

გენდერული თანასწორობა ენერგეტიკის სექტორში და ქალთა შესაძლებლობების ინდექსი

ელენე ფანცხავა
სტუ-ს ასოც. პროფესორი

ტატიანა გვილავა
სტუ-ს დოქტორანტი

რეზიუმე

გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრაში უზარმაზარი წინსვლა მოხდა მთელ მსოფლიოში, მაგრამ კვლავ რჩება სხვადასხვა გამოწვევა. გენდერული უფსკრული განათლებაში მთელ მსოფლიოში მცირდება და შესაბამისად, ეკონომიკაშიც, კერძოდ ენერგეტიკის სექტორში, შესაბამისად ქალების რაოდენობა არჩეულ თანამდებობაზე იზრდება ბევრ ქვეყანაში. მიუხედავად ამ მნიშვნელოვანი მიღწევებისა, გენდერული უთანასწორობა შენარჩუნებულია როგორც ადგილობრივი ფენომენი მსოფლიოს ცალკეულ რეგიონებში. გენდერული ხარვეზების ზუსტი ბუნება განსხვავებულია, მაგრამ ქვეყნების უმრავლესობაში არსებობს განსხვავებები მამაკაცებსა და ქალებს შორის გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებაში, ეკონომიკურ მონაწილეობაში, ხელმისაწვდომობის შესაძლებლობებზე, სოციალურ ნორმებსა და მოლოდინებში.

ნაშრომში წარმოჩენილია გენდერული თანასწორობა არა მხოლოდ ადამიანის ფუნდამენტური უფლება, არამედ როგორც აუცილებელი საფუძველი მშვიდობიანი, აყვავებული და მდგრადი სამყაროსთვის. ბოლო ათწლეულების განმავლობაში იყო პროგრესი, მიუხედავად ამისა გასაკეთებელი ბევრია, რათა მსოფლიო საზოგადოებამ მიაღწიოს გენდერულ თანასწორობას 2030 წლისთვის. ნაშრომში გაკეთებულია აქცენტები, თუ რამდენად უწყობს ხელს ქალის როლის გაძლიერება, კერძოდ ენერგეტიკის სექტორში პროდუქტიულობასა და ეკონომიკურ ზრდას.

საკვანძო სიტყვები: ლეგალური, სერვისები, თანაფარდობა, სოციალური ნორმები, ინდექსი, მდგრადი განვითარება, ენერგეტიკის სექტორი.

GENDER EQUALITY IN THE ENERGY SECTOR AND WOMEN'S OPPORTUNITIES INDEX

Elene Pantskhava

Associate Professor of GTU,

Tatiana Gvilava

PhD student of GTU

ABSTRACT

Tremendous progress has been made in eliminating gender inequality worldwide, but various challenges remain. The gender gap in education is narrowing

worldwide, and so is the economy, particularly in the energy sector, and the number of women in elected office is increasing in many countries. Despite these important achievements, gender inequality persists as a local phenomenon in certain regions of the world. The exact nature of gender gaps varies, but in most countries there are differences between men and women in decision-making power, economic participation, access to opportunities, social norms and expectations.

The paper presents gender equality not only as a fundamental human right, but also as a necessary foundation for a peaceful, prosperous and sustainable world. Progress has been made in recent decades, but much remains to be done for the global community to achieve gender equality by 2030. Emphasis is made in the work on the extent to which strengthening the role of women contributes to productivity and economic growth in the energy.

Key words: legal, services, ratio, social norms, index, sustainable development, energy sector.

შესავალი

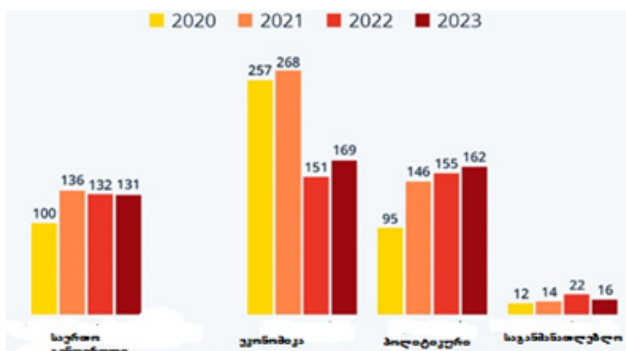
გენდერული ხარვეზები განათლებაზე, ჯანდაცვის სერვისებზე, ლეგალურ უფლებებზე, ფინანსურ სერვისებზე პოლიტიკურ ძალაუფლებაში ზღუდავს ქალებისთვის ღია ეკონომიკურ შესაძლებლობებს. განათლებაში ხარვეზები მცირდება, მაგრამ გამოწვევები რჩება, განსაკუთრებით დაბალშემოსავლიან და განვითარებად ქვეყნებში. აღსანიშნავია, რომ გენდერული სხვაობა განათლებაში სტაბილურად მცირდება ყველა რეგიონში. განვითარებულ და განვითარებად საბაზრო ეკონომიკაში გენდერული უთანასწორობა საგრძნობლად შემცირებულია და ქალები უფრო მეტად არიან ჩართულნი დასაქმების ამ სფეროში, ვიდრე აქამდე.

განათლების უთანასწორობა ამძიმებს ქალს მთელი ცხოვრების განმავლობაში და აფერხებს მნიერი შესაძლებლობებისა და არახელსაყრელი ეკონომიკური შედეგების მანკიერი წრიდან გამოსვლას.

ოფიციალურ ფინანსურ სერვისებზე ხელმისაწვდომობა ზოგადად უფრო დაბალია ქალებისთვის, ვიდრე მამაკაცებისთვის. დროთა განმავლობაში, ფინანსური სერვისების ხელმისაწვდომობა გაიზარდა.

რდა მთელ მსოფლიოში, მაგრამ ის რჩება ფრაგმენტული გენდერულ თანასწორობასთან მიმართებაში.

გენდერზე დაფუძნებული სამართლებრივი შეზღუდვები გავრცელებულია რიგ ქვეყნებში. მიუხედავად პროგრესისა, მსოფლიო ბანკის მიხედვით, მონაცემთა ბაზა მიუთითებს გენდერულ სხვაობაზე. ზოგიერთ ქვეყანას აქვს მრავალი სამართლებრივი შეზღუდვა: დაახლოებით 28 ქვეყანაში არსებობს 10 ან მეტი შეზღუდვა ქალთა მონაწილეობაზე. ეს შეზღუდვები განსხვავებულია. 79 ქვეყანაში არსებობს კანონი, რომელიც ზღუდავს ქალთა მონაწილეობას კონკრეტულ პროფესიებში. სხვა შეზღუდვები აფერხებს ქალთა საკუთრების უფლებებს და, შესაბამისად, მათ ხელმისაწვდომობას ფინანსებზე. გენდერზე დაფუძნებული შეზღუდვები მრავალრიცხოვანია, განსაკუთრებით ახლო აღმოსავლეთში და ჩრდილოეთ აფრიკაში, სუბსაჰარის აფრიკაში და სამხრეთ აზიაში. ასეთმა შეზღუდვებმა შეიძლება მნიშვნელოვნად შეაფერხოს ქალების ეკონომიკური საქმიანობა. საქართველოში კი აღსანიშნავი ფაქტია ეკონომიკურ სფეროში, მათ შორის ენერგეტიკის სექტორში ქალთა აქტიური ჩართულობა. თუ გადავხედავთ დასაქმებულთა რაოდენობას, ნამდვილად თვალში საცემია ბალანსი, რომელიც გენდერულ თანასწორობას გულისხმობს.



დიაგრამა.N1. გენდერული თანასწორობისაკენ მიმავალი გრძელი გზა

აღსანიშნავია, თუ აქამდე ენერგეტიკის სექტორი ტრადიციულად მამრობითი სქესის დომინანტი იყო, დღესდღეობით ეს ვითარება იცვლება, მათ შორის საქართველოშიც და ენერგეტიკის სექტორში კვალიფიციური ქალი კადრების მოჭარბება შეინიშნება.

ამჟამად გლობალურად დაახლოებით 11 მილიონი ადამიანი მუშაობს განახლებადი ენერგიის სექტორში. ეს წილი სავარაუდოდ გაიზრდება დაახლოებით 30 მილიონ სამუშაო ადგილამდე 2050 წლისთვის. საუკეთესო პროფესიონალი, როგორც ქალისა და მამაკაცის მოზიდვა და შენარჩუნება

სუფთა ენერგიის სექტორში არის გასაღები წარმატებული და სწრაფი ენერგეტიკული გადასვლის უზრუნველსაყოფად.

ახლახან დაწყებული IRENA კვლევის მიხედვით, განახლებადი ენერგიის სექტორში დაახლოებით 32% ქალია დასაქმებული, ნავთობისა და გაზის სექტორში დასაქმებულ 22%-თან შედარებით.

გენდერული მრავალფეროვნება განახლებად ენერგიაში შეიძლება არსებითად გაუმჯობესდეს როგორც თანამედროვე, ისე ხელმისაწვდომობის კონტექსტში. ენერგიის გარდამავალი პროცესისთვის საჭიროა სხვადასხვა დონეზე ქმედებები:

- გენდერის ინტეგრირება პოლიტიკის შემუშავებასა და პროექტების განხორციელებაში, მხარდაჭერილი მყარი დაშლილი მონაცემების შეგროვებითა და მონიტორინგით;
- ტრენინგის მორგება და უნარების განვითარება სხვადასხვა სფეროში, რაც მოითხოვს მთავრობის კოორდინაციას;
- ნიჭის მოზიდვისა და შესანარჩუნებლად პოლიტიკის განხორციელება სამუშაო ადგილზე მხარდაჭერილი გარემოს უზრუნველსაყოფად;
- ქალთა მხარდაჭერა მენტორული პროგრამებით;
- ენერგეტიკის სექტორში ქალთა მენარმეობის ნახალისება;

თუ გლობალურმა ენერგეტიკულმა ტრანსფორმაციამ მდგრადი ზრდა და განვითარება უნდა გამოიწვიოს, ის უნდა იყოს ინკლუზიური ყველა გარემოთა და ქალების უნდა იყვნენ მისი ნაწილი.

ამის გათვალისწინებით, ენერგეტიკის ექსპერტთა და პროფესიონალების ჯგუფი 2019 წელს შეიკრიბა, რათა შექმნათ GWNET, რომელიც მიზნად ისახავს მდგრადი ენერგეტიკის სფეროში მომუშავე ქალების გაძლიერებას განვითარებულ და განვითარებად ქვეყნებში კარიერულ სხვადასხვა დონეზე საჯარო და კერძო სექტორიდან ინტერდისციპლინური ქსელის, ადვოკატირების, ტრენინგის, ქოუჩინგისა და სწავლების გზით.

ქსელი, რომელიც უკვე შედგება 800-ზე მეტი წევრისგან 88-ზე მეტი ქვეყნიდან, ღიაა იმ პირებისა და კორპორაციებისთვის, რომლებიც ენერგეტიკის სექტორში გენდერული ბალანსის დაცვას ესწრაფვიან და სურთ თავიანთ კოლეგებთან დაკავშირება და ენერგეტიკის ტრანზიციის უფრო სწრაფად განვითარება.

ქალთა შესაძლებლობების ინდექსი

გენდერთან დაკავშირებული ინდექსების დიდი რაოდენობა ფოკუსირებულია გენდერული უთანასწორობის კონკრეტულ განზომილებებზე. მათ შორისაა Economist Intelligence Unit-ის ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსი, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების

ორგანიზაციის (OECD) სოციალური ინსტიტუტი და გენდერული ინდექსი, მსოფლიო ბანკის ქვეყნის პოლიტიკა და ინსტიტუციონალური შეფასება გენდერული თანასწორობის რეიტინგი, მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გლობალური გენდერული ხარვეზის ინდექსი. ინდექსების უმეტესობა ფოკუსირებულია გენდერული უთანასწორობის კონკრეტულ ელემენტებზე, როგორიცაა განათლების, ჯანდაცვის, სამუშაო ძალის მონაწილეობის ან პოლიტიკური წარმომადგენლობის ხარვეზები.

ეს ინდექსები, როგორც წესი, აერთიანებს გენდერული უთანასწორობის შედეგებსა და შესაძლებლობებთან დაკავშირებულ ზომებს, რამაც შეიძლება წარმოადგინოს გენდერული უთანასწორობის კარგი საერთო სურათი ქვეყნებში. თუმცა, შედეგებისა და შესაძლებლობების კომბინაციის გამოყენება ართულებს განსხვავებას ქალთა პრეფერენციებიდან გამომდინარე უთანასწორობასა და არათანაბარი სათამაშო მოედნის შედეგად წარმოქმნილ უთანასწორობას შორის. მაგალითად, როგორც ბევრმა კვლევამ მართებულად აღნიშნა, ქალთა სახლის მოვლა და ბავშვზე ზრუნვა, ზრდის საერთო კეთილდღეობას ეკონომიკაში. ზოგჯერ ქალი შეიძლება არ შეუერთდეს შრომის ბაზარს ამ საქმიანობებისადმი შინაგანი უპირატესობის გამო და არა პოლიტიკის ან სამართლებრივი შეზღუდვის შედეგად, რომელიც ზღუდავს მის შესაძლებლობებს.

ამრიგად, ქალთა შესაძლებლობების ინდექსი აერთიანებს საგანმანათლებლო და პოლიტიკური გაძლიერების განზომილებებს.

გენდერული უთანასწორობა ეკონომიკურ შედეგებში

ბოლო სამი ათწლეულის განმავლობაში, ეკონომიკური შესაძლებლობების მზარდმა რაოდენობამ მიიზიდა მეტი ქალი სამუშაოდ სხვადასხვა უწყებებში ყველა დონეზე და ყველა რეგიონში, გარდა ახლო აღმოსავლეთისა და სამხრეთ აზიისა. ახლა ქალები წარმოადგენენ გლობალური სამუშაო ძალის 40 პროცენტს (მსოფლიო ბანკი 2021). ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში ლათინურ ამერიკასა და კარიბის ზღვის აუზის ქვეყნებმა განიცადეს ქალთა სამუშაო ძალის მონაწილეობის მკვეთრი ზრდა დაახლოებით 13 პროცენტული პუნქტით, მაგრამ სამხრეთ აზიაში ეს მაჩვენებელი მცირდება. ევროპასა და ცენტრალურ აზიაში ეს მაჩვენებელი უცვლელი დარჩა.

გენდერული უფსკრული მკვეთრად განსხვავდება რეგიონების მიხედვით, ყველაზე მაღალი განსხვავება დაფიქსირდა ახლო აღმოსავლეთში და ჩრდილოეთ აფრიკაში (51 პროცენტული მაჩვენებელი), შემდეგ მოდის სამხრეთ აზია და ცენტრალური ამერიკა (35 პროცენტული პუნქტით ზემოთ),

ხოლო ყველაზე დაბალი დონე დაფიქსირდა OECD-ის ქვეყნებში და ახლო აღმოსავლეთში და ჩრდილოეთ აფრიკაში (დაახლოებით 12 პროცენტული მაჩვენებელი).

იაპონიის შრომის ბაზარზე გენდერული სხვაობა 25 პროცენტულ პუნქტს შეადგენს. OECD-ში ქალების დასაქმება კონცენტრირებულია მომსახურების სექტორში, რომელიც დასაქმებული ქალების 80 პროცენტს შეადგენს, კაცების 60 პროცენტთან შედარებით. ამ სექტორში ქალები იკავებენ პროფესიების არაპროპორციულად მაღალ წილს ჯანდაცვისა და საზოგადოებრივი სერვისების სფეროში, რასაც მოჰყვება განათლება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ჩატარებულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ ქალები ზედმეტად არიან წარმოდგენილი სექტორებში, რომლებსაც ახასიათებთ დაბალი სტატუსი და დაბალი ანაზღაურება.

საქართველოში არსებული ენერგეტიკისა და წყალმომარაგების მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის გენდერული თანასწორობის სტრატეგია ემყარება საქართველოს კონსტიტუციას, ადგენს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფის ძირითად გარანტიებს, ითვალისწინებს საქართველოს მიერ ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებებს და საქართველოს სახელმწიფო პოლიტიკას გენდერული თანასწორობის სფეროში. კომისია ახორციელებს ძალისხმევას კომისიაში გენდერული თანასწორობის პრინციპების დასამკვიდრებლად და უზრუნველყოფს ქალისა და მამაკაცის უფლებებისა და თავისუფლებების თანასწორობის მიღწევის მიზნით შესაბამისი სტრატეგიის გატარებას.

დასკვნა

მიუხედავად იმისა, რომ გენდერული უთანასწორობა მთელ მსოფლიოში საგრძნობლად შემცირდა, კვლავ რჩება სხვადასხვა გამოწვევები. ბევრ რეგიონში იზრდება ქალთა ჩართულობა სხვადასხვა უწყებებში. ბევრ რეგიონში შეინიშნება პროფესიონალი ქალების სხვადასხვა პოზიციებზე მოღვაწეობის მაჩვენებლების სწრაფი ზრდა და გენდერული ხარვეზები მთელ მსოფლიოში მცირდება და ზოგიერთ რეგიონში დასრულდა კიდევ. პოლიტიკურ სფეროში ბევრ ქვეყანაში გაიზარდა ქალთა რაოდენობა არჩევით. მაგრამ მიუხედავად ამ მნიშვნელოვანი წინსვლისა, გენდერული თანასწორობა შესაძლებლობებსა და შედეგებში რჩება მიუწვდომელ მიზნად და გენდერული უთანასწორობა შენარჩუნებულია არა მხოლოდ როგორც ადგილობრივი ფენომენი, არამედ სხვადასხვა ფორმით მთელ მსოფლიოში. გენდერული ხარვეზების ზუსტი ბუნება განსხვავებულია, მაგრამ ქვეყნების უმრავლესობაში

არსებობს განსხვავებები მამაკაცებსა და ქალებს შორის გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებაში, ეკონომიკურ მონაწილეობაში, შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობასა და სოციალურ ნორმებსა და მოლოდინებში.

საზოგადოებაში არსებობს ხშირად ასეთი აზრი, შეუძლია თუ არა ქალს იყოს კაცის თანასწორი, დაიკავოს მაღალი თანამდებობები, ჰქონდეს საქმიანი ურთიერთობები ინტელექტუალებთან. იმუშაოს ყველაზე მაღალ პოლიტიკურ თანამდებობებზე. თანამედროვე მსოფლიოში თითქოს არ არსებობს წინააღმდეგობა, მაგრამ იშვიათად იღებს ქალი გადაწყვეტილებას წავიდეს პოლიტიკაში ან გახდეს მსხვილი საწარმოს ხელმძღვანელი. მაგრამ ასეთი ქალებიც არსებობენ: ძლიერები, შრომისმოყვარეები, მიზანდასახულები სიმაღლის დასაპყრობად, ამასთანავე ქალებიც, ალერსიანები, მომხიბვლელნი და მიმზიდველნი.

IRENA კვლევა ეფუძნება გლობალურ გამოკითხვას 1,500 ქვეყნიდან დაახლოებით 144 გამოხმაურებით და განსაზღვრავს რამდენიმე ბარიერს, რომელიც ხელს უშლის ქალებს კარიერაში შესვლასა და წინსვლაში და იძლევა პოლიტიკის რეკომენდაციებს იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა გახდეს ენერგეტიკის სექტორი გენდერულად დაბალანსებული.

კულტურული და სოციალური ნორმები კვლავ დიდ როლს თამაშობს ხელმისაწვდომობის კონტექსტში, სადაც თანამედროვე ენერგეტიკული სფეროსები შეზღუდულია. ამისათვის აუცილებელია აღმოიფხვრას გენდერულად მგრძნობიარე პროგრამებისა და პოლიტიკის ნაკლებობა, არასაკმარისი უნარებისა და ტრენინგის შესაძლებლობები, აქტივების მფლობელობაში არსებულ უთანასწორობა და ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის ნაკლებობა.

გლობალური საკითხების ლანდშაფტში, რომელიც მოითხოვს ძლიერ ლიდერობას და კვალიფიციურ მუშახელს, რამდენიმე სფეროა ისეთივე კრიტიკული, როგორც მდგრად ენერგეტიკულ სისტე-

მაზე გადასვლა. გენდერული მრავალფეროვნება განაპირობებს ინოვაციებს, ხსნის ახალ გზებს ტექნოლოგიების დანერგვისთვის, მოაქვს ღირებული პერსპექტივები სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაში და უზრუნველყოფს ნიჭის უფრო მდიდარ აუზს საკვანძო და განვითარებადი ინდუსტრიებისთვის.

ენერგეტიკის სექტორში ქალთა მოსაზიდად და დასასაქმებლად საჭიროა სოციალური ნორმების შეცვლა და მისაბაძი მაგალითების ჩვენება. ამასთან, სექტორში უკვე დასაქმებულ ქალთა შენარჩუნების მიზნით ძალზე მნიშვნელოვანია ისეთი გარემოს შექმნა, რომელიც ქალებისადმი კეთილგანწყობილია, სადაც ქალებს არ ავიწროებენ, დანერგილია თანაბარი ანაზღაურების პოლიტიკა და დაცულია ჯანსაღი ბალანსი პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. World Bank. 2015. Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal. World Bank.
2. Duflo, E. 2012. "Women Empowerment and Economic Development." *Journal of Economic Literature* 50 (4): 1051–79.
3. ქალი და კაცი საქართველოში - სტატისტიკური პუბლიკაცია, 2023წ.
4. <https://www.geostat.ge/ka/single-categories/115/genderuli-statistika>
5. <https://www.bdo.ge/ka-ge/blogs-1/evp-blog/gamocveva-rkvelastvis-tu-erteulebis-interesi>
6. სახელმძღვანელო ენერგეტიკულ პროექტების გენდერული ასპექტების შეფასებისთვის, მწვანე ალტერნატივა, თბილისი 2016.
7. ნესტან გაფრინდაშვილი, გენდერული გავლენის შეფასება (GIA), თემატური პუბლიკაცია N 02/20.
8. <https://gnerc.org/ge/media/presrelizebi-akhali-ambebi/17112020-relizi/123162>