

EBU

OPERATING EUROVISION AND EURORADIO



ALL THINGS BEING EQUAL

გენდერული თანასწორობის
სახელმძღვანელო
საზოგადოებრივი მედიისაგან

2019 წლის დაკავებარი

ანგარიში ALL THINGS BEING EQUAL - EBU-ს 2019 წლის პუბლიკაცია განდერული თანასწორობის სახელმძღვანელო საზოგადოებრივი მედიისგან

წინამდებარე დოკუმენტი წარმოადგენს ევროპის მაუწყებელთა კავშირის (EBU) მიერ, 2019 წლის დეკემბერში გამოქვეყნებული ორიგინალი პუბლიკაციის თარგმანს. იტალიური ვერსია გამოქვეყნებული იქნა 2020 წლის თებერვალში.

მონსაგების ავტორი:

კლაუდია ვაკარონა

მრავალფეროვნების პროგრამები წევრებისათვის, EBU
vaccarone@ebu.ch

EBU-ს შესახებ

ევროპის მაუწყებელთა კავშირი (EBU) წარმოადგენს მსოფლიოს საზოგადოებრივ მაუწყებელთა მედია ორგანიზაციების უდიდეს ალიანსს. ჩვენი მისიაა, საზოგადოებრივი მედია უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებდეს. ჩვენ გვყავს 116 წევრი ევროპის 56 ქვეყანაში და დამატებით 33 ასოცირებული წევრი აზიაში, აფრიკაში, ავსტრალიასა და ამერიკაში.

მრავალრიცხოვან ონლაინ პლატფორმებთან ერთად, ჩვენი წევრები მართავენ დაახლოებით 2000 სატელევიზიო და რადიო არხს. მაუწყებლობენ რა 160-ზე მეტ ენაზე, მათი საერთო აუდიტორია ერთ მილიარდ ადამიანზე მეტს ითვლის მთელს მსოფლიოში.

ჩვენ ვისწრაფვით, უზრუნველყოთ საზოგადოებრივი მედიის მდგრადი მომავალი, ჩვენს წევრებს მივანდობთ მსოფლიო მნიშვნელობის კონტენტი ახალი ამბების, სპორტის, მუსიკის სფეროებში და სოლიდარობისა და თანამშრომლობის საფუძველზე, შევქმნათ სწავლისა და ერთიერთგაზიარების ცენტრი.

ჩვენი ბიზნეს განაყოფი - ევროვიზიის მედია სერვისები, უდიდესი რეპუტაციით სარგებლობს მთელს მსოფლიოში და პირველ არჩევანს წარმოადგენს მედია სერვისების მიმწოდებელ მედია ორგანიზაციებისა და სპორტული ფედერაციებისთვის.

ჩვენ ოფისები გვაქვს ბრიუსელში, დუბაიში, მოსკოვში, ნიუ-იორკში, ვაშინგტონში, სინგაპურსა და პეკინში. სათაო ოფისი მდებარეობს ჟენევაში.

გაიგეთ მეტი EBU-ს შესახებ ვებ-გვერდზე: www.ebu.ch.

დათვა:

წარმოდგენილი პუბლიკაცია განკუთვნილია საჯარო გავრცელებისათვის. წყაროს გარკვევით მითითების შემთხვევაში, შესაძლებელია მასში მოყვანილი ინფორმაციის თავისუფლად ციტირება, თხოვთ გაითვალისწინოთ, რომ EBU არ არის პასუხისმგებელი, მესამე მხარეების მხრიდან რაიმე შეცდომაზე ან უზუსტობაზე.

შინაარსი

თინათინ ბარძანიშვილის წინასიტყვაობა	2
ტონი ჰოლის წინასიტყვაობა	3
ნოელ კურანის წინასიტყვაობა	4
ძირითადი დაბუღება	5
1. გენდერული თანასწორობა: ფაქტები	6
2. პრაქტიკული ნაბიჯები სამოქმედო გეგმის შესაქმნელად	10
2.1 ვინყებთ მონაცემებით	13
2.2 ჩართულია ყველა: მამაკაცები და ქალები	18
3. ფოკუსირება წასაზღაურებზე	21
3.1 ფოკუსირება კადრების მოძიებასა და კარიერულ ზრდაზე	24
3.2 ლიდერების განვითარება	27
4. ფოკუსირება კულტურაზე	31
4.1 ბალანსი მუშაობასა და ცხოვრებას შორის და მოქნილი სამუშაო, როგორც ცვლილება კულტურაში	34
4.2 მუშაობა სტერეოტიპების, სექსიზმის და შევიწროების საკითხებზე	38
5. გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში არსებული განსხვავების აღმოფხვრა და თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფა	45
5.1 რა სხვაობაა გენდერული ნიშნით განსხვავებულ ანაზღაურებასა და თანაბარ ანაზღაურებას შორის?	45
5.2 როგორ დავარეგულიროთ გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში არსებული განსხვავება	48
პროექტის შესახებ	52
EBU-ს გენდერული თანასწორობის სამეთვალყურეო ჯგუფი და მონაწილეები	54
ლიტერატურა	56

გენდერული თანასწორობა ის ღირებულებაა, რომელსაც საქართველოს საზოგადოებრივ მაუწყებელში სრულად ვიზიარებთ, ამიტომ როდესაც ევროპის მაუწყებელთა კავშირის (EBU) პრეზიდენტმა, ტონი ჰოლმა შემომთავაზა მხელმძღვანელა გენდერული თანასწორობის ჯგუფისთვის, ჩემთვის დიდი პატივი იყო, თავდადებით მემუშავა ევროპული მედიის იმ გუნდთან ერთად, რომელიც იცავს და უფრო ხილვადი ამ ღირებულებებს.

მე ვცხოვრობ ქვეყანაში, სადაც ქალები ყოველთვის მნიშვნელოვან როლს ასრულებდნენ საზოგადოებაში. საქართველოს ისტორიის მნიშვნელოვან ეტაპს წარმოადგენს თამარ მეფის მმართველობა. იგი იყო პირველი ქალი-მეფე, რომელიც 1184-1213 წლებში დამოუკიდებლად მართავდა საქართველოს და ქვეყანა ოქროს ხანაში მიიყვანა. ასევე, საქართველო იმ 20 ქვეყანას შორის არის, სადაც 1918 წელს ქალებს არჩევნებში მონაწილეობის უფლება მიეცათ. თუმცა, ამავდროულად, ეს არის ქვეყანა, სადაც ისეთი სოციალური საკითხები, როგორცაა იძულებითი ქორწინება, უმუშევრობა და ქალთა მიმართ ძალადობა, ჯერ კიდევ არსებობს.

ჩვენ, როგორც საზოგადოებრივ მაუწყებელს, არასოდეს უნდა დაგვავიწყდეს ისტორია და საზოგადოების ჩამოყალიბებაში ჩვენი როლი და ფუნქცია. კარგად გვესმის ჩვენი პასუხისმგებლობა საზოგადოების სწორი მიმართულებით განვითარებაში და ამ თვალსაზრისით, მნიშვნელოვან ინვესტირებას ვახდენთ იმ კონტენტში, ფორმატსა და კამპანიებში, რომელიც ხელს უწყობს საჯარო დიალოგს გენდერული თანასწორობის სფეროში.

ჩემი პირადი რწმენაა, რომ მომავალში ქალებისა და მამაკაცების მიმართ პატივისცემა და დაფასება იქნება თანაბრად გამოხატული და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, ისინი თანაბრად იქნებიან წარმოდგენილი.

ჩემთვის დიდი პატივია, ვიყო EBU-ს გენდერული თანასწორობის ჯგუფის ხელმძღვანელი, რომლის თითოეული წევრიც დარგის სპეციალისტი პროფესიონალია.

ჯგუფის მიერ განალიზდა საზოგადოებრივ მაუწყებელთა შორის გენდერული თანასწორობის საუკეთესო პრაქტიკები და განისაზღვრა ქმედითი პრინციპები.

დარწმუნებული ვარ, რომ განხორციელების შემთხვევაში, ჯგუფის მიერ რეკომენდირებული ნაბიჯები მნიშვნელოვნად შეცვლის ჩვენს სამუშაო ადგილებს, აუდიტორიასა და საზოგადოებას.

ვიმედოვნებ, წარმოდგენილი ანგარიში სტიმულს მისცემს EBU-ს ყველა წევრს, დაიცვან გენდერული თანასწორობა, დაამსხვრიონ ქალებზე გავლენის მქონე სტერეოტიპები და ინკლუზიური კულტურისა და ახალი ხედვების ჩამოყალიბების გზით, გზა გაუხსნან მათ სრულ პოტენციალს თავიანთ ორგანიზაციებში.



თინათინ ბარკანიშვილი

გენერალური დირექტორის პირველი მოადგილე,
სააართავლოს საზოგადოებრივი მაუწყებელი
გენდერული თანასწორობის ჯგუფის თავმჯდომარე

წარმოდგენილი ნაშრომის შთაგონება გახდა თინათინთან ჩემი საუბარი. მე ნამდვილად გაცხადებული დავრჩი გენდერთან დაკავშირებით მისი მოსაზრებებით და ცვლილებების მიმართ სწრაფვით.

მას შემდეგ, მე შევხვდი ჩვენი წევრი ორგანიზაციების ბევრ ხელმძღვანელს, მამაკაცებს და ქალებს. რა თქმა უნდა, ჩვენ ყველას სპეციფიკურ კულტურულ გარემოსთან გვაქვს ურთიერთობა, თუმცა ყველას გვესმის, რამდენი რამის სწავლა შეგვიძლია ერთმანეთისგან.

სწორედ ამიტომ, EBU-ს აღმასრულებელმა საბჭოს მიერ დაკვეთილი იქნა წარმოდგენილი ანგარიშის მომზადება.

გენდერული თანასწორობა დიდ პრიორიტეტს წარმოადგენს ჩვენთვის, როგორც ინდივიდუალურად, ასევე კოლექტიურად.

ჩვენ ვარსებობთ, რათა ავსახოთ და წარმოვადგინოთ ის საზოგადოება, რომელსაც ჩვენ ვემსახურებით. ჩვენი შემოქმედებითი მისიის უმნიშვნელოვანესი ნაწილია, შევისწავლოთ ხმების, ხედვებისა და ისტორიების მრავალფეროვნება - ეკრანსა და ეთერში, ასევე ჩვენს გუნდებსა და სხდომათა დარბაზებში და დავიცვათ საუკეთესო იდეები.

სწორედ ამგვარად, ჩვენ შევძლებთ აქტუალური ვიყოთ ყოველდღე, ეს კი ჩვენი მომავალი წარმატების გასაღებია.

უნდა გვახსოვდეს ისიც, რომ ქალების, როგორც მსოფლიოს შრომითი რესურსების ერთი ნახევრის განვითარება და გააქტიურებას, უდიდესი მნიშვნელობა აქვს გლობალური ეკონომიკისათვის. გენდერული თანასწორობა ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა, თუმცა ის ასევე დაკავშირებულია შემოქმედებით და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან.

როგორც საზოგადოებრივ მედიას, ჩვენ გვეკისრება პასუხისმგებლობა, გავკავდეთ ეს გზა.

ჩვენ ცვლილებები უნდა დავინწყოთ იმით, რომ ვიყოთ ღია ჩვენს მიერ გასაკეთებელი სამუშაოს მასშტაბისთვის. წარმოდგენილ ანგარიშში კარგად არის ასახული გამოწვევები, თუმცა აქვეა მოყვანილი შესაძლებლობები, რომელიც ჩვენ გავაჩნია ნამდვილი და პოზიტიური ცვლილებების მისაღწევად, ხოლო აქცენტი გაკეთებულია ჩვენს კავშირში შემუშავებულ კრეატიულ იდეებზე.

მსურს მაღლობა გადავხედოთ თინათინ ბერძენიშვილს, კლაუდია ვაკარონეს და EBU -ს გენდერული თანასწორობის ხელმძღვანელ ჯგუფს, რომელმაც დიდი ძალისხმევა ჩადო ამ ანგარიშის ჩვენთვის მომზადებაში. მაღლობა მათ, ჩვენ ახლა გვაქვს შესაძლებლობა, ავაჩქაროთ ცვლილებების ტემპი, ვიყოთ მეტად კრეატიული, მეტად ინოვაციური. მოდით დავინწყოთ.



ტონი ჰოლი

გენერალური დირექტორი, BBC
EBU-ს პრეზიდენტი



მრავალფეროვნება, საზოგადოებრივი მედიის მახასიათებელ ნიშანს წარმოადგენს. ჩვენ ვისწრაფვით, ვიყოთ მრავალფეროვანი და პლურალისტური ჩვენს კონტენტთან, ჩვენს მიერ გამოხატულ ხედვებსა და იმ ადამიანებთან მიმართებაში, ვინც ჩვენთან მუშაობს.

რამდენადაც ქალები ევროპის მოსახლეობის ნახევარს შეადგენენ, ბუნებრივია, რომ ისინი ორგანიზაციებში ჩვენი პერსონალის ნახევარს უნდა წარმოადგენდნენ ყველა დონეზე.

თუ გვსურს უზრუნველყოთ, რომ ჩვენს მიერ მიღებული შედეგები იყოს ნამდვილად წარმომადგენლობითი, ის, რომ ჩვენ ვიყენებთ არსებულ საუკეთესო კადრებს და ხელს ვუწყობთ სოციალურ ცვლილებებს, ჩვენ უნდა ვიმუშაოთ ერთად, რათა მივცეთ მაგალითი მთლიანად ინდუსტრიას.

ეს არა მხოლოდ სალი აზრი, არამედ კარგი ბიზნეს მიდგომაა არის. ორგანიზაციები, რომლებიც შეხედულებათა მრავალფეროვნების ხელშეწყობას და წახალისებას ახდენენ და ყურადღებას ამახვილებენ ქალთა გაძლიერებაზე, ყოველთვის მეტ წარმატებას აღწევენ.

საზოგადოებრივი მედია უკვე დიდ ნაბიჯებს დგამს გენდერული თანასწორობისკენ. საზოგადოებრივი მედიის ჩვენს წევრებს დასაქმებული ჰყავთ 110 000 ქალი, მათ შორის საზოგადოებრივ მედიაში დასაქმებულთა 45 % და ევროკავშირის სხვა დანარჩენ აუდიო-ვიზუალურ სექტორში დასაქმებულთა 5%.

ჩვენს ბევრ წევრს აქვს გენდერული თანასწორობის გეგმები, რომელთა რეგულარული მონიტორინგი და განახლება ხდება და ხედავთ ისეთ საკითხებზე სამუშაოდ, როგორიცაა თანაბარი შესაძლებლობები, თანაბარი ანაზღაურება, სამუშაო/ცხოვრების ბალანსი და სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციისგან დაცვა.

მიუხედავად ამისა, ჩვენ ყოველთვის შეგვიძლია უკეთესი და მეტის გაკეთება, და უნდა ვალიაროთ, რომ ჯერ კიდევ ბევრი რამ გვაქვს მისაღწევი.

ამ პროცესის ფარგლებში, ჩვენ გვსურდა ამ ანგარიშში შეგვეგროვებინა და გავგზიარებინა ჩვენი საზოგადოებრივი მედიის წევრების საუკეთესო პრაქტიკა და მოგვეწოდებინა ის პრაქტიკული, ქმედითი ნაბიჯები, რომლებიც სხვა წევრებს შეუძლიათ გამოიყენონ საკუთარ ორგანიზაციებში ცვლილებების მისაღწევად.

მსურს მაღლობა გადავხადო გენდერული თანასწორობის ხელმძღვანელ ჯგუფს და EBU-დან კლაუდია ვაკარონეს, ამ შესანიშნავ და სრულყოფილ ანგარიშზე ფანტასტიური მუშაობისთვის.

როგორც კავშირი, ჩვენ ვარსებობთ, რათა ვისწავლოთ და გავიზარდოთ ერთად. თუკი ჩვენ შევძლებთ გამოვიყენოთ ამ ანგარიშში ჩადებული ცოტაოდენი ენერჯია და კრეატიულობა, მჯერა რომ მალე ჩვენ შევძლებთ გენდერულ სფეროში არსებული განსხვავების დაძლევას და უზრუნველყოფთ ჩვენი შრომითი რესურსების ისეთივე მრავალფეროვნებას, როგორიცაა ის საზოგადოება, რომელსაც იგი ემსახურება.



ნოელ კურანი

გენერალური დირექტორი, EBU

მოკლა ადნარა

როგორც საზოგადოებრივი მედია ორგანიზაციების წამყვანი ალიანსი, ევროპის საზოგადოებრივ მაუწყებელთა კავშირის (EBU) 116 წევრი, 160 სხვადასხვა ენაზე მაუწყებლობს 56 ქვეყანაში და მთელს მსოფლიოში მისი აუდიტორია ერთ მილიარდს აღემატება.

წინამდებარე ანგარიში ასახავს ჩვენს საერთო მისწრაფებას, გავკვალოთ გზა მედია ორგანიზაციებში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. აქვე გვესმის, რომ თავად საზოგადოებრივი მედიის არსებობა დამოკიდებულია მის უნარზე:

- ✓ ზუსტად ასახოს იმ აუდიტორიის გამოცდილება, რომელსაც ის ემსახურება;
- ✓ მრავალფეროვანი გენდერების ჩამოყალიბების გზით აამაღლოს ინოვაციურობა და პროდუქტიულობა;
- ✓ მიიზიდოს და შეინარჩუნოს საუკეთესო ადამიანური რესურსები არსებული გლობალური ფონდიდან.

EBU-ს მონაცემები გვიჩვენებს, რომ მის წევრებს აქვთ განსხვავებული ათვლის წერტილები და მათ წინაშე სხვადასხვა გამოწვევები დგას, თუმცა, სულ უფრო მეტი მათგანი ანიჭებს

პრიორიტეტს გენდერულ თანასწორობას და აღწევს შთამბეჭდავ შედეგებს, რასაც მათ კულტურაში ნაბიჯ-ნაბიჯ ცვლილებები შეაქვს. წარმოდგენილი ანგარიში განსაკუთრებულად უსვამს ხაზს მდგრადი კულტურის ჩამოყალიბების მნიშვნელობას, სადაც ქალებსა და მამაკაცებს წარმატების მიღწევის თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ.

წარმოდგენილ ანგარიშში მოყვანილი რეკომენდაციები გამყარებულია ქმედითი რჩევებით და EBU-ს წევრი ორგანიზაციების მაგალითების შესწავლით, რომელიც საშუალებას გვაძლევს ვისწავლოთ ერთმანეთისგან და განვსაზღვროთ ის პრაქტიკული ნაბიჯები, რომელიც სხვა მედია ორგანიზაციებმა შეიძლება გადაადგან.

ანგარიში დეტალურად შეისწავლის იმ სტრატეგიებს, რომელიც გენდერულად თანასწორი მედია ორგანიზაციების საფუძველს წარმოადგენს: მონაცემები სამუშაო ადგილის შესახებ და პერსონალის უკუკავშირი პრობლემის დიაგნოსტიკისთვის; სამუშაო ადგილზე თანაბარი შესაძლებლობების მხარდაჭერი ეფექტური პრინციპები; პოზიტიური სამუშაო კულტურის ჩამოყალიბება, მოქნილობის, ლიდერობისა და

ქმედების გზით ადამიანური რესურსების შენარჩუნებისათვის. ქალებთან ერთად საუბრებში მამაკაცების ჩართვა და მათი თანაბარი მონაწილეობის უზრუნველყოფა, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია წარმატებისათვის. EBU-ს წევრ ორგანიზაციებში უკვე მიმდინარე მუშაობის შედეგები, ნათლად მეტყველებენ მნიშვნელოვან კულტურულ სარგებელზე, რომელსაც თანაბრად იღებს მთელი პერსონალი - მამაკაცები და ქალები. ამავე დროს სახეზეა მნიშვნელოვანი შემოქმედებითი მიღწევებიც.

მუშაობა ეყრდნობა იმ რამდენიმე პრინციპს, რომელსაც EBU იცავს:

- ✓ გენდერული თანასწორობა არა მხოლოდ ადამიანის ფუნდამენტური უფლება, არამედ მშვიდობიანი, წარმატებული და მდგრადი მსოფლიოს აუცილებელი საფუძველია;
- ✓ გლობალური ეკონომიკა ვერ იმუშავებს სრული დატვირთვით, სანამ სისტემატიური შეზღუდვები მსოფლიოს მოსახლეობის მნიშვნელოვან ნაწილს აფერხებს;
- ✓ თანასწორობა და მრავალფეროვნება, ნამდვილი დემოკრატიული საზოგადოების განუყოფელი ნაწილია.



გენდარული თანასწორობა: ფაქტები



მსოფლიო მოსახლეობის 50%-ს ანუ მისი საერთო პოტენციალის ნახევარს, ქალები შეადგენენ. ამდენად, სრული სიბრტელაა, რომ ქალები თანაბრად უნდა იყვანონ წარმოდგენილი საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში, მათ შორის სამუშაო ადგილებზე. შრომით რასურსაებში ქალთა ჩართულობა სულ უფრო მეტად ხდება აღიარებული, როგორც საზოგადოების და ეკონომიკის განვითარებისა და ტრანსფორმირების უმთავრესი გზა. სწორად ავიტომ, გენდარულ თანასწორობასა და ქალების გაძლიერებას (2030 წლისთვის მისაღწევად, გეგმავთ მდგრადი განვითარების 17 მიზნიდან მე-5 მიზანი) მხარს უჭერენ სახელმწიფოთა მეთაურები და სხვა მსოფლიო პოლიტიკური ლიდერები. მიუხედავად ამისა, ქალების წინააღმდეგ დისკრიმინაცია ჯერ კიდევ არსებობს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ასპექტში. არსებული გენდარული დისბალანსის ანალიზისა და დაუყოვნებელი ცვლილებების გააზრების მიზნით, EBU -ს გენდარული თანასწორობის ხელმძღვანელმა ჯგუფმა შეისწავლა ოთხი სფერო:

1. სოციალური & პოლიტიკური

მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გლობალური გენდარული დისბალანსის შესახებ (Global Gender Gap Report) ანგარიშში შეჯამებულია 149 ქვეყნის მიღწევები გენდარულ თანასწორობასთან დაკავშირებით. 2018 წელს, მასში აღნიშნულია, რომ 108 წელი არის საჭირო გლობალურ გენდარულ თანასწორობაში ხარვეზების აღმოფხვრისთვის, ხოლო მათ შორის ყველაზე პრობლემურ, ეკონომიკურ და პოლიტიკურ საკითხებზე მუშაობას შესაბამისად 202 და 107 წელი დაჭირდება.

გენდარული საკითხები მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ვრცელდება და სხვადასხვა რთული და მუშაობითი ფორმით უარყოფითად აისახება ქალებზე. ამზე თავად მეტყველებენ ფაქტები:

- ✓ მსოფლიოში, 15-დან 49 წლამდე ასაკის ქალების 35% განიცდის ფიზიკურ და/ან სექსუალურ ძალადობას (გაერო)
- ✓ გლობალურად, ყოველწლიურად ქორწინდება 18 წლამდე ასაკის

დაახლოებით 15 მილიონი (ანუ 37000 დღეში) გოგონა. (გაერო)

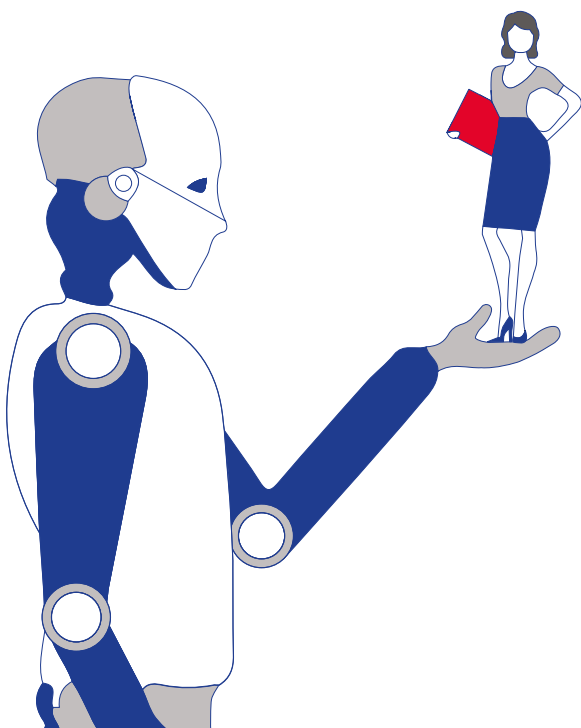
- ✓ სამულოდ, უფროსი და სამულოდ რგოლის მენეჯმენტის სამიდან ერთზე ნაკლები პოზიცია უკავიათ ქალებს (გაერო)
- ✓ მსოფლიოს ეკონომიკური ფორუმის ანგარიშში მოყვანილ 149 ქვეყანაში, მხოლოდ 27 ქალს უკავია სახელმწიფოს მეთაურის პოსტი

2. ეკონომიკური ზრდა

გენდერული თანასწორობა, სულ უფრო მეტად ხდება აღიარებული როგორც ბიზნესისა და ორგანიზაციების წარმართველი ძალა: სულ უფრო მეტი მტკიცებულება ქვეყნდება იმის შესახებ, როგორ უწყობს ხელს გენდერულად დაბალანსებული კულტურა მოგების ზრდას. საერთაშორისო ეკონომიკის პეტერსონის ინსტიტუტისა და Ernst & Young (EY)-ის 2016 წლის ერთობლივი კვლევის მიხედვით, მოგება 15%-ით იზრდება, როდესაც უფროსი აღმასრულებელი რგოლი (C-Suite level) მინიმუმ 30% ქალებით არის წარმოდგენილი. დამწყებ ბიზნესებს შორის, ქალების მიერ მართულ საწარმოებს საშუალოდ 35 % მოგება მოაქვთ. გლობალური ეკონომიკა ვერ იმუშავებს სრული დატვირთვით, სანამ მსოფლიოს მოსახლეობის მნიშვნელოვან ნაწილს სისტემატიური შეზღუდვები აფერხებს; მაკკენზის გლობალური ინსტიტუტის (MGI)

შეფასებით, მშრომით რესურსებში ჩართვასთან, სამუშაო საათებთან, სექტორებში შერეულად დასაქმებასთან დაკავშირებით მამაკაცებსა და ქალებს შორის არსებული გლობალური სხვაობის დაძლევა, შეუძლია 26%-ით გაზარდოს წლიური მთლიანი შიდა პროდუქტი, „ჩვეული ბიზნესის“ 2025 წლისთვის პროგნოზებთან შედარებით. თავის 2015 წლის ანგარიშში „თანასწორობის ძალა“, დამოუკიდებელ აუდიტორთა საერთაშორისო ქსელის (MGI)-ის შეფასებით, გლობალური გენდერული დისბალანსის დაძლევა, შეუძლია 2025 წლისთვის, მსოფლიოს მასშტაბით მთლიანი შიდა პროდუქტის 28 ტრილიონ დოლარზე დამატებით, მოიტანოს 12 ტრილიონი აშშ დოლარის მოგება. მიუხედავად ამისა, განვითარებულ ქვეყნებშიც კი გაჩენილი გენდერული დისბალანსი ისეთ ახალ მნიშვნელოვან ტექნოლოგიურ

სფეროებში, როგორიცაა ხელოვნური ინტელექტი, (AI) უკვე აფერხებს საზოგადოებას. LinkedIn-ის მონაცემების მიხედვით, რომელიც მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გლობალური გენდერული დისბალანსის შესახებ ანგარიშის საშუალებით გავრცელდა, 2019 წელს, მსოფლიოს მასშტაბით, ხელოვნური ინტელექტის სფეროს პროფესიონალთა მხოლოდ 22%-ს წარმოადგენენ ქალები. უკიდურესად მნიშვნელოვანია, რომ ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარი წვლილი შეჰქონდეთ ეკონომიკური და სოციალური ტრანსფორმაციის პროცესში. ისე როგორც არასდროს, საზოგადოებას არ აქვს უფლება დაკარგოს კავობრიობის ნახევრის უნარ-ჩვევები, აზრები და ხედვები, რათა განახორციელოს წარმატებული და ადამიანზე ფოკუსირებული მომავლის შექმნის დაპირება, რაც კარგად მართული ინოვაციებითა და ტექნოლოგიებით არის შესაძლებელი.



LinkedIn-ის მონაცემების მიხედვით

მხოლოდ

22%

პროფესიონალებისა მსოფლიო მასშტაბით

არის ქალი

3. კორპორატიული & ორგანიზაციული

გენდერულად დაბალანსებული პერსონალი და კომპანიები, გაცილებით უკეთეს შედეგებს იღებენ, ვიდრე გენდერულად ერთფეროვანნი. მასაჩუსეტის ტექნოლოგიური ინსტიტუტის (MIT), კარნეგის მელონის უნივერსიტეტი და იუნიონ კოლეჯის (Union College)-ის თანავერობით შექმნილ 2010 წლის კვლევაში, მკვლევარებმა დოკუმენტურად დაადასტურეს კოლექტიური ინტელექტის არსებობა ადამიანთა იმ ჯგუფებში, სადაც კარგი თანამშრომლობაა, რაც გვიჩვენებს,

რომ ამგვარი ინტელექტი მნიშვნელოვნად აღემატება ჯგუფის ინდივიდუალური წევრების კოგნიტიურ შესაძლებლობებს და უფრო მეტიც, ეფექტურად თანამშრომლობის ტენდენცია, ჯგუფში ქალების რაოდენობასთან არის დაკავშირებული. სხვა სიტყვებით, დაბალანსებული (მრავალფეროვანი) ჯგუფის კოლექტიური IQ გაცილებით მაღალია და აუმჯობესებს გადაწყვეტილების მიღებას. პროცესი განსხვავებულია მხოლოდ ქალების ან კაცების ჯგუფებში მიმდინარე პროცესისგან.

4. მედია

მედიაში, ქალები ჯერ კიდევ უმცირესობაში არიან, იქნება ეს ეკრანზე თუ კამერის მიღმა. მიუხედავად იმისა, რომ EBU-ს წევრებს შორის საზოგადოებრივი მედიის პერსონალის დაახლოებით 44%-ს ქალები წარმოადგენენ, ეს ციფრი 25%-მდე იკლებს, თუკი განვიხილავთ მაღალ წოდებებს და აღმასრულებელ პოზიციებს (2019 წლის EBU-ს გენდერული თანასწორობისა და საზოგადოებრივი მედიის (PSM) ანგარიში). მარეგულირებელი სტრუქტურების ევროპულმა პლატფორმამ (EPRA), 2018 წლის ოქტომბერში გამოაქვეყნა ანგარიში, სადაც დაგმოიბილი იქნა ევროპის მედია ინდუსტრიაში ქალების ამკარად დაბალი და არასწორი წარმომადგენლობა. სამაუწყებლო მედია ინდუსტრიის ზოგიერთი სფერო, უმთავრესად საინჟინრო და სამაუწყებლო-დისტრიბუციის როლები თითქმის მთლიანად არის დაკავებული მამაკაცების მიერ. მიუხედავად იმისა, რომ მაუწყებლობის საერთაშორისო კონვენციის (IBC) მომხსენებელთა 40%-ს ქალები წარმოადგენენ, 50 ათას მონაწილეს შორის ქალი მხოლოდ 15%-ია. ტექნოლოგიები და დისტრიბუცია სულ უფრო მეტად მნიშვნელოვან როლს შეასრულებენ მედია ინდუსტრიაში. აღნიშნულ სფეროებს სასწრაფოდ ესაჭიროება სარგებელის მიღება დაბალანსებული, დივერსიფიცირებული გუნდებიდან.

რომელმაც აჩვენა, რომ ფრანგულ მედიაში, ქალების სასაუბრო დრო, საშუალოდ ნაკლებია ან უტოლდება 30%. გარდა ამისა, ის ყოველთვის ნაკლებია მამაკაცების სასაუბრო დროზე. ხელოვნური ინტელექტის საფუძველზე ჩატარებული ამ კვლევით, გაანალიზებული იქნა 700 000 საათზე მეტი აუდიო მასალა, 2010-2018 წლებში რადიო და ტელე მაუწყებლობის პროგრამებიდან.

იმას, თუ როგორ წარმოაჩენს მედია საზოგადოებას, შეეძლია შეცვალოს და ჩამოაყალიბოს იგი. ამ გაგებით, ეკრანზე არსებული გამოსახულება პირდაპირ გავლენას ახდენს

ქალები წარმოადგენენ

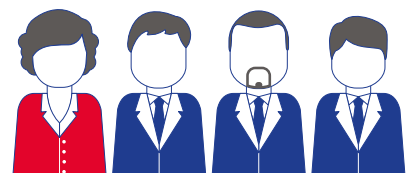
ევროპაში საზოგადოებრივ მაუწყებლებაში დასაქმებულთა

44%

თუმცა, მხოლოდ

25%

აღმასრულებელ პოზიციაზე



ევრანზე წარმომადგენლობის შესახებ სულ უფრო მეტ მონაცემებს გვაწვდის ახალი ტექნოლოგიებიც. მაგ. საფრანგეთის აუდიოვიზუალური საარქივო სამსახურის მიერ (INA) 2019 წლის მარტში გამოქვეყნდა კვლევა,



ასოფლიო ასპობაით

სპორტში მონაწილეების

40%

ქალი



ქალების სპორტში მონაწილეობის

4%

არის გაზუჯავალი

მადიის სახელობით

საზოგადოებაზე აღნიშნული გულისხმობს არა მხოლოდ იმას, თუ რამდენი ქალი წარმოდგენილი, არამედ იმასაც, როგორ არიან ისინი წარმოდგენილი. მედიაში ჯერ კიდევ შენარჩუნებულია სტერეოტიპები და მიკერძოება, რაც სასწრაფოდ საჭიროებს იმ თანამედროვე, რეალისტური მოდელების ჩვენებას, რომელიც სრულად წარმოაჩენს იმ როლს, რასაც ქალები საზოგადოებაში ასრულებენ.

ახალი ამბები და სპორტი ის ორი სფეროა, სადაც ჯერ კიდევ მნიშვნელოვანი დისბალანსი არსებობს და ამას თავისი შედეგები მოაქვს. UNESCO-ს მიხედვით, სპორტში ჩართული პირების 40%-ს ქალები შეადგენენ, თუმცა ქალების სპორტი, მთლიანად მედიაში გაშუქებული სპორტის დაახლოებით 4%-ს წარმოადგენს, ხოლო ამ შეზღუდული გაშუქების ფარგლებში, ქალების შეფასებას ხშირად არაობიექტური და კინობითი ხასიათი აქვს. მიუხედავად ამისა, ნილსენის (Nielsen) მიერ 2018 წელს გამოქვეყნებულ ანგარიშში ჩანს, რომ ქალების სპორტს მაყურებლები განიხილავენ როგორც მეტად პროგრესულს, ნაკლებად კომერციულს, მეტად ოჯახზე ორიენტირებულს და სუფთას, ვიდრე მამაკაცების სპორტს. სპორტში ქალების მეტად წარმოჩენით და შედეგად ქალი სპორტსმენების, როგორც როლური მოდელების მეტი დემონსტრირებით, კონტენტის შემქმნელებს შეუძლიათ მთავარონ ახალი თაობა, დაამარცხონ ფარული ქალთმოძულებობა და სრულად ემსახურონ დემოკრატიას.

საზოგადოებრივმა მედიამ, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაუთმოს გენდერულ თანასწორობას. სურთ რა აქტუალობის შენარჩუნება, საზოგადოებრივმა მაუწყებლებმა თანაბრად უნდა წარმოაჩინონ მთელი თავისი აუდიტორია, რათა შეასრულონ თავისი მისია და სათანადოდ დაიცვან უნივერსალობასა და მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული საკუთარი ღირებულებები. აქვთ რა ამის კომპეტენცია, მათ უნდა მიმართონ

მთელი ქვეყნის აუდიტორიას, თანაბრად წარმოადგინონ საზოგადოების ყველა ფენა და ასახონ მოსახლეობის მრავალფეროვნება. ამგვარი ფოკუსი, საზოგადოებრივ მედიას ასევე აძლევს შესაძლებლობას, გახდეს მეტად დივერსიფიცირებული, ჩამოაყალიბოს ქმედითი მაგალითი და კიდევ უფრო მეტად განსხვავებულად მოგებაზე ორიენტირებული კომერციული მედიისაგან. და ბოლოს, საზოგადოებრივ მედია ორგანიზაციებში არსებული გენდერული თანასწორობა, მნიშვნელოვნად აამაღლებს ინოვაციურობას, კრეატიულობას და ეკონომიკურ მიღწევებს.

რომ შევაჯამოთ, გენდერული დისპროპორცია საზოგადოების ყველა სფეროშია შენარჩუნებული. ამ საკითხზე მუშაობის გარეშე, მთავრობები, ინსტიტუციები, ორგანიზაციები და ეკონომიკა დაკარგავენ იმ სრულ აღამიანურ პოტენციალს, რომელიც მათ წარამეტებსა და ზრდისთვის გააჩნიათ. მედია ორგანიზაციებს აქვთ განსაკუთრებული შესაძლებლობა, მიაღწიონ გენდერულ თანასწორობას საზოგადოების მთლიანი სპექტრის უფრო სამართლიანი ასახვით და მეტად წარმოაჩინონ ქალის თანამედროვე, რეალური როლი, რაც თავის მხრივ ხელს შეუწყობს დამოკიდებულების ჩამოყალიბებას და უფრო ღირსეული, ინკლუზიური საზოგადოების ჩამოყალიბებას.

საზოგადოებრივ მაუწყებლებში ყველგან მიმდინარეობს მოდერნიზება და მუშაობა ეკრანზე და ეთერში თანასწორობისათვის. პრინციპების შემუშავება კარგი დასაწყისია მიზნების მკაფიოდ ჩამოყალიბების, ორგანიზაციებთან კავშირების დამყარების და დამოკიდებულებისა და კულტურის ცვლილებისთვის. შემდეგ თავებში ჩვენ წარმოგიდგენთ EBU-ს წევრების გამოცდილებაზე დაფუძნებულ პრაქტიკულ მაგალითებს, თუ როგორ უნდა განვახორციელოთ გენდერული თანასწორობის ყველაზე ეფექტური პრინციპები და ჩამოვაყალიბოთ მდგრადი კულტურა, რომელიც ყველას მოიცავს.



პრაქტიკული ნაბიჯები სამოქმედო გეგმის შესადგენად



მოცემული თავის მიზანია, წარმოგიდგინოთ გენდერული თანასწორობის მიღწევის სამოქმედო გეგმის ძირითადი ნაბიჯები. სამოქმედო გეგმისგაიზიარა და განსაზღვრა EBU-ს იმ წევრი და ასოცირებული წევრი საზოგადოებრივი გაუწყლებლის აღიარებული პრაქტიკები, რომლებიც მნიშვნელოვან ინვესტირებას ახდენენ თანასწორობის პროგრამებში ან რომელთაც უკვე მიაღწიეს გენდერულ თანასწორობას. მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობს ერთი საერთო, უნივერსალური რეცეპტი ყველასთვის, გამოვლენილი იქნა რამდენიმე „ზოგადი მაჩვენებელი“ ახლანად, საწყის ეტაპზე რეკომენდირებულია შემდეგი ოთხი ნაბიჯი:

1. სიტუაციის შეფასება მონაცემების გამოყენებით

2.1 თავში განხილულია სრული სურათის მისაღებად, გენდერული ნიშნით შრომითი რესურსების შესახებ ინფორმაციის შეგროვებისა და ანალიზის მნიშვნელობა. მხოლოდ ამის შემდეგ არის შესაძლებელი კონკრეტული დიაგნოზის შეფასება და ფორმულირება. ჭეფუერი აქტივობების შედეგად მიღებული რაოდენობრივი და თვისებრივი მონაცემებით შესაძლებელი ხდება განვსაზღვროთ მტკიცეული მომენტები და მათი გადაჭრის გზები. მონაცემები და შეფასება, გამოყენებული უნდა იქნას ხელმძღვანელ რგოლთან გულწრფელი საუბრისთვის, რათა შესაძლებელი გახდეს საერთო ხედვის შემუშავება იმ სისტემურ, სტრუქტურულ და კულტურულ საკითხებზე, რომელიც მუშაობას მოითხოვს. მნიშვნელოვანია, გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობდეს მმართველი რგოლი ყველა ხელმძღვანელი, რათა საკითხს მიენიჭოს „უმნიშვნელოვანესი მისის“ სტატუსი.

2. ყველას ჩართულობა: გამაჰყავი და ქალები

2.2 თავში განვმარტავთ, თუ რატომ არის მნიშვნელოვანი ქალებთან ერთად მამაკაცების ცნობიერების ამაღლება, რათა ყველამ გაიაზროს საკუთარი როლი, რომელიც მათ უნდა შეასრულონ მენეჯლობის შეცვლასა და დაბალანსებული საზოგადოების ჩამოყალიბებაში. მკითხველი იპოვის ათ სტრატეგიას, სამსახურში გენდერულ თანასწორობაზე მუშაობაში ყველას მოსაზიდად და ჩასართავად.

3. გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის პრინციპების ჩამოყალიბება და წარდგენა

სტანდარტებში ჩამოყალიბებულია ორგანიზაციული ცვლილებების განზრახვა და ჩარჩო. მე-3 თავში განხილულია, როგორ ჩამოვყალიბოთ პრინციპები გენდერული თანასწორობის საფუძვლებზე. მკაფიო პრინციპების ფორმულირებით, იქმნება წესები და ყალიბდება საერთო მიდგომა, რასაც ორგანიზაცია სასურველი სახის ქცევებისა და ფასეულობების კენ

მიჰყავს. პრინციპები შეიძლება განსხვავდებოდეს სხვადასხვა ორგანიზაციაში, თუმცა ისინი სავალდებულო უნდა იყოს მთელი პერსონალისთვის, რათა მათ მუშაობაში ასახული იქნას გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების მიმართ მათი დამოკიდებულება.

4. ყურადღების გამახვილება კულტურაზე

ზოგჯერ, კომპანიაში არსებული კულტურა შეიძლება აფერხებდეს სასურველი შედეგისკენ სვლას. მე-4 თავში განხილულია, როგორც შეიძლება სტრატეგია და პრინციპები არ აღმოჩნდეს საკმარისი ცვლილებების მისაღწევად, თუკი არ არსებობს სწორი ორგანიზაციული კულტურა. ასევე მასში აღწერილია პრაქტიკული მაგალითები, როგორ შეიძლება მივალნიოთ გენდერულ თანასწორობის ხელშემწყობი მდგრადი კულტურის ჩამოყალიბებას.

შედეგი ნაბიჯები

EBU-ს წევრები, რომელთაც უკეთ განვითარებული გენდერული თანასწორობის პროგრამები გააჩნიათ, მუშაობენ ამ ცვლილებების საკუთარ სამუშაო ადგილებზე დანერგვაზე. ეს შემდეგი ნაბიჯები მათ დაეხმარებათ გაიაზრონ, როგორ შეინარჩუნონ მიღწევები სამუშაოების მიმდინარეობისას. თუმცა, ეს სფეროები არ წარმოადგენს მოცემული ანგარიშის გაღრმავებული კვლევის საგანს.

1. პროგრამის გაზოგვა

ნაბიჯების პრიორიტეტიზაცია და გაზოგვა, როგორც მოკლევადიანი ასევე გრძელვადიანი მიზნების დასახვა უზრუნველყოფს პროგრესს. გაზოგვებით, შესაძლებელი გახდება თვალის მიდევნება მონაცემებზე (მაგ. მეტი დასაქმებული, დაწინაურებული და ლიდერის პოზიციაზე მყოფი ქალი) და ასევე ისეთ თვისებრივ გაუმჯობესებაზე, როგორიცაა ახალი ცოდნა და უნარები, ან შეცვლილი დამოკიდებულებები. ყველა მიზნისთვის უნდა განსაზღვროს ბოლო ვადა, მასთან დაკავშირებული წარმატების საზომი და მასზე პასუხისმგებელი პირი.

2. ანგარიშვალდაუტანად გადასინჯვა

რამდენადაც მედია ორგანიზაციებში არ არსებობს გენდერული თანასწორობის წარმატებით განხორციელების ერთიანი გზა, წარმატების მისაღწევად, ოპერაციულ ლიდერთან ერთად საჭიროა ხელმძღვანელი რგოლის მხრიდან ჩართულობა და სრული დახმარება. დამწყებ, მრავალფეროვან, კომერციულ ტელევიზიებსა და ონლაინ/ტექნოლოგიურ კომპანიებში, სულ უფრო მეტი როლი ეკისრება მრავალფეროვნების ან თანასწორობის უფროს ოფიცრებს. ჩვეულებრივ, აღნიშნული პირები დახმარებას უწყვენ აღმასრულებელ დირექტორს და ასევე თვალს ადევნებენ მრავალფეროვნების საკითხებს (მათ შორის, თუმცა არა



ანგარიშვალდაუტანად საკითხის გადაჭრის მაგალითები საზოგადოებრივ მედიაში:

ავსტრია	ORF - ჩამოყალიბებული იქნა ქსელი, თანასწორობის 3 ოფიცრის და მათი 3 მოადგილის შემადგენლობით.
ბელგია	RTBF - უფროსი რეპორტიორი დაინიშნა გენერალურ დირექტორთან ანგარიშვალდაუტანად მრავალფეროვნების საკითხებში ხელმძღვანელად.
საფრანგეთი	France Télévisions - აღნიშნული როლი გადაიწილა ადამიანური რესურსებისა და კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობების დეპარტამენტებზე.
გერმანია	ARD and ZDF - ორივეგან დაინიშნული იქნა გენერალური დირექტორთან ანგარიშვალდაუტანად თანაბარი შესაძლებლობების ოფიცერი.
ესპანეთი	RTVE დაინიშნა ლიდერთა გუნდთან ანგარიშვალდაუტანად მრავალფეროვნების ოფიცერი
შვედეთი	SVT - ისევე როგორც უმეტეს სკანდინავიურ მედიაში - გენდერული მრავალფეროვნების ხელმძღვანელისთვის დაინიშნა მრავალფეროვნების ოფიცერი
შვეიცარია	SRG/SSR - დააფუძნა მრავალფეროვნების საბჭო, ხუთი საწარმოო ერთეულის და შესაბამისი სფეროს (ადამიანური რესურსები, პროგრამირება, განათლება, კვლევა და ანალიტიკა) წარმომადგენელი პირებისგან შემდგარი მმართველი ორგანო.
გაერთიანებული სამეფო	BBC - უფროსი სარედაქციო ხელმძღვანელი დაინიშნა გენდერული კულტურისა და განვითარებისთვის, ფოკუსირებულ, თვალსაჩინო და ეფექტურ მუშაობაზე პასუხისმგებელ პირად.

მხოლოდ გენდერულ თანასწორობას) როგორც ორგანიზაციაში, ასევე კონტენტთან მიმართებაში. საზოგადოებრივ მედიაში, აღნიშნული საკითხის გადაჭრის სხვადასხვა გზა არსებობს

3. უფაქტური კომუნიკაციის ხელშეწყობა

პრინციპების, მიზნებისა და პროგრამების ცხოვრებაში განხორციელება, პერსონალის უწყვეტ კომუნიკაციას საჭიროებს. გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობის ფორმულირების, მიზნების დასახვისა და სასურველი კულტურის ილუსტრირებისთვის საჭირო იქნება შიდა კომუნიკაცია. ამ მხრივ, გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება

აღმასრულებელი დირექტორის ან გენერალური დირექტორის როლს. ხელმძღვანელობამ, ამ პრინციპების სტრატეგიული ხასიათისა და მათი მნიშვნელობის არა ერთჯერადი, არამედ მათი მიმდინარეობის რეგულარული გაუფრთხილებისთვის უნდა გამოიყენოს მის ხელთ არსებული ყველა საკომუნიკაციო ინსტრუმენტი. საინფორმაციო ბიულეტენები, ვიდეო გზავნილები, პერსონალის შეკრებები და ელექტრონული წერილების დაგზავნა - ყველაფერი ეს, ერთიანი კამპანიის ეფექტურ საშუალებებს წარმოადგენს. ამასთან ერთად, მონაცემების მაქსიმალურად გამჭვირვალედ გაცნობა ასევე ხელს უწყობს პერსონალის ნდობის ამაღლებას.

ინსპირაციის ლიდერები

გენდერული თანასწორობის მიღწევა, მხოლოდ ორგანიზაციის მაღალი რგოლის სწორი ხელმძღვანელობით არის შესაძლებელი. გენერალურ დირექტორს ან უფროს აღმასრულებელ პირს, აღმასრულებელი ლიდერების გუნდთან ერთად, უნდა სურდეს ცვლილება და ღრმად უნდა იყოს დარწმუნებული მის სარგებლობაში. დაუყოვნებელი ცვლილებების საჭიროებისა და სარგებლის შესახებ ხელმძღვანელობისთვის ფორმულირებაში შემდეგი სტრატეგიები დაგეხმარებათ:

1. გენდერის შესახებ მონაცემების გაზიარება

მრომითი რესურსების შესახებ მონაცემები, ზუსტად წარმოაჩენს კადრების რომელ განყოფში არსებობს გენდერული დისბალანსი.



პროფესიული რჩევა

გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების მიზნით, CBC/Radio - Canada თავის კორპორატიულ ვებგვერდზე, ყველა დაინტერესებული პირისთვის, პერსონალისა და ზოგადად საზოგადოებისათვის აქვეყნებს მრავალფეროვნებისა და გენდერული თანასწორობის თავის გეგმას.

„ჩვენ ვმუშაობთ გენდერული თანასწორობის საკითხებზე 1970-იანი წლებიდან და დღეს ვართ ამაყი, რომ ჩვენს მენეჯმენტის, ისევე როგორც უმაღლეს პოზიციების (ე.წ. უფროსი აღმასრულებელი რგოლი) 62,4%-ს ქალები წარმოადგენენ. ჩვენ ვაგრძელებთ სტრატეგიულ ფოკუსირებას მრავალფეროვნებაზე, რომელიც ჩვენი 2020-2022 წლების სტრატეგიის „გულთან მითანხმებული თქვენი ისტორიები“ ხუთი პრიორიტეტიდან ერთ-ერთს წარმოადგენს“ - ამბობს ჯონ დროუინი, CBC/Radio - Canada-ს მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის, ადამიანური რესურსებისა და კულტურის მენეჯერი.

<http://cbc.radio-canada.ca/diversity-inclusion>



მიზეზების გამოვლენაში, პერსონალის ფოკუს ჯგუფებში ჩატარებული რაოდენობრივი კვლევა დაგეხმარებათ.

2. გიზნაზა ზამოქადავის შესახებ საუბარი

ყურადღება გაამახვილეთ სფეროში ჩატარებული მნიშვნელოვანი კვლევების დასკვნებზე, გენდერული დისბალანსის პროდუქტიულობასა და კრეატიულობაზე გავლენის შესახებ. არსებობს რამდენიმე ანგარიში, როგორცაა მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გლობალური გენდერული დისბალანსის და საზოგადოებრივი მედიის შესახებ ანგარიში.

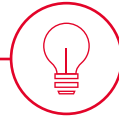
3. შთაგონება წარმატებული ისტორიების გახსოვებით

მაგალითად მოიყვანეთ იმ ორგანიზაციების წარმატება,

რომელთა პრიორიტეტსაც გენდერული თანასწორობა წარმოადგენს, მათ შორის მედიისგან განსხვავებულ სფეროებშიც. შესაძლებლობის შემთხვევაში, ორგანიზება გაუკეთეთ ამ ორგანიზაციებში თავად ხელმძღვანელობის ვიზიტებს, რაც მათ სტიმულირებას და პრაქტიკული იდეების შემუშავებას შეუწყობს ხელს.

4. EBU-ს ქსელის გამოყენება

გამოიყენეთ EBU-ს წევრობა იმისთვის, რომ გაეცნოთ თქვენს სექტორში მომუშავე სხვა ორგანიზაციების გამოცდილებას. მაღალ დონეზე მენტორობამ შეიძლება სტიმული მისცეს ხელმძღვანელობას იზრუნოს გენდერულ თანასწორობაზე საზოგადოებრივ მედიაში და აიმაღლოს ცოდნა, როგორ მიაღწიოს ამას - ყველაფერი ეს კიდევ უფრო აამაღლებს სწავლის მრუდს და დააჩქარებს ცვლილებებს.



პროფესიული რჩევა

მოქნილ მუშაობასთან მიმართებაში თავისი მიდგომის გადასახედად, BBC-მ გამჭვირვალება აირჩია. შიდა საკომუნიკაციო არხების გამოყენებით, ორგანიზაციამ პერსონალს გაუზიარა ცვლილებისთვის საჭირო რამდენიმე რეკომენდაცია, რომელიც პერსონალთან საკონსულტაციო აქტივობის (რომელიც როგორც თვისებრივ ასევე რაოდენობრივ უკუკავშირს შეიცავდა) საფუძველზე იქნა შემუშავებული.

გამჭვირვალობის ამ მაღალმა ხარისხმა საფუძველი ჩაუყარა ცვლილებებს. 2018 წლის დეკემბერში ამოქმედდა ახალი, მოქნილი სამუშაო პრინციპები, რომელიც კორპორატიული პოლიტიკის „Flex-ის ახალი ხედავ“ კამპანიის შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენს.

გარდა სტანდარტული არხებისა (საინფორმაციო ბიულეტენები, სტატიები და მედია გამოცემები), BBC-მ პერსონალის წვდომის, ინფორმირებისა და სტიმულირებისთვის გამოიყენა შემდეგი ინსტრუმენტები:

- ✓ ინსპირაციული ვიდეო და ტექსტური ისტორიების ბიბლიოთეკა, BBC-ში, მოქნილ პირობებში უკვე მომუშავე კოლეგებისგან - ცნობიერების ამაღლება ყველასთვის ხელმისაწვდომ სამუშაო ვარიანტებზე, მიუხედავად მიზეზისა.
- ✓ ინტენსიური ტრენინგი 2,000 + გუნდის ლიდერებისთვის, როგორც პირდაპირი ფორმით, ასევე მოთხოვნის შემთხვევაში 30 წუთიანი ვებინარის გზით.
- ✓ სოციალურ მედიაში, საპროექტო ინჟინერიის ვაკანსიებთან ერთად გაზიარებული როლური მოდელი ფილმები მოქნილ პირობებში მომუშავე ადამიანებისგან.





ზიხვაბთ მონაცხეებით

მედია კომპანიებმა, რომელთაც უდიდესი ნაბიჯები გადადგეს გენდერული თანასწორობისკენ, ორგანიზაციული საქმიანობის ანალიზი გენდერთან დაკავშირებული მონაცემების შეგროვებით დაიწეს. მონაცემებს გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ორგანიზაციაში გენდერთან დაკავშირებულ უთანასწორობის იდენტიფიცირების, ობიექტურად გააზრების და იმის შესაფასებლად, თუ რომელ დეპარტამენტზე ან სამუშაო კატეგორიაზე აისახება ის ყველაზე მეტად. ასევე მონაცემები საშუალებას იძლევა შემუშავებული იქნას კარგად დაგეგმილი, მონაცემებზე დაფუძნებული საკორექციო გეგმა, კონკრეტული, რაოდენობრივი მიზნების მითითებით.

ამ ანგარიშთან დაკავშირებით უფროსი რგოლის ხელმძღვანელობის ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ მათი წარმოდგენები არსებულ მდგომარეობასთან მიმართებაში ხშირად განსხვავდება რეალური სურათისაგან. გამოვლინდა სისტემური უხილავი ბარიერები, ე.წ. „მინის ჯარი“ და გენდერული თანასწორობის მუდმივი ნაკლებობა იმ სფეროებში, სადაც მიჩნეულია, რომ თანასწორობა ნორმას უნდა წარმოადგენდეს. მონაცემები მათ დაეხმარა ადექვატურად აღქვათ პრობლემის მოცულობა და სირობე, რასაც შედეგად უკეთ ჩამოყალიბებული და მართვადი პროგრამები და

პრინციპები მოყვა. მიუხედავად იმისა, რომ EBU-ს წევრების 29%-ს გააჩნია და თავის ვებგვერდზე ან წლიურ ანგარიშში აქვეყნებს მონაცემებს პერსონალის დივერსიფიცირების შესახებ (წყარო: EBU MIS), ბევრ სხვა კომპანია არ უთმობს ყურადღებას ამ დონის გამჭვირვალებას. ზოგ შემთხვევაში, ხელმძღვანელობისთვის არაკომფორტულია ამგვარი ანალიზის ჩატარება-გამოქვეყნება, იქნება ეს შიდა, თუ გარე წყაროებში. გამონკვევას და შესაძლებლობას წარმოადგენს იმ ღრმად ფესვგადგმული ბარიერების აღმოფხვრა, რომელიც ქალთა წინსვლას აფერხებს. ამიტომ, უდიდესი მნიშვნელობა აქვს იმას, რომ ხელმძღვანელი გუნდი იყოს ინფორმირებული და მიეწოდოს ფაქტიური, ობიექტური შეფასების შესახებ ინფორმაცია. ხელმძღვანელობამ ასევე უნდა გაცნობიეროს მდგომარეობის გამოსწორებაზე მიმართული მოქმედების საჭიროება და უნდა შეძლოს ჩამოაყალიბოს ამბიციური მიზნები დაკარგული პოტენციალის აღსადგენად.

სად შეიძლება მონაცემების მოძიება? წარმოგიდგინთ მოქმედი ინფორმაციის სამ სანდო წყაროს:

1. ჩვეულებრივ, საბაზისო მონაცემების მიღება ხდება ადამიანური რესურსების დეპარტამენტიდან,

BBC



მაგალითი

BBC-მ აღმოაჩინა, რომ 2014-2018 წლებში, ქალების 31%-მა BBC დატოვა დეკრეტული შვებულების შემდეგ სამსახურში დაბრუნებიდან პირველი 12 თვის განმავლობაში ან 12 თვის შემდეგ. ამ მონაცემების გამოქვეყნებით საკითხი გაცნობიერებული იქნა ხელმძღვანელობის დონეზე. თვისებრივი მიმოხილვების დასკვნების საშუალებით, ადგილზე სიტუაციის გამოსასწორებლად ხორციელდება აქტივობები, როგორცაა მოქნილი სამუშაოსადმი ახალი მიდგომა.

რომელსაც უმეტეს შემთხვევაში გააჩნია აუცილებელი პირველადი შეფასებისთვის საჭირო ტაბელები და ინსტრუმენტები.

2. გენდერთან დაკავშირებული რაოდენობრივი მონაცემების შეგროვების მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს ასევე წარმოადგენს თანამშრომელთა (ან ჩართულობის) კვლევის კითხვარები. ჩვეულებრივ, ისინი წელიწადში ერთხელ ტარდება და ქმედით ინსტრუმენტს

წარმოადგენს ნედლი მონაცემების შევსების და ორგანიზაციის კულტურაში არსებული დაფარული საკითხების გამოსავლენად.

3. ზოგიერთ საზოგადოებრივ მაუწყებელს, მთავრობის ან ეროვნული მარეგულირებლის მხრიდან ასევე მოეთხოვება გენდერთან დაკავშირებული მონაცემების დათვლა, თვალის მიდევნება და გამოქვეყნება. მაგ. 2014 წლიდან, საფრანგეთის აუდიო-ვიზუალური უწყების CSA-მ, საფრანგეთის ტელევიზიებს მოსთხოვა მოეხსნა და პოლიტიკურ დებატებში მოწვეულ ან უბრალოდ ეკრანზე გამოჩენილ ქალთა რაოდენობის კონკრეტული საზომი. ფრანგული ტელევიზიები ასევე აქვეყნებენ თანასწორობის ინდექსს. (იხ. ქვემოთ)

მას შემდეგ რაც მონაცემები შეგროვდება, უნდა მოხდეს მათი ანალიზი, გაზიარება და განხილვა აღმასრულებელ გენდთან და პერსონალთან ერთად. ადამიანების გამოცდილების გზით შეგროვებულ თვისებრივ მონაცემებთან ერთად, მნიშვნელოვანია მოხდეს იმის კონტექსტუალიზაცია, რასაც პერსონალთან დაკავშირებულ მონაცემები გვეუბნება.

შიდა სემინარები, თვისებრივი ინტერვიუები და პერსონალის შეკრებები, რეკომენდირებული ინსტრუმენტებია პერსონალის შესახებ ინფორმაციის შევსების, მათი პირადი გამოცდილების გაგების,



თანასწორობის ინდექსის კრიტერიუმები საფრანგეთის ტელევიზიაში:

- 1 ქალებისა და მამაკაცების ხელფასებს შორის არსებული სხვაობა
- 2 მამაკაცებისა და ქალების ხელფასის მატებაში არსებული სხვაობა
- 3 ქალებისა და მამაკაცების კარიერულ ზრდაში არსებული განსხვავებები
- 4 ხელფასის მატება დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდეგ
- 5 ხელფასების პირველ ათეულში ქალების ადგილი

ორგანიზაციაში არსებული დისბალანსით გამოწვეული გართულებებისა და შედეგების გამოვლენისთვის.

ინფორმაციის ორი მოცულობითი წყაროს კომბინაცია, იძლევა სტრატეგიის ჩამოყალიბების, მიზნებისა და „სწრაფი გამარჯვებების“ და გრძელვადიანი ამბიციების შემცველი რეალისტური სამოქმედო გეგმის განსაზღვრის საშუალებას. მკაფიოდ ჩამოყალიბებული მიზნების საშუალებით ამან შეიძლება შესაძლებელი გახადოს ინკლუზიურობისა და თანასწორობის კულტურის ჩამოყალიბება, სადაც მამაკაცებსა და ქალებს ერთნაირად შეუძლიათ განახორციელონ საკუთარი პოტენციალი, საკუთარი წვლილი შეიტანონ და წარმატებას მიაღწიონ.

რამდენად ხშირად უნდა მოხდეს ინფორმაციის განახლება და განხილვა? იდეალურ შემთხვევაში - ყოველწლიურად, თუმცა მიზნების ჩამოყალიბების შემდეგ ყოველკვარტალური გახილვა, გეგმების მიმდინარეობას შეუწყობს ხელს.

რამდენად ხშირად უნდა ეცნობოს მიზნები და სამოქმედო გეგმები მენეჯმენტსა და პერსონალს? რაც შეიძლება ხშირად. ამგვარი მუშაობა მათ შეახსენებს უთანასწორობის ფაქტებზე რეაგირებისა და შესწორებების მნიშვნელობას. შიდა კომუნიკაცია, ისევე როგორც მენეჯმენტის მუდმივი განათლება და მომზადება, ფუნდამენტურ როლს ასრულებს ცვლილებების წარმართვაში.





**შფასებისთვის გამოყენებული გენდერა დაფუძნებული
მარჯვენა მხარის მაგალითები (წლიურად და პროგრესში)**

- 1** ქალებისა და მამაკაცების თანაფარდობა მთელ პერსონალში
- 2** ქალებისა და მამაკაცების თანაფარდობა ხელმძღვანელ და მენეჯერულ პოზიციებზე
- 3** პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის/ კატეგორიებად ჩაშლილი თანაფარდობა
- 4** დეპარტამენტების მიხედვით ჩაშლილი თანაფარდობა
- 5** ანაზღაურება: მამაკაცების vs. ქალების ხელფასები, ხელფასების ჯგუფების მიხედვით
- 6** ანაზღაურება: მამაკაცების vs. ქალების ხელფასები თანამდებობების მიხედვით
- 7** მამაკაცი და ქალი თანამშრომლების თანაფარდობა, კვარტალურად ხელფასის დიაპაზონის მიხედვით
- 8** მამაკაცების და ქალების თანაფარდობა პრემიების მიმღებთა შორის
- 9** მამაკაცების და ქალების თანაფარდობა დანაწილებულ თანამშრომლებში
- 10** მამაკაცების და ქალების თანაფარდობა ახალ თანამშრომლებს შორის
- 11** კომპანიიდან წასული მამაკაცების და ქალების თანაფარდობა
- 12** მამაკაცების და ქალების თანაფარდობა არასრული დროით მომუშავეთა შორის
- 13** მამაკაცების და ქალების თანაფარდობა მოკლევადიანი კონტრაქტით/არასტაბილური პირობით მომუშავეთა შორის და თითოეული მათგანის დენადობა
- 14** დეკრეტული ანაზღაურების მიმღები მამაკაცებისა და ქალების რაოდენობა



მაგალითი

მამაკაცებისა და ქალების თანაფარდობის ხელშეწყობის მიზნით, 2018 წელს BBC-მ გამოაქვეყნა ანგარიში სათაურით „ვაქციოთ BBC ქალებისთვის საუკეთესო სამუშაო ადგილად“. ცვლილებებისთვის საჭირო რეკომენდაციები ეფუძნებოდა პერსონალისგან (მამაკაცები და ქალები) მიღებულ 5000 კომენტარს და მოსაზრებას, შრომითი რესურსების შესახებ მონაცემების ანალიზს, BBC არსებულ საუკეთესო პრაქტიკას და მთლიანად სფეროში მომუშავე 30-ზე მეტი კომპანიის კვლევას.

რეკომენდაციები დაჯგუფებული იქნა სამ თემად: დახმარება, განვითარება და ლიდერობა. ამ სამუშაოს შედეგად მოყვა მეტი წვდომა მოქნილ სამუშაო პირობებთან, რეკრუტირების პროცესის ხელახალი დაგეგმვა, მეტი ტრენინგი და დახმარება გუნდის ლიდერებისთვის და მენტორობის, ქოუჩინგისა და სპონსორობის განვითარების ახალი სქემების მატება. გენერალური დირექტორის, ტონი ჰოლის მიერ დამტკიცების შემდეგ, რეკომენდაციები გადატანილი იქნა კონკრეტულ, გაზომვად მიზნებსა და მოქმედებებში.

„დღისთვის, ამ სამუშაოს წარმატება გამოიხატება პერსონალს, გუნდის ლიდერებსა და HR-ს შორის თანამშრომლობითა და ჩართულობით და იმის აღიარებით, რომ ჩვენ ყველა თანაბრად ვართ პასუხისმგებელი კულტურის ცვლილებაზე. ჩვენი მიღწევების გაზიარებითა და სხვების მიგნებების გათვალისწინებით, ჩვენ BBC-ში ვაგრძელებთ ახალ გამოწვევებზე მუშაობას, ინდუსტრიაში არსებული საუკეთესო პრაქტიკის გამოსავლენად“ - განაცხადა მარიან ბელმა, BBC-ს გენდერული კულტურისა და პროგრესის პროექტის ხელმძღვანელი.



სამუშაო ადგილზე, გენდერული თანასწორობის კვლევის კითხვების მაგალითები
(QuestionPro და SurveyMonkey-ს საშუალებით)

Q1

გრძნობთ რომ თქვენს სამუშაო ადგილზე თქვენი დამსაქმებლის დამოკიდებულება თქვენს მიმართ ისეთივეა, როგორც სხვა სქესის კოლეგების მიმართ?

Q2

გრძნობთ რომ თქვენს სამუშაო ადგილზე სხვა სქესის თქვენი კოლეგებს უფრო სწრაფად შეუძლიათ კარიერული წინსვლა ვიდრე თქვენ?

Q3

თქვენი აზრით, თქვენს სამუშაო ადგილზე არსებობს განსხვავება ერთი და იგივე კვალიფიკაციის მქონე მამაკაცებისა და ქალების ანაზღაურებაში?

Q4

იქონია თქვენმა სქესმა რაიმე გავლენა თქვენს შესაძლებლობაზე, მიგელოთ (ან არ მიგელოთ) დაწინაურება თქვენს ამჟამინდელ სამუშაო ადგილზე? როგორ?

Q5

როდესმე ყოფილხართ გენდერული დისკრიმინაციის მსხვერპლი სამუშაო ადგილზე?

Q6

გრძნობთ რომ რაიმე კეთდება გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით?

Q7

ტერმინი „მინის ჭერი“ ხშირად გამოიყენება იმ უხილავი ბარიერის აღწერისთვის, რომელიც ქალებისა და უმცირესობების კარიერულ წინსვლას აფერხებს. რამდენად გრძნობთ თქვენ, „მინის ჭერის“ არსებობას თქვენს სამუშაო ადგილზე?

Q8

გებრძოლიათ ხელმძღვანელი როლის მოსაპოვებლად?



მაგალითი

RTVE-მ, გენდერულ თანასწორობაზე ფოკუსირება 2012 წელს დაიწყო. ჩამოყალიბდა თანასწორობის კომისია, რომელმაც RTVE-ს თანასწორობის გეგმა გამოაქვეყნა. აღნიშნული გეგმა, გენდერული თანასწორობის შესახებ ესპანეთის 2007 წლის კანონის შესაბამისად აკონტროლებს მამაკაცებისა და ქალების თანაფარდობას მისი ოთხივე დანაყოფის (RTVE, TNE, TVE and CCTT) პერსონალსა და მენეჯმენტში. მას შემდეგ, გენდერული თანასწორობის ანგარიში ყოველწლიურად ქვეყნდება. 2017 წელს, თანასწორობის გეგმის ეფექტურობისა და ზეგავლენის შესწავლის მიზნით თანასწორობის კომისიამ ჩაატარა მოკვლევითი კვლევა, რომელმაც გამოავლინა RTVE-ში გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში

არსებული ხარვეზები. ამავე დროს, ქალმა მოხალისეებმა, ადამიანური რესურსების დეპარტამენტთან თანამშრომლობით სპონტანურად დაიწყეს სამოქალაქო მოძრაობა. აღნიშნულის შედეგად ჩამოყალიბდა ორი ფოკუს ჯგუფი, მაღალი რგოლის ხელმძღვანელების მონაწილეობით, რომლებმაც განიხილეს ქალთა წინსვლის შემაფერხებელი ძირითადი ორგანიზაციული საკითხები. ამას მოყვა სამი სემინარი ინკლუზიურ ლიდერობაზე, პერსონალურ უნარებზე. ქალთა ლიდერობასა და სხვა თემებზე. „ამ შეხვედრებზე განხილული იქნა ჩასატარებელი ორგანიზაციული შეფასების უმნიშვნელოვანესი ელემენტები - შინაარსი, ინდივიდუალური ისტორიები და უფრო

დიდი თემები. აღნიშნული მონაცემები ასრულებს იმ ინსტრუმენტების პანელის როლს, რომელიც თანასწორობის, სამართლიანობის და თანაბარი შესაძლებლობებისათვის მუშაობას სასურველი მიმართულებით წარმართავს“ - განაცხადა ტერეზა მუნიოს გუერამ - RTVE-ს თანასწორობის ლიდერი. 2018 წლის ივლისისთვის ჩამოყალიბდა კეთილდღეობის, თანასწორობისა და მრავალფეროვნების დეპარტამენტი, ქალთა თანასწორობის საკითხის, RTVE-ს შიდა სტრატეგიულ და უწყვეტ ორგანიზაციული საქმიანობაში ჩართვისთვის. გარდა ამისა, 2018 წლის მონაცემებმა აჩვენა, რომ RTVE-ს მთელ ჯგუფში ქალთა ხელმძღვანელობის მაჩვენებელი 2017 წლის 27% დან გაიზარდა და 38 %-გაუტოლდა.



მაგალითი

ქალების კარიერულ წინსვლაში შემადგენელი ბარიერების გამოაშკარავების მიზნით, 2019 წლის მარტში, SRG SSR-მ ფოკუს ჯგუფებს უმასპინძლა. შედეგები დაგვეზიარა გენდერულ კვლევაში, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო ყველა თანამშრომელმა, „რათა შეცდომაში არ შევეყვანეთ პოტენციურად მცდარ მოსაზრებებს“ - განაცხადა ლადინა ჰეიმგარტენერმა, SRG SSR-ს აღმასრულებელმა დირექტორმა და პროექტის ხელმძღვანელმა.

რესპონდენტებს ვთხოვეთ ეპასუხათ კითხვებზე ან შეფასებინათ ისეთი განაცხადები, როგორიცაა: „ჩემს პროფესიულ საქმიანობაში, გენდერთან, განათლებასთან და ასაკთან მიმართებაში თავს დაფასებულად ვგრძნობ“ „რამდენად მნიშვნელოვანია ჩემს კარიერაში შემდეგი ფაქტორები: ჩემი უფროსი, მეგობრები და ოჯახი, ჩემი კომპანიის მოქნილობა, ა.შ.?“

კვლევის პასუხი იყო 50%, ხოლო პასუხები თანაბრად გაიყო მამაკაცებსა და ქალებს შორის, სადაც ორი ძირითადი მტკიცებელი საკითხი გამოვლინდა:

1. ქალები თავს გრძნობენ ნაკლებად დაფასებულად, მათ ნაკლებად უსმენენ და მამაკაცებთან შედარებით, ნაკლებად აღიქვამენ მათ პროფესიულ როლს.
2. ქალები და მამაკაცები გრძნობენ, რომ მათ ნაკლებად აქვთ წვდომა კარიერულ წინსვლაზე და დაწინაურებაზე, რომ ეს დამოკიდებულია ინდივიდუალურ მენეჯერებზე და ამდენად დასაქმებულის კონტროლს არ ექვემდებარება.

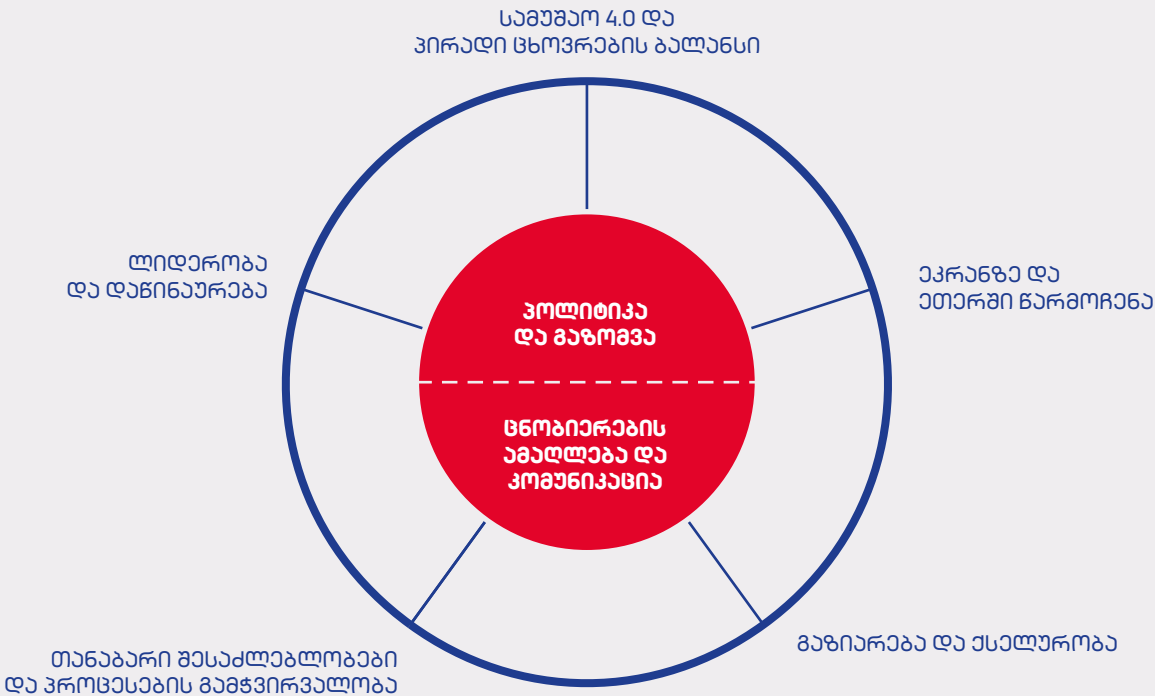
კვლევის შემდეგ, ამ ხედვების უფრო ღრმად შესასწავლად პერსონალთან ჩატარდა შიდა სემინარები. სესიებიდან მაქსიმალური ინფორმაციის მისაღებად და იმ სტრუქტურული ზომების, პროცესებისა და კულტურული ასპექტების გამოსავლენად, რომელიც მუშაობას საჭიროებს, გამოყენებული იქნა მონაწილეობითი მიდგომა. 130 ქალი მენეჯერის მონაწილეობით ორგანიზებულ ფორუმზე, ასევე განხილული იქნა შედეგები და შემუშავდა ჩარჩო დოკუმენტი, რომელშიც ექვსი ძირითად ფოკუს სფერო შევიდა.

პროექტი თავდაპირველად ფოკუსირებული იყო ძირითადად შიდა პროცესებსა და ადამიანური რესურსების სტანდარტებზე. თუმცა, 2019 წლის 14 ივნისს, შვეიცარიის ფემინისტურმა გაფიცვამ, სადაც ნახევარი მილიონი ადამიანი გამოვიდა ქალებთან დაკავშირებული უთანასწორობის გასაპროტესტებლად, ნათლად წარმოაჩინა ეროვნულ დონეზე, მედიის სარედაქციო პასუხისმგებლობა ქალების თანაბრად წარმოჩენაზე. იდენტიფიცირებული იქნა მეშვიდე ფოკუს სფერო, კერძოდ კი ქალთა თანასწორობა ეკრანზე და SRG SSR-ს პროგრამებში.

2019 წლის მაისში ოფიციალურად ამოქმედებული შიდა ქსელი Idée Femme, სწორედ აღნიშნული სამუშაოებიდან აღმოცენდა. 'ჩვენ ვგრძნობთ, რომ ეს პროგრამა არა მხოლოდ აღმოფხვრის ჩვენს ორგანიზაციაში არსებულ დისბალანსს, არამედ სტიმულს მისცემს შემდეგომ კულტურულ ცვლილებას' - განაცხადა ლადინა ჰეიმგარტენერმა.



SRG SSR გენდერული თანასწორობის ჩარჩო - ფოკუსირების 7 სფერო





ჩართული ყველა: მამაკაცები და ქალები

გენდერული თანასწორობის პროგრამები ძირითადად ფოკუსირებულია ქალების გაძლიერებაზე. თუმცა, გენდერული თანასწორობისკენ პროგრესი შეუძლებელია მამაკაცების სრული ჩართულობისა და დახმარების გარეშე. მათ უმნიშვნელოვანესი როლი ენიჭებათ საზოგადოებაში აღნიშნული თანასწორობის მისაღწევად და ბევრ მათგანს უკვე თავისი წვლილი შეაქვს ამ საქმეში: არიან მენტორები და მეკავშირეები ან უბრალოდ იცავენ სამართლიანობის ფასეულობებს. ის, თუ როგორ ფიქრობენ მამაკაცები, როგორ ექცევიან ქალებს (და სხვა

მამაკაცებს) მნიშვნელოვან როლს ასრულებს გენდერული თანასწორობის განვითარებაში.

ცნობიარების ჩამოყალიბება

ინკლუზიური კულტურის ჩამოყალიბებულად, მამაკაცები და ქალები ერთიანი, მიკერძოებისაგან თავისუფალი ფასეულობებით უნდა თანამშრომლობდნენ. თუმცა, 2009 წლის Catalyst-ის (ქალების სამუშაო ადგილზე წინსვლის ხელშეწყობაზე მოუშავე გლობალური, არაკომერციული ორგანიზაცია) მიერ ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ სანამ ადამიანები შეცდომის

გამოსწორებას დაიწყებენ, თავდაპირველად მათ უნდა აღიარონ, რომ უთანასწორობა არსებობს. სხვა სიტყვებით, მამაკაცები რომლებიც უკეთ აცნობიერებენ გენდერთან დაკავშირებულ მიკერძობას (ტრენინგების, ფოკუს ჯგუფების ან შიდა საკომუნიკაციო კამპანიების გზით) სავარაუდოდ, მეტად საუბრობენ იმაზე, რომ მათთვის მნიშვნელოვანია გენდერული თანასწორობის მიღწევა. კვლევის სხვა დასკვნებმა ასევე გამოავლინა სამი ძირითადი ფაქტორი, რომელიც გენდერულ მიკერძობასთან მიმართებაში მამაკაცების ცნობიერებას განსაზღვრავს:



პროფესიული რჩევა

გენდერული თანასწორობის საკითხის განხილვის და იმ სხვადასხვა სახის გამოცდილების შესახებ ცნობიერების ასამაღლებლად, რაც ქალებს სამსახურთან დაკავშირებით აქვთ, RTVE-მ შიდა ფოკუს ჯგუფებში მონაწილეობის მისაღებად ყველა დონეზე მომუშავე მამაკაცი თანამშრომლები მოიწვია. 2018 წელს ესპანეთში შეიცვალა კანონი მამობის შვებულების შესახებ, რომლის მიხედვითაც მამაკაცებს შესაძლებლობა მიეცათ აეღოთ 8 კვირიანი ანაზღაურებადი შვებულება. აღნიშნულმა ბიძგი მისცა ახალ საზოგადოებრივ და პროფესიულ პრინციპებთან დაკავშირებულ საუბარს. მონაცემების გამოყენებით და პერსონალისა და მენეჯერების მონაწილეობით, ფოკუს ჯგუფებში კონსტრუქციული საუბარი წარიმართა მისაღებ პრინციპებთან დაკავშირებით და იმ შიშების შემსუბუქებისთვის, რომელიც ძველი, მამაკაცების მიერ მართული მოდელიდან გადახვევას უკავშირდება.

- ✓ გარკვეული მასკულიზირებული პრინციპებისადმი დაუმორჩილებლობა
- ✓ ქალი მენტორების არსებობა ან არ არსებობა
- ✓ სამართლიანი თამაშის შეგრძნება

ამ სამი ფაქტორიდან, სამართლიანი თამაშის შეგრძნება - სამართლიანობისადმი, როგორც იდეალისადმი დამოკიდებულების გაგება - იყო ის, რაც ასევე ყველაზე მეტად განასხვავებდა გენდერული თანასწორობის საკითხებით დაინტერესებულ მამაკაცებს მათგან, ვინც ამავე დონეზე არ იყო ამ საკითხით დაინტერესებული.

მოცემული სტრატეგიები, რომლებიც აქვთ საზოგადოებრივ მაუწყებლებს, განსაკუთრებით ეფექტურია სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის მიზნით კაცების და ქალების ერთად მუშაობისთვის.



საზოგადოებრივ მაუწყებლაში, საშუალო ადგილზე გენდერული თანასწორობის მისაღწევად მამაკაცებისა და ქალების ერთად მუშაობისთვის გამოყენებული ყველაზე ეფექტური სტრატეგიები:

- 1** კომპანიის მონაცემების გამოყენებით, ყურადღება გაამახვილეთ იმის განმარტებაზე, თუ რატომ არსებობს უთანასწორობა და ეს ინფორმაცია ადვილად მისაწვდომი გახადეთ მთელი პერსონალისთვის.
- 2** გაუცნობიერებელი გენდერული მიკერძოების საკითხზე ტრენინგი ჩატარეთ მთელ პერსონალს.
- 3** მოამზადეთ გზავნილი (მესიჯი) და დარწმუნდით, რომ გენდერული თანასწორობის პროგრამების შესახებ თქვენი კომუნიკაცია განკუთვნილია როგორც ქალების, ასევე მამაკაცებისთვის, სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ის არ უნდა იყოს ბრენდირებული როგორც მხოლოდ ქალების წინსვლა.
- 4** გენდერული თანასწორობა განიხილეთ არა როგორც ქალთა, არამედ როგორც ბიზნესთან დაკავშირებული საკითხი.
- 5** ორგანიზაციაში მიმდინარე ყველა ინიციატივაში, აქტიურ, თანასწორ პარტნიორობად ჩართეთ მამაკაცები და ქალები.
- 6** სხვადასხვა ბიოგრაფიის, ორგანიზაციული როლისა და დონის, ასევე ფართო სპექტრის დემოგრაფიის (მაგ. ასაკი, კულტურული დონე, სექსუალური ორიენტაცია) წარმომადგენელი მამაკაცების ჩართვის უზრუნველყოფა გენდერული თანასწორობის ყველა გეგმასა და აქტივობაში.
- 7** გენდერული თანასწორობის საკითხებზე საუბარში თანამშრომლების ჩასართავად, ხელი შეუწყეთ და აამოქმედეთ თანამშრომელთა შერეული შიდა ქსელი (ქალთა ქსელისგან განსხვავებული).
- 8** წახალისონ მამაკაცები და ქალები, ერთად განიხილონ, იმუშაონ და შევალონ გენდერთან დაკავშირებული მიკერძოებული პრინციპები და პრაქტიკები.
- 9** წახალისონ მამაკაცები, განაცხადონ სხვა მამაკაცების მხრიდან ნეგატიური საქციელის შესახებ, რომლის მოწმეც ისინი გახდნენ. ეს შეიძლება იყოს სექსიზმი, შევიწროება ან ნებისმიერი სხვა რამ.
- 10** ჩამოაყალიბეთ მენტორობის და სპონსორობის პროგრამები რომელიც მათალ პოზიციებზე მყოფ მამაკაცებსა და ქალებს, საშუალებას მისცემს კარიერულ ზრდაში დაეხმარონ დაბალ პოზიციებზე მყოფ მამაკაცებსა და ქალებს.



პროფესიული რჩევა

2013 წელს, France Télévisions-ის თანამშრომელმა ქალებმა აამოქმედეს საერთაშორისო ქსელი სახელწოდებით Des Images et des Elles. იგი თავიდანვე ღია იყო მამაკაცებისთვის და მიზნად ისახავდა ფრანგულ მედიაში ქალების წარმომადგენლობისა და ხილვადობის საკითხზე მუშაობას. დღეისათვის ქსელი აერთიანებს დაახლოებით 400 აქტიურ წევრს და აწარმოებს ბლოგს, სადაც ბევრ სხვადასხვა აქტივობას აშუქებს. იგი ასევე აქტიურად მუშაობს კამპანიის ფარგლებში გენდერული თანასწორობის საკითხის ხილვადობაზე.

<https://blog.francetvinfo.fr/des-images-et-des-elles/>

france.tv

ORF

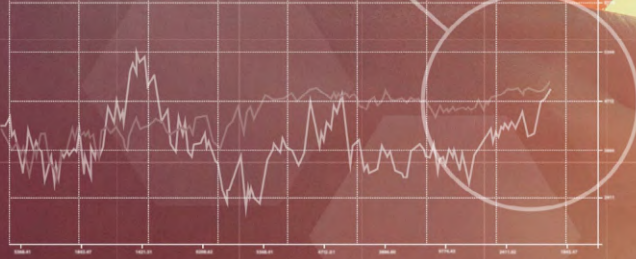


მაგალითი

ORF -ს მიერ, 2011 წელს დანიშნული იქნა გენდერული თანასწორობის სამი ოფიცერი და სამი მოადგილე. სამი ოფიცერიდან ერთ-ერთი მამაკაცია. ORF-ს ასევე ჰყავს გენდერული თანასწორობის კომიტეტი, რომელიც ხუთი ქალის და ხუთი მამაკაცისგან შედგება და გენერალური დირექტორისა და მუშათა ცენტრალური საბჭოს მიერ დანიშნული მოადგილეები.

გენდერული თანასწორობისთვის წამოწყებული ინიციატივებიდან, სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფებზე მორგებული გენდერული კომპეტენციის სემინარები გახდა სავალდებულო როგორც მამაკაცი, ასევე ქალი მენეჯერებისათვის (განსაკუთრებით ისეთ დეპარტამენტებში, როგორიცაა სპორტი და ტექნოლოგიები, სადაც ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი) და ხელმისაწვდომი ყველა თანამშრომლისათვის.

„ეს დაგვეხმარა შეგვემუშავებინა საერთო გაგება, ენა და ლიდერობის ახლებურად განსაზღვრის გზა, ტრადიციული (მამაკაცურ) კონკურენტულ გარემოში. გენდერულ თანასწორობას ცვლილება შეაქვს ლიდერობის ამ განმარტებაში“ - გაგვიზიარა კლაუს პირჩნერმა - ORF-ს გენდერული თანასწორობის ოფიცერმა და რადიო წამყვანმა. „და ბოლოს, ცვლილება მიიღწევა ყოველი ცალკეული საუბრის შემდეგ, იმის გააზრებით, თუ რა მიკერძოება ან შიშები გააჩნიათ ინდივიდებს“. 2014 წელს, ORF-მ ასევე წამოიწყო ორგანიზაციის მიგნით „მამების კამპანია“, რათა ისტორიების თხრობის (storytelling techniques) გამოყენების გზით წახალისებინათ მამაკაცი თანამშრომლები ესარგებლათ მამობის შვებულების უპირატესობით - არასრული სამუშაო დროით. მამაკაცი თანამშრომლები, რომელთაც ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებით შვებულებით ისარგებლეს, წარმოჩენილი იქნენ ვიდეოებში და სარეკლამო ფურცლებზე. ისინი სხვებს უზიარებდნენ საკუთარ გამოცდილებას და გამოწვევებს, რომელთაც ისინი მამობის შვებულებაში ყოფნის დროს წააწყდნენ და წარმოაჩენდნენ საკუთარ ჩართულობას როგორც სახლში, ისევე ოფისში. ამის შემდეგ ორჯერ გაიზარდა მამობის შვებულებით მოსარგებლე მამების რიცხვი.



ფოკუსირება პოლიტიკაზე



განდარულ თანასწორობასთან მიმართებაში ყველაზე პროგრესულ ორგანიზაციებს დაგვიჩილი აქვთ სტრატეგია და განსაზღვრული აქვთ თანასწორობის განმსაზღვრელი პრინციპები. სასურველ შედეგად მათაკაცებისა და ქალების თანასწორობა უნდა ჩაითვალოს. სტრატეგია მიმართული იქნება დისკრიმინაციის არსებულ სფეროებზე, ხოლო პრინციპები განაპირობებს შედეგებს, რომლებიც თანასწორობას უზრუნველყოფენ. გარდა ამისა, განდარული თანასწორობის ოფიციალურად ჩამოყალიბებული პოლიტიკაში ასახული იქნება საშუალო ადგილზე თანასწორობასთან და განდარულ მრავალფეროვნებასთან მიმართებაში ორგანიზაციის დამოკიდებულება და ფასეულობები. მასში აღწერილი იქნება მიკარძოებისა და უთანასწორობის აღმოფხვრის პროცესი და ის, თუ რა უნდა გაკეთდეს საშუალო ადგილის განსაზღვრებასა და სარტლიან დამოკიდებულებასთან მიმართებაში.



განდარული თანასწორობის გვაფიოდ ჩამოყალიბებული სტრატეგიის უპირატესობები:

- 1 თანაბარი შესაძლებლობების, მათ შორის ერთი და იგივე სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფა პერსონალის ყველა წევრისთვის, მიუხედავად მათი ბიოგრაფიისა და სამუშაო პროფილისა.
- 2 საშუალო ადგილზე მამაკაცებისა და ქალების თანაბარ მონაწილეობაში არსებული ბარიერების მოხსნა
- 3 ყველა საქმიანობასა და ხელმძღვანელ როლებზე სრული და რეალური წვდომის უზრუნველყოფა ქალებისა და მამაკაცებისათვის.
- 4 პოზიტიური და მხარდაჭერი საშუალო გარემოს შექმნა მთელი პერსონალისთვის და ისეთი კულტურის დანერგვა, სადაც თანამშრომელთა დამოკიდებულება და მიღწევები წახალისებული.
- 5 თანამშრომელების - ქალებისა და მამაკაცების დაცვა გენდერული კუთხით დისკრიმინაციისაგან, განსაკუთრებით ოჯახთან და სხვა მზრუნველობით პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებით.
- 6 დამსაქმებლის ბრენდის გაძლიერება

მოცემულია რამდენიმე სფერო, რომელიც ეფუძნება EBU-ს წევრებისა და საზოგადოებრივი მედიის საუკეთესო გამოცდილებას და გათვალისწინებული უნდა იყოს გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის დაგეგმვისას.



განდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით გასათვალისწინებელი პრინციპები:

ფოკუსის სფერო

პოლიტიკის მახასიათებლები

მრავალფეროვანი შრომითი რესურსების ფასეულობის შესახებ ორგანიზაციის ფილოსოფიის განცხადება და გენდერული თანასწორობით მიღებული სარგებლობის ფორმულირება.

განცხადება იმის შესახებ, რომ **ორგანიზაციის არჩევანია კულტურა**, რომელიც დასაქმების ციკლის ყველა ეტაპზე გენდერულ თანასწორობას აღიარებს.

1 ფასეულობები

უთანასწორობის აღმოფხვრის პროცესის მოკლე აღწერა, მისი გამოვლენის შემთხვევაში

მოკლე განაცხადი იმის შესახებ, **როგორ განაწილება ანგარიშვალდებულება გენდერულ თანასწორობაზე**: აღნიშნული უნდა მოიცავდეს უშუალო მენეჯერების როლებსა და პასუხისმგებლობებს, ადამიანური რესურსების ოფიცრებსა და შესაბამის თანამშრომლებს და არსებობის შემთხვევაში გენდერული მრავალფეროვნების განმხილველ კომიტეტს.

რეკრუტირება: რეკრუტირების ეტაპებზე მოქმედი გენდერული თანასწორობის პრინციპების მოკლე აღწერა, მათ შორის, თუმცა არა მხოლოდ: სამუშაო აღწერილობის ფორმულირება, კანდიდატების მოძიება და განცხადების განთავსება, დასაქმების სააგენტოების გამოყენების პროტოკოლი, დასაქმების გუნდის/კომისიის შემადგენლობა, შერჩეული კანდიდატების სიის შედგენა, ინტერვიუს და შერჩევის პროცესი.

რეკრუტირების პროცესის მუდმივი გადახედვის შესახებ განაცხადი, მიკერძოების აღმოფხვრის მიზნით.

შენარჩუნება: თანამშრომელთა ჩართულობის სტრატეგიებში გამოყენებული გენდერული თანასწორობის პრინციპების მოკლე აღწერილობა, მათ შორის, თუმცა არა მხოლოდ:

- ✓ ხელფასი
- ✓ პრემიები და მთლიანი ანაზღაურება
- ✓ ტრენინგი და კარიერული განვითარება
- ✓ ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება და თანამშრომელთა დახმარების სხვა პროცესები

საქმიანობის შეფასება და დაწინაურება: დაწინაურების პროცესში გამოყენებული გენდერული თანასწორობის პრინციპების მოკლე აღწერილობა, მათ შორის, თუმცა არა მხოლოდ:

- ✓ დაწინაურებისთვის საჭირო მოთხოვნები (კვალიფიკაცია, სამუშაო ჩანაწერები და სამუშაო სტაჟი)
- ✓ ნიჭიერი /მაღალი პოტენციალის მქონე პერსონალის იდენტიფიკაცია
- ✓ შიდა პროგრამების მენეჯმენტი
- ✓ ცვლილებების ეტაპზე განეული დახმარება

2 პროცესის მახასიათებლები





ნიჭიერი/მაღალი პოტენციალის მქონე პერსონალის იდენტიფიკაციის პროცესში გამოყენებული გენდერული თანასწორობის პრინციპების მოკლე აღწერილობა, მათ შორის, თუმცა არა მხოლოდ: როგორია მიდგომები ნიჭიერი/მაღალი პოტენციალის მქონე პერსონალთან (ადამიანური რესურსები, უშუალო მენეჯერი), როგორ ხდება კადრების მონაცემთა ბაზის ორგანიზება და მართვა (ჩანაწერების გაკეთება, მონიტორინგი, განახლება); როგორია ამ ადამიანებისადმი დამოკიდებულება დაწინაურებასთან მიმართებაში.

3 ლიდერობის განვითარება

სასწავლო და კარიერული განვითარების პროგრამების თანამშრომლებისათვის მისაწვდომობასა და სახეობებთან მიმართებაში გამოყენებული გენდერული თანასწორობის პრინციპების მოკლე აღწერილობა, მათ შორის, თუმცა არა მხოლოდ: კონკრეტული თანამშრომლების საჭიროებების იდენტიფიცირება და დოკუმენტირება; უნარებში არსებული ხარვეზების ანალიზი, ხელმისაწვდომი ფინანსური რესურსების დოკუმენტირება და თანამშრომლის სწავლებისა და კარიერული განვითარებისთვის გამოყენება; კონკრეტული სასწავლო პროგრამების დამტკიცება და ტრენინგის შედეგად საშუაოსთან დაკავშირებული მიღწევების დოკუმენტირება; რამდენად არის მენტორობის და სპონსორობის სქემები ხელმისაწვდომი და როგორ ხდება მათი წახალისება.

4 ანაზღაურება

განცხადება, სადაც ორგანიზაცია იღებს ვალდებულებას, აქტიურად იმუშაოს ანაზღაურებაში არსებულ უსამართლო ხარვეზების გამოსწორებაზე (რეგულარული ანალიზის, მონიტორინგის, კომუნიკაციის და საჭიროების შემთხვევაში საკორექციო ზომების მიღების გზით).
ორგანიზაციის ვალდებულების განაცხადი, სახელდასო ანაზღაურების შკალის გამჭვირვალების უზრუნველყოფაზე.

5 საგუშაოს მოქნილობა

იმ პროგრამებისა და ინიციატივების მოკლე აღწერა, რომელიც დაეხმარება ოჯახზე ან რაიმე სხვა სახის ზრუნვაზე პასუხისმგებლობის მქონე თანამშრომლებს, მათ შორის მშობლის და სამსახურის საქმეების შეთავსებაში.

ყველა თანამშრომლისათვის მისაწვდომი მოქნილი სამუშაოს პრინციპები.

6 გუშაოს კულტურა

განაცხადი, რომ ორგანიზაცია ვალდებულებას იღებს შეინარჩუნოს ინკლუზიური და ღირსეული სამუშაო გარემო, სადაც ადამიანებს ექვევინ ღირსების, წესიერების, პატივისცემის დაცვით, და სადაც არსებობს ორმხრივი ნდობა, ყოველგვარი ჩავჯვრის, ზეწოლისა და ექსპლუატაციის გარეშე.

განაცხადი, რომ ორგანიზაცია ვალდებულებას იღებს, რეგულარული ტრენინგების გზით, არ დაუშვას მტრული და მიკერძოებული ქცევა ან მართვა.

შევიწროების, დისკრიმინაციის, თანამდებობის ბოროტად გამოყენებისა და ბულინგის პრევენციასთან, გამოვლენასა და აღმოფხვრასთან დაკავშირებული გენდერული თანასწორობის პრინციპების მოკლე აღწერილობა.



ფოკუსი რეკრუტირებასა და დანინაურებაზე

მოცემულ თავში ჩვენ განვიხილავთ, როგორ შეიძლება რეკრუტირების და დანინაურების გამჭვირვალე პროცესებმა, გავლენა იქონიოს დასაქმებასთან დაკავშირებით ქალების მომართვიანობის ზრდასა და სამსახურში გენდერული თანასწორობის სწრაფ განვითარებაზე.

რაც შეეხება საპასუხიმგებლო საქმიანობის ხელმისაწვდომობას, კარიერულ ზრდასა და პროფესიულ განვითარებას, მამაკაცებსა და ქალებს ყოველთვის არ ეძლევათ თანაბარი შესაძლებლობები, HBR-ის 2018 წელს გამოქვეყნებულ სტატიაში „რატომ რჩებიან სამსახურში ქალები ჩრდილში“, აღწერილია რამდენად პრინციპულად განსხვავებულია მამაკაცებისა და ქალების დამოკიდებულება. მამაკაცები ყოველთვის ცდილობენ მიიღონ და ლებულობენ კიდევ უკუკავშირს საკუთარი კარიერის შესახებ, ასევე ჰყავთ მენტორები და უფრო თავისუფლად აკეთებენ განაცხადს სამუშაოსთან დაკავშირებით მაშინაც კი, როდესაც არ არიან მის შესასრულებლად საკმარისად კვალიფიცირებული. ქალები კი, ტრადიციულად ყოველთვის უფრო პასიური იყვნენ და ნაკლებად ამხვილებდნენ ყურადღებას მათ მიერ შესრულებულ სამუშაოსა და საკუთარი მიღწევების წარმომჩენაზე.

ამასთან ერთად, ისინი გაუცნობიერებელი გენდერული მიკერძოების მსხვერპლიც არიან. მაგ. ხშირად მიჩნეულია, რომ ბავშვის გაჩენის შემდეგ, ქალები ნაკლებ დროს უთმობენ სამსახურს და ამით ავტომატურად უკანა პლანზე აყენებენ კარიერას. ასევე, დეკრეტულ შვებულებაში გასვლის ვარაუდის

გათვალისწინებით, შესაძლო სარისკო კანდიდატად შეიძლება ჩაითვალოს 30 და ცოტა მეტი წლის ასაკიც. ამგვარმა გარემოებებმა მიგვიყვანა მამაკაცებისა და ქალებისთვის ორ სიჩქარიანი კარიერული გზის ჩამოყალიბებამდე და იმ შედეგამდე, როდესაც თითქმის ყველა მაღალი პოზიცია დაკავებული იქნა მამაკაცების მიერ.

გარდა ამისა, Textio-ს (წერაში დამხმარე კომპიუტერული პროგრამის შემქმნელი კომპანია) კვლევამ, რომელიც მილიონობით სამუშაო ადგილის სარეკლამო განცხადების ანალიზს ეფუძნება, აჩვენა, თუ როგორ ხდება ზოგიერთი პოზიციის რეკლამირება როგორც გამოყენებული ენის, ასევე პიბლიკაციის ადგილის თვალსაზრისით. არ უწყობს ხელს განმცხადებელი კანდიდატების დიაპაზონის მრავალფეროვნებას, მაგ. სიტყვა „მართვა“ ერთი და იგივე პოზიციის დასაკავებლად უფრო მეტად ინიღბება მამაკაცებს ვიდრე ქალებს. ფაქტიურად, გენდერული უპირატესობები შეიძლება ფარულად გამოიხატოს ისეთ სიტყვებში, როგორიცაა „კონკურენტული“ ან „ლიდერი“, რომელიც უფრო მამაკაცურ სტერეოტიპებს უკავშირდება, მაშინ როდესაც სიტყვები „მხარდაჭერა“ და „ინტერპერსონალური“ ქალებთან დაკავშირებული სტერეოტიპებია.

ქვემოთ მოყვანილია საზოგადოებრივი მაუწყებლების მიერ წარმატებით გამოყენებული რამდენიმე პრაქტიკა, რომელმაც შედეგად მოიტანა რეკრუტირებისა და დანინაურების გამჭვირვალობა და შესაბამისად, გაცილებით ინკლუზიური, უკეთესი შედეგების მქონე ორგანიზაციები იქნა მიღებული.



პროფესიული რჩევა

შვედეთის რადიომ ბევრი იმუშავა, რათა სამუშაოსთან დაკავშირებული მათი განცხადებები ქალებისთვის მომხიზველელი გაეხადა.

„ჩვენ შვიიმუშავით სახელმძღვანელო რეკრუტირების მენეჯერებისთვის, როგორ უნდა შეადგინო დასაქმების სარეკლამო განცხადება, სადაც მათ ვერჩევთ, ნაკლებად გამამხვილონ ყურადღება ძირითად მოთხოვნებზე და მეტი ადგილი დაეთმონ თავად კომპანიის და მისი ფასეულობების წარმომჩენას. ასევე, ახალგაზრდა აპლიკანტების მოზიდვის მიზნით, განცხადებებში ჩვენს ბრენდს მეტი სიმსუბუქე და ხალისიანი ტონი შევძინეთ“ - განაცხადა ენ ჰოლმგრენმა, შვედეთის რადიოს ადამიანური რესურსების სტრატეგიული დამსაქმებელი, ბრენდირებისა და მრავალფეროვნების დეპარტამენტი.

„სოციალურ მედიაში დასაქმების განცხადების განთავსებისას, ჩვენ დავამატეთ ქალების და კაცების სურათები“. დასაქმების განცხადებები ახლა უფრო ინკლუზიურად გამოიყურება და გენდერულად ნეიტრალურია.“



რეკრუტირების პრინციპები

1. გენდერულად ნეიტრალური საგუშაოს აღწერილობები

სამუშაოს საძიებო ვებგვერდზე „ZipRecruiter“ ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ სამუშაოთა აღწერილობაში გენდერულად მიკერძოებული სიტყვების გამოყენებამ, 42%-ით გაზარდა აპლიკანტების რაოდენობა. სამუშაოს სპეციფიკაციები, ხშირად წინასწარი განზრახვის გარეშე, ქალებს უკარგავენ განცხადების შეტანის მოტივაციას, მაშინაც კი, თუკი კომპანია მათ სასურველ კანდიდატებად განიხილავს. სავარაუდოდ, ქალებს უფრო მაშინ შეაქვთ განაცხადი ვაკანსიაზე, როდესაც სრულად დარწმუნებული არიან საკუთარ კვალიფიკაციაში, ამდენად მოთხოვნების უფრო რეალისტურ და ნაკლებ ამბიციურ ჩამონათვალს, შეუძლია გაზარდოს ქალი აპლიკანტების რაოდენობა. გარდა ამისა, აღმატებული მახასიათებლების („ექსპერტი“, „კონკურენტული“, „მაღალი პასუხისმგებლობის მქონე“, „ამბიციური“, პირდაპირი, თავდაჯერებული და ა.შ.) გამოყენება უფრო მეტად იზიდავს მამაკაცებს, ვიდრე ქალებს. ზოგჯერ სამუშაოს აღწერილობაში ნათლად არ არის აღწერილი რას წარმოადგენს სამუშაო და რა უპირატესობები აქვს მას. მნიშვნელოვანია, მკაფიოდ იქნას გამიჯნული სამუშაო და პიროვნული მოთხოვნები, სადაც ხაზგასმული იქნება პიროვნული უნარები, როგორცაა გენდერი მუშაობა და კრეატიულობა. ფაქტიურად, ტექნიკურ უნარ-ჩვევებთან შედარებით, სულ უფრო ძნელი ხდება სწორი პიროვნული უნარ-ჩვევების მოძიება. მოთხოვნათა ჩამონათვალში პიროვნული უნარების არსებობა, ასევე მიუთითებს მეგობრულ გარემოზე როგორც ქალების, ასევე მამაკაცებისთვის.

1. რეკრუტირების ალტერნატიული არხები

რეკრუტირების ალტერნატიული არხების გათვალისწინება შეიძლება ეფექტური ტაქტიკა იყოს ქალების რეკრუტირების მიზნით. ადამიანური რესურსების პარტნიორებსა და

რეკრუტერებს, ფაქტიურად შეუძლიათ დამსაქმებლის ბრენდისა და ვაკანსიის ისეთი არატრადიციული ქსელებით პოპულარიზაცია, როგორცაა სოციალური მედია საზოგადოება, რომელიც შეიძლება არც კი იცნობდეს ორგანიზაციას. მაგ. შესაძლოა სასარგებლო იყოს ვაკანსიის შესახებ ინფორმაციის გავრცელება კონკრეტულ საქმიანობაში ქალთა ეროვნულ და საერთაშორისო პროფესიულ ქსელებში (ქალები ტექნიკურ საქმიანობაში, ქალები ხელოვნებაში, ა.შ.)

1. კომპანის საკითხი

ამა თუ იმ პოზიციაზე დანიშვნის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას, მნიშვნელოვანია გათვალისწინებული იქნას, რომელი სქესია ნაკლებად წარმოდგენილი სამუშაოს ამ კატეგორიაში/დეპარტამენტში. ზოგიერთ საზოგადოებრივ მაუწყებელში, თანაბარი კვალიფიკაციის მქონე ორი განსხვავებული სქესის კანდიდატიდან, უპირატესობა ეძლევა იმ კანდიდატს, რომელი სქესიც აუმჯობესებს არსებულ გენდერულ ბალანსს. ზოგ შემთხვევაში, დისბალანსის უფრო სწრაფად გამოსასწორებლად, სამუშაოზე აყვანის დროს შეიძლება სპეციალურად განსაზღვრული კვოტების არსებობა გახდეს აუცილებელი.

1. ქალბავის მოზიდვა ტექნიკურ საგუშაოებზე

ზოგადად ცნობილია, რომ მაუწყებლების საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და მაუწყებლობა-დისტრიბუციის დეპარტამენტები, ცდილობენ მოიძიონ მდებარეობითი სქესის ახალი ნიჭიერი კადრები. გარდა ზემოთ აღწერილი ტაქტიკისა, ტექნიკურ პოზიციებზე დამსაქმების მსურველი ქალების რაოდენობის გაზრდისთვის, გასათვალისწინებელია საფრანგეთის ტელევიზიებისა და შვედეთის რადიოს შემდეგი მაგალითები:



პროფესიული რჩევა

France Télévisions-მა შეიმუშავა უნივერსიტეტებთან პარტნიორობის პროგრამა, რათა დამსაქმებლის ბრენდი პოპულარული გახდეს მომავალი საინჟინრო სფეროს კანდიდატებისთვის და მოეზიდა ახალგაზრდა ნიჭიერი ქალები. რაც გააკეთა იმ ტექნიკური სამუშაოების დემონსტრირებით, რომელთა შეთავაზება საზოგადოებრივ მაუწყებელს შეეძლო.



მაგალითი

სამუშაოზე აყვანის პროცესში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად, France Télévision-მა 2018 წელს შემდეგი პრინციპები დაამტკიცა:

დასაქმების განცხადებები:

- ✓ ერთნაირი უნარებისა და კვალიფიკაციის მქონე კანდიდატებიდან, უპირატესობა ენიჭება მოცემულ დეპარტამენტში ნაკლებად წარმოდგენილი სქესის აპლიკანტს.
- ✓ გენდერული ბალანსის დაცვა დამსაქმების ყველა განცხადებაში. (რეკრუტირება, კარიერული ზრდა, მოკლევადიანი და ერთჯერადი კონტრაქტების გაფორმება).
- ✓ ნაკლებად წარმოდგენილი სქესის სულ მცირე ერთი წარმომადგენლის სისტემატიურად შეყვანა მერჩეულ კანდიდატთა სიაში.
- ✓ სამუშაოზე აყვანის ავტომატურად გადადება იმ შემთხვევაში, თუკი არცერთი აპლიკანტი არ აკმაყოფილებს ზემოთ მოყვანილ კრიტერიუმებს.

ქალბავისთვის მენეჯერულ პოზიციებზე ხელმისაწვდომობა:

- ✓ წინასწარი მერჩევის სიაში არანაკლებ ერთი ქალი კანდიდატის შეყვანის ვალდებულება.
- ✓ სამუშაოზე აყვანის გადადება იმ შემთხვევაში, თუკი არ არის მიღებული ქალი აპლიკანტის განცხადება.
- ✓ თანასწორობის გათვალისწინება კარიერული ზრდის კონტექსტში დანიშვნებისას.
- ✓ პრიორიტეტის მინიჭება იმ სქესის აპლიკანტებისთვის, რომელიც ნაკლებად არის წარმოდგენილი ყველაზე ნაკლებად დაბალანსებულ სექტორში.
- ✓ სავალდებულო თანასწორობა ტექნიკურ პოზიციებზე მუშაობის/სწავლის კანდიდატების მერჩევისას



გაგალითი

შვედეთის რადიოში (SR), ქალების ტექნიკურ პოზიციებზე წარმომადგენლობა 9%-ით გაიზარდა: ჩვენ გვსურდა ქალი აპლიკანტების, უმეტესად დეველოპერების მოზიდვა ინოვაციების დეპარტამენტში. ყურადღებით გამოვიკვლიეთ სოციალური ქსელები, ქალი დეველოპერების და ტექნიკოსი ქალების სპეციალური ინტერესთა ჯგუფები. სწორედ ისინი ავირჩიეთ ჩვენს სამიზნე ჯგუფად და ამავე დროს პოპულარიზაციას ვუწვევდით ინოვაციებთან და სამუშაო კულტურასთან დაკავშირებით SR-ს ხედვას. ამის შემდეგ, პოტენციური კადრები მოვიწვიეთ SR-ში კრეატიული ლაბორატორიის სესიებზე და სადისკუსიო ჯგუფებში. კრეატიული ლაბორატორია ეს არის ერთკვირიანი „ღია სახლის“ პროგრამა, სადაც ახალგაზრდები ერთ სივრცეში ცხოვრობენ და მუშაობენ კონკრეტული ტექნიკური ან ბიზნეს გამოწვევის (მაგ. კონტენტის

საშუალებით ახალგაზრდა აუდიტორიის წვდომა) გადაჭრაზე. ასეთი შესაძლებლობა იზიდავს ხელოვანი ადამიანების, დეველოპერებისა და იუთუბერების შერეულ ჯგუფებს, რომლებიც კვირის ბოლოს ორგანიზაციას გამოწვევასთან გამკლავების მათ მიერ შემუშავებული გზას სთავაზობენ. გარკვეული დროის შემდეგ, ამგვარმა მუშაობამ საშუალება მოგვცა შეგვეჩინა და სამუშაოზე აგვეყვანა ხუთი ქალი დეველოპერი და ჩვენს ორგანიზაციაში, 2018 წლისთვის ქალთა წარმომადგენლობა გაგვზარდა 10%-დან 19%-მდე. გასული წლის სექტემბერში, ასევე ჩავატარეთ „ინოვაციათა შეხვედრა“ და არატრადიციული არხებით დამსწრეთა მოწვევით, წარმატებით შევძელით რეკრუტირების ჩვენს ლონისძიებაზე 40% ქალების მოზიდვა - განაცხადა ენ ჰოლმგრენმა შვედეთის რადიოდან.

პროფესიული რჩევა

2018 წელს, შვედეთის რადიომ, სპორტულ პროგრამაში ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდის მიზნით პროექტის განხორციელება დაიწყო.

„ჩვენი მიზანი იყო ხუთი ახალი მიღებული კადრიდან, სამი ყოფილიყო ქალი. ხუთი წლის მანძილზე, ჩვენ მოვახერხეთ 15 %-დან 31%-მდე გაგვზარდა ქალი თანამშრომლების რიცხვი სპორტულ პროგრამაში - განაცხადა ენ ჰოლმგრენმა შვედეთის რადიოდან.“

„ამასთან ერთად, ქალი კადრების მოზიდვის გასაგრძელებლად იმ გუნდებში, სადაც ისინი ჯერ კიდევ ნაკლებად არიან წარმოდგენილი, ამაჟამად სტაჟირებას მხოლოდ ქალებს ვთავაზობთ.“



რეკლამირების სტრატეგია

1. დასაქმების განცხადება პირველად ორგანიზაციაში ვრცელდება

სამუშაო ვაკანსიის შესახებ განცხადების ერთდროულად გარე და შიდა სივრცეში განთავსება, პერსონალისთვის ინფორმაციის მისაწოდებლად, არის იმის პოზიტიური მაგალითი, თუ როგორ უნდა შეიქმნას კარიერული განვითარების შესაძლებლობები ქალებისთვის. დამსაქმებლებმა, თანამშრომელთათვის განკუთვნილ სახელმძღვანელოში მკაფიოდ უნდა ჩამოაყალიბონ შიდა ვაკანსიებთან მიმართებაში საკუთარი პრინციპები. აღნიშნული უზრუნველყოფს, რომ თანამშრომლები მუდმივად საქმის კურსში იქნებიან, რას უნდა ელოდონ შიდა ვაკანსიებზე განაცხადის გაკეთებისას. იდეალურ შემთხვევაში, შესაფერისი და მსგავსი კომპეტენციების მქონე კანდიდატებიდან, გარედან მოსულ კადრებთან შედარებით, უპირატესობა ორგანიზაციაში მომუშავე ქალებს უნდა მიენიჭოს. თანამშრომლებს აქვთ სურვილი და იმსახურებენ შესაძლებლობას, აიმაღლონ და განავითარონ უნარ-ჩვევები, და ეს

შესაძლებელი უნდა იყოს იმ ორგანიზაციიდან წასვლის გარეშე, სადაც ისინი მუშაობენ. ამგვარი კულტურა ხელს უწყობს თანამშრომლების უკეთ შენარჩუნებას.

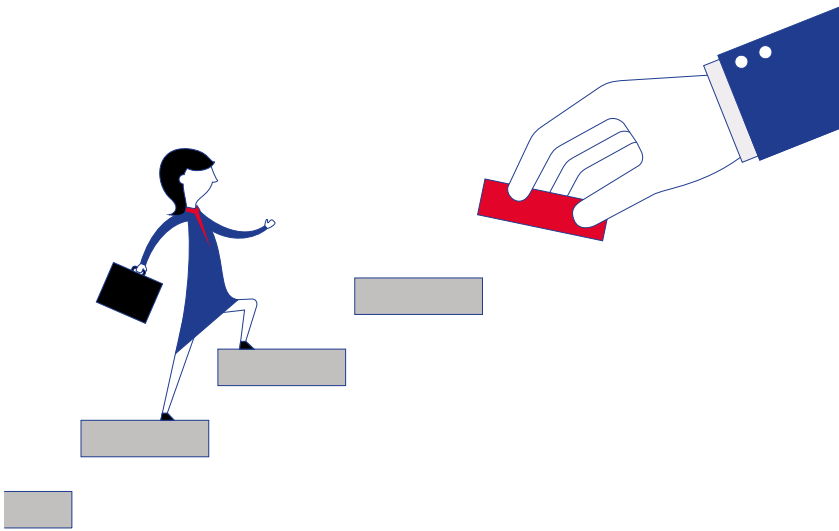
2. კარიერის დაგეგმვა ქალი თანამშრომლებისთვის

გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ, ორგანიზაციებს შემუშავებული უნდა ჰქონდეთ თანამშრომლების კარიერული დაგეგმვის ეფექტური სქემა. განვითარების გეგმები, წინსვლაზე გათვლილი ხელშეკრულებები, დაწინაურება და ქსელური მუშაობის შესაძლებლობები, თანაბრად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს მამაკაცებისა და ქალებისთვის, რომელთა შესაძლებლობები ერთნაირად იქნა შეფასებული. ამასთან ერთად, მკაფიოდ უნდა იყოს ჩამოყალიბებული დაწინაურების პროცესი და მისი კრიტერიუმები. ამგვარად, თანამშრომელ ქალებს შესაძლებლობა მიეცემათ გაეცნონ მაღალ დონეზე განვითარების შესაძლებლობებს და მკაფიოდ ხედვა იქონიონ მენეჯმენტის მაღალ რგოლში დაწინაურების გზასთან მიმართებაში.

ლიდერების განვითარება

ორგანიზაციებმა ძალისხმევა უნდა მიმართონ არა მხოლოდ მეტი ქალის ან კაცის დასაქმებისკენ, იმ დეპარტამენტებში და გუნდებში, სადაც ისინი ნაკლებად არიან წარმოდგენილი, არამედ უნდა გაძლიერდნენ არსებული შიდა

რესურსების განვითარების ხარჯზე. არსებობს რამდენიმე სტრატეგია, რომელიც უკვე დანერგულია საზოგადოებრივ მაუწყებლებში, ქალი ხელმძღვანელების განვითარებისთვის. ქვემოთ მოყვანილია ზოგიერთი მათგანი:



1. მხარეთა შორის რგოლის უწყაობი ნაკადის ჩამოყალიბება, სადაც გააფიქროდ იქნებიან გამოკვეთილი მამაკაცი ქალები

ნებისმიერი ორგანიზაცია დაინტერესებულია მოახდინოს ლიდერობის პოტენციალის იდენტიფიცირება და განვითარება თანამშრომლის მთელი მუშაობის მანძილზე. ხელმძღვანელმა გუნდებმა, სისტემატიურად აქტიურად უნდა გამოავლინონ მაღალი პოტენციალის/მაღალი შედეგების მქონე პირები და მათთან, განსაკუთრებით ქალებთან ერთად განიხილონ მათი განვითარების შესაძლებლობები.

2. ხელმძღვანელი პოზიციებისთვის მამაკაცი ქალების მოზადება პროფესიული ტრენინგების გზით.

პროფესიული მომზადების სფერო დღეს მნიშვნელოვნად არის განვითარებული და ნებისმიერ ბიუჯეტზე მორგებული რამდენიმე ვარიანტი არსებობს. ორგანიზაციის მოცულობიდან გამომდინარე, ერთ-ერთ პრაქტიკულ გზას წარმოადგენს

პარტნიორობა ბიზნეს ან სპეციალიზებულ აკადემიურ დაწესებულებასთან, რომელიც აკადემიურ განათლებას უზრუნველყოფს. იმის მიუხედავად, რომ საჭიროა გავითვალისწინოთ, რომ ამ პროგრამებმა არ უნდა შექმნას ავტომატურად, მოკლე ვადაში კარიერული წინსვლის მოლოდინი, ბიზნესისთვის საკმაოდ დიდი აზრი აქვს პერსონალის გაძლიერებასა და ინვესტირებას. მიღებული სარგებელი შეიძლება იყოს თანამშრომლების ნაკლები დენადობა და გაუმჯობესებული შედეგები, თუმცა არა მხოლოდ ეს. ტრენინგები არ წარმოადგენს საკითხის გადაწყვეტის ერთადერთ საშუალებას: პროფესიულ განვითარებას შეიძლება სპონსორობას უწევდეს იმ პროფესიული ასოციაციების წევრობა, რომლებიც მიზნობრივ პროგრამებს გვთავაზობენ (მაგ. პროფესიონალ ქალთა ქსელი ან ქალები მედიამში). და ბოლოს, EBU-ს აკადემიის პროგრამები, საზოგადოებრივი მაუწყებლის პროფესიონალებს სთავაზობენ რამდენიმე მონინავე კურსს, რომელიც მუდმივად ცვლად მედია სივრცეში აქტუალობის შენარჩუნებისთვის საჭირო მრავალ თემას და უნარ-ჩვევას აერთიანებს.



მაგალითი

BBC-ის ახალი ამბებისა და მიმდინარე საქმიანობის განყოფილებამ 2015 და 2017 წლებში განახორციელა ქალთა ლიდერობის პროგრამები, რომლის ინიციატორი განყოფილების დირექტორი იყო. თითოეული პროგრამა მოიცავდა უფროს ხელმძღვანელ პოზიციებზე მომუშავე 16 მონაწილეს, რომელსაც BBC უმაღლესი რანგის ხელმძღვანელობაში მოხვედრის პოტენციალი და სურვილი ჰქონდა. მერჩევა ჩატარდა აპლიკაციების საშუალებით. მხარდაჭერა და მოდული ტრენინგები 12 თვის განმავლობაში გრძელდებოდა. თითოეულ მონაწილეს დაენიშნა ორი მენტორი. ხდებოდა მათ მოწვევა ბორდის შეკრებებზე დასასწრებად და სტრატეგიულ პროექტებში თავისი წვლილის შესატანად. ასევე მათ საშუალება მიეცათ, ექსპლუზიურად ესაუბრათ ინდუსტრიის სხვადასხვა სფეროს წარმომადგენელი უმაღლესი აღმასრულებელი რგოლის წარმომადგენელ ქალებთან.

მთლიანობაში, ორივე პროგრამის მონაწილეთა 80%-ი შემდგომში დაწინაურებული იქნა ან გადავიდა ახალ ხელმძღვანელ როლზე.

აღნიშნული პროგრამებიდან მიღებულმა გაკვეთილმა გვიჩვენა, რამდენად ფასეულია თანაბარი ჯგუფის დახმარება ქალებს გაძლიერებაში, რათ მათ საკუთარი კანდიდატურა წარმოაჩინონ დაწინაურების მისაღებად და აგრეთვე ის, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია იყო ხილვადი, რასაც უფროსი რანგის სპონსორი უწყობს ხელს.

BBC-ში ასევე დაწყებულია ჰილდა მეთუსონის პროგრამა, რომელიც თვით-განვითარების შესაძლებლობას იძლევა და ეხმარება ქალებს დაწინაურდნენ უფრო მაღალ ხელმძღვანელ პოზიციებზე. პროგრამას სახელი დაერქვა 1927 წელს, BBC-ში ხელმძღვანელ პოსტზე დაწინაურებული პირველი ქალის საპატივცემულოდ. ორი წლის მანძილზე, პროგრამა პირველადი დონის ხელმძღვანელ პოზიციებზე მომუშავე 155 მონაწილეს დაეხმარა. 6 თვის მანძილზე, მათ რეგიონულ ცენტრებში უტარდებოდათ ტრენინგ მოდულები. მონაწილეთა 80%-ზე მეტი საუბრობდა თავდაჯერებულობის მატებაზე, ხოლო გუნდის ლიდერთა 90% ამბობდა, რომ შეამჩნიეს გაზრდილი მოტივაცია და პოზიტიური ცვლილებები დაწინაურებასთან მიმართებაში.



3. რაოდენობრივი მიზნების დასახვა ლიდერულ პოზიციანა და ყოფი ქალაქისთვის

მიუხედავად იმისა, რომ შეიძლება ამას გარკვეული დრო დასჭირდეს, ხელმძღვანელობაში თანასწორობის მიღწევას მტკიცე სწრაფვით, ნამდვილი ცვლილების მიღება არის შესაძლებელი. მენეჯერები და მაღალი რგოლის აღმასრულებელი პირები ასევე უნდა იქნან წახალისებული, მკაფიოდ ჩამოყალიბებული ამოცანებისა და სტიმულების გზით მიაღწიონ ამ მიზნებს. ქვემოთ მოყვანილია EBU-ს წევრების მიერ ჩამოყალიბებული მიზნების რამდენიმე მაგალითი:

- ✓ France Télévisions - მუშაობს რათა 2020 წლისთვის, მთლიანი ტექნოლოგიური პერსონალის 30%-ი ქალი იყოს. ამ მიზნით, ისინი თანამშრომლობენ საინჟინრო სკოლებთან, რათა უზრუნველყონ სტაჟირებები და საინჟინრო ფაკულტეტის სტუდენტებს გააცნონ მაუწყებელში არსებული კარიერული შესაძლებლობები.
- ✓ ORF -ს კანონით მოეთხოვება, მენეჯმენტის პოზიციების 45%-ქალებით იყოს წარმოდგენილი. ეს კვოტის მიღწეული უნდა იქნას ორწლიანი გეგმის ფარგლებში. დღეს მენეჯმენტში ქალები 32%-ით არიან წარმოდგენილი.

4. კვთირება დასაქმებასთან და დანიშნულებასთან მიმართებაში

ორგანიზაციაში, მრავალფეროვნების პროფილის შეცლა ასევე შესაძლებელია სამუშაოზე აყვანილი და დანიშნულებული ქალების პროცენტული მაჩვენებლის გონივრული მონიტორინგით, ხოლო არსებული დისბალანსის გამოსწორება დროის კონკრეტულ ინტერვალში კონკრეტული კვოტების დაწესებით შეიძლება.

როგორც უკვე წინა თავებში ვნახეთ, ზოგიერთი მაუწყებელი უკვე ახორციელებს ამგვარ სტრატეგიას, რომლის ფარგლებშიც, ერთი და იგივე პოზიციის დაკავების მსურველი ორი მაღალი კვალიფიკაციის მქონე კანდიდატიდან, უპირატესობას ანიჭებს ნაკლებად წარმოდგენილი სქესის კანდიდატს. კვოტების დაცვა ძლიერი ინსტრუმენტია, რომელიც ნამდვილად ადასტურებს ორგანიზაციის სურვილს, გახდეს გენდერულად დაბალანსებული.



პროფესიული რჩევა

2018-2019 წლებში, იმედისმომცემი ნიჭიერი კადრების იდენტიფიცირებისათვის, RTVE-მ მნიშვნელოვანი ინვესტიცია ჩადო ხელმძღვანელ ჯგუფთან მომუშავე ქალების სწავლებაში და დასახვა მკაფიო მიზნები:

- ✓ ინკლუზიური ხელმძღვანელობის თემაზე ჩატარებულ სამ სემინარში, მონაწილეობა მიიღო 30-მა მენეჯერმა, დირექტორმა, კოორდინატორმა და გუნდის „ინფლუენსერმა“ წევრებმა.
- ✓ Hazte visible (იყავი ხილვადი), 2018 წელს, გაძლიერებასა და ლიდერობის თემაზე ჩატარებულ ორდღიან სემინარში მონაწილეობა მიიღო 23-მა ქალმა.
- ✓ Promociona - ლიდერობასა და ბიზნეს უნარებზე ფოკუსირებული სასწავლო კურსი ხელმძღვანელ პოზიციებზე მომუშავე უფროსი ასაკის ქალებისთვის, 2019 წელს გაიარა ოთხმა ქალმა.
- ✓ Sheleader - ონლაინ პლატფორმა, რომელიც, 2019 წლიდან დაწყებული 20 ქალს მისცემს ერთწლიანი პროფესიული მომზადების საშუალებას.
- ✓ ჩატარდა ქალების თვალთ დასახული უფროსი სტივის და გაუცნობიერებული მიკროძოების საკითხებზე სპეციფიკური კურსები.
- ✓ პიროვნულ უნარებზე ორდღიანი სემინარს დაესწრო 20 ნიჭიერი კადრად მიჩნეული ქალი.
- ✓ ინკლუზიური ენის თემაზე ჩატარდა კონფერენცია მთელი კომპანიისთვის.



5. ანთორული პროგრამების უზრუნველყოფა

მენტორობა, ხელმძღვანელობისა და ხელვადობის უზრუნველყოფის გზით მომავალი ლიდერების მოზიდვისა და შენარჩუნების უზრუნველყოფის ინსტრუმენტს წარმოადგენს. მედია ინდუსტრიაში, ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალების დაბალი წარმომადგენლობის გათვალისწინებით, მენტორობის განევა განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია დამწყები ქალი ლიდერებისთვის. რაც ქალებს კარიერული წინსვლის უფრო მკაფიო გაგებას უწყობს და მოტივაციის მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს. ზოგიერთი კვლევა მიუთითებს ფაქტზე, რომ იმ ქალებს შორის, ვინც კარგად იცნობს მომავალ კარიერულ შესაძლებლობებს, ხუთჯერ მაღალია ორგანიზაციაში დარჩენის სურვილი, ვიდრე იმ ქალებში, ვისაც ასეთი მკაფიო ხელვა არ გააჩნია. რამდენიმე წამყვანმა ორგანიზაციამ, დამატებითი ნაბიჯი გადადგა, მედიაში მომუშავე ქალების ინდივიდუალური და ჯგუფური მენტორობის პროგრამების შექმნაში. ამ პროგრამების კომბინაცია უზრუნველყოფს, რომ ქალებს არა მხოლოდ მენტორები ჰყავთ, არამედ ინდუსტრიაში მომუშავე სხვა ქალებთან ქსელური მუშაობის მიზნით, ასევე წვდომა აქვთ მოწვეულ სპიკერებთან და ერთგვაროვან ქსელებთან.

6. როლური მოდელის პროგრამების განხორციელება

ხელმძღვანელობის მხრიდან როლური მოდელის უზრუნველყოფა, ორგანიზაციული კულტურის განსაზღვრის საიმედო სტრატეგიას წარმოადგენს. მიუხედავად იმისა, იქნება ეს მოქნილი სამუშაო პრინციპების შეთავაზება, ინკლუზიური დამოკიდებულებებისა და ქცევის დემონსტრირება მუხედრებზე თუ ქალი კოლეგების საჯარო მხარდაჭერა, ხელმძღვანელობას შეუძლია უდიდესი წვლილი შეიტანოს სასურველი ქცევისა და ეფექტური თანამშრომლობის კლიმატის შექმნაში.

7. ქალთა შიდა ქსელის აპოჯვადება

ქალთა (ან შერეული) შიდა ქსელები საუკეთესო გზაა იმ სივრცის შესაქმნელად, სადაც პერსონალს თავად შეუძლია აირჩიოს, რომელი პროფესიული ან ლიდერობასთან დაკავშირებული თემის განხილვა სურს. იქნება ეს ძირითადი თემის ჩამოყალიბება, ლიდერობის საკითხებზე კონფერენციების ჩატარება, თუ მოლაპარაკების უნარ-ჩვევებზე და პიროვნულ ბრუნდინგზე ფოკუსირება, ასეთი ფორუმები ითვალისწინებს არაფორმალური

როლური მოდელის წინა პლანზე გამოსვლას და ასევე ხილვადს ხდის გაცილებით ახალგაზრდა ქალებს, რომელთაც ჩვეულებრივ არ აქვთ შესაძლებლობა შეხვდნენ გაცილებით უფროს კოლეგებს და ისწავლონ მათი მაგალითიდან. ამგვარი ფორუმები ასევე სასარგებლოა შიდა ქსელური მუშაობისთვის, რამდენადაც აკავშირებს კოლეგებს, რომელთა გზებიც სხვა შემთხვევაში ვერ გადაიკვეთებოდა. ტარდება რა მოხალისეობრივ საწყისებზე, ფორუმები განსაკუთრებით ეფექტურია მაშინ, როდესაც მას აქვს ბიუჯეტი და მენეჯმენტის გუნდის წარმომადგენლის მხარდაჭერა, წარმოადგენს რამდენიმე მაგალითს საზოგადოებრივი მუშაობების გამოცდილებიდან:

- ✓ 2019 წლის მაისში, ორგანიზაციის რეგიონულ და ლინგვისტიკის განყოფილებებში, გენდერული თანასწორობის შესახებ კონსტრუქციული დისკუსიის დაწყების მიზნით, SRG SSR-ში ამოქმედდა ქსელი *Idée Femme*.
- ✓ France Télévisions-ის ქალთა ქსელი ორგანიზებას უწევს კვარტალურ შიდა კონფერენციებს, სადაც მედიაში მომუშავე ქალებისა და მამაკაცების წარმომადგენლები (ლია ორივე სქესისთვის), მაგ. დილის სემინარები ნიუსრუმისთვის, რომელსაც ფრანგული კოლექტივი *Prenons la Une*, ატარებდა, ახალ ამბებში ქალების მიმართ ეზღვნებოდა სტერეოტიპების თავიდან აცილების თემას.
- ✓ გერმანიისა და ავსტრიის საზოგადოებრივმა მედიამ, მედიაში მომუშავე ქალებისთვის ორგანიზება გაუკეთა კონფერენციას "მედია ქალი," რომელსაც ყოველწლიურად სხვადასხვა ორგანიზაცია მასპინძლობს და მას თანასწორობის ოფიცერი ხელმძღვანელობს. 2018 წლის ოქტომბერში, Bayerischer Rundfunk (BR)-მა მიუხედავად უმასპინძლა სამდღიან კონფერენციას, სათაურით „ცა არ არის ლიმიტი“. მასში წარმოდგენილი იყო თავად ორგანიზაციაში მომუშავე და მოწვეული 48 მომხსენებელი. ჩატარდა 24 სემინარი სხვადასხვა თემებზე, როგორცაა: ციფრული ინოვაციები; ქალთა სტიმულირება კომპანიაში ცვლილებებისთვის; როგორ და სად შეუძლიათ ქალებს გამოიყენონ შესაძლებლობები? კონფერენციას 400-ზე მეტი ქალი ესწრებოდა. ყოველწლიური მუხედრები ასევე აძლიერებს ურთიერთობებს ორგანიზაციებს შორის.



მაგალითი

BBC-ის გენდერული თანასწორობის და განვითარების პროექტმა (დაწყებული იქნა გენერალური დირექტორის მიერ, BBC-ს ყველაზე უფროსი ქალი რედაქტორის სპონსორობით) განსაზღვრა, რამდენად მნიშვნელოვანია მამაკაცი და ქალი როლური მოდელის ისტორიების საშუალებით, სამსახურში არსებული კულტურის პოზიტიური გამოცდილების გაზიარება. პერსონალთან ინტენსიურმა კონსულტაციებმა გამოავლინა ტენდენცია, რომ სამსახურში არსებულ კულტურას, ისინი უმჯობესად მათ სამუშაო გუნდებში არსებული გამოცდილების თვალთახედვით აფასებენ. გამოიკვეთა ადამიანების ცნობიერების ამაღლების შესაძლებლობა, საუკეთესო სამუშაო კულტურის შესახებ ავტენტური და საინტერესო როლური მოდელის ისტორიების BBC-ს საერთაშორისო საკომუნიკაციო არხებით გაზიარების გზით.

2018 წელს გამოქვეყნებულ ანგარიშში „ვაქციოთ BBC ქალებისთვის საუკეთესო სამუშაო ადგილად“, კარიერულ ამბიციებთან მიმართებაში ახლებური აზროვნების სტიმულირებისთვის, რეკომენდებული იქნა სხვა ადამიანების კარიერის აღწერილობის მომზადება. BBC-მ ეს მიდგომა განავრცო ხილვადი როლური მოდელის ისტორიების გაზიარებით და დღეს სახეზეა



მაღალი ჩართულობა ბიზნეს-კულტურასთან დაკავშირებულ ისეთ თემებში, როგორცაა მოქნილი სამუშაო, მენტორობა და კეთილდღეობა სამსახურში.



მაგალითი

ARD/BR-მ განახორციელა ქალთა ლიდერობის სტიმულირებისა და განვითარების კომპლექსური გეგმა. წარმოგიდგინებთ მის ძირითად კომპონენტებს:

- ✓ ჯვარედინი მენტორობის პროგრამა ქალებისთვის, სადაც მენტორების როლში სხვადასხვა კომპანიების პროფესიონალები გამოდიან. ეს 12 თვიანი პროგრამა გამიზნულია ქალებისთვის, რომლებიც ახლა იწყებენ მენეჯერულ კარიერას. ჯვარედინი მონიტორინგის დროს, მენტორი და ის პირი, ვისაც მენტორობას უწევენ, სხვადასხვა კომპანიაში მუშაობენ. ამგვარი დიალოგი მენტორობის მიმღებ პირს საშუალებას აძლევს უსაფრთხოდ გარემოში განიხილოს ლიდერობაში არსებული სიტუაციები და გამოწვევები და პოტენციურად გაიზიაროს სხვა თვალთახედვა. ARD/ BR პროგრამაში მონაწილეობას 2011 წლიდან იღებს. პროგრამის ორგანიზება და კოორდინაცია ხდება გარე მომწოდებლის მიერ.
- ✓ განვითარების პროგრამა პოტენციური და ახალი მენეჯერებისათვის; მონაწილეები სწავლობენ პრაქტიკული მართვისა და ლიდერობის ინსტრუმენტებსა და მათ გამოყენებას.
- ✓ თანაბარ შესაძლებლობებზე მიმართული ღონისძიებების სერია Leg los! (გაკეთე ეს!). ამ ღონისძიებების მიზანია პიროვნული განვითარების მიღწევა, გამოწვევების ძიება და

მათი გამოყენება, ახალი პერსპექტივების შექმნა ახალი იმპულსებისა და უკეთესი თვით ორგანიზების გზით. კომპანიაში მომუშავე ყველა ადამიანს შეუძლია, საკუთარი ხელმძღვანელის თანხმობის გარეშე მონაწილეობა მიიღოს სამუშაო საათების შემდეგ ორგანიზებულ ღონისძიებებში. ქალებისა და მამაკაცების მოტივირებისთვის, დამდგარიყვნენ ახალი გამოწვევების წინაშე, 2015 წლის ოქტომბერში, ARD/BR-ში ჩატარდა პირველი საპილოტე ღონისძიება, „როგორ ხდებიან ქალები და მამაკაცები პროფესიულად წარმატებული თვით-მარკეტინგში.“ ღონისძიება გამოირჩეოდა მაღალი დასწრებით (130 მონაწილე). ყოველწლიურად ტარდება დაახლოებით ორი ღონისძიება და მომავალშიც შემოთავაზებული იქნება BR-ის სასწავლო პროგრამის ფარგლებში.

- ✓ ლიდერობის უნარ-ჩვევების განვითარების ყოველწლიური ორდღიანი სემინარი როგორც ქალი ლიდერების, ასევე იმ ქალი თანამშრომლებისთვის, ვინც ხელმძღვანელ როლზე ფიქრობს.
- ✓ გენდერის თემაზე ფოკუსირებული სემინარი აღმასრულებელი ხელმძღვანელებისთვის, გენდერთან დაკავშირებული მიკერძობის ამოცნობის სწავლების მიზნით.
- ✓ ჯილდო „ქალები ტექნოლოგიაში“ (ARD და ZDF საზოგადოებრივი მაუწყებლების მიერ ერთობლივად

ორგანიზებული) კურსდამთავრებული ქალებისთვის, რომელთა სადისერტაციო ნაშრომი ინოვაციებთან, მაუწყებლობასა და/საზოგადოებრივ მედიასთან არის დაკავშირებული.

- ✓ გენდერული თანასწორობის მიღწევის გარე შეფასება, სერტიფიკატის გამცემი ორგანოს მიერ აუდიტის გზით.
- ✓ გოგონების და ბიჭების დღე: როლური კლიშეები და მიკერძობა ჯერ კიდევ გაუცნობიერებელ ბარიერებს უქმნის კარიერულ არჩევანს. იმისათვის, რომ ახალგაზრდებმა შეძლონ ხედვის გაფართოება და საკუთარი უნარებისა და კარიერული შესაძლებლობების სრულად გამოყენება, BR ყოველწლიურად მონაწილეობს გოგონებისა და ბიჭების დღის ღონისძიებაში. ეს არის ქვეყნის მასშტაბით მიმდინარე აქცია, რომელსაც ერთად ახორციელებენ ARD, ZDF, DW და გერმანიის რადიო. ახალგაზრდა სტუდენტებს, ისევე როგორც თანამშრომლების 15-დან 19 წლამდე ასაკის შვილებს იწვევენ მაუწყებლობაში არსებული კარიერის გასაცნობად: გოგონები ეცნობიან ტექნოლოგიურ სამუშაოებს, ხოლო ბიჭებს საოფისე საკანცელარიო საქმიანობას, რითაც ჩვეულ გენდერულ წარმომადგენლობის ჩანაცვლება ხდება.



“მხოლოდ კარგი გენდერული თანასწორობის პროგრამის არსებობა საკმარისი არ არის. ჩვენ უნდა უზრუნველყოთ, რომ გენდერული ბალანსის მიღწევა გახდეს პრესტიჟული და სტრატეგიული საკითხი და რომ გენდერი - მრავალფეროვნება - გახდეს განუყოფელი კრიტერიუმი ყველასთვის, ვინც მენეჯმენტში მუშაობს.

გენდერული ბალანსი მხოლოდ მაშინ მიიღწევა ნამდვილად, როდესაც ეს საკითხი ყველას ახლოს მიაქვს გულთან - და როდესაც სიტყვებს კონკრეტული ქმედებები მოყვება. იმისთვის რომ ყველამ, მამაკაცებმა და ქალებმა წარმატებას მიაღწიონ თავის საქმეში, ჩვენ „მე შემიძლია“ მენტალობა გვჭირდება.“

სანდრა დევიდი, თანაბარი შესაძლებლობების ოფიცერი, ARD/BR.

ფოკუსი კულტურაზე



EBU-ს გენდერული თანასწორობის ჯგუფმა განიხილა და ამ ანგარიშში გააზიარა გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა, "ორგანიზაციული კულტურის" ცნება განიხილა, როგორც წარმატების მთავარი მნიშვნელოვანი.

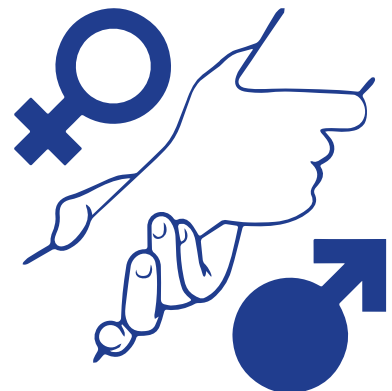
პოლიტიკა აუცილებელია იმისთვის, რომ ჩამოყალიბდეს სტრუქტურა, განსაზღვროს ზოგადი აბრუნება და დაფუძნდეს, რა მოლოდინები აქვს ორგანიზაციას ფასეულობათა და ქვეყანათა მიმართებაში. თუმცა, ძალიან ხშირად პრინციპები შეიძლება არაკარგობითი აღმოჩნდეს, თუკი მათი ჩამოყალიბების და განხორციელებისას არ არის გათვალისწინებული კულტურა. საბოლოო ჯამში, სასურველი შედეგი მიღებული ვერ იქნება.

საზოგადოებრივ დაუწყებლას შორის გამოვლენილი იქნა გენდერული თანასწორობის კულტურის ხელშეწყობი შედეგი ოთხი ელემენტი:

კულტურის განსაზღვრა

პრიორიტეტი უნდა გახდეს ყოველმხრივი სასურველი კულტურის განსაზღვრა და ჩამოყალიბება. გენდერული თანასწორობა გულისხმობს ძალაუფლების ძველი და ახალი მექანიზმების რღვევას და პოზიტიური, ინკლუზიური და განვითარებაზე მიმართული სამუშაო გარემოს შექმნას. ისეთი ადგილის არსებობა, სადაც ყველას აქვს შანსი მიაღწიოს

წარმატებას და საკუთარი თავი მთლიანად სამუშაოს დაუთმოს, გაზრდის როგორც ინოვაციების, ასევე კეთილდღეობის შესაძლებლობებს. პრინციპების შემუშავების, განხორციელებისა და გამოცხადების პარალელურად, ორგანიზაციის ხელმძღვანელობამ მკაცრი უნდა ჩამოაყალიბოს ძირითადი კულტურული საჭიროებები.





ხელმძღვანელობის თანმიმდევრულობა და გრძელვადიანი ვალდებულება

პერსონალი ყურადღებას აქცევს იმას, თუ რაზე და როგორ ურთიერთობენ მათთან ხელმძღვანელები. ასევე, ისინი ცდილობენ დაინახონ, შესაბამეა თუ არ მიღებული პრინციპები მათ ყოველდღიურ გამოცდილებას. გენდერული თანასწორობა არ არის მხოლოდ ურთიერთობების სავარჯიშო, ის პარადიგმის ცვლილებაა და მოითხოვს ლიდერობის თავიდან, ინკლუზიური მიდგომის ფრილმი გააზრებას, ტრადიციული მამაკაცურ-კონკურენტული ფასეულობების ჩამომორებით. ამასთან ერთად, უნდა მოხდეს პრინციპების დანერგვა, რათა ამოქმედდეს მექანიზმები როგორც

პროგრესის წახალისების, ასევე არასწორი ქცევისას სანქციების გამოყენებისთვის. თუკი კომპანიაში მოქმედებს პრინციპი, რომ შვიტნროების შემთხვევაში დაუშვებელია ტოლერანტობა, მაშინ საჭიროა ამ პრინციპის დარღვევის შემთხვევაში საჭარბო სანქციის ამოქმედება. ასევე საჭიროა გრძელვადიანი ვალდებულება, რამდენადაც ამ პროგრამების განხორციელება და სასურველი გაზომვადი შედეგების მიღება, ჩვეულებრივ ორ-სამ წელს მოითხოვს

წარმატების საზომი

ცნობიერების ამაღლებისა და პრინციპების შემუშავებისთვის თვალის მიღვევების მიზნით, ორგანიზაციაში უნდა არსებობდეს საზომი ერთეული. პერსონალის ცნობიერება რეგულარულად უნდა იზომებოდეს და ამგვარი კვლევის ხედვები გათვალისწინებული უნდა იყოს ინფორმირებისა და შემდგომი კომუნიკაციისთვის. რაც შეეხება პრინციპებს, ისინი პირდაპირ უკავშირდება იმ კონკრეტული პუნქტების შესახებ მონაცემებს, რომელიც განვითარებას საჭიროებს, იქნება ეს

მაგალითად ქალების წარმატება ლიდერობაში თუ გენდერული პრინციპით ანაზღაურებაში სხვაობის აღმოფხვრა. მიღებულ საზომ ერთეულთან დაკავშირებული პროგრესი რეგულარულად უნდა გაიზომოს და ეცნობოს პერსონალსა და აქციონერებს (დაინტერესებულ პირებს). ამისთვის, გამჭვირვალობა უნდა იქნას აღიარებული იმ ფაქტორად, რომელსაც ეფუძნება ნდობა და ახალი კორპორატიული კულტურის მყარ საფუძველს უზრუნველყოფს.

რეგულარული, მუდმივი კომუნიკაცია

იმისათვის, რომ გენდერული თანასწორობა ნორმად იქცეს, უნდა მოხდეს პრინციპებისა და მიღწევების სათანადოდ ასახვა და რეგულარულად გაზიარება, ყველა ხელმისაწვდომი ინსტრუმენტების, შესაძლებლობებისა და ინდივიდების გამოყენებით. პერსონალთან ვიდეო ინტერვიუები, შეკრებები, სტატიები

კომპანიის საინფორმაციო ბიულეტენში და ხელმძღვანელობის მოხსენებები - ინტეგრირებული ძალისხმევის ყველა ეს კომპონენტი ეტაპობრივად შეუწყობს ხელს, გენდერული თანასწორობის მიღწევის მიზნით ქცევისა და თანამშრომელთა გამოცდილების გაუმჯობესებას.



პროფესიული რჩევა

შემუშავებული თანასწორობის პრინციპების წარმატების გაზომვის მიზნით, ARD/BR-მ მკაფიოდ განერილი პროცესი ჩამოაყალიბა. BR-ში, გენდერული თანასწორობის შეთანხმებული გეგმის განსახორციელებლად შეიქმნა მუშა ჯგუფი, რომლის შემადგენლობაშიც შედის ყოველი შესაბამისი დირექტორატის ერთი წევრი, თანაბარი შესაძლებლობების ოფიცერი, საბჭომი პერსონალის წარმომადგენელი და პროექტის მენეჯერი. ერთობლივი ძალებით, განისაზღვრა ამოცანები რომელთა განხორციელებასაც BR გეგმავს სამწლიანი პერიოდის განმავლობაში. გეგმა, როგორც ასეთი, მთელი კომპანიის სტრატეგია გახდა. ასევე ხდება საკითხის წარდგენა და განიხილება სამუშაო საბჭოს (უმალესი მმართველი ორგანო) შეხვედრებზე, რაც გეგმასთან დაკავშირებით აღმასრულებელი მენეჯმენტის ვალდებულების გაკონტროლების საშუალებას იძლევა. ARD, ZDF და ORF-ს შემუშავებული აქვთ გენდერული თანასწორობის გეგმები, რომელიც ასევე თანაბარი შესაძლებლობების გეგმის სახელით არის ცნობილი. ხდება ამ გეგმების განხორციელებისა და შედეგების სხვადასხვა დონეზე მონიტორინგი, რაც წარმატების გაზომვის შესაძლებლობას იძლევა.





მაგალითი

შვედეთის რადიოს, როგორც 2019 წლის შვედეთის გენდერულად ყველაზე თანასწორ სამუშაო სივრცეს, საკადრო მუშაობის ინდიკატორების ინსტიტუტის (Nykeltalsinstitutets) პრიზი მიენიჭა.

პრიზის მინიჭება ხდება პერსონალთან მუშაობის იმ რამდენიმე ძირითადი ინდიკატორის საფუძველზე, რომელიც ქალებსა და მამაკაცებს შორის თანასწორობის შეფასებისთვის გამოიყენება, მათ შორისაა სხვაობა ხელფასებში, დასაქმების მაჩვენებელი, მშობლის შვებულებით სარგებლობა უმაღლეს ხელმძღვანელ რგოლში. შვედეთის რადიომ თანმიმდევრულად მაღალი ქულები მიიღო კატეგორიების უმეტესობაში, ხოლო ზოგ კატეგორიაში, მთელს შვედეთს უმაღლესი შედეგები ჰქონდა. „ეს იმ შრომის აღიარებაა, რომელსაც ჩვენ ორგანიზაციაში ვახორციელებთ.“

კოლეგებისა და ყველა დონის მენეჯერების აქტიური მონაწილეობა და ჩვენი ადამიანური რესურსების კომპუტენტური დეპარტამენტის მხრიდან მნიშვნელოვანი დახმარება იძლევა ამ შედეგებს“ - განაცხადა სილა ბენკომ, შვედეთის რადიოს აღმასრულებელმა და გენერალურმა დირექტორმა.

„შვედეთის რადიოში ჩვენ ახლა უკვე ვსაუბრობთ არა მარტო მამაკაცებსა და ქალებს შორის ბალანსის მნიშვნელობაზე, არამედ ზოგადად მრავალფეროვნების მნიშვნელობაზეც. მრავალფეროვნებაში იგულისხმება ადამიანები ჯგუფიდან, ვისაც თავისი წვლილი შეაქვთ ცოდნით, მიდგომებით, ხედვებით, ან ქსელები, იმის გარდა, რაც უკვე არსებობს ჯგუფებში. ეს არ არის სამართლიანობის საკითხი, ეს ხარისხის საკითხია.“



პროფესიული რჩევა

საქართველოს საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა (GPB), თავისი აღმასრულებელი რგოლისთვის დანერგა გენდერული თანასწორობის საკითხებზე, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან ყოველწლიური შეხვედრების კალენდარი.

- ✓ ევროპის საბჭო
- ✓ გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP)
- ✓ გაეროს მოსახლეობის ფონდი (UNFPA)
- ✓ ქალთა საინფორმაციო ცენტრი

აღნიშნული აქტივობები მიმართულია მენეჯმენტის ცნობიერების ამაღლების, გენდერული თანასწორობის შესახებ უკეთ ინფორმირების და თანაბარი შესაძლებლობების არსებობის ვალდებულების გაზრდაზე.



პროფესიული რჩევა

სამსახურში, ქალებისთვის კარგი როლური მოდელების ჩვენების გარდა, მნიშვნელოვანია, რომ მამაკაცებსაც ჰქონდეთ პოზიტიური და ინკლუზიური ხელმძღვანელობის მაგალიტები.

RUV-ის გენერალური დირექტორი მაგნუს გეირ თორდარსონი, გენდერული თანასწორობის აქტიური მხარდამჭერი იყო არა მხოლოდ RUV-ში, არამედ მთელს საზოგადოებაში. 2017 წელს, იგი ისლანდიის თანასწორობის ეროვნული დირექტორატის თავმჯდომარედ დაინიშნა.





ბალანსი მუშაობასა და ცხოვრებას შორის და მოქნილი სამუშაო, როგორც ცვლილება კულტურაში

ერთ-ერთი ყველაზე დიდი ბარიერი, რომელსაც ქალები სამსახურში და ზოგადად საზოგადოებაში აწყდებიან, არის ის მოლოდინი, რომ ასევე მხოლოდ ან ძირითადად ისინი უნდა ზრუნავდნენ ბავშვებზე და საოჯახო საქმეებზე. ფაქტიურად, ევროპაში დასაქმებული ქალები ღლესაც კი ორ სამუშაოს ასრულებენ: დადიან სამსახურში და ასევე ასრულებენ საოჯახო საქმეების უმეტესობას, მათ შორის დასუფთავებას და ბავშვის მოვლას. ეს ფაქტი აღნიშნულია ევროკავშირის ქვეყნებში გენდერული თანასწორობის შეფასების

ევროკომისიის 2017 წლის კვლევაში. კვლევის მიხედვით, ევროპაში მამაკაცები კვირაში საშუალოდ 39 საათს ატარებენ სამსახურში, ხოლო ქალები 33 საათს. ამავე დროს ქალები 22 საათს ანაზღაურების გარეშე უთმობენ ბავშვების მოვლას და საოჯახო საქმეებს, მაშინ როდესაც მამაკაცები ამგვარ სამუშაოებზე მხოლოდ 10 საათს ხარჯავენ. 2013 წელს, ეკონომიკური და სოციალური კვლევისათვის საბჭომ გამოაქვეყნა წინა ათწლეულში, 30 ქვეყანაში ჩატარებული 250 000 ინტერვიუდან მიღებული მონაცემები.

ქალებმა განაცხადეს, რომ მათ ხშირად აქვთ გრძნობა, რომ მათი საქმე არასოდეს მთავრდება, ხოლო ისინი ვინც სრული სამუშაო გრაფიკით მუშაობს, ასევე თავის თავზე იღებენ საოჯახო საქმეების ორ-მესამედს **ჰეტეროსექსუალ წყვილებში**. 2019 წლის ივლისში, ლონდონის საუნივერსიტეტო კოლეჯისა და ლონდონის იმპერიალ კოლეჯის მკვლევარებმა გამოაქვეყნეს კვლევა „ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შრომის გენდერული განაწილება გაერთიანებულ სამეფოში მცხოვრებ წყვილებში“, რომელმაც აჩვენა, რომ საოჯახო საქმეებზე, ქალები კვირაში დაახლოებით 16 საათს ხარჯავენ, ხოლო მამაკაცები მხოლოდ 6 საათს. გარდა ამისა, ევროკომისიის 2019 წლის მონაცემების მიხედვით, უმუშევრობის უპირველეს მიზეზად მზრუნველობასთან დაკავშირებულ პასუხისმგებლობას ასახელებს იმ ქალების 31 %, ვისაც ანაზღაურებადი სამუშაო არ გააჩნია. მამაკაცებში, იგივე მაჩვენებელი მხოლოდ 4.5%-ს შეადგენს. მიუხედავად იმისა, რომ კულტურული ნორმები ნამდვილად ასრულებენ მთავარ როლს, შრომითი კანონმდებლობაც საჭიროებს ადაპტირებას. საჭიროა ახალი ხედვის ჩამოყალიბება - დუალისტური გენდერზე დაფუძნებული სტრუქტურის



ქალების ხარჯავენ

22

აუნაზღაურებელ საათს

კვირაში ბავშვების მოვლასა და სახლის საქმეებში

კაცები ხარჯავენ მხოლოდ

10

საათს



პროფესიული რჩევა

2019 წელს RUV-მ, პერსონალთან დაკავშირებულ წესებში შეიტანა ცვლილება, რომელიც მამაკაცებს ანაზღაურებად გამოსასვლელ დღეებს აძლევს ბავშვის მუცლადყოფნის პერიოდში დედის სხვადასხვა ვიზიტებში მონაწილეობისთვის. „ჩვენ ვეხმარებით ჩვენს თანამშრომლებს მამობისა და დედობის პროცესში და ვალიარებთ, რომ ორივე მშობლისთვის საჭიროა ერთად გამოსცადონ ბავშვის დაბადების ეს უმნიშვნელოვანესი მომენტები - განაცხადა RUV-ის გენერალურმა დირექტორმა მაგნუს გეირ თორდარსონმა.



ერთად გააუმჯობესებს დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების შესაძლებლობებს, თანაბრად გაიზიარონ ბავშვებზე და ახლობლებზე ზრუნვის პასუხისმგებლობები და გააძლიერებს ყველა მშობლისა და მომვლელის უფლებას, მოითხოვონ მოქნილი სამუშაო პირობები. გაერთიანებული სამეფო უკვე აკმაყოფილებს ევროკავშირის მიერ „სამსახური-ცხოვრება“-ს დირექტივაში ჩამოყალიბებული სტანდარტებს და ზოგ შემთხვევაში მეტსაც აკეთებს. ბრიტანეთში, 2015 წელს ძალაში შევიდა „გაზიარებული შვებულება“, რომელიც მშობლებს საშუალებას აძლევს გაინაწილონ 50 კვირიანი შვებულება და 27 კვირიანი ანაზღაურება, თუმცა შეფასების მიხედვით, მოსარგებლეთა რიცხვმა მხოლოდ 2 % შეადგინა. გაერთიანებულ სამეფოში, ახალბედა მამებს შეუძლიათ 2 კვირიანი მამობის შვებულებით ისარგებლონ, თუმცა 2018 წლის ევრობარომეტრის კვლევის მიხედვით, ამ შესაძლებლობას მხოლოდ 22 % იყენებს. ამავე კვლევამ აჩვენა, რომ მამაკაცების 38 %-ის აზრით, ამ შესაძლებლობის გამოყენებისთვის მათ უფროსების ან კოლეგების მხრიდან გამხნევა სჭირდება.

უარყოფა და სამსახური-ცხოვრების ბალანსის უფრო მოქნილ ფორმებში გააზრება. იმ გამოწვევების გადასაჭრელად, რომელსაც დასაქმებული ქალები, დასაქმებული მშობლები და მომვლელები აწყდებიან, 2017 წლის აპრილში, ევროკომისიის მიერ შემოთავაზებული იქნა „სამსახური-ცხოვრების ბალანსის“ დირექტივა, რომელიც მშობლის, მამობისა და ზრუნვის შვებულებების რამდენიმე ახალ (უფრო მაღალ) სტანდარტს აწესებს და მოითხოვს საკანონმდებლო დონეზე მოქნილი სამუშაო პირობების უფლებას. იმისთვის, რომ აღნიშნულმა უარყოფითად არ იმოქმედოს მცირე და საშუალო ზომის კომპანიების მუშაობაზე, დოკუმენტი ითვალისწინებს

მათ საჭიროებებსაც. „სამსახური-ცხოვრების ბალანსის“ დირექტივა, სხვა ზომებთან ერთად, ევროკავშირის ფარგლებში ითხოვს 10 დღიან ანაზღაურებად მამობის შვებულებას, მოვლასთან დაკავშირებულ 5 დღიან შვებულებას და მოქნილი სამუშაო გრაფიკის მოთხოვნის უფლებას. დირექტივას კენჭი ეყარა და 2019 წლის 12 ივლისის გამოქვეყნდა ევროკავშირის ოფიციალურ ჟურნალში. ევროკავშირის წევრმა ქვეყნებმა 2022 წლის 2 აგვისტომდე უნდა გაიზიარონ მისი დებულებების უმეტესობა.

„სამსახური-ცხოვრება“-ს ახალი დაბალანსებული კანონმდებლობა, თანამედროვე საზოგადოებასთან



ევროკომისიის 2019 წლის „სამსახური-ცხოვრების ბალანსი“ ახალი დირექტივა

არსებული კანონი

ახალი დირექტივის გავლენა

მამობის შვებულება



ევროკავშირის დონეზე, არ არსებობს მამობის შვებულების მინიმალური სტანდარტი.

დასაქმებული მამებს შეეძლება, ბავშვის დაბადების თარიღისთვის აიღონ მამობის შვებულება არანაკლებ 10 სამუშაო დღის ვადით.

მშობლის შვებულება



არანაკლებ 4 თვე ერთ მშობელზე, მათ შორის 1 თვე, რომელიც მშობლებს შორის გადაცემას არ ექვემდებარება.

არანაკლებ 4 თვე ერთ მშობელზე, მათ შორის 2 თვე, რომელიც მშობლებს შორის გადაცემას არ ექვემდებარება. მშობლებს შეუძლიათ მოითხოვონ შვებულების მოქნილი ფორმით გამოყენება (სრული დროით, არასრული დროით ან ნაწილობრივი ფორმით).

არ არსებობს შემწეობის/ანაზღაურების რაიმე წესები

მშობლის 2 თვიანი შვებულების (არა გადაცემადი) ანაზღაურება მოხდება წევრი ქვეყნების მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ფარგლებში.

მომვლელის შვებულება



ევროკავშირის დონეზე, არ არსებობს მოვლასთან დაკავშირებული შვებულების მინიმალური სტანდარტი (გარდა „ფორსმაჟორისა“, რომელიც სავალდებულო და მოულოდნელი ოჯახური მიზეზების გამო, ხანმოკლე დროით გათავისუფლების საშუალებას იძლევა.

ყველა დასაქმებულ პირს ექნება უფლება, წლის განმავლობაში ისარგებლოს მოვლასთან დაკავშირებული 5 დღიანი გამოსასვლელი დღეებით.

მოქნილი სამუშაო პრინციპები

სამსახურში პროდუქტიულობა, ტრადიციულად 9სთ-დან 5სთ-მდე სამსახურში ფიზიკურად ყოფნასთან იყო დაკავშირებული. დღეს, საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი ინტერნეტ გარემო და საიმედო სიჩქარე, თანამშრომელს საშუალებას აძლევს კოლეგებსა და უშუალო ხელმძღვანელს დაუკავშირდეს ოფისის გარეთ ყოფნის შემთხვევაშიც კი.

მოქნილი სამუშაოს პრინციპები, თანამშრომლების ადამიანური მხარის და იმის აღიარება, რომ ზოგჯერ პირადი ცხოვრება მათ მძიმე მოთხოვნებს უყენებს, რისთვისაც სამსახურისგან თავისუფალ დროს საჭიროებენ.

ყველა ისეთ შემთხვევაში, როდესაც თანამშრომლებს ესაჭიროებათ დედობის (დეკრეტული) ან მამობის შვებულება, ან შვებულება შეუძლოდ მყოფ და-ძმაზე, მშობელზე ან ნათესავზე ზრუნვისთვის, ან როდესაც საჭიროა ბავშვების სკოლიდან მოსვლის დროისთვის სახლში ყოფნა (ან უბრალოდ თავისუფალი დრო პირადი საჭიროებისთვის), მოქნილი სამუშაოს პრინციპები პასუხობს სულ

უფრო მზარდ საჭიროებას, განისაზღვროს ახალი ფორმა, რომელიც ყველა ჩვენთაგანს საშუალებას მისცემს იწრომოს, პირადი ცხოვრებისთვის ზიანის მიყენების გარეშე.

არსებობს მრავალი ღონისძიება, რომელიც ორგანიზაციებს ეხმარება მოქნილი სტრატეგიების შემუშავებასა და სამუშაო ადგილზე განხორციელებაში. ქვემოთ მოყვანილი დეფინიციები (იხ. ცხრილი) ამ სტრატეგიების ზოგად მაგალითს წარმოადგენს, რომელიც ეროვნულ და საკანონმდებლო დონეზე ადაპტირების შემდეგ, უნდა განხორციელდეს საზოგადოებრივ მაწიყებლებში.

მოქნილი სამუშაო, განხილული უნდა იქნას როგორც საკითხის არა მხოლოდ ქალების, არამედ ყველასთვის საჭირო გადაწყვეტა. მეტიც, იმ ზოგადად გავრცელებული მოსაზრების გამო, რომ მოქნილი ან არასრული გრაფიკით მუშაობა ნაკლებ ამბიციას ნიშნავს, ტრადიციულად მამაკაცები თავს იკავებდნენ აღნიშნული პრინციპებით სარგებლობისგან. ამგვარი პრინციპების დანერგვისას,

მთავარია კომუნიკაცია, რომელიც თანამშრომლებსა და ხელმძღვანელებზე (მამაკაცებისა და ქალების) ყურადღების გამახვილებით, ინდივიდუალური ცხოვრებისეული ისტორიების ილუსტრირებით უნდა განხორციელდეს.

დამსაქმებლები დარწმუნებული უნდა იყვნენ, რომ პერსონალი ფლობს ინფორმაციას მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შესაძლო ვარიანტების შესახებ. ამის მიღწევა კი საკითხის ცოდნის შესახებ პერსონალის რეგულარული გამოკითხვით შეიძლება. პერსონალისთვის ამ პრინციპებისა და შესაძლებლობების გასაცნობად, მნიშვნელოვანი ინვესტიცია განხორციელდა შიდა კომუნიკაციებში, რომელიც თანამშრომლებთან ჩანერილი ვიდეო ინტერვიუების და იმ მამაკაცი ხელმძღვანელების ისტორიების გაზიარებით განხორციელდა, რომელთაც უკვე ისარგებლეს მოქნილი სამუშაო პირობებით - ეს კი მამაკაცი თანამშრომლების ამ შესაძლებლობების გამოყენების წახალისებას უწყობს ხელს.



მოქნილი სამუშაოს განმარტება

სახეობა	აღწერილობა
მოქნილი სამუშაო საათები	ყოველდღიური სამუშაოს დაწყების და დასრულების დრო, შეიძლება იყოს განსხვავებული და არა ისეთი, როგორც ყველასთვის. ხელფასი არ იცვლება. მაგ: ნაცვლად 9:00 სთ-ზე დაწყებისა და 5:00სთ-ზე დასრულებისა, თანამშრომელს შეუძლია მუშაობა დაიწყოს 7:00სთ-ზე და დაასრულოს 3:00სთ-ზე.
შეფხილველი სამუშაო კვირა	თანამშრომელი მუშაობს კვირაში (ორ კვირაში ან თვეში) იგივე რაოდენობის საათებს, მხოლოდ შემჭიდროვებულ პერიოდში. ხელფასი არ იცვლება. მაგ: 40 სთ-იანი სამუშაო კვირა შეიძლება მოიცავდეს 10 სთ-იან 4 სამუშაო დღეს, ნაცვლად 10სთ-იანი 5 დღისა.
სამუშაოს გაყოფა	სრული დროით მუშაობა, როდესაც სამუშაო გაყოფილია ორი ან რამდენიმე თანამშრომლის მიერ განსახორციელებელ ნაწილად. ანაზღაურება ხდება პროპორციული პრინციპით.
არასრული დროით სამუშაო	თანამშრომელი მუშაობს სრული საათების რაოდენობაზე ნაკლებს და ანაზღაურება ხდება პროპორციული პრინციპით. თავისი ბუნებით, არ არის აუცილებელი ყველა არასრული სამუშაო ჩაითვალოს მოქნილ სამუშაო პირობად, თუმცა ის მოქნილობას სთავაზობს იმ თანამშრომლებს, რომელთაც სხვა ვალდებულება ან ცხოვრების ისეთი წესი აქვთ, რომელიც სრული დროით მუშაობის საშუალებას არ იძლევა.
დისტანციური მუშაობა	თანამშრომლები შეიძლება მუშაობდნენ ოფისის გარეთ, არა უშუალოდ სამუშაო ადგილზე. ხელფასი არ იცვლება
სანაცვლო საათები	ზეგანაკვეთური დრო კომპენსირდება სანაცვლო დროით მაგ: თანამშრომელს შეუძლია დამატებითი საათები იმუშაოს რამდენიმე დღის ან კვირის განმავლობაში და შემდეგ მოითხოვოს ეს საათები დასვენებისთვის.
უფასო შვებულება	შვებულების პერიოდი ანაზღაურების გარეშე, ჩვეულებრივ გაიცემა კუთვნილი წლიური შვებულების დასრულების შემდეგ. ჩვეულებრივ, დამსაქმებლები ანაზღაურების გარეშე შვებულების თანხას ქვითავენ თანამშრომლის ხელფასიდან ერთიანი თანხის სახით ან ნაწილ-ნაწილ წლის განმავლობაში.
მოქნილი კარიერა	თანამშრომლებს უფლება აქვთ დაიწყონ მუშაობა, შეწყვიტონ და შემდეგ თავიდან დაიწყონ მუშაობა იმავე ორგანიზაციაში ან ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე თავის საჭიროებების მიხედვით გაზარდონ ან შეამცირონ სამუშაო დატვირთვა და კარიერული ზრდის ტემპი.



მაგალითი

BBC-მ, თავის 2018/2019 წლის ანგარიშში, ხაზგასმით აღნიშნა, რომ მან გააუმჯობესა მოქნილი სამუშაოს პირობები, რათა ყველასთვის მიეცა არჩევანის მეტი შესაძლო ვარიანტი. ამუშადა ეს არის შემცირებული სამუშაო საათები, დისტანციურად (სახლიდან) მუშაობა, შემტვიდროვებული ან დატვირთული სამუშაო საათები ან განაწილებული სამუშაო. წარმოგიდგინებ ჩვენს მიერ განხორციელებულ ურთიერთდაკავშირებულ ინიციატივებს:

1. ტრენინგის ჩატარება გენდის ლიდერებისთვის მოქნილი სამუშაო პირობების საკითხებზე;
2. სამუშაოს განაწილების ახალი რეესტრის შექმნა, რომელიც ადამიანებს საშუალებას მისცემს მოძებნონ შესაბამისი პარტნიორი სამუშაოს განაწილებისთვის და ერთობლივად შეიტანონ განაცხადი ვაკანსიაზე.
3. სამუშაო ვაკანსიების რეკლამირებისას მოქნილობის პირობების მითითება (2019 წლის იანვარში ცვლილების დანერგვის შემდეგ, BBC-ში ამ პრინციპით ხდება ვაკანსიების რეკლამირება).
4. დეკრეტულ/მამობის შვებულებაში მყოფი პირების ელექტრონული მისამართების აქტიურ რეჟიმში დატოვება მათი შვებულებაში ყოფნის პერიოდში, რათა მათ შეძლონ დარჩენი საქმიანობაში ჩართული, თუკი ამის სურვილი აქვთ
5. ფეხმძიმე და მეძუძური დედებისთვის ოთახების განახლება ყველა ძირითად ლოკაციაზე და დღენაკული ბავშვის შემთხვევაში, შვებულების განხორციელების პრინციპის ამოქმედება.



ინტერვიუ

ლიდია ლეიპერტი დ რებეკა ზოლერი, 2017 წლიდან წარმატებით ინაწილებენ სამუშაოს BR-ში. ისინი პასუხისმგებელი არიან სოციალურ მედიასა და ონლაინ კოორდინაციაზე/მხატვრულ პროდუქციაზე. წარმოდგენილი ინტერვიუ გაგაცნობთ, როგორ მუშაობენ ისინი:

რა სახის სამუშაოს ინაწილებთ თქვენ?
ჩვენ ერთად ვართ პასუხისმგებელი 'Film digital' -ზე, BR-ის ტელევიზიის დეპარტამენტში არსებულ გუნდზე, რომელიც მუშაობს ყველა ფილმის, სერიალისა და დოკუმენტური ფილმების ციფრულ რეჟიმში გაშვებაზე.

ამგვარი მუშაობა დროებითი პირობაა თუ მუდმივი?
ჩვენ ამ პოზიციის ვინაიანობით 2017 წლის იანვრიდან და ცვლილებას არ ვეგეგმავთ.

თქვენ ორივე სრული დროით მუშაობთ თუ არასრული დროით?
ჩვენ ორივე არასრული დროით ვმუშაობთ, თითოეული კვირაში სამი - სამნახევარი საათით.

რამდენად დიდია გენდი, რომელზეც თქვენ ხართ პასუხისმგებელი და როგორ ანაწილებთ მენეჯმენტს დროსა და ადამიანებთან მიმართებაში?
ჩვენ კოორდინაციას ვუწევთ 10 ადამიანს, რომელთაგან ზოგი მუშაობს სრული და ზოგი არასრული დროით. ხელფასებთან და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებულ საკითხებზე, გადაწყვეტილებას ერთობლივად ვიღებთ.

როგორ უზრუნველყოფთ ერთმანეთის ინფორმირებას?
გაქვთ რაიმე განსაკუთრებული სტრატეგია, ინფორმაციის შეუფერხებლად გადასაცემად? ჩვენ ვიყენებთ ელექტრონულ ფოსტას, WhatsApp-ს და რა თქმა უნდა ვსაუბრობთ ტელეფონით (ზოგჯერ გვიან საღამოზე). შეხვედრების მასალების გასაზიარებლად, ჩვენ ასევე ვიყენებთ Trello აპლიკაციას.

გქონიათ უთანხმოება ან კონფლიქტი გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებით? როგორ გაუმკლავდით მას?

რა თქმა უნდა, უთანხმოება ხდება! ჩვენ ამას ვუყურებთ როგორც შესაძლებლობას, მეტი ინფორმაცია შევაგროვოთ კონკრეტულ საკითხთან მიმართებაში, რათა თითოეულ ჩვენთაგანს შეეძლოს თავისი პრეტენზიების გამოხატვა. ჩვეულებრივ, ჩვენ ვახერხებთ შეთანხმების მიღწევას უმეტეს საკითხებზე.

როგორ შეეცნოთ ხელი BR-მა სამუშაოს განაწილებაში?
მოგვცა ამის შესაძლებლობა. ჩვენ გავგიმართლა, რომ ჩვენი უფროსი არც კი შეეცნებოდა, როდესაც სამუშაოს განაწილება შევთავაზეთ. და კიდევ ქოუჩინგით, რაც ძალიან მნიშვნელოვანი იყო.

რა უპირატესობები აქვს სამუშაოს განაწილებას?
ძალიან ბევრი რამ: რა თქმა უნდა, ორი თავი სჭობია ერთს, ეს ნიშნავს რომ ყოველთვის გავქს მეორე აზრი, მნიშვნელოვანი საკითხების თავიდან გასააზრებლად. ერთი ძალიან პრაქტიკული უპირატესობა არის ის ფაქტი, რომ შვებულების ან ავადმყოფობის შემთხვევაში, ყოველთვის არის ადამიანი, ვინც მნიშვნელოვან დავალებას შეასრულებს ან კრებას დაესწრება.

რა პრობლემები არსებობს?
უნდა შეგეძლოს ადამიანების ნდობა და კარგად კომუნიკაცია. ასევე უნდა გქონდეთ საერთო მიზნები, რათა ორივემ ერთი მიმართულებით წარმართოს მუშაობა.

როგორ მუშაობს ეს გენდის ორგანიზებისას?
რამდენადაც ერთ ენაზე ვსაუბრობთ და განახლებულ ინფორმაციას ვანვლით გენდს მნიშვნელოვან საკითხებზე, არანაირი პრობლემა არ არის.

კიდევ რამის დამატება ხომ არ გსურთ?
ჩვენ უზომოდ ვაფასებთ მუშაობის ამ ახალ ფორმას და ვფიქრობთ, რომ ყველას (მამაკაცებსა და ქალებს), ვისაც ესაჭიროება მეტი დრო დაუთმოს ბავშვებზე, მშობლებზე ზრუნვას ან უბრალოდ სურს მეტი დრო ჰქონდეს საკუთარი თავისთვის, უნდა სცადონ და ისარგებლონ სამუშაოს განაწილებით.

მუშაობა სტრუქტურის, სექსიზმის და შვიწროების საკითხებზე

პრობლემა

EBU-ს გენდერული თანასწორობის გუნდი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ თანამედროვე სამყაროში, ადგილი არ უნდა ჰქონდეს სექსუალურ ძალადობას, სექსისტურ კომენტარებსა და დამოკიდებულებას, ფსიქოლოგიური შევიწროებასა და სამსახურში დისკრიმინაციას. მიუხედავად ამისა, 2019 წელს, შვეიცარიაში, მედია პროფესიონალებში ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ გამოკითხული ქალების ნახევარი და მამაკაცების ერთი მეათედი სამსახურში შევიწროების შესახებ საუბრობს. კითხვა - „ხართ ან ოდესმე ყოფილხართ სექსუალური ძალადობის ან შევიწროების მსხვერპლი ჟურნალისტად მუშაობის პერიოდში?“ დაეგზავნა „ტამედია“ (Tamedia) ჯგუფის 3429 მედია პროფესიონალს. მიღებული 755 პასუხიდან, ქალების 53 %-ის და მამაკაცების 11%-ის პასუხი იყო „დიახ“. აღნიშნული საკითხი განსაკუთრებით პრობლემური იყო ქალი ჟურნალისტებისათვის მათი კარიერის ადრეულ ეტაპებზე. შევიწროებას ადგილი ჰქონდა

სხვადასხვა პირების მხრიდან. სამსახურში ეს იყო ზემდგომი პირები და კოლეგები, სამსახურის გარეთ გარეშე პირები, მაგ. ინტერვიუში მონაწილე პოლიტიკოსები და სპორტსმენები. პრეტენზიების უმეტესობა უკავშირდებოდა ვერბალურ შევიწროებას, როგორცაა უხამსი შენიშვნები, სექსისტური კომენტარები ან სექსუალური სახის ხუმრობები. ასევე გამოვლინდა ფიზიკური სიახლოვის 40 მძიმე შემთხვევა. საუბარი იყო ელექტრონული წერილების ან სხვა სახის მესიჯებით შევიწროებაზე და ისეთ არა-კონტაქტურ ქმედებებზე, როგორიცაა ეგზიბიციონიზმი. გამოვლინდა უფროსების მხრიდან, სექსუალური მომსახურების სანაცვლოდ დანაწილების დაპირების ბევრი შემთხვევა.

2014 წელს, ქალთა საერთაშორისო მედია ფონდის მიერ გამოქვეყნებული ანგარიშის „ძალადობა და შევიწროება ახალი ამბების მედია ორგანიზაციებში მომუშავე ქალების მიმართ: გლობალური სურათი“ მიხედვით,

მანამდე ჩატარებულ კვლევაში, ქალი ჟურნალისტების დაახლოებით ორი მესამედი საუბრობდა მათი მუშაობის პერიოდში არსებულ საფრთხეებზე, სექსუალურ ძალადობაზე, დამინებასა და შევიწროებაზე.

2019 წლის თებერვალში, საფრანგეთის მედია ინდუსტრიის წარმომადგენელმა რანდენიმე ქალმა, საჯაროდ დაადანაშაულა Ligue du LOL-ის წევრები (2009 წელს, წამყვან ბეჭდურ მედია კომპანიებში მომუშავე მამაკაცი ჟურნალისტების მიერ შექმნილი პირადი Facebook ჯგუფი). ზოგიერთ მათგანს ბრალად წაუყენეს ქალი ჟურნალისტების მიმართ, ონლაინ და ფიზიკური შევიწროების კოორდინირებული მოქმედება. მსხვერპლის მძიმე ფორმით შევიწროება ხდებოდა სექსის, გარეგნობის, ეთნიკური ან რელიგიური წარმოშობის, სექსუალური ორიენტაციის ან უბრალოდ იმის საფუძველზე, რომ ისინი კარგად ასრულებდნენ თავის სამუშაოს. ამ ამბის გაულერებიდან ერთი კვირის შემდეგ, რამდენიმე მოძალადის



მიმართ ამოქმედდა სამსახურეობრივი სანქციები. შემთხვევების უმეტესობასთან მიმართებაში ხანდაზმულობის ვადის გასვლის გამო, შეუძლებელი გახდა საკანონმდებლო დონეზე რეაგირება.

პრობლემას ასევე წარმოადგენს სექსიზმი, რომელიც რეგულარულად ჩნდება ეკრანზე. 2018 წლის სექტემბერში, პროფესიონალი ფეხბურთელი ქალი, ადა ჰაგერბერგი გახდა Ballon d'Or soccer პრიზის მფლობელი პირველი ქალი. პირდაპირ ეთერში მაუწყებლობის დროს, გადაცემის წამყვანი ფრანგი დიჯეი Martin Solveig მას მიესალმა კითხვით შეეძლო თუ არა „თქოების ნელი რხევა“.

2016 წლიდან დაწყებული, „METOO“ მოძრაობამ დასაბამი მისცა მედიაში მიმდინარე დისკუსიას, სამსახურში სექსუალური შევიწროების აღმოსაფხვრელად, საჭიროა კულტურული ნორმების შეცვლა. რაც შეეხება კორპორატიულ ცხოვრებას, რამდენიმე კვლევამ

აჩვენა, რომ ძლიერი ლიდერობისა და თავდაჯერებული ხასიათის მქონე ქალებს, ხშირად აგრესიულად მიიჩნევენ.

უფრო მეტიც, ყოველწლიური შეფასებისას, ხშირად ჩნდება სიტყვა „აბრაზიული“ (უხეში), მაშინ როდესაც მამაკაცებთან მიმართებაში ეს „ლიდერობად“ აღიქმება. Fortune -ის 2014 წლის ანგარიშში, ლინგვისტი კიერან სნაიდერი აღნიშნავს, რამდენად ნეგატიურად აღიქმება თავდაჯერებულობა ქალებში.

აღნიშნული გვიჩვენებს, რომ საქმიანობის შეფასების მიმოხილვების 75 %-ში, ქალები ხშირად იღებენ ისეთ „ნეგატიურ პიროვნულ კრიტიკას“, როგორიცაა სიტყვა „მბრძანებლური“, ან ეუბნებიან რომ „გაკონტროლონ საუბრის ტონი“. მეორეს მხრივ, ასეთი რამ ნაკლებად ხდება მამაკაცების შემთხვევაში. უფრო მეტიც, 2015 წლის VitalSmarts კვლევის მიხედვით, თავდაჯერებული და ძლიერი ქალები აღქმული არიან როგორც ნაკლებ კომპეტენტური, ვიდრე არა

თავდაჯერებული ქალები. და ბოლოს, კრეატიული ლიდერობის ცენტრის 2015 წლის კვლევის თანახმად, ქალებს გაცილებით ხშირად უწოდებენ „მბრძანებლურს“, ვიდრე მამაკაცებს.

ძნელი არ არის იმის გაგება, რა შედეგები მოყვება ამ საკითხებს: შევიწროება, სექსიზმი და სხვა მავნე სახის ქცევები. თუმცა ასევე შეიძლება მივიღოთ მიკერძოება და დისკრიმინაცია, რომელიც სერიოზულ ზიანს მიაყენებს ქალების კეთილდღეობაზე და შესაბამისად მათ პროდუქტიულობაზე. შესაძლოა ამან კარიერული ზრდაც შეაფერხოს, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც იარლიყი „აგრესიული“ გვხვდება არა მხოლოდ არაფორმალურ განხილვაში, არამედ საქმიანობის შეფასებით მიმოხილვაში. და საბოლოო ამგვარი კლიმატის არსებობა და მის მიმართ ტოლერანტობა, არ შედის ორგანიზაციის ინტერესებში.



გადაჭრის გზები

ქვემოთ წარმოდგენილი 5 პრევენციული სტრატეგია, დაგეხმარებათ ეფაქტურად შეცვალოთ სამუშაო კულტურა და წინ აღუდგეთ ან აღმოფხვრათ არასასურველი სახის ქცევა:

1. საკითხის შესახებ ცნობიერების ამაღლება

მნიშვნელოვანია აღნიშნულ საკითხებზე პერსონალთან და მენეჯმენტთან კომუნიკაცია. ეს შეიძლება განხორციელდეს პრობლემების მნიშვნელობის წარმოსაჩენად თანამშრომელთა გამოკითხვის შედეგების გამოყენებით ან სადისკუსიო ფორუმის შექმნისთვის სპეციალური შიდა სემინარების ორგანიზებით.

2. შეივსავეთ მკაფიო პოლიტიკა

პოლიტიკა მკაფიოდ უნდა განსაზღვრავდეს, რას წარმოადგენს დისკრიმინაცია, სექსუალური შევიწროება, ფსიქოლოგიური შევიწროება, სექსიზმი და ხაზგასმით მიუთითებდეს, რომ არცერთი მათგანის მიმართ კომპანია არ იქნება ტოლერანტული.

ამგვარი პოლიტიკის მიზანია, ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ძალადობისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნა. მასში გათვალისწინებული უნდა იქნას ისეთი საკითხები, როგორიცაა ტრავმა, ციფრული უსაფრთხოება, ნიუსრუმში არსებული პრაქტიკა და სექსიზმის თემაზე ადვოკატირება. ასევე იგი უნდა იძლეოდეს დეტალურ ინფორმაციას ხელმისაწვდომი იურიდიული დახმარების შესახებ ორგანიზაციის შიგნით, თუკი ასეთ შემთხვევას ადგილი ექნება.



პროფესიული რჩევა

2016 წელს, DW-მ გამოაქვეყნა სექსუალური შევიწროების შესახებ პოლიტიკა, რომელიც ითარგმნა 29 ენაზე და კომპანიის პერსონალის ყველა ენაზე მოსაუბრე წევრისთვის იყო გასაგები. დოკუმენტის როგორც ციფრული, ასევე ბეჭდური ვარიანტი, ფართოდ იქნა გავრცელებული მთელ კომპანიაში.



პროფესიული რჩევა

ARD/BR-მა და ARD-თან დაკავშირებულმა სხვა ორგანიზაციებმა, ხელმისაწვდომი გახადეს სპეციალური კონსულტაცია რთულ ცხოვრებისეულ სიტუაციაში მყოფი თანამშრომლებისთვის. ყველა თანამშრომელს შეუძლია მაქსიმალური კონფიდენციალობის დაცვით ისარგებლოს გარეშე ექსპერტის ერთსაათიანი კონსულტაციით, ხელმძღვანელთან წინასწარი შეთანხმების გარეშე.



მაგალითი

2018 წლის 8 მარტს (ქალთა საერთაშორისო დღეს), France Télévisions-მა სექსიზმისა და სექსუალური შევიწროების შესახებ ცნობიერების ამაღლების აქცია ჩაატარა: FT-ს ქალთა ქსელის წევრები შეიკრიბნენ პარიზში, მაუნყებლის სათაო ოფისის წინ და იმ დღეს სამსახურში მოსულ ყველა კოლეგა ქალს, სთხოვეს ფერად სტიკერზე დაეწერათ მათ მიმართ სამსახურში გაცემული სექსისტური კომენტარები ან შევიწროების შემთხვევები, რომელიც მათ შეეხოთ. მალე მთელი კედელი დაიფარა ფერადი ბარათებით, რითაც პრობლემის მთელი სერიოზულობა წარმოჩინდა. სამსახურში იმ დღე მისული კოლეგა მამაკაცები კითხულობდნენ ბარათებს და ზოგიერთი აღნიშნავდა, რომ არასოდეს უფიქრიათ, რამდენად მძიმე იყოს ეს პრობლემა. ამის შემდეგ ეს ბარათები შეგროვდა და გამოქვეყნდა ბუკლეტის სახით, სადაც ქალები იუმორისტულ პასუხს სცემდნენ ყველა სექსისტურ კომენტარზე. ამგვარი ქმედება, კოლეგა მამაკაცების ცნობიერების ამაღლების ეფექტურ სტრატეგიად იქნა აღიარებული.



მაგალითი

ფინეთის მაუნყებელი YLE თავის ვებგვერდზე აღნიშნავს, რომ მისი მუშაობის პრინციპს წარმოადგენს ნელოვანი ტოლერანტობა, სამსახურში დისკრიმინაციასთან, ბულინგთან და სხვა სახის არაპროფესიულ ქცევასთან მიმართებაში. ტარდება პრევენციულ ზომები პრობლემების თავიდან ასაცილებლად და ჩამოყალიბებულია მკაფიო პროცედურები, ყველა შესაძლო შემთხვევაზე რეაგირებისთვის.

3. ზამთხვევათა გამოვლენის პროცესის განსაზღვრა

პოლიტიკაში ასევე განხილული უნდა იყოს, ვისთან და როგორ უნდა მოხდეს დაკავშირება. ზოგიერთი ორგანიზაცია, გარდა უშუალო ხელმძღვანელისა და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტისა, თანამშრომელთა იდენტიფიკაციის და უპირველეს ყოვლისა, შემთხვევის შესახებ გაცხადების ხელშეწყობისთვის, იყენებს მესამე მხარეს - ომბუდსმენს ან გარე საკონსულტაციო სერვისს. ამასთან ერთად, პოლიტიკაში განსაზღვრული უნდა იქნას, რა სახის საკონსულტაციო ვარიანტები არსებობს თავიდანვე ამგვარ სიტუაციაში მოხვედრილი თანამშრომლებისთვის და როგორ შეუძლიათ მათ განაცხადონ შემთხვევის შესახებ და მიიღონ აუცილებელი დახმარება.



გამალითი

2017 წელს, კანადის CBC/Radio-Canada -მ გამოაქვეყნა ვრცელი ქვეყნის კოდექსი CBC/Radio-Canada-ს ყველა თანამშრომლისთვის, მისი სტატუსის, ავტორიტეტულობის თუ მოვალეობების დონის მიუხედავად. ყველას მოეთხოვება დაიცვას კოდექსი და სხვებსაც დაეხმაროს ამაში. აღნიშნული პირობის დაცვა, დასაქმების პირობას წარმოადგენს. მისი შეუსრულებლობას, შესაძლოა მოყვას დისციპლინური სანქცია, მათ შორის დაუყოვნებელი გათავისუფლებაც. კოდექსი მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორც ფასეულობები, ეთიკა, მოსალოდნელი ქცევა და პატივისცემა, ასევე დისკრიმინაცია, შევიწროება და ძალადობა, პოლიტიკური აქტივობები, სოციალური მედიის გამოყენება და კონფიდენციალობა. კოდექსი ხელმისაწვდომია კორპორატიულ ვებგვერდზე.

<http://cbc.radio-canada.ca/code-conduct>



პროფესიული რაივა

იტალიის RAI-ს გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ კომისიაში 12 თანამშრომელია წარმოდგენილი. ექვსი მათგანი დანიშნულია კომპანიის და ექვსი პროფკავშირების მიერ. კომისიის მიერ, შევიწროებისგან თავის დაცვის და შემთხვევის გაცხადების შესახებ მკაფიო პროცედურების ჩამოყალიბებისთვის, გამოქვეყნებული იქნა ეთიკის კოდექსი და წესები. იგი ასევე სთავაზობს თანამშრომლებს გარე კონსულტანტის ანონიმური კონსულტაციის მიღების სტრუქტურას და აძლევს მინიშნებებს იმის შესაფასებლად, რა შესაძლოა ხდებოდეს მათ თავს. კოდექსი შედგენილია როგორც ინსტრუმენტი, რომელიც მამაკაცებსა და ქალებს დაეხმარება სამსახურში მათ წინაშე არსებული სენსიტიურ პრობლემებთან გამკლავებაში.



პროფესიული რაივა

France Télévisions-ში, ყოველწლიური შეფასების ჩატარების სპეციალურ ტრენინგთან ერთად, ყველა მენეჯერზე გავრცელდა სტერეოტიპების თემაზე ელექტრონული სწავლების მოდული. კომპანიებმა, რომელთაც სურთ საფრანგეთის მრავალფეროვნების იარაღი, (French Diversity Label) უნდა უზრუნველყონ, რომ მათი მენეჯერების 70%-ს გავლილი ჰქონდეს ამგვარი ტრენინგი.



პროფესიული რაივა

ბელგიურმა მანეჯებელმა RTBF-მა, მუშაობა დაიწყო მისი თანამშრომელი ქალების მიმართ სულ უფრო გახშირებულ ონლაინ სივრცეში შევიწროებაზე. გარდა მკაფიოდ ჩამოყალიბებული პოლიტიკისა, რომელშიც აღწერილია რას წარმოადგენს შევიწროება და როგორ შეიძლება მასთან გამკლავება, კომპანიამ პერსონალისთვის ასევე ჩამოაყალიბა იურიდიული კონსულტაცია და სხვადასხვა სახის დახმარება, მათ შორის ორგანიზაციის მხრიდან შესაძლო კონკრეტული დახმარება (რაც შეიძლება იყოს სისხლის სამართლის აღძრა ან ერთობლივი სამოქალაქო აქტივობა). დაზარალებულ პერსონალს ასევე შეუძლია მიიღოს ფსიქოლოგიური კონსულტაცია, რაც მათ პრობლემისა და შემანეხებელი გამოცდილებისთვის თვალის გასწორებასა და დაძლევაში დაეხმარება.



4. ჩაატარეთ გამოძიება და დისციპლინური ქადაგება

ყველა ორგანიზაცია ვალდებულია, გამოავლინოს სამსახურში ქცევის დარღვევის შემთხვევები და გაათაროს ორგანიზაციაში არსებული პროცედურების შესაბამისი დისციპლინური ზომები. მაგ. სექსუალური შევიწროვების შემთხვევებში, როდესაც ხელმძღვანელ პოზიციაზე მყოფი პირი თანამშრომელს სთავაზობს სამსახურთან დაკავშირებულ რაიმე სარგებელს სექსუალური სახის მომსახურების სანაცვლოდ, მენეჯერის მიმართ უნდა ამოქმედდეს დისციპლინური პროცედურები - ეს შეიძლება იყოს ფორმალური გაფრთხილება ან გათავისუფლება კი. იმ შემთხვევაში, თუ შევიწროება გრძელდება და არ ტარდება რაიმე სანქციები, ამან შეიძლება გამოიწვიოს ისეთი კულტურის გამყარება, როდესაც შევიწროების მსხვერპლ ან მოწმე ადამიანებს ეზინიათ საუბარი, უფირთ სამუშაოს კარგად შესრულება ან უბრალოდ მიდიან სამსახურიდან.



პროფესიული რჩევა

2018 წელს, შვედეთის SVT-ში, სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ტრენინგი სავალდებულო გახდა მენეჯმენტისა და ახალი პერსონალის 100 %-თვის. SVT-ს მიერ, ამგვარი ტრენინგი აღრევ იქნა ჩატარებული მენეჯმენტისა და პერსონალისთვის, თუმცა მოძრაობა „METOO“-ს ფარგლებში მისი საჭიროება ისევ აქტუალური გახდა.

ასევე, პერსონალი სწავლობს ონლაინ შევიწროების პრობლემასთან გამკლავებას.



ტრადიციულად, გენდერული თანასწორობის პროგრამები ფოკუსირებული იყო ქალების „გადაკეთებაზე“ და მამაკაცური ხელმძღვანელობისა და საქმიანობის სტანდარტებთან მათი ადაპტირების უზრუნველყოფაზე. დღეს ჩვენ ვიცით, რომ ეს არ არის საკითხის გადაწყვეტა: ქალების ლიდერობას ძვირფასი თვისებები ახასიათებს და იმისთვის რომ ორგანიზაციაში ინკლუზიური და სამემსრულებლო კულტურა ჩამოყალიბდეს, მეტი ქალი უნდა იყოს წარმოდგენილი. სწორედ ამიტომ, საქართველოს საზოგადოებრივ მაუწყებელში (GPB) ჩვენ გვჯერა სხვა მიდგომის. ვამახვილებთ რა ყურადღებას ჩვენს მენეჯმენტში წარმოდგენილი მამაკაცების ცნობიერების ამაღლებაზე, რათა მათ დაამსხვრიონ სტერეოტიპული აზროვნება, ჩვენ ამავდროულად ვავითარებთ ნიჭიერ ქალ კადრებს.

თინათინ ბერძენიშვილი, საზოგადოებრივი მაუწყებლის გენერალური დირექტორის პირველი მოადგილე





პროფესიული რჩევა

გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციისა და სექსიზმის პრევენციისთვის, საქართველოს საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა შემდეგი პროგრამები შეიმუშავა:

- ✓ 2019 წელს დაწყებული ახალი საზოგადოებრივი კამპანიის ფარგლებში, მზადდება გენდერულ თანასწორობაზე საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლებაზე მიმართული მოკლე ვიდეო პროდუქცია, ხდება მამაკაცი და წარმოჩენა, რაც ერთის მხრივ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას, ხოლო მეორეს მხრივ,

ორგანიზაციაში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენციას ისახავს მიზნად.

- ✓ GPB-ი პერიოდულად ატარებს არაფორმალურ შეხვედრებს აღმასრულებელ რგოლსა და კოლეგა ქალებს შორის, სამუშაო ადგილებზე ქალთა გამოცდილების გაზიარების მიზნით.
- ✓ GPB უზრუნველყოფს ქალებისა და მამაკაცების როტაციას ისეთი ადმინისტრაციული საქმიანობის შესრულებაში, როგორცაა შეხვედრების დაგეგმვა ან ოქმების წარმოება.



5. გაუნფეროვებელი მიკროკლიმატი და სტერეოტიპების საკითხებზე სწავლება მენეჯმენტისა და პერსონალისთვის

საკუთარი ქვეყნის შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით, პერსონალისა და მენეჯერებისათვის მისაწვდომი უნდა გახდეს გაუნფეროვებელი მიკროკლიმატისა და გენდერული სტერეოტიპების საკითხებზე ტრენინგი. ეს ასევე ხელს შეუწყობს ერთიანი გაგების ჩამოყალიბებას ქვეყანა და ლექსიკასთან მიმართებაში, რა არის მისაღები და რა არაა. გაუნფეროვებელი

მიკროკლიმატს, სტერეოტიპულ აზროვნებასა და მიკრო ქვეყნებს, გონებაში არსებული „კადრები“ წარმოშობს, ანუ ჩვენ ვარაუდებს ვაკეთებთ ჩვენი წინააღმდეგობის გამოცდილების საფუძველზე, რამაც შეიძლება სტერეოტიპები გაგვიჩინოს. ტრენინგი ხელს უწყობს იმის გააზრებას, როგორი გავლენა შეიძლება იქონიოს ამან სხვებზე და მცდარი გადაწყვეტილების მიღებაზე.



ბავალითი

2019 წლის მარტში, RTBF-მ გამოსცა გენდერული თანასწორობის სტრატეგია და ჩამოაყალიბა დეტალური სამოქმედო გეგმა, რომელიც მრავალფეროვნების 5 კომპონენტზეა მიმართული: ეთნიკულტურული მრავალფეროვნება, გენდერი (ქალების წარმომადგენლობა კონტენტში და თანაბარი პროფესიული შესაძლებლობები ქალებისა და მამაკაცებისთვის), მულტულტურული შესაძლებლობა, ასაკი (თაობათა შორის ბალანსი) და განსხვავებული სოციალურ-ეკონომიკური კლასიფიკაციები.

სექსიზმისა და რასიზმის პრევენციისა და თავიდან აცილების მიზნით უკვე განხორციელებულ აქტივობებთან ერთად, RTBF ლანჩის დროს რეგულარულად ატარებს მთელი პერსონალისთვის ღია საინფორმაციო სესიებს ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა „გაუნფეროვებელი მიკროკლიმატი“.

ამასთან ერთად, ორგანიზაციის შიდა პროფესიული განვითარების და სწავლების შეთავაზებასთან ერთად, დამატებული იქნა ელექტრონული სწავლების მოდული და ანტი-დისკრიმინაციული კანონმდებლობა, რათა მენეჯერები იყვნენ უკეთ ინფორმირებული, უკეთ იცნობდნენ რეგულაციებს და უფრო ადვილად შეძლონ დისკრიმინაციული ქვეყნის გამოვლენის შემთხვევაში მისი იდენტიფიცირება.

„იმისთვის, რომ გარანტირებული იქნას ინკლუზიური და კეთილგანწყობილი სამუშაო გარემო, სადაც ყველა კომფორტულად გრძნობს თავს და თავისი წვლილი შეაქვს საერთო საქმეში, მნიშვნელოვანია კარგად იქნას გააზრებული ლექსიკა და იუმორი, რათა თავიდან იქნას აცილებული სექსისტიური და რასისტული ხუმრობები, რომელმაც შეიძლება ზოგიერთი კოლეგისთვის დამაბრკოლებელი იყოს.“

კიდევ ერთი გავრცელებული ფენომენი, რომელიც მუშაობას და გამოსწორებას საჭიროებს, არის „ჩარევა“ - ჩვევა, როდესაც მამაკაცი პროფესიონალები საუბარს აწყვეტინებენ კოლეგა ქალებს შეკრებებზე გამოსვლისას ან საუბრობისას. რამდენიმე კვლევამ აჩვენა, რომ ამის გამო, ქალები სამსახურში ნაკლებად საუბრობენ, რაც აშკარა გავლენას ახდენს იმაზე, თუ როგორ აღიქმებიან ისინი და ასევე მათ კარიერულ წინსვლაზე“ განაცხადა საფია კესასმა, RTBF-ს მრავალფეროვნების დირექტორმა.

EQUAL
PAY

გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში სხვაობის აღმოფხვრა და თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფა

და გოლოს, მოცემულ თავში საუბარია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის გამოვლენის ყველაზე მნიშვნელოვან ფენომენზე - მამაკაცებისა და ქალების ანაზღაურებაში არსებულ სხვაობაზე. EBU-ს წევრების მიერ განსაზღვრული იქნა პრაქტიკული გზები, არსებული სხვაობის შემცირების და მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფისთვის

რა სხვაობაა გენდერული ნიშნით განსხვავებულ ანაზღაურებასა და თანაბარ ანაზღაურებას შორის?

გენდერული პრინციპით განსხვავებული ანაზღაურება არ არის იგივე, რაც თანაბარი ანაზღაურება. თანაბარი ანაზღაურება გულისხმობს ერთი და იგივე სამუშაოს შესრულებისთვის მამაკაცებისა და ქალებისთვის გადახდილი ანაზღაურების გათანაბრებას. „თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი სამუშაოსთვის“, ევროკავშირის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ პრინციპს წარმოადგენს: თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დირექტივის 1-ლი მუხლის მოთხოვნაა „გენდერის ნიშნით ყველა სახის დისკრიმინაციის აღმოფხვრა ერთი და იგივე სამუშაოს ან ერთნაირად შეფასებული სამუშაოს

შესრულებისთვის, ანაზღაურების ყველა ასპექტსა და პირობებში.“ სხვა სიტყვებით, ერთნაირი სამუშაოს შესრულებისთვის, მამაკაცებისა და ქალების ანაზღაურება უნდა იყოს თანაბარი, გარდა იმ შემთხვევებისა, თუ არსებობს ფინანსური მიზეზები (არა გენდერთან დაკავშირებული), რომლითაც ეს განსხვავება შეიძლება აიხსნას.

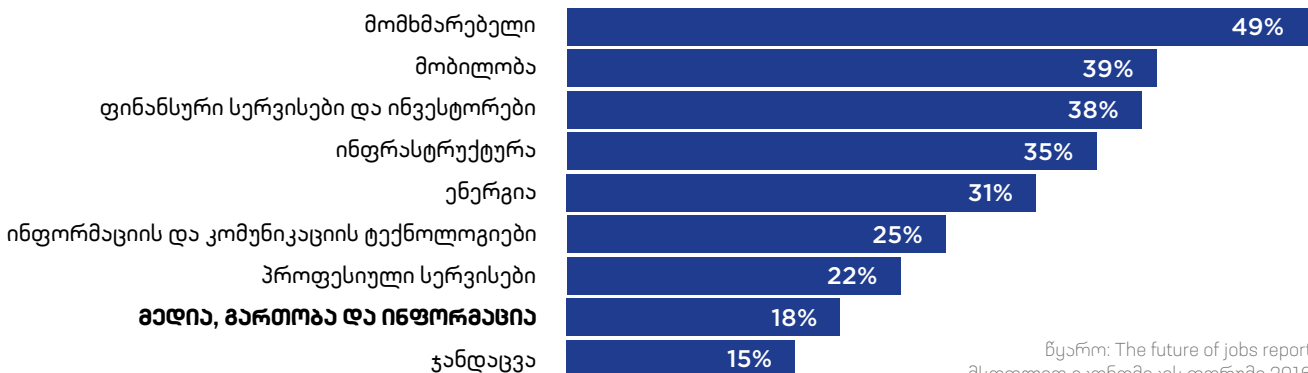
გენდერული ნიშნით განსხვავებული ანაზღაურება გვიჩვენებს მამაკაცებსა და ქალებს შორის სამუშაო საათობრივი ანაზღაურების განაკვეთში არსებულ სხვაობას მთელს პერსონალში/ორგანიზაციაში

და გამოიხატება მამაკაცი თანამშრომლების საათობრივი ანაზღაურების განაკვეთის პროცენტული მაჩვენებლით.

გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში სხვაობა შეიძლება გამოწვეული იყოს სამუშაოს შერეული ტიპით და ორგანიზაციის სხვადასხვა დონეზე მამაკაცებსა და ქალების გადანაწილებით. ყველა ორგანიზაციას სხვადასხვა განაკვეთი აქვს სხვადასხვა სახის სამუშაოსთვის, ხოლო ზოგიერთ ორგანიზაციაში სხვადასხვა პოზიციებზე მეტი ქალი მუშაობს ვიდრე მამაკაცი, ხოლო ზოგან პირიქით,



გენდერული ნიშნით ანაზღაურების განსხვავება ინდუსტრიების მიხედვით



წყარო: The future of jobs report
მსოფლიო ეკონომიკის ფორუმი 2016

ანაზღაურებაში არსებული სხვაობის გამოწვევი მიზეზები

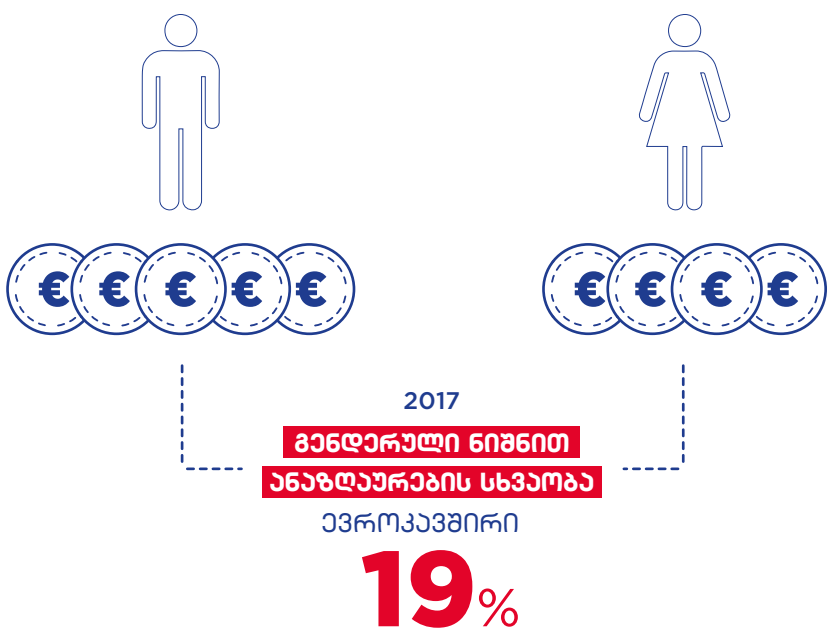
ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაციის მიხედვით (OECD), გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში სხვაობა, ევროკავშირის ქვეყნებში 2017 წელს 19% შეადგინა, სადაც ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი ფიქსირდებოდა ესტონეთში (28.3%) ხოლო ყველაზე დაბალი ბელგიაში (3.7%) (გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში სხვაობის ინდიკატორი, OECD, 2019). მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის 2016 წლის ანგარიშში „სამუშაოთა მომავალი“ ნათქვამია, რომ მედია ინდუსტრიაში, გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში სხვაობამ, გლობალური მასშტაბით საშუალოდ 18 %-ი შეადგინა.

უთანასწორო ანაზღაურების გამოწვევი სხვადასხვა მიზეზი არსებობს. ხელფასში განსხვავება იწყება მაშინ, როდესაც ადამიანი პირველ სამუშაოს იწყებს. მართლაც, არსებობს რამდენიმე კვლევა (მათ შორის მიუნხენის უნივერსიტეტის ლაიბნიცის ინფორმაციებისა და კვლევის (IFO) ინსტიტუტის 2012 წლის კვლევა გენდერული სხვაობა ექსპერიმენტულ ხელფასთან დაკავშირებულ მოლაპარაკებებში), სადაც ხაზგასმულია, როგორი განსხვავებული დამოკიდებულება აქვთ მამაკაცებსა და ქალებს ისეთ საკითხთან მიმართებაში, როგორიცაა ხელფასთან დაკავშირებული მოლაპარაკებები: ქალები იშვიათად საუბრობენ საწყის ხელფასზე, მაშინ როდესაც მამაკაცები ამას სისტემატურად აკეთებენ. ზოგიერთ ქალს აფრთხობს ხელფასთან დაკავშირებით მოლაპარაკება და იმ ხელფასის მოთხოვნა, რასაც ის იმსახურებს თავის პოზიციაზე მუშაობისას.

მოგვიანებით, კარიერის მანძილზე, კონტექსტი იცვლება. 2018 წელს, ავსტრალიაში ჩატარებულმა კვლევამ („ითხოვენ ქალები?“) რომელშიც 800 საწარმოდან შემთხვევითი არჩევის პრინციპით შერჩეული 4600 თანამშრომელი იქნა შესწავლილი, აჩვენა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ქალები ხელფასის მომატებას ისევე ხშირად ითხოვენ, როგორც მამაკაცები, მათ ამის 25%-ით ნაკლები მანძი აქვთ. კიდევ ერთმა კვლევამ („ქალები არ ითხოვენ“), რომელიც კარნეგის მელონის უნივერსიტეტის მიერ იქნა ჩატარებული, აჩვენა, რომ ჩვეულებრივ, ხელფასის მომატების თხოვნისას, ქალები, მამაკაცებთან შედარებით 30%-ით ნაკლებს ითხოვენ.

მამაკაცებისა და ქალების ანაზღაურებაში განსხვავებას ნაწილობრივ ისიც განაპირობებს, რომ ახალი დამსაქმებლები, სახელფასო განაკვეთის შეთავაზებისას, წინა სამსახურებში გამოიმუშავებულ თანებს ეყრდნობიან, რაც ქალებს არასახარბიელო პირობებში აგდებს და ხელს უშლის ხელფასის შემდეგ მატებაში.

გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში განსხვავების ძირითად მიზეზს, სამუშაოს სახეობებსა და ხელფასის კატეგორიებში არათანაბარი გენდერული გადანაწილება წარმოადგენს. ერთის მხრივ, ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი მაღალანაზღაურებად მაღალი რგოლის პერსონალში (ქალები ნაკლებად იკავებენ უფროს ხელმძღვანელ პოზიციებს); ხოლო მეორეს მხრივ, ქალები ჭარბად არიან წარმოდგენილი გაცილებით დაბალ როლებზე.





„დედობის სანუცია“

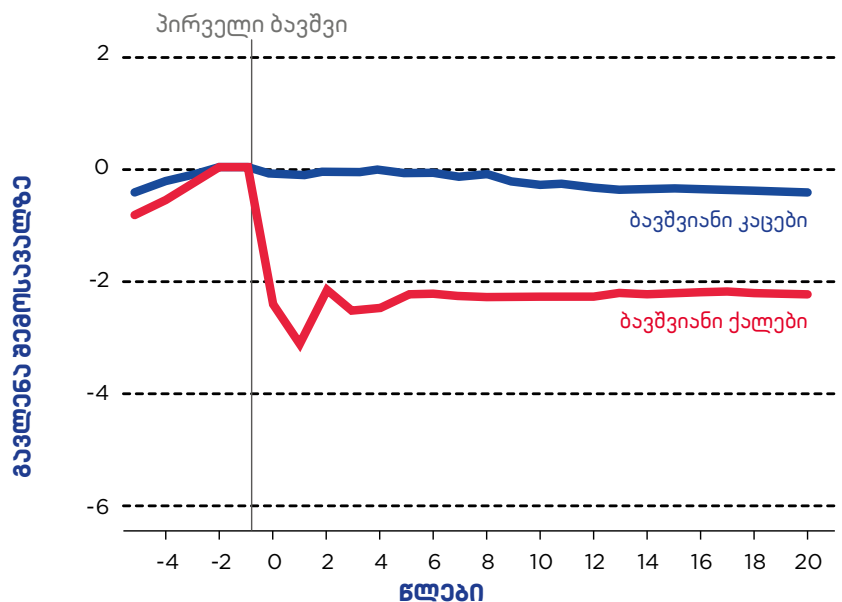
ოჯახში ბავშვის მატება, ხელფასის მხრივ ქალებზე და მამაკაცებზე სხვადასხვაგვარად აისახება. მამაკაცების შემთხვევაში, მამობა სავარაუდოდ უფრო დანაწინაურებას უკავშირდება, ხოლო ქალებისთვის კარიერულ პაუზას და შემოსავლის ნაკლებობას ნიშნავს (მშობლობის ეფექტი გენდერულ უთანასწორობაში, კემბრიჯი, 2010). ამგვარ სურათს სხვადასხვა მიზეზი განაპირობებს - მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი ან გამოსასვლელი დღეები, რომელიც ბავშვის ძირითად მომვლელს ესაჭიროება. „დედობის სანუცია“ გულისხმობს იმ სირთულეებს, რომელსაც მომუშავე დედები აწყდებიან სამუშაოზე აყვანის, სამუშაოს შენარჩუნების და ყოველდღიურ სამსახურებრივ გამოცდილებაში. რამდენიმე საერთაშორისო კვლევით უკვე დადგენილია, რომ იყო დედა - და არა უბრალოდ ქალი ან მშობელი, გაცილებით დაბალ ანაზღაურებას გულისხმობს. აღსანიშნავია, რომ ანაზღაურებაში არსებული განსხვავება იმ ქალებს შორის, ვისაც ჰყავთ და არ ჰყავთ ბავშვები, გაცილებით მაღალია, ვიდრე ქალებისა და მამაკაცების ანაზღაურებას შორის.

პრინსტონის უნივერსიტეტის კვლევა, რომელშიც დანიაში არსებული მონაცემები იქნა გამოყენებული, ამტკიცებს, რომ ქალების შემოსავალი მნიშვნელოვნად იკლებს პირველ ბავშვის შეძენის შემდეგ, მაშინ

როდესაც მამაკაცების შემოსავალზე ეს არ აისახება. დანიას აქვს მთელს მსოფლიოში ერთ-ერთ ყველაზე ჯანსაღი სოციალური კეთილდღეობის სისტემა, სადაც ყველა მშობელს, ბავშვის დაბადებისას ერთწლიანი ანაზღაურებადი შვებულება ეძლევა. მიუხედავად ამისა, გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში განსხვავება ისეთივეა, როგორც აშშ-ში (დაახლოებით 15%), ქვეყანაში, სადაც ქალებს არ აქვთ გარანტირებული დეკრეტული (დედობის) შვებულება და სადაც ბავშვებზე ზრუნვა კიდევ უფრო ძვირია, ვიდრე იჯარა. ეს კი იმაზე მიუთითებს, რომ ისეთი ტრადიციულ მიდგომა, რომ მამაკაცები არიან ოჯახის მარჩენალი, ხოლო დედები აღმზრდელები, ჯერ კიდევ მყარად ფესვადგმულია ასეთ პროგრესულ საზოგადოებებშიც კი. ბევრ დამსაქმებელს ჯერ კიდევ უჭირს იმის მიღება, რომ მშობლობა არა მხოლოდ დედების, არამედ გაზიარებული პასუხისმგებლობაა და რომ ქალებს შეეძლიათ ერთდროულად იყონ არა მარტო დედები, არამედ დედები და ფასიელი თანამშრომლები.

ევროკომისიის მონაცემებიდან ჩანს, რომ გენდერული პრინციპით ანაზღაურებაში არსებული განსხვავების კუმულაციურ ეფექტს, ღრმა ეკონომიკური და სოციალური გავლენა აქვს: თავის კარიერის მანძილზე, ქალები საშუალოდ 20%-ით ნაკლებს გამოიმუშავენ ვიდრე მათი კოლეგა მამაკაცები.

ქალბატონის შემოსავლის მნიშვნელოვანი კლება ბავშვის გაჩენის შემდგომ



წყარო: „ბავშვები და გენდერული თანასწორობა: მონაცემები დანიიდან.“ ეკონომიკური კვლევის ეროვნული ბიურო

როგორ დავძლიოთ გენდერის ნიშნით ანაზღაურებაში სხვაობა

კომპანიაში, გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში სხვაობის აღმოფხვრა, უნდა დაიწყოს იმის განსაზღვრით, ვინ იღებს ნაკლებ ანაზღაურებას და რატომ მოხდა ეს. აღნიშნულ საკითხზე მუშაობა გულისხმობს გარკვეული გამჭვირვალობისთვის მზაობას და ხელმძღვანელობისა და ადამიანური რესურსების გენდერის მხრიდან

მონაცემების ობიექტურად შეფასებას. და ბოლოს, რა თქმა უნდა ხელმძღვანელობა უნდა დაფიქრდეს, თავდაპირველად რა პროცესებმა გამოიწვიეს გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში განსხვავება (ე.ი. ხომ არ არის კომპანიის სხვადასხვა განყოფილებაში დიდი სხვაობა გენდერული თვალსაზრისით? ხომ არ

უქმის პრობლემას კომპანიას, ქალი თანამშრომლების გამოფიტვის (გადაღლის) მაღალი მაჩვენებელი?)

წარმოგიდგენთ საზოგადოებრივ მაუწყებლებში იდენტიფიცირებულ ექვს ნაბიჯს, რომელიც გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში არსებულ განსხვავების აღმოფხვრაში დაგეხმარებათ:

1. კომპანიაში მონაცემების მოწოდება

სამოქმედო გეგმა იწყება თვისებრივი მონაცემების შეგროვებით და ანალიზის ჩატარებით იმ სამუშაოს სახეობებისა და ანაზღაურების კრიტერიუმების მიხედვით, რომელმაც შესაძლოა მამაკაცებისა და ქალების ანაზღაურებაში სხვაობა გამოიწვიოს. ერთი და იგივე სამუშაოს შესრულებისთვის მამაკაცებისა და ქალების სახელფასო განსხვავება რაოდენობრივად უნდა გამოისახოს.

ეს არ არის ყოველთვის სწორხაზოვანი პროცესი. თუმცა, შესაძლებელია განისაზღვროს კლასტერული კლასიფიკაციები და დიაპაზონი, რაც შეფასებისთვის არის სასარგებლო. ადამიანური რესურსების თანამედროვე კომპიუტერული პროგრამის დახმარებით, შესაძლებელია ხელფასების სეგმენტაცია პოზიციების, სამუშაო

დონის, სქესისა და სხვა რამდენიმე ფაქტორის მიხედვით. მონაცემები შეიძლება გამოყენებული იქნას როგორც არსებული ტენდენციების, ასევე განსაკუთრებით დაბალი ხელფასების იდენტიფიცირებისთვის. სისტემური პრობლემების უკეთ გააზრებაში შეიძლება დაგვეხმაროს 2012 წლის, მედიისთვის UNESCO-ს გენდერ-მგრძობიარე ზოგიერთი ინდიკატორი:



UNESCO-ს გენდერ-მგრძობიარე ინდიკატორები გენდერისთვის:

- 1 მამაკაცი და ქალი პროფესიონალების შედარებითი ხელფასები, თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის
- 2 კომპანიაში არსებული ანაზღაურების გამჭვირვალე შკალა, სადაც ქალებისა და მამაკაცების ხელფასის გამოთვლის ერთი და იგივე კრიტერიუმი გამოიყენება.
- 3 წლიური ანაზღაურების აუდიტი
- 4 ხელფასების ციკლური შიდა შეფასება
- 5 ხელფასების ციკლური გარე/საბაზრო შეფასება
- 6 ხელფასი/დანაშინაურება თანაფარდობის გენდერულად ჩაშლილი მონაცემები (მამაკაცებისა და ქალების პროცენტული მაჩვენებლები)
- 7 შემოსავალი დეკრეტული (დედობის) შვებულებიდან: მთლიანი ბონუსის პროცენტული მაჩვენებელი
- 8 ბონუსები (გენდერის მიხედვით ჩაშლილი)
- 9 დანაშინაურების შემდგომი ხელფასის ზრდა (გენდერის მიხედვით ჩაშლილი)
- 10 არასრული დროით მუშაობის კონტრაქტები და ხელფასები (გენდერის მიხედვით ჩაშლილი)
- 11 ზენორმატიული დრო (გენდერის მიხედვით ჩაშლილი)

2. გამჭვირვალეობის გაუმჯობესება საშუალოთა კლასიფიკაციისა და ანაზღაურების სისტემის გაართობით

ანაზღაურების პრინციპები, ასევე უნდა უზრუნველყოფდნენ პერსონალისთვის გარკვეულ გამჭვირვალეობას, სულ ცოტა დონეების მიხედვით ანაზღაურებასთან მიმართებაში, რათა თანამშრომლებმა თავად შეძლონ მკაფიოდ განსაზღვრონ საკუთარი ადგილი. გარკვეული დროის შემდეგ, მამაკაცებისა და ქალების ხელფასებს შორის აღარ უნდა არსებობდეს სხვაობა. RAI -ში და ZDF-ში ბოლო დროს ჩატარებულმა შესწავლამ აჩვენა, რომ არასრული დროით მომუშავეთა 89% და 90%-ს შესაბამისად ქალები წარმოადგენენ. შედეგში, MySalary აპლიკაციის მიხედნა, თანამშრომლებს

მიანოდოს უფრო მკაფიო სურათი დღეს არსებულ ხელფასებზე. სხვა მსგავსი ვებგვერდები (Glassdoor.com, Monster.com) ასევე მიზნად ისახავენ იგივე ინფორმაციის გაზიარებას. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული ინსტრუმენტების მომხმარებელთა სტატისტიკური ფასეულობა ჯერ კიდევ არ არის შეფასებული და ამდენად არ არის ამომწურავი, ისინი პოტენციურ კანდიდატებს აწვდიან ორგანიზაციების შესახებ ინფორმაციას, რომელიც ტრადიციული საინფორმაციო წყაროს ფარგლებს ცდება.

3. სარტიფიცირების ათვალისწინება

ზოგიერთ ორგანიზაციას უფრო ეფექტურად და ობიექტურად მიაჩნია, ენდოს გარეშე აუდიტორებს. თანაბარი ანაზღაურების სერტიფიცირება არის პროცესი, რომელიც კომპანიებს საშუალებას აძლევს დაადასტუროს და განაცხადოს, რომ ისინი თანაბარ ანაზღაურებას უხდიან მამაკაცებსა და ქალებს ერთი და იგივე საშუალოს, ან ერთნაირი ღირებულების მქონე სამუშაოსთვის. დამოუკიდებელმა, არამომგებიანმა ფონდებმა, როგორცაა EQUAL-SALARY.ORG შეიმუშავეს ანაზღაურების ობიექტურობის ანალიზის გამართული მეთოდოლოგია, რომელიც 4 ნაბიჯს მოიცავს:

1. კომპანიის თანამშრომელთა სტატისტიკური ანალიზი
2. ხარისხის მართვის საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით ადგილზე ჩატარებული შემოწმება, რამდენად იცავს მენეჯმენტი თავის ვალდებულებებს ისეთ საკითხებთან მიმართებაში, როგორცაა თანაბარი ანაზღაურება მამაკაცებისა და ქალებისთვის, HR

3. შემომწმების შედეგების საფუძველზე, კომპანიას ენიჭება „თანაბარი ხელფასის“ იარლიყი და სერტიფიკატი და შეუძლია ამის შესახებ განუცხადოს პერსონალს და აქციონერებს (დაინტერესებულ მხარეებს)
4. მონიტორინგის მიზნით შემოწმება: სერტიფიცირება ჩვეულებრივ მოქმედებს 3 წლის ვადით და ამ პერიოდის განმავლობაში კომპანიამ უნდა დაუშვას მონიტორინგის მიზნით ორი შემოწმება, რათა დადასტურდეს, რამდენად იცავს იგი თავის ვალდებულებას, გამოიყენოს სამართლიანი, არადისკრიმინაციულ სახელფასო პოლიტიკა ქალებისა და მამაკაცების შრომის ანაზღაურებისთვის.



ანაზღაურების სარტიფიცირების უპირატესობები

- 1 ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ახალი და გარე პერსპექტივის სარგებლობა
- 2 ფაქტიურად არსებული, მაგრამ დაფარული/გაუცნობიერებელი განსხვავებები ანაზღაურების სტრუქტურაში.
- 3 პერსონალის მხრიდან გამჭვირვალეობა და ნდობა
- 4 იძლევა მონაცემებზე თვალის მიდევნების საშუალებას მომავალი ანალიზისთვის
- 5 საშუალოთა კლასიფიკაციის ადამიანური რესურსების სისტემებში ინტეგრირების უზრუნველყოფა



მაგალითი

ისლანდიის ეროვნული მუწყებლობის სამსახურის RUV - ის გენერალური დირექტორი მაგნუს გეირ თორდარსონი კომპანიაში 2014 წლის იანვარში მოვიდა. გენდერული თანასწორობა მისი მუშაობის მთავარი მამოძრავებელი იყო. მენეჯმენტის კულტურის შეფასების შემდეგ, მან მოახდინა ხელმძღვანელი ჯგუფის რესტრუქტურისა და თავის გარშემო გენდერულად დაბალანსებული გენდი შემოიკრიბა. 2014-2019 წლებისთვის გენდერული თანასწორობის დეტალური სტრატეგიის შემუშავების შემდეგ, დაიწყო ანაზღაურებაში არსებული სხვაობის აღმოფხვრა დაიწყო ხელფასების აუდიტი, რომელიც PWC-ს მიერ განხორციელდა 2015-2016 წლებში. გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში განსხვავება უკვე მისაღებ ფარგლებში (2.7%) იყო, თუმცა RUV still-ს მიზნად აქვს დასახული ეს მაჩვენებელი ნულამდე დაიყვანოს.

სახელფასო სისტემაში შემდგომ ცვლილებების ამოქმედებას გარკვეული დრო დასჭირდა, რამდენადაც მნიშვნელოვანი იყო ყველა იმ ცვლადის გააზრება, რომელმაც გავლენა იქონია და იქონიებს თანაბარი ანაზღაურების მოდელზე. ხელმძღვანელ გენდს ასევე დასჭირდა დრო პერსონალისა და მენეჯმენტის მოსამზადებლად ცვლილებების შესახებ, მოლოდინების მართვისა და სტრატეგიის უკან მდგომი დასაბუთებისა და მასთან დაკავშირებული ამოცანების დეტალურად ასახსნელად. 2014 წელს და მეორედ უკვე 2016 წელს, RUV-მ მიიღო თანაბარი ანაზღაურების ოქროს სერტიფიკატი PWC-გან და ასევე 2019 წლის იანვარში, მიიღო თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტის სერტიფიკატი. ამჟამად ხელფასებს შორის სხვაობა 1.7%-ს შეადგენს.

"ანაზღაურებასთან დაკავშირებული სერტიფიკატის მიღება და გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში განსხვავების აღმოფხვრა, ზედა რგოლის ხელმძღვანელობის მხრიდან გულთაოდ დახმარებას მოითხოვს" - განაცხადა მაგნუს გეირ თორდარსონმა.



პროფესიული რჩევა

BBC-მ, კარიერული დონის მიხედვით ანაზღაურების დიაპაზონი (არ არის ბაზართან კავშირში) ჩანაცვლა ბაზრით ნაკარნახევი სახელფასო დიაპაზონით და ამავე დროს, კარიერული წინსვლის სტრუქტურის გამარტივების მიზნით, შეამცირა თანამდებობრივი ტიტულების რაოდენობა (5000 დან 600 მდე). 16 საფეხურიანი კარიერული გზა შეიცვალა 6, უფრო ფართო კარიერული დონით, A-დან F-ის ჩათვლით. ამგვარად მოხდა სტრუქტურის გამარტივება.



პროფესიული რჩევა

შვედეთის რადიო, შვედეთის მთავრობის საკანონმდებლო მოთხოვნის ფარგლებში, ყოველწლიურად ატარებს ანაზღაურების საკითხის კვლევას. პროფკავშირებთან ერთად კომპანიის მასშტაბით ჩატარებული კვლევის მიზანია გამოავლინოს, გამოასწოროს და თავიდან აიცილოს გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში არსებული განსხვავება. ანაზღაურების სქემა-გრაფიკით ერთმანეთს დარდება უმეტესად ქალებით წარმოდგენილი და მამაკაცებით წარმოდგენილი საქმიანობის ჯგუფების ხელფასები. ამასთან ერთად, ხდება სქესის მიუხედავად ინდივიდუალურ პოზიციებზე მომუშავეთა ხელფასების შედარება საპირისპირო სქესის ინდივიდუალური წარმომადგენლების ხელფასთან. შვედეთის რადიოში სახელფასო განაკვეთები სრულად ნეიტრალურია. 2019 წელს, ხელფასების 100% არის გენდერულად თანასწორი. 2018 წელს იგივე მაჩვენებელი 98 %-ს შეადგენდა.



4. საკორპორაციო ზოგადის დაგეგმვა და შესაბამისი ანაზღაურება

გენდერული ნიშნით ანაზღაურებაში სხვაობის აღმოფხვრისთვის უნდა განისაზღვროს სამიზნე და შემუშავდეს ზომები, გარკვეული დროის შემდეგ ამ სხვაობის შემცირებისთვის. მას შემდეგ რაც მდგომარეობა შეფასებული იქნება და დაისახება გაუმჯობესებს გზები, მკაფიოდ უნდა იქნას ჩამოყალიბებული ის ამოცანები, რომლების კონკრეტულ დროში ამ სხვაობას აღმოფხვრის. ნებისმიერი შემთხვევა, როდესაც თანამშრომლის ხელფასი არ შეესაბამება იმავე სამუშაოს შესრულებისთვის სხვა კოლეგების ხელფასს, უნდა იქნას განხილული და კონკრეტული მატერიალური დასაბუთების არსებობის შემთხვევაში აუცილებლად უნდა გამოსწორდეს. ეცადეთ მიზანი წლიური ამოცანის სახით გადააწარმოთ მთელს მენეჯმენტზე.

5. ახალი თანამშრომლებისთვის დაბალანსებული პოზიციიდან დაწყების საშუალების უზრუნველყოფა

ახალი თანამშრომელი ქალის სამსახურში მიღებისას, შეიძლება უსამართლო გადაწყვეტილება იქნას მიღებული ანაზღაურებასთან მიმართებაში, თუკი თქვენი კომპანიის შეთავაზება წინა სამსახურის ხელფასის საფუძველზე იქნება მიღებული ან ხელფასზე მოლაპარაკება აგრესიული ფორმით წარმართება. შესთავაზეთ სამართლიანი ანაზღაურება: შემოსავლებში არსებული სხვაობა, ქალს მთელი თავისი კარიერის განმავლობაში მიყვება, ასე რომ, ნუ გამოიყენებთ კანდიდატის წინა ხელფასს იმის განსაზღვრისთვის, რამდენი უნდა გადაუხადოს თქვენმა კომპანიამ. იფიქრეთ სამართლიან ანაზღაურებაზე იმ პოზიციებთან მიმართებაში, რომლისთვისაც თანამშრომლები აგვავთ. ბევრი ადამიანი - მამაკაცები და ქალები თავს კომფორტულად ვერ გრძნობენ ხელფასთან დაკავშირებით მოლაპარაკების დროს და თანხმდებიან გაცილებით ნაკლებ შეთავაზებაზე, ვიდრე მათი ახალი დამსაქმებელი მზად იყო გადაეხადა.

6. კომუნიკაცია პერსონალთან

მნიშვნელოვანია, მოხდეს თანამშრომლებისთვის ზოგადი ბიზნეს მაჩვენებლების და მკაფიო გეგმის გაზიარება, როგორც გეგმავს იგი თავისი მიზნების მიღწევას. გაუზიარეთ თქვენი გეგმები თანამშრომლებს და ზოგადად საზოგადოებას. რეგულარულად მიაწოდეთ განახლებადი ინფორმაცია. კომპანიის მიღწევების გაზიარებისთვის გამოიყენეთ პრეს რელიზები, ბლოგ- პოსტები და სრულყოფილი ვებგვერდებიც. ეს ხელს შეუწყობს თანამშრომლებს შორის ნდობის ჩამოყალიბებას და ასევე დამსაქმებლის ბრენდისა და კომპანიის რეპუტაციის ამაღლებას. უნდა არსებობდეს თანამშრომლების მიერ, პრობლემების გაცხადებისთვის ფორმალური და არაფორმალური მექანიზმები: ელექტრონული ფოსტა თანასწორობასთან დაკავშირებული წერილებისთვის, გენდი, რომელიც ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებს განიხილავს და ა.შ.



„შევკვიდია დარწმუნებით ვთქვათ, რომ მიზანმიმართული მოქმედებებით, სისტემატიური და მუდმივი დიალოგით, ჩვენ შევძლებთ მნიშვნელოვანი პროგრესისთვის მიგვეღწია გენდერულ თანასწორობაში, როგორც ჩვენს მომსახურებაში, ასევე საქმიანობაში. კომფორტული ჰასიური როლიდან RUV-ის პოზიტიური ცვლილების ნამდვილ აქტორად და იმედია, გენდერული თანასწორობის როლურ მოდელად ტრანსფორმირებას, სხვადასხვა ფრონტზე გადამწყვეტი ქმედებები, კულტურული ბრძოლები და ზუსტი განზომილებების სისტემა დასჭირდა“.

მაგნუს გეირ თორდარსონი - პრეზიდენტი & CEO, RUV



პროექტის შესახებ



გენდერული თანასწორობა: 2019 წლის 28 ივნისი, EBU-ს 82-ე გენერალური ასამბლეის პანელური დისკუსია თემაზე: „გენდერული თანასწორობა - მედია და ბიზნეს იმპერატივი“.

შინაარსი

მედია ბიზნესში, ტრადიციულად ყოველთვის მამაკაცები დომინირებდნენ. მიუხედავად იმისა, რომ კონტენტის შექმნაში სულ უფრო მეტად მონაწილეობდნენ ქალები, ახალი ამბების შექმნასა და ტექნიკურ საქმიანობაში, როგორცაა დისტრიბუცია, ისინი უმცირესობაში იყვნენ წარმოდგენილი, განსაკუთრებით კი ხელმძღვანელ როლებზე. გენდერული თანასწორობის შესახებ კამათი დიდი ხანია მიმდინარეობს და მიუხედავად იმისა, რომ საზოგადოებრივმა მედიამ და EBU-ს წევრებმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგეს ამ სფეროში მთლიანობაში აუდიო-ვიზუალურ სექტორთან შედარებით, მონაცემები გვიჩვენებენ, რომ ქალები დასაქმებულთა მხოლოდ 45 %-ს შეადგენენ როგორც კამერის მიღმა ასევე ეკრანზე, ხოლო ხელმძღვანელ პოზიციებზე მათი რაოდენობა მთლიანად EBU-ს წევრებში მხოლოდ 25%-ს შეადგენს.

EBU-ს პრეზიდენტად არჩევისთანავე, 2018 წლის დეკემბერში, BBC-ს გენერალურმა დირექტორმა ტონი ჰოლმა, გამოხატა სურვილი, მისი პრეზიდენტობა აღენიშნა შემდგომი კოლექტიური ძალისხმევით, გენდერული თანასწორობის ახალ სიმაღლეებზე და სტანდარტებზე ასაყვანად, 2019 წლის თებერვალში, მან გენდერული თანასწორობის ჯგუფის ჩამოყალიბების შესახებ წინადადებით მიმართა EBU-ს აღმასრულებელ საბჭოს. ჯგუფის მისიად განისაზღვრა წევრ ორგანიზაციებში, გენდერულ თანასწორობის პოლიტიკის წარმატებული ისტორიების იდენტიფიცირება, სამინაო და დამსაქმებელთა საკითხებზე ყურადღების გამახვილებით (გარდა ეკრანზე წარმომადგენლობისა). გარდა ამისა, გენდს ეძლეოდა დავალება, მოემზადებინა და EBU-ს ზაფხულის გენერალურ ასამბლეაზე (Q4 2019) წარედგინა ანგარიში

გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შესახებ.

EBU-ს აღმასრულებელმა საბჭომ დაამტკიცა აღნიშნული პროექტი და EBU-ს წევრების გეოგრაფიული და კულტურული მრავალფეროვნების წარმომადგენელი 11 წევრის მიერ დასახელებული იქნენ კანდიდატები, ჯგუფის მისიის შესრულებაში მონაწილეობის მისაღებად.

გენდერული თანასწორობის ჯგუფი ჩამოყალიბდა 2019 წლის მარტში. ცოდნის გაზიარებისა და გაერთიანების EBU-ს ტრადიციების დაცვით, თითოეულმა წევრმა თავისი გამოცდილებითა და ახალი ცოდნით წვლილი შეიტანა იმ უმთავრესი პრინციპების იდენტიფიცირებასა და ასახვაში, რომელიც ნამდვილად გენდერულად თანასწორი კულტურის ჩამოყალიბებისთვის არის საჭირო.

პროცესი

ჯგუფის მიერ მალევე იქნა განსაზღვრული ოთხი ძირითადი კითხვა, რომელზეც პასუხი უნდა გაეცა მის მიერ შესამუშავებელ ნაშრომს.

- 1 რატომ არის დღეს მედია ორგანიზაციებისთვის მნიშვნელოვანი გენდერული თანასწორობა?
- 2 რა ძირითადი და სავალდებულო ელემენტები აქვს კარგად ჩამოყალიბებულ გენდერული თანასწორობის პოლიტიკას?
- 3 რა კონკრეტული ნაბიჯები უნდა გადაიდგას გენდერული თანასწორობის დანერგვის, მასზე მუშაობისა და განხორციელებისათვის?
- 4 როგორ გაცხადოთ გენდერული თანასწორობა მდგრადი კულტურა?

შედეგები

28 ივნისს, ოსლოში გამართული EBU-ს 82-ე გენერალური ასამბლეის ფარგლებში ჩატარდა პანელური დისკუსია თემაზე: „გენდერული თანასწორობა - მედია და ბიზნეს იმპერატივი“. ლონისძიება, რომელიც გახსნა ტონი ჰოლმა, ხოლო მოდერაციას კატერინ ნიკოლსონი, France 24-ის ევროპული სექტორის რედაქტორი ასრულებდა, წარმოდგენილი იყო გენდერული თანასწორობის სფეროში წამყვან პოზიციებზე მყოფი EBU-ს წევრი ორგანიზაციების ოთხი გენერალური დირექტორით. კატერინ ტეიტმა (პრეზიდენტი და ხელმძღვანელი, CBC/Radio-კანადა), ჟილ მარმანდმა (გენერალური დირექტორი, SRG SSR), თინათინ ბერძენიშვილმა,

აღნიშნულ საკითხებზე სასაუბროდ, 2019 წლის გაზაფხულზე ჩატარდა რამდენიმე სატელეფონო კონფერენცია. შემდგომ, ცალკეული პრინციპების შესწავლის მიზნით ჩამოყალიბდა მიზნობრივი ქვაკუთხედები.

აღნიშნულის შემდეგ, ჯგუფის წევრები 4 ივნისს, ბრიუსელში შეხვდნენ ერთდღიან სემინარზე, სადაც წინა თვეების დისკუსიების საფუძველზე, განიხილეს გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული ინდივიდუალური გამოცდილება, კონკრეტული სოციალური და კულტურული კონტექსტის გათვალისწინებით ამავე დროს, ინდივიდუალური სატელეფონო ინტერვიუები ჩატარდა გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელებაში წარმატებულ, EBU-ს ცალკეულ წევრებთან.

(გენერალური დირექტორის 1-ლი მოადგილე GPPB), ჰანა სტიარნემ (გენერალური დირექტორი, SVT) ერთად განიხილეს და კოლეგების აუდიტორიას წარუდგინეს არგუმენტები გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზეზების, უპირატესობების, კონკრეტული პრინციპების შესახებ და ბოლოს, რატომ არის მნიშვნელოვანი საზოგადოებრივი მედიისთვის, მოემსახუროს ყველა კატეგორიის აუდიტორიას. EBU-ს წევრებს პანელური სხდომის ვიდეოჩანაწერის ნახვა შეუძლიათ ვებგვერდზე

<https://www.ebu.ch/82GA#SS-Gender>

განრიგი 2019

თებერვალი

EBU-ს საბჭო აშტკიყვას გენდერული თანასწორობის ინიციატივას.

მარტი

გენდერული თანასწორობის ჯგუფის ჩამოყალიბება

აპრილი-მაისი

გენდერული თანასწორობის ჯგუფის პირთაღიური შეხვედრები (სათაღაფოოო კოფეარაფსია

4 ივნისი

ართდღიანი გენდერული თანასწორობის საინარაზა დასწრაზა ბრინსაღი

28 ივნისი

პანელური დისკუსია „გენდერული თანასწორობა - მედია და ბიზნეს იმპერატივი“ ჩატარდა EBU-ს 82-ე გენერალური ასამბლეის ფარგლებში, ოსლოში

დეკემბერი

გენდერული თანასწორობის პრინციპების ანგარიზის გამოქვეყნება



გენდერული თანასწორობის ჯგუფი

EBU-ს გენდერული თანასწორობის ჯგუფი აერთიანებს 11 პროფესიონალს 17 საზოგადოებრივი მაუწყებლიდან, რომელთაც უკვე მიაღწიეს გენდერულ თანასწორობას ან არიან გენდერული თანასწორობის ინიციატივების ამოქმედების პროცესში. ჯგუფის თავმჯდომარეა თინათინ ბერძენიშვილი, საქართველოს საზოგადოებრივი მაუწყებლის გენერალური დირექტორის პირველი მოადგილე, ხოლო EBU-ს წარმომადგენელი კლაუდია ვაკარონე ახორციელებს ჯგუფის მართვას და ხელს უწყობს გაცვლით საქმიანობას.

წევრები



ანდრეა ბერკოვა

საერთაშორისო ურთიერთობების ხელმძღვანელი
Ceska Televize, ჩეხეთის რესპუბლიკა



თინათინ ბერძენიშვილი

გენერალური დირექტორის პირველი მოადგილე
GPB, საქართველო



ბიანკა კონსტანტინესკუ

აღმასრულებელი პროდუსერი, TV3
TVR, რუმინეთი



სანდრა დავიდი

თანაბარი შესაძლებლობების ოფიცერი
ARD/BR, გერმანია



სალოფი დელორაგა

კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელმძღვანელი
France Télévisions, საფრანგეთი



ტარჯა ბუნიოს გვარია

თანასწორობის ოფიცერი
RTVE, ესპანეთი



ლაილა ჰიომასტარი

გენერალური დირექტორის მოადგილე
SRG SSR, შვეიცარია



ლაშია ჰასანი

მრავალფეროვნების დირექტორი
RTBF, ბელგია



სიმონა მარტორალი

საერთაშორისო და ევროკავშირის საქმეთა დირექტორი
RAI, იტალია



ბარლოტ ნიკლასონი

ევროპულ საქმეთა დირექტორი
(წარმომადგენს DR, NRK, RUV, SR, SVT, UR, YLE)
NORDVISION, სკანდინავია



კლაუდია ვაკაროვა

მრავალფეროვნების პროგრამები წევრებისთვის
EBU, შვეიცარია



ფრანესა ვიღი

ურთიერთქმედებისა და ღონისძიებების ხელმძღვანელი
BBC, გაერთიანებული სამეფო

მონაწილე პირები:

ინდივიდუალური ინტერვიუების, 4 ივნისის კონფერენციაში მონაწილეობით და სატელეფონო კონფერენციაში მონაწილეობის გზით თავისი ცოდნისა და სიახლეების, კომპანიებში არსებული პოლიტიკისა და განხორციელების პროცესების გაზიარებით, ანგარიშის შექმნაში ასევე წვლილი შეიტანეს:

Rai

ჯლიზაბატი ბაროზი

საერთაშორისო ურთიერთობების მენეჯერი, RAI

BBC

მარინა ბალი

კულტურა და პროგრესის პროექტის ხელმძღვანელი, BBC

france.tv

მარი-ანა ბარნარდი

კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობის დირექტორი - საფრანგეთი, Télévisions

CBC Radio-Canada

ჯოვანი დრუანი

მენეჯერი, მრავალფეროვნება, ინკლუზია, ადამიანები და კულტურა, CBC/Radio-კანადა

sverigesradio

ანა ჰოლმგრანი

ადამიანური რესურსების სტრატეგი, დამსაქმებელის ბრენდირებისა და მრავალფეროვნების დეპარტამენტი. SR

BBC

სანდრა ჰოვარსი

HR ბიზნეს პარტნიორი, BBC

rtve

ფრან ლორანო

სტრატეგიის დირექტორი, RTVE

SRG SSR

ჟილ მარუანი

გენერალური დირექტორი, SRG SSR

ORF

კლაუს პირჩნარი

გენდერული თანასწორობის ოფიცერი, ORF

BBC

იასდინ რაჯი

HR ბიზნეს პარტნიორი Business Partner Leadership and Development, BBC

radiofrance

ბარენისი რაჰაი

დირექტორი, FIP და პრეზიდენტი, მრავალფეროვნების კომიტეტი, რადიო ფრანსი

RÚV

სტივენ ფორალშუსტირი

წარმოებისა და პროცესების დირექტორი, RUV

svt

ჰანსა სტიარნა

გენერალური დირექტორი, SVT

CBC Radio-Canada

კატარინ ტაიტი

პრეზიდენტი და ხელმძღვანელი, CBC/Radio-კანადა

RÚV

მაგნუს გიორ თორდარსონი

პრეზიდენტი და ხელმძღვანელი, RUV

ლიტერატურა:

1. გენდერული თანასწორობა: ფაქტები

- **United Nations Development Programme** **2030 Sustainable Development Goals** [link]
- **The World Economic Forum**, (2018) *Global Gender Gap Report* [link]
- **Peterson Institute for International Economics and Ernst & Young (EY)**, **Marcus Noland, Tyler Moran, and Barbara Kotschwar**, (2016) *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey* [link]
- **McKinsey Global Institute (MGI)**, **Jonathan Woetzel, Anu Madgavkar, Kweilin Ellingrud, Eric Labaye, Sandrine Devillard, Eric Kutcher, James Manyika, Richard Dobbs, Mekala Krishnan**, (2015) *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* [link]
- **Carnegie Mellon, MIT and Union College**, **Anita Williams Woolley, Thomas W. Malone, Christopher Chabris**, (2010) *Collective Intelligence Study* [link]
- **European Broadcasting Union, Florence Hartman**, (2019) *Gender Equality and PSM* [link]
- **Institut National de l'Audiovisuel (INA)**, **David Doukhan**, (2019) *À la radio et à la télé, les femmes parlent deux fois moins que les hommes* [link]
- **World Association of Christian Communicators, Sarah Macharia**, (2015) *Global Media Monitoring Project* [link]
- **Tucker Center for Research on Girls & Women in Sport**, (2014) *Media Coverage & Female Athletes* [link]
- **Nielsen**, (2018) *The Rise of Women's Sports* [link]

2. სამოქმედო გეგმის პრაქტიკული ნაბიჯები

- **CBC/Radio-Canada Diversity Strategy**, CBC/Radio-Canada Corporate website [link]
- **BBC**, (2018-2019) *Annual Report* [link]
- **BBC**, (2018) *Making the BBC a great workplace for women, a report on career progression and culture for gender equality at the BBC* [link]
- **UNESCO**, (2012) *Gender-Sensitive Indicators for Media* [link]
- **Catalyst**, (2009) *Engaging Men in Gender Initiatives: What Change Agents Need to Know* [link]

3. ფოკუსირება პოლიტიკაზე

- **France Télévisions**, Blog: *Des images et des Elles* [link]
- **ZipRecruiter**, Blog: *Removing These Gendered Keywords Gets You More Applicants* [link]
- **Professional Women's Network (PWN)** website [link]
- **EBU Academy** website [link]

4. ფოკუსირება კულტურაზე

- **European Commission**, (2017) *Report on equality between women and men in the EU* [link]
- **Economic and Social Research Council**, (ESRC), (2013) *A woman's work is never done?* [link]
- **University College London and Imperial College London, Anne McMunn**, (2019) *Gender Divisions of Paid and Unpaid Work in Contemporary UK Couples* [link]
- **EU Official Journal on 12 July 2019** [link]
- **EU 2019 Work-life Balance Directive** [link]
- **European Commission**, (2018) *Flash Eurobarometer 470: Work Life Balance* [link]
- **Tamedia Group**, (2019) *Harassment in Swiss Media* [link]
- **International Women's Media Foundation**, (2014) *Violence and Harassment against Women in the News Media: A Global Picture* [link]
- **La Ligue du LOL** Wikipedia page [link]
- **Fortune, Kieran Snyder**, (2014) *The abrasiveness trap: High-achieving men and women are described differently in reviews* [link]
- **VitalSmarts, Joseph Grenny and David Maxfield**, (2018) *Women Judged More Harshly When Speaking Up Assertively* [link]
- **Center for Creative Leadership, Cathleen Clerkin, Christine A. Crumbacher, Julia Fernando, and William A. Gentry**, (2015) *Bossy: What's Gender Got to Do with It?* [link]
- **CBC/Radio-Canada, Code of Conduct** CBC/Radio-Canada corporate website [link]

5. გენდერული ნიშნით განსხვავებული ხელფასების პრობლემის აღმოფხვრა და თანაბარი ანაზღაურების სისტემის დანერგვა

- **The World Economic Forum**, (2016) *The Future of Jobs Report* [link]
- **OECD**, (2019) *Gender Wage Gap Indicators* [link]
- **IFO Institute, Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich**, (2012) *Gender Differences in Experimental Wage Negotiations* [link]
- **Harvard Business Review, Benjamin Artz, Amanda Goodall, Andrew J. Oswald**, (2014) *Women Ask for Raises as Often as Men, but Are Less Likely to Get Them* [link]
- **Linda Babcock, Sara Laschever**, (2004) *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide* [link]
- **Oxford University Press, Pia S. Schober**, (2011) *The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents* [link]
- **CEBI Working paper series, Henrik Jacobsen Kleven, Camille Landais, Jakob Egholt Sogaard**, (2018) *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*

პროექტის შესახებ

EBU-ს 82-ე გენერალური ასამბლეა [2019] გენდერული თანასწორობა (ხელმისაწვდომია მხოლოდ EBU-ს წევრებისთვის) [ლინკი]

ევროპის მანუფაქტურა კავშირი

ევროპის მანუფაქტურა კავშირი
L'Ancienne-Route 17A
1218 Le Grand-Saconnex
ჟენევა, შვეიცარია
T +41 22 717 21 11
ebu@ebu.ch

EBU-ს შესახებ დეტალები მოიძიეთ:
www.ebu.ch

ჩვენი მისამართები სოციალურ მედიაში:

Twitter: @EBU_HQ
Facebook.com/EBU.HQ
Linkedin.com/company/EBU
Instagram: EBU_HQ

PHOTO CREDITS

Cover: GettyImages

Pages: 5 / 8-9 / 10 / 13 / 14 / 15 / 16 / 18 / 21 / 22-23 / 24 / 26 / 27 / 31 / 32 /
33 / 34 / 38-39 / 40 / 41 / 42 / 43 / 44 / 46-47 / 51: GettyImages

Page 20: Shutterstock

Page 29: BR