

ქვიარ¹ და აივ-დადებითი ადამიანების შრომითი დისკრიმინაციისგან დაცვის საერთაშორისო გარანტიები

ავტორი: ანა აფციაური

საქართველოში ბოლო წლებში გატარებული პოზიციური საკანონმდებლო ცვლილებების მიუხედავად, ქვიარ და აივ-დადებითი ადამიანებისთვის შრომითი უფლებების რეალიზება მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება. 2014 წელს საქართველოს პარლამენტის მიერ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებამ და შრომის კოდექსით შრომითი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გარანტიების გაძლიერებამ, პრაქტიკაში არსებული სირთულეები ვერ გადაჭრა. დასაქმების ხელმისაწვდომობა, დაბალანაზღაურებადი შრომა, დასაქმების ადგილზე არასათანადო მოპყრობა (შევიწროება) ქვიარ და აივ-დადებითი ადამიანებისთვის შრომითი უფლების განხორციელებისას მნიშვნელოვან ბარიერებს წარმოადგენს. არასაკმარისი, არაეფექტიანი საკანონმდებლო მოწესრიგების გარდა, ქვიარ და აივ-დადებითი ადამიანების შრომით ურთიერთობაში თანაბარი ჩართულობას საზოგადოებაში არსებული სტიგმა და სტერეოტიპული განწყობები ართულებს. დამატებით ბარიერებს ქმნის განათლებაზე, პროფესიულ გადამზადებაზე, კვალიფიკაციის ამაღლებაზე და სხვა სოციალურ სიკეთეებზე წვდომის დაბალი ხარისხი.

წინამდებარე სტატია შეისწავლის ქვიარ და აივ-დადებითი ადამიანების შრომითი დისკრიმინაციისგან დაცვის საერთაშორისო გარანტიებს. არსებული საუკეთესო პრაქტიკებისა და მიდგომების ანალიზის შედეგად, სტატია მიზნად ისახავს კანონმდებლობისა და პოლიტიკის გაუმჯობესებისთვის კვლევითი საფუძვლის მომზადებას, აგრეთვე, საკითხთან დაკავშირებით დისკუსიის დაწყებას.

სამუშაო ადგილზე სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრა

შრომით ურთიერთობებში სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გენდერული გამოხატვის ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა აკრძალულია როგორც შრომის კოდექსით, ისე „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით. მიუხედავად ამისა, ქვიარ ადამიანები დისკრიმინაციის

¹. ქვიარი - ქოლგა ტერმინი, რომელიც არაკატეგორიზირებულ ადამიანს აღნიშნავს

მსხვერპლები ხდებიან წინასახელშეკრულებო (კანდიდატების შერჩევის/გასაუბრების ეტაპზე) და შრომით ურთიერთობებში. დისკრიმინაციული მოპყრობა ვრცელდება შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე, დაწინაურებაზე, კომპენსაციის მიღებასა და ხელშეკრულების შეწყვეტაზე.² გარდა ამისა, სოციალური და ეკონომიკური მოწყვლადობა თემის წევრებს ძირითადად მხოლოდ დაბალანაზღაურებად პოზიციებსა და მომსახურების სფეროში დასაქმების შესაძლებლობას აძლევს. სამსახურისა და შემოსავლის დაკარგვის შიშით ქვიარ ადამიანები იძულებულები ხდებიან არ გაამხილონ თავისი იდენტობა, რის გამოც მუდმივ დაძაბულობასა და სტრესს განიცდიან.³ ამასთან, დისკრიმინაცია და სტერეოტიპული დამოკიდებულებები ლგბტქი თემის წევრებს არაფორმალურ შრომაში ჩართვას აიძულებს, რაც ძალადობისა და ექსპლუატაციის პოტენციურ მსხვერპლებად აქცევს.⁴

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის შესაბამისად, სახელმწიფოები აღიარებენ შრომით უფლებას, როგორც ადამიანის მიერ შემოსავლის მიღების და სამუშაოს თავისუფლად არჩევის უფლებას.⁵ პაქტის დამატებითი ოქმი კრძალავს სამუშაო ადგილზე სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის ნიშნით დისკრიმინაციასა და შევიწროებას.⁶ შრომითი დისკრიმინაცია აკრძალულია სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტით.⁷

დამატებით, მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (2010)5 ექსპლიციტურად კრძალავს შრომით ურთიერთობებში სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობით ნიშნით დისკრიმინაციას. რეკომენდაცია მოიცავს სპეციალურ დათქმას ტრანსგენდერ ადამიანებთან მიმართებით, რომელიც მათი პირადი ცხოვრებისა და გენდერულ იდენტობასთან დაკავშირებული საკითხების დაცვის ეფექტიანი მექანიზმების შემუშავებას ითვალისწინებს.⁸ ტრანსგენდერი ადამიანების დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობის მთავარი ბარიერი გენდერის სამართლებრივი აღიარებაა. ხშირ შემთხვევებში, გენდერის სამართლებრივი აღიარება სავალდებულო სამედიცინო მანიპულაციებს, ჰორმონალურ თერაპიას, იძულებითი სტერილიზაციის მოთხოვნას მოიცავს.⁹ პროცედურების სირთულისა

². Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, 2019, p. 5, ხელმისაწვდომია: <https://undocs.org/A/74/181>

³. Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, 2019, p. 5, ხელმისაწვდომია: <https://undocs.org/A/74/181>

⁴. United Nations, Born Free and Equal, Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics in International Human Rights Law, Second Edition, 2019, p. 65, ხელმისაწვდომია: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Born Free and Equal WEB.pdf>

⁵. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, art. 6

⁶. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 20 on non-discrimination, paragraph 32

⁷. International Covenant on Civil and Political Rights, art. 8

⁸. Committee of Ministers Recommendation CM/Rec(2010)5 on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity, adopted on 31 March 2010, paragraphs 29-30

⁹. Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, 2017, p. 17, ხელმისაწვდომია: <https://undocs.org/A/HRC/35/36>

და ნაკლები ხელმისაწვდომობის გათვალისწინებით, ტრანსგენდერი ადამიანები საიდენტიფიკაციო დოკუმენტებში გენდერის/სქესის აღმნიშვნელი ჩანაწერის შეცვლას ვერ ახერხებენ. ასეთი პრაქტიკა კიდევ უფრო აძლიერებს თემის მარგინალიზებას და ტრანსგენდერ ადამიანებს დისკრიმინაციისგან დაცვის, თვითგამორკვევისა და პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლებებთან ერთად, შრომითი უფლებების რეალიზების შესაძლებლობასაც უზღუდავს. ევროსაბჭოს საპარლამენტო ასამბლეის რეზოლუცია 2048 (2015) სახელმწიფოებს მოუწოდებს, გააუქმონ სავალდებულო სტერილიზაციისა და სამედიცინო პროცედურების მოთხოვნა. ამასთან, განავითარონ გენდერის სამართლებრივი აღიარების გამჭვირვალე, სწრაფი და ხელმისაწვდომი პროცედურები.¹⁰

სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მნიშვნელოვან საერთაშორისო მექანიზმს წარმოადგენს ევროკომისიის მიერ შემუშავებული ლგბტქი ადამიანების თანასწორობის სტრატეგია.¹¹ 2020-2025 წლების სტრატეგია არის პირველი დოკუმენტი, რომელიც პრიორიტეტულად აწესრიგებს ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი, არაბინარული, ინტერსექსი და ქვიარ ადამიანების თანასწორობასა და დისკრიმინაციისგან დაცვასთან დაკავშირებულ საკითხებს.¹² სტრატეგია ოთხ ძირითად მიმართულებას მოიცავს - დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა; უსაფრთხოების უზრუნველყოფა, ქვიარ ოჯახების დაცვა და ლგბტქი თანასწორობის უზრუნველყოფა. დოკუმენტი განსაზღვრავს შრომითი დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორი პირობების (მათ შორის, ანაზღაურება) შექმნის ვალდებულებას. სტრატეგიის მოთხოვნათა შესაბამისად, 2022 წლისთვის ევროკომისია შესაბამისი ცვლილებებისა და საკანონმდებლო ჩარჩოს მომზადებას უზრუნველყოფს.¹³

მართალია, სტრატეგიით განსაზღვრული მიზნები ევროკავშირის წევრ ქვეყნებზე ვრცელდება, თუმცა დოკუმენტი არაერთმნიშვნელოვნად მიუთითებს ევროკავშირის როლის გაძლიერებაზე საგარეო ურთიერთობებში. სტრატეგიის თანახმად, კომისია ასოცირების პროცესში პარტნიორი სახელმწიფოების მიერ ლგბტქი ადამიანების მიმართ სიძულვილისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ მიმართული მექანიზმების გაძლიერებისა და მონიტორინგის პროცესში ჩართულობას უზრუნველყოფს.¹⁴

¹⁰. Council of Europe, Parliamentary Assembly, Resolution 2048(2015), Discrimination against Transgender People in Europe, par. 6.2.1-6.2.2

¹¹. European Commission, Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025, ხელმისაწვდომია: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/lgbtiq_strategy_2020-2025_en.pdf

¹². Union of Equality: The Commission Presents its First-ever Strategy on LGBTIQ Equality in the EU, ხელმისაწვდომია: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_2068

¹³. European Commission, Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025, p. 12 ხელმისაწვდომია: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/lgbtiq_strategy_2020-2025_en.pdf

¹⁴. European Commission, Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025, p. 20 ხელმისაწვდომია: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/lgbtiq_strategy_2020-2025_en.pdf

აივ-დადებითი ადამიანების მიმართ არსებული სტიგმა და დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობა

აივ ინფექცია¹⁵/შიდსთან¹⁶ ასოცირებული სტიგმა აივ-დადებითი ადამიანებისთვის მნიშვნელოვან ბარიერებს ქმნის არა მხოლოდ აივ-სტატუსის გაგებისა და მკურნალობაში ჩართვის, არამედ სხვადასხვა უფლების რეალიზების პროცესშიც. როგორც წესი, სტიგმას საზოგადოებაში არსებული ცრურწმენები, შიშები და ვირუსის (გადაცემის გზების) შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობა განაპირობებს. 2018 წლის მდგომარეობით, აივ/შიდსის გადაცემის შესახებ ყოვლისმომცველი ცოდნა საქართველოში მცხოვრები 15-49 წლამდე ასაკის ქალების მხოლოდ 16.1%-ს, ხოლო კაცების-15.3%-ს აქვს.¹⁷ ამასთან, გამოკითხული ქალების 48.4%, ხოლო კაცების 48.7% აცხადებს, რომ არ შეიძენს საკვებ პროდუქტს აივ-დადებითი სტატუსის მქონე პირისგან.¹⁸ უარყოფითი განწყობები მნიშვნელოვნად აძლიერებს თვითსტიგმატიზაციას,¹⁹ რაც აივ-დადებით ადამიანებს კიდევ უფრო მეტად ურთულეს მირითადი უფლებების სხვათა თანასწორად რეალიზების შესაძლებლობას. აივ ინფექცია/შიდსის კონტექსტში ყველაზე პრობლემურია დისკრიმინაციისგან დაცვის, პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლების, სოციალური დაცვისა და შრომითი უფლების განხორციელებისთან დაკავშირებული გამოწვევები.²⁰

საზოგადოებაში არსებული ცრურწმენები, შიში და აივ-დადებითი თემის გარიყულობა ინსტიტუციურ სტიგმას წარმოშობს, რაც სხვადასხვა პოლიტიკიდან აივ/შიდსის საკითხების განდევნას და სპეციფიკური საჭიროების სრულ იგნორირებას იწვევს. გარდა ამისა, ინსტიტუციური სტიგმა აივ-დადებითი ადამიანების მიმართ ფორმალური ბარიერებისა და დისკრიმინაციული მიდგომების ჩამოყალიბებას უწყობს ხელს. „აივ ინფექცია/შიდსის შესახებ“ საქართველოს კანონით, აივ-დადებითი ადამიანის სამსახურიდან დათხოვნა ამ მისთვის სამუშაოზე მიღებაზე უარის თქმა მხოლოდ აივ-სტატუსის გამო დაუშვებელია, გარდა იმ საქმიანობებისა, სადაც არსებობს მასთან კონტაქტში მყოფი პირის დაინფიცირების მაღალი რისკი.²¹ ამ ტიპის საქმიანობათა ნუსხის შემუშავებასა და დამტკიცებაზე უფლებამოსილია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. თუმცა სამინისტროს საქმიანობათა

¹⁵. აივ - ადამიანის იმუნოდეფიციტის სინდრომი

¹⁶. შიდსი - შეძენილი იმუნოდეფიციტის სინდრომი

¹⁷. Georgia MICS, Multiple Indicator Cluster Survey, 2018, p. 97-102,

ხელმისაწვდომია: <https://www.geostat.ge/media/29405/SFR---2018-Georgia-MICS---Eng.pdf>

¹⁸. Georgia MICS, Multiple Indicator Cluster Survey, 2018, p. 109-114,

ხელმისაწვდომია: <https://www.geostat.ge/media/29405/SFR---2018-Georgia-MICS---Eng.pdf>

¹⁹. საქართველოში მცხოვრები 15-49 წლამდე ასაკის ქალების 52.8%, ხოლო კაცების 40.5% მიიჩნევს, რომ აივ-დადებითი სტატუსის გამო შესაძლოა საზოგადოების პატივისცემა დაკარგონ, იხ: Georgia MICS, Multiple Indicator Cluster Survey, 2018, p. 97-102,

²⁰. ILO Programme on HIV/AIDS and the World of Work in Geneva, November 2002, p. 2, ხელმისაწვდომია: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@ilo_aids/documents/publication/wcms_117148.pdf?fbclid=IwAR3-BtsKXLnR-iDJ0jgAP13VcO87FjUSjETj4UfT32eErO4xvChfaYng1wc

²¹. „აივ ინფექცია/შიდსის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 10, პუნქტი 2

ნუსხა არ დამტკიცებული არ აქვს. ასეთი პრაქტიკა აივ-დადებითი სტატუსის მქონე ადამიანების შრომითი უფლებების არაპროპორციულად შეზღუდვის საფრთხეებს ქმნის და როგორც დასაქმებაზე დისკრიმინაციული მოტივით უარის თქმის, ისე დასაქმებული პირის იძულებითი ტესტირების,²² დამსაქმებლის ან/და თანამშრომლებისთვის სტატუსის იძულებით გამჟღავნების²³ ან დასაქმების ადგილზე არასასურველი/მტრული განწყობების ჩამოყალიბების რისკებს ზრდის.

აივ-თან დაკავშირებული სტიგმის გავლენა დასაქმების ხელმისაწვდომობაზე განსაკუთრებით თვალსაჩინოა მცირე და საშუალო შემოსავლის მქონე ქვეყნების მაგალითზე. 10 ქვეყნის აივ-ინდექსის მიხედვით, აივ-დადებითი ადამიანების 40%-ზე მეტმა სამსახური ან სხვა მუდმივი სახის შემოსავალი აივ-სტატუსის გამჟღავნების შემდეგ დაკარგა.²⁴ მნიშვნელოვანია, რომ უმუშევრობის მაჩვენებელი განსაკუთრებით მაღალია აივ-დადებითი სტატუსის მქონე ქალებსა და ახალგაზრდა ადამიანებში.²⁵

შემოსავლის დაკარგვის გარდა, სამსახურიდან გათავისუფლება ჯანდაცვის სერვისებზე ხელმისაწვდომობაზე, ტესტირებასა და მკურნალობაში ჩართვაზე ახდენს გავლენას.²⁶ დამატებით, ბევრ ქვეყანაში შესაბამისი კანონმდებლობით აივ-დადებითი ადამიანებისთვის შეზღუდულია სხვადასხვა სფეროში დასაქმების შესაძლებლობა. ეს შეზღუდვა ძირითადად ვრცელდება შეიარაღებულ სამხედრო სამსახურსა და სამართალდამცავ ორგანოებზე.²⁷ საქართველოს მაგალითზე, აივ-დადებითი პირებისთვის სავალდებულო/საკონტრაქტო სამხედრო სამსახურის გავლასთან დაკავშირებული საკითხი რეგულირდება საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 1996 წლის 24 დეკემბრის N360 ბრძანების, რომლის თანახმადაც, აივ-დადებითი სტატუსის მქონე პირები არ ითვლებიან სამხედრო სამსახურისთვის ვარგისად.²⁸

22. 2019 წლის 7 აგვისტოს „თანასწორობის მოძრაობას“ მომართა ო.ა-მ, რომელსაც, თანამშრომლის მიერ მისი აივ-სტატუსის შესახებ ინფორმაციის გავრცელების შემდეგ, აივ-ტესტის ჩატარება მოსთხოვეს. ტესტირებაზე უარის თქმის შემდეგ, ო.ა-ს შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა.

23. The Global Fund, Technical Brief HIV, Human Rights and Gender Equality, 2019, p.4, ხელმისაწვდომია: https://www.theglobalfund.org/media/6348/core_hivhumanrightsgenderequality_technicalbrief_en.pdf?u=637319004328700000&fbclid=IwAR0TNMYXFPseBLRPmnQWP7xsLuDKWUBSI--TnsoxgzgPQI6yFjwedoDHB3Pw

24. UNAIDS, Evidence for Elimination HIV-related stigma and Discrimination, 2020, p. 24, ხელმისაწვდომია: https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/eliminating-discrimination-guidance_en.pdf

25. UNAIDS, Global Partnership for Action to Eliminate all Forms of HIV-related Stigma and Discrimination, p.7, ხელმისაწვდომია: https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/global-partnership-hiv-stigma-discrimination_en.pdf?fbclid=IwAR1t-apjszvb Si 2hp7sGIAIFeML1by-jl90TUrROr9y0NceTniuRo Tsk

26. UNAIDS, Evidence for Elimination HIV-related stigma and Discrimination, 2020, p. 24, ხელმისაწვდომია: https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/eliminating-discrimination-guidance_en.pdf

27. The Global Fund, Technical Brief HIV, Human Rights and Gender Equality, 2019, p.4, ხელმისაწვდომია: https://www.theglobalfund.org/media/6348/core_hivhumanrightsgenderequality_technicalbrief_en.pdf?u=637319004328700000&fbclid=IwAR0TNMYXFPseBLRPmnQWP7xsLuDKWUBSI--TnsoxgzgPQI6yFjwedoDHB3Pw

28. საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 1996 წლის 24 დეკემბრის N360 ბრძანება, მუხლი 5

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილი სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმების ადგილზე აივ-დადებითი ადამიანებისთვის უზრუნველყოფილი უნდა იყოს დისკრიმინაციისგან დაცვის, გენდერული თანასწორობის, ჯანსაღი სამუშაო გარემოს, სავალდებულო ტესტირების აკრძალვის, კონფიდენციალურობის, პრევენციისა და ზრუნვის/მხარდაჭერის პრინციპების დაცვა.²⁹ შრომითი დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად დამსაქმებლებს ეკისრებათ ვალდებულება:

- კანდიდატს/დასაქმებულს არ მოსთხოვონ სავალდებულო ტესტირების ჩატარება;³⁰
- შეიმუშავონ არადისკრიმინაციული მიდგომები/პოლიტიკა;
- სპეციალური სამედიცინო საჭიროების გარეშე, არ შეზღუდონ აივ-დადებითი ადამიანების შრომითი უფლებები ან შეუცვალონ სამუშაო სპეფიციკა;
- შესაძლებლობის შემთხვევაში, აივ-დადებითი თანამშრომელი უზრუნველყონ ალტერნატიული/ჩანაცვლებადი სამუშაოთი.³¹

დასკვნა

საერთაშორისო სტანდარტებისა და მიდგომების გათვალისწინებით, ქვიარ და აივ-დადებითი ადამიანების შრომითი დისკრიმინაციისგან დასაცავად ცვლილებების განხორციელება აუცილებელია როგორც კანონმდებლობაში, ისე ინსტიტიციურ დონეზე. დასაქმების ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით, განსაკუთრებით მწვავედ დგას გენდერის სამართლებრივი აღიარების, სავალდებულო აივ-ტესტირებისა და ამ ჯგუფების მიმართ დისკრიმინაციული განწყობები. საკანონმდებლო მოწესრიგების გარდა, მნიშვნელოვანია, საჯარო და კერძო სექტორში შიდა რეგულაციებით განისაზღვროს სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობის, გენდერული გამოხატვის ან/და აივ-სტატუსის ნიშნით სიძულვილის ენისა და დისკრიმინაციისგან დაცვის გარანტიები.

შრომითი დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად აუცილებელია სახელმწიფოს ჰქონდეს კონკრეტული ხედვა, ცოდნა, და უზრუნველყოს არა მხოლოდ შესაბამისი საკანონმდებლო/ინსტიტუციური ცვლილებების გატარება, არამედ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება და სენსიტიზაცია.

²⁹. ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work, key principles, ხელმისაწვდომია:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-ilo_aids/documents/publication/wcms_113783.pdf

³⁰. შენიშვნა: ეს წესი არ ვრცელდება ისეთ სამუშაოზე, რომელიც დაკავშირებულია სისხლის ან მისი კომპონენტების ექსპოზიციასთან, იხ: ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work, key principles

³¹. ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work, General Rights and Responsibilities, ხელმისაწვდომია: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-ilo_aids/documents/publication/wcms_113783.pdf

სტატიის მომზადება შესაძლებელი გახდა ამერიკელი ხალხის გულუხვი დახმარების წყალობით, რომელიც აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მეშვეობით იქნა გაწეული. სტატიის შინაარსზე პასუხისმგებელია „თანასწორობის მოძრაობა“. ის შესაძლოა არ ასახავდეს USAID-ის, აშშ-ს მთავრობის ან „აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის“ შეხედულებებს.