

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

ელენე გოგლიჩიძე

გენდერული თანასწორობა მცირე და საშუალო ზომის
ორგანიზაციებში

სამაგისტრო პროგრამა: ორგანიზაციის განვითარება და კონსულტირება

ნაშრომი შესრულებულია ორგანიზაციის განვითარების და კონსულტირების
მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ნოდარ ბელქანია
სრული პროფესორი

თბილისი

2019

ანოტაცია

გენდერული თანასწორობა საქართველოში საკმაოდ აქტუალური თემაა დღეს-დღეობით, შესაბამისად, წინამდებარე ნაშრომი მიზნად ისახავს კვლევას, თუ რამდენად დაცულია თანასწორობა გენდერის ნიშნით მცირე და საშუალო ზომის შრომით ორგანიზაციებში, ქალთა და მამაკაცთა დამოკიდებულებების შესწავლა ამ საკითხის მიმართ და იმ სტრატეგიების აღწერა, რასაც ისინი ამ პრობლემასთან გამკლავებისათვის იყენებენ. ასევე, აქცენტი დასმულია სახელმწიფოს როლის შესწავლაზე გენდერული თანასწორობის მიმართებაში. კვლევა ჩატარდა თვისებრივი კვლევის მეთოდის გამოყენებით. კონკრეტულად, შეირჩა სიღრმისეული ინტერვიუს და ფოკუს-ჯგუფის მეთოდი. ინტერვიუები ჩატარდა გენდერისა და უშუალოდ ადამიანის უფლებების სფეროში მომუშავე ექსპერტებთან, ასევე, ჩატარდა ოთხი სიღრმისეული ინტერვიუ ოთხი ორგანიზაციის დირექტორებსა და დამფუძნებლებთან, ხოლო ფოკუს-ჯგუფები ჩატარდა მცირე და საშუალო ზომის ორგანიზაციაში დასაქმებულთა ჯგუფებთან. მონაწილეობას იღებდნენ დასაქმებულთა სხვადასხვა სქესის და ასაკობრივი კატეგორიის წარმომადგენლები. ძირითადი აქცენტი გაკეთდა დასაქმებულთა სამუშაო პოზიციებზე.

კვლევის შედეგებიდან გამოვლინდა, რომ ორივე ზომის ორგანიზაციაში იკვეთება დისკრიმინაციული მოპყრობა, მაგრამ ორგანიზაციებში მომუშავე ქალები უფრო ხშირად ხვდებიან არათანაბარ მოპყრობის ფაქტებს. ყველაზე ხშირია სექსუალური შევიწროება და გასაუბრებაზე პირადი შეკითხვების დასმა. ასევე, გამოიკვეთა მამაკაცების შევიწროების ტენდენციებიც. რადგან პრობლემა საკმაოდ სენსიტიურია, კვლევის დროს ჩატარდა ფარული კონვერტის მეთოდი.

საბოლოო ჯამში, შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება ხელს შეუწყობდა არსებული ვითარების გაუმჯობესებას შრომით ორგანიზაციებში, ვინაიდან აღინიშნება რესპონდენტების დაბალი სენსიტიურობა ზოგადად გენდერული თანასწორობის და მათი უფლებების მიმართ.

მოცემული ნაშრომი საინტერესო იქნება შრომით ბაზარზე მოცდილებისა და დამოკიდებულების შესასწავლად ან შესაფასებლად თანასწორობის კონცეფციაზე.

Annotation

Gender equality in small and medium sized organizations

Gender equality is the most crucial subject in present-day Georgia. Therefore the work aims at identifying how equality is maintained and fostered in small and medium-sized business organizations, male and female approaches towards these issues and representing the strategies used while dealing with the difficulties. In addition, the work highlights the role of the government in resolving some dilemmas related to gender equality.

The research was carried out by using a qualitative approach, In particular one-to-one interviews and focus groups as the main instruments of the strategy which enabled to involve human right and gender experts in the interview process. Moreover, four one-to-one interviews were conducted with the directors and founders of four organizations and focus groups were organized in which employees of small and medium-size business organizations participated. The participants vary in gender and age. The main emphasis fell on the job positions of the employees.

The results of the research revealed that not only discriminative treatment is obvious in both types of organizations, but mostly working women face such discriminative treatment more often. It is worth mentioning that sexual abuse and private questions during job interviews are very frequent as well.

There was also identified the tendency of offending female employees. Since the problem is very painful the hidden envelope method was applied. In conclusion, it might be mentioned that raising employees' awareness will definitely change the current situation and provide a better work environment. Underestimating the problem within the respondents shows the low sensitivity towards the problem. The work will be interesting for studying experiences and attitudes and evaluating equality concept on the marketplace.

Elene Goglichidze

სარჩევი

1. შესავალი	5
1.1 პრობლემის აქტუალობა	5
1.2 საკვლევი კითხვა	8
1.3 კვლევის მიზანი და ამოცანები	8
1.4 კვლევის მეთოდი	9
1.5 კვლევის შეზღუდვები	11
2. ნაშრომის თეორიული ნაწილი	12
2.1 გენდერული თანასწორობა	12
2.2 სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილებზე	13
2.3 სხვაობა მამაკაცთა და ქალთა ანაზღაურებას შორის	15
2.4. დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში	16
2.6 კანონმდებლობის და საერთაშორისო აქტების მიმოხილვა	20
3. თვისებრივი კვლევის ანალიზი	26
3.1. გენდერული დისკრიმინაციის აღქმა	26
3.2. სექსუალური შევიწროება	32
3.3. ქალების არარელევანტური სამუშაოთი დასაქმება	38
3.4. ორსულ და შვილიან ქალთა დისკრიმინაცია	39
3.5. წინასახელშეკრულებო დისკრიმინაცია	42
3.6. ქალთა და კაცთა ანაზღაურებებს შორის სხვაობა	45
4. დასკვნა და რეკომენდაციები	50
ბიბლიოგრაფია	54
დანართი „ა“	57
დანართი „ბ“	59
დანართი „გ“	61
დანართი „დ“	62
დანართი „ე“	64
დანართი „ვ“	66

1. შესავალი

1.1 პრობლემის აქტუალობა

ზოგადად, გენდერული თანასწორობის კონცეფცია შრომით ბაზარზე გულისხმობს ადამიანების სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის უგულვებელყოფას და თანაბარი პირობების შენარჩუნებას შრომით ურთიერთობებში. ყოველი სახელმწიფო ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი პოლიტიკის გატარება, რომელიც ხელს შეუწყობს თანასწორობის იდეის პრაქტიკაში განხორციელებას და ადამიანებს, განურჩევლად სქესისა, თუ სხვა რაიმე მახასიათებელი ნიშნისა, მისცემს თვითრეალიზაციის საშუალებას.

გენდერული თანასწორობა ნიშნავს, რომ ქალსა და მამაკაცს აქვთ თანაბარი პირობები და ცხოვრებისეული შანსები თავიანთი პოტენციალის სრული რეალიზაციისათვის, თანაბრად მონაწილეობენ ეკონომიურ, სოციალურ განვითარების პროცესებში და თანაბრად სარგებლობენ საზოგადოებრივი შესაძლებლობებითა და რესურსებით. მათი ინტერესები თანაბრად უნდა იყოს გათვალისწინებული ყველა დონეზე, (ბრანდერი, 2004) ჰქონდეთ ერთნაირი პასუხისმგებლობები და ვალდებულებები. გენდერული თანასწორობა არ ნიშნავს ქალისა და მამაკაცის იგივეობას. (გენდერული თანასწორობის სურათი დღევანდელ საქართველოში, 2012)

„საქართველოში გენდერულ ჭრილში თანასწორობის ხელშეწყობა, სულ უფრო აქტუალური ხდება, სოციალურ ქსელებშიც იგრძნობა მომატებული აქტივობა, საზოგადოებამ გახსნილად დაიწყო დისკრიმინაციაზე საუბარი, თითქოს წინ მივდივართ და ვებრძვით პრობლემას, მაგრამ კვლევის შედეგები განსხვავებულ რეალობას ასახავს.“ (მ.ა., ექსპერტი, არასამთავრობო ორგანიზაცია) გაეროს განვითარების პროგრამის ფარგლებში შემუშავებული გენდერული უთანასწორობის ინდექსის 2018 წლის ანგარიშის თანახმად, 149 გამოკითხულ ქვეყანას შორის საქართველო 99 ადგილს იკავებს, გასულ წელს კი საქართველო 94 ადგილს იკავებდა. (კვინტრაძე, 2018) ზემოთ აღნიშნული კვლევის შედეგები ცალსახად არასახარბიელო მაჩვენებელია და ნიშნავს, რომ გენდერული თანასწორობის

მიმართულებით სახელმწიფომ არაერთ გამოწვევას უნდა უპასუხოს. (შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, 2017) უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველომ მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოსაფხვრელად საკანონმდებლო თუ პოლიტიკური რეფორმების კუთხით, მაგრამ სიღრმისეული შესწავლის შედეგად, იდენტიფიცირებულია მნიშვნელოვანი ხარვეზები. (მანი, 2018) ასევე, აღსანიშნავია, რომ 2014 წელს თბილისში განხორციელდა კვლევა, სახალხო დამცველის აპარატის დაკვეთით, ორგანიზაცია „ქეა საერთაშორისო კავკასიაში“-ს მიერ. კვლევაში გამოიკვეთა 4 ძირითადი დისკრიმინაციის ტიპი, რომელიც შედარებით ხშირად იჩენდა თავს შრომით ურთიერთობებში. ესენია: ქალთა სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილებზე, სხვაობა მამაკაცთა და ქალთა ანაზღაურებას შორის, დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით წინასახელმძღვანელო ურთიერთობებში და დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით კარიერული წინსვლისას. (ქევანიშვილი, 2014) თანასწორობის ცნება პირდაპირ კავშირშია დისკრიმინაციის აკრძალვასთან.

გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონმდებლობის გაუმჯობესების ერთ-ერთი ყველაზე თვალსაჩინო ნიმუშია კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, რომელიც 2010 წელს იქნა მიღებული. (ლიკა ჯალაღანია, 2014) დანერგვის სირთულიდან გამომდინარე საჭირო გახდა ახალი სტრატეგიების შემუშავება, რადგან მიუხედავად იმისა, რომ კანონი აყალიბებს უფრო დეკლარაციულ, ფორმალურ უფლებებს, მისი ფარგლები და შინაარსი კვლავ შეზღუდულია. (მანი, 2018)

მცირე და საშუალო ორგანიზაციებში კიდევ უფრო მეტად საპასუხისმგებლოა გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის გატარება. აღნიშნულ ორგანიზაციების განვითარებას აქვს დასაქმების დიდი პოტენციალი და შესაბამისად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველასათვის. „გენდერული თანასწორობის კანონის მე-6 მუხლი“ ეხება გენდერული თანასწორობის პრინციპის დაცვის ვალდებულებას შრომით ურთიერთობებში, ასევე სახელმწიფოს ვალდებულებას, ხელი შეუწყოს ორივე სქესის დასაქმების თანაბარ შესაძლებლობას“. (შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, 2017) საინტერესოა ასევე, ზოგადი სტატისტიკაც, 2014 წლის მონაცემებით, მსოფლიოს უმსხვილეს კორპორაციებში

დირექტორების, აღმასრულებლების ან თავმჯდომარეების პოზიციებზე ქალების საერთო რაოდენობა 4%-ს არ აღემატებოდა (მადურაშვილი, ლიპარტელიანი, 2014, გვ 38), რაც მიუთითებდა ქალთა კარიერული წინსვლის დაბრკოლებაზე და მათ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ნაკლებ ჩართულობაზე. 2017 წელს კი 2013-2014 წლებთან შედარებით, ეკონომიკურად აქტიურ ქალთა რიცხოვნობა 3%-ით გაიზარდა და 2017 წელს, დასაქმებულთა 48%-ს ქალები, ხოლო 52 % კაცები შეადგენდნენ (საქსტატი: ეკონომიკურად აქტიურ ქალთა რიცხოვნობა გაიზარდა, კაცებისა - შემცირდა, 2018). ეს შეცვლილი მაჩვენებლები, რა თქმა უნდა, რომ პოზიტიური ცვლილებაა, მაგრამ ეს არ ნიშნავს, რომ გენდერული თანასწორობა ბოლომდე შენარჩუნებულია ეკონომიკურ სფეროში.

როდესაც ვსაუბრობთ გენდერულ თანასწორობაზე, გასათვლისწინებელია ასევე, დეკრეტული შვებულების უფლებები, როგორც ქალისათვის, ისე მამაკაცისათვის. ევროკავშირის 2010/18/EU დირექტივა ბავშვის მოვლის შვებულების შესახებ, რომელიც შემუშავდა დეკრეტული შვებულების 2009 წლის 18 ივნისის შეთანხმების იმპლემენტაციისათვის, ყველა მუშაკს, ქალსა და მამაკაცს იცავს დისკრიმინაციისგან დეკრეტული შვებულების მოთხოვნის ან ამ შვებულებით სარგებლობის საფუძველზე. (მანი, 2018) მიუხედავად ამ კანონის არსებობისა, უნდა აღინიშნოს, რომ არ არსებობს მისი გათვალისწინების აუცილებლობა. ანუ, არის კანონი, მაგრამ ყველა ორგანიზაციაში არ ხდება მისი სისრულეში მოყვანა, რაც შესაბამისად დისკრიმინაციის საფუძველია. აუცილებელია, საზოგადოების ამ მხრივ ინფორმირებულობის ამაღლება, რათა მათ იცოდნენ რა უფლებები გააჩნიათ და როგორ მოხდება მათი კანონით მინიჭებული უფლებების დაცვა. განვითარებული საზოგადოების ერთ-ერთი ნიშანთვისება ხომ გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფაა სოციალური ცხოვრების ნებისმიერ სფეროში.

1.2 საკვლევი კითხვა

1) რამდენად დაცულია გენდერული თანასწორობა მცირე და საშუალო ორგანიზაციებში?

1.3 კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის მიზანი კონცენტრირებული იქნება ორ ასპექტზე:

1) მცირე და საშუალო ორგანიზაციებში გენდერული ნიშნით თანასწორობის დარღვევების აღწერაზე; არსებული მდგომარეობის აღწერა, თუ რამდენად თანაბარია სამუშაო პირობები, რამდენად ხელს უწყობს ორგანიზაცია შექმნას თანაბარი გარემო საკუთარი თანამშრომლებისათვის.

2) გენდერული თანასწორობის აღქმა დაქირავებულებისა და დამსაქმებლების პოზიციიდან. როგორია მათი აღქმები, მოლოდინები, გამოცდილება და რამდენად იზიარებენ ერთმანეთის პოზიციას ამ საკითხში.

ამოცანები:

- როგორ აღიქვამენ გენდერულ თანასწორობას თანამშრომლები ? (ქვედა/შუა რგოლის მენეჯერები)
- პრობლემის არსებობის შემთხვევაში როგორ უმკვალდებიან ?
- სახელმწიფოს როლის შესწავლა გენდერული თანასწორობის კონცეფციაზე.

1.4 კვლევის მეთოდი

1. პირველ რიგში ჩატარდა სამაგიდო კვლევა. განხილულ იქნა ის კვლევები, რაც უკვე ჩატარებულა გენდერულ თანასწორობაზე საქართველოში. ასევე, დისკრიმინაციის უფრო ნათლად იდენტიფიცირებისათვის, მოხდა არსებული ლიტერატურის შესწავლა, რომელიც განიხილავს დისკრიმინაციის განმარტებას, სახეებს და გამოვლინებებს. ასევე, შესწავლილ იქნა კანონმდებლობის ის მუხლები და საერთაშორისო აქტები რატიფიცირებული საქართველოს მიერ, რომლებიც დისკრიმინაციის პრევენციისთვის და გენდერული თანასწორობის შენარჩუნებისათვის იქნა შემუშავებული.

2. მეორე ეტაპზე შეირჩა იმ რესპოდენტების გარკვეული ნაწილი, რომელთაც გააჩნიათ ამ საკითხთან მუშაობის პრაქტიკა და ინფორმირებულნი იყვნენ პრომითი უფლებების საერთაშორისო სტანდარტებზე (მ.ა., არასამთავრობო კვლევითი ორგანიზაცია, ლ.ჯ., არასამთავრობო ორგანიზაცია, ნ.გ., არასამთავრობო ორგანიზაცია) და ჩატარდა მათთან ნახევრად სტრუქტურირებული სიღრმისეული ინტერვიუ, ძირითადი ტენდენციების და სახელმწიფო პოლიტიკის ხარვეზების გამოსაკვლევად.

3. შემდგომ ეტაპზე ჩატარდა 8 ფოკუს-ჯგუფი და 4 ნახევრად სტრუქტურირებული სიღრმისეული ინტერვიუ. ფოკუს-ჯგუფები დაიწყო სქესის მიხედვით. თითო ორგანიზაციიდან გამოვეყავით ორი ჯგუფი. ქალებისა და კაცების ჯგუფი. სქესის ნიშნით დაყოფამ საშუალება მოგვცა უფრო სიღრმისეულად გვეკვლია თითოეულის გამოცდილება. იმისდა გათვალისწინებით, რომ არ გამოირიცხება სამუშაო ადგილზე პოზიციის მიხედვით ჩაგვრა და შესაძლებელია უფრო მაღალ თანამდებობაზე მყოფი პირი ახორციელებდეს გენდერულ ჩაგვრას, ან გენდერული ნიშნით ახდენდეს დისკრიმინაციას, მაშინ შესაძლოა ფოკუს ჯგუფებში (თუ სხვადასხვა პოზიციის ადამიანები იქნებოდნენ ჯგუფში) თავი შეეკავებინათ ამაზე

საუბრისას, განსაკუთრებით თუ ფოკუს-ჯგუფი ერთი და იმავე ორგანიზაციაში ტარდება, ამიტომ 4 ნახევრად სტრუქტურირებული სილმისეული ინტერვიუ ჩატარდა ორგანიზაციების დამფუძნებლებსა და დირექტორებთან.

ჯგუფურ დისკუსიებში მონაწილეობა მიიღო სულ 47-მა დასაქმებულმა პირმა. უნდა აღინიშნოს, რომ მცირე ორგანიზაციაში მომუშავე ყველა მამაკაცი მიიღო მონაწილეობა, ხოლო საშუალო ზომის ორგანიზაციაში ზოგიერთმა მათგანმა თავი შეიკავა კვლევაში მონაწილეობისაგან. პირველი მცირე ორგანიზაცია შედგებოდა 15 ადამიანისგან, აქედან 6 ქალბატონი და 5 მამაკაცი დაგვთანხმდა ფოკუს-ჯგუფში მონაწილეობაზე. მეორე მცირე ორგანიზაცია შედგებოდა სულ 14 თანამშრომლისგან და აქედან კვლევაზე დაგვთანხმდა 5 ქალბატონი და 5 მამაკაცი. რაც შეეხება საშუალო ზომის ორგანიზაციებს, პირველი საშუალო ზომის ორგანიზაცია შედგებოდა 23 თანამშრომლისგან და აქედან 8 ქალბატონი გაერთიანდა ქალების ჯგუფში, ხოლო კაცების ჯგუფს 5 მამაკაცი შეადგენდა, მეორე საშუალო ზომის ორგანიზაციაში, რომელიც 24 ადამიანისგან შედგებოდა, 7 ქალბატონმა გამოთქვა მონაწილეობის სურვილი, ხოლო მამაკაცებიდან მხოლოდ 6მა გამოიჩინა ინიციატივა. ჯგუფების სქესის ნიშნით დაყოფამ დადებითი შედეგი მოგვცა, რადგან რესპონდენტების არსებული საშუალო გამოცდილების მსგავსების გამო თემაზე გახსნილად საუბრობდნენ.

აღსაღნიშნავია, რომ გამოყენებულ იქნა გენდერულად სენსიტიური მეთოდის. ცალკე ფორმორიებულ იქნა კითხვები, რომლებიც ეხებოდა სექსუალურ შევიწროებას. დახურული სახის შეკითხვები მოთავსებულ იქნა კონვერტებში, რომელიც ფოკუს-ჯგუფის დასრულების შემდგომ დაურიგდათ მონაწილეებს, რათა ანონიმურად შესძლებოდათ მათი გამოცდილების გაზიარება.

1.5 კვლევის შეზღუდვები

ვინაიდან კვლევაში მონაწილე რესპონდენტები დასაქმებულები არიან, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ისინი ამჟამინდელ სამუშაო ადგილზე არსებული დისკრიმინაციის ფაქტებზე ღიად საუბარს მოერიდნენ, რაც შესაძლოა განპირობებული იყოს სამსახურის დაკარგვის შიშით. ასევე შესაძლებელია, გავლენა მოეხდინა იმ გარემოებასაც, რომ ფოკუს-ჯგუფის წევრები იმავე ორგანიზაციის თანამშრომლები იყვნენ და ბოლომდე გულახდილები არ ყოფილიყვნენ. უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევა ეხება სენსიტიურ საკითხებს. მაგალითად, სექსუალურ შევიწროებას, რაზეც ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეები უმეტეს შემთხვევაში, ღიად საუბარს ერიდებიან. მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის ფარგლებში ორივე ჯგუფში გამოყენებული იქნა გენდერულად სენსიტიური მეთოდი, სავარაუდოა, რომ ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეებმა, მაინც არ ისურვეს საკუთარი გამოცდილების გაზიარება. ასევე გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ ხელფასების საკითხიც სენსიტიურია და შესაძლოა ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეებმა გულწრფელად არ გაამხილეს საკუთარი ანაზღაურება ან დარიცხული ბონუსები.

უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევა მცირემასშტაბურია. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო მხოლოდ 4-მა ორგანიზაციამ, რაც არ არის საკმარისი იმისათვის, რომ შევადაროთ არსებული მდგომარეობა, თუ რომელი ტიპის ორგანიზაციაშია უფრო მეტად დაცული გენდერული თანასწორობა და რა განაპირობებს ამ შედეგს. ამიტომ, ვინაიდან კვლევა თვისებრივი და მცირემასშტაბურია, ვერ მოხდება მისი შედეგების საქართველოს მთელ შრომით ბაზარზე განზოგადება.

2. ნაშრომის თეორიული ნაწილი

2.1 გენდერული თანასწორობა

როგორც უკვე აღინიშნა, გენდერული თანასწორობა ნიშნავს, რომ ქალსა და მამაკაცს აქვთ ერთნაირი პირობები და ცხოვრებისეული შანსები თავიანთი პოტენციალის სრული რეალიზაციისათვის, თანაბად მონაწილეობენ პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური, კულტურული განვითარების პროცესებში და თანაბრად სარგებლობენ საზოგადოებრივი სიკეთეებით, შესაძლებლობებითა და რესურსებით. (გენდერული თანასწორობის სურათი დღევანდელ საქართველოში, 2012) ასევე, თანასწორობა გულისხმობს ქალებისა და მამაკაცებისათვის დასაქმებისა და პროფესიული განვითარების თანაბარი შესაძლებლობებით უზრუნველყოფას, თანაბარ ანაზღაურებას და დაზღვევის სისტემას. (შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, 2017) დისკრიმინაციის უგუვებელყოფა პირდაპირ კავშირშია თანასწორობის აღქმასთან და ცნებასთან. შესაბამისად, საჭიროა ვიცოდეთ ზოგადად, რა არის დისკრიმინაცია, მისი ტერმინები და რა სახეებს ვხვდებით შრომით ურთიერთობებში. დისკრიმინაცია ადამიანებისათვის უთანასწორო და უსამართლო მოპყრობაა რაიმე ნიშნის გამო, რომელსაც არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება. არსებობს პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია. პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ან რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. (თანასწორობა და დისკრიმინაცია, თ. გ.) ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც ვითომ და ნეიტრალური კანონი იწვევს უარყოფით შედეგებს ერთ-ერთი სქესისათვის, რაც ობიექტური მიზეზებით არ არის გამართლებული. (ბრანკა, 2005) შრომით ურთიერთობებში გამოიკვეთა დისკრიმინაციის ოთხი ძირითადი ტენდენცია: 1. სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილებზე, 2. სხვაობა მამაკაცთა ან ქალოთა ანაზღაურებას

შორის, 3. დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში და 4. დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით კარიერული წინსვლისას. (შუშის ჭერი). აღნიშნული გენდერული დისკრიმინაციის ტიპების უფრო სიღმისეულად გასააზრებლად, გთავაზობთ მათ დეტალურ მიმოხილვას:

2.2 სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილებზე

გაეროს ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის (CEDAW) მესამე თავის მე-11 მუხლის მიხედვით, სექსუალური შევიწროება წარმოადგენს გენდერული ნიშნით ძალადობის ფორმას და მოიცავს სექსუალური ხასიათის ქცევას. (დარბაიძე, 2017) საქართველოს შრომის კოდექსი იცნობს შევიწროების ტერმინს, როგორც დისკრიმინაციის ზოგადი დეფინიციის ერთ-ერთ ნაწილს, თუმცა არ განმარტავს სექსუალურ შევიწროებას, რადგან საქართველოს კანონმდებლობა ტერმინს- სექსუალური შევიწროება, არ იცნობს. მიღებული საკანონმდებლო პაკეტით შემოდის განმარტება თუ რა მიიჩნევა სექსუალურ შევიწროებად. (სექსუალური შევიწროება დასჯადი ხდება - პარლამენტმა ცვლილებები დაამტკიცა, 2019) სექსუალური შევიწროება განისაზღვრება, როგორც არასასურველი ქცევა, რომელიც უკვშირდება პირის სქესს და მიზნად ისახავს მისი ღირსების შელახვას, ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამაკნინებელი, დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას. სექსუალური შევიწროება მოიცავს ისეთ მიუღებელ ქცევას, როგორცაა ფიზიკური კონტაქტი და ინიციატივა, სექსუალური ტიპის შენიშვნები, სექსუალური ხასიათის მოთხოვნა სიტყვიერად ან ქმედებით. (მანი, 2018) ასეთი ქცევა შეიძლება პრობლემას ქმნიდეს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოებისათვის.

დისკრიმინაციულად შეიძლება ჩაითვალოს: თუკი ქალს აქვს გონივრული საფუძველი იმის საფიქრალად, რომ მისი უარი სავარაუდოდ, დაბრკოლებას წარმოშობს სამუშაო ადგილთან, მათ შორის, სამსახურში მიღებასა ან დაწინაურებასთან მიმართებით. სექსუალურ შევიწროებას შეიძლება ასევე ქონდეს quid pro quo (“რაღაცა რაღაცისთვის“) ფორმა, როცა პირის დასაქმება განპირობებულია მისი (ანუ მსხვერპლის) თანხმობით სექსუალური სახის შეთავაზებაზე. (მანი, 2018) ძირითადად, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლნი ქალები არიან.

აღსალიშნავია, რომ სექსუალური შევიწროება საქართველოში პრობლემას წარმოადგენს. არ არსებობს სანდო და ყოვლისმომცველი ინფორმაცია მისი სიხშირისა და გავრცელების შესახებ, (ლიკა ჯალაღანია, 2014)

მაგრამ წინა წლებთან შედარებით შეცვლილია დამოკიდებულება ამ თემის მიმართ. რამდენიმე წლის წინ, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ ინფორმაციები უპირატესად ანეკდოტური იყო, ახლა კი საქართველომ 2017 წელს „სტამბოლის კონვენციის“ რატიფიკაცია განახორციელა (ლ.ჯ., ექსპერტი ,არასამთავრობო ორგანიზაცია), რომლის მე-40 მუხლი ავალდებულებს მხარეებს მიიღონ ყველა საკანონმდებლო ან საჭირო ზომა, რომ სექსუალური შევიწროება დაეცემდებაროს სისხლის სამართლის ან სხვა სახის სამართლებრივ სანქციებს. შესაბამისად, სექსუალური შევიწროება დარეგულირებული უნდა იქნას როგორც სამუშაო ადგილას, ასევე საჯარო სივრცეში. (სექსუალური შევიწროება დასჯადი ხდება, თ. გ.) დამსაქმებლებიც და დამქირავებლებიც უკვე მეტ ინფორმაციას ფლობენ დისკრიმინაციის ამ ფორმაზე, მაგრამ ვერ ვიტყვით რომ ინფორმაციის ცოდნამ და კანონმდებლობაში ცვლილებებმა სრულად აღმოფხვრა პრობლემა. (ლ.ჯ., ექსპერტი ,არასამთავრობო ორგანიზაცია)

2.3 სხვაობა მამაკაცთა და ქალთა ანაზღაურებას შორის

სტატისტიკის მიხედვით, კაცების მიერ მიღებული ხელფასების საშუალო მაჩვენებელი ქალების ხელფასებისაგან განსხვავდება. ოფიციალური სტატისტიკის თანახმად, საქართველოში კაცების მიერ მიღებული ხელფასების საშუალო მაჩვენებელი თვეში 1468 ლარია, ხოლო ქალების მიერ მიღებული ხელფასი ამაზე 562 ლარით ნაკლებია და 906 ლარს შეადგენს. ამ მონაცემების მიხედვით, საქართველოში კაცის ხელფასი ქალის ხელფასზე საშუალოდ 38% მეტია. ეს არ ნიშნავს, რომ ერთსა და იმავე პოზიციაზე მომუშავე ქალების და კაცების ხელფასები 38% განსხვავდება, ეს ნიშნავს, რომ ქალების მიერ შესრულებული მთლიანი სამუშაოს ღირებულება გაყოფილი კონტრაქტით დასაქმებული ქალების რაოდენობაზე არის 38% უფრო ნაკლები, ვიდრე კაცების მიერ შესრულებული მთლიანი სამუშაოს ღირებულება გაყოფილი დასაქმებული კაცების რაოდენობაზე. სტატისტიკა მიანიშნებს იმაზე, რომ ქალები დღეს უფრო დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე მუშაობენ ვიდრე კაცები. მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის ანგარიშის - Gender gap- ის მიხედვით, საქართველო ქალებისა და კაცების თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის თავლსაზრისით მსოფლიოში 94-ე ადგილზეა. (საქსტატის მონაცემებით, საქართველოში კაცის საშუალო ხელფასი თვეში 1468 ლარია, ქალის – 906 ლარი, 2019) დისბალანსის ერთ-ერთი მიზეზი ხელფასების ზრდის უფრო ნელი ტემპია. როდესაც კაცს წლიურად ხელფასი 66.0 ლარით ეზრდება, ქალის ანაზღაურება მხოლოდ 42.5 ლარით იზრდება. ქალებისა და კაცების ხელფასებს შორის სხვაობა შესაძლოა გამოწვეული იყოს ორი ფაქტორით: პირველი-დანამატებს და პრემიებს უფრო ხშირად კაცები იღებენ, მეორე- ქალები ძირითადად განათლების სფეროში მუშაობენ, სადაც ტრადიციულად ანაზღაურება სხვა სფეროებთან შედარებით დაბალია. (არაბული, 2018)

„კონსტიტუციის 42-ე მუხლის“ მიერ მომზადებული კვლევის მიხედვით: *„დასაქმებული ქალები უმეტესად დაბალკვალიფიციურ საქმეს ასრულებენ, მიუხედავად მათი განათლების ხარისხისა. უდიდესი ნაწილი წარმოდგენილია არა გადამწყვეტილების მიმღებ პოზიციაზე,*

არამედ ქვედა რგოლის მუშაკად“. ქალები ხშირად ყველაზე პრომატევედ საქმეს ასრულებენ, მაგრამ ისინი ნაკლებად ჩანან და ნაკლებად ხდება მათი დანინაურება თავიანთი შრომისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად. (შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, 2017)

2.4. დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით, ქალისა და მამაკაცის თანასწორი მოპყრობის ვალდებულება, თანაბრად უნდა ვრცელდებოდეს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ყველა ეტაპზე, რომელიც სამართლებრივი შედეგის მომტანია აღნიშნული ურთიერთობებისათვის. შესაბამისად, ორგანიზაცია მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მიერ ვაკანსიის შესახებ გამოქვეყნებული განცხადება არ უნდა შეიცავდეს დისკრიმინაციულ ტერმინოლოგიას, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ, არასათანადო მდგომარეობაში აყენებს კანდიდატთა ნაწილს სხვა კანდიდატებთან შედარებით, რაც მიმართულია მხოლოდ კონკრეტული სქესის ადამიანის დასაქმებისაკენ და კანდიდატთა ხელოვნურად შემცირებისა თუ გადარჩევისაკენ. (შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, 2017) არსებობს ვალდებულება თანასწორობის მოპყრობის, მაგრამ ვალდებულების მიუხედავად, ხშირად შევხვდებით ელექტრონულ ვაკანსიებს, სადაც არა თუ სქესის მოთხოვნაა, რომელიც თუ სამუშაოს განსაკუთრებული სპეციფიკიდან არ გამომდინარეობს, ასევე გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციაა, (ლიკა ჯალაღანია, 2014) არამედ „სასიამოვნო გარეგნობის“, „დაუოჯახებელ“, და „ლამაზი“ გოგოების ფოტოებს ითხოვენ ვაკანსიისათვის. მსგავსი მიდგომა იმთავითვე ზღუდავს ვაკანსიაზე კანდიდატურის წარდგენის შესაძლებლობას და არათანაბარი გარემო იქმნება ვაკანტური ადგილისათვის.

საინტერესოა ის ფაქტი, რომ ქალთა ხელმისაწვდომობა დასაქმებაზე შეზღუდულია. დასაქმების თავდაპირველ ეტაპზე კი, რომელიც ვაკანტური ადგილის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებით იწყება, ქალები განიცდიან დისკრიმინაციას, რომელიც გენდერულად არანეიტრალურად ფორმულირებული განცხადების შინაარსში იკვეთება (ლიკა ჯალალანია, 2014, გვ. 14)

გარდა ამისა, დისკრიმინაცია შესაძლოა გასაუბრების დროსაც წარმოიშვას, როდესაც კითხვები, რომლებმაც უნდა განსაზღვროს კანდიდატის პროფესიული უნარები, ხშირად სცდება ამ საზღვრებს და მის პირად სივრცეში იჭრება. კითხვები ქალის ოჯახური მდგომარეობის, შვილების ყოლისა და ორსულობის შესახებ ქალებს კაცებთან შედარებით არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს და შესაძლოა დისკრიმინაციის საფუძველიც გახდეს (ლიკა ჯალალანია, 2014, გვ. 15)

2014 წელს თბილისში, „კონსტიტუცია 42-ე მუხლის“ ორგანიზებით და USAID-ის ხელშეწყობით ჩატარდა კვლევა, რომლის ფარგლებში სპეციალური აპლიკაცია შემუშავდა, რომელიც იკვლევდა job.ge-სა და hr.gov.ge-ზე განთავსებულ განცხადებებში სქესზე ორიენტირებულ ენას კონკრეტული საძიებო სიტყვების საშუალებით.¹⁷ კვლევამ მოიცვა 2010 წლიდან 2014 წლის ოქტომბრამდე პერიოდი. აღნიშნული პერიოდის განმავლობაში jobs.ge-ს საიტზე სულ 71, 360 განცხადება დაფიქსირდა, ხოლო hr.gov.ge-ზე 14, 376. აღნიშნულ ბაზებზე მდებარეობით სქესზე ორიენტირებული ენის გამოყენება ვაკანსიების 10.01 პროცენტის შემთხვევაში ფიქსირდება, ხოლო მამაკაცზე ორიენტირებული ენა 24.02 პროცენტის შემთხვევაში. უფრო კონკრეტულად, jobs.ge-ს ბაზაზე სიტყვა „მამაკაცი“-ს გამოყენება 1088-ჯერ დაფიქსირდა, ხოლო hr.gov.ge-ს ბაზაზე 394-ჯერ. ამასთან, ფრაზა „სასიამოვნო გარეგნობა“ 1589 განცხადებაში დაფიქსირდა (2.235), სიტყვა „სტაბილურს“ 780 განაცხადი შეიცავს. მნიშვნელოვანია, რომ jobs.ge-ზე უფრო ხშირია დისკრიმინაციული ტერმინოლოგიის გამოყენების შემთხვევები ვიდრე hr.gov.ge-ზე. მაგალითად, კვლევამ jobs.ge-ზე სიტყვა „ქალბატონის“ გამოყენების 607 შემთხვევა აჩვენა (ლიკა ჯალალანია, 2014, გვ. 18)

რაც შეეხება გასაუბრების ეტაპს, აღსანიშნავია ის გარემოებები რომ 2019 წლის

თებერვალში შრომის კოდექსში შევიდა ცვლილებები. უფრო კონკრეტულად მე-5 მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდა ასე:

„დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობების შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად. ამასთანავე, დამსაქმებელს უფლება არ აქვს, კანდიდატს მოსთხოვოს მისი რელიგიის, რწმენის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, ეთნიკური კუთვნილების, ორსულობის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა არის კანონის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული განსახვავების აუცილებლობა.“ (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2010)

შესაბამისად, აღნიშნული ცვლილების შედეგად, კითხვები მაგალითად: „გყავთ თუ არა შვილები“, „გათხოვილი ბრძანდებით?“, „ხომ არ გეგმავთ ორსულობას?“, „შეყვარებული გყავთ?“ და „რამდენი შვილი გყავთ?“ დისკრიმინაციული შინაარსის მატარებელია და ექვემდებარება გასაჩივრებას.

2.5. დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით კარიერული წინსვლისას (შუშის ჭერი)

დისკრიმინაციის ფორმა შუშის ჭერი, წარმოადგენს უხილავ ბარიერს, რომლითაც ორგანიზაციის უმაღლესი დონის პოზიციები ერთი შეხედვით მიღწევადი ჩანს, თუმცა რეალობაში, ხელმისაწვდომი არ არის. აღნიშნული ტერმინი ხშირად გამოიყენება დისკრიმინაციის აღსაღნიშნავად ორგანიზაციებში კარიერული წინსვლის მიღწევის შესაძლებლობებთან დაკავშირებით. ქალები ხშირად მიიჩნევენ რომ შუშის ჭერი უშლით მათ წინსვლას. (მარგველაშვილი, 2004)

საქართველოში ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი აღმასრულებელ და გადამწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორებში. ვერტიკალური სეგრეგაცია, ხშირად დანინაურების და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების შეთავაზებისას ვლინდება- დამსაქმებელი, უმეტესად მამაკაცს ანიჭებს უპირატესობას. (შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, 2017) კვლევის (სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში 2014) ფარგლებში გამოვლინდა რომ გამოკითხულთა 65%-ის უშუალო ხელმძღვანელი კაცია, გამოკითხულთა 31% ის უშუალო ხელმძღვანელი ქალი. პროფესიული ტრენინგებისა და განვითარების შესაძლებლობა ნაკლებია დეკრეტული ან ბავშვის მოვლის გამო შვებულების შემდეგ და სამუშაო ადგილზე დაბრუნებული ქალისათვის. კვლევამ (სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში 2014) აჩვენა, რომ უკვე დასაქმებული ქალები უმეტესად დაბალკვალიფიციურ საქმეს ასრულებენ, მიუხედავად მათი განათლებისა და ხარისხისა. (შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, 2017)

აღიშნული მდგომარეობის ერთ-ერთი გამომწვევი მიზეზი კულტურული სტერეოტიპები და საზოგადოებაში ქალის როლის აღქმაა. საზოგადოება მამაკაცს მიიჩნევს ოჯახის მარჩენალად და შესაბამისად, მის პროფესიულ წინსვლას მეტ მნიშვნელობას ანიჭებს. ქალისთვის კი, ანაზღაურებადი სამსახური ხშირად მეორეხარისხოვან საქმიანობად აღიქმება. (შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, 2017) ტრადიციული გენდერული სტერეოტიპების მიხედვით, ქალები განიხილებიან, როგორც პასიური, მორცხვი არსებები, რომლებიც ვერ პასუხობენ ლიდერულ თვისებებს, სადაც აუცილებელი მახასიათებლები უკავშირდება მამაკაცის თვისებებს; აგრესიულობა, შეჯიბრებითობა, მიზანსწრაფულობა, ქმედითუნარიანობა. ეს სტერეოტიპები წლების განმავლობაში ყალიბდებოდა ცნობილ მაგალითებზე დაკვირვებით და ეს მაგალითები ისტორიულად მამაკაცები იყვნენ (Wirth, 2005).

ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგადად ქალთა დისკრიმინაცია უშუალოდ შრომით ურთიერთობებში, შეიძლება გამოვლინდეს ქალების საქმესთან არარელევანტური სამუშაოთი დასაქმებითაც. მაგალითად, არის შემთხვევები, როდესაც ქალბატონებს ავალდებენ

ისეთ საქმიანობებს, რაც მათ სამუშაო ვალდებულებებში არ შედის. მაგალითად, როდესაც ზემდგომი (ხშირ შემთხვევაში მამრობითი სქესის) ავალებს ქალბატონს ყავის მოღებვას, ოფისის დასუფთავებას და სხვა მსგავს საქმიანობებს, რაც ზოგადად „ქალურ“ საქმიანობებად მიიჩნევა. (მ.ა.,ექსპერტი, არასამთავრობო ორგანიზაცია)

2.6 კანონმდებლობის და საერთაშორისო აქტების მიმოხილვა

პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს, რომ გენდერული თანასწორობის შესანარჩუნებლად არსებობს სხვადასხვა სახის რეგულაციები და კანონები, რომლებიც ახდენენ დისკრიმინაციული შემთხვევების იდენტიფიცირებას და ფოკუსირებულნი არიან გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენციაზე. კვლევის ფარგლებში მოხდა იმ კანონმდებლობების განხილვა, რომლებიც არსებობს საქართველოსა და საერთაშორისო ბაზარზე და რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ.

საერთაშორისო აქტები რატიფიცირებული საქართველოს მიერ

რაც შეეხება, საერთაშორისო კანონმდებლობებს და დირექტივებს, ისინი საკმაოდ ბევრია, ამიტომ კვლევის ფარგლებში ყველას მიმოხილვა ვერ მოხერხდა. თუმცა, შეიძლება გამოვყოთ რამდენიმე აქტი, რომელიც საქართველოს მიერ არის რატიფიცირებული.

მაგალითად, *საერთაშორისო პაქტი, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ*. 1966 წელს გაეროს გენერალურმა ასამბლეამ მიიღო ეს პაქტი და იგი ძალაშია 1967 წლიდან. პაქტი აღიარებს, რომ „ქალებსა და მამაკაცებს უნდა ჰქონდეთ

თანაბარი ანაზღაურება ტოლფასოვანი სამუშაოს შესრულებისათვის, და რომ ქალების სამუშაო პირობები კაცებზე უარესი არ უნდა იყოს. დანინაურება უნდა მოხდეს მხოლოდ სამუშაო სტაჟისა და კვალიფიკაციის საფუძველზე.“

ასევე, გამოსარჩევია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია, რომელიც გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გენერალურმა ანსამბელამ 1979 წელს მიიღო. აღნიშნული კონვენცია ხაზს უსვამს თანასწორი უფლებების და პირობების აუცილებლობას შრომით ურთიერთობებში. კონვენციაში აღწერილია ქალთა დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელი ზომები და შემუშავებულია სხვადასხვა სახის რეკომენდაციები. მაგალითად:

„გათხოვების ან დედობის გამო ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად და მათთვის შრომის ეფექტიანი უფლების გარანტირების მიზნით, მონაწილე სახელმწიფოები საჭირო ზომებს იღებენ რათა: ა) სანქციების გამოყენების მექანიზმით აიკრძალოს სამუშაოდან დათხოვნა ორსულობის და მშობიარობის გამო შებულების საფუძველზე ან დისკრიმინაცია დათხოვნის დროს ოჯახური მდგომარეობის გამო; ბ) შემოიღონ ანაზღაურებაში შევებულება ორსულობის ან მშობიარობის გამო. გ) წახალისონ საჭირო დამატებითი სოციალური მომსახურების განწევა, რათა მშობლებს შრომით საქმიანობასთან ოჯახური მოვალეობების შესრულების საშუალება მიეცეთ.“ (გოჩიაშვილი, 2014)

პარლამენტმა „ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენციის“ („სტამბულის კონვენციის“) რატიფიცირება განახორციელა, რომლის შესაბამისად ქალთა უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესების კუთხით ცვლილებები შევიდა კანონმდებლობაში. მათ შორის, ერთ-ერთ დამამძიმებელ გარემოებად ჩაითვლება გენდერული ნიშნით შეუწყნარებლობის მოტივი. (თამარ ტატანაშვილი, 2018)

ეროვნული კანონმდებლობა შრომით ურთიერთობებში გენდერული თანასწორობის დასაცავად:

საქართველომ მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისათვის საკანონმდებლო რეფორმების კუთხით. გენდერულ თანასწორობას არეგულირებს 2010 წელს მიღებული საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“.

აღნიშნული კანონი კრძალავს შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციას სქესის გამო და კანონის მიზნებს წარმოადგენს: *“საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, სათანადო პირობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისთვის და დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და აღმოფხვრის ხელშეწყობა”* (საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, თ. გ.)

აღნიშნული კანონი ხაზს უსვამს ქალებისა და მამაკაცების თანასწორ უფლებიანობას შრომით ურთიერთობებში, აღიარებს არსებულ დისკრიმინაციას და მიუთითებს აღმოფხვრის აუცილებლობისაკენ.

გენდერული თანასწორობის კანონის მე-6 მუხლიც ეხება გენდერული თანასწორობის პრინციპის დაცვას და სახელმწიფოს ვალდებულებას ხელი შეუწყოს ორივე სქესის თანაბარ დასაქმების შესაძლებლობებს. იმისათვის, რომ კანონი სრულყოფილი იყოს საჭიროა, გათვართოვდეს მენ მუხლი და დისკრიმინაცია აიკრძალოს შრომის ურთიერთობის ყველა ეტაპზე, როგორცაა; დასაქმების ხელმისაწვდომობა, პროფესიული გადამზადება, დანინაურება, ვაკანსიის გამოქვეყნება და პროფესიულ გაერთიანებებში მონაწილეობა. (შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, 2017)

საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭომ 2017 წლის დასაწყისში, მიზნად დაისახა კანონმდებლობის ანალიზი გენდერული პოლიტიკის გასატარებლად და დონორ ორგანიზაციებთან ერთად, მრავლისმომცველი თვისებრივი კვლევა ჩაატარა, რომელიც ნახევარ წელიწადზე მეტხანს გრძელდებოდა. შედეგად,

გამოიკვეთა, როგორც გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებული საკანონმდებლო ბარიერები, ასევე ხარვეზები უშუალოდ თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების მხრივ. (მანი, 2018) რაც შეეხება დასაქმების სექტორს, გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონი უნდა ვრცელდებოდეს ორივე სექტორზე და მოიცავდეს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებს ვაკანსიის გამოცდახებისას (ლიკა ჯალალანია, 2014) ასევე, უნდა შეიმუშაოს შიდა პოლიტიკა და შეიქმნას საჩივრის მექანიზმი. აქ საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ დისკრიმინაციული საჩივრების განხილვის პროცედურები პრიორიტეტული იყოს.

საქართველოს სახალხო დამცველის განცხადებით, ანტიდისკრიმინაციული კანონის მიღებიდან 5 წლის შემდეგ, თანასწორობის მიღწევის პროცესში კვლავ არაერთი გამოწვევა არსებობს, რაც ძირითადად საკანონმდებლო ჩარჩოს პრაქტიკაში ეფექტიანი იმპლემენტაციის პრობლემას და საზოგადოებაში ჯერ კიდევ მყარად არსებულ სტერეოტიპებს უკავშირდება. (დიასამიძე, 2019)

უნდა აღინიშნოს, მნიშვნელოვანი ცვლილება შემაკავებელ და დამცავ ორდერებზე. ახალი რედაქციით, შემაკავებელი და დამცავი ორდერების გამოყენება შესაძლებელი იქნება ქალის მიმართ ძალადობის ფაქტის გამოვლენის ყველა შემთხვევაში. (გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელება საქართველოში, 2017). დამცავი ორდერის არსებობა უკვე წინ გადადგმული ნაბიჯია, მაგრამ შემაკავებელი და დამცავი ორდერების სქემა შესაცვლელია და გასათვალისწინებელია გრძელვადიანი ან მუდმივი დამცავი ორდერი. ასევე საჭიროა, ყველა სახის დარღვევის კრიმინალიზაცია, მსხვერპლისათვის საკმარისი ინფორმაციის მიწოდება მათი უფლებების შესახებ და პროტოკოლების შემუშავება. (მანი, 2018)

გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონი სამ საკითხს ეხება. იგი კრძალავს სექსუალურ და სხვა სახის შევიწროებას, ადგენს გენდერულ თანასწორობას საჯარო სექტორში დასაქმებული პირებისათვის და სპეციალურ შრომით პირობებს ორსული ქალებისა და მეძუძური დედებისათვის. ამ მუხლის შინაარსი შეიძლება მნიშვნელოვნად გაფართოვდეს, რათა გენდერული თანასწორობა პრაქტიკულად გარანტირებული იყოს დასაქმების სფეროში. (მანი, 2018) ამ რეკომდაციაშიც ვხედავთ, რომ ითხოვენ მუხლის გაფართოებას; მაგალითად,

კერძო სექტორიც ჩართული უნდა იყოს პროცესში. მცირე და საშუალო ზომის ორგანიზაციებში უნდა იყოს შემუშავებული ქცევის პროტოკოლი და შინაგანაწესი, რომელიც დაიცავს დასაქმებულ პირს დისკრიმინაციისგან.

„2017 წელს განხორციელებული ცვლილებები, რომელთა მიზანია საქართველოს კანონმდებლობის სტამბოლის კონვენციასთან შესაბამისობაში მოყვანა, არ მოიცავს სხვადასხვა სექტორში სექსუალური შევიწროების აკრძალვას და სანქციების დანერგვას. პროტოკოლი უნდა შეიცავდეს ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკას, უზრუნველყოფდეს შეტყობინების კონფიდენციალურობას და აწესებდეს საჩივრის შეტანის ცალსახა პროცედურას“ (მანი, 2018)

წინააღნიშნული კანონმდებლობა კრძალავს ორსულ ან მეტუქურ დედებთან ისეთი ხელშეკრულების გაფორმებას, რომელიც აიძულებთ მათ იმუშაონ, მძიმე ან ჯანმრთელობისთვის მავნე გარემოში.

„აუცილებლად უნდა მოხდეს გეგანაკვეთური სამუშაოს გრაფიკის შეთანხმება. მაგალითად, მეტუქურ დედებს, უნდა ჰქონდეთ უფლება დაისვენონ სამუშაო დღეში დამატებით ერთი საათი, რომელიც ანაზღაურებადი იქნება და ჩაითვლება სამუშაო საათებში.“ (მ.ა., ექსპერტი, არასამთავრობო ორგანიზაცია)

ორსული ქალი დაცულია შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისგან მის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში. (ჩემი უფლებები - ქალის შრომითი უფლებები, 2017)

1992 წლის ოქტომბრის დირექტივა ითვალისწინებს ფეხმძიმე მუშაკების უფლებას *„გათავისუფლდნენ სამუშაოდან ისე, რომ არ დაკარგონ ანაზღაურება და ჩაიტარონ წინასამშობიარო გამოკვლევები თუკი ისინი უნდა ჩატარდეს სამუშაო საათების განმავლობაში“* (საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა 92/85/EEC - ფეხმძიმე მუშაკების და იმ მუშაკების, რომლებსაც ახლახან შეეძინათ შვილი ან არიან მეტუქური დედები, სამუშაო

ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობი ზომების დანერგვის შესახებ (მეათე ინდ, 2017) ამის გარდა, შრომის კოდექსის მე-6 თავი შედარებით დეტალურად არეგულირებს დასაქმებული ქალის შვებულების უფლებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულებას ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებით შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო. ამ ნორმების მიხედვით დასაქმებულს მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით; აქედან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. მსგავსი შვებულება ანაზღაურდება სახელმწიფოს მიერ და ის არ აღემატება 1000 ლარს (საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2014) თუმცა, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შეუძლიათ დამატებით თანხაზე შეთანხმდნენ. აქვე საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ კერძო სექტორში დეკრეტული შვებულების მიღების შესაძლებლობა მხოლოდ და მხოლოდ დამსაქმებლის დისკრეციულ გადაწყვეტილებაზეა დამოკიდებული (მანი, 2018) და დასაქმებულს მხოლოდ სახელმწიფოს მიერ 1000 ლარიან დახამრებაზე მიუწვდება ხელი. 2017 წლის რეკომენდაციებში და ბარიერებში კანონმდებლობის განხილვისას, აღნიშნულია რომ, ნაკლებად ხელსაყრელი მოპყრობაც კი წარმოადგენს სქესობრივ დისკრიმინაციას.

“მენ მუხლის მე4 პუნქტი ეხება უშუალოდ ორსული ქალებისა და მეძუძრი დედების საგანგებო დაცვას, მაგრამ არ აზუსტებს , რომ მათ მიმართ ნაკლებად ხელსაყრელი მოპყრობა წარმოადგენს სქესობრივ დისკრიმინაციას“

რეკომენდაცია: მენ მუხლში უნდა ჩაემატოს ნორმა, რომ ქალის, მათ შორის, მეძუძრი ედეების მიმართ ნაკლებად ხელსაყრელი მოპყრობა მისი ორსულობის ან დედობის გამო, არის პირდაპირი დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით. (მანი, 2018)

3. თვისებრივი კვლევის ანალიზი

კვლევის ფარგლებში ორგანიზებული ფოკუს ჯგუფების მონაწილეები ასე თუ ისე ფლობდნენ სათანადო ცოდნას გენდერული თანასწორობის შესახებ.

მონაწილეები გვიზიარებდნენ სხვადასხვა სახის გამოცდილებას, ხშირად ახსენებდნენ სიტყვა დისკრიმინაციას და ახერხებდნენ დისკრიმინაციის ტიპების შემდეგნაირად იდენტიფიცირებას: გენდერული უთანასწორობა, ორსული ქალების დისკრიმინაცია, სექსუალური შევიწროება, განსხვავებული ხელფასები და გასაუბრებაზე დისკრიმინაცია. უნდა აღინიშნოს, რომ ქალების ჯგუფში უფრო ხშირად მოჰყავდათ მაგალითები, მაგრამ აქ მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ ძირითადად ისტორიები იყო მეგობრებზე, ახლობლებზე და ძველ თანამშრომლებზე. შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ საკითხის სენსიტიურობიდან გამომდინარე რესპონდენტები სავარაუდოდ მესამე პირში გვიყვებოდნენ საკუთარ ისტორიებს, ან დისკრიმინაციის ფაქტებზე პირდაპირ საუბარს მოერიდნენ.

ასევე, საგულისხმო განსხვავება აღინიშნა სქესის ნიშნით დაყოფილ ჯგუფებს შორის. ქალ რესპონდენტებს უფრო მეტი ჰქონდათ მოსაყოლი, ვიდრე მამაკაცებს. შესაბამისად, ქალებთან დისკუსია უფრო ხანგრძლივად მიმდინარეობდა, ვიდრე მამაკაცებთან.

3.1. გენდერული დისკრიმინაციის აღქმა

ქალების ჯგუფი

პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს, რომ დისკრიმინაციის ცნება და მისი შინაარსი ყველასათვის გასაგები იყო. თუმცა, ასევე, ყველამ უარყო მათ ამჟამინდელ სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის არსებობა. ფოკუს-ჯგუფის დისკუსიების დროს, საკმაოდ საინტერესო

ტენდენციები გამოვლინდა. თავდაპირველად, ყველა ქალბატონი უარყოფდა რაიმე სახის შეხებას დისკრიმინაციასთან და მათ ამჟამინდელ სამუშაო გარემოს „თანასწორად“ ახასიათებდნენ, მაგრამ იმის დამტკიცებისას თუ, როგორ „მეგობრულ“ გარემოში მუშაობდნენ, უნებლიეთ მოჰყავდათ დისკრიმინაციის მაგალითები:

„ჩვენს სამსახურში ყველა თანასწორია, დისკრიმინაცია კი არა, პირიქითაა: აი მაგალითად, როდესაც ჩვენს უფროსს ეზარება რომ ერთ საკითხს დიდხანს გაჰყვეს, ჩვენ გვეძახის. ეს ამბობს; ეს ქალებმა იცით ერთი საკითხის დიდხანს კირკიტი, ზუსტად სათქვენო საქმეაო. ჩვენ რომ არ ვყავდეთ რა ეშველებოდა“ (ქალების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

ამ შემთვევაში საქმე გვაქვს არასწორ აღქმასთან. რეალურად, ზემდგომმა პირმა საკუთარი საქმე გადააბარა სხვას, ისე რომ დასაქმებული ქალბატონი პირიქით, უპირატესობად მიიჩნევს იმ ფაქტს, რომ მის გარეშე საქმე არ კეთდება, მაგრამ ფაქტები სავარაუდოდ დისკრიმინაციაზე მეტყველებს. რესპონდენტი თვითონვე აღნიშნავს, რომ როდესაც ეზარება უფროსს, მხოლოდ იმ შემთვევაში იხმობს დასაქმებულს. „სათქვენო საქმე“ კი მიუთითებს იმ დამოკიდებულებას, რაც აქვს უფროს მამაკაცს ქალების მიმართ. მამაკაცისთვის გენდერული სტერეოტიპებით მოქმედება სამსახურეობრივ გარემოში ასე თუ ისე ჩვეული ტენდენციაა, ხოლო მისი აღქმა საპირისპირო სქესის მიერ ხშირ შემთვევაში, სირთულეს წარმოადგენს. (ნ.გ., ექსპერტი, არასამთავრობო ორგანიზაცია)

„ჩემმა უფროსმა ერთხელ ესეთი რაღაცა მითხრა, მარტოები ვიყავით ოთახში და სამომავლო გეგმებზე ვლაპარაკობდით. ჩვენი განყოფილების გაფართოებაზე და შეცვლაზე ფიქრობდა და ესე თქვა ყველა ბიჭი უნდა გავუშვა, სულ გოგოები უნდა მოვიყვანო, თქვენ უფრო დამილაგებთ ესელს, ვიდრე ბიჭებო. ამდენი დაუმორჩილებლები არ მჭირდება, გოგოები უფრო მარტივად სამართავები ხართ და უფრო მიჯერებთო. მართალია, მარტივად სამართავები როცა ახსენა ცოტა მენყინა, მაგრამ იმის მიხედვრამ, რომ ჩვენ უფრო მოვუწესრიგებთ ესელს, ამან ისე გამახარა ველარაფერი ვთქვი“ (ქალების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია) ამ შემთვევაში, რესპონდენტმა აღიქვა, რომ უფროსის მიერ დასახული

სამომავლო გეგმები შეიცავდა დისკრიმინაციას, მაგრამ პროტესტის გაჩენამდე, ჯილდოს არსებობამ უფრო დიდი ზეგავლენა იქონია და არ შეეპასუხა ზემდგომს.

ასევე გამოვლინდა საინტერესო ტენდენცია, როდესაც ფინანსური სარგებლის სიმცირიდან გამომდინარე, ქალბატონი არ მიიჩნევდა არსებულ სამუშაო ადგილს ღირებულად და თუ დისკრიმინაციის რაიმე ფაქტს აღმოაჩენდა, მარტივად შეძლებდა სამსახურის დატოვებას ან შეწინააღმდეგებას.

„გააჩნია რისთვის რას იტან. წინა სამსახურში ძალიან დაბალი მქონდა ხელფასი, კომუნალურიებს ძლივს ვიხდიდი, ისედაც ნერვებზე ვიყავი და კიდევ ეხლა მამაკაცი თანამშრომლების თვალების უუუუნის მოთმენას არ ვაპირებდი, ბევრჯერ მივეცი შენიშვნა და ამის საპასუხოდ ვიუს მეძახდა გერვეენებაო. ავდექი და წამოვედი. ის ანაზღაურება არ მიღირდა ამდენად.“ (ქალების ჯგუფი, მცირე ზომის ორგანიზაცია)

ასევე აღსაღნიშნავია, რომ ქალების შიში და „თვალის დახუჭვა“ სწორედ იმის დამსახურებაა, რომ ხშირად არ სჯერათ საკუთარი შესაძლებლობების. აქვთ განცდა, რომ უკვე გაუმართლათ, რადგან დასაქმებულები არიან და „პატარა დისკომფორტის“ გამო არ უღირთ ყოველთვიური შემოსავლის დაკარგვა.

„რაც მთავარია, ხო ვმუშაობ ? ეხლა მე სხვაგან ვერ წავალ, რაც ვიცი იმას ვაკეთებ, სხვაგან როგორ ვიმუშაო? როდესაც ხელფასს ვიღებ, არც სამსახური მახსოვს, არც თანამშრომლები და არც მათ მიერ გამოწვეული დისკომფორტი“ (ქალების ჯგუფი, მცირე ზომის ორგანიზაცია)

კაცების ჯგუფი

კაცების ჯგუფში აბსოლუტურად განსხვავებული ვითარება იყო. ქალების ჯგუფისაგან განსხვავებით, დისკუსია წყნარ გარემოში მიმდინარეობდა და ძირითადად ეთანხმებოდნენ ერთმანეთს. რესპონდენტების გაოცება გამოიწვია იმ ფაქტმა, რომ დისკრიმინაციის ტიპების სრული ჩაშლა მოუწევდათ დისკუსიის დროს. როგორც ქალების ჯგუფში, თავდაპირველად, ყველამ უარყო დისკრიმინაცია, მაგრამ საუბრისას გაიხსენეს ისეთი გამოცდილება, სადაც მოხვდნენ არათანაბარ სამუშაო ვითარებაში. კიდევ აღსაღნიშნავია ის ფაქტი, რომ ქალებისგან განსხვავებით მამაკაცები საკუთარი ისტორიების მოყოლას არ ერიდებოდნენ და თავისუფლად საუბრობდნენ. მამაკაცები ადგილზე ქალების სიმრავლით ცდილობდნენ დისკრიმინაციის არარსებობის ახსნას. მართალია, ფოკუს-ჯგუფის ყველა მონაწილე არ თვლიდა, რომ დისკრიმინაცია არ არის აქტუალური თემა, მაგრამ ქალების სიმრავლეს ყველა იყენებდა არგუმენტად.

„ეს თემა კიდევ აქტუალურია? მეგონა დისკრიმინაციები ჩავაბარეთ წარსულს. რა დისკრიმინაცია. აი გაიხედ-გამოიხედეთ, ნახეთ რამდენი ქალი მუშაობს. ჩვენზე მეტნი არიან. ყოველი მეორე ქალია ამ ოფისში, სადღაა დისკრიმინაცია?“ (კაცების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ სახელმწიფომ მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად, მაგრამ ზოგიერთი მონაწილე თვლიდა, რომ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ხელშესაწყობად შექმნილი კანონები ვერ ფარავდნენ იმ ტენდენციებს, რაც გენდერული სტერეოტიპებით არის ჩამოყალიბებული დროთა განმავლობაში: მაგალითად, ქალების აქტიური ჩართულობა სადღესასწაულო სამზადისში:

„იციოთ რა არის? ამდენი კანონია დისკრიმინაციის აღმოფხვრაზე, რაც ძალიან კარგია, მაგრამ რატომღაც დისკრიმინაციაზე ყველას ქალთა ჩავვრა ახსენდება. მინდა ვითხრაო, რომ

კაცებიც ვიჩაგრებით, რადგან ცალკე ჩვენ კანონი არ გვიცავს. აი მაგალითად, ახალ წელს 31 დეკემბერს, ჩვენ სამსახურში ქალები სამუშაოს 2 საათზე ასრულებენ, ზოგი საერთოდ არც კი მოდის, იმიტომ რომ სადილი უნდა მოამზადონ. მერე რა, თუ მე არ ვამზადებ, ან იქნებ ვამზადებ ეს რა მიდგომაა? ან ყველა ისვენებს, ან არაფერს“ (კაცების ჯგუფი, მცირე ზომის ორგანიზაცია)

ასევე, დისკუსიების დროს რესპონდენტების მიერ მოყვანილი მაგალითების უმეტესობა ეხებოდა სამუშაო საათების არათანაბარ გადანაწილებას:

„ჩემ სამსახურშიც ხდება ხოლმე მასე, მაგალითად, ისევ საახალწლო თემას შევეხები, მოვეხსენებათ, ახალი წლისთვის ზეიმები იმართება ხოლმე სკოლებში. ქალებს უპრობლემოდ უშვებენ დასასწრებად, ჩვენ - არა, ან თუ გავგანთავისუფლებს უნდა ვწეროთ განცხადებები და ახსნა-განმარტებები, რატომ? ჩვენ რა, არ გვყავს შვილები და არ გვინდა ზეიმის ნახვა თუ ყოველწელს ტელეფონით გადაღებული ვიდეო უნდა ვნახოთ?“ (კაცების ჯგუფი, მცირე ზომის ორგანიზაცია)

ზოგადად, შრომით ურთიერთობებში ჩამოყალიბებული არის ტენდენცია, როდესაც ქალბატონებს შვილების აღზრდის კუთხით მეტი როლი ეკისრებათ. შესაბამისად, შესაძლებელია მამაკაცი შედარებით იშვიათად იმყოფებოდეს შვილთან და დაესწროს, თუნდაც სხვადასხვა აღმზრდელობით აქტივობებს, მაშინ როდესაც დედას უფრო მეტი უპირატესობა ენიჭება შვილების აღზრდა-განვითარებაში. (ლ.ჯ. ექსპერტი, არასამთავრობო ორგანიზაცია) ამასთან, ზოგადად, ქალისათვის ბევრად მნიშვნელოვანია შვილებს მიხედოს, გაზარდოს ახალი თაობა, მოუაროს ქმარს - საზოგადოებისთვის ეს არის მნიშვნელოვანი და არა მისი მუშაობა. ამიტომ, უმჯობესია ქალმა ოჯახს მიხედოს (საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში, 2013)

ასევე, დისკუსიის დროს გაუღერდა საკმაოდ საინტერესო თემატიკა, როდესაც სამუშაო გრაფიკის გადანაწილება, იმისდა მიხედვით ხდებოდა, თუ რამდენად საშიში იქნებოდა ქალბატონებისთვის ღამის სმენა.

„ჩემს სამსახურში ღამის სმენებიცაა. შუადღის 4 საათიდან საღამოს 9 საათამდე. ამ განყოფილებაში სულ გოგოები არიან. სანამ მე მივიდოდი გრაფიკი ქონდათ გადანაწილებული. ენაცვლებოდნენ ერთმანეთს ყოველ კვირა. როცა მე მივედი, გამამწესეს ღამის სმენაში. სულ ღამის სმენაში ვარ, ხანდახან თუ მომინდა გადაცვლა, მაშინაც კი ცხვირს იბზუებენ. მიზეზი ისაა, რომ ღამეა და გოგოები ღამე ვერ ივლიან, სანამ მე მივიდოდი მაშინ რას შვებოდნენ? მეც ადამიანი ვარ და ესეთ გრაფიკში მუშაობა ძალიან რთულია. ჩემ შვილს საერთოდ ვეღარ ვხედავ“ (კაცების ჯგუფი, მცირე ზომის ორგანიზაცია)

მამაკაცების უმეტესობა ხაზს უსვამდა ასევე ქალურ როლებს, ქალურ სისუსტეებს და აუცილებლობას თუნდაც სამუშაო საათების დათმობით. მსგავსი მიდგომა არ არის გასაკვირი, რადგან პატრიარქალური კულტურის და მასკულინური დომინაციის გავლენის გამო, კაცები უფრო მეტი შესაძლებლობების მქონედ მიიჩნევიან და ის მოლოდინები, რაც ამ კულტურის შედეგად არის ჩამოყალიბებული, ქალს განსაზღვრულ როლებს ანიჭებს, რომელიც დედის როლით ან საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ნაკლები ჩართულობით გამოიხატება. არ არის ახალი, რომ ქართულ საზოგადოებაში სტერეოტიპული წარმოდგენები და დამოკიდებულებები დომინირებს და შეიძლება ითქვას, რომ გენდერული იერარქიის „ინსტიტუციონალიზაციასთან“ გვაქვს საქმე, როგორც საჯარო, ისე პრივატულ სივრცეში (საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში, 2013)

რაც შეეხება ორგანიზაციის დამფუძნებლებსა და დირექტორებს, უნდა აღინიშნოს, რომ მამაკაცების ჯგუფის მსგავსად გაუკვირდათ დისკრიმინაციის ტიპების ასეთ სრული ჩაშლა რომ მოუწევდათ ინტერვიუს დროს. აღნიშნული ინტერვიუს დასაწყისში ოთხივე მათგანმა უარყო დისკრიმინაციის არსებობა საკუთარ ორგანიზაციებში, მაგრამ კონკრეტულად, ინტერვიუს პროცესში გამოვლინდა ინფორმაციის არ არსებობის ტენდენცია.

„ვერ გეტყვით, ალბათ, რომ იყოს დისკრიმინაციის შემთხვევა გავიგებდი, მაგრამ არაფერი მსმენია, შესაბამისად არც იქნება დისკრიმინაციის შემთხვევები. ჩემ ორგანიზაციაში მითუმეტეს“
(გ.ვ.- აღმასრულებელი დირექტორი)

3.2. სექსუალური შევიწროება

ქალების ჯგუფი

სექსუალური შევიწროება მოგეხსენებათ, საკმაოდ სენსიტიური თემაა. მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტების უმეტესობამ არ ისურვა ღიად პირად გამოცდილებაზე საუბარი, მაინც შევძელით რესპონდენტების ზოგადი დამოკიდებულების კვლევა ამ საკითხთან მიმართებაში. ყველაზე საინტერესო დისკუსიაში ქალების დამოკიდებულება იყო. მათი აზრი ორად გაიყო: ზოგი თვლიდა, რომ მამაკაცები მუდმივად ავიწროებენ ქალებს და მსგავსი ფაქტებისთვის ისინი მკაცრად უნდა დაისაჯონ, ზოგი კი თვლიდა, რომ ხშირ შემთხვევაში ქალები თავად აზვიადებენ მომხდარ ფაქტებს და თავადვე იწვევენ მამაკაცებს.

„ჩემს მეზობელს დაემართა მსგავსი შემთხვევა, ერთი წლის მისულიც არ იყო. ყველა თანამშრომელთან კარგად იყო, კორპორატიულზე თავისმა უფროსმა ზედმეტი მოინდომა, მაგრამ ამ გოგომ ძალიან თავაზიანად უთხრა უარი. იმის მერე დაიწყო მაგ საწყალი გოგოს კომპარი, ყველას მოუმატა ხელფასი მაგის გარდა, სამსახურში გვიანობამდე ტოვებს, რთულ და საშინელ საქმეს აძლევს, ხანდახან ისეთსაც რაც საერთოდ არ ეხება.“ (ქალების ჯგუფი, მცირე ორგანიზაცია)

უმეტეს შემთხვევაში, რესპონდენტებმა ახსენეს, რომ მსგავს შევიწროებას ქალებისგან საკმაოდ პასიური რეაქცია მოჰყვებოდა. იმისდა მიუხედავად, რომ ხელფასის შემცირებას ან სხვა სახის ჩაგვრას, სექსუალური შინაარსის თხოვნაზე უარს მიანერდნენ, მათი უკუკავშირი არანაირ წინააღმდეგობას არ მოიცავდა უმეტეს შემთხვევაში. Welsh (1999) წერს, რომ სექსუალურ

შევიწროებაზე ქალების რექცია წარმოადგენს ერთგავრ კონტინიუმს და მასზე განთავსებულია ისეთი საპასუხო ქცევები, როგორც არის თავიდან არიდება, დაბნეულობა, პირისპირ მოლაპარაკება და კონფრონტაცია.

„მაგალითად ჩემი დაქალი სამსახურიდან წამოსვლას აპირებს, იმიტომ რომ გაუსაძლის პირობებში მუშაობს, ერთხელ ერთ-ერთ კომპანიის წარმომადგენელს ელაპარაკებოდა ტელეფონით, იმის მერე ის კლიენტი სულ ურეკავს, ანუხებს, შეხვედრას თხოვს. ჩემ დაქალსაც შეეშინდა და სთხოვა თავის უფროსს სხვას ეკონატაქტა მასთან, მაგრამ თხოვნას აზრი არ ჰქონდა. ხანდახან ვერ ვიგებ ხოლმე მოძალადე რომელია, ის რომელიც სულ ურეკავს და ანუხებს თუ უფროსი, რომელიც მაინც აიძულებს ამ კლიენტან კონტაქტს, ალბათ ორივე..“
(ქალების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

უნდა აღინიშნოს, იმისდა მიუხედავად რომ ზემოთ ხსენებული შევიწროების ფორმა მხოლოდ ვერბალურია და მუქარის ხასიათს არ ატარებს, მაინც ჰქონდა გავლენა რეპონდენტზე. Welsh (1999) სტატიაში “Gender and sexual harassment” აღნიშნავს, რომ მკვლევარებს შორის არსებობს შეთანხმება, რომლის თანახმად, რაც უფრო ექსპლიციტურია (მძიმე, ინტენსიური, მრავალჯერადი) ვერბალური/ფიზიკური ქცევა, მით უფრო ხშირად ხდება მისი შევიწროების სახელდება.

დისკუსიების დროს გაიხსენეს სექსუალური დისკრმინაციის გასაჯაროების ფაქტები და ზოგიერთმა გამოთქვა კიდევ მოსაზრება, რომ ხშირად ქალები აზვიადებენ მომხდარს ყურადღების მისაქცევად, მაგრამ სასიკეთოდ მიიჩნევენ იმ ფაქტს, რომ ეს თემა უკვე წინ წამოწეული და აქტუალურია.

„მიხარია, რომ ამ თემაზე საუბარი ნელ-ნელა დაიწყეს და იმ ადამიანებს დაეხმარნენ, ვინც მართლა მსხვერპლი იყო, მაგრამ ეს ამბავი რომ ატყდა კანონის ცვლილებათ თუ რაღაც, აი წინა გაზაფხულის ამბების მერე, ცოტა გადაზედმეტებული მგონია. რისთვის ვიპრანჭებით აბა კაცებმა თუ არ შეგვაქვს?“ (მცირე ორგანიზაცია, ქალების ჯგუფი).

მართალია, მსგავსი ფაქტების გასაჯაროებას, როგორც ციტატაში ვიხილეთ, რესპონდენტების უმეტესობა მიესალმებოდა, თუმცა დისკუსია საკმაოდ აქტიურად მიმდინარეობდა იმ თემაზე, თუ როდის უნდა მიენდობოდა მსგავსი შემთხვევები საზოგადოებას და არის თუ არა რომელიმე შემთხვევა ქალისვე მიერ გაზვიადებული. სწორად, ამ დამოკიდებულების გამო ერიდება, ზოგიერთი ქალბატონი სექსუალური შევიწროების გასაჯაროებას. Fileborn (2013) აღნიშნავს, რომ, უმეტეს შემთხვევაში, შევიწროების მსხვეპლი ქალები სასამართლოში არ ჩივიან რამდენიმე მიზეზის გამო: ქალები ვერ ახდენენ მათი გამოცდილების იდენტიფიცირებას, როგორც სექსუალურ შევიწროებას ან კონკრეტული ქცევა შეიძლება არ იყოს არალეგალურ ქმედებად განსაზღვრული, ამიტომ მიმართვის საფუძველი არ არსებობს;

სექსუალური დისკრიმინაციის აღქმაზე რესპონდენტებმა ბევრი იმსჯელეს და იკამათეს, ზოგი მიიჩნევდა რომ სამუშაო გარემოში კომპლიმენტების და რეპლიკების ადგილი არ არის.

„ჩემი აზრით ყველაფერს აქვს თავისი ადგილი და დრო. სამსახურში კომპლიმენტების და გადალაპარაკების ადგილი და დრო ნამდვილად არ არის. მე ყოველდღე იმისთვის მოვდივარ სამსახურში რომ ვიმუშაო და არა იმისთვის, ვინმეს თავი მოვანონო“ (ქალების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია).

აღსაღნიშნავია, რომ ქალბატონების უმეტესობას დღესდღეობით უჭირს მკვეთრი ზღვარის გავლება ადეკვატურ კომლიმენტებსა და შემავიწროვებელ რეპლიკებს შორის. შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ მსგავსი კომენტარების იდენტიფიცირება უშუალოდ მიმღებზეა დამოკიდებული და შესაძლოა, რაც სხვისთვის სასიამოვნოდ უღერს, მესამე პირისთვის უკმეხი და მიუღებელი აღმოჩნდეს. (ნ.გ- ექსპერტი, არასამთავრობო ორგანიზაცია)

რესპონდენტები დისკრიმინაციის გამომწვევ მიზეზებად ხშირად განიხილავდნენ ქართულ მენტალიტეტს და კაცურ ბუნებას.

„დავუშვათ, სამსახურში მივედი ამოღებული მაიკით, ბევრი კაცი თანამშრომელი დამიწყებს ყურებას და პრინციპში აქ გასაოცარი არაფერი არ არის. კაცის თვალები სულ დარბიან აქეთ-

იქით და მაინც ყველაფერში რაღაც სექსუალურს ეძებენ და მემგონი ეს მათ ძალას მატებთ კიდევაც, ამიტომ მე თუ მოკლე კაბას ან რაიმე ამოღებულს ვიცმევ, მზად ვარ უკვე მორალურად იმისთვის, რომ ვიღაც თვალებში ცქერას არ დამინწყებს.“ (საშუალო ზომის ორგანიზაცია, ქალების ჯგუფი).

როგორც Pina et al (2009) მიმოიხილავს, ბიოლოგიური თეორიის თანახმად, კაცები ძლიერი სექსუალური ინსტინქტით ხასიათდებიან, რაც პარტნიორის შერჩევის პროცესში მათ აგრესიულობას განაპირობებს. შესაბამისად, აგრესიული/ინტენსიური სექსუალური ქცევა, პირდაპირპროპორციულად, სექსუალურ შევიწროებად არ განიხილება, არამედ ერთგვარ შეუთავსებლობად კაცისა და ქალის სექსუალურ ლტოლვას შორის, სადაც პირველი ბევრად ძლიერი და ინტენსიურია.

საგრძობლად ჭარბობს ის მიდგომა, რომ სამსახურის შენარჩუნებისათვის, მზად არიან თვალი დახუჭონ ისეთ ქცევაზე ან რეპლიკაზე, რომელიც არ მოსწონთ, ან უხერხულ სიტუაციას უქმნით, როგორც მცირე ზომის ორგანიზაციებში, ისე საშუალო ზომის ორგანიზაციებში.

ძირითადად, რესპონდენტებს მიაჩნიათ, რომ სანამ გაუსაძლის მდგომარეობამდე მივლენ, უნდა აიტანონ კიდევ „პატარა დისკომფორტი“, წინააღმდეგ შემთხვევაში თვლიან რომ სამსახურს დაკარგავენ:

„ეხლა ყველაფერს თუ გამოვეკიდეთ რა გამოვიდა? ველარ გვიმუშავია და ეგაა... კაცის ბუნებაა ქალს მეტად მიაქციოს ყურადღება.. ამას ჩვენ ვერ შევცვლით და ზედმეტებში თუ არ გადავიდა რა პრობლემაა... სამსახურში დრესკოდი გვაქვს მთელი დღე მაღალ ქუსლიანები მაცვია, მავრამ ვიტან. მანუხებს და ვიტან ევრეა ესეც. ვცდილობ არ მივაქციო პატარა დისკომფორტს ამხელა ყურადღება. ვცდილობ, ყველაფერს პოზიტიურად შევხედო“ (საშუალო ზომის ორგანიზაცია, ქალების ჯგუფი).

ამ მაგალითის მიხედვით, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ რესპოდენტთან სტრესული სამუშაო გარემოა შექმნილი ორგანიზაციაში.

„დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირი ან არაპირდაპირი შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების

შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.“ (დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, 2017)

მიუხედავად იმისა, რომ ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეებმა ბევრი იკამათეს, თუ რა იყო დისკრიმინაცია და სად გადიოდა ზღვარი ყურადღებასა და შევიწროებას შორის, ბოლოს მაინც ერთხმად შეთანხმდნენ, რომ ისეთ სიტუაციებში, როდესაც პირდაპირი ჩაგვრაა და დასაქმებულს საფრთხე ექმნება, როგორც ფიზიკური, ასევე მორალური, საჭიროა მოხდეს ჩარევა და მოძალადის დასჯა.

„იკით, რამდენი ადამიანია ყოველდღიურად დისკრიმინაციის მსხვერპლი? ძალიან ბევრი.. რამდენია ისეთი, ვინც სუსტია და ვერასოდეს ხმას ვერ ამოიღებს და ჩვენ რაზე ვდაობთ? რომელია კომპლიმენტი და რომელი დისკრიმინაცია? ქალები ვართ და ჩემი აზრით, ერთმანეთს მხარში უნდა დავედგეთ. სჯობს ზედმეტი ყურადღება დისკრიმინაციად ჩაითვალოს და ვილაცამ ნაკლები კომპლიმენტი მიიღოს, ვიდრე ყველაფერს კომპლიმენტი დავარქვათ და სუსტი ქალები დაიჩაგრონ“ (ქალების ჯგუფი, მცირე ორგანიზაცია)

ასევე აღსაღიშავია, რომ ქალბატონები, რომლებიც საუბრობდნენ სამსახურში სტრესულ გარემოზე, ცალკე დარიგებულ კონვერტებში, სადაც სექსუალურ შევიწროებაზე იყო კითხვები, ნახევარზე მეტმა აღნიშნა, რომ არ განუცდიათ სექსუალური შევიწროება, რაც გვაფიქრებინებს, რომ რესპოდენტების ცნობიერება კვლავ დაბალია აღნიშნული თემის შესახებ.

კაცების ჯგუფი

მამაკაცების ჯგუფში განსხვავებული ვითარება იყო. თავდაპირველად, უნდა აღნიშნოს, რომ საქართველოში, არც სტატისტიკა არსებობს მამაკაცის სექსუალურ შევიწროებაზე და არც რაიმე კონკრეტული შემთხვევაა გასაჯაროებული. ინფორმაციის არ ქონა, ან ნაკლებობა არ ნიშნავს, რომ არ არის პრობლემა. როდესაც მამაკაცების ჯგუფში სექსუალურ შევიწროებაზე

მიმდინარეობდა დისკუსია, რესპონდენტები ძალიან დიდი ინტერსით აკვირდებოდნენ ვინმე თუ აღმოჩნდებოდა „მსხვერპლი“.

„ცოტა ვერ ვხვდები კაცებს რა სექსუალური შევიწროება უნდა ქონდეს? ანუ ქალმა უნდა შემავიწროვოს მე?“ (კაცების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

მსგავსი რეპლიკები და კომენტარები მრავლად იყო და შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ თუ რესპონდენტებს შორის იარსებებდა კიდევ სექსუალური შევიწროვების მსხვერპლი, ის აუცილებლად დამალავდა თავის ისტორიას. შესაბამისად, ქალებმა უფრო მეტი ისაუბრეს გამოცდილებასა და როლებზე სამსახურში სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შესახებ, ვიდრე მამაკაცებმა. მამაკაცებმა თავიანთი გამოცდილების ნაცვლად, ძირითადად განიხილეს ქალთა დამოკიდებულება სექსუალური შევიწროებისადმი.

„ ვემხრობი სუსტის დაცვას და არა ჩავვრას, მაგრამ აი ზოგი რომ ჩაიყვამს მოკლე კაბას და ამოღებულ ზედას, გინდა-არ გინდა გავირობის კაცს თვალი და მერე კვიან დისკრიმინაცია დისკრიმინაციაო. თუ არ გინდა შემოგხედონ, აი რაღატო იყვამენ ესე გამომწვევად? ძალიან ალოვიკურია“ (კაცების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

უნდა აღინიშნოს, რომ მამაკაცები დისკრიმინაციის ამ ტიპის მიმართ თითქმის ერთნაირად იყვნენ განწყობილნი და დამოკიდებულებაც ერთნაირი ჰქონდათ. დისკუსიის დროს ძალიან ხშირად გაუღერდა ფრაზები „ძალით გვინვევენ“, „აზვიადებენ“, „ყურადღებას იქცევენ“. თითქმის ერთხმად შეთანხმდნენ, რომ დისკრიმინაციის ეს ტიპი ქალთა გამოგონილია. ზოგმა აღნიშნა კიდევ, რომ იმდენად დავიწროვდა ზღვარი შევიწროებასა და ხუმრობაში, რომ ცდილობენ მეტი სიფრთხილე გამოიჩინონ სამსახურეობრივ ურთიერთობებში.

„აღრე ვხუმრობდით ხოლმე ერთმანეთზე თამამად, ხან ფოტოებს ვუხატავდით ან რამე წარწერებს ვუწერდით. ამ პროცესში ჩართული იყო ყველა, მაგრამ ეხლა რას ვაივებ, ყველა სიტყვას ვუკვირდები ვინმემ შევიწროებად რომ არ ჩათვალოს. და რა მაინტერესებს იცით? მე რომ ასეთი დაძაბული ვარ რამე არ წამომცდე, ს ეს ჩემთვის სტრესული გარემო არ არის?“, (კაცების ჯგუფი, მცირე ზომის ორგანიზაცია)

3.3. ქალების არარელევანტური სამუშაოთი დასაქმება

აღმასრულებელ დირექტორებსა და დამფუძნებლებთან ჩატარებულ სიღრმისეული ინტერვიუებში, რესპონდენტებმა გაიხსენეს ის ფაქტები, სადაც ქალი თანამშრომლები თავად ცდილობდნენ მეტი ყურადღების მიქცევას და აღნიშნეს, რომ ასეთ თანამშრომლებს აფასებენ, რადგან მეტ ყურადღებას იჩენენ უფროსების მიმართ.

„მე ყველას ერთნაირად ვეპყრობი, მაგრამ ერთი თანამშრომელი გოგო მყავს, ძალიან მაგრად ამზადებს ყავას, დილას ვერ ვინყებ ისე, თუ მისი მომზადებული ყავა არ დავლიე. დამეთანხმებით, ეს ერთგვარი დასაფასებელი ნიჭია. ამიტომ, მართო მას ვაძლევ ხოლმე უფლებას გვიან ჩართოს თავისი კომპიუტერი და მე ყავა მომიმზადოს.“ (მ.ვ. - გენერალური მენეჯერი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

ქალების ისეთი სამუშაოთი დასაქმება, რაც მათ ვალდებულებებში არ შედის, დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმაა და მას, საკმაოდ ხშირად, შრომით ურთიერთობებში ვაწყდებით. ყველაზე ხშირია დაავალონ ქალებს ყავის მოდულება ან გაუმასპინძლდნენ მონვეულ სტუმრებს. (მ.ა., ექსპერტი, არასამთავრობო ორგანიზაცია)

ქალების ჯგუფის რესპონდენტებმაც ხშირად აღნიშნეს, რომ მსგავსი შემთხვევის გამოცდილებაც ჰქონიათ და დღემდე მეტ ყურადღებას უთმობენ უფროსებს, მაგრამ აღნიშული ქცევა იმდენად ყოველდღიურ პროცესად იქცა, რომ ვერც კი წარმოუდგენიათ სამუშაო გარემო სხვანაირად. რაც შეეხება, მონვეულ სტუმრებთან დახვედრას, ერთ-ერთმა რესპონდენტმა გაიხსენა გამოცდილება, სადაც აღმოჩნდა არარელევანტული საქმის შესრულების მსხვერპლი.

„სტუმრებს ველოდებოდი ევროპიდან, კონკრეტულად ჩემი პროექტის სანახავად მოდიოდნენ, საგანგებოდ ჩავიცვი, მოვემზადე, ამაყი ვიყავი, მიხაროდა. როცა მოვიდნენ, ჩემი უფროსი

შემოვიდა გაესაუბრა, ყველაფერი კარგად მიდიოდა, ცოტახანში მომიტრიალდა და მითხრა: „ეს ხალხი ესე რო დააყენე მიდი ყავა და შოკოლადები ამოიტანეო.“ გაკვირვებულმა შევხედე, ეგონა ვერ გავიგე და დამიმტა მიდი-მიდიო. ოთახიდან როცა გამოვდიოდი, ცრემლებს ძლივს ვიკავებდი.“ (ქალების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

3.4. ორსულ და შვილიან ქალთა დისკრიმინაცია

დისკრიმინაციის ტიპებს რაც შეეხება, ყველაზე ხშირად სექსუალურ შევიწროებასთან ერთად გაჟღერდა ორსულ ან შვილებიან ქალთა დისკრიმინაცია. ძირითადად, პრობლემატურია გრაფიკის სახით. ორსულებს მეტი დასვენება სჭირდებათ, ხშირად უწევთ სამსახურიდან გასვლა, ექიმთან ვიზიტი, შესაბამისად, დიდ დროს ატარებენ შესვენებებზე, დილით აგვიანებენ და ა.შ. შვილებიან დედებთანაც გრაფიკის პრობლემა ხშირად დგება. დამსაქმებლები თავიდანვე იჭერენ თადარიგს და ცდილობენ არ აიყვანონ ისეთი ქალები რომლებიც ორსულად არიან ან შვილები ჰყავთ. (ნ.გ - ექსპერტი, არასამთავრობო ორგანიზაცია)

„სამარცხვინოა ეს ყველაფერი, გაიგებენ თუ არა რომ ორსულად ხარ ან შვილი გყავს ესო, არ აინტერესებთ არაფერი, სად იმუშავე, რა ქენი, იმნამსვე გბლოკავენ... და რატომ, რისთვის? თავის ატკიება არ უნდათ და მარტოხელა დედამ როგორ აჭამოს თავის შვილებს? რა პარადოქსია ხვდებით ხო?“ (ქალების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

ფოკუს-ჯგუფის რესპონდენტები ერთმანეთს უზიარებდნენ იმ პრობლემებსა და გამოცდილებას, რაც თან ახლავს დეკრეტულ შვებულებებს.

„ნინა სამსახურში მივიღე მწარე გამოცდილება. დეკრეტში რომ გავედი, არ ჩამირიცხეს არაფერი, როცა მოვიკითე რატომ-თქო, ესე მიპასუხეს ამდენი გოგო მუშაობს აქ და ყველას რომ დეკრეტებზე ჩავურიცხოთო, ეგრე სად არისო. ამიტომ მარტო სახელმწიფოსგან მივიღე 1000 ლარი. თავიდან გაპროტესტება ვცაღე, მაგრამ კანონში წერია, რომ დამსაქმებლის კეთილი ნებაა თურმე, მე ჩამირიცხავს თუ არა დეკრეტულ შვებულებაში თანხას. ეს კიდევ არაა,

სანამ ჩემი დეკრეტული დამთავრდებოდა იმ თანამადებობაზე, რაზეც ვიყავი სხვა დანიშნეს და მე უფრო ჩამომაქვეითეს ისე, რომ არც არავის უთქვამს რაზე და არც აუხსნიათ რატომ. ეს ინფორმაციაც ჩემი თანამშრომელისგან ვავიგე. არ გამოუვუგდივარ, მაგრამ ვარემო შემეჩვენეს, რომ წამოვსულიყავი. მეც რა გამაჩერებდა. წარმოიდგინეთ, პირიქით ხელთასი დამაკლეს ბავშვის გაჩენის მერე.“ (ქალების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

„შრომის კოდექსის 27ე მუხლის 1ლი და მე2 პუნქტების მიხედვით, დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, 730 კალენდარული დღის ოდენობით“. („ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/6 ბრძანებაში ცვლილების შეტანის , 2017)

იმისდა მიუხედავად, რომ არსებობს კანონი, სადაც ქალებს უფლება აქვთ ისარგებლონ დეკრეტული შვებულებით, იგი მაინც არ არის ბოლომდე სრულყოფილი, რადგან აღნიშული კანონი არათანაბარ ვითარებაში აყენებს საჯარო და კერძო სექტორში მომუშავე ქალბატონებს.

“აღნიშული შვებულებიდან ანაზღაურდება 183 კალენდარული დღე, ხოლო კერძო სექტორში დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება მხოლოდ დამსაქმებლის დისკრეციულ გადაწყვეტილებებზეა დამოკიდებული“. (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2010)

„ქალი დისკრიმინაციის ობიექტი ხდება მაშინ, როცა საუბარია ორსულობასა და მშობიარობაზე, დეკრეტული შვებულებით სარგებლობაზე. ძალიან ბევრი დამსაქმებელი უარს ეუბნება დასაქმებულ ქალს ამ შვებულებით სარგებლობაზე ან საერთოდაც ათავისუფლებს მას სამსახურიდან“. (ქევანიშვილი, 2014)

EMC მიიჩნევს, რომ ბავშვის მოვლა ორივე მშობლისთვის თანაბარი უფლება და პასუხისმგებლობაა. ხოლო სახელმწიფოს მიდგომა დისკრიმინაციულია, როგორც მამების, ასევე ქალების მიმართ, რადგან გაუმართლებელია, სახელმწიფო მხოლოდ ერთ-ერთ

მათგანს ანიჭებდეს დეკრეტული შვებულების სარგებლობის შესაძლებლობას. მოქმედი კანონმდებლობა მეუღლეებს არ ანიჭებს შესაძლებლობას, საკუთარი შეთანხმებითა და სურვილის შესაბამისად იზრუნონ საკუთარ შვილზე და გაიზიარონ ეს პასუხისმგებლობა. სახეზეა აგრეთვე ქალის კანონის წინაშე თანასწორობის უფლებაში ჩარევა იმდენად, რამდენადაც არსებული სამართლებრივი რეგულირება ბავშვზე ზრუნვის მოვალეობას მხოლოდ ქალს აკისრებს (EMC: მამებისთვის დეკრეტული შვებულების არარსებობა დისკრიმინაციული მიდგომაა, 2016)

უნდა აღინიშნოს, რომ დეკრეტული შვებულებები პრობლემატურია, როგორც დასაქმებულთათვის, ისე დამსაქმებლისათვის:

„ეხლა წარმოიდგინეთ ჩვენი მხრიდანაც შეხედეთ, ივებ ერთ დღეს რომ ორსულადაა შენი თანამშრომელი. ესეიგი, უნდა მოძებნო შემცვლელი, რომელიც იქნება ახალი, შესაბამისად სამუშაო პროცესი შენელდება, მაგრამ მაინც უნდა აუნაზღაურო შრომა და პლუს კიდევ გადაიხადო შეცვლილი თანამშრომლის დეკრეტული. სახელმწიფო ხოაძლევს ყველას 1000 ლარს ხოდა კანონშიც ესე წერია, რომ უფროსის კეთილი ნებაა ამიტომ, არ ვარღვევ კანონს.“ (შ.კ - აღმასრულებელი დირექტორი, მცირე ორგანიზაცია)

კაცების ჯგუფს რაც შეეხება, გამოიკვეთა 3 ძირითადი მიდგომა. ზოგი პრობლემად არ მიიჩნევდა ორსული ქალების სამუშაო ადგილზე ყოფნას, ზოგი იზიარებდა კულტურულ შეხედულებებს და მიაჩნდათ, რომ დეკრეტული შვებულება მხოლოდ ქალს უნდა ეკუთვნოდეთ, რადგან კაცი არ არის „ოჯახური საქმიანობისათვის“ შექმნილი, ხოლო მამაკაცების იმ ნაწილმა, რომლებსაც უშუალოდ კარიერული ცხოვრების მანძილზე მოუწიათ ორსული ან შვილიანი ქალების საქმიანი პარტნიორობა (ერთი საქმე როდესაც ჰქონდათ გადანაწილებული) აღნიშნავდნენ, რომ ფიზიოლოგიური მდგომარეობიდან გამომდინარე, მათი თანამოხელე ქალბატონები, ხშირ შემთვევაში იმ დოზით ვერ იყვნენ საქმეში ჩართულნი, როგორც ეს მათ მოეთხოვებოდათ.

3.5. წინასახელშეკრულებო დისკრიმინაცია

ქალების ჯგუფი

წინასახელშეკრულებო დისკრიმინაცია, კვლევაში მონაწილე რესპონდენტი ქალების უმრავლესობას განუცდია, როგორც მცირე ზომის ორგანიზაციაში, ისე საშუალო ზომის ორგანიზაციაში. რესპოდენტები ყვებოდნენ, რომ ძირითადად ეკითხებოდნენ პირადი ცხოვრების შესახებ; ჰყავდათ თუ არა შეყვარებული, აპირებდნენ თუ არა დაოჯახებას, შვილების ყოლას და ა.შ. გამომდინარე იქიდან, რომ გასაუბრებაზე მისული ქალბატონებისათვის პრიორიტეტი დასაქმება იყო, ისინი მაინც პასუხობდნენ მსგავს შეკითხვებს და მიუხედავად იმისა, რომ შეყვარებულებიც ყავდათ და შვილების ყოლასაც აპირებდნენ, კითხვაზე უარყოფითად პასუხობდნენ, რადგან იცოდნენ, რომ დამსქამებელი უპირატესობას დაუოჯახებელ. „სტაბილურ“ ქალებს მიანიჭებდა.

„გასაუბრებაზე რომ მივედი მოვემზადე, მეგონა დეტალურად გამომკითხავდნენ ჩემი გამოცდილების შესახებ, მაგრამ ამის ნაცვლად პირველად მკითხეს შეყვარებული თუ მყავდა, ცოტა დავიბენი და ვუთხარი კითხო ეს პასუხი აშკარად არ მოეწონა, თავი გააქნია. მეგონა შემდეგი კითხვა გამოცდილებაზე იქნებოდა, მაგრამ შემდეგ უფრო ჩამეძია, გათხოვებას ხოარ აპირებო -მკითხა. რა თქმა უნდა უარი ვუთხარი.“

„საკმაოდ ხშირია, გასაუბრებებზე პირადი ხასიათის კითხვები, ამით დამსაქმებლები თავს იზღვევენ, ცდილობენ სწორი კანდიდატი შეარჩიონ; ისეთი, რომელიც სამსახურს თავს მიუძღვნის. მოგეხსენებათ, ჩვენი კულტურული ღირებულებების გათვალისწინებით, საზოგადოებაში ქალი მაინც ოჯახის ბურჯად რჩება. დამსაქმებელი როდესაც ირჩევს კანდიდატს, მისთვის ღამის კომმარო იქნება, რამოდენიმე თვეში რომ გაიგოს ახალი თანამშრომელი დეკრეტში უნდა გავიდეს.“ (ლ.ჯ. - ექსპერტი, არასამთავრობო ორგანიზაცია)

„გასაუბრებაზე როცა ვიჯექი მიხაროდა, რა კარგ ადვილას მოვხვდი-თქო, ყველაფერი კარგად მიდიოდა, რო ვდგებოდი გამაჩერა, უი მთავარი არ მიკითავსო, მეც ინტერესით დაველოდე, რა იყო იმაზე მთავარი, რაზეც უკვე ვისაუბრეთმეთქი და ცოტახანში მეკითხება: ორსულად ხოარ ხარ ან ხომ არ აპირებ შვილების ყოლას ახლო მომავალშიო? ვაგში, სახე გამიშეშდა, როცა უარი ვუთხარი, შვებით ამოისუნთქა და მომიყვა, თუ როგორ მოტყუებით „აყვანინა“ ერთმა გოგომ თავი და როგორ ვერ უშვებს იმიტომ, რომ უკვე ბოლო თვის ორსულა.“ (ქალების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

კაცების ჯგუფი

მამაკაცების ჯგუფში განსხვავებული ვითარება გამოიკვეთა. კითხვაზე- ყოფილან თუ არა დისკრიმინაციის მსხვერპლი წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, ყველამ უარი განაცხადა, მაგრამ საუბარში გაიხსენეს ელექტრონული ვაკანსიები, რომლებიც არათანაბარ ვითარებაში აყენებდა კაცებს.

„ჩემმა მეგობარმა მავის გამო კინალამ პროფესია შეიცვალა. ინტერნეტ ტელევიზიის ჟურნალისტობა უნდოდა, მაგრამ ყველგან ითხოვდნენ ლამაზი გარეგნობის გოგოებს ორი ფოტოსურათით, პირველი ინტერნეტ ტელევიზია იყო, ძალიან მოსწონდა და უნდოდა იმ ტელევიზიის თანამშრომელი ყოფილიყო, მაგრამ არათფერი გამოუვიდა, მერე სხვაგანაც სცადა, მაგრამ იქაც გოგოებს ვეძებთო, ძალიან გაბრაზდა და მემგონი აიცრუა კიდევ გული.“ (კაცების ჯგუფი, მცირე ზომის ორგანიზაცია)

დამქირავებლების პოზიცია, კიდევ უფრო განსხვავებული იყო. ისინი ცდილობდნენ აეხსნათ, თუ რატომ აქვეყნებენ დისკრიმინაციის შემცველ ვაკანსიებს.

„მცირე ორგანიზაციაში როდესაც ვეძებთ ახალ თანამშრომელს, ჩვენ არ გვაქვს იმის ფუფუნება, რომ ხშირად ვცვალოთ კადრი, თუ არ მოგვენონა ან თუნდაც მალევე გავიდეს დეკრეტში. ჩვენ გვაქვს ჩვენი მოთხოვნები და ამიტომ ხშირად ვწერთ ხოლმე, რომ ვვჭირდება

მამაკაცი ახალ თანამშრომლად.“ (ლ.ა, გენერალური მენეჯერი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

ზოგი კი განმარტავდა, რომ ქალბატონებისთვის უპირატესობის მინიჭება არ იყო დისკრიმინაცია. ეს მხოლოდ უწყინარი მარკეტინგული ხრიკი იყო და ამაში პრობლემას ვერ ხედავდნენ. ამ ტენდენციას ადასტურებს არასამთავრობო ორგანიზაციაში მომუშავე ექსპერტიც, რომელიც აღნიშნავს, რომ გაყიდვების სფეროში დიდ ყურადღებას აქცევენ გარეგნობას, შესაბამისად, კლიენტის მოსაზიდად ძირითადად სასიამოვნო გარეგნობის გოგონებს ეძებენ, რაც ერთის მხრივ, მართლაც რომ დისკრიმინაციაა გენდერული ნიშნით.

„როდესაც გაყიდვებში ვეძებთ თანამშრომელს იქ მოთხოვნაში გვინერია, რომ ვეძებთ ლამაზ მომღიმარ გოგონებს, რა არის აქ პრობლემა? მომღიმარი ლამაზი გოგო იმიტომ გვჭირდება, რომ ბევრი მამაკაცი მივიღეს სტენდონ და შეიძინონ პროდუქცია, აბა რომ დავაყენოთ ვინმე აყლაყუდა ბიჭი და იყოს გაბრაზებული სახით იმასთან ვინ მივა? დისკრიმინაცია კი არა ჩვეულებრივი მარკეტინგია.“ (მ.ვ.-გენერალური მენეჯერი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

საინტერესოა, რომ დისკუსიის დროს ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღწერა ის შერჩევის პროცედურები, რაც დანერგილია მის ორგანიზაციაში. შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ კანდიდატების არჩევისათვის შემუშავებული გასაუბრებების ეტაპები, უფრო მეტად დაიცავს გენდერულ თანასწორობას, რადგან კანდიდატის არჩევის დროს ყურადღება მიექცევა კანდიდატის შესაძლებლობებს და არა გენდერულ ნიშანს.

„ჩვენთან ესეა: მოდიან ვაკანტურ ადგილას კანდიდატები და წერენ ტესტს, როგორც უნარებში, ისე ქართულ ენაში. ბარიერის გადალახვის შემდეგ, გადიან გასაუბრებას, სადაც მხოლოდ თავიანთ გამოცდილებას გვიყვებიან, შემდეგ ერთად გადიან კანდიდატები ქეისს. ვინც უფრო მეტ ქულას დააგროვებს, ის მოხვდება ვაკანტურ ადგილას. ჩემი აზრით, ეს ყველაზე სამართლიანი მიდგომაა“ (გ.ვ.- ორგანიზაციის დამფუძნებელი, მცირე ზომის ორგანიზაცია)

მამაკაცების ჯგუფში ისეთი რესპონდენტებიც იყვნენ, რომლებსაც ჰქონიათ ისეთი გამოცდილება, სადაც პირადი ცხოვრების შესახებ უფრო მეტს ეკითხებოდნენ, ვიდრე უშუალოდ სამსახურეობრივ გამოცდილებაზე, მაგრამ მათზე ამ თემაზე არ მოუხდენია გავლენა.

„კი, მკითხეს ცოლის მოყვანას თუ ვაპირებდი, თუ ვთამაშობ, ვენევი, ან ვსვამ. ყველაფერი მკითხეს, მერე დეკლარაციაც კი შემავსებინეს, მაგრამ ამაში პრობლემას მე ვერ ვხედავ. ხომ უნდა იცოდნენ ვის იყვანენ სამსახურში“ (კაცების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

3.6. ქალთა და კაცთა ანაზღაურებებს შორის სხვაობა

ქალების ჯგუფი

ქალების ჯგუფმა ორივე სიდიდის ორგანიზაციაში ბევრი იმსჯელა სახელფასო სხვაობაზე. ყველა ერხთმად აღნიშნავდა, რომ მიუღებელია განსხვავება მამაკაცებსა და ქალების ანაზღაურებებს შორის, მაგრამ ბევრჯერ გაიჟღერა, რომ არათანაბარი ანაზღაურება განპირობებულია იმითი რომ მამაკაცები უფრო მაღალ თანამდებობებზე მუშაობენ, ვიდრე ქალები.

„სხვაობა არის აბა არ არის? დირექტორები და დამფუძნებლები თვითონ არიან და რა თქმა უნდა, რომ ხელფასიც მეტი ექნება და ბონუსებიც. აი ეგ არის პრობლემა, თორემ ეხლა დანარჩენ თანამშრომლებს, ვინც ერთი და იმავე საქმეს ვაკეთებთ მაგათზე არც ვუშვებ, რომ რამე სხვაობა შეიძლება იყოს“ (ქალების ჯგუფი. მცირე ზომის ორგანიზაცია)

ამ გამოთქმული მოსაზრებებიდან ასევე ჩანს, რომ რესპონდენტები არ თვლიან ბუსტ ინფორმაციას ანაზღაურების შესახებ. რეალურად, ცოტამ თუ იცოდა ვის რამდენი ჰქონდა ანაზღაურება. შესაბამისად, ყვებოდნენ ძველ გამოცდილებებს, რადგან დღევანდელ დღეს

შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ეს ინფორმაცია აღნიშნულ ორგანიზაციებში კონფიდენციალურია, როგორც მცირეში ისე საშუალო ზომის ორგანიზაციაში, თუ არ ჩავთვლით გამონაკლისებს.

„ერთხელ ინტერნეტ ბანკი ჩავრთე და შემთხვევით გაიხსნა ჩარიცხვები. დავინახე, ვის რამდენს ურიცხავდნენ. უფროსების ბონუსები რომ ვნახე გავვიყუდი, ორმაგ ხელფასებს ირიცხავდნენ, ჩვენ კიდევ ხელფასის 30 პროცენტი რომ ჩავგვირიცხეს გვამადლიდნენ ბონუსი ჩაირიცხა მეტი მოტივაცია დაგვანახეთო. ვაცეცხლებული ვიყავი, მაგრამ ხმას ვერ ვიღებდი, იმიტომ, რომ ჩუმად ვნახე“ (ქალების ჯგუფი, მცირე ზომის ორგანიზაცია)

დისკუსიის დროს გაუღერდა ისეთი თემატიკა, როდესაც სისტემა უზრუნველყოფდა თანაბარი ანაზღაურების ქონის შესაძლებლობას, თუმცა მექანიზმი ქალბატონების წინააღმდეგ იყო გამოყენებული ხშირ შემთხვევაში და მათ არ ეძლეოდათ ფიზიკურად იმის საშუალება, რომ გამოემუშავებინათ არსებულ ხელფასზე მეტი:

„წინა სამსახურში ანაზღაურების ესეთი სისტემა იყო; კლიენტებთან ურთიერთობისას კლიენტის მიერ გადახდილი თანხის წილი მიდიოდა იმასთან, ვინც მასთან მუშაობდა. კლიენტებთან გვანაწილებდა დეპარტამენტის უფროსი. ანუ, ჩემი უფროსი წყვეტდა ვისთან გაუშვებდა თანამშრომელს. მსხვილ კორპორატიულ კლიენტებთან მუდამ ბიჭებს უშვებდა და შესაბამისად, ბონუსებიც მეტი ექნებოდათ. ჩვენ ვოგოებს რაღაცა პატარა ხელშეკრულებას თუ მოგვცემდა ხოლმე“ (ქალების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

უნდა აღინიშნოს იმისდა მიუხედავად, რომ დღესდღეობით საბონუსე სისტემა საკმაოდ გამართულია და თანაბარ შესაძლებლობებს სთავაზობს არამხოლოდ დასაქმებულ ქალბატონებს, არამედ დასაქმებულ მამაკაცებსაც, მაინც ვხვდებით შრომით ბაზარზე ისეთ შემთხვევებს, როდესაც საქმის არასტანდარტული გადანაწილების შედეგად, რომელიც განპირობებულია შიდა სტრუქტურული ფაქტორებით, ქალბატონებს ზოგ შემთხვევაში

მამაკაცებზე ნაკლები ანაზღაურება გამოსდით (მ.ა. , ექსპერტი - არასამთავრობო ორგანიზაცია)

კაცების ჯგუფი

მამაკაცების ჯგუფში დაახლოებით იგივე სიტუაცია იყო. მონაწილეები არ თვლიდნენ ზუსტ ინფორმაციას საკუთარი თანამშრომლების ხელფასებზე, მაგრამ განსხვავება ქალებსა და მამაკაცების ჯგუფებს შორის ის იყო, რომ მამაკაცები ხელფასებს შორის სხვაობას არც კი ეძებდნენ, ან აქცევდნენ ყურადღებას.

„ჩვენთან ხელფასსზე ლაპარაკი ძალიან უკულტურობად ითვლება და არ ვსაუბრობთ, მაგრამ განსხვავება ერთი და იმავე პოზიციაზე მომუშავე პერსონალს შორის არამცონია იყოს.“ (კაცების ჯგუფი, მცირე ზომის ორგანიზაცია)

საგულისხმოა, რომ როდესაც მამაკაცები ცდილობდნენ იმ ფაქტის ახსნას, როდესაც მაღალ თანამდებობაზე ძირითადად მათივე სქესის წარმომადგენლები იკავებდნენ ადგილს, უმეტესობამ ხაზი გაუსვა ქალის როლის სპეციფიკას და აღნიშნავდნენ, რომ ქალების დიდი ნაწილი სხვა („ოჯახური“) ვალდებულებებიდან გამომდინარე, უარს ამბობენ იმუშაონ სრულ განაკვეთზე და ურჩევნიან ისეთი პოზიცია დაიკავონ ორგანიზაციაში, სადაც მოქნილი გრაფიკი და ნაკლები პასუხისმგებლობაა:

„მაღალ თანამდებობებზე დანიშნისას ყურადღება ექცევა გამოცდილებას; რამდენად სტაბილურია, რამდენად დიდ დროს უთმობს თავის საქმეს, ვინ უფრო მალე ასწრებს საქმის ბოლომდე მიყვანას და ა.შ. ესეთები ხშირად არიან მამაკაცები, ვიდრე ქალები. ქალებს აბარიათ ოჯახური საქმეები და შესაბამისად ორივე, საქმეში წარმატებული ვერ იქნები ერთდროულად“ (ლ.ა., აღმასრულებელი დირექტორი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

ზოგადად მიიჩნევა, რომ ქალი ვერ იქნება ისეთივე წარმატებული კარიერაში, როგორც კაცი, რადგან მას ობიექტურმა გარემოებებმა შეიძლება შეუშალოს ხელი - ოჯახის საქმეების გამო მან შეიძლება დიდი დრო ვერ დაუთმოს კარიერას. აღნიშნული მოსაზრების უკან დგას ის სტერეოტიპული მოსაზრება, რომ ოჯახის საქმეების კეთება აუცილებლად ქალის პრეროგატივაა, ესაა საქმე, რომელიც მან ყველა შემთხვევაში უნდა გააკეთოს და მეუღლე ამ საქმეს ვერ გაინაწილებს (საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში, 2013)

პრობლემასთან გამკლავების სტრატეგიები

აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ ფოკუს-ჯგუფებში მონაწილე ქალების უმეტესობა უფრო მეტად ფლობდა ინფორმაციას საკუთარ უფლებებისა და კანონმდებლობის შესახებ, ვიდრე მამაკაცები, რადგან ქალებს უფრო მეტი შემთხვევა ჰქონიათ დისკრიმინაციული მოპყრობის და მეტად იცნობდნენ შრომის კოდექსს ვიდრე მამაკაცები, მაგრამ ასევე აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ გამოყენებით მექანიზმებს, თუ სად უნდა ეჩივლათ დისკრიმინაციული შევიწროების დროს და როგორ უნდა დაეცვათ საკუთარი უფლებები, ამის შესახებ ინფორმაციას არ ფლობდნენ.

მეორე საკითხი გენდერული დისკრიმინაციის ორივე კუთხით ჩაშლას, რაც გულისხმობს იმას, რომ კანონი თანაბრად უნდა იცავდეს დასაქმებულებს არათანაბარი მოპყრობისაგან. ასევე, ორგანიზაციებმა უნდა შეიმუშაონ ქცევის პროტოკოლები და გზამკვლევები, რომლის დაცვა სავალდებულო იქნება და შექმნის თანაბარ სამუშაო გარემოს.

„ცნობიერება ჯერ კიდევ დაბალია. იმისათვის, რომ ცნობიერება მეტად გაიზარდოს, საჭიროა, მნიშვნელოვანი ნაბიჯების გადადგმა. პრობლემას უნდა ვებრძოლოთ იქ, სადაც ის იჩენს თავს. შესაბამისად, საჭიროა, ორგანიზაციებში შეიმუშავდეს ქცევის კოდექსები, გამოიკრას სამუშაო სივრცეში გზამკვლევები, რომლებიც დაეხმარებიან დასაქმებულებს სწორად მოახდინონ

იდენტიფიცირება დისკრიმინაციული ქცევისა და თავი იგრძნონ დაცულად სამუშაო პროცესში.“ (ლ.ა., ექსპერტი, არასამთავრობო ორგანიზაცია)

ექსპერტებისა და ფოკუს-ჯგუფის რამდენიმე მონაწილის მიერ ნახსენები იყო პროექტი „მე და საზოგადოება“, რომელიც წლების წინ სავალდებულო საგანი უნდა გამხდარიყო სკოლებში, თუმცა დიდი პროტესტის გამო ეს პროცესი შეჩერდა. რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ მსგავსი მიდგომა ერთგვარი პრევენციაა მომავალი თაობებისათვის. ბავშვობიდან ცნობიერების ამაღლება და შემეცნება, თუ რას ნიშნავს გენდერული თანასწორობა და რატომ უნდა ჰქონდეს ქალს და კაცს ერთნაირი უფლებები, დაეხმარება ბავშვებს მეტად გააცნობიერონ გენდერული თანასწორობის კონცეპტი.

„საერთოდ, ყველა სახის პრობლემა ბავშვობიდან მოდის. ძალიან დიდი მნიშვნელობა აქვს როგორ გარემოში იზრდება ბავშვი და რას სწავლობს ის ჩვენგან. ისინი ხო ყველაფერს აკვირდებიან. ამიტომ მშობლების და სკოლების ვალია ბავშვებს ვასწავლოთ რომ ქალი და კაცი თანასწორია, არ შეიძლება ჩავვრა და ყველას ერთნაირად უნდა მოვექცეთ.“ (ქალების ჯგუფი, საშუალო ზომის ორგანიზაცია)

ასევე, საყურადღებოა კაცების დაბალი ცნობიერება აღნიშნული თემის მიმართ. რესპონდენტებმა გამოთქვეს აზრი, რომ კულტურული ფაქტორებისა და მოლოდინების გამო, არ უნდა ირღვეოდეს მათი უფლებები და შესაბამისად ორგანიზაცია უნდა უზრუნველყოფდეს თანაბარ სამუშაო გარემოს.

„რა თქმა უნდა, კულტურულ-სოციალური გავლენა ასევე იგრძნობა მამაკაცების მიმართ სამუშაო სივრცეში. გაგიგიათ ალბათ თქვენც, „მამაკაცია და მეტი შეუძლია“, „დაგვითმოს დასვენების დღე, ჩვენ ხომ ქალები ვართ“ და ა.შ. აღნიშნული მოლოდინები მამაკაცებს სტრესულ გარემოს უქმნის. მსგავსი პრობლემის აღმოსაფხვრელად, უნდა ჩატარდეს ტრენინგები, სადაც დეტალურად აღწერილი იქნება დისკრიმინაციის ტიპები, ის ქცევები, რაც შესაძლოა ჩაითვალოს დისკრიმინაციად და აუხნან დასაქმებულებს, თუ რა იგულისხმება

გენდერულად თანასწორ სამუშაო გარემოში.“(ნ.გ., ექსპერტი, არასამთავრობო ორგანიზაცია)

4. დასკვნა და რეკომენდაციები

უნდა აღინიშნოს, რომ დღესდღეობით საკმაოდ ბევრი კვლევა არსებობს გენდერული თანასწორობის შესახებ, მაგრამ წინამდებარე კვლევა ეხება კონკრეტულად ერთი და იმავე ორგანიზაციაში მომუშავე ქალებისა და მამაკაცების შეხედულებებს. ნაშრომში წარმოდგენილია თანასწორობის დარღვევის ტენდენციები, ასევე, აღწერილია გენდერულ ჭრილში დისკრიმინაციის ტიპები მცირე და საშუალო ზომის ორგანიზაციებში და განხილულია ის კანონები და საერთაშორისო ნორმები, რომლებიც უშუალოდ ეხება გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციას. კვლევის ფარგლებში მოხდა ქალებისა და მამაკაცების გამოცდილებებისა და დამოკიდებულებების კვლევა აღნიშნული საკითხის მიმართ.

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსში მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა, კვლევის შედეგებიდან შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ საზოგადოებაში კვლავ დაბალი ცნობიერებაა აღნიშნული თემის მიმართ და ამიტომ საჭიროა, უფრო მეტი ღონისძიებების ჩატარება იმისათვის, რომ საბოლოოდ აღმოიფხვრას დისკრიმინაციული მოპყრობა შრომით ურთიერთობებში. როგორც ზემოთ აღინიშნა, დღესდღეობით გენდერული თანასწორობის კონცეფტზე მრავლად არის სამაგიდო კვლევები, მაგრამ მნიშვნელოვანი ფაქტია, რომ ძირითადად მხოლოდ ქალების გამოცდილებას იკვლევენ და მიუხედავად იმისა, რომ გენდერული თანასწორობა მოიცავს ორივე სქესისთვის თანაბარი პირობების შექმნას, აღნიშნულ თემაზე მამაკაცების პოზიციას იშვიათად იკვლევენ. კვლევის შედეგების მიხედვით, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ შრომით ორგანიზაციებში მამაკაცების ხშირად ხვდებიან არათანაბარ სამუშაო ვითარებაში, რაც პირდაპირი სახის დისკრიმინაციაა.

რესპონდენტებმა დისკრიმინაციის ყველაზე გავრცელებულ მაგალითად სექსუალური შევიწროება და დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დაასახელეს. სექსუალური შევიწროებაზე დისკუსიის დროს გამოვლინდა საინტერესო მიდგომები. მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალურ შევიწროებაზე ბევრი პირადი გამოცდილება გააზიარეს,

უნდა აღინიშნოს, რომ განსხვავებულია ქალ რესპონდენტთა აღქმა აღნიშნული თემის მიმართ. რესპონდენტებს ხშირად ჰქონიათ ისეთ გამოცდილება, სადაც შემავიწროვებელი ქცევა აღუქვიათ კომპლიმენტად და შესაბამისად ვერ მოახერხეს აღნიშნული ქმედების იდენტიფიცირება, როგორც დისკრიმინაციული სახის შევიწროება. ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ ქალბატონებს უჭირდათ არაფიზიკური შევიწროების (მიშტერება, თვალიერება და ა.შ.) სექსუალურ შევიწროებად აღქმა.

რაც შეეხება დისკრიმინაციას წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, უნდა აღინიშნოს, რომ თითქმის ყველას განუცდია მსგავსი ტიპის შევიწროება. როგორც ზემოთ აღინიშნა კანონმდებლობაში 2019 წელს შევიდა ცვლილებები, რომლის საფუძველზეც უნდა შეიზღუდოს პირადი ხასიათის კითხვების დასმა კანდიდატთან გასაუბრების დროს. ეს ცვლილება შეიძლება ჩავთვალოთ, რომ წინ გადადგმული ნაბიჯია, მაგრამ ბოლომდე ვერ ებრძვის პრობლემას. იმისათვის, რომ მსგავსი პრობლემა ბოლომდე აღმოიფხვრას საჭიროა, შევიდეს კანონმდებლობაში კიდევ ერთი ცვლილება, რომელიც შეზღუდავს სქესის მითითებას ვაკანსიის გამოქვეყნების დროს. მსგავსი მიდგომით სახელმწიფო საზოგადოებას ხელს შეუწყობს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობები ვაკანტური ადგილის მოსაპოვებლად. ასევე, კვლევიდან გამოვლინდა, რომ ორგანიზაციის დამფუძნებლები და აღმასრულებელი დირექტორები არ თვლიან ინფორმაციას აღნიშნული დისკრიმინაციული გარემოს შესახებ. შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ეს ტენდენცია განპირობებულია იმ ფაქტორით, რომ თანამშრომლებს შორის იერარქიული დაყოფაა. იმისათვის, რომ აღნიშნული გარემოება არ იყოს დაბრკოლება საჭიროა ორგანიზაციის თანამშრომლები ხშირად მოხვდნენ ისეთ სიტუაციაში, სადაც საშუალება ექნებათ უკეთ გაიციონ ერთმანეთი. მაგალითად, სამსახურის გარეთ, სადაც არ იქნება პოზიციებად დაყოფა და ყველა თანასწორი იქნება, მსგავსი ტიპის შეკრებები დაეხმარება დასაქმებულებს გაუჩნდეთ ნდობა დამსაქმებლის მიმართ. ასევე აღსაღნიშნავია ის ფაქტიც, რომ ოთხივე ორგანიზაციაში ზემდგომ პოზიციებზე მამაკაცები იყვნენ. შესაბამისად, აღმასრულებელი დირექტორის პოზიციაზე მხოლოდ მამაკაცებთან ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები. ინტერვიუებში რესპოდენტებმა აღნიშნეს, რომ თავად არ ახდენენ სოციალური ძალის გამოყენებას მიზანმიმართულად, მაგრამ მაინც იკვეთება

თანამშრომლებისათვის არარელევანტური სამუშაოთი დასაქმების ტენდენციები. აღნიშნული ტენდენცია გავრცელებულია ძირითადად მამაკაც დამფუძნებლებსა და დაქვემდებარებული ქალ თანამშრომლებს შორის. ზემოთხსენებული ფაქტით შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ მამაკაცი დამფუძნებლები ვერ ახდენენ აღნიშნული ქმედების იდენტიფიცირებას, როგორც დისკრიმინაციულ მოპყრობას. კულტურული ჩარჩოებიდან გამომდინარე, აღნიშნული ქმედებები მიაჩნიათ გამართლებულად და აქვთ კიდევ მოლოდინები, რომ ზუსტად ქალმა უნდა შეასრულოს მათგან დავალებული არარელევანტური საქმე. აღნიშნული პრობლემის აღმოსაფხვრელად საჭიროა ორგანიზაციებში ჩატარდეს ტრენინგები, სადაც განმარტებული იქნება თანამშრომელთა ადეკვატური როლები და მოლოდინები. ასევე შესაძლებელია, თუნდაც ანიმაციური ბროშურების არსებობა, რომელზეც დატანილი იქნება დისკრიმინაციის განმარტება, მისი სახეები, სექსუალური შევიწროების განმარტება, ქცევის წესები, თანასწორობის მაგალითები და ა.შ. მსგავსი ინფორმაციული დანართები განთავსებული უნდა იყოს ორგანიზაციაში ყველასთვის ხელმისაწვდომ ადგილას. რაც შეეხება სამუშაო დროსა და ხელფასებს, საჭიროა, ორგანიზაციებმა შეიმუშაონ ისეთი გრაფიკი, რომელიც თანაბრად გადაანაწილებს სამუშაო დროს როგორც ქალებზე, ისე კაცებზე, გამონაკლისების გარეშე. (აქ არ იგულისხმება ორსული და მეძუძური დედები) ბონუსების სისტემა კი უნდა ექვემდებარებოდეს მხოლოდ თანამშრომლის გამომუშავებას და ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველასათვის. ასევე შესაძლებელია, შეიქმნას ელექტრონული პროგრამა სადაც ცხრილის სახით აღნიშნული იქნება თითოეული თანამშრომლის მიღწეული შედეგი ყოველი თვის განმავლობაში, აღნიშნული სისტემა შესაძლოა ერთგვარი მოტივაციის ძალა იყოს დანარჩენებისათვის.

კვლევის შედეგებიდან დადგინდა ასევე ის ხარვეზები, რაც სახელმწიფო პოლიტიკას გააჩნია ამ მხრივ. სამაგიდო კვლევებისა და ექსპერტების ნარატივებიდან ჩანს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო წლებში კანონმდებლობაში მნიშვნელოვანი ცვლილებები მოხდა გენდერული თანასწორობის შენარჩუნების კუთხით, იგი ბოლომდე მაინც არ მოიცავს სექსუალური შევიწროების აკრძალვას და სანქციების დაწესებას ამიტომ, საჭიროა კანონში ჩაიწეროს დებულება, რომელიც დაავალდებულებს ორგანიზაციებს სექსუალური

შევიწროებისა და სხვა სახის დისკრიმინაციულ შემთხვევებზე საჩივრების შევსების პროტოკოლის არსებობას. ამას თან ერთვის ის გარემოება, რომ 2010 წელს მიღებული კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ არ არის სრულყოფილი, ბევრი ხარვეზია, რაც თავისთავად ქმნის დაბრკოლებას აღსრულების დროს და ვერ საჩივრდება. შესაბამისად, აღნიშნული პრობლემის აღმოსაფხვრელად საჭიროა, გადაისინჯოს კანონი, გაფართოვდეს მისი შინაარსობრივი მხარე და დეტალურად დაკონკრეტდეს და გაიწეროს ის სანქციები, რაც ელით იმ ადამიანებს, ვინც დაარღვევს გენდერული თანასწორობის ბალანსს სამუშაო გარემოში. ასევე, სახელმწიფო უნდა ეცადოს აქტიურად შეუწყოს ხელი ადამიანთა უფლებების პროპაგანდას, რაც გულისხმობს შემდეგში: დაიგეგმოს და ჩატარდეს ტრენინგები როგორც დასაქმებულთათვის, ისე აღმსარულებელი დირექტორებსა და დამფუძნებლებთან. დაინერგოს “ვორკშოფების სისტემა“, აღნიშნული აქტივობები დაეხმარება ორგანიზაციის თანამშრომლებს უფრო ნათლად დაინახონ ერთმანეთის შესაძლებლობები. ასევე, დაავალდებულოს ყველა სახისა და ზომის ორგანიზაციას შეიმუშაონ ქცევის პროტოკოლი, სადაც ყველა თანამშრომელი საკუთარი ხელმოწერით დაადასტურებს, რომ იზიარებს ორგანიზაციის შინაგანაწესს და დაიცავს მას. ასევე შეიქმნას საჩივრის მექანიზმი, სადაც დაცული იქნება კონფიდენციალურობა და დაიცავს თანამშრომელს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციისგან.

ბიბლიოგრაფია

- ჩემი უფლებები - ქალის შრომითი უფლებები. (2017, დეკემბერი 19). Retrieved from radioway.ge: <https://www.radioway.ge/programs/my-rights/item/756-chemi-uplebebi-qalis-shromiti-uplebebi>
- ლიკა ჯალალანია, თ. ნ. (2014). *გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში*. თბილისი: არასამთავრობო ორგანიზაცია „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“.
- მანი, ლ. (2018). *გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები*. თბილისი: გაეროს განვითარების პროგრამა.
- თამარ ტატანაშვილი, გ. თ. (2018). *გენდერული თანასწორობის საბჭოს საქმიანობის შეფასება (2017 წლის იანვარი-2018 წლის ივნისი)*. თბილისი: შვედეთის საერთაშორისო განვითარების სააგენტო.
- საბჭო, ს. პ. (2017). *შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება*. თბილისი: გაეროს განვითარების პროგრამა.
- მარინა კვაჭაძე, ე. ლ. (2017). *დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში*. თბილისი.
- საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა 92/85/EEC - ფეხმძიმე მუშაკების და იმ მუშაკების, რომლებსაც ახლახან შეეძინათ შვილი ან არიან მეტყუარი დედები, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის ზომების დანერგვის შესახებ (მეათე ინდ. (2017, აპრილი 7)*. Retrieved from საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3636099?publication=0>
- ბრანკა, მ. (2005). *Civil ენციკლოპედიური ლექსიკონი, ირიბი დისკრიმინაცია*. Retrieved from NATIONAL PARLIAMENTARY LIBRARY OF GEORGIA: <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=10863>
- არაბული, ნ. (2018, დეკემბერი 19). *მაღალი ხელფასები კაცებს, დაბალი პოზიციები ქალებს*. Retrieved from რადიო თავისუფლება: <https://www.radiotavisupleba.ge/a/მაღალი-ხელფასები-კაცებს-დაბალი-პოზიციები-ქალებს/29665698.html>
- ბრანდერი, პ. (2004). Retrieved from NATIONAL PARLIAMENTARY LIBRARY OF GEORGIA: <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=3266>

- დარბაიძე, ე. (2017, ოქტომბერი 26). *სექსუალური შევიწროება საქარო სივრცეში: საქართველო და ევროპული ქვეყნების გამოცდილება*. Retrieved from ქალთა მზერა: <http://womensgaze.org.ge/2017/10/26/სექსუალური-შევიწროება-სა/>
- საქსტატი: *ეკონომიკურად აქტიურ ქალთა რიცხოვნობა გაიზარდა, კაცებისა - შემცირდა*. (2018, დეკემბერი 21). Retrieved from იმედი NEWS: <https://imedinews.ge/ge/ekonomika/90458/saqstati-ekonomikurad-aqtiur-qalta-ritskhovnoba-gaizarda-katsebisa--shemtsirda>
- საქსტატის მონაცემებით, საქართველოში კაცის საშუალო ხელფასი თვეში 1468 ლარია, ქალის – 906 ლარი. (2019, მარტი 19). Retrieved from Lastnews.ge: <https://lastnews.ge/საქსტატის-მონაცემებით-ს/>
- გენდერული თანასწორობის სურათი დღევანდელ საქართველოში. (2012, აპრილი 5). Retrieved from intermedia.ge: <http://intermedia.ge/სტატია/927-გენდერული-თანასწორობის-სურათი-დღევანდელ-საქართველოში/21/>
- (2017). *გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელება საქართველოში*. თბილისი.
- კვინტრაძე, ნ. (2018, დეკემბერი 21). *გენდერული უთანასწორობა ეკონომიკასა და პოლიტიკაში - საქართველო მსოფლიოში 99-ე ადგილზეა*. Retrieved from FORBES GEORGIA: <https://forbes.ge/news/5378/genderuli-uTanasworoba-ekonomikasa-da-politikaSisaqarTvelo-msofliSi-99e-adgilzea>
- ლიასამიძე, გ. (2019, მაისი 2). *2018 წელს ომბუდსმენს ყველაზე ხშირად სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის საქმეებზე მიმართავდნენ*. Retrieved from netgazeti.ge: <https://netgazeti.ge/news/360842/>
- სექსუალური შევიწროება დასჯადი ხდება. (n.d.). Retrieved from საერთაშორისო გამჭვირვალობა-საქართველო: https://www.transparency.ge/sites/default/files/seksualuri_shevicroeba_1.pdf
- სექსუალური შევიწროება დასჯადი ხდება - პარლამენტმა ცვლილებები დაამტკიცა. (2019, მაისი 3). Retrieved from ლიბერალი: <http://liberali.ge/news/view/44804/seqsualuri-shevitsroeba-dasjadi-khdeba---parlamentma-tsvlilebebi-daamtkitsa>
- გოჩიაშვილი, ნ. (2014). *სამოქმედო გეგმების ანალიზი ქალთა დასაქმების ხელშეწყობის კუთხით*. თბილისი: ნინო ჩიხლაძე.
- თანასწორობა და დისკრიმინაცია. (n.d.). Retrieved from სამოქალაქო განათლება ყველასთვის: <https://www.civiceducation.ge/ka/lessons/1-4>

- საქართველოს შრომის კოდექსი.* (2010, დეკემბერი 27). Retrieved from საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=11>
- საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ.* (n.d.). Retrieved from საქართველოს მაცნე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/download/91624/1/ge/pdf>
- (2014). *საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ.* თბილისი.
- ქევანიშვილი, ე. (2014, ოქტომბერი 20). *ქალთა დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილებზე.* Retrieved from რადიო თავისუფლება: <https://www.radiotavisupleba.ge/a/qalta-diskriminacia-samushao-adgilebze/26646048.html>
- მარგველაშვილი, ქ. (2004). *შუშის ჭერი.* Retrieved from ლექსიკონი-ცნობარი სოციალურ მეცნიერებებში: <http://dictionary.css.ge/content/glass-ceiling-0>
- (2013). *საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში.* თბილისი: UNPD.
- EMC: მამებისთვის დეკრეტული შვებულების არარსებობა დისკრიმინაციული მიდგომაა.* (2016, ნოემბერი 9). Retrieved from on.ge: <https://on.ge/story/5259-emc-მამებისთვის-დეკრეტული-შვებულების-არარსებობა-დისკრიმინაციული-მიდგომაა>
- „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/ნ ბრძანებაში ცვლილების შეტანის .* (2017, ივნისი 30). Retrieved from საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3725416?publication=0>

დანართი „ა“

სიღრმისეული ინტერვიუს სადისკუსიო გეგმა (ექსპერტებისთვის)

- 1) პირველ რიგში, გთხოვთ მოკლედ წარგვიდგინოთ თქვენი თავი, რა სფეროში მუშაობთ და ამ თემის რა ასპექტის შესწავლით ხართ დაკავებული?
- 2) თქვენი აზრით, რამდენად დაცულია გენდერული თანასწორობა შრომით ბაზარზე? რა განაპირობებს ამ შედეგს?
- 3) თქვენი აზრით, გენდერული თანასწორობის რა სახის დარღვევები არსებობს ?
- 4) დისკრიმინაციული მოპყრობის რომელი ტიპია ყველაზე გავრცელებული შრომით ბაზარზე?
- 5) გქონიათ ისეთი შემთხვევა, სადაც მამაკაცი ყოფილა დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლი ? როგორ გგონიათ რა არის ამის მიზეზი ?
- 6) თქვენი ინფორმაციით, სად უფრო ხშირად ხდება გენდერული თანასწორობის დაღვევა? მცირე თუ საშუალო ზომის ორგანიზაციაში? როგორ გგონიათ, რა არის ამის მიზეზი?
- 7) როგორ ფიქრობთ რა როლი მიუძღვით გენდერული თანასწორობის შენარჩუნებაში გენერალურ აღმასრულებლებს და დირექტორებს ? როგორ ფიქრობთ, რამდენად იცავენ თანასწორობას ?
- 8) რას იტყვით ეროვნულ კანონმდებლობაზე შრომით ურთიერთობებში გენდერული თანასწორობის შენარჩუნებისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ? ახდენს თუ არა ის ყველა სახის დისკრიმინაციის პრევენციას? და დისკრიმინაციის არსებობის შემთვევაში რამდენად რეგულირდება პროცესი კანონის მიერ?
- 9) როგორ ფიქრობთ, სად არის ეროვნული კანონმდებლობის პრობლემა და რას შეცვლიდით მასში ?
- 10) რას იტყოდით საზოგადოების ინფორმირებულობაზე გენდერულ თანასწორობასა და

დისკრიმინაციის სახეებთან დაკავშირებით, მაგალითად რამდენად ფლობენ ინფორმაციას საკუთარი უფლებების შესახებ?

11) როგორ ფიქრობთ საზოგადოება სწორად აღიქვამს დისკრიმინაციის შემთხვევებს? თქვენი აზრით რა განაპირობებს ამ შედეგს ?

12) თუ გაქვთ ინფორმაცია, სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის შემთხვევაში, როგორ ცდილობს საზოგადოება პრობლემასთან გამკლავებას და რა ხერხებს მიმართავენ ყველაზე ხშირად?

13) რას იტყობით სექსუალური შევიწროების შესახებ შრომით ურთიერთობებში? რამდენად ხშირია მსგავსი გამოცდილებები?

14) გქონიათ თუ არა ისეთი შემთხვევა, სადაც მამაკაცი ყოფილა სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი ? როგორ ფიქრობთ რა არის მიზეზი აღიშული ტენდენციისა ?

15) გქონიათ თუ არა ისეთი შემთხვევა, როდესაც ქალბატონს სექსუალური შევიწროების ფაქტი გაუსაჯაროებია? ან გსმენიათ თუ არა ასეთი შემთხვევის შესახებ?

16) თუ გქონიათ მსგავსი ქეისი, შეგიძლიათ გვიამბოთ, როგორ მოგვარდა ის?

17) რას იტყვით, დისკრიმინაციის იმ ტიპის შესახებ სადაც, თანამშრომელს არარეგულაციული საქმით საქმეებენ? რამდენად ხშირია მსგავსი შემთხვევები? ძირითადად როდის იჩენს მსგავსი დისკრიმინაციის ტიპი თავს ?

18) თქვენ პირადად, რაში ხედავთ გამოსავალს ან სამომავლო პერსპექტივას როგორ უნდა აღმოიფხვრას აღნიშული პრობლემა ? იგივემება თუ არა საპრევენციო ღონისძიებები?

დანართი “ბ”

სადისკუსიო გეგმა ქალების (ფოკუს-ჯგუფისთვის)

- 1) პირველ რიგში, გთხოვთ წარგიდგინოთ საკუთარი თავი. რა გქვიათ და რა პოზიციაზე იმყოფებით.
- 2) რა გსმენიათ გენდერულ თანასწორობაზე შრომით ურთიერთობებში? რა სახის გენდერულ დისკრიმინაციას იცნობთ? ან თავად თქვენ ან თქვენს ახლობლებს ხომ არ შეგხვედრიათ მსგავსი დისკრიმინაცია?
- 3) რამდენად თანასწორია, თქვენი აზრით, მამაკაცებისა და ქალების მიმართ დამოკიდებულება თქვენს სამუშაო ადგილზე? ზოგადად შრომით ბაზარზე საქართველოში?
- 4) გთხოვთ გაიხსენოთ თუ გქონიათ მსგავსი გამოცდილება თქვენ ან თქვენს ახლობელს, როდესაც გასაუბრებაზე მისულხართ და ინტერვიუერი გისვამთ ისეთ არარელევანტურ შეკითხვებს, როგორებიცაა: “გყავთ თუ არა შვილები?”, “გათხოვილი ხართ?”, “აპირებთ თუ არა გათხოვებას ან შვილების ყოლას?”. რა იყო თქვენი რეაქცია?
- 5) გქონიათ ისეთი შემთხვევა, როდესაც ელექტრონულად ვაკანიაზე გინდოდათ საკუთარი მონაცემების გაგზავნა ,მაგრამ დისკრიმინაციის შემცველი ტექსტის გამო ვერ გაგიგზავნით ? რამდენად ხშირად გხვდებათ მსგავსი განცხადებები ?
- 6) როგორ ფიქრობთ ანაზღაურების თანაბარი სისტემაა თქვენს სამსახურში?
- 7) გთხოვთ გაიხსენოთ, თქვენს სამსახურში , თუ ყოფილა ისეთი შემთხვევა, სადაც მამაკაცს მოუმატეს ხელფასი და იმავე თანამდებობაზე მყოფ ქალბატონს არა ?
- 8) ბონუსების სისტემა თუ არსებობს თქვენს სამსახურში და როგორ ფიქრობთ რა პრინციპით ხდება თანხის გადანაწილება ?
- 9) თქვენი აზრით, კარიერული წარმატების რამდენად თანაბარი შანსი აქვთ მამაკაცებს და ქალებს? რატომ ფიქრობთ ასე?
- 10) თუ გქონიათ ისეთი სიტუაცია, როდესაც თქვენს ზემდგომ თანამშრომელს თქვენთვის არარელევანტური საქმის გაკეთება დაუვალებია? რამდენად ხშირად ხდება ხოლმე

აღნიშული ქმედება ? თქვენი პოზიცია რომ დააფიქსიროთ, რას ფიქრობთ, რამდენად სწორია მსგავსი მოპრყრობა ?

11) როგორ ფიქრობთ რას გულისხმობს სექსუალური შევიწროება შრომით ურთიერთობებში?

12) გაგიგიათ თუ არა სექსუალური შევიწროების შემთხვევა თქვენს ახლობლებს შორის? როგორ ფიქრობთ ქალი როგორ უნდა გაუმკლავდეს მსგავსს შემთხვევებს?

13) იცნობთ თუ არა ეროვნულ კანონმდებლობას გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ ან საერთაშორისო აქტებს, რომელიც რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ?

14) როგორ ფიქრობთ მიღებული კანონები და აქტები საკმარისია ქალთა უფლებების დასაცავად ? რატომ ფიქრობთ ასე?

15) როგორ გგონიათ, რა ცვლილებები უნდა გაატაროს სახელმწიფომ, რომ დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში საბოლოოდ აღმოიფხვრას?

დანართი “ვ”

სადისკუსიო გეგმა კაცების (ფოკუს–ჯგუფისთვის)

- 1) პირველ რიგში, გთხოვთ წარგვიდგინოთ საკუთარი თავი. რა გქვიათ და რა პოზიციაზე იმყოფებით.
- 2) რა გსმენიათ გენდერულ თანასწორობაზე შრომით ურთიერთობებში? რა სახის გენდერულ დისკრიმინაციას იცნობთ? ან თავად თქვენ ან თქვენს ახლობლებს ხომ არ შეგხვედრიათ მსგავსი დისკრიმინაცია?
- 3) რამდენად თანასწორია, თქვენი აზრით, მამაკაცებისა და ქალების მიმართ დამოკიდებულება თქვენს სამუშაო ადგილზე? ზოგადად შრომით ბაზარზე საქართველოში?
- 4) გთხოვთ გაიხსენოთ თუ გქონიათ მსგავსი გამოცდილება თქვენ ან თქვენს ახლობელს, როდესაც გასაუბრებაზე მისულხართ და ინტერვიუერი გისვამთ ისეთ არარელევანტურ და პირად შეკითხვებს, რა იყო თქვენი რეაქცია?
- 5) გქონიათ ისეთი შემთხვევა, როდესაც ელექტრონულად ვაკანიაზე გინდოდათ საკუთარი მონაცემების გაგზავნა ,მაგრამ დისკრიმინაციის შემცველი ტექსტის გამო ვერ გაგიგზავნით ? რამდენად ხშირად გხვდებათ მსგავსი განცხადებები ?
- 6) როგორ ფიქრობთ ანაზღაურების თანაბარი სისტემაა თქვენს სამსახურში?
- 7) გთხოვთ გაიხსენოთ, თქვენს სამსახურში , თუ ყოფილა ისეთი შემთხვევა, სადაც ქალბატონს მოუმატეს ხელფასი და იმავე თანამდებობაზე მყოფ მამაკაცს არა ?
- 8) ბონუსების სისტემა თუ არსებობს თქვენს სამსახურში და როგორ ფიქრობთ რა პრინციპით ხდება თანხის გადანაწილება ?
- 9) თქვენი აზრით, კარიერული წარმატების რამდენად თანაბარი შანსი აქვთ ქალებს და მამაკაცებს? რატომ ფიქრობთ ასე?
- 10) როგორ ფიქრობთ რას გულისხმობს მამაკაცის სექსუალური შევიწროება შრომით ურთიერთობებში?

- 11) გაგიგიათ თუ არა სექსუალური შევიწროების შემთხვევა თქვენს ახლობლებს შორის? როგორ ფიქრობთ როგორ უნდა გაუმკლავდეს ადამიანი მსგავსს შემთხვევებს?
- 12) თუ გქონიათ ისეთი სიტუაცია, როდესაც თქვენს ზემდგომ თანამშრომელს თქვენთვის არარელევანტური საქმის გაკეთება დაუვალებია?
- 13) იცნობთ თუ არა ეროვნულ კანონმდებლობას გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ ან საერთაშორისო აქტებს, რომელიც რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ?
- 14) როგორ ფიქრობთ მიღებული კანონები და აქტები საკმარისია ადამიანთა უფლებების დასაცავად? რატომ ფიქრობთ ასე?
- 15) როგორ გგონიათ, რა ცვლილებები უნდა გაატაროს სახელმწიფომ, რომ დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში საბოლოოდ აღმოიფხვრას?

დანართი „დ“

სიღრმისეული ინტერვიუს სადისკუსიო გეგმა (გენერალურ აღმსასრულებელთა და დირექტორებისათვის)

- 1) პირველ რიგში, გთხოვთ მოკლედ წარგვიდგინოთ თქვენი თავი, დაასახელოთ თქვენი ორგანიზაცია და პოზიცია.
- 2) თქვენი აზრით, რამდენად დაცულია გენდერული თანასწორობა შრომით ბაზარზე? როგორ ფიქრობთ, თქვენს ორგანიზაციაში შენარჩუნებულია გენდერული თანასწორობა? რა განაპირობებს ამ შედეგს?
- 3) თქვენი აზრით, გენდერული თანასწორობის რა სახის დარღვევები არსებობს? როგორ ფიქრობთ, რომელი სახის დარღვევებია თქვენს ორგანიზაციაში?

- 4) დისკრიმინაციული მოპყრობის რომელი ტიპი მიგაჩიათ ყველაზე გავრცელებულად შრომით ბაზარზე?
- 5) როგორი ტიპის ურთიერთობა გაქვთ თანამშრომლებთან? როგორ ფიქრობთ გენდობიან?
- 6) როგორ ფიქრობთ, რამდენად ფლობთ ინფორმაციას თანამშრომლებს შორის არსებულ დამოკიდებულებებზე ?
- 7) გქონიათ ისეთი შემთხვევა, სადაც თქვენს თანამშრომელს მოუმართავს გენდერული სახის შევიწროების გამო? როგორ გქონიათ რა არის ამის მიზეზი ?
- 8) თქვენი აზრით, რას გულისხმობს სექსუალური შევიწროება შრომით ურთიერთობებში?
- 9) გთხოვთ გაიხსენოთ, თუ ყოფილა ან თუ შეგინიშნავთ სექსუალური შევიწროების შემთხვევები სამუშაო პროცესში?
- 10) გქონიათ ისეთი შემთხვევა, სადაც გისარგებლიათ ძალაუფლებით და არარელეგანტული საქმე შეგითავაზებიათ თანამშრომლისათვის ?
- 11) რა კანონზომიერებით ან რა პრინციპით აწინაურებთ თანამშრომლებს? რა არის მნიშვნელოვანი გარემოება იმისთვის, რომ თანამშრომელი შემდეგ, უფრო მაღალ პოზიციაზე გადაიყვანოთ ?
- 12) როგორ ფიქრობთ, თქვენ თანამშრომლებსაც იგივე კითხვები რომ დაეუსვათ თქვენი პასუხები დაემთხვევა? რატომ ფიქრობთ ასე ?
- 13) რას იტყვით ეროვნულ კანონმდებლობაზე შრომით ურთიერთობებში გენდერული თანასწორობის შენარჩუნებისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ? როგორ ფიქრობთ თქვენი ორგანიზაცია იცავს კანონს აღნიშულ თემაზე ?
- 14) რას ფიქრობთ, ქცევის კოდექსისა და გზამკვლევების შემუშავებაზე თქვენს ორგანიზაციაში? რატომ ფიქრობთ ასე ?
- 15) ზოგადად რომ განვიხილოთ, რაში ხედავთ გამოსავალს როგორ უნდა აღმოიფხვრას აღნიშული პრობლემა ?

დანართი „ე“

სენსიტიური მეთოდი. ღია კითვები დახურულ კონვენტებში. (ქალთა ფოკუს-ჯგუფში)

1. როგორ ფიქრობთ, რა არის სექსუალური შევიწროება და ოდესმე თუ გამოგიცდიათ მსგავსი სახის შევიწროება?

2. თუ გქონიათ ისეთი შემთხვევა როდესაც მამაკაცს რაიმე უხამსი ხუმრობა ან რეპლიკა უთქვამს თქვენი მისამართით? როგორი რეაქცია გქონდათ? _____

3. გთხოვთ გაიხსენოთ გქონიათ თუ არა ისეთი შემთხვევა, როდესაც მამაკაცი ზემდეტად მოგაშტერდათ ან ხშირად გიყურებდათ? რა მოიმოქმედეთ ასეთ სიტუაციაში?

4.გთხოვთ გაიხსენოთ თუ გქონიათ ისეთი გამოცდილება როდესაც მამაკაცი შეგეხოთ ან სექსუალური ხასიათს შემოთავაზებები ჰქონდა ? როგორი იყო თქვენი რეაქცია ?

5.გთხოვთ გაიხსენოთ, თუ გქონიათ გამოცდილება როდესაც თქვენს უფროსს შემოუთავაზებია ხელფასის მომატება ან პროფესიული დანინაურება სექსუალური სერვისის სანაცვლოდ?

6.გქონიათ ისეთი გამოცდილება, როდესაც არასამუშაო საათებში თქვენს საკონტაქტო ნომერზე მოუწერია რომელიმე თანამშრომელს ან თქვენს უფროსს სექსუალური სახის რეპლიკები, ხუმრობები ან თუნდაც შემოთავაზებები ? რამდენად ხშირია მსგავსი შინაარსის შეტყობინებები ?

დანართი „ვ“

სენსიტიური მეთოდი. ღია კითხვები დახურულ კონვერტებში. (მამაკაცთა ფოკუს-ჯგუფში)

1. როგორ ფიქრობთ, რა არის სექსუალური შევიწროება და ოდესმე თუ გამოგიცდიათ მსგავსი სახის შევიწროება?

2. თუ გქონიათ ისეთი შემთხვევა როდესაც ქალბატონს რაიმე უხამსი ხუმრობა ან რეპლიკა უთქვამს თქვენი მისამართით? როგორი რეაქცია გქონდათ? _____

3. გთხოვთ გაიხსენოთ გქონიათ თუ არა ისეთი შემთხვევა, როდესაც ქალბატონი ზემდეტად მოგაშტერდათ ან ხშირად გიყურებდათ? რა მოიმოქმედეთ ასეთ სიტუაციაში?

4.გთხოვთ გაიხსენოთ თუ გქონიათ ისეთი გამოცდილება როდესაც ქალბატონი შეგეხოთ ან სექსუალური ხასიათს შემოთავაზებები ჰქონდა ? როგორი იყო თქვენი რეაქცია ?

5.გთხოვთ გაიხსენოთ, თუ გქონიათ გამოცდილება როდესაც თქვენს უფროსს შემოუთავაზებია ხელფასის მომატება ან პროფესიული დანინაურება სექსუალური სერვისის სანაცვლოდ?

6.გქონიათ ისეთი გამოცდილება, როდესაც არასამუშაო საათებში თქვენს საკონტაქტო ნომერზე მოუწერია რომელიმე თანამშრომელს ან თქვენს უფროსს სექსუალური სახის რეპლიკები, ხუმრობები ან თუნდაც შემოთავაზებები ? რამდენად ხშირია მსგავსი შინაარსის შეტყობინებები ?

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Elene Goglichidze

The gender equality in small and medium sized organizations

Master's Degree Program Organization Development
And Consultancy

The Paper is written to take master's degree in
Organization Development

Supervisor: Full Profesor Nodar Belkania

Tbilisi

2019