

საჭიროებების კვლევა – უმცირესობის
ნაკრძალზენელ ქალთა დისკრიმინაცია
პრობით ურთიერთობებში



პროექტი დაფინანსებულია
ევროკავშირის მიერ



**საჭიროებების კვლევა –
უმცირესობის წარმომადგენელ
ქალთა დისკრიმინაცია შრომით
ურთიერთობებში**

თბილისი
2014

კვლევა მომზადდა საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციისა და პარტნიორობა ადამიანის უფლებებისთვის ერთობლივი პროექტის - „ქალთა გაძლიერება შრომითი დისკრიმინაციის წინააღმდეგ და გენდერული ძალადობის დასამარცხებლად“ - ფარგლებში, ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით.

ამ კვლევის შინაარსზე პასუხისმგებელია მისი ავტორი და მასში გამოთქმული მოსაზრებები შეიძლება არ ემთხვეოდეს ევროკავშირის პოზიციას.



პროექტი დაფინანსებულია
ევროკავშირის მიერ



ავტორი: ნანა გომიზაშვილი

რედაქტორი: სათუნა ყვირაღაშვილი

ტექ. რედაქტორი: ირაკლი სვანიძე

გამოცემაზე პასუხისმგებელი: ნინო ჩხილაძე

კვლევის მომზადებაში მონაწილეობა ანა აბაშიძე

მიიღეს: ანა არგანაშვილი



აიწყო და დაკაბადონდა

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციაში.

ჯ. კახიძის ქ. 15 თბილისი 0102 საქართველო

(+995 32) 295 23 53, 293 61 01

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, ასოციაციის წერილობითი ნებართვის გარეშე

ს ა რ ჩ ე ვ ი

შესავალი	5
I. პრობლემის აქტუალობა	6
II. კვლევის მეთოდოლოგია	10
1. კვლევის მიზანი	10
2. კვლევის მეთოდოლოგია	10
3. საკვლევი საკითხები	11
4. რესპონდენტთა შერჩევის კრიტერიუმები	11
5. მონაცემთა ანალიზი	11
III. ძირითადი მიგნებები	12
IV. თემატური კვლევა ქალთა შრომითი უფლებების დარღვევის ზოგადი სფეროები	13
1. ქართულ კანონმდებლობაში არსებული ხარვეზები	13
2. სტერეოტიპები, როგორც უმცირესობის წარმომადგენელი ქალების დისკრიმინაციის გამომწვევი საფუძველი შრომით ურთიერთობებში	16
3. ინდივიდუალური შემთხვევა — შრომით ურთიერთობებში ქალის მიმართ არსებული სტერეოტიპები	19
4. საერთაშორისო ინსტრუმენტების მნიშვნელობა ქალთა შრომითი უფლებების დასაცავად	19
5. დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში	21
6. დისკრიმინაციის შემთხვევები ვაკანსიის გამოცხადების დროს	23
7. პროფესიული გადამზადება	25
8. სამსახურში დანინაურება	26
9. დეკრეტული შვებულება	29
10. თანაბარი ანაზღაურება	31

11. სექსუალური შევიწროება	33
12. ინდივიდუალური შემთხვევა — სექსუალური შევიწროება	36
13. შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობების შეწყვეტა	37
14. დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცება	39
V. თემატური კვლევა მონყვლადი ჯგუფების წარმომადგენელი ქალების დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში	41
1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალები	41
2. ლბტ ჯგუფის წარმომადგენლები	44
3. ტრანსგენდერები	45
4. ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი ქალები	50
5. ინდივიდუალური შემთხვევა — დისკრიმინაცია კანის ფერის გამო	52
6. მარტოხელა დედები	52
VI. ეფექტური ღონისძიებები/ უფლების დაცვის გარანტიები	53
1. შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ფაქტების შემსწავლელი ორგანო	55
VII. დასკვნა	57
VIII. რეკომენდაციები	58
IX. დანართები	60
1. დანართი I – საკვლევი საკითხები	60
ა) ზოგადი ხასიათის შეკითხვები	60
ბ) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები	61
გ) სახელშეკრულებო ურთიერთობები	61
დ) ხელშეკრულების შეწყვეტა	62
2. დანართი II – შეხვედრები, რომლებიც განხორციელდა კვლევის ფარგლებში	63

შესავალი

„ბატვას ტომის ქალებს კაცები იმიტომ აუპატიურებენ, რომ ისინი ენდობიან ადგილობრივ მითს, თითქოს სექსუალური კონტაქტი ბატვას ტომის ქალთან ნელის ტკივილს კურნავს. ბოშა ქალი ადგილობრივ ხელისუფლებას ატყობინებს ოჯახური ძალადობის შესახებ, რომელსაც ის განიცდის და ამას მოჰყვება ბოშა კაცების კრიტიკა, რადგან ეს განცხადება ადგილობრივ ხელისუფლებას აძლევს კიდევ ერთ საფუძველს, შეუტეოს მათ საზოგადოებას. დალიტი ქალები იძულებულნი არიან, იმშობიარონ ქუჩაში, რადგან ექიმი უარს აცხადებს საავადმყოფოში მათ მიღებაზე...“¹ ეს ჩამონათვალი შეიძლება დაუსრულებლად გაგრძელდეს და ნათლად წარმოაჩინოს იმ დამოკიდებულებას, რომელიც არსებობს, ერთი მხრივ, ზოგადად ქალების და, მეორე მხრივ, სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ.

იმისთვის, რომ დაძლეული იყოს ის პრობლემები და გამოწვევები, რომლის წინაშეც დგანან სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალები, აუცილებელია, მოხდეს მათი უფლებების დაცვის მექანიზმების ცალკე გამოყოფა და შესწავლა კონკრეტული საჭიროებებისა და სპეციფიკის გათვალისწინებით. ხშირია, ამ სპეციფიკის დაკარგვის საშიშროება, როდესაც საუბარი ეხება ქალთა შრომით უფლებებს ზოგადად და მასში არ არის გათვალისწინებული კონკრეტული უმცირესობის წარმომადგენელი ქალის საჭიროებები. მსგავსი მიდგომა საშუალებას არ გვაძლევს, ჩავუღრმავდეთ იმ პრობლემებს, რომლებსაც ეს ქალები აწყდებიან დასაქმების ადგილზე.

აღნიშნული კვლევა ეძღვნება სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების საჭიროებების კვლევას შრომით ურთიერთობებში. კვლევის დროს აქცენტი გაკეთდა შემდეგი მარგინალიზებული ჯგუფების მიმართ: მარტოხელა დედები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობისა და ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი ქალები.

კვლევის მთავარი მიზანია, გამოკვეთოს დასაქმების ადგილზე მარტოხელა დედების, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე, ეთნიკური, რელიგიური უმცირესობისა და ლბტ ჯგუფის წარმო-

¹ Ramsay K. „Why Focus on minority and indigenous women?“, State of the World's Minorities and Indigenous Peoples, 2011, p. 15; <http://www.minorityrights.org/download.php?id=1013>, ბოლოს ნანახია: 13.11.2014.

მადგენელი ქალების დისკრიმინაციის გამომწვევი ფაქტორები, განიხილოს ამ მიმართულებით ეროვნულ კანონმდებლობაში არსებული ძირითადი ხარვეზები და შეიმუშაოს რეკომენდაციები.

I. პრობლემის აქტუალურობა

დღეს ქალთა შრომითი უფლებების დაცვა მრავალი გამომწვევის წინაშე დგას. სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტებს ვხვდებით წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების დროს ვაკანსიის გამოცხადებისა და გასაუბრების ეტაპზე, სახელშეკრულებო ურთიერთობების დროს თანაბარი ღირებულების შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების, პრემიების გაცემის, სამსახურში დანაშაულების პროცესში, სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში. ამ ფონზე კიდევ უფრო რთულდება მდგომარეობა, როდესაც ქალი რომელიმე მონყვლად ჯგუფს მიეკუთვნება.

საქართველოს სახელმწიფომ ბოლო წლების განმავლობაში რამდენიმე მნიშვნელოვანი ნაბიჯი გადადგა ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით. ეს გამოიხატა საკანონმდებლო დონეზე ქალთა უფლებების დაცვის გარანტიების შექმნაში, რაც განიხილება მნიშვნელოვან ინსტრუმენტად სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელ ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის მიმართულებით.

საქართველოს პარლამენტმა 2010 წელს მიიღო კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, 2013 წელს განხორციელდა ცვლილებები საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 2014 წელს მიიღო კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, 2014 წლის 20 ივნისს ხელი მოაწერა ევროსაბჭოს კონვენციას „ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ“ (სტამბულის კონვენცია). საქართველოში 1994 წლის 22 სექტემბრიდან ძალაშია „ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კონვენცია.² საქართველოს რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100³ „მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზ-

² რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 561-ე დადგენილებით.

³ საქართველოში ძალაშია 1996 წლის 29 მაისიდან.

ლაურების შესახებ” და 111⁴-ე „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ” კონვენციები. საქართველო 2005 წელს მიუერთდა ევროპის სოციალურ ქარტიას.⁵

ამის მიუხედავად, სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელ ქალთა შრომითი უფლებები პრაქტიკაში ხშირად ირღვევა, რაც გამოიხატება, ერთი მხრივ, ეროვნულ კანონმდებლობაში არსებულ ხარვეზებში, მეორე მხრივ – არსებული რეგულაციების პრაქტიკაში განხორციელების სისუსტით, მონიტორინგის მექანიზმის არარსებობით.

მარტოხელა დედები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობისა და ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი ქალები ხშირად განიცდიან განსაკუთრებულ სირთულეებსა და ორმხრივ დისკრიმინაციას, როგორც ამა თუ იმ მარგინალიზებული ჯგუფის წარმომადგენლები.⁶

იძულებით გადაადგილებული პირები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, ეკომიგრანტები, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენლები ერთ-ერთი ყველაზე დაუცველ ჯგუფებს განეკუთვნებიან საქართველოში. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები დგანან გარიყვის განსაკუთრებით მაღალი რისკის წინაშე. საქართველოში ისინი აწყდებიან სერიოზულ დაბრკოლებებს განათლების ხელმისაწვდომობის კუთხითაც.⁷

2002 წელს ჩატარებული აღწერის თანახმად, ეთნიკური უმცირესობები შეადგენენ მოსახლეობის დაახლოებით 16%-ს.

საქართველოში სამოქალაქო ინტეგრაციისა და უმცირესობების უფლებების დაცვის კუთხით გადაუჭრელია ეთნიკური უმცირესობების პოლიტიკურ, კულტურულ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში სრულფასოვანი მონაწილეობის საკითხი. ეთნიკური

⁴ საქართველოში ძალაშია 1995 წლის 4 მაისიდან.

⁵ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის №1876 დადგენილებით 2005 წლის 1 ივლისს.

⁶ Human right Council, Forum on Minority Issues, Forth Session, Geneva, 29-30 November, 2011, Note by the independent expert on minority issues, Rita Izsak, on guaranteeing the rights of minority women, page 2, paragraph 2, A/HRC/FMI/2011/2

⁷ ევროკავშირის სპეციალური მრჩეველი საქართველოში საკონსტიტუციო და სამართლებრივი რეფორმების საკითხებსა და ადამიანის უფლებებში, თომას ჰამერბერგი, ანგარიში ადამიანის უფლებათა სფეროში, 2013 წელი, გვ. 59.

და რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენლები მცირე რაოდენობით არიან წარმოდგენილი ცენტრალური ხელისუფლების დონეზე და, ასევე, სხვადასხვა პოლიტიკური პარტიის რგოლში. კვლავ პრობლემური და აქტუალურია უმრავლესობისა და უმცირესობების ჯგუფებს შორის არსებული ურთიერთგაუცხოება და ნეგატიური სტერეოტიპების დაძლევის საკითხი.⁸

სახალხო დამცველის 2013 წლის ანგარიშში ეროვნული უმცირესობის წარმომადგენლების საკითხებთან დაკავშირებით განსაკუთრებულ პრობლემად არის დასახელებული განათლების ხელმისაწვდომობა. კერძოდ, ეროვნული უმცირესობების ენებზე სწავლების უფლების მქონე სკოლებისთვის არ არსებობს ქართული სახელმძღვანელოების კვალიფიციური თარგმანი მათ მშობლიურ ენაზე. მწვავედ დგას პედაგოგების ახალი თაობის მომზადების საკითხიც, რაც განპირობებულია იმით, რომ უნივერსიტეტები არ ამზადებენ პედაგოგებს ეროვნული უმცირესობის ენებზე სწავლების უფლების მქონე სკოლებისთვის.

ხშირია ლგბტ პირთა დისკრიმინაციის ფაქტები შრომის, ჯანდაცვის, სოციალური და ეკონომიკური უფლებების განხორციელებისას. სამსახური, მეგობრების წრე, ოჯახი ის ადგილებია, სადაც მათ თავიანთი იდენტობის დამალვა უწევთ. გაეროს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტი (CEDAW) 2014 წელს საქართველოსთან დაკავშირებით გამოქვეყნებული ორი ანგარიშის შემაჯამებელ დასკვნაში⁹ ყურადღებას ამახვილებს იმ შევიწროებასა და ძალადობაზე, რომელსაც განიცდიან ლესბოსელი, ბისექსუალი ან ტრანსსექსუალი ქალები და მოუწოდებს საქართველოს სახელმწიფოს, ეფექტური ღონისძიებები განახორციელოს ამ მიმართულებით.

გარემოს ხელმისაწვდომობის პრობლემა ერთ-ერთ გადაულახავ ზღვარს აწესებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლების გადაჭრის გზაზე.

დაბალია ქალთა მონაწილეობა გადამწყვეტილების მიღების პროცესში. 2012 წლის 1 ოქტომბერს არჩეული პარლამენტის 150 წევრიდან 18 ქალია. პარლამენტში არის 3 ეთნიკური აზერბაიჯანელი

⁸ საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2013 წელი, გვ. 318.

⁹ Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Georgia, 24 July, 2014, CEDAW/C/GEO/CO/4 -5, p. 10, paragraph 34-35.

და 1 ეთნიკური ოსი, თუმცა, უმცირესობათა არც ერთი წარმომადგენელი არ არის მინისტრთა კაბინეტში.¹⁰

2013 წლის მდგომარეობით, ქალთა ეკონომიკური აქტიურობა და მონაწილეობა ქვეყნის ეკონომიკურ ცხოვრებაში ძალიან დაბალია. „გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსის“¹¹ მონაცემების მიხედვით, საქართველო 136 ქვეყანას შორის 64-ე ადგილს იკავებს. ამავე მონაცემებით, საქართველომ, წინა წლებთან შედარებით, პროგრესის ნაცვლად, უკანა პოზიციაზე გადაინაცვლა, 2012 წლის მონაცემებით 157-ე ადგილზე იყო წარმოდგენილი, 2011 წელს კი – 54-ე. ამავე მონაცემების მიხედვით, თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების მაჩვენებლით საქართველო მე-14 ადგილს იკავებს, ქალთა და კაცთა მიღებული წლიური შემოსავლის თანაფარდობის მიხედვით კი – 114-ე ადგილს. ასევე, განსხვავდება სქესთა შორის შემოსავლის საშუალო მაჩვენებლის თანაფარდობაც. ქალთა სავარაუდო შემოსავალი 3442 აშშ დოლარს, ხოლო კაცის – 8660 აშშ დოლარს შეადგენს.

სახალხო დამცველის 2013 წლის ანგარიშის მიხედვით, კვლავ პრობლემას წარმოადგენს ქალთა დანინაურების, ეკონომიკური განვითარებისა და თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების საკითხები. მიუხედავად იმისა, რომ ქალების უფრო მეტი რაოდენობა დასაქმებული, მათი ანაზღაურების საშუალო მაჩვენებელი განსხვავდება კაცის შემოსავლის საშუალო მაჩვენებლისგან, რაც განპირობებულია ქალების დაბალანაზღაურებად თანამდებობებზე ყოფნითა და დასაქმების ადგილზე ე.წ. „შუშის ქერის“ არსებობით, რაც მათ კარიერულ წინსვლას აფერხებს.¹²

ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე, მიუხედავად საქართველოს სახელმწიფოს მიერ საკანონმდებლო დონეზე განხორციელებული პოზიტიური ნაბიჯებისა შრომით ურთიერთობებში სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის ქალთა დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საბრძოლველად, პრაქტიკაში კვლავ ხშირად ვხვდებით დისკრიმინაციის შემთხვევებს დასაქმების ადგილას მარტოხელა

¹⁰ ევროკავშირის სპეციალური მრჩეველი საქართველოში საკონსტიტუციო და სამართლებრივი რეფორმების საკითხებსა და ადამიანის უფლებებში, თომას ჰამერბერგი, ანგარიში ადამიანის უფლებათა სფეროში, 2013 წელი, გვ. 58.

¹¹ <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>.

¹² საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2013 წელი, გვ. 495.

დედების, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობისა და ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ.

II. კვლევის მეთოდოლოგია

1. კვლევის მიზანი

კვლევის მიზანს წარმოადგენს აშკარა და ფარული დისკრიმინაციის წინააღმდეგ არსებული დამცავი მექანიზმების შეფასება სხვადასხვა მოწყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ (მარტოხელა დედები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობისა და ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი ქალები) საქართველოს კანონმდებლობაში და რეკომენდაციების შემუშავება მათი გაუმჯობესებისათვის.

2. კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევა განხორციელდა თვისობრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებით, რომელიც ორი ნაწილისგან შედგებოდა: სამაგიდო კვლევა და პირისპირ სიღრმისეული ინტერვიუები.

სიღრმისეული ინტერვიუები წარიმართა ნახევრადსტრუქტურირებული ინტერვიუს ფორმატში და შედგებოდა ორი ფაზისგან: პრეინტერვიუ და უშუალოდ ინტერვიუ. პრეინტერვიუს დროს რესპონდენტებს განემარტათ კვლევის მიზანი, მათი მონაწილეობის მნიშვნელობა და კვლევის შედეგების გამოყენების სფერო. უშუალოდ ინტერვიუს დროს რესპონდენტის მიერ მოხდა წინასწარ მომზადებულ კითხვებზე ინფორმაციის მოწოდება.

სამაგიდო კვლევის ფარგლებში, სხვადასხვა მოწყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელ ქალთა დისკრიმინაციის შესახებ არსებული კვლევებისა და სახალხო დამცველის ანგარიშების საფუძველზე, გამოიკვეთა ძირითადი პრობლემები, რომლებიც იყო ორიენტირი სიღრმისეული ინტერვიუების საკვლევი კითხვების შემუშავებისას. ასევე, განხორციელდა ქართული და საერთაშორისო კანონმდებლობის, რეკომენდაციებისა და დირექტივების შესწავლა, რომლებიც შეეხება ქალთა დისკრიმინაციის საკითხებს დასაქმების ადგილზე, ქალთა შრომით უფლებებსა და სხვადასხვა მოწყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელ ქალთა შრომითი უფლებების სპეციფიკას.

3. საკვლევი საკითხები

საკვლევი საკითხები დაყოფილი იყო ოთხ ნაწილად: პირველ ნაწილში მოცემული შეკითხვები მოიცავდა კანონმდებლობაში არსებულ ხარვეზებსა და იმ პრობლემებს, რომლებიც საქართველოში სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ დისკრიმინაციას განაპირობებს შრომით ურთიერთობებში. ზოგადი ნაწილის შემდეგი სამი ბლოკი დაყოფილი იყო წინასახელშეკრულებო, სახელშეკრულებო და ხელშეკრულების შეწყვეტის ეტაპებად და მოიცავდა კონკრეტულ შეკითხვებს თითოეული ურთიერთობიდან გამომდინარე, სადაც შესაძლებელია გამოვლინდეს სხვადასხვა ფორმით დისკრიმინაციის შემთხვევები.

4. რესპონდენტთა შერჩევის კრიტერიუმები

კვლევის ფარგლებში სულ გამოიკითხა 15 რესპონდენტი. მათი შერჩევის კრიტერიუმები იყო: ქალთა შრომითი უფლებების თემაზე მუშაობის პრაქტიკული გამოცდილება, სხვადასხვა უმცირესობის საკითხებზე მუშაობისა და კვლევის გამოცდილება, შრომით უფლებებთან დაკავშირებით საერთაშორისო სტანდარტების შესახებ ინფორმირებულობა.

არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების გარდა, კვლევის დროს მოხდა გასაუბრება სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებისა და სასამართლო ხელისუფლების წარმომადგენლებთან.

5. მონაცემთა ანალიზი

კვლევის ფარგლებში მოპოვებული მონაცემების დამუშავება განხორციელდა კონტენტ-ანალიზის მეშვეობით. კოდირების ეტაპი გამოიხატა ცნებებში მოცემული ინფორმაციის „დამიფვრის“, მისთვის გარკვეული სიმბოლოს, კოდის მინიჭების პროცედურაში, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელი გახდა მნიშვნელოვანი თემატური ბლოკებისა და ელემენტების გამოყოფა რესპონდენტთა მონათხრობში. ემპირიული სოციალური ინფორმაციის დამუშავებისას, კოდებად გამოყენებული იყო რიცხვები.

III. პირითაღი მიზნებაჰი

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალების შემთხვევაში, დისკრიმინაციის გამომწვევ ფაქტორად რჩება გარემოს მისაწვდომობის საკითხი;

ტრანსგენდერი ადამიანების დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფაქტორია კანონმდებლობაში სქესის ლეგალური დეფინიციის არარსებობა;

ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი ქალების შემთხვევაში, დარღვეულია განათლების მიღების უფლება, რაც შემდგომში აისახება მათი დასაქმების ხარისხში;

ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების დისკრიმინაციის ერთ-ერთ გამომწვევ ფაქტორს წარმოადგენს მათ მიმართ საზოგადოებაში არსებული ნეგატიური დამოკიდებულება;

მარტოხელა დედები განიცდიან დისკრიმინაციას დასაქმების ადგილზე, რაც განპირობებულია იმით, რომ ჯერჯერობით არ არსებობს მარტოხელა დედის (მშობლის) განმარტება საქართველოს კანონმდებლობაში. ამასთან, დამსაქმებლები ერიდებიან მათ აყვანას სამუშაოზე, ზედმეტი ვალდებულებების თავიდან აცილების მიზნით;

დისკრიმინაციის შემთხვევები ფიქსირდება ვაკანსიის გამოცხადების დროს, რაც ყველაზე მეტად ვლინდება სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ;

კვლავ ძლიერია შრომით ურთიერთობებში ქალის მიმართ დისკრიმინაციის გამომწვევ ფაქტორებს შორის საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპების როლი, რომლებიც ყველაზე მეტად მოქმედებს სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების დასაქმებაზე;

ქალები დისკრიმინაციას განიცდიან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში შეკითხვების დასმის ეტაპზე. ეროვნული კანონმდებლობით არ არის დარეგულირებული დასაშვები და დაუშვებელი შეკითხვები;

დისკრიმინაციის გამომწვევ მთავარ ფაქტორს შრომით ურთიერთობებში წარმოადგენს სამსახურში აყვანაზე უარის თქმის შემთხვევაში დამსაქმებლის მხრიდან ვალდებულების არარსებობა, განმარტოს უარის მიზეზი;

საქართველოს კანონმდებლობაში არ არსებობს სექსუალური შევიწროების ლეგალური დეფინიცია, რაც განაპირობებს სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში შესაბამისი ადმინისტრაციული ან სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაყენების შეუძლებლობას;

ეროვნულ კანონმდებლობაში არ არის განმარტებული და არ არსებობს შესაბამისი რეგულაციები თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპთან დაკავშირებით;

ოჯახური ვალდებულებების მქონე ქალების შემთხვევაში, განსაკუთრებულ პრობლემას, პროფესიული წინსვლისა და სამსახურში დანიშნულების კუთხით, წარმოადგენს დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებული ქალისათვის გადამზადების კურსების არარსებობა;

ქალის სამსახურში დანიშნულების პროცესში კვლავ ძლიერია საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპების გავლენა მამაკაცთა სასარგებლოდ;

კერძო სექტორში დასაქმებული ქალები, საჯარო სექტორში დასაქმებულ ქალებთან შედარებით, დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში არიან დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების კუთხით;

შრომით ურთიერთობებში ქალის მიმართ დისკრიმინაციის განმარტებულ ფაქტორად რჩება ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობებში „ობიექტური გარემოებების“ ჩანაწერის არსებობა.

IV. თემატური კვლევა, ქალთა შრომითი უფლებების დარღვევის ზოგადი სფეროები

1. ქართულ კანონმდებლობაში არსებული ხარვეზები

რესპონდენტთა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ ქართულ კანონმდებლობაში უკანასკნელი ორი წლის მანძილზე განხორციელდა ცვლილებები, რომლებიც შეიძლება განვიხილოთ, როგორც მნიშვნელოვანი მექანიზმი შრომით ურთიერთობებში ქალთა დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საბრძოლველად. განხორციელებული ცვლილებების მიუხედავად, რესპონდენტებს მიაჩნდათ, რომ ქართულ შრომით კანონმდებლობაში არსებობს კიდევ ბევრი ხარვეზი და საჭიროა საერთაშორისო სტანდარტებთან მისი მიახლოება:

„რა თქმა უნდა, ვხედავთ კანონმდებლობაში ხარვეზებს. ასეთი ტიპის ხარვეზები განსაკუთრებით შესამჩნევი იყო 2006 წელს მიღებულ შრომის კოდექსში, რომელმაც განიცადა გარკვეული პოზიტიური ცვლილებები დისკრიმინაციის პრევენციის კუთხით და ძალაში შევიდა გასულ წელს. თუმცა, იგი ბოლომდე არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს“ — გაერთიანებული პროფკავშირები.

„ვფიქრობ, რომ ეს პრობლემა კანონის დონეზე არ დგას. ბოლო ორი წლის განმავლობაში განხორციელდა ცვლილებები შრომის კოდექსში, მივიღეთ ანტიდისკრიმინაციული კანონი, რაც ქმნის სამართლებრივ საფუძველს იმისთვის, რომ, თუ ფაქტი მოხდა რეალურ ცხოვრებაში, ამაზე რეაგირების საშუალება არსებობდეს“ — საქართველოს პარლამენტის წევრი.

მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტები სამართლებრივი რეგულირების თვალსაზრისით სერიოზული ხარვეზების არსებობაზე არ მიუთითებდნენ, მათ მიერ დასახელდა რამდენიმე საკითხი, რომელთა რეგულირების არარსებობა საკანონმდებლო დონეზე ართულებს აღნიშნული პრობლემების პრაქტიკაში მოგვარებასა და მასზე რეაგირების განხორციელებას. ერთ-ერთი ასეთი საკითხი, რომელიც ხელს უწყობს შრომით ურთიერთობებში ქალის მიმართ დისკრიმინაციას, რესპონდენტთა მოსაზრებით, იყო შევიწროების შემთხვევაში შესაბამისი სამართლებრივი რეგულირების არარსებობა:

„მართალია, შრომის კოდექსში წერია დისკრიმინაციის დაუშვებლობაზე, თუმცა, შევიწროების შემთხვევაში, პასუხისმგებლობის დაკისრების არანაირი ადმინისტრაციული და სისხლისსამართლებრივი მექანიზმი არ არსებობს“ — სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

საქართველომ 2014 წლის 20 ივნისს ხელი მოაწერა ევროპის საბჭოს 2011 წლის კონვენციას „ქალის მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ“.

სტამბულის კონვენციის მე-40 მუხლი ეხება სწორედ სექსუალური შევიწროვების საკითხს, რომელიც მონაწილე სახელმწიფოების მიერ სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის ობიექტი ან სხვა სახის სანქციით უნდა იყოს აღკვეთილი. თუმცა, ჯერჯე-

რობით არ მომხდარა კონვენციის რატიფიცირება.¹³

საკანონმდებლო დონეზე არსებულ ხარვეზებს შორის გამოკითხვის დროს დასახელდა თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების საკითხის მოუწესრიგებლობა საქართველოს კანონმდებლობით:

„დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით, არ არსებობს რეგულირება, რომელიც განსაზღვრავს ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების პრინციპს. ეროვნული კანონმდებლობისგან განსხვავებით, ასეთი რეგულირება გათვალისწინებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციით“ — შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტი.

დისკრიმინაციის გამომწვევ ფაქტორებს შორის ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემად დასახელდა წინასახელშეკრულები ურთიერთობების დროს დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს მაძიებლისათვის, დასაქმებაზე უარის თქმის შემთხვევაში, უარის მიზეზის განმარტების ვალდებულების არარსებობა:

„ყველა დისკრიმინაციის ფაქტთან მიმართებით ყველაზე დიდი ხარვეზი არის შრომის კოდექსის მეხუთე მუხლის მეორე ნაწილით გათვალისწინებული შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელი კანდიდატს არ განუმარტავს შრომითი ხელშეკრულების გაუფორმებლობის, ანუ დასაქმებაზე უარის თქმის მიზეზს. ეს ეხება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებს. კონკრეტულად უმცირესობის წარმომადგენელი ქალების მიმართ დისკრიმინაციის საფუძველს, კანონმდებლობის მხრივ, ვერ ვხედავ. ამ საკითხთან დაკავშირებით საინტერესოა, რომ არ არსებობს ენობრივი შეზღუდვა, ანუ ის, რომ მაინცდამაინც ქართულად უნდა გაფორმდეს ხელშეკრულება და ეს ინტერესი დაცულია“ — შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტი.

რესპონდენტები კანონმდებლობაში არსებული ხარვეზების მთავარ განმაპირობებელ ფაქტორად მიიჩნევენ იმას, რომ საქართველოს მთელ რიგ საერთაშორისო დოკუმენტებზე დათქმები აქვს გაკეთებული, ან არ მომხდარა ქალთა შრომით უფლებებთან დაკავშირებით რიგი საერთაშორისო კანონების რატიფიცირება:

¹³ Council of Europe „Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence“, 2011, 12 April, article 40 <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/convention/Convention%20210%20English.pdf>

„ცალკე პრობლემას წარმოადგენს ის, რომ საერთაშორისო კანონმდებლობა არ არის იმპლემენტირებული შიდა, ეროვნულ კანონმდებლობაში. საქართველოს მთელ რიგ ნორმებზე დათქმები აქვს გაკეთებული, ან საერთოდ არ არის მიერთებული და, ბუნებრივია, ეს სტანდარტები ქვეყანაში არ არის უზრუნველყოფილი იურიდიულ დონეზე“ – უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე.

კვლევის შედეგების მიხედვით, კანონმდებლობაში დისკრიმინაციის რეგულირების გამკაცრება ან ქალებისათვის დამატებითი გარანტიების დანესება, გარკვეულ შემთხვევებში, საწყის ეტაპზე იწვევს უკურეაქციას, როდესაც დამსაქმებელი ერიდება ისეთი ადამიანის აყვანას სამუშაოზე, რომლის მიმართ კანონი დამატებით ვალდებულებებს აწესებს:

„ზოგადად, რაც უფრო რთული რეგულაცია არსებობს კანონმდებლობაში, იგივე დეკრეტულ შევებულებასთან დაკავშირებით, ეს ავტომატურად უბიძგებს დამსაქმებელს, არ დაიქირაოს ქალი, თუ ის პოტენციურად ისეთ ასაკშია, რომ მალე შეიძლება დაორსულდეს ან დაქორწინდეს, ვინაიდან კანონმდებლობით გაიზარდა დეკრეტული შევებულების პერიოდი. თუმცა, ეს იმას არ ნიშნავს, რომ ქალთა უფლებების დაცვა უნდა შევამციროთ, პირიქით, უფრო უნდა გავაძლიეროთ“ — შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტი.

2. სტერეოტიპები, როგორც უმცირესობის წარმომადგენელი ქალების დისკრიმინაციის გამომწვევი საფუძველი შრომით ურთიერთობებში

შეკითხვაზე, თუ რა განაპირობებს უმცირესობის წარმომადგენელი ქალების მიმართ დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებას შრომით ურთიერთობებში, რესპონდენტებმა ქალთა მიმართ საზოგადოებაში ფართოდ გავრცელებულ სტერეოტიპებზე ისაუბრეს, რომელიც უფრო მძაფრდება, როცა ქალები სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენლებიც არიან:

„ძალიან ხშირად მოქმედებს დაბალი თვითშეფასების განცდა, როგორც ზოგადად ქალების, ისე უმცირესობის წარმომადგენელი ქალების შემთხვევაში. არსებულ სტერეოტიპებს ვაწყდებით ყველგან. მერე ვილაცხა გარკვეულ სიტუაციაში გადააფასებს ამას და ხვდება, რომ პრობლემა სქესი კი არა, საზოგადოების დამოკიდებულებაა მისი სქესისა და ორიენტაციის მიმართ. როდესაც

მუდმივად გეუბნებიან, რომ არ იმსახურებ კარიერულ წინსვლას, როდესაც სკოლაში მუდმივად გეუბნებიან, რომ უბრალოდ ბეჯითი ხარ, ბიჭს კი ეუბნებიან, რომ ნიჭიერია... როდესაც გეუბნებიან, რომ ქალის მთავარი დანიშნულება ოჯახია და კაცს ამას არასოდეს ეუბნებიან... მედიაში შეხედეთ, როგორია წარმატებული ქალის როლი, როგორ იმართლებენ თავს წარმატებული ქალები ინტერვიუში, რომ, რა თქმა უნდა, კარგი დიასახლისები არიან, ძალიან ბევრ დროს უთმობენ ოჯახს და ა.შ. თითქოს დანაშაულია, რომ კარიერაში ადამიანი წარმატებას აღწევს” — ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი.

დღეისათვის საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპების საფუძვლად რესპონდენტები უთითებდნენ საბჭოთა გამოცდილებასა და იმ მოთხოვნებს, რომელსაც ტოტალიტარული სისტემა უწესებდა საზოგადოებას:

„საბჭოთა გამოცდილება მნიშვნელოვანი ფაქტორია. ჯერ კიდევ ძალიან დახურულ საზოგადოებად ვრჩებით, ვერ გავიხსენით მრავალფეროვნებისთვის. მრავალფეროვნების შიში დღემდე მოგვეყვება და აღიქმება საფრთხედ, რადგან საბჭოთა ტოტალიტარულ იდეოლოგიასა და სისტემას თავისი წესები აქვს, სხვაგვარ ურთიერთობებს არ ვეხსენებ ადამიანებს. მაშინ როდესაც ეს განსხვავება იყო სრულიად ნიველირებული, ითვლებოდა, რომ ყველას ერთი სივრცის თმა უნდა ჰქონოდა, ეტარებინა ერთნაირი ტანსაცმელი, არ უნდა ყოფილიყო გამორჩეული, ეს კოლექტივიზმი, ბუნებრივია, წლების განმავლობაში ქმნის შიშს განსხვავებულის მიმართ” - ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი.

რესპონდენტები აღნიშნავდნენ, რომ შრომით ურთიერთობებში ქალის მიმართ დისკრიმინაციას ხშირად განაპირობებს სხვადასხვა პროფესიის არჩევის დროს არსებული სტერეოტიპული დამოკიდებულება საზოგადოების მხრიდან, თუმცა, მათი მოსაზრებით, ტექნოლოგიური პროგრესის პირობებში, ეს დამოკიდებულება ნელ-ნელა იცვლება:

„ძალიან ბევრ შემთხვევაში, ქალსა და მამაკაცს განსხვავებული ხელფასები აქვთ. თუმცა, მთელ მსოფლიოში შეინიშნება ახალი ტენდენციები, როდესაც ქალები არიან მაღალ პოზიციებზე, ტოპ-მენეჯმენტში. ანუ იქ, სადაც მოხდა ქვეყნის ეკონომიკური წინსვლა, სიტუაცია განსხვავებულია, რადგან განათლების დონემ ძალიან მოიმატა. როდესაც ვსაუბრობთ შრომით უფლებებზე, აუცილებლად უნდა განვიხილოთ ეს განათლების კონტექსტ-

ში. გავრცელებული იყო მოსაზრება, რომ საბუნებისმეტყველო ფაკულტეტი ყოველთვის იყო მამაკაცების ინტერესში, მაგრამ ახალმა ტექნოლოგიებმა ძალიან მარტივად ხელმისაწვდომი გახადა ისინი ქალებისთვის. ამ შემთხვევაში, საუბარი არა მაქვს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებზე, რადგან იქ სხვა პრობლემებია” — გენდერის სპეციალისტი.

კვლევის შედეგების მიხედვით, სტერეოტიპები არსებობს არა მხოლოდ პროფესიის არჩევის, არამედ სამუშაო ადგილზე აყვანის დროსაც, როდესაც დამსაქმებელი ერიდება კონკრეტულ სამუშაოზე ქალის აყვანას:

„ხშირად არის შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელი ამჯობინებს კაცის დასაქმებას. მაგალითად, საწარმოებში, სადაც საკმაოდ მძიმე სამუშაოა, ძირითადად მამაკაცები მუშაობენ. თუმცა, არის ამ სამსახურებში ისეთი სამუშაო ადგილები, რომლებზეც თავისუფლად შეიძლება ქალის დასაქმებაც, მაგრამ არსებობს სტერეოტიპული დამოკიდებულება, რომ ამა თუ იმ სფეროში ქალი არ უნდა მუშაობდეს” — გაერთიანებული პროფკავშირები.

რესპონდენტთა თქმით, სწორედ ქალისა და კაცის შრომის მიმართ არსებული სტერეოტიპები განაპირობებს იმ დისკრიმინაციულ მდგომარეობას, რომელიც დღეისათვის არსებობს შრომის ბაზარზე, რაც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობების რეალურად შეფასებას არ ეფუძნება და მხოლოდ ქალის მიმართ საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპებიდან გამომდინარეობს:

„დღევანდელ მსოფლიოში კოგნიტური უნარები უფრო ფასობს, ვიდრე ფიზიკური ძალა. ხოლო როდესაც კოგნიტური უნარები უფრო მეტად ფასობს, აქ უკვე გენდერს აღარ აქვს მნიშვნელობა, რადგან გონებრივი მონაცემები ქალსა და კაცს თანაბრად აქვთ, მაგრამ რამდენად აქვთ შესაძლებლობა? – ისეთ ტრადიციულ საზოგადოებაში, როგორშიც ჩვენ ვცხოვრობთ, სადაც ქალმა უნდა მოუაროს და გააკეთოს ყველაფერი, ეს ძნელია” — მკვლევარი გენდერის საკითხებში.

„ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ“ კონვენცია,¹⁴ რომელიც ქალთა დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საბრძოლველად ერთ-ერთ მთავარ ინსტრუმენტს წარმოადგენს, საუბრობს სახელმწიფოს ვალდებულებაზე, გადაადგას ქმედი-

¹⁴ საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 22 სექტემბრიდან.

თი ნაბიჯები საზოგადოებაში არსებულ სტერეოტიპებთან საბრძოლველად. კონვენციის მე-5 მუხლი სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებად აცხადებს იმ ჩვეულებების, ცრურწმენებისა და პრაქტიკის აღმოფხვრას, რომლებიც ეფუძნება ერთ-ერთი სქესის არასრულფასოვნების ან უპირატესობის იდეას, ან მამაკაცის და ქალის როლის სტერეოტიპულ გააზრებას.

3. ინდივიდუალური შემთხვევა — შრომით ურთიერთობებში ქალის მიმართ არსებული სტერეოტიპები

„დისკრიმინაციის მსხვერპლი ვყოფილვარ, მაგრამ როგორც ქალი და არა – როგორც ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი. კერძო კომპანიაში, სადაც ვმუშაობდი, განყოფილების უფროსი იყო მამაკაცი, ჩვენ – სამი ქალი – ვიყავით მისი თანამშრომლები. ის იყო ადამიანი, რომელსაც სჯეროდა, რომ მამაკაცმა ყველაზე მეტი იცის და ჩვენ უნდა დაგვეჯერებინა მისთვის. იგი ამ აზრს ვერბალურად აჟღერებდა, ამბობდა, რომ ქალს იმდენი ტვინი არ აქვს, რომ მიხვდეს და ა.შ. მოკლედ, მართლა სჯეროდა, რომ ეს სამი თანამშრომელი უნდა ეკონტროლებინა, ვინაიდან ქალები ვიყავით და დიდი ალბათობა იყო, შეცდომა დაგვეშვა. მთელ თავის ენერჯიასა და დროს ხარჯავდა ჩვენს კონტროლზე. დილის 9 საათზე უნდა მივსულიყავით მაშინ, როდესაც სამსახური 10 საათზე იწყებოდა. 7 საათზე ყველა მიდიოდა და ჩვენ 9 საათამდე ვრჩებოდით. უარი რომ გვეთქვა, გაგვათავისუფლებდა. ასევე, არ გვექონდა უფლება, საჭმელად გავსულიყავით. მისი აზრით, რომ გვეჭამა, გარდა იმისა, რომ დროს დავკარგავდით, ისეთი შრომისუნარიანები აღარ ვიქნებოდით, ანუ საჭმელს რომ შეჭამს ადამიანი, მერე დუნდება... ორი თვე გავძელი ამ სამუშაოზე და დავიკელი 12 კილო.“¹⁵

4. საერთაშორისო ინსტრუმენტების მნიშვნელობა ქალთა შრომითი უფლებების დასაცავად

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებსა და ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის სხვა საერთაშორისო ინსტრუმენტებს განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს შრომით ურთიერთობებში უმცირესობის წარმომადგენელ ქალთა დისკრიმინაცია-

¹⁵ კვლევა „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“, 2014, გვ. 60

ის წინააღმდეგ ბრძოლაში. სწორედ ამიტომ ერთ-ერთ საკვლევ საკითხს წარმოადგენდა საერთაშორისო ინსტრუმენტების მნიშვნელობის შესწავლა ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის მიმართულებით.

კვლევის შედეგების მიხედვით, საქართველოს რატიფიცირებული აქვს თითქმის ყველა საერთაშორისო დოკუმენტი, რომელიც მნიშვნელოვან როლს ასრულებს შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლაში და ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის თვალსაზრისით. საქართველოს რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თითქმის ყველა ფუნდამენტური კონვენცია, რაც ქმნის შესაძლებლობას შრომით ურთიერთობებში სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელ ქალთა დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საბრძოლველად.

საერთაშორისო ინსტრუმენტების რატიფიცირების პროცესში მნიშვნელოვანი პროგრესის მიუხედავად, საქართველოს ჯერ კიდევ არ მოუხდენია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის იმ ძირითადი კონვენციების რატიფიცირება, რომლებიც მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ოჯახური ვალდებულებების მქონე ქალთა შრომითი უფლებების დაცვაში:

„საერთაშორისო კონვენციებთან ჰარმონიზაცია ჩვენი კანონმდებლობის მთავარ გამოწვევად რჩება. დედობის დაცვის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 183-ე კონვენციის¹⁶ რატიფიცირება არ მომხდარა, არც ხელმოწერის პროცესი დაწყებულია. ასევე, არ განხორციელებულა 156-ე კონვენციის რატიფიცირება“¹⁷ — სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

კვლევის შედეგების მიხედვით, შეიძლება ითქვას, რომ პრობლემას წარმოადგენს უკვე რატიფიცირებული საერთაშორისო დოკუმენტების გამოყენება პრაქტიკაში, როდესაც არ ხდება ეროვნულ კანონმდებლობაში აღნიშნული საერთაშორისო ინსტრუმენტების მოთხოვნების ასახვა. ერთ-ერთ ასეთ პრობლემას რესპონდენტები უკავშირებენ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 111-ე კონვენციის იმპლემენტაციის საკითხს, რომელიც შეეხება თანაბარი ღირებულების შრომისათვის თანაბარ ანაზღაურებას:

¹⁶ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2000 წლის კონვენცია 183 „დედობის დაცვის შესახებ“.

¹⁷ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1981 წლის კონვენცია 156 „ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ“.

„საქართველოს რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 13 კონვენცია, აქედან 8 არის ფუნდამენტური. 87-ე და 98-ე კონვენციები, რომლებიც გაერთიანების თავისუფლებას იცავს, მეტ-ნაკლებად ასახულია შრომის კანონმდებლობაში, სხვა საქმეა, პრაქტიკაში როგორ ხორციელდება. მე-100 და 111-ე კონვენციები სრულად არის წარმოდგენილი. ზოგადი პრობლემაა 100-ე კონვენციის შესაბამისი გამოყენება პრაქტიკაში. ის ეხება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს და მასში პირდაპირ არის ნათქვამი, რომ ამ პრინციპის განსახორციელებლად აუცილებელია ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისი რეგულირება, რაც ჩვენთან შესრულებული არ არის” — შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტი.

5. დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში

კვლევის ფარგლებში ერთ-ერთ საკვლევ საკითხს წარმოადგენდა დისკრიმინაციის ფაქტების შესწავლა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების დროს. შრომითი ურთიერთობის ამ ეტაპის გამყოფა განპირობებული იყო იმ სპეციფიკით, რომელიც მას ახასიათებს და რომლის დროსაც ყველაზე მეტად შეიძლება დაირღვეს მართონება დედების, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობისა და ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების შრომითი უფლებები.

რესპონდენტები დადებითად აფასებდნენ 2013 წელს განხორციელებულ ცვლილებას საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“, რომლის ძალითაც დისკრიმინაციის აკრძალვა გავრცელდა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე.¹⁸ თუმცა, მათი მოსაზრებით, ეს ჩანაწერი არ ასრულებს თავის ფუნქციას, რადგან კანონი არ განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას, განმარტოს სამუშაოზე აყვანაზე უარის თქმის მიზეზი:

„2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ გარკვეული წინსვლა შეინიშნება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით, რადგან ჩაემატა ურთიერთობის აღნიშნული ეტაპი. თუმცა, ეს საკმარისი არ არის და კვლავ სერიოზული ხარვეზები არსებობს. შრომის

¹⁸ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლი 2, ნაწილი 3.

კოდექსის მე-5 მუხლის მეორე პუნქტი ამბობს, რომ დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს დასაქმებაზე უარი. ანუ, თუკი ჩვენ გავდივართ წინასახელშეკრულებო ეტაპს, ეს იქნება გასაუბრება თუ ტესტირება, არ დაგვასაქმეს და უპირატესობა მიანიჭეს სხვას, აუცილებელია, რომ აპლიკანტს, დაინტერესების შემთხვევაში, განემარტოს დასაქმებაზე უარის თქმის რეალური საფუძველი. დამსაქმებელს უნდა განესაზღვროს ასეთი განმარტების ვალდებულება. ფორმალურად, ჩვენ შეგვიძლია მივმართოთ სასამართლოს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, თუმცა, დისკრიმინაციის მტკიცება ფაქტობრივად შეუძლებელია. ეს პრობლემა არსებობს ისეთ ქვეყნებშიც, სადაც აღნიშნული საკითხი კანონმდებლობით დარეგულირებულია და ჩვენთან, სადაც ესეც არ არის, მითუმეტეს რთულადაა საქმე — გაერთიანებული პროფკავშირები.

კვლევის მონაცემების მიხედვით, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დროს დისკრიმინაციული მოპყრობის ხელშემწყობ ფაქტორად შეიძლება განვიხილოთ გასაუბრების ეტაპზე კანონმდებლობით დასაშვები და დაუშვებელი შეკითხვების რეგულირების არარსებობა. გასაუბრების ეტაპზე დამსაქმებელი ცდილობს, მაქსიმალურად მეტი ინფორმაცია მიიღოს სამუშაოს მაძიებლისგან. ერთ მხარეს დგას დამსაქმებლის ინტერესი, შეარჩიოს მისთვის მაქსიმალურად მისაღები კანდიდატი, ხოლო მეორე მხარეს დგას აპლიკანტის პირადი ცხოვრებისა და სხვა უფლებების დაცვის ინტერესი. ამიტომ მნიშვნელოვანია, კანონმდებლობით განისაზღვროს დასაშვები და დაუშვებელი შეკითხვები, რის საფუძველზეც დამსაქმებელს უფლება ექნება, გასაუბრებაზე მხოლოდ ისეთი შეკითხვები დასვას, რომლებზე პასუხიც კანდიდატის პირად სფეროში ჩარევას არ მოითხოვს. ამასთან, ინფორმაცია უნდა იყოს აუცილებელი დასაქმების თაობაზე გადანყვეტილების მიღებისათვის:¹⁹

„დამსაქმებელი დეტალურად სწავლობს შენს ყველა მონაცემს, მაგრამ ამას აკეთებს ისეთი ფორმით, რომ გასაუბრებაზე მისული ქალი შეიძლება ვერც მიხვდეს, რატომ კითხულობენ ამას, ისეთი მეგობრული ტონით გამოგკითხავენ. ქართულ შრომის კანონმდებლობაში არ არის მითითებული, რომ ამა თუ იმ კითხვის დასმა აკრძალულია“ — სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

¹⁹ შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, 2011, გვ. 201.

„სერიოზულ პრობლემად რჩება შეკითხვების დასმის ეტაპი, როდესაც დამსაქმებელს სურს, მაქსიმალური ინფორმაცია მიიღოს კანდიდატისგან. თუმცა, კანონმდებლობა არ აკონკრეტებს, რა ტიპის შეკითხვები შეგვიძლია დავსვათ. აქ არის კატეგორიულად გამიჯნული, ცალსახად დაუშვებელი და დასაშვები კითხვები. თუმცა, არის გამონაკლისები, როდესაც ერთი შეხედვით დაუშვებელი შეკითხვა, მაგალითად რელიგიური მრწამსის შესახებ, კონკრეტულ შემთხვევაში, შეიძლება ძალიან მნიშვნელოვანი იყოს. მაგალითად, ეს არის ექიმის შემთხვევა, რომელზეც ევროსასამართლოს პრაქტიკაც არსებობს. მოგეხსენებათ, კონკრეტული აღმსარებლობა კრძალავს გარკვეულ მანიპულაციებს, სისხლის გადასხმას და ა.შ. ამიტომ ექიმის შემთხვევაში ასეთი კითხვა მნიშვნელოვანია, რომ დაისვას. თუმცა, იმავე კითხვის დასმა იურისტისთვის იქნება ცალსახად დაუშვებელი. ამ მიმართულებით რეგულაციის უქონლობა დამსაქმებელს აძლევს საშუალებას, დასვას ისეთი შეკითხვები, რომლებიც დაუშვებელია“ — გაერთიანებული პროფკავშირები.

6. დისკრიმინაციის შემთხვევები ვაკანსიის გამოცხადების დროს

რესპონდენტთა მოსაზრებით, ვაკანსიის გამოცხადების დროს სხვადასხვა მოწყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტები განსაკუთრებულ პრობლემას წარმოადგენს, რადგან ამ შემთხვევაში მათ, ფაქტობრივად, ერთმევათ დასაქმების შესაძლებლობა, რაც ვლინდება ვაკანსიის გამოცხადების დროს საკვალიფიკაციო მოთხოვნებში რაიმე აკრძალვის ან გამორიცხვის მითითებაში. აღნიშნული პრობლემა განსაკუთრებით რელევანტურია ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი ქალების შემთხვევაში:

„მაგალითად, გუშინ ვნახე ძიძის პოზიციაზე გამოცხადებული ვაკანსია, სადაც მოთხოვნებში ეწერა: საწმენოება – მართლმადიდებელი. ეს იყო კერძო კომპანიის მიერ გამოცხადებული ვაკანსია“ — სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

მეორე, ყველაზე მნიშვნელოვანი დისკრიმინაციის შემთხვევა, რომელიც უშუალოდ არის დაკავშირებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალთა შრომითი უფლებების რეალიზებასთან, არის ვაკანსიის გამოცხადების დროს გარეგნობის მითითება:

„იგივე ხდება, როდესაც განცხადებებში მითითებულია: 25-30 წლამდე, მაღალი, ლამაზი გარეგნობის გოგონა, უნდა დაურთოთ ფოტოსურათი. შესაბამისად, ეს გავლენას ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალის დასაქმებაზე. რეალურად, ვაკანსიის გამოცხადებისთანავე, ჩანასახშივე კლავ იმ იდეას, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალი დასაქმდეს ამ პოზიციაზე“ - სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

თუმცა, გამოკითხულთა თქმით, ეს არ გამორიცხავს ვაკანსიის გამოცხადების დროს კონკრეტული მოთხოვნების დაყენების შესაძლებლობას დამსაქმებლის მხრიდან. მხოლოდ იმ შემთხვევაში არ ჩაითვლება ზემოთ განხილული განცხადებები დისკრიმინაციად, თუ სამუშაოს სპეციფიკა ისეთია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალი ვერ შეძლებს მის განხორციელებას:

„თუმცა, ძიძასთან სარწმუნოება არაფერ შუაშია, ასევე, არაფერ კავშირშია შეზღუდული შესაძლებლობა საოფისე საქმიანობასთან, მენეჯერულ პოზიციებთან“ — სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

„ერთ-ერთ ორგანიზაციაში არ მიმიღეს იმის გამო, რომ ორსულად ვიყავი. სხვათა შორის, არასამთავრობო ორგანიზაცია იყო. კასაუბრების ოთახში შესვლისას უკვე აშკარა იყო ჩემთვის, რომ არ ამიყვანდნენ. ამ დროს მუცელი უკვე მეტყობოდა და მათთვის უინტერესო გავხდი. შესაბამისად, ინტერვიუ ფორმალურ ხასიათს ატარებდა“ - ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი.

რესპონდენტთა თქმით, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დროს გამოვლენილი დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცება რთულდება, რადგან დამსაქმებელი არასოდეს უთითებს რეალურ მიზეზს, რატომ თქვა უარი კონკრეტულ კანდიდატზე. მათი თქმით, განსაკუთრებული პრობლემა ექმნებათ ქალებს, რომლებიც პოტენციურად ისეთ ასაკში არიან, როდესაც შვილი უნდა გააჩინონ:

„დამსაქმებლები როგორც წესი არ აღიარებენ, რომ ქალი იმიტომ არ აიყვანეს სამსახურში, რომ მცირეწლოვანი შვილები ჰყავს ან შეიძლება უახლოეს მომავალში გააჩინოს შვილი. ამ დროს დამსაქმებელი ფიქრობს, რომ ქალი მოითხოვს დამატებით შეღავათებს, მაგალითად, სამსახურიდან ადრე წასვლას, უარს იტყვის ზეგანაკვეთურ სამუშაოს შესრულებაზე“ - მკვლევარი გენდერის საკითხებში.

ევროპული კავშირის მიერ შემუშავებულია დირექტივა „ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი მოპყრობის შესახებ დასაქმების, პროფესიული ტრენინგისა და დანინაურების ხელმისაწვდომობისა და თანაბარი სამუშაო პირობების საკითხებში“, რომლის მე-3 მუხლი პირდაპირ აკრძალვას აწესებს სამსახურში მისაღები შერჩევის კრიტერიუმების ჩამოყალიბებისას დისკრიმინაციულ მითითებებზე.²⁰

7. პროფესიული გადამზადება

რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ ქალთა შრომითი უფლებების დაცვისთვის, იმ პირობებში, როცა დეკრეტული შვებულების უფლებით საქართველოში პრაქტიკულად მხოლოდ ქალები სარგებლობენ, განსაკუთრებით პრობლემური ხდება სამსახურში დაბრუნების შემდეგ მათი კვალიფიკაციის საკითხი:

„როდესაც ქალი სარგებლობს დეკრეტული შვებულებით 6 თვის ვადით და შემდეგ გამოდის სამსახურში, არანაირი პროფესიული გადამზადება, ტრენინგი ან რაიმე სახის ხელშეწყობა ამ ქალისათვის არ არსებობს. ისინი კარგავენ თანაბარ შანსს, იყვნენ კონკურენტუნარიანები დასაქმებულ კაცებთან შედარებით“ – გაერთიანებული პროფკავშირები.

რესპონდენტები ოჯახური ვალდებულებების მქონე ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებდნენ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 183-ე და 156-ე კონვენციების რატიფიცირებას, რომლებიც დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებული ქალის პროფესიული გადამზადების საკითხების რეგულირებისა და ქართული კანონმდებლობის აღნიშნულ კონვენციებთან შესაბამისობაში მოყვანის მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი იქნება:

„აუცილებელია, მოხდეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 183-ე და 156-ე კონვენციების რატიფიცირება. ეს კონვენციები ძალიან მნიშვნელოვანია, ვინაიდან მათში გათვალისწინებულია რეალური ბერკეტი იმისათვის, რომ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი არ გახდეს მისი სამსახურში

²⁰ ევროპის კავშირის დირექტივა 76/207/EEC ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი მოპყრობის შესახებ, დასაქმების, პროფესიული ტრენინგისა და დანინაურების ხელმისაწვდომობისა და თანაბარი სამუშაო პირობების საკითხებში, 1976 წლის 9 თებერვალი.

დაბრუნება დეკრეტული შვებულებიდან. ასეთ დროს ქალი საჭიროებს გარკვეულ დროს, რომ ფორმა დაიბრუნოს, განვითარდეს, უნდა მოხდეს მისი გადამზადება. საჯარო სექტორში გვაქვს გარკვეული დამცავი მექანიზმები, მაგალითად, სამ წლამდე ასაკის შვილის მშობელთან დაკავშირებით არის შეზღუდვა ატესტაციის შედეგების დაუკმაყოფილებლობისას.²¹ ეს საკითხი კერძო სექტორში საერთოდ არ არის გათვალისწინებული. დამსაქმებელი უნდა დებდეს გარკვეულ ფინანსურ რესურსს იმისათვის, რომ ქალი დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდეგ გადამზადდეს. მითუმეტეს, არსებობს ისეთი პროფესიები, სადაც იმდენად სწრაფად ვითარდება ყველაფერი, რომ შეუძლებელია ამდენი ხნის შემდეგ უკან დაბრუნებულ ადამიანს არ სჭირდებოდეს გადამზადება” — გაერთიანებული პროფკავშირები.

ევროპის სოციალური ქარტიის²² მე-20 მუხლით დაცულია სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დაუშვებლობა. აღნიშნულ მუხლში გამოყოფილია კონკრეტული სფეროები, რომელთა შესრულება, მუხლის რატიფიცირების შემდეგ, მონაწილე სახელმწიფოების ვალდებულებაა.

8. სამსახურში დანინაურება

სახელმეკრულებო შრომითი ურთიერთობების დროს ქალის მიმართ დისკრიმინაციის ერთ-ერთ მთავარ გამოვლინებად რესპონდენტები ქალსა და კაცს შორის სამსახურში დანინაურების დროს არსებულ არათანაბარ პირობებს ასახელებდნენ. მათი თქმით, კარიერული წინსვლის დროს არ არსებობს გამჭვირვალე პროცედურები, რის გამოც შეუძლებელია შეფასდეს მათი გენდერული მგრძობელობა. იმის გათვალისწინებით, რომ არც ერთი ეთნიკური ან რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი არ არის მინისტრთა კაბინეტში, ხოლო პარლამენტის 150 წევრიდან მხოლოდ ოთხია ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი,²³ შეიძლება ითქვას, რომ კიდევ უფრო რთულდება მდგომარეობა, როდესაც საქმე ეხება რომელიმე მონყვლადი ჯგუფის სამსახ-

²¹ საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 111-ე მუხლის მეორე პუნქტი.

²² საქართველოში ძალაშია 2005 წლიდან.

²³ ევროკავშირის სპეციალური მრჩეველი საქართველოში საკონსტიტუციო და სამართლებრივი რეფორმების საკითხებსა და ადამიანის უფლებებში, თომას ჰამერბერგი, ანგარიში ადამიანის უფლებათა სფეროში, 2013 წელი, გვ. 58.

ურში დანინაურების საკითხს. გაეროს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტი (CEDAW) 2014 წელს საქართველოსთან დაკავშირებით გამოქვეყნებული ორი ანგარიშის შემაჯამებელ დასკვნაში²⁴ აცხადებს, რომ საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი ქალები მოკლებულნი არიან დასაქმების შესაძლებლობას:

„იგივე თანამდებობრივი დაწინაურების ან დანიშვნით პოზიციებზე დანიშვნის შემთხვევაში გამჭვირვალე პროცედურები არ არსებობს. ანუ ჩვენ ვერ ვაფასებთ რამდენად იყო ეს პროცედურები გენდერულად მგრძობიარე, რამდენად იყო ორიენტირებული სქესთა თანაბარ მონაწილეობაზე“ — მკვლევარი გენდერის საკითხებში.

მეორე პრობლემა, რომელზეც რესპონდენტები კვლევის დროს მიუთითებდნენ, იყო ოჯახში როლების გადანაწილების ტრადიციული მოდელი, კერძოდ, ძირითადი საოჯახო საქმეების კეთება უწევს ქალს, რის გამოც, კარიერული წინსვლის ნაკლები შანსები აქვთ:

„ქალს აქვს ისეთი ოჯახური ვალდებულებები, რომლებიც მისთვის, გარკვეულწილად, ბარიერიც არის თანაბარ, კონკურენტუნარიან გარემოში კარიერული წინსვლის გზაზე“ – სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

კვლევის მონაწილე საქართველოს პარლამენტის წევრმა ისაუბრა იმ პრობლემებზე, რომლებიც არსებობს საჯარო სამსახურში ქალთა დანინაურების კუთხით:

„ამ მხრივ, პრობლემები არსებობს და გამონაკლისი არც საჯარო სამსახურია. გარდა გამონაკლისი სამინისტროებისა, მაგალითად, განათლების სამინისტრო, საგარეო საქმეთა სამინისტრო, სხვა დანარჩენ სამინისტროებში, ძალოვან უწყებებში და, ზოგადად, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში, სამწუხაროდ, ხელმძღვანელ პოზიციებზე არჩევანი ძირითადად მამაკაცების სასარგებლოდ კეთდება.“

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დისკრიმინაციად შეაფასა შემთხვევა, როცა კონკრეტულ პოზიციასზე უფრო

²⁴ Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Georgia, 24 July, 2014, CEDAW/C/GEO/CO/4 -5, p. 10, paragraph 34-35.

მეტი რაოდენობის მამაკაცი მსახურობდა, ვიდრე ქალი. საქმეში *Zarb Adami v. Malta* განმცხადებელი ასაჩივრებდა, რომ ნაფიც მსაჯულთა სამსახურში გამოძახება დისკრიმინაციას უტოლდებოდა, რადგან მსაჯულთა სიების დაკომპლექტების პრაქტიკის თანახმად, მამაკაცებს უფრო ხშირად იძახებდნენ, ვიდრე ქალებს. სტატისტიკის მიხედვით, ხუთი წლის განმავლობაში ნაფიცი მსაჯულების 95%-ზე მეტი მამაკაცი იყო. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ რადგან ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარი სამოქალაქო ვალდებულება ჰქონდათ, ეს დისკრიმინაციას უტოლდებოდა.²⁵

კვლევის ერთ-ერთმა რესპონდენტმა, მკვლევარმა გენდერის საკითხებში, მიუთითა იმ კონკრეტულ მაჩვენებლებზე, რომლებიც ნათლად წარმოაჩენს სამსახურში დანინაურების დროს ქალისა და მამაკაცის აშკარა უთანასწორობას:

„2008 წელს კვლევა ჩავატარე, რომლის დროსაც გამოიკვეთა, რომ ქალებს უფრო მეტი კვალიფიკაცია მოეთხოვებათ კარიერული წინსვლისთვის, ვიდრე კაცებს. ასევე, კარიერულ წინსვლასთან დაკავშირებით, კაცების შემთხვევაში იყო უფრო მეტი პრეცედენტი, როდესაც მოხდა 2-3 საფეხურით დაწინაურება. ამისთვის მათ დასჭირდათ წელიწად-ნახევარი და ეს არ იყო კორელაციაში მათ ასაკთან, მაშინ როდესაც ქალებისთვის იყო 3-4 წელიწადი საშუალოდ თითოეული საფეხურით დაწინაურებისთვის და იყო აშკარა კორელაცია ასაკსა და დაწინაურებას შორის. რაც უფრო ასაკოვანი იყო ქალი, მით უფრო მეტი იყო დაწინაურების შემთხვევები. კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი მომენტი – ქალები უფრო მეტად არიან დასაქმებულები, ვიდრე კაცები. თუმცა, ეს იმას არ ნიშნავს, რომ ქალებს უკეთესი პირობები აქვთ. ქალები უფრო დაბალკვალიფიციურ სამსახურში საქმდებიან, ანუ ეს არის ის სამსახური, რაზეც კაცმა უარი განაცხადა და არ დასაქმდა.“

რესპონდენტები აღნიშნავდნენ, რომ სამსახურში დანინაურების არსებული პრაქტიკის შესაცვლელად, რომელიც აშკარად მიუთითებს მამაკაცთა პრიორიტეტულ მდგომარეობაზე, საჭიროა გამჭვირვალე და დემოკრატიული სისტემების დანერგვა. პოზიტიურ მაგალითად მოჰყავდათ სასამართლო სისტემაში 1999 წელს განხორციელებული ცვლილებები, რომლის შემდეგაც

²⁵ *Zarb Adami v. Malta* № 17209/02.

მნიშვნელოვნად შეიცვალა ქალისა და კაცის ხვედრითი წილი სასამართლო ხელისუფლების ორგანოებში:

„ძალიან სერიოზული პრობლემაა მაღალ თანამდებობებზე ქალების დანიშვნის მიმართულებით. ჩვენი კანონმდებლობა არ ადგენს კვოტებს. ყველაზე კარგი მდგომარეობა არის სასამართლო სისტემაში. ესეც არ არის შემთხვევითი. 1999 წელს მოსამართლეთა გამოცდების რეფორმა რომ მოხდა, ქალებმა დაამტკიცეს, რომ არანაკლებ ჭკვიანები არიან, ვიდრე კაცები. ქალებმა უფრო წარმატებით ჩააბარეს გამოცდები, როდესაც თანაბარ გარემოში, ობიექტურ ვითარებაში მოხდა უნარების შეფასება. ძალიან საშიშ ტენდენციაზე მიუთითებს ქალების რაოდენობა აღმასრულებელ ხელისუფლებაში – არც ერთი გუბერნატორი, არც ერთი გამგებელი და არც ერთი საკრებულოს თავმჯდომარე ქალი არ არის. მაღალ თანამდებობებზე უფრო ინიშნებიან კაცები და მათი წახალისება, მოზიდვა ხდება. ქალს დატოვებული აქვს მხოლოდ შემსრულებლის ფუნქცია. სასამართლოს სისტემაშიც კი, არც ერთი სასამართლოს თავმჯდომარე ქალი არ არის“ – საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლე.

9. დეკრეტული შვებულება

კვლევის შედეგების მიხედვით, დისკრიმინაციად უნდა მივიჩნიოთ შემთხვევა, როდესაც კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების უმეტესობა არ სარგებლობს კუთვნილი დეკრეტული შვებულების სრული მოცულობით, რადგან კერძო სექტორში დასაქმებული ქალები, იშვიათი გამონაკლისის გარდა, არ იღებენ დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებას დამსაქმებლისგან. აღნიშნული პრობლემა, თავისი სპეციფიკის გათვალისწინებით, პირდაპირ უკავშირდება სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების შვებულების უფლების განხორციელებას, განსაკუთრებით კი, მარტოხელა დედების პრობლემას. მითუმეტეს, რომ ქართულ კანონმდებლობაში არ არსებობს მარტოხელა დედის ლეგალური დეფინიცია, ეს კი გამორიცხავს მათ მიმართ რაიმე სახის სოციალური შეღავათის დანესებას:

„შვებულების, მათ შორის, დეკრეტული შვებულების გაცემის თვალსაზრისით, დისკრიმინაციად და უფლებადარღვევად შეიძლება განვიხილოთ ფაქტები, როდესაც ადამიანს აძლევენ შვებულებას ანაზღაურების გარეშე. ეს იმას ნიშნავს, რომ ეს ადამი-

ანი შვებულებით ვერ ისარგებლებს საქართველოში, რადგან ხელფასი ყველას სჭირდება” — მკვლევარი გენდერის საკითხებში.

გაერთიანებული პროფკავშირების წარმომადგენლები საუბრობდნენ იმ ცვლილებებზე, რომლებიც განხორციელდა 2013 წელს დეკრეტული შვებულების დღეების რაოდენობის გაზრდასთან დაკავშირებით, თუმცა, კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების მდგომარეობა ამით არ გაუმჯობესებულა:

„ძალიან მნიშვნელოვანი საკითხია დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება. კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი შეიძლება შემოიფარგლოს მხოლოდ 1000 ლარიანი დახმარებით და დასაქმებულმა არანაირი სხვა დამატებითი თანხა არ მისცეს. საჯარო მოხელეების შემთხვევაში, კანონში პირდაპირ წერია, რომ სხვაობა მისაღებ ხელფასს შორის უნდა ანაზღაურდეს. შესაბამისად, დეკრეტული შვებულების გაზრდა, რეალურად, თანხობრივ გაზრდას არ უკავშირდება. მანამდე იყო არაუმეტეს 600 ლარისა და ახლა გვაქვს არაუმეტეს 1000 ლარისა, მაგრამ ხანგრძლივობაც გაიზარდა. თუ მანამდე 126 დღე იყო ანაზღაურება, ახლა 183 დღეა. ადამიანს თუ არ უხდის ხელფასს 6 თვის განმავლობაში, იძულებულია, რაც შეიძლება სწრაფად გამოვიდეს სამსახურში, სხვა გზა არ რჩება. 183-ე კონვენცია,²⁶ რომლის რატიფიცირებასაც ვითხოვთ, პირდაპირ მიუთითებს, რომ დეკრეტული შვებულების დროს ანაზღაურება უნდა იყოს მის მიერ მისაღები ხელფასის მინიმუმ 2/3. ანუ ქალმა არ უნდა იგრძნოს მატერიალური დანაკლისი იმის გამო, რომ იგი დედა გახდა. ქალის ინტერესების დაცვა შეიძლება განხორციელდეს სხვადასხვა მოდელით – შეიძლება სრულად სახელმწიფო ანაზღაურებდეს, ასევე, შეიძლება თანამონაწილეობით გადახდა. თუმცა, საბოლოო მიზანი ის არის, რომ ქალი მატერიალურად არ უნდა იყოს წაგებული. რაც მთავარია, დედობა არ უნდა იქცეს დანაშაულად და ქალი არ უნდა ფიქრობდეს იმაზე, შეილი რომ მეყოლება, მერე რა ვქნა, რითი ვიარსებო. გარდა იმისა, რომ ეს მიდგომა არის არასამართლიანი, ასევე არის დისკრიმინაციულიც, რადგან არ შეიძლება ქვეყანაში სხვადასხვა სექტორში დასაქმებული ადამიანის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს.“

²⁶ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2000 წლის კონვენცია „დედობის დაცვის შესახებ“ მუხლი 6 და მისი თანმხლები რეკომენდაცია 191 „დედობის დაცვის შესახებ“.

10. თანაბარი ანაზღაურება

კვლევის შედეგების მიხედვით, თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების საკითხი შრომით ურთიერთობებში ქალთა დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული პრაქტიკაა. ეს განპირობებულია, ერთი მხრივ, საკმარისი საკანონმდებლო გარანტიების არარსებობით და, მეორე მხრივ, საქართველოში ქალის შრომასთან დაკავშირებული სტერეოტიპული დამოკიდებულებით. აღნიშნული პრობლემა პირდაპირ უკავშირდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალებსა და მარტოხელა დედებს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალები, იმ პირობებში, როცა თითქმის არ ხდება მათი დასაქმების ხელშეწყობა, მზად არიან, დათანხმდნენ ნებისმიერ სამუშაოს, რომელიც მათ საზოგადოებაში გამოსვლის საშუალებას მისცემს. ანალოგიური პრობლემაა მარტოხელა დედების შემთხვევაშიც. როგორც წინასახელმეკრულებო ურთიერთობის დროს არსებული მდგომარეობის კვლევის შედეგებიდან დგინდება, დამსაქმებლები ერიდებიან, სამსახურში აიყვანონ ქალი, რომელსაც ჰყავს მცირეწლოვანი შვილი და აქვს ოჯახური ვალდებულებები. ასეთ სიტუაციაში მარტოხელა დედა იძულებული ხდება, თანხმობა განაცხადოს ნებისმიერ სამუშაოზე, რომელთაგან, უმეტეს შემთხვევაში, არ იქნება გათვალისწინებული თანაბარი ღირებულების შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი:

„ხშირ შემთხვევაში, ერთნაირ პოზიციაზე მომუშავე ქალსა და კაცს საკმაოდ განსხვავებული ხელფასები აქვთ. ხშირია შემთხვევები, როდესაც ქალები უფრო დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე მუშაობენ“ – გაერთიანებული პროფკავშირები.

რესპონდენტთა მოსაზრებით, თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების საკითხთან დაკავშირებული პრობლემები განსხვავებული სპეციფიკით ვლინდება საჯარო და კერძო სექტორში. საჯარო სექტორში ეს გამოწვეულია იმით, რომ მაღალ თანამდებობებზე, ძირითადად, კაცები არიან წარმოდგენილნი:

„თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების საკითხთან დაკავშირებით პრობლემას წარმოადგენს განსხვავება თანამდებობებში. მაღალანაზღაურებად თანამდებობებზე, როგორც წესი, უფრო კაცები მუშაობენ. აქაც სტრუქტურულად დისკრიმინაციას ვერ დავადასტურებთ. კანონში არ წერია, რომ კაცი დაწინაურდეს და ქალი – არა, თუმცა, დისკრიმინაციის ფაქ-

ტი აშკარაა, რადგან ხელფასებს შორის არის აშკარა სხვაობა“ – მკვლევარი გენდერის საკითხებში.

კერძო სექტორში თანაბარი ანაზღაურების პრობლემა, კვლევის შედეგების მიხედვით, ვლინდება იმით, რომ ქალები, როგორც წესი, უფრო დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე არიან დასაქმებულინი, ანუ იმ პოზიციებზე, რომლებზეც კაცებმა უარი განაცხადეს.

კვლევის შედეგების მიხედვით, ქალისა და მამაკაცის ხელფასებს შორის სხვაობა 40%-ს შეადგენს. ეს განსხვავება, ძირითადად, კერძო სექტორში არსებული დისბალანსით არის გამოწვეული, ხოლო საჯარო სექტორში, სადაც ხელფასები წინასწარ არის განყრტილი, ამ დისბალანსის გამომწვევი შეიძლება იყოს პრემიების გაცემის სისტემა კაცების სასარგებლოდ:

„ქალისა და მამაკაცის ხელფასებს შორის არის 40%-იანი სხვაობა, თუმცა, გააჩნია სექტორს. ამ საკითხში მნიშვნელოვანია ის, რომ ხშირად ისეთ სექტორებშიც კი, სადაც დასაქმებულთა უმრავლესობა ქალია, მაგალითად, განათლების სფერო, მედიცინის სფერო, ქალთა ხელფასები მნიშვნელოვნად ჩამორჩება მამაკაცის ხელფასებს. ეს, ძირითადად, ეხება კერძო სექტორს. საჯარო სექტორში თანამდებობრივი სარგო გაწერილია და იქ მნიშვნელობა არ აქვს, ქალი იქნება თუ კაცი. თუმცა, აქაც არის გარკვეული რისკები პრემიებთან დაკავშირებით. ამის რეგულირება კანონმდებლობით არ ხდება და მისი განმაპირობებელი ხშირად არის სტერეოტიპები, მენტალიტეტი. ქალი, როგორც წესი, ხშირად თანხმდება უფრო ნაკლებ ანაზღაურებაზე. ყველაზე მთავარი პრობლემა მაინც არის ე.წ. „შუშის ჭერი“, ანუ რა განაპირობებს განათლების სფეროში დაბალ ხელფასებს მაშინ, როდესაც პედაგოგებს საათობრივი ანაზღაურება აქვთ? საქმე ის არის, რომ დირექტორები და ხელმძღვანელ პოზიციებზე მყოფი პირები, უმრავლეს შემთხვევაში, მამაკაცები არიან და არა – ქალები. იგივე შეიძლება ითქვას ჯანდაცვის სექტორზეც. კოდექსში კონკრეტული ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა არსებობს, მაგრამ არაფერია ნათქვამი თანაბარ ანაზღაურებაზე. თითქოს ეს დისკრიმინაციის საერთო ცნებაში ჯდება, თუმცა, ეს არ არის საკმარისი. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას აღნიშნული საკითხი იმდენად მნიშვნელოვნად მიაჩნია, რომ ამაზე უფრო ადრე იფიქრა, რაზეც მოწმობს ის, რომ არსებობს მე-100 კონვენცია, რომელიც ეხება სწორედ ხელფასებს შორის სხვაობას და თანაბარი შრომის თანაბარ ანაზღაურებას. ხსენებული კონვენცია ბევრად ადრე იყო

მიღებული, ვიდრე 111-ე კონვენცია, რომელიც შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციას კრძალავს. იმისათვის, რომ ამ საკითხზე ეფექტური მუშაობა წარიმართოს, მხოლოდ საკითხის დეკლარირება არ კმარა. აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი მეთოდოლოგია, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელი იქნება იმის გაზომვა, თუ რამდენად არის ესა თუ ის შრომა მეორე ადამიანის მიერ გაწეული შრომის თანაბარი. კრიტერიუმებს თუ არ შევიმუშავებთ, მხოლოდ ასეთი ჩანაწერი არაფრის მომცემი იქნება“ – გაერთიანებული პროფკავშირები.

გაეროს ადამიანის უფლებათა კომიტეტმა უმცირესობების თემაზე მიძღვნილ ფორუმზე სქესის ნიშნით დისკრიმინაციად შეაფასა პრაქტიკა, როდესაც ქალებს უწევთ დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე მუშაობა: „სქესისა და უმცირესობის კუთვნილების გამო დისკრიმინაცია დასაქმების, სამსახურში დანინაურებისა და ანაზღაურების კუთხით ქმნის სერიოზულ ბარიერებს უმცირესობის წარმომადგენელი ქალების შემთხვევაში. არაფორმალური შრომის ბაზრის ზრდამ, რაც არის გლობალიზაციის შედეგი, ბევრი ქალის დასაქმება გამოიწვია, თუმცა ხშირად ისინი დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე საქმდებიან, რომელიც მოკლებულია უსაფრთხო შრომის პირობებს, მათ მუშაობა უწევთ რთულ სამუშაო პირობებში“.²⁷

11. სექსუალური შევიწროება

კვლევის შედეგების მიხედვით, დასაქმების ადგილას სექსუალური შევიწროება წარმოადგენს ქალთა დისკრიმინაციის გამოვლენის ერთ-ერთ ყველაზე გამოკვეთილ პრობლემას. თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს კანონმდებლობა არ იცნობს სექსუალური შევიწროების ლეგალურ დეფინიციას, ასეთი ფაქტები ხშირად დაუსჯელი რჩება. სექსუალური შევიწროების რისკის ქვეშ არიან განსაკუთრებით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალები. გაეროს სპეციალური მომხსენებელი ქალთა მიმართ ძალადობის საკითხებზე, რაშიდა მანჯოუ, თავის სპეციალურ მოხსენებაში აღნიშნავს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალები ორჯერ უფრო მეტად არიან ოჯახუ-

²⁷ Human right Council, Forum on Minority Issues, Forth Session, Geneva, 29-30 November, 2011, Note by the indeoendent expert on minority issues, Rita Izsak, on guaranteeing the rights of minority women, page 6, paragraph 19, A/HRC/FMI/2011/2.

რი ძალადობის მსხვერპლნი, ვიდრე ქალები, რომლებსაც არ აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობა.²⁸ ამასთან, ის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალები, რომლებიც ძალადობის მსხვერპლნი იყვნენ, უფრო მეტი რისკის ქვეშ არიან, რომ დაექვემდებარონ სამსახურში გათავისუფლებას მას შემდეგ, რაც მოხდება მათი შევინროება ან ძალადობა სამუშაო ადგილზე.²⁹

სექსუალური შევინროების შემთხვევაში, პრობლემას წარმოადგენს ისიც, რომ, საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპული დამოკიდებულების გამო, ხშირად ხდება თავად სექსუალური შევინროების მსხვერპლის დადანაშაულება:

„ქალები არასოდეს ლაპარაკობენ ამაზე ხმამაღლა იმავე სტერეოტიპებიდან გამომდინარე, ვინაიდან საზოგადოებაში გაბატონებულია აზრი, რომ თუ ჰქონდა ადგილი ძალადობას, ე.ი. ქალის ბრალია, რაღაცა ისეთი თქვა, რაღაცა ისე არ ეცვა, საბაბი თავად მისცა...“ – გენდერის სპეციალისტი.

დასაქმების ადგილას სექსუალური შევინროების შემთხვევაში, კვლევის შედეგების მიხედვით, ხშირია თავად იმ ქალის გათავისუფლების ფაქტები, ვინც ამის გამო პროტესტი გამოთქვა:

„გვქონდა ერთი სექსუალური შევიწროების შემთხვევა, გაუპატიურებამდე არ მისულა საქმე, რადგან იმ პირმა, ვინც გაუპატიურებას აპირებდა, ნებაყოფლობით აიღო ხელი. შესაბამისად, დანაშაულის კვალიფიკაცია არ გვქონდა. ეს კაცი საკუთარი ნებით წავიდა სამსახურიდან, მაგრამ ქალიც გაათავისუფლეს. მიზეზი იყო ის, რომ თანამშრომლები სამუშაო საათებში ალკოჰოლს მოიხმარდნენ, თუმცა, ეს ქალი არ მოიხმარდა. ამასთან, სხვა თანამშრომლებს გათავისუფლება არ შეხებია. საფუძვლიანი ეჭვია, რომ მან მედიასთან ღიად ისაუბრა მის მიმართ სექსუალური შევიწროების ფაქტზე და სამსახური „შეარცხვინა“ — სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

რესპონდენტთა თქმით, სექსუალური შევინროების შემთხვევები დასაქმების ადგილზე ყველაზე მეტად ვლინდება მდივანი ქალების მიმართ, რომელთაც დამსაქმებელი განიხილავს, როგორც ქვეშევრდომს:

²⁸ Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, A/67/227, 2012, p.9, paragraph 31.

²⁹ Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, A/67/227, 2012, p.17, paragraph 67.

„დირექტორის პოზიციაზე მომუშავე მამაკაცები ახალგაზრდა გოგონებს განიხილავენ როგორც ობიექტს, სექსუალური ფლირტისა და სექსუალური კავშირის დამყარების წინაპირობას, რადგან ქვეშევრდომი ხარ და ქალი ხარ, ე.ი. შენთან სექსი მოსულა“ – ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი.

„სექსუალური შევიწროების ჭრილში, ხაზი მინდა გავუსვა მდივანი ქალების მდგომარეობას. იმისთვის, რომ კარგი მდივანი იყო და სამსახური შეინარჩუნო, უნდა შეგეძლოს ყავის მოდულება და ხელმძღვანელის მოხიბვლა. როგორც კი ამას ვერ შეძლებ, გარეთ აღმოჩნდები. ხშირია შემთხვევები, როცა რალაცის საფასურად დაასაქმებენ ქალს, ან ძალადობენ მასზე. მას, როგორც წესი, არ უნდა ეს ურთიერთობა, მაგრამ იმისათვის, რომ სამსახური შეინარჩუნოს, ყველაფერზე თანხმდება და მიდის ამ რისკზე“ – გაერთიანებული პროფკავშირები.

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, პრობლემას წარმოადგენს შესაბამისი მონმის მოძიება. როგორც წესი, თანამშრომლები ერიდებიან ასეთ დროს მონმედ გამოსვლას სამსახურის დაკარგვის შიშით:

„კაზრეთში გვექონდა შემთხვევა, მოგვმართა ქალმა წერილობით, რომ მისი ხელმძღვანელი ლანძღავდა ქალებს და კონკრეტულად მას. ეს ქალი შეეპასუხა და 2013 წლის დეკემბერს, როდესაც დაუმთავრდა ხელშეკრულება, აღარ გაუგრძელეს. ამას დაემატა მასშტაბური გაფიცვები და იმდენად გამწვავებული იყო სიტუაცია, რომ ადმინისტრაციამ ეს ქალი სამსახურში აღადგინა. წარუდგინეთ მტკიცებულებები გენერალურ დირექტორს, თუმცა, ამ ქალს მოწმედ არავინ წამოჰყვა. ამის მიუხედავად, ჩვენ ვნახეთ რამდენიმე კაცი, რომლებმაც ამ შემთხვევისგან დამოუკიდებლად აღნიშნეს, რომ სწორედ ამ უფროსთან ჰქონდათ კონფლიქტი. ამ შემთხვევაში, ეს საკმარისი მტკიცებულება აღმოჩნდა“ – გაერთიანებული პროფკავშირები.

შევიწროება ევროკავშირისა და ევროპის საბჭოს სამართლებრივ დოკუმენტებში განხილულია, როგორც დისკრიმინაცია. ევროკავშირის დისკრიმინაციის აკრძალვის დირექტივების თანახმად, შევიწროება და სექსუალური შევიწროება პირდაპირ არის აკრძალული.³⁰ დისკრიმინაციის აკრძალვის დირექტივების³¹ თანახმად,

³⁰ EU Gender Equality Law, 2013, pg. 20.

³¹ დირექტივა რასობრივი თანასწორობის შესახებ 2000/43/EC, მუხლი 2(3)

შევიწროება დისკრიმინაციაა, როდესაც აღინიშნება არასახარბიელო ქმედება დაცულ ჯგუფებთან დაკავშირებით, ჩადენილია პირის ღირსების შელახვის მიზნით და/ან დამაკნინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შესაქმნელად. ამასთან, გენდერული თანასწორობის დირექტივებში ცალკეა ხაზგასმული სექსუალური შევიწროება, როგორც დისკრიმინაციის კონკრეტული ფორმა, როცა არასახარბიელო „ვერბალური, არავერბალური ან ფიზიკური“ ქმედება „სექსუალური“ ხასიათისაა.

სექსუალური შევიწროების შესახებ საუბრობს ევროპის საბჭო თავის რეკომენდაციაში „სამუშაო ადგილას ქალთა და მამაკაცთა ღირსების დაცვის შესახებ“.³² აღნიშნული რეკომენდაცია შევიწროების ობიექტურ/სუბიექტურ მიდგომას ამკვიდრებს. პირველი – იმის დასადგენად, მოხდა თუ არა შევიწროება, გამოიყენება მოპყრობის აღქმა მსხვერპლის მიერ. მეორე – იმ შემთხვევაშიც კი, როცა მსხვერპლმა რეალურად ვერ იგრძნო შევიწროება, ის შესაძლოა მაინც დადგინდეს, თუ განმცხადებელი განსხვავებული ქმედების სამიზნეა.

12. ინდივიდუალური შემთხვევა – სექსუალური შევიწროება

„სკოლა რომ დავამთავრე, მუშაობა დავიწყე კაფეში, სადაც ხელმძღვანელი იყო კაცი, რომელმაც ცოტა ხანში ჩემი „დაკერვა“ დაიწყო, ხელს მომისვამდა, ლოყაზე მკოცნიდა... ვითომ მამა-შვილურად. მერე ჩვენი ურთიერთობა ძალიან დაიძაბა. იქ სხვა გოგოებიც იყვნენ, მაგრამ ისინი, ჩემგან განსხვავებით, ძალიან თბილად ექცეოდნენ უფროსს, მე არ მომწონს ასეთი რალაცები. ამის მერე რალაცნაირად მიყურებდა, სულ ხელჩასაჭიდს ეძებდა, რომ ეთქვა, აი, ეს არ მომწონს, ამას ცუდად აკეთებო. სამსახურის შემდეგ სახლში მივყავდით ხოლმე ორი მიმტანი და ერთი მზარეული, ბოლოს მე მივყავდი, რადგან ყველაზე შორს ვცხოვრობდი. ერთხელ გზიდან გადაუხვია და წამიყვანა სხვაგან, გააჩერა მანქანა, ჩაკეტა კარები, გადმოვიდა თვითონ უკან და დამიწყო კოცნა. სიმართლე გითხრათ, არ შემშინებია. ვიფიქრე, ისე დაველაპარაკები, რომ შერცხვეს-მეთქი. ვუთხარი, ჩემხელა

დირექტივა დასაქმებისას თანაბარი მოპყრობის შესახებ 2000/78/EC, მუხლი 2(3).

³² რეკომენდაცია 92/131/EEC სამუშაო ადგილას ქალთა და მამაკაცთა ღირსების დაცვის შესახებ.

შვილი გყავს და ასე რომ მოექცნენ მას, არა მგონია გესიამოვნოს-მეთქი. თავი დამანება. ახლა, ამ გადმოსახედიდან, ვფიქრობ, რომ უნდა გამომეძახებინა პატრული.

ამის შემდეგ მუშაობა დავიწყე სხვაგან და იქაც ზუსტად ანალოგიური სიტუაცია დამხვდა. იქიდანაც წამოვედი. ჩემი აზრით, როცა ადამიანს ძალაუფლება აქვს, უჩნდება სურვილი, რომ მისი ხელქვეითი, თუ ის მდებარეობითი სქესის წარმომადგენელია, ბოლომდე მისი იყოს. ვისაც სხვაგან წასასვლელი არ აქვს, იძულებულია, ამ ყველაფერს გაუძლოს.

მინდა ქალებს ვუთხრა, რომ ეძებონ ისეთი სამსახური, სადაც მსგავსი ფაქტები არ იქნება, მათ არ უნდა მოითმინონ ეს ყველაფერი. საქართველოში ბევრი ადამიანი მუშაობს ასეთ პირობებში. უბრალოდ, სხვა გზა არ აქვთ, იძულებულნი არიან, გაუძლონ და სამსახური შეინარჩუნონ, რათა ოჯახი არჩინონ, ბავშვები შიმშილით არ დაეხოცოთ“.

13. შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობების შეწყვეტა

სამსახურიდან გათავისუფლების დროს, რესპონდენტთა მოსაზრებით, განსაკუთრებულ სირთულეს ქმნის საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ არსებული ჩანაწერი – „ობიექტური გარემოებების“ გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობა.³³ ისინი აღნიშნავენ, რომ ასეთი ჩანაწერი კიდევ ერთ დამატებით ბერკეტს უქმნის დამსაქმებელს, რომ მოახდინოს სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელ ქალთა დისკრიმინაცია და საკუთარი ინტერესების სასარგებლოდ სამსახურიდან გათავისუფლების დასაბუთება:

„როგორც მოკლევადიანი, ისე გრძელვადიანი ხელშეკრულებების დროს პრობლემას ქმნის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად „ობიექტური გარემოებების“ ჩანაწერი. აუცილებელია, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები იყოს ამომწურავი, რათა არ იყოს დარჩენილი დისკრიმინაციის რაიმე ელემენტი. „ობიექტური გარემოება“, ზოგადად, არის შეფასებითი ცნება, რომლის კონკრეტული დეფინიცია არ არსებობს და ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში სასამართლომ უნდა იმსჯელოს, რამ-

³³ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი.

დენად იყო ეს გარემოება ობიექტური. რეალურად, უკვე არის შემთხვევები, როდესაც ობიექტურ გარემოებებზე დაყრდნობით ადამიანებს ხელშეკრულება შეუწყვიტეს” – გაერთიანებული პროფკავშირები.

კვლევის დროს გამოიკვეთა მოკლევადიანი ხელშეკრულებების გაფორმების დროს დისკრიმინაციული ნიშნით სამსახურიდან გათავისუფლების უფრო მეტი ალბათობის შესაძლებლობა:

„მიუხედავად იმისა, რომ გარკვეული შეზღუდვები დაწესდა, მოკლევადიანი ხელშეკრულებები მაინც რჩება კარგ შესაძლებლობად დისკრიმინაციისთვის, მითუმეტეს, რომ მოკლევადიანი ხელშეკრულებების პირობებში დამსაქმებელს არ აქვს ვალდებულება, ამტკიცოს, რატომ არ გააგრძელა ხელშეკრულება” – გაერთიანებული პროფკავშირები.

გამოკითხული რესპონდენტები ქალის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობად ასახელებდნენ არსებულ პრაქტიკას, როდესაც ხდება ორსული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება:

„დიდ პრობლემას წარმოადგენს ორსულ ქალთა გათავისუფლება სამსახურიდან. არის შემთხვევები, როდესაც სასამართლოს გზით დავობს გათავისუფლებული ქალი. სასამართლო აღადგენს მას სამსახურში, თუმცა, დაახლოებით ერთ თვეში მას ისევ ათავისუფლებენ სხვა მიზეზით. ამჟამად ორსულად აღარ არის. შესაბამისად, სასამართლოს გზითაც ველარ ვდავობთ” – სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების დროსაც, როდესაც ყველა გათავისუფლებულის შრომითი უფლებები ირღვევა, ქალები კიდევ უფრო დისკრიმინირებულ მდგომარეობაში არიან. რესპონდენტები ამის საილუსტრაციოდ უთითებდნენ კონკრეტულ შემთხვევას ერთ-ერთ თვითმმართველობაში, როდესაც გათავისუფლებული ქალების ნაცვლად, სამსახურში კაცები აიყვანეს:

„სამსახურიდან გათავისუფლება ხდება ყოველგვარი წინაპირობების გარეშე. თვითმმართველობის შეცვლა ავტომატურად იწვევს ცვლილებებს ქვედა რგოლებში. ერთ-ერთ სამინისტროში, მას შემდეგ, რაც დეკრეტული შვებულების ვადები გაიზარდა, დამსაქმებლები წინასწარ ითვალისწინებდნენ ამ ფაქტს და ცდილობდნენ, მაქსიმალურად აეცილებინათ თავიდან ორსული ქალებისთვის კუთვნილი შვებულების მიცემა. ისინი სხვადასხვა ფორმით, მაგალითად, რეორგანიზაციის მოტივით, ადამიანებს

სამსახურიდან ათავისუფლებდნენ. მათ წინასწარ, დეკრეტულ შვეტულებაში გასვლამდე, განახორციელეს რეორგანიზაცია და თანამშრომლები სამსახურიდან დაითხოვეს. შესაბამისად, კუთვნილი კომპენსაცია არ მისცეს“ – გაერთიანებული პროფკავშირები.

„ქალს და კაცს ეს საკითხი ერთნაირად არ ეხება. მაგალითად, ბოლო დროს ერთ-ერთ მუნიციპალიტეტში ქალები გაათავისუფლეს და კაცები დანიშნეს. ეს არის იმის მაჩვენებელი, თუ რა ხედვა აქვს გამგებელს. სოფლის რწმუნებული ქალებიც კაცებით შეცვალეს“ – სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

14. დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცება

რესპონდენტები მიუთითებდნენ იმ სირთულეზე, რომელიც წარმოიშობა დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცების პროცესში. მათი თქმით, განსაკუთრებული პრობლემა არსებობს, როდესაც ადგილი აქვს უხილავ დისკრიმინაციას, რადგან ამ დროს რთულდება მტკიცებულებების მოპოვება. ლბტ ჯგუფის, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი ქალების შემთხვევაში, განსაკუთრებით რთულდება დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცება, როდესაც წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების დროს დამსაქმებელი უარს აცხადებს მათ სამსახურში აყვანაზე, ან გასაუბრების დროს ადგილი აქვს დისკრიმინაციული შეკითხვების დასმას, რაც იწვევს მათ პირად ცხოვრებაში ჩარევას. სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, კანონმდებლობაში ლეგალური დეფინიციის არარსებობა შეუძლებელს ხდის სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიერ აღნიშნული ფაქტის გასაჩივრებას:

„დისკრიმინაცია, ძირითადად, არის უხილავი და, შესაბამისად, მტკიცებულებების არარსებობა, რომელთა მოპოვება მთლიანად დასაქმებულზეა დამოკიდებული, ხშირ შემთხვევაში, შეუძლებელს ხდის სასამართლოში დავას“ – სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

რესპონდენტთა მოსაზრებით, განსაკუთრებულ სირთულეს წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების დროს. მათი თქმით, როდესაც ვაკანსიის გამოცხადების დროს ხდება დისკრიმინაციული საკვალიფიკაციო მოთხოვნების გამოქვეყნება, რაც, ძირითა-

დად, სხვადასხვა მოწყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელ ქალთა დასაქმებაზე აისახება, ამ შემთხვევაში, ყველაფერი ნათელია. თუმცა, გასაუბრების ეტაპის გავლის დროს, ძნელია ამის მტკიცება:

„გამოდიებას უახლოვდები, როდესაც დისკრიმინაციის ქეისების მტკიცებას იწყებ. ყველა წვრილმანს უნდა მიექცეს ყურადღება: ფაქტობრივი გარემოებები, რაც შეიძლება დამტკიცდეს, ამონაწერი, რამდენჯერ გისაუბრია, რა ხანგრძლივობის იყო სატელეფონო საუბარი, მოწმეებისგან კარგად აღებული ჩვენებები. თუმცა, რა შეიძლება იყოს პოლიტიკა. პოლიტიკა შეიძლება იყოს ქალების წახალისება, რომ მეტი ინფორმაცია გაცენ, როდესაც პროცესები არასწორად მიდის და დისკომფორტს გრძნობენ, გაუზიარონ სხვას ინფორმაცია მეილით. ეს წინასწარ შექმნილი მტკიცებულებებია, მაგრამ აღწერს სიტუაციას. მერე შენ გაქვს ამ მეილის ამობეჭდვის საშუალება“ — ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი.

გაერთიანებული პროფკავშირების წარმომადგენლები საუბრობდნენ დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცების დროს არსებულ პრობლემებზე, რომელიც არ არის შესაბამისობაში საერთაშორისო პრაქტიკასთან, რადგან საქართველოში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელზეა მხოლოდ ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს და ეს მოთხოვნა არ ვრცელდება წინასახელშეკრულებო და სახელშეკრულებო ურთიერთობებზე:

„საერთაშორისო პრაქტიკით, შრომით ურთიერთობებში მტკიცების ტვირთი ყოველთვის აკისრია დამსაქმებელს, როდესაც საქმე ეხება დისკრიმინაციას. ასეთი რეგულირება კანონმდებლობაში არ გვექონდა. ახლა შემოვიდა გარკვეული შეზღუდვები, ოღონდ ეს ეხება შეწყვეტის საფუძვლებს, თუკი ფიქრობენ, რომ ჩემთან ხელშეკრულება შეწყდა დისკრიმინაციის საფუძვლით. თუმცა, ეს მხოლოდ შეწყვეტის შემთხვევებს არ უნდა მოიცავდეს და უნდა ვრცელდებოდეს ყველა შემთხვევაზე, იქნება ეს წინასახელშეკრულებო თუ სახელშეკრულებო ურთიერთობები“ — გაერთიანებული პროფკავშირები.

დისკრიმინაციის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე გადატანასთან დაკავშირებით, მნიშვნელოვანია ევროპის საბჭოს დირექტივა, რომლის მე-10 მუხლის თანახმადაც, ნევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ საჭირო ზომები იმისათვის, რომ, როდესაც სასამართლოში მომჩივანი წარადგენს ფაქტებს

მის მიმართ არასწორი მოპყრობის შესახებ, რაც შეიძლება იყოს პირდაპირი ან ირიბი დისკრიმინაციის არსებობის ვარაუდის საფუძველი, მოპასუხე სახელმწიფო ვალდებულია დაამტკიცოს, რომ თანასწორობის პრინციპი მის მიერ არ დარღვეულა.³⁴

V. თემატური კვლევა, მოწყვლადი ჯგუფების წარმომადგენელი ქალების დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობაში

1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალები

კვლევის დროს განსაკუთრებით გამოიკვეთა პრობლემა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალთა დასაქმების კუთხით. გარდა იმ დამაბრკოლებელი გარემოებებისა, რომლებიც არსებობს ქალთა დასაქმებისა და შრომის უფლების რეალიზების გზაზე, შეიძლება ითქვას, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალები ორმაგად დისკრიმინირებულ მდგომარეობაში არიან.

კვლევის მონაცემებით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალთა დასაქმების დროს რამდენიმე მთავარი დაბრკოლება არსებობს, რომლებიც ავტომატურად იწვევს დისკრიმინაციას და შრომითი უფლებებით სარგებლობის შეუძლებლობას იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მოხდება კვოტირების სისტემის შემოღება, რა დროსაც დამსაქმებელი ვალდებული იქნება, 4-5%-მდე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი დაასაქმოს.

ინფრასტრუქტურის მისაწვდომობა ის ძირითადი პრობლემაა, რომელიც, კვლევის შედეგების მიხედვით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალთა დასაქმების ხელისშემშლელ გარემოებად უნდა მივიჩნიოთ:

„ახლა იყო საუბარი საკანონმდებლო ცვლილებებზე, რომლის მიხედვითაც 4-5%-მდე უნდა იყოს დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი და მე გამიჩნდა კითხვა, ტრანსპორტი? ადამიანმა, ის ხელფასი, რასაც იღებს, ტაქსიში თუ გადაიხდა... ასევე, არ მოგვარებულა შენობების ხელმისაწვდომობის საკითხი. დასაქმება არ ნიშნავს მხოლოდ დასაქმებას. დასაქმება ასევე ნიშნავს კვებასაც დასაქმების დროს“ – სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

³⁴ ევროპის საბჭოს დირექტივა 2000 წლის 27 ნოემბერი (2000/78/EC).

„ადაპტირებული გარემოს არარსებობა ერთ-ერთი მთავარი დამაბრკოლებელი ფაქტორია, ანუ შეიძლება რომელიმე კომპანიის ხელმძღვანელს ნამდვილად სურდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის სამსახურში აყვანა, მაგრამ ვინაიდან მას არ აქვს ადაპტირებული გარემო და მის შექმნას დამატებითი ხარჯები სჭირდება, რა თქმა უნდა, თავს შეიკავებს“ – საქართველოს პარლამენტის წევრი.

მეორე ძირითადი პრობლემა, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალთა შრომის უფლების რეალიზებას უშლის ხელს, არის ტრანსპორტის მისაწვდომობისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პარკირებებზე არსებული რეგულაციების დაუცველობა მოქალაქეების მხრიდან:

„საქართველოში ავტობუსში ასვლას ვერ ახერხებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები. პარკირებები კი არის მათთვის, მაგრამ მათ ადგილას ვილაც აჩერებს“ – საქართველოს პარლამენტის წევრი.

გამოკითხული რესპონდენტები საუბრობდნენ კონკრეტულ შემთხვევებზე, როდესაც მოხდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალების გათავისუფლება სამუშაო ადგილებიდან, იმის მიუხედავად, რომ მათ შეეძლოთ იმ სამუშაოს შესრულება, რომელიც დაკისრებული ჰქონდათ:

„ერთ-ერთმა ორგანიზაციამ ჩაატარა რეორგანიზაცია და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალი, რომელიც იქ თხუთმეტი წელი მუშაობდა, სახლში გაუშვა. მისი რეაქცია იყო – ახლა მე უნდა მოვკვდე?! იგი ასრულებდა სამუშაოს, რომელიც არ მოითხოვდა რაიმე განსაკუთრებულ კვალიფიკაციას – ახარისხებდა წერილებს“ — საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს წარმომადგენელი.

„საქართველოს ფოსტაში იყო შემთხვევა, როდესაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალს შეექმნა პრობლემა სამუშაო ადგილზე. თავად ამბობდა, რომ პრობლემა სწორედ მისი შეზღუდული შესაძლებლობა იყო, უჭირდა მოძრაობა. დაუპირეს გათავისუფლება ატესტაციის შედეგების მიზეზით. ორჯერ მოხერხდა ამ ქალის დახმარება და შეუნარჩუნდა სამუშაო ადგილი, მაგრამ ერთი წლის წინ მაინც გამოუშვეს. ამ შემთხვევაში, საფუძველი იყო ხელშეკრულების ვადის გასვლა იქიდან გამომდინარე, რომ მოკლევადიანი, ერთთვიანი ხელშეკრულებები ჰქონდათ გაფორმებული. საბოლოოდ დადგინდა, რომ საჭირო იყო ახალი ტე-

ქნოლოგიების დანერგვა, რასაც ეს ქალი ვერ შეასრულებდა“ — გაერთიანებული პროფკავშირები.

ინფრასტრუქტურისა და ტრანსპორტის ხელმისაწვდომობის საკითხებთან დაკავშირებით, საქართველოში არსებობს საკანონმდებლო რეგულაციები, რომლებიც ბოლო ერთი წლის განმავლობაში განხორციელდა. თუმცა, არ ხდება მათი იმპლემენტაცია პრაქტიკაში, რაც უარყოფითად აისახება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალთა დასაქმებაზე.

საქართველომ 2013 წლის 26 დეკემბერს განახორციელა გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დაცვის კონვენციის რატიფიცირება. კონვენციის მე-5 მუხლით გარანტირებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების თანასწორუფლებიანობა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, მე-6 მუხლი ეხება ქალთა საკითხებს, რომლებიც მრავალგვარი დისკრიმინაციის საფრთხის ქვეშ იმყოფებიან და სახელმწიფოებს ავალდებულებს, მიიღონ ყველა საჭირო ზომა ქალთა ყოველმხრივი განვითარების, წინსვლისა და დამოუკიდებლობის უზრუნველყოფისთვის. კონვენციის მე-9 მუხლი განსაზღვრავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მისაწვდომობის საკითხს ცხოვრების ყველა სფეროში მათი სრულყოფილი მონაწილეობისათვის. 27-ე მუხლი საუბრობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომითი უფლებების განხორციელებაზე სხვებთან თანასწორობის საფუძველზე.

საქართველოს მთავრობამ 2014 წლის 6 იანვარს მიიღო №41 დადგენილება „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის სივრცის მოწყობისა და არქიტექტურული და გეგმარებითი ელემენტების ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“. დადგენილების მე-2 მუხლის მიხედვით, მისი შესრულება სავალდებულოა „ნებისმიერი ორგანიზაციისთვის, რომელიც ამუშავებს დასახლებულ ადგილთა გეგმარებისა და განაშენიანების პროექტებს, ან ახდენს მათ რეალიზაციას, გარდა ამისა, სისრულეში მოჰყავს საპროექტო დოკუმენტაცია“.

საქართველოს მთავრობამ 2014 წლის 20 იანვარს მიიღო განკარგულება №76 „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის 2014-2016 წლების სამთავრობო სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“, რომლითაც გათვალისწინებულია გარემოს მისაწვდომობის, შრომისა და დასაქმების საკითხები.

2. ლბტ ჯგუფის წარმომადგენლები

საჭიროებების კვლევის ფარგლებში აქცენტი გაკეთდა საქართველოში ერთ-ერთ ყველაზე მონყვლად ჯგუფზე – ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელ ქალებზე. ძირითადი მიგნებები აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით იყო ის, რომ ისინი განიცდიან განსაკუთრებულ შევიწროებას სამუშაო ადგილზე, უწევთ ორმაგი ცხოვრებით ცხოვრება, რადგან იძულებულნი არიან, დამალონ საკუთარი ორიენტაცია სამსახურის შენარჩუნების მიზნით:

„მე მაქვს ჩემი პირადი ცხოვრება, რომელიც, გამოდის, რომ უნდა დავმალო. ეს იმას ნიშნავს, რომ ჩემი მეგობარი გოგო ვერ მოვა ჩემთან, ან, თუ სამსახურიდან სადმე წავალთ, წვეულებაზე, მე მას ვერ დავპატიჟებ. გამოდის, რომ ჩემი ცხოვრების უდიდესი ნაწილი უნდა დავმალო და უნდა ვითამაშო სხვისი როლი. ამას კი მოჰყვება ის, რომ ჩაკეტილი ხდები. ორმაგი ცხოვრება არის ურთულესი. ისეთი დეტალები, როდესაც შენს თავს ვერ ამჟღავნებ, ძალიან მოქმედებს ფსიქიკაზე და გამოიხატება სტრესში, რომელიც გადადის დისტრესში. ის ხდება მუდმივი, რომელიც გავიწყებს, როგორ არის კარგად ყოფნა. აქედან გამომდინარე, სიცოცხლის ხარისხი არის ძალიან დაბალი“ — ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი.

ლბტ ჯგუფის წარმომადგენლების თქმით, მიზეზი, რის გამოც ისინი მალავენ საკუთარ ორიენტაციას, არის ის, რომ, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მათ ემუქრებათ სამსახურიდან გათავისუფლება:

„მათ უწევთ ორმაგი ცხოვრებით ცხოვრება. ისინი არ ახდენენ საკუთარი ორიენტაციის იდენტიფიცირებას უმცირესობის ჯგუფებთან სამუშაო ადგილებზე, რადგან ეს აუცილებლად გახდება დისკრიმინაციის, არათანასწორი მოპყრობის ან სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი.“

ლ(გ)ბტ ჯგუფის წარმომადგენელთა უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელმა დაასახელა კონკრეტული შემთხვევა, როდესაც პირი გაათავისუფლეს სამსახურიდან, რადგან 2013 წლის 17 მაისს მონანილეობდა ჰომოფობიის წინააღმდეგ ბრძოლის საერთაშორისო დღესთან დაკავშირებით გამართულ აქციაში:

„ერთი შემთხვევა მახსენდება, როდესაც გაათავისუფლეს ქალი სამსახურიდან იმის გამო, რომ ლესბოსელი იყო. პირდაპირ არავინ გეუბნება, რომ კონკრეტულად ამ მიზეზის გამო გიშვებენ. ამ

ქალის გათავისუფლების მიზეზი იყო ის ფაქტი, რომ მან მონაწილეობა მიიღო 17 მაისის აქციაში. 19 რიცხვში მივიდა კაფეში, სადაც მუშაობდა და უთხრეს, რომ ის გათავისუფლებული იყო, შიგნითაც არ შეუშვეს, დაცვის თანამშრომლებმა უთხრეს. კითხვაზე, რატომ უშვებდნენ, უთხრეს, რომ 17 მაისს ნახეს აქციაზე.“

ლ(გ)ბტ ჯგუფის წარმომადგენელთა უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციის თანამშრომელმა აღნიშნა, რომ ლესბოსელი და ბისექსუალი ქალების სამსახურიდან გათავისუფლება ხშირად არ ხდება პირდაპირი გზით, არამედ ყველანაირად აიძულებენ, რომ უარი თქვან კონკრეტულ ადგილას მუშაობაზე:

„სამსახურში არ ამბობდა საკუთარი ორიენტაციის შესახებ. შემთხვევით როდესაც გაიგეს, აიძულეს, დაეტოვებინა სამსახური. თუმცა, ამისთვის, არ გამოუყენებიათ პირდაპირი გზა, უბრალოდ ისე ექცეოდნენ, რომ მიხვდა, ასეთ სიტუაციაში მუშაობა შეუძლებელი იქნებოდა“.

ის ფაქტი, რომ ლბტ ჯგუფის წარმომადგენლები ერიდებიან საკუთარი ორიენტაციის გამჟღავნებას, ამ საკითხზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციის განცხადებით, წარმოადგენს მნიშვნელოვან დაბრკოლებას პრეცედენტული სასამართლო გადაწყვეტილებების შექმნისთვის, თუმცა, ეს გამოწვეულია იმ რეალობით, რომელში ცხოვრებაც ამ ადამიანებს უწევთ:

„ძალიან ძნელია პრეცედენტული ქეისის შექმნა, რადგან ასეთი საქმის სასამართლოში მიტანა დაკავშირებულია ე.წ. „coming out“-თან, ანუ ეს ადამიანი იძულებული იქნება, გაამჟღავნოს საკუთარი იდენტობა, უფრო მეტი ადამიანი გაიგებს მისი სექსუალური ორიენტაციის შესახებ. ეს საკმაოდ დიდ დაბრკოლებას ქმნის მათი მხრიდან, რადგან ასეთი ღიაობა და საჯაროობა უფრო მეტი საფრთხის მომტანი შეიძლება იყოს მათთვის, ვიდრე ეს კონკრეტული ინციდენტი.“

3. ტრანსგენდერები

კვლევის შედეგებში ტრანსგენდერი ადამიანების საკითხების ცალკე გამოყოფა განპირობებული იყო იმ სირთულეებითა და სპეციფიკით, რაც ინვესს შრომით ურთიერთობებში მათ დისკრიმინაციას:

„შეიძლება ხელმძღვანელს არანაირი პრობლემა არ ჰქონდეს

ტრანსგენდერი ადამიანის დასაქმებაზე, მაგრამ აქ უკვე სხვა პრობლემები იჩენს თავს. მაგალითად, ერთ-ერთ შემთხვევაში, საპირფარეოთი სარგებლობა გააპროტესტეს ქალებმა. არ იციან, როგორ მოიქცნენ, არ იციან, როგორ შექმნან გარემო, რომელიც არ იქნება დამამცირებელი ტრანსგენდერი თანამშრომლებისთვის“ – ლ(გ)ბტ ჯგუფის წარმომადგენელთა უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაცია.

ლ(გ)ბტ ჯგუფის წარმომადგენელთა უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციის თქმით, ის პრობლემები, რომლებსაც ტრანსგენდერი ადამიანები აწყდებიან დასაქმების დროს, უშუალოდ შრომის კანონმდებლობიდან არ გამომდინარეობს და უკავშირდება სქესის ლეგალურ აღიარებასთან დაკავშირებულ საკითხს. საქართველოს კანონმდებლობა ცხადად არ არეგულირებს, თუ რა ეტაპიდან არის შესაძლებელი დოკუმენტების შეცვლა ტრანსგენდერი ადამიანებისთვის. საქართველოს კანონში „სამოქალაქო აქტების შესახებ“, კერძოდ, მის 78-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, სამოქალაქო აქტის ჩანაწერში ცვლილების შეტანის ერთ-ერთი საფუძველია „სქესის შეცვლა – თუ სქესის შეცვლასთან დაკავშირებით პირს სურს სახელის ან გვარის შეცვლა.“

ამასთან, კანონი არ განმარტავს, თუ რა იგულისხმება სქესის შეცვლაში. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2012 წლის 31 იანვრის №18 ბრძანებაში „სამოქალაქო აქტების რეგისტრაციის წესის დამტკიცების თაობაზე“, რომელიც ანესრიგებს საქართველოს კანონით „სამოქალაქო აქტების შესახებ“ სამოქალაქო აქტების რეგისტრაციის წესს, საერთოდ არ არის განერილი სქესის შეცვლის ჩანაწერისთვის წარსადგენი საბუთების ნუსხა და პროცედურა. დღეისათვის არსებული პრაქტიკის მიხედვით, პირადობის დამადასტურებელ დოკუმენტში სქესის ჩანაწერის შესაცვლელად სავალდებულოა შეუქცევადი სტერლიზაციის, ჰორმონალური მკურნალობისა და წინასწარი ქირურგიული პროცედურების გავლა.

სიტუაციას კიდევ უფრო ამძიმებს ის, რომ სქესის კვლავმინიჭების სამედიცინო პროცედურების ჩამონათვალი და რიგითობა ასევე არ რეგულირდება სახელმწიფოს მხრიდან. გარდა იმისა, რომ, როგორც ქირურგიულ ჩარევამდე საჭირო პროცედურები, ისე თავად სქესის კვლავმინიჭების ოპერაცია მნიშვნელოვან ფინანსურ ხარჯებთან არის დაკავშირებული (რასაც არ ფარავს

არც სახელმწიფო და არც კერძო დაზღვევა), რაზეც ხშირად ხელი არ მიუწვდება ტრანსგენდერ ადამიანებს, თავად ტრანზიციის პროცესი ხშირად 2 წლამდე გრძელდება. ამგვარი პრაქტიკა მნიშვნელოვნად უზღუდავს ტრანზიციის პროცესში მყოფ საქართველოში მცხოვრებ ტრანსგენდერ ადამიანებს დასაქმების, განათლების, ხარისხიანი ჯანდაცვისა და სხვა მომსახურების მიღების საშუალებას. უფრო მეტიც, ისინი მაქსიმალურად ერიდებიან ისეთ დაწესებულებებს, სადაც საბუთების წარდგენაა საჭირო.

„ხშირია დისკრიმინაციის შემთხვევები, რომლებიც უკავშირდება არა უშუალოდ შრომის კოდექსს, არამედ პრობლემას, რომელსაც ტრანსგენდერი ადამიანები აწყდებიან დასაქმების პროცესში, კერძოდ, ეს ეხება სქესის ლეგალურ აღიარებას. თვითონ ეს პროცესი, სქესის ლეგალური აღიარება, საკმაოდ დაურეგულირებელი პროცესია. ჩვენთან არ არის ასეთი ნორმა კანონში გაწერილი, მაგრამ გვაქვს დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკა პირისათვის პასპორტში სქესის შეცვლის ნებართვის მიცემასთან დაკავშირებით, თუკი მას ჩატარებული აქვს სრული ქირურგიული ოპერაცია. ანუ ადამიანს შეუძლია სქესის ჩანაწერი გამოიცვალოს პასპორტში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მას სრულად აქვს ვაკეთებული ქირურგიული ოპერაცია. თუმცა, არ არის ვათვალისწინებული ის, რომ აღნიშნული საკმაოდ გრძელვადიანი პროცესია, დიდ ფინანსებთან არის დაკავშირებული და დაზღვევა არ აფინანსებს. არის ისეთი შემთხვევებიც, როდესაც ტრანსგენდერს, შესაძლებელია, არ უნდოდეს ქირურგიული ჩარევა, მაინცდამაინც სქესის შეცვლა და შეიძლება ამჯობინებდეს, რომ იყოს იმ ბიოლოგიურ სხეულში, რომელშიც არის, მაგრამ მისთვის ძალიან მნიშვნელოვანია სოციალური გარემო. ისეთ შემთხვევებშიც კი, როდესაც მიიჩნევენ, რომ ოპერაცია სჭირდებათ, ეს არის ძალიან ხანგრძლივი პროცესი, რომელიც დაკავშირებულია მრავალ ფაქტორთან – ჯერ ცნობა უნდა აიღო, ვიზიტები გჭირდება ფსიქოლოგთან, სექსოლოგთან, უნდა გაიარო გამოკვლევები. ძალიან ხშირად იტარებენ ჰორმონალურ პროცედურებს. ამ შუალედურ პროცესში ადამიანი ვიზუალურად გამოიყურება როგორც მამაკაცი და პასპორტში მითითებული აქვს სქესი „ქალი“, ან – პირიქით. ასეთ სიტუაციაში ეს ქმნის მნიშვნელოვან დაბრკოლებას დასაქმების გზაზე“ – ლ(გ)ბტ ჯგუფის წარმომადგენელთა უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაცია.

ევროპის საბჭომ რეკომენდაციაში CM Rec 2010(5)³⁵ სქესის სამართლებრივი აღიარების სტანდარტად დაანესა „სწრაფი, გამჭვირვალე და ხელმისაწვდომი“ პროცედურები. ამასთან, მოთხოვნები, რომელთა შესრულება სავალდებულოა სქესის იურიდიული აღიარებისთვის, მათ შორის მოთხოვნები, რომლებიც ეხება ფიზიკური ხასიათის ცვლილებებს, რეგულარულად უნდა გადაიხედოს არაჰუმანურ მოთხოვნათა გაუქმების მიზნით.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ გამოიტანა გადამწყვეტილება საქმეზე, რომელიც სქესის შეცვლას ეხებოდა. განმცხადებელს, რომელმაც სქესი ქირურგიული ჩარევით შეიცვალა და ჰორმონალური მკურნალობა ჩაიტარა, კერძო სამედიცინო სადაზღვეო კომპანიამ უარი უთხრა ამ პროცედურების ხარჯების ანაზღაურებაზე. გერმანიის სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნულ საქმეზე მიუთითა, რომ სამედიცინო პროცედურები არ იყო აუცილებელი და, შესაბამისად, განმცხადებელს ხარჯების ანაზღაურება არ ეკუთვნოდა. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ გაითვალისწინა გენდერული იდენტობის ბუნება და შეუქცევადი სამედიცინო პროცედურების სიმძიმე და დაადგინა, რომ დაირღვა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლით დაცული პირადი ცხოვრების პატივისცემის უფლება.³⁶

ლ(გ)ბტ ჯგუფის წარმომადგენელთა უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელმა გაიხსენა სამი კონკრეტული შემთხვევა, როდესაც მოხდა ტრანსგენდერი ადამიანის სამსახურიდან გამოშვება. თუმცა, პირველ შემთხვევაში, პრობლემა წარმოიშვა მხოლოდ მაშინ, როცა ამ ადამიანმა საჯაროდ განაცხადა საკუთარი ორიენტაციის შესახებ. დამსაქმებელმა ტრანსგენდერი ადამიანების მიმართ საზოგადოებაში არსებულ დამოკიდებულებას მიანიჭა უპირატესი მნიშვნელობა და, მომხმარებელთა დაკარგვის შიშით, არ ისურვა ამ ადამიანის სამსახურში დატოვება:

„იყო ასეთი შემთხვევა – ტრანსგენდერი ადამიანი მუშაობდა კაფეში. სამუშაო ადგილზე ყველამ იცოდა ამის შესახებ. აღსანიშნავია, რომ არანაირი ჰომოფობიური დამოკიდებულება არ ჰქონდათ მის მიმართ, მაგრამ ერთხელ ჟურნალს მისცა ინტერ-

³⁵ Recommendation CM/Rec (2010)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity, 31 March, 2010.

³⁶ Van Kuck v.Germany № 35968/97.

ვიუ, რადგან არ მალავდა თავის ორიენტაციას და ეს გახდა სამსახურიდან მისი გამოშვების მიზეზი. უთხრეს, რომ ჩვენ არა, მაგრამ ადამიანები, რომლებიც აქ მოდიან, იმათ უჩნდებათ სხვა დამოკიდებულებაო. ასე ვთქვათ, „მეგობრულად“ უთხრეს უარი დასაქმებაზე და ისიც იძულებული იყო, წამოსულიყო.“

„ორი შემთხვევა მახსენდება, როდესაც ტრანსგენდერი ქალები გაუშვეს სამსახურიდან, კერძო სექტორიდან. ორივე მათგანი ჰორმონალურ თერაპიას იტარებდა და ვიზუალურად გამოიყურებოდნენ, როგორც მამაკაცები. როდესაც გაიგეს, რომ ბიოლოგიურად ქალები არიან, ამ დროს მოხდა მათი გათავისუფლება.“

გაეროს 1966 წლის სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა და ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა საერთაშორისო პაქტების მეორე მიუხილი ავალდებულებს სახელმწიფოებს, უზრუნველყონ ადამიანის უფლებების დაცვა „რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მრწამსის, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა და სხვა გარემოებების მიუხედავად.“ მიუხედავად იმისა, რომ საერთაშორისო პაქტები გენდერულ იდენტობას პირდაპირ არ ახსენებენ, 1994 წლის გაეროს ადამიანის უფლებათა კომიტეტის გადანყვეტილების მიხედვით, ლგბტ პირთა დისკრიმინაცია 1966 წლის სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა პაქტში „სქესის“ საფუძველზე დისკრიმინაციასთან ასოცირდება.³⁷ შესაბამისად, თანამედროვე ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალი ისევე ვრცელდება ტრანსგენდერ ადამიანებზე, როგორც სხვა დანარჩენ ჯგუფებზე.³⁸

კვლევის დროს ცალკე პრობლემად დასახელდა კომერციულ სექს-მუშაკებთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებიც მიეკუთვნებიან ლგბტ თემს:

„ისინი, ძირითადად, სახლებიდან წამოსულები არიან ოჯახში კონფლიქტის შედეგად. არ აქვთ შემოსავალი. საქართველოში ლგბტ ჯგუფის წარმომადგენლებისთვის არ არის თავშესაფარი. როცა აუცილებელია განრიდება ოჯახიდან, არ ვიცით, სად უნდა წავიყვანოთ ეს ადამიანები“ – ლ(გ)ბტ ჯგუფის წარმომადგენელთა უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაცია.

³⁷ Toonen v. Australia, გაეროს ადამიანის უფლებათა კომიტეტი, 1994.

³⁸ კვლევა „ტრანსგენდერი ადამიანების სქესის აღიარების სამართლებრივი მოთხოვნების შესახებ საერთაშორისო სტანდარტები და საუკეთესო მაგალითები“, იდენტობა, 2012.

4. ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი ქალები

ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი ქალების მიმართ დისკრიმინაცია საქართველოს რეალობაში განპირობებულია რამდენიმე ძირითადი ფაქტორით, რომელთა შორის ყველაზე პრობლემურია განათლების ხელმისაწვდომობა და მათი ტრადიციები. გამოკითხულთა მოსაზრებით, განათლების ხელმისაწვდომობის საკითხი ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობებით დასახლებულ საქართველოს რეგიონებში სახელმწიფოს ვალდებულებაა, რაც უნდა გამოიხატოს კონკრეტულ ქმედებებში:

„ჩვენ მათ არ ვასწავლით კარგად სახელმწიფო ენას, რის გამოც, შემდეგ საჯარო სამსახურში დასაქმების პრობლემა ექმნებათ. საჯარო სამსახურში აუცილებელი პირობაა, რომ ქართული ენა იცოდეთ, სხვაგვარად იქ ვერ იმუშავებ. კერძო სექტორში მუშაობისთვისაც გჭირდება სახელმწიფო ენის ცოდნა, რადგან ეს არის სამუშაო ენა. აქ სახელმწიფოს როლი არის ძალიან მნიშვნელოვანი. სახელმწიფო ენაზე მეტყველება, წერა უნდა შეეძლოს უმცირესობებს და ამის ყველა საფუძველი უნდა იყოს შექმნილი. კანონში რა ცვლილებაც არ უნდა შევიტანოთ, თუ ეს ცვლილებები მათთვის გასაგები არ იქნება, მაგალითად, იგივე შრომის კოდექსი ან ანტიდისკრიმინაციული კანონი, ვერ შეძლებენ თავის დაცვას, ელემენტარულად, არ ეცოდინებათ, ვის მიმართონ“ – საქართველოს პარლამენტის წევრი.

საქართველოში 2005 წლიდან მოქმედებს „შემწყნარებლობისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის ეროვნული კონცეფცია და სამოქმედო გეგმა“, რომელიც შემუშავდა 2005 წლის 8 აგვისტოს პრეზიდენტის №639 განკარგულებისა და ეროვნულ უმცირესობათა დაცვის შესახებ ევროპული ჩარჩო-კონვენციის საფუძველზე.³⁹

შემწყნარებლობისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის ეროვნული კონცეფციის მიზნებს შორის არის „საქართველოს ყველა მოქალაქის უზრუნველყოფა თანაბარი შესაძლებლობით სამოქალაქო, პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოციალურ უფლებათა სარგებლობისთვის“ და „ეროვნული უმცირესობებისათვის განათლების ყველა საფეხურის თანაბარი ხელმისაწვდომობისა და ზოგადი გა-

³⁹ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 2005 წელს.

ნათლების სფეროში სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების უზრუნველყოფა.“

მკვლევარმა გენდერის საკითხებში ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობების წარმომადგენელ ქალთა დასაქმების ხელისშემშლელ მთავარ ფაქტორად დაასახელა მათი ოჯახების დამოკიდებულება ქალთა განათლების მიმართ:

„რა დასაქმების პერსპექტივაზე უნდა ვისაუბროთ, როდესაც საბაზო განათლება არა აქვთ. ამის ძირითადი მიზეზი კი ის არის, რომ გოგონებმა ნაადრევად შექმნეს ოჯახი, ან საქმრომ დაუშალა სკოლაში სიარული. შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციას ხშირად განაპირობებს რელიგიური ფაქტორები, ერთი მხრივ, მრავალშვილიანობა და, მეორე მხრივ, განათლების სიმცირე. როდესაც გენდერულ თანასწორობაზე ვსაუბრობთ, აუცილებელია, აპელირება მოხდეს განათლებაზე და ეს უნდა იყოს არა მხოლოდ ფუნქციური, არამედ რეალური განათლება.“

„ეს არის არა კანონმდებლობის, არამედ უფრო პრაქტიკის, რეალური ცხოვრების პრობლემა. სტერეოტიპები, რელიგიური რწმენები, წარმოდგენები, ადათ-წესები, ჩვეულებები შეიძლება გახდეს დამაბრკოლებელი გარემოება და გოგონა არ შეიყვანონ სკოლაში, ან არ მისცენ სკოლის დამთავრების შესაძლებლობა“ – საქართველოს პარლამენტის წევრი.

საქართველოს სახალხო დამცველის 2013 წლის საპარლამენტო ანგარიშის⁴⁰ მიხედვით, ეროვნული უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში, განსაკუთრებით ქვემო ქართლში, პრობლემას წარმოადგენს სკოლამდელი აღზრდის დანესებულებების სიმცირე, სასკოლო ინვენტარის, სასწავლო პროგრამებისა და სახელმძღვანელოების დეფიციტი. პრობლემად რჩება ორენოვანი სახელმძღვანელოების გამოყენების საკითხი. სახელმძღვანელოების ბილინგვური სწავლების კონცეფციის გათვალისწინებით, მასალის 30% ქართულ ენაზეა მოწოდებული, ხოლო 70% – ეროვნული უმცირესობების მშობლიურ ენაზე. თუმცა, სახელმძღვანელოების ქართული ნაწილის გაგება უჭირთ არათუ მოსწავლეებს, არამედ პედაგოგების დიდ ნაწილსაც.

კვლევის დროს გამოიკვეთა ეთნიკური უმცირესობის ქალთა პრობლემა, რომლებიც მარნეულის მუნიციპალიტეტში ცხოვრობენ. შესაბამისი ხელშემწყობი გარემოებების არარსებობის გამო,

⁴⁰ <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/1/1563.pdf>

ისინი ფაქტობრივად ვერ ახერხებენ დასაქმებას. ხშირად არჩევანის წინაშე დგებიან – სამსახური თუ შვილების აღზრდის ინტერესები. მარნეულში არ არსებობს საბავშვო ბაღების სისტემა. მხოლოდ ქალაქ მარნეულშია საბავშვო ბაღი, რომელიც დღის ოთხ საათამდე მუშაობს.

„მათ არ ეძლევათ საშუალება, იყვნენ კონკურენტუნარიანები. რიგ შემთხვევებში, ეს შეიძლება იყოს დისკრიმინაციის საფუძველი“ – საქართველოს პარლამენტის წევრი.

5. ინდივიდუალური შემთხვევა — დისკრიმინაცია კანის ფერის გამო

„სკოლაში ასწავლიდა ქალი, კმაყოფილები იყვნენ მისი მუშაობით, მაღლობაც კი გადაუხადეს კარგად წარმართული სასწავლო პროცესისათვის. პრობლემები დაიწყო მაშინ, როდესაც მეუღლემ მიაკითხა სკოლაში და ერთ-ერთმა მენეჯერმა ნახა, რომ მეუღლე იყო შავკანიანი, ამის შემდეგ დაიწყეს მისი შევიწროება, უნდოდათ მისი სამსახურიდან გაშვება. ვერ გაუშვეს, რადგან დაიწყო საკუთარი უფლებების დაცვა, მაგრამ გაკვეთილები აღარ ჩაატარებინეს. ამის შემდეგ, როცა იკრიბებოდნენ, ან ექსკურსიაზე მიდიოდნენ, აღარ მიჰყავდათ. ოჯახი ძალიან გამწარდა, მეუღლე იმ პერიოდში უმუშევარი იყო და ამიტომ ქალიც ვერ ანებებდა თავს სამსახურს, 400 ლარის გამო დადიოდა ასეთ პირობებში. თუმცა, ეს საქმე სასამართლოში არ წაგვიღია, ქალმა უკან დაიხია. ამ დროს ადამიანების რეტრავმირება ხდება.“

6. მარტოხელა დედები

საქსტატის მონაცემებით, 2000-2013 წლებში საქართველოში 30 000 ბავშვს დაბადების მოწმობაში მამის ვინაობა მითითებული არ აქვს. ამ ბავშვების გაზრდა დედებს მარტო უწევთ, ქვეყანაში კი არ არსებობს მარტოხელა მშობლის სტატუსის განმსაზღვრელი ჩანაწერი, რაც ავტომატურად იწვევს სოციალური დახმარების მიღებისა და შრომით ურთიერთობებში შესაბამისი შეღავათების დანესების შეუძლებლობას. არასამთავრობო ორგანიზაციამ „ძალადობისაგან დაცვის ეროვნული ქსელი“ 2014 წელს საქართველოს პარლამენტში შეიტანა კანონპროექტი მარტოხელა მშობლის სტატუსის განსაზღვრისა და კანონმდებლობაში შესაბამისი ცვლილების განხორციელების თაობაზე.

კვლევის შედეგების მიხედვით, შრომით ურთიერთობებში მარტოხელა დედის სტატუსის არარსებობა მთელ რიგ პრობლემასთან არის დაკავშირებული. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ რადგან ქართულ კანონმდებლობაში არ არის განსაზღვრული „მარტოხელა დედის“ ერთიანი დეფინიცია, შრომის კოდექსში ვერ ჩაიდება ნორმა, რომელიც გარკვეული ტიპის შეღავათებს დაანესებს:

„თუ გვექნება განსაზღვრული მარტოხელა დედის დეფინიცია, შესაძლებელი იქნება შრომის კოდექსში ისეთი ცვლილებების შეტანა, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს მარტოხელა დედის მდგომარეობა მივლინებასთან, ზეგანაკვეთურ სამუშაოსა და შესვენების დროის გამოყენებასთან დაკავშირებით“ — სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

რესპონდენტები საუბრობდნენ იმ პრობლემებზე, რომლებსაც მარტოხელა დედები აწყდებიან ყოველდღიურ ცხოვრებაში დასაქმების ადგილებზე. ეს პრობლემა განსაკუთრებით მაშინ იჩენს თავს, როდესაც ქალს უნევს ცვლაში მუშაობა და სახლში დამტოვებული არავინ ჰყავს:

„სერიოზული პრობლემაა საწარმოებში, სადაც ქალები მუშაობენ ცვლაში დანადგარებთან. შესაძლებელია, ეს იყოს დედა, რომელსაც არ ჰყავს დამტოვებული, ბავშვი მისაყვანი ჰყავდეს ბაღში. ერთადერთი მექანიზმი რჩება, რომ მოილაპარაკოს თავის უშუალო უფროსთან. საჭიროა, ამ შემთხვევაში, სამუშაო დრო სხვაგვარად რეგულირდებოდეს. ასეთ სამუშაოზე დასაქმებული ქალი იძულებულია, მუდმივად მეზობელს, ნათესავს სთხოვოს ბავშვის ბაღში მიყვანა ან გამოყვანა. კანონმდებლობა საშუალებას აძლევს დამსაქმებელს, იფიქროს, რომ ეს ჩემი საწარმოა და თუ გინდა იყავი და თუ არა – წადი, ჩემი საქმე არ არის, რამდენი შვილი გყავს, შეიძლება შენ გინდოდეს, აჩინო და აჩინო შვილები“ — გაერთიანებული პროფკავშირები.

VI. ეფექტური ღონისძიებები / უფლების დაცვის ბარანტიები

შრომითი ურთიერთობებში სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელ ქალთა მიმართ გამოვლენილი დისკრიმინაციის ფაქტების შემცირების მიზნით, რესპონდენტებმა განსაზღვრეს ის კონკრეტული ქმედებები, რომელთა შესრულების შემთხვევა-

ში, შესაძლებელი გახდება დისკრიმინაციის ფაქტების შემცირება. მათი მოსაზრებით, საჭიროა როგორც მოკლევადიანი, ისე გრძელვადიანი ღონისძიებების დაგეგმვა, გენდერულად მგრძობიარე სტატისტიკის წარმოება, გამჭვირვალე სისტემების დანერგვა, ოჯახური ვალდებულებების მქონე ქალებისათვის დამატებითი გარანტიების შექმნა და ცნობიერების ამაღლების კამპანიების წარმოება:

„ცნობიერების შეცვლა, გასაგებია, რომ გრძელვადიანი პერსპექტივაა. მოკლევადიან პერსპექტივაში სამართლებრივი ღონისძიებები, ადვოკატირება ითვლება ყველაზე ეფექტურად. ფულადი დასჯა სანქციის სახით – ეს შეიძლება იყოს ეფექტური“ — ლგბტ ჯგუფის წარმომადგენელი.

რესპონდენტები განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებდნენ სტატისტიკური მონაცემების წარმოებას, რომელიც იქნება მნიშვნელოვანი საფუძველი კონკრეტულ დარღვევებზე სასაუბროდ:

„ერთადერთი, რისი საშუალებითაც შეიძლება გამოვლინდეს დისკრიმინაციის შემთხვევები, არის სტატისტიკური ინსტრუმენტები, ანუ სტატისტიკა, ემპირიული კვლევები და მოსახლეობის გამოკითხვა“ — გენდერის მკვლევარი.

ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტი თავის 28-ე ზოგად რეკომენდაციაში აღნიშნავს, რომ სახელმწიფოებს აქვთ ვალდებულება, შექმნან და მუდმივად იზრუნონ სტატისტიკის გაუმჯობესებაზე და, მის საფუძველზე, განახორციელონ ქალის მიმართ განხორციელებული ყველა ფორმის დისკრიმინაციის ანალიზი. ამ პროცესში განსაკუთრებული აქცენტი უნდა გაკეთდეს სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელ ქალებზე.⁴¹

სასამართლო გადაწყვეტილებებთან ერთად, გაერთიანებული პროფკავშირების თქმით, განსაკუთრებული როლი შრომითი უფლებების დაცვაში ენიჭება მედიაციასა და კოლექტიური ხელშეკრულებების გაფორმებას, რაც პრევენციული ხასიათის მატარებელია:

„ძალიან ეფექტურია მედიაცია, რომელიც საშუალებას გვა-

⁴¹ General Recommendation No. 28 on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, pg. 3, paragraph 10.

ძლევს, სასამართლოში მიმართვის გარეშე მოვაგვაროთ ურთიერთობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. ხშირ შემთხვევაში, ეფექტურია კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმება, რაც დასაქმებულს აძლევს დამატებით გარანტიებს. ეს გვაძლევს საშუალებას, შევიტანოთ ქალთა უფლებების დამცავი მუხლები, თუ რამეს არ ეთანხმება, ვმსჯელობთ, ვარწმუნებთ.“

გაერთიანებული პროფკავშირების წარმომადგენლები შრომითი უფლებების დაცვაში განსაკუთრებულ როლს ანიჭებენ სოციალური რეკლამების გადაღებას, რომლებიც აქცენტირებული იქნება მიღწეულ შედეგებზე და ნამახალისებლად იმოქმედებს სხვა ანალოგიურ სიტუაციაში მყოფ დასაქმებულზე:

„ძალიან მნიშვნელოვანია სოციალური რეკლამების როლი. თუმცა, ამ შემთხვევაში უნდა მოხდეს მიღწეული შედეგების ხაზგასმამა, რაც იმას ნიშნავს, რომ სხვა ადამიანებიც გაიგებენ ამის შესახებ.“

1. შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ფაქტების შემსწავლელი ორგანო

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ როგორც საჯარო სექტორის, ისე არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და პროფკავშირების წარმომადგენლები აუცილებლად მიიჩნევენ შრომის ინსპექტორის ინსტიტუტის არსებობას. მათი მოსაზრებით, შრომის ინსპექტორი მნიშვნელოვან როლს შეასრულებს დისკრიმინაციის ფაქტების პრევენციის კუთხით. აღნიშნული ორგანოს მნიშვნელობაზე ისაუბრა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტმა:

„შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები პირდაპირ არ ამბობს, მაგრამ მიუთითებს, რომ ეფექტური აღსრულება უნდა მოხდეს, ეფექტური სანქციები უნდა დაწესდეს. ეს გამოხატულად ნიშნავს, რომ ზედამხედველობის ორგანო უნდა არსებობდეს. აქედან გამომდინარეობს, რომ რაღაცამ უნდა გააკონტროლოს სამუშაო ადგილზე შრომითი პირობების შესრულება, მათ შორის, დისკრიმინაციული მოპყრობა. ამის ერთ-ერთი მექანიზმი არის სასამართლო, მაგრამ ნაკლებად მიღწევადია და გრძელვადიანი, ამასთან ის ძირითადად მიბმულია დათხოვნაზე და არა შრომითი პირობების დაცვაზე.“

რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ ინსპექტორს უნდა ჰქონდეს

რეალური ბერკეტები საკუთარი უფლებამოსილების განხორციელების დროს და არ უნდა იყოს ორიენტირებული მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების საკითხების შესწავლაზე:

„ინსპექტორის არსებობა უფლებამოსილებების გარეშე არის ფასადური. რეალურად, ეს ინსპექტორი არ უნდა ამოწმებდეს მხოლოდ გარემო პირობებს და, ასევე, ორიენტირებული უნდა იყოს დასაქმებული პირების უფლებების დაცვაზე“ — სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.

შრომის ინსპექტორის როლი, კვლევის შედეგების მიხედვით, შეიძლება განისაზღვროს მსხვილი კომპანიების შინაგანაწესის შესწავლით და მონიტორინგით:

„ბევრი მონოპოლისტი კომპანიაა, სადაც ხელფასები მაღალია და ადამიანები მზად არიან, ვირიულად იშრომონ და ბევრი რამ აიტანონ. ასეთი შემთხვევების თავიდან ასაცილებლად, სახელმწიფო შინაგანაწესს რალაც დოზით უნდა აკონტროლებდეს, უფრო აქტიური უნდა იყოს და გააჩნდეს რაიმე სახის ინსტრუმენტი, რათა ასეთ სტრუქტურებში მონიტორინგი განახორციელოს. ადამიანები საკუთარი ნებით რთულად შეძლებენ ამის გაკეთებას იმიტომ, რომ ავტომატურად გარიცხვა ემუქრებათ“ – ლგბტ ჯგუფის წარმომადგენელი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1958 წლის კონვენციის №111 „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“⁴² მე-3 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი პირდაპირ ამბობს, რომ სახელმწიფომ, რომელმაც მოახდინა აღნიშნული კონვენციის რატიფიცირება, უნდა განახორციელოს შრომის სფეროში დადგენილი პოლიტიკა სახელმწიფო ხელისუფლების უშუალო კონტროლით.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ „ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით გარანტირებული უფლებებით სარგებლობისას დისკრიმინაციისაგან დაცვის უფლება ირღვევა, როდესაც სახელმწიფოები... ვერ ახერხებენ, ადამიანებს განსხვავებულად მოეპყრონ, როცა მათი მდგომარეობა არსებითად სხვადასხვაა“.⁴³

⁴² რატიფიცირებულია 1995 წლის 4 მაისს.

⁴³ Thlimmenos v. Greece № 34369/97; Pretty v. the United Kingdom № 2346/02.

VII. დასკვნა

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ საქართველოში სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია შრომითი უფლებების განხორციელების დროს, მიუხედავად საკანონმდებლო დონეზე განხორციელებული ცვლილებებისა, კვლავ სერიოზულ პრობლემად რჩება. განსაკუთრებით მწვავედ დგას დისკრიმინაციის საკითხი სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების შემთხვევაში (მარტოხელა დედები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე, ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობისა და ლბტ ჯგუფის წარმომადგენელი ქალები).

საკანონმდებლო დონეზე განხორციელებული პროგრესული ცვლილებების მიუხედავად, სამუშაო ადგილზე ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრისათვის, აუცილებელია საერთაშორისო სტანდარტებთან კიდევ უფრო მიახლოება და ამისათვის მნიშვნელოვანი იმ საერთაშორისო დოკუმენტების რატიფიცირება, რომელთა შესრულებაზეც სახელმწიფოს ვალდებულება ჯერ არ აუღია.

კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, შესაძლებელია, გამოიყოს ის ძირითადი მიმართულებები, რომლებზე მუშაობაც იქნება წინ გადადგმული ნაბიჯი სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საბრძოლველად შრომით ურთიერთობებში.

რეკომენდაციები შემუშავებულია კვლევაში მონაწილე პირებთან გასაუბრების შედეგად და წარმოადგენს მათ მოსაზრებებს უმცირესობის წარმომადგენელი ქალების შრომითი უფლებების დაცვისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის კუთხით.

VIII. რეკომენდაციები

- განახლდეს შრომის კოდექსის ცვლილებების მეორე ტალღა.
- ცვლილებების მეორე ტალღის ეფექტური დაგეგმვისა და განხორციელების მიზნით, შექმნას სამუშაო ჯგუფი, რომელიც დაკომპლექტებული იქნება სხვადასხვა უწყების, ექსპერტების, აკადემიური სფეროს წარმომადგენლებით, ასევე, არასამთავრობო ორგანიზაციების, პროფესიული კავშირებისა და სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენლებით.
- მოხდეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 183-ე და 156-ე კონვენციების რატიფიცირება.
- საჯარო სამსახურებში შეიქმნას კონკრეტული რეგულაციები დანიშნულებასა და კარიერულ წინსვლასთან დაკავშირებით, დაინერგოს გამჭვირვალე პროცედურები.
- წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დროს უნდა გაძლიერდეს კონტროლი და მაქსიმალურად მოხდეს ისეთი ფაქტების აღმოფხვრა, რომლებიც ინვესტორებს ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე ქალის მიმართ დისკრიმინაციას. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს სხვადასხვა უმცირესობის წარმომადგენელ ქალებს.
- კანონმდებლობით დარეგულირდეს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დროს დასაშვები და დაუშვებელი შეკითხვები.
- შრომის კანონმდებლობაში უნდა შევიდეს ცვლილებები, რომლებიც დამსაქმებელს დაავალდებულებს, განმარტოს სამუშაოზე აყვანაზე უარის მიზეზი.
- იუსტიციის სამინისტრომ უნდა დაარეგულიროს ტრანსგენდერი ადამიანებისათვის სქესის ლეგალური აღიარების პროცესი. ამ კუთხით განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს ე.წ. შუალედურ პერიოდს.
- უნდა მოხდეს ადვოკატთა კორპუსის გადამზადება შრომითი ურთიერთობის დროს არსებულ დისკრიმინაციის ფაქტებთან დაკავშირებით.
- შემუშავდეს ეფექტური ღონისძიებები ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენლებისთვის სახელმწიფო ენის სწავლების მიმართულებით.

- გაიზარდოს ქვეყნის სოციალურ, ეკონომიკურ და კულტურულ ცხოვრებაში უმცირესობათა მონაწილეობის ხელშეწყობა. აუცილებელია, უმცირესობათა წარმომადგენლობის ზრდა არჩევით უწყებებსა და საჯარო სამსახურებში, პოლიტიკურ ცხოვრებაში აქტიური მონაწილეობის წახალისება.
- დაინერგოს გენდერული ბიუჯეტის შემუშავების პრაქტიკა.
- სახელმწიფოში შეიქმნას შრომის უსაფრთხოებისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ორგანო.
- კანონმდებლობაში მოხდეს სექსუალური შევიწროების ლეგალური დეფინიციის შემუშავება და შეიქმნას ეფექტური ბრძოლის მექანიზმები მის წინააღმდეგ საბრძოლველად.
- განხორციელდეს ევროსაბჭოს კონვენციის „ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ“ (სტამბულის კონვენცია) რატიფიცირება.
- შემუშავდეს სპეციალური მეთოდოლოგია, რომლითაც მოხდება თანაბარი ღირებულების შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების საკითხების შესწავლა.
- დაჩქარდეს მარტოხელა მშობლის სტატუსის განსაზღვრის საკანონმდებლო ინიციატივის განხილვა და შემუშავდეს შესაბამისი სოციალური გარანტიები მარტოხელა მშობლის შემთხვევაში.

IX. დანართები

1. დანართი I – საკვლევი საკითხები

ა) ზოგადი ხასიათის შეკითხვები

- რა ხარვეზებია ქართულ კანონმდებლობაში, რომელიც განაპირობებს შრომით ურთიერთობებში სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ დისკრიმინაციას?
- ძირითადად რა ზოგად ფაქტორებს გამოკვეთდით, რომლებიც საქართველოში განაპირობებს სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების დისკრიმინაციას?
- შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ფაქტების არსებობის შემთხვევაში, უფლების დაცვის რომელ ეფექტურ ღონისძიებებს დაასახელებთ?
- უნდა არსებობდეს თუ არა დამოუკიდებელი ორგანო, რომელიც შეისწავლის შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ფაქტებს?
- რა პოზიტიური ღონისძიებები უნდა განახორციელოს სახელმწიფომ იმისათვის, რომ სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ დისკრიმინაცია შემცირდეს?
- შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ფაქტის შემთხვევაში წარმოშობილი დავის დროს, ვის უნდა ეკისრებოდეს მტკიცების ტვირთი?
- საჯარო და კერძო სექტორების შედარება რომ მოვახდინოთ, სად უფრო მეტად ვლინდება დისკრიმინაციის ფაქტები სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ?
- რამდენად შესაბამისობაშია ქართული კანონმდებლობა საერთაშორისო ნორმებთან და სტანდარტებთან შრომითი კანონმდებლობის კუთხით?
- ორმაგი დისკრიმინაციის რა ფორმებს ვხვდებით საქართველოში?
- რა ღონისძიებები იგეგმება გენდერული თანასწორობის

საბჭოს მიერ და როგორ ხდება არსებული სამოქმედო გეგმების/ლონისძიებების მონიტორინგი?

- როგორია მომართვიანობა გენდერული თანასწორობის დარღვევის ფაქტებზე და აქედან რამდენია შრომით ურთიერთობებში სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების დისკრიმინაციის შესახებ?
- როგორია სასამართლო პრაქტიკა სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების დისკრიმინაციის შესახებ?
- რა ტიპის ადვოკატირება შეიძლება იყოს რელიგვანტური იმისათვის, რომ შემცირდეს სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში. როგორია ამ მიმართულებით სახელმწიფოს როლი?
- რა რეკომენდაციები შეიძლება მისცეთ სახელმწიფოს, რათა მისი პოლიტიკა და განხორციელებული ღონისძიებები იყოს სენსიტიური შრომით ურთიერთობებში სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ დისკრიმინაციის შემცირების მიმართულებით?

ბ) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები

- დისკრიმინაციის რა ფორმებს ვხვდებით წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების დროს და არსებობს თუ არა ამ კუთხით განსხვავებული გამოწვევები სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების შემთხვევაში?
- ხვდებით თუ არა დისკრიმინაციის შემთხვევებს ვაკანსიის გამოცხადების დროს, სამსახურში აყვანის მიზნით ჩატარებულ გასაუბრებებზე და როგორია პრაქტიკა სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ?

გ) სახელშეკრულებო ურთიერთობები

- დისკრიმინაციის რა ფორმებს ვხვდებით სახელშეკრულებო ურთიერთობების დროს სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ?

- რა ხარვეზებია თანაბარი ანაზღაურების პრინციპთან მიმართებით, როგორი უნდა იყოს მეთოდოლოგია?
- არსებობს თუ არა თანამშრომლებს შორის განსხვავებული მიდგომა შვებულების, პრემიების გაცემის დროს სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების შემთხვევაში?
- როგორია შრომით ურთიერთობებში სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელ ქალთა დანიინაურებისა და წინსვლის პრაქტიკა, რა სახის დისკრიმინაციას ვხვდებით ამ დროს?
- სამუშაო ადგილებზე სექსუალური შევიწროების რა ფორმებს შეხვედრიხართ და არის თუ არა განსხვავებული პრაქტიკა სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების შემთხვევაში?

დ) ხელშეკრულების შეწყვეტა

- დისკრიმინაციის რა ფორმებს ვხვდებით ხელშეკრულების შეწყვეტის პერიოდში სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების მიმართ?
- ხდება თუ არა ქალების გათავისუფლება სამსახურიდან ორსულობის, დეკრეტული შვებულების დროს, დეკრეტული შვებულების დასრულების დროს, ბავშვის მოვლის გამო და როგორია პრაქტიკა სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების შემთხვევაში?
- გკონიათ თუ არა შემთხვევა, როდესაც რომელიმე მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი ქალი სამსახურიდან გაათავისუფლეს იმიტომ, რომ მან უარი განაცხადა სექსუალური ხასიათის შემოთავაზებაზე?

2. დანართი II — შეხვედრები, რომლებიც განხორციელდა კვლევის ფარგლებში

ეკა სხილაძე	საქართველოს სახალხო დამცველი აპარატი	გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტის უფროსი	13.09.2014
მანანა კობახიძე	საქართველოს პარლამენტი	პარლამენტის თავმჯდომარის მოადგილე, გენდერული თანასწორობის საბჭოს ხელმძღვანელი	12.09.2014
დავით ივანიძე	საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო	შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელი	19.09.2014
ეკა სეფაშვილი	ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	პროფესორი, გენდერის საკითხების მკვლევარი	16.09.2014
ჩარიტა ჯაში		გენდერის საკითხების მკვლევარი	12.09.2014
მაია ბაქრაძე	საქართველოს სააპელაციო სასამართლო	მოსამართლე	18.09.2014
ნათია წკეპლაძე	საქართველოს უზენაესი სასამართლო	მოსამართლე	28.10.2014
რაისა ლიპარტელიანი	საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება	მთავარი იურისტი	24.09.2014
ანა პერტენავა	საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება	იურისტი	24.09.2014

მარინა კურტანიძე	საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება	მშენებელთა და ტყის მუშაკთა პროფკავშირის თავმჯდომარე	24.09.2014
თამაზ დოლაბერიძე	საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება	მეტალურგიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის პროფესიული კავშირის თავმჯდომარე	24.09.2014
ვიტალი გიორგაძე	საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება	რკინიგზელთა დამოუკიდებელი პროფკავშირის თავმჯდომარე	24.09.2014
ნინო ბოლქვაძე	არასამთავრობო ორგანიზაცია „იდენტობა“	იურისტი	16.09.2014
ზაქარია შველიძე	ILO	ექსპერტი	17.10.2014
ეკატერინე აღდგომელაშვილი	ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფი	დირექტორი	20.10.2014