



# ოჯახის მხარდაჭერის კოლიტიკა და პრაქტიკა სამუშაო ადგილზე - კომპედიუმი დამსაქმებელთათვის საქართველოში





ევროკავშირი  
საქართველოსთვის  
Project funded by the European Union



პუბლიკაცია მომზადდა პროგრამის „ევროკავშირი გენდერული თანასწორობისთვის: ერთად გენდერული სტერეოტიპებისა და გენდერული ძალადობის დასაძლევად“ ფარგლებში, რომელიც ერთობლივად ხორციელდება გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women) და გაეროს მოსახლეობის ფონდის (UNFPA) მიერ, ევროკავშირის მხარდაჭერით.

ეს პუბლიკაცია შექმნილია ევროკავშირის მხარდაჭერით. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) და გაეროს მოსახლეობის ფონდი (UNFPA) და შესაძლოა, რომ იგი არ გამოხატავდეს ევროკავშირის შეხედულებებს.

This publication was produced in the framework of the “EU 4 Gender Equality: Together against gender stereotypes and gender-based violence” programme, funded by the European Union, implemented jointly by UN Women and UNFPA.

This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of UN Women and UNFPA and do not necessarily reflect the views of the European Union.



ერთად გენდერული სტერეოტიპებისა  
და გენდერული ძალადობის დასაძლევად  
#eu4genderequality

## ოჯახის მხარდაჭერის კოლიტიკა და პრაქტიკა სამუშაო ადგილზე - კომპედიუმი დამსაქმებელთათვის საქართველოში

გაეროს მოსახლეობის ფონდის (UNFPA) საქართველოს ოფისი  
და “PROMUNDO” - აშშ

## შესავალი

ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა სიკეთის მომტანია ცალკეული ოჯახებისთვის. ამასთან, ხელს უწყობს ნიჭიერი, პერსპექტიული სამუშაო ძალის მოზიდვასა თუ შენარჩუნებას სამუშაო ადგილებზე და, ზოგადად, ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებას. „ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკას“ (ინგლისურად: family-friendly policies) გაეროს ბავშვთა ფონდი (UNICEF) განმარტავს, როგორც „პოლიტიკას, რომელიც ხელს უწყობს სამუშაოსა და ოჯახური ცხოვრების შეთავსებას; სასარგებლოა როგორც სამუშაოსთვის, ასევე ოჯახური ცხოვრებისთვის; უზრუნველყოფს მშობლებსა და მეურვეებს იმ რესურსებით, რომლებიც მცირეწლოვან ბავშვებზე ზრუნვისთვის არის საჭირო“<sup>1</sup>. აღნიშნული პოლიტიკა ასევე ორიენტირებულია სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობაზე. კვლევები აჩვენებს, რომ იმ ქვეყნებში, რომლებმაც მნიშვნელოვანი ძალისხმევა გაიღეს ოჯახის მხარდაჭერისა და გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის გატარების მიმართულებით, ერთ სულ მოსახლეზე მშპ-ს მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად - 10-20%-ით - გაიზარდა.<sup>2</sup> ნიჭიერი და პერსპექტიული მუშახელის ძიებისას, კომპანიები მნიშვნელოვნად ზრდიან საკუთარ კონკურენტუნარიანობას, თუ სამუშაოსა და ოჯახური ცხოვრების შეთავსების თვალსაზრისით, უკეთეს პირობებს სთავაზობენ. მათ მეტი შანსი აქვთ, მოიზიდონ საჭირო მუშახელი.<sup>3</sup> კვლევები ადასტურებს, რომ ამგვარი პოლიტიკა სასარგებლოა ოჯახებისთვის - როდესაც ორივე მშობელი პოზიტიურად არის ჩართული ბავშვებზე ზრუნვაში, ისინი უკეთესი ფსიქიკური თუ ფიზიკური ჯანმრთელობითა და აკადემიური მოსწრებით გამოირჩევიან, უკეთ ფლობენ შემეცნებით და სოციალურ უნარებს, აქვთ უფრო მაღალი თვითშეფასება, ავლენენ მეტ მდგრადობას სტრესისადმი და ნაკლებად აღენიშნებათ ქცევითი დარღვევები.<sup>4</sup> მამები, რომლებიც მეტ დროს უთმობენ ბავშვებზე ზრუნვას, უფრო დიდხანს ცოცხლობენ, მეტად პროდუქტიულნი არიან სამუშაოზე, ნაკლებად არიან მიდრეკილნი ნარკოტიკული საშუალებების მოხმარებისკენ, ნაკლებ ფსიქიკურ თუ ფიზიკურ პრობლემებთან უწევთ გამკლავება და უფრო ხშირად აცხადებენ, რომ ბედნიერები არიან, იმ მამებთან შედარებით, ვისაც ნაკლები კავშირი აქვთ შვილებთან.<sup>5</sup>

წინამდებარე კომპედიუმი განკუთვნილია გაეროს მოსახლეობის ფონდის (UNFPA) საქართველოს ოფისის სამუშაო შეხვედრისთვის - „ოჯახის მხარდაჭერა სამუშაო ადგილზე: პოლიტიკა და პრაქტიკა“. მასში მოცემულია მტკიცებულებები და საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითები, რითაც შეუძლიათ იხელმძღვანელონ საქართველოს ხელისუფლებისა და საჯარო თუ კერძო სექტორის წარმომადგენლებს, სამუშაო ადგილზე ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის ხელშესაწყობად. აქვე გამახვილებულია ყურადღება წამყვან პოლიტიკურ ინიციატივებსა და მიდგომებზე, რომლებიც ემსახურება სამუშაო გარემოში ნორმატიული ცვლილებების შეტანას, ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკისა და პრაქტიკის დამკვიდრებას.

1. Business and Family Friendly Policies – An Evidence Brief. UNICEF. (2019)

2. Family-friendly policies a key driver of economic growth. OECD. (2018).

3. Business and Family Friendly Policies – An Evidence Brief. UNICEF. (2019)

4. van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., and Barker, G. (2019). State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care. Washington, DC: Promundo-US.

5. State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care.

თქვენი აზრით, რა სარგებლობა მოაქვს სამუშაო ადგილზე გატარებულ მამობისა და ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკას?

---



---



---



---



---



---

ჩანართი 1

ძირითადი ტერმინები

- **ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა** არის პოლიტიკა, რომელიც ხელს უწყობს სამუშაოსა და ოჯახური ცხოვრების შეთავსებას; უზრუნველყოფს მშობლებსა და მეურვეებს იმ რესურსებით, რომლებიც მცირეწლოვან ბავშვებზე ზრუნვისთვის არის საჭირო.
- **დედის შვებულება** უკავშირდება ბავშვის დაბადებას და მისით სარგებლობა შეუძლია ბავშვის დედას.
- **მამის შვებულება** ვრცელდება მამებზე და მისით სარგებლობა შეუძლიათ მამებს, ბავშვის დაბადების ან შვილად აყვანის პერიოდში.
- **მშობლის შვებულება** არის პერიოდი, რომლითაც შეუძლიათ ისარგებლონ როგორც მამებმა, ასევე დედებმა. ის საშუალებას აძლევს მათ, იზრუნონ ახლადდაბადებულ ან მცირეწლოვან შვილზე, ჩვეულებრივ, დედობის ან მამობის შვებულების პერიოდის ამონურვის შემდეგ.

ოჯახის მხარდაჭერა სამუშაო ადგილზე – პოლიტიკა და პრაქტიკა

მშობლის შვებულებით სარგებლობის შეთავაზება მამებისთვის, დედებისა და ოჯახებისთვის, ასევე, ოჯახის მხარდაჭერი სხვა სახის ხელშეწყობა, შეიძლება, დამსაქმებელთათვის ძალიან სასარგებლო აღმოჩნდეს, სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა პროდუქტიულობის გაზრდისა და მათი კომპანიისადმი ერთგულების გაღრმავების თვალსაზრისით. თუმცა, პოლიტიკის შემუშავება და დასაქმებულთა დარწმუნება, ისარგებლონ იმ უპირატესობებით, რასაც მათ ეს პოლიტიკა სთავაზობს, გარკვეულ ძალისხმევას მოითხოვს დამსაქმებლისგან. წინამდებარე ნაწილში მიმოხილულია სხვადასხვა ტიპის პოლიტიკა და მიდგომები, რომლებიც დამსაქმებელს შეუძლია შეიმუშაოს და დაწესდეს. ასევე, მოცემულია რეკომენდაციები, თუ როგორ არის შესაძლებელი მშობლის შვებულების პროგრამის შემუშავება.

ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის მიმოხილვა

ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა ადგენს გარკვეულ პრინციპებს და გამოიყენება, როგორც სახელმძღვანელო და საუკეთესო პრაქტიკა სასურველი ქვეყნის დასამკვიდრებლად. მისი ჩამოყალიბება შესაძლებელია **წერილობით, კონკრეტული, ორგანიზაციის ხელმძღვანელობასთან შეთანხმებული დებულებების სახით და მათი დარღვევის შემთხვევაში მიიღება გარკვეული ზომები**. ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა შეიძლება დაიყოს სამ კატეგორიად: დრო, რესურსები და მომსახურებები.<sup>6</sup> აღნიშნული პოლიტიკის მაგალითები მოცემულია ცხრილში 1.

ცხრილი 1

ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის სახეები	
დრო	<ul style="list-style-type: none"> <li>• მშობლის შვებულება, დედობის და/ან მამობის ანაზღაურებადი შვებულება, შვებულება განსაკუთრებული ვითარების გამო</li> <li>• სამუშაო საათების შემცირება ძუძუთი კვების ხელშეწყობის მიზნით (მაგ.: დღეში 8-საათიანი სამუშაოს პერიოდში ორი 30-წუთიანი შესვენების გამოყოფა დედისთვის, ბავშვის ძუძუთი კვების ხელშეწყობად)</li> <li>• მოქნილი სამუშაო განრიგი (მაგ.: დისტანციური მუშაობა, სამუშაო საათების შემცირება)</li> </ul>
რესურსები	<ul style="list-style-type: none"> <li>• დასაქმების უზრუნველყოფა (მაგ.: სამსახურიდან გათავისუფლებისგან დაცვა)</li> <li>• სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროებისა და ჩაგვრის აღკვეთის პოლიტიკა</li> <li>• ორსულობაზე ტესტირების აკრძალვა</li> <li>• ძუძუთი კვების ხელშეწყობა (მაგ.: ძუძუთი კვებისთვის განკუთვნილი სპეციალური ოთახები, კონსულტანტები ლაქტაციასთან დაკავშირებულ საკითხებზე)</li> </ul>
მომსახურებები	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ბავშვებზე ზრუნვის ხელშეწყობა (მაგ.: სასკოლო საათების შემდეგ ბავშვზე ზრუნვა, მცირეწლოვანი ბავშვებისთვის გამოყოფილი სივრცეები, ტრანსპორტირება, ფინანსური დახმარება/სუბსიდიები)</li> <li>• პოზიტიური მშობლობის პრაქტიკის ხელშეწყობა (მაგ.: მამების ჩართულობა ბავშვებზე ზრუნვაში, ძუძუთი კვება, სკოლამდელი განათლება)</li> <li>• სამედიცინო მომსახურება სამუშაო ადგილზე</li> </ul>

მოცემული ჩამონათვალი მოიცავს რესურსებისა და მომსახურებების მხოლოდ ნაწილს, რომელთა შეთავაზებაც შეუძლია დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის, ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის ფარგლებში.

6. Business and Family Friendly Policies – An Evidence Brief. UNICEF. (2019)

მოცემული ინფორმაცია საშუალებას გვაძლევს, მოკლედ მიმოვიხილოთ ის მრავალფეროვანი და მოქნილი მიდგომები, რომელთა შერჩევაც შეუძლია დამსაქმებელს, სამუშაო ადგილზე ხელშემწყობი გარემოს შესაქმნელად, რაც, რა თქმა უნდა, არ შემოიფარგლება მხოლოდ მამობისა და დედობის შვებულებით!

ევროპის ქვეყნები უკვე განიხილავენ მოქნილ სამუშაო გრაფიკს, როგორც სამსახურისა და პირადი ცხოვრების შეთავსების აუცილებელ პირობას. მაგალითად, 1995-1999 წლებში ბელგიამ შეიმუშავა პოლიტიკა, რომელიც სთავაზობს მშობლებს ე.წ. „კარიერულ წყვეტას“<sup>7</sup> და დასაქმებულებს საშუალებას აძლევს, იმუშაონ შემცირებული სამუშაო საათების განმავლობაში, ან გარკვეული დროით შეწყვიტონ მუშაობა - ამ პერიოდში ისინი სახელმწიფოსგან მიიღებენ დახმარებას, შემდეგ კი შეძლებენ დაუბრუნდნენ იმავე სამუშაოს. საფრანგეთმა და იტალიამ შემოიღეს ზომები, რათა სამუშაო არ უშლიდეს ხელს ოჯახისთვის განკუთვნილ დროს, როგორცაა არასამუშაო საათებში სამსახურთან დაკავშირებულ კომუნიკაციაზე უარის თქმის უფლება. ევროპის ქვეყნებში ასევე გავრცელებული პრაქტიკაა ორგანიზაციების აკრედიტაციის წინაპირობად სამუშაო ადგილზე ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის მოთხოვნა (სლოვენია და ფინეთი), ან აკრედიტაციისას ფინანსური მხარდაჭერის შეთავაზება, სამუშაო ადგილზე ოჯახის მხარდაჭერის პრაქტიკის დანერგვისთვის (ავსტრია, უნგრეთი და გერმანია).<sup>8</sup>

## ჩანართი 2

### დედობა, როგორც უმაღლესი კვალიფიკაცია

ზოგიერთ სამუშაო ადგილზე დანერგილია პროგრამები, რომლებიც აღიარებს მშობლობასთან დაკავშირებული უნარების მნიშვნელობას. მაგალითად, ევროპაში დანერგილია დისტანციური მომზადების პროგრამა სახელწოდებით „Maternity as a Masters“ [დედობა, როგორც უმაღლესი კვალიფიკაცია], რომელიც ეხმარება ახალბედა მშობლებსა და დასაქმებულებს, აღმოაჩინონ, რომ ბავშვზე ზრუნვისას შეძენილი უნარები - დროის მართვა, ემპათია, პრობლემის გადაჭრა და შემოქმედებითი მიდგომა - სწორედ ის უნარებია, რომლებიც თანამედროვე სამყაროში სამუშაო ადგილებზე არსებულ მოთხოვნებს აკმაყოფილებს.<sup>9</sup>

ფაქტობრივად, ევროპარლამენტმა ერთსულოვნად დაუჭირა მხარი სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების შეთავსების დირექტივის კანონის ფორმით შემოღებას ყველა ნევრ სახელმწიფოში.<sup>10</sup> აღნიშნული დირექტივა მიზნად ისახავს ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული შვებულების უკეთ მართვას, რომელიც მოიცავს მშობლის, დედობის, მზრუნველთა და მომვლელთა შვებულებებს და დასაქმებულთა უფლებას, მოითხოვონ მოქნილი სამუშაო საათები, რათა შეძლონ მოვლასა და ზრუნვასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობების შესრულება. დირექტივა მოიცავს მინიმალურ სტანდარტებს და ნევრ სახელმწიფოებს უტოვებს უფლებას, თავად მიიღონ გადაწყვეტილება ამ უფლების დაცვის ხარისხის შესახებ. დირექტივის ძირითადი პუნქტები მოიცავს შემდეგს:

- ევროპის მასშტაბით მოქმედი მინიმალური სტანდარტი, რომელიც გულისხმობს 10-დღიან მამობის შვებულებას ან მშობლის დამატებით შვებულებას, ბავშვის დაბადებამდე და დაბადების შემდგომ პერიოდში (ანაზღაურება წარმოებს ავადმყოფობის გამო შვებულების ანალოგურად). ნევრ სახელმწიფოებს, რომლებსაც აქვთ მშობლის შვებულების უფრო მაღალანაზღაურებადი სისტემა, უფლება აქვთ, შეინარჩუნონ მოქმედი სისტემა.
- ოთხთვიანი მშობლის შვებულება (მინიმუმ ორთვიანი ანაზღაურებადი პერიოდით, რომელიც არ გადაეცემა სხვა პირს; ასანაზღაურებელ თანხას წყვეტს სახელმწიფო).
- წლის განმავლობაში ერთდღიანი შვებულებით სარგებლობა 5-ჯერ, თითო დასაქმებულზე, ოჯახის ნევრზე ზრუნვის გამო (ასანაზღაურებელ თანხას წყვეტს სახელმწიფო).

1994 წლიდან 2013 წლამდე პერიოდში, აღმოსავლეთი ევროპისა და ცენტრალური აზიის რეგიონმა მნიშვნელოვანი ტრანსფორმაცია განიცადა მშობლის შვებულების სტრატეგიის თვალსაზრისით - კანონმდებლობაში დაამატა მამობის შვებულების შესახებ დებულებები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თანახმად, ოთხმა ქვეყანამ (აზერბაიჯანი, ბოსნია და ჰერცეგოვინა, ყაზახეთი და სერბეთი) შემოიღო მამობის შვებულებით სარგებლობის უფლებასთან დაკავშირებული დებულებები 2013 წელს. ბოლო წლებში, ალბანეთსა და თურქეთშიც დაინერგა პოლიტიკა, რომელიც მამებს შვებულებით სარგებლობის უფლებას აძლევს. ალბანეთმა შრომის კანონში ასევე შეიტანა დებულება, რომელიც მშობლებს აძლევს უფლებას, ისარგებლონ მოქნილი სამუშაო პირობებით, როგორცაა დისტანციური მუშაობა, ამის შესახებ დამსაქმებელთან შეთანხმების პირობით.<sup>11</sup> თუმცა, მოქნილი და ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის შემოღებისა და გატარების თვალსაზრისით, რეგიონი კვლავ მნიშვნელოვნად ჩამორჩება განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყნებს, მათ შორის, დასავლეთ ევროპისა და ჩრდილოეთ ამერიკის ქვეყნებს, ავსტრალიასა და იაპონიას.<sup>12</sup>

## ჩანართი 3

### მშობლის შვებულებით სარგებლობა ალბანეთში, ესტონეთსა და სლოვენიაში<sup>13</sup>

#### ■ ალბანეთი

**დედობის შვებულება** – 365 დღიანი კალენდარული წლის პერიოდში, ქალს შეუძლია ისარგებლოს დედობის შვებულებით, მინიმუმ 35 დღით - ბავშვის დაბადებამდე და 63 დღით - ბავშვის დაბადების შემდგომ. ერთდროულად ერთზე მეტი ბავშვის გაჩენის შემთხვევაში, შვებულების ხანგრძლივობა შესაძლებელია გაიზარდოს. ბავშვის დაბადებამდე 35 დღიდან დაწყებული მშობიარობის თარიღამდე - სულ 150 კალენდარულ დღემდე - შვებულება ანაზღაურდება ქალის ბოლო თორმეტი თვის საშუალო ხელფასის 80%-ით, ხოლო შვებულების დანარჩენი დღეები ანაზღაურდება იმავე პრინციპით დაანგარიშებული საშუალო ხელფასის 50%-ით.

7. Vandeweyer, J., & Glorieux, I. (2010, November). The Belgian career break system. Newsletter of the Observatory for Sociopolitical Developments in Europe. <https://torvub.be/publication/the-belgian-career-break-system/>

8. European Commission. (2018). Paternity and parental leave policies across the EU - Assessment of current provision. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>

9. Ashoka. (2019, March 13). Is your company "life ready?" Riccarda Zezza's innovation views work and life together. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/ashoka/2019/03/13/is-your-company-life-ready-riccarda-zezza-innovation-views-work-and-life-together/>

10. van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., and Barker, G. (2019). State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care. Washington, DC: Promundo-US.

11. UNFPA Albania. "Analysis of Gender-Responsive Family Friendly Policies in Albania." <https://eeca.unfpa.org/en/publications/analysis-gender-responsive-family-friendly-policies-albania>

12. International Labour Organization (ILO). "Maternity and Paternity Leave at Work".

13. UNFPA. "Public Policies Best Practices: Examples from Sweden, Estonia, and Slovenia." <https://eeca.unfpa.org/en/publications/public-policies-best-practices-examples-sweden-estonia-and-slovenia>



**მამობის შვებულება** - მამებს შეუძლიათ ისარგებლონ სამდღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით ბავშვის დაბადების პერიოდში და, ასევე, 63-დღიანი მამობის შვებულებით, ბავშვის დაბადების შემდგომ. როგორ გამოითვლება მამობის შვებულების ანაზღაურება, უცნობია.

**სხვა შეღავათები** - შვებულება ბავშვზე ზრუნვის გამო - დასაქმებულს წელიწადში უნაზღაურდება არაუმეტეს 12 გაცდენილი დღე. 3 წლამდე შვილის მშობელს, ბავშვის შეუძლოდ ყოფნის გამო უნაზღაურდება არაუმეტეს გაცდენილი 15 დღისა (ექიმის მიერ გაცემული ცნობით დადასტურების შემთხვევაში). ამავე მიზეზით გაცდენილი დამატებითი დღეები, რომელთა რაოდენობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 დღეს, დასაქმებულს არ უნაზღაურდება. აღნიშნული შეღავათით სარგებლობა შეუძლია მხოლოდ იმ პირს, რომელიც ბავშვის „ძირითადი“ მზრუნველია.

ბავშვზე დახმარება გაიცემა მხოლოდ ერთჯერადად და მისი მიღების უპირატესობით სარგებლობს დაზღვეული დედა. დედის ნაცვლად მამასაც შეუძლია მიიღოს აღნიშნული დახმარება, თუმცა მხოლოდ იმ პირობით, თუ იგი რეგულარულად იხდის დაზღვევის თანხას ბავშვის დაბადებამდე, სულ მცირე, ერთი წლის განმავლობაში.

„ბავშვზე ზრუნვის პერიოდი“ - ბავშვის დაბადებიდან 63 დღის შემდეგ, ქალს შეუძლია მიიღოს გადაწყვეტილება სამუშაოზე დაბრუნების თაობაზე, ან არჩიოს სოციალური დაზღვევის სქემით სარგებლობა. დამსაქმებელთან შეთანხმებით, მას შეუძლია არჩევანი გააკეთოს ქვემოთ მოცემულ ორ ალტერნატივას შორის:

1. გადაწყვიტოს სამუშაოზე დაბრუნება, მაგრამ მიეცეს უფლება, სტანდარტული სამუშაო საათების განმავლობაში, ისარგებლოს 2 საათიანი ანაზღაურებადი შესვენებით, ვიდრე ბავშვი ერთი წლის გახდება; ან
2. გადაწყვიტოს სამუშაოზე დაბრუნება, თუმცა მისთვის სამუშაო დღე შემცირდება 2 საათით, მაგრამ მიიღებს იმავე ოდენობის ანაზღაურებას, რასაც ადრე.

#### ხოგის წახმოებს ამის დაფინანსება?

#### ■ ისტორიით

**დედობის შვებულება** - ორსულობისა და ბავშვის გაჩენის შემდგომ პერიოდში, დედებს შეუძლიათ ისარგებლონ 140 კალენდარული დღიანი შვებულებით. ამასთან, დასაქმებული იღებს ანაზღაურებას - თითოეული კალენდარული დღის საშუალო ანაზღაურების 100%-ს, რომელიც იანგარიშება შვებულებით სარგებლობის წინა წელს გამომუშავებული სრული ანაზღაურების საფუძველზე. დედობის შვებულების ანაზღაურება გაიცემა ერთჯერადად და სრულად.

**მამობის შვებულება** - მამებს შეუძლიათ ისარგებლონ 10-დღიანი შვებულებით, ბავშვის დაბადების პერიოდში.

**სხვა შეღავათები** - ბავშვის დაბადებიდან სამი წლის ასაკამდე, ბავშვზე გაიცემა ყოველთვიური დახმარება 38 ევროს ოდენობით; ერთ ბავშვზე გაცემული ერთჯერადი დახმარება შეადგენს 320 ევროს (ტყუპების შემთხვევაში ბავშვებზე გასაცემი თანხის ოდენობა იზრდება); ბავშვზე ასევე გაიცემა ყოველთვიური დახმარება 60 ევროს ოდენობით, განათლების ხელშეწყობის მიზნით.

#### ■ სლოვენია

**დედობის შვებულება** - დედებს შეუძლიათ ისარგებლონ 4-კვირიანი ანაზღაურებადი შვებულებით ბავშვის დაბადებამდე და 11-კვირიანი ანაზღაურებადი შვებულებით - ბავშვის დაბადების შემდგომ. დედობის შვებულებით სარგებლობისას, დასაქმებული ანაზღაურების სახით იღებს კუთვნილი ძირითადი შემოსავლის 100%-ს.

მამას ან სხვა პირს, რომელიც ბავშვზე ზრუნვასა და მის მოვლაზე პასუხისმგებელი, შეუძლია ისარგებლოს შვებულებით (77 დღემდე), თუ ბავშვის დედა გარდაცვლილია ან ბავშვს მიატოვებს, ან თუ დედას არ შეუძლია ბავშვზე ზრუნვა. მამას ან რომელიმე ბებიას ან ბაბუას, შეუძლიათ ისარგებლონ დეკრეტული შვებულებით (100 დღემდე), ბავშვის დედის (და მამის) თანხმობის შემთხვევაში.

**მამობის შვებულება** - ანაზღაურება შეადგენს შვებულებით სარგებლობის წინა წელს გამომუშავებული საშუალო თვიური ანაზღაურების 100%-ს, რომელიც არ აღემატება 2,5 საშუალო ხელფასს. მამებს, რომლებიც არ არიან დასაქმებულნი (ე.ი. რომლებიც არ იღებენ ანაზღაურებას ბავშვზე ზრუნვის პერიოდში), არ ერიცხებათ საპენსიო კრედიტები ბავშვზე ზრუნვის პერიოდში, ხოლო დასაქმებულ მამებს საპენსიო კრედიტები ერიცხებათ.

### ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის სარგებელი კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის თვალსაზრისით

წინამდებარე ნაწილში ყურადღება გამახვილებულია ოთხ ძირითად სარგებელზე, რომელიც მოაქვს ოჯახის მხარდაჭერას სამუშაო ადგილისათვის. ესენია:

1. ქალების ლიდერობის ხელშეწყობა სამუშაო ადგილზე;
2. ნიჭიერი და პერსპექტიული თანამშრომლების მოზიდვა;
3. კორპორაციული სამუშაო კულტურის ხელშეწყობა;
4. კაცების წახალისება, პირნათლად შეასრულონ მამების მოვალეობა-ვალდებულებები.

#### 1. ქალების ლიდერობის ხელშეწყობა სამუშაო ადგილზე

დამსაქმებელმა, შესაძლოა, საჭიროდ მიიჩნიოს ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა და გაიღოს რესურსები მის დასაწესად, მაგრამ ხედავდეს რამდენიმე ბარიერსაც: შემოსავლების შემცირება, პერსონალის შემცირება და/ან სანარმო/ორგანიზაციის ფუნქციონირების შეწყვეტაც კი. თუმცა, კვლევები აჩვენებს, რომ სინამდვილეში ოჯახის მხარდაჭერა სასარგებლოა კომპანიისათვის, თუ სათანადოდ დაინერგება.<sup>14</sup> ფაქტობრივად, არსებობს მტკიცებულებები, რომ ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა ხელს უწყობს გენდერული თანასწორობის გამყარებას, ხოლო გენდერული თანასწორობა სამუშაო ადგილზე განაპირობებს საქმიანობის უკეთ შესრულებას. მაგალითად, მოქნილი სამუშაო პოლიტიკა ქალებს აძლევს საშუალებას, ჩაერთონ სამუშაო ძალაში და, შემდგომში, შეინარჩუნონ სამუშაო ადგილი. ვარაუდობენ, რომ კაცებისა და ქალების დასაქმებას შორის არსებული სხვაობის 50%-ით შემცირება გამოიწვევს მშპ-ის 6%-ით ზრდას, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) წევრ ქვეყნებში, 2030

14. Wilshaw, Rachel, 'Oxfam and Burberry: Moving 'beyond audit' to impact', OXFAM Policy & Practice, November 2018, <<https://views-voices.oxfam.org.uk/2018/11/oxfam-and-burberry-moving-beyond-audit-to-impact/>>.

ნლისათვის.<sup>15</sup> ხოლო, რაც უფრო დიდხანს ინარჩუნებენ ქალები სამუშაო ადგილს ორგანიზაციაში, მით უფრო მაღალია ალბათობა, რომ ისინი ხელმძღვანელი პოზიციების დაკავებას შეძლებენ. შეერთებულ შტატებში, იმ კომპანიებს, სადაც ხელმძღვანელ პოსტებს თანაბარი რაოდენობით იკავებენ კაცები და ქალები - განსაკუთრებით, რომლებსაც სათავეში ქალები უდგანან - გაცილებით უკეთესი მაჩვენებლები აქვთ გარემოსდაცვითი, სოციალური და ხელმძღვანელობასთან დაკავშირებული რისკების მართვის მიმართულებით. ფაქტობრივად, კომპანიები, რომელთა აღმასრულებელ საბჭოში ქალებიც არიან და კაცებიც, უკეთ ართმევენ თავს კომპანიის მართვას კრიზისის ან არასტაბილურობის დროს, ვიდრე ქალების გარეშე. ამას მრავალი ახსნა შეიძლება მოეძებნოს, თუმცა ერთ-ერთი შეიძლება ის იყოს, რომ ქალი ხელმძღვანელების შემთხვევაში, მეტი შესაძლებლობები ჩნდება მრავალფეროვანი გადაწყვეტილებების მისაღებად და ნაკლებია „ჯგუფური ფიქრის“<sup>16</sup> სივრცე.

## 2. ნიჭიერი და პერსპექტიული თანამშრომლების მოზიდვა

უფრო და უფრო მეტი მტკიცებულება ადასტურებს, რომ დასაქმებულები სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის მეტ ბალანსს ეძებენ, განსაკუთრებით, ახალი კორონავირუსის (COVID-19) პანდემიის ეპოქაში. ბოლო კვლევის თანახმად, ეს გლობალური ტენდენცია თანაბრად მოიცავს ქალებსა და კაცებს, ვრცელდება, ფაქტობრივად, ყველა ასაკობრივ ჯგუფზე, მათ შორის მათზეც, ვინც ზრდასრულობის ასაკში ათასწლეულის დასაწყისში შეაბიჯა; ასევე, მოიცავს ყველა ტიპის დასაქმებას, დაწყებული წარმოებით, დამთავრებული საოფისე სამუშაოთი.<sup>17</sup> ახალგაზრდა თაობას თან „თანამედროვე“ ოჯახის ახალი პერსპექტივა მოაქვს. კვლევები აჩვენებს, რომ ამ ასაკობრივ ჯგუფში იკვეთება ტენდენცია, დასაქმდნენ იქ, სადაც მათ უფრო მოქნილ სამუშაო რეჟიმსა და მშობლის ანაზღაურებად შევსებულს სთავაზობენ.<sup>18</sup> შესაბამისად, ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის დანერგვით, კომპანია უზრუნველყოფს მეტი ახალგაზრდა კადრის მოზიდვას, ვინაიდან ეს მიდგომა მეტყველებს იმაზე, რომ კომპანია ზრუნავს დასაქმებულებზე.

## ჩანართი 4

### ანაზღაურებადი შვებულების პრაქტიკა დიდ კომპანიებში<sup>19</sup>

ზოგჯერ სწორედ დიდი კომპანიები აწესებენ სამუშაო ადგილთან დაკავშირებულ სტანდარტებს, რომელთაც შემდგომ სხვა მცირე კომპანიებიც მიყვებიან. დღესდღეობით, დიდი კომპანიები უკვე ცდილობენ განვითარებას იმ მიმართულებით, რომ ანაზღაურებადი შვებულება შესთავაზონ დასაქმებულებს. ამგვარ კომპანიათა შორისაა ფრანგული ძვირადღირებული ბრენდი „Kering“-ი, რომელიც 2020 წლის იანვრიდან დასაქმებულებს სთავაზობს დედობის, მამობის, შვილად აყვანის ან პარტნიორის მინიმუმ 14-კვირიან შვებულებას, სრული ანაზღაურებით. შვებულებაში ყოფნისას სრული ანაზღაურების შენარჩუნება ხსნის იმ ძირითად ბარიერს, რომელიც აფერხებს მამობის ან მშობლის შვებულებით სარგებლობის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებას.

ანალოგიურად, სასმელების გლობალურმა კომპანიამ „Diageo“ დანერგა პოლიტიკა, რომელიც ყველა ბაზარზე, მსოფლიოს მასშტაბით, მდებარეობითი სქესის თანამშრომლებს სთავაზობს მინიმუმ 26-კვირიან, სრულად ანაზღაურებად დედობის შვებულებას, ხოლო მამობითი სქესის თანამშრომლებს - მამობის 4-კვირიან, სრულად ანაზღაურებად შვებულებას. „Diageo“-ს ბევრი განსწავლავს აზიის, ევროპის, ჩრდილოეთ ამერიკისა და სამხრეთ ამერიკის ქვეყნებში და ავსტრალიაში, განიხილავს კაცი თანამშრომლებისთვის 26-კვირიანი სრულად ანაზღაურებადი მამობის შვებულების შეთავაზების პერსპექტივას.

## 3. კორპორაციული სამუშაო კულტურის ხელშეწყობა

ორგანიზაციების უმეტესობას აქვს მისი განაცხადი, რომელშიც ისინი მოკლედ აყალიბებენ საკუთარ ღირებულებებსა და შეხედულებებს. ხშირად იგი მოიცავს „ოჯახის მხარდაჭერას“ და „თანამშრომლების მიერ კომპანიის წინსვლაში შეტანილი წვლილის აღიარებასა და შესაბამისად დაფასებას“. კომპანიები აცხადებენ, რომ მათი ორგანიზაციის მთლიანობის შენარჩუნებისათვის მნიშვნელოვანია არსებობდეს პოლიტიკა, რომელიც ამ ღირებულებებს ასახავს.<sup>20</sup> ოჯახის მხარდაჭერის ისეთი პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც შეესაბამება ორგანიზაციის გაცხადებულ ღირებულებებს, ხელს უწყობს ნიჭიერი და პერსპექტიული კადრების მოზიდვასა თუ შენარჩუნებას, რადგან თანამშრომლები მეტ ერთგულებას იჩენენ იმ კომპანიის მიმართ, რომელიც მხარს უჭერს მათ ოჯახურ ცხოვრებას. გარდა ამისა, ამგვარმა პოლიტიკამ შესაძლებელია ხელი შეუწყოს მომხმარებლების, დონორებისა და პარტნიორების მოზიდვას, რომელთაც სურთ ასოცირდებოდნენ ისეთ ორგანიზაციასთან, აღნიშნულ მისიას რომ ემსახურება.

## 4. კაცების ნახალისება, პირნათლად შეასრულონ მამობასთან დაკავშირებული მოვალეობა-ვალდებულებები

ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის არარსებობა უბიძგებს ქალებს, რომ არ დასაქმდნენ ან აღარ გააგრძელონ მუშაობა, ამავდროულად, კაც დასაქმებულებს ართმევს შესაძლებლობას, სათანადოდ იურთიერთონ საკუთარ შვილებთან. კვლევებით დასტურდება, რომ ოჯახზე ზრუნვაში ჩართული მამები მეტ ემოციურ კავშირს გრძნობენ პარტნიორებსა და შვილებთან და, შესაბამისად, უფრო ხანგრძლივად და ბედნიერად ცხოვრობენ.<sup>21</sup> აღნიშნული პოლიტიკა დადებითად აისახება ოჯახებსა და სამუშაო ადგილებზე. თუმცა, ბევრ მამას შეიძლება გაუჩნდეს კითხვა, თუ როგორ აისახება მათ კარიერულ წინსვლაზე შვებულებით სარგებლობა ან კომპანიის ხელმძღვანელობისთვის მიმართვა მოქნილი სამუშაო გრაფიკის თხოვნით. მათ გადაწყვეტილებას, ისარგებლონ მამობის შვებულებით, შესაძლებელია აფერხებდეს ის ფაქტორიც, რომ ისინი ხშირად პარტნიორებზე მეტს გამოიმუშავებენ - სამუშაო ადგილებზე არსებული გენდერული სახელფასო სხვაობის გამო - და, შესაბამისად, მამობის შვებულებით სარგებლობასთან დაკავშირებულ ფინანსურ შედეგებზეც უწევთ ზრუნვა.

15. Kiviniemi, M, "Why a push for gender equality makes sound economic sense," OECD Yearbook 2015. <https://www.oecd.org/forum/oecdyearbook/push-gender-equality-economic-sense.htm>

16. ინგლისურად Group think, რაც გულისხმობს ფენომენს, როდესაც ადამიანების ჯგუფი გადაწყვეტილებას იღებს კრიტიკული შეფასებისა და ალტერნატივებზე ღია მსჯელობის გარეშე. ჯგუფური ფიქრი ეფუძნება განწყობას, რაც ხელს უშლის ჯგუფის წინააღმდეგ წასვლას, განსხვავებული აზრის გამოხატვას, ჯგუფური ხედვის გადააზრებას.

17. Foster, 'The Value of Workplace Flex', and Dean, Donna Joyce, 'Work-Life Integration Issues are Worldwide', in Dean, Donna Joyce, and Janet Bandows Koster, 'Equitable Solutions for a Robust STEM Workforce', Elsevier Inc., Waltham, Mass., 2014, pp. 7-28.

18. Ernst & Young, Global Generations: A Global Study on Work-Life Challenges Across Generations: Detailed findings (n.d.). Available at [www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Global\\_generations\\_study/\\$FILE/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Global_generations_study/$FILE/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations.pdf) (accessed on 23 July 2020).

19. The UN Women Guidance Note: Attracting and Retaining Talent through Inclusive Family-Friendly Policies. (n.d.).

20. Mayer, David M., et al., 'The Money or the Morals? When moral language is more effective for selling social issues', Journal of Applied Psychology, February 2019, <<http://dx.doi.org/10.1037/apl0000388>>.

21. State of the World's Fathers available at <https://sowf.men-care.org>.

### რას ნიშნავს „გენდერული სახელფასო სხვაობა“?

საქართველოში გენდერული სახელფასო სხვაობა მერყეობს 17.7%-სა და 24.8%-ს შორის. გენდერული სახელფასო სხვაობა არის შრომის ბაზარზე კაცებისა და ქალების მიერ საათში გამომუშავებულ ანაზღაურებებს შორის სხვაობა, რომელიც გამოისახება კაცების ანაზღაურების პროცენტის სახით.

გენდერული სახელფასო სხვაობა სამუშაოსთან დაკავშირებულ და ეკონომიკურ უთანასწორობას ასახავს, რომელსაც ქალები შრომის ბაზარზე აწყდებიან. უთანასწორობა შეიძლება ვლინდებოდეს ისეთ საკითხებში, როგორცაა: ეკონომიკური დამოკიდებულება სხვაზე, გადაწყვეტილების მიღების უფლება/ძალაუფლება ოჯახსა (მაგალითად, თანხების ხარჯვის შესახებ გადაწყვეტილებები) და საზოგადოებაში (მაგალითად, მენეჯერული გადაწყვეტილებები), ძალადობის დაშვება თუ სხვა.

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია „UN Women“ – „გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა საქართველოს შრომის ბაზარზე“; 2020 წლის მარტი.

კაცების წასახალისებლად, ისარგებლონ მშობლის შვებულებით, შეიძლება: შვებულებით სარგებლობა იყოს სავალდებულო, ამ შესაძლებლობის სხვა პირზე გადაცემის უფლების გარეშე და შვებულებით სარგებლობისას მამებმა მიიღონ ადეკვატური, საკუთარ შემოსავალთან მაქსიმალურად მიახლოებული კომპენსაცია.<sup>22</sup> მშობლის შვებულებით სარგებლობის მაღალი მაჩვენებელი მყარად უკავშირდება შვებულებაში ყოფნისას დაკარგული შემოსავლის კომპენსაციის დონესა და სამუშაოს შენარჩუნების გარანტიასთან. კვლევების შედეგები მიუთითებს, რომ დასაქმებულები უპირატესობას ანიჭებენ უკეთესად ანაზღაურებად, მოკლევადიან შვებულებას, რასაც მოჰყვება ოჯახის მხარდაჭერის სამუშაო პირობები და ბავშვზე ზრუნვის მაღალი ხარისხის, ხელმისაწვდომი მომსახურებები, რომლებიც ემსახურება როგორც დასაქმებული მშობლების, ასევე ბავშვების საჭიროებათა დაკმაყოფილებას. ამის საპირისპიროა ხანგრძლივი შვებულება მცირე ანაზღაურებით ან ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე.<sup>23</sup>

დასაქმების ადგილზე შესაძლებელია მამობის გაგების გაფართოება - ერთადერთი ფინანსური მარჩენლისა და ოჯახის დამცველის როლიდან ისეთ მშობლობამდე, სადაც მამა ატარებს ხარისხიან დროს ბავშვებსა და პარტნიორთან, ამავდროულად, ინანილებს ემოციური ზრუნვის პასუხისმგებლობასაც.

## ჩანართი 5

### ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის სარგებელი მცირე კომპანიებისთვის

ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკას ბევრი სარგებელი მოაქვს, თუმცა მისი რეალური ფინანსური სარგებელი ყოველთვის ცხადი არ არის. ერთი მხრივ, 2016 წელს კომპანია „Ernst and Young“-ის მიერ ჩატარებული გამოკითხვით, აშშ-ში მოქმედ ასეულობით კომპანიას შორის, რომლებსაც ანაზღაურებადი შვებულების პოლიტიკა აქვთ დანერგილი, 92%-მა აღნიშნა, რომ ამ პოლიტიკას

„არანაირი გავლენა არ მოუხდენია“ ან „დადებითი გავლენა იქონია“ მათ შემოსავლებზე.<sup>24</sup> მეორე მხრივ, ამ პოლიტიკის დანერგვა გარკვეულ ხარჯებს უკავშირდება, განსაკუთრებით, მცირე კომპანიებისთვის. მაგალითად, ბიუჯეტი, რაც სჭირდება შემცვლელი პერსონალის დაქირავებას ან ძუძუთი კვებისა და ბავშვებზე ზრუნვის სივრცეების გამოყოფასა და კეთილმოწყობას.

რეალობა კი ისაა, რომ ოჯახის მხარდაჭერისთვის საჭირო ინვესტიციის სარგებლის გამოთვლა არც ისე მარტივია და ხშირად მოითხოვს სარგებლის გამოანგარიშებას გრძელვადიან პერსპექტივაში. გაეროს ბავშვთა ორგანიზაციის (UNICEF) თანახმად, მსოფლიოს მასშტაბით 300-ზე მეტი კომპანიის მონაწილეობით ჩატარებული გამოკითხვა ადასტურებს, რომ „ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის დანერგვისთვის დაუყოვნებლივ გასაღები ხარჯები სერიოზული ბარიერია მრავალი კომპანიისთვის ამ პოლიტიკის დანერგვის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას“.<sup>25</sup> ეს არ ნიშნავს, რომ ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის ხარჯი მომგებიანი არ არის; არამედ უფრო იმას მიანიშნებს, რომ დღესდღეობით არსებული მონაცემები არ არის საკმარისი იმის შესაფასებლად, თუ საბოლოო ჯამში, როგორ ზემოქმედებს (ან ზემოქმედებს თუ არა) აღნიშნული პოლიტიკის დანერგვა შემოსავლებზე, განსაკუთრებით, მცირე და საშუალო ზომის კომპანიებზე.

იდევინ მცირე და საშუალო ზომის კომპანიებში ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის დასაწერად:

- მოქნილი სამუშაო გრაფიკისა ან ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის შეთავაზება, ან სამუშაოს განაწილების პრაქტიკის დანერგვა, რაც გულისხმობს ორი (ან მეტი) თანამშრომლის დასაქმებას ნახევარ განაკვეთზე, ერთი სრული განაკვეთით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად;
- დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობა;
- საოჯახო ღონისძიებების ორგანიზება;
- დასაქმებულთათვის მცირე დახმარებების შეთავაზება, მათი შვილების განათლების ხელშეწყობისთვის, და ოჯახებისთვის დასაქმებულთა ხელშეწყობის პროგრამების შეთავაზება.

### სხვა რესურსები:

- Community Tool Box, 'Chapter 25 – Section 11: Promoting family-friendly policies in business and government', Center for Community Health and Development, University of Kansas. <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implement/changing-policies/business-government-family-friendly/main>
- Fore, Henrietta H., 'Family-Friendly Policies Benefit All of Us: Here are 4 ways to boost them', World Economic Forum (2019). [www.weforum.org/agenda/2019/07/4-ways-to-build-family-friendly-policies-parental-leave](http://www.weforum.org/agenda/2019/07/4-ways-to-build-family-friendly-policies-parental-leave)
- <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1IUQaashRw63Gq9CKEllsQbWHogszH34N0V2nrucNkQ/edit#gid=270974610>

22. Laura Addati, Naomi Cassirer, and Katherine Gilchrist, Maternity and paternity at work, Law and Practice Across the World. (Geneva, ILO, 2014). Available at [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_242617.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf).

23. Addati and others, Maternity and paternity at work.

24. 'Paid Leave: How much is enough?' New America Foundation. (n.d.) Available at <https://www.newamerica.org/better-life-lab/reports/paid-family-leave-how-much-time-enough/economic-impact/>.

25. Business and Family Friendly Policies – An Evidence Brief. UNICEF. (2019)



## მშობლის შვებულების პროგრამის შემუშავება

წინამდებარე ნაწილში გაგაცნობთ რეკომენდაციებს კომპანიაში მშობლის შვებულების პროგრამის შესაქმნელად. რეკომენდაციები ასევე მოცემულია წინამდებარე კომპლემენტის დანართში, რომელიც დაგეხმარებათ თქვენ და თქვენ გუნდს გეგმის შემუშავებაში.<sup>26</sup>

### ეტაპი 1: საჭიროებათა შეფასება

მნიშვნელოვანია შეფასდეს კომპანიაში არსებული საჭიროებები ოჯახის მხარდაჭერის თვალსაზრისით. ეს გულისხმობს ინფორმაციის მოპოვებას როგორც კომპანიის ხელმძღვანელებისაგან, ასევე რიგითი თანამშრომლებისგან. გაანალიზეთ შეგროვებული ინფორმაცია და მონაცემები, რათა შეგვექმნათ წარმოდგენა კომპანიაში ამ თვალსაზრისით არსებულ ზოგად ვითარებაზე; ასევე, განსაზღვროთ, საჭიროა თუ არა ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის დანერგვა და, კერძოდ, რა ტიპის მხარდაჭერა. საჭიროებათა შეფასების მთავარი ამოცანაა, გამოვლინდეს:

- მშობელ თანამშრომელთა გადაუდებელი საჭიროებები;
- რამდენად უჭერს და უჭერს თუ არა მხარს ოჯახებს სამუშაო ადგილზე მოქმედი პოლიტიკა;
- რა შეიძლება გაუმჯობესდეს.

გსურთ გაეცნოთ კომპანიათა ხელმძღვანელებისა და თანამშრომლებისათვის განკუთვნილ საჭიროებათა შეფასების ნიმუშს? ჩამოტვირთეთ გაეროს ბავშვთა ფონდის (UNICEF) პუბლიკაცია, ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის სახელმძღვანელო ორგანიზაციებისათვის (2019 წ.).<sup>27</sup> სახელმძღვანელოს დანართი I გთავაზობთ თვითშეფასების ნიმუშს კომპანიის ხელმძღვანელებისათვის (ცხრილი A), ხოლო დანართი II - თანამშრომლებისათვის (ცხრილი B).

### ეტაპი 2: პოლიტიკის შემუშავებისთვის საჭირო ბაზის გაცნობა

მოიპოვეთ უახლესი ინფორმაცია მოქმედ საკანონმდებლო დებულებებსა და მარეგულირებელ მოთხოვნებზე, რომლებიც დასაქმებული მშობლების დაცვასა თუ მხარდაჭერას ეხება და დადგინდით დიდი საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია და ჯანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაცია), აგრეთვე, წარმოების კონკრეტული დარგისა ან სექტორისთვის შემუშავებული კოდექსები. დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ ჩანართი 6.

დაგეგმვის ნაწილია კომპანიაში არსებული პოლიტიკის, სტრატეგიებისა და პრაქტიკის შესწავლა, რათა სიახლე შეესაბამებოდეს უკვე მოქმედ პოლიტიკას. ნებისმიერ შემთხვევაში, დაგჭირდებათ იმის გარკვევა, თუ როგორ მიეწოდება ინფორმაცია კომპანიაში მოქმედი პოლიტიკისა და მასში დანერგილი პრაქტიკის შესახებ კომპანიის პერსონალს - ხელმძღვანელებსაც და რიგით მუშაკებსა თუ კონტრაქტორებს.

26. The Family-Friendly Policies Handbook for Business. UNICEF East Asia and Pacific Regional Office. (2020).  
27. See: <https://www.unicef.org/eap/media/5901/file/Family-Friendly%20Policies:%20Handbook%20for%20Business.pdf>

## ჩანართი 6

### მშობლის შვებულების პოლიტიკა – რა უნდა შესთავაზოთ დასაქმებულებს?

#### საზოგადოებრივ ჯანდაცვასთან დაკავშირებული რეკომენდაციები

დედობის შვებულების ხანგრძლივობა პირდაპირ აისახება ჩვილებისა და დედების ჯანმრთელობაზე. მაგალითად, საკეისრო კვეთით ბავშვის გაჩენის შემდეგ, ქალს სჭირდება მინიმუმ 10 კვირა ისეთი ფიზიკური აქტივობის შესასრულებლად, რომელიც ენერჯის საჭიროებს.<sup>28</sup> აშშ-ში ჩატარებულმა კვლევამ გამოავლინა, რომ 3-4 წლის ასაკისთვის, პრობლემური ქცევის გამოვლენისა და მეტყველების შეფერხებისაკენ მეტად არიან მიდრეკილნი ის ბავშვები, რომლებზე უშუალოდ მზრუნველი მთავარი პირი სრულ განაკვეთზე სამუშაოს დაუბრუნდა, ვიდრე ბავშვი 12 კვირის ასაკს მიაღწევდა.<sup>29</sup> ჯანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაციის რეკომენდაციით, თუ ქალს შეუძლია და ირჩევს ჩვილის ძუძუთი კვებას, ბავშვი უნდა იკვებებოდეს ექსკლუზიურად დედის რძით, მინიმუმ 26 კვირის ასაკამდე. კვლევამ ასევე აჩვენა, რომ ქალებისა და ახალშობილთა ჯანმრთელობაზე დადებითად აისახება კაცების აქტიური ჩართულობა ძუძუთი კვების პროცესში, მაგალითად, როცა ისინი ეხმარებიან ჩვილს ძუძუზე მოჭიდებაში, ასრულებენ მეტ სამუშაოს ოჯახში, რათა დედამ მშვიდად შეძლოს ჩვილის ძუძუთი კვება და ემოციურ მხარდაჭერას ავლენენ.<sup>30</sup> დაბადებიდან 26 კვირის განმავლობაში ჩვილებს უყალიბდებათ მათზე მზრუნველ პირებთან ჯანსაღი ან არაჯანსაღი მიჯაჭვულობა, რაც მომავალში აისახება მათ სოციალურ და ფსიქო-ემოციურ მდგომარეობაზე.<sup>31</sup>

#### საქართველოს შრომის სტანდარტები

- მოქმედი კანონმდებლობა ითვალისწინებს თანაბარი ხანგრძლივობის დედობის შვებულებას, როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში დასაქმებული პირებისთვის (მათ შორის, საჯარო მოხელეებისთვის), რომელიც შეადგენს მაქსიმუმ 730 დღეს, საიდანაც 183 დღე არის ანაზღაურებადი (200 დღე - ტყუპების დაბადების ან სამშობიარო გართულებების არსებობის შემთხვევაში).
- იგივე რეგულაციები ვრცელდება კერძო სექტორში დასაქმებულებზეც, თუმცა კომპენსაციის სახით გაცემული თანხის მხოლოდ ნახევარს ანაზღაურებს სახელმწიფო, ხოლო დანარჩენი ნახევრის ანაზღაურების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს თავად დამსაქმებელი.
- მიუხედავად იმისა, რომ მთლიანი და ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დედობის დაცვის კონვენციას, მოქმედი კანონმდებლობა არ შეიცავს დედობის შვებულების სავალდებულობის ცნებას. ამდენად, საჭიროა შესაბამისი კანონების გადასინჯვა არსებული ხარვეზის აღმოსაფხვრელად და მშობიარობის შემდგომი 6-კვირიანი სავალდებულო შვებულების შემოღების მიზნით, როგორც ეს რეკომენდებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ.

28. Caesarean birth NICE Guideline, No. 192 London: National Institute for Health and Care Excellence (NICE); 2021 Mar 31. ISBN-13: 978-1-4731-4052-3  
29. Gaston, A., Edwards, S. A., & Tober, J. A. (2015). Parental Leave And Child Care Arrangements During The First 12 Months Of Life Are Associated With Children's Development Five Years Later. International Journal of Child, Youth and Family Studies, 6(2), 230-251. <https://journals.uvic.ca/index.php/ijcfs/article/view/13500>  
30. Levtov R, van der Gaag N, Greene M, Kaufman M, and Barker G (2015). State of the World's Fathers: Executive Summary: A MenCare Advocacy Publication. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance.  
31. Benoit, D. (2004). Infant-parent attachment: Definition, types, antecedents, measurement and outcome. Paediatrics & child health, 9(8), 541-545.

### შრომის საერთაშორისო სტანდარტები

შრომის მოქმედი საერთაშორისო სტანდარტები, რომლებიც ეხება დედობისა და მშობლის შვებულებას:

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) C183 – დედობის დაცვის კონვენცია, 2000 (No. 183) ითვალისწინებს დედობის მინიმუმ 14-კვირიან ანაზღაურებად შვებულებას. მასში ასევე ნათქვამია, რომ დედობის შვებულების დასრულების შემდეგ, ქალები უნდა სარგებლობდნენ იმავე ან ექვივალენტურ თანამდებობაზე დაბრუნების უფლებით, რომელიც ანაზღაურდება იმავე განაკვეთით. **← აღნიშნული კონვენცია ახ ახის ხატიფიციხეული საქაითველოს მიეხ!**
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) R191 – დედობის დაცვის რეკომენდაცია, 2000 (No. 191), კონვენციის No. 183 დამატებაში, დედობის შვებულების ვადის 18 კვირამდე გაზრდის რეკომენდაციას გასცემს.

### ზედმეტად ხანგრძლივი შვებულება?

იქ, სადაც უკვე დანერგილია ბავშვზე ზრუნვის პოლიტიკა, იგი ხშირად მხოლოდ ქალებზეა ორიენტირებული. ფაქტობრივად, ზოგიერთ ქვეყანაში (მაგალითად, მოლდოვა), სადაც გათვალისწინებულია 126 დღემდე სრულად ანაზღაურებადი დედობის შვებულება და, დამატებით, 3 წლამდე ასაკის ბავშვის ნაწილობრივ ანაზღაურებადი შვებულება, ასეთი უხვი შეღავათი ხშირად აფერხებს დამსაქმებლებს, დაასაქმონ რეპროდუქციული ასაკის ქალები - ისინი თავს არიდებენ რისკს, ასე ხანგრძლივი დროით გაუშვან თანამშრომელი შვებულებაში.<sup>32</sup> მართლაც, უკანასკნელი კვლევები ადასტურებს, რომ შვებულების პოლიტიკის სტრუქტურა ან ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას ან უთანასწორობის გაღრმავებას.<sup>33</sup>

### ეტაპი 3: მშობლის შვებულების პროგრამის შემუშავება

საჭიროებათა შეფასებისა და პოლიტიკის შემუშავებისთვის საჭირო ბაზის გაცნობის შემდეგ, შეგიძლიათ შეუდგეთ მშობლის შვებულების საკუთარი პროგრამის შემუშავებას. საკუთარი პოლიტიკის ან პროგრამის შემუშავებისას გაითვალისწინეთ შემდეგი:

პოლიტიკის შემუშავებისას, დააკონკრეტეთ, როგორ შეუძლიათ მშობლის შვებულებით ისარგებლონ კაც თანამშრომლებს და დააზუსტეთ, რომ აღნიშნული შვებულება არ ექვემდებარება გადაცემას. კვლევებმა აჩვენა, რომ დედები არასახარბიელო მდგომარეობაში იმყოფებიან სამუშაო ადგილზე: დედობა ცვლის ქალის სამსახურეობრივ ვალდებულებებთან დაკავშირებულ მოლოდინებსა და თუნდაც მათ კომპეტენციასთან დაკავშირებულ შეხედულებებს. აღნიშნული უთანასწორობის აღმოფხვრა შესაძლებელია პოლიტიკით, რომელიც გულისხმობს დედებისა და მამების მიერ მშობლის ანაზღაურებადი შვებულებით თანაბრად სარგებლობას, რადგან ამ მიდგომით ქალები და კაცები განიხილებიან, როგორც თანაბრად ერთგულნი ოჯახისა და სამსახურის მიმართ.

მშობლის შვებულების ყველაზე ქმედითი პოლიტიკა არის ის, რომელიც არ უშვებს მამების მიერ შვებულების სხვისთვის გადაცემას. ამ დღეებს ზოგჯერ „მამების დღეებს“ უწოდებენ და მამები ან

32. Cheianu-Andrei, Diana et al. "Men and gender equality in the Republic of Moldova". Women's Law Center, Center for Investigation and Consultation "SocioPolis." Chişinău, 2015.

33. Sonke Gender Justice Network and Mosaic. "Paternity Leave in South Africa". Sonke Gender Justice Network and Mosaic, Cape Town, 2015.

სარგებლობენ ამ შვებულებით ან სრულად კარგავენ მას (მაშინ, როცა არ აქვთ უფლება, გადასცენ მათთვის განკუთვნილი შვებულება ბავშვის დედას). ფაქტობრივად, თუ შვებულება არ არის განკუთვნილი კონკრეტულად მამებისთვის ან არ არის სათანადოდ ანაზღაურებადი, მამები უარს აცხადებენ მასზე. მშობლის შედარებით ხანგრძლივი და ანაზღაურებადი შვებულება, რომლებიც მამებს მისი გადაცემის უფლებას უზღუდავს, ყველაზე ქმედითია მამების წასახალისებლად, ისარგებლონ კუთვნილი შვებულებით და იზრუნონ ოჯახზე, რაც, საბოლოო ჯამში, ზრუნვის აუნაზღაურებელი შრომის უფრო სამართლიანად გადანაწილებას უწყობს ხელს კაცებსა და ქალებს შორის.

### ჩანართი 7

#### შემთხვევის კვლევა - მშობლის შვებულება გადაცემის უფლების გარეშე და მისი ეფექტი

კვლევები, განსაკუთრებით ისლანდიასა და კვებეკში, სადაც კაცებისთვის გათვალისწინებულია ანაზღაურებადი შვებულება „ისარგებლე ან დაკარგე“, ე.წ. „მამების კვოტა“ - 12 კვირა ისლანდიაში, 5 კვირა კი კვებეკში - გვაფიქრებინებს, რომ პოლიტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს ხელფასის ადეკვატურ ანაზღაურებას და აქტიურად უბიძგებს მამებს, ისარგებლონ თავიანთი კუთვნილი შვებულებით, არღვევს ტრადიციულ და ქალების მიმართ დისკრიმინაციულ ნორმებს; გრძელვადიან პერსპექტივაში, ხელს უწყობს გენდერული თანასწორობის დამყარებას სამუშაო ადგილსა და ოჯახში. მაგალითად, ისლანდიაში, „მამების კვოტის“ შემოღებამდე, ბავშვის დაბადებისას დედები საკუთარ თავზე იღებდნენ ბავშვზე ზრუნვის პასუხისმგებლობის უდიდეს ნაწილს და ეს გრძელდებოდა, ვიდრე ბავშვი სამი წლის ასაკს მიაღწევდა. „მამების კვოტის“ შემოღების შემდეგ, დაქორწინებული თუ პარტნიორი წყვილების 70% თანაბრად იზიარებს ბავშვის მოვლის პასუხისმგებლობას, სანამ ის სამი წლის გახდება.

გარდა ამისა, მშობლებს უნდა ჰქონდეთ შვებულებაზე უარის თქმის უფლება. როდესაც მშობელი უარს ამბობს ისარგებლოს კუთვნილი შვებულების უფლებით, ეს იმის მანიშნებელია, რომ კომპანიის ფარგლებში მამობის შვებულება ნორმაა.

### ჩანართი 8

#### შემთხვევის კვლევა - შვებულებაზე უარის გაცხადება

2020 წელს კომპანია „Volvo“ მოიწვია ქვევითი მეცნიერების სპეციალისტები, რათა შეემუშავებინათ მშობლის შვებულებით სარგებლობისთვის მეტი თანამშრომლის წახალისების გზები. კომპანია თავის 40 000 თანამშრომელს მსოფლიოს მასშტაბით, 1 აპრილიდან შესთავაზა ახალი, გენდერულად ნეიტრალური, ანაზღაურებადი მშობლის შვებულება. პოლიტიკა, სახელწოდებით „ოჯახური კავშირი“, სთავაზობს ყველა თანამშრომელს - კომპანიაში მინიმუმ ერთწლიანი მუშაობის გამოცდილებით - 24-კვირიან შვებულებას, როცა მისი კომპენსაცია იქნება საბაზისო ანაზღაურების 80%. თანამშრომლებს შეუძლიათ ისარგებლონ შეთავაზებული საშვებულებო ვადით, ბავშვის დაბადებიდან (მათ შორის, სუროგაციის გზით), შვილად აყვანიდან, მინდობით აღზრდის უფლების მიღებიდან ან მუდმივი მზრუნველობის ქვეშ აყვანიდან პირველი სამი წლის განმავლობაში.

შვებულება არ არის სავალდებულო, მაგრამ ნაცვლად იმისა, რომ უშუალო ხელმძღვანელებთან აირჩიონ, თუ რამდენი კვირის შვებულების გამოყენება სურთ, მომავალ მშობლებს მოეთხოვებათ, განცხადებით მიმართონ კომპანიას და ამგვარად თქვან უარი მასზე, თუკი გამოყენებას არ აპირებენ.<sup>34</sup>

გარდა მშობლის შვებულებისა, ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა ითვალისწინებს სხვა ღონისძიებებსაც:

- მშობლებისთვის ისეთი სერვისების შეთავაზება, რაც გაუმარტივებთ სამუშაო ადგილზე დაბრუნებას (მაგალითად, ინფორმაციის მიწოდება, თუ სად შეიძლება მიიღონ ბავშვზე ზრუნვის ხელმისაწვდომი სერვისები).
- სოციალური და ჯანდაცვის შეღავათები, როგორცაა ადგილზე სამედიცინო მომსახურების მიწოდება, გენდერული ნიშნით ძალადობაზე სკრინინგი, სამკურნალო-გამაჯანსაღებელი ცენტრის შექმნა, სუბსიდია ფიტნეს ცენტრის მომსახურებით სარგებლობისთვის.
- დამსაქმებლის მიერ სამუშაო ადგილამდე ტრანსპორტირების უზრუნველყოფა და/ან ბავშვებზე ზრუნვის დღის ცენტრის შექმნა.
- მშობლებისთვის სემინარებისა და ვორკშოპების ორგანიზება, პოზიტიური დისციპლინის, ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და სხვა მსგავსი თემების შესახებ.
- კომპანიის დაფინანსებით, ოჯახის მხარდაჭერი ღონისძიებების ორგანიზება, როგორცაა პიკნიკები, წლის ბოლოს გამართული წვეულებები და ოჯახის მხარდაჭერისადმი მიძღვნილი დღეები.

#### ეტაპი 4: სამუშაოზე დაბრუნების გეგმის შემუშავება

შვილების დაბადების შემდეგ, თანამშრომლები ხანგრძლივად საჭიროებენ დახმარებასა და მხარდაჭერას. რამდენადაც სამუშაოზე დაბრუნების პერიოდს ახლავს დადებითი და უარყოფითი ემოციები, მენეჯერებისა თუ ხელმძღვანელების როლი დიდია იმის უზრუნველყოფაში, რომ ეს ეტაპი დადებით გამოცდილებად იქცეს. სამუშაოზე დაბრუნების გეგმა მოიცავს შემდეგ კომპონენტებს:

1. შესთავაზეთ თანამშრომელს მოქნილი დისტანციური მუშაობის რეჟიმი, განსაკუთრებით, იმ პერიოდში, სანამ ბავშვი თვეების არის.
2. შესთავაზეთ თანამშრომელს მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, სადაც ეს შესაძლებელია, რათა სამუშაოზე დაბრუნების შემდეგ შეძლოს, სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების დრო მოარგოს ბავშვის რეჟიმს.
3. შესთავაზეთ თანამშრომელს შემცირებული სამუშაო საათები, სადაც ეს შესაძლებელია, განსაკუთრებით, სამუშაოზე დაბრუნებიდან რამდენიმე თვის განმავლობაში. ზოგიერთ კომპანიაში ავტომატურად მუშაობს წარმოების შემცირებისა და ზრდის რეჟიმის ციკლი, რაც არ საჭიროებს წინასწარ შეთანხმებას სამუშაო საათების შემცირებაზე. ბავშვის დაბადების შემდეგ, ბევრი მშობელი განიცდის დეპრესიას (მშობიარობის შემდგომ დეპრესიას), ძილის რეჟიმის დარღვევას და ქალები დგებიან ბავშვის ძუძუთი კვების დროსთან დაკავშირებული პრობლემის წინაშე. სამუშაო ადგილზე ეტაპობრივი დაბრუნება საშუალებასა და დროს აძლევს მშობლებს, მოახერხონ სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების შეთავსება.

4. სამუშაოზე დაბრუნებიდან რამდენიმე კვირა, შეეცადეთ, მკვეთრი ცვლილებები არ შეიტანოთ სამუშაო რეჟიმში: საუკეთესოდ მუშაობს სამუშაოზე დაბრუნებული თანამშრომლისთვის პასუხისმგებლობათა თანდათანობით გადაბარება და პროექტებში მათი ეტაპობრივი ჩართვა.
5. ხშირად დაამყარეთ თანამშრომელთან გულწრფელი უკუკავშირი, სამუშაოს შესრულების ხარისხის შესახებ. იმ შემთხვევაშიც კი, როცა საქმე აშკარად კარგად მიდის, თანამშრომლები მაინც საჭიროებენ ხელმძღვანელთა შეფასების მოსმენას.
6. პირველი წლის განმავლობაში, საჭიროა ყოველთვიური ან მიახლოებული პერიოდული თანამშრომელთან იმის გადამოწმება, თუ როგორ მიმდინარეობს სამუშაოზე დაბრუნების პროცესი. ეს ასევე დაგეგმარებათ კომუნიკაციის არხების გაჭრასა და იმის იდენტიფიცირებაში, თუ რა ცვლილებების შეტანაა საჭირო სამუშაოზე რეინტეგრაციის პროცესში.
7. გაესაუბრეთ სამუშაოზე ახლადდაბრუნებულ თანამშრომელს მივლინებების შესახებ. ზოგჯერ შესაძლებელია, მათ არანაირი დაბრკოლება არ შეექმნათ მივლინებაში ნასასვლელად. თუმცა სხვა შემთხვევაში, შესაძლებელია მათ გარკვეული დრო დასჭირდეთ, რათა მოემზადონ სადღეღამისო მივლინებაში გასამგზავრებლად.
8. დაუკავშირეთ სამუშაოზე დაბრუნებული თანამშრომელი კომპანიის რესურსებსა და თანამშრომელთა შესაბამის ჯგუფებს. თუ არ არის ოფიციალური გაერთიანება, ან შესაბამის მომსახურებათა ჩამონათვალი, შეეცადეთ დააკავშიროთ იგი კომპანიაში დასაქმებულ სხვა ახალ მშობლებს.
9. რაც ყველაზე მთავარია, საჭიროა, გაგებით მოეკიდოთ თანამშრომლის ახალ მდგომარეობას. მაგალითად, სამუშაოს შესასრულებლად არაგონივრული ვადების დანესება, მხარდაჭერის გარეშე დატოვება, სამუშაო საათების შემდეგ მუშაობა, უარყოფითად აისახება როგორც თანამშრომლის პირად ცხოვრებაზე, ასევე მის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე.

#### ეტაპი 5: თანამშრომლების ინფორმირება ახალი პოლიტიკის შესახებ

ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის შემუშავებისას, რეკომენდებულია შედგეს სათანადო წერილობითი დოკუმენტი, რომელიც ჩართული იქნება ადამიანური რესურსების პოლიტიკასა და კომპანიის შინაგანაწესში, ან ჩამოყალიბდეს ცალკე პოლიტიკის დოკუმენტის სახით, ოჯახზე მორგებული პროცედურების სახელმძღვანელო დოკუმენტთან ერთად.<sup>35</sup> არ არსებობს ერთი უნივერსალური მოდელი, რომელიც ყველა სიტუაციას ერთნაირად ერგება და საუკეთესო მოდელის შერჩევას განაპირობებს კომპანიაში არსებული გარემო და კონტექსტი. პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავებისა და წერილობით მისი ჩამოყალიბებისას, კომპანიას შეუძლია ისარგებლოს ქვევით მოცემული საკონტროლო კითხვარით, რომელიც შესულია გაეროს ბავშვთა ფონდის პუბლიკაციაში სახელწოდებით „ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა - სახელმძღვანელო კომპანიებისა და ორგანიზაციებისთვის“.

34. Kingo, A (2021). "Volvo Employees Will Automatically Be Opted In to 24 Weeks of Paid Parental Leave." Working Mother. <https://www.workingmother.com/volvo-family-bonding-paid-parental-leave>

35. The Family-Friendly Policies Handbook for Business. UNICEF East Asia and Pacific Regional Office. (2020).



**ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის შემუშავება სამუშაო ადგილზე - სახელმძღვანელო ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელი პირებისათვის**

კომპონენტი	კომპონენტის შინაარსთან დაკავშირებული რეკომენდაციები
განაცხადი პოლიტიკის შესახებ	<p>მნიშვნელოვანია კომპანიამ განაცხადოს, თუ რატომ არის ოჯახური ვალდებულებების მქონე თანამშრომელთა და მათი შვილების მხარდაჭერა მისთვის მნიშვნელოვანი. ამის დასადასტურებლად შეგიძლიათ მოიშველიოთ: (1) კორპორაციული ღირებულებები, (2) ეროვნული კანონები და/ან ადამიანის საყოველთაო უფლებები, ან (3) შრომის სტანდარტები.</p> <p>აღწერეთ, რა ტიპის მხარდაჭერას სთავაზობს თქვენი კომპანია/ორგანიზაცია ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულებს და როგორ აპირებს იგი ამ მიმართულებით აღებული ვალდებულების შესრულებას.</p>
სამუშაო ადგილზე ოჯახის მხარდაჭერასთან დაკავშირებული საჭიროებები და განაცხადი თანასწორობის შესახებ	<p>აღწერეთ ამ პოლიტიკის შემუშავების მოტივი. პოლიტიკის შემუშავებისა და დანერგვის საჭიროება შეიძლება ეფუძნებოდეს თანამშრომლების მონაწილეობით ჩატარებული გამოკითხვის/საჭიროებათა შეფასების შედეგებს. მოიყვანეთ დამატებითი მაგალითები, პოტენციურად რა უარყოფითი თუ დადებითი გავლენა შეიძლება მოახდინოს აღნიშნულმა პოლიტიკამ ბავშვებსა და ოჯახური ვალდებულებების მქონე თანამშრომლებზე.</p> <p>დაურთეთ განაცხადი დისკრიმინაციის დაუშვებლობისა და თანაბარი მოპყრობის შესახებ.</p>
ძირითად ტერმინთა განმარტება	<p>განმარტეთ ძირითადი ტერმინები; კონკრეტულად: ბავშვი - 18 წლამდე ასაკის ნებისმიერი პირი. განმარტეთ ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის გატარების ძირითადი საშუალებები, მაგალითად, მშობლის შვებულება, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, ორსული და მეძუძური დედების მხარდაჭერა, ძუძუთი კვების ხელშეწყობა, ბავშვის მოვლასა და ბავშვთან დაკავშირებული დახმარება.</p>
პოლიტიკის გამოყენების სფერო	<p>განმარტეთ, რომ პოლიტიკა ვრცელდება ყველა თანამშრომელზე და სხვა ფიზიკურ პირებსა ან სუბიექტებზე, რომლებიც მოქმედებენ კომპანიის სახელით; რომ იგი ვრცელდება კომპანიის მიერ განხორციელებულ ყველა ოპერაციასა და საქმიანი ურთიერთობის ყველა ასპექტზე, რომლებიც პოტენციურად ზემოქმედებს ბავშვებსა თუ ოჯახებზე.</p> <p>ნათლად განმარტეთ, რომ ბავშვებზე ზრუნვა ყველას პასუხისმგებლობაა და ყველა პირი, რომელზეც ვრცელდება შემუშავებული პოლიტიკა, ვალდებულია დაექვემდებაროს მას. ახსენით, როგორ უკავშირდება სამუშაო ადგილზე ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა კომპანიის სხვა პოლიტიკასა და პროცედურებს, მაგალითად, ეთიკური ქცევის კოდექსს.</p>

პოლიტიკის მნიშვნელობაზე ყურადღების გამახვილება და ფართო თანამშრომლობისაკენ მონოღება	<p>ყურადღება გაამახვილეთ სამუშაო ადგილზე ოჯახის მხარდაჭერის მნიშვნელობაზე, მის ღირებულებაზე და გრძელვადიან სარგებელზე, მოუნოდეთ ყველა დაინტერესებულ პირს, მხარი დაუჭიროონ კომპანიის ახალ პოლიტიკას.</p>
პროგრამის შესრულებაზე ხელმძღვანელობაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურა	<p>დაასახელეთ სტრუქტურა (მაგ.: გენერალური მენეჯმენტი, ადამიანური რესურსები) ან პირი (მთავარი მენეჯერი), რომელიც პასუხისმგებელი იქნება პროგრამის გახორციელებაზე და, ასევე, სტრუქტურა ან აღმასრულებელი, რომელიც პროგრამით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა შესრულებას გააკონტროლებს. პროგრამის შესრულების ხელმძღვანელობაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურა წარმომადგენლობითი უნდა იყოს და აერთიანებდეს მცირეწლოვანი ბავშვების მამებსა და დედებს, მეძუძურ დედებსა და მოზარდი ბავშვების მშობლებს.</p>
პროგრამის დამტკიცება აღმასრულებელი დირექტორის ან მმართველთა საბჭოს თავმჯდომარის მიერ	<p>პოლიტიკა უნდა დაამტკიცოს კომპანიის უმაღლესმა ხელმძღვანელობამ - მაგალითად, აღმასრულებელმა დირექტორმა ან მმართველთა საბჭოს თავმჯდომარემ. ამ ნაბიჯით აღმასრულებელი დირექტორი არა მხოლოდ დააკმაყოფილებს გარე დაინტერესებულ მხარეთა მოლოდინს, არამედ მტკიცე გზავნილს მიაწვდის დასაქმებულებს, რომ აღებული ვალდებულებები მნიშვნელოვანია კომპანიისთვის.</p>
ინფორმირება	<p>ყველა თანამშრომელი - დაცვის სამსახურის წარმომადგენლიდან აღმასრულებელ დირექტორამდე - ინფორმირებული უნდა იყოს კომპანიის მიერ აღებული ვალდებულების შესახებ და აქედან გამომდინარე თავიანთ პასუხისმგებლობაზე, რაც უფლებებზე ინფორმირებული საზოგადოების შექმნისკენ გადადგმული ნაბიჯია. სამუშაო ადგილზე ოჯახის მხარდაჭერი კულტურის დამყარებაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ცნობიერების ამაღლებას და შესაბამის ტრენინგს.</p> <p>კომპანიის მასშტაბით შემუშავებული პოლიტიკის შესახებ დამსაქმებულებისა და დასაქმებულთა ინფორმირება შესაძლებელია მრავალი სხვადასხვა გზით, რისი შერჩევაც საჭიროა კომპანიისათვის დამახასიათებელი კულტურისა და დამკვიდრებული კომუნიკაციის მეთოდების გათვალისწინებით. ინფორმაციის მიწოდება შესაძლებელია თანამშრომელთა საერთო კრებაზე ან ელფოსტის მეშვეობით, კომპანიის შენობაში განთავსებული განცხადებებისა ან პოსტერების საშუალებით, სამაუწყებლო არხებით, თანამშრომლის დაქირავებისას მისთვის კომპანიის პოლიტიკის გაცნობის პროცესში, ან ეთიკისა და შინაგანაწესის გაცნობის მიზნით ორგანიზებული ტრენინგის ფარგლებში, ან ცალკე დისტანციური თუ პირისპირ ჩატარებული ტრენინგით.</p>



**ეტაპი 6: მონიტორინგი, შეფასება და მდგრადობის უზრუნველყოფა**

როგორც წესი, რეკომენდებულია მენეჯმენტის, ადამიანური რესურსების პერსონალისა და თანამშრომელთა წარმომადგენლებისგან შემდგარი გუნდის შექმნა, რომლებიც ჩართულნი იქნებიან მშობლის შვებულების პროგრამის შეფასებაში. ადრეულ ეტაპზე წარმოებული შეფასებისა და მიმდინარე მონიტორინგის მონაცემების საფუძველზე, გუნდმა უნდა მიმოიხილოს, რამ იმუშავა, რა საჭიროებს ცვლილებას, რა საჭიროებს გაფართოებას, ბიუჯეტთან დაკავშირებულმა რა საკითხებმა იჩინა თავი და ა.შ. ოჯახის მხარდაჭერის პროგრამის შეფასება-მონიტორინგზე პასუხისმგებელი გუნდი, დიდი ალბათობით, ჩაერთვება პროგრამის დახვეწაში და შესაბამისი ნაბიჯების შერჩევაში, მიმოიხილვის შედეგების საფუძველზე, ასევე, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში პროგრამის მიზნების, ამოცანებისა და სტრუქტურის გადახედვის გზებთან დაკავშირებით.

**ცვლილების შეტანა სამუშაო ადგილზე დამკვიდრებულ კულტურაში**

სამუშაო ადგილზე დამკვიდრებული პრაქტიკა გულისხმობს ქცევის ნორმებს, რომლებიც გავლენას ახდენს კომპანიაში დასაქმებულებს შორის, ასევე, დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის ურთიერთობებზე. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, ეს არის დაუნერვლი წესების ნაკრები, რომელიც საფუძვლად უდევს კომპანიაში დამკვიდრებულ კულტურას. დასაქმებულთა გასამხნეველად, რომ მათ ისარგებლონ კომპანიის მიერ შეთავაზებული მშობლის შვებულების პროგრამით, საჭიროა სამუშაო ადგილზე დამკვიდრებულ დამოკიდებულებებსა და ხედვაში გარკვეული ცვლილებების შეტანა, ვინაიდან ისინი გადამწყვეტ როლს ასრულებს დასაქმებულთა მიერ კონკრეტული ქცევის გამოვლენის თვალსაზრისით.

უფრო ფართო მასშტაბით, კავკასიის რეგიონის ქვეყნებში დამკვიდრებული დამოკიდებულებები და პრაქტიკა ქალებს შესაძლებლობებს უზღუდავს - ამ ქვერეგიონის მოსახლეობის 54% მიიჩნევს, რომ „ბავშვები ზარალდებიან, როდესაც დედა დასაქმებულია ანაზღაურების გამომუშავების მიზნით“ და ქალები, საშუალოდ, ოთხჯერ მეტად სარგებლობენ ბავშვის მოვლის გამო აღებული არაანაზღაურებადი შვებულებით, ვიდრე კაცები.<sup>36</sup> გაეროს მოსახლეობის ფონდის (UNFPA) მიერ საქართველოში ჩატარებული კვლევის თანახმად, როგორც ქალები (74,2%), ასევე კაცები (79,5%) თანხმდებიან, რომ „ქალის უმთავრესი მოვალეობაა შინ დარჩენა და ოჯახზე ზრუნვა“. კაცებისა და ქალების როლების ამგვარი გამიჯვნა საოჯახო საქმეებთან მიმართებით აფერხებს ქალების კარიერულ წინსვლას და განაპირობებს მამების გადაწყვეტილებას, უარი თქვან მამობის შვებულებით სარგებლობაზე. თუმცა, უკვე შეინიშნება ამ ზოგადი დამოკიდებულებისა და პრაქტიკის ცვლილების ნიშნებიც. საქართველოში ჩატარებული უახლესი კვლევა ცხადყოფს, რომ ამჟამად უფრო მეტი კაცი ესწრება საკუთარი შვილის დაბადების პროცესს (7% - 2019 წ.; 5% - 2013 წ.).<sup>37</sup> აზერბაიჯანში ჩატარებული კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ კაცებსა და ქალებს სურთ თანაბრად ისარგებლონ მშობლის შვებულებით - ქალების 63% და კაცების დაახლოებით 60% აცხადებს, რომ კაცები და ქალები თანაბრად უნდა სარგებლობდნენ ბავშვის მოვლისთვის განკუთვნილი შვებულებით.<sup>38</sup>

*საერთო ჯამში, ცხადია, რომ მხოლოდ პოლიტიკის შემუშავება საკმაოდ ახ ახის დასაქმებულებისათვის ოჯახის მხარდამჭერი გახედავს უზრუნველსაყოფად.*

36. Social Institutions and Gender Index (SIGI) Regional Report for Eurasia – OECD. 2019.  
 37. Rakshit, D. and Levto, R. (2020). Men, Women, and Gender Relations in Georgia. UNDP and UNFPA.  
 38. UNFPA Azerbaijan, International Centre for Social Research, Promundo. Gender Equality and Gender Relations in Azerbaijan: Current Trends and Opportunities. Findings from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES). 2016.

დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა ქალისთვის ჩვეულებრივი ამბავია. ამდენად, მშობლის შვებულებით თანაბრად სარგებლობის ძირითად გამოწვევად რჩება მამების პრაქტიკის შეცვლა. ბევრი კაცი უარს აცხადებს მამობის შვებულებით სარგებლობაზე იმის შიშით, რომ მათი ქმედება უტყვი კრიტიკის საგანი გახდება და შეიძლება ბრალიც კი დადონ სამუშაოსადმი არაერთგულ დამოკიდებულებაში.<sup>39</sup> სწორედ ამიტომ, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ისეთი სამუშაო კულტურის ხელშეწყობა, რომელიც აღიარებს ოჯახურ პასუხისმგებლობებსა და ქალებისა და კაცების მიერ მშობლის შვებულებით თანაბრად სარგებლობის აუცილებლობას. ქვემოთ აღწერილია მაკინსის და მაკჯილის უნივერსიტეტის მიერ შემოთავაზებული ოთხი გზა, რომლებიც ემსახურება მამობის შვებულების პოპულარიზაციას სამუშაო კულტურის პერსპექტივიდან.

**მამობის შვებულების პოპულარიზაციის ოთხი გზა**

1	შელავათებით სარგებლობის უფლება უნდა ჰქონდეს ორივე მშობელს; როცა შელავათებს უნებებთ დედებს, ამავდროულად, აუცილებლად მკაფიოდ და კონკრეტულად დაუნესეთ მამებს.	მამები საჭიროებენ უფრო მოქნილ საშვებულებო განრიგს და, ასევე, არჩევანის საშუალებას, ისარგებლონ თუ არა ხანგრძლივი შვებულებით.
2	შექმენით სამუშაო კულტურა, რომელიც ახალისებს შვებულებით სარგებლობას	მხოლოდ კარგად შემუშავებული პოლიტიკა საკმარისი არ არის - კომპანიებმა და ორგანიზაციებმა უნდა იზრუნონ მამობის შვებულების ნორმალიზებაზე და მკაფიოდ გამოხატონ, რომ ისინი ხელს უწყობენ თანამშრომელთა მხრიდან მამობის შვებულებით სარგებლობას.  მაგალითად: <ul style="list-style-type: none"> <li>• გაამხნევეთ მამრობითი სქესის ხელმძღვანელი პირები, რათა მათ ისარგებლონ მამობის შვებულებით და, ამგვარად, მაგალითი მისცენ სხვა თანამშრომლებს</li> <li>• შესთავაზეთ ხელმძღვანელ პირებს, ხშირად ისაუბრონ, თუ რა მნიშვნელობა აქვს მშობლებს შორის ოჯახზე პასუხისმგებლობის თანაბრად გადანაწილებას</li> <li>• მამობის დატვირთვისა და მნიშვნელობის შესახებ თანამშრომლების ინფორმირების მიზნით, შეიმუშავეთ და აწარმოეთ კამპანია</li> </ul>

39. Jason Hall, Why Men Don't Take Paternity Leave (2013). Available at [www.forbes.com/sites/learnvest/2013/06/14/why-men-dont-take-paternity-leave/#42bef56e1bd7](http://www.forbes.com/sites/learnvest/2013/06/14/why-men-dont-take-paternity-leave/#42bef56e1bd7).

3	განმარტეთ, როგორ აისახება მამობის შვებულებით სარგებლობა კარიერაზე	შეიტანეთ სიცხადე კარიერული წინსვლისა და დანინაურების პერსპექტივაში შვებულებით სარგებლობის შემდეგ და მხარი დაუჭირეთ სამსახურეობრივ ვალდებულებათა შესრულებას, რითაც გადანყვეტილების მიღებაში დაეხმარებით მათ, ვინც შვებულებით სარგებლობას აპირებს. მაგალითად: <ul style="list-style-type: none"> <li>• მენეჯერები უნდა გაესაუბრონ თანამშრომლებს იმის შესახებ, თუ ვინ შეასრულებს მათ სამსახურეობრივ ვალდებულებებს შვებულებით სარგებლობის პერიოდში, ასევე, შეიმუშაონ სამუშაოზე დაბრუნების გეგმა</li> </ul>
4	შვებულების დასრულების შემდგომ სამუშაოზე დაბრუნების ხელშეწყობა	დედების მსგავსად, მამებსაც დაეხმარება ფორმალური მექანიზმების შემოღება სამუშაო ადგილზე დაბრუნებისას რეინტეგრაციასა და ჩართულობის განცდის გამყარებაში

**მამობის შვებულების მიღმა – კეთილგანწყობილი სამუშაო გარემოს შექმნა ყველასათვის**

ყველა კომპანიისა თუ ორგანიზაციის სურვილია, შექმნას არადისკრიმინაციული გარემო, რომელიც დაიცავს დასაქმებულებს. თუმცა, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ორგანიზაციული კულტურა შეიძლება აფერხებდეს ქალების მონაწილეობას სამუშაო ძალაში, მათ ხელმძღვანელ პოზიციებზე დანინაურებას და სხვა. სამუშაო ადგილზე ოჯახის მხარდაჭერის ქმედითი პოლიტიკის დანერგვა საჭიროებს კონკრეტულ ღონისძიებათა გატარებას, რაც დაეხმარება კაცებს, გააცნობიერონ თავიანთი მიკერძოებული დამოკიდებულება და განწყობა სამუშაო ძალაში ქალთა მონაწილეობის მიმართ, დაფიქრდნენ იმაზე, თუ რისი გაცემება შეუძლიათ მათ, როგორც მოკავშირეებს.

შეერთებულ შტატებში „Promundo-US“-ის მიერ წარმოებული კვლევა<sup>40</sup> ცხადყოფს, რომ 25-45 წლის კაცების 70% აზრით, პოლიტიკის სათავეში მეთი ქალი უნდა იყოს ჩართული; ხოლო მათი 60% მიიჩნევს, რომ მეთი ქალი უნდა იკავებდეს ხელმძღვანელ პოზიციებს კომპანიებსა თუ ორგანიზაციებში. რაც შეეხება ოჯახურ გარემოს, კაცების 88% აცხადებს, რომ ყველაფერს აკეთებს შესაძლებლობის ფარგლებში, რათა ხელი შეუწყოს პარტნიორის კარიერულ წინსვლას. თუმცა, როდესაც საქმე ეხება მოქმედებას და მონაწილეობას, ხელი შეუწყონ გენდერულ თანასწორობას, ქალები აცხადებენ, რომ კაცები იმდენად დიდ ძალისხმევას არ იჩენენ, როგორც მოკავშირეები, რაზეც თეორიულად საუბრობენ. მათ უჭირთ რეალურად აღიქვან, რის წინაშე უწევთ დგომა ქალებს. მაშინ როცა კაცების 77% აცხადებს, რომ „ყველაფერს აკეთებს შესაძლებლობის ფარგლებში“, რათა ხელი შეუწყონ სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის დამყარებას, ქალების მხოლოდ 41% ეთანხმება იმას, რომ კაცები მართლაც ყველაფერს აკეთებენ, რაც შეუძლიათ.

მართალია, აღნიშნული კვლევის შედეგები ასახავს ჩრდილოეთ ამერიკაში არსებულ მდგომარეობას, მაგრამ შესაძლებელია მათი განზოგადება და დაშვება, რომ მსგავსი ტენდენციები მსოფლიოს სხვა

40. Promundo-US (2019). So, You Want to be a Male Ally for Gender Equality? (And You Should): Results from a National Survey, and a Few Things You Should Know. Washington, DC: Promundo.

ადგილებშიც ვრცელდება; განსაკუთრებით, ისეთ კომპანიებსა და ორგანიზაციებში, სადაც უმეტესად კაცები მუშაობენ. აღნიშნული კვლევის საფუძველზე, „Promundo“-მ შეიმუშავა მოკავშირე კაცების გზამკვლევი. იგი ეფუძნება ქალების გაუფრთხილებლ მოსაზრებებს და ეხმარება კაცებს სამუშაო ადგილზე არსებული ვითარების უკეთ გააზრებაში. ასევე, ეხმარება მათ, საკუთარი წვლილი შეიტანონ სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის დამყარებაში.

**მოკავშირე კაცების გზამკვლევი**

1	<p><b>ისარგებლეთ შესაძლებლობით, მოისმინოთ ქალების მონათხრობი, გააცნობიეროთ მათი გამოცდილება და გაუზიაროთ სხვა კაცებს.</b></p> <p>ისწავლეთ, როგორ გახდეთ აქტიური მსმენელი („ვფიქრობ, მესმის რასაც გულისხმობთ...“ და „წარმომიდგენია, როგორ იგრძნობდით თავს...“). ისაუბრეთ საკუთარი გამოცდილებიდან გამომდინარე. დასვით კითხვები და ლაპარაკი არ შეაწყვეტინოთ მოსაუბრეს. გააცნობიერეთ, რომ შესაძლებელია თქვენ ზუსტად ვერ მიუხვდეთ, რას შეძლება განიცდიდნენ ქალები ან სხვა გენდერული იდენტობის მქონე პირები.</p>
2	<p><b>გააცნობიერეთ, რა ძალას ფლობთ და რა პრივილეგიებით სარგებლობთ, როგორც კაცი.</b></p> <p>შეეცადეთ გააცნობიეროთ, როგორ უკავშირდება გენდერული უთანასწორობა სხვა პიროვნულ მახასიათებლებს (როგორიცაა რასა, სექსუალური ორიენტაცია, რელიგია და უნარები) და ჩაგვრის ფორმებს. შეეცადეთ, აღკვეთოთ სექსისტური, ჰომოფობიური და ტრანსფობიური დამოკიდებულებები სამუშაო ადგილზე; მხარი დაუჭირეთ ყველა ადამიანის თანაბარი უფლებებით, შესაძლებლობებითა და დაცვის საშუალებებით სარგებლობას. მოუსმინეთ თქვენგან განსხვავებული იდენტობის მქონე ადამიანებს და გამოავლინეთ მათდამი პატივისცემა, ყველა ფორმის ურთიერთობისას. გაეცანით იმ პირთა გამოცდილებას, ვინც სხვადასხვა ფორმის დისკრიმინაციის ობიექტი გამხდარა და შეეცადეთ აღიქვათ მათი ისტორიები სერიოზულად, ყოველგვარი მიკერძოების გარეშე.</p>
3	<p><b>სათანადოდ დააფასეთ იდეების ავტორები, განსაკუთრებით, თუ ისინი თქვენი თანამშრომელი ქალები არიან, რომლებიც ხშირად რჩებიან ყურადღების მიღმა. ეს გულისხმობს სამართლიან და არა განსაკუთრებულ მოპყრობას.</b></p> <p>დაასახელეთ კოლეგები, რომლებიც პროექტზე მუშაობენ, ან რომლებსაც ეკუთვნით იდეა. ყურადღება გაამახვილეთ სარგებლის მომტან და პერსპექტიულ იდეებზე, მიაწოდეთ მათ შესახებ ინფორმაცია ხელმძღვანელობას და დაასახელეთ იდეის ავტორები, თუ ხელმძღვანელობა შეცდომით სხვას მიაწერს მათ.</p>
4	<p><b>მხარი დაუჭირეთ ქალების კანდიდატურებს ხელმძღვანელ პოზიციებზე და თანასწორობას სამუშაო ადგილზე, ასევე თანაბარ ანაზღაურებას ქალებისა და კაცებისათვის, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ გრძნობთ, რომ თქვენს პოზიციას შეიძლება ბევრი არ ეთანხმებოდეს.</b></p> <p>სააშკარაზე გამოიტანეთ და სცადეთ აღმოფხვრათ ნებისმიერი ბარიერი და სტერეოტიპი, რაც ხელს უშლის ქალების კარიერულ წინსვლას. დაგეგმეთ შეხვედრა ადამიანური</p>

	რესურსების სამსახურის წარმომადგენლებთან ან ზედამხედველთან, ისაუბრეთ ანაზღაურების გამჭვირვალობასა და თანამშრომლების მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხის შეფასების პროცედურებზე. მხარი დაუჭირეთ ცვლილებებს, რაც ემსახურება მიკერძოების აღმოფხვრას, თანასწორობის დამყარებას, უსაფრთხო და ხელშემწყობი სამუშაო გარემოს შექმნას (მათ შორის, მშობლის შვებულებასა და სექსუალური შევიწროების ფაქტების შეტყობინების მექანიზმს, კონფიდენციალურობის დაცვით).
5	<b>აიმაღლეთ ხმა სექსისტური გამონათქვამების წინააღმდეგ და მიუთითეთ სხვა კაცებს, არ გამოიყენონ მსგავსი ფრაზები.</b>  აგრძობინეთ გარემომცემი, რომ არ გსურთ მოისმინოთ სექსისტური გამონათქვამები ან სექსისტური ხასიათის ხუმრობები. ყველაფერს უწოდეთ საკუთარი სახელი; განაცხადეთ, რომ ეს სექსიზმის (რასიზმის, ჰომოფობიის და ა.შ.) გამოვლინებაა; ვინც მსგავს ხუმრობებს ახმოვანებს, სთხოვეთ მას, განმარტოს რას გულისხმობს და აუხსენით, რატომ არის ასეთი საუბარი დაუშვებელი, ან გამოიყენეთ სხვა სტრატეგია, რითაც მიახვედრებთ მოსაუბრეს, რომ რასაც ამბობს, მიუღებელია.
6	<b>მზად იყავით წინააღმდეგობისთვის. მოკავშირეობა გულისხმობს ცვლილებების ხელშეწყობას და არა საკუთარი თავისთვის კომფორტული გარემოს შექმნას.</b>  შეახსენეთ საკუთარ თავს, რომ თქვენ არ ხართ მთავარი. ის დისკომფორტი, რასაც განიცდით, როცა მითითებებს აძლევთ სხვას ან ხმამაღლა აკრიტიკებთ მათ გამონათქვამებსა თუ ქცევებს, ახლოსაა ვერ მივა იმ დისკომფორტთან, რასაც განიცდიან ადამიანები შევიწროებისა და დისკრიმინაციისას. მოკავშირეობა კაცებისაგან მოითხოვს მოსმენას და არა სხვათა ქცევის გაკრიტიკების საკუთარ თავზე მიღებას.
7	<b>იმოქმედეთ საკუთარ ოჯახშიც. შეეცადეთ დაიცვათ ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის და დაარწმუნოთ ოჯახის წევრები, რომ ანაზღაურებადი შვებულებით უნდა სარგებლობდეს ყველა, ვინც ბავშვსა თუ ოჯახის სხვა წევრის მოვლაზე პასუხისმგებელია. კაცი ისევე უნდა იყოს ჩართული ბავშვზე ზრუნვასა და საოჯახო საქმეებში, როგორც ქალი.</b>  ჰკითხეთ თქვენს პარტნიორს, რისი გაცემება შეგიძლიათ ოჯახში, რათა ოჯახის თანასწორ წევრად იქცეთ. განიხილეთ თქვენს პარტნიორთან, თუ რას უთმობს თითოეული თქვენგანი დროს და შეადგინეთ გეგმა, რომელიც ორივეს წინსვლას შეუწყობს ხელს. დაიმახსოვრეთ: ყურადღების გამახვილება არა მხოლოდ საოჯახო საქმეებზეა საჭირო, არამედ ასევე იმაზე, თუ ვინ არის პასუხისმგებელი დაიმახსოვროს, როდის არის წასაყვანი ბავშვი სამედიცინო დაწესებულებაში შემონმებაზე, ვინ არის პასუხისმგებელი გადასახადების გადახდაზე, შესაძენი სურსათის სიის შედგენაზე და ა.შ. დაარწმუნეთ გარემომცემი, რომ ბავშვზე თუ ოჯახის სხვა ავად მყოფ თუ ხანდაზმულ წევრზე ზრუნვისთვის ანაზღაურებადი შვებულებით უნდა ისარგებლოს ოჯახის ყველა დასაქმებულმა წევრმა. ისარგებლეთ სამუშაო ადგილზე არსებული ბავშვებზე ზრუნვის საშუალებებით, დისტანციური სამუშაო რეჟიმით და სხვა მოქნილი რეჟიმებით, რათა შეძლოთ სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების უკეთ შეთავსება.

8	<b>მოხალისეობრივად ჩაერთეთ არაკომერციულ ორგანიზაციათა საქმიანობაში, რომლებიც სასარგებლო სამუშაოს ასრულებენ და მხარს უჭერენ გენდერულ თანასწორობას.</b>  მოიპოვეთ ინფორმაცია მეგობრებისა და კოლეგებისგან, ან მოიძიეთ ინფორმაცია ინტერნეტში იმ ადგილობრივ ორგანიზაციებსა და ჯგუფებზე, რომლებიც გენდერული თანასწორობის მიმართულებით საქმიანობენ. დაარწმუნდით, რომ მათი მუშაობა ეფუძნება ქვამარტ ღირებულებებს და ემსახურება გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას, ჰომოფობიის, ტრანსფობიის, რასიზმის აღმოფხვრასა და კაცების მხრიდან ძალადობის აღკვეთას.
9	<b>მხარი დაუჭირეთ ქალ ლიდერებს, რომლებიც თქვენს პატივისცემასა და რწმენას იმსახურებენ.</b>  შეიტყვეთ მეტი ადგილობრივი თუ საერთო ეროვნული არჩევნების კანდიდატებზე, გამოხატეთ თქვენი მხარდაჭერა და ხმა მიეცით იმ ქალ კანდიდატს, რომელიც თქვენს ღირებულებებს იზიარებს.

## დასკვნა

სამუშაო ადგილზე მოქმედი პოლიტიკის როლი არსებითია, რათა დასაქმებულებმა შეძლონ სამუშაოსა და ოჯახური ცხოვრების შეთავსება. ორგანიზაციის ხელმძღვანელებს შეუძლიათ შექმნან ყველასთვის მისაღები და სასურველი სამუშაო გარემო - ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის შემუშავებითა და პრაქტიკაში დანერგვით, ასევე, ჯანსაღი სამუშაო კულტურის შესახებ ღია საუბრებით. ამგვარი მიდგომა სასარგებლო იქნება არა მხოლოდ ინდივიდუალური დასაქმებულისა და მისი ოჯახისათვის, არამედ მთელი ორგანიზაციისთვისაც.

**გსურთ შეიტყოთ მეტი? არსებობს დამატებითი რესურსები, რომლებიც ემსახურება კომპანიებისა და ორგანიზაციების ხელშეწყობას, ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის ფართოდ დანერგვის პროცესში.**

*Attracting and Attaining Talent Through Inclusive Family-Friendly Policies by UN Women, ILO, and the EU*  
<https://www.weeps.org/resource/attracting-and-retaining-talent-through-inclusive-family-friendly-policies>

*Engaging Men in Unpaid Care Work – An Advocacy Brief for Eastern Europe and Central Asia*  
<https://eeca.unfpa.org/en/publications/engaging-men-unpaid-care-work>

*Family-Friendly Policies – A Handbook for Businesses by UNICEF*  
<https://www.unicef.org/eap/reports/family-friendly-policies>

*Family-Friendly Workplace Initiatives – An Overview of Policies and Initiatives in Europe by the European Commission.*  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8137&furtherPubs=yes>

*So, You Want to be a Male Ally?*  
<https://promundoglobal.org/resources/male-allyship/>



როგორ ვიმოქმედოთ? შემდგომი მოქმედების გზამკვლევი

პრობლემის იდენტიფიცირება			
ამოცანა	ვადები	პასუხისმგებელი პირები	შენიშვნები/კომენტარები
1. შექმენით სამუშაო ჯგუფი, რომელიც დააკვირდება ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის დანერგვის მიზნით გატარებულ ღონისძიებებსა და პროგრესს, მოამზადებს შესაბამის ანგარიშებს.			
2. მოიპოვეთ სათანადო მონაცემები, საჭიროებათა შეფასების გზით, რათა გაარკვიოთ, თუ რა ინფორმაციას ფლობენ კომპანიის ხელმძღვანელები და თანამშრომლები მშობლის შვებულებისა და ოჯახის მხარდაჭერის სხვა ღონისძიებების შესახებ; რა დამოკიდებულებას ავლენენ და როგორ აფასებენ ისინი კომპანიაში დანერგილ ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკას.			
3. გადახედეთ კომპანიის სტრატეგიულ დოკუმენტებს, რათა დარწმუნდეთ, რომ ისინი ხელს უწყობს ახალი პოლიტიკის დანერგვას.			
მოქმედება			
4. მონაცემების საფუძველზე, შეიმუშავეთ ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის გატარების საუკეთესო პრაქტიკა, რომელიც სრულ შესაბამისობაში იქნება შრომის ეროვნულ და საერთაშორისო სტანდარტებთან.			
5. შეადგინეთ გეგმა, რომელშიც მკაფიოდ აისახება, თუ როგორ დაუბრუნდებიან სამუშაო ადგილს თანამშრომლები, მშობლის შვებულებით სარგებლობის შემდეგ.			

6. შეარჩიეთ მამობის/მშობლის შვებულებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი, რომელიც დაინტერესებულ თანამშრომლებს მიანვდის ინფორმაციას მათთვის საჭირო როტო საკითხებზე, ხოლო კომპანიის/ორგანიზაციის ხელმძღვანელობას - პოტენციურ გამონკვევებზე.			
7. ყველა თანამშრომელს აცნობეთ ახალი პოლიტიკის შესახებ, გაავრცელეთ პოზიტიური გზავნილები ყველა დონეზე, მათ შორის, აღმასრულებელმა დირექტორმაც/ხელმძღვანელმაც. დარწმუნდით, რომ ეს პოზიტიური გზავნილები აისახება ძირითად ორგანიზაციულ პოლიტიკასა და შესაბამის დოკუმენტებში.			
8. შექმენით სამუშაო ადგილზე მოქმედი კულტურის შეცვლის შესაძლებლობები, როგორცაა ტრენინგების შეთავაზება ბავშვებზე ზრუნვაში მშობლების თანაბარი მონაწილეობისა და გენდერული თანასწორობის შესახებ.			
9. აწარმოეთ ადვოკატირება ადამიანური რესურსების სამსახურთან, ხელმძღვანელთა და აღმასრულებელთა გუნდებთან ერთად, ისეთი ქცევისა და დამოკიდებულების დასაწერად, რომელიც სამუშაო ადგილზე ამკვიდრებს გენდერულ თანასწორობას.			
10. პერიოდულად აწარმოეთ ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკის მონიტორინგი და შეფასება; საჭიროებისამებრ, შეიმუშავეთ ამ პოლიტიკის დახვეწისა და გაუმჯობესების გეგმა.			
11. დაგეგმეთ და გამართეთ საუბრები, ტრენინგები და სემინარები, რომლებიც ემსახურება სამუშაო ადგილზე კაცების მხარდაჭერის მობილიზებას.			







ერთად გენდერული სტერეოტიპებისა  
და გენდერული ძალადობის დასაძლევად  
#eu4genderequality