

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია (GEA)
გენდერული თანასწორობის წახალისების პოლიტიკა

2021

შინაარსი

შესავალი _____	3
გენდერული თანასწორობა _____	4
გენდერი და ბიზნეს სექტორი _____	5
ანაზღაურებას შორის გენდერული სხვაობა საქართველოში _____	9
Covid 19 ზეგავლენა ქალთა შრომაზე _____	11
გენდერთან დაკავშირებული საერთაშორისო კონვენციები _____	12
კანონმდებლობა _____	14
საუკეთესო პრაქტიკა გენდერთან დაკავშირებით _____	18
საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის მიერ განსახორციელებელი ნაბიჯები/რეკომენდაციები _____	21

შესავალი

საქართველომ ბოლო წლებში გარკვეული პროგრესი განიცადა გენდერული თანასწორობის მიღწევის თვალსაზრისით, თუმცა ქალთა ეკონომიკური მონაწილეობა კვლავაც პრობლემატურ საკითხად რჩება. 2021 წელს, მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გლობალური გენდერული განსხვავებების ინდექსის მიხედვით 156 ქვეყანათა შორის საქართველომ 0.732 ქულით 49-ე ადგილი დაიკავა.¹ ამგვარი შეფასებით საქართველო ევროპისა და ცენტრალური აზიის რეგიონების ქვეყნებს შორის წინა წლებთან შედარებით წინ წამოიწია. გაეროს გენდერული უთანასწორობის ინდექსმა 2019 წელს საქართველოს 189 ქვეყანას შორის 0.331 ქულით, 61-ე ადგილი მიანიჭა.² გენდერული უთანასწორობის ინდექსი ასახავს გენდერზე დაფუძნებულ უთანასწორობებს სამ განზომილებაში – რეპროდუქციული ჯანმრთელობა, გაძლიერება და ეკონომიკური საქმიანობა.

საქართველოს კონსტიტუცია ქალებისა და მამაკაცების თანასწორ უფლებებს უზრუნველყოფს. 1995 წელს საქართველომ მიიღო პეკინის სამოქმედო პლატფორმა და შეუერთდა ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენციას. ათასწლეულის განვითარების მიზნები ავალდებულებს მთავრობას მიიღოს ზომები ქალთა დაწინაურებისა და გენდერული თანასწორობისათვის. 1990-იან წლებში ქალთა დაწინაურებისა და გენდერული თანასწორობის ფრაგმენტული მიდგომის გატარების შემდეგ, საქართველომ 2003 წლიდან მნიშვნელოვნად გააუმჯობესა გენდერული პოლიტიკა.

აღსანიშნავია ის ფაქტიც რომ საქართველო 2020 წლის სექტემბერში თანაბარი ანაზღაურების საერთაშორისო კოალიციაში (EPIC)³. EPIC- ში გაწევრიანებით, საქართველო გააძლიერებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1951 წლის თანაბარი ანაზღაურების კონვენციის პრინციპებს (კონვენცია 100),⁴ რომელსაც ქვეყანამ 1993 წელს გაუკეთა რატიფიცირება. EPIC- ში საქართველოს გაწევრიანება ხელს შეუწყობს თანამშრომლობის პერსპექტივებს საქართველოში ანაზღაურების თანასწორობის მისაღწევად ცოდნის გაზიარების გზით, ასევე ინოვაციების წახალისებასა და პოზიტიური პრაქტიკის ხელშეწყობით. ამ მიზნით, საქართველო შეასრულებს უამრავ ვალდებულებას, მათ შორის გადადგამს აქტიურ ნაბიჯებს ხელფასების უთანასწორობის აღმოფხვრის მიმართულებით პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებელთა ასოციაციების ჩართულობით ხელფასების გამჭვირვალობის ხელშეწყობის მიზნით.

2021 წელს საქართველო გლობალურ მოძრაობას შეუერთდა და გენდერული თანასწორობის გაძლიერებისთვის ახალი ვალდებულებები აიღო. საქართველოს ხელისუფლება ორი თემატური მიმართულებით ახალი ვალდებულების რეალიზებას შეუწყობს ხელს. კერძოდ, გააძლიერებს გენდერული ნიშნით ძალადობის წინააღმდეგ ძალისხმევას, ხელს შეუწყობს

¹ <https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023>

² <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

³ <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/members/>

⁴ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1213019?publication=0>

ტექნოლოგიებსა და ინოვაციებში ქალთა მონაწილეობის გაზრდასა და ამ გზით გენდერული თანასწორობის მიღწევას.

2020-2025 წლების გაეროს მდგრადი განვითარების თანამშრომლობის ხელშეკრულების თანახმად, საქართველოს მთავრობამ და გაერთიანებული ერების ორგანიზაციამ აიღეს ვალდებულება, ერთობლივად იმუშაონ ეროვნული განვითარების პრიორიტეტებისა და მდგრადი განვითარების მიზნების მისასღწევად. აღნიშნული დოკუმენტი გაეროს მომდევნო ხუთი წლის სტრატეგიული სამოქმედო გეგმაა, დოკუმენტი მიმართულია, უპასუხოს განვითარების მხრივ არსებულ გამოწვევებს, რომ დასახული ამოცანები შესრულდეს ერთ, გამაერთიანებელ, პრიორიტეტზე დაყრდნობით: ადამიანის კეთილდღეობის, შესაძლებლობებისა და სოციალური თანასწორობის გაუმჯობესება საქართველოში 2025 წლისთვის.

გენდერული თანასწორობა

გენდერული თანასწორობა ნიშნავს ქალისა და კაცის, გოგოსა და ბიჭის თანაბარ უფლებებს, პასუხისმგებლობებსა და შესაძლებლობებს. თანასწორობა არ გულისხმობს, რომ ქალი და კაცი იდენტურნი უნდა გახდნენ, თანასწორობა გულისხმობს იმას, რომ ადამიანის სქესი არ უნდა განსაზღვრავდეს მის უფლებებს, პასუხისმგებლობასა და შესაძლებლობებს. გენდერული თანასწორობა გულისხმობს, რომ როგორც ქალების, ასევე კაცების ინტერესები, საჭიროებები და პრიორიტეტები მიიღება მხედველობაში ქალებისა და კაცების ჯგუფების მრავალფეროვნების გათვალისწინებით.⁵

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი (ცვლილებები დამტკიცებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 2017 წელს) და კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ (დამტკიცებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 2010 წელს), უზრუნველყოფს ქალებისთვის და კაცებისთვის თანაბარ უფლებებს და შესაძლებლობებს, ასევე აღიარებს განსაკუთრებული ზომების მიღების აუცილებლობას ქალებისა და კაცებს შორის არსებითი თანასწორობის მისაღწევად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.

2006 წლის საქართველოს გენდერული თანასწორობის კონცეფციის მიხედვით, გენდერული თანასწორობა ადამიანის უფლებათა განუყოფელი ნაწილია. იგი გულისხმობს ქალთა და კაცთა თანაბარ წარმოჩენას, უფლებამოსილებასა და თანასწორ მონაწილეობას საზოგადოებრივი და პირადი ცხოვრების ყველა სფეროში. ამასთანავე, გენდერული თანასწორობა მდგრადი და ადამიანზე ორიენტირებული განვითარების წინაპირობა და მაჩვენებელია.

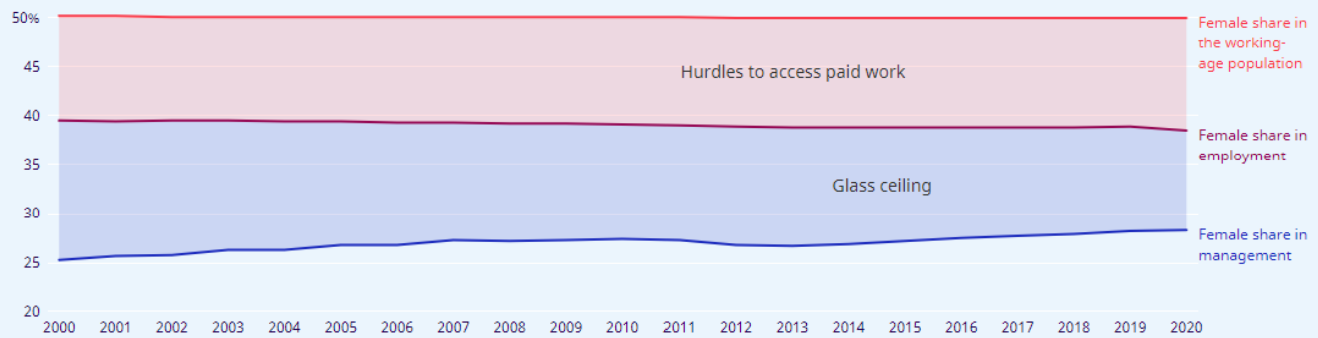
⁵ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

გენდერული თანასწორობის მიღწევა და ქალებისა და გოგოების გაძლიერება გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მდგრადი განვითარების მიზნების (SDG) ნაწილია.

გენდერი და ბიზნეს სექტორი

გენდერული თანასწორობა, სულ უფრო მეტად ხდება აღიარებული როგორც ბიზნესისა და ორგანიზაციების წარმართველი ძალა: სულ უფრო მეტი მტკიცებულება ქვეყნდება იმის შესახებ, როგორ უწყობს ხელს გენდერულად დაბალანსებული კულტურა მოგების ზრდას. საერთაშორისო ეკონომიკის პეტერსონის ინსტიტუტისა და Ernst & Young (EY)-ის 2016 წლის ერთობლივი კვლევის მიხედვით⁶, მოგება 15%-ით იზრდება, როდესაც უფროსი აღმასრულებელი რგოლი (C-Suite level) მინიმუმ 30% ქალებით არის წარმოდგენილი. დამწყებ ბიზნესებს შორის, ქალების მიერ მართულ საწარმოებს საშუალოდ 35% მოგება მოაქვთ. გლობალური ეკონომიკა ვერ იმუშავებს სრული დატვირთვით, სანამ მსოფლიოს მოსახლეობის მნიშვნელოვან ნაწილს სისტემატიური შეზღუდვები აფერხებს. მაკკენზის გლობალური ინსტიტუტის (MGI) შეფასებით, ⁷შრომით რესურსებში ჩართვასთან, სამუშაო საათებთან, სექტორებში შერეულად დასაქმებასთან დაკავშირებით მამაკაცებსა და ქალებს შორის არსებული გლობალური სხვაობის დაძლევა, შეუძლია 26%-ით გაზარდოს წლიური მთლიანი შიდა პროდუქტი, „ჩვეული ბიზნესის“ 2025 წლისთვის პროგნოზებთან შედარებით.⁸ თავის 2015 წლის ანგარიშში „თანასწორობის ძალა“, დამოუკიდებელ აუდიტორთა საერთაშორისო ქსელის (MGI)-ის შეფასებით, გლობალური გენდერული დისბალანსის დაძლევა, შეუძლია 2025 წლისთვის, მსოფლიოს მასშტაბით მთლიანი შიდა პროდუქტის 28 ტრილიონ დოლარზე დამატებით, მოიტანოს 12 ტრილიონი აშშ დოლარის მოგება.

► Female share in management, employment and the working-age population compared, 2000-2020



Source: ILO modelled estimates, Nov. 2020, ILOSTAT • [Get the data](#)

⁶ <https://www.piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>

⁷ https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/how%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/mgi%20power%20of%20parity_full%20report_september%202015.pdf

⁸ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth#>

მენეჯმენტში, დასაქმებულებსა და შრომისუნარიან მოსახლეობაში ქალების წილი (2000-2020)

მიუხედავად ამისა, განვითარებულ ქვეყნებშიც კი გაჩენილი გენდერული დისბალანსი ისეთ ახალ მნიშვნელოვან ტექნოლოგიურ სფეროებში, როგორცაა ხელოვნური ინტელექტი, (AI) უკვე აფერხებს საზოგადოებას. LinkedIn-ის მონაცემების მიხედვით, რომელიც მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გლობალური გენდერული დისბალანსის შესახებ ანგარიშის საშუალებით გავრცელდა, 2019 წელს, მსოფლიოს მასშტაბით, ხელოვნური ინტელექტის სფეროს პროფესიონალთა მხოლოდ 22%-ს წარმოადგენენ ქალები. უკიდურესად მნიშვნელოვანია, რომ ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარი წვლილი შეჰქონდეთ ეკონომიკური და სოციალური ტრანსფორმაციის პროცესში.

არსებობს უამრავი მტკიცებულება იმისა, რომ ქვეყნებმა, რომლებმაც მოახდინეს ქალების ინტეგრაცია სამუშაოში სწრაფად მიაღწიეს საერთაშორისო კონკურენტუნარიანობას ექსპორტზე ორიენტირებული იმ წარმოებების განვითარებით, რომელიც ქალთა დასაქმებას საჭიროებს.⁹ ისეთი ქალაქისთვის, როგორცაა თბილისი, მარტივი იქნება საერთაშორისო ბიზნესების მოზიდვა თუ მოხდება ის ცვლილებები, რომლისკენაც უმრავლესობა მიილტვის: თანასწორი მეგობრული ქალაქი, სოციალურად მეტად სამართლიანი ქალაქი, ქალაქი, რომელიც ხელს უწყობს ზოგადად ადამიანის უფლებებს. ასეთი ქალაქი უფრო მიმზიდველია ბიზნესებისთვის¹⁰.

⁹ <https://blogs.worldbank.org/psd/why-gender-equality-doing-business-makes-good-economic-sense>

¹⁰ <https://www.asiaone.com/asia/why-singapore-hong-kong-must-lead-fight-gender-equality-asia> (მაგ. ჰონკონგი)

შრომის ბაზრის ქალებისთვის ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება ხელს შეუწყობს საქართველოს ბიზნესის წარმოების რეიტინგის გაუმჯობესებას

მსოფლიო ბანკის ჯგუფის მიერ 2002 წელს ბიზნესის წარმოების ანგარიშის მომზადების დაწყების შემდეგ მხოლოდ 2016 წელს დაემატა თითოეული ქვეყნის ბიზნესის წარმოების სიმარტივის ანგარიშს გენდერული მაჩვენებლები.

ინფორმაცია საქართველოში ბიზნესის წარმოების შესახებ (2020)

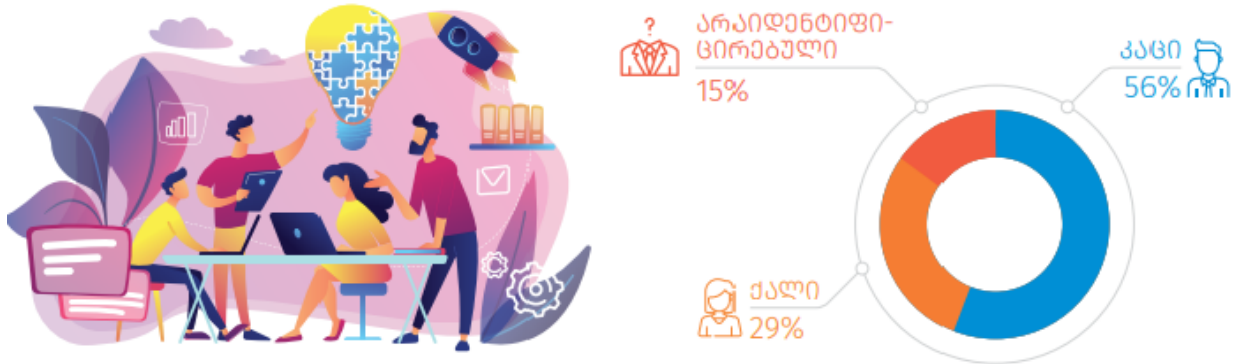
Doing Business 2020		Europe & Central Asia	
Starting a Business (rank)	2	Getting Credit (rank)	15
Score of starting a business (0-100)	99.6	Score of getting credit (0-100)	85.0
Procedures (number)	1	Strength of legal rights index (0-12)	9
Time (days)	1	Depth of credit information index (0-8)	8
Cost (number)	2.1	Credit registry coverage (% of adults)	0.0
Paid-in min. capital (% of income per capita)	0.0	Credit bureau coverage (% of adults)	100.0
Dealing with Construction Permits (rank)	21	Protecting Minority Investors (rank)	7
Score of dealing with construction permits (0-100)	81.0	Score of protecting minority investors (0-100)	84.0
Procedures (number)	11	Extent of disclosure index (0-10)	9.0
Time (days)	63	Extent of director liability index (0-10)	6.0
Cost (% of warehouse value)	0.3	Ease of shareholder suits index (0-10)	9.0
Building quality control index (0-15)	9.0	Extent of shareholder rights index (0-6)	5.0
Getting Electricity (rank)	42	Extent of ownership and control index (0-7)	7.0
Score of getting electricity (0-100)	84.4	Extent of corporate transparency index (0-7)	6.0
Procedures (number)	3	Paying Taxes (rank)	14
Time (days)	71	Score of paying taxes (0-100)	89.2
Cost (% of income per capita)	145.0	Payments (number per year)	5
Reliability of supply and transparency of tariff index (0-8)	5	Time (hours per year)	216
Registering Property (rank)	5	Total tax and contribution rate (% of profit)	9.9
Score of registering property (0-100)	92.9	Postfiling index (0-100)	85.9
Procedures (number)	1	Trading across Borders (rank)	45
Time (days)	1	Score of trading across borders (0-100)	90.1
Cost (% of property value)	0.0	Time to export	
Quality of the land administration index (0-30)	21.5	Documentary compliance (hours)	2
		Border compliance (hours)	6
		Cost to export	
		Documentary compliance (USD)	0
		Border compliance (USD)	112
		Time to export	
		Documentary compliance (hours)	2
		Border compliance (hours)	15
		Cost to export	
		Documentary compliance (USD)	189
		Border compliance (USD)	396
		Enforcing Contracts (rank)	12
		Score of enforcing contracts (0-100)	75.0
		Time (days)	285
		Cost (% of claim value)	25.0
		Quality of judicial processes index (0-18)	12.0
		Resolving Insolvency (rank)	64
		Score of resolving insolvency (0-100)	56.2
		Recovery rate (cents on the dollar)	40.5
		Time (years)	2.0
		Cost (% of estate)	10.0
		Outcome (0 as piecemeal sale and 1 as going concern)	0
		Strength of insolvency framework index (0-16)	11.0

ვინაიდან რეიტინგში გათვალისწინებულია გენდერის ინდიკატორი ეს ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შეუძლია საკუთარი რეიტინგის გაუმჯობესება (ამჟამად მსოფლიოში მე-2 ადგილი). ბიზნესის წარმოების სიმარტივის მაჩვენებლის გაუმჯობესება შესაძლებელია მეტი ქალის დასაქმება და მათთვის მამაკაცების შესაბამისი ხელფასის დანიშვნა.

საქართველოს საკმაოდ მაღალი რეიტინგი აქვს წინა წელთან შედარებით მე-6 ადგილიდან მე-2 ადგილზე გადმოინაცვლა მსოფლიოში, ხოლო ევროპისა და ცენტრალური აზიის რეგიონში ყველაზე მაღალი ეკონომიკური მაჩვენებელი აქვს. გაუმჯობესებული რეიტინგი სამი ძირითადი რეფორმის შედეგია- სარეგისტრაციო პროცედურების გამარტივება (საგადასახადო, სოციალური უსაფრთხოების რეგისტრაცია), გადასახადების გადახდის სიმარტივე და ხელშეკრულებების გაფორმების სიმარტივე. მიუხედავ ამისა საქართველოში

სქესის მიხედვით მამაკაცების მიერ რეგისტრირებული საწარმოთა რაოდენობა, მაინც აჭარბებს ქალების მიერ საწარმოთა რეგისტრირებულ რაოდენობას.

რეგისტრირებულ ახალ საწარმოთა რაოდენობა მფლობელის სქესის მიხედვით



რეგისტრირებულ ახალ საწარმოთა რაოდენობა მფლობელის სქესის მიხედვით (2020წ)

მრავალფეროვანი სამუშაო გარემო ზრდის პროდუქტიულობას, უნარებს და კონკურენტუნარიანობას

მრავალფეროვნება და ინკლუზია განაპირობებს დამატებითი უნარების, იდეებისა და პერსპექტივების განვითარებას. ინკლუზიური კომპანიები, რომლებიც ცდილობენ ტალანტების მოძიებასა და შენარჩუნებას ზრდიან ინოვაციების დონეს, შეუძლიათ ერთგული კლიენტების შენარჩუნება და საკუთარი ბრენდის გაძლიერება. ამის ერთ-ერთი მიზეზი არის ის ფაქტორი, რომ ადამიანები, რომლებიც ღია, მრავალფეროვან და ინკლუზიურ გარემოში მუშაობენ უფრო ეფექტურები არიან, რადგან თითოეულ ადამიანს ეძლევა შესაძლებლობა ჭეშმარიტი სახე გამოავლინოს სამუშაო ადგილზე. მხოლოდ მაშინ, როდესაც ადამიანები კომფორტულად გრძნობენ თავს სამუშაო ადგილზე კომპანიას შეუძლია დასაქმებულებისგან საუკეთესო შედეგის მიღება. ორგანიზაციების უმრავლესობას ჰყავს დაინტერესებული მხარეების ფართო სპექტრი, მათ შორის კლიენტები, მოკავშირე კომპანიები და მოწოდებები, და თითოეული მათგანი მრავალფეროვანია. ორგანიზაციები უნდა ასახავდნენ იმ ეკოსისტემის მრავალფეროვნებას, რომლის ფარგლებშიც ისინი მუშაობენ, რათა მაქსიმუმამდე გაიზარდოს თითოეულ დაინტერესებულ მხარესთან ურთიერთობა.¹¹

მნიშვნელოვანია, ის ფაქტიც, რომ ბიზნესის შემთხვევაში- ქალ აღმასრულებლებს მეტი მოგება მოაქვთ, ისინი აუმჯობესებენ კომპანიის პროდუქტიულობას და შედეგად იზრდება ბრუნვა. პეტერსონის საერთაშორისო ეკონომიკის ინსტიტუტმა განახორციელა 91 ქვეყნის 21, 980 ფირმის კვლევა და დაადგინა, რომ ქალების წამყვან თანამდებობაზე დანიშვნა

¹¹ <https://www.weforum.org/agenda/2018/10/why-diversity-matters-for-global-competitiveness/>

მნიშვნელოვნად ზრდის შემოსავლიანობას.¹² ასევე გამოიკვამ, რომ შემოსავლიან ფორმებში, სადაც ლიდერების 30% ქალია მოსალოდნელია 1%-ზე მეტი შემოსავლის მიღება იმ ფორმებთან შედარებით, სადაც ქალები არ იმყოფებიან ხელმძღვანელ პოზიციაზე. არიზონას უნივერსიტეტმა დაადგინა, რომ მრავალფეროვანი კომპანიები უფრო შემოქმედებითები არიან. „Fortune 500“-ის მიერ ჩატარებულმა კომპანიების კვლევამ აჩვენა, რომ კომპანიებში, სადაც ტოპ-მენეჯმენტის როლს ქალები ასრულებენ აღინიშნება „ინოვაციების სიხშირე“ და პატენტდება მეტი პროდუქტი- საშუალოდ 20%-ით მეტი ვიდრე მამაკაცი ლიდერების შემთხვევაში.

მრავალფეროვანი სამუშაო ადგილი ამცირებს აბსენტიზმს

კვლევამ აჩვენა, რომ მრავალფეროვანი სამუშაო გარემო, სადაც წარმოდგენილი არიან ქალები (შერეული გუნდი) ასოცირდება აბსენტიზმის დაბალ მაჩვენებელთან ¹³. აბსენტიზმი მნიშვნელოვნად ზრდის დამსაქმებელთა ხარჯებს (მაგალითად აშშ-ს შემთხვევაში, მსგავსი ხარჯები წლიურად 84 მილიარდ აშშ დოლარს შეადგენს), რაც განპირობებულია დაბალი პროდუქტიულობით, ხელფასების კლებით, თანამშრომელთა ჩანაცვლებასთან დაკავშირებული დიდი ხარჯებით და აბსენტიზმის მართვის ადმინისტრაციული ხარჯებით¹⁴.

ანაზღაურებას შორის გენდერული სხვაობა საქართველოში

სხვაობა ხელფასში, კერძოდ სამუშაო ადგილებზე სექსობრივი სეგრეგაცია, რაც ქალისა და კაცის განსხვავებულ სამუშაო ადგილებზე დასაქმების ტენდენციას გულისხმობს, წლებია, პრობლემაა არა მარტო საქართველოში, არამედ მთელს მსოფლიოში. სამწუხაროდ, რეალობა ასეთია - სტატისტიკური მონაცემებით, ევროკავშირში კაცის საშუალო ანაზღაურება ქალისას 14,1%-ით აღემატება. საქართველოს სტატისტიკის სამსახურის 2021 წლის პირველი კვარტალის მონაცემებით,¹⁵ ქალის ანაზღაურება კაცისას თითქმის ყველა სექტორში ჩამორჩება: თუ საფინანსო საქმიანობაში ქალის საშუალო ხელფასი თვეში 1803,4 ლარია, კაცის 3520.7 ლარია. სასტუმროებისა და რესტორნების სექტორში ქალის ანაზღაურება თვეში საშუალოდ 822 ლარია, კაცის კი 925,9 ლარი. განათლების სფეროში ქალები საშუალოდ თვეში 798.5 ლარის ანაზღაურებას იღებენ, კაცები კი 841.0 ლარს.

¹² <https://www.cnbc.com/2018/03/02/why-companies-with-female-managers-make-more-money.html>

¹³ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24428619>

¹⁴ <https://www.forbes.com/sites/investopedia/2013/07/10/the-causes-and-costs-of-absenteeism-in-the-workplace/#7e33a0a73eb6>

¹⁵ <https://www.geostat.ge/ka>

შრომის საშუალო თვიური ანაზღაურება და დასაქმებულთა რაოდენობა საწარმოთა ზომების გათვალისწინებით (2019წ)



გარდა ამისა, სამუშაო ადგილების უმრავლესობაზე ახდენენ „ქალური“ და „მამაკაცური“ საქმის დაყოფას და ყოველთვის „მამაკაცურ“ საქმეს მეტი ანაზღაურებით აფასებენ. შრომის ბაზარზე მეტად დაფასებულია საქმიანობები, რომლებიც სტერეოტიპულად მამაკაცურად ითვლება და გაუფასურებულია ზრუნვას, აღზრდასა და სერვისის მიწოდებაზე ორიენტირებული სფეროები, სადაც, ძირითადად, ქალები არიან დასაქმებულნი. რა არის ამის მიზეზი? ქალსა და კაცს შორის ხელფასის განსხვავების ასახსნელად რამდენიმე ფაქტორს ასახელებს. ერთ-ერთი თავად დამსაქმებლებში გავრცელებული სტერეოტიპია, რომ თითქოს ქალებისთვის პრიორიტეტული საოჯახო საქმეა, რის გამოც, სამუშაო ადგილებზე ნაკლებად გულმოდგინედ მუშაობენ, თუმცა, ჩატარებული კვლევის შედეგები მოწმობს, რომ ქალები სამუშაო ადგილებზე მამაკაც კოლეგებზე მეტი პროდუქტიულობით ხასიათდებიან.¹⁶ მეორე ფაქტორად ქალების ნაკლებად პრესტიჟულ ორგანიზაციებში დასაქმება სახელდება, სადაც ანაზღაურება წარმატებულ დაწესებულებებთან შედარებით დაბალია. კიდევ ერთ ფაქტორად ექსპერტები იმ ტენდენციას ასახელებს, რომ მამაკაცები სამუშაოს არჩევისას უპირატესობას მაღალ ანაზღაურებას ანიჭებენ. მაშინ, როცა ქალებისათვის სხვა ფაქტორებია მეტად პრიორიტეტული, მაგალითად, ოჯახური ცხოვრების სასარგებლოდ მიღებულ გადაწყვეტილება და დეკრეტის გამო ნაკლებ სამუშაო საათებზე ან კიდევ ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოსთვის უპირატესობის მინიჭება.

¹⁶ <https://www.weforum.org/agenda/2018/10/women-are-more-productive-than-men-at-work-these-days>

საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალთა ჩართულობის უზრუნველყოფისა და შრომით ურთიერთობებში თანაბარი უფლებებით სარგებლობის მნიშვნელობა მრავალი საერთაშორისო ხელშეკრულებით არის აღიარებული. გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ მიღებულია სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი,¹⁷ ასევე ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი,¹⁸ რომლებიც მოუწოდებენ სახელმწიფოებს გააფართოონ ქალების მონაწილეობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, აღიარებენ თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების ქონის უფლებას, რაც მოიცავს ქალისა და კაცისთვის ერთნაირ შესაძლებლობას, დაწინაურდნენ მხოლოდ თავიანთი სამუშაო გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის საფუძველზე.

კოვიდ 19 გავლენა ქალთა შრომაზე

COVID-19 გამოწვევა არა მხოლოდ გლობალური ჯანდაცვის სისტემებისათვის, არამედ ზოგადად კაცობრიობისთვის. კრიზისიდან გამოსვლის შემდეგ სამყარო უფრო თანასწორი და მდგრადი უნდა გახდეს მომავალი კრიზისებისადმი. ბევრ ქვეყანაში მთავრობებმა დაამტკიცეს მხარდაჭერის ფისკალური პაკეტები და გადაუდებელი რეაგირების ზომები მიიღეს COVID-19-ის ზემოქმედების შესამცირებლად. ¹⁹მნიშვნელოვანია, რომ ქალები და გოგონები - მათი ინკლუზია, წარმომადგენლობა, უფლებები, სოციალური და ეკონომიკური შედეგები, თანასწორი და დაცული იყოს.

COVID-19-ის გავლენა ქალებსა და გოგონებზე უფრო მწვავეა ყველა სფეროში, იქნება ეს ჯანდაცვა, ეკონომიკა, უსაფრთხოება თუ სოციალური დაცვა, მხოლოდ და მხოლოდ მათი სქესის გამო. ეკონომიკური გავლენა განსაკუთრებით მძიმეა იმ ქალებსა და გოგონებზე, რომელთაც ზოგადად აქვთ ნაკლები შემოსავალი, ნაკლები დანაზოგი და არასტაბილური სამსახური, ან იმყოფებიან სიღარიბის ზღვართან ახლოს. ასევე მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ ქალთა ჯანმრთელობაზე უარყოფითად მოქმედებს რესურსებისა და პრიორიტეტების გადანაწილება. გაიზარდა აუნაზღაურებელი შრომის ოდენობა, რაც უკავშირდება ბავშვების სახლში ყოფნას სკოლების დახურვის გამო, ხანდაზმული პირების მოვლის საჭიროებებსა და გადატვირთულ სამედიცინო სერვისებს.

COVID-19-ის პანდემიით გამოწვეული გადაადგილების შეზღუდვებისა და სოციალური იზოლაციის, ეკოლოგიური და სოციალური სტრესის შედეგად, საგრძნობლად იზრდება გენდერული ნიშნით ძალადობა. ბევრი ქალი იძულებულია, იცხოვროს მოძალადესთან ერთად მაშინ, როდესაც დაზარალებულთა დახმარების სერვისები შეფერხებული ან მიუწვდომელია.

¹⁷ <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

¹⁸ <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

¹⁹ <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/un-desa-policy-brief-58-covid-19-addressing-the-social-crisis-through-fiscal-stimulus-plans/>

COVID-19-ის შედეგების შესახებ არსებული ცნობები იმაზე მეტყველებს, რომ პანდემიას კაცებთან შედარებით არაპროპორციული და განსხვავებული გავლენა აქვს ქალთა ეკონომიკურ ცხოვრებაზე. ქალები, მთელ მსოფლიოში, უფრო ნაკლებ ანაზღაურებას იღებენ, ნაკლებს ზოგავენ, ნაკლებად გააჩნიათ სტაბილური სამუშაო ადგილები და უფრო მეტად არიან დასაქმებულები არაფორმალურ სექტორში. მათ ასევე ნაკლები წვდომა აქვთ სოციალური დაცვის სისტემებზე და შეადგენენ მარტოხელა მშობლების უმრავლესობას. ეკონომიკური ზეგავლენა ქალების მიერ მზრუნველობითი ფუნქციის შეთავსება სახლში ასევე არაპროპორციულად მოქმედებს სამსახურში მათ შემცირებასა და დროებით დათხოვნაზე. ეს ყველაფერი კი საფრთხეს უქმნის ქალთა შრომითი უფლებების კუთხით მიღწეულ მყიფე შედეგებს. აღნიშნული ზღუდავს ქალთა შესაძლებლობას, დაეხმარონ საკუთარ თავს და ოჯახებს, რაც განსაკუთრებული პრობლემაა იმ ოჯახებში, რომლებსაც ქალები უძღვებიან. ბევრ ქვეყანაში სამსახურიდან გათავისუფლების პირველი ეტაპი განსაკუთრებით მწვავე იყო მომსახურების სექტორში, მათ შორის, საცალო ვაჭრობის, სასტუმროებისა და ტურიზმის სფეროებში, სადაც ქალები მრავლად არიან წარმოდგენილნი. ყველაფერი, რასაც COVID-19-ის კრიზისის დროს და მის შემდეგ ვაკეთებთ, მიზნად უნდა ისახავდეს უფრო თანაბარი, ინკლუზიური და მდგრადი ეკონომიკებისა და საზოგადოებების შექმნას. ეს ალბათ ყველაზე მკაფიო გაკვეთილია, რომელიც შეიძლება ვისწავლოთ ამ პანდემიისგან. ეს ნიშნავს გენდერულად მგრძობიარე ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკას და ქალთა ეკონომიკური ცხოვრების პრიორიტეტულობას ანტიკრიზისულ გეგმებში.

გენდერთან დაკავშირებული საერთაშორისო კონვენციები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია № 100 (თანაბარი ანაზღაურების კონვენცია)
ეს არის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 8 ძირითადი კონვენციიდან ერთერთი კონვენცია, რომელიც 1951 წელს იქნა მიღებული. ამ კონვენციის მთავარი მიზანია ქალი და მამაკაცი თანამშრომლებისთვის თანაბარი ღირებულების სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიცემა. მსოფლიოს 173-მა ქვეყანამ მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიცირება, მათ შორის საქართველომაც (1993 წლის 22 ივნისს). (საქართველომ მოახდინა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 8 ფუნდამენტური კონვენციის რატიფიცირება).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №190 (ძალადობა და შევიწროვება)

2019 წლის ივნისში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ მიიღო შრომის სამყაროში ძალადობასა და შევიწროებასთან ბრძოლის ახალი კონვენცია და თანმდევი რეკომენდაცია. კონვენციით აღიარებული, რომ ძალადობა და შევიწროვება შრომის სამყაროში „განაპირობებს ადამიანის უფლებათა დარღვევას ან ჩაგვრას... საფრთხეს უქმნის თანაბარ შესაძლებლობებს, მიუღებელია და შეუსაბამოა კარგ სამუშაოსთან.“ კონვენციით „ძალადობა და შევიწროვება“ განმარტებულია, როგორც ქცევა, პრაქტიკა ან საფრთხეები „რომლებიც მიმართულია, იწვევს, ან შეიძლება გამოიწვიოს ფიზიკური, ფსიქოლოგიური, სექსუალური ან ეკონომიკური ზიანი“.

კონვენცია წევრ სახელმწიფოებს ახსენებს, რომ მათ „ნულოვანი ტოლერანტობის გარემოს“ წახალისების პასუხისმგებლობა ეკისრებათ.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ №111 (1995)

ეს ფუნდამენტური კონვენცია საქართველოს მიერ რატიფიცირებულ იქნა 1995 წლის 4 მაისს იგი განსაზღვრავს დისკრიმინაციას, როგორც ნებისმიერ განსხვავებას, არდაშვებას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, აღმსარებლობის, პოლიტიკური შეხედულების, ნაციონალური კუთვნილების ან სოციალური წარმომავლობის გამო, რასაც შედეგად მოაქვს დასაქმებისგან ცალკეული საქმიანობით დაკავების მხრივ თანაბარი შესაძლებლობის მიცემის ან თანასწორი მოპყრობის შესუსტება ან ნულამდე დაყვანა. იგი მოითხოვს, რომ ქვეყნებმა, რომლებმაც მოახდინეს კონვენციის რატიფიცირება, გამოაცხადონ და გაატარონ ეროვნული პოლიტიკა, რომელიც მოწოდებული იქნება, ქვეყანაში არსებული პირობებისა და პრაქტიკისთვის შესაფერისი მეთოდების გამოყენებით ხელი შეუწყოს დასაქმებისა და ცალკეული საქმიანობით დაკავების კუთხით თანაბარი შესაძლებლობის მიცემასა და თანასწორ მოპყრობას, ამ სფეროებში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად. ეს მოიცავს დისკრიმინაციას პროფესიული განათლების მიღების, დასაქმებისა და ცალკეული საქმიანობით დაკავების და დასაქმების გარკვეული პირობების მიღების თვალსაზრისით.

კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW)

ეს არის საერთაშორისო შეთანხმება, რომელიც 1979 წელს გაერთიანებული ერების გენერალურ ასამბლეაზე იქნა მიღებული. ეს კონვენცია, რომელიც განმარტებული იქნა, როგორც ქალთა უფლებების საერთაშორისო კანონი დადგენილი იქნა 1981 წლის 3 სექტემბერს და რატიფიცირებული იქნა 189 სახელმწიფოს მიერ. საქართველომ ეს კონვენცია 1994 წლის 26 ოქტომბერს მიიღო.

პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა

ეს დეკლარაცია 1995 წელს ქალთა საკითხებზე გამართულ მეოთხე მსოფლიო კონფერენციაზე იქნა მიღებული. თუმცა, ის ჯერ კიდევ რჩება ქალთა საერთაშორისო უფლებებთან დაკავშირებული დებატების საგანი. დეკლარაცია მოუწოდებს მთავრობებისა და სხვა ინსტიტუტების მიერ 12 სხვადასხვა სფეროში მათ შორის ჯანდაცვის, ეკონომიკის, გარემოს და გადაწყვეტილების მიღების მიმართულებით ძლიერი და კონკრეტული მოქმედებების განხორციელებისკენ. განხორციელებული მოქმედებების პროგრესი და დანერგვასთან დაკავშირებული გამოწვევები განიხილება ყოველწლიურად.

კანონმდებლობა

გენდერული ბალანსისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიმართულებით საქართველოში მიღებულია შემდეგი კანონები:

1. საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ,²⁰ (12.04.2010) კანონის მიზანია უზრუნველყოს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, სათანადო პირობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის, ხელი შეუწყოს დისკრიმინაციის თავიდან აცილებასა და აღმოფხვრას აღნიშნულ კანონში 2019 წელს შევიდა ცვლილებები შრომითი ურთიერთობებში პირის შევიწროვებისა და სექსუალური შევიწროვების დაუშვებლობის საკითხთან დაკავშირებით, ასევე დარედაქტირდა ნებისმიერი საქონლის ან მომსახურების მიწოდების საკითხი, რომელიც ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად, ნებისმიერი საქონლის ან მომსახურების, მათ შორის, ფინანსური მომსახურების, მიწოდება და ხელმისაწვდომობა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე უნდა იყოს უზრუნველყოფილი. დაზღვევის მომსახურების მიწოდებისას სქესის, როგორც რისკფაქტორის, ისევე, როგორც ორსულობის/დედობის ფაქტორის, გამოყენებამ არ უნდა გამოიწვიოს განსხვავება დაზღვევის პრემიებისა და სადაზღვევო ანაზღაურების ოდენობების განსაზღვრისას.“

2020 წელს ძალაში შევიდა საინფორმაციო რესურსების თანაბარი ხელმისაწვდომობის საკითხი, რომელიც გულისხმობს, რომ სახელმწიფო და მუნიციპალიტეტის ორგანოები, საჯარო სამართლის იურიდიული პირები ვალდებული არიან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით უზრუნველყონ მათთან დაცული საჯარო ინფორმაციის მიღების თანაბარი ხელმისაწვდომობა დაინტერესებული პირის სქესის ნიშნით განსხვავებულობის მიუხედავად, მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტი, სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პრიორიტეტები, მუნიციპალური პროგრამები და გეგმები იმგვარად უნდა შემუშავდეს, რომ გამოირიცხოს ნებისმიერი ფორმის დისკრიმინაცია, ასევე სახელმწიფო ორგანოებმა თავიანთი კომპეტენციის ფარგლებში უნდა გაუწიონ ორგანიზაციულ, საინფორმაციო და სხვა სახის დახმარებას მუნიციპალიტეტის ორგანოებს მათ საქმიანობაში დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მიზნით.“.

²⁰ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=9>

2. საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ²¹

კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი 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.

აღნიშნულ კანონში 2019 წელს დაემატა რამოდენიმე პუნქტი შვეისწროვების, (ნებისმიერი ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას) სექსუალური შევიწროვების (სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას) შესახებ, აიკრძალა ნებისმიერი ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს პირის იძულებას, წაქეზებას ან ხელშეწყობას ანდა მისთვის დავალების მიცემას მესამე პირის მიმართ დისკრიმინაციის განსახორციელებლად. დაემატა თანაბარი მოპყრობის პრინციპი შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე, დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე, სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებასა და საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე. 2020 წელს შევიდა ცვლილება, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად, გონივრული მისადაგების უზრუნველსაყოფის საკითხი სახელმწიფოს მიერ. ასევე ნებისმიერი ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლების (მათ შორის, პროკურატურის, საგამომიებო, სასამართლო ორგანო) და მუნიციპალიტეტის ორგანო ვალდებულების საკითხი საქმის განხილვასთან დაკავშირებული მასალების, საბუთების, ახსნა-განმარტებებისა და სხვა ინფორმაციის კანონით დადგენილი წესების დაცვით გადასცემასთან დაკავშირებით.

²¹ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687?publication=3>

3. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“²²

შრომის კოდექსში ძირეული ცვლილებების თანახმად, რომელიც 2020 წლის 29 სექტემბერს შევიდა ძალაში ახლებურად რეგულირდება შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვასთან, ინდივიდუალურ შრომით ურთიერთობებთან, შრომითი ურთიერთობის წარმოშობასთან და სამუშაოს შესრულებასთან, შვებულებასთან, შრომის ანაზღაურებასთან, სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის გამართვასთან, აგრეთვე სოციალური პარტნიორობის სამმხრივ კომისიასთან დაკავშირებული საკითხები.

კანონის თანახმად, შრომითი დისკრიმინაცია აკრძალულია და დისკრიმინაციად მოიაზრება განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავება, გამორიცხვა ან უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.

ამავე კანონის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა. პრინციპი კრძალავს ანაზღაურებას შორის განსხვავებას, როდესაც დაბალ ანაზღაურებადი კატეგორიის დასაქმებული ასრულებს უფრო მაღალ ანაზღაურებად სამუშაოს. შესაბამისად, შედარება ხდება უფრო დაბალი ღირებულების სამუშაოსთან, რომლისთვისაც დამსაქმებელი იხდის უფრო მაღალ ანაზღაურებას. თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი არ არის შეზღუდული კონკრეტული საწარმოს, დამსაქმებლის ფარგლებში შესადარებელი სამუშაოებით. დოკუმენტის თანახმად, შევიწროება სამუშაო ადგილზე, (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროება) არის ასევე, დისკრიმინაციის ფორმა. ამასთან, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება.

დასაქმებულს, რომელიც მეტუპური ქალია და კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის

²² <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=20>

კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება. ორსულ ქალს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი დრო სამედიცინო გამოკვლევისათვის, თუ ამგვარი სამედიცინო გამოკვლევა უნდა ჩატარდეს სამუშაო დროის განმავლობაში. ორსულობის პერიოდში სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში საპატიოდ ჩაეთვლება და შეუნარჩუნდება შრომის ანაზღაურება.

კანონით განსაზღვრულია ასევე ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების საკითხიც. კერძოდ, ამ მიზნით, დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 143 კალენდარული დღის ოდენობით. აღნიშნული შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე. ბავშვის მოვლის გამო შვებულება შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. პროექტში განმარტებულია, რომ ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით სარგებლობა დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა ბავშვის მამა უფლებამოსილია ისარგებლოს დედის მიერ აღნიშნული შვებულების გამოყენებელი დღეებით.

ცვლილებათა პაკეტი მოიცავს ასევე შრომის ინსპექციის შესახებ კანონსაც. კანონის პროექტი განსაზღვრავს შრომის ინსპექციის სამსახურის სამართლებრივ სტატუსს, საქმიანობის ძირითად პრინციპებსა და მიმართულებებს, შრომის კანონმდებლობის ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფას, ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობას შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის და გასაჩივრების წესს, შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილებებს და ამ უფლებამოსილებების განხორციელებასთან დაკავშირებულ სამართლებრივ საკითხებს.

კანონში ცვლილებებით იზრდება სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადა და ნაცვლად 1-ისა, ხდება 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.

საუკეთესო პრაქტიკა გენდერთან დაკავშირებით

მსოფლიოში არსებობს მრავალი პრაქტიკა, რომელსაც კერძო სექტორის წარმომადგენლები სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის იყენებენ, კერძოდ:

1. დაქირავების პრაქტიკის შეცვლა მრავალფეროვნების გაზრდის მიზნით დადასტურებული ფაქტია, რომ საუკეთესო გენდერული მრავალფეროვნების მქონე კომპანიები ჯობნიან კომპანიებს რომლებშიც არ არის დაცული გენდერული ბალასი. საწყის ეტაპზე კომპანიებმა უნდა შეაფასონ მათი კომპანიის კულტურა. არის თუ არა ეს ინკლუზიური სამუშაო სივრცე სქესის მიუხედავად? მაგრამ ბევრი მსხვილი ინდუსტრიის კომპანია არ აცნობიერებს აღნიშნულ ფაქტს და დომინირებენ ერთი და იმავე სქესის წარმომადგენლებზე. IT ინდუსტრიის უმეტესობა, როგორც წესი, ივსება მამაკაცებით, ხოლო მხარდაჭერაზე ორიენტირებული როლები, როგორცაა ექთნები, იკავებენ ქალები. მაგრამ ორივე შემთხვევაში, კლიენტები ან პაციენტები უფრო მრავალფეროვანია, ვიდრე ადამიანები, რომლებიც მათ ემსახურებიან და მათი მოთხოვნილებების გაგება რთულდება.

გენდერული მრავალფეროვნების გაზრდისა და დასაქმების პრაქტიკის შეცვლის მიმართულებით შეიძლება განხორციელდეს:

- გენდერულად მრავალფეროვანი, ინკლუზიური სამუშაო ადგილის შექმნა;
- უკეთესი სამუშაო აღწერების საშუალებით გენდერული თანასწორობის გავრცელება (პოპულარიზაცია/ხელშეწყობა);
- მრავალფეროვანი ინტერვიუ პანელის არსებობა;
- გენდერული მრავალფეროვნების შემქმნელი სისტემების პროაქტიული წყაროების მოპოვება;
- სამართლიანი კომპენსაციის პრაქტიკის არსებობა;
- სამსახურიდან განთავისუფლების საკითხთან დაკავშირებული ინტერვიუების შესწავლა;

2. ლიდერული როლების გათვალისწინება როგორც მამაკაცებისთვის, ასევე ქალებისთვის - საყოველთაოდ მცდარია რწმენა, რომ მხოლოდ მამაკაცი წარმატებულია ლიდერულ როლებში და ქალები მიდრეკილნი არიან მხარდაჭერაზე ორიენტირებული როლებისთვის. ამ ტიპის სტერეოტიპები ქმნის საფუძველს გენდერული დისკრიმინაციისთვის სამუშაო ადგილზე.

ინდივიდუალური ატრიბუტების მქონე ადამიანები იმსახურებენ ლიდერის როლს. გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის ფართო გზა არის ღირსეული კანდიდატებისთვის ლიდერის როლების მინიჭება, მიუხედავად მათი სქესისა. ქალთა უკეთესი წარმომადგენლობა ლიდერულ როლებში უნებლიედ აუმჯობესებს გენდერულ თანასწორობას სამუშაო ადგილზე. ასევე, ლიდერულ როლებში ქალების დიდი რაოდენობით, დასაქმება კარიერის

3. თანაბარი ანაზღაურება - თანაბარი ანაზღაურების კონცეფცია არის მნიშვნელოვანი ელემენტი, რომელიც გასათვალისწინებელია ორგანიზაციაში. ანაზღაურება უნდა იყოს დამოკიდებული სამუშაო როლებზე და უნდა შეიქმნას რეგულარული ანაზღაურების სტრუქტურა გამჭვირვალობის გასაუმჯობესებლად და ხელფასების დისკრიმინაციული განაკვეთის საკითხების აღმოსაფხვრელად. საერთო ჯამში, ანაზღაურებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებები უნდა ეცნობოს თანამშრომლებს, რათა თავიდან აიცილონ რაიმე სახის გაუგებრობა. პირიქით, ყოველწლიური ანაზღაურების აუდიტის ჩატარება შესაძლებელია იმის შესაფასებლად, ხდება თუ არა გენდერული მიკერძოება ორგანიზაციაში.

მთელს მსოფლიოში კომპანიებმა უნდა დაიწყონ ნაბიჯების გადადგმა ქალებისთვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველსაყოფად, რადგან ისინი აღარ განიხილება როგორც სუსტი სქესი.

4. სამუშაო-ცხოვრების ბალანსის პრიორიტეტიზაცია - ზოგადად, ქალებს უჭირთ თავიანთი კარიერული მიზნების მიღწევა მსოფლიოს საწარმოებში, ბავშვთა მოვლის ვალდებულებების არსებობის გამო. კომპანიების მხრიდან ბავშვებზე ზრუნვის არასაკმარისი მხარდაჭერა ხელს უწყობს ქალთა შრომითი ძალების მონაწილეობის მაჩვენებლების შემცირებას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) თანახმად, ქალები ასრულებენ უხელფასო სამუშაოების მთლიანი საათის 76.2²³ პროცენტს, სამჯერ მეტს ვიდრე მამაკაცები. ამ მხრივ, კომპანიები უნდა გამოვიდნენ ბავშვთა მოვლისა და მოხუცების მოვლის საშუალებით ქალების დასახმარებლად.

მშობიარე დედების სტრესის შესამსუბუქებლად და მათი კარიერული მიზნების მისაღწევად, მამებს უნდა მიეცეს დეკრეტული შვებულება, რადგან ეს არა მხოლოდ დედებს აძლევს საშუალებას კონცენტრირდნენ თავიანთ კარიერაზე, არამედ მამებიც ჩაერთვებიან ბავშვის აღზრდაში. სამუშაო და ცხოვრების ბალანსი განიხილება ჯანსაღი სამუშაო გარემოს სასიცოცხლო მნიშვნელობის ასპექტად, სამუშაო და ცხოვრების სწორი ბალანსის დაცვა ხელს უწყობს სამუშაო ადგილზე სტრესის დონის შემცირებას.

5. მკაცრი და ეფექტური პოლიტიკა შევიწროებისა და სამუშაო ადგილზე დანაშაულის წინააღმდეგ - უაღრესად მნიშვნელოვანია მკაცრი პოლიტიკის გატარება სამუშაო ადგილის დანაშაულებთან მიმართებაში, როგორცაა სექსუალური შევიწროება, რასიზმი, ბულინგი და სხვა. კომპანიებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ისინი მკაცრ სასჯელს ითვალისწინებენ ასეთი დანაშაულებისთვის. ნებისმიერ სამუშაო ადგილზე, საშუალოდ, ოთხი ქალიდან ერთი ფიზიკურად ან გონებრივად შევიწროებულია. დამსაქმებლის პასუხისმგებლობაა, ადრეულ სტადიაზე თვალი ადევნოს ამ საკითხებს და დაიცვას ქალები შევიწროებისაგან.

²³ https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_633284/lang--en/index.htm

დამსაქმებლებმა დაუყოვნებლივ უნდა იმოქმედონ ასეთ შემთხვევებში, რათა დარწმუნდნენ, რომ დამნაშავე დაისჯება და მიიღონ აუცილებელი ზომები დაზარალებულის დასახმარებლად. დამსაქმებლებმა უნდა მიიღონ სიფრთხილის ზომები სამუშაო ადგილზე, რათა მომავალში თავიდან აიცილონ მსგავსი სახის დანაშაულები. სამუშაო ადგილებზე ასეთი საქმიანობის იგნორირება არის მკაფიო მტკიცებულება იმისა, რომ ორგანიზაციაში ხდება გენდერული უთანასწორობა.

6. ღია გონებრივი ატმოსფეროს შექმნა - გენდერული თანასწორობის მიღწევა შესაძლებელია სამუშაო ადგილზე, მხოლოდ მაშინ, როდესაც დამსაქმებლებს, პროცესის მფლობელებს, მენეჯერებსა და გუნდის ხელმძღვანელობას გააჩნიათ ფართო და ღია პოლიტიკა. თუ საწარმოს დეპარტამენტების უმეტესობა გენდერულად მიკერძოებულია, მაშინ ეს აუცილებლად იმოქმედებს კომპანიის ზრდაზე გრძელვადიან პერსპექტივაში. თანამშრომლები უნდა იყვნენ დაფასებული მათი ნიჭისა და შესრულების საფუძველზე და არა დამსაქმებლის პირადი შეხედულებით.

დამსაქმებლებმა ასევე უნდა გაითვალისწინონ ამჟამინდელი თანამშრომლების წინადადებები, რადგან მათ შეუძლიათ წარმოადგინონ მნიშვნელოვანი ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რა ხდება ორგანიზაციაში და შეამოწმონ გაუმჯობესების შესაძლებლობები.

7. კულტურული ნორმები და ტრადიციული აზროვნება მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს ქალების აღქმაზე, საზოგადოებისა და სამუშაო ადგილის მიერ მათ დაფასებაზე. შესაბამისად, ჩარევა უნდა დაიწყოს ოჯახიდან და თემიდან განათლებისა და ცნობიერების ამაღლების გზით. მშობლებმა და საზოგადოების წამყვანმა ფიგურებმა მნიშვნელოვანი ზეგავლენა უნდა მოახდინონ მომავალი თაობის დასაქმებულებზე და დამსაქმებლებზე.

8. გენდერულ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლება მედიის, კამპანიების, ფორუმების/დებატების მოწყობით, საუკეთესო მენეჯერი ქალების დაჯილდოების გზით და ა.შ.

9. მთავრობებთან მჭიდრო თანამშრომლობა ოფიციალურ (საპარლამენტო ჯგუფების, საბჭოების და ა.შ.) ან არაოფიციალურ (სოციალური დიალოგის მექანიზმები ან სამუშაო ჯგუფები) დონეზე- საჯარო სექტორმა უნდა იხელმძღვანელოს მაგალითით (მაგალითად, ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანაბარი ანაზღაურების შემთხვევაში).

10. ადამიანური რესურსების პოლიტიკების განახლება ქალთა გაძლიერებისა და ინკლუზიის ხელშეწყობის მიზნით (დასაქმების და შესრულებული სამუშაოების შეფასების, კარიერული განვითარების, უნარების განვითარების, შესაძლებლობების განვითარების და სხვა მიმართულებებით).

11. ქალებისთვის განათლების ხელმისაწვდომობის განხილვა და არსებული დაბრკოლებების აღმოფხვრა (განსაკუთრებით მეცნიერები, ტექნოლოგიის, ინჟინერიის და მათემატიკის სფეროებში, სადაც მოვლისა და განათლების სექტორთან შედარებით ანაზღაურება ბევრად მაღალია), სწავლებისა და კარიერული განვითარების შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობა.

12. პროფესიონალების მიერ ქალების სწავლება და მომზადება განუვითარებს მათ უნარებს, რომლებიც აუცილებელია მენეჯერულ დონეზე ასასვლელად.

14. პროექტების წახალისება, რომლებიც ხელს შეუწყობს ქალ მეწარმეთა ძლიერი თაობის გაზრდას, განსაკუთრებით სოფლად, რაც ქალებისთვის შესაძლებლობების განვითარების სტიმულის მიცემას გულისხმობს. ეს მოიცავს გაერთიანებული ერებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ შემოთავაზებულ პროექტებს, ასეთის არსებობის შემთხვევაში.

15. არ უნდა მოხდეს ძლიერი სამაგალითო პირების მნიშვნელობის (როგორცაა საქართველოს პრეზიდენტი და მსოფლიოს სხვა ლიდერები), და გენდერული ქსელების მნიშვნელობის დაკნინება.

16. საერთაშორისო დონეზე მიმდინარე გენდერული თანასწორობის დებატებში და განხილვებში მონაწილეობა (IOE-ს და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ACT/EMP ოფისის საშუალებით).

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის მიერ განსახორციელებელი ნაბიჯები/რეკომენდაციები

არსებობს მრავალი გზა, რომლის საშუალებითაც საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია შეიძლება ჩაერთოს გენდერული თანასწორობის საკითხებში კერძოდ:

1. GEA-ს მიერ კვლევის ჩატარება წევრ და პარტნიორ ორგანიზაციებში, გენდერულ თანასწორობის სურათის მკაფიოდ დანახვის მიზნით, რათა კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით მოახდინოს შესაბამისი სერვისების დანერგვა, რაც ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული პრობლემების აღმოფხვრას ორგანიზაციებში;
2. GEA-ს მიერ, გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის მის წევრებსა და პარტნიორ კომპანიებში გავრცელება, რათა მოხდეს ქალების ბიზნესში ჩართულობისა და დასაქმების შესახებ ცნობიერების ამაღლება.

3. GEA-ს მიერ, გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული პრაქტიკული სახელმძღვანელოსა და საინფორმაციო და საილუსტრაციო მასალების შექმნა დამსაქმებლებისთვის, რაც ხელს შეუწყობს კერძო სექტორში ცნობიერების ამაღლებასა და გენდერული დისბალანსის აღმოფხვრას;
4. GEA-ს მიერ, გენდერული თანასწორობის საკითხებზე სემინარებისა და ტრენინგების ორგანიზება რაც კომპანიების ცნობადობის ამაღლებასა და განვითარებაში შეუწყობს ხელს;
5. GEA-ს მიერ, გენდერული თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებული სტრუქტურული ერთეულის შექმნა, რომელიც იმუშავებს წევრებს შორის ცნობიერების ამაღლების, გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული ინიციატივების შემუშავებაში.
6. GEA-ს მიერ, ქალთა მხარდაჭერა ბიზნესსა და მენეჯმენტში, კერძოდ ქალთა კონსულტირება ბიზნესში და მენეჯმენტში ჩართულობის უზრუნველსაყოფად (მათ შორის რეგიონებში);
7. GEA-ს მიერ, ქალებისათვის მომავალი პროფესიების განვითარებაში ხელშეწყობა;
8. GEA-ს მიერ, საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარების მიზნით, აქტივობების განხორციელება (კონფერენციები, შეხვედრები, სთადი ტურები და ა.შ.)
9. GEA-ს მიერ, სოციალურ პარტნიორების სამხრივი კომისიის პლატფორმის გამოყენება გენდერულ დისბალანსის შემცირების მიზნით.
10. GEA-ს მიერ, გენდერული საკითხებზე მომუშავე საერთაშორისო და ადგილობრივ ორგანიზაციებთან აქტიური თანამშრომლობა;
11. GEA-ს მიერ, Covid 19 პანდემიის პერიოდში ქალთა უნარების გაძლიერება დიჯიტალიზაციისა და დისტანციურად მუშაობის მიმართულებით.
12. GEA-ს მიერ, მისი წევრების მხარდაჭერა გენდერული პოლიტიკის შექმნაში.
13. GEA-ს მიერ, სერვისებზე, ქალ მეწარმეთა წვდომის ხელშეწყობა;
14. GEA-ს მიერ, ადგილობრივი და საერთაშორისო პროექტებით სარგებლობაში ქალ მეწარმეთა მხარდაჭერა.
15. GEA-ს ჩართულობა გენდერთან დაკავშირებულ სახელმწიფო პოლიტიკის გაუმჯობესებასა და ეფექტიანი მექანიზმების შექმნაში;