

# ქალთა თანასწორობა – გზა ქნიარი ბიზნესისაკენ

## უფლებების ბაზირითობის პრინციპები

- 1** ძლიერი კორპორატიული მმართველობის ჩამოყალიბება გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად.
- 2** თითოეული ქალისა და მამაკაცისადმი სამართლიანი დამოკიდებულება სამსახურში – ადამიანის უფლებების დაცვისა და არადისკრიმინაციული მიდგომის პატივისცემა და მხარდაჭერა.
- 3** თითოეული ქალისა და მამაკაცის ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის უზრუნველყოფა.
- 4** ქალთა განათლების, სწავლებისა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა.
- 5** სანარმოს განვითარებაში, მიმნოდებელთა ქსელსა და მარკეტინგულ საქმიანობაში ისეთი ინსტრუმენტების დანერგვა, რომლებიც გააფართოებს ქალთა უფლებებს.
- 6** თანასწორობის ხელშეწყობა საზოგადოებრივი ინიციატივებისა და ადვოკატირების გზით.
- 7** პროგრესის გაზომვა და საჯარო ანგარიშგება გენდერული თანასწორობის მისაღწევად.



## მადლობა განუული დახმარებისთვის

2010 წელს ჩამოყალბებული „ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპები -- თანასწორობა განსაზღვრავს ძლიერ ბიზნესს“ მადლობას უხდის ბიზნესის, სამოქალაქო საზოგადოების, საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და მთავრობის წარმომადგენლებს იმ მონაწილეობისათვის, რომელმაც შესაძლებელი გახადა ამ ძალისხმევის დანერგვა ბევრ კომპანიასა და დაინტერესებულ ჯგუფებში. „ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპების“ პარტნიორული გუნდი წარმოდგენილია შემდეგი შემადგენლობით:

ჯონ ლიბი ჰოუკი  
სპეციალური მრჩეველი, „გაეროს ქალთა ორგანიზაცია“ (UN Women) და „გაეროს გლობალური შეთანხმება“ (UN Global Compact)

ურსულა უაინჰოვენი  
გენერალური კონსულტანტი  
„გაეროს გლობალური შეთანხმების ოფისი“ (UN Global Compact Office)

ლერეინ მილზი  
კერძო სექტორის კომპანიების სპეციალისტი,  
„გაეროს ქალთა ორგანიზაცია“ (UN Women)

ლორენ გულა  
პროექტის მენეჯერი, „ადამიანის უფლებების დაცვა და ქალთა უფლებების გაფართოება“ (Human Rights & Women's Empowerment), „გაეროს გლობალური შეთანხმების ოფისი“ (UN Global Compact Office)

პუბლიკაციის დიზაინი: ქეთი როტა

# ქალთა უფლებების ბაზირებული პრინციპები

**თანასწორობა – გზა ქცინარი ბიზნესისაკან**

„გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა“ (UN Women) და  
„გაეროს გლობალური შეთანხმების ოფისის“  
(UN Global Compact Office) თანამშრომლობის ინიციატივა



# შანსები

ქალთა უფლებებისა და უფლებამოსილების გაფართოება, რაც მათ შესაძლებლობას მისცემს მიიღონ სრულუფლებიანი მონაწილეობა ეკონომიკური სფეროს ყველა სექტორში და ეკონომიკური საქმიანობების ყველა დონეზე, მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ:

- ავამენოთ ძლიერი ეკონომიკა.
- ჩამოვაცალიბოთ უფრო სტაბილური და სამართლიანი საზოგადოება.
- მივაღწიოთ განვითარების, მდგრადობისა და ადამიანის უფლებების დაცვის საერთაშორისო დონეზე შეთანხმებულ მიზნებს.
- გავაუმჯობესოთ ქალების, მამაკაცების, ოჯახებისა და საზოგადოების ცხოვრების დონე და ხარისხი.
- ხელი შევუწყოთ ბიზნესის ფუნქციონირებას და მისი მიზნების განხორციელებას.

თუმცა აქვე უნდა ითქვას, რომ პროცესებში ქალების ნიჭის, უნარ-ჩვევების, გამოცდილებისა და ენერჯის ჩართვა მოითხოვს კარგად გააზრებულ ქმედებას და მიზანმიმართულ პოლიტიკას. ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპები, „გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა“ (UN Women) და „გაეროს გლობალური შეთანხმების“ (UNGC) თანამშრომლობის ინიციატივამ მოამზადა რიგი რეკომენდაციებისა, რათა დაეხმაროს კერძო სექტორს ყურადღება გაამახვილოს იმ ძირითად კომპონენტებზე, რომლებიც აუცილებელია გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად სამუშაო ადგილებზე, საბაზრო ურთიერთობებსა და საზოგადოებაში.

კორპორატიულ პოლიტიკასა და საქმიანობაში გახსნილობისა და ინკლუზიური მიდგომის გაძლიერების ხელშეწყობა მოითხოვს იმ მეთოდების, ხერხებისა და პრაქტიკული მიდგომების გამოყენებას, რომლებსაც დადებითი შედეგების მოტანა შეუძლია.

საერთაშორისო დანტერესებულ მხარეთა მონაწილეობით ჩატარებული საკონსულტაციო პროცესის შედეგად შემუშავებული „ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპები“ უზრუნველყოფს „გენდერულ ლინზას,“ რომლის მეშვეობითაც ბიზნესს საშუალება ეძლევა დააკვირდეს და გაანალიზოს არსებული საქმიანობები, საკონტროლო მაჩვენებლები და ანგარიშების პრაქტიკა.

ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპები, დაფუძნებული რეალურად არსებული ბიზნეს-საწარმოების საქმიანობასა და გამოცდილებაზე,

კომპანიებს ეხმარება არსებული პოლიტიკა და პროგრამები მთარგონ ქალთა უფლებების გაფართოების განხორციელების პროცესს ან, საჭიროების შემთხვევაში, შეიმუშაონ ახალი პოლიტიკა და პროგრამები, რათა რეალურად გააძლიერონ ეს უფლებები. ამასთანავე, აღნიშნული პრინციპები გამოხატავს ხელისუფლებისა და სამოქალაქო საზოგადოების ინტერესებს და მონოდებულია ხელი შეუწყოს პროცესში მონაწილე სხვადასხვა მხარეს შორის ურთიერთობების ჩამოყალიბება-განვითარებას, რადგან გენდერული თანასწორობის მიღწევა სწორედაც რომ ყველა მხარის მონაწილეობას მოითხოვს. „გაეროს ქალთა ორგანიზაციის“ (UN Women), როგორც ლიდერ გენდერული თანასწორობის საკითხებში, „გაეროს გლობალური შეთანხმებასთან“ (UNGC) ერთად განხორციელებულ ძალისხმევაში შემოაქვს ათწლეულების განმავლობაში დაგროვილი გამოცდილება მოცემულ სფეროში. თავის მხრივ, UNGC მსოფლიოში ყველაზე დიდი კორპორატიული და სოციალური ინიციატივაა, რომელშიც მონაწილეობს ბიზნესისა და სხვა სფეროების 8000-ზე მეტი წარმომადგენელი მსოფლიოს 135 ქვეყნიდან.

სამყაროში, სადაც გლობალიზაციის პროცესები სწრაფად მიმდინარეობს და ყველაფერი ურთიერთკავშირშია, წარმატების მისაღწევად ძალიან მნიშვნელოვანია ყველა სოციალური და ეკონომიკური აქტივის გამოყენება. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის უნივერსალურ საერთაშორისო პრინციპად და ადამიანის ფუნდამენტურ და ხელშეუხებელ უფლებად აღიარებისა, აგრეთვე მიუხედავად ამ სფეროში მიღწეული წარმატებებისა, ქალებს კვლავაც უწევთ ბრძოლა დისკრიმინაციის, მარგინალიზაციისა და საზოგადოებიდან გარიყვის წინააღმდეგ. თითქმის ყველა ქვეყანამ საჭაროდ აღიარა ამ პრინციპის ღირებულება, გაიზიარა რა ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებულ საერთაშორისო შეთანხმებებში ჩადებული სტანდარტები, რომლებშიც სახელმწიფოებისათვის ნათლად არის ჩამოყალიბებული ადამიანის სამოქალაქო, პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების ფართო სპექტრი. მნიშვნელოვანი დოკუმენტები განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს სახელმწიფოს პასუხისმგებლობებსა და ქალების, ბავშვების, აბორიგენი მოსახლეობის, დასაქმებული პირებისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანების უფლებათა დაცვის ფართო სპექტრზე. გარდა ამისა, საერთაშორისო დონეზე შეთანხმებული დოკუმენტები

– როგორცაა პეკინის სამოქმედო პლატფორმა, რომელიც 189 ქვეყანამ ერთხმად მიიღო ქალთა საკითხებთან დაკავშირებით გამართულ „გაეროს მსოფლიოს მეოთხე კონფერენციაზე“ 1995 წელს და ათასწლეულის დეკლარაცია, რომელიც ასევე 189-ვე ქვეყანამ მიიღო 2000 წელს, ხელს უწყობს ადამიანის უფლებების ყოვლისმომცველი ჩარჩოს შემუშავებას<sup>1</sup>.

ზემოაღნიშნული საერთაშორისო სტანდარტები ცხადყოფს ჩვენს საერთო მისწრაფებას ისეთი ცხოვრებისაგან, სადაც შესაძლებლობების კარი ღიაა ყველასთვის, სადაც ადამიანებს შეუძლიათ იცხოვრონ ძალმომრებისაგან თავისუფალ გარემოში, მიიღონ იურიდიული დახმარება და ჰქონდეთ იმედი, რომ სახელმწიფო შესრულებს საკუთარ ვალდებულებებს, რაც გულისხმობს თითოეული ქალის, მამაკაცის, ბავშვის უფლებების დაცვასა და პატივისცემას და ისეთი სათანადო სახელმწიფო მომსახურების უზრუნველყოფას, როგორებიცაა განათლება და ჯანდაცვა.

ეს კონვენციები ინფორმაციას აწვდიან სახელმწიფოებს და ეხმარება მათ ეროვნული კანონმდებლობის შემუშავებაში, აგრეთვე იმ საერთო ღირებულებების ჩამოყალიბებასა და სისტემატიზებაში, რომლებიც აღიარა და მიიღო მსოფლიოს სხვადასხვა ინსტიტუციამ. ბიზნეს-ლიდერები, რომლებიც მჭიდროდ თანამშრომლობენ პატნიორებთან, მთავრობებთან, არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და გაერთიანებული ერების ორგანიზაციასთან<sup>2</sup>, ცდილობენ გამოიყენონ ზემოაღნიშნული საერთაშორისო სტანდარტები, რომლებიც სპეციფიკურად შემუშავებული პოლიტიკისა და პროგრამების საშუალებით ხელს უწყობს ადამიანის/ინდივიდის უფლებების დაცვას. ბიზნესების კორპორატიული მზადყოფნა, რომელიც ასახულია მათი საქმიანობის საერთო კონცეფციაში და გამყარებულია საჯარო ანგარიშებით პოლიტიკისა და პრაქტიკული საქმიანობების თაობაზე, კიდევ ერთხელ ადასტურებს, რომ თანდათან იზრდება გაცნობიერება ამ ფასეულობების დიდი მნიშვნელობისა ბიზნესისა და მასში დასაქმებული ადამიანებისათვის<sup>3</sup>.

მიუხედავად იმისა, რომ ბევრი რამაა მიღწეული კორპორატიულ პასუხისმგებლობასთან, დივერსიფიკაციასა და ინკლუზიურობასთან დაკავშირებული პრინციპებისა და ქმედებების დანერგვის გზით, კერძო სექტორში ქალების სრულფასოვნად მონაწილეობა – დაწყებული აღმასრულებელი დირექტორის ოფისიდან, დამთავრებული

მიმწოდებელთა ქსელის საწარმოო საამქროებით – ჯერ კიდევ არ არის ბოლომდე განხორციელებული. მიმდინარე კვლევები, რომლებიც ცხადყოფს, რომ გენდერული მრავალფეროვნება ხელს უწყობს ბიზნესის უკეთ ფუნქციონირებას, გვიჩვენებს, რომ შესაძლებელია კერძო და საერთო ინტერესების თანხვედრა. ამ დასკვნებს ადასტურებს „გაეროს ქალთა ორგანიზაცია“ (UN Women), „გაერთიანებული ერების გლობალური შეთანხმება“ (UNGC), გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სხვა წამყვანი სააგენტოები, მსოფლიო ბანკი და მსოფლიოს ეკონომიკური ფორუმი<sup>4</sup>. გარდა ამისა, მთავრობებიც აღიარებენ, რომ ქალთა ჩართულობა აძლიერებს განვითარების პროცესს და ადასტურებენ, რომ „ათასწლეულის განვითარების მიზნების“ მიღწევა და ეროვნული ეკონომიკური და განვითარების გეგმების განხორციელება მოითხოვს გენდერული თანასწორობისაკენ სწრაფი ნაბიჯებით წინსვლას.

პოლიტიკურად, სოციალურად და ეკონომიკურად ურთიერთდამოკიდებულ მსოფლიო გარემოში პარტნიორობასა და თანამშრომლობას უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება შემდეგი მიზნებისათვის:

- ისეთი სიცოცხლისუნარიანი და ენერჯული ბიზნესგარემოს შექმნა, რომელშიც ჩაერთვება და ითანამშრომლებს სხვადასხვა მხარე, დასაქმებული პირები, სპონსორები და ნოვატორები, რათა გაუხსნან შესაძლებლობების გზები ქალებსა და მამაკაცებს.
- მთავრობების, საერთაშორისო ფინანსური დაწესებულებების, კერძო სექტორის, ინვესტორების, არასამთავრობო ორგანიზაციების, აკადემიური და პროფესიული ორგანიზაციებისათვის აქტიური და ინტერაქტიური მონაწილეობისა და ერთად მუშაობის შესაძლებლობის მიცემა.

ურთიერთთანამშრომლობის სურვილიდან გამომდინარე, „გაეროს ქალთა ორგანიზაცია“ (UN Women) და „გაეროს გლობალური შეთანხმება“ (UNGC) რეკომენდაციას უწევენ ქალთა უფლებების გაძლიერების პრინციპებს და იმედოვნებენ, რომ ცხოვრებაში მათი, როგორც „გენდერული ლინზის“, გამოყენება და განხორციელება გააძლიერებს და სულს შთაბერავს იმ ძალისხმევას, რომელიც მიმართულია ქალთა დასაქმებისაკენ ყველა დონეზე.

თანასწორობა ნამდვილად განსაზღვრავს ძლიერ ბიზნესს.



# ქალთა უფლებების

## 1 ხელმძღვანელობა ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას

- უზრუნველყავით გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერა მაღალ დონეზე და შეიმუშავეთ ძლიერი პოლიტიკა, რომელიც ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობას და ადამიანის უფლებათა დაცვას.
- შეიმუშავეთ კომპანიის მიზნები და ამოცანები გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით და მენეჯერთა მუშაობის შეფასების პროცესში ინდიკატორად გამოიყენეთ ამ სფეროში მიღწეული პროგრესი.
- კომპანიის პოლიტიკის პროგრამებისა და მათი განხორციელების გეგმების შემუშავებაში ჩართეთ შიდა და მონვეული მხარეები, რაც ხელს შეუწყობს გენდერული თანასწორობის წარმატებით განხორციელებას.
- ყველა სტრატეგია უნდა ითვალისწინებდეს გენდერულ პრობლემეტიკას – და განსაზღვრავდეს იმ ფაქტორებს, რომლებიც განსხვავებულად მოქმედებს ქალებსა და მამაკაცებზე. ამასთან ერთად, უზრუნველყავით, რომ კორპორატიული კულტურა ხელს უწყობდეს თანასწორობისა და ინკლუზიურობის გაძლიერებას.

ყველა სტრატეგია უნდა ითვალისწინებდეს გენდერულ პრობლემეტიკას

## 2 თანაბარი შესაძლებლობები, ჩართულობა და არადისკრიმინაციული მიდგომა

- გაცეთ თანაბარი ანაზღაურება ერთი და იგივე მასშტაბისა და მნიშვნელობის სამუშაოს შესრულებისათვის, ყველა დამატებითი სარგებლის ჩათვლით, და უზრუნველყავით საარსებო მინიმუმის ოდენობის ხელფასი ყველა ქალისა და მამაკაცისათვის.
- უზრუნველყავით, რომ სამსახურეობრივი შინაგანაწესი და პრაქტიკული საქმიანობა არ შეიცავდეს რაიმე სახის გენდერულ დისკრიმინაციას.
- თანამშრომლების სამსახურში აყვანა და კონტრაქტის ვადის გაგრძელება განხორციელეთ გენდერული მიდგომის გათვალისწინებით; პროაქტიურად აიყვანეთ ქალები სამსახურში, დანიშნეთ ისინი მმართველ და ხელმძღვანელ თანამდებობებზე და შეყვანეთ კორპორატიულ დირექტორთა საბჭოში.
- უზრუნველყავით ქალების სათანადო ოდენობით – 30% ან მეტი – მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღებისა და მართვის პროცესში ყველა დონეზე და ყველა სახის ბიზნესში.
- შესთავაზეთ მოქნილი სამუშაო არჩევნის, სამსახურის დატოვებისა და იმავე ხელფასისა და სტატუსის პოზიციაზე დაბრუნების შესაძლებლობები.
- უზრუნველყავით ბავშვებისა და კმაყოფილება მყოფი პირების სოციალური დაცვის ხელმისაწვდომობა ქალებისა და მამაკაცებისათვის სათანადო მომსახურების, რესურსებისა და ინფორმაციის მიწოდების გზით.

## 3 ჯანდაცვა, უსაფრთხოება და ძალმომრეობისაგან თავისუფალი გარემო

- გაითვალისწინეთ განსხვავებული ზეგავლენა ქალსა და მამაკაცზე; უზრუნველყავით უსაფრთხო სამუშაო გარემო და პირობები და თანამშრომლების სამიზნივთებების შემოქმედებისგან დაცვა; მიაწოდეთ ინფორმაცია პოტენციური რისკის შესახებ, რეპროდუქციულ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული რისკის ჩათვლით.
- შეიმუშავეთ ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკა სამუშაო ადგილზე ძალადობის ნებისმიერი ფორმის გამოვლენასთან დაკავშირებით, სიტყვიერი და/ან ფიზიკური შეურაცხყოფის ჩათვლით; უზრუნველყავით სექსუალური ძალადობის პრევენცია.
- შესთავაზეთ ჯანმრთელობის დამზღვევა ან სხვა საჭირო მომსახურება თანამშრომლებს, იმ პირთა ჩათვლით, ვინც გახდა ოჯახური ძალადობის მსხვერპლი და უზრუნველყავით ასეთ მომსახურების თანაბარი ხელმისაწვდომობა ყველა თანამშრომლისათვის.
- პატივი ეცით ქალთა და მამაკაცთა სამუშაო უფლებებს და მიეცით სამუშაოზე აიღონ დრო სამედიცინო მომსახურებისა და კონსულტაციისათვის, როგორც საკუთარი, ისე კმაყოფილება მყოფი პირების საჭიროებიდან გამომდინარე.
- თანამშრომლებთან კონსულტაციებზე დაყრდნობით, განსაზღვრეთ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხები და მოაგვარეთ ისინი, ქალების სახლიდან სამსახურში, სამსახურიდან სახლში და სამსახურეობრივ საკითხებზე გადაადგილების ჩათვლით.
- ჩაუტარეთ ტრენინგები უსაფრთხოების განყოფილების თანამშრომლებსა და მენეჯერებს, რათა შეძლონ ქალთა წინააღმდეგ განხორციელებული ძალადობის ნიშნების ამოცნობა და ადამიანის ტრეფიკინგთან, შრომით და სექსუალურ ექსპლუატაციასთან დაკავშირებულ კანონმდებლობასა და კომპანიის პოლიტიკაში გარკვევა.

# ბაჟართოჯის პრინციპები

## 4 განათლება და ტრენინგი

- განახორციელებ ინვესტირება კომპანიის ისეთი პოლიტიკისა და პროგრამების შემუშავებაში, რომლებიც წინსვლის ფართო შესაძლებლობას მისცემს ყველა დონეზე და ბიზნესის ყველა სფეროში დასაქმებულ ქალებს, ხელს შეწყობს და წაახალისებს მათ სცადონ ბედი არატრადიციულ სამუშაო სფეროებში.
- უზრუნველყავით კომპანიის მიერ დაფინანსებულ საგანმანათლებლო და სატრენინგო პროგრამებთან თანაბარი ხელმისაწვდომობა, წიგნიერების განვითარების, პროფესიული და საინფორმაციო ტექნოლოგიური ტრენინგების ჩათვლით.
- უზრუნველყავით ოფიციალური და არაოფიციალური კონტაქტების დამყარებისა და ახალბედა თანამშრომლების გამოცდილი ადამიანების მეთვალყურეების ქვეშ მუშაობის თანაბარი შესაძლებლობები.
- ქალთა უფლებების გაფართოებასთან დაკავშირებით, პროპაგანდა გაუწიეთ ქალის წარმატებული ბიზნეს-საქმიანობის მაგალითებს და ინკლუზიის შედეგად გამოვლენილ დადებით გავლენას როგორც ქალებზე, ისე მამაკაცებზე.

## 5 ბიზნესის განვითარება, მიმწოდებელთა ქსელი და მარკეტინგული საქმიანობები

- გააფართოვეთ ბიზნეს-ურთიერთობები იმ საწარმოებთან, რომლებსაც ფლობენ და ხელმძღვანელობენ ქალები, მცირე ბიზნესის წარმომადგენელი და მენარმე ქალების ჩათვლით.
- საკრედიტო და სასესხო საკითხებთან დაკავშირებული პრობლემების მოგვარებისას გაითვალისწინეთ და მხარი დაუჭირეთ გენდერულად მგრძობიარე თემებს.
- სთხოვეთ ბიზნეს-პარტნიორებსა და კოლეგებს პატივი სცენ კომპანიის ვალდებულებასა და მიდგომას გააძლიეროს საკუთარი კურსი თანასწორობისა და ინკლუზიურობის გაძლიერების მიზნით.

## 6 გამოხატეთ ქალის ღირსებისადმი პატივისცემა კომპანიის მარკეტინგულ და ყველა სხვა სახის მასალასა თუ პუბლიკაციაში.

- უზრუნველყავით, რომ კომპანიის მიერ წარმოებული პროდუქცია, მიწოდებული მომსახურება და საშუალებები არ იყოს გამოყენებული ადამიანის ტრეფიკინგისა და/ან შრომითი თუ ექსპლუატაციის მიზნით.

## საზოგადოების წამყვანი როლი და ჩართულობა / მონაწილეობა

- პირადი მაგალითის ძალა – წარმოაჩინეთ კომპანიის ვალდებულება და კურსი გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებების გაფართოების კუთხით.
- ეცადეთ გამოიყენოთ გავლენა, დამოუკიდებლად ან პარტნიორებთან ერთად, რათა დაცული იყოს გენდერული თანასწორობის პრინციპები; ითანამშრომლეთ ბიზნეს-პარტნიორებთან, მიმწოდებლებთან და საზოგადოების გამორჩეულ და გავლენიან პირებთან ინკლუზიურობის ხელშესაწყობად.
- იმუშავეთ საზოგადოების წარმომადგენლებთან, ოფიციალურ პირებთან და სხვა ჯგუფებთან დისკრიმინაციისა და ექსპლუატაციის აღსაკვეთად და მიეცეთ შესაძლებლობები ქალებსა და გოგონებს.
- ხელი შეუწყეთ ქალთა ლიდერობას და საზოგადოების წინაშე მათი წვლილის აღიარებას; უზრუნველყავით ქალთა საკმარისი რაოდენობითი წარმომადგენლობა საზოგადოებასთან გამართულ ნებისმიერი სახის კონსულტაციაში.
- გამოიყენეთ საქველმოქმედო და საგრანტო პროგრამები იმ ვალდებულებების შესრულების უზრუნველსაყოფად, რომლებიც კომპანიას აქვს აღებული ჩართულობის, თანასწორობისა და ადამიანთა უფლებების დაცვის სფეროში.

## 7 გამჭვირვალობა, პროგრესის გამოშვება-შეფასება და ანგარიშგება

- საჯარო გახადეთ კომპანიის პოლიტიკა და ამ პოლიტიკის განხორციელების გეგმები, გენდერული თანასწორობის პრინციპების სტიმულირება-ხელშეწყობის მიზნით.
- დაადგინეთ ორიენტირები, რომლებიც რაოდენობრივად განსაზღვრავს ქალების ჩართულობასა და მონაწილეობას პროცესის ყველა დონეზე.
- გამომეთ მიღწეული წარმატებები და გამოიყენეთ სქესის მიხედვით დისაგრეგირებული მონაცემები ამ წარმატებებთან დაკავშირებული ანგარიშის მომზადება-წარდგენისათვის როგორც შიდა, ისე გარე დონეზე.
- შეიტანეთ გენდერული ორიენტირები და მონაცემები ანგარიშგების მიმდინარე ვალდებულებაში.

# პრინციპების პრაქტიკაში

მთელი მსოფლიოს კომპანიები უკვე გვანვდიან კონკრეტულ მაგალითებსა და შემთხვევებს, როგორ უწყობენ ხელს ქალთა უფლებების გაფართოებას. ქვემოთ მოტანილია მაგალითები, რომლებიც შეესაბამება ქალთა უფლებების გაფართოების შვიდი პრინციპიდან თითოეულს. ეს იმ საქმიანობებისა და პოლიტიკის რეალური დემონსტრირებაა, რომლებსაც უნდა გავცნოთ და მივბაძოთ; ისინი აღებულია კომპანიათა მიერ მოწოდებული მაგალითების დიდი კოლექციიდან, სახელწოდებით - კომპანიები, რომლებიც გვიჩვენებენ სწორ გზას: პრინციპების პრაქტიკაში განხორციელება.

## 1 ხელმძღვანელობა ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას

- საერთაშორისო სამთო-სამრეწველო კომპანიამ, რომლის ცენტრალური ოფისიც გაერთიანებულ სამეფოში მდებარეობს, შეიმუშავა გზამკვლევი/ცნობარი, როგორ შეიძლება დაამყაროთ ურთიერთობები და ჩართოთ პროცესებში ქალები და საზოგადოებრივი ჯგუფები, როგორც მთავარი პოლიტიკური მიმართულების განმსაზღვრელი ძირითადი ძალა ბიზნეს-ოპერაციებში.
- კომპანიის შეფასებამ, რომელიც განახორციელა გლობალურმა საბუღალტრო და საკონსულტაციო ფირმამ, აჩვენა, რომ აღნიშნული კომპანია წარუმატებელი იყო, რადგან ვერ ახერხებდა დაექირავებინა და შეენარჩუნებინა მაღალკვალიფიციური და პროფესიონალი ქალები. ამ დასკვნებზე დაყრდნობით, დაიწყო მუშაობა კომპანიაში არსებული კულტურისა და პოლიტიკის შესაცვლელად. ამის მიღწევას ცდილობდნენ პროცესში ხელმძღვანელობისა და დირექტორთა საბჭოს ჩართვით.
- აღმოსავლეთ აზიის ტანსაცმლის მწარმოებელი კომპანიის ხელმძღვანელობამ გაატარა ყოვლისმომცველი და ინტეგრირებული პოლიტიკა ქალთა უფლებების გასაფართოებლად იმ პროგრამების საშუალებით, რომლებიც წარმოაჩენდა თანამშრომელი ქალების მიღწევებს და ხელს უწყობდა კომპანიაში ქალთა კარიერულ წინსვლას სხვადასხვა საგანმანათლებლო, კვალიფიკაციის ასამაღლებელი და უსაფრთხოების ინიციატივების გზით.

## 2 თანაბარი შესაძლებლობები, ჩართულობა და არადისკრიმინაციული მიდგომა

- უფრო მეტი კვალიფიციური ქალის მოზიდვისა და შენარჩუნების მიზნით, აღმოსავლეთ ევროპის მიკროსაფინანსო ჯგუფმა დაიწყო მონაცემთა დიდი ბაზის შექმნა და ანალიზი, რასაც შედეგად მოჰყვა თანამშრომელ ქალებთან მიდგომის რეკომენდაციები.
- იმისათვის, რომ აღმოეფხვრა გენდერული ნიშნით ანაზღაურების პრობლემები, გლობალურმა სადაზღვევო ჯგუფმა სამი წლის განმავლობაში 1.25 მილიონი ევრო დახარჯა.
- ფინანსური მომსახურების დიდმა ავსტრალიურმა კომპანიამ შემოიღო პოლიტიკა, რომელიც გულისხმობს ორწლიან შევებულებას ბავშვის ძირითადი მომვლელისათვის. ამასთანავე, პოლიტიკა ითვალისწინებს ორწლიანი პერიოდის მოქნილ გამოყენებას ბავშვის მომვლელის სურვილის მიხედვით და არა ერთბაშად.
- დივერსიფიკაციისა და ჩართულობის მხარდაჭერის მიზნით, ფოლადის მწარმოებელმა მულტინაციონალურმა კომპანიამ შექმნა სპეციალური კომიტეტი, რომელიც შედგება კომპანიის ხელმძღვანელებისა და თანამშრომელი ქალებისაგან. კომიტეტი ავლენს თანამშრომელი ქალების პრობლემებს და მათი მოგვარების მიზნით ამზადებს და ატარებს ტრენინგებსა და პროგრამებს.

## 3 ჯანდაცვა, უსაფრთხოება და ძალმომრეობისაგან თავისუფალი გარემო

- კომპანიის მიერ ინიცირებული იმ კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, რომლის მიზანაც იყო გაერკვია რამდენადაა შესაძლებელი ეკონომიკური სარგებლის მიღება თანამშრომლების გათვითცნობიერებით ჯანდაცვის საკითხებში, ტანსაცმლის მწარმოებელმა დიდმა ფირმამ თანამშრომლობა დაიწყო სამედიცინო განათლების პროფესიონალებთან და საკუთარ თანამშრომლებს სთავაზობს ტრენინგებს რეპროდუქციისა და დედათა ჯანმრთელობის დაცვის, დაავადებათა პრევენციისა და სამედიცინო მომსახურების ხელმისაწვდომობის შესახებ.
- აცნობიერებს რა დასაქმებული მშობლების საჭიროებებს, კენიის საკომუნიკაციო კომპანია, სრულყოფილ სამედიცინო დაზღვევასთან ერთად, თანამშრომლებს სთავაზობს ბავშვთა მოვლის უფასო ცენტრს და ექიმის მომსახურებას სამუშაო ადგილზე. სამედიცინო დაზღვევა მოიცავს მშობიარობის წინა და შემდგომ პერიოდებს.
- ორი ესპანური კომპანია ოჯახური ძალადობის მსხვერპლებს სთავაზობს დახმარებას ისეთი კონკრეტული სამუშაო ადგილების მოძიებაში, რომლებიც შეესაბამება მათ საჭიროებას, რათა გაუადვილდეთ სამუშაო გარემოში შესვლა და ადაპტაცია.
- შრი-ლანკის ტანსაცმლის მწარმოებელი ერთ-ერთი კომპანია, სხვადასხვა მიზნობრივი პოლიტიკისა და პროგრამის განხორციელებით, ასრულებს საკუთარ ვალდებულებას, რომელიც გულისხმობს უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნას და ქალ და მამაკაც თანამშრომელთა განსხვავებული საჭიროებების აღიარება-გაცნობიერებას. ზემოაღნიშნული პროგრამები მოიცავს სპეციალურ დახმარებას ორსული თანამშრომლებისათვის, აგრეთვე ქარხნების, სამუშაო პროცესებისა და ტექნიკური აღჭურვილობის რისკის რეგულარულ შეფასებასა და მონიტორინგს.



# ბანკორსიკაბა: მუბაიტიბი

## 4 განათლება და ტრენინგი

- საინფორმაციო ტექნოლოგიების სფეროში ქალთა კარიერული განვითარების ხელშეწყობად, ტექნოლოგიურმა კომპანიამ, რომლის სათაო ოფისი ამერიკის შერთებულ შტატებშია, დაამყარა და განავითარა სტრატეგიული თანამშრომლობა იმ ქვეყნების ქალთა ორგანიზაციებთან, სადაც იგი საქმიანობს. მისი მიზანია ხელი შეუწყოს განათლებისა და კვალიფიკაციის ამაღლებას და საინფორმაციო ტექნოლოგიებში ქალთა მიღწევების წარმოჩენას.
- ევროპის ერთ-ერთი მსხვილი საავიაციო კომპანია თანამშრომლობს ახალგაზრდობასთან, ახორციელებს რა მათთან ერთად საგანმანათლებლო პროექტებს, რათა მოიხსნას ის ბარიერები, რომლებიც ტრადიციულად ზღუდავს ამ სფეროში როგორც ქალების, ისე მამაკაცების მუშაობას კონკრეტულ ადგილებზე.
- ერთ-ერთი მსხვილი ავსტრალიური კომპანია, რომელიც ფინანსური მომსახურებითა დაკავებული, გვთავაზობს სხვადასხვა ინიციატივას, გამიზნულს ქალთა მხარდაჭერაზე ბიზნესის სფეროში. ერთ-ერთი ასეთი ინიციატივაა ინტერნეტ-პლატფორმა, რომელიც ავსტრალიელ ქალებს ეხმარება დაამყარონ ურთიერთობები ბიზნესში ჩართულ სხვა ქალებთან მსოფლიო მასშტაბით, რაც ხელს შეუწყობს ინფორმაციის გაცვლას, კვლევას და რჩევების მიღება/გაცემას კარიერული ზრდისა და წარმატების მისაღწევად.
- ჩინეთის საერთაშორისო სატრანსპორტო კომპანიამ ჩამოაყალიბა თანამშრომელ ქალთა კომიტეტები, რათა მოიძიონ ინფორმაცია და შეიმუშაონ პროგრამები, რომლებიც მიესადაგება ამ კომპანიაში დასაქმებული ქალების საჭიროებებსა და კონკრეტულ ინტერესებს.

## 5 ბიზნესის განვითარება, მიმწოდებელთა ქსელი და მარკეტინგული საქმიანობები

- აღიარებს რა ბიზნესში ქალების მზარდ როლს, გაერთიანებული სამეფოს ერთ-ერთმა ბანკმა წამოიწყო სპეციალური ფინანსური მომსახურება, მიკროსაფინანსო ინიციატივები და ბიზნეს-სესხების პროგრამები; გარდა ამისა, ქალებს, რომლებიც ხელმძღვანელობენ მცირე და საშუალო ბიზნესს, ბანკი სთავაზობს ონლაინ რესურს-ცენტრს.
- შვედური მწარმოებელი განვითარებადი ქვეყნების ნედლეულის მწარმოებელ ქალებს ეხმარება პირდაპირ მწარმოებელს მიჰყიდონ ნედლეული და, შესაბამისად, მიმწოდებელთა ქსელის მუშაგება რაოდენობის შემცირების გზით, გაზარდონ საკუთარი შემოსავალი.
- ქალთა წინააღმდეგ განხორციელებული ძალადობის მასშტაბების საერთაშორისო საზოგადოებისათვის დემონსტრირების მიზნით, გლობალური სარეკლამო კომპანია თანამშრომლობს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციასთან, რათა ტელევიზიისა და ინტერნეტის საშუალებით ჩაატაროს საზოგადოების ინფორმირებულობის გაზრდის კამპანია.

## 6 საზოგადოების წამყვანი როლი და მონაწილეობა

- მსხვილმა საერთაშორისო კოსმეტიკურმა კომპანიამ გამოუშვა და გაყიდა პროდუქცია, რათა მოეგროვებინა ფული იმ საზოგადოებრივი ორგანიზაციებისათვის, რომელთა მუშაობის მიზანია ქალთა მიმართ განხორციელებული ოჯახური ძალადობის აღმოფხვრა მსოფლიოში.
- მულტინაციონალურმა სამთო-სამრეწველო კომპანიამ, რომელიც ფუნქციონირებს განაში, განახორციელა ძირითად გენდერულ საკითხებზე ორიენტირებული პროგრამა, რომელიც მიზნად ისახავდა თანამშრომელი ქალების წახალისებას საკუთარ თავზე აეღოთ

მეტი პასუხისმგებლობა ამ სფეროში და ჰქონდათ მეტი კავშირი ადგილობრივ საზოგადოებასთან.

- ტანსაცმლის მწარმოებელი მულტინაციონალური კომპანია, სათაო ოფისით ამერიკის შერთებულ შტატებში, გასცემს გრანტებს საზოგადოებრივ ორგანიზაციებზე, რომლებიც მუშაობენ ქალთა უფლებების გაფართოებაზე იმ რეგიონებში, სადაც ეს კომპანია ფუნქციონირებს.

## 7 გამჭვირვალობა, პროგრესის გამოშვება-შეფასება და ანგარიშგება

- ისრაელის საშუალო ზომის მოდის კომპანიამ, ქვეყნის ამ მასშტაბის კომპანიებს შორის პირველმა, გამოაქვეყნა ნებაყოფლობით ანგარიში სოციალური და ეკოლოგიური პასუხისმგებლობების შესახებ, რომელშიც კარგად არის ასახული ორგანიზაციის ვალდებულება გენდერული თანასწორობის კუთხით.
- ესპანური ფინანსური ორგანიზაცია თავის ვებ-გვერდზე საჯაროდ აცხადებს საკუთარ ვალდებულებას ქალებისა და მამაკაცებისათვის თანაბარი შესაძლებლობებისა და ჩართულობის უზრუნველსაყოფად და რეგულარულად ექვემდებარება თანაბარუფლებიანობის გარე დიაგნოსტიკას, რომელსაც ადასტურებს დამოუკიდებელი მმართველობითი ორგანო.
- სამხრეთ აფრიკის სამთო-სამრეწველო კომპანიას მდგრადი განვითარების ანგარიშში ჩართული აქვს დეტალური ინფორმაცია სქესისა და რასის მიხედვით დასაქმების თაობაზე, თითოეულ პროფესიულ დონეზე.
- ორი ავსტრალიური კომპანია, რომელთაგან ერთი საბანკო სფეროში მოღვაწეობს, მეორე კი – საკონსულტაციოში, გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული ანგარიშგების სახელმძღვანელო იყენებს ქალთა უფლებების გაფართოების შვიდ პრინციპს.



# როგორ მივაღწიოთ წარმატებას

ქვემოთ მოტანილი რეკომენდაციები შეესაბამება ქალთა უფლებების გაფართოების შვიდი პრინციპიდან თითოეულს და გვთავაზობს მიდგომებს, როგორ უნდა მოვახერხოთ წარმატების მიღწევა და მისი შეფასება. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ შეფასების ყველაზე მძლავრი ინსტრუმენტი გამომდინარეობს თავად ორგანიზაციის კულტურიდან და მიზნებიდან, რომელსაც შემდეგ ვუსადაგებთ შეფასების მკაფიო სისტემას. მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენ საერთო მიზნები გვაქვს, მათი მიღწევის გზები საჭიროებისა და მიხედვით განსხვავებული იქნება.

## 1 ხელმძღვანელობა ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას

- ზუსტად განსაზღვრეთ კომპანიის სტრატეგიული მიდგომა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობად თავად ორგანიზაციაში და იმ კონკრეტულ სფეროში, რომელშიც ის საქმიანობს.
- ჩამოაყალიბეთ ხელმძღვანელი პირებისაგან დაკომპლექტებული სამუშაო ჯგუფი, რომელიც გასაზღვრავს პრიორიტეტულ საკითხებს, დაადგენს ორიენტირებს და გაზომავს და შეაფასებს კომპანიის მიერ მიღწეულ პროგრესს.
- სამუშაო ფუნქციების აღწერისა და შესრულებული სამუშაოს შეფასების პროცესში იხელმძღვანელებთ კომპანიის ამოცანებით, რომლებიც დადგენილია გენდერული თანასწორობის სფეროში წარმატების მისაღწევად.  
*ის, რაც უნდა გაიაზროთ და გაითვალისწინოთ...*
- არის თუ არა თანასწორობისა და არადისკრიმინაციული და სამართლიანი მიდგომის ხელშეწყობის თაობაზე კომპანიის მიერ დეკლარირებული ვალდებულება სათანადოდ გაცხადებული კომპანიის ვებ-გვერდზე, თანამშრომლებით დაკომპლექტების მონაცემებსა და მდგრადი განვითარების შესახებ შედგენილ ანგარიშებში?
- არის თუ არა დირექტორთა საბჭოში პირი, რომელიც ხელმძღვანელობს ორგანიზაციის პოლიტიკასა და გეგმებს გენდერული თანასწორობის კუთხით?
- ტარდება თუ არა ტრენინგები, მათ შორის ხელმძღვანელი მამაკაცებისათვის, პროცესში ქალთა მონაწილეობისა და მათი ჩართულობის მნიშვნელობის შესახებ?
- შეიცავს თუ არა კომპანიის წლიური ან მდგრადი განვითარების შესახებ მომზადებული ანგარიში ხელმძღვანელობის გაცხადებას გენდერული თანასწორობის მიზნების მიღწევის თაობაზე?

## 2 თანაბარი შესაძლებლობები, ჩართულობა და არადისკრიმინაციული მიდგომა

სათანადოდ გაასაჯაროეთ კომპანიის მკაფიოდ და ნათლად ჩამოყალიბებული განცხადება, რომელიც კრძალავს გენდერულ დისკრიმინაციას დასაქმების, თანამშრომელთა კონტრაქტის ვადის გაგრძელების, დანიშნულების, სახელფასო და დამატებითი სარგებლის გაცემის პოლიტიკაში. შეიმუშავეთ დასაქმების პროცესის ისეთი ხერხები, რომლებიც ინფორმაციას მიაწვდის და მოიზიდავს უფრო მეტ ქალს. განიხილეთ და გააანალიზეთ სახელფასო ანაზღაურება სქესის, თანამშრომელთა კატეგორიებისა და დაკავებული თანამდებობების მიხედვით. უზრუნველყავით, რომ ქალებს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობები, რათა უხელმძღვანელონ მნიშვნელოვან საქმეებს და სპეციალურ სამუშაო ჯგუფებს. გამოკითხეთ თანამშრომლები, რათა გაიგოთ ქალებისა და მამაკაცების შეხედულებები კომპანიის პოლიტიკაზე გენდერული თანასწორობის, ჩართულობის, არადისკრიმინაციული მიდგომისა და კონტრაქტის ვადის გაგრძელების კუთხით. შეიმუშავეთ და განახორციელოთ მრთობით ურთიერთობებში წამოჭრილი დავების კონფიდენციალურად მოგვარების პოლიტიკა, აგრეთვე პროცედურები, რომლებიც დაარეგულირებს დისკრიმინაციის, სექსუალური ძალადობისა და გენდერული ძალმომრეობის შემთხვევებს.  
*ის, რაც უნდა გაიაზროთ და გაითვალისწინოთ...*- არსებობს თუ არა დეტალური მონაცემები დირექტორთა საბჭოსა და ხელმძღვანელობაში შემავალი ქალებისა და მამაკაცების რაოდენობის შესახებ?

- თვალს ადევნებს და აანალიზებს თუ არა კომპანია თანამშრომლების დანიშნულებას სქესის, თანამშრომელთა კატეგორიისა და თანამდებობის მიხედვით?
- რეგულარულად ხდება თუ არა ხელფასების სამართლიანი გადახედვა?
- ხდება თუ არა ქალებთან საკმარისი რაოდენობით – 30% და ზევით – გასაუბრება და მათი სამსახურში აყვანა? არის თუ არა ქალთა საკმარისი რაოდენობა გასაუბრების კომისიაში?
- როგორია თანამშრომელი ქალებისა და მამაკაცებისათვის კონტრაქტის გაგრძელების შეფარდება, კატეგორიებისა და დაკავებული თანამდებობების მიხედვით?
- აქვს თუ არა კომპანიას სხვადასხვა სახის სამუშაო ადგილი, ქალებისა და მამაკაცების სპეციფიკური და განსხვავებული საჭიროებების გათვალისწინებით?
- არსებობს თუ არა ხელმისაწვდომი გზები, რომელთა საშუალებითაც შესაძლებელია საჩივრის წარდგენა გენდერულ დისკრიმინაციასთან, შერყაყაყფასა და ძალადობასთან დაკავშირებით?

## 3 ჯანდაცვა, უსაფრთხოება და ძალმომრეობისაგან თავისუფალი გარემო

ღიად გამოაცხადეთ კომპანიის ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკა და უზრუნველყავით ტრენინგების ჩატარება. აღწერეთ და აღრიცხეთ ჯანდაცვასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პირობები გენდერულად პრობლემური საკითხების გათვალისწინებით. ჩაატარეთ თანამშრომლების გამოკითხვა, რათა გაიგოთ ქალებისა და მამაკაცების შეხედულებები ჯანდაცვის, უვნებლობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე. შეიმუშავეთ კომპანიის ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების პოლიტიკა ისე, რომ პასუხობდეს ქალებისა და მამაკაცების გამოკვეთილ პრობლემებსა და საჭიროებებს – ორსულთა, შეძენილი იმუნოდეფიციტის სინდრომითა (შიდს) და ადამიანის იმუნოდეფიციტის ვირუსით (აივ) დაავადებულთა, ფიზიკურად არასრულფასოვანთა და სხვა მონყვლადი ჯგუფების საჭიროებების ჩათვლით – და გამოყავით რესურსები ამ პოლიტიკის განსახორციელებლად.

# და როგორ გავუმჯობესოთ იგი

ის, რაც უნდა გაიაზროთ და გაითვალისწინოთ...

- არის თუ არა უსაფრთხოების და სხვა საჭირო აღჭურვილობა საკმარისი, როგორც ქალების, ისე მამაკაცებისათვის?
- არის თუ არა განცალკევებული ტუალეტები და, საჭიროების შემთხვევაში, გასახდელი როგორც ქალების, ისე მამაკაცებისათვის?
- არის თუ არა კომპანიის შენობა ადეკვატურად განათებული?
- არიან თუ არა ხელმისაწვდომი ქალთა ჯანმრთელობის დაცვის პროფესიონალები კომპანიის სამედიცინო ცენტრებში?

## 4 განათლება და ტრენინგი

ჩაუტარეთ ტრენინგი თანამშრომლებს და მიეცით მათ მეტი ცოდნა-განათლება კომპანიის საქმიანობაში ქალთა უფლებების გაფართოების შესახებ. ეს განსაკუთრებით ეხება მამაკაცებს.

ქალების კარიერული ზრდის მიზნით, ყველა ეტაპზე უზრუნველყავით მათი მომსახურება პროფესიული დახელოვნების კურსებით და ახალბედა თანამშრომლების გამოცდილი ადამიანების მეთვალყურეობით მუშაობის პროგრამებით.

ხელი შეუწყეთ სპეციალურად ქალებზე მორგებულ სასწავლო პროგრამებს.

ის, რაც უნდა გაიაზროთ და გაითვალისწინოთ...

- როგორია ქალებისა და მამაკაცების თანაფარდობა ტრენინგებისა და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობის კუთხით?
- წლიურად ტრენინგის რამდენ საათს ესწრებიან ქალები და რამდენს მამაკაცები? ჩაატარეთ ანალიზი სამუშაო კატეგორიებისა და თანამდებობების მიხედვით.
- ტრენინგებისა და სავანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვისას გათვალისწინებულია თუ არა თანამშრომლების როლი ოჯახში?

## 5 ბიზნესის განვითარება, მიმწოდებელთა ქსელი და მარკეტინგული საქმიანობები

სათანადოდ გაასაჯაროეთ აღმასრულებელი დონის განცხადება ორგანიზაციის იმ პოლიტიკის შესახებ, რომელიც ეხება გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერას მის მიმწოდებელთა ქსელში.

ორგანიზაციაში გამოყავით „ქალთა ბიზნესის ლიდერი“, რომელიც იმუშავებს ქალების მფლობელობაში არსებულ სანარმოებთან და დაეხმარება მათ საკუთარი პოტენციალის განვითარებაში, რათა გახდნენ ხარისხზე ორიენტირებული მიმწოდებლები.

მიუხედავად არსებული და პოტენციური მიმწოდებლებისაგან ინფორმაცია მათი გენდერული და დივერსიფიკაციის პოლიტიკის შესახებ და შეიტანეთ ის კომპანიების მერჩენის კრიტერიუმებში.

ის, რაც უნდა გაიაზროთ და გაითვალისწინოთ...

- ატარებს თუ არა კომპანია მიმწოდებელთა არსებული ქსელის ანალიზს, რათა დაადგინოს იმ მიმწოდებელი ორგანიზაციების საბაზისო რაოდენობა, რომელთა მეპატრონეებიც არიან ქალები?
- კომპანიის მიმწოდებლებიდან რამდენ ორგანიზაციას აქვს გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა და ამ პოლიტიკის ხელშეწყობი პროგრამები?
- როგორია ქალთა მფლობელობაში არსებული ორგანიზაციების თანაფარდობა სხვა მიმწოდებლებთან?
- როგორ აწარმოებს კომპანია თავის მარკეტინგულ და სხვა საჯარო დოკუმენტებში ქალებისა და გოგონების შესახებ გამოყენებულ ინფორმაციასთან დაკავშირებული საჩივრების აღრიცხვას და როგორია ამ პრობლემების მოგვარების გზები?

## 6 საზოგადოების წამყვანი როლი და ჩართულობა

განსაზღვრეთ კომპანიის მიერ განსახორციელებელი საზოგადოებრივი ჩართულობის ინიციატივები, რომლებიც ხელს უწყობს ქალებისა და გოგონების უფლებების გაფართოებას. დაეხმარეთ კომპანიის ხელმძღვანელობას გამართოს კონსულტაციები ადგილობრივ ლიდერებთან, როგორც ქალებთან ისე მამაკაცებთან, რათა ჩამოაყალიბოს ძლიერი კავშირები და

შეიმუშაოს პროგრამები, რომლებიც სასარგებლო იქნება მთლიანად საზოგადოებისათვის.

ჩაატარეთ საზოგადოებაზე ზეგავლენის ანალიზი, რათა გამოავლინოთ ის კონკრეტული გავლენა ქალებსა და გოგონებზე, რომელიც გამოიკვეთა საზოგადოებაში მათი ჩართვით ან ჩართულობის გაფართოებით. ის, რაც უნდა გაიაზროთ და გაითვალისწინოთ...

- რომელ ინიციატივებს ახორციელებს კომპანია საზოგადოებაში თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და რეალურად რამდენ ქალსა და გოგონას, მამაკაცსა და ვაჟს შეეხო ისინი?
- გამოკითხვის მონაწილეთა მოსაზრებების გასაგებად კომპანია ფოკუს-ჯგუფებს იყენებს თუ წერილობითი კომენტარების ფორმას?
- ხდება თუ არა კომპანიაში საზოგადოებრივი ჩართულობისაკენ მიმართული საქმიანობების განმსაზღვრელი კრიტერიუმებისა და პოლიტიკის გადახედვა შედეგებისა და საზოგადოების მოსაზრებების გათვალისწინებით?
- არის თუ არა აღიარებული და საჯაროდ გაცხადებული ქალთა მიერ საზოგადოების წინაშე გაწეული წვლილი?

## 7 გამჭვირვალობა, პროგრესის გამოშვება-შეფასება და ანგარიშგება

ყოველწლიურად, დეპარტემენტების მიხედვით, მოამზადეთ ანგარიში კომპანიის გენდერული თანასწორობის გეგმებისა და პოლიტიკის შესახებ და გამოიყენეთ დადგენილი ორიენტირები. გამოაქვეყნეთ კომპანიის მიერ განუვლი იმ ძალისხმევის შედეგები, რომელიც მიმართულია ქალების ჩართულობისა და წინსვლის გაძლიერებისაკენ; ამისათვის გამოიყენეთ ყველა შესაბამისი გზა და ანგარიშგების წინასწარი ვალდებულებები.

შესრულებული სამუშაოს შეფასების არსებულ ინდიკატორებში შეიტანეთ კომპანიის მიერ განსაზღვრული გენდერული თანასწორობის მიზნების მონიტორინგი და შეფასება.

ის, რაც უნდა გაიაზროთ და გაითვალისწინოთ...

- აჩვენებს თუ არა ქალთა წინსვლის ორიენტირებზე თვალის მიდევნება, რომ კომპანია სწორი გზით მიდის?
- რა შესაძლებლობები არსებობს კომპანიაში იმისათვის, რომ მოხდეს შესრულებული სამუშაოს განხილვა, ანალიზი და დისკუსია?



# ქალთა მდგომარეობა: ფაქტები და რისკები

## ქალები რისკის წინაშე

- ბოლო ორმოცდაათ (50) წელიწადში უფრო მეტ ადამიანს გაენია დახმარება სიღარიბის ზღვრის გადალახვის კუთხით, ვიდრე წინა ხუთასი (500) წლს განმავლობაში; თუმცა, ჯერ კიდევ 1.2 მილიარდ ადამიანზე მეტს დღემდე ერთ (1) დოლარი აქვს საარსებოდ<sup>1</sup>. ზოგიერთი შეფასების მიხედვით, ქალები მსოფლიოს მინის მოსახლეობის 70%-ს შეადგენენ.
- სოფლის მეურნეობისა და განვითარების საერთაშორისო ფონდის (IFAD) ანგარიშის თანახმად, განვითარებად ქვეყნებში ქალთა საკუთრებაში არსებული მიწის პროცენტული რაოდენობა 2%-ზე ნაკლებია.
- ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობის მიერ დაფინანსებული, 2006 წელს ჩატარებული კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ყოველწლიურად ხორციელდება დაახლოებით 800.000 ადამიანის ტრეფიკინგი ეროვნულ საზღვრებს მიღმა. ტრანსნაციონალური ტრეფიკინგის მსხვერპლთა დაახლოებით 80% ქალები და გოგონები არიან, 50% კი – არასრულწლოვნები<sup>2</sup>.
- არსებული შეფასების თანახმად, მსოფლიოში 33 მილიონი ლტოლვილის 72%-ს ქალები და ბავშვები შეადგენენ<sup>4</sup>.
- ყოველ წუთს მსოფლიოს რომელიმე კუთხეში იღუპება ქალი ორსულობისა და მშობიარობის<sup>5</sup> გართულებების გამო.

## ძალადობა ქალთა წინააღმდეგ

- მთელ მსოფლიოში ქალთა წინააღმდეგ განხორციელებული ძალადობის ფორმებიდან ყველაზე ფართოდ გავრცელებულია ინტიმური პარტნიორის მიერ ჩადენილი ფიზიკური ძალადობა. საშუალოდ, ათიდან ექვს ქალს ცემენ, მათთან ძალით ამყარებენ სექსობრივ კავშირს ან იყენებენ ძალადობის სხვა ფორმებს თანაცხოვრების პერიოდში<sup>6</sup>.
- არსებული პროგნოზის შესაბამისად, მსოფლიო მასშტაბით ხუთიდან ერთი ქალი გახდება გაუპატიურების ან გაუპატიურების მცდელობის მსხვერპლი სიცოცხლის განმავლობაში<sup>7</sup>.
- ქალები მთელი სიცოცხლის განმავლობაში განიცდიან სექსუალურ ძალმომრეობას. ევროკავშირის ქვეყნების მასშტაბით, ქალების 40%-დან 50%-მდე აცხადებს,

რომ სამსახურში<sup>8</sup> მათ მიმართ განხორციელებული იყო სექსუალური ძალადობის გარკვეული ფორმა.

- ინტიმური პარტნიორის მხრიდან განხორციელებული ძალადობის ხარჯები მხოლოდ ამერიკის შეერთებულ შტატებში 5.8 მილიარდ დოლარს აჭარბებს; 4.1 მილიარდი დოლარი იხარჯება სამედიცინო და ჯანდაცვის სფეროში, ხოლო შრომის უნარის დაკარგვაზე დახარჯული თანხა კი დაახლოებით 1.8 მილიარდ დოლარს უტოლდება<sup>9</sup>.
- კანადაში 1995 წელს ჩატარებულმა კვლევამ გამოავლინა, რომ ქალების წინააღმდეგ განხორციელებული ძალადობის პირდაპირი ხარჯები ქვეყანას წლიურად დაახლოებით 1.17 მილიარდი კანადური დოლარი უჯდება. 2004 წელს გაერთიანებულ სამეფოში ჩატარებული კვლევის თანახმად კი ოჯახური ძალადობის მთლიანი პირდაპირი და ირიბი ხარჯები, ფიზიკური და მორალური ტკივილისა და წამების ჩათვლით, წელიწადში 23 მილიარდ ფუნტ სტერლინგს უტოლდება, რაც ერთ ადამიანზე 440 ფუნტ სტერლინგს<sup>10</sup> შეადგენს.

## ქალები და შიღვრა/აივ

- შექმნილი იმუნოდეფიციტის სინდრომის (შიღს) ეპიდემია განსაკუთრებით მოქმედებს ქალებზე, რასაც კიდევ უფრო ამძაფრებს მათი როლი საზოგადოებაში და ბიოლოგიური მიდრეკილება ადამიანის იმუნოდეფიციტის ვირუსის (აივ) მიმართ – იმ დაახლოებით 33 მილიონი ადამიანიდან, რომლებიც შექმნილი იმუნოდეფიციტის სინდრომითაა დაავადებული მსოფლიოში, ნახევარზე მეტი ქალია<sup>11</sup>.
- ძალადობის ფაქტების ფართოდ გავრცელება და შექმნილი იმუნოდეფიციტის სინდრომისა (შიღს) და ადამიანის იმუნოდეფიციტის ვირუსის (აივ) გავრცელება ურთიერთდაკავშირებული მოვლენებია. ქალების უუნარობას მოილაპარაკონ პარტნიორთან უსაფრთხო სექსუალურ კავშირზე და უარი თქვან არასასურველ სექსზე, დიდწილად უკავშირდება შექმნილი იმუნოდეფიციტის სინდრომისა (შიღს) და ადამიანის იმუნოდეფიციტის ვირუსის (აივ) გავრცელებას. იმ ქალთა 48%-ზე მეტი, რომლებსაც სცემენ პარტნიორები, სავარაუდოდ ავადდება შექმნილი იმუნოდეფიციტის სინდრომითა (შიღს) და ადამიანის იმუნოდეფიციტის ვირუსით (აივ)<sup>12</sup>.

## ქალები და ბიზნეს-სიტუაციის ანალიზი

ქალებში დაბანდებულ ფულს მნიშვნელოვანი „გენდერული დივიდენდების“ მოტანა შეუძლია. ნათქვამია პროფესიული მომსახურების კომპანიის, Deloitte-ის, 2011 წლის ანგარიშში, რომელიც მოუწოდებს საზოგადოებრიობას და კერძო სექტორს გამოიყენოს ეს სასარგებლო ფაქტორი, განახორციელოს ინვესტიციები ქალებში და მოიზიდოს ისინი ხელმძღვანელ თანამდებობებზე. ანგარიში აქცენტს აკეთებდა მომხმარებელი ქალების სულ უფრო მზარდ გავლენაზე – ისინი უკვე აკონტროლებენ მსოფლიოს მთლიანი სამომხმარებლო ხარჯების დაახლოებით 20 ტრილიონ ამერიკულ დოლარს და მოქმედებენ ყიდვასთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებათა 80%-ზე.<sup>13</sup>

„შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა“ (ILO) და „აზიის განვითარების ბანკის“ (ADB) 2011 წლის ანგარიშის თანახმად, ქალებისა და მამაკაცების დასაქმების მაჩვენებლებში გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით არსებული სხვაობა აზიას ერთი წლის განმავლობაში 47 მილიარდი დოლარი დაუჯდა – მთლიანობაში სამუშაოს გარეშე დარჩა ქალების 45%, მამაკაცების 19%-ის ფონზე. 2007 წელს „გოლდმან საკსმა“ (Goldman Sachs) განაცხადა, რომ მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანასა და რეგიონს შეუძლია მნიშვნელოვნად გაზარდოს საკუთარი მთლიანი შიდა პროდუქტის მაჩვენებელი მხოლოდ და მხოლოდ იმ განსხვავების შემცირებით, რომელიც არსებობს დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა რაოდენობას შორის: ევროზონის მთლიანი შიდა პროდუქტი გაიზარდება 13%-ით; იაპონიის – 16%-ით, ხოლო ამერიკის შეერთებული შტატებისა – 9%-ით<sup>15</sup>.

## ქალები და განათლება

- საბაზისო განათლების არმქონე დაახლოებით 776 მილიონი სრულწლოვანი ადამიანი, რაც მსოფლიოს მოზრდილი მოსახლეობის 16%-ს შეადგენს, ქალია<sup>16</sup>. განვითარებად ქვეყნებში დანყებით სკოლაში შესული ყოველი ხუთი გოგონადან ერთი არ ასრულებს საბაზისო განათლების კურსს.
- „ქალთა განათლების პარტნიორობის“ (WLP) შეფასების მიხედვით, მსოფლიოს მასშტაბით, იქ, სადაც გოგონები სწავლას მეთხე კლასის შემდეგაც აგრძელებენ, ხელფასები იზრდება 20%-ით, ბავშვთა სიკვდილიანობის დონე ეცემა 10%-ით, ხოლო ოჯახის წევრთა რაოდენობა მცირდება 20%-ით<sup>17</sup>.

# განდერული სფეროში გამოყენებული ტარინები

## უფლებების გაფართოება

უფლებების გაფართოება ნიშნავს, რომ ადამიანებს – როგორც ქალებს, ისე მამაკაცებს – შეუძლიათ თავად მიიღონ გადაწყვეტილებები საკუთარი ცხოვრების წარსამართად: თავად შეიმუშაონ გეგმები, შეიძინონ უნარ-ჩვევები და ცოდნა (ან მიაღწიონ თავიანთი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების აღიარებას), გაზარდონ თვითრწმენა, მოაგვარონ პრობლემები და განივითარონ საკუთარ თავზე დამოკიდებულების უნარი. ეს ყველაფერი ერთდროულად პროცესიც არის და შედეგიც.

## გენდერი

გენდერი მოიცავს სოციალურად ჩამოყალიბებული როლებისა და ურთიერთობების მრავალსახეობას, პიროვნულ ნიშან-თვისებებს, დამოკიდებულებებს, ქცევას, ღირებულებებს, შედარებით ძალაუფლებასა და გავლენას, რომლებსაც საზოგადოება ანიჭებს ორი სქესის წარმომადგენლებს სხვადასხვა მიზეზის გამო. მაშინ, როცა ბიოლოგიურად სქესს განსაზღვრავს გენეტიკური და ანატომიური ნიშან-თვისებები, გენდერი გახლავთ შექმნილი იდენტობა, რომელსაც ადამიანები სწავლობენ; იგი იცვლება დროთა განმავლობაში და განსხვავებულია სხვადასხვა კულტურის წარმომადგენლებში. გენდერი დამოკიდებულია ფენომენია და გულუხვობაზე არა უბრალოდ ქალს ან მამაკაცს, არამედ მათ შორის არსებულ ურთიერთობას.

## სქესი

სქესი მიუთითებს ბიოლოგიურ მახასიათებლებზე, რომლებიც ადამიანებს ყოფს მდედრობით და მამრობით სქესად. ეს ბიოლოგიური მახასიათებლები არ არის ურთიერთგამომრიცხავი, რადგან არსებობენ ორივე მახასიათებლის მატარებლები ადამიანები. თუმცა ზოგადად მდედრობით და მამრობით სქესს ბიოლოგიური მახასიათებლები განასხვავებს.

## გენდერული თანასწორობა

გენდერული თანასწორობა წარმოადგენს კონცეფციას, რომლის მიხედვითაც ყველა ადამიანს, როგორც ქალს ისე მამაკაცს, შეუძლია თავისი შეხედულებებით განავითაროს საკუთარი შესაძლებლობები და გააკეთოს არჩევანი ისე, რომ არ შეიზღუდოს არსებული სტერეოტიპებით, მკაცრად განსაზღვრული გენდერული როლებით ან წინასწარი შეფერხებით. გენდერული თანასწორობა გულისხმობს ქალისა და მამაკაცის განსხვავებული ქცევების, მისწრაფებებისა და საჭიროებების თანასწორად აღიარებას და შეფასებას, მათთვის თანაბარი უპირატესობის მინიჭებას. ზემოაღნიშნული არ ნიშნავს, რომ ქალი და მამაკაცი სრულად უნდა დაემსგავსონ ერთმანეთს; ეს ნიშნავს, რომ მათი უფლებები, პასუხისმგებლობები და შესაძლებლობები არ უნდა იყოს დამოკიდებული იმაზე, დაბადებული არიან ისინი ქალებად თუ მამაკაცებად.

## გენდერული თანაბარუფლებიანობა

გენდერული თანაბარუფლებიანობა ნიშნავს ქალისა და მამაკაცისადმი სამართლიან მოპყრობას მათი საჭიროებების მიხედვით. ეს შესაძლოა მოიცავდეს თანაბარ მიდგომას ან ისეთ განსხვავებულ მოპყრობას, რომელიც ეკვივალენტურად ჩაითვლება უფლებების, პრივილეგიების, ვალდებულებებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით. განვითარებადი ქვეყნების კონტექსტში, გენდერული თანაბარუფლებიანობის მისაღწევად ხშირად საჭირო ხდება სპეციფიკური ღონისძიებების გატარება, რათა აღმოიფხვრას ისტორიულად და სოციალურად ღრმად ფესვგამდგარი არახელსაყრელი პირობები ქალებისათვის.

## გენდერული პერსპექტივა/ „გენდერული ლინზა“

გენდერული პერსპექტივა/„გენდერული ლინზა“ შესაძლოა განიშარტოს, როგორც ფოკუსი, რომელიც გვადგენს ანალიზის ჩარჩოს, რათა შევადგასოთ, რამდენად განსხვავებულია ქალებისა და მამაკაცების გავლენა პოლიტიკაზე, პროგრამებზე, პროექტებზე და სხვადასხვა საქმიანობაზე, აგრეთვე რამდენად განსხვავებულია პოლიტიკის, პროგრამებისა და საქმიანობების გავლენა ქალებსა და მამაკაცებზე. ის გვაძლევს საშუალებას გავანვიხილოთ, რომ ქალებისა და მამაკაცების შორის არსებული ურთიერთობები განსხვავებულია კონტექსტის მიხედვით. გენდერული პერსპექტივა ითვალისწინებს გენდერულ როლებს, სოციალურ და ეკონომიკურ ურთიერთობებსა და საჭიროებებს, რესურსების ხელმისაწვდომობას და სხვა შეზღუდვებსა თუ შესაძლებლობებს, რომლებსაც განაპირობებს საზოგადოება, კულტურა, ასაკი, რელიგია და/ან ეთნიკური კუთვნილება როგორც ქალების, ისე მამაკაცებისათვის.

## გენდერული ანალიზი

გენდერული ანალიზი არის სისტემატური მონიტორინგი იმ განსხვავებული გავლენისა, რომელსაც ახდენს განვითარება, პოლიტიკა, პროგრამები და კანონმდებლობა ქალებისა და მამაკაცებზე, რაც, უპირველეს ყოვლისა, ნიშნავს სქესის მიხედვით დისაგრეგირებული მონაცემების შეგროვებას და გენდერულ პრობლემების განხილვას და კავშირებული ინფორმაციის მოპოვებას იმ ადამიანებზე, ვისაც ეს ეხება. გენდერული ანალიზი შესაძლოა ასევე შეიცავდეს იმ მრავალფეროვანი ინსტრუმენტებისა და გზების მონიტორინგს, რომელთა საშუალებითაც ქალები და მამაკაცები, როგორც სოციალური მოთამაშეები, მონაწილეობენ არსებული როლების, ურთიერთობებისა და პროცესების შეცვლის სტრატეგიაში საკუთარი და სხვათა ინტერესების გათვალისწინებით.

## გენდერული პრობლემატიკის ინდიკატორი

ინდიკატორი არის მაჩვენებელი. ეს შესაძლოა იყოს საზომი ერთეული, რიცხვი, ფაქტი, აზრი ან კონცეფცია, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს კონკრეტულ მდგომარეობასა და სიტუაციაზე და ზომავს და აფასებს ამ მდგომარეობისა და სიტუაციის ცვლილებებს დროთა განმავლობაში. განსხვავება ინდიკატორსა და სტატისტიკას შორის ის გახლავთ, რომ ინდიკატორი უნდა შეიცავდეს ნორმასთან შედარებას. გენდერული პრობლემებიც არის აღმნიშვნელი ინდიკატორებით იზომება გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული ცვლილებები, რომლებიც დროის მსვლელობასთან ერთად ფიქსირდება საზოგადოებაში; ეს ინდიკატორები კარგად აფასებს გენდერულ საკითხებზე ორიენტირებული მიზნობრივი ინიციატივებისა და ქმედებების შედეგებს.

## სქესის მიხედვით დისაგრეგირებული მონაცემები

სქესის მიხედვით დისაგრეგირებული მონაცემები შეიძლება განისაზღვროს, როგორც ქალებისა და მამაკაცების შესახებ ცალ-ცალკე შეგროვილი და წარდგენილი მონაცემები. ეს არის სტატისტიკური რაოდენობრივი ინფორმაცია ქალსა და მამაკაცს შორის არსებულ განსხვავებულობასა და უთანასწორობების შესახებ. ტერმინები „სქესის მიხედვით დისაგრეგირებული მონაცემები“ და „გენდერის მიხედვით დისაგრეგირებული მონაცემები“ ბევრისათვის დამაბნეველია და ხშირად არასწორად გამოიყენება. მონაცემები აუცილებლად უნდა იყოს სქესის – და არა გენდერის – მიხედვით დისაგრეგირებული, რადგან მდედრობითი და მამრობითი სქესი კლასიფიცირდება მათი ბიოლოგიური – და არა სოციალური – ქცევების მიხედვით. ტერმინი „გენდერის მიხედვით დისაგრეგირებული მონაცემები“ ხშირად გამოიყენება, თუმცა იგი უნდა გავიგოთ, როგორც „სქესის მიხედვით დისაგრეგირებული მონაცემები“.

## გენდერული თანასწორობის მიღწევის სტრატეგია

გენდერული თანასწორობის მიღწევის სტრატეგია არის ნებისმიერი დაგეგმილი ქმედებით – კანონმდებლობის, პოლიტიკისა თუ და პროგრამების – შედეგების შეფასება როგორც ქალებისათვის, ისე მამაკაცებისათვის ყველა სფეროში და ყველა დონეზე. ეს არის სტრატეგია, რომელიც როგორც ქალის, ისე მამაკაცის პრობლემებსა და გამოცდილებას იყენებს, როგორც აუცილებელ განხორციელებას პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოციალურ სფეროებში პოლიტიკისა და პროგრამების შესამუშავებლად, მათ განსახორციელებლად, გასაკონტროლებლად და შესაფასებლად, რათა ხელი შეუწყოს ქალსა და მამაკაცს შორის უთანასწორობის აღმოფხვრას.

წყაროები: გერთიანებული ერების ორგანიზაციის საერთაშორისო კვლევებისა და ტრენინგის ინსტიტუტი ქალთა წარმატებებისათვის, (INSTRAW) 2004; გაერთიანებული ერების განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის ორგანიზაციის GENIA ToolKit რესურსები განათლების სფეროში ქალთა თანასწორობის ხელშეწყობისათვის; ITC-ILO ტრენინგის მოდული: შესავალი დოკუმენტისათვის: გენდერული ანალიზი და გენდერული პრობლემების განმსაზღვრელი ინდიკატორები, გენდერული კამპუსი, 2009.



# ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპები

## მთავარი აღმასრულებელი დირექტორის „მხარდამჭერი განცხადება“ ხელს უწყობს ბიზნეს-ლიდერებისა და კომპანიების ჩართვას

„ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპების“ მთავარი აღმასრულებელი დირექტორის „მხარდამჭერი განცხადება“ (იხ. ქვემოთ) შესაძლებლობას აძლევს ბიზნეს-ლიდერებს საჯაროდ აიღონ ვალდებულება საკუთარ კომპანიებში ისეთი პოლიტიკის შემუშავებაზე, რომელიც ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობას. ამ განცხადების ხელმოწერით ბიზნეს-ლიდერები საჯაროდ გამოთქამენ მზადყოფნას ჩერთონ ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპების განხორციელების საქმეში და უზრუნველყონ ის ყველა დონეზე, დირექტორთა საბჭოდან სამუშაო ადგილებამდე და მიმწოდებელთა ქსელიდან საზოგადოებრივამდე.

ჩვენ, ბიზნეს-ლიდერები მსოფლიოს ყველა კუთხიდან, გამოვხატავთ მხარდაჭერას ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობის მიმართ, რათა:

- ჩვენს კომპანიებში მოვიზიდოთ ნიჭითა და ტალანტით დაჯილდოებული მრავალი ადამიანი.
- გავზარდოთ ჩვენი კომპანიების კონკურენტუნარიანობა.
- შევასრულოთ ჩვენი კორპორატიული პასუხისმგებლობისა და მდგრადი განვითარების უზრუნველსაყოფად აღებული ვალდებულებები.

- ჩვენს კომპანიებში შევქმნათ ქვეყნის ის მოდელი, რომელიც ასახავს ისეთ საზოგადოებას, როგორსაც ვისურვებდით ჩვენი თანამშრომლების, თანამოქალაქეებისა და ოჯახებისათვის.
- ხელი შევუწყობთ ისეთი ეკონომიკური და სოციალური პირობების ჩამოყალიბებას, რომლებიც შესაძლებლობებს შექმნის ქალების და მამაკაცების, გოგონებისა და ვაჟებისათვის; და ამგვარად
- განვამტკიცოთ მდგრადი განვითარება ქვეყნებში, რომლებშიც ვსაქმიანობთ.

ამიტომ ჩვენ მიგვსალმებით „ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპები - თანასწორობა აძლიერებს ბიზნესს“ დებულებებს, რომლებიც შემუშავებული და გავრცელებულია გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებების გაფართოების („გაეროს ქალთა ორგანიზაცია“) სააგენტოსა და „გლობალური მეთანხმების“ მიერ. ეს პრინციპები წარმოადგენს შედისაფუხურთან პროგრამას, რომლის განხორციელებაც დახმარება ბიზნესსა და სხვა სექტორის ორგანიზაციებს ქალთა უფლებების გაფართოების უზრუნველყოფაში. ქალებისა და მამაკაცებისადმი თანასწორი დამოკიდებულება არა მხოლოდ სწორი პოზიციაა, არამედ

სასარგებლოა ბიზნესისთვისაც. ქალთა სრულყოფილი მონაწილეობა ჩვენს სანარმოებში და ის, რომ ისინი ადვილად დაიკავებენ უფრო დიდ საზოგადოებაში, სასარგებლოა ბიზნესისათვის ახლაც და მომავალშიც. მდგრადი განვითარებისა და კორპორატიული პასუხისმგებლობის ზოგადი კონცეფცია, რომლის მთავარი მიზანია ქალთა უფლებების გაფართოების უზრუნველყოფა, სასარგებლოა თითოეული ჩვენგანისათვის. ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპების შეიქმნაფუხურის პროგრამა დაგვეხმარება ამ შესაძლებლობების გააზრებაში.

ჩვენ მოვუწოდებთ ბიზნეს-ლიდერებს შემოვიერთდნენ და ამ პრინციპებით იხელმძღვანელონ ისეთი ქმედებებისას, რომლებიც შესაძლოა განხორციელდეს სამუშაო ადგილებზე, ბაზარზე და საზოგადოებაში, რათა გაუფართოონ უფლებები ქალებს და სარგებლობა მოუტანონ ჩვენს კომპანიებსა და საზოგადოებებს. ჩვენ შევეცდებით გამოვიყენოთ სქესის მიხედვით დისაგრეგირებული მონაცემები ჩვენს მდგრადი განვითარების ანგარიშებში, რათა ჩვენ მიერ მიღებული შედეგები გაგვაცნოთ ჩვენსავსე საკუთარ დაინტერესებულ წრეებს.

*გთხოვთ, შემოვიერთდით*

1A Consultores, S. Coop  
AAK - AarhusKarlshamn AB  
AC Servicios, E.I.  
Accenture  
Access Bank plc  
Açovisa Indústria e Comércio de Aços Especiais Ltda.  
Aitken Spence PLC  
Alcan Iceland Ltd. / Rio Tinto  
Alcatel-Lucent  
Alguas, S.L.  
Allens Arthur Robinson  
Andaluz de Montajes Eléctricos y Telefónicos, S.A. (Ametel, S.A.)  
AREVA  
Arla Foods amba  
Arup Australasia (Ove Arup & Partners International Ltd.)  
Atlantic Grupa d.d.  
Aviva plc  
Avon Products, Inc.  
Avvocato Michela Cocchi - Studio Legale  
AY Marka Mağazacılık A.Ş.  
Banca Civica  
Banco do Brasil  
BBK - Bilbao Bizkaia Kutxa  
BBVA  
Belcorp  
Berlitz International, Inc.  
Bianchi Marketing, Comunicações e Eventos, Ltda.  
Bianchi Assessoria y Eventos Ltda.  
Bianchi Institute  
BMC Maderas S.A.  
BNP Paribas  
Bodegas Emilio Moro S.L.  
BolsaCheia.com  
Boyer Holding  
Bull-Dog Sauce Co., Ltd.  
Byr  
Cairo Scientific Company  
Caixa Económica Federal  
Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, BANCAJA  
Caja Navarra  
CAJAMAR Caja Rural  
Calvert Group, Ltd.  
Capgemini  
Carlson  
Carnival Australia  
CB Richard Ellis  
CCP hf  
Cebu Magazine Exchange Incorporated  
Central Dock Sud S.A.  
Charles & Keith International Pte Ltd.  
Chilectra S.A.  
Chuo Labor Bank  
C.I.D. (Chemical Industries Development)  
Cinde Soluciones S.L.

CINQ Technologies  
Coca-Cola HBC Croatia  
Cognitis Group  
comme il faut  
Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM)  
Copel (Companhia Paranaense de Energia)  
Corporació de Salut del Mesrme I La Selva  
Dainetsu Co., Ltd  
Dean's Beans  
Deloitte Croatia  
Deloitte Iceland  
Deloitte Touche Tohmatsu  
Dentsu Inc.  
The Dow Chemical Company  
Edegel S.A.A.  
Edelnor S.A.A.  
Edesur S.A.  
Efectivamente Comunicación, S.L.  
EGA MASTER S.A.  
Eletrobras (Centrais Eléctricas Brasileiras, S.A.)  
Eletrobras Amazonas Energia  
Eletrobras Cepel (Centro de Pesquisas de Energia Eléctrica)  
Eletrobras Chesf (Companhia Hidro Elétrica do São Francisco)  
Eletrobras Distribuição Acre  
Eletrobras Distribuição Alagoas  
Eletrobras Distribuição Piauí  
Eletrobras Distribuição Rondônia  
Eletrobras Distribuição Roraima  
Eletrobras Eletronorte (Centrais Eléctricas do Norte do Brasil, S.A.)  
Eletrobras Eletronuclear (Eletrobras Termonuclear, S.A.)  
Eletrobras Eletrosul (Eletrosul Centrais Eléctricas, S.A.)  
Eletrobras Furnas (Furnas Centrais Eléctricas, S.A.)  
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa)  
Endesa S.A.  
Endesa Ampla  
Endesa Brasil  
Endesa Cachoeira  
Endesa Chile S.A.  
Endesa CIEN  
Endesa Coelce  
Endesa Costanera S.A.  
Endesa Fortaleza  
Endesa Group Colombia (Codensa & Emgesa)  
ENUSA Industrias Avanzadas, S.A.  
Ernst & Young  
Eskom Holdings Limited  
ESTRATEGA Consulting  
Euskaltel, S.A.  
FCC Construcción  
Fersol Indústria e Comércio S.A.  
Finnair plc

Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Grupo FCC)  
Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.  
Geolog International B.V.  
Gesproenergia S.L.  
Gevaram Quality Envelopes Limited  
Green Solutions Limited  
Groscon Administradora de Consórcio Ltda  
Grupo Gesor  
Grupo Lacera  
Grupsa (Grupo Metal System, S.A.)  
Gutierrez Rozos y Asociados  
Hartmann, Ltd.  
Heidrick & Struggles  
Hidroeléctrica El Chocón S.A.  
Horitomi Commercial & Industrial Co., Ltd.  
Hospital Moncloa, S.A.  
Hospital Plató  
Hrvatski Telekom  
INCCA Sistemas Ltda - ME  
Indra  
Infosys Technologies Limited  
INGECAL, Ingeniería de la Calidad y el Medio Ambiente S.L.  
Instituto de Crédito Oficial  
Ístandsbanki  
Itaipu Binacional  
Jardican S.L.U.  
JSL Stainless Ltd.  
Kaffirat  
The Kansai Electric Power Co., Inc.  
Kao Corporation  
Kowa Co., Ltd.  
KPMG Spain  
La Poste  
Landsvirkjun  
Legalitas Quality Assurances (L.Q.A.)  
Levi Strauss & Co.  
Lyfja hf  
Macrosad SCA  
Maeda Confectionery Co., Ltd.  
Maplecroft  
Marel hf  
Merck  
MicroLife Informatica de Franca Ltda.  
Microsoft Corporation  
Mountain Equipment Co-op  
N1 hf  
NATU'SFRAN  
New Space Processamento e Sistemas Ltda.  
Novartis International AG  
Novo Nordisk A/S  
Oikon - Institute for Applied Ecology  
Olympic Group  
OMV Aktiengesellschaft  
Orascom Telecom Holding S.A.E.  
Organismo Autónomo de Gestión Tributaria  
Osaka Gas Co., Ltd.  
Ostos y Sola

Parsons Brinckerhoff Australia  
PARTICIP GmbH  
Pax World Management LLC  
PepsiCo  
Petrobras  
Poppins Corporation  
Pottinger  
PPR  
Procter & Gamble Japan K.K.  
PT Rajawali Corpora  
Puentes y Calzadas Infraestructuras S.L.U.  
PwC Australia  
Rabutec  
Resona Holdings, Inc.  
Ricoch Company, Ltd.  
Roadmap Excelencia y Responsabilidad  
Rodvalho Advogados  
Rosy Blue  
Sabanci Holding A.Ş  
Sakai Chemical Industry Co., Ltd.  
SATEC  
SEKEM Group  
Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)  
Sharp Corporation  
Shimano, Inc.  
Shiseido Co., Ltd.  
Skats Leadership Development Consult, Ltd.  
Sri Lanka Institute of Nanotechnology (Pvt) Ltd.  
SUE "Vodokanal of St. Petersburg"  
Sungjoo Group / MCM  
Symantec Corporation  
Takashimaya Co., Ltd.  
TDC A/S  
Teijin Limited  
Tejeda & Encinas Hispano Portuguesa de Abogados y Asociados, S.L.  
Thai Airways International Public Company Ltd.  
TIMA International GmbH  
The Tokyo Electric Power Company, Inc.  
Total  
Tryg  
United Nations Federal Credit Union  
Unitronics  
Val Rocha Engenharia Ltda  
VÍS Insurance Ltd.  
The Westpac Group  
World Bank Group  
Yves Saint Laurent

The number of WEPs signing companies continues to grow. The frequently updated list is available at: <http://goo.gl/dbV08>. To receive a CEO Statement of Support information packet, or for information on how you can get involved email: [womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org](mailto:womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org)

ჩვენ გვჯერდება ყველა დაინტერესებული მხარე, კერძოდ, მტკიცე კავშირები კერძო სექტორთან, რომელიც ასრულებს ინოვაციათა წარმართველის, მნიშვნელოვანი კაპიტალის მიწოდების, სამუშაო ადგილების შემქმნელისა და დამსაქმებლის როლს. „გაეროს ქალთა ორგანიზაცია“ და „გაეროს გლობალურმა შეთანხმებამ“ ერთად ჩამოაყალიბეს ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპები და შეიმუშავეს შვიდსაფეხურიანი სამოქმედო პროგრამა სამუშაო ადგილებზე, ბაზარზე და საზოგადოებაში ქალთა უფლებების გაფართოების მიზნით. ისინი გვთავაზობენ გზას შედეგებზე ორიენტირებული პარტნიორობისაკენ საქმიან წრეებთან, როგორც გლობალურ, ისე ნაციონალურ დონეზე; ისინი ემყარებიან იმ მტკიცებულებას, რომელიც აჩვენებს, რომ ქალთა უფლებების გაფართოება არის სტრატეგია, რომელსაც უფრო ჯანსაღ პრაქტიკულ შედეგებამდე მივყავართ. “



**მიშელ ბაჩელეტი, „გაეროს ქალთა ორგანიზაციის“ აღმასრულებელი დირექტორი**

თანასწორობა - გზა ძლიერი ბიზნესისაკენ არის, ქალთა უფლებამოსილების გაფართოების პრინციპების ქვესათაური, ვინაიდან ქალთა სრულად მონაწილეობა სასარგებლოა ბიზნესისათვის და, რა თქმა უნდა, ყველა ჩვენგანისათვის. მსოფლიოს სხვადასხვა სექტორის წამყვანი საწარმოების პოლიტიკასა და პრაქტიკულ საქმიანობაზე დაყრდნობით შეიმუშავებული პრინციპები გვთავაზობს პრაქტიკაში განსახორციელებელ მიდგომებს, რომლებიც გამიზნულია ქალთა წინსვლისათვის. ეს პრინციპები გვიჩვენებს გზას მომავლისაკენ, რომელიც უფრო წარმატებული და სამართლიანი იქნება ყველასთვის. “

**გეორგ კელი, „გაეროს გლობალური შეთანხმების ოფისის“ აღმასრულებელი დირექტორი**

„გაეროს ქალთა ორგანიზაცია“ არის გაეროს ორგანიზაცია, რომელიც ორიენტირებულია გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების გაფართოებაზე. „გაეროს ქალთა ორგანიზაცია“, რომელიც ლიდერია ქალებთან და გოგონებთან დაკავშირებული პრობლემური საკითხების კუთხით, შეიქმნა იმისათვის, რომ დაეჩქარებინა ქალთა საჭიროებების მოგვარება მთელი მსოფლიოს მასშტაბით.

თანასწორობის საკითხის ქცევა მთავარ ამოსავალ წერტილად ნაციონალური განვითარების დაგეგმვისა და ბიუჯეტის შედგენის დროს. „გაეროს ქალთა ორგანიზაცია“ ასევე კოორდინაციას უწევს და ხელს უწყობს გაეროს სისტემის მუშაობის წინსვლას გენდერული თანასწორობის საკითხებში. [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

„გაეროს ქალთა ორგანიზაცია“ ეხმარება გაეროს წევრ-სახელმწიფოებს მათ მიერ დაწესებული გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად საჭირო გლობალური სტანდარტების მიღწევაში. ეს ორგანიზაცია მთავრობებთან და სამოქალაქო საზოგადოებასთან ერთად მუშაობს ისეთი კანონმდებლობის, სტრატეგიების, პროგრამებისა და მომსახურების შემუშავებაზე, რომლებიც საჭიროა ამ სტანდარტების განსახორციელებლად. ის მხარს უჭერს ქალთა თანასწორუფლებიან მონაწილეობას ცხოვრების ყველა სფეროში და აქცენტს აკეთებს ხუთ პრიორიტეტულ მიმართულებაზე: ქალთა წილის ზრდა ხელმძღვანელ თანამდებობებზე; ქალთა წინააღმდეგ მიმართული ძალადობის აღმოფხვრა; ქალების ჩაბმა მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებული პროცესების ყველა ასპექტში; ქალთა ეკონომიკური უფლებების გაფართოება; დაბოლოს, გენდერული

„გაეროს გლობალური შეთანხმება“, რომელიც 2000 წელს ამოქმედდა, წარმოადგენს როგორც პოლიტიკურ პლატფორმას, ისე პრაქტიკაში განსახორციელებელი საქმიანობების ჩარჩოს იმ კომპანიებისათვის, რომელთაც საკუთარ თავზე აიღეს მდგრადი და პასუხისმგებელი ბიზნესის განვითარება. როგორც ინიციატივა, რომელშიც ბევრი სხვადასხვა მხარე მონაწილეობს, „გლობალური შეთანხმება“ ცდილობს ბიზნესის ფუნქციონირება და სტრატეგია შეუსაბამოს ათ საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპს ადამიანის უფლებების დაცვის, შრომის, გარემოს დაცვისა და ანტიკორუფციულ სფეროებში და დააჩქაროს გაეროს ფართო მიზნების მიღწევისაკენ მიმართული საქმიანობები. შეთანხმებას ხელს აწერს 135 ქვეყნის 7 000-ზე მეტი წარმომადგენელი და წარმოადგენს კორპორატიული პასუხისმგებლობის უდიდეს ნებაყოფლობით ინიციატივას მსოფლიოში. [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)



**United Nations Global Compact**  
გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია  
გლობალური შეთანხმება

„ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპები“, რომელიც წარმოადგენს „გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა“ და „გაეროს გლობალური შეთანხმების“ თანამშრომლობის შედეგს და შემუშავებულია მრავალი საერთაშორისო მხარის კონსულტაციებზე დაყრდნობით, დაფუძნებულია „კალვერტის ქალთა პრინციპებზე“. „კალვერტის ქალთა პრინციპები“ თავდაპირველად შეიმუშავა „გაეროს განვითარების ფონდმა ქალებისათვის“ (UNIFEM) (რომელიც ამჟამად „გაეროს ქალთა ორგანიზაციის“ შემადგენელი ნაწილია) და ამოქმედდა 2004 წელს, როგორც კორპორატიული ქცევის პირველი გლობალური კოდექსი, ფოკუსირებული მხოლოდ ქალთა უფლებების გაფართოებაზე, მათ წინსვლასა და ამ სფეროში ინვესტირებაზე მთელი მსოფლიოს მასშტაბით.