



**FORWARD
FASTER**

Forward Faster

სამოქმედო გზამკვლევი

**გენდერული
თანასწორობის
მისაღწევად**



ვალდებულებებს ან განიხილავენ ვალდებულებების ადებს. მასში იხილავთ დამატებით მიზნობრივ დეტალებს მნიშვნელოვან განმარტებებზე, მოქმედებების მაგალითებს და ეფექტიანობის ძირითად მაჩვენებლებს (KPIs), იმ შუალედური მიზნების, რესურსებისა და შესაძლებლობების ჩათვლით, რომელთა გამოყენებაც შეუძლიათ კომპანიებს, რომლებიც 2030 წლის მიზნების მისაღწევად განსაზღვრავენ თავიანთ სტრატეგიას.

კონტექსტი

გენდერული თანასწორობა ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა. ქალებისა და გოგონების გაძლიერება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ გენდერული თანასწორობის მე-5 მიზნის მისაღწევად, არამედ მდგრადი განვითარების 17-ვე მიზნის (SDGs) მისაღწევად, სიღარიბის აღმოფხვრის ხელშეწყობის, კლიმატის ცვლილების შერბილებისა და მასთან ადაპტაციის, ბიომრავალფეროვნების დაცვისა და მდგრადი ეკონომიკური ზრდის ჩათვლით. მიუხედავად ამისა, ქალები და გოგონები მთელს მსოფლიოში ჯერ კიდევ არ სარგებლობენ სრულად თანაბარი უფლებებით და, დღევანდელი ტემპით, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისა და ჩართულობის თანასწორობის მიღწევას 160 წელზე მეტი დასჭირდება. ქალების, როგორც ეკონომიკური, სოციალური და მდგრადი განვითარების ცვლილებების მონაწილეების მნიშვნელოვანი პოტენციალი აუთვისებელი რჩება. თანასწორობის მისაღწევად ბარიერები უნდა გადაილახოს.

გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და ქალთა უფლებების გაძლიერების პროგრესის დაჩქარებაში კერძო სექტორს გადამწყვეტი როლი აქვს, რადგან ქალები კვლავ ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი ბიზნესში. მსოფლიოში კომპანიების მხოლოდ ხუთ პროცენტს ჰყავს ქალი აღმასრულებელი დირექტორი (2022 წლის Equileap ანგარიშის მიხედვით). გარდა ამისა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) თანახმად, ქალებს კაცებთან შედარებით 20 პროცენტით ნაკლები ხელფასი აქვთ¹. სამწუხაროდ, მიუხედავად იმისა, რომ კომპანიების მმართველები სულ უფრო მეტ ვალდებულებებს იღებენ გენდერული თანასწორობისთვის, კომპანიების 30 პროცენტზე ნაკლებს აქვს განსაზღვრული კონკრეტული, დროში გაზომვადი მიზნები და ამოცანები.

ამ ვითარებაში დადგა დრო, გენდერული ბალანსისა და თანაბარი ანაზღაურების მისაღწევად ბიზნესები გადავიდნენ მოქმედებაზე ამბიციური მიზნების დასახვითა და პასუხისმგებელიანი ზომების გატარებით. ბიზნესს შეუძლია და უნდა შექმნას ინკლუზიური სამუშაო ადგილები ქალთა მონაწილეობის ბარიერების გაუქმებითა და ყველა თანამშრომლისთვის პატივისცემისა და შესაძლებლობების მიმცემი გარემოს შექმნით. ამით კომპანიები არა მხოლოდ ყველა SDG-ის მისაღწევად გადადგამენ მნიშვნელოვან ნაბიჯებს, არამედ გახსნიან ახალ ბიზნეს-შესაძლებლობებს: კვლევა აჩვენებს, რომ ქალთა მაღალი წარმომადგენლობის მქონე კომპანიების წლიური მოგება სამი პროცენტით უფრო მაღალია² და ქალთა მმართველობა ასოცირდება მდგრადობის უფრო მაღალ მაჩვენებლებთან (სათბურის აირების ემისიების შემცირების, თანამშრომლებთან ურთიერთობის გაძლიერებისა და თაღლითობის, ინსაიდერული ვაჭრობის და სხვა არაეთიკური პრაქტიკის შემცირების ჩათვლით).

სამუშაო ადგილზე ქალთა ლიდერობის მიღწევის მიზანი

თანაბარი წარმომადგენლობა, მონაწილეობა და ლიდერობა მმართველობის ყველა დონეზე 2030 წლისთვის.

მიზნის მნიშვნელოვანი ტერმინებისა და მასში შემავალი ელემენტების განმარტება:

მმართველობის ყველა დონე: მმართველობის ზედა დონიდან საშუალო დონემდე და დირექტორთა საბჭომდე. პროფესიების კლასიფიკაცია და განმარტება შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებულ პროფესიების საერთაშორისო სტანდარტულ კლასიფიკაციას (ISCO 08). სრული განმარტებები ხელმისაწვდომია: WWW.ILO.ORG/PUBLIC/ENGLISH/BUREAU/STAT/ISCO/ISCO08/INDEX.HTM.

1 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, „ანაზღაურების გენდერული სხვაობის აღმოფხვრა დღეს უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე ოდესმე“, 2022 წლის 18 სექტემბერი.

2 Morgan Stanley, „WHY GENDER LENS INVESTING MAY LEAD TO BETTER RETURNS,“ 21 Feb 2023

ანგარიშგება

კომპანიებმა, რომლებიც იღებენ მიზნების შესრულების ვალდებულებებს, გაეროს გლობალურ შეთანხმებას უნდა წარუდგინონ ანგარიში შემდეგ კითხვებზე პასუხის გაცემით:

სავალდებულო კითხვა- კომუნიკაციის პროგრესის შესახებ (COP):

G11. კომპანიის დირექტორთა საბჭოში/უმაღლეს მმართველ ორგანოში წევრთა პროცენტული რაოდენობა - დაყოფილი სქესის მიხედვით: (კაცი/ქალი)

კონკრეტულ ვალდებულებებთან დაკავშირებული კითხვები:

1. როგორი იყო თქვენი თანამშრომლების საშუალო გენდერული თანაფარდობა სხვადასხვა დონეზე საანგარიშო პერიოდში?

	გენდერული თანაფარდობა		
	კაცი %	ქალი %	სხვა %
სულ			
ზედა რგოლის მენეჯმენტი			
საშუალო რგოლის მენეჯმენტი			
პროფესიონალები			

2. საანგარიშო პერიოდში როგორი იყო ახალდასაქმებულთა და თანამშრომელთა ბრუნვის, დაწინაურებული თანამშრომლებისა და დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი თანამშრომლების საშუალო გენდერული თანაფარდობა?

	გენდერული თანაფარდობა		
	კაცი %	ქალი %	სხვა %
ახალდასაქმებულები			
თანამშრომელთა ბრუნვა			
დაწინაურებული თანამშრომლები			
დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი თანამშრომლები			

3. საანგარიშო პერიოდში რა იყო სამუშაოსთან დაკავშირებული გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევების საერთო რაოდენობა? შესაძლებელია ინციდენტების და/ან საჩივრების სტატუსისა და განხორციელებული გამოსასწორებელი ზომების გამჟღავნება.

4. გაქვთ თუ არა ორგანიზაციისთვის საერთო გენდერული თანასწორობის სტრატეგია, რომელიც განსაზღვრავს კონკრეტულ პრიორიტეტულ სფეროებს და რომლის შემდგომი გაუმჯობესებაც შესაძლებელია?

5. რა სახის ქმედებები განახორციელა კომპანიამ საანგარიშო პერიოდში თანაბარი წარმომადგენლობის, მონაწილეობისა და ლიდერობის განვითარების მიზნით? (აირჩიეთ ყველა, რაც შეესაბამება):

ა) დირექტორთა საბჭოს წევრობის და სხვა მმართველი ორგანოებისა და კომიტეტების წევრობის მოთხოვნების გადახედვა, რათა აღმოიფხვრას ქალთა მიმართ ნებისმიერი დისკრიმინაცია ან მიკერძოება.

ბ) თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდა, შეღავათებისა და პრემიების ჩათვლით, და ყველა დასაქმებულის - ქალისა და კაცის, საცხოვრებელი მინიმუმით უზრუნველყოფა.

გ) გენდერულად მგრძობიარე დასაქმებისა და შენარჩუნების პრაქტიკის დანერგვა და ქალების პროაქტიული დანიშვნა ხელმძღვანელ და აღმასრულებელ თანამდებობებზე, ასევე კომპანიის დირექტორთა საბჭოში.

დ) მოქნილი სამუშაო საათების, ოჯახის მხარდაჭერი პრაქტიკის, დროებითი შვებულებისა და თანაბარი ანაზღაურებითა და სტატუსით თანამდებობებზე დაბრუნების შესაძლებლობის შეთავაზება.

ე) ბავშვთა და დამოკიდებულ პირთა ზრუნვაზე ხელმისაწვდომობის ხელშეწყობა სერვისების, რესურსებისა და ინფორმაციის საშუალებით.

ვ) შიდა პოლიტიკის, ტრენინგებისა და პროცედურების შემუშავება სამსახურში ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების ყველა ფორმის პრევენციისთვის.

ზ) ინვესტირება პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებში, კავშირების ჩამოყალიბებაში, მენტორობასა და პროგრამებში, რაც უზრუნველყოფს ქალთა წინსვლის შესაძლებლობებს ყველა დონეზე და ბიზნესის ყველა სფეროში.

თ) არაცნობიერი მიკერძობების შესახებ ტრენინგის ჩატარება და კორპორაციული გენდერული თანასწორობის პოლიტიკისა და სამოქმედო გეგმის შესახებ ცნობიერების ამაღლება.

ი) გენდერული და სქესის ნიშნით სეგრეგირებული სტატისტიკისა და ნიშნულების შეგროვება, ანალიზი და გამოყენება ყველა დონეზე შედეგების გასაზომად და ანგარიშებისთვის.

კ) საანგარიშო პერიოდში კომპანიას არ განუხორციელებია რაიმე ქმედება თანაბარი წარმომადგენლობის, მონაწილეობისა და ლიდერობის უზრუნველსაყოფად.

მოქმედებები, რომელთა საშუალებითაც კომპანიებს შეუძლიათ დააჩქარონ პროგრესი

(შენიშვნა: აღნიშნული აქტივობები არ არის საყოველთაო და ფუნქციონირებს მხოლოდ, როგორც შემოთავაზება ან იდეა, „2030 წლისთვის მმართველობის ყველა დონეზე თანაბარი წარმომადგენლობის, მონაწილეობისა და ლიდერობის მისაღწევად“)

გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის კომპანიებს შეუძლიათ::

- უმაღლეს დონეზე მხარდაჭერის უზრუნველყოფა:** შეუერთდენ [ქალთა გაძლიერების პრინციპებს](#) და დაიცვან შვიდი პრინციპი სამუშაო ადგილზე, ბაზარსა და საზოგადოებაში.
- ჩაატარონ ეფექტურობის ანალიზი:** გამოიყენენ [ქალთა გაძლიერების პრინციპების \(WEPS\) გენდერული ხარვეზების ანალიზის ინსტრუმენტი](#), რათა დაადგინონ ხარვეზები და გაუმჯობესებონ ეს სფეროები თავის ორგანიზაციაში.
- აიღონ ვალდებულება [TARGET GENDER EQUALITY ACCELERATOR](#)** (დაისახე მიზნად გენდერული თანასწორობა) პროგრამის ფარგლებში, სადაც დასახვედრ სამოქმედო გეგმას უკეთესი გენდერული ბალანსის მისაღწევად ორგანიზაციის ყველა დონეზე.

ინფორმირებულობა და გათვითცნობიერება:

- გენდერული თანასწორობის ძირითადი ცნებებისა და მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის უპირატესობების გაგება.
- პოლისტიკური შეფასების ჩატარება კონკრეტული პრიორიტეტული სფეროების გამოსაკვეთად, სადაც შესაძლებელია შემდგომი გაუმჯობესება.
- გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის შემუშავება ორგანიზაციის მასშტაბით, რომელიც მოიცავს “ბიზნეს-ქეისს” ან გენდერულ თანასწორობაში ინვესტიციის დასაბუთებას, რომელიც დაკავშირებულია უფრო ფართო ბიზნეს სტრატეგიასთან. სტრატეგია უნდა შემუშავდეს თანამშრომლებთან და გარე დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციით.
- არაცნობიერი მიკერძობების შესახებ რეგულარული ტრენინგის ჩატარება სუსტი წერტილების გამოსავლენად.

მიდგომა:

- გენდერული თანასწორობის სტრატეგიისა და მიზნების მიღწევის მეთვალყურეობისთვის მკაფიო პასუხისმგებლობით აღჭურვილი კომიტეტის, საბჭოს ან მსგავსი მექანიზმის შექმნა. ეს ფუნქციები არ უნდა შესრულდეს ნებაყოფლობით საფუძველზე, არამედ უნდა იყოს მკაფიოდ მითითებული სამუშაო აღწერილობებსა და სამუშაო გეგმებში.
- სამუშაო ჯგუფის, თანამშრომელთა რესურსების ჯგუფის ან მსგავსი მექანიზმის შექმნა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს რეგულარული უკავშირის და „რეალობის შემოწმება“ იმის დასადგენად, თუ რამდენად ეფექტური იყო ჩვენი ძალისხმევა ქვეყნისა და სამუშაო ადგილის ინკლუზიური კულტურის შესაცვლელად.

ტალანტების მართვა

- შეიმუშავეთ არადისკრიმინაციული და თანაბარი შესაძლებლობების პოლიტიკა, რომელიც კონკრეტულად ეხება გენდერულ მრავალფეროვნებას დასაქმებისას.
- გადადგით აქტიური ნაბიჯები ქალების დასაქმებლად ისეთ პოზიციებზე, სადაც, ტრადიციულად, ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი.
- დაქირავების პროცესში უზრუნველყავით გენდერულად დაბალანსებული პანელები ინტერვიუებისთვის, გენდერულად დაბალანსებული „კანდიდატთა მოკლე სია“ ინტერვიუებისთვის და სამუშაოს აღწერილობის გენდერულად ნეიტრალური ენა და ვიზუალი.
- შესთავაზეთ ლიდერობის ქოუჩინგი, მენტორული პროგრამები, წვდომა პროფესიულ ქსელებზე, განვითარების ტრენინგები, როტაციული პროგრამები და საგანმანათლებლო შესაძლებლობები განსაკუთრებული ყურადღების გამახვილებით ქალთა მხარდაჭერაზე. დარწმუნდით, რომ პროფესიული განვითარების პროგრამები დაიგეგმება ისეთი განრიგით, რომელიც ითვალისწინებს ყველა სქესის საჭიროებებს (მაგ. ზრუნვის პასუხისმგებლობა).

დამატებითი ბარიერების დაძლევა:

- უზრუნველყავით მოქნილი სამუშაო პირობები, ოჯახის მხარდამჭერი პრაქტიკა, შვებულებაში გასვლისა და თანაბარი ანაზღაურებისა და სტატუსის თანამდებობებზე დაბრუნების შესაძლებლობა. თვალყური ადევნეთ სქესის ნიშნით დაყოფილ ინფორმაციას, თუ ვინ იყენებს შემოთავაზებულ შედეგაობებს და ჩაატარეთ რეგულარული გამოკითხვები, აკმაყოფილებს თუ არა შეთავაზებული შედეგაობები თანამშრომლების საჭიროებებს.
- სერვისებით, რესურსებითა და ინფორმაციით ხელი შეუწყეთ ბავშვსა და დამოკიდებულ პირზე ზრუნვის სერვისების ხელმისაწვდომობას და შექმენით ძუძუთი კვების ოთახები სამუშაო ადგილზე.
- შეიმუშავეთ შიდა პოლიტიკა, ტრენინგი და პროცედურები, რათა თავიდან აიცილოთ ყველა სახის ძალადობა და სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე.
- შექმენით სამუშაო ადგილის ინკლუზიური პრაქტიკა, რომელიც ითვალისწინებს ინტერსექტორალურ ბარიერებს, იმის გათვალისწინებით, რომ ყველა ქალს არ აქვს ერთნაირი გამოცდილება და ზოგიერთ ჯგუფს, როგორც წესი, ექმნება დამატებითი ბარიერები მათი წარმომავლობის, რასის, ასაკის, სექსუალური ორიენტაციის, ადგილობრივი სტატუსისა ან შეზღუდული შესაძლებლობის გამო.

მიზნების დასახვა და პროგრესის მონიტორინგი:

- გენდერული ბალანსის მისაღწევად გაითვალისწინეთ გარე და შიდა ფაქტორები. შიდა ფაქტორები შეიძლება მოიცავდეს დემოგრაფიულ მონაცემებს, დაქირავების/შენარჩუნების/დაწინაურების მაჩვენებლებს სქესის მიხედვით, არსებულ პოლიტიკასა და პრაქტიკას, ცვლილებებისადმი ღიაობას და უფრო ფართო ბიზნეს-მიზნებს. გარე ფაქტორები შეიძლება მოიცავდეს ბაზრის ან საზოგადოების მრავალფეროვნებას, ინდუსტრიაში დასაქმებულთა საერთო შემადგენლობას, კურსდამთავრებულთა რაოდენობის მაჩვენებელს რეგიონში ან ინდუსტრიაში და დემოგრაფიულ ცვლილებებს დროთა განმავლობაში.
- ჩამოაყალიბეთ მიზნები, რომლებიც ამყარებს ამბიციურობისა და მიღწევადობის/რეალისტურობის ბალანსს, წლიურ ამოცანებად დაჰყოფს 2030 წლის მიზნებს და შეუსაბამებს ბიზნეს ციკლის სხვა ეტაპებს.
 - მენეჯერული პოზიციებისთვის კვალიფიციური ქალების ნაკადის ჩამოყალიბებით ციკლის განსხვავებული ასპექტების ქვე-მიზნებით შექმენით დროში გაწერილი და გაზომვადი მიზნები და ამოცანები.

სტრატეგიების განხორციელებისთვის საჭირო სასარგებლო რესურსები

- ელექტრონული სახელმძღვანელო: შესავალი გენდერული თანასწორობის მიზნებისა და პროგრესისკენ მიმავალ გზაზე (გამოიცემა სექტემბერში)
- [WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES](#) (ქალთა გაძლიერების პრინციპები)
- [THE WEPS GENDER GAP ANALYSIS TOOL](#) (ქალთა გაძლიერების პრინციპების გენდერული ხარვეზის ანალიზის ინსტრუმენტი)
- [WOMEN IN BUSINESS & MANAGEMENT: THE BUSINESS CASE FOR CHANGE](#) (ქალები ბიზნესსა და მმართველობაში: ცვლილებების ეკონომიკური დასაბუთება)
- [COUNTDOWN TO INTERNATIONAL WOMEN'S DAY: A GENDER EQUALITY LEARNING JOURNEY](#) (ათვლა ქალთა საერთაშორისო დღესთან დაკავშირებით: სასწავლო მოგზაურობა გენდერული თანასწორობისკენ)
- [BUSINESS CASE TRACKER FOR DIVERSITY IN THE WORKPLACE](#) (დაკვირვება სამუშაო ადგილების მრავალფეროვნების „ბიზნეს-ქეისებზე“)
- [INTERRUPTING BIAS IN YOUR TALENT PROCESSES](#) (მიკერძოების აღმოფხვრა ტალანტების მართვის პროცესებში)
- [WEPs TRANSPARENCY & ACCOUNTABILITY FRAMEWORK — A REFERENCE GUIDE](#) (ქალთა გაძლიერების პრინციპების გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების ჩარჩო - საცნობარო გზამკვლევი)
- [SDG AMBITION BENCHMARK ON GENDER BALANCE ACROSS ALL LEVELS OF MANAGEMENT](#) (მდგრადი განვითარების მიზნების აქსელერაციის პროგრამის ნიშნული - გენდერული ბალანსი მმართველობის ყველა დონეზე)

გაეროს გლობალური შეთანხმების გეგმის განხორციელების სახელმძღვანელო პროგრამები

- **გაეროს გლობალური შეთანხმების აკადემია:** აკადემია წარმოადგენს გაეროს გლობალური შეთანხმების მთავარ სასწავლო პლატფორმას, რომელიც, მდგრადობის სტრატეგიის სწრაფად განსახორციელებლად, ბიზნეს-ლიდერებსა და მოქმედ სპეციალისტებს აუცილებელ ცოდნასა და უნარებს აძლევს. საკუთარ თავზე მორგებული სწავლა ეხმარება კომპანიებს გაეცნონ ქალთა ლიდერობის თემას და მოემზადონ მოქმედებისთვის საკუთარი ტემპით.
 - გენდერული თანასწორობა: როგორ შეუძლია ბიზნესს ცვლილებების დაჩქარება
- **Target Gender Equality-ის (დაისახე მიზნად გენდერული თანასწორობა) აქსელერატორი:** გაეროს გლობალური შეთანხმება გთავაზობთ ექვსიდან ცხრა თვემდე აქსელერაციის პროგრამებს, რომლებიც მიზნად ისახავს ბევრი კომპანიის ქცევის შეცვლას ადგილობრივ დონეზე. Target Gender Equality-ის აქსელერატორი ეხმარება კომპანიებს, დასახონ და მიადწინონ ამბიციურ კორპორაციულ მიზნებს ქალთა წარმომადგენლობისა და თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველსაყოფად. თქვენ შეგიძლიათ გაიგოთ, ჩართულია თუ არა თქვენი ადგილობრივი ქსელი აქსელერატორში [აქ](#).
- **ურთიერთ-სწავლების ჯგუფი: ქალთა ლიდერობა:** გაეროს გლობალური შეთანხმება გთავაზობს ურთიერთ-სწავლების ჯგუფების შექმნას, რათა კომპანიებს ჰქონდეთ უსაფრთხო სივრცე, თანამოაზრე პროფესიონალებთან მდგრადობის მნიშვნელოვან საკითხებზე საუკეთესო პრაქტიკისა და გამოწვევების გასაზიარებლად. გლობალური შეთანხმების ადგილობრივ ქსელთან თანამშრომლობით, ეს ჯგუფები მონაწილეებს შეასწავლიან საუკეთესო გამოცდილებას კოორდინირებული სესიების, სასწავლო რესურსებისა და ჯგუფური დისკუსიების მეშვეობით. [აქვე \(HERE\)](#) შეგიძლიათ შეიტყუთ, არის თუ არა თქვენი ადგილობრივი ქსელი გაერთიანებული მოცემულ ჯგუფში.

თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების მიზანი თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის 2030 წლისთვის.

მიზნის მნიშვნელოვანი ტერმინებისა და ელემენტების განმარტება:

- **თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის:** შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განსაზღვრავს თანაბარ ანაზღაურებას, როგორც „ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის, იქნება ეს კაცის თუ ქალის მიერ შესრულებული სამუშაო, ანაზღაურდება სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე“. თანაბარი ღირებულების ცნება ეხება სამუშაოს, რომელიც მოითხოვს მსგავს უნარებს, ძალისხმევასა და პასუხისმგებლობას და შესრულებულია მსგავს სამუშაო პირობებში.
- **ანაზღაურება:** ანაზღაურება მოიცავს ჩვეულებრივ, საბაზისო ან მინიმალურ შრომის ანაზღაურებას ან ხელფასსა და ნებისმიერ სხვა დამატებით ანაზღაურებას, რომელსაც დამსაქმებელი პირდაპირ ან არაპირდაპირ, ფულადი ან არაფულადი სახით უხდის თანამშრომელს დასაქმების პირობებით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებისათვის.
- **გენდერული ანაზღაურების თანაფარდობა:** თითოეული სამუშაო დონის ან კატეგორიისთვის კომპანიებმა უნდა გამოთვალონ მთლიანი საათობრივი თანაფარდობა, რომელიც გადახდილია ქალი და კაცი თანამშრომლებისთვის და პროცენტულად წარმოადგინონ საშუალო შემოსავლის კოეფიციენტი სამუშაოს კატეგორიის მიხედვით. მაგალითად, თუ საშუალოდ სამუშაო კატეგორიებში ქალები კაცებზე ერთი პროცენტით ნაკლებს გამოიმუშავენ, პასუხი იქნება 99 პროცენტი.

(კაცი თანამშრომლების საშუალო დარიცხული საათობრივი შემოსავალი - ქალი თანამშრომლების საშუალო დარიცხული საათობრივი შემოსავალი)

_____ 100 %

კაცი თანამშრომლების საშუალო დარიცხული საათობრივი შემოსავალი

ანგარიშგება

კომპანიები, რომლებმაც აიღეს ვალდებულებები მიზნის მისაღწევად, ყოველწლიურად წარუდგენენ ანგარიშს გაეროს გლობალურ შეთანხმებას შემდეგ კითხვებზე პასუხის გაცემით:

კომუნიკაციის პროგრესის შესახებ (COP) - სავალდებულო კითხვა:

L8. როგორი იყო საბაზისო ხელფასისა და ანაზღაურების საშუალო გენდერული თანაფარდობა (თანაბარი სამუშაოების შედარება) საანგარიშო პერიოდში?

კონკრეტულ ვალდებულებებთან დაკავშირებული კითხვები:

1. რა სახის ქმედება განახორციელა თქვენმა კომპანიამ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების მისაღწევად? (აირჩიეთ ყველა, რომელიც შეესაბამება)
 - ა) შეიმუშავა პოლიტიკა ან აიღო ვალდებულება, როგორც უფრო ფართო კორპორაციული პოლიტიკის ნაწილი, რაც შეესაბამება თანაბარი ღირებულების სამუშაოს თანაბარი ანაზღაურების ეროვნული რეგულაციების და/ან საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის თანაბარი ანაზღაურების კონვენციას No100, 1951.
 - ბ) შექმნა საკომპენსაციო კომიტეტი, რომელშიც ჩართულია დასაქმებულთა მნიშვნელოვანი რაოდენობა. ამ კომიტეტმა გაიარა ტრენინგი და შეიძინა ყოვლისმომცველი ცოდნა სამუშაო ადგილების შესახებ ბიზნესში. კომიტეტი განიხილავს დაწინაურებისა და დასაქმების გადაწყვეტილებებს, ასევე თანამშრომელთა პრობლემებსა და საჩივრებს, თანასწორობისა და სამუშაოს შეფასების სფეროებში შიდა ექსპერტიზის განვითარებასთან ერთად.
 - გ) ჩამოყალიბდა სამუშაოს გენდერულად ნეიტრალური შეფასება, რათა ხელი შეეწყოს სამართლიანი ანაზღაურების სტრუქტურის ჩამოყალიბებას, მათ შორის სამუშაოების იდენტიფიცირებას, სადაც ქალები და კაცები თანაბარი ღირებულების სამუშაოს ასრულებენ, ასევე მათი ანაზღაურების შედარებას.
 - დ) დაადგინა ხელფასის ხარვეზები თანაბარი ღირებულების სამუშაოებისთვის და საჭიროების შემთხვევაში მოახდინა ანაზღაურების კორექტირება.
 - ე) შიდა და გარე მხარეების მეშვეობით განახორციელა გენდერული ანაზღაურების სხვაობის ბოლო ხუთი წლის ობიექტური აუდიტი ან შეფასება, რათა უზრუნველყოფილიყო თანაბარი სამუშაოების თანაბარი ანაზღაურება.
 - ვ) დანერგა პროცედურები ანაზღაურების უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად (პროფკავშირებთან ან პერსონალის წარმომადგენლებთან მუშაობის ჩათვლით).
 - ზ) საჯაროდ აცნობა კომპანიის დაინტერესებულ მხარეებს საბაზისო ხელფასისა და ანაზღაურების საერთო თანაფარდობა და თანაფარდობა თანამშრომელთა სქესის მიხედვით.
 - თ) საანგარიშო პერიოდში კომპანიას არ განუხორციელებია რაიმე ქმედება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გარანტირებისთვის.

2. დაასახელეთ სამუშაოს შეფასების გენდერულად ნეიტრალური მეთოდოლოგია, რომელიც გამოიყენეთ ანაზღაურების გასაზომად, პირდაპირ ან არაპირდაპირ გადახდილი, ფულადი ან არაფულადი შემოსავლის ან ჩვეულებრივი ხელფასისა და სხვა ძირითადი შემოსავლებისა და შედავათების ჩათვლით.

მოქმედებები, რომელთა საშუალებითაც კომპანიებს შეუძლიათ დააჩქარონ პროგრესი

(შენიშვნა: ეს მოქმედებები არ არის ყოვლისმომცველი და წარმოადგენენ მხოლოდ შეთავაზებულ ქმედებებს ან იღებებს „თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების“ მისაღწევად).

გენდერული თანასწორობის გასაუმჯობესებლად კომპანიებს შეუძლიათ:

1. უმაღლეს დონეზე მხარდაჭერის უზრუნველყოფა: შეუერთდნენ [ქალთა გაძლიერების პრინციპებს](#) და დაიცვან შვიდი პრინციპი სამუშაო ადგილზე, ბაზარსა და საზოგადოებაში.
2. ჩაატარონ ეფექტურობის ანალიზი: გამოიყენონ [ქალთა გაძლიერების პრინციპების \(WEPS\) გენდერული ხარვეზების ანალიზის ინსტრუმენტი](#), რათა დაადგინონ ხარვეზები და გაუმჯობესებონ ეს სფეროები თავიანთ ორგანიზაციაში.
3. აიღონ ვალდებულება [TARGET GENDER EQUALITY ACCELERATOR](#) (დაისახე მიზნად გენდერული თანასწორობა) პროგრამის ფარგლებში, რომლითაც დასახვეწ სამოქმედო გეგმას ორგანიზაციის ყველა დონეზე უკეთესი გენდერული ბალანსის მისაღწევად

ინფორმირებულობა და გათვითცნობიერება:

- გაეცანით ძირითად ცნებებსა და საკითხებს თანასწორი ანაზღაურების და თანაბარი ხელფასის შესახებ. [რა განსხვავებაა „თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარ ანაზღაურებასა“](#) და „ანაზღაურების თანასწორობას“ შორის? სანამ "როგორ"-ზე გადავალთ, მნიშვნელოვანია გვესმოდეს "რა" და "რატომ". კარგი ამოსავალი წერტილია EPIC კოალიციის ვებგვერდი (EPIC COALITION WEBSITE) და გაეროს გლობალური შეთანხმების [SDG AMBITION-ის ნიშნული](#) თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის.
- შეიმუშავეთ დამოუკიდებელი პოლიტიკა ან აიღეთ ვალდებულება, რაც ჩართული იქნება უფრო ფართო კორპორაციულ პოლიტიკაში, რომელიც ეხება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარ ანაზღაურებას და შესაბამისობაშია ეროვნულ მარეგულირებელ მოთხოვნებთან და/ან საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის თანაბარი ანაზღაურების კონვენციასთან No100, 1951.

მიდგომა:

- კომპენსაციის კომიტეტის შექმნა: რეკომენდირებულია, რომ კომპენსაციის კომიტეტი მოიცავდეს თანამშრომლების მნიშვნელოვან რაოდენობას, მათ შორის თანამშრომლების წარმომადგენლებს სხვადასხვა იერარქიული დონეებიდან ისე, რომ 50%-ს წარმოადგენდნენ ქალები. კომიტეტმა უნდა გაიაროს ტრენინგი და მიიღოს ამომწურავი ინფორმაცია კომპანიაში სამუშაო ადგილების შესახებ. მის ფუნქციებში შედის დაწინაურებისა და დასაქმების გადაწყვეტილებების, თანამშრომელთა პრობლემებისა და საჩივრების განხილვა, ასევე შიდა ექსპერტიზის განვითარება თანასწორობისა და სამუშაო ადგილის შეფასების სფეროებში.
- სამუშაოს გენდერულად ნეიტრალური შეფასების ჩატარება: სამუშაოს გენდერულად ნეიტრალური შეფასებები ზუსტად და შეგნებულად ასახავს და აფასებს უნარების, ძალისხმევის, პასუხისმგებლობისა და სამუშაო პირობების შინაარსს, რადგანაც ეხება როგორც კაცებს, ასევე ქალებს. სამუშაო ადგილის შეფასება შედგება რამდენიმე ეტაპისგან:
 1. შეარჩიეთ სამუშაო ადგილები შესადარებლად: შეადგინეთ კომპანიაში არსებული სამუშაო ადგილების სია და განსაზღვრეთ, ვინ ჭარბობს ამ სამუშაო ადგილებზე - კაცები თუ ქალები, რათა დადგინდეს, რომელია უპირატესად ქალებით დომინირებული სამუშაო ადგილები, რადგან ეს სამუშაო ადგილები, სავარაუდოდ, ყველაზე მეტად დისკრიმინირებულია ხელფასის თვალსაზრისით.
 2. საწარმოში არსებული სამუშაოს მახასიათებლების შესაფასებლად, საერთო კრიტერიუმებზე დაყრდნობით, შეარჩიეთ სამუშაოების შეფასების გენდერულად ნეიტრალური მეთოდი, რათა დადგინდეს მათი შედარებითი ღირებულება.
 3. შეაგროვეთ ინფორმაცია თითოეული სამუშაო ადგილის შინაარსის შესახებ შერჩეული ფაქტორების გათვალისწინებით. ეს შეიძლება გაკეთდეს კითხვარის საშუალებით, რომელიც დაურიგდება ყველა თანამშრომელს, რათა შეგროვდეს ინფორმაცია ამოცანების აღწერილობისა და პასუხისმგებლობების შესახებ.
 4. დაადგინეთ სამუშაოების ღირებულება: შექმენით შკალა და მიანიჭეთ ქულები სამუშაოებს. შეფასების ფაქტორების შედარება გულისხმობს მათი ფარდობითი მნიშვნელობის დადგენას და თითოეულ მათგანისთვის რიცხვითი მნიშვნელობის მინიჭებას.

ანაზღაურების ხარვეზების იდენტიფიცირება და აღმოფხვრა:

- დაადგინეთ ანაზღაურების განსხვავება თანაბარი ღირებულების სამუშაოებისთვის.
- შეიმუშავეთ სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა ანაზღაურების სხვაობის აღმოსაფხვრელად.
- განსაზღვრეთ პროცედურები ანაზღაურების უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად (პროფკავშირებთან ან პერსონალის წარმომადგენლებთან მუშაობის ჩათვლით).
- კომპენსაციის განხილვისას შეაფასეთ სხვა ფინანსური სარგებელი, მათ შორის სადაზღვევო შედავატები, პრემიები და საპენსიო შენატანები.
- შიდა და გარე მხარეების მეშვეობით ჩაატარეთ გენდერული ანაზღაურების სხვაობის ობიექტური აუდიტი ან შეფასება მინიმუმ ხუთ წელიწადში ერთხელ, რათა უზრუნველყოფილი იყოს თანაბარი სამუშაოების თანაბარი ანაზღაურება.

დამატებითი ბარიერების დაძლევა:

- ჩამოაყალიბეთ შესაბამისი ადამიანური რესურსების ინიციატივები და მართვის მექანიზმები, რათა დაძლიოთ გენდერული მიკერძოება ტალანტების მართვის ციკლში. ეს შეიძლება მოიცავდეს:
 - * მიკერძოების გამოსავლენად გადახედეთ დასაქმების პროცედურებს - მიანიჭეთ უპირატესობა სრულტურირებულ ინტერვიუებს, უნარებსა და გამოცდილებაზე დაფუძნებულ შეფასებებსა და სახელფასო გადაწყვეტილებებს.
 - * გადახედეთ დაწინაურების პოლიტიკას (მაგ. ქალების ჩართვას დასაწინაურებელთა კანდიდატთა სიაში და ტალანტთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღებას მრავალფეროვნების სამუშაო ჯგუფის მეშვეობით).
- რეგულარულად გაასაჯაროვეთ ინფორმაცია თანაბარი ანაზღაურების პროგრესზე ფართო აუდიტორიისთვის და ხელი შეუწყეთ გამჭვირვალობის კულტურას.

- თქვენი კომპანიასა და კულტურაზე პროგრესისა და პოზიტიური გავლენის საჩვენებლად წლიურ ანგარიშში გამოაქვეყნეთ ანაზღაურების სხვაობის საზომი.
- გამოაქვეყნეთ სახელფასო დიაპაზონი ვაკანსიების განთავსებისას.
- პარტნიორები და დაინტერესებული მხარეები ერთ ან მეტ პარტნიორობაში ჩართეთ — გლობალურად ან თქვენს ქვეყანაში.
- მშრომელთა ასოციაციებთან და სამთავრობო უწყებებთან ერთად ხელფასების გამჭვირვალობის შესახებ ძლიერი კანონმდებლობა მოითხოვეთ.

სტრატეგიების განხორციელებისთვის საჭირო სასარგებლო რესურსები

- **SDG AMBITION BENCHMARK: EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE** (SDG AMBITION-ის ნიშნული: თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის)
- **WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES: CLOSING GENDER PAY GAP TO ACHIEVE GENDER EQUALITY AT WORK** (ქალთა გაძლიერების პრინციპები: გენდერული ანაზღაურების სხვაობის აღმოფხვრა სამსახურში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად)
- **EPIC COALITION WEBSITE** (EPIC კოალიციის ვებგვერდი)
- **ILO: UNDERSTANDING THE GENDER PAY GAP** (მსო: გენდერული ანაზღაურების სხვაობის გააზრება)
- **ILO: EW@W: EMPOWERING WOMEN @ WORK PLATFORM** (მსო: EW@W: ქალთა გაძლიერება @ WORK PLATFORM)

გაეროს გლობალური შეთანხმების გეგმის განხორციელების სახელმძღვანელო პროგრამები

- **გაეროს გლობალური შეთანხმების აკადემია:** აკადემია წარმოადგენს გაეროს გლობალური შეთანხმების მთავარ სასწავლო პლატფორმას, რომელიც, მდგრადობის სტრატეგიის სწრაფად განსახორციელებლად, ბიზნეს-ლიდერებსა და მოქმედ სპეციალისტებს აუცილებელ ცოდნასა და უნარებს აძლევს. საკუთარ თავზე მორგებული სწავლა ეხმარება კომპანიებს გაეცნონ თანაბარი ანაზღაურების თემას და მოემზადონ მოქმედებისთვის საკუთარი ტემპით .
- **[Target Gender Equality-ის \(დაისახე მიზნად გენდერული თანასწორობა\) აქსელერატორი:](#)** გაეროს გლობალური შეთანხმება გთავაზობთ ექვსიდან ცხრა თვემდე აქსელერაციის პროგრამებს, რომლებიც მიზნად ისახავს ბევრი კომპანიის ქცევის შეცვლას ადგილობრივ დონეზე. Target Gender Equality-ის აქსელერატორი ეხმარება კომპანიებს, დასახონ და მიაღწიონ ამბიციურ კორპორაციულ მიზნებს ქალთა წარმომადგენლობისა და თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველსაყოფად. თქვენ შეგიძლიათ გაიგოთ, ჩართულია თუ არა თქვენი ადგილობრივი ქსელი აქსელერატორში [აქ](#).
- **[ურთიერთ-სწავლების ჯგუფი: თანაბარი ანაზღაურება:](#)** გაეროს გლობალური შეთანხმება გთავაზობთ ურთიერთ-სწავლების ჯგუფების შექმნას, რათა კომპანიებს ჰქონდეთ უსაფრთხო სივრცე, თანამოაზრე პროფესიონალებთან მდგრადობის მნიშვნელოვან საკითხებზე საუკეთესო პრაქტიკისა და გამოწვევების გასაზიარებლად. ადგილობრივ ქსელებთან კოორდინირებული სესიებით, სასწავლო რესურსებითა და ჯგუფური დისკუსიებით მონაწილეებს ეძლევათ შესაძლებლობა, იყვნენ ინფორმირებული საუკეთესო პრაქტიკების შესახებ. [აქვე \(HERE\)](#) შეგიძლიათ შეიტყოთ, მონაწილეობს თუ არა თქვენი ადგილობრივი ქსელი მოცემულ ჯგუფში.

შესაძლებლობების მიმცემი გარემო

მდგრადი განვითარების მიზნების (SDGs) მისაღწევად მოქმედებების გასაფართოებლად, კომპანიებს შეუძლიათ წახალისონ თავიანთი მთავრობები, განახორციელონ პოლიტიკა, რომელიც მხარს დაუჭერს ამბიციური მიზნების მიღწევას Forward Faster-ის ინიციატივის ფარგლებში და უზრუნველყოფს სიცხადესა და ნდობას, რაც საჭიროა შემდგომი ინვესტიციების წახალისებისთვის.

გენდერული სხვაობის აღმოფხვრა საზოგადოების ყველა სექტორის ერთობლივ ძალისხმევას მოითხოვს. საზოგადოებრივი ინტერესებიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანი სამართლებრივი რეფორმის მისაღწევად, ყველაზე ეფექტური სტრატეგია მრავალსექტორული მიდგომაა. ბიზნესებს, ისევე როგორც სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს, როგორცაა მშრომელთა ასოციაციები და პროფკავშირები, შეუძლიათ აქტიური ლობირება და თანამშრომლობა მთავრობებთან კერძო სექტორის კანონმდებლობის მისაღებად და ხელსაყრელი ეკონომიკის შესაქმნელად. სოციალური ნორმებისა და ღირებულებების რეფორმისგან განსხვავებით, სამართლებრივი რეფორმები მოკლევადიან პერსპექტივაში უფრო ადვილად მისაღწევია. ამიტომ კომპანიებმა უნდა მოუწოდონ მთავრობებს:

- დააწესონ კვოტები ან მიზნები ქალთა წარმომადგენლობისთვის დირექტორთა საბჭოებსა და ხელმძღვანელ პოზიციებზე. ეს ზომები კომპანიებს აძლევს სტიმულს, აქტიურად დაიქირაონ და ხელი შეუწყონ ქალებს.
- გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად შეიმუშავონ პოზიტიური მოქმედებების პოლიტიკა, რომელიც უპირატესობას ანიჭებს ქალებს დასაქმების, დაწინაურებისა და ტრენინგების პროგრამებში.
- მხარი დაუჭირონ მოქნილ სამუშაო გრაფიკს, დეკრეტულ შვებულებასა და დახმარებას ბავშვის მოვლაში, რათა ხელი შეუწყონ ქალებს სამსახურებრივი და ოჯახური პასუხისმგებლობების დაბალანსებაში.

2023 წელს მნიშვნელოვანი პროგრესი იქნა მიღწეული გენდერული თანასწორობის კანონმდებლობასთან დაკავშირებით მთელ მსოფლიოში, თუმცა გამოწვევები ჯერ კიდევ არსებობს. ამჟამად 119 ქვეყანას აქვს დანერგილი შრომის კანონები, რომლებიც მოიცავს თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის. ეს გლობალური აღიარება ხაზს უსვამს გენდერული ანაზღაურების სხვაობის და ანაზღაურების გამჭვირვალობისა და სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მნიშვნელობას. საკანონმდებლო ბაზის გაძლიერება და გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა სამუშაო ადგილზე არის მნიშვნელოვანი ნაბიჯი ყველა ადამიანისათვის სამართლიანი და თანაბარი ანაზღაურების მისაღწევად, განურჩევლად მათი სქესისა.

შენიშვნა: გაეროს გლობალური შეთანხმება აღიარებს, რომ ადამიანებს აქვთ განსხვავებული გენდერული იდენტობა და მოწოდებულია გამოიყენოს გენდერულად ინკლუზიური ენა თავის საქმიანობაში. ამ სახელმძღვანელოში გლობალური შეთანხმება იყენებს სიტყვებს „ქალი“ და „ქალები“ იმ პირების მიმართ, რომლებსაც დაბადებისას მიენიჭათ მდედრობითი სქესი, მიუხედავად იმისა, ისინი საკუთარი თავს აიდენტიფიცირებენ მდედრობით, მამრობით თუ სხვა სქესად. დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ გაეროს გზამკვლევი გენდერულად ინკლუზიური ენის შესახებ (UN GUIDELINES FOR GENDER-INCLUSIVE LANGUAGE).

გაეროს გლობალური შეთანხმების ათი პრინციპი



ადამიანის უფლებები

- 1 ბიზნესმა მხარი უნდა დაუჭიროს და პატივი სცეს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებს;
- 2 ბიზნესი არ უნდა გახდეს ადამიანის უფლებების დარღვევის თანამონაწილე.



შრომითი უფლებები

- 3 ბიზნესმა მხარი უნდა დაუჭიროს შერევისა და გაერთიანების თავისუფლებას და აღიაროს უფლება კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ;
- 4 უნდა ადკვეთოს იძულებითი და სავალდებულო შრომის ყველა ფორმა;
- 5 ეფექტურად უნდა ადკვეთოს ბავშვთა შრომა;
- 6 უნდა გამორიცხოს დისკრიმინაცია და საქმების ეტაპზე და თანამშრომლების მიმართ.



გარემოს დაცვა

- 7 ბიზნესმა მხარი უნდა დაუჭიროს პრევენციულ მიდგომას გარემოს დაცვითი გამოწვევებისადმი;
- 8 საკუთარ თავზე უნდა აიღოს ინიციატივები და ხელი შეუწყოს გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობის განვითარებას;
- 9 უნდა წახალისოს გარემოსთვის არამავნებელი ტექნოლოგიების განვითარება და გავრცელება.



კორუფციასთან ბრძოლა

- 10 ბიზნესმა უნდა იმუშაოს კორუფციის ყველა ფორმის წინააღმდეგ, ფულის გამოძალკვისა და მექრთამეობის ჩათვლით.

გაეროს გლობალური შეთანხმების შესახებ

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გენერალური მდივნის სპეციალური ინიციატივა, რომელიც კომპანიებს მოუწოდებს, თავიანთი ოპერაციები და სტრატეგიები შესაბამისობაში მოიყვანონ ათ პრინციპთან, ადამიანის უფლებების, შრომის, გარემოს დაცვისა და კორუფციასთან ბრძოლის მიმართულებით. ჩვენი სურვილია, ათი პრინციპის დაცვით, დავაჩქაროთ და გავაფართოოთ ბიზნესის გლობალური კოლექტიური პარტნიორობა და ხელი შევუწყოთ მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებას პასუხისმგებლიანი კომპანიებისა და ეკოსისტემების მეშვეობით, რომლებიც ხელს შეუწყობენ ცვლილებებს. გაეროს გლობალური შეთანხმება, 160 ქვეყანასა და 62 ადგილობრივ ქსელში 18 000-ზე მეტი კომპანიისა და 3 800 არასამეწარმეო პირის გაწევრიანების შედეგად, მსოფლიოში ყველაზე დიდი კორპორაციული მდგრადობის ინიციატივაა - ერთი გლობალური შეთანხმება, რომელიც აერთიანებს ბიზნესს უკეთესი მსოფლიოსთვის.

მეტი ინფორმაციისთვის ესტუმრეთ ჩვენს ვებგვერდს UNGLOBALECOMPACT.ORG ან გამოიწერეთ [@globalcompact](https://www.instagram.com/globalcompact) სოციალურ მედიაში.



United Nations
Global Compact

© 18 July 2023. United Nations Global Compact 685
Third Avenue New York, NY 10017, USA

გაეროს გლობალური შეთანხმების ათი პრინციპი ეფუძნება ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციას, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დეკლარაციას მუშაობის ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ, რიო-დე-ჟანეიროს დეკლარაციას გარემოსა და განვითარების შესახებ და გაეროს კონვენციას კორუფციის წინააღმდეგ.