

საქართველოს მენარმეთა
შესახებ კანონის
გენდერული ზეგავლენის
შეფასება

ავტორები:

დავით კეშელავა
მარიამ ლობჯანიძე
თორნიკე სურგულაძე
ერეკლე შუბითიძე
ელენე ცხომელიძე
ეკატერინე სხილაძე
თინათინ ანდღულაძე
სოფიო მკერვალიძე

საერთაშორისო ექსპერტი:

ანამარია გოლემაკ პაუელი

ტექნიკური მხარდაჭერა:

ინვესტორთა საბჭოს სამდივნო, ანნა ილურიძე, გიორგი ჯულელი

განსაკუთრებულ მადლობას ვუხდით გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ოფისს საქართველოში ამ ანგარიშის მომზადებაში შეტანილი ფასდაუდებელი წვლილისთვის.

შენიშვნა: ანგარიში მომზადებულია ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის მიერ ინვესტორთა საბჭოსთან თანამშრომლობითა და ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკის (EBRD) დაფინანსებით, გაერთიანებული სამეფოს კარგი მმართველობის ფონდის (GGF) ფარგლებში.

ანგარიშში გამოთქმული მოსაზრებები შეიძლება არ ასახვდეს გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის ან ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკის (EBRD) ოფიციალურ პოზიციას. ანგარიშში წარმოდგენილ ინფორმაციასა და გამოთქმულ მოსაზრებებზე პასუხისმგებელია მხოლოდ ავტორ(ებ)ი.

აკრონიმები და აბრევიატურები

BPfA	პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა
CEDAW	გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ
CSR	კორპორაციული პასუხისმგებლობა
EBRD	ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკი
ECA	ევროპა და ცენტრალური აზია
EPRC	ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი
EU	ევროპის კავშირი
FAO	გაეროს სურსათისა და სოფლის მეურნეობის ორგანიზაცია
GDP	მთლიანი შიდა პროდუქტი
GEL	ქართული ლარი
GIA	გენდერული ზეგავლენის შეფასება
IC	ინვესტორთა საბჭო
ISET-PI	ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი
ILO	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
IMF	საერთაშორისო სავალუტო ფონდი
NBG	საქართველოს ეროვნული ბანკი
OECD	ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია
ROA	აქტივების რენტაბელურობა
ROE	შემოსავალი კაპიტალზე
SDGs	მდგრადი განვითარების მიზნები
SMEs	მცირე და საშუალო ზომის საწარმოები
UN Women	გაეროს ქალთა ორგანიზაცია გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერებისათვის
UNDP	გაეროს განვითარების პროგრამა
WBL	პროგრამა ქალები ბიზნესი და სამართალი
WoB	ქალები სამენარმეო საბჭოებში

სარჩევი

აკრონიმები და აბრევიატურები	3
შემაჯამებელი მიმოხილვა	5
თავი 1. რეგულირების ზეგავლენის შეფასების კონტექსტი	9
1.1. ზოგადი ინფორმაცია	9
1.2. არსებული გენდერული კონტექსტის გაგება	12
თავი 2. მეთოდოლოგია	23
თავი 3. სამეწარმეო საქმიანობაში ქალების რაოდენობის ზრდის საერთაშორისო და ადგილობრივი მექანიზმები	27
3.1. საერთაშორისო ჩარჩოები	27
3.2. ქალთა მიერ სამეწარმეო საქმიანობის განხორციელებასთან დაკავშირებული სამართლებრივი ჩარჩო	32
თავი 4. მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის გენდერული მნიშვნელობა	36
4.1. ფაქტორები, რომლებიც განაპირობებს ქალების დაბალ წარმომადგენლობას სამეწარმეო დარგში	36
4.2. მეწარმე ქალების დაბალი წარმომადგენლობის შედეგები	47
თავი 5. მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მეწარმეებზე გენდერული ზეგავლენის შეფასება	54
5.1. შემოთავაზებული პრობლემის გადაჭრის გზების გენდერული ზეგავლენის შეფასება	54
5.2. რაოდენობრივი შედეგების შეფასება	60
თავი 6. საკანონმდებლო ჩარჩოს შეფასება გენდერული პერსპექტივიდან	85
თავი 7. მიგნებების შეჯამება და რეკომენდაციები ბიბლიოგრაფია	91
დანართები	99
დანართი „ა“ – არსებული კონტექსტი	99
დანართი „ბ“ – საერთაშორისო ჩარჩოები	104
დანართი „გ“ – საერთაშორისო გამოცდილება, საფონდო ბირჟაზე რეგისტრაცია	113
დანართი „დ“ – პრობლემის გადაჭრის გზების ლიტერატურული მიმოხილვა	123
დანართი „ე“ – მგრძნობელობის ანალიზის შედეგები	131
დანართი „ვ“ – გენდერული კვთირების რაოდენობრივი ზეგავლენის შეფასება	132



შემაჯამებელი მიმოხილვა

საქართველოს მენარმეობის სექტორში ქალების არასაკმარისი წარმომადგენლობა მნიშვნელოვანი პრობლემაა, რომელიც არაპროპორციულად მოქმედებს ქალების შესაძლებლობაზე წამოიწიონ და განახორციელონ ბიზნეს საქმიანობა. ბიზნეს გარემოს გასაუმჯობესებლად განხორციელებული საკანონმდებლო მცდელობებისა და შემუშავებული ეკონომიკური სტრატეგიების მიუხედავად, ქალები კვლავ აწყდებიან სირთულეებს, როგორცაა შეზღუდული წვდომა, რაც ხელს უშლის მათ შესაძლებლობას წამოიწიონ და მართონ საკუთარი ბიზნესი.

ISET-ის კვლევითმა ინსტიტუტმა (ISET-PI), EBRD-სა და ინვესტორთა საბჭოსთან (IC) თანამშრომლობით, ჩაატარა მენარმეთა შესახებ კანონის გენდერული ზემოქმედების შეფასება (GIA). გენდერული ზეგავლენის შეფასების (GIA) მიზანი მენარმეთა შესახებ ახალი კანონის გენდერულ ჭრილში შეფასებაა. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასება მიზნად ისახავს კანონმდებლობის გაუმჯობესებას, გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობას ბიზნეს და საინვესტიციო სფეროში, რაც გულისხმობს არსებული კანონმდებლობის ზეგავლენის შესწავლას სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფზე, სადაც განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ქალების ჩართულობისა და წარმომადგენლობის

შესწავლას. ანალიზში ასევე მოცემულია რეკომენდაციები კანონმდებლობაში განსახორციელებელი პოტენციური ცვლილებების შესახებ, რომლებიც ხელს შეუწყობს მენარმეობის დარგში ქალთა მეტად დაბალანსებულ წარმომადგენლობას.

წინამდებარე დოკუმენტი არის ექს-ანტე გენდერული ზეგავლენის შეფასება, რომელიც ჩატარდა გადაწყვეტილების მიღების პროცესის ადრეულ ეტაპზე და საქართველოს კანონში „მენარმეთა შესახებ“ საკანონმდებლო ცვლილებების შეტანამდე. ამ გენდერული ზეგავლენის შეფასებას აქვს მნიშვნელოვანი პოტენციალი ისეთი საკანონმდებლო დოკუმენტის შემუშავების მხარდასაჭერად, რომელიც აღიარებს და ითვალისწინებს როგორც მენარმე ქალთა, ისე მენარმე კაცთა განსხვავებულ საჭიროებებს, ამცირებს გაუთვალისწინებელ ნეგატიურ ზეგავლენას და ხელს უწყობს არსებული გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრას. ამავდროულად, ამახვილებს ყურადღებას: **(1) გენდერულ კვოტებზე სამეთვალყურეო საბჭოს წარმომადგენლობაში და (2) გენდერული ნიშნით დაყოფილ მონაცემებზე.**

ამგვარად, შეფასებისას ყურადღება დაეთმო მენარმეობის დარგში არსებულ გენდერულ განსხვავებებსა და უთანასწორობას, აგრეთვე, **ისეთი ძირითადი ფაქტორების გამოვლენას, რომლებიც გა-**

ნაპირობებს მენარმე ქალთა დაბალ ნარმომადგენლობას, რაც მოიცავს შემდეგ საკითხებს: კაპიტალზე შეზღუდულ წვდომას; ბიზნესის განსხვავებულ ფინანსირებას; სესხის უზრუნველყოფის კაბალურ მოთხოვნებს; მენარმეობის დარგში ცოდნის ნაკლებობას; სესხთან დაკავშირებულ უფრო დიდ ხარჯებს; ნაკლებ კონტაქტებს ინვესტორების წრეებში; ბიზნესის ხელშეწყობის პროგრამებით სარგებლობის დაბალ მაჩვენებელს; ვენჩურული კაპიტალისა და ანგელოზი ინვესტორების მიერ განხორციელებული ინვესტიციების ნაკლებობას; ფინანსურ რესურსებზე შეზღუდულ წვდომას; ბაზრებზე წვდომისა და კავშირების შექმნის ჩამოყალიბების არათანაბარ მაჩვენებელს; ზეგავლენას შემოსავლის მიღებისა და მდგრადობის მაჩვენებელზე; აღჭურვილობასა და ტექნოლოგიებზე შეზღუდულ წვდომას; არასათანადო სწავლის პირობებს და საზოგადოებრივ ნორმებს; გენდერულ სტერეოტიპებსა და არაფორმალურ ფაქტორებს ქალების მიერ დომინირებულ სექტორებში.

მენარმეებს შორის მენარმე ქალების დაბალი ნარმომადგენლობა შესაძლოა აღმოჩნდეს შემდეგი პრობლემების გამოწვევი ფაქტორი: ქალთა დასაქმებასთან დაკავშირებული სირთულეების, ქალების ცოდნისა და უნარების არასათანადო რეალიზაციის, ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალთა დაბალი ნარმომადგენლობის, გენდერულად მგრძობიარე სამუშაო გარემოს არარსებობის, ფინანსურ დამოუკიდებლობასთან დაკავშირებული სირთულეების, ოჯახური ძალადობის მიმართ მოწყვლადობის, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში – უთანასწორობის, მზარდ სექტორებში ქალთა დაბალი ნარმომადგენლობის, ქალთა და მამაკაცთა ანაზღაურებებს შორის განსხვავების ზრდის, შრომითი მიგრაციის, სამენარმეო საქმიანობაში პირად ფინანსურ რესურსებზე დამოკიდებულების და აუცილებლობით გამოწვეული მენარმეობის შემთხვევათა მატების.

მენარმეობის დარგში სხვადასხვა გენდერული ხარვეზების დასაძლევად კვლევითმა ჯგუფმა, IC-თან და EBRD-თან მჭიდრო თანამშრომლობით, შემოგვთავაზა ორი პოლიტიკური ინიციატივა:

პრობლემის გადაჭრის გზა 1: გენდერული კვოტები სამეთვალყურეო საბჭოს წარმომადგენლობაში – სამეთვალყურეო საბჭოს წარმომადგენლობაში გენდერული კვოტების შემოღება როგორც ქართულ, ისე საერთაშორისო მსხვილ საფონდო ბირჟებზე წარმოდგენილ კომპანიებში, სააქციო საზოგადოებებში (სს), ასევე, სახელმწიფო საწარმოებში. თავდაპირველად შემოთავაზებულია 30%-იანი კვოტის დაწესება და აღსრულება 2026 წლამდე, შემდგომ კი თანმიმდევრული ზრდა 40%-მდე.

პრობლემის გადაჭრის გზა 1-ის რაოდენობრივი ზეგავლენის შეფასებისას ყურადღება გამახვილებულია შემდეგ ასპექტებზე: (1) პრობლემის გადაჭრის გზის პოტენციური ზეგავლენის გაზომვა აღმასრულებელ და არააღმასრულებელ საბჭოებში (ასევე, აღმასრულებელი დირექტორის პოზიციებზე) წარმომადგენლობის მაჩვენებელზე; (2) კომპანიის საქმიანობასა და კორპორაციულ მართვაზე პოტენციური ზეგავლენის შეფასება; (3) არათანაბარი ანაზღაურებისა და დასაქმებისას გენდერული უთანასწორობის მაჩვენებელზე პოტენციური ზეგავლენის შეფასება; (4) საინვესტიციო ხარჯების შეფასება; და (5) ადმინისტრაციული დატვირთვის შეფასება.

სამეთვალყურეო საბჭოებში გენდერული კვოტების შემოღებამ მნიშვნელოვნად გაზარდა ქალების წარმომადგენლობის მაჩვენებელი, მაგრამ არა აღმასრულებელ პოზიციებზე, მაგ., კომპანიის დირექტორობაზე. მიუხედავად იმისა, რომ ამ თანამდებობებზე შეინიშნებოდა ქალთა ყოფნის მხრივ გარკვეული გაუმჯობესება, სამეთვალყურეო საბჭოებში კვოტირებასა და აღმასრულებელ ორგანოებში ქალთა

წარმომადგენლობის ზრდას შორის კავშირი არც თუ დიდად გაზრდილა. გარდა ამისა, მცირედით გაიზარდა დირექტორთა საბჭოების შემადგენლობა. აღსანიშნავია, რომ, ასევე, მოულოდნელად შემცირდა ქალთა აღმასრულებელი დირექტორების რაოდენობა კომერციულ ბანკებში, რაც ხაზს უსვამს ამ ტენდენციის უფრო სიღრმისეულად შესწავლის აუცილებლობას.

ევროპისა და ამერიკის 18 ქვეყნის განვითარებულ ბაზრებზე ჩატარებული კვლევის შედეგად გამოიკვეთა დადგენილი კვოტების ზღვართან შესაბამისობის განსხვავებული მაჩვენებლები სხვადასხვა სექტორებსა და ინდუსტრიებში. მაგ., საბაზისო მასალების სექტორში საკმაოდ დიდი შეუსაბამობაა დირექტორთა საბჭოში ქალთა წარმომადგენლობის დადგენილ ზღვარსა და რეალობას შორის – შესაბამისობის განსაკუთრებით დაბალი მაჩვენებლით გამოირჩევა კონტეინერებისა და შესაფუთი მასალების ინდუსტრია. ამის საპირისპიროდ, საკომუნიკაციო მომსახურების სექტორი, განსაკუთრებით, დივერსიფიცირებული სატელეკომუნიკაციო მომსახურებები, ხასიათდება შესაბამისობის გაცილებით მაღალი მაჩვენებლით. სხვადასხვა სექტორის ეს მაგალითები ხაზს უსვამს გენდერული კვოტების მრავალფეროვან ეფექტს სხვადასხვა ინდუსტრიაზე.

დირექტორთა საბჭოში გენდერული დივერსიფიკაცია პირდაპირ არ არის დაკავშირებული კომპანიის საქმიანობის გაუმჯობესებასთან. მიუხედავად ამისა, შეინიშნება ტენდენცია, რომ იმ კომპანიებს, რომელთა დირექტორთა საბჭოებიც დაკომპლექტებულია გენდერული ბალანსის დაცვით, უკეთესი გარე შეფასება აქვთ. ეს, განსაკუთრებით, მკაფიოდ ჩანს რეგიონებში, სადაც გენდერული თანასწორობისა და აქციონერთა ინტერესების დაცვის ხარისხი უფრო მაღალია, სადაც გენდერულად დივერსიფიცირებული დირექტორთა საბჭოები, გარკვეულწილად, განაპირობებენ კომპანიის კორპორატიულ

სოციალური პასუხისმგებლობის ხარისხს და სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესს. გარდა ამისა, გენდერული კვოტების შემოღება ხელს უწყობს არათანაბარი ანაზღაურებისა და დასაქმების მაჩვენებლებს შორის სხვაობის შემცირებას, აგრეთვე, დირექტორთა საბჭოს კომიტეტის მიერ ყურადღების მიმართვას გაცილებით სპეციალიზებულ კომიტეტებზე, რაც პოტენციურად ზრდის წევრ ქალთა ზეგავლენას. ყოველივე ზემოაღნიშნული მიუთითებს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ გენდერული კვოტების დანერგვისა და მოქმედების ხარჯები საკმაოდ დაბალია, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია კვოტების დანერგვით მიღებული გრძელვადიანი სარგებელი კორპორაციული მმართველობისა და სოციალური თანასწორობის დარგში.

პრობლემის გადაჭრის გზა 2: გენდერული ნიშნით დაყოფილი ანგარიშგება – კომპანიებისთვის დაწესებული მოთხოვნაა, წარადგინონ ყოველწლიური გენდერული ანგარიშგება, რომელიც მოიცავს დასაქმებულთა ძირითადი გენდერული მონაცემებს. ანგარიშგება უნდა დაეფუძნოს საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას და შეიცავდეს შემდეგ მონაცემებს: ქალების პროცენტული წილი მაღალ და საშუალო მმართველ პოზიციებზე; დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა ასაკობრივი გადანაწილება; დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა პროცენტული გადანაწილება, რომელთაც გაიარეს კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგი და თითოეული დასაქმებულის გადამზადების საშუალო ღირებულება; გენდერული ნიშნით კადრების გადინების მაჩვენებელი; დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის მქონე ქალებისა და მამაკაცების რაოდენობა და შვებულების ხანგრძლივობა; გენდერული ნიშნით დასაქმებულთა საჩივრები პირადი ცხოვრების უფლების დარღვევის თაობაზე; გენდერული ნიშნით მონაცემები ინფორმაციის გაჟონვის, გამჟღავნების ან დაკარგვის შესახებ; გენდერული ნიშნით დაყოფილი

მონაცემები (წარმოდგენილი, განხილული ან გადაწყვეტილი) ადამიანის უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებული საჩივრების შესახებ; ეს შესაძლოა განხორციელდეს ორი სცენარის მიხედვით: სცენარი 1-ის შემთხვევაში, გენდერული ნიშნით დაყოფილ ანგარიშებს წარმოადგენენ მხოლოდ მსხვილი სააქციო საზოგადოებები, ხოლო სცენარი 2-ის შემთხვევაში, გენდერული ნიშნით დაყოფილი მონაცემები თითოეულმა მსხვილმა საწარმომ უნდა წარმოადგინოს¹.

პრობლემის გადაჭრის გზა 2-ის რაოდენობრივი შეფასებისას ყურადღება გამახვილებულია შემდეგ ასპექტებზე: (1) გენდერული ნიშნით დაყოფილი ანგარიშების სარგებლის რაოდენობრივი შეფასება – **ზეგავლენა არათანაბარ ანაზღაურებასა და უმუშევრობის მაჩვენებელზე ქალებში**; და (2) გენდერული ნიშნით დაყოფილი ანგარიშების განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯების შეფასება – **შესაბამისობისა და ადმინისტრაციული ხარჯები**.

საერთო ჯამში, მოსალოდნელია, რომ პრობლემის გადაწყვეტის მე-2 გზა ხელს შეუწყობს არათანაბარი ანაზღაურების შემცირებას კომპანიებში უფრო მეტი გამჭვირვალობისა

და ანგარიშვალდებულების დანერგვის გზით. გარდა ამისა, გენდერული ნიშნით დაყოფილი ანგარიშგება ხელს შეუწყობს ქალების მოზიდვას ცნობილ სააქციო საზოგადოებებსა და მსხვილ საწარმოებში სამუშაოდ, რაც იქნება დემონსტრაცია იმისა, თუ აღნიშნული მიდგომით როგორ არის შესაძლებელი გენდერული თანასწორობის მიღწევა შრომით ბაზარზე. მიუხედავად იმისა, რომ რეკომენდაციების დანერგვის შედეგად საჯარო ადმინისტრაციასა და საწარმოებს შესაძლოა წარმოეშვათ მინიმალური ხარჯები, პოტენციური სარგებელი გენდერული თანასწორობისა და ორგანიზაციული გამჭვირვალობის დარგში, ცხადყოფს ამგვარი ზომების გატარების მნიშვნელობას.

GIA-ს გუნდმა შეიმუშავა რეკომენდაციები საქართველოს „მენარმეთა შესახებ“ კანონის საკანონმდებლო ჩარჩოში არსებული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად, რომლებიც ეხება შემდეგ საკითხებს: 1) სამართლებრივი აღსრულება; 2) ცნობიერების ამაღლება და შესაძლებლობების გაძლიერება; და 3) მონაცემების შეგროვება ზეგავლენის მონიტორინგის მიზნით.

1. 2017 წლიდან, საწარმოს ზომა განისაზღვრება შემდეგ მეთოდოლოგიაზე დაყრდნობით: **მსხვილი** ზომის საწარმოებს განეკუთვნება საწარმო, სადაც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა აღემატება 250 კაცს ან საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა აღემატება 60 მლნ ლარს. **საშუალო** ზომის საწარმოებს მიეკუთვნება ყველა ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის საწარმო, რომლებშიც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა მერყეობს 50-დან 249 კაცამდე, ხოლო საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა – 12 მლნ ლარიდან 60 მლნ ლარამდე. **მცირე ზომის** საწარმოებს მიეკუთვნება ყველა ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის საწარმო, რომლებშიც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა არ აღემატება 50 დასაქმებულს და საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა არ აღემატება 12 მლნ ლარს.



თავი 1.

რეგულირების ზეგავლენის შეფასების კონტექსტი

1.1.

ზოგადი ინფორმაცია

სამართლიანი და ინკლუზიური საზოგადოების ჩამოყალიბებისათვის სამეწარმეო საქმიანობაში გენდერული თანასწორობის მიღწევას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს. როდესაც ქალებსა და მამაკაცებს ერთნაირი რესურსები და შესაძლებლობები აქვთ წამოიწყონ და მართონ ბიზნესი, ეს ხელს უწყობს არამართო ეკონომიკურ ზრდას, არამედ ინოვაციების განვითარებასაც. ქალები გვთავაზობენ უნიკალურ შეხედულებებს, რაც ხელს უწყობს უფრო მრავალფეროვანი და ცოცხალი სამეწარმეო ლანდშაფტის განვითარებას. ეს განაპირობებს საზოგადოებრივი საჭიროებების მეთად დაკმაყოფილებას, სოციალურ პროგრესსა და ეკონომიკურ განვითარებას.

სამეწარმეო საქმიანობა საქართველოში ეკონომიკური განვითარების უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს წარმოადგენს, რომელიც თანხვედრაშია როგორც საერთაშორისო შეთანხმებებთან, ისე ადგილობრივ პოლიტიკასთან. ევროკავშირსა და საქართველოს შორის გაფორმებულ ასოცირების

შეთანხმებაში ხაზგასმულია სამრეწველო და სანარმოების პოლიტიკის სფეროში თანამშრომლობის გაძლიერების მნიშვნელობა, რაც ხელს შეუწყობს ბიზნეს გარემოს გაუმჯობესებას (ევროპის კავშირი, 2014). გარდა ამისა, საქართველოს ეკონომიკური სტრატეგიის თანახმად, რომელიც თავისუფალი ბაზრის მიდგომას ეფუძნება, მეწარმეები წარმოადგენენ სამუშაო ადგილების შექმნისა და ეკონომიკური ზრდის მთავარ მამოძრავებელ მექანიზმს. ხელისუფლება აქტიურად უჭერს მხარს სამეწარმეო საქმიანობის განვითარებას ხელსაყრელი ბიზნეს გარემოს შექმნის, ბიზნესის გაფართოების და ინფრასტრუქტურაში ინვესტიციების განხორციელების გზით, რათა წაახალისოს ინოვაციურობა და ეკონომიკური განვითარება. მიუხედავად საკანონმდებლო ძალისხმევებისა, მათ შორის, ევროკავშირის სტანდარტებთან დაახლოების მიზნით, 2022 წელს მეწარმეთა შესახებ კანონის ამოქმედების ჩათვლით, კვლავ გამოწვევად რჩება სამეწარმეო სექტორში ქალთა დაბა-

2. 2021 წლის 2 აგვისტოს საქართველოს პარლამენტმა დაამტკიცა ახალი კანონი მეწარმეთა შესახებ, რომელიც ძალაში 2022 წლის 1-ელი იანვრიდან შევიდა.

ლი წარმომადგენლობა. მაგ., ფინანსებზე წვდომა კვლავ მნიშვნელოვან დაბრკოლებას წარმოადგენს, განსაკუთრებით, ქალთა საკუთრებაში არსებული მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებისათვის, რაც შემდგომში ხელს უშლის მათი ზრდის პოტენციალს, ეკონომიკურ პროგრესს და სამუშაო ადგილების შექმნის პოტენციალს.

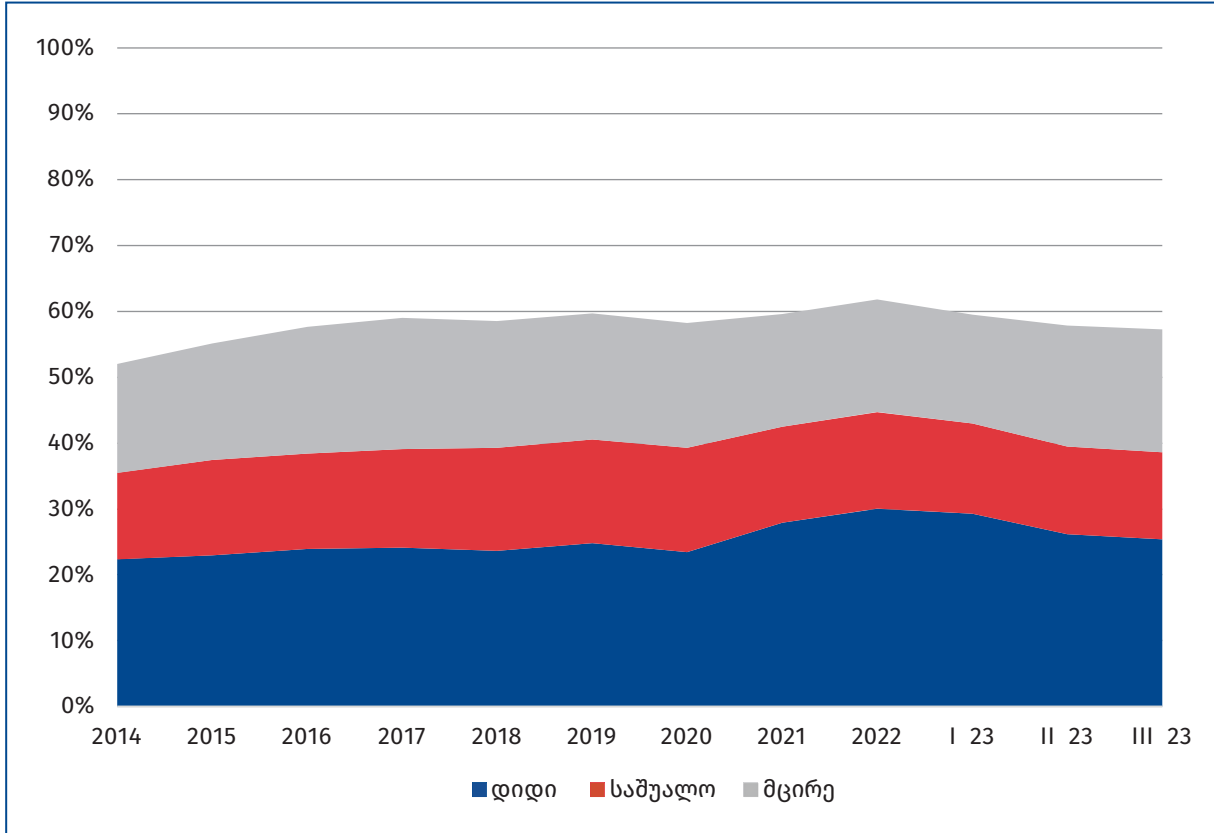
საქსტატის საწარმოთა სტატისტიკური გამოკვლევა კარგად ასახავს საწარმოთა მნიშვნელობას საქართველოს ეკონომიკისათვის (საქსტატი, 2023). საწარმოებს მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვთ ქვეყნის მშპ-ის ზრდის მაჩვენებელში, ამასთანავე, მათი წილი უკვე ყოველწლიურად იზრდება. მიუხედავად იმისა, რომ ყველაზე დიდი წვლილი მსხვილ საწარმოებს შეაქვთ, მნიშვნელოვანია, აგრეთვე, საშუალო და მცირე ზომის საწარმოების როლი. გარდა ამისა, საწარმოები საქართველოში უმნიშვნელოვანესი დამსაქმებლები არიან, სადაც სამუშაო ძალის ნახევარზე მეტია დასაქმებული. ამასთანავე, შეინიშნება საგრძნობი ცვლილებები გენდერულ დინამიკაში: მცირდება გენდერული უთანასწორობა სამუშაო ბაზარზე.

დამატებით, საწარმოების წილი მშპ-ის მაჩვენებელში 2014 წელს არსებული 52%-იდან 2022 წელს 62%-მდე გაიზარდა (საშუალოდ, 58% მოცემულ შუალედში). მაჩვენებლის 25% მსხვილ საწარმოებზე

მოდის, თუმცა, საშუალო და მცირე ზომის საწარმოებსაც მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვთ მშპ-ის მაჩვენებელში (შესაბამისად, 15% და 18%, გრაფიკი 1). გარდა ამისა, ყოველწლიურად იზრდებოდა საწარმოთა წლიური ბრუნვის მაჩვენებელი (დანართი A, გრაფიკი A1). უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში მოქმედი საწარმოების დამატებითი ღირებულება დროთა განმავლობაში იზრდებოდა, თუ არ ჩავთვლით 2020 წელს. 2020 წელს გლობალური პანდემიით გამოწვეული ზომიერი ვარდნის შემდეგ, შემდგომი მყისიერი ზრდა ხაზს უსვამს ქართული საწარმოების მედეგობას გარე ფაქტორების მიმართ (საქსტატი, 2023). 2014-2022 წლებში საწარმოების შედეგად გაზრდილი დამატებითი ღირებულება 5%+-ით გაიზარდა და არსებული 26%-დან 31% შეადგინა. მიუხედავად იმისა, რომ დამატებითი ღირებულების მაჩვენებელში წვლილის ძირითადი შემტანი მსხვილი საწარმოები არიან, საშუალო და მცირე საწარმოების წვლილიც საკმაოდ დიდია.

მსხვილი ზომის საწარმოების მიერ დამატებითი ღირებულების მაჩვენებელში შეტანილი წვლილი 15%-ს შეადგენდა. გარდა ამისა, დაკვირვების მთელი პერიოდის განმავლობაში მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების მიერ შეტანილი წვლილი სტაბილური იყო და 7-8%-ის ფარგლებში მერყეობდა (დანართი A, გრაფიკი A3) (Geo-stat, 2023).

გრაფიკი 1. საწარმოების წვლილი საქართველოს მშპ-ის მაჩვენებელში



წყარო: საქსტატი – საწარმოთა სტატისტიკური კვლევა

საქართველოს შრომითი ბაზრის განვითარებაში საწარმოებს სასიცოცხლო მნიშვნელობა აქვთ, რადგან მათში სამუშაო ძალის ნახევარზე მეტია დასაქმებული. 2022-23 წლებში, საწარმოებში დასაქმებულთა რაოდენობა, შესაბამისად, შეადგენდა სულ დასაქმებულთა 61%-სა და 59%-ს, რაც სტაბილური ზრდის მაჩვენებელია, მინიმალური ვარიაციებით. მიუხედავად იმისა, რომ ისტორიულად დასაქმებულთა უმეტესობა მცირე საწარმოებზე მოდიოდა, 2022 წლიდან ეს ტენდენცია შეიცვალა: მსხვილი საწარმოები ეტაპობრივად ამცირებენ ამ განსხვავებას და მცირედით უსწრებენ კიდევ მცირე საწარმოებში დასაქმების მაჩვენებელს (დანართი A, გრაფიკი A4).

გარდა ამისა, საწარმოები წარმოადგენენ მნიშვნელოვან დამსაქმებლებს როგორც მამაკაცების, ისე ქალებისათვის. 2011 წლი-

დან მოყოლებული, დასაქმებულ კაცთა ნახევარზე მეტი სწორედ საწარმოებზე მოდის, რაც მიუთითებს საწარმოთა მნიშვნელობაზე შრომით ბაზარზე. ამავდროულად, 2018 წლიდან საწარმოები მნიშვნელოვანი დამსაქმებლები არიან ქალებისთვისაც, რაც მიგვანიშნებს შრომით ბაზარზე არსებული გენდერული დინამიკის ცვლილებაზე. ((დანართი A5, გრაფიკი 4) (საქსტატი, 2023)). ისტორიულად არსებობდა უთანასწორობა დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა რაოდენობებს შორის, განსაკუთრებით მცირე საწარმოებში, რომლებიც დასაქმების მთავარი წყაროა ქვეყანაში. მიუხედავად ამისა, აღნიშნული განსხვავება 2018 წლიდან მცირდება და ეს პროცესი მხოლოდ 2020 წელს შეფერხდა დროებით. საშუალო ზომის საწარმოებში მუდმივად ფიქსირდება ყველაზე დაბალი განსხვავება დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა რაოდენობებს შორის, მსხვილ

საწარმოებში კი ეს მაჩვენებელი 2014 წლიდან თანაბრდება. საერთო ჯამში, საწარმოს ზომის მიუხედავად, განსხვავება დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა რაოდენობებს შორის მცირდება, რაც მიგვანიშნებს, რომ საქართველოს ბიზნეს გარემო გაცილებით ინკლუზიური ხდება ((დანართი A, გრაფიკი A4-A8) (საქსტატი, 2023)).

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში დასაქმების მაჩვენებელი იზრდება თითოეული კატეგორიის საწარმოში, განსაკუთრებით, მცირე და მსხვილი ზომის საწარმოებში, განსხვავებული სურათი გვაქვს, როცა საქმე შრომით ანაზღაურებას ეხება. არსებული მონაცემების თანახმად, იზრდება როგორც ქალთა, ისე მამაკაცთა შრომის ანაზღაურება, მაგრამ, ამავდროულად, იზრდება განსხვავება ქალთა და მამაკაცთა ანაზღაურებებს შორის. ქალთა შრომის ანაზღაურება, მნიშვნელოვნად გაიზარდა 2014-2022 წლების შუალედში (115%-ით), ხოლო კაცების ანაზღაურება – 110%-ით. მიუხედავად ამგვარი ზრდისა, გაიზარდა განსხვავებაც კაცებისა და ქალების ფაქტობრივ ანაზღაურებებს შორის. ამგვარი განსხვავება, განსაკუთრებით, გვხვდება მცირე ზომის საწარმოებში (95.2%), ხოლო ნაკლებად მსხვილ საწარმოებში – (84.1%). სიტუაციას კიდევ უფრო ართულებს აღნიშნული განსხვავების მერყეობა. მიუხედავად დიდ კომპანიებში მაჩვენებლის შემცირებისა, მცირე საწარმოებში ბოლო სამი წლის განმავლობაში განსხვავება კაცებისა და ქალების შრომის ანაზღაურებებს შორის კიდევ უფრო გაიზარდა, რაც ხაზს უსვამს თითოეულ სექტორში თანაბარი ანაზღაურების მიღწევის სირთულეს ((დანართი A9, გრაფიკი A4) (საქსტატი, 2023)). ამგვარად, დასაქმების მაჩვენებლებთან დაკავშირებული დადებითი შედეგების მიუხედავად, არსებობს მნიშვნელოვანი გამოწვევები თანაბარი ანაზღაურების მიღწევის სფეროში. მიუხედავად იმისა, რომ გაიზარდა როგორც ქალთა, ისე მამაკაცთა შრომის ანაზღაურება, განსხვავება კაცებისა და ქალების ფაქტობრივ ანაზღაურებებს

შორის კვლავ დიდია. ძირითადად, ამ პრობლემას მცირე საწარმოებში ვაწყდებით. ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, საჭიროა დაუყოვნებელი ზომების მიღება, რათა ნახალისდეს გენდერული თანასწორობა სამეწარმეო საქმიანობასა და მის ფარგლებს გარეთ.

1.2. არსებული გენდერული კონტექსტის გაგება

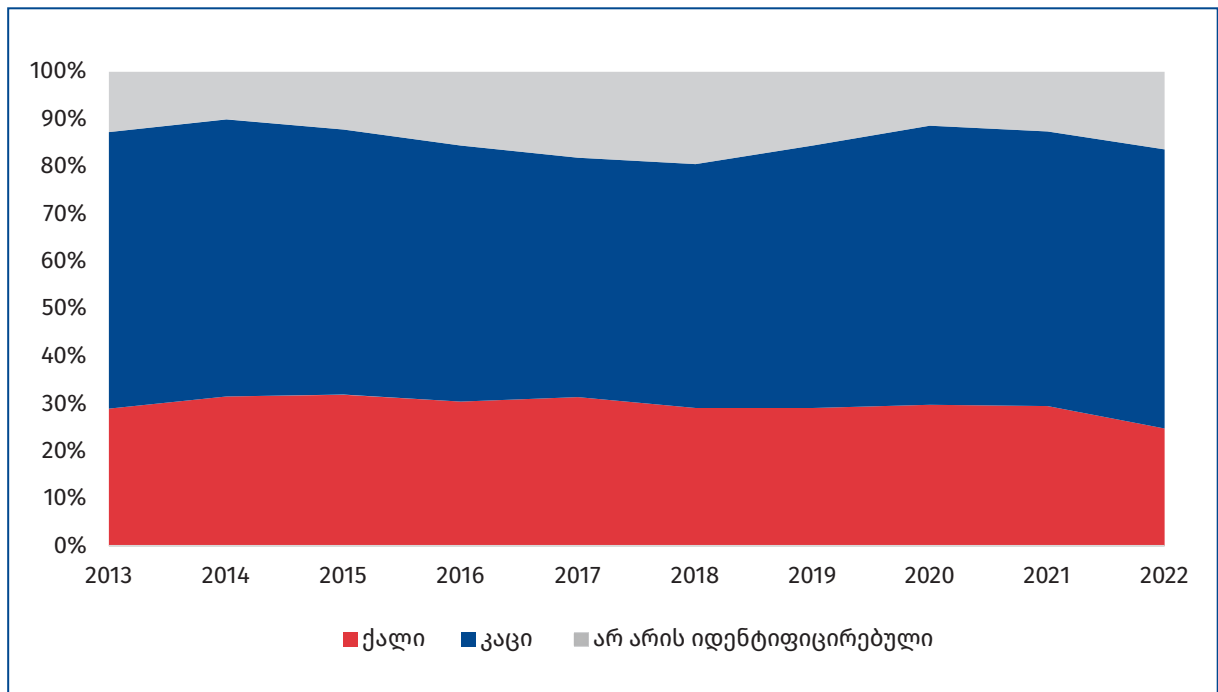
მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში მოქმედი მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებში დასაქმებულთა დიდ ნაწილს ქალები წარმოადგენენ, ისინი მრავალ სირთულეს აწყდებიან სამეწარმეო საქმიანობაში. ქალები ფლობენ მოქმედი საწარმოების მხოლოდ ერთ მეხამედს, მათი უმეტესობა მცირე საწარმოებია (UN Women, 2023). გარდა ამისა, მეწარმე ქალების შესახებ ჩატარებული კვლევის (UN Women, 2023) თანახმად, სხვადასხვა სექტორში მოქმედი საწარმოების ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა საგრძნობლად ჩამოუვარდება მსგავს პოზიციებზე დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობას. კვლევაში ხაზგასმულია, რომ მათგან მრავალი კომპანია, განსაკუთრებით, სავაჭრო სექტორში მომუშავე კომპანიები, მცირემასშტაბიან საქმიანობას ახორციელებენ, რაც მიანიშნებს მეწარმე ქალების მიერ მართული კომპანიებისათვის დამახასიათებელ სპეციფიკურ სტრუქტურაზე კონკრეტულ დარგებში (UN Women; ILO, 2023). არსებული გენდერული კონტექსტის სიღრმისეული შესწავლა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია აღნიშნული გამოწვევების გადასაჭრელად და სამეწარმეო სექტორში გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად. ეს კი, თავის მხრივ, უკიდურესად მნიშვნელოვანია საქართველოს ეკონომიკის განვითარებისათვის.

სამეწარმეო საქმიანობის ზრდის მიუხედავად, მონაცემები ასახავს საქართველოში არსებულ საგრძნობ გენდერულ უთანასწორობას:

ქალები ახალი ბიზნეს სუბიექტების მხოლოდ მცირე ნაწილს მართავენ³. 2022 წელს, 77 864 ახლადრეგისტრირებული კომპანიიდან მხოლოდ 25% დააფუძნეს ქალებმა, კაცებმა კი - 60%. ეს განსხვავება მნიშვნელოვნად გაიზარდა 2017 წლიდან, რაც ადასტურებს გენდერული პარიტეტის მიღწევასთან დაკავშირებულ პრობლემებს (საქსტატი, 2023). ეს ტენდენცია დასტურდება მსოფლიო

ბანკის „საწარმოთა კვლევის“ 2023 წლის მონაცემებითაც, რომელთა თანახმად, ქალების მიერ დაფუძნებულია კომპანიების მხოლოდ 29.5%, ხოლო კომპანიების მხოლოდ 14.8%-ში დამფუძნებელთა უმეტესობა ქალია. გარდა ამისა, განხილული კომპანიების მხოლოდ 21%-ს ხელმძღვანელობდნენ ქალები (The მსოფლიო ბანკი, 2023).

გრაფიკი 2. ახლადრეგისტრირებული საწარმოები, დაყოფილი მესაკუთრეთა სქესის მიხედვით წყარო:



წყარო: საქსტატი - გენდერული სტატისტიკა (ბიზნეს სექტორი)

2023 წლის კვლევამ კარგად ასახა საქართველოში მოქმედი საწარმოების კომპლექსური ლანდშაფტი მესაკუთრეთა ჭრილში. მიუხედავად იმისა, რომ მცირე საწარმოებში მესაკუთრე ქალთა მაჩვენებელი ყველაზე მაღალია (28.7%), ის მაინც, თითქმის, 6 პროცენტული პუნქტით ჩამოუვარდება ევროპისა და ცენტრალური

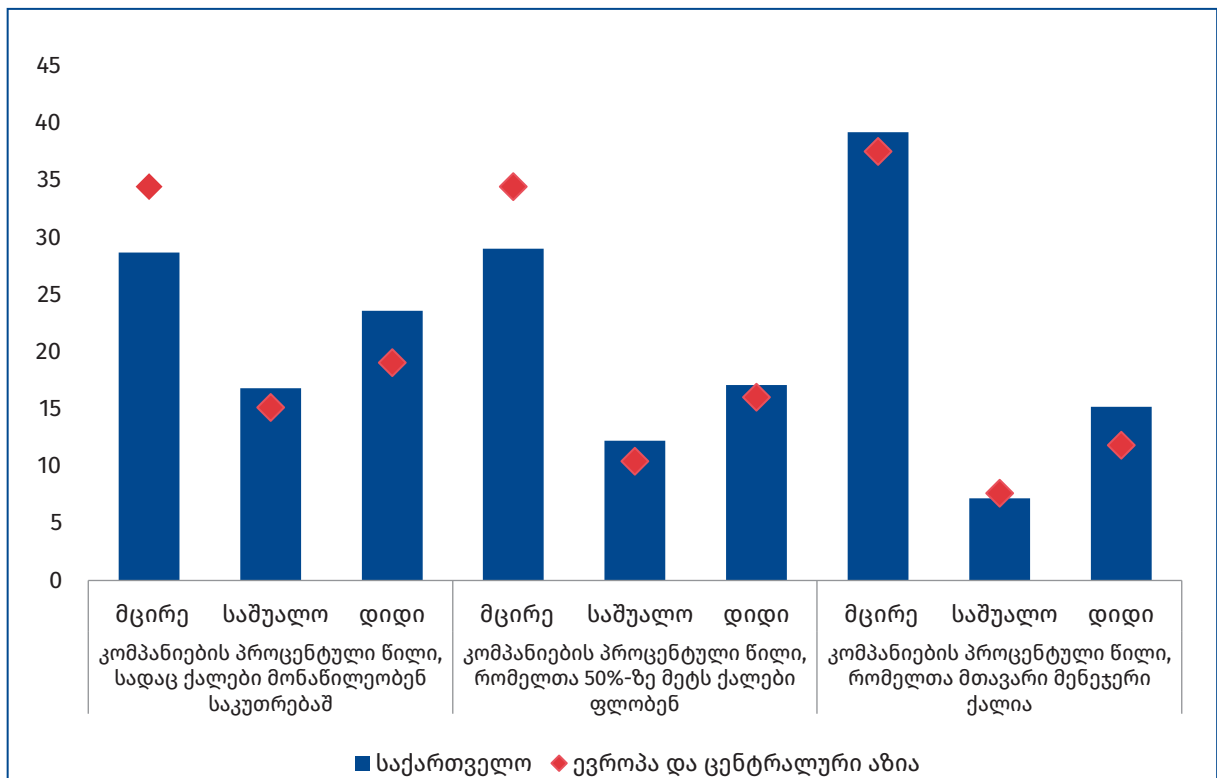
აზიის ქვეყნების საშუალო რეგიონულ მაჩვენებელს. საინტერესოა, რომ საშუალო და მსხვილი საწარმოების მესაკუთრეთა შორის ქალთა პროცენტული მაჩვენებელი უფრო მაღალი იყო საშუალო რეგიონულ მაჩვენებლებთან შედარებით. თუმცა, ქალთა მაჩვენებელი შემცირდა, სწორედ, საშუალო ზომის საწარმოების შემთხვევაში ((გრაფიკი

3. აღსანიშნავია, რომ საქსტატის მონაცემების მიხედვით, საწარმო მოიაზრება ქალთა საკუთრებაში მყოფად, თუ რეგისტრირებულ მესაკუთრეთაგან ერთ-ერთი მაინც არის ქალი.

3) (მსოფლიო ბანკი, 2023)). უფრო მეტიც, მსოფლიო ბანკის 2023 წლის „საწარმოთა კვლევა“ მიუთითებს, რომ სხვადასხვა ინდუსტრიაში მოქმედი საწარმოების მესაკუთრეთა შორის შესამჩნევი გენდერული უთანასწორობა არსებობს. აღნიშნულ ტენდენციაში გამოირჩევა მომსახურების სექტორი: ქალთა წილი შეადგენს 31.3%-ს, რაც, განსაკუთრებით, შესამჩნევია მასპინძლობის (41.6%) და საცალო ვაჭრობის სექტორებში (35.2%). ამის საპირისპიროდ, წარმოების სექტორში ქალთა წილი შეადგენს 20.7%-ს, საკვების წარმოების სექტორში – 23%-ს (მსოფლიო ბანკი, 2023). გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევა მენარმე ქალების შესახებ საქართველოს სამეწარმეო სექტორს სხვა კუთხით წარმოგვიჩენს. კვლევაში შესწავლილია საწარმოები, სადაც საწარმო აქციათა ნახე-

ვარს მაინც ფლობს ქალი. კვლევაში ნათქვამია, რომ ქალთა მფლობელობაში არსებული საწარმოების 59% ვაჭრობის სექტორში საქმიანობს, საწარმოო სექტორში – 9%, სხვა მომსახურებების სფეროში – 6%. განთავსებისა და კვების ინდუსტრიაში – 5%, და პროფესიონალური მომსახურებების სფეროში – 5%. კვლევაში ხაზგასმულია ქალთა მინიმალური წარმომადგენლობა ადმინისტრაციული მხარდაჭერის, ინფორმაციისა და კომუნიკაციების და განათლების სექტორებში (UN Women; ILO, 2023). გარდა ამისა, FAO-ს 2018 წლის კვლევაში ხაზგასმულია ქალების დაბალი წარმომადგენლობა სოფლის მეურნეობის დარგში, სადაც წევრი ქალები ფერმერთა კოოპერატივების მხოლოდ მეოთხედს ჰყავს (FAO, 2018).

გრაფიკი 3. საწარმოების მესაკუთრე ქალთა წილი, დაყოფილი საწარმოების ზომის მიხედვით (2023) წყარო: მიხედვით წყარო:



წყარო: მსოფლიო ბანკი – საწარმოთა კვლევა 2023

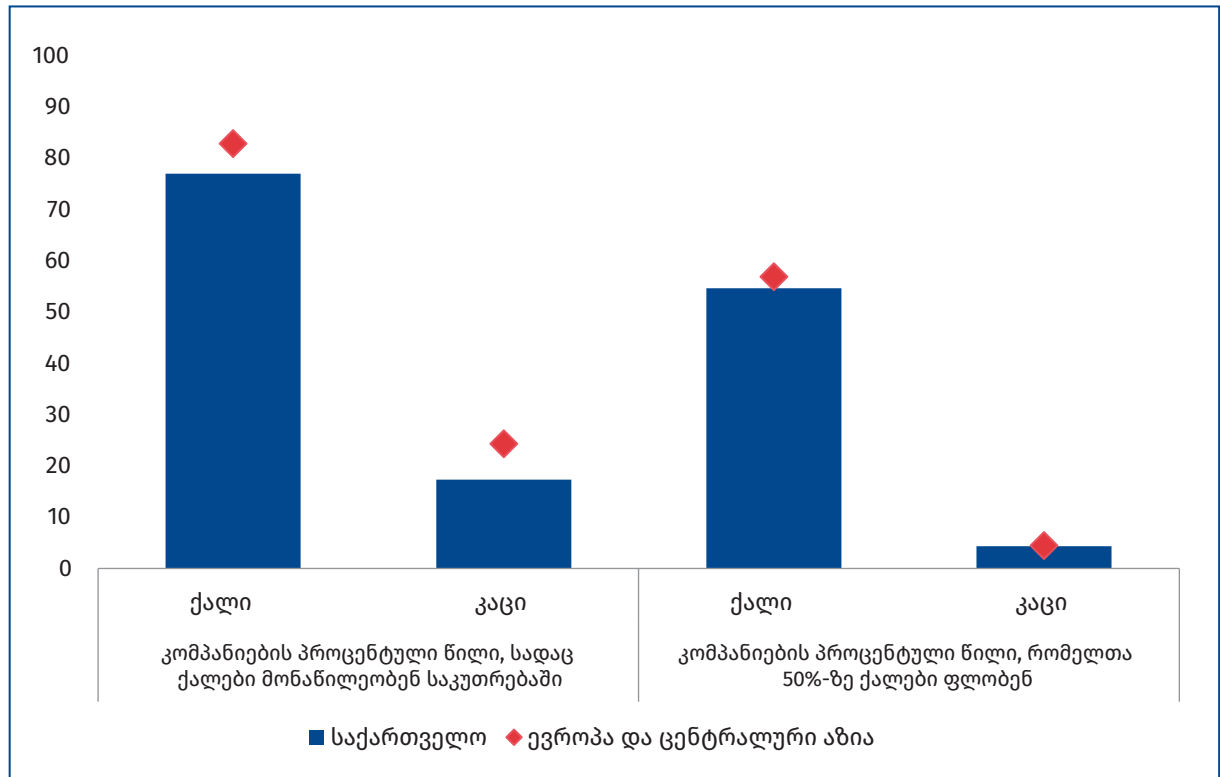
მსოფლიო ბანკის კვლევაში, აგრეთვე, გამოვლინდა უთანასწორობა ქალებისა და მამაკაცების მიერ მართულ საწარმოთა შორის. საწარმოებში, რომელთაც მამაკაცები ხელმძღვანელობენ, უფრო მაღალია კვალიფიციური კადრების რაოდენობა (87.9%, როდესაც იგივე მაჩვენებელი საწარმოებში, რომელთაც ქალები მართავენ 74.9%-ს შეადგენს), აგრეთვე, მაღალია დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაც (32.8 ათასი დასაქმებული 29.6 ათასთან შედარებით). გარდა ამისა, მსოფლიო ბანკის მონაცემებით, კომპანიები, რომლებსაც ქალები ხელმძღვანელობენ კომპანიის ძირითად პრობლემად უფრო ხშირად მოიაზრებენ არასაკმარისად კვალიფიციურ კადრებს (35.1% ხელმძღვანელი ქალების შემთხვევაში, ხოლო 28% – ხელმძღვანელი კაცების შემთხვევაში).

გარდა ამისა, იმავე კვლევაში გამოიკვეთა მჭიდროკავშირი ქალების ხელმძღვანელობასა და უფრო დაბალანსებულ სამუშაო ძალას შორის. კომპანიები, რომლებსაც ქალები ხელმძღვანელობენ, უმეტესად, ქალების მფლობელობაშია (კომპანიების 76.9%-ს ჰყავს ერთი მესაკუთრე ქალი მაინც, ხოლო 54.6%-ის შემთხვევაში, მესაკუთრეთა უმეტესობა ქალია). კაცების მიერ მართულ კომპანიებში კი იგივე მაჩვენებლები, შესაბამისად, 17.3%-ს და 4.4%-ს შეადგენს. ეს ტენდენცია აისახება სამუშაო ძალის დაკომპლექტებაშიც – კომპანიებში, რომ-

ლებსაც ქალები ხელმძღვანელობენ, უფრო მაღალია დასაქმებული ქალების რაოდენობა (55.2%), კაცების მიერ მართულ კომპანიებში კი – შედარებით დაბალი (35.4%) (გრაფიკი 4). აღნიშნული კომპანიების საქმიანობის სექტორების მხედველობაში მიღების შემთხვევაშიც კი, არსებული მონაცემები მიგვანიშნებს მჭიდრო კავშირზე ქალების ხელმძღვანელობასა და სამუშაო ძალის უფრო სამართლიანად დაკომპლექტებას შორის (The World Bank, 2023). **ეს მიგნებები მიგვანიშნებს ხელმძღვანელ პოზიციებზე გენდერული თანასწორობის ნახალისების მნიშვნელობაზე, რამაც შესაძლოა ხელი შეუწყოს გენდერულ ბალანსს მთელ ორგანიზაციაში და მთელ სამუშაო ძალაშიც კი.**

ფაქტები მოწმობს, რომ კომპანიებში, რომლებსაც ქალები ხელმძღვანელობენ, არსებობს მეტად ინკლუზიური გარემო, სადაც გენდერულ თანასწორობას ახალისებენ და ხელს უწყობენ (Pierli, Murmura, & Palazzi, 2022). საწარმოებში, რომლებსაც ქალები ხელმძღვანელობენ, ხშირად უფრო მეტი ყურადღება ეთმობა გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფისკენ მიმართულ ინიციატივებს, მაგ., გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრას სამუშაოზე აყვანისას და დაწინაურებისას; ქალების მხარდაჭერას ხელმძღვანელობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების შესაძენად; და სამუშაო გარემოს ხელშეწყობას, სადაც დაფასებულია განსხვავებული შეხედულებები.

გრაფიკი 4. გენდერული ნიშნით დაყოფილი მონაცემები სანარმოების მფლობელთა შესახებ



წყარო: მსოფლიო ბანკი – სანარმოთა კვლევა 2023

მსოფლიო ბანკის კვლევაში გამოიკვეთა, რომ ქალთა მფლობელობის მაჩვენებელი უფრო მაღალია ადგილობრივ სანარმოებში⁴, რომელთაგანაც 15.6%-ში მესაკუთრეთა უმეტესობა ქალია, ხოლო 30%-ში ერთი მესაკუთრე მაინც არის ქალი. ამის საპირისპიროდ, უცხოურ კომპანიებში (სადაც 10% ან მეტი უცხოურ მფლობელობაშია) მხოლოდ 2.2%-ს ჰყავს მესაკუთრე ქალი, ისეთი სანარმოების რაოდენობა კი, სადაც ერთი მესაკუთრე მაინც არის ქალი, 21.6%-ს შეადგენს. აღსანიშნავია, რომ ქალების საკუთრებაში არსებული სანარმოების მაჩვენებელი საქართველოში უფრო დაბალია, ვიდრე ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებში (მსოფლიო ბანკი, 2023). ეს განსხვავება,

განსაკუთრებით, მაღალ ხელმძღვანელ პოზიციებზე მეტყველებს კულტურულ მიდგომებს შორის განსხვავებაზე, სადაც მნიშვნელოვანია ადგილობრივ კულტურულ ნორმებთან შესაბამისობა. კვლევამ, აგრეთვე, აჩვენა, რომ უცხოურ კომპანიებში მაღალ ხელმძღვანელ პოზიციებზე კადრების შერჩევასა და გამწვანების მნიშვნელობა ექცევა ისეთი კადრების შერჩევას, რომლებიც შეესაბამებიან არსებულ კულტურულ ნორმებს. სწორედ ამიტომ, შესაძლოა, აღნიშნულ პოზიციებზე არ დაინიშნონ, თუნდაც, კვალიფიციური კანდიდატი ქალები. ამავდროულად, ამ ტენდენციას უარყოფითი გავლენა აქვს საერთაშორისო სანარმოებზე, რამდენადაც იგი ეწინააღმდეგება შესაბამის ქვეყნებში

4. კომპანია ჩაითვლება ადგილობრივად თუ იგი რეგისტრირებულია იმავე ქვეყანაში, სადაც ბირჟა.

არსებულ ძალისხმევას გენდერული თანასწორობის მისაღწევად (Khorana & Webster, 2023).

კომპანია ჩაითვლება ადგილობრივ სანარმოდ იმ შემთხვევაში, თუ იგი რეგისტრირებულია იმავე სახელმწიფოში, სადაც ახორციელებს ეკონომიკურ საქმიანობას. გარდა ამისა, აზიის განვითარების ბანკის (ADB) კვლევა კიდევ უფრო ნათლად წარმოაჩენს იმ გენდერულ უთანასწორობას, რომელიც შეინიშნება სანარმოთა მფლობელობაში. საქართველოში სანარმოთა 37.7%-ის მესაკუთრეები მხოლოდ მამაკაცები არიან, მესაკუთრე ქალები კი სანარმოთა მხოლოდ 20.9%-ს ჰყავს. აღსანიშნავია, რომ სანარმოთა 13.6% ოფიციალურ ქორწინებაში მყოფი წყვილების ერთობლივ საკუთრებას წარმოადგენს (Asian Development Bank, 2023). ამგვარი გადანაწილება მეტყველებს მთელ რიგ სოციალურ და დემოგრაფიულ ფაქტორებზე, რომლებიც ზეგავლენას ახდენს მენარმეობის მაჩვენებელზე საქართველოში.

აზიის განვითარების მონაცემებით მენარმე ქალებსა და მამაკაცებს შორის ვლინდება ისეთი მნიშვნელოვანი განსხვავებები, როგორც განათლების დონე და ოჯახური მდგომარეობა. გენდერული უთანასწორობა შეინიშნება ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებულ მონაცემებშიც. მენარმეთა შორის კაცების 82.8% დაქორწინებულია, ქალებისა კი – 68.8%. მენარმე კაცებს შორის ნაკლებად არიან დაქვრივებულები ან განქორწინებულები (3%) მენარმე ქალებთან შედარებით (24.7%). ეს მეტყველებს იმ პოტენციურ სოციალურ ფაქტორებზე, რომლებიც გავლენას ახდენს სამენარმეო საქმიანობაზე (მაგ., ქალები ხშირად სანარმოებს მემკვიდრეობით იღებენ დაქვრივების შემდეგ ან იღებენ განქორწინების მერე; საოჯახო საქმეების არათანაბარი გადანაწილების გამო, ქალებს ნაკლები შესაძლებლობა აქვთ განახორციელონ სამენარმეო საქმიანობა და ა.შ.). გარდა ამისა, ქალებსა და მამაკაცებს

განსხვავებული როლები აქვთ საოჯახო საქმიანობებში. მაგ., მენარმე ქალების მხოლოდ 28.7% არის ძირითადი შემომტანი და გადანყვეტილების მიმღები ოჯახში, შემთხვევათა 46.8%-ში კი ეს ფუნქცია მათ მეუღლეებს აკისრიათ. ამის საპირისპიროდ, მენარმე კაცების 57.9% არის ძირითადი შემომტანი და გადანყვეტილების მიმღები ოჯახში, შემთხვევათა 5.9%-ში კი ეს ფუნქცია მათ მეუღლეებს აკისრიათ. ეს განსხვავებები კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს, რომ საოჯახო მდგომარეობას, საოჯახო საქმიანობების განხორციელების დინამიკასა და სამენარმეო საქმიანობის განხორციელებას შორის მჭიდრო კავშირია (Asian Development Bank, 2023). ორივე სქესის მენარმეებს ჰყავთ მსგავსი რაოდენობის დასაქმებული ოჯახის წევრები, აგრეთვე, ფლობენ, თითქმის, თანაბარი ოდენობის სასოფლო-სამეურნეო დანიშნულების მიწასა და საცხოვრებელ ფართებს. თუმცა, შესამჩნევი განსხვავებაა უძრავი ქონების სხვა ფორმების მფლობელობის მაჩვენებელში, თითქმის, ორჯერ მეტი მენარმე მამაკაცი (30.8%) ფლობს ასეთ აქტივებს, ვიდრე მენარმე ქალი (15.3%), (ADB, 2023).

გარდა ამისა, მნიშვნელოვნად განსხვავდება მენარმე ქალთა და მამაკაცთა განათლების დონეები. კაცებთან შედარებით (21%), უფრო მეტი მენარმე ქალს აქვს მიღებული საშუალო განათლება (34.8%), თუმცა, ეს ტენდენცია იცვლება უმაღლესი განათლების შემთხვევაში – მენარმე კაცების 43%-ს აქვს უმაღლესი განათლება, ქალების შემთხვევაში კი ეს მაჩვენებელი 30.5%-ია. გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მონაცემებიც მსგავსია – მენარმე ქალების 44%-ს აქვს უმაღლესი განათლება, 28%-ს კი პროფესიული ან საშუალო. (UN Women; ILO, 2023).

მენარმეებისათვის, აგრეთვე, უმნიშვნელოვანესია ციფრულ ხელსაწყოებზე წვდომა. ამ რესურსებს სასიცოცხლო მნიშვნელობა აქვს სანარმოს გაფართოებისათვის, მარკეტინგული სტრატეგიების დახვეწისა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი კომუნიკაციების

დამყარებისათვის პარტნიორებთან, მომწოდებლებთან თუ მომხმარებლებთან. 2022 წელს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, საქართველოში მენარმე ქალების უმეტესობა (76%) იყენებს ციფრულ ინსტრუმენტებს. ყველაზე ხშირად იყენებენ სმარტფონებს, რომელთაც წვდომა აქვთ ინტერნეტზე (60%), ლეპტოპებს (37%), პერსონალურ კომპიუტერებს (33%), სტაციონარულ ტელეფონებს (12%) და პლანშეტებს (8%). აღსანიშნავია, რომ ახალგაზრდა, განქორწინებული და თბილისში მცხოვრები მენარმე ქალები მეტად იყენებენ ციფრულ ტექნოლოგიებს, ვიდრე ასაკით უფროსი და დედაქალაქის გარეთ მცხოვრები მენარმე ქალები.

ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენების მიუხედავად, მხოლოდ მენარმე ქალების 32%-ს აქვს საკუთარი ბიზნესის შესახებ ინფორმაცია ინტერნეტში განთავსებული. მათგან კი უმეტესობა (30%) მხოლოდ სოციალური მედიის საშუალებებს იყენებს და ვებგვერდი მხოლოდ 14%-ს აქვს. თბილისში დაფუძნებული საწარმოებისა და უმაღლესი განათლების მქონე მენარმეები უფრო ხშირად ათავსებენ ინტერნეტში ინფორმაციას საკუთარი საწარმოს შესახებ, დედაქალაქის გარეთ მცხოვრებ მენარმეებსა და განათლების უფრო დაბალი დონის მქონე მენარმეებთან შედარებით (UN Women, 2023). მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს ცნობიერება და დაინტერესება ციფრული ტექნოლოგიების მიმართ, მენარმე ქალების მხოლოდ 23% იყენებს მას ონლაინ გაყიდვებისათვის. ვებგვერდის მეშვეობით გაყიდვებს საწარმოთა მხოლოდ 6% ახორციელებს, სოციალური მედიის მეშვეობით კი - 4%. მიუხედავად იმისა, რომ გაიზარდა ონლაინ ფინანსური მომსახურებებით სარგებლობის მაჩვენებელი, მათ მენარმე ქალების 54% იყენებს. ონლაინ მომსახურებებით უფრო ხშირად თბილისში დაფუძნებული და

უმაღლესი განათლების მქონე მენარმე ქალები სარგებლობენ (UN Women; ILO, 2023). მენარმე ქალების 64% ტექნოლოგიებს, უმეტესწილად, კომუნიკაციისათვის იყენებს, 52% - მომწოდებლების მოსაძიებლად, ხოლო 47% - მომხმარებლებთან დასაკავშირებლად. გარდა ამისა, მენარმეთა 43% ციფრულ ტექნოლოგიებს იყენებს ყოველდღიურ საქმიანობაში, 37% კი - გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. ტექნოლოგიებს ნაკლები მენარმე ქალი იყენებს ისეთი საქმიანობისთვის, როგორც გაყიდვები (31%), საკუთარი საქონლისა და მომსახურებების პოპულარიზაცია (27%), ახალი უნარების შესწავლა (24%) ან კავშირების გაფართოება (19%). აღსანიშნავია, რომ სამენარმეო საქმიანობასთან დაკავშირებული მრავალი დავალების შესასრულებლად მენარმე ქალები, კომპიუტერთან შედარებით, უპირატესობას სმარტფონებს ანიჭებენ (UN Women, 2023).

ტექნოლოგიებთან დაკავშირებული ტენდენციების გარდა, **მსოფლიო ბანკის კვლევა ასახავს განსხვავებებს საქართველოში მაღალ ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებულ ხელმძღვანელ ქალთა და მამაკაცთა მართვის სტილს შორის. მიუხედავად იმისა, რომ წარმოების სამიზნეებისა და მომსახურების მიწოდების დარგში ხელმძღვანელი ქალები შესამჩნევ უპირატესობას ფლობდნენ, ისინი ჩამორჩებოდნენ ხელმძღვანელ მამაკაცებს ისეთ საკითხებში, როგორც არაეფექტიანად მომუშავე თანამშრომლების გადანაწილება ან სამსახურიდან დათხოვნა.** მიუხედავად ამისა, ხელმძღვანელი ქალები უფრო ხშირად აწინაურებენ არახელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებულებს სამუშაოს კარგი შესრულების გამო. უნდა აღინიშნოს, რომ ამგვარი უთანასწორობა ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებშიც არსებობს, მაგრამ საქართველოსთან შედარებით ეს განსხვავება გაცილებით მცირეა (The World Bank, 2023).

ცხრილი 1. გენდერული უთანასწორობა საწარმოთა ხელმძღვანელობის დონეზე

ქვეჯგუფი	ხელმძღვანელობის ეფექტიანობის ინდექსი	პრობლემის გადაჭრის ეფექტიანობის ინდექსი	შესწავლილი ეფექტიანობის მაჩვენებლების რაოდენობა	წარმოების/ მომსახურების განვეისათვის საჭირო მიზნების მისაღწევად დახარჯული დრო	წარმოების/ მომსახურების განვეისათვის საჭირო მიზნების მიღწევის მაჩვენებელი	
ევროპა და ცენტრალური აზია	ხელმძღვანელი ქალი	50.5	72.5	42.3	56.8	47.1
საქართველო	ხელმძღვანელი ქალი	48	71.4	35.1	45.9	37.9
ევროპა და ცენტრალური აზია	ხელმძღვანელი კაცი	50.8	72.3	42.8	56.2	47.8
საქართველო	ხელმძღვანელი კაცი	51.4	68.5	29.5	48.4	35.9

წყარო: მსოფლიო ბანკი – საწარმოთა კვლევა, 2023

ცხრილი 2. გენდერული უთანასწორობა საწარმოთა ხელმძღვანელობის დონეზე

ქვეჯგუფი	საწარმოების/ მომსახურების განვეისათვის საჭირო მიზნებისთვის საჭირო ცოდნის მაჩვენებელი	სამუშაოს ეფექტიანად შესრულებისათვის ხელმძღვანელების წახალისების მაჩვენებელი	არახელმძღვანელი პოზიციებიდან ხელმძღვანელ პოზიციებზე დანიშნულების მაჩვენებელი	იმ ხელმძღვანელთა გადანაწილების ან სამსახურიდან დათხოვნის მაჩვენებელი, რომლებიც სათანადოდ არ ასრულებენ დაკისრებულ ვალდებულებებს	
ევროპა და ცენტრალური აზია	ხელმძღვანელი ქალი	40.9	27.1	63.7	38.5
საქართველო	ხელმძღვანელი ქალი	34.1	53.6	71.9	32.1
ევროპა და ცენტრალური აზია	ხელმძღვანელი კაცი	39.7	31.5	63.5	39.3
საქართველო	ხელმძღვანელი კაცი	24.8	55.6	61.4	45

წყარო: მსოფლიო ბანკი – საწარმოთა კვლევა, 2023

კვლევამ აჩვენა, რომ საქართველოში მოქმედი საწარმოები, რომელთაც კაცები ხელმძღვანელობენ, მეტად ფლობენ ხარისხის საერთაშორისო სერტიფიკატებს და უფრო ხშირად ნერგავენ სიახლეებს ქალებთან შედარებით. ყველაზე დიდი განსხვავება შეინიშნება ბაზარზე ახალი პროდუქტების ან მომსახურებების განვეის მაჩვენებელში. საწარმოებში, რომელთაც

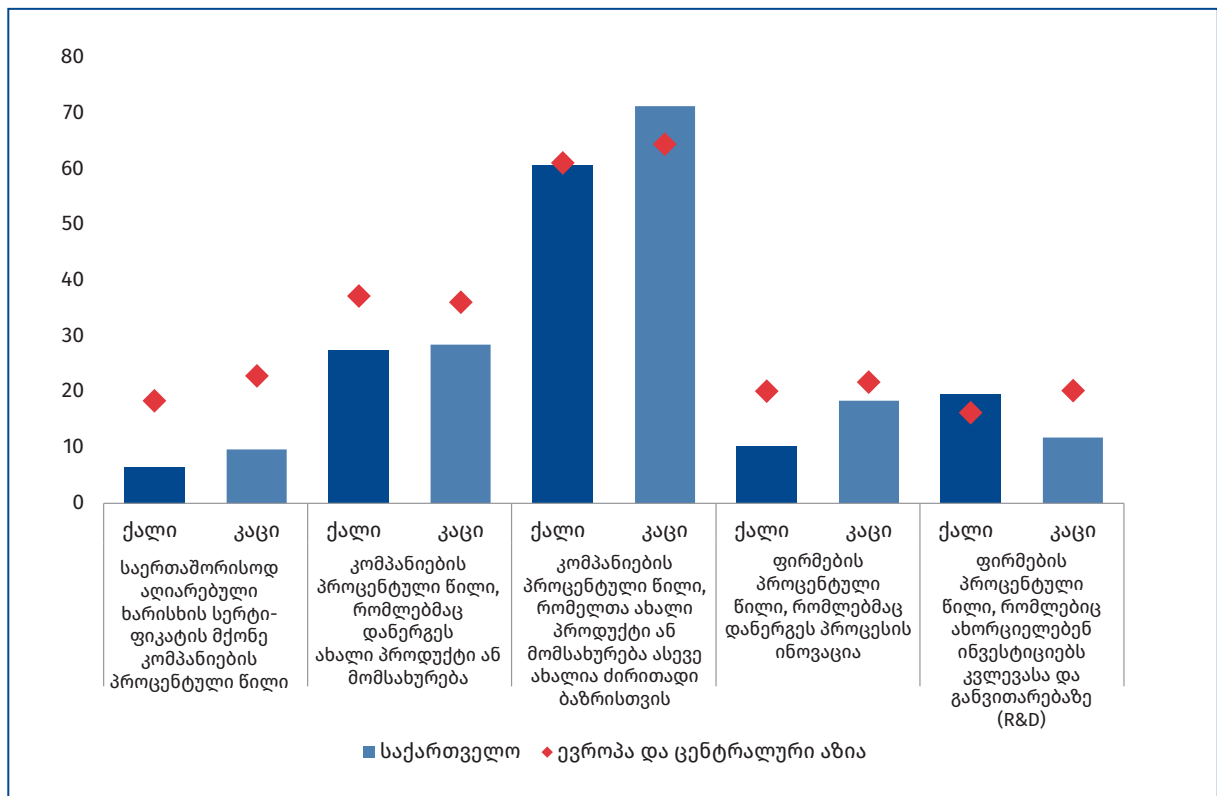
მამაკაცები ხელმძღვანელობენ უფრო ხშირია ტექნოლოგიური ინოვაციები, ვიდრე საწარმოებში, რომელთაც ქალები ხელმძღვანელობენ. თუმცა, ქალების მიერ მართულ საწარმოებში მეტი რესურსი იხარჯება კვლევასა და განვითარებაზე (R&D). მსგავსი დინამიკა არსებობს ევროპასა და ცენტრალურ აზიაში, თუმცა ამ რეგიონებში ეს განსხვავება გაცილებით მცირეა. არსებული

განსხვავება შესაძლოა გამოწვეული იყოს სამენარმეო საქმიანობის განხორციელების უფრო დაბალი შესაძლებლობებითა და რესურსებსა და ტექნოლოგიებზე შეზღუდული წვდომით (Nair, 2020).

კომპანიები, რომელთაც ქალები ხელმძღვანელობენ, ნაკლებად ფლობენ ხარისხის საერთაშორისო სერტიფიკატებს (6.5%), კაცების შემთხვევაში კი ეს მაჩვენებელი შედარებით მაღალია (9.7%). გარდა ამისა, ქალების მიერ მართული კომპანიები ნაკლებად ნერგავენ ახალ პროდუქტებს (27.4%), კაცების შემთხვევაში ეს მაჩვენებელი 28.5%-ია. ყველაზე მნიშვნელოვანი განსხვავება აღინიშნება ბაზარზე ახალი პროდუქტებისა და მომსახურებების დანერგვაში (ქალები - 60.6%, კაცები 71.2%). გარდა ამისა, არსებობს მნიშვნელოვანი განსხვავებები ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის საკითხში: მსგავსი სიახლეების დანერგვის მაჩვენებელი უფ-

რო მაღალია სანარმოებში, რომელთაც კაცები ხელმძღვანელობენ (18.4%) ქალების მიერ მართულ სანარმოებთან შედარებით (10.2%). მიუხედავად ამისა, ქალების მიერ მართულ სანარმოებში მეტი რესურსი იხარჯება კვლევასა და განვითარებაზე (R&D) (19.5% 11.8%-თან შედარებით) (The World Bank, 2023). საინტერესოა, რომ აღნიშნული განსხვავებები უფრო მცირეა ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებში, სადაც ხელმძღვანელი კაცები მცირედით უკეთეს შედეგებს აჩვენებენ კატეგორიების უმეტესობაში, ახალი პროდუქტებისა და მომსახურებების დანერგვის გარდა (ქალები - 37.1%, კაცები - 36%). აღსანიშნავია, რომ ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებში ყველაზე მნიშვნელოვანი განსხვავება კვლევასა და განვითარებაში (R&D) ჩადებულ რესურსებში აღინიშნება, სადაც ხელმძღვანელი მამაკაცები დებენ მეტ რესურსს აღნიშნულ სფეროში (20.2%) ქალებთან შედარებით (16.2%) (The World Bank, 2023).

გრაფიკი 5. ხელმძღვანელების მიერ ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების გამოყენების მაჩვენებლები, დაყოფილი სქესის ნიშნით



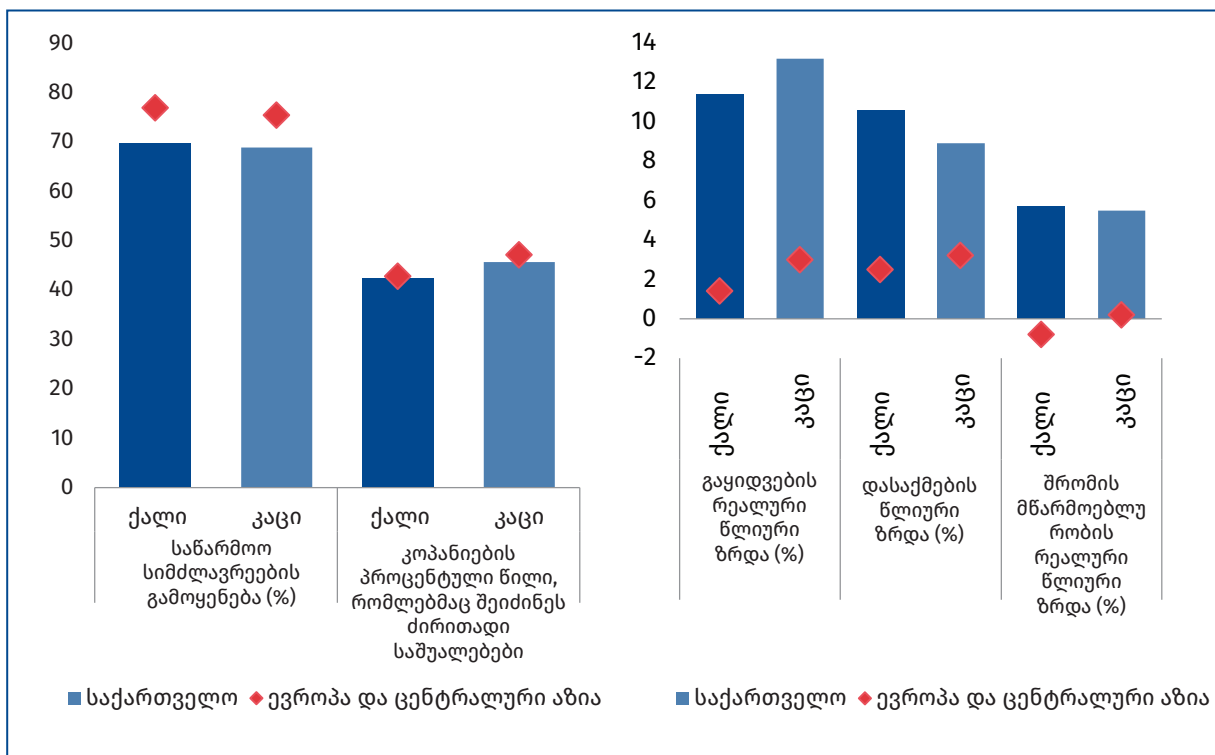
წყარო: მსოფლიო ბანკი - სანარმოთა კვლევა, 2023

მსოფლიო ბანკის იმავე კვლევის თანახმად, ქალების მიერ მართული საწარმოების მაჩვენებლები, უმეტეს შემთხვევაში, არ ჩამოუვარდებოდა კაცების მიერ მართული საწარმოების მაჩვენებლებს. ქალების მიერ მართულ საწარმოებში დაფიქსირდა შესაძლებლობების ათვისების მცირედით უფრო მაღალი მაჩვენებელი (69.8%, 68.8%-თან შედარებით), დასაქმების მაჩვენებლის ზრდა (5.7%, 5.5%-თან შედარებით) და ძირითადი საშუალებების შეძენის მაჩვენებლები (45.7%, 42.5%-თან შედარებით). ერთადერთი მიმართულება, სადაც ქალების მიერ მართული საწარმოების მაჩვენებლები კაცების მაჩვენებლებს ჩამოუვარდებოდა, წლიური გაყიდვების ზრდის მაჩვენებელი იყო (11.4%,

13.2%-თან შედარებით). (The World Bank, 2023).

ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებთან შედარებით, საქართველო მუდმივად ინარჩუნებს მცირედ უკეთეს მაჩვენებლებს მრავალი მიმართულებით. საქართველოსგან განსხვავებით, აღნიშნულ რეგიონებში საწარმოები, რომელთაც მამაკაცები ხელმძღვანელობენ, გამოირჩევიან უმნიშვნელოდ უკეთესი მაჩვენებლებით, გარდა შესაძლებლობების ათვისების მაჩვენებლისა. ამრიგად, შესაძლებელია ვივარაუდოთ, რომ შესრულების მაჩვენებლებში შესამჩნევი განსხვავებები არ ფიქსირდება (The World Bank, 2023).

გრაფიკი 6. შესრულების მაჩვენებლები, დაყოფილი ხელმძღვანელების სქესის მიხედვით



წყარო: მსოფლიო ბანკი – საწარმოთა კვლევა, 2023

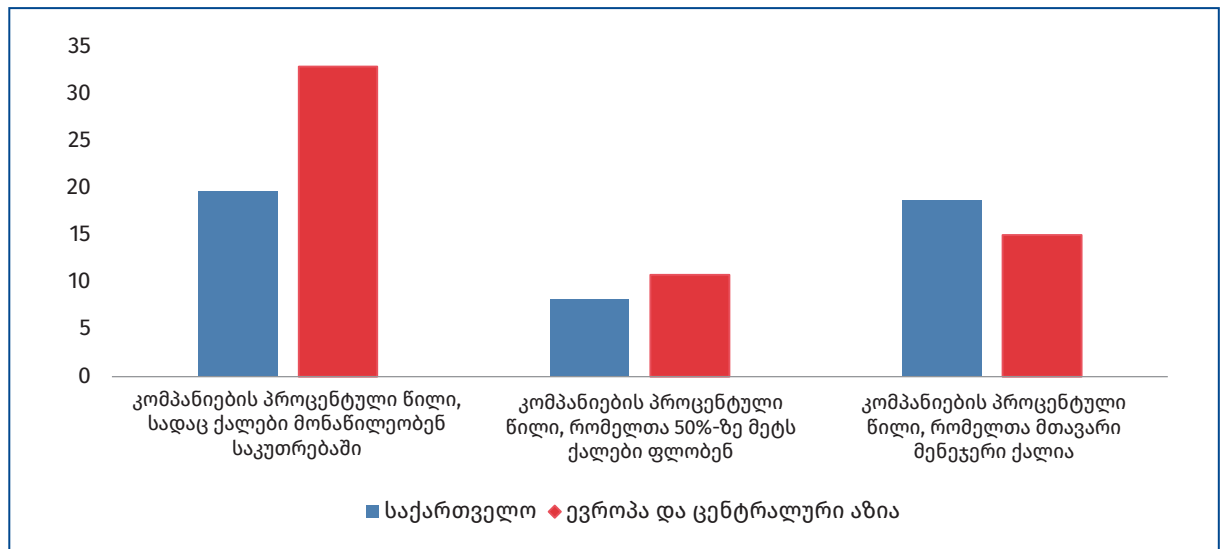
მსოფლიო ბანკის კვლევაზე დაყრდნობით შესაძლებელია მივიღოთ სხვადასხვა ტიპის ინფორმაცია საქართველოში ქალების მიერ საწარმოთა ხელმძღვანელობისა და ექსპორტის მაჩვენებლების შესახებ. მიუხედავად მიღწეული პროგრესისა, საქარ-

თველო კვლავ ჩამორჩება ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებს ქალების მიერ მართულ ან ქალების მფლობელობაში არსებულ საწარმოთა მაჩვენებლით, რომელთა გაყიდვების მაჩვენებლის 10%-ზე მეტიც ექსპორტს წარმოადგენს. ეს

განსხვავება, განსაკუთრებით, შესამჩნევია ქალების მფლობელობაში არსებული საწარმოების შემთხვევაში. განსხვავება 13.2 პროცენტულ პუნქტს შეადგენს. მიუხედავად ამისა, იმ საწარმოთა რაოდენობით, რომელთა გაყიდვების 10%-ზე მეტიც პირ-

დაპირ ექსპორტს წარმოადგენს და ქალი ხელმძღვანელი ჰყავთ, საქართველო მცირედით უსწრებს ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებს (18.7% 15%-თან შედარებით) (The World Bank, 2023).

გრაფიკი 7. საწარმოები, რომელთა გაყიდვების 10%-ზე მეტი პირდაპირ ექსპორტს წარმოადგენს



წყარო: მსოფლიო ბანკი – საწარმოთა კვლევა, 2023

საერთო ჯამში, საქართველოს ბიზნეს გარემო კარგად ასახავს იმ ფაქტორების ერთობლიობას, რომლებიც გავლენას ახდენენ გენდერულ დინამიკაზე ჩართულობის, საწარმოთა მფლობელობის, ხელმძღვანელობის და სხვადასხვა ზომის საწარმოების შესრულების მხრივ. მიუხედავად იმისა, რომ ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებულ ქალთა და კაცთა განათლების დონეები და სამუშაოს შესრულების მაჩვენებლები დიდად არ განსხვავდება, გენდერული უთანასწორობა მაინც არსებობს. მიუხედავად იმისა, რომ შეინიშნება გარკვეული წარმატება ქალების მიერ განხორციელებული სამეწარმეო საქმიანობის დარგში, რაც ძირითადად ეხება საწარმოების ფლობის და მათი ხელმძღვანელობის მაჩვენებლებს, კვლავ არსებობს მნიშვნელოვანი გენდერული უთანასწორობა, განსაკუთრებით, საშუალო

ზომის საწარმოებში. ამ პრობლემების აღიარება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ინფორმირებული პოლიტიკისა და ინიციატივების შემუშავებისათვის, რომლებიც ხელს შეუწყობს ინკლუზიური სამეწარმეო გარემოს შექმნას, გენდერულ თანასწორობას და საქართველოს ეკონომიკურ განვითარებას. აღნიშნული პრობლემების გადაჭრა მოითხოვს თანამშრომლობას სახელმწიფოს, სამოქალაქო საზოგადოებას და კერძო დაინტერესებულ მხარეებს შორის, რათა შესაძლებელი გახდეს ისეთი გარემოს შექმნა, სადაც გენდერულ თანასწორობას შეუწყობა ხელი და ქალებს სამეწარმეო საქმიანობაში საკუთარი პოტენციალის სრულად რეალიზაციის შესაძლებლობა მიეცემათ, რაც, თავის მხრივ, შეუწყობს ხელს მდგრად ეკონომიკურ ზრდასა და ქვეყნის განვითარებას.

თავი 2. მეთოდოლოგია

მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასების მიზანია, დაეხმაროს საინვესტიციო საბჭოს სამუშაო ჯგუფს კანონში არსებული გენდერული ხარვეზების იდენტიფიცირებაში და მიაწოდოს საქართველოს მთავრობას მტკიცებულებებზე დაფუძნებული რეკომენდაციები კანონის გასაუმჯობესებლად, ასევე, ბიზნეს საქმიანობასა და საინვესტიციო სექტორში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ქალთა გაძლიერებისათვის.

გენდერული ზეგავლენის შეფასების მიზანია მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონში არსებული ხარვეზების შესახებ საინვესტიციო საბჭოს მიერ შემოთავაზებულ რეკომენდაციებში გენდერული ასპექტის დამატება, რაც ხელს შეუწყობს კანონში არსებული ხარვეზების გამოსწორებას და, შესაბამისად, ქალთა გაძლიერებას და გენდერულ თანასწორობას.

გენდერული ზეგავლენის შეფასების მიზანია:

- ✓ დაეხმაროს IC-ს მენარმეთა შესახებ ახალი კანონის გენდერული ზეგავლენის შესწავლაში;
- ✓ შეიმუშაოს კონკრეტული რეკომენდაციები, რომლებიც ხელს შეუწყობს სამენარმეო სფეროში ახალი სამართლებრივი

რეფორმების გატარებას;

- ✓ მიაწოდოს IC-ს შესაბამისი ტექნიკური ცოდნა საჯარო და კერძო სექტორებს შორის დიალოგის დასაწყებად, კანონში არსებული ხარვეზების აღმოფხვრისა და საკანონმდებლო ცვლილებების ინიცირების მიზნით.

წინამდებარე დოკუმენტი არის ექს-ანტე გენდერული ზეგავლენის შეფასება, რომელიც ჩატარდა გადაწყვეტილების მიღების პროცესის ადრეულ ეტაპზე და მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონში საკანონმდებლო ცვლილებების შეტანამდე. ამ გენდერული ზეგავლენის შეფასებას აქვს მნიშვნელოვანი პოტენციალი ისეთი საკანონმდებლო დოკუმენტის შემუშავების მხარდასაჭერად, რომელიც აღიარებს და ითვალისწინებს როგორც მენარმე ქალების, ისე მენარმე კაცების განსხვავებულ საჭიროებებს, ამცირებს გაუთვალისწინებელ ნეგატიურ ზეგავლენას და ხელს უწყობს არსებული გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრას.

მენარმეთა შესახებ კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასების მიზანია, ხაზი გაუსვას დაინტერესებული მხარეებისათვის ყველაზე აქტუალურ კითხვებს, რათა დაეხმაროს მათ გააცნობიერონ მოქმედი კანონმდებლობის გავლენა კაცებსა და

ქალებზე. გარდა ამისა, ეს არის შეფასება იმისა, თუ რამდენად უზრუნველყოფს არსებული კანონმდებლობა თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს როგორც ქალებისთვის, ისე კაცებისთვის და რამდენად უწყობს ის ხელს გენდერულ თანასწორობას.

გენდერული ზეგავლენის შეფასება ჩატარდა 2023 წლის ოქტომბრიდან 2024 წლის აპრილის პერიოდში და მოიცავს სამ განსხვავებულ ეტაპს:

ა) მოსამზადებელი სამუშაო და სამაგიდე კვლევა (ოქტომბერ-იანვარი) – ამ ეტაპზე, სამართლისა და გენდერულ საკითხებში ექსპერტის დახმარებით, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა განიხილა და გააანალიზა არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო, ყველა შესაბამისი პოლიტიკის დოკუმენტი, ეროვნული და საერთაშორისო კონტექსტი და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკა თუ სტანდარტი სამეწარმეო საქმიანობაში ქალთა გაძლიერების სფეროში. აღნიშნულ ეტაპზე გამოიკვეთა არსებული გენდერული უთანასწორობა, რომელიც აფერხებს ქალთა ჩართულობას სამეწარმეო საქმიანობაში.

სამართლებრივი კონტექსტის შესწავლის შემდეგ, გუნდმა ჩაატარა შიდა სამუშაო შეხვედრები, რომლებიც ეხებოდა არსებული უთანასწორობის შესწავლას და სხვადასხვა შესაძლო სცენარების განხილვას. შემდეგ, პირველადი შედეგები წარედგინა EBRD-ის და IC-ს წარმომადგენლებს. მათ განიხილეს არსებული გენდერული უთანასწორობის საკითხი და სამეწარმეო საქმიანობაში ქალთა ჩართულობის მთავარი დამაბრკოლებელი გარემოებები, აგრეთვე, პრობლემის გადაჭრის შემოთავაზებული გზები. EBRD-ის და IC-ს წარმომადგენლებთან ერთად, GIA-ს გუნდმა განსაკუთრებული ყურადღება გაამახვილა შემდეგ საკითხებზე: **1. გენდერული კვოტები სამეთვალყურეო საბჭოს წარმომადგენლობაში; და 2. გენდერული ანგარიშგება.**

გარდა ამისა, GIA-ს გუნდმა განიხილა **საოჯახო საქმიანობების ფორმალიზაციის** ალტერნატიული გზები, რომლის მიხედვითაც საოჯახო შრომა, გამონაკლისის სახით შევიდეს ბიზნეს საქმიანობის სიაში და გაიცა რეკომენდაცია, რომ საოჯახო შრომის განმახორციელებელ პირებზე გავრცელდეს საქართველოს შრომის კოდექსი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ საოჯახო შრომის განმარტების შესაბამისად, როგორც შრომითი ურთიერთობა. საოჯახო შრომის ფორმალიზაციის შედეგად, დასაქმებულებზე გავრცელდება საქართველოს შრომითი კოდექსით გათვალისწინებული სარგებელი, მათ შორის, შვებულება, დეკრეტი და დაგროვებითი საპენსიო სისტემა. გარდა ამისა, პირებს, რომლებიც პერიოდულად ან ერთჯერადად ახორციელებენ საოჯახო საქმიანობებს და რომლებიც სრულად არ აკმაყოფილებენ საოჯახო საქმიანობით დაკავებული პირების განმარტებას („პირები, რომლებიც პერიოდულად ან ერთჯერადად ახორციელებენ საოჯახო საქმიანობას“) – ექნებათ შესაძლებლობა დარეგისტრირდნენ მენარმეებად და ოფიციალური სახე მისცენ თავიანთ შრომას.

თუმცა, დაინტერესებულ მხარეთა მოკითხვამ და სიღრმისეულმა სამაგიდე კვლევებმა გვიჩვენა, რომ საოჯახო შრომის ამგვარი ფორმალიზაცია უნდა განმახორციელდეს შრომითი კოდექსის საფუძველზე, რათა უზრუნველყოფილი იყოს თითოეული დასაქმებულის მიერ კოდექსით გათვალისწინებული სარგებლისა და თავდაცვითი მექანიზმებით სარგებლობა. შედეგად, GIA-ს ფარგლებში ძირითადი ყურადღება ექცევა სამეთვალყურეო საბჭოებში გენდერული კვოტების დანერგვას და ანგარიშგების წარმოების ვალდებულებას გენდერული ნიშნით დაყოფილი მონაცემების საფუძველზე.

GIA-ს ფოკუსის დახვეწის შემდეგ, გუნდმა გამოიკვლია საერთაშორისო გამოცდილება და გენდერული ნიშნით არსებული გამონკვევები იმ ბარიერების გასაგებად, რაც

აფერხებს ქალების ჩართულობას სამეწარმეო საქმიანობაში. გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა ძირითადი ყურადღება გაამახვილა შესაბამის ლიტერატურაზე, რომელიც ეხებოდა შემდეგ ოთხ ძირითად საკითხს: (1) მონაწილეობა; (2) რესურსებზე წვდომა; (3) კულტურული ნორმები და ღირებულებები და (4) უფლებები. მთავარი გამოწვევა, რომელიც გამოვლინდა კვლევის შედეგად, ეხებოდა ქალთა არასაკმარის წარმომადგენლობას სამეწარმეო საქმიანობაში. შედეგად, GIA-ს გუნდმა შეიმუშავა არსებული პრობლემური საკითხების სტრუქტურა და შეისწავლა სამეწარმეო საქმიანობაში ქალთა დაბალი წარმომადგენლობის გამომწვევი მიზეზები და შედეგები.

ბ) თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის ეტაპზე გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა ჩაატარა სამაგიდე კვლევა (დეკემბერ-თებერვალი), მეორეული მონაცემების ანალიზი, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციები და შეაჯამა თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევების შედეგები. ასევე, ჩატარდა სამაგიდე კვლევა არსებული ეროვნული მონაცემების იდენტიფიცირებისა და ანალიზისთვის. თავად სამაგიდე კვლევის მიზანი კი იყო არსებული ეროვნული მონაცემების იდენტიფიცირება და ანალიზი რაოდენობრივი ანალიზის ფარგლებში ჩამოთვლილ გენდერულ ასპექტებთან დაკავშირებით:

რაოდენობრივი ანალიზის ფარგლებში, GIA-ს გუნდი მიზნად ისახავდა მენარმეთა შესახებ არსებული საქართველოს კანონის სხვადასხვა ეფექტის შეფასებას (დადებითი, ნეგატიური, ნეიტრალური), გენდერული თანასწორობის რამდენიმე ასპექტზე. ეს საკითხებია:

- 1) ბალანსი სამეწარმეო და ოჯახურ საქმიანობას შორის;
- 2) წვდომა ფინანსურ და არაფინანსურ მომსახურებებსა და მიწის რესურსებზე;
- 3) წვდომა ბაზრებზე, ტექნოლოგიებსა და

- საქმიან კავშირებზე;
- 4) ჩართულობა პოლიტიკის შემუშავების პროცესში.

GIA-ს გუნდმა შემდგომში გაანალიზა:

- ✓ სანარმოთა სტატისტიკური კვლევა, საქსტატი, (2012-2022);
- ✓ ბიზნეს რეგისტრი, საქსტატი, (2012-2022);
- ✓ კვლევა ფინანსურ რესურსებზე ხელმისაწვდომობის შესახებ, საერთაშორისო სავალუტო ფონდი, (2012-2022);
- ✓ მენარმე ქალთა გამოკითხვა საქართველოში, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია; საქსტატი, (2023);
- ✓ დროის გამოყენების გამოკვლევა, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია; საქსტატი, (2012-2022);
- ✓ სანარმოთა კვლევა, მსოფლიო ბანკი, (2019);
- ✓ სანარმოთა კვლევა, მსოფლიო ბანკი, (2023);
- ✓ 2018 წლის საპილოტე კვლევა გენდერული პერსპექტივით აქტივების საკუთრებისა და მენარმეობის გაზომვის შესახებ (საქსტატი);
- ✓ კვლევა ქალების მიერ ფინანსურ რესურსებზე წვდომის შესახებ, საქართველოს პარლამენტი, (2022).

თვისებრივი ანალიზის ფარგლებში გუნდმა ჩაატარა შეხვედრები ყველა ძირითად დაინტერესებულ მხარესთან GIA-ს პროცესის სხვადასხვა ეტაპზე. კონსულტაციების ძირითად მიზანს არსებული სიტუაციის შესწავლა და სამართლებრივი ხარვეზების გამოვლენა წარმოადგენდა. გარდა ამისა, გადაიდგა ნაბიჯები არსებული სიტუაციის გასაუმჯობესებლად საჭირო ძირითადი ზომების შემუშავების პროცესში, აგრეთვე, სიღრმისეულად იქნა შესწავლილი არსებული გამოწვევები და მათი გავლენა გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა გაძლიერების საკითხზე.

გ) გენდერული ზეგავლენის შეფასება, ანგარიშის მომზადება და ხარისხის კონტროლი (თებერვალი-აპრილი) – წინა ეტაპებზე შეგროვებული ყველა ინფორმაცია, შესაბამისად,

დასკვნით ეტაპზე გაანალიზდა გენდერული კუთხით.

გენდერული ზეგავლენის შეფასება ჩატარდა შემდეგი მიმართულებებით:

- 1) მონაწილეობა - კანონმდებლობის გავლენის შეფასება ქალების სამენარმოე საქმიანობაში ჩართულობაზე;
- 2) რესურსებზე წვდომა - საკანონმდებლო ჩარჩო მენარმე ქალთა და კაცთა შორის არსებითი რესურსების (დროის, ინფორმაციის, დაფინანსების, ეკონომიკური ძალაუფლების და ა.შ.) განაწილებაზე;
- 3) ნორმები და ღირებულებები - ქალისა და კაცის გენდერული როლების, დამოკიდებულებებისა და ქცევების იდენტიფიცირება, ქალებისა და კაცებისთვის მინიჭებული არათანაბარი ღირებულებები, არსებული გენდერული სტერეოტიპები, რომლებიც ასახულია საკანონმდებლო ჩარჩოში ან მის ინტერპრეტირებაში;
- 4) უფლებები - კანონის გავლენა არსებული კანონით გათვალისწინებულ უფლებებზე.

გენდერული ზეგავლენის შეფასების ფარგლებში ჩატარდა გენდერულად მგრძობიარე პოლიტიკის სხვადასხვა ვარიანტების პოტენციური ძლიერი და სუსტი მხარეების (პოტენციური ცვლილებები არსებულ კანონში) ანალიზი სტატუს კვოსთან შედარებით. გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა ჩაატარა შემოთავაზებული ვარიანტების თვისებრივი ანალიზი, მაგ., რა გავლენას ახდენენ ისინი მონაწილეობაზე, რესურსების ხელმისაწვდომობაზე, ნორმებსა და ღირებულებებზე, ასევე, უფლებებზე სტატუს კვოს სცენართან შედარებით. რაოდენობრივი ზეგავლენის შემთხვევაში, ჯგუფმა გამოითვალა ხარჯები, რომლებიც თი-

თოეული შემოთავაზებული ინიციატივის განხორციელებითწარმოიშობა. პოტენციური ცვლილებების გენდერული ზეგავლენის შეფასების შემდეგ, მენარმეობის სფეროში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ქალთა გაძლიერების მიზნით, შემუშავდა ძირითადი რეკომენდაციები: (1) კანონში რეკომენდებულ ცვლილებებთან; (2) მენარმე ქალების მხარდაჭერასა და გაძლიერებასთან; და (3) გენდერული თანასწორობის დაკვირვებისა და შეფასების მიზნით, სქესის ნიშნით დაყოფილი მონაცემების შეგროვების სისტემის დანერგვისთან დაკავშირებით. საბოლოო ანგარიში განიხილეს EBRD-ის და IC-ს წარმომადგენლებმა, აგრეთვე, შესაბამისმა დაინტერესებულმა მხარეებმა და ანგარიშში აისახა მათი უკუკავშირი.

კვლევის პროცესში არსებობდა გარკვეული შეზღუდვები, უმეტესწილად, ამ სფეროში სქესის ნიშნით ჩაშლილი მონაცემების სიმწირის გამო. ანალიზზე, გარკვეულწილად, გავლენა იქონია იმ ფაქტმა, რომ მონაცემები სამეთვალყურეო და დირექტორთა საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობის და არათანაბარი ანაზღაურების, აგრეთვე, აღმასრულებელი დირექტორი ქალების პროცენტული რაოდენობის შესახებ, ხელმისაწვდომი არ არის. გარდა ამისა, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით გატარებული პოლიტიკის შესახებ ინფორმაციის სიმწირე მნიშვნელოვან დაბრკოლებას წარმოადგენდა საკითხის უფრო ფართო კონტექსტში გასააზრებლად. გარდა ამისა, გართულდა კომერციულ ბანკებში სამეთვალყურეო საბჭოს წარმომადგენლობაში გენდერული კვოტების ზეგავლენის ანალიზი, რაც კიდევ უფრო გართულდა COVID-19-ის პანდემიის, რუსეთის მიერ უკრაინის წინააღმდეგ კონფლიქტის დაწყების და დროის მხოლოდ შეზღუდულ ინტერვალში ხელმისაწვდომი მონაცემების გამო.

თავი 3.

სამენარმეო საქმიანობაში ქალების რაოდენობის ზრდის საერთაშორისო და ადგილობრივი მექანიზმები

სამენარმეო საქმიანობა ეკონომიკური განვითარების სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი ნაწილია, იგი ხელს უწყობს ინოვაციებს, განვითარებასა და საზოგადოებრივ პროგრესს. ამ რთულ პროცესში სამენარმეო საქმიანობაში ქალთა ჩართულობის ხელშეწყობა სცდება გენდერული თანასწორობის საზღვრებს და წარმოადგენს პრიორიტეტს, სიღრმისეული გლობალური და ადგილობრივი შედეგებით. მთელ მსოფლიოში მენარმე ქალები მამოძრავებელ ძალად იქცნენ, რადგან მათ მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვთ ეკონომიკურ განვითარებასა და ქვეყანაში დასაქმების მაჩვენებლის ზრდაში, გარდა ამისა, ისინი არიან მრავალი ინოვაციური წამოწყების ავტორები. გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა გამოიყენა საერთაშორისო და ადგილობრივი მარეგულირებელი ჩარჩოები, აგრეთვე, შემოთავაზებული საკანონმდებლო ცვლილებების შეფასების სტრატეგიები და ხაზი გაუსვა სამენარმეო საქმიანობაში გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობას. მიუხედავად იმისა, რომ მომდევნო თავში წარმოდგენილია იმ ძირითადი საერთაშორისო ჩარჩოების მოკლე ანალიზი,

რომლებიც არეგულირებენ სამენარმეო საქმიანობაში ქალთა ჩართულობის ხელშეწყობის საკითხს, თითოეული სამართლებრივი ჩარჩოს ყოვლისმომცველი მიმოხილვა შევიძლიათ იხილოთ დანართში „ბ“.

3.1. საერთაშორისო ჩარჩოები

საერთაშორისო მექანიზმები, როგორცაა გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW), გენდერული თანასწორობის მიღწევის პროცესში მნიშვნელოვან საფუძველს წარმოადგენს. ეს არის მნიშვნელოვანი შეთანხმება, რომელიც ემსახურება ყველა ქალის უფლებების დაცვას, ხაზს უსვამს თანასწორობის და სხვადასხვა სფეროში, მათ შორის, სამენარმეო საქმიანობაში ქალებისათვის თანაბარი შესაძლებლობების არსებობის მნიშვნელობას. კონვენციის პრინციპების მიზანია სტერეოტიპებთან ბრძოლა, მასში ხაზგასმულია კრედიტებზე წვდომის უზრუნველყოფის მნიშვნელობა და იმ ბარიერების აღმოფხვრა, რომლებიც ქალებს სამენარმეო საქმიანობაში ხელს უშლის.

1995 წელს ქალთა მეოთხე მსოფლიო კონფერენციაზე შემუშავებულ პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმაშიც (BPfA) ხაზგასმულია ქალთა გაძლიერებისა და გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობა. ხაზგასმულია ეკონომიკურ რესურსებსა და შესაძლებლობებზე თანაბარი წვდომის, გენდერული სტერეოტიპების აღმოფხვრისა და ქალთა მიერ სამეწარმეო საქმიანობის ნახალისების მნიშვნელობა. დეკლარაციაში მხოლოდ სტრატეგიული მიზნები არ არის განსაზღვრული. იგი, ამავდროულად, წარმოადგენს გეგმას მთავრობებისა და ორგანიზაციებისათვის ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების საკითხში.

უფრო მეტიც, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მიერ 2015 წელს შემუშავებული მდგრადი განვითარების მიზნები (SDGs) წარმოადგენს ჰოლისტიკურ ჩარჩოს მდგრადი და ინკლუზიური განვითარების ხელშეწყობისათვის. აღნიშნული მიზნები მიმართულია სიღარიბის აღმოფხვრისკენ, გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფისა და ეკონომიკური განვითარებისკენ, რაც თანხვედრაშია მენარმე ქალების გაძლიერებისა და შესაძლებლობების განვითარების მიზნებთან. მდგრადი განვითარების მიზნები ეხმიანება განათლებისა და ჯანდაცვის საკითხებს და ამით წარმოაჩენს მათ მჭიდრო კავშირს მდგრად განვითარებასთან; ამავდროულად, ხაზგასმულია ისეთი გარემოს შექმნის მნიშვნელობა, სადაც ქალების მენარმეობაში ჩართულობა მხარდაჭერილი იქნება.

დასაქმების მხრივ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებით დადგენილია გლობალური შრომითი სტანდარტები, მათ შორის, დებულებები ქალთა უფლებებისა და ბიზნეს საქმიანობაში გენდერული თა-

ნასწორობის შესახებ. რეკომენდაციები, (მაგ, 204-ე რეკომენდაცია), რომლებიც ეხება არაფორმალური ეკონომიკიდან ფორმალურ ეკონომიკაზე გადასვლის საკითხს, იძლევა წარმოდგენას ქალების ხელმძღვანელობით მოქმედი საწარმოებისთვის ხელსაყრელი გარემოს შექმნის პროცესზე. საქართველოს მიერ საერთაშორისო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციების მოწონება ხაზს უსვამს ქვეყნის სწრაფვას საერთაშორისო შრომითი სტანდარტებისკენ, თუმცა, აღნიშნული საკითხების გადაჭრის მიზნით, საჭიროა მათი რატიფიკაცია.

გარდა ამისა, როგორც ევროკავშირის წევრობის კანდიდატი ქვეყნის, საქართველოს პოლიტიკა უნდა შეესაბამებოდეს ევროკავშირის დირექტივებში გაწერილ სტანდარტებს. დირექტივების მიზანია გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა და მენარმე ქალებისათვის შესაფერისი გარემოს შექმნა. ისინი წარმოადგენს საქართველოს გზამკვლევს ევროპის ბაზარზე ინტეგრაციისთვის და, ამავდროულად, ხელს უწყობს ქალთა შესაძლებლობების განვითარებას.

საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობით, საქართველო ქმნის ინკლუზიურ და დინამიკურ სამეწარმეო გარემოს, სადაც ქალებს ეძლევათ წარმატების მიღწევის შესაძლებლობა. ამ სტანდარტებზე დაფუძნებული სტრატეგიული ჩარევებისა და პოლიტიკის რეფორმების გატარებით, საქართველო შეძლებს მენარმე ქალებს შეუქმნას პირობები მათი პოტენციალის სრულად რეალიზაციისათვის, რითაც ხელს შეუწყობს მდგრად ეკონომიკურ განვითარებასა და საზოგადოებრივ კეთილდღეობას.

3.1.1. გენდერული მ ჩვენებლები ქალთა სამენარმეო საქმიანობაში

გლობალური გენდერული ხარვეზის ინდექსი (მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი):

ინდექსის დანერგვის მიზანია გენდერული უთანასწორობის გაზომვა ჩართულობასა და შესაძლებლობებთან მიმართებით, აგრეთვე, განათლების მიღებასთან, ჯანმრთელობასა და პოლიტიკურ უფლებებსა და შესაძლებლობებთან დაკავშირებით. ეკონომიკური ჩართულობისა და შესაძლებლობების კრიტერიუმს განსაკუთრებით აქტუალურია მენარმეობისათვის, რადგან მოიცავს ისეთ ასპექტებს, როგორებიცაა სამუშაო ძალაში მონაწილეობა, თანაბარი ანაზღაურება და ქალთა და მამაკაცთა თანაფარდობა პროფესიულ და ტექნიკურ თანამდებობებზე.

ინდექსი ქალები, ბიზნესი და სამართალი (მსოფლიო ბანკი):

ინდექსის მიზანია გაზომოს 190 ქვეყანაში ბარიერები, რომლებიც ქალებს ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელებაში ხელს უშლის. ინდექსი მოიცავს ისეთ ასპექტებს, როგორებიცაა: ინსტიტუტებზე წვდომა, განკარგვა, სამუშაო ადგილის პოვნა, სტიმულები, სასამართლოსთვის მიმართვა, კრედიტის მიღება და ქალების დაცვა ძალადობისგან. ინდექსის მიზანია იმ სამართლებრივი დაბრკოლებების იდენტიფიცირება, რომლებიც ხელს უშლის ქალებს ჩაებან სამენარმეო საქმიანობაში.

მენარმეობის ინდექსი (Global Entrepreneurship Monitor):

მენარმეობის გლობალური მონიტორი (GEM) წარმოადგენს ინფორმაციას მენარმეობის მ ჩვენებლების, მახასიათებლებისა და მენარმეების მოტივაციის შესახებ მთელ მსოფლიოში. მიუხედავად იმისა, რომ არ არის ორიენტირებული მხოლოდ ქალებზე, ინდექსი შეიცავს ღირებულ მონაცემებს მენარმე ქალთა წარმომადგენლობის, ბიზნესის ტიპებისა და მათ წინაშე მდგარი გამოწვევების შესახებ.

გენდერული უთანასწორობის ინდექსი (UNDP):

გენდერული უთანასწორობის ინდექსი ზომავს უთანასწორობას მამაკაცებსა და ქალებს შორის სამი მიმართულებით: რეპროდუქციული ჯანმრთელობა, გაძლიერება (იზომება საგანმანათლებლო მიღწევებითა და საპარლამენტო წარმომადგენლობით) და შრომის ბაზარი. შრომის ბაზრის განზომილება გადამწყვეტია დასაქმების სფეროში, მათ შორის, სამენარმეო დარგში არსებული ხარვეზების გამოსავლენად.

მსგავსი გენდერული ინდექსების გამოყენება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ქალთა სამენარმეო საქმიანობის შესასწავლად. ქვემოთ მოცემული ინდექსების მეშვეობით უკეთაა შესაძლებელი არსებული სურათის გამოვლენა, ისინი წარმოდგენას გვიქმნიან სხვადასხვა არსებულ პრობლემებსა და შესაძლებლობებზე, რომლებსაც ქალები სამენარმეო საქმიანობისას აწყდებიან:

✓ ეკონომიკური ფორუმის „გლობალური გენდერული ინდექსის ანგარიშიში“⁵ შესწავლილია გენდერული უთანასწორობა ეკონომიკურ საქმიანობასა და შესაძლებლობებში, რაც იძლევა სამუშაო ძალაში ქალების როლზე ზეგავლენის მქონე ფაქტორების გააზრების

შესაძლებლობას;

✓ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სოციალური ინსტიტუტები და გენდერული ინდექსი⁶ აფასებს გენდერულ დისკრიმინაციას სოციალური ნორმების ფარგლებში და ნათელს ჰფენს იმ ფაქტორებს, რომლებიც გავლენას ახდენს ქალთა სამენარმეო საქმიანობაზე;

✓ გაეროს განვითარების პროგრამის ფარგლებში შემუშავებული გენდერული უთანასწორობის ინდექსი⁷ ასახავს უთანასწორობას როგორც რეპროდუქციულ ჯანმრთელობასთან და შესაძლებლობების განვითარებასთან დაკავშირებულ საკითხებში, აგრეთვე, შრომის ბაზარზე, რაც წარმოგვიდგენს

5. დეტალური ინფორმაციისთვის იხ.: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
 6. დეტალური ინფორმაციისთვის იხ.: <https://shorturl.at/stuyF>
 7. დეტალური ინფორმაციისთვის იხ.: <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>

სამეწარმეო საქმიანობაში გენდერული უთანასწორობის ფართო სურათს.

- ✓ Global Entrepreneurship Monitor-ის მეწარმეობის ინდექსი⁸ შეიცავს მნიშვნელოვან მონაცემებს მეწარმე ქალთა რაოდენობის, მათ მიერ წამოწყებული ბიზნეს საქმიანობის ტიპის და იმ გამოწვევების შესახებ, რომლებსაც ქალები აწყდებიან. ყოველივე ეს კი გენდერულ ჭრილში წარმოგვიდგენს არსებულ სამეწარმეო გარემოს.
- ✓ დაბოლოს⁹, მსოფლიო ბანკის კვლევაში „ქალები, ბიზნესი და კანონი“ შესწავლილია ის სამართლებრივი ბარიერები, რომლებსაც ქალები აწყდებიან და რომელთაც გავლენა აქვთ მათ სამეწარმეო საქმიანობაზე, მაგ., წვდომა სხვადასხვა ინსტიტუტებზე, საკუთრების უფლებები, დასაქმება, სტიმულები, სასამართლოსთვის მიმართვა, კრედიტი და ძალადობისაგან დაცვა.

მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის 2023 წლის „გენდერული სხვაობის გლობალური ინდექსის“ მიხედვით, საქართველო მსოფლიოში 68-ე ადგილზეა ქალთა მიერ ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელების მაჩვენებლისა და შესაძლებლობების მიხედვით, (0,697 ქულა). კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ 11.5% არის იმ კომპანიების წილი, რომლის თანამფლობელთა შორის უმეტესობა ქალია. მაღალი რანგის მენეჯერის პოზიციებზე ქალი წარმოთა მხოლოდ 16.5 პროცენტშია წარმოდგენილი¹⁰. მიუხედავად იმისა, რომ ეს მაჩვენებლები ხაზს უსვამს გარკვეულ პროგრესს, ისინი, ასევე, ხაზს უსვამს მუდმივი ძალისხმევის აუცილებლობას გენდერული მრავალფეროვნებისა და თანასწორობის გაზრდის მიზნით ხელმძღვანელ პოზიციებზე მათ დანიშვნას, რაც ხელს შეუწყობს უფრო

ინკლუზიური და სამართლიანი ეკონომიკური გარემოს შექმნას. 2022 წლის მსოფლიო ბანკის კვლევაში „ქალები, ბიზნესი და კანონი“ (The World Bank, 2022), საქართველო შეფასებულია დასაქმებული ქალის სასიცოცხლო ციკლის გათვალისწინებით. კვლევა ეფუძნება 190 ქვეყნის ეკონომიკურ მონაცემებს და მოიცავს 8 სხვადასხვა მაჩვენებელთან დაკავშირებულ 35 შეკითხვას. საქართველოში არსებული მდგომარეობა 100-დან 88.1 ქულით შეფასდა, რაც აღემატება ევროპისა და ცენტრალური აზიის რეგიონულ საშუალო მაჩვენებელს, რომელიც 84.1-ს შეადგენს. რეგიონში ყველაზე მაღალი შედეგი დაფიქსირდა კვიპროსში (94.4) და საქართველოს გაუსწრო ქალებზე მორგებული სამეწარმეო გარემოს შექმნის დარგში არსებულ მიღწევებში¹¹.

3.1.1.2. ძირითადი ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენს ქალთა მიერ სამეწარმეო საქმიანობის განხორციელებაზე

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში ნაჩვენებია, თუ როგორ არის ერთმანეთთან დაკავშირებული სხვადასხვა მაჩვენებლები და საერთაშორისო ჩარჩოები, გარდა ამისა, გამოყოფილია აღნიშნული მაჩვენებლების მიღწევისათვის საჭირო საკვანძო ელემენტები. თითოეულ რიგში გამოსახულია ქალთა სამეწარმეო საქმიანობაზე გავლენის მქონე ინდიკატორი, აგრეთვე, მოცემულია მონაცემები, რომელთა საფუძველზეც დგება შესაბამისი სამართლებრივი ჩარჩოს ფარგლებში მიღწეული შედეგი. ცხრილში ასახულია ქალთა სამეწარმეო საქმიანობაზე გავლენის მქონე ძირითადი ფაქტორები, მათთან დაკავშირებული ადამიანის უფლებები, საკანონმდებლო ჩარჩოები და კონკრეტული საერთაშორისო დოკუმენტები, რომელთა მიზანიც აღნიშნული სტრატეგიის გაძლიერებაა¹².

8. დეტალური ინფორმაციისთვის იხ.: <https://www.gemconsortium.org/>

9. იხ. <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>

10. მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი. (2023). გენდერული უთანასწორობის გლობალური ანგარიში 2023.. გვ.186-187. იხ.: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

11. მსოფლიო ბანკი. (2022). ქალები, ბიზნესი და სამართალი. იხ.: <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Georgia.pdf>

12. ამ დოკუმენტში წარმოდგენილი მაჩვენებლები არ არის ამომწურავი, ისინი შერჩეულია იმგვარად, რომ უზრუნველყოფილი იყოს სამეწარმეო საქმიანობაში ქალთა წარმომადგენლობის ანალიზი. წარმოდგენილი მაჩვენებლები ემსახურება წინამდებარე დოკუმენტის ამოცანასა და მიზანს. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით შესაძლოა არსებობდეს სხვა მაჩვენებლებიც.

ცხრილი 3. ძირითადი ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენს ქალთა მიერ სამენარმოო საქმიანობის განხორციელებაზე

ქალთა მიერ სამენარმოო საქმიანობაში მონაწილეობის მარკვერები	საკითხთან დაკავშირებული ადამიანის უფლებები და სამართლებრივი ჩარჩოები
წვდომა ფინანსირების საშუალებებზე	<ul style="list-style-type: none"> ✓ დისკრიმინაციის გარეშე, საბანკო სესხების და სხვა ფორმის ფინანსური კრედიტის მიღების უფლება (CEDAW, მუხლი. 11) ✓ ეკონომიკური და ფინანსური უფლებები (ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია)
თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისათვის	<ul style="list-style-type: none"> ✓ თანაბარი ანაზღაურების უფლება (CEDAW, მუხლი. 11) ✓ არათანაბარი ანაზღაურების აღმოფხვრა (მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის კონვენციის, 1951 No. 100 მოთხოვნების შესაბამისად)
დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილზე	<ul style="list-style-type: none"> ✓ დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების უფლება (CEDAW, მუხლი. 11) ✓ შრომის უფლება, როგორც ყველა ადამიანის განუყოფელი უფლება; (CEDAW, მუხლი 11(1)(ა)) ✓ დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების უფლება, დაქირავებისას შერჩევის თანაბარი კრიტერიუმების გამოყენების ჩათვლით (CEDAW, მუხლი 11(1)(ბ))
დეკრეტული შვებულება	<ul style="list-style-type: none"> ✓ დეკრეტული შვებულების უფლება (ILO-ს 183-ე კონვენცია დედობის დაცვის შესახებ) ✓ დედობის მიზეზით სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვა (CEDAW, მუხლი 11(2)) ✓ პირადი და ოჯახური ცხოვრების უფლება (ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია)
ფორმალური და არაფორმალური განათლების ხელმისაწვდომობა	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განათლების მიღების უფლება (ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია) ✓ ოჯახის ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის უზრუნველყოფის ხელშესაწყობად საგანმანათლებლო ხასიათის სპეციალური ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა (CEDAW, მუხლი. 10(h))
ბიზნეს რესურსებზე წვდომა	<ul style="list-style-type: none"> ✓ რესურსებზე, ინფორმაციასა და შესაძლებლობებზე თანაბარი წვდომა (CEDAW, მუხლი 14) ✓ საკუთრების უფლება და ეკონომიკურ რესურსებზე წვდომის უფლება (ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია)
კავშირებზე წვდომა	<ul style="list-style-type: none"> ✓ გაერთიანების თავისუფლება და კულტურულ, სოციალურ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება (ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია) ✓ დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების უფლება, დაქირავებისას შერჩევის თანაბარი კრიტერიუმების გამოყენების ჩათვლით (CEDAW, მუხლი 11(1)(b))
ინოვაციები	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ტექნოლოგიებსა და ინფორმაციაზე თანაბარი წვდომის უფლება (CEDAW, მუხლი 14) ✓ საზოგადოების კულტურულ, სოციალურ და ტექნოლოგიურ პროგრესში მონაწილეობის უფლება (ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია) ✓ გენდერული სტერეოტიპების აღმოფხვრა განათლებისა და ტექნოლოგიების სფეროში (CEDAW, მუხლი 5)
სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსი და მოქნილი პოლიტიკა	<ul style="list-style-type: none"> ✓ მუშაობისა და დასვენების (ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია), ოჯახური პასუხისმგებლობის თანაბარი გადანაწილება მამაკაცებსა და ქალებს შორის (CEDAW, მუხლი 5) ✓ სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსი, მათ შორის, დეკრეტული შვებულება (ILO-ს 183-ე კონვენცია დედობის დაცვის შესახებ, მუხლი 8)
მენტორულ პროგრამებზე წვდომა	<ul style="list-style-type: none"> ✓ მენტორობისა და პროფესიული ორიენტაციის თანაბარი შესაძლებლობები (CEDAW, მუხლი. 11(1)(ბ)) ✓ პიროვნული თავისუფლების უფლება ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა განხორციელებით (ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია)
უმცირესობის წარმომადგენელი მენარმე ქალების მხარდაჭერა	<ul style="list-style-type: none"> ✓ დისკრიმინაციის აღმოფხვრა სქესის და ეთნიკური წარმომავლობის ნიშნით (CEDAW, მუხლი 2) ✓ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარების უფლება დისკრიმინაციის გარეშე (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი)

დასაქმების დარგში დისკრიმინაციის აკრძალვა	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ძალადობისა და შვიწროებისგან თავისუფალ გარემოში მუშაობის უფლება (CEDAW, მუხლი. 11) ✓ გენდერული ძალადობის აღმოფხვრა (პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა)
მენარმეობის დარგში ხელმძღვანელ პოზიციებზე თანაბარი წარმომადგენლობა	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები (CEDAW, მუხლი. 7) ✓ არჩევნებში და საჯარო მმართველობაში მონაწილეობის უფლება (CEDAW, მუხლი 7)
ბავშვთა მოვლის სერვისებზე ხელმისაწვდომობა	<ul style="list-style-type: none"> ✓ სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსის ხელშეწყობა, მათ შორის, ბავშვის ზრუნვის სერვისებზე ხელმისაწვდომობა (CEDAW, მუხლი 11(2)) ✓ დასვენების უფლება, გონივრული სამუშაო საათების ჩათვლით (ადამიანთა უფლებების საყოველთაო დეკლარაცია)
არაანაზღაურებადი შრომის აღიარება	<ul style="list-style-type: none"> ✓ არაანაზღაურებადი ზრუნვისა და საშინაო შრომის თანაბარი აღიარება (CEDAW, მუხლი 5) ✓ სამართლიანი სამუშაო პირობების უფლება (ადამიანთა უფლებების საყოველთაო დეკლარაცია)

3.2. ქალთა მიერ სამენარმეო საქმიანობის განხორციელებასთან დაკავშირებული სამართლებრივი ჩარჩო

აღნიშნული ვალდებულების უმნიშვნელოვანეს ასპექტს წარმოადგენს საქართველოში საგულდაგულოდ შემუშავებული საკანონმდებლო და ინსტიტუციური ბაზა, რომელიც წარმოადგენს საფუძველს გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფისა და ქალთა უფლებების დაცვისათვის.

გარდა ამისა, საქართველოს ერთგულება ადამიანის უფლებების დაცვისადმი გამოიხატება ყოვლისმომცველი საკანონმდებლო ბაზის არსებობით, სადაც ისეთ უმნიშვნელოვანეს საკანონმდებლო აქ-

ტებში, როგორცაა შრომის კოდექსი¹³, კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ¹⁴, გენდერული თანასწორობის შესახებ საქართველოს კანონი¹⁵, საქართველოს კანონი ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ¹⁶, და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს კანონი¹⁷, კოლექტიურად ეხება შემდეგ განზომილებებს: სქესს, გენდერს, ეთნიკურ წარმომავლობას, რელიგიურ მრწამსს, სოციალურ-ეკონომიკურ სტატუსს, შეზღუდულ შესაძლებლობებს, პოლიტიკურ შეხედულებებს, სექსუალურ ორიენტაციას, გენდერულ იდენტობას და გამოხატვის თავისუფლებას.

გენდერული თანასწორობისადმი ერთგულება, ასევე შეინიშნება ყველა ინსტიტუციურ ფენაში, მათ შორის, მთავრობის¹⁸,

13. საქართველოს შრომის კოდექსი (2010). იხ: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/1155567?publication=24>
14. საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (2014). იხ.: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/2339687?publication=0>
15. საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ (2010). იხ.: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/91624?publication=9>
16. საქართველოს კანონი ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ. (2006). იხ.: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/26422?publication=18>
17. საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ. (2020). იხ.: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/4923984?publication=0>
18. გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორის კომისიის შექმნისა და დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 12 ივნისის N286 დადგენილება.

პარლამენტის¹⁹, და ადგილობრივი ხელისუფლების დონეზე²⁰. შიდა მექანიზმების აქტიური დანერგვა სხვადასხვა სახელმწიფო სააგენტოებში და ექსპერტების დაქირავება გენდერული უთანასწორობის ხარვეზების აღმოსაფხვრელად, აგრეთვე, საჭიროებს აღნიშვნას.

2021 წლის მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის²¹ სიღრმისეული შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ კანონი არ შეიცავს დებულებებს გენდერული ინკლუზიურობის შესახებ. კანონი შეიცავს გარკვეულ აკრძალვებს მენარმის სავაჭრო სახელწოდებასთან დაკავშირებით, რამაც შესაძლოა წარმოშვას უთანხმოება სხვადასხვა ფაქტორის, მათ შორის, სქესის ნიშნით. შედეგად, მომდევნო თავის მიზანია 2021 წლის მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის სიღრმისეული ანალიზი და კანონის იმ ხარვეზების გამოვლენა, რომლებმაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს გენდერულად ინკლუზიური სამენარმეო გარემოს შექმნას.

მიუხედავად ამისა, უშუალოდ კანონზე გადასვლამდე, ამ თავში განხილულია ის ეროვნული მექანიზმები, რომლებიც გავლენას ახდენს სამენარმეო სექტორზე და წარმოადგენს პოტენციურ ხარვეზებს, რომლებიც საჭიროებს შესწორებას იმისათვის, რომ სამენარმეო სექტორში ხელი შეეწყოს გენდერულ ინკლუზიურობას.

საქართველოს კონსტიტუცია²² მოიცავს თანასწორობის, ეკონომიკური თავისუფლებისა და ადამიანის ძირითადი უფლებების ფუნდამენტურ პრინციპებს, რამაც საფუძველი ჩაუყარა ინკლუზიური სამენარმეო გარემოს შექმნას. მუხლი 11 წარმოადგენს ქვაკუთხედს, რომელიც უზრუნველყოფს

ყველა ადამიანის თავისუფლებას კანონის წინაშე და კრძალავს დისკრიმინაციას, მათ შორის, სქესის ნიშნით. კონსტიტუციის ეს დებულება წარმოადგენს საზოგადოებრივი ცნობიერების საფუძველს, რომლის თანახმადაც, იკრძალება გენდერული უთანასწორობა და იქმნება გარემო, სადაც თითოეული ადამიანის ღირსება და უფლებები თანაბარია. გენდერულ თანასწორობისკენ აშკარა სწრაფვა ხაზს უსვამს სახელმწიფოს ვალდებულებას უზრუნველყოს თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები. გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის მიზნით მიღებული ზომები ასახავს ქვეყნის არსებულ პოზიციას და სურვილს აღმოიფხვრას ისტორიულად არსებული უთანასწორობა მენარმე ქალებსა და მენარმე კაცებს შორის.

კონსტიტუციის მე-6 მუხლი ეხება ეკონომიკურ თავისუფლებას და ანიჭებს ადამიანებს უფლებას თავისუფლად განახორციელონ ეკონომიკური საქმიანობა. ეს საფუძველს უყრის დინამიკური სამენარმეო ეკოსისტემის შექმნას, სადაც განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ადამიანის პიროვნებას და ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელების შესაძლებლობას. სახელმწიფოს სწრაფვა თავისუფალი და ღია ეკონომიკისკენ უზრუნველყოფს სათანადო გარემოს მენარმეებისთვის. კონსტიტუციის მე-6 მუხლი, აგრეთვე, ადგენს სახელმწიფოს როლს თავისუფალი სამენარმეო გარემოს შექმნაში, სადაც დიდი მნიშვნელობა მიენიჭება კონკურენციის განვითარებას და ინოვაციებს. საკუთრების უფლების შეზღუდვის ასეთი მკაფიო აკრძალვა აჩენს თავდაჯერებულობას მენარმეთა შორის, რომ მათი საკუთრების უფლება დაცული იქნება, რაც ხელს უწყობს სტაბილური და უსაფრთხო ბიზნეს გარემოს ჩამოყალიბებას.

19. საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, მუხლი 76.1.

20. საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი 13.

21. საქართველოს კანონი მენარმეთა შესახებ. იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5230186?publication=4>

22. საქართველოს კონსტიტუცია (1995). იხ.: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/30346?publication=36>

მუხლში ხაზგასმულია უსაფრთხო სამუშაო გარემოს მნიშვნელობა, რაც სამენარმეო საქმიანობისათვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია. 26-ე მუხლით, აგრეთვე, დადგენილია პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლება, რაც ხელს შეუწყობს სამართლიანი სამუშაო გარემოს შექმნას. 26-ე მუხლით განსაზღვრული გაფიცვის უფლება კი კიდევ უფრო ამყარებს კოლექტიური მოლაპარაკებების პრინციპს და უზრუნველყოფს სამართლიანი მოლაპარაკებების კონსტიტუციურ დაცვას ყოველგვარი შიშისა და რეპრესიების გარეშე. მენარმეობის თავისუფლების უზრუნველყოფა და კონკურენტული ეკონომიკის ნახალისება მენარმეებს აძლევს განვითარების საშუალებას და იცავს მომხმარებლებს არაკეთილსინდისიერი პრაქტიკისგან.

გენდერული თანასწორობის შესახებ საქართველოს კანონის²³ მიზანია ხელი შეუწყოს სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნას და გენდერული სტერეოტიპების აღმოფხვრას. ამ თავში განხილულია მე-6 მუხლის ძირითადი დებულებები, სადაც საუბარია გენდერულ უთანასწორობაზე შრომითი ურთიერთობებისას და, აგრეთვე, მე-4 მუხლი, სადაც განსაზღვრულია გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის გარანტიები ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში.

კანონმდებლობის თანახმად, დაუშვებელია ნებისმიერი ფორმით შევიწროება, მათ შორის, სქესის ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან ზიანის მიყენებას. ჩამოთვლილი ქმედებების დამანგრეველი ზემოქმედების აღიარებით, კანონის მიზან-

ნია შექმნას სამუშაო გარემო, რომელიც თავისუფალი იქნება დამინების, მტრობის, დამცირებისა და შეურაცხყოფისგან.

მე-6 მუხლის თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა ხელი შეუწყოს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას ქალებისა და კაცებისათვის. აღნიშნულის მიზანია აღმოფხვრას გენდერული უთანასწორობა შრომითი ურთიერთობებისას და ხელი შეუწყოს ისეთი გარემოს შექმნას, სადაც ადამიანები ფასდებიან არა სქესის, არამედ დამსახურებების მიხედვით. კანონის თანახმად, დასაქმებისას და შრომითი მოვალეობების შესრულებისას დასაშვებია სქესის ნიშნით პირთა არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენება ან/და მათთვის უპირატესობის მინიჭება, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, რაც ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება. მსგავსი მიდგომა უზრუნველყოფს გენდერული ასპექტების შესაბამისობას სამუშაოს სპეციფიკასთან და ხაზს უსვამს შესაბამისი მიზნის მიღწევის მნიშვნელობას.

საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ²⁴ ყოვლისმომცველი ინსტრუმენტია, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმის აღმოფხვრა. აღნიშნული საკანონმდებლო ჩარჩოს მოქმედება ვრცელდება სახელმწიფო ინსტიტუტების და ორგანიზაციების ქმედებებზე, აგრეთვე, ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე. კანონის მთავარი მიზანი ისეთი პირობების შექმნაა, რომლითაც დაცული იქნება თანასწორობა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპები.

23. საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ. (2010). იხ.: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/91624?publication=9>

24. საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ. (2014). იხ.: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/2339687?publication=0>

კანონში მკაფიოდ არის ჩამოთვლილი საფუძვლები, რომელთა ნიშნითაც დისკრიმინაცია აკრძალულია, მათ შორისაა: კანის ფერი, ენა, სქესი, ასაკი, მოქალაქეობა, წარმოშობა, დაბადების ადგილი ან საცხოვრებელი ადგილი, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობა, რელიგია, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილება, პროფესია, ოჯახური მდგომარეობა, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, შეზღუდული შესაძლებლობა, სექსუალური ორიენტაცია, გენდერული იდენტობა და გამოხატვა, პოლიტიკური შეხედულება ან სხვა შეხედულებები და ნიშნები.

უნდა აღინიშნოს, რომ ამ კანონის დებულებები მოქმედებს იმ შემთხვევაში, თუ შესაბამისი ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტებით და იმ დათქმით, რომ ამგვარი სამართლებრივი აქტები შეესაბამება დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონის პრინციპებს და დებულებებს, რაც სამართლებრივ ჩარჩოს მეტად თანმიმდევრულს და ჰარმონიზებულს ხდის, აგრეთვე, უზრუნველყოფს, რომ სათანადო ყურადღება დაეთმოს იმ სამართლებრივ საფუძვლებს, რომლებიც შეესაბამება დისკრიმინაციის აკრძალვის მიზნებს.

თავი 4.

მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის გენდერული მნიშვნელობა

გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდის მიერ ჩატარებული ანალიზი ცხადყოფს სამენარმეო დარგში ქალთა დაბალ წარმომადგენლობას – ეკონომიკურად აქტიური სანარმოების მხოლოდ მესამედი ეკუთვნის ქალებს. გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა აღნიშნული პრობლემა გენდერული თანასწორობის მიღწევისა და ეკონომიკური განვითარებისთვის მნიშვნელოვან დაბრკოლებად მიიჩნია და ჩაატარა მენარმეთა შესახებ მოქმედი კანონის სიღრმისეული ანალიზი. ანალიზის მიზანი არ ყოფილა მხოლოდ აღნიშნული უთანასწორობის გამომწვევი მიზეზებისა და მათი გრძელვადიანი შედეგების შესწავლა, არამედ იმ დაბრკოლებების გამოვლენა, რომლებიც ხელს უშლის ქალებს მიაღწიონ წარმატებას სამენარმეო საქმიანობაში. საზოგადოებრივი ნორმების კომპლექსური ურთიერთდამოკიდებულების, რესურსებზე წვდომის, კულტურული ცრურწმენებისა და ინსტიტუციური ბარიერების განხილვის გზით, ანალიზის მიზანია იმ სირთულეების სიღრმისეული შესწავლა და გამოვლენა, რომლებსაც მენარმე ქალები აწყდებიან.

4.1. ფაქტორები, რომლებიც განაპირობებს ქალების დაბალ წარმომადგენლობას სამენარმეო დარგში

გუნდმა გამოავლინა ძირითადი ფაქტორები, რომლებიც განაპირობებს ქალების დაბალ წარმომადგენლობას სამენარმეო დარგში. ფაქტორები განხილულია ქვემოთ ჩამოთვლილ შემდეგ თავებში:

4.1.1. კაპიტალზე წვდომა

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში კაპიტალზე წვდომა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ბიზნესის შექმნის, განვითარებისა და მდგრადობის უზრუნველსაყოფად, განსაკუთრებით, ახალი და მცირე სანარმოების შემთხვევაში. საქართველოს მსგავს ქვეყნებში, სადაც კაპიტალის ბაზარი განუვითარებელია და ალტერნატიული დაფინანსების ინსტრუმენტების გამოყენების გამოცდილება შეზღუდულია, საბანკო სესხები ბიზნესის გარე დაფინანსების სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი წყაროა. (Andrés, Gimeno, & Cabo, 2021). საქართველოში გარე დაფინანსების

(ძირითადად, საბანკო სესხების) საჭიროება განსაკუთრებით ქალებს აქვთ, რადგან ანაზღაურების უთანასწორობა კვლავ მნიშვნელოვან პრობლემად რჩება. მამაკაცების საშუალო ხელფასი 46%-ით აღემატება ქალების ხელფასს, რაც მნიშვნელოვან განსხვავებას იწვევს მათ დანაზოგებში (საქსტატი, 2022). თუმცა, სესხის აღების პროცესში შესაძლო უთანასწორო მოპყრობა შეიძლება დაბრკოლებად იქცეს, განსაკუთრებით, მენარმე ქალებისათვის. დაბრკოლება შესაძლოა წარმოიშვას შემდეგი ფაქტორების გამო: უზრუნველყოფის საშუალებების ნაკლებობა, მწირი საკრედიტო ისტორია ან ქალების, როგორც უფრო მაღალი რისკის მქონე მსესხებლებად აღქმა. ამგვარი დაბრკოლებები ხელს უშლის ქალების საკუთრებაში არსებულ საწარმოებს მიიღონ საჭირო კრედიტები, რაც საბოლოო ჯამში, აფერხებს მათ განვითარებას, ამცირებს დასაქმების მაჩვენებელს და უარყოფითად აისახება ქვეყნის ეკონომიკაზე. სწორედ ამიტომ, ამგვარი უთანასწორობის აღმოფხვრა და მენარმე ქალებისთვის ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა ინკლუზიური ეკონომიკური განვითარების ხელშეწყობის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან საკითხად რჩება.

მსოფლიო ბანკის საწარმოთა კვლევის თანახმად, საქართველოში მნიშვნელოვანი განსხვავება არსებობს ხელმძღვანელ ქალთა და ხელმძღვანელ კაცთა მიერ მართულ საწარმოთა შორის. საწარმოების 11.8%, რომელთაც ქალი ხელმძღვანელი ჰყავთ, კრედიტის მიღების პროცესში სირთულეებს აწყდებიან. ის საწარმოები კი, რომლებსაც კაცები ხელმძღვანელობენ, მხოლოდ შემთხვევათა 3.2%-ში აწყდებიან მსგავს სირთულეებს. საინტერესო ტენდენცია იკვეთება ხელმძღვანელი ქალებისა და ხელმძღვანელი კაცების მიერ მართული საწარმოების დაფინანსების წყაროების მოძიების პროცესში. ქალების საწარმოები ბანკებზე მეტად დამოკიდებული არიან

საინვესტიციო მიზნებისთვის (ბანკების მომსახურებით მოსარგებლე ქალთა საწარმოების მაჩვენებელმა 42.5%-ს მიაღწია, კაცების საწარმოების შემთხვევაში კი ეს მაჩვენებელი 33.5%-ია). თუმცა, საბრუნავი კაპიტალის მხრივ, სიტუაცია სხვაგვარია – კაცების მიერ მართული საწარმოები უფრო ხშირად სარგებლობენ საბანკო მომსახურებებით (36.5%, 26.1%-თან შედარებით). მსგავსი ტენდენცია შეიმჩნევა როგორც ბანკების მიერ დაფინანსებული ინვესტიციების წილთან მიმართებაში (28.3% ქალების შემთხვევაში, 22.4% კაცების შემთხვევაში), ისე ბანკების მიერ დაფინანსებულ საბრუნავ კაპიტალთან მიმართებით (17.1% ქალების შემთხვევაში, 10.9% კაცების შემთხვევაში). ამასთან, ქალების მიერ მართული საწარმოების 17.9% თავიანთ მთავარ პრობლემად ფინანსებზე ხელმისაწვდომობას ასახელებს, რაც მესამე ყველაზე მნიშვნელოვანი დაბრკოლებაა პოლიტიკური არასტაბილურობის (42.5%) და სამუშაო ძალაში განათლების დაბალი დონის (20%) შემდეგ.

ლიტერატურის თანახმად, ქალები ნაკლებად მიდიან რისკზე, რადგან ხშირად „ყველაფრის დაკარგვის“ შიში აქვთ, ხოლო მამაკაცები, ითვლება, რომ სარგებლობენ მეტი ემპათიით ოჯახსა თუ საზოგადოებაში (Parliament of Georgia, 2022). შესაბამისად, ქალების მიერ წვდომა ფორმალურ ფინანსურ სექტორზე შედარებით დაბალია. ამავდროულად, ქალები მხოლოდ მაშინ იღებენ კრედიტს, თუ სჭერათ თავიანთი ბიზნესის წარმატებისა და აქვთ მზაობა სამენარმეო საქმიანობის განსახორციელებლად. თუმცა, ქალებისთვის სესხის გაცემაზე უარის თქმის მაჩვენებელი უფრო მაღალია, ვიდრე კაცებისთვის. მსოფლიო ბანკის კვლევის მიხედვით, ქალების მიერ მართული საწარმოების 8.8%-ს უარი ეთქვა სესხზე, მაშინ როცა კაცების შემთხვევაში ეს მაჩვენებელი 1.9%-ია. ამის საფუძველზე, აუცილებელია აღნიშნული უთანასწორობის გამომწვევი ფაქტორების კვლევა.

ძირითადი დაბრკოლებები:

შეზღუდული წვდომა კაპიტალზე: მენარმე ქალები საქართველოში აწყდებიან კაპიტალზე წვდომის პრობლემებს, ძირითადად, საბანკო კრედიტების მიღების პროცესში, რაც გამომწვეულია იმით, რომ სესხების პროცესში არ არის დაცული გენდერული თანასწორობა, ქალებს არ აქვთ საკმარისი უზრუნველყოფის საშუალებები და აქვთ მწირი საკრედიტო ისტორია.

გენდერული უთანასწორობა ბიზნესის ფინანსირების დარგში: საქართველოში ქალებისა და კაცების მიერ მართული საწარმოები განსხვავდებიან მათთვის დაწესებული საკრედიტო შეზღუდვებით, ინვესტიციებისათვის საბანკო დაფინანსებაზე დამოკიდებულებითა და საბრუნავი კაპიტალით, აგრეთვე, სესხის გაცემაზე უარის თქმის მაჩვენებლებით.

უზრუნველყოფის კაბალური მოთხოვნები: უზრუნველყოფის საშუალებებზე დაწესებული ზედმეტად მკაცრი მოთხოვნები მნიშვნელოვან დაბრკოლებას წარმოადგენს მენარმე ქალებისთვის ფინანსირების მიღებისას, რაც აღრმავებს გენდერულ უთანასწორობას საკუთრების უფლებებისა და გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილების დარგში.

არათანაბარი ბიზნესის მართვის უნარები: ქალებისათვის სესხის გაცემაზე უარის თქმა ხდება არასათანადოდ მომზადებული ბიზნეს პროექტების გამო, რაც ხაზს უსვამს ქალების მიერ კვალიფიკაციის გაღრმავებისა და ხელმძღვანელობის უნარების გაუმჯობესების საჭიროებას.

უფრო მაღალი პროცენტები და სესხის ღირებულება: ქალების მიერ მართული საწარმოებისთვის ხშირად საკრედიტო პროცენტები უფრო მაღალია, ხოლო უზრუნველყოფის მოთხოვნები – უფრო მკაცრი, მამაკაცი კოლეგებისგან განსხვავებით, რაც უარყოფითად აისახება მათ განვითარებასა და ამდგრადობაზე.

არასათანადო წვდომა ინვესტორთა კავშირებზე: ინვესტორთა კავშირებზე შეზღუდული წვდომა მნიშვნელოვან ბარიერს უქმნის ქალებს, რომლებსაც სამენარმეო საქმიანობის დაწყება ან განვითარება სურთ, რაც ხელს უშლის მათ მიიღონ მნიშვნელოვანი დაფინანსება თავიანთი საწარმოებისთვის.

ბიზნესის ხელშეწყობის პროგრამებით სარგებლობის ნაკლებობა: ბიზნესის მხარდაჭერის პროგრამებით ქალები კვლავ ნაკლებად სარგებლობენ, რაც ხაზს უსვამს ცნობიერების

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევა საქართველოში მენარმე ქალების შესახებ (2023) წარმოაჩენს კიდევ ერთ ძირითად ფაქტორს, რომელიც განაპირობებს გენდერულ უთანასწორობას ფინანსებზე წვდომის საკითხში: მკაცრი მოთხოვნები სესხის უზრუნველყოფის საშუალებებთან დაკავშირებით. მენარმე ქალების 51% ფინანსირების მიღების პროცესში სესხის უზრუნველყოფის საშუალებების მკაცრ მოთხოვნებს ყველაზე დიდ დაბრკოლებად ასახელებს. გარდა ამისა, ეს ცხადყოფს უფრო ფართო გენდერული უთანასწორობის პრობლემას საქართველოში სასოფლო-სამეურნეო მიწების მფლობელობის დარგში. (Parliament of Georgia, 2022). იმ მამაკაცების რიცხვი, რომლებიც მემკვიდრეობით ან საჩუქრად იღებენ უძრავ ქონებას, ორჯერ აღემატება ასეთი ქალების რიცხვს. უთანასწორობას კიდევ უფრო აღრმავებს ის ფაქტი, რომ ქალებს, ხშირ შემთხვევაში, არ აქვთ უფლება გაყიდონ ან მემკვიდრეობის სახით სხვას დაუტოვონ თავიანთი ქონება, რადგან არ აქვთ გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილება. შესაბამისად, სესხის უზრუნველყოფის საშუალებების მოთხოვნა მნიშვნელოვანი ბარიერია მენარმე ქალებისთვის, რომლებიც საჭიროებენ ფინანსურ დახმარებას, შედეგად კი ხდება გენდერული უთანასწორობის გაღრმავება საწარმოთა მფლობელობის მაჩვენებელსა და ეკონომიკურ შესაძლებლობებში.

ამავდროულად, მენარმე ქალების მიერ საბანკო კრედიტებზე შეზღუდული წვდომა შესაძლოა აიხსნას ქალებში სამენარმეო საქმიანობასთან დაკავშირებული ცოდნის ნაკლებობით. საპარლამენტო კვლევის თანახმად, არასათანადოდ მომზადებული ბიზნეს გეგმა ან პროექტი ბანკის მიერ სესხის გაცემაზე უარის თქმის ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული მიზეზია (შემთხვევათა 22%), რაც მიგვანიშნებს მენარმე ქალების მიერ კვალიფიკაციის ამაღლებისა და ბიზნესის მართვის უნარების გაღრმავების საჭიროებაზე (Parliament of Georgia, 2022).

ამაღლებს საჭიროებას და აღნიშნულ პროგრამებზე წვდომის აუცილებლობას.

გენდერული უთანასწორობა ვენჩურული კაპიტალისა და ანგელოზი ინვესტორების სფეროში: იმის გამო, რომ ვენჩურული კაპიტალისა და ანგელოზი ინვესტორების ბაზრებზე მამაკაცები დომინირებენ, მენარმე ქალებს საქართველოში მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები ექმნებათ მაღალი რისკისა და მაღალი შემოსავლის მქონე პროექტებისათვის ფინანსირების მიღებისას.

ქალებს უფრო მწირი საკრედიტო ისტორია და ნაკლები უზრუნველყოფის საშუალებები აქვთ, რაც გამონვეულია გენდერული უთანასწორობით მემკვიდრეობით მიღებულ ქონებასა და ქონების ფლობის მაჩვენებლებში. ამის გამო, მენარმე ქალებს ხშირად უწევთ უფრო მაღალი პროცენტის გადახდა სესხებისთვის, ვიდრე მენარმე კაცებს. მსოფლიო ბანკის კვლევის მიხედვით, 3.2%-ით მეტ ქალს სჭირდება უზრუნველყოფის საშუალებები სესხის მისაღებად, და სესხის მოცულობასთან შედარებით, ქალების მიერ მართული საწარმოებისთვის საჭირო უზრუნველყოფა 19%-ით უფრო მაღალია. სესხების ამგვარი გაძვირება შესაძლოა მენარმე ქალები ფინანსურ პრობლემებს წინაშე დააყენოს და გრძელვადიან პერსპექტივაში მათ შემოსავალსა და მდგრადობას საფრთხე შეუქმნას.

სესხებზე წვდომის გარდა, კვლევები ცხადყოფს, რომ ძლიერი კავშირები დადებით ზეგავლენას ახდენს მენარმეების მიერ სესხების აღების შესაძლებლობაზე, რამდენადაც მათ უჩნდებათ წვდომა ღირებულ რესურსებზე, ინფორმაციასა და შესაძლებლობებზე (Malmström et al., 2023). მენარმე ქალების კონტექსტში, კავშირების შექმნა და გაფართოება განსაკუთრებით სარგებლის მომტანი იქნება საბანკო ფინანსირების დარგში გენდერული უთანასწორობის შესამცირებლად. გენდერული დისკრიმინაციისა და სტერეოტიპების გამო, მენარმე ქალები, აგრეთვე,

ანყდებიან სირთულეებს დაფინანსების ტრადიციულ წყაროებზე წვდომისას, მაგ., საბანკო კრედიტებზე. სამენარმეო ეკოსისტემაში ძლიერი კავშირების შექმნით მენარმე ქალებს შეუძლიათ მიიღონ წვდომა დაფინანსების ალტერნატიულ საშუალებებზე (ანგელოზი ინვესტორები, ვენჩურული კაპიტალისტები და დაკრედიტების პლატფორმები). სამწუხაროდ, ინვესტორთა კავშირებზე შეზღუდული წვდომა დამატებით მნიშვნელოვან ბარიერს უქმნის ქალებს სამენარმეო საქმიანობაში (Wang, Cai, Zhu, & Deng, 2020). მამაკაცი კოლეგებისგან განსხვავებით, რომლებიც ხშირად ამყარებენ კავშირებს ინვესტორთა წრეებში, ქალები აწყდებიან სირთულეებს მათთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი დაფინანსების მიღების პროცესში, რაც ხელს უშლის მათ საწარმოების შექმნაში და უკვე არსებული საწარმოების წარმატების შენარჩუნებაში (Wang et al., 2020).

მენარმეების მიერ საკუთარი ბიზნესისთვის დაფინანსების მოძიების კიდევ ერთი გზა საქართველოში ბიზნესის ხელშეწყობის პროგრამებია. ეს პროგრამები მენარმეებს სთავაზობს შესაძლებლობას მიიღონ დაფინანსება და სხვადასხვა რესურსები საკუთარი საწარმოებისთვის. ხშირად ამგვარ პროგრამებს სახელმწიფო სააგენტოები, არაკომერციული ორგანიზაციები ან კერძო სტრუქტურები ახორციელებენ. მათი მიზანია მენარმეებისათვის ფინანსური დახმარების განწევა, მათი მენტორობა და სხვა საჭირო რესურსებით უზრუნველყოფა.

არსებული პოტენციური სარგებლის მიუხედავად, ამგვარ პროგრამაში მენარმე ქალების ჩართულობა საკმაოდ დაბალია. მაგ., გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს მიერ შემოთავაზებულ პროგრამებში ბენეფიციარების მხოლოდ 19.7% არის ქალი (Parliament of Georgia, 2022). ანალოგიურად, ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტოც მართავს სხვადასხვა ტრენინგსა და საკონსულტაციო სესიებს რეგიონ-

ნულ ოფისებში, თუმცა, ქალები მათი მთლიანი ბენეფიციარების მხოლოდ 11%-ს წარმოადგენენ. უფრო მეტიც, „ანარმოე საქართველოში“ ფარგლებში განხორციელებული პროგრამები ასახავს არაერთგვაროვან სურათს ქალთა მიერ მართულ საწარმოებთან დაკავშირებით. მაგ., Business Universal-ის პროგრამის ფარგლებში, პროექტების მხოლოდ 36%-ს ხელმძღვანელობდნენ ქალები, თუმცა, მათთვის გამოყოფილი დაფინანსების მაჩვენებელი 2023 წელს მხოლოდ 26%-ს შეადგენდა. მეტი თანასწორობა შეინიშნება მიკრო და მცირე ბიზნესის პროგრამებში: 2023 წელს პროექტების 50%-ს ხელმძღვანელობდნენ ქალები, ხოლო ქალთა ხელმძღვანელობით მიმდინარე პროექტების დაფინანსების მაჩვენებელმა 48% შეადგინა. აღსანიშნავია, რომ წინა წლებში ორივე პროგრამისთვის დაფინანსების პროცენტული მაჩვენებლები მცირედით დაბალი იყო. სახელმწიფო „საკრედიტო საგარანტიო სქემა“ ასევე, შემთხვევათა 40%-ში შედგებოდა ქალთა ხელმძღვანელობით მიმდინარე პროექტებისგან (2023 წლის მარტი – დეკემბერი), თუმცა, მონაცემები პროგრამის ყველაზე მსხვილი ინდუსტრიული კომპონენტის შესახებ მიუწვდომელია.

EPRC-ის კვლევის (2021) მიხედვით, მათგან, ვისაც საკუთარი ბიზნესის გაფართოება სურს, მხოლოდ 7%-მა შეიტანა განაცხადი სახელმწიფო პროგრამების ფარგლებში გამოყოფილი გრანტების მისაღებად. განაცხადების ნაკლებობა შესაძლოა აიხსნას (1) მეწარმე ქალების განვითარების პროგრამების შესახებ არასაკმარისი ინფორმაციის არსებობით და ამგვარი პროგრამების არასათანადო განვითარებით; და (2) პოტენციური კანდიდატების მიერ პროექტის ფარგლებში დადგენილი კრიტერიუმების დაუკმაყოფილებლობით, რაც გამოწვეული იყო შეზღუდული საკუთრების უფლებით მიწაზე (სასოფლო-სამეურნეო პროექტების ნაწილი მოითხოვს ფორმალურ საკუთრების უფლებას მიწაზე) ან ერთობლივი

თანადაფინანსებით, რაც ქალებისთვის ხშირ შემთხვევაში არ არის ხელმისაწვდომი ფინანსური რესურსების ნაკლებობის გამო. (Correll, 2004). **გარდა ამისა, კანდიდატთა 20%-ს უარი ეთქვა გრანტის გაცემაზე, მაგრამ არცერთი მათგანისთვის არ უცნობებიათ უარის თქმის მიზეზი.** იქიდან გამომდინარე, რომ განმცხადებლებს არ ჰქონდათ საშუალება მიეღოთ ინფორმაცია უარის თქმის საფუძვლების შესახებ, ამას შესაძლოა გამოეწვია შემდგომი პრობლემები, მაგ., მათ არ შეეძლოთ შეეცვალათ ან გაეუმჯობესებინათ საკუთარი განაცხადები სხვა საგრანტო პროგრამებისთვის; მიუხედავად იმისა, რომ ქალები ხშირ შემთხვევაში საკუთარ თავს ძალიან მაღალ სტანდარტებს უწესებენ, ისინი, აგრეთვე, ხშირად კარგავენ იმედს წარუმატებლობის შემთხვევაში (Correll, 2004).

მეწარმე ქალების, ადგილობრივი თვითმმართველობისა და პროგრამის ადმინისტრატორების მიერ გამოვლენილი მთავარი გამოწვევა არის ქალთა ინფორმირებულობის ნაკლებობა ხელმისაწვდომი სახელმწიფო პროგრამებისა და მათი ეფექტიანად გამოყენების შესახებ. საქართველოს პარლამენტის მონაცემებით, ქალების 33%-ს გამოწვევად მიაჩნია პროგრამებთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის დამოუკიდებლად შევსება და წარდგენა, ხოლო 24%-ს უჭირს ამ პროგრამების შესახებ ინფორმაციაზე წვდომა (Parliament of Georgia, 2022). ეს კი ხაზს უსვამს აღნიშნული ხარვეზების აღმოფხვრისა და საქართველოში ბიზნესის განვითარების პროგრამების შესახებ ცნობიერების ამაღლებისა და ხელმისაწვდომობის ზრდის აუცილებლობას.

გარდა ამისა, კომერციული ბანკები და მიკროსაფინანსო ინსტიტუტები, ჩვეულებრივ, აფინანსებენ სამუშაო კაპიტალს²⁵, მაგრამ იშვიათად ახორციელებენ ინვესტირებას მაღალი რისკის მქონე, მაღალი ანაზღაურების პროექტებში (მაგ., ვენჩურულ კაპიტალში). სარისკო კაპიტალისა და

ანგელოზი ინვესტორების ბაზრებზე კაცები დომინირებენ, შესაბამისად, ინვესტიციები, ძირითადად, კაცების მიერ დომინირებულ სექტორებშია კონცენტრირებული (შეზღუდვები უფრო მკაცრია, ვიდრე კომერციული ბანკებისა და მიკროსაფინანსო ინსტიტუტებისთვის). უფრო მეტიც, შეერთებულ შტატებში ჩატარებული ექსპერიმენტების თანახმად, ინვესტორები 60%-ით მეტად აფინანსებენ კაცების მიერ მართულ საწარმოებს, მაშინაც კი, როცა საინვესტიციო შეთავაზებები იდენტურია (OECD, 2016). განუვითარებელი კაპიტალის ბაზრისა და სარისკო კაპიტალის არასაკმარისი წყაროების გამო, მენარმე ქალები ქართულ ბაზარზე მნიშვნელოვან შეზღუდვებს აწყდებიან. კომერციული ბანკები, ძირითადად, აფინანსებენ სამუშაო კაპიტალს, რამაც გამოიწვია მენარმე ქალთა ბიზნეს საქმიანობის შემდეგი სექტორული გადანაწილება: 54% საქმიანობს ვაჭრობის ან საცალო ვაჭრობის სექტორში, ხოლო 25% – მომსახურების სფეროში (EPRC, 2021).

4.1.2. წვდომა არაფინანსურ რესურსებსა და მომსახურებებზე

ქალთა დაბალი წარმომადგენლობა მენარმეობის დარგში, დიდწილად, განპირობებულია მათი შეზღუდული წვდომით არაფინანსურ მომსახურებებსა და დამხმარე მომსახურებებზე. მიუხედავად იმისა, რომ ფინანსური ბარიერებით გამოწვეულ დაბრკოლებებზე საუბარი ხშირია, თანაბრად გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს იმ არაფულადი ფაქტორების აღიარებას, რომლებიც ხელს უშლის სამენარმეო საქმიანობაში ჩართულობას.

მენარმე ქალებს ხშირად ექმნებათ სირთულეები ბაზართან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი ინფორმაციის მოპოვებაში და იმ ეფექტიანი ქსელების ჩამოყალიბებაში, რომელთა მეშვეობითაც გაყიდვიან პროდუქტს ან მომსახურებას (Parliament of Georgia,

ძირითადი დაბრკოლებები

1.1. შეზღუდული წვდომა არაფინანსურ რესურსებსა და მომსახურებებზე: მენარმე ქალები საქართველოში დაფინანსების გარდა, სხვა გამოწვევების წინაშეც დგანან, მათ შორის, ხელმისაწვდომობის ნაკლებობა ბაზრებზე, კავშირებზე, აღჭურვილობასა და ტექნოლოგიებზე, სასწავლო და შესაძლებლობების განვითარების პროგრამებზე.

1.2. არასაკმარისი წვდომა ბაზრებზე: ქალებისთვის რთულია ბაზართან დაკავშირებული ინფორმაციის მოპოვება და საკუთარი პროდუქციის ან მომსახურებების გასაყიდად ეფექტური ქსელის შექმნა, რაც ზღუდავს მათ შესაძლებლობებს მოიძიონ კლიენტები და განავითარონ საკუთარი საწარმოები.

1.3. კავშირების დამყარების ნაკლები შესაძლებლობა: მენარმე ქალებს უფრო ნაკლები კავშირები აქვთ სამენარმეო სექტორში კაცებთან შედარებით, რაც მათთვის ართულებს ისეთ ასპექტებს, როგორებიცაა: სარისკო გადაწყვეტილებების მიღება და დაფინანსების მოძიება, აგრეთვე, ეს ხელს უშლის მათ შესაძლებლობას შევიდნენ ბაზრებზე და გააფართოონ საკუთარი საწარმოები.

1.4. ზეგავლენა შემოსავალსა და მდგრადობაზე: ბაზრებზე წვდომასთან დაკავშირებული პრობლემები მნიშვნელოვნად ზღუდავს ქალ მენარმეებს მიიღონ საკუთარი საწარმოებისთვის საჭირო შემოსავალი. ეს კი იწვევს შფოთვის ფინანსური შედეგების შესახებ, რომელთა წინაშეც შესაძლოა ისინი აღმოჩნდნენ, რაც უშლის მათ ხელს მიიღონ სარისკო გადაწყვეტილებები.

1.5. არასაკმარისი წვდომა ტექნოლოგიებზე: თანამედროვე ტექნოლოგიებზე წვდომის ნაკლებობა ამცირებს ქალი მენარმეების განვითარებისა და კონკურენტუნარიანობის პოტენციალს, რაც ხელს უშლის მათ დააკმაყოფილონ ბაზრის მოთხოვნები და აწარმოონ მაღალი ხარისხის პროდუქცია ან მომსახურება.

1.6. შეზღუდული ხელმისაწვდომობა სასწავლო და შესაძლებლობების განვითარების პროგრამებზე: ქალ მენარმეებს არ აქვთ წვდომა სასწავლო და შესაძლებლობების

25. კომერციული ბანკები, ძირითადად, აფინანსებენ საბრუნავ კაპიტალს, რამაც გამოიწვია მენარმე ქალების შემდეგნაირი გადანაწილება სექტორების მიხედვით: 54% ვაჭრობის ან საცალო ვაჭრობის და 25% მომსახურების სექტორებში. (EPRC, 2021).

განვითარების პროგრამებზე, რომლებიც მორგებულია მათ სპეციფიკურ საჭიროებებზე, რაც აღრმავებს უთანასწორობას ქალი და კაცი მენარმეების უნარებს შორის, ძირს უთხრის ქალი მენარმეების თვითშეფასებას და შესაძლებლობას იყვნენ კონკურენტუნარიანიები დინამიურ ბაზრებზე.

2022). ხელმისაწვდომობის ამგვარი ნაკლებობა აფერხებს მათ უნარს აღმოაჩინონ პერსპექტიული ბიზნეს შესაძლებლობები, დაუკავშირდნენ პოტენციურ კლიენტებს და ეფექტიანად გააფართოონ თავიანთი სანარმოები. კოლეგა კაცებისგან განსხვავებით, რომლებიც ხშირ შემთხვევაში სარგებლობენ უკვე ჩამოყალიბებული ქსელებით და დარგში არსებული კავშირებით, ქალები ხშირად აღმოჩნდებიან არახელსაყრელ მდგომარეობაში, განსაკუთრებით, ბიზნესის განვითარების ადრეულ ეტაპებზე.

სხვადასხვა კვლევებში, მათ შორის, საქართველოს პარლამენტის კვლევებშიც, აღნიშნულია გენდერული უთანასწორობა კავშირების დამყარების შესაძლებლობებში (Parliament of Georgia, 2022). მენარმე ქალებს, როგორც წესი, ნაკლები პარტნიორული და სამენარმეო კავშირები აქვთ, რაც კიდევ უფრო ამძაფრებს გამოწვევებს ბაზრებზე წვდომისა და მათი ბიზნესის გაფართოებასთან დაკავშირებით. ეს დისბალანსი ზღუდავს მენარმე ქალების შესაძლებლობას გამოიყენონ საჭირო რესურსები და შესაძლებლობები, რაც ართულებს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა რისკის აღება და ფინანსური ინსტიტუტებიდან ფინანსური სახსრების მოზიდვა.

პრაქტიკული თვალსაზრისით, სხვადასხვა ბაზრებზე ხელმისაწვდომობის ნაკლებობამ შეიძლება მნიშვნელოვნად შეაფერხოს მენარმე ქალების მიერ შემოსავლების გამომუშავების პროცესი და საფრთხე შეუქმნას მათი ბიზნესის შენარჩუნებას. შიშმა, რომ ვერგაყიდიან საკუთარ პროდუქტს ან მომსახურებას, შესაძლოა გამოიწვიოს

ქალების მიერ სარისკო სამენარმეო ქმედებების განხორციელებისგან ან ფინანსური დახმარების თხოვნისგან თავის შეკავება, თავიანთი ოჯახებისათვის პოტენციური ფინანსური შედეგების გამო (Parliament of Georgia, 2022). შესაბამისად, ბაზარზე წვდომის დაბრკოლებების აღმოფხვრა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია მენარმეობის დარგში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ქალების, როგორც ეკონომიკური ზრდისა და ინოვაციების მამოძრავებელი ძალის, სრული პოტენციალის ასათვისებლად.

ტექნოლოგიებზე არასათანადო წვდომა კიდევ უფრო ამძაფრებს იმ გამოწვევებს, რომლებსაც ქალები აწყდებიან, რაც განაპირობებს მათ დაბალ წარმომადგენლობას სამენარმეო სექტორში (Parliament of Georgia, 2022). თანამედროვე ტექნოლოგიებზე წვდომის გარეშე, ქალებს გაუჭირდებათ, იყვნენ ღირსეული კონკურენტები ბაზარზე. ტექნოლოგიური განვითარება უკიდურესად მნიშვნელოვანია ეფექტიანობის, პროდუქტიულობის და პროდუქტის ხარისხის გაუმჯობესებისათვის სხვადასხვა ინდუსტრიაში. თუმცა, მენარმე ქალებს, განსაკუთრებით განვითარებად ქვეყნებში ან მარგინალიზებულ თემებში, ხშირად არ აქვთ წვდომა სანარმოო პროცესების ოპტიმიზაციისა და მაღალი ხარისხის საქონლისა და მომსახურების მიწოდებისთვის აუცილებელ ინსტრუმენტებსა და მექანიზმებზე. ეს არამართო აფერხებს მათ უნარს, დააკმაყოფილონ ბაზრის მოთხოვნები, არამედ ამცირებს მათ კონკურენტუნარიანობას და ზრდის პოტენციალს, რაც მათ არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს აღნიშნულზე წვდომის მქონე კონკურენტებთან შედარებით.

მენარმე ქალთა სპეციფიკურ საჭიროებებზე მორგებული ტრენინგებისა და შესაძლებლობების განვითარების პროგრამებზე შეზღუდული ხელმისაწვდომობა ქმნის შესაძენვე განსხვავებებს მენარმეთა უნარებს შორის და საფრთხეს უქმნის პროფესიულ

განვითარებას. მაგ., გარემოსდაცვითი ინფორმაციისა და განათლების ცენტრის მიერ ორგანიზებულ ტრენინგში მონაწილე ქალების პროცენტული წილი მხოლოდ 30% იყო (Parliament of Georgia, 2022). ამგვარი შეზღუდვების გამო, ქალებმა შეიძლება ვერ შეძლონ სამეწარმეო შესაძლებლობების განვითარება, კავშირების გაფართოება და ვერ მიიღონ წვდომა თავიანთი ბიზნეს საქმიანობისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან მენტორულ პროგრამებსა და დახმარების მომსახურებებზე. ეს უარყოფითად აისახება არამარტო ქალების თავდაჯერებულობასა და თვითშეფასებაზე, არამედ მათ შესაძლებლობაზე აწარმოონ საქმიანობა კონკურენტულ ბაზრებზე.

4.1.3. ჩართულობა პოლიტიკური დიალოგის პროცესში

პოლიტიკური დიალოგის პროცესში ქალების დაბალი წარმომადგენლობა მნიშვნელოვანი პრობლემაა, რომელიც განაპირობებს ქალთა დაბალ წარმომადგენლობას სამეწარმეო საქმიანობაშიც. როდესაც ქალების წარმომადგენლობა დაბალია ბიზნესსა და მეწარმეობასთან დაკავშირებული პოლიტიკურ დიალოგში, მათი აზრები, საჭიროებები და მათ წინაშე არსებული გამოწვევები ხშირად რჩება სიღრმისეული შესწავლისა და გათვალისწინების გარეშე. შედეგად, მეწარმეთა ხელშეწყობის პოლიტიკა და ინიციატივები ვერ პასუხობს ქალთა ისეთ საჭიროებებს, როგორცაა, მაგ., შეზღუდული წვდომა ფინანსებზე, კავშირებზე და მენტორობის პროგრამებზე.

დიალოგის პროცესში ქალთა ნაკლები ჩართულობის კიდევ ერთი გამომწვევი ფაქტორი ბიზნეს ასოციაციებში მათი დაბალი წარმომადგენლობაა. გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული გამოკითხვის თანახმად (2023), მეწარმე ქალთა მხოლოდ მცირე ნაწილია ასეთი ორგანიზაციების წევრი. მეწარმე ქალთა მხოლოდ 4%-მა განაცხადა, რომ ჰქონდა შეხება ბიზნესთან დაკავშირებულ სუბიექტებთან (სავაჭრო პალატები, მეწარმეთა

ასოციაციები, დამსაქმებელთა ასოციაციები და სხვა მსგავსი ჯგუფები). რესპოდენტების მხოლოდ 2%-მა ან ნაკლებმა განაცხადა, რომ იყვნენ ქალთა ბიზნეს ასოციაციების, დარგობრივი ასოციაციების ან სხვა დარგობრივი სპეციფიკური გაერთიანებების წევრები.

ბიზნეს ასოციაციები გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა კავშირების დასამყარებლად, მენტორულ პროგრამებზე წვდომისა და ცოდნის გაზიარებისათვის. თუმცა, თუ ამგვარ ასოციაციებში ქალების წარმომადგენლობა დაბალია, ისინი კარგავენ მნიშვნელოვან შესაძლებლობებს დაამყარონ კავშირი პოტენციურ მენტორებთან, პარტნიორებთან და ინვესტორებთან, რაც ამცირებს მათ წვდომას მნიშვნელოვან რესურსებსა და მხარდაჭერის პროგრამებზე (Guelich, Bullough, Manolova, & Schjoedt, 2021). გარდა ამისა, ამგვარი ასოციაციების წარმომადგენლობაში არსებულმა ერთფეროვნებამ შესაძლოა კიდევ უფრო გააღრმავოს გენდერული სტერეოტიპები, რაც კიდევ უფრო მეტად გამოიწვევს მეწარმე ქალების მარგინალიზაციას. ბიზნეს ასოციაციებში ქალების დაბალი წარმომადგენლობის აღმოფხვრით და ინკლუზიურობისა და მრავალფეროვნების ხელშეწყობით შეიქმნება გარემო, სადაც ქალებს განვითარების შესაძლებლობა ექნებათ, რაც, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობას და სამეწარმეო დარგის ეკონომიკურ გაძლიერებას. ამასთანავე, ბიზნეს ასოციაციებში ქალების დაბალი წარმომადგენლობა ამცირებს მათ ჩართულობას და გავლენას გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში, რაც, თავის მხრივ, იწვევს სამეწარმეო საქმიანობაში ქალების დაბალ წარმომადგენლობას.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, ქალთა განწყობები სახელმწიფო დახმარებებთან დაკავშირებით, ხშირად შერეული და ნეიტრალურია. მხოლოდ 15%-მა თქვა, რომ

სარგებლობს ქალთა ბიზნეს ასოციაციებისა და ჯგუფების მნიშვნელოვანი მხარდაჭერით, უმეტესობას აღნიშნულის შესახებ აზრი არ გამოუთქვამს (47%) (UN Women, 2023). გამოკითხულთა მხოლოდ 33% მიიჩნევს, რომ მთავრობა მხარს უჭერს მენარმე ქალებს, მათ შორის, სხვადასხვა მხარდაჭერის პროგრამებით. 24%-მა აღიარა ქალთა ბიზნეს ასოციაციების როლი პოლიტიკისა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესზე ისევე, როგორც მათ შესაძლებლობაზე მხარი დაუჭირონ ქალთა საჭიროებებზე მორგებულ სამთავრობო პოლიტიკას (22%). გამოკითხულთა მხოლოდ ერთი მესამედი თვლის, რომ ქალთა ბიზნეს ასოციაციები ეფექტიანად წარმოადგენენ მენარმე ქალთა ინტერესებს. აღნიშნული კვლევა კიდევ ერთხელ ცხადყოფს ბიზნეს ასოციაციებში ქალთა დაბალი წარმომადგენლობის პრობლემის გადაჭრის საჭიროებას, რათა გათვალისწინებული იყოს ქალთა საჭიროებებისა და მათი ინტერესების დაცვა სამენარმეო საქმიანობასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში.

4.1.4. პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსი

გენდერული თანასწორობის მიღწევის პროცესში სამენარმეო საქმიანობაში ქალთა დაბალი წარმომადგენლობა კვლავ მნიშვნელოვანი გამოწვევაა. ამგვარი უთანასწორობა სხვადასხვა ურთიერთდაკავშირებული ფაქტორების შედეგს წარმოადგენს. ესენია: არაანაზღაურებადი სამუშაოს არათანაბარი გადანაწილება, განუვითარებელი ჯანდაცვის ინფრასტრუქტურა და ოჯახში ქალის როლთან დაკავშირებული დამკვიდრებული სტერეოტიპები.

მენარმეობის დარგში ქალების დაბალი წარმომადგენლობის ხელშემწყობი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი არაანაზღაურებადი სამუშაოს არათანაბარი გადანაწილებაა. საზოგადოებრივი მოლოდინები ხშირად მიაჩნია, რომ

ოჯახურ საქმიანობებში და მოვლასთან დაკავშირებულ საკითხებში ძირითადი პასუხისმგებლობა ქალებს ეკისრებათ, რაც მათ ნაკლებ დროსა და ენერჯიას უტოვებს სამენარმეო ინტერესებისათვის. გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევის თანახმად, კაცებთან შედარებით, ქალები სამჯერ მეტ დროს უთმობენ არაანაზღაურებად სამუშაოს, მიუხედავად იმისა, არიან თუ არა დასაქმებულნი. კერძოდ, ქალები კვირაში, საშუალოდ, 45 საათს ხარჯავენ არაანაზღაურებადი სამუშაოს შესასრულებლად, ხოლო კაცები – 15 საათს (UN Women, 2020). კიდევ ერთი ფაქტორი, რომელიც ხელს უშლის მათ, რომ დასაქმდნენ და ჰქონდეთ შემოსავალი არის ის, რომ საოჯახო საქმიანობების შესრულება და ბავშვის მოვლა, ძირითადად, ქალებს ეკისრებათ. სოციალური როლების ამგვარი არათანაბარი განაწილება, თითოეულ სქესთან დაკავშირებული მახასიათებლების შესახებ წარმოშობილ ვარაუდებთან ერთად, იწვევს გენდერული სტერეოტიპების გაღრმავებას (Koenig & Eagly, 2014).

საქართველოში სათანადო მოვლის მომსახურებების არარსებობა მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს დამწყები მენარმე ქალებისათვის. იმის გამო, რომ არ არსებობს ბავშვებზე ან ხანდაზმული ოჯახის წევრებზე ზრუნვის სათანადო სერვისები, ხშირ შემთხვევაში კი ეს სწორედ ქალების მოვალეობაა, მათ აწვებათ დამატებითი ტვირთი, რაც ზღუდავს მათ შესაძლებლობას სრულად ჩაერთონ სამენარმეო საქმიანობაში (Parliament of Georgia, 2022). გარდა ამისა, სოციალური სტერეოტიპები, რომლებიც ქალებს მოიხზრებს აღმზრდელებად და დიასახლისებად, კიდევ უფრო აფერხებს მათ ჩართულობას სამენარმეო საქმიანობაში და აღვივებს გენდერულ უთანასწორობას. ბევრ ქალს ოჯახი მხარს არ უჭერს, რომ განახორციელოს სამენარმეო საქმიანობა, რაც კიდევ უფრო აღრმავებს იმ დაბრკოლებებს, რომლებსაც ისინი აწყდებიან (Lippa, Preston, & Penner, 2014). აუცილებელია მსგავსი სტერეოტიპების

აღმოფხვრა და წვდომის გაზრდა ბრუნვის მომსახურებებზე, რათა შეიქმნას მეტად ინკლუზიური სამეწარმეო გარემო, სადაც ქალებს შესაძლებლობა ექნებათ სრულად გამოავლინონ თავიანთი პოტენციალი და არ დადგნენ გამოწვევების წინაშე დრო-მოჭმული გენდერული ნორმების გამო.

4.1.5. გენდერული როლები და სტერეოტიპები

დამკვიდრებული სტერეოტიპები და გენდერული როლები ხშირად ხელს უშლის ქალებს იმ საქმიანობაში, რომელიც განაპირობებს მათ შემდგომ წარმატებას მენარმეობაში. სანაცვლოდ ხდება ქალების „გადამისამართება“ საოჯახო საქმიანობების შესასრულებლად, ბავშვებისა და მოხუცების მოსავლელად. შესაბამისად, საზოგადოებაში დამკვიდრებული გენდერული როლები გავლენას ახდენს მოქალაქეების სამეწარმეო ქცევებზე და აძლიერებს გენდერულ უთანასწორობას (Bullough, Guelich, Manolova, & Schjoedt, 2022). სამეწარმეო საქმიანობაში, როგორც ვლინდება, მამაკაცებისგან განსხვავებით, ქალთა ჩართულობაზე დიდ გავლენას ახდენს დამკვიდრებული სტერეოტიპები. კვლევების თანახმად, ქალები მთელ მსოფლიოში აწყდებიან მსგავს პრობლემებს, რომლებიც საზოგადოებაში მათ როლებთან არის დაკავშირებული, და რომლებზეც გავლენას ახდენს შემდეგი ფაქტორები: კულტურა, სოციალური კლასი და რასობრივი კუთვნილება. გარდა ამისა, კვლევების თანახმად, მენარმეობა უმეტესად მოიაზრება მამაკაცის საქმედ, გენდერული სტერეოტიპები კი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქალების სურვილზე დაკავდნენ სამეწარმეო საქმიანობით (Eagly & Carli, 2003).

მამაკაცების გაზრდილი ინტერესი მენარმეობისადმი, ასევე, შეიძლება აიხსნას სოციალური ნორმებითა და გენდერული სტერეოტიპებით, რომლებიც აყალიბებენ ადამიანების ქცევასა და დამოკიდებულებებს. საზოგადოებაში დამკვიდრებული ეს სტერეოტიპები ხშირად მამაკაცების

დამახასიათებელ თვისებად წარმოაჩენს დომინანტობას და მიღწევებზე ორიენტირებულობას, ხოლო ქალების შემთხვევაში – თავაზიანობას და დათმობის უნარს. შედეგად, მამაკაცები უფრო წახალისებული არიან ჩაერთონ სამეწარმეო საქმიანობაში, რაც შეესაბამება მარჩენალის როლს, ხოლო ქალები აწყდებიან ბარიერებს, რომლებიც საზოგადოების საოჯახო საქმეებთან დაკავშირებულ მოლოდინებთან არის დაკავშირებული. ეს ხაზს უსვამს იმას, თუ როგორ მოქმედებს გენდერული თავისებურებები აღქმაზე, თუ ვის უკეთ გამოსდის სამეწარმეო საქმიანობა, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს ტრადიციულ გენდერულ როლებს და უზღუდავს ქალებს წვდომას სხვადასხვა სამეწარმეო შესაძლებლობებზე (Eagly & Carli, 2003).

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (2023) კვლევის შედეგად, გამოვლინდა საქართველოში არსებული, გენდერულ როლებთან დაკავშირებული დამაფიქრებელი ტენდენციები. საზოგადოების მოსაზრებებზე დაყრდნობით, ვლინდება საგრძნობი გენდერული უთანასწორობა, მაგ., ისეთ საკითხთან დაკავშირებით, თუ ვინ უნდა იყოს გადანყვეტილების მიმღები ოჯახში, კაცების 65% მიიჩნევს, რომ გადანყვეტილების მიღების უფლება მათ უნდა ჰქონდეთ და ქალების 45% ეთანხმება ამ მოსაზრებას, რაც ხაზს უსვამს ოჯახებში არსებულ პოტენციურ ძალაუფლების არათანაბარ გადანაწილებას. კვლევამ, ასევე, გამოავლინა არსებული გენდერული უთანასწორობა იმასთან დაკავშირებით, თუ ვინ უნდა განკარგავდეს ერთობლივი ბიზნესიდან მიღებულ შემოსავალს – კაცების 28% ფიქრობს, რომ შემოსავალს სწორედ ისინი უნდა განკარგავდნენ, ქალების 14% კი ეთანხმება ამ მოსაზრებას. აღსანიშნავია, რომ ორივე სქესის წარმომადგენლების მოსაზრება სამეწარმეო საქმიანობაში კაცის უპირატესობის შესახებ, როგორც ჩანს, განპირობებულია დამკვიდრებული სტერეოტიპებით გამოკითხულთა უმეტესობა (მამაკაცების 59% და ქალების 39%) თვლის,

რომ მამაკაცები უკეთ აწარმოებენ ბიზნესს. ყველაზე მოულოდნელი იყო მოსაზრება ბავშვებზე ზრუნვასთან დაკავშირებით: როგორც კაცების, ისე ქალების 70% ფიქრობს, რომ სკოლამდელი ასაკის ბავშვების დედები არ უნდა მუშაობდნენ, რაც მიგვანიშნებს დასაქმებული დედების მიმართ სტერეოტიპულ აზროვნებაზე, მათ შორის, ქალების მხრიდან. კვლევის შედეგები ასახავს ტრადიციული გენდერული როლების შესახებ დამკვიდრებული მოსაზრების კვლავ არსებობას. მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლოა არსებობდეს გარკვეული პროგრესი ბავშვებზე ზრუნვასთან დაკავშირებით, რომ მათზე ზრუნვა ორივე მშობლის თანაბარი პასუხისმგებლობაა, მნიშვნელოვანი ძალისხმევაა საჭირო, რათა აღმოიფხვრას ის გარემოებები, რომლებიც ზღუდავს ქალების შესაძლებლობას სამენარმეო საქმიანობაში და გადაწყვეტილების მიღების უფლებას ოჯახში.

სტერეოტიპული მოსაზრება, რომ მამაკაცებს მეტი შეუძლიათ, მუდმივად გვხვდება სხვადასხვა კვლევის შედეგებში, რაც კარგად წარმოაჩენს იმას, თუ როგორ ხდება ზოგიერთი სამუშაოს კაცებთან ასოცირება, რაც ზეგავლენას ახდენს ქალების შესაძლებლობების აღქმაზე. „ჰეგემონური მასკულიზმის“ კონცეფციის თანახმად, გენდერული სტერეოტიპები აყენებს მამაკაცებს უპირატეს პოზიციაში, რითაც მათ იდეალურ მუშაკებად წარმოაჩენს და, ამავდროულად, ხელს უწყობს ქალების მეორეხარისხოვან როლებზე გადამისამართებას (Connell & Messerschmidt, 2005). ეს, ასევე, ქმნის იერარქიულ სტრუქტურას ბიზნესში, სადაც მამაკაცების არსებობა მოიაზრება ნორმად, ხოლო ქალების – ნორმიდან გადახრად. ამრიგად, ამგვარი სტერეოტიპები აღრმავებს გენდერულ უთანასწორობას სამენარმეო და შრომით ბაზრებზე.

როლური მოდელების ნაკლებობა კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია, რომელიც განაპირობებს სამენარმეო სფეროში ქალთა

დაბალ წარმომადგენლობას. როლური მოდელები სამენარმეო საქმიანობაში ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანეს სოციო-კულტურულ ფაქტორია, რომელიც ხელს უწყობს თავისუფალ სამენარმეო საქმიანობას. სოციალური სწავლისა და როლების იდენტიფიკაციის თეორიებზე დაყრდნობით, როლური მოდელები ასრულებს მრავალ ფუნქციას, მათ შორის, ამარტივებს სწავლის შესაძლებლობებს, ზრდის მოტივაციას, შთაგონებას და ხელს უწყობს მე-კონცეფციის განვითარებას. გარდა ამისა, როლური მოდელების მეშვეობით მიმღებმა შესაძლოა მიიღოს სრული მხარდაჭერა და საჭირო ინფორმაცია მთელი სამენარმეო საქმიანობის განმავლობაში. ამგვარად, ასეთი როლური მოდელები მიიჩნევა ფასდაუდებელ რესურსად როგორც მენარმეობის შესახებ ცოდნის მისაღებად, ისე იმისთვის, რომ სტუდენტებმა მიიღონ მოტივაცია ახალი ბიზნეს წამოწყებებისთვის (Karimi, Biemans, Lans, Chizari, & Mulder, 2014).

4.1.6. არაფორმალურობის მაღალი დონე სექტორებში, სადაც ქალები დომინირებენ საქართველოს ეკონომიკის ფარგლებში მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს არაფორმალურ, ე.წ., „ჩრდილოვან ეკონომიკას“. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ნაწილი ამ სფეროშია ჩართული. საერთაშორისო სავალუტო ფონდის მიერ გამოქვეყნებული ანგარიშის მიხედვით, 2015 წელს საქართველოში „ჩრდილოვანმა ეკონომიკამ“ მშპ-ის 53,07% შეადგინა (Medina & Schneider, 2018). განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს, აგრეთვე, არაფორმალურ სექტორში წარმოდგენილ ქალებს. სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის თანახმად, სავაჭრო სექტორში იმ ეკონომიკური პროდუქციის წილი, რომელზე დაკვირვებაც არ ხორციელდება, მთლიანი პროდუქციის 14.5%-ს შეადგენს (2021 წლის მდგომარეობით), ხოლო განთავსებისა და სურსათის მიწოდების სექტორში – 52.5%-ს. (Parliament of Georgia, 2022). აღსანიშნავია, რომ ეს ის სექტორებია, სადაც ქალთა დასაქმება ყველაზე მაღალია, მათ შორის,

საგარეო ვაჭრობის სფეროშიც. უნდა აღინიშნოს, რომ ეკონომიკურად აქტიური ქალების დიდი ნაწილი დასაქმებულია არაფორმალურ სექტორებში და რადგანაც მათზე დაკვირვება არ ხორციელდება, ისინი არ შედიან ოფიციალურ სტატისტიკურ მონაცემებში. შესაბამისად, მათი შანსი მიიღონ მონაწილეობა სახელმწიფო პროგრამებში, ნაკლებია. მათ, აგრეთვე, აქვთ შეზღუდული წვდომა საბანკო სესხებზე. ამ და სხვა საკითხების გამო, ქალთა ეს ჯგუფი ერთ-ერთი ყველაზე დაუცველია, რაც უკიდურესად ართულებს მათ სამენარმეო საქმიანობაში ჩართვას. არაფორმალურ სექტორებში საქმიანობა წარმოშობს უამრავ დამატებით გამოწვევას, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს ინდივიდებს, განსაკუთრებით, ქალებს, ჩაერთონ სამენარმეო საქმიანობაში.

უპირველეს ყოვლისა, არაფორმალური სექტორის ფორმალურად აღიარების და არაფორმალურ სექტორში არსებული დოკუმენტაციის ნაკლებობა ზღუდავს წვდომას ფინანსურ მომსახურებებზე – სესხებსა და კრედიტებზე. კარგი საბანკო ისტორიისა ან უზრუნველყოფის საშუალების გარეშე, დამწყებ მენარმეებს უჭირთ საჭირო კაპიტალის მოზიდვა თავიანთი ბიზნესის დასაწყებად ან გასაფართოებლად. გარდა ამისა, არაფორმალურ სექტორში, როგორც წესი, ნაკლებია ხელმისაწვდომობა ბიზნესის განვითარებისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობის მქონე დამხმარე მომსახურებებზე და ინფრასტრუქტურაზე: ბიზნეს ტრენინგზე, მენტორობის პროგრამებსა და ბაზართან დაკავშირებულ ინფორმაციაზე (ILO, 2007). მხარდაჭერის ნაკლებობა ხელს უშლის უნარების განვითარებას, ბაზარზე თავის დამკვიდრებას და კონკურენტუნარიანობას, რაც ართულებს მენარმეების განვითარებას დინამიკურ და კონკურენტუნარიან ბიზნეს გარემოში.

საერთო ჯამში, მენარმე ქალები აწყდებიან რამდენიმე მნიშვნელოვან გამოწვევას, რომლებიც აფერხებს მათ სვლას წარ-

მატებისაკენ. დაფინანსების წყაროს მოძიება ყველაზე დიდი პრობლემაა, რადგან ქალები ხშირად არ ფლობენ საბანკო სესხებისთვის საჭირო უზრუნველყოფის საშუალებებს, რაც იწვევს მათთვის სესხზე უარის თქმას ან ძალიან მაღალი საპროცენტო განაკვეთების დაწესებას. შეზღუდული წვდომა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან რესურსებზე – სხვადასხვა კავშირებზე, ინფორმაციაზე ბაზრის შესახებ და ტექნოლოგიებზე, კიდევ უფრო მეტად უშლის ხელს მათ შესაძლებლობას ჩამოყალიბდნენ სათანადო კონკურენტებად. ქალების საჭიროებებზე მორგებული სასწავლო პროგრამები საკმაოდ მწირია, რაც კიდევ უფრო აღრმავებს უთანასწორობას მენარმე ქალებსა და კაცებს შორის. გარდა ამისა, როგორც წესი, პოლიტიკის შემუშავების პროცესში დაბალია ქალთა წარმომადგენლობა, რაც იწვევს ისეთი პოლიტიკის შემუშავებას, რომელიც არ არის მორგებული მათ სპეციფიკურ საჭიროებებზე. ცალკე პრობლემაა სამსახურებრივი და ოჯახური ვალდებულებების ბალანსი, რადგან საზოგადოებრივი აღქმა არათანაბრობიერ ტვირთს აკისრებს ქალებს ამ საკითხში. მრავალი არსებული სტერეოტიპი, რომ სამენარმეო საქმიანობა კაცებს უფრო მეტად გამოსდით, ხელს უშლის ქალებს შეიქმნან წარმატებული კარიერა სამენარმეო დარგში, რასაც ემატება ქალთა როლური მოდელების ნაკლებობა. გარდა ამისა, ის ფაქტი, რომ სფეროები, სადაც ქალები დომინირებენ, არაფორმალურ სექტორებს წარმოადგენს, ამცირებს ქალების ხელმისაწვდომობას ფინანსურ მომსახურებებსა და მხარდაჭერის პროგრამებზე, რაც ხელს უშლის მათ პროფესიულ ზრდასა და განვითარებას.

4.2. მენარმე ქალების დაბალი წარმომადგენლობის შედეგები

გენდერული თანასწორობის მიღწევის პროცესში, სამენარმეო საქმიანობაში ქალთა დაბალი წარმომადგენლობა კვლავ მნიშვნელოვანი გამოწვევაა. როგორც

უკვე აღვნიშნეთ, საწარმოების 20.9% მხოლოდ ქალების მფლობელობაშია, ხოლო 13.6%, ძირითადად, დაქორწინებულ წყვილებს ეკუთვნის. გენდერული თანასწორობისკენ გადადგმული ნაბიჯების მიუხედავად, სხვადასხვა სექტორში ქალების წარმომადგენლობა სამეწარმეო დარგში კვლავ დაბალია. ამ სფეროში გენდერული უთანასწორობა მხოლოდ გავლენას კი არ ახდენს ეკონომიკური ზრდის მაჩვენებელზე, არამედ აღრმავებს სოციალურ უთანასწორობასაც. რაც ყველაზე მთავარია, მეწარმე ქალების დაბალმა წარმომადგენლობამ შესაძლოა გამოიწვიოს (1) ქალების დასაქმების დაბალი მაჩვენებელი; (2) ქალების ნიჭისა და უნარების არასათანადოდ ათვისება; (3) გენდერული უთანასწორობა ხელმძღვანელობებში; (4) ნაკლებად გენდერული ნიშნით მგრძნობიარე კორპორაციული მმართველობა; (5) როლური მოდელების დეფიციტი; (6) სოციალური აქტივობის ნაკლებობა; (7) ეკონომიკური დამოკიდებულება; (8) ოჯახური ძალადობისგან თავის დაღწევის შესაძლებლობების შემცირება; (9) გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართულობის ნაკლებობა; (10) ცოდნის ნაკლებობა სწრაფად მზარდი სექტორების შესახებ; (11) არათანაბარი ანაზღაურება; (12) შრომითი მიგრაცია; (13) საკუთარი ბიზნესის დასაწყებად პირად ფინანსურ რესურსებზე დამოკიდებულება; (14) იძულებითი მენარმეობა.

სამეწარმეო საქმიანობაში ქალთა დაბალი წარმომადგენლობის ერთ-ერთი მთავარი შედეგი **ქალთა დასაქმების შეზღუდული შესაძლებლობებია**. იმის გამო, რომ სამუშაო ადგილების შექმნაში სამეწარმეო საქმიანობას სასიცოცხლო მნიშვნელობა აქვს, ამ სფეროში ქალთა დაბალი წარმომადგენლობა ამცირებს ქალებისთვის ხელმისაწვდომი სამუშაო ადგილების არსებობას, რაც აძლიერებს გენდერულ უთანასწორობას შრომით ბაზარზე და აფერხებს ეკონომიკურ ზრდას.

მრავალ კვლევაში ხაზგასმულია ქალების დაბალი წარმომადგენლობის უარყოფითი ზეგავლენა ქალთა დასაქმების შესაძლებლობებსა და ქალების მიერ საკუთარი უნარების განვითარებაზე. მაგ., ბრაშის და კუპერის მიერ 2012 წელს ჩატარებული კვლევის თანახმად, ქვეყნებში, სადაც მაღალია ქალთა წარმომადგენლობა სამეწარმეო საქმიანობაში, გაცილებით დაბალია ქალთა უმუშევრობის დონე, რაც შესაძლოა მიუთითებდეს იმაზე, რომ არსებობს დადებითი ურთიერთკავშირი აღნიშნულ სამეწარმეო საქმიანობასა და ქალთა დასაქმების მაჩვენებელს შორის. ამავდროულად, **ქალების მიერ საკუთარი ნიჭისა და უნარების არასაკმარისად გამოყენება** აძლიერებს აღნიშნულ პრობლემას და, საბოლოო ჯამში, იწვევს მნიშვნელოვან დანაკარგს ინოვაციების დარგში და, ზოგადად, ამცირებს საზოგადოებრივ პროგრესს. ფეირლის და რობის ნაშრომში (Fairlie and Robb (2009)) ხაზგასმულია ქალთა მეწარმეობით გამოწვეული ეკონომიკური სარგებელი, სამუშაო ადგილების შექმნის და ეკონომიკური ზრდის პოტენციური ქალთა ათვისებელი ტალანტებისა და უნარების ათვისებით სამეწარმეო დარგში.

ზემოაღნიშნული ფაქტორები იწვევს **ქალთა დაბალ წარმომადგენლობას ხელმძღვანელ პოზიციებზე**. როგორც უკვე აღინიშნა, 2023 წლის მონაცემებით, არსებულ საწარმოებში ქალთა მიერ საწარმოთა მფლობელობის წილი 29.5% იყო. ხელმძღვანელ პოზიციებზე გენდერული მრავალფეროვნება მხოლოდ სამართლიანობის საკითხი როდია, ეს, აგრეთვე, ხელს უწყობს შემოქმედებითი პოტენციულის განვითარებას, გადაწყვეტილების მიღების პროცესების გაუმჯობესებასა და ორგანიზაციის წარმატებას. სამეწარმეო დარგში ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალთა საკმარისი წარმომადგენლობის გარეშე, რთული პრობლემების გადაჭრის პროცესში არ იარსებებს საჭირო პერსპექტივები, რაც შეუშლის ხელს მრავალფეროვანი ბაზრების ათვისებას. გენდერული უთანასწორობა

სამენარმეო დარგში ხელმძღვანელ პოზიციებზე ვრცლად არის აღწერილი სხვადასხვა ლიტერატურაში, რასაც თანახლავს ემპირიული მტკიცებულებები, რომლებიც ნათლად ასახავს გენდერული უთანასწორობის უარყოფით გავლენას ორგანიზაციის მუშაობასა და ინოვაციურობაზე. მაგ., იგლის და ჩინის (Eagly and Chin (2010)) მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, არსებობს დადებითი ზეგავლენა ხელმძღვანელ პოზიციებზე გენდერულ მრავალფეროვნებას ლიდერთა და ორგანიზაციის ეფექტიანობას შორის, რაც ხაზს უსვამს სხვადასხვა პერსპექტივის მნიშვნელობას სტრატეგიული გადაწყვეტილების მიღებისა და პრობლემის გადაჭრის პროცესებში.

მენარმეობის დარგში გენდერული უთანასწორობა, აგრეთვე, **ინვესტ გენდერული ნიშნით ნაკლებად მგრძობიარე კორპორაციულ მმართველობას**, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს უთანასწორობას ორგანიზაციის შიგნით და აფერხებს გენდერული თანასწორობისკენ სვლის პროცესს. ქალთა მფლობელობაში არსებულ სანარმოებზე ხშირად უფრო დიდ ზეგავლენას ახდენს ისეთი გენდერული საკითხები, როგორც არის თანაბარი ანაზღაურება, სამსახურებრივი და პირადი ცხოვრების ბალანსი და ინკლუზიური ორგანიზაციული კულტურები. თუმცა, ქალების დაბალი წარმომადგენლობა სამენარმეო საქმიანობაში ხელს უწყობს ამგვარი გენდერული საკითხების არარსებობას კორპორაციული მმართველობის სისტემაში. ამგვარი დეფიციტი ხშირად ხელს უშლის სამუშაო ადგილების სამართლიანად გადანაწილებისკენ მიმართულ ძალისხმევას და აფერხებს პროგრესს სამენარმეო ეკოსისტემის ყველა სფეროში.

გარდა ამისა, ყველა ზემოთ ჩამოთვლილმა ფაქტორმა შეიძლება გამოიწვიოს დამწყები მენარმე ქალებისთვის თვალსაჩინო **როლური მოდელების ნაკლებობა**. როლური მოდელები გადამწყვეტ ფუნქციას ასრუ-

ლებენ ადამიანების შთაგონებისა და სამენარმეო საქმიანობის დასაწყისში მათთვის გზის გაკვალვის პროცესში, ამავდროულად, ისინი წარმოადგენენ წარმატების ხელშესახებ მაგალითებს. კვლევებით დასტურდება, რომ წარმატებულ ქალებთან ურთიერთობა დადებითად მოქმედებს ქალების სამენარმეო მისწრაფებებსა და თვითშეფასებაზე. მაგ., ბრაშის კვლევის (Brush (2013)) თანახმად, მენარმე ქალები, რომლებსაც აქვთ წვდომა მენტორ ქალებზე, უფრო მეტად აღიქვამენ მენარმეობას მათი კარიერის განვითარების ერთ-ერთ ვარიანტად და ავლენენ მეტ თავდაჯერებულობას. ასევე, ოკენის, ფრაის და სტეფენის (2006) (Auken, Fry, and Stephens (2006)) კვლევაში ხაზგასმულია როლური მოდელების მნიშვნელობა ქალების სამენარმეო მისწრაფებების ჩამოყალიბებაში და სამენარმეო ეკოსისტემაში გენდერული ბარიერების გადალახვის პროცესში. საკმარისი მისაბაძი ქალების არარსებობის შემთხვევაში, დამწყებ მენარმე ქალებს შესაძლოა შეექმნათ სამენარმეო ეკოსისტემაზე წვდომის დაბრკოლებები, მათ შორის, სირთულეები მენტორობის შესაძლებლობებზე, პროფესიულ კავშირებზე და კაპიტალზე წვდომის საკითხებში. ეს კი ინვესტ ქალების დაბალ წარმომადგენლობას, აფრთხობს პოტენციურ მენარმე ქალებს და ამცირებს ქალების მიერ მართული სანარმოების განვითარებას.

მენარმეობის დარგში ქალების დაბალი წარმომადგენლობის კიდევ ერთი შედეგი **სოციალური მობილობის ნაკლებობაა**. მენარმეობა ხშირად წარმოადგენს სოციო-ეკონომიკური მობილურობის მექანიზმს, რაც ინდივიდებს აძლევს სიმდიდრის დაგროვებისა და კარიერული წინსვლის საშუალებას. მიუხედავად ამისა, როდესაც ქალები შორს არიან სამენარმეო სექტორიდან, ისინი კარგავენ კარიერული წინსვლის შანსს. ამას ხაზს უსვამენ ბრაში და კუპერი (Brush and Cooper (2012)), რომლებიც ამტკიცებენ, რომ მენარმეობა ნამდვილად

არის გზა სოციალურ-ეკონომიკური მობილურობისკენ. ისინი, აგრეთვე, ამტკიცებენ, რომ ქალების გამორიცხვა სამენარმეო საქმიანობებიდან ამცირებს მათი განვითარების შესაძლებლობებს. აგრეთვე, მარლოუ და მაკადამი (Marlow and McAdam (2013)) ხაზს უსვამენ სამენარმეო კაპიტალის მნიშვნელობას სოციალური მობილურობის პროცესში. ისინი ამტკიცებენ, რომ ქალების დაბალი წარმომადგენლობა ხელს უშლის მათ მობილურობისთვის საჭირო სოციალური და ეკონომიკური რესურსების დაგროვებაში. ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი ელემენტი აღრმავებს არსებულ უთანასწორობას შემოსავლის და სიმდიდრის განაწილების დარგში, რაც აძლიერებს სიღარიბეს და ართმევს ქალებს სოციალური და ეკონომიკური განვითარების შესაძლებლობას.

გარდა ამისა, მენარმე ქალების ნაკლებობა აძლიერებს ქალების მიერ კაცებზე ეკონომიკური დამოკიდებულების დამკვიდრებას. სამენარმეო საქმიანობის განხორციელების შეუძლებლობის შემთხვევაში, ქალები ხშირ შემთხვევაში სხვაზე არიან ფინანსურად დამოკიდებული. Verheul et al. (2012)-ის ანალიზის თანახმად, მენარმე ქალები ეკონომიკურად გაცილებით უფრო დამოუკიდებელი არიან ვიდრე არამენარმე ქალები, რაც ცხადყოფს მენარმეობის მშვეობით ეკონომიკური დამოკიდებულის პრობლემის აღმოფხვრის პოტენციალს.

გარდა ამისა, სამენარმეო საქმიანობა ქალებისთვის შესაძლოა წარმოადგენდეს გენდერული ძალადობისგან თავის დაღწევის ხელშემწყობ ფაქტორს. თუმცა, სამენარმეო სექტორში ქალების დაბალი წარმომადგენლობა ხელს უშლის ფინანსური დამოუკიდებლობის მიღწევას, რაც კიდევ უფრო ართულებს მოძალადისგან თავის დაღწევის შესაძლებლობას. ჰეტერიისა და სმიტის კვლევის (Hattery and Smith (2019)) თანახმად, ეკონომიკური შესაძლებლობების განვითარება ზრდის ქალთა შესაძლებლობას თავი დააღ-

წონ ძალადობრივ ურთიერთობებს. მოძალადე პარტნიორზე ეკონომიკური დამოკიდებულება ხშირად წარმოადგენს ბარიერს დახმარების თხოვნის ან იმ რესურსებზე წვდომის პროცესში, რომლებიც საჭიროა ძალადობისგან თავის დასაღწევად. ამრიგად, სამენარმეო საქმიანობა შესაძლოა იყოს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი ქალების მიერ ოჯახური ძალადობისგან თავის დასაღწევად. შესაბამისად, მენარმეობის დარგში ქალების დაბალი წარმომადგენლობის პრობლემის გადაჭრა გადამწყვეტია მათი დამოუკიდებლობისა და ოჯახში ძალადობისგან თავის დაღწევის შესაძლებლობების გასაუმჯობესებლად.

ქალების დაბალი წარმომადგენლობა მენარმეობაში, თავის მხრივ, აგრეთვე, ნიშნავს ქალების ნაკლებ ჩართულობას და ზეგავლენას ეკონომიკური გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. მენარმეობა არამარტო აყალიბებს ეკონომიკურ ლანდშაფტს, არამედ დადებით ზეგავლენასაც ახდენს ბაზრის დინამიკასა და რესურსების განაწილებაზე. დე ბრუინის, ბრაშის და ველტერის (De Bruin, Brush, and Welter (2007)) კვლევაში ხაზგასმულია ქალთა მენარმეობის მნიშვნელობა სახელმწიფო სტრუქტურებში არსებული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად და გენდერულად ინკლუზიური ეკონომიკური მმართველობის ხელშესაწყობად. გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართულობის გარეშე, ქალებს არ ეძლევათ შესაძლებლობა მონაწილეობა მიიღონ იმ პოლიტიკის შემუშავებისა და განხილვის პროცესში, რომელიც ეხება ბიზნეს გარემოს ჩამოყალიბებას. ეს აძლიერებს გენდერულ უთანასწორობას და ქალებისთვის არსებულ სისტემურ ბარიერებს ეკონომიკური პოლიტიკისა და მეთოდების შემუშავების პროცესში. უფრო მეტიც, სამენარმეო საქმიანობაში ქალების დაბალი წარმომადგენლობა ხშირად განაპირობებს მათ გარიყვას სწრაფად მზარდი სექტორებიდან (ტექნოლოგიები, ფინანსები და STEM სფეროები). ასეთ სექტორებში, როგორც წესი, ინოვაციურობის

და ეკონომიკური განვითარების მეტი შესაძლებლობებია. თუმცა, გენდერული უთანასწორობა, შეზღუდული წვდომა კაპიტალზე და მენტორთა კავშირების დეფიციტი ხელს უშლის ქალებს დაიწყონ საქმიანობა მსგავს მომგებიან სექტორებში. იმავეს ამტკიცებენ მარლოუ და მაკადამიც (Marlow and McAdam (2013)), რომლებიც აღნიშნავენ, რომ გენდერული სტერეოტიპები და კულტურული შეხედულებები აფერხებს ქალთა ჩართულობას ტექნოლოგიებისა და STEM სფეროებში. შედეგად, მენარმე ქალები არაპროპორციულად არიან გადანაწილებულნი ტრადიციულად ფემინიზირებულ სექტორებში ან მცირე საწარმოებში, სადაც კარიერული წინსვლის ნაკლები შანსი აქვთ.

გარდა ამისა, ქალების დაბალი წარმომადგენლობა სამენარმეო დარგში **ხელს უწყობს არათანაბარი ანაზღაურების პრობლემის გამწვავებას**, რადგან ზღუდავს მათ შესაძლებლობას შექმნან დოვლათი და აკონტროლონ თავიანთი შემოსავალი. მენარმეობა იძლევა ფინანსური ავტონომიის გაძლიერების, სიმდიდრის დაგროვების და შემოსავლის დივერსიფიკაციის საშუალებას, რაც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია არათანაბარი ანაზღაურების პრობლემის აღმოსაფხვრელად. თუმცა, როდესაც ქალები აწყდებიან ბარიერებს სამენარმეო საქმიანობის დაწყების, ბიზნესის განვითარების და წარმატების მიღწევის პროცესში, დიდი შანსია არჩევანი გააკეთონ და იმუშაონ ტრადიციულ პოზიციებზე, სადაც არათანაბარი ანაზღაურება კვლავ პრობლემას წარმოადგენს. ბლაუ და კანი (Blau and Kahn, 2017) გვთავაზობენ ემპირიულ მტკიცებულებებს არათანაბარი ანაზღაურებისა და ამ მოვლენის, პროფესიული სეგრეგაციისა და დისკრიმინაციის, მავნე ზეგავლენის შესახებ. მათი აზრით, ქალების დაბალი წარმომადგენლობა სამენარმეო დარგში კიდევ უფრო ამძაფრებს არათანაბარი ანაზღაურების პრობლემას და უზღუდავს ქალებს სიმდიდრის დაგროვებისა და

თანაბარი ანაზღაურების მიღების შანსებს. არათანაბარი ანაზღაურების პრობლემას კიდევ უფრო ამწვავებს ქალების მიერ მართული საწარმოების არასათანადოდ შეფასება, არათანაბარი წვდომა ვენჩურულ კაპიტალზე და დისკრიმინაციული პრაქტიკა კორპორაციულ იერარქიებში.

ერთობლივად კი დაბალმა წარმომადგენლობამ სწრაფად მზარდ სექტორებში და არათანაბარმა ანაზღაურებამ შეიძლება უბიძგოს ქალებს **შრომითი მიგრაციისკენ**, რადგან ისინი დაიწყებენ უკეთესი შესაძლებლობების, აღიარებისა და ეკონომიკური სტაბილურობის სხვაგან ძიებას. თავიანთ ქვეყნებში მენარმეობისა და კარიერული წინსვლის შეზღუდული შესაძლებლობების გამო, ქალებმა შეიძლება გადაწყვიტონ მიგრაცია სხვა ქვეყნებსა თუ რეგიონებში, სადაც ბიზნესის განვითარებისთვის უფრო ხელსაყრელი პირობებია და დაცულია გენდერული ბალანსი. ბეჰანმა (Bachan (2018)) შეისწავლა კავშირი შრომით მიგრაციასა და ეკონომიკურ განვითარებას შორის და ხაზი გაუსვა მიგრაციული მოდელების ფორმირებაში Push and Pull ფაქტორების როლს. ავტორის მტკიცებით, შეზღუდული ეკონომიკური შესაძლებლობების, მათ შორის, მენარმეობის დარგში არსებული ბარიერების გამო, შესაძლოა ადამიანებმა, განსაკუთრებით, ქალებმა სამუშაო შესაძლებლობების ძიება საზღვრებს გარეთ დაიწყონ. მიგრაცია არამართო ნიჭისა და პოტენციალის დაკარგვაა, რაც უარყოფითად აისახება შიდა ეკონომიკაზე, არამედ ცხადყოფს პოლიტიკური ინტერვენციების გადაუდებელ აუცილებლობასაც, რომლებიც მიმართული იქნება მენარმეობის დარგში ქალთა დაბალი წარმომადგენლობის გამომწვევი მიზეზების აღმოფხვრისკენ. მენარმე ქალებისათვის უფრო ინკლუზიური გარემოს შექმნით სახელმწიფო შეიძლება მიგრაციის გამომწვევი ფაქტორების აღმოფხვრას და მოქალაქეების პოტენციალის სრულად ათვისებას, მათი სქესის მიუხედავად. აგრეთვე, აღსანიშნავია, რომ ქალები ხშირად აწყდებიან პრობლემებს

სამეწარმეო საქმიანობის დასაწყებად ან განსავითარებლად საჭირო რესურსებზე წვდომისას. **სესხების გამცემ ტრადიციულ ინსტიტუტებში სისტემური უთანასწორობისა და გენდერული სტერეოტიპების გამო, მეწარმე ქალებს ინვესტიციების განსახორციელებლად ხშირად პირადი დანაზოგის გამოყენება უწევთ.** ბრაში, დე ბრუინი და ველტერი აღნიშნავენ (Brush, De Bruin and Welter (2009)), რომ მეწარმე ქალები ხშირად აწყდებიან გამონვევებს გარე დაფინანსებაზე წვდომისას და, დიდწილად, თავიანთი ბიზნესისთვის პირად ფინანსურ რესურსებს იყენებენ. ავტორები, აგრეთვე, ხაზს უსვამენ გენდერული ნიშნით მორგებული პოლიტიკის და ინიციატივების შემუშავების მნიშვნელობას, რომელიც მიმართული იქნება დაფინანსების მოპოვების პროცესში არსებული უთანასწორობის აღმოფხვრისა და მეწარმე ქალებისთვის კაპიტალზე წვდომის უზრუნველყოფისაკენ. პირად ფინანსურ რესურსებზე დამოკიდებულება მნიშვნელოვნად ამცირებს ქალთა საწარმოების ოპერირების არეალს, რაც აფერხებს მათი ზრდისა და წარმატების მიღწევის პოტენციალს. გარდა ამისა, კიდევ უფრო აძლიერებს ფინანსურ სხვაობას მეწარმეებს შორის, რადგან მამაკაცებს, როგორც წესი, მეტი წვდომა აქვთ დაფინანსების გარე წყაროებთან, ვენჩურულ კაპიტალთან და საბანკო სესხებთან. შედეგად, ქალები ხშირად იძულებულნი არიან მიმართონ იმპროვიზაციას საკუთარი ბიზნესისთვის ფინანსირების მოძიების პროცესში, რაც იწვევს საწარმოს ზრდის ტემპის და ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის შემცირებას.

ყოველივე ამან, შესაძლოა გამოიწვიოს **იძულებითი მეწარმეობა**, რაც გულისხმობს ფენომენს, როდესაც ადამიანებს, უმეტესად ქალებს, უწევთ ბიზნესის დაწყება არა სურვილისა და შესაძლებლობის, არამედ საჭიროების გამო. ეს კი ხშირად ხდება ეკონომიკური სირთულეების, დასაქმების ნაკლები შესაძლებლობების და ოჯახის უზრუნველსაყოფად საჭირო თანხის გამომუშავების საჭიროების გამო.

ქალები, უმეტესად ისინი, ვისაც აქვს სხვაზე მოვლის პასუხისმგებლობა ან წარმოადგენენ მარგინალიზებულ ჯგუფებს, ხშირად სამეწარმეო საქმიანობას ახორციელებენ გადარჩენისათვის და არა თავიანთი სურვილების, უნარებისა და ბაზარზე არსებული შესაძლებლობების გათვალისწინებით. Verheul et al. (2012)-მა გამოიკვლია ის ფაქტორები, რომლებიც ზეგავლენას ახდენს ადამიანების გადწყვეტილებაზე ჩაებან იძულებით და ნებაყოფლობით სამეწარმეო საქმიანობაში. ავტორთა აზრით, ქალები უფრო მეტად იწყებენ იძულებით სამეწარმეო საქმიანობას, რაც გამომწვეულია დასაქმების შეზღუდული შესაძლებლობებით და ქალების ზრუნვის ვალდებულებებით. ნაშრომში, აგრეთვე, ხაზგასმულია ისეთი გარემოს შექმნის მნიშვნელობა, სადაც ქალები შეძლებენ სამეწარმეო საქმიანობის განხორციელებას საკუთარი უნარებისა და ინტერესების საფუძველზე. იძულებითი სამეწარმეო საქმიანობა კი იწვევს ისეთი საწარმოების ჩამოყალიბებას, რომლებიც ნაკლებად ინოვაციურები და მეტად მონყვლადები არიან ბაზარზე მიმდინარე ცვლილებების მიმართ და რომელთა მოქმედების არეალიც გაცილებით მცირეა. გარდა ამისა, ამგვარი პრაქტიკა აძლიერებს გენდერულ სტერეოტიპებს და იწვევს ქალების დასაქმებას მხოლოდ დაბალანაზღაურებად ან არაფორმალურ ეკონომიკურ სექტორებში, სადაც ზრდისა და განვითარების პოტენციალი მცირეა.

საერთო ჯამში, დასაქმების შესაძლებლობების ნაკლებობა ქალებისთვის ერთ-ერთი ყველაზე დიდი პრობლემაა. მეწარმეები სამუშაო ადგილების უმთავრესი შემქმნელები არიან, და ამ სფეროში ქალების დეფიციტი პირდაპირ იწვევს ნაკლებ სამუშაო ადგილს ქალებისთვის, რაც აღრმავებს გენდერულ უთანასწორობას შრომის ბაზარზე, აფერხებს ეკონომიკურ ზრდას და აძლიერებს უთანასწორობას. გარდა ამისა, აუთვისებელი რჩება ქალების ნიჭი და უნარები. შედეგად, ნაკლები ქალია

დასაქმებული ხელმძღვანელ პოზიციებზე. იქიდან გამომდინარე, რომ სანარმოთა მხოლოდ მცირე ნაწილს ჰყავს მესაკუთრე ქალი, სექტორში დგას განსხვავებული შეხედულებების არსებობის პრობლემა, რაც ამცირებს კრეატიულობას, იწვევს გადაწყვეტილების მიღების პროცესის შესუსტებას და ზღუდავს ორგანიზაციის შიგნით ინოვაციურობის შესაძლებლობებს. ქალთა დაბალი წარმომადგენლობა, აგრეთვე, იწვევს სამეწარმეო საქმიანობაში გენდერული საკითხების ნაკლებად გათვალისწინებას. სანარმოები, რომლებსაც ქალები ხელმძღვანელობენ მეტყუარადებას უთმობენ თანაბარ ანაზღაურებასა და სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსს. ეს ფაქტორები კი ქმნის მანკიერ წრეს – ქალთა როლური მოდელების ნაკლებობა აფრთხობს დამწყებ მენარმე ქალებს, რაც ართულებს მათთვის მენარმეობის სფეროში თავის დამკვიდრებას და ისეთ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან რესურსებზე წვდომას, როგორც მენტორობის პროგრამები და დაფინანსებაა. ეს იწვევს ქალების დაბალ წარმომადგენლობას და ხელს უშლის ქალების მიერ მართული სანარმოების ზრდასა და განვითარებას. გარდა ამისა, საფრთხე ექმნება ქალების სოციალურ მობილობასაც. მენარმეობა მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია კარიერული განვითარებისთვის და როდესაც ქალები ამ ინსტრუმენტს ვერ იყენებენ, ისინი კარგავენ ფინანსური უსაფრთხოების და კარიერული ზრდის შანსს, რაც ზრდის გენდერულ სხვაობას ადამიანების შემოსავლებსა და დაგროვილ სიმდიდრეს შორის, და რაც ხელს უწყობს ქალების სიღარიბის ტყვეობაში ყოფნას და ზღუდავს მათი განვითარების შესაძლებლობას.

სამეწარმეო საქმიანობის განხორციელების შეუძლებლობის შემთხვევაში, ქალები ხშირად სხვებზე არიან ფინანსურად დამოკიდებულნი, რაც ზღუდავს მათ შესაძლებლობებს და ურთულებს მათ ოჯახური ძალადობისგან თავის დაღწევის შესაძლებლობას. ქალების დაბალი წარმომადგენლობა მენარმეობაში, თავის მხრივ, აგრეთვე, ნიშნავს ქალების ნაკლებ ჩართულობას და ზეგავლენას ეკონომიკური გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. ქალები არ არიან ჩართული სამეწარმეო გარემოს ფორმირების პროცესში, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს გენდერულ უთანასწორობას და ამცირებს ქალების ჩართულობას ეკონომიკური პოლიტიკის შექმნის პროცესში. ქალების ამგვარი დაბალი წარმომადგენლობა შემდგომ ვრცელდება სწრაფად მზარდ სექტორებში, ტექნოლოგიებსა და STEM სფეროებში. თუმცა, გენდერული უთანასწორობა, შეზღუდული წვდომა კაპიტალზე და მენტოროთა კავშირების დეფიციტი ხელს უშლის ქალებს დაიწყონ საქმიანობა მსგავს მომგებიან სექტორებში. შედეგად, ისინი მეტად არიან წარმოდგენილი ისეთ სექტორებში, სადაც ტრადიციულად ქალების წარმომადგენლობა უფრო მაღალია, განვითარების შესაძლებლობები კი – ნაკლები. ყოველივე ამის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი უარყოფითი შედეგი კი არათანაბარი ანაზღაურებაა. მენარმეობა არის სიმდიდრის დაგროვების და შემოსავლის დივერსიფიკაციის ის საშუალება, რომლის მეშვეობითაც შესაძლებელია გენდერული უთანასწორობის შემცირება. ყურადსაღებია შრომითი მიგრაციის საკითხიც – მშობლიურ ქვეყანაში მენარმეობის დარგში არსებული შეზღუდული შესაძლებლობების გამო, ქალებმა შესაძლოა მათი ძიება სხვა ქვეყნებში დაიწყონ.

თავი 5.

მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მენარმეებზე გენდერული ზეგავლენის შეფასება

5.1.

შემოთავაზებული პრობლემის გადაჭრის გზების გენდერული ზეგავლენის შეფასება²⁶

პრობლემის გადაჭრის გზა 0: სტატუს კვო

სტატუს კვოს სცენარის მიხედვით, საქართველოს მთავრობა მიიღებს გადაწყვეტილებას არ შეიტანოს ცვლილებები „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს მოქმედ კანონში. ამ შემთხვევაში, სანარმოებს არ დაეკისრებათ ვალდებულება **საკუთარი საბჭოების ნაწილი ქალებით დააკომპლექტონ**, რაც კიდევ უფრო გააღრმავებს გენდერულ უთანასწორობას გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე. ამავდროულად, კომპანიებს არ ექნებათ **გენდერული დივერსიფიკაციის შესახებ ანგარიშგების ვალდებულება**, რამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს დასაქმებულთა შორის არსებული უთანასწორობის აღმოფხვრას.

არსებული მდგომარეობის უცვლელად შენარჩუნება შეიცავს როგორც სარგებელს, ისე რისკებს. მიუხედავად იმისა, რომ ცვლილებების შეტანაზე უარის თქმის შემთხვევაში არ იქნება საჭირო მყისიერი ქმედებები და დამატებითი რესურსების გაღება, ეს გამოიწვევს უარყოფით შედეგებს, მაგ., გენდერული უთანასწორობის პრობლემის გადაუჭრელობას. გენდერული ანგარიშგების ნაკლებობამ შესაძლოა საფრთხის წინაშე დააყენოს გამჭვირვალობა და ანგარიშვალდებულება, რაც კიდევ უფრო გააძლიერებს ქალთა ნაკლებობას სამენარმეო საქმიანობაში წამყვან პოზიციებზე, მრავალფეროვნების მიღწევისთვის საჭირო სავალდებულო ზომების მიღების გარეშე. ამგვარი რისკების აღმოსაფხვრელად საჭიროა აქტიური ზომების გატარება, რომლებიც მიმართული იქნება მრავალფეროვნების და სამართლიანობის ხელშეწყობისკენ, მმართველობითი და შრომითი კანონმდებლობის დონეზე.

26. უნდა აღინიშნოს, რომ პრობლემის გადაჭრის გზა 1 და 2 ერთმანეთის შემავსებელი ნაბიჯებია და რეკომენდებულია მათი ერთდროულად განხორციელება.

პრობლემის გადაჭრის გზა 1: გენდერული კვოტები სამეთვალყურეო საბჭოს წარმომადგენლობაში

პრობლემის გადაჭრის გზა 1 – სამეთვალყურეო საბჭოს წარმომადგენლობაში გენდერული კვოტების შემოღება მსხვილ, როგორც ქართულ, ისე საერთაშორისო საფონდო ბირჟებზე წარმოდგენილ კომპანიებში, სააქციო საზოგადოებებში (სს), ასევე, სახელმწიფო საწარმოებში. აღნიშნული კვოტების მიზანია გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა და უთანასწორობის აღმოფხვრა ხელმძღვანელ პოზიციებზე, დირექტორთა საბჭოებში გარკვეული რაოდენობის კონკრეტული სქესის (უმეტესად, ქალების) წევრის დანიშვნის ვალდებულების შემოღებით.

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს საფინანსო სექტორმა უკვე დანერგა მიდგომა, რომლის მიზანია ხელი შეუწყოს გენდერულ დივერსიფიკაციას კომერციული ბანკების სამეთვალყურეო და დირექტორთა საბჭოებში – საქართველოს ეროვნულმა ბანკმა 2018 წელს კომერციული ბანკებისთვის შემოიღო გენდერული დივერსიფიკაციის მოთხოვნა „კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსში“. მოთხოვნა გულისხმობდა სამეთვალყურეო საბჭოს დაკომპლექტებას, განსხვავებული სქესის წარმომადგენლების, მინიმუმ, 20%-ით.

2018 წელს კორპორაციული მართვის კოდექსში ჩადებული მოთხოვნის შედეგად, 2018 წლიდან დღემდე, წარმომადგენელ ქალთა წილი სამეთვალყურეო საბჭოებში 21%-ით გაიზარდა; ჭამურად, წარმომადგენელ ქალთა წილი (2022 წლის თებერვლის მდგომარეობით) 30%-ს შეადგენს, რაც დაწესებულ მოთხოვნას მნიშვნელოვნად აჭარბებს²⁷.

2022 წელს საქართველოს ეროვნულმა ბანკმა გენდერულ ბალანსთან დაკავშირებული მოთხოვნები გაამკაცრა. კერძოდ,

საკონსულტაციოდ გამოქვეყნებული ცვლილების მიხედვით, არაუგვიანეს 2023 წლის 1 ივნისისა, ბანკების სამეთვალყურეო საბჭოებში განსხვავებული სქესის წილი არანაკლებ 33%-ს უნდა შეადგენდეს, ხოლო არაუგვიანეს 2025 წლის 1 ივნისისა – არანაკლებ 40%-ს. ამასთან, კოდექსს პირველად ემატება სარეკომენდაციო ჩანაწერი ბანკების დირექტორატის შემადგენლობის მიმართ, რომლის მიხედვითაც, დირექტორატში სასურველია განსხვავებული სქესის წარმომადგენელთა არანაკლებ 33%-იანი წილი²⁸.

ეს რეგულაცია მხოლოდ საქართველოში მოქმედ კომერციულ ბანკებზე ვრცელდება, ზოგადად კი, გადაწყვეტილების მიღება პოზიციებზე ქალების რაოდენობა კვლავ მცირეა. ამგვარი უთანასწორობა ხაზს უსვამს ადამიანური კაპიტალის გამოყენების შანსის ხელიდან გაშვებას, განსაკუთრებით, თუ გავითვალისწინებთ ქალების მიღწევებს განათლების სფეროში, რაც ინვესტორების ეკონომიკური სარგებლის შემცირებას. გარდა ამისა, ქალთა დაბალი წარმომადგენლობა კორპორაციულ საბჭოებში ხელს უშლის გენდერული უთანასწორობის პრობლემის მოგვარებას.

გენდერული კვოტების დანერგვამ შეიძლება მნიშვნელოვანი დადებითი წვლილი შეიტანოს კორპორაციული დივერსიფიკაციის და ინკლუზიურობის ზრდის პროცესში, რამდენადაც უზრუნველყოფს სხვადასხვა შეხედულებების და გამოცდილებების ჩართვას საბჭოს სხდომებსა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში.

პრობლემის გადაჭრის გზა 1-ის სამიზნეს, უპირველეს ყოვლისა, წარმოადგენენ კომპანიები, სააქციო საზოგადოებები და სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული საწარმოები. „შუშის ჭერის“ პრობლემის

27. nb.: <https://nbg.gov.ge/en/media/news/nbg-publishes-draft-amendment-to-the-corporate-governance-code-for-commercial-banks>

28. nb.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5551918?publication=0>

აღმოსაფხვრელად, საჭიროა მნიშვნელოვანი ცვლილებები საბჭოების დაკომპლექტების პროცესში. ანალიტიკური მიზნებისთვის, თავდაპირველად, შემოთავაზებულია 30%-იანი კვოტის დაწესება და აღსრულება 2026 წლამდე, შემდგომ კი – თანმიმდევრული ზრდა 40%-მდე.

ქალების წარმომადგენლობის გასაზრდელად კორპორაციულ საბჭოებში მრავალი ქვეყანა სხვადასხვა ზომებს იყენებს. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანი მოვლენა იყო 2022 წელს ევროკავშირის დირექტივა საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობის შესახებ²⁹. დირექტივის თანახმად, 2026 წლისთვის ევროკავშირის საფონდო ბირჟაზე ჩამოთვლილი ყველა მსხვილი კომპანიის არა-აღმასრულებელი დირექტორების, სულ მცირე, 40% უნდა იყოს ქალი, ან – აღმასრულებელი დირექტორების, სულ მცირე, 33%.

მოსალოდნელია, რომ ევროკავშირის წევრი თითოეული ქვეყანა დანერგავს აღნიშნულ მიდგომას თავიანთ ეროვნულ სტანდარტებში. ამ დროისათვის რამდენიმე ქვეყანამ უკვე მიიღო კორპორაციულ საბჭოებში გენდერული დივერსიფიკაციასთან დაკავშირებული კონკრეტული რეგულაციები, ცხრა წევრმა ქვეყანამ უკვე შემოიღო კანონები კომპანიის საბჭოებში სავალდებულო გენდერული კვოტების შესახებ. მსგავსი კვოტა პირველად ნორვეგიაში შემოიღეს 2003 წელს, ევროკავშირის წევრი ქვეყნებიდან კი მსგავსი კანონი 2007 წელს ესპანეთმა მიიღო (European Parliament, 2021). გრაფიკ C1-სა და დანართში „გ“ წარმოდგენილია არსებული კვოტები ქვეყნების მიხედვით, მათი საზღვრები, მასშტაბები და მათი დარღვევისათვის დაწესებული სანქციები.

შედეგები:

- ✓ პრობლემის გადაჭრის გზა 1-ის განხორციელება ხელს შეუწყობს გენდერულ

დივერსიფიკაციას და ინკლუზიურობის ზრდას კორპორაციებში;

- ✓ გენდერული კვოტების დაწესება საშუალებას მისცემს კომპანიებს გაზარდონ ქალთა წარმომადგენლობა თავიანთ საბჭოებში და გააუმჯობესონ გადაწყვეტილების მიღების პროცესი;
- ✓ კვოტირების ზეგავლენა სცდება საბჭოებში გენდერული ბალანსის საკითხს, იგი აგრეთვე ახდენს ინკლუზიურობის წახალისებას ორგანიზაციულ კულტურებში;
- ✓ გენდერული დივერსიფიკაციისკენ მუდმივი სწრაფვა აუმჯობესებს კომპანიის, როგორც სოციალური პასუხისმგებლობის მქონე კომპანიის, რეპუტაციას და ამცირებს გენდერული უთანასწორობით გამოწვეულ რისკებს;
- ✓ პრობლემის გადაჭრის გზა 1-ის განხორციელება გრძელვადიან პერსპექტივაში ხელს შეუწყობს კომპანიებს მიზიდვით გახდნენ სხვადასხვა კადრებისათვის, რომლებიც, შედეგად, უპირატესობას ისეთ კომპანიებს მიანიჭებენ, რომლებიც გენდერული თანასწორობის პრინციპებს იცავენ;
- ✓ საბჭოებში მეტი ქალის არსებობა დადებითად იმოქმედებს ქალთა კარიერულ განვითარებაზე ორგანიზაციებში, აღმოფხვრის სტერეოტიპებს და გაუკაფავს გზას მომავალ თაობებს;
- ✓ ხელს შეუწყობს არათანაბარი ანაზღაურების პრობლემის გადაჭრას ქალთა წარმომადგენლობის და პოტენციურად მთელს კომპანიაში ხელფასების გაზრდით;
- ✓ სხვადასხვა შეხედულებებისა და გამოცდილების გათვალისწინებით, გაუმჯობესდება გადაწყვეტილების მიღების პროცესები, რაც, თავის მხრივ, გამოიწვევს ორგანიზაციებში გამჭვირვალობის და ანგარიშვალდებულების ზრდას, ხელს შეუწყობს სხვადასხვა დაინტერესებული მხარეების ინტერე-

29. იხ.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381>

სების უკეთ წარმოჩენას და კორპორაციული მმართველობის გაძლიერებას;

- ✓ საბჭოებში ქალების წარმომადგენლობის ზრდა სტიმულად იქცევა დამწყები ლიდერი ქალებისათვის, ხელს შეუწყობს მენტორობის პროგრამების განვითარებას და უფრო ინკლუზიური და სამართლიანი მომავლის შექმნას.

რისკები:

- ✓ გენდერული კვოტების დაწესებამ შესაძლოა გამოიწვიოს ქალების სიმბოლური დანიშვნა საბჭოებში, რაც გამიზნული იქნება მხოლოდ დადგენილი საზღვრების დასაცავად და მხედველობაში არ იქნება მიღებული მათი კვალიფიკაცია, უნარები და გამოცდილება, რაც გამოიწვევს დამკვიდრებული სტერეოტიპების შენარჩუნებას;
- ✓ მიუხედავად იმისა, რომ კვოტების მიზანი ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდაა, მათმა დაწესებამ შესაძლოა გამოიწვიოს სიღრმისეული პრობლემების უგულებელყოფა (მაგ., უთანასწორობა სამუშაო ადგილებზე), რაც ხელს შეუშლის ინკლუზიური გარემოს შექმნას;
- ✓ ზოგიერთ ინდუსტრიაში, შესაძლოა არსებობდეს საბჭოს წევრობისთვის საჭირო კვალიფიციურ ქალთა კადრების ნაკლებობა, რაც მოკლევადიან პერსპექტივაში გამოიწვევს დაწესებულ კვოტებთან შეუსაბამობას;
- ✓ საბჭოებში ქალების რაოდენობის ზრდის მყისიერი შედეგი მინიმალური ან უარყოფითი იქნება (მიუხედავად ამისა, კვოტირების შედეგად მოსალოდნელია უფრო სიღრმისეული სტრუქტურული ცვლილებები);
- ✓ კვოტირების შედეგად, ზოგიერთმა კომპანიამ შესაძლოა არჩიოს საფონდო ბირჟის სიებიდან ამოწერა;
- ✓ კვოტირების მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად, კომპანიებმა შესაძლოა დამატებით დირექტორი ქალების დანიშვნის ნაცვლად შეამცირონ საბჭოს

წევრების რაოდენობა;

- ✓ შესაფერისი კანდიდატების ნაკლებობის გამო, თუ პოზიციებზე ნაკლებად კვალიფიციური ქალები დაინიშნებიან, ამან შესაძლოა გააღრმავოს გენდერული უთანასწორობის პრობლემა გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე.

პრობლემის გადაჭრის გზა 2

გენდერული ანგარიშგება გულისხმობს ორგანიზაციაში არსებული გენდერული უთანასწორობის შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნებას, რაც ხელს შეუწყობს გამჭვირვალობის ზრდას და გენდერული უთანასწორობის პრობლემის აღმოფხვრას. ამ ვარიანტის განხორციელების შემთხვევაში, კომპანიებს დაეკისრებათ შემდეგი ვალდებულებები: ყოველწლიური გენდერული ანგარიშგება, მონაცემების შეგროვება დასაქმებულთა დივერსიფიკაციის შესახებ და ძირითადი მნიშვნელოვანი გენდერული მაჩვენებლების შესახებ ანგარიშგება საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის გათვალისწინებით. **სცენარი 1-ის შემთხვევაში, გენდერული ნიშნით დაყოფილ ანგარიშებს წარმოადგენენ მხოლოდ მსხვილი სააქციო საზოგადოებები, ხოლო სცენარი 2-ის შემთხვევაში, გენდერული ნიშნით დაყოფილი მონაცემები უნდა წარმოადგინოს თითოეულმა მსხვილმა საწარმომ.** აღნიშნულის მიზანია ყოველწლიურად განხორციელდეს ძირითადი გენდერული მაჩვენებლების შესახებ ანგარიშგება, კერძოდ:

- ✓ ქალთა პროცენტული წილი მაღალ ხელმძღვანელ პოზიციებზე (დირექტორთა საბჭო, სამეთვალყურეო საბჭოები);
- ✓ ქალთა პროცენტული მაჩვენებელი საშუალო ხელმძღვანელ პოზიციებზე (განისაზღვრება ორგანიზაციის შიდა დეფინიციის მიხედვით);
- ✓ დასაქმებული ქალებისა და კაცების ასაკობრივი გადანაწილება;
- ✓ იმ ქალებისა და მამაკაცების წილი, რომლებიც ესწრებიან სემინარებს, სემინარის საშუალო ღირებულება თითოეული დასაქმებულისათვის;

- ✓ დასაქმებულთა გადინების მაჩვენებელი, დაყოფილი სქესის ნიშნით;
- ✓ დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა საერთო რაოდენობა, რომლებმაც ისარგებლეს დეკრეტული შვებულებით, და შვებულების ხანგრძლივობა;
- ✓ კონფიდენციალობის ვალდებულების დარღვევასთან დაკავშირებული საჩივრები, დაყოფილი სქესის მიხედვით;
- ✓ გენდერული ნიშნით დაყოფილი მონაცემები ინფორმაციის გაჟონვის, გამჟღავნების ან დაკარგვის შესახებ;
- ✓ გენდერული ნიშნით დაყოფილი მონაცემები წარმოდგენილი, განხილული ან გადაწყვეტილი ადამიანის უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებული საჩივრების შესახებ;
- ✓ მონაცემები არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ.

მდგრადი განვითარების დარგში ანგარიშების სისტემის შემუშავება, რომელიც, ასევე, მოიცავს გენდერულ ასპექტებს, მნიშვნელოვანია მდგრადი განვითარების მიზნების მიღწევის პროცესში კერძო სექტორის ჩართულობისა და ამ მიმართულებით კომპანიების საქმიანობის შესაფასებლად (CSRDG, 2023). კორპორაციული პასუხისმგებლობის ანგარიშები მოიცავს ინფორმაციას კომპანიის საქმიანობის ზეგავლენის შესახებ ეკონომიკურ, გარემოსა და სოციალურ სფეროებზე.

ბოლო წლებში შეიცვალა ნებაყოფლობითი მიდგომა მდგრადი განვითარების ანგარიშების მომზადების მიმართ და სულ უფრო ხშირად შეინიშნება სამეწარმეო საქმიანობის ფარგლებში სოციალური და ეკოლოგიური ანგარიშების შესახებ საკანონმდებლო ნორმების მიღების ტენდენცია (CSRDG, 2023).

მდგრადი განვითარების ანგარიშების სისტემის გაუმჯობესების მიმართულებით ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინიციატივა იყო საქართველოში 2016 წელს მიღებული კანონი „ბუღალტრული აღრიცხვის, ან-

გარიშებისა და აუდიტის შესახებ“ (CSRDG, 2023). კანონით განისაზღვრა კონკრეტული კომპანიების ვალდებულება წარედგინათ მმართველობის ანგარიშები. იგი, აგრეთვე, შეიცავდა არაფინანსური ანგარიშების ასპექტებს.

კანონის თანახმად, არაფინანსურ ანგარიშებას, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას თანასწორობის, მათ შორის, გენდერული დივერსიფიკაციის და სამუშაო ადგილზე და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი მოპყრობის საკითხებს, ამზადებს ის საზოგადოებრივი დაინტერესების პირი, რომელიც შეესაბამება პირველი კატეგორიის სანარმოს ზომით კატეგორიას, ამასთანავე, საანგარიშგებო პერიოდში ჰყავს საშუალოდ 500-ზე მეტი დასაქმებული (CSRDG, 2023). კანონის თანახმად, კომერციული ბანკები, მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები, სადაზღვევო კომპანიები და ა.შ. წარმოადგენენ „საზოგადოებრივი დაინტერესების პირებს“. აღსანიშნავია, რომ კანონში არსებობს განმარტება ანგარიშების შემადგენელი ნაწილების შესახებ, თუმცა, მათი სავალდებულო სტრუქტურა დადგენილი არ არის.

გარდა ამისა, საქართველოს ეროვნულმა ბანკმა, კომერციული ბანკების და სხვა ფინანსური ორგანიზაციებისთვის, შეიმუშავა შაბლონი, რათა დაეხმაროს მათ გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობასთან (ESG) დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნებაში. შაბლონის შემუშავების მიზანია უზრუნველყოს გამჟღავნებული ინფორმაციის აქტუალობა, სარგებელი, თანმიმდევრულობა და შედარების შესაძლებლობა. ESG საკითხების გამჟღავნება, ასევე, ემსახურება საქართველოში ფინანსური სექტორის მიერ ESG რისკების უკეთეს მართვასა და გამჭვირვალობის ზრდას. აღსანიშნავია, რომ შაბლონი ეხება შემდეგ ასპექტებს: გენდერულ ანგარიშებას, მათ შორის, დივერსიფიკაციას სამუშაო ადგილზე და დეკრეტულ შვებულებას. ეს კი მოიცავს დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა პრო-

ცენტული რაოდენობის მონაცემებს სხვადასხვა ხელმძღვანელ პოზიციებზე და იმ დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების საერთო რაოდენობას, რომლებმაც ისარგებლეს დეკრეტული შვებულებით, და, აგრეთვე, მოიცავს შვებულების საშუალო ხანგრძლივობას საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში. ანგარიშების შესახებ მსგავსი ყოვლისმომცველი მიდგომით, საქართველოს ეროვნული ბანკის მიზანია ხელი შეუწყოს საქართველოში უფრო მეტად ინკლუზიური და გამჭვირვალე ფინანსური სექტორის ჩამოყალიბებას.

მთელ მსოფლიოში გენდერული ანგარიშგება, თავისთავად, წარმოადგენს გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების ხელშეწყობის უმნიშვნელოვანეს კომპონენტს სამუშაო ადგილებსა და საზოგადოებებში. იგი გულისხმობს გენდერულ უთანასწორობასთან, ქალთა დაბალ წარმომადგენლობასთან და გამოცდილებასთან დაკავშირებული მონაცემებისა და ინფორმაციის სისტემურ შეგროვებას და გავრცელებას. გენდერული ანგარიშგება წარმოადგენს ინსტრუმენტს ორგანიზაციებისათვის, პოლიტიკის შემქმნელებისათვის და დაინტერესებული მხარეებისათვის შეისწავლონ და აღმოფხვრან საკითხები, რომლებიც ეხება უთანასწორო ანაზღაურებასა და ქალთა დაბალ წარმომადგენლობას ხელმძღვანელ პოზიციებზე, აგრეთვე, გენდერულ დისკრიმინაციასა და შვიწროებას.

გენდერული თანასწორობისა და მრავალფეროვნების სხვადასხვა ასპექტების შესახებ მონაცემების შეგროვებითა და ანალიზით, გენდერული ანგარიშგების მეშვეობით ორგანიზაციებს შეუძლიათ გამოავლინონ ის სფეროები, რომლებიც საჭიროებს გაუმჯობესებას და დაიწყონ არსებული პრობლემების მიზნობრივი აღმოფხვრა, რათა ხელი შეუწყონ გენდერულ ინკლუზიურობას და უზრუნველყონ თანაბარი შესაძლებლობები. ამ პროცესის მეშვეობით, შესაძლებელია იმ პოლიტიკისა და არსებული პრაქტიკის ეფექტიანობის

შემოწმება, რომელიც მიმართულია გენდერული ბალანსის დამყარებისკენ. გარდა ამისა, შესაძლებელია წარმატებული სფეროების გამოყოფა, აგრეთვე, იმ სფეროების გამოვლენა, რომლებიც ყურადღებას და რეფორმების გატარებას საჭიროებს.

მრავალმა ქვეყანამ აღიარა გენდერული ანგარიშგების მნიშვნელობა და გენდერულ პრობლემებთან დაკავშირებული მონაცემებისა და ინიციატივების გასამჟღავნებლად შემოიღო შესასრულებლად სავალდებულო მოთხოვნები საჯარო და კერძო კომპანიებისთვის (გრაფიკი C2, დანართი „გ“). ამ რეგულაციების მიზანია გენდერული უთანასწორობის სისტემური ანალიზი, ორგანიზაციებში ინკლუზიურობის და თანაბარი შესაძლებლობების ხელშეწყობა.

შედეგები:

- ✓ პრობლემის გადაჭრის ეს გზა საწარმოებს უწესებს ანგარიშგების ვალდებულებას, რათა პროაქტიულად გაუმკლავდნენ გენდერულ უთანასწორობას სამუშაო ძალაში;
- ✓ იგი ხელს უწყობს კომპანიებში გენდერულ უთანასწორობასთან დაკავშირებული ცნობიერების ამაღლებას;
- ✓ აწვდის ორგანიზაციებს საორიენტაციო მაგალითებს, რათა შეადარონ მათი ორგანიზაციის შიგნით არსებული გენდერული უთანასწორობის მაგალითები დარგობრივ სტანდარტებს და საუკეთესო პრაქტიკას;
- ✓ ამაღლებს დასაქმებულთა ცნობიერებას პოტენციური გენდერული უთანასწორობის შესახებ და ახალისებს სამუშაო ადგილზე დისკუსიებს სამართლიანობისა და თანასწორობის შესახებ;
- ✓ წარმოადგენს მოტივაციას ორგანიზაციებისათვის გადააფასონ საკუთარი პოლიტიკა და დანერგონ ცვლილებები, რომლებიც ხელს შეუწყობს გენდერული უთანასწორობის შემცირებას;
- ✓ ხელს უწყობს სახელმწიფოს მიერ მონაცემებზე და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის შემუშავებას.

რისკები:

- ✓ საკითხთან დაკავშირებული სიტუაცია განსხვავდება კომპანიების მიხედვით. ასეთი განსხვავებები შესაძლებელია დაკავშირებული იყოს კომპანიის მასშტაბთან ან მის საქმიანობის სფეროსთან, და მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთი კომპანია პირველად გამახვილებს ყურადღებას გენდერული უთანასწორობის საკითხებზე, არსებობს მრავალი დადებითი მაგალითიც;
- ✓ არსებობს ორგანიზაციების სერიოზული რეპუტაციული ზიანის რისკი. ორგანიზაციაში არსებული გენდერულ უთანასწორობასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გასაჯაროებამ შესაძლოა ზიანი მიაყენოს ორგანიზაციის რეპუტაციას, განსაკუთრებით, თუ გამოიკვეთება გენდერული უთანასწორობის პრაქტიკა ან თანასწორობისკენ სწრაფვის ნაკლებობა;
- ✓ ანგარიშების ვალდებულებამ შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას კომპანიაში დასაქმებასა და კადრების შენარჩუნებას (თუმცა, გრძელვადიან პერსპექტივაში კომპანიების პრაქტიკა შეიცვლება უკეთესობისკენ). პოტენციურმა თანამშრომლებმა შესაძლოა უარი თქვან ორგანიზაციაში დასაქმებაზე, თუ იგი სარგებლობს დაბალი რეპუტაციით გენდერული უთანასწორობის საკითხებში, რაც გაართულებს ახალი თანამშრომლების აყვანას და მათ შენარჩუნებას.

5.2.

რაოდენობრივი შედეგების შეფასება

პრობლემის გადაჭრის გზა 1: გენდერული კვოტები სამეთვალყურეო საბჭოს წარმომადგენლობაში

ეს მეთოდი მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს ხელმძღვანელ პოზიციებზე გენდერული დივერსიფიკაციის არსებობას, სხვადასხვა ტიპის კომპანიებისთვის სამეთვალყურეო საბჭოს შემადგენლობებზე გენდერული

კვოტების დანესების გზით. ეს ეხება მსხვილ, როგორც ქართულ, ისე საერთაშორისო საფონდო ბირჟებზე წარმოდგენილ კომპანიებს, სააქციო საზოგადოებებს (სს), ასევე, სახელმწიფო საწარმოებს. პოლიტიკა უნდა განხორციელდეს ორ ეტაპად. საწყის ეტაპზე გათვალისწინებულია 30%-იანი კვოტის დანესება და აღსრულება 2026 წლამდე, შემდგომ კი თანმიმდევრული ზრდა 40%-მდე (2030 წლამდე).

ამ ვარიანტის პოტენციური ზეგავლენის შესაფასებლად, გამოვიყენებთ რეალურ მაგალითებს. ჩავატარებთ საქართველოს იმ კომერციული ბანკების ანალიზს, რომლებმაც უკვე დანერგეს გენდერული კვოტები თავიანთ საბჭოებში. გარდა ამისა, გავამახვილებთ ყურადღებას რამდენიმე ევროპულ ქვეყანაზე, რომლებმაც 2011 წლის შემდეგ გაატარეს მსგავსი ღონისძიებები.

სამწუხაროდ, ამჟამად არსებული გენდერული დივერსიფიკაციის სიღრმისეული შესწავლა საკმაოდ რთულია. მონაცემები მსხვილი ქართული სააქციო საზოგადოებების სამეთვალყურეო და დირექტორთა საბჭოების შემადგენლობის შესახებ ამჟამად მიუწვდომელია. მიუხედავად იმისა, რომ ხელმისაწვდომია გარკვეული ინფორმაცია კომერციული ბანკებისა და კომპანიების შესახებ მათ ვებგვერდებზე, იგი არ იძლევა საკითხის სრულად აღქმის საშუალებას.

ზეგავლენის შეფასება შედგება შემდეგი ეტაპებისგან:

1. **გენდერული კვოტირების პოტენციური ზეგავლენა:** საქართველოს კომერციული ბანკებისა და ევროკავშირის ქვეყნების გამოცდილების საფუძველზე, სამეთვალყურეო, აღმასრულებელ და დირექტორთა საბჭოებში სავალდებულო გენდერული კვოტების შემოღების პოტენციური ზეგავლენის შეფასება.
2. **კომპანიის საბჭოებში გენდერული დივერსიფიკაციის პოტენციური ზეგავლენა კომპანიების ეფექტიანობასა და კორპორაციულ მმართველობაზე:** კომპანი-

ის საბჭოებში გენდერული დივერსიფიკაციის პოტენციური ზეგავლენის შეფასება ძირითად ფინანსურ მაჩვენებლებზე (ROA, ROE, Tobin's Q, გაყიდვების ზრდა და ა.შ.), კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობასა და კორპორაციულ მმართველობაზე სხვადასხვა ქვეყნის გამოცდილებისა და პერიოდის კვლევების მეტა-ანალიზის მეშვეობით.

3. **პოტენციური გავლენა არათანაბარ ანაზღაურებასა და დასაქმების მაჩვენებლებზე:** მეტა-ანალიზის და ლიტერატურის საფუძველზე კორპორაციულ საბჭოებში გენდერული დივერსიფიკაციის პოტენციური შედეგების გამოკვლევა გენდერულ ჭრილში სამენარმეო სექტორში, მათ შორის, ისეთ ასპექტებზე, როგორცაა არათანაბარი ანაზღაურება და დასაქმების მაჩვენებელი.
4. **საინვესტიციო ხარჯების შეფასება:** მონაცემთა ეროვნული ბაზების ინფორმაციის და შესაბამისი კვლევების გამოყენება კომპანიებში საინვესტიციო ხარჯებზე კვოტების პოტენციური ზეგავლენის შესაფასებლად. შედეგად, შევძლებთ დავინახოთ შეაფერხებს თუ, პირიქით, წახალისებს კონკრეტული პოლიტიკა ინვესტიციებს.
5. **ადმინისტრაციული დატვირთვის შეფასება:** ეროვნული წყაროებიდან მიღებული ინფორმაციის და შესაბამისი კვლევების საფუძველზე კვოტირების სისტემის დანერგვის და მონიტორინგის ხარჯების შეფასება. შედეგად, შევძლებთ გამოვალინოთ პოლიტიკის ეფექტიანად აღსრულებისათვის საჭირო რესურსები.

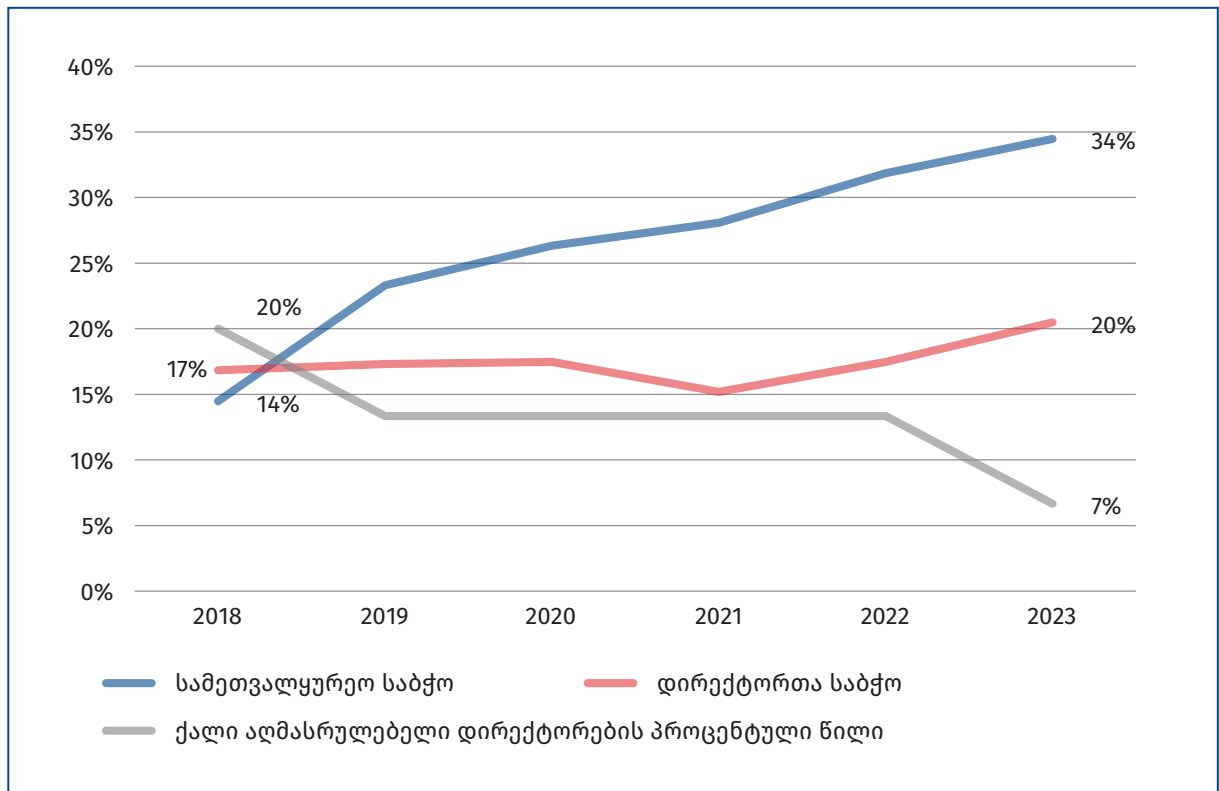
გენდერული კვოტირების პოტენციური ზეგავლენა ქალთა ჩართულობაზე

სამეთვალყურეო საბჭოებში გენდერული კვოტების პოტენციური ზეგავლენის შესაფასებლად, უპირანი იქნება საქართველოში არსებული კომერციული ბანკების მაგალითის განხილვა. 2018 წელს საქართველოს ეროვნულმა ბანკმა „კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსში“ გენდერული დივერსიფიკაციის

მოთხოვნა შეიტანა. მოთხოვნა გულისხმობდა სამეთვალყურეო საბჭოს მინიმუმ 20%-ის განსხვავებული სქესის წარმომადგენლებისაგან დაკომპლექტებას. აღნიშნულ ცვლილებამდე, სამეთვალყურეო საბჭოებში ქალების პროცენტული წილი 9%-ს შეადგენდა. კვოტირების შემოღების შემდეგ, ეს მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად გაიზარდა და 2023 წლის ბოლო კვარტალში ისტორიულ მაქსიმუმს, 34%-ს, მიაღწია. აღსანიშნავია, რომ ეს არის 20 პროცენტული პუნქტით ზრდა, რომელიც აღემატება საწყის სამიზნე მაჩვენებელს. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ **სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების საშუალო რაოდენობა მცირედით, 5-დან 5.4-მდე, გაიზარდა**, რაც მიაჩნება იმაზე, რომ ქალთა სავალდებულო რაოდენობა მიღწეული იქნა წევრი კაცების ჩანაცვლებით და არა მხოლოდ წევრი ქალების დამატებით.

სამეთვალყურეო საბჭოებში, ქალთა წარმომადგენლობის მხრივ, სიტუაციის მნიშვნელოვანი გაუმჯობესების მიუხედავად, დირექტორთა საბჭოებში ქალების წილი მხოლოდ მცირედით გაიზარდა, რადგან არ ექვემდებარებოდა სავალდებულო კვოტირებას. ლიტერატურის თანახმად, მოსალოდნელიც იყო, რომ არააღმასრულებელი საბჭოების მიმართ დანესებული გენდერული კვოტები გამოიწვევდა საპირისპირო შედეგს აღმასრულებელ საბჭოებში. **შესაბამისად, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ სამეთვალყურეო საბჭოებისათვის სავალდებულო გენდერული კვოტების დანესებამ შესაძლოა პირდაპირ არ გამოიწვიოს ქალების წარმომადგენლობის ზრდა აღმასრულებელ ორგანოებში (მიუხედავად იმისა, რომ შეინიშნებოდა მცირედი დადებითი ზეგავლენა).** გარდა ამისა, დირექტორთა საბჭოს წევრთა რიცხვიც მცირედით გაიზარდა. საინტერესოა ის ფაქტი, რომ **შემცირდა ქალი აღმასრულებელი დირექტორების რიცხვი კომერციულ ბანკებში და მანამდე არსებულ მინიმალურ 7%-იან ნიშნულამდე დავიდა.** ამ ტენდენციის გამომწვევი მიზეზების გამოვლენისათვის საჭიროა დამატებითი კვლევების ჩატარება.

გრაფიკი 8. ქალების წილი კომერციული ბანკების სამეთვალყურეო და დირექტორთა საბჭოებში



წყაროები: ავტორის გამოთვლები; საქართველოს ეროვნული ბანკი

კონკრეტული ერთეული მაგალითების გარდა, მსგავსი ტენდენცია შეინიშნება უფრო ფართო მასშტაბითაც. ევროკავშირის წევრ იმ ქვეყნებში, რომლებმაც არა-აღმასრულებელ საბჭოებში დააწესეს **სავალდებულო გენდერული კვოტები** (ავსტრია, ბელგია, გერმანია, საფრანგეთი, იტალია და პორტუგალია), ქალების წილი სამეთვალყურეო საბჭოებში მნიშვნელოვნად გაიზარდა. 2013 წლის პირველი ნახევრიდან მეორე ნახევრამდე დაფიქსირდა ზრდა თითქმის **26 პროცენტული პუნქტით** (16.7%-დან 42.5%-მდე). თითოეულმა ჩამოთვლილმა ქვეყანამ შეძლო კვოტების ფარგლებში დაწესებული მაჩვენებლების მიღწევა დაგეგმილ ვადამდე.

აღსანიშნავია, რომ ქვეყნებში, სადაც განხორციელდა ე.წ. **“რბილი კვოტირება”** – ე.ი. სადაც მხოლოდ რეკომენდაციები გაცა

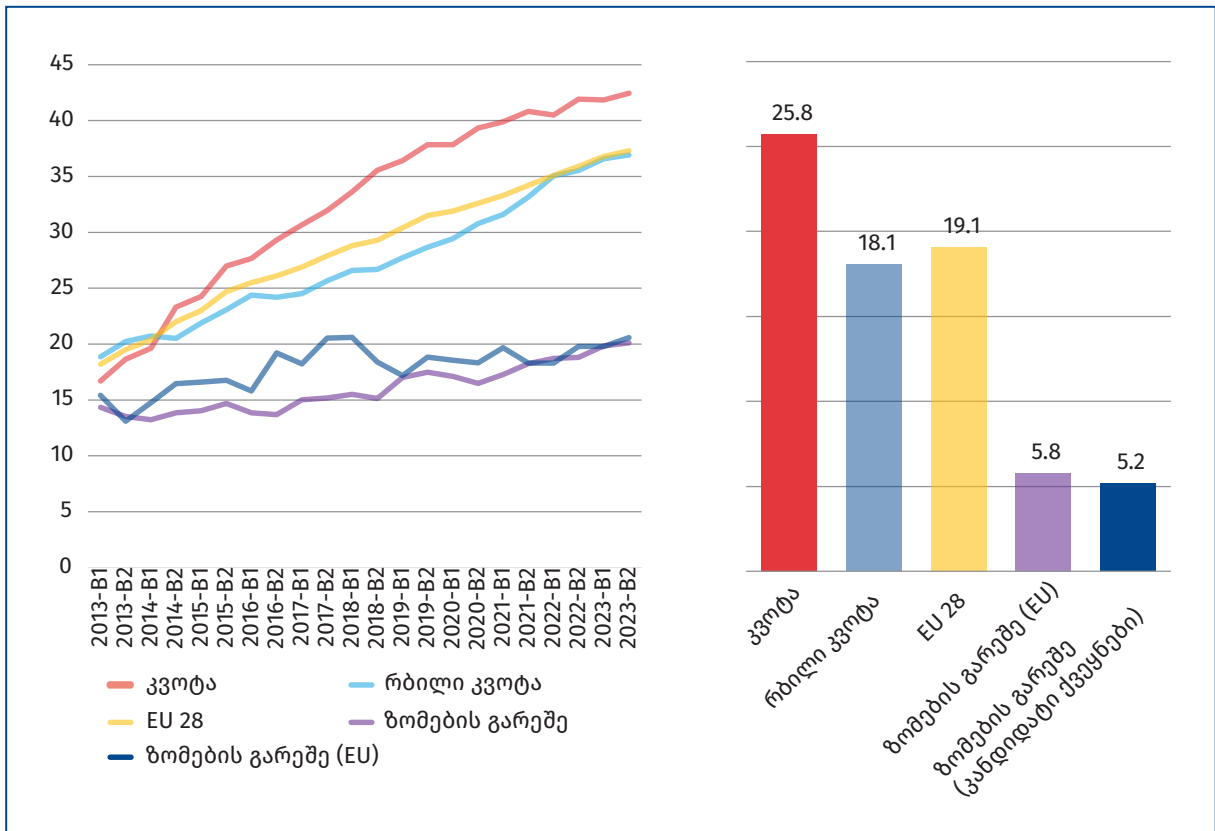
ან არ არსებობდა ძლიერი აღსრულების მექანიზმები (დანია, საბერძნეთი, ესპანეთი, ფინეთი, ირლანდია, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, პოლონეთი, შვედეთი, სლოვენია და გაერთიანებული სამეფო) – აგრეთვე, დაფიქსირდა მაჩვენებლის მნიშვნელოვანი ზრდა. სამეთვალყურეო საბჭოებში ქალების წილი ჩამოთვლილ ქვეყნებში 2013 წლის 1-ელ ნახევარში არსებული 18.9%-დან 2023 წლის მე-2 ნახევარში 36.8%-მდე გაიზარდა (**ზრდა 18.1 პროცენტული პუნქტით**).

ამის საპირისპიროდ, ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში, სადაც კვოტები არ დაწესებულა, დაფიქსირდა ქალთა წარმომადგენლობის გაცილებით ნაკლები ზრდა. სამეთვალყურეო საბჭოებში ქალების წილი ჩამოთვლილ ქვეყნებში 2013 წლის 1-ელ ნახევარში არსებული 14.3%-დან 2023 წლის მე-2 ნახევარში 20.1%-მდე გაიზარდა (**ზრდა 5.8 პროცენტული**

პუნქტით). მსგავსი ტენდენცია შეინიშნებოდა ევროკავშირის წევრობის კანდიდატის სტატუსის მქონე ქვეყნებში (საქართველოს, უკრაინის და მოლდოვის გარდა) სადაც

კვოტირების პოლიტიკა არ გატარებულა. ამ ქვეყნებში აღნიშნული მაჩვენებელი **სულ რაღაც 5.2 პროცენტული პუნქტით გაიზარდა იმავე პერიოდში.**

გრაფიკი 9. ქალების წილი სამეთვალყურეო საბჭოებში ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში (პროცენტული ცვლილებები 2013 წლის პირველი ნახევრიდან (B1) 2023 წლის მე-2 ნახევრამდე (B2))



წყარო: ავტორის გამოთვლები თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის (EIGE) გენდერული სტატისტიკის მონაცემთა ბაზაზე დაყრდნობით

მიუხედავად იმისა, რომ კვოტირების შედეგად მნიშვნელოვნად გაიზარდა ქალთა წარმომადგენლობა სამეთვალყურეო საბჭოებში, **ამან ნაკლები ზეგავლენა იქონია დირექტორთა საბჭოებზე.** ქვეყნებში, სადაც დაწესდა სავალდებულო კვოტირება, დირექტორთა საბჭოებში ქალების წილი 2013 წლის 1-ელ ნახევარში არსებული 7.4%-დან 2023 წლის მე-2 ნახევარში 19.1%-მდე გაიზარდა (**ზრდა 11.7 პროცენტული პუნქტით**). მაჩვენებელი ყველაზე ნაკლებად გაიზარდა

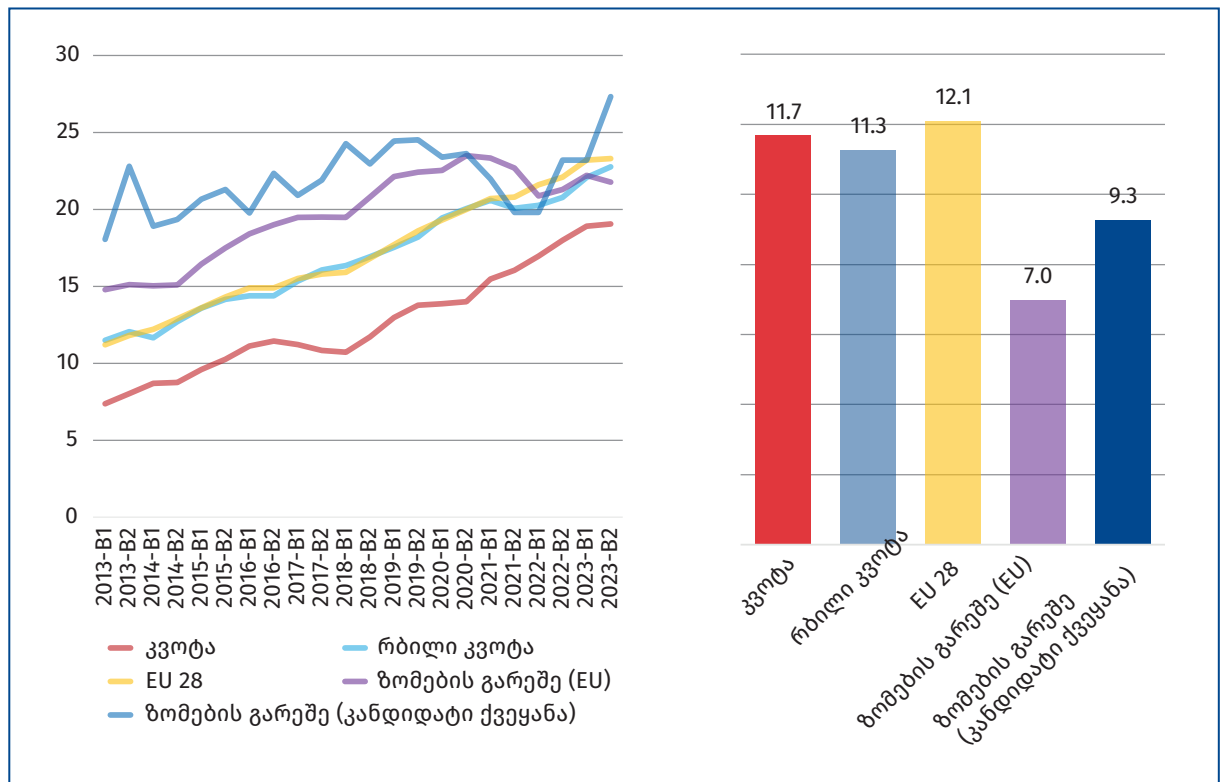
ავსტრიაში (4.4 პროცენტული პუნქტით), ხოლო ყველაზე მეტად – საფრანგეთში (19.4 პროცენტული პუნქტით). ეს მნიშვნელოვანი ზრდაა, თუმცა, მაინც მნიშვნელოვნად ჩამორჩება სამეთვალყურეო საბჭოებში დაფიქსირებულ ზრდას. აგრეთვე, ქვეყნებში, სადაც განხორციელდა „რბილი კვოტირება“ დირექტორ ქალთა რიცხვი მხოლოდ მცირედით გაიზარდა **იმ ქვეყნებთან შედარებით, სადაც შემოღებული იყო სავალდებულო კვოტები.** ქვეყნებში, სადაც არანაირი ზომები არ

ყოფილა მიღებული, დირექტორი ქალების რაოდენობის ზრდა არ დაფიქსირებულა (იხ. გრაფიკი 10).

აღსანიშნავია, რომ არსებული მონაცემების შედეგად შესაძლებელია ვივარაუდოთ, რომ არსებობს პოტენციური კავშირი სამეთვალყურეო საბჭოებში დანესებულ კვო-

ტებსა და დირექტორთა საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობის ზრდის შემცირებას შორის. ქვეყნებში, სადაც შემოიღეს სავალდებულო კვოტირება, **სამეთვალყურეო საბჭოებში ქალთა რაოდენობის ყოველი 1 პროცენტული პუნქტით ზრდას, დირექტორთა საბჭოში ქალების რიცხვის 0.45 პროცენტული პუნქტით ზრდა მოჰყვებოდა.**

გრაფიკი 10. ქალების წილი დირექტორთა საბჭოებში ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში (პროცენტული ცვლილებები 2013 წლის პირველი ნახევრიდან (B1) 2023 წლის მე-2 ნახევრამდე (B2))



წყარო: ავტორის გამოთვლები თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის (EIGE) გენდერული სტატისტიკის მონაცემთა ბაზაზე დაყრდნობით

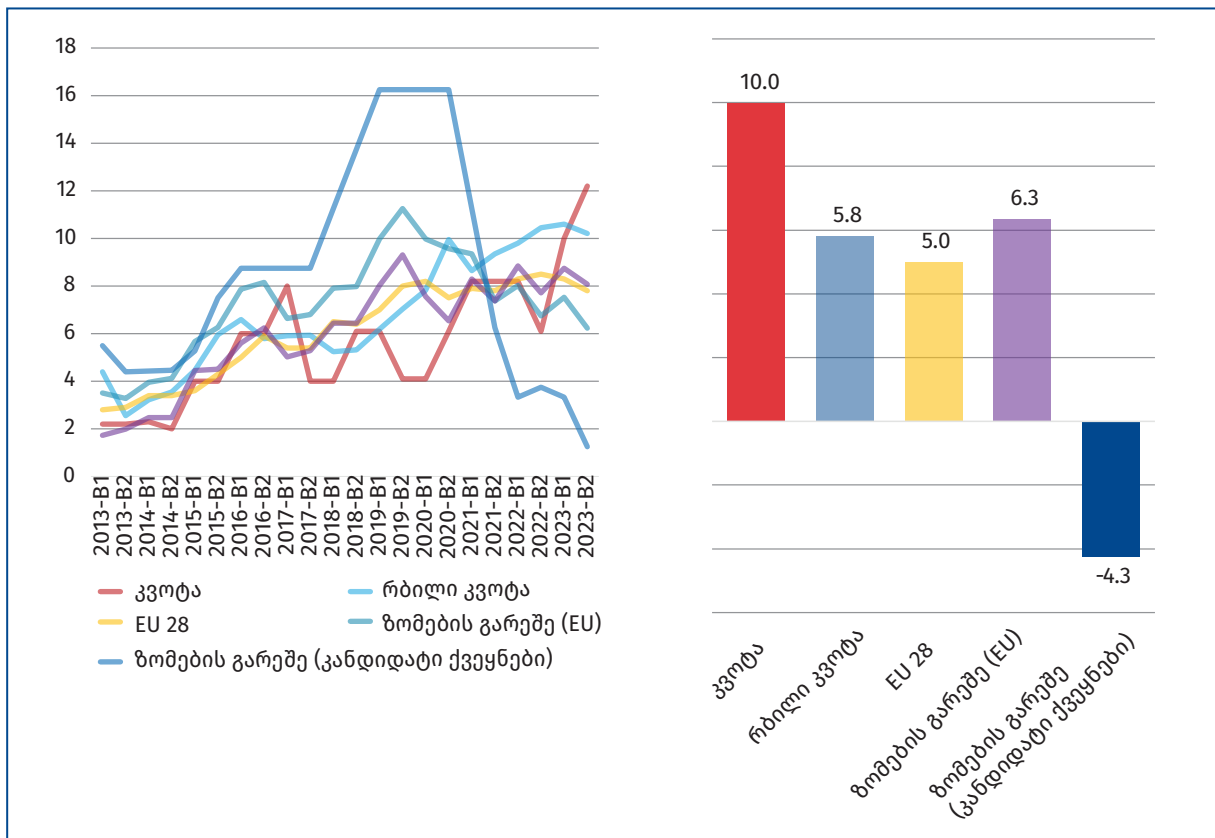
დირექტორთა საბჭოებში ქალების წარმომადგენლობის მცირედით ზრდის ტენდენცია ვრცელდება აღმასრულებელი დირექტორების დონეზეც. გაერთიანებულ სამეფოსა და ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში, სადაც დანესდა სავალდებულო კვოტირება, აღმასრულებელ დირექტორ ქალთა რაოდენობა 2013 წლის 1-ელ ნახევარში არსებული 2.2%-დან 2023 წლის მე-2 ნახევარში 12.2%-მდე

გაიზარდა (**ზრდა 10 პროცენტული პუნქტით**). მაჩვენებელი ყველაზე ნაკლებად გაიზარდა იტალიაში (2.4 პროცენტული პუნქტით), ხოლო ყველაზე მეტად – პორტუგალიაში (11.1 პროცენტული პუნქტით). ეს ზრდა გაცილებით ჩამორჩება სამეთვალყურეო და დირექტორთა საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობის ზრდის მაჩვენებლებს.

აღსანიშნავია, რომ ქალი აღმასრულებელი დირექტორების რაოდენობაზე კვოტების ზეგავლენა კიდევ უფრო სუსტია სხვა სცენარების შემთხვევაში. „**რბილი კვოტების**“ ქვეყნებში ზრდის მაჩვენებელი მხოლოდ 5.8 პროცენტული პუნქტი იყო, ხოლო იქ, სადაც პოლიტიკაში ცვლილებები არ შესულა – 6.3, ევროკავშირის ნევრ ქვეყნებსა და ევროკავშირის კანდიდატის სტატუსის მქონე ქვეყნებში – 4.3 (იხ. გრაფიკი 11).

ევროკავშირის ნევრ ქვეყნების და დიდი ბრიტანეთის მონაცემების თანახმად, შეიძლება გარკვეული კორელაცია. სამეთვალყურეო საბჭოებში ქალების რაოდენობის ყოველი 1 პროცენტული პუნქტით ზრდისას, ქალი აღმასრულებელი დირექტორების რიცხვი 0.39 პროცენტული პუნქტით იზრდება.

გრაფიკი 11. აღმასრულებელი დირექტორი ქალების წილი ევროკავშირის ნევრ ქვეყნებში (პროცენტული ცვლილებები 2013 წლის პირველი ნახევრიდან (B1) 2023 წლის მე-2 ნახევრამდე (B2))



წყარო: ავტორის გამოთვლები თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის (EIGE) გენდერული სტატისტიკის მონაცემთა ბაზაზე დაყრდნობით

საერთო ჯამში, სავალდებულო კვოტების შემოღებას (ევროკავშირის მსგავსი სტრუქტურა) ერთი და იგივე შედეგი აქვს ქალების წარმომადგენლობაზე როგორც არააღმასრულებელ, ისე აღმასრულებელ საბჭოებში. ჩვენი პროგნოზით, 10 წელიწადში

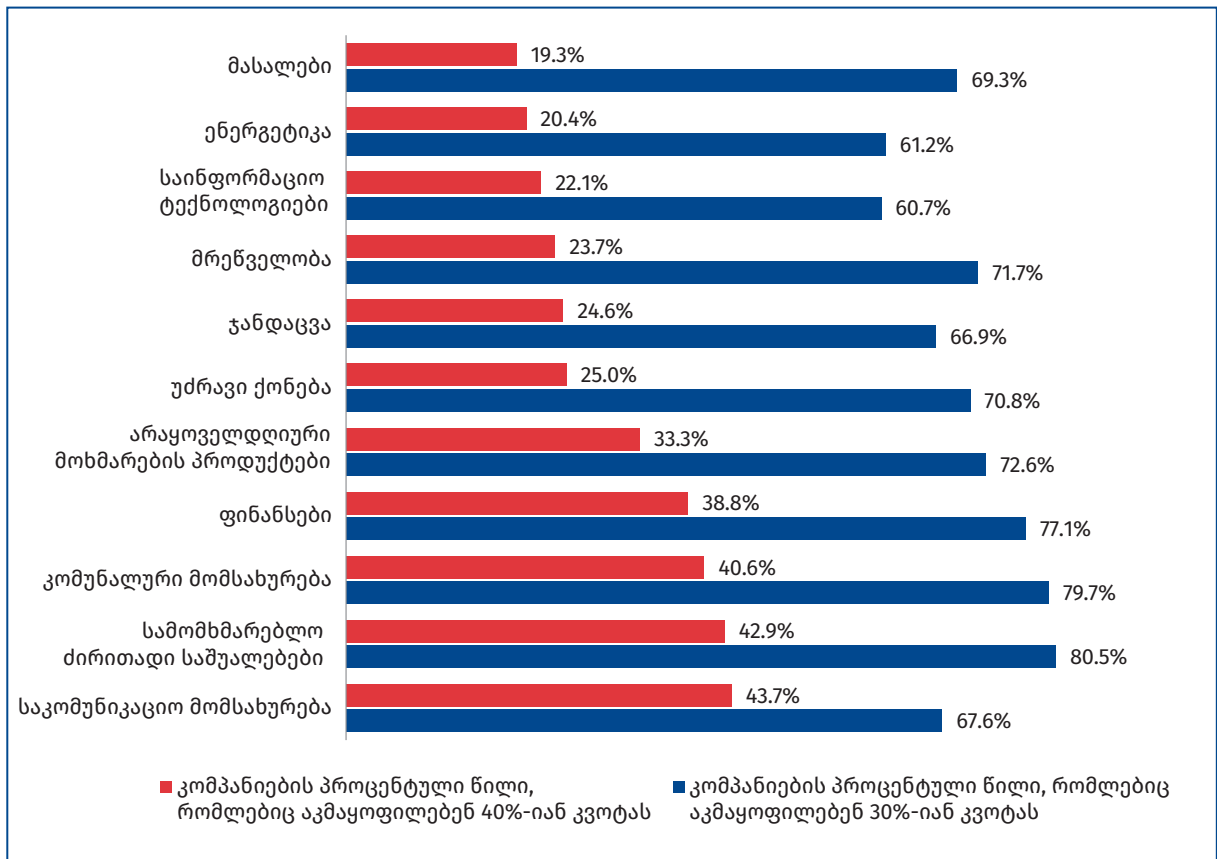
ქალების წარმომადგენლობის მაჩვენებელი 18-36 პროცენტული პუნქტით გაიზრდება.

გარდა ამისა, მოსალოდნელია, რომ სამეთვალყურეო და აღმასრულებელი საბჭოებისთვის დანესებული კვოტები გან-

სხვადასხვა იქნება სექტორებისა და დარგების მიხედვით. MSCI-მ³⁰ 2022 წლის ოქტომბრისთვის შეისწავლა 18 ქვეყანა ევროპისა და ამერიკის განვითარებულ ბაზრებზე. კვლევის თანახმად, ნედლეულის სექტორში შეინიშნება კომპანიების ყველაზე დიდი განსხვავება იმ კომპანიების პროცენტულ მაჩვენებლებში, რომლებმაც შეძლეს მიეღწიათ ქალების 30 და 40%-იანი წარმომადგენლობისათვის საბჭოებში (როგორც სამეთვალყურეო, ისე აღმასრულებელში, შესაბამისად, 69.3% და 19.3%). სექტორის შიგნით, **კონტეინერებისა და**

შესაფუთი მასალების სფეროში დაფიქსირდა კომპანიების ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი (9.1%), რომლებმაც შეძლეს 40%-იანი ზღვრის დაცვა. ამის საპირისპიროდ, საკომუნიკაციო მომსახურებების სექტორში დაფიქსირდა კომპანიების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი, რომლებმაც შეძლეს დაწესებული 40%-იანი ზღვრის დაცვა (43.7%-ით); დივერსიფიცირებული სატელეკომუნიკაციო მომსახურების ინდუსტრიაში მოქმედი კომპანიების 52.4%-მა შეძლო საბჭოების სულ მცირე 40%-ის ქალებით დაკომპლექტება (იხ. გრაფიკი 12).

გრაფიკი 12. ქალთა წარმომადგენლობის პროცენტული მაჩვენებელი სექტორების მიხედვით



წყარო: MSCI ACWI Index (ოქტომბერი 2022)

30. MSCI-ს მონაცემების ნახვა შესაძლებელია ვებგვერდზე: <https://www.msci.com/www/blog-posts/40-women-on-boards-the-new/03679268344>

პოტენციური ზეგავლენა კომპანიის საქმიანობასა და კორპორაციულ მმართველობაზე

გენდერული კვოტების შემოღების ზეგავლენის შესაფასებლად გენდერულ თანასწორობაზე გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ემპირიული ლიტერატურის მიმოხილვას, რომელიც იკვლევს ამ ეფექტებს იმ ქვეყნებში, რომლებმაც უკვე შემოიღეს კვოტები. ამ თავში წარმოდგენილი იქნება მეტა-ანალიზის შედეგები ზეგავლენის სიღრმისეული შესწავლის მიზნით.

პოსტი და ბაირონი (**Post and Byron, 2015**) 140 კვლევის (რომლებიც მოიცავს 35 ქვეყანასა და ხუთ კონტინენტზე არსებულ კომპანიებს) შედეგების სინთეზირების მიზნით იყენებენ მეტა-ანალიტიკურ მიდგომას, რათა შეაფასონ კავშირი კორპორაციულ საბჭოებში ქალების წარმომადგენლობასა და კომპანიების ფინანსურ მაჩვენებლებს შორის. ეს მეთოდი საშუალებას აძლევს ავტორებს შეაჯერონ რამდენიმე კვლევის მონაცემები და გამოიკვლიონ სამართლებრივი, მარეგულირებელი და კულტურული კონტექსტების ზეგავლენა საბჭოებში ქალების წარმომადგენლობასა და კომპანიის საქმიანობაზე. კომპანიის საქმიანობის ეფექტიანობის განხილული მაჩვენებლები მოიცავს ბუღალტრულ მოგებას და საბაზრო მაჩვენებლებს. კვლევაში, აგრეთვე, შუამავალ ცვლადებადაა მიჩნეული საბჭოს საქმიანობები: მონიტორინგი და ჩართულობა სტრატეგიის შემუშავების პროცესში.

როგორც გაიკვია, საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობა დადებით ზეგავლენას ახდენს კომპანიის ბუღალტრულ მოგებაზე (არსებული ზეგავლენის მაჩვენებელი 0.05 ერთეულით განისაზღვრა), თუმცა, ზეგავლენა საბაზრო მაჩვენებლებზე თითქმის ნულოვანია – აღსანიშნავია, რომ ეს მიგნება, გარკვეულწილად, ეწინააღმდეგება სხვა მეტაანალიზების შედეგებს, რომელთა თანახმადაც გაცილებით მნიშვნელოვანი ზეგავლენა შეინიშნება საბაზრო მაჩვე-

ნებლებზე და არაფინანსური საქმიანობის ტრადიციულ მაჩვენებლებზე, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ დირექტორი ქალების რაოდენობის ზრდამ შესაძლოა გააუმჯობესოს კომპანიის შიდა ფინანსური მდგომარეობა (რაც გამოიხატება ბუღალტრული მოგების ზრდით), თუმცა, ეს არ აისახება გარე საბაზრო ღირებულებაზე. კავშირი დირექტორთა საბჭოებში ქალების წარმომადგენლობასა და კომპანიის საქმიანობის ეფექტიანობაზე განსხვავდება კონკრეტული ქვეყნისთვის დამახასიათებელი ფაქტორების მიხედვით. მაგ., **იმ ქვეყნებში, სადაც აქციონერთა უფლებები მეტად არის დაცული, დირექტორი ქალების დადებითი ზეგავლენა კომპანიის ბუღალტრულ მოგებაზე გაცილებით დიდია.** ასევე, ბაზარზე კომპანიის საქმიანობასთან დაკავშირებული ინდიკატორები მაღალია ქვეყნებში, სადაც გენდერული თანასწორობის ხარისხი უფრო მაღალია. გარდა ამისა, კვლევის თანახმად, მრავალფეროვნება დირექტორთა საბჭოებში დადებითად აისახება საბჭოს მონიტორინგზე და ეს ეფექტი 0.05 ერთეულით განისაზღვრება, ხოლო საბჭოს სტრატეგიულ ინვესტირებასთან დაკავშირებული ცვლადების გათვალისწინებით – 0.09.

პლეტცერმა და სხვებმა (**Pletzer et al., 2015**) ჩაატარეს ლიტერატურის სისტემური მიმოხილვა და შეაჯერეს **20 კვლევის** შედეგები, რომლებიც მოიცავდა **3 097 კომპანიის მონაცემებს**. კვლევები შეირჩა მკაცრი შერჩევის კრიტერიუმების საფუძველზე: პირსონის პროდუქტისა და მომენტის კორელაციის კოეფიციენტებსა და ფინანსური ეფექტიანობის კონკრეტულ მაჩვენებლებზე (ROA, ROE ან Tobin's Q). ანალიზში გამოყენებული იყო შემთხვევითი ეფექტების მოდელი, რათა განზოგადებულიყო შედეგები გამოყენებული კვლევების ცვალებადობის გათვალისწინებით.

მეტაანალიზის შედეგად, გამოვლინდა რამდენიმე ძირითადი მიგნება:

✓ **ეფექტის ზოგადი მასშტაბი:** თითოეული

კვლევის თანახმად, დირექტორთა საბჭოებში ქალების რიცხვსა და კომპანიის შედეგებს შორის საერთო საშუალო შენონილი კავშირი მცირე და სტატისტიკურად უმნიშვნელოა ($r = 0.01$; 95% CI: $-0.04 - 0.07$).

- ✓ **ქვეჯგუფების ანალიზი:** შესამჩნევი ეფექტი არ შეინიშნება ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების ან ქვეყნის შემოსავალთან დაკავშირებული მონაცემების ანალიზისას.
- ✓ **ეფექტიანობის მაჩვენებლები:** გენდერულ მრავალფეროვნებასა და ფინანსური ეფექტიანობის მაჩვენებლებს (ROA, ROE, Tobin's Q) შორის შეინიშნება მინიმალური ან ნულოვანი კავშირი.

კრისტიანსენის და სხვების ნაშრომში (**Christiansen et al., 2016**) გამოყენებულია Orbis-ის მონაცემთა ბაზაში რეგისტრირებული, **ევროპის 34 ქვეყნის** სხვადასხვა სფეროებში მომუშავე **2 მილიონზე მეტი** კომპანიის მონაცემები. კვლევაში გამოყენებულია რეგრესიული ანალიზი ხელმძღვანელ პოზიციებზე (როგორც საბჭოებში, ისე აღმასრულებელ ამპლუაში), ქალთა პროპორციის და კომპანიის საქმიანობის ეფექტიანობას შორის კავშირის დასადგენად, რომელიც იზომება აქტივების რენტაბელობით. საიმედო შედეგების მისაღებად, ანალიზში გათვალისწინებულია დარგისა და ქვეყნების მახასიათებლები, განხილულია სხვადასხვა ზომის და შემადგენლობის საწარმოები.

ნაშრომში წარმოდგენილი ძირითადი მიგნებები:

- ✓ **ზოგადი ფინანსური მაჩვენებლები:** სტატისტიკის თანახმად, არსებობს მნიშვნელოვანი დადებითი კავშირი მაღალ ხელმძღვანელ პოზიციებზე გენდერულ მრავალფეროვნებასა და აქტივების რენტაბელობას შორის (რაც წინააღმდეგობაში მოდის ამ დარგში ჩატარებული კვლევების უმეტესობასთან). უფრო კონკრეტულად, **მაღალ ხელმძღვანელ პოზიციებზე ან**

დირექტორთა საბჭოებში ერთი კაცის ქალით ჩანაცვლება იწვევს აქტივების რენტაბელობის 8-13 საბაზისო პუნქტით ზრდას.

- ✓ **დარგობრივი ანალიზი:** გენდერული მრავალფეროვნების დადებითი ზეგავლენა აქტივების რენტაბელობაზე მეტად გამოხატულია იმ სექტორებში, სადაც განათლებასთან ან ტექნოლოგიებთან დაკავშირებული სამუშაო ადგილები მეტი ქალითაა დაკომპლექტებული. იმ სექტორებში, სადაც სამუშაო ძალა მეტი ქალისგან შედგება, ერთი ქალის დამატება ხელმძღვანელ პოზიციებზე ან საბჭოებში დაკავშირებულია აქტივების რენტაბელობის **20 საბაზისო პუნქტით ზრდასთან. განათლებასთან ან ტექნოლოგიებთან დაკავშირებულ სექტორებში**, ხელმძღვანელ პოზიციებზე ყოველი ქალის დამატება დაკავშირებულია აქტივების რენტაბელობის **30 საბაზისო პუნქტით ზრდასთან.** აქედან გამომდინარე, ქალთა წარმომადგენლობის ზრდა მეტი სარგებლის მომტანია ისეთ სექტორებში, სადაც ქალების წარმომადგენლობა კაცების წარმომადგენლობაზე ისედაც მაღალია, ან სადაც ინოვაციური მიდგომებია საჭირო.

ჰერერა-კანომ და გონსალეს-პერესმა (**Herrera-Cano and Gonzalez-Perez, 2019**) შეისწავლეს **28 სხვადასხვა ქვეყანაში ჩატარებული 40-მდე კვლევის** სხვადასხვა შედეგი. 19 შემთხვევაში დაფიქსირდა დადებითი კორელაცია საბჭოში ქალთა წარმომადგენლობის ზრდისა და კომპანიის მუშაობის ხარისხს შორის, 10 შემთხვევაში – შედეგი უარყოფითი იყო, ხოლო დარჩენილ 11 შემთხვევაში – მნიშვნელოვანი შედეგი არ დამდგარა. **აღსანიშნავია, რომ აქტივების და კაპიტალის რენტაბელობა არსებითად არ არის დაკავშირებული დირექტორთა საბჭოს შემადგენლობაზე**, ურთიერთკავშირის კოეფიციენტები კი, შესაბამისად, შემდეგნაირად განისაზღვრება: $r=-0.01$ and $r=0.1$, respectively. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანი ურთიერთ-

კავშირი არ გამოკვეთილა Tobin's Q -ის მოდელშიც ($r=0.01$).

სიმონესკუმ და სხვებმა (Simionescu et al., 2021)) უმცირეს კვადრატთა მეთოდის (OLS) და Standard & Poor's 500-ის ინფორმაციული ტექნოლოგიების სექტორზე ბოლო 12 წლის განმავლობაში ფიქსირებული და შემთხვევითი ეფექტების პანელური ანალიზის მეშვეობით გამოიკვლიეს კავშირი საბჭოში ქალების წარმომადგენლობასა და კომპანიის მუშაობის ეფექტიანობის ხარისხს შორის. კვლევაში კომპანიის ეფექტიანობის მაჩვენებლების გარდა, გამოყენებულია კორპორაციული მმართველობის სიღრმისეული მონაცემები.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ დირექტორთა საბჭოებში გენდერული მრავალფეროვნება დადებითად მოქმედებს საინფორმაციო ტექნოლოგიების (S&P 500) სექტორში შემავალი კომპანიების ღირებულებისა და მოგების თანაფარდობაზე, რაც მიგვანიშნებს იმაზე, რომ გენდერულმა დივერსიფიკაციამ შესაძლოა გააუმჯობესოს კომპანიის საბაზრო შეფასება. მიუხედავად ამისა, არ ვლინდება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი საბჭოების გენდერულ დივერსიფიკაციასა და აქტივების რენტაბელობას შორის, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ დივერსიფიკაციის ზეგავლენა შეიძლება განსხვავდებოდეს გამოყენებული ეფექტიანობის მაჩვენებლის მიხედვით.

ატინჩი, შრივასტავა და ტანეჯა (Atinc, Srivastava, and Taneja 2022) იყენებდნენ წყვილი ქვეყნების შედარების მეთოდს. ისინი ერთმანეთს ადარებდნენ ქვეყნებს სავალდებულო გენდერული კვოტირებით და – მათ გარეშე, და განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობდნენ საფონდო ბირჟებზე რეგისტრირებულ კომპანიებს. კვლევა მოიცავს კომპანიებს 17 ქვეყნიდან, რომლებიც დაყოფილია 9 სავალდებულო კვოტირების მქონე და 8 არასავალდებულო კვოტირების მქონე ქვეყანად. კომპანიის საქმიანობის ეფექტიანობის და ინოვა-

ციურობის შესაფასებლად, კვლევისა და განვითარებისათვის გაღებული ხარჯების გარდა, შესწავლილ იქნა ეფექტიანობის ისეთივე მნიშვნელოვანი მაჩვენებლები, როგორებიცაა: აქტივების რენტაბელობა და Tobin-ის Q-ს კოეფიციენტი. გენდერული კვოტების ზეგავლენის შესაფასებლად გამოიყენებოდა კოვარიაციური ანალიზი (ANCOVA) ცვლადების – კომპანიის ზომისა და კულტურული ფემინურობის ინდექსის გათვალისწინებით.

ავტორებმა აღმოაჩინეს დირექტორ ქალთა რიცხვის მნიშვნელოვანი ზრდა სავალდებულო გენდერული კვოტირების მქონე ქვეყნებში არსებულ კომპანიებში. ამგვარი ზრდა მიგვანიშნებს კომპანიების დირექტორთა საბჭოებში მნიშვნელოვან წინსვლაზე გენდერული მრავალფეროვნების მხრივ. მიუხედავად დირექტორ ქალთა რაოდენობის მნიშვნელოვანი ზრდისა, კვლევის ფარგლებში არ გამოვლენილა მნიშვნელოვანი განსხვავებები ბუღალტრულ შედეგებში – აქტივების რენტაბელობაში – სავალდებულო კვოტირების მქონე და არმქონე ქვეყნებს შორის. ეს კი მეტყველებს იმაზე, რომ გენდერული კვოტების შემოღება არ ახდენს უარყოფით ზეგავლენას კომპანიის ძირითად ფინანსურ ოპერაციებზე და კომპანიის საქმიანობის ეფექტიანობაზე.

მიუხედავად ამისა, კომპანიის საბაზრო ეფექტიანობის შესწავლისას, კვლევის შედეგად გამოვლინდა განსხვავებული შედეგები. ქვეყნებში, სადაც სავალდებულო კვოტებია დაწესებული, კომპანიებს გაცილებით მაღალი მაჩვენებლები აქვთ ისეთ პარამეტრში, როგორიც ტობინის კოეფიციენტი (Tobin-ის Q), რომელიც ხშირად გამოიყენება კომპანიის საბაზრო ღირებულების შესაფასებლად მისი აქტივების ღირებულებასთან შედარებით. ამგვარი გაუმჯობესება მიგვანიშნებს, რომ კომპანიები, რომელთა დირექტორთა საბჭოებიც სხვადასხვა სქესის წარმომადგენლებითაა დაკომპლექტებული, ბაზარზე გაცილებით კარგი

რეპუტაციით სარგებლობენ, რადგან არსებობს მოლოდინი, რომ ისინი გამოირჩევიან უკეთესი მმართველობით და გადაწყვეტილების მიღების პროცესით.

აღსანიშნავია, რომ კვლევის **შედეგებით არ ვლინდება მნიშვნელოვანი კავშირი გენდერულ კვოტებსა და კომპანიის ინოვაციურობას შორის** (გამოითვლება კვლევისა და განვითარების დარგში გაღებული ხარჯების საფუძველზე), რაც მეტყველებს იმაზე, რომ, მართალია, გენდერული კვოტები ხელს უწყობს დირექტორთა საბჭოების გენდერულ მრავალფეროვნებას და აუმჯობესებს კომპანიების რეპუტაციას ბაზარზე, მაგრამ მათ შესაძლოა არ ჰქონდეთ პირდაპირი ზეგავლენა კომპანიების მიერ ინოვაციების დარგში განხორციელებული ინვესტიციების მოცულობაზე.

დამოუკიდებელ დირექტორ ქალთა რაოდენობის ზრდა ქვეყნებში, სადაც სავალდებულო კვოტები, წარმოადგენს მნიშვნელოვან გადაგმულ ნაბიჯს **დირექტორთა საბჭოების დამოუკიდებლობისკენ**. დამოუკიდებელი დირექტორების, ანუ იმ პირების არსებობა, რომლებიც არ არიან ჩართულნი კომპანიის ყოველდღიურ საქმიანობაში, ხშირად განიხილება, როგორც ინტერესთა კონფლიქტის რისკის შემცირების და დირექტორთა საბჭოს მიერ მონიტორინგის გამკაცრების მექანიზმი. აღნიშნულ რეგიონებში დამოუკიდებელ დირექტორ ქალთა რაოდენობის მნიშვნელოვანი გაზრდა ხაზს უსვამს სწრაფვას გენდერული მრავალფეროვნებისა და კორპორაციული მართვის სტრუქტურების გაძლიერებისკენ.

გარსია-ლოპესმა, პაჩეკო-ოლივარესმა და ჰამოუდმა (**García-López, Pacheco-Olivares, and Hamoudi** (2024) შეისწავლეს **IBEX 35-ის ინდექსში შემავალი 27 კომპანიის** დირექტორთა საბჭოები **2018 წლიდან 2021 წლამდე**, სულ **108 შემთხვევა**. მეთოდოლოგია მოიცავს ინფორმაციას საბჭოების დეტალური გენდერული შემადგენლობის და

დირექტორობის ტიპის შესახებ. ნაშრომში გენდერული მრავალფეროვნების ფასისა და შემოსავლის თანაფარდობაზე ზეგავლენის ანალიზისათვის გამოყენებულია პანელური მონაცემების მეთოდოლოგია და პუასონის ლოგისტიკური რეგრესია. ამ მიდგომის მეშვეობით, მკვლევრებს საშუალება აქვთ დროის მონაკვეთში დააკვირდნენ მოვლენებს სხვადასხვა კომპანიებში და ამით უზრუნველყონ კომპანიის საქმიანობის მაჩვენებლებზე გენდერული მრავალფეროვნების მიზეზ-შედეგობრივი კავშირების საიმედო შესწავლა.

კვლევის თანახმად, არსებობს დადებითი და სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი მმართველ კომიტეტებში ქალების რაოდენობასა და კომპანიის აქციების შემოსავლიანობას შორის, რომელიც გამოხატულია ფასის და მოგების თანაფარდობის კოეფიციენტით. საბჭოში ქალების წილის 1%-ით ზრდის შემთხვევაში, ფასისა და მოგების თანაფარდობა, საშუალოდ, 0.03-37.85-ჯერ იზრდება (რაც ადასტურებს შემოსავლიანობის ზრდას). მიუხედავად ამისა, **დირექტორ ქალთა გადანაწილება სხვადასხვა კატეგორიების (აღმასრულებელი, მესაკუთრე, დამოუკიდებელი) პოზიციებზე არ ახდენს მნიშვნელოვან ზეგავლენას აქციების რენტაბელობაზე**, რაც მიგვანიშნებს იმაზე, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ქალების წარმომადგენლობას, ზოგადად, დადებითი შედეგი მოაქვს, ფასის და მოგების თანაფარდობის კოეფიციენტზე ზეგავლენა არ განსხვავდება კონკრეტული პოზიციების მიხედვით.

ვუ, ფურუოკა და ლაუ (Wu, Furuoka, and Lau, 2022) იყენებენ მეტა-ანალიტიკურ მეთოდს **2010-2019 წლებში** გამოქვეყნებული **44 კვლევის** შედეგების შესასწავლად. აღნიშნული მეთოდის მეშვეობით შესაძლებელია მიღებული მონაცემების განზოგადება და უფრო ფართო წარმოდგენის შექმნა იმის შესახებ, თუ რა ზეგავლენა აქვს **საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობას კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობაზე**. კვლევის

შედეგები კლასიფიცირდა დამოუკიდებელ და დამოკიდებულ ცვლადებად, შემდეგ კი კონტენტის ანალიზისა და მეტა-ანალიზის გამოყენებით იქნა შესწავლილი, თუ რა ზეგავლენას ახდენს საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობა კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობაზე. გარდა ამისა, ავტორებმა შეისწავლეს შემდეგი ფაქტორები: გეოგრაფიული მდებარეობა, გენდერული თანასწორობის მაჩვენებელი და ცვლადების გაზომვის მეთოდები, რის მეშვეობითაც შესაძლებელია აღნიშნული ორი მოცემულობის უფრო ზუსტად შეფასება.

კვლევის ძირითადი მიგნებები:

- ✓ **დადებითი ზეგავლენა: გამოიკვეთა მნიშვნელოვანი დადებითი ზეგავლენა გენდერულ დივერსიფიკაციასა და კორპორაციულ-სოციალურ პასუხისმგებლობას შორის.** მეტა-ანალიზის შედეგების თანახმად, საბჭოებში გენდერულ დივერსიფიკაციას (BGD) დადებითი ზეგავლენა აქვს კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობაზე (CSR).
- ✓ **მასშტაბი:** BGD-სა და CSR-ს შორის ურთიერთკავშირის მაჩვენებელი გაიზარდა შემდეგნაირად: $r=0.177$.
- ✓ **გეოპოლიტიკური ზეგავლენა:** BGD-სა და CSR-ს შორის ურთიერთკავშირი განსხვავდება გეოგრაფიული ადგილმდებარეობის მიხედვით. **მეტად ძლიერი კავშირი გამოიკვეთა ჩრდილოეთ ამერიკასა და ევროპაში აზიასა და სხვა რეგიონებთან შედარებით,** რაც მიგვანიშნებს იმაზე, რომ **კულტურულ და მარეგულირებელ ფაქტორებს მნიშვნელოვანი როლი აქვს გენდერულ დივერსიფიკაცია CSR გავლენაზე.**
- ✓ **გენდერული თანასწორობის მაჩვენებელი:** გენდერული თანასწორობის მაღალი მაჩვენებელი ხელს უწყობს BGD-CSR ურთიერთკავშირის გამყარებას, რაც მიუთითებს, რომ **საზოგადოებაში, რომელშიც გენდერული თანასწორობა მაღალია, დირექტორი ქალების ზეგავლენა CSR-ზე მეტად გამოხატულია.**

მეტა-ანალიზის შედეგად გამოვლენილი ეს პოზიტიური კავშირი მიგვანიშნებს, რომ საბჭოებში გენდერული დივერსიფიკაციის ზრდისას, იმატებს CSR აქტივობაც. შედეგები ამყარებს იმ პოზიციას, რომ დივერსიფიცირებული საბჭოები გამოირჩევა მრავალმხრივი შეხედულებებით და პოლიტიკით სოციალური და გარემოსდაცვითი ვალდებულებების დარგში.

მაცამ, ფურლოტიმ, მედიოლიმ და ტიბილეთიმ (Mazza, Furlotti, Mediolini, and Tibiletti, 2023) შეისწავლეს სავალდებულო გენდერული კვოტირების ზეგავლენა იტალიური კომპანიების დირექტორთა საბჭოებისა და შიდა კომიტეტების მუშაობის პროცესზე. აღნიშნულ კომპანიებში სავალდებულო კვოტების შემოღების შედეგების შესასწავლად კვლევაში გამოყენებულია მოდელი „განსხვავება განსხვავებებს შორის“ (difference-in-differences). მეთოდოლოგია შესაძლებელს ხდის საბჭოების და შიდა კომიტეტების სხდომების სიხშირის შეფასებას როგორც კვოტების დანერგვამდე, ისე მას შემდეგ. შედეგად კი, ადარებენ კომპანიებს, რომლებშიც კვოტები არ მოქმედებს იმ კომპანიებთან, რომლებშიც კვოტები მოქმედებს. **კვოტების შემოღების შემდეგ შემცირდა საბჭოების სხდომების სიხშირე, თუმცა, შიდა კომიტეტების სხდომების სიხშირე გაიზარდა.** შედეგად, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ კონცენტრაცია გაძლიერდა სპეციალიზებულ კომიტეტებში, სადაც წევრი ქალები შესაძლოა სარგებლობენ უფრო დიდი ძალაუფლებით, რაც შესაძლოა ნიშნავდეს იმას, რომ დირექტორ ქალთა ცოდნისა და უნარების სათანადოდ ათვისება მეტად ხდება უფრო მცირე ჯგუფებში, სადაც მათმა ძალისხმევამ შესაძლოა გამოიღოს მეტად გრძელვადიანი შედეგი და ხელი შეუწყოს სიღრმისეულ დისკუსიას კონკრეტული საკითხების შესახებ.

საერთო ჯამში, ლიტერატურის შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ საბჭოებში გენდერული დივერსიფიკაცია

მნიშვნელოვან ზეგავლენას არ ახდენდეს კომპანიის საქმიანობის ეფექტიანობაზე (გამონაკლისების გარდა), თუმცა, იგი ხელს უწყობს კომპანიების რეპუტაციის გაუმჯობესებას და ხდის მათ მეტად სასურველს ინვესტორებისთვის. მიუხედავად ამისა, გენდერული დივერსიფიკაციის ზეგავლენა უფრო მკვეთრადაა გამოხატული ქვეყნებში, სადაც გენდერული თანასწორობის ხარისხი მაღალია, აქციონერთა უფლებები კი მეტად დაცული. გარდა ამისა, საბჭოებში ქალების მაღალი წარმომადგენლობა დაკავშირებულია კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ზრდასთან და კომპანიაში გადანყვეტილებების მიღების უფრო სტრატეგიულ პროცესებთან. კვოტების შემოღების შემდეგ შემცირდა საბჭოების სხდომების სიხშირე, თუმცა, შიდა კომიტეტების სხდომების სიხშირე გაიზარდა. შედეგად, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ საბჭოს საქმიანობის ნაწილი სპეციალიზებული კომიტეტების საქმიანობამ დაიკავა.

პოტენციური გავლენა არათანაბარ ანაზღაურებასა და დასაქმების მაჩვენებელზე
ლიტერატურის თანახმად, კორპორაციულ საბჭოებში გენდერული დივერსიფიკაცია დაკავშირებულია არათანაბარი ანაზღაურების მაჩვენებლის და დასაქმებისას გენდერული უთანასწორობის შემცირებასთან.

მაუმე, ჰეიმანი და რუპანერი (Maume, Heymann, Ruppner, 2019) იკვლევენ საბჭოებში კვოტირების ზეგავლენას ხელმძღვანელთა შორის არათანაბარ ანაზღაურებაზე. ქვემოთ მოცემულია კვლევის რაოდენობრივი შედეგები:

1. განსხვავებები შრომის ანაზღაურებაში გამოსახული პროცენტებში:

- ქვეყნებში, სადაც არ არის დაწესებული კვოტები შრომის ანაზღაურებაზე, ხელმძღვანელი კაცების შემთხვევაში საშუალო პროცენტილი 67.88-ს შეადგენს, ხოლო

ხელმძღვანელი ქალების შემთხვევაში – 53.98-ს. შედეგად, არათანაბარი ანაზღაურების მაჩვენებელი 13.90 პროცენტილურ პუნქტს შეადგენს;

- ქვეყნებში, სადაც საბჭოს შემადგენლობებზე დაწესებულია კვოტები, პროცენტილური განსხვავება ქალების და კაცების ანაზღაურებებს შორის შესამჩნევად დაბალია (კაცები 83.4-ე პროცენტილი, ხოლო ქალები **75.98-ე** პროცენტილი), განსხვავება კი 7.5 პროცენტილურ პუნქტს შეადგენს.

2. დეკომპოზიციური ანალიზი:

- ანალიზის თანახმად, ქვეყნებში, სადაც გენდერული კვოტები არ დაწესებულა, არათანაბარი ანაზღაურების მაჩვენებელი (**13.9 პროცენტილური პუნქტი**) შესაძლებელია გამოწვეული იყოს დისკრიმინაციით (107% განპირობებულია ქალებისთვის დამახასიათებელი თვისებების გაუფასურებით).
- ქვეყნებში, სადაც სავალდებულო კვოტირება შემოიღეს, არათანაბარი ანაზღაურება მაინც მნიშვნელოვნად იყო განპირობებული დისკრიმინაციით, თუმცა, დისკრიმინაციის მაჩვენებელი 65%-მდე შემცირდა, ქალებისა და კაცების ანაზღაურებებს შორის განსხვავებამ კი – **7.5 პროცენტილური პუნქტი** შეადგინა.

3. კვოტების ზეგავლენა:

- კვოტების შემოღებამ არამარტო შეამცირა ქალებისა და კაცების ანაზღაურებებს შორის განსხვავება, არამედ შეცვალა ანაზღაურების განაწილების სტრუქტურა: გაიზარდა როგორც ხელმძღვანელი კაცების, ისე ხელმძღვანელი ქალების ანაზღაურებას, რაც მიუთითებს კვოტირების პირობებში საერთო ანაზღაურების შკალის ზრდაზე.

ზონდერგელდმა და ვროლიხმა (Sondergeld and Wrohlich, 2023) გამოიკვლიეს გერმანული კომპანიები და დაადგინეს, რომ

ხელმძღვანელი ქალების რაოდენობის ზრდა მნიშვნელოვნად ამცირებდა განსხვავებას კაცების და ქალების ანაზღაურებებს შორის (1.2 პროცენტული პუნქტით), რაც მიუთითებს იმაზე, რომ ხელმძღვანელი ქალების არსებობა მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ორგანიზაციებში სამართლიანი ანაზღაურების პრაქტიკის დამკვიდრებაში.

მაცამ და მილერმა (Matsa and Miller, 2011) რაოდენობრივად შეაფასეს გენდერული დივერსიფიკაციის სარგებელი ორგანიზაციებისთვის და დაადგინეს, რომ საბჭოებში ქალი წევრების 10%-ით ზრდა დაკავშირებულია ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალების ანაზღაურების 6%-იან ზრდასთან (არააღმასრულებელი საბჭოების შემთხვევებში), ხოლო 14%-ით – არააღმასრულებელ და აღმასრულებელ საბჭოებში. ეს არამართო ხაზს უსვამს ხელმძღვანელი ქალების არსებობის სარგებელს, არამედ ხელს უწყობს ორგანიზაციებში სამართლიანი ანაზღაურების პრაქტიკის დანერგვას. საბჭოებში ქალი წევრების 10%-ით ზრდა დაკავშირებულია არა აღმასრულებელი საბჭოების ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალების რიცხვის 4%-იან ზრდასთან, ხოლო 7%-ით – არააღმასრულებელ და აღმასრულებელ საბჭოებში ერთად.

საერთო ჯამში, ლიტერატურაზე დაყრდნობით, გენდერული კვოტების დანერგვა ორგანიზაციათა საბჭოებისთვის დადებით-

თად აისახება ქალებისა და კაცების ანაზღაურების განსხვავების შემცირებაზე, აგრეთვე, დასაქმებისას გენდერული უთანასწორობის მაჩვენებლის შემცირებაზე (იხ. გრაფიკები F1-F3 , დანართი „ვ“).

საინვესტიციო ხარჯების შეფასება

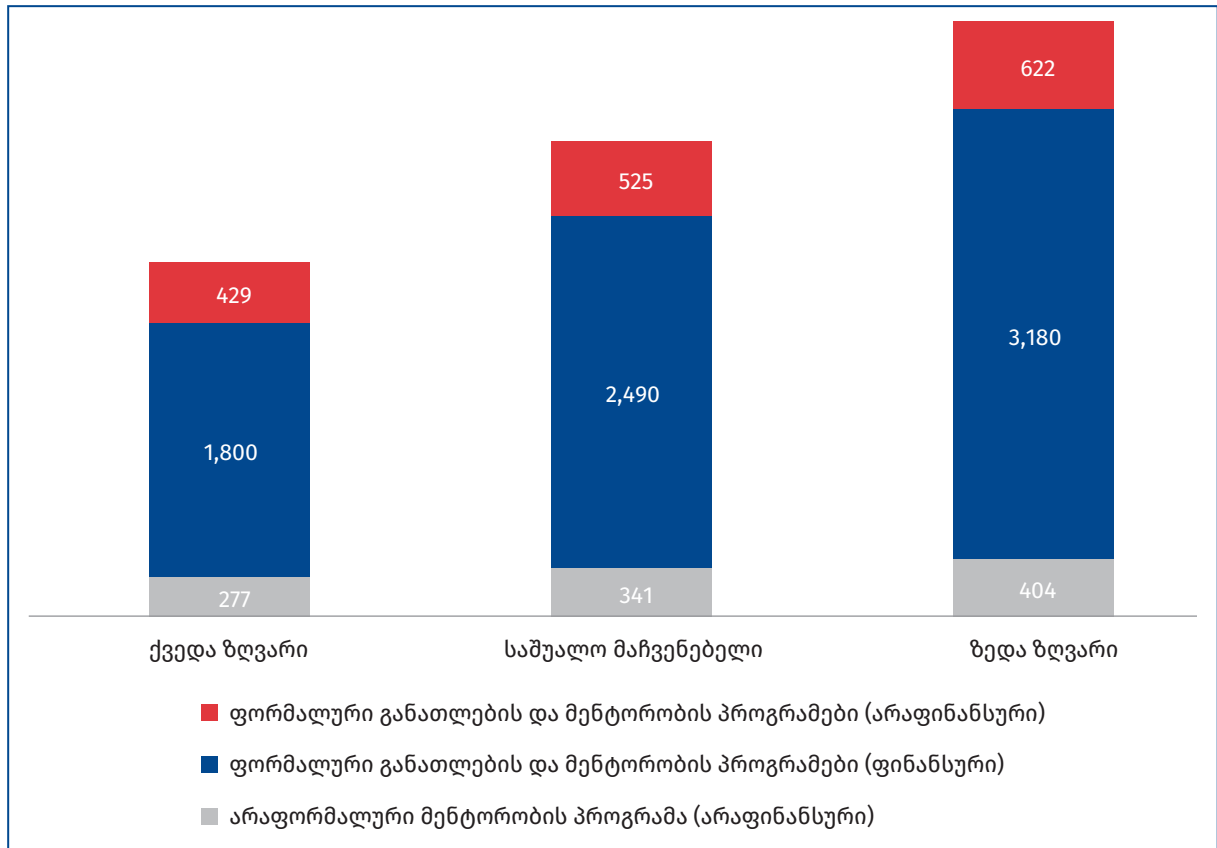
გენდერული კვოტების დანერგვის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი საბჭოების ახალი წევრების გადამზადების, სწავლის და საინვესტიციო ხარჯებია.

კომპანიებს აქვთ შესაძლებლობა განახორციელონ ინვესტიცია საკუთარი კადრების დივერსიფიკაციაში შემდეგი ინიციატივების გამოყენებით: ორგანიზაციის შიგნით სასწავლო კურსების ჩატარებით ან გადამზადებით, ან თუ ქალთა წარმომადგენლობა არც ისე დიდია, კვალიფიციური გარე კადრი ქალების დასაქმებით, მათ შორის, იმ კომპანიების დახმარებით, რომლებიც ორგანიზაციებს უწევენ დახმარებას ხელმძღვანელების პოზიციაზე კადრების მოძიებაში. შეფასებისას, წლიური ხარჯების გამოთვლის საფუძველზე, უპირველეს ყოვლისა, მხედველობაში მიიღება სასწავლო პროგრამებთან დაკავშირებული ხარჯები. ევროკავშირის წევრი ქვეყნების გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ აღნიშნული ხარჯები უნდა შენარჩუნდეს ორიდან ოთხ წლამდე. გრაფიკ 4-ში შეჯამებულია აღნიშნული წლიური ხარჯები:

ცხრილი 4. წლიური საინვესტიციო ხარჯები

პარამეტრი	მნიშვნელობა	გამოთვლა/წყარო
ზედა რგოლის ხელმძღვანელების საათობრივი ანაზღაურება	11.6 - 16.8 ლარი	მინ. – ქალი მენეჯერების საშუალო ხელფასი, მაქს. – მამაკაცი მენეჯერების საშუალო ხელფასი. საქსტატი, 2022 წ.
არაფორმალური მენტორობის პროგრამა		
მენტორობის საათები, ერთ ადამიანზე წელიწადში	24 საათი	დაშვება ემყარება ევროკომისიის მონაცემებს, 2012
სულ ფინანსური ხარჯები	0	არაფინანსური ხარჯები
სულ არაფინანსური ხარჯები	277.4 - 404.2 ლარი	არაფინანსური ხარჯები არის მენტორობის საათები ერთ ადამიანზე წელიწადში * ხელმძღვანელების ზედა რგოლის საათობრივი ანაზღაურება = 11,6 ლარი * 24 = 277,4 ლარი არაფინანსური ხარჯები არის მენტორობის საათები ერთ ადამიანზე წელიწადში * ხელმძღვანელების ზედა რგოლის საათობრივი ანაზღაურება = 16.8 ლარი * 24 = 404.2 ლარი
ფორმალური განათლების და მენტორობის პროგრამები		
სასწავლო პროგრამის საშუალო ღირებულება	1,800 – 3,180 ლარი	მართვის აკადემიის (https://www.macademy.ge/mgmt) და ქოუჩინგის ლაბორატორიის მიერ შემოთავაზებული კურსების ანალიზის საფუძველზე (https://coachinglab.ge/team-coaching-foundation/)
ტრენინგისა და მენტორობის პროგრამის საშუალო ხანგრძლივობა	37 საათი	
სულ ფინანსური ხარჯები	1,800 – 3,180 ლარი	ფინანსური ხარჯები მოიცავს მხოლოდ მოსაკრებლის ხარჯებს
სულ არაფინანსური ხარჯები	429.2 – 621.6 GEL	არაფინანსური ხარჯები არის მენტორობის საათები ერთ ადამიანზე წელიწადში * ხელმძღვანელების ზედა რგოლის საათობრივი ანაზღაურება = 11.6 ლარი * 37 = 429.2 ლარი არაფინანსური ხარჯები არის მენტორობის საათები ერთ ადამიანზე წელიწადში * ხელმძღვანელების ზედა რგოლის საათობრივი ანაზღაურება = 16.8 ლარი * 37 = 621.6 ლარი
სულ საინვესტიციო ხარჯები, ერთ ადამიანზე წელიწადში	2,506.6 – 4,205 ლარი	საშუალო ჯამური საინვესტიციო ხარჯები (მინ.) არის (არაფორმალური მენტორინგის საშუალო არაფინანსური ხარჯები) + (ფორმალური სწავლებისა და მენტორინგის საშუალო ფინანსური ხარჯები) + (ფორმალური სწავლებისა და მენტორინგის საშუალო არაფინანსური ხარჯები) = 277.4 GEL + 429.2 GEL + 1,800 GEL = 2,506.6 GEL საშუალო ჯამური საინვესტიციო ხარჯები (მაქს.) არის (არაფორმალური სწავლების საშუალო არაფინანსური ხარჯები) + (ფორმალური განათლებისა და მენტორინგის საშუალო ფინანსური ხარჯები) + (ფორმალური სწავლებისა და მენტორინგის საშუალო არაფინანსური ხარჯები) = 404.2 GEL + 621.6 GEL + 3,180 GEL = 4,205 GEL
საშუალო ერთეული საინვესტიციო ხარჯები ერთ ადამიანზე წელიწადში	3,355.8 ლარი	საშუალო ერთეული საინვესტიციო ხარჯები ერთ ადამიანზე წელიწადში (2,506.6 + 4,205) / 2 = 3,355.8 ლარი

წლიური საინვესტიციო ხარჯები ერთ ადამიანზე წელიწადში (ლარი)



წყაროები: სხვადასხვა წყაროები; ავტორთა გამოთვლები

ზემოთ მოცემულ ცხრილში მოყვანილი მონაცემები ასახავს საშუალო ყოველწლიურ ხარჯებს ყოველ ადამიანზე (2 506.6 – 4 205 ლარის შუალედში). ამასთანავე, თანხის მნიშვნელოვანი ნაწილი ხმარდება გარე დაამზადებას. ხელმძღვანელ პოზიციებზე შედარებით ნაკლები დასაქმებულების და ევროკავშირის მაგალითის თანახმად, აღნიშნული ხარჯების 2-4 წლამდე შენარჩუნების საჭიროების გათვალისწინებით, **მოცემული ხარჯები უმნიშვნელოა.** თუმცა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მენტეერების საშუალო ხელფასის გაანგარიშება მოიცავს პოზიციების მთელ რიგს, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს რეალური ხარჯების არასათანადოდ შეფასება, რადგან შესაძლოა არ ეხებოდეს მხოლოდ ხელმძღვანელ პოზიციებს.

სამწუხაროდ, ეკონომიკის სრული საინვესტიციო ღირებულების დადგენა შეუძ-

ლებელია უმსხვილესი სააქციო საზოგადოებების არააღმასრულებელ და აღმასრულებელ დირექტორთა საბჭოებში გენდერული გადანაწილების შესწავლის გარეშე. თუმცა, აუცილებელია გვახსოვდეს, რომ სავალდებულო კვოტირება შეეხება 82 მსხვილ სააქციო საზოგადოებას.

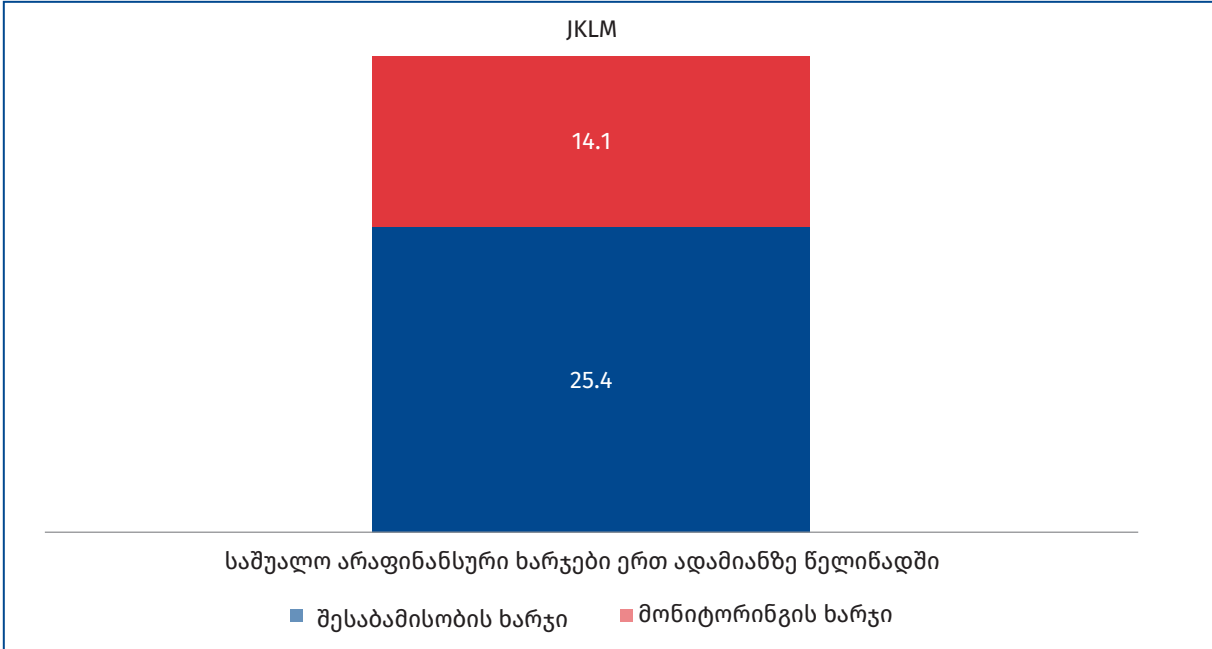
პროგნოზირებული ადმინისტრაციული დატვირთვა

რაოდენობრივი ანალიზის დასკვნითი ნაწილი მოიცავს ადმინისტრაციული ხარჯების გამოთვლას. ანალიზი მოიცავს ადმინისტრაციული ხარჯების ორ კატეგორიას:

- ✓ **მოთხოვნებთან შესაბამისობის ხარჯები** – კომპანიის თვალთახედვით.
- ✓ **მონიტორინგის ხარჯები** – შესაბამისობის მონიტორინგი ეკონომიკურ ჭრილში, სახელმწიფო ორგანოს თვალთახედვით.

ცხრილი 5. მოთხოვნებთან შესაბამისობით გამოწვეული ადმინისტრაციული დატვირთვა

პარამეტრი	ღირებულება	გამოთვლა/წყარო
შესაბამისობის ხარჯები		
საბჭოებში ქალების პროცენტული წილის შესახებ ანგარიშების შედგენისთვის საჭირო საათები, პერსონალის ტიპის მიხედვით	HR მენეჯერი 1.9 HR პერსონალი 1.1	ევროკავშირის კომისია (2012), ადმინისტრაციული ხარჯების კვლევა, რომელიც დაკავშირებულია ევროკავშირის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის საკითხთან
HR მენეჯერების საათობრივი ანაზღაურება	7.5 – 10.8 ლარი	სპეციალისტებისა და პროფესიონალების ხელფასი. მინიმალური მნიშვნელობა ქალებისთვის და მაქსიმალური მამაკაცებისთვის
HR პერსონალის საათობრივი ანაზღაურება	6.8 - 7.7 ლარი	ოფისის დამხმარე პერსონალი. მინიმალური მნიშვნელობა ქალებისთვის და მაქსიმალური მამაკაცებისთვის
შესაბამისობის ჯამური არაფინანსური ხარჯები ერთ ადამიანზე წელიწადში	21.7 - 29.0 ლარი	ჯამური არაფინანსური ხარჯები ერთ ადამიანზე წელიწადში $1.9 * 7.5 \text{ ლარი} + 1.1 * 6.8 = 21.7 \text{ ლარი}$ ჯამური არაფინანსური ხარჯები ერთ ადამიანზე წელიწადში (მაქს.) $1.9 * 10.8 \text{ ლარი} + 1.1 * 7.7 = 29 \text{ ლარი}$
შესაბამისობის საშუალო არაფინანსური ხარჯები ერთ ადამიანზე წელიწადში	25.4 ლარი	შესაბამისობის საშუალო ჯამური არაფინანსური ხარჯები ერთ ადამიანზე წელიწადში $(21.7 + 29) / 2 = 25.4 \text{ ლარი}$
მონიტორინგის ხარჯები		
სახელმწიფოს წარმომადგენლებისათვის წარდგენილი ანგარიშის განსახილველად საჭირო დრო =	1.75	ევროკავშირის კომისია (2012), ადმინისტრაციული ხარჯების კვლევა, რომელიც დაკავშირებულია ევროკავშირის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის საკითხთან
თანამდებობის პირის ხელფასი	8 ლარი	საჯარო სექტორში დაქირავებულ თანამშრომელთა ნომინალური ხელფასი
შესაბამისობის ჯამური არაფინანსური ხარჯები ერთ ადამიანზე წელიწადში	14.1 ლარი	შესაბამისობის ჯამური არაფინანსური ხარჯები ერთ ადამიანზე წელიწადში $1.75 * 8 \text{ ლარი} = 14.1 \text{ ლარი}$



წყაროები: სხვადასხვა წყაროები; ავტორთა გამოთვლები

მოთხოვნებთან შესაბამისობის და მონიტორინგის ხარჯები თითოეულ ადამიანზე მინიმალურია და, თითქმის, საინვესტიციო ხარჯების ტოლია.

პრობლემის გადაჭრის გზა 2: ანგარიშგება გენდერული ნიშნით დაყოფილი მონაცემების საფუძველზე

პრობლემის გადაჭრის გზა 2-ის რაოდენობრივი შეფასებისას ჩამოთვლილია გენდერულ ანგარიშგებასთან დაკავშირებული სარგებელი და ხარჯები. სარგებელის მხრივ, **არათანაბარ ანაზღაურებასა და ქალთა დასაქმების მაჩვენებელზე გავლენა ფასდება ორი ინდიკატორის მეშვეობით.** რაც შეეხება ხარჯებს, რაოდენობრივი შეფასების ფარგლებში ფასდება საწარმოების მიერ მოთხოვნებთან შესაბამისობის მიზნით გაღებული **პირდაპირი ხარჯები და გენდერული ანგარიშების წარმოებასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციული ხარჯები.**

გენდერული ანგარიშების წარმოებასთან დაკავშირებული სარგებელი და ხარჯები

განიხილება ორი სცენარის გათვალისწინებით: **სცენარი 1-ის შემთხვევაში, გენდერული ნიშნით დაყოფილ ანგარიშებს წარმოადგენენ მხოლოდ მსხვილი სააქციო საზოგადოებები, ხოლო სცენარი 2-ის შემთხვევაში, გენდერული ნიშნით დაყოფილი მონაცემები უნდა წარმოადგინოს თითოეულმა მსხვილმა საწარმომ.**

პრობლემის გადაჭრის გზა 2-ის რაოდენობრივი შეფასებისას გამოყენებულია მონაცემები შემდეგი წყაროებიდან:

- ✓ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი);
- ✓ საქართველოს ეროვნული ბანკი (სებ).

რაოდენობრივი შეფასება ჩატარდა 4-წლიანი პერიოდისათვის, რომელიც იწყებოდა პრობლემის გადაჭრის გზა 2-ის დაწყებიდან (2025 წლიდან 2028 წლამდე), საბაზო წლად კი 2023 წელი განისაზღვრა. 2024 წელს ძირითად ცვლადებთან დაკავშირებული პროგნოზები ემყარებოდა კონკრეტულ ვარაუდებს მათი ზრდის ტემპთან დაკავშირებით³¹.

31. მომდევნო წლებთან დაკავშირებული დაშვებები ეფუძნება ჰიპოთეზას, რომ გარკვეული საწარმოების ზრდის მაჩვენებლები და თვიური საშუალო ნომინალური მოგება ეკვივალენტურია ამ ცვლადების საშუალო ზრდის ტემპებისა წინა წლებში, კერძოდ, 2018 წლიდან 2023 წლამდე.

ცხრილი 6. საანგარიშო წელი, გარდამავალი პერიოდი და საპროგნოზო პერიოდი

საანგარიშო წელი	გარდამავალი პერიოდი	საპროგნოზო პერიოდი
2023	2024	2025-2028

ცხრილ 7-ში ასახულია ძირითადი ცვლადები, რომლებიც გამოყენებულია რაოდენობრივ შეფასებაში საანგარიშო წლისთვის:

ცხრილი 7. რაოდენობრივი ანალიზის ძირითადი ცვლადები საანგარიშო პერიოდში (2023)

	რაოდენობა	საშუალო თვიური ნომინალური შემოსავალი
მსხვილი სააქციო საზოგადოებების რაოდენობა	81	2,107
მსხვილი სანარმოების რაოდენობა	720	2,056
მსხვილ სააქციო საზოგადოებებში დასაქმებული ქალების რაოდენობა	53,321	1,861
მსხვილ სანარმოებში დასაქმებული ქალების რაოდენობა	144,655	1,671
მსხვილ სააქციო საზოგადოებებში დასაქმებული კაცების რაოდენობა	50,420	2,377
მსხვილ სანარმოებში დასაქმებული კაცების რაოდენობა	175,460	2,373

წყაროები: საქსტატი; ავტორთა გამოთვლები

რაოდენობრივი შეფასების მიზნით, მოხდა გარდა ამისა, მოცემულია ის პარამეტრები, რომელთა გათვალისწინებაც საჭიროა პროგრესირების დაშვება გარდამავალი და მგრძნობელობის ანალიზის ჩატარებისას. საპროგნოზო პერიოდების განმავლობაში.

ცხრილი 8. რაოდენობრივი და მგრძნობელობის ანალიზისთვის გამოყენებული ძირითადი დაშვებები (ზრდის საშუალო მაჩვენებლები, 2018-2023)

ცვლადი	განსხვავება	მსხვილი სააქციო საზოგადოებები			მსხვილი სანარმოები		
		ქვედა ზღვარი (LB)	ცენტრალური ღირებულება (CV)	ზედა ზღვარი (UB)	ქვედა ზღვარი (LB)	ცენტრალური ღირებულება (CV)	ზედა ზღვარი (UB)
სანარმოთა რაოდენობის წლიური ზრდის ტემპი	1%	-2.8	-1.8%	0.8%	7.9%	8.9%	9.9%
დაქირავებული თანამშრომლების საშუალო თვიური შემოსავლის წლიური ზრდის ტემპი	1%	5.7%	6.7%	7.7%	10.1%	11.1%	12.1%

წყაროები: საქსტატი; ავტორთა გამოთვლები

პრობლემის გადაჭრის გზა 2-ის თითოეული სცენარის არათანაბარ ანაზღაურებასა და ქალთა დასაქმების მაჩვენებელზე ზეგავლენის შესაფასებლად, ქალთა დასაქმების ზრდის ტემპი მსხვილ სააქციო საზოგადოებებსა და საწარმოებში და კაცთა და ქალთა ანაზღაურებებს შორის არსებული სხვაობის ზრდის ტემპი მიიჩნევა აღნიშნული ცვლადების საშუალო ზრდის ტემპის ტოლად ბოლო წლებში (2018 წლიდან 2023 წლამდე). გარდა ამისა, საერთაშორისო ლიტერატურის თანახმად, გენდერული ანგარიშგების შემოღების შემდეგ, სტატუს კვოს სცენარის შემთხვევაში მოსალოდნელია არათანაბარი ანაზღაურების 15%-ით შემცირება და ქალთა

დასაქმების 5%-იანი ზრდა (Bennedsen, Larsen, & Wei, 2022). გარდა ამისა, გენდერული ანგარიშგების წარმოების შედეგად გაწეული მოსალოდნელი ხარჯების მიმდინარე ღირებულების დასადგენად, დისკონტირების სოციალური განაკვეთის სახით, GIA-ს გუნდმა გამოიყენა 10-წლიანი სახელმწიფო ობლიგაციების პროცენტი, რომელიც სახელმწიფომ 2024 წლის თებერვალში გამოუშვა³².

დამატებითი დატვირთვის რაოდენობრივი შეფასება, რომელიც კომპანიებს წარმოეშობოდათ პრობლემის გადაჭრის გზა-2-ის განხორციელების შემთხვევაში, ეფუძნება შემდეგ ფორმულას:

$$\sum_{i=1}^4 \frac{T_i \cdot e_j}{NWH \cdot NWD} \cdot Wage_{ij} \cdot \frac{1}{(1 + \delta)^i}$$

სადაც:

- T დრო, რომელიც ყოველწლიურად იხარჯება გენდერული ანგარიშგების შესადგენად
- E საწარმოთა რაოდენობა
- NWH დღიური სამუშაო საათების რაოდენობა
- NDW თვიური სამუშაო საათების რაოდენობა
- Wage საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი
- δ სოციალური დისკონტირების განაკვეთი
- i წლიური ინდექსი
- j საწარმოების ინდექსი (მსხვილი სააქციო საზოგადოებები და საწარმოები)

დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუებისა და სამაგიდე კვლევის საფუძველზე

გამოვლინდა, რომ საწარმოს მიერ გენდერული ანგარიშგების წარმოებისთვის საჭირო დრო (მათ შორის, სახელმძღვანელო მითითებების გადახედვის, ყველა შესაბამისი ინდიკატორის შესახებ ინფორმაციის შეგროვების და ანგარიშგების შედგენის დრო) არის 24 საათი წელიწადში 2025 წლისთვის და 16 საათი – ყოველ მომდევნო წელს. ამავდროულად, სავარაუდოა, რომ სააქციო საზოგადოებებსა და მსხვილ საწარმოებს, საშუალოდ, ერთი და იგივე დრო დასჭირდებათ გენდერული ანგარიშგების საწარმოებლად.

ადმინისტრაციული ხარჯების რაოდენობრივი შეფასება, რომელიც კომპანიებს წარმოეშობოდათ პრობლემის გადაჭრის გზა 2-ის განხორციელების შემთხვევაში, ეფუძნება შემდეგ ფორმულას:

32. საქართველოს ეროვნული ბანკის მონაცემები სოციალური დისკონტის განაკვეთის შესახებ, რომელიც 8.3%-ს შეადგენდა.

$$Cv \cdot \frac{1}{(1 + \delta)^1} + Ct \cdot \frac{1}{(1 + \delta)^1} + \sum_{i=1}^4 \frac{t \cdot e_j}{NWH \cdot NWD} \cdot WageP_i \cdot \frac{1}{(1 + \delta)^i}$$

სადაც:

- T მონიტორინგზე დახარჯული დროა ყოველწლიურად თითოეული კომპანიის შემთხვევაში
- E საწარმოთა რაოდენობა
- NWH დღიური სამუშაო საათების რაოდენობა
- NDW სამუშაო დღეების რაოდენობა თვეში
- WageP საშუალო თვიური ნომინალური შემოსავალი საჯარო სექტორში
- δ სოციალური დისკონტირების განაკვეთი
- i წლიური ინდექსი
- j საწარმოების ინდექსი (მსხვილი სააქციო საზოგადოებები და საწარმოები)
- Cv შესავალი ვიდეოს ხარჯები
- Ct შაბლონის ხარჯები

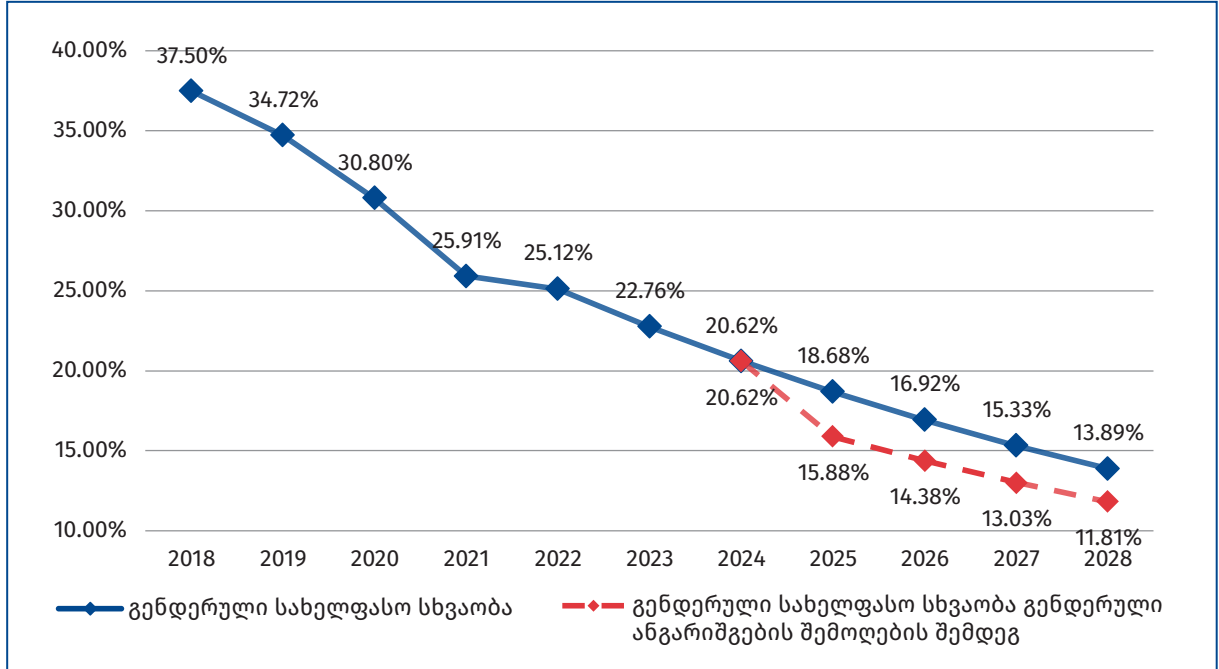
დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუებ-სა და სამაგიდე კვლევებზე დაყრდნობით, საჯარო ადმინისტრაციის მონიტორინგის განსახორციელებლად საჭირო ჯამური დრო განისაზღვრა წელიწადში, საშუალოდ, ორი საათით თითოეულ კომპანიაზე. გარდა ამისა, წარმოიშობა საჯარო ადმინისტრირების ახალი ტიპის ხარჯები – ანგარიშის შაბლონის შემუშავების (ეს მოიცავს სამაგიდე კვლევას, საერთაშორისო გამოცდილების მიმოხილვას და ანგარიშგების შაბლონის მომზადებას) და 15-20-წუთიანი შესავალი ვიდეოს ღირებულებას, სადაც განმარტებული იქნება, თუ როგორ უნდა ჩატარდეს გენდერული ანგარიშგება და როგორ აიტვირთოს იგი ვებგვერდზე. ანგარიშგების შაბლონის შემუშავების დროდ 2025 წლისთვის განისაზღვრა 10 სამუშაო დღე. ამავდროულად, რეკომენდებულია, რომ ვიდეოს გამოშვებას თან ახლდეს კითხვა-პასუხის შესაძლებლობაც (Q&A). სამაგიდე კვლევის

თანახმად, 15-20-წუთიანი განმარტებითი ვიდეო საჯარო ადმინისტრაციას, დაახლოებით, 6 500 ლარი დაუჯდება. აღსანიშნავია, რომ შაბლონისა და ვიდეოს ხარჯები ერთჯერადი ხარჯებია და 2025 წელს მხოლოდ ერთხელ წარმოიშობა.

რაოდენობრივი ზეგავლენის შეფასების შეჯამება

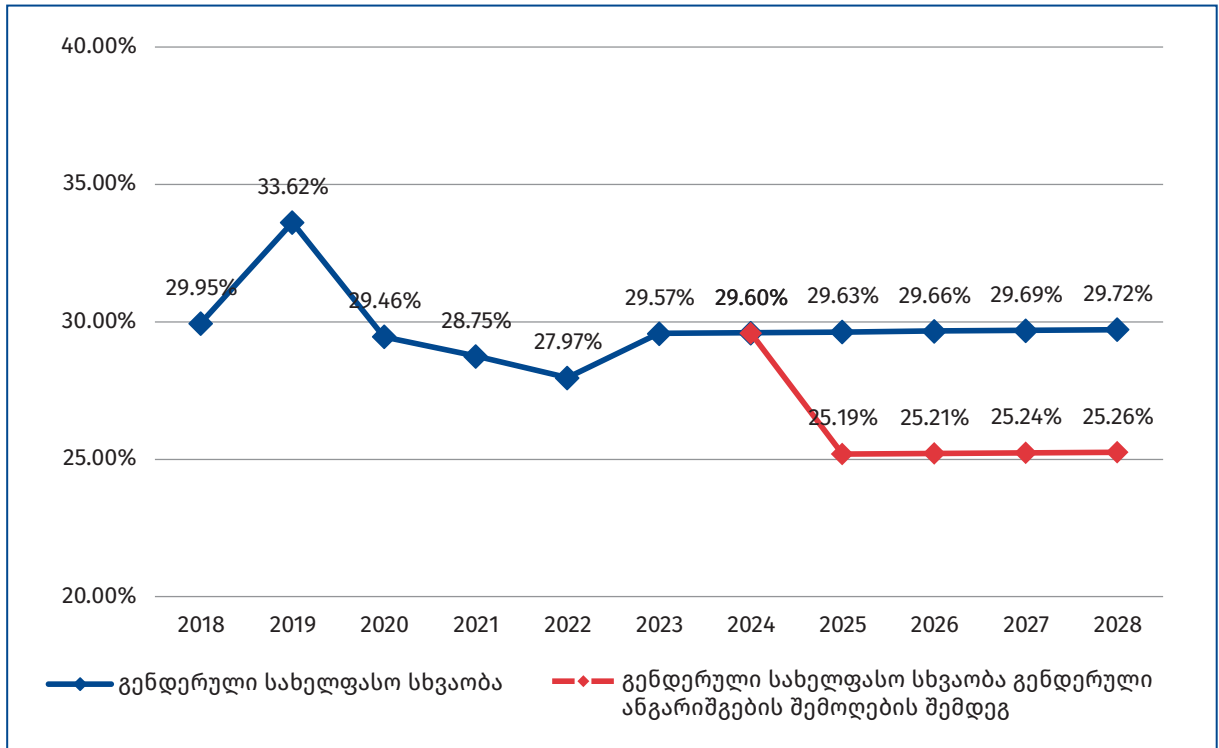
პრობლემის გადაჭრის გზა 2-ის განხორციელების შემთხვევაში, მოსალოდნელია არათანაბარი ანაზღაურების შემცირება, რადგან გენდერული ანგარიშგება, სავარაუდოდ, მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს კომპანიების შიგნით გამჭვირვალობის და ანგარიშვალდებულების ზრდას. გრაფიკ 13-ზე ასახულია არათანაბარი ანაზღაურების ტენდენციის შესამჩნევი შემცირება მსხვილ სააქციო საზოგადოებებში. ეს ტენდენცია 2018 წელს დაიწყო, არსებული 38%-დან 2023 წლისთვის მაჩვენებელი 23%-მდე შემცირდა. გენდერული ანგარიშგების ვალდებულების შემოღების შემთხვევაში, მოსალოდნელია არათანაბარი ანაზღაურების მაჩვენებლის 15%-ით შემცირება სტატუს კვოს სცენართან შედარებით. აღსანიშნავია, რომ გენდერული ანგარიშგების შემოღების შემდეგ, 2028 წლისთვის, მოსალოდნელია ქალთა და მამაკაცთა ანაზღაურებებს შორის სხვაობის 2 პროცენტული პუნქტით შემცირება მსხვილ სააქციო საზოგადოებებში, როგორც ეს გრაფიკ 13-ზეა ნაჩვენები. ამის საპირისპიროდ, 2028 წლისთვის მსხვილ კომპანიებში აღნიშნული მაჩვენებლის ზრდა 30%-ითაა მოსალოდნელი, თუ არანაირი სახის ინტერვენცია არ განხორციელდება. გენდერული ანგარიშგების დანერგვის შემთხვევაში მოსალოდნელია, რომ განსხვავება ქალთა და მამაკაცთა ანაზღაურებებს შორის შემცირდება 3 პროცენტული პუნქტით, როგორც ეს გრაფიკ 14-ზეა ნაჩვენები.

გრაფიკი 13. არათანაბარი ანაზღაურების მაჩვენებელი მსხვილ სააქციო საზოგადოებებში



წყაროები: საქსტატი; ავტორის გამოთვლები

გრაფიკი 14. არათანაბარი ანაზღაურების მაჩვენებელი მსხვილ საწარმოებში



წყაროები: საქსტატი; ავტორის გამოთვლები

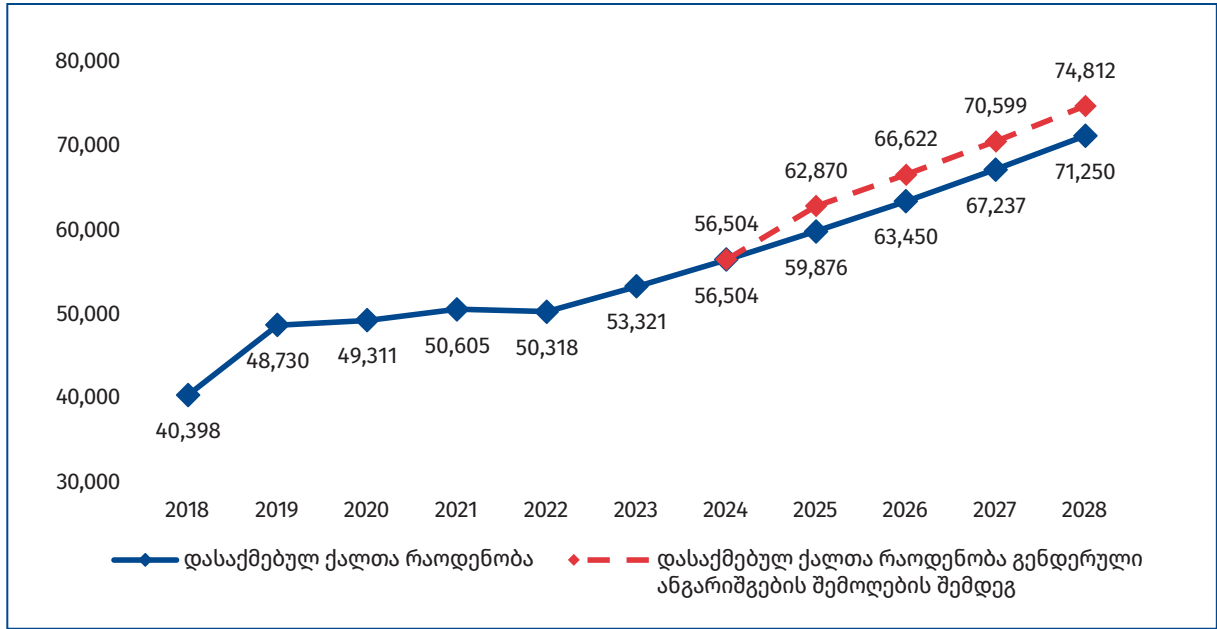
პრობლემის გადაჭრა გზა 2-ის დანერგვის შემდეგ, მოსალოდნელია როგორც მსხვილ სააქციო საზოგადოებებში, ისე მსხვილ

კომპანიებში, ასევე, მოსალოდნელია ქალთა დასაქმების მაჩვენებლის ზრდა, რაც განპირობებული იქნება ამ კომპანიებში

გამჭვირვალობის და ანგარიშგების ვალდებულების ზრდით. გრაფიკებზე 15 და 16 გამოსახულია ქალთა დასაქმების მაჩვენებლის ზრდის ტენდენცია მსხვილ სააქციო საზოგადოებებსა და საწარმოებში ყოველგვარი განხორციელებული ცვლილებების გარეშე. გენდერული ანგარიშგების ვალდებულების შემოღების შემთხვევაში,

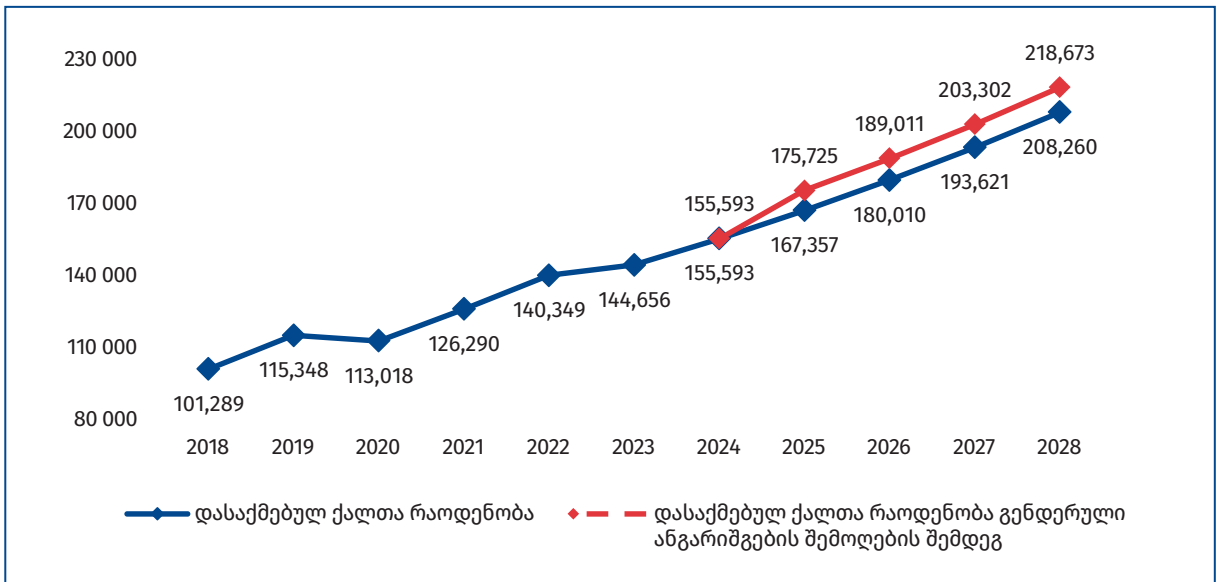
მოსალოდნელია მსხვილ სააქციო საზოგადოებებსა და საწარმოებში დასაქმებულ ქალთა მაჩვენებლის 5%-ით ზრდა სტატუს კვოს სცენართან შედარებით. აღსანიშნავია, რომ 2028 წლისთვის, მსხვილ სააქციო საზოგადოებებში (გრაფიკი 15) დასაქმდება 3 562-ით მეტი ქალი, ხოლო დანარჩენი 10 413 დასაქმდება მსხვილ კომპანიებში (გრაფიკი 16).

გრაფიკი 15. მსხვილ სააქციო საზოგადოებებში დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა



წყაროები: საქსტატი; ავტორის გამოთვლები

გრაფიკი 16. მსხვილ საწარმოებში დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა



წყაროები: საქსტატი; ავტორის გამოთვლები

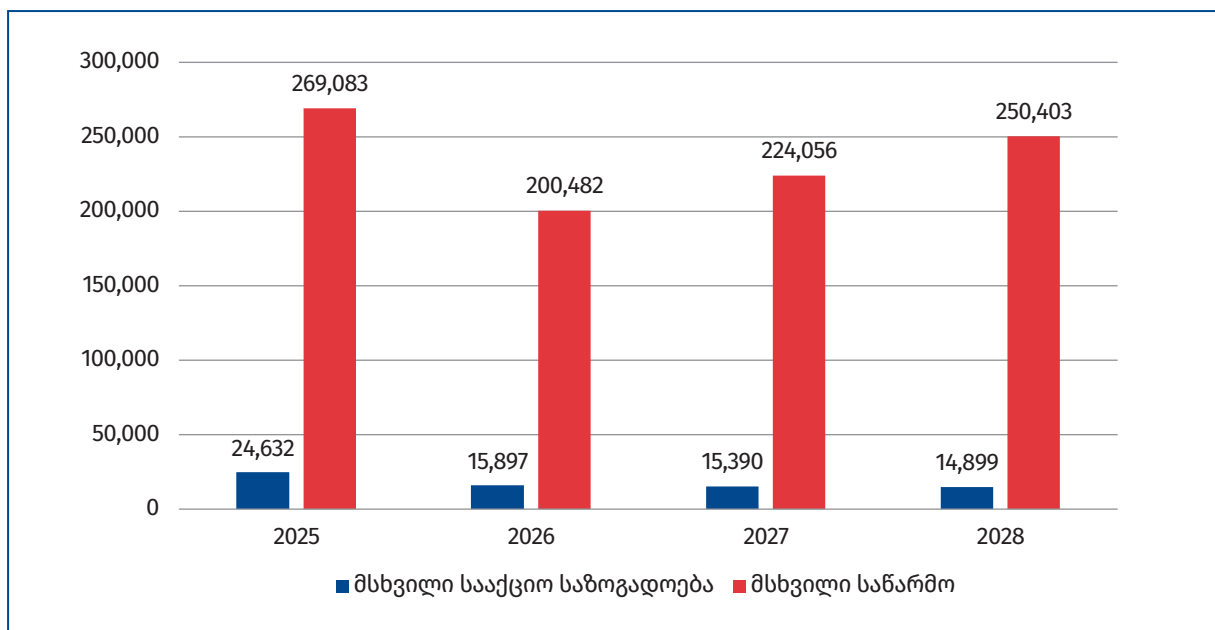
ქვემოთ მოცემული გრაფიკები (17-19) ასახავს საწარმოებისა და საჯარო ადმინისტრაციის მიერ გაღებული რაოდენობრივი ხარჯების ანალიზის შედეგებს თითოეული სცენარის შემთხვევაში: **სცენარი 1-ის შემთხვევაში, გენდერული ნიშნით დაყოფილ ანგარიშებს წარმოადგენენ მხოლოდ მსხვილი სააქციო საზოგადოებები, ხოლო სცენარი 2-ის შემთხვევაში, გენდერული ნიშნით დაყოფილი მონაცემები თითოეულმა მსხვილმა საწარმომ უნდა წარმოადგინოს.** გარდა ამისა, სენსიტიურობის ანალიზის შედეგები მოცემულია დანართში „ე“. საბაზისო სცენარის (სტატუს კვო) განხორციელების შედეგად წარმოშობილი ხარჯები ნულოვანია.

პრობლემის გადაჭრის გზა 2-ით გათვალისწინებული პირველი სცენარის შემთხვევაში, სადაც მხოლოდ მსხვილ სააქციო საზოგადოებებს აქვთ გენდერული ანგარიშების ყოველწლიურად წარმოდგენის ვალდებულება, თითოეული ასეთი სააქციო საზოგადოებისათვის წარმოშობილი ხარჯების რაოდენობა 14,899 – 24,632 ლარს შეადგენს 2025-2028 წლების შუალედში, საერთო პროგნოზირებული მოცულობა 4 წლის განმავლობაში კი – 70

819 ლარს (გრაფიკი 17). ამავდროულად, პროგნოზირებული ადმინისტრაციული ხარჯები აღნიშნული ვარიანტის შემთხვევაში, 2025-2028 წლებში, 1 425-დან 8 162 ლარამდე მერყეობს, ოთხი წლის განმავლობაში კი საერთო მოცულობა 12 460 ლარს შეადგენს (გრაფიკი 19).

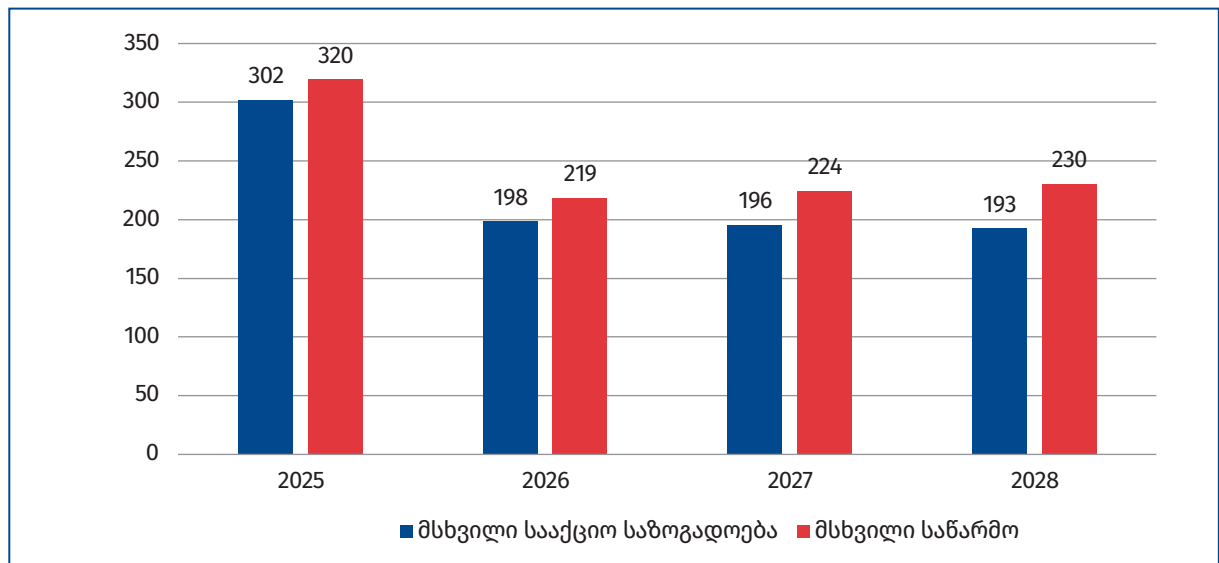
პრობლემის გადაჭრის გზა 2-ით გათვალისწინებული მეორე სცენარის შემთხვევაში, სადაც ყველა მსხვილ კომპანიას აქვს გენდერული ანგარიშების ყოველწლიურად წარმოდგენის ვალდებულება, თითოეული ასეთი კომპანიისათვის წარმოშობილი ხარჯების რაოდენობა 200 482 – 269 083 ლარს შეადგენს 2025-2028 წლების შუალედში, საერთო პროგნოზირებული მოცულობა 4 წლის განმავლობაში კი შეადგენს 944 024 ლარს (გრაფიკი 17). გარდა ამისა, თითოეული მსხვილი კომპანიისთვის წლიური ხარჯები 219 – 320 ლარს შეადგენს (გრაფიკი 18). ამავდროულად, პროგნოზირებული ადმინისტრაციული ხარჯები აღნიშნული ვარიანტის შემთხვევაში, 2025-2028 წლებში, 16 499-დან 21 676 ლარამდე მერყეობს, ოთხი წლის განმავლობაში კი საერთო მოცულობა 76 424 ლარს შეადგენს (გრაფიკი 19).

გრაფიკი 17. ვალდებულებებთან შესაბამისობის საშუალო წლიური ხარჯები



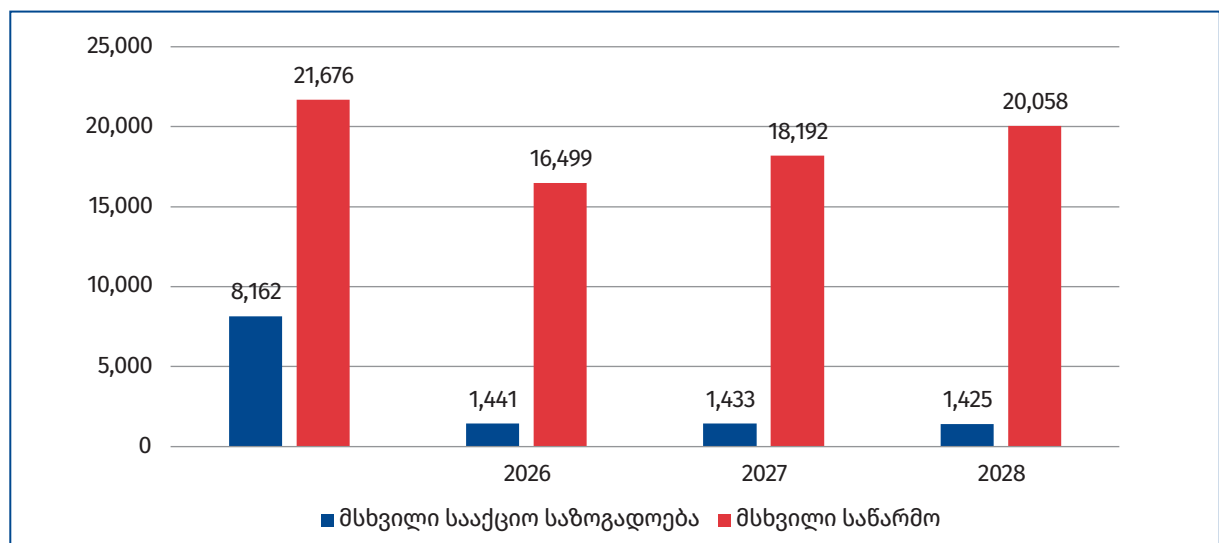
წყაროები: საქსტატი; ავტორის გამოთვლები

გრაფიკი 18. თითოეული საწარმოსთვის წარმოშობილი ვალდებულებებთან შესაბამისობის საშუალო წლიური ხარჯები (გამოხატული ლარში)



წყაროები: საქსტატი; ავტორის გამოთვლები

გრაფიკი 19. მონიტორინგის საშუალო წლიური ხარჯები (გამოხატული ლარში)



წყაროები: საქსტატი; ავტორის გამოთვლები

საერთო ჯამში, პრობლემის გადაჭრის გზა 2-ის განხორციელების შედეგად, მოსალოდნელია არათანაბარი ანაზღაურების შემცირება კომპანიების შიგნით გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების ზრდის შედეგად. გარდა ამისა, გენდერული ანგარიშგების შემოღება, სავარაუდოდ, ხელს შეუწყობს ქალთა დასაქმების მაჩვენებელს როგორც მსხვილ საექციო საზოგადოებებში, ისე მსხვილ კომპანიებში, რაც

ხაზს უსვამს ამ მექანიზმის პოტენციალს ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას სამუშაო ძალაში. მიუხედავად იმისა, რომ რეკომენდაციების დანერგვის შედეგად საჯარო ადმინისტრაციასა და საწარმოებს შესაძლოა წარმოეშვათ მინიმალური ხარჯები, პოტენციური სარგებელი გენდერული თანასწორობისა და ორგანიზაციული გამჭვირვალობის დარგში ცხადყოფს ამგვარი ზომების გატარების მნიშვნელობას.

თავი 6.

საკანონმდებლო ჩარჩოს შეფასება გენდერული პერსპექტივიდან

საქართველოში არსებული საკანონმდებლო ბაზა ასახავს ქვეყნის სწრაფვას დააკმაყოფილოს საერთაშორისო სტანდარტები ისეთი კანონების შემოღებით, რომლებიც ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობასა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრას. მიუხედავად იმისა, რომ ამგვარი სწრაფვა მისასაღმებელია, კანონმდებლობა მენარმეთა შესახებ არ მოიცავს გენდერული თანასწორობის საკითხებს. გარდა ამისა, არ არსებობს მექანიზმები და პოლიტიკა, რომლებიც მიმართული იქნება მენარმე ქალების მხარდაჭერისკენ. ეს აღრმავებს კანონმდებლობაში არსებულ ხარვეზებს, რომელთა აღმოფხვრის შემთხვევაშიც შესაძლებელი იქნებოდა სამენარმეო დარგში ქალების მხარდაჭერა.

2021 წელს ამოქმედებული „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი, წარმოადგენს მთავარ მარეგულირებელ ბაზას, რომელიც არეგულირებს ქვეყანაში სამენარმეო საქმიანობას. თუმცა, საკანონმდებლო ბაზის შესწავლისას აუცილებელია დებულებების გენდერულ ჭრილში შესწავლა. ამ თავის მიზანია კანონში არსებული პოტენციური გენდერული უთანასწორობის დეტალური ანალიზი და ისეთი სფეროები გამოყოფა, სადაც არსებულმა საკანონმდებლო ბაზამ შესაძლოა უნებლიეთ ხელი შეუწყოს მენარმე ქალებისთვის უსა-

მართლო გარემოსა და არათანაბარი შესაძლებლობების არსებობას.

ანალიზის ჩასატარებლად გამოყენებულია კომპლექსური სტრუქტურა, რომელიც ითვალისწინებს საქართველოს მენარმეთა შესახებ კანონის სხვადასხვა ასპექტს. ეს მოიცავს შესავალი დებულებების, სამენარმეო საქმიანობის დაწყების პროცედურის, კაპიტალის, აქციების, კომპანიის დივიდენდების, წარმომადგენლობის, ანგარიშვალდებულების და ანგარიშგების სიღრმისეულ შესწავლას. გარდა ამისა, მოიცავს ისეთი ასპექტების შესწავლასაც, რომლებიც შესაძლოა მნიშვნელოვანი იყოს გენდერულ ჭრილში. ანალიზში ყურადღება გამახვილებულია ისეთი ხარვეზების აღმოჩენაზე, რომლებმაც შესაძლოა მენარმე მამაკაცებისგან განსხვავებული გავლენა იქონიოს მენარმე ქალებზე. ეს გულისხმობს ლინგვისტური მახასიათებლების და დეფინიციების შესწავლას, რომლებიც შესაძლოა ქალებს არამიზანმიმართულად აყენებდნენ არახელსაყრელ პირობებში. გარდა ამისა, ანალიზი მოიცავს კონკრეტული დებულებების პრაქტიკული ზეგავლენის მაგალითებს ქალთა სამენარმეო გამოცდილებაზე.

აღნიშნული ხარვეზების გამოვლენასთან ერთად, ამ თავში წარმოდგენილია რეკომენ-

დაციები გენდერული უთანასწორობის შემთხვევების აღმოსაფხვრელად. რეკომენდაციები შესაძლოა მოიცავდეს კონკრეტულ დებულებებში ცვლილებების შეტანის შეთავაზებასა და მხარდაჭერის დამატებითი მექანიზმების შემუშავებას, რომლებიც ხელს უწყობს გენდერულ თა-

ნასწორობას სამენარმეო საქმიანობაში. აღნიშნულ საკითხებზე ყურადღების გამახვილებით საქართველო შეძლებს საკანონმდებლო ბაზის გაუმჯობესებას, რათა მხარი დაუჭიროს მენარმე ქალებს და ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას სამენარმეო დარგში.

ცხრილი 9. გენდერული უთანასწორობა საქართველოს მენარმეთა შესახებ კანონში და შემოთავაზებული ცვლილებები

შესავალი დებულებები, მენარმე სუბიექტის რეგისტრაცია			
N.	ხარვეზი	რეკომენდაცია	მაგალითი
1	კანონში არ არის ნახსენები მისი მოქმედების არეალთან დაკავშირებული გენდერული ასპექტები, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს იმ სპეციფიკური პრობლემების, ასევე, შესაძლებლობების უგულებელყოფა, რომლებსაც ქალები აწყდებიან.	მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის 1-ელ მუხლს დაემატოს დებულება, სადაც მკაფიოდაა ხაზგასმული გენდერული თანასწორობისა და ინკლუზიურობის ნახალისების მნიშვნელობა.	„სამენარმეო საქმიანობაში გენდერული თანასწორობის სასიცოცხლო მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ამ კანონის მიზანია ინკლუზიური გარემოს შექმნა, სადაც ხელი შეეწყობა თანაბარი შესაძლებლობების არსებობას და გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრას. წინამდებარე კანონში წარმოდგენილი პრინციპები უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას“.
2	კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნები არ ითვალისწინებს გენდერულ ასპექტებს, რის შედეგადაც, კომპანიის მმართველობის დოკუმენტებში შესაძლოა გენდერული თანასწორობის და ინკლუზიურობის ხელშეწყობა ვერ განხორციელდეს.	მე-6 მუხლს დაემატოს დებულება, რომელიც სთავაზობს კომპანიებს რეკომენდაციას, დაამკვიდრონ პოლიტიკა და პრაქტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს თანაბარ შესაძლებლობებს ყველა სქესის ადამიანისთვის. ეს მოიცავს დისკრიმინაციის აღმოფხვრას და ინკლუზიური, დივერსიფიცირებული სამუშაო გარემოს შექმნას.	„კომპანიებს ეძლევათ რეკომენდაცია თავიანთ დოკუმენტებში გაითვალისწინონ გენდერული თანასწორობის და ინკლუზიურობის ხელშეწყობის ვალდებულება და ამით ხელი შეუწყონ ინკლუზიური და დივერსიფიცირებული სამუშაო გარემოს შექმნას“.
3	ტერმინი მენარმე არ ითვალისწინებს მკაფიო გენდერულ ასპექტებს, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს მენარმე ქალების უნიკალური გამოცდილების უგულებელყოფა.	აღნიშნული დეფინიცია დაემატოს მე-2 მუხლს , რათა ხაზი გაესვას იმ განსხვავებულ როლებსა და პრობლემებს, რომლებსაც აწყდებიან როგორც მენარმე ქალები, ისე კაცები.	„მენარმე წარმოადგენს ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს. წინამდებარე განმარტების მიზანია ხაზი გაუსვას მენარმეთა მრავალფეროვნებას, იქნება ეს კაცი თუ ქალი, და ხელი შეუწყოს მათი უნიკალური პოტენციალის განვითარებას სამენარმეო დარგში“.

4	<p>იმ სამენარმეო საქმიანობების ჩამონათვალი, რომელიც არ ექვემდებარება რეგულირებას, სათანადოდ არ ასახავს გენდერულად სპეციფიკურ სექტორებს. ამან კი შეიძლება გამოიწვიოს ქალთა კონკრეტულ სფეროებში ჩართულობის მნიშვნელობის უგულებელყოფა.</p>	<p>მე-3 მუხლის ჩამონათვალი დაემატოს ის საქმიანობები, რომლებშიც ტრადიციულად ქალები არიან დასაქმებული, რათა უზრუნველყოს მათი მხარდაჭერა და ხელშეწყობა ისეთ სფეროებში, რომლებიც არ უკავშირდება ბიზნეს საქმიანობას.</p>	<p>„გარდა ამისა, ქალების მნიშვნელოვანი წვლილის გათვალისწინებით ისეთ სფეროებში, როგორებიცაა ავადმყოფთა მოვლა, განათლება და თემების განვითარება, აღნიშნული საქმიანობები, აგრეთვე, არ მიიჩნევა სამენარმეო საქმიანობად“.</p>
---	---	--	--

კომპანიის კაპიტალი, აქციები და დივიდენდები

N	ხარვეზი	რეკომენდაცია	მაგალითი
1	<p>კანონი ცალსახად არ ითვალისწინებს გენდერული უთანასწორობის პოტენციურ ზეგავლენას აქციებთან დაკავშირებულ უფლებებსა და ვალდებულებებზე, რამაც შესაძლოა პოტენციურად იმოქმედოს სამართლიან წარმომადგენლობაზე.</p>	<p>სამართლებრივი ჩარჩოს გაძლიერების მიზნით, 30-ე მუხლში კიდევ ერთი პუნქტის დამატება, რომელიც დაარეგულირებს სანარმოებში აქციების გასხვისების საკითხს, გასხვისების პროცესში გენდერული უთანასწორობის აკრძალვით.</p>	<p>„წილების განკარგვის შემთხვევაში, სამენარმეო საზოგადოებამ უნდა უზრუნველყოს გამჭვირვალობა და გენდერულად ნეიტრალური პრაქტიკა. აქციების ნებისმიერი გადაცემა ან განკარგვა არ უნდა ხდებოდეს გენდერული პირობების ან უთანასწორობის საფუძველზე. უნდა არსებობდეს დებულებები, რომლებიც ხელს შეუწყობს გენდერული დისკრიმინაციის თავიდან აცილებას განკარგვის პროცესში და უზრუნველყოფს თანაბარი შესაძლებლობების ხელშეწყობას ყველა მხარისთვის, მათი გენდერული იდენტობის მიუხედავად. წინამდებარე პრინციპების შეუსრულებლობამ შეიძლება გამოიწვიოს სამართლებრივი შედეგები გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად აქციების განკარგვის პროცესში“.</p>
2	<p>კანონი არ ითვალისწინებს გენდერული უთანასწორობის ზეგავლენას დივიდენდების მიღებასთან დაკავშირებულ უფლებებსა და ვალდებულებებზე, რამაც შესაძლოა პოტენციურად იმოქმედოს სამართლიან წარმომადგენლობაზე.</p>	<p>34-ე მუხლში დებულების დამატება, რომლის თანახმადაც, კანონის მიზანია გენდერულად ნეიტრალური მიდგომის უზრუნველყოფა აქციებთან დაკავშირებულ უფლებებზე, ვალდებულებებსა და დივიდენდებთან დაკავშირებით. შესწორების მიზანია პოტენციური გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრა და სამენარმეო საზოგადოებებში თანასწორობისა და სამართლიანი წარმომადგენლობის უზრუნველყოფა.</p>	<p>„პარტნიორები ვალდებული არიან უზრუნველყონ კანონიერი ინტერესებისა და უფლებების დაცვა და არ დაიშურონ ძალისხმევა გენდერული უთანასწორობის თავიდან ასაცილებლად. ამ კანონის თანახმად, იკრძალება გენდერული დისკრიმინაცია ნებისმიერ უფლებებთან, ვალდებულებებთან, აქციებთან და დივიდენდებთან მიმართებით. თანაბარ პირობებში მყოფი პარტნიორები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და ვალდებულებებით, რაც ხელს უწყობს სამენარმეო გარემოს ჩამოყალიბებას გენდერული დისკრიმინაციის გარეშე“.</p>

ნარმომადგენლობა, ანგარიშვალდებულება და ანგარიშგება

N	ხარვეზი	რეკომენდაცია	მაგალითი
1	საწარმოებში გადაწყვეტილებების მიმღებ პოზიციებზე ნაკლები ქალია დასაქმებული ³³ .	გენდერული დივერსიფიკაციისა და ინკლუზიურობის ხელშესაწყობად, სამეწარმეო საზოგადოებამ უნდა დააწესოს გენდერული ნარმომადგენლობის კვოტები მმართველ საბჭოში. ეს გულისხმობს, აგრეთვე, ვალდებულებას, რომ ნაკლებად წარმოდგენილი სქესის ადამიანებმა დაიკავონ ადგილების გარკვეული რაოდენობა მმართველ ორგანოში. აღნიშნული მიზნით, შესაძლებელია 43-ე მუხლს დაემატოს პუნქტი.	საწარმოთა საბჭოებში ნარმომადგენლობის გენდერული კვოტების დანერგვა. ეს გულისხმობს ვალდებულებას, რომ ნაკლებად წარმოდგენილი სქესის ადამიანებმა დაიკავონ გადაწყვეტილების მიმღები პოზიციები, რაც ხელს შეუწყობს ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებული ადამიანების დივერსიფიკაციას. ეს მიდგომა სხვადასხვა სტრატეგიის სახით დანერგა მრავალმა ქვეყანამ, რომელთა შესახებაც აღწერილია ქვემოთ.
2	კანონი არ მოიცავს პირდაპირ მითითებებს კომპანიის საბჭოებში გენდერული დივერსიფიკაციისა და ინკლუზიურობის შესახებ.	დებულებების დამატება, რომლებიც ეხება დივერსიფიკაციისა და ინკლუზიის ზრდას კომპანიის საბჭოების დაკომპლექტებისას ისე, რომ უზრუნველყოფილი იყოს მრავალმხრივი ნარმომადგენლობა. აღნიშნული მიზნით, შესაძლებელია 35-ე მუხლს დაემატოს პუნქტი.	„კომპანიის ვალდებულებაა მუდმივად შეუწყოს ხელი დივერსიფიკაციასა და ინკლუზიურობას კომპანიის შემადგენლობაში. გენერალური კრება, ხელმძღვანელი ორგანო და სამეთვალყურეო საბჭო უნდა ისწრაფოდნენ იმისკენ, რომ მათი შემადგენლობები დაკომპლექტებული იყოს საზოგადოების სხვადასხვა ფენის წარმომადგენლებისგან, მათ შორის, მაგრამ არა მხოლოდ, სხვადასხვა სქესის, ეთნიკური წარმომავლობის და გამოცდილების ადამიანებისგან. აღნიშნული ორგანოების გადაწყვეტილებები და საქმიანობა უნდა ასახავდეს მათ სწრაფვას ხელი შეუწყონ ინკლუზიური და თანასწორუფლებიანი კორპორაციული გარემოს ჩამოყალიბებას“.

33. საწარმოებში გადაწყვეტილებების მიმღებ პოზიციებზე ნაკლები ქალია დასაქმებული. 2003 წელს ნორვეგიამ საფონდო ბირჟაზე რეგისტრირებული კომპანიებისთვის შემოიღო ვალდებულება, საბჭოების 40%-ის ქალებით დაკომპლექტების შესახებ, რის შედეგადაც საბჭოებში ქალთა ნარმომადგენლობა 36%-მდე გაიზარდა. პროგრამა Female Future Programme-ის ფარგლებში ქალები, რომლებსაც ხელმძღვანელი პოზიციები უნდა დაეკავებინათ, გადაამზადეს. თუმცა, წარმატების მიუხედავად, ნორვეგია ჯერ კიდევ აწყდება გამოწვევებს ქალების აღმასრულებელ პოზიციებზე დანიშვნის საკითხში. 2011 წელს საფრანგეთში იმ კომპანიებისთვის, რომლებშიც 500 ან მეტი თანამშრომელი იყო დასაქმებული, დანესდა ვალდებულება, რომ 3 წლის განმავლობაში საბჭოების 20% დაეკომპლექტებინათ ქალებით, ხოლო 6 წლის განმავლობაში – 40%. შედეგად, მყისიერად გაიზარდა დირექტორი ქალების რიცხვი და 12.7%-დან 16.6% შეადგინა 2012 წელს. 2010 წელს ისლანდიაში კომპანიებისთვის შემოიღეს ვალდებულება, რომ 2013 წლის სექტემბრისთვის საბჭოების 40% ქალებით დაეკომპლექტებინათ. თუმცა, დღეისათვის ქალები საბჭოების მხოლოდ 2%-ს შეადგენენ. დანიაში კვოტირების შესახებ კანონი 2012 წელს ამოქმედდა, ეს იყო მოქნილი კვოტირების სისტემა, რომლის თანახმადაც კომპანიები ისახავენ გარკვეულ მიზნებს და ასაჯაროებენ თავიანთ პოლიტიკას და პროგრესს საბჭოებში ქალთა რაოდენობის გაზრდის მიმართულებით. დეტალური ინფორმაციისთვის იხ.: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WG/ESL/BackgroundPaper4.pdf>

3	კანონი არ შეიცავს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისთვის დივერსიფიკაციის, ინკლუზიურობის და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის შესახებ სასწავლო კურსებისა და საინფორმაციო პროგრამების ჩატარების პირდაპირ ვალდებულებას.	დებულებების დამატება სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისთვის დივერსიფიკაციის, ინკლუზიურობის და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის შესახებ სასწავლო კურსებისა და საინფორმაციო პროგრამების ჩატარების ვალდებულების შესახებ. აღნიშნული მიზნით, შესაძლებელია 47-ე მუხლს დაემატოს პუნქტი.	„სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს უნდა ჩაუტარდეთ რეგულარული სასწავლო პროგრამები დივერსიფიკაციის, ინკლუზიის და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის შესახებ, რათა დარწმუნდნენ ეფექტიანი კორპორაციული მმართველობისათვის აღნიშნული პრინციპების მნიშვნელობაში. ისამეთვალყურეო საბჭო ვალდებულია აქტიურად შეუწყოს ხელი დივერსიფიკაციას კომპანიის ხელმძღვანელობაში და უზრუნველყოს მდგრადი პრაქტიკის დანერგვა კომპანიის შიგნით“.
4	ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგების და აუდიტის პროცესებში გენდერული აუდიტის ან შეფასების მექანიზმის არარსებობა ხელს უშლის მენარმე სუბიექტებში გენდერული უთანასწორობის შემთხვევების გამოვლენასა და გამოსწორებას.	ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგების და აუდიტის პროცესებში სავალდებულო გენდერული აუდიტის ³⁴ შემოღება, რაც უზრუნველყოფს გენდერული ზეგავლენის კომპლექსურ შეფასებას და ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობას. აღნიშნული მიზნით, შესაძლებელია გარკვეული შესწორებების შეტანა 56-ე მუხლში .	„სამენარმეო საზოგადოებები ვალდებულნი არიან ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგების და აუდიტის პროცესებში შეიტანონ სავალდებულო გენდერული აუდიტის კომპონენტი“.

34. 2014 წლიდან ფინეთი, ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის შესახებ კანონის მიხედვით (თანასწორობის აქტი), ავალდებულებს დამსაქმებლებს, რომელთაც დასაქმებული ჰყავთ 30 ან მეტი პირი, ჩაატარონ „კვლევა შრომითი ანაზღაურების შესახებ“ და შეიმუშაონ გენდერული თანასწორობის გეგმა ორ წელიწადში ერთხელ. საფრანგეთში 2019 წლიდან, დამსაქმებლები, რომელთაც დასაქმებული ჰყავთ 50 ან მეტი პირი, ვალდებულნი არიან ჩაატარონ აუდიტი, რომელიც ცნობილია როგორც „პროფესიონალიზმის ინდექსი ქალებსა და მამაკაცებში (PEI)“. ისლანდიაში, კერძო და საჯარო სექტორში მოქმედი ორგანიზაციები, რომელთაც დასაქმებული ჰყავთ 25 ან მეტი პირი, ვალდებულნი არიან ჩაატარონ ყოველწლიური შრომითი ანაზღაურების აუდიტი. შვედეთში 1994 წლიდან, სახელმწიფო თუ კერძო სექტორში მოქმედი თითოეული დამსაქმებელი ვალდებულია ჩაატაროს გენდერული აუდიტი შრომის ანაზღაურების შესახებ. ორგანიზაციებს, რომლებშიც დასაქმებულია 10 პირზე მეტი, აღნიშნული ვალდებულება წარმოეშობათ ყოველწლიურად. დამატებითი ინფორმაციისთვის იხ.: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b5e62b88-en/index.html?itemId=/content/component/b5e62b88-en#section-d1e7700>

კომპანიის ლიკვიდაცია

N	ხარვეზი	რეკომენდაცია	მაგალითი
1	78-ე მუხლით გათვალისწინებული სამენარმეო საზოგადოების დაშლის კრიტერიუმები არ შეიცავს გენდერულ საკითხებს, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს მენარმე ქალებზე არსებული ზეგავლენის უგულებელყოფა.	78-ე მუხლში ცვლილებების შეტანა სამენარმეო საზოგადოების დაშლასთან დაკავშირებული გენდერული ასპექტების ჩათვლით, რაც ხაზს გაუსვამს პოტენციური უთანასწორობის არსებობას და დაიცავს სამენარმეო საზოგადოებაში აქციების მქონე ქალებს.	„იმ შემთხვევაში, თუ სამენარმეო პარტნიორი წამოიწყებს სამენარმეო საზოგადოების დაშლის პროცესს, ხოლო დაშლის მიზეზი დაკავშირებულია გენდერული უთანასწორობის საკითხთან, დისკრიმინაციასთან ან არათანაბარ მოპყრობასთან, სამენარმეო საზოგადოება ვალდებულია უზრუნველყოს დაშლის პროცესის განსაკუთრებული ყურადღებით წარმართვა. მარეგისტრირებული ორგანო, რომელიც ახორციელებს გენდერულ საფუძველზე სამენარმეო საზოგადოების დაშლის პროცესის მონიტორინგს, ვალდებულია სათანადო ყურადღება დაუთმოს ქალი-პარტნიორების უფლებების დაცვას და უფლებამოსილია გამოითხოვოს დამატებითი დოკუმენტები ან ინფორმაცია სამართლიანი დაშლის პროცესის უზრუნველსაყოფად“.

თავი 7.

მიზნების შეჯამება და რეკომენდაციები

ამ გენდერული ზეგავლენის შეფასებაში წარმოდგენილია მენარმეთა შესახებ კანონის გენდერული ანალიზი და რეკომენდაციები სამენარმეო საქმიანობაში ქალთა წარმომადგენლობის გასაზრდელად. **პრობლემის გადაჭრის გზა 1** ითვალისწინებს სავალდებულო გენდერული კვოტების დანესებას სამეთვალყურეო საბჭოს დაკომპლექტებისას და ემხრობა პროაქტიულ მიდგომას გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის მიზნით. თვისებრივი შეფასების ჭრილში, პოლიტიკა ითვალისწინებს დირექტორთა საბჭოში არსებული ადგილების გარკვეული ნაწილის ქალებით დაკომპლექტებას, რაც ხელს შეუწყობს დირექტორთა საბჭოებში მეთად ინკლუზიური გარემოს შექმნას და გადანყვეტილებების მიღების პროცესების მრავალფეროვნებას. ეს ნაბიჯი არა მხოლოდ გადაჭრის გენდერული უთანასწორობის პრობლემას, არამედ ხელს შეუწყობს ისეთი მმართველობის სტრუქტურის განვითარებას, რომელიც დაფუძნებული იქნება უფრო მრავალფეროვან გამოცდილებებზე. რაოდენობრივი შეფასების მხრივ, მსგავსი პოლიტიკის განხორციელებამ სხვა რეგიონებში, მაგ., ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში, განაპირობა საბჭოებში ქალთა პროპორციის მნიშვნელოვანი ზრდა, რაც ასახავს პირდაპირ გავლენას გენდერულ წარმომადგენლობაზე. უფრო

მეტად, დივერსიფიკაციასთან ერთად მცირედით გაუმჯობესდა კორპორაციული მმართველობა (გაუმჯობესდა ეფექტიანობის გარკვეული მაჩვენებლები) და გაიზარდა კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის მაჩვენებლები. პოლიტიკის განხორციელებამ, აგრეთვე, დადებითი ზეგავლენა იქონია არათანაბარი ანაზღაურებისა და დასაქმების მაჩვენებლების შემცირებაზე, რაც გვაძლევს საფუძველს ვივარაუდოთ, რომ კვოტების დანესებას შესაძლებელია მოჰყვეს მეთად დადებითი ზეგავლენა ორგანიზაციების საქმიანობაზე. გარდა ამისა, აღსანიშნავია, რომ პოლიტიკის განხორციელება დაკავშირებულია მხოლოდ მცირე საინვესტიციო ხარჯებთან (მენტორობისა და გადამზადების ხარჯები) და ადმინისტრაციულ დატვირთვასთან.

პრობლემის გადაჭრის გზა 2 კონცენტრირებულია გენდერული ანგარიშგების საკითხზე და თვისებრივი მეთოდებით უზრუნველყოფს გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების ზრდას ორგანიზაციების დავალდებულებით რეგულარულად გაასაჯაროონ გენდერული მონაცემები. ანგარიშგების წარდგენის ვალდებულება წაახალისებს კომპანიებს უფრო კრიტიკულად მიუდგნენ გენდერული უთანასწორობის შემთხვევების არსებობას

თავიანთ სამუშაო ძალაში. ასეთი ტიპის გამჭვირვალობამ შესაძლოა ხელი შეუწყოს უფრო სამართლიანი სამუშაო პრაქტიკის და კორპორაციული კულტურის დანერგვას, სადაც აქტიურად ხდება დივერსიფიკაციისა და ინკლუზიის ხელშეწყობა. რაოდენობრივად, ამ პოლიტიკის განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯები შედარებით დაბალია, რაც, უპირველესად, საჭიროებს ადმინისტრაციულ ხარჯებს ანგარიშების შედგენისა და მონიტორინგისთვის. თუმცა, მიღწეული სარგებელი სცილდება მხოლოდ ვალდებულებების შესრულებით გამონვეულ დადებით შედეგებს, რამდენადაც გენდერული საკითხების შესახებ ცნობიერების ამაღლებამ შესაძლოა ხელი შეუწყოს მნიშვნელოვან ცვლილებებს ორგანიზაციის მმართველობაში და თავისი სამუშაო ძალის მხარდაჭერაში.

გადაჭრის გზების ვარიანტების შეფასებების სინთეზისას ნათელია, **გადაჭრის გზა 0 დაკავშირებულია მინიმალურ სირთულეებთან**, მიუხედავად ამისა, ის ნაკლებად უზრუნველყოფს გენდერულ თანასწორობას ან აუმჯობესებს კორპორაციულ მმართველობას. ამის საპირისპიროდ, გადაჭრის გზა 1 წარმოადგენს მძლავრ მექანიზმს გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად, საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობაზე კვოტების დანერგვის გზით. ეს ვარიანტი ხელს უწყობს ორგანიზაციაში სამართლიანი პრაქტიკის დამკვიდრებას და, ასევე, მრავალფეროვნების გაძლიერების შედეგად, პოტენციურად აუმჯობესებს კორპორაციული მმართველობის ხარისხს. ამასთანავე, პრობლემის გადაჭრის გზა 2 უზრუნველყოფს აღნიშნული ცვლილებების მდგრადობას გრძელვადიან პერიოდში, გამჭვირვალობის პრაქტიკის დანერგვის და სავალდებულო გენდერული ანგარიშგების მეშვეობით მუდმივი განვითარების შედეგად.

ამგვარად, ყველაზე ეფექტიანი იქნებოდა პრობლემის გადაჭრის 1-ლი და მე-2 გზების

კომბინაცია: სავალდებულო გენდერული კვოტების და ყოვლისმომცველი გენდერული ანგარიშგების ვალდებულების დანერგვა უზრუნველყოფს როგორც ძლიერი ინტერვენციის, ისე მუდმივი მონიტორინგის სარგებლის მიღებას. ამგვარი ორმაგი მიდგომა გამოიწვევს მყისიერ გენდერულ დივერსიფიკაციას, ამავდროულად, საფუძველს ჩაუყრის მექანიზმებს მდგრადი პროგრესის და საქართველოში ინკლუზიური ბიზნეს გარემოს მისაღწევად. ამგვარი კომპლექსური სტრატეგია ეფუძნება საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას და საშუალებას აძლევს საქართველოს გამოიყენოს საკუთარი ადამიანური კაპიტალი უფრო ეფექტიანად, რითაც ხელს შეუწყობს უფრო სამართლიანი და წარმატებული საზოგადოების ჩამოყალიბებას.

მენარმე ქალებისა და მამაკაცების თანაბარი წარმომადგენლობისა და შესაძლებლობების უზრუნველსაყოფად, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა შეიმუშავა რეკომენდაციები, რომლებიც მოიცავდა (1) სამართლებრივი აღსრულების; (2) ცნობიერების ამაღლებისა და უნარების განვითარების; და (3) მონაცემთა შეგროვებისა და ზეგავლენის მონიტორინგის საკითხებს.

სამართლებრივი აღსრულება:

- ✓ მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონში უმჯობესი იქნება შევიდეს მუხლი, რომელიც ცალსახად გაუსვამს ხაზს გენდერული თანასწორობის და გენდერული ნიშნით მორგებული ზომების არსებობას;
- ✓ შესაძლებელია კანონს დაემატოს მუხლი, რომელიც კომპანიებს უბიძგებს გამოხატონ თავიანთი სწრაფვა გენდერული თანასწორობისკენ თავიანთ კანონქვემდებარე აქტებში შესაბამისი ცვლილებების შეტანით. არასავალდებულო ხასიათის მიუხედავად, ამან შესაძლოა წაახალისოს კომპანიები განახორციელონ სტრატეგიები და

პროცედურები, რომლებიც უზრუნველყოფენ ყველასათვის თანაბარ შესაძლებლობებს, განურჩევლად სქესისა, რითაც ხელს შეუწყობენ დისკრიმინაციის თავიდან აცილებას და მეტად მრავალფეროვანი სამუშაო გარემოს ჩამოყალიბებას;

- ✓ რეკომენდებულია მე-2 მუხლით გათვალისწინებულ განმარტებაში ცვლილების შეტანა, რათა აღმოჩენილი და გათვალისწინებული იქნეს ის განსხვავებული ვალდებულებები და დაბრკოლებები, რომლებსაც აწყდებიან თითოეული სქესის წარმომადგენელი მენარმეები, როგორც კაცები, ისე ქალები;
- ✓ სამართლებრივი ჩარჩოს გაძლიერების მიზნით, კანონში უნდა შევიდეს ცვლილება, რომელიც დაარეგულირებს საწარმოებში წილების განკარგვის საკითხს, განკარგვის პროცესში გენდერული უთანასწორობის აკრძალვით;
- ✓ რეკომენდებულია კანონს დაემატოს დებულება, რომელიც ხაზს გაუსვამს გენდერულად ნეიტრალური მიდგომის მნიშვნელობას აქციებთან დაკავშირებულ უფლებებზე, ვალდებულებებსა და დივიდენდებზე. შესწორების მიზანია პოტენციური გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრა და სამეწარმეო საზოგადოებებში თანასწორობისა და სამართლიანი წარმომადგენლობის უზრუნველყოფა;
- ✓ გენდერული მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის ხელშეწყობის მიზნით, კანონში უნდა შევიდეს ცვლილებები, რომლებიც ითვალისწინებს სამეთვალყურეო საბჭოებში გენდერული კვოტების დაწესებას;
- ✓ კანონი უნდა შეიცავდეს დებულებას სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისთვის დივერსიფიკაციის, ინკლუზიურობის და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის შესახებ სასწავლო კურსებისა და საინფორმაციო პროგრამების ჩატარების ვალდებულების შესახებ;

✓ კანონი უნდა შეიცავდეს დებულებებს, რომლებიც უზრუნველყოფს მრავალფეროვნებას და ინკლუზიურობას კომპანიის ორგანოების დაკომპლექტებისა და ფუნქციონირებისას, რაც, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს მრავალმხრივ წარმომადგენლობას;

✓ კანონში უნდა შევიდეს დებულება სავალდებულო გენდერული აუდიტის შესახებ ბულალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგების და აუდიტის ოქმებში, რაც უზრუნველყოფს გენდერული ზეგავლენის სიღრმისეულ შესწავლას და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას;

✓ კანონში უნდა შევიდეს დებულებები სამეწარმეო საზოგადოების დაშლის კრიტერიუმების შესახებ, რომლებიც უნდა მოიცავდეს გენდერულ ასპექტებს, სადაც ხაზგასმული იქნება შესაძლო უთანასწორობა და გარანტიები ქალებისთვის, რომლებიც ფლობენ აქციებს სამეწარმეო საზოგადოებებში;

საქართველოს მთავრობის შიგნით (განათლების სამინისტროში, პროფესიული უნარების სააგენტოში და სხვა პასუხისმგებელ სამინისტროებსა და სააგენტოებში) ცნობიერების ამაღლება და უნარ-ჩვევების განვითარება ჩამოთვლილ საკითხებში:

✓ სამეწარმეო უნარების განვითარება ყოვლისმომცველი სასწავლო პროგრამების შემოღებით, რომლებიც მოიცავს სამეწარმეო საქმიანობის სხვადასხვა ასპექტს, მათ შორის, ბიზნესის დაგეგმვას, მარკეტინგულ სტრატეგიებს, ლიდერობის უნარებს და რისკების მართვას;

✓ მეტი პრაქტიკული ცოდნის მისაღებად, სამეწარმეო უნარების განვითარება სამუშაო შეხვედრების, სემინარების და პრაქტიკული სესიების მეშვეობით, რომლებსაც გაუძღვებიან გამოცდილი მენარმეები და დარგის ექსპერტები;

✓ ფისკალური ცოდნის გაღრმავება ფინანსური წიგნიერების, სამუშაო შეხვედრებისა და სემინარების მეშვეობით,

- რომლებიც ეხება ბიუჯეტირებას, დაზოგვას, ინვესტირებასა და ვალის მართვას;
- ✓ ფინანსური განათლების გაუმჯობესება მენარმეებისათვის ფინანსური მენეჯმენტის სპეციალიზებული პროგრამების უზრუნველყოფის გზით, რომლებიც ეხება ფულადი ნაკადების მართვას, ფინანსურ პროგნოზირებას და კაპიტალზე წვდომას;
 - ✓ DCFTA-ს შესაძლებლობებისა და მოთხოვნების შესახებ ცნობიერების ამაღლება ინფორმაციული კამპანიებისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის ინიციატივების მეშვეობით;
 - ✓ ციფრული უნარების ხელშეწყობა ქალებში ციფრული განათლების პროგრამების მეშვეობით, რომლებიც ითვალისწინებს საბაზისო უნარების შესწავლას;
 - ✓ მენარმე ქალთა შორის ციფრული უნარების გაძლიერება სპეციალიზებული სასწავლო პროგრამების უზრუნველყოფით შემდეგ დარგებში: ციფრული მარკეტინგი, ელექტრონული კომერცია და სოციალური მედიის მართვა, ციფრული პლატფორმების მართვის უნარის შეძენის მიზნით საკუთარი ბიზნესის განსავითარებლად;
 - ✓ მენარმე ქალთა შორის ციფრული უნარების გაძლიერება ტექნოლოგიურ ორგანიზაციებთან და ციფრული სასწავლო მომსახურებების მომწოდებლებთან პარტნიორული ურთიერთობების გაძლიერებით, რათა ქალებმა შეძლონ სათანადო სასწავლო კურსებისა და სასერტიფიკატო პროგრამების გავლა, რაც ხელს შეუწყობს მათი კარიერული შესაძლებლობების განვითარებას ტექნოლოგიებთან დაკავშირებულ სფეროებში.

მონაცემთა შეგროვება და ზეგავლენის შეფასება საქართველოს მთავრობისთვის (საქართველოს ეროვნული ბანკი, საქსტატი, ბუღალტრული აღრიცხვის ანგარიშგებისა და აუდიტის ზედამხედველობის სამსახური, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო და სხვა პასუხისმგებელი სამინისტროები და სააგენტოები):

- ✓ გენდერული ნიშნით დაყოფილი მონაცემების წარმოების ხელშეწყობა ყოველწლიური გენდერული ანგარიშგების მეშვეობით. გენდერული ნიშნით დაყოფილი მონაცემების შეგროვება ხელს შეუწყობს ნებისმიერი გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრას, რაც გამოიწვევს თანაბარი შესაძლებლობების შექმნას ქალებისა და კაცებისათვის;
- ✓ გენდერული ნიშნით დაყოფილი მონაცემების და სამეთვალყურეო საბჭოებში გენდერული კვოტირების დანერგვასთან დაკავშირებული სტატისტიკის და გენდერულ ანგარიშგებათა ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა; პოლიტიკის შემქმნელებისათვის ინფორმაციის რეგულარულად მიწოდება პროგრესის მონიტორინგის მიზნით;
- ✓ სახელმწიფო პროგრამებში გენდერული სტატისტიკის გასაუმჯობესებლად ძალისხმევის გაძლიერება, გენდერული საკითხების სიღრმისეული შესწავლა;
- ✓ ცნობიერების ამაღლების კამპანიებისა და სასწავლო პროგრამების შედეგების მონიტორინგი და შეფასება;
- ✓ საკანონმდებლო ცვლილებების ზეგავლენის მონიტორინგი და შეფასება, აგრეთვე, იმის გამოვლენა, შეექმნება თუ არა სამიზნე აუდიტორიას გარკვეული დაბრკოლებები აღნიშნული ცვლილებების გამო.

ბიბლიოგრაფია

- Arnardottir, A. A., Sigurjonsson, T. O., & Gabaldon, P. (2023). Gender diversity on corporate boards: Directors' perceptions of board functioning and gender quotas. *Journal of Governance and Regulation*.
- Asian Development Bank. (2023). Gender Gaps in Ownership of Nonagricultural Enterprises in Georgia, Mongolia, and the Philippines. *Asian Development Bank Economics Working Paper Series No. 698*. doi:http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4597742.
- Atinc, G., Srivastava, S., & Taneja, S. (2022). The impact of gender quotas on corporate boards: a cross-country comparative study. *Journal of Management and Governance* 26(3), 685-706.
- Auken, H. V., Fry, F. L., & Stephens, P. (2006). The Influence of Role Models on Entrepreneurial Intentions. *Journal of Developmental Entrepreneurship (JDE)*, 157-167.
- Bachan, A. (2018). An Exploration of the Gender-Migration-Development Nexus: The Impact of Labour-Migration on Women's Empowerment. *The Journal of Sustainable Development*, 1-22.
- Bennedsen, M., Larsen, B., & Wei, J. (2022). Gender wage transparency and the gender pay gap: A survey. *Journal of Economic Surveys*.
- Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., & Lleras-Muney, A. (2017). Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway. *NBER Working Paper 20256*.
- Blau, F. D. & Khan, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 789-865.
- Brush, C. (2013). Research on Women Entrepreneurs. *The Academy of Management Annals*, 663-715.
- Brush, C. G., De Bruin, A., & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8-24.
- Brush, C. G. & Cooper, S. Y. (2012). Female entrepreneurship and economic development: An international perspective. *Entrepreneurship & Regional Development*, 1-6.
- Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T. S., & Schjoedt, L. (2022). Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment. *Small Business Economics*, 985-996.
- Burzynska, K. & Contreras, G. (2020). Affirmative action programs and network benefits in the number of board positions. *PLOS ONE*.
- Christiansen, L. E., Huidan, L., Pereira, J., Topalova, P., & Turk, R. (2016). Gender diversity in senior positions and firm performance: Evidence from Europe. *International Monetary Fund*.
- Connell, R. W. & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender and Society*, 829-859.
- Correll, S. J. (2004). Constraints into preferences: Gender, status, and emerging career aspirations. *American sociological review*, 69(1), 93-113.
- CRRC. (2018). *Women's Economic Inactivity and Engagement in the Informal Sector in Georgia*.
- CSR DG. (2023). *National framework for the development of corporate social responsibility in Georgia*. Tbilisi: CSR Georgia.
- de Andrés, P., Gimeno, R., & Cabo, R. M. (2021). The gender gap in bank credit access. *Journal of Corporate Finance*.
- De Bruin, A., Brush, C., & Welter, F. (2007). Advancing a Framework for Coherent Research on Women's Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 323-339.

- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 807-834.
- Eagly, A. H. & Chin, J. L. (2010). Diversity and Leadership in a Changing World. *American Psychologist*, 216-224.
- EIGE. (2020). *Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020*. European Institute for Gender Equality (EIGE).
- EPRC. (2021). *Women in Business: Opportunities and Impact of the Pandemic*. Tbilisi: EPRC.
- European Parliament. (2021). *Women on Board Policies in Member States and the Effects on Corporate Governance*.
- FAO. (2018). *Gender, agriculture and rural development in Georgia*. Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). Retrieved from <https://www.fao.org/3/CA0577EN/ca0577en.pdf>.
- Fairlie, R. W. & Robb, A. M. (2009). Gender differences in business performance: evidence from the Characteristics of Business Owners survey. *Small Business Economics*, 375-395.
- Fernández-Méndez, C. & Pathan, S. (2023). The valuation impact of gender quotas in the boardroom: Evidence from the European markets. *Finance Research Letters*, Volume 54, <https://doi.org/10.1016/j.frl.2023.103699>.
- FTSE. (2024). *FTSE Women Leaders Review*. FTSE Women Leaders.
- García-López, M.-J., Pacheco-Olivares, M. R., & Hamoudi, H. (2024). Board Gender Diversity and Firm Performance: An Analysis of the Causal Relationship in Spanish Listed Companies. *Administrative Sciences*, 14(1), 12.
- GEM. (2022). *GEM 2021/22 Women's Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity*. Global Entrepreneurship Monitor.
- Geostat. (2023). *Statistical Survey of Enterprises*. Retrieved from <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/326/statistical-survey-of-enterprises>.
- Geostat. (2023). *Women and Men in Georgia*. Geostat. Retrieved 2024.
- Gilchrist, K. (2023). *Women are paid less than two thirds of men's earnings at several UK banks, new analysis finds*. CNBC.
- Government of Georgia. (2022). *Development Strategy of Georgia - Vision 2030*. Retrieved from <https://leap.unep.org/en/countries/ge/national-legislation/development-strategy-georgia-vision-2030>.
- Guelich, U., Bullough, A., Manolova, T. S., & Schjoedt, L. (2021). Introduction to women's entrepreneurship and culture: socio-cultural dynamics, role-influenced behaviors and constraint negotiation. *Elgaronline*.
- Hattery, A. J. & Smith, E. (2019). *Gender, Power, and Violence: Responding to Sexual and Intimate Partner Violence in Society Today*. Rowman & Littlefield.
- Herrera-Cano, C. & Gonzalez-Perez, M. (2019). Representation of women on corporate boards of directors and firm financial performance. *Diversity within Diversity Management: Types of Diversity in Organizations*, Emerald Publishing Limited, 37-60.
- ILO. (2007). *The informal economy: enabling transition to formalization*. Geneva: ILO.
- Boukattaya, S. & Omri, A. (2021). Impact of Board Gender Diversity on Corporate Social Responsibility and Irresponsibility: Empirical Evidence from France. *Sustainability*.
- Karimi, S., Biemans, H. J., Lans, T., Chizari, M., & Mulder, M. (2014). Effects of role models and gender on students' entrepreneurial intentions. *European Journal of Training and Development*, 694-727.
- Khorana, S. & Webster, A. (2023). Too few women at the top of firms: Foreign ownership, gender segregation and cultural causes. *Global Labour Organization*, Working Paper, No. 1276.

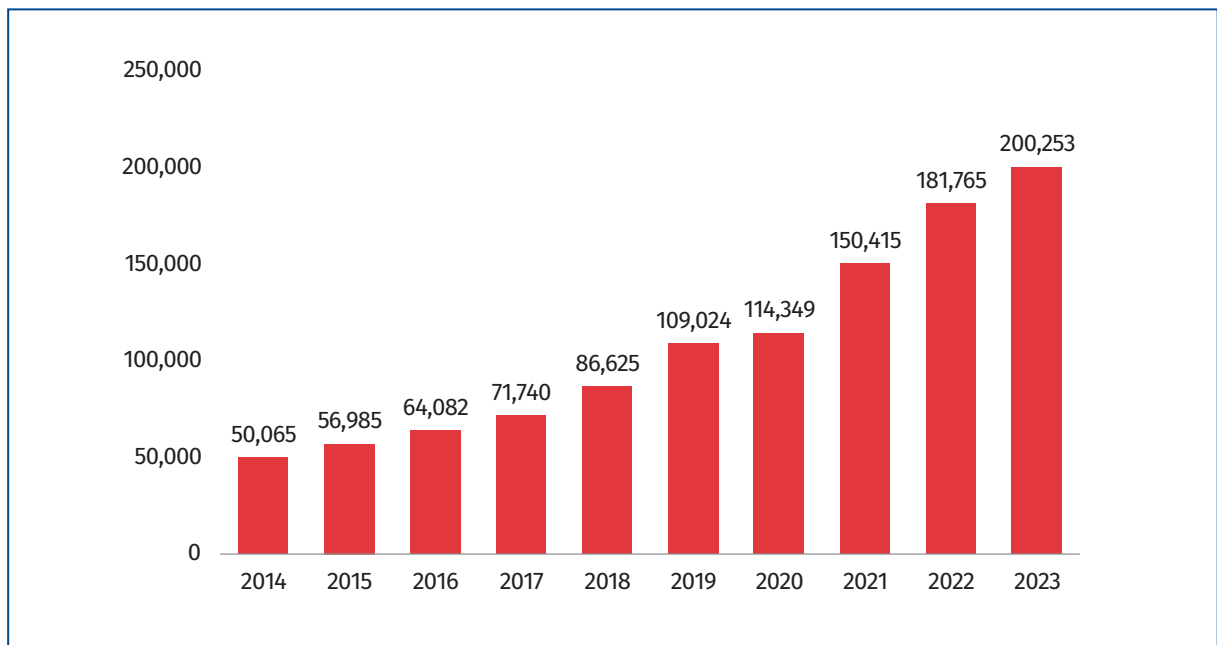
- Kirsch, A. (2021). Revolution From Above? Female Directors' Equality-Related Actions in Organizations. *Sage Journals*.
- Kirsch, A. & Wrohlich, K. (2020). *More women on supervisory boards: increasing indications that the effect of the gender quota extends to executive boards*. DIW Berlin.
- Koenig, A. M. & Eagly, A. H. (2014). Evidence for the Social Role Theory of Stereotype Content: Observations of Groups' Roles Shape Stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 371–392.
- Latura, A. & Weeks, A. C. (2022). Corporate Board Quotas and Gender Equality Policies in the Workplace. *American Journal of Political Science*.
- Lee, Y.-J. (2023). Board Gender Diversity and Nonprofit CEO Compensation: Implications for Gender Pay Gap. *Sage Journals*.
- Lippa, R. A., Preston, K., & Penner, J. (2014). Women's representation in 60 occupations from 1972 to 2010: more women in high-status jobs, few women in things-oriented jobs. *PLOS ONE*.
- Malmström, M., Burkhard, B., Sirén, C., Shepherd, D., & Wincent, J. (2023). A Meta-Analysis of the Impact of Entrepreneurs' Gender on their Access to Bank Finance. *Journal of Business Ethics*.
- Marlow, S. & McAdam, M. (2013). Gender and Entrepreneurship Advancing debate and challenging myths; exploring the mystery of the under-performing female entrepreneur. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 114-124.
- Matsa, D. A. & Miller, A. R. (2011). Chipping away at the glass ceiling: Gender spillovers in corporate leadership. *American Economic Review*, 101(3), 635-639.
- Maume, D. J., Heymann, O., & Ruppner, L. (2019). National Board Quotas and the Gender Pay Gap among European Managers. *Sage Journals*.
- Mazza, T., Furlotti, K., Mediolini, A., & Tibiletti, V. (2023). Mandatory gender quotas: the impact on board and committee meetings. *Management Research Review*, 47(1), 45-63.
- Medina, L. & Schneider, F. (2018). *Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?* IMF.
- Nair, S. R. (2020). The link between women entrepreneurship, innovation and stakeholder engagement: A review. *Journal of Business Research*, 283-290.
- OECD. (2021). *Entrepreneurship Policies through a Gender Lens*. OECD.
- OECD. (2016). *Entrepreneurship at a Glance 2016*. OECD.
- Parliament of Georgia. (2022). *A case study on access to financial resources for women and girls*. Parliament of Georgia.
- Pierli, G., Murmura, F., & Palazzi, F. (2022). Women and Leadership: How Do Women Leaders Contribute to Companies' Sustainable Choices? *Frontiers*.
- Pistoresi, B., Poma, E., & Rinaldi, A. (2022). Gender quota on corporate boards in Italy: spillover effects and financial performance. *Working Paper N. 208*.
- Pletzer, J. L., Nikolova, R., Kedzior, K. K., & Voelpel, S. C. (2015). Does gender matter? Female representation on corporate boards and firm financial performance—a meta-analysis. *PLOS ONE*, 10(6), e0130005.
- Post, C. & Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis. *Academy of management Journal* 58.5, 1546-1571.
- Rahi, A. F. (2024). Unpacking women's power on corporate boards: gender reward in board composition. *International Journal of Disclosure and Governance*.
- Reumert, K. (2023). *Doing Business in Denmark*. LexMundi.

- Simionescu, L. N., Gherghina, Ș. C., Tawil, H., & Sheikha, Z. (2021). Does board gender diversity affect firm performance? Empirical evidence from Standard & Poor's 500 Information Technology Sector. *Financial Innovation* 7, 1-45.
- Sondergeld, V. & Wrohlich, K. (2023). Women in Management and the Gender Pay Gap. *IZA Discussion Papers* (No. 16323).
- The European Union. (2014). Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, and Georgia. Retrieved from [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830(02)).
- The World Bank. (2023). *The World Bank Enterprise Survey Georgia*. The World Bank Group. Retrieved from <https://www.enterprisesurveys.org/en/data/exploreeconomies/2023/georgia#gender>.
- The World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report*. The World Economic Forum. Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.
- UN Women; ILO. (2023). *The National Assessment of Women's Entrepreneurship Development in Georgia*. UN Women and the International Labour Organization (ILO). Retrieved from https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2023-05/National%20Assessment%20of%20WED%20in%20Georgia_ENG.pdf.
- UN Women. (2023). *Survey of Women Entrepreneurs in Georgia*.
- UN Women. (2020). *Country Gender Equality Profile of Georgia*. UN Women.
- Verheul, I., Thurik, R., Grilo, I., & van de Zwan, P. (2012). Explaining preferences and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality. *Journal of Economic Psychology*, 325-341.
- Wang, X., Cai, L., Zhu, X., & Deng, S. (2020). Female entrepreneurs' gender roles, social capital and willingness to choose external financing. *Asian Business & Management*.
- Wu, Q., Furuoka, F., & Lau, S. C. (2022). Corporate social responsibility and board gender diversity: a meta-analysis. *Management Research Review*, 45(7), 956-983.

დანართები

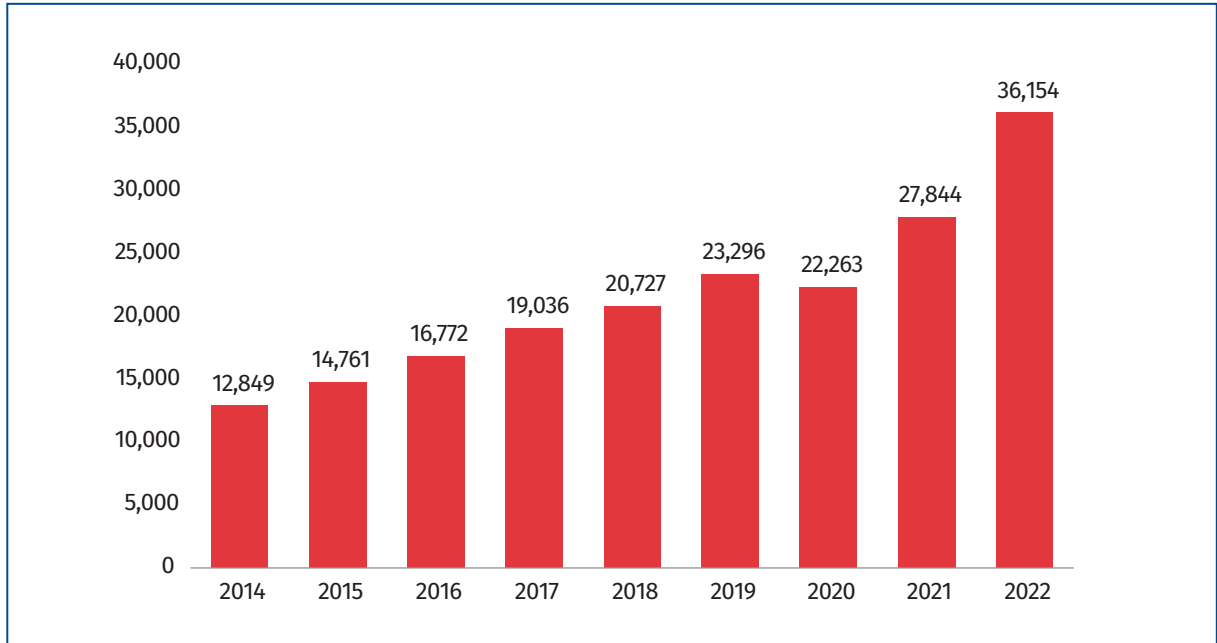
დანართი „ა“ – არსებული კონტექსტი

გრაფიკი A1. სანარმოთა ბრუნვა, მლნ ლარი



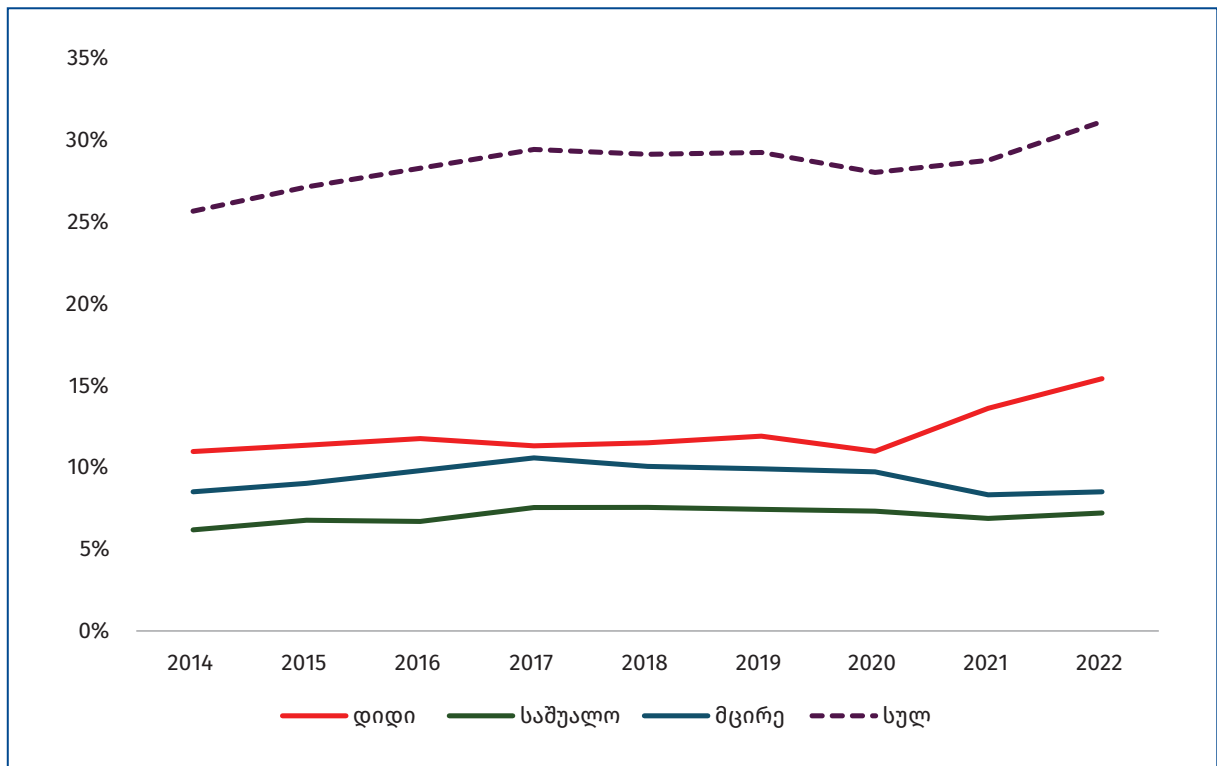
წყარო: საქსტატი, სანარმოთა სტატისტიკური კვლევა

გრაფიკი A2. საწარმოთა დამატებითი ღირებულება, მლნ ლარი



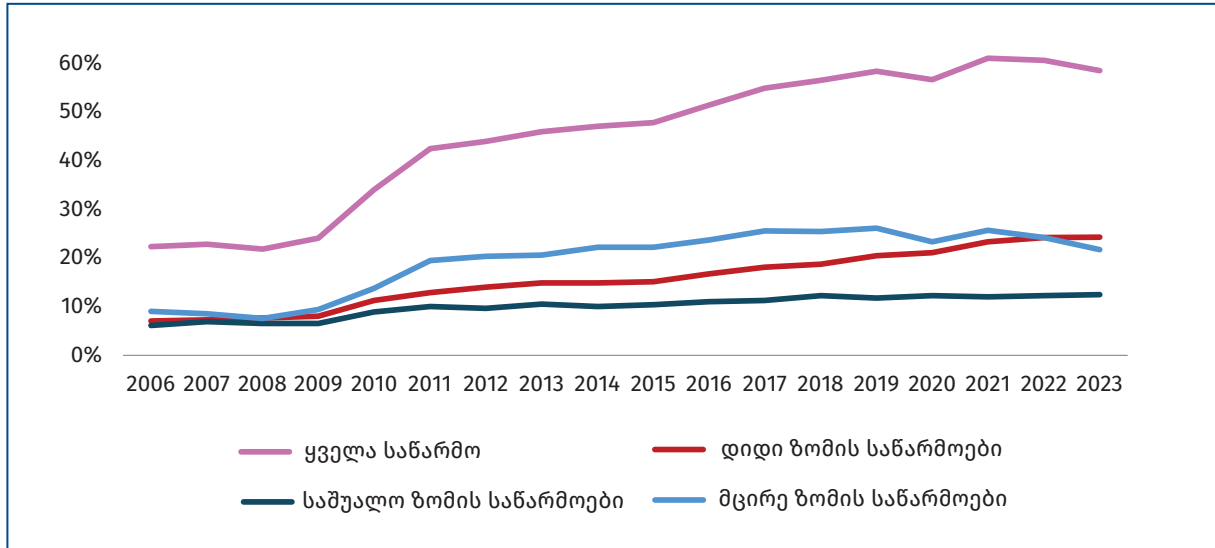
წყარო: საქსტატი, საწარმოთა სტატისტიკური კვლევა

გრაფიკი A3. საწარმოების დამატებითი ღირებულების წვლილი საქართველოს მშპ-ის მარჯვენებელში



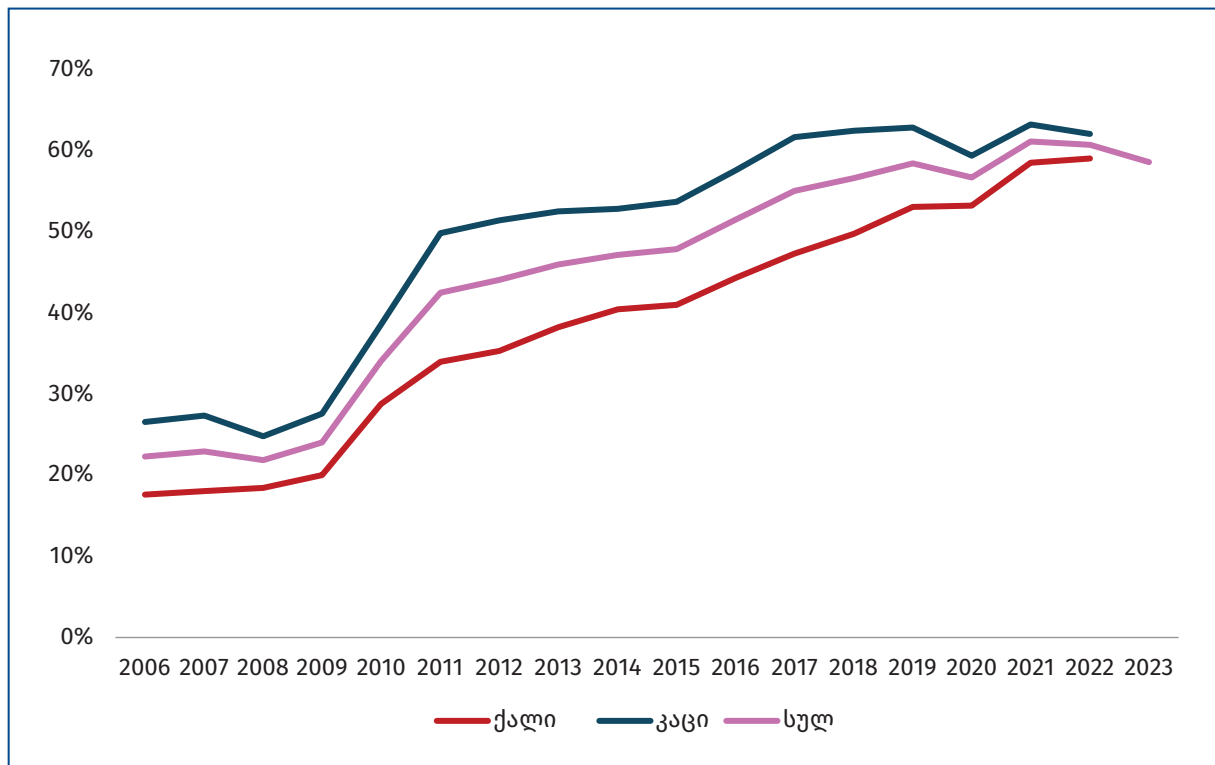
წყარო: საქსტატი, საწარმოთა სტატისტიკური კვლევა

გრაფიკი A4. სანარმოებში დასაქმების წილი სანარმოს ზომის მიხედვით



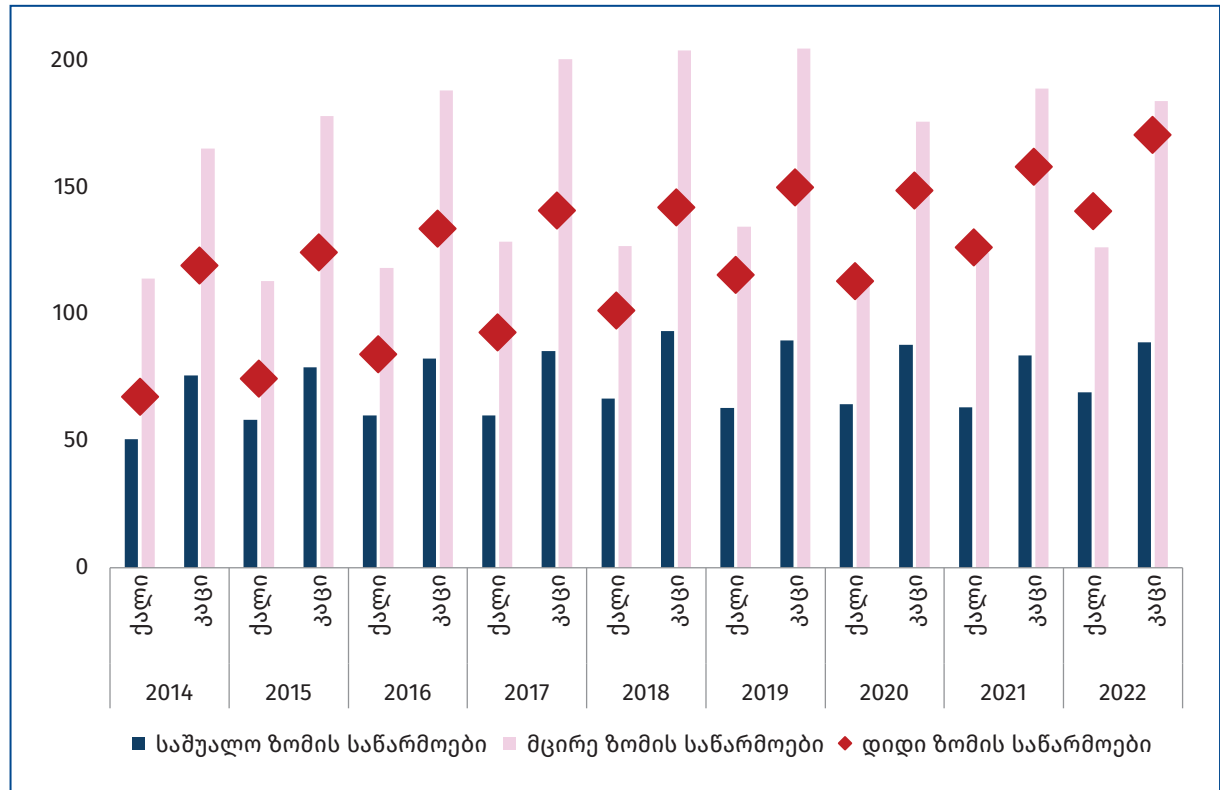
წყარო: საქსტატი, სანარმოთა სტატისტიკური კვლევა

გრაფიკი A5, სანარმოებში დასაქმების წილი, დაყოფილი სქესის ნიშნით



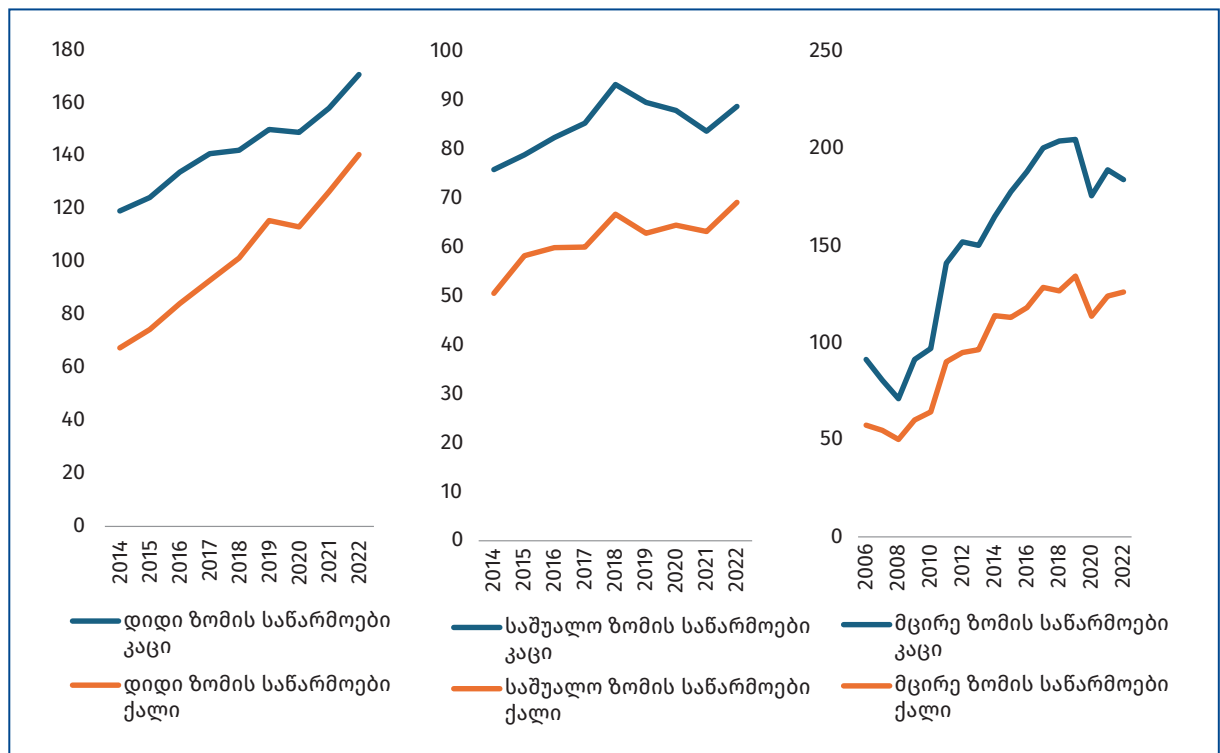
წყარო: საქსტატი, სანარმოთა სტატისტიკური კვლევა

გრაფიკი A6. დასაქმებულთა რიცხვი სქესისა და სანარმოს ზომის მიხედვით (ათას.)



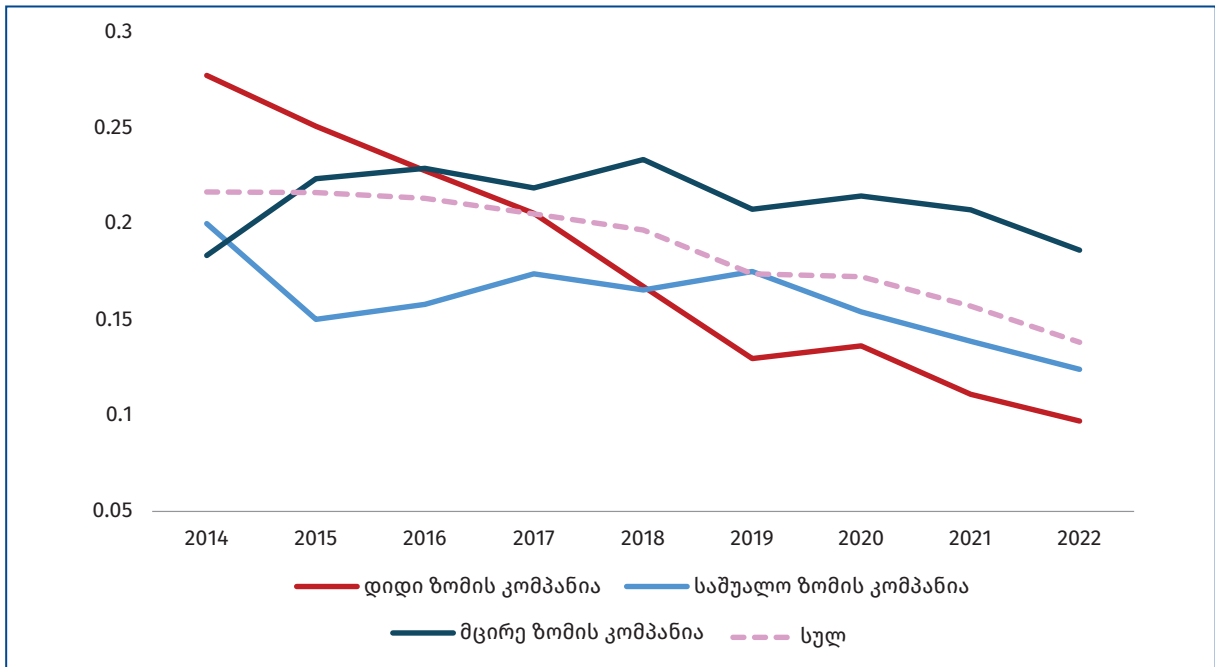
წყარო: საქსტატი, გენდერული სტატისტიკა (ბიზნეს სექტორი)

გრაფიკი A7. დასაქმების მაჩვენებელი სანარმოს ზომის მიხედვით



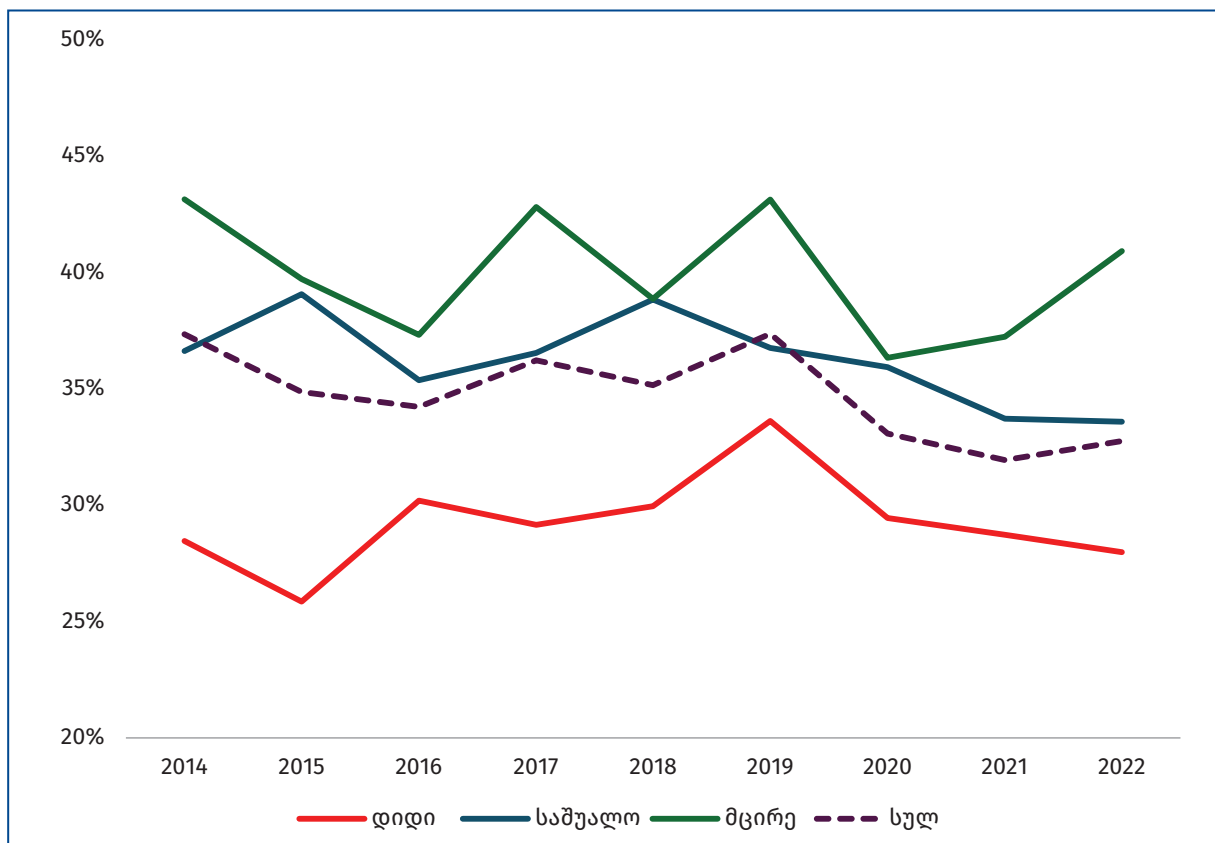
წყარო: საქსტატი, გენდერული სტატისტიკა (ბიზნეს სექტორი)

გრაფიკი A8. გენდერული უთანასწორობა დასაქმების მაჩვენებელში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობასთან მიმართებით



წყარო: საქსტატი, გენდერული სტატისტიკა (ბიზნეს სექტორი)

გრაფიკი A9. არათანაბარი ანაზღაურება



წყარო: საქსტატი, გენდერული სტატისტიკა (ბიზნეს სექტორი)

დანართი „ბ“ – საერთაშორისო ჩარჩოები

საქართველოს პროგრესირებადი სამენარმეო გარემოს შესწავლა ცხადყოფს ბიზნესში ქალების გაძლიერებით გამონვეულ მნიშვნელოვან შედეგებს. გამომდინარე იქიდან, რომ საქართველო ცდილობს ეკონომიკურ ჰაბად ჩამოყალიბდეს, ქალთა სამენარმეო შესაძლებლობების სტრატეგიული გამოყენება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია მდგრადი ზრდის უზრუნველსაყოფად და უფრო ინკლუზიური და მდგრადი ეკონომიკის ხელშესაწყობად. ამ თავის მიზანია ქალთა მენარმეობისათვის სპეციფიკური საკითხების გამოკვლევა საერთაშორისო და ეროვნული მექანიზმების ჭრილში.

მენარმეობაში გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობის აღიარება და მიმდინარე გლობალური კონტექსტის გააზრება მნიშვნელოვანია არამართო დადგენილ ნორმებთან შესაბამისობისათვის, არამედ იმ იდეების მოსაპოვებლადაც, რომლებმაც შესაძლოა საფუძველი ჩაუყაროს მიზანმიმართულ და ეფექტიან საკანონმდებლო ცვლილებებს საქართველოში. საერთაშორისო სტანდარტების მნიშვნელობა სცილდება მათ ნორმატიულ მნიშვნელობას და აერთიანებს უამრავ გამოცდილებასა და საუკეთესო პრაქტიკას, რომლითაც შეიძლება იხელმძღვანელოს საქართველომ უფრო სამართლიანი და დინამიური სამენარმეო ეკოსისტემის შექმნის პროცესში.

საერთაშორისო ვალდებულებებმა უკვე ითამაშა გადამწყვეტი როლი საქართველოში საკანონმდებლო ბაზის ჩამოყალიბებასა და განმტკიცებაში. აღნიშნული ვალდებულებების საფუძველზე ქვეყანამ მიიღო ახალი, და გააუმჯობესა არსებული კანონმდებლობა ადამიანის

უფლებების და გენდერული თანასწორობის დაცვის უზრუნველსაყოფად. საქართველოს ერთგულება ადამიანის უფლებებისა და გენდერული თანასწორობისადმი ხაზგასმულია იმით, რომ იგი არის ხელმომწერი ძირითადი საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა: CEDAW (1994), ჰეკინის პლატფორმა (1995) და 2030 წლის დღის წესრიგი (2015).

გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW): გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ³⁵ არის საერთაშორისო ხელშეკრულება, რომლის მიზანიც ქალთა უფლებების ხელშეწყობა და დაცვაა მთელ მსოფლიოში. ხელშეკრულებით დადგენილია დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტური პრინციპი, რომელიც ხაზს უსვამს, რომ ქალები უნდა სარგებლობდნენ იმავე უფლებებითა და შესაძლებლობებით, რითაც სარგებლობენ კაცები ცხოვრების ყველა სფეროში. ეს გულისხმობს ეკონომიკური საქმიანობისა და მენარმეობის სფეროებს. ამგვარად, კონვენციაში ხაზგასმულია ქალთა თანაბარი ჩართულობის უზრუნველყოფის მნიშვნელობა ეკონომიკურ საქმიანობაში, მათ შორის, მენარმეობაში. ხაზგასმულია იმ სტერეოტიპებისა და ცრურწმენების აღმოფხვრის აუცილებლობა, რომლებმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს ქალების ჩართულობას სხვადასხვა ეკონომიკურ სექტორში. გარდა ამისა, კონვენციაში ხაზგასმულია ისეთი გენდერული სტერეოტიპების აღმოფხვრის მნიშვნელობა, რომლებიც ხელს უწყობს გენდერული პრაქტიკის დამკვიდრებას. მენარმეობის კონტექსტში, ეს გულისხმობს გაბატონებული წარმოდგენების შემცირებას იმის შესახებ, თუ რა ტიპის სამენარმეო

35. კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ. (1979).

საქმიანობის განხორციელება შეუძლიათ ქალებს, აგრეთვე, იმ დაბრკოლებების დაძლევა, რომლებიც ზღუდავს მათ სამენარმეო საქმიანობას. კონვენციაში განხილულია ქალებისთვის კრედიტებისა და რესურსების ხელმისაწვდომობის საკითხი, რითაც ხაზგასმულია ფინანსური დამოუკიდებლობის მნიშვნელობა ქალთა გაძლიერებისათვის. ეს, განსაკუთრებით, ეხება მენარმეობას, სადაც კაპიტალზე წვდომას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს საქმიანობის დასაწყებად და განსავითარებლად. კონვენცია შეიცავს მონოდებას ეკონომიკურ საქმიანობაში თანასწორობისკენ, რაც მოიცავს ისეთი პოლიტიკისა და ზომების შემუშავებას, რომლებიც ხელს შეუწყობს ქალებს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობები სამენარმეო საქმიანობის დასაწყებად, მონაწილეობდნენ გადამწყვეტილებების მიღების პროცესში და მიიღონ ეკონომიკური სარგებელი თავისი შრომის შედეგად.

გარდა ამისა, კონვენციაში ხაზგასმულია ქალთა განათლებისა და სწავლების მნიშვნელობა მათი უნარებისა და შესაძლებლობების განვითარებისათვის სამენარმეო საქმიანობაში, რაც გულისხმობს ისეთი ინიციატივების მხარდაჭერას, რომლებიც უზრუნველყოფს ქალებს ისეთი ცოდნითა და უნარებით, რომლებიც აუცილებელია სამენარმეო საქმიანობისათვის. კონვენციის ხელმომწერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ ზომები ქალთა დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად, მათ შორის, ეკონომიკურ სფეროში. კონვენცია შეიცავს მონოდებას სახელმწიფოთა მიმართ, მიიღონ კანონმდებლობა და შეიმუშაონ პოლიტიკა, რომლებიც ხელს შეუწყობს ქალთა მენარმეობას და იმ სისტემური ბარიერების აღმოსაფხვრას, რომლებიც აფერხებს მათ ეკონომიკურ გაძლიერებას. კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, ამ კონვენციის განსაზღვრების მიხედვით, მონაწილე სახელმწიფოს მიერ, მამაკაცსა და ქალს შორის ფაქტობრივი თანასწორობის

დამყარების დასაჩქარებლად მიღებული დროებითი სპეციალური ზომები დისკრიმინაციულად არ ჩაითვლება. მე-11 მუხლით დაცულია სხვადასხვა უფლებები: თანაბარი შესაძლებლობების უფლება, პროფესიის ან სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება და თანაბარი ანაზღაურების უფლება. გარდა ამისა, ეკონომიკური და სოციალური ცხოვრების უფლებებთან ერთად, კონვენციაში ხაზგასმულია საბანკო სესხებსა და კრედიტებზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის უფლება. მე-13 მუხლი ეხება სოფლად მცხოვრები ქალების მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრას და უზრუნველყოფს თანაბარ ხელმისაწვდომობას ეკონომიკურ შესაძლებლობებზე, მათ შორის, დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობებით და თვითდახმარების ჯგუფებისა და კოოპერატივების შექმნის შესაძლებლობით. კონვენცია და კონვენციის ზოგადი რეკომენდაციები წარმოადგენს მნიშვნელოვან საფუძველს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ სახელმწიფოების მიერ ახალი კანონმდებლობა შემუშავდეს იმგვარად, რომ ხელი შეუწყოს როგორც განზრახ, ისე გაუფრთხილებელი დისკრიმინაციული პრაქტიკის აღმოფხვრას. კერძოდ, კონვენცია შეიცავს მკაფიო რეკომენდაციებს კაპიტალსა და ფინანსურ რესურსებზე წვდომასთან დაკავშირებით და არ უშვებს ნებისმიერ სფეროში ქალთა ჩართულობის შეზღუდვას. კონვენციის პრინციპების შესაბამისად, ეს სამართლებრივი ინსტრუმენტები გადამწყვეტ როლს ასრულებს ისეთი პოლიტიკისა და ინიციატივების შემუშავებაში, რომლებიც აქტიურად მოქმედებს დისკრიმინაციული პრაქტიკის აღმოსაფხვრელად, რითაც ქმნის ინკლუზიურ და ხელსაყრელ სამენარმეო გარემოს ქალებისათვის.

საქართველოს, უნიკალური კონტექსტის გათვალისწინებით, შესაძლებლობა აქვს ეს დებულებები გამოიყენოს სამენარმეო საქმიანობაში ქალების გასაძლიერებლად. დროებითი ზომებისა და კვოტების

დანება შესაძლოა გადამწყვეტი მნიშვნელობის მქონე იყოს დაბრკოლებების გადალახვისა და უფრო ინკლუზიური ბიზნეს გარემოს შესაქმნელად. გარდა ამისა, ძალისხმევას, რომელიც მიმართულია ფინანსურ რესურსებზე, საკრედიტო და ეკონომიკურ შესაძლებლობებზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად, განსაკუთრებით, სოფლად, აქვს მნიშვნელოვანი პოტენციალი ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას სამენარმეო საქმიანობაში. ისეთი ინიციატივების შემოღება, როგორც თვითდახმარების ჯგუფ-

შესაბამისი ზოგადი რეკომენდაციები CE-DAW-ის ფარგლებში:

ზოგადი რეკომენდაცია No25 (2004) დროებითი სპეციალური ღონისძიებების შესახებ -

ეს რეკომენდაცია ხაზს უსვამს დროებითი სპეციალური ღონისძიებების მნიშვნელობას მამაკაცებსა და ქალებს შორის ფაქტობრივი თანასწორობის დასაჩქარებლად. მენარმეობის კონტექსტში, ეს ღონისძიებები შეიძლება მოიცავდეს მიზანმიმართულ ინიციატივებს, რათა გაზარდოს ქალთა ხელმისაწვდომობა კრედიტზე, რესურსებზე და სამენარმეო განათლებაზე.

ზოგადი რეკომენდაცია No16 (1991) სოფლის და ქალაქის საოჯახო სანარმოებში ანაზღაურების გარეშე მომუშავე ქალების შესახებ

ეს რეკომენდაცია ეხება ქალების ხშირად შეუმჩნეველ წვლილს საოჯახო სანარმოებში. მენარმეობის სფეროში ის ხაზს უსვამს ქალთა შრომისა და წვლილის აღიარებას და დაფასებას საოჯახო ბიზნესში და შეიცავს რეკომენდაციებს ისეთი პოლიტიკის გატარების შესახებ, რომელიც მხარს უჭერს ქალების სამენარმეო საქმიანობას.

ბი და კოოპერატივებია, რომლებიც მორგებულია მენარმე ქალებზე, ხელს შეუწყობს მათ დამოუკიდებლობასა და ეკონომიკურ საქმიანობაში ჩართულობის ზრდას.

პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა (BPfA)³⁶: პეკინის დეკლარაცია და მოქმედების პლატფორმა, რომელიც 1995 წელს ქალთა მეოთხე მსოფლიო კონფერენციაზე მიიღეს, არის მნიშვნელოვანი დოკუმენტი, რომელიც ხელს უწყობს ქალთა უფლებების დაცვას და გენდერულ თანასწორობას მთელ მსოფლიოში. იგი 12 ძირითადი მიმართულებით განსაზღვრავს სტრატეგიულ მიზნებს, რომელთა მიზანია დაეხმაროს მთავრობებს, ორგანიზაციებსა და სამოქალაქო საზოგადოებას ქალთა გაძლიერებასა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრაში.

საქართველოს კონტექსტში, BPfA-ს განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს, განსაკუთრებით, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების მხრივ. იგი ხაზს უსვამს ეკონომიკურ რესურსებზე, კრედიტებსა და სამენარმეო შესაძლებლობებზე ქალების თანაბარი ხელმისაწვდომის მნიშვნელობას. გარდა ამისა, დოკუმენტში ხაზგასმულია ქალთა ჩართულობის მნიშვნელობა სამენარმეო დარგში გადამწყვეტილების მიღების პროცესებში და რეკომენდებულია ზომების მიღება იმ ბარიერების აღმოსაფხვრელად, რომლებიც ხელს უშლის ქალების მიერ მონიწივე პოზიციების დაკავებას. ქალების მიერ საკრედიტო და ფინანსურ რესურსებზე ხელმისაწვდომობის მხრივ, BPfA მხარს უჭერს ისეთი პოლიტიკის შემუშავებას, რომელიც ხელს უწყობს ქალების მიერ კაპიტალზე წვდომას სამენარმეო საქმიანობის განხორციელების მიზნით. დოკუმენტში, აგრეთვე, ხაზგასმულია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მნიშვნელობა სამუშაო ად-

36. პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა (BPfA) (1995).

გილზე და სხვადასხვა სექტორებში, მათ შორის, სამენარმეო სექტორში თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა³⁷.

გარდა ამისა, დოკუმენტი მიმართულია მოძველებული გენდერული სტერეოტიპების აღმოფხვრისკენ და ხაზს უსვამს ქალების მნიშვნელოვან წილს ეკონომიკურ განვითარებაში. იგი შეიცავს რეკომენდაციას იმ სტერეოტიპებთან ბრძოლის შესახებ, რომლებიც ხელს უშლის ქალების ჩართულობას სამენარმეო საქმიანობაში. გარდა ამისა, ხაზგასმულია განათლებისა და სასწავლო პროგრამების მნიშვნელობა ქალთა სამენარმეო უნარების³⁸ განვითარებისა და ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელებისთვის³⁹. სახელმწიფოებს ეძლევათ რეკომენდაცია, აიღონ კონკრეტული ვალდებულებები და შეიმუშაონ მენარმე ქალების მხარდაჭერის პოლიტიკა, რაც გულისხმობს ისეთი გარემოს შექმნას, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი და ნორმატიული ბარიერების აღმოფხვრისკენ, რითაც უზრუნველყოფს ქალების თანაბარ ჩართულობას ეკონომიკურ საქმიანობაში. საერთო ჯამში, BPFa მოიცავს ყოვლისმომცველ გეგმას ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისა და საქართველოში გენდერული თანასწორობის წახალისების მიმართულებით.

მდგრადი განვითარების მიზნები (SDGs): მდგრადი განვითარების მიზნები შედგება გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის წევრი სახელმწიფოების მიერ 2015 წელს შემუშავებული 17 გლობალური მიზნისგან, მათ შორის არის სიღარიბის აღმოფხვრა, გარემოს დაცვა და განვითარება. რამდენიმე მიზანი პირდაპირ და არაპირდაპირ

გავლენას ახდენს ქალთა მენარმეობაზე, რაც შეესაბამება გენდერული თანასწორობისა და მდგრადი განვითარების უფრო ფართო დღის წესრიგს⁴¹.

მიზანი 1-ის 1.4 პუნქტის თანახმად, 2030 წლისთვის უნდა უზრუნველყოფილ იქნეს ყველა მამაკაცისა და ქალის, განსაკუთრებით, სიღარიბეში მყოფი და მოწყვლადი პირების, თანასწორი უფლებები ეკონომიკურ რესურსებთან მიმართებაში, ასევე, მათი ხელმისაწვდომობა საბაზისო მომსახურებებზე, მინისა და ქონების სხვა ფორმების მფლობელობასა და მართვაზე, მემკვიდრეობაზე, ბუნებრივ რესურსებზე, სათანადო უახლეს ტექნოლოგიებსა და ფინანსურ სერვისებზე, მათ შორის, მიკროსაფინანსო მომსახურებაზე.

მიზანი 5 ეხება ეკონომიკურ ცხოვრებაში ქალთა სრულ და ეფექტიან მონაწილეობას. ქალთა ჩართულობა სამენარმეო საქმიანობაში სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ეკონომიკური განვითარებისათვის, რაც, თავის მხრივ, ხელს უწყობს გენდერული თანასწორობის მიზნის მიღწევას.

მიზანი 8 ეხება ღირსეული სამუშაო და ეკონომიკური ზრდის წახალისების მნიშვნელობას. სამენარმეო საქმიანობაში ქალების ჩართულობა უკიდურესად მნიშვნელოვანია ღირსეული სამუშაო გარემოს შექმნისა და ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობისათვის, რაც ხელს შეუწყობს მიზანი 8-ით გათვალისწინებული ამოცანების მიღწევას.

მიზანი 10 ეხება ქვეყნებს შორის უთანასწორობის შემცირებას და ხაზს უსვამს

37. მუხლები 62-66. დამატებითი ინფორმაციისთვის იხ.: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

38. Ibid. მუხლები 69-75.

39. Ibid. მუხლი 90.

40. Ibid. მუხლი 167.

41. იხ.: <https://sdgs.un.org/goals>

უთანასწორობის შემცირების მნიშვნელობას, მათ შორის, დისკრიმინაციული კანონების, პოლიტიკის და პრაქტიკის გაუქმებით და, აგრეთვე, აღნიშნულ დარგში შესაბამისი კანონმდებლობის, ზომების და პოლიტიკის მიღებით.

მდგრადი განვითარების მიზნები ეხება, აგრეთვე, სხვა საკითხებს: განათლებას, ჯანდაცვას, გარემოს დაცვასა და მდგრადობას. ეს საკითხები პირდაპირ გავლენას ახდენს იმ პირობებზე, რომლებშიც მენარმე ქალებს უწევთ მუშაობა და ხაზს უსვამს მდგრადი განვითარების მჭიდრო კავშირს სხვა სფეროებთან.

თავისი შინაარსით, მდგრადი განვითარების მიზნები წარმოადგენს კომპლექსურ ჩარჩოს, რომელშიც ხაზგასმულია მდგრადი განვითარების მისაღწევად ქალთა მენარმეობის მნიშვნელობა. სიღარიბის აღმოფხვრით, გენდერული თანასწორობის და ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობით, მდგრადი განვითარების მიზნები ხელს უწყობს ისეთი გარემოს შექმნას, სადაც მენარმე ქალებს შეუძლიათ საკუთარი პოტენციალის გამოყენება და მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანა მდგრადი და ინკლუზიური განვითარების გლობალურ დღის წესრიგში.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პოლიტიკა და კონვენციები: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები წარმოადგენს ფუნდამენტურ ჩარჩოს შრომის გლობალური სტანდარტების ჩამოყალიბებისა და სოციალური სამართლიანობის ხელშეწყობისთვის. კონვენციები ეხება შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ სხვადასხვა პრობლემას და შემუშავებულია თანამშრომლობისა და მოლაპარაკებების გზით მთავრობების, დამსაქმებლების და დასაქმებულები მიერ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის

კონვენციები შედგება საერთაშორისოდ აღიარებული ნორმებისაგან, რომლებიც მოიცავს შემდეგ საკითხებს: თანაბარ ანაზღაურებას, შრომის უსაფრთხოებას, იძულებითი შრომის აღმოფხვრას. ILO-ს კონვენციების უმნიშვნელოვანესი ფუნქცია აგრეთვე მოიცავს შრომითი სტანდარტების შემუშავებასაც, რომლებიც უმნიშვნელოვანეს ზეგავლენას ახდენს ქალთა მენარმეობაზე. კონვენციები ეხება შემდეგ საკითხებს: თანაბარი ანაზღაურება, დისკრიმინაციის აკრძალვა, დედათა დაცვა და არაფორმალური ეკონომიკიდან ფორმალურ ეკონომიკაზე გადასვლა, რაც ხელს უწყობს დასაქმებული ქალებისთვის, მათ შორის, მენარმეებისთვის მეტად სამართლიანი გარემოს შექმნას.

იმ კონვენციებთან ერთად, რომლებიც განსაზღვრავს შრომის გლობალურ სტანდარტებს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია კონცენტრირებულია ქალთა მენარმეობის განვითარებაზე. ქალთა მენარმეობის განვითარების ხელშეწყობის მათი სტრატეგია, რომელიც მიიღო ILO-ს მმართველმა ორგანომ ჟენევაში 2008 წლის მარტში⁴², ითვალისწინებს მოქნილ და ინოვაციურ ზომებს, რომლებიც მორგებულია ადგილობრივ საჭიროებებზე. მენარმე ქალებისთვის გენდერული დაბრკოლებების შესამსუბუქებლად, სტრატეგიაში გათვალისწინებულია მიღებული გამოცდილება და ხაზგასმულია მენარმეობის პოტენციალი ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების განვითარებაში, აგრეთვე, სამუშაო ადგილების შექმნისა და განვითარების უფრო ფართო მიზნების მიღწევაში.

საერთაშორისო ვალდებულებებსა და კონვენციებთან შესაბამისობის საკითხში საქართველომ მნიშვნელოვანი ძალისხმევა აჩვენა. ამჟამად ქვეყანამ ოფიციალურად მოიწონა ILO-ს 18-ე კონვენცია, მათ შორის 10

42. ILO-ს ქალთა მენარმეობის განვითარების ხელშეწყობის სტრატეგია. იხ.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_090565.pdf.

ძირითადი კონვენციიდან – 8. აღსანიშნავია კონვენციები, რომლებიც ეხება მამაკაცთა და ქალთა თანასწორ ანაზღაურებას (No. 100), დისკრიმინაციას (No. 111) და შრომით სტანდარტებს (No. 144). თუმცა, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველომ ჯერ კიდევ ოფიციალურად უნდა მიიღოს მინიმუმ 58 დამატებითი კონვენცია, მათ შორის, დედობის დაცვის კონვენცია (No. 183) და კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ (No. 189). მიუხედავად კონვენციების რატიფიკაციისა და რეგულაციების ფორმულირების უკან არსებული პროცესების სირთულისა, რომლებიც ეხება შესაბამის საკითხებს, ეს მცდელობები უდავოდ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის, როგორც ეკონომიკურ, ისე შრომით ურთიერთობებში.

კონვენციების გარდა, კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი დოკუმენტია ILO-ს 204-ე რეკომენდაცია, რომელიც არაფორმალური ეკონომიკიდან ფორმალურ ეკონომიკაზე გადასვლას ეხება⁴³. მიუხედავად იმისა, რომ რეკომენდაცია არ წარმოადგენს კონვენციას, იგი მნიშვნელოვან შემავსებელ როლს ასრულებს, რადგან ხაზს უსვამს არაფორმალური ეკონომიკიდან ფორმალურ ეკონომიკურ სტრუქტურაზე გადასვლის მნიშვნელობას. ეს, განსაკუთრებით, მნიშვნელოვანია მენარმე ქალებისთვის, განსაკუთრებით მათთვის, ვინც არაფორმალურ სექტორებშია დასაქმებული, რადგან რეკომენდაცია ხელს უწყობს მსგავსი სექტორების ფორმალიზაციის პროცესს. ერთ-ერთი ძირითადი ამოცანა მენარმეობის ხელშეწყობაა, განსაკუთრებული ყურადღებაა გამახვილებული მიკრო, მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებზე, აგრეთვე, სხვა ბიზნეს მოდელზე: კოოპერატივებზე და ერთეულებზე სოციალურ და სოლიდარულ ეკონომიკაში.

საქართველოსათვის აღნიშნული რეკომენდაციის მნიშვნელობის გასაანალიზებლად, ხაზი გავუსვით იმ ფაქტს, რომ საქართველოში მენარმე ქალების დიდი ნაწილი საქმიანობს არაფორმალურ სექტორებში, შედეგად, ისინი აწყდებიან რესურსებზე წვდომასთან, სამართლებრივ აღიარებასა და ეკონომიკურ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ დაბრკოლებებს. ILO-ს რეკომენდაცია (204)-ის ფარგლებში შესაბამისი პოლიტიკის გატარებით, საქართველოს შესაძლებლობა აქვს გადადგას ნაბიჯები არსებული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად და ხელი შეუწყოს ფორმალიზაციის პროცესს და ქალების მიერ მართული საწარმოების წარმატებას.

ILO კონვენცია No. 100 – კონვენცია მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის:

წინამდებარე კონვენციის მიზანია უზრუნველყოს მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისათვის. კონვენცია ეხება გენდერული ნიშნით არათანაბარი ანაზღაურების საკითხს, რომელიც გადამწყვეტია ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისათვის, მათ შორის, მენარმეებისთვის.

ILO კონვენცია No. 111 – კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ

კონვენცია მიზნად ისახავს აღმოფხვრას დისკრიმინაცია შრომისა და დასაქმების სფეროში, მათ შორის, გენდერული დისკრიმინაცია. უზრუნველყოს ქალებისა და მამაკაცების თანაბარი შესაძლებლობები დასაქმების პროცესში, მათ შორის, სამენარმეო საქმიანობაში.

43. ILO-ს რეკომენდაცია (204) არაფორმალური ეკონომიკიდან ფორმალურ ეკონომიკაზე გადასვლის შესახებ. იხ.: <https://shorturl.at/djSZ3>.

ILO კონვენცია No. 156 – საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ:

კონვენციაში ხაზგასმულია საოჯახო და სამუშაო პასუხისმგებლობების შეთავსების მნიშვნელობა, თანაბარი შესაძლებლობებისა და საოჯახო ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების ხელშეწყობა. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მენარმე ქალებისთვის, რადგან ისინი ხშირად ითავსებენ საოჯახო და სამსახურებრივ ვალდებულებებს.

ILO კონვენცია No 183 – დედობის დაცვის შესახებ

183-ე კონვენცია ადგენს დედობის დაცვის სტანდარტებს, ხაზს უსვამს დეკრეტული შვებულების, ჯანმრთელობის დაცვისა და სამუშაო ადგილზე ქალების დისკრიმინაციის აკრძალვის მნიშვნელობას. მიუხედავად იმისა, რომ ეს სტანდარტები პირდაპირ უკავშირდება დასაქმებას, ისინი გავლენას ახდენს მენარმე ქალებზე და მათ მიერ მხარდაჭერის მექანიზმების წვდომაზე.

ILO კონვენცია No. 189 – ოჯახში დასაქმებულების შესახებ:

ამ კონვენციაში ყურადღება გამახვილებულია ოჯახში დასაქმებულთა უფლებებზე, სექტორში, სადაც ქალთა წარმომადგენლობა მაღალია. მიუხედავად იმისა, რომ კონვენცია არ ეხება უშუალოდ მენარმეებს, მასში ხაზგასმულია ქალების მიმართ სამართლიანი მოპყრობისა და მათთვის ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნის მნიშვნელობა.

ILO კონვენცია No. 177 – სახლში შრომის შესახებ:

კონვენცია ეხება სახლში დასაქმებულთა სამუშაო პირობებს. ეს არის სფერო, სადაც ქალთა წარმომადგენლობა მაღალია. ამ კონვენციით დადგენილი სტანდარტების მიზანს წარმოადგენს

საოჯახო საქმიანობით დაკავებული ქალებისთვის სამართლიანი მოპყრობისა და დაცვის უზრუნველყოფა.

ILO კონვენცია No. 122 – დასაქმების პოლიტიკის შესახებ:

კონვენცია აყალიბებს დასაქმების ეროვნული პოლიტიკის ჩარჩოს და ხაზს უსვამს თანაბარი შესაძლებლობებისა და მოპყრობის მნიშვნელობას. მიუხედავად იმისა, რომ კონვენცია პირდაპირ არ ეხება მენარმეობას, იგი ხელს უწყობს ისეთი პოლიტიკის შემუშავებას, რომელიც მორგებულია თითოეულ დასაქმებულზე, მათ შორის, მენარმე ქალებზე.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი საკითხი მონყვლადობის პრობლემის გადაჭრაა. ამ პრობლემის წინაშე დგანან გარკვეული ჯგუფები, განსაკუთრებით ისინი, ვისაც არ აქვს ღირსეული სამუშაო პირობები არაფორმალურ ეკონომიკურ სექტორებში. რეკომენდაციაში მკაფიოდაა ხაზგასმული განსაკუთრებული ყურადღების დათმობის საჭიროება იმ პირებისთვის, მათ შორის, ქალებისა და ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც მეტად მონყვლადები არიან არაფორმალურ სექტორში არსებული გამომწვევების მიმართ. აღნიშნული დაბრკოლებების იდენტიფიცირებისა და აღმოფხვრის შედეგად, რეკომენდაცია 204-ის მიზანია მეტად ინკლუზიური და სამართლიანი სამენარმეო გარემოს შექმნა, სადაც ფორმალურ სექტორებში არსებული სარგებელი თანაბრად გავრცელდება ყველა სეგმენტზე.

ევროკავშირის პოლიტიკა და დირექტივები: ევროკავშირის საწარმოთა პოლიტიკა შემუშავებულია ბიზნესის წამოწყებისა და ზრდისთვის ხელსაყრელი გარემოს შესაქმნელად. ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 173-ე მუხლის თანახმად, ევროკავშირის მიზანია შექმნას

ოპტიმალური კონკურენციის პირობები. სანარმოს პოლიტიკა, რომელიც აღნიშნული მიზნებით ხელმძღვანელობს, მხარს უჭერს ბიზნესს სხვადასხვა მეთოდებით. ეს მოიცავს მდგრადი განვითარების, დიגיტალიზაციის, კონკურენტუნარიანობის ხელშეწყობას; ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის ხელშეწყობას; სამენარმეო კულტურის ჩამოყალიბებას განათლებისა და სასწავლო პროგრამების უზრუნველყოფის გზით; ბიზნესზე საკუთრების უფლების გადაცემის წესის გამარტივებას; ბიზნესში წარუმატებლობის დესტიგმატიზაციას; და პატიოსანი მენარმეებისთვის გაკოტრების შემდეგ მეორე შანსის მიცემას⁴⁴.

დირექტივა თანაბარი მოპყრობის შესახებ (დირექტივა 2006/54/EC):

დირექტივა უზრუნველყოფს დასაქმებასა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას. დირექტივა კრძალავს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას და უზრუნველყოფს გენდერულ თანასწორობას სამუშაო ადგილზე.

დირექტივა სამსახურისა და პირადი ცხოვრების ბალანსის შესახებ (დირექტივა(EU) 2019/1158):

დირექტივა უზრუნველყოფს სამსახურისა და პირადი ცხოვრების ბალანსს და ქალებს შორის ბრუნვის ვალდებულებების თანაბრად გადანაწილებას. დირექტივაში ხაზგასმულია ისეთი საკითხები, როგორებიცაა: დეკრეტული შვებულება და მოქნილი სამუშაო პირობები. მიუხედავად იმისა, რომ კონვენცია პირდაპირ არ ეხება სამენარმეო საქმიანობას, იგი უქმნის ქალებს ხელსაყრელ პირობებს და აძლევს

შესაძლებლობას დააბალანსონ ოჯახური და სამსახურეობრივი ვალდებულებები, მათ შორის, განახორციელონ სამენარმეო საქმიანობა.

დირექტივა თვითდასაქმებული მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი მოპყრობის შესახებ (დირექტივა 2010/41/EU):

ეს დირექტივა ადგენს თვითდასაქმებული მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი მოპყრობის პრინციპს. დირექტივა უზრუნველყოფს გენდერულ თანასწორობას მენარმე და საოჯახო ბიზნეს საქმიანობაში ჩართული ქალებისთვის.

დირექტივა სამენარმეო საქმიანობის ფინანსირების შესახებ (დირექტივა (EU) 2020/1503):

დირექტივა წარმოადგენს ჩარჩოს კოლექტიური საინვესტიციო კომპანიების ტრანსსასაზღვრო გავრცელებისა და სამენარმეო საქმიანობისთვის დაფინანსების შესაძლებლობებზე წვდომის გაუმჯობესებისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ დირექტივა არ შეიცავს გენდერულ განსაზღვრებებს, იგი ხელს უწყობს მენარმეებისთვის, მათ შორის, ქალებისთვის, ფინანსირების საშუალებებზე წვდომის გაუმჯობესებას.

დირექტივა არაფინანსური ინფორმაციის გამჟღავნების ვალდებულების შესახებ (დირექტივა 2014/95/EU):

დირექტივა გარკვეულ კომპანიებს ავალდებულებს, თავიანთი წლიური ანგარიშგების ფარგლებში წარმოადგინონ არაფინანსური ინფორმაცია, მათ შორის, ინფორმაცია მათი გენდერული პოლიტიკის შესახებ. დირექტივის თანახმად, პროცესი უნდა განხორციელდეს კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის კომისიის მონიტორინგის ქვეშ. მიუხედავად იმისა,

44. ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება, მუხლი 173. იხ.: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDFU>.

რომ დირექტივა არ ეხება გენდერულ ანგარიშგებას, წარდგენილი ინფორმაცია შესაძლოა შეიცავდეს ინფორმაციას გენდერული მრავალფეროვნების შესახებ ორგანიზაციის სამუშაო ძალასა და მენეჯმენტში.

დირექტივა საფონდო ბირჟებზე რეგისტრირებული კომპანიების დირექტორებს შორის გენდერული ბალანსის გაუმჯობესებისა და მასთან დაკავშირებული ღონისძიებების შესახებ (დირექტივა (EU) 2022/2381):

დირექტივის სამიზნეს წარმოადგენს ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში დაფუძნებული მსხვილი კომპანიები, რომელთა აქციებით ვაჭრობაც შესაძლებელია რეგულირებულ ბაზრებზე. დირექტივის თანახმად, 2026 წლისთვის ევროკავშირის საფონდო ბირჟაზე ჩამოთვლილი ყველა მსხვილი კომპანიის არააღმასრულებელი დირექტორების, სულ მცირე, 40% უნდა იყოს ქალი, ან აღმასრულებელი დირექტორების, სულ მცირე, 33%.

ევროკავშირის დირექტივები ევროკავშირში მარეგულირებელი ლანდშაფტის ჩამოყალიბებაში გადამწყვეტ როლს თამაშობს. დირექტივები წარმოადგენს ჰარმონიზაციის მექანიზმს წევრ სახელმწიფოებში, ისინი ხელს უწყობს ერთიანი შიდა ბაზრის შექმნას. გარდა ამისა, ამგვარი დირექტივები აწე-

სებს გენდერული თანასწორობის სტანდარტს და ხელს უწყობს ისეთი სამართლებრივი ჩარჩოს შემუშავებას, რომელიც დადებით ზეგავლენას ახდენს მენარმე ქალებზე. აღნიშნული დირექტივები ეხება თანაბარი მოპყრობის საკითხს, სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსს და ბიზნესის რეგულირების საკითხებს, და, ამავდროულად, ხელს უწყობს უფრო ინკლუზიური სამენარმეო გარემოს შექმნას ქალებისთვის.

ამ დირექტივების მნიშვნელობა გადამწყვეტია, რამდენადაც ხელს უწყობს საქართველოს, როგორც ევროკავშირის წევრობის კანდიდატს, ევროკავშირში გაერთიანების პროცესში. მას შემდეგ, რაც 2023 წლის 14 დეკემბერს ევროსაბჭომ საქართველოს კანდიდატი ქვეყნის სტატუსი მიანიჭა, საქართველოს დაევალა დირექტივით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესრულება, როგორც ევროკავშირის სტანდარტებთან შესაბამისობის ვალდებულების ნაწილი⁴⁵. გენდერული თანასწორობის მაჩვენებელზე უშუალო ზეგავლენის გარდა, ამ მოთხოვნების შესრულება ქვეყნისთვის გადამწყვეტი ნაბიჯია ევროპული ღირებულებებისადმი ერთგულების დემონსტრირებისთვის. ამ სტანდარტების დაცვა მხოლოდ ქალთა გაძლიერებას კი არ უწყობს ხელს, არამედ საქართველოს აყენებს ხელსაყრელ პოზიციაში, რადგან ხელს უწყობს ქვეყნის მიერ ეროვნული სამართლებრივი ბაზის ევროპულ ნორმებთან ინტეგრირებაში.

45. nb.: https://www.eeas.europa.eu/georgia/european-union-and-georgia_en?s=221

დანართი „გ“ – საერთაშორისო გამოცდილება, საფონდო ბირჟაზე რეგისტრაცია

გრაფიკი C1. გენდერული კვოტირება ევროპის ქვეყნებში

ქვეყანა	კვოტების შემოღების თარიღი	სამიზნე მაჩვენებელი (%)	სამიზნე საწარმოების განმსაზღვრელი კრიტერიუმი	სანქციები
ესპანეთი	2007	40	კომპანიის ზომა	არა
ბელგია	2011	33.3	საფონდო ბირჟაზე რეგისტრაცია	დიახ – თავისუფალი ადგილები, საბჭოს წევრებისთვის გადახდების შეჩერება
საფრანგეთი	2011	40	საფონდო ბირჟაზე რეგისტრაცია + კომპანიის ზომა	დიახ – თავისუფალი ადგილები, საბჭოს წევრებისთვის გადახდების შეჩერება
იტალია	2011	33.3, შემდგომი ზრდა 40-მდე	საფონდო ბირჟაზე რეგისტრაცია	დიახ – ფულადი ჯარიმა
ნიდერლანდები	2011	30	საფონდო ბირჟაზე რეგისტრაცია + კომპანიის ზომა	არა
გერმანია	2015	30	საფონდო ბირჟაზე რეგისტრაცია + კომპანიის ზომა	დიახ – თავისუფალი ადგილები
ავსტრია	2017	30	საფონდო ბირჟაზე რეგისტრაცია + კომპანიის ზომა	დიახ – თავისუფალი ადგილები
პორტუგალია	2017	33.3	საფონდო ბირჟაზე რეგისტრაცია	დიახ – თავისუფალი ადგილები, ფულადი ჯარიმები
საბერძნეთი	2020	25	საფონდო ბირჟაზე რეგისტრაცია	დიახ – ფულადი ჯარიმა
ისლანდია	2010	40	კომპანიის ზომა	არა
ნორვეგია	2003	40	საფონდო ბირჟაზე რეგისტრაცია + კომპანიის ზომა	დიახ – სამენარმეო საზოგადოების დაშლა

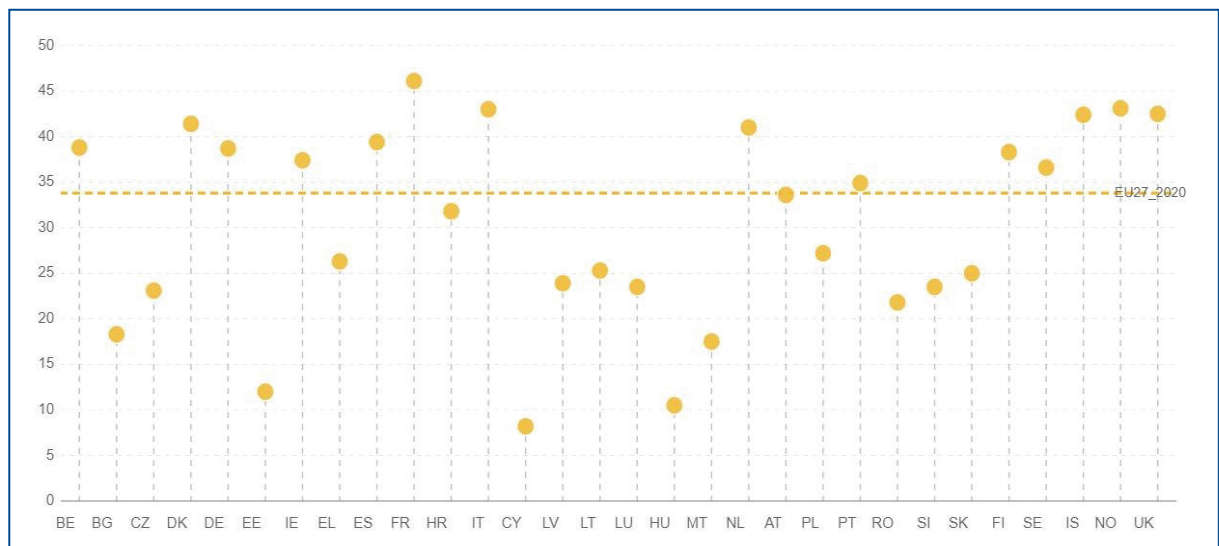
წყარო: ევროპის პარლამენტი, საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობა და აღნიშნულის გავლენა კორპორაციულ მმართველობაზე

ევროპის ქვეყნების გამოცდილებაზე დაყრდნობით, სხვადასხვა ქვეყნებში დაწესებული კვოტირების სისტემის შედარება ასახავს განსხვავებებს კვოტირების სამიზნე მაჩვენებელში, რაც, უმეტესწილად, საბჭოს წევრების 30-40%-ს შეადგენს. მიუხედავად ამისა, მნიშვნელოვანია იმის აღნიშვნა, რომ საბერძნეთი აღნიშნულ ტენდენციას მცირედით ჩამორჩება სამიზნე 25%-ით. გარდა ამისა, აღნიშნული კვოტები მერყეობს რეგულირების სფეროსა და სამიზნე კომპანიის განმსაზღვრელი კრიტერიუმების საფუძველზე. გარკვეულ ქვეყნებში (ბელგია, იტალია, პორტუგალია, საბერძნეთი) კვოტა ვრცელდება მსხვილ საფონდო ბირჟებზე რეგისტრირებულ კომპანიებზე, ხოლო სხვა ქვეყნებში მხედველობაში მიიღება დამატებითი კრიტერიუმები, მაგ., კომპანიის ზომა (ესპანეთი, ნიდერლანდები, საფრანგეთი, გერმანია, ავსტრია და ისლანდია) და კვოტირება ვრცელდება მხოლოდ მსხვილ საწარმოებზე. კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი განსხვავებაა შეუსრულებლობის შემთხვევაში დაწესებულ კონკრეტულ სანქციებში. ესპანეთს, ნიდერლანდებსა და ისლანდიას აქვთ უფრო რბილი კანონები, რომლებიც არ ითვალისწინებს სანქციების დაწესებას, მაშინ როცა სხვა ქვეყნები უფრო მკაცრ მიდგომას იყენებენ. ევროპის ქვეყნებში გამოყენებული სანქციები ხშირად მოიცავს

ვაკანტური პოზიციების ხელახლა გახსნას მოთხოვნების შეუსრულებლობის გამო და საბჭოს წევრი დირექტორების ანაზღაურების დაკავებას.

საწარმოთა საბჭოებში წარმომადგენლობის დაბალანსებაში ქვეყნების წარმატების შესაფასებლად, რეგიონში ყველაზე მსხვილი კომპანიების საბჭოებში ქალი წევრების რაოდენობა მიიღება მხედველობაში. გრაფიკ C1-ის თანახმად, ევროკავშირის ქვეყნებში, სადაც რეგულაციებია შემოღებული, როგორც წესი, საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობა ყველაზე მაღალია. მაგ., ქალების ყველაზე მაღალი წარმომადგენლობა ფიქსირდება საფრანგეთში, სადაც 2023 წელს ქალები საბჭოებში 46%-ს შეადგენდნენ. საფრანგეთს მცირედით ჩამორჩებიან ნორვეგია და იტალია. გარდა ამისა, ქვეყნებში, რომლებშიც შემოღებულია გენდერული კვოტირება, ქალთა წარმომადგენლობა საწარმოების საბჭოებში უფრო მაღალია, ვიდრე ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელი, რომელიც 33.8%-ს შეადგენს (გამონაკლისია საბერძნეთის შემთხვევა). აღსანიშნავია, რომ ქვეყნებს შორის განსხვავებები არსებითია, კვიპროსში ქალთა წარმომადგენლობის მაჩვენებელი 8,2%-ია, საფრანგეთში კი – 46%.

გრაფიკი C1. საბჭოს წევრი ქალების წილი ევროპის ქვეყნების საფონდო ბირჟებზე რეგისტრირებულ უმსხვილეს კომპანიებში, 2023 წ.



წყარო: თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის (EIGE) გენდერული სტატისტიკის მონაცემთა ბაზა

უნდა აღინიშნოს, რომ თანაბარ წარმომადგენლობასა და ქალების მიერ ხელმძღვანელ პოზიციებზე წვდომის გარდა, აღნიშნული რეგულაციების მთავარი მიზანი კორპორაციული მმართველობის სტანდარტებისა და ეკონომიკური მაჩვენებლების გაუმჯობესებაა. ეს დასტურდება მრავალი კვლევით, რომლებშიც ასახულია საბჭოებში გენდერული მრავალფეროვნების ზრდის დადებითი ზეგავლენა კომპანიის მუშაობაზე. იმის გაითვალისწინებით, რომ პრობლემის გადაჭრის გზა 1-ის ანალიზი მოიცავს საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობის გავლენის შეფასებას როგორც სოციალურ, ისე ეკონომიკურ საქმიანობაზე, მნიშვნელოვანია შევისწავლოთ ევროპის ქვეყნებში განხორციელებული პოლიტიკის გავლენა კომპანიის განვითარებაზე. ლიტერატურის შესწავლის შედეგად შეგვიძლია გამოვყოთ შემდეგი ძირითადი მიგნებები:

- ✓ მრავალი კვლევა ადასტურებს გენდერული კვოტების დადებით გავლენას საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობის ზრდაზე; კვოტების არმქონე ქვეყნების შედარება იმ ქვეყნებთან, სადაც კვოტებია დანესებული, გვიჩვენებს, რომ საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობა უფრო მაღალია იმ ქვეყნებში, სადაც მოქმედებს კვოტირების სისტემა, განსაკუთრებით, იმ ქვეყნებში, სადაც მოთხოვნებთან შეუსაბამობის შემთხვევაში მოქმედებს სანქციები.
- ✓ გენდერულად დაბალანსებულმა საბჭოებმა შეიძლება ხელი შეუწყონ ქალებს გადაწყვეტილების მიმღები პოზიციების, მათ შორის, აღმასრულებელი დირექტორებისა და ხელმძღვანელი პოზიციების დაკავებაში. შეერთებულ შტატებში, ავსტრალიასა და გერმანიაში ჩატარებული კვლევების თანახმად, კომპანიებს, რომლებსაც დირექტორი

ქალები ხელმძღვანელობენ, უფრო მეტი აღმასრულებელი დირექტორი ქალი და ხელმძღვანელი ჰყავთ. თუმცა, ნორვეგიისა და იტალიის შემთხვევაში, კვოტირების ზეგავლენასთან დაკავშირებული შედეგები შედარებით განსხვავებულია, რაც შესაძლოა გამოწვეული იყოს გრძელვადიანი ეფექტით, რომელიც ჯერ არ არის გამოხატული.

- ✓ სავარაუდოდ, ქალთა წარმომადგენლობის ზრდა კორპორაციულ საბჭოებში აუმჯობესებს კორპორაციულ მმართველობას, რამდენადაც დადებით ზეგავლენას ახდენს გადაწყვეტილების მიღების პროცესსა და ხელმძღვანელობაზე. მრავალი კვლევა შეისწავლის საბჭოს გენდერული მრავალფეროვნების გავლენას კომპანიის საქმიანობის სხვადასხვა ასპექტზე კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის (CSR) რეიტინგებში. კვლევების თანახმად, დირექტორი ქალების არსებობა დადებით ზეგავლენას ახდენს კომპანიის საქმიანობის სოციალურ და ეთიკურ მახასიათებლებზე.
- ✓ კვლევის თანახმად, გენდერული დივერსიფიკაცია კორპორაციულ საბჭოებში დადებითად აისახება საბჭოს საქმიანობის პროცესზე, უმჯობესდება კომპანიის შიდა დისკუსიების ხარისხიც – ხდება მეტად ფაქტებზე ორიენტირებული და განზონანსორებული. დირექტორი ქალების არსებობა, აგრეთვე, დადებითად აისახება აღმასრულებელი საბჭოების მონიტორინგზე, რაც, თავის მხრივ, იწვევს უფრო ეფექტიან მმართველობას⁴⁶.
- ✓ ევროკავშირის კვლევამ საბჭოებში გენდერული მრავალფეროვნების რეგულირების შესახებ გამოავლინა ბაზრის დინამიკა აღნიშნული ცვლილებების საპასუხოდ.

46. ევროპარლამენტი (2021). ნეკრი სახელმწიფოების პოლიტიკა სამწარმოო საბჭოებში ქალების წარმომადგენლობის შესახებ და აღნიშნულის ზეგავლენა კორპორაციულ მმართველობაზე.

გენდერული კვოტების შესახებ ევროკავშირის კანონმდებლობის ეს ანალიზი წარმოადგენს მყარ მტკიცებულებას იმისა, რომ საბჭოების წარმომადგენლობაზე დაწესებული გენდერული კვოტები ინვესტორების მიერ აღიქმება სარგებლის მომტანად, განსაკუთრებით, იმ კომპანიებისთვის, რომლებიც განიცდიან დიდ გენდერულ დისბალანსს⁴⁷.

გარდა ამისა, მრავალი კვლევის ფარგლებში შეფასდა ურთიერთკავშირი გენდერულ კვოტებსა და კომპანიის ფინანსურ მაჩვენებლებს შორის. მიუხედავად ამისა, კვლევების შედეგად გამოვლინდა სხვადასხვაგვარი შედეგები და მიგნებები. შედეგების ამგვარი მრავალფეროვნება მიუთითებს, რომ მტკიცებულებები საბჭოებში გენდერული კვოტების დაწესებით კომპანიის ფინანსურ მაჩვენებლებზე გამოწვეული მნიშვნელოვანი ზეგავლენის შესახებ არ არის აბსოლუტური.

ცხრილი C2. გენდერული ანგარიშგება ევროპის ქვეყნებში

ქვეყანა	გენდერული ანგარიშგება	სავალდებულობა	სამიზნე კომპანიები	განკარგულება/ დირექტივა, რომლის საფუძველზეც ხორციელდება ანგარიშგება	მონიტორინგი
დიდი ბრიტანეთი	ანგარიშგება კაცებსა და ქალებს შორის არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ	სავალდებულო	საწარმოები, სადაც დასაქმებულია 250 ან მეტი დასაქმებული	Equality Act 2010	თანასწორობისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის კომისია
	გენდერული ანგარიშგება	არა სავალდებულო	საფონდო ბირჟაზე რეგისტრირებული კომპანიები		თანასწორობისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის კომისია
	თანაბარი ანაზღაურების ანალიზი	არა სავალდებულო	საფონდო ბირჟაზე რეგისტრირებული კომპანიები		თანასწორობისა და ადამიანის უფლებათა დაცვის კომისია

47. ფერნანდეს-მენდეს, კ. და პათან, ს. (Fernández-Méndez, C. & Pathan, S. 2023). საბჭოებში გენდერული კვოტების ზეგავლენის შეფასება: მტკიცებულებები ევროპული ბაზრებიდან, Finance Research Letters, Volume 54. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2023.103699>.

ესპანეთი	გენდერული თანასწორობის სტრატეგია	სავალდებულო	კომპანიები, სადაც დასაქმებულია 50 ან მეტი პირი	Royal Decree 901/2020	შრომისა და სოციალური ეკონომიკის სამინისტრო; შრომის ინსპექცია
	ანგარიშგება არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ	სავალდებულო	კომპანიები, სადაც დასაქმებულია 50 ან მეტი პირი	Constitutional Act 3/2007	შრომისა და სოციალური ეკონომიკის სამინისტრო; შრომის ინსპექცია
	არა ფინანსური ანგარიშგება	სავალდებულო	<ul style="list-style-type: none"> ✓ სანარმოები, სადაც დასაქმებულია 250 ან მეტი დასაქმებული ✓ ორგანიზაციები, რომლებიც ითვლება, რომ წარმოადგენს საზოგადოებრივ ინტერესს, ან რომლებიც აკმაყოფილებენ შემდეგ კრიტერიუმებს ორი ფისკალური წლის განმავლობაში <ul style="list-style-type: none"> ○ აქტივების საერთო რაოდენობა აღემატება 20 000 ევროს ○ წლიური წმინდა ბრუნვა აჭარბებს 40 000 000 ევროს; ○ ფისკალური წლის განმავლობაში დასაქმებულთა საშუალო რაოდენობა 250-ს აჭარბებს 	დირექტივა 2014/95/EU	სახელმწიფო კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის კომისია
	გენდერული დივერსიფიკაცია საბჭოებში	არა სავალდებულო	საფონდო ბირჟებზე რეგისტრირებული კომპანიები		ფასიანი ქაღალდების ბაზრის ეროვნული კომისია
საფრანგეთი	თანაბარი ანაზღაურების ანალიზი	სავალდებულო	კომპანიები, სადაც დასაქმებულია 50 ან მეტი პირი	Decree No. 2019-15 on Application of New Legal Framework for Equal Pay	შრომის სამინისტრო; შრომის რეგიონული დირექტორატები; შრომის ინსპექცია
	გენდერული თანასწორობის ინდექსი	სავალდებულო	კომპანიები, სადაც დასაქმებულია 50 ან მეტი პირი	French Law on Professional Agency	შრომის სამინისტრო; შრომის რეგიონული დირექტორატები; შრომის ინსპექცია
	გენდერული დივერსიფიკაცია საბჭოებში	არა სავალდებულო	საფონდო ბირჟებზე რეგისტრირებული კომპანიები	Rixain Law No. 2021-1774	დასაქმებულთა წარმომადგენლობები
	Corporate Sustainability Reporting Directive	სავალდებულო	კომპანიები, სადაც დასაქმებულია 250 ან მეტი პირი	French Commercial Code	ფინანსური ბაზრების მართვის ორგანო (AMF); ეკონომიკის, ფინანსთა და განვითარების სამინისტრო
	თანაბარი მოპყრობის სტრატეგია	არა სავალდებულო	საფონდო ბირჟებზე რეგისტრირებული კომპანიები		შრომის სამინისტრო; შრომის რეგიონული დირექტორატები; შრომის ინსპექცია

დანია	თანაბარი ანაზღაურების ანალიზი	სავალდებულო	კომპანიები, სადაც დასაქმებულია 35 ან მეტი პირი	Consolidation Act No. 899 of 9 June 2006 on Equal Pay to Men and Women	დანის შრომის ბაზრისა და დასაქმების სააგენტო; დასაქმების სამინისტრო; დანის თანასწორობის კომისია
	გენდერული ანგარიშგება	სავალდებულო	საფონდო ბირჟებზე რეგისტრირებული კომპანიები	Act on Gender Equality, 2000	გენდერული თანასწორობის სამინისტრო
	გენდერული თანასწორობის სტრატეგია	სავალდებულო	კომპანიები, სადაც დასაქმებულია 35 ან მეტი პირი	Act on Gender Equality, 2000	გენდერული თანასწორობის სამინისტრო; დანის თანასწორობის კომისია
	გენდერული დივერსიფიკაცია საბჭოებში	სავალდებულო	კომპანიები, სადაც დასაქმებულია 50 ან მეტი პირი	Danish Companies Act	დანის ფინანსური ზედამხედველობის ორგანო; NASDAQ Copenhagen

დიდ ბრიტანეთში, სავალდებულო **გენდერული ანგარიშგება**, უპირველეს ყოვლისა, მოიცავს მონაცემებს **არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ**. ეს გულისხმობს მონაცემების შეგროვებასა და გამჟღავნებას ორგანიზაციაში დასაქმებული მამაკაცთა და ქალთა საშუალო შემოსავლებს შორის სხვაობის შესახებ. გაერთიანებული სამეფოს მთავრობამ, ასევე, შემოიღო რეგულაციები 2017 წელს, რომელთა თანახმად, საწარმო, სადაც დასაქმებულია 250 ან მეტი პირი, ვალდებულია გამოაქვეყნოს წლიური ანგარიშგება ქალთა და მამაკაცთა ანაზღაურებებს შორის არსებული სხვაობის შესახებ⁴⁸. ეს ანგარიშები უნდა მოიცავდეს მონაცემებს სხვადასხვა მაჩვენებლების შესახებ: ქალთა და მამაკაცთა ანაზღაურებებს შორის მედიანურ სხვაობას, კაცებისა და ქალების წილს, რომლებიც იღებენ ბონუსს და დასაქმებულთა განაწილებას ანაზღაურების დონეების მიხედვით. ანგარიში მიზნად ისახავს გაზარდოს გამჭვირვალობა და ანგარიშვალდებულება გენდერული ნიშნით ანაზღაურების უთანასწორობასთან დაკავშირებით და წაახალისოს დამსაქმებლები მიიღონ ზომები სამუშაო ად-

გილზე გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად. ანგარიშგების მონიტორინგისთვის, თანასწორობისა და ადამიანის უფლებათა კომისია გადამწყვეტ როლს ასრულებს ადამიანებისა და კომპანიებისთვის ინფორმაციის მიწოდებაში, როგორც გავლენის მქონე ორგანო, შემფასებელი და აღმასრულებელი.

გარდა ამისა, ზოგიერთი კომპანია: FTSE 250, FTSE 100 და არასამთავრობო ორგანიზაციები, ნებაყოფლობით ავრცელებენ ინფორმაციას **მამაკაცებისა და ქალების წარმომადგენლობის შესახებ** თავიანთი ორგანიზაციების სხვადასხვა, მათ შორის, ხელმძღვანელ პოზიციებზე (FTSE, 2024). ეს შეიძლება მოიცავდეს მონაცემებს დირექტორთა საბჭოების გენდერული შემადგენლობის, უფროსი ხელმძღვანელი რგოლისა და სხვა საკვანძო როლების შესახებ.

მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნულის შესახებ სამართლებრივი ვალდებულება არ არსებობს, ზოგიერთი კომპანია, მაგ., მსხვილი ბანკები და ფინანსური ინსტიტუტები (Barclays, HSBC, Lloyds Banking Group, NatWest Group), ასევე, ატარებენ შიდა

48. ანგარიშგება არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ: დამსაქმებლების გზამკვლევი (2023).

ანალიზს თანაბარი ანაზღაურების შესახებ, რათა გამოავლინონ და აღმოფხვრან არათანაბარი ანაზღაურება ქალებსა და მამაკაცებს შორის, ვიდრე აღნიშნულის ვალდებულება ძალაში შევა. ეს შეიძლება მოიცავდეს განსხვავებული ანაზღაურების შესწავლას კონკრეტულ პოზიციებზე ან დეპარტამენტებში, რათა უზრუნველყოფილი იყოს თანაბარი და სამართლიანი ანაზღაურება.

ესპანეთში არსებობს გენდერული ანგარიშგების წარდგენის რამდენიმე ვალდებულება, რომელთა მიზანია გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა სამუშაო ადგილზე და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრა. მაგ., კომპანიები, სადაც 50 ან მეტი ადამიანია დასაქმებული, ვალდებული არიან შეიმუშაონ **გენდერული თანასწორობის სტრატეგია (Planes de Igualdad)**⁴⁹. აღნიშნული სტრატეგია შეიცავს სამუშაო ადგილზე კაცებისა და ქალებისთვის თანაბარი მოპყრობისა და შესაძლებლობის უზრუნველყოფის ზომებს, აგრეთვე, მექანიზმებს ხელმძღვანელ პოზიციებზე სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის შესახებ. კომპანიები ვალდებული არიან შეათანხმონ აღნიშნული გეგმები დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან და დასამტკიცებლად შრომის ორგანოებს წარუდგინონ. მონიტორინგის პასუხისმგებლობა ეკისრება შრომისა და სოციალური ეკონომიკის სამინისტროს და შრომის ინსპექციას.

ევროპის სხვა ქვეყნების მსგავსად, ესპანეთმაც შემოიღო კანონმდებლობა, რომელიც ავალდებულებს კომპანიებს წარმოადგინონ ინფორმაცია ქალთა და მამაკაცთა ანაზღაურებებს შორის სხვა-

ობის შესახებ⁵⁰. სამეფო ბრძანების თანახმად 902/2020, კომპანიები, რომლებშიც დასაქმებულია 50 ან მეტი პირი, ვალდებული არიან ყოველწლიურად ჩაატარონ აუდიტი არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ და ანგარიში წარუდგინონ შრომის ორგანოებს. ანგარიში უნდა შეიცავდეს ინფორმაციას ქალთა და მამაკაცთა ანაზღაურებებს შორის საშუალო და მედიანური სხვაობის შესახებ, აგრეთვე, ქალებისა და მამაკაცების გადანაწილებას სხვადასხვა სახელფასო ჯგუფებში. აღმასრულებელი და მონიტორინგის განმხორციელებელი ორგანოებია შრომის და სოციალური ეკონომიკის სამინისტრო და შრომის ინსპექცია.

ესპანეთმა, ასევე, მიიღო ევროკავშირის დირექტივა **კომპანიებისა და სხვა ჯგუფების მიერ არაფინანსური ინფორმაციის გამჟღავნების ვალდებულების შესახებ** (დირექტივა 2014/95/EU)⁵¹, რომელიც გარკვეულ კომპანიებს ავალდებულებს გაამჟღავნონ არაფინანსური ინფორმაცია, მათ შორის, მრავალფეროვნების პოლიტიკა, როგორც თავიანთი წლიური ანგარიშების ნაწილი, მთავრობის კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის კომისიის მონიტორინგის ქვეშ. მიუხედავად იმისა, რომ ეს არ წარმოადგენს გენდერულ ანგარიშგებას, ინფორმაციის ამგვარი გამჟღავნება შეიძლება შეიცავდეს ინფორმაციას გენდერული მრავალფეროვნების შესახებ ორგანიზაციის სამუშაო ძალასა და ხელმძღვანელობაში. 2021 წლიდან, კომპანიებს, რომლებიც აკმაყოფილებენ ქვემოთ ჩამოთვლილ მოთხოვნებს, მოეთხოვებათ წარმოადგინონ არაფინანსური ინფორმაციის სტატუსის, როგორც ინდივიდუალური, ისე კონსოლიდირებული⁵²:

49. სამეფო განკარგულება 901/2020. წყარო: 22 მარტის კონსტიტუციური აქტი 3/2007 ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის შესახებ.

50. კონსტიტუციური აქტი 3/2007 ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის შესახებ

51. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/95/oj>

52. <https://www.en.aenor.com/certificacion/responsabilidad-social/verificacion-informacion-no-financiera#:~:text=Since%202021%2C%20companies%20that%20satisfy,FY%20is%20higher%20than%20250>

- ✓ კომპანიის ან ჯგუფის მიერ დასაქმებული პირების საშუალო რაოდენობა აღემატება 250-ს FY-ის განმავლობაში;
- ✓ ისინი ან წარმოადგენენ საზოგადოებრივი ინტერესის ორგანიზაციებს, აუდიტის შესახებ კანონის შესაბამისად, ან ორი წლის განმავლობაში, ყოველი ფინანსური წლის დასრულებისას, სიტუაციის მიხედვით, ინდივიდუალურ ან კონსოლიდირებულ საფუძველზე აკმაყოფილებენ ჩამოთვლილი ორი პირობიდან ერთს მაინც:
 - აქტივების მთლიანი ღირებულება აღემატება 20,000,000 ევროს;
 - წლიური წმინდა ბრუნვა აჭარბებს 40 000 000 ევროს;
 - FY-ის განმავლობაში დასაქმებულთა საშუალო რაოდენობა 250-ს აჭარბებს.

გარდა ამისა, 2022 წლის 22 ნოემბერს ევროპულმა პარლამენტმა მიიღო ევროკავშირის კანონი, რომლის თანახმადაც სავალდებულოა **კომპანიის საბჭოებში გენდერული ბალანსის შენარჩუნება**. დირექტივის თანახმად, 2026 წლის მეორე ნახევრამდე, საფონდო ბირჟაზე რეგისტრირებული კომპანიების საბჭოებში არა-აღმასრულებელი დირექტორების 40% ან, სულ მცირე დირექტორების 33% დაკომპლექტებული იყოს ნაკლებად წარმოდგენილი სქესის ადამიანებისგან. როგორც ევროკავშირის წევრი, ესპანეთი ვალდებულია დაემორჩილოს აღნიშნულ რეგულაციას, თუმცა, ეს ჯერ შესასრულებლად სავალდებულო არ არის. ამ ანგარიშების მონიტორინგის ვალდებულება ეკისრება ფასიანი ქაღალდების ბაზრის ეროვნულ კომისიას (CNMV).

საფრანგეთში კომპანიები, სადაც დასაქმებულია 50 ან მეტი ადამიანი, ვალდებული არიან ყოველწლიურად აწარმოონ

ანგარიშგება არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ და შედეგები წარუდგინონ საკუთარი პერსონალის წარმომადგენლებს⁵³. აღნიშნული ანგარიშგება მოიცავს ინფორმაციას კომპანიაში არსებული არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ, რომელიც კლასიფიცირებულია სხვადასხვა კატეგორიების მიხედვით, მაგ., სამსახურეობრივი პოზიცია, ასაკობრივი ჯგუფი და სამუშაო განაკვეთი. ანგარიშგების მიზანია არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ გამჭვირვალობის გაზრდა და ცნობიერების ამაღლება, აგრეთვე, კომპანიების ნახალისება გადადგან ნაბიჯები აღნიშნული პრობლემების აღმოსაფხვრელად. ანგარიშგების პროცესის მონიტორინგის ვალდებულება ეკისრება შრომის სამინისტროს, შრომის რეგიონულ დირექტორატებს და შრომის ინსპექციას.

გარდა ამისა, **გენდერული თანასწორობის ინდექსი**⁵⁴ წარმოადგენს ანგარიშგების სავალდებულო კომპონენტს იმ ფრანგული კომპანიებისთვის, რომლებშიც დასაქმებულია 50 ან მეტი პირი. იგი აფასებს კომპანიის შიგნით გენდერულ თანასწორობას რამდენიმე მაჩვენებელზე დაყრდნობით (არათანაბარი ანაზღაურება, ხელფასის მატების პროცენტული მაჩვენებლები ქალებსა და კაცებს შორის, დანაწილების მაჩვენებლები კაცებსა და ქალებს შორის და ქალების წარმომადგენლობა ყველაზე მაღალშემოსავლიან დასაქმებულებს შორის). კომპანიები ვალდებული არიან ყოველწლიურად გამოითვალონ და საკუთარ ვებგვერდზე გამოაქვეყნონ კომპანიის ინდექსი, და აღნიშნულის შესახებ აცნობონ სოციალური და ეკონომიკური საქმეების კომიტეტს. ანგარიშგების ვალდებულების შეუსრულებლობა შესაძლოა ისჯებოდეს ჯარიმით. ანგარიშგების პროცესის მონიტორინგის ვალდებულება ეკისრება

53. დადგენილება No2019-15 თანაბარი ანაზღაურების ახალი საკანონმდებლო ბაზის გამოყენების შესახებ.

შრომის სამინისტროს, შრომის რეგიონულ დირექტორატებს და შრომის ინსპექციას.

მიუხედავად იმისა, რომ ანგარიშგება არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ ან გენდერული თანასწორობის ინდექსი შესასრულებლად სავალდებულო არ არის, საფონდო ბირჟაზე რეგისტრირებული ფრანგული კომპანიები ვალდებულნი არიან დირექტორთა საბჭოებში დაიცვან **კვოტები გენდერული მრავალფეროვნების შესახებ**⁵⁴. აღნიშნული კომპანიების დირექტორთა საბჭოების, სულმცირე, 40% უნდა შედგებოდეს თითოეული სქესის წარმომადგენლებისგან. პროცესის მონიტორინგის ვალდებულება აკისრია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს და სოციალური და ეკონომიკური საქმეების კომიტეტს.

საფრანგეთი იყო პირველი ქვეყანა ევროკავშირში, რომელმაც მიიღო და სადაც ძალაში შევიდა **კორპორაციული მდგრადობის ანგარიშების დირექტივა (CSRD)**⁵⁵. CSRD ცვლის წინა არაფინანსური ანგარიშგების დირექტივას (NFRD), რომელიც ითვალისწინებდა არაფინანსური ანგარიშგების შედგენის ვალდებულებას. ეს ნაბიჯი იწვევს იმ კომპანიების წრის გაფართოებას, რომლებიც ვალდებულნი არიან აწარმოონ ანგარიშგება მდგრადი განვითარების დარგში და ზრდის მათ ვალდებულებებს გამჭვირვალობასთან დაკავშირებით. უფრო კონკრეტულად, იგი ეხება კომპანიებს, სადაც დასაქმებულია 250 პირზე მეტი. პროცესის მონიტორინგის პასუხისმგებლობა ეკისრება ფინანსური ბაზრების ორგანოს (AMF) და ეკონომიკის, ფინანსთა და განვითარების სამინისტროს.

მიუხედავად იმისა, რომ ეს არ წარმოადგენს სავალდებულო ანგარიშგებას, საფრანგეთში რეგისტრირებული კომპანიები ვალდებულნი

არიან შეიმუშაონ **თანაბარი მოპყრობის სტრატეგია**, რათა ხელი შეუწონ გენდერულ თანასწორობას სამუშაო ადგილებზე. აღნიშნული სტრატეგია შეიცავს გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ზომებს, აგრეთვე, ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფასა და სამუშაო ადგილზე გენდერული ბალანსის მისაღწევად საჭირო ზომებს. მიუხედავად იმისა, რომ სტრატეგიით გათვალისწინებული მიზნები შესაძლოა საჯარო არ იყოს, კომპანიებს შეუძლიათ მათი აღსრულების პროცესი და პროგრესი ასახონ თავიანთ უფრო ფართო ანგარიშებში (CSR-ის ანგარიშები ან დივერსიფიკაციის ინიციატივები). პროცესის მონიტორინგის ვალდებულება ეკისრება შრომის სამინისტროს, შრომის რეგიონულ დირექტორატებს და შრომის ინსპექციას.

დანიში კომპანიები, სადაც დასაქმებულია 35 ან მეტი ადამიანი, ვალდებულნი არიან **ყოველწლიურად აწარმოონ ანგარიშგება**⁵⁷ არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ და შედეგები წარუდგინონ დანიის თანასწორობის კომისიას. აღნიშნული ანგარიშგება მოიცავს ინფორმაციას კომპანიაში არსებული არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ, რომელიც კლასიფიცირებულია სხვადასხვა კატეგორიების მიხედვით (სამსახურეობრივი პოზიცია, ასაკობრივი ჯგუფი და სამუშაო განაკვეთი). პროცესის მონიტორინგის პასუხისმგებლობა ეკისრება დანიის შრომის ბაზრისა და დასაქმების სააგენტოს, დასაქმების სამინისტროს და დანიის თანასწორობის კომისიას.

დანიის საჯარო სექტორში არსებულ დამსაქმებლებს, მათ შორის, სახელმწიფო სააგენტოებს, მუნიციპალიტეტებს და რეგიონებს, ეკისრებათ ვალდებულება წარმოადგინონ ანგარიში სამუშაო ძალის

54. საფრანგეთის კანონი პროფესიული სააგენტოს შესახებ.

55. რიქსეინის კანონი. 2021-1774.

56. საფრანგეთის სავაჭრო კოდექსი

57. 2006 წლის 9 ივნისის კონსოლიდაციის აქტი No. 899 მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი ანაზღაურების შესახებ.

შიგნით და ხელმძღვანელ პოზიციებზე არსებული **გენდერული დივერსიფიკაციის შესახებ**⁵⁸. ანგარიშების მიზანია გენდერული თანასწორობის და დივერსიფიკაციის ხელშეწყობა დასაქმების და დაწინაურების პროცესში. აღნიშნული ანგარიშების პროცესის მონიტორინგზე პასუხისმგებელია გენდერული თანასწორობის სამინისტრო.

გარდა ამისა, დანიაში რეგისტრირებული შედარებით მსხვილი კომპანიები ვალდებულნი არიან შეიმუშაონ **გენდერული თანასწორობის სტრატეგია**⁵⁹, სადაც ხაზგასმული იქნება სამუშაო ძალაში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის კონკრეტული ღონისძიებები. აღნიშნული სტრატეგიის შემუშავება სავალდებულოა კომპანიებისთვის, რომლებშიც დასაქმებულია 35 ან მეტი პირი. ანგარიშგება უნდა ითვალისწინებდეს გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის გზებს და ხელს უწყობდეს თანაბარი შესაძლებლობების არსებობას ქალებისა და კაცებისთვის. აღნიშნული პროცესის მონიტორინგის ვალდებულება ეკისრება გენდერული თანასწორობის სამინისტროს და დანიის თანასწორობის კომისიას.

დანიის კანონმდებლობის თანახმად, საფონდო ბირჟაზე რეგისტრირებული კომპანიები ვალდებულნი არიან **ღირეუ-**

ტორთა საბჭოების გარკვეული ნაწილი და-აკომპლექტონ კონკრეტული სქესის ადამიანებით. კანონი დანიური კომპანიების შესახებ ავალდებულებს საფონდო ბირჟაზე რეგისტრირებულ კომპანიებს, რომლებშიც 50-ზე მეტი პირია დასაქმებული, საბჭოების 40% დააკომპლექტონ თითოეული სქესის წარმომადგენლებით (Reumert, 2023). აღნიშნული პროცესის მონიტორინგის განმახორციელებელი ერთ-ერთი ორგანოა დანიის ფინანსური ზედამხედველობის ორგანო NASDAQ Copenhagen-თან ერთად.

დანიაში რეგისტრირებულმა კერძო კომპანიებმა შესაძლოა, უპირატესობა მიანიჭონ გენდერული დივერსიფიკაციის ანგარიშის წარდგენას **ქალებისა და კაცების წარმომადგენლობის შესახებ** ორგანიზაციის სხვადასხვა დონეზე⁶⁰ მაგ., ქალების გადანაწილება დასაქმებისა და დაწინაურების პროცესში და სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობი ინიციატივები. ასეთი ტიპის ანგარიშგების წარმოებამ შესაძლოა ხელი შეუწყოს გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების ზრდას, აგრეთვე, ხაზი გაუსვას კომპანიის სწრაფვას დივერსიფიკაციისა და ინკლუზიურობისკენ. აღნიშნული პროცესის მონიტორინგის ვალდებულება ეკისრებათ ბიზნეს ასოციაციებს და დარგობრივ ორგანიზაციებს.

58. კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ(2000).

59. კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ (2000).

60. ნებაყოფლობითი ქცევის კოდექსი ხელმძღვანელ პოზიციებზე და საბჭოებში გენდერული დივერსიფიკაციის უზრუნველსაყოფად.

დანართი „დ“ – პრობლემის გადაჭრის გზების ლიტერატურული მიმოხილვა

პრობლემის გადაჭრის გზა 1: გენდერული კვოტები სამეთვალყურეო საბჭოს წარმომადგენლობაში

კორპორაციულ საბჭოებში გენდერულ კვოტირებასთან დაკავშირებული რეგულაციები, უპირველეს ყოვლისა, ეხება გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილების გადანაწილებას კომპანიის შიგნით. მიუხედავად იმისა, რომ სამეთვალყურეო საბჭოები არ წარმოადგენენ აღმასრულებელ საბჭოებს, მათ გადაამწყვეტოლიენიჭებათ, რადგან ისინი ძირითად და სტრატეგიულ ფინანსურ გადაწყვეტილებებს უწევენ ზედამხედველობას და ახორციელებენ ხელმძღვანელობის საქმიანობის მონიტორინგს. მსოფლიო ბანკის ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, ფირმების მხოლოდ 21%-ს ჰყავდა ტოპ მენეჯერი ქალები 2023 წელს (The World Bank, 2023), რაც მიუთითებს ქალების მნიშვნელოვნად დაბალ წარმომადგენლობაზე გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე, მათ შორის, კომპანიების საბჭოებში. შესაბამისად, გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრა ეკონომიკური გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია.

კომპანიის საბჭოებში გენდერული კვოტირების თვისებრივი ზეგავლენა ფასდება შემდეგ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით:

1. ჩართულობა: ამ კრიტერიუმით ფასდება უშუალო გავლენა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების გენდერულ შემადგენლობაზე, აგრეთვე, ქალთა წარმომადგენლობაზე გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე. გარდა ამისა, ვლინდება არაპირდაპირი ზეგავლენა კომპანიის თანამშრომლების უფრო ფართო შემადგენლობასა და ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალთა წარმომადგენლობაზე;

- რესურსები: კვოტირების ეფექტის განსაზღვრის მიზნით, აღნიშნულ კრიტერიუმზე დაყრდნობით ვლინდება მნიშვნელოვანი რესურსების (შრომითი ანაზღაურების, პროფესიული კავშირების დამყარების შესძლებლობის და ეკონომიკური ძალაუფლების) განაწილება;
- ნორმები და ღირებულებები: კრიტერიუმზე დაყრდნობით ფასდება ზეგავლენა გენდერული როლებისა და დამოკიდებულებების აღქმაზე და, აგრეთვე, როგორც ქალის, ისე მამაკაცის ქცევაზე კომპანიის შიგნით, ფასდება ზეგავლენა არსებულ გენდერულ სტერეოტიპებზე;
- უფლებები: ამ კრიტერიუმის მეშვეობით განიხილება გენდერული საკითხები კომპანიის კორპორაციული მმართველობის ფარგლებში, განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ქალთა გაძლიერებას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და მათი საჭიროებებისა და უფლებების სათანადოდ აღიარებას.

იმის გათვალისწინებით, რომ კვოტირების უპირველესი მიზანი საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდაა, აღნიშნული ასპექტის ინტეგრაცია უნდა მოხდეს **ჩართულობის კრიტერიუმში**. მიუხედავად შემოთავაზებული კვოტის სავალდებულო ხასიათისა, რომელიც, სავარაუდოდ, ეფექტიანად გაზრდის ქალთა წარმომადგენლობას საბჭოებში, მნიშვნელოვანია ხაზი გავუსვათ მის დადებით ზეგავლენას აღნიშნული მიმართულებით.

გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტის (EIGE) მონაცემების მიხედვით, ბელგიაში, გერმანიაში, საფრანგეთში, იტალიაში, ავსტრიაში და პორტუგალიაში,

საკანონმდებლო კვოტების შედეგად, რომლებიც განსაზღვრავენ საბჭოებში ქალებისა და მამაკაცების მინიმალურ წილს, საბჭოებში ქალების წარმომადგენლობის საშუალო მაჩვენებელი 37.6%-მდე გაიზარდა. ამის საპირისპიროდ, კვოტების გარეშე ქვეყნებში ქალების წარმომადგენლობა საბჭოებში 24,3%-ს შეადგენს. კვოტების შემოღებამდე კვოტების განმახორციელებელ ექვს ქვეყანაში ქალების წილი საბჭოებში იზრდებოდა საშუალოდ 0,9 პროცენტული პუნქტით წელიწადში. თუმცა, კვოტების შემოღების შემდეგ, ეს მაჩვენებელი საშუალოდ წელიწადში 3.0 პროცენტული პუნქტით გაიზარდა. ამის საპირისპიროდ, იმ ქვეყნებში, სადაც სავალდებულო კვოტირება არ განხორციელებულა, აღნიშნული მაჩვენებელი წლიურად მხოლოდ 0.7 პროცენტული პუნქტით იზრდებოდა.

გენდერული კვოტების არაპირდაპირი მიზანია ხელი შეუწყოს ინკლუზიურობასა და მრავალფეროვნებას კორპორაციულ გარემოში ქალების წარმომადგენლობის ზრდით დირექტორთა საბჭოებში, ასევე, სხვადასხვა ხელმძღვანელ პოზიციებზე, სხვადასხვა ორგანიზაციებში. იტალიაში, სავალდებულო გენდერული კვოტების ზეგავლენის შედეგად, დირექტორთა საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობა გაიზარდა და ეს დადებითი ეფექტი სხვა ასპექტებზეც გავრცელდა, მათ შორის, გაიზარდა ქალების წარმომადგენლობა აღმასრულებელ პოზიციებზე და არა სამიზნე კომპანიების საბჭოებში. მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობდა მოთხოვნა დამატებითი აღმასრულებელი დირექტორი ქალების რაოდენობის ზრდის შესახებ, საფონდო ბირჟაზე რეგისტრირებული და სახელმწიფო სექტორში მოღვაწე კომპანიების ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალების რაოდენობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა. აღნიშნულის შედეგად შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ კომპანიების მიერ აღნიშნული ზომების გატარებას ხელს უწყობს ინსტიტუციური და არაფორმალური ფაქტორები, აგრეთვე, ხელმძღვანელი

პოზიციებისთვის შესაფერისი კვალიფიციური კანდიდატი ქალების რაოდენობის ზრდა. აღნიშნული შედეგები მიუთითებს გენდერული კვოტირების შესახებ კანონმდებლობის მნიშვნელოვან დადებით ზეგავლენაზე; კომპანიებში, რომლებშიც აღნიშნული მოთხოვნა ვრცელდებოდა, 2010-2017 წლებში სხვა კომპანიებთან შედარებით, ქალთა წარმომადგენლობა 21%-ით გაიზარდა. გარდა ამისა, შეიმჩნევა ქალების რაოდენობის მნიშვნელოვანი ზრდა საბჭოებში წამყვან პოზიციებზე (Pistorresi, Poma, & Rinaldi, 2022).

აგრეთვე, ქირშის და ვროლიხის (Kirsch and Wrohlich, 2020) კვლევის თანახმად, გამოვლინდა დადებითი კავშირი გერმანიაში სამეთვალყურეო საბჭოებში ქალების რაოდენობასა და შემდგომ ხელმძღვანელ საბჭოებში ქალების წარმომადგენლობას შორის. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ სამეთვალყურეო საბჭოებისთვის დაწესებული გენდერული კვოტები ეფექტიანად უწყობს ხელს, ზოგადად, ქალთა წარმომადგენლობის ზრდას, რაც შემდგომ ვრცელდება აღმასრულებელ საბჭოებზეც. მიუხედავად ამ პროგრესისა, არ არსებობს სამეთვალყურეო საბჭოს დივერსიფიკაციის შედეგად აღმასრულებელი საბჭოს გენდერული მრავალფეროვნების ზრდის კავშირის მტკიცებულება.

კვლევების თანახმად, შესაძლოა ვივარაუდოთ, რომ არსებობს დადებითი ზეგავლენა, რომელიც მიუთითებს კულტურულ ცვლილებებზე, საბჭოებსა და ხელმძღვანელ პოზიციებზე გენდერული ბალანსის ზრდის მხრივ, რაც განპირობებულია კვოტირებასთან დაკავშირებული მოთხოვნების შემოღებით. ეს ხაზს უსვამს საზოგადოებაში არსებულ უფრო სიღრმისეულ ცვლილებებს და მუდმივი პოლიტიკური და სოციალური წნეხის და ინოვაციური მიდგომების მნიშვნელობას, ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალების რაოდენობის გაზრდის მიზნით.

ლიტერატურის თანახმად, კორპორაციული საბჭოებისთვის დაწესებული გენდერული კვოტები დადებით ზეგავლენას ახდენს **რესურსების განაწილებაზე**, განსაკუთრებით, ანაზღაურების, კავშირების გაღრმავების და ეკონომიკური ძალაუფლების მხრივ. მიუხედავად ევროკავშირის მასშტაბით საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობის კვოტების დანერგვისა და ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალთა რაოდენობის ზრდისა, აღნიშნულ პოზიციებზე ქალების ანაზღაურება მაინც უფრო დაბალი რჩება. თუმცა, ეს ფენომენი მეტად გამოხატულია იმ ქვეყნებში, სადაც არ არის დაწესებული სავალდებულო კვოტები საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობაზე. ხელმძღვანელ პოზიციებზე არათანაბარი ანაზღაურება შესამჩნევად უფრო მცირეა კვოტების მქონე ქვეყნებში, რაც მიუთითებს დისკრიმინაციის შემცირებულ დონეზე. ეს იმაზე მეტყველებს, რომ შესაძლოა კვოტებს ზეგავლენა მოეხდინათ ორგანიზაციულ კულტურასა და პრაქტიკაზე, რაც გამოიწვევდა უფრო სამართლიანი ანაზღაურების სტრუქტურებს ხელმძღვანელ პოზიციებზე. ბოლო კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ქალებისა და კაცების ანაზღაურებებს შორის სხვაობა ხელმძღვანელ პოზიციებზე ორჯერ უფრო მცირე იყო კვოტების მქონე ქვეყნებში. (Maume, Heymann, & Ruppner, 2019).

გარდა ამისა, ნორვეგიაში არსებული გენდერული კვოტირების შესახებ კვლევის თანახმად, გამოიკვეთა მნიშვნელოვანი მიგნებები. (Bertrand, Black, Jensen, & Lleras-Muney, 2017). უპირველეს ყოვლისა, გამოიკვეთა, რომ კვოტების დაწესების შემდეგ საბჭოებში დანიშნული ქალების კვალიფიკაცია უფრო მაღალი იყო მათ წინამორბედებთან შედარებით. ეს მიუთითებს იმაზე, რომ კვოტირების პოლიტიკამ შესაძლოა ხელი შეუწყოს ქალთა წარმომადგენლობის ზრდას კორპორაციულ მმართველობაში. გარდა ამისა, კვოტირების პოლიტიკის განხორციელება იწვევს კორპორაციულ საბჭოებში არათანაბარი ანაზღაურების შესამჩნევ შემცირებას. ეს

მიგნებები ხაზს უსვამს კვოტირების პოტენციალს ხელი შეუწყოს არათანაბარი ანაზღაურების აღმოფხვრას ორგანიზაციის ხელმძღვანელ დაგადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე. თუმცა, მიუხედავად იმისა, რომ კვოტირების პოლიტიკამ დადებითი ზეგავლენა იქონია კორპორაციულ საბჭოებში გენდერული მრავალფეროვნების ზრდასა და არათანაბარი ანაზღაურების პრობლემის აღმოფხვრაზე, მისი ზეგავლენა ნაკლებად გამოხატული იყო უფრო ფართო ქალთა სამუშაო ძალაზე.

უფრო მეტიც, არაკომერციული ორგანიზაციების აღმასრულებლების შესახებ (Lee, 2023) კვლევის შედეგად, გამოიკვეთა კორელაცია გენდერულ მრავალფეროვნებას მმართველ საბჭოებსა და აღმასრულებელი დირექტორების ანაზღაურებას შორის. იმ ორგანიზაციების მონაცემების ანალიზით, რომლებმაც მოიპოვეს გამჭვირვალობის დამადასტურებელი ნიშანი GuideStar Platinum Transparency Seal, კვლევის შედეგად გამოვლინდა დადებითი კავშირი საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობასა და აღმასრულებელ პოზიციებზე დასაქმებული ქალების ანაზღაურებას შორის იმ შემთხვევაში, თუ საბჭოს 82% მაინც იყო დაკომპლექტებული ქალებით. ამის საპირისპიროდ, არსებობს უარყოფითი კავშირი ქალების წარმომადგენლობის ზრდასა და აღმასრულებელი კაცი დირექტორების ანაზღაურებას შორის. ეს იმაზე მეტყველებს, რომ საბჭოებში გენდერული მრავალფეროვნება განსხვავებულად მოქმედებს სხვადასხვა სქესის აღმასრულებელი დირექტორების ანაზღაურებაზე, რაც პოტენციურად ამცირებს არათანაბარ ანაზღაურებას არაკომერციულ ორგანიზაციებს შორის.

გარდა ამისა, ჩატარდა კვლევა სავალდებულო გენდერული კვოტებისა და არასავალდებულო გენდერული მაჩვენებლების ზეგავლენის შესახებ დირექტორთა კავშირებზე და დირექტორთა საბჭოს პოზიციებზე, რომლებსაც იკავებენ

ცალკეული დირექტორები, თავიანთი სქესის მიხედვით. (Burzynska & Contreras, 2020). 2000 წლიდან 2017 წლამდე პერიოდში 25,127 დირექტორის უნიკალური მონაცემების გამოყენებით, 2,435 საჯარო კომპანიაში ევროპის 32 ქვეყანაში, კვლევა აანალიზებს პიროვნულ, პროფესიულ და ქსელურ მახასიათებლებს აღნიშნული ურთიერთკავშირის შესაფასებლად. შედეგები მიუთითებს, რომ კვოტირების შემოღებამდე, დირექტორი ქალები უფრო ნაკლებ სარგებელს იღებდნენ თავიანთი პროფესიული ქსელებისგან, ვიდრე მათი მამაკაცი კოლეგები, რაც მიუთითებს გენდერულ უთანასწორობაზე ქსელებით სარგებლობის დარგში. თუმცა, სავალდებულო გენდერული კვოტების შემოღების შემდეგ, აღნიშნული განსხვავება ქალებსა და კაცებს შორის შემცირდა. საერთო ჯამში, კვლევის შედეგებით დასტურდება, რომ სავალდებულო გენდერული კვოტები ხელს უწყობს დირექტორთა ქსელების ეფექტიანობის ზრდას ქალების დასაქმების პროცესში, რაც შესაძლოა ხელს უწყობდეს გენდერული ბალანსის დამყარებას მაღალ ხელმძღვანელ პოზიციებზე.

გარდა ამისა, კვლევებში ხაზგასმულია კვოტირების დადებითი ზეგავლენა ქალების მიერ კორპორაციულ კავშირებზე წვდომასა და ჩართულობაზე, რაც ხელს უწყობს გენდერულ დივერსიფიკაციას ხელმძღვანელ პოზიციებზე. არსებითად, გენდერულმა კვოტებმა გავლენა იქონია ორგანიზაციებში კრიტიკული რესურსების განაწილებაზე, რის შედეგადაც, შემცირდა არათანაბარი ანაზღაურება და გაიზარდა ქალების შესაძლებლობები ხელმძღვანელი პოზიციების დასაკავებლად.

ქალთა წარმომადგენლობის გავლენა სამეთვალყურეო საბჭოებზე მხოლოდ რესურსებზე გაუმჯობესებულ ხელმისაწვდომობას არ ეხება; ის ხელს უწყობს გენდერულ როლებთან და აღქმებთან დაკავშირებული ნორმებისა და ღირებულებების ტრანსფორმაციას, რაც,

თავის მხრივ, ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას და როლური მოდელების ჩამოყალიბებას. მაგ., ისლანდიაში საბჭოს გენდერული კვოტირების შემოღებამ გამოიწვია გენდერული მრავალფეროვნების სტიმულირება კორპორაციულ საბჭოებში. კვოტირების შემოღების შემდეგ, დირექტორთა საბჭოს ფუნქციების აღქმების შესახებ ერთ-ერთი კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა დირექტორთა საბჭოს 244 წევრი. თავდაპირველად, მამრობითი სქესის დირექტორებს უფრო უარყოფითი დამოკიდებულება ჰქონდათ გენდერული კვოტების მიმართ, მაგრამ ეს შეხედულებები თანდათანობით შემცირდა და დროთა განმავლობაში უფრო დადებითი გახდა. კვლევის შედეგად გამოვლინდა დირექტორთა საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობის ზრდის მნიშვნელოვანი მხარდაჭერა, რაც ხელს უწყობს მრავალმხრივი შეხედულებების ჩამოყალიბებას და გადანყვეტილების მიღების პროცესების გაუმჯობესებას. დირექტორი ქალები და საბჭოს თავმჯდომარეები განსაკუთრებით უსვამენ ხაზს კორპორაციულ მმართველობაზე არსებულ დადებით ზეგავლენას. მიუხედავად ამისა, დირექტორი კაცები მეტად სკეპტიკურად არიან განწყობილი დირექტორთა საბჭოებში კვოტირების შედეგად მიმდინარე მოკლევადიანი დინამიკის მიმართ. მთლიანობაში, სავარაუდოდ, გენდერულმა კვოტებმა ეფექტიანად გაზარდა ქალთა წარმომადგენლობა საბჭოებში და გავლენა იქონია კორპორაციულ ნორმებზე, რაც პოლიტიკის შემქმნელების განზრახვა იყო.

19 ევროპული ქვეყნის მონაცემებზე დაყრდნობით და 2640 სხვადასხვა კომპანიაზე დაკვირვებით, ერთი-ერთი კვლევა (Rahi, 2024) ადასტურებს კორპორაციულ საბჭოებზე ქალთა ზეგავლენის დადებით კორელაციას საბჭოებში ქალების წარმომადგენლობასა (WoB) და კორპორაციულ სოციალურ მაჩვენებლებს (CSP) შორის. სტატიკური და დინამიკური

ეკონომიკური მოდელების გამოყენების შედეგად, კვლევის დასკვნები მიუთითებს, რომ საბჭოების, დაახლოებით, 20%-ით ქალებით დაკომპლექტება სინერგიულ გავლენას ახდენს კორპორაციული მდგრადობის მაჩვენებლებზე. ეს ეფექტი შეიძლება მომდინარეობდეს ქალების გამორჩეული ხელმძღვანელობის სტილიდან, ოპერატიული მიდგომებიდან და სტრატეგიული გადაწყვეტილების მიღებიდან. აღსანიშნავია, რომ საბჭოს წევრი ქალები უფრო მეტად ახდენენ ორიენტაციას დაინტერესებულ მხარეებზე და ხელს უწყობენ ისეთი პოლიტიკის შემუშავებას, რომელიც ხელს უწყობს მდგრად განვითარებას. გარდა ამისა, კვლევის თანახმად, ქალთა ძალაუფლებაზე გენდერული კვოტირების დადებითი ზეგავლენის მისაღწევად, საჭიროა ქალების წარმომადგენლობა გაიზარდოს 30%-მდე მაინც. ამგვარად, დამკვიდრებული ნორმებისა და ღირებულებების მნიშვნელოვანი ცვლილება დამოკიდებულია ქალთა წარმომადგენლობის გარკვეული დონის მიღწევაზე.

ეს კვლევები ხაზს უსვამს გენდერული კვოტირების ტრანსფორმაციულ პოტენციალს კორპორაციული მმართველობის დინამიკის ხელახლა ჩამოყალიბებასა და მდგრადობის პრაქტიკის განვითარებაში. საბჭოებში გენდერული მრავალფეროვნების ხელშეწყობით კვოტები არამარტო აუმჯობესებს გადაწყვეტილების მიღების პროცესს, არამედ ხელს უწყობს საზოგადოებაში თანასწორობის დამკვიდრებას.

ზოგიერთი კვლევის თანახმად, გენდერული მრავალფეროვნების გაზრდა კორპორაციულ საბჭოებში ასოცირდება კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის (CSR) გაუმჯობესებასთან, შესაბამისად, ის სარგებელს მოუტანს დაინტერესებულ მხარეებს და საზოგადოებას, ხოლო კომპანიებში – ქალთა უფლებების განვითარებას. მრავალრიცხოვანი კვლევები აჩვენებს, როგორ უწყობს ხელს ქალების მაღალი

წარმომადგენლობა CSR პოლიტიკის განვითარებას და აუმჯობესებს სამუშაო პირობებს ქალებისათვის.

ამ კონკრეტული საკითხის გადასაჭრელად, ლატურამ და ვიკსმა (Latura and Weeks 2022) ჩაატარეს შედარებითი ანალიზი კვოტებთან დაკავშირებით იტალიასა, რომელმაც 2011 წელს სავალდებულო კვოტირება შემოიღო, და საბერძნეთს შორის, სადაც გენდერული კვოტები არ დაწესებულა. განსხვავებების მეთოდოლოგიის (difference-in-difference) მეშვეობით, მათ გამოიკვლიეს ორივე ქვეყანაში საფონდო ბირჟებზე რეგისტრირებული კომპანიების კორპორაციული ანგარიში. კვლევის თანახმად, იტალიურ კომპანიებში კვოტების მიღების შემდეგ 50%-ით გაიზარდა ძალისხმევა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საკითხების მიმართ, განსაკუთრებით, ხელმძღვანელობასთან და ოჯახურ პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებულ საკითხებში. ეს ზრდა არ შეიძლება მიენეროს მხოლოდ საბჭოებში ქალების პროპორციის ზრდას, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ კვოტები გავლენას ახდენს ორგანიზაციაში როგორც მამაკაცების, ისე ქალების აღქმაზე გენდერული თანასწორობის შესახებ (Latura & Weeks, 2020).

მიუხედავად იმისა, რომ წინა კვლევამ შეისწავლა კორპორაციული მართვის მექანიზმების გავლენა კომპანიის CSR ვალდებულებებზე, შეზღუდული კვლევა ჩატარდა საბჭოს გენდერულ მრავალფეროვნებასა და CSR-სა და კორპორაციულ სოციალურ უპასუხისმგებლობას (CSI) შორის მკაფიო კავშირის შესახებ. სოციალური როლის თეორიასა და ფემინისტურ ეთიკაზე დაყრდნობით, ბუკატაია და ომრი (Boukattaya and Omri 2021), ფრანგული არაფინანსური კომპანიების მონაცემებზე დაყრდნობით, რომლებიც ჩამოთვლილია SBF 120 ინდექსში 2011-დან 2016 წლამდე, ადასტურებენ დადებით ურთიერთკავშირს საბჭოს გენდერულ მრავალფეროვნებასა და CSR-ს

შორის და უარყოფით ურთიერთკავშირს გენდერულ მრავალფეროვნებასა და CSI-ის შორის. მათი მიგნებები ასაბუთებს საბჭოს გენდერული მრავალფეროვნების დადებით ზეგავლენას CSR-ზე, ამავდროულად, ქალების წარმომადგენლობას უფრო მნიშვნელოვანი ზეგავლენა აქვს CSI-ის შემცირებაზე, ვიდრე CSR-ის ზრდის ხელშეწყობაზე.

კირში (Kirsch, 2021) შეისწავლის დირექტორი ქალების წვლილს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობაში გერმანიის საფონდო ბირჟებზე რეგისტრირებულ კომპანიებში. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებთან ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთა მრავალმხრივი მოტივები, მათ შორის, ქალის სოციალური ჯგუფისადმი მიკუთვნებულობის გრძნობა და ორგანიზაციაში ქალების მიმართ აღქმული პასუხისმგებლობა. აღსანიშნავია, რომ საბჭოში სხვა ქალების არსებობა მნიშვნელოვან გავლენას არ ახდენს დირექტორი ქალების ქმედებებზე, რაც ხაზს უსვამს საბჭოს ქცევის ფორმირებაში სოციალური იდენტობისა და სიტუაციური ფაქტორების ურთიერთქმედების გააზრების მნიშვნელობას.

დაბოლოს, განხილული კვლევები ხაზს უსვამს გენდერული მრავალფეროვნების მნიშვნელობას კორპორაციულ საბჭოებში კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშეწყობისა და ორგანიზაციებში გენდერული თანასწორობის გაძლიერების საქმეში. ამგვარად, დირექტორი ქალების მრავალმხრივი მოტივებისა და კვოტირების ზეგავლენის შესწავლა შესაძლოა წარმოადგენდეს CSR პრაქტიკის გაუმჯობესებისა და ინკლუზიური კორპორაციული მმართველობის ხელშეწყობის საფუძველს.

პრობლემის გადაჭრის გზა 2: გენდერული ანგარიშგება

გენდერული ანგარიშგება გადამწყვეტ როლს თამაშობს ქალთა სამენარმეო დარგში ქალთა წარმომადგენლობის გაზ-

რდაში კომპანიებში გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების ხელშეწყობის გზით. ორგანიზაციებისთვის დაწესებული მოთხოვნით, გაამჟღავნონ მონაცემები გენდერული წარმომადგენლობის, თანაბარი ანაზღაურების და წინსვლის შესაძლებლობების შესახებ, გენდერული ანგარიშგება გამოავლენს არსებულ უთანასწორობას და გამონკვევებს, რომლებსაც ქალები აწყდებიან სამუშაო ადგილზე. ამგვარი ინფორმაციის არსებობა უბიძგებს კომპანიებს გადახედონ თავიანთ პრაქტიკასა და პოლიტიკას, რაც იწვევს გენდერული მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის ხელშეწყობისკენ მიმართული ინიციატივების განხორციელებას.

გენდერული ანგარიშგება წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს მექანიზმს იმ გენდერული ბარიერების იდენტიფიკაციისა და ხაზგასმისთვის, რომლებიც აფერხებენ მენარმეობის დარგში ქალების წარმომადგენლობას და წარმატებას. (GEM, 2022). სამენარმეო საქმიანობის სხვადასხვა ეტაპზე უთანასწორობის რაოდენობრივი შეფასებით, დაინტერესებული მხარეები იღებენ ყოვლისმომცველ ინფორმაციას იმ სფეროების შესახებ, სადაც ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი ან გარკვეული გამოწვევების წინაშე დგანან. ეს აუცილებელია მიზნობრივი ინტერვენციების დასაწყებად, რომლებიც მიმართულია შესაძლებლობების გათანაბრებისკენ.

რეგულარული გენდერული ანგარიშგება მხოლოდ ხელს კი არ უწყობს ცნობიერების ამაღლებას არსებული უთანასწორობის შესახებ, არამედ ხელს უწყობს ანგარიშვალდებულების ზრდასაც სამენარმეო ეკოსისტემაში ჩართულ ყველა დაინტერესებულ მხარეს შორის. (GEM, 2022). ის მოქმედებს, როგორც ზღვარი გენდერული თანასწორობისკენ მიმავალი პროგრესის შესაფასებლად და აკისრებს მთავრობებს, ორგანიზაციებს და ინსტიტუტებს ვალდებულებას გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრაში. თანმიმდევრული

მონიტორინგისა და ანგარიშების მეშვეობით იქმნება უწყვეტი უკუკავშირის ციკლი, რომელიც წაახალისებს მუდმივ ძალისხმევას მენარმეობაში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად და შესაწარმუნებლად.

გენდერული ანგარიშგება, ასევე, ხაზს უსვამს ქალების მნიშვნელოვან წვლილს ეკონომიკურ ზრდაში, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ისინი სწრაფად მზარდ და ინოვაციურ სამენარმეო საქმიანობას ეწევიან. (OECD, 2021). ამ წვლილის ხაზგასმა ქალთა მენარმეობაში უფრო დიდი ინვესტიციების განსახორციელებლად დამატებელ ეკონომიკურ არგუმენტს წარმოადგენს. ის წარმოაჩენს, რომ მენარმე ქალთამხარდაჭერამხოლოდ თანასწორობის საკითხი კი არ არის, არამედ სტრატეგიული ეკონომიკური სვლაც, რომელსაც შეუძლია უფრო ფართო ეკონომიკური განვითარებისა და კეთილდღეობის გამოწვევა.

გენდერული ანგარიშგება ხშირად ავლენს უთანასწორობას ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის საკითხში მამაკაცებსა და ქალებს შორის. ამ უთანასწორობის ხაზგასმამ შეიძლება ფინანსური ინსტიტუტები და პოლიტიკის შემქმნელები აიძულოს, შექმნან მიზნობრივი ფინანსური პროდუქტები და სერვისები, რომლებიც სპეციალურად მენარმე ქალებზე იქნება მორგებული. (GEM, 2022). ეს შეიძლება გულისხმობდეს სესხის უფრო ხელსაყრელ პირობებს, გრანტებს ან დაფინანსების ინიციატივებს, რომლებიც ნაკლებად არის დამოკიდებული უზრუნველყოფის საშუალებების ტრადიციულ მოდელებზე, და რომლებიც მამაკაცებთან შედარებით, ქალებს შეიძლება აკლდეთ.

გარდა ამისა, გენდერული ანგარიშების მეშვეობით შესაძლებელია ქალთა სამენარმეო უნარებსა და განათლების დონეში ხარვეზების გამოვლენა. ეს ინფორმაცია შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მენარმე ქალთა სპეციფიკურ საჭიროებებზე მორ-

გებული ტრენინგის პროგრამების შესამუშავებლად და განსახორციელებლად, რომლებიც ფოკუსირებულია ბიზნესის მართვაზე, ციფრულ უნარებსა და ფინანსურ განათლებაზე (OECD, 2021). ეს პროგრამები არამარტო აუმჯობესებს მათ უნარებს, არამედ ზრდის ნდობას მენარმე ქალებში და ამით წაახალისებს მათ განაგრძონ და მიაღწიონ წარმატებას სამენარმეო საქმიანობაში.

უფრო მეტიც, ქალები ხშირად აწყდებიან გამოწვევებს სამენარმეო კავშირებზე წვდომისას, რაც გადამწყვეტია სანარმოს განვითარებისთვის. გენდერული ანგარიშგების მეშვეობით შესაძლებელია აღნიშნული გამოწვევების გამოვლენა და ისეთი კავშირების, მენტორობის პროგრამებისა და თანამშრომლობითი პლატფორმების შექმნა და წახალისება, რომლებიც მორგებულია ქალებზე (OECD, 2021). ამ კავშირების შედეგად შესაძლოა ქალებმა ისარგებლონ მხარდაჭერით, კონსულტაციებითა და თანამშრომლობის შესაძლებლობებით, რაც ხელს შეუწყობს მათ კონკურენტულ ბიზნეს გარემოში წარმატების მიღწევაში.

ქალთა ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესებით კაპიტალზე, სასწავლო პროგრამებსა და კავშირებზე, გენდერული ანგარიშები ხელს უწყობს ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებას. (GEM, 2022). ეკონომიკური გაძლიერება არის ფუნდამენტური უფლება, რომელიც აძლიერებს ქალთა დამოუკიდებლობას და საერთო კეთილდღეობას. ეს საშუალებას აძლევს ქალებს მიიღონ გადამწყვეტილებები, რომლებიც გავლენას იქონიებს მათ ცხოვრებაზე, რაც ხელს უწყობს უფრო მეტ თანასწორობას ბიზნესსა და საზოგადოებაში.

გენდერული ანგარიშგება მნიშვნელოვნად მოქმედებს ქალთა უფლებებზე ორგანიზაციებში გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულებისა და თანასწორობის ხელშეწყობის გზით. როდესაც

კომპანიებს მოეთხოვებათ გენდერული წარმომადგენლობის, თანაბარი ანაზღაურების და წინსვლის შესაძლებლობების შესახებ მონაცემების წარმოდგენა, ეს ხელს უწყობს სისტემური უთანასწორობის გამოვლენას. (OECD, 2021). ეს გამჭვირვალობა საშუალებას იძლევა უკეთ გავიგოთ, რა დაბრკოლებების წინაშე დგანან ქალები სამუშაო ადგილებზე და დაცულია თუ არა მათი უფლებები.

უთანასწორობის გამოვლენით, გენდერულმა ანგარიშებმა შეიძლება გამოიწვიოს ხელშესახები ცვლილებები, რაც ხელს შეუწყობს ქალთა უფლებებს. მაგ., თუ ანგარიშებმა გამოავლინა არათანაბარი ანაზღაურება, კომპანიებს შესაძლოა დაეკისროთ ვალდებულება, რომ გამოასწორონ აღნიშნული უსამართლობა თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფის გზით. (OECD, 2021). ანალოგიურად, თუ არსებობს შეუსაბამობები დანიშნულებების პრაქტიკაში ან ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალთა წარმომადგენლობასთან დაკავშირებით, კომპანიებმა შეიძლება განახორციელონ პოლიტიკა ქალებისთვის კარიერაში წინსვლის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველსაყოფად.

გენდერული ანგარიშების შესაძლებლობებით, აგრეთვე, შესაძლებელია ტრადიციულ გენდერულ სტერეოტიპებთან დაპირისპირება ქალების სხვადასხვა როლებსა და ინდუსტრიებში წარმოჩენით. როდესაც კომპანიები აქტიურად უწყობენ ხელს გენდერულ მრავალფეროვნებას და ინკლუზიას, ამან შეიძლება ხელი შეუწყოს ბარიერების დაშლას და საზოგადოებრივი წარმოდგენების შეცვლას ქალებისთვის შესაფერისი კარიერებისა და ინდუსტრიების

შესახებ (GEM, 2022). ამან შეიძლება შექმნას უფრო ხელსაყრელი გარემო მენარმე ქალებისთვის.

გენდერული მონაცემების რეგულარული გავრცელება ხელს უწყობს კულტურული აღქმის შეცვლას დროთა განმავლობაში. როცა საზოგადოებას შეუძლია დაინახოს მენარმე ქალების მიერ მიღწეული პროგრესი, ან პირიქით, გამონაკვები, რომელთა წინაშეც მხოლოდ ქალები დგანან, ამან შეიძლება გამოიწვიოს უფრო ფართო კულტურული ცვლილებები მენარმე ქალების, მენარმე კაცების მსგავსად, დაფასებისა და მხარდაჭერისკენ.

გენდერული ანგარიშება, ასევე, შეიძლება გამოყენებულ იქნეს, როგორც საგანმანათლებლო ინსტრუმენტი ახალი თაობის ინფორმირებისთვის გენდერული თანასწორობისა და ინკლუზიურობის მნიშვნელობის შესახებ. მას შეუძლია შთააგონოს საგანმანათლებლო დაწესებულებები, ჩართონ გენდერული კვლევები თავიანთ სასწავლო გეგმებში, წაახალისოს ახალგაზრდები, კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენონ ტრადიციული გენდერული როლები და დააფასონ მრავალფეროვნება და თანასწორობა. (OECD, 2021). ვინაიდან გენდერული ანგარიშება ხელს უწყობს ნორმებისა და ღირებულებების ცვლილებას, ის ადგენს ქცევისა და ურთიერთქმედების ახალ სტანდარტებს ბიზნეს სამყაროში და მის ფარგლებს გარეთ. ამან შეიძლება გამოიწვიოს პატივისცემა და ინკლუზიური მიდგომა ურთიერთქმედებისა და გადაწყვეტილების მიღების მიმართ, რაც, საბოლოო ჯამში, სარგებელს მოუტანს არამარტო ქალებს, არამედ საზოგადოების ყველა წევრს.

დანართი „ე“ – მგრძნობელობის ანალიზის შედეგები

ცხრილი E1. სანარმოებისთვის წარმოშობილი ხარჯები

PV სანარმოებისთვის წარმოშობილი ხარჯები		2025	2026	2027	2028	ხარჯები
სცენარი 1: მსხვილი სააქციო საზოგადოებები	ქვედა ზღვარი	23,485	14,727	13,852	13,028	65,092
	ცენტრალური ღირებულება	24,632	15,897	15,390	14,899	70,819
	ზედა ზღვარი	25,115	16,527	16,313	16,102	74,056
სცენარი 2: მსხვილი სანარმოები	ქვედა ზღვარი	259,440	188,063	204,485	222,341	874,328
	ცენტრალური ღირებულება	269,083	200,482	224,056	250,403	944,024
	ზედა ზღვარი	274,084	208,004	236,782	269,543	988,413

წყაროები: საქსტატი; ავტორის გამოთვლები

ცხრილი E2. საჯარო ადმინისტრირებასთან დაკავშირებული ხარჯები

საჯარო ადმინისტრირებასთან დაკავშირებული ხარჯები		2025	2026	2027	2028	ხარჯები
სცენარი 1: მსხვილი სააქციო საზოგადოებები	ქვედა ზღვარი	8,015	1,336	1,291	1,248	11,890
	ცენტრალური ღირებულება	8,162	1,441	1,433	1,425	12,460
	ზედა ზღვარი	8,313	1,553	1,589	1,626	13,082
სცენარი 2: მსხვილი სანარმოები	ქვედა ზღვარი	20,924	15,330	16,443	17,637	70,333
	ცენტრალური ღირებულება	21,676	16,499	18,192	20,058	76,424
	ზედა ზღვარი	22,457	17,751	20,118	22,801	83,126

წყაროები: საქსტატი; ავტორის გამოთვლები

დანართი „ვ“ – გენდერული კვითირების რაოდენობრივი ზეგავლენის შეფასება

ცხრილი F1. ლიტერატურის მიმოხილვა – პოსტი და ბაირონი (Post and Byron (2015)) 140 კვლევის მიმოხილვა (რომლებიც მოიცავს 35 ქვეყანას)

მაჩვენებელი	ზეგავლენა	ზეგავლენის მასშტაბი	თითოეულ ანალიზში შემავალი დამოუკიდებელი ზეგავლენის მასშტაბები	
ქალების წარმომადგენლობა საბჭოებში	ბულალტრული დეკლარაციები	დადებითი ან მნიშვნელოვანი ზეგავლენა	109	
	საბაზრო მაჩვენებლები	უმნიშვნელო ზეგავლენა	78	
გენდერული დივერსიფიკაციის ზეგავლენა უფრო მკვეთრად გამოხატული ქვეყნებში, სადაც გენდერული თანასწორობის ხარისხი მაღალია, აქციონერთა უფლებები კი მეტად დაცული.				
ქალების წარმომადგენლობა საბჭოებში	საბჭოს მონიტორინგი	დადებითი ან მნიშვნელოვანი ზეგავლენა	27	
	ჩართულობა საბჭოს სტრატეგიის შემუშავების პროცესში	დადებითი ან მნიშვნელოვანი ზეგავლენა	4	
გენდერული დივერსიფიკაციის ზეგავლენა უფრო მკვეთრად გამოხატული ქვეყნებში, სადაც გენდერული თანასწორობის ხარისხი მაღალია, აქციონერთა უფლებები კი მეტად დაცული.				

წყაროები: საქსტატი; ავტორის გამოთვლები

ცხრილი F2. ლიტერატურული მიმოხილვა – საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობის რაოდენობრივი ზეგავლენის შეფასება – ნაწილი 1

საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობის რაოდენობრივი ზეგავლენის შეფასება
<p>ჰერერა-კანო და გონსალეს-პერესმა (Herrera-Cano and Gonzalez-Perez (2019) შეისწავლეს 28 სხვადასხვა ქვეყანაში ჩატარებული 40-მდე კვლევის სხვადასხვა შედეგი</p> <ul style="list-style-type: none"> 19 დადებითი ზეგავლენის შემთხვევა (უმეტესად ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში); 10 უარყოფითი ზეგავლენის შემთხვევა; 11 უმნიშვნელო ზეგავლენის შემთხვევა აქტივების რენტაბელობა (ROA) და შემოსავალი კაპიტალზე (ROE) – უმნიშვნელო ზეგავლენა ($r=-0.01$) და ($r=0.1$) კოეფიციენტი Tobin's Q – უმნიშვნელო ზეგავლენა ($r=0.01$) <p>იგივე შედეგი, რაც პლეცერისა და სხვების მიერ (Pletzer et al. (2015)) ჩატარებულ კვლევაში, რომლის ფარგლებშიც შეაჯერეს 20 კვლევის შედეგები, რომლებიც მოიცავდა 3 097 კომპანიის მონაცემებს: უმნიშვნელო ზეგავლენა ($r=0.01$)</p>
<p>ვუ, ფურუოკა და ლაუ (Wu, Furuoka, and Lau, 2022), მეტაანალიზი – 44 კვლევა, 2010-2019</p> <p>უმნიშვნელო ზეგავლენა ($r = 0.177, p < 0.05$) საბჭოთა გენდერულ დივერსიფიკაციასა და (BGD) კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობას (CSR) შორის.</p>

გარსია-ლოპესის, პაჩეკო-ოლივარესის და ჰამუდის (García-López, Pacheco-Olivares, and Hamoudi (2024) კვლევა IBEX 35-ის ინდექსში შემავალი 27 კომპანიის დირექტორთა საბჭოები 2018 წლიდან 2021 წლამდე

- საბჭოში ქალების წილის 1%-ით ზრდის შემთხვევაში, ფასისა და მოგების თანაფარდობა, საშუალოდ, 0.03-37.85-ჯერ იზრდება (რაც ადასტურებს შემოსავლიანობის ზრდას).
 - დირექტორთა საბჭოში ქალების რაოდენობის ერთით ზრდა იწვევს ფასისა და მოგების თანაფარდობის 0.24 – 4.24-ჯერ შემცირებას.
-

წყაროები: საქსტატი; ავტორის გამოთვლები

ცხრილ F3. ლიტერატურული მიმოხილვა – საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობის რაოდენობრივი ზეგავლენის შეფასება – ნაწილი 2

საბჭოებში ქალთა წარმომადგენლობის რაოდენობრივი ზეგავლენის შეფასება

ზონდერგელდი და ვროლიხი (Sondergeld and Wrohlich, 2023) (2023), გერმანული კომპანიები –2004-2018 წლის მონაცემები

- ხელმძღვანელი ქალების რაოდენობის ზრდა ამცირებს განსხვავებას კაცების და ქალების ანაზღაურებებს შორის (1.2 პროცენტული პუნქტით)
-

მაუმე, ჰეიმანი და რუპანერი (Maume, Heymann, Ruppanner, 2019) (2019) – ევროპის 27 ქვეყანა

- განსხვავება ქალი და კაცი ხელმძღვანელების ანაზღაურებებს შორის თითქმის ორჯერ უფრო დიდია კვოტირების სისტემის არმქონე ქვეყნებში, ვიდრე იმ ქვეყნებში, სადაც მოქმედებდა სავალდებულო კვოტირების სისტემა.
 - ქვეყნებში, სადაც სავალდებულო კვოტირება შემოიღეს, არათანაბარი ანაზღაურება მაინც მნიშვნელოვნად იყო გამოწვეული დისკრიმინაციით, თუმცა, დისკრიმინაციის მაჩვენებელი 65%-მდე შემცირდა.
 - კვოტები უზრუნველყოფს სამართლიან და თანაბარ მოპყრობას ორგანიზაციის სათავეში და სამართლიანი და თანაბარი მოპყრობის მოლოდინი ვრცელდება ყველა დამსაქმებელზე.
 - კვოტირების შედეგად იზრდება ხელმძღვანელების ანაზღაურება და მცირდება განსხვავება ქალი და კაცი ხელმძღვანელების ანაზღაურებებს შორის.
-

მაცამ და მილერი (2011), ევროკავშირის კომისია

- საბჭოებში ქალი წევრების 10%-ით ზრდა დაკავშირებულია ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალების ანაზღაურების 6%-იან ზრდასთან (არააღმასრულებელი საბჭოების შემთხვევებში).
 - საბჭოებში ქალი წევრების 10%-ით ზრდა დაკავშირებულია ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალების ანაზღაურების 14%-იან ზრდასთან არააღმასრულებელ და აღმასრულებელ საბჭოებში ერთად).
 - საბჭოებში ქალი წევრების 10%-ით ზრდა დაკავშირებულია არააღმასრულებელი საბჭოების ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალების რიცხვის 4%-იან ზრდასთან.
 - საბჭოებში ქალი წევრების 10%-ით ზრდა დაკავშირებულია არააღმასრულებელი საბჭოების ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალების რიცხვის 7%-იან ზრდასთან არააღმასრულებელ და აღმასრულებელ საბჭოებში ერთად.
-

წყაროები: საქსტატი; ავტორის გამოთვლები

