ანალიზი, გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით არსებული მდგომარეობის დასადგენად
- შემუშავდეს ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების სამოქმედო გეგმები
- დამყარდეს პარტნიორული ურთიერთობები ქალთა გაძლიერების ხელშესაწყობად
- გაძლიერდეს თანამშრომლების უნარები ქალთა გაძლიერების პრინციპების განსახორციელებლად
- დახმარება გაეწიოს კომპანიის სამუშაო გუნდს გენდერული თანასწორობის პრინციპებისა და სექსუალური შევიწროების მნიშვნელობის გაცნობიერებაში
- ქალთა გაძლიერების პრინციპების დანერგვის დროს მიღებული გამოცდილება გაზიარებული იქნას ბიზნეს წრეებში
- ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების შესახებ გამოცდილება გაზიარებული იქნას ბიზნეს წრეებთან
- წარდგენილი იქნას ანგარიში ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების შესახებ
- ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების იმედისმომცემი პრაქტიკა გავრცელდეს საქართველოში და საზღვარგარეთ

## რა არის შემდეგი ნაბიჯი? შეუერთდი ქალთა გაძლიერების პრინციპების მსოფლიო მოძრაობას

ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელების ოფიციალური ვალდებულება ითვალისწინებს შემდეგ ნაბიჯებს:

1. კომპანიის გენერალური დირექტორი ხელს აწერს განცხადებას ქალთა გაძლიერების პრინციპების მხარდაჭერის შესახებ
2. განიხილება გენდერული თანასწორობისა და ქალების გაძლიერების მიმდინარე სტატუსი სამუშაო ადგილზე
3. მუშავდება ქალთა გაძლიერების სამოქმედო გეგმა
4. ხორციელდება ქალთა გაძლიერების პრინციპების სამოქმედო გეგმა
5. ხორციელდება სამოქმედო გეგმის შედეგების მონიტორინგი და ანგარიშგება
6. ხდება საუკეთესო პრაქტიკების გაზიარება და გამეორება.

**თუკი თქვენს კომპანიას სურს, შეუერთდეს ქალთა გაძლიერების პრინციპების მოძრაობას საქართველოში და მეტი ინფორმაცია მიიღოს, გთხოვთ, დაუკავშირდეთ გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ქართულ ოფისს: იენი რატილიანენი (ინგლისურად)**

ტელ.: 591 049 812

ელ ფოსტა: JENNI.RATILAINEN@UNWOMEN.ORG

ანა ფაშალიშვილი (ქართულად)

TEL: 577 113 314

EMAIL: ANA.PASHALISHVILI@UNWOMEN.ORG



