

ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი

ეკონომიკის დეპარტამენტი

თამილა თურმანიძე

**ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და მათი რეალიზაციის
ტენდენციები საქართველოში**

ეკონომიკის დოქტორის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად წარდგენილი

დ ი ს ე რ ტ ა ც ი ა

სპეციალობა: ეკონომიკა

სამეცნიერო ხელმძღვანელი:
ეკონომიკის მეცნიერებათა კანდიდატი,
პროფესორი, ნათია წიკლაშვილი

ბათუმი-2017

შინაარსი

შესავალი-----	3
თავი 1. ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და გამოწვევები	
1.1. გენდერის არსი და ძირითადი თეორიული მიდგომები -----	8
1.2. გენდერული მაჩვენებლების რაოდენობრივი და თვისებრივი ინდიკატორები -----	24
1.3. ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების და გენდერული სხვაობის ინდექსები ---	38
თავი 2. კანონმდებლობა გენდერული თანასწორობის შესახებ:საქართველოსა და საერთაშორისო პრაქტიკის მიმოხილვა	
2.1. ქალის სამართლებრივი სტატუსი საქართველოში -----	47
2.2. საერთაშორისო საკანონმდებლო პრაქტიკა გენდერული თანასწორობის შესახებ ---	61
თავი 3. ქალი შრომის ბაზარზე	
3.1. შრომის ბაზრის გენდერული სტრუქტურა -----	75
3.2. ქალის ჩართულობა სამეწარმეო საქმიანობაში -----	94
3.3. ქალთა დასაქმების პოლიტიკა და პრაქტიკა განვითარებულ ქვეყნებში -----	103
3.4. ქალთა დასაქმების პრობლემები საქართველოში -----	125
თავი 4. ქალთა სოციალური მდგომარეობა და აქტივობა საქართველოში	
4.1. საგანმანათლებლო სისტემის გენდერული ასპექტები -----	133
4.2. საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში -----	143
4.3. გენდერულ საკითხთა მენისტრინგი-----	157
დასკვნები და წინადადებები -----	163
ბიბლიოგრაფია-----	170
დანართები-----	185

შესავალი

თემის აქტუალობა. მსოფლიოში მიმდინარე გლობალიზაციურმა და დემოკრატიულმა პროცესებმა ქალთა ეკონომიკური აქტიურობის საკითხი მეტად მწვავედ დააყენა დღის წესრიგში. საკამათო არ არის, რომ გენდერული თანასწორობა ქვეყნის დემოკრატიული მშენებლობისა და ეკონომიკური განვითარების უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს წარმოადგენს, ვინაიდან, იგი დასაქმების, შემოსავლების ზრდისა და საყოველთაო კეთილდღეობის დამკვიდრების საფუძველია.

ევროპულ სტანდარტებთან მიახლოება და იმ ნორმების დაცვა, რომელიც ქვეყნის განვითარებისა და სოციალური სამართლიანობის შესაბამისი პოლიტიკური და ეკონომიკური გარემოს შესაქმნელად არის საჭირო, მოითხოვს ქვეყნის მმართველობით სისტემაში ქალისა და მამაკაცის თანაბარი მონაწილეობის ხელშეწყობას.

მართალია, საქართველოში არსებობს დემოკრატიული და სოციალურად თანასწორი საზოგადოების ფორმირების პოლიტიკური ნება, მაგრამ ქვეყანაში მიმდინარე ცვლილებები ვერ უზრუნველყოფენ ევროპული ფასეულობების სრულ რეალიზაციას. პოლიტიკური და ეკონომიკური გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში ქალთა მონაწილეობა კვლავ ნომინალურია და სახელმწიფო მართვის სხვადასხვა დონეზე გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელება ვერ ხერხდება.

ისეთი ტრადიციული კულტურის მქონე ქვეყნისთვის, როგორც, საქართველოა, სადაც პატრიარქალური ნორმები დომინირებს, მიღებულია, რომ ქალი თავისი გენდერული როლიდან გამომდინარე, უნდა იყოს დაკავებული ოჯახის საქმეებით, ბავშვების აღზრდით და მას ხშირად არ ეძლევა საშუალება გააკეთოს რეალური და ინფორმირებული არჩევანი და თავი დააღწიოს უუფლებო მდგომარეობას. ქალებს არ მოეთხოვებათ ეკონომიკურ, სოციალურ და პოლიტიკურ ცხოვრებაში აქტიურობა.

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობები საზოგადოებრივი ცხოვრების უმნიშვნელოვანესი ნაწილია, რომელიც ეფუძნება შრომის, როგორც ადამიანის

ძირითადი უფლების იდეას და დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობის კონცეფციას, როგორც ამ უფლების შემადგენელ ელემენტს, რომელთა გარანტირება გავლენას ახდენს სხვა უფლებების რეალიზაციაზე თითოეული ინდივიდის მიმართ.

არა ერთი კვლევით დადგენილია, რომ ქალთა აქტიური ჩართულობა შრომის ბაზარზე, მათი ინტელექტუალური და ეკონომიკური შესაძლებლობების რეალიზაცია დადებითად აისახება მაკროეკონომიკურ მაჩვენებლებზე, განსაკუთრებით, მშპ-სა და ეკონომიკურ ზრდაზე, რაც ადასტურებს რომ სადისერტაციო ნაშრომის თემა უაღრესად აქტუალურია.

ქალების ხელმისაწვდომობის შეზღუდვა შრომით ბაზარზე დიდი დანაკარგია ქვეყნისთვის. მაგალითად, აზიის და წყნარი ოკეანის ქვეყნები (სადაც მსოფლიოს მშპ-ს 40% იწარმოება) კარგავენ 42-47 \$ აშშ მილიარდამდე შემოსავალს წლიურად, დასაქმების სფეროში ქალთა ხელმისაწვდომობის შეზღუდულობის გამო. მსგავსმა შეზღუდვებმა დააკისრა მასიური ხარჯები მთელ ახლო აღმოსავლეთს. პრობლემის გაგრძელებას წარმოადგენს შრომის ბაზარზე არსებული ვერტიკალური და ჰორიზონტალური გენდერული სეგრეგაცია, რაც გამოიხატება ეკონომიკის ნაკლებად შემოსავლიან დარგებში დაბალ ანაზღაურებად სამუშაოებზე ქალების დასაქმების მაღალი მაჩვენებლით.

ქალთა ჩართულობის გააქტიურება ეკონომიკურ და პოლიტიკურ პროცესებში, აქტუალურია ყველა ქვეყნისათვის, განსაკუთრებით პრობლემურია მდგომარეობა განვითარებად ქვეყნებში, მით უფრო, აქტუალური და მნიშვნელოვანია ქართულ სინამდვილეში, რამდენადაც ერთის მხრივ, შესაძლოა საქართველოს კანონმდებლობა აღიარებს გენდერული თანასწორობის იდეას, მაგრამ მეორეს მხრივ, საზოგადოებრივი ცნობიერება ხშირად მოიცავს სტერეოტიპულ დამოკიდებულებებს და დისკრიმინაციის ფაქტებს, ასევე ხშირია პრაქტიკული მაგალითები, როდესაც ირღვევა ქალთა უფლებები და რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ქვეყნის ეკონომიკა კარგავს შემოსავლის სოლიდურ ნაწილს, როცა ვერ (არ) იყენებს ქალთა უდიდეს ინელექტუალურ პოტენციალს.

კვლევის მიზანია - მოვახდინოთ იმ პრობლემების იდენტიფიკაცია, რომელიც ხელს უშლის ქალთა ეკონომიკურ გააქტიურებას ინსტიტუციონალურ და

საზოგადოებრივ დონეზე და დავასაბუთოთ ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების რეალიზაციის აუცილებლობა და შევიმუშოთ შესაბამისი რეკომენდაციები.

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე დავსახეთ შემდეგი ამოცანები:

- სამუშაო ადგილებზე გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის მასშტაბების და ფაქტორების ანალიზი საქართველოსა და უცხოეთის შრომის ბაზრებზე.
- გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საქართველოსა და საერთაშორისო კანონმდებლობების შედარებით ანალიზი.
- საქართველოს შრომის ბაზარზე ქალთა დასაქმების პრობლემების გამოვლენა და მათი გადაჭრის რეკომენდაციების შემუშავება.
- ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდაზე და კეთილდღეობის ამაღლებაზე ქალთა ეკონომიკური აქტიურობის გავლენის შესწავლა.
- შრომით ურთიერთობებში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის და საქართველოს შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების უზრუნველსაყოფად რეკომენდაციების შემუშავება.

კვლევის საგანს წარმოადგენს შრომის ბაზრის გენდერული სტრუქტურა.

კვლევის ობიექტია საქართველოს და უცხოეთის ქვეყნების შრომის ბაზარი.

კვლევის მეთოდოლოგიური და თეორიული საფუძვლები:

ნაშრომის შესრულების დროს გამოყენებულ იქნა ქართველი და უცხოელი მეცნიერების ფუნდამენტური ნაშრომები, საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ საქართველოსა და სხვა ქვეყნებში ჩატარებული კვლევების მასალები. საინფორმაციო ბაზად გამოყენებულ იქნა საქართველოს კანონები: შრომის კოდექსი, საქართველოს კონსტიტუცია, კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, საქართველოს სტატისტიკის დეპარტამენტის წელიწდეულები.

პრობლემის შესწავლის მდგომარეობა:

ქალთა ეკონომიკური როლის შესწავლას ემსახურება არა ერთი ცნობილი უცხოელი და ქართველი ეკონომისტის ნაშრომი, მსოფლიო ბანკისა და მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის მიერ გამოცემული პუბლიკაციები, ცნობილი საკონსულტაციო კომპანია „მაკინზის“ კვლევები და ა.შ. აღსანიშნავია პროფესორ ბ. გროისბერგის

(ჰარვარდი), ა. კადირკულოვას, ე. ვუდუორდი (ბრიუსელის თავისუფალი უნივერსიტეტი), ა. ონის (რუმინეთი) ნაშრომები. გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ ეკონომიკურ პრობლემებზე გამოქვეყნებულია სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის, პროფესორების და მკვლევარების მ. თოქმაზიშვილის, ჩ. ჯაშის, ი. კაჭკაჭიშვილის, ლ. ხომერიკის, ე. ჯაფარიძის, ი. ჟვანიას, ხ. ნადარაიას, დ. სეხნიაშვილის და სხვების პუბლიკაციები. მიუხედავად იმისა, რომ ბევრი უცხოელი და ქართველი მეცნიერი მუშაობს გენდერულ საკითხებზე, მაინც ჯერ კიდევ არ არის სრულყოფილად შესწავლილი ქალთა მდგომარეობა და როლი შრომის ბაზარზე.

კვლევის მეცნიერული სიახლე:

- გამოვლენილია საქართველოს შრომის ბაზარზე ქალთა დასაქმების ძირითადი მიმართულებები სოციალური კრიტერიუმების გათვალისწინებით.
- გამოვლენილია ვერტიკალური და ჰორიზონტალური სეგრეგაცია და განსაზღვრულია ამ სეგმენტების მართვის ინსტრუმენტები.
- დასაბუთებულია ქალის როლი ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაში.
- გამოვლენილია მშპ-სა და გენდერული უთანასწორობის ინდექსს შორის არაპირდაპირი დამოკიდებულება.
- განხილულია მესამე მილიარდის ინდექსი ქართულ სივრცეში.
- დასახულია ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების რეალიზაციის სრულყოფის გზები.

სადისერტაციო ნაშრომის თეორიული და პრაქტიკული მნიშვნელობა:

ნაშრომის ძირითადი დებულებები, კვლევის შედეგები, თეორიული და პრაქტიკული რეკომენდაციები შეიძლება გამოყენებული იქნას უმაღლესი სასწავლებლების მიერ კურსების „გენდერი და ეკონომიკა“, „გენდერი და პოლიტიკა“, „შრომის ბაზრის გენდერული პრობლემები“ და ა. შ. მომზადებისას, იგი დაეხმარება სახელმწიფოსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს უზრუნველყონ ქალთა ეკონომიკური ჩართულობის ზრდა ნაშრომში მოცემული რეკომენდაციების საფუძველზე.

სადისერტაციო ნაშრომი მოიცავს 200 ნაბეჭდ გვერდს და შედგება შესავლის, ოთხი თავის, 12 ქვეთავის, დასკვნის, გამოყენებული ლიტერატურისა და დანართებისაგან.

თავი 1. ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და გამოწვევები

1.1 გენდერის არსი და ძირითადი თეორიული მიდგომები

გლობალიზაციის პროცესმა და მსოფლიოში მიმდინარე ახალმა გამოწვევებმა წინ წამოწია ქალის როლი თანამედროვე პოლიტიკურ და ეკონომიკურ საკითხებში. მიუხედავად იმისა, რომ იგი ყოველთვის აღიქმებოდა სუსტ სქესად, ძლიერი მხარეებიც ჩანდა და აღიარებას ჰპოვებდა საუკუნეების მანძილზე. ის, რომ ქალს აქვს რაღაც განსაკუთრებული უნარი, შეუძლია თავისებურად მიუდგეს პრობლემას, აქტიურად ეძებოს გადაჭრის გზები, პრობლემა აღმოფხვრას და გამჭრიახი გონებით სასურველ შედეგამდე მიიყვანოს საქმე, ყველასთვის მეტნაკლებად გაგებული და აღქმულია, თუმცა, ბევრი ამას ვერ ან არ აღიარებს. სქესთან დაკავშირებული პრობლემების შესწავლის გარეშე შეუძლებელია ადამიანისა და საზოგადოების კომპლექსური შესწავლა, ამიტომ დღეს ეს საკითხი სხვადასხვა მეცნიერების შესწავლის ობიექტს წარმოადგენს, სოციალურ მეცნიერებებში კი მას ერთ-ერთი ცენტრალური ადგილი უჭირავს. სქესის სოციალური თეორია სქესთაშორის არსებული ტრადიციული პატრიარქალური ურთიერთობების ეგალიტარული ურთიერთობებით შეცვლას ითვალისწინებს და უმთავრესი პრინციპის – სქესთა თანასწორუფლებიანობის რეალიზაციას გულისხმობს. თანამედროვე საზოგადოების განვითარებამ მოითხოვა არსებული მასკულინური საზოგადოებრივი მოწყობის სტრუქტურის, სახელისუფლო ინსტიტუტებისა და კულტურული ნორმების შეცვლა, აგრეთვე, ქალური საწყისის, როგორც ინერტულისა და დაქვემდებარებულის, ფილოსოფიურად დასაბუთებული სტერეოტიპის ახლებურად გააზრება. ამ პროცესის დინამიკის ანალიზის, მისი შედეგის განსაზღვრისა და მასზე ზემოქმედების ზომების შემუშავების დროს სოციოლოგები წააწყდნენ სქესის კატეგორიების კონცეპტუალური დასაბუთების აუცილებლობას.

ტერმინი „გენდერი“ აღნიშნავს ქალებისა და მამაკაცების სოციალურად კონსტრუირებულ როლებს, რომელიც მიეწერებათ მათ სქესობრივი ნიშნის მიხედვით. გენდერული როლები დამოკიდებულია კონკრეტულ სოციალურ-ეკონომიკურ, პოლიტიკურ და კულტურულ კონტექსტზე და განიცდის სხვადასხვა ფაქტორების

გავლენას რასის, ეთნიკურობის, კლასის, სექსუალური ორიენტაციის და ასაკის მიხედვით.

ინგლისურ ენაში „Gender“ - შეიძლება განვიხილოთ როგორც „სოციო-სქესი“. ორივე ცნება გამოიყენება საზოგადოების ჰორიზონტალური სოციო-სქესობრივი სტრატეფიკაციისათვის და განსხვავდება ვერტიკალური - კლასობრივი, წოდებრივი და სხვა სტრატეფიკაციისაგან.

სწორედ გენდერი და არა სქესი განსაზღვრავს ქალის და მამაკაცის ფსიქოლოგიურ ნიშნებს, შესაძლებლობებს, მოღვაწეობის სფეროს, პროფესიას, საქმიანობას. იგი ემყარება აღზრდის სისტემას, ტრადიციას, წეს-ჩვეულებებს, სამართლებრივსა და ესთეტიკურ ნორმებს. გენდერი არის პროცესი, რომელიც სუბიექტს მისი სქესობრივი სხვაობების გზით აგებს. იგი, თავის მხრივ, კავშირშია რასობრივ, ეთნიკურ, სოციალურ სხვაობებთან. გენდერის აგება სოციალურად ხდება, მისი აგების მექანიზმებს კი გენდერული ტექნოლოგიები უწოდეს. გენდერი როგორც ტერმინი ქალთა კვლევებში გამოჩნდა 1960-იანი წლების მიწურულს. ეს ტერმინი წარმოიშვა გრამატიკული სქესის აღმნიშვნელი სიტყვა „gender“-ისგან ლათინო-ქვეყნებში და შეიძინა სოციალური სქესის მნიშვნელობა (კიკნაძე.... 2006).

გენდერის, როგორც ტერმინის შემოტანა საჭირო გახდა იმიტომ, რომ ანალიზისას მკვლევარებს ერთმანეთისგან გაემიჯნათ ბიოლოგიური სქესი (რომლის მიხედვითაც ადამიანები მამრობითი ან მდედრობითი სქესის არსებებად იბადებიან) სოციალური სქესისგან (გენდერისგან) ანუ საზოგადოებრივი ურთიერთობებისა და ფასეულობების სისტემისგან, რომელიც მათ ქალებად და მამაკაცებად აყალიბებს. გენდერისა და გენდერული კვლევების პოპულარიზაციას იმანაც შეუწყო ხელი, რომ იგი არ ფოკუსირდება მარტო ქალებზე, არამედ კაცებზეც, არა მხოლოდ იმიტომ, რომ მათი მდგომარეობის ქალების მდგომარეობისთვის შედარების ხარჯზე მოხდეს ქალების დისკრიმინაციის დემონსტრირება, არამედ თვით მამაკაცურობის, როგორც სოციალურ-კულტურული ფენომენის შესასწავლადაც. გენდერი არის სოციალური კატეგორია, რომელიც ისტორიულად არსებობს ეპოქების გათვალისწინებით და მუდმივ ცვლილებას განიცდის.

თითოეულ საზოგადოებას აქვს თავისი ჩვეულებები, ტრადიციები და ნორმები, რომლებიც სოციალურ-სქესობრივ როლებს განსაზღვრავს. დღეს გენდერული ურთიერთობები განიხილება როგორც მამაკაცებსა და ქალებს შორის საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში (მართვის, პოლიტიკურ, ოჯახის და სხვ.) არსებული ურთიერთობების ერთ-ერთი ყველაზე უფრო მნიშვნელოვანი ასპექტი. ზოგიერთი მკვლევარის აზრით, ტერმინი „გენდერი“ მომდინარეობს ბერძნული სიტყვიდან „გენოს“ – დაბადება, წარმოშობა, ჯიში, გვარი, შთამომავალი, სქესი (ფორმა Gender მიმდებარის ფორმას). იგი ულისხმობს, რომ მამაკაცების, ქალების და გარემოს ურთიერთკავშირის ანალიზს საფუძვლად უნდა დაედოს არა სქესის, არამედ გვარის გამოცდილება, სადაც ქალის სოციუმი მთლიანი საზოგადოებრივი სისტემის ინტეგრალურ ნაწილად განიხილება.

სოციალური სქესი ეს არის სოციალური კონსტრუქცია, რომელიც გამოხატავს საზოგადოების მიერ დადგენილ თუ გამომუშავებულ, ფუნქციურ, ქცევით, მენტალურ თუ ემოციურ განსხვავებულობას ქალსა და მამაკაცს შორის. მეცნიერებმა დიდი ხანია დაადასტურეს, რომ სტერეოტიპი წმინდა მამაკაცურ (მასკულინურ) და ქალურ (ფემინურ) აზროვნებასა და ქცევაზეა აგებული. ის სტერეოტიპები, რაც „ქალურისა“ და „მამაკაცურის“ გარშემო იყრის თავს, გულისხმობს მკვეთრ მახასიათებელ ჩარჩოებს სქესის ფუნქციური დატვირთვისთვის. ამავე დროს, ეს სტერეოტიპები მოქმედებს „აქ და ამჟამად“, ანუ დამახასიათებელია კონკრეტული საზოგადოების არსებობის ფორმისათვის და ორი სქესის ურთიერთმიმართებას განაპირობებს. სწორედ სოციალურ-კულტურული ნორმები (ეროვნება, სამართალი, ტრადიცია, რელიგია, ტაბუ) განსაზღვრავენ ქალისა და მამაკაცის პროფესიას, ქცევას, ჩაცმას, ფსიქოლოგიას და არა ბიოლოგიური სქესი.

შესაბამისად, სოციუმი ქალისა და მამაკაცისგან ითხოვს უკვე დამკვიდრებული ფუნქციების შესრულებას, რაც ბიოლოგიური სქესის გენდერულ პარამეტრს ქმნის. ამგვარი ღირებულებათა სისტემა ბადებს საუკუნეობით გამყარებულ წარმოდგენებს, ცრურწმენებს, კულტურულ შეფასებებს - გენდერულ სტერეოტიპებს, რომლებიც ფაქტობრივად, რეფორმას ვერ თუ არ განიცდის და მცირედ ტრანსფორმირებული სახით გადადიან თაობიდან თაობაში. სოციალური როლები შეიძლება შეიცვალოს,

მაგრამ გენდერული უთანასწორობა კვლავ სიცოცხლისუნარიანია, რადგანაც გლობალიზაციის, მოდერნიზაციის პროცესში ხდება დისკრიმინაციის ფორმების „გაკულტურება“, რაც კიდევ უფრო უწყობს ხელს საზოგადოების იერარქიულობის გაღრმავებას. გენდერული ნორმები განაპირობებს მამაკაცისა და ქალის ქცევის წესებს დაბადებიდან გარდაცვალებამდე. ეს კი თავისთავად განისაზღვრება მამისა და დედის ფუნქციური დაყოფით, სქესში ქალისა და მამაკაცის ხატი, აღზრდის სისტემებით, განათლებით, კულტურით, რელიგიური დოგმებით, პოლიტიკა-ეკონომიკით. განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება მასკულტურას, მასმედიას, როგორც სტერეოტიპიზაციის საშუალებას.

ნებისმიერი საზოგადოება იყენებს გენდერს, როგორც პრინციპს, რომლის მიხედვითაც არის გადანაწილებული სოციალურ ცხოვრებაში მოვალეობები და ჯილდოები ქალისა და მამაკაცის როლებად. ტანსაცმლიდან დაწყებული - კარიერის არჩევით დამთავრებული, ქალები და მამაკაცები განსხვავებულები უნდა იყვნენ ერთმანეთისაგან.

ერთ-ერთი პირველი შრომა, რომელშიც წარმოჩნდა გენდერის სისტემის ცნება და ნათლად იქნა მოცემული განსხვავება ბიოლოგიურ სქესსა (sex) და სოციალურ სქესს (Gender) შორის იყო ჰეილ რაბის სტატია “ქალებით ვაჭრობა” (1974 წ.). ამ სტატიაში იგი სქესს (sex) განმარტავდა როგორც ბიოლოგიურ რეპროდუქციულ განსხვავებას. ხოლო სოციალური ქესი (Gender), მისი აზრით, წარმოიშობა მაშინ, როდესაც ბიოლოგიური სქესი განიცდის ტრანსფორმაციას მასკულინური კულტურის ზემოქმედებით და ფემინური კონსტრუქციით. შემდეგი შრომა, რომელშიც გამოჩნდა ტერმინი "გენდერი" (Gender), იყო ფსიქოლოგ როდა უიგერის სტატია “სქესისა და გენდერის ახალი განსაზღვრა”. იგი 1979 წელს გამოვიდა. ავტორი მასში სიტყვა sex-ს ხმარობდა იმ შემთხვევაში, როდესაც სპეციალურ ბიოლოგიურ მექანიზმებს მიმართავდა, ხოლო სიტყვა გენდერს მხოლოდ მაშინ, როცა სპეციალურ კულტურულ და ფსიქოლოგიურ ასპექტებს განიხილავდა. ეს ასპექტები ტიპური და მისაღებია მათთვის, ვინც საზოგადოებას გარკვეული მახასიათებლების, ნორმების, სტერეოტიპების საშუალებით განმარტავს.

ბიოლოგიურად განსხვავდება აგრეთვე მამაკაცისა და ქალის კუნთოვანი სისტემა. ქალთა კუნთოვანი სისტემა ახალგაზრდა ასაკში მამაკაცთა კუნთოვანი სისტემის 65%-ს უტოლდება, ხოლო ხანშიშესულობაში კიდევ უფრო ნაკლებია. ქალების გული უფრო პატარაა და სისხლის რაოდენობაც ნაკლებია, სასუნთქი ორგანოებიც უფრო სუსტია, განსხვავებულია კუნთების ბიოქიმიური შედგენილობა. მათ ჩონჩხს სპეციფიკური კონსტრუქცია აქვს. ქალები მამაკაცებს უსწრებენ მოძრაობის ტემპით, მაგრამ უფრო მალე იღლებიან. ისინი უფრო რეაგირებენ გარემოს გამდიზიანებლებზე, ნაკლებად მდგრადი ნერვული სისტემა აქვთ და ფსიქოლოგიურად მომენტალურად გარდაიქმნებიან. საშუალოდ, ქალებისა და მამაკაცების გონებრივი მონაცემები ერთნაირია. ინგლისელი მეცნიერი ენტონი ბარნეტი წერდა, რომ გაცილებით უფრო მეტია საშუალო განვითარების ქალები, ვიდრე მამაკაცები. მამაკაცებში უფრო ხშირად ვხვდებით უკიდურეს გამოვლინებებს – ან ძალიან მაღალ ან დაბალ ინტელექტს. (Барнетт 1968)

აუცილებელია ხაზი გაესვას ცნება სექსიზმს, რომელიც იუნესკოს მიერ იქნა შემოღებული 1981 წელს. იგი სქესობრივ დისკრიმინაციას, ანუ ერთი სქესის მეორეზე ბატონობას ნიშნავს. იუნესკოს მიერვე ახსნილია მისი რეაქციული არსი, რაც ზღუდავს ქალის პიროვნებას, აკნინებს მის როლს საზოგადოებაში, ქმნის ქალის ნეგატიურ სახეს. ეს კი თავისთავად, არღვევს თანასწორუფლებიანობის პრინციპს და ადამიანური ღირსების დაქვეითებას იწვევს. სექსიზმის შედეგად სათანადოდ არ ხდება ქალის შემოქმედებითი პოტენციალის გათვალისწინება და მისი შეფასება მხოლოდ ბიოლოგიური თავისებურებების გათვალისწინებით ხდება.

სექსისტური მოდელი ქალს, მამაკაცთან შედარებით, ისეთი უარყოფითი მახასიათებლებით ახასიათებს, რომლებიც კაცს თითქოს არ გააჩნია. ამ მოდელის თანახმად, მამაკაცს გაცილებით უფრო მეტი დადებითი თვისებები (ვაჟკაცობა, ჭკუა, თვითდამკვიდრების უნარი, პროფესიული კომპეტენტურობა, რისკისა და თავგადასავლებისადმი მიდრეკილება, ინიციატივიანობა და ეფექტიანობა) აქვთ. ანდრე მიშელის აზრით, სექსისტური შეხედულებები ყალიბდება ოჯახში,

სკოლაში, მოზარდთა ურთიერთობებში, შრომის ბაზარზე, პოლიტიკაში, მასობრივი ინფორმაციების საშუალებებით (Michel 1986:17-19).

სტერეოტიპული აზროვნების შედეგად ქალებს უჩნდებათ ექვი საკუთარი შესაძლებლობების, დამოუკიდებლობის შესახებ, რაც, თავისთავად, გავლენას ახდენს სქესთა თანასწორობაზე, რომელიც დეკლარირებულია საერთაშორისო, რეგიონული და ეროვნული დეკრეტებით, კონვენციით ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ. სექსიზმის თეორია საზოგადოებაში არსებული ბევრი პრობლემის გადაჭრაში ქალების მონაწილეობის შეზღუდვის საფეძველს ქმნის. ამით საზოგადოება მნიშვნელოვან ადამიანურ რესურსს კარგავს. უკანასკნელ პერიოდში ცივილიზებულ სამყაროში გაძლიერდა ბრძოლა სექსიზმის წინააღმდეგ, ამასთან, წინა პლანზე წამოვიდა ბევრი ფემინისტური იდეა. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, მიმდინარეობს მთელი რიგი შეხედულებების, თეორიების რევიზია და ახალი, სექსიზმისაგან თავისუფალი ნორმების დამკვიდრებისათვის ბრძოლა.

XX საუკუნეში ყოფილ საბჭოთა კავშირში ბატონობდა მითი სუპერქალის შესახებ, რომელიც ერთდროულად იყო ქალი - დედა, ქალი - მოსამსახურე და ქალი - საზოგადო მოღვაწე. საჭიროა მოვიხსენიოთ ერთი პარადოქსიც: რაც უფრო აღმერთებდნენ ქალს და თაყვანს სცემდნენ მას ისტორიის ამა თუ იმ მონაკვეთში, მით უფრო დამორჩილებულ მდგომარეობაში იყო იგი სინამდვილეში.

თუ ისტორიას მივმართავთ, ამ აზრის დადასტურებას ნამდვილად მოვნახავთ. ძველი ბერძნები აღმერთებდნენ ქალის სილამაზეს, ქმნიდნენ მის სკულპტურულ პორტრეტებს, რომლებითაც თავიანთ ტაძრებს ამშვენებდნენ, მაგრამ რეალურ ცხოვრებაში “ზედმეტ” გოგონებს ყრიდნენ ან მსხვერპლად სწირავდნენ, ქალიშვილებს ყიდდნენ, ქალებს კი, როგორც უსიტყვო და მორჩილ დიასახლისებს, ისე უყურებდნენ. ქალები სახლს იყვნენ მიჯაჭვულნი, არ შეეძლოთ საზოგადოებრივ საქმიანობაში ჩარევა, ქალაქის მართვაში მონაწილეობის მიღება, ქონების განკარგვა ან ფლობა. მათ რაიმეს ყიდვაც კი არ შეეძლოთ, თუ მისი ღირებულება განსაზღვრულ თანხას აღემატებოდა. მთელი

თავისი სიცოცხლის მანძილზე ისინი ოჯახის წევრ მამაკაცებს, ჯერ მამას, მერე ქმარს, ძმას თუ შვილს ემორჩილებოდნენ.

სახელგანთქმული ბერძენი ფილოსოფოსი სოკრატე ამბობდა: “სამი რამ შეიძლება ჩავთვალოთ ბედნიერებად: ის, რომ შენ ველური ცხოველი არა ხარ, რომ შენ ბარბაროსი არა ხარ და რომ შენ კაცი ხარ და არა ქალი”. (ალმანახი 1998).

არისტოტელეს მიაჩნდა, რომ “ქალი იმიტომ არის ქალი, რომ მას არა აქვს კაცური თვისებები, ამიტომ მასში ისეთ არსებას უნდა ვხედავდეთ, რომელიც ბუნებრივ არასრულყოფილებას განიცდის.” ჰიპოკრატე კი ამბობდა, რომ "ცოლი კაცს მხოლოდ ორჯერ ახარებს: ქორწინების დღეს და დაკრძალვის დღეს". ებრაელები, ისევე როგორც ბერძნები, თავს რჩეულ ხალხად თვლიდნენ. ებრაელი მამაკაცები კი ყოველთვის შემდეგ ლოცვას იმეორებდნენ: “მადლობელი ვარ, ღმერთო, რომ არ შემქმენი მე წარმართად, გაუნათლებლად და ქალად“ (კიკნაძე 2006:12).

1690 წელს ფრანკფურტში გამოვიდა წიგნი “ქალი ადამიანი არ არის”, 1750 წელს კი ლაიფციგში გამოჩნდა წიგნი “საყურადღებო საბუთი იმისა, რომ ქალი ადამიანთა მოდგმას არ მიეკუთვნება”. შუა საუკუნეებში შეინიშნებოდა ე.წ. “კუდიანებზე ნადირობა”. ინკვიზიციის მიერ დასჯილ მამაკაცთა და ქალთა რაოდენობას მკვლევარები 1:20, ზოგი 1:100, და 1:1000 შეფარდებითაც კი განიხილავდა.

ეგრეთ წოდებული “ქალთა საკითხი” ახალ ხანაში, საფრანგეთის ბურჟუაზიული რევოლუციის ეპოქაში წარმოიშვა. ქალებმა მოითხოვეს მამაკაცებთან უფლებების გათანასწორება საზოგადოებრივ და პირად ცხოვრებაში. “ადამიანისა და მოქალაქის უფლებათა დეკლარაციის“ გამოქვეყნების შემდეგ გამოქვეყნდა "ქალისა და მოქალაქის უფლებათა დეკლარაცია", რომელიც ოლიმპია დე გუჟმა დაწერა. ქალებმა დააარსეს თავიანთი კლუბი, ჟურნალები, დაიწყეს დებატებში მონაწილეობის მიღება, სქესთა შორის გარეგანი განსხვავება რომ მოესპოთ, მამაკაცის ტანსაცმელი ჩაიცვეს, მაგრამ კონვენტმა ქალებს ჩამოართვა შეკრების უფლება და დახურა მათი კლუბები. თავად ოლიმპია დე

გუჯი სიკვდილით დასაჯეს. ამით დამთავრდა ეს მოძრაობა, რომელიც ივლისის რევოლუციის დროს აღმოცენდა. ამ დროიდან იხმარება გამოთქმა “ქალთა ემანსიპაცია”. 1948 წელს თებერვლის რევოლუციის დროიდან ქალთა მოძრაობა სხვადასხვა ქვეყანაში გავრცელდა.

ფემინიზმი (ფრ. ფემინისმე, ლათინური ფემინადან - ქალი) არის ქალებისა და მამაკაცების უფლებების გათანაბრებისათვის წარმოებული ფართო მოძრაობისა და სოციალურ-პოლიტიკური თეორიის საერთო სახელწოდება. ფემინისტური მოძრაობის პირველ ეტაპებზე მიზნად იქნა დასახული ქალებისათვის საარჩევნო უფლებების მოპოვება, ამიტომ მოძრაობის მონაწილეებს სუფრაჟისტებს (ინგლისური სიტყვიდან “suffrage” ხმის უფლება) უწოდებდნენ. სუფრაჟიზმი აღმოცენდა ინგლისში XIX საუკუნის მეორე ნახევარში, მოგვიანებით კი გავრცელდა აშშ-ში, გერმანიაში, საფრანგეთსა და მსოფლიოს მრავალსხვა ქვეყანაში.

XX საუკუნის 70-იან წლებში წარმოიშვა საზოგადოებაში ქალთა ჩაგვრისა და დისკრიმინაციის მიზეზებისადმი სოციალურ კულტურული ანუ ე.წ. გენდერული მიდგომის ტრადიცია. ამ თეორიულ მუშაობას, როგორც დასავლეთში მიაჩნიათ, საფუძველი ჩაუყარა ფრანგმა ფილოსოფოსმა-ეგზისტენციალისტმა სიმონა დე ბოვუარმა თავის ნაშრომში "მეორე სქესი". სწორედ აქ დაისვა პირველად საკითხი კულტურაში ფემინურის-ქალურის დათრგუნვის შესახებ. მასში ნაჩვენებია, რომ საზოგადოება აკანონებს მამაკაცურს (მასკულინურს), როგორც პოზიტიურ კულტურულ ნორმას, ხოლო ქალურს (ფემინურს), როგორც ნორმიდან გადახრას. (კიკნაძე 2006:12)

დღეს აშკარაა, რომ ფემინისტური თეორიების ჩასახვა და ჩამოყალიბება მნიშვნელოვან წილად მომზადებული იქნა სოციალურ-ფილოსოფიური და პოლიტიკური კონცეფციებით. აღსანიშნავია XX საუკუნის შუა ხანებისა და მიწურულის თეორიები, რომლებიც შეიძლება გავაერთიანოთ სოციალურ და პოლიტიკურ კონტექსტში მათში სექსუალურობისა და ადამიანის სექსუალური ქცევის პრობლემების განხილვის საფუძველზე. ამ პერიოდში ფემინიზმის შიგნით

ჩამოყალიბდა სამი ძირითადი მიმართულება: ლიბერალურ-რეფორმატორული, სოციალისტური და რადიკალური.

ლიბერალურ - რეფორმატორული მიმართულება ძირითადად განაგრძობდა იდეებს, რომლებიც განმანათლებლობის ეპოქაში, მოგვიანებით კი მ. უოლსტონ კრაფტის და ჯ.სთ.მილის მიერ ვითარდებოდა. ქალთა არათანასწორუფლებიანობის მიზეზს ფემინისტები გარკვეული სამოქალაქო და იურიდიული უფლებების უქონლობაში ხედავდნენ. შესაბამისად, ამ პრობლემის გადაჭრის საშუალებად ისინი სოციალურ-ეკონომიკურ და იურიდიულ რეფორმებს მიიჩნევდნენ.

სოციალისტურმა მიმდინარეობამ მარქსისტული და ფემინისტური შეხედულებების სინთეზი მოახდინა. ქალთა დისკრიმინაციის ძირითად მიზეზებად აქ კერძო საკუთრება და საზოგადოების კლასობრივი სტრუქტურა იქნა მიჩნეული. ამგვარ იდეებს ჯერ კიდევ XIX საუკუნეში გამოთქვამდა ფ.ენგელსი ნაშრომში "ოჯახის, კერძო საკუთრებისა და სახელმწიფოს წარმოშობა". თუმცა ფ.ენგელსისაგან განსხვავებით, რომელიც დაუშვებლად მიიჩნევდა პროლეტარულსაგან განცალკევებული, განსაკუთრებული ქალთა მოძრაობის არსებობას, სოციალისტური ფემინისტები დაჟინებით მოითხოვდნენ ქალთა პრობლემების კლასობრივი და ზოგადი სოციალური პრობლემებიდან ცალკე გამოყოფას. იდეების მიხედვით ყველაზე უფრო გამორჩეული და გავლენიანი გახდა რადიკალური მიმართულება, რომელიც იკვლევდა ქალთა ჩაგვრის ზოგად, სიღრმისეულ საფუძვლებს. ამ მიმართულების მიმდევართა აზრით, ამგვარი სისტემაა პატრიარქატი – ქალებზე მამაკაცების დომინირების სისტემა.

ამ პერიოდის ფემინისტურმა მოძრაობამ ბევრ წარმატებას მიაღწია. მოძრაობის ეფექტიანობაზე მეტყველებს საზოგადოებრივი ცნობიერების გასაოცარი ცვლილებები და დასავლეთის ქვეყნების პოლიტიკურ სტრუქტურებში მომხდარი რეალური ძვრები: ხელისუფლების უმაღლეს ეშელონებსა (პარლამენტების, მთავრობებისა და ხელმძღვანელი პარტიული ორგანოების ჩათვლით) და წარმოების მართვის სფეროში ქალთა წარმომადგენლობის ზრდა. დღეისათვის ზემოთ აღნიშნული სამი მიმდინარეობა ისეთი გამოკვეთილი სახით არ არსებობს, როგორც 60-იან წლებში. გარდა ამისა, გაჩნდა ახალი

მიმართულებები: “კულტურული ფემინიზმი”, რომლის თეორეტიკოსებიც სეპარატისტული (მამაკაცებისა და მასკულიზრობისაგან თავისუფალი) ქალური კულტურის განვითარების იდეით გამოდიან; “ჰუმანური ფემინიზმი” - მისი მომხრეები კულტურაში ქალური აქცენტების განვითარებას და როგორც “ქალური”, ისე “მამაკაცური” ინტერესების გათვალისწინებას, “ფემინური” და “მასკულიზური” თვისებების თანაბრად აღიარებას მოითხოვენ. “შავი ფემინიზმი”, ანუ შავკანიანი ამერიკული ფემინიზმი; ასევე მრავალი სხვადასხვა ეროვნული შეფერილობის ფემინიზმი, მაგ., ლათინურ-ამერიკული, აფრიკული, მუსულმანური და სხვა სადაც ქალების მდგომარეობა არა მხოლოდ სქესის, არამედ რასობრივი და ეროვნული ნიშნების მიხედვითაც არის გაანალიზებული.

ცნობილი ამერიკელი მეცნიერი ჯუდიტ ლორბერი, რომელიც ფემინისტური მოძრაობის ერთ-ერთ თვალსაჩინო მკვლევრად ითვლება, თავის ნაშრომებში რეტროსპექტულად განიხილავს ფემინიზმის განვითარებას ბოლო ნახევარი საუკუნის განმავლობაში. გენდერთან მიმართებაში იგი ფემინიზმის სამ ძირითად ტიპს გამოყოფს: რეფორმატორულს, რეზისტენტულსა და ე.წ. ბუნტარულს (Lorber 2001).

რეფორმატორები (ლიბერალური, მარქსისტული და სოციალისტური, პოსტკოლონიური ფემინიზმი) თავიანთი ბრძოლის არსს საზოგადოებაში არსებული სტრუქტურის ფარგლებში ქალისა და მამაკაცის სტატუსის გათანაბრებაში ხედავენ. XX საუკუნის 60-70-იან წლებში წარმოჩნდა ქალისა და მამაკაცის აზროვნების, ფსიქიკის, სხეულის, სექსუალობისა და ქმედებების შესახებ გავრცელებული შეხედულებებისადმი კრიტიკული დამოკიდებულება, რომელთა თანახმადაც, მამაკაცები, ქალებთან შედარებით, უფრო ძლიერები, ჭკვიანები და ნიჭიერები არიან; ასე რომ, საზოგადოებრივი საქმიანობა მათი სფეროა. ქალების დანიშნულება კი დედობრივი სიტბო, მზრუნველობა და ოჯახური საქმიანობაა.

სამუშაოს ის ნაწილი, რომელსაც ქალები სახლში ასრულებენ ვირტუალურია, დაუთვლელი და ეროვნულ ეკონომიკურ სტატისტიკაში არ ფიგურირებს. რეფორმატორები (ლიბერალური, მარქსისტული და სოციალისტური,

პოსტკოლონიური ფემინიზმი) ყურადღებას ამახვილებენ ოჯახში ქალის შრომასა და ეკონომიკაზე, როგორც გენდერული უთანასწორობის წყაროზე. ისინი ბრძოლის ძირითად არსს არსებული გენდერული სოციალური სტრუქტურის ფარგლებში ქალისა და მამაკაცის სტატუსის გათანაბრებაში ხედავენ (მაგალითად, მათ უნდათ მეტი ქალი იხილონ მსხვილი კორპორაციების პრეზიდენტებად, ხელმძღვანელ მუშაკებად).

რეფორმატორებმა ნათელი გახადეს ის დისკრიმინაცია, რომელსაც ქალები განიცდიდნენ დასაქმებისა და ეკონომიკური რესურსების განაწილების სფეროში. ისინი მოუწოდებენ გათვალისწინებული იქნეს ის პოტენციალი, რომელსაც ქალები ფლობენ, ხოლო ქალებმა თავიანთი ცხოვრება ისე წარმართონ, როგორც სურთ. მათი აზრით, ადამიანს, მიუხედავად სქესისა, უნდა ჰქონდეს არჩევანის თავისუფლება, თანაბარი აღიარება, თანასწორუფლებიანი მონაწილეობის საშუალება ცხოვრების ყველა სფეროში, და შესრულებული სამუშაოსათვის შესაბამისი ანაზღაურება. ადამიანებს, განურჩევლად სქესისა, უნდა შეეძლოთ აირჩიონ თავიანთი მოღვაწეობის სფერო, იმუშაონ, იყვნენ მეცნიერები, პოლიტიკოსები ან რომელიმე სხვა პრო-ფესიის წარმომადგენლები.

რეზისტენტული მიმართულების ფემინისტები (რადიკალები, ლესბოსელები, ფსიქოანალიტიკოსები და სხვა.) ქალის მიმართ არსებული დისკრიმინაციისა და სექსუალური ძალადობის წინააღმდეგ გამოდიან და აკრიტიკებენ იმ ფაქტს, რომ ქალის გამოცდილება არ არის წარმოჩენილი განათლებისა და კულტურის წარმოების სფეროებში. ისინი იბრძვიან არსებულ გენდერულ სტრუქტურულ საზოგადოებაში მამაკაცების მიერ ქალების შევიწროებისა და ექსპლუატაციის (განსაკუთრებით, სექსუალური ძალადობის და გაბატონებული კულტურული წარმოდგენების) წინააღმდეგ. რეზისტენტული მოძრაობის მომხრეებს მიაჩნიათ, რომ საზოგადოების მოცემული გენდერული სტრუქტურის პირობებში, სადაც ასე საგრძნობია კაცების დომინირება, ქალთათვის გენდერული თანასწორობა შეუძლებელია. ეს მხოლოდ მაშინ არის შესაძლებელი, თუ ისინი მამაკაცებივით უემოციო და კარიერზე ორიენტირებულნი გახდებიან. მათ მეტად მნიშვნელოვნად მიაჩნიათ ქალთა გამოცდილების განზოგადების პერსპექტივა. 1970-80-იან წლებში

მათ მეტად მნიშვნელოვანი თეორია განავითარეს გენდერული იდეოლოგიის ძალაუფლების (the power of gender ideology) ღირებულებებისა და წარმოდგენების შესახებ. ეს თეორია, მათი აზრით, გენდერულ სოციალური სამართლიანობის ლიკვიდაციას შეუწყობს ხელს. ამ მოძრაობის მომხრეები ამტკიცებენ, რომ გენდერული უთანასწორობა გამყარებულია უმეტესი რელიგიებით, რომლებიც იმას ქადაგებენ, რომ მამაკაცის გაბატონებული მდგომარეობა ღმერთის სურვილია, თითოეული ეს მიმართულება ფემინიზმის ზოგად თეორიულ საფუძვლებს ეყრდნობა.

ბუნტარული ფემინიზმი (მულტიკულტურული, მამაკაცთა, სოციალური კონსტრუქციის, პოსტმოდერნისტული, ჰომოსექსუალთა და სხვ.) იმ პროცესებისა და სიმბოლოების დეკონსტრუქციას ახდენს, რომლებიც, მათი აზრით, გენდერული ასიმეტრიის საფუძველს წარმოადგენენ. ბუნტარული ფემინიზმი არსებული გენდერული საზოგადოებრივი წესრიგის კრიტიკით გამოდის და ეჭვქვეშ აყენებს მის საფუძველს - კაცობრიობის ორ სქესად დაყოფას. ე.წ. „ბუნტარული ფემინიზმი“ ილაშქრებს უშუალოდ არსებული გენდერული სტრუქტურის წინააღმდეგ. მათი აზრით საჭიროა სქესი წარმოჩინდეს მთელი თავისი მრავალფეროვანი კატეგორიებით და იმ ფარული საზღვრების გათვალისწინებით, რომლებიც არსებობს მამაკაცებსა და ქალებს, მდედრობითსა და მამრობითს, ჰეტეროსექსუალებსა და ჰომოსექსუალებს შორის. აყენებენ რა ეჭვქვეშ მამაკაცისა და ქალის, ჰეტეროსექსუალობისა და ჰომოსექსუალობის, მასკულიზმისა და ფემინიზმის, მდედრობითისა და მამრობითის დუალობას ისინი მართებულად არ თვლიან რომელიმე ჯგუფისათვის რაიმე სამართლებრივი უპირატესობის მინიჭებას სხვასთან შედარებით. ისინი გენდერს რასობრივ, ეთნიკურ, რელიგიურ, სოციალურ კლასთან, სექსუალურ ორიენტაციასთან კონტექსტში განიხილავენ. მათი მტკიცებით არსებულმა გენდერულმა სოციალურმა წესრიგმა ისევე შეიძლება დააპირისპიროს მამაკაცი მამაკაცთან როგორც მამაკაცი ქალთან. ერთი და იმავე რასობრივი და ეთნიკური ჯგუფის, ან ეკონომიკური სტრუქტურის მამაკაცებსა და ქალებს გაცილებით უფრო მეტი აქვთ საერთო, ვიდრე სხვადასხვა ჯგუფის მამაკაცებს ან ქალებს. არატრადიციული

სექსუალური ორიენტაციის მამაკაცები და ქალები, გეები და ლესბოსელები, რომლებსაც სოლიდარობის გამმაფრებული გრძნობა აქვთ, ქმნიან კოალიციას, ერთად იბრძვიან თავიანთი უფლებებისათვის, მუშაობენ შიდსის თავიდან ასაცილებლად და ა. შ.

თუ ერთმანეთს შევადარებთ და გავაანალიზებთ ფემინისტური მოძრაობის სამ ძირითად მიმართულებას, მათი ერთი საერთო ტენდენცია უნდა გამოვყოთ – ეს არის საზოგადოებაში არსებული გენდერული სტრუქტურის კრიტიკა და მის წინააღმდეგ აქტიური მოქმედება, გალაშქრება ქალთა დისკრიმინაციისა და ექსპლოატაციის წინააღმდეგ, ბრძოლა ქალთა უფლებების დასაცავად, სქესთა სამართლებრივი და ფაქტობრივი თანასწორობის დასამყარებლად. საერთო ფემინისტური იდეოლოგიის თანახმად, ადამიანებს, მიუხედავად სქესისა, უნდა ჰქონდეთ თავისუფალი არჩევანის (ანუ არჩევანის თავისუფლების) უფლება, საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში თანასწორუფლებიანი მონაწილეობის საშუალება.

ეკონომიკურ თეორიებს შორის ვხვდებით ფემინისტურ ეკონომიკურ თეორიასაც, სადაც ყურადღება გამახვილებულია ქალებთან დაკავშირებულ პრობლემებზე. ფემინისტური ეკონომიკური თეორიის ძირითად არსს წარმოადგენს შეხედულება იმის შესახებ, რომ ეკონომიკური მოვალეობების განაწილება სქესთა შორის არასამართლიანია და გამოსწორებას მოითხოვს. ფემინისტი ეკონომისტები აღიარებენ, რომ ქალები, კაცებთან შედარებით, ნაკლებად ხელსაყრელ პირობებში იმყოფებიან და სამართლიანობის მოსაზრებიდან გამომდინარე, თავიანთი მატერიალური მდგომარეობის გაუმჯობესებას მოითხოვენ. სწორედ აღნიშნული შეხედულებები უდევს საფუძვლად ნეოკლასიკურ ფემინისტურ ეკონომიკურ თეორიას, რომელიც ითვალისწინებს:

- კაცებისა და ქალების კეთილდღეობას შორის არსებული განსხვავების დოკუმენტურ მტკიცებულებას;
- სქესთა თანასწორობის მიღწევის მიზნით წარმოებული პოლიტიკის აუცილებლობის დასაბუთებას;
- ანდროცენტრული (XX საუკუნეში ჩნდება ახალი ცნება ანდროცენტრიზმი: მამაკაცი

განასახიერებს კაცობრიობას, ქალი კი ერთგვარი დამატებაა) გავლენისაგან თავისუფალი კვლევების ჩატარებას.

ეკონომიკური კვლევების პირველი მიმართულება (კაცებისა და ქალების კეთილდღეობას შორის არსებული განსხვავების დოკუმენტური მტკიცებულება) მიზნად ისახავს კაცებისა და ქალების კეთილდღეობას შორის არსებული განსხვავების დოკუმენტურ ფიქსირებას. კეთილდღეობის დონე დამოკიდებულია არა მარტო ფულად ფაქტორებზე მაგალითად: ჯანმრთელობა, ოჯახური და მეგობრული კავშირები, ხასიათის თავისებურებები, არ შეიძლება მივაკუთვნოთ ფულად ფაქტორებს. ამასთან, რა თქმა უნდა, ფულსაც აქვს მნიშვნელობა. ქალის მატერიალური კეთილდღეობის ორი ძირითადი მახასიათებელია მისი პირადი შემოსავალი და წილი ოჯახის მთელ შემოსავალში. მესამე ფაქტორი დაკავშირებულია დროის იმ რაოდენობასთან, რომელსაც იგი სამუშაოს უთმობს.

განვიხილოთ ქალების მდგომარეობა (როგორც აბსოლუტური, ისე კაცებთან მიმართებაში) და ისეთი მაჩვენებლები როგორცაა: მათი ხელფასი, წილი შემოსავლიდან და სამუშაოზე დახარჯული დრო.

განვითარებულ ქვეყნებში ქალთა უმრავლესობა მუშაობს. თუმცა, მთელ სამუშაო დღეს დასაქმებული ქალები, კაცებთან შედარებით, ნაკლებ გასამრჯელოს იღებენ. ეს სხვაობა სტრუქტურული ხასიათის მიზეზებით შეიძლება ავხსნათ. ბევრი ქალი დაბალ ანაზღაურებადი „ქალური“ შრომით არის დაკავებული, მათგან ბევრს უფრო დაბალი ხარისხის განათლება და კვალიფიკაცია აქვს, ვიდრე კაცებს. ყველაზე უფრო მნიშვნელოვანი კი ის არის, რომ ქალები, ძირითადად, ბავშვების აღზრდით არიან დაკავებულნი.

რაც შეეხება სქესთა თანასწორობის მიღწევის მიზნით წარმოებული პოლიტიკის აუცილებლობის დასაბუთებას, ფემინისტი ეკონომისტები გამოყოფენ არათანასწორობის სამ სფეროს: შრომის ანაზღაურებას, ოჯახის შემოსავლების განაწილებას და თავისუფალი დროის რაოდენობას. ბევრ ქვეყანაში შრომის ანაზღაურებაში მამაკაცებსა და ქალებს შორის არსებული არათანასწორობის დაძლევის მიზნით სახელმწიფოს მიერ რეგულირების სხვადასხვა ზომა იქნა მიღებული, მაგ., მთელ რიგ ქვეყნებში მიიღეს კანონები ქალთა სამუშაოზე მიღების სტიმულირებისა და

თანაბარი სამუშაოს შესრულებისათვის ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ანაზღაურების შესახებ. უპირატესობის მინიჭების ცვლილებას ფემინისტური ეკონომიკური თეორიისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება, რადგან სქესთა თანასწორუფლებიანობის მიღწევა (როგორც დასაქმების, ისე სხვა სფეროებში) დისკრიმინაციის გამომწვევი პრეფერენციების გადალახვას ითვალისწინებს.

ანდროცენტრული გავლენისაგან თავისუფალ კვლევებში ორი მიმართულება შეიძლება გამოვყოთ. პირველი დაკავშირებულია შეცდომითი გამარტივების გამოყენებასთან, რომლის წინააღმდეგ ბრძოლა უფრო მარტივია, ხოლო მეორე მიმართულია ეკონომიკაში ქალის გაუჩინარების წინააღმდეგ და ამ მხრივ საქმე უფრო რთულადაა. მამაკაცთა და ქალთა არათანასწორობა შრომის ბაზარზე და ოჯახის მეურნეობაში ნაწილობრივ განპირობებულია უპირატესობათა მინიჭებით და ინსტიტუტებით. ფემინისტი ეკონომისტების სქესთა თანასწორუფლებიანობის უზრუნველყოფა კი დაკავშირებულია იმ იმედთან, რომ უპირატესობა და ინსტიტუტები შესაბამისი სახით შეიცვლება; აქედან გამომდინარეობს კეთილდღეობის ეკონომიკური თეორიის ანალიტიკური ინსტრუმენტების შექმნის აუცილებლობა, რომელიც აღნიშნული ცვლილებების ანალიზს ითვალისწინებს.

მამაკაცთა და ქალთა შორის არსებულ უთანასწორობას სხვანაირად ხსნის ჰიპოთეზა სტატისტიკური დისკრიმინაციის შესახებ. მრავალრიცხოვანი ფაქტები იმაზე მეტყველებს, რომ ორი კანდიდატის არსებობის შემთხვევაში, რომელთაც თანაბარი მონაცემები აქვთ (ერთმანეთისაგან მხოლოდ სქესით განსხვავდებიან) უპირატესობა მამაკაცებს ენიჭებათ. სხვადასხვა კვლევაში სამუშაოზე აყვანის სხვადასხვა სიტუაცია მოდელირდებოდა. დამქირავებელს ჰქონდა საშუალება, არჩევანი გაეკეთებინა კანდიდატ ქალს და მამაკაცს შორის. შედეგად აღმოჩნდა, რომ მამაკაცებს უფრო ხშირად იყვანენ უნივერსიტეტებში, ნიშნავენ ხელმძღვანელ ან ისეთ თანამდებობაზე, სადაც საჭიროა პროფესიული მომზადება, მათ უფრო მაღალ ხელფასს სთავაზობენ. არსებობს იმის დამადასტურებელი ბევრი ფაქტი, რომ მამაკაცების მიერ შესრულებული სამუშაო უფრო მაღალ შეფასებას იღებს, ვიდრე ქალებისა. (დაწინაურება, ხელფასებს შორის სხვაობა)

ერთ-ერთი ახსნა, რომელიც ეკონომიკურ თეორიას შეესაბამება, არის დისკრიმინაცია სტატისტიკის დონეზე. მაგ: შესაძლებელია, მთლიანობაში, მხატვარი ქალების ნამუშევრები მამაკაცი მხატვრების ნამუშევრებზე უკეთესი არ არის, ამიტომაც ბაზარზე მათ ნაკლები ფასი აქვთ და თუკი ინდივიდს მიაჩნია, რომ ორი წარმოდგენილი მხატვრობის ნიმუშიდან (მამაკაცისა და ქალის) მამაკაცის ნახატს მეტი ღირებულება აქვს, გასამტყუნარი არ არის. ამიტომაც თუკი იგი ქალის ნამუშევარს ნაკლებ ფასს დაადებს, მას ნაკლები შანსი აქვს, რომ არარაციონალურად მოიქცეს.

უმრავლეს შემთხვევაში, მიუხედავად ისეთი ფაქტორების გათვალისწინებისა, როგორცაა ასაკი, მუშაობის გამოცდილება, განათლება და სხვა, ხელფასის სხვაობა დისკრიმინაციით არის გამოწვეული. თუ ჰიპოთეზა სტატისტიკური დისკრიმინაციის შესახებ სამართლიანია, მაშინ აღნიშნული განპირობებულია სხვაობით მწარმოებლურობას ან ადამიანური კაპიტალის დაგროვებას შორის, რომლის დროსაც არ არის გათვალისწინებული განათლების და სხვა მაჩვენებელი. ამ პრობლემის უფრო ღრმად შესასწავლად მიზანშეწონილია განვიხილოთ, აგრეთვე, დისკრიმინაციის ისეთი მოდელი, როგორცაა დისკრიმინაცია, რომელიც დაკავშირებულია არასწორ შეფასებებთან.

დისკრიმინაცია, რომელიც მცდარ შეხედულებებთან არის დაკავშირებული, განსაკუთრებულად მდგრადია: ქალებს დაბალ ანაზღაურებად სამუშაოზე იმიტომ იღებენ, რომ გავრცელებული აზრის მიხედვით, ისინი ნაკლებად კვალიფიციურები არიან, ამასთან, ისინი თავის კვალიფიკაციას ვერ იმაღლებენ იმიტომ, რომ მათ მიერ დაკავებული თანამდებობები არ იძლევა სამსახურებრივი წინსვლის საშუალებას. დისკრიმინაციას, რომელიც დაკავშირებულია არასწორ შეფასებებთან და სტატისტიკურ დისკრიმინაციას, სახელმწიფო პოლიტიკის თვალსაზრისით, დიამეტრალურად საპირისპირო შედეგებამდე მივყავართ. თუ ქალები, დამქირავებლის არასწორი ქმედების გამო, დაბალ ანაზღაურებას იღებენ, ისეთი ზომები როგორცაა, მაგალითად, ქალების სამუშაოზე მიღების სტიმულირება, ან თანაბარი ანაზღაურების კანონით განმტკიცება, უბრალოდ ასეთი შეცდომის გამოსწორებას იწვევს და ეკონომიკური ეფექტიანობის შემცირებას არ განაპირობებს.

თუ საქმე სტატისტიკურ დისკრიმინაციასთან გვაქვს, მაშინ იძულებითი ზომების გატარება სამუშაოზე აყვანისას ან ხელფასის გათანაბრებისას სამუშაო ძალის საშუალო ხარისხის შემცირებას იწვევს (რადგან იგულისხმება, რომ მამაკაცები მეტი შრომის ნაყოფიერებით ხასიათდებიან), რასაც თან ეკონომიკური ეფექტიანობის კლება მოჰყვება. არასწორ შეფასებებთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის დროს სახელმწიფო პოლიტიკის ეს ზომები რაიმე დანაკარგებთან არ არის დაკავშირებული. სტატისტიკური დისკრიმინაციას შემთხვევაში კი დანაკლისი საკმაოდ მნიშვნელოვანია.

მაშასადამე, სიტყვა "გენდერს" ორმაგი დატვირთვა აქვს: გულისხმობს ბიოლოგიურ სქესს და ასევე სქესის სოციალურ მნიშვნელობას, რომელიც განიხილება, როგორც საზოგადოების სოციალური სტრუქტურის ერთ - ერთი განზომილება და რომლისთვისაც შესაბამისად დამახასიათებელია ცვლილებები დროსა და სივრცეში. გენდერი სქესთაშორის ურთიერთობის სოციალური ასპექტია, რომელიც გამოხატულია საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში და გულისხმობს სოციალიზაციით განპირობებულ შეხედულებებს ქცევისადმი დამოკიდებულების, პიროვნული თვისებების, ფიზიკური და ინტელექტუალური შესაძლებლობების შესახებ

ფემინისტური ეკონომიკური თეორიის მიხედვით ეკონომიკური რესურსების განაწილება სქესთა შორის არასამართლიანია, რაც გამოიხატება იმით რომ ქალებს ნაკლები ხელმისაწვდომობა აქვთ იყენენ აქტიური ეკონომიკურ ცხოვრებაში.(უჭირთ დასაქმება, დაწინაურება). შესაბამისად, ფემინისტი ეკონომისტები ფიქრობენ, რომ ქალები, კაცებთან შედარებით, ნაკლებად ხელსაყრელ პირობებში იმყოფებიან და სამართლიანობის მოსაზრებიდან გამომდინარე, თავიანთი მატერიალური მდგომარეობის გაუმჯობესებას მოითხოვენ.

1.2 გენდერული მაჩვენებლების რაოდენობრივი და თვისებრივი ინდიკატორები

ბევრ ქვეყანაში მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადაიდგა გენდერული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად, მაგრამ ეს საკმარისი არ აღმოჩნდა. ამ მხრივ, აუცილებელია ქალთა დიდი პოტენციალი გამოვიყენოთ ბიზნესისა და ეკონომიკის განვითარებისთვის.

ქალებისთვის უფლებამოსილების მინიჭება ნიშნავს ადამიანური კაპიტალის უფრო მეტი ეფექტურობით გამოყენების უზრუნველყოფას, რომელიც ამცირებს გენდერულ უთანასწორობას და აძლიერებს პროდუქტიულობასა და ეკონომიკურ ზრდას.

ქალების შრომით ბაზარზე ხელმისაწვდომობის შეზღუდვა დიდი დანაკარგია ქვეყნისათვის. მაგალითად, აზია და წყნარი ოკეანე ყოველწლიურად კარგავს 42-47 \$ აშშ მილიარდამდე შემოსავალს, იმიტომ რომ ქალების ხელმისაწვდომობა შეზღუდულია დასაქმების სფეროში, სწორედ, მსგავსმა შეზღუდვებმა დააკისრა მასიური ხარჯები მთელ ახლო აღმოსავლეთს. (World 2014a:39)

განათლებაში, ათწლეულების განმავლობაში რეალური ინვესტიციები საგრძნობლად შემცირდა, ამიტომაც, უთანასწორო გენდერული მაჩვენებელი მსოფლიო ეკონომიკაში კვლავ ფართოდ გავრცელებულ მოვლენად რჩება. იმ ქვეყნებში, სადაც ქალებისთვის შედარებით ადვილია შეუთავსონ ოჯახზე ზრუნვა და მუშაობა ერთმანეთს, მაღალია მდებრობითი სქესის დასაქმება და ქალის კარიერული ზრდა (სკანდინავიის ქვეყნები). ქვეყნის პოლიტიკა, რომელიც ხელს უწყობს ქალებს წარმატებაში, გადამწყვეტ როლს ასრულებს სამომავლო პრობლემების მოგვარებაში. ცნობილია რომ, გენდერული თანასწორობის მიღწევა შრომის ბაზარზე იაპონიის მშპ-ს 16 %-ით გაზრდის. (World 2014a:42)

XXI საუკუნეში ქალები გახდნენ ეკონომიკურად ბევრად უფრო დამოუკიდებელნი, ისინი ქვეყნის განვითარებისთვის მნიშვნელოვან ნაბიჯებს დგამენ და დიდ გავლენას ახდენენ ქვეყნის მშპ-ზე და მომდევნო თაობების კეთილდღეობაზე. Booz&Co (2012) გამოითვალა სხვადასხვა ქვეყანაში, მდებრობითი სქესის ჩართულობის გაზრდის ხარჯზე მშპ-ს შესაძლო ზრდა ეკონომიკაში, რის მიხედვითაც, თუ ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი აშშ-ში მამაკაცებისას გაუტოლდება, მაშინ აშშ-ს მშპ 5%-ით გაიზრდება, იაპონიის - 9%-ით, განვითარებად ქვეყნებში ეფექტი უფრო მაღალი იქნება. არაბეთის გაერთიანებულ საემიროში 12% - ით გაიზრდება მშპ, ხოლო ეგვიპტეში - 34 %-ით (დანართი 1).

როგორც ვხედავთ, გენდერული თანასწორობის მიღწევა და ქალების ჩართვა ეკონომიკურ ცხოვრებაში, შესაძლებელს ხდის მშპ-ს უფრო მეტ ზრდას განვითარებად ქვეყნებში, ვიდრე განვითარებულ ქვეყნებში. (ვინაიდან განვითარებად ქვეყნებში

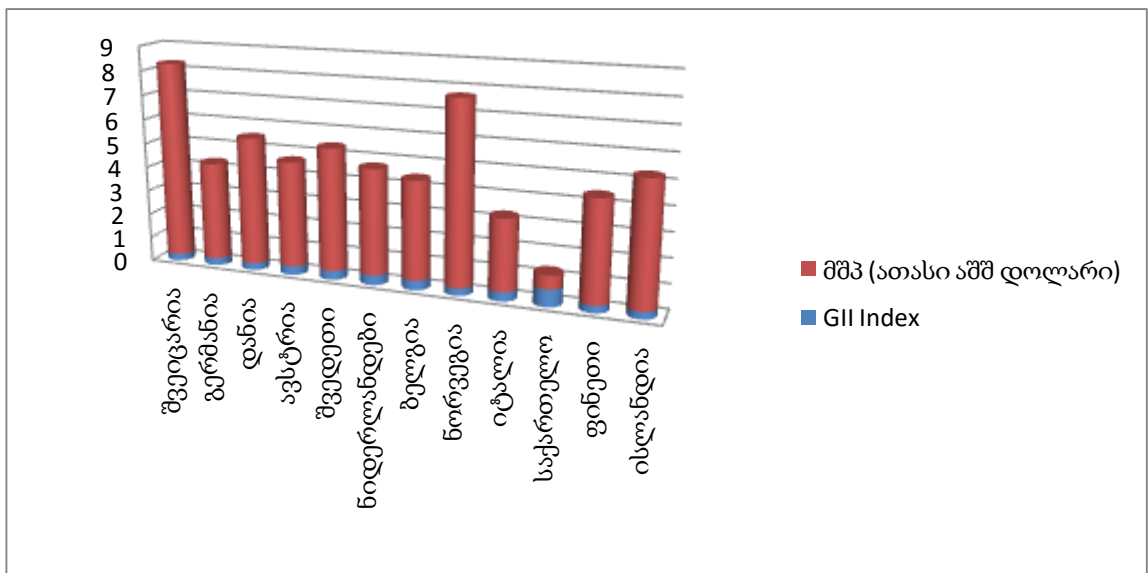
ქალები ნაკლებად არიან ეკონომიკურად აქტიურები და მათი რაოდენობის გაზრდას შრომის ბაზარზე უფრო მეტი ეფექტი ექნება, ვიდრე განვითარებულ ქვეყნებში).

უფრო მეტიც, ქალი, მამაკაცთან შედარებით, შემოსავლის ინვესტირებას ახდენს ისეთ საკითხებში, როგორცაა, ბავშვების განათლება და ჯანდაცვა, რაც გრძელვადიან პერიოდში განათლებული და ჯანმრთელი მოსახლეობის წილს ზრდის, ეს ფაქტორი, თავის მხრივ ქვეყნის განვითარებისთვის უმნიშვნელოვანესია. მამაკაცები კი, შემოსავლის დიდ ნაწილს ხარჯავენ გართობაზე (Goldman 2009).

ასე რომ, აუცილებელიც კია ქალთა მეტი რაოდენობით ჩართვა ეკონომიკაში, სწორედ ისინი ახდენენ დიდ გავლენას მომავალი თაობების კეთილდღეობაზე, რაც თავისთავად ქმნის ქვეყანაში ცხოვრების მაღალ დონეს.

იმ ქვეყნებს, სადაც შრომით ეკონომიკაში გენდერული ბალანსი დაცულია, მშპ-ის მაღალი მაჩვენებელი აქვთ. რაც კიდევ უფრო გვარწმუნებს იმაში, რომ გენდერული ბალანსი პირდაპირ კავშირშია ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდასთან. ამის დასტურად შეიძლება გამოვიყენოთ გენდერული უთანასწორობის ინდექსის (GII).

დიაგრამა 1 : გენდერული უთანასწორობის ინდექსი მშპ-სთან მიმართებაში



*დიაგრამა აგებულია ჩვენს მიერ; (წყარო: Human Development Report 2015; Magazine “Global Finance”: The richest Country In The World, World Development Indicators database, World Bank, 2016)

GII ინდექსის მიხედვით ნორვეგია ყოველთვის პირველ ათეულში იყო და შესაბამისად მშპ-ც მაღალია. GII ინდექსი ნორვეგიაში 0,067, ხოლო მშპ ერთ სულ მოსახლეზე - 74598 აშშ დოლარია (იხ. დიაგრამა 1). შვეიცარიაში GII ინდექსი 0,028, ხოლო მშპ ერთ სულ მოსახლეზე - 80603 აშშ დოლარი, დანია GII ინდექსი - 0,048, ხოლო მშპ - 52139 აშშ დოლარია. საქართველოში GII ინდექსი - 0,382, ხოლო მშპ -3766 აშშ დოლარია. მართალია, გენდერული თანასწორობა მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდაში, მაგრამ, მხოლოდ ეს არ არის განმსაზღვრელი.

დანართიდან ჩანს, რომ საქართველო, როგორც გენდერული თანასწორობის, ისე მშპ-ს მხრივაც ბევრად ჩამოუვარდება ზემოთ ჩამოთვლილ ქვეყნებს.

ცნობილია, რომ იმ შემთხვევაში თუ ქალი და მამაკაცი თანაბრად ჩაერთვება შრომის ბაზარზე, 28 \$ ტრილიონზე მეტი ანუ 26 % შეიძლება დაემატოს მსოფლიო წლიურ მშპ-ს 2025 წლისთვის. (Mskinsey 2015:1).

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მსოფლიოს შრომისუნარიანი მოსახლეობის ნახევარს ქალები წარმოადგენენ, მაგრამ მშპ-ში მათი წილი მხოლოდ 37 % -ია. (Mskinsey 2015:2)

ანაზღაურებად სამუშაოზე ქალების ბევრად უფრო ნაკლები რაოდენობაა, ვიდრე აუნაზღაურებად სამუშაოზე. მსოფლიოში ანაზღაურების გარეშე მომუშავეთა 75 % ქალები არიან, რომლებიც დაკავებული არიან ბავშვების მოვლით, მოხუცებზე ზრუნვით, საჭმლის მომზადებითა და დასუფთავებით. თუმცა, ქალის მიერ შესრულებული მსგავსი საქმეები არ არის დათვლილი. ცნობილია, რომ აუნაზღაურებადი სამუშაო, რომელიც ხორციელდება ქალების მიერ, დღესდღეობით შეადგენს 10\$ ტრილიონს წელიწადში, რაც უხეშად რომ ვთქვათ, საერთო მშპ-ს 13% -ის ექვივალენტურია. (Mskinsey 2015:29)

მსოფლიოს ქალებს აქვთ უფრო დიდი ეკონომიკური შესაძლებლობები, ვიდრე ინდოეთსა და ჩინეთს ერთად. 2009 წლისთვის ქალების მიერ გლობალურად გამომუშავებული იყო 13 \$ ტრილიონი დოლარი, რაც ინდოეთისა და ჩინეთის მშპ-ს (5,6 ტრილიონი) გაორმაგებული მაჩვენებელია. ქალები არა მარტო გამოიმუშავებენ იმაზე მეტს, ვიდრე ინდოეთი და ჩინეთი ერთად, არამედ ქალები აკონტროლებენ სამომხმარებლო დანახარჯის სულ ცოტა 64 %-ს (Merchant 2012:6).

საინტერესოა გავეცნოთ გაეროს ადამიანის განვითარების ანგარიშის ინდექსებსა და რეიტინგებს გენდერული თანასწორობის შესახებ. გაეროს ადამიანის განვითარების ანგარიშში 2010 წლამდე წარმოდგენილი იყო ორი ინდექსი: გენდერის და განვითარების ინდექსი (Gender and Development Index - GDI) და გენდერული გაძლიერების საზომი (Gender Empowerment Measure - GEM.) 2010 წლიდან აღნიშნული ინდექსები გენდერული უთანასწორობის ინდექსმა (Gender Inequality Index - GII) ჩაანაცვლა. რაც შეეხება რეიტინგებს, მათი შედარება შეუძლებელია ანგარიშში ჩართული ქვეყნების რაოდენობის მუდმივი ცვლილების გამო; თუმცა, საქართველო გაეროს არც ერთი რეიტინგის მიხედვით პირველი 50 ქვეყნის ჩამონათვალში არ შედის.

გენდერის და განვითარების ინდექსი წარმოადგენს ადამიანის განვითარების ინდექსს, რომელიც მხოლოდ ქალების მონაცემებზე დაყრდნობით არის გამოთვლილი. შესაბამისად, გენდერის და განვითარების ინდექსის შემადგენელი კომპონენტები ემთხვევა ადამიანის განვითარების ინდექსის კომპონენტებს და განსხვავება ამ ორ ინდექსს შორის ასახავს გენდერულ უთანასწორობას. გენდერის და განვითარების ინდექსი, ისევე, როგორც ადამიანის განვითარების ინდექსი, სამი თანაბრად შეწონილი კომპონენტისგანაა შედგენილი - განათლება, ჯანმრთელობა და შემოსავალი. ჯანმრთელობა იზომება ცხოვრების მოსალოდნელი ხანგრძლივობით, განათლება - წერა-კითხვის დონით და მოსწავლეთა კომბინირებული ჩარიცხვის პროცენტული ოდენობით სწავლების პირველ, მეორე და მესამე საფეხურებზე, ხოლო შემოსავალი იზომება ერთ სულ მოსახლეზე მთლიანი ეროვნული შემოსავლით აშშ დოლარში, მსყიდველობითი უნარიანობის პარიტეტის გათვალისწინებით. ინდექსის სკალა 0-დან 1-მდე მერყეობს, სადაც 0.8-1 ასახავს ადამიანის მაღალი განვითარების დონეს, 0.5-0.79 - საშუალოს, ხოლო 0, 5-ზე ნაკლები - დაბალს.

გენდერული გაძლიერების საზომი აჩვენებს, შეუძლიათ თუ არა ქალებს მიიღონ მონაწილეობა პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში. გენდერული გაძლიერების საზომი ასახავს იმ უთანასწორობას, რომელიც არსებობს ქალებსა და მამაკაცებს შორის სამი მიმართულების მიხედვით:

- პოლიტიკურ პროცესებში მონაწილეობა და გადაწყვეტილების მიღების საშუალება, რომელიც გამოითვლება ქალი და მამაკაცი პარლამენტარების პროცენტული შეფარდების მიხედვით;

- ეკონომიკაში ჩართულობა და გადაწყვეტილებების მიღების საშუალება, რომელიც გამოითვლება ორი პარამეტრის - ქალი და მამაკაცი კანონმდებლების, მაღალი თანამდებობის პირების და მენეჯერების პროცენტული შეფარდებისა და ტექნიკურ /კვალიფიცირებულ მუშახელს შორის ქალისა და მამაკაცის პროცენტული შეფარდების მიხედვით.

- ეკონომიკური რესურსების ფლობა, რომელიც გამოითვლება ქალების და მამაკაცების მიერ გამომუშავებული ანაზღაურების მიხედვით (შემოსავალი იზომება აშშ დოლარში მსყიდველობითი უნარიანობის პარიტეტით).

თითოეული კომპონენტისთვის გამოითვლება თანაბრად განაწილებული ექვივალენტის პროცენტი. საბოლოოდ გენდერული გაძლიერების საზომის მაჩვენებლები მიიღება ზემოთ აღნიშნული სამი კომპონენტის თანაბრად განაწილებული ექვივალენტის პროცენტის საშუალოს გამოთვლით. მაჩვენებლები განაწილებულია 0-დან 1-მდე სკალაზე, სადაც მიღებული ქულა ასახავს სამივე კომპონენტის მიხედვით თანაბრად განაწილებული ექვივალენტის პროცენტს, ანუ აღნიშნული კომპონენტების მიხედვით განსხვავებას ქალების და მამაკაცების მიერ დაკავებულ პოზიციებში. შესაბამისად, ქულა 1 არის იდეალური თანასწორობა.

2010 წლიდან **გენდერული უთანასწორობის ინდექსი** აფასებს ქალების არახელსაყრელ პირობებს სამი მიმართულებით - რეპროდუქციული ჯანმრთელობა, გაძლიერება და ჩართულობა შრომით ბაზარზე. ინდექსი აჩვენებს, აღნიშნული მიმართულებების მიხედვით, ქალებსა და მამაკაცებს შორის არსებული უთანასწორობით გამოწვეულ ადამიანების განვითარების დანაკარგს. მაჩვენებლები განაწილებულია 0-დან 1-მდე სკალაზე, სადაც 0 ქალებისა და მამაკაცებისთვის არსებულ თანაბარ პირობებზე მიუთითებს, ხოლო 1 აჩვენებს, რომ ქალები სამივე მიმართულების მიხედვით სრულიად არახელსაყრელ პირობებში ცხოვრობენ.

მიმართულებების გამოთვლისას გამოიყენება შემდეგი ინდიკატორები:

- ჯანმრთელობა; დედების სიკვდილიანობის მაჩვენებელი, მოზარდთა შობადობის მაჩვენებლები;

- გაძლიერება; პარლამენტში ორივე სქესის წარმომადგენელთა თანაფარდობა, მიღწევები განათლების მეორე და მესამე საფეხურზე;

- შრომით ბაზარზე ჩართულობა;

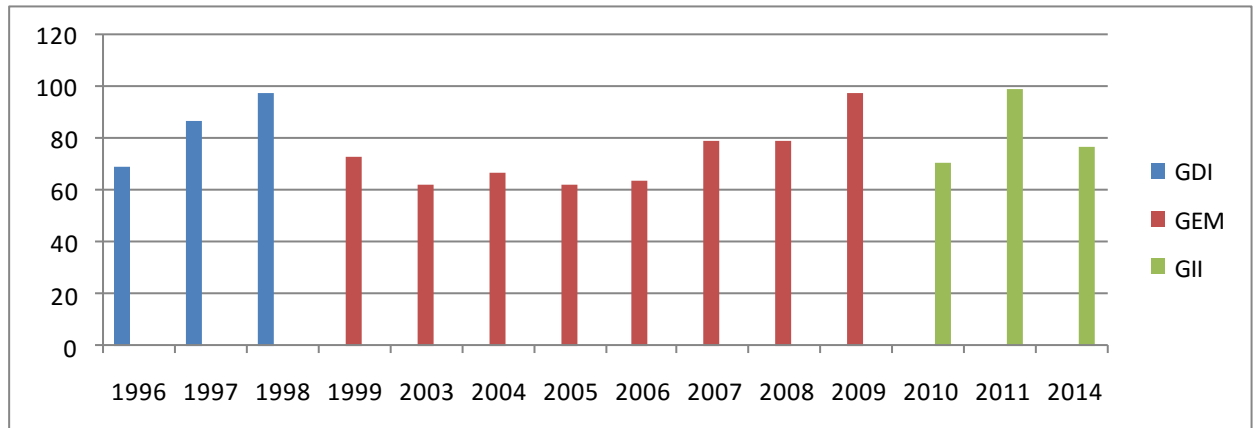
გენდერის განვითარების ინდექსის მაჩვენებლების მიხედვით, რომლებიც 90 -იანი წლების დასაწყისისთვისაა ხელმისაწვდომი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ საქართველოში გენდერული თანასწორობა დაცული იყო გაეროს ადამიანების განვითარების ინდექსის შემადგენელი კომპონენტების მიხედვით (განათლებაზე ხელმისაწვდომობა, სიცოცხლის ხანგრძლივობა, შემოსავალი), თუმცა, გენდერულ უთანასწორობას საქართველოში წარმოაჩენს გაეროს ის ინდექსები, სადაც აღნიშნული საბაზისო ინდიკატორების გარდა, ისეთი კომპონენტებიც არის ჩართული, რომლებიც ქალების გაძლიერებას - ეკონომიკურ და პოლიტიკურ პროცესებში მონაწილეობას აფასებენ. ასეთია გენდერის გაძლიერების საზომი და გენდერული უთანასწორობის ინდექსი (ბენდელიანი 2012).

საქართველოში განსაკუთრებით თვალში საცემია ქალთა ნაკლები ჩართულობა ეკონომიკურ, პოლიტიკურ და გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში (დიაგრამა 2). არსებული ვითარება გაუმჯობესდა, მაგრამ რადიკალურად არ შეცვლილა 1999 -2005 წლებში - გენდერის გაძლიერების საზომის მაჩვენებელი გაიზარდა 0.414-მდე 2003 წელს, 2005 წლის მაჩვენებელმა შეადგინა 0.408 ქულა - რაც ნიშნავს, რომ ამ პერიოდისთვის განსხვავება ქალების მიერ მიღწეულ მაჩვენებელსა და მამაკაცებსა და ქალებს შორის თანაბრად განაწილებულ ექვივალენტს შორის თითქმის 60 %-ს შეადგენდა.

გენდერული უთანასწორობის ინდექსის გაეროს ადამიანის განვითარების 2010 წლის ანგარიშის მიხედვით საქართველოს მაჩვენებელი საშუალოზე დაბალს, 0.597 ქულას შეადგენს, ხოლო 2011 წლის ანგარიშის მიხედვით, გაუმჯობესებულია - 0.418 ქულამდე (გენდერული უთანასწორობის ინდექსის სკალის მიხედვით, 0 ასახავს ქალების და მამაკაცების თანასწორ პირობებს, ხოლო 1 - სრულ უთანასწორობას). თუმცა, გაუმჯობესებული მაჩვენებლითაც საქართველო მნიშვნელოვნად ჩამორჩება

თითქმის ყველა მეზობელ ქვეყანას - აზერბაიჯანს (0.314 ქულა), სომხეთს (0.343 ქულა), რუსეთს (0.338 ქულა), გარდა თურქეთისა (0.443 ქულა).

დიაგრამა 2. GDI, GEM, GII - საქართველოს რეიტინგები გაეროს ადამიანის განვითარების ანგარიშის მონაცემების მიხედვით



დიაგრამა აგებულია ჩვენს მიერ მიერ. წყარო: world Economic Forum – Global Gender Gap Index 2015.

აღსანიშნავია, რომ 2015 წლის ანგარიშის მიხედვით, ყველა მეზობელი ქვეყანა მათ შორის თურქეთიც, (მხოლოდ ზოგიერთი კრიტერიუმის მიხედვით) რეიტინგში საქართველოს წინ უსწრებს. თუ შევადარებთ საქართველოსა და მეზობელი ქვეყნების მაჩვენებელს (აზერბაიჯანი, რუსეთი, თურქეთი, სომხეთი), დავინახავთ, რომ ჯანმრთელობის კრიტერიუმის მიხედვით ბევრად ჩამოვრჩებით, მიუხედავად იმისა, რომ შრომის ბაზარზე ჩართულობის მიხედვით არც თუ ისე ცუდი მდგომარეობა გვაქვს, საბოლოო ჯამში ამ ორი კრიტერიუმის მიხედვით (გამლიერება, ჯანმრთელობა) აბათილებს სხვა მონაცემებს და საქართველო რეიტინგში უკანა პლანზე გადადის.

როგორც აღვნიშნეთ, საბოლოო ქულა რამდენიმე რიგის საშუალოს გამოყვანით მიიღება. მიმართულებების მიხედვით საქართველოში არსებული ვითარების შესაფასებლად მეტი ინფორმაციის მიღებაა შესაძლებელი ინდექსის შემადგენელი კრიტერიუმების საშუალებით, და არა ინდექსის საშუალო ქულით. აღსანიშნავია ისიც რომ საქართველოს მაჩვენებელი 2010-2015 წლებში, ყველა კრიტერიუმის გათვალისწინებით, უმნიშვნელოდ იცვლება (ცხრილი 2) და შესაბამისად მშნივნელოვან წარმატებას ვერ აღწევს, ამიტომა აუცილებელია ეფექტური მექანიზმის შემუშავება რათა ქვეყანამ მიაღწიოს გენდერულ თანასწორობას.

ცხრილი 1: GII Index მეზობელი ქვეყნებისთვის

	GII Index	დედათა სიკვდილიანობა	მოზარდთა შობადობა	ქალები პარლამენტში	განათლება	შრომის ბაზარი
საქართველო	0.382 (77ადგილი)	41	46,8	11,3; 16 % 2016 წლის მიხედვით	89,7	56,5
სომხეთი	0,318 (62)	29	27,1	10,7	94	54,2
აზერბაიჯანი	0,303 (59)	26	40	15,6	93,7	62,5
რუსეთი	0,276 (54)	24	25	14,5	89,6	57,6
თურქეთი	0,359 (71)	20	30,9	14,4	39	29

*ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ; წყარო: Human development report 2015

ცხრილი 2: GII ინდექსის საქართველოს რეიტინგები 2010-2015 წლები

წლები	GII Index (ადგილი, ქულა)	დედათა სიკვდილიანობა	მოზარდთა შობადობა	ქალები პარლამენტში	განათლება	შრომის ბაზარი
2010 (2008-2010)	71(196) 0,597	66	44,7 (ყოველი 1000)	6.0	89.7	59.8 (77.40)
2011 (2010)	71(187) 0,418	48	44.7	6.5	63.8	55.1
2012	81 0.438	67	39.5	6,6	89,7	55,8
2013	-	67	46.8	12	-	56.2
2014 (2015 წლის ანგარიშის მიხედვით)	77 0.382	41	46,8	11,3 (16 % 2016 წლის მიხედვით)	89,7	56,5

*ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ, წყარო: Human development Annual reports (2010-2015)

გაეროს ადამიანების განვითარების 2015 წლის ანგარიშის მიხედვით გენდერული უთანასწორობის ინდექსი 2014 წელს საქართველოში იყო 0,382, ამ მაჩვენებლის მიხედვით, 155 ქვეყანას შორის საქართველოს 77 - ე ადგილი უჭირავს. საპარლამენტო მანდატების 11,3 % (16%, 2016 წლის მიხედვით) ქალებს უჭირავს, ხოლო ზრდასრული ქალების 89,7% საშუალო განათლებას ღებულობს, მამაკაცების მაჩვენებელი კი - 92,7 %. ყოველი 100 000 ბავშვის გაჩენისას 41 ქალი იღუპება ორსულობასთან დაკავშირებული პრობლემებით. მოზარდების მიერ ბავშვის გაჩენის მაჩვენებელი 46,8 %, ასაკი 15 - დან 19 წლამდე მერყეობს. ქალთა ჩართულობა შრომის ბაზარზე 56,7 %, ხოლო მამაკაცთა 75,1%.

ადამიანის განვითარების 2015 წლის ანგარიშის მიხედვით, გენდერული განვითარების ინდექსი 2014 წელს საქართველოში იყო - 0,736 (ქალი), 0,765 (მამაკაცი). ანგარიშში აღნიშნულია რომ ეროვნული შემოსავალი ერთ სულ მოსახლეზე ქალებში არის - 4,887 აშშ დოლარი, მამაკაცებში - 9,718 (United 2015).

სოციალური ინსტიტუტებისა და გენდერის ინდექსი - სოციალური ინსტიტუტებისა და გენდერის ინდექსით გენდერულ თანასწორობაზე ფორმალური და არაფორმალური ინსტიტუტების გავლენა ფასდება. ინდექსი შემუშავებულია თვისობრივ და რაოდენობრივ მონაცემებზე დაყრდნობით. სოციალური ინსტიტუტებისა და გენდერის ინდექსი ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გენდერის, ინსტიტუციების და განვითარების მონაცემთა ბაზას ეფუძნება. ხელმისაწვდომია მხოლოდ 2009, 2012 და 2014 წლის ანგარიშები.

სოციალური ინსტიტუტებისა და გენდერის ინდექსით მხოლოდ განვითარებადი ქვეყნები ფასდება. მსოფლიოში აპრობირებული გენდერული თანასწორობის ინდიკატორები გენდერული უთანასწორობით გამოწვეულ შედეგებს ასახავენ, ხოლო სოციალური ინსტიტუტებისა და გენდერის ინდექსით უთანასწორობის გამომწვევი ძირითადი მიზეზები ფასდება - კულტურული, სოციოეკალური პრაქტიკების და ლეგალური ნორმების ამსახველი ის ინსტიტუტები იზომება, რომლებიც ქალსა და კაცს შორის უთანასწორობას წარმოქმნიან და ქალის შესახებ გავრცელებული სტერეოტიპების კვლავწარმოებას უწყობენ ხელს. ინდექსი მერყეობს სკალაზე 0 - 1 ქულების ფარგლებში. იმ შემთხვევაში, სადაც ინსტიტუტების გავლენა საერთოდ არ

აღინიშნება, ან მხოლოდ ქალების უმცირესობაზე ვრცელდება, მაშინ ინდექსის ქულა არის - 0; ხოლო, როდესაც სოციალური ინსტიტუტების გავლენა ქალების უმრავლესობაზე ან სრულიად ქალებზე ვრცელდება, მაშინ ქულა არის - 1. ინდექსის ფარგლებში ფასდება ფორმალური და არაფორმალური ინსტიტუტები, ანუ, ერთი და იგივე ინდიკატორი ზოგიერთ ქვეყანაში შესაძლებელია იყოს ლეგალური ინსტიტუტი, სხვა ქვეყანაში კი - ტრადიცია. სოციალური ინსტიტუტებისა და გენდერის ინდექსის საბოლოო ქულა თანაბარი წილით შეწონილ კრიტერიუმებს ასახავს. ინდექსის გამოსათვლელი კრიტერიუმები და ინდიკატორები იცვლება წლების მიხედვით. მაგალითად 2014 წელს 2009 წელთან შედარებით მათი რაოდენობა ბევრად გაზრდილია და მდგომარეობაც გაუმჯობესებულია.

ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ 2009 წლის საქართველოს შეფასება ძირითადად ეყრდნობა საკანონმდებლო გარემოს და ოფიციალურ რაოდენობრივ მონაცემებს (მაგალითად, ძალადობა ქალის მიმართ ან ადრეულ ასაკში ქორწინებების პროცენტული რაოდენობა), ხოლო 2012 წლის ანგარიში ასევე აფასებს არაფორმალურ ინსტიტუტებს, აღნიშნული ანგარიშების რეიტინგის მიხედვით საქართველო 102 ქვეყანას შორის 33-ე ადგილზეა 2009 წელს და 86 ქვეყანას შორის მე-60 ადგილზეა 2012 წელს. ამავე ანგარიშის მიხედვით საქართველო ხვდება მაღალი გენდერული დისკრიმინაციის მქონე ქვეყნების კატეგორიაში. 2009 და 2012 წლის ანგარიშების შედეგები რადიკალურად განსხვავებულია. 2012 წლის ანგარიშს, რეიტინგის და საერთო ქულის მკვეთრი გაუარესების გარდა, საქართველოში ინდექსის შემადგენელი ყველა კრიტერიუმის მიხედვით (დისკრიმინაციული ოჯახური კოდექსი, შეზღუდული სამოქალაქო უფლებები, ფიზიკური ხელშეუხებლობა, ვაჟისთვის უპირატესობის მინიჭება, შეზღუდული რესურსები და მემკვიდრეობა) დაფიქსირდა სოციალური ინსტიტუტების გავლენა გენდერულ თანასწორობაზე. შეფასებების გაუარესება ინდექსის გამოთვლის მეთოდის ცვლილებამ გამოიწვია - 2009 წლის ანგარიშის ინდიკატორებს დაემატა ახალი, არაფორმალური ინსტიტუტების შემადგენელი ინდიკატორები. ამასთანავე, ზოგიერთი ინდიკატორი, რომელიც 2009 წლის ანგარიშში იყო ჩართული 2012 წლის ანგარიში გაცილებით უფრო სრულყოფილად ასახავს სოციალური ინსტიტუტების გავლენას საქართველოში, ვიდრე 2009 წლის ანგარიში.

სოციალური ინსტიტუტებისა და გენდერის ინდექსი 2014 წლის მონაცემების მიხედვით საქართველოს მაჩვენებელია - 0,2035 (საშუალო) შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით:

- დისკრიმინაციული ოჯახური კოდექსი: ქორწინების კანონმდებლობით განსაზღვრული ასაკი, მშობლების ავტორიტეტი/ძალაუფლება, მემკვიდრეობა, ადრეული ქორწინება; - 0,3552;(საშუალო).

- ფიზიკური ხელშეუხებლობა: ძალადობა ქალების წინააღმდეგ (კანონმდებლობა, დამოკიდებულება ძალადობის მიმართ და ოჯახში ძალადობის მომხდარი შემთხვევები), რეპროდუქციული ჯანმრთელობა; - 0,2112 (დაბალი).

- ვაჟისთვის უპირატესობის მინიჭება:რომელიმე სქესისთვის უპირატესობის მინიჭება ბავშვის დაბადებისას, „გამქრალი“ გოგონები; - 0,6236 (ძალიან მაღალი);

- შეზღუდული რესურსები და მემკვიდრეობა: მიწაზე ხელმისაწვდომობა, ხელმისაწვდომობა სხვა საკუთრებაზე (გარდა მიწისა), და კრედიტზე ხელმისაწვდომობა, მემკვიდრეობა - 0,4076 (საშუალო);

- შეზღუდული სამოქალაქო უფლებები: საჯარო სივრცეზე ხელმისაწვდომობა და პოლიტიკაში ჩართულობა (პოლიტიკაში ჩართულობა და კვოტები); - 0,5399 (მაღალი). (Social 2014).

ინდექსი „მესამე მილიარდი“ ზომავს თუ რამდენად კარგი ლიდერები არიან ქალები ეკონომიკურ სფეროში. ინდექსი შექმნილია Strategy& მიერ, რომელიც 128 ქვეყნის მონაცემებს აჯამებს (2012). ინდექსის გამოთვლის მთავარ წყაროდ გამოყენებულია მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის და Economist Intelligence Unit-ის მონაცემები.

ინდექსი „მესამე მილიარდი“ მხოლოდ ქალთა ეკონომიკურ აქტივობას ზომავს. თუმცა, ჯანმრთელობაზე ხელმისაწვდომობა, სოციალური, პოლიტიკური, სამართლებრივი სტატუსი, არანაკლებ მნიშვნელოვანია. იგი მოიცავს ორ ძირითად კრიტერიუმს: პირველი - მთავრობისა და კერძო სექტორის მიერ გატარებული პოლიტიკა ქალთა ეკონომიკური მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად, მეორე კრიტერიუმი არის შედეგები - ანუ გატარებული პოლიტიკის შედეგად ქალის

ჩართულობის ცვლილება ეკონომიკაში. ქულები შემდეგი სკალის მიხედვით გამოითვლება: 0 - სრულად არასასურველი გარემო, 100 - სრულად სასურველი გარემო.

„ხარჯები“-ს კრიტერიუმი მოიცავს შემდეგ კომპონენტებს: მომზადება, ხელმისაწვდომობა, სამეწარმეო მხარდაჭერა, ხოლო „შედეგების“ კრიტერიუმი - ჩართვა, წინსვლა, თანაბარი ანაზღაურება. (დანართი 2).

სწორედ ამ კრიტერიუმების გათვალისწინებითაა ქვეყნები დაყოფილი 5 ჯგუფად;

1 ჯგუფი - „წარმატების გზაზე“, - ამ ჯგუფში შედის განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნები, როგორცაა: ავსტრალია, კანადა, დანია, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, ნორვეგია.

მე - 2 ჯგუფი - „იღებს სწორ გადაწყვეტილებებს“ - მათ აქვთ განხორციელებული პოლიტიკა, რომელიც სწორ შედეგებამდე მიიყვანს, თუმცა, შედეგები ჯერ არ არის ცნობილი (განხორციელებულია მხოლოდ „ხარჯები“) ამ ჯგუფში შედის: მალაიზია, ტუნისი, ვენესუელა.

მე - 3 ჯგუფი „forging the right steps. (შედეგების გაყალბება) - არის ჯგუფი ქვეყნებისა, რომლებსაც აქვთ „შედეგების“ კრიტერიუმებში წინსვლა, მაგრამ არ აქვთ კარგად ჩამოყალიბებული „ხარჯების“ პოლიტიკა. ეს ქვეყნებია: ჩინეთი, კამბოჯა, ბოცვანა - ამ ჯგუფს საკმაოდ დიდი პოტენციალი აქვს ქალთა გაძლიერებისათვის.

მე-4 ჯგუფი „საშუალო“ - ამ ჯგუფში შემავალ ქვეყნებს აქვთ გადაგდმული „მოკრძალებული ნაბიჯები“ ქალთა გასაძლიერებლად, მაგრამ ჯერ არ მიუღიათ შესაბამისი შედეგები. ამ ქვეყნებში შედის: კოლუმბია, სერბეთი, ტაილანდი, საქართველო - ქვეყნებს სჭირდებათ გაატარონ უფრო მკაცრი პოლიტიკა „ხარჯებში“ რათა გადავიდნენ „წარმატების გზაზე“ ჯგუფში.

მე-5 ჯგუფი „საწყისი ეტაპი“ - ქვეყნები სადაც არც სტრატეგია აქვთ და არც პოლიტიკა ქალთა გასაძლიერებლად. ეს ქვეყნებია: ინდონეზია, ლაოსი და ნიგერია,

ინდექსი მესამე მილიარდი, განსაზღვრავს ქვეყნის კეთილდღეობას, რომელიც მოიცავს მშპ-ს, წიგნიერებას, განათლებას, ახალდაბადებულთა სიკვდილიანობას. ეს სცდება გენდერის საკითხს და ხელს უწყობს ქვეყნის კეთილდღეობის გაუმჯობესებას.

საქართველო „საშუალო“ მაჩვენებლების ქვეყნების ჯგუფში შევიდა და მოხდა ისეთი ქვეყნების გვერდით როგორცაა: კოლუმბია, მექსიკა, პარაგვაი, სერბეთი,

ტაილანდი. საქართველოს „ხარჯების“ კრიტერიუმების მიხედვით 50,7 ქულა აქვს და 128 ქვეყნას შორის 59-ე ადგილი უჭირავს. მომზადება - 54 ქულა, ხელმისაწვდომობა - 54,9 ქულა, სამეწარმეო მხარდაჭერა: - 43,3 ქულა

„შედეგების“ კრიტერიუმების მიხედვით საქართველოს მაჩვენებელია 49,4 ქულა, 70-ე ადგილი. ჩართვა - 49,9 ქულა, წინსვლა - 58,4 ქულა, თანაბარი ანაზღაურება - 42 ქულა.

საბოლოო ჯამში, ორივე, „ხარჯებისა“ და „შედეგების“ კრიტერიუმების მიხედვით საქართველომ 128 ქვეყანას შორის 62-ე ადგილი დაიკავა (**Booz 2012**).

ყველა ქვეყანაში ქალები თითქმის ერთი და იგივე სიმწიფეების წინაშე დგანან - ისინი მოიაზრებიან როგორც ბავშვებისა და მოხუცების მომვლელები, რაც მათ ხელს უშლის ეკონომიკურ აქტიურობაში. ჩვენი აზრით, აუცილებელია, ქალს ჰქონდეს საკუთრების უფლების რეალური განკარგვის საშუალება და წვდომა ფინანსურ რესურსებზე. რაშიც ჩართული უნდა იყოს მთავრობა, კერძო სექტორი და არასამთავრობო ორგანიზაციები.

ქალების ხელმისაწვდომობის შეზღუდვა შრომით ბაზარზე დიდი დანაკარგია ქვეყნისთვის. იმ ქვეყნებში, რომლებშიც, შრომით ეკონომიკაში გენდერული ბალანსი დაცულია, მშპ-ის მაღალი მაჩვენებელი აქვთ, ეს კი ქვეყნის განვითარებისთვის უმნიშვნელოვანესია.

ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი (მესამე მილიარდის, გაეროს ადამიანის განვითარების ინდექსები, სოციალური ინსტიტუტებისა და გენდერის ინდექსი) ინდექსის მიხედვით საქართველოს მაჩვენებელი არის საშუალო, გარდა განათლების მაჩვენებლისა, ვინაიდან საქართველოში განათლება ერთადერთი სფეროა სადაც გენდერული თანასწორობა თითქმის სრულყოფილადაა მიღწეული. ინდექსები აჩვენებს რომ ყველაზე ცუდი ვითარება გენდერული თანასწორობის მხრივ ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ცხოვრებაშია.

1.3 ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსი და გენდერული სხვაობის ინდექსი

ქალების ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსს ეკონომიკური კვლევის სააგენტო აქვეყნებს. ხელმისაწვდომია 2010 და 2012 წლის ანგარიშები, რომლებიც ქალების ეკონომიკურ შესაძლებლობებს აფასებს 5 მსხვილი კომპონენტის მიხედვით – შრომითი პოლიტიკა და პრაქტიკა, ფინანსებზე ხელმისაწვდომობა, განათლება და პროფესიული სწავლება, ქალთა სამართლებრივი და სოციალური სტატუსი და ზოგადი ბიზნესგარემო. 2010 წლის ანგარიშში ინდექსი 128 ქვეყნისთვის გამოითვალა, ხოლო 2012 წლის ანგარიშში შეფასებულია 143 ქვეყანა.

ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსი ეყრდნობა გაეროს ადამიანის განვითარების ანგარიშსა და მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გლობალური გენდერული სხვაობის ინდექსის ანგარიშს, ასევე, საერთაშორისო სავალუტო ფონდის, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ბანკის, მსოფლიო ჯანდაცვის, სურსათისა და სოფლის მეურნეობის ორგანიზაციების მონაცემებს.

ქალების ეკონომიკური განვითარების ინდექსის ხელმისაწვდომ ანგარიშებში არსებობს მეთოდოლოგიური არათანმიმდევრულობა. 2010 და 2012 წლის ანგარიშებში ინდექსი ერთსა და იმავე კრიტერიუმზე დაყრდნობით იქნა გამოთვლილი, მაგრამ კრიტერიუმის ინდიკატორები განსხვავდება ანგარიშების მიხედვით, რადგან, 2012 წელს რამდენიმე ინდიკატორი დაემატა. ქულები შემდეგი სკალის მიხედვით გამოითვლება: 0-სრულად არასასურველი გარემო, 100 - სრულად სასურველი გარემო.

ორივე ანგარიშის მიხედვით ხელმისაწვდომია საქართველოს რეიტინგი, თუმცა რეგიონების განსაზღვრება შეცვლილია - 2010 წლის ანგარიშში საქართველო მიკუთვნებულია აზიის რეგიონისთვის, ხოლო 2012 წლის ანგარიშში - აღმოსავლეთ ევროპისა და კავკასიის რეგიონისთვის; შესაბამისად, სხვადასხვა ანგარიშის საქართველოს რეგიონული რეიტინგების შედარება შეუძლებელია.

2010 წლის ქალების ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსის შემადგენელი კატეგორიები მიუთითებენ, რომ საქართველოს მაჩვენებლები უკეთესია ფორმალური პოლიტიკის შეფასებისას, ვიდრე პრაქტიკული ვითარების გაანალიზებისას - ყველაზე მაღალი ქულები ენიჭება ქალების სამართლებრივ და სოციალურ მდგომარეობას (84.7

ქულა) და შრომით პოლიტიკას (64.3); ყველაზე მცირე კი, - ქალების გაძლიერების ამსახველ კრიტერიუმებს - ფინანსებზე ხელმისაწვდომობას (15.6 ქულა) და შრომით პრაქტიკას (22.6 ქულა) (**Economist 2010**)

საქართველოს მაჩვენებლები, ქალების ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსის 2012 წლის ანგარიშის მიხედვით 2010 წლის მონაცემებთან შედარებით მცირედით, მაგრამ მაინც გაუმჯობესებულია: ქულა გაუმჯობესებულია 49.2 - დან 54.5 - მდე, ხოლო რეიტინგი 67-ე ადგილიდან 59-ე ადგილამდე. ორივე წლის ანგარიშის მიხედვით ქულა ქალებისთვის სრულიად სასურველ გარემოსა და არასასურველ გარემოს შორის არის საშუალო. რეიტინგების შედარება შეუძლებელია, რადგან ანგარიშებში სხვადასხვა რაოდენობის ქვეყნები იქნა ჩართული, თუმცა, ამ შემთხვევაშიც, სხვა ქვეყნებთან შედარებით, საქართველოში სიტუაცია გაუმჯობესებულია. (**საქართველოს 2014**)

2012 წლის ქალების ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსის მიხედვით, საქართველოს უკეთესი პოზიცია უკავია, ვიდრე გაეროს ადამიანის განვითარების ანგარიშის ინდექსების ან მსოფლიო ეკონომიკის ფორუმის გენდერის სხვაობის ინდექსების რეიტინგების მიხედვით. (**ბენდელიანი 2012**)

ქალების ეკონომიკური შესაძლებლობების 2012 წლის ინდექსში პირველ სამეულში შედიან: შვედეთი, ნორვეგია და ფინეთი. მათი პირველობა ძირითადად განპირობებულია დასაქმების, საშუალო განათლების და ზოგადი ბიზნესგარემოს მაღალი მაჩვენებლებით. ხოლო რეიტინგში ბოლო ადგილი სუდანს და ჩანდს უკავიათ (19,2 და 23,3 ქულით) .

გენდერული სხვაობის ინდექსი (Gender Gap Index) პირველად 2006 წელს შემუშავდა და მსოფლიო ეკონომიკურმა ფორუმმა იგი 115 ქვეყნისთვის გამოითვალა. გენდერული სხვაობის ინდექსი აფასებს განსხვავებას ქალებსა და მამაკაცებს შორის ეკონომიკაში მონაწილეობის, განათლების, ჯანმრთელობის/სიცოცხლის უსაფრთხოებისა და პოლიტიკური ჩართულობის კრიტერიუმების მიხედვით. ასევე, გენდერული სხვაობის ინდექსი აფასებს ქვეყნებს მოცემული კრიტერიუმების ფარგლებში მიღწეული შედეგისა და არა გატარებული პოლიტიკის მიხედვით.

გენდერული სხვაობის ინდექსის მიზანია გამოავლინოს, თუ რამდენად ახლოს არის ქვეყანა გენდერულ თანასწორობასთან. ამ მიზნის მისაღწევად, თითოეული

კრიტერიუმი მოიცავს რამდენიმე ინდიკატორს. ასევე, გენდერული სხვაობის ინდექსი გამოითვლება როგორც რაოდენობრივ, ისე თვისებრივ მონაცემებზე დაყრდნობით.

გენდერული სხვაობის ინდექსის შემადგენელი კრიტერიუმებია:

- ეკონომიკაში მონაწილეობა და შესაძლებლობები; შემადგენელი ინდიკატორებია შრომით ბაზარზე ჩართულობის, შემოსავლის, ხელფასის ოდენობა ერთი და იმავე სამუშაოსთვის, კანონმდებლების, ხელმძღვანელი პირების, მენეჯერების, და პროფესიული/ტექნიკური მუშაკების შეფარდება ქალისა და მამაკაცის მაჩვენებლების მიხედვით;

- ხელმისაწვდომობა განათლებაზე; შემადგენელი ინდიკატორებია წერა-კითხვის ცოდნის, განათლების პირველ, მეორე და მესამე საფეხურზე ჩარიცხვის შეფარდება ქალისა და მამაკაცის მაჩვენებლების მიხედვით;

- ჯანმრთელობა და სიცოცხლის ხანგრძლივობა; შემადგენელი ინდიკატორებია სქესთა თანაფარდობა დაბადებისას და ჯანმრთელი სიცოცხლის ხანგრძლივობის ქალისა და მამაკაცის მაჩვენებლების შეფარდება;

- პოლიტიკური ჩართულობა; შემადგენელი ინდიკატორებია ქალისა და მამაკაცის მაჩვენებლებს შორის შეფარდება პარლამენტარების და მინისტრების რაოდენობის მიხედვით, და ქალის, როგორც ქვეყნის პირველი პირის მმართველობის წლები.

უთანასწორობის გამოსათვლელად გამოიყენება შემადგენელი ინდიკატორების თანაფარდობა და ქვეყანას ამის მიხედვით ენიჭება ქულა. მაგალითად, თუ ქალი მინისტრების რაოდენობა შეადგენს 20%, მაშინ $20/80=0.25$ - ანუ, მაჩვენებლებს შორის შეფარდება აღნიშნავს თითოეული ინდიკატორის ქულას. შესაბამისად, ინდექსის კრიტერიუმებისა და ინდიკატორებისთვის 1 ქულა აღნიშნავს თანასწორობას (შეფარდებაა 50/50), ხოლო 0 ქულა - უთანასწორობას. 1 არის მაქსიმალური ქულა, რომელიც შეიძლება მიენიჭოს თითოეულ ინდიკატორს, თუ შეფარდება 1-ზე მეტია, ანუ ქალების მაჩვენებელი რომელიმე კრიტერიუმის მიხედვით აჭარბებს მამაკაცების მაჩვენებელს, ქულა გამოითვლება, როგორც 1, რათა არ მოხდეს ერთი მიმართულების ჩამორჩენის კომპენსირება მეორე მიმართულების მიღწევით.

საქართველოს რეიტინგები 2006-2015 წლების ქულების კრიტერიუმის მიხედვით აჩვენებს, რომ სიტუაცია გენდერული თანასწორობის მხრივ ოთხივე კრიტერიუმის

თანახმად საქართველოში მნიშვნელოვნად არ იცვლება. თუმცა აღსანიშნავია, რომ რეიტინგების, განსაკუთრებით ინდექსის კრიტერიუმების რეიტინგის მცირე გაუმჯობესების/გაუარესების საფუძველზე არ შეიძლება ქვეყანაში არსებულ პროგრესზე მსჯელობა. ამის ყველაზე კარგი მაგალითია განათლების ინდექსის რეიტინგი, რომლის მიხედვითაც საქართველო 2006 წელს 28-ე ადგილზე იყო, 2008 წელს 1-ზე, ხოლო 2011 წელს 67-ე ადგილზე. რა თქმა უნდა, ეს არ ნიშნავს, რომ საქართველოში გენდერული უთანასწორობა განათლებასთან მიმართებით დრამატულად იცვლებოდა ამ დროის მანძილზე - არამედ, წარმოდგენილი კრიტერიუმი ზომავს უთანასწორობას განათლებასთან ხელმისაწვდომობაზე, რომელიც თავის მხრივ, იზომება წერა-კითხვის დონით და ჩარიცხვით სწავლების პირველ, მეორე და მესამე საფეხურზე.

გენდერული სხვაობის ინდექსის რეიტინგების და ქულების ზედაპირულმა შედარებამ შესაძლოა არაზუსტი დასკვნების გაკეთება გამოიწვიოს. რეიტინგები ასახავენ ამა თუ იმ ქვეყანაში არსებულ ვითარებას სხვა ქვეყნებთან მიმართებით, რაც თავისთავად, არ ნიშნავს კარგ ან ცუდ ვითარებას - უბრალოდ, შედარების საშუალებას წარმოადგენს სხვა ქვეყნებთან. იგივე შენიშვნა ეხება ანგარიშში ჩართული ქვეყნების საშუალო ქულას - 2015 წლის გლობალური ანგარიშის მიხედვით, არც ერთ ქვეყანას არ აქვს მიღწეული სრული გენდერული თანასწორობა. ყველაზე კარგი მდგომარეობა კი სკანდინავიის ქვეყნებშია, სადაც გენდერული უთანასწორობის 80% აღმოფხვრილია. თუმცა, ანგარიშში ჩართული ქვეყნების უმრავლესობას შეადგენენ განვითარებადი ქვეყნები, შესაბამისად, საშუალო ქულაზე მაღალი მაჩვენებელი, როგორც, მაგალითად, საქართველოს გენდერის სხვაობის ინდექსის ეკონომიკური კრიტერიუმია, ცალსახად არ მიუთითებს საქართველოში არსებულ გენდერულ თანასწორობაზე. 2014 წლის გენდერული სხვაობის ინდექსის მიხედვით საქართველო 142 ქვეყანას შორის 85-ე ადგილზეა 0,685 მაჩვენებლის მიხედვით, ხოლო 2015 წლის მონაცემების მიხედვით 82-ე ადგილზეა 0,687 ქულით, 145 ქვეყანას შორის. (World 2015b)

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში გენდერული სხვაობის ინდექსის ეკონომიკაში მონაწილეობისა და შესაძლებლობების მაჩვენებლის ქულა მსოფლიოს საშუალო მაჩვენებელზე მაღალია, მაინც არსებობს გენდერული უთანასწორობა, ვინაი-

დან თითოეული მაჩვენებლის მიხედვით ქალებისა და მამაკაცების მიერ დაკავებული პოზიციები მნიშვნელოვნად განსხვავებულია. გამონაკლისს წარმოადგენს პროფესიული და ტექნიკური მუშაკების რაოდენობის მაჩვენებელი, რომლის მიხედვით საქართველოში გენდერული სხვაობა არ არსებობს.

2006 წელს ქალების ეკონომიკაში მონაწილეობის საქართველოს მაჩვენებელი 0.645-ს შეადგენდა, 2007 წელს უმნიშვნელოდ, 0.630-მდე შემცირდა, ხოლო 2008-2009 წლებში კვლავ გაიზარდა და 0.675 ქულას მიაღწია. 2011 წლის ქულა 2007 წლის მაჩვენებელთან შედარებით გაუმჯობესებულია და 0.672 ქულას შეადგენს. მოცემული ქულა მნიშვნელოვნად აღემატება ანგარიშში ჩართული ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელს, რომელიც 0.558 ქულით არის წარმოდგენილი. ეკონომიკაში მონაწილეობისა და შესაძლებლობების 2015 წლის ქულის მიხედვით, ინდექსის შემადგენელ კრიტერიუმებს შორის საქართველოს მაჩვენებელს ყველაზე დიდი დადებითი სხვაობა აქვს მსოფლიოს საშუალო მაჩვენებელთან: ადგილი - 60, ქულა - 0,692. (0,592 - მსოფლიო საშუალო მაჩვენებელი) (დანართი 3).

დასაქმებულთა შორის პროფესიული და ტექნიკური მუშაკების რაოდენობა არის ერთადერთი ეკონომიკური ინდიკატორი, რომლის მიხედვითაც გენდერული სხვაობა არ არსებობს - მამაკაცების მაჩვენებელი არ აღემატება ქალების მაჩვენებელს. საქართველოს ქულა ყველა ანგარიშის მიხედვით შეადგენს 1-ს, ხოლო 2015 წლის ანგარიშის მინაცემების მიხედვით ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული განაწილება ასეთია: 62% - ქალები, 38% - მამაკაცები. ასეთი შეფარდება განაპირობებს ქულას 1.62, რომელიც ანგარიშში შესულია როგორც 1, განსხვავება შეიძლება აიხსნას განათლების და ჯანდაცვის სფეროში მომუშავე ქალების რაოდენობით. ასევე, დამატებით შესწავლას მოითხოვს ასრულებენ თუ არა ქალები მამაკაცებთან შედარებით უფრო დაბალ კვალიფიციურ სამუშაოს, მაგალითად, მუშაობენ საოჯახო საქმეში დამხმარეებად, ან იმავე განათლების და ჯანდაცვის სფეროში ჩართულნი არიან თუ არა კარიერული კიბის უფრო დაბალ საფეხურზე - ეს ფაქტები შესაძლოა აიხსნას ქალების და მამაკაცების ტექნიკური და პროფესიული მუშაკების რაოდენობის არაპროპორციული მაჩვენებლით.

(ბენდელიანი 2012)

ქალების შემოსავლის მიხედვით საქართველოს საშუალო მაჩვენებელი 2015 წლის ანგარიშის მიხედვით მსოფლიოს საშუალო მაჩვენებელზე დაბალია (0,54) და შეადგენს 0.50-ს შეადგენს. საქართველოს დაბალი რეიტინგი - 110-ე ადგილი 145 ქვეყანას შორის მიუთითებს, როგორც სხვა ქვეყნებთან შედარებით საქართველოში არსებულ არასასურველ ვითარებაზე, ასევე, იმ გარემოებაზე, რომ ანგარიშში ჩართული ქვეყნების მაჩვენებლებს შორის მნიშვნელოვანი განსხვავება არსებობს. მონაცემები მიღებულია ქალებისა და მამაკაცების საშუალო შემოსავლით აშშ დოლარში (კორექტირებული მსყიდველობითი უნარიანობის პარიტეტის მიხედვით), რაც საქართველოში შეადგენს 5183 აშშ დოლარს ქალისთვის, ხოლო 10272 აშშ დოლარს - მამაკაცისთვის ამავე (2015 წლის) ანგარიშის მიხედვით.

კანონმდებლები, ხელმძღვანელი პირები და მენეჯერები - ამ ინდიკატორის მაჩვენებელი 2006 წელს მცირედით ჩამორჩება მსოფლიოს საშუალოს და შეადგენს 0.39-ს ქულას, 2011 წლისთვის კი საქართველოს ქულა მსოფლიოს საშუალოს უსწრებს და 0.51-ს შეადგენს. 2015 წლის მონაცემების მიხედვით საქართველო 49 ადგილზეა 0,51 ქულით. ეს ნიშნავს, რომ არსებული ვითარება უმჯობესდება, მაგრამ კვლავ არსებობს მნიშვნელოვანი გენდერული უთანასწორობა ამ მიმართულებით - 2015 წლის ანგარიშის მონაცემების მიხედვით, ქალი და მამაკაცი კანონმდებლების, ხელმძღვანელი პირების და მენეჯერების პროცენტული შეფარდება შემდეგი სახითაა წარმოდგენილი: 34% - ქალები და 66% - მამაკაცები.

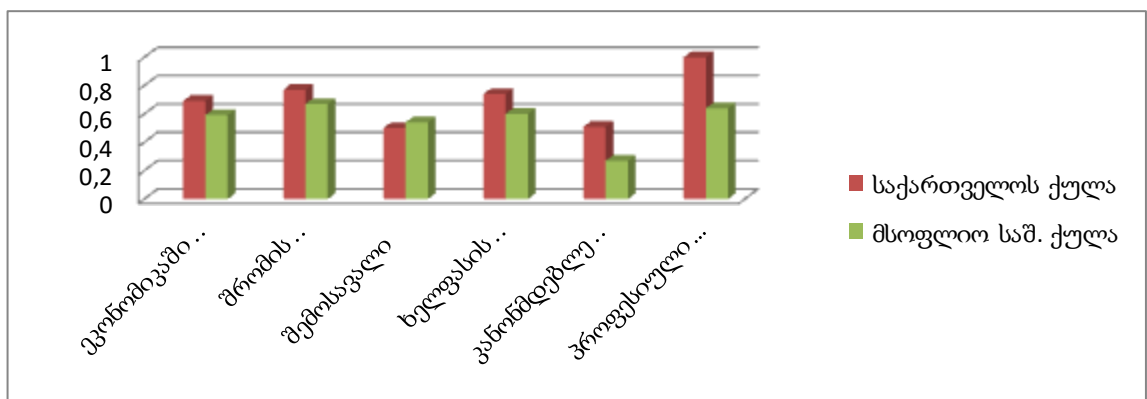
სახელფასო თანასწორობა ეკონომიკური ჩართულობისა და შესაძლებლობების მიმართულების ერთადერთი ინდიკატორია, რომლის ქულაც თვისებრივი მონაცემების მიხედვით, ექსპერტულ ინტერვიუებზე დაყრდნობით იქნა გამოთვლილი, განსხვავებით ამავე მიმართულების სხვა ინდიკატორებისგან.

საქართველოს მაჩვენებელი ისევე, როგორც ამ მიმართულების ინდიკატორების უმეტესობისა, აღემატება მსოფლიოს საშუალოს, 2011 წლის საქართველოს ქულა 0.76-ს შეადგენს მაშინ, როდესაც მსოფლიოს საშუალო - 0.65 ქულაა. სახელფასო თანასწორობის მაჩვენებლის მიხედვით 2011 წლის ანგარიშში 135 ქვეყანას შორის საქართველოს 22-ე ადგილი უკავია.

თუმცა, 2006 წლის ანგარიშის ქულასთან შედარებით ვითარების გაუარესება შეინიშნება, რადგან შემცირდა როგორც ქულა, ასევე რეიტინგი - 2006 წლის ანგარიშის მიხედვით საქართველოს ქულა 0.82-ს შეადგენდა, რეიტინგის მიხედვით კი საქართველოს მე-4 ადგილი ეკავა; 2015 წლის მონაცემების მიხედვით საქართველოს 25 ადგილი უკავია 0,74 ქულით, რაც მსოფლიო საშუალო მაჩვენებელს აღემატება (0,60) (დიაგრამა 3) (World 2015b).

საბოლოოდ, უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად მსოფლიოს საშუალოზე უკეთესი მაჩვენებლებისა, არის მთელი რიგი საკითხები, რომლებიც პრობლემურია გენდერული სხვაობის ინდექსის, ეკონომიკაში მონაწილეობისა და ჩართულობის კრიტერიუმის მიხედვით და/ან დამატებით შესწავლას საჭიროებს. მსოფლიოს საშუალო მაჩვენებელი ამ შემთხვევაში არ არის ადეკვატური მარკერი, ქალების შრომის ბაზარზე მზარდ ჩართულობასთან ერთად, პროფესიული და ტექნიკური მუშაკების არაპროპორციული მაჩვენებელი (2015 წლის ანგარიში - ქალები 62%/მამაკაცები 38%) მიუთითებს, რომ შესაძლებელია ქალების წილის ზრდა შრომის ბაზარზე ხდება მათი დაბალკვალიფიციურ სამუშაოზე ან კარიერული კიბის დაბალ საფეხურზე დასაქმებით. ამ არგუმენტს ამყარებს იგივე სამუშაოს შესრულებისას სახელფასო უთანასწორობის მზარდი ტენდენცია - დიდი განსხვავება ქალებისა და მამაკაცების მიერ გამომუშავებულ საშუალო შემოსავალს შორის. თუმცა, ცალსახად პოზიტიურ ტენდენციას ასახავს ქალი კანონმდებლების, ხელმძღვანელი პირების და მენეჯერების მაჩვენებლის ზრდა.

დიაგრამა 3: ეკონომიკაში მონაწილეობა და შესაძლებლობები (გენდერული სხვაობის ინდექსი 2015)



*დიაგრამა აგებულია ავტორის მიერ; წყარო: Global Gender Gap Report 2015, World Economic Forum;

გენდერული სხვაობის ინდექსის განათლებაზე ხელმისაწვდომობის კრიტერიუმის საქართველოს ქულა უმნიშვნელოდ აღემატება მსოფლიოს საშუალოს და შემადგენელი ინდიკატორების მიხედვით არ მიუთითებს საქართველოში არსებულ გენდერულ უთანასწორობაზე. განათლებაზე ხელმისაწვდომობის საერთო ქულა არსებული ანგარიშების მიხედვით 0.981-დან 1-მდე მერყეობს. 2015 წლის ანგარიშის მიხედვით საქართველოს ქულა 1-ია, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ ქალების/მამაკაცების ჯამური მაჩვენებლების შეფარდება არის 50%/50%-თან; (იზომება ჩარიცხული მოსწავლეების პროცენტული შეფარდება განათლების პირველ, მეორე და მესამე საფეხურზე და არა გოგონების და ბიჭების არსებული რაოდენობიდან რამდენი პროცენტი იღებს განათლებას).

გენდერული სხვაობის 2015 წლის ანგარიშის მიხედვით ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის უსაფრთხოების კრიტერიუმით საქართველო 120-ე ადგილზეა 0,967 ქულით. თუმცა, ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის უსაფრთხოების შემადგენელი ერთ-ერთი ინდიკატორი - სქესთა თანაფარდობა დაბადებისას, საქართველოში არსებულ შემამოფოთებელ ვითარებაზე მიუთითებს. საქართველოში შესაძლებელია არსებობდეს „გამქრალი გოგონების“ ფენომენი ანუ სქესის მიხედვით შერჩევითი აბორტების პრაქტიკა, რომლის შედეგადაც უფრო მეტი ბიჭი იბადება, ვიდრე სქესთა ბუნებრივი თანაფარდობის შემთხვევაში.

2010 წელს ყოველ 100 გოგონაზე 108 ბიჭი დაიბადა, ხოლო 2011 წელს - 110. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების მიხედვით, 2008 წელს განსაკუთრებული განსხვავება შეინიშნება დაბადებული გოგონების და ბიჭების რაოდენობას შორის - ყოველ 100 გოგონაზე 127 ბიჭი დაიბადა. 2015 წლის მონაცემების მიხედვით კი ყოველ 100 გოგონაზე 105 ბიჭი დაიბადა

საქართველოში გენდერული სხვაობის ინდექსის თანახმად, ყველაზე ცუდი ვითარებაა პოლიტიკური გააქტიურების (Political Empowerment) თვალსაზრისით - როგორც საქართველოს მაჩვენებელი მისი შემადგენელი ინდიკატორების მიხედვით, მიუთითებს, რომ საქართველოში ქალები პოლიტიკურ პროცესებში თითქმის არ მონაწილეობენ. 2015 წლის ანგარიშის მიხედვით, პოლიტიკური ჩართულობის კრიტერიუმით საქართველო 114 ადგილზეა 0,089 ქულით, რომელიც მსოფლიო

საშუალო მაჩვენებელზე ნაკლებია (0,23). აღსანიშნავია, რომ საქართველოში 2016 წლის არჩევნების მიხედვით პარლამენტში ქალთა რაოდენობა 11,3 %-დან სულ რაღაც 16 %-მდე გაიზარდა, ვინაიდან საქართველოს ორგანული კანონი “მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებების შესახებ” აწესებს მხოლოდ ნებაყოფლობით, ფინანსურ წამახალისებელ ნორმას-ნებაყოფლობით კვოტებს, შესაბამისად შედეგიც არ არის ეფექტური. საქართველოს მინისტრთა კაბინეტს 18 მინისტრიდან მხოლოდ 2 ქალი ჰყავს (11 %). აჭარის ავტონომიურ რესპუბლიკის უმაღლეს საბჭოში 19 წევრიდან მხოლოდ 2 ქალია (10,5 %). აჭარის მინისტრთა კაბინეტში მხოლოდ 1 ქალია. შესაბამისად, გენდერული სხვაობის ინდექსის პოლიტიკური გააქტიურების კრიტერიუმის მიხედვით საქართველოს ნამდვილად არ აქვს სახარბიელო მდგომარეობა.

გენდერული სხვაობის ინდექსი აფასებს განსხვავებას ქალებსა და მამაკაცებს შორის ეკონომიკაში მონაწილეობის, განათლების, ჯანმრთელობის/სიცოცხლის უსაფრთხოებისა და პოლიტიკური ჩართულობის კრიტერიუმების მიხედვით. სამი კრიტერიუმის მიხედვით (გარდა პოლიტიკური გააქტიურებისა) საქართველოს მაჩვენებელი მსოფლიო საშუალო მაჩვენებელზე მაღალია, თუმცა ეს არ მიუთითებს საქართველოში გენდერული თანასწორობის სრულყოფაზე. ვინაიდან ინდექსის კვლევაში შედის ქვეყნებიც, სადაც გენდერული თანასწორობა მინიმალურადაც კი არ არის დაცული (ძირითადად აზიის და აფრიკის ქვეყნები) და ისინი აბათილებს სხვა ქვეყნების მონაცემებს და რეიტინგის ქულასაც ამცირებს.

ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსის მიხედვით საქართველოს მაჩვენებელი ორივე – მსოფლიო და რეგიონის – საშუალო ინდექსზე მაღალია. იმისთვის რომ ქვეყანამ რეიტინგში მაღალი პოზიცია დაიკავოს, ქალებისთვის და მამაკაცებისთვის თანაბრად უნდა იყოს უზრუნველყოფილი დასაქმება, ფინანსებზე ხელმისაწვდომობა, განათლება და პროფესიული სწავლება. ასევე მნიშვნელოვანია საზოგადოებაში ქალის სამართლებრივი და სოციალური სტატუსის ამაღლება და ზოგადი ბიზნეს გარემოს „მორგება“ ქალებზე.

მაშასადამე, ფემინისტური თეორიის ამოსავალ წერტილად შეგვიძლია მივიჩნიოთ დაშვება, რომ ქალები უთანასწორობას განიცდიან მათი სქესის/ გენდერის გამო. ფემინიზმი მოიცავს თეორიების, იდეოლოგიების და სოციალური მოძრაობების

ერთობას, რომელთა მიზანიც ქალთა მდგომარეობის აღწერა და ანალიზი, ქალის პერსპექტივებისა და ავტორიტეტის წინ წამოწევაა და ქალისთვის თანასწორი სოციალური, პოლიტიკური და ეკონომიკური უფლებების მოპოვებაა.

გაეროს ადამიანის განვითარების ანგარიშის გენდერული თანასწორობის ინდექსებისა და მსოფლიოს ეკონომიკური ფორუმის გენდერული სხვაობის ინდექსის მიხედვით საქართველოში გენდერული სხვაობა თითქმის არ არსებობს განათლებაზე ხელმისაწვდომობის და ჯანმრთელობის/სიცოცხლის უსაფრთხოების კრიტერიუმების მიხედვით, მაშინ, როდესაც ეკონომიკური ჩართულობისა და შესაძლებლობების მიხედვით ქალისა და მამაკაცის მიერ დაკავებული პოზიციები მნიშვნელოვნად განსხვავდება. საქართველო არც ერთი ინდექსის მიხედვით რეიტინგში პირველი 50 ქვეყნის ჩამონათვალში არ შედის, რაც გვაფიქრებინებს იმას რომ ჯერ კიდევ შორს ვართ გენდერული თანასწორობისაგან.

აღსანიშნავია, რომ ზემოთ ნახსენებ ინდექსებსა და რეიტინგებში საქართველოს მაჩვენებელი მსოფლიო საშუალო მაჩვენებელზე მაღალია, თუმცა ეს არ მიუთითებს საქართველოში გენდერული თანასწორობის სრულყოფისაკენ, ვინაიდან ინდექსებში შესულია აზიის, აფრიკის ქვეყნები სადაც გენდერული თანასწორობა მინიმალურადაც კი არ არის დაცული, სწორედ ამ ქვეყნების მონაცემები რეიტინგებს ამცირებს და საქართველოს „საშუალო“ მაჩვენებელი ამით აიხსნება.

თავი 2. კანონმდებლობა გენდერული თანასწორობის შესახებ: საქართველოსა და საერთაშორისო პრაქტიკის მიმოხილვა

2.1 ქალის სამართლებრივი სტატუსი საქართველოში

გენდერული თანასწორობის უნივერსალურობა საერთაშორისო საზოგადოების მიერ აღიარებული კონცეფციაა, რომელიც ემსახურება სქესის ნიშნით ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღმოფხვრას, რისთვისაც სახელმწიფოები ქმნიან შესაბამის კანონმდებლობას და სახელმწიფო პოლიტიკას, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს თანასწორობის იდეის პრაქტიკაში განხორციელება საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ეტაპზე. შრომით სამართლებრივი ურთიერთობები კი საზოგადოებრივი

ცხოვრების ის მნიშვნელოვანი ნაწილია, რომელიც ეფუძნება შრომის, როგორც ადამიანის უფლების იდეას და დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობის კონცეფციას, რომელთა გარანტირება ცხოვრებაში მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც შეუძლია გავლენა მოახდინოს სხვა უფლებათა განხორციელებაზე.

გენდერული თანასწორობის პრობლემა დღეისათვის ძალზე აქტუალურია. საინტერესოა, თუ რა რეგულაციები არსებობს ამ მხრივ საქართველოს საკანონმდებლო სივრცეში.

მას შემდეგ რაც 2004 წელს საქართველომ ათასწლეულის განვითარების მიზნების ეროვნულ დონეზე განხორციელების ვალდებულება იკისრა, მნიშვნელოვანი პროგრესი იქნა მიღწეული გენდერული თანასწორობის და ქალთა უფლებების დაცვის საკანონმდებლო და პოლიტიკური ჩარჩოს შემუშავების თვალსაზრისით. მიღებული იქნა მთელი რიგი მნიშვნელოვანი დოკუმენტები, და გატარდა აქტივობები, რომლებიც მოცემულ სფეროსთან დაკავშირებულ საკითხებს არეგულირებენ, მათ შორის: გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია (2006), კანონი ოჯახური ძალადობის წინააღმდეგ (2006) და შესაბამისი სამოქმედო გეგმა (2013-2015 წლების პერიოდს მოიცავს); კანონი ტრეფიკინგის წინააღმდეგ (2006), პერიოდული ეროვნული სამოქმედო გეგმები გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით (უკანასკნელი სამოქმედო გეგმა 2014-2016 წლების პერიოდს მოიცავს); კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ (2010) და ეროვნული სამოქმედო გეგმა ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე (2012-2015); კანონის საქართველოში დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ (2014); მთავრობამ ასევე ოჯახური ძალადობის წინააღმდეგ 2013-2015 წლების სამოქმედო გეგმით ევროსაბჭოს ქალების წინააღმდეგ ძალადობისა და ოჯახური ძალადობის პრევენციის თაობაზე კონვენციის რატიფიცირების ვალდებულება იკისრა (სტამბულის კონვენცია) (ათასწლეულის 2014).

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს ინიციატივით შეიქმნა უწყებათაშორისი საკოორდინაციო ჯგუფი, რომელიც სამოქმედო გეგმის განხორციელების კოორდინაციასა და ანგარიშგებაზეა პასუხისმგებელი. ასევე შეიქმნა თანამდებობა - პრემიერ მინისტრის თანამემწე

ადამიანის უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის საკითხებში (2013); სახალხო დამცველის აპარატში ჩამოყალიბდა გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი, როგორც მუდმივმოქმედი სტრუქტურული ერთეული (2013); 2014 წელს მიღებული იქნა კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, სახალხო დამცველის აპარატმა შეიმუშავა სამოქმედო გეგმა 2013-2015 წლებისთვის, ასევე, გაეროს ტექნიკური დახმარებით შემუშავდა სტრატეგია გენდერის მინისტრის მიწვევით დაკავშირებით. საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ დაამტკიცა გენდერული თანასწორობის სტრატეგია, დაინიშნა კოორდინატორი გენდერულ საკითხებში (2015).

ზემოთხსენებული ნორმატიული ჩარჩოს განხორციელების თვალსაზრისით არსებული პროგრესი ყველა სფეროში ერთნაირად თანაბარი არ არის და ჯერ კიდევ ბევრი რამ არის მისაღწევი ისეთ სფეროებში, როგორცაა ქალთა ეკონომიკური და პოლიტიკური უფლებამოსილების გაზრდა. აღსანიშნავია, რომ ზემოთხსენებული ორი სფერო საქართველოსთვის ათასწლეულის განვითარების მე-3 მიზნის (გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებამოსილების გაზრდა) შესაბამისად ყველაზე მნიშვნელოვანი სფეროებია.

ქალების დასაქმებასთან და შრომით ბაზარზე დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის ურთიერთობებს საქართველოს შრომის კოდექსი არეგულირებს (მიღებულია 2006 წელს). შრომის კოდექსი ანტიდისკრიმინაციულ და უფლებების დაცვაზე ორიენტირებულ დებულებებს შეიცავს, რომლებიც როგორც შრომით, ასევე საკონტრაქტო ურთიერთობებზე ვრცელდება (მუხლი 2); კოდექსი ასევე საკონტრაქტო ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვაზე მიმართულ დებულებებს შეიცავს (ძალაშია 2013 წლის 5 ივლისიდან). შრომის კოდექსი კრძალავს შრომითი კონტრაქტის გაფორმებას ორსულ ან მეძუძურ დედასთან მძიმე, მავნე ან ჯანმრთელობისთვის საშიში სამუშაოების შესასრულებლად (მუხლი 4/5). შრომის კოდექსის შესაბამისად უკანონოაა მიჩნეული ორსულობის, სადეკრეტო შვებულების ან ოჯახური სტატუსის საფუძველზე პირის სამსახურიდან განთავისუფლება (მუხლები 2 და 37). იგივე აკრძალვები ვრცელდება ღამის საათებში მუშაობაზე და ზეგანაკვეთურ მუშაობაზე გარდა იმ შემთხვევებისა, თუ დასაქმებულის თანხმობა არსებობს ამასთან დაკავშირებით (მუხლები 18 და 17/2). შრომის კოდექსის 1.2. მუხლი ადგენს

ნეგატიური დათქმის პრინციპს სამოქალაქო კოდექსთან მიმართებით. შრომის კოდექსი აღიარებს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის შემდეგ ელემენტებს: 1. მხარეთა თანასწორუფლებიანობა; 2. ნების თავისუფალი გამოვლენა; 3. შეთანხმება.

მე-19 მუხლით დასაქმებულ მეძუძურ ქალს, რომელიც კვებავს 1 წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურებით. საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა, მათ შორის ქალთა, შრომითსამართლებრივი, სოციალური უფლებები და გარანტიები საგრძნობლად აღემატება კერძო სექტორში დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობას, რაც უკვე მიუთითებს თანასწორობის პრინციპის უგულვებელყოფაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ეძლევა შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით; აქედან, ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. შესაბამისად, ამავე კანონის 27-ე მუხლში მითითება, რომ შვებულებით შეუძლია ისარგებლოს დასაქმებულმა, ნიშნავს იმას, რომ ორივე სქესის წარმომადგენელ დასაქმებულს შეუძლია ისარგებლოს შვებულებით ბავშვის მოვლის გამო.

აღსანიშნავია, რომ შრომის კოდექსი რომელიც 2013 წლის 28 იანვარსაა მიღებული კიდევ უფრო აფართოებს სამართლებრივი დაცვის სფეროს და დისკრიმინაციას კრძალავს არა მხოლოდ შრომით, არამედ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაშიც, რაც რა თქმა უნდა ქართულ საკანონმდებლო სივრცეში ერთ-ერთ პროგრესულ ნაბიჯად უნდა მივიჩნიოთ. მოგეხსენებათ, დამსაქმებლის მხრიდან უთანასწორო მოპყრობა შეიძლება ჯერ კიდევ შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე განხორციელდეს, მაგალითად, ვაკანტური ადგილის შესახებ განაცხადის გაკეთებისას კანდიდატთან გასაუბრების დროს. (შატაკიშვილი... 2013)

ვინაიდან შრომის კოდექსი არ არეგულირებს დისკრიმინაციის კერძო სამართლებრის შედეგებს თითოეული იმ პირისათვის, ვინც დამსაქმებლის მხრიდან არათანასწორი მოპყრობის მსხვერპლი გახდა, გართულებულია ქვეყნის უზენაესი კანონისა და შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი კოდექსით გათვალისწინებული თანასწორი მოპყრობის უფლების დაცვა.

აღსანიშნავია, რომ დღეს საქართველოში გასაუბრების ეტაპზე ხშირად დაისმის შეკითხვა ორსულობის შესახებ. ვინაიდან ორსულობა მხოლოდ ქალის ოგანიზმისათვის დამახასიათებელი ფიზიოლოგიური მოვლენაა, ვაკანტური ადგილის დასაკავებლად განმცხადებლებთან მოლაპარაკების წარმოებისას ორსულობის თაობაზე შეკითხვის დასმა მდებრობითი სქესის წარმომადგენლებს არაპირდაპირ ავიწროებს ანალოგიურ ვითარებაში მყოფ მამაკაცებთან შედარებით. წინასახელშეკრულებო შრომითსამართლებრივი ვალდებულების ფარგლებში დამსაქმებელს ეკრძალება დასაქმების კანდიდატის განსაზღვრული ნიშნის საფუძველზე სხვა კანდიდატებთან შედარებით არათანასწორი მოპყრობა. დამსაქმებელი წინასახელშეკრულებო ეტაპზე ოფერტის გაკეთებისას (ვაკანსიის გამოცხადებისას) შეზღუდულია დისკრიმინაციის აკრძალვის ნორმით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც სქესი კონკრეტული საქმიანობის დაწყების შეუცვლელი წინაპირობაა. (შატაკიშვილი.... 2013)

საქართველოს შრომის კოდექსი ცალსახად არ მოითხოვს თანაბარ ანაზღაურებას ქალისა და მამაკაცისათვის, ამიტომ არსებული შრომითი კანონმდებლობა დახვეწას საჭიროებს, რათა ქალებისა და მამაკაცების მიმართ თანაბარი მოპყრობა იყოს უზრუნველყოფილი დასაქმების, ანაზღაურების, დაწინაურების და მენეჯმენტსა და საბჭოებში წარმომადგენლობის ყველა ასპექტთან დაკავშირებით.

ქალისა და მამაკაცის თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურება (Pay Gap) შრომის სამართლის ერთ-ერთი ძირითადი ანტიდისკრიმინაციული პრინციპია, რომლის დაცვის გარანტიებსაც არაერთი საერთაშორისო აქტი მოიცავს. თანასწორობის უზრუნველყოფის ეს პრინციპი თავად ევროკავშირის სადამფუძნებლო დოკუმენტაციაში (ევროპის ეკონომიკური გაერთიანების შესახებ ხელშეკრულების 119-ე მუხლი) ერთ-ერთი პირველი ჩანაწერი იყო. საქართველოს შრომის კოდექსი ამ საკითხსაც დისკრიმინაციის აკრძალვის ზოგადი ნორმის ქვეშ

მოიაზრებს და მისი გამოყენების ფარგლების დადგენას სამართალშემფარდებლების ინტერპრეტაციას უქვემდებარებს. 1997 წლიდან, საქართველოს პარლამენტის მიერ „მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ კონვენციის“ (კონვენცია №100) რატიფიცირებით, საერთაშორისო ნორმას საქართველოს ტერიტორიაზე არსებულ ურთიერთობებზე პირდაპირი მოქმედების ძალა მიენიჭა. (ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 29 მაისის 153 დადგენილებით.) დასაქმების ადგილზე თანაბარი ღირებულების შრომის სანაცვლოდ თანაბარი ანაზღაურების მექანიზმის ამოქმედებისთვის აუცილებელია თავად ანაზღაურების ტერმინის დეფინიცია, რასაც ასევე არ შეიცავს ეროვნული შრომის კანონმდებლობა. თუმცა, კონვენციის მიზნებისთვის, მის პირველ მუხლში ანაზღაურება განმარტებულია, როგორც ჩვეულებრივი ძირითადი მინიმალური ხელფასი, ან ანაზღაურება, რომელსაც სამუშაოს შესრულებისთვის, პირდაპირ ან ირიბად, ფულით ან ნატურით მეწარმე უხდის მშრომელს. ხოლო მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურება ეხება ანაზღაურების ისეთ განაკვეთს, რომელიც განისაზღვრება სქესის ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაციის გარეშე. ტერმინთა დაზუსტების შემდეგ კონვენცია წევრი სახელმწიფოებისთვის ადგენს ყველა დასაქმებულის მიმართ მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი განსაზღვრის პრინციპის გამოყენების უზრუნველყოფას, უპირველეს ყოვლისა, ეროვნული კანონმდებლობის გზით.

(საქართველოს 2014: 22)

აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად იმისა, საქართველოს უზენაეს კანონს კონსტიტუცია წარმოადგენს, სავალდებულოა საქართველოში მოქმედი ყველა საკანონმდებლო აქტი და ნორმა მასთან შესაბამისობაში იყოს. ყურადღება გასამახვილებელია იმ ფაქტზე, რომ ჯერ კიდევ საქართველოს 1921 წლის კონსტიტუციით გათვალისწინებული იყო ქალთა და არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების დაცვის ვალდებულება. ამასთან, დამქირავებლის მიერ შრომის კანონმდებლობის დარღვევა სისხლის სამართლებრივადაც კი იდევნებოდა. დღეს შრომის თავისუფლებას განამტკიცებს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, საკმაოდ ლაკონური ფრაზით - ”შრომა თავისუფალია”. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ

განმარტა, რომ შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება არა მხოლოდ თავისუფლება იძულებითი შრომისაგან, არამედ სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას დასაქმებულთა შრომითი უფლებები. უდავოა, რომ შრომითი უფლებების დაცვაში დისკრიმინაციის აკრძალვაც მოიაზრება.

მართალია, თანასწორობის უმაღლეს დონეზე რეგულირება სახელმწიფოს პროგრესულად ახასიათებს, თუმცა აღსანიშნავია ისიც, რომ 1921 წლის კონსტიტუცია მხოლოდ ზოგადი ნორმით შემოიფარგლებოდა და არ ახდენდა მის დეტალიზებასა და კონკრეტიზაციას. მისგან განსხვავებით დღეს კონსტიტუციაში პირდაპირაა გაწერილი, რომ "ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა" [საქართველოს კონსტიტუცია, თავი მეორე, მუხლი 14].

საქართველოს კონსტიტუცია ხაზგასმით არ გამოყოფს ქალისა და მამაკაცის თანასწორობას. ("სქესი" მოხსენიებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავ სხვა ნიშნებთან ერთად).

2010 წლის 26 მარტს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, რომლის უმთავრესი მიზანია საკანონმდებლო დონეზე სქესის ნიშნით ადამიანთა თანასწორობის პრინციპის განმტკიცება და გენდერული თანასწორობის მისაღწევად შესაბამისი საკანონმდებლო გარანტიების შექმნა.

კანონში მნიშვნელოვანი ყურადღება ეთმობა სქესის ნიშნით ადამიანთა თანასწორობის აღიარებას სოციალური და საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში, როგორცაა შრომითი ურთიერთობები, განათლებისა და მეცნიერების სფერო, ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური სფერო, საოჯახო ურთიერთობები, საინფორმაციო რესურსებით სარგებლობა, საარჩევნო უფლებების რეალიზაცია და ა.შ.

კანონის მე-2 თავის მე-5 მუხლში აღნიშნულია/ხაზგასმულია, რომ გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით ოფიციალური სტატისტიკური ანგარიშები უნდა მოიცავდეს სქესის ნიშნით განცალკევებულ მონაცემებს. მე-6 მუხლი არეგულირებს

გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებს შრომითი ურთიერთობების კუთხით. აღნიშნულ მუხლში ნათლად გამოხატულია სახელმწიფოს როლი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის სფეროში, კერძოდ კი ხაზგასმულია, რომ სახელმწიფო ხელს უწყობს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას ორივე სქესის პირთათვის. ამავე მუხლში ყურადღება ეთმობა შრომითი ურთიერთობებისას ორსული ქალებისა და მემუძური დედებისათვის დადგენილ განსაკუთრებული მოპყრობის პირობებს.

კანონის მე-2 თავის მე-10 მუხლში დეტალურად არის გაშლილი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხები საოჯახო ურთიერთობებში, კერძოდ კი ცალსახად აღიარებულია ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებები ქორწინებისა და განქორწინების, გვარის, პროფესიისა და საქმიანობის არჩევის, ქონების ფლობის, შეძენის, განკარგვის დროს;

გარდა ვალდებულებებისა კანონის მოცემულ თავში აქცენტი კეთდება აღნიშნულ სოციალურ სფეროში ქალსა და მამაკაცზე თანაბრად დაკისრებულ ვალდებულებებზე, ოჯახში გაწეულ შრომასთან თუ შვილების აღზრდასთან დაკავშირებით.

გენდერული თანასწორობის დაცვაზე ზედამხედველობის ინსტიტუციური მექანიზმების შემოღებასა და დამკვიდრებას შეეხება „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონის მე-3 თავი, რომლის მიხედვით გენდერული საკითხების გადაწყვეტა - რეგულირებისა და გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის სფეროში მთავარი განმსაზღვრელი ფუნქცია აკისრია საქართველოს პარლამენტს. კანონი ითვალისწინებს საქართველოს პარლამენტის მიერ გენდერული თანასწორობის საბჭოს შექმნას. საბჭო უფლებამოსილია: განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზი და შეიმუშაოს წინადადებები კანონმდებლობაში არსებული გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად; შეიმუშაოს და დაგეგმოს ცალკეული ღონისძიებები გენდერული თანასწორობის მიღწევისათვის; განიხილოს გენდერული თანასწორობის დარღვევის თაობაზე წარდგენილი განცხადებები, დოკუმენტაცია და სხვა ინფორმაცია, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში

მოახდინოს მათზე რეაგირება და შეიმუშაოს შესაბამისი რეკომენდაციები; გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საკითხების განხილვისას მოიწვიოს შესაბამის დარგში მომუშავე საერთაშორისო ან ადგილობრივი ორგანიზაციების წარმომადგენლები ან/და ექსპერტები;

მიუხედავად ზოგადი ნორმების არსებობისა, რიგ შემთხვევებში სახეზეა გენდერული დისკრიმინაცია. ამ მხრივ, უპირველეს ყოვლისა, აღნიშვნის ღირსია საქართველოს კანონი „პენსიის შესახებ“. დასახელებული კანონის მე-5 მუხლის ა) ქვეპუნქტით, საპენსიო ასაკი შეადგენს 65 წელს, მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი - საპენსიო ასაკის მიღწევის გამო პენსიის მიღების უფლება ქალებს წარმოეშობათ 60 წლის ასაკიდან. ამრიგად, მამაკაცები 5 წლით გვიან იღებენ პენსიის მიღების უფლებას, ვიდრე საპირისპირო სქესის წარმომადგენლები. აღნიშნულ შემთხვევაში კი მოქალაქეთა განსხვავებულ მდგომარეობაში ჩაყენება ხდება სწორედ სქესობრივი ცენზის მიხედვით. (აბულაძე 2013)

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესრულების მონიტორინგის ორგანოებმა გამოიკვლიეს განსხვავებული საპენსიო ასაკის ჯგუფები. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტმა შეშფოთება გამოხატა ქალთა დაბალი საპენსიო ასაკის გამო, რამეთუ მან შესაძლოა დისკრიმინაციული გავლენა მოახდინოს (UN doc. E/C.12/1995/15, პუნქტი 16). ადამიანის უფლებათა კომიტეტმა კი სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტის მე-3 და 26-ე მუხლების საფუძველზე, განსხვავებული საპენსიო ასაკის პრაქტიკა ცალსახად განსაზღვრა როგორც დისკრიმინაციული (UN doc. CCPR/C/79/Add.110, პუნქტი 13).

თუმცა, არა მარტო საქართველოში, არამედ სხვა ქვეყნებშიც არის დისკრიმინაციული კანონი „საპენსიო ასაკის შესახებ“, მაგალითად: ჩეხეთი - მამაკაცების საპენსიო ასაკი - 61, ხოლო ქალების 58 წელია; სლოვენია - ქვეყანაში საპენსიო ასაკი კაცებისთვის 63 წლის, ხოლო ქალბატონებისთვის 61 წლის ასაკში დგება; თურქეთი - მამაკაცები პენსიაზე 60 წლის შემდეგ, ხოლო ქალბატონები 58 წლის შემდეგ გადიან, ხოლო, მრავალშვილიანი დედები, რომელთაც 5 შვილი ჰყავთ, პენსიაზე 48

წლის ასაკში გადიან; ავსტრია - ქვეყანაში საპენსიო ასაკი კაცებისთვის 65 წლიდან, ხოლო ქალებისთვის - 60 წლიდან დგება; (ბიზნესისა 2014)

ამრიგად, შესაძლოა დავასკვნათ, რომ „საპენსიო ასაკის შესახებ“ საქართველოს კანონის ნორმა, ისევე როგორც ზემოთ ნახსენები ქვეყნებისა, რომელიც სქესის მიხედვით განსხვავებულ საპენსიო ასაკს აწესებს დისკრიმინაციული ხასიათისაა.

2013 წელს მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებების შესახებ საქართველოს კანონში შეტანილი იქნა ცვლილება, რომლის მიზანი იყო პოლიტიკური პარტიების სტიმულირება, რათა პარტიების საარჩევნო სიებში ქალები შეეყვანათ: „თითოეული საარჩევნო სუბიექტი, რომელიც დაფინანსებას იღებს მოცემული მუხლის საფუძველზე გაწერილი წესის შესაბამისად, დამატებით დაფინანსებას მიიღებს 30%-ის ოდენობით, თუ მათ საპარტიო სიაში საქართველოს საპარლამენტო არჩევნების დროს, ან თითოეულ საპარტიო სიაში თვითმმართველობის არჩევნების დროს, ყოველ ათ კანდიდატს შორის ჩართული იქნებიან განსხვავებული (არასრულად წარმოდგენილი) სქესის წარმომადგენლები, ანუ თუ განსხვავებული სქესის წარმომადგენელთა რაოდენობა საპარტიო სიებში სულ მცირე 30%-ს შეადგენს“ (მუხლი 30, პუნქტი 7)

2014 წელს მიღებულ იქნა საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, რომლის მიზანია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა“ (საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“). აღნიშნული კანონი რეგულაციაა, რომელიც უმცირესობას მიკუთვნებული ჯგუფების უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესებისკენ არის მიმართული. კანონის პროექტის შემუშავება განპირობებული იყო ევროკავშირთან სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმით, ასევე აღნიშნული კანონის მიღების რეკომენდაციაა გაცემული ევროპარლამენტის 2011 წლის 17 ნოემბრის რეზოლუციაში. ანტიდისკრიმინაციული კანონის მე-11 მუხლის თანახმად: “ორგანიზაციას, დაწესებულებას ან გაერთიანებას, რომლის საქმიანობის სფეროც მოიცავს პირთა დისკრიმინაციისაგან დაცვას, უფლება აქვს მიმართოს საქართველოს

სახალხო დამცველს ამ კანონით გათვალისწინებული საქმის განხილვის პროცესში მესამე პირად ჩართვის მოთხოვნით“ (საქართველოს 2014).

ქართული კანონმდებლობის თანახმად, დისკრიმინაციის შემთხვევაში ზიანის ანაზღაურების საკითხს სასამართლო განიხილავს. (საქართველოს კანონი: დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ”. მუხლი 10). საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად: “ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა.” (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი. მუხლი 363). ამ ფორმულირებიდან გამომდინარე, დისკრიმინაციის საფუძველზე სასამართლოსთვის მიმართვისა და შესაბამისად კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ იმ პირს, ვინც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს და არა რაიმე ასოციაციას.

საქართველოში ადამიანის უფლებათა დაცვის კუთხით ერთ-ერთ სერიოზულ გამოწვევად რჩება გენდერული თანასწორობის მიღწევა. საზოგადოება კვლავ ცხოვრობს სტერეოტიპულ გარემოში, სადაც, უმრავლეს შემთხვევაში, ქალის მიმართ ოჯახში ძალადობა გამართლებული ქმედებაა; ქალთა უფლებები ყველაზე მეტად ირღვევა იქ, სადაც ადამიანი ყველაზე დაცულად უნდა გრძნობდეს თავს - ოჯახში. მაღალია ადრეულ ასაკში ქორწინების რიცხვი, ქალები წარმოადგენენ უმცირესობას გადაწყვეტილების მიღების დონეზე და ხშირია გენდერული იდენტობისა და სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით უფლებადარღვევის შემთხვევები.

გენდერული თანასწორობის ჭრილში კი საინტერესოა ქართული საოჯახო სამართლებრივი ნორმების მიმოხილვა. პირველ რიგში აღსანიშნავია ის, რომ საოჯახო სამართალი ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპად მონოგამიის, იგივე ერთქორწინების პრინციპს მიიჩნევს. საოჯახო ურთიერთობის მთავარი ამოსავალი წერტილი, რასაც ქორწინება და ზოგადად ოჯახის ფენომენის არსებობა ეფუძნება, არის მეუღლეთა თანასწორობა. აღნიშნულ დანაწესს სამოქალაქო კოდექსში საოჯახო სამართლის თავში პირველივე ნორმა შეიცავს, სადაც განმარტებულია, რომ ქორწინება

ოჯახის შექმნის მიზნით ქალისა და მამაკაცის ნებაყოფლობითი კავშირია. ოჯახში მეუღლეთა თანასწორობის პრინციპი საქართველოს კონსტიტუციასთან ერთად, სავსებით შეესაბამება „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ მე-16 მუხლს, რაც კიდევ ერთხელ მეტყველებს ქართული კანონმდებლობის საერთაშორისო-სამართლებრივ დოკუმენტებთან შესაბამისობაში მოყვანის ტენდენციაზე. აღნიშნული პრინციპის გათვალისწინებით, დაქორწინებისას და საოჯახო ურთიერთობებში დაუშვებელია უფლებათა პირდაპირი და არაპირდაპირი შეზღუდვა, პირდაპირი და არაპირდაპირი უპირატესობის მინიჭება, ქონებრივი მდგომარეობის, რასობრივი და ეროვნული კუთვნილების, სქესის, განათლების, ენის, რელიგიისადმი დამოკიდებულების, საქმიანობის სახეობისა და ხასიათის, საცხოვრებელი ადგილისა და გარემოებათა მიხედვით. მიუხედავად ამისა, კანონმდებელმა გარკვეული დოზით მაინც გაითვალისწინა მოქალაქეთათვის საოჯახო ურთიერთობებში შეზღუდვები, მაგალითად, ქმრის უფლების შეზღუდვა განქორწინების შესახებ სარჩელის წარდგენისას, როდესაც მისი მეუღლე ორსულადაა, ან ჰყავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი.

რაც შეეხება მეუღლეთა ქონებრივ უფლებებსა და მოვალეობებს, კანონი აქაც მკაცრად იცავს თანასწორობის პრინციპს და გვეუბნება, რომ ქორწინების განმავლობაში შეძენილი ქონება წარმოადგენს მეუღლეთა თანასაკუთრებას იმ შემთხვევაშიც კი თუ ერთ-ერთი მათგანი ეწეოდა საოჯახო მეურნეობას, ან სხვა საპატიო მიზეზის გამო არ ჰქონია დამოუკიდებელი შემოსავალი. აღნიშნულ კანონისმიერ დათქმას გარკვეული სამართლებრივი გარანტის ფუნქცია აქვს, იმ მეუღლის უფლებების დასაცავად, რომელიც ოჯახური ცხოვრების სპეციფიკიდან გამომდინარე, მოკლებულია შესაძლებლობას, იქონიოს საკუთარი შემოსავალი. (შატაკიშვილი.... 2013)

გენდერული თანასწორობის აქტუალობის საკითხი საქართველოში არ წარმოადგენს მხოლოდ თანამედროვეობის გამოძახილს. ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობისა თუ განსხვავებების შესახებ ცნობებს ძველი ქართული სამართალიც შეიცავს. ეს ფაქტი უდავოდ მეტყველებს იმ დროინდელი ქართული სახელმწიფოს მაღალ სამართლებრივ განვითარებაზე, მით უფრო მაშინ, როდესაც მეზობელი კულტურები ქალს სრულფასოვან არსებად არც კი განიხილავდნენ. ქალის სამართლებრივი მდგომარეობა ძველ საქართველოში გაცილებით უკეთესი იყო,

ვიდრე მაშინდელ მსოფლიოში. საქართველოში ქალი სარგებლობდა მემკვიდრეობის უფლებით, იღებდა მზითევს და ყმა-გლეხობის, თუ მდაბიოთა წრის გამოკლებით, მფლობელობისა და საკუთრების სუბიექტი იყო და არა ობიექტი. (ნადარიშვილი 1965:14)

აღსანიშნავია აგრეთვე ისიც, რომ ძველი ქართული კანონმდებლობა ქალს პროცესუალური უფლებებითაც აღჭურავდა. სასამართლოზე ქალის მხარედ გამოსვლის შესახებ ცნობებს ჯერ კიდევ მე-17 საუკუნით დათარიღებული საბუთები შეიცავს. ქალის, როგორც პროცესის მონაწილის უფლებები მეტწილად შეზღუდული იყო, რამდენადაც მას პროცესში მონაწილეობის უფლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში ეძლეოდა, თუ მოწინააღმდეგე მამაკაცი იყო. ქალები სასამართლო პროცესზე ერთმანეთს ვერ ესაუბრებოდნენ, მამაკაცთან შედარებით ქალის ფიცი ნაკლები სანდოობით სარგებლობდა, მის მიერ წარმოდგენილი მოწმის ჩვენებას კი ფასი არ ჰქონდა. ვახტანგის სამართლის წიგნი გამორიცხავს ქალის ფიცს. მის ნაცვლად მოსამართლეს ახლობელი მამაკაცი უნდა დაესახელებინა - ძმა, შვილი, სიძე, რომელთაც უნდა დაეფიცათ ქალის ნაცვლად.

ამდენად, მართალია ძველი ქართული სამართალი ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის იდეას შეზღუდულ ფარგლებში განიხილავდა, მაგრამ როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მთავარი სწორედ ის არის, რომ იმ ეპოქაში არსებული სამართლებრივი კულტურის ფონზე ქართულმა საეკლესიო კანონმდებლობამ ქალის, როგორც უფლებათა მატარებელი სუბიექტის სრული უგულებელყოფა არ მოახდინა. (შატაკიშვილი...2013)

დღეს მოქმედი კანონმდებლობა ძველი ქართული სამართლისგან განსხვავებით უპირობოდ აღიარებს ქალისა და მამაკაცის უფლებრივი თანასწორობის იდეას. ეს იდეა განმტკიცებულია ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით, კონსტიტუციით, ასევე კანონით გენდერული თანასწორობის შესახებ.

მსოფლიოში მიმდინარე მოვლენების გათვალისწინებით, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციამ დამატებით მიიღო რეზოლუციები, რომელთა მეშვეობითაც სპეციფიკური საკითხების მოწესრიგების შესაძლებლობა გახდა ხელმისაწვდომი. ქვეყნებმა რეზოლუციების განსახორციელებლად თავიანთი მზადყოფნა სამოქმედო

გეგმების მიღებით წარმოაჩინეს. საქართველოში 2011 წლის 27 დეკემბერს „ქალებზე მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე“ გაეროს უშიშროების საბჭოს №№ 1325, 1820, 1888, 1889 და 1960 რეზოლუციების განსახორციელებელი 2012-2015 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმა (შემდგომში 1325 რეზოლუციის სამოქმედო გეგმა) დამტკიცდა. სამოქმედო გეგმამ მოიცვა 1325 რეზოლუციის მთავარი ასპექტები: პრევენცია, მონაწილეობა, დაცვა და დახმარება. სამოქმედო გეგმის განმახორციელებელთა შორის მნიშვნელოვანი როლი აკისრია საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს. ამ მიმართულებით ორივე უწყებამ მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა, მაგრამ ბევრი საკითხი კვლავ მოუწესრიგებელია. სამოქმედო გეგმის ფარგლებში საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო ვალდებულია უზრუნველყოს, შეიარაღებული ძალების ქვედანაყოფებსა და სამშვიდობო კონტიგენტში ქალთა მონაწილეობის სტიმულირების მიზნით, შეიარაღებულ ძალებში მოქმედი ფიზიკური ნორმატივების გადახედვა და საჭიროების შემთხვევაში, შესაბამისი ცვლილებების განხორციელება. ხოლო საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო პასუხისმგებელია ყოველწლიურად ჩაატაროს სათანადო სწავლება-ტრენინგები გენდერული საკითხებისა და გაეროს უშიშროების საბჭოს №№1325, 1820, 1888, 1889 და 1960 რეზოლუციების შესახებ, განსაკუთრებით ქალებისა და გოგონების მიმართ გენდერული ძალადობის პრევენციის, გამოვლენისა და რეაგირების თაობაზე.

ჩვენი აზრით, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია თითოეულ სახელმწიფო უწყებაში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირის სამტატო ერთეულის განსაზღვრა, რათა მოხდეს სხვადასხვა ეროვნული სამოქმედო გეგმებისა თუ საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულების კოორდინაცია, ანგარიშგება და მონაცემთა სრული ანალიზი. ასევე სასურველია, თითოეულ სამინისტროში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე სტრუქტურული ერთეულის შექმნა.

გენდერული თანასწორობის დაცვისკენ არის მიმართული მრავალი საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება, რომელთაც საქართველოც მიუერთდა. მათგან აღსანიშნავია პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა, გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1325, ათასწლეულის დეკლარაცია და

ათასწლეულის განვითარების მიზნები. ფაქტია, რომ საქართველოს კანონმდებლობა გენდერულ თანასწორობას უპირობოდ აღიარებს, თუმცა აუცილებელია ისეთი მექანიზმის შემოღება, რომელიც გენდერული თანასწორობის პრინციპებს სრულყოფილად დაიცავს.

2.2 საერთაშორისო საკანონმდებლო პრაქტიკა გენდერული თანასწორობის შესახებ

გენდერული, ანუ ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის საკითხი, როგორც ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის უზრუნველყოფის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფორმა, დიდ ყურადღებას იქცევს მსოფლიოს თანამედროვე სამართლებრივი განვითარების პროცესში. იგი პრობლემატურია სამართლის სხვადასხვა დარგისთვის მათი მოწესრიგების სფეროების მიხედვით, მათ შორის, კონსტიტუციური სამართლისათვის, ვინაიდან, გენდერული თანასწორობის ის ძირითადი პრინციპები, რომლებიც სხვადასხვა დარგს უდევს საფუძვლად, უპირველესად, სწორედ კონსტიტუციურ ნორმებში ჰპოვებს გამოხატულებას.

ქალთა შესახებ კონსტიტუციური ნორმები რამდენიმე მიმართულებად იყოფა: გენდერული თანასწორობა, საარჩევნო უფლებებში თანასწორობის თავისებურებები, ქალის შრომა, დედის უფლებები, ორსული ქალის უფლებები.

გენდერული თანასწორობა საერთაშორისოდ აღიარებულ პრინციპს წარმოადგენს და პრაქტიკულად ყველა ქვეყნის კონსტიტუციაში არის დეკლარირებული, თუმცა რიგ ქვეყნებში ამ პრინციპს ახლავს უზრუნველყოფისა და ცხოვრებაში რეალურად განხორციელების საშუალებები, ხოლო რიგ ქვეყანაში მხოლოდ ფორმალურ აღიარებას აქვს ადგილი.

გენდერული თანასწორობის პრინციპი გვხვდება როგორც ე.წ. ძველ კონსტიტუციებში, მაგ. ავსტრიაში (მუხლი 7), ისე მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ მიღებულ კონსტიტუციებში, მაგ. გერმანიაში (მე-3 მუხლი) და ე.წ. „ახალი ტალღის“ კონსტიტუციებში, ჩეხეთში (მუხლი 3.1), ამასთან, აღიარებულია, როგორც რესპუბლიკურ, ასევე, კონსტიტუციურ-მონარქიულ ქვეყნებში. კონსტიტუციური მონარქიის მაგალითად ითვლება ესპანეთი (მუხლი 14), ლიხტენშტეინი (მუხლი 31.2), ნიდერლანდები (მუხლი 1). გენდერული თანასწორობის პრინციპი ევროპის

გარდა აღიარებულია სხვა კონტინენტებზეც. მაგ. მექსიკა (მუხლი 1), ინდოეთი (მე-15 მუხლი). ეს პრინციპი აღიარეს ყოფილმა საბჭოთა ქვეყნებმაც.

შვეიცარიის კონსტიტუციის მე-8 მუხლის მიხედვით კანონი ზრუნავს მამაკაცისა და ქალის სამართლებრივ და ფაქტობრივ თანასწორუფლებიანობაზე, განსაკუთრებით ოჯახში, განათლების მიღებისას, შრომის ბაზარზე.

გერმანიის კონსტიტუციის მე-3 მუხლში თანასწორობის იდეასთან ერთად აღნიშნულია, რომ სახელმწიფო ხელს უწყობს მამაკაცებისა და ქალების თანასწორუფლებიანობის რეალურ განხორციელებას, იღებს ზომებს არსებული ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელად.

თურქეთის კონსტიტუციის მე-10 მუხლში ხაზგასმულია, რომ სახელმწიფო ორგანოებმა და ადმინისტრაციულმა ინსტანციებმა თანასწორობის პრინციპის შესაბამისად უნდა განახორციელონ თავიანთი უფლებამოსილება. გარდა გენდერული თანასწორობის პრინციპისა, ქალის უფლებების დაცვის სხვა ფორმები ძირითადად გათვალისწინებულია ე.წ. „ახალი ტალღის“ ანუ 1990 წლიანი წლების შემდგომ მიღებულ კონსტიტუციებში.

ქალთა შრომის დამატებითი გარანტიები გათვალისწინებულია ჩეხეთის რესპუბლიკაში: ქალებს, ახალგაზრდებსა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პრობლემების მქონე პირებს შრომის პროცესში აქვთ ჯანმრთელობის გაუმჯობესებელი დაცვისა და შრომის განსაკუთრებული პირობების უფლება.

სერბეთში – ქალები, არასრულწლოვნები და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები კანონის შესაბამისად უზრუნველყოფილი არიან შრომის სპეციალური პირობებითა და დაცვით (კონსტიტუციის მე-60 მუხლი).

ირლანდიის კონსტიტუციით „სახელმწიფო ახორციელებს ყოველგვარ ძალისხმევას, რათა მუშების, ქალისა და მამაკაცის, აგრეთვე არასრულწლოვანთა ჯანმრთელობა და ძალა არ იქნეს ბოროტად გამოყენებული; მოქალაქეებმა ეკონომიკური საჭიროებიდან გამომდინარე არ შეასრულონ ისეთი სამუშაო, რაც შეუფერებელია მათი სქესის, ასაკისა და ძალისთვის (კონსტიტუციის 45.2. მუხლი).

სლოვაკეთის კონსტიტუციით ქალები, არასრულწლოვნები, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები შრომის პროცესში სარგებლობენ ჯანდაცვის უფლებითა და შრომის განსაკუთრებული პირობებით (მუხლი 38.1).

ტაჯიკეთის კონსტიტუციის მიხედვით კი აკრძალულია ქალების და არასრულწლოვანთა შრომის გამოყენება მძიმე და მიწისქვეშა, აგრეთვე, შრომის მავნე პირობებიან სამუშაოზე (მუხლი 35). ასევე, დედების სამართლებრივი დაცვის განსაკუთრებული ხარისხი გარანტირებულია კონსტიტუციურად.

ბულგარეთში - დედა სახელმწიფოსათვის წარმოადგენს სპეციალური დაცვის საგანს, რომელიც უზრუნველყოფს მათთვის ანაზღაურებად შვებულებას ბავშვის დაბადებამდე და დაბადების შემდეგ, უფასო სამედიცინო დახმარებას, მათი შრომის პირობების შემსუბუქებას და სხვა სახის სოციალურ დახმარებას (კონსტიტუციის 47.2 მუხლი);

მაკედონიის კონსტიტუციით სახელმწიფო განსაკუთრებით იცავს დედობას, შვილებს და არასრულწლოვნებს. არასრულწლოვნები და დედები განსაკუთრებული დაცვის უფლებით სარგებლობენ.

ლიტვის კონსტიტუციის მიხედვით მოსამსახურე დედებისთვის კანონით გათვალისწინებულია ანაზღაურებადი მშობიარობამდელი და მშობიარობის შემდგომი შვებულება, შრომის ხელსაყრელი პირობები და სხვა შეღავათები.

(არჯევანიძე 2012)

საინტერესოა ინდოეთის კონსტიტუციის 42-ე მუხლის დანაწესი – სახელმწიფო იღებს ზომებს მუშაობის სამართლიანი და ჰუმანური პირობებისა და დედების დახმარების უზრუნველსაყოფად.

ცალკე აღსანიშნავია, რომ ორსული ქალების განსაკუთრებული დაცვის ნორმები მხოლოდ ზოგიერთი ქვეყნის კონსტიტუციაშია გაწერილი. მაგ. ჩეხეთის ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების ქარტიის 32-ე მუხლით ორსულობის პერიოდში ქალებს გარანტირებული აქვთ განსაკუთრებული ზრუნვა, შრომით ურთიერთობებში დაცვა და შრომის სათანადო პირობები;

ალბანეთის კონსტიტუციაში აღნიშნულია, რომ ორსული ქალები სარგებლობენ სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული დაცვით (მუხლი 54);

სერბეთის კონსტიტუციის მიხედვით ორსული ქალების და შვებულებაში მყოფი დედების ჯანმრთელობის დაცვა უზრუნველყოფილია სახელმწიფო სახსრებით, თუ იგი სხვაგვარად არ იქნება უზრუნველყოფილი კანონის შესაბამისად (მუხლი 68);

პორტუგალიაში ქალებს აქვთ სპეციალური დაცვის უფლება ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომი პერიოდის განმავლობაში. მომუშავე ქალებს, აგრეთვე, აქვთ სამსახურიდან შესაბამისი პერიოდით გათავისუფლების უფლება ანაზღაურებისა და სხვა პრივილეგიების შენარჩუნებით (წკეპლაძე 2011:4-6).

თანამედროვე მსოფლიოში გენდერული თანასწორობის პრობლემას მნიშვნელოვანი ყურადღება ეთმობა, როგორც არასამთავრობო ორგანიზაციების, ისე სახელმწიფოთა მხრიდან. იგი გულისხმობს თანაბარი პირობების არსებობას, განურჩევლად სქესისა, პიროვნული თუ კარიერული განვითარების, ასევე საზოგადოებრივი სიკეთეებით სარგებლობისას. ამგვარი თანასწორობისათვის უმნიშვნელოვანესია შესაბამისი ნორმატიული ბაზისის არსებობა, რომელიც მამაკაცებსა და ქალებს შორის გენდერული ბალანსის დაცვის გარანტი იქნება. ევროპის ბევრ ქვეყანაში მიიღეს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, ყველა ქვეყანაში კანონის მთავარი მიზანი გენდერული თანასწორობის მიღწევაა, თუმცა აღსრულების მექანიზმი განსხვავებულია.

ისლანდიის პირველი კანონი ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი უფლებებისა და სტატუსის შესახებ მიღებულ იქნა 1976 წელს. რომლის მთავარი მიზანია ქალისა და მამაკაცის გენდერული როლების შესახებ არსებული ტრადიციული ნეგატიური სტერეოტიპების შეცვლის ხელშეწყობა. განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ქალის პოზიციის გაუმჯობესებას და შესაძლებლობების ზრდას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, მიზნებს შორის აგრეთვე აღსანიშნავია გენდერის სფეროში კვლევითი საქმიანობისთვის/მუშაობისთვის მეტი ყურადღების დათმობას. გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის სფეროში მთავარი ფუნქცია აკისრია გენდერული თანასწორობის ცენტრს, რომელსაც აკისრია უმთავრესი ფუნქცია ქალისა და მამაკაცის ტრადიციული გენდერული როლების შეცვლისა და ნეგატიური სტერეოტიპების აღმოფხვრის კუთხით.

იმ შემთხვევაში, თუ რომელიმე კომპანიის, ინსტიტუციის, არასამთავრობო ორგანიზაციის საქმიანობა არ მოდის შესაბამისობაში კანონთან, ცენტრი გადაწყვეტს გადასცეს თუ არა საქმე განსახილველად გენდერული თანასწორობის სააპელაციო კომიტეტს. ზემოაღნიშნული უწყებები ვალდებული არიან საქმის გამომიებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია დროულად მიაწოდონ ცენტრს, წინააღმდეგ შემთხვევაში შესაბამის ორგანიზაციას ჯარიმის სახით დაეკისრება კანონით გათვალისწინებული თანხის გადახდა (50,000) (**The Act 1976**).

სამინისტრო 3 წლის ვადით ნიშნავს გენდერული თანასწორობის სააპელაციო კომიტეტის სამ წევრს, რომლებიც წარმოადგენენ კვალიფიციურ იურისტებს; ერთ მათგანს აუცილებლად უნდა ჰქონდეს კვალიფიცირებული ცოდნა გენდერული თანასწორობის საკითხებში. კომპანიებს, ინსტიტუციებს, არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და კერძო პირებს კანონის დარღვევასთან დაკავშირებით შეუძლიათ საქმე აღძრან გენდერული თანასწორობის სააპელაციო კომიტეტში. ყოველი საპარლამენტო არჩევნების შემდეგ სოციალური უზრუნველყოფისა და უსაფრთხოების სამინისტრო ნიშნავს გენდერული თანასწორობის საბჭოს თერთმეტ წევრს, რომელთა შორის არიან ქალთა ორგანიზაციების მიერ წარმოდგენილი კანდიდატები. გენდერული თანასწორობის საბჭო მჭიდროდ თანამშრომლობს გენდერული თანასწორობის ცენტრთან რათა ერთობლივად შეიმუშაონ რეკომენდაციები სამინისტროსთვის გენდერული თანასწორობის ასპექტებთან დაკავშირებული პოლიტიკის განხორციელების საკითხებზე.

ისლანდიის კანონი დამსაქმებელს აკისრებს ვალდებულებას მიიღოს ყველა ზომა რათა თავიდან იქნას აცილებული კონკრეტული სამსახურის კლასიფიცირება სქესის მიხედვით; გარდა ამისა, დამსაქმებელმა განსაკუთრებულად უნდა იზრუნოს ქალისა და მამაკაცის თანაბარი წარმომადგენლობის მისაღწევად მაღალ პოზიციებზე. კომპანიამ თუ ინსტიტუციამ, რომელშიც 25-ზე მეტი თანამშრომელია უნდა შეიმუშაოს გენდერული თანასწორობის პროგრამა და მოახდინოს გენდერული მენეჯმენტის პრინციპების განვრცობა მთლიან პერსონალზე.

კომპანიამ თუ ინსტიტუციამ გენდერული თანასწორობის ცენტრს უნდა წარუდგინონ გენდერული თანასწორობის გეგმა ან პერსონალის პოლიტიკა. ამგვარი

პროგრამის თუ გეგმის არქონის შემთხვევაში ცენტრი უფლებამოსილია მოითხოვოს გარკვეული ვადების ფარგლებში არსებული პრობლემის აღმოფხვრა. თუ კი აღნიშნული ორგანოები კვლავ არ წარადგენენ მოთხოვნილ გეგმას ან პროგრამას, მათ დაეკისრებათ გადასახადი ჯარიმის სახით მანამ, სანამ ისინი არ წარმოადგენენ სავალდებულო პროგრამას. (ჯარიმის ოდენობაა აშშ 50,000, დღიური გად).

ისლანდიის კანონის ფარგლებში იკრძალება ვაკანტურ ადგილზე ისეთი განცხადების გამოქვეყნება, რომელიც უპირატესობას ანიჭებს რომელიმე სქესს. ისლანდიაში, ეროვნულ და ადგილობრივ სამთავრობო კომიტეტებში, საბჭოებში უზრუნველყოფილ უნდა იქნას ქალისა და მამაკაცის თანაბარი წარმომადგენლობა, არანაკლებ 40%-ისა, იმ შემთხვევაში თუ უწყებაში 3-ზე მეტი წარმომადგენელია. (მუხლი 15).

ნორვეგიის კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ 1979 წელს მიიღეს, რის შემდეგაც კანონში რამდენჯერმე შევიდა ცვლილებები, უახლესი - 2005 წელს (არჯევანიძე 2012).

ნორვეგიის კანონმდებლობაში საერთაშორისო კონვენციას ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ - ავალდებულებს საჯარო სტრუქტურებს განახორციელონ აქტიური, მიმზანმიმართული და სისტემატური სახის ღონისძიებები საზოგადოების ყველა სფეროში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით.

ნორვეგიაში ისევე როგორც ისლანდიაში გენდერული თანასწორობის ცენტრი არის საჯარო უწყება, რომელიც ხელს უწყობს გენდერული თანასწორობის პრინციპების დანერგვას. ცენტრს ხელმძღვანელობს დირექტორთა საბჭო, რომელსაც ნიშნავს სამინისტრო.

მეფე უფლებამოსილია დაადგინოს საბჭოს რეგულაციები, საბჭოს შემადგენლობა და მოქმედების ვადა, აგრეთვე ცენტრის ფუნქციონირების სხვადასხვა ასპექტები, თუმცა ცენტრი აბსოლუტურად თავისუფალია საქმიანობის წარმართვისას. მეფე ექვსი წლის ვადით ნიშნავს გენდერული თანასწორობის ომბუდსმენს, ის არის ერთ-ერთი პირი რომელიც ახორციელებს კანონის დაცვაზე ზედამხედველობას. ორგანო, რომელიც პასუხისმგებელია ქვეყანაში გენდერული

თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელებაზე არის გენდერული თანასწორობის სააპელაციო საბჭო. ომბუდსმენისა და სააპელაციო საბჭოს ზედამხედველობის სფეროა ყველა კერძო კომპანია, საჯარო ადმინისტრაციული და კომერციული საქმიანობა. ომბუდსმენი უფლებამოსილია წარუდგინოს საქმე სააპელაციო საბჭოს თუ ნებაყოფლობითი შეთანხმება არ იქნა მიღწეული.

მსგავსად ისლანდიისა, ნორვეგიის კანონის მიხედვითაც დაუშვებელია ვაკანსიის გამოცხადება მხოლოდ ერთი რომელიმე სქესის მოთხოვნით. (მუხლი 4) სამუშაოს მაძიებელი, რომელიც არ აიყვანეს გამოცხადებულ ვაკანსიაზე, უფლებამოსილია მოსთხოვოს დამსაქმებელს წერილობითი განმარტება, რომელშიც აღწერილი იქნება სამუშაოზე აყვანილი საპირისპირო სქესის წარმომადგენლის განათლება, პროფესიული გამოცდილება ან სხვა კვალიფიკაციები, რაც საჭიროა ამ თანამდებობისთვის. ნორვეგიის კანონის მე-5 მუხლი უზრუნველყოფს თანაბარი ანაზღაურების გადახდას თანაბარი შრომისთვის, მსგავსად ისლანდიის კანონისა (**The Act 2007**) .

ფინეთის პირველი კანონი ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის შესახებ 1987 წელს მიიღეს. კანონის მიზნებში ხაზგასმულია სქესის ნიშნით ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აღმოფხვრა, ქალთა და მამაკაცთა შორის თანასწორობის დამყარება და განსაკუთრებით შრომითი ურთიერთობისას ქალთა სტატუსის გაუმჯობესება. ფინეთში ფუნქციონირებს ზედამხედველობის ინსტიტუციური მექანიზმები: კანონის აღსრულებას მონიტორინგს უწევს თანასწორობის ომბუცმენი და თანასწორობის საბჭო, რომელიც 1987 წლიდან აგრძელებს მოღვაწეობას.

ფინეთის კანონის მიხედვით დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ დებულების დარღვევის შემთხვევაში კომპენსაცია, რომელიც დაზარალებულ პირს უნდა აუნაზღაურდეს შეადგენს 3,000 ევროს. შრომითი ურთიერთობების დებულებების დარღვევის შემთხვევაში თანამშრომლის დაქირავების კომპენსაციის თანხა შეადგენს 15,000 ევროს (**The Act 1987**).

შვედეთის კანონი ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის შესახებ მიღებულ იქნა 1991 წელს. აღნიშნული კანონმდებლობა კონკრეტულ სფეროს არეგულირებს. კანონის უმთავრეს მიზანს წარმოადგენს ხელი შეუწყოს ქალთა პირობების

გაუმჯობესებას შრომითი ურთიერთობისას დასაქმების, სამსახურებრივი დაწინაურების შესაძლებლობების, სამუშაო პირობების და სხვა მხრივ. შვედეთში კანონის აღსრულების ზედამხედველობის მთავარი ფუნქცია აკისრია თანაბარი შესაძლებლობების ომბუცმენს და თანაბარი შესაძლებლობების კომისიას, რომელსაც ნიშნავს მთავრობა.

შვედეთის კანონში ყველაზე სკურპულოზურად არის მოცემული დამსაქმებლის ვალდებულებები. კანონში მოცემულია თანაბარი სამუშაოს განმარტება, რომლის მიხედვითაც სამუშაოს არსის შეფასება ხდება ისეთი კრიტერიუმების მიხედვით, როგორცაა ცოდნა, პასუხისმგებლობა და ძალისხმევა. შეფასებისას განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა სამუშაო პირობებს. ხაზგასმულია აგრეთვე შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის მიმართ სექსუალური ზეწოლის დაუშვებლობა და დამსაქმებლის ვალდებულება თავიდან აიცილოს ამგვარი გარემოება.

კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს მოამზადოს ყოველწლიური სამოქმედო გეგმა თანაბარი ანაზღაურების შესახებ და შესაბამისად წარადგინოს ანგარიში (რომელიც მოიცავს კვლევის შედეგებსა და ანალიზს აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით). შვედეთის კანონმდებლობა დამსაქმებელს აკისრებს აუნაზღაუროს ზარალი თანამშრომელს ან განმცხადებელს, რომელიც გახდა დისკრიმინაციის მსხვერპლი კანონის დებულების დარღვევიდან გამომდინარე (მაგალითად, როდესაც დარღვევა ეხება სექსუალურ ზეწოლას).

დანის კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ ძალაშია 2000 წლიდან. აღნიშნული კანონი უპირველეს ყოვლისა მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას საზოგადოების ყველა სფეროში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი სტატუსის საფუძველზე, ამასთანავე კანონის უმთავრესი მიზანია სექსუალური ზეწოლისა (harassment) და გენდერული ნიშნით პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის აღმოფხვრა.

დანიაში ფუნქციონირებს გენდერული თანასწორობის კვლევითი და სანფორმაციო ეროვნული ცენტრი. ცენტრი დამოუკიდებელი ორგანიზაციაა, რომლის მიზანია ხელი შეუწყოს დებატებს ქალთა და მამაკაცთა გენდერული თანასწორობის

შესახებ და შეიმუშავოს ზომები გენდერული თანასწორობის ასპექტის ინტეგრაციისათვის, პოლიტიკის ყველა მიმართულებით განხორციელებაში, დაგეგმვასა თუ ადმინისტრირებაში. (მეინსტრუმინგი) ცენტრის მთავარი ფუნქციაა ხელი შეუწყოს ფართო საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობის შესახებ ცოდნისა და ინფორმაციის გარცელებას. დანიის კანონმდებლობაში აღნიშნულია, რომ დასაქმებისა და დეკრეტული შებულების საკითხებს არეგულირებს კანონი ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ანაზღაურებისა და (კანონი) ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი მოპყრობის შესახებ ამ კანონით რეგულირებად სფეროებში.

დანიის კანონმდებლობაში ცალკე თავი ეთმობა კომიტეტებისა და საბჭოების შემადგენლობას, სადაც აღნიშნულია, რომ საჯარო კომიტეტებში, კომისიებსა და მსგავს უწყებებში, სქესთა ბალანსი უნდა იყოს დაცული. უწყებებმა და ორგანიზაციებმა, რომლებიც წარადგენენ კომისიების და ა.შ. წევრობის კანდიდატებს, თანაბრად უნდა უნდა წარმოადგინონ ორივე სქესის კანდიდატები. თუ ერთზე მეტი ადგილია, ორივე სქესი თანაბრად უნდა იქნას წარმოდგენილი, ხოლო წევრთა არათანაბარი ოდენობის შემთხვევაში, დასაშვებია რომელიმე სქესის ერთით მეტი წარმომადგენლის შეთავაზება. იგივე რეგულაცია მოქმედებს მაშინ, როდესაც საჯარო ადმინისტრაციაში შემავალი საბჭოების, აღმასრულებელი კომიტეტების და მსგავსი კოლექტიური მენეჯმენტის პერსონალში ორივე სქესი თანაბრად უნდა იყოს წარმომადგენილი (**The Act 2002**).

საუკუნეების მანძილზე დარღვეული თანასწორობის აღდგენას მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნები სხვადასხვა სტრატეგიებით ებრძვიან, განსაკუთრებით მას შემდეგ, რაც მთავრობებისა და საზოგადოებების დიდმა ნაწილმა გააცნობიერა, თუ როგორი მასშტაბური და დამანგრეველია უთანასწორობის შედეგები. საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალთა მონაწილეობის გაზრდის მიზნით დასავლეთ ევროპისა და ამერიკის ქვეყნები მნიშვნელოვან ნაბიჯებს დგამენ ამ პრობლემის მოგვარებისთვის.

„კონვენცია ქალის დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ“ ქალის უფლებების შესახებ უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო იურიდიული დოკუმენტია, რომელსაც საქართველო 1994 წელს შეუერთდა. კონვენცია ეხება ქალების

გამლიერებას, თანასწორუფლებიანობას და აყალიბებს ნორმატივებს ამის მისაღწევად, ავალდებულებს სახელმწიფოს მისცეს ქალს თანასწორობის უფლების რეალურად გამოყენების საშუალება. კონვენცია შეიცავს 16 არსებით მუხლს და ფოკუსირდება სამ მნიშვნელოვან მიმართულებაზე - ქალის სამოქალაქო უფლებები და ლეგალური სტატუსი, რეპროდუქციული უფლებები და კულტურული ფაქტორები, რომლებიც ზეგავლენას ახდენენ გენდერულ ურთიერთობებზე. სპეციფიკური მუხლები ეხება ქალების თანაბარ უფლებებს პოლიტიკის, განათლების, ჯანდაცვის, განვითარების, ეკონომიკური ცხოვრების, დასაქმების, საოჯახო და ქორწინებით ურთიერთობები და სხვა სფეროებში. გაერთიანებული ერების შეფასების თანახმად, კონვენცია ადამიანის უფლებების დაცვის ერთადერთი ხელშეკრულებაა, რომელიც იცავს ქალთა რეპროდუქციულ უფლებებს და სწორედ კულტურასა და ტრადიციას განიხილავს გენდერული როლებისა და საოჯახო ტრადიციების მაფორმირებელად. (ჰაინრიჰ 2011).

მე-10 მუხლი მოითხოვს მამაკაცებისა და ქალებისათვის ერთნაირი პირობების შეთავაზებას მათი კარიერისა და პროფესიის შერჩევასთან დაკავშირებით, აგრეთვე სწავლებისა და პროფესიული კვალიფიკაციის ან დიპლომის მიღების შესაძლებლობას ყველა საგანმანათლებლო ინსტიტუტში, როგორც სოფლად, ასევე ქალაქებში. მე-10 მუხლი მიმართულია ქალისა და მამაკაცის როლებისადმი სტერეოტიპული დამოკიდებულების აღმოსაფხვრელად განათლების ყველა დონეზე.

მონაწილე სახელმწიფოები იღებენ ყველა შესაბამის ზომას დასაქმების სფეროში ქალთა დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად, რათა მამაკაცებისა და ქალებისთვის თანასწორი უფლებები უზრუნველყონ, კერძოდ: შრომის უფლება, უფლება თავისუფლად აირჩიოს პროფესია ან სამუშაოს სახეობა, უფლება თანამდებობრივ ზრდაზე და დასაქმებულობის გარანტია, ყველა შეღავათით და სამუშაო პირობებით სარგებლობის უფლება, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების უფლება, თანაბარი გასამრჯელოს მიღების უფლება, შეღავათების მიღების უფლება, უფლება სოციალურ უზრუნველყოფაზე (პენსიაზე გასვლის, სიბერისა და შრომის უნარიანობის დაკარგვის სხვა შემთხვევებში), უფლება

შვებულებაზე შესაბამისი ანაზღაურებით, ჯანმრთელობის დაცვისა და შრომის უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფა და ა. შ.

ქალების გათხოვების ან დედობის შემთხვევაში დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად, მონაწილე სახელმწიფოები იღებენ შესაბამის ზომებს იმისათვის, რომ აიკრძალოს სამუშაოდან დათხოვნა ორსულობის და მშობიარობის შემდგომი შვებულების გამო, შემოდებულ იქნას ანაზღაურებადი შვებულებები დედებისთვის სამუშაო ადგილის, სამსახურებრივი მდგომარეობის და სოციალური შემწეობის შენარჩუნებით. სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს ბავშვთა მოვლის დაწესებულებათა ქსელის შექმნა. მუხლი ავალდებულებს სახელმწიფოებს არ დაუშვან ქალების მიმართ როგორც პირდაპირი, ასევე ირიბი დისკრიმინაცია. სპეციალური დებულებები კრძალავს ნებისმიერ დისკრიმინაციას ოჯახური მდგომარეობის ან დედობის გამო. აკრძალულია დისკრიმინაცია ქალის რეპროდუქციული ფუნქციის საფუძველზე. მე-11 მუხლი ავალდებულებს მონაწილე სახელმწიფოებს დაიცვან ქალები ორსულობის დროს, თუკი მათ ჯანმრთელობისთვის მავნე პირობებში უწყვეტ მუშაობა. იმის ამო, რომ ქალის რეპროდუქციული ფუნქცია და ორსულობა ხშირად განიხილება როგორც შრომითი პრაქტიკის დისკრიმინაციის საფუძველი, მუხლი ავალდებულებს მონაწილე სახელმწიფოებს რეგულარულად განიხილონ დამცავი კანონმდებლობა, რომელიც შეიძლება ამ მიზნით გამოიყენებოდეს.

მე-13 მუხლი ავალდებულებს მონაწილე სახელმწიფოებს, აღმოფხვრან ეკონომიკური დისკრიმინაცია ქალების მიმართ, არა მხოლოდ მთავრობის, არამედ კერძო სექტორის, დამსაქმებლებისა და ფინანსური ინსტიტუტებისაგან. ქალებს უნდა ჰქონდეთ თანაბარი უფლებები იმ თანხებზე, რომლებიც ოჯახში შემოდის. მაგალითად, ფინანსურ შემოსავლებზე და საოჯახო შემწეობებზე, სოციალურ შემწეობებზე, დაზღვევის გადასახადებზე და ა. შ.

ქალებს უნდა ჰქონდეთ თანასწორი უფლებები ყველა სახის საბანკო კრედიტებზე, არ შეიძლება მათ მიმართ გამოყენებული იყოს განსხვავებული საკრედიტო სტანდარტები ასევე დაუშვებელია ქალები დათანხმდნენ კრედიტების გაცემას ნათესავ მამაკაცებზე.

ევროპის საბჭოს დირექტივების საფუძველზე არსებობს სტანდარტები რასაც უნდა აკმაყოფილებდეს ევროპის კავშირის წევრი ქვეყნების ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა. ანტიდისკრიმინაციული კანონების სანქციების შესახებ მითითებები ევროსაბჭოს სხვადასხვა დირექტივებშია გაწერილი. (ევროსაბჭოს დირექტივის 2006/54/EC პრეამბულის 35-ე მუხლი, მე-18 მუხლი, 25-ე მუხლი, ევროსაბჭოსა და ევროპარლამენტის დირექტივა 2000/43/EC-ის მე-15 მუხლი და დირექტივა 2000/78/EC-ის მე-17 მუხლი.) ევროსაბჭოს დირექტივებში პირდაპირ არ არის მითითებები იმასთან დაკავშირებით, თუ კონკრეტულად რა სახის და რა ხასიათის ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმები უნდა გაითვალისწინონ წევრმა სახელმწიფოებმა შიდა კანონმდებლობაში. თუმცა აღნიშნული დირექტივები იძლევა ჩარჩოებს, რომლის ფარგლებშიც კანონმდებელს აქვს ინტერპრეტირების საშუალება.

დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის სამოქალაქო სამართლებრივი მექანიზმები სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობით სხვადასხვა წყაროთი განისაზღვრება. მაგალითად, დანიაში, საფრანგეთში, საბერძნეთში უნგრეთში, ლუქსემბურგში ასეთი რეგულაციები სამოქალაქო კოდექსშია გაწერილი. სხვა ქვეყნებში ასეთ რეგულაციებს ვხვდებით სპეციალურ ანტიდისკრიმინაციულ კანონებში (ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთის რესპუბლიკა, გერმანია)

გერმანიის პარლამენტმა 2006 წლის 14 აგვისტოს მიიღო კანონი ზოგადი თანასწორი მოპყრობის შესახებ (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), რომელშიც ასახვა ჰპოვა როგორც გერმანიის კონსტიტუციის მესამე მუხლმა, რომლის თანახმადაც ყველა ადამიანი თანასწორია კანონის წინაშე, ასევე ევროკავშირის ოთხმა ანტიდისკრიმინაციულმა დირექტივამ. ამავე კანონის მეექვსე თავის საფუძველზე შეიქმნა ფედერაციული ანტიდისკრიმინაციული სააგენტო. აღნიშნულ სააგენტოს ბიუჯეტიდან ყოველწლიურად დაახლოებით 3 მილიონი ევროს ოდენობის თანხა გამოეყოფა. ფედერაციული ანტიდისკრიმინაციული სააგენტო მის საქმიანობაში დამოუკიდებელია, და ემორჩილება მხოლოდ კანონს.

2010 წლის შემოდგომიდან გერმანიის 5 ორგანიზაციაში დაინერგა ე.წ. ინკოგნიტო განცხადების პროექტის საპილოტე ვერსია. აღნიშნული პროექტი გულისხმობს, ორგანიზაციებში თავისუფალ ვაკანსიებზე, დაინტერესებულთა

მხრიდან მხოლოდ კვალიფიკაციის შემცველი ინფორმაციის წარდგენის ვალდებულებას. კერძოდ კი, იმ ეტაპზე, როცა კომისია ადგენს გასაუბრებაზე დაბარებული კანდიდატების სიას, მათ ხელთ აქვთ ინფორმაცია მხოლოდ იმის შესახებ, თუ რა განათლება აქვს მიღებული კანდიდატს და რა სამუშაო გამოცდილება აქვს მას. მათ ხელთ არ აქვთ ფოტოსურათი, არ იციან სქესი, გენდერული იდენტობა, ოჯახური მდგომარეობის შესახებ ინფორმაცია და ა.შ. აღნიშნული სისტემა ბოლომდე გამორიცხავს შესარჩევი კონკურსის პირველ ეტაპზე კანდიდატთა რაიმე ნიშნით დისკრიმინაციას.

საფრანგეთის დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ორგანო, la HALDE 2011 წლიდან დაწყებული ფუნქციონირებს საფრანგეთში, მისი საკანონმდებლო საფუძველი ორგანული კანონია. ანტიდისკრიმინაციული ორგანო, უფლებამოსილია განახორციელოს ფაქტების მოკვლევა განცხადების წარდგენის შემთხვევაში, მოახდინოს გამოძიება, საფრანგეთში როგორც საჯარო, ისე კერძო სტრუქტურის წარმომადგენლები ვალდებულნი არიან მოთხოვნის შემთხვევაში ამ ორგანოს წარუდგინონ მისთვის სასურველი ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და ასევე ახსნა - განმარტება. ამის შემდეგ მას უფლება აქვს მიმართოს უფლების დამრღვევს და შესთავაზოს მას გარკვეული სანქცია. ეს სანქცია შეიძლება იყოს მატერიალური სახის, შეიძლება იყოს მსხვერპლისთვის ზარალის ანაზღაურება ან სულაც პრესაში ინფორმაციის გამოქვეყნება დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასთან დაკავშირებით. ეს შეთავაზება სარეკომენდაციო ხასიათისაა. იმ შემთხვევაში, თუ უფლებების დამრღვევი არ გაითვალისწინებს უფლებათა დამცველის აპარატის შეთავაზებას ან არაჯეროვნად შეასრულებს მას, უფლებათა დამცველის ორგანოს ექნება უფლება აღძრას სისხლის სამართლის საქმე.

საფრანგეთის ანტიდისკრიმინაციული ორგანოს დაფინანსება წელიწადში 11 მილიონ ევროს შეადგენს, მის თავმჯდომარეს ნიშნავს რესპუბლიკის პრეზიდენტი 6 წლის ვადით.

მოლდოვაში ანტიდისკრიმინაციული კანონი, ე.წ. თანასწორობის კანონი 2012 წლის აპრილში იქნა მიღებული. აღსრულების მექანიზმების მხრივ, კანონზე ზედამხედველობა დაეკისრა ახალ ინსტიტუციას, ე.წ. დისკრიმინაციასთან ბრძოლის

საბჭოს. საბჭოს უფლებამოსილებებში შედის ქვეყნის შიდა ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის კვლევა, დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ეფექტიანი მექანიზმების შეთავაზება, აღნიშნული კანონის იმპლემენტაციის ზედამხედველობა, ეროვნულ დონეზე ანგარიშის წარმოება, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა. საბჭოს ენიჭება უფლებამოსილება, გამოიკვლიოს საჩივრის/განცხადების მიღების შემთხვევაში საქმის გარემოებები, ჩაატაროს მოკვლევა და მიიღოს გადაწყვეტილება იმასთან დეკავშირებით, ჰქონდა თუ არა ადგილი დისკრიმინაციას. საბჭო თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში გამოსცემს მხოლოდ რეკომენდაციებს რათა აღდგეს დარღვეული პირის უფლებები.

რუმინეთში არსებობს დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ეროვნული საბჭო (NCCD), რომელიც უფლებამოსილია დისკრიმინაციის დამტკიცების შემთხვევაში სანქცია დააკისროს დისკრიმინაციის ჩამდენ ფიზიკურ თუ იურიდიულ პირს. აღნიშნული საბჭო არის მართლმსაჯულების ორგანოს ნიშნების მატარებელი ავტონომიური საჯარო ორგანო, რომელსაც პარლამენტი აკონტროლებს (**ქაიხოსროშვილი 2015**).

დღევანდელი მსოფლიოს რამოდენიმე ქვეყანაში არსებობს უცნაური კანონები, რომლითაც აშკარად ირღვევა ქალთა უფლებები. მაგ: ალაბამაში, ჯასპერის ოლქში, ქმრებს უფლება აქვთ სცემონ თავიანთ ცოლებს ჯოხით, თუ ჯოხის დიამეტრიც ცერის დიამეტრს არ აღემატება; ლოს-ანჯელესში კი ქმარს უფლება აქვს სცემოს ცოლს ქმრით, რომლის სიგანე 12 სმ-ზე მეტი არ არის (წინააღმდეგ შემთხვევაში აუცილებელია ცოლის თანხმობა); არკანზასში სულ ერთია რით სცემს ქმარი ცოლს, თუკი ეს არაუმეტეს თვეში ერთხელ ხდება. სენტ-ლუისში მეხანძრეებს ეკრძალებათ გაშიშვლებული ან ღამის პერანგში გამოწყობილი ქალების დახმარება. პენსილვანიაში სახლი, რომელშიც 16 ქალი ცხოვრობს, საროსკიპოდ ითვლება, ტენესიში ასეთივეაა მიჩნეული სახლი, რომელშიც 6 ქალი ცხოვრობს (**ყველაზე 2016**).

1998 წელს სამხრეთ ბაპტისტურმა კონვენციამ აშშ-ში მიიღო რეზოლუცია, რომელიც მოუწოდებდა ცოლებს დამორჩილებოდნენ და მიჰყოლოდნენ ქმრების ნებას; საუდის არაბეთში ქალებს მანქანის მართვასაც კი უკრძალავენ (**ჭაჭუა 2011**).

მსოფლიოს დემოკრატიული და განვითარებადი ქვეყნები დიდ ყურადღებას უთმობენ გენდერული თანასწორობის დაცვას, სადაც ქალთა უფლებების დაცვა და სქესობრივი თანასწორობის ძირითადი პრინციპები კონსტიტუციის დონეზე რეგულირება, (მაგ: ავსტრია, გერმანია, ჩეხეთი ესპანეთი). ზოგ ქვეყანაში გენდერული თანასწორობას არეგულირებს „გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონი (სკანდინავიის ქვეყნები), რაც მხოლოდ დეკლარაციული ნორმებით არ შემოიფარგლება და ქალებს საშუალებას აძლევს რეალური თანასწორობის დაცვის პირობები ჰქონდეთ.

საქართველოში დღეს მოქმედი კანონმდებლობის ანალიზმა ცხადყო, რომ სახელმწიფოს ნება უდავოდ მიმართულია გენდერული თანასწორობის აღიარებასა და ამ მხრივ დისკრიმინაციის აღმოფხვრისაკენ. თუმცა სამართლებრივი დაცვის რეალური მექანიზმის ამოქმედება და პრაქტიკაში რეალიზება უფრო „მკაცრი“ ნაბიჯების გადადგმას მოითხოვს.

თავი 3. ქალი შრომის ბაზარზე

3.1 შრომის ბაზრის გენდერული სტრუქტურა

მეცნიერები ცდილობენ ახსნან შრომის ბაზარზე ქალისა და კაცის განსხვავებული მონაწილეობის ასპექტები. კერძოდ, გამოყოფილია სამი ძირითადი თეორია: 1. ნეოკლასიკური თეორია, რომელიც ფოკუსირდება შრომის მიწოდებასა და მოთხოვნებზე; 2. ინსტიტუციონალური თეორია, რომელიც ეფუძნება შრომის ბაზრის სეგმენტაციასა და ინსტიტუციების როლს; და ბოლოს, 3. რადიკალური გენდერული თეორია, რომელიც საზრდოობს იმ ჰიპოთეზით, რომ სამუშაო ბაზარზე მოთხოვნა არის მხოლოდ სამუშაო ძალის ერთ ნაწილზე, მაშინ როდესაც მეორე ნაწილი შრომის ბაზრიდან ხელოვნურად გამორიცხულია (Meulders...2010).

პირველი ანუ ნეოკლასიკური თეორია, ამბობს, რომ სეგრეგაცია სამუშაო ადგილებზე გამოწვეულია იმით, რომ კაცები უფრო მეტად არიან მიმართულნი თავიანთი რესურსისა და კაპიტალის ჩართვაზე ისეთ სამუშაოებზე, სადაც პროდუქტიულობის დონე და პასუხისმგებლობა არის მაღალი, ამიტომ ისინი მეტად ახდენენ ინვესტირებას საკუთარი პროფესიული კარიერის განვითარებაში.

ამის საწინააღმდეგოდ, ქალები მეტწილად მიმართულნი არიან ჩართონ მათი კაპიტალი ისეთ სამუშაოებში, რომლებიც იქნება თანხვედრასა და შესაბამისობაში მათ ოჯახურ ცხოვრებასთან. შესაბამისად, ქალები მეტად არიან წარმოდგენილნი ისეთ სამუშაოებზე, რომლებიც მოითხოვს ნაკლებ ინვესტიციას, ნაკლებ ადამიანურ კაპიტალს, რაც ასევე განაპირობებს ქალების ძალთა აკუმულირებას ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოებზე. ზემოთ აღნიშნული ფაქტორები გავლენას ახდენს დამსაქმებელთა გადაწყვეტილებაზე, სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე, იმის მიხედვით დაასაქმონ ადამიანი თუ როგორი რესურსისა და კაპიტალის ჩართვას ელის ის მის სამუშაო ადგილზე. სწორედ ამიტომ, დამსაქმებლები უფრო ხშირად კაცზე აკეთებენ არჩევანს და არა ქალზე, რომელიც „არასტაბილურად“ მიიჩნევა მისი ოჯახური ვალდებულებებიდან გამომდინარე.

ინსტიტუციონალური თეორიის მიხედვით, დასაქმებულთა ნაწილი იძულებულია მიიღოს მისთვის ნაკლებად მიმზიდველი, ნაკლებად ანაზღაურებადი სამუშაო მხოლოდ იმიტომ, რომ შრომის ბაზარზე მისთვის უკეთესი შესაძლებლობები არ არსებობს.

სეგმენტაციის თეორიის მიხედვით, შრომის ბაზარზე ინდივიდის სოციოეკონომიკური სტატუსი დამოკიდებულია უფრო მეტად ორგანიზაციის სტრუქტურასა და გარემოზე, ვიდრე თავად ინდივიდის ადამიანურ კაპიტალსა და რესურსზე. შესაბამისად, ამ თეორიის მიხედვით, გენდერული სეგრეგაცია კონკრეტული ორგანიზაციული მახასიათებლებისა და ორგანიზაციის გარემოსთან ინტერაქციით აიხსნება. ხშირად, დასაქმებულთა მოტივაცია დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა პოზიციაზე იმყოფებიან ისინი და რა სახის სამუშაოს ასრულებენ. შესაბამისად, ქალი, რომელიც დასაქმებულია მეორე სექტორის დაბალ პოზიციაზე, მისი პროდუქტიულობა და მოტივაცია არ იქნება კაცის მოტივაციის თანაბარი, რომელიც ასრულებს მეტად მნიშვნელოვან ვალდებულებებს მაღალ პოზიციაზე.

ინსტიტუციონალური თეორია ასევე ხაზს უსვამს, რომ თანამდებობრივი სეგრეგაცია ქალსა და კაცს შორის ნაწილობრივ სათავეს ზოგადი წესებიდან და პოლიტიკიდან იღებს, რომელიც მაღალ ორგანიზაციულ დონეზე არის შემუშავებული და მეტწილად გენდერულ სტერეოტიპებს ეფუძნება.

რაც შეეხება რადიკალურ გენდერულ თეორიას, მისი მთავარი ამოსავალი წერტილი ქალსა და კაცს შორის „ხელოვნური“ დისკრიმინაციაა, სადაც ქალები მიზანმიმართულად არიან გამორიცხულნი შრომითი ბაზრიდან, მაშინ, როდესაც კაცებს განვითარების ფართო შესაძლებლობები ენიჭებათ. ქალების მიერ დაკავებული სამუშაოები ძირითადად ეფუძნება სტერეოტიპებსა და დისკრიმინაციულ მიდგომას. სწორედ სოციალური ქცევები და კულტურული ცრურწმენები განსაზღვრავს შრომის ბაზრის მიდგომას ქალი დასაქმებულების მიმართ, რაც გამოიხატება ზოგიერთი დამსაქმებლის მიერ ქალის დაბალკვალიფიციურ, არასტაბილურ, არაეფექტურ მუშა ხელად განხილვას. შესაბამისად, პროფესიული სემინტაცია და გენდერული დისკრიმინაცია ხელს უწყობს ქალთა უმუშევრობას, დემოტივაციას და მათი ინტელექტუალური კაპიტალის გამოუყენებლობას.

რადიკალური გენდერული თეორია თანამდებობრივ სეგრეციას კაცების ინტერესების რაკურსიდანაც აფასებს, რომლის მიხედვით კაცები, რომლებიც დომინანტურ პოზიციებზე იმყოფებიან, მათი პირადი ინტერესებიდან გამომდინარე, იმისთვის, რომ შეინარჩუნონ პრივილეგიებული პოზიციები, ქმნიან ხელოვნურ ბარიერებს ქალების თანამდებობრივი განვითარებისათვის. (ნადარეიშვილი 2014)

საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ პერიოდში, საქართველოსათვის, ისევე როგორც სხვა პოსტკომუნისტური ქვეყნისათვის, დამახასიათებელი გახდა მოსახლეობის დაბალი შემოსავლები, შეზღუდული ფისკალური რესურსები და განუვითარებელი საბაზრო ინსტიტუტები. პოლიტიკურმა არასტაბილურობამ, ეკონომიკის დარგობრივმა კრიზისებმა და მოუწყობელმა საგარეო ურთიერთობებმა ექსტრემალური ვითარება შექმნა საქართველოში და ძალზე გაამწვავა სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემები. ყოველივე ეს კი რეფლექსურად აისახა შრომის ბაზრის განვითარებაზე: მკვეთრად შემცირდა დასაქმება, წარმოიშვა რეგიონალური და გენდერული დისპროპორციები და უმუშევრობამ, განსაკუთრებით ახალგაზრდობაში, ხანგრძლივი ხასიათი შეიძინა.

90-იან წლებში საქართველოში სოციალურ პოლიტიკის განხორციელებაზე იხარჯებოდა მიზერული თანხები, იგი არაეფექტიანად ნაწილდებოდა. არაქმედითი იყო უმუშევართა დახმარებაც. სახელმწიფოს მინიმალური როლი ენიჭებოდა

შემოსავლების გადანაწილებაში, მცირდებოდა რეალური ხელფასები და მიუხედავად იმისა, რომ უპირატესად არაფორმალური სექტორი ვითარდებოდა, უმუშევრობის დონე კვლავ მაღალი რჩებოდა.

1990-2003 წლებში მნიშვნელოვნად გაუარესდა დასაქმების პარამეტრები. მასზე ძირითადად ზემოქმედება მოახდინა ეკონომიკის დარგობრივი სტრუქტურის შეცვლის შედეგად სამუშაო ძალის გადანაცვლებამ სოფლის მეურნეობაში, დემოგრაფიულმა მდგომარეობამ, მიგრაციულმა პროცესებმა (2014 წლის აღწერის მიხედვით ემიგრანტთა რაოდენობამ შეადგინა 88,5 ათასი კაცი, მათ შორის 45,4 პროცენტი მამაკაცია, ხოლო 54,6 პროცენტი - ქალი) და მცირე ბიზნესის განუვითარებლობამ. 1990-2007 წლებში დასაქმების პარამეტრები არ გაუმჯობესებულა. მკვეთრად შემცირდა სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა წილი, ეროვნულ მეურნეობაში დასაქმებულთა რიცხოვნობის კლების საპირისპიროდ კი გაიზარდა თვითდასაქმებულთა რაოდენობა და სამუშაო ძალის ნახევარზე მეტი შეადგინა. 2014 წლის საქსტატის მონაცემების მიხედვით ეკონომიკურად აქტიურ ქალთა 31 % თვითდასაქმებულია, ეს მონაცემები 1998 წლიდან თითქმის არ შეცვლილა (28%), ხოლო მამაკაცთა 40 % (2014) თვითდასაქმებულია. (საქართველოს 2015:44)

განსაკუთრებით საინტერესო სურათს იძლევა გენდერულ ჭრილში სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობის განხილვა, ვინაიდან სახელმწიფო სექტორს აქვს დიდი წილი დაქირავებით დასაქმებულების რაოდენობის მხრივ. 2013 წლის მდგომარეობით, საჯარო დაწესებულებებში არსებული დასაქმების თანაბარი ხელმისაწვდომობის პირობებში, საქართველოს 166 საჯარო დაწესებულებების 74 532 თანამშრომლიდან უმრავლესობას წარმოადგენენ მამაკაცები. მამაკაცთა რაოდენობა 52679-ია, (70.7%) ხოლო ქალთა რაოდენობა - 21 853 -ს (29.3%) შეადგენს (ინფორმაციის 2013ა:9).

ქალები ძირითადად დასაქმებული არიან კერძო სფეროში და წარმოადგენენ ძირითად ბირთვს ქვეყნის ეკონომიკური კეთილდღეობის შექმნაში. დასაქმებული კაცების უმრავლესობა კი საჯარო სექტორში მუშაობს. ეს ის სივრცეა, სადაც ხდება მოქალაქეების მიერ გადახდილი გადასახადების ხელფასების სახით დისტრიბუცია და არ იქმნება ეკონომიკური დოვლათი (პატარაია 2014).

დღესდღეობით ეს მდომარეობა გაუმჯობესებულია, საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში ძალოვანი სტრუქტურების გარდა ჯამში დასაქმებულია 31078 საჯარო მოსამსახურე. აღნიშნული რაოდენობა წარმოდგენილია საქართველოს 131 სახელმწიფო დაწესებულებაში, სადაც 47,1 % კაცი (14637), ხოლო 52,9 % ქალია (16441), (ამ მონაცემებში არ არის შესული ძალოვანი სტრუქტურების მონაცემები). დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა ქალთა რაოდენობას აჭარბებს მხოლოდ რეგიონების შემთხვევაში, სადაც თავმოყრილია აჭარის ა/რ-ის მთავრობის აპარატისა და სამინისტროების და 42 მერიისა და გამგეობის მონაცემები. აღნიშნულ რეგიონულ უწყებებში დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა შეადგენს მხოლოდ 40,6%-ს. საქართველოს პარლამენტის, მთავრობის ადმინისტრაციასა და სამინისტროების შემთხვევაში დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა შეადგენს 58,3%-ს, ხოლო სსიპებისა და საქვეუწყებო დაწესებულებების შემთხვევაში - 54,9%-ს (დანართი 4).

საჯარო დაწესებულებაში ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებული მამაკაცების რაოდენობაა - 2395(64.3%), ხოლო ქალების - 1331(35.7%). რაც გვაფიქრებინებს იმას, რომ შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის მიღწევამდე ძალიან შორს ვართ. მთავრობის ადმინისტრაციასა და სამინისტროებში ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებული 773 საჯარო მოსამსახურიდან 300 ქალია, ხოლო 473 მამაკაცი, სამინისტროების დაქვემდებარებაში მყოფს სიპ-ებსა და საქვეუწყებო დაწესებულებებში ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებულ 1 440 საჯარო მოსამსახურეს შორის ქალები წარმოდგენილნი არიან 571-ით, ხოლო მამაკაცები 869-ით. 348 საჯარო მოსამსახურეა დასაქმებული დამოუკიდებელი სსიპების ხელმძღვანელ პოზიციებზე, რომელთაგან 127 ქალია და 221 მამაკაცი. ადგილობრივ თვითმმართველობებში (მერია, გამგეობა) ხელმძღვანელ პოზიციებზე (განყოფილების უფროსი და ზემოთ) დასაქმებულ 1 049 პირს შორის, მხოლოდ 303 ქალია, ხოლო აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის აპარატსა და სამინისტროებში ხელმძღვანელ პოზიციებზე მყოფ 116 პირს შორის ქალთა რაოდენობა შეადგენს მხოლოდ 30-ს. საჯარო დაწესებულების სახეების მიხედვით ნებისმიერ შემთხვევაში ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა აღემატება ხელმძღვანელ პოზიციებზე მყოფ ქალთა რაოდენობას. განსაკუთრებით დიდი სხვაობა გამოჩნდა რეგიონების

შემთხვევაში. ადგილობრივ თვითმმართველობებში მამაკაცთა პროცენტული წილი 71.1%-ია, ხოლო აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის აპარატსა და სამინისტროებში - 74.1%.(დანართი 5).

2014 წელს 2010 წელთან შედარებით ეკონომიკურად აქტიურ ქალთა რიცხოვნობა 1 % - ით გაიზარდა, (57%) ხოლო კაცთა - 3 % - ით (77%). დასაქმებული ქალების რიცხოვნობა, ამავე პერიოდში 6 % - ით გაიზარდა, ხოლო კაცების - 8 % - ით. 2014 წელს, დასაქმებულთა 53 %-ს კაცები, ხოლო 47 %-ს ქალები შეადგენდნენ. (საქართველოს 2015: 45).

2014 წელს, ქალებში აქტიურობის ყველაზე მაღალი დონე 45-54 წლის ასაკობრივ ჯგუფში შეინიშნება (80%). დასაქმების დონის გაანალიზებისას, აღსანიშნავია, რომ დასაქმების დონე ყველაზე მაღალია (74%) იმავე ასაკობრივ ჯგუფში, ხოლო ყველაზე დაბალი – 15-24 წლის ასაკობრივ ჯგუფში (20%). რაც შეეხება უმუშევრობის დონეს, ეს მაჩვენებელი ყველაზე მაღალ ნიშნულს აღწევს 15-24 წლის ასაკის ქალებში (29%). (საქართველოს 2015:45).

2014 წელს, კაცების აქტიურობის დონე მაღალია 25-34 და 45-54 წლის ასაკობრივ ჯგუფებში (შეადგენს 92 %-ს ორივე ასაკობრივი ჯგუფისთვის), ხოლო დასაქმების დონე – 45-54 წლის ასაკობრივ ჯგუფში (84%). ისევე როგორც ქალებში, ასევე 15-24 წლის კაცებშიც უმუშევრობის დონე ყველაზე მაღალია (32%), ამ ასაკში თითქმის ყოველი მესამე კაცი უმუშევარია. (საქართველოს 2015: 45).

დასაქმებული მოსახლეობის ყველაზე დიდი წილი საშუალო ზოგადი განათლების მქონეა. 2014 წელს დასაქმებულ ქალთა 37%-ს, ხოლო კაცთა 43%-ს საშუალო ზოგადი განათლება ჰქონდა. (საქართველოს 2015: 46).

უმუშევარი ქალების რიცხოვნობაში ყველაზე დიდი წილი უმაღლესი განათლების მქონეებს უჭირავს, ხოლო კაცებში საშუალო ზოგადი განათლების მქონეს. 2014 წელს უმაღლესი განათლება ჰქონდა უმუშევარ ქალთა 46%-ს, ხოლო, უმუშევარ კაცთა 46% ჰქონდა საშუალო განათლება (საქართველოს 2015:49).

როგორც ვხედავთ, შრომის ბაზარზე ქალების განათლება არ ჩამორჩება მამაკაცების განათლებას. მიუხედავად ამისა, ქალებს მამაკაცებთან შედარებით დაბალი ანაზღაურება აქვთ და უფრო ნაკლებად არიან ჩართული შრომის ბაზარზე.

ბიზნეს სექტორში ნათლად ჩანს გენდერული სხვაობა, სადაც მკაფიოდაა გამოკვეთილი, თუ დასაქმებულთა აზრით რა სახის სამუშაო შეეფერება ქალს და რა კაცს.

ქალები დომინირებენ ეკონომიკური საქმიანობის ისეთ სფეროში, როგორცაა - ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური უზრუნველყოფა (75%), სასტუმროები და რესტორნები (60%). ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი ისეთ სექტორში რომელიც მძიმე ფიზიკურ შრომას მოითხოვს, მაგალითად მშენებლობა (8%), გადამამუშავებელი მრეწველობა (38%). (დანართი 6)

ზემოთ მოყვანილი მონაცემები გვიდასტურებს, რომ არსებობს ეკონომიკური სექტორების დაყოფა „ქალისა და მამაკაცების“ სფეროებად.

გარკვეული პოზიტიური ცვლილებების მიუხედავად, კვლავ პრობლემურ საკითხად რჩება ტერმინი „თანაბარი შრომის“ არ არსებობა, რაც თავისთავად გულისხმობს, რომ შრომის (და არც ერთი სხვა კოდექსით საქართველოში) კოდექსით არ არის აღიარებული თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი. აღნიშნული გარემოება ხშირ შემთხვევაში დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში აყენებს ქალებს.

ქალთა და კაცთა ხელფასებს შორის საგრძნობი განსხვავება არა მარტო საქართველოში, არამედ, მთელ მსოფლიოში შეინიშნება (დიაგრამა 4).

ამ ფენომენის საზომად გენდერული სახელფასო სხვაობის ინდექსი გამოიყენება. (Gender Pay Gap - GPG). ინდექსი ზომავს მამაკაცის საშუალო ხელფასის რამდენ პროცენტს ღებულობს ქალი. გენდერული სახელფასო სხვაობა 2 ხერხით გამოიანგარიშება: 1. ქალთა საშუალო შემოსავალი/ მამაკაცის საშუალო შემოსავალზე; სახელფასო სხვაობა = {მამაკაცის საშუალო შემოსავალი - ქალის საშუალო შემოსავალი }/მამაკაცის საშუალო შემოსავალზე (**The American 2015**).

ევროსტატის 2016 წლის ანგარიშის მიხედვით¹ ევროკავშირის ქვეყნებში ქალი მამაკაცის საშუალო ხელფასის 16,1 % - ით (საშუალო მაჩვენებელი) ნაკლებს ღებულობს. ეს მაჩვენებლები ქვეყნების მიხედვით იცვლება: გენდერული სახელფასო სხვაობა ავსტრიაში 23 %, ფინეთი - 18%, შვედეთი - 14,6 %, ესტონეთი - 28,3%, ლატვია

¹ანგარიში შესულია 2014 წლის მონაცემები;

- 15,2%, პოლონეთი - 7,7%, დიდი ბრიტანეთი - 18 %, ბელიგია - 9.9%, გერმანია - 22,6 %, იტალია - 6,5%, საბერძნეთი - 15%, მალტა 4-5 %. (Gender 2016)

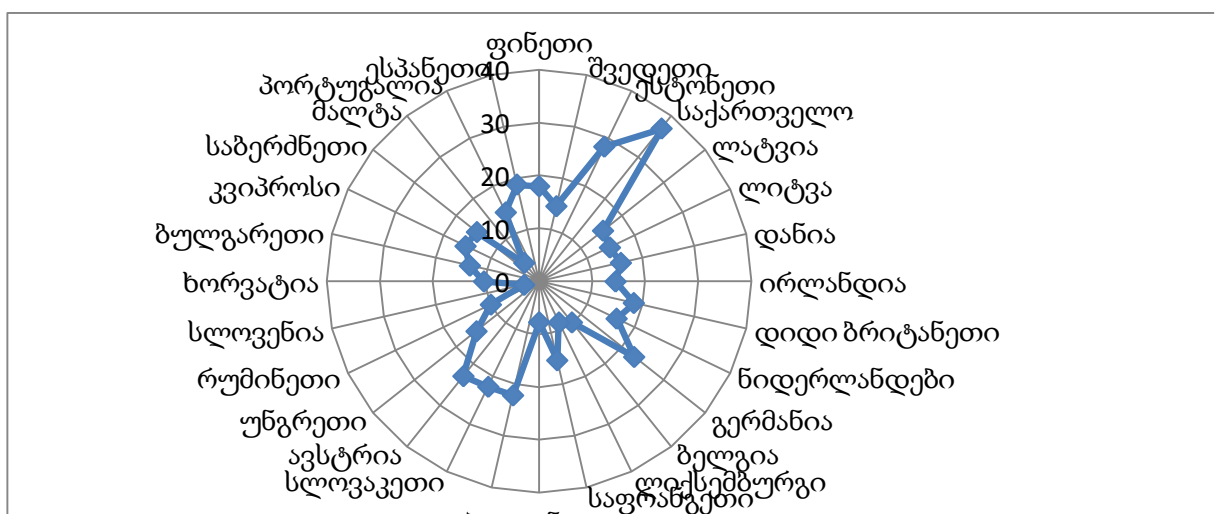
ჩვენ მიერ ზემოთ აღნიშნულ მონაცემებზე დაყრდნობით შედგენილ იქნა დიაგრამა, რომელშიც ნათლად ჩანს, რომ გენდერულ სახელფასო სხვაობა ყველა ქვეყანაში არსებობს, თუმცა, ჩამოთვლილ ევროპის არც ერთ ქვეყანაში, გარდა საქართველოს მაჩვენებლისა (37%) ქალისა და მამაკაცის ხელფასებს შორის 30 %-ზე მეტი სხვაობა არ შეინიშნება.(დიაგრამა 4)

2014 წელს, საქართველოში ქალების საშუალო თვიურმა ნომინალურმა ხელფასმა შეადგინა 618 ლარი, ხოლო კაცების - 980 ლარი. რაც ნიშნავს რომ ქალი მამაკაცის ხელფასის 63% იღებს, 37%-ით ნაკლებს ვიდრე მამაკაცი. 2008 წელს ქალი მამაკაცის ხელფასის 52% ღებულობდა. (დანართი 7)

2015 წლის საქსტატის მონაცემების ანალიზის მიხედვით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ არ არსებობს ეკონომიკური სექტორი, სადაც ქალსა და მამაკაცს ერთნაირი ანაზღაურება აქვთ. (ცხრილი 3)

საქართველოში გენდერული სახელფასო სხვაობა არსებობს და საკმაოდ დიდიაა. დისკრიმინაციამ შეიძლება ახსნას მისი ნაწილი, მაგრამ ერთადერთ ამხსნელად არ გამოდგება. სავარაუდოა, რომ მსოფლმხედველობრივი, კულტურული და ფსიქოლოგიური განსხვავებები, რომელიც საბოლოოდ ინდივიდუალურ გემოვნებას აყალიბებს, დიდ როლს თამაშობს ამ სხვაობის წარმოქმნაში.

დიაგრამა 4: გენდერული სახელფასო სხვაობა 2014 (%)



*დიაგრამა აგებულია ჩვენს მიერ. წყარო: ევროსტატი 2016

საქართველოში გენდერული სახელფასო სხვაობა არსებობს და საკმაოდ დიდია. დისკრიმინაციამ შეიძლება ახსნას მისი ნაწილი, მაგრამ ერთადერთ ამხსნელად არ გამოდგება. სავარაუდოა, რომ მსოფლმხედველობრივი, კულტურული და ფსიქოლოგიური განსხვავებები, რომელიც საბოლოოდ ინდივიდუალურ გემოვნებას აყალიბებს, დიდ როლს თამაშობს ამ სხვაობის წარმოქმნაში.

ცხრილი 3: ბიზნეს სექტორში შრომის საშუალო თვიური ანაზღაურება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით 2014 წ.

ეკონომიკური საქმიანობის სახეები	საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი (ლარში)		ქალთა ხელფასის წილი კაცთა ხელფასთან მიმართებაში (%)
	ქალი	კაცი	
მრეწველობა	506	818	62%
მშენებლობა	726	966	75%
ვაჭრობა: ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი	517	863	60%
სასტუმროები და რესტორნები	378	653	58%
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	856	1142	75%
ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისთვის მომსახურების გაწევა	777	1124	69%
ჯანმრთელობა და სოციალური დახმარება	640	1007	64%

(წყარო: საქსტატი, საწარმოთა წლიური სტატისტიკური გამოკვლევა, 2015 წლის ანაგარიში)

საზოგადოებაში არსებობს ქალისა და მამაკაცის განსხვავებული შრომითი მოდელი. რომლის მიხედვითაც, მამაკაცის შრომა არის ოჯახის ფინანსური შემოსავლების მთავარი წყარო, ხოლო ქალისა და ბავშვების საქმიანობა და სიცოცხლისუნარიანობა უზრუნველყოფილია მამაკაცის შემოსავლებით.

ქალებისათვის ძნელია ადაპტირება იმ სამყაროში, სადაც გავრცელებულია აზრი იმის შესახებ, რომ მამაკაცი არის ოჯახის შემოსავლების მომპოვებელი. ქალის შრომა ამ ცნობიერებაში მეორე ხარისხოვან ფუნქციას იძენს. ისინი მამაკაცის

კმაყოფაზე არიან. რეალურად შინამეურნეობები იყენებენ სხვადასხვა სტრატეგიას ოჯახის სიცოცხლისუნარიანობის შესანარჩუნებლად, რომელიც მოიცავს ქალის დაქირავებით შრომას და ოჯახში მის მიერ ოჯახის სხვა წევრების მოვლა-პატრონობას, რაც ფულად ფორმაში არ აისახება და არ ითვლება ანაზღაურებად შრომად.

საქართველოში ფართოდ გავრცელებულია ქალის ორმაგი დატვირთვა - სახლში შრომა და დაქირავებით შრომა. დასაქმების გენდერული სურათიდან ნათელია, რომ ოჯახის გარდა ქალს უხდება დასაქმება შინამეურნეობების გარეთ ოჯახის შემოსავლების გაზრდის მიზნით. ასეთი ორმაგი დატვირთვა განპირობებულია ერთის მხრივ, მამაკაცის მიერ გამომუშავებული ფულადი სახსრების ნაკლებობით ოჯახის საჭიროებებისათვის, რაც აიძულებს ქალს იყოს აქტიური შრომის ბაზარზე, ხოლო მეორეს მხრივ, კი ქალი ცდილობს თავისი სოციალური სტატუსის დამკვიდრებას. როგორც ზემოთ მოტანილი ციფრები მეტყველებენ, ქალი შეიძლება დასაქმდეს კაცის თანასწორად შრომის ბაზარზე, თუმცა განიცდის ვერტიკალურ უთანასწორობას ანაზღაურებაში.

ცნობილია, რომ შვილის მზრუნველობაზე დახარჯული პერიოდი თავის გავლენას ახდენს შრომის ბაზარზე, შემოსავლების დანაწილებაზე, საპენსიო და დემოგრაფიულ მდგომარეობაზე. ოჯახში ქალის შრომა დაფუძნებულია დამკვიდრებულ მიდგომებზე და სტერეოტიპურ დამოკიდებულებაზე, რომლებიც დიდ გავლენას ახდენენ ოჯახში შრომის დანაწილებაზე. ქალთა გასვლა შრომის ბაზარზე მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული იმაზე, თუ რამდენად გამონათვისუფლდებიან ისინი საოჯახო საქმიანობისაგან. სახელმწიფოს მიზანმიმართულმა პოლიტიკამ გარკვეული გავლენა შეიძლება მოახდინოს შრომის საოჯახო დანაწილებაზე, რითაც ხელს შეუწყობს ქალთა აუნაზღაურებელი შრომის შემცირებას.

ეკონომიკურად განვითარებულ ქვეყნებში არსებული მომსახურეობის ინფრასტრუქტურა ქალებისათვის ხელშემწყობ პირობებს ქმნის და მეტ-ნაკლებად აწონასწორებს ქალისა და მამაკაცის შრომას ოჯახსა და ოჯახს გარეთ. ეს არის შეღავათიანი კრედიტები, მიკრო დაფინანსება, ქალთა შრომის დაცვის

საკანონმდებლო სრულყოფა, საბავშვო დაწესებულებათა განვითარება, საყოფაცხოვრებო მომსახურების ქსელის გაფართოება, სპეციალური პროგრამების შემუშავება სამეწარმეო საქმიანობისათვის (მარკეტინგი, იურიდიული ასპექტები, დაბეგვრის სისტემა) და სხვა.

ჭარბი მოსახლეობით ცნობილ ქვეყნებში გავრცელებულია “ერთი შვილის პოლიტიკა“. ჩინეთში ოჯახები, რომლებიც მხოლოდ ერთ შვილს გააჩენენ, თავისუფლდებიან გადასახადებისაგან, ამით სტიმულირდება 4 ბებია-ბაბუს, 2 შვილის და 1 შვილთაშვილის ოჯახის მოდელი. ეს პოლიტიკა 1979 წელს შევიდა ძალაში და 2000 წელს ამ პოლიტიკამ მოიცვა ოჯახების 36%. მიუხედავად იმისა, რომ კრიტიკოსები მას არაკუმანურს უწოდებენ, აღიარებულია, რომ მონეტარული სტიმულირება მაინც გავლენას ახდენს დემოგრაფიულ სიტუაციაზე. გასხვავებული დემოგრაფიული მდგომარეობის მქონე ქვეყნებში გავრცელებულია ქალის მიერ არაანაზღაურებადი საქმიანობის კომპენსირების პოლიტიკა;

ავსტრალიაში განისაზღვრება იმ აუნაზღაურებელი შრომის მასშტაბები, რომელიც დაკავშირებულია შინამეურნეობებში ქალის მიერ მზრუნველობითი საქმიანობის განხორციელებასთან. ამის საფუძველზე შემოღებული იქნა ბავშვების მოვლასთან დაკავშირებული მომსახურების სუბსიდირების პოლიტიკა. ამასთან შემოღებული იქნა საგადასახადო შეღავათები იმ მშობლებზე (ძირითადად ქალებზე), რომლებიც სახლში ზრდიდნენ მცირეწლოვან შვილებს. პარალელურად შესწავლილი იქნა იმ ადამიანების დროის ბიუჯეტი, რომლებიც უვლიდნენ მოხუცებსა და ინვალიდებს და განისაზღვრა სტრატეგია, რომელიც ითვალისწინებდა საგადასახადო შეღავათს იმ ოჯახებზე, სადაც ერთ-ერთი მეუღლე იყო მეორის კმაყოფაზე და ზრუნავდა შვილების აღზრდაზე.

კანადაში 1998 წელს მიღებული იქნა გადაწყვეტილება ფედერალურ ბიუჯეტში ჩადებულიყო მუხლი, რომლის თანახმად, საგადასახადო კრედიტი უნდა მისცემოდა მათ, ვინც დასაქმებული იყო ზრუნვის ეკონომიკაში და ეწეოდნენ აუნაზღაურებელ შრომას. ამასთან, აქცენტი გაკეთებული იქნა საპენსიო სისტემაზე და ქვეყანაში აიკრძალა მშობლების საპენსიო სქემებში მონაწილეობის შეწყვეტა და პენსიების

შემცირება იმ მიზეზით, თუ მათ მოუხდებოდათ მუშაობის თავის დანებება შვილებზე ზრუნვის გამო (თოქმაზიშვილი...2009).

ისრაელში აქცენტი გაკეთებულია მარტოხელა დედებზე. 2002 წლიდან პარლამენტმა მიიღო ცვლილება, რომელიც ეხებოდა მარტოხელა დედების დახმარებას. მანამდე 2 წლამდე ასაკის ბავშვების მარტოხელა დედებს ეძლეოდათ დახმარება იმ შემთხვევაში, თუ მათი შემოსავალი კანონმდებლობით დადგენილ მინიმუმზე ნაკლები ჰქონდათ. მათ ეძლეოდათ დახმარება მიუხედავად იმისა, მუშაობდნენ ისინი თუ არა. როდესაც ბავშვებს შეუსრულდებოდათ 2 წელი, დედებს უნდა ეზრუნათ იმისათვის, რომ ეშოვნათ სამუშაო. დახმარება აძლევდათ მათ შანს ჰქონოდათ არჩევანი - შრომა თუ შვილებზე ზრუნვა.

კორეაში შემუშავდა აუნაზღაურებელი "ეკონომიკური ექვივალენტის" მოდელი, რომელიც საფუძვლად დაედო შრომის შეფასების ახალ სისტემას, სადაც გათვალისწინებული უნდა ყოფილიყო დაზღვევის, სოციალური უზრუნველყოფის, დაბეგვრის და ქონების განაწილება განქორწინების შემთხვევაში; უბედური შემთხვევის გამო ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი შრომის ადამიანებისათვის კომპენსაციების სამართლიანი განაწილება. ამასთან, ოჯახის დიასახლისების კომპენსაცია უნდა ყოფილიყო შესაბამისი იმ დიასახლისებისა, რომლებიც ამავე დროს მუშაობდნენ ანაზღაურებად სამუშაოზე. შინამეურნეობებში კაცების მონაწილეობის სტიმულირება, კომპენსირებული იქნებოდა ქალების დასაქმების ზრდით. (თოქმაზიშვილი...2009: 35).

ნორვეგიაში 1992 წელს შემოღებული იქნა "კრედიტი მზრუნველობისათვის". ამ ფორმით ხდებოდა იმ დანაკარგის კომპენსირება, რომელსაც ადამიანები ხარჯავდნენ ოჯახის წევრებზე ზრუნვის გამო. ასეთი კრედიტი მიეცემოდათ მათ მხოლოდ 7 წლამდე ბავშვების ზრუნვისა და ოჯახის წევრი მოხუცი და ავადმყოფი ადამიანების მოვლაზე.

ინგლისში 2002 წელს ფინანსთა სამინისტრომ დაუშვა საგადასახადო კრედიტი ბავშვებზე, რომელთა მშობლების ძირითადი სამუშაოც იყო ბავშვების მოვლა ოჯახში. ასეთი კრედიტი, უპირველეს ყოვლისა, მიეცათ ბავშვების კეთილდღეობის უზრუნველსაყოფად.

70-იან წლებში ისლანდიაში არჩეული იქნა პირველი ქალი პრეზიდენტი მსოფლიოში - ვიგდის ფინბოგადოტირი რომელიც, კიდევ სამჯერ აირჩიეს აღნიშნულ თანამდებობაზე (1984, 1988 და 1992 წლებში).

200 წელს შემოდებული იქნა სისტემა, რომელიც შვილის გაჩენის შემთხვევაში კაცს ქალის თანაბრად აძლევდა შვებულების აღების შესაძლებლობას. იგი თანაბარ მდგომარეობაში აყენებდა დედას და მამას. ორივეს შეეძლოთ აეღოთ 3 თვით შვებულება მონაცვლეობით. შვებულების პერიოდში ისინი მიიღებდნენ მათი საშუალო ხელფასის 80 პროცენტს სპეციალური ფონდებიდან. ამ გარემოებამ ხელი შეუწყო კაცის დასაქმებას სახლში და შვილის აღზრდაში მონაწილეობას ქალის თანაბრად და თავის მხრივ ქალის აქტიურ ჩართულობას შრომის ბაზარზე.

დასაქმების ადგილზე დისკრიმინაცია შესაძლებელია განსხვავებული ფორმებითა და ხასიათით წარმოჩინდეს. განსხვავებული მოპყრობის მთავარ საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის სქესი, ოჯახური სტატუსი, შვილების მოვლა თუ ორსულობა. შესაბამისად, ის წინააღმდეგობები, რაც სამუშაო ადგილზე იქმნება, გამოიხატება განსხვავებულ მოპყრობაში ხელფასის განსაზღვრისას, კონკრეტული სამუშაოს თუ დავალების დაკისრებისას, ბენეფიტებისა და პრემიების განსაზღვრისას, ასევე ის ხელისშემშლელი ფაქტორები, რაც ქალთა დაწინაურებას მაღალ პოზიციებზე უშლის ხელს.

სამუშაო ადგილზე თანამდებობრივ სეგრეგაციას უპირველესად სამუშაოების „ქალურ“ და „კაცურ“ საქმიანობის სფეროებად დაყოფა წარმოშობს. ცხადია, აღნიშნული სოციალურ-კულტურული ასპექტებიდან გამომდინარეობს.

მეცნიერთა და ექსპერტთა მიერ, გამოთქმა „შუშის ჭერი“ ყველაზე ხშირად გამოიყენება სამუშაო ადგილზე გენდერული დისკრიმინაციის ანალიზისათვის. ეს ტერმინი, 1986 წელს ამერიკაში Wall Street Journal-ის ორმა ჟურნალისტმა დაამკვიდრა („კორპორაციის ქალი“, 1986) ერთ-ერთი ყველაზე ადრეული განმარტებით, „შუშის ჭერი“ არის „გამჭვირვალე ბარიერი, რომელიც ხელს უშლის ქალთა დაწინაურებას მაღალ კორპორაციულ საფეხურებზე. (ნორთჰაუზი 2010).

ის მიმართულია ქალებისადმი, როგორც ადამიანთა ადვილად იდენტიფიცირებადი ჯგუფისადმი მხოლოდ იმიტომ, რომ ქალები არიან“. აშშ-ს

„შუშის ჭერის“ კომისიის (1995) მიხედვით, „შუშის ჭერი“ არის უხილავი, მიუწვდომელი ბარიერი, რომელიც ქალებსა და უმცირესობებს მაღალ კორპორაციულ რანგებზე წინსლისკენ აფერხებს მათი მიღწევებისა და კვალიფიკაციის მიუხედავად. (Baxter 2000)

საზოგადოებაში განმტკიცებული გენდერული სტერეოტიპები და დამოკიდებულებები გავლენას ახდენს ქალებისა და კაცების პოზიციაზე ყოველდღიურ ცხოვრებასა და შრომის ბაზარზე. მაგალითად, რაც შეუფერებელი და სასურველია ბიჭებისა და გოგოების აღზრდისთვის მოგვიანებით აისახება გენდერულად სეგრეგირებულ შრომით ბაზარზე. სეგრეგაცია სამუშაო ადგილზე ორგანია: ვერტიკალური და ჰორიზონტალური. ჰორიზონტალური სეგრეგაცია პროფესიებში სქესთა არათანაბარი გადანაწილებაა. ასე, მაგალითად, ძირითადად მამაკაცები არიან დასაქმებულნი ისეთ სფეროებში, როგორებიცაა საინჟინრო საქმე, მეცნიერება, მშენებლობა, ტრანსპორტი, პოლიცია და ა. შ., ხოლო ჰუმანიტარულ, სახელოვნებო და სოციალურ სფეროებში, სკოლის მასწავლებლად, სხეულის მოვლის და სერვისის სხვა სფეროებში უმრავლესობა ქალია. (ნადარეიშვილი... 2014)

ტერმინი „ვერტიკალური სეგრეგაცია“ კი აღწერს კაცის დომინაციას მაღალი სტატუსის მქონე პოზიციებზე, როგორც ტრადიციულად „მამაკაცურ“ და ტრადიციულად „ქალურ“ სამუშაოებზე. თეორიულად, არაფერი კრძალავს ქალების წინსვლას სამუშაო ადგილზე მამაკაცების მსგავსად, მაგრამ არსებობს უჩინარი, თუმცა რეალური ბარიერი, რომელთა გადალახვა ქალებს ძალიან უჭირთ. ამის გამომწვევი მიზეზი კი სქესის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაცია და თანამდებობრივი სეგრეგაციაა. „შუშის ჭერის“ ზოგადი ჰიპოთეზის მიხედვით, საკითხი ეხება არამარტო იმას, რომ ქალს მეტად ექმნება დაბრკოლებები კარიერული წინსვლისთვის ვიდრე კაცს, არამედ იმ ბარიერებსაც, რომლებიც ექმნებათ იმ ქალებს, რომლებმაც მიაღწიეს ან იღწვიან მაღალ იერარქიულ პოზიციებზე ადგილის დამკვიდრებისთვის. (Angelovska 2009)

„შუშის ჭერი“, როგორც ბარიერი, მოიცავს სამ ძირითად ფაქტორს, რომელთა შორისაა სოციალური ბარიერი, რომელსაც გენდერულ სტერეოტიპებსა და საზოგადოების მიერ თვითნებურად განსაზღვრული გენდერული „პროფესიების“

დიფერენციაცია წარმოშობს. შიდა ორგანიზაციული ბარიერი, რომელიც ორიენტირებულია დანაკარგის შიშზე, რომელიც მოიცავს, როგორც ფინანსური დანაკარგის, ისე თანამდებობრივი დომინაციის დაკარგვის შიშებს. ხოლო, სახელმწიფოებრივი ბარიერი კი გულისხმობს შესაბამისი კანონის აღსრულებისა და მონიტორინგის ნაკლებობას, ინფორმაციისა და რეპორტირების ნაკლებობას პრობლემურ თემატიკაზე, სტატისტიკის არასრულყოფილ და არაპერმანენტულ ხასიათს. მნიშვნელოვანია, რომ სამივე ფაქტორი ერთნაირი სიძლიერით უწყობს ხელს ქალის, როგორც შრომითი კაპიტალის გამორიცხვას სამუშაო ბაზრიდან და კაცთა დომინაციის გამყარებას (*A Facet-Finding 1995:26-30*).

გენდერული დისკრიმინაცია დაწინაურებასთან მიმართებით უბრალოდ ყველა იერარქიულ დონეზე კი არ არსებობს, არამედ მეტად ინტენსიურია უმაღლეს პოზიციებზე.

დღევანდელი სიტუაციით, ქალთა მონაწილეობა მაღალ პოზიციებზე შედარებითი თვალსაზრისით უკეთესობისკენ არის შეცვლილი, თუმცა კმაყოფილების საფუძველი არ არსებობს, რადგანაც პროცესი საკმაოდ სუსტად პროგრესირებადია. მიუხედავად კორპორაციული ლიდერების დონეზე განცხადებული მზაობისა, რომ ებრძოლონ ბარიერების აღმოფხვრას ქალებთან მიმართებით, „შუშის ჭერის“ ფენომენი და მისი უარყოფითი შედეგები დღემდე აქტუალურია.

კომპანიისთვის დიდი დანაკარგია, როცა მაღალკვალიფიციურ ქალბატონებს უხდებათ არჩევანის გაკეთება სამუშაოსა და ოჯახს შორის კარიერული წინსვლის პერიოდში, ვინაიდან ცვალებად სამყაროში, ორგანიზაციები და ქვეყნები უნდა მოერგონ ყველა სტრატეგიებსა და ინოვაციებს, იმისთვის რომ ყოველთვის შეინარჩუნონ რელევანტურობა და კონკურენტუნარიანობა, რაც მხოლოდ მრავალფეროვნებით მიიღწევა. ორგანიზაციაში მრავალფეროვნება ისტორიულად ასოცირდება პოზიტიურ სამოქმედო პროგრამებთან რაც უზრუნველყოფს სამართლიანობას დაქირავების დროს.

სკოტ პეიჯი მიჩიგანის უნივერსიტეტის პროფესორი, ეკონომისტი, რომელიც ქმნის მათემატიკურ მოდელებს, თვლის რომ მრავალფეროვნებას ჯგუფებში შეუძლია

გადაჭრას კომპლექსური ამოცანები. პეიჯის კვლევებმა აჩვენა, რომ მრავალფეროვანი ჯგუფები უფრო უკეთესად მუშაობენ, ვიდრე ერთგვაროვანი. მრავალფეროვნება აუცილებელია წარმატებისთვის (კომპანიას სჭირდება საქონლის ახალი დიზაინი ან ახალ ბაზარზე შესვლა), ამისთვის კი საჭიროა განსხვავებული გონება და ადამიანი რომელიც საგნებს სხვადასხვა კუთხით უყურებს.

სკოტ პეიჯმა შექმნა მათემატიკური ფორმულა, რომელსაც მრავალფეროვნების პროგნოზირების თეორია ეწოდება. ფორმულა არამათემატიკური ფორმით ასე გამოიყურება: ჯგუფის გადახრა ტოლია საშუალო გადახრას გამოკლებული მრავალფეროვნება. სხვა სიტყვებით - გუნდური უნარი ნებისმიერი ჯგუფისა ტოლია გუნდის წევრების საშუალო შესაძლებლობისა + გუნდის მრავალფეროვნება.

პეიჯი მიიჩნევს რომ კომპანიებმა და მთავრობამ უნდა იფიქრონ მრავალფეროვნებაზე არა მარტო ადამიანური რესურსების, სამართლიანობის ან დადებითი ეფექტის კონტექსტში, არამედ როგორ მიაღწიონ სტარატეგიულ უპირატესობას. ეს არის კონკურენტული იარაღი (**Ernst 2015:9**).

მრავალფეროვნება, აგრეთვე ძალიან მნიშვნელოვანია გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. როდესაც საქმე ქალთა ღირებულებას ეხება, ლიდერ პოზიციებზე ზოგადად, კომპანიები, რომლებიც აღმასრულებელ კომიტეტებში ქალების დიდი რაოდენობით გამოირჩევიან, უკეთესად ასრულებენ ნაკისრ ვალდებულებებს, ვიდრე კომპანიები რომლებსაც არ ჰყავთ ქალები ტოპ-პოზიციებზე. არსებობს კავშირი ქალ ღირებულებებსა და კორპორაციის მდგრადობას შორის, მრავალფეროვან მმართველ გუნდს შეუძლია დააკმაყოფილოს უფრო ფართო სპექტრის საჭიროებები და ინტერესები. (**Borisova...2012:5**)

ქალების მუშაობას კორპორაციებში დადებითი ეფექტი აქვს. Catalys -მა (2007) დაახლოებით 500 კომპანიაში ჩაატარა დაკვირვება, სადაც მაღალ თანამდებობაზე იყვნენ ქალები. შეადარა ცუდი და საუკეთესო ინდექსის მქონე ქალთა წარმომადგენლობითი კომპანიები და ნახა, რომ მათი გავლენა კომპანიაზე დიდია. დაკვირვების შედეგად გამოვლინდა, რომ სააქციო კაპიტალის მოგება გაიზარდა 53 %-ით, ზღვრული შემოსავალი 42 % - ით (**Patel 2013**).

სწორედ ამიტომ, დღეს უფრო და უფრო მეტი ქალი გვევლინება კორპორაციულ და პოლიტიკურ ლიდერად, ამ ქალთა შორის არიან ბრიტანეთის გაერთიანებული სამეფოს ყოფილი პრემიერ მინისტრი მარგარეტ ტეტჩერი, ყოფილი ინდოეთის პრემიერ მინისტრი ინდირა განდი, ჩილეს პრეზიდენტი ვერონიკა მიშელ ბაჩელე, „პეპსიკოლას“ აღმასრულებელი დირექტორი ინდრა ნუი, „ეივონის“ აღმასრულებელი დირექტორი შერი მაკოი და ამერიკის შეერთებულ შტატებში წარმომადგენელთა პალატის სპიკერი (2007-2011) ნენსი პელოსი, ოთხვარსკვლავიანი გენერალი ენ დანვუდი, და „ასწავლე ამერიკისათვის“ დამფუძნებელი ვენდი კოპი. (დანართი 8)

მსოფლიოში საზოგადოებრივ თუ პოლიტიკურ ცხოვრებაში ქალის როლის აუცილებლობის მოთხოვნილება შეინიშნება. მიუხედავად მიმდინარე პროცესებისა ქალს უჭირს დაარწმუნოს საზოგადოება იმაში, რომ მას აქვს სათანადო განათლება, შესაძლებლობა და შეუძლია მნიშვნელოვანი საკითხების მოგვარება. უთანასწორობა ლიდერობაში, გლობალური მოვლენაა, ქალები, კაცებთან შედარებით, არაპროპორციულად არიან კონცენტრირებულნი დაბალი დონის და დაბალი ავტორიტეტის ლიდერ პოზიციებზე.

მაღალი დონის ლიდერ პოზიციებზე ქალების ნაკლებად წარმოჩენას, ძირითადად სამი რამით ხსნიან, პირველი, ეს არის ქალთა და მამაკაცთა მიერ განსხვავებული დოზებით ინვესტირება ადამიანურ კაპიტალში, მეორე განმარტება ქალებსა და კაცებს შორის გენდერულ განსხვავებებზე ამახვილებს ყურადღებას. მესამე ტიპის განმარტება კი ქალი ლიდერების მიმართ არსებულ ცრურწმენებსა და დისკრიმინაციას ეხება.

ზოგადად ცნობილია რომ, განსხვავებული ხელმძღვანელობის სტილი აქვთ ქალებს, ვინაიდან ქალები უფრო გუნდურ, ერთობლივ მუშაობაზე არიან ორიენტირებულნი, ასევე, ისინი უფრო ნაკლები იერარქიულობით გამოირჩევიან ვიდრე მამაკაცები, ვინაიდან ქალებსა და მამაკაცებს აქვთ სხვადასხვა სოციალური როლები, მაგალითად, ოჯახში, დასაქმების სფეროში, სწორედ ეს სოციალური როლები განაპირობებს იმას, რომ ქალი საკუთარ თავს მიიჩნევს როგორც სხვა ჯგუფის წევრებზე თანასწორს, ხოლო მამაკაცი პირიქით, საკუთარი თავი სხვებზე უკეთესად მიაჩნია. ხაზგასმა იმისა, თუ რა

განსხვავება არსებობს ქალისა და მამაკაცის ლიდერობის სტილს შორის მნიშვნელოვანია, რადგან, ეს ერთ-ერთი ფაქტორია იმისა, თუ რა შეხედულებები აქვს საზოგადოებას ქალ ლიდერებზე და როგორ აღიქვამენ მას. განსხვავებები ლიდერობის სტილებს შორის ცხადყოფს იმის დასაბუთებას იყოს თუ არა ქალი ლიდერი.

ქალი და მამაკაცი არ განსხვავდება მათი ქმედუნარიანობით, მაგრამ გადაწყვეტილებებს ისინი სხვადასხვაგვარად ღებულობენ.

კომპანია Zenger / Folkman²-ის მიერ, ჩატარებულმა კვლევამ 7280 ლიდერს შორის გვიჩვენა რომ ქალები უფრო მეტი კომპეტენტურობით გამოირჩევიან. რესპოდენტებს მოეთხოვებოდათ 16 კომპეტენციის მიხედვით შეეფასებინათ ქალისა და მამაკაცის ლიდერობა, ქალმა ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი თვითგანვითარებასა და ინიციატივის გამოჩენაში მიიღო. კვლევამ აჩვენა ასევე ის, რომ მართვის ეფექტურობის მიხედვით განსხვავება თითქმის არ შეინიშნება, ის მხოლოდ გადაწყვეტილების მიღების დროს ქცევაში გამოიხატება. **(Patel 2013:18)**

ცნობილია, რომ მამაკაცები უფრო დამოუკიდებელნი, თავდაჯერებულნი და აგრესიულნი არიან. ქალები კი უფრო მოსიყვარულე, ნაზი და მგრძნობიარენი. თუმცა კომპეტენტურ ლიდერს ორივე სქესის დამახასიათებელი ნიშნები უნდა ჰქონდეს, ვინაიდან ხელმძღვანელობამ არ იცის სქესი. ზოგადად, ქალები სხვადასხვა სიტუაციებზე უფრო ემოციურად რეაგირებენ ვიდრე მამაკაცები, განსაკუთრებით როდესაც სიტუაცია ნეგატიურია. ქალები ამას უფრო ემოციურად აღიქვამენ. მამაკაცების რეაგირება მოქმედებით აისახება, ხოლო ქალების რეაგირება ემოციით. მამაკაცები არიან უფრო თავდაჯარებული და ოპტიმისტები, სამაგიეროდ ქალებს აქვთ მაღალი სოციალური მგრძნობელობა.

რაც შეეხება ლიდერობის სტილს ქალები უფრო დემოკრატიული სტილით გამოირჩევიან ვიდრე ავტოკრატიულით. ყველაზე დიდი განსხვავება ქალსა და მამაკაცს შორის გამოხატულია სხვადასხვა კომუნიკაციური სტილით. ქალი კომუნიკაციას იყენებს იმისათვის, რომ გაზარდოს სოციალური კავშირები და დაამყაროს ურთიერთობები. მამაკაცი კი ამისათვის იყენებს დომინირების ენას. ქალი გაცილებით

² <http://zengerfolkman.com> ყველაზე მაღალი დონის ლიდერობის სასწავლო პროგრამის მიმწოდებელი ორგანიზაცია.

უფრო თავაზიანია საუბრის დროს, მამაკაცი კი აგრესიული. ქალი და მამაკაცი სხვადასხვაგვარად გამოხატავენ ურთიერთობებს. ქალები ცდილობენ იყენენ უფრო სოციალურნი, მამაკაცები კი ხაზს უსვამენ თავიანთ დამოუკიდებლობას.

მაკინზის კვლევის მიხედვით სადაც გამოკითხულია 800 ქალი ბიზნეს ლიდერი, იმის შესახებ თუ რა მართვის რა სტილს იყენებენ, ყველაზე ხშირად, აღმოჩნდა რომ ისინი იყენებენ „ხელსაყრელ“ სტილს, კერძოდ ჯილდოებს, შექებას და გადაწყვეტილების მიღების დროს სხვების ჩართულობას, რაც მომგებიანია. (Patel 2013:18)

ქალებს ხშირად ლიდერად ვერ აღიქვამენ, ვერ წარმოუდგენიათ როგორ შეიძლება ქალი კარგი ლიდერი იყოს. გენდერული სტერეოტიპები ხელს უშლის ქალი ლიდერების წარმატებას, ამიტომ ქალებს უწევთ მამაკაცური თვისებების მიღება და გატარება. ქალი სწავლობს როდის უნდა იყოს ლმობიერი და თავაზიანი და როდის უნდა გამოიყენოს მამაკაცური ქცევები რათა გახდეს ეფექტური ლიდერი.

წარმატებული კარიერა მამაკაცებისათვის უფრო ადვილი მისაღწევია, ქალებისთვის კი რთული, რადგან ქალმა უნდა გაანაწილოს დრო ოჯახსა და სამსახურში. მაკინზი აღნიშნავს, რომ საუკეთესო კორპორაციული პრაქტიკაა მოქნილი სამუშაო გრაფიკი ქალებისთვის. ქალსა და მამაკაცს ცხოვრების განსხვავებული სტილი აქვთ, ამიტომ მოქნილი სამუშაო გრაფიკი მნიშვნელოვანია რომ ქალმა სამსახური არ მიატოვოს. ასევე მნიშვნელოვანია მამაკაცის ცნობიერების ამაღლება გენდერული თანასწორობის შესახებ, ერთ-ერთი გზა არის მამაკაცს უნდა ჰყავდეს ქალი მრჩეველი(მენტორი).

ქალი და მამაკაცი როგორც წესი, ხელმძღვანელობის სხვადასხვა სტილს იყენებენ, მათი ეფექტური განსხვავებული ქცევა ზრდის კომპანიის ღირებულებას. ასე რომ მსგავსი მიდგომა და სტრატეგია ნებისმიერ ორგანიზაციას ანიჭებს უპირატესობას. თუ ქალს მიეცემა განვითარების საშუალება და საშუალება იმისა რომ ოჯახსა და კარიერას თანაბრად მიხედოს, მაშინ შეუფერხებლად გადალახავს ყველა დაბრკოლებას, შესაბამისად, აუცილებელია ხელსაყრელი პირობების შექმნა როგორც სახელმწიფო ასევე კორპორაციულ დონეზე.

საქართველოში ჯერ კიდევ არსებობს სტერეოტიპული დამოკიდებულება ქალისა და მამაკაცის როლის შესახებ, რომლის მიხედვითაც ქალი განიხილება როგორც ბავშვის

აღმზრდელი. ამასთანავე საქართველოში (და არა მარტო საქართველოში) ჯერ კიდევ არსებობს „ქალური“ და მამაკაცური“ სფეროები. ვფიქრობთ, სწორედ კულტურული ნორმები არ აძლევს ქალს საშუალებას დაწინაურდეს და ჰქონდეს ისეთი ხელფასი როგორც მამაკაცებს აქვთ, იყვნენ უფრო აქტიურად ჩართული შრომის ბაზარზე და მოახდინონ მათი შესაძლებლობების სრულყოფილად რეალიზაცია.

3.2 ქალის ჩართულობა სამეწარმეო საქმიანობაში

სამეწარმეო შესაძლებლობების რეალიზაცია ქმნის ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების და შესაბამისად სიღარიბის შემცირების პერსპექტივას. ამასთან, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება დამატებით იძლევა ქალთა დისკრიმინაციის შემცირებისა და მათი, როგორც ეკონომიკურად აქტიური ძალის, სრულყოფილად ჩართულობის შესაძლებლობას.

ზოგადად, საქართველოში საკმაოდ ხელსაყრელი ბიზნესგარემოა. უფრო მეტიც, ბოლო წლების განმავლობაში განხორციელებული რეფორმების შედეგად, სამეწარმეო საქმიანობის დაწყება უადრესად გამარტივებულია. ამასთან, მნიშვნელოვნად შემცირდა ლიცენზიებისა და ნებართვების რაოდენობა, სხვა ქვეყნებთან შედარებით საკმაოდ დაბალია გადასახადებიც. წმინდა საკანონმდებლო თვალსაზრისით ბიზნეს გარემო საქართველოში გამართულია და არ შეიცავს მნიშვნელოვან დისკრიმინაციულ რეგულირებას ქალებთან მიმართებაში.

ქალთა სამეწარმეო შესაძლებლობების შეფასებისა და მათი გაზრდის პერსპექტივების გამოვლენისათვის აუცილებელია, იმ კატეგორიებისა და ფაქტორების გამოვლენა, რომელიც რეალურად ქმნის სამეწარმეო გარემოს.

ქალების ეკონომიკური გაძლიერებისა და სამეწარმეო შესაძლებლობების შეფასებისას ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი ფინანსებზე ხელმისაწვდომობაა. აღნიშნული კომპონენტი მნიშვნელოვანი წინაპირობაა სამეწარმეო საქმიანობის დასაწყებად და განსავითარებლად, არა მხოლოდ ქალებისთვის. კერძოდ, ფინანსების ხელმისაწვდომობა ხელს უწყობს ბაზარზე ახალი კომპანიების შემოსვლას, კონკურენტული ბიზნესგარემოს შექმნას, ახალ სამუშაო ძალაზე

მოთხოვნას და უმუშევრობის დონის შემცირებას, რაც ჩვენი ქვეყნისთვის მთავარი პრიორიტეტებია.

საქართველოში დიდ სირთულეს წარმოადგენს ფინანსური ინსტიტუტებიდან და დაფინანსების სხვადასხვა წყაროებიდან პირისთვის ბიზნესის დასაწყებად თანხის მიღება. წმინდა პროცედურული თვალსაზრისით, ბანკებსა და მიკროსაფინანსო ინსტიტუტებში კრედიტის გამოტანა გამარტივებულია, თუმცა ამ შემთხვევაში კრედიტზე ხელმისაწვდომობის შეფასებისას ცალსახაა მაღალი საპროცენტო სარგებელი და სესხის უზრუნველყოფის (ქონებითა და შემოსავლებით) სირთულე. ამას ემატება ისიც, რომ ქალებს ნაკლები ხელმისაწვდომობა აქვთ უძრავ ქონებაზე, რაც მათ დაეხმარებოდა კრედიტის აღებაში.

საქართველოში, ლიბერალური კანონმდებლობის არსებობის მიუხედავად, რომელიც ქალს და კაცს მშობლების ქონებაზე თანაბარი მისაწვდომობის საშუალებას აძლევს, კულტურული ნორმები და ტრადიციები იმდენად მყარია, რომ ქალი უმეტეს შემთხვევაში მემკვიდრეობის გარეშე რჩება;

ქალები ხშირ შემთხვევაში შეგნებულად არ იყენებენ თავიანთ უფლებას მემკვიდრეობაზე ან საერთოდ არ იციან ამ უფლებების არსებობის შესახებ. მემკვიდრეობის მიღების უფლებისგან ქალი გარიყულია, მას მხოლოდ შეზღუდული უფლება აქვს და არასდროს ეძლევა საშუალება თავისი საგვარეულოს სიმბოლური კაპიტალის კვლავწარმოებაში მონაწილეობა მიიღოს, რამდენადაც კაცი დაკავშირებულია გვარის გამგრძელებლის იდეასთან და შესაბამისად, ქალი ავტომატურად გამოეთიშება ამ იდეას. (Bourdieu 2005)

ქალი, რიგ შემთხვევაში, იცნობს კიდევაც თავის მემკვიდრეობით უფლებებს, იმასაც იაზრებს, მშობლების ქონებაზე მხოლოდ იმიტომ არ აქვს წვდომა, რომ ძმა ჰყავს და ეს სამართლიანად სულაც არ მიაჩნია, მაგრამ, ამავდროულად, არც უკმაყოფილებას გამოხატავს და არც სამკვიდრო დავას აპირებს საოჯახო თუ სასამართლო დონეზე. ქალი, სოციალიზაციიდან გამომდინარე, შეგუებულია თავის ბედს და კომფორტულადაც კი გრძნობს თავს, რამდენადაც თუ დაემორჩილება საზოგადოებაში მიღებულ შეხედულებებს, მას არავინ გაკიცხავს. მაგრამ, თუ დამოუკიდებლობასა და უფლებებისათვის

ბრძოლას გადაწყვეტს, ეს რთული გზის დასაწყისი იქნება. აქედან გამომდინარე, ქალების უმეტესობა პრობლემების თავის ასარიდებლად ისევ უმოქმედობას ირჩევს.

- საჯარო რეესტრის ოფიციალური მონაცემებით, 2010-2014 წლებში ქვეყანაში საკუთრების უფლება უძრავ ქონებაზე სულ 1 319 155 ფიზიკური პირის მიერ არის რეგისტრირებული. მათგან 743 888 კაცია (56.4%), 575 267 კი ქალი (43.6%). 2016 წლის პირველ კვარტალში უძრავი ქონების საკუთრებაზე განხორციელებული 80971 რეგისტრაციიდან 52,8% კაცებს ეკუთვნის, 47,2% კი - ქალებს. ქალები საკუთრების უფლების რეგისტრაციის რაოდენობით ჯერჯერობით ჩამორჩებიან კაცებს. ზოგიერთ რაიონში მათი წილი 30-40%-ს არ აღემატება. ამავდროულად ზოგიერთ რაიონში უკვე საპირისპირო მაჩვენებელი ფიქსირდება და ქალ მესაკუთრეთა რიცხვი კაცებზე მეტია (საჯარო 2016)(დანართი 9).

როგორც წესი, უძრავი ქონება რეგისტრირებულია ოჯახის უფროსის სახელზე და მათ ძირითად ნაწილს, განსაკუთრებით სოფლად (69,4%-ს), მამაკაცები წარმოადგენენ, ქალისთვის რთულია სესხის ქონებით უზრუნველყოფა, მინიმუმ მამაკაცის ნებართვის გარეშე. ასევე ოჯახებს, სადაც ქალები არიან შინამეურნეობის უფროსები და გადაწყვეტილების მიმღებები, ნაკლებად აქვთ დამოუკიდებელი და სტაბილური შემოსავლის წყაროები, რაც კიდევ უფრო ართულებს მათთვის მაღალი საპროცენტო სარგებელის სესხის აღების ან/და დაფარვის შესაძლებლობას. ზოგიერთ რაიონში (ხულო, რუსთავი, სენაკი, ფოთი, თბილისი, ცაგერი) ეს მაჩვენებელი ქალების სასარგებლოდ იხრება (53 %) მაგრამ, ამ ფაქტს თავისებური ახსნა აქვს, კერძოდ ქონებას აფორმებენ ქალებზე, იმიტომ რომ თავი აარიდონ მატერიალურ პასუხისმგებლობას მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებიდან, ონლაინ თუ საბანკო კრედიტების გადახდის დროს.

ფინანსების ხელმისაწვდომობის გაზრდა მნიშვნელოვანია როგორც ქალების დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდისთვის, ასევე ქალთა ბიზნესის განვითარებისთვის. ამ გზით ქალები არა მხოლოდ დასაქმდებიან, არამედ მათთვის მნიშვნელოვნად გაიზრდება დამოუკიდებელი შემოსავლის მიღების შესაძლებლობა თვითდასაქმებით და მცირე ბიზნესის დაწყებით. მეწარმე ქალებისთვის ფინანსების

ხელმისაწვდომობის გაზრდა არანაკლებ მომგებიანი და სარგებლის მომტანი იქნება ფინანსური ინსტიტუტებისთვის, ვინაიდან ისინიც ზრუნავენ საკუთარი მომხმარებლების მოზიდვასა და შემოსავლების ზრდაზე, რასაც შეიძლება მიაღწიონ ქალი მეწარმეების სეგმენტისთვის ხელსაყრელი პირობების შეთავაზებით. მსოფლიოში ისეთი ფინანსური ინსტიტუტებისთვის, რომლებმაც შეიმუშავეს სპეციფიკური მიდგომები ქალი მეწარმეებისთვის, შეიმჩნევა ქალი მომხმარებლების რაოდენობის ზრდა. ისეთი ორგანიზაციების წევრების გამოცდილება, როგორცაა გლობალური საბანკო ალიანსი ქალებისთვის, (არაკომერციული ორგანიზაცია, რომელიც 135 ქვეყანაში მუშაობს. გლობალური საბანკო ალიანსი (GBA) დაარსდა 2000 წელს, აღსანიშნავია რომ 2012 წლიდან ალიანსის აღმასრულებელი დირექტორია ქალი (Inez Murray). ფინანსური ინსტიტუტების კონსორციუმი, რომლებსაც აღებული აქვთ ვალდებულება ქალთა სეგმენტის მომსახურებაზე) აჩვენებს, რომ საბანკო მომსახურება ქალებისთვის მომგებიანი და მდგრადიასევე ფინანსური ინსტიტუტისთვის. GBA მუშაობს ფინანსურ ინსტიტუტებთან და ყველა დაინტერესებულ ორგანიზაციებთან, რათა ხელი შეუწყოს ქალთა სიმდიდრის გაზრდას მთელ მსოფლიოში.

პილოტური პროგრამა სახელწოდებით „ქალები ბიზნესში“, წარმატებით განხორციელდა „ბიზნეს საკონსულტაციო მომსახურების პროგრამა (BAS) საქართველოში“ ფარგლებში 2006 წელს. პროგრამას აფინანსებდა კანადის საერთაშორისო განვითარების სააგენტო. პროგრამა მიზნად ისახავდა ქალ მეწარმეთა მხარდაჭერასა და წახალისებას. აღნიშნული პროგრამის ფარგლებში განხორციელდა სტანდარტული საკონსულტაციო პროექტი, სადაც ბენეფიციარ კომპანიებს ფლობდნენ ან მართავდნენ ქალები. ამასთან ერთად, პილოტური პროგრამა ითვალისწინებდა ტრენინგებისა და სემინარების ჩატარებას როგორც დამწყები, ასევე უკვე ბიზნესში დამკვიდრებული ქალი მეწარმეებისთვის.

დაბრკოლებები, რომლებსაც ბიზნესის მფლობელი ქალები აწყდებიან ფინანსების მოძიების პროცესში არაპროპორციულად მაღალია. ფინანსური ინსტიტუტები აღიქვამენ ქალების მიერ მართულ ბიზნესს, როგორც ნაკლებად სიცოცხლისუნარიანს და უფრო მაღალი რისკის შემცველს. განვითარებად ქვეყნებში,

ისეთი როგორც საქართველოა, დაბრკოლებებთან მუდმივი ბრძოლის პროცესში ქალმა მეწარმეებმა ძირითადად ორიენტირი აიღეს პატარა, დაბალი ზრდის ტემპის მქონე ბიზნეს მიმართულებებზე, რომლებიც ხშირად სრულყოფილად ვერ ახერხებენ ფუნქციონირებას.

ფინანსურმა ინსტიტუტებმა მნიშვნელოვანი როლი უნდა შეასრულონ ქალებისთვის ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდაში და შეიმუშაონ ორმაგად სარგებლიანი და შეღავათიანი პროდუქტები ქალთა სეგმენტისთვის მათი სპეციფიკური მოთხოვნებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით საქართველოში. აღსანიშნავია, რომ განვითარებადი ქვეყნების კომერციულ ბანკებს უჭირთ მცირე მეწარმეებისთვის და შესაბამისად ქალი მეწარმეებისთვის სესხების გაცემა, მიუხედავად სირთულეებისა, მათთვისაც სარგებლის მომტანი იქნება ქალ მეწარმეთა საჭიროებებზე მორგებული სპეციფიკური პროდუქტების შემუშავება სოციალური და კულტურული კონტექსტის გათვალისწინებით.

საქართველოში არსებული მიკრო საფინანსო ორგანიზაციებიდან („ლაზიკა კაპიტალი“, „კრისტალი“, „კრედო“, „ფინაგრო“, „ალიანს ჯგუფი“ და „ფინკა საქართველო“) არც ერთს არა აქვს არც სპეციალური პროდუქტი ქალებისთვის და არც ცალკე პროდუქტი დევნილი და კონფლიქტით დაზარალებული თუ ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი ქალებისთვის. ეროვნული ბანკის მონაცემების მიხედვით 2014 წელს საქართველოში მოქმედი სულ 69 მიკროსაფინანსო ორგანიზაციაა, 2014 წლის I კვარტლის სესხების მოცულობა – 661 მლნ. ლარია გაცემული. მათ შორის: ინდივიდუალური სესხები - 657,2 მლნ. ლარი, ამათგან მამაკაცებზე გაცემულია - 407,8 მლნ.ლარი (61,7%), ხოლო ქალებზე - 249,4მლნ.ლარი (38,3%). (საქართველოს 2014)

მეწარმე ქალების უმრავლესობა თავად აფინანსებს საკუთარი ბიზნესის ზრდას და ეს ზრდა დაბრკოლებულია დამატებითი ფინანსების მიღების დაბალი შესაძლებლობით. საქართველოში სახელმწიფო ახორციელებს სხვადასხვა პროგრამებს ბიზნესის განვითარების ხელშეწყობის მიზნით. თუმცა არცერთი მათგანი სპეციფიკურად არ ითვალისწინებს ქალ მეწარმეთა ხელშეწყობას ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდის მიზნით.

გამონაკლის წარმოადგენს ის რომ, 2016 წლიდან „საქართველოს ბანკი“ ქალი მეწარმეების სტარტაპ ბიზნესის დაფინანსებას იწყებს. აღნიშნული პროგრამა "საქართველოს ბანკსა" და ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკს (EBRD) შორის თანამშრომლობის შედეგად შეიქმნა. ქალი სტარტაპერის“ ბიზნესსესხით დაფინანსებით სარგებლობა შეუძლია მას, ვისაც აქვს საინტერესო ბიზნესიდეა, სესხის მოცულობა 10 000 ლარიდან განისაზღვრება და არ მოითხოვება სავალდებულო თანამონაწილეობა. აღსანიშნავია, რომ "საქართველოს ბანკი" პროგრამის ფარგლებში, მომხმარებელს საშუალებას აძლევს, სრულიად უფასოდ ჩაერთოს „საქართველოს ბანკის უნივერსიტეტის“ ტრენინგში - „როგორ დავიწყო ბიზნესი?“, აღნიშნული ტრენინგი ყველა მათგანს, ბიზნესიდეის წარმატებით განხორციელებაში მნიშვნელოვან უნარებს და ცოდნას შესძენს. ამასთან, იმ ბიზნეს იდეის ავტორი, რომელიც დაფინანსდება, ერთი წლის განმავლობაში სრულიად უფასოდ ისარგებლებს "საქართველოს ბანკის" საოპერაციო პროდუქტებით. (საქართველოს 2017)

მცირე და საშუალო ბიზნესი არის გენდერულად მგრძობიარე სფეროები, რადგან აქ ძირითადად დასაქმებულები არიან ქალები და თვითდასაქმებული ადამიანები. ამ სფეროს განვითარებას აქვს დასაქმების დიდი პოტენციალი და იგი ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველა შინამეურნეობისათვის, რაც მნიშვნელოვნად უზრუნველყოფს შრომის არამონეტარული და არაანაზღაურებადი შედეგების მონეტიზაციას და შესაბამისად, ქალის აუნაზღაურებადი შრომის საზოგადოებრივ შრომად აღიარებას.

2013 წლის მონაცემებით ახალ საწარმოთა რეგისტრირებული პროცენტული წილი ასე ნაწილდება: ქალი - 29%, მამაკაცი 61%, 2014 წლის მონაცემებით, მცირედით მაგრამ მაინც გაუმჯობესებულია მაჩვენებლები: ქალი 33%, მამაკაცი - 67 %.

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციამ 2014 წელს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პროექტის ფარგლებში, ჩაატარა კვლევა ქალთა მეწარმეობის განვითარების პირობებისა და შესაძლებლობების, ხელშემწყობი და ხელშემშლელი ფაქტორების შესწავლის მიზნით. ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების თავისებურებებიდან გამომდინარე, ყველაზე დიდი პროცენტი ქალი მეწარმეებისა ვაჭრობაზე მოდის. ასევე უნდა ავღნიშნოთ, რომ სხვა დანარჩენ სფეროებს შორის

მნიშვნელოვანი წილი უკავია მომსახურების სფეროს. ანალოგიური მაჩვენებელი გვაქვს ქვეყნის მასშტაბით ბიზნესის სექტორული განაწილების მიხედვით. (საქართველოს 2016) (დანართი 6)

ზემოთ აღნიშნული კვლევის შედეგებიდან ასევე ჩანს, რომ საკამოდ მნიშვნელოვან სექტორებში ქალი მეწარმეები წარმოდგენილნი არ არიან, ასეთებია მაგალითად: – სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა, მეთევზეობა, სამთომოპოვებითი მრეწველობა, ელექტროენერჯის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება, მშენებლობა, ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა.

საინტერესოა ევროპის მაჩვენებელი, სადაც 2008 და 2012 წლებში ქალი მეწარმეების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვისა (60%) და განათლების სფეროში დაფიქსირდა(55%) (**European 2014**).

2014 წლის მონაცემების მიხედვით ევროკავშირის ქვეყნებში 10,3 მლნ, ანუ 31 % ქალი მეწარმეა, თუმცა პროცენტული მაჩვენებელი ქვეყნებს შორის ცვალებადია: ლიხტენშტეინში ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი 43 % (ქალი მეწარმეა), შემდეგ მოდის ლატვია (40%), ლიტვა (40%) და ლუქსემბურგი (39%), თურქეთი (15%), მალტა (18%) და ირლანდია (20%). მართალია საქართველოს მაჩვენებელი ევროპის საშუალო მაჩვენებელზე ცოტათი მეტია (32%), მაგრამ ეს ნამდვილად არ არის დამაკმაყოფილებელი მაჩვენებელი.

სამეწარმეო საქმიანობის საკანონმდებლო შეზღუდვები ქალებისათვის არ არსებობს, მაგრამ მათ ძალიან უჭირთ ბიზნესის წარმართვა. მიზეზი მრავალია: საკუთრების უფლების ხელყოფა, არასაკმარისი ინფორმაცია გასაღების ბაზრის შესაძლებლობების შესახებ, საბანკო კრედიტებისადმი და ახალი ტექნოლოგიებისადმი ნაკლები ხელმისაწვდომობა, ქმედითი საკონსულტაციო ცენტრების (ბიზნეს ინკუბატორების) არაარსებობა, ამასთანავე „მეწარმეთა შესახებ“ კანონი საერთოდ არ შეიცავს დეკლარაციულ დონეზეც კი დასაქმებულთა, მათ შორის ქალებს, უფლებების დაცვის თაობაზე რაიმე დათქმას.

მიუხედავად იმისა, რომ მოქმედ საგადასახადო კოდექსში დაწესდა შეღავათები მცირე და მიკრობიზნესისთვის. „მიკრობიზნესი“ ევროპული სტანდარტების შესაბამისად იქნა განმარტებული და გათავისუფლდა ყველა საგადასახადო

ვალდებულებისგან. რაც შეეხება მცირე ბიზნესს, ის გადასახადისგან თავისუფლდება, თუ საწარმოს წლიური შემოსავალი 100 000 ლარს არ აჭარბებს. [საქართველოს საგადასახადო კოდექსი, მუხლი 88], მან ვერ მოახდინა დიდი გავლენა საქართველოში სოციალური ფონის მნიშვნელოვან ამალღებაზე, ისევე აქტუალურია უმუშევრობა, ქვეყანაში კვლავ მოსაგვარებელია სოციალური პრობლემები და ვერც ქალთა სამეწარმეო სფეროში ჩართულობას გაზრდას შეუწყობ ხელი.

სოციალური ფონი განსაკუთრებით არასახარბიელოა სოფლად. იქ მცხოვრები მოსახლეობისათვის რთულია ფინანსური შემოსავლების მიღება და სათანადო ცხოვრების დონის უზრუნველყოფა. ამასთან, ოჯახები ცდილობენ რა ელემენტარული საარსებო საშუალებების მოძიებას, ვერ ახერხებენ რაიმე ტიპის სამეწარმეო საქმიანობის ინიცირებას, რასაც სჭირდება ელემენტარული საინვესტიციო ხარჯი, შესაბამისად, გარკვეულწილად ჩაკეტილ წრესთან გვაქვს საქმე. ოჯახებს თუ არ ექნებათ საარსებო საშუალებები, ისინი ვერ შეძლებენ სამეწარმეო საქმიანობის დაწყებას და მეორეს მხრივ, თუ არ გააქტიურდებიან, მუდამ დამოკიდებულები იქნებიან სოციალურ შემწეობებსა და პენსიებზე.

მძიმე სოციალური ფონი, დაბალი ხელმისაწვდომობა ფინანსებზე - განსაკუთრებით საქმიანობის დაწყებისათვის, სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებების მწირი რაოდენობა, სამეწარმეო განათლების და უნარების გაზრდის შეზღუდული შესაძლებლობა კულტურულ დამოკიდებულებებთან და ტრადიციულ კლიშეებთან - „თუ რა არის და რა არის ქალის საქმე ” - ერთად თითქმის წარმოუდგენელს ქმნის სოფლად მცხოვრები ქალების ეკონომიკურად გააქტიურებისა და განვითარების შესაძლებლობებს. ეს უდიდესი გამოწვევა საკმაოდ კომპლექსურია და შესაბამისად მოითხოვს კომპლექსურ და მრავალმხრივ ინტენსიურ მუშაობას.

სოფლად მცხოვრები ქალების ეკონომიკური განვითარების შეფასებისას აუცილებელია მათი როლისა და შესაძლებლობების შეფასება შინამეურნეობებში. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ გამოქვეყნებული ანგარიშის თანახმად, 2009-2012 წლებში შინამეურნეობების საშუალოდ 69%-ში კაცები წარმოადგენენ უფროსებს, ხოლო 31%-ში ქალები. ამ მხრივ ქალაქად

სიტუაცია ოდნავ განსხვავებულია ამავე პერიოდში და კაცები შინამეურნეობის საშუალოდ 62%-ში წარმოადგენენ უფროსებს, ხოლო ქალები - 38%-ში. 2014 წლის მონაცემები ადასტურებს, იმას, რომ საქართველოში შინამეურნეობის უფროსად უმეტესად კაცი მოიაზრება და ეს უცვლელი რჩება როგორც ქვეყნის დონეზე, ასევე, ქალაქისა და სოფლის ჭრილში.

სოფლად მცხოვრებ ქალთა ეკონომიკური განვითარება რთული, გამოწვევებით აღსავსე და გძრელი გზაა. ტრადიციული დამოკიდებულებების შეცვლა, ქალთა მოტივაციისა და თვითშეფასების ამაღლება ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდასთან ერთად ამ გზის გავლისათვის საჭირო მხოლოდ პირველი ნაბიჯებია. სოფლად მცხოვრებ ქალთა ეკონომიკური განვითარების და რეალიზაციისათვის უპირობოდ საჭიროა რიგი ღონისძიების აქტიური გატარება როგორც საჯარო, ასევე არასამთავრობო სექტორის მხრიდან. აუცილებელია ქალების საჭიროებებსა და შესაძლებლობებზე მორგებული ინიციატივების განხორციელება, განსაკუთრებით ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდის, სამეწარმეო იდეების ფორმირების და დახვეწის, ასევე ცოდნისა და უნარების გაზრდის მიმართულებებით.

აუცილებელია ნაკლებშიწიან თემებში ისეთი ეკონომიკური მიმართულებების განვითარების ხელშეწყობა, რომელიც არ იქნება დაკავშირებული სასოფლოსამეურნეო სავარგულების მოცულობასა და ნაყოფიერებასთან. აქვე მნიშვნელოვანია აღნიშნული ტერიტორიების დამატებითი შესწავლა და ანალიზი, რათა გამოვლინდეს მათი სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების რეალური და ქმედითი პერსპექტივები. ამასთან, ეფექტიანი იქნება მოსახლეობის დამატებით ინფორმირება მიწის იჯარით აღების პროცედურების შესახებ და მათი მხარდაჭერა აღნიშნულ პროცესში. ამ გზით სოფლის ოჯახებს საშუალება მიეცემათ დაამუშაონ მიწის მეტი ფართობი და შესაბამისად მიიღონ მეტი შემოსავალი.

საქართველოში საკმაოდ ლოიალური ბიზნეს გარემოა, მაგრამ ქალისთვის რთულია დაიწყოს ბიზნესი ვინაიდან ნაკლები ხელმისაწვდომობა აქვს ფინანსურ რესურსებზე (ვინაიდან ფინანსური ინსტიტუტები ქალის მიერ მართულ ბიზნესს უყურებენ როგორც მაღალი რისკის შემცველს) და უძრავ ქონებაზე, შესაბამისად ქალს უჭირს სამეწარმეო საქმიანობის დაწყება.

3.3 ქალთა დასაქმების პოლიტიკა და პრაქტიკა განვითარებულ ქვეყნებში.

თანამედროვე მსოფლიოში მნიშვნელოვანია გენდერული თანასწორობის დაცვა. შემუშავებულია მთელი რიგი კანონები, რომლებიც მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ ქალთა უფლებების დაცვაში. განვითარებულ მსოფლიოში და მათ შორის, ევროპის ქვეყნებში შრომის უფლება და კონკრეტულად ქალთა შრომის უფლება, დაცვის განსაკუთრებულ კატეგორიას განეკუთვნება. დღეს, ევროკავშირის წევრ ყველა სახელმწიფოში არსებობს მთელი რიგი ნორმატიული აქტები, რომლებიც უზრუნველყოფს სამსახურში აყვანისას ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანაბარ პირობებს, თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების გაცემას, სამსახურში სექსუალური შევიწროების აკრძალვასა და ამ პრობლემასთან ბრძოლის ეფექტური მექანიზმების არსებობას, დეკრეტული და შვილის მოვლისათვის აუცილებელი შვებულებისა და ანაზღაურების გაცემას.

ქალთა დასაქმების პოლიტიკისა და გენდერული თანასწორობის არსებული მდგომარეობის ანალიზისთვის შევისწავლეთ ევროკავშირის შემდეგი ქვეყნები: იტალია, რუმინეთი, ესპანეთი, დიდი ბრიტანეთი და ლატვია.

იტალია ცნობილია ოჯახისა და დედის როლზე ორიენტირებული კულტურით. ქალების წილი ხელმძღვანელ პოზიციებზე და საბჭოებში არ არის სახარბიელო. სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, იტალიას აქვს ევროპაში დედების დასაქმების ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი. ბევრი ქალი იძულებულია გაეთავისუფლოს სამსახურიდან ბავშვის გაჩენის შემდეგ, რადგან ბავშვზე და ოჯახზე ზრუნვა მისი მოვალეობაა. მიუხედავად იმისა რომ შემუშავდა "მამების შვებულება", მაინც ძალიან ცოტა მამა იყენებს ამ უფლებას. სწორედ ამიტომ, შრომის ბაზარზე ქალთა მონაწილეობა კვლავ ძალიან დაბალია.

ბოლო ათი წლის განმავლობაში, ქალების დასაქმების მაჩვენებელი 45.6 %-დან (2003) 50,6 %-მდე გაიზარდა (2015), ხოლო კაცების დასაქმების მაჩვენებელი შემცირდა 74.6 %-დან 70.6%-მდე. (2015) (იხ დანართი 10).

არასრულ განაკვეთზე დასაქმება უფრო პოპულარული გახდა ქალებისთვის ბოლო ათი წლის განმავლობაში და ამ დროისთვის იგი თითქმის უთანაბრდება ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელს (32.1%). 2013 წელს ქალების 31.8 % მუშაობდა არა სრულ

განაკვეთზე, განსხვავებით 2003 წლის მაჩვენებლისგან (17.2 %). 2015 წლის მონაცემებით, ძალიან ცოტა კაცი (7.4%) მუშაობს არა სრულ განაკვეთზე. იტალიას აქვს ყველაზე დაბალი გენდერული სახელფასო სხვაობა 6.1% (2014), რაც საკმაოდ დაბალია ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით 16.5%.

ყველა მითითებულ მიზეზებს შორის განსაკუთრებულია ის რომ, უმაღლეს განათლების მქონე ქალების ძირითადი ნაწილი დასაქმებულები არიან და სახელფასო სხვაობაც ნაკლებად თვალსაჩინოა. უფრო მეტიც, ის ფაქტი რომ ძალიან ცოტა ქალი მუშაობს არასრულ განაკვეთზე, დადებით გავლენას ახდენს გენდერულ სახელფასო სხვაობაზე (Centre 2015).

ქალების რაოდენობა კორპორაციულ საბჭოებში არის ძალიან დაბალი ევროკავშირის ქვეყნებთან შედარებით, სადაც თვალსაჩინოდ ჩანს ქალების რაოდენობის ზრდა ორივე: აღმასრულებელ და სამეთვალყურეო საბჭოში (დანართი11). ქალები აღმასრულებელი დირექტორების პოზიციებზე გვხვდება უფრო პატარა კომპანიებში, მაშინ როცა ქალები სამეთვალყურეო საბჭოში, გვხვდება დიდ კომპანიებში.

აღმასრულებელი და სამეთვალყურეო საბჭოს პოზიციები ერთმანეთისაგან განსხვავებულია. აღმასრულებელი დირექტორი დიდი ხანი მუშაობს მსგავს პოზიციაზე, ან სხვა კომპანიაში, მას კარიერის დიდი ხნის ისტორია აქვს, განვლო ყველა საფეხური - უმცროსი, შუა რგოლის და უფროსი რგოლის მენეჯერული პოზიციები. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს არ გაუვლიათ ეს პოზიციები, თუმცა შეიძლება სხვა კომპანიაში ჰქონდეთ მსგავს პოზიციაზე მუშაობის გამოცდილება. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები მოწვეული არიან სხვადასხვა სექტორიდან, როგორცაა: სამეცნიერო და არასამთავრობო ორგანიზაციები, პროფესიული მომსახურების ფირმები, პოლიტიკა და მთავრობის ადმინისტრაცია.

ევროკავშირის მასშტაბით ქალები სამეთვალყურეო საბჭოში უფრო მეტია (20%), ვიდრე აღმასრულებელ ბორდში. (12%). ეს მიუთითებს რომ ქალს ნაკლები ბარიერები ხვდება შევიდეს სამეთვალყურეო საბჭოში. თუმცა, როგორც ჩანს, ქალისთვის უფრო რთულია იყოს აღმასრულებელი დირექტორი, ვინაიდან მას დაწინაურების შანსები ნაკლებად აქვს.

ზოგადად, ითვლება რომ კორპორაციული საბჭო, რომელიც გამოირჩევა გენდერული მრავალფეროვნებით უფრო უკეთესი მოსწრებით და შეხვედრების უკეთესი მომზადებით გამოირჩევა.

იტალია არის ერთ-ერთი იმ ქვეყანათაგანი, რომელიც იყენებს კომპანიის კანონმდებლობას, იმისთვის რომ გააუმჯობესოს ქალების პოზიცია საბჭოში. იტალიაში 2011 წლიდან დაინერგა კვოტას სისტემა, რაც ითვალისწინებს რომ დირექტორთა არჩევა დამყარებული იყოს გენდერულ თანასწორობაზე. კერძოდ, ერთი სქესის დირექტორები და აუდიტორები არ შეიძლება აირჩიონ იმ პროპორციით, თუ საპირისპირო სქესის დირექტორები და აუდიტორები ორი/მესამედით უფრო მეტნი იქნებიან. იტალიაში ეს კანონი ცნობილია როგორც 'pink quotas' სახელწოდებით, "pink quotas"-ს კანონის შეუსრულებლობისთვის არსებობს ეტაპობრივი სანქციები, რომელიც Consob-ის (მარეგულირებელი ორგანო იტალიის საფონდო ბირჟაზე) მიერ განისაზღვრება ადმინისტრაციული ჯარიმებითა და კომპანიის საბჭოს ან/და აუდიტორთა საბჭოს დაშლით. შეტყობინების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, Consob-ი დააკისრებს ადმინისტრაციულ ჯარიმას (დირექტორების შემთხვევაში 100,000-დან 1 მილიონი ევროს ოდენობით და აუდიტორების შემთხვევაში 20,000-დან 200,000-მდე ევროს ოდენობით), მეორე შეტყობინების შეუსრულებლობის შემთხვევაში კომპანიის საბჭო დაიშლება. ეს ნიშნავს რომ ყველა არჩეული წევრი დაკარგავს თავის თანამდებობას (Linciano... 2014).

იტალიის პრემიერ მინისტრმა, მატეო რენციმ განაცხადა, რომ ის ცდილობს შეცვალოს ქვეყნის ნეგატიური სურათი, რომელიც შეეხება ქალების მოსვლას ხელმძღვანელ თანამდებობებზე. მისი კაბინეტის 50 % ქალია, 2014 წლის აპრილში მან ოთხი ქალი დანიშნა ოთხ უმსხვილეს სახალხო კორპორაციის პრეზიდენტად: Eni (ნავთობი და გაზი), Enel (ელექტროენერჯია), ფოსტაში და Terna (ეროვნული ქსლების სისტემა). ძალიან მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ ქალები ასრულებენ მაღალ საპასუხისმგებლო დავალებებს.

Value D (Valore D) მსხილი კომპანიების პირველი იტალიური ასოციაციაა, რომელმაც მხარი დაუჭირა ქალთა კარიერულ განვითარებას. კომპანიის მიზანია ხელი

შეუწოს ახალ კულტურულ მოდელს, რომელიც ითვალისწინებს ქალთა სრულ მონაწილეობას ქვეყნის ეკონომიკასა და სოციალურ ცხოვრებაში.

Unicredit ერთ-ერთი ყველაზე მსხვილი ბანკია იტალიაში, რომელსაც ჰყავს დაახლოებით 150000 თანამშრომელი მთელს მსოფლიოში. 2013 წელს მთლიანად დასაქმებულთა 41 %-ს ქალები განეკუთვნებოდნენ. თუმცა, მოწინავე პოზიციები როგორცაა ფინანსური დირექტორი (CEO), თავჯდომარე და ვიცე-თავმჯდომარე (4) დაკავებულია კაცების მიერ. დღესდღეობით, დირექტორთა საბჭოს 19 წევრიდან ოთხი ქალია (21%). აღმასრულებელი მართვის კომიტეტის 14 წევრიდან მხოლოდ ერთი წევრია ქალი. ეს იმას ნიშნავს რომ კომპანია ვერ აკმაყოფილებს ჯერჯერობით იმ მოთხოვნას რომ საბჭოს წევრების სულ ცოტა ერთი/მესამედი იყოს ქალი. კომპანია აქტიურად აგრძელებს ნიჭიერი ქალების მოძიებას. 2013 წელს ზედა რგოლის მენეჯერების 20 %, საშუალო რგოლის მენეჯერების 39 %, ხოლო ქვედა რგოლის მენეჯერების 51 % ქალები იყვნენ. კომპანიამ შეიმუშავა საერთაშორისო გენდერული თანასწორობის პროგრამა, რომელიც მიმართული იყო ხელმძღვანელობაში უფრო მეტი გენდერული მრავალფეროვნების მისაღწევად. პროგრამა მიზნად ისახავს ქალების სულ ცოტა 30 % იყოს დირექტორთა საბჭოში და შვილობილი კომპანიების საბჭოებში. დამატებით ის უზრუნველყოფს კონკრეტულ გაიდლაინებს ადამიანური რესურსების მართვისა და პრაქტიკისთვის, რაც ხელს უშლის გენდერულ უთანასწორობას და მიზნად ისახავს შექმნას სათამაშო მოედანი ყველა დასაქმებულისთვის თანაბრად. Unicredit-მა შექმნა გამჭვირვალე ანგარიშების სიტემა ვებ-გვერდზე სადაც მოცემულია დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა რაოდენობა თანამდებობების მიხედვით.

Autogrill ³ არის საზოგადოებრივი კვების კომპანია მოგზაურებისთვის, მსოფლიოს მასშტაბით მას დაახლოებით 50000 თანამშრომელი ჰყავს. სამუშაო ძალის 61 % ქალია, ტოპ-მენეჯმენტში - 28 %, ხოლო - 42 % შუა რგოლის მენეჯერი ქალია. ქალებს უჭირავთ ყველაზე მაღალი რანგის თანამდებობების მეოთხედი (23 %) ქსელების მართვის სფეროში. დირექტორთა საბჭოში (13 წევრი) სამი ქალია(23%) და არცერთი არაა აუდიტორთა საბჭოში (3).

³ <http://www.autogrill.com/en/people/grow-us/diversity>

Eni არის ერთ-ერთი ყველაზე მსხვილი სახალხო კომპანია და ის გახლავთ გაზისა და ნავთობის ინდუსტრიის ნაწილი. დასაქმებულთა მხოლოდ 16.5 % ქალია. Eni-ს დირექტორთა საბჭოში და აუდიტორთა საბჭოში ქალების ყოფნა მკვეთრად იზრდება: 5.7 % ადმინისტრაციულ ორგანოებში და 8.5% ზედამხედველოების ორგანოებში - 2011 წელს, 14% და 27.6 % - 2013 წელს. 2014 წლის მაისში დირექტორთა საბჭოში იყო 9 - დან სამი ქალი (33%). კომპანიის მიერ გატარდა რიგი ღონისძიებები, გენდერული მრავალფეროვნების მისაღწევად. „pink quotas“ კანონმდებლობის შესაბამისად ქალები დაუყოვნებლივ უნდა დაენიშნათ თანამდებობებზე. (2013 წელს). 2013 წელს, Eni-მ და მისმა შვილობილმა კომპანიებმა ცვლილება შეიტანეს კანონში და ამით უზრუნველყვეს მიეღწიათ დასახული მიზნებისთვის.

რუმინეთი ეროვნული კანონების ადაპტაციის პროცესს განიცდის ევროკავშირის თანასწორობის კანონმდებლობასთან. კაცები დომინირებენ მთავრობაში, პარტიებსა და სახელმწიფო საწარმოებში.

ქალების ჩართულობა შრომის ბაზარზე კვლავ მნიშვნელოვნად დაბალია ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით (57.2 %)(დანართი 12). ეს ნაწილობრივ აიხსნება ქალების მუშაობის მაღალი მაჩვენებლით არაფორმალურ სექტორში. ძალიან დაბალია არასრულ განაკვეთზე მომუშავე ქალების მაჩვენებელი 9,3 %. რუმინეთში გენდერული სახელფასო სხვაობის ერთ-ერთი ყველაზე დაბალი მაჩვენებელია ევროკავშირის ქვეყნებთან შედარებით (10.1%). (ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელია 16,5 %).

ევროკავშირის ქვეყნების მსგავსად, გენდერული სეგრეგაციაა განათლებაშიც, რუმინელი ქალები ნაკლებად წარმოდგენილი არიან იმ სფეროებში სადაც კაცები დომინირებენ: მეცნიერების, მათემატიკის, კომპიუტერის, საინჟინროს, წარმოებისა და მშენებლობის სფეროებში.

2012 წლის მონაცემებით, ქალების წილი აღმასრულებელი დირექტორის პოზიციაზე 31,0 % -ია. (დანართი 13). 2014 წლის მონაცემების მიხედვით ქალების წილი აღმასრულებელი დირექტორის პოზიციაზე შემცირებულია (24%) თუმცა ევროკავშირის მაჩვენებელზე მაღალია (12%). რუმინეთი ეწინააღმდეგება ევროკავშირის ტენდენციას, რომ ქალები უფრო მარტივად და თავისუფლად ინიშნებიან

სამეთვალყურეო საბჭოებში, ვიდრე აღმასრულებელ საბჭოში. სამეთვალყურეო საბჭოში 2014 წელს 11 % ქალია, 2013 წლის შემდეგ ეს მაჩვენებელი 2 % -ით გაუმჯობესებულია.

რუმინეთის საკანონმდებლო ბაზა შეიცავს რამოდენიმე დებულებას, რომელიც უკავშირდება გენდერული თანასწორობას, რაც განაპირობებს კორპორაციულ საბჭოებში ქალების თანამდებობებზე დანიშვნას. თანასწორობის კანონი გულისხმობს და ადგენს რომ, დაწესებულებები, ცენტრალური და ადგილობრივი მთავრობა, სოციალური სტრუქტურები, კერძო კომპანიები, სავაჭრო გაერთიანებები და პოლიტიკური პარტიები ვალდებული არიან ხელი შეუწყონ და მხარი დაუჭირონ სამართლიანობასა და გადაწყვეტილების მიღების დროს ქალისა და მამაკაცის გენდერულ თანასწორობას. ეს კანონი ვრცელდება აგრეთვე ნებისმიერი წევრის და /ან მონაწილის თანამდებობაზე დასანიშნად ნებისმიერ საბჭოში, ექსპერტთა ჯგუფში და სხვა მმართველ და / ან საკონსულტაციო შემოსავლიან სტრუქტურებში. ამ დებულებების დარღვევა შეიძლება შეფასდეს CNCD-ის მიერ (დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ეროვნული საბჭოს მიერ) და მიიღოს წერილობითი გაფრთხილება ან ადმინისტრაციული ჯარიმა. ადმინისტრაციული ჯარიმა მერყეობს 230 ევროდან 23000 ევრომდე.

2012 წელს ტიმისოარას უნივერსიტეტის მიერ ჩატარდა კვლევა: „ბიზნესში ჩართული ქალების გამოწვევები რუმინეთის შრომის ბაზარზე“, რომელიც ცნობილია როგორც საპილოტე კვლევა; ჩატარდა მენეჯერი ქალების გამოკითხვა ქალაქ ტიმისოარაში, სადაც ყველაზე ხშირ ბარიერად დასახელდა: ბრძოლა ძველ მენტალიტეტთან. ქალებისთვის მთავარ დაბრკოლებას წარმოადგენს ძველი მენტალიტეტი და სტერეოტიპები, ცრურწმენები, პროფესიული და ოჯახური/პირადი ცხოვრება, დედობა და ბავშვებზე ზრუნვა, საზოგადოების შეხედულება, რომელიც დაფუძნებულია ქალისა და მამაკაცის როლზე, გარდა ამისა ბიზნესმენი ქალები მიიჩნევენ, რომ მხარდაჭერის ნაკლებობაა მცირე და საშუალო ბიზნესში, ასევე მენტორების ნაკლებობა წარმოადგენს ყველაზე მნიშვნელოვან ხარვეზს მათ კარიერაში.

2013 წელს საკონსულტაციო ფირმა HART-მა ინიციატივა გამოიჩინა და განახორციელა კვლევა ქალების მმართველობაზე „გენდერული მრავალფეროვნება

რუმინულ ბიზნესში“. კვლევა კონცენტრირებულია სხვადასხვა ასპექტებზე, როგორცაა მაგალითად, როგორი ტიპის სამუშაოები არის შესაფერისი ქალებისა და მამაკაცებისთვის მმართველ პოზიციებზე, როგორ შეიძლება მრავალფეროვნების მართვა ორგანიზაციებში. კვლევის შედეგად აღმოჩნდა რომ აღმსრულებელ თანამდებობებზე ქალების შესახებ არსებობს ორი გაბატონებული მითი: ქალებს არ სურთ რომ გახდნენ მენეჯერები და ქალებს არ გააჩნიათ ისეთი მმართველობითი უნარჩვევები როგორც კაცებს. კვლევაში მონაწილე 836 რესპოდენტიდან 83 % დაეთანხმა იმ მოსაზრებას რომ ქალებს მოსწონთ დაბალ საფეხურებზე ყოფნა და 51 % კი იმას, რომ ქალებს მმართველობითი ნიჭი ნაკლებად გააჩნიათ. ნახევარი (56%) დაეთანხმა იმ მოსაზრებას, რომ ქალებს მმართველ პოზიციებს აშორებს მათი ოჯახები, მხოლოდ 25 % დაეთანხმა იმ აზრს, რომ რუმინული საზოგადოება ქალებსა და მამაკაცებს თანაბრად ექცევა.

ინიციატივებს შორის არსებობს პლატფორმა ”ქალები მმართველობით ორგანიზაციებში”, (ივნისი 2014). ის მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს ქალების რაოდენობის გაზრდას აღმსრულებელ საბჭოში, 16%-დან 40 %-მდე. (ევროკავშირის მიზანი).

ესპანეთი, ნორვეგიის შემდეგ პირველია ევროკავშირის ქვეყნებს შორის, რომელმაც დანერგა კანონმდებლობა გენდერული კვოტების შესახებ(2007).

ესპანეთში ქალთა ორგანიზაციები აქტიურადაა ჩართული გენდერული თანასწორობის შესახებ ცნობიერების ასამაღლებლად. ამ საკითხის ირგვლივ ხშირად იმართება დებატები მედიაში. თუმცა, ქალები ტოპ მენეჯმენტში მაინც ნაკლებადაა წარმოდგენილი. ეს ყველაფერი სანქციების ნაკლებობით, შეუსაბამო კანონმდებლობითა და ადგილობრივი ესპანური კომპანიებისგან საკითხის მიმართ დაბალი ინტერესითაა გამოწვეული.

ქალების მონაწილეობა შრომით საქმიანობაში ისტორიულად დაბალია (56.4 %) და ბევრად უფრო დაბალია ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით (დანართი 14). ქალების უმრავლესობა მუშაობს არაფორმალურ სექტორში და არასრულ განაკვეთიან სამუშაოებზე (25,2%), რაც აისახება მათ ხელფასებზე. (გენდერული სახელფასო სხვაობა 18,8 %-ია). ესპანეთის შრომით ბაზარს გააჩნია გენდერული

სეგრეგაციის მაღალი ხარისხი. ქალები დასაქმებული არიან ისეთ სექტორებში, როგორცაა: მომსახურების სფერო, საცალო ვაჭრობა და კვების ობიექტები.

გენდერული სეგრეგაცია ძალიან მკაფიოა განათლების სფეროშიც. მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტის სტუდენტების 60%-ს ქალები წარმოადგენენ (2010), მხოლოდ 29 % ირჩევს მეცნიერებას, ტექნოლოგიას, ინჟინერიასა და მათემატიკას და 70 % ჯანდაცვას, სოციალურ მეცნიერებასა და სამართალს.

ქალები ძალიან ნაკლებად არიან წარმოდგენილი ტოპ მენეჯმენტის ისეთ სფეროებში როგორცაა ფინანსები, ოპერაციები, კომერციული საქმიანობა, ICT. ქალები წარმოდგენილი არიან (თუმცა არც თუ ისე ხშირად) მარკეტინგში (42%) და საკანონმდებლო ორგანოებში (34%).

აღსანიშნავია რომ ქალთა წილი უმსხვილესი კომპანიების სამეთვალყურეო საბჭოებში მნიშვნელოვნად გაიზარდა 14 % - დან 18,5 %-მდე 2012 წლიდან 2014 წლამდე. აგრეთვე, კომპანიების რაოდენობა რომლებსაც საბჭოში სულ ცოტა ერთი ქალი მაინც ჰყავდათ გაიზარდა 79,4 %-დან 91,4 %-მდე - 2009 წლიდან 2013 წლამდე. როგორც ქვემოთ მითითებული დანართიდან ჩანს აღმასრულებელი და სამეთვალყურეო საბჭოს არც ერთი მაჩვენებელი არ აღემატება ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელს (დანართი 15).

ესპანეთის კონსტიტუცია აღიარებს ქალისა და მამაკაცის თანასწორობას. 2007 წელს ესპანურმა კონგრესმა აამოქმედა კანონი ქალისა და მამაკაცის გენდერული თანასწორობის შესახებ („თანასწორობის კანონი“). მთავრობამ გამოიყენა ოთხი ძირითადი არგუმენტი პოზიტიური ქმედების დასტურად: დემოკრატიული სამართლიანობა, კულტურული ტრანსფორმაცია, სოციალური განვითარება და ეკონომიკური სამართალი. აქტი ვრცელდება კომპანიებზე, რომლებსაც ჰყავს 250 თანამშრომელი ან მეტი, და მოითხოვს, რომ 2015 წლისთვის ქალებმა დაიკაონ სულ ცოტა 40 % ესპანეთის უმსხვილესი კომპანიების საბჭოში. თუმცა, არანაირი სანქცია არ არსებობს შეუსრულებლობის შემთხვევაში. გენდერული თანასწორობის კანონის მიხედვით დამსაქმებელმა უნდა მიიღოს ზომები რათა თავიდან აცილებულ იქნას პროფესიული დისკრიმინაცია ქალსა და მამაკაცს შორის, ჩამოაყალიბოს და

განახორციელოს თანასწორობის გეგმა დასაქმებულებთან კანონიერი მოლაპარაკების გზით. (Hastings 2013)

გაერთიანებულ სამეფოში, ტრადიციულად, ქალები ძალიან აქტიურები არიან შრომის ბაზარზე. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ქალების მონაწილეობის მაჩვენებელი 67,7 %-დან (2003) 71,3 %-მდე გაიზარდა (დანართი 16). არასრულ განაკვეთზე მომუშავე ქალების მიხედვით, (41%) გაერთიანებულ სამეფოს ევროკავშირში ერთ ერთი ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი აქვს. აღსანიშნავია ისიც, რომ მამაკაცების 11,4 % მუშაობს არასრულ განაკვეთიან სამუშაოზე. მიუხედავად ამისა, ქალები გამოიმუშავენ 18,3% -ით ნაკლებს ვიდრე მამაკაცები ერთი და იგივე სამუშაოზე (Robb 2014).

გაერთიანებულ სამეფოში მენეჯერების ერთ-მესამედზე მეტი არიან ქალები და ისინი საშუალოდ ორი წლით უფრო ახალგაზრდები არიან ვიდრე მათი მამაკაცი კოლეგები. ქალი მენეჯერების წილი მცირდება ასაკთან ერთად, ამ ფაქტს განაპირობებს ის, რომ ქალების მუშაობა განსაკუთრებით რთულია 30 - დან 40 წლამდე, დედობრივი ასაკის პერიოდში. სამუშაო გამოცდილებას ყურადღება ექცევა უფრო მაღალ მმართველ დონეზე დაწინაურებისას, განსაკუთრებით მსხვილ კომპანიებში, და სწორედ ამით აიხსნება ქალების ნაკლებად წარმომადგენლობის საკითხი ტოპ მენეჯმენტში 30 - დან 40 წლამდე ასაკის ქალებისთვის.

გაერთიანებული სამეფო ბევრად უფრო მაღლა დგას ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით, და თანაც მზარდი ტენდენცია შეინიშნება ორივე აღმასრულებელ და სამეთვალყურეო საბჭოებში (დანართი 17). 2014 წლის მონაცემებით ქალები აღმასრულებელ და სამეთვალყურეო საბჭოებში 15% და 28% იყო.

ისევე როგორც ზემოთ ნახსენებ ქვეყნებში, გაერთიანებულ სამეფოშიც ქალთა ნაკლებობა ორგანიზაციებში გამოწვეულია შემდეგი მიზეზების გამო - სოციალური მოლოდინები, ოჯახის მიმართ პასუხისმგებლობა, ქალთა მიმართ ნდობის ნაკლებობა, ტრადიციული აღქმა, რის გამოც ვერ ხერხდება ქალი კოლეგების აღქმა იგივე კონტექსტში როგორშიც მამაკაცებისა.

საინტერესოა კერძო კომპანიების ინიციატივები: Diageo არის სასმელების კომპანია, 28,000 თანამშრომლით. დირექტორთა საბჭო დაკომპლექტებულია 12 წევრისგან მათ

შორის 5 ქალია (42 %). აღმასრულებელი კომიტეტი შედგება 15 წევრისგან, მათ შორის 5 ქალია (33 %). კომპანია გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის გატარებით ლიდერადაა აღიარებული. კომპანია აქტიურად ცდილობს ნიჭიერი ქალების მოზიდვას და მომავალი ხელმძღვანელობისათვის ამზადებს მათ. 2020 წლისთვის კომპანია მიზნად ისახავს მმართველ პოზიციებზე 30 % ქალების დანიშვნას. გარდა ამისა, აღსანიშნავია რომ, სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით კომპანია Diageo ეხმარება მდებარეობითი სქესის წარმომადგენლებს მიაღწიონ წარმატებას და დაწინაურდნენ ლიდერ პოზიციებზე.

Capita არის ბიზნეს პროცესების პროფესიული სერვისების მხარდამჭერი კომპანია, 68,000 პერსონალით. დირექტორთა საბჭოს 10 წევრიდან 4 ქალია (40 %). მას აქვს მკაფიოდ გამოკვეთილი „თანასწორობისა და მრავალფეროვნების პოლიტიკა“, რომელიც არა მხოლოდ თანამშრომლებზე, არამედ კონტრაქტორებზე და ქვე-კონტრაქტორებზე ვრცელდება. ქალისთვის სამუშაო-ოჯახის ბალანსის დაცვა მნიშვნელოვან როლს თამაშობს კარიერული წინსვლისთვის. გენდერულ ბალანსის მიღწევას კომპანიები სხვადასხვა გზით ცდილობენ. ეკონომიკური ზრდის სტიმულირებისა და კონკურენტუნარიანობისთვის აუცილებელია შრომის ბაზარზე არსებული ბარიერების აღმოფხვრა.

ლატვია შეუერთდა ევროზონას 2014 წელს, რამაც გამოიწვია უცხოური ინვესტიციების ზრდა და დაბალფასიანი კრედიტის მიღება ადგილობრივი ბიზნესისათვის. მსოფლიო ბანკის მონაცემების მიხედვით სოციალური უთანასწორობა ლატვიაში გაიზარდა კრიზისის დროს და საკმაოდ მაღალია ევროკავშირის სხვა ქვეყნებთან შედარებით. იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ განათლებისა და ჯანმრთელობის სფეროში ქალები დომინირებენ და განიცდიან ბიუჯეტის შემცირებას, კრიზისის დამლევს ქალებზე უფრო დიდ ზეგავლენას მოახდენს ვიდრე კაცებზე.

მთავრობის გენდერული თანასწორობის პროგრამის ღონისძიებები და აქტივობები ჯერ არ განხორციელებულა. ლატვიის საერთო დასაქმების მაჩვენებელი 2015 წელს 72,5 %-ია, რომელიც ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით უფრო მაღალია (70,1%). განსაკუთრებით ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი 70,5 % მნიშვნელოვნად აღემატება ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელს (64,3 %) და რეალურად ერთ-ერთი

მაღალია ევროკავშირში (დანართი 18). ქალები ისეთივე აქტიურები არიან შრომით ბაზარზე, როგორც კაცები (კაცების მაჩვენებელი 74.6 %). ამ ფაქტს უმთავრესად განაპირობებს ის რომ საშუალო ხელფასები დაბალია და ოჯახისთვის ყველა წევრის დასაქმება აუცილებელია.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი განსხვავება ევროკავშირის ქვეყნებისგან და ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით არის ის, რომ დასაქმებულ ქალთა მხოლოდ 7.1 % მუშაობს არასრულ განაკვეთზე, ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელი კი 32.1 %. ეს გამოწვეულია კვლავ იმ ფაქტით რომ ხელფასები დაბალია ლატვიაში განსაკუთრებით არასრულ განაკვეთზე, ამიტომ ქალებისთვის ასეთი სამსახური არ არის მიმზიდველი.

ლატვიას გააჩნია მეწარმე ქალთა რაოდენობის დიდი მაჩვენებელი. ლატვიელი მეწარმეების დაახლოებით 40 % ქალია (2012), რაც უფრო მეტია ვიდრე ევროკავშირის მაჩვენებელი (31%). საინტერესოა ის ფაქტიც, რომ მათი შემოსავალი ბევრად უფრო მაღალია ვიდრე კაცი-კოლეგებისა. მეწარმე ქალთა 69 % მუშაობს მარტო, დამოუკიდებლად (**European 2014**).

გენდერული სახელფასო სხვაობა ლატვიაში უფრო დაბალია 14.5 % ვიდრე ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელი (16.5 %). სახელფასო სხვაობა ცალკეულ სექტორში სხვადასხვაა. ფინანსურ სერვისებში მომუშავე მამაკაცები გამოიმუშავენ 35 %-ით მეტს ვიდრე ქალები. ერთ-ერთი მიზეზი სახელფასო სხვაობისა არის ის, რომ ქალები დასაქმებულნი არიან ისეთ სექტორებში სადაც ანაზღაურება დაბალია, მაგალითად, განათლებისა და ჯანმრთელობის სფერო. ასევე, ქალებს შეუძლიათ იმუშაონ ისეთ სექტორებში როგორცაა, საბითუმო და საცალო ვაჭრობა და წარმოება (ქალების 31.7 % და კაცების 28.3 %). ძალიან ცოტა ქალი (4.6 %) მუშაობს ეგრეთწოდებულ „კაცთა სექტორში“ - ტრანსპორტი. ქალები ჩვეულებრივ დასაქმებულები არიან როგორც პერსონალური სერვისების მუშაკები (11.8%), იურიდიული, სოციალური და კულტურის მიმართულებით (10.2%). კაცები ძირითადად მუშაობენ მძღოლებად, მობილური ქარხნების ოპერატორებად (86%).

განათლებაში გენდერული სეგრეგაცია ძალიან დიდია. 2003/2013 წლებში კოლეჯისა და უნივერსიტეტის სტუდენტების კურსდამთავრებულთა 88,2 % ქალი იყო განათლების ფაკულტეტზე, და 82.7 % ქალი - სოციალურ და ჯანდაცვის სპეციალობებზე სწავლობდა. მდედრობითი სქესის სტუდენტების მხოლოდ 21.3 %

სწავლობდა საინჟინრო, წარმოებისა და მშენებლობის სპეციალობებზე და 32% საბუნებისმეტყველო მეცნიერებას, მათემატიკასა და ინფორმატიკას ეუფლებოდა (Centre 2015).

ლატვიას აქვს უკეთესი მაჩვენებელი მცირე და საშუალო კომპანიებში (36%) მენეჯერულ პოზიციაზე ქალების ყოფნისა, ვიდრე ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელია (33%).

მსგავსად სხვა ევროპული ქვეყნებისა ლატვიელი ქალები უფრო წარმატებულად ინიშნებიან სამეთვალყურეო საბჭოში, ვიდრე აღმასრულებელ საბჭოში. აღმასრულებელ საბჭოს ყოველი მეხუთე წევრი ქალია (22%), რაც უფრო მაღალია, ვიდრე ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელი (დანართი 19). (Snitnikovs 2014).

ზოგადად, აღმასრულებელი დირექტორების (CEO) პოზიციაზე ქალების რაოდენობა მნიშვნელოვნად მაღალია და 14 %-ს აღწევს. ლატვია მსოფლიოს იმ ქვეყნებს შორისაა, ვისაც მსხვილი კომპანიების აღმასრულებელ საბჭოებში (CEO) ქალების ყველაზე დიდი მაჩვენებელი აქვს.

ლატვიის მთავრობა მიიჩნევს, რომ კარგი შედეგების მიღწევა შესაძლებელია სოციალურ პარტნიორებთან თანამშრომლობით და ქალთა სამეწარმეო და კარიერული წინსვლის ხელშეწყობით.

ლატვიის კონსტიტუტიციის მუხლი 91 ითვალისწინებს თანასწორუფლებიანობის პრინციპს და კრძალავს დისკრიმინაციას. არ არსებობს რაიმე სამართლებრივი ნორმები, რომლის მეშვეობითაც კერძო პირი (იურიდიული ან ფიზიკური) იძულებული იქნება მიიღოს პოზიტიური ზომები კერძო სექტორში გენდერული თანასწორობისთვის.

2010 წლის მაისში, NASDAQ OMX Riga-მ დაბეჭდა კორპორაციული მართვის კოდექსი, რომელიც ეხება კორპორაციული მართვის პრინციპებს, რეკომენდაციებსა და მათი განხორციელების გზებს. კორპორაციული მართვის კოდექსი ძალაში შევიდა 2010 წლის 1 ივნისს. ამ კოდექსის შესრულება ევალეზა იმ კომპანიებს, რომელთა აქციებიც რეგულირდება ბაზარზე და რომელიც ორგანიზებულია NASDAQ OMX Riga-ს მიერ. შესაბამის კომპანიებს უხდებოდათ მოამზადონ კორპორაციული მართვის ანგარიში, რომელიც მომზადდება შემდეგი პრინციპის შესაბამისად „შეასრულე ან ახსენი“. ასე რომ, კომპანიებს აქვთ თავისუფლება აირჩიონ რომელი პრინციპი განახორციელონ მათ

ბიზნესში. თუ, რომელიმე პრინციპი არ არის, ან ნაწილობრივადაა გამოყენებული, კომპანიამ უნდა უზრუნველყოს ანგარიშის მომზადება იმ გარემოებების შესახებ, რომელზეც პრინციპი ან არ ან ვერ ხორციელდება. შესაბამის კომპანიებს მოუხდებათ მოამზადონ კორპორაციული მართვის ანგარიში წლიურ ანგარიშთან ერთად საფონდო ბირჟაზე დადგენილ ვადაში და აგრეთვე გამოაქვეყნონ ინფორმაცია ვებ-გვერდზე.

კორპორაციული მართვის კოდექსი არ შეიცავს რაიმე დებულებას კომპანიის საბჭოში გენდერული მრავალფეროვნების ხელშეწყობასთან დაკავშირებით. უფრო მეტიც, მასში არ არის არანაირი კვლავ კანონმდებლობა ან სხვა ზომები რითაც შეიძლება კომპანიის საბჭოში გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესება. აღსანიშნავია, რომ ლატვიას, გააჩნია საბჭოში ქალების წარმომადგენლობით ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი მთელს ევროკავშირში, ნებისმიერი ნებაყოფლობითი იურიდიული ან რეგულარული მიდგომის გარეშე.

ქალებისთვის კომპანიებში არსებული ბარიერი არის მკაცრი სამუშაო პირობები, კორპორაციული კულტურა მმართველ პოზიციებზე ქალების საწინააღმდეგოდ და ძლიერი არაფორმალური კაცთა ქსელები.

ლატვიის მთავრობა აქტიურად მუშაობს გენდერული თანასწორობის მისაღწევად კომპანიებს მისცეს სტიმული და და აუმაღლოს მოტივაცია. მთავრობის ერთ-ერთ მაგალითად ითვლება Rigas satiksme-ში (მთავარი სახალხო სატრანსპორტო სამსახური ლატვიაში) განხორციელებული ცვლილება, რომლის შედეგადაც Rigas satiksme -ს ჰყავს საბჭო, სადაც 3 ქალი და 4 მამაკაცია.

მთავრობის კიდევ ერთი ინიციატივაა გენდერული თანასწორობისთვის მდგრადობისა და გენდერული თანასწორობის ინდექსი. ამ ინდექსის განვითარება არის ევროკავშირის პროექტის ნაწილი EU PROGRESS 2007-2013 პროგრამის „გენდერული თანასწორობა გადაწყვეტილების მიღების საკითხში“, ინდექსი მოიცავს შემდეგ ძირითად სტრატეგიულ არეას: საზოგადოება, გარემო და შრომის ბაზარი. 2014 წელს აქცენტი იყო გაკეთებული გენდერული თანასწორობის საკითხებზე. ამ ინდექსის მიხედვით კომპანიებმა ექსპერტებისგან მიიღეს სპეციალური რეკომენდაციები და მითითებები თუ როგორ დაენერგათ კარგი პრაქტიკა გენდერული თანასწორობისთვის (Centre 2015).

რაც შეეხება კომპანიების ინიციატივას, რომლებიც ხელს შეუწყობს ქალებს მმართველ პოზიციებზე დაწინაურდნენ ძალიან იშვიათია. მსგავსი ინიციატივა ხდება ისეთ კომპანიებში რომლებიც საერთაშორისო კომპანიების შვილობილი ფილიალები არიან.

CEMEX არის საერთაშორისო კომპანია, რომელიც აწარმოებს ცემენტსა და სხვა სამშენებლო მასალებს. კომპანიის კორპორაციულ საბჭოში 5 კაცი და მხოლოდ ერთი ქალია (17%), რომელიც პასუხისმგებელია ადამიანური რესურსების მართვაზე, რაც არც თუ ისე სახარბიელო პოზიციად ითვლება. CEMEX უზრუნველყოფს თანამშრომლებს სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობა ჰქონდეთ და ამცირებს სამუშაო დატვირთვას მშობლებისთვის (ქალისთვისაც და კაცისთვისაც).

CEMEX - ის საკადრო პოლიტიკა გამჭვირვალეა, სამუშაო შესაძლებლობები და პიროვნული ზრდა არის მთავარი წამახალისებელი ქალისთვისაც და მამაკაცისთვისაც. კომპანიას აქვს სპეციალური პროგრამები რაც ხელს უწყობს მაღალი რანგის ქალ მენეჯერებს პროფესიული უნარების გაუმჯობესებაში.

CEMEX ცდილობს მკაცრი თანასწორობის პოლიტიკა დანერგოს კომპანიაში. კომპანიის ინიციატივაა ქალებმა სამუშაო ადგილების 50 % დაიკაონ. CEMEX-ის დირექტორთა საბჭო შედგება მხოლოდ 10 ქალისაგან. CEMEX-ის ეთიკის კოდექსი და ბიზნესის ქცევის წესი დიკრიმინაციასა და შევიწროების წინააღმდეგია, მაგრამ არანაირი გენდერული თანასწორობა ქალსა და მამაკაცს შორის არ აღინიშნება.

Neste Oil არის ფინური საერთაშორისო ნავთობის კომპანია 5,000 თანამშრომლით. და „ერთმნიშვნელოვანად ყველაზე წარმატებული კომპანიის“ ჯილდოს მიმღები ლატვიაში.

Neste Oil-ის ჯგუფის სამეთვალყურეო საბჭო შეიცავს 2 ქალსა და 8 კაცს. დირექტორთა საბჭო არის გენდერულად თანასწორი 3 ქალითა და 4 მამაკაცით. კომპანიაში სამუშაოზე აყვანის დროს რაიმე განსაკუთრებულზე არ მახვილდება ყურადღება, მხოლოდ და მხოლოდ „უნდა შეეფერებოდეს აღნიშნულ სამუშაოს“. დეკრეტული შვებულება ნებადართულია თანამშრომლებისთვის და განსხვავებით ბევრი ლატვიური კომპანიისგან ქალებს არ აიძულებენ მშობიარობის შემდეგ სამსახურში მაშინვე დაბრუნებას. „ყველაზე წარმატებული კომპანიის“ დაჯილდოების

ცერემონიაზე კომპანია ხაზგასმით აცხადებს, რომ ქალისა და მამაკაცის მონაწილეობა კომპანიის ძირითად და საშუალო მენეჯმენტში აუმჯობესებს ორგანიზაციის ფუნქციონირებას და მის საბოლოო შედეგებს“ Neste Oil Latvia-მ მოიპოვა „ყველაზე წარმატებული კომანიის“ ტიტული. კომპანიის მმართველს კი გადაეცა“ ყველაზე წარმატებული, მეწარმე, ლიდერი ქალის“ ტიტული.

GlaxoSmithKline Latvia, ერთ-ერთი უმსხვილესი ფარმაცევტული კომპანიაა, რომლის წლიური გაყიდვები 12 მილიონ აშშ დოლარს შეადგენს. დაახლოებით 70% თანამშრომლებისა და მენეჯერების 50% ქალია. კომპანიას ჰყავს ქალი აღმასრულებელი დირექტორები (CEO). კომპანიამ აქტიურად შეიმუშვა და განავითარა ოჯახური და მეგობრული პოლიტიკა და მიენიჭა „ოჯახურ-მეგობრული საწარმოს“ სტატუსი.

ქალების ასოციაცია „Lidere“-მ შეიმუშავა უფასო მონიტორინგის პროგრამა მეწარმე ქალებისთვის (2005 წელს), რითაც ხელი შეეწყო მეწარმეობის განვითარებას. ახალი მეწარმე ქალები არიან დაწყვილებულნი კაც-მენტორებთან ერთად გაუზიარონ ერთმანეთს ცოდნა და გამოცდილება. 2014 წლამდე ამ პროგრამაში 600 ქალი მონაწილეობდა, რომელთაგან 145 უკვე მუშაობდა კომპანიაში და 25-მა კი დააარსა საკუთარი კომპანიის დაარსება.

ლატვიაში ასევე ფუნქციონირებს ევროპელი წარმატებული ქალების აკადემია, რომელიც სთავაზობს მაღალ პროფილიან ქალ-მენტორებს გადამზადების პროგრამას, ეს პროგრამა მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ახალგაზრდა ქალების წარმატებაში.

ქალისა და მამაკაცის უთანასწორობა და გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე წარუმატებლობა გამოწვეულია სამი ძირითადი მიზეზით, პირველი ეს არის, ტრადიციული შეხედულება ლატვიურ საზოგადოებაში ქალისა და მამაკაცის შესახებ. მეორე, ქალების ოჯახური ვალდებულებები, რომელიც ხელს უშლის ქალებს ავიდნენ მმართველობით საფეხურზე. მესამე, გენდერული სტერეოტიპები გავლენას ახდენენ ქალის საგანმანათლებლო და პროფესიულ არჩევანზე, ქალები კარიერას აგრძელებენ ნაკლებად-ანაზღაურებად სფეროში

როგორც ვხედავთ, ქალთა სრულყოფილი ჩართულობა საზოგადოებრივ, პოლიტიკურ თუ ეკონომიკურ საქმიანობაში არ არის მხოლოდ ქალთა უფლებებთან დაკავშირებული, არამედ ამა თუ იმ ქვეყნის დემოკრატიისა და განვითარების

მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია. უფრო მეტიც, გენდერული თანასწორობა გულისხმობს ქალისა და მამაკაცის თანასწორობას არა მხოლოდ უფლებების, არამედ შესაძლებლობების მიხედვითაც.

მიუხედავად იმისა, რომ ქალი და კაცი ერთნაირად დებულობს განათლებას და კურსდამთავრებულთა პროცენტული წილი თითქმის ერთნაირია, ქალი მენეჯერების სტატისტიკა ძალიან დაბალია.

Grant Thornton-ის 2016 წლის კვლევა გვთავაზობს მენეჯმენტში ქალების ჩართულობის ნათელ სურათს. კვლევის მიხედვით, ქალი უფროსი მენეჯერების მსოფლიო მაჩვენებელი 24 %-ია და ეს რიცხვი 2004 წლის შემდეგ ცოტათი შეიცვალა (19 %). ქვეყნების მიხედვით რუსეთია ლიდერი, რომელსაც გააჩნია მმართველ მენეჯმენტში ქალების ჩართულობის უმაღლესი მაჩვენებელი (45 %), შემდეგ მას მოჰყვება ლატვია, ფილიპინები (39%). რუსეთში, სქესის თანაფარდობა ქალის სასარგებლოდაა (ქალი უფრო მეტია ვიდრე მამაკაცი). რაც შეეხება საქართველოს, ქალები მთავარ მენეჯმენტში 35 %-ია, აღსანიშნავია რომ ქალთა ბიზნესში აქტიური ჩართულობის კულტურა კომუნისტური პერიოდის მემკვიდრეობაა, რომელიც თანასწორ შესაძლებლობათა იდეას ეფუძნებოდა. სწორედ, ეს ისტორიული მემკვიდრეობაა ერთ-ერთი განმაპირობებელი ფაქტორი ბიზნეს პროცესებში ქალთა აქტიური ჩართულობისა.

იმავედროულად, ინდონეზიასა (36%) და ფილიპინებში (39%) ოჯახების ტრადიციას იცხოვრონ მშობლებთან ან ბებია-ბაბუასთან ერთად ან მათთან ახლოს, რაც უზრუნველყოფს ბავშვის მოვლას, ეს ფაქტი დედებს საშუალებას აძლევს იმუშაონ. მეორეს მხრივ, არსებობს ქვეყნები შესაბამისი პატრიარქალური კულტურით, სადაც ქალების პროპორცია მთავარ მენეჯმენტში გაცილებით დაბალია, როგორცაა, მაგალითად, იაპონია (7%), ინდოეთი (16 %) (**Grant 2016d**) და არაბეთის გაერთიანებული საემიროები (14%) (**Grant 2014b**).

ევროპაში არც თუ ისე სახარბიელო მდომარეობაა, ევროპას სჭირდება ისეთი პოლიტიკის გატარება და მექანიზმი, სადაც მდებარეობითი სქესის წარმომადგენლები დაიკავებენ მამაკაცების თანასწორ პოზიციებს კომპანიის მენეჯმენტში. სკანდინავიის რეგიონში, ფინეთი (27 %) და შვედეთი (23 %) უსწრებენ დანიას (14%). ესპანეთში ეს

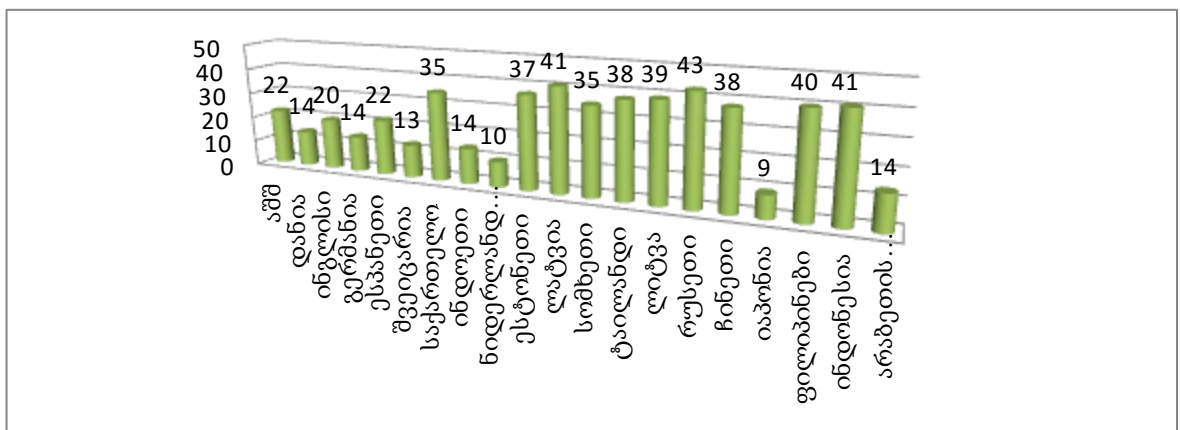
მაჩვენებელი 14 %-დან 22 %-მდე გაიზარდა 2004 წლიდან 2014 წლამდე, საფრანგეთის მაჩვენებელი 21 %-დან 24 %-მდე, გაერთიანებული სამეფოსი კი 18 %-დან 20 %-მდე გაიზარდა (დიაგრამა 5). თუმცა, გერმანიაში ტოპ მენეჯმენტში 2016 წელს 15 % უჭირავს ქალებს და 2004 წელთნ შედარებით 1%-ით შემცირდა.

აღსანიშნავია, რომ ყველაზე “კეთილშობილური” დეკრეტული შვებულება მსოფლიოში გერმანიაშია - გერმანული კანონი ანიჭებს დედებს უფლებას ფეხმძიმობის შემდეგ სამი წელი შეინაჩუნონ დაკავებული თანამდებობა - და ამით შეიძლება აიხსნას ქალთა სიმცირე ტოპ მენეჯმენტში.

ამერიკის შეერთებულმა შტატებმაც ძალიან დაბალი პროგრესი აჩვენა. 2004 წლის შემდეგ, 2012 წელს ქალების მაჩვენებელი მმართველ პოზიციებზე რეალურად დაეცა 20 % - დან 17 % - მდე, მაგრამ, 2014 წელს 23 % მიაღწია. საზღვრის ჩრდილოეთით კანადურ ბიზნესში მმართველი პოზიცია უჭირავს ყოველ მეოთხე ქალს (22%), ბრაზილიაში - 19%, (2016 წლის მონაცემის მიხედვით) პერუ - 35%, ჩილე - 30%, არგენტინა - 18% (2016 წლის მონაცემის მიხედვით), თურქეთში, ტოპ მენეჯმენტის 20 % უკავია ქალებს, 2011 წელს 25 % იყო.

ბიზნესის 21% ჰყავს ქალი ფინანსური დირექტორი (CFO), დირექტორი ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში - 23 % (HR Director), აღმასრულებელი დირექტორი (CEO) – 9 %, მარკეტინგის დირექტორი (CMO) – 11 %, კორპორატიული კონტროლერი - 8%, გაყიდვების დირექტორი - 8%, პარტნიორი - 4%, ინფორმაციის მთავარი ოფიცერი (CIO) – 3%. (Grant 2016d).

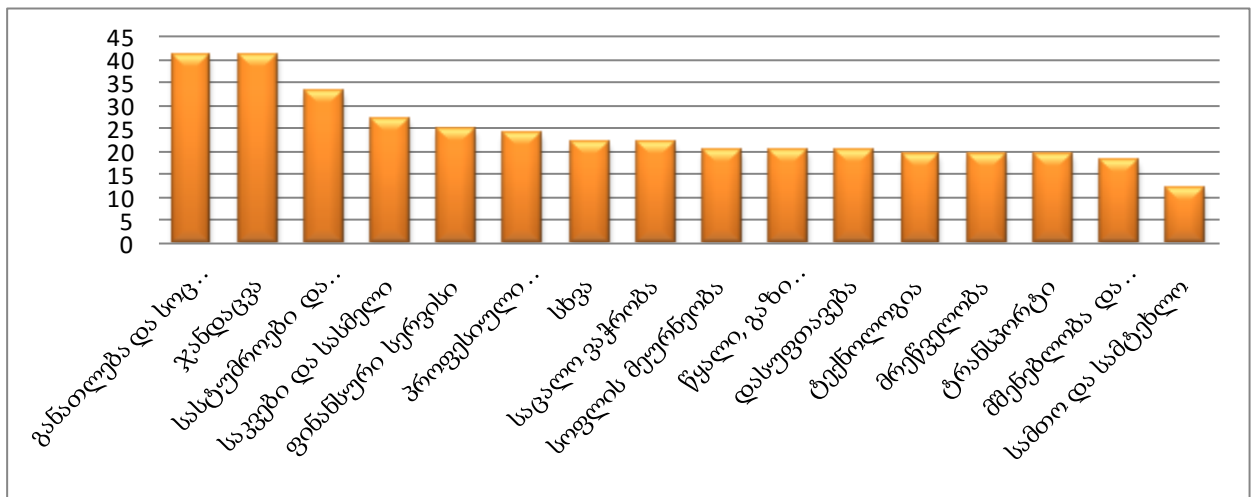
დიაგრამა 5: ქალი უფროსი მენეჯერები 2016



*დიაგრამა გებულია ჩვენს მიერ; (წყარო: Grant Thornton International Business Report 2014-2016);

მსოფლიოში ქალების მიერ მართულ ბიზნესს სექტორების მიხედვით თუ გადავხედავთ ნათლად დავინახავთ რომ ნამდვილად არსებობს „ქალური და მამაკაცური“ სფეროები. ქალები უმეტესად მართავენ ბიზნესს განათლების, სოციალური მომსახურების და ჯანდაცვის სფეროში (41 %). აზიისა და წყნარი ოკეანის მასშტაბით ბიზნეს-ლიდერები განათლებისა და სოციალურ სფეროებში არიან ქალები (48 %). ევროპაში, ჯანდაცვის სფეროში მთავარი მენეჯერის პოზიციები ქალებს უჭირავთ (53%). ქალები ნაკლებად მართავენ ისეთ ბიზნესს სფეროებს როგორცაა : ტრანსპორტი(19%) და უძრავი ქონება (18 %) (დიაგრამა 6).

დიაგრამა 6: უფროსი ქალები მენეჯერები ბიზნეს სექტორების მიხედვით



*დიაგრამა აგებულია ჩვენს მიერ; (წყარო : Grant Thornton International Business Report 2015)

პრაქტიკა აჩვენებს, რომ, სამწუხაროდ, ქალები, მამაკაცებთან შედარებით უფრო დიდ სირთულეებს აწყდებიან ბიზნესის დაწყებისას, საჭირო ოფიციალურ და კერძო სტრუქტურებში მხარდაჭერის მოსაპოვებლად, კრედიტის ასაღებად, ქალებისთვის სირთულეს წარმოადგენს საქმიანი პარტნიორების პოვნა. ქალთა დიდი მონდომებისა და სწრაფვის მიუხედავად, მიაღწიონ წარმატებას ბიზნესში, მათი მცდელობა ხშირად უშედეგოა. იმისათვის, რომ მეტი ქალი ჩაერთოს ბიზნესში აუცილებელია ხელშემწყობი პირობების შექმნა: ბიზნესში პროფესიული მომზადების შესაძლებლობა სამეწარმეო საქმიანობის სრულყოფილი გაძღოლისათვის, საკუთარ უფლებებში გათვითცნობიერება (საგადასახადო, ფინანსურ, ეკონომიკურ და შრომითი ურთიერთობების სფეროებში).

მსოფლიოში უკვე აპრობირებული და წინგადადგმული ნაბიჯია გენდერული კვოტების შემოღება, მიუხედავად იმისა რომ საზოგადოებაში არაერთგვაროვან დამოკიდებულებას იწვევს, კვოტები უზრუნველყოფს ქალის წარმომადგენლობის გაზრდას ხელმძღვანელ პოზიციაზე, ეს ერთ-ერთი გზაა გვერდი აუაროთ დისკრიმინაციას, როდესაც შრომის ბაზარზე შეფერხებულია ქალის კარიერული წინსვლა. სწორედ კვოტები არის გზა რომლის საშუალებით შესაძლებელია ამ პრობლემის მოგვარება.

თუმცა კვოტებს შეიძლება უარყოფითი შედეგებიც ჰქონდეს - კვოტების მეშვეობით ქალთა რაოდენობის გაზრდა ნიშნავს სხვა ჯგუფებისთვის(ეთნიკური და სოც-ეკონომიკური ჯგუფები.) ადგილების შემცირებას, მათ შორის მამაკაცებზეც იმოქმედებს ეს. იმის გამო, რომ კომპანიები იძულებულნი არიან ბორდში ჰყავდეთ ქალები, შეიძლება უკურეაქცია გამოიწვიოს და ხელმძღვანელ თანამდებობაზე დაინიშნოს არაკომპეტენტური პირი. ამასთანავე ქალები, რომლებიც კვოტების მეშვეობით არიან არჩეული, შეიძლება გარშემომყოფთა თვალში არაკომპეტენტურები ჩანდნენ.

თუმცა, იმ ქვეყნებში სადაც კორპორაციული კვოტური სისტემა უკვე აპრობირებულია და მუშაობს, კარგ შედეგებსაც იძლევა, უმჯობესდება კომპანიების ფინანსური მდგომარეობა.

კორპორაციული კვოტები პირველად 2003 წელს, ნორვეგიაში შემოიღეს, დირექტორთა საბჭოში ქალთა 40% წარმომადგენლობის მოთხოვნით. სწორედ ნორვეგია ითვლება ყველაზე კარგ მაგალითად, სადაც კორპორაციულ საბჭოებში 40% ქალი იყო 2008 წლის დეკემბრისთვის ყველა სფეროში. თუმცა, კომპანიებს ჰქონდათ საშეღავათო პერიოდი. ნორვეგიაში ქალთა წარმომადგენლობა თანდათანობით, ეტაპობრივად გაიზარდა, 2003 წელს 15,9 %- დან 2008-ში 40 % მდე. ნორვეგიაში პარალელურად ხდებოდა ქალი მეწარმეების გადამზადება. თუმცა, არსებობდა კვოტების თავიდან აცილების საშუალება, თავდაპირველად კვოტების კანონის შესრულება ევალებოდა მხოლოდ საჯარო, სახელმწიფოს დაქვემდებარეულ ფირმებს, ამიტომ კომპანიების დიდი ნაწილი დარეგისტრირდა დიდ ბრიტანეთში, შესაბამისად კანონის შესრულება მათ არ მოუწიათ.

ნორვეგიის კანონი გენდერული კვოტების შესახებ სხვა ქვეყნებისთვისაც მისაბამი გახდა. კვოტების შესახებ კანონი მიიღეს ესპანეთში 2007 წელს, საფრანგეთი, ისლანდია, ნიდერლანდები - 2010 წელს, საფრანგეთმა დააწესა სამიზნე თარიღი 2013 წელი და 20%-იანი კვოტური სისტემა, ხოლო 2016 წლისთვის 40 % - იანი კვოტები. იტალიაში კვოტების კანონი მიღებული იქნა 2011 წელს, ესპანეთმა 2015 წელი დაასახელა სამიზნე დროდ. დანიაში კი კანონი გენდერული კვოტების შესახებ მიიღეს 2012 წელს (დიაგრამა 7).

კომპანიებს შეეძლოთ კვოტების ნებაყოფლობით მიღება, თუმცა ამ პროცესს დიდი გამოხმაურება არ ჰქონია. პირველი იყო DAX კომპანია⁴(გერმანია) რომელმაც აიღო ნებაყოფლობითი ვალდებულება და პირობა დადო რომ 2020 წლისთვის კომპანიაში ყველა მმართველ რგოლზე 20 % ქალი იქნებოდა. Deutsche Telekom -მა განაცხადა რომ კომპანიის მენეჯმენტში 2015 წლისთვის 30 % ქალი იქნება. Eon⁵ (დიდი ბრიტანეთი) იგივე პირობა დადო, თუმცა მიზნის მიღწევის დრო გაურკვეველია.

ზოგიერთ ქვეყანაში რეგიონებისა და მუციციპალიტეტების მიხედვით არის კვოტები დაწესებული. მაგალითად:კვებეკი, ბერლინი, ნიურნბერგი - სამივე ქალაქში გაიზარდა ქალთა წარმომადგენლობა მაღალ თანამდებობაზე კომპანიებში მაგრამ არ მიუღწევია ჯერ სასურველ დონეს. ისრაელი, სამხრეთ აფრიკა, დანია, ფინეთი, ისლანდია, ირლანდია და შვეიცარია - ამ ქვეყნებში კვოტური სისტემა მხოლოდ სახელმწიფო საკუთრებაში მყოფ ორგანიზაციებზე ვრცელდება.

ესპანეთში კვოტების შესრულების ბოლო ვადა 2015 წელია, თუმცა კანონი არ ითვალისწინებს სანქციებს იმ კომპანიებისთვის რომელიც კანონით გათვალისწინებულ კვოტებს არ დაემორჩილება. სხვა ქვეყნებში სანქციები არ არის დაწესებული ვინდანი კანონის შესრულების ბოლო ვადა არ ამოწურულა.

გაეროს მონაცემების მიხედვით, არსებული ტემპებით და განსაკუთრებული ზომების გარეშე მსოფლიო გენდერული თანასწორობის ზონას მხოლოდ 40 წელიწადში მიუახლოვდება. გენდერული კვოტები თანასწორობის მისაღწევად დროებითი ზომებია მხოლოდ. ქვეყნები და კომპანიები სხვადასხვა ინიციატივით ცდილობენ გენდერული თანასწორობის მიღწევას, ვინაიდან ქალთა რაოდენობის გაზრდა შრომის

⁴major German companies trading on the Frankfurt Stock Exchange

⁵uk gas company

ბაზარზე და კომპანიის ხელმძღვანელ თანამდებობაზე ქვეყნისთვის და კომპანიები-სთვის წარმატების გარანტიაა.

დიაგრამა 7: გენდერული კვოტები ქვეყნების მიხედვით

ქვეყანა, რეგიონი, მუნიციპალიტეტი	კვოტების მიღების წელი	სამიზნე დრო და მიზანი	კომპანიის ტიპი	შენიშვნა
ნორვეგია	2003	2008 (40%)	შპს, საჯარო სამსახურები, ადგილობრივი თვითმმართველობები	თუ გენდერული კვოტები დროულ ვადაში არ იქნა მიღებული კომპანია დაჯარიმდება.
ესპანეთი	2007	2015 (40%)	საჯარო დაწესებულებები 250+ თანამშრომლით	სანქცია არ ვრცელდება კვოტების შეუსრულების შემთხვევაში, ვინაიდან კვოტის შესრულება არ არის სავალდებულო, უბრალოდ რეკომენდაციაა.
ისლანდია	2010	2013 (40%)	საჯარო და კერძო კომპანიები 50+ თანამშრომლით	
საფრანგეთი	2010	2013 (20%) 2016 (40%)	საჯარო კომპანიები	
ნიდერლანდები	2010	30% საბჭოებში და მენეჯმენტში (დაუყოვნებლივ)	საჯარო და შეზღუდული პასუხისმგებლობის კომპანიები 250+ თანამშრომლით	კომპანიები წარადგენენ წლიურ ანგარიშებს კვოტების შესახებ
დანია	2010	30% დაუყოვნებლივ	სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული კომპანიები	
ფინეთი	2005	40% დაუყოვნებლივ	სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული კომპანიები	ქალთა წარმომადგენლობა 2010 წლისთვის 44 % იყო

ისლანდია	2006	50 %	სახელმწიფო და მუნიციპალიტეტის საკუთრებაში არსებული კომპანიები	2007 წლისთვის მიღწეულ იქნა 50 % ორივე სექსისთვის.
ირლანდია	2004	40 % სამიზნე დროის გარეშე	სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული კომპანიები	40 % ნიშნულს ჯერ არ მიუღწევია
ისრაელი	1993	30 % სამიზნე დროის გარეშე	სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული კომპანიები	
სამხრეთ აფრიკა	2009	30 % სამიზნე დროის გარეშე	სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული კომპანიები	
შვეიცარია	2006	2011 (30%)	სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული კომპანიები	2010 წლისთვის 8,8 % იყო ქალთა წარმომადგენლობა კომპანიებში მაღალ თანამდებობაზე. სხვა ინფორმაცია მიუწვდომელია
კვებეკი	2006	2011 (50%)	კვებეკის პროვინციის საკუთრებაში არსებული კომპანიები	
ბერლინი	2002	50% დაუყოვნებლივ	ბერლინის მუნიციპალიტეტებში არსებული კომპანიები	2010 წლისთვის 50 % მიღწეული იყო
ავსტრალია	2012	2014-2015	საჯარო და კერძო კომპანიები მინიმუმ 100 თანამშრომლით	შეუსრულობლობის შემთხვევაში სახელმწიფო ყველა დაფინანსებას და გრანტებს მოუხსნის კომპანიას.
ინდოეთი	2013	მინიმუმ ერთი ქალი ხემდღვანელ პოზიციაზე 2015 წლისთვის	საჯარო დაწესებულებებში	შეუსრულებლობის შემთხვევაში ჯარიმა: 50 000 რუპია

იტალია	2011	2012 წლისთვის 20 %	საჯარო დაწესებულებები	
--------	------	-----------------------------	--------------------------	--

*ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ; (წყარო : Rohini Pande and Deanna Ford: Gender Quotas and Female Leadership: A Review 2011; Catalyst, Increasing Gender Diversity on Boards: Current Index of Formal approaches August 2014; <http://www.catalyst.org/legislative-board-diversity>; <http://www.catalyst.org/regulatory-boarddiversity>; <http://www.catalyst.org/legislative-board-diversity-pending>)

გენდერული თანასწორობის არსებული მდგომარეობის ანალიზმა ევროკავშირის ქვეყნებში (იტალია, რუმინეთი, ესპანეთი, დიდი ბრიტანეთი და ლატვია) ცხადყო, რომ ქალისა და მამაკაცის უთანასწორობა გამოწვეულია ისეთი საკითხებით როგორცაა, ტრადიციული შეხედულება საზოგადოებაში ქალისა და მამაკაცის შესახებ. ასევე, ქალების ოჯახური ვალდებულებები, რომელიც ხელს უშლის ქალებს დაიჭირონ მმართველი პოზიციები. ქალთა მმართველ პოზიციებზე ყოფნას ხელს უშლის ასევე ის სტერეოტიპები, რომელიც გავლენას ახდენს ქალის საგანმანათლებლო და პროფესიულ არჩევანზე.

3.4 ქალთა დასაქმების პრობლემები საქართველოში

მსოფლიოს ყველა ქვეყანაში, მიუხედავად მათი განვითარების დონისა, მეტად მწვავე პრობლემაა ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი მონაწილეობა შრომის ბაზარზე და გენდერული თანასწორობის პრინციპების რეალიზება. ქალის როლის ამადლება საზოგადოებაში არსებითად განაპირობებს ქალისა და მამაკაცის თანაბარ შესაძლებლობებს, უფლებებსა და პასუხისმგებლობას. ქვეყნის განვითარების პროცესში ქალთა და მამაკაცთა სრულფასოვანი მონაწილეობისთვის აუცილებელია, მათ თანაბრად მიუწვდებოდეთ ხელი სოციალურ და ეკონომიკურ რესურსებზე, მონაწილეობდნენ საზოგადოებრივ ცხოვრებასა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ეს პრობლემები ნიშანდობლივია საქართველოსთვისაც.

საქართველოს ქალთა შრომითი და ინტელექტუალური პოტენციალის რეალიზება აუცილებელია. პირველ ყოვლისა, თვით ქალთა სოციალური, ეკონომიკური და პოლიტიკური სტატუსის ასამაღლებლად, ვინაიდან თვითრეალიზაციისკენ,

ეკონომიკური დამოუკიდებლობისაკენ და ბედნიერებისაკენ სწრაფვა მათი უფლებაა. ამას გარდა, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ქალის მიერ ოჯახში თუ ოჯახს გარეთ გაწეული შრომა მნიშვნელოვნად განამტკიცებს სახელმწიფოს ძლიერებას.

საქართველოს მთავარ გამოწვევას უმუშევრობა და თვითდასაქმების მაღალი მაჩვენებლები წარმოადგენს როგორც ქალებში, ასევე მამაკაცებში. მიუხედავად ამისა უნდა აღინიშნოს, რომ ქალები კიდევ უფრო არაუპირატეს მდგომარეობაში არიან დასაქმების ბაზარზე, რასაც სამუშაო ძალის ბაზარზე მონაწილეობის და დასაქმების მაჩვენებლებს და ხელფასებს შორის სხვაობა ადასტურებს. უმუშევრობა ქალებში 6 %, ხოლო მამაკაცებში კი - 11 % - ია, თუმცა ეს სულაც არ ნიშნავს რომ ქალები უფრო მეტად არიან დასაქმებული ვიდრე მამაკაცები, ეს პროცენტული მაჩვენებელი იმით აიხსნება რომ ქალებში ეკონომიკური აქტიურობის დონე უფრო დაბალია, ვიდრე კაცებში (77%) და შეადგენს 57%-ს. რაც შეეხება თვითდასაქმების დონეს ქალებში 31 %, ხოლო კაცებში - 40 %-მდე აღწევს, (საქართველოს 2015:43) თვითდასაქმების მაღალი დონე საქართველოს შრომის ბაზრის სტრუქტურულადან გამომდინარეობს.

სიღარიბის მაღალი დონე კვლავაც რჩება ქვეყნის ძირითად სოციალურ გამოწვევად. სოციალური სააგენტოს 2016 წლის ოქტომბრის თვის მონაცემების მიხედვით, საარსებო შემწეობას საქართველოში იღებს 146 690 ოჯახი (13,8%), ჯამში 484 135 პირი (13%). საარსებო შემწეობის მიმღებ პირთა 264 133 ქალია (54.5%) და 220 002 კაცი (45.5), ეს მონაცემები იცვლება რეგიონების მიხედვით. (დანართი 20) (სოციალური 2016).

ბუნებრივია, სიღარიბე ისეთი სოციალური ტვირთია რომელიც თანაბარზომიერად მძიმეა როგორც ქალებისათვის, ასევე მამაკაცებისათვის. თუმცა, სიღარიბე უფრო მეტად აფერხებს ქალთა აქტიურობას საჯარო სივრცეში და არ უტოვებს მას შესაძლებლობას იფიქროს და განახორციელოს რაიმე ტიპის სამეწარმეო ინიციატივა. ამასთან, საჯარო ფინანსების სიმწირის გამო ქალთა ბევრი პრობლემა მოუგვარებელი რჩება. აღნიშნული ტიპის პრობლემები და ქალთა მძიმე მატერიალური სტატუსი კი, თავის მხრივ, ქალთა პასიურ მდგომარეობას იწვევს, რაც გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელებაში ერთ-ერთი ყველაზე დიდი გამოწვევაა.

საქართველოში დომინანტური პატრიარქალური ღირებულებები, ნორმები და ტრადიციებია გაბატონებული, რაც შესაძლოა ქალების პასიურობის გამომწვევი ერთ-ერთი მიზეზი იყოს. გაჭირვება ძალიან უარყოფითად აისახება ქალებზე და მათ სურვილზე იყვნენ სახვადასხვა სოციალურ თუ პოლიტიკურ პროცესებში ჩართულები. შედეგად, ეკონომიკურად დაბალ საფეხურზე მყოფი ქალები ჯერ საკუთარი მატერიალური პრობლემების მოგვარებას ლამობენ და მხოლოდ ამის შემდეგ უჩნდებათ დრო და სურვილი, რომ საზოგადოებრივ და პოლიტიკის სფეროში გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში ჩაერთონ და აქტიურობა გამოიჩინონ სხვადასხვა სოციალური საკითხების მოგვარებისთვის, მაგრამ, მხედველობაში აუცილებლად უნდა ვიქონიოთ ის ფაქტი, რომ შესაძლოა მატერიალური პრობლემების გადაჭრამ მაინც არ გამოიწვიოს ქალების გააქტიურება (ჯაფარიძე 2012).

საქართველოში ქალების დასაქმების დაბალ მაჩვენებელს შეიძლება რამდენიმე ფაქტორი განაპირობებდეს, მათ შორის, ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანია ის, რომ ქართველი ქალების დიდი ნაწილი დიასახლისია. ამას თან ერთვის ქალის ფიზიოლოგიური მდგომარეობა, რაც გულისხმობს დაორსულებას და შვილის გაჩენას. ორსულობის ბოლოს ქალი გადის დეკრეტულ შვებულებაში, რის გამოც ის ტოვებს სამსახურს გარკვეული პერიოდის განმავლობაში.

ამგვარი მდგომარეობის მიზეზად შეიძლება ჩაითვალოს ქალის ტრადიციული როლი ქართულ ოჯახში, რაც გულისხმობს ბავშვების მოვლას, სკოლაში და სხვადასხვა გასართობ თუ შემეცნებით წრეზე შვილების ტარებას და ა.შ. ეს წარმოადგენს დედების მოვალეობას, რის გამოც, რიგ შემთხვევებში, თვითონ ქალები ტოვებენ სამსახურს თავიანთი ნებით ან დამსაქმებლები ერიდებიან დაოჯახებული ქალების სამსახურში აყვანას, რაც ქმნის საერთო ფონს - ქალთა დასაქმების დაბალ მაჩვენებელს.

ქალთა ნაკლები ჩართულობა შრომის ბაზარზე, გენდერული სახელფასო სხვაობა თავის მხირვ იწვევს სიღარიბეს. ნებისმიერ შემთხვევაში უდაოა, რომ სიღარიბე არის ის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ბარიერი, რომელიც აფერხებს ქალის, როგორც აქტიური მოქალაქისა და მეწარმის განვითარების შესაძლებლობებს. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სიღარიბის რეალური შემცირების/აღმოფხვრის ერთადერთი გზა ეკონომიკურ გააქტიურებაზე გადის. შედეგად, ისეთი პროგრამების ამუშავება, როგორც ცენტრალურ,

ასევე ადგილობრივ დონეზე, რომელიც ხელს შეუწყობს ღარიბი ქალების სამეწარმეო საქმიანობებში ჩართვას, ერთის მხრივ შეამცირებს სიღარიბეს, და მეორეს მხრივ უზრუნველყოფს ქალების როგორც საზოგადოების სრულფასოვანი და თანაბარუფლებიანი წევრების განვითარებას. აღნიშნული ტიპის პროგრამები უნდა ითვალისწინებდეს როგორც ფინანსურ ხელშეწყობას, ასევე გარკვეული სამეწარმეო უნარების ფორმირებასა და განვითარებას (კაპიქე 2012).

ქალთა უფლებების მნიშვნელოვან შეზღუდვას წარმოადგენს მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი, რომელიც ხელს უშლის ბავშვიან ქალებს შეათავსონ სამუშაო და ბავშვის აღზრდის საჭიროებები ერთმანეთს. მოუქნელ სამუშაო გრაფიკთან დაკავშირებულია საბავშვო ბაღების გენდერულად არამგრძობიარე გრაფიკი. მაგალითად, ღამის ცვლაში მომუშავე ქალი, რომელსაც უწევს 12 საათიან ცვლაში მუშაობა და საღამოს 8 საათზე მიდის სახლში, ვერანაირად ვერ მოახერხებს თავისი შვილი ბაღში ატაროს. მართალია, დიდ ქალაქებში (თბილისი, ბათუმი) არსებობს სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებები 24 საათიანი სამუშაო რეჟიმით, მაგრამ მათი რაოდენობა ძალიან მცირეა, მაგალითად, ბათუმში მხოლოდ ერთია და ვერ დააკმაყოფილებს მაღალ მოთხოვნას.

ქალთა შრომითი დისკრიმინაციის ხელშემწყობი ფაქტორი, ასევე შესაძლებელია იყოს გენდერულ სენსიტიურობას მოკლებული თანამდებობრივი დაწინაურების ნაკლებად გამჭირვალე პროცედურები, რაც ერთი მხრივ, არ უზრუნველყოფს გენდერული სპეციფიკის გათვალისწინებას ამ პროცესში და მეორე მხრივ, ადამიანის უფლებების დამცველი ორგანიზაციებისათვის შეუძლებელს ხდის შეაფასონ, რამდენად იყო თავად პროცესი გენდერული თანასწორობის გათვალისწინებით ორგანიზებული.

სწორედ ამიტომ, შრომის ინსპექტორის ინსტიტუტის დანერგვა უზრუნველყოფს ქალთა (და არა მარტო ქალთა,) შრომით ურთიერთობებში დარღვევების შესწავლას და გადაჭრას. შრომის დაცვის ინსპექტორის ფუნქცია უნდა იყოს არა მხოლოდ შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხები, არამედ - ნებისმიერი შრომითი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის თემა. სწორედ ამიტომ, შრომის დაცვის ინსპექტორის როლი სცილდება ინდივიდუალური შემთხვევების მოგვარების მანდატს და იძენს

დისკრიმინაციის და შრომით ურთიერთობებში დარღვევების პრევენციის როლს. ამას ოპერაციულად უზრუნველყოფს მისი მხრიდან დაჯარიმების უფლებამოსილების ქონა.

ქალის დაწინაურებისათვის მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობა იმისა, რომ მან გაიაროს კვალიფიკაციის ამაღლების კურსი ან გაიუმჯობესოს პროფესიული უნარები. ეს შეზღუდვა, განსაკუთრებულად საგრძნობია იმ ქალების შემთხვევაში, რომელთაც დეკრეტული შვებულების თუ ბავშვებზე ზრუნვის საჭიროების გამო აქვთ მნიშვნელოვანი წყვეტა პროფესიულ საქმიანობაში. შესაბამისად, საქმიანობის გაგრძელების მომენტში, ისინი შესაძლებელია აღმოჩნდნენ დაბალკონკურენტიანი პროფესიონალები და ვეღარც დააკმაყოფილონ სამუშაო ადგილის მოთხოვნები.

დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს ახსნა-განმარტება დამსაქმებელისაგან, თუ მას აქვს ეჭვი, რომ ის დისკრიმინირებულია ფეხმძიმობის, ბავშვის ყოლის ან სხვა გარემოებების გამო, რომელიც უკავშირდება გენდერს, ან თუ ერთი და იმავე სამუშაოს შესრულებისათვის მას და მამაკაცს სხვადასხვა ანაზღაურება აქვთ. ასევე, თუ დასაქმებული იეჭვებს, რომ მისი დაწინაურება/არ დაწინაურება ან სხვა პოზიციაზე გადაყვანა დაფუძნებულია მის დისკრიმინაციაზე გენდერული ნიშნით. დისკრიმინაციის ეჭვის შემთხვევაში დასაქმებულის მიერ გამოთხოვილი და წარმოდგენილი საბუთი ნათლად უნდა განმარტავდეს თუ რატომ მიენიჭა ამა თუ იმ პირს უპირატესობა პოზიციაზე დაწინაურებისას. დამსაქმებელმა აღნიშნული განმარტება 15 დღის ვადაში უნდა გადასცეს დასაქმებულს. ამგვარი წერილობითი ახსნა-განმარტების აუცილებლობა დასაქმებულის მხრიდან შექმნის დამატებით მექანიზმს დასაქმებულებისათვის, რომ შემდგომში დავის შემთხვევაში უფრო ადვილად ამტკიცონ დისკრიმინაციის ფაქტი და შექმნან მტკიცებულებათა ბაზა (ნადარეიშვილი...2014).

ქალები თანამედროვე საზოგადოებაში თავისუფალი და საუკეთესო ცხოვრებისეული არჩევანის გაკეთებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეძლებენ, თუ ისინი აქტიურად ჩაებმებიან ახალ ცხოვრებაში, ეზიარებიან და გაითავისებენ ახალ ღირებულებებს, თუ მოხდება მათი რეალური ემანსიპაცია. ამ ამოცანის გადასაჭრელად

მნიშვნელოვანი როლი ენიჭება სახელმწიფო პოლიტიკას ქალთა საკითხში. აღსანიშნავია, რომ ხშირად სახელმწიფოს მიერ გატარებული ღონისძიებები, მათ შორის საკანონმდებლო, ძირითადად შრომით საქმიანობას და სოციალურ სფეროებს ეხება. ისინი ქალების საზოგადოებრივი სტატუსისა და გავლენის ამაღლებას არ ითვალისწინებს.

2008 წელს გაეროს ქალთა ორგანიზაციამ, „გაეროს გლობალურ შეთანხმებასთან“ (UN Global Compact) ერთად, მრავალი დაინტერესებული მხარის თანამონაწილეობით, მოაწყო საკონსულტაციო შეხვედრები, რაც ბიზნესის სფეროში არსებული რეალობის გაგებასა და გააზრებას ემსახურებოდა. შედეგად, 2010 წელს შეიქმნა ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების შვიდი ძირითადი პრინციპი, რომლებსაც ეწოდება „ქალთა გაძლიერების პრინციპები: თანასწორობა ნიშნავს ბიზნესს“. ეს პრინციპები ეხმარება კერძო კომპანიებს ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისთვის საჭირო პოლიტიკისა და პრაქტიკის შექმნაში. ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება გულისხმობს მათ აქტიურ მონაწილეობას ეკონომიკური საქმიანობის ყველა ასპექტში:

1. ხელმძღვანელობის მიერ გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა;
2. თანაბარი შესაძლებლობები, ჩართულობა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობა;
3. ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და ძალადობისგან თავისუფლება;
4. განათლება და ტრენინგი;
5. საწარმოს განვითარება.
6. თემის ლიდერობა და ჩართულობა;
7. გამჭვირვალობა, ინდიკატორების შექმნა და ანგარიშგება.

აღნიშნული შვიდი პრინციპი არა მარტო საერთაშორისო ორგანიზაციებსა და კერძო კომპანიებთან არის შეთანხმებული, არამედ სხვადასხვა ქვეყნის მთავრობებსა (მათ შორის საქართველო) და არასამთავრობო ორგანიზაციებთანაც. თუმცა ამ პროგრამის შედეგად რა მივიღეთ ან პრაქტიკაში როგორ იქნა გამოყენებული ჯერჯერობით ინფორმაცია არ არის ხელმისაწვდომი.

საქართველოს ქალთა შრომითი და ინტელექტუალური პოტენციალის რეალიზება აუცილებელია. პირველ ყოვლისა, თვით ქალთა სოციალური, ეკონომიკური და პოლიტიკური სტატუსის ასამაღლებლად, ვინაიდან თვითრეალიზაციისა და

ეკონომიკური დამოუკიდებლობისაკენ სწრაფვა მათი უფლებაა. ამას გარდა, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ქალის მიერ ოჯახში თუ ოჯახს გარეთ გაწეული შრომა მნიშვნელოვნად განამტკიცებს სახელმწიფოს ძლიერებას.

ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე უმუშევრობის გამო მრავალმა ქალმა განიცადა დისკვალიფიკაცია და იძულებული გახდა გადასულიყო არარეგისტრირებულ, თვითდასაქმების სფეროში. მათ შორის ბევრი მოექცა შრომის ბაზრის გარეთ, ანუ არაფორმალურ სექტორში ე.წ. „ჩრდილოვანი ეკონომიკის“ არეალში, სადაც ყოველგვარი შრომითი უსაფრთხოების გარეშე მუშაობენ და უხეშად ირღვევა მათი უფლებები. ოჯახებს, რომელთაც არ გააჩნიათ საარსებო წყაროს შექმნის ხელშემწყობი პირობები, განსაკუთრებით სოფლად, ქალთა უმრავლესობა იძულებულნი არიან ოჯახისა და შვილების გადასარჩენად (30 წლამდე მარტოხელა დედების უმრავლესობა) გაემგზავრონ დიდ ქალაქებში ან საზღვარგარეთ სამუშაოს მოსაძებნად, სადაც იმის გამო რომ ვერ აკმაყოფილებენ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს და შეიძლება ჩართული აღმოჩნდნენ სხვადასხვა არაფორმალურ საქმიანობაში.

მნიშვნელოვანია, რომ სამუშაო ადგილებზე ხშირად ირღვევა იმ ქალთა შრომის სამართლებრივი უფლებები, რომლებიც დასაქმებულები არიან კაფეებში, ბარებში, რესტორნებში, მაღაზიებში, ჯიხურებში თუ სხვაგან, ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებით პრობლემურია შრომის მძიმე პირობები. შრომის ბაზარზე ქალთა დასაქმების თვალსაზრისით განვითარებულმა პროცესებმა დაგვანახა, ქალთა შრომითი უფლებების სერიოზული დარღვევები, რომელთაგანაც განსაკუთრებით აღსანიშნავია: ოფიციალურ განცხადებებში ასაკობრივი, გარეგნული და სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაცია. (განცხადებებში ვაკანტური ადგილების შესახებ განსაზღვრულია სქესი თუ ვინ უნდა გააკეთოს ვაკანტურ ადგილზე განაცხადი, ქალებს იხმობენ ისეთ თანამდებობებზე როგორცაა - მიმტანი, მზარეული, დამლაგებელი, მოლარე-ოპერატორი, ხოლო კაცებს - ფინანსური მენეჯერი, საკრედიტო ექსპერტი, დირექტორის მოადგილე. (ვაკანსიის საძიებელ საიტზე jobs.ge 13.11.2016 წლის მონაცემებით კომპანია „ბი-ემ-სი“ „პრისეილერის ვაკანტურ ადგილზე იხმობს მამაკაცს, ენ ჯი კომპანი - კონსულტანტ-გამყიდველის თანამდებობაზე იხმობს ქალს).

ქალის როლის ამაღლება საზოგადოებაში არსებითად განაპირობებს ქალისა და მამაკაცის თანაბარ შესაძლებლობებს, უფლებებსა და პასუხისმგებლობას. ქვეყნის განვითარების პროცესში ქალთა და მამაკაცთა სრულფასოვანი მონაწილეობისთვის აუცილებელია მათ თანაბრად მიუწვდებოდეთ ხელი სოციალურ და ეკონომიკურ რესურსებზე, მონაწილეობდნენ საზოგადოებრივ ცხოვრებასა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.

ქალთა ჩართვა ეკონომიკურ ცხოვრებაში და მათი განვითარება ძალიან რთულია ისეთ ტრადიციულ ქვეყანაში როგორც საქართველოა, ვინაიდან საზოგადოების ცნობიერებაში ჯერ კიდევ არსებობს სტერეოტიპები და შეხედულებები, „ქალის ადგილი ოჯახშია“ და „დაქირავებით შრომა არ არის ქალის საქმე“, რაც გვევლინება ქალებისათვის მნიშვნელოვან ხელისშემშლელ ფაქტორად შრომის ბაზარზე.

ქალს უჭირს დაწინაურება, კარიერული ზრდა მისთვის ძნელად მისაღწევია, აღსანიშნავია რომ გენდერული დისკრიმინაცია დაწინაურებასთან მიმართებით ყველა იერარქიულ დონეზე არ არსებობს, არამედ უმაღლეს პოზიციებზე. (შუშის ჭერი). სამუშაო ადგილზე თანამდებობრივი სეგრეგაცია უპირველესად სამუშაოების „ქალურ“ და „კაცურ“ საქმიანობის სფეროებად დაყოფა წარმოშობს. ცხადია, აღნიშნული უპირველესად სოციალურ - კულტურული ასპექტებიდან გამომდინარეობს.

დაბრკოლებები, რომლებსაც დამწყები მეწარმე ქალები ფინანსების მოძიების პროცესში აწყდებიან საკმაოდ მაღალია. ქალების მიერ მართულ ბიზნესს უფრო მაღალი რისკის შემცველად აღიქვამენ ფინანსური ინსტიტუტები.

დღეს, ევროკავშირის წევრ ყველა სახელმწიფოში არსებობს რიგი ნორმატიული აქტები, რომლებიც უზრუნველყოფს სამსახურში აყვანისას ქალთა და მამაკაცთა მიმართ თანაბარ მოპყრობას, თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების გაცემას, მაგრამ სრულად გენდერულ თანასწორობას არც ერთ ქვეყანაში არ მიუღწევია.

თავი 4. ქალთა სოციალური მდგომარეობა და აქტივობა საქართველოში

4.1 საგანმანათლებლო სისტემის გენდერული ასპექტები

UNICEF-ის მონაცემების მიხედვით, გოგონების განათლება ერთ-ერთი ყველაზე ძლიერი ინვესტიციაა განვითარებისთვის. კაპიტალის ჩადებამ ახალგაზრდა გოგონების განათლებაში შეიძლება დააჩქაროს სიღარიბის წინააღმდეგ ბრძოლა და გენდერული თანასწორობა. განთლებული ქალი არის უფრო მეტი უფლების მქონე, რადგან ის ცდილობს იპოვოს კარგი სამსახური, გამოიმუშაოს მაღალი ხელფასი და სარგებელი მოუტანოს ქვეყნის ეკონომიკას; “ერთი სასწავლო წლის განმავლობაში მიღებულ განათლებას შეუძლია ქალის შემოსავლები 10-20%-ით გაზარდოს.” იმ ბავშვებს, რომელთა დედებმა იციან კითხვა, არა მხოლოდ 5 წლამდე, არამედ უფრო დიდ ასაკამდე სიცოცხლის 50%-ით მეტი შანსი აქვთ“ (Miss 2013).

გოგონათა განათლება ეროვნული ეკონომიკური ზრდის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია. ცნობილია, რომ 1 %-ით საშუალო განათლებულ ქალთა რაოდენობის ზრდა იწვევს მშპ-ს 0.2 პროცენტით ზრდას (Patel 2013:6).

ზოგიერთი ქვეყანა კარგავს ერთ მილიარდზე მეტ დოლარს, რადგან გოგონებს და ბიჭებს არ აძლევს თანაბარი განათლების მიღების საშუალებას. მსოფლიოს მოსახლეობის 775 მილიონი გაუნათლებელი მოსახლეობის 2/3 ქალები არიან (Miss 2013), მაგრამ დიდი წარმატება იქნა მიღწეული ბოლო წლებში: ქალების მონაწილეობა დაწყებით განათლებაში გლობალურად გაიზარდა 79 %-დან 88 %-მდე 2012 წლისთვის და ახლა კაცთა მაჩვენებელს მიუახლოვდა (90 %) (World 2014c).

დადებითი დინამიკა შეინიშნება საშუალო განათლებაში, თუმცა აქაც გაცილებით დაბალია ქალების ჩართულობა. მაღალ შემოსავლიანი ეკონომიკის ქვეყნებში, გოგონების 92% ჩართული არიან საშუალო განათლების მიღებაში, დაბალშემოსავლიანი ეკონომიკის ქვეყნებში კი, საშუალო განათლებას ღებულობს გოგონების 57%. აღსანიშნავია, რომ განვითარებადმა ქვეყნებმა მიაღწიეს მნიშვნელოვან პროგრესს. ქალების ჩართულობა საშუალო განათლებაში 1999 წელს იყო 42 %, რომელიც დიდი მაჩვენებლით იზრდება აზიასა და ლათინურ ამერიკაში, თუმცა მაჩვენებლები სუბსაჰარულ აფრიკაში მაინც ძალიან დაბალია - ხუთიდან მხოლოდ ერთი გოგონა ღებულობს საშუალო განათლებას.

უმაღლესი განათლების მიღება კიდევ უფრო დიდ გავლენას ახდენს ქალების კარიერაზე. OECD-ის ფარგლებში, სახელფასო დანამატი 52 %-ით უკავშირდება საუნივერსიტეტო კვალიფიკაციას, სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, უმაღლეს დამთავრებულნი გამოიმუშავენ ბევრად უფრო მეტს ვიდრე ისინი, ვისაც არ აქვს უმაღლესი განათლების ხარისხი.

ქალების ჩარიცხვა უმაღლეს სასწავლებლებში მნიშვნელოვნად გაიზარდა ბოლო ორმოცი თუ ორმოცდაათი წლის განმავლობაში. ფაქტობრივად, მთელი მსოფლიოს მასშტაბით კოლეჯებსა და უნივერსიტეტებში 1970 წელს ყოველ 100 კაცზე 74 ქალი ჩარიცხა, თუმცა 2011 წლისთვის ეს მაჩვენებელი საგრძნობლად გაიზარდა და უმაღლეს სასწავლებლებში ზემოთ აღნიშნულის საპირისპიროდ უკვე 100 კაცზე 108 ქალი მოდის. ქალები, მაღალ-შემოსავლიანი ეკონომიკის ქვეყნებისგან განსხვავებით (126), ზოგიერთ ნაკლებად განვითარებულ რეგიონებში, უმეტესად სუბსაჰარულ აფრიკაში (61) და სამხრეთ აზიაში (74) ნაკლებად დადიოდნენ კოლეჯებსა და უნივერსიტეტებში. მაგრამ ახლა ორივე რეგიონს აქვს პროგრესი. საინტერესოა, რომ ქალისა და მამაკაცის უმაღლეს სასწავლებლებში ჩარიცხვის კოეფიციენტები - მაგალითად ჩრდილოეთ ამერიკაში (140) და ევროკავშირში (126) - არ ასახავენ ქალების უმაღლეს დონეს მთავარ მენეჯმენტში. ქალები ხარისხს ღებულობენ უმეტესად განათლებისა და ჰუმანიტარულ ფაკულტეტებზე, ხოლო კაცები ინჟინერიაში, არქიტექტურაში, სოფლის მეორეობასა და ვეტერინარული მეცნიერების დარგებში (World 2012a).

მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის მონაცემების მიხედვით, ბევრ ქვეყანაში ქალთა რაოდენობა განათლების მესამე საფეხურზე სჭარბობს მამაკაცთა რაოდენობას: პანამაში ქალთა 53 % ღებულობს უმაღლეს განათლებას, რაც აღემატება მამაკაცების მაჩვენებელს (34%), არგენტინაში ქალთა 90 % ღებულობს უმაღლეს განათლებას, და შესაბამისად ქალთა დიდი ნაწილია ჩართული პოლიტიკურ ცხოვრებაში, დომინიკის რესპუბლიკაში - 57 % ქალი ღებულობს უმაღლეს განათლებას, მამაკაცების მხოლოდ 36 %, კუბა - ქალთა 60 % ღებულობს უმაღლეს განათლებას, ვენესუელა - ქალთა 90% ღებულობს უმაღლეს განათლებას, მამაკაცების მხოლოდ 58%, სურინამი - ქალთა 15 % ღებულობს

უმაღლეს განათლებას და მამაკაცთა 9 %, ურუგვაი - ქალთა 80 % ლეზულობს უმაღლეს განათლებას, განა - 18%, ქუეითი- 41%, იამაიკა- 40 % (World 2014b).

ევროპის პარლამენტის კვლევის მიხედვით (2015) 2012 წელს ევროკავშირის მასშტაბით 2 850 223 ქალმა მიიღო ბაკალავრის და მაგისტრის ხარისხი, ხოლო 1 990 561 კაცმა; რაც შეეხება დოქტორის ხარისხის მქონე ქალებს ისინი არიან - 56 652, ხოლო კაცები - 63 061. განსხვავება არის პროგრამული მიმართულებითაც, მაგალითად ქალები განათლებას ლეზულობენ ისეთ სასწავლო პროგრამებზე როგორცაა სოციალური მეცნიერება, ბიზნესი და სამართალმცოდნეობა, ჰუმანიტარული მეცნიერებები, ხოლო მამაკაცები - სოციალური მეცნიერებები, ბიზნესი, სამართალი, ასევე კომპიუტერული მეცნიერებები, საინჟინრო, სამშენებლო პროგრამები (Eurostat 2016). შეიძლება ითქვას, რომ ისევე როგორც შრომის ბაზარზე, განათლების სისტემაშიც არის „ქალური“ და „მამაკაცური“ განათლების სფეროები.

მონაცემთა შეჯამების შემდეგ მივედით შემდეგ დასკვნამდე, მიუხედავად იმისა რომ თითქმის ერთი მილიონით მეტი ქალი იღებს ბაკალავრისა და მაგისტრის ხარისხს, ქალებთან შედარებით 10 000-ით მეტი მამაკაცი ხდება დოქტორის ხარისხის მფლობელი.

როგორც ზემოთ მონაცემებიდან ჩანს, ქალები არა თუ ჩამორჩებიან მამაკაცების რაოდენობას უმაღლესი განათლების საფეხურზე, არამედ სჭარბობენ კიდევ, მიუხედავად ამისა ეს ფაქტორი შრომის ბაზარზე სულც არ აისახება და ქალს მაინც უჭირს დასაქმება-დაწინაურება.

დღეს უკვე არავინ დაობს განათლების მნიშვნელობაზე, ვინაიდან კაცობრიობის ისტორიის ანალიზმა ცხადყო, რომ განათლება სახელმწიფოსა და ზოგადად მსოფლიოს მთავარი მამომრავებელი ძალაა. არც საქართველოა გამონაკლისი. ამიტომ, გასაკვირი არ უნდა იყოს ჩვენი ქვეყნის ესოდენ დიდი სწრაფვა - გავაუმჯობესოთ და უფრო მრავალმხრივი, ეფექტური გავხადოთ განათლების სისტემა, განსაკუთრებით, გოგონებისთვის, რომლებსაც ექმნებათ გარკვეული ბარიერები სწავლის გასაგრძელებლად (ნაადრევი ქორწინება).

საქართველოში მოსწავლეთა დასწრება 1990 წლის შემდგომ პერიოდში შეიცვალა, 1989 წელს ზოგად საგანმანათლებლო სკოლები, რომელიც 10-წლის განმავლობაში ორ

საფეხურიან სწავლებას გულისხმობდა, მოიცავდა ამ ასაკობრივი ჯგუფის 99,6 პროცენტს. ამასთან ქალთა და ვაჟთა დასწრება შეესაბამებოდა მათ საერთო ხვედრით წილს ამავე ასაკის ადამიანთა ჯგუფში, რაც იმაზე მეტყველებდა, რომ გენდერული პრობლემა ამ ჯგუფის ასაკობრივ ჯგუფებში არ არსებობდა.

საქართველოში 1990-2000 წლებში მოსწავლეთა რაოდენობა სკოლებში თითქმის 30 პროცენტით შემცირდა, მაშინ როდესაც მოსახლეობა 2002 წელს 1990 წელთან შედარებით შემცირდა 20 პროცენტით. 2000-2008 წლებში გაგრძელდა წინა წლებში არსებული ტენდენცია და მოსწავლეთა რაოდენობა სახელმწიფო ზოგად საგანმანათლებლო სკოლებში კიდევ უფრო შემცირდა, თუმცა უფრო ნაკლები ტემპით, ვიდრე წინა წლებში იყო. ზოგად საგანმანათლებლო სკოლებში მოსწავლეთა რაოდენობა 5-19 წლის ასაკის მოსახლეობაში შემცირდა 2005 წელს 11%-ით 2000 წელთან შედარებით. მათ შორის ქალაქებში შემცირდა 9%-ით, ხოლო სოფლად კი – 12%-ით. 2008 წელს კი 2005 წელთან შედარებით კიდევ უფრო შემცირდა მოსწავლეთა რაოდენობა 4,2%-ით, აქედან ქალები – 8,3%-ით, ხოლო ვაჟები კი – 1,3%-ით. (თოქმაზიშვილი...2009)

მოსწავლეთა შემცირება სკოლებში შეიძლება ავხსნათ იმით, რომ სოფლის მოსახლეობაში სიღარიბე უფრო საყოველთაოა ქალაქთან შედარებით და ეს აიძულებს სოფლის მოსახლეობას გამოიყენონ შინამეურნეობებში ბავშვების შრომა, რაც ხშირ შემთხვევაში სკოლებში დასწრების ხარჯზე ხდება. მოსწავლეთა რაოდენობის შემცირება მაღალ კლასებში განპირობებულია იმით, რომ შრომისუნარიან მოზარდებს ოჯახის შემოსავლის გაზრდის მიზნით უხდებათ მუშაობა შინამეურნეობებში. ეს თვალსაჩინოა სოფლად განსაკუთრებით, ვინაიდან შინამეურნეობებში გოგონების შრომას აქვს უპირატესი გამოყენება. ხშირად, როდესაც მშობლები საკარმიდამო ნაკვეთზე ეწევიან მძიმე ფიზიკურ შრომას, ამ ასაკის გოგონები დაკავებული არიან საოჯახო საქმიანობით (სადილის მომზადება, მცირეწლოვანი ბავშვების მოვლა და სხვა), განსაკუთრებით არაეთნიკური ქართველებით დასახლებულ მუნიციპალიტეტებში.

აღსანიშნავია, რომ ჯერ კიდევ პრობლემურ საკითხად რჩება გოგონების ნაადრევი გათხოვება და სკოლის მიტოვება, რაც აღარ უტოვებს მათ შანს იყვნენ თავისუფალი და

იზრუნონ პიროვნულ და კარიერულ განვითარებაზე. (გოგონებისა 14 % 18 წლამდე ქმნიან ოჯახს, კერძოდ მაღალმთიანი აჭარისა და ქვემო ქართლის რეგიონებში). (UNICEF, State of the World's Children, 2016)

ჩამოყალიბდა კიდევ ერთი გენდერული კანონზომიერება: ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების სამივე საფეხურზე მთლიანად ვაჟების რაოდენობა მცირედით აჭარბებს გოგონებისას. ვაჟების რაოდენობა აჭარბებს გოგონების რაოდენობას სკოლის პირველ საფეხურზე (დაწყებითი განათლება) და მეორე საფეხურზე - 47% გოგონა და 53 % ბიჭი სწავლობს (საბაზისო განათლება), რაც შეესაბამება ამავე ასაკობრივ ჯგუფებში გოგონებისა და ვაჟების ხვედრით წილს მოსახლეობაში, მაგრამ სწავლების მესამე საფეხურზე (საშუალო ზოგადი განათლება) ვაჟების რაოდენობა მხოლოდ 2% სჭარბობს გოგონების რაოდენობას: 49 % გოგო და 51 % ბიჭი სწავლობს. რაც უნდა აიხსნას იმით, რომ ამ ეტაპზე ხდება უპირატესად ვაჟების დაწყებით პროფესიულ სასწავლებლებში გადასვლა. ამდენად, ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის სამივე საფეხურზე გენდერული ბალანსი არის ძირითადად დაცული.

უმაღლესი განათლება არის საქართველოს ხელისუფლების ერთ-ერთი ძირითადი პრიორიტეტი, რომელიც განსაზღვრავს ქვეყნის ეკონომიკურ კონკურენტუნარიანობას.

მოსახლეობის 2014 წლის აღწერის შედეგად მიღებულ იქნა ინფორმაცია 10 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობაში განათლების მიღწეული დონის შესახებ. აღწერის შედეგად მოსახლეობის 26,7% უმაღლესი განათლების მქონეა, პროფესიულის - 17,4%, სრული ზოგადი განათლების (საშუალო განათლება) - 36,7%. ზოგადი განათლების საბაზო საფეხური მიუთითა გამოკითხულთა 8,4%-მა, ხოლო დაწყებითი საფეხური - 5,7%-მა. განათლების დონის შესახებ მონაცემები განსხვავდება დასახლებების ტიპების მიხედვით. მაგალითად, უმაღლესი განათლების მქონე მოსახლეობის 78% საქალაქო დასახლებებში ცხოვრობს, ხოლო 22% - სასოფლოში. სრული ზოგადი განათლების მქონეთა 47.2% საქალაქო დასახლებებშია, ხოლო 52,8 % - სასოფლოში.

უთანაბროდ არის განაწილებული უმაღლეს განათლებულთა რაოდენობა ქალაქსა და სოფელს შორის. ქალაქად უმაღლეს განათლებულთა რაოდენობა

ქალაქის მოსახლეობაში სამჯერ და მეტად აღემატება სოფლად დასაქმებული უმაღლესდამთავრებულთა წილს სოფლის მოსახლეობაში, რაც განპირობებულია ქალაქსა და სოფელს შორის ეკონომიკური განვითარების დონეებს შორის სხვაობით.

ქალების ოდენობა უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულებში აღემატება მამაკაცების ოდენობას, დიპლომის შემდგომი განათლების საფეხურზე და დოქტორანტურაში. 2014-2015 სასწავლო წლის მიხედვით, საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში 67088 ქალი და 57 135 კაცი სწავლობს. როგორც ქალი სტუდენტების, ასევე კაცი სტუდენტების რაოდენობა ყველაზე მაღალია სოციალური მეცნიერებების, ბიზნესის და სამართლის პროგრამებზე. ქალი სტუდენტების რიცხოვნობა ყველაზე დაბალია სოფლის მეურნეობის პროგრამაზე, ხოლო კაცი სტუდენტების-განათლების პროგრამაზე (საქართველოს 2015).

ამდენად, შეიძლება დავასკვნათ, უმაღლეს განათლებაში და სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობისას გენდერული ბალანსი პროფესორ-მასწავლებელთა და მეცნიერ-მუშაკთა შორის არის წონასწორული, მაგრამ შემდგომი პროფესიული განვითარების საშუალება უპირატესად კაცებს ეძლევათ, ხოლო ქალების პროფესიული ზრდა კი ფერხდება. პროფესორ მასწავლებელთა რიცხოვნობა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში 2014/2015 სასწავლო წელს 4711 ქალი და 4021 კაცია, საკმაოდ დიდი სხვაობაა პროფესორ ქალსა და კაცს შორის: პროფესორთა 33% ქალი და 67% კაცი. სახელმწიფო უმაღლეს სასწავლებლებში, მართალია, თითქმის თანაბარი რაოდენობის ქალები და მამაკაცები არიან დასაქმებულნი, მაგრამ განათლებისა და მეცნიერული კარიერის ყოველ შემდგომ საფეხურზე ქალს უჭირს პროფესიული განვითარება მამაკაცთან შედარებით. თუ ამ გარემოებას მივიღებთ მხედველობაში, მაშინ უმაღლესი განათლების სფეროში მიმდინარე რეფორმები გენდერული თვალსაზრისით დაბალი კვალიფიკაციის მქონე ქალებისათვის (ლაბორანტები, ასისტენტები, მასწავლებლები და სხვ.) მტკივნეულია, რადგან სწორედ ისინი ხდებიან სამუშაოდან განთავისუფლების მაღალი რისკის ჯგუფში.

საქართველოს სასწავლო დაწესებულებებში (სკოლებში, უნივერსიტეტებში) ქალთა და მამაკაცთა დასაქმების მაჩვენებელი თითქმის თანაბარია. სკოლებში ქალე-

ბი და ვაჟები ერთად, ერთნაირი პროგრამებით სწავლობენ. გოგონებსა და ბიჭებს სტიპენდიებისა და სხვა სასწავლო დახმარების მიღების თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ. მიუხედავად იმისა, რომ მასწავლებელთა უდიდესი ნაწილი ქალები არიან, სოფლებში სკოლის ადმინისტრაციას ძირითადად მამაკაცები წარმოადგენენ, თბილისში კი - ქალები. განათლების სისტემაში შრომის ამგვარი განაწილება აძლიერებს გენდერულ სტერეოტიპებს. უნივერსიტეტებში რექტორის ან დეკანის თანამდებობაზე, როგორც წესი, მამაკაცები არიან წარმოდგენილი.

მაგალითად, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის თანამდებობაზე კაცია, ასევე რექტორის სამივე მოადგილე კაცია, აკადემიური საბჭოს 32 წევრიდან მხოლოდ 31 % ქალია (10), წარმომადგენლობითი საბჭოს 32 წევრიდან 43 % ქალია (14), ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი ქალია, უნივერსიტეტში მოქმედებს 7 ფაკულტეტი, სადაც დეკანის თანამდებობაზე 3 ქალია (43%). აღსანიშნავია, ჰუმანიტარული, ფსიქოლოგიის და განათლების ფაკულტეტის, სოციალურ ფაკულტეტზე დეკანის თანამდებობაზე არის ქალი.

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის თანამდებობაზე კაცია, აკადემიური საბჭოს 9 წევრიდან 45% (4) ქალია, წარმომადგენლობითი საბჭოს 18 წევრიდან 45% (8) ქალია. ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი, ასევე ხარისხის სამსახურის უფროსი - ქალია. უნივერსიტეტში მოქმედებს 4 ფაკულტეტი, სადაც დეკანის თანამდებობას მხოლოდ 1 ქალი იკავებს . (25%).

ქუთაისის აკაკი წერეთლის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის თანამდებობაზე კაცია, ასევე რექტორის მოადგილეც კაცია. აკადემიური საბჭოს 18 წევრიდან 45 % (8) ქალია, წარმომადგენლობითი საბჭოს 27 წევრიდან 41 % (11) ქალია, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი, ხარისხის სამსახურის უფროსი - ქალია. უნივერსიტეტში მოქმედებს 9 ფაკულტეტი, სადაც დეკანის თანამდებობაზე მხოლოდ 2 ქალია (22%).

ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის თანამდებობაზე კაცია, რექტორის 2 მოადგილიდან ორივე ქალია, ასევე აკადემიური საბჭოს 10 წევრიდან 40% (4), წარმომადგენლობითი საბჭოს 18 წევრიდან 22 % (4). ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი და ხარისხის სამსახურის უფროსი კი კაცები არიან.

სულ 270 აკადემიური პირია, რომელთაგან 121 (44.8%) კაცი, ხოლო 149 (55.1%) ქალია, აკადემიური პირებიდან სულ 61 პროფესორია, სადაც 40 (66%) კაცი და 21 ქალია (34 %); უნივერსიტეტში სულ 117 ასოცირებული პროფესორია, რომელთაგან 62 (52.9%) ქალი და 55 (47%) კაცია, ასისტენტ პროფესორის თანამდებობაზე სულ 92 პირია, ამათგან 66 (71,7%) ქალი და 26 (28.2%) კაცია. უნივერსიტეტში მოქმედებს 9 ფაკულტეტი, სადაც 45 % ანუ 4 ქალია.

საინტერესოა, ბათუმის შოთა რუსთველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტების (ნიკო ბერძენიშვილის ინსტიტუტი, აგრარული და მემბრანული ტექნოლოგიების ინსტიტუტი, ფიტოპათოლოგიისა და ბიომრავალფეროვნების ინსტიტუტი) მონაცემები, სადაც სულ დასაქმებულია 69 მეცნიერ თანამშრომელი, სადაც 59,4 % (41) ქალი და 40,5 % (25) კაცია დასაქმებული.

ნიკო ბერძენიშვილის ინსტიტუტში 3 განყოფილებაა, სადაც განყოფილების ხელმძღვანელი 2 კაცი და 1 ქალია. ინსტიტუტში სულ 24 თანამშრომელია.

აგრარული და მემბრანული ტექნოლოგიების ინსტიტუტში 3 განყოფილებაა. განყოფილების ხელმძღვანელი 1 ქალი და 2 კაცია. ინსტიტუტში დასაქმებულია 21 თანამშრომელი.

ფიტოპათოლოგიისა და ბიომრავალფეროვნების ინსტიტუტში 4 განყოფილებაა, განყოფილების ხელმძღვანელი 1 კაცი და 3 ქალია. სულ დასაქმებულია 24 მეცნიერ თანამშრომელი.

ინსტიტუტებში სულ 24 მთავარი მეცნიერ - თანამშრომელია, რომელთაგან 67 % (16) კაცი და (33%) 8 ქალია, 26 უფროსი მეცნიერ - თანამშრომელია - 10 (38.4%) კაცი და 16 (61.5%) ქალია, ასევე აღსანიშნავია რომ ინსტიტუტებში სულ 19 მეცნიერ-თანამშრომელია, რომელთაგან 2 (10,5%) კაცი და 17 (89,5%) ქალია.

ზემოთ ნახსენებ რაოდენობრივ მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ თითქმის ყველა უნივერსიტეტში მაღალ თანამდებობაზე მამაკაცები დომინირებენ. რაც გვაფიქრებინებს იმას, რომ უმაღლეს სასწავლებლებშიც არსებობს გარკვეულწილად გენდერული დისკრიმინაცია. თეორიულად არანაირი დაბრკოლება არ არსებობს ქალისთვის იყოს მაღალ თანამდებობაზე, მაგრამ ჩვენს მიერ შეგროვილი ეს ინფორმაცია გარკვეულ წარმოდგენას გვიქმნის იმის თაობაზე, რომ განათლების

სფეროში რომელიც „ქალურ“ სფეროდ ითვლება მაღალ თანამდებობებზე მამაკაცები დომინირებენ. ძნელი სათქმელია ეს თვითონ ქალის არჩევნია თუ იგი იძულებულია ნაკლებად დაიტვირთოს თავი, ვინაიდან სამეცნიერო მუშაობის გარდა მას უწევს ოჯახზე ზრუნვა.

ეს განსაკუთრებით შესამჩნევია პროფესორის აკადემიურ და მთავარი მეცნიერი თანამშრომლის თანამდებობაზე ქალთა და მამაკაცთა განაწილების სურათის ანალიზისა დროს. საქართველოში, პროფესორი ქალი 34 %, ხოლო მამაკაცი 66 %, მეცნიერ თანამშრომელთაგან - 67 % კაცი და 33% ქალია.

ცნობილია, რომ რაც უფრო განათლებულია ადამიანი, მით უფრო მეტად დაცულია ოჯახი. ამ გარემოებას აბრკოლებს ის, რომ ქალს მამაკაცთან შედარებით უფრო ნაკლები დრო აქვს თავისი განთლების ასამაღლებლად. ამ მხრივ სახელმწიფო ინვესტირება ადამიანურ კაპიტალში, კერძოდ ქალების პროფესიული განათლების ასამაღლებლად, მნიშვნელოვან როლს შეასრულებს ოჯახების განვითარებაში.

განათლების სფეროში უწყვეტი განათლება არის თანამედროვე პოლიტიკის მიმართულება, რომლის ერთ-ერთი ეტაპია დახელოვნების ზრდა და გადამზადება სოციალური მუშაკებისათვის და მასწავლებლებისათვის. როგორც ვიცით მათი ძირითადი ნაწილი არის ქალი. ამდენად, არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება სპეციალური, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით ტრენინგების ორგანიზების საკითხს, რომელიც ქალთა შემდგომი დასაქმების აუცილებელი პირობა უნდა გახდეს.

საქართველოში განათლების სფეროში კანონმდებლობის დონეზე ქალის დისკრიმინაცია არ ხდება, მაგრამ პრობლემად რჩება რამდენიმე საკითხი: სოფლად მცხოვრებ გოგონებსა და ქალებს უმაღლეს განათლებასა და უწყვეტ განათლებაზე ხელი ნაკლებად მიუწვდებათ. ეთნიკურ უმცირესობებს შორის ხშირია მოზარდი გოგონების სკოლიდან გამოყვანის შემთხვევები ძალზე ადრეულ ასაკში. განათლების სფეროში ქალთა დისკრიმინაციის ფაქტები ნათლად ჩანს, განსაკუთრებით რეგიონებში და იქ, სადაც კომპაქტურად ცხოვრობენ ეთნიკური უმცირესობები; სტანდარტულ სასწავლო პროგრამაში სახელმწიფო არ უზრუნველყოფს

რეპროდუქციულ ჯანმრთელობასა და სექსუალურ განათლებას. უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს საგანმანათლებლო სისტემაში არ არის დამუშავებული სპეციალური აღმზრდელი და საგანმანათლებლო პროგრამები, რომელთა მიზანიც ოჯახსა და საზოგადოებაში ქალის როლის გარშემო არსებული ნეგატიური სტერეოტიპების გადალახვაა. დღის წესრიგში არ დგას სახელმძღვანელოების გადახალისების საკითხიც, რომლის მიზანაც იქნება მათი გაწმენდა სქესობრივი სტერეოტიპებისაგან. მიჩნეულია, რომ ეს პრობლემა ქვეყნისათვის არ არის ტიპობრივი.

დისკრიმინაციის პრობლემის იგნორირებას საქართველოში „ქალის კულტის“ არსებობის არგუმენტით ცდილობენ, თუმცა ზედაპირული დაკვირვებაც კი ცხადყოფს, რომ ეს არა ქალის, არამედ „დედის კულტია“ და ქალის ერთადერთ, ძირეულ ფუნქციად მოიაზრება მომავალი თაობის კვლავწარმოება და აღზრდა (**თოქმაზიშვილი... 2009**).

განათლების სფერო საქართველოს საზოგადოებრივი ცხოვრების ალბათ იმ იშვიათ სფეროთაგანია, სადაც ქალის დისკრიმინაციის პრობლემა ნაკლებად მწვავედ და მანიფესტირებულად დგას. ამ თვალსაზრისით საკმაოდ კარგი მემკვიდრეობა გაგვაჩნია. ყოფილი საბჭოთა კავშირის მასშტაბით ქართველი ქალები შთამბეჭდავად ლიდერობდნენ განათლების, პროფესიონალიზმისა და კვალიფიკაციის საერთო დონით. მოსახლეობის 1989 წლის აღწერის მონაცემებით საქართველოში ყოველ 1000 ქალზე საშუალოდ მოდიოდა უმაღლესი განათლების მქონე - 204 და დაუმთავრებელი უმაღლესი განათლებისა და საშუალო-სპეციალური განათლების მქონე - 261 ქალი, მაშინ, როდესაც ანალოგიური მაჩვენებლები მამაკაცთათვის შეადგენდა 194-ს და 229-ს. აღსანიშნავია, რომ ყოველი 1000 ქალიდან საშუალოდ 842-ს ჰქონდა უმაღლესი განათლება ან დაუმთავრებელი უმაღლესი, საშუალო-სპეციალური ან საშუალო განათლება. დაწყებითი განათლების მქონე და განათლების არმქონე ქალთა ხვედრითი წილი ქალთა 5%-საც არ წარმოადგენდა (**ქალთა 1998**).

საქართველოს დღევანდელი საკანონმდებლო ბაზაც და სახელმწიფო პოლიტიკაც კარგ ნიადაგს წარმოადგენს განათლების სისტემის განვითარებისათვის. 1997 წლის ივნისში შემუშავდა კანონი განათლების შესახებ, რომლის თანახმადაც სახელმწიფო ვალდებულია ყველას შეუქმნას განათლების მიღებისათვის თანაბარი პირობები ქვეყნის

მთელ ტერიტორიაზე. სახელმწიფო უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამების საერთაშორისო ნორმებთან და სტანდარტებთან შესატყვისობას.

სკოლამდელი, საბაზისო და საშუალო განათლება უზრუნველყოფილია სახელმწიფოს მიერ. რაც შეეხება უმაღლეს განათლებას ერთიანი ეროვნული გამოცდების შემოღებით რომელიც მოქმედებს 2006 წლიდან, ნებისმიერ აბიტურიენტს აქვს შანსი მოიპოვოს სრული სახელმწიფო დაფინანსება. (მაღალი ქულების დაგროვების შემთხვევაში).

სხვადასხვა ქვეყნის გამოცდილება ადასტურებს განათლების პოზიტიურ გავლენას ქალების წარმატებაზე, ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესებასა და საზოგადოების ეკონომიკურ განვითარებაზე. წარმატებული ადამიანი ნაკლებ ტვირთად აწვება სახელმწიფოს, მცირდება სოციალური ხარჯები, გაცილებით სახარბიელოა წარმატებული ადამიანის ჯანმრთელობის მდგომარეობაც. ქალისთვის განათლება ორმაგად მნიშვნელოვანია ვინაიდან, მისთვის განათლების მიღება ნიშნავს გადალახოს და დაძლიოს ყველა ის ბარიერი რომელიც ხვდება დაწინაურების დროს. ქალის განათლება არა მარტო ქალისთვის არამედ ქვეყნის განვითარებისთვისაც უმნიშვნელოვანესია.

4.2 საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე

პოლიტიკასა და ბიზნესში

გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით საზოგადოების დამოკიდებულების გასარკვევად ჩავატარეთ კვლევა ორი მიმართულებით: კვლევა ორგანიზაციებში და კვლევა შემთხვევითი შერჩევის საფუძველზე.

ორგანიზაციებში კვლევისას ჩვენი ძირითადი მიზანი იყო საქართველოს შრომის ბაზრის გენდერული ანალიზი.

კვლევის (კვლევა მოიცავდა როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორს) ამოცანას წარმოადგენდა შემდეგი ძირითადი საკითხების შესწავლა:

- არის თუ არა დაცული გენდერული თანასწორობა ორგანიზაციებში/კომპანიებში;
- რა ბარიერები არსებობს ქალისათვის წარმატებული კარიერის მიღწევის გზაზე;

- არსებობს თუ არა მხარდაჭერა ქალების ჩართულობაზე ოჯახის, მშობლების, საზოგადოების მხრიდან;

- როგორ აფასებენ დასაქმებული ქალების როლს ორგანიზაციების წარმატებაში.

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში (ორგანიზაციებში კვლევა) გამოიკითხა 206 რესპოდენტი. კვლევამ მოიცვა მთელი საქართველო და მის ფარგლებში გამოიკითხულთა 67% მდებარეობს სქესის წარმომადგენელია, ხოლო 33% მამრობითის. ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით გამოიკითხულები ასე ნაწილდება: რესპოდენტთა 40% 20-29 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფში შედის, 25 % - 30 - 39 წლამდე ასაკისაა, 14% - 40 -50 წლამდე, ხოლო 20% - 50 წლის და მეტი.

კვლევა მიმდინარეობდა 2016 წლის მარტიდან ივნისამდე. გამოიკითხულთა 36 % საჯარო, ხოლო 64 % კერძო სექტორშია დასაქმებული.

დასაქმების სფეროს მიხედვით კი: ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისთვის მომსახურების გაწევა - 1%, მრეწველობა - 1%, ელექტროენერჯის, აირისა და წყლის წარმოება, განაწილება - 4%, განათლება - 8%, ვაჭრობა - 10 %, ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა - 11%, საბანკო - 12 %, მშენებლობა - 12%, ჯანმრთელობა და სოც. უზრუნველყოფა - 17 %, სასტუმროები და რესტორნები - 19%, სხვა - 6%.

გამოიკითხულთა 4% უშუალოდ კომპანიის მფლობელია, 7 % - ზედა რგოლის მენეჯერი (დირექტორი), საშუალო რგოლის მენეჯერი - 25 %, მეცნიერი/მკვლევარი - 2%, პედაგოგი - 11%, კონსულტანტი/კლიენტებთან ურთიერთობა - 15%, ადმინისტრატორი - 6 %, სხვა - 30 %.

რესპოდენტთა 29 % მცირე კომპანიაში არის დასაქმებული (10-49 თანამშრომელი), 34 % საშუალო სიდიდის კომპანიაში (50-250 თანამშრომელი), 37 % დიდ კომპანიაში (250 და მეტი).

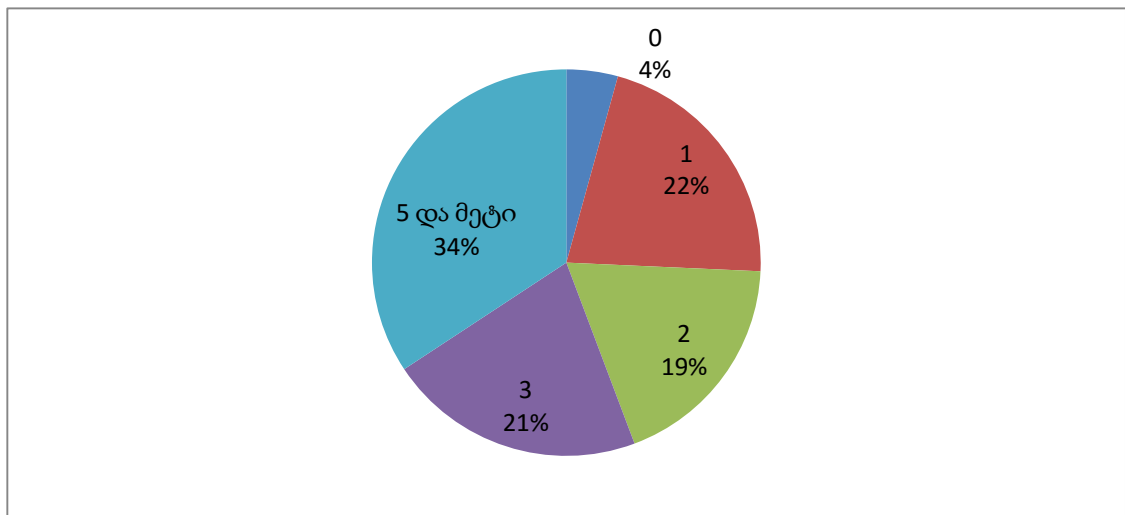
რესპოდენტთა 59 % თვლის რომ კომპანიაში დაცულია გენდერული ბალანსი, ხოლო 27 % ფიქრობს რომ კომპანიაში არ არის დაცული გენდერული ბალანსი, 14 %-ს უჭირს პასუხის გაცემა.

იმ კომპანიებში, სადაც ჩატარადა კვლევა, გამოიკითხულთა მონაცემების მიხედვით ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი ასე ნაწილდება: 22%-მა უპასუხა, რომ კომპანიაში

დასაქმებულია ათამდე ქალი, 27 %-მა უპასუხა, რომ 10-დან 50 ქალამდეა დასაქმებული მათ კომპანიაში, ხოლო 51 %-მა აღნიშნა, რომ 50 და მეტი ქალია დასაქმებული.

კომპანიების 4 %-ს არ ჰყავს ქალი მაღალ თანამდებობაზე, 22 %-ს ჰყავს მხოლოდ ერთი ქალი, 19 %-ს 2 ქალი, ხოლო 34 %-ს მაღალ თანამდებობაზე ჰყავს 5 და მეტი ქალი. (დიაგრამა 8)

დიაგრამა 8: კვლევის მიხედვით კომპანიებში ქალის თანამდებობრივი პროცენტული წილის განაწილება.



* წყარო: ჩვენი კვლევის შედეგი

გამოკითხულთა 68 %-ს მიაჩნია რომ ქალები მაღალ თანამდებობებზე ძალიან კარგად და ეფექტურად ართმევენ თავს დაკისრებულ მოვალეობას, 30% თვლის რომ მეტნაკლებად კარგად ასრულებენ ისინი მოვალეობას, მხოლოდ 2% მიიჩნევს, რომ ქალები ვერ ართმევენ თავს დაკისრებულ მოვალეობას.

საინტერესოდ მიგვაჩნია ქალი და მამაკაცი თანამშრომლების დამახასიათებელი თვისებების შეფასება: რესპოდენტებს კითხვარის შევსების დროს მოეთხოვებოდათ 7 კრიტერიუმის მიხედვით 7 ბალანიანი სისტემით შეეფასებინათ ქალისა და მამაკაცის დამახასიათებელი თვისებები. მონაცემები შეჯამდა და გამოყვანილი იქნა საშუალო მაჩვენებელი. შედეგების გაანალიზების შემდეგ აღმოჩნდა, რომ მამაკაცებმა ყველაზე

მაღალი ქულა დაიმსახურეს პასუხისმგებლობის გრძნობის კრიტერიუმში 5,61 ქულით, ხოლო ყველაზე დაბალი - გუნდური მუშაობის უნარში- 5,30 ქულით.

დიაგრამა 9: დასაქმებული მამაკაცების დამახასიათებელი თვისებები 7 ბალიანი სისტემით შეფასება (1- ძალიან ცუდი; 7- ძალიან კარგი;)

#	შეკითხვა	1	2	3	4	5	6	7	საშუალო მაჩვენებელი
1	პასუხისმგებლობის გრძნობა	1	0	13	18	24	21	53	5.61
2	გადაწყვეტილების მიღების უნარი	2	2	10	17	24	27	48	5.55
3	კომუნიკაცია, ზეგავლენის მოხდენა თანამშრომლებზე	4	3	8	20	29	25	41	5.35
4	გუნდური მუშაობა	4	4	15	19	17	26	45	5.30
5	განვითარების სურვილი	2	5	11	16	25	20	51	5.47
6	სხარტი აზროვნება	2	1	15	19	21	26	46	5.45
7	სტრესულ გარემოში მუშაობის უნარი	4	6	11	15	21	20	53	5.42

წყარო: ჩვენი კვლევის შედეგი

დიაგრამა 10; დასაქმებული ქალების დამახასიათებელი თვისებები 7 ბალიანი სისტემით შეფასება (1- ძალიან ცუდი; 7- ძალიან კარგი;)

#	შეკითხვა	1	2	3	4	5	6	7	საშუალო მაჩვენებელი
1	პასუხისმგებლობის გრძნობა	1	0	5	8	21	27	68	6.08
2	გადაწყვეტილების	0	3	5	11	34	29	47	5.72

	მიღება								
	კომუნიკაცია, ზეგავლენის								
3	მოხდენა	1	5	6	13	27	31	46	5.61
	თანამშრომლებზე								
4	გუნდური მუშაობა	0	3	2	14	17	34	59	5.97
5	განვითარების სურვილი	0	2	3	7	18	32	64	6.12
6	სხარტი აზროვნება	2	1	3	7	22	41	51	5.94
7	სტრესულ გარემოში მუშაობის უნარი	2	2	7	7	15	39	54	5.89

წყარო: ჩვენი კვლევის შედეგი

აღსანიშნავია, რომ ქალებმა უფრო მაღალი ქულა 6,12 მიიღეს განვითარების სურვილში, ხოლო ყველაზე დაბალი - 5,61 კომუნიკაციასა და ზეგავლენაში. აღსანიშნავია რომ ქალების ყველაზე დაბალი ქულა 5,61 მამაკაცების ყველაზე მაღალ ქულას უთანაბრდება. ანუ ამ საშუალო მაჩვენებლის მიხედვით ქალები უფრო მაღალი კომპეტენტურობით დაახასიათეს რესპოდენტებმა. (იხ დიაგრამა 9-10)

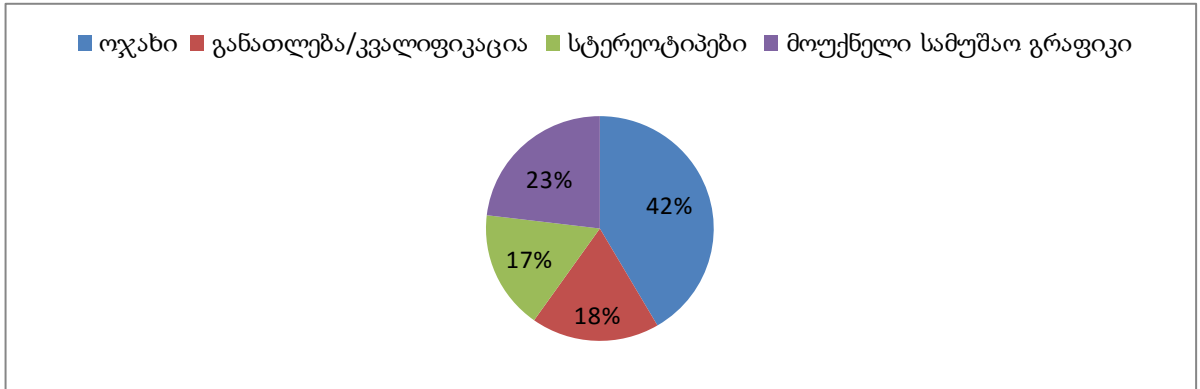
ვფიქრობთ, ამ შედეგის მიხედვით არ არის გასაკვირი რომ რესპოდენტთა 53 % თვლის რომ ქალი უნდა იყოს მაღალ თანამდებობაზე, ხოლო 47 %-ს მიაჩნია, რომ კაცი უნდა იყოს მაღალ თანამდებობაზე. საინტერესოა კომენტარები, რომელიც მათ დატოვეს თავიანთი პასუხის დასასაბუთებლად:

ისინი ფიქრობენ რომ ქალი იმიტომ უნდა იყოს მაღალ თანამდებობაზე, რომ „უფრო წინდახედულია და მარტივად აგვარებს კონფლიქტურ სიტუაციებს“ „შესწევს უნარი მართოს სიტუაცია/განყოფილება/ორგანიზაცია“, „უფრო სწრაფად იღებს გადაწყვეტილებას და შეუძლია სტრესულ გარემოში მუშაობა“, „ქალებს უფრო კარგად შეუძლიათ გუნდის მართვა, მომთხოვნიც არიან და სამართლიანიც, ქალი უფრო კარგი დიპლომატია ვიდრე მამაკაცი“.

გამოკითხვის ერთ-ერთ ამოცანას წარმოადგენდა, გაგვეჩვენა, თუ რა მიაჩნდათ დასაქმებულებს ქალის წარმატების ხელშემშლელ ფაქტორად, რესპოდენტთა უმეტესი ნაწილი (61%) თვლის, რომ ქალის წარმატებას ხელს უშლის ოჯახი, 27 % განათლება/კვალიფიკაციის სიმცირეს, ხოლო 25% სტერეოტიპებს ასახელებს, 34% - ს

მიაჩნია, რომ მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი არის ბარიერი ქალის წარმატებისთვის (დიაგრამა 11)

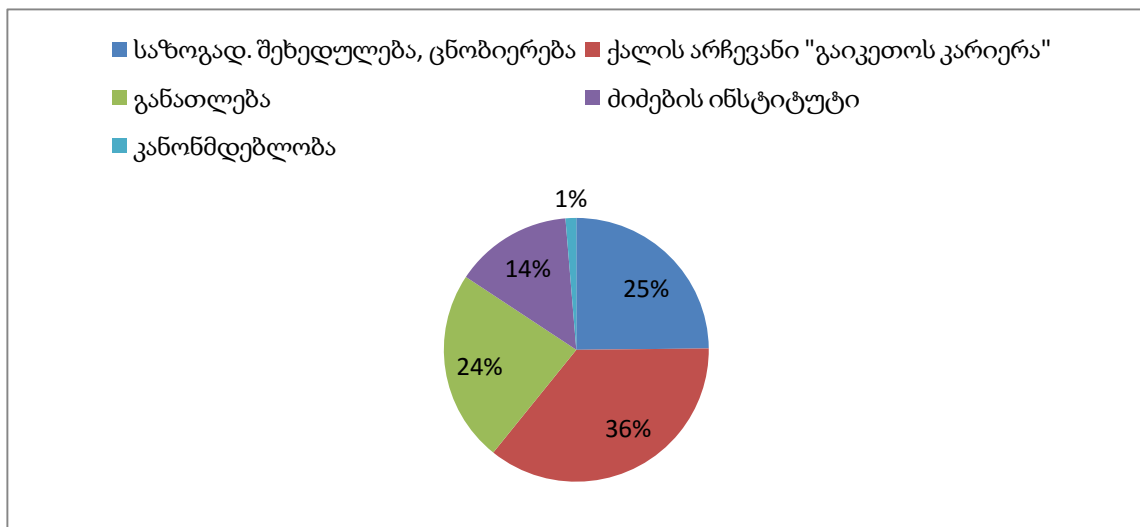
დიაგრამა 11: ქალი წარმატების ხელშემშლელი ფაქტორები (კვლევა)



* წყარო: ჩვენი კვლევის შედეგები

კითხვაზე თუ რამ განაპირობა საშუალო და ზედა რგოლის მენეჯერების პოზიციებზე ქალების რაოდენობის სტაბილურად ზრდა, რესპოდენტთა 38 %-ს მიაჩნია, რომ შეიცვალა საზოგადოებრივი შეხედულება, დამოკიდებულება, ცნობიერება, 55 % თვლის, რომ ქალთა რაოდენობის ზრდა მენეჯერების პოზიციაზე განპირობებულია ქალის არჩევანით - „გაიკეთოს კარიერა“, 36 %-ს მიაჩნია განათლება, 22 %-ს ძიძების ინსტიტუტის განვითარება, 2 % - მა უპასუხა რომ კანონმდებლობა უწყობს ხელს ქალის დაწინაურებას მენეჯერულ პოზიციაზე. (დიაგრამა 12)

დიაგრამა 12: მენეჯერულ პოზიციებზე ქალების ხვედრითი წილი (კვლევა)



* წყარო: ჩვენი კვლევის შედეგები

როგორც ვხედავთ, გამოკითხულთა უმრავლესობა თვლის, რომ ქალს აქვს თვითგანვითარების ძლიერი სურვილი, ამასთანავე აღარ არის საზოგადოებაში მოძველებული შეხედულება გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით და ქალს საკუთარი ძალების რწმენა უფრო ემატება. ეს კი მნიშვნელოვანი მოტივაციაა წარმატებისა და კარიერული წინსვლისთვის.

რესპოდენტთა 83 %-მა დაასახელა, რომ ორგანიზაციას არ ჰყავს თანამშრომელი, რომელიც პასუხისმგებელია ქალთა ჩართულობის ბარიერების დაძლევაზე, 8 % დაასახელა, რომ მათ ჰყავთ პასუხისმგებელი პირი ორგანიზაციაში, რომელიც უზრუნველყოფს გენდერულ თანასწორობის ირგვლივ წარმოშობილი პრობლემის დაძლევას. გამოკითხულთა 88 % ასახელებს, რომ კომპანიას ნეიტრალური პოზიცია უჭირავს გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით და შესაბამისად არ აქვს სამოქმედო გეგმა გენდერული თანასწორობის მიღწევისთვის. გამოკითხულთა 12 %-მა დაადასტურა, რომ კომპანიას აქვს სტრატეგია გენდერული თანასწორობისთვის.

ძალიან მნიშვნელოვანია ქალისთვის, შეუთავსოს სამუშაო და ოჯახი ერთმანეთს, საინტერესო იყო იმის გარკვევა თუ რა ღონისძიებებს ატარებენ კომპანიები. გამოკითხულთა 50%-მა დაასახელა, რომ კომპანია გარკვეულ კომპრომისზე მიდის მცირეწლოვანი ბავშვების დედეებთან, 2%-მა დაასახელა, რომ კომპანიაში მომუშავე ქალებს ემსახურება ტრანსპორტი, 12 %-მა უპასუხა, რომ კომპანიაში ქალები მუშაობენ შეთანხმებული გრაფიკის მიხედვით, ხოლო 36 % კი თვლის, რომ კომპანია არანაირ კომპრომისზე არ მიდის.

რესპოდენტთა 80 % მიიჩნევს, რომ მათ ორგანიზაციაში ვაკანტურ ადგილებზე კონკურსის გამოცხადებისას, ვაკანსიის აღწერის დროს ყურადღება არ მახვილდება სქესზე და არის თანაბარი მოთხოვნა, 16 % მიიჩნევს, რომ ვაკანსია მხოლოდ მამაკაცებისთვისაა განკუთვნილი, მხოლოდ 4 % თვლის, რომ ვაკანსია ქალებისთვისაა განკუთვნილი.

გამოკითხულთა 59 %-მა დაასახელა, რომ გადაწყვეტილების დაგეგმვა - მიღებასა და საქმიანობის შეფასებაში ყოველთვის ღებულობენ ქალები მონაწილეობას, 30 % მიიჩნევს, რომ ქალები ნაკლებად არიან ჩართული კომპანიის მართვაში, მხოლოდ 11 %-ს მიაჩნია, რომ ქალები არ არიან ჩართული გადაწყვეტილების მიღება-დაგეგმვის დროს.

გამოკითხულთა 92 % მიიჩნევს, რომ ჯილდო/პრემია ქალებისთვის და მამაკაცებისთვის ერთნაირად ხელმისაწვდომია, მხოლოდ 9%-ს მიაჩნია, რომ ჯილდო მხოლოდ მამაკაცებისთვისაა განკუთვნილი.

სახელმწიფოს კეთილდღეობის მშენებლობისთვის და სოციალური სამართლიანობის პრინციპებზე დაფუძნებული საზოგადოებისთვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს გენდერული ბალანსის დაცვა, რაც გულისხმობს შემდეგს: ქალსა და მამაკაცს ჰქონდეთ თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები, რათა მოახდინონ თავიანთი პოტენციალის სრული რეალიზება. გამოკითხულთა დიდი ნაწილი მიიჩნევს, რომ ქალი უფრო მეტად კომპეტენტურია და მას მაღალი ქულებით აფასებს, ასევე დადებითად ფასდება ქალების საქმიანობა მაღალ თანამდებობაზე, სტატისტიკური მონაცემები კი სხვა რეალობას აფიქსირებს. ფაქტია, რომ საზოგადოება ბოლომდე ვერ აცნობიერებს და ვერ აფასებს, ქალი რა ღირებული აქტივია და შესაბამისად ისინი მაინც ნაკლებად ჩანან ეკონომიკურ და პოლიტიკურ სარბიელზე.

დღეს საქართველოში აქტუალურია თემა ქალის გენდერული როლის შესახებ. ამ საკითხთან დაკავშირებით საზოგადოების აზრი არ არის ცალსახა. ერთი მხრივ, არსებობს ტენდენცია, რომ ქალის უმთავრესი და ხშირად ერთადერთი როლი ოჯახის შექმნა, დიასახლისობა და დედობაა, ხოლო მეორე მხრივ, არა ერთი კრიტიკული მოსაზრება გამოთქმულა მსგავსი მიდგომის საპირისპიროდ და დღესაც ბევრი ადამიანი იმაღლებს ხმას ამ საკითხის მიმართ არსებული სტერეოტიპების წინააღმდეგ და თვლის, რომ ქალი აქტიურად უნდა იყოს ჩართული ეკონომიკურ, პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ სფეროში.

ქართული ტრადიციული აღქმები და ჩვეულებები ქართველ ქალს ხატავს, როგორც მორჩილ ცოლს, დიასახლისსა და დედას. საზოგადოებაში ძლიერია ორმაგი მორალი. ის, რაც ეპატიება კაცს, არ ეპატიება ქალს. ქალის ქცევა კონტროლდება კაცის და ზოგადად მთელი საზოგადოების მხრიდან მეტად, ვიდრე კაცის.

იმის გასარკვევად, თუ რა მდგომარეობაა რეალურად, როგორია ქალის გავრცელებული როლები და შეიცვალა თუ არა ქალის აღქმა მხოლოდ, როგორც „დიასახლისისა“, ჩავატარეთ კვლევა, რომელიც ეხებოდა გენდერული თანასწორობის მიმართ საზოგადოებრივი დამოკიდებულებების გაცნობას.

კვლევის ამოცანას წარმოადგენდა შემდეგი ძირითადი საკითხების შესწავლა:

- როგორ ესმის ქართულ საზოგადოებას გენდერული თანასწორობა;
- რა ბარიერები არსებობს ქალისათვის ეკონომიკურ და პოლიტიკურ აქტივობებში მონაწილეობის თვალსაზრისით;
- არსებობს თუ არა მხარდაჭერა ეკონომიკასა და პოლიტიკაში ქალების ჩართულობაზე ოჯახის, მშობლების, საზოგადოების მხრიდან;
- როგორ აფასებს საზოგადოება და რამდენად მისაღებია მისთვის ქალის მიერ მაღალი თანამდებობის დაკავება;

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა 228 რესპოდენტი. გამოკითხულთა 78% მდებარეობითი სქესის წარმომადგენელია, ხოლო 22 % მამრობითის. ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით გამოკითხულთა პროცენტული წილი ასე ნაწილდება: რესპოდენტთა 75% - 20-29 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფში შედის, 18 % - 30 დან 39 წლამდე ასაკისაა, 4% - 40 დან 40 წლამდე, ხოლო 3% - 50 წლის და მეტი. კვლევა მიმდინარეობდა 2016 წლის მარტიდან - მაისამდე.

კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ წარმოდგენები ოჯახში ქალისა და კაცის ფუნქცია -მოვალეობებთან დაკავშირებით ნაწილობრივ ტრადიციულია. ქართულ საზოგადოებას ახასიათებს გარკვეული ოჯახური იერარქია და სუბორდინაცია ოჯახის წევრებს შორის, რომელიც ქალისა და კაცის როლებზე სტერეოტიპულ, ტრადიციულ და, ხშირ შემთხვევაში პატრიარქალურ წარმოდგენებს ეფუძნება.

საინტერესოა, რომ დამოკიდებულებების დონეზე გამოკითხულთა 73%-ს მიაჩნია, რომ ქალი და კაცი თანაბარ დროს უნდა უთმობდნენ შვილების აღზრდას, რესპოდენტთა 27 % თვლის, რომ ქალმა უნდა დაუთმოს უფრო მეტი დრო ბავშვების აღზრდას.

ერთ-ერთი წარმოდგენა, რომელიც ფუნდამენტურად შეიძლება მოვიხროთ ქართული ოჯახისთვის, ეხება კაცის, როგორც ძირითადი შემომტანის, მარჩენალის როლს. მიიჩნევა, რომ კაცი უნდა იყოს ოჯახის თავი და მან უნდა აიღოს საკუთარ თავზე ოჯახის კეთილდღეობისთვის ზრუნვა ფინანსური თვალსაზრისით. იმაზე, რომ ქართულ ოჯახში მასკულინური დომინაცია მიიჩნევა პრიორიტეტულად, მეტყველებს ის ფაქტი, რომ არც ერთი რესპოდენტი არ თვლის, რომ ეს ფუნქცია მხოლოდ ქალმა

უნდა შეითავსოს. 25 % თვლის, რომ ოჯახის მარჩენალი კაცი უნდა იყოს, თუმცა ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ გამოკითხულთა 75% მიიჩნევს, რომ მამაკაცსა და ქალს თანაბრად უნდა შეჰქონდეთ წვლილი ოჯახის რჩენაში.

გამოკითხულთა 13 % თვლის, რომ მთავარი გადაწყვეტილების მიმღები პირი ოჯახში კაცი უნდა იყოს. რესპოდენტების დიდი ნაწილი მიიჩნევს, რომ გადაწყვეტილებები ერთობლივად უნდა იყოს მიღებული ოჯახში (86%). გამოკითხულებიდან მხოლოდ ერთი რესპოდენტი ფიქრობს, რომ ქალმა უნდა მიიღოს გადაწყვეტილებები ოჯახში.

კითხვაზე თუ ვინ უნდა განკარგოს ოჯახის ბიუჯეტი, გამოკითხულთა 87 % თვლის, რომ ქალი და მამაკაცი თანაბრად უნდა მონაწილეობდნენ ბიუჯეტის განკარგვაში, მხოლოდ 7% თვლის, რომ ოჯახის ბიუჯეტი მამაკაცმა უნდა განკარგოს, 6% კი - ქალმა.

იმდენად, რამდენადაც კვლევის ერთ-ერთ ძირითად მიზანს წარმოადგენდა იმის იდენტიფიცირება, თუ რა სახის ბარიერები არსებობს ქალების დასაქმებისა და მათი ბიზნეს-აქტივობის თვალსაზრისითაც, საინტერესოა ოჯახში, ქალის, როგორც დიასახლისის როლის და მისი საქმიანი იმიჯის დაპირისპირების კვლევა საზოგადოებაში.

მნიშვნელოვანია, რომ გამოკითხულთა დიდი ნაწილი (93%) თვლის, რომ დასაქმების დროს უპირატესობა არც ერთ სქესს არ უნდა მიენიჭოს. მხოლოდ 6% თვლის, რომ მამაკაცს ეკუთვნის დასაქმების უპირატესი უფლება.

მიიჩნევა, რომ მამაკაცს უფრო მეტად აქვს უნარი მიაღწიოს წარმატებას კარიერაში, მას ეს უკეთ გამოსდის. კითხვაზე ვინ უფრო უკეთესი ბიზნეს ლიდერია რესპოდენტთა 22 % თვლის რომ კაცია, ხოლო 70 % მიიჩნევს, რომ ორივე თანაბრად კარგი ბიზნეს ლიდერია, მხოლოდ 8% თვლის, რომ ქალს უკეთესად გამოსდის ლიდერობა.

კითხვაზე, თუ რამდენად კომფორტულია ქალი უფროსის ყოლა, გამოკითხულთა 65 %-თვის სავსებით მისაღებია თუ მას ქალი უფროსი ეყოლება, 7% არაკომფორტულად იგრძნობს თავს, ხოლო 28%-ს უჭირს პასუხის გაცემა.

გამოკითხულთა 77% მიიჩნევს, რომ ქალისა და მამაკაცის ხელმძღვანელობის სტილი ერთმანეთისაგან განსხვავდება. 88% თვლის, რომ ქალი უნდა იყოს მაღალ თანამდებობაზე, 10 % ეწინააღმდეგება ამ მოსაზრებას.

გამოკითხულთა 85% თვლის, რომ ქალებს, ისევე როგორც მამაკაცებს აინტერესებთ საპასუხისმგებლო პოზიციები და აქვთ კარიერული წინსვლის სურვილი, მხოლოდ 7% თვლის, რომ ქალს უფრო მეტად სურს კარიერული წინსვლა ვიდრე მამაკაცს.

ზოგადად ცნობილია, რომ პოლიტიკა მამაკაცების აქტიურობის სფეროდ განიხილება, თუმცა გამოკითხულთა 70 % თვლის, რომ ქალი და მამაკაცი ერთნაირად კარგი პოლიტიკოსები არიან, რესპოდენტთა 10 % მიიჩნევს, რომ ქალი უკეთესი ლიდერია, ხოლო 20 % თვლის, რომ მამაკაცი უკეთესი პოლიტიკოსია.

მართალია, საზოგადოება არანაირად არ არის ქალების პოლიტიკიდან ჩამოშორების მომხრე, მაგრამ პოლიტიკის ნებისმიერ სფეროში ჩართვა არ განიხილება მიზანშეწონილად ქალებისთვის ამავე დროს, მამაკაცების შემთხვევაში ანალოგიური მოსაზრება არ ფიქსირდება - კაცის შემთხვევაში არ არსებობს პოლიტიკის სფერო, სადაც ქალთან შედარებით ნაკლებად წარმატებული შეიძლება იყოს. შესაბამისად, პოლიტიკური საქმიანობის სფერო ქალებისთვის შეზღუდულია-მამაკაცს პოლიტიკის ნებისმიერ სფეროში აქვს წარმატების მიღწევის პოტენციალი, ხოლო ქალს მხოლოდ გარკვეულ სფეროებში. ეს სფეროები კი მაღალ პოლიტიკურ პოზიციებს ნაკლებად მოიცავს. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ საპრეზიდენტო კანდიდატად უფრო მეტად კაცი წარმოუდგენიათ (39%) ვიდრე ქალი, გამოკითხულთა მხოლოდ 5% უჭერს ქალ პრეზიდენტობის კანდიდატს მხარს, დანარჩენი 57% თვლის, რომ მათთვის ორივე თანაბრად მისაღები პრეზიდენტობის კანდიდატია.

გამოკითხულთა უმრავლესობის აზრით, საკუთარი პირადი ცხოვრების დაგეგმვაში, საკუთარი მომავლის განსაზღვრასა და პროფესიის არჩევაში, კაცი უფრო თავისუფალია (55%), ვიდრე ქალი (15%), რესპოდენტთა 30 % -ს გაუჭირდა პასუხის გაცემა.

შეკითხვაზე „ეთანხმებით თუ არა მოსაზრებას, რომ საქართველოში ქალებისა და კაცების უფლებები არ არის თანაბრად დაცული?“- რესპოდენტთა 50 % ეთანხმება ამ

ფორმულირებას, 38 % ნაწილობრივ ეთანხმება იმას, რომ ქალისა და მამაკაცის უფლებები თანაბრად არ არის დაცული. მხოლოდ 14 % მიიჩნევს, რომ ქალისა და მამაკაცის უფლებები თანაბრადაა დაცული.

ვაჟიშვილისთვის ქონების დატოვება ქართული ტრადიციანია, რომელიც ეფუძნება იმ აზრს, რომ ოჯახის ქონება უნდა ერგოს მამაკაცს, ხოლო ქალისთვის კომპენსაციას მზითველი წარმოადგენს. ამავე დროს, ქალი, გათხოვების შემთხვევაში ხდება მეუღლის ქონების „თანამესაკუთრე“, რომელიც მამაკაცს მშობლებისგან დარჩა ადათის თანახმად. თუმცა, ეს „მესაკუთრეობა“ უფრო მეტად ქონების მოხმარების უფლებად მოიაზრება (სახლში ცხოვრება, ნივთების გამოყენება) და ნაკლებად გულისხმობს მის განკარგვას განსაკუთრებით განქორწინების შემთხვევაში.

შეკითხვაზე თუ მშობლების ქონების გაყოფის დროს ვის უნდა მიენიჭოს უპირატესობა ქალსა თუ ვაჟს, გამოკითხულთა 24 % თვლის, რომ ვაჟს უნდა მიენიჭოს უპირატესობა. რესპოდენტთა არც ერთი პროცენტი არ თვლის, რომ ქალს უნდა მიენიჭოს უპირატესობა, ხოლო 76% თვლის, რომ ორივე სქესის მემკვიდრეებს თანაბრად უნდა მიენიჭოს უპირატესობა.

ქვეყნის განვითარებისთვის მნიშვნელოვანია განათლება, კვლევის შედეგებმაც დაადასტურა, რომ საზოგადოებამ გააცნობიერა განათლების განსაკუთრებული როლი. გამოკითხულთა 96% თვლის, რომ ორივე სქესისთვის ერთნაირად მნიშვნელოვანია უმაღლესი განათლების მიღება, მხოლოდ 2% თვლის, რომ მამაკაცისთვის უფრო მნიშვნელოვანია განათლების მიღება ვიდრე ქალისთვის.

რესპოდენტთა დიდი ნაწილი მიიჩნევს რომ ქალების ჩართულობას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ოჯახის, მშობლების და მეუღლის მხრიდან აქვს მხარდაჭერა (65%), გამოკითხულთა 27% მიიჩნევს, რომ ქალს არ აქვს მხარდაჭერა, 9% უჭირს პასუხის გაცემა.

კითხვაზე, უნდა იყოს თუ არა ქალი მაღალ თანამდებობაზე წარმოდგენილი, პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა: (რესპოდენტებს შეეძლოთ რამდენიმე პასუხის ერთდროულად დაფიქსირება) 69 % თვლის, რომ ეს არის ქალისა და მამაკაცის თანაბარი უფლება, 56 % - ქალები ისეთივე კვალიფიკაციის არიან როგორც მამაკაცები, 27 % თვლის, რომ თუ ქალი იქნება მაღალ თანამდებობაზე, სხვა ქალებს მისცემს მოტივაციას კარიერული წინსვლისთვის, 22% მიიჩნევს, რომ ქალს რისკების მართვა

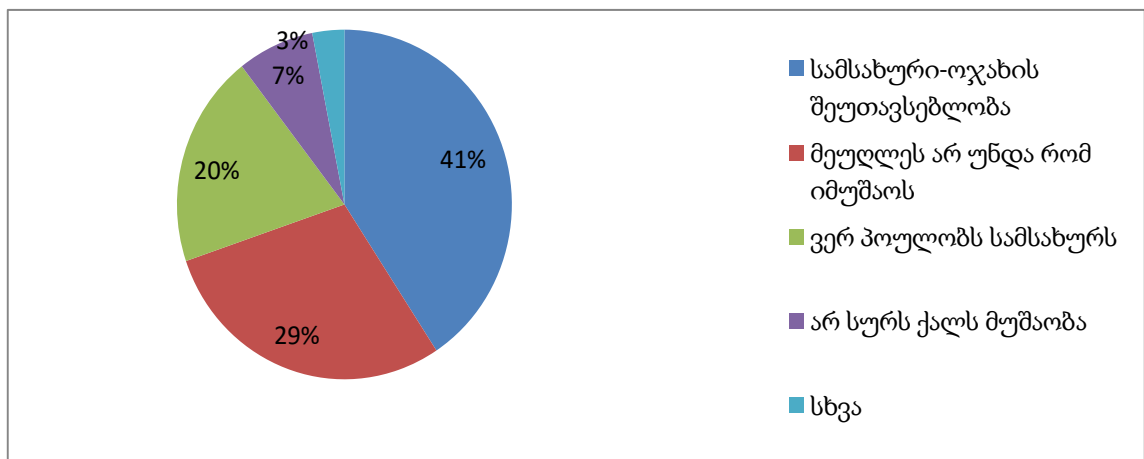
შეუძლია უკეთესად, 6% ფიქრობს, რომ ქალი არის კომპანიის ეკონომიკური წარმატების გარანტია, 5%-ს მიაჩნია, რომ ქალებს კომპანია უკეთესი გზით მიჰყავთ. მხოლოდ 4% თვლის, რომ ქალი არ უნდა იყოს მაღალ თანამდებობაზე.

კერძო/საჯარო სექტორში ქალის მაღალ თანამდებობაზე დაწინაურების დამაბრკოლებელ ფაქტორებად მიიჩნევენ: ოჯახს (57%), სტერეოტიპებს - (44%), მოუქნელ სამუშაო გრაფიკს (30%), განათლებას, კვალიფიკაციის სიმცირეს (17%), გამოკითხულთა 58 % ფიქრობს საოჯახო საქმეების შესრულება ქალს ხელს უშლის კარიერის გაკეთებაში. (რესპოდენტს შეეძლო რამდენიმე პასუხის გაცემა).

კვლევის მიხედვით გამოკითხულთა 66 % თვლის, რომ ქალის დაუსაქმებლობის მიზეზია საოჯახო საქმის სამსახურთან შეთავსება, ამიტომ ურჩევნია არ იმუშაოს. რესპოდენტთა 47%-მა უპასუხა, რომ მეუღლეს არ უნდა რომ ცოლი მუშაობდეს, 32 % ქალის დაუსაქმებლობის მიზეზად ასახელებს იმას, რომ ის ვერ პოულობს სამსახურს, ხოლო 12% თვლის, რომ თვითონ ქალს არ სურს მუშაობა (დიაგრამა 13). 5%-მა დაასახელა შემდეგი მიზეზები :

- ბავშვები, ადრეულ ასაკში გათხოვების შედეგად ვერ ღებულობენ განათლებას და შესაბამისად დასაქმების ნაკლები შანსი აქვთ,
- სტერეოტიპი, რომ ქალი უნდა იყოს სამზარეულოში და არ შეიძლება მისი დასაქმება სახლს გარეთ, იწვევს თავიდანვე განათლების მიღების მოტივაციის დაკარგვას, შემდგომ კი კვალიფიკაციის უქონლობასა და საბოლოოდ უმუშევრობას.

დიაგრამა 13: კვლევის შედეგი ქალის დაუსაქმებლობის მიზეზი:



წყარო: ჩვენი კვლევის შედეგი

მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის მიხედვით, გამოკითხულთა უმრავლესობა ეთანხმება გენდერულ თანასწორობას, მათგან მხოლოდ მცირე ნაწილს ესმის თანასწორობის რეალური შინაარსი. მართალია, რესპოდენტთა დიდი ნაწილი ეთანხმება იმას, რომ ქალი უნდა იყოს მაღალ თანამდებობაზე, მაგრამ ისეთ საპასუხისმგებლო პოზიციაზე, როგორცაა პრეზიდენტი, ქალებს დიდად არ მიესალმებიან. რესპოდენტები ფიქრობენ, რომ განათლება ორივე სქესისთვის მნიშვნელოვანია, მაგრამ ოჯახის მარჩენალად და ბიუჯეტის განმკარგავად მაინც კაცი მიაჩნიათ. მათი დიდი ნაწილი გენდერული როლების ტრადიციული განაწილების მომხრეა.

ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევა, სხვა ადრე ჩატარებული კვლევებისაგან განსხვავებით, შეცვლილ მოსაზრებებს აფიქსირებს, გამოკითხულთა უმრავლესობა ემხრობა ქალისა და მამაკაცის თანასწორობას, როგორც ოჯახში ასევე საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, რესპოდენტთა დიდი ნაწილი თვლის, რომ ქალი უნდა იყოს ხელმძღვანელ თანამდებობაზე და ქალი და მამაკაცი თანაბრად უნდა იყვნენ ოჯახის მარჩენალნი, თუმცა რეალური სურათი სულ სხვაა, საქართველოში და არა მარტო საქართველოში, ჯერ კიდევ არსებობს ქალისა და მამაკაცის დასაქმების სფერო, ქალისა და მამაკაცის როლური მოდელები - რომლის მიხედვითაც მამაკაცი ითვლება ოჯახში შემოსავლის მთავარ წყაროდ, ხოლო ქალის საქმიანობა ბავშვებზე ზრუნვაა, თუმცა, გამოკითხულთა დიდი ნაწილი არ ემხრობა უთანასწორობას.

ეს შეიძლება იმით აიხსნას რომ რესპოდენტთა 75 % 20-დან 29 წლამდე ასაკისაა, და მათთვის უფრო ახლოსაა რეალური გენდერული თანასწორობის იდეა. რადგან გამოკითხვა ძირითადად ჩატარდა ინტერნეტის გამოყენებით (სოციალური ქსელების მეშვეობით), აქტიური სწორედ ეს ასაკობრივი ჯგუფი აღმოჩნდა, მათ აქვთ უფრო მეტად წვდომა ინტერნეტ სივრცესთან, ვიდრე უფროს თაობას, რომელთა შეხედულებებიც ჯერ კიდევ რჩება ძირითადად ტრადიციული, პატრიარქალური ხასიათის.

ვფიქრობთ, გამოკითხვის ზემოთ მოცემული შედეგები გარკვეულწილად უკავშირდება იმ ფაქტსაც, რომ გამოკითხულთა უმრავლესობა (78%) ქალი აღმოჩნდა და შეფასებებიც მათი პოზიციიდან არის გაკეთებული.

ტრადიციული წყობა ადეკვატურობას კარგავს თანამედროვეობაში, რადგან თანამედროვე რეალობაში კაცისა და ქალის ფუნქციები ასე მკაცრად არ არის გადანაწილებული. ქალთა ემანსიპაციის შედეგად, ქალმა საკუთარ თავზე აიღო საზოგადოების ეკონომიკური განვითარების ფუნქცია და დაიწყო მუშაობა. ამავე დროს, ქალისა და კაცის სურვილებიც აღარ შეესაბამება ასეთ სტერეოტიპებს. თანამედროვე რეალობაში ქალს უნდა ოჯახის გარეთაც იყოს დასაქმებული და თავს არ ხედავს მხოლოდ ოჯახში.

მიუხედავად იმისა, რომ თანამედროვე რეალობა აღარ არის ტრადიციული „წყობის“ შესაბამისი, რომელიც არეგულირებდა საზოგადოებაში კაცისა და ქალის ფუნქციებს, ქართული საზოგადოებრივი აზროვნება დიდ წილად მაინც ტრადიციულ პოლუსზე რჩება და საზოგადოებრივი მორალი, რომელიც განსაზღვრავს იმას, თუ რა არის მისაღები და მიუღებელი, ტრადიციულ ჭრილში აფასებს რეალობას.

ცხადია, საინტერესოა საზოგადოებრივი შეხედულებების ტრანსფორმაცია. რადგან სწორედ საზოგადოებრივი აზრი, პროგრესული იქნება ის, თუ მოძველებული და პატრიარქალური, ხშირ შემთხვევაში განსაზღვრავს ქალის ქცევას არა მხოლოდ ოჯახში, არამედ საზოგადოებაშიც.

4.3 გენდერულ საკითხთა მენისტრიმინგი

გენდერული თანასწორობა გულისხმობს როგორც მამაკაცების, ასევე ქალებისადმი სამართლიან მიდგომას და ეს სამართლიანობა გამოიხატება იმით რომ ქალსა და მამაკაცს თანაბრად უნდა მიუწვდებოდეს ხელი განათლებაზე, ჰქონდეს პირადი ცხოვრების არჩევანის უფლება, და აქტიურად იყოს ჩართული პოლიტიკურ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში. სამართლიანობის უზრუნველსაყოფად აუცილებელია პოლიტიკური ღონისძიების გატარება იმ ისტორიული ან სოციალური არასახარბიელო პირობების კომპენსირებისთვის, რომლებიც ხელს უშლის მამაკაცებისა და ქალების მიერ ერთი და იმავე უფლებებით, შესაძლებლობებითა და რესურსებით სარგებლობას. სამართლიანობის შედეგი თანასწორობაა.

ისეთი ტრადიციული ქვეყანა როგორც საქართველოა მამაკაცები და მათი უფლებები დომინირებენ ქალთა უფლებებზე, მოკლედ რომ ითქვას, მამაკაცები და

ქალები საქართველოში თანასწორი არ არიან. მათ განსხვავებული შესაძლებლობები და მდგომარეობა აქვთ საზოგადოებაში. დემოკრატიული განვითარება ნიშნავს თანაბარი უფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფას კაცებისა და ქალებისთვის, მათთვის თანაბარი შესაძლებლობების მიცემას საკუთარი და სპეციალური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად.

ესოდენ მნიშვნელოვანი მიზნის მისაღწევად როგორც გენდერული თანასწორობაა აუცილებელია ეფექტიანი ინსტრუმენტების შემუშავება - გამოყენება რეალური ცვლილების განსახორციელებლად.

გენდერული მეინსტრიმინგის იდეა წარმოიშვა 1970-იან წლებში, დამუშავდა და განვითარდა 1980-იან წლებში ძირითადად განვითარების საკითხებით დაკავებული საერთაშორისო ორგანიზაციების წიაღში (აშშ საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (USAID), მსოფლიო ბანკი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია). პეკინის მოქმედებათა პლატფორმამ მკაფიოდ განსაზღვრა გენდერული მეინსტრიმინგი, როგორც პრაქტიკული პოლიტიკის მიზანი (ხომერიკი 2006).

საქართველოს მონაწილეობამ პეკინის კონფერენციაში საფუძველი ჩაუყარა ეროვნული გენდერული პროგრამების შემუშავებას და გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის ჩამოყალიბებას. პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა გაიმართა ჩინეთის დედაქალაქ პეკინში 1995 წელს და მასში 189 ქვეყნის 17000-მა წარმომადგენელმა მიიღო მონაწილეობა, მათ შორის საქართველომ, ქალთა საკითხებისადმი მიძღვნილ მეოთხე მსოფლიო კონფერენციაზე, როგორც გლობალური ვალდებულება მთელი მსოფლოს მასშტაბით ქალთა თანასწორობის, განვითარებისა და მშვიდობის მიღწევის მიმართ, ერთსულოვნად დაამტკიცეს დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა. სამოქმედო პლატფორმა მიზნად ისახავდა ქალთა უფლებამოსილების გაფართოებას საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ასპექტში და გენდერული თანასწორობის მისაღწევად აუცილებელი პირობების შექმნას, განსაკუთრებით კი გადაწყვეტილებების მიღების დონეზე.

სამოქმედო პლატფორმა განსაზღვრავს 12 პრიორიტეტულ სფეროს, რომლებზეც საჭიროა ყურადღების გამახვილება გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებამოსილების გაფართოების მისაღწევად: ქალები და სიღარიბე, ქალთა

განათლება და ტრენინგი, ქალები და ჯანმრთელობა, ძალადობა ქალთა მიმართ, ქალები და შეიარაღებული კონფლიქტი, ქალები და ეკონომიკა, ქალთა მონაწილეობა სახელმწიფოს მმართველობასა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, ინსტიტუციური მექანიზმები ქალთა განვითარებისთვის, ქალთა უფლებები, ქალები და მედია საშუალებები, ქალი და გარემო, გოგონები (**ლაჰოუსენი... 2014**).

პეკინის სამოქმედო პლატფორმა ემსახურება ქალებისთვის საცხოვრებელი პირობებისა და შესაძლებლობების გაუმჯობესებას. ამასთანავე, იგი აღწერს ყველა აუცილებელ ქმედებას თითოეული ხელმძღვანელი ქვეყნისთვის ამ მიმართულებით წინსვლის მისაღწევად.

გენდერულ საკითხთა მენისტრიმინგის გზით გენდერული თანასწორობის მიღწევასთან დაკავშირებული უახლესი და ყველაზე მნიშვნელოვანი მოვლენა, რომელსაც მოჰყვება გრძელვადიანი შედეგები და პასუხისმგებლობა ყველა მონაწილისა და მთავრობის ყველა დონისთვის არის 2014 წელს საქართველოს პარლამენტის დადგენილებით მიღებული გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ეროვნული სამოქმედო გეგმა 2014-2016 წლებისთვის. ეროვნული სამოქმედო გეგმის შემუშავების პროცესს უძღვებოდა გენდერული თანასწორობის საბჭო და იგი შემუშავდა საქართველოს მთავრობის მიერ. აღნიშნული გეგმა მოიცავს შემდეგ პრიორიტეტულ სფეროებსა და მათ შესაბამის ამოცანებს: გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების დამკვიდრება და გაძლიერება, გენდერულად სენსიტიური კანონმდებლობის მიღება, გენდერული თანასწორობის თემატიკის აქტუალიზაცია და ცნობიერების ამაღლება, მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი მონაწილეობა ეკონომიკის სფეროში, გენდერული ასპექტების გათვალისწინება ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სფეროში, გენდერული თანასწორობის ასპექტების გათვალისწინება ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკაში, გადაწყვეტილებების მიღების დონეზე ქალთა მზარდი მონაწილეობის ხელშეწყობა, გარემოსდაცვით საკითხებში მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი მონაწილეობის უზრუნველყოფა, გენდერული ასპექტების დაცვა კანონის აღსრულებისა და პენიტენციურ სისტემებში (**ლაჰოუსენი... 2014**)

გენდერული მეინსტრიმინგის იდეა ამოიზარდა მიდგომიდან „ქალები განვითარების პროცესში“ (Women in Development). ეს მიდგომა თავდაპირველად შეიმუშავა განვითარების საკითხებზე მომუშავე სოციალურად და პოლიტიკურად აქტიურმა ქალთა ჯგუფმა ვაშინგტონში. ევროკომისია მას განმარტავს, როგორც „სტრატეგიული გრძელვადიანი მიდგომას, რომელიც ნერგავს გენდერულ თანასწორობას სისტემებში, სტრუქტურებში, ინსტიტუტებში, პროგრამებში, პოლიტიკასა და პრაქტიკაში“. (ენციკლოპედიური 2016)

გენდერული მეინსტრიმინგი არის კომპლექსური სტრატეგია, რომლის მიზანია რეალური გენდერული თანასწორობის მიღწევა. ეს არის თანასწორობის თანამედროვე პოლიტიკა, რომელიც მსოფლიოს მასშტაბით გამოიყენება როგორც პოლიტიკურ, ასევე ორგანიზაციულ დონეებზე. გენდერული თანასწორობა მიიღწევა გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებით სხვადასხვა ინსტიტუტებში, ყველა სფეროსა თუ სექტორში (მაგ. ვაჭრობა, ჯანდაცვა, განათლება, გარემოს დაცვა, ტრანსპორტირება და სხვა). მეინსტრიმინგი გულისხმობს გენდერული თანასწორობის საკითხების ჩართვას ყველა იმ სამუშაო გეგმაში, რომელსაც მთავრობა ახორციელებს. გენდერული მეინსტრიმინგი, სტრატეგიის სახით, პირველად მიიღო შვედეთის მთავრობამ ჯერ კიდევ 1994 წელს (გაერომ 1995 წლის პეკინის კონფერენციაზე).

გენდერულ მეინსტრიმინგი ითვალისწინებს პირველ დონეზე (1) გენდერული ანალიზის და შემდეგ (2) გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირების განხილვას. გენდერული მეინსტრიმინგის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტია „გენდერული საკითხის გათვალისწინება ბიუჯეტის ფორმირების პროცესში“.

გენდერული საკითხის გათვალისწინებით ბიუჯეტის ფორმირებისას სისტემატურად ხდება ქალებისა და მამაკაცების სხვადასხვა ცხოვრებისეული საჭიროებების გათვალისწინება. ძირითადი შეკითხვა მდგომარეობს იმაში, არის თუ არა ბიუჯეტი სამართლიანად განაწილებული ქალებსა და მამაკაცებს შორის და თანაბარი სარგებელი თუ მოაქვს მათთვის. გენდერული საკითხის გათვალისწინებით ბიუჯეტის ფორმირების პრაქტიკა ევროპული ქვეყნებში უკვე დიდი ხანია არსებობს.

2006 წლიდან ქალაქ ვენის ბიუჯეტში მკაცრად განისაზღვრა გენდერული ასპექტის გათვალისწინება. შეფასებას ექვემდებარება არა მხოლოდ ბიუჯეტის ნაწილები, არამედ

ყველა პუნქტის განხილვა ხდება გენდერულ ასპექტებთან მათი შესაბამისობის თვალსაზრისით.

2013 წლიდან ავსტრიაში საკონსტიტუციო ცვლილების საფუძველზე აუცილებელი გახდა გენდერული ბიუჯეტირების არსებობა, როგორც ეროვნულ, ასევე ადგილობრივ დონეზე, შესაბამისად, ბიუჯეტში დაიწყო გენდერული თანასწორობის მიზნების განსაზღვრა (**Schwarzenborfer 2014**).

გენდერული ბიუჯეტირება არ გულისხმობს ბიუჯეტის გაყოფას - 50% ქალებსა და 50%-კაცებს. სპეციალური ყურადღება ეთმობა იმას, თუ როგორ ახდენს გავლენას სახელმწიფო ბიუჯეტი ყველაზე არასახარბიელო მდგომარეობაში მყოფ ქალთა ჯგუფებზე. გენდერული ბიუჯეტირება ყოველთვის არ ახდენს უბრალოდ ქალებისთვის გამოყოფილი თანხების გაზრდას - ის ასევე გულისხმობს პრიორიტეტების მინიჭებასაც. იგი არ შემოიფარგლება მხოლოდ ბიუჯეტებით, იგი მოიცავს სხვადასხვა პოლიტიკის ანალიზს გენდერული თვალსაზრისით. გენდერული თანასწორობის საკითხების ინტეგრირებას ყველა ტიპის საქმიანობაში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება.

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი პირველი სახელმწიფო ინსტიტუტია, რომელმაც გენდერული თანასწორობის საკითხებზე სტრუქტურული ერთეული – გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტის შექმნა და განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს გენდერული თანასწორობის საკითხების ინტეგრირებას უფლებადაცვით საქმიანობაში. აღსანიშნავია, რომ საქართველოს სახალხო დამცველის პრაქტიკა ყურადღებას იქცევს საერთაშორისო დონეზე და სამაგალითოა სხვა ინსტიტუტებისთვის. 2014 წელს შეიარაღებული ძალების დემოკრატიული კონტროლის ჟენევის ცენტრის (DCAF) მიერ გამოცემულ პუბლიკაციაში საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტის შექმნისა და განვითარებისათვის ადამიანის უფლებადაცვით ინსტიტუტებს შორის საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითად იქნა განხილული. გენდერული თანასწორობის სფეროში საქართველოს სახალხო დამცველის საქმიანობა მოიცავს როგორც შიდა ინსტიტუციურ განვითარებას, ასევე ქვეყანაში გენდერული თანასწორობის მიღწევის პროცესში წვლილის შეტანას.

დასახული მიზნის მისაღწევად კი საქართველოს სახალხო დამცველმა შეიმუშავა გენდერული თანასწორობის სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა 2014-2016 წლებისათვის.

გენდერული მეინსტრიმინგისაკენ გადადგმული მნიშვნელოვანი ნაბიჯია პრემიერ-მინისტრის თანაშემწეს დანიშვნა ადამიანის უფლებათა დაცვისა და გენდერული თანასწორობის საკითხებში. განსაკუთრებულ აღნიშვნას იმსახურებს საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს საქმიანობა. ამასთან, ქვეყნის გენდერული პოლიტიკის ეფექტური განხორციელებისათვის მნიშვნელოვანია ამ უწყებების ადმინისტრაციული და ფინანსური რესურსით გაძლიერება, ასევე უწყებათაშორისი კოორდინაციის ამაღლება. არანაკლებ მნიშვნელოვანია სამინისტროების დონეზე გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეულების ჩამოყალიბების ხელშეწყობა და განვითარება. (საქართველოს 2013)

მაშასადამე, განთლებული ქალი არის უფრო მეტი უფლების მქონე, რადგან ის ცდილობს იპოვოს კარგი სამუშაო, გამოიმუშაოს მაღალი ხელფასი და სარგებელი მოუტანოს ქვეყნის ეკონომიკას; ანალოგიური დასკვნების გაკეთების საშუალება მოგვცა ჩვენს მიერ ჩატარებულმა კვლევის შედეგებმაც. გამოკითხულთა ნაწილს მეტნაკლებად ესმის რას ნიშნავს გენდერული თანასწორობა, თუმცა, ეს არ ნიშნავს, რომ მოსახლეობა ამ პოზიციის მომხრეა. მართალია, რესპოდენტთა დიდი ნაწილი ეთანხმება იმის რომ ქალი უნდა იყოს მაღალ თანამდებობაზე, თუმცა ისეთი საპასუხისმგებლო თანამდებობა როგორც პრეზიდენტია ქალებს დიდად არ მიესალმებიან. რესპოდენტთა ნაწილი ვერ აღიქვამს სწორად თუ რას ნიშნავს და რას გულისხმობს გენდერული თანასწორობა, ფიქრობენ რომ განათლება ორივე სქესისთვის მნიშვნელოვანია, მაგრამ ოჯახის მარჩენალი და ბიუჯეტის გამკარგავი მაინც კაცი მიაჩნიათ. საზოგადოების გარკვეული ნაწილი მაინც გენდერული როლების ტრადიციული განაწილების მომხრეა.

გენდერულ საკითხთა მეინსტრიმინგი გენდერული თანასწორობის მიღწევასთან დაკავშირებული უახლესი და ყველაზე მნიშვნელოვანი მოვლენაა, რომელსაც მოჰყვება გრძელვადიანი შედეგები და პასუხისმგებლობა ყველა მონაწილისა და მთავრობის ყველა დონისთვის.

ძირითადი დასკვნები და რეკომენდაციები:

- ✓ გენდერული თანასწორობის პრობლემა 21-ე საუკუნეშიც აქტუალური რჩება. ბევრ ქვეყანაში მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადაიდგა გენდერული თანასწორობის ხარვეზების აღმოსაფხვრელად, თუმცა ქალთა დიდი პოტენციალი ჯერ კიდევ გამოუყენებელია. ქალებისთვის მეტი უფლებამოსილების მინიჭება ნიშნავს ადამიანური კაპიტალის უფრო მაღალი ეფექტურობით გამოყენების უზრუნველყოფას, აძლიერებს პროდუქტიულობასა და ეკონომიკურ ზრდას.
- ✓ სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ შემუშავებულია ინდექსები, რომლებიც აფასებენ ქვეყნებს გენდერული თანასწორობის და ეკონომიკაში ქალთა ჩართულობის მიხედვით (ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსი, მესამე მილიარდის, გაეროს ადამიანის განვითარების ინდექსები, სოციალური ინსტიტუტებისა და გენდერის ინდექსი, გენდერული სხვაობის ინდექსი, სახელფასო სხვაობის ინდექსი და ა.შ.). მოცემული ინდექსების მიხედვით საქართველოს მაჩვენებელი არის საშუალო, გარდა განათლების მაჩვენებლისა, ვინაიდან საქართველოში განათლება ერთადერთი სფეროა, სადაც გენდერული თანასწორობა თითქმის სრულყოფილადაა მიღწეული. ინდექსები აჩვენებს, რომ ყველაზე ცუდი ვითარება გენდერული თანასწორობის მხრივ ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ცხოვრებაშია.
- ✓ მიგვაჩნია, გენდერული უთანასწორობის ინდექსი მჭიდრო კავშირია ქვეყნის ეკონომიკური ზრდასთან. იმ ქვეყნებში, სადაც გენდერული უთანასწორობის მაჩვენებელი მინიმუმამდეა დაყვანილი, მშპ-ს ზრდის მაჩვენებელი მაღალია. რაც კიდევ უფრო გვარწმუნებს იმაში, რომ გენდერული ბალანსის მიღწევა უმნიშვნელოვანესია ქვეყნის ეკონომიკური ზრდისთვისაც. გენდერული უთანასწორობის ინდექსის კავშირს ქვეყნის ეკონომიკური ზრდასთან ადასტურებს სტატისტიკური მონაცემები.
- ✓ „მესამე მილიარდის“ ინდექსის მიხედვით, საქართველო „საშუალო“ მაჩვენებლების ქვეყნების ჯგუფში შევიდა. ორივე, „ხარჯებისა“ და „შედეგების“ კრიტერიუმების მიხედვით საქართველომ 128 ქვეყანას შორის 62-ე ადგილი დაიკავა.

- ✓ ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსის კრიტერიუმების (შრომის პოლიტიკა და პრაქტიკა, ფინანსებზე ხელმისაწვდომობა, განათლება, ქალთა სამართლებრივი - სოციალური სტატუსი და ზოგადი ბიზნესგარემო) მიხედვით არსებული სიტუაციის ანალიზმა გვიჩვენა, რომ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება დამატებით იძლევა მათი დისკრიმინაციის შემცირებისა და ქალის, როგორც ეკონომიკურად აქტიური ძალის, უფრო სრულყოფილად ჩართულობის შესაძლებლობას.
- ✓ შრომითი პოლიტიკისა და პრაქტიკის ანალიზმა ცხადყო, რომ არ არსებობს პოზიციები, რომელიც კანონით შეიძლება მხოლოდ მამაკაცებმა დაიკავონ, თუმცა შიდა ორგანიზაციული რეგულაციების თუ სხვა ფაქტორების მოქმედებით ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი. ამავე დროს, კვლევებმა უჩვენა, რომ კომპანიები, სადაც ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ქალები არიან, ფინანსური წარმატებას უფრო ხშირად აღწევენ.
- ✓ მსოფლიოში უკვე აპრობირებული და წინგადადგმული ნაბიჯია გენდერული კვოტების შემოღება, მიუხედავად იმისა რომ საზოგადოებაში არაერთგვაროვან დამოკიდებულებას იწვევს, კვოტები უზრუნველყოფს ქალის წარმომადგენლობის გაზრდას ხელმძღვანელ პოზიციაზე, ეს ერთ ერთი გზაა დისკრიმინაციის გვერდის ასავლელად, როდესაც შრომის ბაზარზე შეფერხებულია ქალის კარიერული წინსვლა.
- ✓ ბიზნესის დაწყებისა და ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით საქართველოში ქალები ძირითადად წარმოადგენენ მიკრო და მცირე ბიზნესს და როგორც წესი, ხშირად დგანან ფინანსური სიმწიფეების წინაშე, ვინაიდან უძრავი ქონება რეგისტრირებულია ოჯახის უფროსის სახელზე და მათ ძირითად ნაწილს მამაკაცები წარმოადგენენ, ქალისთვის რთულია სესხის ქონებით უზრუნველყოფა, როგორც მინიმუმ მამაკაცის ნებართვის გარეშე და შესაბამისად უჭირს დიდი ბიზნესის დაწყება.
- ✓ საგანმანათლებლო დაწესებულებების ანალიზმა ცხადყო რომ საქართველოში განათლება ერთადერთი სფეროა, სადაც დისკრიმინაცია ნაკლებად შესამჩნევია. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ჯერ კიდევ პრობლემურ საკითხად რჩება გოგონების

ნაადრევი გათხოვება და სკოლის მიტოვება, რაც აღარ უტოვებს მათ შანს იყვნენ თავისუფალი და იზრუნონ პიროვნულ და კარიერულ განვითარებაზე. (14 % გოგონებისა 18 წლამდე ქმნიან ოჯახს, კერძოდ მაღალმთიანი აჭარისა და ქვემო ქართლის რეგიონებში).[UNICEF, State of the World's Children, 2016}

- ✓ შეიძლება ითქვას, რომ ისევე როგორც შრომის ბაზარზე, განათლების სისტემაშიც არის „ქალური“ და „მამაკაცური“ განათლების სფეროები. არსებული მონაცემების მიხედვით, ქალები არა თუ ჩამორჩებიან მამაკაცების რაოდენობას უმაღლესი განათლების საფეხურზე, არამედ სჭარბობენ კიდევ, მსოფლიოში კაცებთან შედარებით თითქმის ერთი მილიონით მეტი ქალი იღებს ბაკალავრისა და მაგისტრის ხარისხს, მაგრამ დოქტორის ხარისხს უკვე 100 000-ით მეტი მამაკაცი იღებს, რაც ქალთა პროფესიული ზრდის ხელისშემშლელ ფაქტორებზე მიუთითებს.
- ✓ ქალის აქტიურობა **სოციალურ სფეროშიც** დაბალია, რადგან საქართველოში ოჯახური ცხოვრების პრინციპი ძირითადად მყარ სტერეოტიპულ წარმოდგენებს ემყარება, რომლის მიხედვითაც ქალი არის დედა, დიასახლისი, რომელსაც მკაფიოდ ჩამოყალიბებული ოჯახური ვალდებულებები აქვს. კაცი ამ ვალდებულებებისაგან თავისუფალია. ქალის და მამაკაცის სოციალური ფუნქციები მკაცრადაა გამიჯნული. ეს ფუნქციები ხშირად იძულებითია და ემყარება მორალურ (ფსიქოლოგიურ) ძალადობას.
- ✓ ქალისა და მამაკაცის ხელფასის ანალიზმა ცხადყო, რომ პრობლემურ საკითხად რჩება ტერმინი „თანაბარი შრომის“ არ არსებობა, აღნიშნული გარემოება ხშირ შემთხვევაში დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში აყენებს ქალებს. ვინაიდან არ არსებობს ეკონომიკის სფერო, სადაც ქალი და მამაკაცი ერთნაირად ღებულობდეს ხელფასს. საქართველოში ეს საკითხი განსაკუთრებულად მწვავედ დგას ვინაიდან გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში 37 %-ია. (ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელი 16,1 %).
- ✓ ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევების მიხედვით შეგვიძლია დავასკვნათ რომ, საზოგადოება გარკვეულწილად გენდერული როლების ტრადიციული გადანაწილების მომხრეა, ფიქრობენ რომ განათლება ორივე სქესისთვის

მნიშვნელოვანია, მაგრამ ოჯახის მარჩენალად და ბიუჯეტის გამკარგავად მაინც კაცი მიაჩნიათ.

- ✓ კვლევის მიხედვით, გამოკითხულთა უმრავლესობა ეთანხმება გენდერულ თანასწორობას, თუმცა, მათგან მხოლოდ მცირე ნაწილს ესმის ამ თანასწორობის რეალური შინაარსი. მართალია, რესპოდენტთა დიდი ნაწილი ეთანხმება იმას, რომ ქალი უნდა იყოს მაღალ თანამდებობაზე, მაგრამ ისეთ საპასუხისმგებლო პოზიციაზე, როგორც პრეზიდენტი, ქალებს დიდად არ მიესალმებიან.
- ✓ რესპოდენტების მიერ 7 ბალიანი სისტემით შეფასების გაანალიზების შემდეგ აღმოჩნდა, რომ მამაკაცებმა ყველაზე მაღალი ქულა დაიმსახურეს პასუხისმგებლობის გრძნობის მაჩვენებელში 5,61 ქულით, ხოლო ყველაზე დაბალი - გუნდური მუშაობის უნარში - 5,30 ქულით. აღსანიშნავია რომ ქალების ყველაზე დაბალი ქულა 5,61 მამაკაცების ყველაზე მაღალ ქულას უთანაბრდება, ანუ ამ საშუალო მაჩვენებლის მიხედვით ქალები უფრო მაღალი კომპეტენტურობით დაახასიათეს რესპოდენტებმა.
- ✓ კვლევის მიხედვით ორგანიზაციებში გამოკითხულთა დიდი ნაწილი თვლის, რომ ქალები მაღალ თანამდებობებზე ძალიან კარგად და ეფექტურად ართმევენ თავს დაკისრებულ მოვალეობას.
- ✓ სხვა ადრე ჩატარებული კვლევებისაგან განსხვავებით, ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევა შეცვლილ მოსაზრებებს აფიქსირებს, გამოკითხულთა უმრავლესობა ემხრობა ქალისა და მამაკაცის თანასწორობას, როგორც ოჯახში ასევე საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, თუმცა რეალური სურათი სულ სხვაა, საქართველოში და არა მარტო საქართველოში, ჯერ კიდევ არსებობს ქალისა და მამაკაცის დასაქმების სფერო, ქალისა და მამაკაცის როლური მოდელები. ეს შეიძლება იმით აიხსნას რომ რესპოდენტთა 75 % 20-დან 29 წლამდე ასაკისაა, და მათთვის უფრო ახლოსაა რეალური გენდერული თანასწორობის იდეა.
- ✓ გენდერულ საკითხთა მეინსტრიმინგი გენდერული თანასწორობის მიღწევასთან დაკავშირებული სტრატეგიაა, რომელსაც მოჰყვება გრძელვადიანი შედეგები და პასუხისმგებლობა ყველა მონაწილისა და მთავრობის ყველა დონისთვის. გენდერული მეინსტრიმინგი ეს არის ეფექტიანი ინსტრუმენტების შემუშავება -

გამოყენება რეალური ცვლილების განსახორციელებლად გენდერული თანასწორობისთვის.

ზემოთ გაკეთებული დასკვნებიდან გამომდინარე, შევიმუშავეთ რეკომენდაციები, რომელიც უზრუნველყოფს ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების სრულად წარმოჩენასა და რეალიზაციას შემდეგი ძირითადი მიმართულებების მიხედვით:

- **შრომითი პოლიტიკა და პრაქტიკა:**

- ✓ აუცილებელია საინფორმაციო შეხვედრები და სემინარ/ტრენინგების ჩატარება გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით, როგორც დამსაქმებლებისთვის ასევე დასაქმებულებისთვისაც, აუცილებელია ორივე მხარემ იცოდეს თუ რას მოუტანს კომპანიებს გენდერული თანასწორობა.
- ✓ აუცილებელია სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებით სოფლად მცხოვრები ქალებისთვის, განხორციელდეს შემდეგი სახის აქტივობები: პროფესიული გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლების, უნარების (განსაკუთრებით ლიდერობის) ზრდის კურსები/ტრენინგები.
- ✓ ქალთა დასაქმების მაჩვენებლის გაუმჯობესებისათვის, ჩამოყალიბდეს მექანიზმი რომელიც, უზრუნველყოფს ქალთათვის მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შეთავაზებას.
- ✓ სასურველია, შეიქმნას ერთიანი საინფორმაციო სისტემა, რომელიც ხელმისაწვდომს გახდის ინფორმაციას საქართველოში კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებულთა ხელფასებისა და თანამდებობის შესახებ სქესობრივ ჭრილში. მსგავსი ტიპის სისტემის შემუშავება საშუალებას მოგვცემს გამოვავლინოთ, რამდენად თანასწორია ქალისა და კაცის დასაქმება და ანაზღაურება სახელმწიფო/კერძო სექტორში.
- ✓ სავალდებულოდ მიგვაჩნია, დამსაქმებლის მხრიდან გასაუბრების შემდეგ უარის მიღების შემთხვევაში კანდიდატს წერილობით ეცნობოს უარის თქმის მიზეზი. ეს იქნება დამსაქმებლის ეფექტური მონიტორინგი, რათა არ მოხდეს დისკრიმინაცია დასაქმების დროს.

- **ფინანსებზე ხელმისაწვდომობა და ბიზნესის დაწყების შესაძლებლობა /ხელშეწყობა:**
 - ✓ აუცილებელია აღიარებულ იქნას ქალის ორმაგი შრომა, (სახლში შრომა და დაქირავებით შრომა,) რაც გამოიხატება იმაში რომ სახლში შრომა ისევე როგორც დაქირავებით შრომა, ქალისთვის იყოს ანაზღაურებადი, ან მიეცეს გარკვეული დახმარება, როგორცაა კრედიტი დიასახლისებს, რაც ქალს მისცემს საშუალებას დაიწყოს თავისი ბიზნესი, იყოს დამოუკიდებელი და თვითონ გააკეთოს არჩევანი ოჯახსა და კარიერას შორის.
 - ✓ სასურველია „საგადასახადო კოდექსში“ შევიდეს ცვლილება, სადაც დამწყებ ქალ მეწარმეებს დაუწესდებათ საგადასახადო შეღავათები. ეს იქნება სახელმწიფოს მიერ გადადგმული ყველაზე წარმატებული ნაბიჯი ბიზნესმენი ქალებისთვის.
- **განათლება და პროფესიული სწავლება:**
 - ✓ საგანამანათლებლო დაწესებულებებში (სკოლებში, უმაღლეს სასწავლებლებში) უნდა ტარდებოდეს საინფორმაციო შეხვედრები, სადაც გენდერული თანასწორობის შესახებ გაიმართება დისკუსია/სემინარები, რაც თავის მხრივ გამოიწვევს თანასწორობის იდეის/პრინციპის სწორად აღქმას.
 - ✓ სასურველია, მოხდეს სასკოლო ლიტერატურის გადახალისება და გაწმენდა გენდერული სტერეოტიპებისაგან. (ვგულისხმობ იმას რომ თითქმის ყველა ლიტერატურულ ნაწარმოებებში მამაკაცი გამოყვანილია გმირად, ხოლო ქალი გმირის „შეყვარებულად“. ერთ-ერთ გამონაკლისს წარმოადგენს ილია ჭავჭავაძის „ოთარანთ ქვრივი“.)
- **სახელმწიფო პოლიტიკა:**
 - ✓ სასურველია, საკანონმდებლო დონეზე მიღებული იქნას გადაწყვეტილება, რომ ყველა კერძო და სახელმწიფო სამსახურში არსებობდეს გენდერული ურთიერთობების სპეციალისტის შტატი. გენდერის სპეციალისტმა უნდა უზრუნველყოს ქალთა უფლებების დაცვა, დისკრიმინაციული ფაქტების გამოვლენა - აღკვეთა და ყოველწლიურად წარუდგინოს ანგარიში სახალხო დამცველს ორგანიზაციაში დასაქმებულთა თანამდებობებისა და ხელფასების შესახებ გენდერულ ჭრილში.

- ✓ სასურველია სამსახურში საინფორმაციო დაფაზე იყოს განთავსებული „საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“.
- ✓ სავალდებულოა გადაიხედოს კანონი „პენსიის შესახებ“, რათა უზრუნველყოფილ იქნას, რომ ქალი და მამაკაცი ერთი და იგივე ასაკში გადიოდნენ პენსიაში.
- ✓ საჯარო ასევე კერძო სამსახურებში, ქალთა გააქტიურების თვალსაზრისით შესაძლოა სახელმწიფომ დააწესოს/განსაზღვროს სავალდებულო კვოტები დასაქმებულ ქალთა რაოდენობაზე როგორც
- ✓ სახელმწიფომ უნდა გაატაროს კომპლექსური ღონისძიებები, რომლებიც ამაღლებს ქალთა მოტივაციას და გამოიწვევს მათ გააქტიურებას როგორც ეკონომიკურ ასევე პოლიტიკურ ჭრილში.

რაც მთავარია, უნდა გვახსოვდეს, რომ ქალთა აქტიურობის შეზღუდვა სერიოზულ გავლენას ახდენს საზოგადოებაზე, ეკონომიკური და პოლიტიკური პროცესების განხორციელებაზე. სახელმწიფომ და საზოგადოებამ კარგად გააზრებული ნაბიჯებით უნდა შექმნას ხელსაყრელი პირობები ქალთა ეკონომიკური და ინტელექტუალური შესაძლებლობების სრული რეალიზაციისთვის.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. აბულაძე 2013: აბულაძე ანდრო, „გენდერული თანასწორობის პრობლემა ქართულ კანონმდებლობაში“. თბილისი 2013.
2. ათასწლეულის 2014: „ათასწლეულის განვითარების მიზნები საქართველოში“ (ეროვნული ანგარიში) თბილისი 2014.
3. აღმანახი 1998: აღმანახი № 7 ადამიანის უფლებათა დაცვის სამართალი. თბილისი 1998.
4. არავიაშვილი 2015: არავიაშვილი მაია, „მემკვიდრეობის განაწილების გენდერული ასპექტები ქართულ კულტურაში“ სადოქტორო დისერტაცია, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი. თბილისი 2015
5. არჯევანიძე 2012: არჯევანიძე ნარგიზა, „კანონმდებლობა გენდერული თანასწორობის შესახებ: საქართველოსა და საერთაშორისო პრაქტიკის მიმოხილვა“. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი. თბილისი 2012.
6. ბენდელიანი 2012: ბენდელიანი ნანი, „გენდერული თანასწორობის შეფასება საქართველოში საერთაშორისო ინდექსების და რეიტინგების მიხედვით“. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, თბილისი 2012.
7. ბიზნესისა 2014: ბიზნესისა და ეკონომიკის სიახლეების ვებ-გვერდი "ბიზნესპრესნიუსი" [www. Bpn.ge](http://www.Bpn.ge)
8. განცხადებების 2016: განცხადებების, ვაკანსიებისა და ტრენინგების საძიებო ვებ-გვერდი: www.Jobs.ge.
9. დადალაური 2013: დადალაური ნინო, „მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების სერვისებზე

ხელმისაწვდომობა ქალებისთვის: არსებული ბარიერები და შესაძლებლობები“. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი 2013.

10. დელემენჩუკი.... 2007: დელემენჩუკი ალექსანდრე, რუსეცკი ელენე, „ევროკავშირის განვითარების პოლიტიკის გენდერული ანალიზი“. (ეროვნული ანგარიში) გამომცემლობა „ქალთა პოლიგრაფიული სერვისი“. თბილისი 2007.
11. ენციკლოპედიური 2016: ენციკლოპედიური ლექსიკონი
12. ვუდუორდი 2002: ვუდუორდი ელისონ „გენდერული ბალანსის მიღწევა“. ბრიუსელის თავისუფალი უნივერსიტეტი, ბელგია 2002.
13. თოქმაზიშვილი...2009: თოქმაზიშვილი მიხეილ, ჯაში ჩარიტა „საქართველოს ფინანსური პოლიტიკის გენდერული განზომილებები“. თბილისი 2009.- გვ.36
14. ინფორმაციის 2013ა: ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი, “საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთა სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში”. თბილისი 2013. - გვ. 9
15. ინფორმაციის 2015ბ: ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი. “საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთა სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში”. თბილისი 15.2015.-გვ.10
16. ისაკაძე...2014: ისაკაძე თამარ, გვიანიშვილი ნათია, „მასწავლებელთა ცოდნისა და დამოკიდებულების კვლევა გენდერული თანასწორობის შესახებ“ (კვლევის ანგარიში) ქალთა ფონდი საქართველოში. თბილისი 2014.

17. **კაჭკაჭიშვილი... 2014:** კაჭკაჭიშვილი იაგო, ნადარაია ხატია, რეხვია-შვილი ბელა, „კაცები გენდერული ურთიერთობები საქართველოში“ თბილისი 2014.
18. **კიკნაძე... 2006:** კიკნაძე თამარ, დონაძე ნათელა, „გენდერი - სოციალური და პოლიტიკური სწავლებანი“, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, თბილისი 2006. -გვ.12.
19. **კონვენცია 1994:** ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ: [www. Parliament.ge](http://www.Parliament.ge)
20. **ლაჰოუსენი... 2014:** ლაჰოუსენი ვერენა, ჟვანია ირინა, „პრაქტიკული სახელმძღვანელო საჯარო მოხელეებისათვის - გენდერული მეინსტრიმინგი“, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი 2014.
21. **მსოფლიო 2016:** მსოფლიო ბანკის ვებ გვერდი [www. Worldbank.org](http://www.Worldbank.org)
22. **ნადარეიშვილი...2014:** ნადარეიშვილი თინათინ, ჯალაღანია ლიკა, „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“. ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (USAID). თბილისი 2014.
23. **ნადარეიშვილი 1965:** ნადარეიშვილი გიორგი, „ქართული საოჯახო სამართლის ისტორიიდან“, თბილისი 1965. - გვ.14.
24. **ნორტჰაუზი 2010:** ნორტჰაუზი პიტერ, „ლიდერობა“, გამომცემლობა „SAGE publications“, კალიფორნია 2010.
25. **პატარაია 2014:** პატარაია ლარისა, „ქალების როლი ეკონომიკაში - თანამედროვე ტენდენცია“. Forbes

- Georgia 11 თებერვალი 2014.
26. პაპიძე 2012: პაპიძე მარიამ, „ქალები საქართველოს შრომის ბაზარზე“ საქართველოს სტრატეგიისა და საერთაშორისო ურთიერთობის კვლევის ფონდი, თბილისი 2012.
27. საზოგადოებრივი 2013: „საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში“. ეისითის დაგაეროს ერთობლივი პროგრამის ფარგლებში კვლევის ანგარიში. თბილისი 2013.
28. საქართველოს 1995: საქართველოს კონსტიტუცია.
[www. Parliament.ge](http://www.Parlament.ge)
29. საქართველოს 2015: საქართველოს სტატისტიკური წელიწადეული 2015 www.geostat.ge
30. საქართველოს 2015: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, „ქალი და კაცი საქართველოში“ - სტატისტიკური პუბლიკაცია, თბილისი 2015-გვ 43.
31. საქართველოს 2010: საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ: [www. Parliament.ge](http://www.Parlament.ge)
32. საქართველოს 2013: საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში „გენდერული თანასწორობა და ქალთა უფლებები“ თბილისი 2013.
33. საქართველოს... 2015: „საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ“ [www. Ombudsman.ge](http://www.Ombudsman.ge)
34. საქართველოს 2014: საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია „ქალთა ეკონომიკური შესაძლე-

- ბლობები და გამოწვევები“. თბილისი 2014
35. საქართველოს 2014: საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია, „სოფლად მცხოვრებ ქალთა ეკონომიკური საჭიროებები“. თბილისი 2014.
36. საქართველოს 2014: საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის კვლევის ანგარიში საქართველოში ქალთა მეწარმეობის განვითარების არსებული მდგომარეობის შესახებ.
37. საქართველოს 2010: საქართველოს შრომის კოდექსი.
www.matsne.gov.ge
38. საქართველოს 2014: საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, „საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ანალიზი-დასაქმების ადგილზე სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია და მისი სამართლებრივი შედეგები“, თბილისი 2014. - გვ. 22
39. საქართველოს 2014: საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ.
www.matsne.gov.ge
40. საქართველოს 2016: საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა, <http://www.nplg.gov.ge/>
41. საქართველოს 2014: საქართველოს ეროვნული ბანკი : www.nbg.gov.ge
42. საქართველოს 2016: საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია
www.employer.ge
43. საქართველოს 2017: საქართველოს ბანკის ვებ-გვერდი
www.bankofgeorgia.ge
44. საჯარო 2016: საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო,
<https://napr.gov.ge/p/1389>
45. სოციალური 2016: სოციალური მომსახურების სააგენტოს ვებ გვერდი [www. Ssa.gov.ge](http://www.Ssa.gov.ge)

46. ქაიხოსროშვილი 2015: ქაიხოსროშვილი ელენე „ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმები“, თბილისი 2015.
47. ქალთა 2010: ქალთა ფონდი საქართველოში, „სქესი, გენდერი, ორიენტაცია“ თბილისი 2010.
48. ქალთა 2014: ქალთა საინფორმაციო ცენტრი „გენდერული კვოტა, როგორც პოლიტიკურ ცხოვრებაში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ერთ-ერთი მექანიზმი“. თბილისი 2014.
49. ქალთა 1998: ქალთა დასაქმების საკითხები, თბილისი 1989.
50. ქეა 2014: ქეა საერთაშორისო კავკასიაში „შრომით ურთიერთობებში ქალთა დისკრიმინაციის შესახებ სპეციალური ანგარიში“. თბილისი 2014
51. ყველაზე 2016: ყველაზე სასაცილო კანონები:
[www. Intermedia.ge](http://www.Intermedia.ge)
52. შატაკიშვილი... 2013: შატაკიშვილი ანა, ხერხაძე სალომე, „საქართველოს კანონმდებლობა გენდერულ რაკურსში“. თბილისი 2013.
53. ცეცხლაძე 2010: ცეცხლაძე მურმან, „რელიგია და ეკონომიკა“, შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა, ბათუმი 2010.
54. წიკლაშვილი 2001: წიკლაშვილი ნათელა „ქალთა დასაქმების ზოგიერთი საკითხი გარდამავალ ეკონომიკაში“. ჟურნალი „სოციალური ეკონომიკა“.
55. წიკლაშვილი 2009: „შრომის ბაზრის განვითარების პრობლემები საქართველოში“. მონოგრაფია, თბილისი 2009.
56. წკეპლაძე 2011: წკეპლაძე ნათია, „შრომის სფეროში არსებული

- კანონმდებლობებისა და სასამართლო პრაქტიკის გენდერული ანალიზი“. ქალთა საინფორმაციო ცენტრი. თბილისი 2011. - გვ. 4-6
57. **ჭაჭუა 2011:** ჭაჭუა მარია, “ქალთა უფლებები ძველ რომსა და თანამედროვე მსოფლიოში“. თბილისი 2011
58. **ხომერიკი 2006:** ხომერიკი ლელა, „გენდერი და პოლიტიკა“. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი. თბილისი 2006.
59. **ჯაფარიძე 2012:** ჯაფარიძე ელენე, „გენდერული თანაწილობის პოლიტიკის შეფასება საქართველოში ქალთა ორგანიზაციების მიერ“. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი. თბილისი 2012.
60. **ჰაინრიჰ 2011:** ჰაინრიჰ ბიოლის ფონდი სამხრეთ კავკასიაში „კონვენცია ქალის დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ (CEDAW): თანასწორობა, კანონმდებლობა, რეალობა“. თბილისი 2011.
61. **A Fact-Finding 1995:** A Fact-Finding Report of the Federal Glass Ceiling Commission, “Good For Business: Making full use of the nation’s human Capital”, Washington, March 1995.-P. 26-30.
62. **Angelovska 2009:** Angelovska Julijana “Invisible barriers that women cannot break – Glass Ceiling” International Balkan University, Macedonia, Skopje 2009. See: <http://www.witi.com/research/downloads/glassceiling.pdf>
63. **Baxter...2000:** Baxter Janeen, Wright Eric, “The Glass Ceiling Hypothesis” University of Tasmania 2000.
64. **Beijing 1995:** Beijing Declaration And Platform: www.un-

instraw.org

65. **Booz 2012:** Booz and Company, “Empowering the Third Billion”, Booz and Company publishing 2012. www.strategyand.pwc.com
66. **Borisova...2012:** Borisova Darya, Sterkhova Olga, “Women as a Valuable Asset”, McKinsey & Company 2012.- p. 5. www.mckinsey.ru
67. **Bourdieu 2005:** Bourdieu Pierre “The Social Structure of The Economy” Cambridge 2005.
68. **Brown 2011:** Brown B. Chris, “How does mum manage? Investigating the financial circumstances of mothers in lower income working families”. Ph.D. diss, University of Glasgow 2011. <http://theses.gla.ac.uk/2593/>
69. **Catalyst 2016;** Catalyst, Legislative Board Diversity, <http://www.catalyst.org/legislative-board-diversity>
70. **Centre 2015:** Centre For Inclusive Leadership, “Accelerating Business Growth By Gender Balance In Decision – Making Woman In Top Management In Italy, Latvia, Romania, Spain And The UK”, European Commission.
71. **Chung.... 2013:** Chung B., Kantachote K., Mallick A., Polster R., Roets K. “Indicators of Women’s Empowerment in Developing Nations” University Of Wisconsin-Madison 2013.
72. **Daczo 2012:** Daczo Zsuzsa, “Wage Inequality And The Gender Wage Gap: Are American Woman Swimming Upstream?”. PH.D. diss. University of Maryland 2012

73. **Dennehy 2012:** Dennehy Jane, “Gender and Competition: A Dynamic for Managers” Palgrave Macmillan, New York 2012
74. **Desvaux...2010:** Desvaux Georges, Devillard Sandrine, Sancier-Sultan Sandra, “Woman At The Top Of Corporations: Making it Happen”, Mskinsey & Company, Paris 2010.
75. **Dimitrovs 2012:** Dimitrovs Aleksejs, “Equality Law in Latvia: Current Trends and Challenges”, Riga 2012.
76. **Economist 2010:** Economist Intelligence Unit, “ Women’s economic opportunity”, London 2010.
77. **Ernst 2015:** Ernst & Young “Groundbreakers Using the Strength of Women to Rebuild the World Economy”. www.ey.com
78. **European 2010:** European Commission, “Strategy for equality between women and men 2010-2015”, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2010.
79. **European 2012:** European Woman’s Lobby “Ticking Clocks – Alternative 2012 Country-Specific Recommendations to strengthen women’s rights and gender equality in the Europe 2020 Strategy”. Belgium 2012.
80. **European 2013:** European Commission “She Figures 2012 — Gender in Research and Innovation”. European Union 2013.
81. **European 2015:** European Women’s Lobby “Woman’s Economic Independence In Times Of Austerity”. European Commission 2015.
82. **European 2014:** European Commission, “Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe”, European Union,

- Luxembourg 2014.
83. **European 2012:** European Commission, “Woman In Decision – Making Positions”, European Union, Luxembourg 2012.
84. **European 2014:** European Commission, “Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe, European Union, September 2014 .
85. **Eurostat 2016:** Eurostat – Tertiary Education Statistics : http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics
86. **Ford 2011:** Ford D., Pande R., “Gender Quotas and Female Leadership: A Review” Harvard University 2011.
87. **Gender 2016:** Gender Pay Gap: <http://genderpaygap.eu/>
88. **Global 2016:** Global Banking Alliance for Woman: <http://www.gbaforwomen.org/#members>
89. **Goldman 2009:** Goldman Sachs Group, “The Power of the Purse: Gender Equality and Middle-Class Spending”. Global Markets Institute 5 August 2009.
90. **Grant 2012a:** Grant Thornton International Business Report, “Women in senior management: still not enough”. www.gti.org
91. **Grant 2014b:** Grant Thornton International Business Report, “Women in business: from classroom to boardroom”. www.gti.org
92. **Grant 2015c:** Grant Thornton International Business Report, “Women in senior management: still not enough”. www.gti.org
93. **Grant 2016d:** Grant Thornton International Business Report, “Woman in Business: turning promise in to

- practice". www.gti.org
94. **Hastings 2013:** Hasting Paul, 'Breaking the Glass Ceiling: Women in the Boardroom', Atlanta 2013.
 95. **International 2015:** International Labour organization "Women In Business and management Gaining Momentum", Switzerland 2015. www.ilo.org/publns
 96. **Jacobsen 2011:** Jacobsen P. Joyce, "The Role of Technological Change in Increasing Gender Equity with a Focus on Information and Communications Technology". Wesleyan University 2011.
 97. **Karat 2014:** Karat Coalition, "Alternative report on the implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women" Warsaw 2014.
 98. **Kadyrkulova 2008:** Kadyrkulova Ainura "Female And Gender Leadership". Kalmar, Sweden.
 99. **Linciano... 2014:** Linciano Nadia, Ciavarella Angela, Signoretti Rossella, "2014 Report on corporate governance of Italian listed companies", Consob, Milan 2014.
 100. **Lorber 2001:** Lorber Judith, "Feminist Theories and Politics", Oxford University Press, Oxford 2001
 101. **McGary 2012:** McGary Jesica, "Gender And The Poverty – Conflict Trap". Ph.D diss, The University Of Arizona 2012.
 102. **Merchant 2012:** Merchant Karima, "How Men And Women Differ: Gender Differences in Communication Styles, Influence Tactics, and Leadership Styles". Claremont McKenna College 2012 – 6p
 103. **Meulders...2010:** Meulders Daniele, Plasman Robert, Rigo Audrey, O'Dorchai Sile, „Topic report Horizontal and

- vertical segregation“, University of Libre de Bruxelles, Belgium September 2010. https://genderedinnovations.stanford.edu/images/TR1_Segregation.pdf
104. **Michel 1986:** Michel Andree, “Down With Stereotypes” Published by Unesco, Paris 1986. –P.17-19.
105. **Mikkola...2007:** Mikkola Anne, Miles Carrie, “Development and Gender Equality: Consequences, Causes, Challenges and Cures”, Helsinki Center of Economic Research, Finland 2007.
106. **Miss 2013: Miss Magda, Li Ey,** “5 Facts: Gender And Education”, Thomson Reuters Foundation News.
107. **Mskinsey 2015:** Mskinsey & Company “The Power Of Parity: How Advancing Woman’s Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth”. September 2015. – P. 1-2
108. **National 2012:** National Women’s Low Centre, “The Equal Employment Opportunity Restoration Act of 2012: What It Means for Women Workers”, Washington 2012. www.nwlc.org
109. **National 2013:** National Woman’s Low Centre, ” Sex Stereotypes: How They Hurt Women in the Workplace - and in the Wallet” Washington 2013.
110. **On 2010:** On Angela “Female Management And Leadership In Romania”. PH.D.diss, University Of Cluj – Napoca 2010.
111. **Page 2007:** Page Scott, “The Diference: How The Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies, Princeton University 2007.
112. **Pasquali 2015:** Pasquali Valentina, „The richest Country In The

- World”, Magazine “Global Finance”, January 2015.
113. **Patel 2013:** Patel Gita, “Gender Differences In Leadership Styles And The Impact Within Corporate Boards”. Commonwealth Secretariat 2013. –6p.
114. **Robb 2014:** Robb Martin, “The role of men in gender equality”, The Open University, Milton Keynes 2014.
115. **Sanders...2011:** Sanders Melanie, Hrdlicka Jayne, Hellicar Meredith, Cottrell Dale, Knox Joanna, “What stops women from reaching the top? Confronting the tough issues” Bain and Company. www.bain.com
116. **Sattar 2011:** Sattar Sarosh, “Opportunities for Men and Women: Emerging Europe and Central Asia” The World Bank, Washington 2011
117. **Shebaya 2011:** Shebaya Mariam, “Leadership Development: The Role Of Development Readiness, Personality Dispositions, And Individual Values”. Ph.D diss, Aston University.
118. **Schwarzendorfer 2014:** Schwarzendorfer Friederike, „Gender Budgeting in the Context of the Austrian Budget Reform“, Vienna 10 July 2014.
119. **Silverstein..2009:** Silverstein Michael, Sayre Kate, “The Female Economy”, Harvard Business Review 2009.
120. **Social 2014:** Social Institute and Gender Index, web page: <http://www.genderindex.org/country/georgia>.
121. **Straub 2007:** Straub Caroline, “Work-Family Issues In Contemporary Europe” Ph.D. diss, University of 187Ramon Llull, Barcelona 2017
122. **Snitnikovs 2014:** Snitnikovs Aleksejs, Uvarova Inga, Baltina Iveta, Riekstins Juris, Bondare Linda, Zitmane Marita,

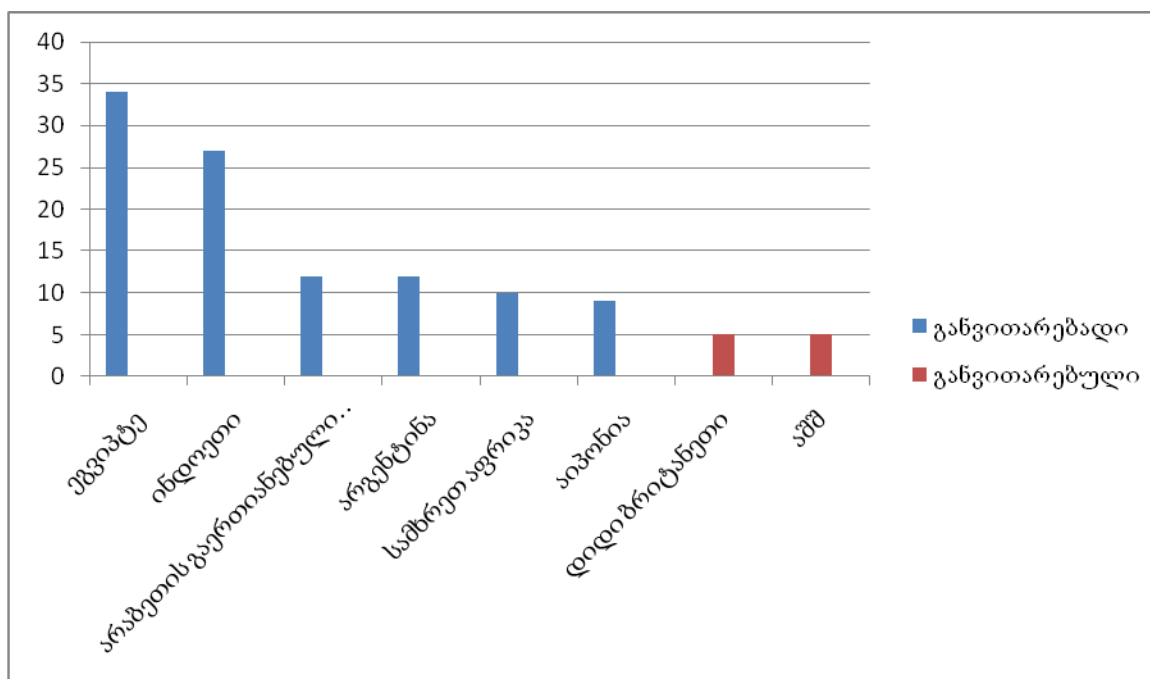
Danoso Silvia, Autio Hanna-Leena, Lamond Alison, Holmstad Ina, Dacruz Natalja, “Study of the situation of - men and women – In the large companies of Latvia”, Riga 2014.

123. **The Act 1976:** Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men (Iceland)
124. **The Act 2007:** The Act relating to Gender Equality (Norway)
<http://www.regjeringen.no/en/doc/Laws/Acts/The-Act-relating-to-Gender-Equality-the-.html?id=454568>
125. **The Act 1987:** The Act on Equality between Women and Men (Finland),
<http://www.refworld.org/docid/3ae6b51c0.html>
126. **The Act 2002:** *The Act of Gender Equality Consolidation No. 553 of 2 July 2002*
127. **The American 2015:** The American Association of University Women (AAUW) “The simple truth about the Gender Pay Gap”, Washington 2015.
128. **The United 2012:** The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, “World Atlas of Gender Equality in Education”. Unesco Publishing 2012.
129. **United 2014:** United Nations Development Programme, “ Gender Equality Strategy 2014 -2017” New York 2014.
130. **United 2013a:** United Nations Development Programme, “Human Development report 2013”, UNDP
131. **United 2014b:** United Nations Development Programme, “Human Development report 2014”, UNDP
132. **United 2015c:** United Nations Development Programme, “Human Development report 2015” ,UNDP

133. World 2012a: World Development Report “Gender Equality and Development”, The World Bank, Washington 2012.
134. World 2014b: World Economic Forum “Global Gender Gap Report” Geneva 2014.-P. 39-42
135. World 2015c: World Economic Forum “Global Gender Gap Report” Geneva 2015
136. World 2016d: World Economic Forum “Global Gender Gap Report” Geneva 2016.
137. Ward... 2010: Ward John, Lee Bernice, Baptist Simon, Jackson Helen “Gender Equality and Economic Growth”, Chatham House, September 2010.
138. Барнетт 1968: Барнетт Антони, “Род человеческий”, издательство “Мир”, Москва 1968.

დანართები:

დანართი 1. ქალთა დასაქმების ზემოქმედება ქვეყნის მშპ-ზე.



*დიაგრამა აგებულია ჩვენს მიერ; წყარო: Booz&Co; "Empowering the Third Billion" - Women and the World of Work in 2012;

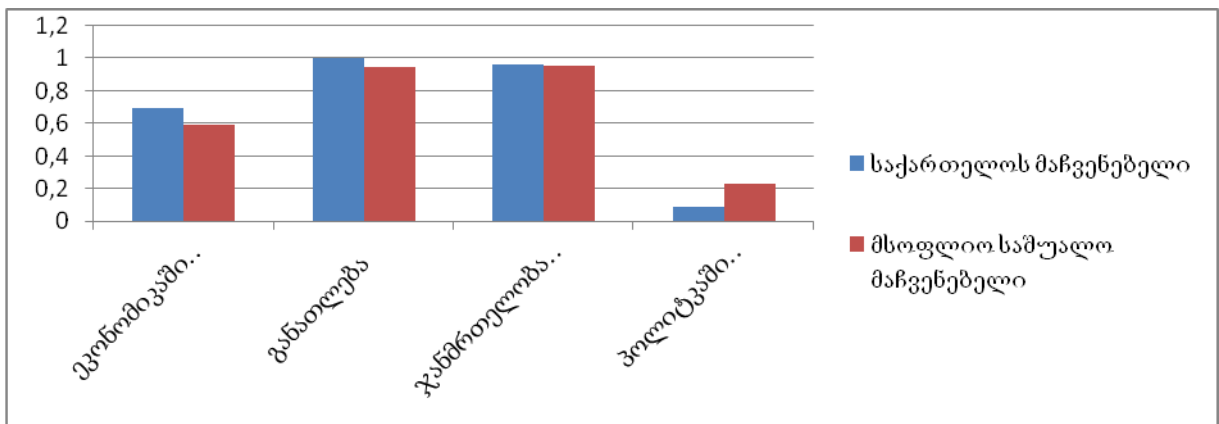
დანართი 2. მესამე მილიარდის ინდექსის შეფასების კრიტერიუმები.

ინდექსი მესამე მილიარდი	
საშაულებები	შედეგები
<p>მომზადება:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ქალისა და მამაკაცის თანაფარდობა წიგნიერების მიხედვით - ქალების წიგნიერების საერთო დონე - ქალისა და მამაკაცის თანაფარდობა დაწყებითი, საშუალო და უმაღლესი განათლების საფეხურზე 	<p>ჩართვა:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ქალისა და მამაკაცის ხელფასებს შორის თანაფარდობა - ქალისა და მამაკაცის თანაფარდობა შრომის ბაზარზე.

<p>ხელმისაწვდომობა:</p> <ul style="list-style-type: none"> - თანაბარი ანაზღაურება; - არადისკრიმინაციული <p>პოლიტიკა:</p> <ul style="list-style-type: none"> - დედისა და მამის შვებულება - იურიდიული შეზღუდვები <p>გარკვეულ სამუშაოებზე ქალებისთვის.</p>	<p>თანაბარი ანაზღაურება</p> <ul style="list-style-type: none"> - თანაბარი ანაზღაურება <p>თანაბარი შრომისთვის;</p> <ul style="list-style-type: none"> -
<p>სამეწარმეო მხარდაჭერა:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ხელმისაწვდომობა ტექნოლოგიაზე - საკუთრების უფლება - მხარდაჭერა და განვითარება (ტრენინგი) მცირე და საშუალო ბიზნესისთვის. - ქალთა ხელმისაწვდომობა ფინანსებზე 	<p>წინსვლა:</p> <ul style="list-style-type: none"> - პროფესიული და ტექნიკური მუშაკების თანაფარდობა სქესის მიხედვით - ქალისა და მამაკაცის თანაფარდობა როგორც კანონმდებლები, მაღალი ოფიციალური პირები და მენეჯერები. - დასაქმებული ქალისა და მამაკაცის თანაფარდობა

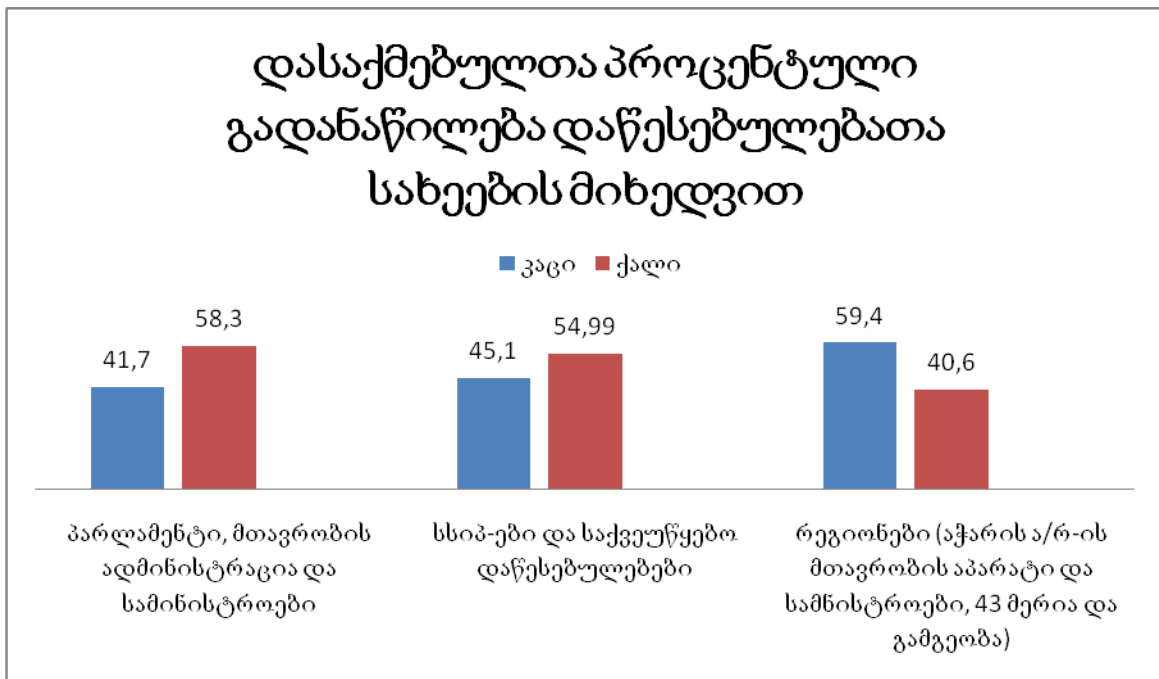
*ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ. წყარო: Booz&Co; “Empowering the Third Billion” - Women and the World of Work in 2012;

დანართი 3 : გენდერული სხვაობის ინდექსი 2015



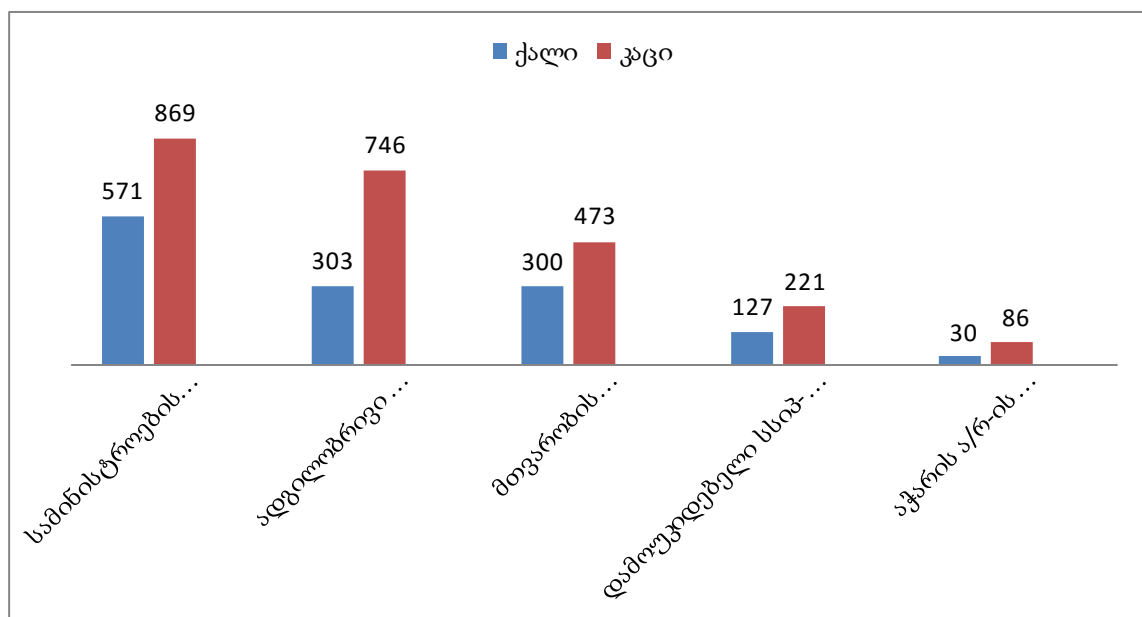
*დიაგრამა აგებულია ჩვენს მიერ. (წყარო: Global Gender Gap Index 2015, World Economic Forum.)

დანართი : 4



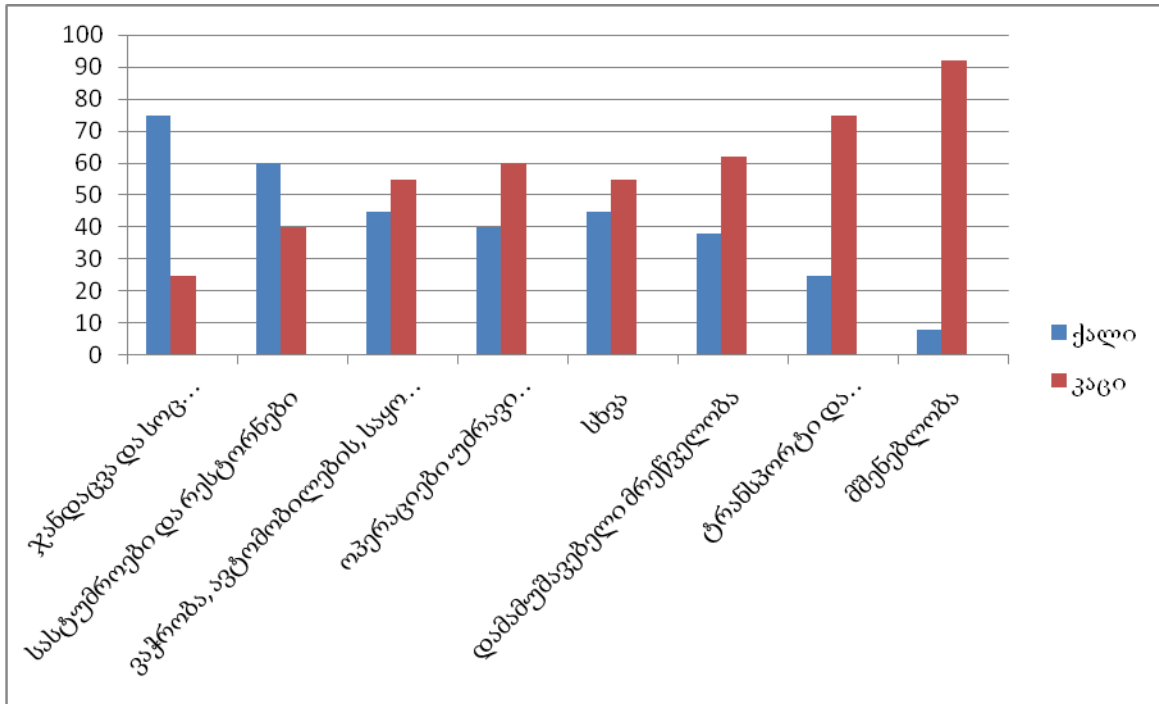
წყარო: ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი. “საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთა სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში”2015.

დანართი 5: ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებულთა გადანაწილება დაწესებულებათა სახეების მიხედვით (მალოვანი სტრუქტურის გარეშე)



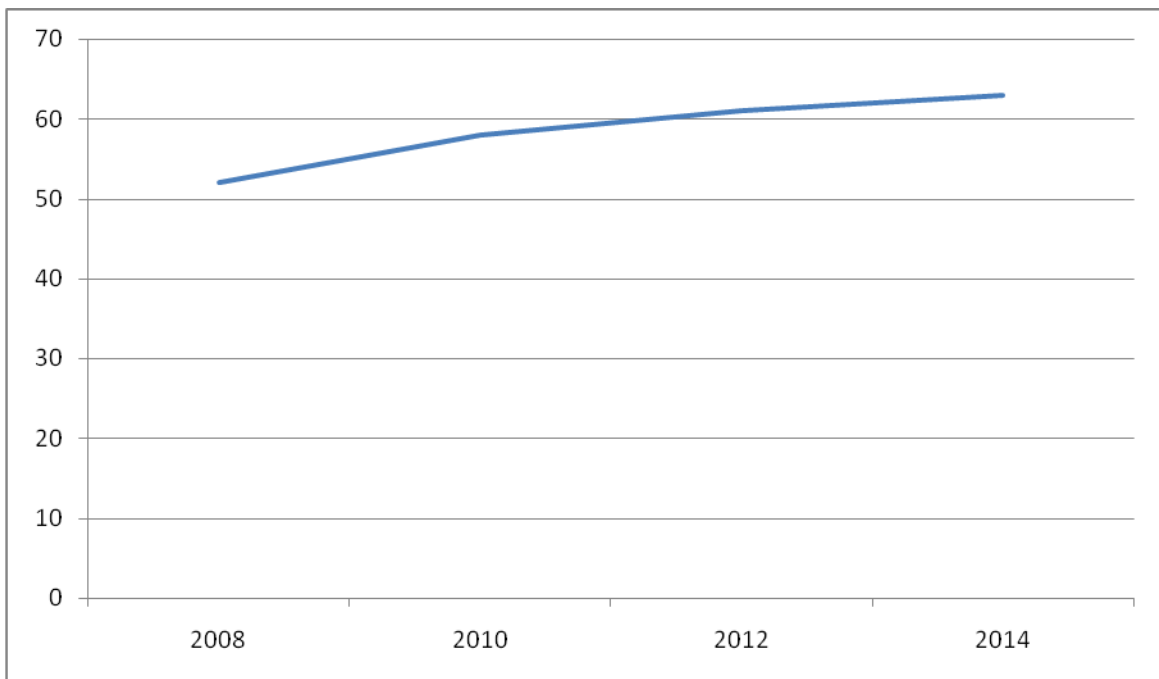
წყარო: ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი. “საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთა სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში”2015.

დანართი 6: ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა რიცხოვნობა ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით 2014 (%)



წყარო :საქსტატი, საწარმოთა წლიური სტატისტიკური გამოკვლევა.2015

დანართი7:ქალის ხელფასის თანაფარდობა, კაცის ხელფასთან მიმართებაში.



(წყარო: საქსტატი 2015) %

დანართი 8: წარმატებული ქალბატონები

შერილ სენდბერგი	Facebook-ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსი, მანამდე ხელმძღვანელობდა ვებ გაყიდვებსა კომპანია Google-ში. ასევე მუშაობდა პერსონალის დირექტორად აშშ-ს ფინანსთა სამინისტროში.
ინდრა ნუი	ინდური წარმოშობის ამერიკელი მეწარმე, კომპანია PepsiCo-ს აღმასრულებელი დირექტორი.
აირინ როზენფელდი	Kraft Food-ის პრეზიდენტი (მსოფლიოში სიდიდით მეორე პროდუქტების მწარმოებელი კომპანია)
ვირჯინია რომეტი	IBM აღმასრულებელი დირექტორი (საკონსულტაციო კორპორაცია)
ურსულა ბერნსი	კომპანია Xerox-ის აღმასრულებელი დირექტორი. Forbes-ის მიხედვით ყველაზე გავლენიანი ქალია მსოფლიოში.
მარგარეტ იუტმენი	კომპანია Hewlett Packard Enterprise ხელმძღვანელი, ასევე მარგარეტ იუტმანი იყო კალიფორნიის გუბერნატორობის კანდიდატი
მარია ფოსტერი	წავთობკომპანია Petrobras- Petroleo Brasil აღმასრულებელი დირექტორი
მარისი მაიერი	კომპანია Yahoo-ს პრეზიდენტი
ენ სუინი	კომპანია Disney ABC Television Group-ის დირექტორი
სიუზენ ვოიჟიტსკი	Google-ს სარეკლამო განყოფილების ყოფილი ვიცე პრეზიდენტი.
არიანა ჰაფინგტონი	საინფორმაცია ვებ-საიტი Huffington Post-ის დამფუძნებელი
შერი მაკოი	კომპანია Avon-ის აღმასრულებელი დირექტორი დირექტორი.
მერი ბარა	კომპანია General Motors-ის აღმასრულებელი დირექტორი
ანჟელა არენდსი	კომპანია Apple Inc-ის საცალო და ინტერნეტ გაყიდვების ვიცე პრეზიდენტი.

ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ. (წყარო :www.B2P.Ge)

დანართი 9: ქალები საკუთრები სუფლების რეგისტრაცია რეგიონების მიხედვით.2016.

ბოლნისი	29%	ფოთი	51,6%
დმანისი	34%	თბილისი	51,8%
დედოფლისწყარო	34,1%	ჩხოროწყუ	51,9%
მარნეული	35,4%	რუსთავი	52,3%
თიანეთი	35,6%	ჩოხატაური	52,5%
დუშეთი	36,3%	ცაგერი	52,6%
გურჯაანი	37,4%	ხულო	53,3%
ონი	38,5%	წალენჯიხა	53,8%
ლაგოდეხი	39,8%	სენაკი	53,9%
საგარეჯო	39,8%	ბაღდათი	51,6%

(წყარო: საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო)

დანართი 10: ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი იტალიაში

ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი	2015	2012	2011	2010	2009	2008
	50,6%	50.5%	49.9%	49.5%	49.7%	50.6%
	(64.3)	(62.4)	(62.2)	(62.0)	(62.3)	(62,8)

ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ; წყარო: Accelerating Business Growth By Gender Balance In Decision – Making Woman In Top Management In Italy, Latvia, Romania, Spain And The UK.)

დანართი 11: ქალები აღმასრულებელ და სამეთვალყურეო საბჭოში 2012-2014წწ.

(იტალია)

იტალია	2014		2013		2012	
	აღმასრულ.	სამეთვალ.	აღმასრ.	სამეთვალ.	აღმასრულ	სამეთვალ.
	9	22	7	17	4	13
EU-28	12	20	12	19	10	17

ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ; წყარო: Accelerating Business Growth By Gender Balance In Decision – Making Woman In Top Management In Italy, Latvia, Romania, Spain And The U

დანართი 12: ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი რუმინეთში

ქალთა დასაქმების	2015	2012	2011	2010	2009	2008
მაჩვენებელი	57.2 % (64.3)	56.3% (62.4)	55.7% (62.2)	55.9% (62.0)	56.3% (62.3)	57.3% (62.8)

(ფრჩხილებში მოცემულია ევროკავშირის მაჩვენებელი), ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ; წყარო: Accelerating Business Growth By Gender Balance In Decision – Making Woman In Top Management In Italy, Latvia, Romania, Spain And The UK.

დანართი 13: ქალები აღმასრულებელ და სამეთვალყურეო საბჭოში 2012-2014წწ.

(რუმინეთი)

რუმინეთი	2014		2013		2012	
	აღმასრულ.	სამეთვალ.	აღმასრ.	სამეთვალ.	აღმასრულ.	სამეთვალ.
	24	11	22	9	31	13
EU-28	12	20	12	19	10	17

(ფრჩხილებში მოცემულია ევროკავშირის მაჩვენებელი) ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ; წყარო: Accelerating Business Growth By Gender Balance In Decision – Making Woman In Top Management In Italy, Latvia, Romania, Spain And The UK.

დანართი 14: ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი ესპანეთში

ქალთა	2015	2012	2011	2010	2009	2008
დასაქმების	56,4%	54.6%	56.1%	56.3%	56.8%	56.9%
მაჩვენებელი	(64.3)	(62.4)	(62.2)	(62.0)	(62.3)	(62.8)

ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ; (წყარო: Accelerating Business Growth By Gender

Balance In Decision – Making Woman In Top Management In Italy, Latvia, Romania, Spain And The UK.)

დანართი 15: ქალები აღმასრულებელ და სამეთვალყურეო საბჭოში 2012-2014წწ.(ესპანეთი).

ესპანეთი	2014		2013		2012	
	აღმასრულ.	სამეთვალ.	აღმასრ.	სამეთვალ.	აღმასრულ	სამეთვალ.
	10	18,5	9	17	6	14
EU-28	12	20	12	19	10	17

ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ; (წყარო: Accelerating Business Growth By Gender Balance In Decision – Making Woman In Top Management In Italy, Latvia, Romania, Spain And The UK)

დანართი 16: ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი დიდი ბრიტანეთი

ქალთა დასაქმების	2015	2012	2011	2010	2009	2008
მაჩვენებელი	71,3%	68.4%	67.9%	67.9%	68.2%	68.8%
	(64.3)	(62.4)	(62.2)	(62.0)	(62.3)	(62,8)

ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ; (წყარო: Accelerating Business Growth By Gender Balance In Decision – Making Woman In Top Management In Italy, Latvia, Romania, Spain And The UK.

დანართი 17: ქალები აღმასრულებელ და სამეთვალყურეო საბჭოში 2012-2014წწ.(დიდი ბრიტანეთი).

დიდი ბრიტანეთი	2014		2013		2012	
	აღმასრულ	სამეთვალ	აღმასრ	სამეთვალ.	აღმასრულ	სამეთვალ.
	15	28	13	26	11	23
EU-28	12	20	12	19	10	17

ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ; წყარო: Accelerating Business Growth By Gender Balance In Decision – Making Woman In Top Management In Italy, Latvia, Romania, Spain And The UK

დანართი 18: ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი ლატვიაში 2008-2013წწ.

ქალთა დასაქმების	2015	2012	2011	2010	2009	2008
მაჩვენებელი	70.5 %	66.4%	65.3%	64.5%	66.5%	71.9%
	(64.3)	(62.4)	(62.2)	(62.0)	(62.3)	(62.8)

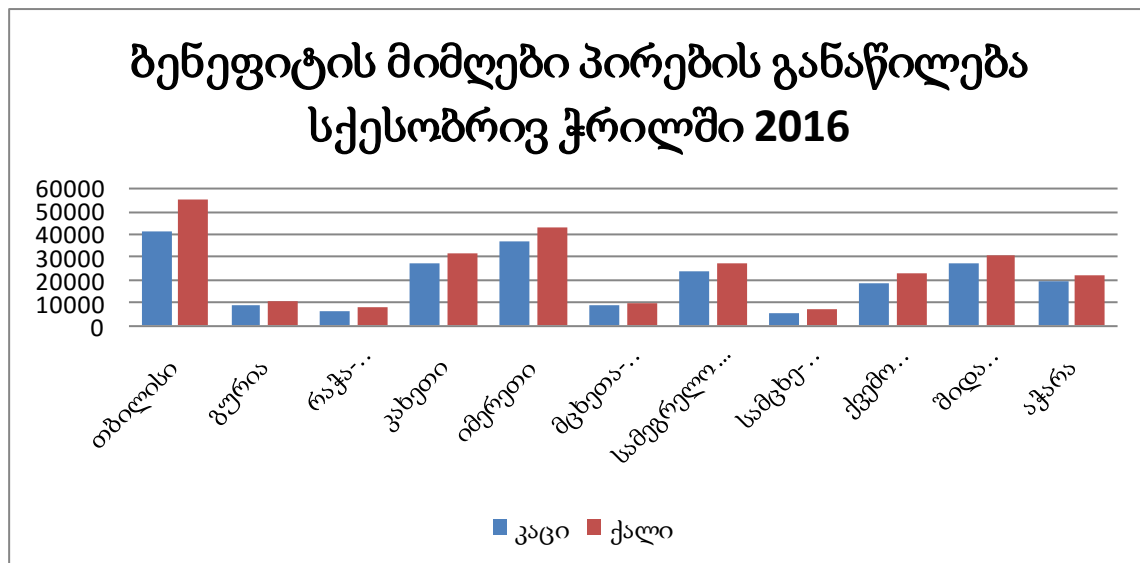
ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ; წყარო: Accelerating Business Growth By Gender Balance In Decision – Making Woman In Top Management In Italy, Latvia, Romania, Spain And The UK.

დანართი 19: ქალები სამეთვალყურეო და აღმასრულებელ საბჭოებში 2012-2014წწ.(ლატვია)

ლატვია	2014		2013		2012	
	აღმასრულ.	სამეთვალ.	აღმასრ.	სამეთვალ.	აღმასრულ	სამეთვალ.
	22	31	22	29	22	28
EU-28	12	20	12	19	10	17

ცხრილი შედგენილია ჩვენს მიერ; წყარო: Accelerating Business Growth By Gender Balance In Decision – Making Woman In Top Management In Italy, Latvia, Romania, Spain And The UK.

დანართი 20:



*დიაგრამა აგებულია ჩვენს მიერ (წყარო:სოციალური სააგენტო 2016 წლის ოქტომბრის თვის მონაცემები)

დანართი 21: ორგანიზაციებში კვლევის დროს გამოყენებული კითხვარი

*თქვენს მიერ შევსებული კითხვარი დარჩება ანონიმური და შედეგები იქნება გამოყენებული ზოგად სტატისტიკურ მონაცემებში.

1. თქვენი დასაქმების სფერო:

ა. კერძო სექტორი (გთხოვთ მიუთითოთ სფერო)

ბ. საჯარო სექტორი

- სოფლის მეურნეობა
- მრეწველობა
- ელექტროენერჯის, აირისა და წყლის წარმოება განაწილება
- ვაჭრობა
- სასტუმროები და რესტორნები
- ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა
- ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლებისთვის მომსახურების გაწევა
- განათლება
- ჯანმრთელობა და სოც. უზრუნველყოფა
- მშენებლობა
- საბანკო
- სხვა (მიუთითეთ)

2. თქვენი ასაკი:

ა. 20-29 წელი;

ბ. 30-39

გ. 40-49;

დ. 50 და მეტი;

3. სქესი

- მდედრობითი
- მამრობითი

4. აირჩიეთ, რომელი სტატუსი შეესაბამება თქვენს სამუშაოს:

ა. მფლობელი

ბ. ზედა დონის მენეჯერი / დირექტორი

გ. საშუალო რგოლის მენეჯერი (მენეჯერი, ხელმძღვანელი, პროექტის მართვა)

დ. მეცნიერი / მკვლევარი

ე. პედაგოგი

ვ. კონსულტანტი / კლიენტებთან ურთიერთობა;

ზ. ადმინისტრატორი;

თ. სხვა (მიუთითეთ);

5. თქვენს კომპანიაში დასაქმებულთა რაოდენობა:

ა. მცირე (10 – 49 თანამშრომელი);

ბ. საშუალო (50 -250 თანამშრომელი);

გ. დიდი (250- და მეტი);

6. თქვენს კომპანიაში დაცულია თუ არა გენდერული ბალანსი?

ა. დიახ ბ. არა. გ. მიჭირს პასუხის გაცემა

7. რამდენი ქალია დასაქმებული თქვენს კომპანიაში?

ა. 0-10;

ბ. 10-50

გ. 50 და მეტი

8. აქედან რამდენია დასაქმებული საპასუხისმგებლო თანამდებობაზე?

(მიუთითეთ რაოდენობა)

9. თქვენი აზრით, რამდენად ეფექტურად ართმევენ ისინი თავს დაკისრებულ მოვალეობას ?

ა. ვერ ართმევენ თავს

ბ. მეტნაკლებად კარგად

გ. ძალიან კარგად

10. გთხოვთ, შეაფასოთ თქვენთან დასაქმებული მამაკაცების დამახასიათებელი თვისებები 7 ბალიანი სისტემით. (1= ძალიან ცუდი; 7- ძალიან კარგი;)

	მამაკაცი
პასუხისმგებლობის გრძნობა	
გადაწყვეტილების მიღების უნარი	
კომუნიკაცია, ზეგავლენის მოხდენა თანამშრომლებზე	
გუნდური მუშაობა	
განვითარების სურვილი	

სხარტი აზროვნება	
სტრესულ გარემოში მუშაობის უნარი	

11. გთხოვთ, შეაფასოთ თქვენთან დასაქმებული ქალების დამახასიათებელი თვისებები 7 ბალიანი სისტემით. (1= ძალიან ცუდი; 7- ძალიან კარგი;)

12.	ქალი
პასუხისმგებლობის გრძნობა	
გადაწყვეტილების მიღების უნარი	
კომუნიკაცია, ზეგავლენის მოხდენა თანამშრომლებზე	
გუნდური მუშაობა	
განვითარების სურვილი	
სხარტი აზროვნება	
სტრესულ გარემოში მუშაობის უნარი	

12. თქვენი აზრით, ხელმძღვანელ თანამდებობაზე ქალი უნდა იყოს თუ კაცი და რატომ?

- ქალი, იმიტომ რომ

- კაცი, იმიტომ რომ.....

13. რამ შეიძლება შეუშალოს ქალს ხელი, რომ გახდეს წარმატებული მენეჯერი?

ა. ოჯახი

ბ. განათლება/კვალიფიკაციის სიმცირე

გ.სტერეოტიპები

დ. მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი

ე. სხვა (დაასახელეთ)

14. დღეს ქალების რაოდენობა საშუალო და ზედა რგოლის მენეჯერების პოზიციებზე სტაბილურად იზრდება, თქვენი აზრით რამ განაპირობა ეს პროცესი? (შეგიძლიათ მიუთითოთ რამდენიმე)

ა. საზოგადოებრივი შეხედულება / დამოკიდებულება/ცნობიერება

ბ. ქალის არჩევანი - „გაიკეთოს“ კარიერა

გ. განათლება

დ. ძიძების ინსტიტუტი;

ე. კანონმდებლობა;

ვ. სხვა (მიუთითეთ)

15. ჰყავს თუ არა ორგანიზაციას თანამშრომელი, რომელიც პასუხისმგებელია ქალთა ჩართულობის ბარიერების დაძლევაზე?

ა. დიახ. ბ. არა. გ. ცალკეული დეპარტამენტები ითავსებენ ამ ფუნქციას.

16. აქვს თუ არა კომპანიას ისეთი სტრატეგია ან სამოქმედო გეგმა, რომელიც უზრუნველყოფს გენდერულ თანასწორობას?

ა. კომპანიას აქვს სტრატეგია გენდერული თანასწორობის მისაღწევად

ბ. კომპანიას ნეიტრალური პოზიცია უჭირავს ამ საკითხისადმი

გ. კომპანიას არ აქვს არც სტრატეგია და არც სამოქმედო გეგმა;

17. ითვალისწინებს თუ არა ორგანიზაცია ქალისთვის ისეთ საჭიროებებს, როგორცაა - ბავშვის მოვლა, ტრანსპორტირება, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი.

ა. კომპანია გარკვეულ კომპრომისზე მიდის მცირეწლოვან ბავშვების დედებთან მიმართებაში.

ბ. კომპანიაში მომუშავე ქალებს ემსახურება ტრანსპორტი

გ. კომპანიაში ქალები მუშაობენ შეთანხმებული გრაფიკის მიხედვით.

დ. არც ერთი ზემოთ ჩამოთვლილი

18. ვაკანსიის აღწერის დროს ყურადღება მახვილდება თუ არა სქესზე და მოუწოდებთ თუ არა ქალებს, მიიღონ მონაწილეობა კონკურსში?

ა. ვაკანსიები მამაკაცისთვისაა განკუთვნილი

ბ. ორივე სქესზე არის თანაბარი მოთხოვნა

გ. ვაკანსიები ქალებისთვისაა განკუთვნილი.

19. უზრუნველყოფს თუ არა ორგანიზაცია, რომ ქალმა მიიღოს მონაწილეობა გადაწყვეტილების დაგეგმვა - მიღებასა და საქმიანობის შეფასებაში?

ა. ყოველთვის ღებულობენ ქალები მონაწილეობას

ბ. ქალები ნაკლებად არიან ჩართული კომპანიის მართვაში

გ. არ არიან ჩართული მართვაში.

20. არის თუ არა ერთნაირად ხელმისაწვდომი პრემია/ჯილდო ქალებისა და მამაკაცებისთვის?

ა. ჯილდოს უფრო ხშირად მამაკაცები ღებულობენ

ბ. ჯილდოს უფრო ხშირად ქალები ღებულობენ

გ. ორივე თანაბრად ღებულობს.

დ. ჯილდოს გაცემისას სქესს არ აქვს მნიშვნელობა

დანართი 22: საზოგადოების გამოკითხვის დრო გამოყენებული კითხვარი

* თქვენს მიერ შევსებული კითხვარი დარჩება ანონიმური და შედეგები იქნება გამოყენებული ზოგად სტატისტიკურ მონაცემებში.

1. თქვენი ასაკი:

- 20-29 წელი;
- 30-39
- 40-49;
- 50 და მეტი;

2. სქესი

- მდედრობითი
- მამრობითი

3. ქალებს ნაკლებად აინტერესებთ საპასუხისმგებლო პოზიციები და ნაკლებად აქვთ სურვილი კარიერული წინსვლის ვიდრე მამაკაცებს.

ა. დიახ ბ. არა გ. არ ვიცი

4. ბიზნეს საზოგადოებაში დომინირებს მამაკაცი, რადგან ნაკლებად ენდობიან ქალებს.

ა. დიახ ბ. არა გ. არ ვიცი

5. ქალები მამაკაცებთან ერთად თანაბრად უნდა იყვნენ წარმოდგენილი საპასუხისმგებლო პოზიციაზე იმიტომ რომ :

- ა. ქალი არის კომპანიის ეკონომიკური წარმატების გარანტია
- ბ. ქალს რისკების მართვა შეუძლია უკეთესად
- გ. სხვა ქალებს მისცემს მოტივაციას კარიერული წინსვლისთვის
- დ. ქალები ისეთივე კვალიფიკაციის არიან როგორც მამაკაცები
- ე. ქალებს კომპანია უკეთესი გზით მიჰყავთ
- ვ. ეს არის თანაბარი უფლება ქალისა და მამაკაცისთვის
- ე. სხვა (მიუთითეთ)

5. 30-50 წლის ასაკში ქალსა და მამაკაცს აქვთ თუ არა კარიერული წინსვლის განსხვავებული მოტივაცია?

ა. დიახ. ბ. არა გ. არ ვიცი

6. არსებობს თუ არა მხარდაჭერა ქალების ჩართულობაზე ოჯახის, მშობლების, საზოგადოების მხრიდან?

ა. დიახ ბ. არა გ. არ ვიცი

7. ამბობენ, რომ ქალისა და მამაკაცის ხელმძღვანელობის სტილი ერთმანეთისგან განსხვავდება.

თქვენ როგორ ფიქრობთ?

ა. დიახ ბ. არა გ. არ ვიცი

8. უნდა იყოს თუ არა ქალი ხელმძღვანელ პოზიციაზე?

ა. დიახ ბ. არა გ. არ ვიცი

9. კერძო/საჯარო სექტორში ქალის მაღალ თანამდებობაზე დაწინაურებას რა დაბრკოლება, ბარიერი შეიძლება ჰქონდეს?

ა. ოჯახი

ბ. განათლება/კვალიფიკაციის სიმცირე

გ. სტერეოტიპები

დ. მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი

ე. სხვა (დაასახელეთ)

10. ვინ უფრო მეტი დრო უნდა დაუთმოს ბავშვების აღზრდას ქალმა თუ მამაკაცმა?

ა. ქალმა ბ. მამაკაცმა გ. ორივემ თანაბრად

11. ვინ უნდა იყოს ოჯახის მარჩენალი?

ა. ქალი ბ. კაცი გ. ორივე თანაბრად

12. ოჯახის რომელი წევრი იღებს გადაწყვეტილებებს ოჯახში?

ა. ქალი ბ. კაცი გ. ორივე

13. რა არის ქალის დაუსაქმებლობის მიზეზი?

ა. ვერ პოულობს სამსახურს

ბ. არ სურს მუშაობა,

გ. უჭირს საოჯახო საქმის სამსახურთან შეთავსება, ამიტომ ურჩევნია არ იმუშაოს.

დ. ასაკი

ე. მეუღლეს არ უნდა რომ ცოლი მუშაობდეს.

ვ. სხვა (მიუთითეთ)

14. ვინ უნდა განკარგოს ოჯახის ბიუჯეტი?

ა. ქალმა ბ. კაცმა გ. ორივემ

15. საოჯახო საქმეების შესრულება უშლით თუ არა ხელს ქალებს კარიერის გაკეთებაში?

ა. დიახ ბ. არა

16. როდესაც სამუშაო ადგილების რაოდენობა შეზღუდულია, ვის უნდა მიენიჭოს დასაქმების დროს უპირატესობა?

ა. ქალს ბ. კაცს გ. სქესს არ აქვს მნიშვნელობა

17. ვინ არის უკეთესი ბიზნეს ლიდერი - ქალი თუ კაცი?

ა. ქალი ბ. კაცი გ. ორივე თანაბრად

18. რამდენად კომფორტულად იგრძნობთ თავს თუ თქვენი უფროსი ქალი იქნება?

ა. კომფორტულად ბ. არა კომფორტულად გ. მიჭირს პასუხის გაცემა

19. ვინ უფრო უკეთესი პოლიტიკოსია ქალი თუ კაცი?

ა. ქალი ბ. კაცი გ. ორივე

20. პრეზიდენტობის კანდიდატად კაცი უფრო წარმოგიდგენიათ თუ ქალი?

ა. ქალი ბ. კაცი გ. ორივე თანაბრად

21. ვინ უფრო თავისუფალია პირადი ცხოვრების დაგეგმვაში (პროფესიის არჩევაში, საკუთარი მომავლის განსაზღვრაში) ?

ა. ქალი ბ. კაცი გ. არ ვიცი

22. ვეთანხმებით თუ არა მოსაზრებას, რომ საქართველოში ქალებისა და კაცების უფლებები არ არის თანაბრად დაცული?

ა. ვეთანხმები ბ. არ ვეთანხმები გ. ნაწილობრივ ვეთანხმები

23. როგორ უნდა გაიყოს მშობლების ქონება ვაჟსა და ქალიშვილს შორის?

ა. ვაჟს უნდა მიენიჭოს უპირატესობა ბ. ქალს უნდა მიენიჭოს უპირატესობა. გ. ორივეს თანაბრად

24. ვისთვის უფრო მნიშვნელოვანია განათლების მიღება ქალისთვის თუ კაცისთვის?

ა. ქალისთვის ბ. კაცისთვის გ. ორივესთვის