



Bakhvi HPP

შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა

მოცემული გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა დამტკიცებულია კომპანიის დირექტორის, გიორგი აბრამიშვილის მიერ

სარჩევი	
შესავალი	2
მიზანი	2
გავრცელების არეალი.....	2
გენდერული ანაზღაურების მაჩვენებლები და გამჭვირვალობის ვალდებულება	4
გენდერული ნიშნით ძალადობისა და შევიწროების პრევენცია.....	5
გენდერული პოლიტიკის გადახედვისა და განახლების პროცესი.....	5
დანართი 1: გენდერული თანასწორობის ძირითადი ეფექტიანობის მაჩვენებლები (KPI)	0

შპს სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა

შესავალი

შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ (შემდგომში - „კომპანია“) გურიის რეგიონში, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ტერიტორიაზე, კერძოდ მდინარე ბახვისწყალზე ახორციელებს ჯამური 10.9 მგვტ დადგმული სიმძლავრის, ბუნებრივ ჩამონადენზე მომუშავე „ბახვი 1“ ჰესის მშენებლობას. კომპანიის ინვესტორები არიან „კავკასიის განახლებადი ენერჯის ჰოლდინგი“ (სი-სი-ი-ეიჩ), ავსტრიული საინვესტიციო ფონდი „ილაგი“ და სხვა სპეციალიზებული ინვესტორები ავსტრიიდან და საქართველოდან. „კავკასიის განახლებადი ენერჯის ჰოლდინგის“ ინვესტორები კი თავის მხრივ, არიან ცნობილი საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტები ამერიკიდან და ევროპული ქვეყნებიდან (მათ შორის - ევროპის საინვესტიციო ბანკი [EIB], ჰოლანდიის განვითარების ბანკი [FMO], ავსტრიის განვითარების ბანკი [OeEB] და სხვა). აღსანიშნავია, რომ ავსტრიული საინვესტიციო ფონდი „ილაგი“ ფლობს მრავალფეროვან ბიზნეს პორტფელს რამდენიმე დასავლურ ქვეყანაში.

ბახვი 1 ჰესის მშენებლობა მიმდინარეობს მდ.ბახვისწყლის 1 735 და 1 383 მ ნიშნულებს შორის მოქცეულ მონაკვეთზე. გათვალისწინებულია მდ.ბახვისწყლის ბუნებრივ ჩამონადენზე მომუშავე ჰესის მშენებლობა, რომლის შემადგენლობაშია სათავე ნაგებობა, სადაწნეო მილსადენი და მიწისზედა ჰესის შენობა. ჰესის დადგმული სიმძლავრე იქნება 10.9 მგვტ, ხოლო საპროექტო ხარჯი - 4მ³/წმ. სათავე ნაგებობა განთავსდება მდ.ბახვისწყლისა და მდ.ბაისურას ღელეს შესართავიდან 250 მ-ით ქვემოთ. შეტბორვის დონეა ზღვის დონიდან 1731.70 მ, ხოლო ჰესის შენობის ქვედა ბიეფის ნიშნული ზღვის დონიდან - 1383.0 მ.

შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ საკუთარ საქმიანობას წარმართავს საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტების IFC-ისა და EIB-ის მიერ დადგენილი გარემოსდაცვით და სოციალურ სტანდარტებთან სრული შესაბამისობით.

მიზანი

შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ პრიორიტეტს ანიჭებს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას, გენდერული ნიშნით ძალადობის აღმოფხვრას და ისეთი სამუშაო გარემოს ჩამოყალიბებას, სადაც ყველა ადამიანს, მისი გენდერის მიუხედავად, თანაბარი შესაძლებლობა აქვს პროფესიული განვითარებისა და წინსვლისთვის. კომპანია აღიარებს, რომ ენერგეტიკისა და ჰიდროენერგეტიკის სექტორები, მათ შორის ჰესების ოპერირება, ისტორიულად მამაკაცებით დომინირებული სფეროებია. ამიტომ, შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს ქალთა ჩართულობის, პროფესიული წინსვლისა და თანასწორი მოპყრობის მხარდაჭერაზე ორგანიზაციის ყველა დონეზე.

მოცემული პოლიტიკა ასახავს კომპანიის ერთგულებას საერთაშორისო სტანდარტების მიმართ, მათ შორის გაეროს გლობალური შეთანხმების ათი პრინციპის, IFC-ის გარემოსდაცვითი და სოციალური შესრულების სტანდარტების, ევროპის საინვესტიციო ბანკის (EIB) გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტების, მდგრადი განვითარების მიზნის (მიზანი 5 - გენდერული თანასწორობა), ასევე საქართველოს „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონისა და საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნების მიმართ, რომლებიც უზრუნველყოფს ქალებისა და კაცების თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოციალურ ცხოვრებაში, კრძალავს სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციას და ხელს უწყობს თანაბარ ანაზღაურებასა და უსაფრთხო, ინკლუზიური სამუშაო გარემოს ჩამოყალიბებას.

გავრცელების არეალი

მოცემული პოლიტიკა ვრცელდება შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“-ს თითოეულ თანამშრომელზე, კონტრაქტორებზე, მენეჯმენტსა და დაინტერესებულ მხარეზე, კომპანიის საქმიანობისა და ოპერირების სრულ არეალზე. იგი მოიცავს ისეთ მნიშვნელოვან მიმართულებებს, როგორებიცაა

სამუშაო ძალაში წარმომადგენლობა, თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფა, კარიერული განვითარების ხელშეწყობა და გენდერული ნიშნით ძალადობის პრევენცია.

პოლიტიკის ეფექტიანობა მონიტორინგდება ძირითადი შესრულების მაჩვენებლების (KPI) მეშვეობით, რომლებიც განსაზღვრულია დანართში 1: „გენდერული თანასწორობის ძირითადი შესრულების მაჩვენებლები“. აღნიშნული მაჩვენებლები წარმოადგენს კომპანიის ანგარიშვალდებულების ჩარჩოს არსებით ნაწილს და უზრუნველყოფს პროგრესის გაზომვას როგორც მდგრადი განვითარების მიზანთან 5 - გენდერული თანასწორობა, ისე ეროვნული თანასწორობის მიზნებთან შესაბამისობაში.

გენდერული წარმომადგენლობა და სამუშაო ძალის სტრუქტურა

სამართლიანი წარმომადგენლობის უზრუნველყოფისა და სისტემური გენდერული მიკერძოების აღმოფხვრის მიზნით, შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ იღებს ვალდებულებას რეგულარულად შეაგროვოს და მონიტორინგი გაუწიოს გენდერულ ჭრილში დიფერენცირებულ სამუშაო ძალის მონაცემებს. ეს კომპანიას საშუალებას აძლევს შეაფასოს მრავალფეროვნების ტენდენციები, გამოავლინოს ბარიერები და განსაზღვროს ინკლუზიური ნიჭიერი კადრების განვითარების სტრატეგიები. განსაზღვრებები და პრიორიტეტული მიმართულებები მოიცავს:

- ქალთა რაოდენობა საერთო სამუშაო ძალაში: ქალ თანამშრომელთა წილი კომპანიის ოპერირებაში, რაც ასახავს გენდერულ ინკლუზიურობას მთლიანობაში;
- ქალთა რაოდენობა ყველა მენეჯერულ პოზიციაზე: ქალთა წარმომადგენლობა ლიდერულ პოზიციებზე ყველა დონეზე (ჯუნიორ, საშუალო და უფროსი მენეჯმენტი);
- ქალთა რაოდენობა დაბალი დონის მენეჯერულ პოზიციებზე: ქალთა წილი საწყის მენეჯერულ პოზიციებზე, რაც ხელს უწყობს კარიერულ გზას განვითარების ადრეული ეტაპებიდან;
- ქალთა რაოდენობა უმაღლეს მენეჯმენტში: ქალთა ყოფნა აღმასრულებელ და სტრატეგიულად მნიშვნელოვან პოზიციებზე, რაც უზრუნველყოფს გენდერულ ბალანსს უმაღლეს დონეზე;
- ქალთა რაოდენობა STEM-თან დაკავშირებულ პოზიციებზე: ქალთა წარმომადგენლობა მეცნიერების, ტექნოლოგიების, ინჟინერიისა და მათემატიკის მიმართულებებში, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ჰიდროენერგეტიკული ოპერირების კონტექსტში.

2025 წლის ანგარიშგების პერიოდისთვის, შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“-ს მენეჯმენტის გუნდში 3 ქალი იყო წარმოდგენილი, რაც ასახავს გენდერულ ბალანსს მენეჯმენტში. დამატებით, კომპანიის დირექტორთა საბჭოს ერთი წევრი ქალია, რაც უზრუნველყოფს წარმომადგენლობას უმაღლეს მმართველობით დონეზე.

განახლებადი ენერჯის სექტორში რეალობაა, რომ ქალები კვლავაც ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი ტექნიკურ სფეროებში და ხელმძღვანელ პოზიციებზე, როგორც ეს ასახულია საერთაშორისო და რეგიონულ შეფასებებში. აღნიშნული გამოწვევის დასაძლევად, შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ სამუშაო ძალის სტრუქტურის მაჩვენებლებს ინტეგრირებას ტალანტების დაგეგმვის, ინკლუზიური რეკრუტირების, ლიდერობის განვითარების და დაწინაურების ჩარჩოებში.

შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ ყოველ კვარტალურად ახორციელებს სამუშაო ძალის შემადგენლობის შეფასებას, განსაკუთრებული ყურადღების გამახვილებით პროექტით ზემოქმედების ქვეშ მოქცეული თემებიდან ქალთა წარმომადგენლობაზე. მიღებული შედეგები წარდგენილია სამეთვალყურეო საბჭოს წინაშე და გამოიყენება HR სტრატეგიების განსაზღვრის, გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი ანგარიშგების და უწყვეტი გაუმჯობესების პროცესების უზრუნველსაყოფად. ყველა მონაცემი მუშავდება კონფიდენციალურობისა და მონაცემთა დაცვის კანონმდებლობის სრული დაცვით.

გენდერული ანაზღაურების თანასწორობა და გამჭვირვალობა

შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ პრიორიტეტს ანიჭებს ისეთი ოპერირების მოდელის ჩამოყალიბებას, რომელიც უზრუნველყოფს თანაბარ ანაზღაურებას ერთიდაიგივე ღირებულების სამუშაოსთვის. ინდივიდუალური ანაზღაურების კონფიდენციალურობის სრული დაცვით, კომპანია აქტიურად უზრუნველყოფს, რომ სახელფასო სტრუქტურებსა და დაწინაურების კრიტერიუმებში არ არსებობდეს გენდერული მიკერძოება.

ევროკავშირის „ანაზღაურების გამჭვირვალობის შესახებ“ დირექტივის შესაბამისად, რომელიც თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის ერთიდაიგივე ანაზღაურებას უზრუნველყოფს გამჭვირვალობის, თანამშრომელთა ინფორმაციის ხელმისაწვდომობისა და ანგარიშვალდებულების მექანიზმების გზით, „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ პროაქტიულ მიდგომას იყენებს გენდერული ანაზღაურების უთანასწორობის გამოვლენისა და აღმოფხვრის მიზნით, სტრუქტურირებული ჩარჩოების და რეგულარული შიდა მიმოხილვების მეშვეობით.

გენდერული ანაზღაურების მაჩვენებლები და გამჭვირვალობის ვალდებულება

ანაზღაურების თანასწორობისა და გამჭვირვალობის პრინციპების დაცვის მიზნით, შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ გენდერული ანაზღაურების სხვაობას აფასებს საერთაშორისო დონეზე აღიარებული ფორმულის გამოყენებით:

(მამაკაცების საშუალო ანაზღაურება – ქალების საშუალო ანაზღაურება) ÷ ქალების საშუალო ანაზღაურება

მაჩვენებელი ასახავს კაცებისა და ქალების საშუალო ანაზღაურებებს შორის პროპორციულ სხვაობას და ხელს უწყობს ანაზღაურების პრაქტიკაში არსებული უთანასწორობის გამომწვევი მიზეზების იდენტიფიცირებას. მაგალითად:

კატეგორია	თანხა (ლარი)
კაცების საშუალო ანაზღაურება	2,500
ქალების საშუალო ანაზღაურება	2,000
გენდერული ანაზღაურების სხვაობა (%)	25%

კალკულაცია: $2,500 - 2,000 / 2,000 = 0.25$ ან 25%

მონაცემთა სიზუსტის უზრუნველსაყოფად და თანამშრომელთა კონფიდენციალურობის დასაცავად, შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ აღნიშნულ შეფასებას ატარებს ანონიმურად, თანამშრომელთა საერთო (ჯგუფურ) მონაცემებზე დაყრდნობით. ინდივიდუალური ანაზღაურების მაჩვენებლები არასოდეს ქვეყნდება ან საჯაროდ არ ვრცელდება. HR სპეციალისტი შედეგებს კონფიდენციალურად ანალიზებს და, დაუსაბუთებელი სხვაობის აღმოჩენის შემთხვევაში, იწყებს საჭირო მაკორექტირებელ მოქმედებებს. კომპანია მუდმივად ამუშავებს შიდა მონაცემებს, რათა ასახოს ანაზღაურების თანასწორობის სტანდარტების განვითარება და განახლებული მოთხოვნები.

შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ შიდა ანალიზისას იყენებს ალტერნატიულ სტატისტიკურ მეთოდებს, შედეგები ხელახლა გამოითვლება ზემოთ განსაზღვრული სტანდარტული ფორმულის გამოყენებით, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მონაცემთა თანმიმდევრულობა და გამჭვირვალობა გარე ESG ანგარიშგებისთვის.

მოცემული მიდგომა ხელს უწყობს გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნის 5-ის (გენდერული თანასწორობა) მიღწევას, სრულ შესაბამისობაშია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ფუნდამენტურ პრინციპთან „თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება“ და აძლიერებს ნდობას როგორც თანამშრომელთა, ისე კომპანიის დაინტერესებულ მხარეებს შორის.

გენდერული ნიშნით ძალადობისა და შევიწროების პრევენცია

შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ მოწოდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამუშაო გარემო, სადაც თითოეული თანამშრომელი თავს უსაფრთხოდ, პატივცემულად და დაფასებულად იგრძნობს. კომპანია გენდერული ნიშნით ძალადობისა და შევიწროების საკითხს მიმართავს პროაქტიული და პრევენციული მიდგომით, საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკაზე დაყრდნობით, განსაკუთრებით საერთაშორისო შრომითი ორგანიზაციის (ILO) კონვენცია №190-ის „შრომის სამყაროში ძალადობისა და შევიწროების შესახებ“ დებულებების გათვალისწინებით და სრულ თანხვედრაში საქართველოს კანონმდებლობასთან, რომელიც ეხება ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვასა და დახმარებას.

კომპანია ხელს უწყობს ისეთ სამუშაო კულტურას განვითარებას, სადაც მიუღებელი ქცევა პრევენციული მიდგომით აღკვეთილია, დროულად იდენტიფიცირდება და ოპერატიულად არის გატარებული შესაბამისი დისციპლინარული ზომები. აღნიშნული ვალდებულების შესრულების მიზნით, შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ იღებს შემდეგ ვალდებულებებს:

- უზრუნველყოფს უსაფრთხო და ინკლუზიურ სამუშაო გარემოს, რომელიც თავისუფალია გენდერული ნიშნით ნებისმიერი სახის შევიწროების, დაშინების ან ძალადობისგან, მათ შორის გენდერული იდენტობისა და სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე;
- ახორციელებს შიდა პოლიტიკებსა და მკაფიო, ჩაგვრის ობიექტზე ორიენტირებულ ანგარიშგების პროცედურებს, რომლებიც გარანტირებულად იცავენ კონფიდენციალურობას და უზრუნველყოფენ მხარდაჭერას იმ პირებისთვის, ვინც მიმართავს;
- ამუშავებს სტრუქტურირებულ და დროულ რეაგირების მექანიზმს, რომელიც მოიცავს სრულფასოვან გამოძიებას, მხარდაჭერის სერვისებსა და საჭიროების შემთხვევაში კორექტირებით ზომებს;
- არეგულირებს სავალდებულო თანამშრომელთა ტრენინგებს, ცნობიერების ამაღლების კამპანიებს და ხელმძღვანელობის ჩართულობას, რათა გაძლიერდეს პოზიტიური ქცევები და განმტკიცდეს პატივისცემაზე დაფუძნებული სამუშაო გარემო.

ყველა თანამშრომელი, კონტრაქტორი და პარტნიორი ვალდებულია დაიცვას პატივისცემაზე დაფუძნებული ქცევის ნორმები და დაემორჩილოს აღნიშნულ სტანდარტებს. დარღვევები განიხილება განსაზღვრული დისციპლინური პროცედურებისა და შესაბამისი მაკორექტირებელი ზომების გზით, კომპანიის ქცევის კოდექსისა და ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად. აღნიშნული ვალდებულება ინტეგრირებულია შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“-ს ადამიანური რესურსების უფრო ფართო ჩარჩოში, ადამიანის უფლებების გულდასმით შესწავლის პროცესში და დაინტერესებულ მხარეებთან ჩართულობის პრაქტიკაში. ეს მიდგომა პირდაპირ უწყობს ხელს მდგრადი განვითარების მიზნის 5-ის (გენდერული თანასწორობა) მიღწევას და ასახავს შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“-ს ღირებულებებს, ღირსება, თანასწორობა და ნულოვანი ტოლერანტობა ნებისმიერი სახის ძალადობის მიმართ.

გენდერული პოლიტიკის გადახედვისა და განახლების პროცესი

საერთაშორისო დონეზე აღიარებული გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი (ESG) ჩარჩოებისა და ინკლუზიური სამუშაო გარემოს პრინციპებთან თანხვედრაში, შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“ ყოველწლიურად ახორციელებს აღნიშნული გენდერული პოლიტიკის სტრუქტურირებულ გადახედვას. ამგვარი მიდგომა უზრუნველყოფს, რომ პოლიტიკა იყოს რეაგირებადი, გარემო პირობების ცვლილებებზე, სამუშაო ძალის დინამიკასა და დაინტერესებულ მხარეთა მოლოდინებზე.

გადახედვის პროცესს ხელმძღვანელობს გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი მენეჯერი ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტთან მჭიდრო თანამშრომლობით. პროცესის მიზანია:

- გენდერული წარმომადგენლობის მიმდინარე მონაცემების ასახვა ყველა პოზიციასა და

დონეზე, ასევე გენდერული ანაზღაურების სხვაობის განახლებული მაჩვენებლების ჩართვა, გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად და თანასწორობის მიზნების მიღწევისათვის ინფორმირებულ გადაწყვეტილებებზე დაყრდნობილი ქმედებების ხელშესაწყობად;

- გაუმჯობესებების უწყვეტი ინტეგრირება გენდერული ნიშნით ძალადობისა და შევიწროების პრევენციის, უსაფრთხო ანგარიშგებისა და ეფექტიანი რეაგირების პროცესებში, ისე რომ ყველა პროცედურა იყოს ხელმისაწვდომი, კონფიდენციალური და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკებთან შესაბამისი;
- თანხედრის უზრუნველყოფა მოქმედ და განვითარებად საერთაშორისო სტანდარტებთან, მათ შორის: მდგრადი განვითარების მიზანი 5 (გენდერული თანასწორობა); შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციები — №100 „თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“, №111 „დისკრიმინაციის შესახებ (დასაქმება და პროფესია)“, №183 „დედობის დაცვის შესახებ“ და №190 „შრომის სამყაროში ძალადობისა და შევიწროების შესახებ“; IFC-ის შესრულების სტანდარტი №2 „შრომა და სამუშაო პირობები“; ევროპის საინვესტიციო ბანკის (EIB) გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტი №6 „შრომის უფლებები“ და სტანდარტი №9 „დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა“; ასევე საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობა, მათ შორის „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონი და საქართველოს შრომის კოდექსი.

ცვლილებების შეტანის შემთხვევაში, განახლებული დოკუმენტაცია გადის დადგენილ გადახედვისა და დამტკიცების პროცესს. თავდაპირველად, შემოთავაზებული ცვლილებები გადაეცემა კომპანიის დირექტორს, რევიზიისა და დამტკიცებისათვის. დირექტორის ვალიდაციის შემდეგ, დოკუმენტაცია ეგზავნება კავკასიის განახლებადი ენერჯის ჰოლდინგის (CCEH) გარემოსდაცვითი, სოციალური, მმართველობითი და მდგრადობის ხელმძღვანელს, საბოლოო რევიზიისა და დამტკიცებისათვის. ასეთი მიდგომა უზრუნველყოფს, რომ თითოეული ცვლილება ასახავს მაღალი ხარისხის სტანდარტებს, გამჭვირვალობას და რეგულაციების მოთხოვნებთან სრულ შესაბამისობას.

სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები ინფორმირებული არიან ცვლილებების შესახებ, რაც აძლიერებს ჩვენს ვალდებულებას შევინარჩუნოთ მაღალი საერთაშორისო სტანდარტები.

კომპანიის განახლებული გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა საჯაროდ ხელმისაწვდომი ხდება კომპანიის ვებგვერდზე. ძველი ვერსია კვლავ ხელმისაწვდომი რჩება ვებ გვერდზე, არქივის განყოფილებაში.

დანართი 1: გენდერული თანასწორობის ძირითადი ეფექტიანობის მაჩვენებლები (KPI)

შპს „სი-სი-ი-ეიჩ ჰაიდრო VI“-ს გენდერული თანასწორობის მიზნების აღსრულებისათვის, ქვემოთ წარმოდგენილი ძირითადი ეფექტიანობის მაჩვენებლები (KPI-ები) წარმოადგენს მნიშვნელოვან საზომ ინსტრუმენტებს. აღნიშნული მაჩვენებლები კომპანიას საშუალებას აძლევს სისტემურად შეაფასოს პროგრესი გენდერული თანასწორობის მიზნების მიღწევის პროცესში, უზრუნველყოს ეროვნული და საერთაშორისო ანგარიშგების მოთხოვნების შესრულება და ხელი შეუწყოს მუდმივ განვითარებასა და გაუმჯობესებას. დანართი უზრუნველყოფს პოლიტიკის გარდაქმნას კონკრეტულ და გაზომვად შედეგებად, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს ანგარიშვალდებულებასა და გამჭვირვალობას.

კატეგორია	მაჩვენებელი	სიხშირე/ვადები	პასუხისმგებელი	დოკუმენტაცია
წარმომადგენლობა	ქალთა წილი საერთო სამუშაო ძალაში (%)	კვარტალური	HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი	სამეთვალყურეო საბჭოს პრეზენტაცია
	ქალთა წილი უმცროს/საშუალო/უფროს მენეჯმენტში (%)	კვარტალური	HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი	პერსონალის სტრუქტურის დოკუმენტი
	ქალთა წილი უმაღლეს მენეჯმენტსა და მმართველობით ორგანოებში (%)	კვარტალური	დირექტორი/HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი	პერსონალის სტრუქტურის დოკუმენტი
	ქალთა წილი STEM-ს დაკავშირებულ პოზიციებში (%)	ყოველწლიური	HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი	პერსონალის სტრუქტურის დოკუმენტი
	ზემოქმედების ქვეშ მოქცეული თემებიდან დასაქმებული ქალების წილი (%)	კვარტალური	HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი /ESG	ზედამხედველთა საბჭოს პრეზენტაცია
ანაზღაურების თანასწორობა	გენდერული ანაზღაურების სხვაობა (გამოთვლა საშუალო მაჩვენებლით, ფორმულის შესაბამისად)	ყოველწლიური	HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი /ფინანსები	სამეთვალყურეო საბჭოს პრეზენტაცია
შრომის უსაფრთხოება და ინკლუზია	გენდერული ნიშნით ძალადობისა და შევიწროების შემთხვევები შეტყობინება, გამოძიებული და დასრულებული (#)	კვარტალური	HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი /ESG	საჩივრების ჟურნალი/დადასტურების წერილი/პასუხის წერილი
	გენდერული ნიშნით ძალადობისა და შევიწროების შემთხვევები, დაფიქსირებული შიდა რეესტრში (#)	კვარტალური	HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი /ESG	საჩივრების ჟურნალი/დადასტურების წერილი/პასუხის წერილი
	გენდერული მგრძობელობისა და პატივისცემის კულტურაზე გადამზადებული თანამშრომლები (#)	ყოველწლიური	HR, ან ადმინისტრაციის	ტრენინგების ჟურნალი

			ხელმძღვანელი /ESG	
	გენდერთან დაკავშირებული საჩივრები ან მამხილებლის შეტყობინებები (#)	კვარტალური	HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი /ESG	საჩივრების ჟურნალი/დადასტურების წერილი/პასუხის წერილი
	საჩივრების დროულად გადაწყვეტილი შემთხვევების წილი (%)	კვარტალური	HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი /ESG	საჩივრების ჟურნალი/დადასტურების წერილი/პასუხის წერილი
პოლიტიკა და მმართველობა	პოლიტიკის ბოლო გადახედვის/განახლების თარიღი	ყოველწლიური	ESG	დოკუმენტების რეესტრი
	გენდერულ საკითხებზე ESG/HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის აუდიტის რეკომენდაციების შესრულებული რაოდენობა (#)	ყოველწლიური	HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი /ESG	ESG/HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი /ჰოლდინგის/გარე აუდიტი
	გენდერულ საკითხებზე განხორციელებული პოლიტიკის ან პროცედურული განახლებების რაოდენობა (#)	ყოველწლიური	HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი	წლიური ESG ანგარიში
	გენდერულ საკითხებზე თანამშრომელთა კონსულტაციების რაოდენობა (#)	ყოველწლიური	HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი	დასწრების ჟურნალი
	პოლიტიკის გაუმჯობესებ რომლებიც განხორციელდა საჩივრებისა და აუდიტის შედეგების საფუძველზე (#)	ყოველწლიური	HR, ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი /ESG	წლიური ESG ანგარიში