

სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი

თათია თაყაძე

გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია
საქართველოს და ევროპული სამართლებრივი სტანდარტების
შედარება

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია
სოციალურ მეცნიერებათა, ბიზნესისა და სამართალმცოდნეობის
ფაკულტეტზე
საჯარო მმართველობის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: მაკა სალხინაშვილი,
პროფესორი

გორი
2020

ანოტაცია

წარმოდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის თემა „გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია, საქართველოს და ევროპული სამართლებრივი სტანდარტების შედარება“ - მეტად აქტუალურია, ვინაიდან აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით, არაერთი გამოწვევის წინაშე დგას არა მხოლოდ საქართველო, არამედ მსოფლიოც, რასაც ადამიანთა შორის ურთიერთობები და შესაბამისად, სასამართლო პრაქტიკებიც ცხადჰყოფს. მოცემული ნაშრომის მიზანი და ამოცანა კი გახლავთ, რომ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციასთან მიმართებით, წარმოვაჩინოთ არსებული პრობლემები და მათი გადაჭრის გზები. ამასთან, კვლევის საგანს წარმოადგენს საქართველოს და ევროპული სამართლებრივი სტანდარტები და მათი შედარება, რაც ხელს შეუწყობს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის საკითხების სიღრმისეულ კვლევასა და ანალიზს. წარმოდგენილი ნაშრომის შედეგად ნათელი გახდება დღეს არსებული გამოწვევები და მათი აღმოფხვრის გზები.

Annotation

Tatia Takadze

Gender Discrimination, Comparison of Georgian and European Legal Standards"

The topic of the presented master's thesis "Gender Discrimination, Comparison of Georgian and European Legal Standards" is very relevant, as not only Georgia but also the world faces a number of challenges in this regard, as evidenced by human relations and, consequently, court practices. The aim and task of this paper is to present the existing problems and ways to solve them in relation to gender discrimination. In addition, the subject of research is Georgian and European legal standards and their comparison, which will facilitate in-depth research and analysis of gender discrimination issues. The presented paper will clarify the current challenges and ways to eliminate them.

სარჩევი:

შესავალი	4
თავი I – ტერმინები	6
1.1. გენდერი	6
1.2. დისკრიმინაცია	7
თავი II - თანასწორობა, როგორც დემოკრატიული სახელმწიფოს ფუნდამენტური პრინციპი	9
2.1. თანასწორობის პრინციპი	9
2.2. გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში და თანასწორობის პრინციპის პრაქტიკაში განხორციელება	11
თავი III - ევროპული სამართლებრივი სტანდარტები	19
3.1. „დამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“	19
3.2. ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა	22
თავი IV - საქართველოს სამართლებრივი სტანდარტები	25
4.1. კანონმდებლობა	25
4.2. საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა	26
თავი V - საქართველოს და ევროპული სამართლებრივი სტანდარტების შედარება	31
დასკვნა	40
გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა	46

მოცემულ საძაგისტრო ხაზრობში წარმოდგეხილი საკვლევი თემა - „გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია, საქართველოს და ევროპული სამართლებრივი სტანდარტების შედარება“ საკმაოდ აქტუალურია დღევანდელ რეალობაში. თუმცა, არა მხოლოდ დღევანდელ რეალობაში. გენდერული ნიშნით პიროვნებებისადმი განსხვავებული მოპყრობა და დისკრიმინაცია, შეიძლება ითქვას, რომ ყველა დროის აქტუალური საკითხია, ვინაიდან ისტორიულად, საყოველთაოდ ცნობილი ფაქტია, რომ ოდითგანვე ხდებოდა ქალისა და მამაკაცის როლების დაყოფა და მათთვის კონკრეტული „იარლიყების მიწებება“, რომ ესა თუ ის ქცევა ქალისათვის შეუფერებელია, ხოლო მამაკაცისათვის - შესაფერისი, - და პირიქითაც. ასევე, საყოველთაოდ ცნობილი ფრაზაა, რომ ქალი ე.წ. სუსტი სქესია, ხოლო მამაკაცი - ძლიერი. რთულია მრავალი წლის მანძილზე დამკვიდრებული სტერეოტიპების გაქარწყლება. სწორედ აქედან გამომდინარე, თანამედროვე, განვითარებული თუ განვითარებადი ქვეყნების ერთ-ერთი უმთავრესი მიზანი და ამოცანაა გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრა, ქალისა და მამაკაცის გათანაბრება, ე.ი. მათი თანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენება ერთნაირი უფლებების არსებობის უზრუნველყოფის გზით. გენდერული ნიშნის მიუხედავად, პიროვნებისთვის თანაბარი უფლებებისა და თავისუფლების მინიჭებას უზრუნველყოფს საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, საერთაშორისო ხელშეკრულებები, საყოველთაო ევროპული სტანდარტები და სხვ.

წარმოდგენილი სამაგისტრო ნაშრომი მიზნად ისახავს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ არსებული ფაქტებისა და კანონმდებლობის განხილვისა და ანალიზის შედეგად, დასკვნების გამოტანას, რათა ნათლად წარმოჩინდეს დღეს არსებული ხარვეზები ამ კუთხით და მათი აღმოფხვრის გზები. ამასთან, ნაშრომში წარმოდგენილი იქნება საქართველოს და ევროპული სამართლებრივი სტანდარტების შედარება, რაც მეტად საინტერესო და საყურადღებო იქნება ნაშრომის მიზნებისთვის. ამასთან, საქართველოს და ევროპის მიდგომების შედარება მიზნად ისახავს საქართველოში არსებული სტანდარტების ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოვების გზების ძიებას და ამ გზების წარმოჩენას წარმოდგენილ ნაშრომში.

მოცემული სამაგისტრო ნაშრომის ამოცანაა ეტაპობრივად, ლოგიკური და შედარებით-სამართლებრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებით, მივაღწიოთ ზემოთ დასახელებულ მიზნებს.

თავი I – ტერმინები

1.1. გენდერი

იმისათვის, რომ ნაშრომში ნათლად გავანალიზოთ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია, საჭიროა განვმარტოთ ტერმინები.

ტერმინი „გენდერი“ აღნიშნავს ქალებისა და მამაკაცების სოციალურად კონსტრუირებულ როლებს, რომელიც მიეწერებათ მათ სქესობრივი ნიშნის მიხედვით. გენდერული როლების შესწავლა ხდება და ფართოდ განსხვავდება თითოეული კულტურის ფარგლებში და კულტურებს შორის. ხშირად, გენდერს სქესთან აიგივებენ, თუმცა განსხვავებით ადამიანის ბიოლოგიური სქესისაგან, გენდერული როლები შეიძლება შეიცვალოს.¹

ტერმინი „გენდერი“ გამოიყენება სოციალურ მეცნიერებებში ადამიანის სქესობრივი კუთვნილების სოციო-კულტურული ასპექტის აღსანიშნავად. ინგლისურ ენაში Sexs-ი ნიშნავს სქესს, ხოლო Gender - შეიძლება განვიხილოთ როგორც „სოციო-სქესი“. ამდენად, სიტყვა „გენდერი“ წარმოადგენს სოციალურ კონსტრუქციას, რომელიც აღნიშნავს ქცევის თავისებურებებსა და სოციალურ სტრატეგიას. „სწორედ გენდერი და არა სქესი განსაზღვრავს ქალისა და მამაკაცის ფსიქოლოგიურ ნიშნებს, შესაძლებლობებს, მოღვაწეობის სფეროს, პროფესიას, საქმიანობას და ემყარება აღზრდის სისტემას, ტრადიციას და წეს-ჩვეულებებს, სამართლებრივსა და ესთეტიკურ ნორმებს“.²

¹ <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=3256>

² <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=3256>

„გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის (ტერმინთა განმარტება) პირველი პუნქტის ა) ქვეპუნქტის თანახმად, გენდერი არის სქესთა შორის ურთიერთობის სოციალური ასპექტი, რომელიც გამოხატულია საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში და გულისხმობს სოციალიზაციით განპირობებულ შეხედულებებს ამა თუ იმ სქესზე.³

გამომდინარე იქედან, რაც ზემოთ აღვნიშნეთ, ტერმინი „გენდერი“ მოკლედ შეიძლება განიმარტოს, როგორც პიროვნების ე.წ. „სოციალური სქესი“.

1.2. დისკრიმინაცია

ტერმინი „დისკრიმინაცია“ გულისხმობს შემდეგს: განსხვავება, გამორიცხვა, შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება რაიმე ნიშნით, როგორცაა რასა, კანის ფერი, სქესი, ენა, რელიგია, პოლიტიკური ან სხვა მრწამსი, ეროვნება ან სოციალური წარმომავლობა, საკუთრება, დაბადება ან სხვა გარემოება.⁴

საქართველოში არსებობს ასეთი კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომელიც ითვალისწინებს დისკრიმინაციის ცნების განმარტებას. აღნიშნული კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები

³ იხ. „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონი; 2844; სსმ, 18, 12/04/2010, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/document/view/91624?publication=8> მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის ა) ქვეპუნქტი.

⁴ <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=821>

თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.⁵ ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.⁶

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ ითვალისწინებს ორი სახის დისკრიმინაციას: პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას.

⁵ იხ. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი; 2391-III; ვებგვერდი, 07/05/2014; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/2339687?publication=1> მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი.

⁶ იხ. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი; 2391-III; ვებგვერდი, 07/05/2014; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/2339687?publication=1> მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი.

თავი II - თანასწორობა, როგორც დემოკრატიული სახელმწიფოს ფუნდამენტური პრინციპი

2.1. თანასწორობის პრინციპი

იმისათვის, რომ განვიხილოთ თანასწორობის პრინციპი, როგორც დემოკრატიული სახელმწიფოსთვის დამახასიათებელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი და ფუნდამენტური პრინციპი, უპირველეს ყოვლისა, საჭიროა განვმარტოთ სიტყვა „დემოკრატია“ რას გულისხმობს.

დემოკრატია - ეს არის სისტემა, სადაც ხალხი აწესებს წესებს და ემორჩილება მათ. თანამედროვე მსოფლიოში ხალხებისა და ქვეყნების უმეტესობა თვლის, რომ ხელისუფლების ერთადერთი მოქმედი და სიცოცხლისუნარიანი სისტემა სწორედ დემოკრატია უნდა იყოს... დემოკრატიული მმართველობა დამყარებულია ისეთ პრინციპებზე, როგორიცაა: კანონის უზენაესობა, ხალხის მონაწილეობა სახელმწიფო ხელისუფლების განხორციელებაში, ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლების დაცვა.⁷

საქართველოს კონსტიტუციის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საქართველო არის დემოკრატიული რესპუბლიკა.⁸ ხოლო მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის

⁷ <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=710>

⁸ იხ. საქართველოს კონსტიტუცია; 786; საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/30346?publication=35> მე-3 მუხლის პირველი პუნქტი.

მიხედვით. ხოლო ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.⁹

ქალისა და მამაკაცის თანასწორობა დემოკრატიული სახელმწიფოებისათვის ერთ-ერთ ღირებულებას და ფუნდამენტურ პრინციპს წარმოადგენს. სწორედ ამიტომ, დემოკრატიული სახელმწიფოები დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ კონკრეტული ეროვნული მექანიზმების შექმნას, რომლებიც გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფას ემსახურება. საქართველოში ამგვარი მექანიზმი ორია: საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო და გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისია, რომლებიც ხელს უწყობენ თანასწორობის კულტურის დანერგვას სახელმწიფოში, პოლიტიკის შემუშავების და განხორციელების პროცესში.¹⁰

საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო 2004 წლიდან მოყოლებული მუშაობს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე. მოგვიანებით, 2010 წელს „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებისა და საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში შესაბამისი ცვლილებების განხორციელების შემდეგ, გენდერული თანასწორობის საბჭო საქართველოს პარლამენტის მუდმივმოქმედი ორგანო გახდა. იგი პასუხისმგებელია გენდერული თანასწორობის სფეროში საკანონმდებლო ბაზის შექმნასა და განვითარებაზე.¹¹

რაც შეეხება გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორის კომისიას, იგი წარმოადგენს სტამბოლის კონვენციის მე-10 მუხლით გათვალისწინებულ მაკოორდინირებელ ორგანოს, რომელიც კონვენციის მოქმედების სფეროში შესული საკითხების შესრულებასაც აკვირდება.¹²

⁹ იხ. საქართველოს კონსტიტუცია; 786; საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/document/view/30346?publication=35> მე-11 მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტები.

¹⁰ „გენდერული გავლენის შეფასება“, USAID/GGI-ს გენდერული გავლენის შეფასების კონსულტანტი შილა ქუინი, ივლისი, 2018 წელი. გვ. 6.

¹¹ <http://www.parliament.ge/ge/saparlamento-saqmianoba/komisiebi-da-sabchoebi-8/genderuli-tanasworobis-sabcho/sabchos-shesaxeb>

¹² http://gov.ge/index.php?lang_id=-&sec_id=198&info_id=62125

გამომდინარე აქედან, საქართველოში თანასწორობის პრინციპის დანერგვისა და განვითარების ხელშეწყობისათვის ფუნქციონირებს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო და გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისია.

იმისათვის, რომ მოხდეს ქალთა და მამაკაცთა შორის თანასწორობის ხელშეწყობა, საჭიროა საჯარო პოლიტიკის გენდერული ნეიტრალობა. გენდერული გავლენის შეფასება მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია პოლიტიკის განსხვავებული გავლენების გასააზრებლად და უფრო ეფექტური პოლიტიკის შესამუშავებლად.¹³

საქართველოს კონსტიტუციით განსაზღვრული ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის პრინციპი ასახულია ასევე საქართველოს კანონში „გენდერული თანასწორობის შესახებ“. აღნიშნული კანონის მიზანია: „უზრუნველყოს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, სათანადო პირობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის, ხელი შეუწყოს დისკრიმინაციის თავიდან აცილებასა და აღმოფხვრას“.¹⁴

„გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონის მე-2 თავი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის გარანტიებს განსაზღვრავს. ხოლო მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ხელს უწყობს და უზრუნველყოფს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლებებს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში.¹⁵ აქედან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ აღნიშნული კანონი და ნორმა წარმოადგენს საქართველოს სახელმწიფოს მხრიდან საჯარო პოლიტიკის გენდერული ნეიტრალობის ჩამოყალიბების მცდელობას. გენდერულად ნეიტრალური პოლიტიკის ჩამოყალიბება განვითარებული თუ განვითარებადი სახელმწიფოს ვალდებულებას და დემოკრატიული სახელმწიფოსთვის უმნიშვნელოვანეს მიზანს წარმოადგენს.

¹³ „გენდერული გავლენის შეფასება“, USAID/GGI-ს გენდერული გავლენის შეფასების კონსულტანტი შილა ქუინი, ივლისი, 2018 წელი. გვ. 6.

¹⁴ იხ. „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონი; 2844; სსმ, 18, 12/04/2010; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/document/view/91624?publication=8> მე-2 მუხლი.

¹⁵ იხ. „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონი; 2844; სსმ, 18, 12/04/2010;

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/document/view/91624?publication=8> მე-4 მუხლის პირველი პუნქტი.

2.2. გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში და თანასწორობის პრინციპის პრაქტიკაში განხორციელება

მოცემულ ქვეთავში განსახილველია თანასწორობის, როგორც დემოკრატიული სახელმწიფოს ფუნდამენტური პრინციპის პრაქტიკაში განხორციელებისათვის აუცილებელი მიდგომები და მექანიზმები, რაც უდავოდ, კონკრეტული სახელმწიფოს პრეროგატივას წარმოადგენს. ამასთან, საყურადღებოა, რომ უმეტესად, გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია გვხვდება შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში, რასაც ასევე განვიხილავთ მოცემულ ქვეთავში.

აღსანიშნავია, რომ გენდერული თანასწორობის უნივერსალურობა საერთაშორისო საზოგადოების მიერ არის აღიარებული, რაც ემსახურება სქესის ნიშნით ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღმოფხვრას, რისთვისაც სახელმწიფოებმა უნდა შექმნან შესაბამისი კანონმდებლობა და სახელმწიფო პოლიტიკა, რათა უზრუნველყონ თანასწორობის იდეის პრაქტიკაში განხორციელება საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ეტაპზე.¹⁶

როდესაც საუბარია გენდერულ დისკრიმინაციაზე შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში, უპირველესად აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობების სფეროს მოწესრიგება ნებისმიერი სახელმწიფოსთვის უმთავრესი ამოცანაა, რადგან სწორედ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებზეა დამოკიდებული ქვეყნის ეკონომიკური წინსვლა და ადამიანთა კეთილდღეობა. ამასთან, საყურადღებოა ის საკითხიც, რომ შრომითი ურთიერთობის მხარეებს წარმოადგენენ დამსაქმებელი და დასაქმებული. ხოლო დასაქმებული წარმოადგენს ე.წ. სუსტ მხარეს, ვინაიდან დამსაქმებელს თავისი ბუნებრივი პოზიციიდან გამომდინარე, მეტი „ძალაუფლება“ გააჩნია, ვიდრე დასაქმებულს. შესაბამისად, ხელისუფლება და კანონმდებლობა ორიენტირებული უნდა იყოს ე.წ. სუსტი მხარის, ანუ დასაქმებულის უფლებების დაცვაზე და ამ უფლებათა ხელყოფის შემთხვევაში, შესაბამის რეაგირებაზე.

შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, იწყება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებით. საქართველოში ძალიან ხშირად გვხვდება

¹⁶ „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“; ლიკა ჯალაღანია, თინათინ ნადარეიშვილი; თბილისი, 2014. გვ. 6.

დამსაქმებლების მხრიდან, ჯერ კიდევ ვაკანსიაზე განცხადების გაკეთების ეტაპზე, განცხადების დისკრიმინაციული შინაარსით ფორმულირება. ამიტომ, მნიშვნელოვანია, რომ საქართველოს კანონმდებლობაში ინკორპორირებული დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმა რეალურად იყოს უზრუნველყოფილი. ასევე, საჭიროა გასაუბრების ეტაპის ზუსტი განსაზღვრა, ვინაიდან მისი რეგულირების მიღმა დატოვება გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის რისკებს წარმოშობს, განსაკუთრებით ორსულ და მშობლის სტატუსის მქონე ქალთა მიმართ. ამიტომ, საკანონმდებლო დონეზე უნდა მოხდეს დასაშვებ და დაუშვებელ კითხვათა კლასიფიკაცია და მათ კონკრეტულ პოლიტიკაზე დაქვემდებარება.¹⁷

აღსანიშნავია, რომ საქართველოში შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებს აწესრიგებს საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (პირველი მუხლის პირველი პუნქტი).¹⁸

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი შრომითი ურთიერთობის განმარტებას განსაზღვრავს. კერძოდ, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ (მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი).¹⁹ ამდენად, აქ იკვეთება შრომითი ურთიერთობის 4 ასპექტი: 1) შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობები; 2) დასაქმებული და დამსაქმებელი (სუბიექტები); 3) სამუშაოს შესრულება (დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის); და 4) ანაზღაურება. ამასთან, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა **თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე** ნების თავისუფალი

¹⁷ „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“; ლიკა ჯალაღანია, თინათინ ნადარეიშვილი; თბილისი, 2014. გვ. 15.

¹⁸ იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს; სსმ, 75, 27/12/2010; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=16> პირველი მუხლის პირველი პუნქტი.

¹⁹ იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს; სსმ, 75, 27/12/2010; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=16> მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი.

გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.²⁰ ამდენად, თანასწორობის პრინციპი აქაც მნიშვნელოვან როლს თამაშობს. ხოლო რაც შეეხება დისკრიმინაციის ამკრძალავ რეგულაციას შრომის კოდექსში, მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით.²¹ ხოლო ამავე მუხლის მე-4 პუნქტი განმარტავს დისკრიმინაციას, კერძოდ, შრომის კოდექსის თანახმად, დისკრიმინაციად (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროებად) მიიჩნევა პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.²²

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტი ადგენს აგრეთვე იმას, თუ რომელი ქმედება არ ჩაითვლება დისკრიმინაციად, შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში. კერძოდ, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი

²⁰ იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს; სსმ, 75, 27/12/2010; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=16> მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი.

²¹ იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს; სსმ, 75, 27/12/2010; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=16> მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი.

²² იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს; სსმ, 75, 27/12/2010; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=16> მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი.

შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.²³

საყურადღებოა საკითხი იმის შესახებ, რომ დასაქმების ადგილზე ქალსა და კაცს შორის დიფერენცირებული დამოკიდებულების ხელშეწყობა, მეტწილად, გენდერული სტერეოტიპების დამსახურებაც არის, რომელიც განსაკუთრებით ღრმად აქვს გამჯდარი ქართულ საზოგადოებას, რასაც ადასტურებს საქართველოში 2013 წელს UNDP-ის დაკვეთით ჩატარებული კვლევა, რომელიც გენდერულ თანასწორობაზე საზოგადოებრივ დამოკიდებულებებს იკვლევდა. ამ კვლევაში მითითებულია, რომ კვლევის მონაწილეთა წარმოდგენები „საზრდობს საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპებით კაცის და ქალის ქცევის მოდელების და გენდერული როლების შესახებ, ანუ იმ სოციალური თუ კულტურული მოლოდინებით, რომელიც არსებობს ქალისა და კაცის მიმართ საზოგადოებაში“. ერთ-ერთი ასეთი ფართოდ გავრცელებული მოსაზრების თანახმად, მამაკაცს უფრო სჭირდება ზოგადად, სამსახური და ამავე დროს მაღალი ანაზღაურება, ვიდრე ქალს.²⁴ რასაც მე პირადად, კატეგორიულად არ ვეთანხმები. არ ვეთანხმები არანაირად იმას, რომ ქალები უნდა ვიყოთ აუცილებლად კაცის (ქმრის) კმაყოფაზე და საკუთარი შემოსავალი არ გაგვაჩნდეს, ვინაიდან იქნებ სულაც არ ვარ დაქორწინებული და არც მომავალში ვაპირებ დაქორწინებას, იქნებ მსურს, რომ კარიერა ავიწყო და ოჯახური ცხოვრება არ არის ჩემი სტილი, ან, თუნდაც, მინდა ქორწინებაც და ოჯახური ცხოვრებაც, თუმცა კარიერაც მინდა მქონდეს პარალელურად და რატომ მაიძულებს საზოგადოება, რომ ვიყო კაცის კმაყოფაზე? რატომ მაიძულებს საზოგადოება, რომ ვიყო „სუსტი“, რადგან ქალი ვარ? რატომ მაიძულებს და ტერორში მამყოფებს საზოგადოება, თუკი ისეთ სამუშაოს ვასრულებ, რომელიც ქალს „არ შეეფერება?!“ რაც შეეხება სამსახურში ანაზღაურების საკითხს, რომ თითქოს მაღალი ანაზღაურება მამაკაცებს უფრო მეტად სჭირდებათ, ცხადია, რომ არა! ზოგადად, ქალებს მეტი საჭიროება გაგვაჩნია, ვიდრე მამაკაცებს, და ეს საყოველთაოდ აღიარებული ფაქტია; მაგალითად, იგივე სალონებში სიარულის ხარჯები; ფრჩხილების

²³ იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს; სსმ, 75, 27/12/2010; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=16> მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტი.

²⁴ „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“; ლიკა ჯალაღანია, თინათინ ნადარეიშვილი; თბილისი, 2014. გვ. 15.

მოვლისა და მანიკური/პედიკურის ხარჯები (რასაც მამაკაცები თითქმის არ მიმართავენ); კოსმეტიკის ხარჯები იქნება ეს თუ სხვა ჰიგიენური საშუალებები; ორსულობისა და ბავშვის გაჩენის შემთხვევაში ხომ უამრავი დამატებითი ხარჯი წარმოეშობა ქალს და ა.შ. თუმცა, ვინაიდან ივარაუდება და ასეთი სტერეოტიპი არსებობს, რომ ქალი უნდა არჩინოს მამაკაცმა, მხოლოდ ამიტომ, „დაადგინა“ საზოგადოებამ, რომ მამაკაცს უფრო მეტად „სჭირდება“ მაღალი ანაზღაურება, ვიდრე ქალს. თუმცადა, გავიმეორებ, რომ თუკი ამ საკითხს საჭიროებების კუთხით შევისწავლიდით და ამ კუთხით მივუდგებოდით, ჩემი აზრით, ქალს ბევრად მეტი საჭიროება გააჩნია, ვიდრე მამაკაცს. ამიტომაც, მომხრე ვარ, უამრავი დამოუკიდებელი და მაღალანაზღაურებად სამსახურებში მომუშავე ქალების არსებობის საქართველოში.

როგორც ზემოთაც აღვნიშნეთ, დისკრიმინაცია შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში განსაკუთრებულად ხშირად ვლინდება, რადგანაც ამ შემთხვევაში სახეზეა დაქვემდებარებული, ვერტიკალური ურთიერთობა, რომლის დროსაც დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა და ბერკეტი თავისი უპირატესობა დასაქმებულის, როგორც სუსტი მხარის მიმართ, ბოროტად გამოიყენოს. შესაბამისად, ძალიან მნიშვნელოვანია, არსებობდეს შესაბამისი სამართლებრივი რეგულაციები, რომელიც სუბორდინაციულობას უფლებრივად დააბალანსებს.²⁵

ამასთან, ისიც უნდა ითქვას, რომ წინასახელშეკრულებლო ეტაპზე კანდიდატთა ფართო წრისადმი მიმართული მოთხოვნების დისკრიმინაციული შინაარსი შესაძლოა ყოველთვის არ წარმოადგენდეს კანონდარღვევას. ის განსხვავებები, რომლებიც ეფუძნება სამსახურის სპეციფიურ მოთხოვნებს მისაღებია. შესაბამისად, შესაძლებელია კანდიდატები დაექვემდებარონ განსხვავებულ მოპყრობას მათი სქესის, ფიზიკური მახასიათებლების, უნარების, განათლებისა და გამოცდილების საფუძველზე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს კონკრეტული სამსახურისათვის აუცილებელ მოთხოვნას წარმოადგენს. თუმცა, რა თქმა უნდა, სტერეოტიპებზე დაფუძნებული რწმენები თუ მოსაზრებები არ უნდა იქნას გამოყენებული აღნიშნული მოთხოვნების არგუმენტირებისათვის... ამ შემთხვევაში, საჭიროა აქცენტირება სამსახურის იმ მნიშვნელოვან მოთხოვნებზე, რომელთა განოხრციელება კონკრეტული სქესის მიერ

²⁵ „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“; ლიკა ჯალაღანია, თინათინ ნადარეიშვილი; თბილისი, 2014. გვ. 16.

განსაკუთრებულ აუცილებლობას წარმოადგენს. ამასთან, აღნიშნული დისკრიმინაციული მოპყრობის გასამართლებლად აუცილებელია, რომ დადგინდეს ამგვარი მოპყრობის პროპორციულობა, აუცილებლობა და ლეგიტიმურობა.²⁶

რაც შეეხება საერთაშორისო სტანდარტებს, გაეროს ფარგლებში ძირითადი დოკუმენტები, რომლითაც აკრძალულია დისკრიმინაცია და ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის იდეას მოიცავენ, არის საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ (ICCPR), საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ (ICESCR), კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW). აღნიშნულ საერთაშორისო დოკუმენტებში, ცალსახად, ტერმინი „წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები“ არ გვხვდება, მაგრამ ის წარმოადგენს დასაქმების ერთ-ერთ მთავარ კომპონენტს. ამდენად, სახელმწიფოთა ვალდებულებათა, რომ უზრუნველყონ ქალისა და მამაკაცის თანაბარი შესაძლებლობები დასაქმებაზე, რაც თავის მხრივ, გულისხმობს სახელმწიფოს ვალდებულებას, რომ აღმოფხვრას ის ბარიერები, რომლებიც რეალურად არსებობს და რომლითაც ხელი ეშლის დასასაქმებელს დასაქმებაში, საკუთარი გენდერული ნიშნის გამო. ლიმბურგის პრინციპები სახელმწიფოსაგან მოითხოვს, რომ de jure დისკრიმინაცია უცილობლად უნდა აღმოფხვრას, რაც გულისხმობს წევრი სახელმწიფოსგან შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელებას.²⁷

აქვე აღსანიშნავია, რომ ქალისა და მამაკაცის თანასწორობა შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში ევროკავშირის ერთ-ერთ ძირითად პრინციპს წარმოადგენს. საყურადღებოა, რომ 1957 წლის ევროკავშირის თავდაპირველი ხელშეკრულება მოიცავდა დებულებას, რომლითაც იკრძალებოდა სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაცია. ხოლო 2010 წელს მიღებულ იქნა ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტია, რომლის 21-ე და 23-ე მუხლები ასევე მოიცავს დისკრიმინაციის

²⁶ „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“; ლიკა ჯალაღანია, თინათინ ნადარეიშვილი; თბილისი, 2014. გვ. 24-25.

²⁷ „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“; ლიკა ჯალაღანია, თინათინ ნადარეიშვილი; თბილისი, 2014. გვ. 25-26.

აკრძალვის შესახებ ჩანაწერს და შრომით ურთიერთობებში ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის უზრუნველყოფის გარანტიებს.²⁸

აღსანიშნავია ისიც, რომ ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობა ევროპული კავშირის ხელშეკრულების მე-2 და მე-3 (2) მუხლების ფუნდამენტურ პრინციპს წარმოადგენს. აღნიშნული ხელშეკრულება ხაზს უსვამს ქალისა და მამაკაცის თანასწორობას, როგორც საზოგადოების “ამოცანასა” და “მიზანს”. აგრეთვე, ქმნის პოზიტიურ ვალდებულებებს, რათა ხელი შეუწყოს მის აღსრულებას.²⁹

საყურადღებოა, რომ 2002/73/EC დირექტივით დამატებები შევიდა მის წინამდებარე დირექტივაში, რომელიც ბევრად უფრო ფართო და ნათელი რეგულაციებით ხასიათდება. კერძოდ, დირექტივა წევრ სახელმწიფოებს ავალდებულებს, რომ გამოიყენონ ყველა სამართლებრივი მექანიზმი, რათა დირექტივის ნორმათა პრაქტიკაში აღსრულება უზრუნველყოს. ეს კი, აგრეთვე გულისხმობს პირის შესაძლებლობას დაიცვას საკუთარი უფლებები „თუ არსებობს ეჭვი, რომ მის მიმართ დარღვეული იქნა თანასწორი მოპყრობის პრინციპი“. წევრ სახელმწიფოებს, ასევე, ევალებათ ეროვნული სამართლებრივი სისტემის იმგვარად ფორმულირება, რომ გათვალისწინებული იყოს ის ბერკეტები, რომლითაც შესაძლებელი იქნება რეალური და ეფექტური კომპენსაციის თუ რეპარაციის მიღება.³⁰

²⁸ „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“; ლიკა ჯალაღანია, თინათინ ნადარეიშვილი; თბილისი, 2014. გვ. 29.

²⁹ „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“; ლიკა ჯალაღანია, თინათინ ნადარეიშვილი; თბილისი, 2014. გვ. 29.

³⁰ „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“; ლიკა ჯალაღანია, თინათინ ნადარეიშვილი; თბილისი, 2014. გვ. 30.

თავი III - ევროპული სამართლებრივი სტანდარტები

3.1. „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“

დაახლოებით მას შემდეგ, რაც საქართველომ რუსეთისგან დამოუკიდებლობა მოიპოვა, საქართველო მიისწრაფვის ევროპისა და ევროპული ღირებულებებისაკენ. ევროპულ ღირებულებებში, ბუნებრივია, რომ მოვიაზრებთ უპირველესად ადამიანის უფლებებს და კანონის უზენაესობას, როგორც ერთ-ერთ მთავარ განმაპირობებელ ფაქტორს, დემოკრატიულ და განვითარებულ სახელმწიფოდ ჩამოყალიბებისათვის.

არსებობს ასეთი კონვენცია „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“, რომლის ნორმებიც საქართველოს სახელმწიფოსათვის შესასრულებლად სავალდებულო ხასიათისაა. აღნიშნული კონვენციის პირველი მუხლი ითვალისწინებს ადამიანის უფლებათა დაცულობის ვალდებულებას. კერძოდ, კონვენციის პირველი მუხლის თანახმად, მაღალი ხელშემკვრელი მხარეები ყველასათვის თავიანთი იურისდიქციის ფარგლებში უზრუნველყოფენ ამ კონვენციის I კარში განსაზღვრულ უფლებებსა და თავისუფლებებს.³¹ საქართველო წარმოადგენს კონვენციის ხელშემკვრელ მხარეს.

„ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“ მე-14 მუხლით აწესრიგებს დისკრიმინაციის აკრძალვის საკითხს. კერძოდ, აღნიშნული მუხლის თანახმად, ამ კონვენციით გაცხადებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ

³¹იხ. „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“; 16/11/1999; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/1208370?publication=0> პირველი მუხლი.

სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნის განურჩევლად.³²

აქ აღსანიშნავია, რომ 2018 წლამდე, ვიდრე ცვლილებები არ შევიდა საქართველოს კონსტიტუციაში, ჩვენი კონსტიტუციის მე-14 მუხლით განსაზღვრული იყო კონკრეტული ჩამონათვალი იმ ნიშნებისა, რომელთა მიხედვით არ შეიძლებოდა ადამიანთა დისკრიმინაცია. კერძოდ, ჩვენი კონსტიტუციის მაშინდელი მე-14 მუხლის თანახმად, „ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა.³³ შესაბამისად, ეს ჩამონათვალი იყო ძალიან ვიწრო, რასაც შემდეგ დაემატა „სხვა ნიშნის მიხედვით“, ვინაიდან არ მომხდარიყო ადამიანთა დისკრიმინაცია რაიმე სხვა ნიშნის გამო, რომელიც ნახსენები არაა აღნიშნულ ჩამონათვალში. შესაბამისად, საქართველოს კონსტიტუციაში შევიდა ცვლილება და ამჟამად კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველ პუნქტში ნახსენებია ტერმინი „სხვა ნიშანი“³⁴, როგორც ეს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპულ კონვენციაშია.

ამასთან, საგულისხმოა ისიც, რომ ევროპული კონვენციის მიერ დაცული სხვა უფლებებისგან განსხვავებით, დისკრიმინაციის აკრძალვა წარმოადგენს ე.წ. ბლანკეტურ ნორმას, რაც იმას გულისხმობს, რომ იგი განიხილება კონვენციისა და მისი ოქმების სხვა მუხლებთან ერთობლიობაში. ამ ნორმას სხვაგვარად „პარაზიტ“ ნორმასაც უწოდებენ, ვინაიდან მე-14 მუხლი საზრდოობს სხვა მუხლებით, ე.ი. როგორც წესი, იგი არ გამოიყენება დამოუკიდებლად და მისი დარღვევა ნაგულისხმები უნდა იყოს რომელიმე სხვა უფლებასთან მიმართებაში. მისი ავტონომიური ბუნება ხაზგასმულია ადამიანის

³² იხ. „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“; 16/11/1999; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/document/view/1208370?publication=0> მე-14 მუხლი.

³³ იხ. 2017 წლის საქართველოს კონსტიტუცია; 786; საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე

<https://matsne.gov.ge/document/view/30346?publication=34> მე-14 მუხლი.

³⁴ იხ. საქართველოს კონსტიტუცია; 786; საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/document/view/30346?publication=35> 2018 წლის კონსტიტუცია, მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი.

უფლებათა ევროპული სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში. მაგალითად, ბელგიური ლინგვისტიკის საქმეში სასამართლომ აღნიშნა, რომ მე-14 მუხლი არ არის დამოუკიდებელი იმ გაგებით, რომ ეს ნორმა გამოიყენება კონვენციით განმტკიცებულ უფლებებსა და თავისუფლებებთან მიმართებით.³⁵

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო დისკრიმინაციის შესახებ საჩივარს განიხილავს იმ შემთხვევაშიც, როდესაც არსებითი უფლება ცალკე აღებული, არ დარღვეულა. მაგალითად, საქმეში **ზარბ ადამი მალტას წინააღმდეგ** მომჩივანი დავობდა, რომ მის მიმართ განხორციელდა სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია, ნაფიც მსაჯულის მოვალეობის შესასრულებლად მამაკაცების არაპროპორციულად დიდი რაოდენობით გამოძახებით. ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლი კრძალავს იძულებით შრომას. თუმცა მე-4 მუხლის მე-3 პარაგრაფის „დ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, „ჩვეულებრივი სამოქალაქო ვალდებულებები“ არ ხვდება „იძულებითი შრომის“ ცნების ქვეშ. სასამართლოს შეფასებით, მიუხედავად იმისა, რომ კონვენცია არ ფარავს „ჩვეულებრივ სამოქალაქო ვალდებულებებს“ (მაგალითად, ნაფიც მსაჯულად მონაწილეობის უფლებას), საქმის ფაქტობრივი გარემოებები ხვდებოდა უფლების ფარგლებში, რადგან წარმოადგენს „ჩვეულებრივ სამოქალაქო ვალდებულებას“ შეიძლება გახდეს „ანორმალური“, როდესაც მისი გავრცელება ხდება დისკრიმინაციული სახით.³⁶

აქვე აღსანიშნავია, რომ საზოგადოებრივი ურთიერთობების განვითარებასთან ერთად, ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი აღარ იყო საკმარისი ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების ეფექტიანი დაცვის კუთხით, და შესაბამისად, ამ უკანასკნელმა და კონვენციის, როგორც „ცოცხალი ორგანიზმის“ ბუნებამ განაპირობა კონვენციის დამატებითი ოქმების მიღება... კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის განმარტებითი ბარათის თანახმად, მე-12 ოქმის მიზანია

³⁵ „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში“, მარინა კვაჭაძე; ელენე ღვინჯილია; ნათია ჯუღელი; თბილისი, 2017 წელი, გვ. 12.

³⁶ „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში“, მარინა კვაჭაძე; ელენე ღვინჯილია; ნათია ჯუღელი; თბილისი, 2017 წელი, გვ. 12.

დისკრიმინაციის წინააღმდეგ დაცვის გაძლიერება, რაც მიიჩნევა ადამიანის უფლებათა უზრუნველყოფის ძირითად ელემენტად.³⁷

ბუნებრივია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო არის ის სასამართლო, რომელიც უფლებამოსილია განიხილოს ზემოაღნიშნული კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევის ფაქტი. როდესაც ევროპული სასამართლო, ე.წ. სტრასბურგი, განიხილავს კონვენციის მე-14 მუხლთან დაკავშირებულ, ე.ი. დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრებს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ტესტით, რომელიც წარმოადგენს დისკრიმინაციის შეფასების ტესტს. აღნიშნული ტესტით მოწმდება: ხვდება თუ არა დისკრიმინაციის შესახებ საჩივარი დაცულ უფლებათა ფარგლებში; სახეზე თუ არის არსებითი უფლების დარღვევა; სახეზეა თუ არა განსხვავებული მოპყრობა; თუ სახეზეა განსხვავებული მოპყრობა, მაშინ გააჩნია თუ არა ამ უკანასკნელს ობიექტური და გონივრული გამართლება; სცილდება თუ არა განსხვავებული მოპყრობა სახელმწიფოს მიხედულების ფარგლებს.³⁸

3.2. ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა

მოცემულ ქვეთავში, მანამ, სანამ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს, ე.წ. სტრასბურგის პრაქტიკას განვიხილავთ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციასთან მიმართებით, ვფიქრობ, უმჯობესი იქნება კიდევ ერთხელ გავაკეთოთ აქცენტი განსხვავებაზე გენდერულ დისკრიმინაციასა და სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას შორის. კერძოდ, უნდა აღინიშნოს, რომ ტერმინი სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია გულისხმობს დისკრიმინაციას იმის მიხედვით, პიროვნება ქალია თუ კაცი. შესაბამისად, ამის განსაზღვრა შედარებით მარტივია, ვიდრე გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციისა.

³⁷ „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში“, მარინა კვაჭაძე; ელენე ღვინჯილია; ნათია ჯუღელი; თბილისი, 2017 წელი, გვ. 13.

³⁸ „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში“, მარინა კვაჭაძე; ელენე ღვინჯილია; ნათია ჯუღელი; თბილისი, 2017 წელი, გვ. 18.

რაც შეეხება გენდერულ ნიშანს, გენდერული იდენტობა ეხება „თითოეული ადამიანის მიერ გენდერის ღრმა შინაგან და ინდივიდუალურ განცდას, რომელიც შესაძლოა არ ემთხვეოდეს სქესს, დაბადებისას რომ მიაკუთვნეს. ეს უკანასკნელი მოიცავს სხეულის პერსონალურ აღქმას (რასაც შესაძლოა ნებაყოფლობით მოჰყვეს სხეულის გარეგნული ან ფუნქციური მოდიფიკაცია სამედიცინო, ქირურგიული ან სხვა საშუალებებით) და სხვა გენდერულ გამოხატულებებს, როგორცაა ჩაცმა, საუბარი და მანერები”.³⁹

რაც შეეხება ევროპული სასამართლოს პრაქტიკას აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით, იყო ასეთი საქმე: **შლუმპფი შვეიცარიის წინააღმდეგ**, - სადაც ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა, რომელიც ითვალისწინებს პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლებას. ვინაიდან, ამ საქმეში მომჩივანი წარმოადგენდა 67 წლის ასაკის პიროვნებას, ხოლო სადაზღვევო კომპანია მას არ უნაზღაურებდა ოპერაციის ხარჯებს, ვიდრე 2 წელი არ გავიდოდა (2 წელი არის პრეცედენტული სამართლით დადგენილი პერიოდი, რომლის გასვლის შემდეგაც უნდა მოხდეს მსგავსი ოპერაციის ხარჯების ანაზღაურება ზოგადად), ხოლო ამ ოპერაციით მომჩივანის სქესის შეცვლა უნდა მომხდარიყო. სტრასბურგმა დაადგინა, რომ მხედველობაში იყო მისაღები მომჩივანის ასაკი - 67 წელი, ამდენად, ოპერაციის დაყოვნებით ზიანი ადგებოდა მის უფლებას, განესაზღვრა საკუთარი გენდერული იდენტობა.⁴⁰

ერთ-ერთი საინტერესო საქმე ევროპულ სასამართლოში იყო ასევე, - **ქრისტინ გუდვინი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ**, - სადაც სასამართლომ განმარტა კონვენციის მე-12 მუხლის ფორმულირება იმგვარად, რომ მამაკაცისა და ქალის უფლება ქორწინებაზე მხოლოდ ბიოლოგიური კრიტერიუმით განსაზღვრული გენდერით არ უნდა განიმარტოს. მოცემულ საქმეზე, მომჩივანი დავობდა, რომ მის მიერ სქესის შეცვლა სამართლებრივად არ იყო აღიარებული. ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ მართალია, ამ ნორმაში, - მე-12 მუხლში ცალსახად იყო მითითებული მამაკაცისა და

³⁹ „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში“, მარინა კვაჭაძე; ელენე ღვინჯილია; ნათია ჯუღელი; თბილისი, 2017 წელი, გვ. 50.

⁴⁰ „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში“, მარინა კვაჭაძე; ელენე ღვინჯილია; ნათია ჯუღელი; თბილისი, 2017 წელი, გვ. 50.

ქალის ქორწინების უფლებაზე, მაგრამ სასამართლო ვერ გაიზიარებდა მოპასუხე სახელმწიფოს მოსაზრებას, რომ კონვენციაში გამოყენებული ტერმინები დაკავშირებული იყო სქესის განსაზღვრასთან მხოლოდ ბიოლოგიური კრიტერიუმების საფუძველზე, ვინაიდან, კონვენციის მიღების შემდეგ განხორციელდა უმნიშვნელოვანესი ცვლილებები ტრანსსექსუალიზმის საკითხზე მედიცინისა და მეცნიერების განვითარების კუთხით.⁴¹

მოვიყვანოთ კიდევ ერთი საინტერესო საქმე ევროპული სასამართლოს პრაქტიკიდან, რომელიც ეხება სამხედრო მოსამსახურე მამაკაცებისათვის ბავშვის მოვლის შვებულების უფლების მიცემას, კერძოდ, ეს არის საქმე **კონსტანტინე მარკინი რუსეთის წინააღმდეგ**. ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ „გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა არის დღესდღეობით უდიდესი მიზანი ევროპის საბჭოს წევრ სახელმწიფოებში და ძალიან წონიანი მიზეზების მოყვანაა საჭირო იმისათვის, რომ ამ საკითხზე განსხვავებული მოპყრობა კონვენციის შესაბამისად ჩაითვალოს“. წარმოდგენილ საქმეზე, სახელმწიფოს წარმომადგენლების არგუმენტი განსხვავებული მოპყრობისა იყო ის, რომ მათი თქმით, განსხვავებული მოპყრობა მომჩივანის საქმეში ეფუძნებოდა ქალის განსაკუთრებულ როლს ბავშვის აღზრდის პროცესში. თუმცა, თანამედროვე ევროპული საზოგადოება აღიარებს პასუხისმგებლობების თანაბრად გადანაწილებას ქალსა და მამაკაცს შორის და ბავშვის აღზრდაში კაცის მნიშვნელოვან როლზე ამახვილებს ყურადღებას. შესაბამისად, სახელმწიფოს ის არგუმენტი, რომ კონკრეტულ საზოგადოებაში განაწილებულია გენდერული როლები ტრადიციის შესაბამისად, ეს არ შეიძლება ამართლებდეს მამაკაცებისათვის, მათ შორის, სამხედრო მოსამსახურე მამაკაცებისათვის ბავშვის მოვლის შვებულების ჩამორთმევას. ამდენად, მამაკაცებს და სამხედრო მოსამსახურე მამაკაცებსაც უნდა ჰქონდეთ უფლება დეკრეტულ, ანუ ბავშვის მოვლის შვებულებაზე.⁴²

⁴¹ „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში“, მარინა კვაჭაძე; ელენე ღვინჯილია; ნათია ჯუღელი; თბილისი, 2017 წელი, გვ. 52.

⁴² „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში“, მარინა კვაჭაძე; ელენე ღვინჯილია; ნათია ჯუღელი; თბილისი, 2017 წელი, გვ. 58.

თავი IV - საქართველოს სამართლებრივი სტანდარტები

4.1. კანონმდებლობა

როგორც ზემოთაც აღინიშნა, საქართველოში გენდერული ნიშნის მიუხედავად, პიროვნებისთვის თანაბარი უფლებებისა და თავისუფლების მინიჭებას უზრუნველყოფს საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, საერთაშორისო ხელშეკრულებები, საყოველთაო ევროპული სტანდარტები და სხვ.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი ეთმობა თანასწორობის უფლებას (რომ ყველა ადამიანი კანონის წინაშე თანასწორია, რომ აკრძალულია დისკრიმინაცია რაიმე ნიშნით და ა.შ.)⁴³; ხოლო „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონი ადგენს ქალისა და მამაკაცის საქართველოს კონსტიტუციით განსაზღვრული თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფის ძირითად გარანტიებს, განსაზღვრავს საზოგადოებრივი ცხოვრების შესაბამის სფეროებში მათი განხორციელების სამართლებრივ მექანიზმებსა და პირობებს

⁴³ იხ. საქართველოს კონსტიტუცია; 786; საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/30346?publication=35> მე-11 მუხლი.

(პირველი მუხლი);⁴⁴ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა საქართველოში.⁴⁵

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღება წინ გადადგმულ ნაბიჯად შეაფასა ქართულმა არასამთავრობო სექტორმა. „ქვეყანაში, სადაც სექსიზმი, ჰომოფობია და ქსენოფობია სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს, არსებული ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმები არასაკმარისი აღმოჩნდა. ამიტომ დღის წესრიგში დადგა კომპლექსური ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის შემუშავების საკითხი. გარდა ამისა, სრულყოფილი ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის მიღება ევროკავშირთან ვიზების ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმით საქართველოს მიერ აღებული ვალდებულებაა“.⁴⁶

აღსანიშნავია, რომ სწორედ სასამართლო წარმოადგენს ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის პრაქტიკაში დანერგვისა და თანასწორუფლებიანობის დაცვის მთავარ გარანტს. აქედან გამომდინარე, მოსამართლეების შეფასებაზეა დამოკიდებული თუ რამდენად სრულდება დისკრიმინაციის ამკრძალავი საკანონმდებლო რეგულაციები და კონკრეტულ შემთხვევებში, სწორედ მათ უნდა უზრუნველყონ, რომ მსხვერპლს მიეცეს ადეკვატური კომპენსაცია, ხოლო გამოვლენილი დისკრიმინაციული ქმედება არ დარჩეს დაუსჯელი.⁴⁷

ამასთან, აღსანიშნავია ისიც, რომ სასამართლო, როგორც მართლმსაჯულების განმახორციელებელი ერთადერთი ორგანო, არის სწორედ ხელისუფლების ის შტო, რომელმაც რეალურად, პრაქტიკაში უნდა უზრუნველყოს გენდერული ბალანსის მიღწევა და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამართლიანი და თანასწორობის პრინციპზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებით, განახორციელოს მართლმსაჯულება;

⁴⁴ იხ. „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონი; 2844; სსმ, 18, 12/04/2010; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/document/view/91624?publication=9> პირველი მუხლი.

⁴⁵ იხ. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი; 2391-III; ვებგვერდი, 07/05/2014; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/document/view/2339687?publication=3>

⁴⁶ „კოალიცია თანასწორობისთვის“ ანგარიში - ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის აღსრულება, 2015, გვ. 5.

⁴⁷ „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში“, მარინა კვაჭაძე; ელენე ღვინჯილია; ნათია ჯუღელი; თბილისი, 2017 წელი; გვ. 7.

აღასრულოს სამართალი და ყოველ არსებულ დისკრიმინაციის შემთხვევას (შესაბამისი წინაპირობების არსებობისას), რომელიც სასამართლომდე მივიდა, გაეცეს ადეკვატური პასუხი. კერძოდ, სასამართლო პრაქტიკა ამ კუთხით, უნდა იყოს ისეთი, რომ პირს „სასჯელად“ არ უღირდეს დისკრიმინაციის ჩადენა. სასამართლო არის ხელისუფლების ის შტო, რომელმაც უნდა თქვას რეალურად ვინ არის მტყუანი და ვინ - მართალი. ამდენად, თითოეული მოსამართლის, როგორც სასამართლოს წარმომადგენლის როლი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კუთხით, არანაკლებ (თუ უფრო მეტად არა) მნიშვნელოვანია, ვიდრე კანონმდებლისა.

4.2. საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა

ერთ-ერთ საქმეზე, ქუთაისის საქალაქო სასამართლომ ჰომოსექსუალი მამაკაცი პატიმრის მიმართ სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე დისკრიმინაცია დაადგინა. 2014 წელს გ.პ.-ი ციხის ადმინისტრაციამ სამეურნეო ნაწილიდან ამორიცხა. აღნიშნულის შესახებ გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა პატიმართა ჰომოფობიური წერილობითი განცხადების საფუძველზე, რომელიც სასჯელაღსრულების დაწესებულების დირექტორს მიწერეს ამავე დაწესებულების სამეურნეო ნაწილში ჩარიცხულმა 24-მა მსჯავრდებულმა. განმცხადებლები მიუთითებდნენ შემდეგს: „ვართ დაწესებულების სამეურნეო ნაწილში ჩარიცხული მსჯავრდებულები და დაკისრებულ ვალდებულებებს ვასრულებთ პირნათლად, შეძლებისდაგვარად ვშრომობთ და გვესაჭიროება დასვენება, რაზედაც უამრავ პრობლემას გვიქმნის ჩვენივე სართულზე განთავსებული მუშა მსჯავრდებული გ.პ., რომელიც არის შიდსით დაავადებული არატრადიციული ორიენტაციის მქონე ადამიანი, იგი არ ერიდება არც თანამშრომლებს და არც მსჯავრდებულებს, აყენებს სიტყვიერ შეურაცხყოფას და ჩადის ე.წ. „გარყვნილებას“, დასვენების საათებში (დამით) იწვევს ხმაურს და არ გვაძლევს ნორმალური დასვენების საშუალებას. მას შემდეგ რაც კანონი შევიდა ძალაში (ლ.გ.ბ.ტ.) მის აღვირახსნილ საქციელს საზღვარი აღარ აქვს, თავად წარმოიდგინეთ ასეთი უღირსი ადამიანი დადიოდეს ჩვენ შორის შეღებილი თმებით, რაღაც კაბის მსგავსი ტანსაცმლით და იწვევდეს და უბიძგებდეს პატიმრებს მსგავსი აღვირახსნილობისაკენ, სამწუხაროდ ასეთი შემთხვევა უკვე მოხდა... ამიტომ მოგმართავთ თხოვნით: ჩვენს შორის უამრავი

პატიოსანი, მშრომელი ადამიანია და ვთვლით, რომ ასეთი უღირსი ადამიანები არ უნდა გვიშლიდნენ ხელს პირნათლად და პატიოსნად შევასრულოთ ჩვენი საქმე. იმედი გვაქვს თქვენი გვერდში დგომის, როგორც მშრომელი, ქრისტიანი და ღირსეული მამაკაცი ყველას მიუჩინთ შესაბამის ადგილს, რაზედაც დიდად მადლობელი დაგრჩებით, ხოლო ჩვენ გავაგრძელებთ ჩვენზე დაკისრებულ საქმიანობას”. ქუთაისის საქალაქო სასამართლომ თავდაპირველად განმარტა, რომ „ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლით, ამ კონვენციით გაცხადებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე სქესის, რასის, კანის ფერის, ენი, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა ნიშნის განურჩევლად. მართალია ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი დაცულ საფუძველთა შორის „სექსუალურ ორიენტაციას” არ მოიხსენიებს, მაგრამ ევროპულმა სასამართლომ ცალსახად დაადგინა, რომ იგი მოიაზრება „სხვა” საფუძველებს შორის, რომელიც არაერთ საქმეშია დაცული მე-14 მუხლით (მაგალითად, საქმეები: ს.ლ. ავსტრიის წინააღმდეგ, ე.ბ. საფრანგეთის წინააღმდეგ).” ზემოთ აღნიშნულ კოლექტიურ განცხადებასთან მიმართებით სასამართლომ პირდაპირ მიუთითა, რომ „სასჯელალსრულების დაწესებულების ხელმძღვანელმა ისე, რომ არ გამოუკვლევია პატიმართა კოლექტიურ განცხადებაში მითითებული ფაქტების რეალურობა, ყოველგვარი სამართლებრივი საფუძველის გარეშე გ.პ. ამორიცხა სამეურნეო ნაწილიდან, რითაც იგი ჩააგდო არახელსაყრელ პირობებში, კერძოდ, მოუსპო თავისუფალი გადაადგილების უფლება დაწესებულების შიგნით, ასევე მოუსპო შემოსავლის წყარო, ხელფასი, რომელიც შეადგენდა 200 ლარს, ასეთი მოპყრობის საფუძველი კი გახდა განსხვავებული სექსუალური ორიენტაცია.”⁴⁸

ქუთაისის საქალაქო სასამართლომ განიხილა ასეთი საქმე, რომელიც შეეხებოდა ერთი და იმავე უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ადმინისტრაციის მხრიდან საჯარო ლექციის ჩასატარებლად რელიგიური ორგანიზაციის წარმომადგენლის დაშვებას, ხოლო ლგბტ იდენტობის მქონე ადამიანების უფლებების

⁴⁸ „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში“, მარინა კვაჭაძე; ელენე ღვინჯილია; ნათია ჯუღელი; თბილისი, 2017 წელი; გვ. 47-48

დაცვაზე მომუშავე ორგანიზაციის წარმომადგენლისთვის საჯარო ლექციის ჩატარებაზე უარის თქმას. მოცემულ საქმეზე, ორგანიზაცია „იდენტობამ“ აკაკი წერეთლის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტს მიმართა წერილით, რომლითაც ამავე უმაღლესი სასწავლებლის სტუდენტებთან შესახვედრად და საჯარო ლექციის ჩასატარებლად (კერძოდ, დისკრიმინაციის თემაზე) 2014 წლის ნოემბრის თვეში, ერთჯერადად, 2 საათით, 25 სტუდენტზე გათვლილი აუდიტორიის გამოყოფა მოითხოვა. სწორედ ამ მოთხოვნაზე „იდენტობამ“ მიიღო უარი, ხოლო აღნიშნული უარი, მოსარჩელის განმარტებით, განპირობებული იყო დისკრიმინაციული საფუძვლით, ვინაიდან ამავე სასწავლებელში, დაახლოებით იმავე დროს, როდესაც „იდენტობას“ ჰქონდა დაგეგმილი ლექცია, სასულიერო პირმა დაბრკოლების გარეშე შეძლო მსგავს თემაზე საჯარო ლექციის ჩატარება. ვინაიდან, სასამართლო სხდომაზე დანიშნულ დროს არ გამოცხადდა მოსარჩელე - ა(ა)იპ „იდენტობის“ წარმომადგენელი და არც გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზების შესახებ არ უცნობებია სასამართლოსთვის, აქედან გამომდინარე, სასამართლომ დააკმაყოფილა მოპასუხე მხარის შუამდგომლობა და ა(ა)იპ „იდენტობის“ სარჩელის მიმართ გამოტანილ იქნა დაუსწრებელი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.⁴⁹ ამდენად, მოცემული საქმე არსებითად არ განხილულა, თუმცა ვთვლი, რომ საკმაოდ საინტერესო გადაწყვეტილება იქნებოდა მიღებული აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით.

ზემოთ მოყვანილი სასამართლო პრაქტიკის საფუძველზე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ საქართველოსთვის, როგორც ქვეყნისთვის, სადაც მოსახლეობის საგულისხმო ნაწილი მართლმადიდებელ ქრისტიანს წარმოადგენს, რასაც არაერთი კვლევა ადასტურებს და ეს საყოველთაოდ აღიარებული (პრეიუდიციული) ფაქტია, ამიტომ, ქართველი მოსახლეობისთვის ჯერ კიდევ მიუღებელია განსხვავებული გენდერული იდენტობის მქონე სუბიექტების მიმართ თანასწორი მოპყრობა საზოგადოებაში. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის თანახმად, საქართველოს სახელმწიფო წარმოადგენს სეკულარულ სახელმწიფოს, მართლმადიდებლობას მნიშვნელოვანი როლი უჭირავს როგორც საქართველოს

⁴⁹ „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში“, მარინა კვაჭაძე; ელენე ღვინჯილია; ნათია ჯუღელი; თბილისი, 2017 წელი; გვ. 51-52.

ისტორიაში, ისე მოსახლეობის დიდ ნაწილში, ვინაიდან ეს უკანასკნელი ტრადიციადაც მოსდევს ქართულ ოჯახებს. ამ უკანასკნელში, ბუნებრივია, რომ ცუდი არაფერი არ არის, თუმცადა, მიუხედავად იმისა, რომ მართლმადიდებლები არასწორად და ცოდვად მიიჩნევენ ტრადიციულისაგან განსხვავებული გენდერული იდენტობის ქონას, მათ მაინც პატივი უნდა სცენ სხვათა უფლებებს და საჭიროა, რომ დამკვიდრდეს საზოგადოებაში ტოლერანტული განწყობა ნებისმიერი ინდივიდის მიმართ. მიუხედავად იმისა, მოგვწონს ჩვენ მათი პიროვნება თუ - არა.

ჩემი აზრით, მნიშვნელოვანია, რომ თითოეულ ოჯახში, იქნება ეს მართლმადიდებელი ოჯახი, სხვა რელიგიის მქონე თუ ათეისტი, პირველ რიგში, ბავშვები უნდა აღიზარდონ ტოლერანტობის გრძნობით ყველა ადამიანის მიმართ; სკოლებში არ უნდა ხდებოდეს ჩაგვრა განსხვავებული ხედვების გამო და უპირველესად, სასკოლო, საუნივერსიტეტო თუ ოჯახში მიღებული განათლებით და თვითშეგნების ამაღლებით, უნდა მოხდეს ამ ტოლერანტული განწყობილების საზოგადოებაში ფართოდ გავრცელება. ჩემი აზრით, ისევ და ისევ განათლება და თვითშეგნება არის ამის მიღწევის ერთადერთი ეფექტური გზა.

თავი V - საქართველოს და ევროპული სამართლებრივი სტანდარტების შედარება

როგორც ზემოთაც აღვნიშნეთ ნაშრომში, გენდერულ საკითხებთან მიმართებით, მნიშვნელოვანი და აუცილებელია სწორი და ნეიტრალური სახელმწიფო პოლიტიკის ჩამოყალიბება/არსებობა. ქალთა და გენდერული თანასწორობის მიმართულებით, სახელმწიფო პოლიტიკის ჩამოყალიბების პროცესში დიდი ადგილი უჭირავს უნივერსალურ ნორმატიულ აქტებს, რომლებიც ძირითადად, უკავშირდება ადამიანის უფლებებს და თავისუფლებას. ასეთი ნორმატიული აქტებია:

- 1) ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 1948 წ;
- 2) კონვენცია ქალის პოლიტიკური უფლებების შესახებ, 1952 წ;
- 3) საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, 1966წ;
- 4) საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ, 1966 წ;
- 5) დეკლარაცია საგანგებო სიტუაციებისა და შეიარაღებული კონფლიქტების დროს ქალებისა და ბავშვების დაცვის შესახებ, 1974 წ;

- 6) კონვენცია ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW) 1979; ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრის დეკლარაცია, 1993 წ; პეკინის დეკლარაცია და მოქმედების პლატფორმა, 1995 წ;
- 7) რეზოლუცია 1325 ქალთა მშვიდობა და უსაფრთხოება, 2000 წ;
- 8) გაერთიანებული ერების ათასწლეულის დეკლარაცია MDG 2000-2015 წწ;
- 9) რეზოლუცია 58/142 ქალთა მონაწილეობა პოლიტიკაში, 2003 წ;
- 10) გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ შემუშავებული რეზოლუცია 66/130 ქალები და პოლიტიკაში მონაწილეობა 2011 წ, და სხვ.

ჩამოთვლილი საერთაშორისო უნივერსალური აქტების აღიარებით აღებული ვალდებულებით, საქართველოს კანონმდებლობა *de jure* (დე იურე) აღიარებს გენდერული თანასწორობის პრინციპს. თუმცა *de facto* (დე ფაქტო) თვალსაზრისით პრობლემა ისევ სახეზეა.⁵⁰

ქალთა და გენდერული თანასწორობის კუთხით მუშაობაზე დაკვირვების შედეგად აღმოჩნდა, რომ არაერთ ქვეყანაში არის და ყოფილა გენდერული თანასწორობის მიმართულებით პრობლემები, რომელთა გადაჭრაც საჭიროებდა ამ ქვეყნებისგან და საზოგადოების წარმომადგენლებისაგან კონკრეტული სტრატეგიების შემუშავებას და შესაბამისი ზომების განხორციელებას. სწორედ იქედან გამომდინარე, რომ შესწავლილ იქნა სხვადასხვა ქვეყნის საქმიანობა ამ კუთხით, შედეგად ვასკვნით, რომ აუცილებელია ცხოვრების ყველა სფეროში გენდერული უთანასწორობის პრობლემის გადასაჭრელად კომპლექსური და მიზანმიმართული პოლიტიკის განხორციელება, უპირველესად, სახელმწიფოს მხრიდან. რასაკვირველია, ერთი კონკრეტული საერთაშორისო რეცეპტი გენდერული თანასწორობის მისაღწევად არ არსებობს, და სწორედ აქედან გამომდინარე არსებობს გამოწვევები დღესაც. ამის დასტურია 1995 წელს პეკინში გამართული ქალთა მსოფლიო კონფერენციისას განხილული საკითხები, სადაც, ერთ-ერთი საკვანძო საკითხი იყო მთავრობების მიერ

⁵⁰ „ევროინტეგრაციის გზაზე გენდერული თანასწორობისაკენ მიმართული პოლიტიკა და საერთაშორისო ვალდებულებები. საქართველოს და ვიშეგრადის ქვეყნების გამოცდილება“; მაია კუპრავა-შარვაშიძე, 2015. გვ. 5.

ქალთა უფლებების და გენდერული თანასწორობის მიმართულებით საკუთარი ეროვნული სტრატეგიებისა და პროგრამების შემუშავების აუცილებლობა.⁵¹

მიუხედავად იმისა, რომ როგორც ზემოთაც აღინიშნა, მზა რეცეპტი არ არსებობს გენდერული უთანასწორობის საბოლოოდ აღმოსაფხვრელად, ამასთან, სხვადასხვა ქვეყნების მიდგომები განსხვავებულია ამ კუთხით, მაინც, შეიძლება გამოვკვეთოთ ზოგადი ფორმულა, რომელიც ყველა ქვეყნისათვის საერთო კომპონენტების ერთობლიობას წარმოადგენს, გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრის საკითხში:

- 1) სრულყოფილი გენდერული სტატისტიკის წარმოება;
- 2) პრობლემების ყოველმხრივი სამეცნიერო შესწავლა;
- 3) სტატისტიკური მონაცემებისა და კვლევის შედეგების ფართოდ გავრცელება, საინფორმაციო კამპანიების მოწყობა, საზოგადოების ცოდნის ამაღლება ქალთა უფლებების და გენდერული საკითხების სფეროში;
- 4) სტატისტიკურ მონაცემებსა და კვლევებზე დაყრდნობით გენდერული თანასწორობის საკითხების მოგვარების ეროვნული სტრატეგიის შემუშავება;
- 5) საკანონმდებლო ინიციატივების შემუშავება კანონმდებლობის შემდგომი დახვეწის მიზნით;

სახელმწიფო პროგრამით დასახული ღონისძიებების ინსტიტუციონალური საფუძვლის შექმნა და განვითარება (სოციალური სამსახურები, კრიზისული ცენტრები, შეფასების სამსახურები).⁵²

ამრიგად, მნიშვნელოვანია მთელი რიგი პროგრამებისა თუ ღონისძიებების განხორციელება და რაც მთავარია, მუდმივად განვითარებისაკენ სწრაფვა სახელმწიფოსა და საზოგადოების მხრიდან, რათა თავიდან იქნეს აცილებული გენდერული დისკრიმინაციის რიგი შემთხვევები. ამასთან, ჩემი აზრით, გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აღკვეთის პრევენციულ ზომას წარმოადგენს საზოგადოების და მით უფრო, ახალგაზრდების განათლება და საზოგადოებრივი თვითშეგნების

⁵¹ „ევროინტეგრაციის გზაზე გენდერული თანასწორობისაკენ მიმართული პოლიტიკა და საერთაშორისო ვალდებულებები. საქართველოს და ვიშეგრადის ქვეყნების გამოცდილება“; მაია კუპრავა-შარვაშიძე, 2015. გვ. 5-6.

⁵² „ევროინტეგრაციის გზაზე გენდერული თანასწორობისაკენ მიმართული პოლიტიკა და საერთაშორისო ვალდებულებები. საქართველოს და ვიშეგრადის ქვეყნების გამოცდილება“; მაია კუპრავა-შარვაშიძე, 2015. გვ. 6.

ამაღლება, რის გარეშეც უბრალოდ წარმოუდგენლად მიმაჩნია რაიმე სახის ღონისძიებით თუ „სადამსჯელო“ საკანონმდებლო რეგულაციით გენდერული დისკრიმინაციის შემთხვევების შემცირება/პრევენცია. ვინაიდან, კანონის რეგულაცია და სანქცია ატარებს შემდგომ ხასიათს, ე.ი. უკვე დამდგარია შედეგი და უკვე განხორციელებულია პირის მიმართ დისკრიმინაცია, ხოლო კანონი აწესებს სასჯელს თუ სანქციას ამ უკანასკნელისათვის. ამრიგად, მხოლოდ კანონით გათვალისწინებული რეგულაცია არ არის საკმარისი დისკრიმინაციის პრევენციისათვის. არამედ, მნიშვნელოვანია უპირველესად საზოგადოების მიდგომა როგორია ამ უკანასკნელთან მიმართებით.

საქართველოსა და ევროპის სამართლებრივი სტანდარტების შედარების კუთხით, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი (თანასწორობის მუხლი) შესაბამისობაშია ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლთან (დისკრიმინაციის აკრძალვა) და მიუხედავად იმისა, რომ 2018 წლამდე ჯერ კიდევ არ ეწერა ჩვენი კონსტიტუციის თანასწორობის მუხლში „სხვა ნიშანი“ და განსაზღვრული იყო კონკრეტული ჩამონათვალი იმისა, თუ რა ნიშნების მიხედვით იყო აკრძალული პირის დისკრიმინაცია, დღეს ეს ჩამონათვალი აღარ არის ზუსტად განსაზღვრული და დღეს უკვე გვაქვს საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლში ტერმინი „სხვა ნიშანი“, რაც გულისხმობს, რომ პირის დისკრიმინაცია დაუშვებელია ნებისმიერი ნიშნით, იმის მიუხედავად ეს ნიშანი პირდაპირ წერია თუ არა ამ მუხლში. ამდენად, ჩვენი კონსტიტუციის დისკრიმინაციის ამკრძალავი მუხლი სრულად იზიარებს და შესაბამისობაშია ადამიანის უფლება ევროპულ კონვენციასთან.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი აგრეთვე შესაბამისობაშია 1948 წლის 10 დეკემბრის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ პირველ და მე-7 მუხლებთან. დეკლარაციის პირველი მუხლის თანახმად, ყველა ადამიანი იბადება თავისუფალი და თანასწორი თავისი ღირსებითა და უფლებებით. მათ მინიჭებული აქვთ გონება და სინდისი და ერთმანეთის მიმართ უნდა იქცეოდნენ ძმობის სულისკვეთებით. ხოლო მე-7 მუხლის თანახმად, ყოველი ადამიანი თანასწორია კანონის წინაშე და განურჩევლად რაიმე განსხვავებისა, ყველას აქვს უფლება თანაბრად

იყოს დაცული კანონის მიერ. ყველა ადამიანს აქვს უფლება თანაბრად იყოს დაცული ამ დეკლარაციის დამრღვევი ყოველგვარი დისკრიმინაციისაგან და ასეთი დისკრიმინაციის ყოველგვარი წაქეზებისაგან.⁵³

საქართველოში კანონმდებლობის საერთაშორისო ვალდებულებებთან ჰარმონიზაციის და დემოკრატიული განვითარების პროცესში განხორციელებული რეფორმები შეეხო გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შემუშავებას და ეროვნული ინსტიტუციური მექანიზმების ჩამოყალიბებას. ამ მხრივ, არაერთი ღონისძიება განხორციელდა საქართველოში, მათ შორის, გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა დასაქმების სფეროში და სხვ.⁵⁴

გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელების მნიშვნელოვანი დოკუმენტებია 2014-2016 სამოქმედო გეგმის მიღება.⁵⁵ სამოქალაქო თანასწორობისა და ინტეგრაციის სახელმწიფო სტრატეგია და 2015-2020 წწ. სამოქმედო გეგმა.⁵⁶

საყურადღებოა ისიც, რომ სოციალური ინსტიტუტებისა და გენდერული ინდექსის (SIGI) 2019 წლის ანგარიშის მიხედვით, ევრაზიაში მცხოვრებ ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია ყველაზე უფრო ხშირად ოჯახში ხდება. მიუხედავად გენდერული თანასწორობის ხელშემწყობი საკანონმდებლო რეფორმებისა, გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციას ხელს უწყობს საზოგადოებაში არსებული სოციალური ნორმები და პრაქტიკა. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების სააგენტოს სოციალური ინსტიტუტებისა და გენდერული ინდექსი ქვეყნებში, ქალთა დე ფაქტო და დე იურე უფლებების კუთხით, არსებული სიტუაციის უმნიშვნელოვანესი საზომია. 2019 წლის

⁵³ 1948 წლის 10 დეკემბრის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“, პირველი და მე-7 მუხლები.

⁵⁴ „ევროინტეგრაციის გზაზე გენდერული თანასწორობისაკენ მიმართული პოლიტიკა და საერთაშორისო ვალდებულებები. საქართველოს და ვიშეგრადის ქვეყნების გამოცდილება“; მაია კუპრავა-შარვაშიძე, 2015. გვ. 9-10.

⁵⁵ იხ. საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „საქართველოში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ღონისძიებათა 2014-2016 წლების სამოქმედო გეგმის“ დამტკიცების შესახებ; 1945-რს; ვებგვერდი, 06/02/2014; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2235622>

⁵⁶ იხ. საქართველოს მთავრობის განკარგულება №1740, 2015 წლის 17 აგვისტო, ქ. თბილისი, სამოქალაქო თანასწორობისა და ინტეგრაციის სახელმწიფო სტრატეგიისა და 2015-2020 წწ. სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ; 1740; ვებგვერდი, 01/09/2015; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2958879>

ანგარიში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ანალიზს, მის ხარისხსა და ტიპებს მოიცავს. ქალებსა და კაცებს შორის არსებული უთანასწორობის გამოსავლენად, ინდექსი კანონმდებლობას, სოციალურ ნორმებსა და არსებულ პრაქტიკებს აფასებს. ანგარიში აგრეთვე ყურადღებას ამახვილებს ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებზე, როგორც არის: ქალთა უფლებები ოჯახში, ოჯახში ძალადობა, ფინანსურ აქტივებზე ხელმისაწვდომობა და ქალთა სამოქალაქო უფლებები.⁵⁷

„SIGI-ს 2019 წლის რეგიონული ანგარიში ევრაზიის მთავრობებს რეკომენდაციებს აძლევს, გენდერული თანასწორობის გაზრდის, ქალებისა და გოგოების უფლებათა დაცვისთვის ქმედითი ნაბიჯები გადადგან. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია უდიდეს მნიშვნელობას ანიჭებს ამ ინდექსს და მზადაა სამთავრობო და არსამთავრობო პარტნიორებთან ერთად მეტი ნაბიჯი გადადგას არსებითი გენდერული თანასწორობის მისაღწევად“, - განაცხადა საქართველოში გაეროს ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენლის მოადგილემ თამარ საბედაშვილმა.⁵⁸

ამდენად, დასაფიქრებელია საკითხი იმის შესახებ, თუ როგორ შეიძლება მოხდეს ადამიანთა არსებითად გენდერული გათანაბრება და რა შეიძლება ითვლებოდეს აღნიშნულთან მიმართებით „ქმედით ნაბიჯად“. ყველა თანხმდება იმაზე, რომ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის მთავარი ხელშემწყობი გარემოებაა საზოგადოებაში არსებული და ღრმად დამკვიდრებული სოციალური ნორმები. თუმცა, კონკრეტული გზები არ არსებობს, რითაც შევძლებდით აღნიშნული სოციალური ნორმების არმოფხვრას და საზოგადოების გონებიდან ამოშლას. ამდენად, ჩემი აზრით, დროთა განმავლობაში, ეტაპობრივად უნდა მოხდეს ამ ნორმებისა და ხედვების ჩანაცვლება, ახლებური და გენდერული თანაბრობის ხედვის გათვალისწინებით. უპირველესად კი, ალბათ, მნიშვნელოვანია, რომ ჩვენ, ქალებმა მივცეთ მაგალითი სხვებს და შევქმნათ ახალი, სტერეოტიპების დამანგრეველი გამოცდილება. დავამტკიცოთ, რომ ქალებს კაცებზე არანაკლები (თუ უფრო მეტი არა) შესაძლებლობა და უნარი გვაქვს, რომ დავიმკვიდროთ თავი როგორც საზოგადოებაში, როგორც პროფესიაში, ისე ოჯახში. ვფიქრობ, ერთადერთი, რასაც შეუძლია ღრმად გამჯდარი სოციალური ნორმები შეცვალოს, ეს არის ახალი სოციალური ნორმების

⁵⁷ <https://georgia.unwomen.org/ka/news/stories/2019/05/gender-discrimination-in-eurasia-starts-with-family>

⁵⁸ <https://georgia.unwomen.org/ka/news/stories/2019/05/gender-discrimination-in-eurasia-starts-with-family>

დანერგვა/დამკვიდრება და მისი გათავისება საზოგადოების მიერ. უპირველესად კი, ეს უნდა მოხდეს ქალების დიდი ძალისხმევის შედეგად, რადგან მათი პიროვნული განვითარება და მახასიათებლები, მეტად მნიშვნელოვან როლს თამაშობს გენდერული გათანაბრების საკითხში.

რასაკვირველია, ყველაფრის საფუძველთა საფუძველი არის განათლება. გაეროს მდგრადი განვითარების მე-4 მიზანი ხარისხიანი განათლების შესახებ შეიცავს რამდენიმე ასპექტს განათლების სფეროში გენდერული თანასწორობის მიღწევის კუთხით. ეს ასპექტებია 2030 წლისთვის შემდეგი შედეგების მიღწევა: 1) „ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანაბარი წვდომა ფინანსურად ხელმისაწვდომ და ხარისხიან ტექნიკურ, პროფტექნიკურ და უმაღლეს განათლებაზე, მათ შორის, საუნივერსიტეტო განათლებაზე“; 2) „განათლების სფეროში გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრა და თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა ყველა დონის განათლებასა თუ პროფტექნიკურ განათლებაზე მოწყვლადი ჯგუფებისთვის, მათ შორის, შშმ პირებისა ... და მოწყვლად მდგომარეობაში მყოფი ბავშვებისთვის“; 3) „საგანმანათლებლო დაწესებულებათა გაუმჯობესება ისე, რომ ერგებოდნენ ბავშვების, შშმ პირებისა და გენდერის ინტერესებს“.⁵⁹

ამასთან, საყურადღებოა, რომ კულტურის შესახებ კანონი გენდერულ თანასწორობასთან მიმართებით ნორმას არ შეიცავს. გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის 4 (1) მუხლის თანახმად, „სახელმწიფო ხელს უწყობს და უზრუნველყოფს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლებებს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში.“ ოჯახში გენდერულ თანასწორობასთან მიმართებით 10 (6) მუხლის თანახმად, „მეუღლეებს თანასწორი უფლება აქვთ, მონაწილეობა მიიღონ დასვენებასთან დაკავშირებულ ღონისძიებებსა და კულტურული ცხოვრების ყველა სფეროში.“ თუმცა კანონი არ შეიცავს კონკრეტულ, აღსრულებად ნორმებს, რომლებიც უზრუნველყოფდა ქალთა თანაბარ უფლებებს მხატვრულ თუ ინტელექტუალურ შემოქმედებასა და წარმოებაში. ამიტომ, გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონში შესატანია ნორმა, რომლის თანახმად, ყველა შესაბამისი საჯარო ორგანო და დაწესებულება, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, ეცდება ქალებისა და

⁵⁹ „გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები“, იანვარი, 2018, გვ. 39.

მამაკაცებისთვის თანასწორი მოპყრობისა და თანასწორი შესაძლებლობების პრინციპის დანერგვას მხატვრულ და ინტელექტუალურ შემოქმედებაში, წარმოებასა და გავრცელებაში. აღნიშნულის მისაღწევად კი კონკრეტულ, გაზომვად ზომებს მიმართავს, რაც შეიძლება იყოს შემდეგი: 1) ბალანსის უზრუნველყოფა ქალებსა და მამაკაცებს შორის მთავრობის მიერ ორგანიზებულ მხატვრულ და კულტურულ ღონისძიებებში; 2) აქტიური პოლიტიკის განხორციელება, რომელიც ხელს შეუწყობს ქალების მხატვრულ და ინტელექტუალურ შემოქმედებას და წარმოებას. ეს პოლიტიკა შეიძლება გამოიხატოს ფინანსური წახალისების ფორმით, რაც დაეხმარება ეფექტიანი თანასწორი შესაძლებლობებისათვის პირობების შექმნას; 3) მამაკაცებისა და ქალების დაბალანსებული წარმომადგენლობა საკონსულტაციო, სამეცნიერო და გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოებში, რომლებიც მხატვრულ და კულტურულ საკითხებზე მუშაობენ; 4) პოზიტიურ ღონისძიებათა გატარება ქალების მხატვრული თუ ინტელექტუალური შემოქმედებისა და წარმოების მხარდასაჭერად, როგორცაა გაცვლები ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე.⁶⁰

გენდერული თანასწორობის ნორმა ასევე არ არის სპორტის სფეროში საქართველოს კანონმდებლობასა და პოლიტიკაში. ამიტომ, მნიშვნელოვანია, რომ გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონში შევიდეს დებულება, რომელიც შეავსებს ამ საკანონმდებლო დანაკლისს. ახალი ნორმა უნდა ადგენდეს, რომ ყველა საჯარო სპორტული პროგრამის დაპროექტებისა და შესრულებისას, მხედველობაში მისაღებია ქალთა და მამაკაცთა რეალური და ქმედითი თანასწორობის პრინციპი. აგრეთვე, ნორმა უნდა ითვალისწინებდეს დროებითი სპეციალური ღონისძიებების გამოყენებას ქალთა სპორტის წასახალისებლად და ათლეტურ დისციპლინებზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად, ყველა ასაკისა და დონისთვის შესაბამისი პროგრამების განხორციელებით.⁶¹

რაც შეეხება გენდერული თანასწორობის საკითხს პოლიტიკის სფეროში, გაეროს მდგრადი განვითარების მე-5 მიზანი ითვალისწინებს „ქალების სრულ და ეფექტიან მონაწილეობას და თანასწორ შესაძლებლობებს ხელმძღვანელობის სფეროში გადაწყვეტილების მიღების ყველა დონეზე პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და

⁶⁰ „გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები“, იანვარი, 2018, გვ. 40.

⁶¹ „გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები“, იანვარი, 2018, გვ. 42.

საზოგადოებრივ ცხოვრებაში”. ხოლო გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის მე-11 მუხლი ეხება „თანასწორი საარჩევნო უფლებების გარანტიებს“.⁶²

აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ამომრჩეველთა 53,76% ქალია (ხოლო 46,24% - მამაკაცი), მათ პარლამენტში ადგილების მხოლოდ 15% უკავიათ. ამ de facto დისკრიმინაციის გამოსასწორებლად, რომელიც ხშირად სტრუქტურული ბარიერებითაა გამოწვეული, არაერთი ქვეყანა (მაგალითად, სლოვენია, მონღოლეთი, ყირგიზეთი, სერბეთი, პოლონეთი და მონტენეგრო) იყენებს კვოტების სისტემას, რათა საპარლამენტო არჩევნების პარტიულ სიებში გარანტირებულად იყოს ორივე სქესის მინიმალური წარმომადგენლობა. ზემოთ ჩამოთვლილ ქვეყნებში კვოტები განსაზღვრულია 30-40%-ით. რაც შეეხება საქართველოს, საქართველოში სამართლებრივი რეფორმა ამ მიმართულებით 2017 წელს დაიწყო.⁶³

ამ უკანასკნელ საკითხთან მიმართებით, კერძოდ, კვოტების სისტემის დანერგვა, რათა ორივე სქესის წარმომადგენლობა დაბალანსდეს პარლამენტში, ამაზე მე ჩემი პოზიცია გამაჩნია. ჩემი აზრით, სწორედ კვოტების სისტემის არსებობა წარმოადგენს გენდერული უთანასწორობის ნიშანს და არა პირიქით. ვინაიდან, თუკი ვამბობთ, რომ ქალი და კაცი თანასწორნი არიან და მათ თანაბარი უნარები და შესაძლებლობები გააჩნიათ, რომ დაიმკვიდრონ თავი საზოგადოებასა თუ პროფესიაში, მაშინ სრულიად ალოგიკურად და უთანასწოროდ მიმაჩნია, რომ ქალებს გვჭირდებოდეს კვოტების სისტემა პარლამენტში მოსახვედრად. მე, როგორც ქალს და როგორც პიროვნებას, მსურს, რომ ჩემი ჭკუით, უნარებით, ცოდნითა და შესაძლებლობებით დავიმკვიდრო თავი საზოგადოდ და თუნდაც პარლამენტში, და არა - სავალდებულო კვოტებით. თუ მე, როგორც ქალი ვარ მამაკაცთა თანასწორი, მაშინ ეს უკანასკნელი გულისხმობს ჩვენს თანაბარ პირობებში ყოფნას და არა - ქალებისათვის რაღაც პრივილეგიების მინიჭებას, ვინაიდან ქალების დიდი ნაწილი საკუთარი განათლებითა და უნარებით ვერ ახერხებს მოხვდეს პარლამენტის შემადგენლობაში. ამდენად, მიმაჩნია, რომ კვოტების სისტემის არსებობა უფრო არის ქალისა და მამაკაცის უთანასწორო მდგომარეობაში ჩაყენება, ვიდრე პირიქით,- მისი არარსებობა. თუმცაღა, რა თქმა უნდა, ამის საპირისპირო მოსაზრებას არსებობის უფლება აქვს.

⁶² „გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები“, იანვარი, 2018, გვ. 43.

⁶³ „გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები“, იანვარი, 2018, გვ. 43-44.

დასკვნა

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ წარმოდგენილ სამაგისტრო ნაშრომში განხილული საკვლევი თემა - „გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია, საქართველოს და ევროპული სამართლებრივი სტანდარტების შედარება“ მეტად აქტუალური საკითხია როგორც წარსული დროის, ისე დღევანდელ რეალობაში. გენდერული ნიშნით პიროვნებებისადმი განსხვავებული მოპყრობა და დისკრიმინაცია ოდითგანვე ხდებოდა. აგრეთვე, ქალისა და მამაკაცის როლების დაყოფა და მათთვის კონკრეტული „იარლიყების მიწებება“, რომ ესა თუ ის ქცევა ქალისათვის შეუფერებელია, ხოლო მამაკაცისათვის - შესაფერისი, - და პირიქითაც. წარსული დროიდან მოყოლებული არაერთი სტერეოტიპი არსებობდა და არსებობს დღესაც გენდერულ ნიშანთან მიმართებით. ამდენად, თანამედროვე ქვეყნების უმრავლესობა ებრძვის ზემოაღნიშნულ სტერეოტიპებს და ცდილობს პიროვნებების გენდერული ნიშნით თანასწორობის პრინციპის რეალიზებას.

მოცემულ სამაგისტრო ნაშრომში, გამოკვლეულ იქნა გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრის საკითხები, ქალისა და მამაკაცის გათანაბრება, ე.ი. მათი თანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენება ერთნაირი უფლებების არსებობის უზრუნველყოფის გზით. ამ მხრივ, ნაშრომში წარმოდგენილია საქართველოს კონსტიტუციის, „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და ევროპული სამართლებრივი სტანდარტების ანალიზი.

ნაშრომში წარმოდგენილია შესავალი, სულ 5 თავი და 8 ქვეთავი და დასკვნა. შესავალში წარმოდგენილია ნაშრომის აქტუალობის საკითხი, მიზნები, ამოცანები და გამოსაყენებელი კვლევის მეთოდები. ხოლო სამაგიტრო ნაშრომის პირველი თავი - „ტერმინები“ ეთმობა იმ ძირითადი ტერმინების განმარტებას, რომელსაც შეეხება მოცემული თემა. კერძოდ, გენდერისა და დისკრიმინაციის განმარტებებს, როგორც ენციკლოპედიური ლექსიკონის ენით, ისე საკანონმდებლო განმარტებებს. ნაშრომის მე-2 თავი „თანასწორობა, როგორც დემოკრატიული სახელმწიფოს ფუნდამენტური პრინციპი“ დავუთმე ზოგადად თანასწორობის არსის ანალიზს და თანასწორობის პრინციპის მნიშვნელობას გენდერული დისკრიმინაციის საკითხებში, აგრეთვე, თანასწორობას, როგორც დემოკრატიული სახელმწიფოს ფუნდამენტს. აღნიშნული თავი შედგება 2 ქვეთავისაგან, კერძოდ, პირველი ქვეთავი „თანასწორობის პრინციპი“ და მე-2 ქვეთავი „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში და თანასწორობის პრინციპის პრაქტიკაში განხორციელება“. პირველ ქვეთავში განვმარტე თუ რას გულისხმობს თანასწორობა როგორც ზოგადად, ისე საკანონმდებლო დონეზე, აგრეთვე, აღვნიშნე თანასწორობის პრინციპის დანერგვისა და განვითარების ხელშეწყობისათვის საქართველოში მოქმედი მექანიზმები: პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო და გენდერული თანასწორობის უწყებათაშორისი კომისია და მათი მნიშვნელოვანი როლი გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად. ხოლო მეორე ქვეთავში განვიხილე ყველაზე აქტუალური სფერო გენდერული დისკრიმინაციის საკითხებთან მიმართებით, კერძოდ, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობები და თანასწორობის პრინციპი. წარმოდგენილ ქვეთავში ყურადღება გავამახვილე შრომითი ურთიერთობების სპეციფიკაზე, არსებულ გამოწვევებსა და პრობლემებზე, როგორც წინასახელშეკრულებო ეტაპზე, ისე უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობისას, აგრეთვე, ამ კუთხით შევხებთ ევროპულ სამართლებრივ სტანდარტებს და კონვენციებს. გამოვიკვლიე, თუ როგორ ხდება თანასწორობის პრინციპის პრაქტიკაში განხორციელება და რა ქმედითი ნაბიჯები უნდა გადაიდგას ამ მხრივ, მაგალითად, ვაკანსიის არადისკრიმინაციული შინაარსით განთავსება იქნება ეს თუ კანდიდატთა არათანასწორი მოპყრობის გონივრულობისა და აუცილებლობის ფარგლები.

1) ჩემი აზრით, ზემოაღნიშნულ საკითხთან მიმართებით, უპირველესი ღონისძიება იქნებოდა, რომ დამსაქმებლების მიერ განთავსებულ ვაკანსიის განცხადში ნებისმიერი დისკრიმინაციული შინაარსის არსებობისას, ამ უკანასკნელზე ხდებოდეს შესაბამისი რეაგირება შრომის ინსპერქტორის მიერ, რაც რეალურად არ ხდება. ხოლო უშუალოდ შრომით ურთიერთობაში მყოფ დამსაქმებელ-დასაქმებულს შორის ურთიერთობისას, მნიშვნელოვანია, რომ თითოეული დასაქმებული იყოს საკმარისად ინფორმირებული საკუთარი უფლებების შესახებ.

მოცემული სამაგისტრო ნაშრომის მე-3 თავი - „ევროპული სამართლებრივი სტანდარტები“ შედგება ორი ქვეთავისაგან: 3.1. „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“ და 3.2. „ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა“. პირველ ქვეთავში მიმოვიხილე ევროპული კონვენციის დანაწესი დისკრიმინაციასთან მიმართებით, კერძოდ, კონვენციის მე-14 მუხლი და მე-12 დამატებითი ოქმი, ამასთან საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის (თანასწორობის პრინციპი, დისკრიმინაციის აკრძალვა) დანაწესი. ნაშრომის მე-3 თავის მეორე ქვეთავი დაეთმო ევროპული პრაქტიკის მიმოხილვას დისკრიმინაციის საკითხებთან მიმართებით, კერძოდ, საქმეებს: „შლუმპფი შვეიცარიის წინააღმდეგ“; „ქრისტინ გუდვინი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ“; „კონსტანტინე მარკინი რუსეთის წინააღმდეგ“ და სხვ.

2) ზემოთ მოცემულ გადაწყვეტილებებში, ნათლად იკვეთება, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, მეტწილად, გადაწყვეტილებებს იღებს დისკრიმინაციის დადგენისა და მისი აღმოფხვრის კუთხით, ვინაიდან დისკრიმინაციის აკრძალვა ერთ-ერთ უმთავრეს ევროპულ სტანდარტს წარმოადგენს, რასაც მე პირადად, სრულად ვიზიარებ და ასევე, საქართველო მაქსიმალურად მიისწრაფვის ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოვებისაკენ. მათ შორის, არა მხოლოდ საკანონმდებლო დონეზე, არამედ სასამართლო პრაქტიკის გზითაც. ამ მხრივ, ჩემი რეკომენდაცია იქნებოდა ქართული სასამართლო პრაქტიკის მეტად განვითარება, რაც საჭიროებს თითოეული დისკრიმინაციის მსხვერპლი ინდივიდს მიერ სასამართლოსადმი მიმართვიანობის გაზრდას, რისი

საფუძველიც არის ისევ და ისევ მსხვერპლთა სათანადო ინფორმირება საკუთარი უფლებების შესახებ.

მე-4 თავი - „საქართველოს სამართლებრივი სტანდარტები“ აერთიანებს ორ ქვეთავს: 4.1. „კანონმდებლობა“ და 4.2. „საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა“, ამდენად, მოცემულ თავში მოვახდინეთ საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზი და ქართული სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი დისკრიმინაციის საკითხებთან მიმართებით. კერძოდ, 4.1. ქვეთავში შევვხე საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მიზანს, „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიზნებს. ამასთან, სასამართლოს, როგორც მართლმსაჯულების განმახორციელებელი ორგანოს როლს ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის პრაქტიკაში დანერგვისა და თანასწორუფლებიანობის დაცვისა და უზრუნველყოფის კუთხით. ხოლო 4.2. ქვეთავში შევვხე ქართულ სასამართლო პრაქტიკაში არსებულ გენდერული დისკრიმინაციის თემას და ქართულ საზოგადოებაში არსებულ სენსიტიურ დამოკიდებულებას ამ უკანასკნელთან მიმართებით.

3) ამასთან დაკავშირებით, ჩემი აზრით, მნიშვნელოვანია, რომ თითოეულ ოჯახში, იქნება ეს მართლმადიდებელი ოჯახი, სხვა რელიგიის მქონე თუ ათეისტი, პირველ რიგში, ბავშვები უნდა აღიზარდონ ტოლერანტობის გრძნობით ყველა ადამიანის მიმართ; სკოლებში არ უნდა ხდებოდეს ჩაგვრა განსხვავებული ხედვების გამო და უპირველესად, სასკოლო, საუნივერსიტეტო თუ ოჯახში მიღებული განათლებით და თვითშეგნების ამაღლებით, უნდა მოხდეს ამ ტოლერანტული განწყობილების საზოგადოებაში ფართოდ გავრცელება. ჩემი აზრით, ისევ და ისევ განათლება და თვითშეგნება არის ამის მიღწევის ერთადერთი ეფექტური გზა.

ნაშრომის მე-5 თავი - „საქართველოს და ევროპული სამართლებრივი სტანდარტების შედარება“ - წარმოადგენს საქართველოსა და ევროპის სამართლებრივი სტანდარტების მიმოხილვასა და შედარებას, აგრეთვე, ქვეყანაში გენდერული ბალანსის მიღწევის კუთხით, არსებული ხარვეზებისა და მათი აღმოფხვრის გზების ანალიზს.

ამასთან, საქართველოს სტანდარტების ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოვების გზები იქნა ასახული წარმოდგენილ თავში. კერძოდ, გენდერული ბალანსის მისაღწევად სწორი და ნეიტრალური სახელმწიფო პოლიტიკის ჩამოყალიბება/არსებობა; უნივერსალური ნორმატიული აქტების როლი ამ უკანასკნელთან მიმართებით (ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლების სფეროში არსებული აქტები); მართალია, საქართველოს კანონმდებლობა იურიდიულად შესაბამისობაშია აღნიშნულ უნივერსალურ ნორმატიულ აქტებთან, რომლებიც მე-5 თავში მოვიყვანე, თუმცადა, ფაქტობრივად, რეალურად არაერთი ხარვეზი არსებობს ამ კუთხით, ე.ი. გენდერული თანასწორობის პრინციპის პრაქტიკულად რეალიზებასთან მიმართებით. კერძოდ, ამ მხრივ, უპირველეს პრობლემას წარმოადგენს სოციუმებსა და საზოგადოებაში წლების განმავლობაში დამკვიდრებული და ღრმად გამჯდარი სოციალური ნორმები. ამდენად, არაერთ ქვეყანაში არსებობს მსგავსი პრობლემები, რომელთა გადაჭრაც საჭიროებს ამ ქვეყნებისგან და უპირველესად, საზოგადოების წარმომადგენლებისაგან კონკრეტული სტრატეგიების შემუშავებას და შესაბამისი ზომების განხორციელებას. კერძოდ, კომპლექსური და მიზანმიმართული პოლიტიკის განხორციელებას სახელმწიფოს მხრიდან; ქალთა მიერ საკუთარი უფლებების აქტიურად დაცვასა და რეალიზებას; ხოლო დანარჩენი საზოგადოების მხრიდან თვითშეგნების ამაღლებასა და განათლებას საჭიროებს. მოცემულ თავში, აგრეთვე, განვიხილე საკითხი იმის შესახებ, რომ არ არსებობს კონკრეტული ფორმულა, რისი განხორციელების შემდეგაც საბოლოოდ აღმოიფხვრებოდა ქვეყანაში გენდერული დისკრიმინაციის პრობლემა და შემთხვევები, თუმცა მაინც არსებობს რაღაც კონკრეტული ყველა ქვეყნისათვის საერთო მექანიზმები, რომელთა განხორციელების შედეგადაც მნიშვნელოვნად შემცირდებოდა და პრევენცია მოხდებოდა დისკრიმინაციის შემთხვევებისა, რაც მოყვანილია ნაშრომის მე-5 თავში. ამასთან, მოცემულ თავში, საზოგადოების თვითშეგნების ამაღლებისა და სტერეოტიპების დანგრევის, ახლებური მიდგომებისა და ხედვების დამკვიდრებისთვის აუცილებელ საკითხსაც შევეხე, კერძოდ, შევეხე განათლების საკითხს გენდერული თანაბრობის მისაღწევად. აგრეთვე, გენდერულ თანასწორობას სპორტის სფეროში და სხვ. განსაკუთრებული ყურადღება კი გავამახვილე პოლიტიკის სფეროზე, ვინაიდან არასწორად მიმაჩნია ქალებისათვის პარლამენტში შესაბამისი კვოტების დაწესება,

რადგან ჩემი აზრით, ეს უკანასკნელი უთანასწორო მდგომარეობაში აყენებს ქალებსა და მამაკაცებს და თითქოს, ქალები კვოტების არსებობის გარეშე, საკუთარი უნარებით, განათლებითა და რესურსებით, ვერ შევძლებდით პარლამენტში ჩვენი ადგილის დაკავებას. ამდენად, მართალია, ამაზე განსხვავებული პოზიცია არსებობს და ბევრი არ დამეთანხმებოდა, თუმცა, ჩემი აზრით, თუკი ვამბობთ, რომ ქვეყანაში არის გენდერული თანასწორობა და ქალები და მამაკაცები თანასწორნი არიან, შესაბამისად, მათ აქვთ თანაბარი უნარები თუ შესაძლებლობები დაიმკვიდრონ თავი საზოგადოებასა თუ პროფესიაში, ნებისმიერ სფეროში... მათ შორის, პარლამენტშიც. ამდენად, ვფიქრობ, რომ ქალები პარლამენტში სავალდებულო კვოტების გამო კი არა, არამედ საკუთარი ჭკუის, განათლებისა და უნარების გამო უნდა მოხვდნენ. თუმცა, ვიმეორებ, რომ ამაზე განსხვავებული პოზიცია არსებობს და კვოტების სისტემა არაერთ ქვეყანაში არის აპრობირებული (აღნიშნული ქვეყნები ჩამოთვლილია ნაშრომის მე-5 თავში).

4) ამდენად, მიუხედავად იმისა, რომ არაერთ ქვეყანაში მოქმედებს აღნიშნული სისტემა, ჩემი აზრით, მიზანშეუწონელია პარლამენტში კვოტების სისტემის არსებობა ქალთა დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად და მე ამას არ ვეთანხმები, ვინაიდან, ქალები და მამაკაცები თანასწორნი არიან და ქალებს არ უნდა სჭირდებოდეთ სავალდებულო კვოტები პარლამენტში მოსახვედრად, არამედ, ქალებსაც უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა თავიანთი ცოდნის, უნარებისა თუ ნიჭის შესაბამისად, დაიმკვიდრონ თავი როგორც პარლამენტში, ისე ზოგადად, ნებისმიერ სფეროში.

ამდენად, ყოველივე ზემოთ დასახელებული და ნაშრომში გაანალიზებული საკითხი მნიშვნელოვანი და საყურადღებოა თეორიული კუთხითაც და პრობლემების აღმოფხვრის ის საშუალებები, რომლებიც ჩამოვთვალე, საჭიროებს პრაქტიკაში აქტიურად განხორციელებას, რათა მოხდეს გენდერული დისკრიმინაციის პრევენციული ზომების მიღება და დისკრიმინაციის შემთხვევების არსებობისას, ამ უკანასკნელზე სათანადო რეაგირება. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ საზოგადოების ფართო მასებში მაქსიმალურად იყოს გამჭვდარი თანასწორობის პრინციპი და გენდერული უთანასწორობის სტერეოტიპების აღმოფხვრა, უპირველესად, ჩვენ, ქალებმა განვახორციელოთ, ხოლო შემდგომ სახელმწიფო ხელისუფლებამ თუ

სასამართლო ხელისუფლებამ, მათზე დაკისრებული ვალდებულებებიდან გამომდინარე.

მოცემულ სამაგისტრო ნაშრომში, კვლევისას, გამოყენებულ იქნა ლოგიკური და შედარებით-სამართლებრივი კვლევის მეთოდები.

გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა:

- 1) <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=3256> ;
- 2) „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონი; 2844; სსმ, 18, 12/04/2010; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:
<https://matsne.gov.ge/document/view/91624?publication=8> ;
- 3) <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=821> ;
- 4) „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი; 2391-III; ვებგვერდი, 07/05/2014; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:
<https://matsne.gov.ge/document/view/2339687?publication=1> ;
- 5) <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=710> ;
- 6) საქართველოს კონსტიტუცია; 786; საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/30346?publication=35>;
- 7) „გენდერული გავლენის შეფასება“, USAID/GGI-ს გენდერული გავლენის შეფასების კონსულტანტი შილა ქუინი, ივლისი, 2018 წელი;
- 8) <http://www.parliament.ge/ge/saparlamento-saqmianoba/komisiebi-da-sabchoebi-8/genderuli-tanasworobis-sabcho/sabchos-shesaxe>;

- 9) http://gov.ge/index.php?lang_id=-&sec_id=198&info_id=62125;
- 10) „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“; 16/11/1999; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/1208370?publication=0>;
- 11) „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში“, მარინა კვაჭაძე; ელენე ღვინჯილია; ნათია ჯუღელი; თბილისი, 2017 წელი;
- 12) „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“; ლიკა ჯალაღანია, თინათინ ნადარეიშვილი; თბილისი, 2014;
- 13) საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“; 4113-რს; სსმ, 75, 27/12/2010; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=16> ;
- 14) „კოალიცია თანასწორობისთვის“ ანგარიში - ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის აღსრულება, 2015;
- 15) „ევროინტეგრაციის გზაზე გენდერული თანასწორობისაკენ მიმართული პოლიტიკა და საერთაშორისო ვალდებულებები. საქართველოს და ვიშეგრადის ქვეყნების გამოცდილება“; მაია კუპრავა-შარვაშიძე, 2015;
- 16) 1948 წლის 10 დეკემბრის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“;
- 17) საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „საქართველოში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ღონისძიებათა 2014–2016 წლების სამოქმედო გეგმის“ დამტკიცების შესახებ; 1945-რს; ვებგვერდი, 06/02/2014; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2235622>;
- 18) საქართველოს მთავრობის განკარგულება №1740, 2015 წლის 17 აგვისტო, ქ. თბილისი, სამოქალაქო თანასწორობისა და ინტეგრაციის სახელმწიფო სტრატეგიისა და 2015-2020 წწ. სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ; 1740; ვებგვერდი, 01/09/2015; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2958879> ;

- 19) <https://georgia.unwomen.org/ka/news/stories/2019/05/gender-discrimination-in-eurasia-starts-with-family>
- 20) „გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები“, იანვარი, 2018.